

番号	2 (2) ①
項目	<p>残されたすべての教室・管理諸室へのエアコン設置を行うこと。 既設のエアコンの点検・修理および取り替えなど必要な調査を行い改善すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>空調機の設置については、市立高等学校の全普通教室に整備を行っております。また、当該機器は、更新が必要であると認識しており、令和3年度中に新たなリース契約を行う予定で検討を進めております。</p> <p>既設のエアコンについては、定期的に点検・修理を行っております。</p> <p>空調機が未設置の教室等については、教科の特性など空調機の必要性を関係先と連携を図りながら検討し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・良好な教室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	2 (2) ②
項目	<p>教職員と生徒の安全確保はもとより、災害時に市民の避難所ともなる学校施設の機能を確保するため、すべての校舎の耐震性の確保を早急に実施すること。当面、文科省の点検チェックリストに従い一斉点検を実施すること。</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、補強が必要なものは、平成28年度をもって全て耐震化を完了したところです。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	2 (2) ③
項目	<p>病気や障がいなどで車椅子や松葉づえで通学している生徒は多数います。電動車椅子を階段昇降機で移動している生徒、教職員が車椅子を持ち上げ階段を上り下りしているのが高等学校の現状です。事故が起こってからでは遅過ぎます。車椅子の生徒や定時制に通う高齢者等が安心して学べるようエレベーターの計画的な設置を求めます。</p>
<p>(回答)</p> <p>本市では「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、よりいきいきとした学校生活を送れるようにするため、エレベーターを設置してきております。</p> <p>高等学校のエレベーターにつきましては、これまで8校に校舎新築・改築の際に設置してまいりました。</p> <p>高等学校のエレベーターにつきましては、今後も校舎新築、改築の際に設置してまいりたいと存じます。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	2 (4) ①
項目	付添出張に関わる費用については、食事料を含め全額実費支給を行うこと
<p>(回答)</p> <p>平成 29 年 4 月 1 日に給与負担等の権限が本市に移譲されたことに伴い、大阪市の旅費制度に則り取扱うこととなりました。</p> <p>なお、大阪府では、引率業務を遂行するうえで必要と認められる交通機関についての利用を認め、旅費を支給していることから、大阪市においても同様の取り扱いとなるよう調整いたしました。</p> <p>食事料につきましては、大阪府においては平成 20 年度に食卓料廃止、大阪市においても平成 25 年度より廃止されており、その取り扱いに変更はございません。ご理解賜りたく存じます。</p> <p>今後とも、旅費制度におきましては、大阪府及び大阪市全体の動向の中で対処してまいりたいと存じます。</p>	
担当	教育委員会事務局 学校経営管理センター給与・システム担当

番号	3 (1)
項目	<p>先の地震や大雨の際に、振り替え輸送が行われないにもかかわらず、別ルートで通勤したことにより持ち出しとなった交通費を弁償すること。(新規項目)</p>
<p>(回答)</p> <p>災害時における交通費については、通勤手当として支給することは困難でございます。災害発生時の対応については、市全体の動向を注視しながら対応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 (2)
項目	<p>実習助手の賃金を抜本的に見直すこと。中でも、税源移譲に伴い生じた2表1級の賃金・給与面の扱いにおける不利益の解消を早期に行うこと。また、現在の総括実習助手任用制度についても、新たな制度議論を市高教と至急行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>実習助手につきましては、権限移譲時において円滑なキャリア形成に資する観点から、総括実習助手選考の対象者に関する年齢下限を大幅に引き下げてきたところです。</p> <p>今後も引き続き、他都市状況等も注視しながら検討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	3 (3)
項目	<p>期限付講師などの賃金については、正規教員との均等待遇の原則にたち、職名を教諭とし教育職給料表の2級を適用するとともに、賃金の上限を大幅に改善すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>教諭の代替につきましては、講師を任用しております。</p> <p>講師に適用される給料表につきましては、1級としているところでございます。</p> <p>今後とも、学校現場特有の事情の考慮が必要な内容については、誠実に対応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 教職員人事担当</p> <p>教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p>

