

経験者採用の受験資格等に関するQ & A

Q1：「直近12年中8年以上」の直近12年とは、具体的にいつからいつまでですか。

A1：直近12年とはH26(2014)年4月1日からR8(2026)年3月31日まで。

Q2：職務経験の「直近12年中8年以上」とは、どのような場合が該当するのですか。

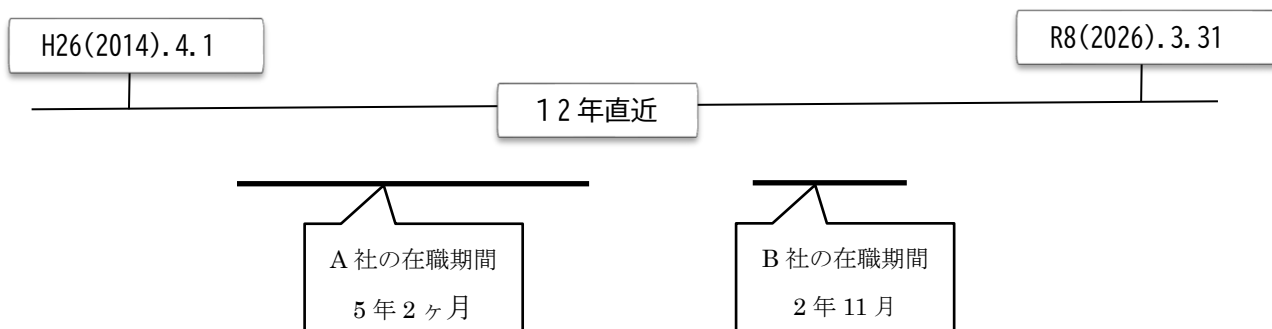
A2：認められるケース、認められないケースの例を挙げると、次のとおりです。

【例1】認められるケース

下図のように、直近12年中、A社で在職期間5年2ヶ月、B社で在職期間2年11ヶ月あった場合、職務経験はそれぞれの期間を通算して8年1ヶ月となるので、「8年以上」の要件を満たすこととなります。

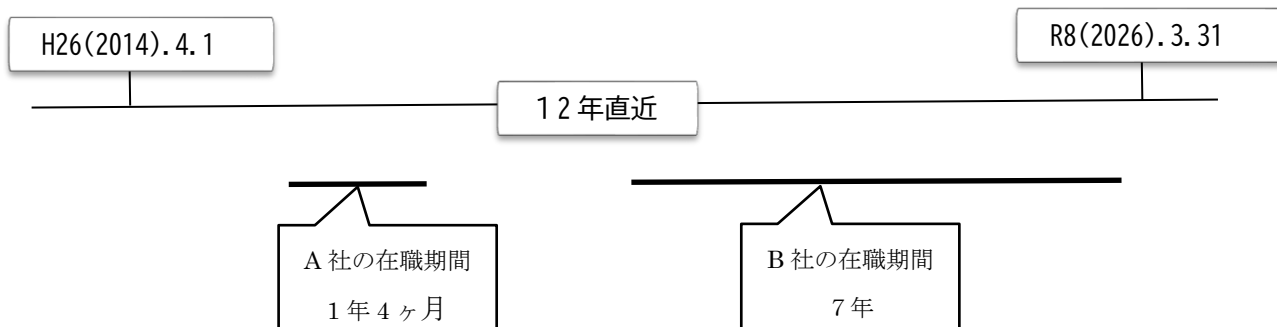
ただし、週30時間未満の期間や、1ヶ月以上の休業等（傷病休暇、退職、介護休暇等）で実際に業務しなかった期間があれば、職務経験の期間から除きます。

なお、勤続2年未満の職務経験の期間は、職務経験期間として通算できません。



【例2】認められないケース

下図のように、直近12年中、A社で在職期間1年4ヶ月、B社で在職期間7年あった場合、A社での在職期間が1年4ヶ月として2年満たないことにより、複数での民間企業等の職務経験年数は通算できないため、「8年以上」の要件を満たさないこととなります。



