

番号	1. (1)
項目	再任用教職員の賃金を大幅に引き上げること。一時金支給月数や生活関連手当を同様に支給すること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>再任用教職員の給与につきましては、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してきたところです。</p> <p>今後も、給与・勤務労働条件につきましては、誠意をもって交渉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	1 (2)
項目	講師の給料表を速やかに「2級」にすること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>常勤講師の給与につきましては、本務教員との均衡を考慮し、本務教員が昇給可能な年齢までの前歴を加算できるよう、適用号給の上限を令和2年度より引き上げたところでございます。</p> <p>常勤講師に適用される給与等につきましては、職務の在り方を含め、他の自治体の状況を研究・注視しつつ、引き続き慎重に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 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	1. (3)
項目	会計年度任用職員の大幅賃上げを行うこと。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>会計年度任用職員の報酬及び給料につきましては、補助業務者としての職務内容を鑑み、地方公務員法第24条に規定する職務給の原則、均衡の原則等に基づき、適切な給与形態に努めております。</p> <p>今後、本務職員の給与等の動向を注視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 教職員人事担当

番号	1 (4)
項目	非常勤講師の給与を増額すること。授業時間単位ではなく、月額報酬にすること。 (新規項目)
<p>(回答)</p> <p>令和2年4月からの会計年度任用職員制度への移行に伴い、非常勤講師の報酬につきましては、授業1時間(付随する準備及び評価の時間を含む)あたり2,880円としております。</p> <p>非常勤講師の報酬につきましては、引き続き、他の自治体等の動向を注視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 教職員人事担当

番号	2 (1)
項目	<p>労働基準法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきもの」「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」とし、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて」「一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」と規定している。教職員の勤務時間は「人たるに値する生活」が営めないものとなっており、労働時間の「最低基準」を守ること。 (新規項目)</p>
<p>(回答)</p> <p>教職員の勤務時間については、「大阪市立学校の職員の勤務時間、休日等に関する規則」及び「大阪市立学校職員就業規則」により、休憩時間を除き、1週間について38時間45分と規定しております。</p> <p>また、教職員の時間外勤務の状況につきましては、各学校園が教職員勤務情報システムにおいて把握できるよう整備し、職員については、「時間外労働及び休日労働に関する協定」いわゆる36協定を締結し、上限時間を定め、その上限時間を超えて命じることがないように各校園長に周知しているところです。</p> <p>また、教員については、「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」において、上限時間を定め、時間外勤務の適切な把握を行うよう各校園長に周知しているところです。</p> <p>今後とも研修や校長会の場を通じて、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	2.(2)
項目	労働基準法37条を守り、勤務時間外の勤務に対して、割増賃金を支払うこと。 (新規項目)
<p>(回答)</p> <p>職員が超過勤務を行った場合は、労働基準法に基づき、超過勤務手当を支給しております。</p> <p>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されないことから、教職調整額として4%を支給しているところです。</p> <p>今後も、国の動向等を注視しながら、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	2(3)
項目	教職員にさらなる長時間勤務を強いる過労死促進制度ともいうべき「1年単位の変形労働時間制」は導入しないこと。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>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、令和2年7月17日「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施行規則の制定」及び「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の改正等について、公布されました。</p> <p>変形労働時間制の導入につきましては、本市の学校現場の意見、国や他都市の動向等を踏まえ、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	2(5)
項目	2023(令和5)年度に改訂するとしている「学校園における働き方改革推進プラン」に具体的な業務削減を示すこと。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>現行プランの取組期間が今年度末までとなっており、更なる負担軽減に向けた取組が必要なことから、これまでの取組状況に対するご意見も踏まえながら、現在、プランの改訂作業を進めているところです。</p> <p>具体的な取組については、「スクールサポートスタッフ」や「部活動指導員」等の専門スタッフ等の強化・充実、「学校園への調査・照会文書等の削減」等の事務負担の軽減、「学校閉庁日」や「ゆとりの日」の設定等の学校園における取組などの、これまでの取組を引き続き進めるほか、新たに「ワークライフバランス支援員」や「課題解決支援員(スクールソーシャルワーカー)」の配置、「欠席連絡等アプリ」や「採点支援システム」を導入する予定です。</p> <p>今後、教育委員会といたしましては、改訂版のプランに基づく取組を進め、教職員のさらなる長時間勤務の解消に取り組んでいきます。</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 (1)
項目	60歳前後の賃金水準を下げないこと。
<p>(回答)</p> <p>人事院の「意見の申出」(平成30年8月)では、60歳を超えても引続き同一の職務を担うのであれば、本来は、給与水準が維持されることが望ましい、他方で、公務員の給与は、社会一般の情勢に適応するように変更することとされています。</p> <p>60歳を超える職員の給与水準については、多くの民間企業は再雇用制度により対応していること等、現時点の民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、国の調査の結果を踏まえ、当分の間、全国一律に60歳超の公務員の給料月額を、60歳前の7割水準となるよう設定しております。</p> <p>今後も、給与・勤務条件につきましては、誠意をもって交渉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. (3)
項目	<p>暫定再任用職員の処遇について一時金支給率を正規職員と同様にするとともに、フルタイム職員の賃金を改善すること。(新規項目)</p>
<p>(回答)</p> <p>暫定再任用教職員の給与につきましては、本市人事委員会勧告からの意見、内容を十分踏まえ、他都市の状況等を考慮し、適切に対応してきたところです。</p> <p>今後も、給与・勤務条件につきましては、誠意をもって交渉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 (4)
項目	55歳昇給停止を廃止すること。
<p>(回答)</p> <p>55歳以上の職員の昇給抑制については、世代間の給与配分の適正化の観点を踏まえ実施しているものであり、国等の制度に鑑みると、廃止は困難です。</p> <p>今後も、国の動向等を注視しながら、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. (5)
項目	高齢期職員の労働安全体制を抜本的に見直し、強化すること。(新規項目)
<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い、各学校園での体制整備に際して必要となる産業医及び衛生管理者あるいは衛生推進者を選任し、すべての学校園で労働安全衛生委員会が設置されている状況となっております。</p> <p>各学校園において教職員の危険又は防止及び健康の保持増進に関する重要事項のうち統一的な措置を必要とする事項について協議する場として、大阪市教職員労働安全衛生協議会を定期的を開催するなど、全市的な体制の構築にも努めているところです。</p> <p>なお、高齢期教職員の労働安全衛生体制の見直しについては、国や本市の動向を注視しつつ研究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	4 (1)
項目	<p><u>学校園のICT教育担当者の負担を軽減すること。</u>特に、新年度や新設導入時に、機器の整備、通信環境の改善、デジタル教科書・デジタル教材の整備などのICT教育に関わる業務は、教育委員会や学校運営支援センターの責任で行い、<u>現場の教職員に業務負担が発生しないようにすること。</u>すべての学校園の接続環境を改善すること。接続に不具合があった場合は、教育委員会、学校運営視線センターの責任で、直ちに改善を行うこと。(新規項目)</p>
	<p>(下線部回答)</p> <p>学校園における安全・安心な教育環境の実現に向けたICT活用及び学びを支えるICT環境の整備に向けて、1人1台環境の整備、全教室への無線APの設置、ネットワークの再構築など、学校運営支援センターとしてICT機器等の整備を進めているところです。</p> <p>令和4年8月より教育情報ネットワーク構成管理システムが稼働開始しており、教育情報ネットワークにて管理している機器を適切に維持管理し、ICT環境の利便性の向上を進めているところです。</p> <p>今後、校務系システム全体を見直し、教職員の利便性・拡張性、保護者の利便性を見据え、システムの再構築の検討を進めていくとともに、国の動向も参考にしながら、引き続き最適な通信環境の検討も進めてまいります。</p>
担当	学校運営支援センター 給与・システム担当

