

市教組は 11 月 17 日、「2025 年度末人事異動ならびに 2026 年度教職員定数改善に関する要求書」に対する回答交渉を行いました。

交渉において、三谷委員長より「人事異動の実施にあたっては、校園長に対して教職員からの聴き取りを十分行うよう指導し、教職員の意欲や資質の向上をはかるための人事異動となること」を市教委に強く求めました。

これに対し、上原教務部長より「人事異動は教職員の意欲・資質の向上の契機を図るものであることは、これまでと何ら変わりはなく、校園長には、ご本人の状況、思い、願いをしっかりと聴き取るように、人事異動に関する説明資料等により、しっかりと周知してまいりたい」と回答しました。

市教組は、教育委員会からの回答を基本的には了としたうえで、いまだ合意に達していない課題については、引き続き、交渉・協議を行うように求め、交渉を一時中断しました。 ※交渉概要は以下のとおり 組…市教組 市…教育委員会 組：それでは、10 月 8 日付けで提出した「2025 年度末人事異動ならびに 2026 年度教職員定数改善に関する要求書」について、教育委員会の回答を求め。

市：要求書に対する回答につきましては、お手元に配付しております資料「令和 7 年度末 人事異動等に関する要求書・回答」のとおりです。なお、内容につきましては、これまでの他の交渉と重複せず、かつ勤務労働条件に関わる事項のみとさせていただきます。

「中学校における兼務発令（試行）」については、兼務者の負担軽減を行うとともに、課題解消に向けて取り組むこと。

<下線部のみ交渉事項>

課題解消のうち兼務発令者の負担軽減につきましては、可能な限り近隣の学校における兼務発令を実施するなど、引き続き努力してまいりたいと考えております。

特別専科教諭の配置については可能な限り初任校での継続配置となるよう配慮すること。また、人事異動については、本人の希望を尊重すること。

11 月 1 日時点で、小学校で 32 名の兼務発令、67 名の継続配置、中学校で 27 名の兼務発令、2 名の継続配置を行っております。今後も可能な限り初任校での継続配置となるよう努めてまいります。

人事異動につきましては、異動方針実施要領に基づき実施してまいりたいと考えております。原則として、特別専科教諭（新規採用者）は 6 年以内に異動を行うこととしており、上限を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、これまでも極めて限定的に運用をしてきております。

また、産休・育休取得者等の代替要員（特別専科教諭）として、採用 1 年目の年度途中で勤務校が変更となった場合は、同一校勤務として扱うこととしております。

なお、異動対象者の中から学校長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、学校長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

過員状況の解消にあたっては、退職・転任が強制されないよう校園長を指導すること。

過員につきましては、早期に解消を図る必要がございます。校園長に異動に関する意向をお伝えいただくことが、ご本人の申告内容を参考にする上で必要ですので、ご協力をお願いしたいと考えております。

なお、異動候補者の決定に当たっては、ご本人に対し十分な説明を行うよう校園長に周知してまいりたいと考えております。

定年前再任用や暫定再任用を希望する教職員については、本人の希望を尊重し全員の採用を行うこと。

これまでも再任用教職員につきましては、定年退職後から年金を受給するまでの期間に収入の空白期間が発生しないようにするため、再任用制度を活用することによって雇用と年金の接続を図ってきたところでございます。

定年延長に伴う暫定再任用制度への移行後も、引き続きこれまでと同様の再任用制度を暫定的に存置することとしております。

また、定年前再任用短時間勤務職員につきましても、制度導入の趣旨（60 歳以降の多様な働き方の選択）を踏まえ、運用してまいりたいと考えております。なお、任用に当たっては、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員とも選考基準に基づき適切に実施してまいります。

通勤事情や保育事情、看護・介護事情等がある教職員の人事異動に関しては、十分配慮すること。

通勤時間や保育事情等の個別事情につきましては、配慮してまいりたいと考えております。

また、保育所経由通勤者につきましては、自己申告書に、その通勤経路等を記入できることとし、人事異動に当たり、これまでも可能な限り配慮してきたところですが、今後も引き続き努力してまいりたいと考えております。

なお、看護・介護事情を有する方への配慮につきましては、個別の事情でございますので、画一的に対処するのではなく、各校園長より十分お話しをお聞きして対処してまいりたいと考えております。

転任や残留等については、本人の希望を尊重すること。外国人多住地域の学校や人権教育、障がい児教育を推進している学校への転任を希望する教職員については、本人の希望を尊重すること。

教職員の人事異動は、同一校園勤務の固定化を排除し、積極的な異動を行いたいと考えております。異動に当たっては、教職員の申告内容を参考としながら、校園長の意向を尊重し

て機械的・画一的な実施にならないようしてまいりたいと考えております。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

同一校園勤務が 10 年以上の者（新規採用後同一校園に 6 年以上勤務する者）については、教育委員会の定めている「特別な事情」以外でも、校務運営の事情や本人の心身の事情及び家族の介護の事情等の場合は、「特別な事情に準ずる扱い」とすること。

