

市教組は昨年8月28日、教育委員会に対して「教職員の勤務労働条件ならびに施設設備の改善に関する要求書」を提出しました。そして、2月5日に教育委員会との回答交渉を行いました。冒頭、三谷委員長より、申し入れ項目すべてが組合員の切実な願いであり、教育委員会として誠意ある回答を行うよう厳しく指摘しました。その後、教育委員会の回答に対して質疑を行いました。なお、要求書に対する教育委員会の回答は以下のとおり。また、回答に対する質疑ならびに再回答については「号外 No.2」をご参照ください。

組…市教組 市…教育委員会

市：昨年8月28日に、大阪市教職員組合の皆様方から申し入れのありました、教職員の勤務労働条件等に関するご要求につきましては、関係所管担当との調整を行いつつ、鋭意検討してまいったところでございます。

私どもといたしましては、教育行政の企画立案、執行などの管理運営事項は、教育委員会が行政責任を明確にし、主体的に進めていかなければならないものと認識しておりますが、当然のことながら、皆様方の勤務労働条件に関わりましては、今後とも労使合意を目指すことを前提として、誠意をもって協議してまいりたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

【要求項目に対する回答】

＜勤務労働条件について＞

1. 教育委員会ならびにこども青少年局は、労使対等の原則を厳守して市教組との誠意ある協議を行い、勤務労働条件に係る事項について一方的な実施を行わないこと。

市：教職員の給与・勤務労働条件にかかわる事項につきましては、今後とも労使合意を目指すことを前提として、誠意をもって協議してまいりたいと存じます。

2. 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ること。

市：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を通じた、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。

3. 時間外勤務をはじめとする教職員の長時間勤務の実態とともに、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」での協議内容について明らかにされたい。

市：「学校業務改善ワーキンググループ」での協議内容につきましては、別紙資料のとおりでございます。

4. 学校園職場の労働安全衛生委員会の開催状況や、長時間勤務職員に対する面接指導の実施状況を明らかにするとともに、労働安全衛生体制の更なる充実を図ること。

市：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推進者あるいは衛生管理者を選任し、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。

労働安全衛生体制の更なる充実を図るために、「大阪市教職員安全衛生管理計画」を毎年度策定し、各校園に周知するとともに、各校園の衛生管理者、衛生推進者に対しても「学校園における労働安全衛生管理体制の手引き」を策定し、周知いたしました。

長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策実施要領の改正を行い、長時間勤務教職員として把握すべき基準を、1か月の時間外勤務時間100時間を80時間に減らし、長時間勤務教職員として把握する範囲を広げ、産業医が教職員に対して行う面談の機会を増やしております。

また、衛生管理者・衛生推進者や管理監督者向けに教職員の労働安全衛生に関する各種研修等を実施し学校園における労働安全衛生管理体制の構築・推進を支援しております。

今後とも、労働安全衛生体制の更なる充実を図ってまいります。

5. 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ること。また、メンタルヘルス対策事業の充実を図ること。

市：教職員の病気休職者は他の自治体と比較し多いという現状は認識しているところです。

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。

具体的には、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」）の設置や校単位の実施する「こころの健康講習会」また、管理職による取り組みだけでなく、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推進するため、心理職が訪問型でサポートする「安全衛生サポート事業」を展開しております。

ストレスチェックにおいては、積極的な受検奨励を行い、個人のメンタルヘルス不調への気づきを促すとともに、職場ごとの集団分析結果を職場環境改善に活かせるよう、各校園長に返却しています。

職場環境改善はメンタルヘルス不調の未然防止には有効な手段の一つであるため、その方向性や考え方、職場での着眼点等についてストレスチェックの事前研修で紹介しております。今後とも各事業の展開や取り組みの好事例の共有をはかるなど、職場環境改善の取り組みをすすめてまいります。

一方、メンタルヘルス不調に陥り、休職に至った教職員に対しては、円滑に職場復帰し、就業が継続できるよう復職支援を行っております。休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを示した復職プログラムを記した復職の手引きを作成し、職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等を定めています。

また、これまで以上に心身両面の健康づくりに取り組むため、新たな計画の策定について、検討を進めているところであり、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。

6. 時間外在校等時間を形式的に上限の範囲内とするために、週休日・休日を含めて、実際の時間外在校等時間より短い時間を記録することのないよう周知徹底すること。

また、その上限時間を遵守することのみを目的として、自宅等への持ち帰り業務を増加させることがあってはならないことについても周知徹底すること。

市：時間外在校等時間については、教職員勤務情報システムの出勤・退勤打刻及び時間外勤務のシステム登録の情報を基にしており、長時間勤務による教員の健康障害の防止対策、学校園における働き方改革の検証、今後の施策の検討などを確実にを行うためには、出勤・退勤打刻等が適正になされていることが重要であるため、引き続き、周知徹底してまいります。

なお、やむを得ず自宅等への持ち帰り業務を行う場合についても、正確な勤務時間を把握するために、勤務情報システムによる時間外勤務記録簿の登録を行うよう、周知徹底してまいります。

7. 学校の働き方改革推進のために、文科省が示している「学校・教師が担う業務に係る3分類」に対する教育委員会の考え方を明確にし、役割分担や適正化を推進すること。

管理運営事項につき回答なし

8. 「部活動の地域移行事業」により、中学校教員の部活動の負担が実際に削減されているか、検証すること。地域移行が完了するまで当面、教員特殊業務手当を増額すること。

