＜勤務労働条件にかかわる要求書＞

1. 労使慣行を遵守し、教職員の勤務労働条件の改善に努めること。
2. 勤務労働条件にかかわる学校教育および学校運営の内容について、豊中市教職員組合とはていねいにかつ真摯な事前協議に応じること。
3. 教職員の在校等時間の適正な管理をおこない、業務の削減、業務の適正化などの具体的措置を講じることにより、在校等時間の縮減をはかること。
4. 労働基準法に規定される実質的な「休憩時間」が確実に保障されるよう措置すること。
5. 産休・育休・病休・介護休暇等にとまなう臨時的任用教職員をすみやかに配置すること。学校現場における業務量が増大するため、欠員状況を絶対に作らないこと。
6. 教職員の母体保障や育児に関する休暇制度等について適切に措置を講ずること。また、心身ともに安心して出産・育児ができるよう代替者の確保を計画的かつ確実におこなうこと。
7. 「地方公務員法第39条」ならびに「教育公務員特例法第22条第2項」の趣旨およびその重要性について、管理職・教職員に周知徹底し、教職員の創造的な研修を保障すること。
8. 常態化している多忙な状況を改善するため、豊中市独自の人的支援については継続し、さらに小・中学校における諸課題については現場の意見を十分に聞き、実態に応じて計画的に人的支援を拡充するなど教職員の働き方改革を早急に推進すること。
9. 新型コロナウイルス感染防止対策として、通常業務に加えてオンライン授業や子どもたちへの対応など依然として業務負担となり、長時間労働に拍車をかけている。具体的な負担軽減策を講じ、教職員の多忙化・負担増を防止するよう配慮すること。
10. 2022年度2学期から実施されている中学校給食については、現場の実態を把握し、現場の過度な負担とならないよう、課題や問題点について豊中市教職員組合と協議すること。
11. スポーツ庁の有識者会議がまとめた提言案では、公立中学校の部活動について、休日の指導を地域や民間団体に委ねる「地域移行」を2023年度から25年度の3年間で達成することを目標としている。この目標にあわせ、各自治体には具体的なとりくみやスケジュールを定めた推進計画の策定を求め、順調にいけば平日の部活動でも地域移行をすすめるとしている。教職員の勤務労働条件にかかわることであり、今後十分な協議をおこなうこと。
12. 「全国学力・学習状況調査」「大阪府新学力テスト（小学生すくすくウォッチ）」「チャレンジテスト」については、子どもや教職員の過度な負担になっていることから、課題や問題点を明らかにし、廃止もふくめ改善をはかること。
13. 入試制度の改変によって中学校現場では、教職員の多忙化・負担増が生じている。子どもたちのためとなる進路保障に日々尽力している教職員について、多忙化・負担増を防止するための具体的な支援策を講じること。
14. 南部の学校が直面している切実な課題の解消や教育環境の整備充実をはかることなど、子どもの豊かな学びの保障や教職員が安心・安全に働ける職場環境の整備をはかること。
15. 2023年4月庄内さくら学園開校にかかわり、想定される教職員の負担軽減について具体的措置を講ずること。
16. 「出退勤システム」については、運用目的を逸脱せず、長時間労働や時間外勤務の解消に

むけ、業務の削減や人的支援をはじめ具体的な施策や対策を早急に行うこと。「出出勤システム」に関する課題や問題点について、豊中市教職員組合と引き続き十分な協議を行うこと。