同一校園勤務の上限を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、昨年度までも極めて限定的に運用してきた経過がございます。

なお、個別の事情につきましては、校園長より十分お話しをお聞きしてまいりたいと考えております。

同一校園勤務が 6 年を超える者（新規採用後同一校園に 4 年以上勤務する者）における転任や残留については、本人の希望を尊重すること。

同一校園勤務の上限に達していないⅠ項該当者及びⅡ項該当者につきましては、従前のおおりの、異動を図ってまいりたいと考えております。同一校園勤務の上限に達している者は原則として異動を行うこととしており、同一校園勤務の上限に達していない者は異動対象者としておるところです。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

同一校園勤務が 6 年以下の者については、課題のある学校への希望や、保育・介護事情、遠距離通勤、近親者の同一校勤務など特別な事情のある場合は、本人の希望を尊重すること。

Ⅲ項該当者の異動につきましては、異動方針実施要領の「特別な事情」のある場合に限り異動を図ってまいりたいと考えております。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

定年延長については、教職員への制度周知を徹底すること。また、定年退職者がいない年があることから、新規採用者の計画を早期に明らかにすること。

<下線部のみ交渉事項>

定年延長に係る教職員への制度周知については、任用、給与、退職手当に関する分かりやすい情報提供資料を作成し、制度周知に努めてまいります。

学校事務職員の人事異動については、民主的かつ公平に行い、本人の希望を十分尊重すること。

(1)教職員人事異動実施要領に基づいた人事異動を確実に実施すること。また、職場実態を十分踏まえ、本人の意向を十分尊重すること。

人事異動につきましても、異動方針実施要領に基づき実施してまいりたいと考えております。原則として、6 年以内に異動を行うとしており、上限を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、これまでも極めて限定的に運用をしてきております。

なお、異動対象者の中から校園長が異動候補者を決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向については、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話しいただきますようお願いいたします。

組：ただいま教育委員会から回答が示されたが、前回の申し入れ交渉において、特に、市教組から追加で申し入れた内容に対する教育委員会の見解を求める。

【講師不足】

病気休職者の高止まりや、男性の育児休業取得の増加などの新たな傾向もあり、今年度は特別専科教諭の兼務校への発令が前倒しで実施された。これらを含め、今後の代替の未配置が危惧されるところである。併せて、首席や新任教諭の配置に対する加配教員が配置されていない学校もある。代替者や加配教職員の配置は、教育委員会が責任をもって行うべきものである。これについて、教育委員会の見解と具体的方策を求めておく。

講師の配置につきましては、教育委員会の責務であり、主体的に進めるべき事項であると考えております。教育委員会では、この間、退職者を上回る教員採用を行い、年度当初の講師発令数を減らすことにより講師不足の解消に努めております。

また、令和 2 年度からは、講師確保の観点から、4 月以降の産育休取得予定者の代替講師の一部について、配置を前倒しして年度当初より配置を行うなどの対応を行っております。

さらに、令和 6 年度より教員が安心して産育休を取得できる職場環境、子どもや保護者が安心できる学習環境を実現するために、全国初の制度として「本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭）」を創設しました。本制度では、産育休等による年度途中の欠員を補充するため、法律に基づく教員定数に加えて、市独自に本務教員を小学校 9 9 名、中学校 3 0 名採用しております。

その他、教員採用選考テストの「大阪市立学校園現職講師特例」の実施、講師採用相談会の休日・夜間の開催、地下鉄駅共用部分への周知ビラの掲示及び地下鉄内の中吊り広告の掲出、デジタルサイネージへの広告掲載、大学の就職担当

部門をターゲットとした取組に加え、行政オンラインシステムを利用した講師登録の運用やオンライン面談の実施など、さまざまな方策を講じているところがございます。

しかしながら、本年度においても、産育休等に伴う配置要件が多く、依然として講師の配置に遅れが出ており、令和7年11月1日時点で、小学校32名、中学校4名の欠員が発生しております。

また、ご指摘の首席軽減や初任研対応の時間講師の未配置校は小学校0校、中学校13校となっており、皆様方大変ご迷惑をおかけし、誠に申し訳なく思っております。講師の確保はまだまだ厳しい状況の下ではございますが、関係機関と連携を図りながら、あらゆる方法を検討し実施していくことで、その確保に懸命に取り組んでまいります。

【養護教諭等の欠員補充（本務代替）制度】

養護教諭や栄養教諭、学校事務職員についても、欠員等に対する代替を速やかに配置するため、欠員補充制度等を求めてきたが、現在の対応状況や今後の対応策について教育委員会の見解を求めておく。

養護教諭や栄養教諭につきましては、教諭と比較すると年度末欠員数は現状において少なく、引き続き、代替講師を確認することにより対応してまいりたいと考えております。

また、学校事務職員につきましては、速やかな代替職員の配置に努めるとともに、共同学校事務室体制の機能を活用し、必要に応じて未配置校への支援を行うことにより対応してまいりたいと考えております。

