番号	１（１）～（３）
項目	１（１）生理休暇は、年間の回数制限を設けないこと。 （２）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。 （３）育児部分休業は、府に準じて 15 分単位にすること。
（回答） 今後とも給与・勤務労働条件につきましては、本市全体の動向を注視してまいりたいと存じます。	
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。

（回答）

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わりはございません。

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します。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員人事担当

番号	２（７）
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。

（回答）

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、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。

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。今後とも給与・勤務条件につきましては、本市全体の動向を注視してまいりたいと存じます。

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（８）
項目	出生サポート休暇の日数に制限を設けないこと。 不育症治療のための休暇を創設すること。

（回答）

不妊治療にかかる勤務条件につきましては、令和２年４月１日に導入した無給の不妊治療職免を令和４年４月１日より、有給の出生サポート休暇として制度改正し、最大 10 日まで取得できるよう拡充しております。

不妊治療及び不育症治療のための休暇制度については、本市全体の動向を注視しながら、誠意をもって交渉してまいりたいと存じます。

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。

（回答）

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。

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	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。

（回答）

セクハラ・マタハラなどのハラスメントについては、職員の尊厳や人権を侵害するとともに、職場の秩序や業務の遂行を阻害し、学校園にとっても大きな損失をもたらすものであると認識しています。

こうしたハラスメントをなくすためには、管理監督者のみならず、同じ職場に働く教職員全員がハラスメントの起こらない職場環境の形成に努めなければなりません。

そのため、各ハラスメント防止に関する指針において、管理監督者・教職員の責務を記載しています。

ハラスメントに関する教職員からの相談に対応するため、学校園においては管理監督者を窓口とした相談体制を整備し、相談を受けた際は事実関係を調査し、被害者に対する適正な配慮の措置や行為者にも適正な措置を行ったうえで、職場全体への再発防止策措置を講じることとしています。

また、早期発見のための措置・相談体制として、職場におけるあらゆるハラスメントについて専門的な知識を有する公認心理師や臨床心理士、産業カウンセラー等が相談員として対応する外部の相談窓口を設けています。

こうした取り組みの周知にあたっては、SKIP ポータルに掲載し、随時閲覧が可能な環境を整備するとともに、年度当初に校長会においてあらためて全教職員へ周知徹底を図り、注意喚起や指導によりハラスメントの未然防止に努めることを指示しています。

そのほか、全教職員及び校園長に対して「コンプライアンス・人権教育研修」を実施し、ハラスメント防止に努めています。

今後とも、各校園のより良い職場環境づくりに向け、引き続きハラスメント防止のための取り組みを進めていきたいと考えています。

担当	教育委員会事務局　教務部　教職員人事担当 教育委員会事務局　指導部　教育活動支援担当