ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

　府教育庁では、府立学校ネットワークサポートセンターを設け、校務用端末やLAN教室端末等の機器、およびネットワーク等に関する各校からの問合せに対応しているところ。

　また、今年の６月からＧＩＧＡスクール運営支援センターを設け、全教職員を対象として、児童生徒１人１台端末に関する問合せ対応や学校訪問による問題の解決に加え、好事例の共有やオンデマンド研修動画の提供などを通じて各校の支援を実施しているところ。

　さらに、児童生徒１人１台端末の保守運営については、専用窓口を設け、故障等に迅速に対応している。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

統合ICTネットワークについて、安定稼働を維持できるよう、監視や品質管理などの運用管理を継続して行っているところ。

　校務処理システムについて、観点別評価達成度の入力機能を追加する等の対応を実施したところ。効果的に校務に有効活用いただけるよう、引き続きシステムの改修等に努めていく。

　さらに、各校からの問合せに迅速に対応できるよう、府立学校ネットワークサポートセンターにおいて、電話やメールによる支援を行っている。

教職員の負担軽減に関する項目

府立高校に在籍する障がいのある生徒への支援については、生徒一人ひとりの障がいの状況を把握しながら、学校からの要望をふまえつつ、非常勤講師の措置や、施設・設備の拡充や支援機器の整備を進めている。

　また、「障がいのある生徒の高校生活支援事業」において、配慮を必要とする生徒が在籍する学校に介助員、学習支援員を措置し、障がいのある生徒への支援の充実を図っているところ。

　なお、介助員及び学習支援員の措置については、生徒の状況等を含め、各学校の実情を踏まえた適切な人材配置ができるよう運用している。

　今後とも、生徒の障がいの状況等を的確に把握しつつ、必要な配慮を行う中で適切な支援ができるよう努めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

多様な教育実践校については、「少人数学級の実現や充実した体験型学習など従来の手法等に捉われない教育活動の中で、特定の学びや活動が得意な生徒・不得意な生徒、また、自分らしさを発揮したい生徒など多様な子どもたちが、意欲的に自分らしく学び、社会で自立する力を身に付けることができる学校づくりをめざす」ことを基本的な考え方とし、現在、西成高校・岬高校の両校の教員を交えて、教育内容等についての検討を進めている。

　今後とも、各校の取組状況等も伺いながら、教育内容等についての検討を進めていく。

教職員の負担軽減に関する項目

　高等学校の学級編制につきましては、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。

　府教育庁としては、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等においても、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。

教職員の部活動にかかる負担軽減に関する項目

スポーツ庁・文化庁は、中学校の部活動の地域移行について、検討会議の提言による改革の方向性や課題への対応を踏まえ、平成30年に策定した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した上で全面的に改定し、新たに「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」を策定することとしており、学習指導要領の解説の見直しや兼職兼業に係る手引き等についても併せて示す予定としている。

　大阪府においても、大阪府部活動の在り方に関する方針を改訂し、推進計画等を策定する予定です。また、教員の兼職・兼業にも関わり、勤務労働条件にかかる事項であるため、関係各課等と十分に協議していく。

教職員の負担軽減に関する項目

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、平成31年２月には「授業評価ガイドライン」（Ⅲ）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みが進められることを期待している。

教職員の負担軽減に関する項目

　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。また、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。なお、週休日の勤務が生じた場合は、週休日の振替が確実に行われるよう指導している。

教職員の負担軽減に関する項目

　新学習指導要領において、知識及び技能が習得されるようにすること、思考力、判断力、表現力等を育成すること、学びに向かう力、人間性等を涵養することの３つを偏りなく実現できるようにすることが求められており、資質・能力の育成にあたっては、３観点をバランスよく評価していくことが重要であると考えている。

