



2023. 2. 3

号外 No.2

発行所 大阪市教職員組合 TEL (6942) 3561(代) FAX (6943) 8039 発行人：松岡 誠

市教組は、2月3日に行った教育委員会との交渉において、回答に不満があるとして、更なる追加質問を行い、教育委員会を質した。なお、教育委員会の回答に対する質疑ならびに再回答については以下のとおり。また、要求書に対する回答については、「市教組ニュース号外 No.1」をご参照ください。

要求…要求項目 組…市教組 市…教育委員会

【市教委回答に対する質疑】

要求： 学校園職場における教職員の休憩時間の取得状況を明らかにするとともに、改善に向けた具体的方策を述べられたい。併せて、時間外勤務をはじめとする教職員の長時間勤務の実態を明らかにするとともに、改善に向けた具体的方策を述べられたい。

組： 今年度の時間外勤務の状況はどのようになっているのか。月別・校種別・職種別で明らかにされたい。

市： 別紙資料に記載のとおりでございます。

組： 8月を除くと時間外80時間以上の方が毎月400人以上いる。学校業務改善WGの目標を達成することはできるのか。

市： 昨年度に時間外勤務が月平均80時間を超えた教員とその学校長に、分掌や業務量等の調査を行いました。内容については分析中であり、完了次第、市教組と情報共有をいたします。

組： 休憩時間について、システム上は取得できていることになっているが、人によってはトイレに行く時間もない実態がある。

市： 休憩を取得しにくい状況は認識しております。交代での取得や、分割して取得するなどの周知に努めているところです。

要求： 教職員の病気休職者や早期退職者が他府県に比べて多い現状について、教育委員会の認識と具体的方策を述べられたい。また、学校園職場におけるメンタルヘルス対策事業の充実を図ること。

組： 過去5年間の病気休職者数および採用後5年以内での離職者数はどのようになっているのか。校種別・職種別で明らかにされたい。

市： 別紙資料に記載のとおりでございます。

組： 文科省の統計では1ヶ月以上の病気休職者を含めると、資料に示されている数の倍である。また府と市を比較すると、府の方がパーセンテージは低い。例えば評価システムの違いが表れているのではないかと。細かい数字に追いつめられているのではないかと。

組： 資料では正規採用の数字が示されているが、講師の精神疾患による病気休職・休職も増えているように感じる。

市： 先ほどの長時間勤務も含め、業務改善を進めていく中で、先生方お一人おひとりがじっくりと子どもに向き合える環境をつくってまいりたい、働きやすい職場にしてまいりたいと考えております。

組： 年度途中で病気休職者や離職者が発生することが、講師不足を引き起こしている。教育活動に支障をきたさないためにも、休職者等が発生させない適切な学校運営を行うよう管理職を指導するよう求めておく。

要求： 福利厚生事業については、教職員の健康維持と勤務意欲向上につながるよう、更なる充実を図ること。

組： 長時間勤務と心疾患・脳疾患は医学的にも関連付けられている。教職員健康診断の中に、節目検診という形でいいから、脳ドックを組み入れて、健康維持について充実させるよう検討されたい。

要求： 「大阪市特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、事業主として職場環境のさらなる改善等、教職員が安心して育児や仕事に取り組めるよう施策を充実させること。また、男性教職員の育児休業取得を促進するための施策を講じること。

組： 今年度の男性の育児休業取得状況はどのようになっているのか、明らかにされたい。

市： 別紙資料に記載のとおりでございます。

組： ある程度すすんできている印象はあるが、講師が確保できなければ夏休み等、長期休業中しか取得できず、「取得するのが当然」とはなっていない。大阪市としてこれまで以上に講師を確保していくことを求めておく。

要求： セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各ハラスメント防止のための指針やガイドラインを、すべての職場に周知徹底すること。また、防止のための具体的方策について述べられたい。

組： 今年度のセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの相談件数は何件あるのか、明らかにされたい。

市： 12月まででセクシュアル・ハラスメント7件、パワー・ハラスメント34件でございます。

組： セクハラやマタハラは外部の相談窓口になっているのに、パワハラは管理職が窓口となっている。例えば校長のパワハラに対して教頭に訴えても、教頭は校長を指導できないのではないかと。パワハラも外部を相談窓口にするべきである。

市： パワー・ハラスメントにつきまして、管理職に相談しづらい場合は指導部の人権・国際理解グループや服務監察グループも窓口になっておりますので、そちらもご活用いただきたいと思います。また、ハラスメントは複合的に生じる場合もございますので、ハラスメントごとに分けるのではなく一元的に対応できる外部の相談窓口の開設について、調整を進めているところでございます。

