学級定数の引き下げなど教職員の負担軽減措置に関する項目

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まいりたい。

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。

教職員の負担軽減に関する項目

大阪府では、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になることは重要であるという認識を持ち、給付型奨学金の拡大について、国に要望しているところ。

　また、申請手続きについても、日本学生支援機構に対し、改善について引き続き、要望してまいる。

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。

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、かつ、やむを得ない場合に限り、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。

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。

また、府立学校においては、教職員の多忙化解消に向けて、「ノークラブデー（部活動休養日）」を平成２９年４月１日から実施しているところ。

部活動手当を大幅に増額すること。また、対外試合や合宿等の部活動付き添いに対して旅費を支給すること等に関する項目

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対象となっており、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。

教職員の評価･育成システムの賃金への反映に関する項目

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。

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・改善を図ってまいる。

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。

学校支援人材バンクの予算を増額するなど、部活道指導に関する教職員の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りますが、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まいりたい。

採点など入試関連業務にともなう教職員の負担軽減及び生徒の男女人数差が大きくなっていることに伴う教育活動・生徒指導上の教職員の負担増大に関する項目

入学者選抜業務において、実施計画を作成するにあたっては、勤務時間内での計画をお願いしているところ。特に、入学者選抜の学力検査当日、教職員は、受験生の集合時刻以前の時刻から備える必要があることから、事前に、学校の実態に合わせて勤務時間を繰り上げる措置をとっていただくようお願いしている。

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まいる。

教職員の負担軽減及び教職員への研修に関する項目

大阪府においては、すべての幼児児童生徒が「ともに学び、ともに育つ」教育を基本として、一人ひとりの障がいの状況に応じた教育を推進してきた。

　平成２６年度から全ての府立高校で実施している「高校生活支援カード」により、把握された障がい等により配慮や支援が必要な生徒について、生徒の状況に応じて適切な指導・支援に努めてまいる。

また、平成２３年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」をスタートし、エキスパート支援員として、全ての府立高校にスクールカウンセラー（臨床心理士）を配置し、配慮の必要な生徒が在籍する学校に、看護師や介助員、学習支援員を措置するなど、障がいのある生徒に対する支援の充実を図っているところ。

　今後とも、障がいのある生徒が入学した学校で安心して学校生活が送れるよう、一人ひとりの障がいの状況を踏まえ、支援の充実に努めてまいる。

　また、大阪府教育センターでは、「初任者研修」、「支援教育実践研修」、「高等学校における支援教育コーディネーター研修」等において、発達障がいの特性を知り、生徒の実態把握に基づいた指導の在り方について学ぶ研修を実施している。今後とも研修内容の充実に努めてまいる。

ICTネットワーク・校務処理システム等に関わる教職員の負担軽減に関する項目

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。

ＩＣＴに関する設備・機器のメンテナンスについても、保守事業者、府立学校ネットワークサポートセンター及び学校関係者が協力しながら、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。

日本語習得が不十分な生徒の指導に対する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」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。

日本語指導については、国の教職員定数改善計画等を活用して、本年度は８校に対して１２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ますが、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、適切に対応してまいる。

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、取組みを進めてまいる。

教職員の負担軽減に関する項目

府教育庁においては、「骨太の英語力養成事業」実施校（１７校）、国際教養科設置校（５校）をはじめグローバル化に対応した英語教育に取り組む学校にネイティブ英語教員を平成３０年度より配置し、各校の４技能に対応した授業づくりと、授業を担える教員の育成を進めていく。

　ネイティブ英語教員の役割は、高度な言語活動を含めた４技能統合型授業を行うこと。研究授業や教科会議などの機会を利用し、教材や指導のノウハウを配置校の英語教員に普及するとともに公開授業などの機会を通じて、他校にも指導実践を発信していく。

教職員の負担軽減に関する項目

生徒が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支援していくことは、重要な業務であり、進路指導の充実を図っていただいているところ。

　生徒の就職支援業務や、心の問題、家庭状況等を支援できるよう、平成２８年度から「様々な課題を抱える生徒の高校生活支援事業」において、様々な課題を抱える生徒が多く在籍する府立高校定時制の課程４校に対してＳＳＷを配置した。また、今年度の新規事業「課題早期発見フォローアップ事業」においても、対象校のうち１１校にＳＳＷを配置している。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まいる。

