

2026 年 8 月 25 日

大阪市人事委員会
委員長 西出 智幸 様

大阪市労働組合総連合
執行委員長 宮城 登



大阪市人事委員会の勧告に関する要請書

平素より、貴職が、市民生活を支える職員の処遇改善に向けて、ご尽力いただいていることに敬意を表します。

さて、公務員の賃金・労働条件は、公務員のみならず、医療・福祉など公務・公共部門で働く労働者とその家族の生活に影響するものであるとともに、地域経済にも波及するものであり、貴職が果たす役割は大変重要であることは言うまでもありません。

物価高騰が続き、実質賃金の低下が止まらない中で、労働者・国民の生活は悪化するばかりです。物価上昇を上回る賃上げは社会的な課題であり、生計費原則に基づいた給与改善勧告を行うのは貴職の責務です。

8 月 7 日に出された人事院勧告では、15,056 円(3.51%)の官民較差とされたものの、春闘期における民間の賃上げ水準にも及ばず物価高騰にも対応できず生活改善につながらないものです。また再任用職員の月例給の改善が勧告されましたが、私たちが強く改善を求めてきた再任用職員に対する期末・勤勉手当の支給月数の改善は放置されたままです。明白な賃金差別をこれ以上許すわけにはいきません。

また増大する非常勤職員も以前とは異なり、行政運営に欠かせない存在となっていますが、身分保障と処遇改善はまだ不十分と言わざるをえません。昨年末には日本労働弁護団も「非正規公務員制度立法提言」を発表されています。

国民の権利と暮らしを守るうえで、公務・公共職場の役割はますます大きくなっており、行政需要は増加の一途をたどっています。持続可能な公務・公共職場を実現するために、公務労働者の賃金・労働条件の改善、健康安全対策の充実と増員が必要です。

つきましては、下記の切実な要求を反映した勧告をしていただきますよう要請します。

記

1. 熊本地震により災害対策がなんら進んでいないことが明らかになりました。

気候危機による豪雨の頻発、台風の激甚化、猛暑、感染症など、市民・子どもたちのいのちと健康、安全を守り生活を支える公務・公共の役割は重要性を増しています。その役割を果たすべき教職員・職員は多様化するニーズによる業務量の増大や人員削減で長時間・過密労働を強いられ、メンタルによる休職者が増えています。総務局の「令和 6 年度職員の健康状況(概要版)」では、精神による休職者数は増加し、年代別割合は 29 歳以下の割合が最も高くなっていることが報告されています。

これでは、果たすべき役割が果たせません。教職員・職員の賃金・労働条件を抜本的に改善し、教職員・職員の生活が安定し、健康で働き続けられる職場にして、市民生活を守ることにもつながる勧告を求めます。

2. 人事委員会は、労働基本権制約の代償措置として人事行政に関する中立的かつ専門的な機関として、「科学的人事行政」の遂行と「職員の利益擁護」の役割を果たすべきだと考えます。貴人事委員会に、職員の労働実態や生活実態、労働組合の要求、労使交渉の経過をふまえた勧告を行うことを求めます。

- (1) 地方公務員の給与決定に関する均衡の原則について、地方公務員法第 24 条 2 項に「職員の給与は、①生計費、②国及び他の地方公共団体の職員の給与、③民間事業の従事者の給与、④その他の事情を考慮して定められなければならない。」と規定されています(※○数字は市労組連による記載)。地方公務員法では生計費が最初に取り上げられており、賃金決定の上で重視されるべきです。憲法(生存

権)、労働基準法(人たるに値する生活)から当然のことです。

また、「逐条地方公務員法(橋本勇著)」によれば、給与決定における「均衡の原則」について「人材確保という観点からは、給与水準は高いことが望ましく、国民、住民の負担という観点からは給与水準は低いことが望ましい。この相反する要請を調和させるものが、均衡の原則である」とされ、「市民の理解」のみを絶対視することの問題を指摘しています。地方公務員の給与決定に関する生計費原則のうえにたったうえで、均衡の原則に則った勧告を求めます。

