

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

日時：2023年8月25日（金）13：30～17：00

資料目次

1	公務員課：公務員課関係資料	1
2	女性活躍・人材活用推進室：女性活躍・人材活用推進室関係資料	25
3	給与能率推進室：給与及び定員管理の諸問題について	53
4	人事院：令和5年人事院勧告・報告	105
5	福利課：マイナンバー総点検の進め方について	114
6	金融庁：職員の生活設計の支援に関する厚生施策の一層の推進について	118
7	安全厚生推進室：地方公務員の労働安全衛生について	128
8	応急対策職員派遣制度について	137
9	行政経営支援室：地方公共団体における行政改革について	167
10	地域力創造グループ 地域情報化企画室：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	178
11	自治大学校の研修事業について	204
12	消防行政について	211

「会計年度任用職員制度」の導入（令和2年4月1日）

地方公務員における臨時・非常勤職員の状況と任用・処遇上の課題

- 多様化する行政需要に対応するため、**臨時・非常勤職員が増加**。

平成24年度：約59.9万人 → 平成28年度：約64.3万人（※任用期間が6ヵ月以上かつ1週間の勤務時間が19時間25分以上の職員）

（令和2年度：約69.4万人）

<任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた

※「特別職」は、本来、専門性が高い者等であり、**守秘義務、政治的行為の制限**などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない（地方公務員法 非適用）

- 採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

<処遇上の課題>

- 労働者性の高い非常勤職員に**期末手当の支給ができない**

※ **国の非常勤職員には支給可能**。また、民間では「同一労働同一賃金」に向けた取組が進められている。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）令和2年4月1日施行

<適正な任用の確保> = 「会計年度任用職員制度」を創設

- 現行の臨時・非常勤職員を、（一部の特別職等を除き）**新たに設置する一般職の「会計年度任用職員」に移行**

※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用

<適正な処遇の確保> = 「会計年度任用職員」に対する給付を規定

- 会計年度任用職員について、**期末手当の支給を可能とする**

※ 国の非常勤職員や民間における取組との整合

地方財政措置（地方財政計画計上額）

令和3年度：2,402億円（期末手当の支給等に係る財源）

会計年度任用職員制度

概要

- 臨時・非常勤職員について、適正な任用及び処遇を確保するため、一般職の「会計年度任用職員制度」を導入

(地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)令和2年4月1日施行)

【任期・勤務時間】

- ・ 一会計年度を超えない範囲内で任用され、標準的な業務の量に応じてフルタイムの職とパートタイムの職に区分

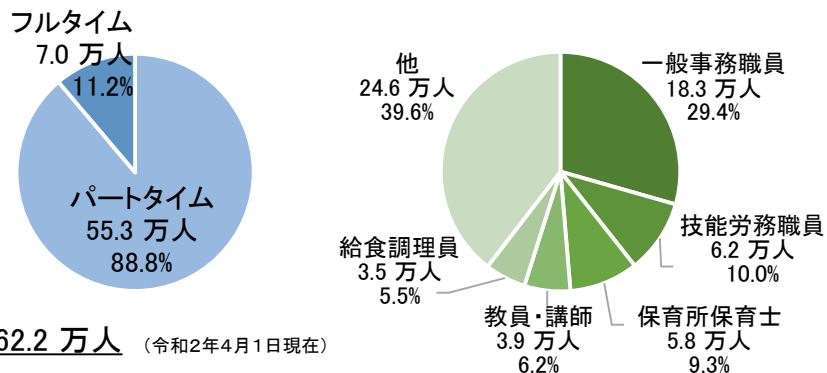
【服 務】

- ・ 守秘義務、職務専念義務、政治行為の制限など、服務に関する規定のほか、懲戒処分に関する規定が適用

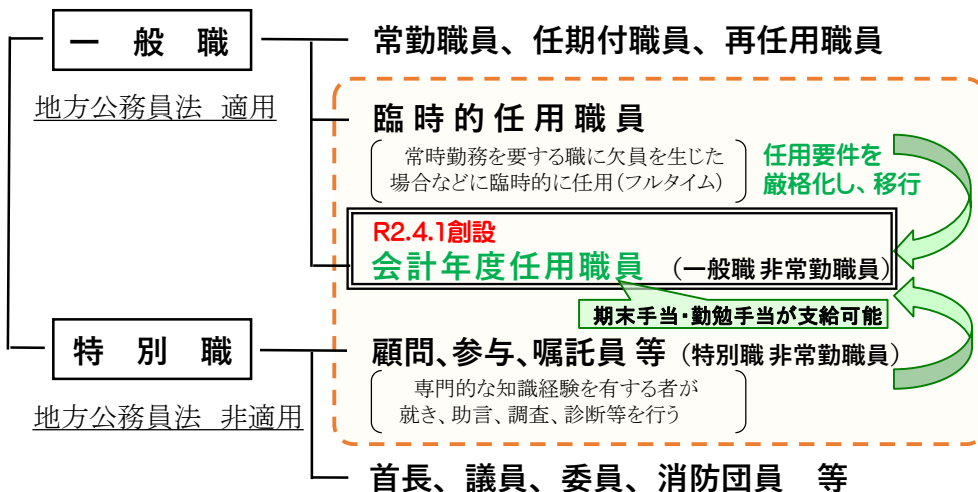
【給 与】

- ・ 職務給の原則、均衡の原則等に基づき、職務経験等の要素を考慮し給与水準が決定
- ・ 期末手当をはじめとする各種諸手当が支給

【職員数※】



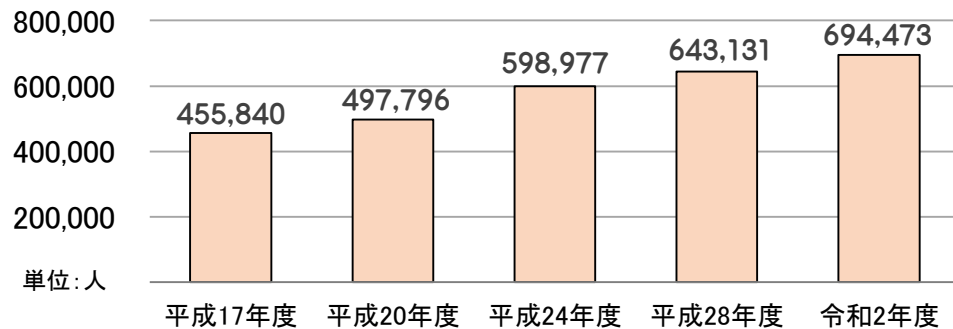
(参考) 地方公務員の職



(参考) 臨時・非常勤職員数※の推移

任用区分	R2.4.1	H28.4.1	増減数
会計年度任用職員 (H28:一般職非常勤職員)	62.2 万人	16.7 万人	+ 45.5 万人
臨時的任用職員	6.8 万人	26.0 万人	▲19.2 万人
特別職非常勤職員	0.4 万人	21.6 万人	▲21.2 万人
計	69.4 万人	64.3 万人	+ 5.1 万人

※ 任用期間が6カ月以上(見込みも含む)かつ1週間の勤務時間が19時間25分(常勤職員の半分)以上の職員



令和4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 (概要) ①

- 令和4年1月の総務省通知(※1)等における助言に基づく対応の状況を確認するため、令和4年4月1日時点における各地方公共団体の施行状況調査を実施

<調査対象部門・職種(※2)>

部門	一般行政部門	教育部門	警察部門	消防部門	公営企業部門
職種	一般事務職員 / 保育所保育士 / 技能労務職員 / 放課後支援員 / 給食調理員	教員・講師 / 一般事務職員 / 技能労務職員 / 給食調理員 / 図書館職員	一般事務職員	一般事務職員	一般事務職員 / 看護師 / 技能労務職員

<調査対象団体数>

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	一部事務組合等	合計
団体数	47	20	795	926	1,149	2,937

(※1) 「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」
(令和4年1月20日付総行公第7号・総行給第5号)

(※2) 前年度と調査対象は同じ。

1. 再度任用時の不適切な空白期間(※3)の有無

【制度趣旨の助言内容】

- 再度の任用の際、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするために、いわゆる「空白期間」(新たな任期と前の任期との間に一定の期間を空けること)を設けることは、改正法の趣旨に沿わない

- 会計年度任用職員に移行した職について、不適切な「空白期間」は設定されていない。

※今年度は、調査対象の部門・職種における「全ての職」について調査を実施。(昨年度は調査対象の部門・職種における「代表的な職」。)

<再度任用時の不適切な空白期間の設定状況>

(単位:団体数)

(※3) 不適切な「空白期間」とは、退職手当や社会保険料等の負担をしないことを目的として、再度任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間を空けることをいう。

区分	会計年度任用職員		(参考) <前回調査> 会計年度任用職員	
	なし	あり	なし	あり
都道府県	47	0	47	0
指定都市	20	0	20	0
市区	795	0	795	0
町村	926	0	926	0
一部事務組合等	1,149	0	1,139	0
合計	2,937	0	2,927	0

令和4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（概要）②

2-1. パートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定（1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職）

【制度趣旨の助言内容】

- 会計年度任用職員の勤務時間については、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要
- フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではない
- フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要がある

- 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1,161団体（12団体減少）、任用件数は56,573件（911件増加）となっており、多くの部門・職種で任用されている状況
- 当該勤務時間について、業務内容に応じた勤務時間の積上げ、シフト・勤務体制、施設や窓口の運営時間等を考慮して設定したと回答している団体が多い

（1）団体区分別任用団体・件数

区分	任用団体数	任用件数	(参考) ＜前回調査＞ 任用団体数	(参考) ＜前回調査＞ 任用件数
都道府県	11	390	11	385
指定都市	11	1,817	11	1,908
市区	428	37,035	447	36,482
町村	499	14,888	500	14,500
一部事務組合等	212	2,443	204	2,387
合計	1,161	56,573	1,173	55,662

（2）部門・職種別任用件数

区分	任用件数	
一般行政部門	一般事務職員	14,945
	保育所保育士	11,052
	技能労務職員	4,381
	放課後支援員	348
	給食調理員	1,805
教育部門	教員・講師	4,169
	一般事務職員	3,556
	技能労務職員	3,007
	給食調理員	3,489
	図書館職員	1,965
警察部門	一般事務職員	0
消防部門	一般事務職員	57
公営企業部門	一般事務職員	3,680
	看護師	1,843
	技能労務職員	2,276

（3）勤務時間設定の考え方

分類	団体数	割合
① 業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果によるもの	811	69.9%
② 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの	392	33.8%
③ 職務内容に関するシフトや勤務体制、繁忙時間帯を考慮したもの	442	38.1%
④ 本人の希望や応募状況を考慮したもの	41	3.5%
⑤ 通常期はフルタイム任用だが、夏季休暇期などに勤務しない時期があるため、通年ではパートタイムとなるもの	116	10.0%
⑥ 非常勤職員の勤務終了時に、常勤職員による確認・点検等が必要のため、当該確認等の時間を考慮したもの	62	5.3%

※ 該当する職を設置している団体に勤務時間設定の考え方を確認したところ、全ての団体から上記の6つの分類のいずれかに該当するとの回答が得られた。

※ 複数回答であるため各団体数の合計は、任用団体数の合計(1,161団体)と一致しない。

令和4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（概要）③

2-2. 1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職における勤務時間の見直しの実施状況

【制度趣旨の助言内容】

- パートタイム会計年度任用職員の勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無など勤務の実態を把握した上で、必要に応じ、フルタイムでの任用を含め、見直しの検討を行う必要がある

- 前年度において、1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、任用期間中の時間外勤務時間の1日当たりの平均が常勤職員との勤務時間との差（15分程度）以上であったが、勤務時間の見直しが行われなかった職に、今年度任用されている件数は8,598件。
- 見直しを行っていない理由としては、業務量が増大したのは突発的な要因（新型コロナウイルス感染症対策に関連した業務への従事等）であると分析していること等が挙げられていた。

<勤務時間の見直しの実施状況>

区分	前年度において、一週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、令和4年度に職を設定するに当たり勤務時間の見直しが行われなかった件数	前年度中に時間外勤務があったが、勤務時間の見直しが行われなかった件数	うち前年度における任用期間中の時間外勤務時間の平均が、常勤職員の勤務時間との差以上の件数
都道府県	388	204	81
指定都市	1,768	900	387
市区	18,047	12,992	6,401
町村	6,843	3,639	1,489
一部事務組合等	837	575	240
合計	27,883	18,310	5 8,598

令和4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 (概要) ④

3. 適切な給与決定

【制度趣旨の助言内容】

- 給与水準については、類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮すべき
- 単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わない

- 全ての部門・職種で常勤職員の給料表を基礎とした給料（報酬）決定を行っている団体は全体の91.9%、職種独自の事情により、一部の部門・職種で基礎としていない団体が全体の4.6%
(基礎としていない団体の中には、人材確保への支障という観点から従前の報酬水準を維持するため基礎とすることが困難であるという団体もあった)
- 全ての部門・職種で初回任用時の給料（報酬）決定において、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮している団体は全体の76.2%
- 全ての部門・職種で再度任用時に、経験年数等の要素を踏まえた給料（報酬）決定を行っている団体は全体の89.1%
- 今回調査においても、前回調査と同様、期末手当を支給しない団体が一部存在している状況

(1) 常勤職員の給料表を基礎とした給料（報酬）決定

(単位: 団体数)

区分	全ての部門・職種で基礎としている団体		一部の部門・職種で基礎としていない団体		全ての部門・職種で基礎としていない団体		(参考) <前回調査> 一部の部門・職種で基礎としていない団体		(参考) <前回調査> 全ての部門・職種で基礎としていない団体		
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	
都道府県	22	46.8%	25	53.2%	0	0.0%	22	46.8%	1	2.1%	
指定都市	16	80.0%	3	15.0%	1	5.0%	2	10.0%	1	5.0%	
市区	701	88.2%	59	7.4%	35	4.4%	61	7.7%	36	4.5%	
町村	868	93.7%	41	4.4%	17	1.8%	45	4.9%	18	1.9%	
一部事務組合等	1,092	95.0%	7	0.6%	50	4.4%	7	0.6%	52	4.6%	
合計	2,699	91.9%	135	4.6%	6	103	3.5%	137	4.7%	108	3.7%

令和4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 (概要) ⑤

(2) 職務経験等の要素を考慮した給料(報酬)決定(初回任用時)

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種で考慮している団体		考慮していない部門・職種がある団体		(参考) <前回調査> 考慮していない部門・職種がある団体	
	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	17	36.2%	30	63.8%	29	61.7%
指定都市	11	55.0%	9	45.0%	8	40.0%
市区	471	59.2%	324	40.8%	319	40.1%
町村	761	82.2%	165	17.8%	158	17.1%
一部事務組合等	977	85.0%	172	15.0%	167	14.7%
合計	2,237	76.2%	700	23.8%	681	23.3%

※ 「初回任用時」とは、会計年度任用の職に初めて任用する場合を指す。

(3) 職務経験等の要素を考慮した給料(報酬)決定(再度任用時)

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種で考慮している団体		考慮していない部門・職種がある団体		(参考) <前回調査> 考慮していない部門・職種がある団体	
	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	16	34.0%	31	66.0%	29	61.7%
指定都市	14	70.0%	6	30.0%	5	25.0%
市区	658	82.8%	137	17.2%	134	16.9%
町村	862	93.1%	64	6.9%	66	7.1%
一部事務組合等	1,068	93.0%	81	7.0%	84	7.4%
合計	2,618	89.1%	319	10.9%	318	10.9%

※ 「再度任用時」とは、会計年度任用の職についていた者を、任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用する場合を指す。

令和4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 (概要) ⑥

(4) 期末手当の支給の有無

(単位:団体数)

区分	全ての部門・職種で支給する団体		支給しない部門・職種がある団体		(参考) <前回調査> 支給しない部門・職種がある団体	
	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	47	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
指定都市	20	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区	792	99.6%	3	0.4%	3	0.4%
町村	917	99.0%	9	1.0%	14	1.5%
一部事務組合等	1,147	99.8%	2	0.2%	3	0.3%
合計	2,923	99.5%	14	0.5%	20	0.7%

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（令和4年12月23日付け公務員部長通知）

1 「空白期間」の適正化

- 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではない。

2 適切な給与決定

- 会計年度任用職員の給与水準の決定については、地方公務員法に定める給与決定原則にのっとり、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。
- また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

3 適切な勤務時間の設定

- 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要。
- フルタイム勤務とすべき標準的な職務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではない。
フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに十分留意。
- 勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行うことが必要。

4 再度の任用について

- 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、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、適切に対応いただきたい。
- 前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能。
- また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましい。
- これらの内容については、事務処理マニュアルの本文（II3（1）⑤）及びQ&A（問6-1～6-6）を参照。

5 その他

- 本年12月20日に閣議決定された「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」においては、「会計年度任用職員に係る手当については、勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」こととされている。

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

- H29年に地方自治法等の改正により、**非常勤職員を、新たに創設した「会計年度任用職員」に移行させ、任用と処遇の適正化を実施**（施行R2.4.1）。その際、**「期末手当」を支給可能**に。
- 「勤勉手当」の支給について、法改正時は、国の非常勤職員に支給が広まっていなかったこと等を踏まえ、検討課題としていたが、R3年度までの間に、**対象となる国の非常勤職員すべてに「勤勉手当」が支給**されることに。

※「勤勉手当」の支給を可能とする見直し要望あり



「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和4年12月20日閣議決定）（抄）
…（略）…**勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。**その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）

国の取扱いとの均衡の観点から、会計年度任用職員についても、**「勤勉手当」を支給**できることとする。

※人事評価を適切に活用する必要があること等から、**令和6年度から支給**を開始する。

●改正後の地方自治法（昭和22年法律第67号）※令和6年4月1日施行。赤字は改正（追加）箇所
第二百三条の二

④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員に対し、**期末手当又は勤勉手当**を支給することができる。

パートタイムの会計年度任用職員

※フルタイムの会計年度任用職員については、地方自治法上、勤勉手当は支給可能とされているが、総務省からの助言により、**「支給しないことを基本」としてきたところ。法改正にあわせ、令和6年度より勤勉手当を支給するよう助言を行う**予定。

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留意事項等

「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」（令和5年6月9日付け総務省自治行政局公務員部長通知）（抄）

第1 改正法の趣旨等

2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

パートタイムの会計年度任用職員については、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。

（中略）

改正法において、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることにあわせ、令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、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。

第2 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基本的な考え方

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期間率や成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取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図ることや、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図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

第3 会計年度任用職員に対する人事評価の実施

人事評価の対象は、地方公務員法上、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず、会計年度任用職員も含めたすべての職員が対象であり、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

（後略）

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

検討の背景

- 少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少、ライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症リスクの増大、デジタル社会の進展など地方公共団体を取り巻く状況は大きく変化する中、**複雑・多様化する行政課題を解決し、行政サービスの向上や能率的な公務の運営**を行うためには、地方公共団体においても、**「人」への投資が不可欠**。
- このような状況の中、各地方公共団体が**職員の「確保」・「育成」・「能力発揮(適正配置・処遇、職場環境の整備)」を考えていく上での前提条件が大きく変化**していることを踏まえ、**デジタル人材の確保・育成**を含め、以下の視点を踏まえた総合的な観点から、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。

検討の視点(問題意識)

- | | | |
|---|---|--|
| 1 社会情勢の変化による人材確保への影響
(1)人材獲得競争の激化
(2)多様な人材確保の必要性 | 2 行政に求められる能力の変化
(3)行政課題の複雑・多様化を踏まえた新たな職員の役割
(4)専門人材の重要性と不足
(5)定年引上げに伴う計画的な人材育成・能力開発 | 3 働き手の意識変化
(6)やりがい・キャリアを通じた成長の実感
(7)働き方に対する新しい価値観 |
|---|---|--|

現在の検討状況(論点)

- 人材育成のための方策 : リスキリングの促進、人材の戦略的配置、管理職の人材マネジメント能力向上など
 - 人材確保のための方策 : 多様な採用・試験方式の実施、専門性確保のための外部人材活用、人材確保に係る都道府県による支援など
 - 職場環境整備のための方策 : ワークライフバランス等に配慮した働き方の促進、職員の健康管理の徹底、これらの取組を通じた職員のパフォーマンス向上や公務の魅力発信など
- ※ デジタル人材の確保方策についても検討

今後のスケジュール

- **本年秋頃までにとりまとめ**を行い、これをもとに、総務省において、**「人材育成・確保基本方針策定指針」**を作成し、各地方公共団体に基本方針の改正等を促す予定。

ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会構成員

- | | | |
|-----|----|-----------------------------------|
| 辻 | 琢也 | (一橋大学大学院法学研究科教授) <u>〈座長〉</u> |
| 飯島 | 淳子 | (東北大学法学部教授) |
| 太田 | 聰一 | (慶應義塾大学経済学部教授) |
| 片山 | 安孝 | (兵庫県副知事) |
| 権丈 | 英子 | (亜細亜大学副学長・経済学部教授) |
| 佐々木 | 敦朗 | (救急振興財団理事長) |
| 田中 | 良弘 | (立命館大学法学部教授) |
| 森本 | 正宏 | (全日本自治団体労働組合総合労働局長) |
| 松尾 | 崇 | (鎌倉市長) |
| 矢島 | 洋子 | (三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 執行役員主席研究員) |

1 社会情勢の変化による人材確保への影響

(1) 人材獲得競争の激化

我が国の総人口の減少局面が継続する中、若年人口の減少と人材の流動化に伴い、民間との採用競合が激しくなっており、この傾向はさらに加速していくと考えられる。公務への受験者数は年々減少しており、公務にふさわしい人材を継続して確保するためには、職員が常に学べる環境の整備、若年層が魅力を感じて自身の成長を実感できるような職場づくりなど、これまで以上に危機感を持った取組が求められる。

(2) 多様な人材確保の必要性

生産年齢人口が減少する中、これからは多様な人材を受け入れて組織力を高めていくことが不可欠である。若年層を対象とした新卒採用だけでなく、様々な社会経験や専門性を有する人材を積極的に活用するとともに、これまで出産・育児等を理由に昇任をためらい、また離職することも多かった女性の活躍や、定年引上げも踏まえた高齢層の活用など、幅広い人材の確保が求められる。

2 行政に求められる能力の変化

(3) 行政課題の複雑・多様化を踏まえた新たな職員の役割

我が国がこれまで経験したことのない人口減少・少子高齢化社会を迎える中、地域社会を取り巻く環境は大きく変容していくが、その中にあっても、地方公共団体は、住民の暮らしを持続可能な形で支えていくために、新たな発想で課題解決に取り組まなければならない。また、DX・GXといった新たな政策課題や、多様化する住民ニーズ、感染症・大規模災害への対応等、行政課題がより一層複雑・多様化していくことにも対応していく必要がある。

こうした中、今後の地方公務員は、既存業務の適切な執行に加えて、複雑・多様化する行政課題に対し、行政内外の関係者とも連携してそのネットワークを活用しつつ、主体的に新たな施策を考え、それを解決していくためのクリエイティブな能力、総合的な能力がこれまで以上に求められる。

(4) 専門人材の重要性と不足

行政のデジタル化、大規模災害の頻発、公共インフラの老朽化、パンデミックへの対応などへのため、専門人材（デジタル人材、技術人材、医療・保健人材など）の重要性が増大するとともに、その確保が全国的に深刻な課題になっている。このため、今後も生起してくる新たな行政課題も含め、外部人材、内部人材の両面から専門性を組織全体としてどのように確保していくのかについて早急に検討する必要がある。

また、非都市部や小規模自治体では、自団体で必要な専門人材を確保することが難しいと考えられることから、これまでのように、各地方公共団体がそれぞれ必要な職員を採用するという発想にこだわらない、新たな視点が求められる。

(5) 定年引上げに伴う計画的な人材育成・能力開発

令和5年4月から地方公務員の定年が65歳まで段階的に引き上げられる。職員全体に占める高齢期職員が増加していく中で、職員が定年まで、その能力を十分発揮し、意欲を持って働ける環境をつくらなければ、行政能力の低下を招きかねない。

このため、長期的な視野に立って計画的に人材育成・能力開発を行うなど、これを支える仕組みづくりに早急に取り組む必要がある。

3 労働者側の意識変化

(6) やりがい・キャリアを通じた成長の実感

公民を問わず、職場に求める価値観は、「仕事のやりがい」・「組織への貢献の実感」・「自己成長」などが重視される方向に変化してきているが、これまで、公務職場では、これらの価値観を重視してきたとは必ずしも言えない。

一方、民間企業では、働き手の意識に合わせ、職員の学びの機会の確保や学びを通じて得た知識を活かせる職場への配置などの人事上の配慮に取組み、エンゲージメントを高めようとする取組が急速に進められている。

特に今後、人材獲得競争が激しくなる中において、地方公共団体が有為な人材を確保していくためには、こうしたやりがい・キャリアを通じた成長の実感が持てる取組を進めていかなければならない。

(7) 働き方に対する新しい価値観

平成30年の働き方改革関連法の成立により、地方公務員においても、時間外勤務の上限規制制度の導入をはじめ、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を整備することが求められるようになった。

各地方公共団体においては、デジタル技術を活用した業務改革に加え、職員一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、その能力を最大限に発揮して職務上の責任を果たすとともに、育児・介護や自己啓発などに取り組みやすい職場環境づくりなど多様な働き方を推進することが重要となっている。

また、労働者側が職場を選ぶ際の基準としても、自分自身の時間をいかに確保・充実できるのかということが大きな重要性をもってきており、また、仕事をする上での重要な価値観にもなっており、このような変化に対応した取組が求められる。

【参考】制定当初(H9年度)の課題認識

◆「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」抜粋

I 本指針の趣旨

地方公共団体が、地方自治・新時代に的確に対応していくためには、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体制を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要である。(後略)

III 策定に当たっての個別の留意・検討事項

1 人材育成の目的の明確化

少子・高齢化の一層の進展、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり等社会経済情勢が大きく変化しつつある一方、地方分権の推進が実行の段階に到り、地方自治は新しい時代を迎えようとしているが、こうした中で、当該地域の将来像や行政のあり方等を踏まえながら、人材育成の目的及びこれからの時代に求められる職員像について明らかにすることが重要である。

その際、政策形成能力や創造的能力、法務能力等、今後その重要性が高まると考えられる能力の一層の向上を図ることはもとより、地方公務員としての基本的な心構え(公務を担うものとして、地域の行政を担うものとして)や公務員倫理についても人材育成の中であわせて検討すること。

フレックスタイム制の更なる柔軟化について

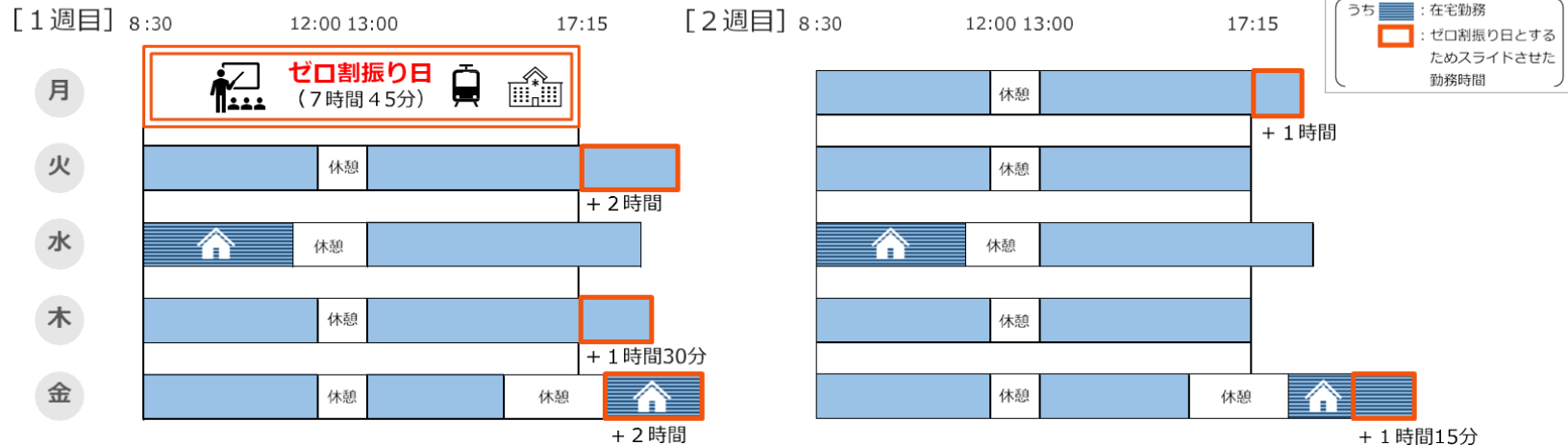
- 令和5年人事院勧告において、多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組として、柔軟な働き方を実装するための制度改革の方針が示されたところ。このうち、フレックスタイム制の見直しについては、今後の勤務時間法・人事院規則の改正内容を踏まえ、条例（例）の改正を予定。
- 地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況は、近年増加傾向ではあるが、全体で5.1%と低水準。フレックスタイム制を未だ導入していない地方公共団体においては、まずは、条例により制度を設けていただくよう検討いただきたい。

■ 勤務時間に関する勧告のポイント（抜粋）

概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、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。
 （育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）
 （令和7年4月1日施行）

― 活用イメージ ― 例：1週目の月曜日を勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）とする



■ 地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（R4.4.1時点）

全体	都道府県	指定都市	市区町村
92 (5.1%)	15 (31.9%)	2 (10.0%)	75 (4.4%)

時間外労働の上限規制の適用猶予について

- 労働基準法により、一部の事業・業務については時間外勤務の上限規制が適用猶予とされているが、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る。
- 公営バスの運転手や、公立病院で診療に当たる医師などが想定されることから、各地方公共団体の人事担当においても、内容を理解の上、必要な対応をお願いしたい。

令和6年4月以降の現業(※1)の公務員における時間外勤務の上限

一般則

原則	月45時間・年360時間
特例条項(※2)	月100時間未満 年720時間以下 月45時間超えは6月まで 2～6月平均80時間以下

建設事業

原則	月45時間・年360時間
特例条項	月100時間未満* 年720時間以下 月45時間超えは6月まで 2～6月平均80時間以下*

*災害復旧・復興の事業については適用されない

自動車運送業

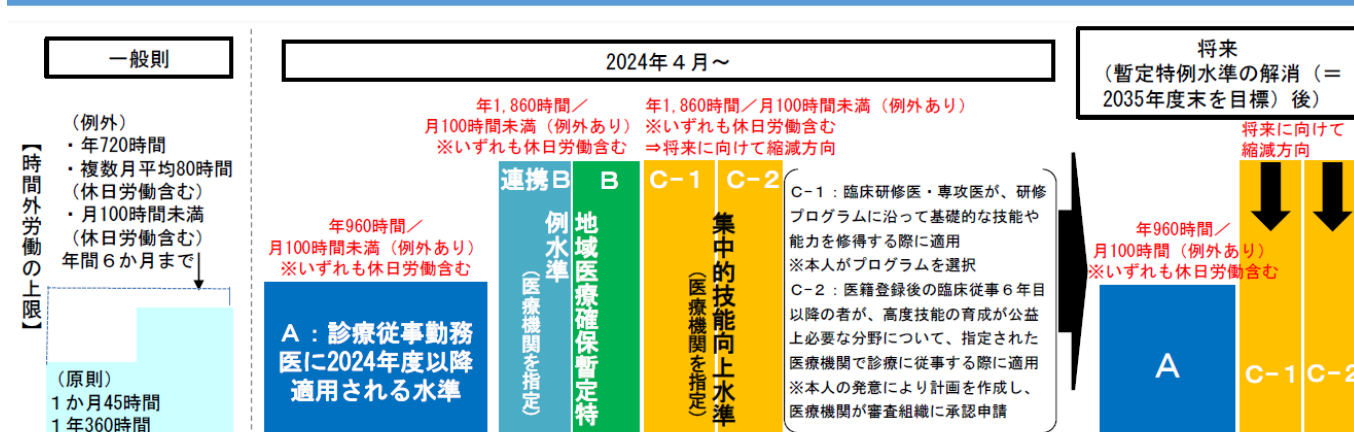
原則	月45時間・年360時間
特例条項	年960時間以下

※1 労働基準法別表第1に掲げる事業の職員。

※2 当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度180時間を超えて労働させる必要がある場合。

※3 「「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」等の公布について」(令和4年1月19日厚生労働省医政局長通知)、「公立病院経営強化プラン策定状況等調査(第2回)の結果概要等について」(令和5年7月28日自治財政局準公営企業室事務連絡)において、対応すべき事項を提示。

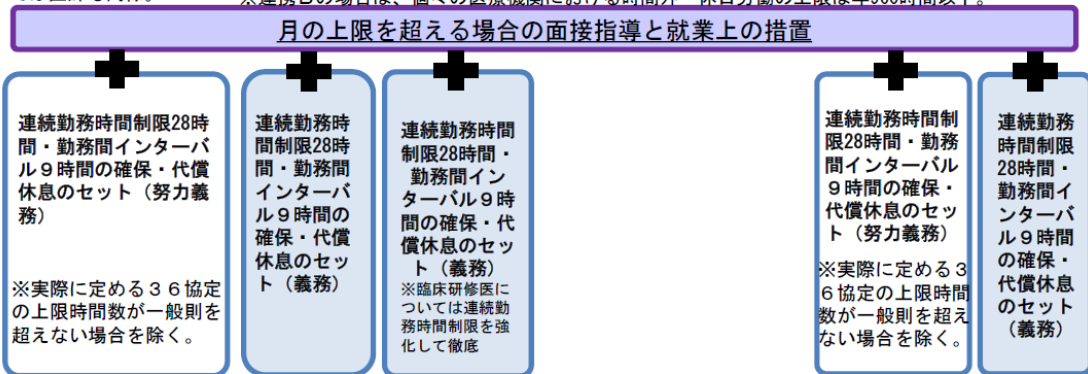
医師(※3)



※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

【追加的健康確保措置】

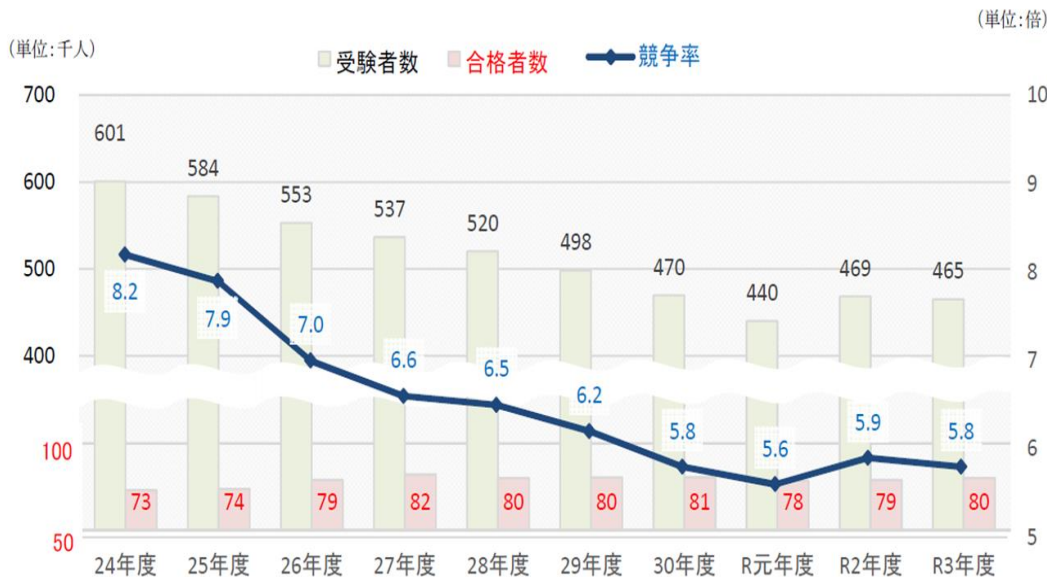


※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

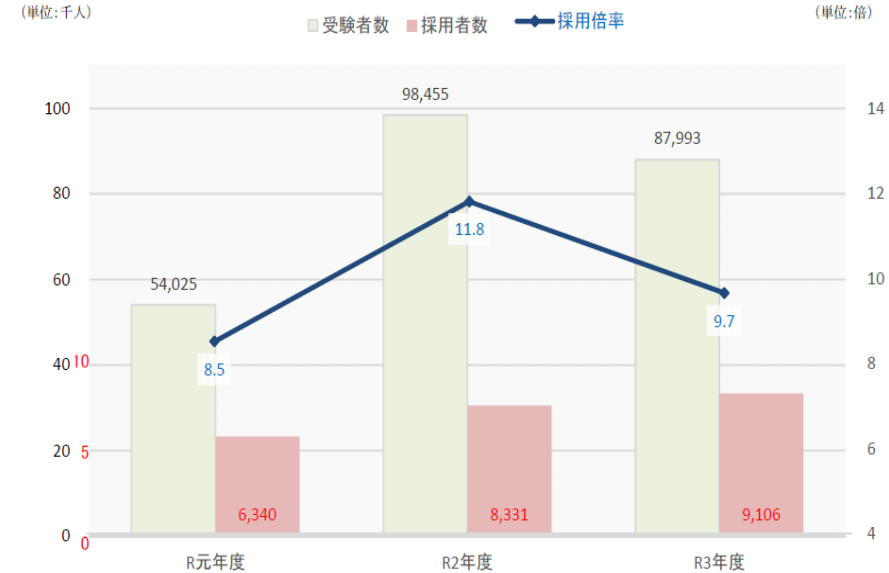
競争試験全体及び中途採用試験の状況

- 競争試験全体について、受験者数は、465,028人で前年度比で3,502人減少。競争率は、5.8倍で前年度比0.1ポイント減少。
- 受験者・競争率については、中途採用試験の実施の影響等により下げ止まりの傾向が見られるものの、長らく減少傾向が続いており、低水準に留まっている。
- 中途採用について、受験者数は、87,993人で前年度比で10,462人減少。
- 採用者数は、9,106人（前年度比775人増加）で採用倍率は9.7倍（前年度比2.1ポイント減少）となっている。
- 受験者の増減はあるものの、実施団体の増加による影響もあり、採用者は年々増加している。

■ 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移



■ 過去3年間の中途採用試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移



出典：令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果

地方公務員の職員採用方法の多様化

※「地方公務員の職員採用方法の多様化について」（令和3年12月24日総行公第152号）における主な助言事項を抜粋

- 受験者数・競争率が低水準に留まっている背景には、人口減少や少子化、社会情勢の変化や就業意識の多様化等があると考えられるが、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。
- 近年、地方公務員の職員採用試験に関して、様々な実施方法の創意工夫等が行われているため、事例をとりまとめ周知するとともに、職員採用に当たって留意すべき事項等を整理して情報提供。
- これらの取組を参考とするなどして、地域の実情に応じた職員採用試験の実施に今後とも取り組んでいただきたい。

■ 取組み事例

				合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①受験資格の緩和 (年齢上限の引き上げ・撤廃等)	24 (51.1%)	14 (70.0%)	689 (40.0%)	727 (40.6%)
②試験日程の変更 (試験日程の前倒し・短縮、実施日の変更等)	21 (44.7%)	8 (40.0%)	405 (23.5%)	434 (24.3%)
③試験実施日を休日に設定 (就労中の受験者への配慮等)	5 (10.6%)	4 (20.0%)	513 (29.8%)	522 (29.2%)
④試験会場の管外設置 (テストセンターの活用等を含む)	13 (27.7%)	3 (15.0%)	228 (13.2%)	244 (13.6%)
⑤教養試験・専門試験・論文試験等の 試験対策が必要な科目の廃止	19 (40.4%)	11 (55.0%)	318 (18.5%)	348 (19.5%)
⑥SPI等の適性検査の導入	9 (19.1%)	9 (45.0%)	427 (24.8%)	445 (24.9%)
⑦口述試験、グループワーク等の人物試験 の配点比率の増加	6 (12.8%)	3 (15.0%)	261 (15.2%)	270 (15.1%)
⑧WEB面接の導入	4 (8.5%)	1 (5.0%)	84 (4.9%)	89 (5.0%)
⑨録画面接の導入	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23 (1.3%)	23 (1.3%)
⑩その他の既存試験の見直し	18 (38.3%)	7 (35.0%)	102 (5.9%)	127 (7.1%)


○その他の既存試験の見直しの内容（主なもの）

- ・ 集団討論の導入・廃止
- ・ 出題分野の選択制の導入
- ・ グループワークの導入
- ・ エントリーシート・書類選考の導入
- ・ 試験回数の増加
- ・ 出題分野・出題数の削減
- ・ 論文試験・記述式試験の廃止
- ・ 面接回数の増加・削減
- ・ 合格基準の見直し
- ・ 実地試験の導入
- ・ プレゼンテーション試験の導入

就職氷河期世代の地方公務員中途採用に関する経緯

1. 集中取組期間（令和2年度～令和4年度）

- **経済財政運営と改革の基本方針2019**（令和元年6月21日閣議決定）
 - ・「就職氷河期世代支援プログラム」により、令和2年度から令和4年度までの間、集中的に取り組むことを決定
- **就職氷河期世代支援に関する行動計画2019**（令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係閣僚会議決定）
 - ・地方公務員の中途採用の促進
地方公務員の中途採用については、年内に、就職氷河期世代の募集におけるポイント・留意点等の情報提供とともに、先行地方自治体の採用実績・見込、好事例の取りまとめを行い、更なる取組を要請する。その上で、年度内を目途に、全地方自治体における採用の規模やスケジュール等に関する調査を行うとともに、地方自治体の採用ページのリンクのホームページ掲載など、地方自治体の取組状況について国として情報発信に取り組む。
令和2年度以降、全国会議、ブロック会議、ヒアリング等を通じ、集中的に取組を要請し、取組の具体化を図るとともに、中途採用の状況を継続的に調査しフォローアップを実施する。（総務省）

 **集中取組期間（令和2年度～令和4年度）における積極的な取組推進を要請**
（地方公共団体における中途採用の取組の推進について（令和元年12月26日公務員部長通知）等）


2. 第二ステージ（令和5年度・令和6年度）

- **経済財政運営と改革の基本方針2022**（令和4年6月7日閣議決定）
第2章 新しい資本主義に向けた改革

2. 社会課題の解決に向けた取組（2）包摂社会の実現 （就職氷河期世代支援）

就職氷河期世代の就労や社会参加への支援について、今年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる。公務員等での採用を推進し^{（脚注）}、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援を行い、民間企業での採用等を促すとともに、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援に取り組む。第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。

（脚注）国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を2024年度まで継続するほか、既存の国家公務員の経験者採用等の取組も着実に継続する。地方でも、地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、国として要請していく。

 **集中取組期間の最終年度である令和4年度と、令和5年度・令和6年度の「第二ステージ」における積極的な取組推進を要請**
（就職氷河期世代支援の「第二ステージ」に向けた地方公共団体での中途採用の取組の一層の推進について（令和4年7月25日公務員部長通知））

就職氷河期世代の地方公務員中途採用の推進

令和2年度～令和4年度の「集中取組期間」に実施した中途採用試験での就職氷河期世代の採用者数：**10,513名**

- 就職氷河期世代に限定した中途採用試験の採用実績・採用予定
 - ・ 「集中取組期間」に実施した同試験からの採用実績： 当初予定の795名を上回る**1,715名**を採用
 - ・ 令和5年度に実施予定の同試験からの採用予定： **193名**を採用予定（令和5年3月末時点）
- 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験の採用実績・採用予定
 - ・ 「集中取組期間」に実施した同試験からの採用実績： 24,493名を採用、うち就職氷河期世代は**8,798名**
 - ・ 令和5年度に実施予定の同試験からの採用予定： **1,505名**を採用予定（令和5年3月末時点）

就職氷河期世代に限定した中途採用試験の採用実績・採用予定

採用実績【集中取組期間(R2～R4年度)】

都道府県	政令市	市区町村	合計
601名	293名	821名	1,715名

採用予定【第二ステージ(R5年度)】 ※R5.3月現在

都道府県	政令市	市区町村	合計
89名	43名	61名	193名

就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験の採用実績・採用予定

採用実績【集中取組期間(R2～R4年度)】

都道府県	政令市	市区町村	合計
2,182名 (5,098名)	1,080名 (2,441名)	5,536名 (16,954名)	8,798名 (24,493名)

採用予定【第二ステージ(R5年度)】 ※R5.3月現在

都道府県	政令市	市区町村	合計
(289名)	(366名)	(850名)	(1,505名)

(注)括弧書きは、就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験により採用された全採用者数実績及び予定

※ 「就職氷河期世代に限定した中途採用試験」は、首長部局における、令和4年4月1日時点の年齢が大卒程度で概ね40歳以上51歳以下、高卒程度で概ね36歳以上47歳以下の者を対象として就職氷河期世代の支援を目的とすることを明示の上、実施する職員採用試験。

「就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験」は、首長部局における、上記に該当する採用試験及び「主に新規学卒者を対象とした採用試験」を除く採用試験で、令和4年4月1日時点の年齢が36歳以上51歳以下の者の一部又は全部が受験可能な職員採用試験。

就職氷河期世代の地方公務員中途採用の一層の推進について

※「地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の一層の推進について」（令和5年5月18日総行公第37号）抜粋

- 国家公務員については、閣議決定等に基づき、経験者採用等の既存の中途採用の取組を着実に継続しつつ、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を令和6年度まで継続するなど、「第二ステージ」においても、引き続き中途採用を集中的に推進していくこととされているところ。
- 地方公務員についても、各地方公共団体におけるこれまでの着実な取組により多くの就職氷河期世代の採用があるところ、上記の政府方針を踏まえ、「第二ステージ」においても、積極的な就職氷河期世代の中途採用を引き続きお願いしたい。
- 中途採用に関する取組実施を検討されていない団体においては、就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、取組実施に向け検討いただきたい。
- 取組実施予定又は実施を検討している団体においては、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。

■ 令和5年度 就職氷河期世代支援に係る中途採用試験の採用予定者数と実施予定状況

団体区分	採用人数	A 就職氷河期世代に 限定した中途採用試験	B 就職氷河期世代が 受験可能な中途採用試験	うち就職氷河期世代 (36歳～51歳)
		(参考) 令和3年度実績	(参考) 令和3年度実績	(参考) 令和3年度実績
都道府県 (47団体)	208 人	208 人	1,622 人	677 人
	(参考) 令和3年度実績	(202 人)	(1,542 人)	(673 人)
指定都市 (20団体)	92 人	92 人	855 人	340 人
	(参考) 令和3年度実績	(94 人)	(902 人)	(391 人)
市区町村等 (1722団体)	191 人	191 人	7,023 人	1,918 人
	(参考) 令和3年度実績	(251 人)	(5,668 人)	(1,782 人)
全団体 (1789団体)	491 人	491 人	9,500 人	2,935 人
	(参考) 令和3年度実績	(547 人)	(8,112 人)	(2,846 人)

団体区分	今年度実施団体数	A 就職氷河期世代に 限定した中途採用試験		B 就職氷河期世代が 受験可能な中途採用試験	
		団体数	実施率	団体数	実施率
都道府県 (47団体)	32 団体	32 団体	68.1%	45 団体	95.7%
	(参考) 令和3年度実績	(32 団体)	68.1%	(40 団体)	85.1%
指定都市 (20団体)	15 団体	15 団体	75.0%	19 団体	95.0%
	(参考) 令和3年度実績	(15 団体)	75.0%	(20 団体)	100.0%
市区町村等 (1722団体)	70 団体	70 団体	4.1%	942 団体	54.7%
	(参考) 令和3年度実績	(101 団体)	5.9%	(841 団体)	48.8%
全団体 (1789団体)	117 団体	117 団体	6.5%	1,006 団体	56.2%
	(参考) 令和3年度実績	(148 団体)	8.3%	(901 団体)	50.4%

公正な採用の実施

※「地方公共団体の職員の公正な採用について」（令和5年5月31日総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）より

- 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あり、受験資格を有する全ての国民に対して平等の条件で公開されなければならないもの。
- 全職種採用試験等について、改めて点検していただくようお願いしたい。点検に当たっては、「公正な採用選考をめざして」（厚生労働省作成）に掲載されている『「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～』について、十分留意願いたい。
- 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、更なる取組をお願いしたい。民間企業の「公正採用人権啓発推進員」を対象とする研修会に地方公務員の職員がオブザーバー参加することも可能であるため、積極的に活用いただきたい。



採用選考時に配慮すべき事項～就職差別につながるおそれがある14事項～

<本人に責任のない事項の把握>

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 「住宅事情」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

<本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握>

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

<採用選考の方法>

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭ 「合理的・客観的に²⁴必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

当面の人事管理行政及び勤務条件等の 諸問題について

令和5年8月

総務省自治行政局公務員部
女性活躍・人材活用推進室

定年引上げ関連法(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号))の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、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、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

I 法律の内容

【参考】地方公務員法第28条の2において、地方公務員の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

1. 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)を導入する。
 - ・ 役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
 - ※ 役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、役職定年年齢は60歳を基本とする。
 - ※ 職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には例外措置を講ずることができる。

2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用(任期は65歳まで)することができる制度を導入する。

3. 情報提供・意思確認制度の新設

- 任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

II その他

給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則(地方公務員法第24条)に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
 - ・ 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。
 - ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理に関する通知の概要

「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」(R4.6.24給与能率推進室長通知)

- 定年引上げ期間中は原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことから、仮に定員を一定に固定した場合、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、適材を安定的に確保することが困難になるおそれ
 - ▶ 質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、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り、退職者補充を基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべき
- 定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれ、従来の採用方針に基づく対応では、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれ
 - ▶ 新規採用職員の確保に当たっては、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

以上を踏まえた各地方公共団体における取組時の留意事項

- ① 職員の年齢構成等の現状などの地域の実態を踏まえた上で定年引上げの影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員数の確保に努めること。
- ② 新規採用職員の確保及び中長期的な観点からの定員管理は、代替困難な職種ごとに行う必要があること。
- ③ 年度ごとに必要な新規採用職員数は、業務量の増減見通しや、専門的知見が円滑に継承できるよう年齢構成を勘案の上、複数年度間での平準化や経験者採用の活用など、様々な工夫を交えながら検討することが必要であること。
- ④ 定年引上げ期間中においても、適正な定員管理であることについて、住民等への説明責任を適切に果たす必要があること。

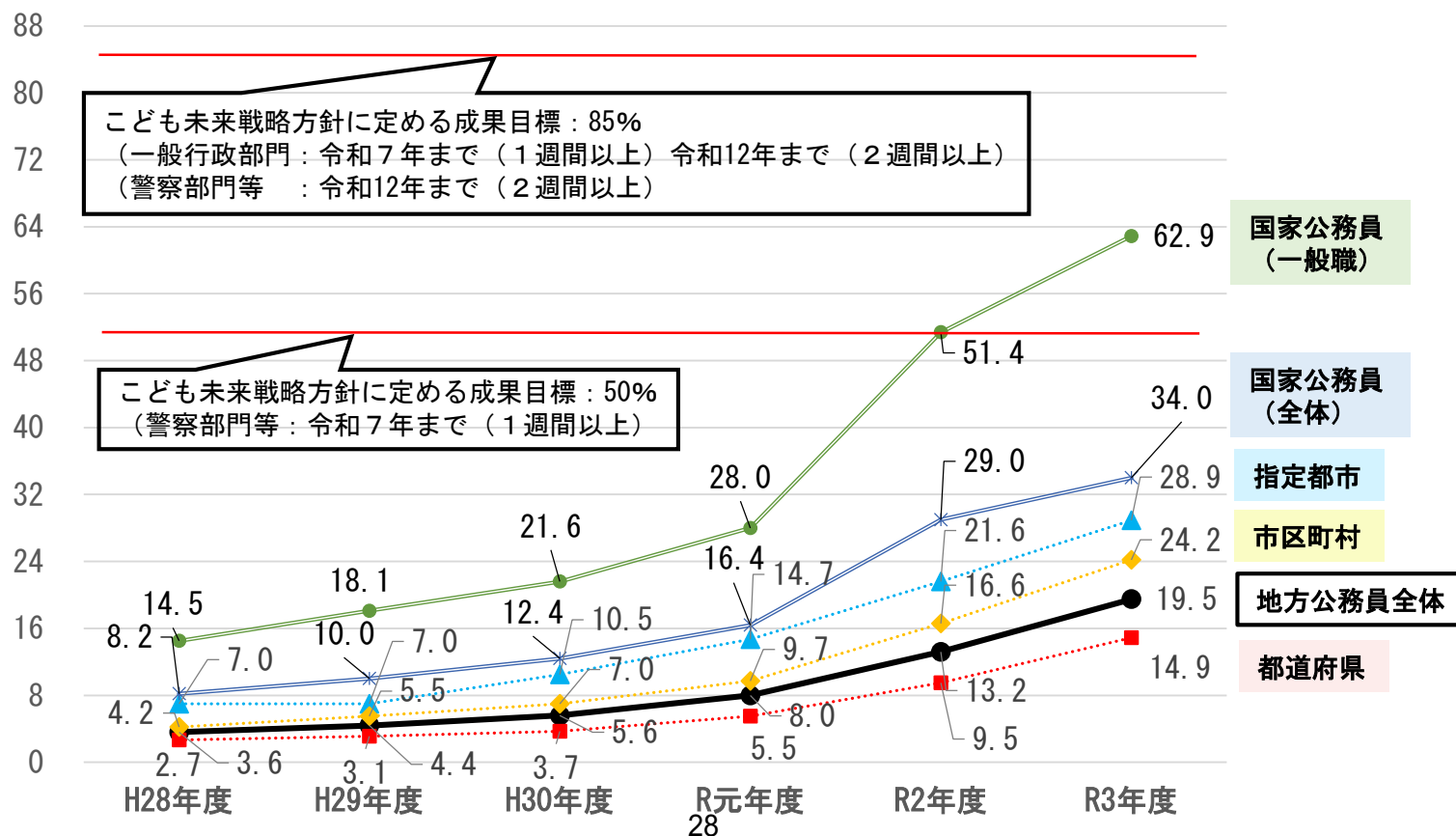
「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」(R4.12.23同室長通知)

- 地方公共団体において新規採用職員数の平準化を図る場合には、国家公務員と同様に定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間での平準化を基本としつつ、各団体において、2年間に限らない柔軟な平準化を検討するなど、地域の実情に応じて取り組むことが必要
- 定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に進める際には、必要に応じて任命権者間で連携を図るとともに、保健師や児童福祉司、技術職員など各職種の職員の必要数を適切に見込み、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できるようにする観点にも留意すること。

地方公務員の男性職員育児休業取得率・取得促進に向けた取組

- 男性職員の育児休業取得率は、令和3年度の地方公共団体全体で**19.5%**と近年増加傾向にあるものの、同年度における国家公務員の取得率（**34.0%**）と比べ、低水準にとどまっており、より一層の努力が必要な状況。（女性職員の取得率は100.6%。育児負担は依然女性に偏っている。）
- 部門別・団体別に状況を見ると、格差が大きく、部門別では消防部門・警察部門で、団体区分別では都道府県で低水準。

団体別の取得状況（令和3年度）



こども・子育て政策における男性の育休取得率の目標について

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）（抄）

3. 共働き・共育ての推進

（1）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（参考）民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

※ こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標	一般行政部門	警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等
2025年	85% （1週間以上）	50%
2030年	85% （2週間以上）	85%

注1 一般行政部門とは、議会事務局、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門（教育、公安を除く各種行政委員会を含む。）の総称をいう。

注2 公営企業等とは、病院、水道、下水道、交通、その他（国保事業、収益事業、介護保険事業、その他）の各部門の総称をいう。

男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について (令和5年6月13日付け通知)

- 令和3年度の男性職員の育児休業取得率は、首長部局等にあつては34.5%であつたものの、地方公共団体全体で**19.5%**となつており、同年度における国家公務員（**34.0%**）との差は拡大している状況にある。こども未来戦略方針にて設定された令和7年までに1週間以上の取得率**85%**（一般職・一般行政部門常勤）という成果目標の達成に向けて、取得促進に向けた取組を一層加速させる必要。
- 各団体において、下記の事項に留意し、全ての男性職員が育児に参画できる環境整備により一層、計画的に取り組むよう依頼。

1. 育児休業取得率の数値目標の設定について

これまで、組織として数値目標の設定や、幹部職員・管理職員等を含めた全ての職員に数値目標の周知をするよう依頼。



・特定事業主行動計画の改定等により、既に数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定（※）
について検討

※ 10月を目処に数値目標の設定について調査を実施予定

2. 取得率の向上に向けた更なる取組について

取得率が高い団体では、首長主導での取組が進められており、着実に取得率が上昇している団体が存在。



・令和3年度に取得率が大きく上昇した団体の取組事例（※）の参照
・新たに収集した先進的な取組事例の情報提供
により、更なる取組を推進

※ 本通知に秋田県、北九州市、中野区、玉野市の取組事例を添付

3. 育児休業取得率の公表について

毎年、「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」において、都道府県団体別及び指定都市団体別の状況を公表。



・今年度の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」の公表のあり方を検討中

地方公共団体におけるテレワーク推進の意義

1. 職員一人ひとりが多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札

- 労働力人口が減少するなか、行政を支える人材を確保するためにも、ライフステージに合わせた柔軟な働き方の実現や、多様な人材が活躍できる組織・職場環境を整えることが不可欠



- 時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるテレワークは、育児・介護と仕事の両立の手段となり、長時間労働の抑制や休暇取得促進と合わせて「働き方改革」における重要な取組
- 時間制約がある職員が担当できる職務の幅を広げたり、中長期的なキャリア形成など、多様な人材が能力を発揮できる職場環境を推進する上でも重要

