

# 地方公共団体の中途採用について

---

第3回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会

# 今回の議論テーマ ①

- 人的資源のマネジメントと専門性の向上による組織力の強化
  - ・ 複雑化、高度化する課題への対応に求められる人材を質・量ともに計画的に確保する仕組み
- 地方公共団体における「中途採用」のあり方
- 中途採用職員の処遇（キャリアパス・給料・前職時との接続等）のあり方
- 地方公共団体が中途採用を効果的に活用するための方策・課題

# 任用のトレンド①

地方自治・新時代の地方公務員制度 – 地方公務員制度改革の方向 – (平成11年4月27日 地方公務員制度調査研究会報告)

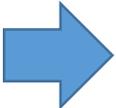
- 地方公共団体においては、長期継続勤務を前提に、通例では、新規学卒者を中心に、定期的な採用試験を実施し、その後は人材を部内育成していくことを基本とした人事管理が行われている。

公務外からの選考による中途採用については、人事委員会の定める職についてその承認があった場合等に実施することができ、制度上は広く行うことも可能であるが、医療や専門的な技術分野等の職員の補充が中心となっており、一般行政部門の職員の場合は例外的である。

- 近年では、地方公共団体における一般行政部門の職員採用について、人材確保の幅を広げ人事の活性化を図る等の目的から、新規学卒者等中心の定期採用試験とは別に、一定の社会人経験を有する人材を対象に、いわゆる経験者採用試験を実施し継続的に中途採用を行っている事例が増加している。これにより、民間等での豊富な知識・経験を有し、即戦力となる人材が確保でき組織・人事が活性化するとともに、職員の年齢構成の平準化にも資するという意見もある。

また、情報処理、国際交流等専門性の高いポスト等について公募し、豊富な経験を有する人材を社会人から選考で中途採用する事例も増加している。

- 地方公共団体の行政の複雑・高度化、情報化、国際化等の進展に伴って、職員にはこれまで以上に高い専門的知識・能力等が求められている。職員に多様な人材を確保していくためには、定期採用試験による新規学卒者等の採用・育成を基本としつつも、部内の養成では得られ難い高度の専門性や多様な社会経験を有する人材を適切に公務に導入していくことが課題となっている。

- 
- 行政課題の複雑・高度化、情報化、国際化等の進展に伴い、新卒採用を中心とした人事管理から、一定の社会経験を有する人材の中途採用（経験者採用）を積極的に活用した人事管理へ
  - 「中途採用」のあり方も、「職員の補充」から「必要な人材の確保」に変化

## 任用のトレンド②

地方自治・新時代の地方公務員制度 – 地方公務員制度改革の方向 – (平成11年4月27日 地方公務員制度調査研究会報告)

(地方公共団体における中途採用の活用)

雇用市場の流動化、就業意識の変化も進んでいることから、地方公共団体の一般行政部門における中途採用の活用は、**新たな業務増や政策課題について、部内育成では時間を要する専門性や対応能力の高い多様な人材の補充・確保を図る上で、基本的に有効な方策**と考えられる。あわせて人事管理上も、**中途採用による人材を配置した職場等の活性化、職員年齢構成の状況によってはその平準化**等についての効果も期待できる。

地方公共団体においては、行政課題に的確に対応できるよう、今後、各団体の職員採用の規模や実情に応じつつ、中途採用を活用した人材確保方策についても検討すべきである。

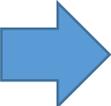
この場合、地方公共団体での中途採用の活用にあたっては、実施の目的、対象とする職の位置付け等を明確にしたうえで、積極的な情報提供により広くアピールするとともに、公募制度の整備により客観性・公正性を担保していく必要がある。

(中途採用に係る処遇)

中途採用による効果的な人材確保のためには、**中途採用者の処遇**にあたり、資格・学位の取得や実務経験等により培われた専門的能力等についての評価を反映させる仕組みとして、**配置するポストの適切な位置付けや初任給決定等を行う必要がある**。その際、処遇の公平性や透明性を確保する観点から人事行政機関の果たす役割が重要である。

(中途採用における任期付任用制度の導入)

**特定の高度な行政課題や期間が限定される専門的な行政ニーズ**に効果的に対応するため、**民間分野等の専門的な人材を採用する場合には、その必要性に応じて、一定期間を限って活用することが有効な選択肢**である。このため、**専門的な人材の弾力的な任用と経験・能力に応じた給与等の処遇**を与えるよう、**任期付任用制度**の整備・導入を検討すべきである。

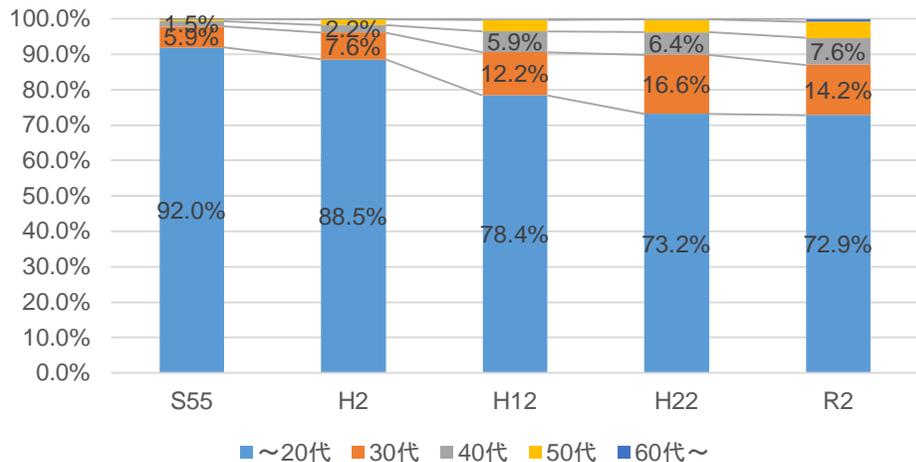
- 
- 「人材確保」という観点だけでなく、職員年齢構成の平準化といった「人事管理」の観点からの中途採用の効果
  - 中途採用を効果的に行うため、中途採用者の適切な処遇の必要

(参考) 平成14年5月に「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」が成立

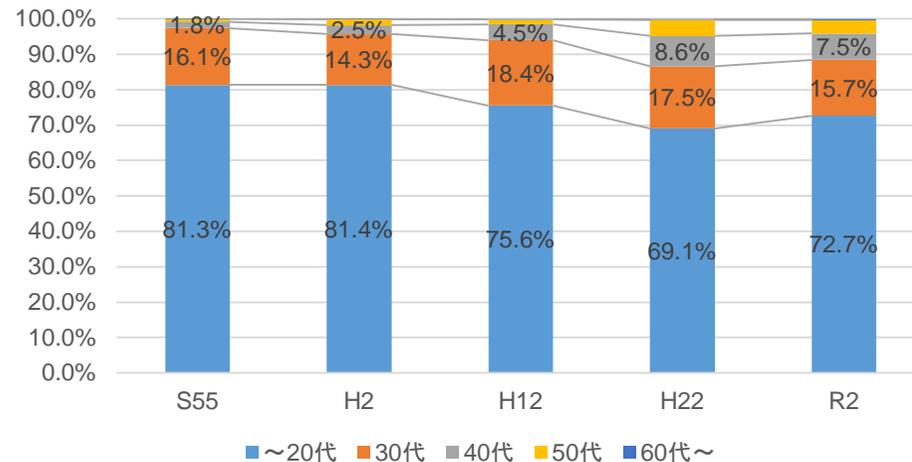
# (参考資料) 採用時の年代 (団体別)