番号	3 (4)
項目	「人事考課制度」等、成績主義による <u>給与・手当の差別支給</u> を廃止すること。
<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	3 (6) ⑮
項目	事務職員や管理作業員、養護補助等のアルバイト職員の賃金を大幅に増額すること。また、交通費について実費全額支給とすること。
<p>(回答)</p> <p>ご要求の件に関しましては、今後とも本市全体の動向を注視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

番号	3 (7) ①
項目	<p>労働安全衛生法にもとづいて、快適な職場環境の形成のために、すべての職場の労働安全衛生委員会を実効あるものとして機能させること。そのために引き続き衛生管理者の養成をすすめること。</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うとともに、産業医につきましても選任を行い、全校園への配置を行ってまいりました。</p> <p>各学校園での体制整備に際しましては、教育委員会といたしまして学校園に対し、設置の必要性、趣旨、目的などの説明を行い、設置にあたっての意識の浸透を図ってきたところであります。</p> <p>各学校園における安全衛生委員会について、設置状況、活動状況の調査の実施や、議事記録の報告を求めるなど、その活性化を図るべく周知を行ってまいりました。</p> <p>今後とも、意識啓発に努めるなど、各学校園での積極的な委員会活動を促してまいりたいと考えております。</p> <p>また、平成 14 年度以降実施している衛生管理者、衛生推進者の養成に、引き続き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	3 (7) ②
項目	<p>教職員の定期健康診断は、ガン検診を必須検査とし、眼底検査を追加するなど検査項目の充実を図ること。また、脳ドックを無料で実施するとともに、女性関連検診（子宮ガン、乳ガン、骨粗鬆症など）を充実させるための予算措置をすること。</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の定期健康診断は労働安全衛生法等並びに学校保健安全法に基づき実施しております。現在実施している胃検診を除き、その他のがん検診ならびに眼底検査を追加することにつきましては、現状では困難な状況にあります。</p> <p>また、脳ドックの無料実施、および女性関連検診につきましても、現状では実施困難な状況にあります。</p> <p>教職員の健診等につきましては、健康管理の観点から本市の財政状況や他局の状況を鑑み、検討してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。</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 (7) ④
項目	<p><u>増加するメンタルヘルス不調の対策を強化し、職場復帰が円滑にすすむようリハビリ勤務制度を確立</u>するとともに、復帰後の業務負担の軽減のための人的措置を大きく拡充すること。</p>
<p>(回答) (下線部のみ回答)</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、各種研修会の開催、普及啓発など、様々な事業に取り組んでおります。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に「こころとからだのお話」の配付、「管理監督者向けメンタルヘルス研修（平成 24 年度からラインケア研修として実施）」の開催、「管理監督者向けメンタルヘルス相談事業」等、取り組みを開始してまいりました。</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、全校園に通知してきました。さらに、「メンタルヘルス相談事業のご案内」を全教職員に配付し、各種セルフケア研修も実施しております。</p> <p>平成 24 年度からは「教頭・副校長向けラインケア研修」を実施し、平成 25 年 10 月から、教職員のメンタル不調の予防のための幅広い支援を目的として、外部委託事業者による相談・カウンセリング、「学校園におけるメンタルヘルス講習会」及び「メンタルヘルス推進担当者養成研修」の実施、学校園で発生した事故等による教職員の危機時の心のケアなど、メンタルヘルス対策の強化と拡充を図っております。</p> <p>平成 26 年度から採用 2 年次のセルフケア研修を開催するとともに、「こころとからだのお話」を毎月発行し、「学校園におけるメンタルヘルス講習会」を拡充実施しております。</p> <p>平成 28 年度から、自らのストレスの状態に気づき、セルフケアの充実とメンタル不調を未然に防止することを目的として、ストレスチェックを実施し、平成 29 年度からは、管理職を対象としたストレスチェック結果説明会を開催し、集団分析結果を活用した職場環境改善の取組みを各校園で積極的に進めていけるよう希望校園に「職場環境改善研修」の実施や管理監督者メンタルヘルス相談等において後方支援しております。今後もメンタルヘルス対策の充実に努めてまいります。</p> <p>また、メンタル不調による病気休職から、円滑かつ安全な復職と就業継続支援を目的に「職員復職支援事業」を実施しております。復職審査会前に、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、復職後は必要に応じて、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

