休暇・休業制度に関する項目

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」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を推進するために、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「配偶者の育児参加休暇」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。」と指示している。

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。

令和２年４月から子育て部分休暇を導入した。この休暇は、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。

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、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いく。

休暇・休業制度に関する項目

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集や教職員のための子育て支援ポータルサイトに掲載し、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る。

休暇・休業制度に関する項目

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。

また、「府立学校に対する指示事項」においても、次世代育成支援対策推進法に基づく大阪府特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、年休や子育てのための休暇・休業等の取得を含め、適切な対応を行うとともに、母性保護及び育児に係る休暇制度等について、全教職員への周知を図るよう指示しているところ。

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、各府立学校へ送付し、全教職員への周知に努めているところ。

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。

教職員の負担軽減に関する項目

代替措置については、効率的な業務執行体制を確保しつつ、教職員が安心して育児休業等を取得できる環境づくりを行うため、講師等による対応に努めている。

しかしながら、一部の学校では、すぐに候補者が見つからず、必要な講師が速やかに配置されにくい状況があることは、重く受け止めている。

そのため、府教委としては、毎月１日現在の講師の充足状況を、校長・准校長から、定数内講師、定数外講師、非常勤講師別にその配置状況を聞き取り、個別の学校毎の実情の把握に努めている。

校長・准校長から、代替が見つからないとの申し出を受けた案件について、講師登録者の中から個別に電話連絡を入れるなど、協力を行っているところ。

また、より多くの方に講師登録していただけるよう、講師希望者登録の開始時期を早めたり、府や市町村関係施設、ハローワークなどに講師募集ポスターの掲示やチラシの配布をお願いするとともに、教員養成課程を有する大学の大学生への周知の依頼や、近隣大学へ直接出向いて、４年在学生向けの出張登録受付も行っている。併せて、教員採用選考テスト会場でのＰＲも行うなど、できうる限りの対策を継続的に行っていく。

ハラスメント防止に関する項目

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る。

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く。

今年度についても、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等において校内研修に活用できる資料などを周知する。

また、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害事象が生起した学校については、経過や対応の報告とともに、教育庁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。

ハラスメント防止に関する項目

令和２年６月に労働施策総合推進法等の関連改正法が施行され、人事院においてもハラスメント関連の規則制定及び改正が行われたことを踏まえ、職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、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各指針について改正を行い、令和２年６月30日に府立学校校長・准校長あてに教職員への周知徹底も含めて通知した。

教職員への周知については、職員会議での内容説明、指針の配付、掲示などの方法によって、すべての府立学校で行われていることを昨年６月実施の文書調査で確認している。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。

引き続き、実態状況の把握に努めていく。

ハラスメント防止に関する項目

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」を実施している。

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、重ねて指示している。

さらに、府立学校における、教員から生徒に対するセクシュアル・ハラスメントに関する実態を把握し、被害に迅速に対応するため、令和2年度より「セクシュアル・ハラスメントに関するアンケート」を実施する。

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く。

ハラスメント防止に関する項目

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。

また、ハラスメント相談窓口として、校内の相談窓口の他に、府教育庁教職員人事課、府教育センター、府職員総合相談センターに設けており、事案が発生した場合は、指針に基づき、関係者のプライバシーに配慮しつつ対応することとしている。

今年度も新任の府立学校校長・准校長、教頭、首席を対象としたハラスメントに関する研修を実施・実施予定。

さらに、令和元年９月には、すべての府立学校校長・准校長、教頭を対象にハラスメントに関する研修を行ったところ。

ハラスメント防止に関する項目

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。

ハラスメント防止に関する項目

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している。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」等を基にした研修など、各校の実情を踏まえ、取り組むよう働きかけていく。

ハラスメント防止に関する項目

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。

ハラスメント防止に関する項目

セクシュアル・ハラスメントに係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あるが、「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）」をもとに、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る。今後も研修内容の充実に努めていく。

ハラスメント防止に関する項目

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きた。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まいりたいと考えている。

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。

教職員への研修に関する項目

　　「子どもの虐待」、「デートDV」等の防止・禁止については、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している。

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

　「子どもの虐待」及び「デートＤＶ」については、人権教育研修において、関連する法律に加え、平成30年２月に改訂した「教職員ＤＶ被害者対応マニュアル（改訂版）」と共に、管理職・教職員に周知している。

　今後も、管理職・教職員に対する人権教育研修についても、これらの課題について引き続き取りいれるよう、研修の充実に努めていく。また、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。

職場環境の改善に関する項目

性的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している。

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、性的マイノリティに関する内容を取り上げている。

また、平成29年度に改訂した、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、理解を深めている。

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、性的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る。

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。

あわせて、性的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、各学校の実態を踏まえ、性的マイノリティ、SOGIに係る人権を含めて教職員研修を行うよう指導していく。加えて、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性的マイノリティの研修に活用できるDVD等を周知する。

職場環境の改善に関する項目

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るが、必要な対応に努めていきたい。

教職員の健康管理に関する項目

管理職へのメンタルヘルス研修については、教育センターにおいて、公立学校共済組合大阪支部が運営する大阪メンタルヘルス総合センターと連携し、小中学校の新任校長及び新任教頭に対して毎年実施しているところであるが、今年度からは新たに、府立学校の新任校長及び新任教頭に対して実施するとともに、府立学校の新任でない校長や教頭を対象とした選択研修においても実施予定。

加えて、各校の安全衛生管理者を対象として、毎年、職員の健康の保持増進を図るための研修を実施しているところ。

また、今年７月には、安全衛生管理者あての通知を発出し、新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員のメンタルヘルス対策等について、注意喚起を行ったところ。

そのほか、大阪メンタルヘルス総合センターにおいては、管理職を対象に「ラインケア相談」として、学校における職場環境や教職員等のメンタルヘルス不調等から発生する職務上の問題に関する相談対応を行っている。

教職員の負担軽減に関する項目

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66校について複数配置を行っている。

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いるが、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る。

教職員の負担軽減に関する項目

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、全ての高校に対して臨床心理士（現在は、公認心理師又は臨床心理士）の資格を有するスクールカウンセラーを配置し、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。

教職員の負担軽減に関する項目

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、全ての府立高校に対して、公認心理師又は臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを配置している。

生徒の問題行動等の背景には、心の問題とともに家庭等の厳しい状況もあることから、平成30年度から「課題を抱える生徒フォローアップ事業」を実施し、今年度は様々な課題を抱える生徒が多く在籍する府立学校37校（エンパワーメントスクール8校を含む）に対して、スクールソーシャルワーカーを配置している。

今後も、各学校に配置しているスクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーとの連携を促進する等の取組みの成果について、フォーラムなどの機会を通して共有していく。

教職員の負担軽減に関する項目

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、全ての府立高校に対して、公認心理師又は臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラーを配置している。また、年2回、教育相談担当者やスクールカウンセラーを対象に「スクールカウンセラー連絡協議会」を実施し、情報交換や研究討議等を通して、共通理解を深め、各校の教育相談体制の充実に努めているところ。

また、府教育センターでは、「支援教育コーディネーター研修」、「高等学校における支援教育コーディネーター研修」、「府立学校教育相談対応力向上研修」、「学校教育相談課題別研修」等において、講義や研究協議を通して、校内における教育相談や特別支援の体制の在り方や関係機関との連携についての理解を深める研修を実施している。

今後とも、特別支援教育コーディネーターや教育相談担当教職員に対する研修の充実に努めていく。