令和3年8月31日  
第2回研究会資料

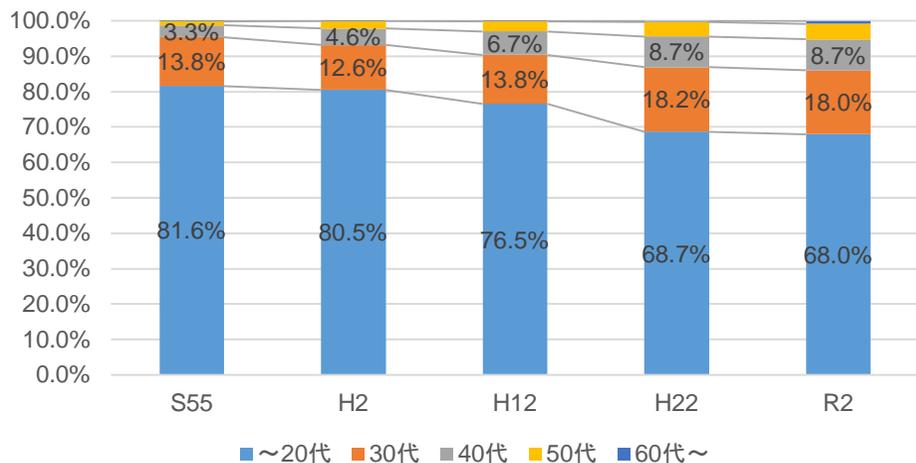
## 都道府県



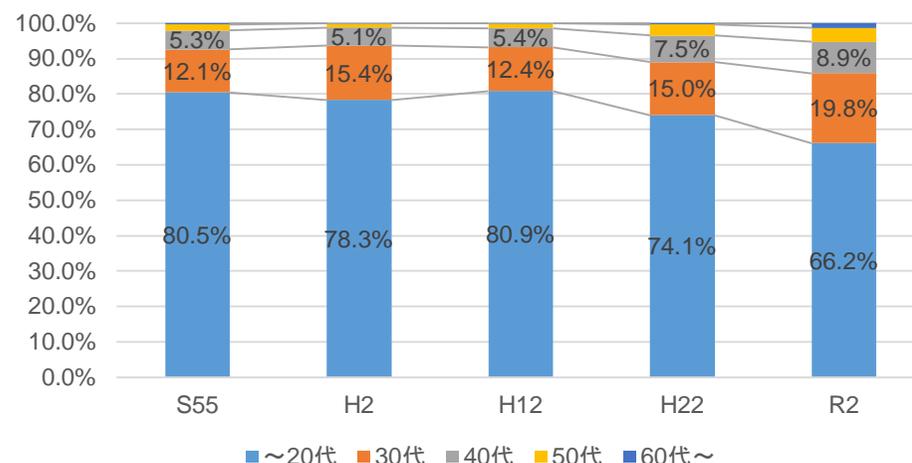
## 指定都市



## 市

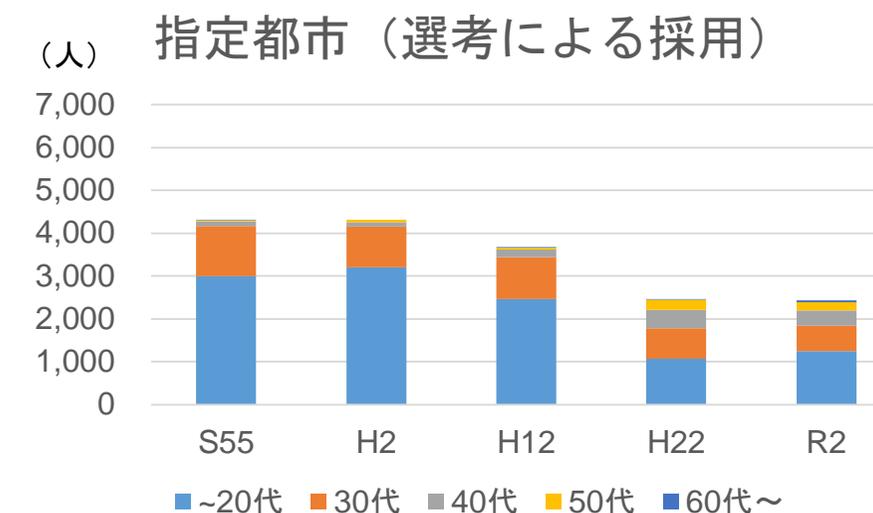
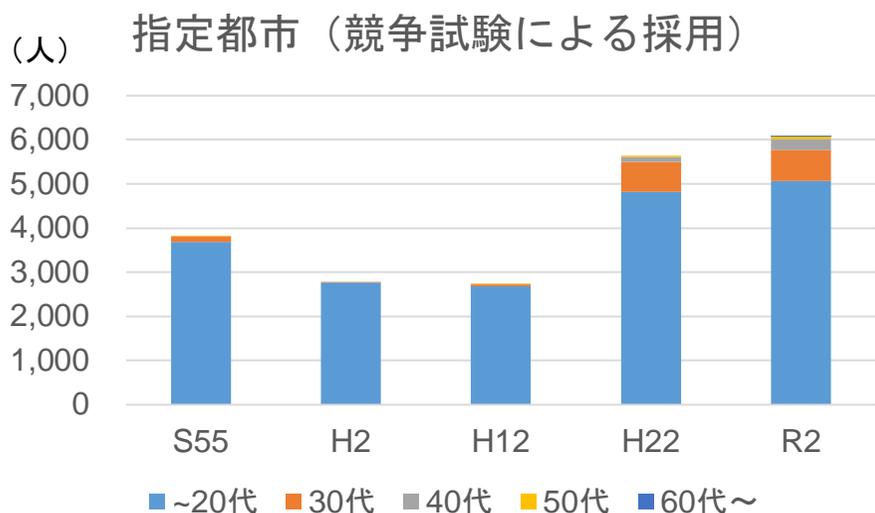
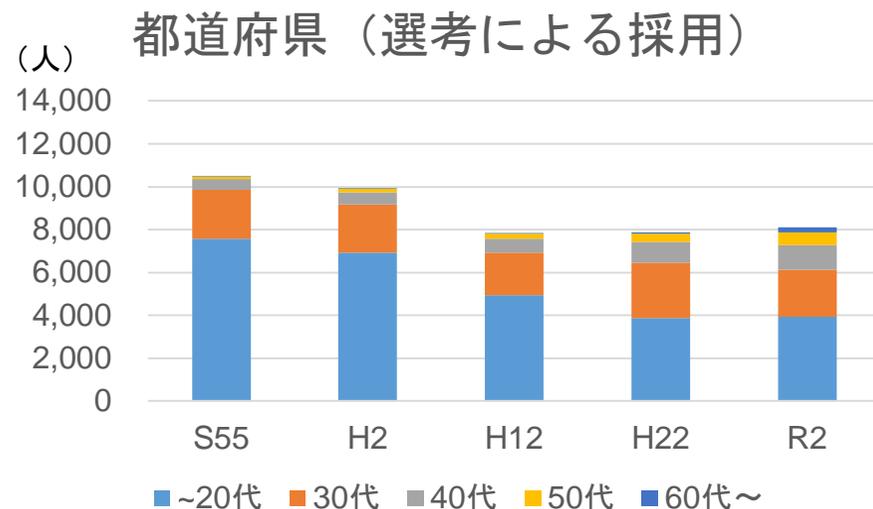
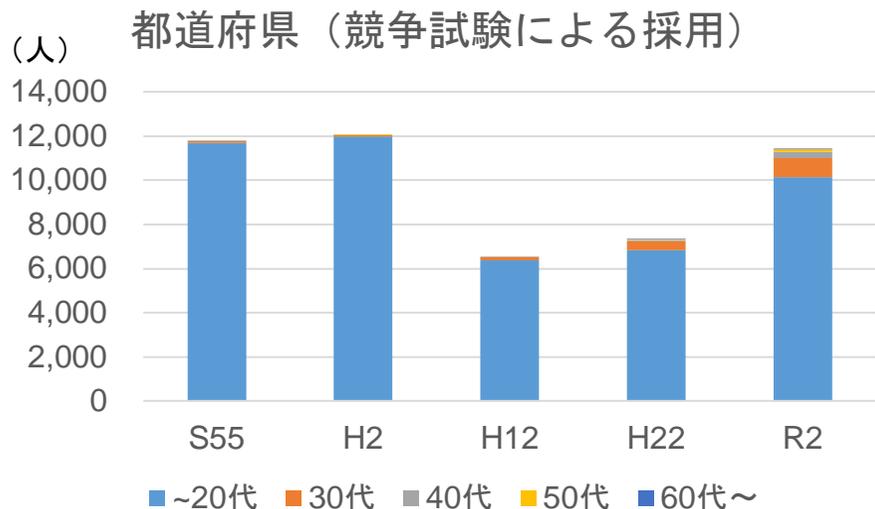


## 町村

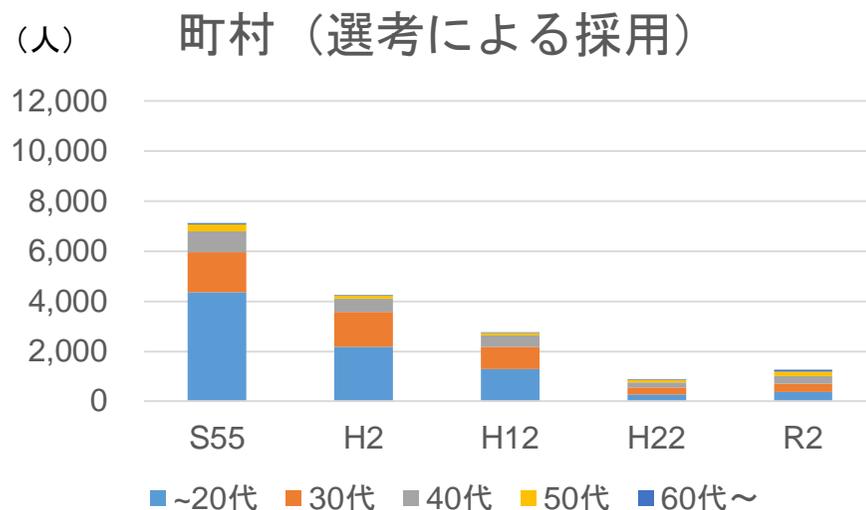
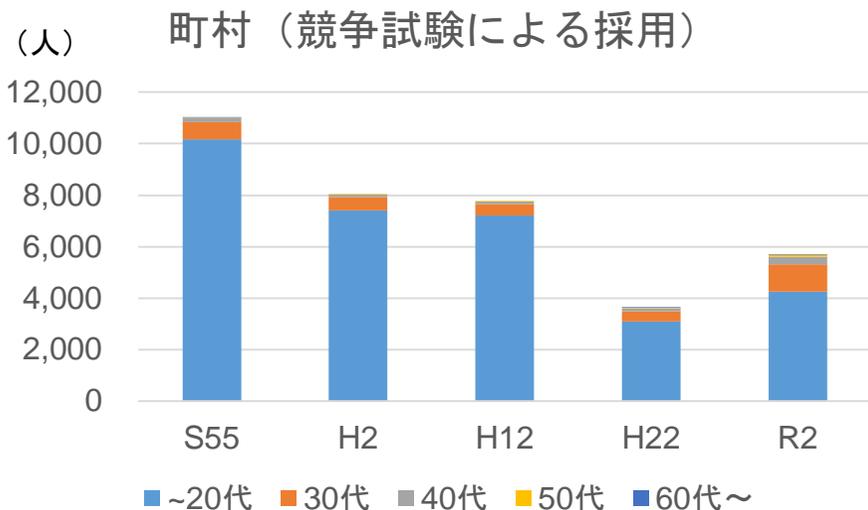
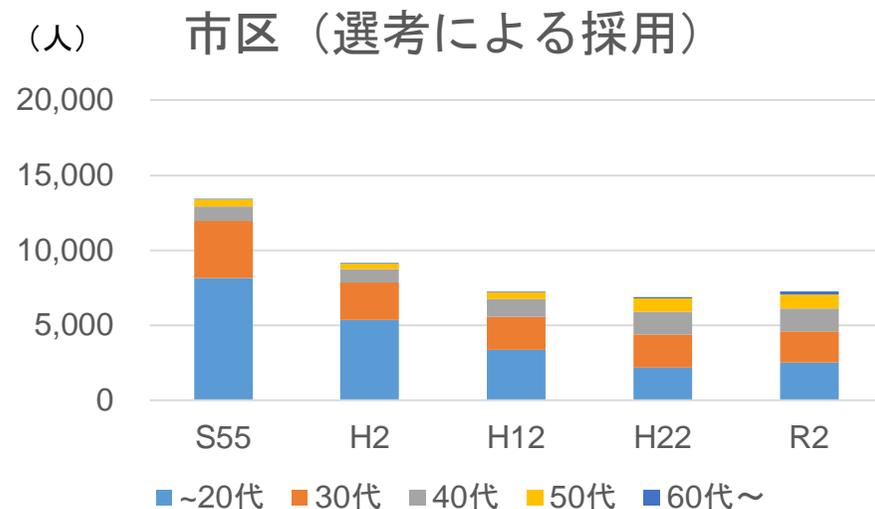
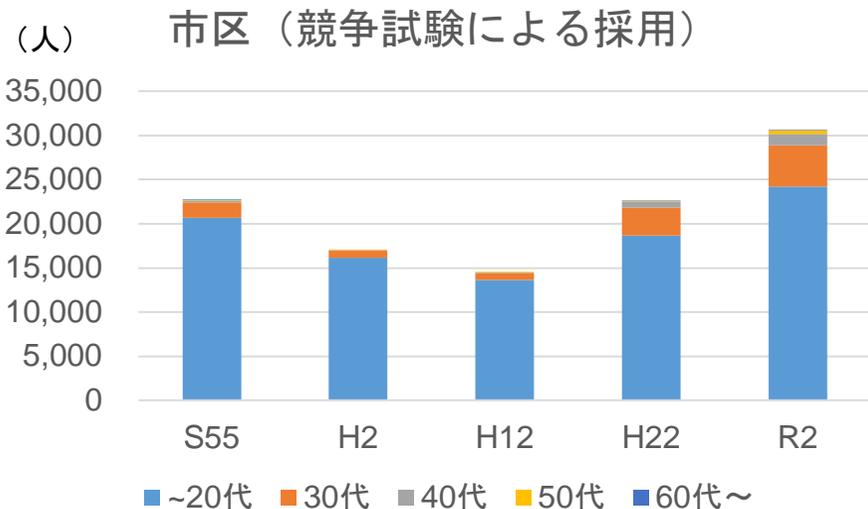


# 採用の方法（競争試験・選考）①

- 競争試験による採用者数が増加し、選考による採用者数が減少している傾向。
- 高い年齢層でも、選考ではなく競争試験による採用が増加している。 [対象：教育公務員、警察官を除く常勤の職員]



# 採用の方法（競争試験・選考）②



# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係について

## 分析

- 地方公務員給与実態調査のデータを活用し、
  - ・ 「**学歴別で最年少で採用された職員**（正規の修業年限で各学校の在学期間を卒業し、他に就職することなく、直ちに採用された職員。以下「**最年少採用職員**」という。）と「**それ以外の職員**」について、
  - ・ 年代別の「**活用状況（どういった役職に就いているか）**」と「**処遇（年間給与支給額）**」を分析。  
(データはP8～17)
- ※ 一般行政職における「最年少採用職員」と「それ以外の職員」について分析。
- ※ それぞれの職員について、学歴を「大卒・短大卒」と「高卒・中卒」で区分して比較。
- ※ 団体区分は、「都道府県」、「指定都市」、「中核市」、「一般市」、「町村」及び「特別区」の6類型。
- 「それ以外の職員」には、民間等での勤務経験がある中途採用職員その他、採用前に家業に従事していた者、大学等に入学する前の浪人であった期間がある者等が含まれることとなるが、中途採用職員に関する一定の傾向が見えるのではないかという仮定に基づき、分析を実施。

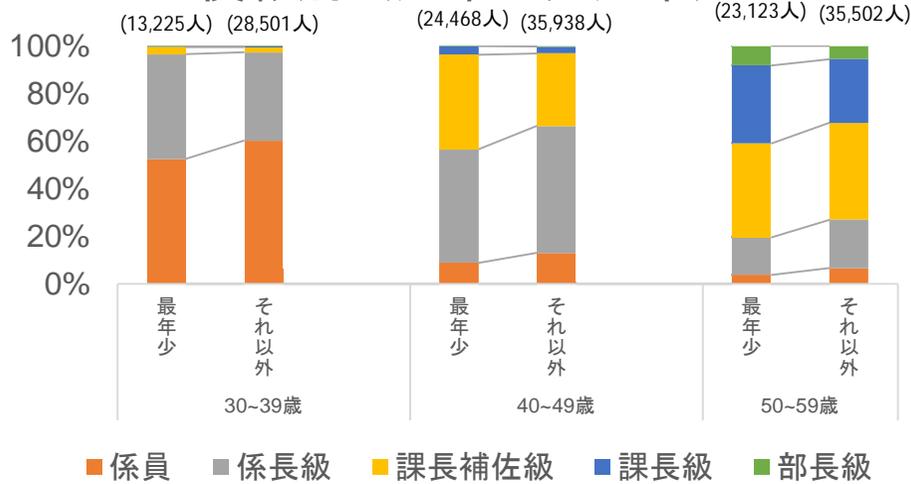
## 考察

- 同じ年代で比較すると、在職年数がより長いと考えられる「**最年少採用職員**」が上位の職に就いている割合、また、高い給与水準である割合が高い傾向。
- 学歴別で見ても、この傾向に変わりはない。

