

大阪府教育委員会
特定事業主行動計画
(府立学校編)

～ みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり ～

平成27年4月
大阪府教育委員会

目 次

はじめに

第1章 計画期間、策定主体、基本方向、目標とする指標

1 計画期間	2
2 策定主体	2
3 基本方向	2
4 目標とする指標	3

第2章 具体的な取り組み内容

1 子育てに関する制度を活かす環境づくり	
（1）制度の周知徹底と意識啓発の促進	5
（2）母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用	6
（3）育児休業を取得しやすい環境づくり	8
（4）多様な働き方への支援	12
（5）人事異動についての配慮	14
（6）子育て相談の実施	14
2 子育てのための時間づくり	
（1）時間外等の縮減	15
（2）子育てを行う職員の時間外勤務の制限等	18
（3）年次休暇の取得促進	18
3 子育てのための制度・環境の改善	
（1）子育てのための休暇、休業制度の改善	20
（2）勤務時間の柔軟な運用	21
（3）母子家庭の母等の雇入れ	21
（4）非常勤の職員の休暇・休業制度の周知	22

はじめに

大阪府教育委員会では、平成 15 年に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「推進法」という。）に基づき、平成 17 年度に「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）～みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり～」（前期計画）を策定し、平成 23 年度には、前期計画での取組実績を踏まえた後期計画を策定しました。

前期計画及び後期計画期間中には、育児休業など子育てに関する休暇・休業制度の見直しなど子育てのための制度・環境の改善を実施するとともに、子育てに関する制度を活かす環境づくりなどに取り組んできました。ただ、後期計画で取り組みの進捗状況を確認するため数値目標として定めた「父親となる教職員の『男性の育児参加休暇』取得者の率は、平成 25 年度で 27.2% あり（目標：70%以上）、目標を大きく下回っています。平成 26 年度に実施した「教職員の子育てと仕事の両立等に関するアンケート調査」（以下「教職員に対するアンケート調査」という。）の結果からも、子育てしやすい環境づくりの理念については浸透してきたものの、子育てに関する制度を十分に活用できる環境の整備を更に進める必要のあることがうかがえ、引き続き、次世代育成のための支援策の充実が求められています。このような中、平成 26 年 4 月に推進法が改正され、平成 27 年 3 月末までであった有効期間が 10 年間延長されたことから、大阪府教育委員会では、推進法に基づき、平成 27 年 4 月からの 5 年間を計画期間とする新たな特定事業主行動計画を策定しました。新計画では、後期計画の基本方向を継承し、推進法に基づく行動計画策定指針の内容や次世代育成支援に関する社会情勢の変化、また、教職員の声などを踏まえながら、これまでの取組を拡充・強化しています。

教職員一人一人がその能力を十分に発揮し意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域での生活を重視し子育てや家事等で役割を適切に果たすことにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が期待されます。この計画の推進を通じて、子育て中の教職員を支援するとともに、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりをめざしましょう。

第1章 計画期間、策定主体、基本方向、目標となる指標

1. 計画期間

大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）～みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり～は、延長された推進法の有効期間（平成27年4月から平成37年3月まで）の前半期間である平成27年4月から平成32年3月までを計画期間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

2. 策定主体

大阪府教育委員会

3. 基本方向

（1）この行動計画は、府立学校教職員の全員を対象としています。この行動計画が着実に実施されるためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということを明確にしておく必要があります。

「誰が」にあたる「行動する人」を、それぞれの項目の前見出しで表記していますが、複数の区分に該当する場合には、当てはまる全ての役割を果たしましょう。

「行動する人」の具体的な表記は以下のとおりです。

- 教職員室・教育センター
- 校長等（校長、准校長、教頭、事務(部)長等）
- 子育て中の教職員（父親、母親となる予定の教職員を含む）
- 周囲の教職員（子育て中の教職員の同僚）
- 全教職員
- 教育職員
- 教育職員以外の職員

また、教職員のなかでも、それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこの行動計画の具体的な実施に努力しましょう。

なお、市町村立学校に勤務する府費負担教職員（以下「府費負担教職員」という。）については、市町村教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となりますが、休暇等の制度は任命権

