番号	１．（１）
項目	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。 （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」）

（回答）

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、教職調整額を支給しているところであり、同法の改正を受け、令和８年１月に引上げを行ったところです。今後も、国や他の自治体の状況を注視しつつ、適切に対処してまいりたいと考えております。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員給与・厚生担当

番号	１．（５）
項目	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。

（回答）

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。

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。

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	「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。

（回答）

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。

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	教職調整額をすべての教育職員に支給すること。(指導改善研修被認定者を除外しないこと)

(回答)

教職調整額の支給基準につきましては、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定められていることから、困難です。今後も、国や他の自治体の状況を注視しつつ、適切に対処してまいりたいと考えております。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員給与・厚生担当

番号	２（２）
項目	義務教育等教員特別手当を削減しないこと。「校務類型に係る業務の困難性その他の事情を考慮して」（教育公務員特例法の一部改正）の差別支給は行わないこと。（通常学級担任にのみの手当支給は行わないこと）

（回答）

義務教育等教員特別手当につきましては、教育公務員特例法の一部改正により、新たに校務類型に応じて支給する手当となったことから、本市においても、給料表・職務の級・号給に応じた「基礎額」と、校務類型に応じた「加算額」に分類した制度としております。

なお、文部科学省は全体の基礎額を引き下げた上で、学級担任に一定の額を加算する設計にて国庫算定基準を変更されましたが、本市においては、学級担任に限らず他の校務を分掌する教育職員に対しても加算額を支給しております。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員給与・厚生担当

番号	２．（３）
項目	学校教育法 27 条で「置くことができる」とした主務教諭をおかないこと。

（回答）

本市では新たな教育職員のキャリアステージ及び職責に応じた給与制度を構築するため、また教員の人材育成に資するため、平成 30 年４月より教諭と首席・指導教諭の間に主務教諭、主務養護教諭及び主務栄養教諭の職を設置しております。

一方で、国においても、学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や、若手教師のサポートのため新たな職として、令和８年４月より「主務教諭」を創設することができることとされており、主務教諭は、教諭と主幹教諭（本市では首席）の間に新たな級を創設し、教諭よりも高い処遇とするが示されています。

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	「昇級反映から１年後の昇給日（翌昇給日）において、前年度の昇級号給数と標準となる号給数（4 号給）との差の調整」を、教育職給料表適用者もおこなうこと。

（回答）

教員の人事評価については、学校現場特有の事情を考慮すると、相対評価は馴染みにくいことから、絶対評価の厳正化を図り、これに応じた給与反映を行ってきたところです。

人事評価制度本来の目的が達成されるよう、信頼性と納得性の向上に努めるとともに、引き続き、人材育成や組織の活性化に向けて、より公平・公正な人事評価制度となるよう取り組んでまいりたいと考えています。

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

番号	３．（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。

（回答）

暫定再任用教職員にかかる給料月額については、令和７年 11 月７日に「令和７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。

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。

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（２）
項目	給特法等一部改正法附帯決議（参議院文教科学委員会）は、「七、国は、常勤職員と同等の職務を遂行している臨時的任用教員の給与決定について、総務省通知から二級発令とすることが可能であることを任命権者である教育委員会に周知徹底すること。併せて、二級発令とした場合、義務教育費国庫負担金において財政措置がされることも周知すること。」とした。講師の給料表を速やかに「2級」にすること。

（回答）

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。

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。

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	会計年度任用職員の大幅賃上げを行うこと。

（回答）

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７年12月には、本市人事委員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。

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。

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	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、業務量とその負担に対してあまりにも低額であり増額すること。

（回答）

非常勤講師の報酬につきましては、令和７年２月には、授業１時間（付随する準備及び評価の時間を含む）あたり 2,920 円から 3,010 円に、令和８年２月には、3,110 円に増額改定を行ってきたところです。

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・勤勉手当を支給することとしております。

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。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員人事担当

番号	４（１）
項目	55 歳昇給停止を廃止すること。

（回答）

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。

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。

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	4（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。

（回答）

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。

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。

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。

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	４．（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。

（回答）

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。

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。

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．（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。

（回答）

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。

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に開催するなど、全市的な体制の構築にも努めているところです。

なお、高齢期教職員の労働安全衛生については、労働安全衛生にかかる各委員会等においても重要性を強く認識しており、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。

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（1）、5（2）
項目	（1）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。 （2）年度当初に行う教員用「デジタル教科書」(学習系で使用）のＩＤ・パスワードの設定について、新学期の授業に間に合わせるための作業が、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・学級担任の大きな負担増となっている。 年度当初の教員用「デジタル教科書」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。

（下線部について回答）

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。

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。しかしながら、年度当初に設定する教員用デジタル教科書等のアカウント登録作業は、学校ごとに人事配置を反映させてアカウントを割り振りしていただく必要があるため、各学校での作業をお願いしているとこです。今後もわかりやすいマニュアルの整備等、環境整備に努めてまいります。

