

調理師（会計年度任用職員（予備調理員））の勤務条件について

芦屋市こども福祉部
こども家庭室ほいく課

1 勤務条件

（1）従事すべき業務の内容

芦屋市立保育所・認定こども園における調理補助業務

（0～5歳児までの給食・おやつ作りの補助等）

職員が休暇等の場合、代替で勤務していただきます。

事前に勤務日が分かっている場合もありますが、当日勤務となる場合もあります。

事前に勤務できない日を届け出ていない日については、勤務への待機（9：00まで）が必要です。

（2）任用期間

令和7年4月1日から令和8年3月31日まで

※任用理由により、任用期間が異なる場合があります。その場合は、別途通知します。

（3）条件付採用期間

任用後1か月は条件付採用期間となります。

（4）就業の場所

芦屋市立保育所・認定こども園

※業務の都合により、年度当初と異なる所園での勤務を依頼する場合があります。

（5）始業及び終業の時刻、休憩時間

（平日）

ア 1日勤務 8：20～16：50（実労働時間：7時間45分、休憩：45分）

8：45～16：30（実労働時間：7時間、休憩：45分）

イ 午前勤務 8：20～12：20、9：15～13：15（実労働時間：4時間）

ウ 午後勤務 11：25～16：50（実労働時間：4時間40分、休憩：45分）

（土曜日）

8：20～12：10又は8：20～12：15（実労働時間：3時間50分又は3時間55分）

※週1日の勤務保障があります。

※勤務する保育所・認定こども園によって、勤務時間が異なる場合があります。

（6）勤務を要しない日及び休日

日、祝日法に定める休日、年末年始

（ただし、業務の都合により他の日に振り替える場合があります。）

(7) 時間外勤務・休日勤務

臨時又は緊急の場合に時間外勤務・休日勤務を命じる場合があります。

(8) 給与等

ア 報酬

資格なし 時給1,206～1,534円

資格あり 時給1,548～1,902円

待機手当として、1日600円を支給します（最低補償月6,000円。）。

※扶養範囲内での勤務に調整はできませんのでご了承ください。

イ 期末・勤勉手当（令和6年4月1日時点）

報酬月額に期別支給割合及び在職期間別割合を乗じた額

期末支給割合は、2.5月（6月期1.25月、12月期1.25月）

勤勉支給割合は、2.1月（6月期1.05月、12月期1.05月）

※期別支給割合は増減する可能性があります。

在職期間	割合
6月	100分の100
5月以上6月未満	100分の90
4月以上5月未満	100分の80
3月以上4月未満	100分の65
2月以上3月未満	100分の50
1月以上2月未満	100分の35
1月未満	100分の30

ウ 費用弁償（通勤手当に相当）

通勤距離が片道2キロメートル以上の者に支給。

- ・交通機関利用者（最大1か月の定期代相当）
- ・交通用具利用者（通勤1往復につき200円）

エ 特殊勤務報酬

災害時等の非常作業手当及び年末年始等特別勤務手当については該当業務に従事すれば相当する報酬の支給対象となります。

(9) 厚生年金保険・健康保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用の有無等

ア 社会保険

厚生年金保険の適用 無

健康保険の適用 無

イ 雇用保険

適用 無

ウ 互助会

対象外

エ 災害補償

「芦屋市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例」又は「労災（労働者災害補償保険法等）」により補償されます。

(10) 雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

芦屋市長 高島 峻輔

(11) 年次休暇

区 分			任用時	6 月後	1 年後	2 年後	3 年後	4 年後	5 年後	6 年後
所定 労働 日数	週	年間								
	1 日	48～72 日	—	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	4 日

2 服務及び懲戒の規定が適用されることについて

地方公務員法上の服務の規定が適用され、非違行為については、懲戒処分の対象となります。

適用される服務規定	
服務の根本基準	職務に専念する義務
服務の宣誓	政治的行為の禁止
法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	争議行為の禁止
信用失墜行為の禁止	営利企業への従事等の制限（パートタイムは対象外）
秘密を守る義務	

なお、パートタイムの会計年度任用職員は、営利企業への従事等（兼業）の制限については、対象外ですが、兼業についての届出（別途通知を予定）が必要となり、以下のような場合に該当しないよう注意してください。

- ①兼業先の業務が、信用失墜行為にあたるおそれがある場合
- ②兼業先の業務が、公務の公正な遂行を害するおそれがある場合
- ③兼業先の業務が、職務の遂行に支障を来すおそれがある場合