市：教員特殊業務手当については、令和8年1月22日に「令和7年度教育職員の給与改定等について」として提案させていただいたとおりとなっております。

今後とも、国や他都市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。

9. 教職員定数の改善と業務負担軽減を図るとともに、スクールサポートスタッフなどの増員を行うこと。また、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。

市：教育委員会といたしましては、障がいのある児童生徒と障がいのない児童生徒が相互に理解を深め、互いを認め合うための支援等を行う「特別支援教育サポーター」を各校に配置し、支援体制の充実を進めているところです。また、「特別支援教育サポーター」の待遇につきましては、会計年度任用職員として雇用し、職歴等に応じて報酬を決定するとともに勤務日数等の状況に応じて各種の社会保険制度を適用し、改善を図っているところです。

今後とも各学校の状況を把握するとともに、児童生徒一人

ひとりの障がい状況に応じた支援ができるよう、特別支援教育サポーターの適切な配置に努めてまいります。

10. 教職員の定期健康診断の更なる充実を図るとともに検診結果に基づく精密検査を実施すること。また、「要精密検査」「要受診」等で受診を行う教職員については、職務免除扱いとすること。

市：教職員の定期健康診断につきましては、労働安全衛生法及び学校保健安全法等に基づき、児童生徒の夏季休業期間中を主に、学校を会場として一斉健診を実施しております。また、都合により夏季休業中に受診できなかった教職員を対象に冬季休業中にも受診機会を設けているところです。

教職員には職務に専念する義務があり、例外として認められるのは、職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第1項各号に基づく場合に限られます。定期健診後の治療等に要する時間につきましては、同項各号のいずれにも該当しないと考えております。

11. 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。

市：福利厚生事業につきましては、教職員の勤務意欲の向上を図るためにも、その果たす役割は重要であり、事業主の責務として地方公務員法第42条の規定に基づき必要な福利厚生事業を適切に実施していかなければならないと認識しております。

その認識のもと、教育委員会では、健康診断やカウンセリング等の健康管理に関する事業を実施し教職員の健康維持向上を図っております。

また、教職員の勤労意欲向上のため、福祉事業やレクリエーション事業が、円滑に実施されるよう共済組合や互助会と連携し福利厚生事業の充実に努めて参りたいと存じます。

なお、福利厚生事業に関する制度変更があった際は、共済組合や互助会と連携し変更内容を分かりやすく周知してまいります。

12. 政令市への移管により、教職員の給料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。実質賃金のマイナスが続いていることから、若年層だけでなく、中高年層の給料も引き上げること。

市：小中学校に勤務する府費負担教職員の給与・勤務労働条件については、平成29年4月より政令市への給与負担等の移譲に伴い、当該教職員に対しても本市規程を適用することとなりました。

教職員の給与については、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。

今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、本市全体の動向を注視しながら誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

13. 雇用と年金の確実な接続を図るとともに、暫定再任用制度の処遇改善および、60歳以降の給与改善に努めること。とりわけ55歳での昇給停止を廃止すること。

市：定年延長による給料月額7割措置については、国が人事院の「意見の申出」（平成30年8月）を踏まえて講じられたものであり、大阪市教職員組合の皆様と協議を進めてまいりましたとおり、本市でも同様に適用しているところです。

また、暫定再任用教員にかかる給料月額については、令和7年10月30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。

55歳以上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、国等の制度を鑑みると、廃止は困難です。

今後とも、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、国や他都市の状況等を考慮し、適切に対応してまいります。

14. セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど、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。

市：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。なお、令和7年度は相談件数が増加傾向にあるパワーハラスメントについて、全教職員向け「パワーハラスメントの加害者・被害者にならないために」及び管理監督者向け「パワーハラスメントの相談を受けたら」を作成し、「学校園におけるパワーハラスメントの防止に関する指針」の適正運用に取り組んでいます。

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。

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。

15. 教職員の人事評価については絶対評価とし、評価結果については給与等に反映させないこと。また、評価制度の向上に向けて管理職を含む教職員へのアンケートを実施すること。さらに、評価者に対する研修の充実を図ること。

管理運営事項につき回答なし

16. 学校のICT化が真に学校の働き方改革に寄与するものとなるよう、改善を行うこと。また、校務用パソコンにある個人情報の漏洩を防ぐ観点から、授業用パソコン(専用機)を復活させること。

市：校務系で扱う児童生徒等の個人情報漏洩を防ぐため、ネットワークに対するセキュリティリスクを防止するという観点から、文科省のセキュリティガイドラインに沿ってネットワーク再構築を実施しており、校務系と学習系を分離して運用しています。

令和4年3月末のネットワーク再構築後から校務系仮想PCへの接続に時間を要する、パソコンの動作が遅いといった事象について、以下のとおり改善を実施してまいります。

教職員が利用する教育情報利用パソコン（教職員用）については、リース期間が満了したのから高性能の端末に随時更新しており、リース期間が残存している一部の教育情報利用パソコンについても、更新時期が到来したのから順次入れ替えを行っております。

また、校内にあるネットワーク機器についても、更新時期に合わせて機器を高性能の機器に順次更新しております。加えて、ネットワークの再構築によりパソコンの動作が遅い事象については、システム上の処理の見直しやネットワーク機器の設定変更により随時改善を行っております。

なお、最新のセキュリティガイドラインでは、ゼロトラスト対策を講じたアクセス制御型ネットワークへの方針が示されていることから、令和9年10月に運用開始予定の次期教育情報ネットワークにおいては、現行の「校務系」「学習系」という区分を無くし、「アクセス制御」という技術を用いたネットワークの構築を実施しています。これにより、教育情報利用パソコン（教職員用）から直接校務系システムにアクセスすることとなるためネットワーク遅延の改善、利便性の向上に向けて取り組んでまいります。

