

上林さんに聞いてみよう!共に語ろう!!

『会計年度任用職員制度の今とこれから』



2020年度制度導入から4年。公共図書館や学校図書館の現場を支える会計年度任用職員の雇用は、どのようになっているのか。『非正規公務員のリアル：欺瞞の会計年度任用職員制度』（日本評論社、2021年発行）など会計年度職員制度に関する著書が多い上林陽治教授の講演を聞き、みなさんと共に語りましょう。

会計年度任用職員で図書館に勤務している方はもちろん、他の職種の非正規公務員のみなさんや会計年度任用職員制度に関心のある方も、ぜひご参加ください。

- とき/9月9日(月) 13:00~16:00
- ところ/福岡県立図書館 地下1階レクチャールーム
- (1) 講演/「会計年度任用職員制度の今とこれから」

講師/上林陽治氏(立教大学特任教授)

(2) 事例発表/3つの自治体を予定

(3) 質問とトークタイム/講師や事例発表の人たちに聞こう!一緒に語ろう!!



自己紹介

1960年 東京・深川生まれ。現在は大田区鶴の木。

1983年 國學院大學経済学研究科修士修了

「ケニア マウマウの反乱の経済的分析」

1980年代 反アパルトヘイト運動に関わる。

1990年～ ネルソンマンデラ歓迎日本委員会事務局

※ 私たちの子どもたち 松島幸太郎 ラグビー-JAPAN

上林朋広・甲南大学教員 アフリカ史

2007年～ 公益財団法人地方自治総合研究所研究員

2022年～ 立教大学コミュニティ福祉学部 特任教授

研究分野 地方自治、公共サービス、公務員制度、公共調達

研究テーマと著書

○非正規公務員問題

- ・『エッセンシャルワーカー』（共著、旬報社、2023年）
- ・『非正規公務員のリアル』（日本評論社、2021年）
- ・『官製ワーキングプアの女性たち』

（共著、岩波ブックレット、2020年）

○貧困・格差と地方自治

- ・『格差に挑む自治体労働政策』（編著、日本評論社、2020年）
- ・『未完の公共私連携～介護保険制度20年目の課題』

（編著、公人の友社、2020年）



マンデラ氏を囲んで、右は上林陽治氏、左が筆者



はじめに 正規職員でないのは私のせいか？

○2018年11月、私は沖縄の図書館関係者の招きにより那覇を訪れた。講演終了後、非正規司書が話しかけてきた。「雇止めされたのは私の能力不足のせいではなかったのですね。」

○公募試験は法律に定められた措置ではない。公務員に労働契約法が適用されないため5年を前に雇止めしなければならない必要はない。公募試験制度を導入し雇止めするのは、有期雇用の非正規公務員においても損害賠償請求の対象となる雇用継続の期待権が生じることが裁判上明確になっているからだ。そこで外形を整えるため公募試験を強制し、試験を口実に雇止めする事例が頻発した。

○彼女の事例も一つ。試験等で雇止めされた側は、自分の能力が足りなかったからだと思い込まされる。

○当たり前持っているはずの「物」、「人とのつながり」、「機会」などが奪われている状況を「剥奪」という。剥奪状況に置かれると、自分自身をレスペクトできなくなる。能力不足が今の自分の境遇に陥らせた主因だと考えるようになる。「正規になれなかったのはあなた自身のせい」というまなざしや取り扱いは、非正規公務員を「剥奪」状況に陥らせる。恐ろしいのは、この「剥奪」なのだ。

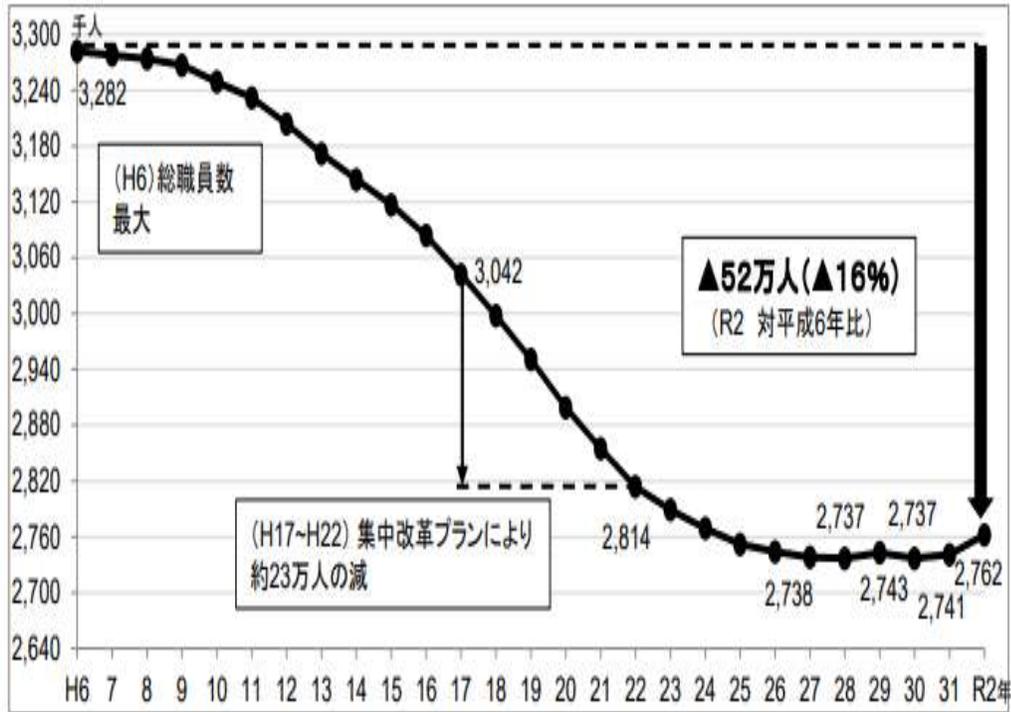
○考えてほしい。専門図書館司書での正規職採用はほとんどない。図書館で働きたければ非正規に甘んじるしかない。能力がないから正規になれないのではない。正規職でないから正規職になれない。

選ばれた非正規化職種としての 図書館

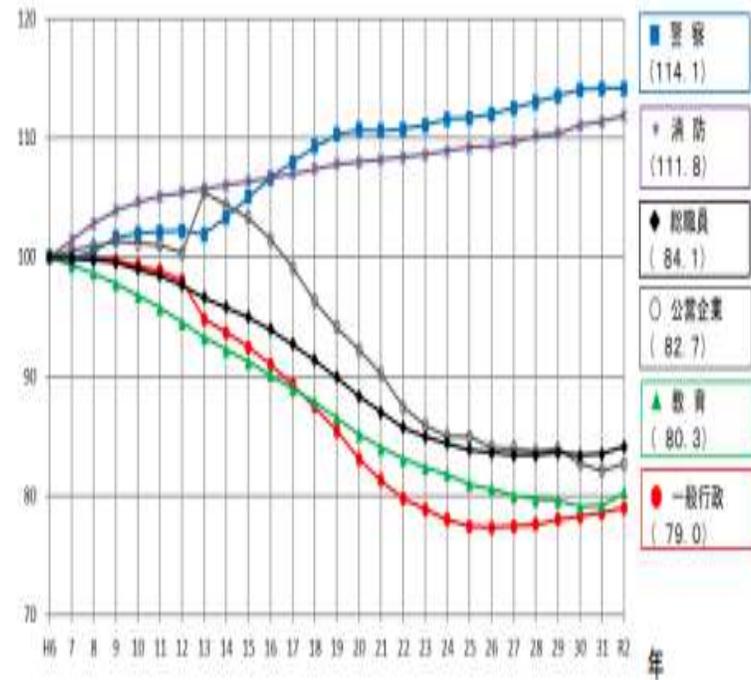


地方公務員の定員削減

〈地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和2年)〉



〈平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)〉



特別支援学校 (138.9)
義務教育 (82.1)
給食センター (25.7)

防災 (331.3)
児童相談所等 (229.2)
観光 (168.2)
福祉事務所 (165.5)
企画開発 (88.0)
総務一般 (84.9)
清掃 (48.2)

※平成13年に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

正規職員の人事管理のジェネラリスト化 ＝職務白紙委任の進展・専門職の非正規化

正規は、定数減でも行政水準を保つため、一人一人の職務範囲拡大を目指す。

だけど、研修費用はかけられない→ジョブ・ローテーション化を推進し、OJTで仕事を覚えさせる。



正規職員のジェネラリスト化。

ジョブ・ローテーションにそぐわない長い業務経験を要する専門職の非正規化

自治省行政局公務員部長通知「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」
(自治能第78号、1997年11月28日)

「個々の職員の持つ能力を最大限に発揮させることを人事管理の目的の一つとして明確に位置づけ」、「ジョブ・ローテーションを通じて様々な職場をバランスよく経験することで、視野や知識・技術を幅広く深いものとしていく」

