

番号	1 (2) ①、1 (2) ②
項目	<p>労働時間短縮を促進するために、時間外労働の実態調査を毎年行うこと。時間外労働が増加している現状について、市教委の基本的な考え方を明らかにするとともに、調査結果を労働時間短縮に活かすこと。</p> <p>時間外労働をなくすための方策を示すとともに、必要な具体的措置を講じること。</p>
(回答)	
<p>教員の時間外勤務につきましては、時間外勤務が無制限にわたることがないように、いわゆる給特法の定めを基準としつつ、生徒の実習、学校行事、職員会議、児童生徒への指導その他やむを得ない場合に命じられているものでございますが、時間外勤務は、職員の健康保持の観点からも、やむを得ない場合に限り命じることを基本として、各校園長に対し、時間外勤務命令の手続の厳正化、適正な事務処理とともに、計画的な業務執行の推進等により時間外勤務の縮減に努めるようお願いしているところであります。</p> <p>今後とも、制度の趣旨につきましては、さまざまな機会を通じて周知を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>平成 24 年 9 月には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、「教職員勤務情報システム」により時間外勤務の状況を把握し、長時間勤務教職員に対して産業医による面接を実施しているところでございます。また、平成 31 年 4 月 1 日には、労働安全衛生法の一部改正に基づき、健康障害防止対策実施要領のうち長時間勤務教職員として把握する者を、時間外勤務時間が月 100 時間以上のところを月 80 時間以上と改正しております。なお、年度末には、各校園から産業医の面接状況等につきまして報告いただくこととなっております。</p> <p>引き続き、教職員の負担軽減に向けて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	1 (2) ③
項目	長時間労働を助成する変形労働時間制を導入しないこと(新規項目)
(回答)	
	<p>令和元年12月11日に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布されたところであり、令和2年7月17日「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施行規則の制定」及び「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の改正等について、公布されました。</p> <p>変形労働時間制の導入につきましては、本市の学校現場の意見、国や他都市の動向等を踏まえ、適切に対処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	1 (2) ④
項目	雇用責任者として休憩時間を確保すること。万が一、休憩時間が確保できなかった場合は振り替え措置を講じるように管理職を指導すること。
(回答)	
	<p>労働基準法において、休憩時間につきましては勤務時間が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。</p> <p>また、設定された休憩時間を変更する場合や、取得できなかつた場合なども、システムに反映させることになっており、万が一、休憩時間取得できなかつた場合は、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。</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	1 (2) ⑤
項目	当面、時間外労働に見合う回復措置をおこなうこと。
(回答)	
教育職員は、「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」により時間外勤務手当を支給することができないことから、原則として時間外勤務を命じないととし、超勤4項目に該当する業務について、やむをえない場合のみ、時間外勤務を命ずることができるとされております。	
<p>いわゆる超勤4項目については、「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」において、イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務 ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務 ハ 職員会議に関する業務ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務として規定されております。</p> <p>今後とも、給特法及び超勤4項目の趣旨を鑑み、教職員の時間外勤務の縮減に向けて、各学校園において適正な労働時間の管理が図られますよう周知に取り組むなど、教職員の健康保持に向けた取組み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	1 (2) ⑥
項目	教員にも労働基準法通り、時間外勤務手当を支給すること。
(回答)	
	<p>時間外勤務手当を支給することにつきましては、「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」において、教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給せず、超過勤務手当制度に替わるものとして、勤務時間の内外を問わず包括的に評価して給料月額の 100 分 4 の教職調整額を支給することとしておりますことから、困難でございます。</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	1 (2) ⑦
項目	土・日・祝日等の休日勤務の実態を調査すること。
(回答)	
土・日・祝日等の休日勤務につきましては、校園長が休日の振替簿を作成し、勤務情報システムに入力することにより、システムでも把握できるようにしているところでございます。	
休日の振替の取り扱いなどについても、各校園の管理職対象の説明会を開催するなど、適切な運用が行われるように周知に努めています。	
また、Beeネットポータル及びSKIPポータルに掲載している「勤務条件制度の手引き」により、勤務時間に係る制度全般について周知を図っているところであります。	
今後も引き続き、適切な勤務時間に係る制度の運用が行われるように努め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

