

番号	1
項目	<p>教育委員会は、市教組に対して労使対等の原則を厳守し、教職員の勤務労働条件に係る事項については、一方的な実施を行わず誠意ある対応を行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	2
項目	<p>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られたい。併せて、時間外勤務をはじめとする教職員の長時間勤務の実態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られたい。</p>
<p>(回答)</p> <p>休憩時間につきましては、「教職員勤務情報システム」において、必ず設定することとなっており、概ね、全ての教職員に対して、明示できているものと考えております。</p> <p>また、設定された休憩時間を変更する場合や、休憩時間が取得できなかった場合などについても、システムにおいて処理することとしており、万が一、休憩時間を取得できなかった場合は、管理職が把握できるようにしております。なお、教育委員会におきましても把握を行い、取得できなかった学校園へ、改善にむけ、聞き取りを行ってまいります。</p> <p>時間外勤務につきましては、教職員の労働安全衛生の観点から、平成24年9月に「長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策実施要領」を定め、産業医の面接などを行うこととしております。また、長時間労働による健康障害の防止等、安全配慮義務についての管理監督者向け研修会を開催する等、縮減に向け取り組みを行ってきたところです。「同実施要領」に基づき、長時間勤務の状況にある教職員に対する産業医の面接指導状況などについて、毎年度、把握できるようになりました。</p> <p>また、教職員の時間外勤務時間等の状況の把握について、正確な集計が可能となるよう、平成28年1月に教職員勤務情報システムの改修を行いました。これにより、教職員の労働安全衛生の観点から、教職員の時間外勤務時間等の状況について教職員勤務情報システムのデータを活用して把握に努めるとともに、その結果、時間外勤務時間が多い学校園及び時間外勤務の縮減が進んでいる学校園の状況を把握するため、学校園への訪問により、校園長から聞き取りを行ってまいりました。引き続き、教職員の健康保持のためにも効果的な施策等につきましては、大阪市教職員労働安全衛生協議会の場などを活用しながら検討してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	3
項目	<p>学校園職場の労働安全衛生委員会の設置や「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こと。また、労働安全衛生体制の更なる充実を図ること。</p>
<p>(回答)</p> <p>労働安全衛生管理体制につきましては、平成 17 年 4 月 1 日に関係諸規程の整備を行い、各学校園での体制整備に際して必要となる産業医の選任を行うとともに、衛生推進者あるいは衛生管理者の養成を図っているところです。</p> <p>現在、学校園職場の安全衛生委員会につきましては、すべての学校園で設置されております。</p> <p>各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、かつ、前年度の労働安全衛生委員会の実施回数や産業医による面接指導の実施状況など、令和元年 7 月に各学校園あて通知を行ったところです。</p> <p>また例年、衛生管理者または衛生推進者に選任されている教職員等に対して、安全衛生研修会を実施し、平成 31 年 4 月には、労働安全衛生法の一部改正に基づき、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すこととしております。</p> <p>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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	4
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られたい。また、学校園職場におけるメンタルヘルス対策事業の充実を図ること。
<p>(回答)</p> <p>教員の病気休職者や早期退職者が多いという現状は認識しているところです。</p> <p>メンタルヘルス対策事業については、相談窓口の設置、情報提供、各種研修会の開催など、様々な事業に取り組んでおります。</p> <p>具体的には、平成 23 年 4 月に「大阪市教職員心の健康づくり指針」を策定し、あわせて「大阪市教職員のためのメンタルヘルスハンドブック」を作成し、全学校園に通知してきました。また、毎年 4 月には「メンタルヘルス相談事業のご案内」と「メンタルヘルスハンドブック」を全教職員に配付しております。</p> <p>教頭・副校長向けのラインケア研修は、平成 24 年度から実施し、平成 30 年度から新たに事務長・事務主幹も対象として実施しています。</p> <p>平成 25 年 10 月からは、学校園におけるメンタルヘルス対策のサポート強化と教職員のメンタルヘルス不調の発症予防のための幅広い支援を目的に、外部委託事業者による、①相談事業、②メンタルヘルス講習会、③メンタルヘルス推進者養成研修等の実施と、④学校園での災害・事故等による危機的状況時の教職員の心のケアなど、対策の拡充を図っております。</p> <p>平成 26 年度からは、採用二年次の教員を対象に、「採用二年次セルフケア研修」を開催しています。経験の浅い教員がメンタルヘルス不調による離職や病気休暇・休職が多いことを受け、セルフケア方法や良好なコミュニケーションの取り方、相談窓口の周知を行っています。</p> <p>また、平成 28 年度から「心理的な負担の程度を把握するための検査」、いわゆる「ストレスチェック」を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止にとどまらず、働く者のストレス状況の改善、働きやすい職場の実現を目的としています。高ストレスと判定された者に対しては、医師による面接を実施し、医療が必要な者を見落とさない取り組みと、必要に応じ保健指導を実施しています。</p> <p>平成 29 年度から、各校園長等を対象にストレスチェック結果説明会を開催し、平成 30 年度から集団分析結果を各校園へフィードバックし、安全衛生委員会を主軸に各校園での体制づくりを提言しています。</p> <p>平成 30 年度からは、職場環境改善研修を実施し、職場全体で働きやすい職場づくりへの</p>	

