

番号	1. (1)
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「教師の勤務実態に即した処遇改善に関する事項を確実に実施する」こととの要望を挙げているところです。</p> <p>今後とも引続き、国や他都市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. (5)
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. (7)
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	「7割水準」に達していない、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>暫定再任用教職員にかかる給料月額については、令和6年11月7日に「令和6年度給与改定について」として提案させていただいたとおりとなっております。</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年度に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、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6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7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2,920円から3,010円に増額改定(令和6年12月期の期末手当の支給対象職員については、令和6年4月に遡及して改定)しており、他の会計年度任用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、令和6年度より、報酬に加えて、当該年度の任用期間が6カ月以上で、週あたり勤務時間が15時間30分以上の非常勤講師については、期末・勤勉手当を支給こととしております。</p> <p>引き続き、他の自治体及び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	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から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、国の動向を参考にしながら、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 (2)
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.(4)
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.(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、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)、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) 年度当初に行うデジタル教科書の ID・パスワードの設定が、繁忙期の業務をさらに増やし、管理職、教務主任、ICT 教育担当者および学年担当・学級担任の負担増となっている。</p> <p>年度当初のデジタル教科の設定など、「校務支援パソコン（学習系）（校務系）」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、学校現場の教職員に、デジタル教科書の設定作業などの業務負担をあたえないこと。</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 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 ICT 機器等の整備を進めているところです。</p> <p>デジタル教科書のインストールについて、大阪市が導入している指導者用デジタル教科書及び文科省「学習者用デジタル教科書の効果・影響等に関する実証研究事業」として導入している学習者用デジタル教科書は、すべてクラウド配信されたデジタル教科書を使用しているため、パソコン等へのインストール作業はありません。</p> <p>学習者用デジタル教科書の登録作業（児童生徒のアカウントと学習者用デジタル教科書を紐づける作業）については、文部科学省からの通知に従い、各学校にライセンス等が届き次第、各学校にて速やかに登録作業を実施いただいているところです。</p> <p>学習者用デジタル教科書と児童生徒の情報の紐づけについては、各校において一括登録いただけるよう、児童生徒のアカウント一覧と手順書を準備し送付しております。</p> <p>また、ICT 支援員が学校を訪問した際に操作を支援することができるよう調整していますのでご活用ください。今後も、学校でしか行えない作業については、ご協力くださいますようお願いいたします</p>	
担当	<p>学校運営支援センター 給与・システム担当</p> <p>総合教育センター</p>

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)
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7年1月現在において706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2,597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、教育委員会や各学校園において、あらゆるハラスメントの防止、長時間労働の是正、新任研修の負担軽減など、新採用者が働きやすい職場環境づくりを行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>(福利)</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、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)について、それぞれ各学校園の実態に即した形で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。引き続き対策の充実に努めてまいります。</p> <p>(人事)</p> <p>ハラスメントについては、職員の尊厳や人権を侵害するとともに、職場の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います。</p> <p>こうしたハラスメントをなくすためには、管理監督者のみならず、同じ職場に働く教職員全員がハラスメントの起こらない職場環境の形成に努めなければなりません。</p> <p>そのため、各ハラスメント防止に関する指針において、管理監督者・教職員の責務を記載しています。</p> <p>ハラスメントに関する教職員からの相談に対応するため、学校園においては管理監督者を窓口とした相談体制を整備し、相談を受けた際は事実関係を調査し、被害者に対する適正な配慮の措置や行為者にも適正な措置を行ったうえで、職場全体への再発防止策措置を講じることとしています。</p> <p>また、早期発見のための措置・相談体制として、職場におけるあらゆるハラスメントについて専門的な知識を有する公認心理師や臨床心理士、産業カウンセラー等が相談員として対応する外部の相談窓口を設けています。</p> <p>こうした取り組みの周知にあたっては、SKIPポータルに掲載し、随時閲覧が可能な環境を整備するとともに、年度当初に校長会においてあらためて全教職員へ周知徹底を図り、注意喚起や指導によりハラスメントの未然防止に努めることを指示しています。</p> <p>そのほか、全教職員及び校長に対して「コンプライアンス・人権教育研修」を実施し、ハラスメント防止に努めています。</p> <p>今後とも、各校園のより良い職場環境づくりに向け、引き続きハラスメント防止のための取り組みを進めていきたいと考えています。</p>	