者である府教育委員会が所管しています。そのため、この行動計画は、府費負担教職員の状況も踏まえた内容としています。

(2) これまでも教職員の皆さんを対象に行動計画の進捗状況を把握するためのアンケート調査を行ってきましたが、今後も必要に応じ、アンケート調査を実施するなど、教職員の意見や社会情勢の変化を踏まえつつ、取り組みの強化や行動計画の見直しを行っていきます。

(3) この行動計画の実効性を高めるため、取組状況や数値目標に対する実績等を毎年度チェックし、PDCAサイクル（計画、実行、評価、改善）を行うことで、計画の円滑な実施につなげていきます。

4. 目標とする指標

この行動計画では、取り組みの進捗状況を確認するための数値目標として、次の行動目標を定めます。

(1) 【父親となる教職員の「男性の育児参加休暇」の取得者の率】

平成 31 年度までに 70%以上（平成 28 年度までに 50%）

後期計画に引き続き、この行動計画においても、父親となる教職員をはじめ、学校職場の全体で「出産の機会をとらえて、子育てのために休暇等を取得する意識づくり」を行い、父親となる教職員が積極的に育児参加することができるよう、「男性の育児参加休暇」の取得促進に努めます。

※ 「取得者の率」は、各年度に子どもが生まれた男性教職員のうち、「男性の育児参加休暇」を取得した教職員の割合を指します。

※ 当面の目標として、計画期間の 2 年目となる平成 28 年度の取得者の率「50%」をめざします。取組を確実にすすめ当面の目標を達成するとともに、できるだけ早く目標の 70%以上を達成するよう努めます。

（関連頁：P.7「(イ) 子どもが生まれるとき、父親が休暇等を取得するために」)

(参考)「男性の育児参加休暇」の取得者の率

平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
26.7%	32.9%	29.2%	27.2%

(参考)【男性の育児参加休暇とは…】

出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合、出産予定日の 8 週間前の日から出産日後 8 週間を経過する期間において 5 日以内、日又は時間で取得できる休暇。

(2)【教職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数】

14 日以上を維持し、更なる上積み

子育てのための時間づくりとともに、全ての教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に資するため、年次休暇の取得促進に努めます。

※ 年次休暇の付与日数が会計年度で定められていることから、対象期間は、会計年度とします。

※ 平均取得日数は、対象期間中の全期間を在籍した対象教職員の使用した年次休暇の合計数（総取得日数）を対象教職員数で除した日数です。

（関連頁：P.18 「(3) 年次休暇の取得促進」

(参考) 年次休暇の平均取得日数（府立学校）

平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
11 日 0 時間	14 日 5 時間	14 日 6 時間	14 日 3 時間

第2章 具体的な取り組み内容

教職員に対するアンケート調査の結果や休暇取得等の状況を踏まえて、以下のとおり具体的な取り組みを行います。

1. 子育てに関する制度を活かす環境づくり

(1) 制度の周知徹底と意識啓発の促進

教職員に対するアンケート調査（平成26年度）の結果では、「育児休業等の取得に対して積極的になった」と回答した教職員の割合が、前回調査（平成21年度）に比べて増加するなど、子育てに関する制度に対する意識の高まりが見られるものの、制度が十分に知られていないため活用されていなかったり、活用したくても職場の雰囲気などにより、依然として育児休業や休暇などを取得しにくい状況であることがうかがえます。

そのため、全ての教職員が制度の趣旨や内容を十分理解し、意識を高めていくことによって、子育てをしやすい環境づくりを行います。

(ア) 様々な手段や機会を活用した制度周知

(行動する人) 教職員室

子育てのための休暇・休業制度や給付事業、子育てをする教職員に対する時間外勤務の制限等の制度をわかりやすくまとめ、制度周知のための資料の作成・配布を行うとともに、庁内ウェブページへの掲載や学校総務サービス運営事業などを通じた取組の充実により、全教職員が制度を理解できるようにします。

