

地方公務員の職員採用方法の多様化に関する質問主意書

提出者 新垣 邦男

## 地方公務員の職員採用方法の多様化に関する質問主意書

地方公務員の競争試験については、受験者数及び競争率の低下が続くなか、地方公共団体は、有為な人材を確保するため、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。

国においても、令和三年十二月二十四日付（総行公第一五二号）にて、地方公務員の職員採用方法の多様化について通知文を発出し、地方公共団体の取り組み状況の周知に努める一方で、情実人事の制度化も懸念されることから、特別職を除く、地方公務員の採用に関してお尋ねする。

以下、質問する。

- 一 地方公務員法第十七条の二第二項では、「人事委員会を置かない地方公共団体では、職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。」旨規定する一方で、地方公務員法第十五条では、「職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」旨規定されていることから、人事委員会を置かない地方公共団体について、採用方法を無制限に選考のみとすることは適切かどうか、政府の見解を示されたい。なお、当該措置が適切で有効に成立するとすれば、その法的根拠を示されたい。

二 一について、国家公務員では、選考の方法とすることが可能な場合の基準を、人事院規則八―十二第十八条で定めており、地方公務員においても人事委員会規則や、人事委員会を置かない地方公共団体も市町村規則等で選考する基準を定めているが、選考することが出来る基準については、地方公務員法の規定や、国家公務員の運用を留意する必要があると考えるが、政府の見解を示されたい。なお、留意する必要があるとすれば、その法的根拠を示されたい。

三 競争試験の受験者数の減少を理由として、選考採用を行う根拠に人事院規則八―十二第十八条第一項三号を適用することは適切かどうか、政府の見解を示されたい。

四 地方公務員の選考による採用を行う場合、任命権者の裁量により、選考時の応募要件に「非常勤職員として三年以上」とし、「任期の定めのない常勤職員を対象外」とすることは可能かどうか、政府の見解を示されたい。なお、可能ならば、留意すべきことはあるか。

五 選考方法について、筆記試験を省略する代わりに、事前（申込時）に提出したエントリーシートにて選考する場合、以下①乃至⑤の項目で、地方公務員法第十五条に規定する「能力の実証」を判定し得るか、政府の見解を示されたい。判定し得るとするならば、その法的根拠及び、合理的な理由を示されたい。

①志望動機四百字以内、②これまでの職務経験をどのように生かすことができるか四百字以内、③あなたの自覚する長所と短所四百字以内、④最近関心を持った事柄四百字以内、⑤自己PR二百字以内。

六 当該地方公共団体に在職している非常勤職員を対象とした選考採用において、「人物重視」の観点より、受験者本人の知らないところで内申書（所属長評価）を作成し、二次試験時の個別面接に使用し評価することは適切かどうか。また、法令に抵触するおそれはないか、政府の見解を示されたい。

七 選考に係る職務遂行能力の判定根拠として、国または地方公共団体等で一定程度（三年間）、非常勤職員として職務経験を有したことをもって、職務遂行能力を有すると判定することは適切かどうか、政府の見解を示されたい。

八 選考採用の応募要件に地方公共団体の年齢構成の偏りを是正することを理由として、年齢制限をすることは適切かどうか、政府の見解を示されたい。

九 選考による採用を実施する根拠（基準）を、組織の年齢構成の偏りを是正することを理由として実施することはできるか、政府の見解を示されたい。できるとすれば、その法的根拠を示されたい。

例えば、「年齢構成の偏り（三十三歳以下が少ない）を解消する為、行政実務経験（非常勤歴三年以上

上)を有する、三十五歳以下を対象として選考採用を実施」することはできるか、政府の見解を示された  
い。

十 同じ職種について、競争試験と選考による採用を同時に行うことは可能かどうか、政府の見解を示され  
たい。なお、可能ならば、留意すべきことはあるか。

右質問する。