

取扱注意（部外秘）

日時：2023年8月25日

Webによる開催

全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議  
議事録  
(未定稿)

## 目 次

1	開 会	1
2	挨 拶	1
3	地方公務員の任用・勤務条件等	10
4	当面の人事管理行政及び勤務条件等の諸問題について	15
5	給与及び定員管理の諸問題について	22
6	金融庁関係（省略）	
7	令和5年人事院勧告・報告	31
8	地方公務員共済組合制度におけるマイナンバー情報総点検への対応	38
9	地方公務員の労働安全衛生について	40
10	大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援	42
11	自治大学校（省略）	
12	地方行革について	45
13	地域DX推進に向けたデジタル人材の確保・育成に係る支援策について	47
14	消防行政について	53
15	閉会（省略）	

※会議中、一部議事の議事録は割愛しています。

## 1 開 会

○司会 全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議を開催いたします。

本日の会議について Web でのオンライン開催としております。

それでは、次第に沿って会議を進めたいと思います。

## 2 挨拶

○司会 初めに、総務省自治行政局公務員部長、小川より御挨拶申し上げます。

○小川総務省自治行政局公務員部長 公務員部長の小川でございます。本日は御多用の中、会議に参加いただきまして、大変ありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。

今日の会議では、去る8月7日になされました人事院の勧告、これらをはじめとしまして、地方公務員にかかる課題につきまして認識を共有したい。それから、今後講じられる各種施策のポイントをお伝えするというを旨としているところでございます。各項目の詳細につきましてはこの後担当の課室長から説明をさせますので、そちらに譲ることにいたしまして、私からは地方公務員制度の現在地につきまして改めて確認をする、こんなお話を差し上げたいと思っております。

公務員行政は、とくに地方公務員行政につきましては、ここ数年、社会情勢の変化として人口減少、それから新型コロナ禍、デジタルトランスフォーメーション（DX）、この3つを指摘して、これに対応するためには人材育成・確保が重要だ、このような言説、語り方が広く受け入れられているところでございます。公務員部、私どもで毎月発行しています「地方公務員月報」という雑誌がありますけれども、そこを見ましても大きな傾向はその傾向で書かれているということは御承知かと思えます。このこと自体は的を射たものでございますし、その人材育成、人材確保、進化、具体化ということが求められている。これは間違いのないところでありますけれども、一方でやや予定調和的に話がまとまり過ぎていくという感じもいたします。

また、現在は比較的安定的な公務員行政である、このような認識を前提にしているようにも思われるところであります。そうではなくて、これまでの公務員行政というのは社会の変化を柔軟に迅速に取り入れてきた。現在の置かれている令和5年の私どもの立場、立ち位置もその変化のさなかにあって、これを引き続き続けていかなければいけないんだ、このような認識を皆様と共有したいと考えまして、冒頭少し時間を頂戴しましてお話を差し上げるところでございます。

私ごとになりますけれども、平成3年、32年前に現在の総務省の前身であります自治省というところに私は就職をいたしました。くしくも公務員課が初めての配属でありまして、32年前の公務員の風景もよく見ていたところでございます。やや思い出の話になりますけれども、当時の風景を振り返ってみたいと思います。そこから社会の変化についてお話をしたいと思います。

まず前提としまして、我が国においては人口がまだ増え続けていたということであります。1990年、平成2年に1.57ショックと言われます平均特殊出生率が1.57、世代の再生産に必要な2、(●音声途切れ(音声 01・0:03:26))引き続き人口が増え続けていたということが前提でございます。その中で地方公務員の数もなお増え続けてございました。現在、地方公務員の数は270万程度でありますけれども、当時は320万人以上おりまして、これが減少に転じるのは1997年以降であります。集中改革プランという、皆様に多大な御苦勞を頂きましたけれども、定員削減を加速したのは2005年以降でございます。1991年当時には公務員は増え続けていたわけでありまして。毎年定員管理調査の結果を発表するときには、その増えた人数をいかに説明するかということをおもひは苦心していたということでございます。

そうした中で職員の年齢構成を見ますと、非常に若かったということがございます。私は平成3年に公務員課で仮配属した後に広島県庁で勤務いたしましたが、当時の係長さんはまさに団塊の世代、昭和46年採用の係長さんでありました。そうした非常に人口が増えた時期の方が県庁組織あるいは市役所組織の中ではまだ中堅を占めておりまして、高齢層のポスト不足というのは深刻ではなかった。したがって、今のような少し分りにくいポスト名、担当課長ですとか参事ですとか副課長、こういったポストはまだ少なく、課長、課長補佐、係長というようなシンプルな組織形態になっていた。組織全体が若かったということがあろうかと思えます。

定年制が導入されたのが実は昭和60年、1985年でありまして、当時はまだ定年導入か

ら数年しかたっていなかったというところがございます。いわゆる肩たたき、勸奨退職がうまく機能していました。また、再就職、いわゆる天下りについても、批判はありましたが、今思えば牧歌的な時代だったということがあります。

職場に目を転じますと、常勤職員のこれまたシンプルな職場だったと受け止めています。実は当時から非常勤職員の数は多く増えていたわけでありませけれども、その全体的な数を全体として把握することが総務省、当時の自治省においても行われておらず、要は可視化、見える化されていなかった。したがって、公務員の職場は一般職、常勤の職員、いわゆる正規職員を中心とする職場だった。このような思い込みの中で仕事をすることができていたという時代であると思います。

職員採用に目を転じてみますと、これまた牧歌的な時代でありまして、現在のように経験者採用ですとか大都市の試験会場設置、あるいは最近ですと、教養試験なしのSPIのみでの採用といったようなことが当時はありませんでした。そういった意味でシンプルで牧歌的な採用が行われたということがいえると思います。ただ、当時はバブル期の最後でございまして、民間との取り合いではすでに負けていた。そういう意味でのバブル期特有の公務員の採用の難しさというのはあったというのは留意が必要かと思えます。

それから、日々の働き方に目を転じますと、まだ完全週休2日制ではありませんでした。年齢が高い方にしか分らないと思えますが、4週5休とか4週6休というようなことなので、それを経過して完全週休2日、現在のような週休2日になったのは1992年、平成4年のことでありました。当時は我が国の総労働時間は2,000時間を超えていまして、ドイツをはじめとする欧米が1,800時間内というのは遠い目標、我が国では恐らく実現することはない目標だと思われていた。そんな時代であります。

ライフステージに応じた働き方を支援するという発想も乏しかったと思えます。今でいう育児休業や介護休業の仕組みはありませんでした。育児休業制度は1992年、平成4年にできましたが、当初は女性のみが対象でありました。また、介護休業の制度はまだできていませんで、自治体においては介護欠勤という処分の対象にならない欠勤という、独自の運用を苦肉の策として取り入れていた。これに対して自治省の公務員部は是正指導をしていた、こういう時代であったのであります。

より細かくミクロに見ていきますと、職場は非常に狭くて汚かったということがいえるかと思えます。現在でいうオフィス改革的な発想はなくて、仕事をしながら自分の席でタバコを吸う、そのタバコが書類の上に落ちて目をつむるということが普通に起きていた

わけです。それから机の上には書類はうず高く積まれていまして、自分の席の向かいにいる職員の顔を見るために席を立ち上がって見る、このような形、現在のようなフラットな机、フラットなファイル、書庫というのは当時は一般的にはなかったということです。

また、机の上に目を転ずれば、パソコンは課に1台しかない。場合によってはワープロしかないという時代でした。ワープロの液晶画面というのは当然白黒で、行数も2行とか5行だったわけです。それで文章を作成していたわけでありまして。現在のようなコピー機、今だとコピー機はソート機能がついていまして、丁合を機械が、コピー機がしてくれるわけですが、その機能はありませんでしたので、100部の資料を作るときには必要書類を机の上に置いて、人間のほうがぐるぐる回って、人間ソーターだとよくいっていましたが、そういう形で資料を作っていた。したがって、若手は資料を印刷したり、資料をソートしたり、手組みしたり、あるいはそれを関係課に配るということで1日が終わっていくという働き方をしていた時代でした。

また、法制セクション、法令部門においても、現在の e-Gov で条例を見る、インターネット上で情報を見るということは夢また夢でありまして、100冊ぐらいある黒表紙と言われる法令全集が法令関係課には置かれていまして、これを紙で見ながら法制室で作業をしていたという時代であった。

それから、少し目線を変えまして職員育成に目を転じますと、職員は育つものであって育てるものではなかったといえるかと思えます。当時唯一存在していた人材育成用語はOJT、オン・ザ・ジョブ・トレーニングは見よう見まねで学べということであったわけです。総務省が初めて人材育成指針を出したのは、さらにその後1997年、平成9年のことでもあります。そうした人材育成について引け目を感じていたわけではなくて、むしろ年功序列に代表される日本的な雇用慣行、あるいは大部屋主義に代表される日本の仕事環境というのは誇るべきもの、欧米に対して勝っていると、ポストモダンなものであるという過剰な自己意識もあったわけでありまして。現在では重用されるジョブ型というものは時代遅れであると日本人は思い込んでいたわけでありまして、職務記述書、ジョブディスクリプションで細かく職務を記述して仕事を分け与えるようなやり方は古いのだ、日本のような大部屋主義で職場の熟練ですとか●●●(音声01・0:11:30)、こうしたような人の育て方こそが世界に冠たる日本の人の育て方、このように思っていたわけでありまして。これはもう隔世の感があるのであります。

人事評価という仕組みもありませんでした。正確には勤務評定の制度がありましたけれ

ども、一度タブーになっていまして勤評は棚上げされていたわけでありまして。さらに先ほどの流れで言えば、日本の大部屋主義に人事評価はなじまないとみんなが信じていた。あれはジョブディスクリプションという欧米型の社会でのみ通用する仕組みであると思っていたということが当時の話であります。

さらにあと2つほどお話ししますと、メンタルヘルス、あるいはハラスメント、セクハラ、パワハラというような言葉は一般化をしていませんでした。言葉としては、あるいは知識としてはあったにしても、自分の職場でそうしたメンタルヘルスの方がいる、あるいはハラスメントが起きているということは思われていなかった。さらに、心身が病んだ方については、むしろ本人の責任が強調されるような風潮すらあったわけでありまして。これに対して組織として解消しなければいけないという意識は低かったといわざるを得ません。

それから、阪神・淡路大震災、1995年です。それから東日本大震災、2011年、あるいは新型コロナ禍、これは起きていなかったときでありまして、他団体に地方公務員が応援派遣されるということも当時は思ってもみなかったというような社会であります。こうしたところが32年前、1991年の我が国の公務職場の実態であったわけでありまして。こう聞くと、いわゆる昭和の話のように聞こえますけれども、繰り返しておりますけれども、平成にはなっていたわけですから。けれども、こうした風景が当時の職場では広がったのであります。驚くべきことにこれで行政も役所も回っていったのです。これで我が国の行政は回っていった。経済的なパフォーマンスでいうと、先ほどもお話ししたように、これこそがむしろ優れているとすら思っていたのが当時であります。現在からそれを振り返りますと、まずは懐かしく思いますし、それで役所が回ってきたというのはある意味うらやましくもありますけれども、社会の変化は不可逆的でありまして、もはや我々はそこに戻ることはできないのです。

こうした大きな変化を地方公務員制度は受け止めて吸収して対処してきました。先ほどから少しずつ例示してはいますが、介護休暇、育児休業の仕組みができた。人事評価の仕組みが導入された。定年が延長されたというようなことを社会の変化に応じて制度を変えてきたわけでありまして。その意味で決して地方公務員制度は変化の少ないステータブルな世界、仕組みではなくて、常に時代の変化に対応して制度を変えてきた。自治体の皆さんにはそれに対応していただけてきたということがいえようかと思っております。そうした意味では、現在我々の足元で進められている地方公務員関係の各種の施策、改革もその変化の中でのいわば通過点であるということです。したがって、これからも変化は起き続けると

いうことを前提として、皆様には日々の施策に取り組んでいただければと考えているところでございます。

冒頭、前置きが非常に長くなりましたけれども、そういった点で公務員制度というのは常に変化にさらされてきた。これをみんなで苦労しながら乗り越えてきたわけであります。そういった意味で、これから幾つか現在足元で起こっている変化に対する施策をお話ししますけれども、それらについても必ずや乗り越えることができる、吸収して対処することができる、このように願っていますし、期待をしているものでございます。

その上で確認に少し入ってまいりたいと思います。冒頭お話ししましたように、詳細につきましては課室長から詳しくお話をさせていただきますが、さわりの部分だけお話をさせていただきます。と思います。

まず1点目、人事院勧告についてでございます。人事院勧告につきましては、この後、人事院から担当の課長さんにお越しいただきまして、詳細の説明を差し上げることになっております。私からは全体を通じた考え方の共有のみさせていただきます。と思います。

今年の人事院勧告は近年にない高い水準での月例給、それから特別給の引き上げ勧告をされております。もちろん民間賃金の動向を反映したものでございますけれども、政府がめざす構造的な賃金引き上げ、岸田内閣がめざす構造的な賃金引き上げと呼応していることはいうをまたないことであります。今後、給与関係閣僚会議において取り扱いが決められますけれども、その方向で決められるものと思っているところでございます。

それから、今回の勧告の特徴の1つとして、フレックスタイムをはじめとした勤務時間制度、あるいは勤務環境の整備について厚く触れられているところがございます。これもライフステージに応じた働き方を可能として人材の流出を防ぐとともに、組織としての生産性を高めていく本質的な考え方に対応したものと捉えるべきと考えてございます。

なお、やや細かくなりますが、給与制度のアップデートの一環として、かねてから都市自治体を中心に御指摘・御要望をいただいていた地域手当の見直しが芽出し、頭出しをされてございます。級地区分の広域化などの見直しが予告をされて、来年度に制度設計をするということになってございます。しかしながら、その予想される中身が都市自治体の皆様から要望されていたところと異なる点が多いところでございます。来年の勧告における制度設計は総務省としても国家公務員にかかる検討状況をよく注視をしたい、また、必要に応じて意見を申し述べていきたいと考えております。自治体の皆さん、とくに都市自治体の関心の高い皆様も制度などを注視し、私どもに必要な御意見があれば頂戴してい

ければと思っております。

それから、給与・定員の適正化、2点目についてでございます。公務員行政のかつてにおける大きな問題は、著しく不適正な給与制度の是正であります。しかしながら、これは最近においてはそうした運用はほぼ見られなくなっておりました、ラスパイレス指数も100を切っているところでございます。こうした指標についてさまざま意見があることは承知をしておりますけれども、国民の地方公務員に対する理解を得る上で明快な指標であるということは否めないところであります、当面はこの指標を軸として今後とも適正な制度運用をはかっていく、こういうことが必要かと考えてございます。

同じく定員管理につきましても長らく定員の抑制が地方公務員行政の重要課題でございまして、これについては長く総数に応じて本庁室の増加、それから平成6年以降は本庁室の削減が続いてきたわけでございますけれども、近年においては横ばいに転じ、それからやや微増に現在は転じているところでございます。この現状に対しては、昨今のコロナ禍における保健所をはじめとする要員の逼迫が広く知られたこともありまして、国民や国会と関係方面から強い違和感が出ていないところでございます。その意味で今後の定員管理は、抑制といえども、行政需要に見合った職種、年齢の職員を過不足なく確保する。このためのツールの開発に重点が移っていくものと考えてございます。これはなお検討途上でございます。皆様からもまた御意見を賜る機会があろうかと思っております。どうぞよろしくお願いしたいと考えてございます。