(EC)

新任教員研修について、本市では2年間にわたって実施しており、このことで受講する研修の数が分散され、校務とのバランスをとることができるようになっていきます。さらに、令和3年度から続けて新任教員研修の再構築を実施しており、新任教員の資質向上を確保しつつ校園内研修の数を減らす等の負担軽減を行っております。また、今年度より新任教員研修後には、悩みや不安を相談できる機会を設定しており、引き続き新採用者への支援を充実してまいります。

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
	教育委員会事務局	指導部	教育活動支援担当

番号	6(3)
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>全ての教職員に食事や睡眠時間などの時間の他、家族と過ごす時間、趣味や旅行など「自分のため使う時間」を保障するため、大阪市の予算で、「<u>教職員定数</u>」を超える大幅な教職員の増員、<u>抜本的に仕事量の削減を行い、勤務時間外の勤務を大幅に削減すること。</u></p>
<p>(下線部のみ回答)</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>ハラスメントについては、職員の尊厳や人権を侵害するとともに、職場の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います。</p> <p>こうしたハラスメントをなくすためには、管理監督者のみならず、同じ職場に働く教職員全員がハラスメントの起こらない職場環境の形成に努めなければなりません。</p> <p>そのため、各ハラスメント防止に関する指針において、管理監督者・教職員の責務を記載しています。</p> <p>ハラスメントに関する教職員からの相談に対応するため、学校園においては管理監督者を窓口とした相談体制を整備し、相談を受けた際は事実関係を調査し、被害者に対する適正な配慮の措置や行為者にも適正な措置を行ったうえで、職場全体への再発防止策措置を講じることとしています。</p> <p>また、早期発見のための措置・相談体制として、職場におけるあらゆるハラスメントについて専門的な知識を有する公認心理師や臨床心理士、産業カウンセラー等が相談員として対応する外部の相談窓口を設けています。</p> <p>こうした取り組みの周知にあたっては、SKIP ポータルに掲載し、随時閲覧が可能な環境を整備するとともに、年度当初に校長会においてあらためて全教職員へ周知徹底を図り、注意喚起や指導によりハラスメントの未然防止に努めることを指示しています。</p> <p>そのほか、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、ハラスメント防止に努めています。</p> <p>今後とも、各校園のより良い職場環境づくりに向け、引き続きハラスメント防止のための取り組みを進めていきたいと考えています。</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	労働基準法第 34 条の法規定に基づき、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 (5)
項目	<p>各学校園の「研究授業」で、「勤務時間外」に指導案作成や授業準備を行うことが「当たり前」のように行われ、「勤務間インターバル」がない実態となっている。「第2期学校園における働き方改革推進プラン」で、勤務時間の上限規制が示され、石破茂首相の所信表明演説（2024年10月4日）で、「生活時間や・睡眠時間を確保する勤務間インターバル制度の導入促進など、働き方改革を強力に推し進める」と述べるに至っている。「研究授業」は勤務時間に関する方針とはかけ離れたものとなっている。「11時間を目安とする勤務間インターバル」が確保されない、「研究授業」の進め方を抜本的に見直すこと。研究授業の準備、研究協議は勤務時間内に行うこと。</p>
<p>(回答)</p> <p>「研究授業」については、「第2期 学校園における働き方改革推進プラン」にある勤務時間の上限に関する基準の達成に向けて、学校園において年度当初に日程を定める等の計画を立てて実施されております。</p> <p>引き続き、労働時間の長さを成果と見るのではなく、限られた時間の中で子どもたちへの教育の質を下げずに、成果を上げることなど、教員の意識改革を学校園と協力しながら進めるために、教育委員会から情報発信を行い、理解を深めてまいります。</p>	
担当	<p>教育委員会事務局 総合教育センター 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当</p>