番号	3 (7) ⑤
項目	<p>部活による休日出勤や持ち帰り残業を含めた日常的な教職員の異常な長時間・過密労働、取れない休憩時間問題等の改善に向けて、抜本的対策を講ずること。</p> <p>また、時間外勤務については給特法を厳密に適用するよう校長を指導するとともに、給特法によらない時間外勤務については、割振変更を行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>教育職員の勤務時間につきましては、大阪市立学校の職員の勤務時間、休日等に関する規則により、4週間を超えない期間につき、1週間当たり38時間45分と規定されております。</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>教育職員の勤務時間管理につきましては、平成31年1月25日に文部科学省より「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が示されました。本市におきましても、令和元年12月10日に教育委員会会議におきまして、「学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、12月13日に各区及び各学校園に通知を行ってまいりました。</p> <p>また、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、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	3 (7) ⑥
項目	1日の振替休暇を半日単位(4時間もしくは3時間45分)に分割して取得できるようにすること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>職員の健康保持のため、1日の休日勤務に対し、1日の振替休暇を取得していただいております。</p> <p>十分に休養を取っていただくとの趣旨でございますので、よろしくお願いいたします。</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 (7) ⑨
項目	健康で働き続けるために、すべての学校に、休憩室を設置し、冷暖房設備の改善など、職場環境の改善に努めること。
<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>	
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 (7) ⑩
項目	VDT労働作業基準に沿った業務を推進するとともに、視力低下・頸肩腕・腰痛などVDT作業に伴う健康障害の状況を調査し、防止対策を講じること。
<p>(回答)</p> <p>VDT作業による健康への影響を考慮し、従事する教職員の健康と安全を確保するため、作業管理、作業環境管理、健康管理等について適切な安全衛生の推進を図ることを目的として、平成22年4月に『学校園におけるVDT作業に係る安全衛生指針』を策定し、VDT検診につきましては、定期健康診断の項目として実施しているところでございます。</p> <p>また、指針に基づきVDT症候群予防の観点から、適切な作業環境や健康に関する情報を発信しVDT作業に従事する教職員の健康管理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	3 (8) ①
項目	妊娠障害休暇を産休と別枠で2週間に延長すること。
<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、大阪市立高等学校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。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 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3 (8) ②
項目	<p>改正均等法による管理職の母性健康管理についての義務を明確にし、周知徹底をはかること。また、講師に対しても権利についての説明の徹底をはかること。</p>
<p>(回答)</p> <p>(給与・厚生担当)</p> <p>制度の趣旨につきましては、今後ともさまざまな機会を通じて周知を図ってまいりたいと存じます。</p> <p>(教職員人事担当)</p> <p>講師の権利等の労働条件につきましては、講師登録をしていただく際、あるいは実際に学校へ行っていただく際にお示しし、説明させていただいております。</p> <p>さらに、質問があった際には、学校を通じて説明させていただいておりますが、今後とも十分に説明を行っ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</p> <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当</p>