それから、向こう10年間の課題といたしまして、今年度から始まりました定年引き上げに伴う新規採用の凸凹をならすということがあります。各団体の年齢構成あるいは退職者をしっかりと踏まえて、自然体では1年置きに波を打つ新規採用等の均てん化・平均化に皆様努めていたと考えてございます。

3点目は公務員の定年引き上げについてでございます。定年引き上げにつきましては、職員の側から見れば、高齢化あるいは職業生活の長期化に対応した仕組みでありますし、組織側から見れば、量的・質的に困難となりつつある人材リソースを確保するための仕組みであるということでございます。この両面からこの定年延長につきましては、間違いないスタートを切ることが重要であると考えてございます。

これまでも制度の趣旨あるいは運用のポイント等を皆様に情報提供さしあげてまいりました。本年4月に施行となりまして、年度末には実際に影響が出てくるところでございますが、いま一度準備に遺漏がないか確認をし、不明な点、不安な点があれば、またお問合

せをいただければと考えてございます。都道府県、小規模の団体の多い市町村に関しましては、都道府県からの助言を改めてお願いしたいと考えてございます。

4点目、会計年度任用職員についてでございます。令和2年度から導入されたこの会計年度任用職員でございますけれども、その制度の運用はいまだ平衡状態には至っていないと受け止めております。微修正が必要な段階だと捉えております。1つには、従来の非常勤職員時代の意識から脱却できない。すなわち、職場の周縁的・調整弁的な存在である、こういう意識から脱却ができないがゆえに、勤務時間をフルタイムより僅かに短く設定を試みたり、あるいは期末手当を支給しないという団体がまだ存在しているところでございます。職員の側から見れば、ライフスタイルに応じた働き方を実現しなければいけないわけです。そういった意味でもこれは制度がありますし、組織の側から見ても短いサイクルで変動する行政需要に対応するための重要な仕組みでございます。そういう意味で、会計年度任用職員制度の趣旨にきちんと沿った形で運用することが極めて重要でありまして、そうした脱法的な運用がくれぐれも行われることのないようお願いをしたいと考えてございます。

それから、今年の地方自治法改正によりまして、令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当の支給が始まることになってございます。そこで、所要額を財政計画に計上できるように、現在皆様に調査をお願いしているところでございます。それを踏まえてしっかりと確保していきたいと考えてございます。

それから、5点目として人事評価の活用でございます。先ほどかつてのお話をしました。かつては人事評価というのはなきがごとしでありました。けれども、現在は基本的な仕組みとして導入されているところでございます。私どもも含めて中高年の世代としては、いまだなじめないところがあるところでございますけれども、ある世代を境目にして人事評価に対する期待・評価にはあまりに全般的な断層がある、というふうにみるべきだと思います。すなわち、義務教育では長所を見つけて褒めて伸ばす、そういう教育を受けてきた。それから大学ではシラバス、年間講義計画を見て受講科目を決める。このような大学生活を送ってきた世代にとってみると、あらかじめ目標がはっきりしていない。それから達成が可視化、見える化されず、それに伴う自ら成長を実感できないということはストレスになるわけでありまして。それがひいては勤務意欲の減退の原因にもなっているわけでありまして。そうした世代が職場の過半を占めている、とくに中高年の管理層におきましては、人事評価というのはそれぞれ管理職の基幹的な職務・業務である、このような認識を普及さ

せていただきたいと考えてございます。

6点目は公務員の人材育成・確保でございます。冒頭申し上げましたように、昨今は公務員行政の中でも戦略的な人材育成・確保がクローズアップされているところでございます。とくに民間におきましても、人的支援経営ですとか、ヒューマンリソースマネジメントといったことが花盛りであります。公務においてもその影響を受けております。法律や制度に枠づけられる公務において、個々の職員の裁量に過度に依拠する形での人材への期待というのは注意すべきものがあると考えてございますけれども、一方で公務においては人材育成の意識がかなり低かった。あまりに低かったということは否めないところでございます。

そうした反省も踏まえまして、総務省では現在、「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」を開催しまして、平成9年に策定して以降改定してこなかった人材育成の基本指針を改定すべく議論を進めているところでございます。まずはこれをお示しし、次には各団体においてこれの改定を求めるということが要望されているところでございます。これについても御留意をいただければと考えてございます。

8点目でございますが、働き方改革の推進についてでございます。働き方改革などもすっかり定着をいたしまして、その中身を見れば、総労働時間削減であったり、男性育休の取得であったり、各種ハラスメント対策、メンタルヘルス対策、多岐にわたるものでございます。このうち各種ハラスメント対策、それからメンタルヘルス対策につきましては、この考え・認識が広まるとともに覚知される事案も増えておりまして、各団体において苦慮されている事案も多かろうと思っております。一件一件は個別性の強い問題でありまして、個別に寄り添って対処していく必要があるわけでございますけれども、組織としての対応につきましてはほぼフォーマット化、対処すべき事項の形式化が進んでいるところでございます。最近の司法の判断等を見ましても、事前・事後にそうした手続・措置が講じられていたかどうかということは判断が分かれるということがほぼ見えてきている、明らかになっているところでございます。こうしたよるべき措置あるいは手続、こうしたものを外さずに対応いただくことが重要だと考えてございます。この点についても御留意をいただきたいと考えてございます。

それから、男性育休の取得については、昨今とりわけ注目が高くなっているところでございます。政府のほうで申しますと、今年の6月に閣議決定したこども未来戦略方針、この中で令和7年、2年後までに1週間以上の男性育休の取得率を85%にする、こうした野

心的な目標が示されたところでございます。これを受けて昨今注目が高まっているわけでございます。それぞれの所管においてさまざま困難もあろうかと思っておりますけれども、注目度の高い指標だということを踏まえて、ある意味このシンボリックな目標の達成にむけて、各団体において計画的な取り組みをお願いしたいと考えるものでございます。

最後になりますけれども、被災地での応援派遣への御協力のお願いでございます。被災地方団体に対して中長期、それから短期の職員派遣につきまして、これまで積極的な協力を皆様からいただいていることに感謝を申し上げるところでございます。今年の出水期を中心としまして大きな災害が起きまして派遣需要、ニーズがまた生じているところでございます。従来からの継続的な派遣も含めて、皆様方にまた改めて派遣の協力をお願いすることになろうかと思っておりますが、引き続き積極的な御対応をお願いしたいと考えてございます。

非常に長い前置き、それからはしよっての御説明でございましたけれども、今日皆様にお伝えしたいことの骨子は以上でございます。この後、各課室長から詳細について説明をさせますので、皆様方におかれましてはポイントをよく把握し、各職場に持ち帰って御検討・照合していただきたいと考えてございます。長い時間の会議でございますけれども、何とぞお付き合いのほどどうぞよろしく願いいたします。

私からは以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

### 3 地方公務員の任用・勤務条件等

○司会 次に、公務員部公務員課長、細田より地方公務員の任用・勤務条件等につきまして御説明いたします。

○細田総務省自治行政局公務員課長 公務員課長の細田でございます。私から公務員課所管事項につきまして6点ほどお話しさせていただきます。

まず1点目、会計年度任用職員制度についてでございます。

1 ページを御覧ください。会計年度任用職員制度は、臨時・非常勤の職員につきまして適正な任用や処遇を確保する観点から導入されたものでございまして、各団体においてその制度の趣旨に沿った運用がはかれることが重要と考えております。そのため、制度が導入された令和2年度以降、各年度の4月1日時点におけるそれまでの助言内容に基づく対応状況について調査を行ってまいりました。

3 ページ～8 ページを御覧ください。昨年度実施した調査の結果概要でございます。令和4年4月1日を調査時点としまして、各地方公共団体において不適切な空白期間の設定の有無、パートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定状況と勤務の実態、給与決定の考え方等について調査を行ったところでございます。調査の結果、これまでの助言に基づき、おおむね制度の指針に沿った運用がはかられておりましたが、採用が十分でない状況も一部見られたところでございます。

次に、9 ページを御覧ください。この調査結果を踏まえまして、昨年12月に発出しました総務省公務員部長通知におきまして、1 つには適切な給与決定を行っていただく必要があること、また2 つ目には、パートタイム会計年度任用職員について、合理的な理由なくフルタイムより僅かに短い勤務時間を設定することは適切ではないことについて助言しているところでございます。また、調査項目ではございませんが、再度の任用に関しての能力実証や募集に関しまして、平等取り扱いの原則および成績主義を踏まえ、地域の実情に応じつつ適切に御対応いただきたいこと等につきまして助言をしているところでございます。これらのことにつきまして、制度の趣旨を踏まえた適切な運用を引き続きお願いしたいと存じます。また、今年度においても施行状況の調査を行っておりますので、御協力をよろしくお願い申し上げます。

10 ページ～11 ページにつきましては、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給についてでございますが、ここは説明を省略させていただきます。

12 ページを御覧ください。「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」についてでございます。総務省公務員部では、令和3年8月から「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」を開催しているところでございます。少子高齢化の進展と生産年齢人口の減少、大規模災害等のリスクの増大、デジタル社会の進展など、各地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に対応して、行政サービスの向上等をはかる上で、各地方公共団体においても人への投資が不可欠であると考えているところでございます。

そうした中で、各地方公共団体において人材育成や確保等に取り組んでいただく上で、複雑・高度化する行政課題への対応のためにどういった人材が必要となるのか、人材獲得競争が激化する中でどういった確保策を検討する必要があるかといった取り組みの前提条件が大きく変化していることを踏まえまして、現在、総務省において平成9年に策定した人材育成基本方針策定指針の改正を検討しているところでございます。新しい指針におき

ましては、現在の指針でも方策をお示ししております人材育成についてだけではなくて、人材確保、職場環境の整備についての方策も盛り込むこととしておりまして、こうした総合的な観点から見直しを行っているところでございます。また、これらに加えて、今後とくに課題となると考えられるデジタル人材についても、その育成・確保の方策について盛り込むこととしておりまして、現在これらについて具体的な内容を整理しているところでございます。

今後につきましては、本年秋頃までに本研究会としての取りまとめを行うことを考えておりまして、その後、この研究会の取りまとめを基に、総務省において人材育成・確保基本方針の策定指針を策定し、各地方公共団体にお示ししたいと考えております。現在この取りまとめにむけました議論をしているところでございます。これまで開催した研究会の議事内容や配付資料については総務省ホームページに掲載しておりますので、今後の研究会における議論を注視していただきたいと存じます。

14 ページ～16 ページは、本年6月12日に開催した第12回研究会において提出した資料を御参考としてつけさせていただいているものでございます。多くの地方公共団体においては平成9年の策定指針を踏まえ基本方針を策定いただいていると承知しておりますけれども、先ほど申し上げました各地方公共団体を取り巻く状況が変化する中、現在の基本方針について改正等をしていただく意義について整理をしてございますので、御参照いただきたいと存じます。

次に、17 ページを御覧ください。フレックスタイム制のさらなる柔軟化等についてでございます。今月7日に公表されました令和5年人事院勧告におきまして、柔軟な働き方を実装するための制度改革の方針が示されたところでございます。具体的には、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保、夏季休暇使用期間の見直しなどが挙げられているところでございます。このうち、フレックスタイム制の見直しにつきましては、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日、いわゆるゼロ割振り日を設定することを可能とするもので、現在、育児介護等職員に認められている措置を一般の職員へ拡大する内容になっているところでございます。見直しにつきましては勤務時間法の改正が必要となりますので、地方公務員におきましては、今後の勤務時間法や人事院規則の改正内容を踏まえまして、条例（例）を改正する予定でございます。

地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況は近年増加傾向ではございますが、全体で5.1%と低水準にとどまっております。フレックスタイム制を導入している団体の

うち、すでに試行的にゼロ割振り日を導入している団体があると承知しておりまして、その他の団体につきましても、条例等の改正にむけた検討を始めていただくようお願いしたいと存じます。また、フレックスタイム制をいまだ導入していない地方公共団体におきましては、まずは条例により制度を設けていただくよう御検討いただきたいと存じます。

次に、18 ページを御覧ください。現在、建設業や自動車運送業、医師などにつきましては時間外勤務の上限規制が適用猶予とされておりますが、令和6年4月からこれらの事業・業務についても上限規制が適用となります。令和6年4月以降の現業公務員における時間外勤務の上限は資料に記載の通りでございますが、とくに医師については複雑な制度設計となっております。来年4月の施行にむけて多くの事前手続が必要となっております。医師については、この資料の一番下、小さな字でございますけれども、※印の3にございます通り、厚生労働省や総務省準公営企業室から通知が出ておりまして、各団体において対応すべき事項について御提示しているところでございます。各地方公共団体の人事担当者におかれましても、4月以降の制度の内容を御理解の上、関係部署と連携をはかり、必要な対応をお願いしたいと存じます。

次に、19 ページを御覧ください。多様な人材の確保についてでございます。令和3年度における競争試験の受験者数は前年度より3,502人少ない46万5,028人となっております。競争率は前年度より0.1ポイント減少の5.8倍となっております。受験者数、競争率については、人口減少、少子化の中、社会情勢の変化や就業意識の多様化によりまして長らく減少傾向が続いております。中途採用試験の実施の影響等によって下げ止まりの傾向が見られますが、現在も低水準にとどまっているところでございます。

また、中途採用試験の実施団体数は増加傾向にございまして、令和3年度はすべての都道府県および指定都市で実施しているところでございます。受験者数は前年度より1万462人少ない8万7,993人でございますが、採用者数は前年度より775人多い9,106人となっております。年々採用者数は増加しているところでございます。

20 ページを御覧ください。先ほどのような状況の中、地方公共団体が安定的に適切な行政サービスを提供するためには有為な人材を確保することが非常に重要でございます。近年は、採用区分の新設、実施時期の調整や手法の変更、人物重視の採用を志向した取り組み、共同採用の実施などが、多くの地方公共団体で多岐にわたる職種区分において行われておりまして、これらが採用業務効率化にもつながっていることなどが取り組みの効果としても挙げられております。これらの取り組みを参考としつつ、地域の実情に応じた職員

試験の実施に今後とも取り組んでいただくようお願い申し上げます。

21 ページを御覧ください。就職氷河期世代支援に関しましては、政府全体として令和2年度～令和4年度までを集中取り組み期間、令和5年度から2年間を第二ステージと位置づけまして、就職氷河期世代支援への積極的な取り組みを助言させていただいているところでございます。

22 ページを御覧ください。集中取り組み期間における地方公務員としての就職氷河期世代の採用者数は、合計1万513名となっております。各団体におかれましては、就職氷河期世代に限定した中途採用試験、あるいは就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験について積極的に取り組んでいただき、感謝申し上げます。

23 ページを御覧ください。今年度からの第二ステージにおいても引き続きの積極的な取り組みをお願いしたいと考えておりまして、今年5月に通知を出させていただいております。中途採用に関する取り組み実施を検討されていない団体におかれましては、就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、取り組み実施にむけた検討をお願い申し上げます。取り組み実施予定の団体やすでに実施を検討している団体におかれましては、採用予定者数の増などを含め、引き続き積極的に取り組んでいただきたいと存じます。