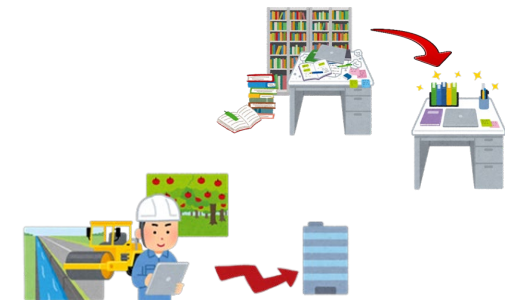


2. 業務の効率化が図られることで行政サービスの向上にも効果

- テレワーク導入をきっかけとして業務のICT化を推進
- これまで「当たり前」と考えられてきた業務の進め方の見直し



- 業務の効率化や生産性の向上を実現
- 限られた行政資源を住民サービスの向上に充てることができる。



3. 災害時や感染症の流行時における行政機能維持のための有効な手段

- 職員の自宅やサテライトオフィスで業務ができる環境を整え、業務継続計画にテレワークを組み込む。



- 災害時の非常時優先業務を円滑に遂行することができたり、感染症予防のため接触を避けながら業務を継続することができる。
- 地域を守る持続的な行政運営、ひいては社会全体の安定につながる。



地方公共団体におけるテレワークの推進について

テレワーク導入の意義

- ①職員一人ひとりが多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札
- ②業務の効率化が図られることで行政サービスの向上にも効果
- ③災害時や感染症の流行時における行政機能維持のための有効な手段

テレワークの導入状況

- 地方公共団体におけるテレワークの導入状況（令和4年10月1日現在）は、都道府県及び指定都市では全団体で導入されているが、**市区町村では1,083団体（62.9%）と、前年同時期（849団体（49.3%））から着実に増加しているものの、約4割の団体が未導入。**特に、小規模の市町村において導入を進めることが課題。

総務省の支援策

財政支援

地方公共団体における職員向けテレワークの導入に係る経費について、特別交付税措置を実施
（措置率：0.5）

情報提供

地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引きや市町村におけるテレワーク導入事例集を作成・配布

人的支援

テレワーク導入について専門家（テレワークマネージャー）が無料でアドバイスを実施

（※ 令和4年度より厚生労働省の関連事業と一体的に運用）

<導入状況>（令和4年10月1日現在）

	導入	未導入	導入を検討	
			導入を検討	導入予定なし・未定
都道府県 [47]	47 (47) 100% (100%)	0 (0) 0% (0%)		
指定都市 [20]	20 (20) 100% (100%)	0 (0) 0% (0%)		
市区町村 [1,721]	1,083 (849) 62.9% (49.3%)	638 (872) 37.1% (50.7%)	96 5.6%	542 31.5%
301名以上 [564]	491 (432) 87.1% (77.7%)	73 (124) 12.9% (22.3%)	25 4.4%	48 8.5%
101名以上 300名以下 [680]	426 (310) 62.6% (46.1%)	254 (362) 37.4% (53.9%)	45 6.6%	209 30.7%
100名以下 [477]	166 (107) 34.8% (21.7%)	311 (386) 65.2% (78.3%)	26 5.5%	285 59.7%
合計 [1,788]	1,150 (916) 64.3% (51.2%)	638 (872) 35.7% (48.8%)	96 5.4%	542 30.3%

- ※ 上段は団体数、下段は割合
- ※ () 内は前回調査（令和3年10月1日現在）の数値
- ※ 「導入」には「試験的・実験的に導入」を含む。
- ※ 「市区町村」は、一般行政職員数別に分類し内訳を表示

<導入していない理由（上位5項目）> ※複数回答可

- ・ 情報セキュリティの確保に不安がある（74.9%）
- ・ 多くの職員がテレワークになじまない窓口業務等に従事している（74.8%）
- ・ テレワーク導入のためにコストがかかる（67.4%）
- ・ 電子決裁ができない（66.0%）
- ・ 紙資料の電子化が進んでいない（56.6%）

地方公共団体のテレワーク推進に係る提供資料について

地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き<令和3年4月作成>

第1章 地方公共団体におけるテレワーク推進の意義

- テレワーク推進の意義 → ①働き方改革の切り札 ②業務の効率化による行政サービスの向上 ③災害時等の業務継続
- テレワークの形態 → ①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイルワーク

第2章 テレワーク導入の進め方

- テレワークの導入率は都道府県・政令市では95.5%だが、市区町村では19.9%となっており、市区町村での導入促進が課題
- 導入できない理由として、「情報セキュリティの確保に不安がある」、「導入コストがかかる」、「テレワークに適した業務がない」等



テレワークの導入に至らない現状から、一歩前に進めるために、「**スモールスタート**でよい」「**テレワーク≠在宅勤務**」という考え方が重要
テレワークの推進に当たっては、**首長が団体の将来像を描き、リーダーシップを発揮することが重要**

具体的な進め方

第3章 テレワーク導入ステップごとの検討のポイント

まず全庁的な推進体制を構築し、**試行実施**から**本格実施**へ導入ステップ

- | | |
|------------------|------------------|
| ①推進体制の構築 | ⑥全体の実態把握・課題整理 |
| ②実態把握・課題整理 | ⑦導入目的・対象者の明確化 |
| ③環境整備(ハード面・ソフト面) | ⑧当面の推進方針決定 |
| ④試行 | ⑨環境整備(ハード面・ソフト面) |
| ⑤検証 | ⑩本格実施・中長期の展望検討 |

第4章 テレワークの対象とする業務の整理・検討

導入のしやすさのレベルに分けて段階的に対象業務を拡大

第5章 テレワークにおける労務管理に関する取組・工夫

労働時間の管理、業務中のコミュニケーション、公正な評価

第6章 事例紹介

地方公共団体における取組事例、取組の工夫・推進のポイント

市町村におけるテレワーク導入事例集<令和5年4月作成>

地方公共団体におけるテレワーク導入の傾向として、比較的小規模な団体の導入が進んでおらず、このような団体からは、同程度の規模の団体の取組事例を知りたいとの声があったことを受け、一般行政職員数300名以下の地方公共団体のうち、テレワークの導入・活用が進んでいる先進団体の取組事例を掲載している他、テレワーク導入のメリットやポイントを整理

地方公務員向けテレワーク導入経費に係る特別交付税措置

地方公共団体における職員向けテレワークの導入に係る経費について特別交付税措置を講ずる。

1 対象団体

職員向けテレワークを導入する地方公共団体

2 対象期間

令和2年度～

3 対象経費及び措置額の上限額

上限なし ※措置率0.5(財政力補正あり)

4 対象事業

テレワーク環境の構築に要する経費のうち、以下5に掲げる費用

5 対象経費

ICT 機器導入に係る費用、外部接続情報システム・コミュニケーションツールに係る費用、ソフトウェア費用、ライセンス費用、シンクライアント化等のセキュリティ対策に係る費用、サーバ設置費用、導入にあたってのサポート費用 等



地方公共団体におけるハラスメント対策の関係規定

地方公共団体は、職場における各種ハラスメントを防止するため、関係法律等により定められた雇用管理上講ずべき措置の適用を受ける。

1. パワーハラスメント

■ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2. セクシュアルハラスメント

■ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

3. 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

■ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

■ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果

【調査対象】 都道府県、指定都市及び市区町村（首長部局）

【調査時点】 令和4年6月1日現在

- 各種ハラスメント防止のための措置の実施状況は、都道府県及び指定都市では、既に全団体で措置が講じられている（※1）。一方、市区町村においては、前回調査から措置を講じた団体数が増加しているものの、必要な措置が講じられていない団体が約3割と未だに多く見られる。

		全体		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、育児又は介護に関するハラスメント	
		全て措置	一部又は全て未措置 ※2	全て措置	一部又は全て未措置	全て措置	一部又は全て未措置	全て措置	一部又は全て未措置
都道府県 (47団体)	今回	47 (100%)	—	47 (100%)	—	47 (100%)	—	47 (100%)	—
	前回	47 (100%)	—	47 (100%)	—	47 (100%)	—	47 (100%)	—
指定都市 (20団体)	今回	20 (100%)	—	20 (100%)	—	20 (100%)	—	20 (100%)	—
	前回	20 (100%)	—	20 (100%)	—	20 (100%)	—	20 (100%)	—
市区町村 (1,721団体)	今回	1,207 (70.1%)	514 (29.9%)	1,334 (77.5%)	387 (22.5%)	1,380 (80.2%)	341 (19.8%)	1,217 (70.7%)	504 (29.3%)
	前回	963 (56.0%)	758 (44.0%)	1,148 (66.7%)	573 (33.3%)	1,217 (70.7%)	504 (29.3%)	982 (57.1%)	739 (42.9%)
全体 (1,788団体)	今回	1,274 (71.3%)	514 (28.7%)	1,401 (78.4%)	387 (21.6%)	1,447 (80.9%)	341 (19.1%)	1,284 (71.8%)	504 (28.2%)
	前回	1,030 (57.6%)	758 (42.4%)	1,215 (68.0%)	573 (32.0%)	1,284 (71.8%)	504 (28.2%)	1,049 (58.7%)	739 (41.3%)

※1 ここでの「措置が講じられている」とは、規程の策定等により、ハラスメントに関して職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備することをいう。

※2 一部又は全て未措置の団体の対応予定時期

一部又は全て未措置	令和4年12月末までに全て措置	令和5年3月末までに全て措置	未定
514団体	75団体 (14.6%)	437団体 (85.0%)	36 2団体 (0.4%)

事業主(地方公共団体)が講ずべき措置

法律に基づき講ずべき措置 (厚生労働大臣指針)

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3. 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

※マタニティハラスメント対策では「業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。」も講ずべき措置に含まれる

4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

+ 追加的な対応内容 (国(人事院規則等)の取組)

- ① 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関する取組
(他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等)
パワハラ・セクハラ
- ② 他の事業主の雇用する労働者や顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント等)に関する取組
パワハラ
- ③ 他の行政機関の職員からハラスメントを受けた場合の、当該職員の任命権者への調査要請・指導等の求め
- ④ 他の行政機関から③の求めがあった場合の必要な協力
- ⑤ 人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知

女性地方公務員の活躍に係る成果目標等

女性地方公務員の採用・登用の現状

	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	39.4% (2021年度)	13.9% (2022年)	19.5% (2021年度)
市町村 (指定都市)	— (49.5% (2021年度))	19.0% (2022年) (18.2% (2022年))	
(参考)国家公務員	37.2% (2022.4現在)	6.9% (2022.7現在) (※)	34.0% (2021年度)

※ 本省課室長相当職

成果目標 (第5次男女共同参画基本計画 ※男性の育児休業取得率はこども未来戦略方針)

	採用者に占める女性の割合 (2025年)	本庁課長相当職に占める女性の割合 (2025年度末)	本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 (2025年度末)	本庁係長相当職に占める女性の割合 (2025年度末)	男性の育児休業取得率 (2025年) (一般職・一般行政部門常勤)
都道府県	40%	16%	25%	30%	85%
市町村	—	22%	33%	40%	

➤ 第5次男女共同参画基本計画における成果目標達成のため、女性の採用・登用拡大に向けた人事管理面の工夫などが必要

- 女性職員が就業継続だけでなく、時間制約のある時期も能力を発揮し、その後のキャリア形成についても前向きな選択ができるよう、採用、育成、配置、昇任及び両立支援等における取組を推進する。

38

➤ 総務省における取組

- 女性活躍・働き方改革の推進に関する調査研究の実施
 - ・ 地方公共団体における実践的な取組手法や先進的な取組事例の周知
- ロールモデル職員を紹介する事例集の作成
- 女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や情報提供等の実施

13

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）〈地方公務員関係抜粋〉

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

- ① 女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。【内閣府、総務省】
- ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用を促進する。【内閣府、総務省】
- ③ 原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。【内閣府、総務省】
- ④ 管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう促進する。【内閣府、総務省】
- ⑤ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。【内閣府、総務省】
- ⑥ 地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知することにより、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進する。【総務省】
- ⑦ 市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和3年度に調査・公表するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。【内閣府、総務省】
- ⑧ 地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を促進する。【総務省】
- ⑨ 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。あわせて、男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について、「会計年度任用職員」制度の趣旨を踏まえ、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、令和2年度に各地方公共団体における取組状況について調査し、必要な助言を行う。【総務省】
- ⑩ 治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を促進する。【警察庁、総務省】

男女の給与差異の公表

- 女性版骨太の方針2022（令和4年6月3日政府決定）において、民間部門と同様、公務部門（国・地方公共団体）において、**男女間の賃金の差異について、女性活躍推進法に基づく情報公表を行うこととされた（開示は義務）。**
- 令和4年12月21日に、内閣府令等の改正により、女性活躍推進法に基づく情報公表項目として、**「職員の給与の男女の差異」が追加**され、同日付で、**算出及び公表方法について、地方公共団体に対し通知を发出。**
- 通知において、各地方公共団体では、**令和4年度の実績を令和5年6月末までに公表**するものとしている。

【地方公共団体における公表イメージ】

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)
任期の定めのない 常勤職員	XX.X%
任期の定めのない 常勤職員以外の職員	XX.X%
全職員	XX.X%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

(1) 役職段階別

役職段階	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)
本庁部局長・次長相当職	XX.X%
本庁課長相当職	XX.X%
本庁課長補佐相当職	XX.X%
本庁係長相当職	XX.X%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)
36年以上	XX.X%
31～35年	XX.X%
⋮	⋮
6～10年	XX.X%
1～5年	XX.X%

【参考】女性版骨太の方針2022（一部抜粋）

I 女性の経済的自立

(1) 男女間賃金格差への対応

① 男女間賃金格差に係る情報の開示

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。**男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。**

(中略)

40

・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。

性的指向及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（令和5年法律第68号）（概要）

目的（1条）

性的指向及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が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。**

定義（2条）

「性的指向」

恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向

「ジェンダーアイデンティティ」

自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識

基本理念（3条）

性的指向及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施策は、**全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念**にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

国の役割

国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（4条）

- ・ 毎年1回、施策の実施の状況を公表（7条）
- ・ 基本計画の策定（8条）
※おおむね3年ごとに検討・変更
- ・ 学術研究その他の必要な研究（9条）
- ・ 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・ 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）
- ・ 性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議の運営（11条）
- ・ 指針の策定（12条）

地方公共団体の役割

国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（5条）

- ・ 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条1項）
- ・ 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条1項）

事業主等の役割

・労働者や児童等の理解の増進に自ら努める（6条）

事業主の役割（10条2項）

- ・ 情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置

学校※の設置者の役割（10条3項）

- ・ 家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等
※幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。

・国又は地方公共団体が実施する国民の理解の増進に関する施策への協力の努力（6条）

留意事項（12条）

- ・ 措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意する。

見直し規定

- ・ この法律の規定については、施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

地方公務員の勤務環境の改善

地方公共団体の職員採用等における平等取扱いの原則（地方公務員法第13条）に即した対応を要請

- ・厚生労働省指針等を踏まえたハラスメント防止への取組の実施や、その周知など

地方公共団体が行う事務の明確化

地方公共団体が行う事務について、以下を周知

- ・印鑑登録証明書に男女の別を記載しない取扱いとすることが可能
- ・男女の別を記載しない住民票記載事項証明書の交付に係る本人請求が可能

消防職員の理解促進

消防職員の理解促進のため、以下の取組を実施

- ・LGBTについて、消防大学校における幹部職員の養成研修での講義の実施
- ・各消防本部へのLGBTに関する基本的知識や注意事項を掲載したハラスメント教材の配布

1 人事評価の目的

人事評価の導入により、能力・実績主義の人事管理の徹底を図り、一層の公務能率の向上を図る。

人事評価の定義

- ・任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり **発揮した能力**及び**挙げた業績**を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。（地公法第6条第1項）
- ・人事評価の根本基準 → 職員の人事評価は、公正に行われなければならない。（地公法第23条第1項）
任命権者は、**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。**
（地公法第23条第2項）
- ・人事評価の実施 → 任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行わなければならない。
（地公法第23条の2第1項及び第2項）

2 人事評価結果の活用

人事評価は、任用（採用・昇任・降任・転任）、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いう根本基準に則り、評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

人事評価の活用

- ・人事評価に基づく措置 → 任命権者は、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。（地公法第23条の3）
- ・分限事由の明確化 → 分限事由の一つとして「**人事評価又は勤務の状況を示す事実**に照らして、勤務実績がよくない場合」と明確化する。（地公法第28条第1項）
- ・人材育成への活用 → 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

（参考）国と地方の人事評価の実施状況等

	人事評価の実施	能力評価及び業績評価の実施	非常勤職員への実施
国家公務員	国公法第70条の3	・能力評価：年1回（10月1日～翌9月30日） ・業績評価：年2回（10月1日～翌3月31日、4月1日～9月30日）	除外可（人事評価の基準、方法等に関する政令第3条）
地方公務員	地公法第23条の2	回数や、評価期間は任命権者が定める	適応（地公法第23条の2）

人事評価結果の活用状況等調査結果のポイント

(令和4年4月1日現在)

- 人事評価結果の活用状況については、
 - ・ 都道府県は、すべての団体において、人事評価結果を全項目に活用済。
 - ・ 指定都市は、すべての団体において、人事評価結果を昇給、勤勉手当に活用済であるが、昇任・昇格、分限は昨年度同様、未活用団体が2市ある。
 - ・ 市区町村は、活用率が着実に増加しているものの、昇給、勤勉手当、昇任・昇格への活用は7～8割程度、分限への活用は6割程度にとどまっている。

<人事評価結果の活用状況一覧>

【参考】人事評価結果の活用状況等調査の昨年との比較

【調査団体数：都道府県（47団体）、指定都市（20団体）、市区町村（1,721団体）、計1,788団体】

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 ^{※1} (90.0%)	20 (100.0%)	18 ^{※2} (90.0%)
市区町村	1,201 (69.8%)	1,157 (67.2%)	1,332 (77.4%)	1,240 (72.1%)	1,292 (75.1%)	1,280 (74.4%)	1,018 (59.2%)
合計	1,268 (70.9%)	1,224 (68.5%)	1,399 (78.2%)	1,307 (73.1%)	1,357 (75.9%)	1,347 (75.3%)	1,083 (60.6%)

		昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
		管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県 (47団体)	令和3年4月1日	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	45 (95.7%)	45 (95.7%)	44 (93.6%)
	令和4年4月1日	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
指定都市 (20団体)	令和3年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)
	令和4年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)
市区町村 (1,721団体)	令和3年4月1日	1,102 (64.0%)	1,059 (61.5%)	1,242 (72.2%)	1,145 (66.5%)	1,191 (69.2%)	1,181 (68.6%)	917 (53.3%)
	令和4年4月1日	1,201 (69.8%)	1,157 (67.2%)	1,332 (77.4%)	1,240 (72.1%)	1,292 (75.1%)	1,280 (74.4%)	1,018 (59.2%)
合計 (1,788団体)	令和3年4月1日	1,169 (65.4%)	1,126 (63.0%)	1,309 (73.2%)	1,212 (67.8%)	1,254 (70.1%)	1,246 (69.7%)	979 (54.8%)
	令和4年4月1日	1,268 (70.9%)	1,224 (68.5%)	1,399 (78.2%)	1,307 (73.1%)	1,357 (75.9%)	1,347 (75.3%)	1,083 (60.6%)

※1 川崎市、京都市 ※2 仙台市、川崎市

※網掛け部分は昨年よりも改善したもの

「地方公共団体における人事評価結果の活用状況等について」(R4.12.23 女活室長・給能室長通知) <抜粋>

- 勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図る必要があるため、**全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、速やかに取り組んでいただくよう**お願いいたします。

会計年度任用職員への人事評価の実施について

会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(Q&A追加部分)

問12-3 勤勉手当に活用する人事評価（業績評価）については、年2回実施しなければならないのか。

- 会計年度任用職員に勤勉手当を支給する際には、常勤の職員と同様、直近の人事評価結果を反映するために、評価期間を2回に設定し、その結果を年2回の勤勉手当の成績率に反映する必要がある。

問12-4 職務内容や勤務実態等に応じて柔軟な形で人事評価を実施することも可能とあるが、具体的にどのようなことが可能なのか。

- 職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形での人事評価の実施とは、例えば、
 - ・ 評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とすること、
 - ・ 評価者については所属長等を基本としつつ、職務状況等を勘案して、被評価者の職務遂行状況を把握することができる職員を設定すること、などにより、常勤職員と比較して簡易な人事評価の実施方法とすることが考えられる。

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要

平成30年10月23日
公務部門における
障害者雇用に関する
関係閣僚会議決定

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

(1) 今般の事態の検証

- ・第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（委員長：松井 巖氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

(2) 再発防止のための対策

○厚生労働省における取組

- ・障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**。
- ・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施。
- ・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。
- ・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認
- ・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

○各府省における取組

- ・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施。
- ・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**
- ・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施。
- ・不適正な事務処理を未然に防止するため、チェックシートを活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

○チェック機能の強化に向けた更なる検討

- ・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、**各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討**

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

- 平成31年末までの障害者採用計画を策定
- 障害者雇用を推進していくために必要な**府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画**を策定
- 障害者雇用に関する理解の促進
 - ・国家公務員における**合理的配慮指針**（年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（年度内）の整備
 - ・障害者雇用精通アドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる**具体的な業務を選定**するための支援
 - ・障害者雇用に関する**理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等**の開催 等
- 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策
 - ・**ハローワークにおける職業紹介等**
 - ・障害者就労支援機関等との連携 等

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

- 障害者が活躍しやすい職場づくりの推進
 - ・各府省の**推進体制の整備**(実務責任者の配置等)
 - ・障害者雇用に関する理解の促進(再掲)
 - ・働く障害者向けの**相談窓口**の設置
 - ・個々の障害者をサポートする**支援者**の配置・委嘱
 - ・障害者の**作業環境**を整えるための機器の導入・設備改善 等
- 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討
 - ・**早出遅出勤務の特例、フレックスタイム制の柔軟化等**の措置
 - ・**テレワーク勤務**を活用できるような環境整備 等
- 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組の推進
 - ・障害者雇用施策の充実
 - ・障害者優先調達法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

4. 公務員の任用面での対応等

- 障害者を対象とした**常勤採用の枠組み**(選考採用)
 - ・人事院が能力実証等の一部を**統一的に行う障害者を対象とした選考試験**を新たに導入（平成30年度から）
 - ・**各府省の個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点等**を各府省に提示（年内）
- 「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入（年度内）
 - ・非常勤職員として勤務後、選考を経て常勤職員となることを可能とする。
(厚労省において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施)
- 常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**プレ雇用制度**」を導入
- 非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(年内)
- 上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

- ※各地方公共団体の実情に応じ、**本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請**。
- ※法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、**厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討**。

5. 今後に向けて

- 閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進。
- 法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体となって障害者の雇用を不断に推進**。

総行女第 10 号
職障発 0428 第 1 号
令和 5 年 4 月 28 日

各都道府県総務部長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)

殿

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
(公印省略)
厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課長
(公印省略)

「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査」(令和 4 年 3 月 31 日現在)
の結果について

令和 4 年 12 月 19 日付けで実施した「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況に係る調査」(令和 4 年 3 月 31 日現在)について、結果を取りまとめたので送付します。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。)において、事業主(地方公共団体を含む。)の責務として、「すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」(同法第 5 条)ことが規定されています。

また、「地方公共団体における障害者雇用の促進等について」(平成 30 年 11 月 13 日付け総行女第 19 号総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)等により、各団体の実情に応じて、必要な措置を講ずるよう要請しているところです。

今般の調査結果によると、地方公共団体に選任が義務付けられている障害者雇用推進者について選任されていない市区町村が存在するなど、いまだ必要な措置が適切に講じられていない団体も見られるところです。

各地方公共団体におかれては、令和 4 年の法改正により、障害者雇用促進法第 5 条において新たに明確化された職業能力の開発及び向上に関する措置を含め、引き続き、障害者が活躍しやすい職場づくりに向けて必要な措置を講じていただくとともに、事業主として、ハローワークや独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する地域障害者職業センター等において、障害者の雇用管理に関する助言・援助等の支援を受け

ることが可能であることから、必要に応じ支援を活用いただくようお願いします（詳細は、下記 URL 参照）。

また、「障害者への合理的配慮好事例集について」（令和 5 年 3 月 28 日付け事務連絡）及び「公的機関における障害者に対する合理的配慮の事例等について」（令和 4 年 2 月 18 日付け事務連絡）により送付した厚生労働省作成の事例集等においては、途中で障害者となった場合の対応事例や、募集・採用時や採用後における合理的配慮の具体的な取組事例等が掲載されているので、各地方公共団体における取組の参考としてください。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただくようお願いします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的助言）に基づくものです。

（参考ホームページ）

○障害者雇用に関し事業主として地方公共団体が利用できる相談・支援（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#11

【担当】

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

大森、福田

電 話：03-5253-5546

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

小森

電 話：03-5253-1111（内線 5786）

地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況調査結果のポイント

- 調査対象：都道府県、指定都市、各市区町村の首長部局
(47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 調査対象職員：常勤職員・会計年度任用職員（別枠採用部分は、「常勤職員」のみ）
- 調査時点：令和4年3月31日時点（別枠採用部分は、「令和3年度」時点）

<障害者が活躍しやすい職場づくりの推進>

- 都道府県及び指定都市においては、どの項目についても、7割以上の団体で取り組んでいるが、市区町村においては、取組を行っている団体が3割程度にとどまっている項目も見られる。
- 障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」は、都道府県及び指定都市ではほぼ全ての団体で選任されている（予定を含む。）一方、市区町村では「障害者雇用推進者」が約1割、「障害者職業生活相談員」が約3割の団体で選任されていない。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
障害者雇用促進法第78条第1項に定める「障害者雇用推進者」の選任	47 (47)	100.0 (100.0)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,551 (1,515)	90.1 (88.0)	1,618 (1,582)	90.5 (88.5)
障害者雇用促進法第79条第1項に定める「障害者職業生活相談員」の選任（注1）	45 (46)	95.7 (97.9)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,183 (1,246)	68.7 (72.4)	1,248 (1,312)	69.8 (73.4)
障害者雇用推進チームの設置などによる組織内の推進体制の整備（注2）	43 (41)	91.5 (87.2)	14 (12)	70.0 (60.0)	808 (820)	46.9 (47.6)	865 (873)	48.4 (48.8)
人事担当者や、障害者と共に働く同僚・上司の理解促進の取組（研修、セミナーの実施など）（注2）	47 (46)	100.0 (97.9)	20 (20)	100.0 (100.0)	1,020 (1,025)	59.3 (59.6)	1,087 (1,091)	60.8 (61.0)
障害者である職員向けの相談体制の整備（注2）	44 (43)	93.6 (91.5)	15 (15)	75.0 (75.0)	1,079 (1,123)	62.7 (65.3)	1,138 (1,181)	63.6 (66.1)
採用後における職場適応を円滑に進めるための障害者のサポートをする支援者の配置・委嘱	39 (33)	83.0 (70.2)	16 (16)	80.0 (80.0)	722 (705)	42.0 (41.0)	777 (754)	43.5 (42.2)
作業環境を整えるための機器の導入・設備等	44 (42)	93.6 (89.4)	19 (19)	95.0 (95.0)	594 (576)	34.5 (33.5)	657 (637)	36.7 (35.6)

※「選任済」、「選任予定」、「整備済」、「整備予定」、「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計

（注1）「障害者職業生活相談員」は、障害者雇用促進法第79条第1項及び障害者雇用促進法施行規則第38条第1項により、5人以上の障害者が勤務する事業所において選任しなければならないこととされている。そのため、今回の調査において「選任義務がない団体」は、「選任済」または「選任予定」には含まれないものとして整理しているため、減少している。

（注2）今回の調査において整備予定時期及び導入予定時期について具体的に検討していない団体は、「整備予定」及び「導入予定」には含まれないものとして整理しているため、減少している。

<別枠による採用の実施状況>

- 別枠による採用は、全体で4割以上の団体で実施されている。
団体区分別にみると、都道府県及び指定都市は全団体で実施されており、市区町村は703団体（40.8%）で実施されている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	47 (47)	100.0 (100.0)	20 (20)	100.0 (100.0)	703 (699)	40.8 (40.6)	770 (766)	43.0 (42.8)
実施していない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	1,018 (1,023)	59.1 (59.4)	1,018 (1,023)	56.9 (57.2)

※ 昨年度調査は、市区町村に特別区人事委員会を含む。

<「採用時」における合理的配慮について>

- 「採用時」における合理的配慮については、全体で約4割程度の団体で実施している。
団体区分別にみると、都道府県及び指定都市はほぼ全ての団体で実施されており、市区町村は626団体（36.4%）で実施されている。
- 具体的な実施内容は多い順に「座席位置や試験会場等の配慮」（31.9%）、「書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮」（18.2%）、「ルーペ、拡大読書器、補聴器等の舗装具の使用」（14.3%）となっている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
いずれかは実施している (※下記項目は複数選択可)	47 (47)	100.0 (100.0)	19 (20)	95.0 (100.0)	626 (528)	36.4 (30.7)	692 (595)	38.7 (33.3)
点字による試験やパソコンによる音声読み上げ	36 (42)	76.6 (89.4)	15 (16)	75.0 (80.0)	113 (118)	6.6 (6.9)	164 (176)	9.2 (9.8)
試験時間の延長	30 (39)	63.8 (83.0)	14 (14)	70.0 (70.0)	94 (107)	5.5 (6.2)	138 (160)	7.7 (8.9)
拡大文字による試験	38 (43)	80.9 (91.5)	18 (18)	90.0 (90.0)	113 (141)	6.6 (8.2)	169 (202)	9.5 (11.3)
パソコンによる回答	35 (37)	74.5 (78.7)	15 (18)	75.0 (90.0)	89 (59)	5.2 (3.4)	139 (114)	7.8 (6.4)
書面による伝達など注意事項等の伝達方法の配慮	44 (45)	93.6 (95.7)	18 (18)	90.0 (90.0)	263 (241)	15.3 (14.0)	325 (304)	18.2 (17.0)
手話通訳者や要訳筆記者の配置	35 (39)	74.5 (83.0)	14 (16)	70.0 (80.0)	116 (115)	6.7 (6.7)	165 (170)	9.2 (9.5)
ルーペ、拡大読書器、補聴器等の舗装具の使用	46 (46)	97.9 (97.9)	18 (18)	90.0 (90.0)	192 (239)	11.2 (13.9)	256 (303)	14.3 (16.9)
座席位置や試験会場等の配慮	45 (47)	95.7 (100.0)	19 (20)	95.0 (100.0)	507 (492)	29.5 (28.6)	571 (559)	31.9 (31.2)
その他	23	48.9	10	50.0	108	6.3	141	7.9

※ 実施した何らかの採用試験で実施したもの。（申し込みがあれば実施しているものを含む。）

※ 昨年度調査は、市区町村に特別区人事委員会を含む。

<多様な任用形態の確保>

- プレ雇用及びステップアップの枠組みとともに、全体の2割程度の団体で導入（予定を含む。）されている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
プレ雇用 (常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務)	11 (8)	23.4 (17.0)	0 (1)	0.0 (5.0)	388 (370)	22.5 (21.5)	399 (379)	22.3 (21.2)
ステップアップの枠組み(注) (非常勤職員として勤務後選考を経て常勤職員とする)	14 (9)	29.8 (19.1)	1 (1)	5.0 (5.0)	334 (347)	19.4 (20.2)	349 (357)	19.5 (20.0)

※ 「導入済」及び「導入予定」と回答した団体の数を合計 50

(注) ステップアップの枠組みを経ることなく、別枠による採用を実施する等の理由により、「導入済み」及び「導入予定」の団体数が減少している。

<障害者に対する差別の禁止に係る周知について>

- 都道府県及び指定都市では、全団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約7割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- 周知方法としては「イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

障害者に対する差別の禁止に係る周知状況

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全員に周知（予定を含む。）	45 (42)	95.7 (89.4)	20 (19)	100.0 (95.0)	1,012 (950)	58.8 (55.2)	1,077 (1,011)	60.2 (56.5)
一部に周知（予定を含む。）	2 (5)	4.3 (10.6)	0 (1)	0.0 (5.0)	194 (184)	11.3 (10.7)	196 (190)	11.0 (11)
周知していない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	515 (587)	29.9 (34.1)	515 (587)	28.8 (32.8)

障害者に対する差別の禁止に係る周知方法（複数選択可）

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会議、ミーティングの開催	5 (7)	10.6 (14.9)	2 (1)	10.0 (5.0)	151 (138)	8.8 (8.0)	158 (146)	8.8 (8.2)
研修の実施	30 (26)	63.8 (55.3)	12 (10)	60.0 (50.0)	497 (465)	28.9 (27.0)	539 (501)	30.1 (28.0)
文書や資料の配布（紙媒体）	13 (15)	27.7 (31.9)	4 (5)	20.0 (25.0)	281 (269)	16.3 (15.6)	298 (289)	16.7 (16.2)
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	34 (30)	72.3 (63.8)	19 (18)	95.0 (90.0)	702 (676)	40.8 (39.3)	755 (724)	42.2 (40.5)
メール配信	4 (3)	8.5 (6.4)	1 (0)	5.0 (0.0)	51 (45)	3.0 (2.6)	56 (48)	3.1 (2.7)
その他	0 (2)	0.0 (4.3)	1 (1)	5.0 (5.0)	34 (29)	2.0 (1.7)	35 (32)	2.0 (1.8)

<「合理的配慮指針（※）」に係る周知について>

- 都道府県及び指定都市では、ほぼ全ての団体で、「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。市区町村では、約6割の団体が「全員に周知（予定を含む。）」又は「一部に周知（予定を含む。）」と回答している。
- 周知方法としては「イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）」が最も多い。

「合理的配慮指針」に係る周知状況

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
全員に周知（予定を含む。）	42 (39)	89.4 (83.0)	19 (18)	95.0 (90.0)	803 (744)	46.7 (43.2)	864 (801)	48.3 (44.8)
一部に周知（予定を含む。）	3 (5)	6.4 (10.6)	1 (2)	5.0 (10.0)	230 (216)	13.4 (12.6)	234 (223)	13.1 (12.5)
周知していない	2 (3)	4.3 (6.4)	0 (0)	0.0 (0.0)	688 (761)	40.0 (44.2)	690 (764)	38.6 (42.7)

「合理的配慮指針」に係る周知方法（複数選択可）

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
会議、ミーティングの開催	7 (6)	14.9 (12.8)	2 (2)	10.0 (10.0)	155 (146)	9.0 (8.5)	164 (154)	9.2 (8.6)
研修の実施	19 (15)	40.4 (31.9)	11 (10)	55.0 (50.0)	320 (288)	18.6 (16.7)	350 (313)	19.6 (17.5)
文書や資料の配布（紙媒体）	14 (13)	29.8 (27.7)	5 (5)	25.0 (25.0)	278 (259)	16.2 (15.0)	297 (277)	16.6 (15.5)
イントラネットや庁内ネットワーク（電子媒体）	35 (30)	74.5 (63.8)	19 (18)	95.0 (90.0)	624 (592)	36.3 (34.4)	678 (640)	37.9 (35.8)
メール配信	5 (4)	10.6 (8.5)	1 (0)	5.0 (0.0)	46 (47)	2.7 (2.7)	52 (51)	2.9 (2.9)
その他	1 (1)	2.1 (2.1)	0 (0)	0.0 (0.0)	28 (23)	1.6 (1.3)	29 (24)	1.6 (1.3)

※ 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）

<「採用後」における合理的配慮の手続きについて>

➤ 「採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している」については、全体の約3分の2の団体で行われている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
採用後、障害者であることを把握した際に、職場において支障となっている事情の有無を確認している	46 (46)	97.9 (97.9)	17 (15)	85.0 (75.0)	1,129 (1,072)	65.6 (62.3)	1,192 (1,133)	66.7 (63.4)
配慮事項を申し出る方法（相談、申出書等）について職員に周知している	36 (33)	76.6 (70.2)	13 (13)	65.0 (65.0)	372 (330)	21.6 (19.2)	421 (376)	23.5 (21.0)
担当者・部署を定め、職員に周知している	28 (26)	59.6 (55.3)	15 (15)	75.0 (75.0)	472 (440)	27.4 (25.6)	515 (481)	28.8 (26.9)
申し出のあった事項について庁内に検討する部署（委員会等）がある	9 (6)	19.1 (12.8)	3 (4)	15.0 (20.0)	198 (196)	11.5 (11.4)	210 (206)	11.7 (11.5)
対応について、労働局、ハローワークに相談している	13 (13)	27.7 (27.7)	5 (6)	25.0 (30.0)	183 (165)	10.6 (9.6)	201 (184)	11.2 (10.3)
対応についてその他の外部の機関（就労支援機関等）に相談している	14 (12)	29.8 (25.5)	6 (7)	30.0 (35.0)	233 (192)	13.5 (11.2)	253 (211)	14.1 (11.8)
その他の方法	1 (1)	2.1 (2.1)	1 (0)	5.0 (0.0)	48 (39)	2.8 (2.3)	50 (40)	2.8 (2.2)
特に講じていない	0 (0)	0.0 (0.0)	0 (0)	0.0 (0.0)	317 (371)	18.4 (21.6)	317 (371)	17.7 (20.7)

※ 複数選択可

<勤務時間に関する配慮の対応事例の有無>

➤ 都道府県及び指定都市においては、約8～9割の団体が「対応事例あり」と回答している。市区町村においては、「配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない」が約7割となっている。

	都道府県		指定都市		市区町村		合計	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
対応事例あり（※下記項目は複数選択可）	38 (36)	80.9 (76.6)	18 (16)	90.0 (80.0)	439 (392)	25.5 (22.8)	495 (444)	27.7 (24.8)
勤務時間の短縮措置	7 (5)	14.9 (10.6)	3 (4)	15.0 (20.0)	204 (177)	11.9 (10.3)	214 (186)	12.0 (10.4)
フレックスタイム	7 (5)	14.9 (10.6)	2 (2)	10.0 (10.0)	21 (22)	1.2 (1.3)	30 (29)	1.7 (1.6)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	26 (24)	55.3 (51.1)	8 (7)	40.0 (35.0)	162 (137)	9.4 (8.0)	196 (168)	11.0 (9.4)
残業等の免除	8 (7)	17.0 (14.9)	4 (4)	20.0 (20.0)	115 (107)	6.7 (6.2)	127 (118)	7.1 (6.6)
深夜業の免除	6 (6)	12.8 (12.8)	3 (1)	15.0 (5.0)	69 (68)	4.0 (4.0)	78 (75)	4.4 (4.2)
その他	8 (9)	17.0 (19.1)	6 (6)	30.0 (30.0)	76 (75)	4.4 (4.4)	90 (90)	5.0 (5.0)
対応事例なし								
配慮すべき職員がいない、又は申出がなかったため、対応事例はない	9 (10)	19.1 (21.3)	2 (3)	10.0 (15.0)	1,242 (1,290)	72.2 (75.0)	1,253 (1,303)	70.1 (72.9)
配慮すべき職員がいた、又は申出があったが、対応事例はない	0 (1)	0.0 (2.1)	52 (1)	0.0 (5.0)	40 (39)	2.3 (2.3)	40 (41)	2.2 (2.3)

給与及び定員管理の諸問題について

令和5年8月25日
総務省自治行政局
公務員部給与能率推進室

< 目 次 >

・給与勧告の骨子	1
・ラスパイレス指数の状況	5
・地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書（平成30年3月）（抄）	7
・高齢層職員の昇給・昇格抑制について	20
・地方公務員給与の「わたり」の状況について（令和4年4月1日時点）	21
・給料表における級別職員構成の状況（令和4年4月1日時点）	24
・等級別基準職務表と職務給の原則の徹底について	27
・技能労務職員の給与について	31
・地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（令和4年10月7日）	36
・地方公共団体定員管理調査結果（令和4年4月1日時点）	41
・地方公務員の定年引上げについて	44
・会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について	45
・会計年度任用職員に係る給与改定の実施時期について	47
・地方公共団体における人材育成の方針	48

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 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:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.4~~0~~⁵月]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返し分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
◇一般職試験(高卒者) 7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度) 5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度) 5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20 月(支給済み)	1.25 月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00 月(支給済み)	1.05 月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ56支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- 手当額は月額3,000円
- 令和6年4月1日から実施
- 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円 (+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円 (+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、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

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

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

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

令和4年地方公務員給与実態調査結果のポイント

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 令和4年4月1日現在 **98.9** (前年 99.0 △0.1)

※ラスパイレス指数:全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

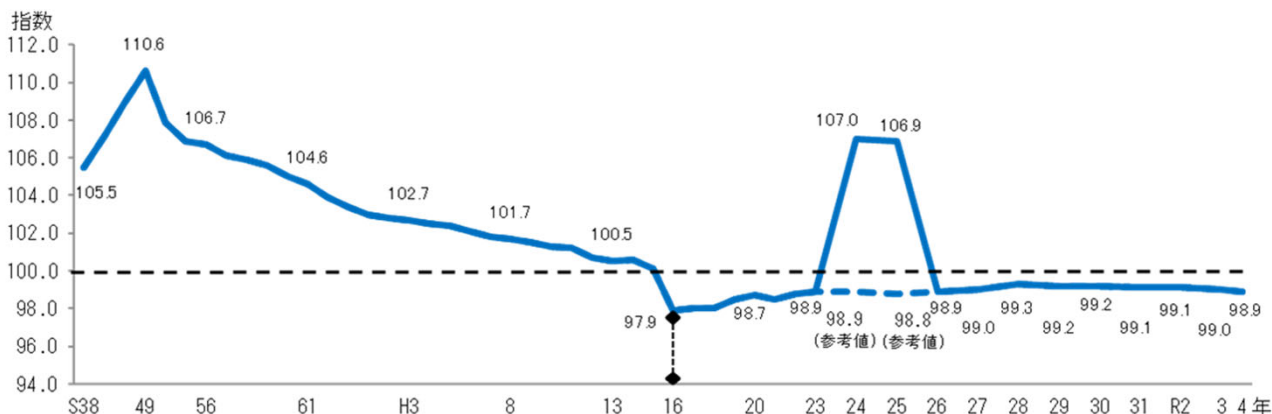
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	R3.4.1	R4.4.1	増 減	
				S49→R4	R3→R4
全地方公共団体平均	110.6	99.0	98.9	△ 11.7	△ 0.1
都道府県	111.3	99.9	99.8	△ 11.5	△ 0.1
指定都市	116.1	99.7	99.7	△ 16.4	0.0
市	113.8	98.8	98.7	△ 15.1	△ 0.1
町村	99.2	96.3	96.3	△ 2.9	0.0
特別区	—	98.9	98.8	—	△ 0.1

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	R4.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.2	静岡県	95.8	鳥取県
指定都市	102.7	仙台市	97.1	大阪市
市	103.4	千葉県八千代市	89.4	北海道夕張市
町村	103.0	千葉県芝山町	74.3	沖縄県多良間村

(3) ラスパイレス指数の推移



※参考値:給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値。

1 ラスパイレス指数等の状況

(1) 団体区分別の推移

＜第1表 団体区分別ラスパイレス指数（一般行政職）＞

区 分	S 49.4.1	H14.4.1	H24.4.1		R3.4.1	R4.4.1	増 減	
			指数	参考値			S49→R4	R3→R4
全地方公共 団体平均	110.6	100.6	107.0	98.9	99.0	98.9	△ 11.7	△ 0.1
都道府県	111.3	102.2	107.5	99.3	99.9	99.8	△ 11.5	△ 0.1
指定都市	116.1	103.4	109.3	101.1	99.7	99.7	△ 16.4	0.0
市	113.8	101.2	106.9	98.8	98.8	98.7	△ 15.1	△ 0.1
町 村	99.2	96.0	103.3	95.5	96.3	96.3	△ 2.9	0.0
特別区	-	102.1	108.3	100.1	98.9	98.8	-	△ 0.1

※1 S49.4.1の全地方公共団体平均（110.6）は、過去最高値。

※2 S49.4.1現在の全地方公共団体平均は、特別区を含んでいない。

※3 「参考値」は、国家公務員の給与改定・臨時特例法による給与減額措置（平成24年度～平成25年度）がないとした場合の値。

(2) 分布状況の推移

＜第2表 全地方公共団体のラスパイレス指数の分布状況（一般行政職）＞（団体数）

区 分	S 49.4.1	H14.4.1	H24.4.1		R3.4.1	R4.4.1	増 減	
			指数	参考値			S49→R4	R3→R4
110以上	793 (23.9%)	0 (0.0%)	93 (5.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	△ 793	0
105以上	574 (17.3%)	22 (0.7%)	799 (44.7%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	△ 574	0
100以上105未満	628 (18.9%)	745 (22.7%)	680 (38.0%)	303 (16.9%)	239 (13.4%)	231 (12.9%)	△ 397	△ 8
100未満	1,321 (39.8%)	2,521 (76.7%)	217 (12.1%)	1,484 (83.0%)	1,549 (86.6%)	1,557 (87.1%)	236	8
内 訳	95以上 100未満	1,487 (45.2%)	182 (10.2%)	969 (54.2%)	1,198 (67.0%)	1,212 (67.8%)	236	14
	90以上 95未満	1,321 (39.8%)	811 (24.7%)	28 (1.6%)	450 (25.2%)	324 (18.1%)		0
	90未満	223 (6.8%)	7 (0.4%)	65 (3.6%)	27 (1.5%)	21 (1.2%)		△ 6
合 計	3,316 (100.0%)	3,288 (100.0%)	1,789 (100.0%)	1,789 (100.0%)	1,788 (100.0%)	1,788 (100.0%)	△ 1,528	0

※1 S49.4.1には、特別区を含まない。

※2 S49.4.1及びS49→R4の増減のラスパイレス指数100未満の内訳については、分離できない。

（参考） 団体区分別ラスパイレス指数の分布状況（一般行政職）R4.4.1現在（団体数）

区 分	都道府県	指定都市	市	町村	特別区	合計	
105以上	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
100以上105未満	20 (42.6%)	13 (65.0%)	156 (20.2%)	40 (4.3%)	2 (8.7%)	231 (12.9%)	
100未満	27 (57.4%)	7 (35.0%)	616 (79.8%)	886 (95.7%)	21 (91.3%)	1,557 (87.1%)	
内 訳	95以上 100未満	27 (57.4%)	7 (35.0%)	556 (72.0%)	601 (64.9%)	21 (91.3%)	1,212 (67.8%)
	90以上 95未満	0 (0.0%)	0 (0.0%)	59 (7.6%)	265 (28.6%)	0 (0.0%)	324 (18.1%)
	90未満	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	20 (2.2%)	0 (0.0%)	21 (1.2%)
合 計	47 (100.0%)	20 (100.0%)	772 (100.0%)	926 (100.0%)	23 (100.0%)	1,788 (100.0%)	

1. 研究の前提

地方公務員の給与については、地方公務員法において「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」（「均衡の原則」。地方公務員法第24条第2項）とされており、民間給与とともに、国家公務員給与が考慮事項の一つとされている。

「均衡の原則」の実際の運用については、従来から、国家公務員の給与に準ずることによって実現されると解されてきた（いわゆる「国公準拠」）。これは、毎年、官民給与比較及び生計費を考慮して行われる人事院勧告に基づき決定されている国家公務員の給与には、生計費及び民間賃金についての考慮が織り込まれているので、これと同種の職務に従事する地方公務員の給与について、これに準ずることとすれば、国及び他の地方公共団体とも均衡が取れることとなり、「均衡の原則」の規定の趣旨に最も適合することとなるとの考えによるものである¹。

しかし、こうした国公準拠の考え方については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）において「従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する」として、以下のとおり、新たな考え方が示された²。

- ・ 給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては…国家公務員の給与制度を基本とすべきである。
- ・ 給与水準については…地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には…各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。
- ・ 仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

総務省においても、平成18年度以降の給与構造改革³にあわせ、こうした考え方にに基づき、給与制度については国家公務員の給与制度を基本としつつ、給与水準については、地域の民間給与をより重視するとともに、地域における国家公務員の給与水準を目安と考えることを均衡の原則の解釈・運用とし、各地方公共団

¹ 資料1「かつての均衡の原則の運用（国公準拠）」参照。

² 資料2「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）」参照。

³ 資料3「給与構造の改革」参照。

体に助言等を行ってきたところである。

さらに、「地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書」（平成29年3月）（以下「平成29年研究会報告書」という。）の「給与制度の総合的見直し後の地方公務員の給与決定の課題に対する考え方」では、以下のとおり、国家公務員の給与水準との均衡についての課題と考え方がまとめられた⁴。

- ・ 平成18年の給与構造改革、さらに、平成27年の給与制度の総合的見直しにおいて…地域手当の支給対象ではないとされた地域、支給割合の変動がない、又は引き上げ幅が俸給表水準の引き下げ率に満たないこととなった地域においては、国家公務員の本給に地域手当を加えた水準はこれまでよりも下がったことになる。
- ・ これにより、各地方公共団体において、職種別民間給与実態調査に基づく地域民間給与の水準に準拠して公民較差を完全に解消する給与改定を続けられれば、本給で比較した場合、今後地域における国家公務員の水準を上回る団体が増加し、また既に上回っている団体の上回る幅が拡大するおそれがある。
- ・ 人事委員会による給与改定の勧告に当たっては、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する」考え方を改めて確認し、国家公務員の給与水準との比較を十分にを行い、その結果に基づく考慮の結果を明示的に説明するべきである。
- ・ 地域における国家公務員の給与水準を目安とするための比較に当たっても、現行のラスパイレース指数を用いることが適当である。

本研究会では、均衡の原則に関するこれらの考え方・認識を前提とした上で、近年のラスパイレース指数の漸増傾向に危機感を持ち、ラスパイレース指数の上昇又は高止まりの要因として考えられる地方公共団体の給与制度及びその運用について分析を行うこととした。

その際、特に国の俸給表とは級や号給の構成が異なる独自構造の給料表を用いている団体については、「地方公務員の給料表等に関する専門家会合とりまとめ」（平成22年2月）（以下「平成22年専門家会合とりまとめ」という。）において「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」とされていることを踏まえ、ラスパイレース指数の上昇又は高止まりの要因の分析とも関連した形で、独自の給料表及びその運用を見直し・公表する新たな手法について検討するため、各団体の給与制度や給与水準に影響を与えて

⁴ 資料4「地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書（平成29年3月）（抄）」参照。

いると考えられる主な要素として、

- (1) 人事委員会勧告の内容
 - (2) 独自の給料表（水準、構造）
 - (3) 職員構成の上位級への偏り
- の三つの論点を設定し、それぞれについて今後の課題をとりまとめた。

2. 地方公務員給与の現状

各論点の分析に先立ち、まず、地方公務員給与の現状について整理を行う。平成 29 年の地方公務員給与実態調査⁵によれば、平成 29 年 4 月 1 日現在のラスパイレース指数（全地方公共団体平均）は 99.2 であり、前年と比べて 0.1 ポイント低下した。この要因としては、①国が平成 28 年度にプラス 0.2% の給与改定を実施したのに対し、地方公共団体においては、国より改定率が低かった、改定を行わなかった、又はマイナス改定を行った団体があったこと、②国において平成 27 年度から実施した給与制度の総合的見直しについて、地方公共団体では、平成 28 年度から実施した団体が多く、これらの団体においては、総合的見直しに伴う現給保障の経過措置の影響により、平成 28 年度分の昇給が抑制されたことなどが考えられる。

<平成 28 年度給与改定の状況>

改定内容	団体数	都道府県	
		都道府県	指定都市
国と同じ(+0.2%)又は国以上の引上げ改定	20	16	4
国より低い改定	47	31	16
国より低い引上げ改定率	32	26	6
改定なし	12	4	8
マイナス改定	3	1	2

⁵ 資料 5 「平成 29 年地方公務員給与実態調査結果等のポイント」参照。

<給与制度の総合的見直しの実施時期>

実施時期	団体数	都道府県	
		都道府県	指定都市
国と同じ (平成27年4月1日)	46	42	4
平成27年4月2日～ 平成28年4月1日	21	5	16

このように平成 29 年のラスパイレース指数は低下したものの、前年に比べ低下したのは 4 年ぶりのことであり、近年のラスパイレース指数の推移を見ると、平成 16 年の 97.9 を底値として、それ以降、毎年漸増傾向にある（平成 24 年、25 年は国家公務員が給与削減措置を実施していたため、ラスパイレース指数は平成 24 年が 107.0、平成 25 年が 106.9 となっているが、給与削減措置の影響を除いた参考値としては平成 24 年が 98.9、平成 25 年が 98.8 となっている。）。

更に、今後は、国家公務員の給与制度の総合的見直しによる俸給の引下げに伴う経過措置が平成 30 年 3 月 31 日に終了することとなっており、平成 30 年 4 月 1 日時点のラスパイレース指数は上昇することが予想される。

また、個別の団体を見ても、ラスパイレース指数が恒常的に 100 を上回るなど、依然として給与水準が高止まりしている団体も存在している。

ラスパイレース指数が高くなっている場合、給与制度やその運用には何らかの課題があるものと推定できるが、近年の漸増傾向及び高止まりの要因としては、具体的に以下のようなものが考えられる。

<給料表の要因>

- ① 国と異なる独自の給料表（水準、構造）の適用

<給料水準の要因>

- ② 独自の給与削減措置の廃止・緩和
- ③ 国より高い初任給基準額の設定
- ④ 国の改定率を上回る率での給与改定を累次実施

<昇給・昇格の要因>

- ⑤ 平成 18 年度以降の給与構造改革に伴う現給保障の未廃止
- ⑥ 給与制度の総合的見直しに伴う現給保障がなく、国とは異なり昇給が抑制されないこと

- ⑦ 国と同様の高齢層職員給与の抑制措置の不実施
- ⑧ 国には存在しない特別昇給の実施
- ⑨ 職員構成の上位級への偏り
- ⑩ 平均年齢の低下に伴う若年職員の昇格（主に町村）
- ⑪ 国より有利な昇格メリット（主に独自給料表適用団体）
- ⑫ 「わたり」などの高い級への格付けがあること

本研究会では、今回、論点として、地方公務員の給与決定において重要な役割を担っている人事委員会勧告について取り上げるとともに、これらの要因のうち、①国と異なる独自の給料表（水準、構造）の適用、⑨職員構成の上位級への偏りについて取り上げることとした。

なお、総務省では、例年、各道府県の人事担当課・市区町村担当課及び指定都市の人事担当課に対しヒアリングを行い、不適正な給与制度やその運用に対して助言を行っているが、平成 29 年のヒアリングにおいては、平成 28 年 4 月時点のラスパイレス指数が 101 以上となっている都道府県・指定都市に対し、上記に挙げたラスパイレス指数を上昇させる要因として考えられる課題を指摘し、認識の共有を図っている。

3. 給与制度及びその運用の論点に関する考え方

(1) 人事委員会勧告の内容

【前提】

(人事委員会の設置⁶)

地方公務員法上、都道府県及び指定都市は、人事委員会を置くものとされており、指定都市以外の市で人口 15 万以上のもの及び特別区は、人事委員会又は公平委員会を置くものとされている（地方公務員法第 7 条第 1 項及び第 2 項）。人口 15 万未満の市町村及び地方公共団体の組合は、公平委員会を置くものとされており、人事委員会を置くことはできない（同条第 3 項）。現在、人事委員会は、都道府県（47 団体）、政令指定都市（20 団体）のほか、和歌山市及び特別区（1 団体：一部事務組合）の 69 団体で設置されている。

(給与に関する人事委員会の役割⁷)

人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとされ、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができることとされている（地方公務員法第 26 条）。また、人事委員会は、地方公共団体が給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適用するよう講ずべき措置について、地方公共団体の議会及び長に勧告することができることとされている（同法第 14 条第 2 項）。

各団体に設置されている人事委員会は、これらの規定に基づき、毎年少なくとも一回、一般職の職員の給与等について勧告を行うこととなる。

人事委員会による勧告は、各団体の給与改定方針の基となるものであり、①給与決定における人事委員会の中立性及び専門性、②地方公務員の労働基本権の制限の代替措置としての性格から、地方公務員の給与の決定について実際に極めて大きな役割を果たしているものである。

(地方公務員の給与決定の手順⁸)

人事委員会が置かれている団体においては、人事院勧告の内容及び地域の民間賃金動向等を総合勘案して人事委員会が勧告を行い、人事院勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。人事委員会が置かれていない団体においては、国の取扱いや都道府県人事委員会勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。いずれの場合も、議会へ給与条例改正案を提出し、議会の議決を経て、給与条例を改正することにより、給与の改定が行われることとなる。

総務省は、人事委員会が地方公務員の給与決定に以上のような役割を果たしていることを踏まえ、例年、地方公務員の給与改定等に関する取扱いについての通知（以下、「給与改定通知」という。）において、各道府県・指定都市の首長・議長とともに、各人事委員会委員長に対し、

- ・ 現に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講ずること

とした上で、高齢層職員の昇給抑制等について国の対応を踏まえ必要な措置を講ずるよう助言しているほか、

- ・ 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反

⁶ 資料 6 「人事委員会について」参照。

⁷ 脚注 6 参照。

⁸ 資料 7 「地方公務員の給与改定の手順」参照。

映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと

- また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意することとの助言を行っている⁹。

また、前述の平成 29 年研究会報告書においては、

- 多くの人事委員会においては、国家公務員の給与水準を考慮することについて具体的な説明が明示されないまま、公民較差を完全に解消する給与改定が勧告されている

と直近の人事委員会勧告における課題を指摘した上で、

- 人事委員会による給与改定の勧告に当たっては、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意する」考え方を改めて確認し、国家公務員の給与水準との比較を十分に行い、その結果に基づく考慮の結果を明示的に説明するべきとの人事委員会が果たすべき役割についての考え方が示されている¹⁰。

【現状とその分析】

このように、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。

本研究会では、このような問題意識から、人事委員会が、勧告の中で団体の給与制度及びその運用に関し、どの程度言及しているかについて把握するため、平成 29 年度の人事委員会勧告を対象に、

