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。

代替措置に関する項目

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。

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については、今後とも、制度の趣旨を踏まえ､適切に対処していく。

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

いわゆる空白期間については、平成30年10月18日付け総務省通知（総行公大第135号等）において、「任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においては、事実上、任用関係が中断することなく存続していると、勤務の実態に照らして判断される場合には、組合員資格は喪失しないものとして取り扱うこととする。」と記載されている。

保険者である公立学校共済組合においても、任命権者の申し立て等により、任用期間が事実上引き続いていることについて確認したうえ、この総務省通知を踏まえた取り扱いを行うこととしている。

また、事業所が変更になった場合については、従前から、府立学校間の異動などは資格を継続しているところ。

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。

給与制度の改善に関する項目

非常勤職員の賃金・報酬については、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。

通勤手当については、国の取扱いに準じて支給・改定しているところであるが、臨時的任用職員については平成27年４月より教育職給料表適用者に対して、平成30年４月よりすべての臨時的任用職員に対して月途中の採用・退職時に日割り計算により支給することとしたところ。

給与制度の改善に関する項目

非常勤職員の賃金・報酬については、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、勤務実績に応じた報酬となるよう是正したものであり、ご要求に応じることは困難。

　期末手当の支給など、会計年度任用職員制度への移行に伴う勤務労働条件の見直しについては、令和元年度に皆様方と協議させていただいたところ。

　勤勉手当を支給することは地方自治法の規定から困難。

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

職員の健康管理に関する項目

　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。

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。

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は明示書を講師に交付するよう、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。

福利厚生に関する項目

共済組合については、地方公務員等共済組合法により、組合員の資格要件が法定されている。

臨時的任用職員については、令和２年４月１日の地方公務員法の改正に伴い、任用の日から公立学校共済組合健康保険の適用となっている。また、加入要件（令和４年10月１日適用拡大）を満たした非常勤講師等についても、公立学校共済組合健康保険の適用となっている。

なお、公立学校共済組合の任意継続組合員については、地方公務員等共済組合法第144条の２において、「退職の日の前日まで引き続き１年以上組合員であった者で、退職の日から起算して20日を経過する日までに共済組合へ申し出る」旨の法定要件が定められている。

　また、一般財団法人大阪府教職員互助組合は、地方公務員法及び条例に基づき設置された団体であり、その加入については、法令の趣旨を踏まえ、定款等の定めにより実施されているところ。

ハラスメント防止に関する項目

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り、組織にとって大きな損失をもたらすもの。

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。

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育委員会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。

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。