要求： 障がいのある子どもの教育保障に向けて、特別支援教育サポーターの更なる拡充と待遇改善を行うこと。

組： 各学校で障がいのある子どもの人数が、かなり増えてきている。教員一人あたりが担当する人数が、6～7人になっている学校もある。その中にマンツーマン対応が必要な子どもがいると、残りの子どもはどうしても指導しきれない状況が起きてくる。来年度、自校通級モデル校を実施することも含めて、特別支援サポーターの更なる拡充を求めておく。

要求： 教員の長時間勤務の解消に向けて、教育委員会に設置されている「学校業務改善ワーキンググループ」での協議内容を明らかにされたい。

組： 夏季休業中の学校閉庁日について、中学校が98.5%、2校ほど実施していないのはなぜか。また逆に「閉庁日は出勤するな」というのも、やめてほしい。年休の消化状況によっては出勤せざるを得ない場合もあるし、時期的に公式戦前にあたる部活動もある。また、アクションプランのイメージで「ゆとりの日」の設定を例示しているが、できもしないことを設定するのはいかがなものか。

市： 学校閉庁日について、今年度は小中全ての学校で実施できました。ただ幼稚園では1園、工事の関係でできておりませんが、来年度は全ての学校園で実施できると考えております。また、閉庁日は「電話も含めて、教職員による対応はできません」と家庭や地域に発信する意味合いのものであり、出勤を禁じるものではございません。テレワークも含めて活用していただけたらと思います。ゆとりの日についてですが、市役所でもノー残業デイが始まった時、「前の日、次の日に残業が増えるだけではないか」と職員から非常に評判の悪い制度でしたが、30年経つ中で、家族や友人と時間外を過ごすきっかけとなり、位置付いてきたと考えております。今の教員の皆さんの仕事量を考えると難しいとは思いますが、長い目で見ていただいて浸透してくると、職場の雰囲気もまた変わってくるのではないのでしょうか。

要求： 年休の取得を促進するため、現在の4月付与を10月に移行されたい。

組： 学校閉庁日もあり、夏休みに年休を消化できるようになってきたが、先のことを考えると一定日数残しておかなければならない。しかしながら2月・3月は多忙で取得できず、結果、未消化のまま次年度に入ってしまう方がほとんどである。

市： 一度、制度を変えてしまうと元に戻すのは非常に難しい。10月付与が年休取得率の向上につながるという効果が検証されたならば、研究してまいります。

要求： 政令市への移管により、教職員の給与や退職金が大きく引き下げられた。教職員の働く意欲を向上させるためにも現行の給料を大幅に引き上げること。また、政令市移管により後退した、妊娠障害休暇期間や時休の分割取得については早急に改善を行うこと。育児短時間勤務取得のための対象年齢を小学校3年制まで拡大すること。非常災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するための特別休暇を設けること。

組： 制度について、大阪市の他職種と合わせているということだが、我々にとっては後退であると捉えている。府と教職員を取り合っている中で、少なくとも同じ勤務労働条件に引き上げなければ、人材が府に流出してしまうと考える。

要求： 雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度の処遇改善を図ること。

組： 現在、教育職給料表2級の再任用教員の月例給は現役の7割よりも低い水準にある。定年延長が実施された時に、同じ級で違う給与水準となり、意欲低下につながりかねない。ましてや再任用は期末勤勉手当も定年延長の教員よりも低い水準にある。再任用教員の月例給の改善を強く求める。

市： 他都市でも同じ状況が発生しておりますので、他都市の動向を注視しながら考えてまいりたい。

要求： 不妊治療については、その状況に応じて必要な日数の取得が可能となるよう改善を図ること。

組： 出生サポート休暇として10日間に拡充されたことはありがたい。しかしながら必要日数は個人差があるので、日数について柔軟な運用を求める。

市： 社会情勢を注視しながら、対応を研究してまいりたいと考えております。

要求： 災害時の避難所として、また、児童・生徒、教職員の安全確保のために、老朽化した校舎の新、改築や耐震性の不十分な校舎の補強を早急に行うこと。また、避難場所となる小、中学校の体育館にエアコンを設置すること。学校のすべての特別教室にエアコンを設置すること。

組： 今年度中に全中学校体育館へのエアコン設置が完了するはずだが設置されたのか。

市： 年度内に設置完了する予定でございます。

組： 小学校体育館は設置予定がないとのことだが、災害時の避難場所になるし、学習発表会や式などで児童の利用がある。設置を強く求めておく。未設置の特別教室についてはどうなるのか。