番号	1 (2) ⑧
項目	部活動の指導が教職員の長時間労働につながらないように、具体的な措置を講じること。

(回答)

平成 30 年度より、教員の長時間勤務の解消を図るとともに部活動指導体制の充実のため、部活動指導員活用事業に取り組んでおります。この部活動指導員は非常勤嘱託職員で、校長の監督のもと部活動の技術指導に従事し、顧問を担い生徒の引率等も可能となっているものです。

以上、この事業に取り組むことにより、大阪市の部活動のあり方を研究し、令和 2 年度以降の事業展開を検討することとしております。

平成 30 年 7 月には、「大阪市部活動指針～プレーヤーズファースト～」を改定し、適切な休養日等の設定として、学期中は週当たり 2 日以上の休養日を設けることや、1 日の活動時間は、長くとも平日では 2 時間程度、学校の休業日は 3 時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行うよう定め、令和 2 年 12 月には、「生徒の教育上の意義や、生徒や部活動顧問の負担が過度とならないことも十分考慮し、そのうえで、各部活動が参加する大会等や地域の行事、催し等を精査する。」よう改定しております。

今後も引き続き、健全で充実した部活動が実現されるように取り組んでまいります。

担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 指導部 保健体育担当
----	---------------------------------------

番号	1 (2) ⑨
項目	長時間労働軽減の観点からも、土・日の公式戦等の部活動については勤務の振り替え措置を認めること。
(回答)	
	土・日の公式戦等の部活動については、生徒引率（指導）を行う場合、管内で開催される公式戦等に参加する場合には、教員特殊業務手当の支給対象とし、管外で開催される公式戦等に参加する場合には、出張として取扱い、出張旅費を支給することとして、勤務日の振替等を可能としております。
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 指導部 保健体育担当

番号	1 (2) ⑩
項目	「ノー・クラブデー」および「一斉閉学日」の完全実施を行うこと。
(回答)	
	<p>大阪市部活動指針では、適切な休養日等の設定について、成長期にある生徒が、学校生活と食事、休養及び睡眠のバランスのとれた生活を送ることができるよう、学期中は、週当たり2日以上の休養日を設けることとしております。</p>
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 指導部 保健体育担当

番号	1 (3)
項目	時間休・年休・生休の完全行使を保障すること。そのために必要な措置を講じること。また、Beeネットポータルを職員が活用できるような措置を講じるとともに、その措置を職員に周知徹底すること。
(回答)	
	<p>年次有給休暇・生理休暇等の勤務条件につきましては、制度の解説を記載した「勤務条件制度の手引き」をBeeネットポータル及びSKIPポータルに掲載するなど、各校園長に制度の趣旨を周知しているところでございますが、今後ともさまざまな機会を通じまして周知を図っ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	1 (4)
項目	時間外勤務の上限時間を超勤4項目に限定することなく、在校時間を対象とすること。
(回答)	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	1 (5)、(6)、(7)、(9)
項目	1日の勤務時間において、年次休暇を3分割まで合算できるように認めること。 全ての負傷又は病気に対して、病気休暇を時間単位で取得できるようにすること。 妊娠障害休暇を14日間に戻すこと。 医師の診断書がなくても短期介護休暇を取得できること。
(回答)	
	<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、大阪教育合同労働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>なお、平成31年4月より、がん等の定期的な治療・診断が必要となる病気休暇につきましては、1時間単位での取得を可能としております。</p> <p>また、子の看護休暇につきましても、平成31年4月より、対象範囲を中学校就学前までの子に拡大しております。</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つつ、適切に対処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	1 (8)
項目	年度をこえた休日の振替を認めること
(回答)	
	<p>休日の振替につきまして、振替日の指定を年度内に限るという規定はございませんが、年度を超えて休日の振替日の指定を行いますと、人事異動により、校務運営上に支障等があることから、原則認めておりません。</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	1 (11)、2 (10)
項目	労働基準法89条及び90条に則って就業規則を作成すること。 採用に際し、契約内容・就業規則を文書で明示すること。また、校園長にも契約内容を文書で周知徹底すること。
(回答)	
	講師の勤務条件につきましては、採用の際「大阪市の講師概要」に基づいて、勤務条件等の説明をさせていただいており、学校園へ行っていただく際も、具体的な条件を説明させていただいております。
	また、職務内容につきましては、校園長に対し、引き続き周知を図っ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 教職員人事担当