(行動する人) 全教職員

資料や庁内ウェブページ、学校総務サービス運営事業等の活用により、制度を十分理解し、子育てのための休暇などを取得しやすい雰囲気をつくり、取得促進を図りましょう。

(イ) 意識啓発

(行動する人) 教職員室、教育センター

府教育センターが実施する初任者、10年経験者、及び管理職などを対象とした研修などを通じて「子育てと仕事の両立」についての啓発を行い、子育て中の教職員（父親、母親となる予定の教職員を含む）が男女を問わず、制度を活用しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職場優先や固定的な性別役割分担の意識の是正を図ります。

(2) 母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用

子育てには家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。そのため、教職員が安心して母性保護や子育てのための休暇等の制度を活用できるよう、校長等をはじめ職場として子育てをサポートする環境づくりを行います。また、職場への気兼ねなど意識の壁を取り除き、出産の機会をとらえて子育てのために休暇等を取得する意識づくりに取り組むため、父親となる教職員の「男性の育児参加休暇」の取得促進にも努めます。

なお、「男性の育児参加休暇」については、後期計画に引き続き、この計画の行動目標として設定します。

(関連頁：P.3「4. 目標とする指標

(1) 父親となる教職員の「男性の育児参加休暇」の取得者の率」)

(ア) 母親とお腹にいる子どもを守るために

(行動する人) 子育て中の教職員

父親、母親となることが分かったら、できるだけ速やかに子育てをするようになることを校長等に申し出るようにしましょう。

また、「子育て教職員サポートシート（本人用）」を利用し、母性保護の観点から整備された制度や、母親をサポートするための休暇等を計画的に取得できるよう、校長等と相談しましょう。

(行動する人) 校長等

父親、母親となる教職員がいることが分かったら、「子育て教職員サポートシート(本人用)」を活用して、母性保護や子育てのための休暇制度等について本人に説明するとともに、「子育て教職員サポートシート(校長等用)」により、子育て職員をバックアップするためのセルフチェックを行い、教職員が休暇制度等を活用できるよう、十分な配慮をしましょう。

(参考)【妊娠中の体育実技担当時間軽減及び養護教諭に対する軽減措置】

①妊娠中の体育実技担当時間の軽減措置

教員については、本人の請求により、妊娠判明時から産休を取得する前日までの期間、体育実技担当時間が軽減され、非常勤講師の配置ができます。

②養護教諭に対する職務の軽減措置

養護教諭については、妊娠判明時から産休を取得する前日までの期間、職務が軽減され、臨時的任用職員の配置ができます。

(行動する人) 周囲の教職員

父親、母親となる教職員が安心して休暇等の制度を活用できるよう積極的に協力しましょう。

(イ) 子どもが生まれるとき、父親が休暇等を取得するために

(行動する人) 子育て中の教職員

父親となる教職員は子どもが生まれるときには、父親となる教職員が配偶者をサポートするための休暇等(妻の出産休暇(※)、男性の育児参加休暇、育児休業等)を必ず取得するようにしましょう。

(行動する人) 校長等

父親となる教職員が気兼ねなく休暇等を取得できるよう職場の雰囲気づくりに努めるととも

に、父親となる教職員に対して休暇等を取得するよう積極的に声かけを行いましょう。

また、父親となる教職員から休暇等の取得の申し出があれば、取得できるよう十分な配慮をしましょう。

(行動する人) 周囲の教職員

父親となる教職員が安心して休暇等の制度を活用できるよう積極的に協力しましょう。

(参考) 【妻の出産休暇とは…】

妻が出産するため、病院に入院等する日から、当該出産の日以後 2 週間以内を経過する日までの期間に 2 日の範囲内で (日又は時間単位) で取得できる休暇

(3) 育児休業を取得しやすい環境づくり

府立学校における女性教職員の育児休業取得率は、平成 22 年度から平成 25 年度までの 4 年間 (後期計画期間中) の平均が 89.8% (前期計画期間中の平均 86.8%) となっており、教職員や上司、周囲の教職員の育児休業取得への意識の高まりがうかがえます。しかし、男性教職員の同期間中の育児休業取得率は平均で 1.2% であり、依然として低い水準が続いています。