教職員の負担軽減に関する項目

デジタル採点ソフト等のソフトウェアにつきましては、各校の実情に応じて、教科・科目の特質等を踏まえながら導入及び活用されているものと認識している。

厳しい財政状況の中ではあるが、教職員の負担軽減につながるよう、デジタル採点ソフト等のソフトウェアも含め、ICTの活用方法について検討していく。

教職員の負担軽減に関する項目

大阪府教育庁としては、様々な人権問題や、社会の変化の中で生じる新たな人権上の問題等について正しい理解と認識を深めるよう、体系的に人権教育を推進することが重要であると認識しており、すべての教職員が研修等を通じて自らの人権感覚を高めるとともに、あらゆる場面で人権意識を絶えず見つめ直しつつ教育活動を行うよう指示している。

教職員の負担軽減に関する項目

　教育実践モデル校については、大阪府学校教育審議会の議論の中で、生徒の多様性に対応するため、「ともに学び、ともに育つ」教育をより具体的・実践的な仕組みで行う府立高校の設置について検討する必要がある旨が示されたことを受け、府教育庁においてモデル校２校の教員を交えたワーキンググループを立ち上げ、教育内容等に関する議論を進めている。

　今後、ワーキンググループにおいて各校の取組状況等も伺いながら、生徒の多様性を支えるための仕組みについて検討していく。

教職員の研修に関する項目

　有給で参加できる長期の自主研修制度である「明日の指導者派遣研修」において、令和元年度に２名、令和２年度に２名を大学に派遣している。

今後も、大阪府の財政状況を鑑みながら、引き続き、検討していく。

教職員の負担軽減に関する項目

民間の事業者が入ることで、生徒が不利益を被ることがあってはならないと認識している。

高校生就職の制度の変更により、生徒が受験する企業数が増えることで教職員の負担が増えることが懸念されることから、就職に係る求人票を管理するシステムを開発している民間事業者と事業連携協定を今年度の６月に締結し、システムを活用することで就職支援業務の効率化及び最適化を図れるよう努めているところ。今後、今年度活用した学校で課題等があれば、民間事業者へ改良、改善等を依頼していく。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

教科・科目等の特質等を踏まえ、これまでの教育実践にICTを効果的に取り入れ、児童・生徒の学びを深化させることが必要であると認識している。

府教育庁では、すべての教科においてICTが効果的に活用されるよう、研修や実践事例の共有等を通じ、必要な支援を行っている。

教職員の業務負担軽減に関する項目

　大阪府では、日本語指導が必要な帰国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」を府立高校７校で実施してきた。令和４年度入学者選抜から、大阪市内に位置し、多部制単位制（クリエイティブスクール）の柔軟な教育システムを活用できる大阪わかば高校を新たに加え、８校で実施している。

教職員の業務負担軽減に関する項目

府教育庁では、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」を策定するとともに、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、学校図書館機能を維持していただいていると認識している。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

厳しい財政状況の中ではあるが、今後とも学校運営に支障が生じないよう、必要な予算額の確保に努めていきたい。

教職員の負担軽減に関する項目

　学校の臨時休業については、学校保健安全法により、「学校の設置者は、感染症の予防上必要があるときは、臨時に、学校の全部又は一部の休業を行うことができる。」と定められている。また、大阪府立学校の管理運営に関する規則により、「校長は、感染症の予防上必要があるときは、臨時に、学校の全部又は一部の休業を行うことができる。」としている。

教職員の負担軽減に関する項目

　府立高校の再編整備については、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、同計画に基づき、エンパワメントスクールの設置、普通科総合選択制高校の総合学科や普通科専門コース設置校への改編、募集停止などを実施してきた。

　また、平成30年11月に令和元年度から令和５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」を新たに策定し、同計画に基づき、令和４年度は、11月の教育委員会会議で特色ある教育活動を他校に継承・発展させる機能統合による学校の再編整備及び多様な教育実践校への改編に着手することを決定し、計画に基づく取り組みを行っているところ。

　今後も、中学校卒業者数の減少が見込まれており、引き続き再編整備に取り組んでいく必要があることから、新たな再編整備方針を今年度中に策定する予定としている。

　現再編整備計画については、令和５年度までを計画期間としているが、今年度の募集停止校の決定により計画上の校数に到達したことや、第２次教育振興基本計画を受けて教育内容の充実をすみやかに図り、長期的な見通しをもって計画的に再編整備を実施するため、新たな再編整備計画を前倒しで策定する予定。

