項目１（１）について

学校管理職の処遇については、職務と権限に見合ったものとなるよう検討を行い、平成25年度から管理職手当の改善を行ったところ。

また、平成26年２月の人事委員会勧告を踏まえ、学校管理職への昇任意欲を高めるとともに、職務給原則を推進するため、平成26年度から、若手管理職の給料水準を引き上げ、役職相互の年収の重なりを解消する制度改正を実施したところ。

今後とも、国や他府県の動向、本府人事委員会の意見、本府の財政状況等を踏まえながら適切な対応に努めてまいる。

なお、本府の教育職給料表については、人事委員会の勧告に基づき、小学校及び中学校の教育職員については「小学校・中学校教育職給料表」を、高等学校等の教育職員については「高等学校等教育職給料表」を、それぞれ適用しているところであり、高等学校等教育職給料表への一本化、新たな給料表の作成及び給料表の号給増設のご要求に応じることは困難である。

項目１（２）について

人事委員会勧告は、労働基本権制約の代償措置であることから、尊重することが基本であると考えている。

令和３年度の人事委員会勧告の取扱いについて、月例給については人事委員会勧告どおり改定を行わないとするとともに、期末・勤勉手当についても人事委員会勧告どおり本年度から年間0.15月分を引き下げ、その割り振りは、期末手当の6月及び12月に支給される月数をそれぞれ0.075月分引き下げ、1.2月分とすることとしたところ。

管理職手当については、平成２５年度から大幅に額を引き上げるなど、これまで所要の改善を図ってきたところ。

今後とも、国や他府県の動向、本府人事委員会の意見、本府の財政状況等を踏まえながら、適切な対応に努めてまいる。

管理職員特別勤務手当については、国の制度を基準としつつ、平成４年１月１日から適用しており、制度の趣旨に沿って適正に運用しているところである。

なお、手当の支給対象となる勤務等に関する通知については、平成19年11月13日付け教委職企第1704号により行っているところである。

今後とも適正に支給されるよう努めてまいる。

項目１（３）について

教育職給料表適用の管理職に対する期末勤勉手当に係る管理職加算については、国庫の算定基準にもないことから、当該制度を設けることは困難である。

項目１（４）について

管理職には、その職務及び職責の特殊性に着目し、包括的に給与上の措置を行うものとして管理職手当を支給しているところ。

旅費制度については、財政再建プログラム（案）に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、国内で実施する修学旅行等の宿泊を伴う行事に外国旅行に関する規定を適用することは困難である。

項目１（５）について

旅費制度については、財政再建プログラム（案）に基づく府庁改革の一環で見直したものであり、要求にお応えすることは困難である。

また、下見における高速道路通行料金や引率教員の拝観料などは大阪府の会計事務手続きでは、使用料及び賃借料とされており、旅費として支出することは困難である。

なお、これらの費用は、市町村立学校職員給与負担法で定められた都道府県が負担する経費に該当しないため、学校の設置者である市町村教育委員会が負担することが原則である。

項目１（６）について

教職員の給与・処遇については、令和２年度から初任給付近の号給について改善を図ったところである。

また、臨時講師についても、令和２年度から、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給について、157号給に引き上げたところ。

今後とも、国や他府県の動向、本府人事委員会の意見、本府の財政状況等を踏まえながら、適切な対応に努めてまいる。

教職員の働き方改革については、平成30年3月に策定した「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討してまいる。

令和２年４月には「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則等」を制定して、教職員の時間外在校等時間の上限を定めるとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところ。

市町村に対しては、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」において、取組みの重点として『働き方改革』を位置付けており、府立学校における取組みなどを参考に適切に対応するよう求めているところ。

また、府立学校における方策の策定や個々の取組み実施の際には、その都度、周知するとともに、関係会議等において、府の取組みの紹介や国の動きについて説明するなど、今後も、あらゆる機会を通じて、指導・助言に努めてまいる。

項目１（７）について

講師の給与・処遇については、令和２年度から初任給付近の号給について改善を図ったところである。

また、令和２年度から、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給について、157号給に引き上げたところ。

今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めてまいりたい。

なお、教科手当の新設については、地方自治法の規定により困難である。

本年５月、文部科学省は、臨時的任用教員等の確保ができず学校へ配置する教師の数に欠員が生じる「教師不足」に関して、年度当初において小学校の学級担任が不足し教頭等の他の教師が対応するなど厳しい状況が生じているとして、全国的な実態を把握するため、「教師不足に関する実態調査」を実施した。

