

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7年度(2025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7年(2025年)9月22日付で申入れがあった2025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)がありますが、便宜上、交渉事項に該当するか否かを区別せずに回答します。

記

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。

【回答】引き続き労使慣行を遵守しながら、労使双方相互理解を深め、また、相互協力信頼関係のもと、賃金、労働時間、労働環境その他の勤務労働条件に関して誠意をもって、改善に努めたい。

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おこなうこと。

【回答】勤務条件に関わる貴団体の要求に関して、ていねいにかつ真摯に協議を行いたい。

3. 改正給特法等による健康確保措置の策定等や教員の処遇改善について、勤務労働条件に関する事項は、十分な交渉・協議をおこなうこと。

【回答】勤務条件に関わる貴団体の要求に関して、ていねいにかつ真摯に協議を行いたい。

4. 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、教職員一人あたりの在校等時間の縮減と長時間労働の是正をはかること。

【回答】教職員の在校等時間の実態把握に努めるとともに、在校等時間の縮減に向けた取り組みを

さらに進めたい。

5. 市教委は服務監督権者として、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。

【回答】休憩時間については、教職員が実質的に確保できるよう、校長へ周知に努めたい。

6. 産休・育休・病休・介護休暇等にも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。

【回答】産休・育休時の臨時的任用職員の確保については、市費も活用し事前の確保に努め、欠員にならないよう努めているところである。また、病休・介護休暇等についても非常勤講師も活用することにより欠員状況にならないよう努めたい。

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。

【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。

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。

【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引き続き努めたい。取得を妨げる事実があれば対応したい。

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。

【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・中学校および義務教育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。

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ずること。

【回答】部活動の地域展開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、必要に応じて意見交換してまいりたい。

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、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。

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。

【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。

13. 南部の学校が直面している教職員が安心・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。

【回答】教職員が安心・安全に働ける職場環境の整備に努めたい。また、庄内よつば学園の開校へ向け、教職員等と情報共有しながら取り組んでいきたい。勤務条件に関わることについては必要に応じて協議してまいりたい。

14. 小中一貫教育を推進するにあたり、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。

【回答】教職員が安心・安全に働ける職場環境の整備に努めたい。また、小中一貫教育について、各学校において円滑に進められるよう支援に努めたい。また、勤務条件に関わることについては必要に応じて協議してまいりたい。

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。

【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。

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、市教委が率先して確実な対応をすすめていくこと。

【回答】教職員の勤務時間の適正化に向けて、府費・市費を最大限活用した加配職員の配置に努めてきたところである。今後においても、貴団体と意見交換をしながら、働き方改革の取り組みを続けた

い。

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」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。

【回答】 不当な要求等に対しては学校全体で対応していくことで、教職員の精神的負担の軽減を図っていききたい。学校で解決が困難な場合は、解決に向けた市教委が支援する制度の活用をお願いしたい。

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】 本市の学校職場からセクシャル・ハラスメントを根絶するため、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指針などの周知取組みを継続していききたい。

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年度(2022年度)に各種ハラスメント対応方針を整備し、システム化したところである。引き続き、貴団体の意見も聞き、充実を図っていききたい。

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。

【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。改定に向けて、貴団体の意見も聞きたい。

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。

【回答】 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していくとともに、働き方改革に向けた取り組みをさらに進めたい。

22. G I G Aスクール構想による I C T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 I C T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。

【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. 「I C T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、対応が可能なことは対処していきたい。管理職への提言シート等については、実施の目的に応じた活用に努めたい。

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】「教職員の評価・育成システム」の課題については、継続的に府に伝えていきたい。職員団体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。

【回答】「労働安全衛生法」に基づき、長時間労働者に対する産業医面談および面談勧奨や職場環境改善のための研修を実施するなど、学校職場の安全衛生および教職員の健康・安全管理の推進を図ってまいりたい。

27. 豊中市教育長の通知により「学校の事務」となっている「P T A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。

【回答】今年度、当課からエクセルを活用した引き落としデータの作成ツールの配布やPTA に対し引き落とし回数の削減の働きかけを行いました。今後も引き続き、必要に応じて業務負担の軽減に努めたい。

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、現場の過度な負担とならないよう、勤務負担軽減をおこなうこと。

【回答】学校給食の運営については、必要に応じて協議してまいりたい。

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。

【回答】児童養護施設の子どもたちに限らず、校区に関する児童生徒の対応等については、府及び市関係課と連携を図りながら、校区の実態に応じた支援について取り組んでいきたい。

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。

【回答】小学校35人学級については、令和7年度(2025年度)に完了する。引き続き、働き方改革の観点から、貴団体と意見交換を行っていきたい。

【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。

【回答】学校事務職員の時間外縮減に向け、貴団体とも意見交換を行っていきたい。

32. 36 協定を実効性のあるものとするために、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、校長の承認のもとで行われるべきであると認識している。長時間勤務にならないよう校長に周知していきたい。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。

33. 学校における事務の効率化に向けた共同学校事務室について、安定した運営を保障するための条件整備をおこなうこと。

【回答】当局として共同学校事務室の運営に必要な対応については継続してまいりたい。

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。

【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。

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。

【回答】雇用者として合理的な配慮を意識し、責任を持って校長を通じて本人に職場環境の整備等について課題を確認し、行ってまいりたい。

【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。

【回答】システム改修要望に対してメーカーと調整するなど作業効率の向上による現場支援を進めていきたい。

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。

【回答】養護教員の業務負担が過度になる時期や学校があるという実態に応じた負担軽減を図るため、引き続き国・府に要望するとともに、当局としても、養護教員の業務負担軽減になるよう検討していきたい。

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対策を講じること。

【回答】看護師派遣事業の継続など支援対策に努めたい。

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。

【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。

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。

【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。

【栄養教職員部】

41. 栄養教職員でなければ果たすことのできない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。

【回答】栄養教職員の勤務労働条件に関わる事項については協議してまいりたい。

42. 栄養教職員に産休・育休・病休・介護休暇等が生じたときは、臨時技師をすみやかに配置し、欠員状況をつくらない等栄養教職員が安心して働ける職場環境を整備すること。また、栄養教諭の代替は栄養教諭免許保持者にすること。代替措置できない場合は、事務作業を含め業務に支障をきたさないよう支援・協力体制をつくること。このことは、給食センター等複数配置職場においても同様とすること。また、豊能地区講師希望者登録制度に栄養教職員も加えること。

【回答】代替職員の配置については、欠員にならないよう努めたい。

43. 栄養教諭および学校栄養職員の業務負担軽減をすること。

【回答】栄養教職員の勤務労働条件に関わる事項については協議してまいりたい。