職員の業務負担軽減に関する項目

高等学校の学級編制については、国が定める４０人という標準を堅持しつつ、国措置定数を最大限活用して教育条件の改善を図る中で、多様な高校教育の展開に対応することとしている。

府教育委員会としては、この趣旨に沿って、特色ある学校をはじめ、それぞれの学校の実情に応じて、多様な選択科目の設定や少人数授業の展開などにより、教育条件の改善を図っていきたいと考えている。

なお、１クラス３５人を基本に学級展開しているエンパワメントスクールにおいても、他校と同様に、国が定める４０人という標準に基づき教員を配置しているところ。

週休日の振替等に関する項目

府教育委員会としては、大阪府において円滑に土曜日等の授業を行うことができるよう、遵守すべき事項や手続き等を「土曜授業の実施にあたってのガイドライン」としてまとめ、平成２６年８月に府立学校校長・准校長に通知した。

ガイドラインでは、「教職員が土曜授業に係る業務に従事する場合は、法令の定めによる週休日の振替又は勤務時間の割振り変更を確実に行うこと。」としている。

また、「各校において、学校や地域の実情、幼児・児童・生徒の負担を踏まえながら、土曜授業を実施する教育的意義、土曜授業を実施した場合の教育的効果を検討したうえで、計画を立てること。」とし、実施にあたっては、「予め週休日の振替等を行う日時を、当該土曜授業に係る業務に従事する全教職員に確認の上、勤務を命ずること。その際、特に、介護、育児等の配慮要件のある教職員については、当該教職員の事情に十分な配慮を行うこと。」としている。

週休日等の部活動に関する項目

生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、学習指導要領において、学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意することと明記され、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

府立高等学校部活動検討委員会の提言を踏まえ、平成２４年８月に一部改正した「部活動の位置づけ及び教職員の服務上の取扱いについて」を通知した。この通知において、週休日等の活用については、学校週５日制の趣旨を踏まえ、望ましい活動日数・時間を検討し、計画的に実施することが望ましいとしており、各学校において適切に運用されるよう「府立学校に対する指示事項」にも記載しているところ。

手当に関する項目

生徒の自主性、教職員の自発性に基づいて成り立っている部活動は、一方的な職務命令による活動ではないが、学習指導要領において、学校教育の一環として教育課程との関連が図られるよう留意することと明記されており、生徒に対する教育的効果も大きいと認識している。

　勤務時間内に部活動指導を行う場合は、課業期間、長期休業期間のいずれにおいても、原則として、学校運営に支障が無い限り、公務と同様に扱うこととし、校外で活動を行う場合には、旅費は公費から支給される。また、週休日等における部活動指導及び合宿等における部活動指導は、教員特殊業務手当の支給となっており、校外で活動を行う場合でも、旅費は公費から支給されていない。

給与制度に関する項目

府教育庁では、生徒にとってより「魅力的な授業」「わかる授業」を実現するため、平成２３年３月に「授業評価ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配付し、その活用を促進してきた。

また、平成２５年１月に「授業評価ガイドライン」（Ⅱ）を策定した。

各学校において、生徒等による授業アンケートを活用し、組織的に授業改善に向けた取組が進められることを期待している。

職員の業務負担軽減に関する項目

本府は、極めて厳しい財政状況にあるが、今後とも事業の趣旨の徹底を図り、活用内容を精査するとともに、必要となる予算の確保に努めていきたい。

職員の業務負担軽減に関する項目

中長期的に安定した入学者選抜制度を構築する必要があるとの考えのもと、平成２５年度以降、入学者選抜制度のあり方について府教育委員会として検討を重ねてきた。

検討の結果、平成２８年度選抜からは、前期、後期の２度の選抜を実施することの弊害と指摘されていた、在校生指導（進路指導等）の時間不足を解消し、充実させることができるよう、選抜日程を原則１本化したところ。

また、総合点による選抜に加え、自己申告書及び調査書中の活動/行動の記録を資料とし、アドミッションポリシー（求める生徒像）に基づく選抜を行うという新たな考え方を取り入れ、１点刻みの点数だけでなく、生徒を多面的に評価する選抜という新しい一歩を踏み出すこととした。