- ①給与改定に関する勧告状況
- ②国家公務員の給与水準との比較・説明状況
- ③国が実施している給与制度の見直しへの対応についての言及状況について調査を行った。その結果は以下のとおりである¹¹。

①給与改定に関する勧告状況

平成 29 年 8 月 8 日に出された人事院勧告は、国家公務員の給与について

- 民間給与との較差（631 円、0.15%）を埋めるため、俸給表等の水準を引上げ（平均改定率 0.2%）

⁹ 資料 8 「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（平成 29 年 11 月 17 日総務副大臣通知）（抄）」参照。

¹⁰ 脚注 4 参照。

¹¹ 資料 9 「平成 29 年 人事委員会勧告について」参照。

- ・ ボーナスを引上げ（0.1 月分）、勤勉手当に配分を主な内容とするものであった¹²。

これに対し、平成 29 年度の人事委員会勧告の給与改定に関する内容は、以下のとおりであった。なお、「指定都市等」とあるのは、指定都市に和歌山市、特別区を加えた 22 人事委員会を指すものである。

(ア) 月例給について

勧告内容	人事委員会数	都道府県	指定都市等
改定なし	11	5	6
改定あり	58	42	16
	引上げ	57	15
	引下げ	1	1
うち給料表を提示	49	41	8

(イ) 期末・勤勉手当について

勧告内容	人事委員会数	都道府県	指定都市等
改定なし	2	2	0
引上げ	67	45	22
うち配分に言及せず	2	0	2

主に指定都市において、月例給を改定するよう勧告していても具体的給料表

¹² 資料 10 「平成 29 年人事院勧告 給与勧告の骨子」参照。

の勧告を行っていない人事委員会や、期末・勤勉手当を引き上げるよう勧告していても具体的にどう引き上げるのかについては言及していない人事委員会がみられた。

②国家公務員の給与水準との比較・説明状況

平成 29 年度の人事委員会勧告の中で、「国家公務員の給与水準との比較を行い、その結果に基づく考慮の結果を報告又は勧告の中で明示的に説明したか」との質問に対し、「した」と回答したのは 38 人事委員会（都道府県 33 人事委員会、指定都市等 5 人事委員会）であった。

その内容について分類すると、概ね以下のとおりであった。

(ア) 給与改定の基本的な考え方について言及しているもの

(具体例)

報告の中で、給与改定の基本的な考え方における国家公務員の給与の位置付けについて言及。

本委員会においては、地方公務員法に定める「均衡の原則」に基づくこととしているが、この均衡の原則については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成 18 年 3 月）において、「給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきこと」、「給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきこと」、さらに、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安とすべきこと」などの考え方が示され、国もこの考え方に立って技術的助言等を行っているところである。

そのため、本年においても、例年と同様の考え方に基づいて県職員の給与改定を行うこととし、これまで述べてきた諸事情を総合的に勘案した結果、県職員の月例給及び特別給について次のとおりとする必要があると判断した。

(イ) 平均給与月額による比較について言及しているもの

(具体例)

報告の中で、国家公務員の平均給与月額との比較について言及。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年 4 月の給料の月額(俸給の月額)では、職員(336,391 円)が国家公務員(330,531 円)を 5,860 円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(375,573 円)が国家公務員(410,719 円)を 35,146 円

下回っている。

(ウ) ラスパイレス指数による比較について言及しているもの

(具体例)

報告の中で、ラスパイレス指数について言及。

国家公務員給与等実態調査(人事院)及び地方公務員給与実態調査(総務省)の結果に基づき、平成 28 年 4 月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を 100 とした場合、本県職員の指数は 101.0 となっている。

(エ) 比較結果に基づく考慮の結果について言及しているもの

(具体例)

報告の中で、給与改定の判断理由を以下のように説明。

国家公務員との比較においても、昨年 4 月 1 日時点でのラスパイレス指数が 100.5 であり、本年 4 月 1 日時点においても、前記 4 のとおり引き続き職員が国家公務員を上回ることが考えられる。

このため、本年は月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

国家公務員の給与水準との比較については、多くが(ア)のように、給与改定の基本的な考え方に触れ、国家公務員の給与が考慮要素の一つであることを説明しているにとどまり、具体的にどう比較・考慮するのかについての説明が明示されていなかった。

比較結果に基づく考慮の結果の説明についても、多くが(イ)や(ウ)のように、平均給与月額やラスパイレス指数の数値を挙げ、その比較結果を明示するにとどまっていた。

(エ)のように、給与改定の内容について、そのように判断するに至った理由について具体的に説明を行っているものはごく少数であった。

なお、上記(ア)～(ウ)に該当しうと思われる内容を報告の中で言及しているものの、「しなかった」と回答した人事委員会もある。

また、「しなかった」と回答した人事委員会における、その主な理由は以下のとおりであった。

- ・ 国家公務員の給与水準だけでなく、民間給与や人事院の給与勧告等を総合的に勘案して見解を示すこととしているため。
- ・ 国家公務員の給与水準との均衡は取れている/国家公務員の給与水準を下回っていると判断したため。

- ・ 給与制度は国の制度を基本として定め、給与水準は地域の民間給与との均衡を図ることを基本としているため。
- ・ 国より1年遅れで給与制度の総合的見直しを行っているため、現状では、本県職員と国家公務員の給与水準の精確な比較は困難。

③国が実施している給与制度の見直しへの対応についての言及状況

国が実施している給与制度の各種見直しのうち、平成29年11月17日に発出した給与改定通知において必要な措置を講じるよう具体的に助言が行われている主な項目¹³への言及状況は、以下のとおりであった。

(ア) 昇給制度の見直し（55歳超職員の標準成績昇給停止・昇給号給数抑制）
 国と対応状況が異なる団体 34団体
 うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 13人事委員会

(イ) 昇格制度の見直し（高位号給から昇格した場合の給料月額額の増加額の縮減）
 国と対応状況が異なる団体 19団体
 うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 3人事委員会

(ウ) 給与構造改革における経過措置額（現給保障額）の廃止
 国と対応状況が異なる団体 16団体
 うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 2人事委員会

(エ) 給与制度の総合的見直しにおける経過措置額（現給保障額）の廃止
 国と対応状況が異なる団体 27団体
 うち報告又は勧告の中で見直しへの対応について言及している人事委員会 2人事委員会

国が実施している給与制度の見直しへの対応については、(ア)～(エ)のいずれについても、多くの団体が、国と異なる措置を講じているにもかかわらず、報告又は勧告の中で、当該措置を講じていることの合理性や見直しへの対応について言及されていなかった。

¹³ 脚注9参照。

【今後の課題】

人事委員会は、適正な給与制度及びその運用の確保に資するよう、引き続き、地方公務員の給与決定にあたって、その役割を適切に発揮するとともに、徹底した説明責任を果たしていく必要がある。

そのため、給料表の改定額・率だけを勧告し、具体的な給料表を勧告に盛り込まないことや、期末・勤勉手当を具体的にどう引き上げるのかについて言及しないことは、人事委員会の役割・説明責任について、住民の信頼を確保するという観点から懸念される対応であると言わざるを得ない。特に、給料表については、これまで総務省が「公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと」と助言している¹⁴ことに留意すべきである。人事委員会においては、具体的な内容を勧告に盛り込むよう、こうした勧告のあり方を早急に改めるべきである。

また、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。

以上のように、人事委員会が適切な説明責任を果たしていくことを制度的にいかに担保するか、さらに、人事委員会が、当該団体の給与制度やその運用に関して講ずべき措置を具体的に報告又は勧告する場合、その実効性をいかに担保するか、が課題となると考えられる。今後は、こうした課題に対応するため、例えば、総務省による公表や報告・勧告事項に関する助言といった手法について検討する必要があると考えられる。

(2) 独自の給料表

【前提】

(給料表の分類)

国の俸給表と異なる独自の給料表は、大きく分けて、国の俸給表の構造を援用しつつ、水準について独自の調整を行う「水準アレンジ」型と、国の俸給表とは級や号給の構成が異なる「構造アレンジ」型の2種類に分類することができる。

本研究会では、「水準アレンジ」型と「構造アレンジ」型をその特徴ごとに以

¹⁴ 資料11「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について（抄）（平成18年8月23日総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）」参照。

下のように分類し、それぞれ定義付けを行った¹⁵。

<p><独自の給料表の種類></p> <p>①水準アレンジ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の行政職俸給表(一)に一定「額」を加減したもの ・国の行政職俸給表(一)に一定「率」を乗じたもの <p>②構造アレンジ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の行政職俸給表(一)の最高号俸を超える月額区分を定めた「継足」(国準 抛継足と独自継足) ・国の行政職俸給表(一)の最低号俸を下回る月額区分を定めた「下駄履き」(国 準抛下駄履きと独自下駄履き) ・国の行政職俸給表(一)の最高号俸又は最低号俸を「縮減」したもの(高位号 給縮減と低位号給縮減) ・複数の級を合わせて1つの級に「合成」したもの ・1つの級を複数の級に「分割」したもの <p>※上記②のいずれにも当てはまらない、国の俸給表とは級や号給の構成が異 なる給料表を「独自構造」とする。</p>	
--	--

(給料表に対する説明責任)

(1)で述べたとおり、人事委員会は、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、適当な勧告をすることができることとされている(地方公務員法第26条)。この勧告に関し、総務省は、人事委員会における一層の機能の発揮及び説明責任の徹底を図る観点から、前述のとおり「公民較差を適切に反映させた具体的な給料表を勧告に盛り込むこと」を助言している¹⁶。

また、国の俸給表とは級や号給の構成が異なる独自構造の給料表については、前述の平成22年専門家会合とりまとめにおいて、

- ・ 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け等において、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。

との指摘がなされている。

¹⁵ 資料12「給料表カーブにおける用語」参照。

¹⁶ 脚注14参照。

【現状とその分析】

(給料表の適用状況)

都道府県、指定都市及び平成28年4月時点のラスパイレス指数が101以上の市町村(全223団体)の給料表を【前提】で整理した定義に沿って本研究会が独自に分類したところ、独自の給料表を採用している団体数は以下のとおりであった。

<給料表の適用状況>

種類	団体数	都道府県			
		都道府県	指定都市	ラス101以上の市町村	
国と同じ	45	12	0	33	
水準 アレンジ	定率	36	17	3	16
	定額	4	3	0	1
構造 アレンジ	継足	124	22	1	101
	下駄履き	22	2	0	20
	縮減	24	5	2	17
	合成	14	2	0	12
	分割	0	0	0	0
独自構造	66	6	18	42	

※ 複数項目に該当する団体がある

(給料表の勧告状況)

給料表の勧告状況について調査を行ったところ、人事委員会による給料表の勧告が行われていない団体は14団体あり、このうち独自の給料表を用いている団体は12団体(すべて指定都市)であった。さらに、このうち平成29年4月時点のラスパイレス指数が101を超えている団体は、5団体であった。

<給料表の勧告状況>

		給料表に対する勧告	
		行っている	行っていない
給料表	国と同じ	12	2
	独自	43	12

(給料表カーブの分析)

給料表の特定の級における号給の額は一つの曲線で表すことができるが、この曲線は、①傾き（間差額）、②幅（初号給と最高号給の差）、③長さ（号給数）の3つの要素で構成される。また、実際の給料表は複数の級で構成されることから、④級間の重なりについても、その給与構造の性格を決定付ける大きな要素となる¹⁷。

【前提】で整理した種類及び上記給料表カーブの構成要素に基づき、国の俸給表の水準・構造と地方公共団体¹⁸の給料表の水準・構造を比較し、特徴的な給料表について、以下のとおり整理を行った。

① 特定の級の給料表カーブ単体でみた際に特徴的であるもの

(i) 水準調整¹⁹

定額又は定率の水準調整を行っているもの。

ラスパイレズ指数が高い（101以上とした）にも関わらず、こうした構造となっている場合は、国家公務員の給与水準との均衡の観点から問題があると考えられる。

(ii) 継足²⁰

国準拠又は独自の継足を行っているもの。

継足をを行った高位号給に多数の職員が貼り付いている場合は、ラスパイレズ指数を上昇又は高止まりさせる要因となっていると考えられる。

(iii) 高位号給の非フラット化²¹

途中まで国の給料カーブと同じ傾きであるが、高位号給になっても傾きを

フラット化させず、間差額を国より大きくとっているもの。

こうした構造は、年功的な給与上昇を招くものであり、また、高位号給には高齢層職員が貼り付くことが考えられるため、高齢層における民間との逆較差を助長することになると考えられる。

(iv) 号給過多²²

号給数が異常に多いもの。

これにより、結果として単一の級において初号給額と最高号給額の差が広がっており、年功的給与上昇を招いていると考えられる。

上記(i)から(iv)のいずれについても、どの程度の水準調整、継足、高位号給の非フラット化又は号給過多があれば不適当なのかを一概に評価するのは困難である。

しかしながら、ラスパイレズ指数が高いにも関わらず、(i)から(iv)までの給料表を用いている団体においては、当該給料表を用いていることがラスパイレズ指数の上昇又は高止まりの要因となっている可能性が考えられる。

② 複数の級の給料表カーブの関係性からみて特徴的であるもの

(i) 級間の重なり²³

特定の級と、当該級の一つ上位の級との重なり部分の比率が、国の比率よりも相当程度大きいもの。

特に高位の級において重なり部分が相当程度大きい場合、職務・職責に応じた給与評価の区分として設けられる級の設定の合理性と相反することとなり、職務給の原則が徹底されていないと考えられる。

③ 職制上の段階という観点からみた際に特徴的であるもの

(i) 職制上の段階について、国との対応関係が明確である場合²⁴

団体の特定の職制上の段階（例：係長）の給与が、国の当該段階（係長）又は当該段階の一つ上の職制上の段階（課長補佐）の給与を超えるようなもの。

(ii) 職制上の段階について、国との対応関係が必ずしも明確でない場合²⁵

¹⁷ 資料13「給料表カーブについて」参照。

¹⁸ 今回対象としたのは都道府県・指定都市・平成28年4月時点のラスパイレズ指数が101以上の市町村。

¹⁹ 具体例として、定額：資料14、定率：資料15。

²⁰ 具体例として、国準拠：資料16、独自：資料17。

²¹ 具体例として、資料18、資料19。

²² 具体例として、資料20、資料21。

²³ 具体例として、資料22、資料23、資料24、資料25、資料26。

²⁴ 具体例として、資料27。

²⁵ 具体例として、資料28、資料29。

上位級（国の5級と同等以上の級）²⁶の特定を行った上で、団体において「上位級でない」とした級の給与が国の上位級の給与を超えるようなもの。

これらの給料表は、職務・職責が同程度かそれ以上の国家公務員に支給される俸給月額より高い給料月額が支払われる場合があるものであり、国家公務員の給与水準との均衡の観点から問題があると考えられる。

④ 職務給の原則という観点から特徴的であるもの

(i) 高位の級における合成²⁷

例えば国の8級と国の9級を合成させて団体の8級としているようなもの。

この場合、団体の8級職員は、昇格を経ず、昇給のみによって国の9級と同水準の給与を支給されることとなる。

このようなものは、職務給の原則の観点から問題があると考えられる。

⑤ 独自の給料表を適用しているが、ラスパイレス指数が低い団体

(i) 独自の給料表を適用しているがラスパイレス指数が低い団体²⁸

職務・職責に応じた給料水準の違いを国以上に徹底させるため、級の重なりを国より縮小しているもの。

(ii) ラスパイレス指数を低くするために給料表を改善した団体²⁹

高位号給を縮減すること等により、給与上昇を抑えることでラスパイレス指数を低くしようとしているもの。

⑥ 給料表カーブの特徴が掴みづらいもの³⁰

一定の職務以上（例：6級以上）とそれ以下との間で、給料表カーブや額に差を設けているもの。

ラスパイレス指数が高い団体の例であるが、一定の職務以上とそれ以下との間で大きな差を設けたとしても、職責の違いで説明できる場合については、一概に問題があるとは言いがたい。一方で、一定の職務以上でも依然として級同士の重なりが大きいのであれば、職務給の原則から問題があるものと考えられる。

²⁶ 「上位級」の定義及び考え方については、「(3) 職員構成の上位級への偏り」参照。

²⁷ 具体例として、資料30、資料31。

²⁸ 具体例として、資料32、資料33。

²⁹ 具体例として、資料34。

³⁰ 具体例として、資料35、資料36。

⑦ ラスパイレス指数が高いが、給料表カーブに特徴が認められないもの³¹

給料表カーブには目立った特徴が認められず、国の俸給表におおむね準拠しているにも関わらず、ラスパイレス指数が非常に高くなっているもの。

このような団体においては、昇給・昇格の運用やポスト管理など、運用面について検証する必要があると考えられる。

なお、このような団体について、学歴別・経験年数別で区分したラスパイレス指数をみると、特定の区分で非常に高くなっているものが見受けられる。ラスパイレス指数は国の職員構成に基づき算出されるものであり、国の職員構成割合が高い区分において団体の平均給料月額が高い場合には、結果的に団体全体のラスパイレス指数が高くなる場合も考えられる。こうした場合を考慮して、検証の際には、団体の職員構成に基づき算出する指標であるパーシェ指数もあわせて参考にすることが考えられる。

【今後の課題】

（給料表の勧告について）

いくつかの人事委員会では、給与改定にあたって具体的な給料表の勧告が行われておらず、その内訳をみると、独自の給料表を用いている団体が多数を占めていた。

特に、ラスパイレス指数が高く、かつ、独自の給料表を用いている団体の人事委員会にあつては、当該団体の給与制度及びその運用について十分な説明責任を果たせているとは言いがたい。

人事委員会は、既に指摘したように、中立的、専門的な第三者機関として、その役割を適切に発揮し、今まで以上に徹底した説明責任を果たすことが求められており、現在、給料表の勧告を行っていない人事委員会においては、具体的な給料表を勧告するよう早急に是正を図るべきである。

（独自の給料表について）

本研究会では、独自の給料表の構造がラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因の一つとなっているとの推定のもと、都道府県、指定都市及び平成28年4月時点のラスパイレス指数が101以上の団体を対象に、独自の給料表が構造的に抱える問題点を分析し、その特徴ごとに指摘を行った。

これらの指摘はラスパイレス指数が高い団体だけに向けたものではなく、独自の給料表を使用し続ければ将来的にラスパイレス指数の上昇を招くおそれがあるという点で、現在はラスパイレス指数が低く抑えられている団体にも当て

³¹ 具体例として、資料37。

はまるものとする。

中でも、高位の級の重なりが国よりも相当程度大きいもの(②(i))、特定の職制上の段階の給与が、国の当該段階又は当該段階の一つ上の職制上の段階の給与を超えるようなもの(③(i))、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(③(ii))、高位の級における合成(④(i))など、構造上明らかに問題があると考えられる給料表を用いている団体においては、現在のラスパイレス指数の水準にかかわらず、早急に是正を図るべきである。

水準調整や継足等を行っているような給料表(①(i)～(iv))については、そのような構造を有していることが直ちに問題であると判断することは困難であるが、

- ・ 給料表の構造がラスパイレス指数を高くする要因となっていないか
- ・ 当該給料表を適用した時点から現在に至るまでの経緯や考え方を改めて確認し、現在においてもその必要性が継続しているか

などについて検討を行い、そのような構造を採用していることについての合理的な説明を行うとともに、ラスパイレス指数が高止まりしている場合や、不適正な構造や運用と認められた場合には、是正を図るべきである。

こうした是正の取組みにあたっては、人事委員会が徹底して説明責任を果たしていくべきである。

人事委員会が設置されていない団体にあつては、人事当局がその役割を担うことになると思われるが、給与制度及びその運用の是正は、その性質上、中立的、専門的な第三者機関が検証することが望ましいと考えられる。総務省においては、人事委員会を設置していない団体における給与決定手続き等の課題について制度的な側面も含めて研究することが考えられる。

また、総務省においては、各団体における給料表の見直しを促していくため、本研究会で整理した給料表の分類を基に、国や他の地方公共団体との比較が可能な給料表の公表や助言の在り方を検討するべきである。

そのためには、都道府県、指定都市及びラスパイレス指数 101 以上の市町村の給料表を対象に行った今回の分析を、ラスパイレス指数 101 未満の市町村の給料表についても行うことも考えられる。

さらに、今回の分析は、給料表の構造面に着目して行ったものであるが、独自の給料表を適用しているがラスパイレス指数は低く抑えられている団体や、給料表に主な特徴が無いにも関わらずラスパイレス指数が高い団体なども存在していることも踏まえれば、昇給・昇格の運用やポスト管理など、運用面についてもあわせて分析を行う必要があると考えられる。

(3) 職員構成の上位級への偏り

【前提】

(等級別基準職務表の条例化及び等級等ごとの職員数等の公表)

平成 26 年 4 月に成立した地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律(平成 26 年法律第 34 号)では、等級別基準職務表を給与に関する条例(以下「給与条例」という。)に定めるものとする(改正後の地方公務員法第 25 条第 3 項第 2 号)とともに、等級及び職員の職の属する職制上の段階ごとの職員の数を公表することが義務化された(同法第 58 条の 3 第 1 項)(これらはいずれも平成 28 年 4 月 1 日施行)。

この法改正は、等級別基準職務表を条例事項とすることで、議会審議等を通じた民主的チェックを強化するとともに、等級等ごとの職員の数の公表を義務化することで、地方公共団体の説明責任を強化し、地方公務員給与における職務給の原則を一層徹底させるという意図によるものであった³²。

また、法改正に伴い総務省は、具体的な等級別基準職務表の規定方法や、等級等ごとの職員数の公表方法などについて助言を行う通知を发出しており、この中で、等級等ごとの職員数の公表について「同一の職制上の段階に属する職の内訳についても、併せて報告及び公表することが適切である」とし、具体的な公表の例を示している³³。

さらに、地方公務員の級別の職員数について「各地方公共団体の給料表の等級ごとの職員数に加えて、各等級に貼り付いている職名ごとの職員数等の公表状況について実態調査を行い、その結果について公表すること」が必要という指摘もあるところである³⁴。

このように、地方公共団体においては、地方公務員法の趣旨に沿って、等級等ごとの職員数、職制上の段階ごとの職員数及び各等級に貼り付いている職名ごとの職員数を公表するとともに、その公表を通じて給与制度・運用等の適正化を進めることが求められているものである。

特に、等級等ごとの職員数は、等級別基準職務表に基づく個々の具体的な職務の各等級への格付けの運用結果を意味しており、直接的には組織階層の適否を示す指標となり得るとともに、間接的にはラスパイレス指数の上昇又は高止まりの要因を示す指標にもなり得るため、単に公表するだけにとどまるのではなく、適正な手法により比較・分析するべきものである。

³² 資料 38 「等級別基準職務表と職務給の原則の徹底について」参照。

³³ 資料 39 「平成 27 年 4 月 10 日付け総務省自治行政局公務員部長通知」別紙 1 及び 2 参照。

³⁴ 平成 29 年 6 月 22 日付け自民党行政改革推進本部行政事業レビューチーム・人事院勧告の見直しチーム提言。

【現状と分析】

(等級別基準職務表の条例化及び等級等ごとの職員数等の公表状況)

等級別基準職務表については全団体が条例化を行っており、等級等ごとの職員数についてもこれまで全ての団体が公表を行っている。

しかし、同様に地方公務員法で義務化されている職制上の段階ごとの職員数の公表については918団体(全体の51.9%)しか実施しておらず、また、平成27年発出の通知において「公表することが適切」とされている「同一の職制上の段階に属する職の内訳」については1,068団体(全体の59.7%)しか実施していないという状況にある³⁵。

(職員構成の上位級への偏り)

等級等ごとの職員数については、国や他の団体との比較において上位級に貼り付く職員の割合が多い場合、①組織階層がいびつになっている、②ラスパイレズ指数の高止まりの要因となっている可能性が考えられ、特に、②については、不適正に早く昇格させる、適正な人事評価によることなく漫然と全職員を昇格させるなどの運用が行われている場合、ラスパイレズ指数を更に高くする大きな要因となりうるものと考えられる。

どの程度の割合であれば「職員構成が上位級に偏っている」と判断されるのかについては、地方公共団体の組織規模や年齢構成等が様々である以上、相対的に評価せざるを得ない部分はあるが、国においては、行政職俸給表(一)適用職員のうち、5級(課長補佐)以上の級に格付けられている職員の割合が30.2%であることを踏まえ、分析の手法の一つとして、各団体における国の5級と同等以上の級を「上位級」と位置付け、その上位級に貼り付く職員の割合(以下「上位級比率」という。)を国と比較する方法が考えられる。

(「上位級」の定義にかかる問題と対応案)

それでは、どのような考え方で「上位級」を定義し、上位級比率を算出すればよいのかについてであるが、最も単純な方法として考えられるのは、各団体の5級以上を「上位級」とし、その職員数の割合を算出するものである。これは、各団体の課長補佐相当が、国と同様、5級に格付けされていることを前提とした考え方である。

しかしながら、東京都や多くの指定都市など、独自構造の給料表を適用している団体においては、当該団体の5級に格付けされている職員が課長補佐相当とは限らず、この場合、各団体の5級以上の職員数の割合を調べても国との比較対

象として意味をなさない³⁶。

このような問題を解決するための上位級比率の算出方法として、次の2つの方法が考えられる。

① 国5級の平均俸給月額を超える団体の級を上位級とする

国5級の俸給月額を単純平均すると、3,586百円となる(平成29年4月現在)。各団体の各級においても、同様に給料月額を単純平均し、3,586百円以上の級を上位級と認定する方法(以下「級別平均月額比較方式」という。)である³⁷。

デメリットとしては、各団体の特定の級について、実際には使用していない号給(職員が実際には貼り付いていない号給。下駄履き部分や異様に長い継足部分等)がある場合、正確に上位級を認定することができないということがあげられる。

② 国5級の職員の中央値の俸給月額を超える団体の級を上位級とする

国5級に貼り付く職員の中央値の俸給月額を求めると、3,874百円となる(平成29年4月現在)。各団体の各級においても、同様に貼り付く職員の中央値の給料月額を求め、3,874百円以上の級を上位級と認定する方法(以下「級別中央値比較方式」という。)である³⁸。

給料表という「制度」に重点を置いた級別平均月額比較方式に対し、級別中央値比較方式は「運用」実態に重点を置いた上位級認定方法といえるが、デメリットとしては、国も団体も、貼り付き職員の中央値は毎年変わるため、年によって上位級が変動し、経年的な変化をみることができない可能性があるということがあげられる。

(上位「級」比率の問題点と新たな比較方法)

これら2つの方式により、それぞれデメリットはあるものの、独自構造の給料表を用いている団体についても一定の比較をすることは可能となる。しかし、独自構造の給料表を適用していない団体であっても、等級別基準職務表上、課長補佐以上が必ずしも5級以上と言い切れない場合もあり、また、級数が少ない団体(例:東京都及び東京都内の市町村など)については、当然ながら一つの級に貼り付いている職員数も多く、特定の級が上位級に含まれるか否かで上位級の割合が大きく変化してしまうという問題がある。

そこで、上位「級」という概念から離れ、ある「特定の額」以上の給料を支給

³⁵ 資料40「等級及び職制上の段階ごとの職員数の公表状況」参照。

³⁶ 資料41「級別職員構成等の状況」参照。

³⁷ 資料42「級別平均月額比較方式図解」参照。

³⁸ 資料43「級別中央値比較方式図解」参照。

されている職員の割合を比較指標とする以下の方法も考えられる。「特定の額」をどの額に設定するかについては様々な考え方があり得るところであるが、一つの案として、国の4級最高号俸を超える給料月額を支給されている職員については、そのほとんどが、職責において課長補佐以上の役職についているであろうとの仮定のもと、当該職員の割合を求め、比較することが考えられる。

③ 国4級の最高俸給月額を超える給料月額の支給を受ける職員の割合

国4級の最高俸給月額は3,802百円であり(平成29年4月現在)、これを超える俸給月額を支給されている職員の割合を求めると、国では26.5%となる(平成29年4月現在)。各団体においても、同様に3,802百円を超える給料月額を支給されている職員数の割合を求めるという方法(以下「特定額比較方式」という。)である³⁹。

デメリットとしては、国の数値を求める際、課長補佐級以上の職員の割合を求めることを目的としていながら、5級以上の職員であって、かつ、3,802百円以下の俸給月額を支給されている職員を算入していないため、厳密に課長補佐以上の職員数を算入しているわけではないということがあげられる。

また、地方公共団体の数値を求める際には、実際には課長補佐級以上の職務・職責を担っていないにもかかわらず、給料月額が高いために算入されてしまう職員が存在するということがあげられる。このため、「特定の額」をどの額に設定するかについては、検討の余地があるであろう。

【今後の課題】

(等級等ごとの職員数等の公表について)

職制上の段階ごとの職員数について未公表である団体においては、当該公表が地方公務員法において義務付けられていることを再認識し、直ちに公表するよう是正する必要がある。

また、職名ごとの職員数の公表については、給料表の等級ごとの職員の数と職制上の段階ごとの職員の数を具体的に対比することで、具体的な職員の職務の各等級への格付けの内容を住民等が確認できるようにすることが、地方公共団体の説明責任の強化による職務給の原則の徹底という法改正の趣旨に適合するものと考えられることから、早急に公表すべきである。

特に、職制上の段階ごとの職員数の公表については、法律上義務付けられているにもかかわらず、全団体の51.9%しか達成できていないことを踏まえると、各団体においてその必要性・重要性の認識が不十分であると言わざるをえず、総

³⁹ 資料44「特定額比較方式図解」参照。

務省においては、さらなる周知徹底と助言や公表の在り方についての検討を行う必要がある。

(職員構成の上位級への偏りについて)

従来の上位級比率の計算方法及び今回検証した3つの方式を比較すると、その結果は資料45のとおりとなった。

級別平均月額比較方式及び級別中央値比較方式で算出する団体は独自構造の給料表を適用している団体に限られるため、都道府県及び指定都市の中でその対象は20団体(都道府県3団体、政令市17団体)であり、このうち、級別平均月額比較方式と級別中央値比較方式で数値が異なったのは4団体(神戸市、岡山市、広島市、福岡市)のみであった。

今回検証した3つの方式⁴⁰は、いずれの案もメリット・デメリットがあり、一概にいずれかの案が妥当と結論付けることは難しいと考えられる。

また、これらの方式について、上位級比率とラスパイレス指数との相関係数を求めたところ、級別平均月額比較方式及び級別中央値比較方式についてはほぼ相関がなく、特定額比較方式については弱い相関が認められるという結果となった。これは、ラスパイレス指数については経験年数が重要な要素となっていることに対し、今回の3つの方式は経験年数を考慮に入れていないことが要因と考えられる。

総務省においては、今回提示した3つの方式も活用しながら、引き続き、有意で納得性のある比較・分析方法について検討を行うとともに、地方公共団体に対する上位級比率についての助言の在り方について、議論を深めることが必要であると考えられる。

また、独自構造の給料表を適用している団体の職であって、一見して国の本省課長補佐相当以上と判別できないような職については、平成30年度に行われる予定の基幹統計調査において、その職が国のどの官職に相当するか、各団体が整理すべきである。

おわりに

地方公共団体は、行政運営を行っていくにあたり、国民・住民のより一層の理解と納得が得られるよう不断の努力を行わなければならない。特に、人件費が予算・決算の大きな部分を占めること、地方公務員の給与については国民・住民の

⁴⁰ 資料46「今回提示した3つの方式の特徴について」参照。

関心が高いことを踏まえれば、各団体には、職員の給与について、徹底した説明責任を果たしていくことが求められるものである。

仮に、近年のラスパイレス指数の漸増傾向が今後も継続し、その水準が国民世論の批判を招く水準となった場合、その要因について徹底した情報開示が求められることはもちろんのこと、地方行財政制度全般に対して世論の厳しい目が向けられ、地方公共団体の行政運営の在り方そのものに影響が生じることも懸念されるところである。

とりわけ、地方公務員行政においては、平成 29 年 5 月に成立した地方公務員法及び地方自治法の改正法による、臨時・非常勤制度の見直しとそれに伴う地方財政措置による対応が控えており、その円滑な施行のためには、常勤職員の給与決定に対する国民・住民からの信頼は不可欠と言えよう。

各地方公共団体においては、こうした危機意識のもとで、ラスパイレス指数の漸増傾向に歯止めをかけるべく、給与制度及びその運用の適正化に取り組むことが望まれるものである。

本研究会は、地方公務員の給与決定が国民・住民のより一層の理解と納得の得られる制度・運用の下で行われるよう、総務省による地方公務員の給与等の公表や各地方公共団体による給与制度とその運用の見直しにおいて、本報告書の提言が活用されることを期待するとともに、今後も引き続き提言を行っていく所存である。

50歳台後半層職員の昇給・昇格抑制について

国の考え方

- 給与構造改革の経過措置廃止後も**50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残る**ことが想定。
- 世代間の給与配分を適正化する観点。

国の制度

- 55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止。特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給。
- 昇格制度について、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

地方公共団体の状況

- 昇給抑制について、国と同様の措置が実施されていない団体
→ **都道府県：8団体、指定都市：7団体、市区町村：908団体**
- 昇格抑制について、国と同様の措置が実施されていない団体
→ **都道府県：1団体、指定都市：8団体、市区町村：453団体**

課題と対応

- 定年引上げ後（R5年度～）においても、昇給・昇格抑制措置が実施されない場合、50歳台後半層職員の給与水準が一層引き上がる他、ラスパイレス指数にも影響する懸念。
- **早急に見直す必要**がある。

地方公務員給与の「わたり」の状況について

地方公務員給与の「わたり」とは、

- ① 給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級へ格付を行うこと
- ② ①の他、実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めること

により、給与を支給することをいう。

○ 地方公務員法第24条第1項
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（職務給の原則）

「わたり」の制度のある団体（令和4年4月1日時点）

「わたり」の制度のある団体は 3 団体（0.2%）

〔対前年度比：0 団体〕

（単位：団体）

区 分	令和4年 4月1日時点	令和3年 4月1日時点	R4-R3	（参考） 平成21年 4月1日時点※2
全 団 体	3/1,788 (0.2%) ※1	3/1,788 (0.2%)	0 団体	221/1,847 (12.0%)
都道府県	0/47 (0.0%)	0/47 (0.0%)	0 団体	3/47 (6.4%)
指定都市	0/20 (0.0%)	0/20 (0.0%)	0 団体	1/18 (5.6%)
市	3/772 (0.4%)	3/772 (0.4%)	0 団体	127/765 (16.6%)
町 村	0/926 (0.0%)	0/926 (0.0%)	0 団体	90/994 (9.1%)
特別区	0/23 (0.0%)	0/23 (0.0%)	0 団体	0/23 (0.0%)

※1 各欄において、分子は「わたり」の制度がある団体数を、分母は区分別団体数を示す。

※2 総務省において、地方公務員給与の「わたり」の状況について、初めて調査・取りまとめを行い、その結果を公表した時点の数値。

<参考2-②>

○ 地方公務員給与の「わたり」に係る状況

令和4年4月1日現在

都道府県名	団体数 (団体)	人数 (人)	市区町村名	対前年度比	
				(団体)	(人)
大阪府	3	770	池田市、貝塚市、茨木市	0	▲ 23
合計	3	770		0	▲ 23

<参考2-③>

○「わたり」の制度を廃止済みの団体(経過的に実態が残っているもの)

令和4年4月1日現在

1 都道府県

青森県、岩手県、山形県、福島県、埼玉県、千葉県、新潟県、愛知県、京都府、熊本県、沖縄県

2 指定都市

浜松市、熊本市

3 市町村 (指定都市を除く)

北海道	室蘭市
青森県	弘前市
福島県	郡山市
東京都	武蔵野市、小平市、日野市
大阪府	岸和田市、摂津市、泉南市、熊取町
奈良県	大和郡山市、生駒市、田原本町
香川県	坂出市
大分県	大分市
宮崎県	日向市、えびの市
鹿児島県	鹿児島市、鹿屋市、西之表市、薩摩川内市、霧島市

給料表における級別職員構成の状況（都道府県）

□ 級別職員構成

（単位：人、％）

都道府県名	行政職（一）職員数											参考（級別職員構成）％									
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
国	18,263	16,560	28,398	32,936	20,368	15,823	3,884	2,139	1,293	283	139,947	13.1	11.8	20.3	23.5	14.6	11.3	2.8	1.5	0.9	0.2
北海道	2,137	1,608	1,854	5,528	682	1,735	441	256	102	13	14,356	14.9	11.2	12.9	38.5	4.8	12.1	3.1	1.8	0.7	0.1
青森県	703	723	664	995	550	300	132	47	20	0	4,134	17.0	17.5	16.1	24.1	13.3	7.3	3.2	1.1	0.5	
岩手県	906	647	532	955	903	247	246	78	28	3	4,545	19.9	14.2	11.7	21.0	19.9	5.4	5.4	1.7	0.6	0.1
宮城県	785	901	834	1,120	1,118	363	200	84	31	0	5,436	14.4	16.6	15.3	20.6	20.6	6.7	3.7	1.5	0.6	
秋田県	498	478	476	613	1,107	280	42	51	20		3,565	14.0	13.4	13.4	17.2	31.1	7.9	1.2	1.4	0.6	
山形県	647	339	606	862	868	311	119	62	17		3,831	16.9	8.8	15.8	22.5	22.7	8.1	3.1	1.6	0.4	
福島県	743	837	1,184	1,690	684	733	143	57	32	2	6,105	12.2	13.7	19.4	27.7	11.2	12.0	2.3	0.9	0.5	0.0
茨城県	697	814	1,155	1,318	390	1,059	294	48	24		5,799	12.0	14.0	19.9	22.7	6.7	18.3	5.1	0.8	0.4	
栃木県	435	740	1,014	915	525	856	116	50	15		4,666	9.3	15.9	21.7	19.6	11.3	18.3	2.5	1.1	0.3	
群馬県	497	561	1,136	421	1,192	624	168	27	19		4,645	10.7	12.1	24.5	9.1	25.7	13.4	3.6	0.6	0.4	
埼玉県	923	1,419	1,671	2,015	787	704	328	77	13	16	7,953	11.6	17.8	21.0	25.3	9.9	8.9	4.1	1.0	0.2	0.2
千葉県	2,021	1,455	1,662	1,307	1,522	866	224	80	19	8	9,164	22.1	15.9	18.1	14.3	16.6	9.5	2.4	0.9	0.2	0.1
東京都	7,236	6,316	5,711	1,476	408						21,147	34.2	29.9	27.0	7.0	1.9					
神奈川県	1,564	1,004	1,021	1,739	1,330	901	613	84	51	3	8,310	18.8	12.1	12.3	20.9	16.0	10.8	7.4	1.0	0.6	0.0
新潟県	642	558	789	1,838	137	1,216	242	41	26	1	5,490	11.7	10.2	14.4	33.5	2.5	22.1	4.4	0.7	0.5	0.0
富山県	391	468	484	551	880	372	32	23	28	0	3,229	12.1	14.5	15.0	17.1	27.3	11.5	1.0	0.7	0.9	
石川県	349	554	805	614	973	232	42	6	15		3,590	9.7	15.4	22.4	17.1	27.1	6.5	1.2	0.2	0.4	
福井県	414	488	609	529	828	301	33	53	20		3,275	12.6	14.9	18.6	16.2	25.3	9.2	1.0	1.6	0.6	
山梨県	343	452	561	620	505	715	81	56	18		3,351	10.2	13.5	16.7	18.5	15.1	21.3	2.4	1.7	0.5	
長野県	584	955	606	1,484	833	385	238	53	23		5,161	11.3	18.5	11.7	28.8	16.1	7.5	4.6	1.0	0.4	
岐阜県	793	348	1,731	558	694	624	70	53	26		4,897	16.2	7.1	35.3	11.4	14.2	12.7	1.4	1.1	0.5	
静岡県	492	817	1,201	1,540	1,033	818	231	94	42	13	6,281	7.8	13.0	19.1	24.5	16.4	13.0	3.7	1.5	0.7	0.2
愛知県	1,235	1,927	1,729	1,655	1,445	1,082	353	134	23	10	9,593	12.9	20.1	18.0	17.3	15.1	11.3	3.7	1.4	0.2	0.1
三重県	504	495	882	833	1,258	669	108	32	21	0	4,802	10.5	10.3	18.4	17.3	26.2	13.9	2.2	0.7	0.4	

給料表における級別職員構成の状況（都道府県）

□ 級別職員構成

（単位：人、％）

都道府県名	行政職（一）職員数											参考（級別職員構成）％									
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
国	18,263	16,560	28,398	32,936	20,368	15,823	3,884	2,139	1,293	283	139,947	13.1	11.8	20.3	23.5	14.6	11.3	2.8	1.5	0.9	0.2
滋賀県	448	633	870	675	430	323	131	48	22		3,580	12.5	17.7	24.3	18.9	12.0	9.0	3.7	1.3	0.6	
京都府	721	911	925	995	587	281	161	98	23	0	4,702	15.3	19.4	19.7	21.2	12.5	6.0	3.4	2.1	0.5	
大阪府	2,344	2,625	2,554	1,187	278	171	118	46			9,323	25.1	28.2	27.4	12.7	3.0	1.8	1.3	0.5		
兵庫県	1,011	987	661	1,901	1,362	699	331	126	42	1	7,121	14.2	13.9	9.3	26.7	19.1	9.8	4.6	1.8	0.6	0.0
奈良県	422	447	785	889	511	136	85	39	21		3,335	12.7	13.4	23.5	26.7	15.3	4.1	2.5	1.2	0.6	
和歌山県	461	371	791	770	1,015	413	68	43	20		3,952	11.7	9.4	20.0	19.5	25.7	10.5	1.7	1.1	0.5	
鳥取県	373	551	736	288	389	306	39	42	18		2,742	13.6	20.1	26.8	10.5	14.2	11.2	1.4	1.5	0.7	
島根県	566	430	767	611	748	458	31	41	24		3,676	15.4	11.7	20.9	16.6	20.3	12.5	0.8	1.1	0.7	
岡山県	660	522	779	634	1,285	492	92	32	20		4,516	14.6	11.6	17.3	14.0	28.5	10.9	2.0	0.7	0.4	
広島県	1,125	1,022	2,156	670	231	71	13				5,288	21.3	19.3	40.8	12.7	4.4	1.3	0.2			
山口県	463	401	995	726	646	629	65	17	11		3,953	11.7	10.1	25.2	18.4	16.3	15.9	1.6	0.4	0.3	
徳島県	476	427	555	816	498	510	92	44	20		3,438	13.8	12.4	16.1	23.7	14.5	14.8	2.7	1.3	0.6	
香川県	490	326	713	622	703	153	114	35	21		3,177	15.4	10.3	22.4	19.6	22.1	4.8	3.6	1.1	0.7	
愛媛県	489	605	584	1,407	540	155	124	57	19		3,980	12.3	15.2	14.7	35.4	13.6	3.9	3.1	1.4	0.5	
高知県	590	540	959	874	367	238	48	22	22		3,660	16.1	14.8	26.2	23.9	10.0	6.5	1.3	0.6	0.6	
福岡県	1,515	1,739	1,532	1,185	1,180	470	73	16	11		7,721	19.6	22.5	19.8	15.3	15.3	6.1	0.9	0.2	0.1	
佐賀県	551	344	598	1,115	452	184	103	49	17		3,413	16.1	10.1	17.5	32.7	13.2	5.4	3.0	1.4	0.5	
長崎県	360	447	1,034	974	796	302	72	21	15		4,021	9.0	11.1	25.7	24.2	19.8	7.5	1.8	0.5	0.4	
熊本県	524	505	865	1,201	343	822	208	31	25		4,524	11.6	11.2	19.1	26.5	7.6	18.2	4.6	0.7	0.6	
大分県	389	502	798	998	757	144	236	56	18		3,898	10.0	12.9	20.5	25.6	19.4	3.7	6.1	1.4	0.5	
宮崎県	594	501	812	1,151	593	226	54	20	9		3,960	15.0	12.7	20.5	29.1	15.0	5.7	1.4	0.5	0.2	
鹿児島県	568	639	1,297	1,609	488	423	52	33	17		5,126	11.1	12.5	25.3	31.4	9.5	8.3	1.0	0.6	0.3	
沖縄県	613	1,177	491	1,165	849	263	50	60	28		4,696	13.1	25.1	10.5	24.8	18.1	5.6	1.1	1.3	0.6	
都道府県計	41,292	41,556	51,174	53,639	35,700	23,262	6,856	2,522	1,056		257,127	16.1	16.2	19.9	20.9	13.9	9.0	2.7	1.0	0.4	

給料表における級別職員構成の状況（指定都市）

□ 級別職員構成

（単位：人、％）

市区町村名	行政職（一）職員数											参考（級別職員構成）％									
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
国	18,263	16,560	28,398	32,936	20,368	15,823	3,884	2,139	1,293	283	139,947	13.1	11.8	20.3	23.5	14.6	11.3	2.8	1.5	0.9	0.2
札幌市	1,733	1,542	776	1,145	877	337	110	140	35	0	6,695	25.9	23.0	11.6	17.1	13.1	5.0	1.6	2.1	0.5	
仙台市	1,469	552	1,011	305	297	144	124	27			3,929	37.4	14.0	25.7	7.8	7.6	3.7	3.2	0.7		
さいたま市	1,158	694	1,091	491	218	186	67	35			3,940	29.4	17.6	27.7	12.5	5.5	4.7	1.7	0.9		
千葉市	70	639	1,411	631	290	253	61	18			3,373	2.1	18.9	41.8	18.7	8.6	7.5	1.8	0.5		
横浜市	2,429	3,778	2,713	1,995	483	769	215	46			12,428	19.5	30.4	21.8	16.1	3.9	6.2	1.7	0.4		
川崎市	487	1,654	1,236	1,061	353	547	141	28			5,507	8.8	30.0	22.4	19.3	6.4	9.9	2.6	0.5		
相模原市	240	373	861	592	380	267	74	24	14		2,825	8.5	13.2	30.5	21.0	13.5	9.5	2.6	0.9	0.5	
新潟市	222	380	642	1,017	481	149	54	32	4		2,981	7.4	12.7	21.5	34.1	16.1	5.0	1.8	1.1	0.1	
静岡市	272	868	579	287	210	169	39	35	18		2,477	11.0	35.0	23.4	-	8.5	6.8	1.6	1.4	0.7	
浜松市	159	352	1,024	540	238	158	119	50	41		2,681	5.9	13.1	38.2	20.1	8.9	5.9	4.4	1.9	1.5	
名古屋市	447	2,229	1,457	1,903	1,039	549	488	139	48		8,299	5.4	26.9	17.6	22.9	12.5	6.6	5.9	1.7	0.6	
京都市	637	770	1,004	876	165	470	154	49			4,125	15.4	18.7	24.3	21.2	4.0	11.4	3.7	1.2		
大阪市	862	2,304	2,517	2,856	832	684	176	54			10,285	8.4	22.4	24.5	27.8	8.1	6.7	1.7	0.5		
堺市	175	967	580	675	365	303	74	28			3,167	5.5	30.5	18.3	21.3	11.5	9.6	2.3	0.9		
神戸市	262	922	2,189	642	1,394	577	149	49			6,184	4.2	14.9	35.4	10.4	22.5	9.3	2.4	0.8		
岡山市	553	475	582	363	327	211	61	26			2,598	21.3	18.3	22.4	14.0	12.6	8.1	2.3	1.0		
広島市	248	953	1,108	968	670	333	110	27			4,417	5.6	21.6	25.1	21.9	15.2	7.5	2.5	0.6		
北九州市	757	1,175	926	992	371	102	27				4,350	17.4	27.0	21.3	22.8	8.5	2.3	0.6			
福岡市	203	1,338	1,016	1,182	1,362	423	110	35			5,669	3.6	23.6	17.9	20.9	24.0	7.5	1.9	0.6		
熊本市	293	352	770	849	507	223	82	23			3,099	9.5	11.4	24.8	27.4	16.4	7.2	2.6	0.7		
指定都市計	12,676	22,317	23,493	19,370	10,859	6,854	2,435	865	160	0	99,029	12.8	22.5	23.7	19.6	11.0	6.9	2.5	0.9	0.2	

総行給第31号
総財公第73号
平成27年4月10日

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

総務省大臣官房審議官(公営企業担当)
(公印省略)

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用(等級別基準職務表及び等級等ごとの職員の数の公表(第25条及び第58条の3)関係)について(通知)

標記については、平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号総務省自治行政局長通知Iの第1の8において別途通知することとしていたところですが、下記のとおり通知しますので、その施行に遺漏のないよう願います。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

1 等級別基準職務表の条例化(第25条関係)
(略)

2 等級等ごとの職員の数の公表(第58条の3関係)
(1) 趣旨

本規定は、等級別基準職務表に基づく個々の具体的な職務の各等級への格付けの運用に係る地方公共団体の説明責任を強化し、職務給の原則の徹底を図るため、等級及び職制上の段階ごとの職員の数を公表することとしたものであること。

(2) 報告及び公表内容並びに公表方法

- ① 任命権者は、給料表ごとに、等級及び職制上の段階ごとの職員の数、毎年、地方公共団体の長に報告し、地方公共団体の長は、これらの報告を取りまとめ、毎年、公表することとされていること。具体的には、任命権者は、原則として、年度当初における等級及び職制上の段階ごとの職員の数、速やかに地方公共団体の長に報告することとし、地方公共団体の長は、当該職員の数を取りまとめ次第、速やかに公表することとする。
- ② 任命権者の報告及び地方公共団体の長の公表にあたっては、本規定の趣旨に鑑み、同一の職制上の段階に属する職の内訳についても、併せて報告及び公表することが適切であること。具体的に都道府県の行政職給料表（一）が適用される職員についての公表の例を示せば、別紙2のとおりであること。また、市町村における行政職給料表（一）が適用される職員についても、これを参考に、1により定められた当該市町村の等級別基準職務表に沿って、適切に公表を行う必要があること。
- ③ 等級及び職制上の段階ごとの職員の数公表の方法としては、地公法第58条の2に基づく人事行政の運営等の状況の公表と同様に、広く住民に対して周知することができる方法で行うことが適当であること。

3 その他 (略)

【別紙2】

等級及び職制上の段階ごとの職員数（平成〇年4月1日現在）（例）

行政職給料表（一）

等級	等級別基準職務表に規定する 基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階		
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階
1級	定型的な業務を行う職務			主事 技師				係員級
				計				
2級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を 必要とする業務を行う職務			主任 主任主事 主任技師				係員級
				計				
3級	係長の職務			係長				係長級
				計				
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐 地域振興局課長 〇〇〇				課長補佐級
				計				
5級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長補佐 の職務 2 地方機関の次長の職務			課長補佐 ××センター副所長、 その他のセンター副所長 〇〇〇				課長補佐級
				計				
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の 課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の 次長の職務			課長 企画監 専門監 児童相談所長 ××センター所長、 その他のセンター所長 保健福祉事務所次長 〇〇〇				課長級
				計				
7級	1 困難な業務を行う本庁又は 委員会等の事務局の課長の職務 2 困難な業務を行う地方機関の 長の職務 3 困難な業務を行う規模の 大きい地方機関の次長の職務			課長 政策監 保健福祉事務所長 地域振興局次長 〇〇〇				課長級
				計				
8級	1 本庁の次長の職務 2 委員会等の事務局の長の職務 3 困難な業務を行う規模の 大きい地方機関の長の職務			次長 事務局次長 地域振興局長 東京事務所長 〇〇〇				次長級
				計				
9級	1 本庁の部長の職務 2 会計管理者の職務 3 困難な業務を行う委員会等の 事務局の長の職務			部長 会計管理者 事務局次長 議会事務局次長 危機管理監 〇〇〇				部長級
				計				
	合計							

等級別基準職務表と職務給の原則の徹底について

- 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。(法第24条第1項)
- 給与に関する条例には、等級別基準職務表を規定するものとする。(法第25条第3項)
- 等級別基準職務表には、職員の職務を給料表の等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない。(法第25条第5項)
- 任命権者は、給料表の等級及び職員の職の属する職制上の段階ごとに、職員の数、毎年、地方公共団体の長に報告しなければならない。ならず、また、地方公共団体の長は、毎年、これらの報告を取りまとめ、公表しなければならない。(法第58条の3)

等級別基準職務表のイメージ

等級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	係長の職務
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務

等級別・職制上の段階別の職員数の公表のイメージ

等級	等級別基準職務表に規定する基準となる職務	合計		内訳		職制上の段階			
		(人)	(%)	職名	(人)	(人)	(%)	段階	
1級	定型的な業務を行う職務			主事 技師					係員級
				計					
2級	1 主任の職務 2 特に高度な知識又は経験を必要とする業務を行う職務			主任 主任主事 主任技師					係員級
				計					
3級	係長の職務			係長					係長級
				計					
4級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の課長の職務			課長補佐 地域振興局課長 ○○○					課長補佐級
				計					
5級	1 困難な業務を行う本庁又は委員会等の事務局の課長補佐の職務 2 地方機関の次長の職務			課長補佐 ××センター副所長、 その他のセンター副所長 ○○○					課長補佐級
				計					
6級	1 本庁又は委員会等の事務局の課長の職務 2 地方機関の長の職務 3 困難な業務を行う地方機関の次長の職務			課長 企画監 専門監 児童相談所長 ××センター副所長 その他のセンター副所長 ○○○					課長級
				計					

↑ 民主的チェックの強化 ↑

技能労務職員について

○ 法的位置付け

地方公務員法第57条において「単純な労務に雇用される者」と規定され、その労働関係その他身分取扱いについては、地方公営企業等の労働関係に関する法律附則第5項により、同法及び地方公営企業法第37条から第39条までの規定を準用するものとされている。

その給与については、職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等に応ずるもので、「同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与」等を考慮して決定されなければならない。

地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）
（特例）

第五十七条 職員のうち、（中略）単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。ただし、その特例は、第一条の精神に反するものであつてはならない。

地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）
附 則

5 地方公務員法第五十七条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第三条第四号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第十七条を除く。）並びに地方公営企業法第三十八条及び第三十九条の規定を準用する。（後略）

地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）
（給与）

第三十八条 企業職員の給与は、給料及び手当とする。

2 企業職員の給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員の発揮した能率が十分に考慮されるものでなければならない。

3 企業職員の給与は、生計費、同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情を考慮して定めなければならない。

4 企業職員の給与の種類及び基準は、条例で定める。

○ 技能労務職員の範囲

清掃職員、学校給食員、用務員、自動車運転手、電話交換手、守衛等。
各地方公共団体の条例等で規定される。

○ 技能労務職員の労働協約締結権

技能労務職員は労働協約締結権を有しており、給与の決定に当たっては労働協約を締結することができる。

地方公営企業法等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）
（団体交渉の範囲）

第七条 第十三条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項

三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

地方公共団体の技能労職員の給与等に関する助言について

平成17年9月28日 地方公務員の給与改定に関する取扱い等について(総務事務次官通知) (抄)

第1 本年の給与改定に関する取扱いについて(抄)

技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、その職務の性格や内容も踏まえつつ、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるようにすること。

平成19年7月6日 技能労務職員等の給与等の総合的な点検の実施について(公務員部長・大臣官房審議官(公営企業担当)通知) (抄)

下記事項に留意のうえ、技能労務職員等の給与等について、住民の理解と納得が得られるものとなるよう、総合的な点検を実施し、適切に対処されるようお願いいたします。

- 1 技能労務職員の給与については、その職務の性格や内容を踏まえつつ、特に民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡に一層留意し、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度・運用となるようにすること。
また、地方公営企業において、これに相当する職種に従事する職員等の給与についても、同様に取り組むこと。この場合、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情をも十分考慮すること。
- 2 技能労務職員等の給与の比較に当たっては、「賃金構造基本統計調査」における類似する職種に従事する者の給与を参考にするほか、各人事委員会が実施する職種別民間給与実態調査の機会等を活用し調査・分析するなど、地域の民間給与の実態の把握に努めること。
- 3 住民の理解と納得を得るためには情報の開示が不可欠であり、技能労務職員等の給与情報等の公表にあたっては、職種ごとに「賃金構造基本統計調査」に基づく民間給与データ等を追加するなど、わかりやすい情報開示の徹底を図ること。
- 4 技能労務職員等の給与等について総合的な点検を行い、その現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を住民にわかりやすく明示した取組方針を、19年度中を目途に策定し公表すること。

平成29年11月17日 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて(総務副大臣通知) (抄)

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について(抄)

- 7 技能労務職員の給与については、民間の同一又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・運用とすること。

技能労務職員の給料表に係る助言等

○ 行政職給料表（二）に関する考え方について

- ・ 技能労務職員の給与については、その種類と基準のみを条例で定め、具体的な金額については団体交渉を行い、労働協約の締結又は長が規則で定めることとなる。こうした法の建前を前提として行政職給料表（二）は条例上用いない給料表とされている。（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号自治庁次長通知）
- ・ 一方、地方の技能労務職員は、国の行政職俸給表（二）適用職員と同じ職種に属するものが多く、職務内容が国と同じであることから、給料表を定めるにあたっては、国の場合の取扱いを参考として措置すべきものである。（昭 36. 2. 11 自乙公発第 2 号自治事務次官通知）
- ・ したがって、行政職給料表（二）を原則として用いないというのは、給与条例に定める給料表としては用いないという意味であり、技能労務職員に対する給料表については行政職俸給表（二）を参考として定めることが適当である。

（参考文献：「地方公務員給与制度詳解」）

○ 地方公務員の給与制度等の改正について（昭 32. 6. 1 自乙公発第 51 号 自治庁次長通知）（抄）

第 1 給料表制度の改正

1 給料表の種類

- (1) 給料表の種類は、当該給料表が適用される職員の数、人事交流の状況、勤務の実等を考慮し、できる限り簡素化することが適当であること。なお、その基準をあげれば、次のとおりであること。

