

番号	1
項目	教育委員会ならびにこども青少年局は、労使対等の原則を厳守して市教組との誠意ある協議を行い、勤務労働条件に係る事項について一方的な実施を行わないこと。
(回答) 教職員の給与・勤務労働条件にかかわる事項につきましては、今後とも労使合意を目指すことを前提として、誠意をもって協議してまいりたいと存じます。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G） こども青少年局 子育て支援部 管理課 幼稚園運営企画グループ

番号	2
項目	学校園職場における教職員の休憩時間の取得状況を明らかにするとともに、改善に向けた具体的方策を述べること。
(回答) 休憩時間につきましては、労働基準法において、勤務時間が6時間を超える場合は45分を、8時間を超える場合は1時間を労働時間の途中に付与しなければならないと規定されております。休憩時間の取扱いにつきましては、「勤務条件制度の手引き」に取扱いを明記し、管理職に対し、適切な運用を行うよう周知しているところです。 また、設定された休憩時間を変更する場合は、システムに反映させることになっており、管理職が把握できるようにしております。 今後とも研修や校長会の場を通じて、休憩時間の適正な取得や、勤務時間の運用について、周知に努めてまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G）

番号	3
項目	時間外勤務をはじめとする教職員の長時間勤務の実態とともに、教育委員会に設置されている「学校業務改善ワーキンググループ」での協議内容について明らかにされたい。
(回答) 「学校業務改善ワーキンググループ」での協議内容につきましては、別紙資料のとおりでございます。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	4
項目	学校園職場の労働安全衛生委員会の開催状況や、長時間勤務職員に対する面接指導の実施状況を明らかにするとともに、労働安全衛生体制の更なる充実を図ること。
(回答) 労働安全衛生管理体制につきましては、各学校園での体制整備に際して必要となる産業医及び衛生推進者あるいは衛生管理者を選任し、すべての学校園で労働安全衛生委員会が設置されている状況となっております。 各学校園において教職員の危険又は防止及び健康の保持増進に関する重要事項のうち統一的な措置を必要とする事項について協議する場として、大阪市教職員労働安全衛生協議会を定期的に開催するなど、全市的な体制の構築にも努めているところです。 労働安全衛生体制の更なる充実を図るために、「大阪市教職員安全衛生管理計画」を毎年度策定し、各校園に周知するとともに、各校園の衛生管理者、衛生推進者に対しても「学校園における労働安全衛生管理体制の手引き」を策定し、周知いたしました。 長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策実施要領の改正を行い、長時間勤務教職員として把握すべき基準を、1か月の時間外勤務時間100時間を80時間に減らし、長時間勤務教職員として把握する範囲を広げ、産業医が教職員に対して行う面談の機会を増やしております。 また、衛生管理者・衛生推進者や管理監督者向けに教職員の労働安全衛生に関する各種研修等を実施し学校園における労働安全衛生管理体制の構築・推進を支援しております。今後も、労働安全衛生体制の更なる充実を図ってまいります。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（福利G）

番号	5
項目	教職員の病気休職者や早期退職者が他府県に比べて多い現状について、教育委員会の認識と具体的方策を述べること。また、メンタルヘルス対策事業の充実を図ること。
(回答) 教職員の病気休職者は他の自治体と比較し多いという現状は認識しているところで す。 メンタルヘルス対策については、労働安全衛生上の非常に重要な課題であると認識し ており、「大阪市教職員心の健康づくり指針」を策定し、各学校園の実態に即した形で、 ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組んでおり ます。 具体的には、全教職員を対象とした外部相談窓口（「ハラスメント・メンタルヘルス 相談窓口」）の設置や校園単位で実施する「こころの健康講習会」また、管理職による 取り組みだけでなく、各学校園の安全衛生委員会を効果的に活用した職場環境改善や学 校園でのメンタルヘルスケアを推進するため、心理職が訪問型でサポートする「安全衛 生サポート事業」を展開しております。 ストレスチェックにおいては、積極的な受検奨励を行い、個人のメンタルヘルス不調 への気づきを促すとともに、職場ごとの集団分析結果を職場環境改善に活かせるよう、 各校園長に返却しています。 職場環境改善はメンタルヘルス不調の未然防止には有効な手段の一つであるため、そ の方向性や考え方、職場での着眼点等についてストレスチェックの事前研修で紹介して おります。今後も各事業の展開や取り組みの好事例の共有をはかるなど、職場環境改善 の取り組みをすすめてまいります。 一方、メンタルヘルス不調に陥り、休職に至った教職員に対しては、円滑に職場復帰 し、就業が継続できるよう復職支援を行っております。休業の開始から通常業務への復 帰に至るまでの一連の標準的な流れを示した復職プログラムを記した復職の手引きを 作成し、職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等を定めています。 また、これまで以上に心身両面の健康づくりに取り組むため、新たな計画の策定につ いて、検討を進めているところであり、引き続き、メンタルヘルス対策の充実について 努めてまいります。	
担 当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（福利 G） 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（小・中人事 G）

