

令和2年10月1日

要求書に対する回答

- 教育委員会事務局 -

| | |
|---|--|
| 番号 | 6 |
| 項目 | <p><u>高齢者雇用制度の充実・改善を図るとともに</u>、希望する職員の雇用を確保すること。 また、「同一労働・同一賃金」の趣旨を踏まえ、再任用職員の賃金を業務量・責任に応じた賃金に改善すること。</p> |
| <p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>「雇用と年金の接続」につきましては、平成 25 年度の小委員会交渉を通じて具体的な運用課題などの協議を行い、一定、了解をいただいたところであります。</p> <p>引き続き、制度運用のうち職員の勤務労働条件に関わる事項については、「大阪市労使関係に関する条例」に基づき、交渉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 教職員人事担当 (管理G) |

| | |
|--|---|
| 番号 | 12(1) |
| 項目 | 労働基準法、労働安全衛生法の規則「学校給食事業における安全衛生管理要綱」の周知徹底を行うこと。 |
| <p>(回答)</p> <p>学校給食を円滑に運営していくうえで、給食調理員の労働安全衛生は、非常に重要であると認識しております。</p> <p>厚生労働省が昭和48年に策定した「学校給食事業における安全衛生管理要綱」が、平成6年4月に全面的に改定されたことに併せて、学校給食労働安全衛生委員会において本市の労働安全衛生管理点検項目等の見直し作業を行うとともに、毎年4月には業務監理主任を対象とした研修や各職場の安全衛生担当者を対象とした研修において要綱についての講義を行い、要綱の目的である学校給食事業における労働者の安全と健康の確保について周知徹底を図ってきたところです。</p> <p>また、「学校給食労働安全衛生担当者の手引き」を、平成22年8月からはBeeネットポータルに、平成25年2月からはSKIPポータルにも掲載し、要綱等が学校現場でも確認できるよう整備を図っております。</p> <p>今後とも、労働災害防止・健康障害防止のため、要綱の周知徹底に努めてまいりたいと考えています。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当(福利G) |

| | |
|---|---|
| 番号 | 12(2) |
| 項目 | 公務災害の防止対策は、労使協議を基本としながら二度と同じ事故は起こさないとする強い意志をもって講ずること。 |
| <p>(回答)</p> <p>公務災害の防止対策については、「学校給食労働安全衛生委員会」において、種々調査・審議を実施し、その対策を講じているところです。</p> <p>平成5年から「学校給食調理員公務災害調査研究会」を設置し、公務災害防止に向けた調査研究・改善を行っているところです。</p> <p>平成11年度からは、9月を公務災害防止月間と定め、啓発ポスターの作成・配布等を行っており、今年度についても、広く公務災害防止への意識向上が図れるよう、啓発ポスターの図案及び標語を給食調理員から公募し、啓発に努めてきたところです。</p> <p>さらに、令和2年度についてはコロナ禍によりやむなく中止となりましたが、毎年、夏季休業期間中に実施しているブロック研修や安全教育研修においても、公務災害をテーマとした講義を取り入れるなど、災害の未然防止に向け取り組んでいるところです。</p> <p>給食室については、各職場の安全衛生担当者による週1回の職場巡視のほか、衛生管理者・産業医による職場巡視、夏季休業期間中における給食調理員による点検を行い、公務災害の防止に努めているところです。</p> <p>特に、これまでに2年連続して起きた一酸化炭素中毒事故は、あってはならない重大な事故であり、昨年度の給食調理員安全教育研修会において、ガス調理機器による災害防止のための研修を行いました。</p> <p>あらゆる災害の未然防止対策として、学校給食労働安全衛生委員会及び学校給食調理員公務災害調査研究会では、令和2年3月に、公務災害の未然防止、火災や地震等発生時の対応、及び調理器具の安全な取り扱いなどを示した「給食調理業務の安全管理マニュアル」を策定し、学校へ通知したうえで、公務災害発生の防止とともに労働安全衛生管理体制の強化・充実に努めております。</p> <p>引き続き、毎月の労働安全衛生委員会での災害の検証・検討とともに、公務災害調査研究会においても調査研究を行い、公務災害防止の対策を講じてまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（福利G） |