各学校に配備しておりました授業用パソコンについては、令和3年度末の教育情報ネットワークへの切り替えに伴い、教育情報利用パソコン（教職員用）へと統一しご利用いただいております。今後も適切な配備に努めてまいります。

17. 年間標準時数を大幅に超えないようにするため、過当たりの授業時数に余裕を持たせるよう、各学校に指導すること。また、カリキュラムの編成権は学校にあることから、「総合的読解力育成プログラム」など年間を通して授業時数を圧迫する取り組みを押し付けないこと。

管理運営事項につき回答なし

18. 教職員の年休取得を適切に推進できるよう管理職に対して指導を行うこと。校長は労働基準法の趣旨に鑑み、所属職員が計画的に年次休暇を取得できるよう配慮すること。そのために、現在の4月付与を10月に移行されたい。

市：教職員の健康保持・増進及び職業生活と家庭生活等との調和を図るために、年休の計画的取得を行うことは重要であると認識しております。

また、年次休暇の付与日の変更検討については、各政令市等の付与月の状況調査を行い把握した結果、4月付与が大半であったこと、また、勤務情報システムから過去の教員の休暇取得状況を確認した結果、取得率が市長部局より高く、高水準となっています。

このような状況から、当面の間、現行制度を維持しつつ取得状況の推移を注視してまいりたいと考えております。

19. 政令市移管により後退した時休の分割取得を復元すること。

※ ⇒19の回答以降はNO.2に掲載します。

市：特別休暇の期間や年次休暇の時間単位での取得の取り扱いにつきましては、平成 29 年 4 月の権限移譲に伴いまして、本市の職員の休暇に関する規則の適用を引き続き、受けることとなっております。

今後とも、給与・勤務労働条件につきましては、本市人事委員会勧告による意見、内容を十分踏まえ、本市全体の動向を注視しながら誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

20. 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務について、取得対象児童の年齢を引き上げること。

市：教職員の早出遅出勤務について、より働きやすい職場環境を醸成することで、職員の更なる能率発揮を図ることを目的に、令和 6 年度より勤務時間の割振の範囲を拡充したところです。今後とも、勤務労働条件につきましては本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

21. 介護休暇と子の看護等休暇について、取得要件を拡大すること。

市：子の看護等休暇につきましては、令和 7 年 4 月 1 日から子の入園、卒園、入学及び卒業の式典へ参加する場合や、感染症に伴う学級閉鎖や出席停止により、子の世話をを行う必要がある場合も取得可能となるよう取得要件を拡大しました。介護休暇も含めて、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

22. 「大阪市特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、育児短時間勤務や部分休業の取得対象年齢を引き上げるとともに、育児職免を有給扱いとすること。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。

市：「大阪市特定事業主行動計画」につきましては、令和 3 年度から令和 7 年度を後期行動計画期間とし、新規の取組として、ワーク・ライフ・バランスを推進するための「抜本的な働き方改革の検討」、超過勤務縮減の取組として「私事館やサービス残業と捉えかねられない状況を改善する」、安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくりの取組として「育児休業等の対象となる男性職員とその上司に対し、休暇取得の個別勧奨を行う」「新たに父親となる職員との個別面談の義務化」が追加されております。

令和 3 年 8 月に各校園長に対して「大阪市特定事業主行動計画（仕事と生活の両立支援プラン）後期計画について」を通

知し、新たな特定事業主行動計画の周知を図るとともに、同計画の学校園用の解説と、「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」の更新版を配布し、計画の趣旨についての十分な理解を図るとともに、子育てに関する制度を周知し、その制度運用について配慮いただくようお願いしているところでございます。

特定事業主行動計画（後期）が今年度で終了となるため、令和 8 年度以降の次期計画の策定に向けて、職員の意識やニーズの変化を踏まえ、検討を進めているところです。

また、部分休業については、令和 7 年 10 月から制度を拡充し、勤務時間の始めもしくは終わりに限らず、第 1 号部分休業（1 日の合計が 2 時間を超えない範囲内で、30 分単位）又は第 2 号部分休業（1 年につき 10 日相当の範囲内で、1 日もしくは 1 時間単位）のどちらか一方を職員が選択し、それぞれの範囲内で休業することができるようになりました。

なお、取得対象年齢の引き上げにつきましては、育児短時間勤務も含めて、本市全体の動向を注視してまいりたいと考えております。育児職免についても、部分休業と同様に令和 7 年 10 月から制度を拡充し、第 1 号育児職免（1 日の合計が 2 時間を超えない範囲内で、10 分単位又は 15 分単位）もしくは第 2 号育児職免（1 年につき 10 日相当の範囲内で、1 日もしくは 1 時間単位）のどちらか一方を職員が選択し、それぞれの範囲内で職務を免除することができるようになりました。

育児職免にかかる給与・勤務条件につきましては、本市全体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。

最後に、男性教職員の育児休業の取得の推進につきましては、後期行動計画期間から新たに育児に伴う休暇・休業の取得計画の策定を義務付け、育児休業等の対象となる男性教職員に対し、休暇取得の個別勧奨を行うよう各校園長に後期計画と合わせて通知をしているところです。

23. 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創設すること。

市：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につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

