第１の項目について

女性教職員の職業生活における活躍の推進については、前計画に基づくこれまでの取組みを拡充・強化した「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」を新たに策定し、府立学校及び市町村教育委員会に周知したところ。

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いく。

第２（１）の項目について

代替者の確保に資するよう、令和４年度は対象を小学校に加えて中学校にも拡大し、夏季休業日の前日までに産休を取得する教員を対象に年度当初から臨時的任用職員を前倒しで任用する措置を実施するとともに、中学校教諭の普通免許状を所持する者に小学校の臨時免許状の授与、免許状失効者等を対象とした研修等を行っているところ。

　また、近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の前倒し任用の実施について、国の通知も踏まえ検討しているところ。

　これらの取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取り組んでいく。

第２（２）（３）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。また、栄養教職員に対する職務軽減についても、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとして、令和２年８月から、基本的に、その代替者について措置することとしたところ。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。

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。

　新型コロナウイルス感染症に関する、妊娠中の女性労働者の母性健康管理については、令和２年５月に、作業の制限や出勤の制限などの措置を国制度を基本に取扱ってきたところ。

　引き続き、国や他府県の状況等を注視していく。

第２（４）（５）（６）（８）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。なお、令和２年４月より子育て部分休暇、不妊治療休暇の導入等を、令和４年４月より出生サポート休暇の導入等を、同年10月からは育児休業等に関する勤務制度の拡充を行ったところであるが、その他の休暇の拡充や新設は困難。

　ＬＧＢＴ等の性的マイノリティの職員に対する特別休暇等の取得可能範囲について、令和２年４月から拡大したところ。

　妊娠中の職員通勤緩和については母子健康手帳交付を受けている職員に加え、令和４年10月から母性健康管理指導事項連絡カード等のある職員にも対象を拡大したところ。

　育児休業については、平成31年１月より、新規に保育所に入所する児童を集団生活への適用等を目的として、通常の保育の実施よりも時間を短縮して行う保育（慣らし保育）を、育児休業の取得要件として拡大したところ。

　今後とも、母体保護や子育てに関する特別休暇をはじめ、勤務条件に関する制度の運用が、適切に行われるよう指導するとともに、子育て中の教職員が働きやすい職場環境づくりに努めていきたい。

　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、母体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いきたい。

第２（６）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（７）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３（１）①の項目について

代替者の確保に資するよう、令和４年度は対象を小学校に加えて中学校にも拡大し、夏季休業日の前日までに産休を取得する教員を対象に年度当初から臨時的任用職員を前倒しで任用する措置を実施するとともに、中学校教諭の普通免許状を所持する者に小学校の臨時免許状の授与、免許状失効者等を対象とした研修等を行っているところ。

　また、近年の厳しい欠員状況を踏まえ、次年度の前倒し任用の実施について、国の通知も踏まえ検討しているところ。

　これらの取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取り組んでいく。

第３（１）②③④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年間を前期計画期間とする大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定、また、令和２年10月には令和２年４月から５年間を後期計画期間とする新たな計画を策定し、次世代育成の趣旨から、子育て中の教職員の支援に向けた取組みを進めてきたところ。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。

　育児休業については、平成31年１月より、新規に保育所に入所する児童を集団生活への適用等を目的として、通常の保育の実施よりも時間を短縮して行う保育（慣らし保育）を、育児休業の取得要件として拡大したところ。

　また、令和２年10月からは育児休業等に関する勤務制度の拡充を行ったところ。

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。

　育児休業の意思確認義務にあたっては、育児休業に関する制度や給与等を記載した意向確認書を、対象職員のみならず全教職員へ配布するよう通知しているところ。

　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いきたい。

第３（２）①②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。

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（３）の項目について

育児休業期間の全てを退職手当の継続年数に算入することは、通常に勤務する職員との均衡上、困難。

第３（４）（５）①②③④（６）（８）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。なお、令和２年４月より子育て部分休暇、不妊治療休暇の導入等を、令和４年４月より出生サポート休暇の導入等を、同年10月からは育児休業等に関する勤務制度の拡充を行ったところであるが、その他の休暇の拡充や新設は困難。

　子育て部分休暇については、令和２年４月より、育児部分休業に引き続く新たな休暇制度として、対象年齢を小学校三年生までとしたところ。

　災害発生時における職員の勤務労働条件については、今後とも、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努めていく。