生徒の奨学金指導業務の負担軽減措置に関する項目

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まいる。

勤務する教職員の通勤などの勤務労働条件に影響を与える高校の統廃合に関する項目

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。

今後も、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まいる。

廃校準備における在校生の心情に配慮した対応などの教職員の負担増や労働環境の縮小に関する項目

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おり、平成２９年度より食堂業者に対する食堂使用料や光熱水費の支援を行うこととした。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まいる。

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。

常勤職員の勤務労働条件に影響を与える臨時教職員の勤務労働条件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、勤務実績に応じた報酬となるよう是正したものであり、要求に応じることは困難。

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。

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まいりたい。

現段階では、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困難。

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まいりたい。

非常勤講師の報酬については、授業を行っていただい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。

教員特殊業務手当の改善に関する項目

教員特殊業務手当については、府の財政状況や同手当全般の支給状況、他の都道府県の動向を注視してまいりたい。

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、距離等を総合的に考慮し、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。

　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、真にやむを得ない場合に限り認定することができるとして、平成１３年１１月１６日付けで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。

　通勤不便地の通勤手当の区分は、平成２７年３月末で廃止されたところ。

　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。

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。

教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」にとりまとめ、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まいりたい。

　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や、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促進することが重要であることから、平成２８年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、同月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まいる。

労働時間の把握に関する項目

オンラインタイムレコーダー（ＯＴＲ）による出退勤記録については、各学校において適切に実施・運用されていると認識している。

府教委では、これまでも「関係要綱に基づき、教育職員の勤務時間を適正に把握し、時間外業務の縮減を図ること。また、関係要綱に基づくヒアリング等の実施を徹底し、教職員の健康の保持・増進に努めること」として、各学校あてに指示をしてきた。

なお、厚労省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成２９年１月２０日付け）」が示されたことをふまえ、改めて、勤務時間の適正な把握が、教職員の健康の保持・増進のために重要な要素であると認識したところ。

今後も引き続き、勤務時間の適正な把握に努めてまいりたい。

カードリーダー（ＯＴＲ：オンラインタイムレコーダ）については、全庁的な基準（職員１５０人に１台）に基づき設置しているところ。

ＯＴＲの３期更新に当たって、各学校に対して設置場所の確認をして設置（平成２７年１１月末）が完了したところ。

　ＯＴＲ設置場所については、各学校において、利便性、管理面などを検討し、設置場所が決定されているところ。

計測可能な時間外勤務については、労基法に基づく割増賃金を支給すること。当面、時間外勤務があった日については勤務時間の振替をおこなうことに関する項目

教育職員については、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」及び「職員の給与に関する条例」の規定から、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給することは困難。

勤務時間の振替えについては、勤務時間条例において「週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会規則で定める期間内（勤務を命ずる日を起算日とする前４週間・後８週間以内、教育職員は前４週間・後１６週間以内）に他の日へ振り替えることができる。」こととしている。

なお、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。

再編・整備対象校で、教職員定数が減少するもとでも選択科目が減らせず教員の負担増加及び学校管理費の減額により労働環境の保持が課題となっていることに関する項目

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まいりたい。

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

平成２９年度予算は、経常的経費に加えて、政策的経費により教職員旅費を確保したところ。

平成２９年度については、昨年度に引き続き９０％配当を継続したことにより、上半期については、必要な旅費予算はおおむね確保した。

引き続き、生徒の安全管理や学校運営に支障をきたさないよう、財源の確保に努めてまいる。

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。

厳しい財政状況ではあるが、今後とも必要な予算額の確保に努めてまいりたい。

妊婦の負担軽減措置を全ての実技・実習の教職員に拡大に関する項目

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。

教職員の定数増など、教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。

定数の欠員を正規職員で補充するなどの教職員の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。

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、中長期的な視点も加味しながら、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まいる。

授業料再徴収などによる事務職員・教員の業務量増大に関する項目

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もの。

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もの。

平成３０年度以降の事務処理体制については、平成２９年度の状況を見極めながら検討を行い、適切に対応してまいる。

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。

実習教員の退職不補充による教職員の負担の増加に関する項目

大阪府行財政計画（案）の中で、実習教員については、国標準を上回る定数を削減することとし定数削減を見込んだものであり、今後、退職あとを補充しないで削減していくもの。