番号	3 (8) ③
項目	妊娠中の教職員の労働軽減のための措置を講ずること。
<p>(回答)</p> <p>妊娠中の体育実技担当教員に対する軽減措置については、妊娠判明時より申請に基づき、非常勤講師を配置することといたしております。また、妊娠中の養護教諭に対する軽減措置についても、妊娠判明時より配置を必要とする期間が課業期間中 30 日以上に及ぶ場合には、臨時講師を配置することといたしております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3 (8) ④
項目	産前産後休暇を通算 18 週にのばすよう検討すること。また、通算制、本人申請を厳守し、不当な干渉を行わないこと。
<p>(回答)</p> <p>(給与厚生担当)</p> <p>産前産後休暇につきましては、国や他の自治体の状況を注視しつつ、本市全体の動向のなかで、適切に対処してまいりたいと存じます。</p> <p>(教職員人事担当)</p> <p>産休の申請につきましては、本人の希望はできる限り尊重しているところでございますが、規程の趣旨に沿って申請していただくようお願いいたします。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	3 (8) ⑤
項目	府において 2010 年度廃止された、流産特別休暇を市として新設すること。
<p>(回答)</p> <p>教職員の勤務条件制度につきましては、国や他の自治体の状況を注視しつつ、本市全体の動向のなかで、適切に対処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	3 (8) ⑥
項目	<p>更年期障害のための休暇、通院の保障、勤務時間や職務の軽減などの措置を行うこと。当面、生理休暇を「母性保護休暇」と位置づけ、更年期障害などでも運用できるようにすること。</p>
<p>(回答)</p> <p>(教職員人事担当)</p> <p>更年期障害のための職務の軽減措置を行うことは、現在の財政事情の下では困難でございます。</p> <p>(給与・厚生担当)</p> <p>教職員の勤務条件制度につきましては、国、並びに他の自治体の状況を注視しつつ、本市全体の動向のなかで、適切に対処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 教職員給与・厚生担当</p> <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当</p>

番号	3 (9)
項目	<p>改正男女雇用機会均等法のセクハラ条項に基づき、市教委、管理職の配慮義務を明確にし、施設面での改善、職員への啓発研修などを行い点検すること。また、セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合、罰則を伴う規定を定めるなど雇用管理上の措置を迅速に講じること。</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月の校園長サービス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>また、セクシュアル・ハラスメントに対して、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、令和元年10月のサービス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、様々なハラスメントの防止のみならず、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> <p>なお、具体的な事象が生じた場合につきましては、サービス上の観点から事実確認を行い、大阪市職員基本条例に基づき、厳正に対処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 教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当</p>

番号	3 (10)
項目	<p>パワー・ハラスメントに関する教職員への啓発、研修及び相談体制の整備など総合的・組織的な対策を講じるとともに、校長等管理監督者はもとより、教職員一人ひとりが、パワー・ハラスメントについて基本的な認識をもって、すべての職場でパワー・ハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりをすすめるため、職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針を作成すること。</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、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	3 (11) ③
項目	<p><u>育児時間を1日2時間、3歳までに延長すること。</u>また、育児時間取得者の負担軽減として、持ち時間削減のための時間講師を配置すること。</p>
<p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>教職員の勤務条件制度につきましては、国や他の自治体の状況を注視しつつ、本市全体の動向のなかで、適切に対処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	3 (11) ④⑤
項目	<p>保育特別休暇を市として新設すること。</p> <p>子どもの看護休暇についての改善すること。</p> <p>イ、「1子につき単年度5日以内」とすること。</p> <p>ロ、対象となる子の年齢を中学校就学前まで引き上げること。</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の勤務条件制度につきましては、国や他の自治体の状況を注視しつつ、本市全体の動向のなかで、適切に対処してまいりたいと存じます。</p> <p>なお、子の看護休暇につきましては、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 教職員給与・厚生担当

