

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 ～

令和7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、数値目標

1 計画期間	4
2 策定主体	4
3 基本方向	4
4 数値目標	5

### 第2章 具体的な取組内容

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	9
（2）母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用	10
（3）育児休業を取得しやすい環境づくり	12
（4）多様な働き方への支援	16
（5）人事異動についての配慮	18
（6）子育て相談体制の充実	18
2 子育てのための時間づくり	
（1）時間外等の縮減	19
（2）子育てを行う教職員の時間外勤務の免除、制限	22
（3）年次休暇の取得促進	22
（4）子の看護等休暇の取得促進	24
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	25
（2）勤務時間の柔軟な運用	25
（3）テレワークの推進	26
（4）ひとり親家庭の親等の雇入れ	26
（5）非常勤の職員の休暇・休業制度の周知	26
【資料】後期計画の取組状況	
1. 数値目標の達成状況	27

## はじめに

大阪府教育委員会では、次世代育成支援対策推進法（以下、「法」という。）に基づき、平成 27 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～」を策定し、時間外勤務及び時間外にわたる業務の上限設定などその縮減に向けた取組強化など、子育てに関する制度を活かす環境づくりや子育てのための制度・環境の改善に取り組んできました。

この度、法改正により、法の有効期間が現在の令和 7 年度までから令和 16 年度までに延長されたことから、新たに特定事業主行動計画（以下、「計画」という。）を策定しました。

なお、計画期間について、令和 7 年度から令和 16 年度までの 10 年間のうち、一定期間を区切って実施することが望ましいとされていることから、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間で前期計画として、策定しております。

計画では、これまでの基本方向を継承し、計画策定指針の内容や、働き方改革、女性活躍推進などの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・強化しております。

教職員一人ひとり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、数値目標

### 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（令和7年度から令和16年度まで）の前半期間である令和7年度から令和11年度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）この計画は、府立学校教職員の全員を対象としています。この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。

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計画の具体的な実施に努力しましょう。

（2）これまでも教職員の皆さんを対象に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、取組の強化や計画の見直しを行っていきます。

（3）この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. 数値目標

この計画では、取組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) 【教職員の「配偶者の育児参加休暇」取得者の率】

令和11年度までに100%

父親となる教職員をはじめ、職場全体で「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、「配偶者の育児参加休暇」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教職員のうち、「配偶者の育児参加休暇」を取得した教職員の割合を指します。

(関連頁：P.10「(2) 母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用」)

(参考) 男性教職員の「配偶者の育児参加休暇」取得者の率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
50.6%	47.5%	61.0%	65.7%	60.6%

(参考) 【配偶者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1年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) 【男性教職員の「育児休業(2週間以上の取得)」取得者の率】

令和11年度までに85%以上

男性が育児のために一定期間、休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要であるため、今後もさら

に、「男性教職員の育児休業」の取得促進に努め、取得率の向上をめざして取組みを進めます。

※ 「取得者の率」は、新たに育児休業の取得が可能となった教職員のうち、「育児休業」を取得した教職員の割合を示したものです。

(関連頁：P.12「(3) 育児休業を取得しやすい環境づくり」)

(参考) 男性教職員の「育児休業(2週間以上の取得)」取得者の率(府立学校)

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
6.7%	10.8%	17.9%	33.1%	51.4%

### (3) 【教職員一人当たりの年間の正規勤務時間を超えて命じられて勤務した時間】

- 年間の時間外在校等時間が 360 時間を超える教育職員数
- 年間の時間外勤務時間が 360 時間を超える職員数 を毎年度減少

令和5年度時間外勤務手当の支給対象となる府立学校職員一人当たりの年間時間外勤務時間数は、90.1(95.7)時間です。

なお、教育職員は、専門職として自発性・創造性をもって業務処理にあたることが期待されていることや家庭訪問や長期休業などの勤務態様の特殊性を踏まえ、一般行政職と同じような勤務時間管理はなじまないとされ、時間外勤務手当が支給されず、原則として時間外勤務を命じないこととされています。そのため、府立学校における教員については、令和3年4月からは、これまでの時間外等の把握に加え、校外活動や自己研鑽等の時間を総務事務システム(SSC)で入力することにより、時間外在校等時間の適切な把握を行っています。

