ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

　昨年度から、全府立学校を対象にＧＩＧＡスクールサポーター等の外部人材を派遣している。今後も外部人材の活用等による支援の充実について、引き続き検討していく。

　また、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、各校からの機器、システム、ネットワーク等に関する問合せに対応しているところ。

　さらに、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

統合ＩＣＴネットワークについて、安定稼働に向けて、監視体制の強化を図り、システムの改修などの対応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、昨年度新学習指導要領の対応等による改修を行ったところ。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。

　また、学校からの問い合わせなど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を設置し、電話及びメールによるサポートを行うとともに、案件の内容に応じて、希望する学校に訪問しているところ。

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、各校からの機器、システム、ネットワーク等に関する問合せに対応しているところ。

　また、全校トップページに、統合ICTネットワーク及び学校情報ネットワークそれぞれのチームサイトを掲載し、ネットワークを管理されている教職員の負担軽減になるよう努めている。

　併せて、昨年度から、全府立学校を対象にGIGAスクールサポーター等の外部人材を派遣しているところであり、今後も外部人材の活用等による支援の充実について、引き続き検討していく。

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。

　アドミッションポリシー（求める生徒像）を活用した選抜制度は、１点刻みの点数だけでなく、生徒を多面的に評価することを目的としており、平成28年度選抜より、ボーダーゾーンにおいて、自己申告書及び調査書中の活動/行動の記録を資料として、アドミッションポリシー（求める生徒像）に極めて合致する生徒を合格とする制度を実施している。

教職員の負担軽減に関する項目

　新学習指導要領に対応した観点別学習状況の評価の実施にあっては、平成28年度に作成した「『観点別学習状況の評価』実施の手引き」を令和３年１月に改訂するとともに、各教科事例集を作成した。これらを踏まえて、各校において、適切に評価されるものと認識している。

　また、「主体的に学習に取り組む態度」の評価は、知識及び技能を獲得したり、思考力、判断力、表現力等を身に付けたりすることに向けた粘り強い取組みを行おうとしているかどうかと、粘り強い取組みの中で、自らの学習を調整しようとしているかどうかを評価するもの。

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。

教職員の負担軽減に関する項目

　「初任者研修」、「10年経験者研修」の校外研修年間計画については、事前に全府立学校に周知しており、各校が研修の意義を十分に理解し、学校行事等と研修の日程が重ならないように配慮しているところ。

　さらに、研修に意欲的に参加しやすい環境づくりについても、各校において十分配慮いただいているものと承知している。

教職員の業務負担軽減に関する項目

研修における振り返りレポート及びアンケートの記入については、研修の時間内に取り組むことができるように企画している。

また、校長等連絡協議会において、Web開催の受講にあたっては、管理職の指示のもと、勤務時間内に動画を視聴することを伝えている。

研修に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

校外研修がWeb開催となった場合も、勤務時間内に実施することや、分割して受講してもよいことを、実施マニュアルに示している。また、管理職に対しても、校長等連絡協議会において、その旨を伝えている。

教職員の業務負担軽減に関する項目

　高校生の就職支援については、「一人一社制」をセーフティーネットとして維持した上で、生徒による主体的で多様な就職先の選択をするため、令和４年度から複数数応募を可能とする仕組みへと拡充することとしている。

　今年度は、来年度の制度変更にかかる生徒向け広報物を作成し、全ての府立高校に配付することにより、周知を図ったところ。

　就職を希望するすべての生徒の進路を保障することは重要であると認識しており、進路保障というセーフティーネットの役割を守りつつ、生徒の主体的な進路選択の幅を広げることができるよう、学校を支援してまいる。

教職員の業務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。

国のワーキングチームの報告内容を踏まえ、キャリア教育や進路指導の場面で民間の事業者を活用する方法について、研究を進めているところ。

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。

ＩＣＴ環境整備に伴う教職員の業務負担軽減に関する項目

　故意でない端末の破損や盗難による紛失の場合、教職員等の費用負担等は無く、保守の対象となる。

教職員の負担軽減に関する項目

　新型コロナウイルス感染防止のための臨時休業期間における生徒の家庭での学習を支援するため、令和２年度に全府立高校において、オンライン学習を実施できる体制を整備したところ。

　臨時休業になった場合や、新型コロナウイルス感染症に係る不安を感じて登校しない生徒に対して、オンライン等を用いて学びの保障を行うことは重要だが、授業として取り扱うことはできない。

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、本年度、府立高等学校の生徒を対象に、生徒１人１台端末を整備し、個別最適な学びや協働的な学びの充実に向け、取り組んでいるところ。

　また、家庭での通信環境については、低所得世帯への支援のため、生活保護世帯に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は、奨学のための給付金がそれぞれ措置されている。

　加えて、臨時休業となった場合や新型コロナウイルス感染症にかかる不安を感じて登校しない生徒のうち、家庭にインターネット環境がない生徒に対し、モバイルルーターの貸出などの支援を実施しているところであり、今後とも国の動向を注視しながら、必要な支援について検討していく。

　物品整備の予算措置については、教員用のChromebookやオンライン学習の配信に必要なカメラ等の購入費用を配当し、支援してきたところ。

教職員の負担軽減に関する項目

　教材については、各校の実態に応じ、作成いただいているものと認識している。

　府教育庁において、府立学校における実践事例を共有するとともに、関連研修を開催するなどの支援を行っている。

　また、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、各校からの機器、システム、ネットワーク等に関する問合せに対応しているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