また、教職員に対するアンケート調査の結果では、育児休業を取得しない理由として「職場に迷惑をかける」といった教職員の気兼ねなどがあったという意見が多く寄せられる一方で、周囲の教職員には積極的に協力したいという声もありました。このため、こういった気兼ねなどを感じることなく育児休業を取得することができるように引き続き代替要員の確保に努めるなど、男性及び女性教職員が、ともに育児休業を取得しやすい環境づくりのための取組を充実させます。

(参考) 男女別の育児休業取得率の状況 (府立学校)

対象職員 (4 か年平均)	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
女性教職員 (89.8%)	89.9%	85.1%	91.0%	92.5%
男性教職員 (1.2%)	2.1%	0.6%	1.4%	0.9%

(参考)【育児休業について…】

①育児休業とは…

子どもを育てるために、一定の要件を満たす教職員が取得できる休業制度。

②対象者

子どもが満 3 歳になるまで、父親・母親のどちらでも取得することが可能。

※ 教職員以外の当該子の親が養育できる場合（例えば配偶者が専業主婦（夫）の場合）であっても、必要に応じて育児休業が取得可能。（育児短時間勤務、部分休業も同様。）

※ 産後 8 週間の期間に男性教職員が最初の育児休業を取得した場合に、当該子について、再度の育児休業をすることが可能。

③給与

育児休業期間中は、給料は支給されません。

ただし、子どもが満 1 歳（保育所における保育が行われない等の場合は満 1 歳 6 か月）になるまでは共済組合から、一定割合の育児休業手当金が支給されます。

※ 配偶者も育児休業している場合は、子どもが満 1 歳 2 か月になるまでの間の最大 1 年間について支給されます。（本人、配偶者それぞれの受給もできます。）

※ 育児休業手当金とは…

育児休業を開始して 180 日に達するまでの間は、1 日につき給料日額（給料の 1/22 の額。10 円未満四捨五入。）の 67%の額に 1.25 をかけた額（円位未満切捨て）が支給され、残りの期間は 1 日につき給料日額（給料の 1/22 の額。10 円未満四捨五入。）の 50%の額に 1.25 をかけた額（円位未満切捨て）が支給されます。

なお、育児休業手当金の支給額については、雇用保険法の規定による育児休業給付に準じた上限額があります。

◇ 平成 27 年 10 月からは、「給料日額」が「標準報酬の日額」（給料と諸手当により算定される標準報酬月額 \times 1/22 の額）に変わり、1.25 はかけないこととなります。

(ア) 男性教職員の育児休業の取得促進

(行動する人) 子育て中の教職員

男性教職員が子育てをすることは、女性の子育てと仕事の両立のための環境の充実につながるだけでなく、男性教職員自身にとって貴重な体験ができるという観点からも非常に大切なことです。3歳未満の子どもを育てている男性教職員は、男女がともに子育てをするという意識を持ち、積極的に育児休業を取得しましょう。そのために、できるだけ早い段階で校長等や周囲の教職員に相談しましょう。

(行動する人) 教職員室

男性教職員が育児休業を取得する場合の参考事例（モデルプラン）や休業中の給付事業などをまとめ、庁内ウェブページなどを通じて、周知を行います。

(行動する人) 校長等・周囲の教職員

出産直後の配偶者や育児休業から職務に復帰した直後の配偶者をサポートするために、父親となる男性教職員に育児休業を取得するようすすめるとともに、その教職員が安心して育児休業を取得できるよう十分に配慮し、積極的に協力しましょう。

(イ) 教職員が安心して育児休業をとるために

(行動する人) 教職員室・校長等

育児休業を取得することで「職場に迷惑をかける」といった教職員の気兼ねをなくし、教職員が安心して育児休業を取得できるよう、引き続き、代替要員の確保に努めます。

(行動する人) 校長等

教職員から育児休業取得の申し出があれば、教職員が安心して育児休業を取得できるように十分な配慮をしなければなりません。

(ウ) 育児休業からの円滑な復帰のために

(行動する人) 校長等・周囲の教職員

育児休業中の教職員は職場から離れてしまうので、孤独に感じたり、「職場に復帰してもついていけないのではないか」といった不安を感じがちです。そのため、本人の意向に応じて、休業中の教職員と連絡を取り合ったり、府政や教育関連等の業務に関する情報を提供するなど、こうした不安を取り除くよう心掛けましょう。