番号	4 (7)
項目	「教職員が子どもたちに関わる時間」を確保するため、ICT教育に関わる業務のいっそうの軽減をすること。(新規項目)
<p>(回答)</p> <p>今後、校務系システム全体を見直し、教職員の利便性・拡張性、保護者の利便性を見据え、システムの再構築の検討を進めていくとともに、国の動向も参考にしながら、引き続き最適な通信環境の検討も進めてまいります。</p>	
担当	学校運営支援センター 給与・システム担当

番号	5.(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、国の動向等を注視しながら、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	5 (4)
項目	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>(下線部のみ回答)</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日以上以上の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>	
担当	教育委員会事務局 指導部 保健体育担当

番号	6 (1)
項目	45 分の休憩時間を取らせること。-
<p>(回答)</p> <p>休憩時間につきましては、労働基準法において勤務時間が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	6(2)①②
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多くなっている。生理休暇が取りやすいよう時間単位で取得できるようにすること。</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を策定し、学校園現場の負担軽減に向けて様々な取組を進めるとともに、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、各学校園において時間外勤務の適切な把握に向けた取組も進めているところです。</p> <p>現行プランの取組期間が今年度末までとなっており、更なる負担軽減に向けた取組が必要なことから、これまでの取組状況に対するご意見も踏まえながら、現在、プランの改訂作業を進めているところです。</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	6 (3)
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(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	7. (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、この間続く教員の大量退職及び大量採用により、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。</p> <p>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年度より、「教育職員の初任給水準の引き上げ」を実施してきたところです。</p> <p>今後も、他都市動向も注視しながら、教員がモチベーションをもって働き続けることができるよう、制度のあり方について研究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 教職員人事担当 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	7 (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>令和 4 年 4 月、パワーハラスメントをはじめとする各ハラスメント防止に関する指針およびガイドラインにつきまして、項目を統一するとともに、記載内容を現在の状況に適した表現とする指針に改正いたしました。(令和 4 年 5 月 16 日通知済)</p> <p>また、ハラスメントは複合的に生じることから、そのような相談に対応するため、令和 5 年度以降に各ハラスメントにワンストップで対応できる相談窓口の開設について現在検討しております。</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	7 (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	<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 指導部 教育活動支援担当</p>

番号	8(5)
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。研究授業の準備、研究協議は勤務時間内に行うこと。
<p>(回答)</p> <p>教育職員については、「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、原則として時間外勤務を命じないこととしていることから、校園長が勤務時間の割振りを適正に行い、時間外勤務にならないよう努める必要があります。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当