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。現在、次期特定事業主行動計画の策定に向けて検討を行っているところ。

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いく。

第２（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であるが、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、講師登録説明会の開催、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いく。

　また、代替者の確保に資するよう、試験的にではあるが、今年度から、講師の事前任用を開始し、その効果や影響等について検証を行ったところ。

　また、検証結果を踏まえ、来年度の事前任用の実施方法等について検討しているところ。

第２（２）（３）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、栄養教職員に対する職務軽減についても、軽減措置期間を妊娠判明時から産休に入るまでとして、令和２年８月から、基本的に、その代替者について措置することとしたところ。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いく。

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いく。

　新型コロナウイルス感染症に関する、妊娠中の女性労働者の母性健康管理については、令和２年５月に、作業の制限や出勤の制限などの措置を国制度を基本に取扱ってきたところ。

　引き続き、国や他府県の状況等を注視していく。

第２（４）（５）（６）（７）（９）の項目について

妊娠、出産及び育児にかかる勤務制度の拡充については、人事院の意見の申出及び人事委員会の意見を踏まえ、速やかに検討を進め、皆様方と協議を進めたい。

　特別休暇については、より府民の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。

　ＬＧＢＴ等の性的マイノリティの職員に対する特別休暇等の取得可能範囲について、令和２年４月から拡大したところ。

　その他の休暇の拡充や新設は困難。

　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。

　令和２年４月より不妊治療休暇や子育て部分休暇を導入した。子育て部分休暇は、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。

　今後も、母体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、子育て中の教職員が働きやすい職場環境づくりに努めていきたい。

　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いきたい。

第２（６）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いく。

第２（８）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であるが、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、講師登録説明会の開催、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いく。

　また、代替者の確保に資するよう、試験的にではあるが、今年度から、講師の事前任用を開始し、その効果や影響等について検証を行ったところ。

　また、検証結果を踏まえ、来年度の事前任用の実施方法等について検討しているところ。

第３（１）②③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年間を前期計画期間とする大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定し、また、令和２年10月には、同年４月から５年間を後期計画期間とする新たな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いきたい。

第３（２）①②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いく。

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

育児休業期間の全てを退職手当の継続年数に算入することは、通常に勤務する職員との均衡上、困難。

第３（４）（５）①②③④（６）（８）の項目について

妊娠、出産及び育児にかかる勤務制度の拡充については、人事院の意見の申出及び人事委員会の意見を踏まえ、速やかに検討を進め、皆様方と協議を進めたい。

　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。

　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。

　子育て部分休暇については、令和２年４月より、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。

　災害発生時における職員の勤務労働条件については、今後とも、条例、規則等の諸規程に基づき適切な運用に努めていく。

第３（７）①③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日から撤廃したところ。

また、同制度等の趣旨については、今後とも、市町村教育委員会に周知を図っていきたい。

第３（７）②④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。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いく。

第３（９）の項目について

育児にかかる勤務制度の拡充につきましては、人事院の意見の申出及び人事委員会の意見を踏まえ、速やかに検討を進め、皆様方と協議を進めたい。

　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年間を前期計画期間とする大阪府教育委員会特定事業主行動計画を策定し、また、本年10月には、令和２年４月から５年間を後期計画期間とする新たな計画を策定したところ。この計画につきましては、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いては、今後とも、市町村教育委員会に周知を図っていきたい。

　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いく。

第４（１）の項目について

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いく。

　なお、令和２年４月には、給特法の改正等を踏まえ、時間外在校等時間の上限時間などを定める「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」等を施行し、より一層の取組みを求めることとしたところ。

　更なる働き方改革の推進のために、関連諸規程及びこれらに規定される必要な取組みの周知徹底を図っていく。

　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いく。

　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いきたい。

女性教職員の職業生活における活躍の推進については、前計画に基づくこれまでの取組みを拡充・強化した「公立学校における特定事業主行動計画（2021）」を新たに策定し、府立学校及び市町村教育委員会に周知したところ。

　今後とも働きやすい職場環境等の確保に向けて取組み、女性教職員の活躍を推進していく。

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・准校長に示している。市町村教育委員会に対しても参考送付している。

加えて、教職員がハラスメントを受けた経験や教育庁・学校のハラスメント防止についての取組みが予防や解決に役立っているかなどを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施したところ。

職場におけるハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象に、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。引き続き、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いく。

職場におけるハラスメントに係る相談窓口としては、校内相談窓口のほか、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、教職員人事課に相談窓口を設置している。相談窓口の充実については、外部委託による充実を検討中。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いく。

第４（３）の項目について

教職員がハラスメントを受けた経験や、教育庁・学校において行われているハラスメント防止についての取組みが、ハラスメントの予防や解決に役立っているかといったことを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施し、令和３年３月にアンケート結果を公表したところ。

アンケート結果を踏まえ、今後も引き続き、教職員間のハラスメントについての実態把握に努めていくとともに、相談体制の充実や、教職員に対するハラスメントの防止に向けた諸制度の周知や対策等に努めるとともに、相談体制の充実に取り組んでいく。

第４（４）の項目について

平成29年２月に「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」を策定し、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　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、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　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。

　府教育庁では、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・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付したところ。

　加えて、教職員がハラスメントを受けた経験や教育庁・学校のハラスメント防止についての取組みが予防や解決に役立っているかなどを把握するため、府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施したところ。

　今年度の「府立学校に対する指示事項」及び「市町村教育委員会に対する指導・助言事項」に職場におけるハラスメントの防止を重点事項として掲げたところ。

　市町村教育委員会に対して、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で引き続き指導に努めるとともに、指針の策定状況を把握していく。

　今後とも管理職対象の研修などを通して、指針に基づき、職場で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いく。

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・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いく。

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、その整備に努めていく。

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

教職員人事については、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いく。