

## 産休等代替職員任用 Q&A（保育所関係）

問1 従前から雇用している保育士を産休等代替職員として任用することは認められますか。

答 従前から雇用している保育士を産休等代替職員として任用し新たな職員の補充を行わない場合は補助対象にはなりません。

また、現在短期雇用している職員の雇用契約が切れ、産休等代替職員として再雇用又は契約を延長する等であっても、実質的に継続して雇用している者は、従前から雇用していた者とみなします。

※パート等の短時間勤務（民間施設給与改善費の対象とならない職員）の保育士を、産休等期間中に常勤保育士として任用する場合についても、補助対象にはなりません。

問2 産休期間よりも前に代替職員を雇用した場合は、従前から雇用している職員として補助対象外になるのですか。

答 例えば、産休等代替職員を職場に慣れさせるため産休期間よりも前に雇用するような場合や、5月から産休となる職員の代替職員を4月1日付けで雇用するような場合は、従前から雇用している職員には当たらないものとして取り扱って差し支えありません。

ただし、補助対象となる承認期間は、産休等職員の出産予定日の8週間前、多胎妊娠の場合は14週間前の日から（出産予定日を含めた8週間又は14週間）、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間内においてその職員が休暇を継続する期間となります。

問3 保育士資格のない者を保育士の産休等代替職員として任用できますか。

答 保育士に限らず、産休代替職員はその職種における所定の資格を有している必要があります。

ただし、当該地域における平均的な給与条件で有資格者を募集したにもかかわらず応募者がいないなどのやむを得ない事情がある場合であって、代替職員として児童等の保護に従事したことがある者、保育士試験の一部に合格した者等を雇用できる見込みがあり、その者について、児童等の保護に熱意を有し、かつ心身ともに健全なものと知事が認定した場合には、保育士資格がなくても例外的に補助対象としています。

なお、この場合には、産休等代替職員任用承認申請書に理由書を添付してください。

問4 産休等代替職員を任用した後に、産休等代替職員承認申請を行うことはできますか。

答 産休等代替職員の任用に当たっては、あらかじめ県の承認を得る必要があります、任用後の承認申請はできません。