番号	1 (13)
項目	病気休暇・看護休暇・産休育休に代替者を直ちに配置すること
(回答)	
	<p>産休育休及び1ヶ月以上の病気休暇及び介護休暇の代替者の配置につきましては、できる限り、速やかに行ってまいりたいと考えております。</p> <p>なお、ここ数年は、講師登録者数が必要数に対して不足していることから、配置の遅れがでておりますが、今後とも、速やかに配置できるよう、講師の確保に努力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 教職員人事担当

番号	1 (17)
項目	泊をともなう行事に対して、勤務の割り振りを完全に実施するよう校園長への指導を徹底すること。15時間30分を超える勤務についても完全な割り振りができるようにすること。
(回答)	
	<p>泊を伴う行事の勤務時間の割り振りの制度につきましては、適切な運用が行われるよう に、制度の解説を記載した「勤務条件制度の手引き」や、制度に関連する通知文をB e e ネットポータル及びSKIPポータルに掲載して、周知を図っているところであります。</p> <p>今後も引き続き、さまざまな機会を通じて周知に努め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	1 (18)
項目	給与の支給に関しては、現金か振込かは本人の希望によるものであること。また、現金支給に際しては、すみやかに支給するよう校園長に指導を徹底すること。
(回答)	
	<p>給与の支給に関しては、事務の効率化及び安全性の向上の観点より、口座振込のご協力ををお願いしているところですが、現金払いか、振込かは、従前より本人の希望により選択していただいております。</p> <p>また、現金支給に際しましては、今後ともすみやかに支給するよう、校園長への指導を行ってまいりたいと存じます。</p>
担当	教育委員会事務局 学校運営支援センター 給与・システム担当

番号	1 (27)
項目	長時間労働につながる、土曜授業を廃止すること。
(回答)	
大阪市教育振興基本計画において、土曜授業の取組内容を「『社会に開かれた教育課程』の実現に向け、土曜日等を活用した社会教育との連携を図った活動を実施するなど、開かれた教育活動を進めます。」としております。	
教育委員会ではこれまでの成果と課題を踏まえ、平成30年度よりすべての小・中学校における土曜授業の実施回数を削減して、年間3回以上としております。	
なお、今年度においては、コロナウイルス感染症の影響による「学びの保障」の観点から、最終学年（小学校第6学年・中学校第3学年）については、年間5回以上実施することとしております。	
担当	教育委員会事務局 指導部 初等教育担当

番号	1 (29)
項目	職員に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをなくすため、管理職への研修を徹底し、防止と解決に向けて実効性のある策を講じること。
<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通知しております。</p> <p>また、きめ細かい対応ができるように、校園長等管理監督者、教育委員会窓口に加えまして、外部の相談窓口として弁護士事務所において相談を受ける窓口を設置しております。</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、併せて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ます。</p> <p>また、令和 2 年 10 月に国からパワー・ハラスメントを防止するための措置について適切に対応するよう要請されていることを受け、大阪市職員基本条例に懲戒処分の対象となる非違行為の類型としてパワー・ハラスメントを定め、「服務監察だより」で周知しております。</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	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 指導部 教育活動支援担当

