

豊 教 職 第 1389 号
令和 5 年（2023 年）12 月 8 日

豊中市教職員組合
執行委員長 浦 耕太郎 様

豊中市教育長 岩元 義継

令和 5 年度（2023 年度）統一交渉に係る要求について（回答）

このことについて、令和 5 年（2023 年）9 月 28 日付で申入れがあった 2023 年度総合要求書について、下記のとおり回答します。

なお、貴組合の勤務条件にかかる要求内容には、一部、「管理運営事項に該当する場合に限らず、当局として交渉義務のない事項」が含まれている部分（波線箇所参照）があります。従いまして、交渉事項とは考えておりません。

記

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。

【回答】これまでの労使慣行を遵守し、引き続き教職員の勤務条件の改善に努めてまいりたい。

2. 勤務労働条件にかかわる内容について、ていねいにかつ真摯な事前の情報提供および事前協議を行うこと。

【回答】勤務条件に関わる貴団体の要求に関して、協議を行いたい。

3. 教職員の早急な業務削減、業務の適正化など具体的措置を講じることで在校等時間の縮減と長時間労働の是正をはかること。また、その際、保護者や地域住民に対して理解を求める対応をおこなうこと。

4. ハラスメントを許さない職場環境の実現をはかること。

【回答】令和 4 年 7 月からハラスメント相談窓口を設置しハラスメントのない職場環境を作るための取組を進めている。

5. 授業準備時間を確保する観点からも、小学校・中学校および義務教育学校における教員一人あたりの持ち授業時数の上限を規定すること。

6. 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。

【回答】 休憩時間については、校長より明示された時間に取得いただきたい。

7. 産休・育休・病休・介護休暇等にもなう臨時的任用教職員をすみやかに配置すること。加配も含めた欠員未配置は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。
また、欠員未配置の場合、その責任の所在を明らかにすること。

8. 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こなうこと。

【回答】 休暇制度等については、周知に努めたい。また、代替講師の任用については、引き続き努力してまいりたい。

9. 「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。また、この制度が取得しにくいような職場環境にならないよう対応すること。

【回答】 法に基づき、教職員が創造的な研修を受講できるよう努めたい。取得を妨げる事実があれば対応したい。

10. 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・義務教育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。

【回答】 引き続き、本市政策に連動した人的支援に努めたい。また小中学校における諸課題への対応について、実態に応じた人的支援を続けたい。

11. 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。

【回答】 これまで ICT 支援員や教員業務支援員の拡充等に努めてきたところである。

12. 部活動指導が教職員の長時間労働の大きな要因となっていることをふまえ、国のガイドラインにもとづき、教職員の業務削減のために適切な対策を講じること。

【回答】部活動の地域移行の取り組みを進めるとともに、部活動指導員・部活動指導協力者の充実に努めたい。また、これらの実施にあたっては、必要に応じて協議してまいりたい。

13. 「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。

【回答】今後の国・府の動向を踏まえ、慎重な対応をしていきたい。課題等については、大阪府教育委員会に伝えていきたい。

14. 進路保障・進路指導について、教職員の多忙化・負担増を防止するための支援策を講じること。

【回答】進路保障については、各学校において円滑に進められるよう支援に努めたい。

15. 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。また、2026年4月開校予定の（仮称）南校にかかわり、現場の意見を聞きながら、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。「出退勤システム」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。

【回答】教職員の在校等時間の実態把握に努め、在校等時間の縮減に向けた取り組みをさらに進めたい。本市独自の施策による人的支援を行っているところである。出退勤システムに関する課題や問題点については意見を聞きたい。

17. 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。

【回答】教職員の在校等時間の実態把握に努め、在校等時間の縮減に向けた取り組みをさらに進めたい。

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」を周知し、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。

【回答】「セクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定・周知し、ハラスメントのない教職員が安心して働くことのできる職場環境づくりに向けた取組と周知を進めているところである。

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周知と充実をはかること。

【回答】令和4年7月ハラスメントに関する相談窓口を教育委員会に設置したところである。

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）にもともとづく「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。

