

福島県立学校任期付職員の採用に係るQ & A

Q 1 どのような職員が「任期付職員」となるのですか。

A 1 教諭、養護教諭、実習助手、寄宿舎指導員の育児休業代替職員又は配偶者同行休業の代替職員です。

Q 2 これまでの臨時的任用職員とはどのように違うのですか。また、給与と任期はどのようになるのですか。

A 2 任期付職員は1年を超える任用となる場合もあるため、該当者にとっても計画的に勤務に専念できます。

給与は、基本的には臨時的任用職員と同様になりますが、勤務成績等に応じて昇給日に昇給することとなります。

任期は、3年以内の範囲で育休等取得者の休業期間に合わせた任用をすることとなります。

Q 3 なぜこれまでの臨時的任用職員ではいけないのですか。

A 3 地公法改正によりこれまでの臨時的任用職員の任用が厳格化されました。臨時的任用ができる要件は、「緊急の場合」「1年以内に欠員が見込まれる場合」「採用候補者名簿がない場合」に見直されました。これまで行ってきた育児休業補充など1年を超える任用が見込まれる場合等は、臨時的任用職員ではなく「任期付職員」として採用することとなります。

Q 4 任期付職員と臨時的任用職員では、職務内容にどのような違いがあるのですか。

A 4 職務内容は臨時的任用職員と同じです。これまでの臨時的任用職員では1年以内の任用としていたものが、任期付職員では3年以内の任用となったことで学校では長期的、計画的な人事配置が可能となります。また、任期付職員についても同一校に3年程度勤務する場合もあることから、落ち着いて業務に取り組むことができる等の違いがあります。

Q 5 任期付職員には選考試験はあるのですか。

A 5 臨時的任用職員は、任用に当たり競争試験又は選考による厳格な能力実証を求められませんが、任期付職員は、本務者の代替として長期的に（任期を決めて）採用することから、競争試験又は選考による厳格な能力実証が必要となります。

したがって、任期付の選考試験では、これまで臨時的任用職員の選考方法（書類審査や面接）に加え、小論文試験（志願書とともに提出する）を行います。

ただし、任期付職員の選考であっても、常勤講師、養護助教諭については、所有する免許状による能力実証が可能であるため、小論文試験等はいりません。

Q 6 選考試験はどのように行いますか。

A 6 常勤講師及び養護助教諭については、書類選考及び個人面接により名簿登載者を選考します。実習助手及び寄宿舎指導員については、書類選考と小論文及び個人面接により名簿登載者を選考します。

Q 7 選考試験に合格したら、必ず採用されるのですか。

A 7 試験の合格者は「任期付職員採用候補者名簿」に登載され、育児休業等を取得する職員があり、補充の必要が生じた場合に採用されることとなります。

したがって、必ずしも採用されるとは限らず、育児休業等の取得状況によっては採用候補者名簿に登載されていても採用されない場合があります。

Q 8 勤務地や人事異動など、採用の条件はこれまでと変わりますか。

A 8 任期付職員は、「3年以内」の任用となることを除き、臨時的任用職員と大きく変わることはありません。

Q 9 任期の期間が更新されたり、任期終了時に継続して雇用されたりすることはあるのですか。

A 9 職員の育児休業期間に変更があった場合には、任期が更新されたり、短縮されたりする場合があります。また、候補者名簿の有効期間内（※3年間）であれば、一度任用された後の場合でも、再度任用されることもあります。

(例) 1年3ヶ月育休補充として勤務し、その後、1年8ヶ月別の教員の育休補充として勤務する等

また、任用期間の満了時でも、事前（任用期間中）に任期付の選考試験を受験し、「採用候補者名簿」に登載されていれば、連続で採用されることも可能です。

しかし、あくまでも育児休業等に対する補充の必要性が生じた場合に、順次名簿より採用者を決定することから、必ずしもすぐに採用されるとは限りません。

Q 10 任期付職員で名簿登載されていても臨時的任用職員として勤務することは可能でしょうか。

A 10 任期付職員として名簿登載されていても、必ずしもその職があるとは限りません。よって、臨時的任用職員として一時的に勤務をし、期間終了後に任期付職員のニーズがあれば採用する場合があります。

(例) ある教員の産休補充として臨時的任用職員として数ヶ月勤務し、その後、同じ教員の育休補充の任期付職員として引き続き勤務する場合。

Q 11 再任用職員と任期付職員を併願することはできますか。

A 11 会計年度任用職員・任期付職員制度の趣旨は、「臨時的任用職員の見直し」であることを鑑みますと、再任用制度の趣旨とは異なり、再任用制度に該当する方は志願できません。

Q 12 産前産後休暇の期間に任期付職員を任用することはできますか。

A 12 産前産後休暇期間は、任期付職員の任用の対象となりません。ただし、任期付職員として採用予定の者を臨時的任用職員として任用する場合があります。

Q13 任期付職員、臨時的任用職員等のどちらも志願する場合、どちらの志願書を提出すればよいですか。

A13 任期付職員のみを志願する方は、「任期付職員採用候補者選考試験実施要項」を、また、臨時的任用職員のみを志願する方は「臨時的任用職員募集のお知らせ」を参考に記入し、志願書を提出してください。どちらも志願する場合は、「任期付職員採用候補者選考試験実施要項」と「臨時的任用職員募集のお知らせ」の両方を参考にいただき、志願書については共通様式となっておりますので、「任期付」「臨時的任用」の両方に○を付けて提出してください。非常勤での任用を希望する場合は、「非常勤（月手当、時間）」に○を付けてください。

Q14 令和3年度の実施要項では、任期付職員の任用期間は「1年を超えて3年以内の期間」とされていましたが、昨年度（令和4年度）より「3年以内の期間」のみの記載となり、任用期間の下限がなくなったのはなぜですか。

A14 地方公務員の育児休業等に関する法律（「育児休業法」）では、育児休業期間は3年以内と定められておりますが、下限については定められていないためです。雇用の確保という観点から、1年を超える場合に任期付きでの採用としておりましたが、年度をまたいでの1年に満たない育児休業取得も実例としてあることから、運用を改め、「3年以内の期間」としました。