番号	1 (33)
項目	特別休暇の適用を実態に合わせて拡充すること。特に帰宅困難が見込まれる状況では、危険回避による特別休暇が取得できるよう、早急に制度を変更すること。
(回答)	
	災害時の出退勤途上における特別休暇につきましては、今後とも引き続き、本市全体の動向を注視しつつ、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

番号	1 (34)
項目	教職員の在宅勤務制度を確立し、幅広く広めること。特に高齢職員や妊娠中の女性職員については勤務時間の割り振り変更や在宅勤務等を活用できるように管理職に指導すること。（新規項目）
(回答)	
	<p>新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、緊急事態宣言を踏まえ、感染症拡大防止を目的とした柔軟な勤務体制の確保の観点から、令和2年4月に「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けたテレワーク制度」を実施し、各校園長あてに通知を行いました。</p> <p>取扱いが変更する場合は、その旨を各校園長あてに通知を行い、制度の周知を図っております。</p> <p>妊娠中の女性の職員についても「妊娠中および出産後の職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の一部改正に伴い、医師等の指導に基づく校務分担の見直し等の措置又は通勤緩和による勤務時間の短縮や、新型コロナウイルス感染症への感染防止の観点による勤務時間の割振りの変更やテレワーク制度による在宅勤務等の活用により妊娠中の女性教職員の母性健康管理の措置を適切に行うよう、令和2年5月に各校園長あてに通知を行いました。</p> <p>また、令和2年12月には、その指針の適応期限が延長されたことから、その趣旨を踏まえ、引き続き妊娠中の女性教職員の母性健康管理の措置を適切に行うよう各校園長に通知しております。</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	1 (35)
項目	学校閉庁日を「その他の特別休暇」として認めること。また、学校閉庁日に年休取得を強制しないように管理職を指導すること。出勤については職員の判断に任せること。
(回答)	
	<p>学校閉庁日につきましては、教職員の健康の保持、増進と心身の休養を図るため、毎年8月15日前後の3日間程度を学校閉庁日に設定し、夏季特別休暇や年次休暇、休日の振替等の取得を促進する旨、平成29年7月に各校園長へ通知しました。</p> <p>令和元年5月には、夏季休業中4日以上の設定を可能とすると共に、冬季休業中及び春季休業中にも学校閉庁日の設定の推奨する旨の通知を行っております。</p> <p>なお、学校閉庁日の設定は、各校園の状況に応じて、設定することとしており、日数についても可能な範囲で設定することとしております。</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	1 (36)
項目	公務傷病については時間単位の取得を認めること。
(回答)	
	<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、大阪教育合同労働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、本市の制度の適用を受けることとなりました。</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	1 (37)
項目	全国学力テスト・経年テスト・チャレンジテストの結果を教職員の給与・学校予算に反映させないこと。
(回答)	
	<p>平成 31 年 1 月 29 日に開催されました総合教育会議におきましては、教員の人事評価については、学力のみならず、体力・安心・安全にかかる学校評価の目標を踏まえて、測定的な指標により目標管理を位置づけ、人事評価に反映することとしており、詳細については検討中でございます。お示しできる段階になりましたら、適切な時期に大阪教育合同労働組合大阪支部の皆様と交渉、協議をさせていただき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	1 (38)
項目	2022年度実施予定の高校府市統合について、勤務労働条件及び給与変更を組合に提案すること。また、統合を際して、期限付き実習助手の雇止めをおこなわないこと。
(回答) 期限付き実習助手の雇用につきましては、今後の検討・議論の進捗を注視し、必要に応じて組合の皆様と協議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 教職員人事担当 教職員給与・厚生担当

番号	2 (4)
項目	雇用責任者として、講師の労働条件を改善すること。また、2020年4月1日に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」の精神に則り、給与の2級格付けをすみやかに実施すること。
(回答)	
	<p>常勤講師の給与につきましては、本務教員との均衡を考慮し、本務教員が昇給可能な年齢までの前歴を加算できるよう、小中学校教育職給料表においては適用号給の上限を 125 号給から 157 号給へ、高等学校等教育職給料表においては 140 号給から 157 号給へ、令和 2 年度より引き上げたところでございます。</p> <p>常勤講師に適用される級につきましては、引き続き、他の自治体の動向を注視しつつ、慎重に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 教職員人事担当 教職員給与・厚生担当

