

取扱注意（部外秘）

日時：2024年8月23日

Webによる開催

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

目 次

1	開 会	1
2	挨 拶	1
3	地方公務員の任用・勤務条件等について	6
4	人事院の勧告について	13
5	給与及び定員管理の諸問題について	20
6	マイナ保険証の利用促進等について	38
7	地方公務員の労働安全衛生について	42
8	大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援について	44
9	連携協約に基づく専門人材の確保等について	48
10	地方行革について	51
11	都道府県と市町村が連携した地域 DX 推進体制の構築・拡充について	53
12	消防行政について	57
13	自治大学校の研修事業について	(省略)

※会議中、一部議事の議事録は割愛しています。

1 開 会

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

2 挨拶

○司会 初めに、総務省自治行政局公務員部長の小池より公務員部の説明の概要につきまして御説明いたします。

○小池総務省自治行政局公務員部長 本日は、大変お忙しい中、この会議に御参加いただきまして、ありがとうございます。総務省の公務員部長の小池でございます。

本日の会議では、去る8月8日の人事院勧告をはじめ、地方公務員に係る諸課題について認識を共有するとともに、現在、そして今後講じられる施策のポイントをお伝えすることを趣旨としております。人事院勧告の内容につきましてはこの後人事院から説明いただくこととなっております。また、各地方公共団体に御留意いただきたい点等の詳細についてはこの後公務員部の各課室長から説明をさせていただきますが、私からは全体像をかいつまんで申し上げたいと思います。

まず人事院勧告についてです。本年の人事院勧告においては、民間企業の賃上げの状況を反映し、月例給は約30年ぶりとなる高水準のベースアップがなされています。また、採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引き上げ、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定とするとされたところであります。特別給については3年連続で0.1月分引き上げ、年4.6月分とされております。また、国家公務員の給与制度のアップデートとして、ただいま申し上げた初任給の大幅引上げのほか、本府省課室長級の職責重視の俸給体系への見直し、配偶者に係る扶養手当の廃止と子に係る扶養手当の増額、地域手当の都道府県単位での広域化などの措置内容が勧告・報告されています。

現在、総務省では、社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会を開催しまして、給与制度のアップデートをはじめとする社会情勢等の変化に対応した地方公務員の給与の在り方を御議論いただいているところです。総務省としては、この給与分科会における議論や人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討してまいりたいと思っております。

このほか、給与以外の勤務条件や勤務環境の整備等に関しても各種の報告がなされています。これは、ライフステージに応じた働き方を可能とし、人材流出を防ぐとともに、組織としての生産性を確保していこうとする今日的な潮流への対応と捉えることができると考えております。

次に、給与・定員の適正化についてです。かつて地方公務員行政における大きな問題の1つであった著しく不適正な給与制度や運用についてはこれまで改善に取り組んでいただいております。ラスパイレス指数も全団体平均では継続的に100を下回っている現状にあります。このラスパイレス指数は、地方公務員の給料について、給料表、昇給・昇格制度などが適正に運用されているか確認する上で有効な指標であると考えており、各地方公共団体においては、ラスパイレス指数も参考として、自らの給与制度及びその運用が適正であるかを御確認いただくとともに、引き続き説明責任を果たしていただきたいと考えております。

地方公共団体の定員については、各団体において行政の合理化・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んでいただきたいと考えております。また、向こう10年程度の課題として定年引上げ期間における新規採用職員の確保があります。各団体においては引き続き新規採用に当たり職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた的確な対応をお願いいたします。

次に、公務員の定年引上げについてです。定年引上げについては、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に大いに活躍してもらうため、令和5年度から2年ごとの段階的な定年引上げが始まったところです。複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくためには、高齢期職員の職の在り方を含め、高齢期職員がやりがいを持って公務で活躍していただける人事管理を構築していくことが重要であると考えております。総務省としても、地域の実情等を踏まえ、制度の円滑な運用に向けた必要な助言や情報提供を行ってまいりたいと考えており、引き続き御理解と御協力を頂くようお願いいたします。

次に、会計年度任用職員制度についてです。会計年度任用職員制度については、非常勤の職について適正な任用や処遇を確保するため、令和2年度から導入されました。各団体におかれてはおおむね制度の趣旨に沿った運用が図られていると考えておりますが、パートタイム会計年度任用職員の勤務時間をフルタイムより僅かに短く設定している団体や期末手当を支給していない団体等が一部で見られたことから、昨年12月に通知を発出し、全

ての臨時・非常勤の職について適切な勤務時間の設定や給与決定などの対応を行うよう改めて助言を行ったところでございます。今年度においても施行状況に関するフォローアップを行っているところであり、各団体においては適正な任用や勤務条件の確保に引き続き取り組んでいただくようお願いいたします。特に給与については、昨年5月に地方自治法が改正され、今年度から会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となったところです。昨年12月時点の調査では、勤勉手当を支給しない予定や常勤職員と異なる支給月数とする予定と回答している団体が一定数見受けられました。関係する地方公共団体においては、勤勉手当の支給を可能とした法改正の趣旨を踏まえ、適切な対応をお願いいたします。また、勤勉手当の支給に当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ていただきたいと思いますと考えております。

このほか、会計年度任用職員に係る給与改定についても、昨年12月時点の調査では遡及改定を実施しないと回答している団体が一定数見受けられたところです。これまで、昨年度発出の通知にあるように、改定の実施時期を含め、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各地方公共団体において適切に対応をお願いいたします。

次に、人事評価の活用についてです。人事評価制度が導入され8年が経過しましたが、人事評価の活用の結果が十分でない市町村が見受けられるところです。人事評価結果を職員の昇任等や処遇に適切に反映させることは、制度上の要請であるとともに、職員の意欲の向上や人材の定着に資することも期待できるものであり、また、生産年齢人口が減少する中、優秀な人材を獲得していくためにも必要な取組であると考えております。結果の活用に当たりお困り事があれば、総務省としても必要なサポートを行っておりますので、担当課まで御連絡を頂きたいと思っております。

次に、地方公務員の人材育成・確保についてです。地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で人材育成・確保の重要性が高まっております。また、第33次地方制度調査会において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されているところです。

これらを踏まえ、総務省では、平成9年に策定した人材育成基本方針策定指針を全面的に改正し、昨年12月、人材育成・確保基本方針策定指針を策定いたしました。また、新指針の公表に併せて令和6年度から地方公務員の人材育成・確保に関する地方交付税措置を拡充・創設したところでございます。各団体におかれては新指針等を参考として人材育成・

確保の取組を着実に推進していただければと考えております。

次に、働き方改革の推進についてです。過労死等の防止のための対策に関する大綱がこのたび3年ぶりに見直され、8月2日に閣議決定をされたところです。過労死をゼロとすることをめざし、民間においては、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について数値目標が設定されており、公務員においても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進すると規定されたところであり、地方公務員についてもより一層積極的な取組をお願いしたいと考えております。

各種ハラスメントについては、昨年12月に続き、本年6月には各種ハラスメント防止対策の徹底について地方自治体の首長宛てに通知を発出し、地方自治体の事業主たる任命権者は、雇用管理上必要な措置を講ずべき義務や労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない責務があることについて改めて認識し、対応に万全を期していただきたい旨や、顧客等からの著しい迷惑行為の防止に関する取組を行っていただきたい旨などを要請したところであり、より一層のハラスメント防止対策の徹底に向けた取組をお願いいたします。

また、男性育休の取得については、昨年12月に閣議決定されたこども未来戦略を踏まえ、令和7年までに1週間以上の取得率を85%とするとの目標が示されています。本年7月に厚労省が公表した若年層における育児休業等取得に対する意識調査によれば、男性の育休取得実績がない企業に就職したくないと回答した若年層の割合が男女全体で61%であり、有為な人材を確保する観点からも男性育休の取得促進は重要な取組であると考えております。男性育休の取得率向上は短期集中的に取り組むことで十分に成果を得られますが、一時的でなく、継続して取組を行うことが重要と考えております。本年5月に提供した男性育休の取得促進に関する事例集等を参考に、目標最終年に向けて、より一層積極的な取組をお願いいたします。

次に、被災地方公共団体に対する人的支援についてです。令和6年能登半島地震においては各団体から大変多くの職員を派遣していただき、厚く御礼を申し上げます。短期派遣については、発災直後からマネジメントを支援する総括支援チームが現地に入り、その後、対向支援として避難所運営や罹災証明書交付業務等を担っていただきました。その派遣人数は、全国の地方公共団体から1日の最大が約1,300人、人数の全期間の合計では約12万人もの職員が派遣されました。今回の災害においても災害マネジメント総括支援員（GADM）の皆様には重要な役割を担っていただき、今後の大規模災害に備え、その役

割への期待はさらに高まっております。今後に向けて災害マネジメント総括支援員等の積極的な推薦及び登録を改めてお願い申し上げます。

次に、中長期派遣については、復旧・復興支援技術職員派遣制度の活用などにより 159 人の技術職員を派遣いただいております。一般事務職員等に関しても、全国市長会、全国町村会及び都道府県の御協力によりこれまでに 110 人を派遣いただいております。改めて皆様の御協力に感謝を申し上げます。今後も、令和 6 年能登半島地震のほか、東日本大震災、令和 2 年 7 月豪雨などの災害についても中長期派遣をお願いする予定ですが、引き続き職員の積極的な派遣をお願い申し上げます。

令和 6 年能登半島地震において改めて注目された復旧・復興支援技術職員派遣制度ですが、過日、各都道府県に策定していただいた技術職員確保計画の状況をお伺いたしました。目標としている令和 10 年度の中長期派遣対応技術職員数 1,000 人に向けて、多くの都道府県において積極的な目標値を掲げ、取り組んでいただいていることに感謝を申し上げます。令和 6 年能登半島地震の派遣状況を見ても分かるように、大規模災害時に迅速に派遣するための必要な制度となっております。大規模災害に備え、引き続き積極的な目標値の設定と計画に沿った技術職員の確保に取り組んでいただきますようお願いいたします。

次に、マイナ保険証についてです。本年 12 月 2 日から現行の健康保険証の新規発行を終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行することとなっており、円滑な移行を図るため、マイナ保険証の利用を促進することが重要と考えております。マイナ保険証の利用は職員の皆様の健康増進にもつながることが期待されるため、各地方公共団体におかれては、共済組合とも十分に連携の上、その利用促進の取組についてより一層強化いただくようお願いいたします。

以上、私からは各テーマの主要なトピックについて申し上げます。

締めくくりにあたりまして一言申し上げたいことがございまして、8 月の人事院の報告でも、公務員人材の確保に対する強い危機感が述べられておりますが、総務省としても、地方の公務に必要な人材をいかに確保していくかについては、昨今の労働をめぐる大きな環境変化や若い世代の職に対する意識の変化に鑑み、大変大きな問題であると考えております。昨年公表した人材育成・確保基本方針策定指針においても人材育成・確保の目標の設定などをお願いしておりますが、その充足に向けて、採用段階における様々な工夫ですとか働き方の改革を進めて今いる職員にも長く勤めていただけるような体制を作っていたきたいと考えております。テレワークや育休の取得、兼業や副業、ハラスメントの防止、

メンタルヘルス対策など、やるべきことはいろいろとあると思いますけれども、働き方改革は制度を作っただけというのではなく、実際に制度を利用しやすい環境を作ることが重要であると考えております。人材獲得の競合相手の民間企業で進められていることなども参考にして職場環境の改善も進めていただき、やりがい等々も併せてトータルで魅力ある職場作りが必要であると考えております。公務員部としても先進事例の共有など様々な協力をさせていただきたいと考えております。引き続き地方公務員行政の推進への御理解・御協力をお願い申し上げます。私からの説明を終了させていただきます。

