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いく。

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。

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。

　また、高齢層職員の昇給停止については、管理職に限らず国や他府県との均衡を考慮し、令和２年１月から実施しているものであり、ご要求に応じることは困難。

　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いく。

項目１（２）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。

項目１（３）について

再任用職員に対する期末・勤勉手当の支給割合については、国の基準や人事委員会勧告に基づき条例で定めているものであり、ご要求に応じることは困難。

　再任用職員の給与制度については、引き続き国や他府県の動向を注視していきたい。

項目１（４）について

国においては、60歳を超える職員の俸給月額について、当分の間、60歳時点の７割水準に設定することとしたところ。

本府においても、地方公務員法に規定している情勢適用の原則や均衡の原則を踏まえ、国の取扱いに準じた取扱いとするものである。

また、国における俸給の特別調整額（いわゆる管理職手当）についても、俸給月額の取扱いと同様に７割水準としたところであり、本府においても国の取扱いを踏まえ７割水準とするものである。

項目１（５）について

ご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、府の単独措置による教職員の配置はしておらず、国において措置される定数を最大限確保し、各学校の課題等に対応できるよう努めていく。

定年引上げについては、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術・経験などを継承していくことが必要であるとして、地方公務員法が改正された。

これに伴い、令和４年９月府議会(前半)において関係条例を改正し、令和５年４月から施行することとしている。

項目１（６）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。

また、下見における高速道路通行料金は、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。

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（７）について

初任給については、令和４年人事委員会勧告で給料月額について最大5,800円の引上げなど改善を図ることとしたところ。

教職員の給与・処遇については、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いく。

　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いく。

　令和２年４月には、給特法の改正等を踏まえ、時間外在校等時間の上限時間などを定める「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」等を施行し、より一層の取組みを求めることとしたところ。

　なお、より柔軟な勤務時間管理を可能とするため、令和４年４月から、いわゆる超勤４項目の区分にあたる業務について、勤務時間の割振りを可能とする１ヶ月単位の変形労働時間制の適用範囲の拡大を行ったところ。

　また、同年９月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対して、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラーミングメール」を送信する仕組みを、開始するとともに、業務の効率化や改善につながる取組みの事例を体系的に整理したものを、庁内の「働き方改革ポータルサイト」に掲載し、府立学校での活用を推進しているところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及びこれらに規定される必要な取組みの周知徹底等を図っていく。

　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・助言に努めていく。

項目１（８）について

講師の給与・処遇につきましては、令和４年人事委員会勧告で給料月額について最大5,800円の引上げなど改善を図ることとしたところ。

また、令和２年度には、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給を157号給まで増設したところ。

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いきたい。

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。

　講師不足は深刻な状況であり、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、講師の確保に資するよう、府教育庁として講師希望者登録制度を設け、欠員が生じている市町村教育委員会に登録者の情報を適宜提供するとともに、教員養成課程を有する大学や府内各所に出向いての講師登録説明会の実施、退職教員への働きかけ等を行い、より多くの講師確保に努めている。

　また、特に年度途中に生じた欠員の代替講師の確保が困難になっていることから、今年度から、夏季休業日の前日までに産休を取得することが見込まれる教員を対象として、年度当初から臨時的任用職員を前倒しで任用する措置を行った。

　さらに、中学校教諭の普通免許状を所持する者に小学校の臨時免許状の授与、免許状失効者等を対象とした研修等を行っているところ。

　今後とも、教員確保のための施策を講じるよう国に働きかけるとともに、任命権者として、市町村教育委員会と連携しながら、様々な取り組みを進めていく。

項目１（９）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て部活動指導員の配置に対する補助事業を創設し、今年度19市に補助を行う予定。

引き続き希望する市町村に対し補助ができるよう、予算の確保に努めるとともに、部活動指導員の確保が困難な市町村には地域の関係団体にも協力依頼を行うことや、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、この制度を活用していただけるよう努めていく。

　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。

また、「部活動指導員」については配置を行う市町村に対し補助ができるよう、予算の確保に努めるとともに、部活動指導員の確保にむけて市町村には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、各市町村の支援に努めていく。

　教員業務支援員については、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、予算確保に努めていく。

項目１（10）について

支援学級の設置については、学校教育法第81条の趣旨及び公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律に則り行われている。

大阪府教育庁としては、障がいのある児童生徒の障がいの重度化、多様化を踏まえ、市町村教育委員会が地域や学校の実情に応じて学級編制を行う観点から、今後とも市町村教育委員会と連携し、一人ひとりの子どもの障がいの状況に応じた適切な学級設置の促進に努めるとともに、支援学級の編制基準の見直しについては、国に対し引き続き要望していく。

また、通常の学級に在籍するＬＤ、ＡＤＨＤ等の支援の必要な児童生徒の状況やニーズを踏まえ、国に対して、通級指導担当教員の基礎定数化を確実に実施するよう要望するとともに、市町村が計画する教室数が確保できるよう努めていく。

　教職員定数については、国において措置される定数を最大限確保し、各学校が抱える教育課題に対し、重点的・効果的な教職員の配置に努めていく。

項目１（11）について

府としては、35人学級が未実施の学年については、国加配を活用して「少人数習熟度別指導」か「35人学級編制」かを、市町村が実情に合わせて選択できる取組みを、今後も継続する。

　国に対しては、35人学級を小学校全学年で早期に実現するとともに、中学校にも拡充すること、さらに35人学級への引下げに伴う教職員定数の改善については加配定数を維持するよう、要望を行っているところ。

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５年度　国の施策及び予算に関する提案・要望（教育関連）」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、引き続き要望していく。

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。

前出の５か年計画は、今年度で終了となることから、同計画の延長、もしくは、新たな財源措置を講じ、学校がICTを効果的に活用した教育を継続的に推進できるよう国に対して要望しているところ。

　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、適切に対応していく。

項目２（２）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いるので、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。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・改善に努めていきたい。

項目２（３）について

令和４年の教育公務員特例法の改正により制度化された研修履歴の記録等については、今後国が整備する研修受講履歴記録システム等の動向を注視しながら、対応の検討を進めているところ。

研修受講履歴記録システムについては記録方法や履歴の照会を省力して行える仕様を国に求めるとともに、記録する研修の範囲について適切なものとなるよう、管理職員の負担に留意しながら検討を進めていく。

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。

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、引き続き研究していく。

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、令和３年３月に教育庁各室・課へ改めて周知した。

引き続き事務負担軽減に努めていく。

　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。

　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、情報提供をしていく。

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て部活動指導員の配置に対する補助事業を創設し、今年度19市に補助を行う予定。

引き続き希望する市町村に対し補助ができるよう、予算の確保に努めるとともに、部活動指導員の確保が困難な市町村には地域の関係団体にも協力依頼を行うことや、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、この制度を活用していただけるよう努めていく。

大阪中学校体育連盟主催大会への参加にかかる諸規定の改正等については、同連盟から情報提供を受け、令和４年11月に各市町村教育委員会へ情報提供を行ったところ。

部活動の地域移行について、国の概算要求をもとに、各市町村の意向等を踏まえ、府予算の確保に努めるとともに、来年度からスムーズに事業実施ができるよう、必要な情報提供を行う等、引き続き支援していく。

　「部活動指導員」については配置を行う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にむけて市町村には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、各市町村の支援に努めていく。

　部活動の地域移行について国の概算要求をもとに、各市町村の意向等を踏まえ、府予算の確保に努めるとともに、来年度からスムーズに事業が実施できるよう、国の要綱等の情報提供等、引き続き支援していく。

項目２（７）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。

項目２（８）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。