番号	2 (6)
項目	辞令は採用時に必ず手渡せるように方策を講じること。
(回答)	
	年度当初につきましては、一度に大量の講師採用業務を行っており、また初任給決定に必要な職歴証明書など、取得に時間がかかる書類などもあることから、事務手続き上、採用時に辞令をお渡しすることが難しい場合がございます。
	今後ともできるだけ採用時に辞令をお渡しできるよう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 教職員人事担当

番号	2 (8)、(9)
項目	<p>辞令途中で講師を解雇しないこと。とりわけ、介護休暇に伴う、代替講師については契約期間を守ること。</p> <p>産休・育休・公務災害等を理由とした解雇をしないこと。産休・公務災害による休職・病気療養中を理由とした採用差別・解雇（更新拒否）を行わないこと。</p>
(回答)	
<p>講師の採用につきましては、授業に支障がないよう、いわゆる「欠員」のある期間に措置しております。</p> <p>個々の状況に応じて、講師の採用が確保できるよう適切な対応に努めて参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 教職員人事担当

番号	2 (11)
項目	講師の諸権利については、校園長に文書で周知徹底とともに、本人に正しく伝えるように指導すること。尚、「大阪市の講師概要」については内容に変更があれば早急に改訂版を出すこと。また、改訂にあたっては組合と協議すること。
(回答)	
講師の勤務条件及び社会保険や雇用保険の内容につきましては、これまで「大阪市の講師概要」にまとめ、全校園に配布して周知してまいりました。	
令和2年度におきましても、管理職の意識を喚起することを目的として、「大阪市の講師概要（令和2年11月改訂版）」を全校園に配布し、講師の方への配布と管理職での活用を指示したところです。	
今後とも、定期的に管理職及び講師に各内容が正しく伝わるよう周知を図って参りたいと考えております。	
担当	教育委員会 事務局 教務部教職員人事担当

番号	2 (14)
項目	賃金を条例に基づいた日に支払うこと
(回答) ご要求の件につきましては、支給日との関係もあり、難しい場合もございますが、引き続き、円滑な支給に努めてまいります。	
担当	教育委員会事務局 学校運営支援センター 給与・システム担当

番号	2 (17)
項目	厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格継続について、前任用期間の終期後9日以内の任用に限らず、実態を踏まえて柔軟に対応すること。また、適用事業所が変わる場合においても、実態に応じて被保険者資格が継続するよう具体的な方策を打ち出すこと。
(回答)	
	教育委員会所管の学校の常勤講師につきましては、令和2年4月1日以降に任用する者より、前任用期間の終期後9日以内に任用があった者について、公立学校共済組合の組合員資格が継続するものとして適用しております。 なお、令和2年12月以降、課業期間・長期休業期間の区別を考慮することなく、必要な期間において常勤講師の任用を行うこととしております。
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2 (19)
項目	講師の年休付与計算において、小数点以下は切り上げること。
(回答)	
	<p>臨時の任用職員の年次休暇につきましては、「教育委員会所管の学校の臨時的任用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」に基づき、任用期間1年につき20日の割合で付与し、任用期間が1年に満たない場合は、その期間により按分比例することとしており、1日未満の端数につきましては切り捨てこととしております。</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	2 (20)
項目	育児休業等任期付職員を任期期間中雇用すること。会計年度で雇用を打ち切らないこと。(新規項目)
(回答)	
	<p>令和2年4月1日以降、育児休業取得者及び配偶者同行休業取得者の代替として、育児休業等任期付講師を任用しております。</p> <p>育児休業任期付講師につきましても、講師登録制度により、臨時の任用による講師と一体的に採用手続を行っており、現に学校園に勤務する講師の方につきましては、毎年度、次年度の継続採用の意向について調査を行っております。</p> <p>引き続き、講師の方々の継続採用の意向について丁寧に把握し、学校園の状況に応じて、適切に配置を行っ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 教職員人事担当