　大阪府では、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校で実施する。

　日本語指導にかかる体制整備については、教員の加配を実施するとともに、日本語教育学校支援専門員の派遣、教育サポ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。

教職員の業務負担の軽減に関する項目

　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、学校図書館機能を維持していただいていると認識している。

教職員の負担軽減に関する項目

　多様な状況にある生徒に対する支援の充実については、多角的な観点からの支援が必要であると考えている。

スクールカウンセラーについては、平成23年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」を立ち上げ、すべての府立高校に対して臨床心理士の資格（令和元年度からは公認心理師又は臨床心理士の資格）を有するスクールカウンセラーを配置している。また、配置校における活動日程や勤務時間については、一人のスクールカウンセラーを複数校に配置しているため、一定の基準を示しているが、詳細については、スクールカウンセラーと学校が調整して運用することとしている。

スクールソーシャルワーカーについては、生徒の問題行動等の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあることから、平成30年度から「課題を抱える生徒フォローアップ事業」を実施しているところ。今年度は、エンパワメントスクールや様々な課題を抱える生徒が多く在籍する府立学校38校にスクールソーシャルワーカーを配置している。

　今後も引き続き、活動報告書、事業調査等を通じて、活用状況、課題等を整理し、事業の効率的な運用に努めていく。

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３年度は、12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。

教職員の安全衛生の確保に関する項目

　学校において陽性者が確認された場合は、保健所の指示・助言のもと、濃厚接触者等に対してPCR検査が実施されている。

　なお、学校等の施設において感染者が発生した際、関連性が明らかでない患者が複数発生した場合などにおいては、無症状であっても保健所長の判断により、検査を行うこととなっている。

　今後も国の通知や保健所の調査・指示等に基づき、検査が適切に実施されるよう対応していく。

教職員の負担軽減に関する項目

　府立学校における感染予防対策については、児童生徒等及び教職員の感染リスクを可能な限り低減しながら教育活動を行うため、「府立学校における新型コロナウイルス感染症対策マニュアル」等において規定しているところ。

　府立学校において感染者が確認された場合についても、「マニュアル」において、保健所と連携をとり、疫学調査の実施の必要性について確認するとともに、保健所による濃厚接触者の範囲の特定など、疫学調査への協力をお願いしているところ。

　また、子どもたちの健康状態に係る対応は、全教職員で連携して取り組むとともに、陽性者が確認された場合には、適切に対応できる体制を整えるよう指示しているところであり、特定の教職員に過度な負担がかかることのないよう十分留意するよう指導していく。

職員の労働安全衛生の確保に関する項目

　PCR検査の実施については、保健所の疫学調査の結果、濃厚接触者等の検査対象者が特定された後、原則として、特定された検査対象者の居住地を所管する保健所により実施されるものである。

　しかし、学校等の施設において感染者が確認された場合に、学校を所管する保健所長の判断により、学校等の施設においてPCR検査が実施される場合があり、その場合に、保健所の指導・助言に基づき、学校での実施に必要となる範囲において、検査実施の補助業務をお願いしているところ。

　また、感染防止対策については、府の令和２年度補正予算（４号補正）において、アルコール製剤やハンドソープ、定期健康診断実施時に必要な物品（マスクやフェイスシールド、非接触型体温計等）を府立学校に配付し、活用いただくとともに、国の「学校保健特別対策事業費補助金」に対応するため府の補正予算により予算を確保し、それぞれの学校の状況に応じた感染症対策にも活用できる経費として令和２年度及び令和３年度に各府立学校へ配当を行い、必要な物品の購入をしていただいているところ。

　今後も、状況に応じ、感染防止対策に必要な衛生物品を配付できるよう、予算の確保に向け努めていきたい。

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

　教員免許更新制のあり方については、文部科学省からの諮問に対し、中央教育審議会において方向性が示され、「審議まとめ」がとりまとめられた。

現在、文部科学省において「審議まとめ」を踏まえ、検討・調整が進められているところ。今後も、国の動向を注視していく。

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である。

　非常勤講師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。

　また、会計年度任用職員の通算経験年数を考慮することについては、令和４年４月から「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」した制度に見直すこととしたい。

　なお、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いきたい。

　期末手当の支給など、会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、職員団体との協議の上決定したところ。

教職員の負担軽減に関する項目

　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。

　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。

教職員の負担軽減に関する項目

　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「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」を制定して、教職員の時間外在校等時間の上限を定めるとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところ。

教職員の負担軽減に関する項目

教育職員への一年単位の変形労働時間制の導入については、ニーズ等を見極め必要に応じ対応を検討することとしている。

手当の支給に関する項目

　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である。

手当の支給に関する項目

　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である。

　なお、積極的疫学調査にかかる特殊勤務手当については、給与条例上に定めている特殊勤務手当の支給要件に該当しないと認識している。

特殊勤務手当に関する項目

現行の特殊勤務手当条例の規定に該当する業務に従事した場合は、防疫等作業手当の支給対象としているところ。

休暇制度に関する項目

　災害発生時における職員の勤務労働条件については、今後とも、条例、規則等に基づき適切な運用に努めていく。

　危険回避休暇については、近年の減災・防災の取組み等を踏まえ、各府立学校において、台風接近時等の刻々と変化する状況に、より即時的な対応が取れるよう、平成31年4月より、同休暇承認にあたっての手順を変更したところ。

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。