○司会 小池部長、御説明ありがとうございました。

3 地方公務員の任用・勤務条件等について

○司会 次に、公務員部公務員課長、越尾より地方公務員制度等の諸問題につきまして御説明いたします。

○越尾総務省自治行政局公務員課長 公務員課長の越尾でございます。本日は皆様お疲れさまでございます。私からは、地方公務員制度の諸問題につきまして、約 15 分お時間を頂いて御説明をさせていただきます。

早速中身に入っております。本日私のほうからお話ししたいトピックは5点でございます。1番目が会計年度任用職員制度、2番目が社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会、あり検と呼んでおります。3番目が育児・介護との両立支援に係る制度改正、4番目が時代に即した働き方の推進、5番目が公正な採用の実施でございます。

1 ページ目を御覧ください。まず会計年度任用職員について御説明いたします。

会計年度任用職員は、臨時・非常勤の職員について適正な任用や処遇を確保する観点から令和2年4月に導入されたものであります。それまでの状況は、この資料の一番上欄のところに書いてございますけれども、任用上の課題としては、いわゆる図書館とかの司書で働くような方も特別職として任用してきたという経緯があった。また、処遇上の問題としましても、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といった問題が生じておりました。これを根本的に解決するため、会計年度任用職員制度を新たに導入することとし、従前の臨時・非常勤の職員を新たに設置する一般職の会計年度任用職員に移行することとしたものであります。この資料の一番右下のほうにグラフがございますけれども、

現在こうした会計年度任用職員の方は 66 万人を超える数になっておりまして、実際の現場におけます業務運営の大事な戦力ということで御活躍いただいているということかと思えます。

こうした適正な任用の確保を進めてきたところでありまして、さらに一層の処遇改善といった観点から、本年 4 月からは、勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正や給与改定について常勤職員の取扱いに準ずることを基本とする旨の通知の発出など、一層の処遇改善にも取り組んできているところであります。

2 ページ目になります。各地方公共団体においては制度の趣旨に沿った運用が図られることが重要と考えておりまして、総務省では令和 2 年度以降、制度の施行状況について調査を行い、当該調査結果を踏まえ、必要な助言を行ってまいりました。具体的にはこの資料に書かれているとおりでございます。

また、令和 5 年 4 月 1 日現在の調査結果を踏まえ、昨年 12 月にも制度の適正な運用等に関する公務員部長通知を発出いたしました。本通知では、会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める給与決定原則にのっとり、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、パートタイムの会計年度任用職員について、合理的な理由なくフルタイムより僅かに短い勤務時間を設定することは適切でなく、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毎年度勤務時間の見直しの検討を行うことが必要であること、再度の任用を想定する場合の能力実証や募集について、各団体においては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ことについて助言を行っております。

少し補足して御説明申し上げますと、2 ページの資料の 2 の適切な給与決定の部分の 2 つ目のポツでありますけれども、常勤職員の給与が改定された場合の会計年度任用職員の給与について、改定の実施時期を含め、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、適切に対処することとなっております。具体的にはこれは遡及改定を実施するというようになっておりますけれども、私どもの調査によりますと、約 4 割程度の自治体の中でまだこうした遡及改定ができていないという実情もございますので、ぜひこうした基本にのっとり運用をお願いしたいと思います。

また、その下のポツでございますけれども、令和 6 年度から対象となる会計年度任用職員に勤勉手当を適切に支給すべきものであることとしておりますが、令和 6 年度の地財計

画では1,810億円の費用を計上しているところでありまして、こうした財政の裏打ちをも
ってしっかりと支給をしていただきたいと考えております。

続きまして、3ページ目でございます。3ページと4ページはつながっている資料でござ
いますけれども、令和5年度の会計年度任用職員制度の施行状況に対する調査結果につ
いて資料を入れております。

まず、特にパートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定についてでありますけれど
も、昨年度の調査結果において、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）以上の職員については前年度から該当件数が増加している状況であり
ます。今般会計年度任用職員の勤務時間について、フルタイムより僅かに短くすることで
自治体が退職手当の支給逃れをしているのではないかといった新聞報道がございました。
これに伴う国会質問もあったところでもあります。パートタイム会計年度任用職員の勤務時
間の設定の考え方については、公務員部長通知における助言内容を改めて確認いただき、
各団体において対外的に説明責任を果たすことができるよう適切な運用をお願いいたした
いと思っております。

時間の都合もございますので、また後でこの資料を御確認いただければと思っております。

続きまして、5ページに参りますけれども、これは期間業務職員の運用の在り方の検討
ということで、人事院が令和5年度の人勧の報告時につけていた資料でございますが、こ
の分につきまして御説明いたします。

近年有効求人倍率が上昇し、官民を問わず人材獲得競争が熾烈になる中で非常勤職員の
人材確保も厳しさを増しているとの意見が一部府省から寄せられ、各府省が引き続き行政
サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるよう環境を整備する
ことが重要であり、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討を行っていくと
されました。これを踏まえまして、今般、国の期間業務職員について、公募によらず、従
前の勤務実績に基づく能力の実証により再度任用を行うことができるのは同一の者につい
て連続2回を限度とするよう努めるものとするという取扱いが廃止されまして、これに伴
う人事院の人材局長通知及び企画課長通知が発出されました。この関係の資料が6ペー
ジ～8ページにかけて入っているものでございます。この見直しを踏まえまして、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において、私どものほうから国の取扱
いを例示していた箇所を削除するなどの改正を行いまして、6月28日付でその旨を通知
しております。

改定後のマニュアル、具体的には 11 ページになりますけれども、国のこれまでの取扱いというのはあくまで例示として示したものでございます。具体の取扱いについては、引き続き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くようお願いをいたします。

以上、会計年度任用職員に関する御説明でした。

続きまして、いわゆるあり検の概要について御説明いたします。

公務員部では、昨年 10 月から社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会（あり検）を開催しております。本検討会では、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変革する中で、地方公務員制度の理念やその実現のための手段・手法が時代に即したのものとなっているかとの問題意識の下、新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用等の在り方について総合的な見地から検討を行うこととしております。国の給与制度のアップデートを踏まえ、まずは給与に関する分科会を先行的に開催してきておりまして、地方公務員の給与の在り方について集中的な議論を行ってきているところでございます。今後の進め方でございますけれども、個人のパフォーマンスの最大化及び時代に即した人材戦略について、各テーマごとに順次分科会を設置し、議論をする予定としております。

下の 3 ポツの囲みのところでございますが、個人のパフォーマンスの最大化という意味では、こうした個人のパフォーマンスを阻害する要因としてのハラスメントの対策でございますとか、促進要因としての兼業・副業といったものを議論してまいりたいと考えておりますし、時代に即した組織運営、人材戦略につきましても、いわゆる人事管理のデジタル化といったことについて議論をしてまいりたいと考えております。今後の検討会や分科会の議論を通じて地方公務員制度とその在り方について議論を深めてまいります。

続きまして、地方公務員における仕事と育児・介護の両立支援制度の改正についてであります。地方公務員に係る仕事と育児・介護の両立支援制度については、育児・介護休業法第 61 条に規定が設けられておりまして、先日、民間の育児・介護休業法の改正と併せて地方公務員に係る規定についても同様に改正が行われ、去る 5 月 31 日に改正法が公布されました。主な改正事項としましては、グレーの枠内にあるとおり、例えば子の看護休暇制度について取得事由が拡大したほか、子の対象年齢の引上げなどが行われました。地方公共団体におかれては、この法改正を踏まえて施行までに例規を整備していただく必要があります。

このほか、民間事業主については、仕事と育児の両立支援のための個別意向の聴取、仕

事と介護の両立支援のための意向確認などの措置も義務づけられます。これらは国家公務員についても同様に人事院規則において措置される予定ですので、地方公務員についても施行までに条例案を改正してお示しすることとしています。

また、育児・介護休業法と同時に改正された次世代育成支援対策推進法において、特定事業主行動計画の策定時に、数値目標、具体的には男性の育児休業等取得率やフルタイム労働者の各月の時間外労働時間についての目標設定が義務づけられました。この具体的な内容は今後内閣府令において規定される予定と聞いております。

続きまして、14 ページに参ります。令和6年の夏の人事院勧告と同時に行われた意見の申し出の中で、育児・介護休業法の改正を踏まえ、国家公務員について民間と同様の内容を措置するために国家公務員育児休業法の改正が盛り込まれました。これを受け、地方公務員についても国家公務員に準じ同様の措置をするべく地方公務員育児休業法を改正し、今後の国会日程を見ながら法案を提出してまいりたいと考えております。

具体的な改正の内容については改正内容のところを御覧いただきたいと思いますが、部分休業について、現行の1日につき2時間以内で勤務しないパターンに加えて、1年につき条例で定める時間、具体的には国並びで10日程度を想定しておりますけれども、この条例で定める時間以内で勤務しないパターンを選択できるようにするというものであります。また、非常勤職員の部分休業の取得可能期間について、現在は子が3歳までとされておりますが、これを常勤職員と同様にしまして、子が小学校就学の始期に達するまでに拡大することとしています。施行期日は、民間の育児・介護休業法の施行期日や国家公務員育休法の施行期日と同様に令和7年10月1日を想定しております。

地方公共団体におかれましては、先ほどの育児・介護休業法改正の施行準備と併せて、地方公務員育休法の改正についても施行期日までに条例や規則の改正を行っていただく必要があります。人事院規則の改正方針や条例案の改正案についてはできる限り早めの情報提供を心がけてまいりますので、今後の動向を注視していただきますようお願いいたします。

続きまして、時代に即した働き方の促進ということで幾つかのトピックについてお話し申し上げます。

まずフレックスタイムについてでありますけれども、国家公務員においては令和7年4月からフレックスタイム制のさらなる柔軟化が行われる予定です。主な見直し内容としましては、職種類型を問わず、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を

割り振らない日を設定できるようにすることや、一定の場合は職員の申告を経て勤務開始後に当日の勤務時間を変更することが可能となるといった内容となっております。

フレックスタイム制の導入は、この資料にございますとおり、令和5年4月1日現在でその実績は96団体にとどまっております。いまだ未導入の自治体におかれましても、まずは条例によって制度を設けていただくよう検討をお願いしています。また、フレックスタイム制を導入している自治体も含めまして、制度のさらなる柔軟化について御検討いただいた上で、各団体の実情に即し適切に御判断いただくようお願いしているところです。

続きまして、勤務間のインターバルの確保であります。こちらも国家公務員についてありますが、本年4月から勤務間のインターバルを確保する努力義務が課されております。勤務間のインターバルの目安は11時間となっております。総務省からもこれを踏まえ、令和6年3月に地方公共団体においても取り組むよう助言の通知を発出させていただいております。

取り組む際の留意事項としましては、16ページの左側の欄でありますけれども、まずは時間外勤務の上限規制の実効的な運用に向けた対応に取り組んでいただくことや各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組の検討、職員の心身の健康確保についても重要となります。これらの点にも留意しつつ、地方公共団体においては、国家公務員の取組を参考にしつつ、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和が取れた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いしたところであります。よろしくお願いたします。

続きまして、地方公務員の兼業についてであります。地方公務員の兼業については、公務の能率の確保、職務の公正の確保、職員の品位の保持等のため、任命権者の許可が必要とされております。他方、近年、多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う人材の希少化などを背景としまして、地方公務員においても、公務以外で活動し、地域の課題解決などに積極的に取り組むことが期待されるようになってきています。総務省では、地方公務員の社会貢献活動が積極的に行われるよう、令和元年度に先進的な取組の事例や許可基準の実態調査を行い、優良事例の情報提供や兼業許可の運用に関する助言を行ってまいりました。前回調査から5年が経過しまして各地方公共団体において兼業の新たな動きが見られてきていることから、また、国家公務員の兼業についてのキャリア形成や自己実現等につながる制度の見直しの検討も進められてきていることなどから、今年度、皆様方に実態調査の御協力をお願いしております。引き続き兼業の許可手続が適正かつ円滑に