番号	3 (1)
項目	非常勤講師・非常勤嘱託員・非常勤職員の契約内容の「明示書」の提示について校園長に文書で周知徹底するとともに、その内容の改善について組合との協議を続けること。また、契約外労働をさせないように校園長を指導すること。
(回答)	
	非常勤教職員に関しては、採用の際に労働条件明示書を作成し、本人あて交付するよう全校園長に周知しているところでございます。
	今後とも勤務条件等が適切に説明されるよう校園長に周知徹底してまいります。また職務内容については、引き続き校園長に対して周知を図ってまいります。
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3 (3)
項目	待機期間をなくし、継続雇用を行うこと。また、待機期間が生じた場合は、 <u>「待機手当」を支給すること。</u>
(回答) (下線部のみ回答) ご要求の件につきましては、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が、現状では「待機手当」の導入は困難でございます。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	3 (5)
項目	雇用保険法の諸給付について、対象者に周知徹底すること
(回答)	
	<p>雇用保険制度の概要につきましては、講師採用時に「大阪市の講師概要」に基づいて説明させていただいており、校園長には概要について周知していただくよう依頼しております。今後とも、本人及び各校園長に周知徹底するよう努力して参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 教職員人事担当

番号	3 (6)
項目	特別支援教育サポートの時給を正規職員と同等に引き上げること。また、交通費を実費支給すること。
(回答)	
	<p>本市ではこれまでより、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」を推進するとともに校内における特別支援教育の充実に向け、「特別支援教育サポート」配置事業を実施しております。</p> <p>特別支援教育サポートの賃金日額につきましては、平成27年度に4,190円（特別支援教育補助員・教育活動支援員の賃金日額）から4,500円に改定しました。さらに、大阪府の最低賃金の改定に伴い、平成29年9月30日に、日額4,500円から4,600円に、平成30年10月1日に、日額4,600円から4,685円に、令和元年10月1日に日額4,685円から4,830円に増額しております。</p> <p>また、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ト」を会計年度任用職員として雇用し、報酬については、時間額1,102円～1,269円、週20時間勤務者88,160円～101,500円、週25時間勤務者110,200円～126,904円、週30時間勤務者132,240円～152,308円とし、職歴による加算を行なっております。</p> <p>各種の社会保険制度につきましても、勤務日数等の状況に応じて適用し、交通費につきましては、月額報酬の職については、正規職員に準じて費用弁償として支給し、日額・時間額の職については、1カ月を支給単位期間とする普通券の額により支給しております。</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	3 (7)
項目	特別支援教育センターに契約外の労働をさせないように校園長を指導すること。
(回答)	
	<p>特別支援教育センターの勤務条件や勤務内容等につきましては、実施要項に示し、配置が決まった学校に配付し周知するとともに、登録手続きを行う際には校長と勤務者とで労働条件明示書の取り交わしを行うようにしています。今後も引き続き、校長に対して適正な勤務が行われるよう周知し、指導してまいります。</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	3 (8)
項目	職場での労働環境を正規職員と同等にするよう改善すること。
(回答)	
	非常勤職員につきましては、令和2年2月からの会計年度任用職員制度への移行に伴い、原則として職員の職歴に応じて報酬額を決定することとしており、当年度6月以上の任用があり、週当たりの所定勤務時間が15時間30分以上の非常勤講師につきましては、期末手当の支給対象としております。
	また、休暇・職免等の勤務条件につきまして、会計年度任用職員として一定の整備を行ったところでございます。
	今後とも、本市及び他都市の動向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 教職員人事担当

