

令和 3 年 12 月 24 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

） 殿

総務省自治行政局公務員部
公 務 員 課 長
（ 公 印 省 略 ）

地方公務員の職員採用方法の多様化について

令和 2 年度の地方公務員の競争試験の状況については、「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果（別添 1）によると、受験者数が 468,530 人（対前年度+28,404 人）、合格者数が 78,765 人（対前年度+481 人）及び競争率が 5.9 倍（対前年度+0.3 倍）となっています。受験者数が 9 年ぶりに、競争率が 10 年ぶりにそれぞれ増加に転じたものの、平成 23 年度の状況（受験者数 618,734 人、競争率 8.8 倍）と比べると依然として低い水準に留まっています。

受験者数・競争率が低水準に留まっている背景には、人口減少や少子化、社会情勢の変化や就業意識の多様化等があると考えられますが、地方公共団体が安定的に適切な行政サービスを提供するためには、有為な人材を確保することが非常に重要であると考えられます。

このため、近年、地方公務員の職員採用試験に関して、様々な実施方法の創意工夫等が行われていることから、本年度は、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和 3 年 8 月 27 日総行公第 87 号・総行安第 48 号）により、地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査を行い、今般、その結果について別添 2 のとおり取りまとめました。

各地方公共団体においては、これらの取組を参考にするとともに、下記の事項にも留意の上、取り組まれますようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくようお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的助

言)に基づくものです。

記

1 中途採用の取組の推進

令和2年度において、長年減少傾向が続いていた受験者数・競争率が増加に転じたのは、地方公共団体において中途採用試験が広く実施されるようになってきていることが寄与している。令和2年度は中途採用試験を実施した団体数が906(対前年度+112)、受験者数が98,455人(対前年度+44,430人)、採用者数が8,331人(対前年度+1,991人)及び採用倍率が11.8倍(対前年度+3.3倍)となっている。

地方公共団体における就職氷河期世代支援等の採用実績については、「地方公共団体における就職氷河期世代等の採用実績等について」(令和3年8月10日付け総行公第78号)によりお示しをしているところであり、就職氷河期世代支援に係るものをはじめとした経歴不問の中途採用試験に加え、経験者採用試験を含め、中途採用の取組を今後とも進めていただきたいこと。

2 職員採用試験の多様化

地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査結果によると、採用試験区分の新設や、実施時期の調整や手法の変更など受験者を増加するための工夫、人物重視の採用を指向した取組、共同採用の実施などが多くの地方公共団体で多岐にわたる職種区分において行われている。また、受験者の増加・多様化のための取組が採用業務効率化にも繋がっていること等が取組の効果として挙げられている。調査結果も参考に、地域の実情に応じた職員採用試験の実施に今後とも取り組んでいただきたいこと。

3 選考採用の活用及び選考採用に当たっての留意点

採用は、職員以外の者を職員の職に任命することであり、任命の中でも最も重要な意味を有する行為であることから、人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として最も厳格な能力の実証の方法である競争試験によるものとされているが、経済性、効率性、能率性の観点から、人事委員会規則(競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則)で定める場合には、競争試験以外の能力の実証に基づく試験である選考によることができることとされている(地方公務員法第17条の2第1項)。また、人事委員会を置かない地方公共団体においては、採用は、競争試験又は選考によるものとされている(同条第2項)。

国家公務員の採用に関しては、採用昇任等基本方針(平成26年6月24日閣議決定、令和2年12月25日一部変更)(別添3)において、「行政課題が複雑・高度化しつつある中、多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材を登用するため、選考採用を活用する」とされ、係員の官職以外の官職に採用しようとする場合等において、選考採用が一般的に活用されるようになってきている。地方公務員の採用に当たっても、競争試験の実施に限らず、多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材を登用する観点から、選考採用を活用していくことも考えられること。

なお、国家公務員の採用昇任等基本方針においては、選考に当たっての留意点として「求める人物像をあらかじめ明らかにするよう努めるとともに、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用する官職、当該官職に求められる標準職務遂行能力及び専門的知識・技術、能力の実証の方法等を十分な時間的余裕を持って明らかにして公募を行うことを原則と

する。その際、公務内外を通じ、広く募集することに努めるものとする。」ことが示されている。

地方公務員の選考採用に際しても、地方公務員法の平等取扱の原則（同法第 13 条）、能力の実証に基づく任用（同法第 15 条）、採用する職に求められる標準職務遂行能力及び適性を有することの判定（同法第 21 条の 2 第 1 項）等の規定に基づき、国家公務員と同様に採用昇任等基本方針において示されている点に十分留意することが必要であること。

（参考）

- 別添 1 「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（抄）」
- 別添 2 「地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査結果」
- 別添 3 「採用昇任等基本方針（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）」