イ 原則として用いるもの

行政職給料表（一）

（中略）

ハ 原則として用いないもの

行政職給料表（二）

（中略）

2 給料表の適用範囲

給料表の適用範囲は、原則として国の俸給表の適用範囲によるものとするが、この場合、次の事項を考慮することが適当であること。

- (1) 単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（昭和 26 年政令第 25 号）に規定する技術者、監督者及び行政事務を担当する職員には、行政職給料表（一）を適用すること。（当該政令は失効中）（以下略）

○ 地方公務員の給与制度等の改正について（昭 36. 2. 11 自治乙発第 2 号 自治事務次官通知）（抄）

第 2 地方公務員の給与改定について

1 （略）

2 給料表の種類、適用範囲及び等級別定数

- (1) 一般職の地方公務員に適用する給料表の種類及び給料表の適用範囲については、「地方公務員の給与制度等の改正について」（昭 32.6.1 自乙公発第 51 号自治庁次長通知）第 1 の 1 「給料表の種類」及び第 1 の 2 「給料表の適用範囲」において通知したところによることとされたいこと。この場合において、単純な労務に雇用される職員の給与については、職員の給与に関する条例で定める給料表を適用すべきものではなく、地方公営企業労働関係法（昭和 27 年法律第 289 号）附則 4 項において準用される地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）第 38 条及び地方公営企業労働関係法第 7 条の規定により、国家公務員の場合の取扱いを参考として措置すべきものであること。（以下 略）

○ 平成 20 年度に開催した「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」においては、

- ・ 技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、いずれも採用の段階で高度な技術や資格を要しないことや、自動車運転手や守衛等重複する小区分も多くあることからすれば、類似職種と言える。
- ・ 国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、構造については国の行政職俸給表(二)を援用することが考えられる。
- ・ 行政職俸給表(二)を用いていない場合であっても、技能労務職員の給料水準が国の行政職俸給表(二)適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められよう。と整理されているところである。

○ 平成 21 年 3 月「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」報告書(抄)

③ 国の行政職俸給表(二)について

技能労務職員と国の行政職俸給表(二)適用職員の職務内容は全てが一致するものではないが、いずれも採用の段階で高度な技術や資格を要しないことや、自動車運転手や守衛等重複する小区分も多くあることからすれば、類似職種と言えるものである。また、国の行政職俸給表(二)適用職員と同様のキャリアパスを予定している場合は、構造については国の行政職俸給表(二)を援用することが考えられる。

その場合も、一般行政職員と同様、組織の規模等を踏まえ、級と号給の数をそのまま用いてよいのかどうかの検証が必要であり、水準についても、地域の民間給与水準を反映すべきものである。

なお、国の行政職俸給表(二)を援用しない場合には、独自構造の給料表を作成する必要があるが、従来、一般行政職員等について、水準面も含めた「国公準拠」の考え方が採られていたこともあり、多くの地方公共団体においては、独自構造の給料表を作成するためのノウハウが蓄積されていない。一般行政職員等も含め、独自構造の給料表作成は今後の重要な課題である。

また、行政職俸給表(二)を用いていない場合であっても、技能労務職員の給料水準が国の行政職俸給表(二)適用職員の俸給水準と乖離している実態があれば、各地方公共団体における説明責任が求められよう。

技能労務職員の給与について

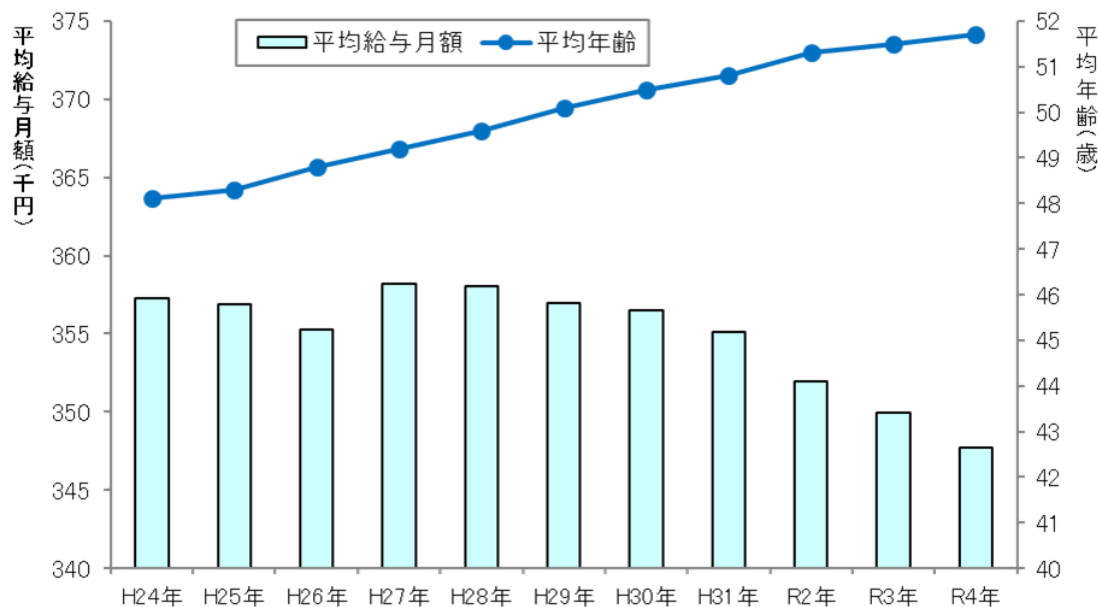
技能労務職員の給与は、近年、平均年齢が上昇する中で抑制基調で推移している。

○ 技能労務職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額

区分	地方公務員				国家公務員			
	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	対前年増減率 (%)	平均年齢 (歳)	平均俸給月額 (円)	平均給与月額 (円)	対前年増減率 (%)
全地方公共 団体平均	51.7	310,231	347,689	△ 0.64	51.1	286,570	328,416	△ 0.06
都道府県	53.8	313,167	344,216	△ 0.80				
指定都市	51.3	312,022	364,510	△ 0.99				
市	51.3	317,815	346,333	△ 0.47				
町村	50.8	283,041	296,010	△ 0.12				
特別区	53.4	291,298	358,327	△ 0.60				

※1 「平均給与月額」は、比較のため国の公表資料と同じベース(=時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

※2 国家公務員については、行政職俸給表(二)の数値である。



(単位：円・歳)

	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年	R2年	R3年	R4年
平均給与月額	357,233	356,855	355,261	358,186	358,060	356,920	356,487	355,122	351,974	349,920	347,689
平均給料月額	318,959	319,325	318,107	320,291	318,209	317,632	317,277	316,274	313,801	312,157	310,231
諸手当月額	38,274	37,530	37,154	37,895	39,851	39,288	39,210	38,848	38,173	37,763	37,458
平均年齢	48.1	48.3	48.8	49.2	49.6	50.1	50.5	50.8	51.3	51.5	51.7

(参考)

技能労務職員の給与については、一般行政職と異なり、労使交渉を経て労働協約を締結することができるが、法律上、職務の内容や責任に応ずるものとしなければならないとされており、また、同一又は類似の職種に従事する民間従業者との均衡を考慮して定めなければならないとされている(地方公営企業法第38条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条、附則第5項)。

総行給第70号
総行公第123号
総行女第28号
令和4年10月7日

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

〕 殿

総務副大臣 尾身 朝子
(公 印 省 略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体においては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 本年の給与改定について

国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給

表(一)において、初任給及び若年層を対象に平均0.3%の引上げ改定を行うこととされたところである。

また、国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.1月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度の12月期の勤勉手当を引き上げ、令和5年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げることとされたところである。

各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。

特に、仮に民間給与が著しく高い地域であつたとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

さらに、期末・勤勉手当については、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。

2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日より、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するとともに、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(平成25年1月28日付け総行給第1号)を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について、令和5年度の定年引上げとこれに伴う諸制度の施行も見据え、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

(3) 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。

(4) 等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、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図ること。

特に、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

- (5) 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。

特に、地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

- (6) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、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され、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

このことを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体においては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。

特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (7) 技能労務職員の給与については、民間の同一又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・運用とすること。

3 給与改定に当たっての対応について

- (1) 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

- (2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の

改正の措置を待つて行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 その他の事項

1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日付け総行給第48号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

3 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和4年1月20日付け総行公第7号・総行給第5号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料・報酬及び期末手当は適切に決定すべきものであること。

4 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）等における就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、新たな中途採用試験の実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに引き続き取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和4年10月7日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第6号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。
- 4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとする。

令和4年地方公共団体定員管理調査結果のポイント

(令和4年4月1日現在)

<職員数の状況>

- 総職員数は、対前年比で3,003人増加し、280万3,664人。
 うち、都道府県は、対前年比で2,768人増加し、143万4,909人
 市町村等は、対前年比で235人増加し、136万8,755人

(単位：人、%)

団体区分	R4	R3	対前年	
			増減数	増減率
都道府県	1,434,909	1,432,141	2,768	0.2
市町村等	1,368,755	1,368,520	235	0.0
指定都市	358,056	357,797	259	0.1
その他市町村(※)	908,636	908,566	70	0.0
一部事務組合等	102,063	102,157	▲ 94	▲ 0.1
合計	2,803,664	2,800,661	3,003	0.1

(※) 特別区を含む。

<部門別の状況>

- 対前年比で一般行政部門及び消防部門において増加し、教育部門、警察部門及び公営企業等会計部門で減少。

(一般行政) 新型コロナウイルス感染症対策のための体制強化や、児童相談所の体制強化などの子育て支援への対応により増加。

このほか、デジタル化への対応や防災・減災対策などにより増加。

(消防部門) 救急体制の拡充など、消防力の充実・強化に伴い増加。

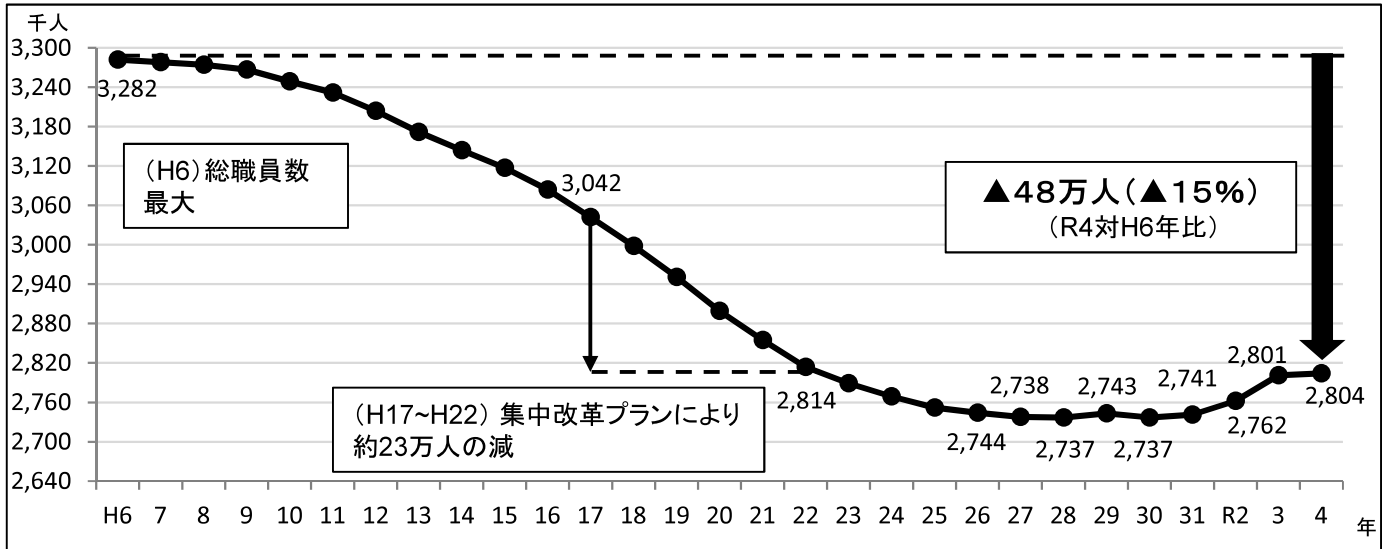
(単位：人、%)

部門	R4	R3	対前年	
			増減数	増減率
一般行政部門	937,510	934,521	2,989	0.3
福祉関係を除く一般行政	553,953	555,434	▲ 1,481	▲ 0.3
福祉関係	383,557	379,087	4,470	1.2
教育部門	1,064,340	1,064,659	▲ 319	▲ 0.0
警察部門	289,074	289,141	▲ 67	▲ 0.0
消防部門	163,612	163,098	514	0.3
公営企業等会計部門	349,128	349,242	▲ 114	▲ 0.0
合計	2,803,664	2,800,661	3,003	0.1

＜総職員数の推移＞

- 総職員数は、平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。その後、横ばいから微増傾向。

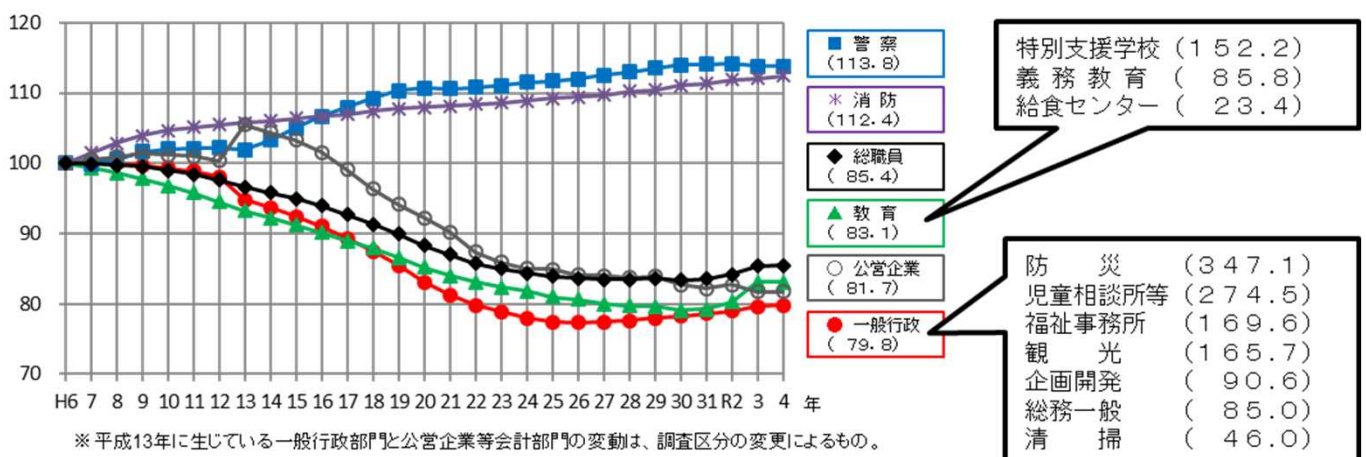
＜地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和4年)＞



＜部門別の推移＞

- 総職員数が減少する中、警察部門及び消防部門は、組織基盤の充実・強化のため、平成6年以降も増加傾向。
- 一般行政部門は、部門全体では対平成6年比で▲20%と減少している中、防災部門は約3.5倍、児童相談所等は約2.7倍、福祉事務所及び観光は約1.7倍に増加。
- 教育部門は、児童・生徒数の減少により全体では対平成6年比で▲17%と減少している中、特別支援学校は約1.5倍に増加。

＜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)＞



※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。

定年引上げ関連法(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号))の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、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、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

【参考】地方公務員法第28条の2において、地方公務員の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

I 法律の内容

1. 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)を導入する。
 - ・ 役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
 - ※ 役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、役職定年年齢は60歳を基本とする。
 - ※ 職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には例外措置を講ずることができる。

2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用(任期は65歳まで)することができる制度を導入する。

3. 情報提供・意思確認制度の新設

- 任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

II その他

給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則(地方公務員法第24条)に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
 - ・ 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。
 - ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

【施行期日】令和5年4月1日

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理に関する通知の概要

「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」(R4.6.24給与能率推進室長通知)

- 定年引上げ期間中は原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことから、仮に定員を一定に固定した場合、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、適材を安定的に確保することが困難になるおそれ
 - ▶ 質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、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り、退職者補充を基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべき
- 定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれ、従来の採用方針に基づく対応では、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれ
 - ▶ 新規採用職員の確保に当たっては、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

以上を踏まえた各地方公共団体における取組時の留意事項

- ① 職員の年齢構成等の現状などの地域の実態を踏まえた上で定年引上げの影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員数の確保に努めること。
- ② 新規採用職員の確保及び中長期的な観点からの定員管理は、代替困難な職種ごとに行う必要があること。
- ③ 年度ごとに必要な新規採用職員数は、業務量の増減見通しや、専門的知見が円滑に継承できるよう年齢構成を勘案の上、複数年度間での平準化や経験者採用の活用など、様々な工夫を交えながら検討することが必要であること。
- ④ 定年引上げ期間中においても、適正な定員管理であることについて、住民等への説明責任を適切に果たす必要があること。

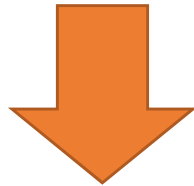
「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」(R4.12.23同室長通知)

- 地方公共団体において新規採用職員数の平準化を図る場合には、国家公務員と同様に定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間での平準化を基本としつつ、各団体において、2年間に限らない柔軟な平準化を検討するなど、地域の実情に応じて取り組むことが必要
- 定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に進める際には、必要に応じて任命権者間で連携を図るとともに、保健師や児童福祉司、技術職員など各職種の職員の必要数を適切に見込み、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できるようにする観点にも留意すること。

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

- H29年に地方自治法等の改正により、**非常勤職員を、新たに創設した「会計年度任用職員」に移行させ、任用と処遇の適正化を実施**（施行R2.4.1）。その際、**「期末手当」を支給可能**に。
- 「勤勉手当」の支給について、法改正時は、国の非常勤職員に支給が広まっていなかったこと等を踏まえ、検討課題としていたが、R3年度までの間に、**対象となる国の非常勤職員すべてに「勤勉手当」が支給**されることに。



※「勤勉手当」の支給を可能とする見直し要望あり

「令和4年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和4年12月20日閣議決定）（抄）
…（略）…**勤勉手当の支給について検討を行い、令和4年度中に結論を得る。**その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）

国の取扱いとの均衡の観点から、会計年度任用職員についても、**「勤勉手当」を支給**できることとする。

※人事評価を適切に活用する必要があること等から、**令和6年度から支給**を開始する。

●改正後の地方自治法（昭和22年法律第67号）※令和6年4月1日施行。赤字は改正（追加）箇所
第二百三条の二

- ④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第一項第一号に掲げる職員に対し、**期末手当又は勤勉手当**を支給することができる。

パートタイムの会計年度任用職員

※**フルタイムの会計年度任用職員**については、地方自治法上、勤勉手当は支給可能とされているが、総務省からの助言により、「支給しないことを基本」としてきたところ。法改正にあわせ、令和6年度より勤勉手当を支給するよう助言を行う予定。

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留意事項等

「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」
（令和5年6月9日付け総務省自治行政局公務員部長通知）（抄）

第1 改正法の趣旨等

2 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

パートタイムの会計年度任用職員については、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。

（中略）

改正法において、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となることにあわせ、令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、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。

第2 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基本的な考え方

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期間率や成績率の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取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図ることや、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図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

第3 会計年度任用職員に対する人事評価の実施

人事評価の対象は、地方公務員法上、任期の長短にかかわらず、あるいは、フルタイムかパートタイムにかかわらず、会計年度任用職員も含めたすべての職員が対象であり、職員の執務について、定期的に人事評価を行わなければならないものとされていること。

（後略）

会計年度任用職員に係る給与改定の実施時期について

- 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については、**改定の実施時期**（遡及適用等）**を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本**としていただきたい。
- 給与改定に係る留意事項等については、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（総行給21号令和5年5月2日付け総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知。以下「通知」という。）をご確認いただきたい。

【通知における主な留意事項】

- **給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲**については、国の取扱いを参考にしつつ、**各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定**していただきたい

（参考：国の非常勤職員の取扱い） ※いずれも令和5年4月1日より適用

- 給実甲第1064号（最終改正令和5年4月1日）（抄）
一般職の職員の給与に関する法律等の改正により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係る取扱いに準じて改定するよう努めること。
- 国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ 最終改正令和5年3月22日）（抄）
給実甲第1064号を踏まえ、以下のとおり申し合わせる。（中略）
非常勤職員の給与については、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を基本とする。
（中略）ただし、以下の非常勤職員は、その対象から除く。
（1） 委員、顧問、参与その他これらに類似する職務に従事する非常勤職員
（2） 特定の時期に一時的（任期が3か月以内）に任用される非常勤職員
（3） 勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員

地方公共団体における人材育成の方針に関する通知

○ 地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針の策定について（平成9年自治事務次官通知）（抄）

・地方分権の推進を進めるなかで、地方公共団体において社会経済情勢の変化に一層適切に対応していくために、地方公共団体が自らの責任でさらなる改革を進め、**地方自治の新時代にふさわしい体質の強化**を図る必要があるとしたうえで、**地方公共団体の行政改革推進のための指針**を示したものの。

第2 行政改革推進上の主要事項について

5 人材の育成・確保関係

(1) 人材育成の推進

- ① **職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定すること。**
- ② 職場における実務研修、職員研修所等における研修、自己啓発等を適切に組み合わせるとともに、人材育成の観点に立った人事管理、職場風土や仕事の推進プロセスの改善等を行うことにより、総合的な人材育成に努めること。
- ③ 職員の意識改革や幅広い見識を身につけた職員の育成等を図るため、地方公共団体相互間や民間との人事交流の推進について積極的に検討すること。
- ④ **人材育成に当たっては、地方分権の推進に伴い必要とされる政策形成能力や創造的能力、法務能力等の向上が図られるように留意するとともに、多様な研修機会の提供や研修レベルの向上、研修内容の充実に努めること。**
- ⑤ 高度・専門的な研修等については、都道府県単位、広域市町村圏単位等での広域共同研修の活用や仕組みづくりに努めるとともに、自治大学校その他の全国的な研修機関を有効に活用すること。
- ⑥ 議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局等の体制整備と職員の専門的能力の向上を図るため、共同研修の実施、相互の人事交流等に積極的に努めること。

○ 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（平成9年自治省行政局公務員部長通知）（抄）

・「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」（平成9年11月14日付け自治事務次官通知）において、地方公共団体に対して人材育成の目的、方策等を明確にした**人材育成基本方針の策定**を求めたことを踏まえ、人材育成基本方針策定時の**留意・検討すべき事項**を提示。

「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」概要

(令和5年3月作成)

ガイドブックの位置付け

- 複雑・多様化する行政課題の解決に取り組むため、地方公共団体は、職員の組織や仕事への貢献意欲（エンゲージメント）を高めることで、職員の能力を最大限引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の確保、育成、評価、配置、処遇等を戦略的に実施する **人材マネジメントを推進**することが重要。
- 本ガイドブックでは、地方公共団体で人材マネジメントを推進する上での課題への対応策となる取組を中心に、取組手順や留意点をまとめるとともに、**地方公共団体の取組事例を紹介**。

ガイドブック掲載の取組

	取組内容	取組事例	「3つの“見える化”を中心とした対応策」との関係
職員のキャリアビジョンを踏まえた人材育成等の推進	● 複線型人事制度	山口県	▶ 中長期的なキャリア形成イメージの見える化
	● キャリアパスの例示	福岡県北九州市	
	● 庁内公募制度	愛知県	
	● ロールモデルの設定	広島県広島市	
	● 面談を通じたキャリア開発支援	岐阜県岐阜市	
	● メンター制度	神奈川県小田原市	
	● キャリア形成支援研修の実施	群馬県伊勢崎市	
人事評価制度を活用した人材育成	● 組織目標と連動した職員個人の業務目標の設定	福岡県飯塚市	▶ 組織への貢献度の見える化
	● 人事評価結果や貢献度等の職員へのフィードバック	岐阜県	
組織が求める人材を育成するための研修等の実施	● 計画的な管理職能力の養成	香川県、千葉県柏市、大阪府茨木市	—
	● 民間企業や大学院等への派遣研修	福岡県宗像市	▶ 中長期的なキャリア形成イメージの見える化
	● 資格取得支援	兵庫県加古川市	
	● リスキリング	兵庫県伊丹市	
HRテクノロジーを活用した人事施策等の実施	● HRテクノロジーを活用した人的資源管理	103 奈良県生駒市	—
	● エンゲージメント調査	宮城県大崎市、滋賀県甲賀市	▶ P D C Aサイクルによる効果・改善点の見える化

心のサポーター養成事業（未実施自治体向け研修のご案内）

- 世界精神保健調査では、我が国の精神障害へ罹患する生涯有病率が22.9%であり、精神疾患は誰でも罹患しうることが報告されている。
- 「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築に係る検討会」においても、地域住民への普及啓発を進めるにあたり、メンタルヘルス・ファーストエイドへの賛同が既に得られている。※メンタルヘルス・ファーストエイドとは、地域の中で、メンタルヘルスの問題をかかえる人に対し、住民による支援や専門家への相談につなげる取り組み。

今年度、**未実施の自治体**向けに「心のサポーター養成研修」の概要説明（3分程度）を実施！

ご注目

そのまま養成研修まで受講いただき、**心のサポーターとしての認定を受けることも可能！**

開催日：第1回8月7日（月）、第2回10月16日（月）

※既に自治体の精神保健福祉の担当部門には通知済み

※お問い合わせは心のサポーター事業HP「お問い合わせフォーム」まで

心のサポーター養成の仕組み

◎心のサポーター指導者

- 精神保健に携わる者
または心の応急処置に関する研修をすでに受講している者
- 2時間**の指導者養成研修を受講

◎心のサポーター

2時間の実施者養成研修を受講

心のサポーター指導者

心のサポーター

指導者養成研修
受講



- 医師、保健師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師等の精神保健に携わる者
- メンタルヘルス・ファーストエイド等の心の応急処置に関する研修を既に受講している者 等

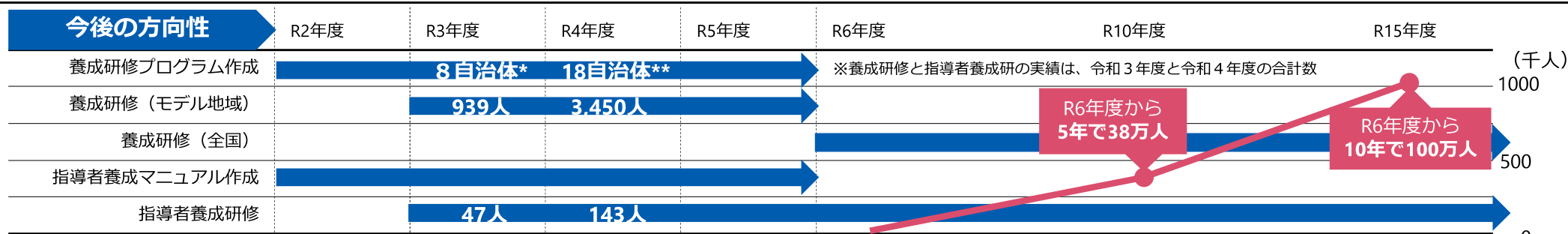
心のサポーター事業HP



心のサポーターとは

「メンタルヘルスやうつ病や不安など精神疾患への正しい知識と理解を持ち、メンタルヘルスの問題を抱える家族や同僚等に対する、傾聴を中心とした支援者」（小学生からお年寄りまでが対象）

⇒メンタルヘルス・ファーストエイドの考え方に基づいた、**2時間程度で実施可能な双方向的研修プログラムを使用**（座学＋実習）



基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01



公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02



職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03



多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応

民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現

令和6年
給与アップデート

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、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

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

課題への対応

職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年
給与アップデート

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするための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、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、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(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

職員の選択を後押しする給与制度上の措置

令和6年
給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

I 現状

- 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、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が可能
- 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、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。（育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）

IV 施行日

令和7年4月1日

本年の給与勧告のポイント ~過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ~

- ① 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:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
◇一般職試験(高卒者) 7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度) 5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度) 5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20 月(支給済み)	1.25 月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00 月(支給済み)	1.05 月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- 手当額は月額3,000円
- 令和6年4月1日から実施
- 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円 (+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円 (+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、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

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 働き方やライフスタイルの多様化への対応

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

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

- 6月21日 第1回マイナンバー情報総点検本部
- 7月中 マイナンバーの紐付け作業の実態把握の調査
紐付け方法の確認結果を踏まえ、個別データの点検が必要な対象機関の整理
- 8月8日 マイナンバー情報総点検本部にて、健康保険証・共済年金の紐付け誤りの点検結果を公表するとともに、個別データの点検対象を政策パッケージと併せて発表。
- 8月9日～ デジタル庁が司令塔となり、制度所管省庁が紐付け実施機関と具体的な点検範囲、点検方法、点検期限等について協議
- 8月中下旬 個別データの点検に本格的に着手
↓
定期的に個別データの点検の進捗状況について公表（概ね月に1回）
原則秋 個別データの点検作業終了
(※個別の自治体名を公表するものではない)

(総点検終了後の今後の取組み)

- 住基システムと自動連携していない自治体事務について、人為的ミスに対応する観点から、認定の更新など本人の状況を確認する機会などに合わせて、住基ネット照会を実施することにより、定期的かつ体系的に入力誤りを発見し、是正する取組みを行う。
※住基システムと自動連携している場合であっても、住登外者を対象とした同様の取組みを行う。
- 医療保険、障害者手帳以外の自治体事務について、秋以降に、各事務の運営の実態を踏まえ、原則1年以内に、その初回の確認の取組みを行う。

1. 点検概要

(対象) 全保険者

- (点検事項) ・ J-LIS照会により個人番号を取得する際、厚生労働省が示している基本的な留意事項とは異なる方法で事務処理をしていなかったか
・ 該当データについて正しい個人番号が登録されているか

【令和5年5月23日依頼/報告期限7月末】

2. 点検結果

- 全3,411保険者のうち、1,313団体において、総計約1,570万件の登録データを対象に総点検を実施。約1,515万件の確認作業を完了。【8月1日現在】

※1 残る55万件（すでに転職や転居により被保険者資格を喪失した方に係るデータ等）は、現在ご本人等に確認中。

- 異なる個人番号が登録された事例：1,069件確認（点検データの約0.007%。すべてオンライン資格確認等システムの閲覧を停止済）うち、771件について、オンライン資格確認の実施機関（社会保険診療報酬支払基金・国民健康保険中央会）によるアクセスログの確認を完了し、薬剤情報等が閲覧された事例5件を確認※2。

※2 現在、保険者において事実関係を最終確認中。

(参考) オンライン資格確認の運用開始から令和5年5月22日までに判明した、保険者から異なる個人番号が登録された件数

	保険者から異なる個人番号の登録が判明した事例	うち、薬剤情報等が閲覧された事例
令和3年10月～令和5年5月22日※3	7,372件	10件

※3 令和5年6月13日に、令和4年12月から令和5年5月22日まで19間に確認した事例を公表。

※4 オンライン資格確認の利用件数 計約13.2億件（5月末まで）

1. 総点検に関する中間報告

②マイナンバーの紐付け方法に係る業務実態の調査結果 ii) 共済年金での紐付け誤り

- 各共済において、全ての年金受給権者について、「共済が保有している情報」と「J-LIS照会して得た情報」を突合して、点検を実施。
- その結果、点検対象数 約 5 1 0 万件のうち、1 1 8 件（点検対象の約0.002%）のマイナンバーの紐付け誤りが判明。（いずれも、正しいマイナンバーに修正済）
- 主な原因は、J-LIS照会結果について、住所の一致を確認せず、別人のマイナンバーを紐付けたもの。
- 1 1 8 件のすべてについて、年金支給額に影響がないことを確認済。

【各団体の点検結果】

団体名	点検対象数	うち、紐付け誤り件数
地方公務員共済組合	3,160,928	112
国家公務員共済組合連合会	1,307,991	6
日本私立学校振興・共済事業団	597,195	0
合計	5,066,114	118

【紐付け誤りの主な原因】

主な原因	件数
J-LIS照会結果について、住所の一致を確認せず、別人のマイナンバーを紐付けたもの	100 〔地: 94 国: 6〕
その他の事務処理誤りによるもの	18 〔地: 18〕

【対応策】

- ① 省令改正：資格取得届書や年金裁定請求書に、本人がマイナンバーを記載することとする。（9月中）
- ② 運用改善：さらに、①により本人が記載したマイナンバーをもとにJ-LIS照会を行い、4情報（氏名、生年月日、性別及び住所）が一致することを確認することとする。

共済組合資格取得届書等におけるマイナンバーの記載の徹底について

1 趣旨

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(9月中旬に公布・施行)。

2 主な改正内容

① 資格取得届書における組合員によるマイナンバーの記載の徹底

現在は、組合員はマイナンバーを記載した資格取得届書を提出しなければならないとした上で、**ただし書により、組合がJ-LIS照会によりマイナンバーの提供を受けるときは、マイナンバーの記載を要しない**こととされている。この**ただし書を削除**するもの。

(※)組合は、住民基本台帳法に基づき、J-LIS照会によりマイナンバーを取得することが可能であるが、具体的な運用として、J-LIS照会は、資格取得届書にマイナンバーの記載がない場合に、組合員にその提出の依頼・督促を行い、その上で、マイナンバーの提出が遅延する場合に行う(健康保険と同様の扱い)。

② 年金の裁定請求書における元組合員によるマイナンバーの記載の徹底

現在は、マイナンバー**又は**基礎年金番号を記載した裁定請求書を提出しなければならないとしている。これを、マイナンバー**及び**基礎年金番号を記載しなければならないものとするもの。



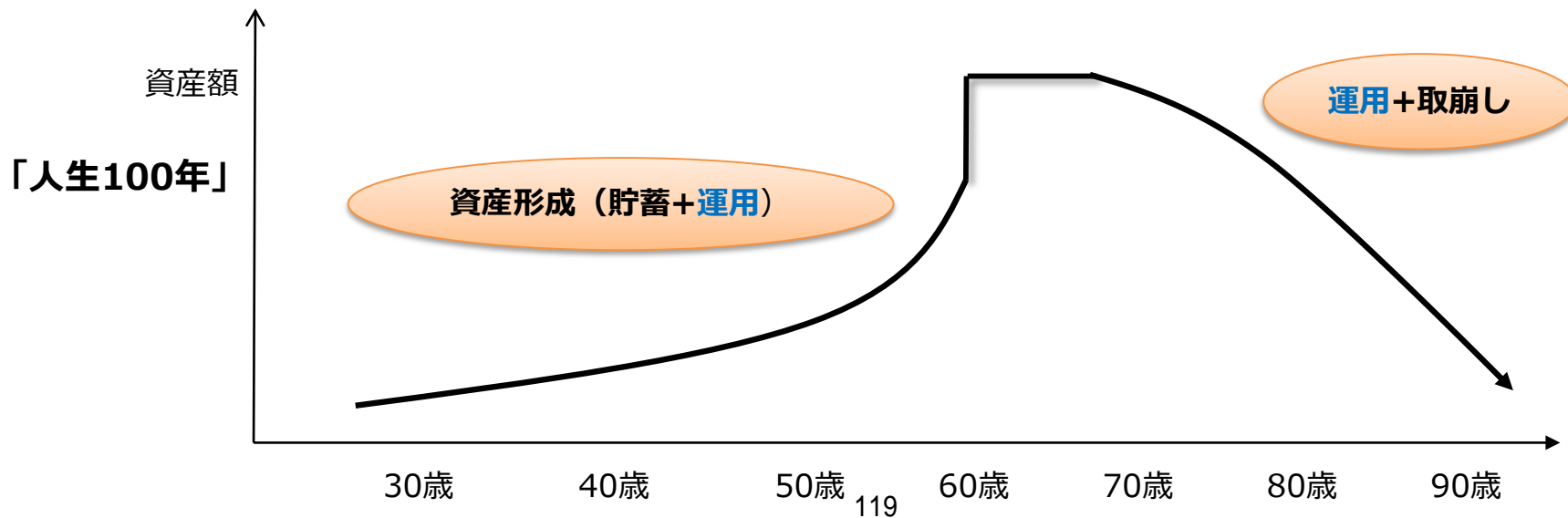
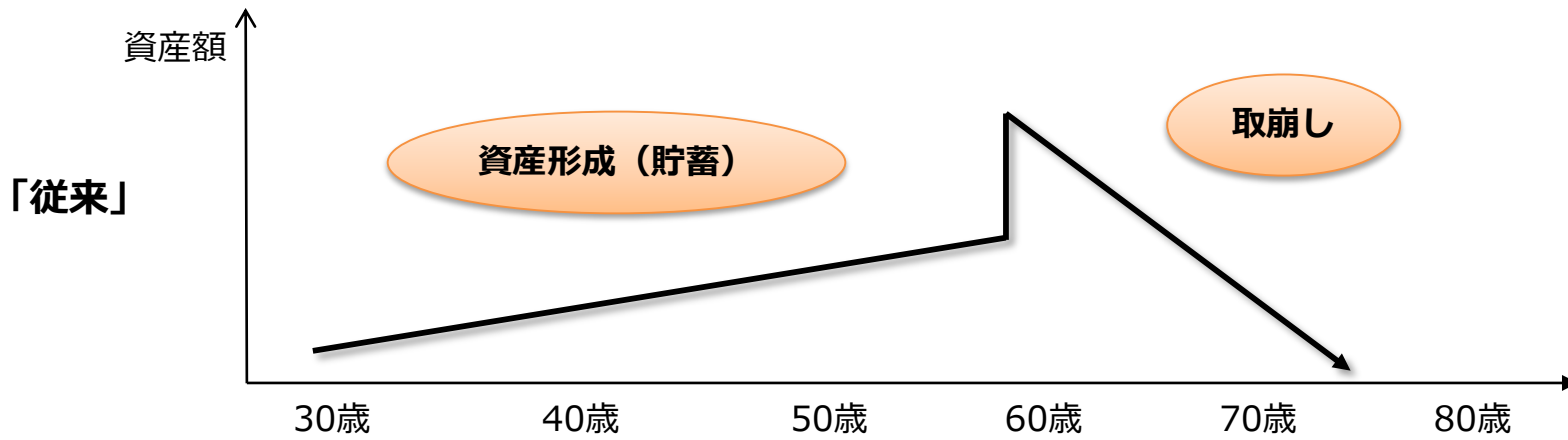
- 新たに職員(組合員)となった方に対し、資格取得届書へのマイナンバーの記載を徹底。
- 記載されたマイナンバーが正しいかどうか、マイナンバーカード等により確認を実施。



職員の生活設計の支援に関する 厚生施策の一層の推進について

令和5年8月25日
金融庁総合政策局総合政策課

資産形成と取崩しのイメージ



1. 基本的な考え方

- 「新しい資本主義」を資金の流れで見ると、家計に眠る現預金を投資につなげ、勤労所得に加え金融資産所得も増やしていくことが重要。
- 中間層がリターン大きい資産に投資しやすい環境を整備すれば、家計の金融資産所得が拡大。また、家計の資金が企業の成長投資の原資となれば、企業価値が向上。企業価値が拡大すれば、家計の金融資産所得は更に拡大し、「**成長と資産所得の好循環**」が実現。
- 従来は、株式や投資信託への投資は、一部の富裕層が行うものというイメージがあったが、デジタル化等の進展により、投資経験の浅い方も含めて、幅広く資産形成に参加できる仕組みを整備し、中間層の資産所得を大きく拡大することが可能。

2. 目標

- ① 5年間で、NISA総口座数（一般・つみたて）の倍増（1,700万から3,400万）、NISA買付額の倍増（28兆円から56兆円）
- ② その後、家計による投資額（株式・投資信託・債券等の合計残高）の倍増を目指す。これらの目標の達成を通じて、長期的な目標として資産運用収入そのものの倍増も見据える。

3. プランの方向性

- NISA等について簡素でわかりやすく、使い勝手のよい制度とする重要性、長期積立分散投資の有効性の幅広い周知の必要性、消費者に対して中立的で信頼できるアドバイザー制度の整備の必要性等を踏まえ、資産所得倍増に向けて、以下の7本柱の取組を一体として推進する。
- なお、税制措置については、今後の税制改正過程において検討する。

4. 7本柱の取組

第一の柱：家計金融資産を貯蓄から投資にシフトさせるNISAの抜本的拡充や恒久化

NISA制度の恒久化を図る。併せて、非課税保有期間の無期限化と非課税限度額の引上げを進める。

第二の柱：加入可能年齢の引上げなどiDeCo制度の改革

加入可能年齢を70歳に引き上げる。拠出限度額・受給開始年齢の引き上げについて、2024年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る。

第三の柱：消費者に対して中立的で信頼できるアドバイスの提供を促すための仕組みの創設

金融経済教育推進機構（仮称）が中立的なアドバイザーの認定を行う。助言対象を絞った投資助言葉（例えば、つみたてNISAやiDeCoに限定）の登録要件を緩和する。

第四の柱：雇用者に対する資産形成の強化

職域において中立的な認定アドバイザーを活用した取組を企業に促す。

第五の柱：安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融経済教育の充実

中立的な組織として金融経済教育推進機構（仮称）を設立する。国全体として総合的かつ計画的に推進すべく、国家戦略としての「基本的な方針」を策定する。

第六の柱：世界に開かれた国際金融センターの実現

金融資本市場の活性化、金融行政・税制のグローバル化、生活・ビジネス環境整備と効果的な情報発信などを総合的に進める。

第七の柱：顧客本位の業務運営の確保

「顧客本位の業務運営に関する原則」の見直しや必要なルールの整備を図る。

NISAの抜本的拡充・恒久化のイメージ

(2024年1月から適用)

	つみたて投資枠	併用可	成長投資枠
年間投資枠	120万円		240万円
非課税保有期間 (注1)	無期限化		無期限化
非課税保有限度額 (総枠) (注2)	1,800万円 ※簿価残高方式で管理(枠の再利用が可能)		
	1,200万円(内数)		
口座開設期間	恒久化		恒久化
投資対象商品	長期の積立・分散投資に適した 一定の投資信託 〔 現行のつみたてNISA対象商品と同様 〕		上場株式・投資信託等 (注3) 〔 ①整理・監理銘柄②信託期間20年未満、毎月分配型の投資信託及びデリバティブ取引を用いた一定の投資信託等を除外 〕
対象年齢	18歳以上		18歳以上
現行制度との関係	2023年末までに現行の一般NISA及びつみたてNISA制度において投資した商品は、新しい制度の外枠で、現行制度における非課税措置を適用 ※現行制度から新しい制度へのロールオーバーは不可		

(注1) 非課税保有期間の無期限化に伴い、現行のつみたてNISAと同様、定期的に利用者の住所等を確認し、制度の適正な運用を担保

(注2) 利用者それぞれの非課税保有限度額については、金融機関から一定のクラウドを利用して提供された情報を国税庁において管理

(注3) 金融機関による「成長投資枠」を使った回転売買への勧誘行為に対し、金融庁が監督指針を改正し、法令に基づき監督及びモニタリングを実施

(注4) 2023年末までにジュニアNISAにおいて投資した商品は、5年間の非課税期間が終了しても、所定の手続きを経ることで、18歳になるまでは非課税措置が受けられることとなっているが、今回、その手続きを省略する~~こと~~とし、利用者の利便性向上を手当て

NISAリーフレット&ガイドブック

A4両面リーフレット

考えてみませんか!?

“NISA”で資産形成!!

人生100年、資産形成が重要な時代になりました。
リスクを伴う株式・投資信託等であっても、
いくつかのポイントを押さえることで、安定的な資産形成が期待できます。

安定的な資産形成のポイント!

- ① 投資を始めたら、**長期**で続けよう!
- ② 定期的にコツコツ**積立**てよう!
- ③ 投資対象を**分散**しよう!

NISAを使えば、**運用益は非課税!!**

つみたてニーサ

長期・積立・分散 投資のシミュレーション(例)

2002年1月～2021年12月の毎月末に主な株式指数に1万円を積立投資をした場合

項目	2021年(例)
積立金額 (左軸)	240万円
日経平均	510万円
全世界株式 (MSCIオール)	786万円

●税金・手数料等は考慮しておりません。
●上記の結果は将来の運用成果を保証するものではありません。
出所：Bloombergのデータを基に金融庁作成

金融庁
Financial Services Agency

8ページ ガイドブック

はじめてみよう!

NISA

早わかり
ガイドブック

2024年からの
NISAについても
説明するよ!

人生100年、資産形成が
重要な時代になりました。
リスクを伴う株式・投資信託等であっても、
いくつかのポイントを押さえることで、
安定的な資産形成が期待できます。
ポイントを見ていきましょう!

つみたて
ニーサ

金融庁
Financial Services Agency

金融庁における取組事例①

金融庁におけるセミナー

○金融庁NISAセミナー【3月27日】

- 日本証券業協会 金融・証券インストラクター兼全国銀行協会 金融インストラクターの川口由美氏に講師を依頼。
- セミナーは、昼休みの12:00～13:00に開催。
- オンライン参加含め、約250名が参加。
- 財務局にも、セミナー録画動画を提供。



金融庁NISA セミナー(R5.3.27)

NISAセミナー ～はじめてみない？ 安定的な資産形成～

2023年3月27日

金融・証券インストラクター 兼 金融インストラクター

本資料は、日本証券業協会（以下、日証協）および全国銀行協会（以下、全銀協）が作成したものです。本資料は、金融知識習得の一助となる事を目的とし、特定の金融商品の勧誘を目的として作成されたものではありません。
日証協および全銀協は、インターネットを通じて提供されている情報を含め、信頼性が高いとみなす情報等に基づいて本資料を作成しておりますが、当該情報が正確である事を保証するものではありません。日証協および全銀協は、本資料に記載された情報を使用した結果被った損害を補償いたしません。また、当該意見・見通しは、将来予告なしに変更される事があります。本資料の無断転用・転載・使用を禁じます。

日本証券業協会
JSDA Japan Securities Dealers Association

一般社団法人
全銀協
全国銀行協会

【セミナー後のアンケート】

- Q. 本セミナーを受講して、何か取り組みたいと思ったことはありますか？（複数回答可）
- A. 「NISA（41.2%）」、「家計管理（支出の見直し等）（35.8%）」、「資産形成（投資）（28.4%）」
- Q. 今回のセミナーはいかがでしたか？
- A. 「とても分かりやすかった（36.7%）」、「分かりやすかった（50.5%）」、「普通（12.8%）」

金融庁における取組事例②

○つみたてサークル【第一回：2月13日、第二回：6月5日】

- 既にNISA口座を開設している金融庁職員が未経験者に対して積立投資の体験談を伝えるイベントを開始。
- 昼休みを利用し、NISAを始めたきっかけや口座開設・商品選び等の体験談を資料を使って解説。
- オンラインを含め、のべ約130名が参加。
- 概要について別添①参照

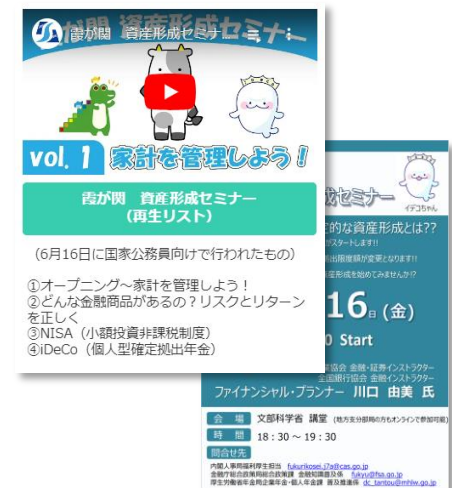


○新入庁者向けの研修【4月21日】

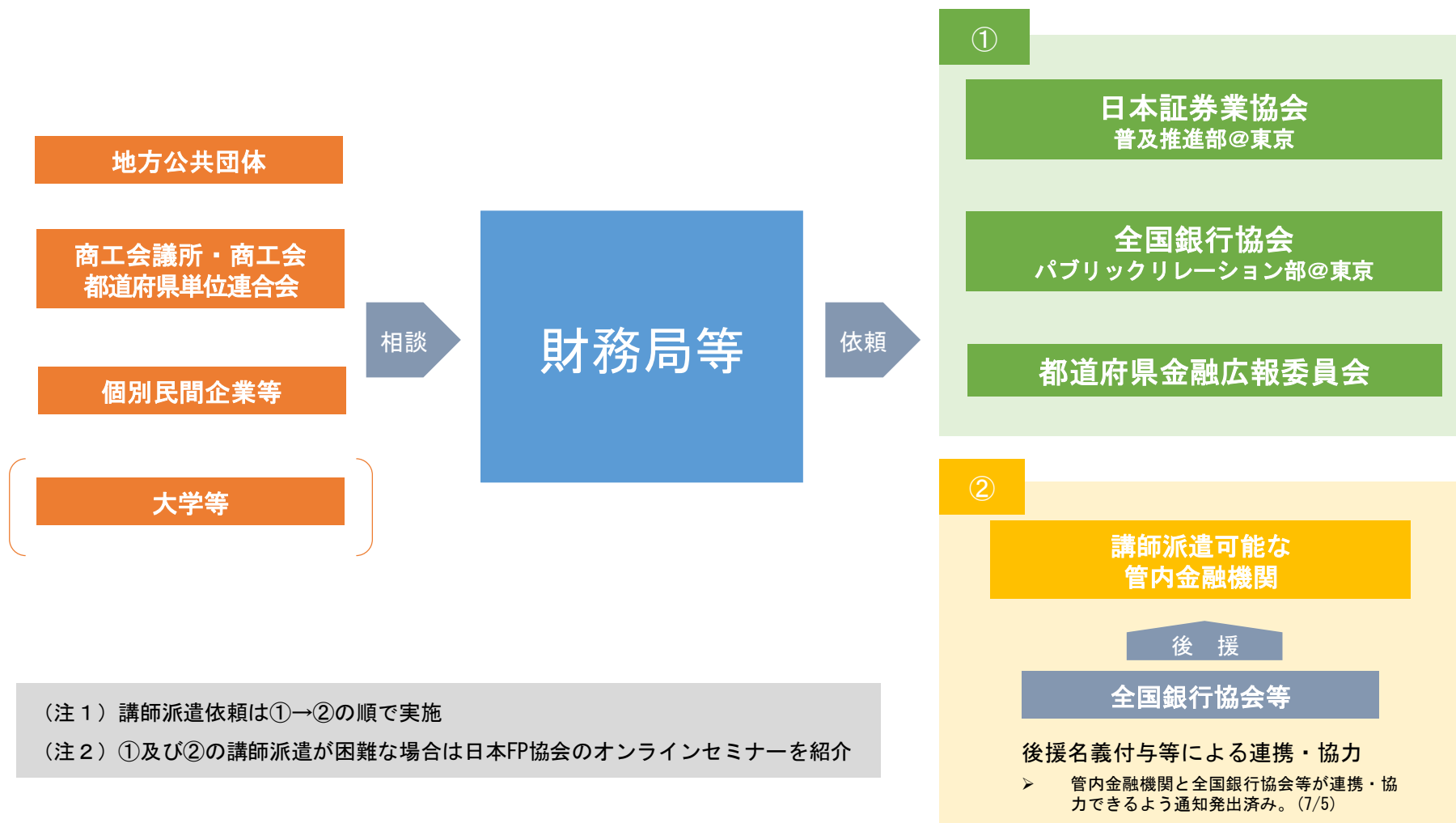
- 4月の研修において、安定的な資産形成の重要性やNISA・iDeCo等について説明。

○国家公務員向け「霞が関資産形成セミナー」【6月16日】

- 6月、内閣人事局・金融庁・厚労省の共催で、全省庁の国家公務員を対象とした「霞が関資産形成セミナー」を開催（参加申し込み数は、会場351名、オンライン904名、計1,255人）。
- 講師は、金融・証券インストラクター 兼 金融インストラクターの川口 由美氏。
- 金融庁YouTubeチャンネルにて、アーカイブ配信



職域資産形成セミナー講師派遣調整フロー図

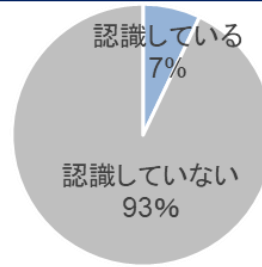


金融商品取引法等の一部を改正する法律案の概要 (金融リテラシー関係)

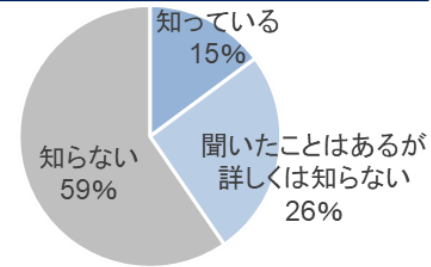
課題

- これまで、政府、金融広報中央委員会、金融関係団体、学校、職場等において、資産形成の啓発や教材の作成等、金融経済教育に関する取組が実施されてきたが、以下のような課題が存在
 - ・金融経済教育を受けたと認識している人は約7%
 - ・職域でも、確定拠出年金加入者への継続投資教育が不十分との指摘
 - ・長期投資や分散投資等のリスク抑制効果を認知している人は約4割
 - ・投資詐欺などの被害事案も引き続き散見、近時はSNSを通じた投資勧誘のトラブルも発生
 - ・政府、金融広報中央委員会、金融関係団体等による取組や連携を強化すべきとの指摘

金融経済教育を受けたと認識

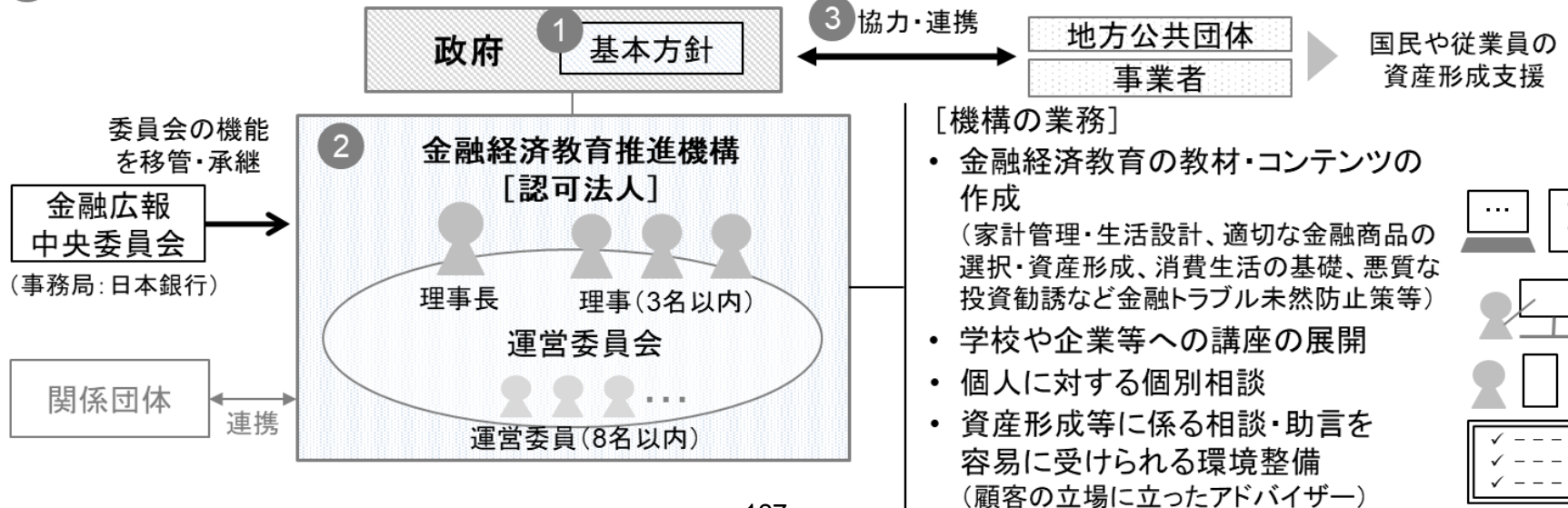


長期・分散投資等のリスク抑制効果の認知



- 1 資産形成の支援に関する施策を総合的に推進するための「基本方針」を策定
- 2 「金融経済教育推進機構」を創設
- 3 資産形成支援のための国と地方公共団体・事業者の協力・連携

対応



(注) 上記の規定を設ける「金融サービスの提供に関する法律」は、「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」に改称