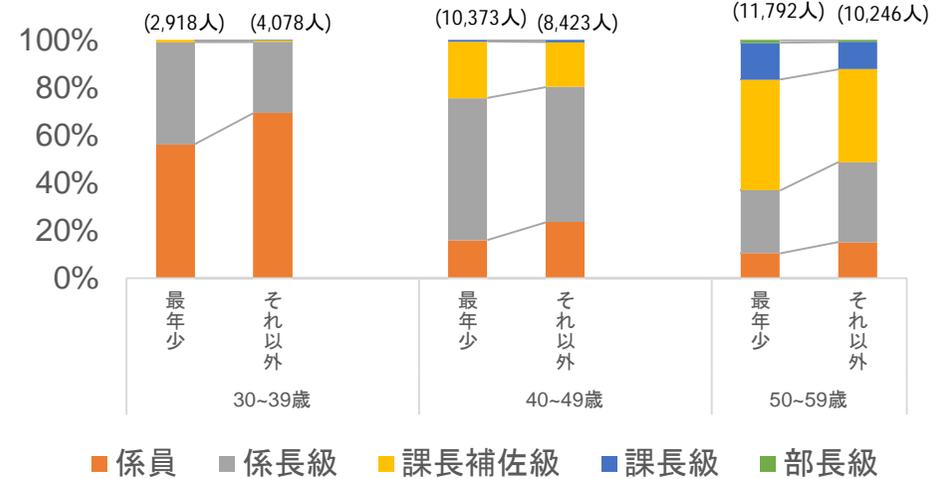
# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係（都道府県）

※各グラフは構成比。カッコ内は総職員数。  
※「役職別」の人数には税務職を含まない。

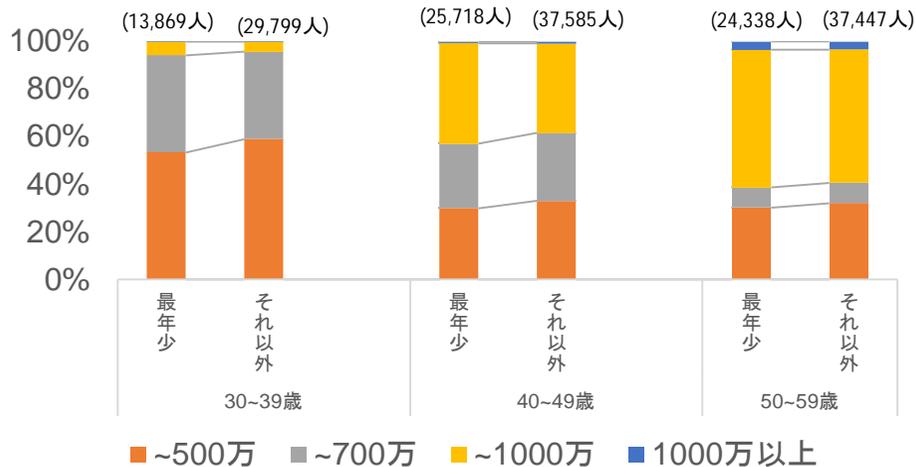
## 役職別（大卒・短大卒）



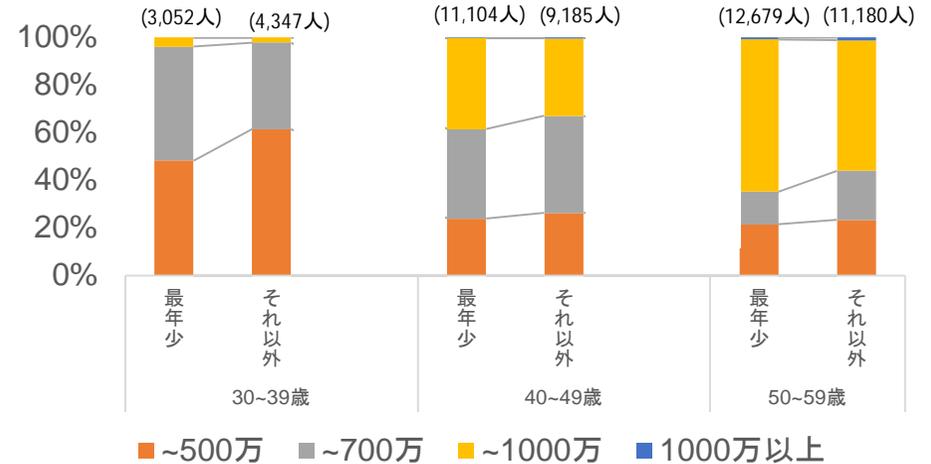
## 役職別（高卒・中卒）



## 年間給与別（大卒・短大卒）



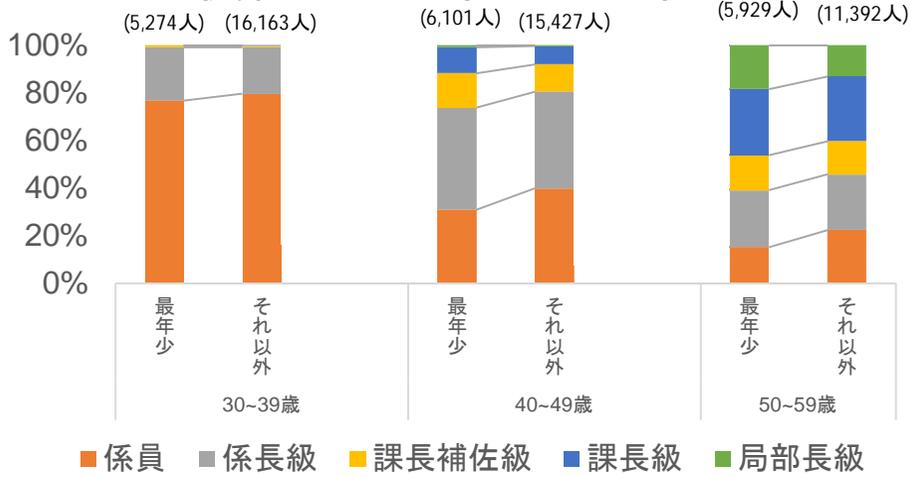
## 年間給与別（高卒・中卒）



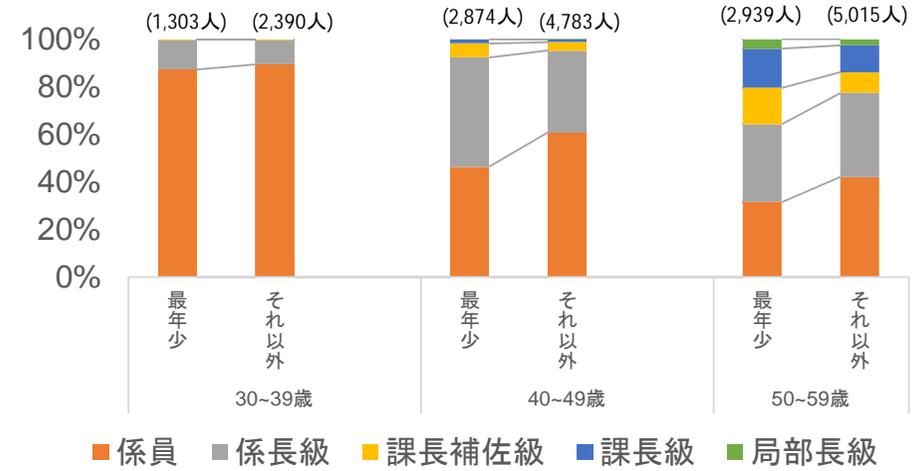
# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係（指定都市）

※各グラフは構成比。カッコ内は総職員数。  
※「役職別」の人数には税務職を含まない。

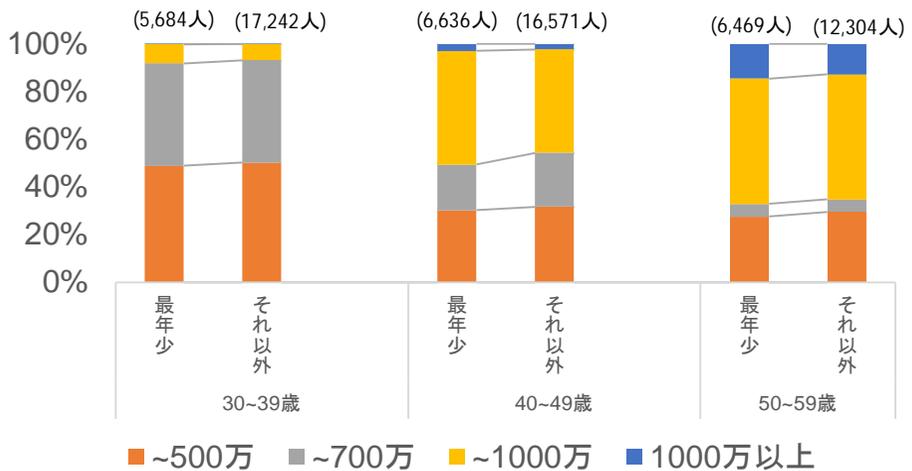
## 役職別（大卒・短大卒）



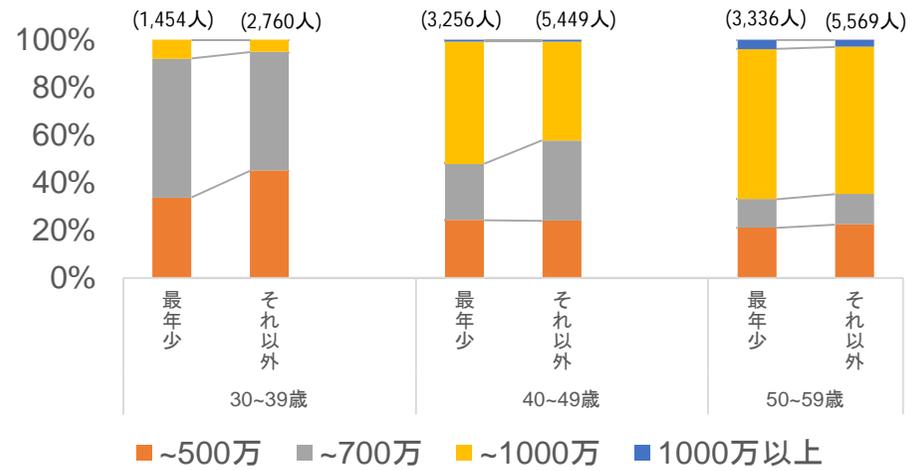
## 役職別（高卒・中卒）



## 年間給与別（大卒・短大卒）



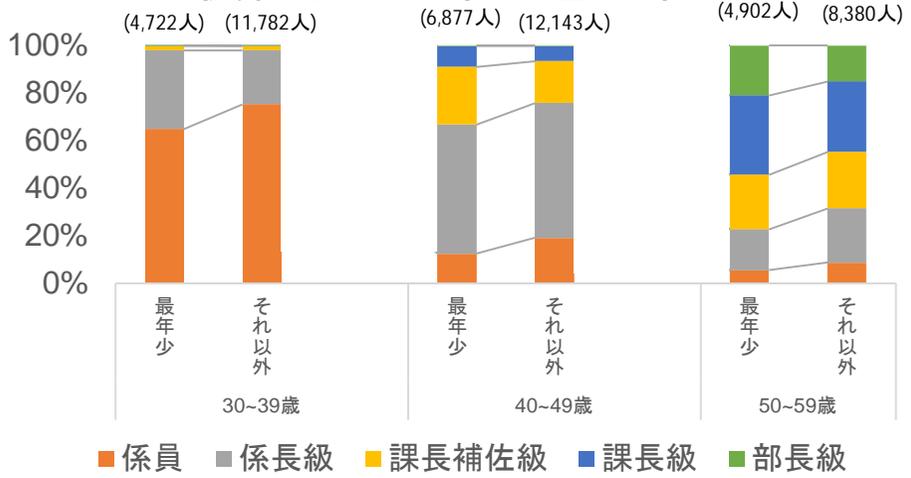
## 年間給与別（高卒・中卒）



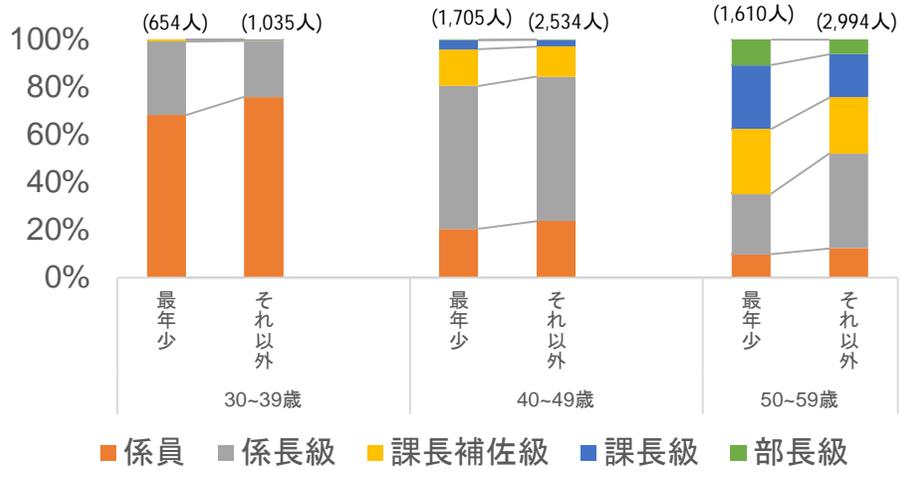
# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係（中核市）