| | |
|---|---|
| 番号 | 12(4) |
| 項目 | <p>休職者の実態をふまえ、原因分析を行うとともに学校給食職場におけるメンタルヘルス対策事業の一層の充実を図ること。特に心の健康の保持、増進の観点から「心の健康づくり指針」の策定をふまえ実効あるものにする。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>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相談窓口の設置、情報提供、各種研修会の開催など様々なメンタルヘルス対策事業に取り組んでおります。</p> <p>具体的には、全教職員を対象にセルフケア等メンタルヘルスに関する啓発を目的とした「こころとからだのお話」や「メンタルヘルス相談窓口のご案内」の配付、「ラインケア研修」、「管理監督者向けメンタルヘルス相談事業」等、各種研修等を実施しております。</p> <p>平成22年10月からは、精神疾患等による休職から復職される方に、「大阪市立学校園職員復職支援事業」を実施し、円滑な職場復帰と再発防止に努めており、今後もより充実を図ってまいります。</p> <p>平成23年4月に「大阪市教職員心の健康づくり指針」の策定及び「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、全学校園に通知しました。</p> <p>平成24年度からは教頭・副校長向けのラインケア研修の実施、平成25年10月からは、教職員のメンタルヘルスの幅広い支援を目的として、外部委託事業者による、Web（メール）・電話・対面カウンセリングによる相談窓口の設置や学校園におけるメンタルヘルス研修（こころの健康講習会）を実施しました。</p> <p>また、労働安全衛生法の一部改正に伴い、自らのストレスの程度を把握し、ストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、メンタルヘルス不調を未然に防止すること目的として、平成28年度からストレスチェックを実施しました。平成29年度から全校園長等を対象に、ストレスチェック結果説明会を開催しています。今年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、各集合研修について一旦見送りとなりましたが、今後は学校園における新しい生活様式の中での好事例の収集・分析等を行い、各学校園へ発信し、横展開していただけるよう努めてまいります。</p> <p>また、あわせて、メンタルヘルス不調の原因により即した対策の充実についても努めてまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（福利G） |

| | |
|--|--|
| 番号 | 12(5) |
| 項目 | <u>精神疾患による病気休職からの復職者に対する「職場復帰支援事業」を実効あるものとする</u> こと。また、復職後の人的支援について拡大・充実をおこなうこと。 |
| <p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>平成22年10月より「職員復職支援事業」を開始し、精神疾患等による休職から復職される職員がスムーズに安全に職場復帰され、病気の再発を防止し、業務が継続できるように支援することを目的として実施しております。</p> <p>復職の際に教育委員会産業医の面接を実施し、復職及び就業上の措置に関する計画を立て、復職後必要に応じて就業上の措置を実施し、職場復帰を支援しております。</p> <p>通常勤務復帰後も教育委員会産業医との面接を必要に応じて実施することにより、円滑な職場復帰をめざしております。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当(福利G) 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当(管理G) |

| | |
|--|---|
| 番号 | 12(6) |
| 項目 | <p>パワハラ・セクハラ等、あらゆるハラスメントを給食室内から一掃させる取り組みを推進すること。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>パワー・ハラスメントは、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ます。</p> <p>教育委員会といたしましては、現在「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」の改訂作業を行っており、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まいります。</p> <p>今後も、被害者を救済するシステムの確立に向け、相談体制を充実させていくとともに、学校園におけるパワー・ハラスメントを防止し、より良い職場環境づくりに取り組んでまいります。</p> <p>セクシュアル・ハラスメントにつきましては、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いるところでございますが、パワー・ハラスメントと同様にガイドライン等の改訂作業を行っております。管理監督者においては、今後も引き続き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るよう通知してまいります。</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>今後とも、セクシュアル・ハラスメント防止のみならず、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（服務・監察）</p> <p>教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当（人権）</p> |

| | |
|--|--|
| 番号 | 12(8) |
| 項目 | 調理作業に必要な作業衣等の改善を行うこと。また、衛生管理上、区別が必要なものについては改善すること。 |
| <p>(回答)</p> <p>作業衣等につきましては、衛生管理上の観点から、必要に応じて改善を図ってまいりました。</p> <p>令和2年度は、2学期より、学校給食衛生管理基準に基づき、被服の作業区分を明確化するため、ドライシステム用エプロンを、白色・ピンク色・青色・黄色に色分けすることとしております。</p> <p>非常に厳しい財政状況の中ではありますが、衛生管理基準上の改善については、今後も引き続き必要性について精査しつつ、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 総務部 学校保健体育担当 (給食 G) |

| | |
|--|---|
| 番号 | 12 (10) |
| 項目 | <p>パンデミック（インフルエンザ・ノロウイルス・新型コロナウイルス感染症等）感染力の強い病気になり患した（擬陽性含む）場合は、陰性になるまでの期間を評価に反映しない特別休暇とすること。</p> |
| <p>（回答）</p> <p>感染症によるパンデミック（全国的・世界的大流行）が発生した場合における特別休暇の付与につきましては、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（制度G） |