府立学校における令和5年度の教員の一人当たり年間時間外在校等時間は、313.4(308.1)時間と減少傾向にある一方、全日制課程では392.6(383.8)時間となっており「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」で定める上限である360時間を上回っている状況です。

大阪府教育庁では、教員の長時間労働を改善し、教員一人ひとりの心身の健康保持増進と、子どもたちに向き合う時間や自己研鑽のための時間を確保することにより、学校教育の質の維持向上を図ることを目的として、働き方改革に努めます。

(参考) 教職員の時間外等の状況 (府立学校)

令和5年度	年間時間外等 (時間)	年 360 時間を越える人数 (名)
教育職員	313.4 (308.1)	4,243 (4,911)
教育職員以外の職員	90.1 (95.7)	40 (47)

※ 管理的地位にある職員や臨時的に任用された職員を含む数字を括弧書きで記載しております。

(関連頁：P19 「(1) 時間外等の縮減」)

#### (4)【教職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数】

##### 16 日以上とし、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総取得日数を対象教職員数で除した日数です。

（関連頁：P.22「(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）

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
15 日 3 時間	14 日 0 時間	16 日 0 時間	16 日 7 時間	17 日 2 時間

## 第2章 具体的な取組内容

これまでの教職員の休暇取得等の状況を踏まえて、以下のとおり具体的な取組を行います。

### 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（令和6年度）の結果や、これまでの育児休業等の取得状況から鑑みると、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い職場の雰囲気などにより、育児休業や休暇を取得しにくい等の状況が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) 教育庁

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た庁内ウェブページ『教職員のための子育て支援ポータルサイト』について周知を図るとともに、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

『教職員のための子育て支援ポータルサイト』、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) 教育庁

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、父親・母親となる教職員、

子育て中の教職員が男女を問わず、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。

(行動する人) 校長・准校長（以下「校長等」という）

校長等は「イクボス」となり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現をめざし、教職員の育児参加等への理解と積極的な支援を行うとともに、自ら率先して実践しましょう。

また、教職員の子どもが生まれた（生まれる）ことがわかった場合、当該教職員に対し、必ず「個別周知・意向確認」を行いましょう。

#### 【令和4年度～：育児休業等の取得意向確認】

○子どもが生まれた（生まれる）ことが分かったら、校長等は必ず個別周知・意向確認を行ってください！

校長等は教職員またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずる事実の申し出があった場合は、当該職員に対して、「個別周知・意向確認書」を活用し、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談等の措置を講じなければならないこととされています。

## （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推進します。

また、出産の機会をとらえて、職場への気兼ねなど意識の壁を取り除き、子育てのために休暇等や父親となる教職員の「配偶者の育児参加休暇」の取得促進にも努めます。

なお、この計画では「配偶者の育児参加休暇」を、計画の行動目標として設定します。

（関連頁：P.5「4. 数値目標（1）教職員の「配偶者の育児参加休暇」取得者の率」）

(行動する人) 父親・母親となる教職員

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、庁内ウェブページの『教職員のための子育て支援ポータルサイト』の『子育て教職員サポートシート（本人用）』を利用して、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セルフチェックを行い、校長等と相談しましょう。

父親となる教職員は子どもが産まれるときには、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（配偶者の出産休暇※）、配偶者の育児参加休暇等）を積極的に取得するようにしましょう。

**（参考）【配偶者の出産休暇とは…】**

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

**（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。

また、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、休暇等を取得するよう積極的に声かけを行いましょ。

教職員が、育児参加休暇等を取得しない意向である場合は、校長等はその理由を確認し、所属内で解決できる理由であれば、可能な限り、調整等を行い、取得させるよう努めましょ。