※各グラフは構成比。カッコ内は総職員数。  
※「役職別」の人数には税務職を含まない。

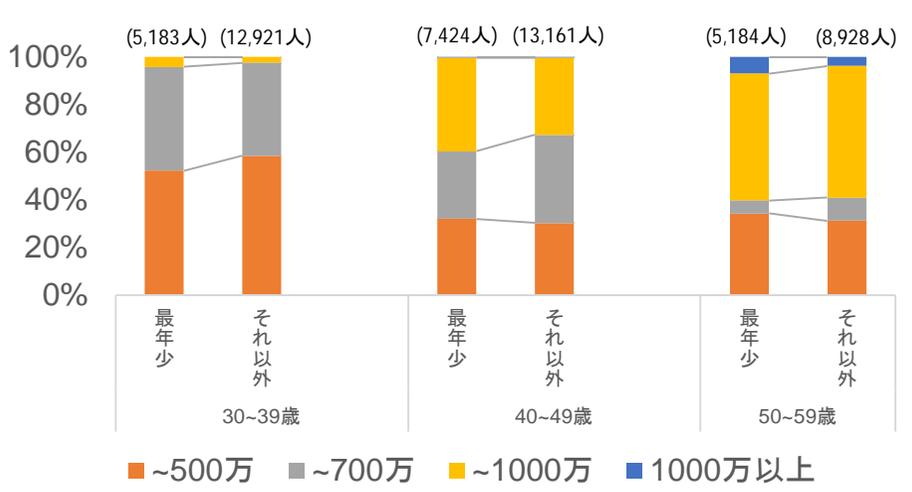
## 役職別（大卒・短大卒）



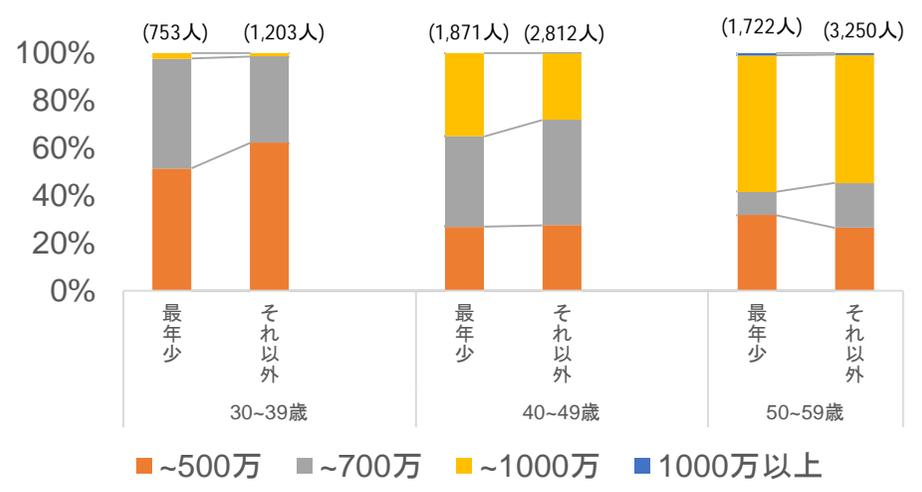
## 役職別（高卒・中卒）



## 年間給与別（大卒・短大卒）



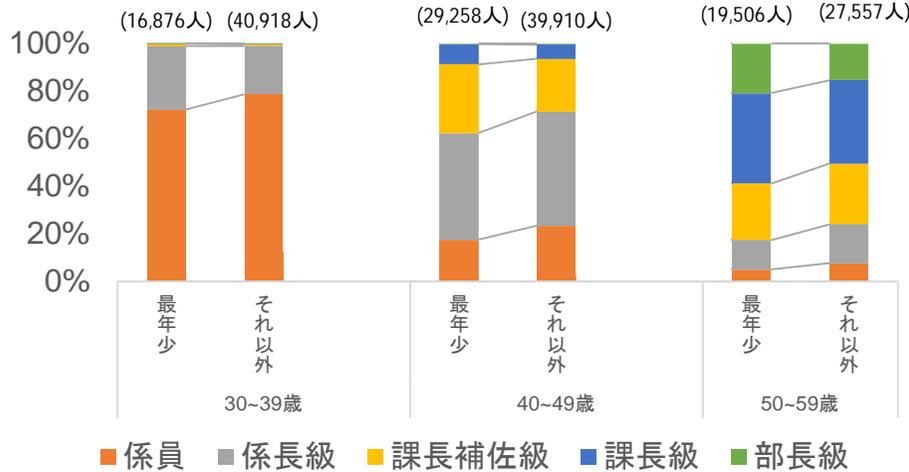
## 年間給与別（高卒・中卒）



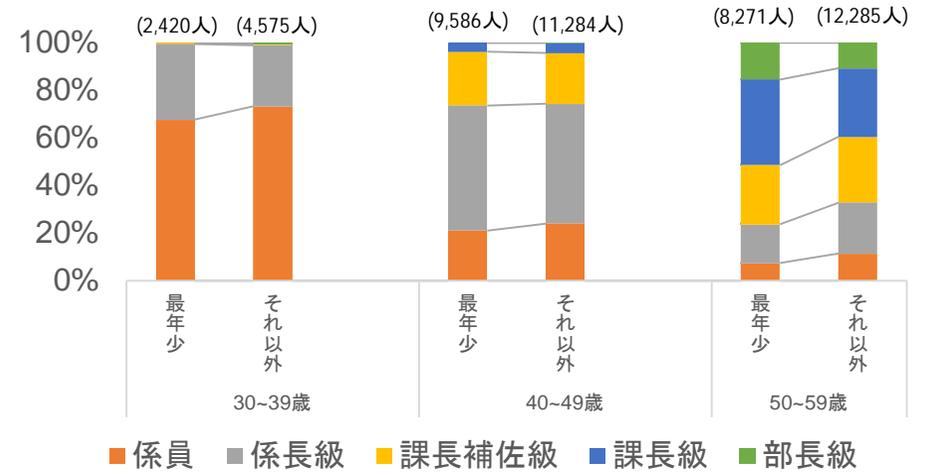
# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係（一般市）

※各グラフは構成比。カッコ内は総職員数。  
※「役職別」の人数には税務職を含まない。

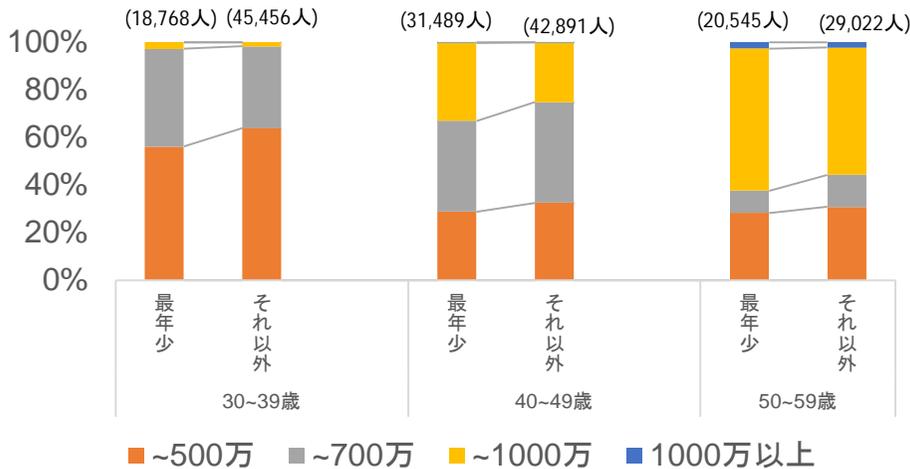
## 役職別（大卒・短大卒）



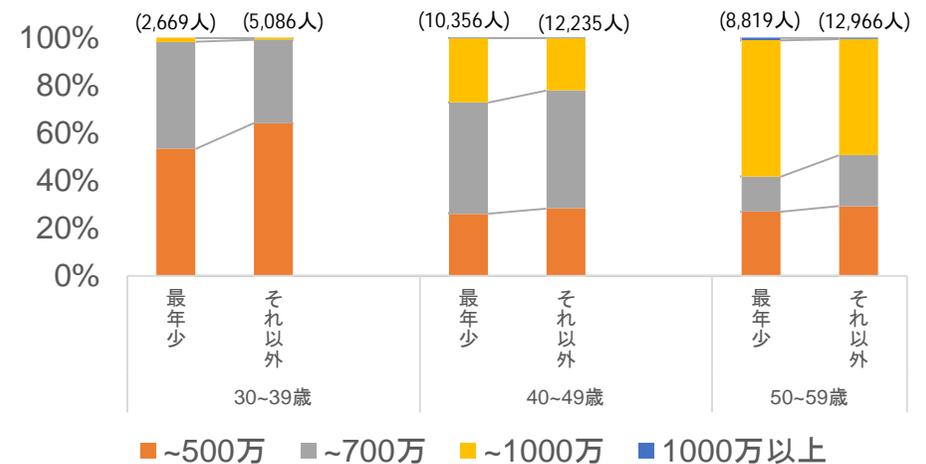
## 役職別（高卒・中卒）



## 年間給与別（大卒・短大卒）



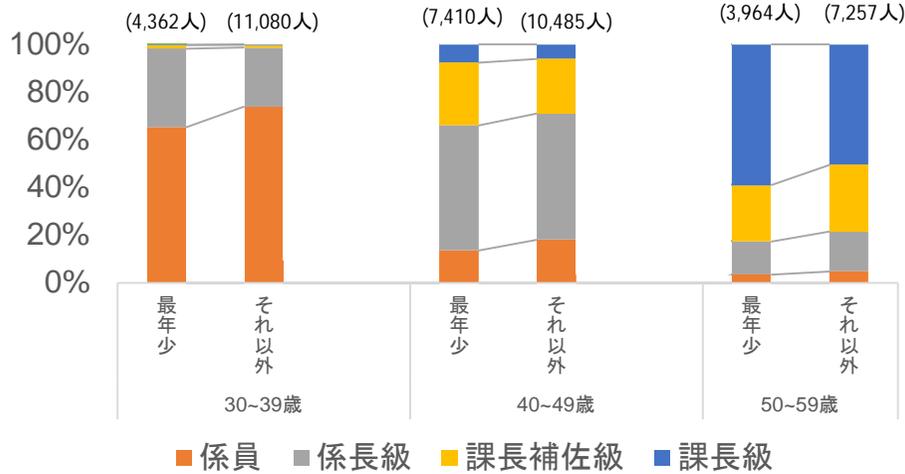
## 年間給与別（高卒・中卒）



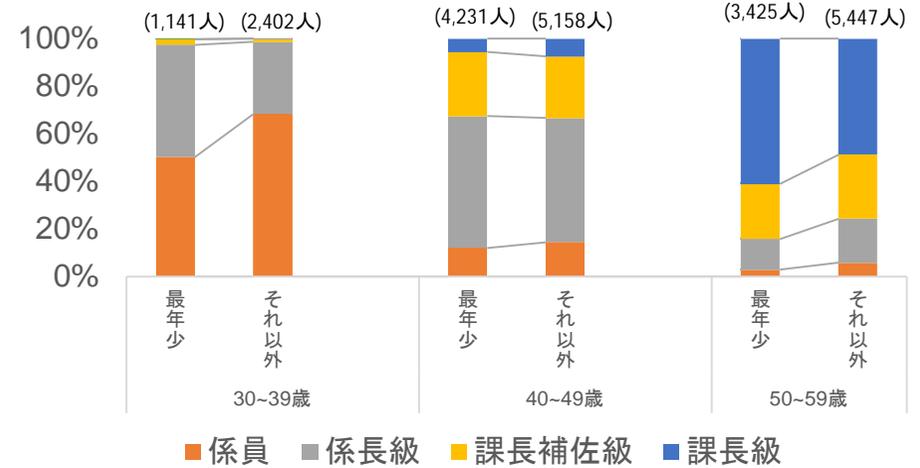
# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係（町村）