17. 「校務支援システム」に関する課題や問題点は、教職員の負担軽減をはかるため、その使用方法やシステムの改修など、現場実態に応じた協議をおこなうこと。
18. セクシュアル・ハラスメントを防止するため、「セクシュアル・ハラスメント防止及び対応に関する指針」を策定し、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境づくりを整備すること。また、性的指向・性自認に関わらず教職員が安心して働くことのできる職場環境づくりをすすめること。
19. パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメントへの対応を充実するため、相談窓口・問題解決システムの確立と充実をはかること。
20. 豊中市教委として女性活躍推進法（2016年4月施行、2020年6月改正施行）にもととづく「公立学校における特定事業主行動計画」を早急に策定するなど教職員の働きやすい職場環境の整備をはかること。また、策定の際には事前に協議すること。さらに、性別にかかわらず、その個性と能力が十分に発揮できるようにすること。
21. 学習指導要領にもとづく教育課程の編成については、各学校の判断ならびに創意工夫を尊重すること。また、2015年度より夏季休業日が短縮された趣旨を改めて管理職に徹底し、年間を通して教職員が子どもと向きあい、寄り添う時間や授業の研究・研修などの時間を確実に保障するなど、教職員の在校等時間の適正な把握や特に課業期間中の長時間労働の是正をはかること。さらに、夏季休業日が短縮された8月下旬の5日間の午後については、2学期はじめの期間であり、教職員が創意工夫の持てる時間となるよう在校等時間を意識した働き方となるようにすること。
22. 2019年8月、市教委が「教職員の勤務時間の適正化」へむけてとりくむ最重点とした「人的支援」と「業務削減」について、各学校の実態把握を適切に行い、確実に対応を進めていくこと。
23. 豊中市に初めて設置されている児童養護施設の子どもたちや通学する校区の学校園に対する人的支援など、負担軽減の具体的な措置をさらに推進すること。
24. GIGAスクール構想によるICTを活用した教育活動を行う（保守・点検なども含む）ためのICT支援員を、引き続き各学校に常時配置するなど教職員の負担軽減をはかること。
25. 「育児短時間勤務制度」を、養護教諭・栄養教諭・事務職員の複数配置校で1人が取得するとき、府の制度に準じて、常勤講師（フルタイム）を1人代替措置すること。
26. 学校閉庁日にかかわる課題については、豊中市教職員組合と十分に協議すること。
27. 「教職員の評価・育成システム」実施にあたり、管理職への提言シート等で明らかになった勤務労働条件の課題や問題点については、早急に対処すること。
28. 「教職員の評価・育成システム」が給与・処遇に反映されることをとりやめるよう府に強くはたらきかけること。従来からの確認を遵守し、十分に協議するとともに「授業アンケート」の実施に関する課題や問題点を解消すること。「教職員の評価・育成システム」について、労働組合が参画する苦情処理機関を設置すること。
29. 「労働安全衛生法」をふまえ、学校施設安全衛生委員会を充実し、長時間労働者などへの対応、職場の労働環境や勤務条件の改善などをすすめ、教職員の健康・安全管理の推進を

はかること。

30. 学校における諸制度の新設や取り扱いを変更する際は、発生する業務の量や内容について十分な説明と協議の徹底をはかること。事務処理の効率化に向けた整理や加配としての人員を新たに配置するなど、学校事務職員に過度な業務負担とならないようにすること。
31. 学校における業務が学校事務職員へと過度に集中しないように校長を指導するなど、服務監督権者として学校事務職員の長時間労働の是正をはかること。
32. 「豊中市立小学校及び中学校の管理運営に関する規則」に共同学校事務室が規定されたことをふまえ、共同実施の充実や加配の増員をはかるなど、学校事務職員の業務負担の軽減に向けた条件整備をおこなうこと。
33. 学校事務職員の執務環境改善と個人情報保護の観点などから、以下の点について実現させること。
 - ①事務室の確実な整備。
 - ②既設置校における事務室の機能化と改善。
 - ③中学校事務室の電話設備をはじめとする抜本的改善。
34. 「障害」のある学校事務職員が働きやすいよう、環境整備・改善を行うこと。また、採用後も安心して働き続けられるよう、継続的なヒアリングをするなどして、任命権者として条件整備をはかること。
35. 新型コロナウイルス感染防止対策として、通常業務に加えて学校施設の消毒や子どもたちへの対応などが依然として業務負担に拍車をかけている。また、感染拡大長期化によって心身に不安を抱える子どもへの細やかな対応等も含め、養護教員の多忙化解消のための具体的な対策を講じること。
36. いじめ、虐待、不登校、別室（保健室）登校、アレルギー疾患など、子どもたちの心身の健康課題への対応が、重要かつ喫緊の課題として求められ、また急増している。これらの業務は従来からの業務をこえた内容であり、養護教員の過重な負担となっていることから、負担軽減のための対策を講じること。
37. 育児や介護をしている養護教員が職場で負担を感じることなく働けるよう配慮すること。
38. 宿泊を伴う学校行事において、心身に配慮の必要な児童生徒などへの対応について養護教員をはじめ教職員の業務負担となっていることから、負担軽減のための対策を講じること。
39. アレルギー疾患を有する子どもたちへの対応は、命に関わることであるため、養護教員だけに業務負担が偏ることのないよう、適切な措置を講じること。
40. 帰国・渡日の児童・生徒の保護者等、日本語を母語としない保護者に対する健康に関わる情報提供・相談対応等は、養護教員の業務負担となっていることから、具体的な軽減策を講じること。
41. 保健関係の事務処理の変更にあたっては、養護教員をはじめ教職員の業務負担増に結びつくことから、事前の丁寧な情報提供等、具体的な負担軽減策を講じること。
42. 地方公務員法第 39 条の趣旨から、業務負担の軽減や管理職への働きかけをおこなう等、養護教員の研修機会を保障するための対策を講じること。
43. 養護教諭の採用人数を大幅に増やすよう大阪府豊能地区教職員人事協議会にはたらきかけること。
44. 臨時技師を減らし、栄養教諭の割合を増やすこと。