3. 人事院の「給与制度のアップデート」に沿った勧告は行わないこと。

4. 給料表については生計費を重視した構造とし、初任給を大幅に引き上げたうえで給料表全体の水準を引き上げること。

(1) 職務による格差の拡大、中高年層の給与抑制をやめること。

(2) 給与水準が低い・民間より相当低い水準の初任給であること等に起因した、大阪市から人材が逃げる状況、大阪市に人材が集まらない状況を解消するための、号給足伸ばしや人材確保に考慮した給与改善などの必要な措置を講じること。

(3) 昇格昇任選考における非該当要件を見直すこと。

(4) 定年引上げ、高齢就業者数の増、中高年層の職場での役割の高まりなど、「55歳以上の昇給抑制制度導入時とは、社会環境が大きく変わっています。中高年層の賃金水準を回復させるために55歳以上の昇給抑制制度の廃止を勧告すること。

5. 教職員の賃金、勤務・労働条件について

(1) 大阪市人事委員会のこの間の「職員の給与に関する報告及び勧告」は、教育職員についての記述量も少なく、大阪市教育委員会が「本市の課題」としている、「長時間勤務」、「精神疾患休職の割合の高止まり」、「離職者数の増加」、「採用テストの受験者数の減少」(「学校園の働き方ビジョン」令和8年1月)について十分に研究されたものとは言えません。

「人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件」(地方公務員法第8条二)等について、研究を行い、その成果を任命権者に提出することを求めます。

(2) 教育職員の時間外勤務についての基本認識を示すことを求めます。文科省の「在校等時間」について、給特法等一部改正について参考人が、「在校等時間という概念は、給特法も含め、どの法律にも明記されておらず、ひたすら文部科学省の行政行為によって生み出されている概念です。これは、法律に基づく行政の範囲を超えた、行政府による労働基準法の書換えであり、立法権の侵害に当たる…文部科学省による労働基準法の潜脱行為を止めなければ、いかなる法改正も実効力を有しないものになってしまう」と指摘しました(高橋哲参考人 第217回国会衆議院文部科学委員会令和7年4月25日)。

勤務時間(条例)外の勤務実態の問題について勧告することをもとめます。

授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は「労働時間」であり、教員にも残業代を支給することを求めます。

(3) 「学校園の働き方ビジョン」は「本市における課題」として、「長時間勤務」、「休職者率」、「離職者数」、「人材確保」をあげています。

① 「時間外勤務は減少しています」としていますが、「定額働かせ放題」と社会的に認識された時期に比すれば減少しているだけで、「過労死ライン」の教職員が多数存在します。労働基準法違反であり、司法から「安全配慮義務違反」とされる実態について、労働基準監督機関として役割を発揮することを求めます。

② 「本市教員の精神疾患による休職者の割合が高止まり」であり、「普通退職者数が増加傾向(離職者数)」であることは重大です。

「学校園の働き方ビジョン」は、「職場の風通しがよく、職場に起因するメンタル不調が発生しにくい環境づくり」「心理的安全性(組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態)が確保された中で、貢献感とやりがいを感じられる職場風土改革」を「方向性」として掲げています。しかし、「学校園の働き方ビジョン」を協議題とした大阪市総合教育会議

(2025年11月25日)では、教職員の3分の1が「風通しの良い職場環境」ではないと回答しました。

「学校園における働き方改革アクションプラン⑮意識改革 教職員間におけるハラスメントの防止対策P48【2026-2029】令和8年1月大阪市教育局委員会⑮は、「外部相談窓口へのハラスメント相談件数は年間100件超(R5:105件、R6:126件)と高止まりしている状況です。」「現在、ハラスメント相談はパワーハラスメントとは言えないまでも、職場の人間関係の悪化による職場環境の改善要望、行為者に対する処分要望が多くをしめています。」としています。

職員団体に寄せられる相談は、管理監督者によるパワーハラスメント、権利侵害、勤務労働条件に対する認識不足、教育の条理、常識のない発言による問題です。

教育委員会も「学校園において管理監督者が相談を受けた際に適切な対処ができるよう、管理監督者の知識の向上も図ることが必要です。」としていますが、「知識」があまりにも足りないと言わざるを得ない実態です。管理監督者に対する指導・助言が必要です。