　勤務条件等については、従前から必要に応じて、各府立学校及び各市町村教育委員会あてに周知を図るとともに、研修会等のあらゆる機会を通じて周知してきたところ。

　今後とも、母体保護や子育てに関する特別休暇をはじめ、勤務条件に関する制度の運用が、適切に行われるよう指導するとともに、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いきたい。

第３（７）②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いては、今後とも、市町村教育委員会に周知を図っていきたい。

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る。

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している。

　府立学校においては、「在校等時間の適正な把握のための手続等に関する要綱」により、府立学校における教職員の勤務時間の適正な把握に努めているところ。また、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」に基づく教職員の働き方改革についても、実施しているところ。

　令和２年４月には、給特法の改正等を踏まえ、時間外在校等時間の上限時間などを定める「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」等を施行し、より一層の取組みを求めることとしたところ。

　なお、より柔軟な勤務時間管理を可能とするため、令和４年４月から、いわゆる超勤４項目の区分にあたる業務について、勤務時間の割振りを可能とする１ヶ月単位の変形労働時間制の適用範囲の拡大を行ったところ。

　また、同年９月から、時間外在校等時間が30時間以上となっている教員及びその管理職に対して、当月の10日、20日を目途に注意喚起を行う「アラーミングメール」を送信する仕組みを開始するとともに、業務の効率化や改善につながる取組みの事例を体系的に整理したものを、庁内の「働き方改革ポータルサイト」に掲載し、府立学校での活用を推進しているところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及び必要な取組みの周知徹底に努めるとともに、時間外の縮減に向け、グループウェア等を活用した校務運営の効率化などの取組みを検討していく。

　市町村立学校における働き方改革の取組みについても、府立学校で実施している趣旨を踏まえ、同様の措置がとられるよう市町村教育委員会に指導助言するなど働きかけていく。

女性教職員の職業生活における活躍の推進については、前計画に基づくこれまでの取組みを拡充・強化した「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」を新たに策定し、府立学校及び市町村教育委員会に周知したところ。

　今後とも働きやすい職場環境等の確保に向けて取組み、女性教職員の活躍を推進していく。

第４（２）（５）の項目について

平成29年５月12日付け通知文において、セクシュアル・ハラスメントの概念については、同性に対するものも含まれており、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらないということを明文化し、府立学校校長・准校長に示している。市町村教育委員会に対しても参考送付している。

加えて、教職員がハラスメントを受けた経験や教育庁・学校のハラスメント防止についての取組みが予防や解決に役立っているかなどを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメントに係る実態把握アンケート」の実施を検討している。

職場におけるハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象に、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。引き続き、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。

職場におけるハラスメントに係る相談窓口としては、校内相談窓口のほか、今年度、ハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行った。加えて、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

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。

職場におけるハラスメントに係る相談窓口としては、校内相談窓口のほか、今年度、ハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行った。加えて、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　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

教職員がハラスメントを受けた経験や、教育庁・学校において行われているハラスメント防止についての取組みが、ハラスメントの予防や解決に役立っているかといったことを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施し、令和３年３月にアンケート結果を公表したところ。

そのアンケート結果を踏まえ、今年度（令和４年）４月に府教育センターに設けていたハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行った。

アンケート結果を踏まえ、今後も引き続き、教職員間のハラスメントについての実態把握に努めていくとともに、相談体制の充実や、教職員に対するハラスメントの防止に向けた諸制度の周知や対策等に努めるとともに、相談体制の充実に取り組んでいく。

第４（４）の項目について

府教育庁では、令和２年６月に３つのハラスメント指針を改正、するとともに府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施し、令和３年３月にアンケート結果を公表した。

　そのアンケート結果を踏まえ、府教育センターに設けていたハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行うとともに、不妊治療に関する言動の典型的な例を追加するなどの所要の改正を行い、令和４年４月１日付けで各ハラスメント指針の改正を、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　あわせて、教職員一人ひとりがハラスメントについての理解を深めるため、令和４年４月１日付けで「ハラスメント「０（ゼロ）」に向けて」の教育長メッセージを、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　加えて、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　また、今年度も「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」に職場におけるハラスメントの防止を重点事項として掲げたところ。

　市町村教育委員会に対して、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で引き続き指導に努めるとともに、指針の策定状況を把握していく。

　今後とも管理職対象の研修などを通して、指針に基づき、職場で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。

第４（６）の項目について

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る。

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・改善を図っていきたい。

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。