工夫や取り組みを実践しています。

今後は、メンタルヘルス不調に陥りやすい状況にある教職員やストレスチェックの結果を活かした「セルフケア研修」、管理職向け「ラインケア研修」、職場で取り組む「職場改善研修」等メンタルヘルス対策の充実に努めてまいります。

担当

教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	5
項目	<p>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」「要医療」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。</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の定期健康診断につきましては、労働安全衛生法に基づき、児童生徒の夏季休業期間中に、区役所・学校等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健診機会を設けているところです。加えて、定期健康診断結果に基づく再検査は、胸部エックス線検査におきましては間接撮影法を行っていることから結果判定が困難な場合があるため、直接撮影法あるいはコンピューター撮影法で再検査を行っております。</p> <p>「要精密検査」「要受診」と判定された方に対しましては、再検査ではなく速やかに医療機関を受診し、医師の判断のもと必要な検査や治療等を受けていただくことが重要と考えております。</p> <p>定期健康診断後は、労働安全衛生法第 66 条に基づく「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に沿い、受診勧奨及び受診結果に基づいた学校産業医の意見聴取を行い就業上の適切な措置を講ずることを校園向け周知、実施しているところです。</p> <p>教職員には職務に専念する義務があり、例外として職務専念義務が免除されるのは、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。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。</p>	
担当	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p>

番号	6
項目	<p>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。</p>
<p>(回答)</p> <p>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。</p> <p>福利厚生事業としまして、平成 25 年 10 月から開始した「こころの健康づくりサポート業務」等のメンタルヘルス対策の充実を図ってきているところです。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	7
項目	<p>「大阪市特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、事業主として職場環境のさらなる改善等、教職員が安心して育児や仕事に取り組めるよう施策を充実させること。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。</p>
<p>(回答)</p> <p>平成 27 年度より新たに策定されました「大阪市特定事業主行動計画」につきましては、平成 27 年 4 月に各校園長に対して「「仕事と子育ての両立支援プラン（大阪市特定事業主行動計画）」の策定について」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。</p> <p>また、学校園におきましては、大阪市全体と比較し、特に男性教職員の妻の出産休暇の取得率が低いことから、平成 27 年 10 月の通知において、取得の推進に努めるよう各校園長あてに周知を図り、平成 28 年度より女性活躍推進法の制定に伴って、「大阪市特定事業主行動計画」を更新しましたことから、平成 28 年 5 月にも改めて学校園へ通知を行ったところでございます。</p> <p>男性教職員の育児休業の取得の促進につきましても、育児休業等の制度改正から、夫婦共に育児休業を取得することが可能になるなど、制度上、子育て方法の選択の範囲が広がっていることから、各校園において、計画に基づき、所属職員への制度周知及びその取り扱いの配慮をお願いしているところでございます。</p> <p>なお、平成30年12月より、男性職員の育児参加休暇の取得可能期間を拡大し、各校園にも、取得促進を図るよう、通知を行ったところでございます。</p> <p>引き続き、皆様方からもご意見を賜りながら、子育てに関する制度を活用しやすい職場作りについての施策を、本市全体の動向を注視しつつ検討してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	8
項目	<p>セクシュアル・ハラスメントをはじめとする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。</p>
<p>(回答)</p> <p>セクシュアル・ハラスメントは、教職員へのセクシュアル・ハラスメント防止周知用プリント、及び「セクシュアル・ハラスメントの防止に関するガイドライン」を各校園に配付し周知を図っており、管理監督者においては、日頃から教職員へ注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように努めており、令和元年9月の校園長服務コンプライアンス研修の際には、セクシュアル・ハラスメントの防止をテーマに研修を行いました。</p> <p>・マタニティ・ハラスメントにつきましては、平成30年度に学校園における「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」に対して防止等に関する指針を策定し、各校園に周知を図っており、管理監督者においては、日頃から教職員に注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように努めております。</p> <p>なお、教職員からの相談はセクシュアル・ハラスメントと同じ窓口で受け付けることとしております。</p> <p>パワー・ハラスメントにつきましては、職員の尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、職場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おり、平成29年1月に、「学校園におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する指針」及び「同運用の手引き」を策定し、校園長に対して、教職員へ周知徹底並びに、パワー・ハラスメントのない、より良い職場環境の形成の取組を一層推進するよう通知しております。</p> <p>また、教育委員会では教職員向けにハラスメントの相談を受ける窓口を設置しており、令和元年10月の服務監察だよりで改めて相談窓口を案内しております。</p> <p>今後とも、お互いの人権が守られ、相互に理解し合える職場環境づくりに努めて参ります。</p>	
担当	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当</p>