公務員の人事体系 建前は職階制（ジョブ型）職務給、実態はメンバーシップ型年功・生活給型。

建前上のジョブ型さえも放棄

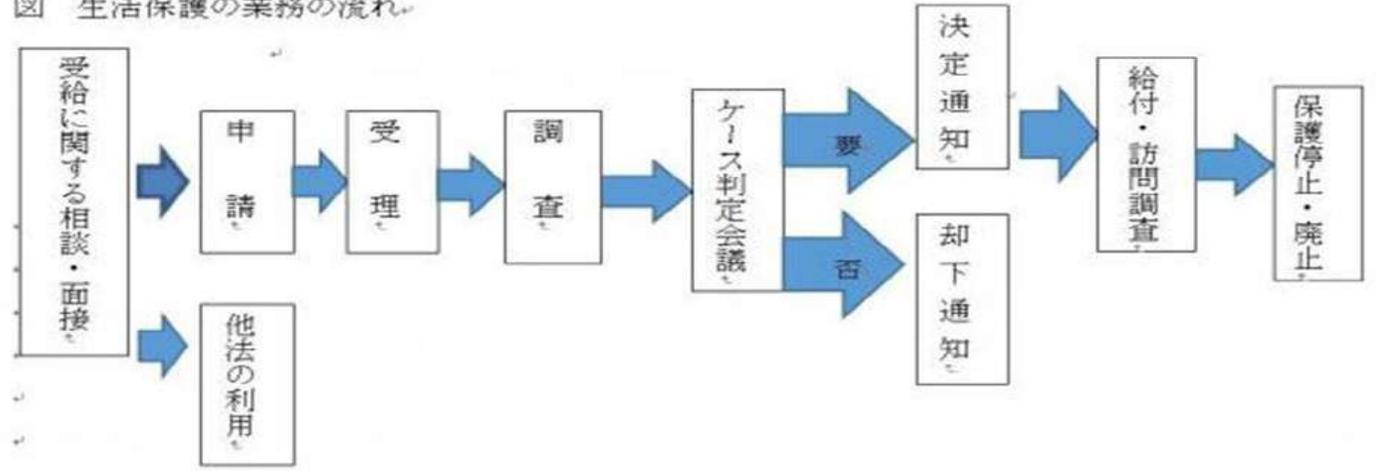
CF) 濱口桂一郎「公務員とジョブ型のねじれにねじれた関係」『試験と研修』(64)22年3月。

「非正規公務員問題はじめ公務員制度をめぐる諸問題の根源に、様々な公務需要に対応すべき公務員モデルとして徹底的にメンバーシップ型の何でもできるが何もできない総合職モデルしか用意されていないことがある」

決定処分 生活保護業務から考える伝統的な公務員のお仕事

- 相談・申請・受理 「事実行為」 事務
- 調査・判定会議・決定・訪問・停止 「法律行為」
- 決定（却下）・停止・廃止 「行政（処分）行為」
- ※事実行為は誰でもできるという考え。
　　<コンビニで住民票を受け取れる>
- ※法律行為は、公務員である必要。
- ※行政処分は、正規公務員である必要。

図 生活保護の業務の流れ



相談・助言・情報提供活動は、行政法学においては事実行為の一種、あるいは行政指導の一種（助成的行政指導）とされ・・・ほとんど関心を集めてこなかった。その理由は、相談支援それ自体が権利義務に何らかの変動をもたらさず場面が想定できず、法的な問題を惹起しないからである。原田大樹「行政法学からみた相談支援」『法律時報』2022年1月、31頁

正規職員の職種別増減 1994年 = 100

※非正規化は、職種が選ばれた。

○定数削減 2005年3,042,122人

→2020年2,762,020人

△280,102人・△9.2%

○定数削減は一般行政部門と教育部門中心。警察部門・消防部門はむしろ増

・正規の一般行政部門12万人、教育部門11万人、**合わせて23万人が減少**

○非正規公務員・要件ベース（任期6月以上・常勤の半分の勤務時間以上）

05年455,840人→20年694,473人
238,633人・52.4%増。

※代替化

選ばれた非正規化職種 とその影響

職種別定員増減指数（1994年 = 100）

	1999年	2004年	2009年	2014年	2019年	2021年
司書（補）・学芸員（補）	108	103	89	80	79	79
栄養士	103	102	84	69	65	65
農林水産技師	96	89	80	74	74	74
建築技師	103	98	92	97	104	106
土木技師	102	95	87	87	89	89
保育所保育士	99	96	85	79	80	80
児童福祉司等	113	110	123	135	145	149
査察指導員	98	105	110	136	143	145
各種社会福祉司	110	129	155	179	234	297
教育公務員	96	92	89	88	87	87
合計	98	94	87	84	83	85

出所）総務省「定員管理調査」各年版から筆者作成

(5) 地方公務員の非正規化＝定数外職員はなぜ増えた？ 非正規化の3パターン 代替型・補充型・新規需要型

1994年

定数内職員（定員管理調査） 3,282,492 **93**

定数外職員（自治労組織基本調査） 234,657 **7**

A
地方自治体の仕事は増えているのに、正規職員が減らされたから

2020年の正規・非正規

事務職員、教員、保育士、図書館員

ケースワーカー、保育士

相談支援

補充型

定数内職員

定数削減代替型

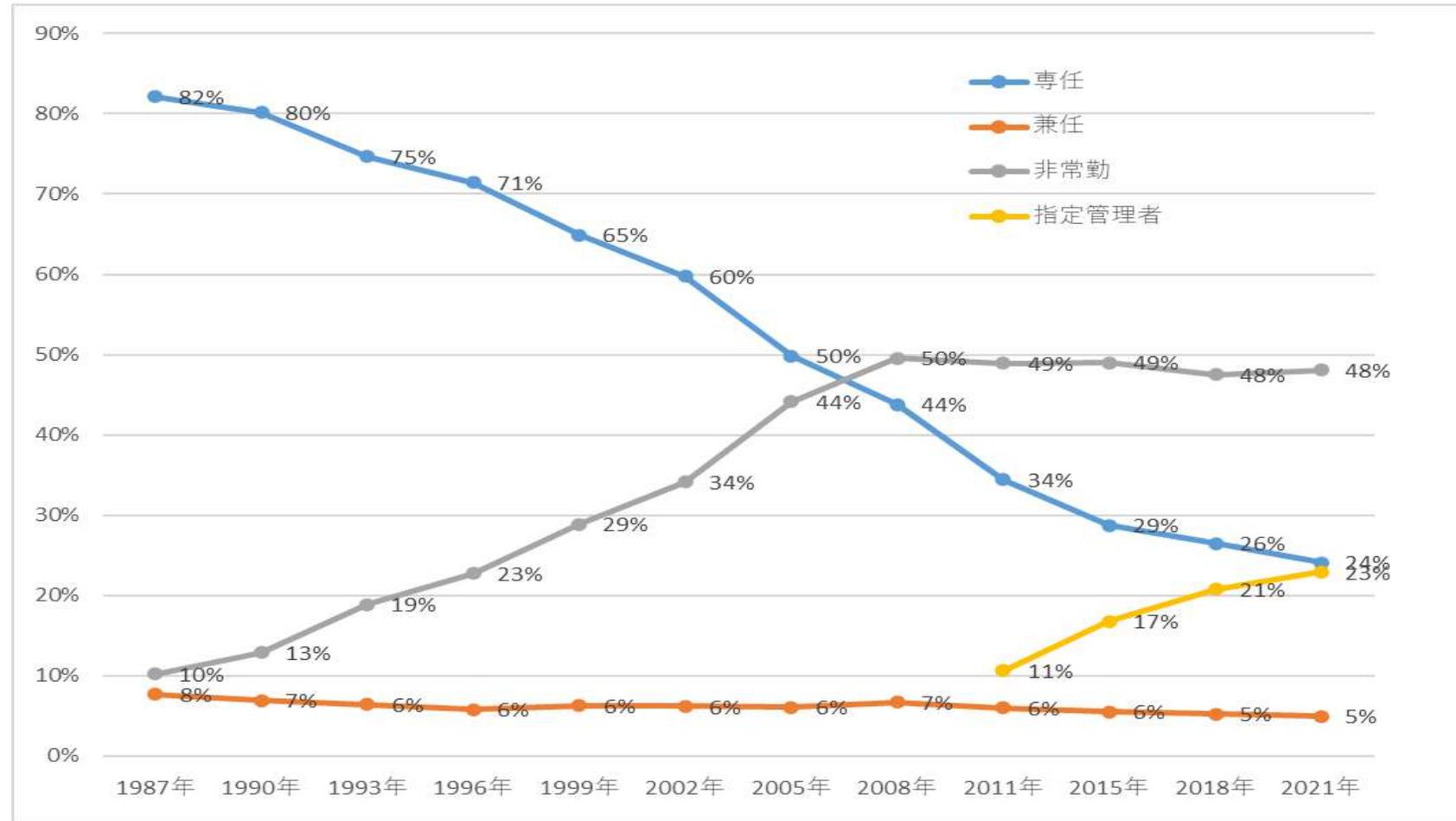
定数外職員

新規行政需要型

正規71 < 2,762,020人 > : 非正規29 < 1,125,746 >

公立図書館の場合、事実行為事務として、選ばれた非正規職種

雇用形態別・経営形態別図書館職員割合（1987 - 2021）



出典) 文部科学省「社会教育調査」各年版より筆者作成

- (注) 1. 「専任」とは、常勤の職員として発令されている者であり、「兼任」とは、当該図書館以外の常勤の職員で兼任発令されている者であり、
2. 「非常勤」とは、臨時職員・非常勤職員として発令されている者である。

公立図書館の場合 事実行為事務として、選ばれた非正規職種

図表 2-4 ある市立図書館の職員構成の変化

年度	専任職員			臨時職員		備考
	人数	司書有資格者数	司書率 %	フルタイム	週3日	
1993	37	27	73%		18	
2007	29	19	66%		86	9分館正規職員引上げ
2008	21	12	57%		115	全16分館正規職員引上げ
2010	20	9	45%		123	
2012	19.5	9.5	49%		119	
2014	23	12.5	54%		122	
2015	21.5	13.5	63%	4	120	有資格フルタイム臨時職員の採用
2016	20.5	12	65%	4	124	

注) 週3日勤務の再任用職員は0.5人で換算。

・ 会計年度任用職員とはなにか 非正規公務員問題の弥縫策

会計年度任用職員って、なに？

2020施行改正地公法22条の2 会計年度任用職員に関する規定

「**一**会計年度を超えない範囲内で置かれる**非常勤の職**（第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職（高齢短時間再任用職員 一 筆者）を除く。）」を占める職員」

①一会計年度の期間を限度とする有期雇用で、②「非常勤の職」を占める職員
＝会計年度任用職員

※「非常勤の職」の「非常勤」とは、勤務形態の「非常勤」ではないらしい。

フルタイムの会計年度任用職員もいるから。

- ・ 1年以上設置される職＝「常勤の職」
- ・ 「常勤の職」に配置される常勤の職員＝正規職員、フルタイム再任用、フルタイム任期付
- ・ 「常勤の職」に配置される勤務時間の短い職員＝「短時間」職員