③ 「人材確保」で「5年連続で教員採用テストの受験者が減少するとともに、競争倍率も低下傾向」としています。全国的な傾向もありますが、大阪市の特別の事情もあります。「大阪市から教員が逃げる」とメディアでも取り上げられた問題です。

児童生徒のテスト結果を校長・評価の業績評価制度などに反映する新人事評価を議題とした「大阪市総合教育会議」(2018年9月14日)において、教育委員が「恐怖感を与えられるような、無理くりの制度は今すぐに突っ込まない方がいいのではないかな。大学生で大阪市で働きたいと希望している人が、言葉は悪いんですけども逃げていくのではないかとの危惧がある。」と発言しました。長年の人事行政の結果であり、人事評価制度をはじめとする様々な改善が必要です。

(4) 給特法第3条を改定による教職調整額10%では足りません。勤務実態から、小学校教員20.5%、中学校教員29%必要と試算されています。ただちに10%に引き上げること、さらに増額することを求めます。

教育調整額をすべての教育職員に支給すること。指導改善研修被認定者を除外しないこと。幼稚園の教員に係る教職調整額をはじめとする処遇を改善することをもとめます。

(5) 経済協力開発機構(OECD)2023年9月12日、日本の教員給与が加盟国の平均を下回ったとする報告書を発表しました。先進国で最も低い水準です。全国人事院連合会が示す、「教員モデル給料表」の抜本的引上げを求めます。

(6) 改定給特法、附則第三条(政府の措置)「教育職員1人当たりの担当する授業時間数を削減すること」や「学級編成及び教職員定数の標準に関する法律に規定する教職員定数の標準を改定すること」、大阪市立学校園の教職員定数を改善することをもとめます。

(7) 改定教特法、附帯決議にある「業務の縮減のため、教育職員の担当授業時数を軽減するための教育課程の実施と抜本的な教職員定数の改善」「講師二級発令」「勤務間インターバル」を実現することをもとめます。

(8) 再任用職員、教育職1、2級の賃金水準を引き上げることをもとめます。

(9) 幼稚園型認定子ども園勤務する教職員は、保育業務・幼児教育に携わることから新たな手当を支給すること。

(10) 教育予算を増やし、正規の教職員を増やすこと。「臨時講師」「養護助教諭」「学校栄養職員」として数年にわたり「臨時的」に任用されているが、客観的に見て明らかに能力があると認められる「常勤講師」は、早急に正規の教職員として任用すること。

(11) 長時間勤務解消のため業務軽減を具体的に行うためには、すべての学校種での少人数学級の実現が必要です。また、教職員の長時間過密労働の解消に向けた定数増も必要です。長時間勤務解消のための具体的施策を教育委員会に求めることを要請します。

(12) 「学校園の働き方ビジョン」「文部科学大臣が定める指針に基づいた本市方針」では、「休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守します。」としています。休憩時間の確保のための管理監督者の責任を改めて明らかにし、指導・助言を行うことを求めます。

(13) 教員の人事評価については、「評価者が制度を理解していない」、「評価の基準があいまいであ

る」、「人事評価結果の昇給号数への反映は、生涯賃金への影響が大きい」など、「信頼性と納得性」で不満の声が多数あがっています。教育職員の人事評価制度について研究を行い、昇給号数への反映を見直すよう勧告することを求めます。

(14) 労働安全衛生の観点から、大阪市立の学校園の「すべての教室」及び業務室・休憩室に空調設備を設置すること。

(15) 主務教諭導入に際し教諭の上限号給（小中 73 号給、高校 65 号給）が設定されたことにより、14 年以上の講師経験のある者が教諭採用される場合、初任給の前歴加算において大阪市では 14 年以上の期間は全く反映されなくなり、前歴加算が大幅に抑制され、22 歳で大学を卒業し 23 年間の講師経験を経て 45 歳で教諭（新採）採用される場合の者の初任給は、大阪府と比べて月額 5 万円以上低くなっている状況を改善すること。また、主務教諭選考に合格しても、小中 73 号給以上の号給の者は足ふみ（昇給しない）という取り扱いを改めること。

