

会計年度任用職員募集要項

1 会計年度任用職員とは

地方公務員法第22条の2第1項の規定に基づき任用される一般職の非常勤職員のことをいいます。任用された場合は一般職の地方公務員となり、服務規程（職務専念義務や守秘義務等）等が適用されます。

2 募集する職種及び募集人員

看護師 若干名

3 職務内容

病棟又は外来での看護業務

4 任用期間

任用日から令和7年3月31日まで

5 就業場所

富山県中新川郡上市町法音寺51番地 かみいち総合病院

6 勤務日及び勤務時間並びに休憩時間、時間外勤務及び休日勤務の有無

(1) 病棟の場合

- ① 勤務日 1月につき1週当たり5日 看護部の勤務シフトによります。
- ② 勤務時間 看護部の勤務シフトによります。
 - ア 午前8時30分から午後5時15分まで（日勤）
 - イ 午後4時30分から午前1時15分まで（準夜勤）
 - ウ 午前0時30分から午前9時15分まで（深夜勤）
 - エ 午前8時30分から午後7時45分まで（長日勤）
 - オ 午後6時から午前9時まで（夜勤）
- ③ 休憩時間 有り（1時間 夜勤の場合は2時間）
- ④ 時間外勤務 有り
- ⑤ 休日（祝日）勤務 無し
（ただし、業務の都合により休日を振り替える場合があります。）
- ⑥ 週休日 週2日
- ⑦ 年次休暇 10日（9月30日までに任用された場合は10月1日付与）
その他の休暇は、上市町会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則による休暇を付与

(2) 外来の場合

- ① 勤務日 週5日（月曜日から金曜日まで）
- ② 勤務時間 午前8時30分から午後5時15分まで
- ③ 休憩時間 有り（1時間）
- ④ 時間外勤務 有り
- ⑤ 休日（祝日）勤務 無し
- ⑥ 週休日 週2日（土・日曜日）
- ⑦ 年次休暇 10日（9月30日までに任用された場合は10月1日付与）
その他の休暇は、上市町会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則による休暇を付与

7 給料等（共通）

- (1) 給料 月額 183,500 円
職歴加算有り
- (2) 通勤手当 要件を満たす場合に支給されます。
- (3) 期末手当 6月期 1.225 月、12月期 1.225 月
- (4) 勤勉手当 6月期 1.025 月、12月期 1.025 月
※期末手当及び勤勉手当は任用日から基準日（6月1日、12月1日）までの在職期間に応じた支給割合を上記の支給月数に乗じた月数により支給されます。
- (5) 時間外勤務手当 時間外勤務をした場合に支給されます。
- (6) 特殊勤務手当 月 3,500 円（特殊手当）、月 12,000 円（処遇改善手当）
月 3,100 円～月 8,000 円（夜間看護手当）

8 資格要件

看護師免許を有するもの

9 欠格事項

地方公務員法第 16 条の規定に該当する者

10 申込手続

- (1) 提出書類
履歴書、看護師免許証（写し）
- (2) 受付期間
公表日から
- (3) 申込先及び問合せ先
かみいち総合病院事務局 総務課 人事担当
〒930-0391 富山県中新川郡上市町法音寺 51 番地
Tel076-472-1212（内線 3221）

11 勤務条件に関する留意事項

- (1) 服務に関する規定の適用について
会計年度任用職員には、地方公務員法上の服務に関する規定が適用されます。
 - ・ 服務の根本基準（地方公務員法第 30 条）
 - ・ 服務の宣誓（地方公務員法第 31 条）
 - ・ 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地方公務員法第 32 条）
 - ・ 信用失墜行為の禁止（地方公務員法第 33 条）
 - ・ 秘密を守る義務（地方公務員法第 34 条）
 - ・ 職務に専念する義務（地方公務員法第 35 条）
 - ・ 政治的行為の制限（地方公務員法第 36 条）
 - ・ 争議行為等の禁止（地方公務員法第 37 条）
 - ・ 営利企業への従事等への制限（地方公務員法第 38 条）そのほか、上市町職員服務規程、上市町会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則等、町の各種規程が適用されます。
これらのものに違反した場合は、分限・懲戒処分等の対象となります。
- (2) 条件付採用について
任用期間、勤務日数又は勤務時間の長短、前職の勤務実績の有無等にかかわらず、会計年度任用職員を含む全ての一般職の職員は、条件付採用となります。
なお、採用後 1 か月の勤務日数が 15 日に満たない場合には、その日数が 15 日に達するまで延長されることになります。
また、再度の任用の場合においても、その都度、条件付採用期間が設定されます。

(3) 社会保険等の加入について

○社会保険 有

○雇用保険 有

12 再度の任用等について

任用については、長期にわたって継続して勤務が約束されたりするものではありません。同一の職務内容の職が翌年度に設定される場合は、平等取扱いの原則や成績主義の下、客観的な能力の実証を経て任用が決定されます。

なお、当該客観的な能力の実証については、公募又は従前の勤務実績に基づく評価により行われます（従前の勤務実績に基づく評価により行う再度の任用の回数は、2回を上限としています。）。