第1の項目について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、女性教職員の個性と能力を更に引き出すよう、特定事業主行動計画を平成２８年４月に策定しました。なお、勤務労働条件に影響するような事項については協議してまいりたい。

第2（１）（５）（６）（７）（８）（１０）の項目について

　　　特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、拡充や新設は困難。

なお、従来から、勤務条件等については、必要に応じて市町村教育委員会を通じて周知徹底を図るとともに、研修会等あらゆる機会を通じて指導してきたところ。今年度においても、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を作成し、全ての新規採用教職員（政令市を除く）、市町村教育委員会、及び各学校あて配付し、今後の勤務条件管理に活用するようお願いしているところ。

　今後とも、勤務条件等、特に、母性保護にかかわる特別休暇等の制度の運用が適正に行われるよう努めてまいりたい。

第２（１）の項目について

　中高年齢教職員の負担軽減のために教員等を配置することは、現状では困難。

第２（２）（４）の項目について

　妊娠中の職務軽減については、体育実技担当者等の軽減措置や支援学級担任教員の担当時間軽減措置及び養護教諭の職務軽減措置を講じており、平成20年度から軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとしているところ。今後とも適切な対応が行われるよう、市町村教育委員会を指導していく。

　風疹に関しては、予防措置と母性保護の観点から、職務に専念する義務を免除しているところ。

これらの取り組みを行うことにより、今後とも適正な勤務労働条件の確保に向けて取り組んでいく。

第2（３）の項目について

栄養教職員に対して制度として、妊娠時の職務の軽減措置を図ることは、現状では困難ですが、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処していく。

第2（７）の項目について

臨時的任用職員の女性健康保障制度については、母性保護の観点から、今後とも、制度の趣旨を踏まえ､適切に対処するよう、市町村教育委員会への指導に努めていく。

第2（９）の項目について

　産休に引き続く妊娠障害休暇の代替者との引き継ぎ日を設けることは、現状では困難。

第2（１１）の項目について

教職員の健康管理をはじめ、快適な職場環境形成の観点から、労働安全衛生管理体制をより充実させるよう指導しているところ。

　　不妊にまつわる様々な相談については、大阪府不妊専門相談センター等をご利

用ください。

第3（１）の項目について

地方公務員の育児休業に関する法律第４条第２項の規定により、育児休業期間中は給与を支給することができないこととなっており、また同法第19条第２項及び職員の育児休業等に関する条例第21条の規定により、部分休業については給与を減額することになっていますので、ご理解をお願いする。

第3（１）の項目について

府教育庁では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年4月から５年間を計画期間とする新たな大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定したところ。この計画については、府費負担教職員に対する取り組みの参考となるよう、各市町村教育委員会へ情報提供を行ったところ。

　育児休業等の男性職員の取得促進については、子育て推進月間、育児短時間勤務の導入などに加えて、平成22年6月30日から、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業等を取得可能とする改正等を行ってきたところ。

　また、次世代育成の趣旨から、平成28年７月より男性の育児参加休暇の取得可能期間を産後16週まで拡大しました。

　さらには、教職員の更なる休暇・休業制度の理解向上と取得促進につなげるため、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を、各府立学校及び各市町村教育委員会へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

　引き続き、子育て中の教職員をはじめ、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりに努めてまいりたい。

第３（２）の項目について

　育児短時間勤務制度については、今後とも適切な対応が行われるよう、市町村教育委員会を指導していく。

　育児短時間勤務制度は平成20年４月から実施しているところですが、承認請求書は、短時間勤務開始予定日の１カ月前までに提出することになっている。

　これは、短時間勤務職員の業務を処理するため、代替職員の配置や、業務分担の変更など、学校の体制整備を行う必要があるためであることをご理解願う。

　また、手続きをより円滑に進めるために、可能な限り早い時点で、学校長にご相談いただくようお願いする。

　なお、代替措置については、原則、短時間勤務職員の勤務時間と正規の勤務時間との差に相当する非常勤職員により対応している。

第3（４）（５）（７）の項目について

特別休暇については、より府民理解を得られる制度にする観点から、民間状況も一定反映されている国制度を基本に見直しを行い、平成22年度から実施しているところであり、拡充や新設は困難。

第3（６）の項目について

　本務者の介護休暇取得による代替措置については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対応しています。

　介護のために退職された教員の再任用については、平成23年１月１日より制度を創設したところ。今後とも適切な対応が行われるよう、市町村教育委員会を指導していく。

第3（６）の項目について

介護休暇制度については、これまで期間延長等の改善や短期介護休暇を創設し、介護休暇の１回の取得回数の制限を平成29年4月1日から撤廃したところ。

　また、同制度等の趣旨につきましては、今後とも、市町村教育委員会に周知を図ってまいりたい。

第3（８）の項目について

　　　府教育庁では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年4月から５年間を計画期間とする新たな大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定したところ。この計画については、府費負担教職員に対する取り組みの参考となるよう、各市町村教育委員会へ情報提供を行ったところ。

　　育児・介護に係る早出遅出勤務については、制度導入時より様々なニーズ等を踏まえ運用してきたところ。

平成27年9月には、その対象職員の範囲を「小学校に就学している子を育てる職員」にし、平成28年9月には、公務に支障がない場合に、これまでの勤務パターンに加えて、30分早出の勤務パターンを導入し、拡充したところ。

