給与制度の改善に関する項目

臨時的任用職員の初任給の上限については、これまでも所要の改善を図ってきたところ。

臨時講師についても、平成２６年度から教育職給料表１級の上限を引き上げる改善を行ったところであり、今後とも他府県の状況や府の財政状況等を踏まえつつ、適切な対応に努めていきたい。

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。

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

職員の年次休暇は、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第13条第5項に基

づき、当該年の翌年に繰り越すことができるとされている。

また、府内の公立学校において１年間（任用期間満了に引き続く若干の中断期間を含む。）任用された臨時的任用職員（定数内講師等）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、任命権者に関わらず、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とされている。

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。

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、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線間接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。

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、パワー・ハラスメント防止および対応の指針の策定に努めるとともに教職員への啓発、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、昨年度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。

職員の業務負担の軽減に関する項目

臨時的任用職員の任用期間等については、業務上必要な期間を任用しているところ。