※「常勤の職」「非常勤の職」という区分方法が混乱をもたらす。

E X) 1年を超えて設置される保育の職の中に、正規保育士と非正規保育士がいることを説明できない。

会計年度任用職員制度の理解のために

地方自治法172条3項

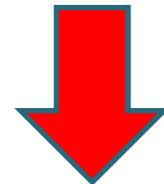
「職員の定数は、条例でこれを定める。ただし、臨時又は非常勤の職については、この限りでない。」

地方公務員法を追いかけても会計年度任用職員制度は理解できません。なぜなら地方公務員の根拠規定の根本にあるのは、地方公務員法ではなく地方自治法だからです。地方自治法172条3項からわかることは、地方公務員には2種類あり、それは「定数内職員」と「定数外職員」だということです。

定数内職員は任期が無期です。無期雇用は会計年度単年度主義の原則を超えるから、例えば、22歳大卒で役所に入って60歳の定年まで働くと、38年間地方自治体の財政を拘束する。それで、予算管理だけでなく定数を作って、定数を超えないようにしていこうということです。

一方、臨時・非常勤職員といわれる定数外職員は、最長でも任期は1年。そうすると、予算をいじるだけで管理できるので定数管理が必要ない。つまり臨時・非常勤職員＝定数外職員とは、任期が会計年度内で予算管理内の職員のことです。

会計年度任用職員制度の理解のために



法定化で安心して非正規を雇う

表1 自治体階層別非正規公務員実数と非正規割合（2023.4.1現在）

	任期6月以上かつ1週当たり勤務時間19時間25分以上	左記要件未達の臨時非常勤職員数B	全非正規公務員実数(A+B)	正規公務員数(2020・4・1現在) C	非正規割合(A+B)/(A+B+C)%
都道府県	178,041	119,496	297,537	1,429,909	17.2
政令市	79,022	68,806	147,828	359,423	29.1
市区	384,415	241,558	625,973	772,868	44.7
町村	85,230	44,149	129,379	137,649	48.5
一部事務組合等	16,017	2,606	18,623	101,747	15.5
合計	742,725	476,615	1,219,340	2,801,596	30.6
政令市含む市区町村			892,611	1,269,940	41.3
政令市除く市区町村			755,352	910,517	45.3

出典) 非正規公務員の数値は、総務省「地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果」正規公務員の数値は総務省「令和5年地方公共団体定員管理調査」(2023年4月1日現在)から筆者作成

非正規公務員実数も、非正規割合も増えている (参考 2020・4・1現在)

	任期6月以上かつ1週当たり勤務時間19時間25分以上	左記要件未達の臨時非常勤職員数B	全非正規公務員実数(A+B)	正規公務員数(2020・4・1現在) C	非正規割合(A+B)/(A+B+C)%
都道府県	162,492	106,363	268,855	1,402,744	16.1
政令市	70,060	49,268	119,328	348,498	25.5
市区	363,993	230,009	594,002	770,396	43.5
町村	81,111	41,760	122,871	137,982	47.1
一部事務組合等	16,817	3,873	20,690	102,400	16.8
合計	694,473	431,273	1,125,746	2,762,020	29.0
政令市含む市区町村			836,201	1,256,876	40.0
政令市除く市区町村			716,873	908,378	44.1

自治体階層別非正規公務員実数と非正規割合
(2020.4.1現在)

○実数ベースで113万人 約3割。

○政令市含む市区町村職員の4割は、非正規公務員

職種別非正規割合・実数ベース(2020・4・1)

○図書館員 73.3%

○給食調理員 69.8%

○保育士 56.9%

○婦人相談員 79%、

○消費生活相談員の81%

臨時・非常勤職員の女性割合(2020・4・1)

○97万6196人中73万5637人、75.4%が

女性

○市区町村の非正規率40%×75% = 全地方公務員中3割が女性非正規公務員

※女性非正規なくして市区町村の公共サービスなし

地方公務員の非正規化の現在

表2 自治体階層別非正規率の推移

	2023.4. 1現在		非正規割合 (%)					
	任期6月以上かつ1週当たり勤務時間19時間25分以上の臨時・非常勤職員	正規公務員	2023. 4. 1現在	2020. 4.1現在	2016.4.1現在	2012.4.1現在	2008.4.1現在	2005.4.1現在
都道府県	178,041	1,429,909	11.1	10.4	8.4	7.7	6.2	5.8
政令市	79,022	359,423	18.0	16.7	19.8	21.3	14.6	12.8
市区	384,415	772,868	33.2	32.1	32.0	30.0	25.3	22.9
町村	85,230	137,649	38.2	37.0	34.7	31.0	26.0	
一部事務組合等	16,017	101,747	13.6	14.1	13.9	—	—	
合計	742,725	2,801,596	21.0	20.1	19.0	17.9	14.7	13.0

注1) 臨時・非常勤職員の人数は2023総務省

注2) 正規公務員数は、総務省「令和5年地方公共団体定員管理調査」(2023年4月1日現在)

注3) 2020年の政令市の正規公務員数に関しては、2017.4.1に県費負担教職員に関する権限が都道府県から政令市に移譲されたことに伴い、従来、都道府県で計上していた教職員数を指定都市において計上(112,557人)した結果、政令市の正規公務員数が増加し、これに伴い非正規割合は減少した。

非正規割合の高い地方自治体

○全一般職職員（正規・会計年度任用・臨時）における非正規割合（2023）

1781回答団体の平均（単純）非正規割合 41.4%

5割超 388団体/1781回答団体 21.2%

6割超 77団体/1781回答団体 4.3%

○従前要件（任期6月以上・週勤務時間約19.5時間以上）における一般職職員の非正規割合（2023年）

1781回答団体の平均（単純）非正規割合 34.8%

5割超 142団体/1781回答団体 8.0%

6割超 16団体/1781回答団体 0.9%

※九州各自治体の非正規割合は、別紙参照

全一般職職員（正規・会計年度任用・臨時）における非正規割合（2023）

上位20団体

全職員順位	従前要件順位	都道府県 団体名		非正規職員数			正規職員	計	非正規割合		
				職員数計	従前要件	従前要件未満		全職員	従前要件職員	全職員	従前要件職員
1	54	長野県	松川村	253	105	148	88	341	193	74.2	54.4
2	59	兵庫県	福崎町	398	176	222	151	549	327	72.5	53.8
3	4	北海道	安平町	364	279	85	140	504	419	72.2	66.6
4	2	愛知県	飛島村	265	246	19	105	370	351	71.6	70.1
5	1	山形県	舟形町	195	188	7	80	275	268	70.9	70.1
6	52	石川県	川北町	203	104	99	86	289	190	70.2	54.7
7	30	長野県	野沢温泉村	144	85	59	64	208	149	69.2	57.0
8	13	長野県	高山村	191	130	61	86	277	216	69.0	60.2
9	181	長野県	山形村	194	81	113	88	282	169	68.8	47.9
10	20	鳥取県	伯耆町	290	184	106	133	423	317	68.6	58.0
11	53	埼玉県	桶川市	1,072	594	478	493	1,565	1,087	68.5	54.6
12	80	長野県	池田町	195	98	97	90	285	188	68.4	52.1
13	34	長野県	伊那市	1,257	758	499	583	1,840	1,341	68.3	56.5
14	11	福島県	只見町	226	160	66	105	331	265	68.3	60.4
15	3	北海道	鷹栖町	205	205		96	301	301	68.1	68.1
16	21	長野県	阿智村	213	141	72	102	315	243	67.6	58.0
17	27	山口県	和木町	174	112	62	84	258	196	67.4	57.1
18	227	北海道	豊頃町	176	75	101	85	261	160	67.4	46.9
19	6	鳥取県	日野町	135	116	19	66	201	182	67.2	63.7
20	29	北海道	東神楽町	253	165	88	124	377	289	67.1	57.1

従前要件（任期6月以上・週勤務時間約19.5時間以上）における 一般職職員の非正規割合（2023年） 上位20団体

従前要件 順位	都道府県	団体名	非正規職員数			正規職員	計		非正規割合	
			職員数計	従前要件	従前要件未 満		全職員	従前要件 職員	全職員	従前要件 職員
1	山形県	舟形町	195	188	7	80	275	268	70.9	70.1
2	愛知県	飛島村	265	246	19	105	370	351	71.6	70.1
3	北海道	鷹栖町	205	205		96	301	301	68.1	68.1
4	北海道	安平町	364	279	85	140	504	419	72.2	66.6
5	福島県	矢祭町	118	118		60	178	178	66.3	66.3
6	鳥取県	日野町	135	116	19	66	201	182	67.2	63.7
7	沖縄県	粟国村	77	77		44	121	121	63.6	63.6
8	福島県	鮫川村	118	118		68	186	186	63.4	63.4
9	和歌山県	太地町	112	103	9	62	174	165	64.4	62.4
10	長野県	青木村	97	88	9	54	151	142	64.2	62.0
11	福島県	只見町	226	160	66	105	331	265	68.3	60.4
12	鹿児島県	大和村	124	108	16	71	195	179	63.6	60.3
13	長野県	高山村	191	130	61	86	277	216	69.0	60.2
14	沖縄県	宜野座村	162	162		108	270	270	60.0	60.0
15	長野県	豊丘村	104	104		71	175	175	59.4	59.4
16	北海道	東川町	170	170		120	290	290	58.6	58.6
17	沖縄県	南風原町	334	315	19	224	558	539	59.9	58.4
18	長野県	南箕輪村	277	243	34	173	450	416	61.6	58.4
19	北海道	蘭越町	198	176	22	126	324	302	61.1	58.3
20	鳥取県	伯耆町	290	184	106	133	423	317	68.6	58.0

