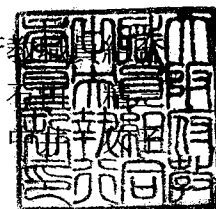


2017年12月15日

大阪府教育委員会  
中央執行委員長  
女性部長



## 2017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」が実効性のあるものにしていく必要があることから、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) 中高年齢層教職員の更年期障害休暇の新設や労働軽減措置をはかること。
  - (2) 「産休行使日前日までの体育実技軽減措置」「支援学級担任に対する軽減」「養護教諭に対する軽減」については、必要な代替者が不足する中、妊娠判明時から軽減措置がはかられていない、もしくはその負担を他の教職員が負っているのが現状である。母体保護の観点から、また教職員の業務負担軽減の観点からも、妊娠判明後速やかに体育実技等の軽減が図られるよう必要な措置を講じること。
  - (3) 妊娠した栄養教職員の寒暖や運搬、兼務校への移動等は、母性保障の観点から改善すべき点が多いことから、職務軽減など改善策について検討すること。
  - (4) 妊娠中の負担軽減などの制度等について適切に措置を講じること。また、母体保護をすすめるために所属長や他の教職員への理解を深めるよう周知徹底をはかること。現在、風疹に関してのみ適用されている職免を風疹以外の流行性感染症へも適用すること。
  - (5) 通勤緩和・通院休暇・妊娠障害休暇などが安心して行使できるよう、所属長や周りの教職員の理解を深めるための周知徹底をはかること。
  - (6) 産前産後休暇の通算制・本人申請を尊重し、不当な干渉を行わないこと。
  - (7) 臨時的任用教職員の女性の健康保障制度の周知徹底と保障をすること。
  - (8) 生休をはじめとするあらゆる健康保障制度の周知徹底と保障をすること。
  - (9) 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保障すること。
  - (10) 不妊治療にあたる教職員が仕事と治療の両立ができるよう職場環境を整えること。
3. 育児・介護に関するもの
  - (1) 育児休業制度について
    - ① 部分休業について給与の減額をやめること。
    - ② 大阪府の「男性職員の育児休業取得促進に関する指針」の周知徹底をはかること。男性教職員の育児参加休暇、育児休業の取得者が増えるよう具体的な手立てを講ずること。
    - ③ 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制度の周知をすすめること。
  - ②申請後、速やかに取得できるよう配慮すること。
  - ③教職員が安心して子どもを育てることができるよう、育児短時間勤務制度の適用において速やかに代替者を確保するなど職場環境を整えるための必要な措置を講じること。
- (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上げること。
    - 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取得日数を延長すること。
  - (6)介護休暇・欠勤制度等について
    - ①介護休暇の期間を延長すること。取得期間上限（1回につき90日）を撤廃すること。
    - ②申請後、速やかに取得できるよう配慮すること。
    - ③教職員が安心して介護休暇・欠勤制度を取得できるよう速やかに代替者を確保するなど、必要な措置を講じること。
    - ④介護休暇・欠勤の対象範囲の拡大など制度の改善を行うこと。
    - ⑤短期介護休暇や介護を理由とした退職教員の再任用制度について、制度の周知をはかること。
  - (7) 出産及び育児に関する目的で取得できる休暇制度を拡充すること。
  - (8) 育児・介護に関する権利行使について、管理職への制度の周知や意識の向上をはかるなど、育児・介護休暇を取得しやすい条件の整備や、育児・介護に関する権利を行使しやすい職場づくりにむけたとりくみをすすめること。
- #### 4. 労働条件・福利厚生に関すること
- (1) 文部科学省や府教委等からの調査事務の精選などにより、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) セクシュアルハラスメントを防止するため、指針を活用し、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。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」に基づき、性的マイノリティの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) マタニティ・ハラスメントを防止するため、新しく策定された指針を活用し、マタニティ・ハラスメントのない職場環境づくりに努めること。
  - (4) パワーハラスメントを防止するため、指針を活用し、パワー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、マタニティーハラスメント、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) 教職員のための休養室、更衣室、男女別便所等の施設・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を被らないよう必要な措置を講じること。
  - (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人等については、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