

2022年12月16日

大阪府教育委員会
教育長 橋本 正司 様

大阪府教職員組合
中央執行委員長 百濟 喜之
女性部長 落合 陽子

2022年度 大阪教組女性部要求書

大阪府教職員組合女性部は、女性教職員の労働条件改善のため、下記のことについて要求します。

記

1. 「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）」にもとづく「特定事業主行動計画」の後期行動計画を実効あるものにするため、勤務労働条件に関する部分について必要に応じて大阪教組と協議すること。

2. 母体保護並びに健康保障に関するもの
 - (1) 出産等の欠員未配置の状態が長期間にわたり、教職員の長時間労働が常態化するなどの状況がある。教職員が安心して出産等の休暇取得できるよう早急な対応をもとめる。
 - (2) 妊娠判明後速やかに体育実技等の職務軽減措置を講じること。
 - (3) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を、新型コロナウイルス感染症以外の流行性感染症へも適用すること。
 - (4) 通勤緩和・通院休暇・妊娠障害休暇等、妊娠中の負担軽減などの制度等について、母体保障の観点から管理職やすべての教職員へ理解を深めるための措置を講じること。
 - (5) 産休三原則（①産後8週間の強制規定 ②通算16週間（多胎は24週）、③本人申請）の趣旨を市町村教委や管理職、すべての教職員への理解を深めるための措置を講じること。
 - (6) すべての女性教職員（臨時採用職員を含む）の健康保障制度を明示することや、管理職、すべての教職員へ理解を深めるための措置を講じること。
 - (7) 妊娠障害休暇に引き続く産休の場合、代替者（事前任用を除く）との円滑な引き継ぎのため適切に対応すること。
 - (8) 更年期障害及びホルモンバランス治療などに対する職務軽減措置を講ずること。

3. 育児・介護に関するもの
 - (1) 育児休業制度について
 - ① 育休等の欠員未配置の状態が長期間にわたり、他の教職員の長時間労働が常態化するなどの状況がある。安心して育児休業を取得できるよう、教職員の長時間労働解消につとめること。
 - ② 次世代育成支援対策推進法にもとづく「特定事業主行動計画（後期計画）」に関して、管理職やすべての教職員へ理解を深めるための措置を講じること。
 - ③ 「育児・介護休業法」の改正に基づいて、育児休業の意思確認義務（特に男性教職員へ）を管理職やすべての教職員へ理解を深めるための措置を講じること。

④育児休業の趣旨（仕事と家庭の両立支援）を生かし、育児休業の3歳時まで延長に伴う「再度の取得」についての要件を緩和すること。

(2) 育児短時間勤務制度について

①育児短時間勤務制度について、管理職、すべての教職員へ理解を深めるための措置を講じること。

②教職員が安心して子どもを育てることができるよう、育児短時間勤務の欠員補充をおこなうなど教職員の業務負担軽減をはかること。

(3) 退職手当の支給に関わる勤続年数に、「育児休業」や「育児短時間勤務」の期間のすべてを算入すること。

(4) 育児時間の期間と時間を延長すること。

(5) 子の看護休暇について

①対象となる子どもの年齢を引きあげること。

②子どもの数に応じて看護休暇を付与すること。

③子どもの機能回復訓練など対象範囲を拡大すること。

④取得日数を増やすこと。

(6) 災害、臨時休業等が原因で、養育する子どもの通う学校園が休みになった場合、及び子育てに関する家族休暇制度を新設すること。

(7) 介護休暇・欠勤制度等について

①介護休暇の取得日数を増やすこと。

②教職員が安心して介護休暇・欠勤制度を取得できるよう、介護休暇・欠勤制度の欠員補充をおこなうなどの業務負担軽減をはかること。

③介護休暇・欠勤の対象範囲の拡大など制度の改善をおこなうこと。

(8) 育児・介護に関する休暇制度について、市町村教委、管理職、すべての教職員へ理解を深めるための措置を講じること。

4. 労働条件・福利厚生に関すること

(1) 性別役割分担意識の影響で家事等が女性に偏っている現状をふまえ、働き方改革をジェンダーの視点ですすめること。文部科学省や府教委等からの業務精選などにより、家庭と両立できるよう職場の多忙化を解消し、女性教職員が定年まで生き生きと働き続けられるための条件整備をすすめること。

(2) 改定された「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」にもとづき、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境づくりに努めること。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。

(3) 教職員対象に実施している「セクシャル・ハラスメントに関するアンケート」について検証や実態の改善にむけてとりくむこと。

(4) マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントを防止するため、改正された指針を活用し、ハラスメントのない職場環境づくりに努めること。

(5) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・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確立と充実をはかること。

(6) すべての教職員のための休養室、更衣室、多目的トイレ等の施設・設備を改善・充実すること。

- (7) 育児・介護等の権利を行使した教職員が「評価・育成システム」の評価結果で、給与上の不利益を被らないよう必要な措置を講ずること。
- (8) 乳幼児・介護を必要とする家族を有するなど、本人や家族に特別な事情を有する場合には、通勤時間、保育所経路等で負担増にならないよう充分配慮すること。

以 上