※各グラフは構成比。カッコ内は総職員数。  
※「役職別」の人数には税務職を含まない。

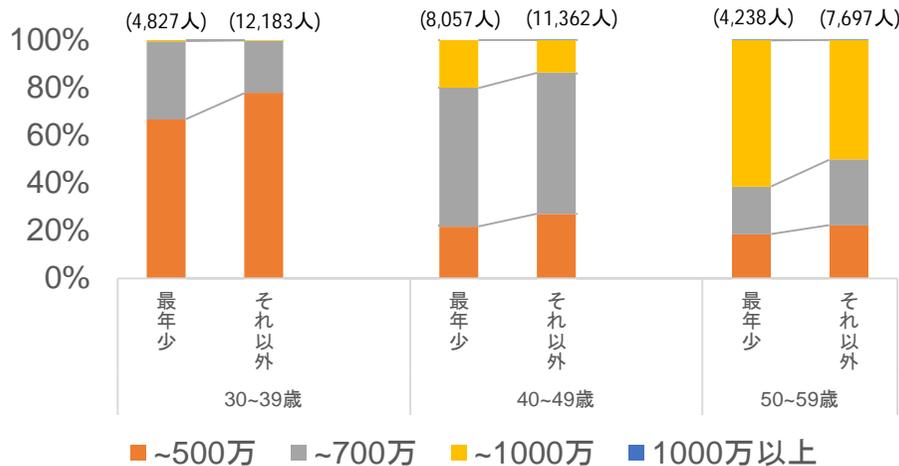
## 役職別（大卒・短大卒）



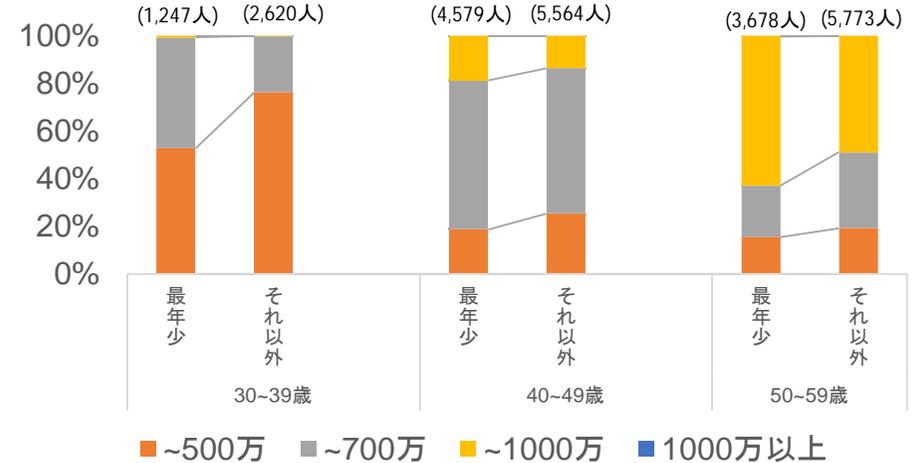
## 役職別（高卒・中卒）



## 年間給与別（大卒・短大卒）



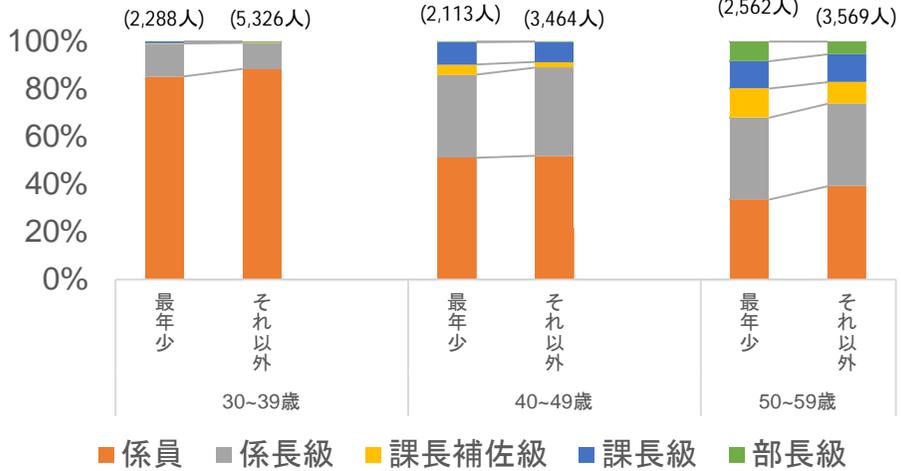
## 年間給与別（高卒・中卒）



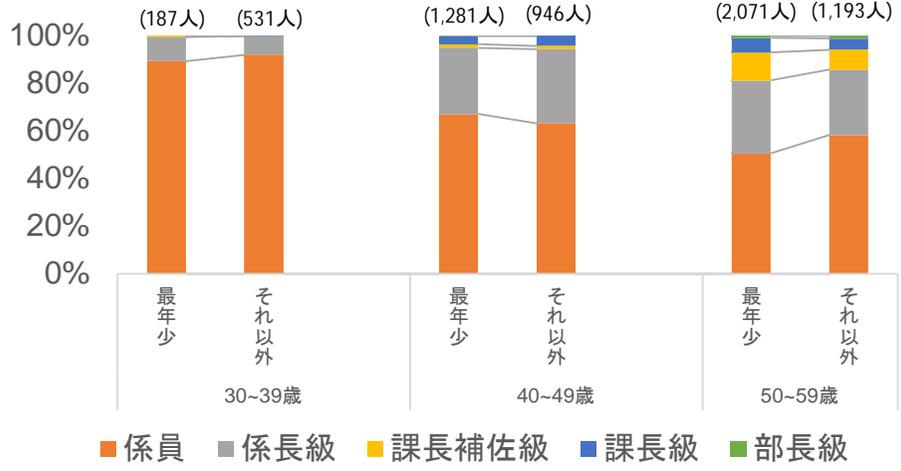
# 採用時年齢と職員の活用状況・処遇との関係（特別区）

※各グラフは構成比。カッコ内は総職員数。  
※「役職別」の人数には税務職を含まない。

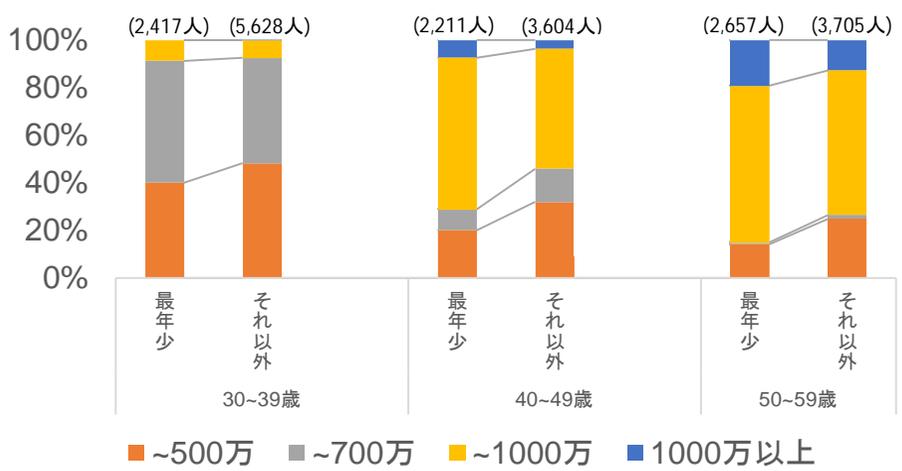
## 役職別（大卒・短大卒）



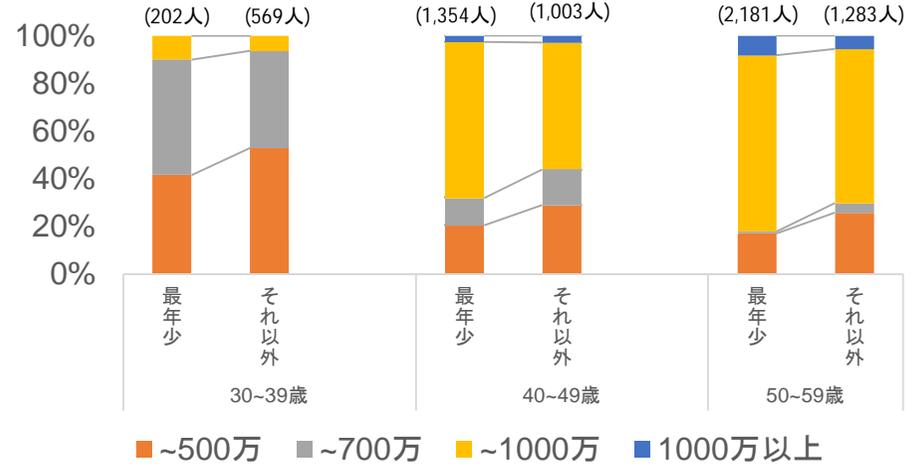
## 役職別（高卒・中卒）



## 年間給与別（大卒・短大卒）



## 年間給与別（高卒・中卒）



# 職員（一般行政職）の活用状況【大卒・短大卒】

- 「大卒・短大卒」については、若い年代ほど、「最年少採用職員」の数が少なく、「それ以外の職員」（民間での勤務経験がある者が含まれる。）の数が多傾向。
- 「最年少採用職員」に対する「それ以外の職員」の比率は、団体区分にかかわらず、30代が最も高い。

		活用状況【大卒・短大卒】												
		最年少採用職員						それ以外の職員						
		係員	係長級	課長補佐級	課長級	部長級	合計(A)	係員	係長級	課長補佐級	課長級	部長級	合計(B)	B/A
都道府県	30～39歳	6,952	5,812	415	44	2	13,225	17,173	10,585	572	160	11	28,501	2.16
	40～49歳	2,205	11,646	9,736	869	12	24,468	4,726	19,118	10,974	1,017	103	35,938	1.47
	50～59歳	901	3,604	9,168	7,556	1,894	23,123	2,356	7,259	14,451	9,476	1,960	35,502	1.54
指定都市	30～39歳	4,047	1,186	38	3	0	5,274	12,867	3,159	111	12	14	16,163	3.06
	40～49歳	1,886	2,612	887	667	49	6,101	6,159	6,269	1,762	1,179	58	15,427	2.53
	50～59歳	898	1,419	865	1,658	1,089	5,929	2,553	2,655	1,597	3,102	1,485	11,392	1.92
中核市	30～39歳	3,065	1,560	92	4	1	4,722	8,870	2,676	215	7	14	11,782	2.50
	40～49歳	860	3,737	1,666	598	16	6,877	2,330	6,890	2,136	750	37	12,143	1.77
	50～59歳	279	838	1,126	1,634	1,025	4,902	736	1,916	1,986	2,476	1,266	8,380	1.71
一般市	30～39歳	12,196	4,497	163	15	5	16,876	32,252	8,265	263	64	74	40,918	2.42
	40～49歳	5,157	13,103	8,429	2,463	106	29,258	9,358	19,156	8,828	2,406	162	39,910	1.36
	50～59歳	988	2,423	4,609	7,408	4,078	19,506	2,111	4,523	7,017	9,674	4,232	27,557	1.41
町村	30～39歳	2,847	1,440	63	12	0	4,362	8,185	2,748	119	28	0	11,080	2.54
	40～49歳	1,004	3,892	1,953	561	0	7,410	1,891	5,554	2,415	625	0	10,485	1.41
	50～59歳	135	551	934	2,344	0	3,964	343	1,214	2,040	3,660	0	7,257	1.83
特別区	30～39歳	1,951	316	6	15	0	2,288	4,712	583	12	16	3	5,326	2.33
	40～49歳	1,083	736	88	202	4	2,113	1,798	1,291	74	299	2	3,464	1.64
	50～59歳	864	878	314	294	212	2,562	1,402	1,234	325	418	190	3,569	1.39

※税務職の職員数を含まないため、P15の職員数と一致しない。

（出典：総務省「地方公務員給与実態調査」）14

# 職員（一般行政職）の処遇【大卒・短大卒】

		処遇【大卒・短大卒】										
		最年少採用職員					それ以外の職員					
		～500万	～700万	～1,000万	1,000万～	合計(A)	～500万	～700万	～1,000万	1,000万～	合計(B)	B/A
都道府県	30～39歳	7,408	5,673	779	9	13,869	17,614	10,909	1,264	12	29,799	2.15
	40～49歳	7,734	6,957	10,842	185	25,718	12,411	10,761	14,092	321	37,585	1.46
	50～59歳	7,364	2,038	14,087	849	24,338	12,015	3,228	20,965	1,239	37,447	1.54
指定都市	30～39歳	2,774	2,452	451	7	5,684	8,648	7,437	1,151	6	17,242	3.03
	40～49歳	2,000	1,278	3,168	190	6,636	5,244	3,749	7,203	375	16,571	2.50
	50～59歳	1,781	343	3,403	942	6,469	3,626	644	6,465	1,569	12,304	1.90
中核市	30～39歳	2,713	2,256	213	1	5,183	7,556	5,060	303	2	12,921	2.49
	40～49歳	2,378	2,107	2,919	20	7,424	3,987	4,882	4,256	36	13,161	1.77
	50～59歳	1,779	284	2,759	362	5,184	2,785	873	4,939	331	8,928	1.72
一般市	30～39歳	10,522	7,714	531	1	18,768	29,034	15,594	824	4	45,456	2.42
	40～49歳	9,042	12,012	10,336	99	31,489	13,940	18,148	10,722	81	42,891	1.36
	50～59歳	5,803	1,910	12,283	549	20,545	8,916	3,911	15,534	661	29,022	1.41
町村	30～39歳	3,221	1,581	25	0	4,827	9,481	2,665	37	0	12,183	2.52
	40～49歳	1,748	4,695	1,614	0	8,057	3,073	6,726	1,562	1	11,362	1.41
	50～59歳	781	851	2,599	7	4,238	1,705	2,129	3,861	2	7,697	1.82
特別区	30～39歳	968	1,239	210	0	2,417	2,711	2,494	420	3	5,628	2.33
	40～49歳	445	191	1,411	164	2,211	1,151	507	1,814	132	3,604	1.63
	50～59歳	379	16	1,750	512	2,657	921	59	2,253	472	3,705	1.39