実習教員の退職に伴って、学校運営に支障がでないよう、より一層、適正な定数及び人事管理に努めてまいりたい。

技術職員（校務担当）の退職不補充・業務の民間委託による教職員の施設管理業務の負担増加に関する項目

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。

しかしながら、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、同年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を行った。この「基本的な考え方」に基づき、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とし、モデル実施校（３校）を含めて２４校において、校務員業務委託の本格的な実施に取り組んでいるところ。

高齢者部分休業制度の改善に関する項目

高齢者部分休業者については、常勤の職であることから、地方自治法第１７２条第３項の規定に基づき、定数内として取り扱っている。

また、高齢者部分休業者に係る代替措置については、非常勤講師にて措置しているところだが、業務に支障が出ないよう、各学校の状況等を聞きながら適切に対応してまいりたい。

再任用制度の改善に関する項目

　再任用職員は本格的業務に従事することから、短時間勤務職員についても常勤職員と併せてトータルで定数管理を行っている。

　なお、府単費措置による教職員の配置は、府の財政状況が厳しい状況であることから困難。

教職員の事故･疾病･病休（１週間以上）･死亡等について、実態を把握し統計を公表することに関する項目

病者の報告等については、大阪府立学校職員安全衛生管理規程第３１条に基づき、疾病等により３０日以上休業又は休職していた職員が復業又は復職するとき病者報告書に医師の診断書を添付し、安全衛生管理者は総括安全衛生管理者に報告しなければならないとしている。

　また、事故報告については、同管理規程第５３条第２項に基づき、安全衛生管理者は、公務上の事故が発生したときは、事故報告書により、総括安全衛生管理者にその旨を報告しなければならないとしている。

　こうした報告等に基づき、「病者報告の概要」や「公務災害及び通勤災害の発生状況」、「校種別・年代別の病気休職者数の内訳」、「現職死亡の実態の推移」などの状況を取りまとめ大阪府立学校安全衛生協議会で報告している。

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、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まいる。

「産業医」に教職員の勤務実態を十分に伝え、産業医としての職務を果たせるよう、必要な措置および指導をおこなうことに関する項目

産業医については、府立学校職員安全衛生管理規程により、各学校の安全衛生委員会の構成員となっており、医学に関する専門的知識に基づき労働安全衛生上の指導助言を行うこととなっている。また、「大阪府立学校における学校三師及び産業医に関する取り扱いマニュアル」において、職員健康診断の結果に基づく指導・健康相談の実施、職員への健康教育等の実施を含む「産業医の標準的職務」を定めているところ。

　今後とも、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するため、安全衛生委員会を実効あるものとするよう、安全衛生管理者や衛生管理者等に対しても、安全衛生管理者研修会、衛生管理者研修会等を通じて産業医との連携について周知してまいりたい。

旅費の支給に関する項目

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

　平成２９年度予算は、経常的経費に加えて、政策的経費により教職員旅費を確保したところ。

引き続き、生徒の安全管理や学校運営に支障をきたさないよう、財源の確保に努めてまいる。

修学旅行･遠足など生徒を引率して行う出張については、教職員の自己負担が起こらないよう措置を講じることに関する項目

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、要求に応えることは困難。

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。

施設・設備の危険な箇所はただちに補修することに関する項目

　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みを進めていく。

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。

空調設備の設置など労働環境の整備に関する項目

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、府立学校において施設の老朽化が進んでいることや、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だが、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まいりたい。

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。

トイレの改修・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、保護者の方々からも要望が非常に多く寄せられているところであり、昨年度９月議会においてトイレ改修に関する一般質問があった際に、知事が「１系統のみであるが、これまで改修していない学校について、短期で改修を実施したい」と答弁した。

これをうけて、今年度以降対象となる残りの未改修の高校のトイレについて、平成２９年度から３１年度までの３か年計画で工事を進める予定としている。

工事内容としては、洋式化に加え、現在男女共用の多目的トイレがない高校については、設計上可能な限り、多目的トイレの設置を予定している。

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、現場の実情を聞きながら、厳しい財政状況の中ではあるが、必要な対応に努めてまいる。