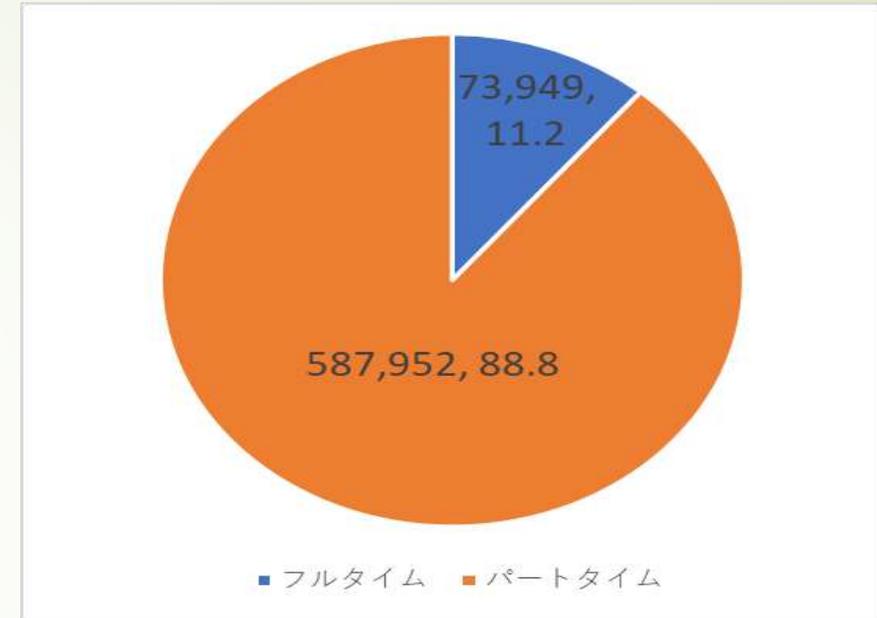
パート化圧力

表7 非正規公務員のフルタイム・パート割合

		2023・4・1現在		2016・4・1現在		
			%		%	
フルタイム	会計年度任用職員	73,949	11.2	一般職非常勤職員	31,599	
	特別職非常勤職員	0		特別職非常勤職員	18,495	
	臨時的任用職員	76,044		臨時的任用職員	152,670	
	合計	149,993	20.2	合計	202,764	31.5
パートタイム	会計年度任用職員	587,952	88.8	一般職非常勤職員	135,434	
	特別職非常勤職員	4,780		特別職非常勤職員	197,305	
	臨時的任用職員	0		臨時的任用職員	107,628	
	合計	592,732	79.8	合計	440,367	68.5
総計		742,725	100.0		643,131	100.0

単位：人

図1 会計年度任用職員のフル・パート割合 (2023・4・1現在)



増える疑似パート

非正規公務員に退職金を支払わない方法はかつては空白期間、いまは空白時間だ。退職金はフルタイムで1年以上継続雇用で発生する。そこでかつては雇わない日（空白期間）を置おいた。それができなくなったので今は空白時間（15分だけ短い）を置く。姑息だ

- 1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上の職については、任用団体数は1,220団体（59団体増加）、任用件数は58,154件（1,581件増加）となっており、依然、多くの部門・職種で任用されている状況。

(参考) 会計年度任用職員全体における割合の推移

	R2	R3	R4	R5
1日あたり15分短い勤務時間の職への任用件数 (A) ※1	66,429	55,662	56,573	58,154
会計年度任用職員数 (B) ※2・3・4	622,306	622,306	622,306	661,901
(A) / (B)	10.7%	8.9%	9.1%	8.8%

※1: 令和2年度調査では「全ての職」を調査対象としたが、令和3年度以降は現在の「調査対象部門・職種(15部門・職種)における全ての職」としている。

※2: 任用期間が6ヶ月以上かつ1週間当たりの勤務時間が常勤職員の半分(19時間25分)以上の会計年度任用職員をカウント。

※3: 令和2年度から令和4年度は、直近である令和2年度に実施した「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査」における令和2年4月1日時点の職員数を計上。

※4: 令和5年度は、本調査における令和5年4月1日時点の職員数を計上。

格差
 正規の3～
 4割水準
 2020年比で、
 年収伸び格
 差は多少縮
 まった

表11 職種別正規・非正規年収格差 (2023年4月1日現在)

	非正規公務員				平均期末手当支給額 B	年収換算額 (A×7.75× 21×12月+ B) ・・・X	正規公務員			格差 X/Y
	推計月収 A (a×b× c)	平均時給a	平均勤務日数/月 b	平均勤務時間/日 c			月例給与平均額 (C)	期末勤勉手当平均額 (D)	年収換算額 (C×12月+D) ・・・Y	
一般事務職員	148,874	1,059	19.8	7.1	372,186	2,158,676	404,765	1,554,900	6,412,080	33.7%
図書館職員	151,724	1,113	19.2	7.1	379,310	2,200,000				34.3%
消費生活相談員	164,609	1,489	16.5	6.7	411,522	2,386,830				37.2%
教員・講師(義務教育)	194,197	1,548	19.3	6.5	485,492	2,815,851	408,593	1,698,174	6,601,290	42.7%
教員・講師(義務教育以外)	180,600	1,501	18.8	6.4	451,501	2,618,705	431,372	1,769,219	6,945,683	37.7%
保育所保育士	180,644	1,219	20.3	7.3	451,609	2,619,332	345,210	1,363,954	5,506,474	47.6%
給食調理員	150,305	1,079	19.9	7.0	375,762	2,179,418	349,867	1,499,768	5,698,172	38.2%
清掃作業員	147,186	1,110	19.5	6.8	367,965	2,134,197	391,156	1,558,922	6,252,794	34.1%
看護師	185,742	1,463	18.4	6.9	464,356	2,693,266	379,731	1,386,267	5,943,039	45.3%
保健師	179,831	1,456	17.9	6.9	449,576	2,607,543				43.9%
放課後児童指導員	137,733	1,185	19.7	5.9	344,331	1,997,122				

出典) 非正規公務員の数値は2023総務省調査の様式6 職種別の給料(報酬)額等の状況より。正規公務員の数値は、総務省「令和5年地方公務員給与実態調査結果」。なお、正規公務員の保育士の数値は福祉職である。

2020年

	非正規公務員				平均期末手当支給額 B	年収換算額 (A×7.75× 21×12月+ B) ・・・X	正規公務員			格差 X/Y
	推計月収 A (a×b× c)	平均時給a	平均勤務日数/月 b	平均勤務時間/日 c			月例給与平均額 (C)	期末勤勉手当平均額 (D)	年収換算額 (C×12月+D) ・・・Y	
一般事務職員	137,620	983	20	7	216,056	1,867,496	400,860	1,630,926	6,441,246	29.0%
図書館職員	149,100	1,065	20	7	221,072	2,010,272				31.2%
消費生活相談員	174,312	1,614	18	6	258,533	2,350,277				36.5%
教員・講師(義務教育)	215,740	1,541	20	7	222,266	2,811,146	409,003	1,783,762	6,691,798	42.0%
教員・講師(義務教育以外)	202,160	1,444	20	7	236,943	2,662,863	431,414	1,869,293	7,046,261	37.8%
保育所保育士	162,260	1,159	20	7	278,830	2,225,950	336,629	1,419,449	5,458,997	40.8%
給食調理員	134,995	1,015	19	7	221,750	1,841,690	349,134	1,576,832	5,766,440	31.9%
清掃作業員	149,100	1,065	20	7	219,464	2,008,664	407,408	1,687,127	6,576,023	30.5%
看護師	169,456	1,424	17	7	280,608	2,314,080	378,048	1,455,767	5,992,343	38.6%
保健師	173,859	1,461	17	7	253,028	2,339,336				39.0%

出典) 非正規公務員の数値は2020総務省調査の様式3 B 職種別の給料(報酬)額等の状況より。正規公務員の数値は、総務省「令和2年地方公務員給与実態調査結果」。なお、正規公務員の保育士の数値は福祉職である。

自治体は貧困ビジネスで手助けは+

○遡及改定しない主な理由は、システム改修が間に合わない、任用時に勤務条件を示し年度途中での変更が困難が上がった。

総務省は4月遡及改定を促していた。

○4月遡及改定財源は昨年の補正予算で地方交付税が増額されすでに自治体に交付済。昨年11月10日の総務省自治財政局財政課の事務連絡「会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定すること」と記す。
※遡及改定せずはつまり詐欺行為。

会計年度任用職員の給与等に関する調査の結果

会計年度任用職員に係る給与改定について、今後の取扱いを調査
(令和5年12月時点での見込み)

●令和5年度に給与改定を実施した場合、令和5年4月に遡及して改定を行うか、遡及改定を実施しない場合、今後、遡及して改定を実施する時期

	実施する		実施しない		今後、遡及して改定を行う時期				回答保留			
	件数	割合	件数	割合	令和6年度	令和7年度	令和8年度以降	遡及改定の実施予定無し	件数	割合		
都道府県	42	89.4%	5	10.6%	3	6.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.2%
指定都市	10	50.0%	10	50.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%
市区町村	933	54.2%	786	45.7%	313	18.2%	32	1.9%	43	2.5%	308	23.1%

(※以下、「実施しない」を選択した種体が対象)

●令和5年度に遡及改定を実施しない理由(複数回答可)

	システムが未対応であるため	事務手続の負担が大きいため	任用時に勤務条件に即してあり、年度途中で改定が必要が困難であるため	財政的負担が大きいため	事務手続が未対応の調査結果を待っているため	職員組合との交渉が難航しているため	その他							
都道府県	3	25.0%	2	16.7%	4	33.3%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	2	16.7%
指定都市	8	29.6%	4	14.8%	9	33.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	7.4%	4	14.8%
市区町村	286	18.6%	208	13.5%	419	27.2%	201	13.0%	226	14.7%	19	1.2%	182	11.8%

●今後、遡及して改定を行う時期について「1：令和6年度」以外を選択した場合、その理由(複数回答可)

	システムが未対応であるため	事務手続の負担が大きいため	任用時に勤務条件に即してあり、年度途中で改定が必要が困難であるため	財政的負担が大きいため	事務手続が未対応の調査結果を待っているため	職員組合との交渉が難航しているため	その他							
都道府県	1	25.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	25.0%
指定都市	5	31.2%	4	25.0%	3	18.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.2%	3	18.8%
市区町村	119	13.8%	139	16.1%	203	23.5%	119	13.8%	135	15.7%	14	1.6%	134	15.6%

