

番号	1. (1) 【新規項目】
項目	<p>授業準備時間、時間外に発生している校務、分掌している部活動は「労働時間」であり、教員にも残業代を支給すること。</p> <p>(厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)「客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること」)</p>
<p>(回答)</p> <p>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</p> <p>す。</p> <p>教職調整額の見直しにあたっては、指定都市教育委員会協議会において、教員の給与改善として「実態に即した制度設計と確実な財政措置を講じられたい」との要望を挙げているところ</p> <p>です。</p> <p>今後とも引続き、国や他都市、大阪府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 教職員給与・厚生担当

番号	1. (3) 【新規項目】
項目	<p>新たな教育内容を次々と学校に押しつけないこと。業務を増やさないこと。 「教育課程は学校において編成する」原則を守ること。</p>
<p>(回答)</p> <p>学習指導要領には「各学校においては、児童生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、児童生徒の心身の発達や特性及び学校や地域の実態を十分考慮して、適切な教育課程を編成するもの」と示されております。</p> <p>本市教育委員会といたしましても、教育課程は、学習指導要領及び教育委員会が定める基準により、各学校において適切に編成されるものと認識しております。</p>	
担当	教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育

番号	1. (4) 【新規項目】
項目	<p>「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」、「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる」（教育公務員特例法）にもとづき「自主研修」を保障すること。とりわけ長期休業中の「自主研修」を奨励すること。</p>
<p>(回答)</p> <p>教員が、絶えず教養を深めながらその職務を遂行するためには、研修が奨励され教員一人ひとりの資質向上等に有効かつ積極的に活用されなければならないと認識しております。教育公務員特例法第 22 条第 2 項の規定に基づく研修（以下「承認研修」という。）の実施にあたっては、法の趣旨を十分に踏まえつつ、制度の透明性を確保し、市民に対する説明責任を果たす必要があることから、平成 22 年 7 月に「教育公務員特例法第 22 条第 2 項の規定に基づく研修の取扱いについて」を定め、その適切な実施に努められるよう通知しております。</p>	
担当	教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当

番号	2. (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。
<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	2 (2)
項目	講師の給料表を速やかに「2級」にすること。
<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級につきましては、職務の在り方を含め、他の自治体の状況等も参考にしつつ、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	2.(3)
項目	会計年度任用職員の大幅賃上げを行うこと。
<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、令和4年並びに令和5年12月には、本市人事院会の勧告を踏まえた本務職員の給与改定に準じて、会計年度任用職員についても給与改定を行ったところでございます。</p> <p>今後も、引き続き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	2 (4)
項目	授業準備、採点、成績処理の業務を担う非常勤講師の給与はあまりにも低額であり増額すること。
<p>(回答)</p> <p>非常勤講師の報酬につきましては、令和6年2月より、授業1時間(付随する準備及び評価の時間を含む)あたり、それまでの2,890円から2,920円に増額改定しており、他の非常勤職員につきましては、原則として給料表に準じて報酬を決定する仕組みとしております。</p> <p>また、報酬に加えて、当該年度の任用期間が6月以上で、週あたり勤務時間が15時間30分以上の会計年度任用職員については、期末手当を支給することとしております。</p> <p>なお、現行の期末手当の支給要件を満たす会計年度任用職員については、令和6年6月期より勤勉手当も支給対象となる予定です。</p> <p>今後も引き続き、本市全体の会計年度任用職員制度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	3 (1)
項目	61歳超えの教職員・職員の賃金水準を引き上げること。当面「8割水準」とすること。
<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、国の動向を注視しながら、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	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こと。
<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	教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当

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。
<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)、4 (2)
項目	<p>(1) <u>各学校園の ICT 教育担当者・視聴覚担当者の ICT 機器に関する業務の負担を軽減すること。</u></p> <p>(2) 新年度のデジタル教科書の ID・パスワードの設定など、「校務支援パソコン」の設定に関わる業務は教育委員会、学校運営支援センターの責任で行い、<u>学校現場の教職員に設定作業などの業務負担をあたえないこと。</u></p>
<p>(下線部について回答)</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 I C T 活用及び学びを支える I C T 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 A P 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 I C T 機器等の整備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 (8)
項目	「教職員が子どもたちに関わる時間」を確保するため、学校教育のICT化に関わる業務の軽減を実施すること。
<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.(2)【新規項目】
項目	部活動の指導を勤務日ではない土日・休日に行う場合は、平日の労働時間と通算して把握・管理し、大阪市教育委員会の「学校園における働き方改革推進プラン」において「上限基準」とされている月45時間・年間360時間以内の勤務時間を遵守すること。
<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、本市におきましても、令和2年3月に「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を進めるとともに、令和5年5月には「第2期 学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組も併せて進めているところです。</p> <p>なお、勤務時間の把握につきましては、出退勤時の打刻による在校等時間のほか、郊外での部活動指導など職場外での時間外勤務を行った場合は、教職員勤務情報システムの時間外勤務記録簿により申請していただくことで把握、管理を行っているところです。</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	5 (3)
項目	<p>部活指導にともなう「特殊勤務手当」を大幅に増額すること。また「特殊勤務手当」は、部活動の指導を、勤務日ではない土日・休日に行った場合、労働基準法の残業手当の賃金に基づき「1時間あたりの賃金(時給)×1.35(休日勤務の割増率)×学校休業日(休日)の勤務時間」の金額を支給すること。</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	部活動の大会の引率などでかかった交通費は全額支給し、自己負担が発生しないようにすること。
<p>(回答)</p> <p>平成 24 年 8 月 2 日付教委校(中) 第 39 号により、週休日に学校の管理下で行われる活動である場合、または週休日に管内で開催される「公式戦、文化部の公式の大会等」に参加する場合は特殊業務手当の支給対象とし、出張としては取扱わない旨通知しているところです。</p> <p>今後も、関係所属と議論し、他都市、大阪府の動向を注視しながら、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 教育委員会事務局 指導部 保健体育担当