番号	9
項目	障がいのある子どもの教育保障に向けて介助員制度を創設すること。併せて、特別支援教育サポーターの待遇改善を行うとともに活動範囲や活動時間帯の拡大に努めること。
<p>(回答)</p> <p>大阪市教育委員会といたしましては、特別支援学級在籍児童生徒数の増加、障がいの重度化・多様化を踏まえ、障がい種別に応じた特別支援学級設置に努めています。加えて、校内における特別支援教育の充実に向け、これまでより、障がいのある児童生徒と障がいのない児童生徒が「共に学び、共に育ち、共に生きる教育」の推進に取り組み、「特別支援教育補助員」、「教育活動支援員」の配置事業を実施してまいりました。平成 27 年度よりこれらの事業を一本化し、新たに、障がいのある児童生徒の交流及び共同学習をより充実して実施することを目的とし、「特別支援教育サポーター」を従前の配置数を拡充し、支援体制の充実に取り組んでまいりました。</p> <p>また、この間、8月25日からの勤務開始、土曜授業への配置の他、日額の増額等の待遇改善に努めてきたところです。</p> <p>令和2年度より、国の会計年度任用職員制度導入に伴い、「特別支援教育サポーター」を会計年度任用職員として雇用します。また、発達障がい等のある児童生徒について、授業外や校外学習を中心に支援する区事業である「発達障がいサポーター」と一元化し、活動範囲や活動時間帯等、効率よく実態に応じた活用が図れるように制度変更します。</p>	
担当	教育委員会事務局 指導部 インクルーシブ教育推進担当