※「事務手続の負担」の内訳：日給や時給のパートタイム勤務職員は毎月の勤務状況が異なり、常勤職員のように単純に差額を計算することが困難 等

※「その他」の内訳：扶養の範囲内の収入を希望する会計年度任用職員が一定数あり、遡及により年末にかけて勤務時間や日数の調整が行われると業務に支障が出るため。 等

●令和5年度の給与改定の適用時期(※「適用時期」とは、改定後の給料(報酬)が適用される時期のことを指す。)

	R5. 12から	R6. 1から	R6. 2から	R6. 3から	R6. 4から	その他						
都道府県	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	80.0%	0	0.0%
指定都市	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	90.0%	0	0.0%
市区町村	22	2.8%	60	7.6%	0	0.0%	6	0.8%	656	83.3%	43	5.5%

※「その他」の内訳：令和5年10月 等

自治体は貧困ビジネスに手を染めた

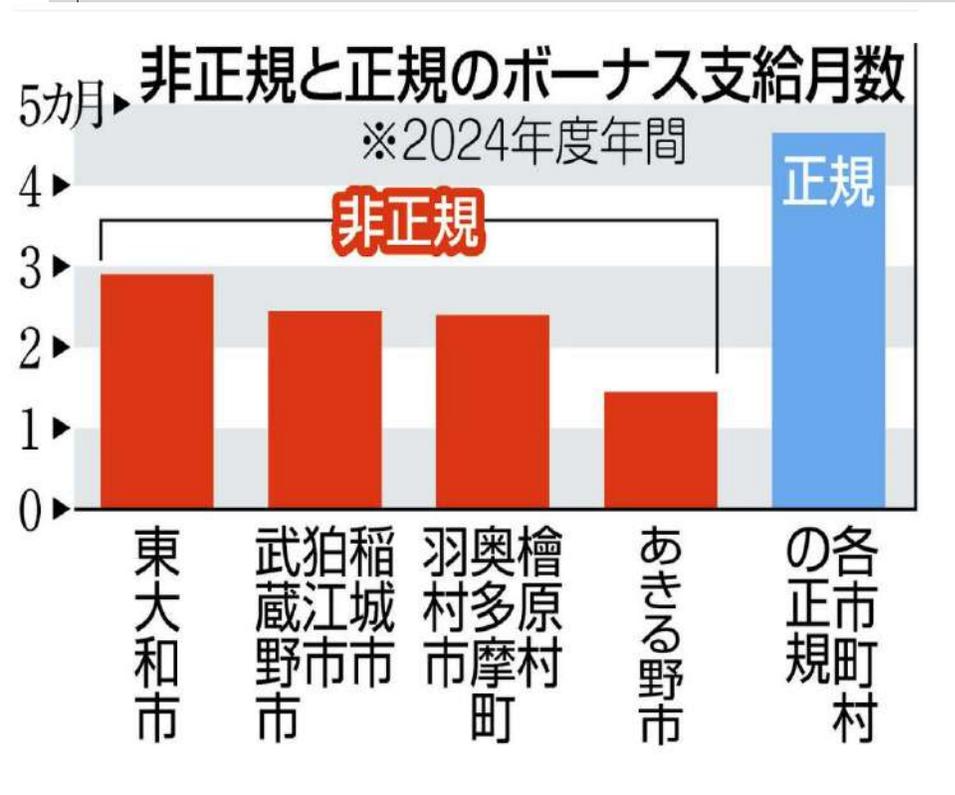
国の地方財政計画では非正規公務員への勤勉手当支給分が明記され地方交付税も措置された。それでも支給しないのは貧困ビジネスの体

会計年度任用職員の「勤勉手当」長野県内9市は支給せず 全国では9割超が「支給」 | 信濃毎日新聞デジタル 信州・長野県のニュースサイト

2024年度に会計年度任用職員の勤勉手当を支給する予定は

支給する	県、松本市、上田市、須坂市、小諸市、伊那市、駒ヶ根市、大田市、塩尻市、安曇野市(大田市は12月から、他は6月から)
支給しない	長野市、岡谷市、飯田市、諏訪市、中野市、飯山市、茅野市、佐久市、千曲市
検討中	東御市

東京の多摩地区でも勤勉手当の値切り



なぜ「正規と同じ月数」で支給しない？

①国から交付される地方交付税の範囲内でしか支給しない。自治体の予算は使わないで済む。②交付税は自分で賄えない不足額だけ交付される仕組み。

でも実際の交付額は支給実態から算出されるので、値切ったらその分の交付税措置額も目減り。

囚人のジレンマ

だが非正規公務員だけがボーナスの支給額を値切られる理由になっていない。財政ひっ迫は正規公務員にも等しく及ぶ。なぜ正規と異なり非正規はボーナスの支給額を値切っていいのか。説明できない不合理で差別的な格差は誰も説明できない。

結果、何が起きている？

選ばれない職業となった公共サービス。
人手不足

正規公務員志望は民間企業志望の常に2番手。

就職内定率と地方公務員試験受験者数の関係

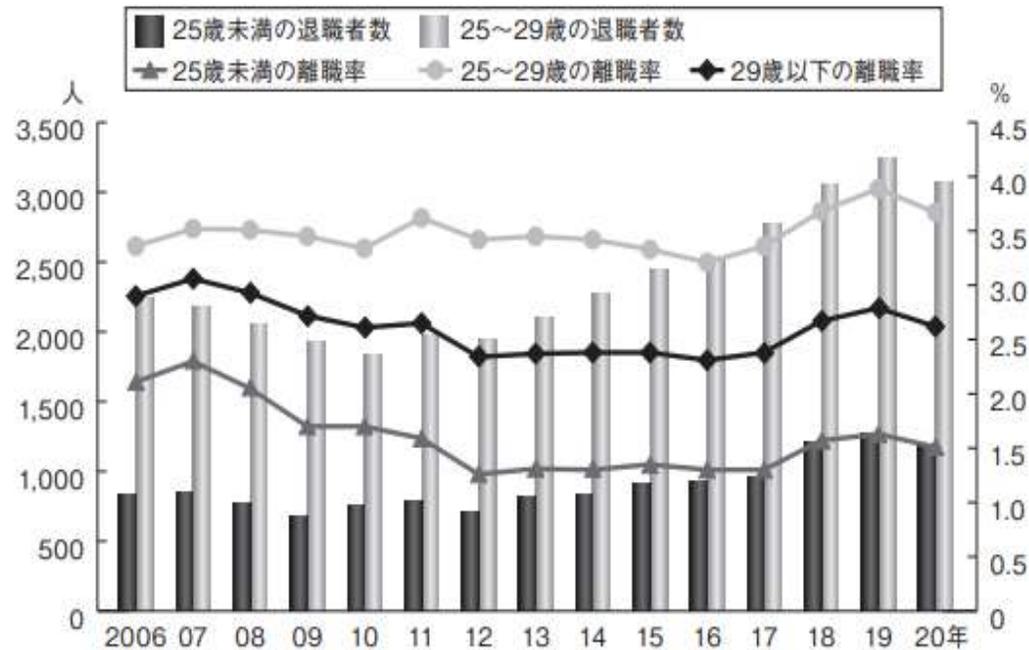


表 地方公共団体一般行政職競争試験採用・辞退の状況

年度	受験者数	合格者数	競争率	採用者数	辞退者数	辞退率
2016	520,400	79,945	6.5	61,546	18,399	23.0%
17	498,269	80,058	6.2	62,268	17,790	22.2%
18	469,823	80,502	5.8	61,454	19,048	23.7%
19	440,126	78,049	5.6	60,132	17,917	23.0%
20	468,530	78,756	5.9	59,695	19,061	24.2%
21	465,028	79,926	5.8	59,540	20,386	25.5%

出所：総務省「地方公共団体の勤務条件等調査」より筆者作成

図 29歳以下の一般行政職員の離職状況



(注) 一般行政職退職者数は各年度における通算退職者。離職率は各年度の4月1日現在の在職者から算定
出所：地方公務員給与実態調査各年版より筆者作成

23年7月16日付日本経済新聞は1面トップで、「公務員『現場』求め新興へ」という見出しのもと、興味深い記事を記載していた。30歳台の公務員を中心に、設立20年未満のスタートアップ（新興）企業に転職する事例が多くなっているという。新興企業が選ばれるのは医療や脱炭素などの社会課題に専門的に取り組む企業が多いからで、新興企業への転職希望者の多くが自己実現や社会性を転職理由に挙げている。社会課題の解決というミッションを自らに課す傾向が強い昨今の若い世代にとって、誰のために働いているのかわからないブルシットジョブ（糞どうでもいい仕事）に慣れることを快しとしない。だからこそ、今の公務職場の働き方をジョブ型に変えて仕事の領域を明確にし、若い職員の意識とマッチさせることが必要となっているのではないだろうか。