番号	5 (6)
項目	「部活動指導員」(会計年度任用職員)の賃金などの待遇を大幅に改善し、採用者を増やすこと。
<p>(回答)</p> <p>本市「部活動指導員」につきましては、平成30年度の制度開始時から着実に配置数を増やし、令和6年1月現在において583名を配置しております。また、報酬につきましては、1時間あたり2,568円としております。</p> <p>今後も、「部活動指導員」の報酬等につきましては、引き続き、他の自治体等の動向にも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 指導部 保健体育担当

番号	6 (1)
項目	<p>近年、学校現場の多忙化がすすむ中、新採用者が数カ月でメンタルヘルスで病気休職（休暇）に入ったり、1年未満の勤務で退職したりする事例が増えている。全ての新採用者が働き続けられるために、各学校園において手厚い援助できる体制を作ること。</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ており、「大阪市教職員心の健康づくり指針」を策定し、各学校園の実態に即した形で、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組んでおります。</p> <p>メンタルヘルス不調は様々な要因が絡み合って起こると言われています。</p> <p>米国国立労働安全衛生研究所（NIOSH）による職業性ストレスモデルは、職場のメンタルヘルス対策を進めていく上でも参考になります。このモデルは、仕事上の要因（仕事量や質、人間関係、裁量度、温度や騒音等）をうけて急性ストレス反応（心理面、生理面、行動面への変化）がおき、やがてストレスに関連した病気や作業能率低下などの問題が生じる、という一連の流れを示します。その流れに影響を及ぼすものとして、仕事以外の要因や年齢・性別・性格といった個人要因、上司・同僚・家族や友人からのサポートとしての緩衝要因が挙げられます。</p> <p>本市では、このモデルに、現在我が国で行われている一次予防（心の健康障害の予防）、二次予防（心の健康障害の早期発見、早期対応）、三次予防（疾病管理、復職支援）を位置づけメンタルヘルス対策を行っております。</p> <p>具体的には、一次予防として、各学校園での安全衛生委員会の開催、ストレスチェックの実施や、校単単位で実施する「こころの健康講習会」の開催、新任期の教員及び事務職員の研修ではメンタルヘルスに関する啓発を行っています。二次予防として、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」）を設置するとともに、緩衝要因の社会的支援については、管理職に向け研修を行っています。三次予防としては、管理職、教職員人事担当、産業保健スタッフが連携し、復職支援事業を行っています。</p> <p>また、各学校園の安全衛生委員会を効果的に活用した職場環境改善や学校園でのメンタルヘルスケアを包括的に推進するため、心理職が訪問型でサポートする「学校園安全衛生サポート事業」を展開しております。</p> <p>なお、メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要であることから、「健康情報の取り扱い規程」に基づき、適正な取り扱いの確保を図っております。</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

番号	6(2) 【新規項目】
項目	初任給を大幅に引き上げること。また、2年目以降の昇給は他の教職員と同様に「4号給」ずつの昇給にすること。
<p>(回答)</p> <p>本市の教育職給料表(1)及び(2)について、平成31年度から初任給を引き上げることにより、政令指定都市の中で最も高い給料水準となっております。</p> <p>その後の昇給については、5年後に初任給の引上げがされなかった場合の給料月額と同額になるように規定しております。</p> <p>今後も、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 教務部 教職員給与・厚生担当

番号	7 (1)
項目	<p>全ての教職員に豊かな家庭生活やプライベートの時間を保障するため、抜本的に仕事量の削減を行い、勤務時間外の勤務をなくすこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>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、取組みを進めてきた結果、教員の時間外勤務については減少傾向にはありますが、長時間勤務の更なる解消に向け、昨年5月に「第2期 学校園における働き方改革推進プラン」を策定し、本プランの計画期間である令和5年度から令和7年度までの3年間において、各種専門スタッフの配置、欠席連絡アプリ・採点支援システムの導入などによる教員の業務負担の軽減、小学校における少人数学級の計画的な整備などこれまで以上に取組みを進めているところです。</p> <p>今後、時間外勤務時間や各種取組みの状況について、定期的に検証を行い、必要に応じて改善を図っ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	7. (3)
項目	青年教職員に対するハラスメントを根絶し、人権侵害や権利侵害をなくすこと。
<p>(回答)</p> <p>ハラスメントの防止については、各ハラスメントの防止に関する指針を作成し、すべての職場で周知徹底を図っています。</p> <p>なお、複合的に生じる相談に対応するため、令和5年度から各ハラスメントにワンストップで対応できる相談窓口として、ハラスメント・メンタルヘルス外部相談窓口を設置し、早期発見のための措置・相談体制を設けております。</p> <p>また、職員に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント防止のため、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 (7)
項目	45 分間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	8 (3)
項目	研究授業の準備、研究協議は勤務時間内に行えるようにすること。
<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