(16) 講師の給料表を「2 級」とすること。

(17) 女性教職員が多数勤務・活躍しているという学校園現場の特殊性を踏まえ、母性保護にかかわるものをはじめ長年取り扱われてきた勤務労働条件等を戻すこと。短期介護休暇について、「2 週間以上にわたり」の要件をなくし、診断等の提出を不要とすること。

6. 賃金センサスを中止すること。保育士、幼稚園教員の給与については、職務の重要性、専門性を重視し、大幅な引き上げを行うこと。

7. 人事評価について

(1) 職員の誰もが意欲をもって働き、住民に信頼される中立・公正な地方行政を確保する観点から、人事評価制度の問題点を検証するための調査を実施すること。

(2) 相対評価を賃金に反映させないこと。令和 2 年の貴委員会の勧告・報告により、「人事評価結果の昇給号数への反映は生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直すこと」が勧告された。一部改善されたものの、抜本的改善になっておらず、再度「昇給号数への反映は生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直すこと」との勧告を行うこと。

(3) 職員をさらに分断する評価区分の細分化は行わないこと。また、上位区分と下位区分の格差の拡大を行わないこと。

(4) 「昇給反映から 1 年後の昇給日（翌昇給日）において、前年度の昇給号数と標準となる号給数（4 号給）との差の調整」を教育職給料表適用者にも行うこと。

8. 手当関係について

(1) 住居手当の基礎控除額（住居手当の支給対象となる家賃額の下限）の引上げを行わないこと。

(2) 扶養手当の引上げを勧告すること。

(3) 通勤手当を改善すること。

9. 長時間労働について

(1) 長時間労働の減少が見られないことから、人事院の勤務時間調査・指導室の様な仕組みを創設し、長時間労働の実態を調査・指導・助言を行うこと。

(2) 貴委員会が実施している「労働基準法等の適用状況に関する調査」について、その実施規模、行った指導の件数や内容、事後確認、指導効果についての認識をお聞かせ願いたい。

(3) 職場で蔓延する超過勤務の縮減へ向け、労働基準法の理解の徹底と 2017 年 1 月 20 日に策定された「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」で示されている「客観的に見て使用者の指揮命令系統下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」を守ること。

(4) 長時間労働の抜本的な改善には人員増に踏み込まなければならないところまで来ていると考えますが、貴委員会の認識をお聞かせ願いたい。

(5) 管理者による法令順守のための具体的措置を講じること。管理監督者への労働時間管理の研修を義務づけること。

(6) 長時間労働是正については労働基準法の上限規制である原則、月 45 時間以下、年 360 時間以下を

遵守し、過労死ラインを容認することになる「特別な事情がある場合」の適用は、安易に行わないこと。これまで行われた「特別な事情がある場合」が正当なものであったのか検証すること。

(7) 健康および福祉を確保するために超過勤務の上限規制とともに、終業時から始業時まで 11 時間の勤務間インターバル制度の導入すること。また、導入にあたっては人員を増やすことを勧告すること。

(8) 窓口職場等では勤務開始時間と窓口等開設時間が同じであることから生じている超過勤務と手当の支給状況を調査し、未払いの場合は遡及して支給することを指導すること。

11. テレワークについて

(1) 在宅勤務者・サテライトオフィス利用者の労働時間について長時間労働、サービス残業にならないよう、適正に管理すること。

(2) 在宅勤務手当の改善を図ること。

12. 労基法違反の状況にある、保育所、学校園の休憩時間取得状況調査を行うこと。保育所職場、学校園においては休憩時間を取得できない状況が慢性的にあるにもかかわらず、書類上は休憩時間を取得できているということになっているという欺瞞的な状況があるので、休憩時間取得実態現地調査を行い報告・勧告を行うこと。開所（登校園）時刻と勤務時間との不合理を是正すること。

13. 同一労働同一賃金ガイドラインが 2026 年 10 月改正されます。公務労働者が適用外だからといって、「同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにする。」とするガイドラインの主旨を放置することは許されません。それどころか、公務職場が率先して不合理な格差を解消することを求めます。