平成２４年度選抜までは、全日制の課程普通科（総合選択制を含む。）の入学者選抜における合格者の決定において、「男女別に募集人員の４５％までを合格とする」という方法をとっていた。性別による制限があるため、総合点が上位にあるにもかかわらず合格にならないといった状況が起こりうることは、男女がその個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けて改善すべき課題であることから、平成２５年度選抜から、後期中等教育の場として男女協働社会づくりに努める観点を踏まえつつ、合格者の決定における性別による制限を廃止することとした。

今後とも、中学校及び高等学校の教育活動に与える影響に十分配慮し、受験生にとって公平でわかりやすい入学者選抜制度となるよう努めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

本年度、全校規模での障害としては、１０月１７日の始業時から約１時間程度、シンクライアント端末での接続に時間がかかる事象が発生した。

また、これ以外にも一部の学校・ユーザーに対して影響が発生する障害が発生しているが、現在は全て解消している。引き続き、安定したネットワーク利用ができるよう、回線やサーバの監視、環境改善に努めているところ。

校務処理システムについても、必要に応じて機能改善等を行い、活用していただいているところ。

今後も統合ＩＣＴネットワークの安定化を図り、改善方策の検討を進めていく。また、障害等が発生した際には、迅速な対応を行っていく。

ＩＣＴネットワーク・校務処理システムについては、全校への整備及び円滑な運用のため、電話及びメールによるサポート窓口（府立学校ネットワーク・サポートセンター）を設置し、操作方法等に関するサポートを行っているところ。

また、サポート窓口は、必要に応じて個別対応や訪問対応など、迅速な対応をしているところ。

職員の業務負担軽減に関する項目

日本語の習得が不十分な中国帰国外国人生徒等に対する特別枠を設定した入学者選抜として、「日本語指導が必要な帰国生徒・外国人生徒入学者選抜」（「中国等帰国生徒及び外国人生徒選抜」を名称変更）を実施しており、平成２９年度入学者選抜から、本選抜の実施校を平成２８年度選抜実施校の６校に加え、大阪市北部に位置する府立東淀川高校を含む、７校としたところ。

日本語指導については、国の第６次教職員配置改善計画の帰国子女教育の充実のための定数を活用して、本年度は７校に対して１１名の教員を加配しているところ。

それ以外の学校についても、非常勤講師を配置しているが、今後ともヒアリング等を通じて、各学校の実情をていねいに把握し、適切に対応していく。

また、「日本語教育学校支援事業」において、学校からの要望に応じて、日本語教育学校支援専門員の派遣、教育サポーター、多言語チューター及び多言語学習支援員の配置を行っている。今後も、日本語指導をはじめとした修学支援の充実に向けて、取組みを進めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

　府教育庁においては、学校図書館の円滑な運営体制の構築を指示する「学校図書館運営体制の基本的方針」や、学校図書館の役割、業務マニュアルなどを示す「学校図書館活性化ガイドライン」を策定し、すべての府立学校に配置している司書教諭を中心に、全教職員の協力のもとに、学校図書館機能の維持に努めているところ。

職員の業務負担軽減に関する項目

生徒が経済的理由により大学進学等を断念することなく、自らの能力や適性等に合った進路を主体的に選択できるよう、教職員自らが奨学金制度等の理解に努め、進路指導の充実を図っていただいているところ。

今後とも、こういった学校の取組みを支援する方策について研究していく。

職員の業務負担軽減に関する項目

本府は、極めて厳しい財政状況にあるが、今後とも事業の趣旨の徹底を図り、活用内容を精査するとともに、必要となる予算の確保に努めていきたい。

通勤などの勤務労働条件に関する項目

平成２５年３月に策定した「府立高等学校再編整備方針」に基づき、同年１１月、平成２６年度から平成３０年度を計画期間とする「大阪府立高等学校・大阪市立高等学校再編整備計画」を策定した。

同計画において、今後における府内公立高校の総募集定員の試算等を踏まえ、府立高校・市立高校を合わせて７校程度の募集停止を行うこととしている。

府立高校・市立高校の教育内容の充実と併せて、適正な配置を推進する観点から活力ある学校づくりをめざした再編整備を計画的に進めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

募集停止となった学校については、生徒一人ひとりに対するきめ細やかな学習指導、学校行事の実施、施設の運営などこれまでの教育環境や教育条件をできる限り維持していけるよう努めているところ。今後も、在校生が卒業するまで安心して高校生活を送れるよう対応していく。