若く職位低い職員の「心の不調」休職が多発

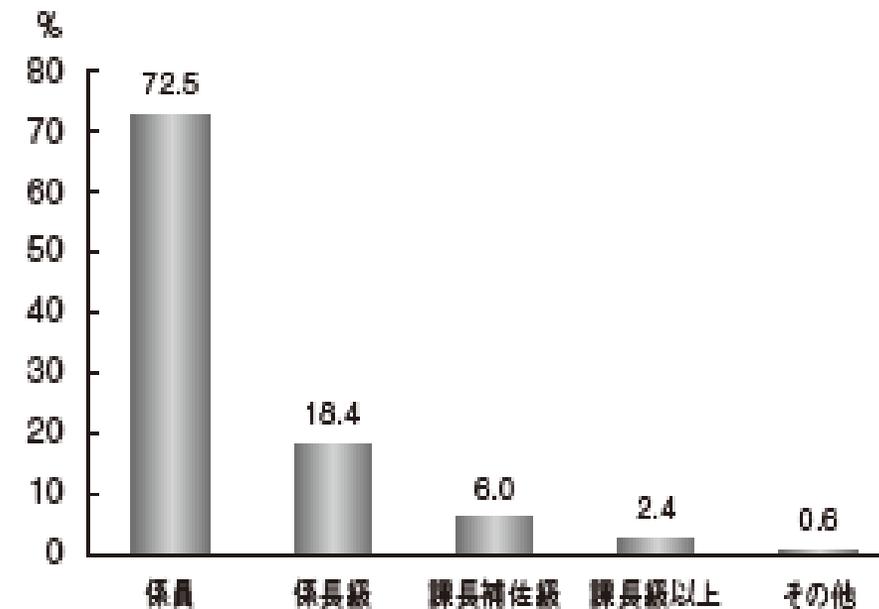
表 メンタルヘルス不調による休務者の年代別動向

	首長部局職員数		年代別 休務者数	年代別 休務者割合
	構成割合	推計年代 別人数		
10代・20代	19.3%	185,244	4,697	2.54%
30代	22.5%	215,957	5,301	2.45%
40代	29.9%	286,983	5,940	2.07%
50代	26.3%	252,430	5,257	2.08%
60代	2.1%	20,156	402	1.99%
その他			79	—
全年代総計	—	959,811	21,676	2.26%

(注) 年代別人数は推計値なので必ずしも総計と合致しない。

出所：総務省「地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者及び対策の状況～令和2年度メンタルヘルス対策に係るアンケート調査」基礎情報・休務者の年代より筆者作成

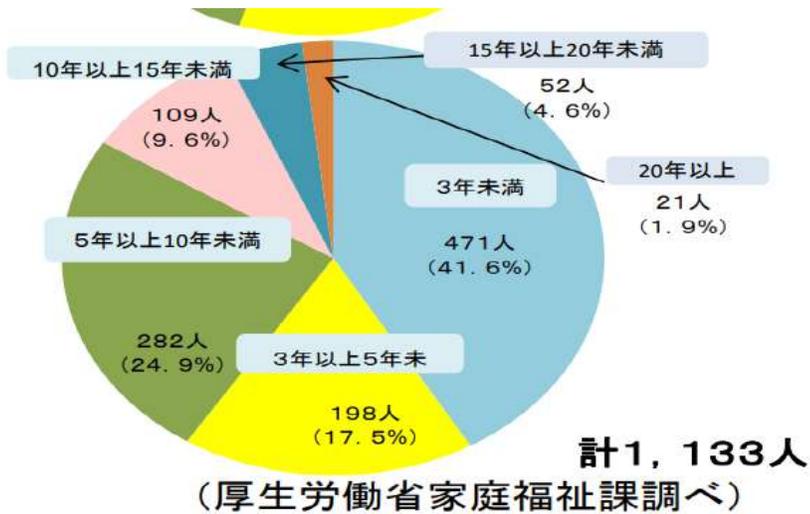
図 役職別休職者の割合



出所：総務省「地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者及び対策の状況～令和2年度メンタルヘルス対策に係るアンケート調査」

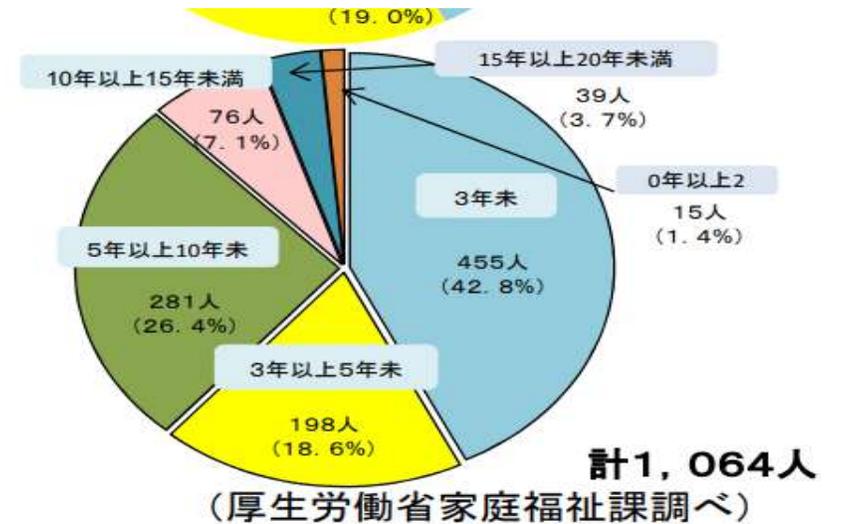
やりがいは、非正規公務員の方が高い 女性相談支援員の場合

(市)



2022年4月現在

(市)



2020年4月現在

表1 業務経験2年以上の女性支援相談員の処遇等 (2023年4月1日現在)

	人数 (人)	平均 経験年数	2023年平均 時給 (円)	平均月勤 務時間	月平均 基本給 (円)
正規職員	93 9%	4年5カ月	1,955	168	328,440
非正規職員	950 91%	8年2カ月	1,464	102*	149,328

(注) *は小川報告書より

出所：厚労省女性支援室「婦人相談員の給与等について (2023年8月)」を筆者加工

Public Service Motivation (PSM)

というキーワード

「高いPSMを持つ個人は、人々の福祉や公共の利益の実現を自己の利益よりも優先し、時にはそれを犠牲にすることすらある。」

Perry, J. L. 2000. Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation.

Journal of Public Administration Research and Theory, 10(2), 471–488.

表2 婦人相談員の業務のやりがいについて

	件数	構成比 (%)
全体	586	100.0
とてもやりがいを感じている	152	25.9
ある程度やりがいを感じている	366	62.5
あまりやりがいを感じていない	50	8.5
やりがいを感じていない	14	2.4
無回答	4	0.7

出所：小川報告書の間26

表3 婦人相談員という業務への満足度

	件数	構成比 (%)
全体	586	100.0
とても満足している	95	16.2
やや満足している	365	62.3
あまり満足していない	96	16.4
満足していない	20	3.4
無回答	10	1.7

出所：小川報告書の間27

東京大学の小川真理子特任准教授（社会学・ジェンダー研究）「公的部門の最前線で女性支援を行う婦人相談員の全国調査」（ <https://www.iii.u-tokyo.ac.jp/news/2023103019217>）

選んだのは公務員？仕事？

図書館を仕事先として選ぶ人たちの傾向

おそらく、PSMが高い。本の方で人を成長させよう、支援しよう。

専門職だから、仕事の領域境界が決まっていて、WEも高い。

「図書館は、屋根のある広場、人を選ばない。」

だから「学校に行きたくなかったら、図書館へおいで」

※メンバーシップ型雇用 異動前提ジェネラリスト型人事 「就社」

※ジョブ型雇用 異動しない（異動限定）の専門職型人事 「就職」

ジョブ型への転換は日本型雇用システムの大転換になる

非正規雇用の脱却になる？

ジェンダー論としての非正規公務員問題

男女賃金格差の開示を義務付け

〇年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

2022年 女性活躍推進法の省令を改正。301人以上を雇用する企業に、男女賃金格差の開示を義務付け。

非財務指標として開示義務

特定事業主名： _____

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全職員	%

正規と非正規を別々に賃金格差を明らかにする

これでは、間接差別状況明らかにならない。

地方自治における雇用形態間格差状況 (2023)

地方公務員 一般行政職		フルタイム	会計年度任用	正規・非正規間 賃金格差
		正規 (A)	非常勤職員(C)	C/A
1時間あたり賃金	男性	2,078	1,059	51
	女性	1,898		56
男女間賃金格差 (男性=100)		91		

民間事業所における雇用形態間格差状況 (2023)

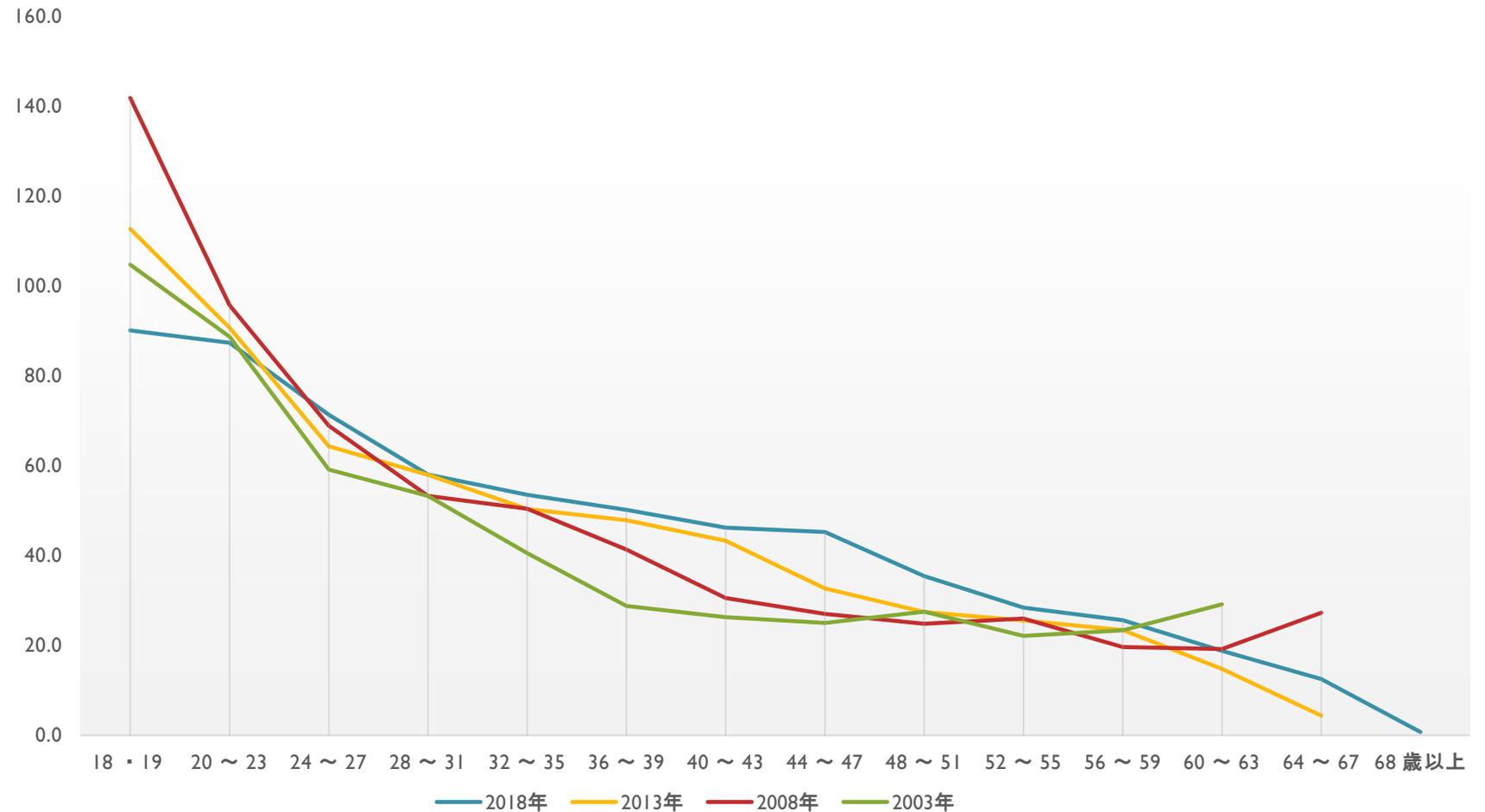
民間労働者		フルタイム (一般労働者)		パートタイム (短時間労働者)	正社員・非正社員間 賃金格差	
		正社員(A)	非正社員(B)	非正規(C)	B/A男性	C/A男性
1時間あたり賃金	男性	2,341	1,642	1,657	70	71
	女性	1,815	1,310	1312	56	56
男女間賃金格差 (男性=100)		78	80	79		