**（参考）【妊娠中の体育実技担当時間軽減並びに養護教諭及び栄養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、体育実技担当時間を軽減する、非常勤講師の配置を行っています。

**②養護教諭に対する職務の軽減措置**

妊娠判明時から産休を取得する前日までの期間、職務を軽減する常勤職員の配置を行っています。

**③栄養教諭に対する職務の軽減措置**

妊娠判明時から産休を取得する前日までの期間、職務を軽減する、非常勤補助員の配置を行っています。

(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。

### (3) 育児休業を取得しやすい環境づくり

男性教職員の令和2年度から令和5年度までの4年間の育児休業取得率は平均で 30.2% であり、前回と比べ 25 ポイント以上の上昇が見られるものの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」「業務が多忙である」という意見がありました。気兼ね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、性別にかかわらず、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。

なお、この計画では「男性教職員の育児休業」を、計画の行動目標として設定します。

(関連頁：P.5「4. 数値目標(2) 男性教職員の「育児休業」取得者の率」)

(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) (令和2～ 令和5年度)	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性教職員 (124.2%)	114.3%	129.9%	126.5%	126.2%
男性教職員 (30.2%)	11.7%	21.8%	35.4%	51.7%

(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。）

③取得可能回数

- 子の3歳の誕生日の前日まで、育児休業を原則2回まで取得可能
- 子の誕生日から57日間以内にする育児休業（通称「産後パパ育休」）は2回まで取得可能

④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2歳）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日につき標準報酬の日額（標準報酬月額 $\div$ 22の額。）の67%の額が支給され、残りの期間は1日につき標準報酬の日額（標準報酬月額 $\div$ 22の額。）の50%の額が支給されます。

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。

## (ア) 男性教職員の育児休業の取得促進

### (行動する人) 父親になる教職員

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。

校長等から制度周知の面談を受けた後は、『個別周知・意向確認書』を必ず提出し、休暇・休業の予定や配慮してほしいことなどを伝え、男性職員は少なくとも2週間以上の育児休業を取得しましょう。

### (行動する人) 教育庁

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『教職員のための子育て支援ポータルサイト』などを通じて、周知を行います。また、国や他の都道府県の取組を参考にしながら、さらなる取得促進に向けて取組を検討します。

### (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、その教職員が気兼ねなく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) 教育庁・校長等

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

教職員から提出された個別周知・意向確認の内容をもとに、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、孤独感や「職場に復帰してもついていけないのではないか」といった不安を抱きがちです。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、情報を提供するなど、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らないことから、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) 教育庁

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、育児時間、育児部分休業や子育て部分休暇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、育児時間、育児部分休業や子育て部分休暇は、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）教育庁

育児短時間勤務、育児時間、育児部分休業や子育て部分休暇の制度内容・活用例などについて、庁内ウェブページ『教職員の子育て支援ポータルサイト』などを通じて周知を行います。

また、育児短時間勤務については代替要員の配置を行い、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等について】

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。

※育児時短勤務手当とは…

令和7年4月1日より、組合員の方が2歳に満たない子を養育するために育児時短勤務をした場合、減収後の報酬の最大10%に相当する額が育児時短勤務手当として支給されます。

②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。

③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。

④子育て部分休暇とは…

小学校等の第1学年から第6学年までに在籍している子を養育するため、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。

※子育て部分休暇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。

## 〔5〕人事異動についての配慮

（行動する人）子育てをひかえている教職員、子育て中の教職員

日頃から職場内での対話を図るとともに、人事に関する面談の場などを通じて、保育状況などの個人的事情や今後のキャリア形成などについて、校長等に伝えましょう。

（行動する人）教育庁

人事異動については、教職員の能力や資質の向上、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観点から、保育状況などの個人的事情についても引き続き配慮することとします。

## 〔6〕子育て相談体制の充実

### （ア）職員総合相談センター及び教育相談室への相談

（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。なお、子育ての悩みや相談は教育相談室でも受け付けています。

### （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、『教職員のための子育て支援ポータルサイト』などを活用し、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）教職員電話健康相談 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を行ってきたところですが、さらなる縮減を図ることが重要です。今後とも、より一層の取組を進め、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。