運用され、地方公務員が公務以外の場でも活動しやすくなるよう必要な助言や情報提供を行ってまいりたいと考えております。また、御回答いただいた実態調査につきましては、先ほど申し上げたあり様の検討の場でも検討材料としていただくなどを考えております。

続きまして、18 ページに参りますけれども、公正な採用の実施でございます。職員の採用に当たっての留意事項についてこの機会に改めてお願いをさせていただきたいと思っております。もう当然のことでございますが、職員の採用に当たっては公正な採用の実施に努めていただく必要がございます。毎年厚生労働省が「公正な採用選考をめざして」というパンフレット、写真がございますが、こちらを作成しておりますけれども、総務省から全団体に対しまして紙媒体または電子媒体でこちらを送付しております。このグレーの吹き出し部分に掲載しました採用選考時に配慮すべき 14 事項のほか、厚生労働省履歴書様式例についての考え方や性的マイノリティをめぐる考え方については地方公務員にも当てはまるものであることから、必ず御一読いただき、採用試験等の実施に当たっては絶えず点検していただくようお願いいたします。また、採用に関わる職員一人一人が公正な採用選考の趣旨を正しく認識した上で採用を行うことができるよう、担当の職員のみならず、面接等で採用に関わる職員への啓発などにつきましても必要な取組をお願いいたします。

資料としましては以上になりますけれども、資料にないことについて2点この際最後に御説明させていただきます。

まず1つが人事院勧告に係る組合の動向などについてでございます。今年の人事院勧告を受けまして、今後給与確定に向けた職員団体の交渉が本格化することになります。地方公務員法で禁止されている争議行為が行われることのないよう職員の服務規律の確保に万全を期していただく必要があり、もし違法行為が認められた場合には速やかに適切な事後措置を講じられるようお願いいたします。

あともう1点は地方公務員月報執筆への御協力の御礼でございます。日頃この地方公務員月報につきましては、皆様業務御多忙のところ、記事の御執筆に御協力いただいているところでありまして、この場を借りて感謝申し上げます。地方公務員月報につきましてはこれまでも掲載内容の充実を図ってきたところですが、より多くの方に御参照いただけるような工夫も今後さらにしてまいりたいと考えております。各団体の皆様におかれましては引き続き御執筆への御協力をお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

○司会 課長、御説明ありがとうございました。

4 人事院の勧告について

○司会 次に、人事院給与局給与第一課、森谷課長より人事院の関係につきまして御説明いただきます。

○森谷人事院給与第一課長 人事院給与局給与第一課長をしております森谷と申します。本日はどうぞよろしく願いいたします。

まず御説明に先立ちまして、本年の職種別民間給与実態調査への御協力のお礼ということで申し上げさせていただきたいと思っております。今年も民間企業からの協力を得て調査いただくということでかなり御苦労もあったのではないかとと思いますが、人事院全体の数字で見ますと調査完了率が82.5%ということで、昨年に引き続き非常に高い回収率を維持することができました。高い回収率を維持することが公務員給与の決定に当たっての信頼性の維持という意味でも極めて重要と考えております。引き続き人事委員会の皆様方の御協力を賜ればと思っております。

それでは、「本年の給与勧告のポイント」という資料を用いまして私のほうから今年のまず給与関連の勧告の内容を御説明させていただければと思っております。

まず資料の1ページですが、本年の給与勧告の骨格をここで説明しております。月例給につきましては、官民較差1万1,183円、率にして2.76%ということで、これを踏まえまして給与の引上げ改定を行うということにいたしております。この2.76%というものがいわゆるベアに相当するものでして、これにモデル試算した定期昇給分を加えますと、月収で約4.4%の給与改善ということになります。それから次にボーナスにつきましては現行4.50月となっておりますところ、0.10月分引き上げまして4.60月といたします。このほか、今年の勧告は給与制度のアップデートということで、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するというところで、俸給、諸手当にわたる包括的な見直しを行うこととしております。詳細についてはまた別途御説明をいたします。

資料の次のページに参りまして、月例給ですけれども、これは本年4月時点の民間給与と国家公務員給与の比較を行うわけですけれども、官民較差については、先ほども申し上げましたとおり、1万1,183円、2.76%ということになりました。この較差の大部分をもちまして俸給表の引上げ改定を行うこととしておりまして、その下に改定方針として大きく2つ掲げております。

まず1つ目が、採用市場での競争力を向上させるという観点から初任給を大幅に引き上げるということでございます。そこに書いてございますとおり、総合職（大卒）で23万円、一般職（大卒）で22万円、一般職（高卒）で18万8,000円でございます。それから、本府省採用の場合はこれに地域手当の20%と本府省業務調整手当という手当が加わりまして、総合職（大卒）で28万4,800円、一般職（大卒）で27万1,200円という金額になるということでございます。

それから、2つ目の改定方針ですが、若年層に特に重点を置きまして、おおむね30歳代後半までの職員に重点を置いて改定を行いつつ、全ての職員を対象に全級・全号俸の引上げ改定を行うものがございます。行政職俸給表（一）の平均改定率については若年層に重点を置いているということで、1級（係員）で11.1%、2級（主任等）で7.6%で、全体を平均しますと3.0%の改定となります。それから、年間平均給与で見ますと691万6,000円で、22万8,000円、3.4%のプラスとなります。この俸給表の改定は今年4月時点での官民較差を解消するものがございますので、今年の4月、令和6年4月に遡っての実施とすることにしております。

なお、この後御説明する給与制度のアップデートにつきましては基本的に令和7年4月1日からの施行となっておりますが、アップデートのメニューの1つであります初任給、若年層の俸給月額の上上げについては今年の官民較差を用いて先行実施するという整理といたしております。

次に、ボーナスですけれども、先ほど申し上げましたとおりですが、民間の昨年8月～今年の7月までの支給状況を調査しまして公務員の支給月数との比較を行っておりますが、民間におけるボーナスの支給割合は、調査の結果、4.60月でございました。これを踏まえまして今年の改定は現行の4.50月を4.60月、プラス0.1月分引き上げることといたしております。御案内のとおり、ボーナスには期末手当と勤勉手当がございますけれども、それぞれ均等に配分しまして、共に0.05月分ずつ引き上げることといたしております。

最後に、寒冷地手当についてでございますが、民間におけます同種の手当の支給状況を踏まえた手当額の改定を行うとともに、気象庁から新たな気象データ、10年に一度のメッシュ平年値というものが提供されたことを踏まえまして、その更新に伴います支給地域の見直しを行うこととしております。支給額につきましては、民間における支給額が公務を11.3%上回っていたことから寒冷地手当の支給額を11.3%引き上げることとしておりま

す。この寒冷地手当の支給額の見直しにつきましては、今年の官民較差、先ほど申し上げました1万1,183円の一部を原資として使いまして本年4月に遡った改定を行うことといたしております。支給地域の見直しにつきましては、来年、令和7年4月1日実施ということにしております。これによりまして、国の2級地の代表例として札幌市があるのですが、札幌市は2万3,360円という金額が2万6,000円、年額にしますと11万6,800円が13万円に上昇するという内容となっております。

続きまして、3ページに参りまして、これ以降は給与制度のアップデートについて御説明をさせていただきます。

まず3ページにつきましては、給与制度のアップデートに関する基本的な考え方を図示しております。昨年の勧告の際に示しました対応すべき課題としての3本柱というものがございましたが、その3本柱を実現するために給与制度のアップデートでは6つの観点から給与制度の整備を行うということで整理をしております。なお、この後御説明するアップデートのメニューは、先ほども申し上げましたとおり、初任給と若年層の俸給月額の上昇を除きまして令和7年4月から実施するということしております。

それぞれの措置を具体的に御説明してまいります。

まず俸給ないしは俸給制度の見直しでございますが、まず一番上の箱、係員級につきましては、先ほど来御説明しておりますとおり、初任給及びそれを踏まえた若年層の俸給月額については大幅な引上げを図るということで、若年層に重点を置いた改定を行うことで採用市場におけます給与面での競争力向上を実現することといたしております。

それから、2つ目の箱、係長級～本府省課長補佐級の俸給につきましては、国の行政職俸給表（一）の3級～7級を対象としたものでございますが、その各級の初号近辺の号俸をカットすることによりまして各級の俸給の最低水準を引き上げるということで、これによりまして早期に昇格をしていく職員の昇格メリットが拡大するということ、それから、中途採用で民間の人材を採用する際に採用時の給与が改善されるという効果もございました、そういう見直しを行うこととしております。

3つ目の箱が本府省課室長級の俸給体系でございます。行政職俸給表（一）の8級～10級が対象となるものですが、それぞれの級の俸給額の最低水準を引き上げつつ、隣接する級と級の間での俸給額の重なりを解消するというので、8級～10級のそれぞれの給与バンドというものを重なりがないような形で設定をいたしまして、上位の級に昇格していく、つまり役割なり職責が上昇するというに伴って大きく給与が上昇する。昇格

に伴う給与上昇を実現するという仕組みとなっております。それから、現行の号俸を大きくくり化することで、成績優秀者につきましては昇給においてもさらなる給与上昇が受けられるような形を考えております。

次のページに参ります。地域手当でございます。地域手当につきましては、級地区分を現行の市町村単位から都道府県単位で広域化するということを基本としつつ、都道府県庁所在地、それから人口 20 万人以上の市、これは中核的な市と略称で書いてございますが、中核的な市につきましては、所在している企業の数が多い。それから全国展開する企業の支社、支店などもほかの市町村と比べて集中して所在しているということで、ほかの地域と民間賃金水準に構造的な違いが見られるということも踏まえて必要な補正を行うということにしております。

また、現行制度において市町村ごとに細かく水準差が生じていて不均衡であるといった御指摘ですとか、地域をまたぐ異動の円滑化を図るという観点も踏まえまして級地区分を、現行 7 区分でございますけれども、これを 5 区分に再編をいたしまして、支給割合は 4 % ~ 20 % までの等間隔に設定をいたします。東京都特別区の実給割合は現状維持の 20 % ということでございます。

今回の見直しも、直近 10 年分の賃金構造基本統計調査、厚生労働省の調査でございますけれども、このデータを基礎にしまして賃金指数を算出して支給地域を決定しております。支給割合が変動する地域につきましては激変を抑制するように級地を指定しております。具体的には、支給割合の引下げ幅は最大でも 4 ポイントまでといたしております。例えば現在 12 % の支給割合の市が賃金指数的には非支給地になるという場合が仮にあるとしても、今回の措置では 8 %、新 4 級地までにとどめるということ、あるいは現在 6 % の地域手当の支給割合のところ賃金指数では仮に非支給地になるという場合でありまして 4 % の新 5 級地に着地させるという措置を講ずることといたしております。これによりまして、中核的な市以外の市でも地域手当の一覧を掲げております別表に掲載されるという場合も生じることになります。見直し後の支給地域、支給割合は次のページにございますが、人事院のホームページでも公表しておりますので御覧いただければと思います。

それから、支給割合が現行よりも引上げとなりまして道府県を上回る級地区分となる中核的な市につきましては道府県よりも 1 段階上位の級地区分とすることといたしております。

支給割合の引下げは最大で 4 ポイントでございますけれども、これにつきましては、職員

の生活への影響などを考慮しまして1年に1ポイントということにしまして4年間で段階的に実施をいたします。支給割合の引上げは引下げにより生ずる原資の範囲内で段階的に実施をいたします。

また、現在10年ごととしております地域手当の見直しの期間につきましては短縮を図ることを検討してまいります。また、地域手当に対しましては最大で20%という支給割合の差が過大ではないかといった指摘もございますことから、支給割合の差の在り方につきましても今後とも検討していくことにしております。

それから、地域手当の異動保障でございますが、これについては、現行2年目までの支給となっているところを3年目についても支給するということとしまして、その支給割合は、現行が1年目100%、2年目80%ということなのですが、3年目は異動前の60%を保障するという枠組みといたしております。