次に、24 ページを御覧ください。公正な採用の実施についてでございます。職員の採用にあたっての留意事項について改めてお願いさせていただきます。職員の採用試験は標準職務遂行能力及び適性の有無の判定を目的とするものでございまして、受験資格を有するすべての国民に対して平等な条件で公開されなければならないものでございます。全職種採用試験等についてチラシなどに掲載しまして、採用選考時に配慮すべき事項も踏まえ、改めて点検していただくようお願いしたいと存じます。また、採用に関わる職員一人一人が公正な採用選考の趣旨を正しく認識した上で採用を行うことができるよう、採用に関わる職員に対する啓発等についてさらなる取り組みをお願いしたいと存じます。

最後に、資料はございませんが、人事院勧告にかかる労働組合の動向等について補足させていただきます。今後、人事院勧告を受けて、給与確定にむけた職員団体との交渉が本格化することになります。地方公務員法で禁止されている争議行為が行われることがないよう、職員の服務規律の確保に万全を期していただく必要がございます。もし違法行為が認められました場合には、速やかに適切な事後措置を講じられるようよろしくお願い申し上げます。

公務員課所管部分については以上でございます。今後ともどうぞお願い申し上げます。

#### 4 当面の人事管理行政及び勤務条件等の諸問題について

○司会 続きまして、女性活躍・人材活用推進室長、渡部より当面の人事管理行政および勤務条件等の諸問題につきまして御説明いたします。

○渡部総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長 皆様、こんにちは。総務省公務員部女性活躍・人材活用推進室長の渡部でございます。本日は、当面の人事管理行政および勤務条件等の諸問題について御説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず初めに、1 ページ目を御覧ください。定年引き上げについて御説明をいたします。

国家公務員の定年引き上げに伴いまして、地方公務員の定年も 60 歳から 65 歳まで 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえまして、地方公務員につきましても国家公務員と同様の措置を講ずるための定年引上げ関連法が今年の 4 月 1 日に施行されたところでございます。まず定年引き上げ関連法の施行にむけて、昨年度にお願いしていた定年引き上げに伴う関係条例等の整備につきましては、本年 3 月末時点での調査では、すべての団体で御対応いただいたところでございます。改めて御礼を申し上げます。

総務省では、これまで定年引き上げの実施にむけた各団体の準備が円滑に進むよう、運用通知の発出や質疑応答集、条例（例）の提供等を行うとともに、公務員部が開催した研究会などにおきまして、高齢期職員が引き続き活躍できるようにするためのポイントや定年引き上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意点について取りまとめをし、これらを踏まえた助言等を行っているところでございます。現在、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制および給与 7 割水準などにつきまして、本格的な運用開始にむけて各団体で御準備いただいているものと承知をしておりますけれども、引き続き定年引き上げの適切かつ円滑な運用にむけて取り組んでいただくようお願いをいたします。

次に、働き方改革の推進について御説明をいたします。

地方公務員の働き方改革の推進については、多様な人材の確保や質の高い行政サービスの提供のためにも重要でありまして、総務省では、各団体の取り組みを支援するためさまざまな取り組みを行ってきたところでございます。こうした中、今回は男性職員の育児休業等の取得の促進、テレワークの推進、ハラスメント防止対策について御説明をいたします。

まず男性職員の育児休業等の取得促進についてでございます。

3 ページ目を御覧ください。地方公共団体の男性職員の育児休業取得率は近年増加傾向にあるものの、令和3年度において19.5%でありまして、国家公務員の男性職員の取得率34.0%と比較しても低水準にとどまっているのが現状でございます。

4 ページ目を御覧ください。こうした中、本年6月に閣議決定をされましたこども未来戦略方針におきまして、取得率の政府目標を大幅に引き上げることとされ、一般職の国家公務員と一般行政部門の地方公務員については、2025年までに1週間以上の取得率を85%、それから2030年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたところでございます。また、民間企業の目標は2025年までに50%、それから2030年までに85%に引き上げられることとされたところでございます。

5 ページ目を御覧ください。総務省では、これまでも男性職員の育児休業等の取得の促進について積極的な取り組みを要請してきたところでございますが、こども未来戦略方針を受けまして、本年6月に改めて通知を発出し、男性職員の育児休業取得率の向上にむけた取り組みについて助言を行っているところでございます。政府目標が引き上げられることとなったことを受けまして、今後、特定事業主行動計画の改定等により、すでに数値目標を設定している団体も含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を行っていただきますようお願いをいたします。なお、10月を目途に数値目標の設定状況について調査を実施する予定でございます。

また、通知の添付資料として送付をいたしました令和3年度において取得率が大きく上昇した団体の取り組み事例のほか、今後、先進的な団体の取り組み事例の情報提供を行う予定でございます。これらの情報を参考にいただきながら、こども未来戦略方針において定められている2025年までに85%という成果目標の達成にむけ、これまで以上に積極的な取り組みをお願いいたします。

次に、テレワークの推進についてでございます。6 ページ目を御覧ください。地方公共団体におけるテレワークは、職員一人一人が多様な働き方を実現できる働き方改革の切り札でございまして、テレワークの導入により業務の効率化がはかれることで行政サービスの向上にも効果が期待できるほか、災害発生時等における行政機能維持のための有効な手段ともなるものでございます。

7 ページ目を御覧ください。令和4年10月1日時点のテレワークの導入状況については、右側でございますが、都道府県、政令市では全団体が導入している一方で、市区町村にお

いては 62.9%となっておりまして、前年に行った調査と比べて増えてはきておりますけれども、とくに比較的小規模な団体において導入を進めることが課題となっているところでございます。

8 ページを御覧ください。総務省では、テレワーク導入の支援策として、先進事例を踏まえた導入の手順や活用手法等を紹介する地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引きですとか、あるいは比較的小規模な未導入の市町村を念頭に置いた市町村におけるテレワーク導入事例集の提供、それから、9 ページに記載の通り、導入経費にかかる特別交付税措置などの支援などを行っているところでございます。各団体におかれましては、各種支援等を御活用いただきましてテレワークの導入・活用に積極的に取り組んでいただくようお願いをいたします。

続きまして、ハラスメント防止対策についてでございます。

10 ページを御覧ください。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントにつきましましては、それぞれ関係法律に基づいて、事業主に対し厚生労働省指針に示された雇用管理上の措置を講ずる義務が課されておりまして、これらの規定は地方公共団体にも直接適用がされているところでございます。

次の 11 ページ目でございますが、昨年度実施をしました取り組み状況調査の結果でございます。ハラスメント防止のための措置が一部またはすべて未措置の団体は市区町村において3割程度見受けられるところでございます。これらの措置は、団体の規模や職場の状況のいかんを問わず、必ず講じなければならないものでございます。未措置状態で相談が持ち込まれた場合には、法令上の求められる対応を取ることができないおそれがありますし、また、その結果、例えば訴訟対応などが万が一生じた場合には、必要な措置を講ずるよりもはるかに大きく、また困難な対応を迫られることもあり得るところでございます。未措置の団体については、法律上義務づけられた措置が不履行の状態であることを改めて御認識いただきまして、他団体における取り組み事例ですとか、あるいは厚生労働省の公表資料などを参考として、速やかに対応いただくようお願いいたします。

12 ページを御覧ください。関係法律が適用除外である国家公務員におきましては、公務職場に特有の要請に応えるため、人事院規則等におきまして一部で民間法制に上乘せした取り組みが求められているところでございます。公務職場特有の要請に応える観点から、国家公務員と同様、人事院規則等に基づく追加的な内容についても適切に御対応いただくようお願いをいたします。

なお、各人事委員会におかれましては、各種ハラスメントに起因する当事者間の紛争について御対応いただいているところでございます。職員からの苦情相談や措置要求は、とくに慎重な対応が求められる事務ではありますけれども、社会的な問題として関心が高まりつつある昨今、法律に基づく紛争解決手段としての役割が期待されておりますので、引き続き適切に御対応いただくようよろしくお願いをいたします。

続きまして、女性活躍推進に係る制度・施策について御説明をいたします。

13 ページ目は、女性職員の採用・登用の現状と第5次男女共同参画基本計画および先ほど御説明しましたことも未来戦略方針で掲げられた成果目標を整理したものでございます。例えば本庁課長相当職に占める女性の割合を見ますと、都道府県で13.9%、市町村で19.0%となっております。年々増加しているところではございますが、2025年度末までの成果目標の達成に向けましては一層の取り組みが必要な状況でございます。

女性職員の活躍を進めるためには、人事管理面での変革、それから男性職員を含めた働き方改革を車の両輪とした取り組みが必要でございます。総務省では、女性活躍・働き方改革に関する取り組みとして、各地方公共団体の取り組みを支援するため、専門家の派遣による助言や先進的な取り組み事例の周知等を行っているところでございます。具体的には、女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む団体に専門家を派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行ったり、あるいは地方公共団体における育児と仕事の両立支援制度について取りまとめをしました、地方公務員両立支援パスポートや地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取り組み事例を紹介するガイドブックなどを作成・提供したりしているところでございます。各団体におかれましては、これらも御活用いただきながら、女性活躍・働き方改革に資する具体的な取り組みを積極的に進めていただきますようお願いをいたします。

14 ページ目は少し文字が多くて恐縮ですが、第5次男女共同参画基本計画に定められました地方公務員に関する取り組みを示したものでございます。総務省においてもこれらの取り組みを進めているところでございますが、例えば真ん中少し下の⑦の職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりの促進については、市町村の36%が方針を定めていないか、あるいは使用を認めていないとされているところでございます。また、その下の⑧の女性のがん検診につきましては、女性職員が受診しやすい環境整備を促進することとされているところでございます。各団体におかれましてはこれらの取り組みを改めて御利用いただきますようお願いをいたします。

続きまして、男女給与差異の公表についての御説明でございます。

15 ページ目を御覧ください。昨年6月3日に政府決定をされました女性版骨太の方針2022におきまして、国および地方公共団体において、民間企業と同様に、女性活躍推進法に基づき、男女間の賃金の差異について開示の義務化を行うこととされたところでございまして、各地方公共団体の人事担当課におかれましては、令和4年度の実績を公表いただいているものと承知をしておるところでございます。女性版骨太の方針2022において、男性と女性が同じ組織で働いていても、職務や職責が異なることなどから女性がより低賃金となる傾向がある。各組織においてそれぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効であるとされていることを踏まえまして、男女の給与差異の状況の公表を通じて女性の活躍に関する課題の把握・分析を行い、取り組みを一層進めていただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性への理解増進にむけた取組についてでございます。性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律につきましては、16 ページ目にあります通り、本年6月23日に施行されたところでございます。

次の17 ページ目を御覧ください。性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性への理解増進にむけた取り組みにつきましては、総務省は、地方公務員の勤務環境の改善として、地方公共団体への職員採用等における平等取扱いの原則に即した対応を都道府県等に依頼しておりまして、具体的には、性的指向およびジェンダーアイデンティティにかかるハラスメントを含む各種ハラスメントの防止にむけて、先ほども御説明をしましたが、引き続き各団体におかれましては適切に御対応いただきますようよろしくお願いいたします。また、今後、同法に基づき策定をされる基本計画あるいは指針の内容が具体化される中で必要な取り組みを進めてまいります。

続きまして、人事評価の推進について御説明をいたします。

18 ページ目を御覧ください。地方公共団体における人事評価につきましては、地方公務員法において、人事評価を任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用するものとする。定期的に人事評価を行わなければならない。あるいは人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないといったこととされておりまして、具体的な評価手法等につ

いては、各団体の実情に応じて任命権者が定めることとされているところでございます。任用や給与への活用のみならず、人事評価結果の活用を通じて、能力開発、マネジメント能力の向上といった人材育成につなげていくことが重要と考えております。また、人事管理全般について専門的・技術的知見を有する人事委員会は、人事評価の公正な実施と人事管理の基礎として活用する法の趣旨の徹底をはかるため、人事評価の実施に関し任命権者に勧告することができるかとされているところでございます。

19 ページ目を御覧ください。今般の定年引き上げにあたりまして、高齢期職員の活躍と組織活力の維持を両立するためには、若手時代から定年年齢までを通じ、能力・実績主義を改めて徹底していく必要があります。そのためには人事評価を適切に実施していくことが重要でございます。しかし、総務省が調査した結果では、令和4年4月1日時点で都道府県、指定都市はほぼすべての団体において人事評価結果を昇給、勤勉手当等に活用している一方、市区町村においては活用率が着実に増加はしておりますけれども、昇給、勤勉手当、昇任、昇格への活用は7割～8割程度、それから分限への活用は6割程度にとどまっているのが現状でございます。市町村を含めたすべての地方公共団体で人事評価結果が適切に活用されるよう、人事評価結果を未活用の団体におきましては、法の趣旨を踏まえ、改めて人事評価を昇給、勤勉手当、昇任、昇格、分限に速やかに御活用いただくよう強くお願いをいたします。

また、総務省では、先進的取組事例や国の取り組みなどについて情報提供し、さらには、未活用団体等からの求めに応じたアドバイザー派遣やプッシュ型派遣を行っておりますので、こういった制度もぜひ御活用いただきたいと存じます。

さらに、本年5月に公布をされました地方自治法の一部を改正する法律により、令和6年度からパートタイムの会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給できることとなったことに伴い、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給にあたっての運用上の留意事項等として、今年の6月9日付運用通知で人事評価に関する事項として、地方公務員法上、会計年度任用職員も含めたすべての職員が実施の対象であり、定期的に人事評価を行わなければならないことなどを助言するとともに、会計年度任用職員制度の導入等にむけた事務処理マニュアルを改正し、各団体に送付したところでございます。

今表示している20 ページ目にマニュアルの抜粋を載せておりますが、マニュアルにおいては、会計年度任用職員に勤勉手当を支給する際には、常勤職員と同様、直近の人事評価の結果を反映するため、評価期間を2回に設定し、人事評価の結果を年2回の勤勉手当

の成績率に反映する必要があること、それから、人事評価の実施方法などについては、地方公務員法上各任命権者に委ねられているため、職務の内容や勤務実態等に応じて柔軟な形、例えば評価区分の簡素化あるいは評価者の変更などによりまして、人事評価を実施することも可能であることをQ&Aとして追加したところでございます。各団体におきましては、これらの内容を踏まえまして、令和6年度の施行にむけて引き続き適切に取り組んでいただくようよろしくお願いをいたします。

最後に、障害者雇用の促進について御説明をいたします。

21 ページ目を御覧ください。平成30年10月に公務部門における障害者雇用に関する基本方針が策定をされました。この基本方針を踏まえ、総務省では、地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大にむけた取り組みなどについて、各地方公共団体の実情に応じ必要な措置を講ずるよう要請しているところでございます。また、令和5年3月1日に障害者の雇用促進等に関する法律施行令等を一部改正する政令が公布をされたところでございまして、令和6年4月1日～令和8年6月30日までの間、国および地方公共団体にかかる障害者雇用率が2.6%から2.8%に改めることとされまして、令和8年7月1日以降は2.8%から3.0%にすることとされたところでございます。

