

三浦市キャリアリターン制度実施要領

（趣旨）

第1条 この要領は、転職や家庭の事情により退職した者を再度三浦市職員として採用することができる制度（以下「キャリアリターン制度」という。）の実施に関し、必要な事項を定めるものとする。

（対象となる職種等）

第2条 キャリアリターン制度による採用の対象となる職種は、任期の定めのない常勤の職員が就くこととなる全ての職種とし、キャリアリターン制度により採用される者（以下「採用者」という。）は、退職時の職種に採用されるものとする。

（採用日）

第3条 キャリアリターン制度による採用の日は、市長が定める日とする。

（対象者の要件）

第4条 キャリアリターン制度の対象となる者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

（1） キャリアリターン制度による採用により就くこととなる職種における勤続期間が1年以上であること。ただし、勤続期間中に分限休職、懲戒停職、産前産後休暇、介護休暇（介護時間を除く。）及び育児休業の日数がある場合は、当該勤続期間の日数から当該分限休職等の日数を除いた日数が365日以上であること。

（2） キャリアリターン制度による採用の日において、退職の日の翌日から起算して10年を経過した日までの者であること。

（3） 退職事由が自己都合退職であること。

（4） キャリアリターン制度による採用の日において、満60歳に達していないこと。

（5） 過去にキャリアリターン制度による採用をされていないこと。

（職務の級）

第5条 キャリアリターン制度による採用者の職務の級は、退職時における職務の級に決定するものとする。ただし、当該退職時の職務の級が管理職である職務の級にあった者については、監督職である職務の級に決定するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、採用者の希望により退職時における職務の級より下位の職務の級に決定することができるものとする。

（号給）

第6条 キャリアリターン制度による採用者の号給は、退職時の号給とする。

2 退職後に公務員、民間企業等における職歴がある場合は、当該退職時の号給を基礎とし、当該職歴に係る経験年数を加算した号給とすることができる。

きる。

- 3 前2項の規定にかかわらず、前条第1項ただし書き又は第2項の規定により職務の級を決定した場合、給料表の改正により各職務の級の号給数に増減があった場合等、前2項の規定によることができないとき又は前2項によることが著しく不適當であると認められる場合には、別段の取扱いをすることができる。

（昇格に要する在級期間の通算）

第7条 昇格に要する在級期間の算定に当たっては、退職時までにおける在級期間を通算するものとする。ただし、在級期間が昇格に要する期間に足りる者であっても、キャリアリターン制度による採用の日の属する年度の翌年度の末日までは、昇格しない。

（条件付採用）

第8条 キャリアリターン制度による採用は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条に基づく条件付のものとし、当該職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。

（選考の申込手続等）

第9条 キャリアリターン制度による採用を希望する者は、市長が指定する日までに、三浦市キャリアリターン制度による選考申込書（別記様式）を提出し、その選考の申込みを行うものとする。

- 2 前項の申込みを受けた任命権者は、当該申込みに係る書類の審査、過去の勤務実績及び面接の結果等による選考を行うものとする。

（退職手当に係る勤続期間）

第10条 キャリアリターン制度による採用者が退職する場合における退職手当の算定に用いる勤続期間には、キャリアリターン制度による採用の日前の勤続期間を通算しない。

（他の採用制度との関係）

第11条 キャリアリターン制度は、その対象者が他の採用制度を利用することを妨げない。

附 則

この要領は、令和6年11月1日から施行する。