市： 令和5・6年度で設置事業者を選定し、7年度から順次設置できるよう、事業を進めてまいりたいと考えております。

要求： 障がいのある子どもが安心して学校生活が送れるよう、また、教職員の負担軽減のため、教室や校舎間の段差解消のための縦移動のエレベーターを設置すること。

組： エレベーターの設置状況を校種別で明らかにされたい。また、現行のエレベーターでは移動できない教室のある学校名を明らかにされたい。

市： エレベーターの校種別の設置状況は、小学校96%、中学校98%となっております。未設置校につきましては、次のとおりでございます。

小学校9校：菅北、豊崎、四貫島、三軒家西、小林小学校、東小橋、勝山、弘済、長谷川

中学校2校：弘済、長谷川

現行のエレベーターで移動できない教室のある学校につきましては、小学校72校、中学校30校あり、建替え時には解消に努めております。

組： 構造上エレベーター設置が困難な校舎を有する学校については、2基目の設置を強く要望する。

要求： 男女別休養・更衣室を早急に全ての職場に設置すること。とりわけ、幼稚園においては、更衣室の設置及び設備の充実を行うこと。また、空調設備（エアコン）・内線電話を設置するなど、整備基準を改善するとともに、老朽化した休養室の改修を備品等の更新とあわせ促進すること。

組： 幼稚園に更衣室を設置できないのは場所がないということか。

市： 未設置の園には空き教室がないということで、設置できていない。

組： 我々の調査では、更衣室が設置されているという園においても、実態は更衣場所であり、物陰であったり物置きとなっている例もある。小中学校ですべての学校に「休養更衣室」が設置されていることを鑑みると、幼稚園は非常に劣悪な環境におかれていると言わざるを得ない。大阪市としての何らかの工夫と努力を強く求めておく。

【裏面に続く】

令和4年度 第2回学校業務改善ワーキンググループ 資料抜粋

現行の推進プランの状況

1. これまでの経過
2. これまでの主な取組
3. 現行プランに掲げる主な目標値
(1)基準1を満たす教員の全校種の割合を、令和4年度末において平成30年度から10ポイント以上改善する。

現行プランに掲げる主な目標値の状況

Table with 7 columns: 年度, 平成30年度, 令和元年度, 令和2年度, 令和3年度, 令和4年度末目標率, 対平成30年度削減・改善状況

※【参考】勤務時間の上限に関する基準
○基準2 (基準1を原則としつつ、基準1を超過する場合には、次の4点の基準を満たすこと)

Table with 6 columns: 時間区分, 令和3年度, 令和4年度, 令和5年度, 令和6年度, 令和7年度

アクションプラン (施策目標及び工程表) のイメージ

②学校園における取組目標の例 (A校)
例② 「ゆとりの日」の設定について
【現状】
・「ゆとりの日」は、週1回設定している。

Table with 4 columns: 年度, 令和5年度, 令和6年度, 令和7年度

「学校園における働き方改革推進プラン(改訂版)」に掲げる主な取組 (案) について

重点予算を伴うもの
①保護者と学校との双方向連絡手段のICT化【初等・中学校教育担当、教育活動支援担当】
②採点支援システムの導入【教育政策課】

重点予算を伴うもの

- ③スクールサポートスタッフ (S.S.S.) の充実
④ワークライフバランス支援員の配置
⑤学校清掃等委託【SC学務担当】
⑥部活動の負担軽減【保健体育担当】

予算を伴わないもの

- ①学校管理職、教職員の意識改革【教職員給与・厚生担当】
②教員の時間外勤務時間の状況からみる課題精査・解決に向けての取組【教職員給与・厚生担当】
③通知文書の削減及び通知文書の收受業務の見直し【教職員給与・厚生担当、業務改善WG】
④地域行事等への学校管理職、教職員の参加の見直し【教職員給与・厚生担当、業務改善WG】

教員の時間外勤務の状況

Table 4: 月平均時間の分布
小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

Table 5: 月平均時間の分布
小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

Table 6: 月平均時間の分布
小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

病気休職 (精神) 取得者の推移 (教諭)

Table with 7 columns: 年度, 取得者数, 教諭数

採用後5年以内離職者数 (正規職員 過去5年)

Table with 7 columns: 職種, 職種, H28年度, H29年度, H30年度, 令和元年度, 令和2年度, 令和3年度

※年度途中退職、年度末普通退職、年度末早期退職を含み、定年退職者は除く。

男性の育児休暇の取得状況 (R2・R3・R4)

Table with 4 columns: 職別, R2, R3, R4 (4~12月)

7 月平均時間の分布

Table with 5 columns: 小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

8 月平均時間の分布

Table with 5 columns: 小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

9 月平均時間の分布

Table with 5 columns: 小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

10 月平均時間の分布

Table with 5 columns: 小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

11 月平均時間の分布

Table with 5 columns: 小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超

12 月平均時間の分布

Table with 5 columns: 小学校, 中学校, 幼稚園, 全校種
~30時間以下, 30時間超45時間以下, 45時間超60時間以下, 60時間超80時間以下, 80時間超