なお、教育委員会につきましては、令和6年4月1日～令和8年6月30日までの間、障害者雇用率が2.5%から2.7%に改めることとされ、令和8年7月1日以降は2.7%から2.9%とすることとされたところでございます。

22 ページ目～27 ページ目に関しましては、厚生労働省と連名で実施をしました令和4年3月31日時点の障害者雇用に関する取り組み状況にかかる調査結果でございます。そのうち、24 ページ目でございますけれども、障害者が活躍しやすい職場づくりの推進などの各項目につきまして、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用推進者および障害者職業生活相談員は、都道府県および指定都市ではほぼすべての団体で選任されている一方、市区町村では障害者雇用推進者は約1割、それから障害者職業生活相談員は約3割の団体で選任されておらず、いまだ取り組みが不十分な団体も見られるところでございます。

各地方公共団体におかれましては、かねてより障害者の採用等に積極的に取り組んでいただいているところでございますけれども、公務部門は民間の事業主に対し率先して障害者を雇用するべき立場にあることを改めて御認識いただきまして、各団体の実情に応じて引き続き障害者が活躍しやすい職場づくりにむけた取り組みを推進いただくようよろしくお願いをいたします。

以上で女性活躍人材活用推進室の所管部分についての御説明を終了いたします。ありがとうございました。

## 5 給与及び定員管理の諸問題について

○司会 続きまして、給与能率推進室長、進より給与および定員管理の諸問題につきまして御説明させていただきます。

○進総務省公務員部給与能率推進室長 続きまして、給与能率推進室より人事院勧告等について給与および定員管理の諸問題について説明をいたします。

まず令和5年における人事院勧告の留意点についてです。

資料1ページをお開きください。本年の人事院勧告の内容についてはこの後人事院から詳しく御説明がありますので、私からは、主に人事院勧告を受けてからの制度の動きや今後の情報を含めた留意点等について説明させていただきます。

今年の人事院勧告ですけれども、8月7日にありました。同日に第1回給与関係閣僚会議が開催されまして、地方公務員制度を担当する大臣の総務大臣からは、地方公務員給与の取り扱いについて、地方公務員の給与については、地方公務員法の定めるところにより国家公務員の給与等を考慮して決定すべきものであり、今年度の地方公務員の給与改定についてはこのような考え方に立って対処する必要がある。また、地方公共団体における適正な定員管理や給与の適正化についても、これを引き続き推進していくとの意見があったところでございます。国家公務員給与の取り扱いについては引き続きその動向に留意していただきたいと思っております。

資料ですけれども、今年度の給与改定にかかる留意点でございます。一番上の四角でありますけれども、本年の給与勧告のポイントであります。

①ですけれども、民間給与との較差3,869円、0.96%を解消するため、初任給を高卒で1万2,000円、大卒で1万1,000円引き上げるなど俸給表を引き上げ改定ということでございます。これが1つ大きなポイントとなっております。これは民間における初任給の動向や公務における人材確保が喫緊の課題であることなどを踏まえたものであります。

また、②ボーナスについても、民間の支給状況に見合うよう、現行の4.40月から0.10月分引き上げて4.50月という勧告内容となっております。また、ボーナスについてですけれども、この0.10月分引き上げの期末と勤勉の分け方ですけれども、勧告としては0.05月

分ずつ均等に配分としています。これまで近年は引き上げた場合においても勤勉手当に重きを置いて配分という内容になっていましたけれども、今年の人事院勧告においてはこの0.1月を期末と勤勉に均等に配分するという勧告内容となっています。

地方公務員の給与改定の取り扱いについては、例年国における取り扱い方針が閣議決定された段階で給与改定通知を発出しております。今年度も必要な助言等を行っていく予定としております。

これ以降は人事院勧告の内容となっていますので、しばらく資料を飛ばさせていただきます。

飛んで4ページを御覧ください。給与制度のアップデートについてでございます。この給与制度のアップデートについては、今年も人事院勧告並びに報告の中で「公務員人事管理に関する報告」というものがありますが、この中で主な取り組み事項が示されています。この資料にありますように、下の骨格案というものの①、②、③とあります。大きな3本柱となっていて、人材の確保への対応として、採用時給与水準の改善や役割・活躍に応じた給与上昇の拡大でありますとか、組織パフォーマンスの向上、また、3つ目として働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で職員の選択を後押しする、こういった観点から給与制度をさらに検討していくべきではないかという報告がされているわけでございます。それぞれ今の時代に沿ったものとしてしっかり検討していく必要があるものと考えております。人事院における検討を注視したいと思っておりますけれども、この中の②のところ、組織パフォーマンスの向上の中で②円滑な配置等への対応というものがあります。ここに地域手当について触れられております。この紙では「地域手当の大きくくり化」と概要ペーパーではなっておりますけれども、本文のほうを見ますと、「地域手当については級地区分の設定を広域化するなど大ぐくりな調整方法に見直す」ということが予定されております。このようなアップデートの内容については、人事院において令和6年度の人事院勧告にむけて検討を進めるとのことですので、国の動向を踏まえつつ、地方公共団体の皆様の状況や要請等を勘案して我々としても取り扱いを検討していきたいと考えております。

次に、5ページを御覧ください。地方公務員の給与の適正化についてであります。

まず、ラスパイレス指数についてです。令和4年4月1日現在の全国平均のラスパイレス指数は98.9となっております。その下の(3)のところに推移の表がありますけれども、全国平均のラスパイレス指数が初めて100を下回ったのが平成16年でありました。

このとき 97.9 という数字だったのですけれども、その後は少しずつ増えていく傾向でありましたが、近年ではまたそれが少しずつ減っていく傾向となっております。今後は定年引き上げもあります。ラスパイレス指数は上昇する可能性も考えられますので、不適切な給与制度の導入を行っている場合には、速やかに見直しをしていただきたいと思いますと考えております。

続きまして、資料 7 ページを御覧ください。これは、平成 29 年度に開催されました地方公務員の給与決定に関する調査研究会の報告書となっております。この研究会ではラスパイレス指数が上昇または高止まりする主な要因について研究したのとなっております。そのうちの 1 つとして人事院勧告にかかる課題について言及されています。

人事委員会についてこの中で 10 ページをお開きください。10 ページの左側、「現状とその分析」という段落がありますけれども、人事委員会勧告について求められる姿が書いてあります。中ほど、「現状とその分析」のすぐ下ですけれども、「人事委員会勧告は地方公務員の給与決定にあたって極めて大きな役割を担っており、人事委員会は、中立的、専門的な第三者機関として給与勧告に対する国民、住民からの信頼をより一層向上させるため、その役割を適切に発揮し、かつ勧告の内容等について徹底した説明責任を果たすことが求められている」とされております。

こうしたことから、資料の 12 ページになります。12 ページの下線箇所となりますけれども、「国家公務員の給与水準との比較についても、単に給与決定における基本的な考え方や、比較結果を示すだけでなく、それらに基づき、具体的にどう考慮し、判断したかについて明示すべきである。特に、国家公務員の給与水準を上回っている団体や、不適正な給与制度及びその運用が行われている団体においては、人事委員会がその要因を分析・説明し、是正のために必要な措置について言及することが必要である」とされております。各人事委員会におかれてはこれらのことを踏まえた対応について改めてお願いしたいと思います。

続いて、資料 13 ページを御覧ください。給料表についてであります。当該この研究会では、ラスパイレス指数が上昇または高止まりする要因として、独自の給料表および職員構成の上下級への偏りが挙げられております。そのうち独自の給料表についてですけれども、13 ページの左下になります。平成 22 年の地方公務員の給料表等に関する専門家会合とりまとめというものにおいて、「独自構造の給料表を用いる場合には、給与カーブの傾き、職務の級間の重なり、号給の幅、組織構成を反映した職務の級の格付等において、国よりも

職務給の原則を徹底したものであるなど、運用面を含めた合理性について十分な説明責任を果たす必要があると考えられる」との指摘がされております。

こうしたことを踏まえ、16 ページですけれども、高位の級の重なりが国よりも相当程度大きいもの、また、特定の職制上の段階の給与が、国の当該段階、または当該段階の1つ上の職制上の段階の給与を超えるようなもの、上位級ではない級の給与が国の上位級の給与を超えるようなもの、高位の級における合成などについては早急に是正をはかるべきであるとされております。独自の給料表については、ラスパイレス指数の高止まりの要因となっている場合もあります。不適正な給料表と言われるような場合には、早急に見直しをはかっていただきたいと考えております。

続きまして、高齢層職員にかかる給与抑制措置についてであります。

資料 20 ページを御覧ください。高齢層職員の給与水準につきましては、上から2つ目の箱であります。国では、55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止、また、とくに良好の場合は1号、極めて良好の場合も2号以上の昇給としております。こうした取り組みを国のほうではしておりますけれども、地方公共団体においては、昇給制度の見直しについて、令和4年4月時点で国と同様の措置を講じていない団体が都道府県で8、指定都市で7、市区町村で908団体ございます。半数を超える団体で国と同様の措置が実施されていない状況となっております。また、昇格制度、国のほうでは、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減しておりますけれども、地方団体においては、国と同等の見直しがなされていないのは都道府県で1、指定都市で8、また、市区町村で453団体ございます。約3割の団体で国と同様の措置が実施されていない状況でございます。

高齢層職員の昇給・昇格抑制の取組については、見直しが遅ければ遅れるほど、ラスパイレス指数を上昇させていくものとなります。あわせて、高齢層職員の給与の高止まりは今年度以降の定年引上げとそれに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、速やかに取り組みを進めていただきたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、給与の「わたり」および級別職員構成についてでございます。

資料 21 ページです。「わたり」については平成 21 年度から調査結果を公表しています。令和 4 年 4 月 1 日時点において、「わたり」制度のある団体は令和 3 年 4 月 1 日時点と同じ 3 団体となっております。

23 ページでございますが、令和 4 年 4 月時点で経過措置が残っている都道府県が 11、指

定都市では2、市町村が22団体となっております。対象者の退職や昇任による自然解消ではなく、経過措置の廃止時期を明示するなど、計画的な経過措置の廃止に取り組んでいたと考えると考えております。人事委員会におかれましても必要な対応をお願いいたします。

続きまして、24ページ～26ページにつきまして、これは級別職員構成を示したものでございます。「わたり」の制度がない団体であっても上位級の職員構成割合が高い団体が一部に見受けられます。この級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり、職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化をはかっていたとお願いをしております。そのためには、地方公共団体においても適正な級別の職員構成を維持するために級別定数管理を人事委員会規則等に基づき実施することが望ましいと考えております。

続きまして、諸手当関係、こちらは資料はございませんけれども、諸手当について説明させていただきます。

諸手当につきましては、総務省では従来から諸手当の適正化について要請してきているところでございます。国においては、自宅に係る住居手当については平成21年に廃止、また、寒冷地手当については、新たな気象データに基づき支給地域の見直しを平成27年度から実施しております。この自宅にかかる住居手当については、令和4年4月時点で廃止にむけた見直しがなされていないのは指定都市で1、市町村で163団体となっております。また、寒冷地手当について、国と異なる対応の団体が都道府県で3団体となっております。適正化をはかっていたとお願いをいたします。

また、時間外勤務手当の支給額の計算方法についてでございます。時間外勤務1時間あたりの支給額の計算方法については、労働基準法第37条に抵触しないよう取り扱う必要がある旨これまで助言してきたところでございます。特に寒冷地手当の取扱いについては、これまで複数の団体に対して労働基準監督署による是正勧告が行われてきたところであり、寒冷地手当を支給する団体においては、現業・非現業を問わず、時間外勤務手当等の基礎となる給料に寒冷地手当を算入いただくよう改めてお願いをいたします。

次に、給与等の公表、人事評価についてです。地方公務員の給与等の公表については、地方公務員法に基づき各団体で適切に対応いただいているものと思います。とくに、等級及び職制上の団体ごとの職員数の公表については、平成26年の地公法改正により義務づけられたものですが、総務省としては、27ページでございますが、公務員部長通知において、同一の職制上の段階に属する職の内訳の公表について公表様式を示して要請し

ているところであります。総務省の公表様式に沿った形での公表を行っていない団体にあつては、速やかに公表していただくよう強く要請いたします。

人事評価については、会計年度任用職員も含め実施は義務づけられています。任命権者はその結果を任用・給与等へ活用することとされています。人事評価を実施したものの、その評価結果を給与に活用せずに勤勉手当、昇給の一律支給を行うことは違法と判断される可能性が相当程度あると考えられます。また、今般の定年の引上げにあたり、高齢期職員の活用と組織活力の維持を両立するためには、若手時代から定年年齢までを通じ能力・実績主義を徹底していく必要があります。いまだ人事評価の結果を昇給、勤勉手当等に反映していない団体にあつては速やかに反映するよう強くお願いいたします。

続きまして、技能労働職員でございます。31 ページ以降を御覧ください。地方公共団体の技能労働職員等の給与については、民間の同一または類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度を運用することに御留意ください。

以上述べてまいりましたけれども、これらの事項につきましては、36 ページ以降に資料として載せております。令和4年10月7日の総務副大臣通知をはじめ、ここ数年の副大臣通知において必要な措置を講ずるよう要請しているものでございます。各団体においては、国の見直しの状況を踏まえ、適切に見直しを実施していただく必要があると考えております。人事委員会においていまだこれら見直しについての勧告を行っていない場合には、速やかに勧告を行っていただくようお願いいたします。

また、人事委員会では見直しを勧告しているものの、当局において実施に至っていない場合には、引き続き人事委員会から実施にむけた勧告を行い、当局に実施を促していただくようお願いするとともに、当局におかれては、適切に見直しを実施していただくようお願いをいたします。

とくに高齢層職員にかかる給与水準の抑制措置については、地域の民間給与水準を上回る状況にないことを理由に実施していない例が見られますけれども、定年引き上げとの関係から、当該措置の実施が遅れるほどラスパイレス指数の上昇の要因になるということを十分認識の上、適切に対応していただきたいと考えております。また、管内市町村に対しても必要な助言をお願いいたします。

都道府県の人事委員会におかれては、人事委員会の勧告に基づく当該都道府県の給与制度が都道府県給与を参考にしている管内市町村にも影響を与えることも十分に踏まえ、住民の理解と納得を得られる適切な対応をいただくようお願いいたします。

人事委員会におかれては、地方公務員の給与制度の趣旨、とりわけ職務給の原則や均衡の原則について十分踏まえた上で適切な勧告が行われるように、また、中立的・専門的な第三者機関としての役割、説明責任を十分に果たしていただけるよう引き続きお願いをいたします。

続きまして、定員管理についてでございます。

資料 41 ページでございます。令和 4 年 4 月 1 日現在の地方公共団体の総職員数は 280 万 3,664 人となっております。対前年比で 3,000 人増加しております。これは部長の冒頭のコメント、発言でもありましたけれども、ずっと減らしてきた中で近年はそれが横ばいになっている。今後この数字がどうあるべきなのか、適切に行政サービスを行う必要性、また、当然適切な定員管理についての必要性、こういった面から今後それぞれ各自治体においても検討を深めていただければと思っております。

各団体の定員管理については、それぞれの地域における行政需要の変化に対応しためり張りのある人員配置を行うなど、地域の実情に応じた効率的で質の高い行政の実現にむけた取り組みを行うことが重要であり、今後とも行政の合理化・能率化をはかり、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたいと考えております。

