項目【１】３①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。

　子育てのための休暇・休業制度などの勤務条件等については、従前から必要に応じて、府立学校長あて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。

　また、学校総務サービス運営事業の「マニュアル・規定集・データ集」に「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を掲載し、教職員及び管理職が自由に閲覧できるようになっているとともに、平成１９年度からは、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」を冊子にして、新採職員をはじめ各学校に配布しているところ。

　「府立学校に対する指示事項」の「第５章２.中＜次世代育成について＞」においても、「次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「大阪府教育委員会特定事業主行動計画」の趣旨を踏まえ、仕事と家庭の両立支援、男性を含めた働き方の見直し等について年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うこと。

　　母性保護及び育児に係る休暇制度等については、全教職員への周知を図るとともに、父親となる教職員が妻の出産や育児に積極的に関わるための休暇・休業等取得促進に努めること。特に「男性の育児参加休暇」については、対象となる全男性職員が取得できるよう配慮すること。」と指示しています。

　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、平成27年度、庁内ウェブページに「教職員のための子育て支援ポータルサイト」を立ち上げました。

また、教職員の制度理解を図るための資料として、育児に関して利用可能な制度を一覧にした表を作成し、子育て支援ポータルサイトで掲載するなど、内容を充実させてきたところ。

さらに、ポータルサイトの周知を図るため、教職員向けのポータルサイトである全校トップページにおいて、全教職員に向けて紹介しました。

　今後とも、勤務条件等、特に母性保護や子育てに関する特別休暇の制度の運用が、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まいりたい。

妊娠中の体育実技等担当時間軽減及び養護教諭に対する職務軽減措置については、制度創設時及び制度改正時において、教育長名で各府立学校長あて通知するとともに、教職員室のウェブページにおいても、ＦＡＱ集で掲載し、管理職はじめ、教職員がいつでも閲覧できるようにしています。

項目【１】４①について

セクシュアル・ハラスメント及び男女平等教育に関する人権課題については、校長ヒアリングにおいて、各校の状況を把握するとともに、取組みの推進について指導しています。

　　各校のセクシュアル・ハラスメントに係る相談体制については、全ての府立学校で構築されており、今後より一層その充実を図るとともに、未然防止や生起した場合の対応について、それぞれ「ＱＡ集」・「男女平等教育指導事例集」・「防止指針」等の活用が促進されるよう、周知に努めています。

　平成29年度については、12月に管理職を対象とした人権教育課題に関わる説明会において研修に活用できる資料などを周知したところ。

　また、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害事象が発生した学校については、経過や対応の報告とともに、教育委員会と連携しながら再発防止策を検討し、職員研修等にも取り組むよう、今後とも指導していく。

各府立学校長・准校長に対して、「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」の再周知と、教職員自らの言動等を点検できるよう、「パワハラセルフチェック」の活用をお願いしているところ。

　　また、校内相談窓口に管理職以外の教員が入っている状況についても把握しているところ。

項目【１】４②について

生徒の被害の状況については、人権教育実施状況調査において、相談窓口での相談件数及び人数の把握を行うとともに、生徒がより一層安全で安心して生活を送ることができる学校づくりを進めるため、悩み等の相談窓口の周知を徹底するとともに、生徒へのアンケート調査を通じて、実態を把握することが必要であると考え、平成２５年度から生徒アンケート「安全で安心な学校生活を過ごすために」を実施しています。

また、「府立学校に対する指示事項」等において、相談窓口が機能するように努めるとともに、「被害者救済システム」を周知するよう、重ねて指示しています。

平成29年5月に改訂した「教職員による児童生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子どもの立場にたった適切な対応の指針～」を踏まえ、未然防止と対応に向けて、今後とも各校のシステムの確立に努めていきます。

教職員のハラスメント被害については、校内の相談窓口を通じて把握し、各学校において適切に対応していただいているところ。

　　ハラスメント防止に向けて、新任の府立学校長、准校長を対象としたパワーハラスメントに関する研修を実施したところ。

　　また教頭・首席等を対象としたハラスメント研修も順次実施しているところ。

項目【１】４③について

　　女性相談員については、府の財政が非常に厳しい状況の中、大阪府教育センターに配置し、平成１９年度からは、月２回の相談回数を４回に増やし、機能の充実に努めてきたところ。教職員人事課の相談窓口においても柔軟に対応をしていく。