今後引き続き、国に対し、教職員定数が改善されるよう要求していくとともに、教育委員会としましても、代替講師等の確保のため、様々な取組に努めてまいりたいと考えております。

【中学校35人学級について】

35人学級への段階的な移行についてであるが、改正給特法附則に明記されている通り、中学校での35人学級を滞りなく確実に実施すべきと考えている。これについて、教育委員会の見解を求めておく。

文部科学省においては、令和8年度から令和10年度にかけて、中学校の35人学級を実現することとしており、今後、国の方針決定に適切に対応して参ります。

あわせて、学級編制の標準の引き下げは、国の責任においてその財源と共に実施されるべきと考えておりますので、引き続き、国に対して強く要望してまいりたいと考えております。

【教員公募制度や希望転任制度等について】

教員公募制度や希望転任制度などの変更点等について、教育委員会の見解を求めておく。

教員公募制度や希望転任制度につきましては、今年度末人事異動におきましても実施することとしており、内容について変更点はございません。なお、幼稚園につきましては、今年度末人事異動において、教員公募の実施予定はございません。

指導主事公募制度につきましては、昨年度と同様、教員の主体性と意欲を重視し、教員の持てる力を最大限引き出し、その資質向上及び学校の活性化を図り、学校教育水準の向上をめざすことを目的として実施してまいりたいと考えております。

【認定こども園への異動について】

幼稚園教諭の認定こども園への異動については、あくまでも本人の希望によるものでなければならないと考えるが、今年度末の人事異動については、どのように行うのか。

認定こども園への人事異動につきましては、これまで同様、教職員人事異動方針に基づき、各園長が自園の教諭に対し、異動に関する意向等について、十分に聴取を行い、異動候補者を決定することになります。併せて、先ほどの説明のとおり、今年度につきましては教員公募は実施いたしません。

【「自己申告書」の様式等について】

「自己申告書」の様式等については、変更がないのか教育委員会の見解を求めておく。

自己申告書の様式につきましては、日々の業務へのモチベーション、職務満足度や働きがいの向上を目的として、「今後、経験したい校務分掌など」を記載する項目を追加する予定です。また、自身のキャリア目標を明確にすることで、自己研鑽の意欲の向上や、教育実践や研究活動に積極的に取り組むなど、自己成長の促進を目的として、「中長期的なキャリアプラン」を記載する項目についても、あわせて追加する予定です。提出方法につきましては、昨年度と同様、データベースでの提出を予定しております。

【様々な課題のある園児の対応について】

市立幼稚園には、様々な支援を要する園児が在籍している。しかしながら、支援を要する園児のための教員があまりにも少なく、保育に支障をきたしている状況にある。教育委員会の見解と具体的方策を求めておく。

これまで、支援を要する幼児への対応としましては、平成28年度より、障がいのある幼児の受け入れ、及び保育の充実を図るため、それまでの週30時間の非常勤嘱託員に替えて、保育中の特別支援教育から、保育後の預かり保育までを担当する支援担当講師（フルタイム）を全園に配置しております。

加えて、毎年度、予算管理局であるこども青少年局へ、支援を要する幼児の増加や園の実態等を伝え、予算を確保し、各園の実態に応じて幼稚園介助サポーター（以下「介助サポーター」という。）を配置しております。

また、令和3年度からは教育委員会において、介助サポーターとは別に、特別支援加配として3名の常勤講師を配置し、3園分の介助サポーター予算を他園に割り振ることで、可能な限り、介助サポーターの配置日数の拡充に努めているところです。

教育委員会としましても、支援を要する幼児の割合が年々増加している状況は十分に認識しております。引き続き、各園の実態を精緻に把握し、質の高い幼児教育の維持と更なる幼児教育の充実に向け、こども青少局と連携し、必要な予算の確保に努めてまいります。

【栄養教諭について】

栄養教諭についてであるが、我々としては、食育の更なる充実と推進のためにはすべての給食実施校に栄養教諭を配置すべきと考えている。この点について教育委員会の見解を求めておく。また、当面、中学校への栄養教諭の異動や配

置はどのようになるのかについても、教育委員会の見解を求めておく。

栄養教諭は、「児童生徒の栄養の指導及び管理をつかさどる」教員として、その専門性を生かし、食に関する指導における全体計画や実践等で中心的な役割を果たすとともに、学校給食の管理において、栄養管理や衛生管理等に取り組み、学校内における教職員間及び家庭や地域との連携・調整の要として求められる重要な職と認識しております。

栄養教諭の標準定数は、学校給食単独実施校のうち、児童・生徒数550人以上につき1名、550人未満は4校につき1名という措置であり、全校配置は困難な状況でございます。なお、給食調理民間委託校においては、学校給食の円滑な実施に向け、栄養教諭又は事業担当主事（補）を1名配置しております。