続きまして、定年引上げの給与および定員にかかる部分について説明させていただきます。

資料 43 ページを御覧ください。これは従来から説明させていただいている内容ではございますけれども、改めて、まず給与でございますけれども、一番下、給与に関する措置とありますけれども、国では当分の間 60 歳を超える職員の給料月額は 60 歳前の 7 割水準に設定するとしております。地方公共団体独自の給料水準を設定するのではなく、均衡の原則の観点からも 7 割としていただくのが適当と考えます。適切な対応をお願いいたします。

また、44 ページでございます。定年引き上げに伴う定員管理につきましては、昨年 6 月及び 12 月に基本的な考え方および留意事項等について通知を出したところでございます。これらの中では、1 つ、定年引上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であること、また、新規採用職員の確保にあたっては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要であること、それから、新規採用者数の平準化をはかる場合には、2 年間での平準化を基本としつつ、地域の実情に応

じて取り組むことが必要であるというポイントを示しております。各団体におかれては、これらの通知等を踏まえ、令和6年度の採用計画の検討を進めていただいているものと思っておりますけれども、中長期的な観点からの定員管理を引き続きお願いいたします。

続きまして、会計年度任用職員制度についてでございます。

資料は45ページになります。会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給につきましては、令和6年度から会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給できることとなっております。これまでは国の非常勤職員においてすべての職員に勤勉手当が支給されている状況ではないということから導入されておりませんでしたけれども、国のほうがすべての職員に支給されるようになったということも受けまして、国の非常勤職員の取り扱いとの均衡の観点から法律改正を行い、来年度からは勤勉手当を支給できることとなったというものでございます。

46ページを御覧ください。勤勉手当の支給にあたっての運用上の留意事項等については、今年の6月9日付運用通知で助言するとともに、会計年度任用職員制度の導入等にむけた事務処理マニュアルを改正し、皆様に送付したところでございます。運用通知においては、フルタイム、パートタイムともに令和6年度から対象となる職員に勤勉手当を適切に支給すべきものであること、また、勤勉手当の支給にあたっては、期間率や成績率の取り扱い等、具体的な支給方法については常勤職員の取り扱いとの権衡を踏まえて定める必要があり、成績率については人事評価の結果を適切に反映する必要があること、また、単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制をはかることや、新たに勤勉手当を支給する一方で、給料、報酬や期末手当について抑制をはかることは改正法の趣旨に沿わないものであること、さらに、人事評価については、地方公務員法上、会計年度任用職員も含めたすべての職員が実施の対象であり、定期的に人事評価を行わねばならないことなどを助言してございます。各地方公共団体においては、これらを踏まえ、令和6年度の施行にむけ引き続き適切に取り組んでいただくようお願いをいたします。

続きまして、47ページを御覧ください。会計年度任用職員にかかる給与改定の実施時期についてでございます。国家公務員が非常勤職員について、令和5年3月、人事院において非常勤職員に対する給与の支給についての指針が改正されました。常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、当該常勤職員の給与の改定にかかる取り扱いに準じて改定するよう努めることという文言が追加されました。この改定内容を踏まえて、各地方公共団体においても、常勤職員の給与が改定された場合における会計年

度任用職員の給与の取り扱いについては、給与改定の実施時期、すなわち遡及適用等を含め、当該常勤職員の給与の改定にかかる取り扱いに準じた改定を基本としていただきたいと思いますと考えております。本件にかかる留意事項については、給与能率推進室から令和5年5月2日付で通知を発出しておりますので、御確認いただければと思います。

次に、人材育成の推進についてでございます。資料は48ページでございます。総務省では、平成9年11月14日付の通知において、各団体における人材育成基本方針の策定を依頼しているところでございます。また、平成9年11月28日付の通知では、各団体において人材育成基本方針を策定する際に留意・検討すべき事項を、人材育成基本方針策定指針として提示しております。各団体におかれては、人材育成基本方針策定指針等を参考に基本方針を策定いただいていると思います。また、その後の状況の変化に応じて、適宜見直しを行っていただいているところだと思います。その中でございますが、今般、人材育成基本方針策定指針の改定を予定しております。改定にあたっては、総務省にて開催している「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、デジタル人材も含めた育成・確保に関し、地方の先進的な取り組みも踏まえ、議論を進めているところでございます。秋頃までに研究会を取りまとめ、これを基に地方むけの指針を示す予定です。各団体におかれては、人材育成基本方針が未策定の団体においては策定を改めて検討いただく。また、すでに策定いただいた団体においては、現在の基本方針について改めて内容を精査いただくなど、人材育成や確保にむけた取り組みを強化するきっかけとしていただきたいと思いますと考えております。今後の動向について引き続き注視していただきたいと思います。

また、資料49ページでございます。総務省では、令和5年3月31日付で人材マネジメントを推進する際の効果的な取り組みを中心に留意点や取り組み事例をまとめた「地方公共団体における人材マネジメント推進のためのガイドブック」を発出しております。各団体においては本ガイドブックを参考にいただければと思います。

また、資料50ページでございます。メンタルヘルスの関係となります。厚生労働省では、精神疾患への正しい知識と理解を持ち、メンタルヘルスの課題を抱える職場の同僚や家族等の身近な人に対する傾聴を中心とした支援者を養成するため、心のサポーター養成事業をモデル事業として実施しています。そして、来年度からは本事業を全国の都道府県等で実施することが可能となります。本事業は、地域住民だけでなく、庁内職員むけに実施している参加自治体もあり、幅広い対象に対して実施することができます。今年度は厚生労働省において本事業の未実施自治体の職員を対象に、新たに未実施自治体向け研修を

開催し、本事業の概要の説明と、その後、希望者には現在の養成研修プログラムを実際に体験いただけるイベントを用意しております。人事担当課におかれては、すでに案内を送付している各自治体の精神保健福祉部門と御調整の上、庁内職員の積極的な参加についてお声がけいただければと思います。

以上、給与を中心に留意点を説明させていただきました。今年度の給与改定にあたっては、地方公務員法の定めるところにより、国家公務員の給与等を考慮の上、人事委員会勧告を行っていただくこと、また、不適正な給与制度運用がある団体においては、地方公務員法の趣旨に沿って速やかに見直しを行い、地域住民の理解と納得が得られる給与制度運用をはかっていただくようお願い申し上げ、私の説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○司会 それでは、ここで休憩を挟みたいと思います。すみません、ちょっと延びてしまいましたので休憩時間を短くさせていただきます、この後 15 時 15 分から再開とさせていただきます。すみませんが、よろしく願いいたします。

(休 憩)

## 7 令和 5 年人事院勧告・報告

○植村人事院給与第一課長 御紹介にあずかりました人事院の給与第一課の植村でございます。本日はよろしくお願いいたします。

画面に資料が共有されていると思いますので、今年の 8 月 7 日に人事院が国会と内閣に勧告・報告した内容について、簡単ですが、御紹介させていただきます。

まず、勧告・報告のうち、報告のほうでございます。基本的な考え方がつらつらと書かれておりますが、我々としてやはり今、公務員の人材確保が厳しい、あるいは公務員になっていただいた人が離職をするというのが増えつつある。こういった状況に危機感を持っておりまして、人事院としてできること、Well-being が実現される環境整備をしていく必要があるということで訴えております。

01、02、03 と掲げていまして、01 は人材の確保にむけた取り組み、02 は個々の職員の成長を通じて組織パフォーマンスが向上していくための取り組み、3 つ目は、多様なワークスタイル・ライフスタイル、こういったものを実現し、個々の職員の Well-being、幸せ、幸福、働き方の土台となるような環境を整備していく、こういった 3 点の柱として報告を

させていただきました。下に「さらに」として縷々書いてありますが、有識者会議というのをこの秋にも立ち上げて、聖域なく課題横断的に議論していこう、1年かけて提言しようということもしております。

おめくりいただきまして、今の01の人材確保に対応するところで、今年の夏に報告したことについてかいつまんで申し上げますと、下の課題への対応、緑字が3つありますが、1つ目は民間と公務の知の融合の推進、これは採用のところですが、とくに民間人材の採用、キャリア採用、経験者採用というところでございます。1つ目は実務の中核を担う人材と書いていますが、今、総合職相当の経験者採用試験というのを省庁合同で係長級でやっているわけですが、これについて、いわゆる一般職の職員むけの民間の経験者を係長級の職員として採用する試験を創設しようということをお願いしております。

2つ目は官民人事交流、現行法律の下で運用されておりますが、今、役所の側に交流採用等をしているボリュームと比べて、役所から民間企業に交流派遣している職員のボリュームが10分の1ぐらいにとどまると、非常にアンバランスなので、こういう経験をするのがどれぐらい職員個人にとっても、あるいは役所にとってもメリットがあるのかということ積極的にPRしていこうということです。

それから、オンボーディングです。とくに民間で働いていた方が役所に入ってきたときに、言葉も違うし、仕事の進め方も違うし、国会対応にいきなり行けと行ってできないし、そういったところを適応支援していくところを充実していこうということです。

それから、採用試験の実施方法、採用試験自体、ここ2年人事院は相当手を入れて見直しをしてきています。今年はオンライン方式を活用した採用試験について課題を整理・検討しようということです。地方試験のほうは3年後に試験会場でパソコンを使って試験をする方向でというのを大臣がおっしゃっているので、国家公務員試験についても何ができるのかという課題を整理・検討していくということです。

それから、右に移りますと、1つ目は人材確保の戦略、人材戦略とかいっていただけますけれども、それを検討していくために有識者を交えて検討を開始していこうということをお願いしております。改めてここで掲げています。

次が給与の話なのですが、最後にまとめて資料がついていますので、給与はそれぞれのパーツを割愛して最後にまとめて話をさせていただきます。

一番下の非常勤職員制度の運用のあり方、御承知のとおり、国の場合、期間業務職員で単年度で公募を2回やらなくていい。3年という事実上のスパンで採用していただけますけれど

も、この運用のあり方について、今のままでいいのかというのを検討していこうということをお願いしております。

おめくりいただきまして、2番、組織パフォーマンスの向上施策でございます。課題への対応、左側は職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進ということで、今や若い若手の職員がキャリア形成を支援してほしいというニーズが高いということで、その研修です。それから、キャリア形成を支援する側のマネジメント層の能力向上に資するような取り組み、こういったものに力を入れていこうと。あるいは職員が自律的・主体的に学ぼうというときに、いわゆる研修みたいなものではなくて、研修もあっていいのですけれども、職員が学びたいと思ったときに学べるような研修教材の整理・一覧化とか、そういうことを考えています。

3つ目は、職員個人が主体的に学ぶのはいいのですが、それがキャリアパスあるいは成長の意欲となるという好循環につなげないと自己満足になってしまう。そこをどうしていこうかということでございます。

4つ目は兼業のあり方です。公務員の兼業、なかなかこういうものはハードルが高いのですけれども、各省等の意見を聞きながら検討をしていこうということをお願いしております。

それから、右側に行きますが、1つ目は組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進ということで、人事評価をちゃんとやって任用・給与へ適切に反映するんだというのは、例年人事院は言ってきたのですけれども、今年の場合、人事管理におけるデジタル活用、今ガバメントクラウドで各種GSSを入れていく過程にあります。人事管理もデジタルを活用することで効率化していくということについて、内閣人事局とデジタル庁、各省と連携して検討していくということをいっております。

給与は後でまとめて。

またおめくりいただきまして、3つ目の環境整備です。働き方の見直しのところ。課題への対応として、左側、多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取り組みとして、柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進というのがあります。今年の春に人事院が有識者会議で提言をして、その提言に沿って施策を打っている途中でございます。

フレックスタイム制の見直し、メディアの報道で「選択的週休3日制を公務員に」みたいな報道がされました。「週休3日」という言葉は人事院としてはいっていませんが、メ

アの受け止めはそうだったと。中身は※印にありますように、フレックスタイム制を使って、勤務時間の総量は維持して、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とするということですが、これは今の制度は御承知のとおり、法律上、育児とか介護をしている職員には認められております。この措置を一般職員への拡大ということでございます。そのために勤務時間法の改正が必要ですので勧告をしたということでございます。後でこれも出てまいります。

両立支援は割愛して、給与も後ほど出てきます。

右側に移らせていただきまして、Well-beingの土台づくりに資する取り組みの1つ目は超勤縮減です。国家公務員の超勤縮減は大きな政治的な課題となっている問題です。引き続き人事院としては、超勤の時間の適正管理等の調査・指導を強めていくと。去年1年間本省を中心に調査をさせていただいたのですが、今年からは地方官署への調査を新たに実施をしていくと、体制強化をはかるということでございます。

それから、職員の健康増進としては公務版の「健康経営」の推進ということで、官民調査を実施して、健康管理体制を充実したり、効果的な施策の推進にむけて検討を進めていくということを打ち出しております。

また、ゼロ・ハラスメントにむけた取り組みということで、研修を実施したり取り組みを進めるということを打ち出しております。

以上3つの柱に対してそれぞれの施策でございます。

以上が今年の報告になります。

続きまして、勧告です。今年は勤務時間の勧告と給与の勧告、2つの勧告を報告とあわせて8月7日にしたところでございます。勤務時間の勧告には、先ほど少し触れましたけれども、フレックスタイム制の話でございます。現状のところでございますように、育児介護等の職員については、フレックスタイム制を使って勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定できますよということでございます。

必要性は割愛しますが、概要にありますように、勤務時間法を改正することでこれを一般の職員に広げて、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とするということでございます。

先ほど「選択的週休3日制」という言葉を人事院は使わないといったのですがけれども、若干メディアの扱いが「公務員は週休3日を選べて楽だね」みたいな取り上げ方があって、メディア上でもそういうのが一部あるものですから、その辺はそういうことではないよと

いうこと、勤務時間総量は維持すると。育児介護の職員は既に認められているので、一般の職員も公務運営に支障がない範囲では使えるよということとしたいということでございます。

施行日については準備期間も考えて令和7年4月1日ということでございます。

以上が勤務時間に関する勧告です。

続きまして、給与の勧告でございます。給与の勧告のほうも結構メディアで取り上げていただきました。ポイントとしましては①、②、③ということでございます。月例給のところ、民間給与との較差が3,869円、0.96%ということございました。これを解消するために、とくに初任給を高卒約8%、大卒約6%、1万2,000円、1万1,000円引き上げるなど俸給表を引き上げ改定する。2つ目はボーナスの引き上げです。0.10月分引き上げるということでございますが、昨年まではまだ民間の考課査定分に比べると、公務の考課査定分にあたる勤勉手当の割合が少し低いということで、ボーナスを引き上げるときはすべて勤勉手当、ボーナスを引き下げるときはすべて期末手当から引き下げていたわけですが、今年調査した結果、民間の考課査定分の割合と公務の勤勉手当の割合がほぼトントンでしたので、今年は期末手当と勤勉手当に半分ずつ均等配分をするというところが新しいということなんです。

それから3つ目は、テレワーク中心の働き方をする職員に光熱費などの負担軽減のために在宅勤務等手当というのを新設します。月額3,000円です。

以上が勧告の概要、骨子でございます。

Iは割愛をしまして、IIですが、少し重複はしますが、月例給については先ほど申し上げた3,869円の較差でした。行一については現行の給与が平均40万4,015円ということでした。ボーナスについては民間が4.49月でした。こういう調査結果です。