Q3：情報システム関係の職務経験とはどのような内容ですか。

A3：ICT企業や、企業のシステム関連部門等における以下の実務経験となります。

- ①企業等におけるICT戦略の企画・立案
- ②事業部門等に対するICT活用のコンサルティング
- ③システムの企画、要件定義、設計、開発（プロジェクトの進捗管理含む）、運用
- ④システム運用業者への指導

※ 情報システム関係の職務経験とは、情報システムの企画、構築、運用、保守等の業務を、主担当として従事していた経験を指します。補助的・付随的に関与していた場合や、業務の一部として限定的に携わっていたのみの場合は、原則として対象となりません。

※ ここでいう「主担当」とは、当該業務について自らの責任で企画・調整・判断を行う立場で従事していたことを指します。

Q4：契約社員、派遣社員及び非常勤としての勤務経験は、職務経験として認められますか。

A4：同じ企業等に継続して週30時間以上で勤務した経験であれば認められます。

Q5：同じ企業等で雇用形態が変わった場合（契約社員から正社員など）の職務経験の取扱いはどうなりますか。

A5：雇用形態が途中で変わっていても、同じ企業等に継続して週30時間以上で勤務していれば認められます。

Q6：申込みの際、職務経歴を証明する会社発行の書類等が必要ですか。受験資格に該当する会社が倒産しているのですが、受験できますか。

A6：申込みや受験時には証明書の提出は必要ありません。受験資格に該当する会社が倒産していても受験資格を満たしていれば受験は可能です。

最終合格後に履歴書確認のため、勤務先から職歴証明書を提出していただきますが、会社倒産で証明書が提出できない場合は、客観的な証明のできる書類として、雇用時の契約書類や雇用保険受給資格証明書等を提出していただきますので、受験前に必ず人事課へ問い合わせください。

Q7：出向先で勤務した時間は、出向元の期間に通算できますか。

A7：職歴証明書により、元の会社に在籍したままの出向であったことが証明できれば元の会社での職務経験として通算できます。退職派遣など、一度退職しているような場合で、勤続2年未満の場合は通算できません。