また、育児休業から復帰した教職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。子育てと仕事の両立のための最も大切な時期ですから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

さらに、業務改善等により、仕事の進め方も大きく変化する場合もあることから、復職後、職場においてOJT研修を行いましょう。

(行動する人) 子育て中の教職員（育児休業中の教職員）

育児の合間などに可能な範囲で、新聞やテレビ、インターネットをはじめ、大阪府ホームページ等から府政や教育関連等の業務に関する情報をチェックするなど、円滑な復帰に向けて情報収集を行いましょう。また、職場復帰などに不安を感じたときは、遠慮なく校長等・周囲の教職員に相談しましょう。

(エ) 子育てを行う教職員のキャリア形成の支援

(行動する人) 教育センター

研修等を通じて、自己の状況に合わせ、自分自身でキャリアデザインを描けるよう、引き続き、キャリア形成を支援します。

〔４〕多様な働き方への支援

教職員の仕事と育児の両立を支援するため、職務から完全に離れることなく育児を行うことを可能とする育児短時間勤務や育児部分休業などの制度を活用できる環境づくりを行います。

（ア）育児短時間勤務や育児部分休業の制度を活用できる環境づくり

（行動する人）子育て中の教職員

育児短時間勤務や育児部分休業は、育児休業から通常勤務への円滑な移行や、夫婦が同時期に時間単位又は日単位で育児を分担することを可能とするなど、職業生活と家庭生活の両立のために有効な制度です。制度の利用を考えている場合は、できるだけ早い段階で校長等や周囲の教職員に相談しましょう。

（行動する人）教職員室

育児短時間勤務や育児部分休業の制度内容・活用例などについて、庁内ウェブページなどを通じて周知を行います。

また、育児短時間勤務の代替要員の措置については、再任用短時間勤務職員で補充できない場合には、本務者が勤務しない時間数を非常勤講師等で措置するなど、教職員が安心してこの制度を利用できるよう努めます。

（行動する人）校長等

子育て中の教職員から、育児短時間勤務等の利用について相談や申し出があった場合には、安心して当該制度を利用できるよう、その教職員と十分に話し合い、必要な配慮をしましょう。

また、周囲の教職員に対しても十分に説明を行い、理解と協力を求めましょう。

（行動する人）周囲の教職員

子育て中の教職員が、できる限り教職員の希望どおりにこれらの制度の利用ができるよう、積極的に協力しましょう。

(参考)【育児短時間勤務と育児部分休業について】

①育児短時間勤務とは…

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、

- ・週5日で日3時間55分(週19時間35分)
- ・週5日で日4時間55分(週24時間35分)
- ・週3日で日7時間45分(週23時間15分)
- ・週3日で日7時間45分が2日と3時間55分が1日(週19時間25分)

などの勤務の形態で、教職員が希望する日及び時間帯で勤務することを認める制度。

※育児短時間勤務を利用している期間の給与は、勤務時間数等に応じて計算された額となります。

②育児部分休業とは…

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度。

正規の勤務時間の始めと終わりに、1日を通じて2時間以内で、15分を単位として取得できます。

※育児部分休業の承認を受けて勤務をしない時間については、給与額が減額されます。

(イ) 子の看護休暇の取得促進

(行動する人) 校長等

教職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となったときに、子の看護休暇を円滑に取得できるよう配慮しましょう。

(行動する人) 全教職員

日ごろから周囲の教職員と、急な子の看護休暇の取得ができるための協力体制の構築を心がけましょう。

(参考)【子の看護休暇とは…】

中学校就学の始期に達しない子を養育する教職員が当該子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要な当該子の世話を行うことをいう）を行う場合に、1会計年度につき5日以内（中学校就学前の子が2人以上の場合は10日以内）で必要と認める日又は時間、取得できる休暇。

