　第1（１）の項目について

臨時的任用職員の初任給の上限については、これまで任期の定めのない職員（正規職員）の採用年齢の上限を踏まえ設定してきたところ。

臨時的任用職員の初任給の引き上げについては、人事委員会等との調整が　必要となりますが、学校における任用の状況等を踏まえつつ、研究してまいりたい。

なお、小学校・中学校教育職給料表１級の最高号給の足伸ばしについては、他の都道府県の状況から、困難。

第1（２）の項目について

教育職給料表の２級は教諭の職務の級とされており、臨時講師に適用することは困難。

第1（３）の項目について

年度内に学校で定期健康診断や雇入れ時健康診断を受診した方が、次年度も引き続き1年間の任用が見込まれる場合は、雇入れ時健康診断を実施せず定期健康診断で代えることが可能。

　また、概ね1年間の任用が見込まれる臨時的任用職員の方については、府教育委員会の指定する健診機関で雇入れ時健康診断を公費負担で実施している。

第2（１）（２）（４）、第3（２）の項目について

　非常勤講師の報酬単価については、勤務実績に応じた報酬となるよう改正したところ。

　非常勤職員の待遇については、これまで常勤職員に準じた賃金・報酬等の改定

等、必要に応じて所要の措置・改善を図ってきたところであり、平成27年度からは、通勤にかかる交通費について、より勤務実績に応じた支給方法に改めたところ。

　今後とも府の財政状況等を踏まえつつ、国や他府県の状況等も見極めなが

ら、適切な対応に努めてまいりたい。

　なお、非常勤職員に対して、期末・勤勉手当を支給することは、地方自治

法の規定から、困難。

第2（1）の項目について

NETは語学指導を行う、高い専門性を有するネイティブ英語指導員であるため、「一般職」ではなく、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第３条第３項第３号に規定する「特別職」にあたる。そのため、大阪府立学校一般職非常勤補助員の休暇の取扱要綱（平成28年3月31日教委職企第2313号）における第３条育児休業についての制度は適用されない。

第2（3）の項目について

非常勤職員の特別休暇については、非常勤職員に対する賃金・報酬が、勤務に対する反対給付であり、勤務日数に応じた支給が原則とされていることを踏まえ、相当と認められる場合に付与しているところであり、要求に応ずることは困難。

第3（1）の項目について

講師の勤務条件等については、「講師制度の概要」を講師登録時に登録者に配布するとともに、任用するにあたって講師に渡すよう、市町村教育委員会を指導している。

引き続き、各制度が正しく理解されるよう市町村教育委員会に対し、指導を

行っていく。

第3（３）の項目について

いわゆる給特法において、臨時的任用職員を含む教育職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないものとされている。今後とも、この趣旨を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

　週休日等における学校行事の実施に伴う勤務については、臨時的任用職員の場合、勤務時間条例及び同規則に基づき、正規職員と同様に、所定の手続きを踏まえ、週休日の振替等により対応することになる。

第3（４）の項目について

臨時的任用職員の任用にあたっては、今後とも、男女雇用機会均等法等の趣旨を踏まえ、適切に対処していく。

第3（５）の項目について

引継ぎ期間については、産休の場合は２日間、育休の場合は学校の実情に応じて、学期末は１週間を、学年末は２週間をそれぞれ限度として認めているところですが、これらの制度については、各市町村に対して周知していく。

　　　病気休暇等の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、実態を考慮して対処しているところですが、引継ぎ期間を設けることは、

現状では困難。

第4（１）の項目について

　　　臨時的任用職員及び非常勤職員については、２７年度当初から、前任用期間の終期後９日以内に再度任用された者は加入継続扱いを受けており、健康保険　証の再交付が大幅に減少したところ。

　　　それでも、年度当初の資格対象者は、通常期に比べ届出数が多くなるので、当課として可能な限り速やかに交付できるよう努めていますが、通常時に比べて交付までの時間を要しているところ。

　今後とも、速やかな交付に向けて努力してまいりたい。

第4（２）の項目について

　失業者の退職手当の事務手続きについては、雇用保険法に準じた府の条例に基づき支給事務を行っているところであり、現制度のもとでは基本的な手続きの流れを大きく変えることは困難。平成２０年度末からは、受給資格証交付申請時に添付する履歴書を、一般の退職手当の請求で提出したもののコピーであれば使用可とするなど、手続きの簡素化を図っている。

また、「失業者の退職手当事務の手引」を作成し、小中学校ＳＳＣ及び府立ＳＳＣの「マニュアル・規定集・データ集」に登録し、毎年、時点修正等の改定を加えて、いつでも参照できるようにしているところ。

各市町村教委及び府立学校の担当者向けに、毎年１０月末に説明会を開催し、事務手続きの周知を図る一方、個人向けパンフレットを作成し説明会で案内している。

なお、説明会当日の配付資料については、前述の小中学校ＳＳＣ及び府立ＳＳＣの「マニュアル・規定集・データ集」に掲載し、利便性を図っているところ。

　また、本人あてに、受給資格証交付の都度「受給手続きの流れ」を同封しているところ。

　今後とも、さらなる検討を重ね、簡素化に努めていく。

第5（１）の項目について

　　職場における様々なハラスメント行為は、個人としての尊厳を不当に傷つけ、その能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場秩序や業務の遂行を阻害する重大な問題であると、認識している。

　教職員間のセクシュアル・ハラスメント防止に関する小・中学校の対応については、服務監督権者である市町村教委において実情に即して取り組まれるよう要請するともに、その状況について、ヒアリング等で把握できるよう連携し、指導・助言に努めている。

　また、パワー・ハラスメントの防止及び対応については、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、市町村教育委員会に対しても、同指針を参考送付し、平成28年度までにすべての市町村がパワー・ハラスメントの防止および対応の指針を策定しました。引き続き、教職員への啓発、相談体制の整備を進めるよう指導している。

　府教育庁としては、平成19年度から小中学校の教職員を対象とした「セクシュアル・ハラスメントに関する専門員による相談」を開始したところですが、平成22年度からは、「パワー・ハラスメントに関する相談」についても受け付けています。

さらに、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」を発出しました。

また、マタニティー・ハラスメントの防止及び対応については、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、府立学校に送付しました。市町村教育委員会に対しましても、参考送付しています。

　今後とも快適な働きやすい職場環境づくりに努めていく。

第5（２）の項目について

　職員の福利厚生制度については、地方公務員法等の趣旨を踏まえつつ、共済組合や互助会等と役割分担を図りながら対応していく。

第5（３）の項目について

大阪府教育センターで実施する研修においては、現在、常勤講師及び非常勤嘱託員等の方を受講可能としており、研修の機会を提供しています。引き続き、研修の機会提供に努めていく。