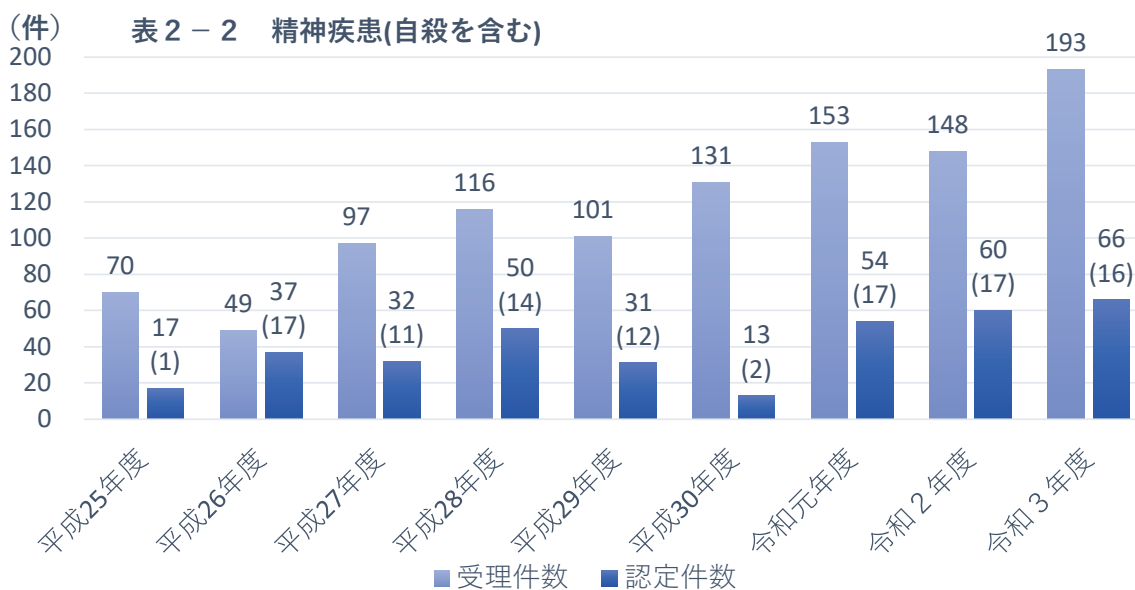
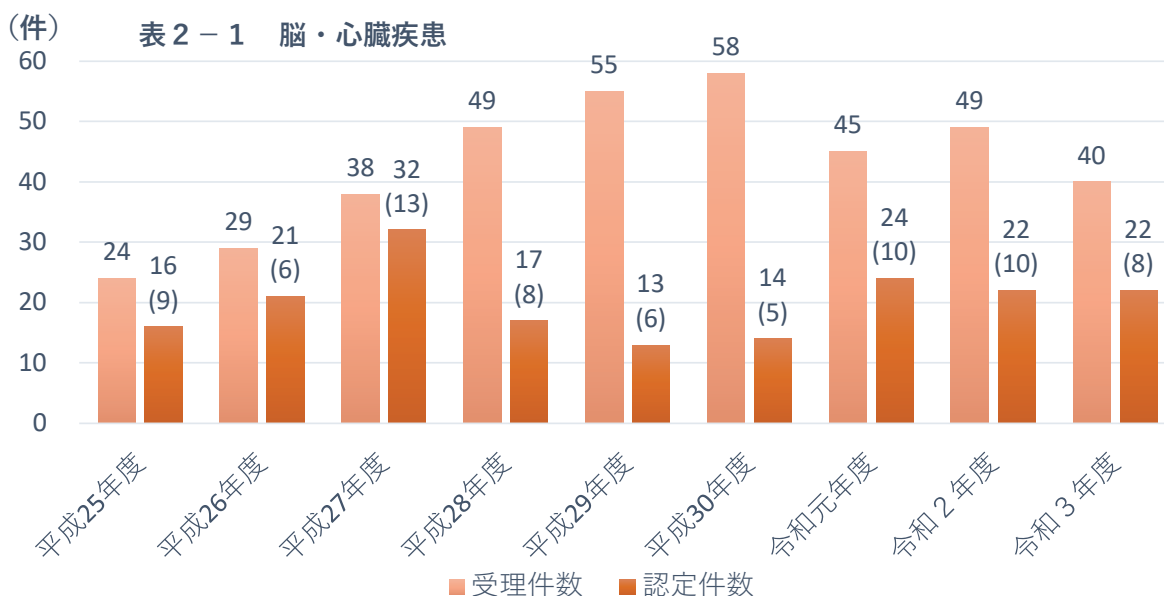
地方公務員の労働安全衛生について

総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

地方公務員に係る公務災害及び通勤災害並びに脳・心臓疾患及び精神疾患（自殺を含む）の公務上認定件数等の推移

表1 公務災害及び通勤災害

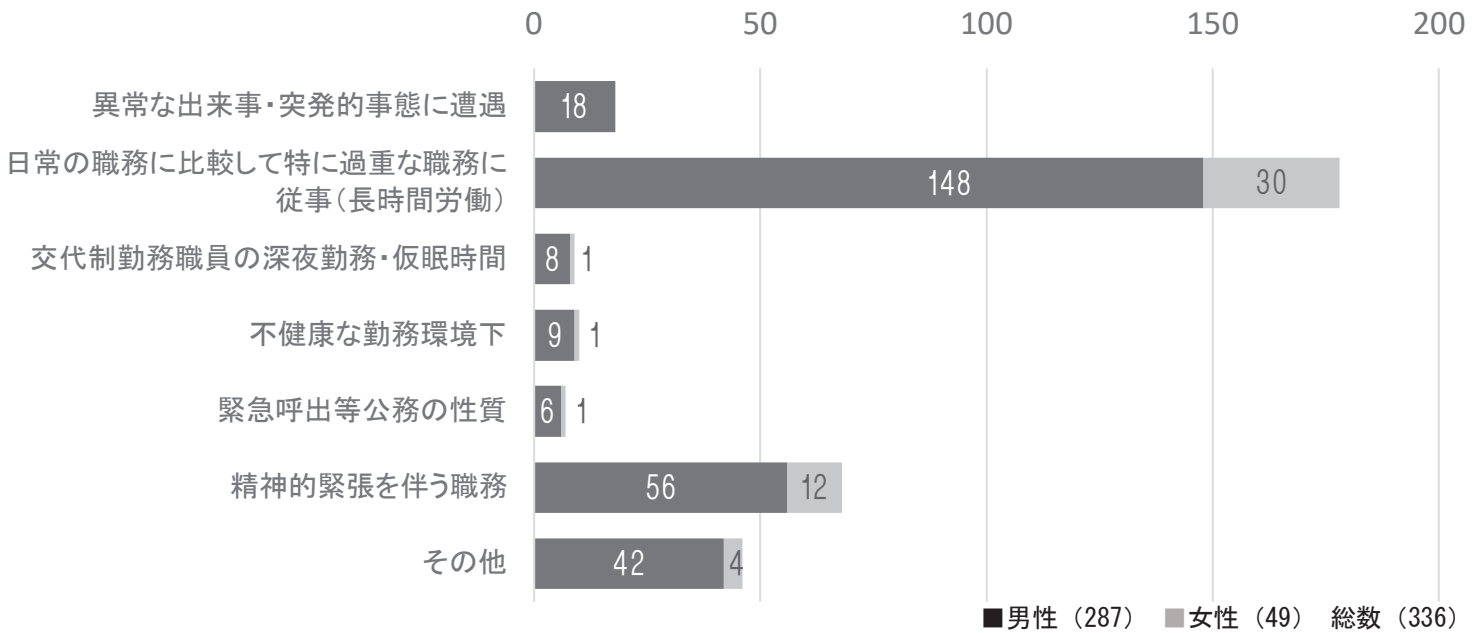
区分	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
公務災害	25,542 (38)	25,312 (35)	24,833 (41)	25,358 (45)	26,211 (35)	26,517 (37)	26,390 (44)	24,440 (46)	25,590 (44)
通勤災害	2,880 (3)	3,003 (17)	2,847 (8)	2,804 (9)	3,146 (10)	3,015 (7)	2,970 (13)	3,398 (7)	3,596 (10)
合計	28,422 (41)	28,315 (52)	27,680 (49)	28,162 (54)	29,357 (45)	29,532 (44)	29,360 (57)	27,838 (53)	29,186 (54)



注1 件数は地方公務員災害補償基金「常勤地方公務員災害補償統計」「過労死等の公務災害補償状況について」による。
 注2 ()内は認定件数のうち死亡災害を示す。

脳・心臓疾患

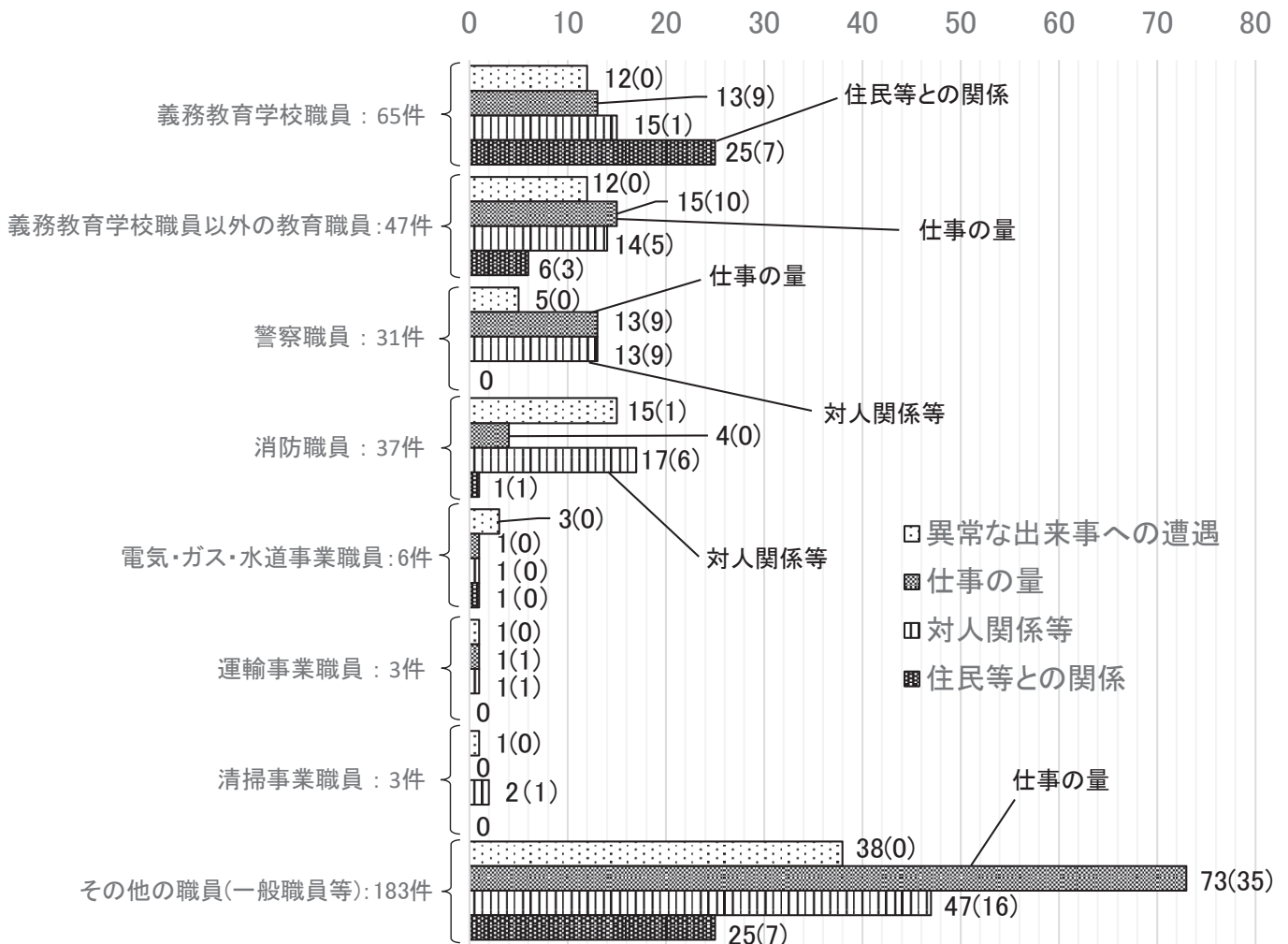
職務従事状況別の事案数



(注) 1. 本調査研究は、地方公務員災害補償基金が、平成22年1月から令和3年3月までの期間に公務上の災害と認定した事案(550件(脳・心臓疾患204件、精神疾患346件))について、データベースを構築し、集計(クロス集計)・分析を実施したもの(以下同じ)。
 2. 脳・心臓疾患は204件(男性173件、女性31件)であるが、1つの事案に対し、複数の職務従事状況に該当する場合はそれぞれを1件としてカウントしているため、総数(336件)とは一致しない。

精神疾患

職員区分別・業務負荷(出来事)別の事案数



(注) 1. 精神疾患は346件であるが、1つの事案に対し、複数の業務負荷(出来事)に該当する場合はそれぞれを1件としてカウントしているため、総数(375件)とは一致しない。
 2. 業務負荷が認められる出来事のうち、主な4項目のみを抽出して記載している。
 3. ()内は、うち自殺事案の数。

○ 長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の団体区分別整備状況

令和4年4月1日現在

区 分	全部局数	令和4年4月1日時点で整備済み		令和4年9月末までに整備予定		令和4年12月末までに整備予定		令和5年3月末までに整備予定		未 定	
		部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合
都道府県	182	181	99.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5
指定都市	79	73	92.4	0	0.0	0	0.0	1	1.3	5	6.3
市区	2,584	1,959	75.8	17	0.7	23	0.9	298	11.5	287	11.1
町村	2,335	1,278	54.7	6	0.3	9	0.4	536	23.0	506	21.7
一部事務組合等	1,453	373	25.7	5	0.3	7	0.5	167	11.5	901	62.0
合計	6,633	3,864	58.3	28	0.4	39	0.6	1,002	15.1	1,700	25.6

(注)1. 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申し出があった場合には、行わなければならないこととされた。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1か月について100時間以上又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、本人からの申し出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備を行うよう助言を行っている。

2. 同一部局内で整備ができていない部門がある場合には、整備していない部局として計上している。
3. 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。
4. 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。
5. 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

(出典：総務省自治行政局公務員部公務員課、安全厚生推進室「令和3年度地方公共団体の勤務条件等調査結果」)

○ 長時間勤務者に対する医師による面接指導の団体区分別実施状況（令和3年度）

区 分	医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員 (a)	医師の面接指導が行われなかった職員 (b)		面接指導を受ける必要がないと医師が判断した (※) (c)		職員に対し、面接指導を受けなかった (d)		職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった (e)		職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった (f)		その他 (g)	
		人数	割合 (b/a)	人数	割合 (c/b)	人数	割合 (d/b)	人数	割合 (e/b)	人数	割合 (f/b)	人数	割合 (g/b)
都道府県	132,518	90,110	68.0	18,104	20.1	1,621	1.8	15,101	16.8	5,989	6.6	49,295	54.7
指定都市	59,753	47,752	79.9	14,408	30.2	5	0.01	3,105	6.5	7,649	16.0	22,585	47.3
市区	94,637	62,073	65.6	9,290	15.0	6,528	10.5	15,931	25.7	13,941	22.5	16,383	26.4
町村	5,513	4,169	75.6	105	2.5	570	13.7	1,767	42.4	1,170	28.1	557	13.4
一部事務組合等	1,871	1,505	80.4	140	9.3	130	8.6	966	64.2	97	6.4	172	11.4
合計	294,292	205,609	69.9	42,047	20.4	8,854	4.3	36,870	17.9	28,846	14.0	88,992	43.3

(注)1. 職員数は令和3年度の延べ人数である。

2. (※)労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員などについて、面接指導を受ける必要がないとして医師が判断した場合は、面接指導を行わないことが認められている。
3. 医師の面接指導が行われなかったその他の主な理由としては、「対象職員の人事異動等で面接指導を実施する機会を逃してしまった」、「産業医と日程の調整がつかなかった」などである。
4. 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。
5. 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

(出典：総務省自治行政局公務員部公務員課、安全厚生推進室「令和3年度地方公共団体の勤務条件等調査結果」)

【参考】医師による面接指導の実施率向上に向けた取組

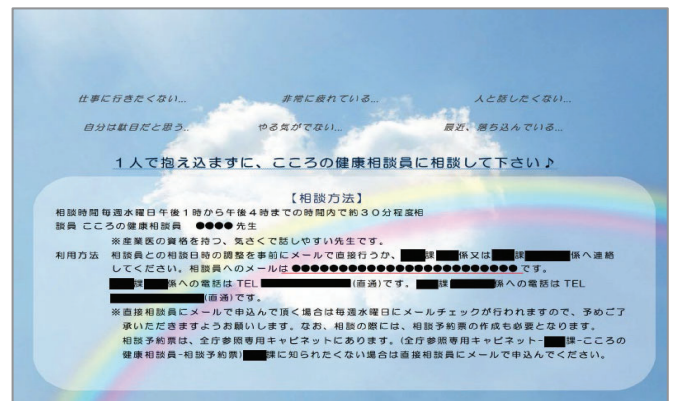
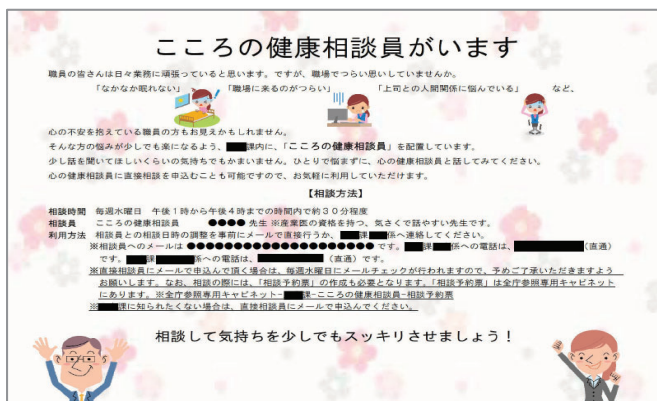
※「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の推進について（通知）」（令和4年12月26日総行公第154号・総行安第51号）より抜粋・要約

■ 面接指導通知発出時における面接指導対象者への配慮

- 所属長に面接指導の対象職員を通知する際に、面接指導時の服務については、職務に専念する義務を免除する取扱いとすることを併せて周知することで、対象者が受診し易いように配慮している。【長野県】
- 所属長に面接指導の実施を通知することで、所属長から対象職員に面接指導を受診するように指導している。また、出先機関に所属する職員が本庁に赴いて医師による面接指導を実施する際は、出張扱いとすることで医師による面接指導は業務の一環であるという意識を持って受診するように促している。【大阪府】

■ 庁内LAN等を活用した長時間労働による健康障害防止への意識啓発

- 月の時間外勤務時間数について基準を超えた職員がいる場合には報告するよう、毎月、全所属に対しイントラネットにより周知しており、あわせて、長時間勤務者に対する医師による面接指導に該当する要件について掲示することで、健康確保措置の周知・啓発を図っている。【岩手県】
- パソコン立ち上げ時の画面にポップアップとして、産業医の資格を持つ相談員との面接制度（面接時間や制度の利用方法等）が表示されるように変更し、常日頃から職員を目に留まるよう、制度を周知している。【愛知県小牧市】



■ 事前問診票、チェックリスト等の活用

- 月に80時間を超える時間外勤務を行った職員全員を対象に、「職員の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」、「家族による職員の疲労蓄積度チェックリスト」及び「長時間勤務職員保健指導問診票」への回答を求めるとともに、所属長には「長時間勤務に対するチェックリスト」への回答を求めている。その後、産業医が必要と判断した職員に対し医師による面接指導を実施している。【静岡県静岡市】
- 月に45時間を超える時間外勤務を引き続き3月行った職員の所属長に対し、「長時間勤務に対するチェックリスト」への回答を求め、健康への配慮が必要と認められる職員に対して、産業医による面接指導を勧奨している。【静岡県静岡市】
- 医師による面接指導の対象となる要件を5段階に設定しており、段階によって事前に配布する資料の組み合わせを変更している。【大分県大分市】

■ オンライン会議システムの活用

- 出先機関の職員については、医師の面接指導を着実に実施するため、オンライン会議システムを活用して、リモートによる面接指導を実施している。また、対象者との問診票のやりとりも、医師の面接指導へ円滑に繋がるように、事前にメールで行っている。【大阪府】

○ ストレスチェック・集団分析の団体区分別実施状況（令和3年度）

区 分	事業場数	ストレスチェック		集団分析		集団分析結果	
		実施事業場数	実施事業場率	実施事業場数	実施事業場率	活用事業場数	活用事業場率
	a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
都道府県	14,791	14,791	100.0	13,624	92.1	12,413	91.1
指定都市	8,996	8,996	100.0	8,212	91.3	7,586	92.4
市区	44,572	43,812	98.3	38,380	87.6	32,477	84.6
町村	10,339	9,988	96.6	8,167	81.8	6,039	73.9
一部事務組合等	3,582	2,542	71.0	2,036	80.1	1,300	63.9
合計	82,280	80,129	97.4	70,419	87.9	59,815	84.9

- (注)1. 「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。なお、ストレスチェックの実施について、常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、努力義務とされているが、総務省から各地方公共団体に対しては、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、原則として全ての職員に対して実施するよう助言を行っている。
2. 「ストレスチェック実施事業場数」欄には、事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを実施した事業場数を計上している。
3. 「集団分析」は、労働安全衛生規則第52条の14に規定されており、事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。
4. 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

(出典：総務省自治行政局公務員部公務員課、安全厚生推進室「令和3年度地方公共団体の勤務条件等調査結果」)

○ 集団分析結果の団体区分別活用状況（令和3年度）

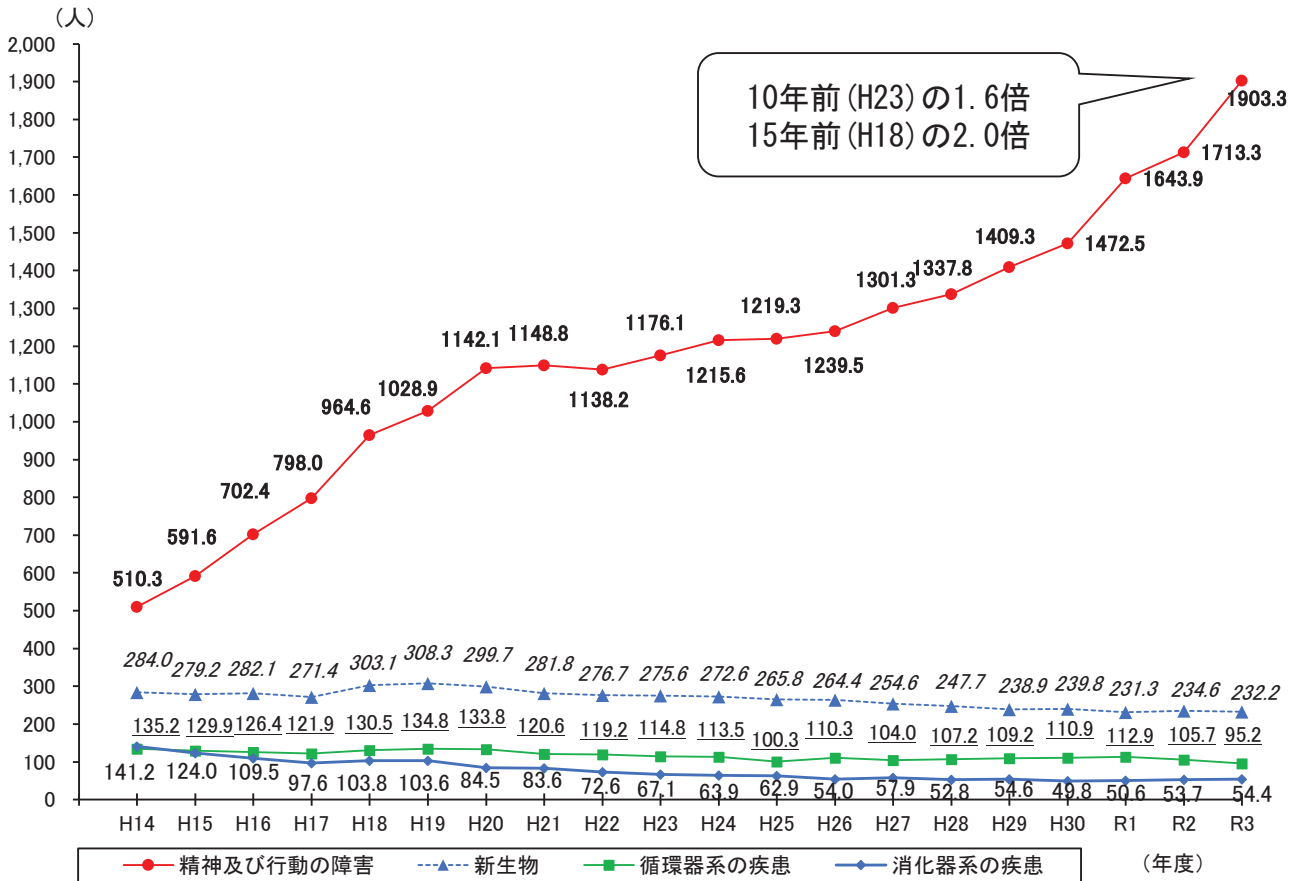
区 分	集団分析結果を活用した事業場数	集団分析結果の活用内容（複数回答）									
		業務配分の見直し		人員体制・組織の見直し		管理監督者向け研修の実施		衛生委員会での審議		その他	
		実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合
都道府県	12,413	3,487	28.1	2,564	20.7	4,768	38.4	5,211	42.0	4,733	38.1
指定都市	7,586	2,143	28.2	2,089	27.5	5,570	73.4	3,536	46.6	2,898	38.2
市区	32,477	9,406	29.0	8,940	27.5	11,624	35.8	20,781	64.0	5,678	17.5
町村	6,039	1,652	27.4	1,714	28.4	881	14.6	4,103	67.9	546	9.0
一部事務組合等	1,300	366	28.2	496	38.2	180	13.8	751	57.8	168	12.9
合計	59,815	17,054	28.5	15,803	26.4	23,023	38.5	34,382	57.5	14,023	23.4

- (注)1. 集団分析結果の活用内容のうち、「その他」の主な内容としては、管理監督者への情報提供、職員向け研修の実施、作業環境（設備、レイアウト等）の改善などとなっている。
2. 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

(出典：総務省自治行政局公務員部公務員課、安全厚生推進室「令和3年度地方公共団体の勤務条件等調査結果」)

地方公務員の長期病休者の状況について

○ 職員10万人当たりの主な疾病分類別長期病休者率（10万人率）の推移



出典：（一財）地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況 令和4年12月」

○ メンタルヘルス不調による休務者の状況（令和3年度）

区分	休務者		休務者数の性別の内訳				（参考）職員数と休務者の割合		
	休務者数 (a)	割合 (※1)	男性 (b)	割合 (b/a)	女性 (c)	割合 (c/a)	在籍職員数 (d) (※2)	割合 (※1)	割合 (a/d)
都道府県	11,980	30.4	6,741	56.3	5,239	43.7	1,012,642	31.3	1.2
指定都市	6,395	16.2	3,205	50.1	3,190	49.9	426,165	13.2	1.5
市区	17,578	44.6	8,913	50.7	8,665	49.3	1,437,291	44.4	1.2
町村	2,514	6.4	1,405	55.9	1,109	44.1	240,597	7.4	1.0
一部事務組合等	930	2.4	494	53.1	436	46.9	119,839	3.7	0.8
合計	39,397	100.0	20,758	52.7	18,639	47.3	3,236,534	100.0	1.2

- (注) 1. 令和3年度中に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、病気休暇取得又は休職した職員を休務者として計上している。
 2. 一部の団体においては、年度ではなく暦年（令和3年1月～令和3年12月）の休務者数を計上している。
 3. 令和2年度から引き続いて休務した者及び令和3年度中に退職した者も含んでいる。
 4. (※1)については全団体の休務者の合計に占める、団体区分毎の休務者の割合を算出している。
 5. (※2)については参考値として、ストレスチェックの実施状況等で調査した在籍職員数を引用している。
 6. 端数処理のため、合計が100%とまらない場合がある。
 7. 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

(出典：総務省自治行政局公務員部公務員課、安全厚生推進室「令和3年度地方公共団体の勤務条件等調査結果」)

メンタルヘルス対策に関する計画等の策定支援

1. メンタルヘルス対策に関する計画等の必要性

地方公共団体において、職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できるようにするために、

- メンタルヘルス対策が重要課題であることを、首長、管理監督者等の組織全体の共通認識とし、関係者が有機的に連携して対策に取り組むことが必要
- 効果的な対策とするために、中長期的な視点で全庁的・継続的に取り組むことが重要

➡ **関係機関の役割や連携を明示したメンタルヘルス対策に関する計画等を自主的に策定**



2. メンタルヘルス対策に関する計画等の策定支援

(1) 計画等の策定支援を行う意義

▲計画策定済みは全国で2割程度、未策定のうち策定の必要性を感じているものの「盛り込むべき内容が分からない」等の理由から策定できていない地方公共団体あり（令和4年度アンケート調査）

標準的なモデルとして「メンタルヘルス対策に関する計画例」を提示することにより、

- ➡
- 地方公共団体の規模に関わらず、自主的な計画等の策定を可能とする
 - ↳ 計画例として、「本編」、「別冊」、「簡易版計画(例)」を提示
 - 策定後にも実効的な運用が図られるよう、計画策定上の留意事項等を整理

(2) メンタルヘルス対策に関する計画等に盛り込むべき要素

① 事業者の表明

（事業者である「首長」がメンタルヘルス対策を積極的に推進する旨を計画等において「表明」し、職員一人ひとりに計画等が認識されるよう全庁的に共有を図る）

② メンタルヘルス対策推進体制

（首長、職員、総括安全衛生管理者、管理監督者、職場内産業保健スタッフ等（産業医、保健師、人事労務部門等）、安全衛生委員会等について、それぞれの役割・実施体制をあらかじめ明確に示し、関係機関の認識の共有を図る）

③ 「メンタルヘルス対策における段階に応じた4つのケア」を柱とした体系的な取組内容

（「メンタルヘルス対策における段階に応じた4つのケア」※を計画等に定め、具体的に「いつ、誰が、何を行うか」をあらかじめ体系立てて示す）

④ 計画等を効果的に運用するための目標設定とPDCAサイクルによる定期的見直し

（計画等を効果的に運用していくため、「計画期間」、「効果指標・目標値」、「定期的なフォローアップ」、これらを踏まえた適宜の「見直し」を明記）

※「4つのケア」とは、メンタルヘルス対策において、職員個人が各々に取り組む「セルフケア」、管理監督者が取り組む「ラインケア」、職場の産業医や保健スタッフ、人事労務部門等が取り組む「職場内産業保健スタッフ等によるケア」、職場外の専門医等による「職場外資源によるケア」のことを指し、これらをより実効的なものとするために、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切に措置を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰・再発防止等の支援を行う「三次予防」のそれぞれの段階において、4つのケアの各主体に応じた取組を進めるとともに、相互に連携して取り組むことをいう。

(3) 計画等の策定にあたって留意すべき点

- ① 計画等の策定自体を目的化しない
- ② 小規模地方公共団体における策定の工夫
- ③ 「若手職員に特化した対策」、「ハラスメント対策」、「惨事ストレス」等の個別課題に応じた対応
- ④ 職員への説明・周知、公表の検討、「健康経営」の視点
- ⑤ その他（計画等策定効果の分析、計画等の代替的手段の検討）

3. 今後の検討課題

① 小規模地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の推進

（近隣市町村や都道府県との広域連携による専門職確保や職場外資源によるケアの導入、都道府県の取組の情報提供等による支援）

② 今後のメンタルヘルス対策の推進

（地方公共団体間の情報共有、若年層職員に向けたきめ細かな対策の推進、窓口業務等公務職場における業務の特性に応じた対策など）

その他の大規模災害における職員のメンタルヘルス対策

～ 近時の大規模災害時は、発災からひと月後頃に、被災地方公共団体に対して、メンタルヘルス対策として活用できる事業の情報を提供している ～

例 示

1. 職員(組合員)等向けのメンタルヘルス等に係る相談事業 (関係共済組合)

- ・ 県職員対象 : 地共済こころの健康相談窓口 (地方職員共済組合)
- ・ 市町村職員 : 健康ホットライン24(岐阜県市町村職員共済組合)
こころとからだの健康相談(佐賀県市町村職員共済組合)
健康・こころの相談ダイヤル(熊本県市町村職員共済組合)
こころとからだのほっとライン(大分県市町村職員共済組合)

2. メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業 ((一財)地方公務員安全衛生推進協会)

大規模災害等が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体等に対し、その要請に基づき、同協会が臨床心理士等を派遣し、職員への面談や心の健康セミナーを実施。

<利用実績>

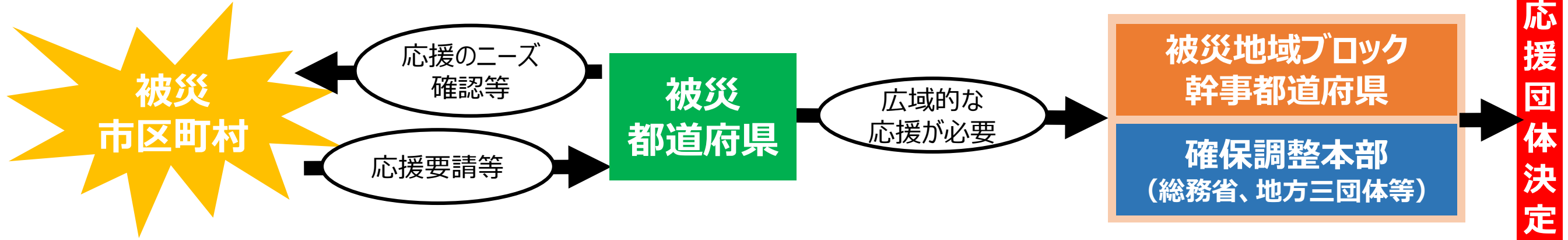
- ・ 平成28年度 : 福島県川俣町、熊本市、熊本県益城町、
地方公務員災害補償基金熊本県支部
- ・ 平成29年度 : 岩手県大船渡市、宮城県利府町、福岡県朝倉市、東峰村、
熊本市、地方公務員災害補償基金熊本県支部
- ・ 平成30年度 : 岩手県大船渡市、宮城県涌谷町、広島県府中町、
熊本県宇城市
- ・ 令和元年度 : 広島県、広島県三原市、坂町、愛媛県西予市
- ・ 令和2年度 : 広島県、大分県日田市、宮城県丸森町
- ・ 令和3年度 : 宮城県石巻市、広島県坂町、熊本県下球磨消防組合
- ・ 令和4年度 : 熊本県球磨村

3. メンタルヘルス対策サポート推進事業 ((一財)地方公務員安全衛生推進協会)

メンタルヘルス対策の実施等に関する相談窓口を同協会内に設置し、地方公共団体等からの相談に対して、臨床心理士等がサポートを実施。

応急対策職員派遣制度について(平成30年3月創設)

〔 応援団体決定までの流れ 〕



(1) 総括支援チームの派遣

- 対口支援に先立つ先遣隊として、被害状況、応援職員のニーズを確認
- 被災市区町村の災害マネジメントを支援

※ 災害が発生するおそれでも派遣できる。

＜総括支援チームの構成イメージ＞

災害マネジメント総括支援員 ※	(1名)
災害マネジメント支援員 ※	(1～2名)
連絡調整要員	(1～2名)

※ 都道府県・指定都市等の推薦を受け、総務省・消防庁で実施する研修を受講 ⇒ 名簿に登録

登録者数	災害マネジメント総括支援員	502名
(R5.3末現在)	災害マネジメント支援員	760名

(2) 対口支援チームの派遣

- 避難所の運営、罹災証明書の交付等の災害対応業務の支援
- 都道府県（都道府県は管内市区町村と一体的に支援）又は指定都市を、原則として1対1で被災市区町村に割り当て
- 原則として、総括支援チームとセットで決定

(3) 応援職員の派遣実績 (令和5年7月末時点)

- 平成30年3月の応急対策職員派遣制度構築以降の派遣実績
 - ・ 総括支援チーム（延べ人数）：1,398名
 - ・ 対口支援チーム（延べ人数）：37,812名

「躊躇なく連絡を」の注意喚起のタイミングについて

1. 梅雨期・台風期前（5月下旬頃）

- 梅雨期及び台風期における応急対策職員派遣制度の円滑な運用に関する通知を全国に発出。



派遣制度の周知、平時からの備えや災害発生時の対応など、大雨に備えた注意喚起

2. 大雨特別警報や台風上陸が予想される場合（その都度）

- ▷ 大雨特別警報の発表は、2013年8月の適用開始以降に、年1～3回程度（別紙「大雨特別警報の発表履歴について」参照）

以下のいずれかの場合に、改めて注意喚起の事務連絡を発出。

- ① 大雨特別警報が発表された都道府県（そのおそれが高まっている場合を含む）
- ② 24時間以内に非常に強い台風の上陸※が予想される場合においては台風の進路にあたる都道府県

※台風の中心が北海道、本州、四国、九州の海岸線に達した場合

（注意喚起の例）

〇〇県危機対策担当課 受援担当者あて

総務省では大規模災害時において被災都道府県から広域応援の要請があった場合には、全国知事会等と連携して「応急対策職員派遣制度」に基づく応援職員の派遣を行っております。

災害発生後は、災害応急業務により被災市区町村の業務は急激に増加し、災害マネジメントや要員の確保が必要になり、当該市区町村の職員だけで対応していくことは困難な状況になることが想定されます。

現在、被害状況の把握に努められていることと思いますが、貴県内の市町村の被害状況等を踏まえ、避難所の運営、罹災証明書の交付業務等において、県内での応援や個別の相互応援協定に基づく応援で対応可能か確認いただき、対応困難な場合には躊躇なく応援職員の派遣要請をご連絡ください。

また、貴県内の被災市町村にもあらためて同制度に基づく応援職員の派遣要請の存在について周知願います。

【直近の事務連絡発出】

- ・ 令和3年8月の大雨（2021年8月13日）
- ・ 令和4年8月3日からの大雨（2022年8月3日）
- ・ 令和4年台風14号（2022年9月18日）

（参考）台風の大きさと強さ

大きさの階級分け

階級	風速15m/s以上の半径
大型(大きい)	500km以上～800km未満
超大型(非常に大きい)	800km以上

強さの階級分け

階級	最大風速
強い	33m/s(64ノット)以上～44m/s(85ノット)未満
非常に強い	44m/s(85ノット)以上～54m/s(105ノット)未満
猛烈な	54m/s(105ノット)以上

団体別・災害マネジメント総括支援員（GADM）登録者数（令和5年3月末時点）

【都道府県】

徳島県	24名	埼玉県	6名	滋賀県	3名
静岡県	19名	富山県	6名	山口県	3名
熊本県	16名	和歌山県	6名	長崎県	3名
大分県	15名	秋田県	5名	佐賀県	3名
宮崎県	14名	千葉県	5名	鹿児島県	3名
愛媛県	11名	東京都	5名	沖縄県	3名
福島県	10名	香川県	5名	北海道	2名
山梨県	10名	青森県	4名	神奈川県	2名
愛知県	10名	宮城県	4名	石川県	2名
高知県	10名	茨城県	4名	福井県	2名
山形県	9名	栃木県	4名	長野県	2名
岐阜県	9名	三重県	4名	大阪県	2名
新潟県	7名	鳥取県	4名	兵庫県	2名
岡山県	7名	島根県	4名	福岡県	2名
広島県	7名	京都府	3名	岩手県	1名
群馬県	6名	奈良県	3名		

【その他の市区町村】

全体	37名
----	-----

【指定都市】

熊本市	29名	堺市	6名
神戸市	20名	川崎市	5名
さいたま市	18名	新潟市	5名
横浜市	15名	札幌市	4名
福岡市	12名	京都市	4名
岡山市	10名	広島市	4名
北九州市	9名	千葉市	3名
仙台市	8名	静岡市	2名
相模原市	8名	浜松市	2名
名古屋市	8名	大阪市	2名

【令和5年3月末時点登録状況】

都道府県	291名
指定都市	174名
市町村	37名
合計	502名

災害マネジメント総括支援員等の積極的な推薦に当たり留意していただきたい事項

- 応急対策職員派遣制度は大規模災害が発生し、応援職員の派遣を受ける必要が生じる可能性が全ての地方公共団体にあることを踏まえ、地方公共団体相互の協力、「助け合い」の制度であり、応援職員の中心となる災害マネジメント総括支援員及び災害マネジメント支援員（以下「総括支援員等」という。）の育成は応援に資するだけでなく自団体の災害対応力の強化にもつながるものです。
- そこで、以下の事項に留意いただき総括支援員等の積極的な推薦をお願いします。

推薦人数等に関する留意事項

○ 南海トラフ地震等に備えた総括支援員等の確保

南海トラフ地震や首都直下地震等大規模災害発生時に、総括支援員を1週間交代で1か月(4週)間派遣すると、**1,000人規模**の確保が必要とされています。このことを踏まえ、積極的な推薦をお願いします。

登録者数(R5.3末現在)
：災害マネジメント総括支援員 502名
：災害マネジメント支援員 760名

○ 継続的な応援のための総括支援員等の確保

大規模災害時に1か月程度継続して災害マネジメント支援を実施できる体制を確保するためには、各都道府県及び指定都市において、少なくとも総括支援チーム **4チーム分**の総括支援員等を確保する必要があります。

- ・災害マネジメント総括支援員：**4名**
- ・災害マネジメント支援員：**8名**

に満たない団体は速やかに上記人数を満たすべく、特に積極的な推薦をお願いします。

【総括支援チームの構築イメージ】

災害マネジメント総括支援員 ※	(1名)
災害マネジメント支援員 ※	(1~2名)
連絡調整要員	(1~2名)

○ 市町村における職員の積極的な推薦

都道府県、指定都市の職員に限らず、市区町村の職員も総括支援員等になることができます。本制度の支援対象は市区町村であることから、都道府県職員と一体となって派遣される市区町村職員の存在は重要です。

一方、令和4年度末における市区町村職員の登録は、

- ・災害マネジメント総括支援員**37名** ・災害マネジメント支援員**131名**
- にとどまっていることから、市区町村においても、総括支援員等の積極的な推薦をお願いします。

推薦する職員の属性等に関する留意事項

○ 災害対応に知見を有する職員

災害時の対応経験を有する職員や防災関連研修を受講した職員など、災害対応に関する知見を身につけた職員の知見は、災害マネジメント支援を円滑に行うために極めて有用であるため、災害対応経験者及び各種防災研修受講者について、積極的な推薦をお願いします。

【主な研修例】

- 政府等が主催する防災関連研修（防災スペシャリスト養成研修(内閣府防災)
- 研修機関等が主催する防災関連研修
 - ・市町村職員中央研修所(JAMP)、・全国市町村国際文化研修所(JIAM)、
 - ・人と防災未来センター

⇒ 関連して

防災担当部署等に現に所属する職員のみを推薦の対象とし、異動等を理由に登録を抹消する団体も見られますが、

- ・災害対応に知見を有する**職員の継続的育成が重要**であること、
- ・大規模災害時には、**防災担当部署のみならず**

全庁横断的な対応が求められること

を踏まえ、災害対応に知見を有する職員については、**現在の所属部署にとらわれず**、積極的な推薦及び登録の維持をお願いします。

○ 避難所運営等に不可欠な女性職員

災害対応に当たっては、避難所運営を始めとして、女性の視点を踏まえた取組が不可欠であることを踏まえ、

女性職員についても、積極的な推薦をお願いします。

【女性職員が必要とされる場面例】

- ・避難所運営への女性の参画
- ・女性専用の物干し場、更衣室、授乳室、男女別のトイレの設置等

令和5年度災害マネジメント総括支援員（GADM）等に対する研修

「災害マネジメント総括支援員等研修」 （基礎研修）

○災害マネジメント総括支援員等Web研修

- ・開催日時：通年開催（6月以降配信開始）
- ・対象者：災害マネジメント総括支援員等被推薦者（必須）
既存登録者（推奨）
- ・概要：**受講が災害マネジメント総括支援員等の登録要件となる研修**
災害関連の基本制度や応援派遣事例など、**応援職員に求められる基礎知識等に関する講義**をWeb上での**動画配信**で実施

○集合研修

- ・開催日時：10月26日・11月30日
- ・開催地：有明の丘基幹的広域防災拠点 そなエリア
- ・対象者：災害マネジメント総括支援員等
- ・概要：**Web研修のフォローアップとなる研修**
有識者や応援派遣経験者の講演の後、Web研修の内容について、グループディスカッションなど**討議型の研修**を実施し、**Web研修の理解促進**と、GADM等の「**顔の見える関係**」構築を目指す

【討議の様様】



【応援派遣経験者の講演】



災害対応能力向上に向けた研修

○被災地研修

- ・開催期間：令和5年5月25日（木）・26日（金）
- ・開催地：岡山県倉敷市真備地区（平成30年7月豪雨被災地）
- ・対象者：災害マネジメント総括支援員
- ・概要：**災害マネジメント総括支援員の育成・強化に向けた研修**
・過去の被災地協力のもと、**現地を視察**し、発災時に生じた事例を学ぶとともに、当時の応援団体・被災自治体職員からの経験共有や討議型の研修を実施
・**災害対応の理解促進**とGADMの「**顔の見える関係**」構築を目指す

【令和5年度被災地研修（岡山県倉敷市）の様様】



○地域ブロック研修（令和5年度試行開催）

- ・開催期間：令和5年11月9日（木）・10日（金）
- ・開催地：島根県・雲南市（中国ブロック）
- ・対象者：中国ブロック内防災担当者、災害マネジメント総括支援員等
- ・概要：**全国知事会・地域ブロックごとの人材育成・「顔の見える関係」構築に向けた研修**
・**地域ブロック幹事県と共催**
・地域ブロック内の被災自治体で、災害対応事例の共有、討議型の研修を実施予定。

※総務省は有識者の選定や移動手段の提供などに協力
試行結果を踏まえ、令和6年度以降、全ブロックに展開

今後発生が想定される極めて規模が大きい災害時の応援職員派遣アクションプラン(AP) 策定協議に係る関係者会議(協議会)とワーキンググループ(WG)について

本協議会の対象となる「今後発生が想定される極めて規模が大きい災害」とは、「国において特別の立法措置及び被害想定が定められている災害(※)」を指すものとする。
※令和4年3月4日時点において、「南海トラフ地震」・「首都直下地震」・「日本海溝・千島海溝周辺海溝型地震」。

協議会

○APの構成、策定方針などを協議・決定し、最終的にAPの合意を行う場

【協議・決定事項】

<各災害共通>

- ・ APの構成
(応援県－受援県の組合せ、応援職員の派遣時期、規模 等)
- ・ 応援県－受援県の割当てにあたって考慮すべき事項(「割当て方針」)
(相互応援協定優先、市町村間の相互応援協定の取扱い、想定進出経路 等)

○構成員等

- ・ 宇田川真之氏(防災科学技術研究所主幹研究員)
- ・ 全国知事会、全国市長会、全国町村会、指定都市市長会
- ・ 令和5年度「応急対策職員派遣制度に関する要綱」に定める地域ブロック幹事県
(北海道、静岡県、三重県、兵庫県、高知県、熊本県)及び東京都
- ・ 指定都市(名古屋市、熊本市)
- ・ 総務省自治行政局公務員部応援派遣室(オブザーバー)
- ・ 内閣府防災担当
- ・ 消防庁防災課

<南トラ>

- ・ 半割れ・全割れの想定 など

南トラWG

協議会が決定した割当て方針、想定等に基づき、南トラAPの素案を検討

被害想定等の見直しなどを踏まえ、主に避難所運営や罹災証明書の交付業務等に係る自治体間の応援について検討中

<首都直下>

- ・ 多数の応援職員が必要
- ・ 東京都区の受援体制の想定 など

首都直下WG

協議会が決定した割当て方針、想定等に基づき、首都直下APの素案を検討

<日本海溝・千島海溝>

- ・ 寒冷地に対する応援体制
- ・ 北海道内の応援・受援 など

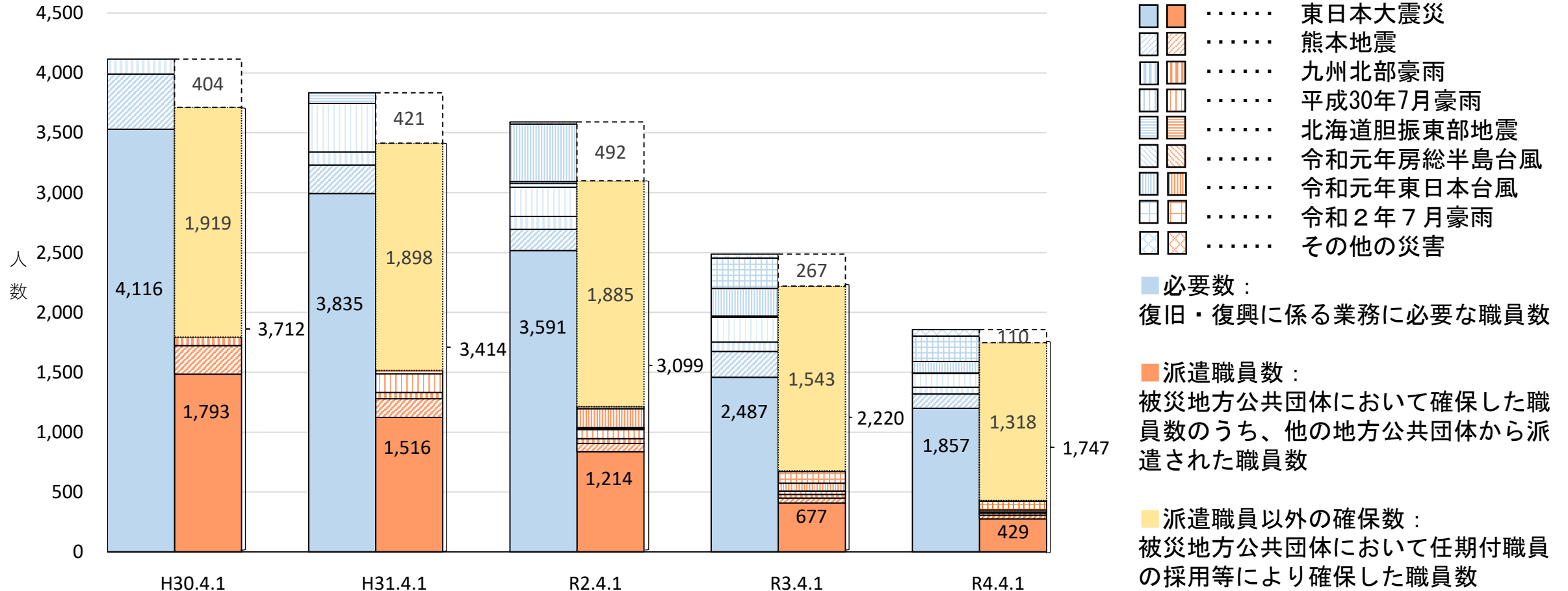
日本海溝・千島海溝WG

協議会が決定した割当て方針、想定等に基づき、日本海溝・千島海溝APの素案を検討

14 南トラAPを検討した後に、順次設置・検討

被災地方公共団体に対する中長期の職員派遣

東日本大震災以降の大規模災害における職員の必要数と確保数の状況



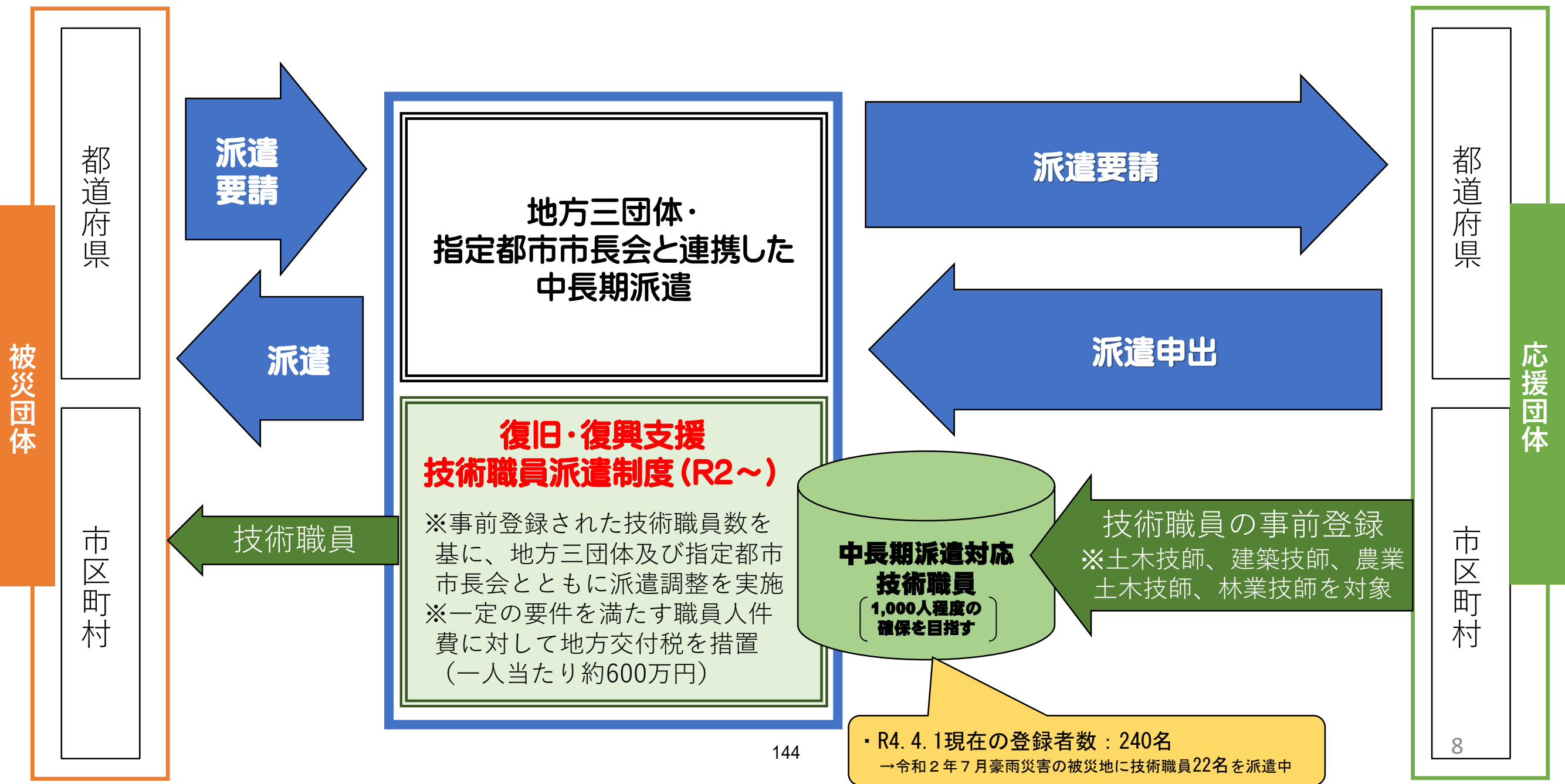
※個別の災害毎にみると職員の不足数は復旧・復興が進むにつれて減少するものの、近年災害が相次いで発生しているため、全体的には充足率は大きく上昇していない状況

総務省の対応

- ・ 地方三団体等と連携してオンライン説明会を実施するとともに、全国の都道府県及び指定都市等に対する派遣に向けた個別の働きかけ
- ・ 全国の都道府県知事及び市区町村長宛てに総務大臣書簡を発出し、格別の協力を依頼
- ・ 派遣職員に係る費用について、東日本大震災については、派遣先団体に対し震災復興特別交付税により措置。その他の災害については、派遣先団体に対し特別交付税により措置
- ・ 令和2年度より地方三団体及び指定都市市長会の協力を得て「復旧・復興支援技術職員派遣制度」の運用を開始

被災地方公共団体に対する中長期の応援派遣の概要

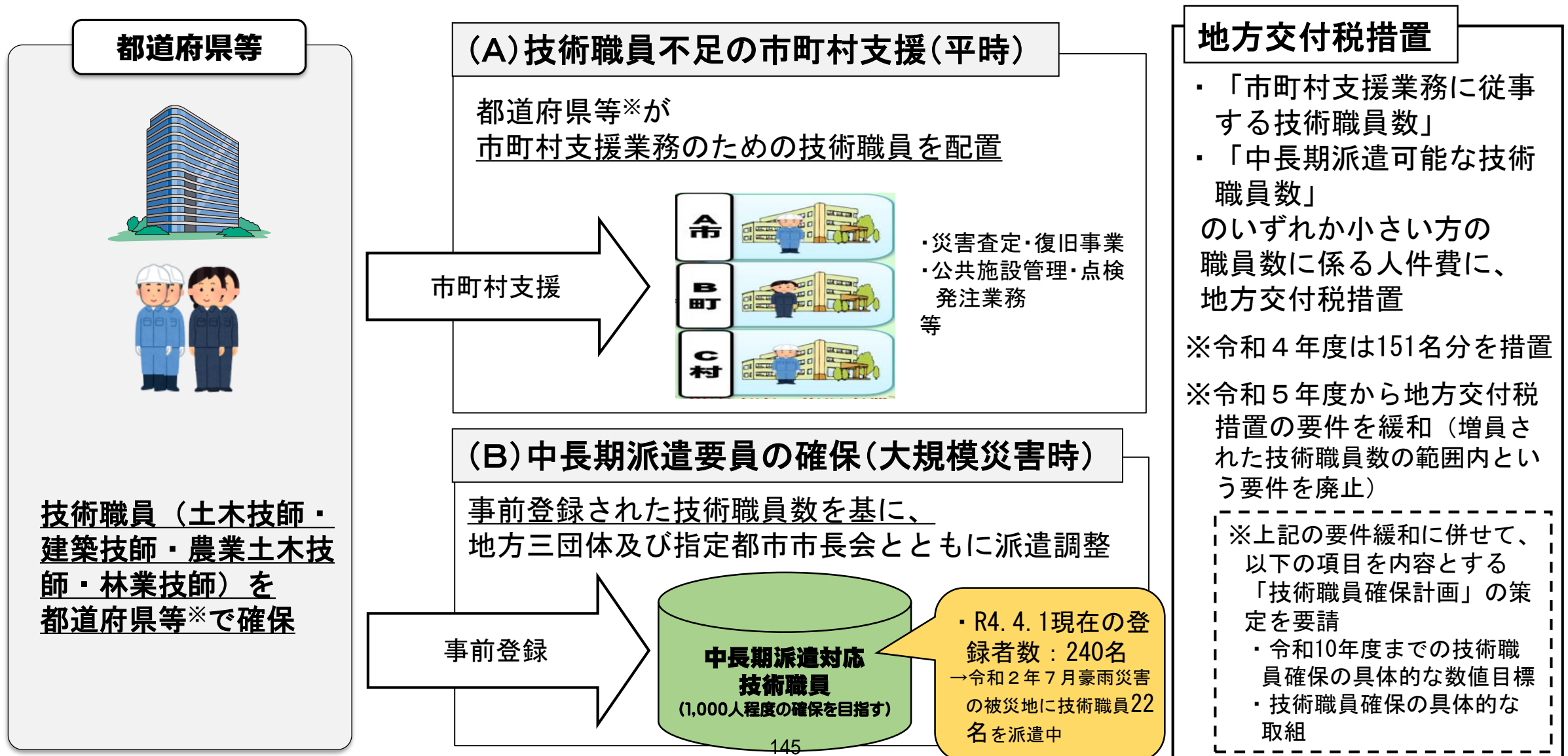
- 大規模災害からの復旧・復興に必要な中長期の応援派遣については、地方三団体（全国知事会・全国市長会・全国町村会）及び指定都市市長会の協力を得て運用。
- さらに、令和2年度に、特にニーズの高い技術職員の確保のため、全国の都道府県等において技術職員（土木技師・建築技師・農業土木技師・林業技師を対象）を確保し、あらかじめ中長期派遣対応技術職員を登録しておいた上で派遣を行う「**復旧・復興支援 技術職員派遣制度**」を構築。