また、未配置校については、栄養教諭が周辺校を巡回するなどにより食育の推進を図っており、中学校については、より効果的な配置に努めております。

中学校における異動につきましては、ご本人の異動に関する意向を自己申告書に詳細にご記入の上、校長と十分お話しさせていただきたいと存じます。

私どもといたしましては、本人の申告内容を参考としながら、校長の意向を尊重して検討し、機械的・画一的な実施にならないようにしてまいりたいと考えております。

【栄養教諭の代替について】

2020年度より栄養教諭の代替が、講師から学校栄養職員に改悪された。我々としては、栄養教諭の代替は講師であると考えているが、この点について教育委員会の見解を求めておく。

本市では、平成29年度の権限移譲後、栄養教諭の定数内や病気や出産等によって長期休業する栄養教諭の代替者につきましては、栄養教諭免許所持者である講師を任用し、配置を行うこととしてきましたが、学校教育法等の関係法令の規定や他都市状況等を鑑みますと、本市でも栄養教諭の代替については学校栄養職員とする必要が生じたため、学校栄養職員の職を設置することといたしました。

【再任用について】

定年前再任用短時間勤務者ならびに暫定再任用勤務者についてであるが、我々としては、希望者全員の雇用は当然のこととして、すべての教職員が希望の勤務形態で働けることを強く求めておく。また、勤務形態による給与と年金との併給額についての説明も求めておく。

定年前再任用短時間勤務教職員ならびに暫定再任用教職員の任用につきましては、各要綱に定める選考基準に準じ、適切に実施してまいります。勤務形態につきましては、短時間勤務者の枠に限りがありますが、希望者の個別事情に応じて、可能な限り配置できるように努めてまいります。

年金が一元化されたことに伴い、月ごとの給与と年金を併せた併給額が、51万を超えた場合に、超えた年金部分が1/2となります。勤務形態とその影響額につきましては、別紙「暫定再任用教諭等の年収試算例」とおりでございます。

また、勤務形態による社会保険の取り扱いの区分等につい

ては、暫定再任用等を希望する教職員に対し、希望調査の中で周知してまいります。

モデルケース① 小中学校教諭の年収試算例（暫定再任用）

- ・昭和38年9月2日生まれ（令和7年度末年齢：62歳）
- ・勤続年数 39年・1年（暫定再任用教員）
- ・年金額/年額 約190万円…65歳になった翌月分（10月分）から支給開始

勤務形態	暫定再任用			
	週38h45m	週31h	週23h15m	
加入年金制度	地共済厚生年金 (第3号)	一般厚生年金 (第1号)	一般厚生年金 (第1号)	
年金支給	賃金＋年金が51万円超えた場合に支給調整			
	経過的職域年金 部分は支給停止			
～R9	給与	約485万円	約375万円	約290万円
	年金	(支給なし)	(支給なし)	(支給なし)
	合計	約485万円	約375万円	約290万円
R10	給与	約485万円	約375万円	約290万円
	年金	約74万円	約95万円	約90万円
	合計	約559万円	約470万円	約385万円

（金額は年額）

モデルケース② 小中学校教諭の年収試算例（定年延長・定年前再任用短時間）

- ・昭和40年9月2日生まれ（令和7年度末年齢：60歳）
- ・勤続年数 38年

※ 定年延長（週38時間45分）の給与試算額については、教育職給料表（2）2級140号給の教員が定年延長した場合のモデルケースです。給与額については、本人の級・号給により変動します。

勤務形態	定年延長	定年前再任用短時間		
	週38h45m	週31h	週23h15m	
加入年金制度	地共済厚生年金 (第3号)	一般厚生年金 (第1号)	一般厚生年金 (第1号)	
年金支給	賃金＋年金が51万円超えた場合に支給調整			
	経過的職域年金 部分は支給停止			
R8	給与	約590万円	約409万円	約307万円
	年金	(支給なし)	(支給なし)	(支給なし)
	合計	約590万円	約409万円	約307万円

（金額は年額）

※ どちらの表も、あくまでもモデルケースのため、給与や年金額、支給停止額等については実際と異なります。また、今後の条例や法改正等の状況によっては、大幅に変更になる可能性もありますのでご承知おきください。



【首席、指導教諭について】

首席・指導教諭の現状と今後の配置状況について説明を求めておく。

首席、指導教諭の現状としましては、首席については、小学校160校(195名)、中学校97校(137名)に配置しており、指導教諭については、小学校で61名、中学校で49名を任用しております。

首席につきましては、今後も引き続き、配置数を増やしていけるよう、国に対し、首席のマネジメント加配の改善を要望してまいりたいと考えております。また、指導教諭につきましても、教科、分野、活動区域などにおいて、引き続き、優秀な人材を登用してまいりたいと考えております。

【学力向上支援サポーター、スクール・サポート・スタッフの配置について】

学力向上支援サポーター、スクール・サポート・スタッフの現在の配置人数と次年度の配置予定について明らかにするよう求めておく。

それぞれの職種の10月1日時点の配置人数は、スクールサポートスタッフが587名、学力向上支援サポーターが1,598名でございます。なお、次年度につきましても、円滑な学校運営のため、各学校の実情に応じた人数を継続配置してまいりたいと考えております。