労使関係に関する項目

教職員の勤務条件及び教育施策の実施にあたっては、今後とも双方の信頼関係に基づき、必要に応じ、所要の協議や説明を行っていく。

給与制度に関する項目

教職員の評価・育成システムについては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上を図ることにより、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として実施しているところ。

評価結果の給与等への反映については、平成１９年度から前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当に反映しており、平成２４年度からは上位評価の昇給への反映を廃止するとともに、勤勉手当については、より勤務成績が反映できるよう成績率を見直したところ。

今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

週休日の振替等に関する項目

週休日の振替えや勤務時間の割振り変更については、各学校で校長・准校長が適切に行っていると認識している。

なお、「土曜授業の実施にあたってのガイドライン」において、学校は申請書とともに事前の振替計画を府教育庁に提出したうえで承認を受け、終了後は振替え等の完了報告を含む実施報告書を提出することとしている。

週休日の振替えについては、「教職員の健康保持の観点から、原則として同一週（日曜日から土曜日）内の振替えを基本とする。」、「これにより難い場合は、当該勤務を命ずる必要がある週休日を起算日とする４週間前から８週間後までの期間において週休日の振替えを行うこと。教育職員であって、かつ、やむを得ない場合に限り、勤務を命ずる週休日を起算日とする４週間前から１６週間後までの期間において行うこと。」、「週休日の振替えを行った後、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、勤務日が連続２４日を超えないようにすること。」、「教職員の当該土曜授業に係る業務については、授業及びその付随業務も含めて、週休日の振替えにより割り振られた勤務時間内に収まるようにすること。」としている。

週休日において３時間４５分又は４時間の勤務を命ずる場合の勤務時間の割振り変更についても同様としている。

なお、週休日の振替え等をはじめとした教職員の勤務条件等に関する制度解説をとりまとめた冊子の内容について、ＳＳＣに掲載し、周知を図っているところ。

給与制度に関する項目

大阪府立学校条例で教員の授業に関する評価は生徒又は保護者による授業に関する評価を踏まえて行うものと規定されたことを受け、授業アンケートを、授業を行う教員の育成に役立てるとともに、その結果を「教職員の評価・育成システム」において「授業力」評価を行うために踏まえるべき重要な一要素として位置付けた。

今後とも本システムがより良い制度となるよう、充実・改善を図っていく。

給与等の改善に関する項目

　非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、平成２０年度に決定したもの。

非常勤講師の報酬については、授業を行った実績に応じて支給しているところ。

非常勤職員の報酬単価については、基本的に常勤職員の給与改定の状況に応じて単価を見直ししてきたところであり、引き上げの要望に応じることは困難。

　勤務時間短縮の問題と報酬単価の問題は別の問題と考えており、報酬の水準を今後どうするかについては、常勤職員の給与改定等の動向を踏まえて考えていきたい。

　非常勤職員に対して、期末手当や退職手当相当の給与を支給することは地方自治法の趣旨から困難。

手当の改善に関する項目

教員特殊業務手当については、平成２７年４月より義務教育費国庫負担金の算定基礎額を下回る手当額について、増額改定を行ったところ。

今後とも、国の動向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。

通勤手当の改善に関する項目

通勤手当の支給額については、職員の通勤手当に関する規則等の規定により年間を通じて通勤に要することとなる回数をもとに決定しているところ。

通勤手当認定基準等に関する項目

通勤経路の認定については、国の取扱いに準じ、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法によることとしており、通勤時間のみを優先することは困難ですが、自宅最寄駅や鉄道等にかかる経路の決定については、平成２７年度より統一的な取扱いを示したところ。

教職員の自動車通勤については、校内における事故及び交通事故の防止、環境保全の観点等から、従来から自粛を求めるとともに、平成１３年１１月１６日付け通知により、自家用自動車等の使用による通勤認定事務等の適正化に係る取扱いについて、各府立学校長あて通知しているところだが、平成２８年７月１日より親族の介護や通勤時間短縮の明文化など、取扱い通知の見直しを行ったところ。