番号	3 (11) ⑥
項目	<p><u>介護休暇制度の改善を図ること。当面現行の介護休暇の期間延長、場合によっては復職可能な休職などの新設も含め検討し、時間単位の運用を可能とすること。また、対象範囲の拡大、有給保障の充実・常勤講師を代替とするなど、権利行使のしやすい柔軟な制度運用とすること。事務職員、技術職員についても教員と同様、代替者を配置すること。</u></p>
<p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>教職員の勤務条件制度につきましては、国や他の自治体の状況を注視しつつ、本市全体の動向のなかで、適切に対処してまいりたいと存じます。</p> <p>なお、介護休暇の時間単位の取得につきましては、勤務時間の始め又は終わりに引き続く連続した4時間以内の必要な時間で運用されているところでございます。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	3 (11) ⑦
項目	<p>育児短時間勤務取得者の代替者を定数内講師で確保すること。また、<u>給料の減額については復帰時に補填すること。</u></p>
<p>(回答) (下線部のみ回答)</p> <p>育児短時間勤務取得者の給料の減額につきましては、地方公務員の育児休業等に関する法律に定めるところによるものであり、ご要求の件につきましては困難でございます。</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	4 (3) ⑥
項目	定時制勤務者に対する学校業務手当を支給すること。
<p>(回答)</p> <p>定時制教育手当につきましては、「高等学校の定時制教育及び通信教育振興法」により、定時制課程に本務として勤務する教育職員に対して支給することとされているため、ご要求の件につきましては困難でございます。</p> <p>なお、市費職員につきましては、夜間教育等勤務手当を平成 17 年度まで特殊勤務手当として支給していましたが、大阪市全体における特殊勤務手当の見直しの中で、著しい特殊性があるとは認めがたいとして平成 18 年度より廃止しております。</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 (2)
項目	定数内の臨時的任用職員については、一時金、休暇などの制度を本務並みに待遇改善すること。
<p>(回答)</p> <p>臨時的任用職員の制度につきましては、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いたところです。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	5 (7)
項目	<p>超過勤務の解消を図ること。やむをえず超過勤務を命ずる場合は「無用の拘束」を強制することなく実態にそって超過勤務手当を支払うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>超過勤務については、事前に管理職からの命令のもと行い、実態にそって支払われるものと考えております。</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 (8)
項目	健康で働き続けられるよう、休憩時間取得の徹底、休暇制度の改善をおこなうこと。当面、時間年休の分割取得・夏季休暇の半日運用、「病気休暇当初3日の無休」の撤廃と病気休暇の時間取得の制度化をおこなうこと。
<p>(回答)</p> <p>休憩時間や休暇などの勤務条件制度につきましては、適切な運用が行われるように周知に努めており、制度の解説を記載した「勤務条件制度の手引き」をB e e ネットポータル及びS K I Pポータルへ掲載し、周知を図っているところであります。</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、大阪市立高等学校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>なお、平成30年12月よりインフルエンザ等の一定の場合において、14日を超えない病気休暇を取得する場合には、3日無給の特例として取り扱うこととしております。</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	6 (5)
項目	年休の時間単位での取得に 40 時間制限を撤廃すること。
<p>(回答)</p> <p>労働基準法の改正に基づき定められた制度であり、法改正に基づく制度改正しか行うことはできませんので、ご理解いただきたいと存じますので、ご要求いただきました年休の時間単位での取得に 40 時間制限を撤廃することについては困難でございます。</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	6 (7)
項目	蜂アレルギー事故等の対策についての周知の徹底をはかり、各職場に於ける対応等について使用者としての責任で不備がないかチェックすること。
<p>(回答)</p> <p>労働安全の観点から、蜂に刺されることをできるだけ防ぐための環境整備や万が一刺された場合すぐに受診できる医療機関をあらかじめ調べておくなどの対処方法や注意事項の周知徹底を図ることは重要と考えております。</p> <p>蜂の対処法について、「安全作業の手引き」に記載しておりますとおりでございます。</p> <p>引き続き、平成 22 年度より発行しております「労安通信」等を活用しながら注意喚起を図ってまいりたいと考えます。</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 (8)
項目	<p>学校現場において、管理作業員が関わる施設設備を改善すること。特に、安全に作業するための作業室の設置、作業スペースの確保、薬剤散布後など衛生面に配慮したシャワー室の設置を要求する。</p>
<p>(回答)</p> <p>管理作業員室の施設・設備の改善につきましては、今後とも努力してまいります。</p> <p>なお、シャワーにつきましては、学校内各所に設置しておりますシャワーも活用していただき、衛生面の管理をしていただければと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 総務部 施設整備課

番号	6 (12)
項目	時間外勤務については本人の合意を前提とし、実態に応じた時間外命令を出し不払い労働を根絶すること。
<p>(回答)</p> <p>ご要求の時間外勤務につきましては、労働基準法に基づく、いわゆる 36 協定の締結を行い、勤務命令に基づき、正規の勤務時間を超えて勤務を行うものと考えております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当