# 職員（一般行政職）の活用状況【高卒・中卒】

○ 「高卒・中卒」については、「最年少採用職員」・「それ以外の職員」(※)ともに、若い年代ほど職員数が少ない傾向。

○ 「最年少採用職員」に対する「それ以外の職員」の比率は、「大卒・短大卒」と同様、30代が高い傾向。

(※) 「それ以外の職員」について、高等学校では、大学・短大と比べて浪人生の割合が少ないと考えられることから、民間での勤務経験がある者の割合は、「大卒・短大卒」と比較してかなり高まると推測される。

		活用状況【高卒・中卒】												
		最年少採用職員						それ以外の職員						
		係員	係長級	課長補佐級	課長級	部長級	合計(A)	係員	係長級	課長補佐級	課長級	部長級	合計(B)	B/A
都道府県	30～39歳	1,639	1,251	28	0	0	2,918	2,828	1,221	27	1	1	4,078	1.40
	40～49歳	1,647	6,194	2,471	61	0	10,373	1,981	4,785	1,577	80	0	8,423	0.81
	50～59歳	1,228	3,124	5,481	1,829	130	11,792	1,553	3,445	3,997	1,173	78	10,246	0.87
指定都市	30～39歳	1,138	162	3	0	0	1,303	2,139	244	7	0	0	2,390	1.83
	40～49歳	1,334	1,320	170	50	0	2,874	2,909	1,646	171	54	3	4,783	1.66
	50～59歳	930	961	448	482	118	2,939	2,115	1,770	436	567	127	5,015	1.71
中核市	30～39歳	447	202	5	0	0	654	785	245	4	1	0	1,035	1.58
	40～49歳	349	1,025	262	66	3	1,705	603	1,535	321	72	3	2,534	1.49
	50～59歳	158	407	440	431	174	1,610	370	1,191	707	544	182	2,994	1.86
一般市	30～39歳	1,637	770	12	1	0	2,420	3,350	1,177	18	1	29	4,575	1.89
	40～49歳	2,024	5,034	2,158	363	7	9,586	2,709	5,674	2,402	478	21	11,284	1.18
	50～59歳	605	1,344	2,065	2,972	1,285	8,271	1,389	2,649	3,387	3,538	1,322	12,285	1.49
町村	30～39歳	574	538	27	2	0	1,141	1,641	727	31	3	0	2,402	2.11
	40～49歳	514	2,337	1,138	242	0	4,231	749	2,687	1,333	389	0	5,158	1.22
	50～59歳	101	443	790	2,091	0	3,425	319	1,011	1,463	2,654	0	5,447	1.59
特別区	30～39歳	167	19	1	0	0	187	488	42	0	1	0	531	2.84
	40～49歳	859	357	19	44	2	1,281	598	294	13	40	1	946	0.74
	50～59歳	1,045	635	244	126	21	2,071	695	327	101	55	15	1,193	0.58

※税務職の職員数を含まないため、P17の職員数と一致しない。

# 職員（一般行政職）の処遇【高卒・中卒】

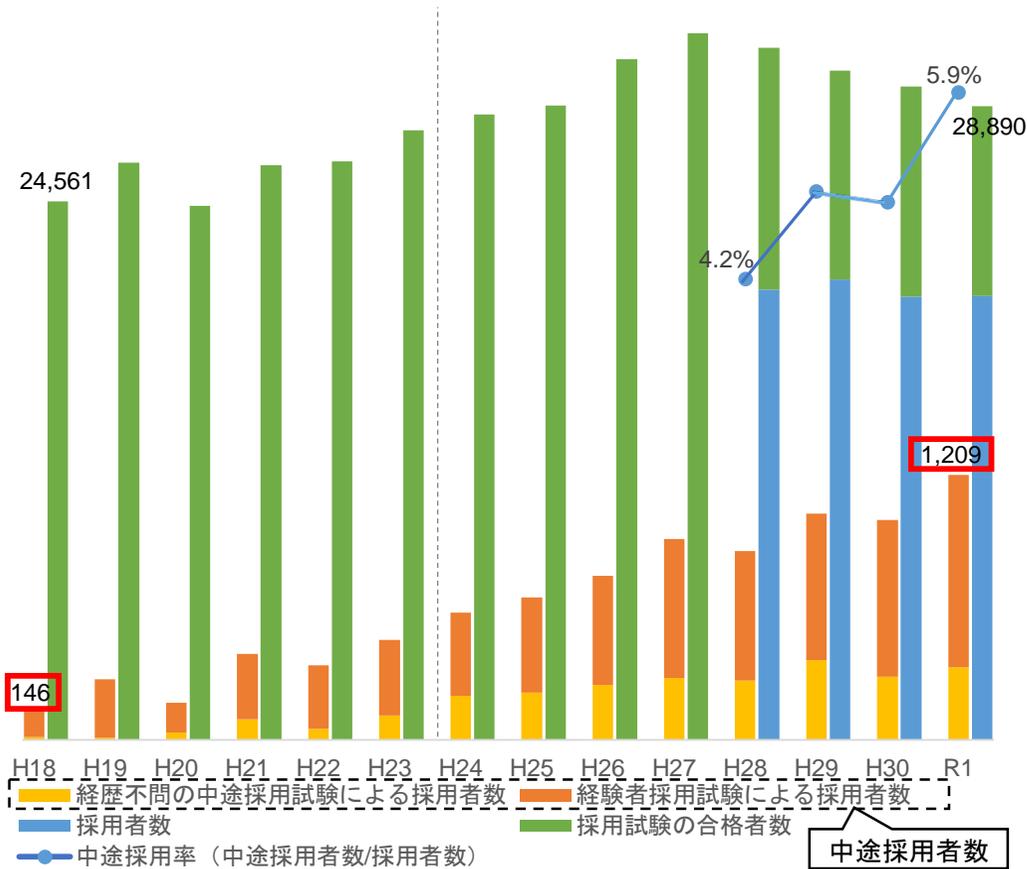
		処遇【高卒・中卒】										
		最年少採用職員					それ以外の職員					
		～500万	～700万	～1,000万	1,000万～	合計(A)	～500万	～700万	～1,000万	1,000万～	合計(B)	B/A
都道府県	30～39歳	1,472	1,459	120	1	3,052	2,670	1,584	92	1	4,347	1.42
	40～49歳	2,646	4,172	4,247	39	11,104	2,407	3,756	2,978	44	9,185	0.83
	50～59歳	2,716	1,745	8,116	102	12,679	2,601	2,310	6,136	133	11,180	0.88
指定都市	30～39歳	491	848	114	1	1,454	1,245	1,374	140	1	2,760	1.90
	40～49歳	790	770	1,674	22	3,256	1,312	1,838	2,264	35	5,449	1.67
	50～59歳	704	399	2,102	131	3,336	1,246	718	3,438	167	5,569	1.67
中核市	30～39歳	387	348	18	0	753	749	436	18	0	1,203	1.60
	40～49歳	504	711	656	0	1,871	775	1,246	789	2	2,812	1.50
	50～59歳	548	169	985	20	1,722	864	609	1,748	29	3,250	1.89
一般市	30～39歳	1,425	1,199	45	0	2,669	3,265	1,779	42	0	5,086	1.91
	40～49歳	2,701	4,845	2,799	11	10,356	3,468	6,059	2,696	12	12,235	1.18
	50～59歳	2,383	1,286	5,062	88	8,819	3,794	2,783	6,324	65	12,966	1.47
町村	30～39歳	658	580	9	0	1,247	1,999	619	2	0	2,620	2.10
	40～49歳	855	2,864	859	1	4,579	1,412	3,393	759	0	5,564	1.22
	50～59歳	569	796	2,311	2	3,678	1,107	1,845	2,819	2	5,773	1.57
特別区	30～39歳	84	98	20	0	202	301	232	36	0	569	2.82
	40～49歳	276	154	888	36	1,354	289	152	533	29	1,003	0.74
	50～59歳	370	17	1,615	179	2,181	330	51	830	72	1,283	0.59

# (参考資料) 中途採用者数の推移

令和3年8月31日  
第2回研究会資料

○ 都道府県の中途採用者数は平成18年度から令和元年度で約8倍に増加し、国家公務員より高い水準。

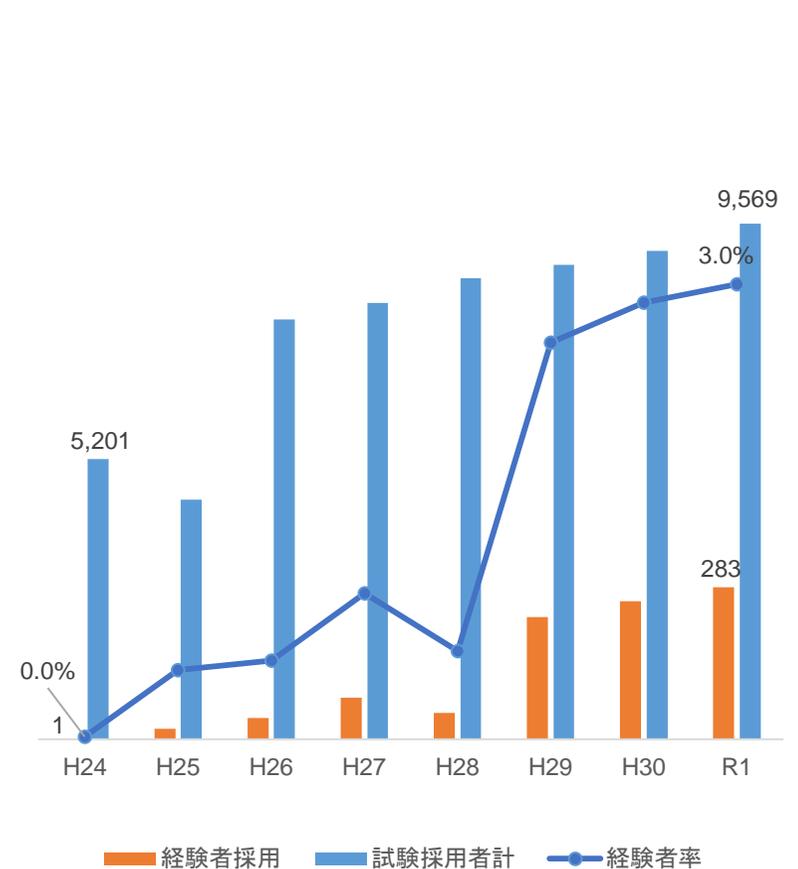
## 地方公務員（都道府県）



※各数値は職員採用競争試験に係るものであり、教育委員会が実施した教員採用のための選考は含まれない。

(出典：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」)

## 国家公務員



(出典：人事院「年次報告」)

# (参考資料) 中途採用試験の実施状況 (令和元年度)

令和3年8月31日  
第2回研究会資料

○ 中途採用試験の実施率について、都道府県・指定都市では約9割にのぼるが、市区町村では半数以下にとどまる。

	団体数	中途採用試験							
		経験者採用試験				経歴不問の中途採用試験			
		実施団体数	氷河期世代支援 を目的とした 試験実施団体数	受験者数	採用者数	実施団体数	氷河期世代支援 を目的とした 試験実施団体数	受験者数	採用者数
都道府県	47	40	0	7,835	877	16	2	3,656	332
指定都市	20	19	0	8,082	612	5	0	1,861	260
市区町村	1,722	576	19	19,675	2,441	268	20	12,917	1,818
合計	1,789	635	19	35,592	3,930	289	22	18,434	2,410

※ 各数値は職員採用競争試験に係るものであり、教育委員会が実施した教員採用のための選考は含まれない。

(出典：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」)