　毎年4月に各学校宛て、教職員間におけるハラスメントに関する専門員による相談の実施についての案内、ポスターを送付し、周知に努めているところ。

項目【１】４④について

　　相談窓口職員については、相談者のプライバシーに十分配慮しながら、相談者の立場に立ち、受容・傾聴に心がけながら聞き取り等の調査を行い、ハラスメントの問題解決を迅速かつ適切に行えるよう努めているところ。

　　窓口としては、相談業務を行いつつ、今後一層の研究に努めていく。

項目【１】４⑤について

性被害にあった生徒の対応のあり方については、最も配慮しなければならないことであると認識。そのため、「府立学校安全で安心な学校づくり推進事業に係る研修会―セクシュアル・ハラスメント相談窓口担当者研修会―」において、性被害にあった生徒の対応について取り上げ、管理職研修等の機会に参加について周知に努めているところ。

また、人権教育担当者に対する研修の中で、「性暴力救援センター・大阪（通称ＳＡＣＨＩＣＯ）」の周知も含め、取り上げたところ。

今後とも「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子どもの立場にたった適切な対応の指針～（平成29年5月改訂）」、「男女平等教育指導事例集」等をもとにした研修など、各校の実態を踏まえ、取り組むよう働きかけていく。

　　性被害にあった教職員への対応については、スーパーバイザーと連携し、教職員の心のケアに努めていく。

項目【１】⑥について

セクシュアル・ハラスメントにかかる教職員への研修については、これまでも取り組んできたところですが、「教職員による児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のために～未然防止・子供の立場にたった適切な対応の指針～（平成29年５月改訂）」を基に性被害を未然に防止し、万一事象が起きた場合にも、被害者の立場に立ち対応するとともに、加害者に対しては、加害に至った要因を発達の過程や生活背景を含めて考えさせ、被害者の立場に立ち、人権を尊重する態度を身につけることができるような指導を行うよう、教職員に対する研修内容を検討していく。

「府立学校安全で安心な学校づくり推進事業に係る研修会―セクシュアル・ハラスメント相談窓口担当者研修会―」において、セクシュアル・ハラスメントが生起した際の被害者に対する相談のあり方や支援のあり方とともに、加害者への対応と再発防止策等について講演及びワークショップによる研修を行っています。今後も研修内容の充実に努めていく。

項目【１】４⑦について

平成16年度から運用している「被害者救済システム」において、専門的な知識を有する評価委員から助言をいただいてまいりました。今後も専門家からの助言や評価事例を集約・整理し、未然防止・再発防止のための方策に反映していきたい。

　また、人権教育実施状況調査等を通じて、「ＱＡ集」等を活用した研修や相談窓口における相談件数等の把握を引き続き行っていく。防止・対応のための校内組織体制づくりについても、「ＱＡ集」・「教職員人権研修ハンドブック」・「指針」等をもとに周知に努め、ヒアリング等を通じて各校の体制の状況を集約した上で、課題について検討していく。

項目【１】４⑧について

「子ども虐待」、「デートＤＶ」等の防止・禁止につきましては、セクシュアル・ハラスメント防止、男女平等教育の推進、人権教育の推進における課題として認識。

「デートＤＶ」、｢ストーカー｣につきましても、加害・被害の増加に伴い、今日的な重要課題の一つと認識。

今後も、教職員への法律の周知を図るとともに、生徒への指導方法については共同研究団体等の協力も得ながら、検討を進めていく。

項目【１】４⑨について

セクシュアル・マイノリティの子どもが、自分自身の在りようを否定することなく、安心していきいきと学校生活をおくることができるよう、教職員自身が理解を深めることが重要であると認識。

　　府教育センターにおいては、「初任者・新規採用者研修」、「10年経験者研修」及び人権教育研修において、セクシュアル・マイノリティに関する内容を取り上げています。

　また、今年改訂した、いわゆる「セクハラガイドライン」も取り上げ、性的指向や性自認をからかう等の言動がセクシュアル・ハラスメントにあたることについて、理解を深めています。

　さらに、府教育センター作成の「人権教育リーフレット」シリーズ及び人権教育教材集「ＣＯＭＰＡＳＳ」シリーズにおいて、セクシュアル・マイノリティの人権を取り上げており、研修において紹介し、教職員の理解を深めています。