番号	6
項目	時間外在校等時間を形式的に上限の範囲内とするために、週休日・休日を含めて、実際の時間外在校等時間より短い時間を記録することのないよう周知徹底すること。また、その上限時間を遵守することのみを目的として、自宅等への持ち帰り業務を増加させることがあってはならないことについても周知徹底すること。
(回答) 時間外在校等時間については、教職員勤務情報システムの出勤・退勤打刻及び時間外勤務のシステム登録の情報を基にしており、長時間勤務による教員の健康障害の防止対策、学校園における働き方改革の検証、今後の施策の検討などを確実にを行うためには、出勤・退勤打刻等が適正になされていることが重要であるため、引き続き、周知徹底していきたいと考えております。なお、やむを得ず自宅等への持ち帰り業務を行う場合についても、正確な勤務時間を把握するために、勤務情報システムによる時間外勤務記録簿の登録を行うよう、周知徹底してまいります。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	8
項目	「部活動の地域移行事業」により、中学校教員の部活動の負担が実際に削減されているか、検証すること。地域移行が完了するまで当面、<u>教員特殊業務手当を増額すること。</u>
(下線部のみ回答) 教員特殊業務手当については、令和8年1月22日に「令和7年度教育職員の給与改定等について」として提案させていただいたとおりとなっております。 今後も、国や他都市の動向等を注視しながら、適切に対処してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G） 教育委員会事務局 指導部 保健体育担当（体育G）

番号	9
項目	教職員定数の改善と業務負担軽減を図るとともに、スクールサポートスタッフなどの増員を行うこと。また、<u>障がいのある子どもの教育保障に向けて、特別支援教育サポーターの更なる拡充と待遇改善</u>を行うこと。
(下線部のみ回答) 教育委員会といたしましては、障がいのある児童生徒と障がいのない児童生徒が相互に理解を深め、互いを認め合うための支援等を行う「特別支援教育サポーター」を各校に配置し、支援体制の充実を進めているところです。また、「特別支援教育サポーター」の待遇につきましては、会計年度任用職員として雇用し、職歴等に応じて報酬を決定するとともに勤務日数等の状況に応じて各種の社会保険制度を適用し、改善を図っているところです。 今後も各学校の状況を把握するとともに、児童生徒一人ひとりの障がい状況に応じた支援ができるよう、特別支援教育サポーターの適切な配置に努めてまいります。	
担当	教育委員会事務局 インクルーシブ教育推進担当

番号	10
項目	教職員の定期健康診断の更なる充実を図るとともに検診結果に基づく精密検査を実施すること。また、「要精密検査」「要受診」等で受診を行う教職員については、職務免除扱いとすること。
	(回答) 教職員の定期健康診断につきましては、労働安全衛生法及び学校保健安全法等に基づき、児童生徒の夏季休業期間中を主に、学校を会場として一斉健診を実施しております。また、都合により夏季休業中に受診できなかった教職員を対象に冬季休業中にも受診機会を設けているところです。 教職員には職務に専念する義務があり、例外として認められるのは、職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第1項各号に基づく場合に限られます。定期健診後の治療等に要する時間につきましては、同項各号のいずれにも該当しないと考えております。
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（福利 G） 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（服務 G）

番号	11
項目	福利厚生事業については、教職員の健康維持と勤務意欲向上につながるよう、更なる充実を図ること。
(回答) 福利厚生事業につきましては、教職員の勤務意欲の向上を図るためにも、その果たす役割は重要であり、事業主の責務として地方公務員法第 42 条の規定に基づき必要な福利厚生事業を適切に実施していかなければならないと認識しております。 その認識のもと、教育委員会では、健康診断やカウンセリング等の健康管理に関する事業を実施し教職員の健康維持向上を図っております。 また、教職員の勤務意欲向上のため、福祉事業やレクレーション事業が、円滑に実施されるよう共済組合や互助会と連携し福利厚生事業の充実に努めて参りたいと存じます。 なお、福利厚生事業に関する制度変更があった際は、共済組合や互助会と連携し変更内容を分かりやすく周知してまいります。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（福利 G）