# (参考資料) 国家公務員の経験年数換算 (人事院規則九一八 (初任給、昇格、昇給等の基準))

＜例＞ 地方公務員において2年の在職期間(「職員として同種の職務に従事した期間」)がある者が、国家公務員の一般職に新卒採用された場合の初任給

⇒ 1級25号俸 +  $4号俸 \times 2年 \times 100/100$  = 1級33号俸      【国家公務員一般職の初任給 = 1級25号俸、昇級(1年) = 4号俸】

別表第四 経験年数換算表(第十五条の二関係)

経歴		換算率
国家公務員、 <u>地方公務員</u> 又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府の職員としての在職期間	<u>職員として同種の職務に従事した期間</u>	<u>100/100</u>
	職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、100/100以下)
民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間(正規の修学年数内の期間に限る。)		100/100以下
その他の期間	教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められるもの	100/100以下
	技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの	50/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、80/100以下)
	その他の期間	25/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合及び教育職俸給表の適用を受ける職員に適用する場合は、50/100以下)

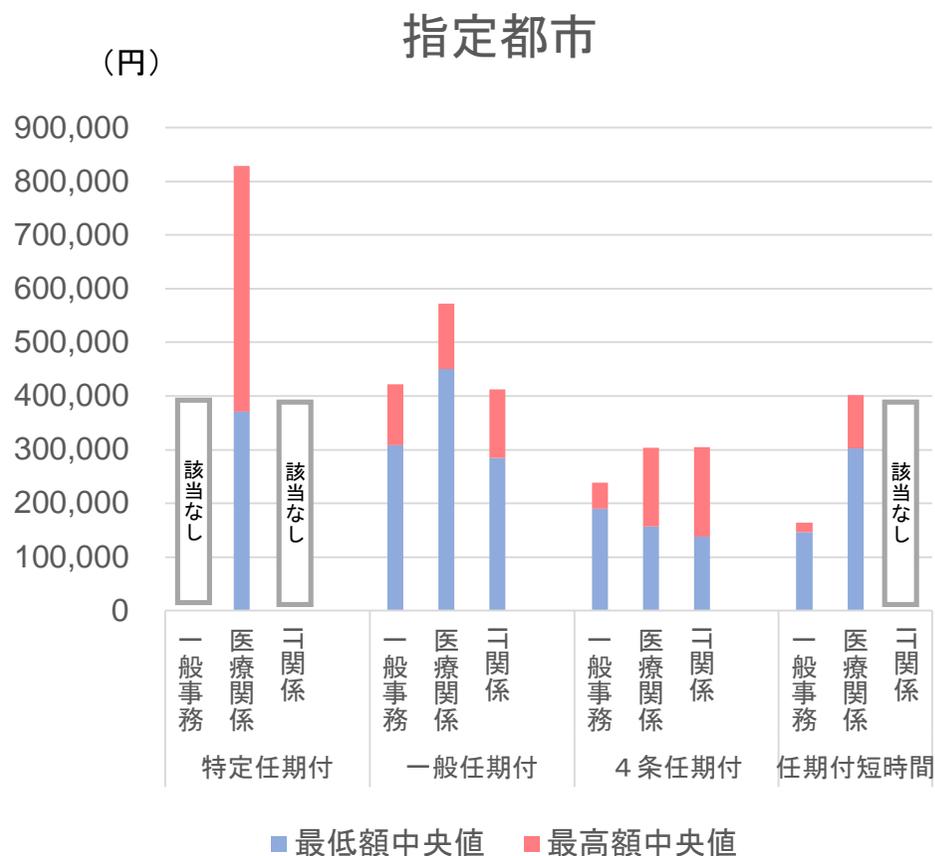
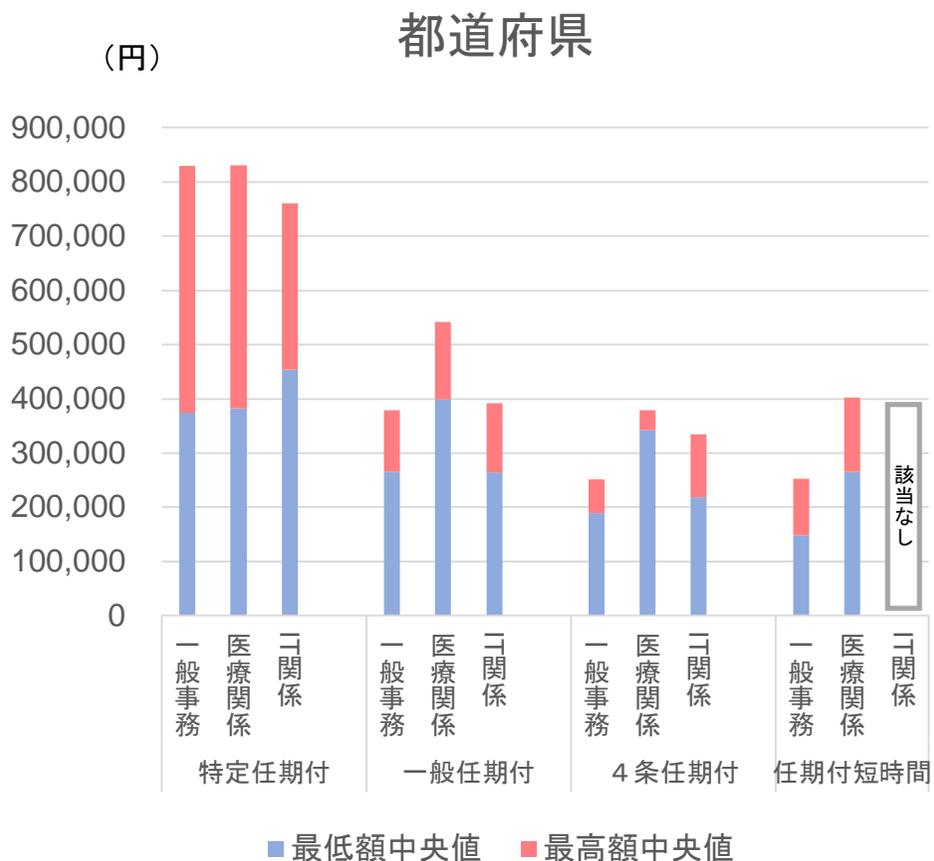
# 地方公共団体における任期付職員

任用区分	概要（任用根拠）	任用例
特定任期付職員	<p><u>高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務</u>に従事する任期付職員（地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下「任期付法」）第3条第1項）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 医療機関の運営、診療体制の充実、医療人材の育成等を担う医師</li> <li>▪ 法律相談、コンプライアンス推進等を担う弁護士</li> <li>▪ 情報政策の統括、情報セキュリティ対策等を担うCIO補佐官</li> </ul> <p style="text-align: right;">など</p>
一般任期付職員	<p>特定任期付職員が従事する業務以外で、<u>専門的な知識経験が必要とされる業務</u>に従事する任期付職員（任期付法第3条第2項）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 地域ブランディングやシティプロモーション等を担う広報監</li> <li>▪ 自衛隊や防災関係機関との連携強化を図る防災対策専門監</li> <li>▪ 保育士・看護師・社会福祉士（児童相談専門員等）</li> <li>▪ 臨床心理士</li> </ul> <p style="text-align: right;">など</p>
4条任期付職員	<p>専門的な知識経験等を必要とせず、<u>一定の期間内に終了することが見込まれる業務</u>または<u>一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務</u>に従事する任期付職員（任期付法第4条）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 窓口事務を行う事務職員</li> <li>▪ イベント開催準備等に関する事務を行う事務職員</li> <li>▪ 保育補助、看護補助</li> </ul>
任期付短時間勤務職員	<p>4条任期付職員と同様の業務に従事する<u>短時間</u>の任期付職員（任期付法第5条）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 就職相談員</li> <li>▪ 土木・建築関係の設計、積算、工事監督等を担う一般職員</li> </ul> <p style="text-align: right;">など</p>

# 任期付職員の初任給①

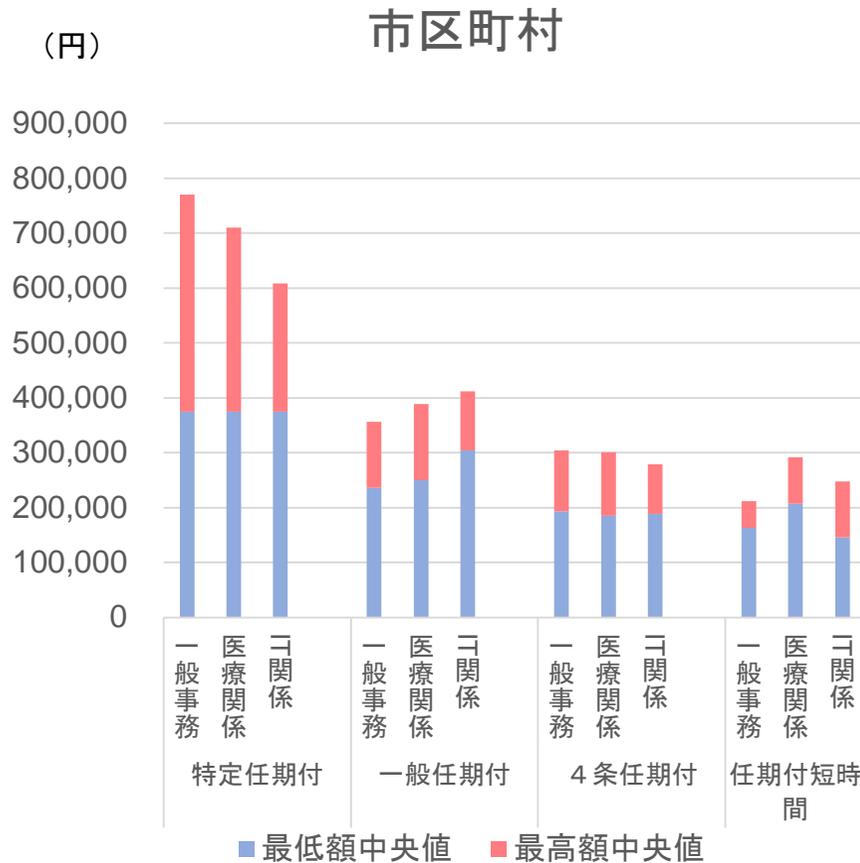
- 任期付職員の初任給は、任用区分ごとに差異がみられる。
- 特に、高度の専門的な知識経験等を有する特定任期付職員の初任給は、他の任用区分と比べ高い水準。

※ グラフは、経験を考慮して決定する場合の最高額・最低額の中央値



# 任期付職員の初任給 ②

※ グラフは、経験を考慮して決定する場合の最高額・最低額の中央値



(参考) 任期付職員数(令和2年度)

(人)

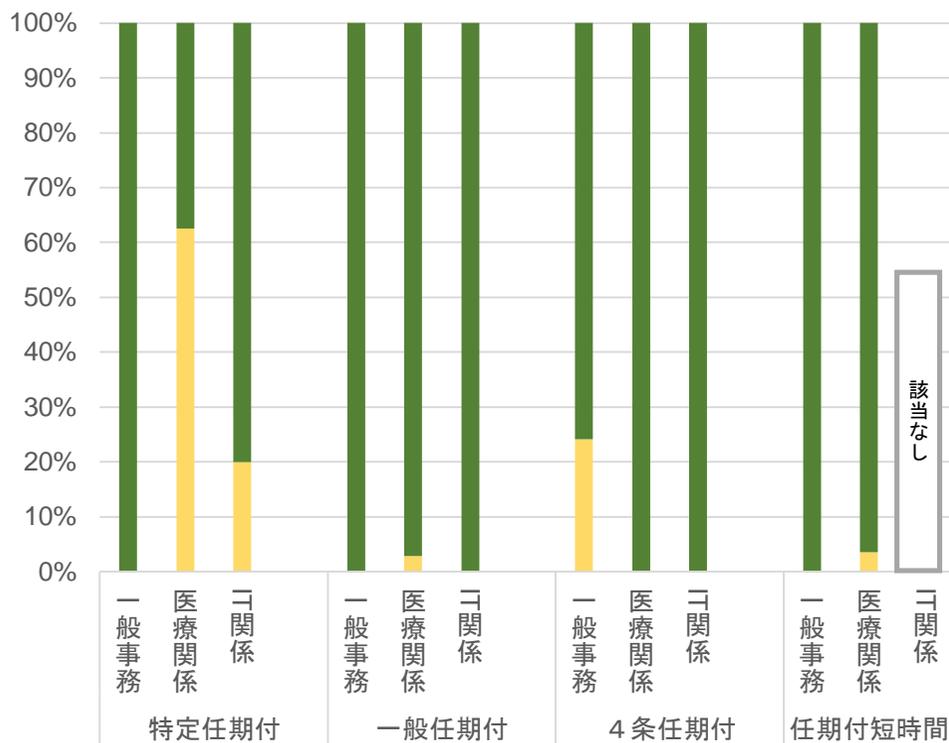
		一般事務	医療関係	IT関係		全分野合計
都道府県	特定任期付	3	8	25		108
	一般任期付	30	74	13		616
	4条任期付	792	35	2		1,322
	任期付短時間	29	57	0		161
	全区分合計	854	174	40		2,207
指定都市	特定任期付	0	3	3		31
	一般任期付	26	9	10		123
	4条任期付	43	17	1		608
	任期付短時間	162	5	0		457
	全区分合計	231	34	14		1,219
市区町村	特定任期付	10	64	4		294
	一般任期付	194	301	15		2,067
	4条任期付	803	133	2		3,173
	任期付短時間	1,529	160	4		5,107
	全区分合計	2,536	658	25		10,641
一部事務組合等	特定任期付	8	19	1		31
	一般任期付	35	40	0		105
	4条任期付	10	8	0		28
	任期付短時間	13	24	0		55
	全区分合計	66	91	1		219
合計	特定任期付	21	94	33		464
	一般任期付	285	424	38		2,911
	4条任期付	1,648	193	5		5,131
	任期付短時間	1,733	246	4		5,780
	全区分合計	3,687	957	80		14,286