番号	3 (9)
項目	非常勤講師・非常勤職員・非常勤嘱託員に他の職員と同等に定期健康診断を実施すること。
(回答)	
	<p>教職員の定期健康診断につきましては、労働安全衛生法並びに学校保健安全法に基づき実施しております。「常時使用する労働者に対し行う」と定められ、「常時」とは、使用される期間と1週間の労働時間数の両方の条件を満たすとされます。さらに本市教職員におきましては、週20時間勤務以上かつ通年勤務の教職員までを対象者として拡大し、実施させていただいております。</p> <p>加えて、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく胸部エックス線検査においては、教職員の勤務時間数等に関わらず受診できる体制をとらせていただいているところです。</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	3 (10)
項目	常勤講師・非常勤職員・非常勤嘱託員に有給の特別休暇（災害・危険回避）を保障すること。
(回答)	
	<p>令和2年度から導入されました会計年度任用職員制度におきましては、「風水害、震災、火災その他の非常災害による交通の遮断により出勤できない場合」等の有給の特別休暇を設けております。</p> <p>引き続き、本市全体の会計年度任用職員制度のなかで、適切に制度運用を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 教職員人事担当

番号	5 (1)
項目	大阪市は全職員を対象とする新たな福利・厚生事業を行うこと。
(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。
	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。
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 (2)
項目	公務災害が発生するような労働環境を改善するとともに、請求があった場合は被災労働者の立場にたって公務災害が適用されるように基金に強く働きかけること。また、申請受付にあたっては市教委としての判断を加えることなく、受理すること。認定後については治療に専念できる環境を整え、被災者に対してはその都度、十分な説明を行なうこと。
(回答)	
	<p>公務に起因すると考えられる災害が発生した場合については、校園長を通じて認定請求書を提出いただければ、地方公務員災害補償基金に対して速やかに手続きを行ってまいります。</p> <p>公務災害の認定並びに補償につきましては、被災職員等の請求に基づき、所定の手続きを経て、地方公務員災害補償基金各大阪市支部によって行われることになっております。</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	5 (3)
項目	公務傷病期間中の給与を大阪府と同等にすること。できない場合は公務災害基金の計算方法に合わせること。
(回答)	
	<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、大阪教育合同労働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、本市の制度の適用を受けることとなりました。</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	5 (4)
項目	「教職員健康診断」の実施方法を改善すること。また受診者のプライバシー保護にも十分留意すること。診断結果は受診者本人のみに知らせること。

(回答)

教職員の定期健康診断につきまして、労働安全衛生法並びに学校保健安全法に基づき実施しております。平成19年度より夏季休業期間中に区役所等を会場としての一斉健診に変更しました。今年度におきましては夏季休業期間の短縮をうけ、夏季休業前の7月・8月及び10月・11月にも実施日を設け、受診できなかった方々のために冬季休業期間中は例年より多く実施日を追加いたしました。今後も引き続き、円滑な健康診断が実施できるように努めてまいります。

健康診断にかかる受診者のプライバシーの保護につきましては、健診機関と事前調整の上、当日の実施状況確認等のための立会を行うなどし、厳しく指導しております。

また、診断結果につきましては、労働安全衛生法、学校保健安全法施行規則などの趣旨を受け、校園長が教職員健康診断票の作成や保管を行い、結果に基づき教職員の健康を保持するために必要な措置を行う場合に必要なものとなっております。そのため、校園長に研修会や通知等で、取り扱いや保管について厳正を期するよう指導しております。

担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当
----	-------------------------