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。

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。

また、技術的なサポートして、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します。

担当	学校運営支援センター　給与・システム担当 総合教育センター

番号	５（６）
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。

（回答）

今後、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、引き続き最適な環境整備について検討を進めてまいります。

担当	学校運営支援センター　給与・システム担当 教育委員会事務局　総務部　教育政策課 総合教育センター　ICT 担当

番号	６．（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。

（回答）

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。

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。

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	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。

（回答）

教員特殊業務手当につきましては、国庫負担金の算定基準の引上げを受け、令和８年４月から改正を予定しております。

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。

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（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。

（回答）

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。

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。

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	6（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。

（回答）

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８年１月現在において831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2,666円としております。

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。

担当	教育委員会事務局　指導部　保健体育担当

番号	7（1）
項目	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により病気休職・病気休暇を取得することになったり、1 年未満の勤務で退職したりする事例が増えている。全ての新規採用者が働き続けられるために、大阪市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。

（回答）

（福利）

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、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。

（人事）

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

（EC）

新任教員研修については、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おります。また、令和３年度から継続して新任教員研修を含むすべての研修において、改善を行いながら実施しており、新任教員についても資質向上を確保しつつ、研修内容を精選する等の負担軽減を行っております。

メンタルヘルスについては、新任教員研修の中に講座を設け、セルフケアの重要性を伝えるとともに、令和６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ます。今後も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　総合教育センター

番号	7（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。

（回答）

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。

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。

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。

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	８（１）
項目	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、「「教職員定数」を超える大幅な教職員の増員、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。

（下線部のみ回答）

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。

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。

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	青年教職員に対するあらゆ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。

（回答）

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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	8（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。

（回答）

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。

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。

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。

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。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員給与・厚生担当

番号	9（5）
項目	大阪市教育委員会においても各学校園に対して「勤務間のインターバル確保」の取り組みを徹底すること。総務省通知「人事院規則 15－14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（令和 6 年 4 月 1 日施行の勤務間のインターバル確保関係)」（総行公第 18 号・総行安第 15 号令和 6 年 3 月 29 日）において、国家公務員の働き方として新たに「勤務間のインターバル確保」の規則が制度化された。同日に出された「人事院事務総局職員福祉局長　勤務間のインターバル確保について（通知)」（令和 6 年 3 月 29 日職職-78）では、「1 勤務間のインターバル確保の基本的考え方」において、「適切な勤務間のインターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。」と示されている。 総務省通知では「各地方公共団体におかれては、下記の内容も参照の上、国家公務員の取組も参考にしながら、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いいたします。」と示されている。
（回答） 「勤務間インターバル制度」の導入につきましては、本市全体の動向を注視し、適切に対処してまいりたいと存じます。	
担当	教育委員会事務局　教務部　教職員給与・厚生担当

番号	9（6）
項目	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。人事院規則で制度化された「勤務間インターバル」の考え方、「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ている。 大阪市総合教育センターを中心に進められている「研究授業」の進め方は、「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、指導案検討会、研究討議会は、勤務時間内に行うこと。
（回答） 「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。 引き続き、限られた時間の中で子どもたちへの教育の質を下げないよう、学校園と協力しながら「研究授業」の実施に努めてまいります。	
担当	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

番号	10①～②
項目	教職員が就業するすべての場所（教室・更衣室などを含む）の気温を、28 度以下・18 度以上に維持するために空調設備を設置すること。特に次にあげる教室や校内の施設については早急に空調設備の設置を行うこと。 ①　講堂・体育館 ②　空調未設置の特別教室（理科室、家庭科室等）

（回答）

市立小中学校の講堂兼体育館への空調設備の設置に関して、中学校の講堂兼体育館については令和４年度をもって全校への設置を完了しております。小学校の講堂兼体育館の空調設備については、令和７年 12 月 11 日に「大阪市立小学校体育館空調設備整備事業」の事業契約が完了しております。このあと順次各小学校への現場設計調査を行い、その後空調設備設置工事を実施する予定となっております。

理科室などの空調設備が未設置の特別教室については、特別教室への空調設備設置を目的とした事業について、令和６年度中に事業者決定を進めるために入札公告を行ってまいりましたが、入札参加者が無かったため令和６年７月 12 日実施予定の入札自体が中止となりました。当面の取り扱いについては、既設の空調設備更新や校舎建替え工事と同時に特別教室への空調設備設置を行うこととしております。

担当	教育委員会事務局　総務部　施設整備課

番号	10③～④
項目	教職員が就業するすべての場所（教室・更衣室などを含む）の気温を、28 度以下・18 度以上に維持するために空調設備を設置すること。特に次にあげる教室や校内の施設については早急に空調設備の設置を行うこと。 ③　休養室・休憩室・更衣室。 ④　スクールサポートスタッフ等が就業する
（回答） 教職員の健康保持と快適な労働環境確保の観点から、安心して働ける環境となるよう、今後も衛生環境の維持・向上に努めてまいります。	
担当	教育委員会事務局　教務部　教職員給与・厚生担当