

令和6年10月17日

要求書に対する回答
(学校給食調理員労働組合)

- 教育委員会事務局 -

番号	6
項目	<p>定年退職後の生活設計が安心できるような高齢者雇用制度については業務実態を十分ふまえた高齢者制度となるよう検討すること。また、定年延長にあたっては職務給の原則のもと給与水準を確保するとともに制度設計にあたっては国とは異なる加齢に伴う困難職域などの現場実態をふまえて多様な柔軟な働き方が可能となるよう処遇改善を含めた高齢期雇用制度の確立に向け早急に組合との協議を行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>定年延長に伴う諸制度において、給料月額については、人事院の「意見の申出」を踏まえ、民間の実状等を考慮して、当分の間、60歳に達した日後における最初の4月1日以後「7割水準」となります。</p> <p>また、高齢者部分休業や定年前再任用短時間勤務制度を導入するとともに、従来の再任用制度についても、定年の段階的な引上げ期間中において暫定的に存置することで、高齢期の働き方の選択肢の幅を広げることとしております。</p> <p>今後、制度の運用における諸課題については、「大阪市労使間関係に関する条例」に基づき、引き続き誠意をもって対応してまいりたいと存じます。</p>	
担当	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（管理G） 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当（制度G）</p>

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、「学校給食安全衛生担当者の手引き」を平成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(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、毎年9月を「公務災害防止月間」と定め、啓発ポスターの作成・配付・掲示を行っており、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、ポスターの図案、写真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>加えて、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、例年、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>また、あらゆる災害の未然防止対策として、令和2年3月に「給食調理業務の安全管理マニュアル」を策定し、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災害の検証・検討を行うとともに、公務災害調査研究会においても調査研究をすすめ、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」)の設置や校単で実施する「こころの健康講習会」、「学校園安全衛生サポート事業」について周知しているところです。</p> <p>また、給食調理員に対しては、夏季全体研修やブロック別研修において、メンタルヘルスに関する内容を研修カリキュラムに組み入れて実施しております。</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」を実施しておりますが、令和5年度からは、「管理監督者向け手引き(職員の復職支援)」「本人向け手引き(休職・復職)職員用」を改訂し、休職に至った要因について職員自身が主治医等に相談しながら、振り返りや分析、再発防止について取り組み、再休職しない復職を目標に掲げ、実施しております。</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、全学校園に周知しました。</p> <p>また、平成24年度から管理監督者向けラインケア研修を実施するとともに、令和6年度は学校園の労働安全衛生管理者向けに研修を実施します。</p> <p>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職場ごとの集団分析結果は職場環境改善に活かせるよう、各校長に返却しています。</p> <p>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。</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	<p><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>
<p>(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、メンタルヘルス不調の再発を防止し、業務が安定継続的に遂行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>復職にあたっては、文科省からの通知(令和3年4月9日)において、「復職支援の取組の推進」として、「精神疾患による病気休職は、回数を重ねるほど再発の可能性が高くなるため、最初の復職支援と復職後の経過観察等の再発防止策が極めて重要であること。教職員の復職の可否については、心身の快復状況に加え、授業を滞りなく行えるかなど復職プログラム実施中の状況を把握しつつ、産業医・嘱託精神科医等の意見などを踏まえ、教育委員会において慎重に判断すること。」とあります。この10年、休職者が高止まりであることから、他市の復職支援の取り組みや専門家の意見等を踏まえ、休職に至った要因について職員自身が主治医等に相談しながら、振り返りや分析、再発防止について取り組むなど、十分な復職準備を行う手法を用いた復職支援を、同意が得られた休職者に対し令和4年度からモデル的に実施しました。</p> <p>この取り組みを経て、復職後の就業が安定していることから、令和5年度には、再休職しない復職を事業目標に掲げ、「管理監督者向け手引き(職員の復職支援)」「本人向け手引き(休職・復職)職員用」を改訂しました。これらの手引きでは、復職基準を明確にし、管理職及び本人からの報告書や自己訓練状況を復職判断材料として、慎重に判断しております。</p> <p>また、平成22年10月開始の「職員復職支援事業」では、健康審査会において復職で附議する前には、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、復職後は必要に応じて就業上の措置を実施しております。前述の文科省通知の「復職後の経過観察等の再発防止策」として、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	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当(福利G)</p> <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当(管理G)</p>

番号	12(8)
項目	<p><u>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。その間の検査費用は公費負担とすること。</u></p>
<p>（下線部のみ回答）</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	<p>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 教職員給与・厚生担当（福利G）</p>

番号	14 (1). (2). (3). (6)
項目	<p><u>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。</u></p> <p><u>(1) ハラスメントは職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講じること。</u></p> <p>(2) ハラスメント防止のための対応方針を策定する際は、労働組合と協議すること。</p> <p>(3) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。</p> <p><u>(6) 対応職員を孤立化させないため、職員への支援体制を構築すること。</u></p>
	<p>(下線部のみ回答)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
担当	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（サービス・監察G）</p> <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（管理G）</p> <p>教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当（人権G）</p>

番号	14(4).(5)
項目	<p>(4)ハラスメントが職場で行われていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。</p> <p>(5) ハラスメント発生時には、所属長などによるサポート体制を確立すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>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。</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G）</p> <p>教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当（人権G）</p>

番号	14(7)
項目	ハラスメントにあった職員のストレス対応やカウンセリングの実施など、事後のケアについて具体化すること。
<p>(回答)</p> <p>ハラスメント等によって過度なストレスや心身の不調を感じるような場合は、医療機関への受診や相談窓口の活用など、早期の対応が望まれます。</p> <p>平成25年度から開始した外部相談窓口での「メンタルヘルス相談」は、令和5年度から「ハラスメント・メンタルヘルス相談窓口」と一本化しました。この外部相談窓口では、年度内5回まで面接相談（カウンセリング）を無料で受けることが可能です。外部相談窓口については、事務連絡およびSKIPポータルへの掲載、健診やストレスチェックの結果通知、メンタルヘルス関連研修等あらゆる機会に教職員へ周知を図っています。また、管理職が対応する中で、医学的知見に基づく専門的な助言や支援が必要とされる場合には、「管理監督者向けメンタルヘルス等相談支援事業」を活用し、産業医に相談することができます。必要に応じて管理職の相談と同時に、本人も直接産業医に相談することができます。本事業については、校園長宛事務連絡及び管理職向け研修にて周知を図っています。</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	14(8)
項目	職員がハラスメントについて相談したこと、支援を求めたこと等を理由として不利益な取り扱いをしないこと。
<p>(回答)</p> <p>各ハラスメント防止に関する指針において、教職員が相談したこと等を理由として、不利益な取り扱いをしてはならないと明記しております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当（服務・監察G） 教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当（人権G）