項目１（１）について

学校管理職の処遇につきましては、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です。

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です。

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ります。

なお、本府の教育職給料表につきましては、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ございます。

項目１（２）について

今年度の人事委員会勧告については、月例給のマイナス勧告であることから、その取扱いについて大変苦慮いたしましたが、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、基本的には尊重すべきものという考えのもと次のとおり実施したいと存じます。

給料表については、人事委員会勧告のとおり平成３１年１月より改定することとし、平成３０年４月から１２月までの較差相当額に係る所要の調整を実施いたします。

所要の調整の方法については、若年層への負担軽減を行うこととし、平成３１年２月に支給する給料の月額から、平成３０年４月１日時点の給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当及びへき地手当の合計額に若年層にあっては0.38％、管理職手当受給者にあっては0.61％、これら以外の職員にあっては0.52％を乗じて得た額に、平成３０年４月から１２月までの在職月数を乗じて得た額と平成３０年６月及び１２月期の期末手当及び勤勉手当の合計額に若年層にあっては0.38％、管理職手当受給者にあっては0.61％、これら以外の職員にあっては0.52％を乗じて得た額の合計額を減じることとします。

期末・勤勉手当については、人事委員会勧告のとおり平成３０年度より年間0.05月分を引き上げ、その割り振りは、勤勉手当について、６月及び１２月に支給される月数をそれぞれ0.025月分引上げ、0.925月分といたします。

これに伴う成績区分に応じた成績率については、これまで皆様方と協議してきた経緯を踏まえ改めてお示しさせていただきます。

平成３１年度以降の期末手当については、人事委員会勧告のとおり６月期及び１２月期の期末手当の支給割合をそれぞれ1.3月分といたします。

以上の内容で関係条例（案）を９月後半の定例府議会へ提案したいと存じます。

なお、期末・勤勉手当の引上げに伴う差額支給の時期については、所要の調整を平成３１年２月の給料で実施することから、月例給への負担を軽くするため、所要の調整と同時期である平成３１年２月に支給したいと存じます。

管理職手当の５％減額につきましては、本府の財政再建を進める上で、引き続き府民の皆様にご理解とご協力を得なければならないことから、府自らの姿勢を示す意味で、平成９年度から実施しているものです。

誠に心苦しいことではございますが、府のおかれた状況をご理解いただき、よろしくお願いしたいと存じます。

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ります。

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ございます。

今後とも適正に支給されるよう努めてまいります。

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きましては、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ございます。

また、職務段階別加算に関するご要求に応ずることは、現下の府財政状況においては困難です。

項目１（４）について

修学旅行等の宿泊を伴う行事について、教員特殊業務手当、或いは、管理職員特別勤務手当を支給することは、管理職手当及び管理職員特別勤務手当の趣旨から困難でございます。

修学旅行等の引率は生徒と一緒に食事をするなど、一般の出張と異なる点はあるとは認識しておりますが、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す。

項目１（５）について

旅費制度については、通信費も含め、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す。

また、下見等における高速道路通行料金については、使用料及び賃借料で支出するものでありますので、旅費として支出することは困難です。

項目１（６）について

教職員の給与・処遇につきましては、これまでも国の制度を基準として、その改善に努めてきたところです。

臨時講師についても、平成２６年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところです。

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ります。

項目１（７）について

地方公務員の定年については、地公法において、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされています。

国家公務員の定年延長については、本年８月に人事院より「意見の申出」としてその方向性が示されたところであり、国の検討状況等を注視してまいります。

項目１（８）について

雇用と年金の接続を図る観点を踏まえ、定年退職後、年金支給開始年齢に達するまでの間、フルタイム勤務の職又は短時間勤務の職の選択を可能としております。

ご要望の再任用職員を活用したマネジメントスタッフ職を派遣する制度の創設については、府の財政状況が厳しいことから困難です。

なお、管理職の再任用につきましては、小中学校の校長選考、教頭選考において、受験者数が減少し、十分な競争性の確保が課題となっている現状に対処するため、平成２５年度から再任用校長及び再任用教頭選考を実施しております。