本府における講師不足も深刻な状況であり、各学校で講師が確保できない期間が生じた場合は、子どもたちへの影響を最小限に抑えるため、他の教員や管理職が授業を行うなど、教育現場の皆様に大変な努力をしていただいていると認識している。

このため、文部科学省では、教員免許を取りやすくする、教職の魅力を上げて教師を目指す人を増やす、教員免許更新制の在り方を見直す等、教師を確保するための方策を検討している。

本府においても、一人でも多くの講師を確保するため、教員養成課程を有する大学に出向いての講師登録受付、府内各地区における講師登録説明会を開催するなどの取り組みを行うとともに、代替者の確保に資するよう、試験的にではあるが、今年度から講師の事前任用を開始し、その効果検証を踏まえ、来年度の在り方等について検討しているところ。

引き続き、様々な対策を継続的に行ってまいる。

項目１（８）について

令和2年度、府の事業として行った学習支援員については、一斉休校の影響による児童生徒の学習の遅れに対応すべく、国の補正予算を活用し配置・拡充した。

小学校に対しては、平成30年度より実施している、国の「補習等のための指導員等派遣事業（学力向上を目的とした学校教育活動支援）」を活用した、スクールソーシャルワーカーサポーター（教員ＯＢ等）を、継続して配置しているところ。

スクール・サポート・スタッフ配置事業については、新型コロナウイルス感染症に伴う教員の負担軽減を図るため、国庫補助事業である教育支援体制整備事業費補助金（補習等のための指導員等派遣事業）を活用し、市町村の配置計画を踏まえて補助金を措置しているところ。

教員の負担軽減を図ることができるよう、引き続き、予算確保に努めてまいる。

項目１（９）について

地方公務員の定年については、国家公務員の定年延長に係る対応を踏まえ、令和３年６月11日に「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立したところである。

適切な制度運用が図れるよう、国における制度設計等も注視しながら検討してまいりたい。

項目１（１０）について

雇用と年金の接続を図る観点から、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、公務内で働く意欲と能力のある者を選考により再任用しているところ。

要望の教育管理職員のサポートを目的としたマネジメントスタッフ職等の制度の新設等については、府の財政状況が厳しいことから困難である。

項目１（１１）について

再任用職員の給与については、令和３年度の人事委員会勧告において、「今後、定年は国に準じて引き上げ、雇用と年金の接続を確実なものとしていくが、定年が65歳になるまでの間、引き続き現行の再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与水準について、国や他府県との均衡も考慮し、検討を行っていく。」とされており、その動向を注視してまいりたいと。

項目１（１２）について

管理職の病気休暇等による代替については、円滑な学校運営の観点から、市町村教育委員会と協議の上、必要な措置を講じているところ。

項目２（１）について

新型コロナウイルス感染症対策に係る人的・物的支援については、昨年度に引き続き、「令和４年度　国の施策及び予算に関する提案・要望（教育関連）」の緊急要望の１つとして、「学校に対する感染予防対策等への支援等」を要望したところ。

その中で、国に対し、新型コロナウイルス感染症の終息が見込まれるまで、学校における感染予防が必要であることから、保健衛生物品の継続的な確保や、令和２年度に創設された「学校保健特別対策事業費補助金」の対象の拡大などの制度充実等、学校環境整備に必要かつ十分な財源措置を引き続き講じるとともに、学校における消毒・清掃作業の委託について支援を行うよう、要望した。

今後も、更なる充実に向け、引き続き要望してまいる。

平成３０年度より国において「教育のＩＣＴ化に向けた環境整備５か年計画」として、コンピュータ機器や大型提示装置等ハードウェアの導入、超高速インターネット及び無線ＬＡＮの整備、ＩＣＴ支援員の配置等に必要な経費についての地方財政措置が講じられており、その積極的な活用についてお願いをしているところ。

また、国の令和２年度「GIGAスクール構想」による様々な国庫補助金とともに臨時交付金も活用しながら、市町村の状況に応じて環境整備を進めていただいているところである。

本年7月に、国に対して、児童生徒の情報活用能力の育成に向け、学校がＩＣＴを効果的に活用した教育を推進できるよう、ＩＣＴ環境整備に必要な財源措置の拡充を講じるよう要望したところ。また、プログラミング教育や個別最適な学び、協働的な学びを実現するために、希望する学校すべてにＩＣＴ支援員を配置すること等が必要であり、それらを実施する上で必要な財政措置を講じるよう合わせて要望したところである。