※初任給の決定に当たっての経験の考慮の有無を問わない、全任期付職員数

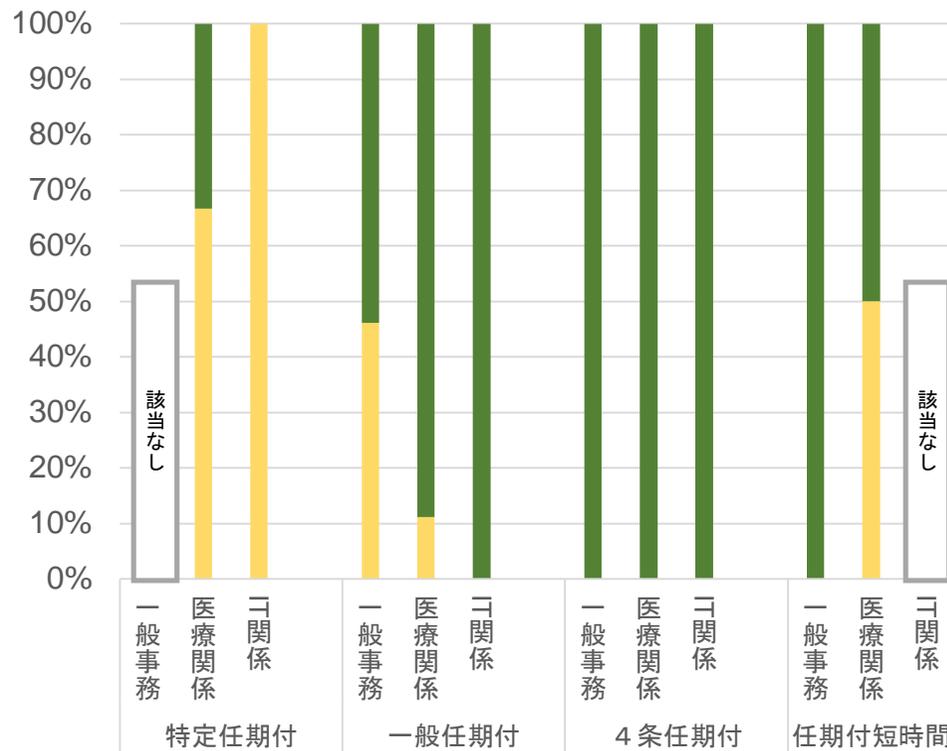
# 任期付職員の初任給決定ルール（「経験年数」の考慮）①

○ 経験や実績に応じて初任給に差を設ける仕組みとしている割合が多いが、「一般事務」、「医療関係」、「IT関係」のそれぞれの職ごとに特定の傾向は認められない。

## 都道府県



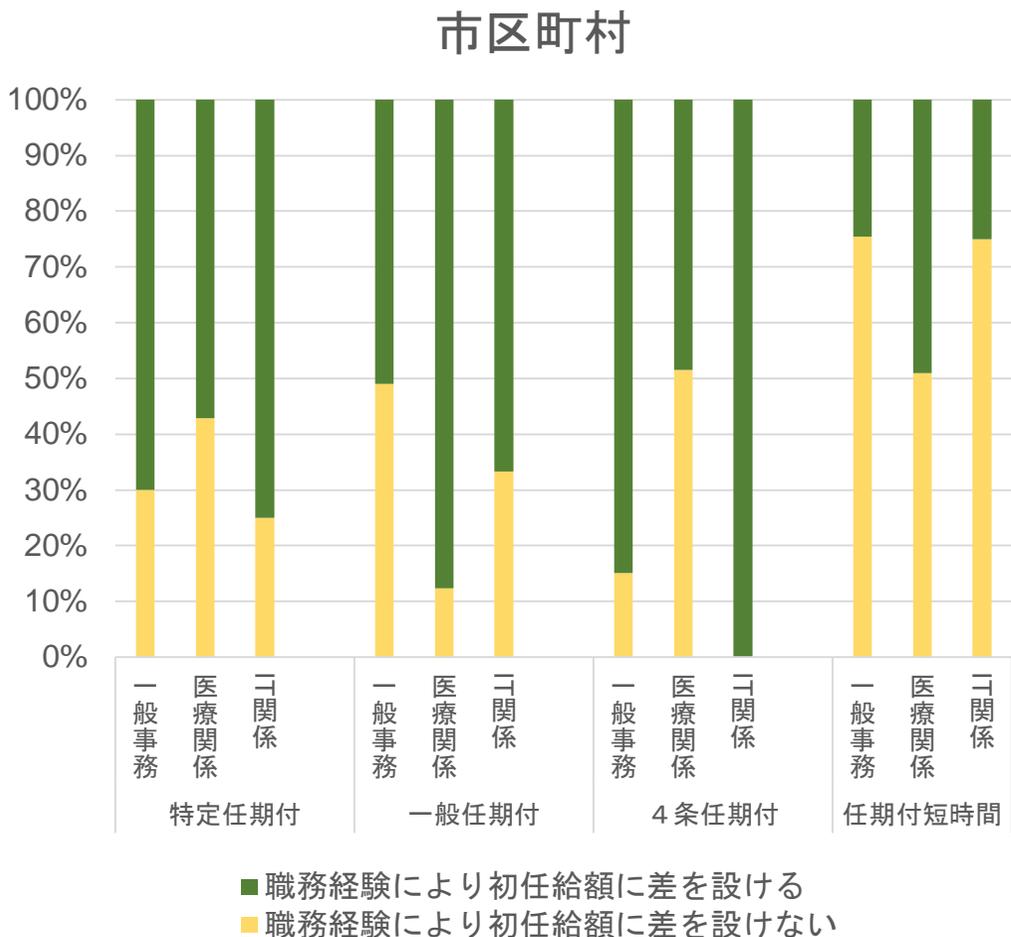
## 指定都市



■ 職務経験により初任給額に差を設ける  
 ■ 職務経験により初任給額に差を設けない

# 任期付職員の初任給決定ルール（「経験年数」の考慮）②

(参考)任期付職員の給与



## ＜特定任期付職員以外の任期付職員＞

- 常勤職員が行うべき業務に従事するという性質にかんがみ、初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に準じて適切に運用することとされている。

## ＜特定任期付職員＞

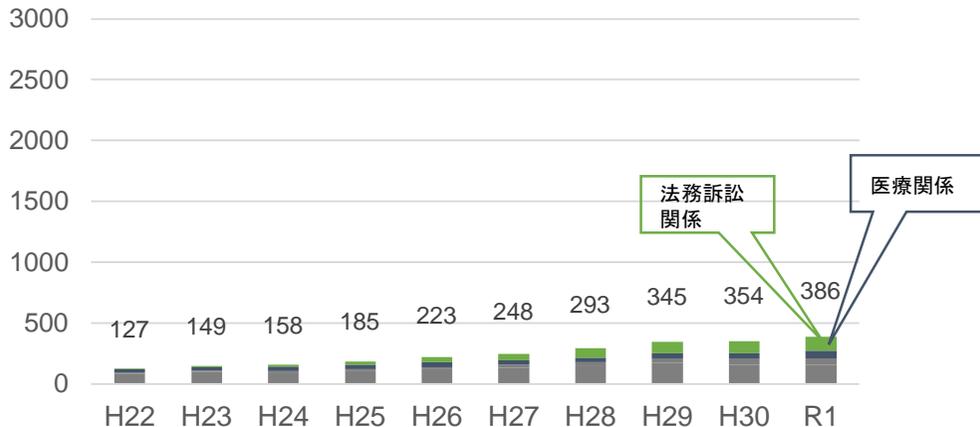
- 特定任期付職員が行う高度の専門的な知識経験等を要する業務にふさわしい給与を確保するため、常勤職員に係る初任給決定、昇格、昇給等に関する枠組みによらず、常勤職員に適用するものとは異なる基準（※）が適用される。
- 採用当初に期待された以上の特に顕著な業績を上げたとき認められる場合には、特定任期付職員業績手当を支給することができる。

（※）昇格・昇級を前提として細かい給与設定がなされている常勤職員の基準とは異なり、例えば、各号俸に単一の給料額を設定するといった簡素な給与設定がなされている。

# (参考資料) 任期付職員数の推移 (任用根拠別・分野別)

令和3年8月31日  
第2回研究会資料

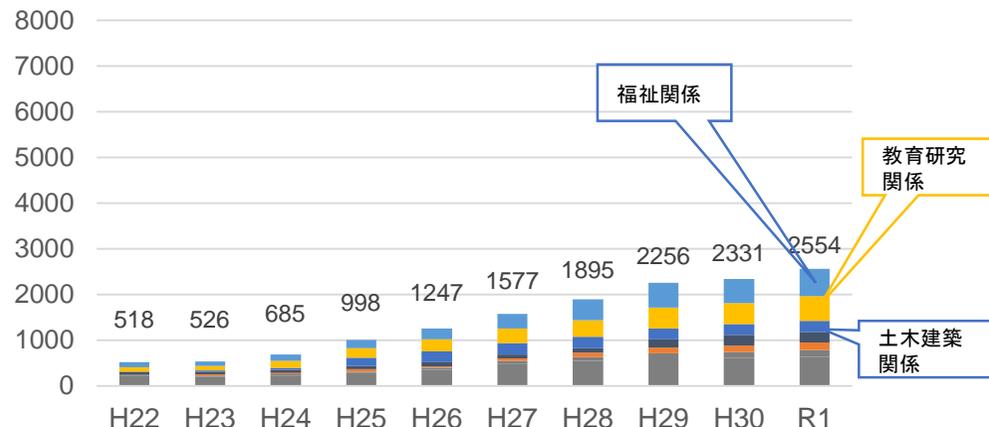
## A. 高度専門知識等を有する任期付職員 (3条1項)



高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合に任用

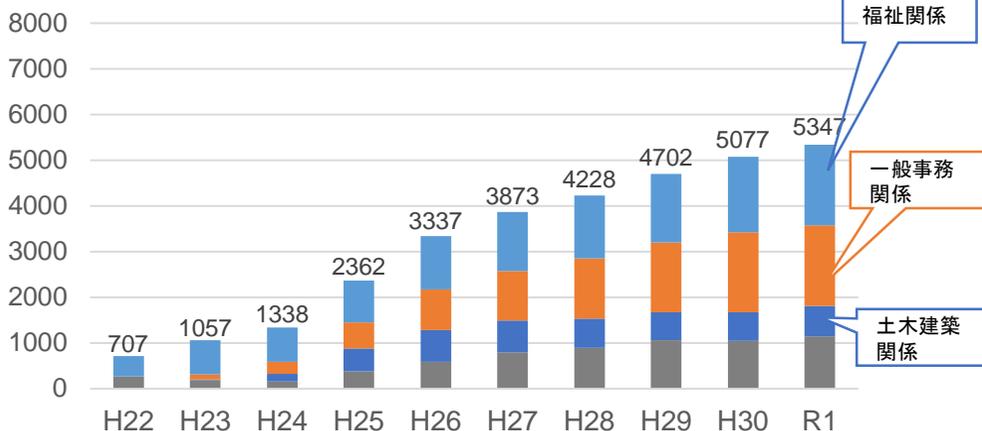
## B. 専門知識を有する任期付職員 (3条2項)

単位:人



専門的な知識経験が必要とされる業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合に任用

## C. A・B以外の任期付常勤職員 (4条)



一定の期間内に終了することが見込まれる業務または一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合に任用

## D. 任期付短時間勤務職員 (5条)

