

番号	1
項目	<p>「学校園における働き方改革推進プラン」（令和元年12月大阪市教育委員会）後の「学校園における新型コロナウイルス感染症対策」により、「教員の長時間化」がさらに悪化しました。直ちに「働き方改革推進」すること。</p>
<p>（回答）</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月に「学校園における働き方改革推進プラン（以下「プラン」という）」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。</p> <p>また、令和2年3月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行いました。</p> <p>引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	3
項目	休憩時間、授業準備を行う時間を確保すること
<p>(回答)</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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。</p> <p>また、令和2年3月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行いました。</p> <p>引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。</p> <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。</p> <p>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は、システムに反映させることになっており、管理職が把握できるようにしております。</p> <p>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	5
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>(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。なお、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こととし、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> <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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。</p> <p>また、令和2年3月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行いました。</p> <p>引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	6
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週間前から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	11
項目	<p><u>賃金については、55歳以上での昇給抑制を中止し、60歳時点の給与水準を保障し、定年までの安心して働きつづけることのできる職場環境づくりをすすめること。</u> (新規項目)</p>
<p>(下線部のみ回答)</p> <p>現在、国や他都市の状況等を踏まえ、定年引上げに伴う給与制度について検討しているところです。制度設計ができ次第、早急に提案するとともに、交渉・協議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	14(1)
項目	<p>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>
<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> <p>今後も他都市の状況等を考慮し、適切に対応してまいります。</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	14 (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>教職員の疲労対策について、教育委員会では、教職員の健康障害を防止することを目的に「長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策」として、実施要領を策定し、校園長に対して通知しております。また、教職員勤務情報システムにより、校園において、長時間勤務者を適切な把握に努めております。</p> <p>その結果、時間外勤務時間が多い校園については、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会計年度任用職員で、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に取り組んでまいります。</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に取り組んでまいります</p>	
担当	<p>教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当 教育委員会事務局 指導部 保健体育担当</p>

番号	16(1)(2)
項目	<p>子育て世代の教職員は持ち帰り仕事が多く、見えない超過勤務があります。その超過勤務を解消すること。</p> <p>超過勤務により体調を崩し生理不順等で妊娠しにくくなったり、妊娠・出産における疾患がおこなったりしています。生理休暇が取りやすくなるよう時間単位で取得できるようにすること。</p>
<p>(下線部のみ回答)</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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。</p> <p>また、令和2年3月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行いました。</p> <p>引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。</p> <p>教職員の勤務条件については、本市人事委員会からの意見を踏まえ、原則、市制度適用としつつも、学校現場特有の事情の考慮や激変緩和のための措置が必要な内容については措置を講じてきたところです。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	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	17
項目	<p>新採用のメンタルヘルス対策を強化し、青年教職員の实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(ラインケア研修)」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。また、「メンタルヘルス相談事業のご案内」及び「セルフケアカード」を毎年全教職員に配付しております。</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を実施し、平成25年10月からは、外部委託機関によるメール、電話、面談による相談事業や、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、新任教員研修においてメンタルヘルスに関する啓発、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年度からは各学校園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、希望学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> <p>なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止措置及び緊急事態宣言を受け、令和元年度末から集合研修の実施は一部中止し、それに代わる研修資料の配布や研修動画の配信を行っております。</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	18(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	18(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 教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当

番号	18(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

番号	20(7)
項目	長時間勤務の原因となっている。校内研究授業を減らすこと。 <u>研究授業の準備、研究協議は勤務時間内に行うこと。</u>
<p>(下線部のみ回答)</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。なお、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こととし、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> <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月に「学校園における働き方改革推進プラン(以下「プラン」という)」を策定し、プランの内容に基づき、教員の負担軽減の取組を進めてきたところです。</p> <p>また、令和2年3月には「大阪市立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、各学校園に通知を行いました。</p> <p>引き続きプランや規則等を踏まえ、教職員の時間外勤務の縮減に向け、各学校園において適正な労働時間の管理に向けた取組を進めてまいります。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当