番号	12
項目	政令市への移管により、教職員の給料や退職金が大きく引き下げられた。教職員の働く意欲を向上させるためにも現行の給料を大幅に引き上げること。実質賃金のマイナスが続いていることから、若年層だけでなく、中高年層の給料も引き上げること。
(回答) 小中学校に勤務する府費負担教職員の給与・勤務労働条件については、平成 29 年 4 月より政令市への給与負担等の移譲に伴い、当該教職員に対しても本市規程を適用することとなりました。 教職員の給与については、令和 7 年 11 月 7 日に「令和 7 年度給与改定について」として提案させていただいたとおりとなっております。 今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、本市全体の動向を注視しながら誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	13
項目	雇用と年金の確実な接続を図るとともに、暫定再任用制度の処遇改善および、60歳以降の給与改善に努めること。とりわけ 55 歳での昇給停止を廃止すること。
(回答) 定年延長による給料月額 7 割措置については、国が人事院の「意見の申出」（平成 30 年 8 月）を踏まえて講じられたものであり、大阪市教職員組合の皆様と協議を進めてまいりましたとおり、本市でも同様に適用しているところです。 また、暫定再任用教員にかかる給料月額については、令和 7 年 10 月 30 日に「令和 7 年度給与改定について」として提案させていただいたとおりとなっております。 55 歳以上の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度を鑑みると、廃止は困難です。 今後とも、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、国や他都市の状況等を考慮し、適切に対応してまいります。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	14
項目	セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、各ハラスメント防止のための指針やガイドラインを、すべての職場に周知徹底すること。また、防止のための具体的方策について述べられたい。
(回答) ハラスメントについては、職員の尊厳や人権を侵害するとともに、職場の秩序や業務の遂行を阻害し、学校園にとっても大きな損失をもたらすものであると認識しています。 こうしたハラスメントをなくすためには、管理監督者のみならず、同じ職場に働く教職員全員がハラスメントの起こらない職場環境の形成に努めなければなりません。 そのため、各ハラスメント防止に関する指針において、管理監督者・教職員の責務を記載しています。 ハラスメントに関する教職員からの相談に対応するため、学校園においては管理監督者を窓口とした相談体制を整備し、相談を受けた際は事実関係を調査し、被害者に対する適正な配慮の措置や行為者にも適正な措置を行ったうえで、職場全体への再発防止策措置を講じることとしています。 また、早期発見のための措置・相談体制として、職場におけるあらゆるハラスメントについて専門的な知識を有する公認心理師や臨床心理士、産業カウンセラー等が相談員として対応する外部の相談窓口を設けています。 こうした取り組みの周知にあたっては、SKIP ポータルに掲載し、随時閲覧が可能な環境を整備するとともに、年度当初に校長会においてあらためて全教職員へ周知徹底を図り、注意喚起や指導によりハラスメントの未然防止に努めることを指示しています。 なお、令和7年度は相談件数が増加傾向にあるパワーハラスメントについて、全教職員向け「パワーハラスメントの加害者・被害者にならないために」及び管理監督者向け「パワーハラスメントの相談を受けたら」を作成し、「学校園におけるパワーハラスメントの防止に関する指針」の適正運用に取り組んでいます。 そのほか、全教職員及び校園長に対して「コンプライアンス・人権教育研修」を実施し、ハラスメント防止に努めています。 今後とも、各校園のより良い職場環境づくりに向け、引き続きハラスメント防止のための取り組みを進めていきたいと考えています。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 (サービス G) 教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当 (人権・国際理解教育 G)