(5) 人事異動についての配慮

(行動する人) 子育て中の教職員

子育て中の教職員は、日頃から職場内での対話を図り、また、人事に関する調書や面談の場を活用するなどにより、保育状況など個人的事情について、校長等に申し出るようにしましょう。

(行動する人) 教職員室

人事異動については、教職員の能力開発、適材適所の配置を基本とし公務の円滑な推進のために行うものですが、社会全体で子育てを推進していくという観点から、保育状況などの個人的事情に対しては、今後とも引き続き配慮することとします。

(6) 子育て相談の実施

(ア) 教育相談室及び職員総合相談センターへの相談

(行動する人) 子育て中の教職員

府立学校に勤務する教職員は職員総合相談センター（教育職員については教育相談室でも）で、子育てと仕事の両立等に関する悩みについても相談を受け付けていますので、例えば「育児休業を取りたいが、長期間にわたることから取得することをためらう」といった悩みについても相談してみましょう。

(イ) 所属における相談

(行動する人) 校長等

勤務時間、休暇休業制度、給付・手当制度など子育てに関する制度について、教職員から相談があった場合は、適切に情報提供や助言を行いましょう。

(参考)

「(公立学校共済組合) 教職員健康相談 24」では、健康・医療・育児・ストレスなどの悩みに 24 時間体制で専門員が電話相談に応じています。

2. 子育てのための時間づくり

(1) 時間外等の縮減

時間外勤務及び時間外にわたる業務（以下「時間外等」という。）の縮減については、これまでも教職員の健康保持や公務能率の向上という観点から様々な取組みを行ってきたところ です。子育てを職場としてサポートしていくため、また、教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するという観点からも、時間外等のさらなる縮減を図ることが重要です。そこで、以下のような取組みを行うことで時間外等を縮減し、そこで生み出された時間を、子育てのために活用しましょう。

(ア) 時間外等を少なくする意識を高めるために

(行動する人) 教職員室

教職員が全庁一斉に定時退庁に努める「ゆとりの日」など、これまで行ってきた取組みの実効性を高めるとともに、教職員に対して、自らの時間外勤務の状況を改めて認識させるなど、「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱（以下「要綱」という。）」に基づくスリットデータ等を活用して時間外等を縮減しようとする意識を高めます。

(行動する人) 校長等

「ゆとりの日」には定時退庁を呼びかけ、教職員の手本となるよう自ら定時退庁するとともに、自分が時間外等をせざるを得ない場合でも、他の教職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けましょう。

また、全教職員の勤務時間について、スリットデータ等を活用し、適切に把握を行うとともに、必要に応じて指導・助言等を行いましょう。

(行動する人) 全教職員

日頃から計画的に業務を進めるように努めることはもちろん、時間数や業務内容など自分の時間外等の状況について把握をし、少しでも縮減できるよう意識しましょう。

(イ) 時間外等の管理の徹底

(行動する人) 教職員室

教育職員以外の職員は、健康保持の観点から、1人あたり年間360時間を超える時間外勤務命令を原則として禁止しています。引き続き、このことを周知徹底します。

また、教育職員については、要綱に基づき、スリットデータを活用して時間外等実績の把握を府立学校各校において行うことを周知徹底します。

(行動する人) 校長等

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であることを認識し、(教育職員にあっては、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第11条に規定する業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る。) やむを得ず、時間外勤務を命令する場合は、業務の必要性を見極めたうえで、的確な指示を行いましょう。

要綱に基づき、スリットデータの活用や定期的に個々の教職員の仕事の状況を確認する場を設けるなど、時間外等の管理を徹底しましょう。

学校運営上必要がある場合には、勤務時間の割振りの変更(勤務時間の終始の時刻のみを変えること)を適切かつ柔軟に運用することで、教育職員の業務実態に即した勤務時間の設定を

行い、時間外等の縮減を進め、教職員の業務負担軽減を図りましょう。

さらに、教育職員以外の職員について時間外勤務実態を把握し、職員が計画的に仕事をすすめることができるよう管理に努め、上限時間を超えないよう、必要な措置を講じましょう。