復旧・復興支援 技術職員派遣制度（令和2年度～）

- 近年、多発する自然災害への対応や、公共施設の老朽化を踏まえた適正管理が求められる中で、小規模市町村を中心に技術職員の不足が深刻化
- さらに、大規模災害時において、特に、技術職員の中長期派遣のニーズが高い状況

➡ 都道府県等が技術職員を確保し、平時に技術職員不足の市町村を支援するとともに、大規模災害時の中長期派遣要員を確保する仕組み



※市町村間連携として、他市町村の支援業務のために技術職員を確保・配置する市町村を含む

技術職員確保計画の状況について

1 技術職員確保計画の概要

- 令和4年12月23日総行派第62号公務員部長通知にて各都道府県に策定を依頼。（令和5年6月12日締め切り）
- 技術職員確保計画の内容
 - ・ 令和10年度までの技術職員確保の目標（中長期派遣可能な技術職員数なども含む。）
 - ・ 技術職員確保の具体的な取組（採用強化策、OB・OG確保など。）

2 技術職員確保計画の策定状況

- 策定結果まとめ（令和5年7月14日集計値）※都道府県のみ
 - ・ 中長期派遣可能な技術職員数
令和4年度 227名 → 令和10年度予定 **885名**
- ⇒ **令和10年度に1,000名の目標が達成できるよう、取組を進めていただきますようお願いいたします。**
- ・ 市町村支援技術職員数
令和4年度 353名 → 令和10年度予定 **835名**

技術職員確保計画における各種取組について

1 公務員・民間企業の技術職員のOB・OGの活用

- 災害時の技術支援：市町村の要請を受けて、災害発生時の市町村における現場支援や工事監督、技術サポートなどを実施
- 内部任用：会計年度任用職員や任期付（短時間）職員、臨時的任用職員として採用し、欠員や育休代替に補充
- 人材バンク：登録者の再就職支援、平時や災害時の人材派遣及び技術支援の人材紹介など
- ボランティア：OB・OGによる防災ボランティアが災害復旧支援や被災状況調査、応急危険度判定などを実施

2 技術職員の採用に係る取組の強化

- 職場体験：インターンシップの実施、現場見学バスツアーの実施 など
- 採用試験の見直し：SPI試験の導入、採用試験前倒し、早期合格発表を行う「先行枠」の導入、退職者の特別採用試験の導入 など
- Web・SNSの活用：オンライン説明会の開催、若手職員のPR動画をyoutubeで公開、公式youtubeチャンネル開設、twitterでの情報発信 など
- 職員の出身校へのアプローチ：高校・大学のOB・OGの説明会や講義の実施など

3 60歳後も継続して勤務する技術職員の確保

- 定年後の勤務条件等を説明したパンフレットの作成、ポータルサイトの開設、研修の充実 など

○ 概数調査の結果概要及び職員派遣のお願い

- 令和5年6月27日総行派第41号応援派遣室長通知にて被災地方公共団体あて照会。（令和5年7月21日締め切り）
- 調査結果概要（次ページ参照）
要望地方公共団体 9県24市町村
全国への職員派遣要望予定人数 87人（いわゆる総務省スキーム分）
- 今後、8月から9月にかけて総務省と復興庁で連携して全国の地方公共団体の個別訪問を実施予定。
- 正式な職員派遣要望調査は10月、職員派遣依頼は11月の予定。
- 各団体におかれては、**被災地方公共団体の窮状を御理解いただき、次年度の職員派遣の御検討をお願いいたします。**
- なお、上記の全国への職員派遣要望予定人数は、令和5年6月末時点の状況であるため、7月以降の災害発生状況に加えて、今後被災市区町村における職員採用等による独自の職員確保や、被災都道府県内又は被災都道府県が属する地域ブロック内からの派遣による職員確保等調整の結果により、変更となる可能性があります。

令和6年度における被災市区町村に対する中長期職員派遣概数調査の結果②

○ 中長期職員派遣概数調査の概要

- 要望地方公共団体 9県24市町村
- 全国への職員派遣要望予定人数 87人（総務省スキーム分）
- 災害別では、東日本大震災と令和2年7月豪雨の要望数が多くなっている。職種別要望数は、技術職員及び一般事務両職種が要望の多くを占めている。

○ 災害別要望内訳

災害名	R6要望数 ※1
東日本大震災（平成23年）	52名
平成28年熊本地震	2名
平成29年7月九州北部豪雨	4名
平成30年7月豪雨	1名
令和元年東日本台風	2名
令和2年7月豪雨	17名
令和4年8月豪雨	2名
令和4年台風14号	2名
その他の災害（※3）	5名
合計	87名

○ 職種別要望内訳

職種名	R6要望数 ※1
技術職員（4業種）	47名
土木	22名
建築	6名
農業土木	9名
林業	10名
一般事務	35名
機械	1名
保健師	2名
その他	2名
合計	87名

※1 なお、上記の全国への職員派遣要望予定人数は、令和5年6月末時点の状況であるため、7月以降の災害発生状況に加えて、今後被災市区町村における職員採用等による独自の職員確保や、被災都道府県内又は被災都道府県が属する地域ブロック内からの派遣による職員確保等調整の結果により、変更となる可能性があります。

※2 その他の災害：熱海市伊豆山土石流災害（令和3年）、令和4年台風15号及び令和5年台風2号

令和6年度における被災市区町村に対する中長期職員派遣概数調査の結果③

○ 市町村別要望内訳（1）

- 福島県では、原子力災害に伴う帰宅困難区域の一部の避難指示の解除に伴って、住民帰還に向けた復旧・復興事業がこれから本格化するところであり、全国からの中長期職員派遣を必要としている。
- 熊本県は、発災から年月が経過しているが、令和2年7月豪雨等の復旧・復興事業が完了していないことから、要望を継続。
- 個別の市町村の要望人数（総務省スキーム）は以下の表のとおり。

災害名	都道府県	市町村	職種・人数	人数計※
東日本大震災（平成23年）	岩手県	陸前高田市	一般事務 5名	5名
東日本大震災（平成23年）	宮城県	石巻市	一般事務 1名	1名
令和元年東日本台風		丸森町	農業土木 2名	2名
（宮城県計）				（3名）
東日本大震災（平成23年）	福島県	南相馬市	土木1名、建築1名、農業土木1名、 林業1名、保健師1名	5名
		楡葉町	土木 2名	2名
		富岡町	土木 7名、建築 1名、 一般事務 6名、保健師 1名	15名
		川内村	建築1名、林業1名	2名
		浪江町	一般事務 15名、土木1名、 その他（保健師か臨床心理士） 1名	17名
		葛尾村	一般事務 1名	1名
		飯舘村	農業土木1名、その他（保育教諭（こ ども園））1名、一般事務 2名	4名
（福島県計）				（46名）

令和6年度における被災市区町村に対する中長期職員派遣概数調査の結果④

○ 市町村別要望内訳（2）

災害名	都道府県	市町村	職種・人数	人数計※
令和4年8月豪雨	新潟県	村上市	林業 2名	2名
熱海市伊豆山土石流災害（令和3年）	静岡県	熱海市	土木 3名	3名
令和4年台風15号及び令和5年台風2号		静岡市	林業 2名	2名
（静岡県計）				（5名）
平成30年7月豪雨	広島県	東広島市	一般事務 1名	1名
平成29年7月九州北部豪雨	福岡県	朝倉市	農業土木 4名	4名
令和2年7月豪雨		八代市	機械 1名	1名
		人吉市	土木 5名、建築 3名、一般事務3名	11名
		芦北町	土木 1名	1名
		五木村	林業 1名	1名
		山江村	林業 1名	1名
		球磨村	農業土木1名、林業1名	2名
平成28年熊本地震		益城町	土木 1名、一般事務 1名	2名
（熊本県計）				（19名）
令和4年台風14号	宮崎県	諸塚村	林業 1名	1名
		椎葉村	土木 1名	1名
（宮崎県計）				（2名）
合計	9県	24市町村		87名

※ なお、上記の全国への職員派遣要望予定人数は、令和5年6月末時点の状況であるため、7月以降の災害発生状況に加えて、今後被災市区町村における職員採用等による独自の職員確保や、被災都道府県内又は被災都道府県が属する地域ブロック内からの派遣による職員確保等調整の結果により、変更となる可能性があります。

被災地に対する人的支援に関する総務大臣書簡の発出(都道府県知事宛)①

拝啓

貴職におかれましては、御健勝にて御活躍のこととお慶び申し上げます。

さて、大規模災害における被災地への人的支援につきましては、これまで格別の御協力を賜り、心より感謝申し上げます。

被災した地方公共団体においては、大規模災害からの復旧・復興にむけて、重点的な職員配置や任期付職員を含む新たな職員の採用等、人材確保に向けた様々な努力を重ねておられますが、それでもなお、現場では、土木などの技術職員をはじめとして様々な職種で中長期の人員が不足し、その確保に苦慮されている状況です。来年度も、まだ概数ではありますがありますが、被災した市町村から八十七名の中長期の職員派遣要望をいただいております。

貴職におかれましては、被災した地方公共団体の窮状を御理解いただき、大規模災害の被災地への中長期の職員派遣につきまして、格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

また、総務省においては、平時に技術職員不足の市町村を支援するとともに、大規模災害時の中長期派遣要員を確保する「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を令和二年度に創設し、まずは千人の中長期派遣要員の確保に向けて取り組んでおります。

さらに、今年度からは、「復旧・復興支援技術職員派遣制度」に係る地方交付税措置における増員に係る要件を廃止するとともに、各都道府県に対して、「技術職員確保計画」の策定を要請したところです。貴職におかれましては、今年度から定年引上げが始まることも踏まえ、技術職員の確保に計画的に取り組んでいただき、中期派遣要員を積極的に登録いただきますよう、お願い申し上げます。

総務省といたしましても、引き続き、財政支援、人的支援、ソフト面での支援など、全職員が一丸となって、一日も早い復旧・復興支援に取り組んでいく所存でございます。貴職の御協力を重ねてお願い申し上げます。

末筆ながら、貴職の御健康と益々の御活躍をお祈り申し上げます。

敬具

令和五年八月十八日

総務大臣

松本剛明

都道府県知事 殿

被災地に対する人的支援に関する総務大臣書簡の発出(市区町村長宛)①

拝啓

貴職におかれましては、御健勝にて御活躍のこととお慶び申し上げます。

さて、大規模災害における被災地への人的支援につきましては、これまで格別の御協力を賜り、心より感謝申し上げます。

被災した地方公共団体においては、大規模災害からの復旧・復興にむけて、重点的な職員配置や任期付職員を含む新たな職員の採用等、人材確保に向けた様々な努力を重ねておられますが、それでもなお、現場では、土木などの技術職員をはじめとして様々な職種で中長期の人員が不足し、その確保に苦慮されている状況です。来年度も、まだ概数ではありますがありますが、被災した市町村から八十七名の中長期の職員派遣要望をいただいております。

貴職におかれましては、被災した地方公共団体の窮状を御理解いただき、大規模災害の被災地への中長期の職員派遣につきまして、格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

総務省といたしましても、引き続き、財政支援、人的支援、ソフト面での支援など、全職員が一丸となつて、一日も早い復旧・復興支援に取り組んでいく所存でございます。貴職の御協力を重ねてお願い申し上げます。

末筆ながら、貴職の御健康と益々の御活躍を
お祈り申し上げます。

敬具

令和五年八月十八日

総務大臣

松本剛明

市区町村長 殿

東日本大震災被災地への職員派遣の御礼とお願いについて

東日本大震災に係る被災三県及び被災市町村への職員派遣につきましては、行財政改革等に伴う厳しい環境にも関わらず、御支援をいただいているところであり、深く感謝申し上げます。

被災三県といたしましても、被災市町村に県職員等を派遣するとともに、任期付職員を採用し派遣する取組を継続して行うなど、あらゆる手段を尽くして職員の確保に取り組んでいるところではありますが、土木職、農業土木職、建築職、保健師のほか、一般行政職についても依然として不足する見込みであり、復旧・復興事業を一層推し進めるためには行政経験の豊かな自治体職員の力が必要となっております。

つきましては、被災地の現状を御理解の上、引き続き、職員を派遣いただくとともに、更なる御支援について御検討くださいますようお願い申し上げます。

なお、御支援に当たっては、任期付職員の採用・派遣やOB職員または三セク公社職員の派遣、さらには地域民間企業への働き掛けなどについても御検討いただければ幸いです。

令和5年8月

岩手県
宮城県
福島県

【被災市町村の職員確保の状況】(R5.7.1現在)

区分		岩手県	宮城県	福島県	合計
必要数(A)		34人	71人	537人	642人
充足数	全国自治体職員派遣	2人	11人	84人	97人
	県職員・県内市町村職員派遣等	6人	8人	45人	59人
	任期付職員採用等	11人	30人	291人	332人
	その他(国職員・民間企業派遣等)	13人	19人	94人	126人
計(B)		32人	68人	514人	614人
不足数(A-B)		2人	3人	23人	28人
	うち一般事務職(用地含む)	2人	1人	13人	16人
	うち土木職	0人	0人	1人	1人
	うち農業土木職	0人	0人	2人	2人
	うち保健師	0人	2人	7人	9人

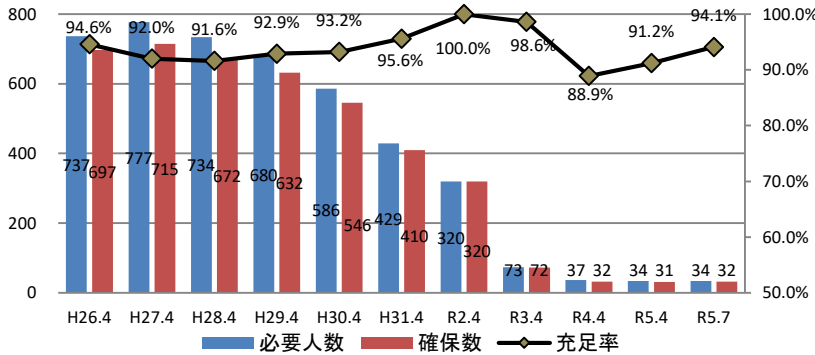
【担当】

岩手県市町村課	荒井祐輔(yuu-arai@pref.iwate.lg.jp) 松田のどか(nodoka.m@pref.iwate.lg.jp) TEL:019-629-5230 FAX:019-629-5244
宮城県市町村課	平本誠(jinkan@pref.miyagi.lg.jp) 武田和人(jinkan@pref.miyagi.lg.jp) TEL:022-211-2334 FAX:022-211-2299
福島県市町村行政課	吉川敢(kikkawa_isamu_01@pref.fukushima.lg.jp) 宍戸聖美(shishido_kiyomi_01@pref.fukushima.lg.jp) TEL:024-521-7057 FAX:024-521-7904

東日本大震災 被災市町村の人材確保について

- 岩手県、宮城県では、ハード事業は概ね令和5年度中に完了する見込みであるが、地域コミュニティ形成支援や心のケアなどソフト事業の継続が令和6年度以降も必要であり、福島県では、生活・交通インフラ等の環境整備や営農再開に向けた事業、住民の絆づくり・コミュニティの維持など復興に向けた取組が加速する中、依然としてマンパワーの確保が不可欠である。
- 3県全体で必要数642人に対し、充足数は614人（うち全国自治体からの派遣職員は97人）であり、28人が不足（R5.7.1現在）。一般事務職16人が不足しているほか、土木職、農業土木職、保健師などの専門職の不足も続いている。
- 3県の被災市町村で任期付職員等を332人採用しているものの、人員不足の解消には至っていない。
- 復興事業を進めるため、来年度も職員確保が必要であるが、派遣職員の大幅減少を懸念。
- 派遣職員の維持・確保について、引き続き御支援をいただきたい。

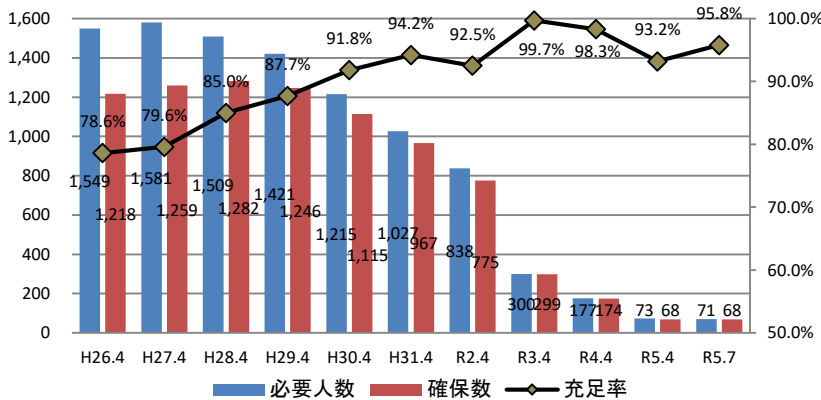
《岩手県》 人材確保状況の推移(H26～R5)



○復興事業は、H27年度をピークに減少し、必要数も減少しているものの、復興の完遂に向け、来年度もソフト事業を中心に人的支援が必要な状況。

○県及び内陸市町村から職員を派遣するとともに、被災市町村においても任期付職員の採用等により人材確保に取り組んでいるものの、100%確保には至っていない。

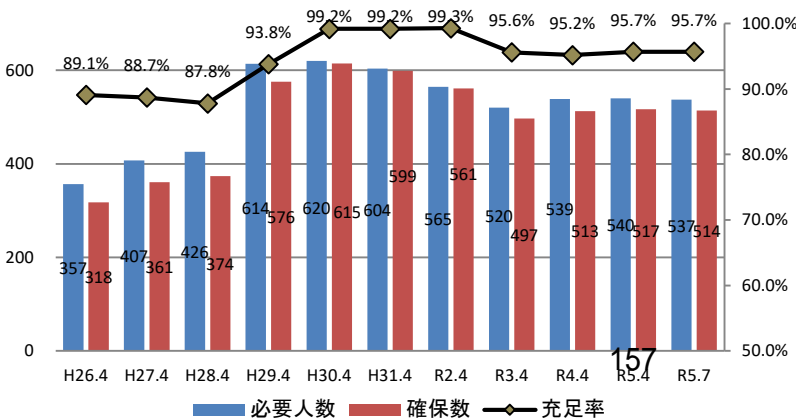
《宮城県》 人材確保状況の推移(H26～R5)



○復興事業の進捗に伴い、必要数・不足数共に減少し、令和5年7月1日現在の不足数は3人となっている。

○来年度についても、主に心のケア、新たなコミュニティ形成などのソフト事業の継続が必要であることから、復興の完遂に向けて、引き続き応援職員の確保が必要。

《福島県》 人材確保状況の推移(H26～R5)



○特定復興再生拠点区域の避難指示解除と帰還住民の増加により、今後も継続して、インフラ整備や営農再開等の環境整備、住民の絆づくり・コミュニティの維持などの取組が必要なことから、来年度以降も一般事務に加え、技術職の人的支援が必要な状況。

○任期付職員や再任用職員の採用など、あらゆる方策により職員確保に取り組んできたが、県外からの職員派遣は減少傾向にあり、更に確保が困難になると想定。

被災市町村の現状・課題と人的支援が必要な理由

《岩手県》

【現状と課題】

- 工事については、概ね令和5年度で完了する見込み。
- 引き続き、地域コミュニティ形成支援や心のケア等を行っていく必要がある。



【人的支援の必要性】

- 復興事業が進捗する中で、地域コミュニティ形成支援や心のケア等を行う一般事務職や保健師・看護師等の確保が必要。

《宮城県》

【現状と課題】

- 多くの市町で今年度中にハード整備事業は完了する見込みのところ、復興事業完了に伴う課税業務、心のケアや地域コミュニティの形成支援など、ソフト事業の継続が必要。



【人的支援の必要性】

- 今年度全国から職員派遣を受けている沿岸10市町のうち、石巻市をはじめとする5市町では引き続きソフト事業に従事する一般事務職を確保することが必要。

《福島県》

【現状と課題】

- 県全体の避難者数は約27,000人(令和5年5月現在)。東日本大震災及び原子力災害により、業務量が増大。
- 震災から12年が経過し、被災市町村が抱える課題が複雑化・多様化しており、生活環境の整備や産業・生業の再生、風評と風化の問題、避難の長期化に伴う古里とのつながりの維持など、ハード・ソフトの両面できめ細かな対応が必要。
- 帰還困難区域(特定復興再生拠点区域内外)の除染・家屋等の解体や公共インフラの復旧等、帰還に向けた環境整備が進行中。
- 避難解除に伴い帰還した住民の生活再建支援や営農再開を始めとする産業再生に向けた業務、避難者への対応等の業務が増加。



【人的支援の必要性】

- 避難指示解除に伴い、被災者の生活再建支援はもとより、道路等のインフラ復旧や特定復興再生拠点の整備を始めとする生活環境の整備等が加速しており、一般事務職に加え土木、建築、農業土木の技術職を確保することが必要。
- 原子力災害により避難生活が長期化している住民及び避難元市町村へ帰還した住民の心身両面をケアするために保健師を確保することが必要。

平成28年熊本地震に係る職員派遣の御礼とお願いについて

平成28年熊本地震への対応に当たりましては、発災以来、多大なる御支援、御協力を賜り深く感謝申し上げます。

令和5年度におきましても、全国の自治体の皆様方から熊本県に11人、益城町に6人の職員派遣をいただいておりますことに重ねて感謝申し上げます。

おかげをもちまして、復旧・復興が着実に進んでおりますが、震度7を2回観測した熊本地震の爪痕は大きく、発災後7年が経過してもなお、復興事業の完了には多くの時間を要する見込みです。

現在、益城町では、被災市街地の土地区画整理事業や都市計画道路の整備事業が本格化しており、土木職をはじめ多くの技術職員が依然として必要であり、その確保に大変苦慮しています。

これに対応するため、熊本県及び益城町では、任期付職員の採用、熊本県から益城町への職員派遣や熊本県による町事業の受託などの自助努力を重ねておりますが、業務遂行の牽引役となつていただく全国自治体からの派遣職員の皆様のお力添えが是非とも必要です。

つきましては、全国的に復旧・復興に従事する職員不足が深刻化している中でのお願いは大変心苦しいところでございますが、引き続き職員派遣の御支援について御検討くださるようお願い申し上げます。

令和5年8月

熊本県

1 令和5年度における職員確保の状況(令和5年8月1日現在(単位:人))

	①県	②益城町	合計(①+②)
必要数(A)	55	11	66
確保数(B)	43	11	54
派遣職員	11	6	17
任期付職員等	32	5	37
不足数(A-B)	12	0	12
うち土木	7		7
うち農業土木	1		1
うち林業	1		1
うち一般事務	3		3

2 令和6年度の人的支援の必要性

今後、都市計画道路事業などの復興事業が本格化していくため、

引き続き職員を確保することが必要です。

(令和6年度中長期職員派遣要望概数調査(令和5年7月(市町村分))

(益城町)	独自ルート等による確保後の必要予定人数 A	地域での確保目標 B	全国要望予定 (A-B)
総計	5人	3人	2人
技術職員(土木)	3人	2人	1人
事務職員	2人	1人	1人

担当 ①熊本県分：熊本県総務部人事課 電話 096-333-2053
②市町村分：熊本県総務部市町村課 電話 096-333-2106

平成29年7月九州北部豪雨災害に係る職員派遣のお礼とお願いについて

平成29年九州北部豪雨災害に係る職員の派遣につきまして、全国の自治体の皆様から多大なる御支援を賜っておりますことに厚くお礼申し上げます。

今年度は全国の自治体から2名の職員を派遣いただいておりますことに、重ねて感謝申し上げます。

本県では、平成29年以降、5年連続で豪雨・大雨災害が発生し、本年もまた大雨により甚大な被害が生じるなど、計画どおりに事業が進捗していない状況にあり、中長期的な人材確保が課題となっています。特に、農業土木職が不足しております。

現在、朝倉市において1名が不足している状況です。全国の自治体の皆様におかれましては、引続き、御支援、御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和5年8月

福岡県

○令和5年度 職員確保の状況（令和5年8月1日現在）

		朝倉市
	必要数 (A)	11
	確保数 (B)	10
	不足数 (A-B)	1
	農業土木	1

○災害復旧事業の状況

朝倉市（令和5年7月末現在）	着手率	完了率
農地改良復旧事業	100.0	33.3

○担当

福岡県企画・地域振興部市町村振興局行財政支援課

電話092-643-3072

令和元年東日本台風に係る被災地の現状と 今後の派遣協力要請について

令和元年東日本台風への対応につきましては、各地域における災害の発生や行財政改革等に伴う厳しい環境にも関わらず、御支援をいただいているところであり、深く感謝申し上げます。

丸森町では、復旧・復興の完遂に向け、被災者の生活再建支援や、公共土木施設、農地・農業用施設等の災害復旧に懸命に取り組んでいるところです。

人員の確保については、町において任期付職員の採用を継続して行うとともに、宮城県としても県職員の派遣や技術支援などの自助努力も重ねておりますが、町では主に農業土木職などの専門職の人材が依然として不足しており、復旧・復興事業を完遂させるためには行政経験豊かな自治体職員の力が必要となっております。

つきましては、被災地の現状を御理解のうえ、引き続き、職員を派遣いただくとともに、更なる御支援について御検討くださいますようお願い申し上げます。

令和5年8月

宮城県

【令和5年度における職員確保の状況】(R5.7.1現在)

区分		宮城県
		丸森町
必要数(A)		45人
充足数	全国自治体職員派遣	4人
	県職員・県内市町村職員派遣等	4人
	任期付職員採用等	33人
	その他(国職員・民間企業派遣等)	0人
計(B)		41人
不足数(A-B)		4人
	うち事務職	1人
	うち建築職	1人
	うち農業土木職	2人

【担当】

宮城県市町村課

平本誠(jinkan@pref.miyagi.lg.jp)

武田和人(jinkan@pref.miyagi.lg.jp)

TEL:022-211-2334 FAX:022-211-2299

令和2年7月豪雨に係る職員派遣の御礼とお願いについて

令和2年7月豪雨への対応に当たりましては、発災以来、多大なる御支援、御協力を賜り深く感謝申し上げます。

令和5年度におきましても、全国の自治体の皆様方から熊本県に11人、被災6市町村に29人の職員派遣をいただいておりますことに重ねて感謝申し上げます。

発災後3年が経過する中、派遣職員の皆様の御支援をいただきながら、復旧・復興を懸命に進めておりますが、未だ、道路、河川、農地・農業用施設の復旧は道半ばにあり、一日も早い復旧・復興に向けて引き続き取り組んでいく必要があります。

特に、事業を進めるに当たっては、土木職、農業土木職、建築職、林業職の技術職員が必要であり、その確保に大変苦慮しています。

これに対応するため、熊本県及び被災6市町村では、任期付職員の採用、熊本県から被災6市町村への職員派遣などの自助努力も重ねておりますが、業務遂行の牽引役となっただく全国自治体からの派遣職員の皆様のお力添えが是非とも必要です。

つきましては、全国的に復旧・復興に従事する職員不足が深刻化している中でのお願いは大変心苦しいところでございますが、引き続き職員派遣の御支援について御検討くださるようお願い申し上げます。

令和5年8月

熊本県

1 令和5年度における職員確保の状況(令和5年8月1日現在(単位:人))

	①県	②市町村 ^(※)	合計 ^(①+②)
必要数 (A)	93	37	130
確保数 (B)	73	37	110
派遣職員	11	29	40
任期付職員 等	62	8	70
不足数 (A-B)	20	0	20
土木	13		13
農業土木	2		2
林業	2		2
一般事務	3		3

※ 市町村：八代市、人吉市、芦北町、五木村、山江村、球磨村

2 令和6年度の人的支援の必要性

未だ復旧は道半ばであり、引き続き、道路や河川、農地・農業用施設の復旧工事を進めるため、特に技術職員の確保が必要です。

(1) 災害復旧事業の進捗 (県分・市町村分合計)

	契約率	完了率
道路の復旧	94.7%	82.9%
河川の復旧	94.9%	78.8%
農地・農業用施設の復旧	93.6%	86.5%

※ 道路・河川は R5.6 月、農地・農業用施設は R5.5 月時点

(2) 令和6年度中長期職員派遣要望概数調査 (令和5年7月(市町村分))

	独自ルート等による確保後の必要予定人数 A	地域での確保目標 B	全国要望予定 (A-B)
総計 (被災 6 市町村)	27 人	10 人	17 人
技術職員	19 人	5 人	14 人
うち土木	8 人	2 人	6 人
うち建築	6 人	3 人	3 人
うち農土	1 人	0 人	1 人
うち林業	3 人	0 人	3 人
うち機械	1 人	0 人	1 人
事務職員	8 人	5 人	3 人

担 当	①熊本県分：熊本県総務部人事課	電話 096-333-2053
	②市町村分：熊本県総務部市町村課	電話 096-333-2106

令和4年8月豪雨に係る職員派遣の御礼とお願いについて

令和4年8月豪雨の発災以来、多大なる御支援、御協力をいただきましたことに、厚く御礼申し上げます。全国の自治体から、多くの職員の皆様を派遣いただきましたことは、被災地の復旧・復興の大きな力となっており、改めて深く感謝申し上げます。

被災から1年余りが経過しましたが、被災県及び被災市町では、現在においても、被災者の生活再建と復旧・復興事業の着実な推進に取り組んでいるところです。

被災市町においては、依然として技術職員を中心に人材の不足が生じており、県内市町村間の職員派遣等により、職員確保に努めておりますが、それでもなお、災害復旧事業を行うための土木技師及び農林技師の確保に大変苦慮しているところでございます。

つきましては、いずれの自治体においても復旧・復興に従事する職員が不足していることは承知しておりますが、被災市町の現状を御理解いただき、職員派遣への御支援について、引き続きご検討いただきますようお願い申し上げます。

令和5年8月

山形県
新潟県

【被災市町における職員確保の状況】（令和5年8月1日現在）

	山形県	新潟県	合計	備考
必要数 (A)	3人	4人	7人	
確保数 (B)	0人	3人	3人	
不足数 (A)-(B)	3人	1人	4人	(山形県) 小国町1人、飯豊町2人 (新潟県) 村上市1人

【担当】

山形県	みらい企画創造部市町村課	電話 023-630-2075
新潟県	総務部市町村課	電話 025-280-5055

被災市町の現状や人的支援の必要性等

<山形県>

【人的支援の必要性】

○ 現有の技術職員で対応しているが、復旧工事が未着手の箇所もあり、すべての工事が完了するにはまだ時間を要するところである。

○ 道路・河川、農地・農業用施設など多くの災害復旧工事を同時に発注、担当していることから、職員の負担も大きく、工事を担当できる技術職員の確保が必要である。

【工事の完了率】

道路・橋梁……………完了率:13.0%

河川……………完了率:1.2%

農地・農業用施設…完了率:10.0%

<新潟県>

【人的支援の必要性】

早期復旧に向けた取組等を一層強化しているところであるが、昨年12月の大雪で大量の倒木が発生し、その処理に時間を要し災害復旧工事の着手が遅れていることや、当地域の様々な場所で災害復旧工事が行われ建設資材の調達にも遅延が生じていることから、復旧作業や設計変更等が集中する下半期において土木技師の確保が必要である。

【工事の完了率】(村上市)

林道施設…完了率:65.5%

地方行革について

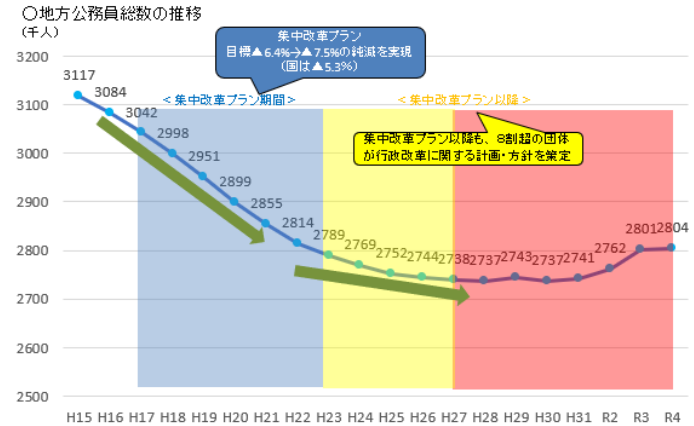
令和5年8月25日
行政経営支援室

地方行革の推進の経緯について

【平成17～21年度】＜集中改革プランの実施＞

- 閣議決定や法律により、数値目標を含めて方針を決定
「今後の行革指針(H16.12)」「行革推進法(H18.6)」等
- 総務省から地方自治体に方針に基づく取組を要請
「新地方行革指針」(H17.3) (集中改革プランの作成・公表の要請)
「地方行革新指針」(H18.8) (更なる定員の純減、公会計整備等)

＜地方における職員数の推移＞



【平成22年度～】＜自主的・主体的な行革の推進＞

- 各地方自治体において自主的・主体的な行政改革を推進
〔行政改革にかかる計画・方針を策定している地方公共団体の状況
都道府県47団体(100%)、政令指定都市19団体(95%)、市区町村1,432団体(83%)が策定(平成26年10月1日時点)〕

【平成27年度～】＜地方行政サービス改革の推進＞

- 「経済財政運営と改革の基本方針2015」(H27.6閣議決定)等を踏まえ、総務省から地方自治体に助言通知に基づく取組を要請
「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」(H27.8)
(民間委託等の推進・指定管理者制度等の活用、BPRの手法やICTを活用した業務の見直し 等)
- 業務改革を推進するため、民間委託等の各地方自治体における取組状況を比較可能な形で公表し、取組状況の見える化を実施

+ 【令和2年～】＜デジタル技術を活用したBPRの推進＞

- 自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画(R2.12)自
・情報システムの標準化・共通化 ・マイナンバーカードの普及促進 ・行政手続のオンライン化 等

地方公共団体のフロントヤード改革の推進

- 第5回経済財政諮問会議（令和5年4月26日開催）において、「住民目線に立った創意工夫によるフロントヤードの改革（オンライン申請、ワンストップ窓口、マイナンバーカードの利活用等）」の推進を表明。

活力ある多様な地域社会を実現するための主な取組

- 人口減少・少子高齢化、DXやGXへの対応、SDGsの実現、過疎地域や離島など条件不利地域対策等の課題に地方は直面。
- 全国津々浦々の地域の課題に的確に対応し、公の使命として、**全国どこでも、活力ある多様な地域社会を実現**するには、**持続可能な地方行財政基盤の確立**を図ることが重要。このため、**必要な一般財源総額を確保**するとともに、以下の3つの柱に基づく取組を推進。

1. 地域におけるDXの推進

2. 地域で活躍する人材の充実・地域活性化

3. 安全・安心なくらしの実現

1. 地域におけるDXの推進

自治体行政におけるDXの推進

- **住民目線に立った創意工夫によるフロントヤードの改革**（オンライン申請、ワンストップ窓口、マイナンバーカードの利活用等）を通じた**住民サービスの利便性の向上、効果的・効率的な行政事務の推進**。
- 創意工夫を要する業務等へのシフトによる**人的資源の最適配分**やデータドリブンの意思決定による**政策立案の向上**。

住民との接点（フロントヤード）の改革

オンライン申請の推進・強化	多様な窓口の実現	マイナンバーカードの利活用の推進
<ul style="list-style-type: none"> ・ 転出届のオンライン化などマイナポータルの利活用拡大 ・ 地方税の電子納付（eLTAX、統一QRコード） 地方税以外の公金への拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 書かない窓口 ・ リモート窓口 ・ ワンストップ窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 救急業務の迅速化 ・ 避難所受付における利用 ・ 地域公共交通における利用

住民目線に立った創意工夫による行政サービスの充実・深化

対人業務
きめ細やかな対応
✓ 相談窓口
✓ アウトリーチ

人的資源の最適配分
きめ細やかな対応
✓ 相談窓口
✓ アウトリーチ

地域社会におけるDXの推進

- 事業着手・計画策定から定着・浸透まで一気通貫の支援による**自治体への伴走型支援の強化**により、地域課題の解決に資する**ローカル5G等を活用したデジタル実装を全国的に展開**。

✓ **医療**



マイナンバーカードを利用した医療・介護施設での患者データ確認、カードの共通診察券化（高知県宿毛市）

✓ **自動運転**



高精細映像のリアルタイム伝送による自動運転バスの安全性向上（群馬県）

✓ **ドローン**



買い物弱者支援のためのドローンを活用した物流システムの構築（長野県伊那市）

✓ **保育**



マイナンバーカードにより園児の登園を管理（高知県宿毛市）

住民に密着した様々な政策分野における地域社会課題の解決

✓ **観光（自治体間連携）**



多言語翻訳AIチャットボットを活用した外国人への情報発信強化（北海道蘭越町・ニセコ町・倶知安町）

✓ **郵便局**



郵便局における地域MaaSの支援（群馬県前橋市）

自治体間連携や多様な主体との連携を促進

デジタル人材の確保・育成の推進

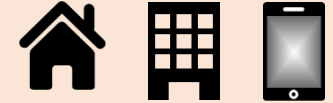
- 専門アドバイザーの派遣、都道府県による市町村支援の強化、民間企業と連携した伴走支援による**高度専門人材等の確保**
- **DX推進リーダー**（庁内の中核を担う職員）の**育成**

デジタルインフラ整備の推進

- **改訂版デジタル田園都市国家インフラ整備計画に基づきインフラ整備を促進**（光ファイバ・5G、データセンター/海底ケーブル等）
- **NTN**（非地上系ネットワーク）**関連技術等のBeyond5Gの研究開発**を新基金により加速化

1

① 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



- 住民視点に立って、自治体と**住民との接点を多様化**（オムニチャネル（※）化）し、マイナンバーカード1枚で、自宅（オンライン）、郵便局、庁舎窓口など様々な場所で手続きが可能に。
- **マイナンバーカードの利活用シーンの更なる拡大**で、住民との接点を充実化し、もっと身近で便利に。

※オムニチャネル：リアルからオンラインまであらゆるチャネルを相互に融合し、両者のチャネルを境目なく運用すること（→多様な住民ニーズに対応可能）
※フロントヤード改革の取組状況（R5.2月時点）：書かない窓口 304団体（17.5%）、総合窓口 272団体（15.6%）、リモート窓口 106団体（6.1%）、地方公共団体が優先的にオンライン化を推進すべき手続き（59手続き）のR3年度オンライン利用率：55.0%（いずれもR4年度総務省調査結果）

② 紙ではなくデータで対応



- オムニチャネル化に伴う事務処理のダブルトラックを解消するため、対面であっても、紙ではなく、**データによる対応**を前提とした「End to End」のデジタル化を。
- 申請データ活用により**処理状況**（処理件数・処理時間・待ち時間等）**が見える化し、窓口業務改善のきっかけに**（データドリブン行政経営）。データ対応により、**バックヤードは集約化・効率化**（支所での事務処理を本庁に集約化等）。

③ 庁舎空間は、単なる手続きの場所から、多様な主体との協働の場へ



- **手続きは、早く、簡単に**。生み出した時間で、**相談・交流は、じっくりと、深く**。
- 記載台や事務専用カウンター等の削減で、手続きの場を減らし、**多様な主体が交流できる場を確保**。
→ 住民や地域社会を担う様々な主体が集い、地域社会の変革に結びつける。

今後、このような自治体フロントヤードの将来の姿について**自治体の理解を促進する**とともに、**必要な人的・財政的支援**を通じて、**新たな自治体フロントヤード改革を強力に進めていく**。

コンセプト

① マイナンバーカードの活用で
住民との接点の多様化
・充実化 (オムニチャネル化※)

② 紙ではなくデータ対応

③ 庁舎空間は、
単なる手続きの場所から
多様な主体との協働の場へ

※リアルからオンラインまであらゆるチャネルを相互に融合し、境目なく運用すること

イメージ ~各自治体の実情に応じた創意工夫で、新しいフロントヤード (住民と自治体の接点) を~

A 自宅で



- ・来庁せずにオンラインで手続き完結
- ・来庁したい時も自宅で簡単予約

i 自宅で予約

ii スマホからオンライン申請



- ✓ 困った時はチャット (有人・ボット) で相談
- ✓ マイナンバーカードで本人確認



B 近場で

リモート窓口を活用し、
行政手続き(オンライン申請)をサポート
本庁職員とリモート相談も



郵便局



公民館

C 庁舎で



住民スペースの拡大
住民が集う協働の場
行きたい場所へ

- ✓ 手続きのための記載台・専用カウンターを削減
- ✓ 業務の効率化・人的配置の最適化により、職員の時間を確保
- 相談・交流や企画立案などきめ細やかな対応へ



紙ではなくデータ対応
(対面でもタブレット活用)

データ処理のための
バックヤードは集約化

処理状況をデータで見える化
・BIツールで分析

データに基づく改善
(データドリブンな行政運営)



D 自治体と住民との接点の充実化 ← マイナンバーカードの更なる利活用シーンの拡大



(例)・避難所受付における利用
・地域公共交通における利用

地方公共団体のフロントヤード（窓口）改革の取組状況

	書かない窓口（※1） （令和5年2月現在）	総合窓口（※2） （令和4年4月現在）	ライフイベント別 ワンストップ窓口 （※3） （令和5年2月現在）	リモート窓口（※4） （令和5年2月現在）	移動窓口（※5） （令和5年2月現在）	（参考） 団体総数
全市区町村	304団体 （17.5%）	272団体 （15.6%）	438団体 （25.2%）	106団体 （6.1%）	61団体 （3.5%）	1,741団体
指定都市	10団体 （50.0%）	8団体 （40.0%）	14団体 （70.0%）	5団体 （25.0%）	3団体 （15.0%）	20団体
特別区	7団体 （30.4%）	7団体 （30.4%）	8団体 （34.8%）	4団体 （17.4%）	0団体 （0.0%）	23団体
中核市	33団体 （53.2%）	25団体 （40.3%）	45団体 （72.6%）	10団体 （16.1%）	8団体 （12.9%）	62団体
指定都市・中核市 以外の市	192団体 （27.0%）	135団体 （19.0%）	238団体 （33.5%）	70団体 （9.9%）	39団体 （5.5%）	710団体
町村	62団体 （6.7%）	97団体 （10.5%）	133団体 （14.4%）	17団体 （1.8%）	11団体 （1.2%）	926団体

「導入している」と回答した団体（304団体）における、「書かない窓口」の種別
（複数回答可）

本人がネットで 事前入力	マイナンバー カードを用いて 読み込み入力	本人が端末 （タブレット 等）に入力	職員が聞き 取って端末に 入力	自治体が保 持しているデー タを表示	その他
118団体 （38.8%）	115団体 （37.8%）	74団体 （24.3%）	142団体 （46.7%）	72団体 （23.7%）	59団体 （19.4%）

- ※1 書かない窓口：来庁者又は来庁予定者が行う手続きにおける各種申請書等への記入について、デジタル技術を用いて簡便化しているもの。
- ※2 総合窓口：住民等からの各種申請等（戸籍・住民基本台帳業務、税証明、福祉業務等）に関する受付部署を複数部署から1部署に集約し、例外的なケースを除きワンストップで対応が完結する取組。
- ※3 ライフイベント別ワンストップ窓口：出生、子育て、結婚、引越、おくやみ等のライフイベント別に窓口があり、ワンストップで対応が完結する取組
- ※4 リモート窓口：本庁舎と支所・出張所等と間をオンラインでつなぎ、ビデオ会議システムを通じて相談業務等を行う窓口。
- ※5 移動窓口：通常は庁舎で行っている窓口業務を、市町村職員が車両等に乗って移動し、移動先で行う窓口。
- ※6 （ ）の割合は、団体の規模ごとの団体総数に占める割合

BPRに取り組んだ担当者を説明者として派遣

(業務改革モデルプロジェクト及び自治体行政スマートプロジェクト説明者派遣事業)

< 事業概要 >

○業務プロセスのBPRに取り組んだ団体(業務改革モデルプロジェクト及び自治体行政スマートプロジェクトの両モデル事業の取組団体)の担当者を説明者として派遣します。(説明者謝金や旅費は、総務省が原則負担)

(1)対象団体:総合窓口や外部資源の活用、ICT技術等を活用した業務改革について関心のある団体
 ※開催単位の例:都道府県(市区町村との合同開催を含む)、複数の市区町村での合同開催

(2)申込方法:開催予定日の2カ月前までに電子メールにて申し込み。

【問い合わせ先】総務省自治行政局行政経営支援室
 TEL:03-5253-5519
 E-mail:gyoukaku@soumu.go.jp

< 取組事例一覧(抜粋) >

業務改革モデルプロジェクト及び自治体行政スマートプロジェクトに係る取組事例一覧				
年度	No	取組団体 ※下線部は幹事団体	対象業務	取組概要
R 3		(報告書URL https://www.soumu.go.jp/iken/02gyosei04_04000131_00001.html)		
	1	<u>愛知県岡崎市</u> 群馬県前橋市、高崎市、伊勢崎市、愛知県豊橋市、千葉県市原市	内部管理業務、 助金等交付申請業務	・補助金等交付申請業務における財務会計を含めた一連の業務プロセスのデジタル化を検証
	2	<u>愛媛県宇和島市</u> 千葉県八千代市、愛媛県今治市、福岡県大野城市、茨城県守谷市	住民基本台帳業務、 補助金等交付申請業務	・補助金等交付申請業務における一連の業務プロセスのデジタル化を検証
	3	<u>福島県</u> 福島県会津若松市、喜多方市、猪苗代町、会津坂下町、会津美里町、西会津町、磐梯町、湯川村、柳津町、北塩原村、三島町、金山町、昭和村	住民基本台帳業務、税務業務	・転入届と課税台帳整備を対象とし、ICTを活用した業務プロセスのモデルを構築(県が中心となり団体間調整を実施)
	4	<u>長野県</u> 長野県塩尻市、須坂市、小諸市、松川町	住民基本台帳業務、税務業務	・転入届と特別徴収異動届を対象とし、ICTを活用した業務プロセスのモデルを構築(県が中心となり団体間調整を実施)
	5	<u>愛媛県</u> 長野県、三重県、奈良県	連絡調整業務	・連絡調整業務におけるBPRにより業務効率化と併せICTを活用した業務プロセスのモデルを構築

※上記の他令和2年度以前の取組も対象

郵便局を活用したマイナンバーカードの交付

改正の背景

- 令和6年秋のマイナンバーカードと健康保険証の一体化(健康保険証廃止)の方針が示されたことを受け、カードの交付申請受付等を実施できる場所を拡充する必要
- 現在、マイナンバーカードの交付等に関する事務については、市町村において実施しているが、あまねく全国に設置されている郵便局においても、マイナンバーカードの交付等の手続を行うことを可能に

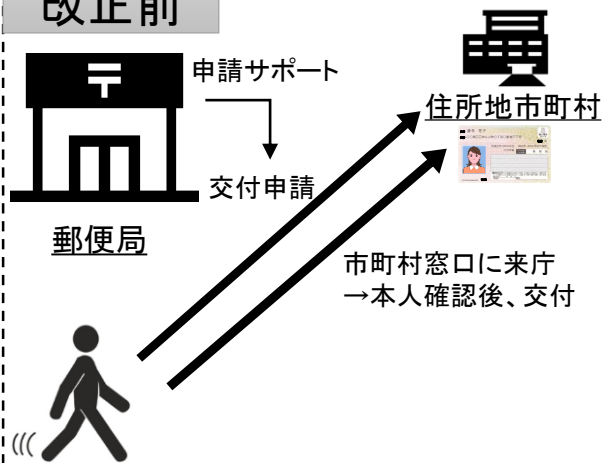
郵便局事務取扱法※の一部改正

施行期日:公布日施行(令和5年6月9日(金))

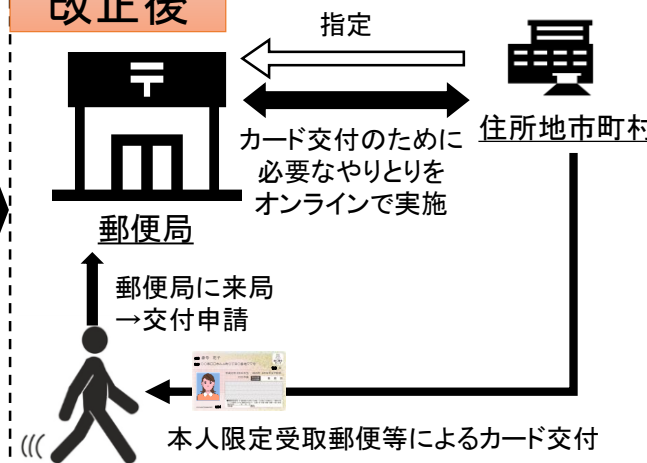
地方公共団体が指定した郵便局において取り扱うことができる事務に、マイナンバーカードの交付申請の受付等の事務を追加する。

※郵便局事務取扱法は、地方公共団体が行う公証行為に係る事務のうち公権力の行使と一体をなすものを、郵便局に取り扱わせることができることとする法律。

改正前



改正後



制度改正の狙い

- 国民の利便性向上
カードの取得等のために市町村の窓口ではなく、身近な郵便局で行うことも可能となり、負担が軽減
- 行政運営の効率化
市町村は、郵便局を活用して、申請受付等の窓口拡大が可能

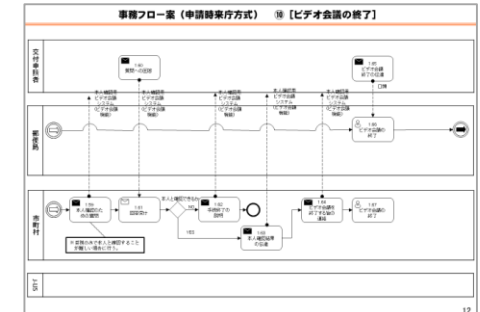
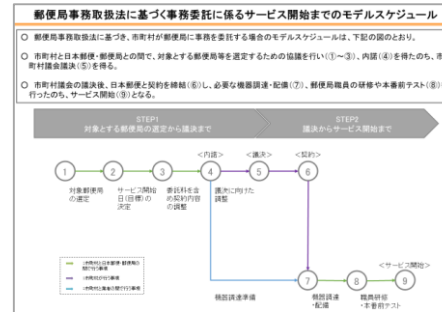
郵便局を活用したマイナンバーカードの交付に係る支援

1. 標準的な事務フロー等の提供

- 法案成立（令和5年6月2日、同月9日公布・施行）。その後、市町村と郵便局が協議を速やかに行えるように、郵便局を活用したマイナンバーカード交付の具体的な事務フロー等（※）、次の点を提供。

※電子証明書の発行事務を委託している市町村や、日本郵便、JLISの意見を聞きながら、作成。

- (1)サービスインのためのモデルスケジュール
- (2)標準的な事務フロー
- (3)設備要件の目安 等



2. 財政支援

- マイナンバーカードの交付申請の受付等の事務を郵便局に委託する場合にかかる経費については、マイナンバーカード交付事務費補助金（10/10）の対象

3. 市町村向け全国説明会（動画配信）等（6/16）

- 「1. 標準的な事務フロー等の提供」と同時に、全国の市町村を対象とした説明会を開催（動画配信）。（地方財政連絡会議等、様々な機会を通じて周知）
- 説明会では、標準的な事務フロー等の説明、意向調査や伴走支援、財政的支援の実施について周知。

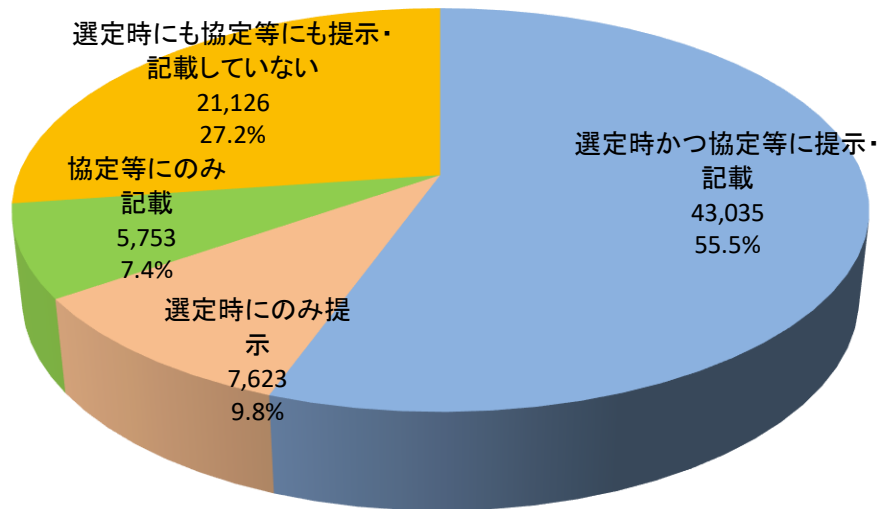
4. 意向調査と伴走支援

- 市町村向け説明会後に、市町村に対し、指定を希望する郵便局の意向調査を実施（6/16）
- 当該結果を踏まえ、市町村議会の定例会の時期に応じて市町村をグルーピングして、伴走支援を実施予定
- これらの動きと同調して、郵便局から市町村に積極的な働きかけを実施予定

指定管理者制度や民間委託の運用における労働法令の遵守等の提示等について

- 指定管理者については、「指定管理者制度の運用について」(平成22年12月28日付け総務省自治行政局長通知)において、「指定管理者が労働法令を遵守することは当然であり、指定管理者の選定にあたっては、指定管理者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。」と規定。
- 民間委託については、「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項について」(平成27年8月28日付け総務大臣通知)において、「委託先の事業者が労働法令を遵守することは当然であり、委託先の選定にあたっては、その事業者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。」と規定。

【参考1】指定管理者制度の運用における労働法令の遵守や雇用・労働条件への配慮規定の協定等への提示・記載状況



※1 労働法令の具体例:

- ・労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法その他の法令

※2 雇用・労働条件の具体例:

- ・人員配置、勤務体制、労働時間に関する事
- ・管轄自治体内の居住者の雇用に関する事
- ・障害者雇用に関する事
- ・労働条件、労働環境等モニタリングに関する事
- ・継続雇用に関する事 等

【参考2】民間委託時における労働法令の遵守等の提示等の対応例

- ・民間委託等についての全庁的な「基本指針」や「ハンドブック」を策定し、民間委託の判断基準、留意事項などを示している。
- ・委託契約を締結する際の留意事項として「チェックリスト」や「ひな型」を作成している。
- ・「庁内ポータル等に掲示」、毎年各部局に「契約事務研修」を実施、毎年度予算編成の際に行う事業レビューの際に点検等を行って、各部局に周知している。

今後、人口減少社会に対応した、更なる行政改革を進めて行く上では、
優良事例を幅広く共有し、横展開していくことが重要！

1 募集対象となる取組

原則、令和5年度に取り組まれている行政改革の事例

*取り組みの開始は令和5年3月31日以前でもかまいません。

*現段階では、テーマを絞る予定はありません。

なお、昨年度は、下記のテーマで収集をしましたので、参考としてください。なお、これらの視点以外でもかまいません。

- ・窓口業務（フロントヤード）改革（※2）
- ・データドリブンな行政経営（※3）
- ・新しい業務見直しの方法

※2 フロントヤード改革とは、地方公共団体と住民との接点である「フロント」について、非対面のオンライン申請へのシフトのみならず、対面でも「書かないワンストップ窓口」を導入する等「書かない」「待たない」「迷わない」「行かない」窓口を目的とした総合的な取組

※3 データドリブンな行政経営とは、基幹システムのデータを、BIツール（Business Intelligence の略称。データの可視化など意思決定のためのアプリケーションソフトウェア）を活用して可視化したうえで、それらを政策立案に用いる手法