市 教 組：現場の実態に応じた「特別支援教育サポーター」の配置を！ 教育委員会：地域でしっかりと子を育て、共に生きていく教育をつくります

24. 更年期障害などに対応できる休暇制度を創設すること。

市：更年期障害などに対応できる新たな休暇制度の導入につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

25. 不妊治療については、その治療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。

市：不妊治療にかかる勤務条件につきましては、令和 2 年 4 月 1 日に導入した無給の不妊治療職免を令和 4 年 4 月 1 日より、有給の出生サポート休暇として制度改正し、最大 10 日まで取得できるよう拡充しております。

今後とも、勤務労働条件につきましては本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。

26. 欠員補充制度について、特別専科教諭が導入されたが、学校事務職員、養護教諭、栄養教諭に対しても、抜本的な改善につながる制度を創設すること。

管理運営事項につき回答なし

<施設・設備について>

27. 校園内の通信環境を向上させるため、通信速度の調査と改善工事を行うこと。

管理運営事項につき回答なし

28. すべての子どもが安心して学校園生活を送れるよう、学校園内すべての場所のバリアフリー化を行うこと。

市：「大阪市ひとにやさしいまちづくり整備要綱」等に基づき、原則全ての学校施設において、車イス使用者用トイレ、スロープ等による段差解消、エレベーターの整備等のバリアフリー化がなされ、障がい等の有無にかかわらず、誰もが支障なく学校生活を送ることができる環境整備を目指し、学校施設のバリアフリー化を推進してきたところです。

車イス使用者用トイレの整備については、小中学校、義務教育学校の全校で整備しておりますが、今後とも校舎改築工事や大規模改修工事による整備を進めてまいります。段差解消についても、校舎改築工事においては設計時から対応しており、大規模改修工事においても段差解消に努めています。加えて、学校からの補修申請においても適宜対応しているところです。

エレベーターの整備については、特別な事情のある学校を除き、全体の約 97%となる学校へ整備しておりますが、

今後ともエレベーターと未接続の校舎等への整備に努めてまいります。

引き続き、学校施設のバリアフリー化の推進に努めてまいります。

29. すべての教室にエアコンを設置し、老朽化した設備の更新を速やかに実施すること。

市：特別教室のエアコンについては、現在は快適で学習しやすい環境を整えるため、図書室や音楽室、パソコン教室、多目的室、中学校の家庭科調理室などに設置しております。なお、理科室などの未設置の特別教室については、特別教室へのエアコン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っております。

当面の取り扱いについては、既設のエアコン更新や校舎建替え工事と同時に特別教室へのエアコン設置を行うこととしております。

また、老朽化して補修部品が枯渇している管理諸室等のエアコンについては、現在、優先的に更新を行うよう計画しております。

30. 給食調理施設を改善し、衛生管理の徹底と児童生徒への安全・安心な給食提供を確保すること。

管理運営事項につき回答なし

31. 特別支援学級および通級指導教室設置校において、活動場所の確保を教育委員会の責任において早急に行うこと。

管理運営事項につき回答なし

32. 男女別休養・更衣室を早急にすべての職場に設置すること。特に、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、休養・更衣室に空調設備（エアコン）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・更衣室の改修を早急に行うこと。

教職員休養更衣室が設置されていない学校については、児童生徒数の推移及び学校スペース状況を勘案し、学校と連携を図りながら、順次進めているところです。

整備基準の改善、並びに老朽化した休養更衣室の整備につきましては、必要性を精査しつつ検討してまいりたいと考えております。



幼稚園の休養室・更衣室の設置または改善につきましては、財源確保等の問題もあり困難な状況となっておりますが、他の改修工事等との優先順位等を勘案しながら、検討してまいりたいと考えております。

33. 幼稚園の休園・廃園を理由として、施設の修繕・維持を停滞させないこと。また、幼稚園の教育環境を維持・改善するため、必要な予算措置を講じること。とりわけ、全園に無線LAN環境の設置を早急に行うこと。

管理運営事項につき回答なし

【追加質問と回答】（抜粋）

組・・・市教組 市・・・教育委員会

要求項目2に関わって

組：休憩時間の適正な取得について、管理職は各校園の教職員に明確に周知できているか。各現場で休憩時間を取得するよう勧めていると考えているか。

市：休憩時間の取得については、分割取得を含めた制度の内容を管理職に周知しています。今後は、教職員が適切に休憩を取れるよう、環境整備をすすめる必要があると考えています。委員会としても働き方改革を推進しており、休憩時間の確保に向けた取り組みを継続してまいります。

要求項目4に関わって

組：過労死の危険がある時間外勤務が月80時間以上の教職員は、必ず産業医の面談を受けているか。管理職による健康管理の働きかけや業務削減へ向けた具体的な提案は行われているか。また、産業医や管理職との面談後の働き方に改善は見られるか。

市：時間外勤務が月80時間以上の教職員には、対象者に対して産業医との面談を実施しています。産業医は勤務状況を確認し、校園長に対して就業上の措置に関する意見を提供する形で支援を行っています。今後も教職員の健康管理を重視し、適切な対応を継続してまいります。

要求項目6に関わって

組：時間外在校等時間が減少しているとされる一方で、実際には多くの教職員が校務パソコンを自宅に持ち帰り、業務を継続している実態がある。本来、個人情報を含む校務パソコンの持ち帰りは原則禁止とされているが、現場では管理職が黙認しているケースが多い。これが実質的なサービス残業となっていないか。また、時間外勤務記録簿への記入もほとんど行われておらず、委員会はその運用や説明状況を把握しているか。

市：持ち帰り業務については、必要に応じて行われている実態があると認識しています。これに関しては、時間外勤務記録簿にきちんと記録していただくことが重要です。サービス残業や報告の黙認という意図ではなく、適切に記録を行うことで、勤務実態を正確に把握し、働き方の改善につなげていく必要があります。今後も、教職員が安心して働ける環境づくりに努めてまいります。