なお、この計画では「正規勤務時間を超えて命じられて勤務した時間」を、計画の行動目標として設定します。

（関連頁：P.6「4. 数値目標（3）教職員一人当たりの年間の正規勤務時間を超えて命じられて勤務した時間」）

#### (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） 教育庁

「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・要綱」に基づく取組を進めるとともに、「府立学校における働き方改革に係る取組について」（令和6年2月）に基づく教職員の働き方改革についても、着実に実施していきます。また、教職員が自らの時間外勤務の状況を把握することができるよう、「在校等時間の適正な把握のための手続等に関する要綱（以下「手続要綱」という。）」に基づく在校等時間データ等を活用して時間外等の縮減の意識を高めます。また、ゆとりの日、ゆとり週間、ゆとり推進月間及び、子育て推進月間を周知します。

（行動する人） 校長等

「全校一斉定時退庁日」には定時終了後速やかに全員退庁するよう呼びかけ、教職員の手本となるよう速やかに退庁するとともに、自ら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、「学校閉庁日」「部活動方針で定める部活動の休養日」の設定に加え、各学校の特色や状況に応じた時間外等の縮減に向けた取組を行いましょう。

あわせて、全教職員の勤務時間について、在校等時間データ等を活用し、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、業務内容や業務に要している時間など自分の時間外等の状況について把握し、その状況に応じた勤務時間の割振り変更を学校長等に相談する等、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) 教育庁

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。例外的に、時間外勤務が年間360時間を超える特別条項付き三六協定を締結した府立学校は、「大阪府立学校における時間外勤務に関する要綱」に基づき、例外的部署の指定を行います。

また、教育職員については、手続要綱に基づき、在校等時間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

業務の在り方自体を見直し、時間外を前提としない校務運営の実現に向けて取り組みましょう。また、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、必要最小限の時間に留め、業務の必要性を見極めたくうえで、的確な指示を行いましょう。

手続要綱に基づき、在校等時間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

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。特に、週休日等に勤務を命ずる必要がある場合は、週休日等の確保の観点から、週休日の振替等を確実にいき、振替取得が困難となる状況が生じた場合には、その要因である業務の実施自体を見直しましょう。

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、より一層コミュニケーションの強化を図ることで「担当業務の見える化や見直し」を進めるとともに、時間外等が多い教職員がいる場合は、「業務の平準化」にも取り組みましょう。

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、勤務時間内に業務が終わるよう、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。

#### (エ) 土曜授業、週休日の活動、部活動に係るガイドライン等の遵守

##### (行動する人) 校長等

土曜授業、週休日の活動、部活動の実施にあたってはガイドライン等を遵守し、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。

## (2) 子育てを行う教職員の時間外勤務の免除、制限

(行動する人) 校長等

小学校就学前の子のある教職員が、当該子を養育するために時間外勤務の免除を請求した場合は、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 分を超えて時間外勤務を命じることはできません。

## (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、「業務が多忙である」、「授業がある」、「周りに迷惑をかける」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。子育てのためだけでなく、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 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.8「4. 数値目標 (4) 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) 教育庁

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、自分だけではなく、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) 教育庁

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」及び「ゆとり推進月間」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。

#### **(4) 子の看護等休暇の取得促進**

(行動する人) 教育庁

子どもが病気になったときだけでなく、学校の行事参加（入園式等）、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるよう、令和7年度から取得事由を拡大する改正を行いました。

今後も、国の動向、社会情勢や職員ニーズ等を踏まえながら、必要に応じて改善を行います。

(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や、子どもの行事参加（入園式等）、感染症に伴う学級閉鎖等にも子の看護等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

子どもの急な病気や、学校の行事参加（入園式等）、感染症に伴う学級閉鎖等により、子の看護等休暇を取得しなければならなくなる状況もあるため、日ごろから周囲の職員と協力体制の構築を心掛けましょう。

#### **(参考)【子の看護等休暇とは…】**

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）等を行う場合に、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で取得できる休暇。

### 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) 教育庁

令和4年4月より出生サポート休暇の導入等を、同年10月からは育児休業等に関する勤務制度の拡充を行い、令和6年度から、子育て部分休暇の対象となる子の年齢要件の拡大を行うなど、拡充を図ってきました。