校内駐車については、教育長通達により原則禁止としているところ。

交通用具使用者の出張旅費等に関する項目

通勤手当は常例とする通勤方法により決定することとされており、自動車による通勤認定を受けた職員の出勤及び帰宅に要する費用について、要求に応じることは困難。

職員の長時間過密労働解消に関する項目

教員が子どもたちと向き合い、触れ合う時間の確保に向けて、平成２０年１月に「教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチーム」を設置し、様々な角度から検討を行い、平成２４年度、府教育委員会として検討すべき取り組みを「教職員の業務負担軽減に関する報告書」としてとりまとめ、プロジェクトチームとしての調査・検討を終えたところ。

この報告書に示されている「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行っていきたい。

さらに、これらの取組みに加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図る必要があることから、各校の特色や状況に応じた縮減に向けた取組みの促進、勤務時間管理及び健康管理を徹底するとともに、教職員一人ひとりの意識改革を推進することが重要であることから、１２月２日には、多忙化解消に向けた先進事例などを各府立学校校長・准校長あて紹介し、各学校の状況に応じた取組みを促した。

また、１２月７日には、府立学校校長・准校長に対し、学校毎に遅くとも午後７時までに全員退庁する日を週１回設ける「全校一斉退庁日」と、部活動を行わない日をクラブ毎に週１回以上設定し、ノークラブデー（部活動休養日）として明確化するよう通知をしたところ。

今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めていく。

なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件に関わる事項については、必要に応じて所要の協議を行っていきたい。

病気休暇制度に関する項目

病気休暇の承認手続きについては、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理と服務規律の確保の観点から、平成２５年度から承認手続きの見直しを行ったところ。

職員の業務負担軽減に関する項目

教職員の配置については、いわゆる標準法に基づき、学級数に応じて措置することを基本としているが、これまでも各学校が有する課題に適切に対応しうるよう教員配置を行ってきたところ。

府の財政状況が極めて厳しい状況であるが、国が措置する定数の確保に最大限努めながら、特色づくりを進める学校への対応や各学校の取り組みの実績等を勘案し、適切な定数措置に努めていきたい。

給与等の改善に関する項目

非常勤職員の待遇については、常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定を必要に応じて所要の改善を図ってきたところ。

　今後とも、非常勤職員の待遇については、府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めながら、適切な対応に努めていきたい。

給与等の改善に関する項目

非常勤講師の報酬については、授業を行った実績に応じて支給しているところ。

　非常勤講師の年間時間数については、学習指導要領で年間の授業時間数の標準が３５週とされていることを踏まえ、配当を行っている。

交通用具使用者の出張旅費等に関する項目

教職員の自動車通勤については、校内における事故及び交通事故の防止、環境保全の観点等から、従来から自粛を求めるとともに、平成２８年６月１日付け「自家用自動車等の使用による通勤認定事務等の適正化に係る取扱いの改正について（通知）」により、各府立学校長あて通知しているところ。

自動車通勤の認定を受けた教職員等の自動車を使用した出張については、平成１３年１１月５日付けの「職員の自家用自動車による公務旅行に関する要領の制定について（通知）」に基づき、適切に対応している。

妊婦の負担軽減措置に関する項目

すべての教職員に妊娠中の教職員負担軽減を措置することは困難。実技・実習などについては、校内全体の体制の中で対応をお願いする。

職員の長時間労働の解消に関する項目

教職員定数については、国に定数改善計画の策定を要望するとともに、国において措置される定数を最大限に確保し、教育水準や教育課題への対応を踏まえながら、一層適正な定数管理に努めていく。

職員の業務負担軽減に関する項目

府教育庁として、定数の範囲においては、基本は、正規教員が担うものと考えている。

大量の教員退職が続く中、正規職員をできる限り確保するため、これまでも新規職員の採用に努力してきており、今夏に実施した平成２９年度教員採用選考テストにおいても、全校種の合格者を1,949名としたが、採用予定者１５名程度について、追加の試験を行うこととしたところ。

新規採用者数は、生徒数や教職員の退職者数、再任用者数、国の定数改善計画等の動向を踏まえつつ、教育水準の維持や教育課題への対応に配慮しながら、毎年度決定している。

今後とも可能な限り新規採用者を確保していくことにより、適正な勤務労働条件の確保等に向けて取り組んでいく。

職員の業務負担軽減に関する項目

府立高等学校については、平成２３年度から、授業料無償化による業務軽減に加え、学校事務業務の集約化、受付窓口業務の改善等により、学校事務の運営体制の見直しを行った。

平成２６年度からの高校授業料無償化制度の見直しに伴う事務処理体制については、事務の性質等を総合的に勘案し、平成２７年度より賃金職員の活用により対応することとした。