資料の6ページは、先ほど申し上げました地域手当の支給地域、支給割合の一覧表でございます。

次のページが諸手当の見直しでございますが、まず一番左上、扶養手当の見直しでございます。扶養手当については、政府全体として配偶者の働き方に中立となるように制度の見直しに向けた取組が進められておりますほか、民間企業あるいは公務の配偶者に係る手当の支給状況などを踏まえまして、配偶者に係る手当は廃止をした上で子に係る手当額を増額して、子1人当たり1万3,000円といたします。これは配偶者に係る手当の廃止によって生じる原資を用いて子に係る手当を増額するというものでございまして、扶養手当内での配分見直しということでございます。なお、手当が減額となる職員への影響を考慮しまして、配偶者に係る手当の廃止、子に係る手当の増額ともに2年間で段階的に実施をいたします。

右に行っていただきまして通勤手当でございます。全国各地で行政サービスを提供するために広域的な異動を円滑に行う必要があるわけですけれども、共働きで育児を行っている職員など転勤が困難な事情を有する職員が近年特に増えてきておりまして、人事配置が困難になっているという状況が生じてきております。一方で、新幹線鉄道網の整備などによりまして新幹線等の利便性が高まりまして通勤可能な範囲が拡大をしております。それに伴って転勤に伴う転居を回避するための手段として新幹線などによる通勤ニーズが高まってきている状況がございます。これを受けまして、民間の通勤手当の支給状況なども勘案しまして、通勤手当の支給限度額を在来線の運賃、新幹線の特別料金を合わせて1

か月当たり 15 万円に引き上げることとしております。新幹線等の特別料金につきましても支給限度額の範囲内で全額を支給するものでございます。

それから、新幹線等に係る通勤手当、単身赴任手当につきまして採用時から給与を支給することを可能にするということで、制度導入当初は採用志望者は勤務地をあらかじめ考慮した上で採用に応じているので、給与面での対応を行う必要性は相対的に低いということでこれまで措置をしていなかったものでございますけれども、近年人材確保の困難性が高まっていること、それから、民間人材の採用促進、採用試験の合格有効期間の延伸といった取組が進む中で採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされるという職員が生じております。そのような者につきまして、距離等のほかの支給要件を満たす場合にはそれぞれ新幹線特例による通勤手当、単身赴任手当を支給することとしております。

それから、新幹線等に係る通勤手当につきましては、新幹線を通勤に利用しやすくなるように支給要件を見直すこととしております。具体的には、新幹線等の利用によって通勤時間が片道当たり 30 分以上短縮されるということが要件として求められておったのですが、これについては要件を廃止いたします。ただし、通勤距離 60km 以上、または通勤時間 90 分以上などとしている要件は引き続き残ります。また、異動直前の住居からの通勤を求める要件などを緩和しまして、育児・介護等のやむを得ない事情により転居し、新幹線等により通勤を必要とする職員で、異動により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要のある者に対しても支給できるように要件の緩和を図っていくことを検討しております。

続きまして、左下でございます。管理職員特別勤務手当でございます。管理職員は、近年災害への対処など他律的な事由で深夜に及ぶ勤務を相当程度行っているという実態が見られまして、管理職の負担感が相当程度増してきているということで、管理職員特別勤務手当につきまして、平日深夜に係る手当の支給時間帯を午後 10 時からということでこれまでよりも 2 時間拡大をいたします。また、対象職員に指定職職員などを追加するということを措置することを考えております。

それから、右下でございます。再任用職員への手当の拡大ということで、高齢層職員の能力・経験の活用が進められてきておりまして、60 歳前の職員と同様に、再任用された職員が公務上の必要性によって転居を伴う異動を行う場合があるなど人事運用が変化してきているということを踏まえまして、異動の円滑化に資する手当といたしまして、そこに

ございますような、例えば住居手当ですとか、特地勤務手当ですとか、寒冷地手当ですとか、そういったものを支給するということといたしております。

次の8ページに参ります。ボーナスでございます。一般職員と特定管理職員の勤勉手当に係る「特に優秀」区分の成績率の上限を引き上げまして、最大で平均支給月数の3倍の手当を支給することを可能といたします。

それから、下の段でございますが、特定任期付職員のボーナスの拡充ということで、特定任期付職員のボーナスにつきましては、特定任期付職員業績手当を廃止いたしまして期末勤勉手当に再編をいたします。これによりまして、勤務成績の優秀な職員については、期末勤勉手当の合計で現行の期末手当と業績手当の合計を上回る水準を設定することが可能となるような形となります。実施時期につきましては、先ほど冒頭でも申し上げましたとおり、令和7年4月から実施をいたしますが、新卒初任給の引上げを含む若年層の給与水準引上げにつきましては、人材確保の困難性などを踏まえまして今年の官民較差に基づく給与改定の中で先行して措置をいたします。

なお、地域手当、それから扶養手当の見直しは、御説明しましたとおり、段階実施ということになります。

それから、異動保障の延長につきましては、令和7年4月以降に異動した職員を適用対象とするということを考えております。9ページの資料はその全体像をまとめたものということになっております。

一旦ここで資料を切り替えますので少しお待ちください。

給与勧告についてまず御説明しましたが、今年の人事院勧告・報告の全体像についても最後に御説明させていただきます。

今年の人事院の報告では、冒頭の総論部分におきまして国家公務員の人材確保の現状が依然として危機的な状況にあるという課題認識を示しまして、その要因として、勤務環境や給与面での魅力の低下、あるいは働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化などを挙げております。また、これまで公務職場では政策の企画立案、その実施が重視されがちであったけれども、今後は職員一人一人がよりやりがいを持って働けるようなマネジメントについても真剣に取り組んでいく必要があるということなどについても述べております。

各論は2部構成となっております。第1部では、今申し上げたような状況を踏まえまして昨年と同様に3つの観点、そこにごございますような多様で有為な人材の確保、職員の

成長支援と組織パフォーマンスの向上、Well-beingの実現に向けた環境整備という3つの観点から国家公務員の人材確保の状況を改善させるための具体的な施策を示しております。その施策がそれぞれの箱ごとに、給与制度のアップデートは全体横断的にいろいろ措置を講じるものですが、それ以外の試験制度の見直しですとか、研修関係、あるいは勤務環境の整備ということでそれぞれの箱に個別の課題が書いてあるというものでございます。

報告の第2部のほうでは、人事院が開催しております各界有識者による人事行政諮問会議におきまして今年の5月に取りまとめられた中間報告の内容を踏まえまして今後取り組んでいく内容について記載をしております。この資料でいいますと一番下の部分でございますけれども、中間報告を受けまして職員の判断のよりどころとなるような国民の信頼を得るに当たって必要となる行動規範を検討するですとか、あるいは中間報告では、優秀な人材を確保するためには、採用年次あるいは年齢にとらわれない職務をベースとした人事制度やその運用、あるいはそれを踏まえた適切な報酬水準の設定が公務には求められるという御指摘を頂いておりますので、そのために整備すべき事項といたしまして、昇格における要件の1つでございます在級期間に係る制度・運用の改善、見直しの検討を行っていくということ、それから、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けまして、官民給与の比較対象となる企業規模につきまして引き続き諮問会議でも検討あるいは各方面の御意見などを聞きながら人事院として検討していくということで資料の一番下の部分に記載をさせていただいております。これが本年の人事院勧告・報告の全体像ということになります。

私のほうからの御説明は以上でございます。ありがとうございました。

○司会 森谷課長、ありがとうございました。

5 給与及び定員管理の諸問題について

○司会 次に、総務省公務員部給与能率推進室長、進より給与及び定員管理の諸問題につきまして御説明いたします。

○進総務省公務員部給与能率推進室長 皆さん、こんにちは。総務省の公務員部で給与能率推進室長をしている進でございます。どうぞよろしくお願いたします。少し長くなってきました、私の後で休憩が入る予定となっておりますので、もうしばらくよろしくお願いたします。

私のほうからですけれども、資料については今画面上表記しておりますが、「給与及び定員管理の諸問題について」という資料に沿って説明させていただきます。全体で大きく8点ございます。少し多岐にわたる話にもなりますけれども、お付き合いいただければと思います。

まず1ページめくっていただきますと、一番最初が令和6年における人事院勧告の留意点等についてでございます。この人事院勧告の内容については今人事院の課長さんのほうから詳しく御説明いただきましたので、私からは、簡単に概要を確認しながら、人事院勧告を受けてからの制度の動き、また今後の情報を含めた留意点等、特に国の人事院勧告を受けて地方公務員としてはどのように考えていくのかといったところについて御説明をさせていただきますと思っています。

まず1ページと2ページについてでございます。こちらは先ほど御説明があったと思いますが、本年の人事院勧告については8月8日に行われました。同日に第1回給与関係閣僚会議が開催されまして国家公務員の給与の取扱いについて協議を開始するとされたところでございます。この会議におきまして総務大臣からは地方公務員制度を担当する大臣という立場から3点発言がございました。まず地方公務員の給与については、地方公務員法の定めるところにより国家公務員の給与等を考慮して決定すべきものであり、本年度の地方公務員の給与改定についてはこのような考え方に立って対処するものと考えている。また、国家公務員給与において勧告・報告された給与制度のアップデートについては、その内容等を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討したいと考えている。また、地方公共団体における適正な定員管理や給与の適正化につきましてもこれを引き続き推進してまいりたいと考えている。この3点発言があったところでございます。

今後ですけれども、また、この給与関係閣僚会議においてその検討状況を踏まえましてこの会議自体はしかるべき時期に開くこととされてございます。この動向には十分御留意いただければと思っております。

また、人事院勧告の内容は御覧の1ページの資料のとおりでございます。月例給、特別給ともに引上げ改定が勧告されたところでございます。皆様方のところでいきますと、新卒のところも一般職（大卒）というところを御覧いただければ、12.1%、2万3,800円の引上げでございますが、初任給が大幅に引き上がっているところでございます。

その下のポツですけれども、若年層に特に重点を置きつつというところ、一方で、全ての職員を対象に全俸給を引き上げられているというところにも御留意いただければと思

ます。

また、ボーナスについては0.1月分官民較差を踏まえまして増額されているというところ
です。

それから、寒冷地手当につきまして10年に1回の見直しの時期となっておりまして、
それを踏まえた見直しがされております。月額11.3%引上げと。また、支給地域につ
きまして新たな気象データに基づいて見直しがされておりますので御注意いただきたいと
思います。

これらの改正・見直しにつきましては国において閣議決定の方針を決定し、また、その
後必要な法律改正という手続となっておりまして、国における一般職給与法の改正の措置
の状況にも御留意いただきながら対応いただきたいと考えております。

また、地方公務員の給与改定の取扱いについては、これは例年ですけれども、国におけ
る取扱い方針が閣議決定された段階で給与改定に関する総務副大臣通知を発出しておりま
すが、今年度も同様の取扱いをしていく予定となっております。

1枚おめくりいただきまして、続いてアップデートに関する留意点でございます。先ほ
ども説明があったと思いますが、本年の人事院勧告では例年同様の勧告とは別に様々な見
直しがなされております。ここにもありますように、現下の人事管理上の重点課題に対応
し、俸給及び地域手当、通勤手当、ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備
というものでございます。こちらについては全体的には来年の4月、令和7年4月の実施
の内容となっております。ただし、中に先ほど見ていただきました初任給・若年層の水
準引上げというものもございます。こちらは6年4月ということで先行実施となってい
るところでございます。

この給与制度のアップデートの内容につきましては、この内容等を踏まえつつ地方公務
員における対応方針について現在検討しているところでございます。特に、これは冒頭公
務員部長のほうから発言があったと思いますが、社会の変革に対応した地方公務員
制度のあり方に関する検討会の中でも特に給与分科会というものを開催して、給与制度の
アップデートをはじめとする社会情勢等の変化に対応した地方公務員の給与の在り方を議
論いただいているところでございます。

