

|    |  |
|----|--|
| 番号 | 1 (1)、(2)、(3)、(4)、(5)、2 (4)  |
| 項目 | <p>生理休暇は、年間の回数制限を設けないこと。</p> <p>短期介護休暇は、『2週間以上にわたり、生活に支障がある者』という取得条件を無くすこと。</p> <p>介護休暇は、同居の条件を設けないこと。</p> <p>育児部分休業は、府に準じて15分単位にすること。</p> <p>介護欠勤は、同居親族の条件を設けないこと。</p> <p>妊娠障害休暇を14日認めること。</p>  |
|    | <p>(回答)</p> <p>政令市への給与負担等の移譲に伴う教職員の給与・勤務労働条件については、これまで、大阪市学校園教職員組合の皆様方と協議を進めてまいりましたが、平成29年4月より府費負担教職員の給与負担等の権限が移譲されたことに伴い、当該教職員に対しても本市規定を適用することとなりました。これにより教育委員会所管の学校園の職員は、本市の職員の休暇に関する規則の適用を受けることとなりました。</p> <p>今後とも引き続き、給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視しながら、誠意を持って交渉してまいりたいと考えております。</p> |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当  |

|    |  |
|----|--|
| 番号 | 2 (1)  |
| 項目 | 産休期間は、本人申請を厳守して、運用を認めること。  |
|    | <p>(回答)</p> <p>教育委員会といたしましても、ご本人の申請を尊重する考え方に変更はございません。</p> <p>教職員の方々におかれましては、母性保護の観点から制定されております、職員の休暇に関する規則第4条第6号の趣旨を踏まえ申請されるようお願いいたします。</p> |
| 担当 | 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当   |

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| 番号  | 2(8)                                  |
| 項目  | 感染症の防止の観点から、妊娠中の女性教職員に対する特別休暇を創設すること。 |
| <p>(回答)</p> <p>妊娠中の女性職員については、令和2年5月に「妊娠中および出産後の職員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の一部改正に伴い、医師等の指導に基づく校務分担の見直し等の措置又は通勤緩和による勤務時間の短縮や、新型コロナウイルス感染症への感染防止の観点による勤務時間の割振りの変更やテレワーク制度による在宅勤務等の活用により、妊娠中の女性教職員の母性健康管理の措置を適切に行うよう通知を行っております。</p> <p>また、その指針の適応期限が延長され、その趣旨を踏まえ、引き続き妊娠中の女性教職員の母性健康管理の措置を適切に行うよう各校園長に通知しております</p> <p>今後とも教職員の勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視しつつ検討してまいりたいと考えております。</p> |                                       |
| 担当  | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当               |

|  |  |
|--|--|
| 番号   | 2 (9)  |
| 項目   | <p>不妊治療の日数制限を設けないこと。<br/> 不妊治療のための休暇を創設すること。</p> |
| <p>(回答)</p> <p>不妊治療につきましては、令和2年4月より、不妊治療を受ける為勤務しないことがやむを得ないと認められる場合において、1年間で5日間取得できる、職免制度を導入したところでございます。</p> <p>不妊・不妊治療のための通院休暇制度については、大阪市全体に関わる問題でございますので、市の動向を注視しながら対応してまいりたいと考えております。</p> |  |
| 担当   | 教育委員会事務局 教務部 教職員給与・厚生担当                          |

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| 番号   | 3 (1)                         |
| 項目   | 育児休業については、選択制・現職復帰を確実に保障すること。 |
| <p>(回答)</p> <p>育児休業につきましては、その期間を含め、本人の願い出に基づき行っているところでございます。また、育児休業が終了すれば、復帰していただいております。</p> |                               |
| 担当   | 教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当          |

|   |   |
|---|---|
| 番号  | 4 (1)   |
| 項目  | <p>セクハラ・マタハラなど、女性教職員への人権・労働権の侵害防止・救済について措置をすること。</p>  |
| <p>(回答)</p> <p>クシュアル・ハラスメントは、教職員へのセクシュアル・ハラスメント防止周知用プリント、及び「セクシュアル・ハラスメントの防止に関するガイドライン」を各校園に配付し周知を図っており、管理監督者においては、日頃から教職員へ注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように通知しております。</p> <p>また、きめ細かい対応ができるように、校園長等管理監督者、教育委員会窓口に加えまして、外部の相談窓口として弁護士事務所において相談を受ける窓口を設置しております。</p> <p>マタニティ・ハラスメントにつきましては、平成 30 年度に学校園における「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関するガイドライン」を策定し、各校園に周知を図っており、管理監督者においては、日頃から教職員に注意を喚起し、各職場において研修を実施するなど、その認識を深めるように努めております。</p> <p>なお、教職員からの相談はセクシュアル・ハラスメントと同じ窓口で受け付けることとしております。</p> <p>今後とも、様々なハラスメントの防止のみならず、お互いの人権が守られ、相互に理解し合える職場環境づくりに努めて参ります。</p> |   |
| 担当  | <p>教育委員会事務局 教務部 教職員人事担当<br/>教育委員会事務局 指導部 教育活動支援担当</p> |