給与制度の改善に関する項目

臨時的任用職員の処遇については、「職員の給与に関する条例」等の規定に基づき措置しているところ。

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。

なお、臨時的任用職員の初任給については、上限号給の見直しを含めて、改正地方公務員法等の施行にあわせ、検討してまいりたい。

代替措置に関する項目

病休代替講師等については、必要に応じて市町村教育委員会と協議の上、実態を考慮して対応している。

なお、長期休業中の措置については、基本的には困難であるが、学校運営上重大な支障が出るような場合には、個々の実態を踏まえ、対処していく。

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あるが、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あるが、引継ぎ期間を設けることは、現状では困難。

退職勧奨に関する項目

臨時的任用については、原則として任用事由が存続している範囲内で、任用している。

任用期間の途中において任用事由が消滅した場合には、個々の実情を踏まえ、適切に対処していく。

社会保険に関する項目

臨時的任用職員の社会保険については、国の制度に基づき、適正に手続きを行っているところ。

また、平成26年９月に各教職員団体との協議を経て、前任用期間の終期後９日以内に任用があった者について、厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格が継続するものとして取り扱うこととしたところ。

休暇制度に関する項目

「府内の公立学校において１年間任用された臨時的任用職員が、引き続き府内の公立学校に任用されることとなった場合には、前任用期間に付与された日数を限度に年次休暇の残日数を次の任用期間に繰り越すことができる」旨、「学校職場における勤務条件等（制度解説）」に記載し、周知しているところ。

なお、年次休暇の付与単位につきましては、労働基準法上１日を単位とするものであり、ご要求に応じるのは困難。

給与制度の改善に関する項目

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。

また、非常勤講師の報酬及び支給方法の見直しについては、合意には至らなかったが職員団体との協議の上決定したものである。

なお、非常勤の職員に対して期末・勤勉手当を支給することは、現行地方自治法の規定から、困難。

職員の健康管理に関する項目

概ね１年間の任用が見込まれる臨時的任用職員の雇入れ時健康診断については、労働安全衛生規則第43条に基づき、府教育委員会が公費で行っている。

また、府立学校の非常勤講師に対する定期健康診断については、希望する場合は、平成20年度から胸部Ｘ線撮影を公費で実施している。

非常勤講師の採用時健康診断の費用については、自己負担でお願いしているところ。

特別休暇制度に関する項目

非常勤講師に対する報酬が、勤務に対する反対給付であり、勤務に応じた支給が原則とされていることを踏まえ、要求に応ずることは困難。

労働条件の明示に関する項目

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、指導を行ってまいる。

職場環境の改善に関する項目

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・ハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象として、これまで啓発用パンフレットの配付や相談体制の整備などの対策を講じているところであり、今後とも、校内研修をはじめ様々な研修の機会を通じて、教職員の意識の啓発に努め、快適で働きやすい職場環境づくりに努めていく。

小・中学校におけるハラスメントの防止及び対応については、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・助言に努めているところ。

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、府立学校に通知した。また、市町村教育委員会に対しては、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ところ。

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」を発出したところ。

加えて、平成29年６月には各指針の表現等について、分かりやすく整理した改定を行った。

職員の業務負担の軽減に関する項目

臨時的教職員の任用については、任用事由が生じるごとに任用しているところであり、今後とも、制度の趣旨を踏まえ、適切に対処していく。なお、業務上必要な任用期間については、今後、検討を行っていく。