番号	11
項目	多忙化解消の1つとして、変形労働時間の適用を拡大すること
<p>(回答)</p> <p>本市の教職員の勤務時間につきましては、4週間を超えない期間につき1週間あたり38時間45分と定められており、原則として、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務を割り振ることとなっております。</p> <p>この週38時間45分、1日7時間45分勤務の原則を守りつつ、週あるいは日々の勤務時間に長短の差を設定し、4週間を超えない期間で平均した場合に、原則どおり「1週間38時間45分、1日7時間45分勤務」となるよう、勤務時間を弾力的に運用する制度が「変形労働時間制」でございます。これは労働基準法に基づく制度であり、本市の学校園現場にける泊行事の勤務時間の割振りにつきましては、この変形労働時間制を適用しております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	12
項目	<p>教員の長時間勤務の解消に向けて、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」での協議内容を明らかにされたい。</p>
<p>(回答)</p> <p>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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	13
項目	年休の取得を促進するため、現在の4月付与を10月に移行されたい。
<p>(回答)</p> <p>年休の付与日を4月から10月に変更することにつきましては、これまで、政令市への給与負担等の移譲に伴う交渉等において、大阪市教職員組合の皆様方と協議を進めてまいりましたが、現状では困難な状況でございます。今後とも引き続き、給与・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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	18
項目	<p>教職員の給与・勤務労働条件については、政令市への給与負担等の移譲により大きく後退している。地方公務員法第24条に基づき、学校現場特有の実態を考慮し、妊娠障害休暇の期間延長や時休の分割取得など制度の改善を行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>政令市への給与負担等の移譲に伴う教職員の給与・勤務労働条件については、これまで、大阪市教職員組合の皆様方と協議を進めてまいりましたが、平成29年4月より府費負担教職員の給与負担等の権限が移譲されたことに伴い、当該教職員に対しても本市規定を適用することとなりました。これにより教育委員会所管の学校園の職員は、本市の職員の休暇に関する規則の適用を受けることとなりました。</p> <p>今後とも引き続き、給与・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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	19
項目	学校事務における臨時的任用職員の給与については、月額とすること。
<p>(回答)</p> <p>学校事務職員における臨時的任用職員の給与につきましては、令和2年4月以降、市全体で日額が廃止となり月額となることに伴い、いわゆる日額臨任につきましては月額化するとともに、常勤職員との均衡を考慮し、基本的に常勤職員と同様の勤務条件制度とさせていただくこととして大阪市教職員組合の皆様へ、令和元年度11月13日にご提案させていただいたところでございます。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	20
項目	<p>新たな人事評価については、一部相対化を導入せず絶対評価とすること。また、<u>評価結果については、給与等に反映させないこと。</u>併せて、評価制度の向上に向けて、引き続き、管理職を含む教職員へのアンケートを実施すること。また、管理職などの評価者に対する研修の更なる充実を図ること。</p>
<p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>評価の給与反映につきまして、これまでも「評価・育成システム」において給与等への反映を行ってまいりましたが、本市職員基本条例においても「人事評価の結果は任用及び給与に適正に反映しなければならない」「昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない」と規定されております。</p> <p>今後とも教職員の勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視しつつ検討してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	21
項目	雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度の処遇改善を図ること。
<p>(回答)</p> <p>再任用教職員の処遇につきましては、これまで、政令市への給与負担等の移譲に伴う交渉において、大阪市教職員組合の皆様方と協議を進めてまいりました。今後とも引き続き、再任用教職員の勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しつつ、検討してまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	22
項目	不妊治療に係る特別休暇を新設すること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>不妊治療に係る特別休暇の新設につきましては、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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	23
項目	育児短時間勤務取得のための対象年齢を小学校3年生まで拡大すること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>育児短時間勤務取得のための対象年齢の拡大につきましては、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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	24
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設けること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>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てまいりたいと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	25
項目	<p>災害時の避難所として、また、児童・生徒、教職員の安全確保のために、老朽化した校舎の新、改築や耐震性の不十分な校舎の補強を早急に行うこと。</p> <p>また、避難場所となる小、中学校の体育館にエアコンを設置すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>本市の学校施設は、平成7年度から平成10年度までに新耐震基準以前の校舎等について耐震診断を行い、耐震診断の結果に基づき、補強が必要なものは平成9年度から耐震補強工事を行っており、平成28年度をもって、全校園における耐震化は完了しております。また、老朽化した校舎の改築については、引き続き、計画的に実施していく予定です。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	26
項目	<p>学校のすべての特別教室にエアコンを設置すること。また、修理部品の無い老朽化したエアコンについては、速やかに交換を行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>空調機については、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、常時窓を開けられないなどの理由がある特別教室に順次設置しており、普通教室については、平成24年度および平成25年度には全中学校へ空調機を設置し、また、小学校の普通教室についても、中学校と同様、平成26年度から平成28年度の3ヶ年計画により空調機を全小学校へ設置してまいりました。</p> <p>空調機が未設置の特別教室については、教科の特性など空調機の必要性に関して、関係先と連携を図りながら研究してまいりたいと考えております。</p> <p>また、老朽化した空調機については、計画的な更新を進めてまいりたいと考えております。</p> <p>今後とも、空調機設備を含めた安全・安心・良好な教育環境の確保に向けた学校施設の整備に努めてまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	27
項目	障がいのある子どもが安心して学校生活を送れるよう、また、教職員の負担軽減のため、教室や校舎間の段差解消のための縦移動のエレベーターを設置すること。
<p>(回答)</p> <p>「大阪市ひとにやさしいまちづくり整備要綱」に基づき、車椅子等の使用により階段昇降が困難な児童生徒がより生き生きとした学校生活を送れるようにするため、引き続き設置を推進してまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	29
項目	<p>男女別休養・更衣室を早急に全ての職場に設置すること。とりわけ、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。</p> <p>また、空調設備（エアコン）・内線電話を設置するなど、整備基準を改善するとともに、老朽化した休養室の改修を備品等の更新とあわせ促進すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>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。</p> <p>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、非常に厳しい財政状況ではありますが、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。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当