「チーム小学校アドバイザー」制度につきましては、生徒指導上の課題の大きい府内小学校を対象に、学校の状況に応じた支援人材を配置しており、今年度、実施校を５０小学校から８０小学校に拡大しました。とりわけ状況の厳しい小学校には校長OBからなる「チーム小学校アドバイザー」を、それ以外の小学校には、教員OB等からなるSSWサポーターを配置しています。

本事業の効果検証を行っているところですが、その効果とさらなる必要性を痛感しているところですので、市町村教育員会とも連携し生徒指導の充実に今後とも努めてまいります。

市町村立学校におけるメンタルヘルス対策をはじめとする労働安全衛生体制の整備につきましては、学校保健安全法等の規定に基づき、学校の設置者である市町村教育委員会の責務であることが定められておりますことから、府教育委員会におきましては、これまでも、「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」で労働安全衛生体制の充実などについて指導しているところです。

一方、教職員の福利厚生の充実の一翼を担っております公立学校共済組合大阪支部では、平成２７年９月に「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、管理職向けの相談事業、研修事業を実施しているところです。また、その利用促進を一層図りますよう、教育庁から小学校校長会等の場を通じて説明し、また広報・周知をいたしまして、利用促進に努めているところです。

　今後とも共済組合との連携をしながら、管理職へのサポートの充実を図ってまいります。

再任用職員の給与については、平成３０年度の人事委員会勧告において、「引き続き、国の動向を注視するとともに、民間企業における状況、本府における実情等も考慮し、検討を行っていく」とされており、その対応を注視してまいりたいと存じます。

項目２（１）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です。

　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ました。

　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提供させていただいております。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ますので、積極的なご活用をお願いします。

　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す。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ます。

　昨年度は、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」を実施しました。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、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と存じます。

項目２（２）について

学校に勤務する管理職の病気休暇等への代替については、管理職が行う職務の性質上、措置を講じることは困難です。

　しかし、病気休暇や産・育休等が長期に及ぶ場合、教育現場での影響を考慮し、円滑な学校運営の観点から、市町村教育委員会と協議のうえ、必要な措置を講じているところです。

項目２（３）について

教職員定数につきましては、府の財政状況が厳しいことから、府単独措置による教職員の配置は行っておらず、その一方で、本府における教育課題の状況などを踏まえ、国の定数を最大限確保できるよう努めています。

　生徒指導上の課題対応につきましては、国の措置する定数を活用していく中で、各教育課題に対応できるよう努めているところです。

　なお、「学校における働き方改革」については、国の動向を見据えながら、様々な施策を検討し、取組について推進させていくとともに、市町村教委への周知・働きかけに努めてまいります。

生徒指導体制の充実のためには、学校が組織として専門家等と連携して子ども達にかかわっていくことが重要であると考えておりますので、これまでも、「こども支援コーディネーター」を配置してきたところであり、平成３０年度は、府内１２９中学校に配置いたしました。

　加えて、平成２７年度からは、生徒指導主事が指導体制の中心として活動できるように、とりわけ課題が大きい府内中学校に対して非常勤講師を配置する事業を行っており、府内１２５中学校に配置しているところです。

　スクールカウンセラーについては、全中学校への配置を、小学校でも活用していただくこととなっていますが、スクールソーシャルワーカーにつきましては、市町村からの要請に基づき、計画的、継続的に派遣しており、平成２７年度には予算を拡充し派遣回数を増やしました。また、重篤な事案などには、より専門性の高いスクールソーシャルワーカー・スーパーバイザーを派遣しています。

さらに小学校におきましては、家庭へのアプローチ、実施機関との連携等も大変重要であると認識しておりますので、その必要性が高いということで、より効果的な配置の充実に向けて、今、具体の検討を進めているところです。

　スクールカウンセラー・スーパーバイザーの派遣等も行っておりますので、今後とも、その配置に努めてまいりたいと考えております。

項目２（４）について

今年度も、依然として一定の講師を配置せざるを得ない状況が続いています。

　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低限に抑えるよう、他の教員が授業を行うなど、各校で工夫し、恒常的な自習対応とならないよう現場の皆様に、大変な努力をいただいていると認識しています。