　今後とも、関係各方面の御意見等を聞かせていただきながら、研修内容の充実に努め、円滑で効果的な実施に努めていく。

　また、セクシュアル・マイノリティについては、改訂された「防止指針」の趣旨に沿って、今後とも各学校の実態を踏まえ、セクシュアル・マイノリティの人権も含めて教職員研修を行うよう、指導していく。また、12月に管理職を対象とした人権教育課題に関わる説明会の中でもセクシュアル・マイノリティの研修に活用できるＤＶＤ等を周知したところ。

　配慮を要する生徒・教職員がいる学校については、ヒアリング等により学校からの要望を聞きながら、予算の範囲内ではありますが、必要な対応に努めてまいりたい。

項目【１】４⑩について

健康診断の実施にあたっては、プライバシー保護のため、衝立やカーテンの利用、待機場所と健診場所の分離などとともに、教職員の役割分担を生徒と同性の職員が担当するなど、各校において工夫いただいているところ。

　教職員の採用については、性別を問わず適正に行っているところ。

同性による指導が求められる業務については、校内体制により過度な負担は生じないよう、校長が配慮しているところ。

項目【１】５①について

　精神疾患により休職している教員が、心身ともに健康を取り戻し、職場復帰することは重要なことであると認識しており、療養のため長期間職場を離れている教員に対して、平成15年度から、円滑な職場復帰と再発防止を図ることを目的とした「職場復帰支援事業」を実施しているところ。

　さらに平成28年度からは、全ての府立学校で改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を実施し、ストレスチェック結果によるセルフケアの勧奨とともに、ストレスチェックの結果に基づく、集団分析を実施し、職場における安全衛生委員会において、職場環境改善のための資料とするよう働きかけています。

　また、公立学校共済組合大阪支部では、平成27年９月より「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、教職員のためのメンタルサポートの充実を図っています。

「精神疾患」については、休職に入る際に校長から療養経過の報告を受けており、できるだけ現認等の把握に努めています。

項目【１】５②について

教職員のメンタルヘルス対策については、日頃から心の健康状態を把握するためのストレスチェックや相談窓口の紹介をはじめ、病気休業から職場復帰に向けての校長の配慮事項等をわかりやすくまとめた「大阪府立学校職場復帰支援プログラム」を平成19年3月に策定しました。

　平成22年4月に本人がストレスに気付くポイント例、復職する際の人的措置などに関する事項を加えた改訂を行い、平成26年10月に制度変更に伴う改訂を行いました。改訂の際には、本プログラムを安全衛生管理者に周知したところ。

　本プログラムの教職員への周知については、これまでも府立学校安全衛生管理者に対する研修会等で要請しているところ。

　加えて、府立学校安全衛生管理者に対する研修会では、各学校でメンタルヘルス対策の推進に資するため、精神科医や臨床心理士による教職員のメンタルヘルスに関する講演を行いました。

　また、公立学校共済組合大阪支部では、平成27年9月に「大阪メンタルヘルス総合センター」を開設し、管理職向けの相談事業、研修事業を実施しています。

　今後とも、様々な機会を捉え、メンタルヘルス対策の充実に努めてまいりたい。

項目【２】１について

養護教諭については、いじめ不登校、暴力行為など「心身の健康問題」を抱える生徒が多い学校などへ複数配置を行ってきたところであり、今年度は８８校について複数配置を行っています。

　府立学校の教職員の配置については、法令に基づき、各学校の学級数に応じて措置することを基本としておりますが、依然、定数事情が厳しい状況にある中、効果的に教職員を配置する観点から、教育振興室とともに学校の実情や取組み状況などのヒアリングを行うなど、その結果をもとに状況に応じて教員加配を行っています。

項目【２】３①について

府立高校に在籍する障がいのある生徒に対する支援については、平成２３年度より「障がいのある生徒の高校生活支援事業」をスタートし、エキスパート支援員として、臨床心理士等の専門家を要望のある高校に配置し、また、配慮の必要な生徒が在籍する学校に、介助員、学習支援員を措置するなど、障がいのある生徒に対する支援の充実を図っているところ。

また、生徒一人ひとりの障がいの状況を把握しながら、別途非常勤講師を措置するとともに、施設、設備の拡充や支援機器の整備を進めてきました。

今後とも、生徒の障がいの状況等を的確に把握しつつ必要な配慮を行う中で適切な支援ができるよう努めていく。