　今後とも府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再編整備を計画的に進めていく。

教職員の部活動にかかる負担軽減に関する項目

　スポーツ庁からは、現在、策定中の「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」の公表にあわせ、兼職兼業に係る手引きを示す予定と伺っている。

　部活動のあり方にかかる教員の兼職・兼業等、勤務労働条件に関する事項であるため、関係各課等と十分に協議していく

教職員の負担軽減に関する項目

府立高校の養護教諭については、生徒数だけを基準として配置するのではなく、各学校の実状に応じて、心身の健康課題を抱える生徒数や、医師や地域の関係機関と連携した継続的な支援の必要性などの要素を踏まえ、複数配置しているところ。

　また、コロナの影響を踏まえ、生徒が抱える様々な課題に対応するため、国に対し教職員定数の改善を要望しており、府単独での配置は考えていない。

労使関係に関する項目

　職員団体との良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力によって築いていきたいと考えている。

　また、職員の勤務労働条件に関わる事項については、所要の協議を行うとともに、教育施策の実施にあたり勤務条件に密接にかかわる事項（管理運営事項）については、必要に応じて説明を行っていきたい。

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、職員団体との協議の上、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。

教職員の負担軽減に関する項目

府立学校においては、「在校等時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」により、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。また、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく教職員の働き方改革についても、実施しているところ。

　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まして、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、関連諸規程及び必要な取組みの周知徹底に努めるとともに、時間外の縮減に向け、グループウェア等を活用した校務運営の効率化などの取組みを検討していく。

教職員の研修に関する項目

教員は、教育公務員特例法第21条の規定からも、その職責を遂行するために、勤務時間の内外を問わず、絶えず、非常に幅広い研究と修養に努めなければならないことから、研修は大いに奨励されなければならないもの。

　また、教育公務員特例法第22条第２項に基づく勤務場所を離れて行う研修については、勤務時間中に職務に専念する義務を免除され、有給で行われるものであることから、承認研修としてふさわしい内容、意義を有することはもとより、府民から十分理解が得られるよう、適切な運用が行われなくてはならない。

　こうした考え方については、これまで各府立学校校長・准校長あて通知も行っているところ。

賃金に関する項目

　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、ご要求に応じることは困難。

　臨時的任用職員にかかる期末・勤勉手当及び退職手当制度については、基本的に国制度に準拠しているところ。

　会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しているところであるが、勤勉手当や退職手当を支給することは地方自治法の規定から、困難。

　また、会計年度任用職員の期末手当については、国の非常勤職員の取扱いや「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」（総務省）の内容を踏まえ、週あたり15時間30分以上勤務の職員を支給対象としているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

　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。

　週休日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、教育職員でかつやむを得ない場合に限り、前４週間・後16週間以内）に他の日に振り替えることができる。」こととしている。

　なお、週休日における勤務時間命令が３時間45分又は４時間の場合についても同様に他の日への振り替え可能としている。

　また、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カ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。

休暇制度に関する項目

　病気休暇制度については、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、皆様方との協議を経て、平成25年度から承認手続きの見直しを行い、実施しているところ。

　なお、今冬の間、職員が季節性インフルエンザに感染し、自宅等で療養するため病気休暇を申請する際、診断書の提出は求めないこととしたところ。

ただし、病気休暇の承認にあたっては、職員が撮影した処方箋等の画像等の提示を求め、その内容を確認した上で行うことになっている。

教職員の勤務条件に関する項目

総括実習教員については、実習教員の業務を総括する職と位置付け、取りまとめ等を行うこととしているため、職の任用数に一定の制限を設けざるを得ないことから、全員を昇格させることは困難。