平成２９年度以降の事務処理体制については、平成２８年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応していく。

なお、平成１６年度から１８年度にかけて行った定数削減については、大阪府行財政計画（案）の中で、事務のＩＴ化や集中化など業務の効率化・省力化を図ることで実施したもの。

職員の業務負担軽減に関する項目

府立学校の技術職員については、校内の環境整備や施設管理などに尽力いただき、本府の教育の推進に貢献していただいていると認識している。

しかし、平成１３年度に策定した大阪府行財政計画（案）において、校務員については、その業務のアウトソーシングを行うことにより、退職あとを補充せず定数の削減を行うこととした。

そのため、平成２１年１０月より校務員業務委託のモデル実施を行い、平成２８年７月にモデル実施についての検証を行うとともに、９月に「府立学校における技能労務職員のあり方に関する基本的な考え方」について取りまとめ行い、平成２９年度より校務員業務委託を本格的に実施することを提示したところ。

今後とも皆様方のご意見を伺いながら適正に実施する。

職員の業務負担軽減に関する項目

行財政計画（案）及び財政再建プログラム（案）において実習教員については、国配置基準を上回る定数を削減するとともに、府単独措置である非常勤補助員の配置を廃止したもの。

　あわせて、実習教員による図書専任制度を見直し、学校図書館管理業務については、全教職員の協力のもと行うこととしたもの。

再任用制度の改善に関する項目

　再任用制度については、再任用教職員は定数内として取り扱っており、制度の趣旨に沿って適切に対応している。

　勤務校、勤務時間については、校長・准校長からのヒアリングを通じて、本人の意向、学校の状況等も聞いているところ。

　また、配置校の決定にあたっては、府全体の状況を踏まえ、適正な配置になるよう努めているところ。

教職員の健康維持向上・時間外勤務縮減の目的達成のための方策に関する項目

時間外在校時間データや長時間労働者への医師面接指導実施状況などを踏まえて、職員の長時間労働による健康障がいの防止に向けた課題を検討するため、平成２７年度から大阪府立学校安全衛生協議会の健康対策部会に「長時間労働健康障がい防止委員会」を設置し、実態調査を行い、結果を安全衛生管理者にフィードバックする等、取組みを進めているところ。

当該委員会での課題の検討にあたっては、どのようなデータを提供することが効果的な時間外等実績の縮減に向けた取組みに資するかの検討も必要と考えている。

また、「府立学校における長時間労働者への医師による面接指導実施要綱」における「産業医による面接指導申出書兼時間外・休日業務時間記録票」により、自宅での業務時間数等については安全衛生管理者等が把握し、一か月あたりの時間外労働等が８０時間を超える場合には、少なくとも年１回の医師による面接指導を義務付けしているところ。

学校における休憩時間については、条例等に基づき付与しているところであり、学校職場の実態も踏まえ適切に運用されていると認識している。

ストレスチェックに関する項目

平成２８年８月１日に「府立学校におけるストレスチェック制度実施要綱」を策定し、ストレスチェック制度の目的、趣旨等について安全衛生管理者研修等を通じて安全衛生管理者（校長・准校長）へ、また、安全衛生管理者から対象者（教職員）へ十分に周知し、本制度が適切に実施されるよう指導しているところ。

また、ストレスチェック結果によるセルフケアとともに結果を一定集団ごとに集計・分析を行い、必要に応じて職場環境の改善等にも努めていく。

安全衛生委員会の実効性に関する項目

安全衛生管理者に対しては、これまでも、府立学校安全衛生管理者研修会等を開催するなど、労働安全衛生規則や府立学校職員安全衛生管理規程等の趣旨を周知するとともに、その職務について理解を深めるよう指導してきた。

今後とも、研修の充実に努めていく。

職場環境の改善に関する項目

府教育庁では、児童生徒や教職員の健康管理の観点や安全衛生協議会での議論を踏まえ、学校における受動喫煙防止の徹底を図るため平成２０年４月から府立学校の敷地内全面禁煙を実施した。