これを踏まえて、月例給のほうは較差を解消するために俸給表の引き上げ改定をします。行一については、民間企業が初任給を大幅に引き上げているところも多い。公務において人材確保が喫緊の課題だと。こうしたことを踏まえまして、初任給に大きく振った。1万2,000円、1万1,000円ということでございます。初任給、あと若年層に重点を置いて、そこから改定率を逡減させる形で引き上げ改定ということでございます。俸給表だけ見ると、平均改定率が全体で1.1%です。初任給は7.8、5.9、1級全体の平均で見ると、5.2、2級、3級、4級とここに書いてある通り、5級以上、指定職まで0.3%の引き上げでございます。

それから、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額についても、各級の改定額、一番最高号俸のところの改定額を踏まえて、所要の引き上げ改定を行っております。

その他の俸給表については、行一との均衡を基本に改定しておりまして、指定職俸給表は先ほど触れましたが、0.3ということで、審議官級 2,000 円、局長、次官 3,000 円という改定になります。

それから、ボーナスにつきましては先ほど申し上げた通りです。

続きまして、在宅勤務等手当の新設ということで、この概要は先ほど申し上げましたが、ポツがいっぱいある概要のところですが、一定期間以上継続して1か月あたり10日を超えてという要件と考えてございまして、一定期間以上については、人事院規則で3か月以上に定めたいと考えております。3か月以上継続して毎月の半分以上在宅勤務するという職務命令が出た職員に支給するものだということになります。つまり、事前に計画的に在宅中心に勤務をするという職員を対象としていますので、それほど大勢が受給するというイメージではないと考えてございまして、例えば育児、それから介護をやっている職員というのがイメージとしては対象に入ってくるだろうと思います。手当額は3,000円、来年の4月1日からの実施です。月の半分以上在宅勤務ということですので、裏腹に月の半分以上通勤しないということですので、通勤手当はその分差し引くということになります。交替制勤務の職員に準じてということですので、例えば月に5日しか通勤しないのだったら、ならして5日分の往復の通勤代が出るというイメージでございまして。

次の非常勤職員の給与は、すでに旧聞の話ですが、今年の4月に常勤の給与改定にかかる取り扱いに準じて非常勤についても給与を改定するように努めてくださいという、人事院が各省宛に出している非常勤の給与に関する指針に追加をしておりますので、今回比較的大きな勧告になりますが、非常勤について、これまで予算の範囲内ということで、過去に遡及していない省庁も間々あるわけですけれども、しっかりやってくださいということになります。

参考としまして、勧告後の平均給与から勧告後の初任給がここで掲げられています。ちょっと割愛します。

最後になってしまいましたが、給与制度のアップデートの概要をまとめてここに掲げています。これは先ほど冒頭報告した事項ということで申し上げました。令和6年、来年の夏の勧告にむけて措置を検討する事項の骨格案でございまして。先ほどの報告の1番、2番、3番にそれぞれ対応するようになってございまして、人材の確保の1番のところでございますと、

①新卒初任給の引上げ、今年も大幅にやりましたが、来年もやる。それから、新卒初任給をどんどん引き上げると給与カーブがフラット化していきますので、係長とか補佐の給料とか、係長になってもあまり上がらないみたいな話になるので、その最低水準を引き上げていこうと。それから、めり張りをつけて、出たらみんな上がるというよりは優秀な人が上がるという体系にしたいので、ボーナスの上限を引き上げるとか、そういったことをすると。

民間人材についても、再掲と書いていますけれども、係長、補佐の最低水準を引き上げることで民間の人を採ったときの最初の給与が高くできるという効果がある。それから特定任期付職員、例えばデジタル庁等でデジタル人材、IT人材を採ろうとしたときに、本俸は事務次官以上に上げられないものですから、ボーナスのほうをどれぐらい上げるかというチャレンジをしてみたということです。それから、新幹線通勤の手当とか単身赴任手当が、今は異動に伴って遠距離通勤になって新幹線を使うとか、異動に伴って転居して単身赴任だという人が対象になっているのですけれども、これからは民間の人ですから最初から新幹線通勤とか単身赴任の人だっているかもしれないし、あるいはテレワークが充実してくればそれでも働けるので、法律を変えて採用時からもらえるようにしたらどうか、そういうのも提言しています。提言ですので、来年にむけて議論・検討をしていく。

2つ目の組織パフォーマンスのところの1つ目、役割や活躍に応じた処遇のジョブ型という話もあるのですが、とくに2つ目のポツ、本省庁の管理職の俸給体系についてはより職責重視に見直しをしていこうと。基本は昇格しない限りは給料が上がらないように、昇給する人は人事評価がいい人に限るとか、そういった方向性を見直しをはかっていきたい。また、管理職員が超過勤務をしたときに、今は平日だと深夜0時以降でないとは出ないのですけれども、しかも、どういう場合に出せるのかというのが若干分かりにくいという話があって、これを民間並みに22時以降にして、しかも支給の要件を明確化したい、そういったことです。

それから、②の円滑な配置等への対応というのは、地域手当の大きくくり化、御承知のとおり、10年ごとに地域手当の見直しというのがルールになっていまして、その10年が令和6年で迎えますので、令和6年に新たな民間の賃金水準に応じて地域手当を見直すわけですが、それにあわせて、今、市町村単位で支給割合が決まっているわけですが、それを大きくくり化する方向で見直そうという問題提起でございます。

それから、新幹線通勤の手当額の見直しについては、そもそも今の新幹線代の2分の1

かつ上限が2万円という手当になっていまして、遠距離通勤とかいろいろなワークスタイル・ライフスタイルが変わって、そういう人が増えてきたときに今ので足りるのかという問題意識です。

それから、定年延長、定年引き上げが始まりましたけれども、60歳以降、再任用短時間の提案でございまして、生活関連の手当、住居手当とか扶養手当は今出ませんので、その辺を拡大の方向で検討していこうではないかということです。

右側に行って扶養手当の見直し、これは配偶者の手当です。ピーク時は1万6,000円まで出していて、直近の見直しで今6,500円、課長級についてはゼロということになっているので、その6,500円がさらにゼロになっていく方向の見直し、そういった場合での何に使うか、子供の手当かどうか、そういった議論をしていきたい。テレワーク手当は先ほど申し上げました。その後の2つは再掲でございます。

最後、一番下に※印があって、今のメニューは来年の話なのですが、6年以降の給与水準のあり方、これははっきりとは書いていないのですが、企業規模50人、事業所規模50人といたるところの民間を調査して、それとの標準化をはかっているのですが、その辺がそれでいいのか、給与水準のあり方をどうするか、あるいは65歳定年を見据えた、今60歳以降は給与が7掛けになって3割ダウンするわけですが、これはもともと法律で定年が65歳に引き上がるまでの間の給与カーブをなだらかにしろということが検討規定というか、議論になっているわけで、その65歳定年を見据えた給与カーブなんかの検討はやらなければいけない。こういったことについては引き続き分析、研究、検討をしていきますということを申し上げております。

少しオーバーしてしまいましたが、私からは以上でございます。

○司会 植村課長、御説明ありがとうございました。

## 8 地方公務員共済組合制度におけるマイナンバー情報総点検への対応

○司会 続きまして、福利課長、田中より、地方公務員共済組合制度におけるマイナンバー情報総点検への対応につきまして、御説明いただきます。

○田中総務省自治行政局公務員部福利課長 田中でございます。どうぞよろしくお願いたします。私からは、地方公務員共済組合制度におけます、いわゆるマイナンバー総点検の対応につきまして、御説明をさせていただきたいと思っております。

まず資料の1ページをお願いいたします。こちらの資料でこれまでの経緯や今後の流れ等につきまして、簡潔に触れさせていただきたいと思います。

マイナンバーにつきましては、各分野でひもづけに誤りのある事案が確認をされ、6月21日に開催をされました第1回のマイナンバー情報総点検本部におきまして、岸田総理大臣から関連するデータやシステムの総点検について指示があったところでございます。8月8日に開催をされました第2回のマイナンバー情報総点検本部におきましては、マイナンバー制度およびマイナンバーカードに関する政策パッケージが取りまとめられまして、総点検に関する中間報告、再発防止対策、国民の信頼回復にむけた対応が示されたところでございます。健康保険証および共済年金につきましては、すでに先行して点検作業を進めており、7月末までに各共済の作業を終えてございまして、8月8日に示されましたこの政策パッケージにおきまして、総点検に関する中間報告として総点検結果が送付されたところでございます。今後、個別データの点検が必要と判断されたひもづけ実施機関におかれましては、原則として秋までに個別データの点検を行っていくこととされてございます。

以上が全体の大きな流れということになります。

健康保険証の点検結果につきましては、資料の2ページを御覧いただければと思います。詳細は割愛させていただきますけれども、政策パッケージにおきましては、この健康保険証関係の次の段階といたしまして、保険者による確認作業を踏まえ、登録済データ全体を対象にJ-LIS照会を行い、誤登録の疑いがあるものについて本人に送付する等により確認するとされているところでございます。

共済年金の点検結果につきましては、資料の3ページを御覧いただければと思います。共済年金に関しまして、この資料の3ページ上段の上から3つ目の丸に記載がございませけれども、ひもづけ誤りの主な原因といたしましては、J-LIS照会結果につきまして住所の一致を確認せず、別人のマイナンバーをひもづけてしまったことによるものと整理をさせていただいておりますが、そもそも職員や年金受給権者御本人からマイナンバーを取得できていなかった、そういった大元の運用等がこのような事態を招いた要因ではないかと考えられるところでございます。

そのため、下段に対処策と記載してございます。このひもづけ誤りへの対策といたしまして、①でございませけれども、省令改正を行い、資格取得届書や年金裁定請求書に御本人がマイナンバーを記載することとすること、そして、②になりますけれども、その上で

運用改善といたしまして、本人が記載をしたマイナンバーを基に J-LIS 照会を行い、4 情報が一致することを確認することとしているところでございます。

省令改正の具体的な内容につきましては、資料の 4 ページをお願いいたします。組合員による資格取得時、裁定請求時のマイナンバーの記載を徹底するため、地方公務員等共済組合法施行規程を改正することとしておりまして、9 月中の公布・施行を予定しております。

改正内容といたしましては、①、②のところの記述のとおりでございますので、詳細は割愛いたしますけれども、今後は改正後の規程に基づきまして、御本人にマイナンバーを記載していただくということになるわけでございます。本日御出席の皆様へ、とくに御理解・御協力をお願いしたいことといたしまして、資料の 4 ページの下段のところ、矢印の先の点線囲いのところにまとめさせていただいてございます。

御承知の通り、組合員の資格取得届書につきましては、各地方自治体を經由いたしまして各共済組合に提出をするということとなっておりますことから、まず 1 つ目の丸でございます。今後新しく職員となった方に対しまして、資格取得届書へのマイナンバーの記載の徹底をはかっていただきますとともに、2 つ目の丸でございますけれども、記載をされたマイナンバーが正しいかどうかについて、マイナンバーカード等による十分な御確認を実施いただきますようお願いを申し上げます。

簡単ではございますけれども、私からは以上でございます。ありがとうございました。

## 9 地方公務員の労働安全衛生について

○司会 続きまして、安全厚生推進室長、久代より、地方公務員の労働安全衛生につきまして御説明いたします。

○久代総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長 安全厚生推進室長の久代と申します。私からは、地方公務員の労働安全衛生について御説明をいたします。

まず 1 ページの上段の表ですけれども、地方公務員の公務災害および通勤災害の認定件数の推移ですけれども、横ばいで推移をしております。また、中段、下段のグラフにつきましては、脳・心臓疾患及び精神疾患の受理件数および認定件数の推移でありますけれども、精神疾患が死亡災害を含め、近年多い傾向が見られます。

それから、2 ページですが、地方公務員の過労死等にかかる公務災害認定事案の分析結

果でありまして、脳・心臓疾患および精神疾患ともに長時間労働を行っていた職員や精神的な緊張を伴う職務で多く見られております。

それから、3ページですけれども、上段の表が長時間勤務者に対する医師による面接指導の例規・指針等の整備状況を示しております。上限時間等を超えて超過勤務を命ずる場合には、職員の健康確保に最大限配慮する必要があることから、いまだ例規・指針等が未整備の団体においては速やかに整備していただくようお願いいたします。また、下段の表は令和3年度に医師の面接指導が実施されなかった理由別の職員数を示しておりますが、そのうち、(c)欄の「面接指導を受ける必要がないと医師が判断した」を除きますと、(e)欄の「面接指導を受けることを推奨したが、職員の理解が得られなかった」および(f)欄の「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」というのが多い理由となっております。

4ページに面接指導の実施率向上にむけた取り組みをまとめておりますので、これらも参考にしながら、面接指導が必要な職員が確実に受けられるように運用の改善に取り組んでいただければと思います。

続いて、5ページですけれども、ストレスチェックと集団分析の実施状況および集団分析結果の活用状況であります。ストレスチェックは、原則としてすべての職員に対して実施していただくとともに、その結果を基に集団分析を実施し、さらに分析結果を職場環境改善に積極的に活用するなど、メンタルヘルス対策をより一層推進していただきますようお願いいたします。

それから、6ページ上段のグラフですが、地方公務員の1か月以上の長期病休者数の推移を10万人率で表したものでありまして、一番上の赤色の折れ線グラフの部分、精神および行動の障害だけが右肩上がりが増加しているという状況であります。また、下段の表は、令和3年度のメンタルヘルス不調により引き続いて1か月以上の期間、病気休暇または休職した職員数なのですが、全国で3万9,397人のメンタルヘルス不調による休職者がいたということが明らかになっております。

それから、7ページですが、メンタルヘルス不調者が増加傾向にあることを受けまして、具体的な対策のあり方について、昨年度開催した研究会の報告書の概要であります。その報告書では、地方公共団体の規模にかかわらず自主的に計画を策定できるようにするための支援策として、メンタルヘルス対策に関する計画例を策定しまして、提示をしております。関係者の間でそれぞれの役割と連携を明記した計画を策定して、それを主軸として全

庁的・継続的な取り組みを推進することでメンタルヘルス対策の実効性を高めることにつながります。今年度も引き続き研究会を開催しておりまして、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に関する実態把握と計画の策定支援について議論を開始したところでありまして、結果を取りまとめ次第、また情報提供をさせていただきたいと考えております。

続いて、8ページですが、これは大規模災害における職員のメンタルヘルス対策を掲載しております。多発しております地震や水害による大規模災害発生時には、職員の心身の負担が過度となり、メンタルヘルス不調を来すことが懸念されますので、これらの事業を積極的に活用していただきますようお願いいたします。

私からは以上でございます。

## 10 大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援

○司会 次に、応援派遣室長、伊藤より、大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援につきまして、御説明いたします。

○伊藤総務省応援派遣室長 皆さん、どうもこんにちは。総務省応援派遣室長の伊藤と申します。皆様には職員の広域派遣に格別の御理解・御協力を改めてお礼申し上げます。私からは、大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援について、お話をさせていただきます。

