

## 再任用制度の緩和

### <職員任用に係る川口市の状況>

#### 再任用を計画している学校・施設

##### 川口市立高等学校・幼稚園

- ・現在3校(全日制3・定時制1校)ある高校を1校へ再編統手中。
- ・新市立高校(30年度開校予定)は、当市の学校教育の中核的存在で学力向上のリーディング校として特進クラスを設置予定。
- ・市立幼稚園では、幼・小・中連携教育を実施しており、園長には小中学校の管理職経験者等を配置している。
- ・現在、教員は埼玉県との協議による「割愛採用」を基本に任用している。

##### 小・中学生宿泊体験学習施設

- ・大貫海浜学園(小学生対象・千葉県富津市)と水上少年自然の家(中学生対象・群馬県みなかみ町)の2施設がある。
- ・両施設の副園(所)長は、それぞれ千葉県と埼玉県との協議により、教員を対象に割愛採用している。
- ・「割愛採用」は通常2～3年で元の自治体へ戻るが、その度の人材探しに苦労している。

※割愛採用とは、自治体間で人事交流を目的に、元の自治体を退職し、別の自治体で採用されるといった手続きにより、別の自治体で勤務するもので、通常は一定期間後、同様の手続きにより元の自治体へ戻ります。これは、地公法第15条の「その他の能力の実証に基づいて」任用されるもので、特別に確立された制度ではありません。

#### 求めている人材

##### 市立高等学校の校長・教頭(管理職)及び一般職員

- ・川口市の学校教育を牽引できる校長
- ・川口市立高校での勤務経験を有する校長・教員
- ・川口市の実情をよく理解している教員
- ・専門教科で特に優れた教員

##### 市立大貫海浜学園副園長 市立水上少年自然の家副所長及び職員

- ・児童生徒の引率経験のある元校長等
- ・川口市の事業をよく理解している教員及び職員
- ・富津市・みなかみ町それぞれ、地元の地理や自然状況をよく把握している職員

実績のある即戦力となる職員が必要

## ◆ 考えられる職員の任用方法

1. 臨時・非常勤職員による任用
2. 任期付職員としての任用
3. 再任用職員としての任用

## ◆ それぞれの任用方法における支障

### 1. 臨時・非常勤職員としての任用

臨時職員の任期は最長1年(地公法第22条)以内、非常勤職員の勤務時間は常勤職員の3/4を越えない範囲(人事院規則15-15第2条)での勤務は、想定している業務に適しない。

### 2. 任期付職員としての任用

想定している業務は、一定期間内に終了する業務または一定期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務(任期付法第4条)にあたらぬ。

### 3. 再任用職員としての任用

再任用は当該地方公共団体の定年退職者等(地公法第28条の4)に限られており、適切な人材であっても県費負担教員を当市で再任用することができない。

上記3方法は、それぞれで課題があるが、当市で想定している職員は、校長や副園(所)長などの常勤職員であるため、臨時・非常勤職員は難しい。

また、想定している業務は常態化しているものあることから、任期付法での職員にはあたらぬ。

再任用での任用は当市で求める実績のある人材を確保するには最適な方法であり、上記2方法と比較し、それぞれの制度の根幹を変更するほどのものではないため、今回の提案をするものである。

## 《川口市提案》

# 他自治体で退職した職員を任用を可能とする 再任用制度の構築