14. 高齢層職員の勤務・労働条件について

(1) 確実な「雇用と年金の接続」のため、就労を希望するすべての職員の雇用を保障すること。

(2) 雇用に際しては、体力を考慮した任用形態も検討すること。現行の再任用職員の賃金については、生活を維持するにふさわしいものとなるよう大幅に引き上げを求めること。
また、一時金については正規職員と同様とすること。

(3) 定年引上げについて

① 生活設計に大きな影響を与えることから、対象となる職員に対して十分な説明を行うとともに、職員・教職員が検討できる時間を保障すること。

② 加齢困難職種への対応を検討すること。

③ 定年引上げにより 10 年間昇給が停止することは、あってはならないことです。賃金については、55 歳以上での昇給停止を中止するとともに、60 歳時点の給与水準を保障し、定年まで安心して働きつづけることのできる職場環境づくりをすすめること。高年齢教職員・職員が安心して安全に働ける職場環境づくり、安全衛生管理体制等法令で事業者には義務付けられていることを徹底すること。

④ 人材確保、人材育成、長時間労働是正の観点から、新規採用者を継続して採用すること。（制度移行中を含む）

⑤ 国の「給与制度のアップデート」のような、給料表全体の水準の引き下げ及び給与カーブの平準化を行わないこと。

15. 両立支援制度の拡充、ジェンダー平等社会、母性保護に関すること

貴委員会は、「誰もが安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進により一層取り組んでいただくよう求めた」とし、「今後も引き続き調査研究を行う中で、国及び他都市の勤務制度も注視しつつ、必要と判断した事項については報告していく」とされていますが、世界の流れから遅れているジェンダー問題の解決に向け、国や他都市の状況を見るだけでなく、大阪市が率先して先進事例としていわれるようなとりくみを行うような報告を求めます。

(1) 特定事業主計画後期計画を充実したものにするため、大阪市人事委員会として意見を述べるとともに、労働組合との協議を定期的に行うよう勧告すること。

(2) すべての産前・産後休暇及び育児休業取得希望者が安心して取得できるように正規職員による代

替要員を確保すること。

- (3) 妊産婦の負担を軽減するため、希望により軽易な業務への転換、勤務時間短縮などを行うこと。
 - (4) 非正規職員の生理休暇を有給とすること。
 - (5) 出生サポート休暇制度の改善・拡充すること。
 - (6) 子の看護等休暇を拡充すること。
 - (7) 育児や介護による休業中の所得保障を充実すること。
16. 非常勤職員の勤務・労働条件改善について
- (1) 非正規職員が雇用と生活の不安なく職務に専念できるよう、2020年10月15日の「日本郵便裁判」最高裁判決を踏まえ、非正規職員(任期付職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員含む)の均等待遇の実現を図ること。
 - (2) 任期付職員、臨時的任用職員の賃金について、最低賃金をわずかに上回る程度の水準ではなく、人材確保の観点、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、大幅に引き上げること。
 - (3) 雇用の安定、賃金をはじめ休暇制度など労働条件の改善、昇給の実施、手当支給(一時金、退職手当を含む)等の改善措置を勧告すること。
 - (4) 非常勤職員の無期転換制度を創設すること。
 - (5) 無給となっている休暇を有給化すること。とりわけ病気休暇取得日数を正規職員と同様とすること。
 - (6) 会計年度任用職員の制度を改善すること。
 - ① 会計年度任用職員の初任給基準を引き上げるとともに、昇給の上限を撤廃すること。
 - ② 雇用の不安を抱えながら働くことは行政サービス提供にも影響があることから、公募によらない選考の上限を撤廃すること。公募は欠員補充や新規募集に限定すること。
 - ③ 非常勤職員への勤勉手当を支給すること。制度として支給されるまでは相当額を特別手当として支給すること。
 - ④ 勤勉手当支給する場合、基本給の水準を引き上げないこと。
 - ⑤ 「令和8年人事院勧告」(2026年8月7日)に基づき、会計年度任用職員の処遇を改善すること。
 - ⑥ 「会計年度任用職員」の処遇について、「令和7年12月25日 総務省自治行政局公務員部長」からの通知では、【3 適切な勤務時間の設定 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。】としている。
- 大阪市立の学校園で働く、もしくは深く関わる業務を担い、常勤職員と同じ内容の業務量がある会計年度任用職員(スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー(SSW)、スペシャルサポートルームスタッフ(SSRS)など)を常勤職員と同じ勤務時間の「フルタイム会計年度任用職員」(総務省 会計年度任用職員制度の運用に係る事務処理マニュアル 令和8年3月)として任用すること。
- ⑦ 会計年度任用職員が勤務時間を超えて勤務する場合、超過勤務手当を支給すること。
17. 次の改善措置等の勧告を行うこと。
- (1) 病気休暇取得による不利益(勤勉手当減額)な制度を廃止すること。
 - (2) 当局も指摘をしている「外部経歴期間を長期間有する職員が近年増加している状況であり、このような状況や他都市の状況等を踏まえ……」て次の改善を行うこと。
 - ① 前歴加算の換算率は全て10割とし、格付け上の調整率は廃止すること。また、換算率により換算して得られる期間を除する月数を全ての期間において3月とすること。
 - ② 当面、国・他都市との均衡を大きく欠いている、換算率により換算して得られる期間のうち、5年を超える部分について4.5月で除して得られる号給(端数切捨て)を初任給基準に加算するという取り扱い、その他の期間の換算率(大阪市は0%)の取り扱いなどを改めること。
 - (3) 災害時や気象警報等による交通機関の計画運休時において、教・職員の命と安全を守るために、