【統合校等の人事異動について】

今年度末で、統廃合が予定されている校園名を明らかにするよう求めておく。また、来年度、新たに開設される校園名を明らかにするよう求めておく。

今年度末に、東桃谷小学校、勝山小学校が統合され、令和8年4月より、東勝山小学校となる予定です。これまで、統合や校区変更の対象校につきましては、学校が変更になる児童等への影響を鑑み、人事異動において一定の配慮を行ってまいりました。当該校の教職員につきましては、今年度末に統合等による人事異動となることを踏まえ適切に行ってまいります。また、ご本人の意向についても、校長から丁寧にお話をお聞きしてまいりたいと考えております。

【人事異動スケジュールについて】

今年度の人事異動に係るスケジュールに変更はあるのか、教育委員会の見解を求めておく。

今年度は、教育委員会から校園長への人事異動説明資料配信日を11月26日(水)の予定としております。

今年度につきましても、対面での調査受付を廃止し、調査書等の提出をデータによる提出に完全移行したこと等を踏まえ、校園長から教育委員会への調査書等の提出期限を年内12月24日(水)とする予定です。

しかしながら、諸事情により教職員の検討期間や、学校長との面談の時間を十分に確保できなかった場合等に限り、提出期限を別途、年明け1月5日(月)に設定する予定としております。

【定年引上げに伴う異動年限等について】

定年引上げにかかわって、今年度の定年延長者について異動年限の特例措置はあるのか、教育委員会の見解を求めておく。また、定年前再任用短時間勤務者の配置方法について、教育委員会の見解を求めておく。

定年引上げに伴う異動年限の取扱いについては、令和4年度末人事異動に限り、「令和5年度末に定年退職が予定されていた者で、法改正により令和6年度末に定年退職となった者(S38.4.2～S39.4.1生まれの者)」についてのみ、「同一校勤務の上限の原則」の特例措置である「翌年度中に退職を予定している者」としたところです。よって、今年度については、定年引上げに伴う異動年限の変更はございません。

定年前再任用短時間勤務者の配置については、現行の再任用短時間勤務者と同じく、小学校の場合であれば「初任者研修担当」に、中学校の場合であれば「初任者研修担当」もしくは「兼務充当」への配置を基本としております。

【自己申告書の様式】

「今後、経験したい校務分掌」や自己成長の促進を目的とした「中長期的なキャリアプラン」の記載を追加することであるが、具体的な記述はどのようにするのか。また、どのように活用されるのか。

「今後、経験したい校務分掌」については、教務、生活指導、日本語指導など、今後経験したい具体的な校務分掌や担当業務名を、「中長期的なキャリアプラン」については、主任、指導教諭、首席など今後担いたい役職名などを記入いただきたいと考えております。人事異動候補者は、人事異動における検討資料とさせていただきます、人事異動候補者以外にも、各校園長が次年度の校務分掌を決定するにあたっての検討資料として活用できるものと考えております。

組：講師の未配置について、特別専科教諭による欠員解消に向けた教育委員会の努力は評価するが、特別専科教諭の運用と並行して、講師の確保にも努められたい。

また、各学校で欠員補充制度の周知と理解が不十分な場面が見られる。特別専科教諭に任命された教員と受け入れる学校(管理職)が、その制度と学校内での役割を十分に認識した上で、教諭が勤務できるよう、周知を行っていただきたい。

特別専科教諭の選定においては、新規採用者をはじめ再任用教諭や講師も含めて特別専科教諭を希望する教員を任命の対象にすべきと考える。年度途中から兼務校へ異動するケースがあることなどの負担を考慮し、特別専科教諭の担い手について検討されたい。

首席や新任教諭に対する加配については、中学校での未配置が数年続いており、教育活動に支障が出ている状況にある。教育委員会のさらなる努力を求めておく。

ところで、ハラスメント被害を受けた組合員の人事異動について、その多くの事象が職場内におけるものである。休職からの復職のためには、人間関係の困難さから異動が不可欠な状態

に陥っていることもあるが、異動年限により同一職場への復職が異動の要件となっている現状は、復職の大きな壁になっている。ハラスメント防止策の更なる強化を求めるとともに、復職支援に向けた対策と人事異動を総合的に結び付ける方策が必要であると考えているが教育委員会の見解を求める。

市：Ⅲ項該当者の異動につきましては、異動方針実施要領の「特別な事情」のある場合に限り異動を図ってまいりたいと考えております。人事異動ヒアリングにおいて、校園長から丁寧に聞き取りを行ってまいりたいと考えております。

また、今後も引き続きハラスメント防止の更なる教化を検討するとともに、ハラスメント被害により休職に入った教職員の復職に向けては、個別の事案の内容をふまえ、適切に対応してまいりたいと考えております。

組：市立幼稚園における支援を要する園児に対する加配についてであるが、幼稚園現場では、支援を要する園児が年々増えており、園児の安全確保については、幼稚園教員の努力によって成り立っている状態であり、人員不足は限界に達している。現在、幼稚園介助サポーターを配置するなど人員増に努められているが、介助サポーターについては、週4勤務、週3勤務の園がほとんどであり、介助サポーター不在の日の保育体制が課題となっている。教育委員会は、こども青少年局と連携し、支援を要する園児の数に応じた加配を配置するなどの抜本的改善を行うよう強く求めておく。

