

行政通知の読み方・使い方

地方公共団体における中途採用の取組の推進について

（令和元年12月26日総行公第98号、各都道府県知事、各政令指定都市市長、各人事委員会委員長宛 総務省自治行政局公務員部長通知）

解説・池田 隆雄（総務省自治行政局公務員部
公務員課課長補佐）

1 はじめに

いわゆる就職氷河期世代は、おおむね平成5年から平成16年頃に学校卒業期を迎え、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用を始めとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者もいる。これら就職氷河期世代への本格の支援について政府を挙げて、また、民間ノウハウを最大限活用して進めるため、令和元年6月21日に閣議決定した「経済財政運営と

改革の基本方針2019」において、「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれた。この支援プログラムは、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化を始めとして、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組むこととされ、正規雇用者について、30万人増やすことを目指すこととされた。

2 就職氷河期世代支援のための地方公務員の中途採用

総務省では、支援プログラム策定以降の状況を踏まえ、地方公務員の就職氷河期世代支援のための中途採用について推進されるよう地方公共団体に対して要請する通知を发出している。

まず、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和元年10月11日付総行給第19号・総行公第51号・総行女第22号）において、就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、受験資格の上限年齢の引上げ、経歴不問の中途採用試験の実施や対象者への一層の周知などに取り組むよう要請している。

その後、新たに就職氷河期世代の採用を実施する団体や採用に向けた検討を進めている団体が増加し、地方公共団体における取組に

この連載では、自治体法務に関わる行政通知を取り上げ、通知の発出元に、発出の背景や読み方、使い方などを解説していただきます。

大きな注目が集まってきたことから、更なる中途採用の積極的な推進が図られるよう、就職氷河期世代支援のための職員採用を行う際の留意点として「地方公共団体における中途採用の取組の推進について」（令和元年12月26日総行公第98号）を发出した。

なお、前述の支援プログラム策定以降、関係省庁による具体的な支援施策の検討がなされ、令和元年12月23日に支援策を取りまとめた「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」が就職氷河期世代支援に関する関係府省会議において決定されており、本行動計画において、地方公務員の中途採用の促進について、国（総務省）として情報発信に取り組み、継続的に調査し、フォローアップを実施することとされている。

以下、令和元年12月26日通知の内容を中心に説明する。なお、文中意見にわたる部分は私見であることをあらかじめお断りしておく。

3 通知の内容

地方公共団体において、就職氷河期世代を対象とした採用（試験）を実施することについて、留意点とポイントをまとめた。

記1（1）「就職氷河期世代」を対象とした募集を行うことについて

民間部門では、ハローワークにおける就職氷河期世代を対象とした窓口の設置について、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）に基づく年齢制限禁止の例外事由として位置づけ、就職氷河期世代に限定した求人等による募集・採用が可能とされた趣旨等に鑑みれば、地方公務員の採用試験において、就職氷河期世代の地方公務員への就職の機会を拡大する観点から就職氷河期世代を対象とした募集を行うことについては、合理的な理由があるものと考えられること。

労働者の募集・採用においては、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第9条により年齢に関わりなく行うこととされており、労働者の能力発揮のために必要であると認められる場合で厚生労働省令に定められた例外事由に該当するものでなければ年齢制限を行うことができないものである。

この年齢制限禁止の規定については、公務員は適用除外となっているが、平成19年の年齢制限禁止の規定が設けられた際の参議院における附帯決議において、「地方公務員につ

いても、民間事業者への義務化を踏まえ、本改正の理念の具体化に向け適切な対応を図ること。」を旨とする要請がなされたところであり、総務省としても、法改正の理念を踏まえ、募集及び採用における年齢に関わりない均等な機会の確保を要請してきた。

厚生労働省令で定める例外事由として「特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限り。）」について定め、これに該当する「国の施策」を、通達に定めており、通達の該当部分を改正することで、就職氷河期世代を対象とした募集を可能としたものである。

この求人募集については、ハローワークを通じた募集に限られていたが、令和2年2月14日に厚生労働省令の改正が行われ、ハローワークに届け出れば民間企業自ら就職氷河期世代の採用を募集することが可能となった。なお、本取扱いは令和5年3月31日までの限定的な措置であり、また、企業自らの募集と合わせ、ハローワークを通じた募集も行うことが条件とされている。