番号	5 (5)
項目	教職員健康診断票の記入については本人が確認できるように校園長を指導すること。
(回答)	
	<p>労働安全衛生法 66 条の 3 及び労働安全衛生規則第 51 条に事業者が労働者に実施した健康診断の結果について、事業者が健康診断個人票を作成し、これに記入することを規定しております。教職員健康診断票については、校園長が教職員の健康状態を的確に把握し、健康診断の結果に基づく適切な事後措置を行い、教職員が健康を確保しながら就業できるようにする目的で作成しております。</p> <p>また、労働安全衛生法 66 条の 7 及び労働安全衛生規則第 51 条の 4 の規定どおり、当該健康診断の結果を労働者に対し通知しております。</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	5 (6)
項目	教職員のX線間接撮影をやめ、X線撮影以外の方法をとること。
(回答)	
教職員の健康診断の結核の有無につきましては、学校保健安全法施行規則第13条および第14条により実施しているところです。	
平成11年7月の厚生省の結核緊急事態宣言、また、特に大阪では結核の新規患者の発生率が非常に高い現状もあり、抵抗力の弱い幼児・児童・生徒や他の教職員の影響を考えるときに、非常に大切な検診であると認識しております。これらのことと鑑み、本市のような多人数を対象とする集団検診において、確実に検診を実施するには、法制面や財政面から考えましても、エックス線撮影以外の方法による検診は、現時点では困難であると考えております。	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	5 (7)
項目	労働安全衛生について全職員に周知徹底すること。
(回答)	
学校園における安全衛生管理体制の整備につきましては、労働安全衛生法や学校保健安全法に基づき、児童・生徒及び幼児の健康の保持増進を図るとともに、学校園に勤務する教職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するという観点から、労働安全衛生法でいうところの常時 50 人以上の教職員を擁する学校のみならず、全ての市立学校園において本市独自での位置づけのもと教職員の安全衛生管理体制の構築をめざし、平成 17 年度に制度を発足いたしました。	
発足にあたりましては、学校園での安全衛生管理体制確立のためには、教職員全員の安全衛生にかかる意識の浸透が必要であることから、各校園長会におきまして、説明会の実施並びに文書での通知により、安全衛生委員会の立ち上げにあたっては、校内で十分に論議をいただき、教職員相互の理解のうえ体制の整備を図るようお願いしております。	
また、今年度も全国労働衛生週間の取り組みに呼応して、全校園に「全国労働衛生週間の実施について」通知を行ってまいりました。	
今後とも、機会があるごとに周知の徹底を図っ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

番号	5 (8)
項目	学校現場の安全衛生委員会が具体的に機能するように対策を講じること。
(回答)	
	<p>労働安全衛生法等に基づき、学校園に勤務する教職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進する観点から、大阪市立の全ての学校園において平成17年度より安全衛生委員会の立ち上げを図ってまいりました。</p> <p>安全衛生委員会の活動状況の調査等を行いながら、安全衛生委員会の活性化に向けた周知も行ってまいりました。</p> <p>また、例年8月に実施している管理監督者である校園長や教頭等を対象とした研修につきまして、今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止対策のため、集合型の研修ではなく、研修資料を送付することといたしました。次年度以降につきましては、これまでどおりの開催に努めてまいります。</p> <p>今後とも、学校園の安全衛生委員会の活発な活動に向け、機会あるごとに周知を図つ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	5 (9)
項目	大阪市教職員労働安全衛生協議会の討議結果を職員に周知徹底すること。
(回答)	
<p>大阪市教職員労働安全衛生協議会は、教職員の安全及び健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するための統一的な措置を図ることを目的に設置しています。</p> <p>大阪市教職員労働安全衛生協議会の討議結果につきましては、学校園における安全衛生委員会活動に活用いただけるよう今後とも周知を図ります。</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	6 (2)
項目	賃金や諸手当の支給間違いの原因を究明し、業務内容を改善すること。
(回答)	
	<p>平成 29 年 4 月の政令市への県費負担教職員の給与負担等の権限移譲に伴い、新たに人事・給与システムを再構築し、4 月より稼働いたしましたが、システムの一部に想定外の不具合が生じるなどにより大変ご迷惑をお掛けいたしました。</p> <p>システムの不具合につきましては、この間、開発事業者等とも十分に連携し順次対応してきたところです。今後とも継続して円滑な給与支給事務が実施できるようシステムの安定稼働に努めてまいりますので、ご理解、ご協力をお願いします。</p>