注2) 地方公務員の時間あたり賃金は、総務省『令和5年給与実態調査』ならびに『令和5年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果』より筆者算定

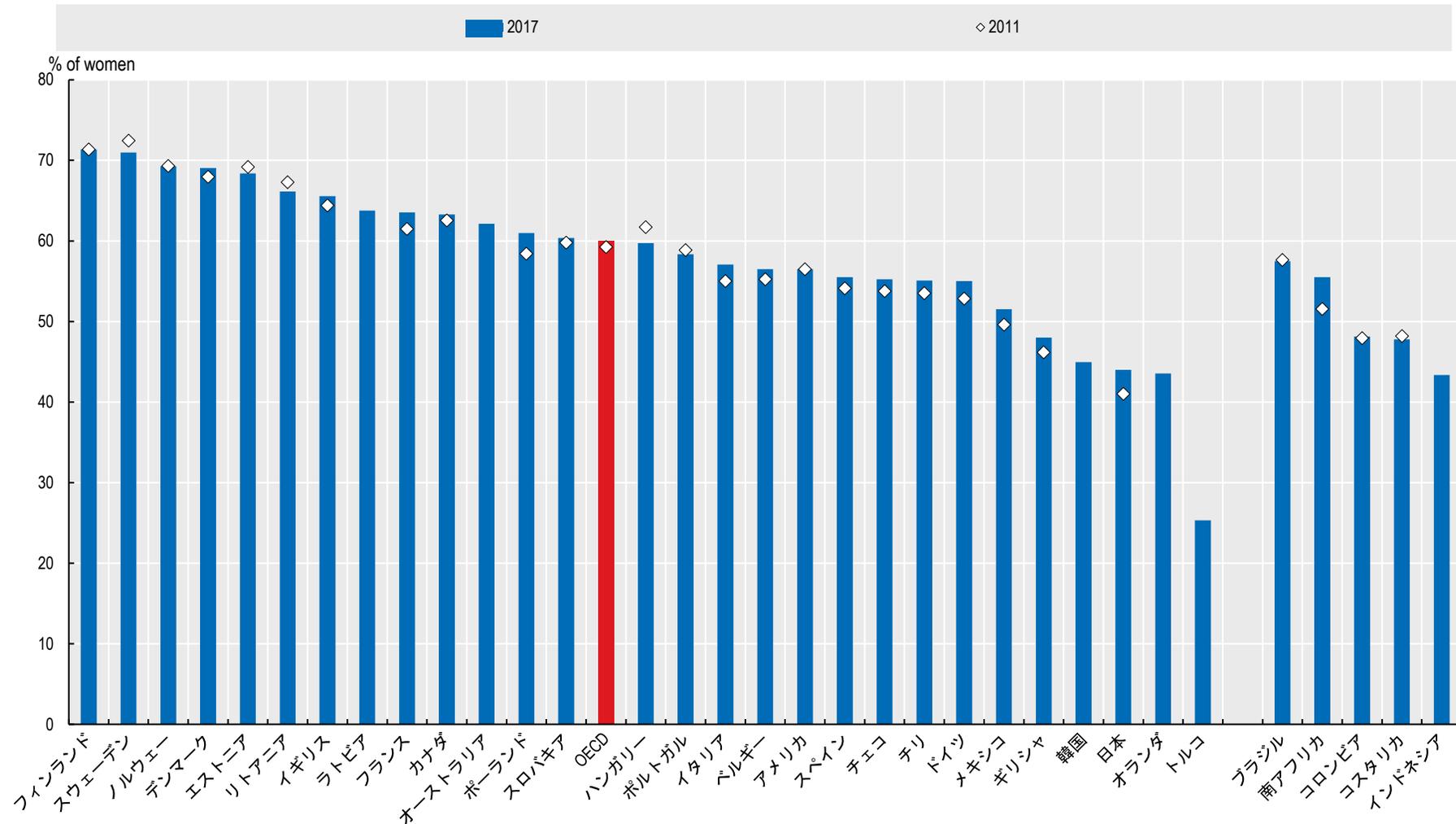
正規でも女性公務員が辞めていく⇒公務員の男性職種化

出典) 地方公務員給与実態調査より作成

全地方自治体 一般行政職 男女別年齢階層別職員指数 (男性=100)

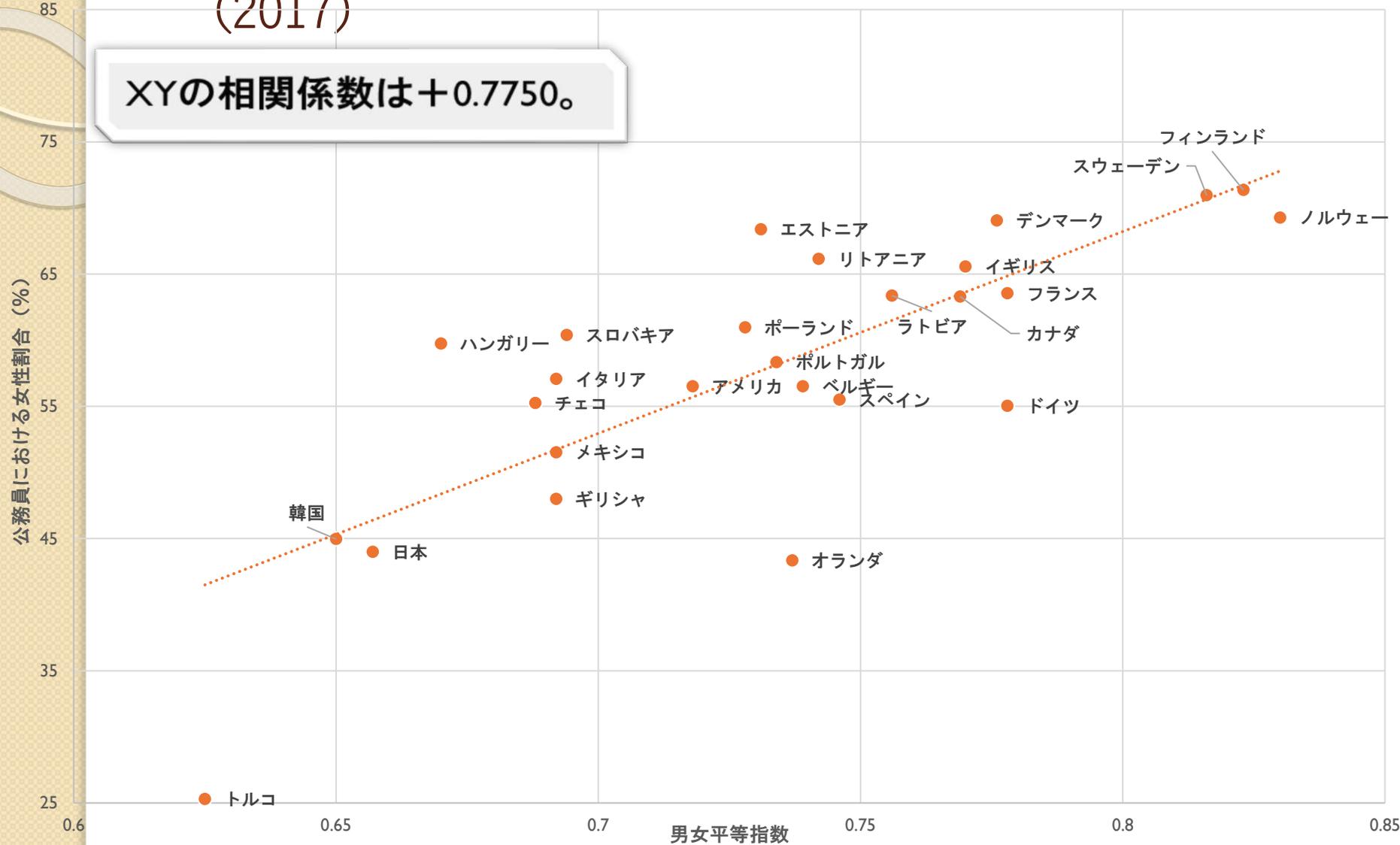


公務員における女性割合 2011 and 2017



出典) OECD、Government at a Glance 2019, Figure 3.5. Gender equality in public sector employment, 2011 and 2017

