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）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、現状では困難です。

第２（１）（３）（６）（７）（８）（９）（11）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、特別休暇の拡充や新設は困難。

なお、慣らし保育期間中の育児休業については、平成31年１月１日より育児休業の対象として取り扱うこととする。

また、休暇休業制度については、小学生の子供を持つ親の子育てニーズを踏まえ、部分休業に見合う新たな休暇の制度化に向けた検討を行ってまいる。

合わせて不妊治療にかかる新たな休暇の制度化に向けた検討を行ってまいる。

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（２）（５）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、平成31年１月から、基本的に、その代替者について、措置することとする。

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まいる。

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まいる。

第２（４）の項目について

大阪府では、栄養教諭制度が創設されたことを受け、正規の栄養職員を栄養教諭に移行してまいる。

栄養教職員は、学校における食育の一層の推進を図るためには、中核的な役割を担う重要な職であると認識している。

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、現状では困難であるが、母性保護の観点から個々の実態を踏まえ、適切に対処してまいる。

第２（８）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まいる。

第２（10）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利用いただきたい。

第３（１）①の項目について

代替講師の配置については、府教育庁における講師登録者の中から行っていただいているところだが、これまで、講師登録者を確保するため、府や市町村関係施設、ハローワークなどにおいて、講師募集のポスターの掲示やチラシの配付、教員養成課程を有する大学に対する学生への周知の依頼や大学に出向いて登録の受付、教員採用選考テスト会場でのＰＲなど、様々な対策を継続的に行っており、今後とも引き続き努力してまいる。

第３（１）②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るので、ご理解を願う。

第３（１）③④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）①②③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まいる。

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あるが、承認請求書は、短時間勤務開始予定日の１カ月前までに提出していただくことになっている。

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（３）の項目について

育児休業等期間に関する退職手当の扱いについては、国の制度を基準としつつ、職員の育児休業等に関する条例により定めているところ。

また、育児休業期間に係る退職手当算出上の勤続年数の計算については、国に準じて、平成18年４月１日から子が満１歳に達する日の属する月までの期間については、２分の１除算を３分の１除算に改正したところ。

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であり、拡充や新設は困難。

なお、休暇休業制度については、小学生の子供を持つ親の子育てニーズを踏まえ、部分休業に見合う新たな休暇の制度化に向けた検討を行ってまいる。

第３（７）①②④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日から手撤廃したところ。

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（７）③⑤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る。

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です。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まいる。

第３（９）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る。

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まいる。

第４（１）の項目について

各種調査をはじめとする文書事務については、「教職員の業務負担軽減に関する報告書」に基づき、平成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、府立学校及び市町村教育委員会において、約３割の削減等を行った。

また、平成29年６月には府立学校及び市町村教育委員会における業務負担の軽減を一層図るため、各室課において、調査を実施する際には、改めて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るともに、調査の簡素化、簡略化に向けた工夫を重ねるよう、教育庁各室課に対して文書で通知した。

今後とも、調査を実施する際には、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まいる。

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。

教職員の働き方改革に向けての取組みについては、平成29年８月、教育監、教育次長を中心に、教育庁内関係室・課長による検討組織を設置し、平成30年３月に、「府立学校における働き方改革に係る取組みについて」を取りまとめたところ。この取組みを着実に実施していくとともに、国の動向も注視しながら、必要に応じて改善策を検討してまいる。

また、市町村教育委員会に対しては、府立学校における取組みを参考送付する等、教職員の働き方改革の取組みが進むよう働きかけてまいる。

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（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・准校長にあてて示している。各市町村教委に対しましても参考送付している。

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きましては、府立学校を対象としまして、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まいる。

府教委としては、各市町村教委が実情に即して取り組む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まいる。

「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、大阪府職員総合相談センター、大阪府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る。

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まいる。

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」を平成29年２月に策定し、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いては、指針を参考送付し、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る。

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まいる。

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まいる。

また、市町村教育委員会については、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る。

第４（６）の項目について

公立小中学校等における、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るので、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まいる。

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、その整備に努めてまいる。

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

教職員人事につきましては、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まいる。