

| | |
|--|--|
| 番号 | 1 |
| 項目 | <p>労基法改正による超過勤務の上限規制の原則、月 45 時間以下、年 360 時間以下を遵守し、特別な場合を安易に適応させないこと。</p> <p>上限規制の対象を「超勤 4 項目」に限定せず、「在校等時間」を上限規制すること。 (新規項目)</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>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 | 2 |
| 項目 | <p>「テレワーク」をしなければならない実態を改善すること。「テレワーク」をしなくて良いように業務を減らすこと。 (新規項目)</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、大阪市教職員組合協議会の皆様と誠意をもって交渉・協議を行い、また、校種ごとの個別の課題につきましては、大阪市学校園教職員組合の皆様と交渉・協議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 教務部 教職員給与・厚生担当 |

| | |
|---|---|
| 番号 | 3 |
| 項目 | <p>超過勤務を強いる土曜授業は実施しないこと。実施する場合は半日勤務に限定すること。割り振り変更については、原則通り1週間以内に行うこと。<u>日曜日に勤務した場合は、その後6日以内に振り替えること。</u></p> |
| <p>(下線部のみ回答)</p> <p>休日勤務につきましては、校長が校務運営において必要な取組みであると判断した場合で、かつ、校長が勤務を命じた場合のみ、勤務として取り扱うことができると考えております。</p> <p>振替日の指定につきましては、当該休日の4週間前から当該休日の8週間後までの期間に指定することとしておりますが、職員の健康保持の観点から同一週内に振替を行うことに努めるよう周知しております。なお、教育職給料表の適用を受ける教育職員で、かつ、やむを得ない場合に限り、当該勤務を命ずる必要がある休日を起算日とする4週間から16週間後までの期間において、可能としております。</p> <p>今後とも休日に勤務を命じる場合は、定められた期限内に速やかに振り替えるように指導するとともに各学校園に対し、周知徹底してまいります。</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 | 区独自テストの採点、通過表作成を教員の業務としていることなどにより、土・日の出勤が増えている。 <u>土・日の出勤を増やさないこと。</u> (新規項目) |
| <p>(下線部のみ回答)</p> <p>休日勤務につきましては、校長が校務運営において必要な取組みであると判断した場合で、かつ、校長が勤務を命じた場合のみ、勤務として取り扱うことができると考えております。</p> <p>振替日の指定につきましては、当該休日の4週間前から当該休日の8週間後までの期間に指定することとしておりますが、職員の健康保持の観点から同一週内に振替を行うことに努めるよう周知しております。なお、教育職給料表の適用を受ける教育職員で、かつ、やむを得ない場合に限り、当該勤務を命ずる必要がある休日を起算日とする4週間から16週間後までの期間において、可能としております。</p> <p>今後とも休日に勤務を命じる場合は、定められた期限内に速やかに振り替えるように指導するとともに各学校園に対し、周知徹底してまいります。</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 | 10(1) |
| 項目 | 現行の教員特殊業務手当を大幅に増額すること。また、交通費は全額支給し、顧問が自費を払わないで済むようにすること。 |
| <p>(回答)</p> <p>教員特殊業務手当につきましては、平成29年11月27日の交渉でご提案させていただきましたとおり、平成30年4月から改定を行っております。</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 | 10（4） |
| 項目 | <p>長時間勤務の改善に向け協議を行うこと。<u>教職員の疲労対策について、具体的施策を実施すること。</u></p> |
| <p>（下線部のみ回答）</p> <p>教職員の勤務時間管理については、新たな「教職員勤務情報システム」により、引き続き、適正に管理を行い、教職員の時間外勤務時間等の状況について把握に努めてまいります。</p> <p>その結果、時間外勤務時間が多い学校園については、校園長から時間外勤務状況の聞き取りを行ってまいりたいと考えております。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> <p>部活動指導につきましては、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。</p> <p>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ております。</p> <p>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取り組んでまいります。</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 | 11 |
| 項目 | <p>新採用のメンタルヘルス対策を強化し、青年教職員の実態に基づいて強化し、1年目終了までに退職する事例をなくすこと。</p> |
| <p>(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、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、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」の配付、「管理監督者向けメンタルヘルス研修」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>また、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。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・副校長向けのラインケア研修会の開催も実施し、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を強化するとともに、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として、外部委託事業者によるWeb相談を含めた相談事業の実施、学校園におけるメンタルヘルスに関する講習会やメンタルヘルス推進者養成研修の実施、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、対策の拡充を図っております。</p> <p>平成26年度からは、新任教員研修におけるメンタルヘルスに関する講義に加えて採用2年次の教職員を対象に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」を毎月発行しており、今年度も学校園におけるメンタルヘルスに関する講習会を実施しております。</p> <p>また、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ヘルス不調を未然に防止することを目的として、平成28年度からストレスチェックを実施し、平成29度からは学校園別の集団分析結果について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するとともに、希望校園等において職場環境改善研修を実施いたしました。</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 | 12(1) |
| 項目 | 初任給を大幅に引き上げること。初任給の増額に伴って、賃金を引き上げていき、昇給停止を無くすこと。 |
| <p>(回答)</p> <p>本市では、いわゆる「団塊の世代」教員の大量退職、新任教員の大量採用が続いており、管理職不足の解消、教員の資質向上はもとより、優秀な人材の確保といった喫緊の課題を抱えているところです。これらの課題解消を図るため、主務教諭制度の導入等、さまざまな制度改正を行ってきたところですが、「優秀な人材の確保」については、多くの優秀な教員を獲得し、本市の教育水準の更なる向上を図ることを目的として、平成31年4月より、「教育職員の初任給水準の引上げ」について導入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 | 12 (3) |
| 項目 | パワーハラスメントを根絶すること。 |
| <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 | 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 |

| | |
|---|---|
| 番号 | 12 (5) |
| 項目 | 青年教職員に対する人権侵害や権利侵害をなくすこと。 |
| <p>(回答)</p> <p>職場でのいじめ、嫌がらせ、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなど、人権侵害行為は、あってはならないことであり、今後も職場において互いの人権を尊重する意識が醸成されるよう、指導に努めてまいります。</p> | |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当 教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当 |