　　また、次世代育成の趣旨から、男性の育児参加休暇について、平成28年7月1日より、取得可能期間を産後16週に拡充したところ。

　介護休暇制度については、これまで期間延長等の改善や短期介護休暇を創設し、介護休暇の１回の取得回数の制限を平成29年4月1日から撤廃したところ。

　また、同制度等の趣旨につきましては、今後とも、市町村教育委員会に周知を図ってまいりたい。

　今後とも、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第4（１）の項目について

　　教職員の働き方改革、長時間労働の是正は喫緊の課題と認識。

　府教育庁では、平成25年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」を取りまとめ、「各種調査の見直し」や「実態に即した勤務形態の導入」など、この報告書の「今後の取組み」について、教育庁の関係課が、課題解決に向けた検討を行うとともに、その進捗管理を行ってきました。

　また、これらの取組に加え、教職員の「働き方改革」や健康管理の観点から長時間勤務の一層の縮減を図るため、平成28年12月には、業務負担軽減に効果のあった199の事例を全府立学校で共有し、各学校の状況に応じた取り組みを促すとともに、「全校一斉退庁日」及び「ノークラブデー（部活動休養日）」を本年1月から試行し、4月から本格実施しているところ。

　今後も、教職員の長時間勤務縮減に向けた対応をさらに進めていく。なお、具体的な取り組みを進めるにあたり、勤務労働条件に関わる事項について所要の協議を行ってまいりたい。

第４（１）の項目について

教育委員会からの各種調査等については、平成25年3月にとりまとめた「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、26年3月に調査の廃止、統合、項目の削減、回答方法の工夫や簡略化、調査頻度の減少などの見直しを行いました。それ以降も各室課において、調査を実施する際には、その必要性や類似調査との重複等について精査するよう徹底を図ってきたところ。

　さらに、本年6月には、業務負担軽減が一層図られるよう、調査の必要性等について精査の上、実施することを教育庁各室課に対し、改めて文書で周知するとと　もに、全校トップページの掲載や電子メールを送信する際のルールについても順守するよう周知徹底しました。今後とも、調査内容の精査、調査手法の工夫等を行い、教職員の業務負担軽減に努めていく。

第4（２）（５）の項目について

　「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」に

　ついては、５月12日付けでセクシュアル・ハラスメントの概念にＬＧＢＴに対する周知徹底を図るため、文面で明確化する改定を行い、府立学校校長・准校長あてに改定通知したところ。

　教職員間のセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、これまで啓発用パンフレットの配付や相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めていく。

　府教委としては、各市町村教委が実情に即して取り組まれるよう要請するとともに、その状況を適宜把握できるよう市町村教育委員会と連携し適切な対応に努めていく。

　「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」等のハラスメントに関しては校

内相談窓口に加えて、職員総合相談センター、教育センターハラスメント相談、

教職員人事課にそれぞれ相談窓口を設置し、一元的に相談に対応することとし

ています。

今後とも風通しの良い職場環境づくりが進むよう、教職員に対する相談窓口

の周知を図るとともに、各窓口の適切な運営に努めていく。

第4（３）の項目について

　　マタニティ・ハラスメントについては、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を２月１日付けで策定し、府立学校校長・准校長あてに通知したところ。

　また、市町村教育委員会につきましては、指針を参考送付し、職場における妊

娠・出産・育児休業等の防止及び対応に関する指針の策定に努めるとともに教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう教職員人事主担者会議等において指導しています。

　今後も、職場における妊娠・出産・育児休業等の防止及び対応に関する指針の策定について、市町村教育委員会の実態を把握し、引き続き指導に努めていく。

第4（４）の項目について

　パワー・ハラスメントについては、平成22年３月に「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、府立学校に通知しました。

　さらに、平成27年７月には、職場におけるハラスメントをなくすために、教育長メッセージ「ハラスメント０（ゼロ）に向けて」を発出したところ。

　今後は、管理職に対しての研修などを通して、指針に基づき、職場でパワー・ハラスメントのない快適な働きやすい職場環境づくりを進めていく。

　また、市町村教育委員会につきましては、指針を参考送付し、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう教職員人事主担者会議等において指導しています。

　今後も、パワーハラスメント防止指針の策定について、市町村教育委員会の実態を把握し、引き続き指導に努めていきます。

第４（６）の項目について

公立小・中学校の施設整備については、学校設置者である市町村の責任と負担で実施することになっています。

　　教職員のための休養室、更衣室、男女別便所等については、国が学校施設の計画・設計上の留意事項を示した「小学校・中学校施設整備指針」にその方針が示されていますので、大阪府教育庁としては、その趣旨にのっとって良好な教育環境が整備されるよう、国の「公立学校施設整備費負担金」や「学校施設環境改善交付金」制度の効果的な活用を市町村に働きかけていきます。

　府立学校の教職員の休養室、更衣室、男女別便所等の施設・設備については、学校の意向を踏まえて関係課と調整を図りながら、整備・改修に努めてきたところ。

今後とも、整備・改修の必要な学校については、関係課と調整の上、その整備に努めていく。

第4（７）の項目について

教職員の評価・育成システムについては、教職員の意欲・資質能力の一層の向上を図ることにより、教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ることを目的として実施しています。

　評価結果の給与等への反映については、皆さま方との協議を踏まえ、平成１９年度から前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当に反映しており、平成２４年度からは上位評価の昇給への反映を廃止するとともに、勤勉手当については、より勤務成績が反映できるよう成績率を見直したところ。

引き続き、「教職員の評価・育成システム」がより良い制度となるよう、充実・改善を図ってまいりたい。

第4（８）の項目について

　教職員人事については、人事基本方針を踏まえ適切に対応するよう、市町村教育委員会を指導していく。