要求項目14に関わって

組：病休の背景には業務量だけでなく、人間関係の行き詰まりによる心身の不調も多く見られる。委員会はパワハラ防止指針を出しているが、組合への相談では、管理職がパワハラに関与しているケースも少なくない。ハラスメント協会や委員会を経て学校の相談窓口に戻されても、加害者が管理職である場合、適切な対応が困難で、実効性に課題があると考えられる。委員会の見解は。

市：学校長によるパワーハラスメントについては、学校内での調査が難しいため、基本的にはブロック単位で対応することになっています。一方、教頭以下の職員に関する事案については、学校長が当事者双方から話を聞くなどして調整を行う形です。今後は、こうした対応においても適切に対処できるよう、対応スキルの向上に努めていく方針です。

要求項目9について

組：在籍児童の中に特別な支援を要する子が複数おり、教員配置が現場の実情に追いついていない状況にある。危険行動を繰り返す児童には常時教員の付き添いが必要であり、精神的に不安定な児童や他児に手を出すケースも見られる。サポーターの配置は一定数あるが、抽出授業なども含めると現在の人数では対応が困難である。8人学級という基準だけでは実態に即しておらず、児童の状況に応じた教員の加配が必要だと考える。

市：指導主事を学校に派遣し、現場の声を直接聞きながら学級編成を判断しています。国の基準である「8人」は変更できませんが、実際には柔軟な対応を行い、画一的な運用とならないよう努めています。来年度は大阪全体で小中

合わせて約120学級の増設を予定しており、現場の実情を踏まえた改善を進めています。特別支援学級についても、人事と連携し、必要に応じてサポーターの配置など支援を行い、子どもの安全・安心の確保に努めてまいります。

組：特別支援教育サポーターについて、制度としては「人数の枠はくれるけども、人は学校で探して」というところがある。管理職にどのように周知しているのか。

市：特別支援教育サポーターの来年度申請については、来週に周知を行う予定です。その際、登録制度についても案内いたします。募集要項はホームページに掲載しており、教育委員会に直接登録に来られる方もいらっしゃいます。そうした方々を登録者としてストックし、学校で人材が見つからない場合にご連絡をいただければ、マッチングを行う流れとなっています。来年度4月の事業説明会でも、詳細をご説明する予定です。

要求項目16に関わって

組：学習用端末の管理が全て教職員に任されている現状がある。特に年度当初の新入生用の準備、新学年への引継ぎ。デジタル教科書を入れ直す等、膨大な作業時間がかかっている。これを民間委託という形で、その仕事を担ってもらうことができないのでしょうか。

市：これまで校務系端末やネットワーク遅延によりご不便をおかけしてきたことをお詫びします。本年4月よりネットワークの全面再構築に着手し、令和9年10月の完成をめざす新ネットワークは、従来の最大10倍の速度を想定しており、業務環境の改善を図ります。また、端末管理の効率化やソフトの自動インストール化も検討中で、教育委員会や文科省と連携しながら進めています。ICT全体の在り方についても組織横断的に見直し、より快適な業務環境の整備に努めてまいります。

組：今年度から担当となったが、前任者が整備を行っていなかったため、端末の割り当てや管理に多大な時間を要し、残業が月100時間を超える状況である。500人以上の生徒への端末配布や新しいOS環境への移行に伴う研修資料の作成、教員からの問い合わせ対応など、授業以外の業務が膨大である。整備体制の見直しと支援体制の強化を強く求めたい。（意見として）

要求項目18に関わって

組：年休の扱いについては、テレワークの定着により夏季休暇中の取得に柔軟性が生まれている。現行制度を維持しつつ、年休のストック状況を踏まえた継続的な検討が必要である。また、年休取得の10月付与への移行も、

計画的取得を促す観点から制度見直しを検討すべきである。テレワークの運用や制度周知が学校ごとに異なる実態もあり、管理職による徹底が求められる。

市：年休については、令和6年度の取得日数が前年度より減少しており、20日間の年休を計画的に消化する必要があると考えています。市長部局と比較すると学校園の取得率は高いものの、付与時期の違いが影響している可能性もあり、他の政令市との比較や分析を進めています。今後、より取得しやすくするために、付与時期の見直しも含めて検討していきます。テレワーク制度についても、周知の徹底を図ってまいります。

要求項目21に関わって

組：介護休暇および子の看護休暇の取得条件について、大阪市では現在、入園式・卒園式・入学式などの式典や、感染症による学級閉鎖時などに取得が可能となっている。一方、大阪府ではこれに加え、参観授業などの親子参加行事も取得対象に含まれている。近隣自治体での運用を踏まえると、大阪市においても同様の柔軟な対応を取り入れることが望ましいと考える。

市：この4月から、入園式などの式典については看護休暇の取得対象が拡大されました。一方で、授業参観などの親子参加行事については、大阪府では制度化されている例もあります。大阪市としても、他都市の事例を参考にしながら、より良い休暇制度のあり方について検討を進める必要があると考えています。今後は総務局とも連携し、制度拡大の可能性について研究してまいります。

要求項目29に関わって

組：近年の猛暑により、教室環境が深刻な課題となっている。特に特別教室では冷房が未整備で、授業が困難な状況。8月下旬の授業再開に支障が出ており、子どもたちの健康への影響が懸念される。体育館は避難所としての役割もあるため、早急な冷房整備が求められる。各校の状況に応じた対応と、整備時期の目安を示していただきたい。