番号	16
項目	学校の I C T 化が真に学校の働き方改革に寄与するものとなるよう、改善を行うこと。また、校務用パソコンにある個人情報の漏洩を防ぐ観点から、授業用パソコン（専用機）を復活させること。
(回答) 校務系で扱う児童生徒等の個人情報漏洩を防ぐため、ネットワークに対するセキュリティリスクを防止するという観点から、文科省のセキュリティガイドラインに沿ってネットワーク再構築を実施しており、校務系と学習系を分離して運用しています。 令和 4 年 3 月末のネットワーク再構築後から校務系仮想 PC への接続に時間を要する、パソコンの動作が遅いといった事象について、以下のとおり改善を実施していております。 教職員が利用する教育情報利用パソコン（教職員用）については、リース期間が満了したものから高性能の端末に随時更新しており、リース期間が残存している一部の教育情報利用パソコンについても、更新時期が到来したものから順次入れ替えを行っております。 また、校内にあるネットワーク機器についても、更新時期に合わせて機器を高性能の機器に順次更新しております。 加えて、ネットワークの再構築によりパソコンの動作が遅い事象については、システム上の処理の見直しやネットワーク機器の設定変更により随時改善を行っております。 なお、最新のセキュリティガイドラインでは、ゼロトラスト対策を講じたアクセス制御型ネットワークへの方針が示されていることから、令和 9 年 10 月に運用開始予定の次期教育情報ネットワークにおいては、現行の「校務系」「学習系」という区分を無くし、「アクセス制御」という技術を用いたネットワークの構築を実施しています。これにより、教育情報利用パソコン（教職員用）から直接校務系システムにアクセスすることとなるためネットワーク遅延の改善、利便性の向上に向けて取り組んでまいります。 各学校に配備しておりました授業用パソコンについては、令和 3 年度末の教育情報ネットワークへの切り替えに伴い、教育情報利用パソコン（教職員用）へと統一しご利用いただいております。今後も適切な配備に務めてまいります。	
担当	学校運営支援センター 給与・システム担当(システム G)

番号	18
項目	教職員の年休取得を適切に推進できるよう管理職に対して指導を行うこと。校園長は労働基準法の趣旨に鑑み、所属職員が計画的に年次休暇を取得できるよう配慮すること。そのために、現在の4月付与を10月に移行されたい。
(回答) 教職員の健康保持・増進及び職業生活と家庭生活等との調和を図るために、年休の計画的取得を行うことは重要であると認識しております。 また、年次休暇の付与日の変更検討については、各政令市等の付与月の状況調査を行い把握した結果、4月付与が大半であったこと、また、勤務情報システムから過去の教員の休暇取得状況を確認した結果、取得率が市長部局より高く、高水準となっています。 このような状況から、当面の間、現行制度を維持しつつ取得状況の推移を注視してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G）

番号	19
項目	政令市移管により後退した時休の分割取得を復元すること。
(回答) 特別休暇の期間や年次休暇の時間単位での取得の取り扱いにつきましては、平成 29 年 4 月の権限移譲に伴いまして、本市の職員の休暇に関する規則の適用を引き続き、受けることとなっております。 今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、本市全体の動向を注視しながら誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	20
項目	育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務について、取得対象児童の年齢を引き上げる こと。
(回答) 教職員の早出遅出勤務について、より働きやすい職場環境を醸成することで、職員の更なる能率発揮を図ることを目的に、令和6年度より勤務時間の割振の範囲を拡充したところです。今後とも、勤務労働条件につきましては本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G）

番号	21
項目	介護休暇と子の看護等休暇について、取得要件を拡大すること。
(回答) 子の看護等休暇につきましては、令和7年4月1日から子の入園、卒園、入学及び卒業の式典へ参加する場合や、感染症に伴う学級閉鎖や出席停止により、子の世話をを行う必要がある場合も取得可能となるよう取得要件を拡大しました。介護休暇も含めて、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G）

番号	22
項目	「大阪市特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、育児短時間勤務や部分休業の取得対象年齢を引き上げるとともに、育児職免を有給扱いとすること。また、男性教職員の育児休業取得を促進するための施策を講じること。
(回答) 「大阪市特定事業主行動計画」につきましては、令和3年度から令和7年度を後期行動計画期間とし、新規の取組として、ワーク・ライフ・バランスを推進するための「抜本的な働き方改革の検討」、超過勤務縮減の取組として「私事・在館やサービス残業と捉えかねられない状況を改善する」、安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくりの取組として「育児休業等の対象となる男性職員とその上司に対し、休暇取得の個別勧奨を行う」「新たに父親となる職員との個別面談の義務化」が追加されております。 令和3年8月に各校園長に対して「大阪市特定事業主行動計画（仕事と生活の両立支援プラン）後期計画について」を通知し、新たな特定事業主行動計画の周知を図るとともに、同計画の学校園用の解説と、「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」の更新版を配布し、計画の趣旨についての十分な理解を図るとともに、子育てに関する制度を周知し、その制度運用について配慮いただくようお願いしているところでございます。 特定事業主行動計画（後期）が今年度で終了となるため、令和8年度以降の次期計画の策定に向けて、職員の意識やニーズの変化を踏まえ、検討を進めているところです。 また、部分休業については、令和7年10月から制度を拡充し、勤務時間の始めもしくは終わりに限らず、第1号部分休業（1日の合計が2時間を超えない範囲内で、30分単位）又は第2号部分休業（1年につき10日相当の範囲内で、1日もしくは1時間単位）のどちらか一方を職員が選択し、それぞれの範囲内で休業することができるようになりました。 なお、取得対象年齢の引き上げにつきましては、育児短時間勤務も含めて、本市全体の動向を注視してまいりたいと考えております。 育児職免についても、部分休業と同様に令和7年10月から制度を拡充し、第1号育児職免（1日の合計が2時間を超えない範囲内で、10分単位又は15分単位）もしくは第2号育児職免（1年につき10日相当の範囲内で、1日もしくは1時間単位）のどちらか一方を職員が選択し、それぞれの範囲内で職務を免除することができるようになりました。	