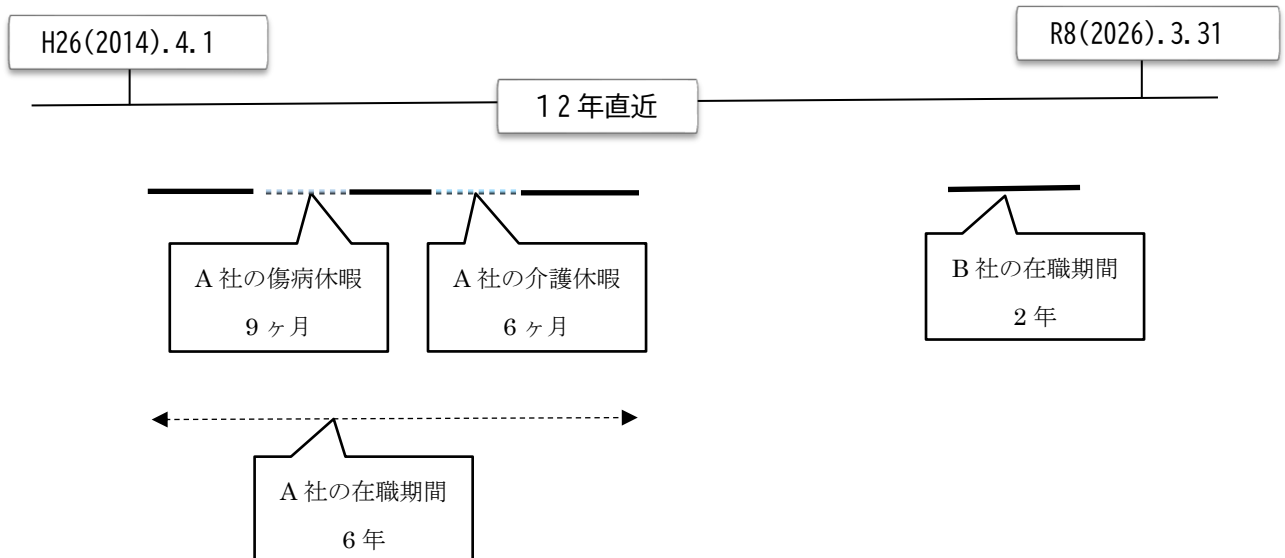
Q8：会社名が変更（合併等も含む）している場合、継続して通算できますか。

A8：会社名が変更されても、その会社が元は同一であることと、本人がその会社に継続して勤務していたことが職歴証明書で証明できれば通算できます。

Q9：職務経験から除かれる期間にはどのようなものがありますか。

A9：休業等（傷病休暇、退職、育児休暇、介護休暇等）で実際に従事しなかった期間が1ヶ月以上ある場合は、就業規則等に認められたものであっても、その全期間を職務経験期間から除きます。（ただし、産前産後休暇期間は職務経験の期間に含めることができます。育児休暇期間は休業後に引き続き同じ企業等に復職した場合に限り、職務経験として期間に含めることができます。）この場合は、当該休業等の期間に引き続く前後の在職期間は職務経験として通算できます。（つまり、休業した企業等の在職期間から休業等の期間を差し引きます。主任採用は合算前に差し引きます。）

【例1】下図のとおり、主任採用の場合で、直近12年中にA社で6年間、B社で2年間在籍し、A社で在籍中に傷病休暇9ヶ月、介護休暇6ヶ月を取得しました。それらの期間業務に従事しなかった場合は、15ヶ月を差し引きますので、A社での職務経験の期間は4年9ヶ月となり、B社の職務経験期間の2年を通算しても、6年9ヶ月となり、要件を満たさないこととなります。この場合であっても、直近12年より前の在籍期間は通算することはできません。



Q10：月の途中での就労・退職はどのように通算しますか。

A10：月の途中での就労・退職は、月15日以上の勤務日があれば1ヶ月とみなし、期間を通算します。複数の企業等を合算する場合は月15日以上が1ヶ月、15日未満が0ヶ月と算出してから合算します。

【例1】2015年8月15日～2017年10月31日
→2015年8月分は15日以上なので1ヶ月
2015年9月1日～2017年10月31日は2年2ヶ月
合計 2年3ヶ月

【例2】2015年8月15日～2017年11月10日
→2015年8月分は15日以上なので1ヶ月
2015年9月1日～2017年10月31日は2年2ヶ月
2017年11月分は15日未満なので0ヶ月
合計 2年3ヶ月

Q11：就業規則や雇用契約書類には、1週間あたりの勤務時間数が記載されていません。どのように判断すればよいですか。

A11：1日の始業及び終業の時刻、休日、休憩時間等についての定めから、1年を52週として下記の計算方法で1週間あたりの勤務時間数を算出します。

計算式 1日あたりの勤務時間数×年間勤務日数÷52週（小数点以下第一位を四捨五入）

【例1】1日あたり7時間45分勤務、1月あたり17日勤務の場合
→7時間45分×17日×12ヵ月÷52=30.4038…時間
小数点以下第一位を四捨五入により、30時間
⇒1週間あたりの勤務時間が30時間以上のため、職務経験に該当します。

Q12：変形労働時間制で勤務していたため、週によっては勤務時間が30時間に満たない場合がありますが、この場合は職務経験に該当しますか。

A12：就業規則等で1週間あたりの平均勤務時間数が定まっている場合は、それをもって判断します。就業規則等で判断できない場合は、変形勤務の対象期間を通じて勤務時間が週平均30時間以上であれば職務経験に該当します（以下計算式のとおり）。

計算式 対象期間中の1日あたりの勤務時間数×対象期間中に勤務した日数÷（対象期間暦日数／7）（小数点以下第一位を四捨五入）

【例1】1年単位の变形労働時間制（対象期間1年、365日）で1日あたり7時間45分勤務、対象期間中の勤務日数が200日の場合（365日÷7=52.1428週→小数点以下第一位を四捨五入し、1年を52週とする。）

→7時間45分×200日÷52=29.8076…時間

小数点以下第一位を四捨五入により、30時間

⇒対象期間（1年間）の週平均勤務が30時間以上のため、職務経験に該当します。