市：特別教室への冷房設置の必要性は強く認識されており、PFI手法での整備を試みたものの不調に終わり、現時点で有効な手立てがない状況です。職員室など既存設備の更新と併せて、機会を見つけて未整備の特別教室にも順次設置をすすめています。完了時期は未定です。一方、小学校体育館についてはPFI契約が成立し、当初の3年計画から1年短縮し、令和8・9年度の2年間で整備をすすめる予定です。特別教室は事業者の確保が難航しており、今後の対応が課題です。

☆教育委員会の方々の誠実な回答に感謝いたします。

(項目 27 回答)

市：本市の学校施設は、平成7年度から平成10年度までに新耐震基準以前の校舎等について耐震診断を行い、耐震診断の結果に基づき、補強が必要なものは平成9年度から耐震補強工事を行っており、平成28年度をもって、全校園における耐震化は完了しております。また、老朽化した校舎の改築については、引き続き、計画的に実施していく予定です。

28. 学校のすべての教室にエアコンを設置すること。また、修理部品の無い老朽化したエアコンについては、速やかに交換を行うこと。

市：特別教室のエアコンについては、現在は快適で学習しやすい環境を整えるため、図書室や音楽室、パソコン教室、多目的室、中学校の家庭科調理室などに設置しております。なお、理科室などの未設置の特別教室については、特別教室へのエアコン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っております。当該事業の今後の取り扱いについては、方針の検討を進めたいと、改めて本市の考え方をお示しする形となる見込みです。また、老朽化して補修部品が枯渇している管理諸室等のエアコンについては、現在、優先的に更新を行うよう計画しております。

29. 障がいのある子どもが安心して学校生活を送れるよう、学校内すべての場所のバリアフリー化を行うこと。

市：「大阪市ひとにやさしいまちづくり整備要綱」に基づき、良好な教育環境を確保する観点から、学校のバリアフリー化を推進してきたところです。エレベーターの整備状況につきましては、令和5年度末時点で、小中学校で約97%設置完了しており、3階以上への垂直避難が可能な整備状況となっております。

また、バリアフリートイレ（車いすトイレ）の整備状況につきましても、小中学校、義務教育学校の全校で整備しておりますが、3階以上においても大規模改修によるトイレリニューアル時に整備を進めております。今後も、改正されたバリアフリー法に基づき、校舎新築、改築の際に段差の解消を行うとともに、既存建物との接続についても検証するなど、引き続き学校のバリアフリー化の推進に努めてまいりたいと考えております。

30. 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、休養・更衣室に空調設備（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・更衣室の改修を早急に行うこと。

市：教職員休養更衣室が設置されていない学校については、児童生徒数の推移及び学校スペース状況を勘案し、学校と連携を図りながら、順次進めているところです。整備基準の改善、並びに老朽化した休養更衣室の整備につきましては、

必要性を精査しつつ検討してまいりたいと考えております。

幼稚園の休養室・更衣室の設置または改善につきましては、財源確保等の問題もあり困難な状況となっておりますが、引き続き必要性を精査してまいりたいと考えております。

31. 幼稚園に無線LAN環境の設置を早急に行うこと

管理運営事項につき回答なし

組…市教組 市…教育委員会

要求項目2に関わって

組：休憩時間の変更を実際にシステムに反映させている人はどれくらいいるのか

市：教員が適正な休憩時間を取得できるような運用が必要です。システムにおいて、休憩時間の把握は各学校それぞれで確認することができますが、一括した集計機能が無く、とりまとめることは現実的な作業として困難であります。

組：通常勤務者をはじめ、時差勤務取得者（45分/60分早出）の休憩時間の設定（給食指導や昼休みの掃除指導もあり、勤務の間に休憩は取らないといけない）を考えると、休憩時間が適正に取れない現状がある。授業の空きコマを作る必要性があるのではないか

市：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。授業の空きコマにつきましては、今年度より、小学校におきまして、教科担任制推進のため人員を各校に配置しております。教科担任制の推進により、専門性をもった教員が専科指導を行い、授業の質を向上させるとともに、学級担任の持ちコマ数の軽減や授業準備の効率化により、教育活動の充実や教員の負担軽減が図れると考えております。

要求項目3に関わって

組：時間外80h超えの教職員は必ず産業医の面談を受けているのか

市：時間外勤務時間が月80時間の以上の者については、疲労蓄積が認められる場合に面談対象となります。月100時間以上の者及び2～6ヶ月間の平均時間外勤務時間が月80時間以上の者については、疲労蓄積の有無にかかわらず産業医の面談を必ず受けていただくこととなります。

組：面談後の働き方に効果はでているのか

市：長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとの医学的知見も得られているところであり、教職員の健康障害の防止の観点から産業医面談は自身の健康状態を見つめ直す絶好の機会と考えております。面談の結果、必要な場合は校園長に就業上の措置に関する意見を具申しています。

要求項目5に関わって

組：精神疾患による病気休職者や1ヵ月以上の病気休暇取得者が、教員・事務職員ともに大阪府を上回るのはなぜか、評価目標を細かい数値設定で追い込んでいるからではないのか
市：休職要因は単一でなく、仕事のストレス要因、個人の

教職員の長時間勤務・業務量過多・取れない休憩時間への不満が

「働き方満足度調査」からも明らかに！！

要因、仕事外の要因など複雑に絡み合っていることがほとんどです。現在、要因分析については、校園長及び本人からの聞き取りや、報告書を用いて行っております。さらに具体的な分析・復職支援への反映のため、今年度から健康審査会資料に休職要因に関する項目を追加し、集計を行っています。