育児職免にかかる給与・勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意をもって交渉してまいりたいと考えております。

最後に、男性教職員の育児休業の取得の推進につきましては、後期行動計画期間から新たに育児に伴う休暇・休業の取得計画の策定を義務付け、育児休業等の対象となる男性教職員に対し、休暇取得の個別勧奨を行うよう各校園長に後期計画と合わせて通知をしているところです。

担当

教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（服務 G）

番号	23
項目	非常災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇を創設すること。
(回答) 非常災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	24
項目	更年期障害などに対応できる休暇制度を創設すること。
(回答) 更年期障害などに対応できる新たな休暇制度の導入につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G）

番号	25
項目	不妊治療については、その治療状況に応じて必要な日数の取得が可能となるよう改善を図ること。
(回答) 不妊治療にかかる勤務条件につきましては、令和2年4月1日に導入した無給の不妊治療職免を令和4年4月1日より、有給の出生サポート休暇として制度改正し、最大10日まで取得できるよう拡充しております。 今後とも、勤務労働条件につきましては本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G）

番号	28
項目	すべての子どもが安心して学校園生活が送れるよう、学校園内すべての場所のバリアフリー化を行うこと。
(回答) 「大阪市ひとにやさしいまちづくり整備要綱」等に基づき、原則全ての学校施設において、車イス使用者用トイレ、スロープ等による段差解消、エレベーターの整備等のバリアフリー化がなされ、障がい等の有無にかかわらず、誰もが支障なく学校生活を送ることができる環境整備を目指し、学校施設のバリアフリー化を推進してきたところです。 車イス使用者用トイレの整備については、小中学校、義務教育学校の全校で整備しておりますが、今後とも校舎改築工事や大規模改修工事による整備を進めてまいります。 段差解消についても、校舎改築工事においては設計時から対応しており、大規模改修工事においても段差解消に努めています。加えて、学校からの補修申請においても適宜対応しているところです。 エレベーターの整備については、特別な事情のある学校を除き、全体の約97%となる学校へ整備しておりますが、今後ともエレベーターと未接続の校舎等への整備に努めてまいります。 引き続き、学校施設のバリアフリー化の推進に努めてまいります。	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	29
項目	すべての教室にエアコンを設置し、老朽化した設備の更新を速やかに実施すること。
(回答) 特別教室のエアコンについては、現在は快適で学習しやすい環境を整えるため、図書室や音楽室、パソコン教室、多目的室、中学校の家庭科調理室などに設置しております。なお、理科室などの未設置の特別教室については、特別教室へのエアコン設置を目的とした事業について、令和6年度中に事業者決定を進めるために入札公告を行ってまいりましたが、入札参加者が無かったため令和6年7月12日実施予定の入札自体が中止となっております。 当面の取り扱いについては、既設のエアコン更新や校舎建替え工事と同時に特別教室へのエアコン設置を行うこととしております。 また、老朽化して補修部品が枯渇している管理諸室等のエアコンについては、現在、優先的に更新を行うよう計画しております。	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	32
項目	男女別休養・更衣室を早急にすべての職場に設置すること。特に、幼稚園においては、更衣室の設置及び設備の充実を行うこと。また、休養・更衣室に空調設備（エアコン）を設置するなど、整備基準を改善するとともに、老朽化した休養・更衣室の改修を早急に行うこと。
(回答) 教職員休養更衣室が設置されていない学校については、児童生徒数の推移及び学校スペース状況を勘案し、学校と連携を図りながら、順次進めているところです。 整備基準の改善、並びに老朽化した休養更衣室の整備につきましては、必要性を精査しつつ検討してまいりたいと考えております。 幼稚園の休養室・更衣室の設置または改善につきましては、財源確保等の問題もあり困難な状況となっておりますが、他の改修工事等との優先順位等を勘案しながら、検討してまいりたいと考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度 G） こども青少年局 子育て支援部 管理課 幼稚園運営企画グループ