なお、より一層の時間外等の縮減に向けては、労働基準法第 36 条の趣旨も踏まえて取り組みましょう。

(行動する人) 全教職員

可能な限り、時間外等をしないようにしましょう。日頃から計画的に仕事を進めるように努め、時間外等の縮減を意識しましょう。また、やむを得ず時間外等をしなければならないときは、校長等の指示に従いましょう。

(ウ) 効率的な校務運営

(行動する人) 校長等

常に問題意識を持って、効率的な校務運営に努めましょう。

また、特定の教職員に過度の負担が及ばないよう、業務の配分を見直しましょう。

特に、職場として子育てをサポートしていくという観点から、会議の開催時間についても、十分配慮しましょう。

(行動する人) 全教職員

教職員一人ひとりが、常に業務のやり方を工夫する等、効率的に仕事を進めるよう心掛けましょう。例えば、会議を行う場合に、資料をあらかじめ配布し、論点整理を事前に行うなど、短時間で仕事を効率よく行いましょう。

(行動する人) 教職員室

ゆとりの日、ゆとり週間、ゆとり推進月間、子育て推進月間を周知します。また、今後、効率的な校務運営について、引き続き検討を進めていきます。

(2) 子育てを行う教職員の時間外勤務の制限等

(ア) 子育てを行う教職員の時間外勤務の制限

(行動する人) 校長等

3歳に満たない子のある教職員が、当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合は、原則として時間外勤務を命じることはできません。

また、教職員が小学校就学前の子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合は、原則として、月12時間30分、かつ年150時間を超えて時間外勤務を命じることはできません。

(イ) 土曜授業に係るガイドラインの遵守

(行動する人) 校長等

土曜授業の実施にあたってはガイドラインを遵守し、育児、介護等の配慮要件のある教職員については、当該教職員の事情に十分な配慮を行いましょう。

(3) 年次休暇の取得促進

時間外等の縮減とともに、年次休暇の取得を促進することは、子育てのための時間づくりとともに、教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に資するものです。教職員に対するアンケート調査の結果からは、「授業がある」、「業務が多忙である」、「職場に迷惑をかける」といった理由から、課業期間中は年次休暇をなかなか取得できないという状況であることがうかがえます。また、休暇の取得促進には、「休暇等を取得しやすい雰囲気づくり」が必要との意見もありました。教職員の心身のリフレッシュを図るという観点から、長期休業期間中や業務が一段落した際に連続休暇を取得することを校長等から奨励するなど、休暇を取得しやすい職場づくりをすすめます。

なお、この計画では、「教職員の1人当たりの年次休暇の平均取得日数」を、計画の行動目標として設定します。

(関連頁：P.4「4. 目標とする指標

(2) 教職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数」

(ア) 年次休暇の計画的な取得の促進

(行動する人) 校長等

休暇の取得を促進するため、各学校において課業期間に加えて、長期休業期間についても活用し、一定期間ごとに年次休暇取得使用計画表を作成しましょう。

特に、春季・夏季・冬季の長期休業期間を中心に、積極的に教職員の休暇取得を呼びかけましょう。

(行動する人) 全教職員

年次休暇使用計画表を作成する際には、自分だけでなく他の教職員も計画どおりに休暇取得ができるよう、お互いに協力しましょう。

(イ) 年次休暇を取得しやすい環境づくり

(行動する人) 教職員室

長期休業期間を活用して教職員が休暇を取得しやすくなるように、従来からの課業期間中の呼びかけに加えて、長期休業期間の時期にあわせて休暇取得に向けた働きかけを行い、教職員が休暇を取得しやすい環境を作ります。

(行動する人) 校長等

教育職員以外の職員については、あらかじめ、それぞれの業務の代替りができる「副担当者」を定めるなど、教育職員以外の職員同士がサポートし合える体制を作っておきましょう。