　定年引上げに伴う総括実習教員への任用については、他の職種との均衡も踏まえながら検討していく。

教職員の勤務条件に関する項目

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。

教職員の負担軽減にする項目

育児短時間勤務者、育児部分休業取得者については、常勤の職であることから、定数内の職員として取り扱うこととなる。

　代替措置については、育児短時間勤務者の正規の勤務時間に不足する時間数を補うため非常勤職員を措置しているところ。

　今後とも適正な勤務労働条件の確保に取り組んでいく。

教職員の負担軽減にする項目

教職員定数については、国に定数改善計画の策定等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。

教職員の負担軽減にする項目

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、毎年度決定している。

　養護教諭については、標準法に基づき国が措置する定数を最大限に確保するとともに、各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、いじめや不登校、暴力行為など「心身の健康問題」を抱える生徒が多い学校などに複数配置を行ってきたところであり、今年度は53校において複数配置を行っている。

　産休・育休などの代替措置については、業務に支障が出ないよう、各学校の状況等をお聞きしながら適切に対応していく。

　今後とも可能な限り新規採用者を確保するとともに、各学校の実情等を勘案し、教職員の配置を行うなど、適正な勤務労働条件の確保に取り組んでいく。

教職員の勤務条件に関する項目

　再任用職員の給与については、令和３年度の人事委員会勧告において、「今後、定年は国に準じて引き上げ、雇用と年金の接続を確実なものとしていくが、定年が65歳になるまでの間、引き続き現行の再任用制度が存置されることから、再任用職員の給与水準について、国や他府県との均衡も考慮し、検討を行っていく。」とされており、その動向を注視していきたい。

　今後とも勤務労働条件に関わる事項については、職員団体と十分に協議を行っていきたい。

非常勤講師の勤務条件に関する項目

　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。

教職員の負担軽減に関する項目

　教職員定数については、国に定数改善計画の策定等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。

教職員の負担軽減に関する項目

　職場環境等の整備に係る合理的配慮に関しては、障がい者である職員の方からの職業生活に関する相談及び合理的配慮の申出等の相談窓口となる障がい者職業生活相談員を選任し、「大阪府教育委員会における障がい者である職員の活躍推進計画」を策定している。同計画に基づき、障がい者の活躍を推進するための環境整備を進めていく。

　障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、今後とも適切に対応していく。

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、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。

　養護教諭については、標準法に基づき国が措置する定数を最大限に確保するとともに、各学校の実情や取組状況などのヒアリングを行い、いじめや不登校、暴力行為など「心身の健康問題」を抱える生徒が多い学校などに複数配置を行ってきたところであり、今年度は47校において複数配置を行っている。

府の財政状況は極めて厳しい状況にあるが、今後とも、各学校の実情等を勘案し、適切な定数措置を行っていく。

教職員の負担軽減に関する項目

　「障がい者を対象とした実習教員採用選考」により採用した実習教員の配置については、学校の実情を勘案し、別途措置しているところであり、代替措置についても、必要に応じて学校長と協議の上、学校運営上重大な支障が出るような場合には、個々の実態を踏まえ、対処していく。

教職員の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廃止したもの。

教職員の勤務条件に関する項目

　地方公務員の定年については、国家公務員の定年延長に係る対応を踏まえ、令和３年６月11日に「地方公務員法の一部を改正する法律」が公布されたところ。

　引き続き、適切な制度運用が図れるよう、国における制度設計等も注視しながら検討してまいる。

ハラスメントの防止に関する項目

　ハラスメント相談窓口として、現在、校内相談窓口のほかに、大阪府職員総合相談センター、教育センターの専門相談員、教職員人事課と窓口があり、相談者がどこでも相談できる体制を作っている。

　ハラスメントの判断については、相談者、加害者と思われる教員、関係者への聴き取りの結果をもとに、ハラスメント指針に照らし合わせて、教育庁等で判断し、調査結果は、調査後に相談者に対して口頭にて丁寧にお伝えしている。

　引き続き現在の相談体制等で、速やかに相談者への聴き取りを行うとともに加害者と思われる教員や必要に応じて関係者への聴き取り等を行うなど、努めていく。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