近年は外国から渡日してきた園児の在籍も急増しており、園児や保護者とのコミュニケーションに支援を要する場面が増えている。これらの園児や保護者を支援するため通訳を派遣するよう求めておく。

また、今年度、事業担当主事の未配置園が出たことにより、当該園では支障が生じている。今後も、事業担当主事の欠員が考えられることから、教育委員会としての方策を求めておく。

次に、栄養教諭の配置についてであるが、教育委員会は、学校現場における食教育の重要性は認識しながら、我々が求める栄養教諭の全校配置には前向きな回答がない。栄養教諭を全校に配置し、すべての学校において食教育の更なる充実と安全・安心な給食の提供を図ることは、大阪市の子どもにとって何よりも大切なことである。

市教組としては、栄養教諭の全校配置を求めつつ、当面は、給食調理民間委託校などに配置している事業担当主事(補)を栄養教諭に置き換えるよう強く要望しておく。

我々としては、教諭職の代替は講師であると考えており、学校栄養職員の配置は、納得できず大いに不満である。教育委員会に対しては、強く再考を求めておく。

また、各校への食育指導の観点から、学校栄養職員の採用にあたっては、栄養教諭の免許を取得している者を採用するよう求めておく。そして、学校栄養職員を配置する場合に「栄養教諭免許状」所持者には教育職給料表の適用を検討されたい。

次に、首席、指導教諭についてであるが、首席に比べて指導教諭の任用が少ない。指導教諭は、教科、領域をはじ

めあらゆる領域において、教員の資質や力量を高めるための重要な職であると考えている。その意味では、指導教諭の更なる任用を求めておく。

最後に、人事異動にかかるスケジュールであるが、昨年度は校園長から教育委員会への調査書の提出期限が1月5日であったにもかかわらず、市教組が行った調査では、校園長への調査書の提出を12月初旬や中旬に設定している学校があった。12月は児童生徒の評価や通知表の作成、懇談と忙しく、異動についてじっくりと考えたり、家族と相談したりする時間がとれない。調査書がデータ化されたのであれば、なおさら提出期限にゆとりをもたせるべきであり、市教組としては年内の提出には反対であり再考を求めておく。

組：これまで行ってきた交渉内容についての確認をさせていただく。今年度の人事異動について、人事異動ルールそのものの変更はないと理解してよいか。

市：ルールそのものについては、昨年度との変更はございません。

組：教員公募制度や希望転任制度、指導主事公募制度については、それぞれ、重複して応募することはできるのか。

市：教員公募制度や希望転任制度、並びに指導主事公募制度につきましては、それぞれ重複での応募はできないこととしております。

組：教員公募制度や希望転任制度、指導主事公募制度について、応募した教員の希望がかなわなかった場合の取り扱いはどうになるのか。

市：教員公募制度や希望転任制度、並びに指導主事公募制度による転任の可能性がなくなった場合についてですが、いわゆるⅠ項該当者・Ⅱ項該当者の方につきましては、提出された自己申告書等に基づき通常の転任を行うこととなります。Ⅲ項該当者の方につきましては、異動方針実施要領の「特別な事情」等を審査のうえ、転任もしくは残留としてまいりたいと考えております。

組：「教員公募制」を実施した学校、そして、「教員希望転任制」で異動した教員については、次年度も連続して応募や希望ができるのか。

市：年度末人事異動において教員公募制度で転任(受け入れ)が成立した学校につきましては、次年度は応募できないこととなっております。また、年度末人事異動において教員希望転任制度で異動した教員につきましては、Ⅲ項該当者となることから、次年度の応募はできないこととなります。

組：暫定再任用教職員の採用選考等については、昨年度の暫定再任用教職員の採用選考に係る内容等から変更がないものと理解してよいか。

市：暫定再任用教職員の採用選考等につきましては、昨年度の暫定再任用教職員の採用選考に係る内容等から変更はございません。

組：暫定再任用を希望する教職員について、希望者全員の雇用は当然のこととして、短時間勤務を希望するすべての教職員が希望の勤務形態で働けることを強く求める。については、今年度の暫定再任用教職員の実態と次年度の暫定再任用者数の見込みについて示してもらいたい。

市：次年度の暫定再任用の見込みについてですが、フルタイムにつきましては、選考基準に基づいて希望者の配置を行ってまいりたいと考えております。

また、今年度の勤務時間別の暫定再任用教職員につきましては、先ほどお配りしました、別紙「令和7年度 暫定再任用教職員の状況」のとおりでございます。

小学校では、採用者数 118 名のうち 51 名が、中学校では 139 名のうち 37 名が短時間勤務となっており、昨年度同様の水準となっております。短時間勤務者の枠には限りがありますが、希望者の個別事情に応じて、可能な限り配置できるように努めてまいりたいと考えております。