2 応募する取組の数

都道府県及び指定都市
市区町村分

1団体につき1事例
都道府県単位で1事例

なお、1以上の事例があり、絞りきれない場合には、ご相談ください。

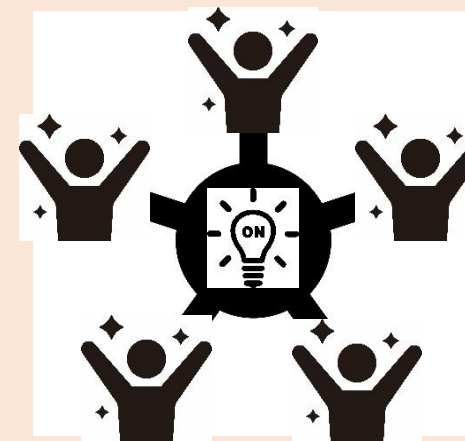
3 募集開始時期（予定）

令和5年末

4 共有開始時期（予定）

令和5年度末

*共有の方法については、現在検討中



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



総務省

2023年8月25日（金）

地域力創造グループ 地域情報化企画室

自治体行政におけるDXの推進

住民との接点（フロントヤード）の改革

オンライン申請の推進・強化

- ・ 転出届のオンライン化などマイナポータルへの活用拡大
- ・ 地方税の電子納付（eLTAX、統一QRコード）地方税以外の公金への拡大

多様な窓口の実現

- ・ 書かない窓口
- ・ リモート窓口
- ・ ワンストップ窓口

マイナンバーカードの利活用の推進

- ・ 救急業務の迅速化
- ・ 避難所受付における利用
- ・ 地域公共交通における利用

住民目線に立った
創意工夫による
行政サービスの充実・深化

対人業務

- きめ細やかな対応
- ✓ 相談窓口
- ✓ アウトリーチ

人的資源の最適配分

創意工夫を要する業務

- データドリブンな行政経営
- ✓ 企画立案
- ✓ 意思決定

✓ 独自施策アプリの共同利用や自治体間連携への環境整備

データ連携

内部事務（バックヤード）

- フロントヤード改革を支える内部事務のシステム整備
- ✓ 基幹業務システムの標準化・共通化
- ✓ AI・RPAの活用

各種データ等の収集

- ✓ 基幹業務のデータ
- ✓ 各種統計データ
- ✓ 各業務分野のデータ

抽出

- 統計データなど様々なデータを利活用した分析
- ✓ BIツール
- ✓ AI

地域社会におけるDXの推進

✓ 医療



マイナンバーカードを利用した医療・介護施設での患者データ確認、カードの共通診察券化（高知県宿毛市）

✓ 自動運転



高精細映像のリアルタイム伝送による自動運転バスの安全性向上（群馬県）

✓ ドローン



買い物弱者支援のためのドローンを活用した物流システムの構築（長野県伊那市）

✓ 保育



マイナンバーカードにより園児の登降園を管理（高知県宿毛市）

住民に密着した様々な政策分野における地域社会課題の解決

✓ 観光（自治体間連携）

多言語翻訳AIチャットボットを活用した外国人への情報発信強化（北海道蘭越町・ニセコ町・倶知安町）

✓ 郵便局

郵便局における地域MaaSの支援（群馬県前橋市）

自治体間連携や多様な主体との連携を促進

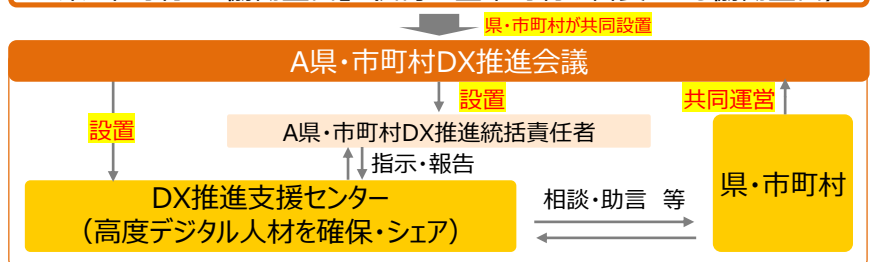
自治体におけるDX推進体制構築の促進

- 地域におけるDXの取組を全国津々浦々へ広げていくためには、都道府県と市町村等が連携した推進体制をつくり、各市町村に地域の実情に応じた支援を継続的に届けることが重要であり、先進的な取組事例を収集し、横展開を促進していく。

[A県の例]

- ・ 知事と全市町村の首長による協働宣言に基づき、県・市町村DX推進会議を設置
- ・ 高度人材（統括責任者 + 5分野の専門官）による県・市町村のサポート

『A県・市町村DX協働宣言』（知事と全市町村の首長による協働宣言）



自治体DX推進計画等の概要

自治体DX推進計画の趣旨

- 『デジタル・ガバメント実行計画』（R2.12）の各施策のうち、自治体が重点的に取り組むべき事項や国の支援策等を取りまとめ、令和2年12月に計画を策定。その後、『骨太の方針2022』において「自治体DX計画改定により、…地方自治体におけるデジタル化の取組を推進する」とされたことを受け、『デジタル社会の実現に向けた重点計画』『デジタル田園都市国家構想基本方針』（令和4年6月閣議決定）において国が掲げる理念や支援策等を盛り込む改定を実施。
- また、「地方公共団体情報システム標準化基本方針」（同10月閣議決定）等の策定や、デジタル人材の確保・育成に関する自治体の取組状況を踏まえ、令和5年1月、自治体DX推進手順書のバージョンアップを実施。

自治体DX推進計画（2022.9改定）

※計画期間:2021.1~2026.3

■自治体におけるDXの推進体制の構築

- ① 組織体制の整備（全庁的・横断的な推進体制）
- ② デジタル人材の確保・育成
- ③ 計画的な取組み（スケジュール策定等）
- ④ 都道府県による市区町村支援

■重点取組事項（※）自治体の業務システムの改革

- ① 自治体情報システムの標準化・共通化
 - ・2025年度までに基幹系20業務システムを標準準拠システムへ移行
- ② マイナンバーカードの普及促進
 - ・2022年度末までにほぼ全国民に行き渡ることを目指し申請・交付促進等
- ③ 行政手続のオンライン化
 - ・住民に身近な31手続をマイナポータルでオンライン手続可能に
- ④ AI・RPAの利用推進、⑤ テレワークの推進
 - ・②、③による業務見直しなどに併せ導入・活用を推進
- ⑥ セキュリティ対策の徹底

■自治体DXの取組とあわせて取り組むべき事項

- ① デジタル田園都市国家構想の実現に向けたデジタル実装の取組の推進・地域社会のデジタル化
- ② デジタルデバイド対策
- ③ デジタル原則に基づく条例等の規制の点検・見直し

自治体DX推進手順書（2023.1改定）

■自治体DX全体手順書（2023.1改定）

- ・DXを推進に必要と想定される一連の手順を0～3ステップで整理
 - ステップ0：認識共有・機運醸成
 - ステップ1：全体方針の決定
 - ステップ2：推進体制の整備
 - ステップ3：DXの取組みの実行

■自治体情報システムの標準化・共通化に係る手順書（2023.1改定）

- ・自治体情報システムの標準化・共通化の意義・効果や、自治体における作業手順等を示すもの

■自治体の行政手続のオンライン化に係る手順書（2023.1改定）

- ・自治体の行政手続のオンライン化の取組み方針や、自治体における作業手順等を示すもの

■自治体DX推進参考事例集（2023.4改定）

- ・全国の自治体におけるDXの最新の取組を、①体制整備、②人材確保・育成、③内部DXに整理し、工夫点等に係るインタビュー記事も掲載

地域社会のデジタル化に係る参考事例集（2022.9改定）

- これから事業に取り組む団体の参考となるよう、各団体の事業概要を写真やイラストとともにまとめたもの。令和4年9月、取組に至った経緯・課題意識、活用した国等の支援制度等を盛り込むバージョンアップを実施。 2

自治体DX全体手順書【第2.1版】 概要

1. 本手順書の趣旨

- ✓ 全体手順書は、DXを推進するに当たって、想定される一連の手順を示すもの。主に、DX推進計画の「自治体におけるDX推進体制の構築」に対応し、先行的な自治体の事例等をもとに、各自治体がその実情に応じてDXを推進する際の参考となるよう作成。
- ✓ 令和4年9月、**人材確保・育成策、公平性・透明性確保に係る取組等を盛り込む改定**を実施。
- ✓ 令和5年1月、デジタル人材の確保・育成に関する自治体の取組状況を踏まえ、**デジタル人材の確保・育成の全体像や人物像**について改めて整理

2. DX推進の手順

ステップ0

DXの認識共有・機運醸成

- ✓ 自治体は、デジタル社会形成基本法の基本理念にのっとり、自主的な施策を実施する責務を有する
- ✓ DXの実現に向け、**首長や幹部職員によるリーダーシップや強いコミットメント**が重要
- ✓ 首長等から一般職員まで、**DXの基礎的な共通理解**の形成、実践意識の醸成
- ✓ 利用者中心の行政サービス改革を進めるとい、いわゆる「サービスデザイン思考」の共有

ステップ1

全体方針の決定

- ✓ DX推進のビジョンと工程表で構成される「**全体方針**」を**決定・広く共有**
- ✓ 自治体DX推進の意義を参考にしつつ、地域の実情も踏まえて、自団体のDX推進のビジョンを描く
- ✓ デジタル化の進捗状況を確認し、自団体のDXの取組内容、取組み順序を大まかな工程表にする

ステップ2

推進体制の整備

- ✓ 全庁的・横断的な推進体制の構築。DXの司令塔として、**DX推進担当部門を設置し、各業務担当部門をはじめ各部門と緊密に連携する体制を構築**
- ✓ 各部門の役割に見合ったデジタル人材が配置されるよう、**人事・研修担当部門との連携**のもと、人材育成・外部人材の活用を図る
- ✓ 所属や職位に応じて身につけるべきデジタル技術等の知識、能力、経験等を設定した**体系的な育成方針**を策定。特に、専門知識を身につけ、中核となって実務をとりまとめることができる職員（「**DX推進リーダー**」）について、人事運用上の取組みや、OJT・OFF-JTによる研修を組み合わせで育成
- ✓ 十分な能力・スキルや経験を持つ職員の配置が困難な場合には、**外部人材の活用**も検討

ステップ3

DXの取組の実行

- ✓ 関連ガイドライン等を踏まえて、個別のDXの取組を計画的に実行。「**PDCA**」サイクルによる**進捗管理**
- ✓ 取組内容に応じて、「**OODA**※」のフレームワークを活用した柔軟で速やかな意思決定

※ 「Observe（観察、情報収集）」、「Orient（状況、方向性判断）」、「Decide（意思決定）」、「Act（行動、実行）」の頭文字をつないだ言葉で、意思決定プロセスを理論化したもの

4.2組織体制の整備

(2) 部門間の連携

DXの推進に当たっては、DX推進担当部門を設置の上、各部門と緊密に連携する必要がある。

とりわけ、実際の業務プロセスや現場の課題を把握し、熟知している各業務担当部門の知見が必要であることから、各業務担当部門との緊密な連携が不可欠である。

例えば、鹿児島県肝付町では、各課の係長級以上の職員 1 名をデジタル推進課に併任することにより緊密な連携を図っているほか、宮崎県都城市では、DX推進担当部門に土木技師を配置することにより業務担当部門との連携強化を図っている。

なお、各業務担当部門に、十分な能力・スキルや経験を有するデジタル人材を配置することが困難な場合には、DX推進担当部門に配置するデジタル人材を各業務担当部門に兼務させることも検討しうる。

その他の部門間の連携として考えられるものは、次のとおりであり、行政改革担当、組織担当、法令担当、**人事・研修担当等の各部門は、DX推進を自らのこととして捉え、積極的に対応することが望まれる。**

- ・ 業務改革の知見を有する行政改革担当部門と連携し、最適な業務プロセスの構築を図る。そうしたBPRの成果を組織担当部門とも共有し、必要に応じて組織の見直しを行う。
- ・ 条例、規則、様式の改正を行う必要が生じた場合など、法令担当部門と連携して、速やかに必要な対応を行う。
- ・ **人事・研修担当部門と連携して、デジタル分野における職員育成に関する方針を検討し、育成プログラムの企画・実施や、育成プログラムと連動した人事異動により、デジタル分野における職員のキャリア形成を進めるとともに、外部からのデジタル人材（以下、「外部人材」という。）の確保に関する方針もあわせて検討する。**

地方公共団体におけるCIO,CIO補佐官としての外部デジタル人材の活用状況

○ 多くの地方公共団体において、CIO、CIO補佐官等の任命は行われているが、**市区町村においてCIO等への外部人材の活用が進んでいない。**

<CIO>

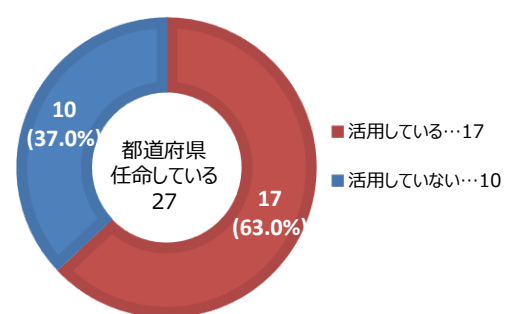
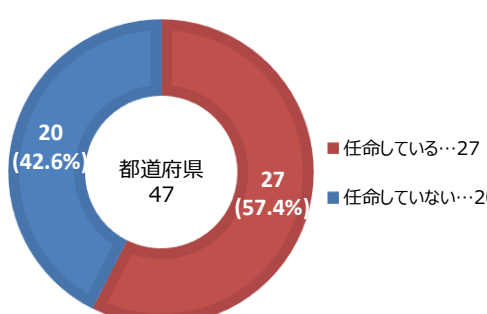
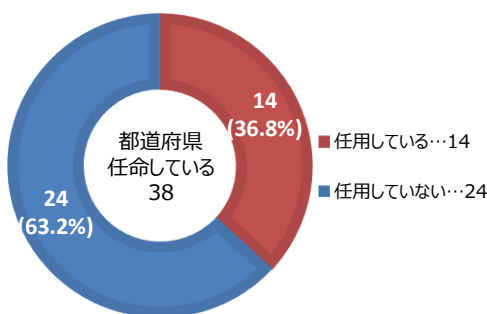
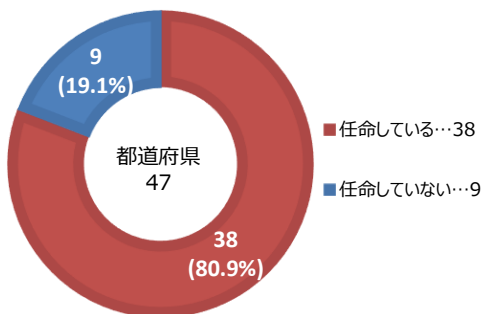
<CIO補佐官等>

任命状況

外部デジタル人材の活用

任命状況

外部デジタル人材の活用



都道府県

市区町村

<CIO>

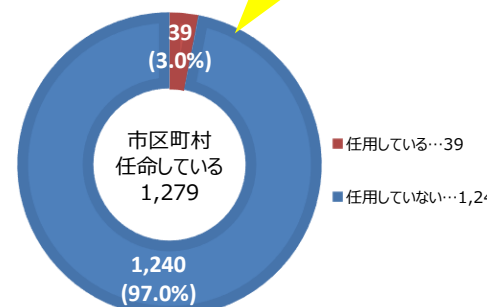
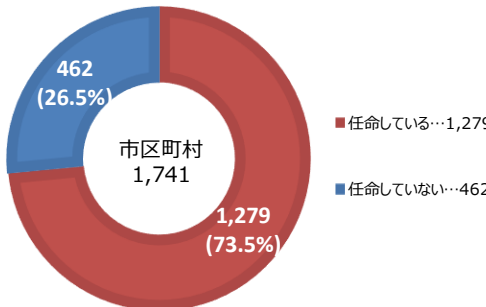
<CIO補佐官等>

任命状況

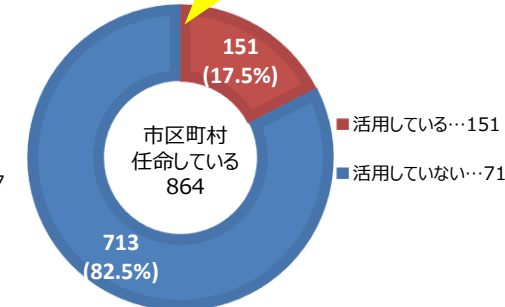
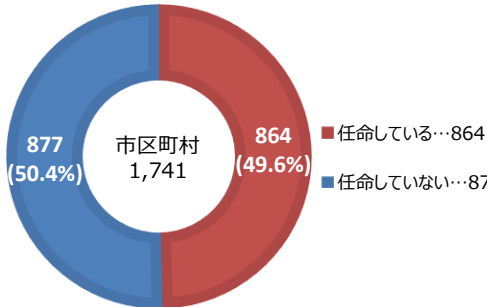
外部デジタル人材の活用

任命状況

外部デジタル人材の活用



外部人材を
活用できていない



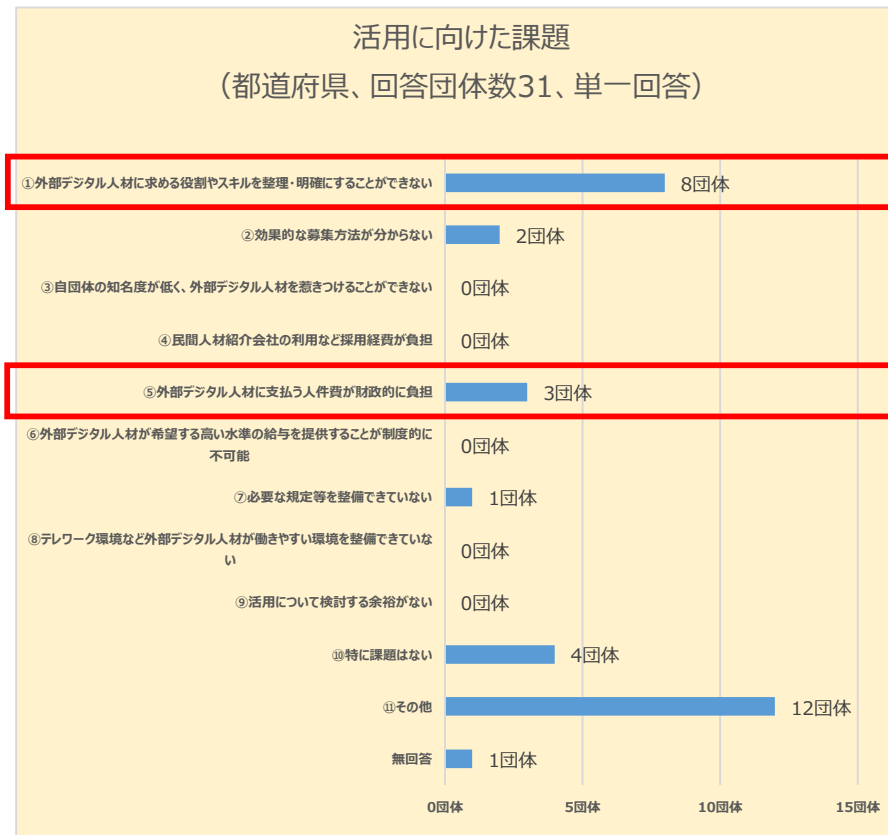
外部人材を
活用できていない

※令和4年度地方公共団体における行政情報化の推進状況調査（調査時点：令和4年4月1日現在）

デジタル人材の活用の検討にあたり感じている課題

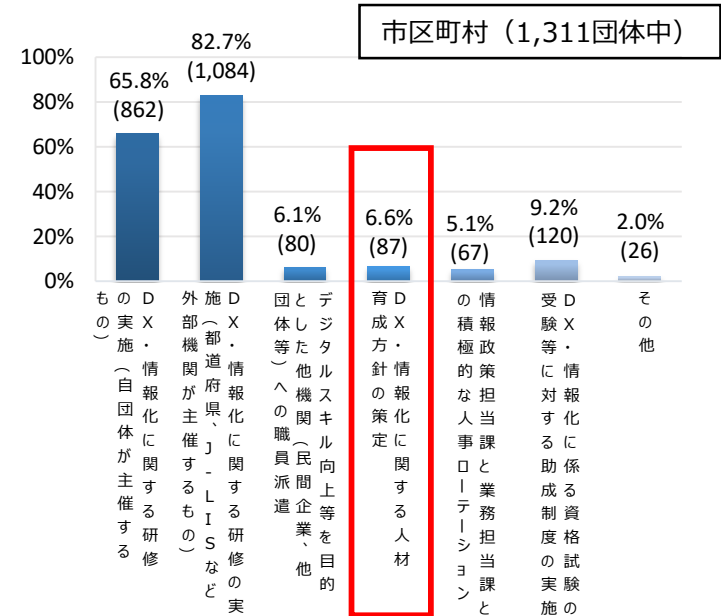
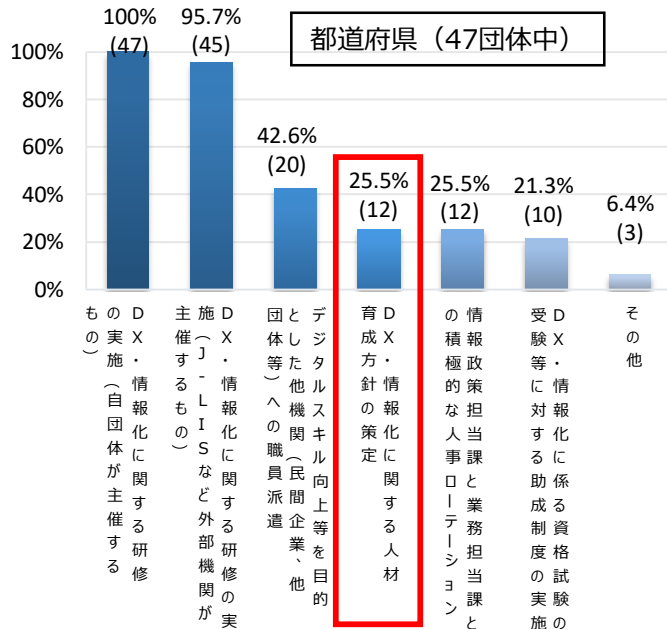
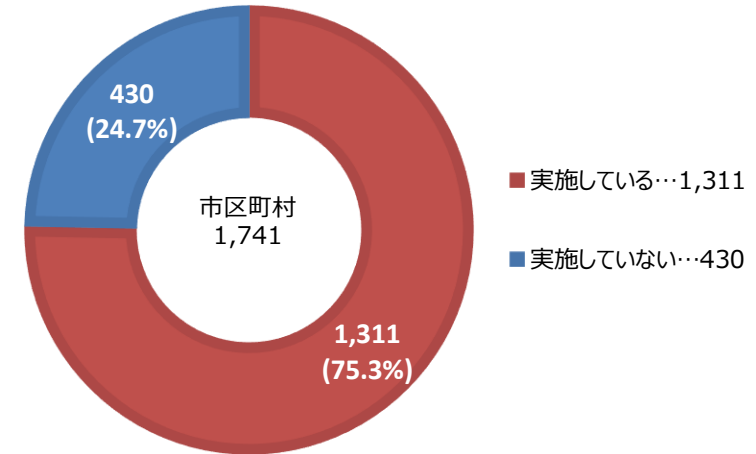
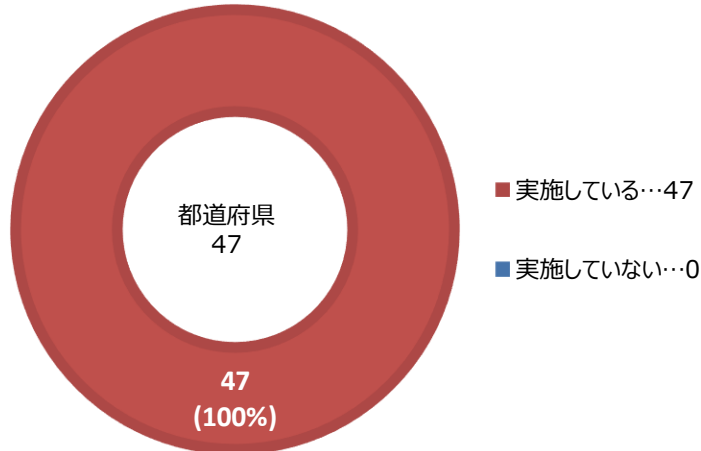
- 今後の外部デジタル人材の活用について、「活用する方向で検討」、「未定」とした団体が感じている活用に向けた課題は、都道府県、市町村において「外部デジタル人材に求める役割やスキルを整理・明確にすることができない」、「外部デジタル人材に支払う人件費が財政的に負担」との回答が多く見られた
- 市区町村では「活用について検討する余裕がない」といった回答が見られた。

Q 活用するに当たって、現在認識している課題について、もっとも当てはまるものを選んでください。



DX・情報化を推進するための職員育成に関する取組状況

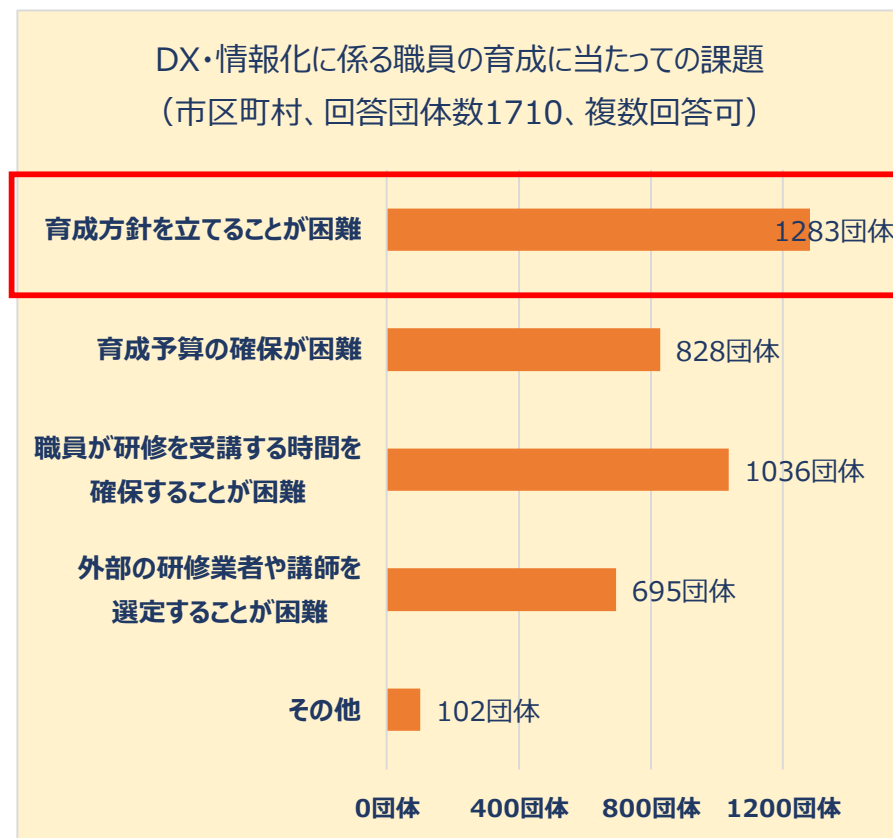
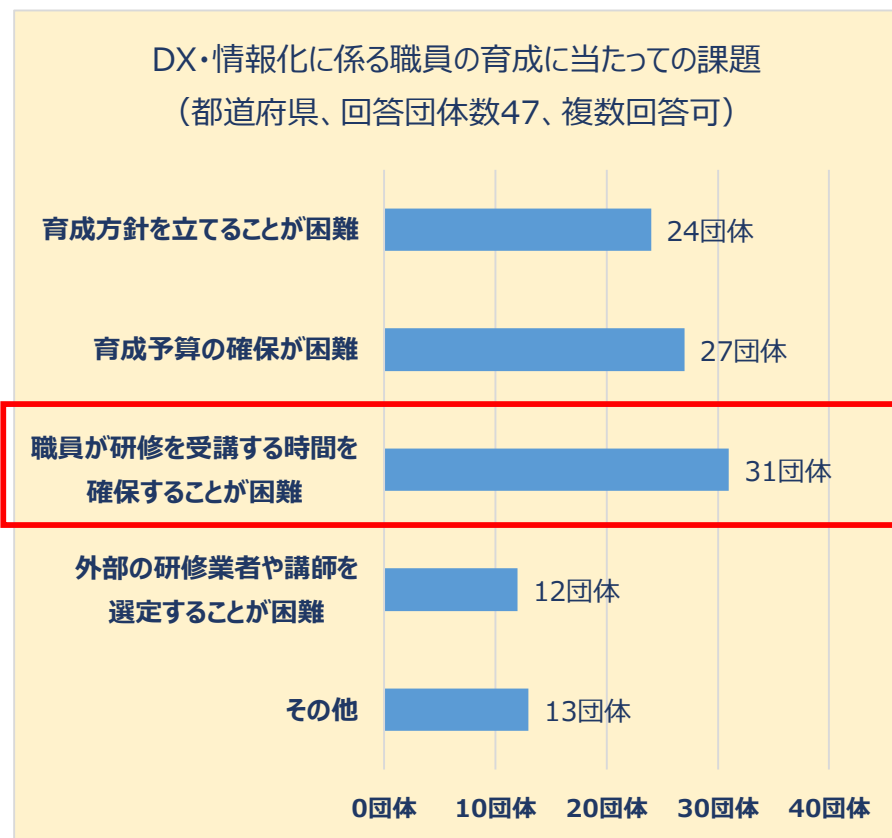
○ 全都道府県及び約4分の3の市区町村が、DX・情報化を推進するための職員育成に取り組んでいるが、DX・情報化に関する人材育成方針の策定は、一部に留まっている。



DX・情報化に係る職員の育成に当たっての課題

- DX・情報化に係る職員育成に当たっての課題として、最も多く見れた回答は
- ・ 都道府県において、「職員が研修を受講する時間を確保することが困難」
 - ・ 市区町村において、「育成方針を立てることが困難」との回答が多く見られた。

Q DX・情報化に係る職員の育成にあたっての課題について、該当するもの全部にチェックをつけてください



地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進

- 情報システムの標準化・共通化の対応を含め、自治体DX推進計画の計画期間が令和7年度までとされているなど、地方公共団体におけるデジタル化は喫緊の課題。
- デジタル化の取組を進める上では、地方公共団体のデジタル人材確保が必要だが、市町村を中心にデジタル人材確保が進んでいない団体も多く、今後、外部からのデジタル人材の確保、庁内の中核を担う職員(DX推進リーダー)の育成が必要。
- こうした中、都道府県がデジタル人材を確保し市町村のデジタル化を支援する取組や各地方公共団体で中核を担う職員を指定し集中的に育成する取組を促進するため、以下の措置を講ずる。

①② 地方公共団体におけるデジタル人材の確保(①)・育成(②)に関する地方財政措置の創設

【対象経費】

- ① 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要する任期付職員・非常勤職員等の**人件費**、民間事業者への**委託費**等
※ これらの経費の一部につき市町村の負担金が生じる場合には当該負担金を含む。
- ② 地方公共団体におけるデジタル化の取組の**中核を担う職員(DX推進リーダー)の育成**に係る経費(**研修**に要する経費、民間講座の**受講料**等)

【事業期間】 令和7年度まで(自治体DX推進計画の計画期間と同様)

【地方財政措置】 **特別交付税**措置(措置率0.7)

※ 併せて、市町村が外部のデジタル人材をCIO補佐官等として任用する際の経費に係る特別交付税措置を拡充(措置率0.5→0.7)

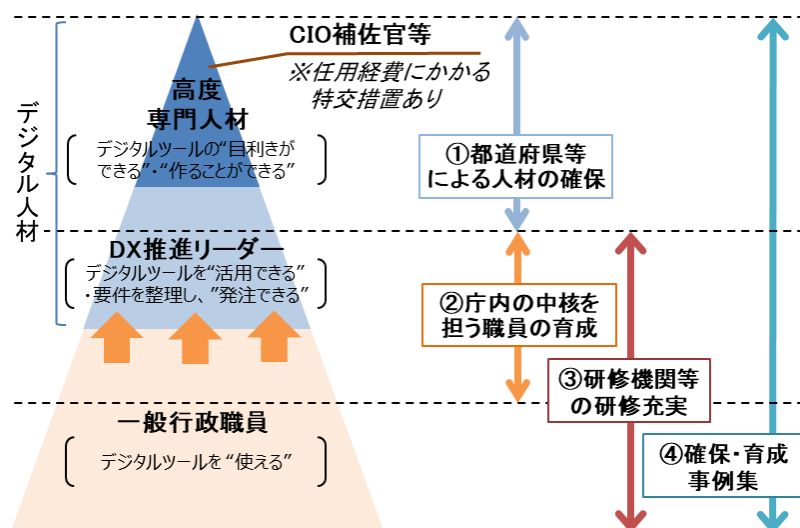
③ 地方公共団体におけるDX実現のための専門アドバイザーの派遣等

総務省・地方公共団体金融機構の共同事業である「経営・財務マネジメント強化事業」において、新たに、地方公共団体におけるDXの取組を支援するための**専門アドバイザーを派遣**するとともに、**J-LIS(地方公共団体情報システム機構)・自治体大学校・市町村アカデミー・国際文化アカデミー**における地方公共団体職員向けの研修を充実。

④ その他の地方公共団体向け支援策

「自治体DX推進手順書 参考事例集」をバージョンアップし、**187人材確保・育成 参考事例集**等を新たに作成することで、先進団体における**人材確保・育成に係る参考事例を横展開**。

<デジタル人材の確保・育成の全体像(イメージ)>



地方公共団体のデジタル人材の確保に係る地方財政措置【新規】

都道府県等がデジタル人材を確保し、市町村におけるデジタル化の取組を支援する場合、そのための人材確保経費等に対し令和5年度から特別交付税措置を講ずる（3月算定）。

各種地方財政措置の詳細な取扱いについては

「地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成に係る地方財政措置に関するQ&Aについて」を参照（令和5年3月31日 各都道府県・各政令市担当部局（DX推進担当課、情報政策担当課、市区町村担当課、人事担当課扱い）あて事務連絡）

特別交付税措置の概要

○ 対象経費

- ・ **都道府県（連携中枢都市等含む）による市町村支援**のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等（※）の**人件費、民間事業者への委託費、募集経費** ※非常勤職員についても対象になる場合あり。
- ・ 上記の経費の一部につき**市町村の負担金**が生じる場合の当該**負担金**

市町村支援業務の想定事例

- ・ DX・情報化計画等の策定・見直し案の作成
 - ・ 標準化・クラウド化に向けた助言・仕様調整
 - ・ デジタル技術等も活用した業務見直し（BPR）、システム発注支援
 - ・ データ利活用に関する助言
 - ・ 人材育成（研修企画・講師等）
 - ・ セキュリティ研修・監査支援
- 等

○ 措置額：対象経費に**0.7**を乗じた額

○ 上限額：人件費相当額 **2,000万円**／人

募集経費 **100万円**／団体

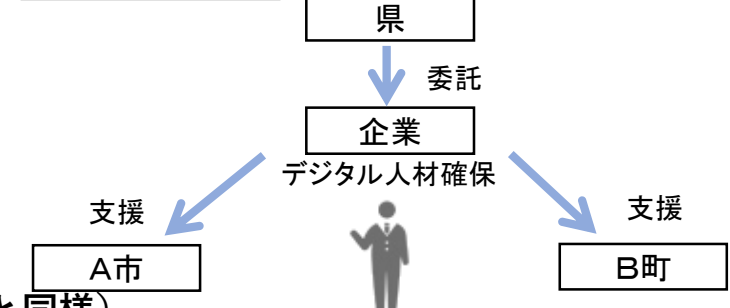
○ 対象期間：**令和7年度**まで（「自治体DX推進計画」¹⁸⁸の計画期間と同様）

<都道府県による市町村支援(イメージ)>

(職員として採用する場合)



(民間委託による場合)



地方公共団体のデジタル人材の確保に係る地方財政措置【拡充】

市町村のDXを推進するため、CIOのマネジメントを専門的知見から補佐するCIO補佐官等（※1）の役割が鍵となるが、市町村においては、人材確保が課題となっていることから、**市町村がCIO補佐官等として、外部人材の任用等を行うための経費に係る特別交付税措置を拡充**する（3月算定）。

特別交付税措置の概要

○ 対象経費、措置額、対象期間

	対象経費	措置額（※3）		対象期間
			上限額	
①任用等経費	市町村がCIO補佐官等として、外部人材の 任用等を行うための経費 として次に掲げるもの（※2） <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別職非常勤職員として任用する場合 → 報酬等（期末手当等を含む。） ・ 外部に業務委託する場合 → 委託料等 	対象経費の合計額に 0.7 を乗じて得た額	なし	R3～R7年度
②募集経費	市町村がCIO補佐官等として、外部人材の 募集を行うための経費	対象経費の合計額に 0.7 を乗じて得た額	70万円	R4～R7年度

※1 CIO補佐官等とは、DX推進のマネジメントを担うCIO等を専門的知見から補佐する者であり、役職の名称がCIO補佐官に限られるものではない。

※2 1団体においてCIO補佐官等として複数の外部人材の任用等を行った場合であっても、**財政措置の対象は1名分**

※3 措置率について0.5（～令和4年度）から0.7（令和5～7年度）に拡充

地方公共団体のデジタル人材の育成に係る地方財政措置【新規】

DX推進リーダー※の育成に係る経費に対し、**令和5年度から**特別交付税措置を講ずる（3月算定）。

※ デジタル分野の専門知識を身につけ、一般行政職員や高度専門人材と連携し、中核となって実務をとりまとめることができる職員

特別交付税措置の概要

○ 対象経費

- ・ **DX推進リーダーの育成に係る研修に要する経費**や**民間講座の受講料等**

（想定される経費）

- ・ 育成プログラム実施に係る**委託費又は負担金**
- ・ 民間事業者、大学等の**講座受講料**
- ・ 人材育成事業に必要なその他の経費（育成プログラム策定経費、ソフトウェアライセンス料など環境整備に要する経費等）

<自治体DX全体手順書（R5.1改定）>

「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育成する職員を指定※し、集中的に育成プログラムを実施することが求められる。**」

※ 指定にあたり、「職員本人の希望」のほかに参考とすべき情報

- ・ 対象職員のこれまでの職務経歴（特にシステム、Webサービス・アプリケーション等）
- ・ 民間IT企業での実務経験
- ・ 独立行政法人情報処理推進機構が実施する情報処理技術者試験等の資格取得状況

○ 措置額

- ・ 対象経費に**0.7**を乗じた額

○ 対象期間

- ・ **令和7年度**まで（「自治体DX推進計画」の計画期間と同様）

令和5年度「地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業」

- 人口減少が進展する一方で、インフラ資産の大規模な更新時期を迎える中、財政・経営状況やストック情報等を的確に把握し、「見える化」した上で、中長期的な見通しに基づく持続的な財政運営・経営を行う必要性が高まっている
- しかしながら、地方公共団体においては、人材不足等のため、こうした経営・財務マネジメントに係る「知識・ノウハウ」が不足し、小規模市町村を中心に公営企業会計の適用やストックマネジメント等の取組が遅れている団体もあるところ

➡ **地方公共団体の経営・財務マネジメントを強化し、財政運営の質の向上を図るため、総務省と地方公共団体金融機構の共同事業として、団体の状況や要請に応じてアドバイザーを派遣**

事業概要

(1) アドバイザーを派遣する支援分野

- 公営企業・第三セクター等の経営改革
 - ・ DX・GXの取組
 - ・ 経営戦略の改定・経営改善
 - ・ 公立病院経営強化プランの策定及び経営強化の取組
 - ・ 上下水道の広域化等
 - ・ 第三セクターの経営健全化
- 公営企業会計の適用
- 地方公会計の整備・活用
- 公共施設等総合管理計画の見直し・実行
(公共施設マネジメント)
- **地方公共団体のDX**
- 首長・管理者向けトップセミナー

(2) 支援の方法

個別市区町村に継続的に派遣（各都道府県市区町村担当課等と連携して事業を実施）

都道府県に派遣

課題対応アドバイス事業	課題達成支援事業	啓発・研修事業
市区町村・公営企業が直面する課題に対して、当該課題の克服等、財政運営・経営の改善に向けたアドバイスを必要とする場合に団体の要請に応じて派遣	上記の支援分野の実施に当たり、知識・ノウハウが不足するために達成が困難な市区町村・公営企業に、技術的・専門的な支援を行うために派遣	都道府県が市区町村・公営企業の啓発のため支援分野の研修を行う場合に派遣

※アドバイザーの派遣経費（謝金、旅費）は、地方公共団体金融機構が負担

(3) 事業規模

- 約6億円(約1,400団体・公営企業への派遣を想定)

アドバイザー派遣による支援内容の詳細（地方公共団体のDX）

- アドバイザーによる支援として以下の内容を想定しており、各地方公共団体の取組状況に応じて、柔軟にアドバイザーによる支援を受けることが可能なため、更なる積極的な活用をお願いしたい。

【派遣申請受付期間】3次照会（8.4～10.31）

- 153名のアドバイザー（R5.7.31時点）のリストを総務省HPにおいて公表しているが、リスト掲載者以外の方による支援を希望する団体におかれては、その方を総務省にご推薦いただくことで、リストへの登録が可能なため、必要に応じて総務省へ御相談いただきたい。

①課題対応アドバイス事業 【申請状況：20団体（1次照会）、20団体（2次照会）】

- 標準化、マイナンバーカードの普及を契機として、先進的な業務の効率化や住民の利便性向上に向けて、自治体行政におけるDXや地域社会におけるDXに取り組む市区町村に対して、手挙げ型の支援を実施

【具体例】

- 情報システムの標準化・共通化 ● マイナンバーカードの利活用（地域交通や母子健康アプリにおけるカード活用等）
- 行政手続のオンライン化 ● データ利活用・EBPM ● BPR・業務改革 ● デジタル人材の育成 ● セキュリティ対策 等

②課題達成支援事業 【申請状況：14団体（1次照会）、22団体（2次照会）】

- 令和7年度までに、地方公共団体が標準化に対応できるよう、事業進捗が遅れている団体に対するプッシュ型の支援を実施

【具体例】

小規模団体等を中心に移行計画の作成やFit&GAP（※）の実施等、標準システム導入に当たっての技術的・専門的な支援

※ 導入システムと業務プロセスで必要な機能がマッチしているか分析する作業

③啓発・研修事業 【申請状況（首長・管理者向けトップセミナーを含む）：3団体（1次照会）、2団体（2次照会）】

- 都道府県が市区町村の啓発のため支援分野の研修会・相談会を行う場合に、当該都道府県に対してアドバイザーを派遣

令和5年度 地方公共団体における広域的なデジタル人材の確保支援事業

R5 予算（案）：81百万円
 (R4 当初予算額：0 百万円)

背景・課題意識

- 令和7年度までの標準化への対応等が求められる一方、官民でデジタル人材が逼迫している現状において、**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の推進がより重要**となる。
- 新たに「**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要する経費**」に対する**地方財政措置創設**。
- 地方公共団体には、「**外部デジタル人材に求める役割やスキルを整理、明確化できない**」、「**効果的な募集方法がわからない**」といった課題があることを踏まえ、**財政面の支援に加え、ノウハウ面の支援をプッシュ型で実施**。さらにノウハウの横展開を図る。

※都道府県等の「等」：連携中枢都市及び定住自立圏中心市のほか、他市町村の支援業務のためにデジタル人材を確保する市町村
 「地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成に係る地方財政措置に関するQ&A」（令和5年3月31日）

事業の概要

- **デジタル人材の確保・定着に向けた伴走支援等を実施した上で、そのノウハウをガイドライン等で横展開を行う**

① 伴走支援

- 総務省が、**デジタル人材の確保に意欲のある都道府県等**を採択し、民間人材サービス会社等と連携し、**デジタル人材確保に向けた助言等※のプッシュ型支援**を実施（5団体程度を想定）

※ 実際の募集・任用は、支援自治体が新たな地財措置等を活用して自ら実施

<主な助言内容のイメージ>

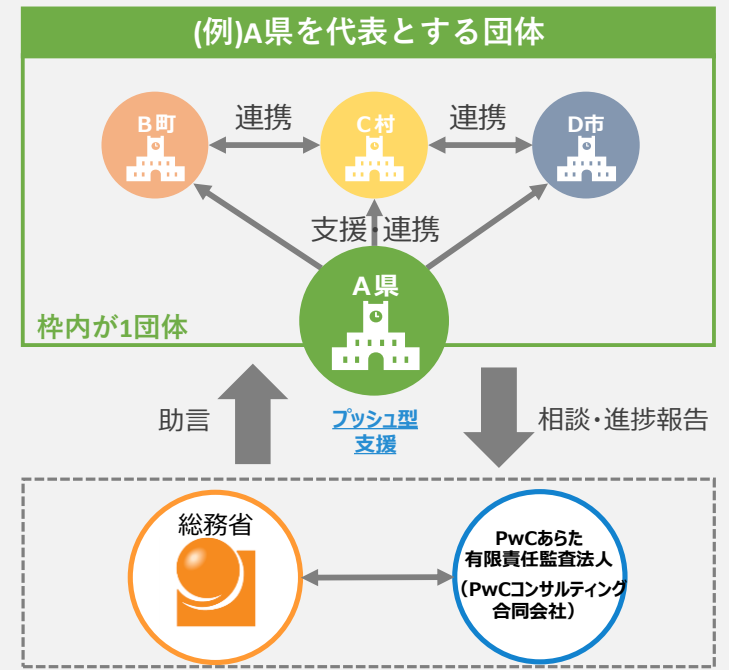
- ① DXの進捗・課題等を踏まえた必要とする人物像の洗い出し
- ② 人材の募集方法（他自治体の例、募集広告の記載方法 等）
- ③ デジタル人材の受入に向けた整備（組織体制、任用形態、報酬、勤務環境 等）

② 全国ブロック説明会

- **全国7ブロックで、デジタル人材の確保・育成等に係る説明会を実施。**

2次募集を実施予定

<伴走支援のイメージ>



DX推進リーダーの育成に係る主な研修

※本ページに記載の内容は調整中の部分もあり、今後変更が有り得ます。

概要

研修名（会場）	日程	対象者	人数	内容
DX推進リーダー育成特別研修 （自治大・学校）	第1期 9月25日～9月29日 （5日間）	DX推進リーダーの指定を受けた職員 （都道府県、市区町村）	50名程度	有識者による講演やグループワーク等を通じて、各自治体におけるDX推進の実務の中核を担う人材に求められるスキル等を身につける研修。
	第2期 12月11日～12月15日 （5日間）			
DX推進リーダー育成セミナー （市町村アカデミー）	2月26日～3月1日 （5日間）	DX推進リーダーの指定を受けた職員 （市区町村）		

カリキュラム

研修課目	時限数
課目名：地域DX推進の意義・概要	0.5
課目名：情報システムの標準化・共通化	1
課目名：個人情報保護法	1
課目名：リーダーシップ研修	2
課目名：戦略・企画・経営	2
課目名：業務改革（BPR）	3
課目名：ノーコード・ローコードツールの活用	3
課目名：システムアーキテクチャ	3
課目名：委託管理	3
194	18.5

「自治体DX推進参考事例集」 概要

自治体におけるDXに向けた取組を着実に促進するためには、国が先進的な取組をとりまとめ、全国の自治体へ横展開する必要

- DXに向けた機運醸成や全体方針策定、体制構築等を定めた「自治体DX推進手順書」と同時に事例集策定（令和3年7月）
- 全国の自治体におけるDXの最新の取組状況を踏まえ、**バージョンアップ**（令和5年4月）
 - ・ **65事例掲載** ・ **3章立てに再構成**（①体制整備、②人材確保・育成、③内部DX）
 - ・ 各自治体の取組の経緯や工夫している点等の**インタビュー記事を新たに掲載**

構成と目次

1. 体制整備

- (1) 県が中心となって管内市町村とともにDXを推進する体制の整備
- (2) 若手や現場の職員の声をDX推進に取り入れる体制の整備
- (3) 外部デジタル人材の知見を積極的に取り入れながらDXを推進する体制の整備
- (4) 住民目線でのデザイン思考や職員の働き方改革に着目した全庁的な体制の整備

2. 人材確保・育成

- (1) 県・市町村の連携による広域的な人材確保や民間事業者との連携による人材確保
- (2) DXの取組の中核を担う人材の育成
- (3) 体系的に整理された計画・方針に基づく人材育成
- (4) 自治体ごとの創意工夫による人材育成

3. 内部DX

【フロントヤード（住民との接点）】

- (1) オンライン行政サービス
- (2) 窓口改革
- (3) メタバースの活用

【バックヤード（内部事務）】

- (4) 検査・点検・確認業務
- (5) 議会関連業務
- (6) 内部業務
- (7) Web会議・ビジネスチャット

イメージ（掲載事例抜粋）

<3. 内部DX> フロントヤード（住民との接点）①オンライン行政サービス
1 無収入が条件の各種制度への申告を市民税の申告に集約し、申告内容の確認・審査を自動化【兵庫県神戸市】

Point 市民税のオンライン申請導入と併せ、手作業が残る審査や登録業務等のバックヤード業務を完全自動化し、さらなる作業時間の削減を目指す

事業の概要

- 国民健康保険や介護保険など、市提供サービスには、無収入であることを条件とする様々な制度があり、それぞれの窓口で行っていた無収入申告を、すべて市民税の申告（0申告）に集約。
- オンライン申請データと課税システムのデータをデータ連携基盤上で突合し、本人情報確認と審査を自動化。
- 審査・登録作業の完全自動化と電子申請の推進により年間約660時間の削減、将来的に電子申請率の向上や、市民税の申告（0申告）への誘導による更なる削減（年間約7,300時間）を目指す。

【Step0】来庁または郵送申請（紙申請）（審査・システム登録はすべて手作業） <本事業のターゲット>

作業時間 8分/件

- 現在の市民税における0申告の件数 約15,000件
- 国民健康保険等における手続（課税0,000円）の平均半分は所得がない市民からの申請の申込み

【Step1】オンライン申請導入（審査・システム登録はすべて手作業）

作業時間 8分/件

【Step2】審査・システム登録作業をすべて自動化

作業時間 0分

※自動審査システムの仕組み

- 課税システムから
- ① 住民登録
- ② 年度ごとの課税台帳
- ③ 課税資料の有無

の各データを審査用

- オンライン申請データ
- 市民かつ無収入

※【Step1】R4年度完了済み、【Step2】R5年度実施

自治体の取組のポイントや概要をコンパクトに掲載

参照した団体が取組やすいよう、取組にいたった**経緯**や取組の**工夫**についてのインタビューや、各自治体の**担当部署**や**関連URL**も掲載

導入に至ったきっかけ・背景（導入前の課題）について教えてください。

（神戸市）

国民健康保険や介護保険など、市が提供している行政サービスには、無収入であることを条件に受けられる様々な制度がありますが、市民をそれぞれの制度の適用を受けるためには、それぞれの窓口で個別に無収入であることの申告（簡易申告）をする必要がありました。

そこで、市民と窓口職員双方の負担軽減につながるよう、簡易申告等の受付を市民税課（市民税の0申告）に集約し、その情報を所得把握が必要な所管課のシステムに連携するを目標としています。

しかし、この実現にあたっては、0申告の申請受付後の業務フローが変更されないまま受付が集約されると、市民税課職員の負担が増大してしまうことが課題でした。

この課題解決のために、0申告の審査及びシステムへの登録を自動化する取り組みを試行的に実施します。

（※）当初課題と懸念事項によって業務フローは異なるが、どうも審査や課税システムの登録に当たり、職員の手作業が一定必要

導入に当たり工夫している点やコストについて教えてください。

市民税の申告は、すでに一部はオンライン申請が導入されていたのですが、現状では申請部分だけが電子化されており受付後の職員の事務が手作業であり、市民の利便性は上がったも職員の負担はあまり変わっていませんでした。そこで、申告を受け付けた後の事務作業を自動化し、職員の作業負担を軽減できる仕組みづくりを意識しました。また、初期段階では、RPAによる効率化など、必要最小限の投資で、出来る限りの自動化を目指しました。

なお、コストは全て市の一般財源で下回っております。

	令和4年度実績	令和5年度（予定）
審査システム構築費	約200万円	課税システム連携費 約2,000万円
課税システム登録RPA構築費	約50万円	

今後の展望を教えてください。

令和4年度より実証実験を進めており、効果が見込めれば、システム改修を行い、0申告受付後の事務処理から課税システムへの情報連携までの完全自動化を目指します。

また、他の業務でもオンライン申請の導入は進んでおり、今回の取り組みを模倣し、事務処理が自動化できる事例を増やしていきたいと考えています。

※担当：神戸市 企画調整局デジタル戦略部

【参考情報】 神戸市人口：151.8万人
関連URL：神戸市電子申請HP（<https://www.city.kobe.lg.jp/006814/kurashi/registration/application.html>）

1 DXを推進する県・市町が参画する「DXShipひろしま」を構築【広島県】



➤ 県全体のDXを効果的に進めるため、県・市町で協働してDXを推進し、デジタル人材を採用・育成・活用する枠組みとして、「DXShip (デジシップ) ひろしま」を構築

DXShip



事業の概要

- 「県・市町情報人材研究会」の中間とりまとめに基づき、令和4年度、**県採用の情報システム人材の2市に対するシェア**の試行や、県・市町間でのDX推進に向けた意見交換を実施。
- **人材の確保・育成、情報共有、システム最適化等の課題に全県的に対応していくため、令和5年度から「県・市町情報人材研究会」を発展改組し、(DXという希望の宙を共に航行する)「DXShipひろしま」を構築。**
- 『DXShipひろしま』では、情報システム人材の採用・育成・活用について、以下の取組を実施していく。
 - ・ 単独で人材の確保が難しい市町における、県・市・町共同での人材の採用・配属等 (人材プール・シェア)
 - ・ 県・市町情報システム人材の育成
 - ・ 将来的な組織体制の発展 (法人化等) の研究

運用イメージ

外部専門人材 情報職 事業精通人材



情報職

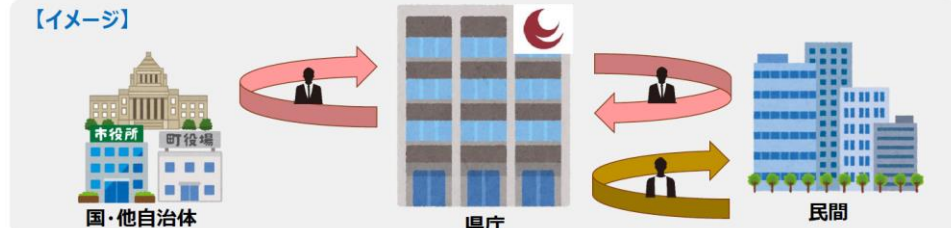
- ✓ 県庁「内」でのキャリア形成が軸【人材の定着】
- ✓ 最新の知見獲得やスキルの陳腐化防止などのため、国・他自治体や民間企業など県庁外での職務経験の機会を確保
- ✓ 県等を中途退職し民間等で経験を積んだ職員を採用



外部専門人材

- ✓ 県庁「外」でのキャリア形成が軸【人材の流動性確保】
- ✓ 自らの専門スキルを活かし、県・民間等を含めた多様な主体を経験しながらキャリアアップ

【イメージ】



2 県と県内市町による高度デジタル人材シェアリング事業【愛媛県】

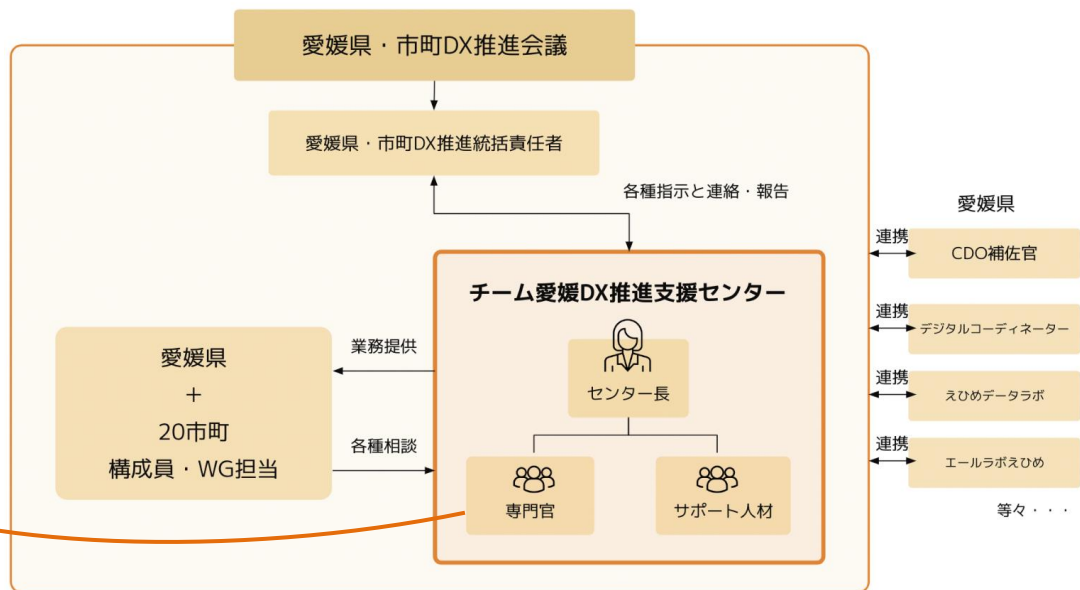
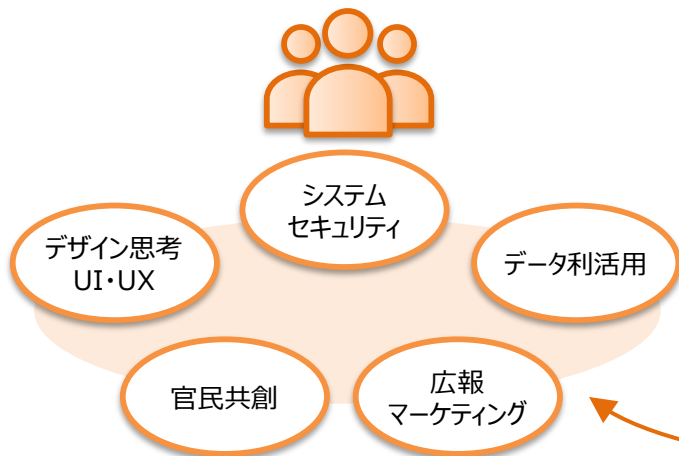