3ページの資料にありますように、直近では(2)給与分科会の第8回ということで令
和6年8月21日に開催されております。地方公務員を取り巻く環境やこのたびの人事院
勧告・報告の内容を踏まえて、地方公務員の給与における対応の基本的方向性について議

論がなされたところでございます。今後最終取りまとめに向けて議論が進められ、こうした議論も踏まえて総務省としても検討を進めていくというところでございますが、本日はこの基本的方向性についての議論の内容について御紹介をしていきたいと思っております。また、昨日議論が行われましたこの基本的方向性に係る資料については、早ければ来週にも総務省ホームページに掲載していきたいと考えておりますので御確認いただければと思います。

では、まず給料の関係でございます。資料4ページでございます。

人事院勧告・報告では、新卒初任給・若年層の俸給水準の大幅な引上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額最低水準の引上げなどの措置内容が示されました。この分科会におきましても、民間企業や国家公務員における採用状況、給与面での取組状況を踏まえると、地方公務員においても、人材確保の観点から採用市場における給与面での競争力を向上させるために新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げること、若手・中堅職員の早期に昇格した場合のメリットの拡大及び民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることとは適当であるのではないかとといった御議論を頂いているところでございます。

また、同じページの左下ですけれども、人事院勧告・報告では管理職員に適用される8～10級の俸給表について見直しがされております。こうした見直しは既に地方団体でも同様な取組を行っている団体もあるところではございますが、この分科会におきましても議論がなされております。地方公共団体においても、管理職員について職務や職責に基づき適正な給与上の処遇を行っていくことは働く上でのモチベーションを高めることにつながるとともに、管理職以外の職員が管理職を志す上でのインセンティブを与えることにもなると考えられるということ、そのため、管理職員に係る給料表の在り方については、給与制度のアップデートの措置内容を踏まえた取組を行っていく、地方団体でこうしたことを踏まえた取組を行っていくということは人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から適当であると考えられるという御議論を頂いているところでございます。

なお、その際におきましてですけれども、当然地方公共団体の給料表の構造や職務内容に応じた給与の設定等は地方団体ごとに様々であるということがございますので、この点には十分留意する必要があるであろうと。各地方公共団体においてしっかりと検討していくことが必要なのではないか、こういった議論がされているというところでございます。

続きまして、手当についてでございます。5ページ以降となります。

まず5ページ、6ページでは地域手当についての内容となっております。こちらはま

ず人事院勧告・報告の内容でございます。今回は最新の民間賃金の反映、平成25年～令和4年の民間賃金の反映ということでございます。それと併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分、支給割合を、この現行という資料のところでございますが、これまで3%～20%まで7級地区分でしたが、そこから下のほう、5級地区分、4%～20%に再編するとともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本とする措置内容が示されております。

また、上の箱の左側のポツの3つ目ですけれども、支給割合の変動に伴い激変緩和も講じられております。具体的には、チェックが2つありますけれども、現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制する。また、その4ポイント以内に抑制した中でも1年に1ポイントずつ引下げを段階的に実施していくということが示されたところでございます。

では、これを踏まえまして給与分科会でどのような議論がされているかということでございますが、この級地区分、支給割合につきましては、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の級地区分、支給割合を基本とすることが適当であると考えたといった御議論、また、支給地域について、こちらは多くの御議論を頂いております。しかし、その中でも近年人材獲得競争が非常に厳しくなる中で、近隣市町村との人材確保の公平性の観点から、現行の市町村単位で支給地域を決定している、支給地域がなっているということは様々な人材確保の公平性の観点から問題があるなどの指摘が多くあったところでございます。また、連携協約や一部事務組合等地方公共団体相互間の連携・協力の取組が促進されている現状において、近隣市町村間で支給割合に差があることによってそうした取組を阻害する要因となる可能性があるとの懸念も示されたところでございます。こうしたことを踏まえますと、市町村においても支給地域の広域化の必要性が高まっているのではないかとといった議論がありまして、この点をしっかり重視していく必要があるといった御議論となつてございます。

ただし、支給地域を広域化する必要があるといっても、圏域単位、都道府県単位など様々ありますが、御議論では、都道府県内の圏域単位も考えられるところであるが、地域手当の趣旨に沿う客観的・合理的な基準を設定することは困難であり、市町村を超える客観的な圏域である都道府県の区域を単位とすることが適当であること、また、その上で、規模の大きな都市については当該団体の民間賃金の状況も踏まえた個別の補正も必要と考えられる。こうした議論がなされているところでございます。

すみません、少し話は戻りますが、こうした議論の前提としましては、冒頭申し上げましたように、支給地域について国のほうでは地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえるということで見直しがされているわけですが、都道府県については地域をまたぐ異動があるものの、市町村ではなかなか地域をまたぐ異動というのはどうなのだろうかといったところから今御紹介しましたような議論に至っているということでございます。

こうしたことを踏まえますと、支給地域については、今回の人事院勧告・報告で示された国家公務員の支給地域と同様、地方公務員においても広域化し、都道府県単位とした上で、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に支給割合を設定することを基本とすると、こうした見直しを行うことが適当であると考えるところでございまして、こうした御議論を頂いているところでございます。

また、都道府県単位での級地区分、支給割合を基本としながらも、地方公共団体が独自に支給割合を設定することも考えられるのではないかと、その場合には各地方公共団体において地域の民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨にのっとりつつ支給割合とすること、及び特に基本となる支給割合を上回る支給割合とする場合には住民に対する情報公開及び説明責任を徹底することが必要なのではないかと、こうした議論を頂いているところでございます。

地域手当については以上でございます。

次に、扶養手当について、7 ページでございます。人事院勧告におきましては、左上でございますけれども、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額するという扶養手当の見直しが示されたところでございます。この分科会におきましては、近年共働き世帯は増加傾向にあり、また、社会の実情が大きく変化している中で、政府全体として配偶者の働き方に中立的な制度とする取組が進められているということ、また、少子化対策が進められていることを踏まえれば、地方公務員においても配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額するが適当であると考えるところでございまして、御議論を頂いているところでございます。

また、その他手当の見直しがございます。通勤手当の引上げの支給要件の拡大、また、管理職特勤の支給対象拡大、また、再任用された職員への手当支給の拡大、それから、勤勉手当の成績率の上限引上げや特定任期付職員のボーナス拡充、こういった見直しが示されているところでございますが、これらの措置内容は、地方公務員におきましても関係する職員の給与処遇が向上するとともに、仕事に対するモチベーションの向上や働き方、ラ

イフスタイルの変化への対応に資するものであり、ひいては人材確保につながるものと考えられ、地方公務員のこれらの諸手当においても、給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があると考えるとの御議論を頂いているところでございます。

給与分科会におきましては、今後この基本的方向性を基にして、今の予定では9月下旬になると思いますけれども、給与分科会としての取りまとめに向けて議論が動かれる予定でございます。総務省といたしましては、この給与分科会における議論、それから人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえつつ地方公務員における対応方針について検討をしてみたいと考えております。

なお、特定任期付職員のボーナス拡充のところを御覧いただきますと、特定任期付職員業績手当を廃止というところがございます。この廃止につきましては地方自治法の改正を予定してございます。この場合、各地方公共団体におかれては人事評価結果の勤勉手当への適切な反映が必要になるため御留意いただきたいと思っております。

続きまして、地方公務員の給与の適正化について御説明させていただきます。

まずラスパイレス指数の状況でございます。この資料にございますけれども、令和5年4月1日現在の全国平均のラスパイレス指数は98.8%となっております。この資料の一番下、ラスパイレス指数の推移を見ていただきますと、全国平均のラスパイレス指数は平成16年に初めて100を下回り、97.9となっております。その後はずっと99前後で推移しているという状況でございます。ただ、その上の(2)を見ていただきますと、全体としては99前後で推移してございますけれども、個別に見ると高いところもまだまだあるところでございます。

このラスパイレス指数は、地方公務員の給料について、給料表、昇給・昇格制度などが適正に運用されているか確認する上で有効な指標であると考えております。皆様方におかれましては、ラスパイレス指数も参考として自らの給与制度及びその運用が適正であるかを御確認いただくとともに、引き続きその説明責任を果たしていただきたいと思っております。

次に、給料表についてでございますが、給料表の構造につきましては本来国の俸給表の構造を基本とすることが望ましいものでございます。独自構造の給料表を用いる場合には国よりも職務給の原則を徹底したものであることなど厳格な合理性が求められます。独自の給料表がラスパイレス指数の高止まりの要因となっている場合には不適正な給料表と言わざるを得ず、早急に見直しを図っていただきたいと思っております。

次に、高齢層職員に係る給与抑制措置等についてでございます。このページでございますとおりの取組を今行っているところでございますけれども、この昇給制度の見直しについて、令和5年4月1日現在で国と同様の措置を講じていない団体は、都道府県で1団体、指定都市で7団体、市区町村で793団体となっております。また、ここで都道府県1団体とありますけれども、この1団体につきましては令和6年4月時点で国と同様の措置を講じられたため、現在は都道府県では全ての団体で国と同様の措置が講じられてございます。

また、その下の昇格抑制についてですけれども、こちらも都道府県で1団体、指定都市で6団体、市区町村で420団体が国と同様の見直しがなされていない団体でございます。全体の2割を超える団体において国と同様の措置が実施されていない状況となっております。

この高齢層職員の昇給・昇格抑制の取組につきましては、見直しが遅れば遅れるほどラスパイレス指数を上昇させていくものでございます。あわせて高齢層職員の高止まり、給与の高止まりは定年引上げとこれに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、速やかに取組を進めていただきたいと思いますと考えてございます。

続きまして、「わたり」及び級別職員構成についてでございます。

まず「わたり」についてですけれども、こちらは平成21年度から調査結果を公表しておりますが、令和5年4月1日現在において「わたり」の制度がある団体は2団体となっております。また、経過措置が残っている団体については、都道府県で11団体、指定都市で2団体、市町村が15団体となっているところでございます。対象者の退職や昇任による自然解消ではなく、経過措置の廃止時期を明示するなど、計画的な経過措置の廃止に取り組んでいただきたいと思いますと考えております。人事委員会の皆様におかれましても必要な対応をぜひお願いできればと思っております。

また、級別の職員構成につきましては、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っていただきたいと思いますと考えております。適正な級別の職員構成を維持するために級別定数管理を人事委員会規則等に基づき実施することが望ましいと考えております。引き続き取組をよろしく願います。

次に、諸手当についてでございますけれども、総務省では従来から諸手当の適正化について要請してきたところでございます。例えば自宅に係る住居手当の支給をはじめ、退職

手当の超過支給や徒歩で通勤した場合の通勤手当の支給、制度の趣旨に合致しない特殊勤務手当の支給などがございます。引き続き諸手当の制度とその運用の適正化について推進していただくようお願いをいたします。

続きまして、給与等の公表、人事評価についてでございます。地方公務員の給与等の公表につきましては、地方公務員法 58 条の 2、また 58 条の 3 に基づき各団体で適切に対応していただいているものと認識しております。特に等級及び職責上の段階ごとの職員数の公表につきましては、ここがございますが、平成 26 年の地方公務員法の改正により義務づけられたものであり、総務省としましては、部長通知において、同一の職制上の段階に属している職の内訳の公表について公表様式を示して要請しているところでございます。総務省の公表様式に沿った形での公表を行っていない団体におかれては速やかに公表していただくよう強く要請をいたします。

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

次に、技能労務職員の給与についてでございます。地方公共団体の技能労務職員等の給与につきましては、民間の同一または類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度運用とすることに御留意いただくようお願いいたします。