組：人事異動にあたって、校園長は、教職員の意向を十分聞くということに変わりはないか。

市：異動候補者は校園長が決定することとしておりますので、ご本人の異動に関する意向につきましては、自己申告書に詳細に記入の上、校園長と十分お話いただきたいと考えております。

組：同一校園勤務の上限となる教職員について、特別な事情のある場合は、残留も可能であると確認してよいか。

市：同一校園勤務の上限（第1項該当者は6年以内、第2項該当者は10年以内）を超えて異動の対象外とすることができる「特別な事情」に関しましては、「産休・育休」や「翌年度中に退職を予定している者」等としております。なお、個別の事情につきましては、校園長より十分お話を聴きましてまいりたいと考えております。

組：人事異動に関する今後の日程はどうなっているのか。

市：人事異動に関する今後の日程につきましては、11月26日（水）に人事異動関係資料を配信する予定です。校園長から教職員への配付は、11月27日頃の予定です。教育委員会への自己申告書等の調書提出につきましては、12月24日（水）までに校園長からデータによる提出となります。

なお、先ほどの回答のとおり、諸事情により教職員の検討期間や、学校長との面談の時間を十分に確保できなかった場合等に限り、提出期限を別途、年明け1月5日（月）に設定する予定としております。校園長からのヒアリングの日程は、現在検討中ですが、1月13日（火）から28日（水）頃までを予定しております。

組：教育委員会への調書提出期限については、調書の提出期限が早くなることにより、異動や残留を考えている教職員にとって、考慮する期間が十分確保できない状況が考えられる。教育委員会は、人事異動にあたって教職員が十分考慮できる期間を設けるよう、校園長を指導することが必要であると考えますが教育委員会の見解を求めます。

市：教職員への人事異動関係資料の配付につきましては、各校園長会において、資料到着後、速やかに教職員へ配付いただき、教職員の検討期間を十分に確保いただくよう依頼しております。

また、11月26日に発出予定の人事異動関係資料の中でも周知徹底してまいりたいと考えております。

組：内示日はいつになる予定か。

市：確定次第、ご連絡いたします。

組：本日の交渉において、教育委員会より回答のあった件については、基本的には了とするが、いまだ合意に達していない課題については、引き続き、交渉・協議を行うことを求めておく。

市：ただいま、ご指摘いただいた点について、勤務労働条件に影響があると想定される事項につきましては、今後も引き続き、誠意をもって市教組の皆様方と十分に協議を行ってまいりたいと考えております。

組：先ほどからの指摘にもあったが、病休や産休・育休、その他の代替講師が配置されていない状況が一時期よりは改善されたものの、欠員状態の長期化は現場に多大な負担を与える。児童・生徒の教育権を保障するためにも講師の確保に向けて引き続き努力するよう求めておく。

次に、栄養教諭の代替であるが、我々の強い要求により、2017年度の政令市への権限移譲後、栄養教諭の代替は講師とした。これは、食教育を充実させるためには、栄養教諭の免許所持者である講師が適任であるという判断をしたからである。

学校現場において、食教育の更なる充実を図るのであるならば、栄養教諭の全校配置や栄養教諭の代替を講師にすることを、前向きに検討すべきである。そのうえで、まずは、栄養教諭免許を取得している学校栄養職員を採用するよう強く求めておく。

次に、市立幼稚園については、十分な教員配置がなされておらず、教員は、劣悪な労働環境の中で必死に保育を続けているのが現状である。支援を要する園児への加配も含めたこれまでの対応については、一定評価するものの、まだまだ納得のいくものにはなっていない。

教育委員会は、こども青少年局と連携し、教員が余裕をもって園児にかかわることができるよう、引き続き、加配も含めた対策を行うよう強く求めておく。

次に、「教員希望転任制」や「教員公募制」については、我々としては、一部の学校に優秀な人材が集まるなど、人事異動の公平性に問題があると考えます。教員の希望については、「自己申告書」の理由欄に詳細に書くことで解決できることであり、教育委員会に対しては、制度の廃止も含め検討するよう求めておく。

次に、人事異動は、個々の教職員の力量を発揮し、モチベーションの向上につながるものでなくてはならない。そのためには、本人の希望や育児・介護等の状況などが尊重されなければならない。しかしながら、毎年、人事異動の実施にあたって、校園長による教職員の意向の聴き取りや共通理解が十分でないことにより、不本意な人事異動となっているケースが見受けられる。校園長に対して教職員からの聴き取りを十分行うよう指導することを強く求めておく。

最後に人事異動は、これまで大阪が培ってきた教育、とりわけ人権教育をはじめとして課題のある学校の取り組みを維持させることはもちろんのこと、更に、向上・発展させることを目的として実施されなければならない。そのためには、教職員の意欲や資質の向上をはかるための人事異動となることを強く求めておく。

以上の点について、教育委員会のコメントを求めます。

市：委員長ご指摘の事項でございますが、まず、講師配置につ

きましては、先ほど担当が回答いたしましたとおり「教育委員会が主体的に進めるべき事項であるとともに、重要な責務」と認識いたしており、皆様方にご迷惑をおかけしていることにつきまして、大変申し訳なく思っております。

