学校用

Ｒ８．１１．１８

福島県市町村立学校任期付職員の採用に係るＱ＆Ａ

Ｑ１　どのような職員が「任期付職員」となるのですか。

Ａ１　教諭、養護教諭、栄養教諭、学校事務職員、学校栄養職員の育児休業代替職員、育児短時間勤務代替職員、配偶者同行休業の代替職員です。

学校事務職員、学校栄養職員については、定数内欠員補充者の一部についても「任期付職員」として任用することとなります。

Ｑ２　臨時的任用職員との違いは何ですか。また、給与と任期の違いはありますか。

Ａ２　任期付職員は、最長で３年の任用となるため、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教員と同様になります。

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

Ｑ３　なぜ臨時的任用職員ではいけないのですか。

Ａ３　地公法改正により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。育児休業補充など３年以内の任用が見込まれる場合、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。

Ｑ４　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あるのですか。

Ａ４　（義務教育諸学校においては）学級担任をするという点では、臨時的任用職員と同じです。臨時的任用職員は、１年以内の任用としていたものが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。

Ｑ５　任期付職員には採用試験はあるのですか。

Ａ５　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（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、任期付の採用試験では、これまで臨時的任用職員の採用方法（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、任期付職員の採用であっても、教諭（任期付）、養護教諭（任期付）及び学校栄養職員については､所有する免許状による能力実証が可能であるため、小論文試験等は行いません。

Ｑ６　選考試験はどのように行いますか。

Ａ６　教員及び栄養職員については、一次選考は書類選考、二次選考は個人面接により名簿登載者を選考します。学校事務職員については、一次試験は書類選考と小論文による選考を、二次試験は個人面接により名簿登載者を選考します。

Ｑ７　採用試験に合格したら、必ず採用されるのですか。

Ａ７　試験の合格者は「任期付職員採用候補者名簿」に登録され、育児休業等を取得する職員や欠員が生じた場合に採用されることになります。
　したがって、必ずしも採用されるとは限らず、育児休業の取得状況や欠員の発生具合によっては採用候補者名簿に登録されていても採用されない場合があります。

Ｑ８　任期付職員の募集期間はいつですか。

Ａ８　翌年度の４月１日付けでの任用開始に向けた募集期間は、１２月～１月です。
　募集期間終了後についても、随時受付、選考試験を実施しています。なお、年度途中で採用候補者名簿に登載された場合の有効期間は、登載された日から３年間となります。

Ｑ９　勤務地や人事異動など、採用の条件はこれまでと変わるのですか。

Ａ９　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。

Q10　任期付職員には条件付採用や初任者研修が該当するのですか。

A10　任期は付されていますが、採用は全て条件付のものとなり、その職において６月（教員については１年）を勤務し、その間の職務を良好な成績で遂行したときに任期付の採用となります。しかし、初任者研修は実施しません。

Q11　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。

A11　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」に登録されていれば、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や欠員（事務・栄養）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。

Q12　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。

A12　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もあります。
（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。

Q13　学校事務職員及び学校栄養職員の定数内欠員補充については、臨時的任用職員の場合と任期付職員の場合の両方の任用がありますが、それはどういうことでしょうか。

A13　定数内欠員補充として今後も複数年の任用が見込まれる学校には任期付職員として任用します。ただし、任期付職員として名簿登載された方が「０」となった場合、また、登載者全員が申し出を辞退された場合には、臨時的任用職員として採用することとなります。

Q14　再任用職員と任期付職員、臨時的任用職員を併願することはできますか。

A14　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。

Q15　任期付職員の勤務状況は確認しますか。また、人事評価は実施しますか。

A15　任期付職員は、条件付採用ですので、勤務状況の確認は実施します。また、人事評価は、任期の定めのない常勤の職員と同様に実施する予定です。

Q16　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。

A16　産前産後休暇期間は、産前８週間（多胎妊娠の場合１４週間）以内、産後８週間以内と期間が短いため、任期付職員を任用することはできません。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。

Q17　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。

A17　任期付職員のみを志願する方は、「任期付職員募集のお知らせ」を、また、臨時的任用職員、非常勤職員のみを志願する方は「臨時的任用職員、非常勤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、「任期付職員募集のお知らせ」と「臨時的任用職員、非常勤職員募集のお知らせ」の両方を参考にしていただき、志願書については共通様式となっておりますので、希望するものにチェック（複数チェック可）を入れて提出してください。