要求項目6に関わって

組：治療を伴わない再検査は職免扱いのはずである

市：調べて後日、回答いたします。

要求項目7に関わって

組：福祉事業やレクリエーション事業について、共済組合や互助会とどのような連携をとっているのか

市：教職員の勤労意欲向上のための福祉事業やレクリエーション事業については、共済組合や互助会が加入資格を定めたいと、それぞれ実施しているところですが、会員に円滑に周知等できるよう対応して参りたいと存じます。

組：福祉やレク事業が拡充できないならば、健康診断のさらなる充実を求める。

要求項目8に関わって

組：昨年と比べてハラスメントの相談件数が減っていないが、事実認定されたケースは減っているのか

市：今年度、相談内容がハラスメントに該当すると事実認定をして懲戒処分に至ったケースはありません。なお、相談があった場合にはハラスメントの該当性にかかわらず、相談内容に応じた適切な対応を行っております。

要求項目10に関わって

組：管理運営事項とした要求項目9の三分類にも関わりますが、デジタル教科書のインストール、学習者用端末の調整・個人とのひも付け・メンテナンス、デジタルドリルや学習者用デジタル教科書の登録などは教員がやるべき業務なのか

市：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。

学習者用端末・デジタルドリルについても、児童生徒が利用するうえで教職員によるユーザ登録等の作業はありません。なお、児童生徒への学習者用端末の貸与状況の把握については、学校で行っていただいております。また、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おります。今後、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。

組：組合でのアンケートにて、デジタル教科書に生徒の情報を1件づつ紐づけしなければならないが、学校のICT担当にすべて押し付けられ、4月は大変である等の結果がでていたが改善の余地はないのか

市：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、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。

要求項目11に関わって

組：管理運営事項とのことだが、中学校教員の負担軽減が証明されないまま、部活動の地域移行が完成すると、教員の負担は残ったまま変わらずということにならないか

市：中学校教員の部活動に係る負担軽減については、早急に解決すべき課題であると認識しています。現在本市では、将来にわたって子どもたちがスポーツ・文化芸術活動に触れる機会の確保と、「働き方改革」の点から、顧問となる教員の負担軽減に向け、部活動のあり方について検証を重ねております。

組：部活動の地域移行に関わる兼職教員の労働時間の管理はどうなっているのか。（文科ガイドラインの両方足して単月100h未満、複数月平均80h未満になっているのか）

市：土日の部活動が地域移行(展開)し、本市教員が兼職兼業を申請のもと地域クラブ指導者となる際には、「本市の労働時間と合算し月80時間を超えないこと」とする方向で検討しています。

要求項目12に関わって

組：管理運営事項とのことだが、今年度、せっかく週当たりの授業時数を減らしている学校が増えたのに、「総合的読解力育成カリキュラム」を年間35コマ組み込めば、週当たりの授業時数がもとに戻ってしまうのではないかと。総合の時間は学校ごとに取り組む内容が決まっており、変えにくい。

市：週当たりの授業時数を増やす意図はございません。教科に読み替えられる内容もあるので、教科の時間も活用していただきたいと思っております。

要求項目13に関わって

組：教員1人あたりの担当児童生徒数が年々増加している。それに見合うサポーター配置の拡大を求める

市：教育委員会といたしましては、校内における特別支援教育の充実に向け、各学校の状況を把握するとともに、児童生徒一人一人の障がい状況に応じた支援ができるよう、引き続き適切な配置につとめてまいります。

各校への特別支援教育サポーターの配置時数については、昨年度より805時間（小学校307時間、中学校498時間）増加しており、転入や障がい状況の変化による校内での特別支援教育の充実に向け、年度途中の追加が必要な場合も11回行う等、柔軟に対応しております。引き続き、各校の状況を把握し、障がい状況に応じた支援ができるよう適切な配置に努めてまいります。

※裏面にサポーター配置時数の比較を掲載

特別支援教育サポーター配置時数

年度	校種	配置	追加	実働（未稼働）
2023	小	11,950	600	11,513 (1,037)
	中	3,456	231	3,262 (425)
	計	15,406	831	14,775 (1,462)
2024 (1月)	小	12,257	450	12,015 (692)
	中	3,954	150	3,550 (554)
	計	16,211	600	15,565 (1,246)

要求項目 14 に関わって

市長部局と学校現場の平均年休取得日数

	2023	2024
市長部局	15.8日	17.2日
学校園（教員）	17.6日	18.2日

要求項目 18 に関わって

2024年7～8月のテレワーク実施回数（ ）内は23年度

	教員	職員	合計
小学校	12600 (9334)	836 (613)	13436 (9947)
中学校	5848 (4302)	158 (77)	6006 (4379)
幼稚園	25 (5)	0 (0)	25 (5)

男性の育休取得数

	2023	2024 (4～12月)
小学校	71	81
中学校	34	28
幼稚園	0	1
合計	105	110

組：今年度、特別専科教諭が男性の育休取得に活用されたケースはあるのか

市：令和6年度、特別専科教諭が男性の育休取得に活用されたケースにつきましては、小学校で14件、中学校で0件となっております。

要求項目 22 に関わって

出生サポート休暇取得数

2024年4～12月

	取得職員数	1日単位取得数	時間単位取得数
教員	74	102	330
職員	6	12	40

2023年度

	取得職員数	1日単位取得数	時間単位取得数
教員	77	121	386
職員	8	15	42

要求項目 25 に関わって

組：旅費の改正について、国と府に準じて制度改革する理解が良いか

市：国の改正状況を踏まえ、制度改革を行う。府の改正状況までは承知していない。

要求項目 28 に関わって

組：特別支援で使用している教室にも未設置があるので、速やかな設置を求める

市：各小中学校及び義務教育学校の設備等の整備につきましては、引き続き、学校長からの要望をもとに状況把握

を行うとともに、関係課及び各校と連携し、児童生徒が安心安全な学校生活を送れるよう適切な環境整備に努めてまいります。

働き方満足度調査

(教員)

