

2024年度

対市総合要求書

2024年度 対市総合要求書

2024年10月9日

豊中市教職員組合

＜勤務労働条件にかかわる要求項目＞

【基本項目】

1. 労使慣行を遵守し、教職員の勤務労働条件を改善すること。
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おこなうこと。
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。
4. 勤務時間内で業務を終える観点から、教員一人あたりの持ち授業時数の上限を規定するなど、小学校・中学校および義務教育学校の教員一人あたりの在校等時間を改善すること。
5. 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。また、休憩時間がとれないときの保障を講ずること。
6. 産休・育休・病休・介護休暇等にとまなう臨時的任用教職員などを、引き続き、すみやかに配置するなど教職員が安心して働き、休暇等を取得できる職場環境を整備すること。
7. 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。
8. 「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。
9. 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。
10. 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、国のガイドラインや府の方針にもとづき、教職員の業務削減のために適切な対策を講じること。
11. 「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」「全国体力・運動能力、運動習慣等調査」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。
12. 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。

13. 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月開校予定の庄内よつば学園にかかわり、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。
14. 小中一貫教育を推進するにあたり、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、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。
15. 「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おこなうこと。
「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おこなうこと。
16. 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おこなうなど、市教委が率先して確実な対応をすすめていくこと。
17. 「保護者等からの過剰な苦情や不当な要求、暴言などへの対応義務」によって、日々の業務に支障をきたす、教職員の精神負担軽減などへの具体的な対策を講ずること。
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。
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。
20. 豊中市教委として女性活躍推進法（2016年4月施行、2022年改正施行）にもとづく「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。
21. 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おこなう（保守・点検なども含む）ためのICT支援員を、改めて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。
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。
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。
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。

26. 「労働安全衛生法」をふまえ、学校施設事業場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。
27. 豊中市教育長の通知により「学校の事務」となっている「PTA会費の徴収」については、教職員の業務負担とならないよう、改善をすること。
28. 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し、勤務負担軽減をおこなうこと。
29. 豊中市に初めて設置された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。
30. 教職員一人ひとりの業務量を減らすために、小・中・義務教育学校すべての学年で実質的な35人学級を実施するなどし、教職員の働き方改革を一層推進すること。

【事務職員部】

31. 諸制度の新設やとりあつかいを変更する際は、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。
32. 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。
33. 共同学校事務室のとりくみを維持及び充実することで、業務負担の軽減につながる条件整備をおこなうこと。
34. 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。
35. 「障害」のある学校事務職員が働きやすい環境の整備・改善をおこなうこと。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。

【養護教員部】

36. 児童生徒健康診断票の校務支援システムへの入力作業において、業務負担軽減策を講ずること。
37. 業務過多によって、心身に支障をきたす程の時間外勤務をせざるを得ない養護教員の業務負担軽減のための対策を講じること。
38. 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。

39. 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。
40. 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、指導など業務負担軽減のための対策を講じること。

【栄養教職員部】

41. 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、環境を整備し、勤務労働条件の改善をおこなうこと。
42. 栄養教職員に産休・育休・病休・介護休暇等の欠員が生じたときは、他の教職員に業務が増大することがないように、すみやかに対応すること。
43. 栄養教諭および学校栄養職員の配置については、給食センターとの兼務を解消し、学校での勤務を基本とすることで、業務負担軽減をすること。