以上、給与の適正化について述べてまいりましたけれども、これらの事項につきましては毎年発出しております副大臣通知、昨年のもを資料に載せてございますけれども、ここで要請しているものでございます。各団体におかれましては、国の見直しの状況を踏まえ、適切に見直しを実施していただく必要があると考えております。人事委員会の皆様におかれましてもいまだこれら見直しについての勧告を行っていない場合には速やかに勧告を行っていただくようお願いをいたします。また、人事委員会では見直しを勧告しているものの、当局において実施に至っていない場合には、引き続き人事委員会から実施に向けた勧告を行い、当局に実施を促していただくようお願いするとともに、当局においては適切に見直しを実施していただくようお願いをいたします。

また、都道府県の人事委員会におかれましては、人事委員会の勧告、また勧告に基づく各都道府県の給与制度が都道府県給与を参考に行っている県内市町村にも影響を与えることも十分踏まえ、住民の理解と納得が得られる適切な対応をぜひお願いいたします。

各人事委員会の皆様におかれましては、地方公務員の給与制度の趣旨、とりわけ職務給の原則や均衡の原則を十分踏まえた上で適切な勧告が行われるよう、また、中立的・専門的な第三者機関としての役割、説明責任を十分果たせるよう引き続き御尽力いただくようお願いをいたします。

続きまして、会計年度任用職員についてでございます。会計年度任用職員につきましては、令和2年度に制度を導入して以降、これまで制度の見直しを順次行ってきてございます。今年度からは勤勉手当の支給が可能となっております。また、昨年度からは給与改定の実施時期について遡及していくということを基本とする見直しを行ってございます。

制度改正が続いておりますので皆様方も御苦勞があるとは思いますが、適切な運用についてお願いしたいと思っております。

まず勤勉手当でございます。こちら、留意事項につきましては、令和5年6月9日付の運用通知においてお示しをさせていただいております。勤勉手当の支給に当たっては、期間率や成績率の取扱いなど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ること、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等を助言しております。

しかし、この資料でございますように、令和6年度から支給する予定の団体は1,676団体ございました。ほとんどの団体が支給する予定ということではございましたけれども、支給月数について常勤職員と異なる支給月数という団体が266団体ございました。勤勉手当を支給しない予定の団体も112団体ございます。こうした団体におかれましては適切な対応をお願いしたいと思っております。

また、給与改定の実施時期についてでございます。こちらにつきましても、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いにつきまして、改定の実施時期を含め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する旨これまで助言をさせていただいているところでございます。

御覧のとおりでございますが、下のほうでございます。皆様方の取組状況としては、実施する予定の団体が986、実施しない予定の団体が802となっております。実施しない

予定とされている団体におかれましては、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた取扱いとなるよう適切に対応をお願いいたします。

続きまして、地方公共団体の定員管理についてでございます。令和5年4月1日現在の地方公共団体の職員数は約280万2,000人となっております。部門別に見ますと、地方独立行政法人化等の影響で公営企業等会計部門の職員数が大きく減少してございますが、一般行政部門の職員数は平成26年を境に9年連続で増加しているという状況でございます。各団体の定員管理につきましては、それぞれの地域における行政需要の変化に対応したためり張りのある人員配置を行うなど、地域の実情に応じた効率的で質の高い行政の実現に向けた取組を行うことが重要であり、今後とも行政の合理化・能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ自主的に適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたいと思いますと考えております。

続きまして、定年引上げの関係でございます。資料34ページを御覧ください。定年引上げに伴う給与につきましては、従来から説明させていただいている内容ではございますが、給料月額7割措置につきましては、こちらは民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、国家公務員においてもでございますが、地方公務員におきましても7割としていただくことが適当と考えてございます。各団体におかれましては適切に対応いただくようお願いいたします。

また、定年引上げに伴う定員管理につきましては、一昨年、基本的な考え方及び留意事項等について通知を発出したところでございます。これらの通知等を踏まえまして多くの団体で新規採用職員数の平準化を図るなど、適切に御対応いただいているものと承知しております。引き続き中長期的な観点からの定員管理をお願いいたします。

なお、皆様方のそうした取組を踏まえまして、令和6年度地方財政計画におきましては、定年引上げに伴う一時的な職員数の増を含め、職員数全体で約1.4万人の増としているところでございます。

36ページでございます。人材育成についてでございますが、こちらについては昨年人材育成・確保基本方針策定指針を策定させていただきました。昨年12月に策定し、皆様方に通知したところでございます。既に一部の団体におきましてはこの新指針を参考に基本方針を改正もしくはその作業に着手していただいているという旨をお聞きしているところでございますが、未改正の団体、見直しを図っていない団体におかれましては、この新たな指針を参考に自団体の基本方針を見直し、リスキリングやスキルアップによる計画的・体

系的な人材の育成や多様な人材の採用等を戦略的に進めていただきたいと考えてございます。

ここにごございますように、地方公共団体を取り巻く状況は非常に大きく変わってきております。人材育成・確保の重要性が高まってございますので、これを機に改めて皆様方の人材育成・確保の考え方を見直していただきたいと思っております。

なお、総務省では、各団体の人材育成・確保の取組が円滑に進むよう基本方針改正に向けた参考事例集の作成を検討しており、今年度末を目途に提示させていただきたいと考えております。また、今年度より人材育成・確保の取組を進めるに当たって地方交付税措置を拡充・創設してございます。具体的には御覧のとおりでございますけれども、各団体が複雑・多様化する行政課題に対応できる人材を育成するための研修経費、また、小規模市町村を中心に配置が困難な専門人材を都道府県等が確保するための人件費等を対象としてございます。皆様方におかれましては、当該交付税措置も踏まえ、人材育成・確保の取組を着実に進めていただくようお願いいたします。

最後に、旅費制度の見直しについての御連絡でございます。国家公務員等の旅費制度につきましては、国内外の経済社会情勢の変化に対応するとともに、事務負担を軽減するため、宿泊料を定額支給方式から上限つきの実費支給方式に変更するなど、旅費の計算等に係る規定の簡素化や旅行者に対する旅費の支給に代えて旅行代理店に対する直接の支払いを可能とするなど支給対象の見直しを行うほか、国費の適正な支出を図るための規定を整備する等の措置を講ずることとされてございます。旅費法が改正され、この改正された旅費法につきましては令和6年5月に公布されております。令和7年4月に施行でございます。具体的な関係の政令については現在パブリックコメントが行われており、9月中旬の制定の見込みとなっております。また、年内には省令についてその内容が示されることが予定されているということでございますので、この動きについて各地方公共団体においては御留意いただきまして取扱いを検討いただきたいと考えてございます。

以上、給与を中心に留意点を説明させていただきました。今非常に時代が動いてきておりまして、給与面での様々な見直し、また、会計年度任用職員についても様々な見直しが行われてきてございます。人事当局の皆様、また人事委員会の皆様方におかれましては、この時代の大きな流れを踏まえまして給与制度について適切な見直しを行っていただくようお願いをいたします。その際におきましては、地方公務員法の定める給与決定の原則にのっとり、人事委員会の皆様方におかれましては勧告を行っていただくこと、または、不

適正な給与制度運用がある団体においては、地方公務員法の趣旨に沿って速やかに見直しを行い、地域住民の理解と納得が得られる給与制度運用を図っていただくことについて強くお願いを申し上げまして私の説明を終わらせていただきます。

以上でございます。ありがとうございました。

(休 憩)

6 当面の人事管理行政及び勤務条件等の諸問題について

○司会 次に、公務員部女性活躍・人材活用推進室課長補佐、酒井より人事管理行政及び勤務条件等の諸問題につきまして御説明いたします。

○酒井総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室課長補佐 ただいま御紹介にあずかりました女性活躍推進室の課長補佐をしております酒井と申します。よろしくお願いいたします。私からは主に6点御説明させていただきます。

女性地方公務員の活躍促進、働き方改革の推進、性的指向、ジェンダーアイデンティティに関する多様性について、定年引上げ、人事評価の推進、障害者雇用の促進についてでございます。

まず1つ目でございます。女性活躍の関係でございます。

1 ページを御覧ください。こちら、令和2年12月に第5次男女共同参画基本計画が閣議決定され、地方公務員についても、女性の採用、登用、男性の育児休業の取得について新たな成果目標が設定されました。その進捗ですが、採用者に占める女性の割合については、都道府県は2017年より年々増加し、2022年には成果目標である40%を超える成果が見られました。市区町村においては、成果目標が定められていないものの、近年は50%を超える高い水準で推移しています。

2 ページを御覧ください。各役職段階における女性の割合についてでございます。都道府県、市区町村、いずれも全体的に見れば上昇傾向にございますが、2025年度末の成果目標の期限までには一層の取組が必要と考えております。このため、総務省としては、地方公共団体の人事管理上の工夫や男性職員を含めた働き方改革などを後押ししていくための取組が必要と認識しております。

3 ページを御覧ください。男女の給与差異の公表についてです。資料にはつけておりませんが、今年の8月8日に厚生労働省の雇用分野における女性活躍推進に関する検討会報

告書を取りまとめておりますけれども、その中でも男女間賃金差異の公表について書かれた文書がございます。詳細な分析を行った企業においてはそうでない企業に比べて社内の意識統一等が図られるなどの効果が多く見られたといった報告もされております。この公表については法律上の要請でもございますけれども、女性の職業選択に資する情報として未公表の自治体は公表に向けた取組を速やかに行うようお願いいたします。

また、男女の給与差異については、差異の開きの大小にとらわれることなく、その要因を分析し、その差異がどこで発生しているのか、その差異は女性活躍を推進していく過程で発生しているものなのか、それとも阻害しているものなのかといった視点も入れつつ、採用、登用、継続勤務年数、配置、時間外勤務手当など考え得るものを把握し、その背景にある登用、配置等の課題を検証し、解決していくことが意味があるものと考えております。

現状、給与差異の説明欄が空欄であったり記載が簡潔である例なども多く見られます。また、差異の要因分析に基づいた詳細な情報を公表し、公務員志望者等に対して周知を図っていくことが有為な人材の確保につながる可能性もございます。各団体におかれましては、目的に沿った情報公表となるよう適切な対応を頂くとともに、引き続き女性活躍に関する課題の把握・分析を行い、女性の職業生活に係る活躍の推進のための取組を一層進めていただくようお願いいたします。

なお、内閣府のホームページにはこれらの公表内容を一覧化できる見える化サイトがございます。各団体の採用担当者が御自身の団体を PR する材料として活用いただいたり公務員志望者等に周知いただくなど、積極的に活用いただきますようお願いいたします。

次に、4 ページを御覧ください。総務省としても、各地方公共団体の働き方改革、女性活躍の推進を後押しするため、男性育休の優良事例を集めた事例集をはじめ、女性の管理職登用や両立支援に関する情報をホームページに掲載しております。また、女性活躍・働き方改革に関する専門家派遣による助言、自治大学校における女性地方公務員の人材育成に関する研修なども実施しており、こうしたツールも積極的に御活用いただきますようお願いいたします。

地方公務員の働き方改革の推進は多様な人材の確保や質の高い行政サービスを提供するためにも重要です。総務省では、各団体の取組を支援するため様々な取組を行ったところですが、その中でも、今回はハラスメント防止対策、男性職員の育児休業の取組促進、テレワークの推進について御説明いたします。

最初に、ハラスメント防止対策について御説明します。

5 ページを御覧ください。ハラスメントの防止については、関係法律及び厚生労働省指針に基づき各種ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じなければならないとされております。また、公務職場特有の要請に応える観点から、人事院規則等の内容も踏まえ、いわゆるカスハラへの対応など、民間法制に上乘せした取組についても適切に取り組んでいただくようお願いしております。

6 ページを御覧ください。令和 5 年度に実施した取組状況調査です。各種ハラスメント防止のために必要な措置が講じられていない団体が市町村において約 1 割超となっているところでございます。