【回答】豊中市特定事業主行動計画に基づき、教職員の働きやすい職場環境づくりを進めたい。改定等があれば、貴団体の意見も聞きたい。

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. 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、引き続き全校に常時配置するなど教職員の負担軽減をはかる措置を講じること。

【回答】ICTを活用した教育を推進するためには、学校を支援するスタッフの配置は重要であると認識しており、市独自の人員確保に努めるとともに、府や国にも要望してまいりたい。

23. 「ICT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。

【回答】課題等について、丁寧に協議してまいりたい。

24. 「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。

【回答】勤務労働条件にかかわる課題や問題点については、対応していきたい。

25. 「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。

【回答】実施にあたっては、趣旨を尊重し丁寧かつ慎重に対応したい。また、労働組合が参画する苦情処理機関を設置する要求には応じることはできない。

26. 「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。

【回答】充実を図るとともに、ストレスチェックの結果もふまえた職場環境改善のための研修を実施するなど教職員の健康・安全管理に努めたい。

27. 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。

28. 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。

29. 諸制度の新設や取り扱いを変更する際は、学校で発生する業務について十分な説明と協議をおこなうこと。学校における業務の精選や効率化にむけて市教委全体で調整するなど、学校事務職員の業務負担にならないための措置をはかること。

30. 学校における業務が少数職種である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。また、学校事務職員の労働時間に関する実態の把握と改善に向けた協議を継続しておこなうこと。

【回答】学校事務職員の時間外勤務に関しては、長時間勤務にならないよう校長に周知していきたい。すでに、時間外勤務の把握は行っている。また、時間外勤務に係る改善については、貴団体と協議をしながら行っていきたい。

31. 学校における事務の効率化や質の向上に向けて、共同学校事務室のとりくみを維持及び充実させるための条件整備をおこなうこと。
32. 学校事務職員の執務環境と個人情報保護の観点をふまえ、事務室を確実に設置するとともに、業務に支障をきたさないために必要となる施設整備や改善を継続しておこなうこと。

【回答】整備の必要性は認識しており、学校からの要望を受け、他の事業との優先順位を考慮のうえ、検討したい。

33. 「障害」のある学校事務職員が働きやすい環境の整備・改善を行うこと。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任命権者としての条件整備をはかること。

【回答】雇用者として責任を持って、関係機関と連携し労働環境を整備する等、支援に努めたい。

34. 児童生徒健康診断票のデータ化について、現場の意見を反映させないまま1年前倒しで実施したことより、学校現場に混乱を生じさせた。養護教員においては教職員への説明や、入力作業で多大な業務負担を強いられている。負担の軽減となる対策を講じること。
35. いじめ、虐待、不登校等、子どもたちの心身の健康課題への対応は養護教員の新たな職務であり勤務労働時間を超えての対応となっている現状を踏まえ、養護教員の業務負担軽減のための対策を講じること。
36. 宿泊を伴う学校行事において、養護教員の業務負担とならないよう看護師派遣事業のさらなる拡充等講じること。
37. アレルギー疾患に対する学校対応マニュアルの改訂にともない、養護教員だけの負担とならないよう適切な措置を講じること。

【回答】アレルギーに対する学校対応マニュアルに基づきながら、各学校の実態に応じた適切な取り組みがなされるよう、今後も進めてまいりたい。

38. 帰国・渡日の日本語を母語としない児童生徒、保護者等の対応において、養護教員の業務負担となっている。すべての検診の通訳実施や通訳者の通訳力の把握、指導など具体的な軽減措置を講じること。

【回答】日本語を母語としない保護者への支援として、通訳派遣や文書翻訳、教員用一人一台タブレット端末への翻訳アプリの導入等、これまでも対応してきているが、必要に応じて関係機関等との連携を図りたい。

39. 栄養教職員の標準的な職務の明確化を図り、栄養教職員がその専門性を発揮し、本来の職務に集中できるよう勤務労働条件の改善をおこなうこと。

【回答】栄養教諭の職務については、貴団体から意見を聞きたい。