また、現在、すべての府の施設において敷地内全面禁煙を実施しており、府立学校においても敷地内全面禁煙としている。

職員の業務負担軽減に関する項目

生徒の教育活動の裏づけとなる教職員旅費は、従来から教育予算と位置づけし、厳しい財政状況の中、一定の予算措置がされてきたところ。

平成２８年度予算は、予算編成方針に基づき、例外なく前年度予算の９５％となったが、上半期配当を８０％から９０％としたことにより、上半期については、必要な旅費予算を概ね配当することができた。

下半期分の旅費については、各学校で６月に策定した旅費予算執行計画等をもとに増額調整し、府立高校においては１０月に下半期分の配当を行っている。

府の財政は依然厳しい状況にあるが、生徒の安全管理や学校運営に支障を来さないよう、今後とも予算の確保に努めていきたい。

職員の業務負担の軽減に関する項目

「奨学のための給付金」は、授業料無償化制度に所得制限を導入したことにより捻出された財源を活用して制度創設されたものだが、就学支援金との給付要件の違いや世帯区分による給付格差が大きいことなどに課題があると考えている。

給付金の給付額については、全国知事会の政策要望で格差解消を要望しているほか、府教育庁としても、昨年１１月、文部科学省の担当者との意見交換において、給付要件や給付格差の見直しなどについて要望するなどしており、本年度から生活保護を除く非課税世帯の一人目の給付額が37,400円から59,500円に増額されたところ。

本年７月にも文部科学省の担当者との意見交換において、昨年度と同様、給付要件や給付格差の見直しなどについて引き続き要望しており、国から平成２９年度の概算要求において、生活保護を除く非課税世帯の一人目の給付額が59,500円から67,700円に２年連続で増額されるとともに、多子世帯への支援として第２子の給付要件の見直しが提示されているところ。

なお、この見直しにより、現在、小・中学生の弟妹いる高校生は第１子扱いから第２子扱いとなり、129,700円が支給されることになる。

今後とも国の動向を注視しながら、国への要望など制度改善に向けて取組んでいく。

職員の業務負担軽減に関する項目

対象校への施設・設備の整備及び学校管理費については、ヒアリング等により対象校の意見も伺いながら、予算の範囲内ではあるが、実情・実態に応じて必要な対応に努めてきたところ。

厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも必要な予算の確保に努めていきたい。

職場環境の改善に関する項目

学校管理費については、従前から各学校の意見も伺いながら、実情・実態に即した配分に努めてきたところ。

厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも必要な予算の確保に努めていきたい。

職場環境の改善に関する項目

　学校の老朽化対策については、教育庁が平成２８年３月に策定した府立学校施設整備方針に基づき、施設の劣化度調査等を行った上で今後取り組んでいく。

なお、危険な箇所への対応については、これまでも各学校から要望を伺いながら予算の範囲内ではあるが、速やかな改修に努めているところ。

職場環境の改善に関する項目

本府の厳しい財政状況の中、かねてより強い要望のあった特別教室の空調設備の設置については、教育環境の充実に資するため、全府立学校を対象に関係各課と連携を図りながら、特別教室の一部に平成２３年度から５か年計画で順次整備を進めてきた。

なお、全館冷暖房の実施については、現在の財政状況を踏まえると困難であり、今後の課題と考えている。

空調設備の設定温度については、文部科学省が作成した「学校環境衛生管理マニュアル」により、室内の温度を、冬期は１８～２０℃、夏期は２５～２８℃程度に保つことが最も学習に望ましいとされており、この範囲で最も環境に配慮した温度を標準温度として設定している。

空調設備の稼働時間については、受託事業者との契約の範囲内で定めてきたところですが、教育活動の多様化に伴う稼働時間の増加など、各校の取り組み状況や実状を伺った上で、生徒の健康管理にも留意しながら柔軟な対応に努めていきたいと考えている。

職場環境の改善に関する項目

トイレの改修については、生徒や教職員、保護者の方々からの要望が非常に多く寄せられているところであり、平成２９年度当初予算編成の中で、その対応について関連予算を要求しているところ。

今後も快適な環境を提供できるように、予算額の確保に努めていく。

職場環境の改善に関する項目

教科準備室等への空調設備設置については、強い要望があることは十分に認識しているが、現在の厳しい財政状況の中においては、実現が困難であり、今後の課題であると考えている。

職場環境の改善に関する項目

トイレの改善については、各学校からも多くの改善要望が寄せられており、その必要性は認識している。

引き続き、現場の実情をお聞きしながら、厳しい財政状況の中ではありますが、必要な対応に努めていく。