7 ページを御覧ください。こちらは、人事委員会・公平委員会における相談内容は増加傾向にございます。中でもパワハラ相談ケースの割合が最も多くなっております。一方、人事委員会・公平委員会への各種ハラスメントに関する苦情相談が可能な旨の周知を行っている団体は、都道府県、指定都市では全ての団体で実施されているものの、市区町村では約 6 割にとどまっております。職員が安心して相談等を行うことができる人事委員会・公平委員会などの第三者機関の役割は一層重要なものとなっております。会計年度任用職員の方なども含め必要な周知を行っていただくようお願いいたします。

その上で、各種ハラスメントに関する職員の相談は第一義的には各団体の相談窓口における対応が基本ですが、上司、相談員、人事当局に相談しにくいハラスメントがある場合もございます。また、これらの相談では解決できない場合もございます。各種ハラスメントが社会的な問題として関心が高まっている昨今、任命権者から独立した機関であり、苦情処理等について法律で定められた権能を有する人事委員会・公平委員会は法律に基づく紛争解決手段としての役割が期待されております。適切に御対応いただきますようよろしくをお願いいたします。

次に、男性職員の育児休業等の取得促進についてでございます。

8 ページを御覧ください。令和 5 年 12 月にこども未来戦略が閣議決定され、国際的に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ございます。男性育休は当たり前になる社会の実現に向け、官民一体となって取り組むことが示されております。

男性育休の取得率の目標としては、国家公務員の一般職、地方公務員の一般行政部門常勤は令和 7 年度までに 1 週間以上の取得期間、かつ 85%の取得率、令和 12 年度までには

2週間以上、かつ85%の取得率とすることが掲げられております。その他、警察、消防、教育、公営企業においては令和7年度までに50%、令和12年度までに85%にすることとされております。

9ページを御覧ください。地方公務員の男性職員の育児休業取得率はここ数年大きく伸びております。令和4年度に一般行政部門の男性職員が1週間以上取得した割合は46.4%、2週間以上取得した割合は42.2%となっております。

総務省としては、各団体に対し、既に数値目標を設定している団体も含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を依頼しておりますが、数値目標の設定に関し、本年5月に改正次世代法が公布され、令和7年4月1日から特定事業主行動計画における男性育休取得率向上の定量的な目標設定が義務化されることとなるため、この点についても御留意いただきますようお願いいたします。

10ページを御覧ください。男性育休については、取得率が着実に上昇している地方公共団体等を対象に取得率の向上につながった取組についてヒアリングを実施し、各団体が取り入れやすいよう、具体的な事務の流れだけではなく、取組を行った要因、課題、背景、留意点等のポイント部分に着目して事例集として取りまとめ、本年5月に各団体に情報提供させていただきました。本年7月に厚労省が公表した若年層における育児休業取得に対する意識調査によれば、「男性の育児休業実績がない企業に就職したくない」と回答した若年層の割合が男女全体で61%、有為な人材を確保する観点からも男性育休の取得促進は重要な取組です。また、男性育休の取得率向上は短期集中的に取り組むことで十分に成果を得られますが、一時的ではなく継続して行うことが重要です。各団体におかれましては事例集等も参考に最終年度に向けてより一層積極的な取組をお願いいたします。

次に、テレワークの推進についてです。

11ページを御覧ください。地方公共団体におけるテレワークは職員一人一人が多様な働き方を実現できる働き方改革の切り札です。テレワークの導入により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が期待できるほか、災害発生時等における行政機能維持のために有効な手段となるものです。

12ページを御覧ください。令和5年10月1日時点のテレワークの導入状況でございます。都道府県、指定都市では全団体が導入している一方、市区町村においては約6割となっており、特に比較的小規模団体において導入を進めることが課題となっております。

13ページを御覧ください。総務省では、テレワーク導入の支援策として、導入経費に係

る特別交付税措置、先進事例を踏まえた導入の手順、活用手順等を紹介する地方団体におけるテレワークの推進のための手引や比較的小規模な未導入の市町村を念頭に置いた市町村テレワーク導入事例集の提供、テレワーク導入について専門家が無料でアドバイスを実施するといった支援等を行っております。各団体におかれては、各種支援を活用し、テレワークの導入・活用に積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。

次に、性的指向、ジェンダーアイデンティティの多様性の理解増進に向けた取組についてです。14 ページにもありますとおり、昨年6月に法律が施行されたところでございます。

15 ページを御覧ください。性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性の理解増進に向けた取組について、総務省は、性的指向や性自認に関する地方公務員の勤務環境の改善として職員採用等における平等取扱いの原則に即した対応を要請させていただいております。また、厚生労働省指針において、被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも本指針の対象となる旨が示されていること、パワハラに該当すると考えられる例として、相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を行うことや性的指向、性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することが明記されていることについて改めて確認いただき、適切な対応をするよう助言しております。引き続き各団体におかれましては適切な対応を頂きますようお願いいたします。

16 ページを御覧ください。定年引上げについて御説明いたします。令和5年度より定年引上げが始まったところでございます。これまで総務省では、運用通知の発出、質疑応答集、条例例の提供等を行うとともに、公務員部が開催した研究会等において、高齢期職員が引き続き活躍できるようにするためのポイント、定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方、留意点等について取りまとめ、定年引上げの実施に向けた各団体の準備が円滑に進むよう助言等を行ってきたところです。

今年の夏に都道府県、指定都市の人事担当課に対してヒアリングをさせていただき、おおむね大きな混乱は生じずに円滑な運用がなされなされているとの意見を多く頂きました。皆様方には円滑な定年引上げの実現に御尽力いただいたことに感謝申し上げます。

定年引上げは段階的に令和13年3月末まで続くことから、その状況の変化も捉えながら、高齢期職員の具体的な職務付与、モチベーション維持のための取組、周囲の職員も含めた職場環境の整備など、引き続き適切・円滑な運用に向けた取組を行っていただくようお願いいたします。総務省としても、今後予定されている都道府県の市町村担当課ヒアリ

ングや定年引上げに係る実態調査の結果も踏まえつつ、制度の円滑な運用に向けた必要な助言や情報提供を行ってまいりたいと考えております。引き続き御理解と御協力を頂きますようお願いいたします。

次に、人事評価の推進について御説明いたします。

17 ページを御覧ください。人事評価については、任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎として活用するとともに、その結果の活用を通じて能力開発、マネジメント能力の向上といった人材育成につなげていくことが重要と考えております。今般の定年引上げに当たっても、高齢期職員の活用、組織活力の維持を両立するためには、若い時代から定年年齢に達するまでを通じ能力・実績を改めて徹底していくことが必要と考えます。そのために人事評価を適切に実施していくことが重要です。

18 ページを御覧ください。令和5年4月1日時点の調査結果では、特に市区町村においては、昇給、勤勉手当、昇任・昇格への活用が7割～8割程度、分限への活用は7割弱にとどまっております。

19 ページ～20 ページ、22 ページまでは活用状況を地域別に並び替えたものでございます。御覧のとおり、都道府県内での差が大きく見られるところでございます。道府県の市町村課におかれましては、いま一度管内市町村の現状を把握いただくとともに、活用に向けた取組を加速させていただきますようよろしくお願いいたします。総務省としても先進的な取組事例や国の取組などについて情報提供し、さらには、未活用団体からの求めに応じたアドバイザー派遣やプッシュ型派遣を行っております。こうした制度もぜひ御活用いただきますようよろしくお願いいたします。

次に、障害者雇用の促進について御説明いたします。地方公共団体に係る障害者雇用率については、令和5年3月に関係法令が改正され、その雇用率が令和8年7月までに段階的に引き上げられることが決まっております。

23 ページ～28 ページは、厚労省と連名で実施した令和4年3月31日時点の障害者雇用に関する取組状況に関する調査結果となっております。障害者が活躍しやすい職場作り等の推進等の各項目については、例えば市区町村では障害者雇用推進者は約1割、障害者職業生活相談員は約3割の団体で選任されておらず、まだ取組が不十分な団体も見られるところです。

29 ページを御覧ください。これまでも平成30年10月に公務部門における障害者雇用に関する基本方針を踏まえ、地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組に

ついて、各団体の実情に応じ必要な措置を講ずるよう要請してきているところでございます。公務部門は民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にあることを改めて御認識いただき、各団体の実情に応じて引き続き障害者が活躍しやすい職場作りに向けた取組を推進いただくようお願いいたします。

以上6点御説明させていただきます。私からの御説明は以上でございます。引き続きよろしくようお願いいたします。

○司会 酒井課長補佐、御説明ありがとうございました。

7 マイナ保険証の利用促進等について

○司会 次に、公務員部福利課長、宮本よりマイナ保険証の利用促進等につきまして御説明いたします。

○宮本総務省自治行政局公務員部福利課長 皆さん、こんにちは。福利課長、宮本でございます。私のほうからはマイナ保険証の利用促進等について御説明させていただきます。

このスライドにございますとおり、御案内のとおり、本年の12月2日になりますけれども、健康保険証の新規発行が終了します。そして、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行することになってございます。円滑な移行を図っていくためにも、その12月2日の発行終了を待つことなくマイナ保険証の利用を積極的に推進するということが重要であると考えているところであります。

上から2番目の箱にございますとおり、昨年9月の時点で厚生労働省から依頼がございました。マイナ保険証の利用促進に関する周知広報の協力依頼というものでございます。こうした依頼を受けまして、当課といたしましても、一番下の箱にございますけれども、昨年9月6日の時点で共済組合に、そして、9月8日の時点では各地方公共団体に対しましてマイナ保険証の利用の促進に関する周知広報の取組について御協力を依頼させていただいているところでございます。

マイナ保険証の利用につきましては、箱の中の下のところに書いてありますけれども、マイナ保険証を使うことによりまして特定健診情報あるいは薬剤情報などが医師などと共有されます。その結果といたしましてデータに基づいて診療、薬の処方が受けられるようになる。そしてまた、組合員の御自身にとりましても特定健診情報や薬剤情報を閲覧することがマイナポータルでできるという大きなメリットがあります。そういった事情もござ

いますので、ぜひ各地方公共団体の皆様におかれましても共済組合とも十分に連携していただき、こうしたメリットの周知、それから利用の促進の取組についてより一層強化していただきますようお願い申し上げます。

そして、周知広報の取組に関しましては、昨年度から始めましたけれども、地方公共団体及び共済組合に対しまして定期的にフォローアップ調査をさせていただいているところでございます。ここに書いてありますとおり、直近でも調査しておりますけれども、7月の調査を直近で行わせていただきました。その調査項目といたしましては、プッシュ型、プル型、そして、共済組合におかれましてはその他の取組と3つの項目を挙げて調査をさせていただいております。例えばプッシュ型の取組といたしましては、メールでありますとか、あるいはチラシ・広報など、こういったものを利用しながら各職員の皆さんに利用を勧奨していく、あるいは庁内会議やイベントなどを利用して利用を勧奨していく、そしてプル型に関しましてはWeb ページなどに掲載していく、そして、広報物であったり広報紙、こういったものに掲示をしていく、掲載していく、こういった形が想定されるところです。そして、共済組合に関しましては、その他の取組といたしまして、例えば限度額の適用認定証、こういったものを契機とした利用勧奨を書かせていただきました。これはどういうことかという、例えば申請様式などに「マイナ保険証を利用していれば限度額の適用認定証は不要です」といったことを書いておくことによって職員の皆様にそのメリットを知っていただく、そういった機会を利用しての利用勧奨ができるのではないかなというものになります。そしてまた、保健事業の実施のときなどにおきましても利用勧奨をしていただく、こういった取組をぜひしていただきたいと考えてございます。ここに書いてありますようなプッシュ型、プル型、そして組合のほうにおいてはその他の取組がありますけれども、できれば全部取組という勢いで取り組んでいただければ大変ありがたいなと思っております。ぜひよろしくようお願い申し上げます。