府教育庁においては、新型コロナウイルス感染症に関する各種情報について、文部科学省等の通知に基づき、随時市町村教委に情報提供を行っているところ。

今後とも、関係機関と連携しながら、感染防止にかかる最新情報の収集に努め、学校現場において必要な感染症防止対策が行われるよう、適切に対応してまいる。

項目２（２）について

新型コロナウイルスワクチン接種については、希望する全府立学校教職員を対象に、令和３年６月27日から８月29日にかけて職域接種を実施したところ。

今後のワクチン接種の進め方については、国の動向を注視しながら、学校現場において必要な感染症防止対策が行われるよう、努めてまいる。

項目２（３）について

教職員の評価・育成システムは教職員の意欲・資質能力の向上を通じて教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ることを目的に実施してきたところ。

平成19年度には前年度の評価結果を給与に反映することとし、平成25年度には、絶対評価の枠組みは継続した上で評価の客観性や厳正性を確保するため、“生徒又は保護者による授業アンケートを踏まえた教員評価の仕組み”を導入し、平成26年8月、平成28年11月にはその検証結果を公表した。

また、毎年度、本システムの実施状況調査や市町村教育委員会との意見交換も行い、皆様のご意見を伺いながらより一層の公平性・公正性の確保及び事務の軽減化に努め、授業アンケートや評価にかかるソフトを、市町村教育委員会を通じて各学校に提供させていただいている。入力ミスの防止、データ集計等、作業の効率化を図り負担軽減の一助となると考えており、積極的なご活用をお願いする。

システムの実施にあたっては全ての評価者が評価基準に基づき、適正な評価を行うことが重要である。評価者が評価に関する理解を深め、評価能力の向上を図ることにより、評価の客観性・公平性を確保することを目的として、評価・育成に関する各個票の目的や活用など基本的なことがらも取り上げながら、毎年、評価・育成者研修を実施している。

平成29年度は、システムの更なる改善等の参考とするため、皆様方のご協力を得て、「本システムに関するアンケート調査」を実施した。その結果を踏まえて今後とも、本システムの評価基準を踏まえた適正な評価と教職員の育成のため、引き続き市町村教育委員会に対し必要な指導・助言を行うとともに、制度の充実・改善に努めてまいりたい。

項目２（４）について

管理職を含めた教職員の配置については、業務量に見合った定数の配置に努め、適正な勤務労働条件の確保等に取組んでいるところである。

教頭の複数配置については、教員定数の状況を踏まえ、学校規模や教育課題に応じた適切な配置について、引き続き研究してまいる。

項目２（５）について

教頭を含む教職員の事務負担軽減に向けては、通知等を効率的に行うため、「全校トップページ」への掲載や電子メール送信を行う際には、通知等の趣旨が確認しやすいように件名を工夫することや、ファイルを開かなくても内容・趣旨が把握できるよう、メールの本文に趣旨を簡潔に記載することなどのこれまでの取組みについて、改めて令和３年３月に教育庁各室・課に周知した。

これらの取組みにより、引き続き負担軽減に努めてまいる。

【教職員の業務負担軽減を図るための各種調査等見直しについて】

H25.3月　「教職員の業務負担軽減に関する報告書」

H26.3月　「各種調査等の見直し報告書作成」

H29.6月　 全校トップページへの掲載等のルールを通知

H30.3月　「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」

学校給食費の徴収については、令和元年７月、国が「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」を作成し市町村に対しても通知したところである。

小中学校給食費の公会計化は、設置者である市町村教育委員会において判断されるべきことであるが、今後とも国の動向等を踏まえ、市町村教育員会に対し、情報提供をしてまいる。

項目２（６）について

教員の負担軽減を図るため、平成30年度から国事業を活用した部活動指導員の配置に対する補助事業を創設し、今年度18市町に配置したところである。

引き続き希望する市町村に対し補助ができるよう、予算の拡充に努めるとともに、部活動指導員の確保が困難な市町村には地域のスポーツ団体にも協力依頼を行うとともに、大阪府教育庁で創設した部活動指導員バンクに登録されている指導者を紹介するなど、引き続き、各市町村それぞれが抱える部活動指導員の確保などの支援をするなど、この制度を活用していただけるよう努めてまいる。

また、大阪中体連に対しましては、引き続き助言・調整など、行ってまいる。

管理職には、その職務及び職責の特殊性に着目し、包括的に給与上の措置を行うものとして管理職手当を支給しているところである。