

育休任期付教職員制度に係る Q & A

問 1 育休任期付教職員制度が導入されたのはなぜですか。

○ 地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育休法」という）第6条にもとづき、育児休業取得者の代替任用としては、

①育児休業期間を任用の期間の限度として行う任期を定めた採用(以下「育休任期付教職員」という)

②当該請求に係る期間を任期の限度として行う臨時的任用（以下「臨時的任用教職員」という）

のいずれかを行うものとされています。

ただし、育休法上②臨時的任用については1年を超えて行うことができないため、1年を超える育児休業期間については、①任期付の任用が必要となります。

○ これまで育児休業取得者の代替任用はすべて臨時的任用教職員で行っていましたが、地方公務員法の改正による臨時的任用職員の任用の厳格化に併せ、1年を超える育児休業期間については育休任期付教職員を代替任用する制度を導入しました。

問 2 臨時的任用教職員との違いは何ですか。

○ 育休任期付教職員と臨時的任用教職員との主な違いは、以下の表のとおりです。

項目	育休任期付教職員	臨時的任用教職員
試験	あり	なし
任期	4月1日～育児休業期間による (1年以上の育児休業代替)	1年以内
昇給	あり(任期による)	なし

○ 給与や諸手当、勤務時間及び休暇等は、基本的に臨時的任用教職員と同様になります。

問3 育休任期付教職員制度にはどんなメリットがありますか。

- 臨時的任用教職員は任期が1年以内となりますが、育休任期付教職員は育休期間によっては1年を超える任期が可能となるため、学校においては長期的・計画的な人事配置が可能となります。育休任期付教職員の方にとっては、制度上同一校に1年を超えて勤務することが可能となることや、任期によっては昇給があること、名簿登載されていれば臨時的任用教職員の登録のみの場合よりも任用の機会が増えることがメリットとなります。

問4 育休任期付教職員の試験とはどのようなものですか。合格したら必ず採用されるのですか。

- 育休任期付教職員は、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、能力実証が必要となります。
- 育休任期付教職員の採用試験として、教員採用試験及び次年度の講師等の登録に併せ「育休代替教職員登録試験（面接試験）」を実施します。
- 合格者は名簿登載し、その中から必要に応じて選考・採用します。したがって、育児休業の取得状況によっては名簿登載されていても採用されない場合があります。
- 育休任期付教職員は、任用期間中に60歳を超えない方が対象となります。
- 育休任期付教職員として採用されない場合でも、欠員や産前・産後休暇取得時の代替等として臨時的任用教職員の身分で任用される場合があります。
- 名簿登載期間は、2年間（試験に合格した年度の翌々年度4月1日まで）です。
〈例〉令和5年度実施の試験に合格した方の名簿登載期間は、令和7年4月1日まで。

問5 任期はどのように決められますか。

- 始期は4月1日からとなり、1年以上の任期となります。終期は育児休業期間により変わります。
- 例えば、育休取得期間が令和6年4月1日から令和7年8月31日までの場合、最長で令和7年8月31日までの任期となります。しかし、育休任期付教職員の希望であれば、令和7年3月31日までとすることも可能です。
なお、任期中に他職への就職が決まるなど何らかの都合で退職することになった場合、辞令に示された期間中であれば自己都合による退職扱いとなります。また、任期を満了して退職する場合と自己都合で退職する場合とは、退職手当の率が異なります。
- 育休取得者の都合で育休取得期間が短縮された場合は、人事異動を行うことがあります。