御説明の内容につきましては、大きく分けて短期派遣と中長期派遣の2つがございます。

まず短期派遣でございます。まず1ページを御覧ください。まず、大規模災害発生時に短期で応援職員を派遣する応急対策職員派遣制度に関してです。この応急対策職員派遣制度には2つの目的があります。1つ目が被災市区町村が行う災害マネジメントの支援と、2つ目が避難所の運営や罹災証明書の交付等の災害対応業務へのマンパワーの支援です。具体的には、被災市区町村の首長等に対して、災害マネジメントの助言を行う総括支援チームの派遣を行います。この総括支援チームは、被害状況や人的支援のニーズの把握を行う先遣隊としての役割を担っています。その後、避難所の運営や罹災証明の交付等の災害対応業務を支援するため、都道府県、または指定都市を1対1で被災市区町村に割りあてられることを基本とする対口支援チームの派遣を行います。

当制度による応援職員の派遣は、まず被災をした市区町村からの派遣要請が基礎となり、管内市区町村からの派遣要請を取りまとめた被災都道府県が、県内応援だけでは対応が困

難な場合に被災都道府県から派遣要請されることとなります。このため、迅速な応援職員  
の派遣には被災市区町村からの躊躇がない応援の要請が必要となります。

次に、2 ページです。大雨特別警報の発表時や非常に強い、または猛烈な勢力の台風上  
陸が予想される場合などは、躊躇のない応援の要請を行うよう総務省から注意喚起をいた  
しますので、その際、遺漏なきよう要請をお願いいたします。管内市区町村への周知も御  
協力をお願いいたします。

続いて、3 ページでございます。令和5年3月末現在で総括支援チームを構成する災害  
マネジメント総括支援員の登録者数は502名、災害マネジメント支援員の登録者数は760  
名であり、制度構築以降着実に登録者が増加しております。一方で団体ごとの登録者数の  
差も大きなものとなっております。

次に、4 ページです。4 ページにあります通り、大規模災害時に1か月程度継続して災  
害マネジメントの支援を実施する体制を確保するためには、最低4名程度の災害マネジメ  
ント総括支援員の協力が必要と考えられます。また、市区町村が支援対象であることから  
も、都道府県職員以外にも市区町村職員の存在も重要となります。そのほか、避難所運営  
等での女性の視点での取り組みなどの留意事項も踏まえて、積極的な推薦の御協力をお願  
いしておるところでございます。

次に、5 ページでございます。災害発生時に円滑な支援が実現できるよう総務省ではさ  
まざまな研修を企画しています。とくに10月と11月にGADM等を対象とした集合研修を  
予定しています。この研修は対面での討議型研修で、災害対応能力のさらなる向上のほか、  
GADM 同士の顔が見える関係の構築にもつながると考えています。9月上旬頃に参加者を募  
集する予定ですが、定員に限りがございますので、お早めに申し込みいただければ幸いで  
ございます。

次に、6 ページを御覧ください。総務省では、現在、南海トラフ地震等発災時の応援職  
員派遣にかかるアクションプランの策定をめざし、全国知事会や地域ブロック幹事県等  
の関係者と協議を進めております。南海トラフ地震等における応援職員の派遣については、  
防災担当課はもとより、市町村課や人事課の協力も不可欠なものとなります。この協議に  
ついては総務省のホームページでも公表しておりますので、こちらをぜひ御覧ください。

次に、中長期の派遣関係でございます。7 ページの資料を御覧ください。被災地方公共  
団体の復旧・復興を支援する中長期派遣の状況について、グラフで表したものでございま  
す。被災をした地方公共団体におきましては、復旧・復興を進めるための人材確保が重要

な課題となっております。この棒グラフの通り、個別の災害ごとに見ますと、職員の不足数は復旧・復興の進展により減少していますが、近年大規模な災害が相次いでいるため、充足率は大きく上昇していないという状況になってございます。

8 ページを御覧ください。中長期の応援派遣の概要についてです。総務省においては、被災地における人材確保のため、地方三団体および指定都市市長会と連携して、中長期の職員派遣を運用しています。これに加えまして、とくにニーズが高い技術職員の確保のため、全国の都道府県等において技術職員を増員し、あらかじめ中長期派遣が可能な技術職員を登録していただく復旧・復興支援技術職員派遣制度を、令和2年度から運用しております。総務省では、中長期派遣に対応する技術職員をまず1,000名確保することを目標としておりますが、令和4年4月1日現在、派遣中の22名を含め240名の登録数となっております。

9 ページを御覧ください。復旧・復興支援技術職員派遣制度の概要になります。当制度では、都道府県などにおいて技術職員を増員し、平時に技術職員が不足している市町村を支援するとともに、災害時に事前に登録いただいた中長期派遣可能な技術職員の中から、派遣の可否を調整の上、派遣いただくこととなります。令和5年度から地方交付税措置の要件緩和を行っておりますので、技術職員の確保にあたって参考にしていただければと思います。

次に、10 ページです。定年延長が始まることも踏まえ、各都道府県に対して、令和10年度までの技術職員確保の目標および技術職員確保の具体的な取り組みを内容とする技術職員確保計画の策定を昨年度末に要請し、その結果を取りまとめたところです。令和5年7月の集計値では、中長期派遣可能な技術職員は令和10年度に885名の予定となっております。大規模災害に対応するため、この中長期派遣可能な技術職員の登録者数を1,000名とすることを目標としていることから、各種取り組みを進めていただき、計画的な技術職員の確保をお願いしたいと思います。

次に、11 ページです。各都道府県の技術職員確保計画における各種取り組みをまとめたものです。こうした取り組みを参考としていただくことをお願いいたします。

次に、12 ページでございます。先日応援派遣室で開催しましたオンライン説明会でも申し上げましたが、令和6年度における中長期派遣について、6月末時点で被災市町村に対して概数調査を実施いたしました。その結果、9県24市町村から、いわゆる総務省スキーム分として87人分の要望を予定されております。

災害別および職種別は 13 ページ、市町村別は 14 ページ、15 ページにありますので、後ほど御覧いただければ幸いです。

ページは飛びまして 16 ページでございます。被災地の職員派遣につきましては、先日総務大臣から各都道府県知事および各市区町村長宛に書簡を出してございます。各首長様にも目を通していただいて、職員派遣の御検討の参考にしていただければと思います。

最後に、人事担当課、市町村担当課の皆様に対しまして、東日本大震災以降に発生いたしました大規模な災害で被災された団体から、これまでの職員派遣へのお礼とともに、被災地の現状と引き続きの人的支援の協力依頼にかかる資料をお預かりしておりますので、後ほど御覧いただけたらと思います。いずれの地域も復旧・復興のために中長期派遣を必要としています。先ほどの概数調査の資料とあわせ、それぞれの県の協力依頼を御覧いただければと思います。

私からの説明は以上になります。

大規模災害は日本全国いつでもどこにでも起こり得るものです。困ったときはお互いさまの精神で、災害時の人的支援について、引き続きの御理解と御協力を重ねてお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

## 12 地方行革について

○司会 続きまして、行政経営支援室課長補佐、ナカノより地方行革につきまして御説明いたします。

○ナカノ総務省行政経営支援室課長補佐 皆様、こんにちは。総務省行政経営支援室課長補佐をしておりますナカノと申します。次の議題は地方行革についてでございます。

地方行革の推進の経緯でございますけれども、地方行革につきましては、集中改革プランの実施以後も着実に取り組まれてきており、令和 2 年度以降については、人口減少下においても持続可能な行政運営体制を確保するため、地方行政におけるデジタルトランスフォーメーションの推進について、喫緊の課題という認識の下、自治体 DX 推進計画に基づきまして、デジタル技術を活用した BPR を推進してきたところでございます。

地方公共団体のフロントヤード改革の推進でございますけれども、こういった中で令和 5 年 4 月 26 日に開催されました第 5 回経済財政諮問会議におきまして、松本総務大臣のプレゼンにおいてこちらに示すような方向性が示されたところでございます。この中で住

民との接点をフロントヤードの改革と位置づけて、強力に推進していくことが表明されております。

3 ページ目でございますが、このフロントヤード改革についてめざすところといたしましては大きく3つございます。まず1つとして、マイナンバーカードの活用で住民との接点を多様化・充実化することでございます。カード1枚で自宅でのオンライン申請、近場での郵便局や庁舎の窓口など、多様な場所で手続きを可能にすることでございます。また、カードの利活用シーンを増やし、生活をより便利にしていくことをめざします。

次に、2つ目として、紙ではなくデータ対応を前提とし、データ対応によりまして処理状況を見える化することができる。こちらによってデータドリブンな行政経営やバックヤードの集約化につなげることをめざすものでございます。

そして、3点目として、これらの環境整備を整えた結果として、一連の改革で人的配置を最適化し、相談や住民に対するきめ細やかな住民対応へシフトし、庁舎空間を協働の場とすることをめざすものでございます。

次のページは、こうした自治体フロントヤード改革がめざす姿について、わかりやすいイメージで示させていただいておりますので、御参考いただければと思います。

続いてのページですが、こちらについては自治体フロントヤード改革の取り組みの状況をお示ししております。まだ正式に紹介をしていないところではございますが、今年度もヒアリングを実施する予定としておりまして、その中でも自治体フロントヤード改革を進めるにあたっての課題や、今年2月に紹介いたしました窓口業務改革状況簡易調査で把握し切れなかった新たな取り組みなどにつきまして、お伺いしたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

続いては、今後フロントヤード改革を進めるにあたっては、窓口業務などのBPRに取り組むことが大変重要でございます。過去総務省が実施いたしました業務改革モデルプロジェクトや自治体行政スマートプロジェクトを通じて、業務プロセスのBPRに取り組んだ自治体の職員を説明者として自治体のほうに派遣することを行っておりますので、こちらについてもぜひ御活用いただければと思います。

次のページですが、こちらについては郵便局を活用したマイナンバーカードの交付についてでございます。郵便局の活用につきましては、令和3年に郵便局事務取扱法を改正いたしまして、地方公共団体が指定した郵便局において取り扱うことができる事務の中に電子証明書の発行や更新に関する事務を追加いたしました。さらに今回の郵便局事務取扱

法の改正によりまして、マイナンバーカードの交付申請の受付の事務についても追加をしたところでございます。これによりまして郵便局で申請受付が完結するため、今後は郵便局に一度行けば済むということになります。さらなるマイナンバーカードの交付や今後増大するカードの更新の事務に対応するためにも、住民にとって身近な郵便局を活用したカード申請窓口を拡大する必要があると考えておりますので、皆様におかれましては郵便局への事務委託の積極的な検討をお願いいたします。

以下の資料につきましては、参考資料として添付をさせていただいておりますので、今後の事務の参考にしていただければと思います。

私からの説明は以上でございます。

### 13 地域 DX 推進に向けたデジタル人材の確保・育成に係る支援策について

○司会 続きまして、地域情報化企画室課長補佐、谷口より、地域 DX 推進にむけたデジタル人材の確保・育成にかかる支援策につきまして、御説明いたします。

○谷口地域情報化企画室課長補佐 地域情報化企画室より、地域 DX 推進にむけたデジタル人材の確保・育成にかかる支援策について、御説明をさせていただきます。

こちらで先ほど行政経営支援室よりも御説明がありましたフロントヤード改革を含め、現在の総務省における地域 DX の推進に関する全体像の資料をお付けしております。先ほどのフロントヤード改革、多様な窓口の実現でありますとか、いわゆる基幹業務システムの標準化・共通化など、こうした取り組みを自治体行政における DX の推進、フロントヤード改革と呼んでおりまして、取り組みを進めております。また、右側で、地域社会における DX の推進といたしまして、住民に密着したさまざまな政策分野における地域社会課題の解決、こうした取り組みも進めていただいているところです。こうした取り組みをさらに進めていくために、自治体における DX 推進体制構築の促進でありますとか、記載をしているデジタル人材の確保・育成の推進、こうしたことが重要であると考えてございます。

総務省におきましては、自治体 DX 推進計画といたしまして、先ほど申し上げたような内容を含む自治体 DX 推進計画、また手順書といったものを策定しております。令和 2 年に策定をいたしまして、その後、令和 4 年の 9 月に計画を改定いたしましたほか、本年 1 月には自治体 DX 推進手順書についてもバージョンアップを実施しております。

左側に自治体 DX 推進計画の概要がございますが、こちらにデジタル人材の確保・育成に

関しての内容を記載しております、こうした内容について、より具体的に自治体で進めていただくにあたっての手順、こうしたものを示している自治体 DX 推進手順書というものがございます。

デジタル人材の確保・育成に関しましては、右側の上の赤枠にございます自治体 DX 全体手順書、この中のステップ2、推進体制の整備というところに記載がございます。後ほど御説明をさせていただきます。

また、その下の枠ですけれども、自治体 DX 推進参考事例集といったものを本年の4月に改訂を実施しております、その中の②人材確保・育成に関しまして、全国の自治体におけるDXの最新の取り組みを取り上げさせていただいているところです。

こちらが自治体 DX 全体手順書の概要になりますけれども、こちらでまず全体手順書の内容について御説明をさせていただきます。こちらでは、DX を推進するにあたりまして、想定される手順を示すものとして、主に自治体 DX 推進体制の構築に対応するようなもの、こうしたものについて取り上げさせていただいております。昨年9月には人材確保・育成策について具体的な取組を盛り込むという改訂を実施いたしましたほか、本年の1月には実際にデジタル人材の確保・育成に取り組んでいる自治体さんの取り組み状況を踏まえまして、その全体像や人物像について改めて整理しております。

下が DX 推進の手順と記載をしておりますが、このステップ2の中で推進体制の整備としてデジタル人材関係の記載もお付けをしております。その中でDXの司令塔としてDX推進担当部門を設置するという、また、各業務担当部門をはじめとして、各部門と緊密に連携する体制の構築をお願いしたいということを申し上げておりますが、2つ目のチェックで、各部門の役割に見合ったデジタル人材が配置をされるように、人事・研修担当部門との連携の下、人材育成、外部人材の活用をはかるといった内容を記載しています。

3つ目のチェックで、より具体的には体系的な育成方針の策定をお願いしたいということ、また、専門的な知識を身につけまして、中核となってDXに関係する実務を取りまとめることができる職員、そういった方をDX推進リーダーと呼んでおりますが、そういった方の育成に取り組んでいただきたいということ、またさらに、外部人材の活用についてもあわせて検討いただきたいということを記載しております。

こちらはその具体的な内容になりますので、割愛をさせていただきます。

実際に地方公共団体で外部デジタル人材の活用、また育成に関してどういった状況にあるかというものを御説明させていただきます。こちらは地方公共団体で、とくに外部人材

の活用が望まれる CIO 補佐官、また CIO についての活用の状況を記載させていただいておりますが、とくに下の段の市区町村においては、なかなか外部人材の活用が進んでいない状況にあるかと思えます。

実際にその外部人材の活用に関しての課題といたしまして、総務省の方で調査をいたしましたところ、外部人材に求める役割やスキルを整理・明確にすることができない。また、外部デジタル人材に支払う人件費が財政的に負担である、そういったお声をいただいております。また、とくに市区町村においては、そもそも活用について検討する余裕がないといった課題を挙げていただいております、とくに一番上の外部デジタル人材に求める役割やスキルを明確化することができない。これが非常に大きな課題だと認識しております。