【単位：件】

	満足	やや満足	やや不満	不満	合計
勤務時間	326	714	714	498	2,252
業務量	279	665	778	530	2,252
やりがい	651	1,063	363	175	2,252
休憩時間	151	302	551	1,248	2,252
休暇制度	421	831	613	387	2,252
休暇取得	828	853	378	193	2,252
職場環境	575	856	457	364	2,252
給与条件	180	620	714	738	2,252
面接指導等	234	796	684	538	2,252

(職員)

	満足	やや満足	やや不満	不満	合計
勤務時間	109	90	53	28	280
業務量	70	80	78	52	280
やりがい	69	136	43	32	280
休憩時間	81	96	57	46	280
休暇制度	99	114	45	22	280
休暇取得	135	95	38	12	280
職場環境	89	111	50	30	280
給与条件	28	79	98	75	280
面接指導等	39	122	85	34	280

月平均80時間超え教員の状況(校種別)

【単位：人】

小学校	校園長	教頭 副校長	首席 指導教諭	主務教諭	教諭	講師	合計
2018	3	46	0	4	3	1	57
2019	0	28	0	0	2	2	32
2020	1	26	0	0	0	1	28
2021	2	26	0	2	1	0	31
2022	3	25	2	2	0	0	32

中学校	校園長	教頭 副校長	首席 指導教諭	主務教諭	教諭	講師	合計
2018	4	32	29	254	228	85	632
2019	1	25	16	173	131	46	392
2020	2	18	10	83	57	18	188
2021	1	23	17	123	93	29	286
2022	1	20	17	149	118	47	352

学校園における時間外勤務状況(月別・校種別・職種別)

月平均時間 (4月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	32:17	48:42	20:55	37:34
校園長	37:43	34:58	25:09	35:39
教頭・副校長	66:19	65:23		66:00
教員	31:24	49:31	21:49	37:32
養護教諭	21:46	26:52	14:27	22:21
栄養教諭	20:22	24:25		20:50
学校事務職員	11:14	14:21		12:22

月平均時間 (7月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	21:32	38:52	18:45	27:22
校園長	29:59	29:36	23:26	29:12
教頭・副校長	46:16	47:32		46:41
教員	20:50	39:58	19:35	27:30
養護教諭	12:32	14:18	12:30	13:00
栄養教諭	10:05	12:42		10:23
学校事務職員	5:04	7:43		6:01

月平均時間 (10月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	28:59	43:09	26:24	33:44
校園長	36:36	33:38	31:42	35:16
教頭・副校長	54:55	53:02		54:18
教員	28:30	44:19	28:04	34:01
養護教諭	16:40	16:49	16:30	16:41
栄養教諭	14:23	13:33		14:17
学校事務職員	6:10	7:20		6:35

月平均時間 (5月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	30:55	44:17	22:46	35:14
校園長	37:26	34:33	24:43	35:18
教頭・副校長	58:37	57:44		58:20
教員	30:16	45:07	24:11	35:19
養護教諭	21:27	21:54	15:48	20:57
栄養教諭	15:31	17:29		15:45
学校事務職員	6:26	8:50		7:19

月平均時間 (8月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	6:46	19:43	8:08	11:13
校園長	13:04	13:56	10:36	13:04
教頭・副校長	21:09	25:14		22:31
教員	6:04	20:18	8:26	11:06
養護教諭	4:33	6:01	5:21	5:02
栄養教諭	4:36	7:29		4:57
学校事務職員	1:25	2:10		1:41

月平均時間 (11月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	25:16	37:18	25:49	29:23
校園長	33:28	30:12	26:48	31:52
教頭・副校長	49:41	45:37		48:20
教員	24:46	38:19	28:24	29:36
養護教諭	13:24	13:29	15:01	13:36
栄養教諭	12:49	12:02		12:44
学校事務職員	6:14	6:58		6:30

月平均時間 (6月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	29:03	42:24	23:09	33:26
校園長	35:06	32:00	25:49	33:16
教頭・副校長	54:17	52:51		53:48
教員	28:34	43:26	24:43	33:40
養護教諭	18:09	18:39	15:19	17:58
栄養教諭	15:23	15:33		15:25
学校事務職員	7:22	8:28		7:46

月平均時間 (9月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	24:49	42:10	19:46	30:35
校園長	30:32	29:55	22:31	29:32
教頭・副校長	47:57	48:42		48:12
教員	24:24	43:27	21:00	30:59
養護教諭	13:59	17:16	13:05	14:46
栄養教諭	12:49	17:04		13:19
学校事務職員	4:29	7:07		5:26

月平均時間 (12月)

	小学校	中学校	幼稚園	全校種
全教職員	20:03	32:18	17:52	24:09
校園長	28:45	26:12	22:29	27:23
教頭・副校長	42:48	42:07		42:34
教員	19:28	33:06	19:01	24:13
養護教諭	10:01	11:32	10:23	10:29
栄養教諭	9:51	11:40		10:04
学校事務職員	3:22	4:55		3:55