第１、２の項目について

令和４年度の人事委員会勧告にかかる再任用職員の給料月額の取扱いについては、勧告どおり令和５年４月１日から引き上げることとしたい。

今後とも勤務労働条件に関わる事項については、皆様方と十分に協議を行っていきたい。

第２の項目について

定年年齢の引上げについては、７月26日に別途提案を行い協議を行ったうえで、９月定例本会議にて「職員の定年の引上げ等に伴う関係条例の整備に関する条例」を制定した。

今後、12月中には、年度末年齢59歳の職員に対し、情報提供・意思確認を行うことを予定している。

勤務労働条件に関わる事項について皆様方と十分に協議を行っていく。

第３の項目について

60歳以降の教職員の勤務形態については、定年年齢の引上げを踏まえ、所要の条例改正等を行い、フルタイム勤務のほかに、定年　前再任用短時間勤務及び暫定再任用短時間勤務を選択することができることとしている。

また、職員の希望により、65歳までの勤務期間中、一度に限りフルタイム勤務と短時間勤務との変更を認めることとしている。

今後とも、適正な勤務労働条件の確保等に取り組んでいく。

第４の項目について

再任用教職員の職務内容につきましては、勤務時間数に応じて、定年前と同様の職務を担っていただくことになるが、具体的には、従来どおり、各学校長が決定するもの。

勤務条件については、任用時に「明示書」により明示している。

今後とも、各学校の実情と課題に応じて創意工夫を凝らした組織的・機動的な学校運営が行われるよう、また、各制度が正しく理解されるよう各府立学校長及び市町村教育委員会に対し、指導を行っていく。

第５の項目について

公立学校共済組合大阪支部において、限りある財源を効果的に活用できるよう、努めていくもの。

第１（１）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。

栄養教諭の代替者は、栄養士である学校栄養職員を臨時技師として任用しているところ。

給与条例において、栄養士の給料表は医療職給料表（二）と定められており、ご要求に応じることは困難。

第１（２）の項目について

会計年度任用職員の給与については、令和４年４月から「常勤職員の給料表を基礎」とし、「職務経験等の要素を考慮」する制度に見直したところ。

　今後とも、勤務労働条件に関わる諸事項については、皆様方と十分に協議を行っていきたい。

第２（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２（２）の項目について

大阪府教育センターでは、臨時採用職員（常勤講師、養護助教諭、臨時技師（栄養職員）、臨時主事）に対しても、職種に応じた研修を開講している。

　今後も、臨時採用の教職員がその資質を向上させることができるように、研修内容の充実に努めていく。

第３（１）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、適切に対応していきたい。

　なお、平成30年８月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を、令和２年３月に「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」等を、各市町村教育委員会あてに周知し、啓発を図っているところ。

　今後とも、教職員の勤務時間の適正な把握に努めるとともに、勤務時間を意識した働き方の推進に向けて取組みを進めていきたい。

　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（２）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。

　府教育庁では、令和２年６月に３つのハラスメント指針を改正するとともに府立学校の教職員を対象に、「教職員間のハラスメント実態把握アンケート」を実施し、令和３年３月にアンケート結果を公表した。

　そのアンケート結果を踏まえ、府教育センターに設けていたハラスメント専門相談窓口を外部相談機関に委託、相談時間等の拡充を行うとともに、不妊治療に関する言動の典型的な例を追加するなどの所要の改正を行い、令和４年４月１日付けで各ハラスメント指針の改正を、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　あわせて、教職員一人ひとりがハラスメントについての理解を深めるため、令和４年４月１日付けで「ハラスメント「０（ゼロ）」に向けて」の教育長メッセージを、府立学校校長・准校長あてに通知するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　加えて、各学校の校内窓口となる相談員の方々が相談者から相談を受ける際に、適切かつ効果的な対応を行うためのマニュアルとして、『ハラスメント相談員の手引き』を作成し、令和４年10月28日付けで府立学校校長・准校長あてに送付するとともに、市町村教育委員会あてに参考送付した。

　職場におけるハラスメントの防止及び対応については、府立学校を対象に、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。市町村立学校における対応については、服務監督権者である市町村教育委員会において実情に即して取り組むよう要請するとともに、その状況を適宜把握できるよう連携するなど、適切な対応に努めているところ。

　今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことのできる職場環境をつくるよう、指導・助言に努めていく。

今後とも、管理職及び教職員の意識啓発を図るなど、安心して働くことのできる職場環境をつくるよう、指導・助言に努めていく。

第３（３）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。

第３（４）の項目について

会計年度任用職員の配置については、学校運営に支障が生じることがないよう市町村教育委員会と連携して対応しているところであるが、制度として代替措置を講じることは困難。

第３（５）の項目について

講師の健康保険等については、講師制度の概要や任用時の勤務条件明示書においてお示ししているところ。

　引き続き、制度が正しく理解されるよう市町村教育委員会に対し、周知していく。

公立学校共済組合大阪支部においては、任用形態変更に伴い生じる年金制度の変更や手続き等について、関係機関と連携して、共済制度と一般厚生年金を合わせた事務手続き案内を作成し、周知を図ったところ。

　今後とも、組合員の方々に分かりやすい制度・事務内容の周知に努めていくもの。

第３（６）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、共済組合や互助組合等と役割分担を図りながら対応していく。