教育職員についても、授業など代替のききづらい業務以外のものについては、教育職員以外の職員と同様、教育職員同士がサポートし合える体制を作っておきましょう。

また、校長等が率先して年次休暇を取得することにより、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

(行動する人) 全教職員・周囲の教職員

特に長期休業期間を中心に、年次休暇の積極的な取得を心がけましょう。教職員が、自分だけでなく、互いに年次休暇を取得しやすくなるように、休暇取得時に教育職員同士が業務をサポートし合えるように、あらかじめ準備を行うとともに、日頃から声を掛け合いながら、職場全体で休暇の取得しやすい環境づくりに努めましょう。

(ウ) 子育て推進月間、ゆとり推進月間の実施

(行動する人) 教職員室

子どもとふれあう機会を充実させるため、毎年7月・8月の「子育て推進月間」には、年次休暇や夏期休暇等を利用した連続休暇の取得促進を呼びかけ、子育てのための連続休暇を取得しやすい環境を作ります。

また、長期休業期間の時期にあわせて「ゆとり推進月間」を設定し、子育てのために休暇の取得しやすい環境を作ります。

(行動する人) 校長等

「子育て推進月間」中は、全ての教職員が連続休暇を取得できるよう配慮をしましょう。

3. 子育てのための制度・環境の改善

子育てに関する制度を改善することは、教職員の子育てと仕事の両立支援につながるだけでなく、大阪府教育委員会にとっても人材の確保につながるなど、公務能率の維持や府民サービスの向上を図る上で重要です。

今後、下記のような項目について、改善や導入に向けた検討を行います。

(1) 子育てのための休暇、休業制度の改善

(行動する人) 教職員室

平成 22 年に、子の看護休暇の取得日数及び取得要件の拡大や、育児休業について、教職員以外の当該子の親が養育できる場合であっても必要に応じて取得できるようにするなどの改善を行いました。

また、平成 25 年に、育児時間（※）について、生後 1 年 6 か月に達しない複数の子どもを育てる職員（夫婦）が、別々に子どもを同時に世話しなければならない場合など、一定の要件を満たす場合に限定し、同一時間帯に取得できるよう改善を行いました。

今後も、国の動向、社会情勢や教職員ニーズなどを踏まえながら、子育てのための休暇・休業制度の改善や導入に向けた検討を行います。

（参考）【育児時間とは…】

生後 1 年 6 か月に達しない生児を育てる教職員が、授乳や託児所への送迎等、子どもを育てるために、1 日 2 回（30 分と 1 時間）の範囲内で取得できる休暇。

（2）勤務時間の柔軟な運用

（行動する人）教職員室

平成 22 年に、子育てを行う教職員が、所定の時間の勤務を行いながら子育てをできるようにするため、始業及び終業の時刻をあらかじめ定められた特定の時刻に変更できる時差出勤（早出・遅出）勤務制度を導入しました。

また、平成 24 年には、小学校 1 年生から 3 年生までの子どもを育てる教職員で、当該子を児童福祉法第 6 条の 3 第 2 項の規定に基づく放課後児童健全育成事業を行う施設等へ送迎するため、校長等が必要と認めた教職員についても、時差出勤（早出・遅出）勤務制度の適用を拡大しました。

今後も、時差出勤勤務制度の弾力化など教職員の状況に応じた勤務時間の柔軟な運用について、国の動向、社会情勢や教職員ニーズなどを踏まえながら取り組みます。

（3）母子家庭の母等の雇入れ

（行動する人）教職員室・校長等

「母子及び父子並びに寡婦福祉法」の趣旨を踏まえ、一般事業主（※）における母子家庭の母等の雇用促進を牽引する観点から、母子家庭の母等に職業訓練や求人情報の提供を行っている「大阪府母子家庭等就業・自立支援センター」に非常勤職員の求人情報を提供することにより、母子家庭の母等の雇入れを推進します。

※一般事業主…国又は地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する従業員の数が
100 人を超える企業には行動計画の策定等が義務付けられている。

(4) 非常勤の職員の休暇・休業制度の周知

(行動する人) 教職員室

一定の要件を満たす非常勤の職員(非常勤講師を除く。)については、育児休業等の取得が可能です。

なお、校長等や非常勤の職員に対して、子育てのために取得できる休暇・休業制度について、引き続き、周知を図ります。