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

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おります。

令和元年度の人事委員会勧告の取扱いについて、国の取扱いや府の財政状況等を踏まえ、次のとおり実施したいと存じます。

地域手当について、本年度から、大阪府に在勤する職員の支給率を11.8％とするなど、人事委員会勧告のとおり支給率を引き上げることとしたいと存じます。

住居手当について、令和２年度から、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000 円から16,000 円に引上げ、手当額の上限を27,000 円から28,000 円に引き上げたいと存じます。住居手当の支給月額は、家賃の月額と16,000円との差額が11,000円以下の職員についてはその差額、その差額が11,000円を超える職員についてはその超える額の２分の１の額17,000円を限度として11,000円に加算した額とすることとしたいと存じます。

また、今般の改定に伴い、当該住居手当の支給月額が2,000円を超えて減ぜられることとなる職員等については、令和２年４月１日から令和３年３月31日までの間、経過措置を講ずることとしたいと存じます。

期末・勤勉手当について、本年度から年間0.05月分を引き上げ、その割り振りは、勤勉手当の6月及び12月に支給される月数をそれぞれ0.025月分引き上げ、0.95月分としたいと存じます。

給料表について、改定を見送ることとしたいと存じます。

ただし、令和２年度より、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給について、157号給に引き上げることとし、人材確保の観点から、大学卒程度の初任給相当の号給までに限り、人事委員会勧告を踏まえ、給料月額を引き上げることとしたいと存じます。

以上の内容で、関係条例（案）を９月後半の定例府議会に提案したいと存じます。なお、地域手当、初任給調整手当及び勤勉手当の引き上げ実施に伴う差額支給の時期については、関係条例の議決を得られれば、その段階で改めてお示ししたいと存じます。

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。

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す。

また、下見等における高速道路通行料金を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。

令和２年度より、大学卒程度の初任給相当の号給までに限り、人事委員会勧告を踏まえ、給料月額を引き上げることとするとともに、臨時講師についても、令和２年度より、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給について、157号給に引き上げることとしたところです。

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。

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、平成30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、「小中学校生徒指導体制推進事業」において、生徒指導上の課題の大きい府内(政令市除く)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80小学校から98小学校に拡大して、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。

今後も事業の継続に努めてまいります。

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が実施することになっております。

　府教育委員会におきましては、これまでから、「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について指導しているところです。

　また、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、研修事業が実施されているところです。また、その利用促進が図られるよう、教育庁から小中学校校長会等の場を通じて説明する等、広報・周知に努めているところです。

　今後とも共済組合との連携を密にし、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。

　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

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教育現場の皆様に、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や教員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、講師登録説明会の開催、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、令和２年度より、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給について、157号給に引き上げることとしたところです。

　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、地方自治法の規定により困難です。

項目２（３）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（４）について

生徒指導体制の充実のためには、学校が組織として子どもにかかわっていくことが重要であり、これまでも、国の児童生徒支援加配等を活用した「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、今年度は、府内135中学校に配置いたしました。

加えて、ここ数年の府内中学校における暴力行為発生の急増を受け、平成27年度より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、暴力行為等生徒指導上の課題が多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、今年度からは「小中学校生徒指導体制推進事業」として、府内125中学校（政令市除く）に非常勤講師を配置しているところです。

スクールソーシャルワーカーにつきましては、国事業を活用し、市町村からの要請に基づき、計画的、継続的に派遣してきました。スクールソーシャルワーカーは、地域の社会資源と密接に連携する必要があり、市町村が地域の状況に応じて主体的に配置することが望ましいことから、今年度より、市町村に補助を行うよう、事業内容を変更し、政令市･中核市を除く府内全ての中学校区への配置を進めています。加えて、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・スーパーバイザーなどの専門家の緊急派遣も行っております。

また、スクールカウンセラーにつきましては、学校における教育相談活動の充実を図るため、国事業を活用し、全ての府内公立中学校に配置をしており、必要に応じて校区内の小学校の相談活動にも対応しているところであり、さらに、児童生徒の命に係わる緊急事象等に対しては、児童生徒、保護者及び教職員のケア等の支援のためスクールカウンセラー・スーパーバイザーを学校等へ派遣しております。

今後とも、その配置に努めてまいります。

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。

　また、スクール・サポート・スタッフについて、府教育委員会では、教員の負担軽減を進め、子どもたちと向き合う時間を確保するため、部活動指導員等の外部人材を配置するなど、児童・生徒に対する直接的効果のある支援を優先して取り組んできました。

　現在、38都道府県でスクール・サポート・スタッフが配置されており、教員の総勤務時間数の減少など一定の効果が出ていると聞いています。

　このため、スクール・サポート・スタッフを配置している他府県等にヒアリングを行うなど、教員の負担軽減の状況や教育活動への効果などを確認し、来年度の実現に向け検討を進めてまいります。

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ります。

　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月には府立学校及び市町村教育委員会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、教育庁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、本年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されるべきことですが、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、教職員定数の一層の拡充を行い、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あり、文部科学省では令和２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、3,920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。

また、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、12市町に配置したところです。

　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ったところです。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ります。

また、大阪中体連では、平成30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でございます。

項目２（８）について

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協力しながら、適切に実施してまいります。

また、公立学校共済組合においては、地方公務員等共済組合法等に基づき、厳しい財源を工夫しながら、各種事業を実施されているものと存じます。