➤ 高度デジタル人材を確保し、県と市町でシェアする仕組みを構築することで、各市町の人的・財政的負担を抑えながら、質の高いDXを広域的に実現することを目指す

事業の概要

- デジタル人材は全国的にも限られ、県内全ての市町が個別に確保することは困難であることを踏まえ、「**愛媛県・市町DX推進会議**」（※体制編を参照）にて、**確保した人材を県と市町でシェアする仕組みを構築**。
- 高度デジタル人材を確保するだけでなく、多種多様なコミュニケーションの動線と連絡・調整を効率的かつ効果的に運用するため、「**チーム愛媛DX推進支援センター**」を設置・運営。

愛媛県・市町DX推進専門官の配置



【参考情報】 愛媛県人口：134.2万人
 関連URL：愛媛県・市町DX推進会議公式note (<https://ehime-pref.note.jp/>)
 愛媛県・市町DX協働宣言について (<https://www.pref.ehime.jp/h12110/h12110.html>)

※愛媛県のインタビュー欄は体制整備事例集に掲載しています。

7 デジタル行政推進リーダー育成と全職員への研修も実施【石川県金沢市】

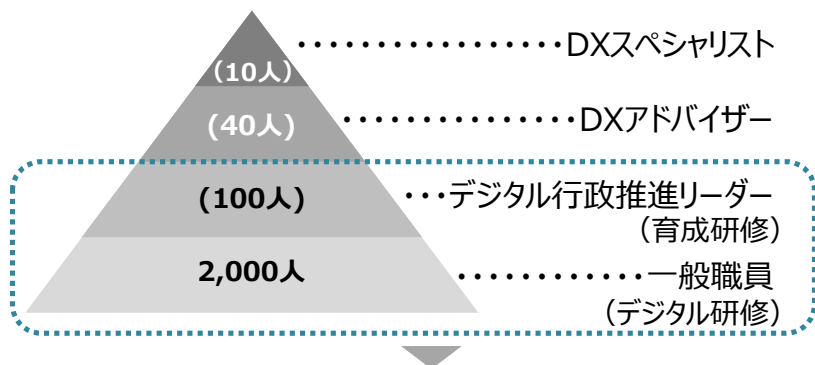


➤ 全職員の情報リテラシーを高めるための管理職を含む全職員への研修の実施に加え、デジタル化の中心となるリーダー職員を育成し、デジタル技術の活用を全庁に広める

事業の概要

- 令和3年より、**管理職を含むすべての一般事務職員約2,000人にデジタル研修**を実施。
- 令和3年5月より、デジタル化推進の中心となる職員（30代の職員20名が対象）の育成を開始。今後「**デジタル行政推進リーダー**」を計**100人**育成し、約**100ある全課への配置を目指す**。

<育成体制のイメージ> ※カッコ内は将来数

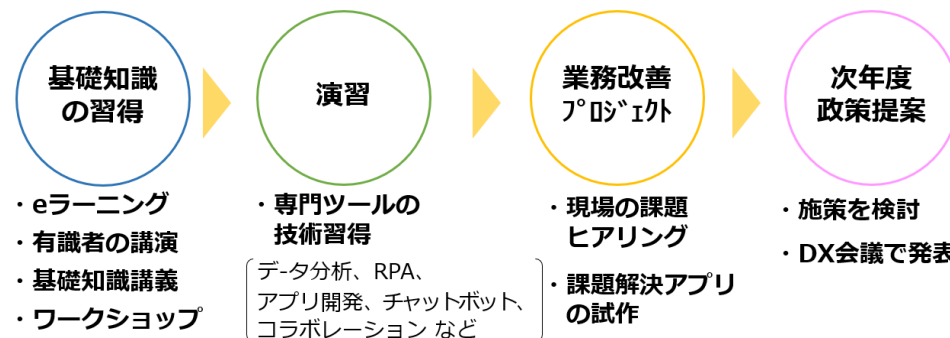


<令和4年度の具体的な取組> (別紙参考資料参照)

デジタル行政推進リーダーの育成	拡充
全職員向けデジタル基礎研修	拡充
管理職向けデジタル研修	実施
ICTリテラシー向上のための研修	拡充
職員のSNSを活用した広報発信力向上研修	実施

<デジタル行政推進リーダー育成研修>

対象者：概ね30代の職員、前向きに業務改善に取り組む意欲があること
 期間：5月～11月（約200時間）
 受講者：20名（平均年齢33歳、男性8人・女性12人）※令和4年



デジタルツールの習得や知識の獲得だけでなく、
 市民目線での課題発見や解決に向けた

「サービスデザイン思考」の習得に主眼を置いたプログラム

10 デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成【滋賀県】



- 担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりに向けて、デジタル技術を主体的に活用できる職員（DX推進チャレンジャー）を育成

事業の概要

- 全庁において、それぞれの所管分野の業務をよく知る担当職員が、業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりを目指し、**デジタル技術を主体的に活用できる「DX推進チャレンジャー」を育成。**
- 令和4～6年度までの3年間で、**一般行政部門等の職員の10%～15%にあたる450人のDX推進チャレンジャーを育成し、庁内のDXを強力に推進。**

ポイント

- ・**全職員**がDXの基本的な知識を有し、基本的なICTツールを使いこなす
- ・デジタル技術の主体的な活用ができる**DX推進チャレンジャー**を育成
- ・**情報担当職員等**は、より専門的な立場から各所属のDXの推進を支援

研修計画

- ・階層別マインドセット研修（幹部、管理職、情報担当職員等、一般職員）
- ・DX推進チャレンジャー研修（実習形式中心）
- ・情報担当職員等向け外部専門研修

人材育成の方向性

- (1) 多岐にわたる県の業務において、DXを進めていくため、業務をよく知る担当職員が業務効率化や行政サービス向上の取組を自律的に推進できる体制づくりをめざす。
- (2) それぞれの部署に適したDXや働き方改革を推進するため、デジタル技術を主体的に活用できるDX推進チャレンジャーを育成する。

目指すべき姿

令和4年度から令和6年度までの3年間で、一般行政部門等の職員の10%～15%にあたる**450人のDX推進チャレンジャー**を育成し、庁内におけるDXを強力に進めていく。

【現状と課題】

- ・デジタル人材がシステム部門に偏在
- ・庁内のデジタル人材の不足



【目指すべき姿（令和6年度）】

- ・全所属にデジタル人材が存在
- ・庁内のDX推進体制を構築

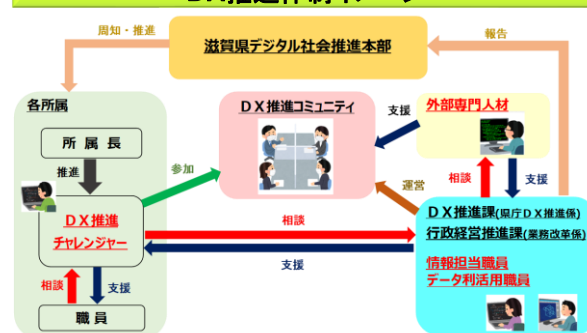


【目標】内製化したシステム数 100件（マクロを含む）

DX推進体制

- ◆外部専門人材の活用
高度な専門性を有する分野等（RPA、ローコードツール等）については、外部専門人材を活用し、各所属の課題に対する支援体制を構築する。
- ◆DX推進コミュニティの設置
DX推進チャレンジャーと情報担当職員等が集まるコミュニティ
・定期的な勉強会の開催 ・業務改革等の好事例の横展開

DX推進体制イメージ



1 無収入が条件の各種制度への申告を市民税の申告に集約し、申告内容の確認・審査を自動化【兵庫県神戸市】



➤ 市民税のオンライン申請導入と併せ、手作業が残る審査や登録業務等のバックヤード業務を完全自動化し、さらなる作業時間の削減を目指す

事業の概要

- 国民健康保険や介護保険など、市提供サービスには、無収入であることを条件とする様々な制度があり、それぞれの窓口で行っていた無収入申告を、すべて市民税の申告（0申告）に集約。
- オンライン申請データと課税システムのデータをデータ連携基盤上で突合し、本人情報確認と審査を自動化。
- 審査・登録作業の完全自動化と電子申請の推進により年間約660時間の削減、将来的に電子申請率の向上や、市民税の申告（0申告）への誘導による更なる削減（年間約7,300時間）を目指す。

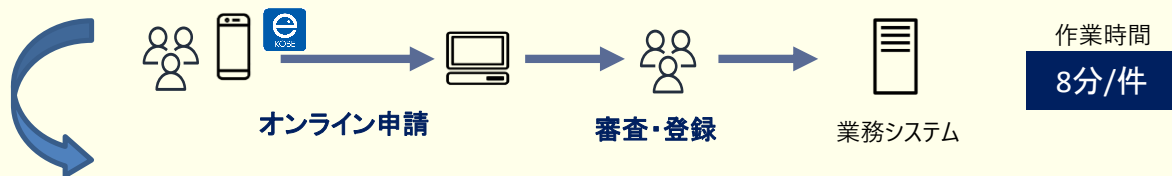
【Step0】来庁または郵送申請（紙申請）（審査・システム登録はすべて手作業）



<本事業のターゲット>

- ・ 現在の市民税における0申告の件数 **約15,000件**
- ・ 国民健康保険等における手続き（約80,000件）のうち、**約40,000件** 約半分は所得がない市民からの申請の見込み

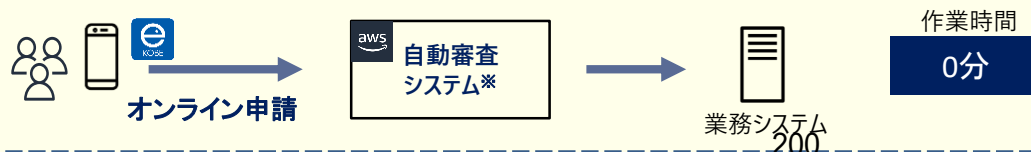
【Step1】オンライン申請導入（審査・システム登録はすべて手作業）



※自動審査システムの仕組み

- 課税システムから
 - ① 住民登録
 - ② 年度ごとの課税台帳
 - ③ 課税資料の有無
 の各データを審査用データとしてアップロード
- オンライン申請データと①～③を突合し、市民かつ無収入であることを自動審査

【Step2】審査・システム登録作業をすべて自動化



※【Step 1】R4年度完了済み、【Step 2】R5年度実施

27 ローコード・ノーコードツールを活用して内製でシステムを構築【大分県別府市】



- ローコード・ノーコードツールを活用し、職員の手作り（内製）でプレミアム付商品券予約販売システムや避難所運営支援システムを構築した他、RPAのシナリオも内製し6,000時間の業務負担縮減

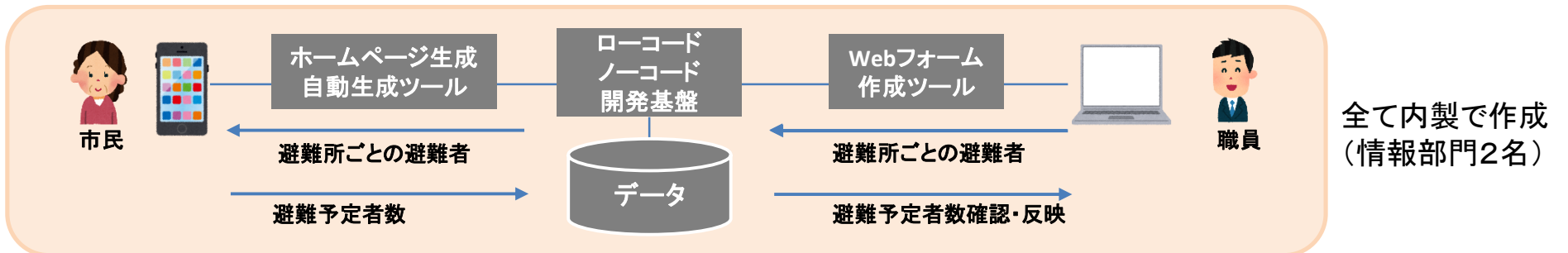
事業の概要

- **内製することで、原課の要望をよく聞きながら作成・都度修正するため**良いもの**ができ、事業者に委託しないので**比較的短期間かつ安価に作成可能**。**
- 自分たちの業務を自分たちで変えると実感でき、「自分たちで課題を見つけ、自分達で解決策を考え、実行に移していく」風土を醸成。
- 「**オンライン申請・情報提供**」は市役所に行かなくても**手続できる仕組み**の構築、**RPAは定例作業時間を削減し職員のみできるサービスに注力することをそれぞれ目的**としている。

■ ローコード・ノーコードツールで構築した仕組みの一例

避難所関連の情報の公開と登録業務

- ① 避難所ごとの避難者数をインターネットに公開する仕組み（三密を避けるため）
- ② 避難所ごとの避難者数をインターネットから登録できる仕組み
- ③ 避難する人の事前登録をインターネットでできる仕組み（避難する人の把握ができ事前準備ができる）



28 RPA・AI-OCRにより100業務で約1.8万時間の削減、職員を本来業務へシフト【新潟県長岡市】



➤ 全庁的な導入希望調査、職員のレベル別研修を実施し、全庁的にRPA等を活用することにより、窓口対応や企画立案に職員を手厚く配置

事業の概要

- H30年度に25業務で2,000時間が、R4年度に**100業務で約18,603時間※の作業時間削減**。※見込み含む
- **RPA導入ルール**（シナリオ作成・管理方法等）**策定**や**レベル別職員研修**により、**業務担当課職員が自発的にシナリオ作成できる環境を整備**。導入対象業務は業務に精通した業務担当職員が選定し、効果的に導入。
- **超勤時間の削減、人的リソースを本来業務（窓口対応、企画立案、分析等）へシフト**。

【職員研修概要】

研修名・実施状況	受講要件	実施形態・講師	内容	受講者の感想（抜粋）
初級研修 （年3回、計60名）	なし	対面 委託事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・RPAソフト「WinActor」の概要の学習 ・基本的な操作方法の学習 ・演習問題を活用した具体的なシナリオ作成方法の学習 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務で活用できるイメージができた ・どのような業務に適用できるか検討したい ・初級の内容として適切だった ・初級にしては難しかった ・もっと演習問題に取り組みたい
中級研修 （年2回、計12名）	なし ※概ね初級研修受講済者	対面 委託事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・初級研修の復習 ・繰り返し、分岐、変数を利用したシナリオ作成及び解説 ・エラー検知、サブルーチンを利用したシナリオ作成及び解説 ・財務会計システムを利用した実践的なシナリオ作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・RPAを使用しないと、忘れてしまうため、定期的に研修を開催してほしい ・練習する機会がもっと欲しい ・上司に対して、導入効果が大きいことを理解してもらえるような周知等を情報政策担当部門から行ってほしい
操作スキルアップ研修 （年2回、計10名）	初級研修受講者 又は 簡易なシナリオ作成が可能者	対面（演習形式） 委託事業者、職員	<ul style="list-style-type: none"> ・自所属業務シナリオの作成 ・RPAソフトウェア「WinActor」の演習問題（10題程度※主にExcelファイルを操作するもの） 	<ul style="list-style-type: none"> ・対面でサポートを受けられる環境で、集中してシナリオを作成できてよかった

自治体DX推進参考事例集等について

自治体DX推進参考事例集

■「総務省 自治体DX推進参考事例集」で検索



- DXに向けた機運醸成や全体方針策定、体制構築等を定めた「自治体DX推進手順書」と同時に事例集策定（令和3年7月）
- 全国の自治体におけるDXの最新の取組状況を踏まえ、**バージョンアップ**（令和5年4月）
 - ・ **65事例掲載** ・ **3章立てに再構成**（①体制整備、②人材確保・育成、③内部DX）
 - ・ 各自治体の取組の経緯や工夫している点等の**インタビュー記事を新たに掲載**

地域社会のデジタル化に係る参考事例集

■「総務省 地域社会のデジタル化に係る参考事例集」で検索



- 各団体が、地域社会のデジタル化に係る事業を検討・実施する際に参考となるよう事例集を作成（令和3年12月）
- 各団体における更なるデジタル実装の取組を促すため、**バージョンアップ**（令和4年9月）
 - ・ 具体的な取組事例を充実（**123事例→200事例**）
 - ・ 事業分野を充実（**17分野→20分野**）

<分野>

地域活性化、住民生活、消防・防災、医療・福祉・健康、子育て、環境、労働、農林水産業、商業・工業、観光、交通、土木・インフラ、文化・スポーツ、教育、デジタルデバイス対策、地域におけるデジタル人材の育成、**孤独・孤立対策、キャッシュレス、ローカル5G**

- ・ **取り組むに至った経緯・きっかけや、同様の取組を検討する他団体へのアドバイス等を追記**

自治大学校の研修事業について

令和5年8月25日

204



自治大学校の一般研修課程

第1部課程

都道府県、指定都市、中核市等の管理職への昇任を目指す幹部候補生として自治体から推薦を受けた職員を対象

研修期間： 年2回、宿泊研修約4.5か月

定員： 各期 80名

第2部課程

市町村の管理職への昇任を目指す幹部候補生として自治体から推薦を受けた職員を対象

研修期間： 年4回、宿泊研修約3か月（うち法制集中研修約1か月は2期合同で実施）

定員： 各期 80名

第1部・第2部 特別課程

管理職への昇任を目指す女性幹部候補生として自治体から推薦を受けた職員を対象

研修期間： 年2回、eラーニング又は法制集中研修約1か月＋宿泊研修約1か月

定員： 各期 120名

第3部課程

部局長への昇任を控えた、自治体から推薦を受けた課長職以上の職員を対象

研修期間： 年1回、宿泊研修約3週間

定員： 各期 120名

○令和5年度研修計画

課程\月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
第1部課程		第140期						第141期				
第2部課程		第200期	法制集中研修	第201期			第202期	法制集中研修	第203期			
第1部・第2部 特別課程					通信研修	第45期			通信研修	第46期		
第3部課程				第113期	205							



自治大学の専門研修課程・特別研修等

専門研修課程	定員	研修期間	対象・特記事項
税務専門課程 税務・徴収 コース	120	約 1 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 徴税組織の能力向上を目指した研修 ・ 修了者は「地方税徴収事務指導者」として認定
税務専門課程 会計コース	50	簿記会計学通信研修 約 2 か月 税務・会計宿泊研修 約 3 か月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 税理士法に基づく指定研修 (会計科目試験免除(経験年数により税理士資格付与))
監査・内部統 制専門課程	50	約 1 か月 (事前に e-ラーニング 等の履修)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治法に基づく指定研修 (外部監査契約の相手方となれる監査実務に精通している者となるための実務経験年数を短縮) ・ 課程を修了し、必要な知識、技能を有する者は「自治体監査実務指導者」と認定。

○特別研修等

大学院と連携して実践的で高度な政策形成能力の形成を図る(修士課程連携特別研修)ほか、短期間で個別の行政分野の知識の習得を図る研修を実施

(令和5年度開催予定)

デジタル人材確保・育成特別セミナー、地域脱炭素研修、全国地域づくり人財塾特別研修、DX推進リーダー育成特別研修、自治体CIO育成研修、医療政策短期特別研修、防災・危機管理特別研修、災害時外国人支援情報コーディネーター養成研修



自治大学校令和5年度研修計画のポイント

- 自治大学校では、将来の自治体を担う幹部候補生向けの研修を実施
- 令和5年度は**自治体が直面する最新課題**に関連する**特別研修**等を実施、**研修課目も拡充**
- eラーニングの充実や資料のペーパーレス化のほか、講義・調査にオンラインも活用

1. デジタル化・DX

- ① **デジタル人材確保・育成特別セミナー**の実施
- ② **DX推進リーダー育成特別研修**の実施
- ③ 一般研修課程における関連課目の拡充

4 ページ参照

2. グリーン社会の実現

- ① 地域脱炭素研修（特別研修）の実施
- ② 一般研修課程における関連課目の拡充

3. 証拠に基づく政策立案（EBPM）の推進

4. 管理職のマネジメント能力養成

5 ページ参照

5. 研修におけるICTの活用

- ① 法制課目における**eラーニング**の充実
- ② 講義資料の**ペーパーレス化**
- ③ 講師の出講が困難な場合の**オンライン講義**の実施
- ④ 政策立案演習の**調査におけるオンライン活用**



自治大学校におけるデジタル人材育成の取組

- 地方公共団体のデジタル化の取組を進める上で、デジタル人材の育成が必要不可欠であることを踏まえ、自治大学校の研修課程におけるデジタル人材養成に資する講義を**令和5年度から大幅に拡充**

1. デジタル人材の確保・育成

- 各自治体におけるデジタル人材確保・育成の取組を支援するため、**人事・研修担当者向けの「デジタル人材確保・育成特別セミナー」を新たに開催**（9月20日～22日、定員50名）
 - ※ 有識者による講義や先進的な取組・運営方法に関する情報提供を行うとともに、他の自治体担当者との間での自治体DX推進に関する意見交換の場を設ける

2. DX推進リーダーの養成

- 各自治体におけるDX推進の実務の中核を担うDX推進リーダーを養成するための**「DX推進リーダー育成特別研修」を新たに実施**（①9月25日～29日、②12月11日～15日、定員50名(予定)）
 - ※ 自治行政局実施

3. 幹部候補生向け研修

- 第1部課程（4.5か月）、第2部課程（2.5か月）等の幹部候補生養成の長期研修において、実際に自治体において**DXを推進する際に必要となる実務的な知識を習得するための講義を拡充**

（従来）各課程2～3時限

- ・システム標準化、AI・RPAの推進等
- ・情報セキュリティ



（追加）各課程4～10時限程度を追加

- ・デザイン思考とDX
 - ・DX推進におけるマネジメント
 - ・デジタル社会の実現に向けた重点計画
 - ・デジタル原則を踏まえたアナログ規制の一括見直し
 - ・デジタル田園都市国家構想
 - ・DX時代の人材育成
- 等

- 各課程の演習においても、先進自治体の事例を学び、所属自治体での実施についてグループで議論するとともに、政策立案演習における政策提案にDX推進の視点を盛り込むよう指導



最新課題に関連する研修課目の例

項目	課目・演習 <small>※課目名は課程により異なることがある</small>	開講している課程			
		1部	2部	1 2 特	3部
グリーン社会の実現	グリーン社会の実現と求められる地方自治体の役割	○	○	○	
	地域脱炭素とまちづくり				○
証拠に基づく政策立案 (EBPM) の推進	データ分析演習／統計データ利活用演習	○	○	○	
	データサイエンス	○	○	○	
	統計的思考と政策形成	○			
	EBPM－証拠に基づく政策立案	○			
	社会調査の方法	○	○	○	
	規制影響分析／評価	○			
	マーケットデザイン	○			
	行動経済学入門（意思決定のバイアスとナッジ）	○			
管理職のマネジメント能力養成	リーダーシップとマネジメント	○	○	○	○
	公務職場におけるマネジメント	○	○		
	メンタルヘルス対策	○	○	○	○
	個人情報保護	○	○		
	コンプライアンス	○			○
	ファシリテーション	○			
	自治体の広報戦略とコミュニケーション	○			
	失敗から学ぶ危機管理				○
	ハラスメントの起きない組織づくり				○
	リーダーのためのコミュニケーションの理論と実践				○



令和5年度における研修の実施状況

- 令和4年度以降、新型コロナ対策を講じつつ、**研修計画どおりの日程で実施**
- 研修生数は、令和2年度及び3年度にコロナの影響で減少したが、令和4年度には増加に転じ、**令和5年度は新型コロナ前の状況に戻りつつある**ところ

年度別・課程別研修生の人数の推移

(令和5年8月時点、単位:人)

年 度		第1部			第2部					第1部・第2部特別			第3部	税務			監査	合計
		前期	後期	計	前期	前期②	中期	後期	計	前期	後期	計		徴収	会計	計		
R1	定員	80	80	160	80	80	80	80	320	120	120	240	120	120	50	170	50	1,060
	実績	57	51	108	63	50	80	75	268	97	101	198	100	74	11	85	16	775
R2	定員	80	80	160	80	80	80	80	320	120	120	240	120	120	50	170	50	1,060
	実績	30	49	79	59	/	/	/	59	48	/	48	/	36	10	46	/	232
R3	定員	80	80	160	80	80	80	80	320	120	120	240	120	120	50	170	50	1,060
	実績	41	38	79	40	28	35	35	138	38	32	70	46	36	10	46	8	387
R4	定員	80	80	160	80	80	80	80	320	120	120	240	120	120	50	170	50	1,060
	実績	38	43	81	45	43	71	47	206	80	70	150	80	54	11	65	12	594
R5	定員	80	80	160	80	80	80	80	320	120	120	240	120	120	50	170	50	1,060
	実績	40	46	86	25	51	74	56	206	91	※	91	89	59	13	72	※	544

※ 推薦受付前のため未定

消防行政について



女性消防吏員の更なる活躍

- 「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会（平成27年7月）」を踏まえ、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%に引上げるため、各消防本部において計画を策定するよう促した。
- 全国各地での説明会等でこれを周知徹底するとともに、フォローアップ調査を定期的実施

現状

- 令和4年4月現在の女性消防吏員は、全体の3.4%（5,585人）（※他職種：警察官10.9%、自衛官8.3% ※令和4年3月末現在）
- 年間約300名の女性消防吏員を採用（約100名が自主退職）しているが、目標達成へは年間500名程度が必要
- 全体的に大規模な本部ほど、女性活躍が進んでいる傾向にあるが、小規模な本部でも女性比率の高いところはある。
- 女性消防吏員がない消防本部数は、毎年大きく減少している。
(H29年：243本部 ⇒ H30年：209本部 ⇒ R元年：178本部 ⇒ R2年：154本部 ⇒ R3年：131本部 ⇒ **R4年：121本部**)

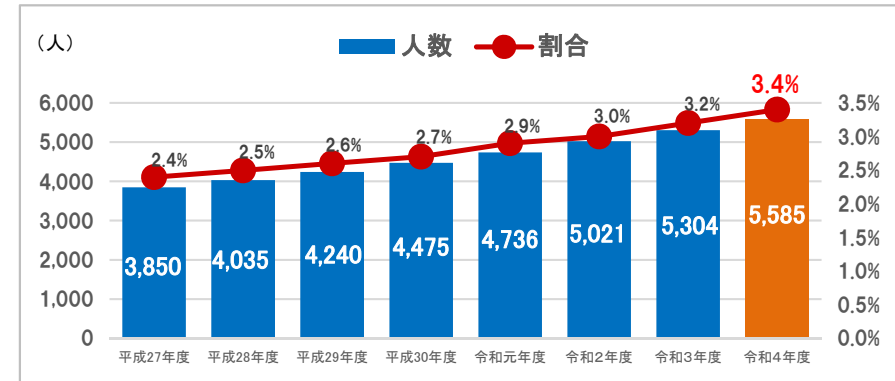
主な課題

- 幹部を含む職員の意識改革
- 採用面での課題（女性応募者ゼロ等）
- ロールモデル育成（中小規模本部では女性管理職が少ない）
- 仕事と家庭との両立支援

令和5年度の主な取組

- 女性活躍推進アドバイザーによる講演
- 女性消防吏員推進支援事業（モデル事業）の実施
- 採用広報を担当する管理職員・実務者向け研修会の開催
- PR動画の作成・SNS広告を活用した広報
- 女子学生等の意識調査
- WEBセミナー、ポータルサイト内へ採用試験情報掲載
- 女性専用施設（浴室、仮眠室等）の整備を特別交付税にて措置

＜女性消防吏員割合の推移＞



＜女性消防吏員の活躍推進のためのポータルサイト＞



- 消防本部においては、女性の採用が少なく、効果的な取組に関する知見が不足していることも考えられることから、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、**市町村長部局が持っているノウハウを、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ご協力いただきたい。**



こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）

○男性の育休取得率について、**現行の政府目標(2025年までに30%)を大幅に引き上げる。**

国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）については、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育休取得率の目標を引き上げる。

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 **50%**（←消防職員）

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 **85%**（←消防職員）

（参考）民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

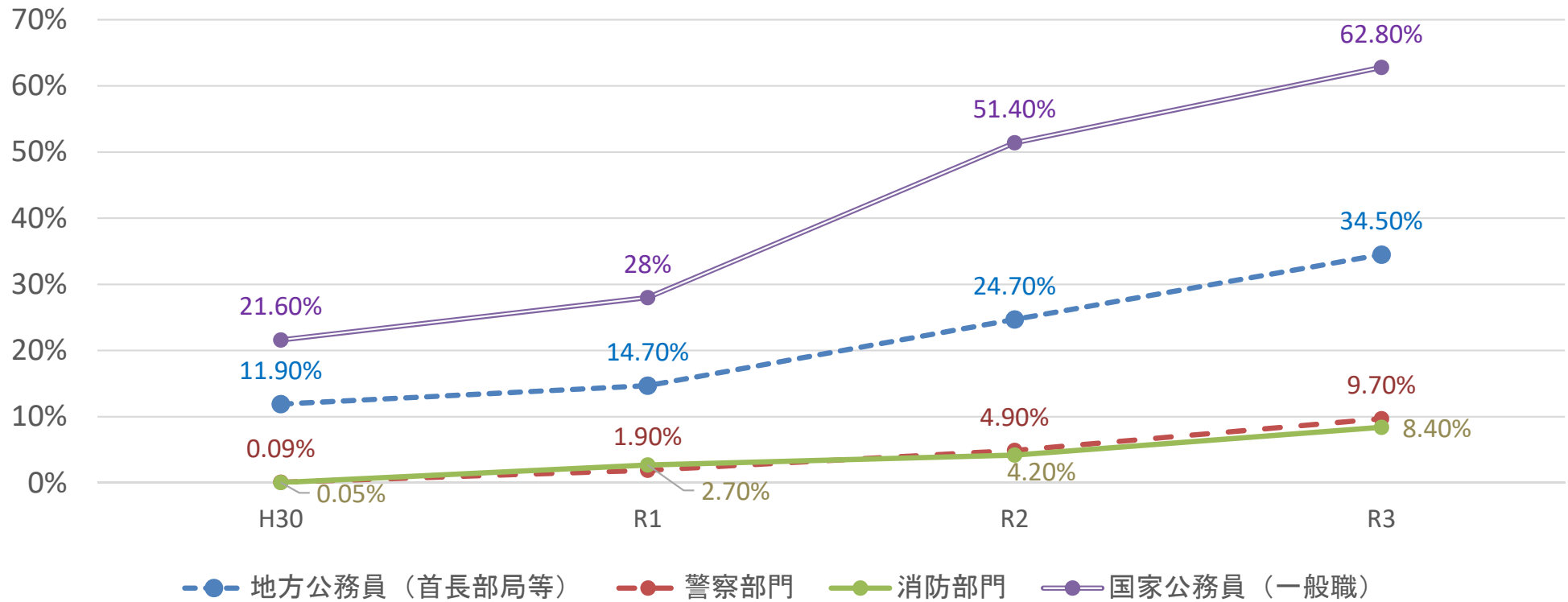


「男性消防職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について」 （令和5年6月13日消防消第210号消防・救急課長通知）

- 消防職員は、男性の育児休業取得率について、令和7年までに50%、令和12年までに85%を目標に取り組むことが必要となる。
- 男性消防職員が育児休業の取得に取り組むことは、職員が働きやすい職場環境づくりにつながり、将来の消防職員の確保にも資する。
- 各消防本部において、次の事項に留意して、全ての男性消防職員が子育て等に参画できる環境整備に、より一層計画的に取り組むことを依頼。
 - ・ **男性職員の育児休業取得率の数値目標**について、今回引き上げられた政府目標を踏まえた新たな目標として、**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こと。**
 - ・ 育休の高取得率消防本部の取得促進の取組や部隊運用上の工夫について取りまとめた**別添優良事例集を参考にし**て、地域の実情に応じ、**男性職員の育児休業等の取得促進に積極的に取り組んでいただきたいこと。**
 - ・ **男性職員の育児休業取得率**について、都道府県団体別、指定都市団体別に加えて、**本年度から、都道府県別の各市区町村別の状況が公表される予定**であること。



(参考) 男性職員の育児休業取得率



男性職員の育児休業取得率(警察部門(都道府県)・消防部門(都・指定都市))の上位団体

【警察部門(都道府県)】

団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1. 鳥取県	85.1%	53.3%
2. 宮崎県	47.1%	29.1%
3. 秋田県	46.0%	7.1%

【消防部門(都・指定都市)】

団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1. 千葉市	114.8%	142.5%
2. 北九州市	51.1%	18.5%
3. 岡山市	35.2%	6.8%



取得促進の取組

○ 育休取得予定者の把握・共有

- ・ 年度当初に調査を行い、育休取得予定職員及び取得状況について一元的に管理している。
- ・ 定例の幹部会議において、育児休業制度に関する情報や職員の育休取得状況を随時共有している。
- ・ 職員に育休取得計画書（取得時期・取得期間中の業務引継等を記載）を作成させ、人事担当部局に提出させている。

○ 管理職による面談

- ・ 配偶者の妊娠報告を受けた際、育休取得対象者との面談を実施し、育休に関する制度等を説明するとともに、育休取得の意向を確認し、面談の結果を人事担当部局と共有する。

部隊運用上の工夫

○ 短期間（3日～1週間程度）の育休を取得する場合

- ・ 研修や年次休暇を取得する場合と同様に、補充要員を充てることで対応【大・中規模消防本部】
- ・ 年度当初に作成する年間予定表を参照し、育休取得期間を調整することで対応（場合によっては、乗換え運用や毎日勤務職員を補充要員を充てることで対応）【小規模消防本部】

○ 長期間（1～3ヶ月程度）の育休を取得する場合

- ・ 短期間の育休を取得する場合と同様【大・中規模消防本部】
- ・ 当該職員を毎日勤務に配置換えをし、必要に応じ補充要員を充てて対応【小規模消防本部】



ハラスメント等への対応



- 「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」の提言（平成29年7月）を踏まえ、対応策をとりまとめ
- 全国各地の説明会等でこれを周知徹底するとともに、フォローアップ調査及び取組の促進を定期的実施

ハラスメント等への対応策（提言の概要）

- トップの意志の明示化 ○ 内部規程の策定 ○ ハラスメント等撲滅推進会議の開催
- ハラスメント等通報制度の確立 ○ ハラスメント相談窓口の設置（相談窓口は、各消防本部に加え、各都道府県、消防庁にも設置） ○ 懲戒処分基準の策定 ○ 懲戒処分の公表基準の策定
- 気付きを促す取組 ○ 研修等の実施

総務省消防庁の対応

- 対応策を通知し、各消防本部での対応を強く要請 ○ ハラスメント研修テキストの作成
- 地域ごとに幹部職員向け説明会を実施、取組促進の働きかけ ○ 実施状況調査を実施

各消防本部の状況

対応策	実施済み（令和5年1月時点）	実施済み（令和3年1月時点）
トップの意志の明確化	715（98.9%）	719（99.0%）
内部規程の策定	702（97.1%）	627（86.4%）
ハラスメント等撲滅推進会議の開催	655（90.6%）	447（61.6%）
ハラスメント等通報制度の確立	707（97.8%）	675（93.0%）
ハラスメント相談窓口の設置	711（98.3%）	686（94.5%）
懲戒処分基準の策定	659（91.1%）	585（80.6%）
懲戒処分の公表基準の策定	615（85.1%）	511（70.4%）
気付きを促す取組	584（80.8%）	527（72.3%）
研修等の実施	574（79.4%）	496（68.3%）

各都道府県の状況

対応策	実施済み（令和5年1月時点）	実施済み（令和3年1月時点）
ハラスメント等相談窓口の設置	41（87.2%）	40（85.1%）

消防庁ハラスメント相談窓口

【設置目的】

市町村や消防本部の「ハラスメント等通報窓口」には通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備え、平成29年7月4日に設置

消防・救急課内の専用回線に対応

【対象者】

ハラスメント等を受けたと考える 消防職員、その家族、上司、同僚等

【相談件数】

設置から令和5年3月31日までの相談件数 917件（うち令和4年度は、165件）

ハラスメント研修テキスト

（職員、管理監督者、相談担当者用）



職員のためのテキスト

ダウンロード

管理監督者のためのテキスト

ダウンロード

相談担当者のためのテキスト

ダウンロード

（テキストはホームページより閲覧可能）

- 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性や背景に行われる暴力行為などのハラスメントは相手の尊厳や人格を侵害する行為であり、決してあってはならないものである。各消防本部等においては、ハラスメント撲滅に向けて、ハラスメント等通報制度の確立やハラスメント相談窓口の設置、気付きを促す取組等、上記対応策の推進に取り組んでいただきたい。
- 各消防本部等がハラスメント対策を効果的に進めていくには、市町村長部局の協力が重要であることを踏まえ、消防本部から相談があった場合は適切に対応いただくようお願いしたい。

市町村の防災体制（防災職員）

- 東日本大震災以降、市町村※の防災専任職員は、大幅に増加（H24:5,292人→R4:7,840人）
- 一般行政職に占める防災専任職員の割合は、全国平均で1%程度
- 防災専任職員が0人の市町村は26.3%、その場合、防災業務は総務課の職員が兼務している場合が多い ※ 東京都23区を含む。

＜市町村における一般行政職員数及び防災専任職員数の状況＞

平成24年4月1日時点		
一般行政職員数	防災職員数	一般行政職に占める防災職員の割合
668,338	5,292	0.79%

令和4年4月1日時点		
一般行政職員数	防災職員数	一般行政職に占める防災職員の割合
688,601	7,840	1.14%

防災職員数	団体数	割合
0人	664	38.1%
1人～4人	670	38.5%
5人～9人	294	16.9%
10人～14人	64	3.7%
15人～19人	25	1.4%
20人～	25	1.4%
合計	1,742	100.0%



防災職員数	団体数	割合
0人	458	26.3%
1人～4人	671	38.5%
5人～9人	415	23.8%
10人～14人	112	6.4%
15人～19人	38	2.2%
20人～	47	2.7%
合計	1,741	100.0%

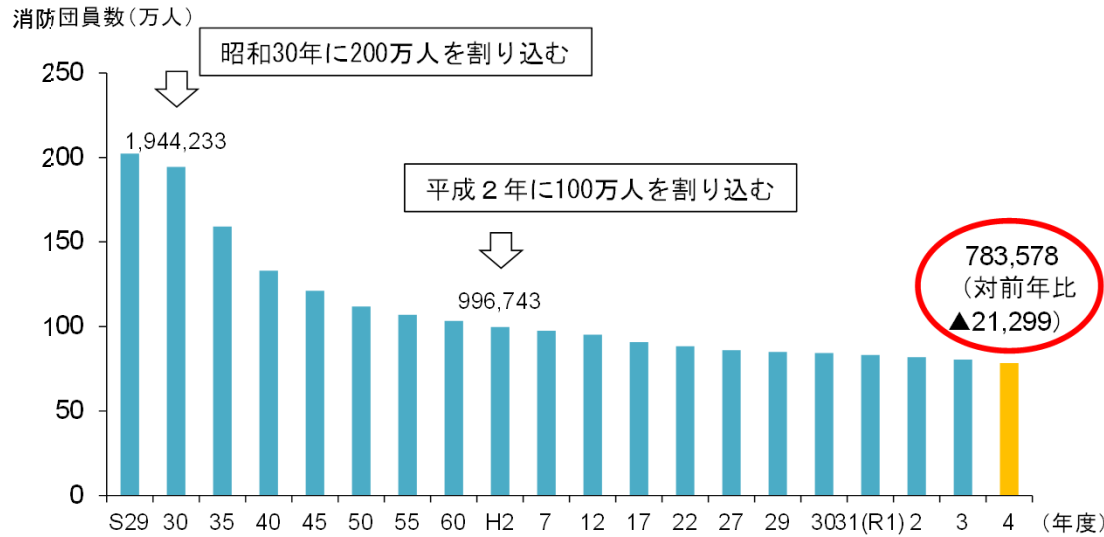
※ 総務省「地方公共団体定員管理調査結果」より作成

458団体中、
人口5万人未満の団体は
447団体(97.6%)

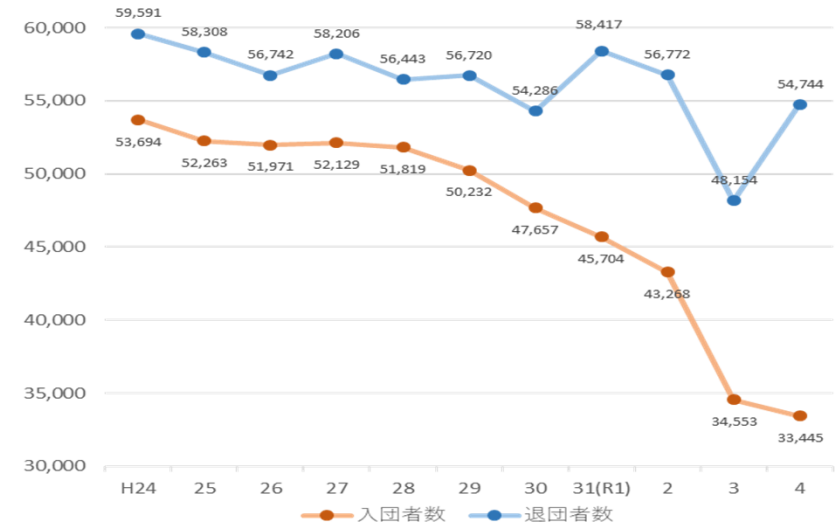
消防団員数の現状

- 消防団員数は、年々減少が続き、令和4年4月1日現在の消防団員数は約78万4千人で、前年から2万人以上減少し、初めて80万人を下回る
- 年齢階層別に消防団員数を見ると、若年層の団員構成率が減少しており、30代以下は4割程度
- 消防団員確保のためには若年層に対する働きかけが重要

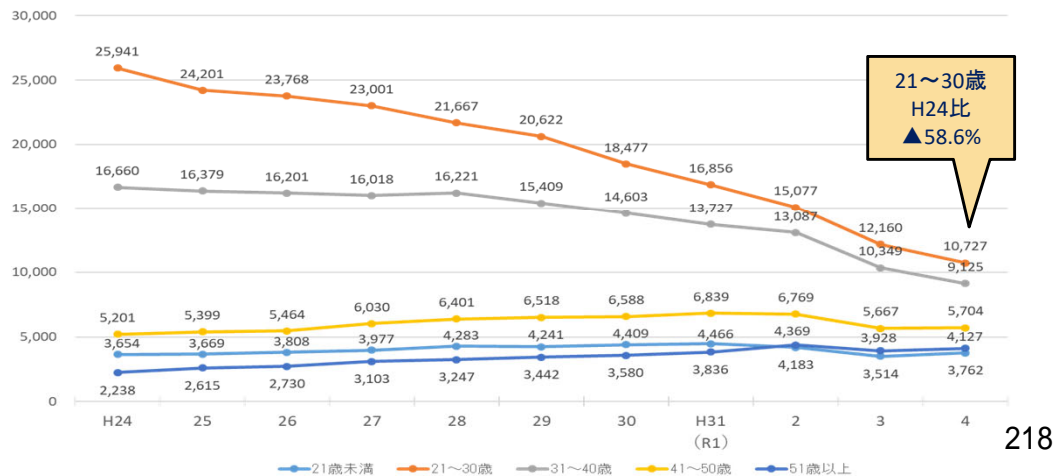
1 消防団員数の推移



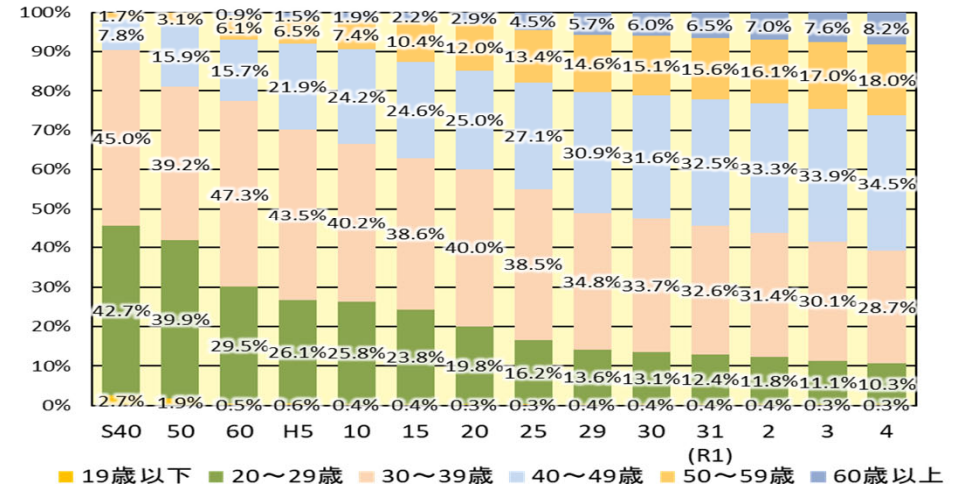
2 入団者数及び退団者数の推移



3 年齢階層別入団者数の推移



4 年齢階層別消防団員数の推移



「消防団員の報酬等の基準の策定等について」のポイント (令和3年4月13日付消防庁長官通知)

○ 「消防団員の処遇等に関する検討会」中間報告を踏まえ、消防団員の処遇改善を推進するため発出するもの

① 「非常勤消防団員の報酬等の基準」の制定

【基準の内容】

1. 報酬の種類

年額報酬と出勤報酬の2種類とする。ただし、地域の実情に応じ、このほかの報酬を定めることを妨げない。

2. 報酬の額

※以下の基準を踏まえ、市町村が条例で定める。

○年額報酬の額は、「団員」階級の者については36,500円を標準額とする。

「団員」より上位の階級にある者等については、業務の負荷や職責等を勘案して、標準額と均衡のとれた額とする。

○出勤報酬の額は、災害（水火災・地震等）に関する出勤については1日あたり8,000円を標準額とする。

災害以外の出勤については、出勤の態様や業務の負荷、活動時間等を勘案して、標準額と均衡のとれた額とする。

3. 費用弁償

上記に掲げる報酬のほか、団員の出勤に係る費用弁償については、交通費として支払うものを別途措置する。

4. 支給方法

報酬・費用弁償とも、団員個人に対し、活動記録等に基づいて市町村から直接支給する。

② その他(適切な予算措置、留意事項等)

○ 団員個人に対し直接支給すべき経費（報酬等）と、団・分団の運営に必要な経費（維持管理費等）は適切に区別し、各市町村において適切に予算措置すべきであること。

○ ①の基準は令和4年4月1日から適用するため、それまでに、各市町村において消防団と協議のうえ、十分な検討を行い、必要な条例改正及び予算措置を実施すること。

○ ①の基準を定めることとあわせ、条例(例)を改正するので、各市町村の条例改正にあたり参考にされたいこと。

○ 出勤報酬の創設等に伴う課税関係については、国税庁と協議の上、消防庁から通知。

○ 地方財政措置については、令和4年度から、①の基準等を踏まえて見直しを実施。

消防団員の報酬等に係る地方財政措置

消防団員の報酬等の処遇改善

令和3年度まで

1. 年額報酬

年々、改善傾向にはあるものの、36,500円以上を支払っている団体はR2.4.1時点で約28%（492団体）

2. 出動手当

費用弁償という位置づけであり、支給額は各市町村によって様々

令和4年度以降

※「消防団員の報酬等の基準」を令和4年度から適用

1. 年額報酬

「団員」階級の者については、**年額36,500円**を標準額とする

2. 出動報酬

災害に関する出動については、**1日あたり8,000円**を標準額とする

地方財政措置の見直し

※普交＝普通交付税、特交＝特別交付税

令和3年度まで

1. 年額報酬

○普交：**人口に基づく**標準的な団員数に応じた額
《地方交付税単価：「団員」階級36,500円/年》

○特交：上記の団員数の2倍超の団員がいる団体に、
決算額と上記普交措置額との差額の0.5を措置

《課題》 実際の団員数が標準的な団員数より多い市町村は、報酬単価を標準額に引き上げると財政負担が過重となってしまう。

2. 出動手当

○普交：人口に基づく標準的な団員数に応じた額
《地方交付税単価：7,000円/回》

○特交：なし

令和4年度以降

1. 年額報酬等※1

○普交：**標準額支払団員数**（年額報酬支払総額（団員数×単価）を36,500円で除した数）に応じた額が、人口に基づく標準的な団員数に応じた額の**0.5倍～2倍**の団体については、**当該標準額支払団員数に応じた額**

※1 **被服費等についても標準額支払団員数に応じて普交措置**

※2 2倍超の団体については2倍超の部分を下記の特交で措置

※3 0.5倍を最低保障（5年間の激変緩和措置を講じR4は0.9倍を措置）

○特交：標準額支払団員数に応じた額が人口に基づく標準的な団員数に応じた額の2倍を超える部分に係る経費について、上記普交措置額との差額の0.5を措置

2. 出動報酬

○普交：訓練等に係る出動について従前どおり措置

○特交：災害に係る出動について**実績に応じた額**を措置

消防団員の処遇改善に係る対応状況（令和4年4月28日公表）

(R4.4.1時点)

都道府県	団体数	年額報酬		出動報酬		直接支給			
		36,500円以上 団体数	割合	8,000円以上 団体数	割合	年額報酬		出動報酬	
						対応 団体数	割合	対応 団体数	割合
北海道	179	164	91.6%	179	100.0%	173	96.6%	173	96.6%
青森県	40	23	57.5%	28	70.0%	17	42.5%	18	45.0%
岩手県	33	15	45.5%	15	45.5%	16	48.5%	18	54.5%
宮城県	35	32	91.4%	34	97.1%	35	100.0%	35	100.0%
秋田県	25	7	28.0%	11	44.0%	16	64.0%	15	60.0%
山形県	35	13	37.1%	11	31.4%	28	80.0%	25	71.4%
福島県	59	42	71.2%	42	71.2%	39	66.1%	38	64.4%
茨城県	44	18	40.9%	19	43.2%	27	61.4%	22	50.0%
栃木県	25	25	100.0%	18	72.0%	20	80.0%	19	76.0%
群馬県	35	26	74.3%	11	31.4%	21	60.0%	15	42.9%
埼玉県	63	63	100.0%	35	55.6%	60	95.2%	57	90.5%
千葉県	54	26	48.1%	31	57.4%	37	68.5%	33	61.1%
東京都	40	36	90.0%	15	37.5%	36	90.0%	34	85.0%
神奈川県	33	31	93.9%	29	87.9%	33	100.0%	32	97.0%
新潟県	30	15	50.0%	17	56.7%	20	66.7%	18	60.0%
富山県	15	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%	15	100.0%
石川県	19	19	100.0%	19	100.0%	17	89.5%	18	94.7%
福井県	18	1	5.6%	3	16.7%	18	100.0%	18	100.0%
山梨県	27	1	3.7%	1	3.7%	17	63.0%	14	51.9%
長野県	77	38	49.4%	40	51.9%	44	57.1%	41	53.2%
岐阜県	42	37	88.1%	41	97.6%	42	100.0%	42	100.0%
静岡県	35	28	80.0%	25	71.4%	32	91.4%	28	80.0%
愛知県	54	43	79.6%	35	64.8%	46	85.2%	47	87.0%
三重県	29	21	72.4%	24	82.8%	21	72.4%	21	72.4%

都道府県	団体数	年額報酬		出動報酬		直接支給			
		36,500円以上 団体数	割合	8,000円以上 団体数	割合	年額報酬		出動報酬	
						対応 団体数	割合	対応 団体数	割合
滋賀県	19	12	63.2%	12	63.2%	18	94.7%	18	94.7%
京都府	26	22	84.6%	20	76.9%	16	61.5%	17	65.4%
大阪府	43	37	86.0%	35	81.4%	35	81.4%	35	81.4%
兵庫県	41	11	26.8%	12	29.3%	34	82.9%	28	68.3%
奈良県	39	25	64.1%	8	20.5%	23	59.0%	18	46.2%
和歌山県	30	19	63.3%	25	83.3%	23	76.7%	21	70.0%
鳥取県	19	16	84.2%	12	63.2%	9	47.4%	8	42.1%
島根県	19	7	36.8%	7	36.8%	8	42.1%	7	36.8%
岡山県	27	8	29.6%	6	22.2%	13	48.1%	10	37.0%
広島県	23	12	52.2%	15	65.2%	17	73.9%	17	73.9%
山口県	19	13	68.4%	13	68.4%	10	52.6%	10	52.6%
徳島県	24	3	12.5%	4	16.7%	2	8.3%	2	8.3%
香川県	17	16	94.1%	16	94.1%	12	70.6%	12	70.6%
愛媛県	20	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%
高知県	34	28	82.4%	23	67.6%	20	58.8%	20	58.8%
福岡県	60	43	71.7%	37	61.7%	37	61.7%	36	60.0%
佐賀県	20	2	10.0%	2	10.0%	6	30.0%	5	25.0%
長崎県	21	21	100.0%	20	95.2%	13	61.9%	15	71.4%
熊本県	45	38	84.4%	37	82.2%	23	51.1%	27	60.0%
大分県	18	5	27.8%	6	33.3%	15	83.3%	14	77.8%
宮崎県	26	22	84.6%	20	76.9%	11	42.3%	13	50.0%
鹿児島県	43	43	100.0%	41	95.3%	38	88.4%	39	90.7%
沖縄県	41	26	63.4%	24	58.5%	41	100.0%	41	100.0%
(参考)全国計	1,720	1,188	69.1%	1,113	64.7%	1,274	74.1%	1,229	71.5%

消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律概要 (平成25年12月13日 法律第110号)

1. 目的・基本理念等

(平成25年12月13日施行)

- 消防団を中核とした地域防災力の充実強化を図り、もって住民の安全の確保に資することを目的とし、地域防災力の充実強化は、消防団の強化を図ること等により地域における防災体制の強化を図ることを旨として実施(1～3条)
- 地域防災力の充実強化を図る国及び地方公共団体の責務(4条)
- 住民に対する防災活動への参加に係る努力義務(5条)
- 地域防災力の充実強化に関する関係者相互の連絡及び協力義務(6条)
- 地域防災力の充実強化に関する計画・具体的な事業計画の策定義務(7条)

2. 基本的施策

(1) 消防団の強化

- 消防団を「将来にわたり地域防災力の中核として欠くことのできない代替性のない存在」と規定(8条)
- 消防団への加入の促進
 - ・意識の啓発(9条)
 - ・公務員の消防団員との兼職に関する特例(10条)
 - ・事業者・大学等の協力(11・12条)
- 消防団の活動の充実強化のための施策
 - ・消防団員の処遇の改善(13条)
 - ・消防団の装備の改善・相互応援の充実(14・15条)
 - ・消防団員の教育訓練の改善・標準化、資格制度の創設(16条)

(2) 地域における防災体制の強化

- 市町村による防災に関する指導者の確保・養成・資質の向上、必要な資機材の確保等(17条)
- 自主防災組織等の教育訓練において消防団が指導的役割を担うための市町村による措置(18条)
- 自主防災組織等に対する援助(19条・20条)
- 学校教育・社会教育における防災学習の振興(21条)

消防団員となる公務員の兼職の認め・職務専念義務の免除（法第10条関係）

1. 兼職の認め（法第10条第1項関係）

- 国家公務員に関しては、職務の遂行に著しい支障があるときを除き認めなければならない。
→ 活動時間の記入を不要とするなど、申請様式を簡素化（省令）
- 地方公務員に関しても、国家公務員と同様、職務の遂行に著しい支障があるときを除き認めなければならない。
→ 平成26年6月11日付け通知で適切な対応を要請

2. 職務専念義務の免除（法第10条第3項関係）

- 国家公務員に関しては、柔軟かつ弾力的な取扱いがなされるよう、必要な措置を講ずる。
→ 政省令を整備し、以下を措置。
 - ・ 職務専念義務に関しても、兼職の認めと同様、承認を原則（政令）
 - ・ 活動予定時間の目安の記入のみとするなど、申請様式を簡素化（省令）
- 地方公務員に関しても、国家公務員と同様、柔軟かつ弾力的な取扱いがなされるよう、必要な措置を講ずる。
→ 平成26年6月11日付け通知で適切な対応を要請
→ 各地方公共団体において、規則等で対応

※ 政令：「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律第10条第1項の規定による国家公務員の消防団員との兼職等に係る職務専念義務の免除に関する政令」（平成26年政令第206号）

省令：「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律第10条第1項の規定による国家公務員の消防団員との兼職等に関する規則」（平成26年内閣官房令・総務省令第1号）

消防庁では、**関東大震災100年特設ページ**を作成しています。

FDMA 総務省消防庁
Fire and Disaster Management Agency



関東大震災から100年。
学ぼう防災。守ろう命。

出典: 国立国会図書館ウェブサイト

関東大震災から100年

1923年9月1日、東京 神奈川を中心とする南関東で大きな被害を出した関東大震災。主に火災により、10万人以上の方が亡くなるとともに、東京や横浜では6割の家屋が破損し、多くの住民が家族と住居を失いました。

もしも今、大地震が起きたら。
あなたは自分の命、家族の命、仲間の命を守れますか？

災害を防ぐことはできなくても、備えることはできます。
再び同じことが起こったらどうするのか、それを考えることが大切です。
過去の災害にしっかり向き合い、教訓を受け止め、いつか来る災害に備えましょう。
未来が希望に溢れるように。

命を守るために、できることは何だろう？

行動 防火対策 防災組織

もっと知る

↓ URL等はこちら ↓

<https://www.fdma.go.jp/relocation/shinsai100/index.html>



「ハヤブサ消防団」と「め組の大吾 救国のオレンジ」が、 TVドラマ化・TVアニメ化!!



消防団員募集中

消防団に関する詳しい情報はWEBで
消防団への入団希望について、詳しくはお問い合わせ先へご連絡ください。
消防団オフィシャルウェブサイトをご覧ください。 消防団 募集



【お問い合わせ先】

FDMA 総務省消防庁
Fire and Disaster Management Agency



関東大震災から100年。学ぼう防災。守ろう命。

FDMA 総務省消防庁
Fire and Disaster Management Agency

2023年
関東大震災100年

消防庁 関東大震災100年

検索



皆さん、是非ご覧ください!!