国別男女平等指数と公務員における女性割合の相関性 (2017)



ピアソン積率相
関係数の相関関
係目安

+0.7~+1.0

かなり強い正の
相関、

+0.4~+0.7

正の相関、

+0.2~+0.4

弱い正の相関、

+0.2~0~-

0.2

ほとんど相関が
ない、

-0.4~-0.2

弱い負の相関、

-0.7~-0.4

負の相関、

-1.0~-0.7

かなり強い負の
相関。

出典) World Economic Forum 'The Global Gender Gap Report 2017' Table 3: Global rankings, 2017、OECD, "Government at a Glance 2017" Figure 3.5. Gender equality in public sector employment, 2011 and 2017を筆者加工

任期は残る、で、公募試験はなくなるのか？

24年6月28日 人事院は3年公募制の廃止を各府省に通知

(平成22年8月10日人企—972 人事院事務総局人材局長発)

⇒平等取扱いの原則及び成績主義の原則は、残っている・・・一般原則で外せない

⇒**だけど、「公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする」を削除。**

さらに「神は細部に宿る」

人企—841 令和6年6月28日

「期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について（通知）人事院」

公募によらない再採用を行う場合を例示

- ・職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、**公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当**
- ・採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮。

任期は残る、で、公募試験は地方でも、 なくなるのか？

濃淡はあるが、全面的にはなくなるならない

→東京都の意向

東京都は国よりも先に5年公募を入れていた。

2007年12月6日 東京都専務的非常勤職員設置要綱

が突然改定。「雇用期間を4回までに限り、更新することができる。」

↑ **1週間前に**

2007年11月28日 中野区非常勤保育士雇止め事件東京高裁判決 雇用継続の期待権を認め賠償を認容

※公募制導入の背景には、期待権を生じさせないという動機

任期は残る、で、公募試験は地方でも、なくなるのか？

※マニュアル第1版（17年8月） 問6 - 2はなかった。約束は守られた・・・

※マニュアル第2版（18年10月） 問6 - 2を挿入。

○会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○その際、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

○再度の任用については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、任期ごとに客観的な能力実証を行うよう、適切に対応されたい。

※24年6月28日改訂版

24年6月28日 マニュアル改正 逃げの一手

【改正】

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、~~国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。~~

【改正】

問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、~~問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。~~

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的な取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

任期は残る、で、公募試験は地方でも、 なくなるのか？公募に関するもう一つの意図

なぜ会計年度任用職員にこのような措置が強制されるのか。

ある市の地方議会議員が、同市の人事課に、公募の弊害について質問したのだが、その答えがとてども分かりやすかったので、ここで紹介しておこう。

「業務に支障を来す職員がいた場合、正規職員であれば配置換え（異動）によって、その影響を緩和させることができるが、会計年度任用職員の場合は、配置換え（異動）や職種の変更ができない。会計年度任用職員については、勤務評価に基づいて1年間の任期で終わらせ更新をしないことも可能だが、現実的には難しい。更新回数を設けることで、公募による競争をおこなない、その結果、更新せずに終わりにするという現在の制度は、残しておいて欲しい。」

上記の人事課の回答は、絵解きすると次のようなことを示している。

地方自治体の人事システムも、数多の日本の民間企業と同様に、正社員・正規職員は職務白紙委任の異動を前提とし、そのような勤務関係を成立させるために当該組織に所属するという身分が付与されるメンバーシップ型雇用なのであり、一方、非正社員・非正規職員は職務限定のジョブ型雇用なので異動させることはできず、したがって、メンバーシップ型の身分付与の雇い方にはならない。何か問題が生じたとき、正規職員は無期雇用の身分保障があるから容易に身分解雇できないから、異動により当該正規職員がいることによる影響を緩和し、非正規職員はジョブ型雇用で異動になじまず、無期雇用のメンバーシップも付与されていないので、競争公募により採用できなかったことにし負の影響を排除する。

（拙稿「メンバーシップ型組織における非正規職員の組織化の限界」事情があって未刊）

公募試験導入は減少しつつある。 10年以上非正規は増えている。総務省調査2023年

○ 総括表

<団体区分別>

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種 において、公募の実施に 関する基準がある団体		毎回公募を行い再度任 用する部門・職種がある		公募を行わない回数等 の基準を設けている部 門・職種がある		公募の実施に関する 基準がない団体	
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	19	40.4%	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	7	35.0%	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	702	88.3%	220	27.7%	520	65.4%	93	11.7%
町村	926	759	82.0%	441	47.6%	324	35.0%	167	18.0%
一部事務組合等	1,119	839	75.0%	418	37.4%	408	36.5%	280	25.0%
合計	2,907	2,366	81.4%	1,105	38.0%	1,318	45.3%	541	18.6%

(参考) <前回調査(令和3年度)>

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種 において、公募の実施に 関する基準がある団体		毎回公募を行い 再度任用する部門・職種 がある		公募を行わない回数等 の基準を設けている部 門・職種がある		公募の実施に関する 基準がない団体	
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	18	38.3%	46	97.9%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	7	35.0%	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	705	88.7%	225	28.3%	502	63.1%	90	11.3%
町村	926	792	85.5%	473	51.1%	332	35.9%	134	14.5%
一部事務組合等	1,139	934	82.0%	476	41.8%	460	40.4%	205	18.0%
合計	2,927	2,497	85.3%	1,199	41.0%	1,359	46.4%	430	14.7%

○ 10年以上同一の者が同じ職種へ任用される場合の有無

(単位:団体数)

区分	回答 団体数	10年以上同一の者が同じ職種 へ任用される場合なし		10年以上同一の者が同じ職種 へ任用される場合あり	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	10	22.2%	37	77.8%
指定都市	20	5	27.3%	15	72.7%
市区	795	207	26.0%	588	74.0%
町村	926	341	36.9%	585	63.1%
一部事務組合等	1,119	641	57.3%	478	42.7%
合計	2,907	1,206	41.5%	1,701	58.5%

(参考) <前回調査(R2)>

(単位:団体数)

区分	回答 団体数	10年以上同一の者が同じ職種 へ任用される場合なし		10年以上同一の者が同じ職種 へ任用される場合あり	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	11	23.4%	36	76.6%
指定都市	20	7	35.0%	13	65.0%
市区	795	195	24.5%	600	75.5%
町村	926	382	41.3%	544	58.7%
一部事務組合等	1,181	786	66.6%	395	33.4%
合計	2,969	1,381	46.5%	1,588	53.5%

おわりに ではどうするのか 人事管理のジョブ型への転換

- 公務の人事管理を、ジェネラリスト一辺倒から、ジェネラリスト型とジョブ型のデュアルシステム
- 専門職非正規公務員を、ジョブ型正規公務員として採用していく。
- 定員管理をやめ、人財管理にし、柔軟に人的資源を整える。
- 雇止め問題に関しては、当面、条例による措置で、任命権者の人事権を制限する。

参考) 会計年度任用職員の任用等に関する条例 (案)

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 採用 会計年度任用職員以外の者を会計年度任用職員の職に任命することをいう。

二 任期の更新 同一の職に、同一の会計年度任用職員が、一年を超えない範囲の任期を繰り返して任用されることをいう。

第5条 6 第二条第二号の会計年度任用職員に係る任期の更新に関しては、同一の任命権者との間で、五回以上にわたり任期を更新し、通算在職期間が五年を超える者が任期の更新を申し入れた場合においては、地方公務員法第二十八条ならびに職員の分限に関する条例に定める免職の事由に該当した場合を除き、任命権者はその任期を更新しなければならない。

補足 一世代（30年）過ぎ、振り子は逆向きに？

人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書概要

1. 現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 平成9年、地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定
- ※ 令和4年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.7%）が方針を策定（改定率は55.3%）

国：【人材育成基本方針策定指針】の策定

▼ 「指針」を示した上で、「基本方針」の策定等を要請

地方：【人材育成基本方針】の策定

2. 新たな指針について

- 少子高齢化、デジタル社会の進展等により行政課題が複雑・多様化する中、戦略的な人材育成・確保に取り組む上での新たな「指針」（人材育成・確保基本方針策定指針。以下「新指針」という。）が必要
- 新指針に盛り込むべき事項等について、「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」において以下のとおり整理

I 現行指針の改正の必要性

- 自治体戦略2040構想研究会第2次報告(H30.7)「今後、…全ての自治体において、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約される」
⇒ **人材育成・確保の重要性の高まり**
- 以下の社会状況等の変化を踏まえ、現行の「指針」の全面的な改正を行い、各団体に「基本方針」の改正等を促すことが必要

【社会情勢の変化による人材確保への影響】

- ・ 若年人口の減少と人材の流動化に伴う**人材獲得競争の激化**と、困難な政策課題に対応できる**多様な人材確保**の必要性の高まり

【行政に求められる能力の変化】

- ・ 行政課題の複雑・多様化に伴い**職員に求められる能力等**の再整理、**専門人材（特にデジタル人材）**の育成・確保、**定年引上げに伴う計画的な人材育成**の必要性の高まり

【働き手の意識変化】

- ・ 職員が**やりがい・成長実感**を得られる取組や、**多様な働き方**を受け入れる**職場環境の整備等**の必要性の高まり

II 新指針に盛り込むべき基本的な考え方

- **求められる職員像・職務分野等**に応じ**必要なスキルを明確化**
- 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組を改善
- 持続可能な自治体経営の観点から、**首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 単独では人材の育成・確保が困難な市区町村への都道府県の支援、市区町村間の連携の強化

ご清聴ありがとうございました
THANK YOU FOR YOUR ATTENTION

参考文献

上林陽治「相談支援と非正規公務員の関係ー経過・現状・問題ー」『福祉社会学研究20』2023年

早津裕貴「ドイツ公務部門における「非正規」雇用について」『自治総研』（531）2023年1月

薬師院はるみ「フランスの非公務員：日本型非正規公務員との対比という観点から」『自治総研』（536）2023年6月