　PCR検査については、感染症法に基づき、医師や保健所が必要と認める場合に実施しているところ。

　国においてPCR検査体制の拡充が進められているところであり、今後も、国の通知や保健所の調査・指示等に基づき、PCR検査が適切に実施されるよう、保健所と協力して進めていく。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

　府立学校における健康診断の業者選定にあたっては、一般競争入札もしくは随意契約にて決定している。集団検診業務の履行実績を入札参加資格とし、契約書に精度管理等について規定し、教職員が安心して受検できるよう、努めているところ。

　今後とも、学校における職員健康診断の質の向上に努めていく。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

　府立学校における職員の健康診断については、学校保健安全法及び労働安全衛生法に基づき実施している。

　実施期間については、４月１日から８月31日の間に巡回健診を実施することとしており、実施時期や時間についてはできる限り各校の希望に沿えるよう、対応しているところ。

　また、毎年12月に職員健康診断に関するアンケートを実施し、いただいたご意見を受託機関と共有し、改善すべき点について指導している。

　今後とも、学校における職員健康診断のよりよい在り方について、府立学校安全衛生協議会健康対策部会において協議していきたい。

旅費に関する項目

　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。

　旅費予算については、これまでから、各校の計画額を基に必要額を確保し、予算配当してきたところ。

　令和３年度の旅費予算については、新型コロナウイルス感染症対策など諸般の事情等を考慮して、あらためて８月に提出いただいた旅費予算執行計画をもとに、旅費予算執行計画の100パーセントの額となるよう10月に増額配当を行った。

　今後、12月に実施する旅費予算執行状況調査を基に、追加配当等の再調整を行う予定としており、本調査後に生じた突発的な事態などにより、旅費が不足する場合には、個別に対応させていただくこととしている。

　府の財政は依然厳しい状況にあるが、今後とも引き続き、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いく。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

　低所得世帯への支援のため、生活保護世帯については生活保護の生業扶助が、住民税所得割が非課税の世帯については、奨学のための給付金により措置されている。

職場環境の改善に関する項目

　府立学校において、だれもが安全で使いやすい施設・設備になるよう、学校と調整を図りながら「大阪府福祉のまちづくり条例」に基づき、スロープや手すりの設置、便所の改修等を実施している。

職場環境の改善に関する項目

　学校管理費については、従前から各学校のご意見も伺いながら、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、今後とも学校運営に支障が生じないよう、必要な予算額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、「府立学校施設長寿命化整備方針に基づく事業実施計画」に基づき、計画的な改修等に順次着手しているところ。

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。

　非構造部材の耐震化については、すべての府立学校において、天井の破損やロッカー、書棚等の状況について、教職員による点検を実施し、その結果に基づいて、ロッカー等の転倒防止対策を実施している。

　併せて、体育館や柔剣道場の天井や照明器具等の非構造部材の点検につきまして、建築基準法に定める定期点検に併せて実施し、その点検結果に基づいて、支援学校の体育館の吊天井、高等学校の柔剣道場の天井や照明器具などの実施設計を行い、これらの非構造部材の本格的な耐震化工事に着手し、現在はすべて完了している。

　また工事の計画・実施にあたっては、教職員の安全確保に十分配慮する。

教職員の負担軽減に関する項目

門扉開閉業務については、高齢者の方への就業の機会を確保する観点から、シルバー人材センターへ業務を委託しているが、契約金額は最低賃金上昇の影響もあり、年々増加傾向にある。

具体的には、本業務に係る令和２年度当初予算額は約1.9億円であり、平成31年度と比較しても、約１千万円の増額となっており、全体の予算額を圧迫する状況にある。

そのため、委託業務の内容の見直しなども含め、契約金額が増加傾向にあることへの対応についての検討が必要となり、令和２年度から、各学校における上限設定時間数の抑制をお願いすることとした。

なお、上限設定時間数を従前の時間数に戻すことについては、現在の財政状況を踏まえると困難である。