　このような状況を解消するため、正規教員の採用においては、教員募集の効果的なＰＲや採用選考テストにおける選考方法の工夫・改善などの取り組みを行っております。

　講師の確保に関しては、講師登録者確保のため、府や市町村関係施設、ハローワークなどにおける講師募集のポスター掲示やチラシ配付、教員養成課程を有する大学に対する学生への周知の依頼や大学に出向いての登録受付、教員採用選考テスト会場でのＰＲなど行ってきたところです。

　また、年度当初の４月に講師を確実に配置するため、府庁内の専用スペースに臨時の専用電話を設置し、市町村教育委員会が効率的・効果的に講師を探すことができるよう支援し、さらに確保が困難な場合は、府教育委員会の職員も講師を一緒に探すなど行ったところです。

　引き続き、様々な対策を継続的に行ってまいります。

講師の給与については、これまでも所要の改善を図ってきたところであり、平成２６年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところです。

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と存じます。

なお、教科手当の新設につきましては困難な状況です。

項目２（５）について

管理職を含む教職員の配置については、必要な業務量に見合った適正な配置に努めることにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保等に向けて取組んでまいります。

　なお、府教育委員会における教頭の複数配置については、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ります。

教職員の働き方改革に向けての取組みについては、平成２９年８月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室・課長による検討組織を設置し、平成３０年３月に、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」を取りまとめたところです。

この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りたいと存じます。

　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です。

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・助言に努めてまいります。

項目２（６）について

各種調査をはじめとする文書事務については、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、平成２６年３月に調査の廃止、統合、項目の削減、回答方法の工夫や簡略化、調査頻度の減少などの見直しを行い、府立学校及び市町村教育委員会において、約３割の削減等を行いました。

　また、平成２９年６月には市町村教育委員会及び小中学校における業務負担の軽減を一層図るため、各室課において、調査を実施する際には、改めてその必要性や類似調査との重複等について精査するよう徹底を図るともに、調査の簡素化、簡略化に向けた工夫を重ねるよう、各室課に対して文書で通知いたしました。

　今後とも調査を実施する際には、調査内容の精査、調査手法の工夫等を行い、教職員の業務負担軽減に努めてまいります。

学校給食費の徴収については、国が自治体による学校給食の徴収・管理の課題の解決方法等の調査研究を行っており、徴収・管理業務に関するガイドラインを作成することとしております。これは年度内と聞いております。

　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いただくことですが、今後とも国の動向等を踏まえ、市町村教育委員会に、情報提供をしてまいります。

項目２（７）について

教員の配置については、教員が子どもと向き合う時間を確保するとともに、様々な教育課題への対応を図るため、これまでも国に対して定数改善計画の策定を求めてまいりました。

　本年６月にも、国に対して、子どもの貧困に起因する学力課題の解消等、地域の実情に応じて様々な教育ニーズや指導の工夫に対応するとともに、学校における働き方改革を進めるため、新たな定数改善計画を策定の上、平成３１年度以降も教職員定数のさらなる改善に努め、必要かつ適切な財政措置を講じるよう要望してきたところです。文部科学省では平成３１年度概算要求において、新しい学習指導要領の円滑な実施や学校における働き方改革に向けて、学校の指導・運営体制の効果的な強化・充実を図るため、2,615人の定数改善を計上したところです。

　この要求に沿った教職員の定数改善が行われるよう、引き続き、国に働きかけるとともに、今後とも国において措置される定数を最大限に確保し、各学校が抱える課題に対して、効果的・重点的な教職員の配置ができるよう努めてまいります。

教員の負担軽減を図るため、今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ました。現在、４市町１９人を配置しています。

　来年度に向けて、部活動指導員の配置が円滑に進むよう、制度を創設するための参考として大阪府の規則を今年６月に各市町村教育委員会に送付しました。また、人材確保のため、地域のスポーツ団体にも協力依頼を行うなど、各市町村教育委員会が抱える課題に対して支援を行い、この制度を活用していただけるよう努めてまいります。

　また、大阪中体連に働きかけまして、本年３月の理事会において、「競技会開催基準要項」が変更され、部活動指導員による引率が可能となっています。

部活動指導を担当する管理職員について、部活動指導に関する手当を支給することは、管理職手当の趣旨から困難な状況でございます。

項目２（８）について

これまでから、教職員の福利厚生については、地方公務員法等に基づき、公立学校共済組合や互助組合等と連携しながら適切に実施してきたところ。今後も適切に実施してまいります。