また、育成の関係につきましては、DX・情報化を推進するための職員育成に関する取り組みに関してお聞きをいたしましたところ、取り組み自体については多くの団体において実施をいただいていると認識をしておりますが、進めるにあたって、DX・情報化に関する人材育成方針を策定した上で進めていただいているところは非常に少ないと考えております。こちらについても課題をお聞きいたしましたところ、とくに市区町村においては育成方針を立てることが困難である。また、多くの団体においては、やはり研修を受講するための時間の確保は困難であるという課題をいただいております、こういったところについて、今後総務省としても対応していく必要があると認識をしております。こちらの育成の方針につきましては、人材確保・育成の策定指針に関しまして、現在改定を準備しております、この中でデジタル人材に関してもお示しをしまいたいと考えております。

こちらでは、地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進に関しまして、まとめた資料になります。

まず①、②で地方財政措置の創設についてです。①で、まず都道府県等による市町村支援のためのデジタル人材の確保に関しまして、今年度から特別交付税の措置を講じております。また、②で、先ほど申し上げました DX 推進リーダーの育成に関する経費について、こちらについても特別交付税の措置を今年度から講じております。また、※書きで書いておりますけれども、市町村が外部のデジタル人材を CIO 補佐官として任用する際の経費についてもすでに特別交付税の措置を講じておりましたが、今年度から措置率を引き上げるといった拡充を行っております。③では、専門アドバイザーの派遣もあわせて実施をしております。総務省と地方公共団体金融機構の共同事業であります、経営・財務マネジメント強化事業でアドバイザーの派遣をしております、後ほど御説明をさせていただきます

が、デジタル人材の育成に関してもアドバイスをいただけるようなアドバイザーの派遣を実施させていただいております。また、J-LIS さん、自治大学校さんをはじめとする関係機関においても、デジタル人材の育成に関しての研修を拡充していただいているところであります。最後に④ですけれども、参考事例集として先ほど御説明をさせていただきました内容について、人材の確保・育成についてもお示しをしているところでございます。

ここから地方財政措置の具体的な内容になりますが、まずデジタル人材の確保に関する地方財政措置になります。都道府県でありますとか連携中枢都市などを含む、そういったところが市町村支援のためにデジタル人材の確保に要する任期付職員、また非常勤職員などの人件費を負担する場合、また、民間事業者に対してそういった市町村支援を委託する場合、そうしたところの経費について特別交付税の措置を講ずるというものでございます。下に上限などを記載しておりますので、御参照いただければと思います。

続いて、CIO 補佐官に関しての内容になります。

まず①で任用などを行う際の経費について講じておりますほか、②で募集に関しての経費についても、上限額はございますが、財政措置を講じさせていただいております。

続いて、デジタル人材の育成に関してですけれども、先ほど申し上げました DX 推進リーダーの育成に関する経費について、今年度から特別交付税の措置を講じております。具体的には、DX 推進リーダーの育成に関しての研修に要する経費でありますとか、民間講座の受講料、こうしたところについて対象経費といたしております。具体的に想定される経費としては、委託費でありますとか負担金、また、民間事業者、大学などの講座の受講料、こういったものを想定される経費として見込んでおります。

下の自治体 DX 全体手順書のところにも記載をしておりますが、内部職員を DX 推進リーダーとして集中的に育成・確保していくにあたっては、DX 推進リーダーとしてどういった職員を育成するか、その職員をまず指定していただきたいということ、また、集中的に育成のプログラムをそういった職員に対して実施をしていただきたいと考えておまして、その下にございますが、本人の希望のほかにも、こういった職務経歴でありますとか資格の取得状況、こうしたところを調査の上、職員の指定を進めていただきたいと考えております。

続いて、アドバイザー事業の実例になります。先ほど申し上げました経営・財務マネジメント強化事業で、赤枠で囲んでおります地方公共団体の DX を分野として追加しております。左下に記載がございますように、アドバイザー派遣の経費、謝金でありますとか、

旅費に関しましては、地方公共団体金融機構さんのほうで御負担をいただいておりますので、地方公共団体においての予算措置は不要となっております。

具体的にこういった支援が受けられるかというところについての御説明になります。

まず①で課題対応アドバイス事業といったものがございまして、こちらは、地方公共団体からの手挙げ方式で、先進的な業務の効率化、住民の利便性の向上にむけた取り組みに対して支援を行うものとなっております。その中で具体例として、デジタル人材の育成に関しても例示をさせていただいております。こうしたところに取り組む自治体さんの支援をさせていただいております。

②、③に関してはほかの事業になりますので、割愛をさせていただきます。

続いて、15 ページは、デジタル人材の確保に関して、先ほど都道府県等が市町村支援に取り組む場合の財政措置について御説明をさせていただきました。こうした財政措置を活用するような市町村支援をする取り組みを都道府県さんのほうで実施いただく場合に、その取り組みを総務省が伴走支援をするといった事業を今年度実施させていただいております。すでに1次募集は締め切ったところでありまして、2次募集のほうも今後予定をしておりますので、改めて御連絡をお待ちいただければと思います。

続いて、16 ページは DX 推進リーダーの育成に関して主な研修を取り上げさせていただいております。自治大学校、市町村アカデミーを会場といたしましてこうした研修を今後実施する予定としておりますので、御案内がありました場合には、ぜひ応募を検討いただければと思います。

最後に、自治体 DX 推進参考事例集について簡単に御説明をさせていただきます。こちらでは各地方公共団体さんの事例を総務省のほうで調査させていただきまして、左にありますように、体制の整備、人材確保・育成、内部 DX の関係について地方公共団体の事例を調査させていただいて掲載しております。

まず人材の確保・育成に関しまして広島県さんの事例になります。令和4年度におきましては、県で採用した情報システム人材を県内の2市に対してシェアをされている、そういった取り組みを進めていただいております。また、令和5年度以降はさらにそうした取り組みを拡充していくと聞いております。また、愛媛県さんにおかれましては、愛媛県市町のほうで DX 推進会議というものを設置いただいて、その中で確保した人材を県と市町でシェアする仕組みを構築されていると聞いております。ぜひこうした取り組みについても、ほかの団体さんでも取り組んでいただければということで、事例集として取り上げさ

せていただいております。

次に、人材育成の関係の事例になりますけれども、金沢市さんのほうではデジタル行政推進リーダーを育成していくということで、具体的に右側に育成研修のプログラムとして、とくに業務改善プロジェクトとして、具体的な現場の課題のヒアリングをすとか、課題解決アプリの試作をすとか、こういった具体的なところについても取り組まれた上で次年度政策提案につなげていく、そういった実践的な研修も実施されていると聞いております。

また、滋賀県さんにおきましては、DX推進チャレンジャーの育成をしていくということで、一般行政部門などの職員の10%~15%程度にあたる450名のDX推進チャレンジャーを令和4年~6年度までの3年間で育成をすということをごちらに記載をされているような取り組みを進めていただいていると聞いております。こうした取り組みについてぜひ取り組んでいただきたいということで事例集で取り上げさせていただいているところです。

最後に、こちらは御参考になりますが、内部DXとして具体的にDXの取り組みを進めることでどういった効果があるのか、また、そういう効果を狙って取り組みを進めていただいているかというところを紹介させていただいております。例えば神戸市さんのほうでは審査、システム登録の作業を全て自動化すということをごちらの取り組みをされています。

また、別府市さんにおかれましては、ローコード、ノーコードツールを活用することで、事業者へ委託をしない形でも比較的短時間、安価にこうしたシステムを構築すといった取り組みをされていると聞いております。

また、長岡市さんにおかれましては、RPAやAIOCRを使うということで、これだけの削減の効果を発表されていると聞いております。

こうした取り組みをそれぞれめざす形で、デジタル人材の育成・確保が必要になってくるかと思っておりますので、人事担当課さんにおかれましても、ぜひこういったところの内容について御承知おきいただければと思います。

こうした内容については、自治体DX参考事例集という形でまとめまして、総務省のホームページに掲載をさせていただいておりますので、ぜひ施策を検討いただく際には御参照いただければと思います。

当室からの説明は以上になります。ありがとうございました。

## 14 消防行政について

○司会 すみません、お待たせしました。続きまして、消防庁総務課長、河合より消防行政につきまして御説明いたします。

○河合総務省消防庁総務課長 すみません、お待たせいたしました。消防庁総務課長の河合と申します。長時間お疲れさまです。最後ですので、あと 10 分ほど御辛抱いただければと思います。

1 ページをお願いします。女性の活躍推進については内閣の重要課題の 1 つであり、消防分野においても重要です。消防庁においては、平成 27 年 7 月の検討会を踏まえまして、全国の消防吏員に占める女性比率を令和 8 年度当初までに 5 % に引き上げることを目標として、各消防本部において具体的な数値目標を設定の上、女性消防吏員を計画的に増員していただくよう要請しているところです。

令和 4 年 4 月 1 日時点、全国各地で 5,585 名の女性消防吏員が活躍していますが、全消防吏員に対する比率は 3.4% で目標に達していない。警察や自衛隊と比べても低いという状況です。令和 5 年度の主な取り組みというのが左下のほうにございますが、ここにある通り、消防庁としても目標達成にむけまして、さまざまな取り組みをしておりますが、その中でも一番下に書いてあります通り、女性専用施設の整備に要する経費については、引き続き特別交付税措置も講ずることとしております。

消防本部においては女性の採用が少なく、効果的な取り組みに関する知見が不足していることも考えられますから、女性の採用に関する情報や計画的な採用の方法、女性が働きやすい職場づくりなど、皆様がお持ちであるノウハウを各消防本部に御提供いただくとともに、女性消防吏員確保のための広報にも御協力をいただければと思います。

2 ページです。今年 6 月に閣議決定されたこども未来戦略方針において、男性職員の育児休業取得率に関する政府目標が大幅に引き上げられることとなりまして、消防職員については一般職よりは緩和はされて低い目標ではあるのですけれども、民間と同じということで、令和 7 年には 50%、令和 12 年には 85% の取得率が目標とされております。このことを受けて、消防庁から 6 月 13 日付でここにある通知を発出したところです。各消防本部においては、赤字のところを見ていただければと思うのですけれども、男性職員の育児休業取得率の数値目標について、少なくとも令和 7 年までに 50%、令和 12 年までに 85% の設定を行っていただきたい。

優良事例集というのを作りました。別添と書いてありますが、4ページ目にその抜粋を掲載しております。こういったものを作成しましたので、これを参考にして男性職員の育児休業の取得促進に積極的に取り組んでいただきたいと思います。一番下にあります本年度から市区町村別の状況も公表される予定でありますので、各都道府県におかれても、各市町村の人事課や消防本部の人事担当に対して、これまで以上に積極的に取り組みを促していただければと思います。

3ページ、4ページは飛ばしまして、5ページです。ハラスメント等への対応です。報道等で見られる通り、各消防本部におけるハラスメントや不祥事が後を絶たない状況となっております。消防庁では、平成29年7月の提言を踏まえまして、各消防本部等に対し、トップの意志の明確化、それから次の行のハラスメント等通報制度の確立、あるいはハラスメント相談窓口の設置、懲戒処分の厳格化、職員のセルフチェックやアンケート等の実施、研修等の充実といった対応策に順次取り組まれるよう要請をしているところでありまして、引き続きハラスメントの撲滅にむけて、これら対応策の推進に取り組んでいただければと思います。

このページの一番下の丸のところに書いてありますが、市町村長部局の協力が重要とあります。例えば第三者の立場の方のほうが、ハラスメントを受けた方が通報するにも、知り合いの消防の部局内の人よりも外の方のほうが通報しやすいといったこともありますものですから、例えばハラスメントの相談窓口を、消防職員についても消防本部内にその窓口を設けるのではなくて、市町村長の部局の人事担当等に設置をしているということも多いと聞いております。いずれにしましても、各市町村の担当部局に対しまして、消防本部から御相談があった場合には適切に対応いただくように周知いただければと思います。

6ページです。市町村の防災体制、すなわち防災職員の確保についてです。全国では防災の専任職員がゼロ、あるいはごく少数という市町村もありまして、災害発生時の対応能力に課題を有しております。具体的には右下の表にある通り、令和4年4月1日時点で防災の専任職員がゼロという市町村が458団体、割合にして26.3%にも上っておりまして、吹き出しのオレンジにある通り、その大部分は人口は5万人未満の団体ということでございます。こうした状況を踏まえまして、まずは防災専任職員の確保が理想であります。ですが、専任が置けないという場合であっても、兼任の職員で対応する場合も、全庁的な訓練を実施するであるとか、積極的な研修への参加を促進するといった取り組みによりまして、災害対応能力の充実強化をはかっていただければと思います。

7 ページからが消防団の関係です。消防団員数は年々減少が続いておりまして、令和 4 年 4 月 1 日現在で約 78 万 4,000 人と初めて 80 万人を切りました。前年度から 2 万人以上減少しておりまして、消防団員をいかに確保するかが大きな課題であると認識しております。

8 ページにあります通り、消防庁ではやはりお金のために消防をやる人というのはあまりいないのかもしれませんが、処遇改善をしっかりとしていこうということで、令和 3 年 4 月に消防団員の報酬等の基準を定めまして、この基準に沿った対応を全国の市町村にお願いをしてきたところであります。

10 ページがその集計でございまして、おかげさまで皆様の御尽力をいただきまして、令和 4 年 4 月 1 日現在で報酬を交付税単価並みに引き上げるといった対応をやっていたのが大体 7 割ぐらいの市町村まで進んできたということで感謝申し上げます。ただ、まだ 3 割程度はその水準に達していないということですので、引き続き市町村への働きかけ等をよろしくお願いできればと思います。

また 1 ページ飛ばして、次のページは消防団の 10 年前にできた法律ですけれども、その法律に赤字で特例とあります。具体的には 12 ページですが、地方公務員の方はすでに 6.6 万人入っていただいています。78 万人のうちの 6.6 万人ですから結構な人数に入っていただいておりますが、より一層多くの地方公務員の方々に消防団に入っていただきたいと考えておりまして、改めてこの 10 年前にできた法律の特例についても御紹介させていただければということで、このシートを作っております。人事担当課長におかれましては、それぞれの都府県の職員の皆様に対して、また、市町村担当課長様におかれては、管内市町村の人事担当部局に対しましてこの旨を改めて周知いただいて、職員の入団促進についてそれぞれ御協力をいただければと思います。

最後、直接関係ないものなのですが、13 ページです。2023 年、今年は関東大震災から 100 年の節目、いよいよ来週に迫っております。消防庁では、「過去から学び、いつか来る災害に備える」という趣旨で、特設のホームページを作成しております。その PR のシートでございます。

また、最後の 14 ページは、今年度 7 月からドラマ「ハヤブサ消防団」、今放送されております。木曜日です。昨日ですが、また、9 月からアニメ「め組の大吾 救国のオレンジ」というのが放送される予定でありますので、消防庁としてもタイアップポスターの作成等、もろもろ協力を行っております。時期を捉えてさまざまな広報活動等を行っているため、

皆様におかれましてもぜひともこうした取り組みを周知・展開いただければ幸いです。

以上です。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○司会 皆様におかれましては長時間にわたり御参加いただき、ありがとうございました。

以上をもちまして、閉会とさせていただきます。順次接続を切って御退室ください。お疲れさまでした。

—了—