なお、地方公共団体一般行政職員全体の年齢構成を見ると、35歳前後の年代が他の年代

よりも少ない状況にあり、図にするとM字カーブを描くような状況にある。各団体によつて状況は様々であるが、今後の各団体における行政ニーズに沿った適正な人事管理を行う上で、他の年代に比べて職員数が少ない年代を中心に採用を行うことも考えられる。

記1 (2) 「就職氷河期世代」の年齢要件について

いわゆる「就職氷河期世代」については、概ね1993(平成5)年から2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた世代を指し、浪人・留年がない場合、2019(平成31)年4月現在、大卒で概ね37〜48歳、高卒で概ね33〜44歳に至っていると考えられているところ。

なお、受験資格の年齢要件の設定においては、いわゆる「就職氷河期世代」を対象とするとともに、各地方公共団体の実情に即して、その上限又は下限をより拡大し設定することが望ましいと考えられること。

いわゆる就職氷河期世代の設定範囲について、法令上は定義されておらず、明確な範囲設定はされていないものであるが、浪人・留年がない場合の範囲として、おおむね1993(平成5)年から2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた世代を指している。しかし、

例えば厚生労働省の就職氷河期世代支援としては、上限を55歳まで幅を持たせており、地方公共団体においても、求める職と人材を考慮し、また、受験者の受験機会拡大のため、受験資格の年齢要件について、下限又は上限について拡大することが望ましいと考えられるところである。

記2 従前より実施している採用試験における応募機会の拡大等について

新たに就職氷河期世代を対象として採用を実施すること以外にも、就職氷河期世代の地方公務員への就職の機会を拡大する観点から、各地方公共団体で従前より実施している採用試験において、各地方公共団体の実情に即し、受験資格の上限年齢の引上げや、経歴要件の緩和又は経歴不問の採用試験の実施をするなどの方法も考えられること。

地方公共団体においては、従来から学卒後一定の年数を経過した者を採用するための中途採用を実施してきている。この中途採用における試験では、当該団体の求める職種や年齢区分を始めとした資格区分は様々である。就職氷河期世代支援の観点から、職員採用を行う場合、新たな試験区分として就職氷河期世代支援を目的とした試験を実施することも

あるが、従来から実施している中途採用試験において、就職氷河期世代も対象となるような年齢区分や経歴要件の見直しを行ったり、又は、経歴不問として採用試験を実施したりすることの方法も考えられるところである。

記3 より受験しやすい採用試験の実施等について

中途採用試験に応募する者には、様々な事情にあると想定されることを考慮し、より多くの者が応募・受験しやすいように募集期間、受験日時や面接を中心とした人物重視の試験内容などを設定することが望ましいと考えられること。

就職氷河期世代の方々は、就業している者もいれば無業の者もあり、また、就業していてもいわゆる無期雇用・有期雇用の職に就いている等様々である。より多くの者に受験機会の確保をするため、例えば、本人が遠方に居住しており、家族と受験することについて具体的に話し合えるよう、いわゆる「里帰り」をするような時期に募集期間を設定することや、また、受験日については、複数の受験日を設けたり、平日ではなく休日に設定したり、平日でも本人の就業時間後に面接試験が受けられるように配慮することが考えられる。また、これまでの仕事上の経験、社会的活

動や就職活動において取り組んできた経験を公務に生かす観点から、人物重視の試験として、筆記試験よりも面接試験にウエイトを置くことなどが望ましいと考えられるものである。

記4 採用情報を含めた各種情報のアウトリーチの強化について

中途採用に関する採用情報は、新規学卒者を対象とする採用と比べ、本人がより積極的に情報収集をする必要性が高く、個人による情報収集の負担も大きいと考えられる。このため、首長による情報発信をはじめ、本人、家族やその関係者に対し、採用団体側から積極的に情報提供を行い、広く周知することが望ましいこと。

新規学卒者であれば、大学や高校等の就職支援担当部署を通じた採用情報の収集が可能であるが、中途採用の場合は、民間の転職支援企業の利用も考えられるものの、本人が一層積極的に企業等にアプローチせざるを得ない。このため、対象者に対して適切に情報が届くよう、採用に係る積極的な情報発信を行う必要がある。また、本人に限らず、家族を始め、本人に対して様々な支援を行っている関係者（支援団体等）に対しても積極的な情報提供を行うこと等も考えられる。