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。

#### (2) 勤務時間の柔軟な運用

(行動する人) 教育庁

令和元年10月より、早出遅出勤務の対象を拡大し、令和2年4月より、休憩時間を柔軟に設定できるようにしました。また、いわゆる超勤4項目の区分にあたる業務について、1時間単位の勤務時間の割振りを可能とする1か月単位の変形労働時間制を適用するとともに、登下校指導や部活動、講習・補講等の学校として行う活動に職員が従事する場合はじめ、校長が学校運営上必要と認める場合に勤務時間の割振り変更を可能とする等、柔軟な働き方を実現しているところです。

今後も、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) テレワークの推進**

(行動する人) 教育庁

在宅勤務については、令和7年1月から府立学校に勤務する全教職員（会計年度任用職員や特別職非常勤職員を除く）を対象に行っており、業務の負担軽減や働き方改革に対する意識の醸成に効果があるため、今後とも、様々な課題を解決しながら、引き続き学校現場における適切な実施に努めてまいります。

### **(4) ひとり親家庭の親等の雇入れ**

(行動する人) 教育庁・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（※）におけるひとり親家庭の親等の雇用促進を牽引する観点から、ひとり親家庭の親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、ひとり親家庭の親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計画の策定等が義務付けられている。

### **(5) 非常勤の職員の休暇・休業制度の周知**

(行動する人) 教育庁

一定の要件を満たす非常勤の職員については、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。

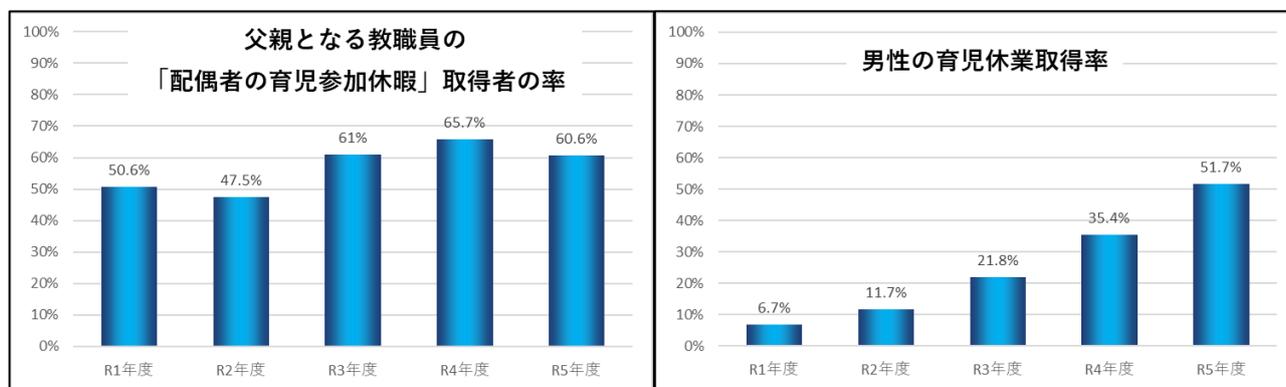
## 【資料】後期計画の取組状況

### 1. 数値目標の達成状況

(1) 父親となる教職員の「配偶者の育児参加休暇」取得率 目標 80% **未達成**

(3) 男性教職員の「育児休業」取得率 目標 30% **達成**

後期計画策定後、令和4年度には65.7%まで上昇がみられましたが、令和5年度における「配偶者の育児参加休暇」の取得率は60.6%となっており、目標は未達成となりました。同年度における「男性の育児休業」の取得率は51.7%となっており目標は達成されたものの、出産の機会をとらえて子育てのための休暇等を取得する意識醸成に向けた更なる取組が求められています。



(2) 教職員1人当たり年次休暇の平均取得日数

目標 15日以上を維持し、更なる上積み **達成**

令和5年度における「教職員1人当たり年次休暇の平均取得日数」は17日2時間、後期計画策定前の令和元年と比較すると1日以上増加し、目標は達成となりました。教員の時間外在校時間数についても、これまでの取組などにより平成28年度以降減少しており、子育てのための時間づくりと職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が進んでいると考えられます。