これまで、講師確保に向けてさまざまな方策を講じるとともに、「本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭）」を創設し、年度途中の欠員状況の解消に努めております。

しかしながら、現状において、学校現場における欠員の完全な解消にまでは至っておりませんので、次年度につきましては産育休取得者数の増加状況を踏まえ、特別専科教諭の配置数を検討し引き続き、教員の欠員状況の解消に努めてまいりたいと考えております。

栄養教諭の代替につきましては、学校教育法等の関係法令を鑑み、新たに学校栄養職員の職を設置したところですが、食育推進の観点から、栄養教諭の重要性については十分認識しており、食育の取り組みが後退することのないよう教育委員会といたしましても、責任をもってすすめてまいります。また、栄養教諭の代替につきましては、国の制度改正等の動向にも注視してまいります。

幼稚園につきましては、支援を要する幼児の割合が増加しており、幼稚園教員の皆様に負担がかかっている状況は、我々としましても、十分に認識しております。今後も引き続き、予算主管であるこども青少年局と連携し、実態に応じた介助サポーターの配置等に努めてまいりたいと考えております。

また、令和6年度より幼稚園においては、「支援を要する幼児のための加配（特別支援加配）」とは別に、園特有の特別事情を抱える幼稚園に対する加配として、「幼稚園支援加配」を新設したところです。今後、本加配について、効果検証等を行い、引き続き、幼稚園に対する支援のあり方については、検討してまいりたいと考えております。

今年度末人事異動に関する今後の日程につきましては、先ほど担当から回答した内容のとおりとなっております。

学校園現場には、年末の繁忙な時期にご負担をおかけいたしますが、教育委員会としましては、人事異動にあたって教職員が十分考慮できる期間を設けられるよう、人事異動関係資料等により校園長にしっかりと周知してまいりますので、何卒ご理解のほどよろしくお願いいたします。

教職員の人事異動につきましては、今年度も、昨年度と同じ方針で実施する予定でございますが、人事異動は教職員の意欲・資質の向上の契機を図るものであることは、これまでと何ら変わりはありません。

教職員が自らの経験を活かし、情熱や意欲・能力を一層発揮できるようにするとともに、大量退職・大量採用の時代を経て、本市学校園教育の継承を図っていく必

要がございます。そのために、新規採用から同一校園に勤務する方については、学力や生徒指導などに課題を有する学校など地域や条件の異なる学校への配置を積極的に行うとともに、新規採用者や経験のある教職員のバランスある配置に努めてまいりたいと考えております。

今後の人事異動の実施にあたりましては、「異動候補者を校園長が決定する」ということについて、教職員の思いは校園長とよく話し合っていたいただきたいと思いますし、同時に、校園長はそれをしっかりと受け止めるということが必要であり、校園長にはご本人の状況、思い、願いをしっかりと聴き取るように、人事異動に関する説明資料等により、しっかりと周知してまいりたいと考えております。

また、いまだ合意に達していない課題につきましても、この間の交渉内容を十分に踏まえ、引き続き、丁寧に行ってまいりたいと考えておりますので、大阪市教職員組合の皆様方におかれましては、格段のご理解とご協力をお願いいたします。

組：それでは、教務部長のコメントを踏まえ、本交渉を一時中断する。

教職員人事異動方針

大阪市教育行政基本条例及び大阪市立学校活性化条例に基づき、大阪市教育振興基本計画を推進し、教育の振興を図るため、教育委員会は、以下のとおり、基本方針及び実施要領を定め、教職員人事異動を行う。

【基本方針】

1. 学校園教育において教職員の果たす中心的役割にかんがみ、教職員の人事異動は、学校運営の活性化及び教育活動の充実に資するとともに、教職員の意欲を高め、資質を向上することを目的として行う。
2. 市立学校園の教職員の人事異動に当たっては、校長、園長及び所長（以下、「校長等」）が各学校園・地域の実情に応じて適切な教職員組織づくりを進めることができるよう、校長等の意見を尊重するものとする。
3. 校長等が学校運営上の目標を示し、その目標の達成に向けて必要な人材を広く募る教員公募 制度を導入する。これにより、校長等の意向に基づく組織づくりを推進することによって、校長等が学校運営における権限と責任を全うし、組織マネジメントや人材育成に力を発揮できるようにするとともに、公募への応募を通じて示される教員の主体性と意欲を重視し、教員の持てる力を最大限引き出すこととする。
4. 教職員組織の全市的均衡及び適正化を考慮しながら、人事異動を行う。特に、課題を有する学校園については、課題解決に向けた意欲や情熱のある教職員を積極的に配置する。
5. 教職員が視野を広め、経験を豊かにし、その力量を高めることができるよう、同一校園勤務の固定化を排除し、地域や条件の異なる学校園への異動を積極的に行う。異動に当たっては、教職員の適性を十分に考慮し、その能力発揮が図られるよう努める。
6. 新規採用者をはじめ、広く優秀な人材の確保に努め、その育成に努める。