また帰宅難民を作り出さないための出退勤時の特別休暇（危険回避、交通経路の状況や交通機関の運休に対応するため）についての調査・研究を行い報告・勧告を行うこと。

(4) 不育治療についても制度を創設すること。

(5) 【「大阪市特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～」(令和8年3月) 2 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】や【令和8年4月からの「年次休暇の単位」及び「非常勤職員の休暇制度」の見直し(概要)・人事院HP】などの内容に基づいた、「子ども・子育て両立支援制度」の運用を行うこと。

特に「(1) 休暇・休業等制度の周知徹底」(大阪市特定事業主行動計画)や「テレワーク制度の手引き」の内容を、管理職や各職場・学校園に「周知徹底」を行うこと。

(6) 【「大阪市特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～」(令和8年3月)】の【1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組】・【3 女性職員の活躍推進に向けた取組】を徹底すること。

特に「全職員がそれぞれのライフステージにあわせて、ワーク・ライフ・バランスがとれた健康的な働き方ができるよう、休暇の取得促進、長時間勤務の抑制に取り組みます。」「健康上の課題は性別問わず抱える可能性があります。特に女性は性ホルモンの変化による影響を受けやすいということへの理解を深めるよう努めます。」の内容について、職場への周知徹底を図ること。

(7) 【「大阪市特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～」(令和8年3月)】では「2 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「(2) 子どもを産み、育てやすい職場環境づくり」では「妊娠中の女性職員が利用しやすい休憩室の確保に努めます。」と目標を示し、また【大阪市 働き方改革実施方針2.0 「ウェルビーイング」を実感しながら働くことができる活力ある職場へ】(令和7年度～)の「② 職員の健康保持増進に資する取組」では「日頃から長時間勤務を削減することはもとより、繁忙期においても勤務間のインターバルを意識した働き方や産業保健スタッフとの連携により、職員の健康保持に努めます。」「・高年齢職員や女性特有の健康課題に対する職員の理解促進に向けた取組を推進します。」と目標を示しています。

大阪市に勤務する職員・教職員にとって、人員不足・業務負担の増加などによる「長時間勤務」だけでなく、近年の異常気象や夏場の暑さなどによる身体への負担は、高年齢職員や女性職員に限らず「健康保持増進」を阻害するものです。すべての職場に、空調設備のある「休憩室」の設置を求めます。

(8) 職員・教職員が勤務を行う「すべての業務室」に空調設備の設置を求めます。

以上