記4（1）各地方公共団体における情報発信について

既に就職氷河期世代を対象とした採用試験を実施した団体では、マスメディアの活用等による広報効果等により採用予定数に対して多くの応募がなされるなど、大きな関心が寄せられた。多様な人材を確保する観点からも、就職氷河期世代を対象に採用を実施していることや受験が可能であること等について、自団体のホームページへの掲載のみならず、各メディアへの情報提供や、ハローワーク、就職支援を行う企業のほか、就職氷河期世代支援のために構築される地域ごとのプラットフォーム等の積極的な連携・活用により、対象者への一層の周知に取り組んでいただきたいこと。

就職氷河期世代採用の試験を先行して実施した団体として、兵庫県宝塚市が挙げられる。宝塚市における就職氷河期世代では、3名の募集に対し、1800名を超える応募がなされた。この背景として、先行的な取組であったことも含まれるが、マスコミへの報道発表の実施など、効果的な広報が行われたことが挙げられる。

最近の職員採用においては、自団体のホームページに採用情報の掲示を行うことは当然のように実施されているものであるが、自団

体以外の手段の活用も考えられる。ハローワークの窓口等において採用パンフレットを置いていただいたり、就職支援を行う民間企業を活用してインターネット検索に情報表示されるようにしたりと様々な手段を活用し、対象者のもとに採用情報が届くような方策を取っていただくことが求められる。

記4（2）総務省における情報発信に係る協力について

総務省においても、各地方公共団体における採用情報についてとりまとめ、ホームページに掲載し、対象者に対しての周知の取組を行っていく予定であり、各地方公共団体においては、就職氷河期世代が対象となる採用を行う際には、情報提供いただきたいこと。

また、地域ごとのプラットフォームの構築など今後の国の就職氷河期世代支援の取組にあわせて、例えば就職氷河期世代に対する官民合同の就職説明会の開催の機会など地方公共団体における情報提供の機会の拡大に努めていく予定であり、その際には改めて情報提供をしていくのでご留意いただきたいこと。

総務省においては、地方公共団体から就職氷河期世代支援のための採用を行う場合にお

いて、その採用規模や募集期間等について情報提供いただき、集約した情報を令和2年2月から総務省ホームページ内に掲示している (https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/kounin_seido/shushoku_hyogaki_shien.html)。当面は1か月に2回程度の更新を行うこととしており、各地方公共団体においては、こうした他団体の採用の動きも踏まえ、自団体の採用について積極的に検討いただきたいと考えている。

また、地方公共団体の取組について、更に情報展開されるよう、都道府県ごとに設置されるプラットフォーム等を活用し、官民合同の就職説明会の開催斡旋など、民間部門の就職氷河期世代支援の取組と連携した取組を行うこととしている。

記5 その他

今後、地方公共団体における取組が一層推進されることを目的として、地方公共団体の今後の採用予定（規模、スケジュール等）や取組について逐次調査を行い、情報を提供することとしていること。

また、国家公務員における採用の取組等について、改めて情報提供することとしていること。

地方公共団体における就職氷河期世代支援

のための中途採用の更なる推進のため、地方公共団体における今後の採用規模やスケジュールなどを把握し、取りまとめた結果を情報提供することとしている。前述の総務省ホームページにおける採用情報と共に活用いただきたい。

また、国家公務員においても、就職氷河期世代支援のための採用を行うこととしている。令和元年度は一部の府省（内閣府、厚生労働省）において試験の実施を行い、令和2年度以降全府省庁において就職氷河期世代の採用が行われることとされている。令和2年度の国家公務員の採用試験については、人事院において、就職氷河期世代支援のための試験の概要が公表されており、6月下旬に詳細が公表される予定である。

4 更なる要請

本通知発出後、令和2年1月23日に総務大臣より各都道府県知事及び市区町村長に対し、就職氷河期世代の支援としての中途採用を積極的に実施いただくよう協力を要請する書簡を発出した。これは、職員採用の方針は、団体の運営をどのように進めていくかの基本的な方針ともいえるため、組織のトップである首長がリーダーシップを発揮して策定して

いくものであるため、首長に対して要請を行ったものである。

5 おわりに

繰り返しになるが、各団体における就職氷河期世代支援を目的とすることを明示した職員採用試験の実施状況（募集中のもの及び過去の実施状況）については、総務省のホームページに掲載しており、参考として是非ご覧いただきたい。

各地方公共団体におかれては、これまで発出している通知及び通知の趣旨を踏まえ、先行団体の取組も参考にしていきたいながら、積極的な中途採用の推進を重ねてお願いし、この取組が全国に広がることを期待したい。