そして、最近の動きといたしましては、本年の7月31日付で連絡させていただきましたけれども、保険者の皆さんが閲覧できる医療保険者向けのデジタルPMO というところで他の保険者分も含めてマイナ保険証の利用率が確認できるようになりました。どんなイメージかというと、次のページに載せさせていただいておりますけれども、このような形で利用状況を数字で見ることができます。あるいはグラフで推移みたいなものを書いてございます。これはあくまで保険者の皆さんが見られるものということでございますけれども、月ごとのデータが見られたり、あるいは地域別、そして保険者別、様々な切り口でデータ

を切り替えて確認していくことができるというかなり便利なものになると聞いてございます。地方公共団体の皆様におきましても、共済組合からそうしたデータの提供を受けることでデータを把握するということが可能になりますので、こういったものを参考にしながら、例えばマイナ保険証の利用率が高い団体はどんな取組をしているのかなという観点から御覧いただくなど、ぜひ共済組合と連携する形で効果的に御活用いただきたいと考えてございます。

そして、どんな取組事例があるのかというのを御参考までに書かせていただいております。ここに掲げておりますのは、地方職員共済組合の鹿児島県の支部におきます取組になります。なぜ鹿児島県支部の取組を載せさせていただいたかといいますと、鹿児島県支部は大変マイナ保険証の利用率が高くなってございまして、そういった組合の方々がどんな取組をしているのかというのをお知らせいただくのも大変重要なことではないかという観点から載せさせていただいております。例えばこのページに書いてありますのは、ポイントとしては継続的に周知しているということかと思っております。ここに書いてありますように、その事例といたしましては、医療費のお知らせを送付するときであったり、新規組合員証を発行するときであったり、あるいは特定保健指導の利用券を発送するときなど、そういった機会をとらまえて周知のメールなどを発送していくということ、それから、セミナーなどを開催したり審議会や会議を開くとき、あるいは辞令の交付式、こういった対面で職員の皆さんとお会いになる機会をとらまえてリーフレットなどを配布する。あるいは職員向けのポータルサイトの中で記事を掲載していく、そして、庁舎の中にポスターを掲示したり広報紙に記事を載せる、こういった職員に接触する機会があれば、そういったあらゆる機会を捉えて周知を実行するということがされているのが大きな特徴かと思われま

す。

そして、もう1つのポイントといたしましては、次のページになりますけれども、分析をいたしますと、39歳以下の若い皆様のマイナ保険証の利用率がほかの年代の利用率に比べて低いということが分かってございます。実はこれは共済組合に限ったことではございませんで、全ての保険者において若い方ほど利用率が低くなっているという傾向が見えてございます。鹿児島県支部におかれましては、こういった形で新規採用職員あるいは被扶養者にターゲットを絞る形で周知広報に力を入れておられるというのが大変いい取組かなと思っております。

先ほども申し上げましたとおり、特にお子様などの被扶養者の利用率をいかに上げるか

というのが共済組合に限らない保険者全体の大きな課題かと考えております。ぜひ皆様におかれましては、職員御本人だけに限らず、そういった被扶養者の方のいかに使っていたかという観点から様々な工夫を凝らして周知広報するといった取組を進めていただきますようにぜひよろしくお願い申し上げます。

そして、最後に資格情報の登録についてのお願いとなります。新規採用あるいは転職などによりまして資格が異動するという場合は、異動先の保険者による加入者情報の登録が行われるまで医療機関などによるオンラインの資格確認等システムによる資格確認ができないこととなります。そのため、マイナンバーカードの健康保険証の利用の促進に当たっては正確かつ迅速な資格情報の登録が重要となってまいります。このため、当課におきましては本年の5月7日付で地方公務員等共済組合法施行規程の改正を行わせていただきまして、組合員から共済組合への組合員資格取得と届書等の5日以内の提出の義務化、それから、組合によりまして組合員資格情報等の5日以内の提供の義務化を定めさせていただきました。この図にありますとおり、組合員が左上にございますけれども、組合員の方が資格取得届書を所属機関に提出し、それを今度は共済組合に伝達するということとなります。これを5日以内に行っていただく、そしてまた、共済組合から資格情報のデータ登録をオンライン資格確認等システムに行う。これも5日以内に行っていただく。それぞれにつきまして5日以内という形で提供の期間を定めさせていただいたということになります。

特にこのうち、上の5日以内という部分になりますけれども、組合員から共済組合に対して資格取得届書等を提出するというのは地方公共団体を経由するということとなりますことから、ぜひ地方公共団体の皆様の協力が不可欠となってございます。そうしたこともございまして通知をこういった形で出させていただいております。これは、例えば新規採用職員の方であれば、もう採用されるということが分かっておることから、あらかじめ情報を取得しておいていただきたいということになります。あらかじめ情報を取得しておくことによりまして迅速な資格取得届書の提出、それから資格情報などの提供をお願いすることが可能になるということでございまして事務連絡を発出しているところでございます。3月25日付では人事担当課宛てにお出ししてございまして、そして同日付で共済組合のほうにも同様の通知を出させていただいているところでございます。ぜひ人事担当課の皆様におかれましては、こういった事務連絡を参考にいただきながら、共済組合への資格取得届書等の早期提出、そして、市町村担当課の皆様におかれましては、管内の市町村に対しまして共済組合への資格取得届書等の早期提出の依頼をぜひお願いしたいと

思っております。

簡単ではございますけれども、私からは以上となります。どうもありがとうございました。

○司会 宮本課長、御説明ありがとうございました。

8 地方公務員の労働安全衛生について

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

○小澤総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長 安全厚生推進室長の小澤でございます。私からは地方公務員の労働安全衛生について説明をさせていただきます。

早速ですが、資料の1ページでございます。上段の表は地方公務員の公務災害及び通勤災害の認定件数の推移でございます。平成25年度以降ほぼ横ばいで推移しておりましたが、令和3年度以降増加傾向となっております。また、中段、下段のグラフは脳・心臓疾患及び精神疾患の受理件数と認定件数の推移でございます。脳・心臓疾患につきましては、受理件数、認定件数いずれもおおむね横ばいで推移しておりますが、下段の精神疾患につきましては近年受理件数が増加傾向となっております。

2ページでございます。こちらは、平成22年1月～令和4年3月までの地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案の分析結果でございます。脳・心臓疾患、精神疾患ともに長時間労働を行っていた職員や精神的な緊張を伴う職務で多く見られたことが分かります。

次の3ページ～5ページは、本年8月に3年ぶりに見直された過労死等の防止のための対策に関する大綱の地方公務員関係の箇所を抜粋したものでございます。この大綱の改定につきましては今年8月2日に通知しておりますが、資料の5ページ中段辺りからになりますけれども、過労死をゼロとすることをめざし、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について数値目標を設定することとされておりました、公務員におきましても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進すると記載されたところでございます。各団体におかれましても積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。

6ページでございますが、上段の表は長時間勤務者に対する医師による面接指導の例規・指針等の整備状況でございます。上限時間等を超えて超過勤務を命ずる場合は職員の健康

確保に最大限配慮する必要がございますので、いまだ例規・指針等の整備が進んでいない団体におかれましては速やかに整備を頂きますようよろしくお願いいたします。

また、7ページの表でございますが、令和4年度に医師による面接指導が実施されなかった主な理由別の職員数を示したものでございますが、このうち、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応がなかった、または職員自身が必要ないと判断したが約4割を占めておりまして、面接指導の実施が必要な職員であるにもかかわらず実施できていない状況が確認できます。面接指導が必要な職員が確実に面接指導を受けられるよう運用の改善に取り組んでいただきたいと存じます。

次の8ページでございます。こちらはストレスチェックと集団分析の実施状況、集団分析結果の活用状況でございます。ストレスチェックは原則として全ての職員に対し実施いただくとともに、その結果を基に集団分析を実施いただき、さらに、分析結果を職場環境の改善に積極的に活用するなど、メンタルヘルス対策をより一層推進していただきますようよろしくお願いいたします。

続いて、9ページでございます。こちらの上段のグラフは、都道府県、指定都市、特別区のほか、一定規模以上の選定した市町村、計351団体における1か月以上の長期病休者数の推移を10万人率で表したものでございますが、赤色の精神及び行動の障害のみ右肩上がり増加しております。また、下段の表は、令和4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、病気休暇または退職した職員数でございますが、全国で4万4,764人の休務者がいることが明らかとなっております。前年に比べますと5,000人以上増加しているといった状況でございます。

続いて、10ページでございますが、上段は、このようなメンタルヘルス不調者が増加傾向にあるということを受けまして、令和3年度から実施しておりますメンタルヘルス研究会の概要でございます。下段は、令和4年度にこの研究会で策定いたしましたメンタルヘルス計画例となっております。各地方公共団体の実情に応じて活用できるよう、本編、別冊、簡易版の3部で構成しております。総務省のホームページに加工できるデータを掲載しておりますので、ぜひ活用ください。

この研究会でございますが、今年度も引き続き開催をしておりますので、また結果が取りまとめ次第情報提供させていただきたいと思っております。

最後に11ページでございます。大規模災害における職員のメンタルヘルス対策についてでございます。多発している地震や水害による大規模災害発生時には職員の心身の負担

が過度となり、メンタルヘルス不調を来すことが懸念されますので、これらの事業を積極的に活用していただければと存じます。

総務省では、地方公共団体の労働安全衛生対策が充実できるよう引き続き取り組んでまいります。各団体におかれましても職員の健康確保措置について引き続き積極的に取り組んでいただきますようお願いをいたしまして、私からの説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○司会 小澤室長、御説明ありがとうございました。

9 大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援について

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

○伊藤総務省公務員部応援派遣室長 皆さん、こんにちは。総務省応援派遣室長の伊藤と申します。日頃は災害時の職員の応援派遣への御理解と御協力ありがとうございます。本日は、災害時の地方公務員応援派遣について人事担当課の方にお伝えしたいことを中心にお話をさせていただきたいと思います。市町村の人事担当課には県の市町村担当課から確実にお伝えいただくようお願いしたいと思います。

まず、令和6年能登半島地震における応援職員の派遣についてでございます。短期派遣、中長期派遣とも全国の地方公共団体の皆様に御協力いただきました。改めて大変感謝を申し上げます。今後も大規模災害時の短期派遣、令和6年度後半、令和7年度に向けた能登半島地震をはじめとした中長期の職員の派遣について御協力をお願いすることになりますので、よろしくお願いいたしたいと思います。

もう少し具体的に申し上げますと、令和6年能登半島地震に関する今年度の追加の要望分について調整を近日中に行う予定としてございます。詳細は9月6日（金曜日）に予定をしている中長期派遣に関するオンライン会議で御説明をさせていただきたいと思いますが、今回の令和6年度の後半の調整につきましては関係省庁と連携をして調整を引き続き行う予定でございます。例えば上下水道であれば国土交通省、保健師であれば厚労省、公費解体であれば環境省といったように、関係省庁と連携して令和6年度後半の能登半島地震に関する中長期派遣の調整をさせていただきたいと思います。

各地方公共団体にはそれぞれの関係省庁からいわゆる担当の課に御照会があると思いま

すが、これらは総務省が行っている中長期派遣の追加分の調整と一体となって行っているものでございますので、人事課におきましても御承知おきいただきたいと思います。市町村の人事担当の方にもしっかりとお伝えいただきたいと思います。

また、総務省が直接調整をする中長期派遣の追加分につきましては、9月6日（金曜日）に開催する予定である中長期派遣に関するオンライン会議後に速やかに全国への派遣依頼を発出する予定でございます。各地方公共団体におかれましては、厳しい人員の状況は承知しておりますが、職員の派遣をぜひ前向きに御検討いただきたいと思います。

次に、応急対策職員派遣制度についての一般的なお願いということになります。令和6年能登半島地震におきましては、応急対策職員派遣制度に基づく総括支援チーム、対口支援チームの派遣による応援が効果を上げたところでございます。改めて感謝申し上げたいと思います。

市町村長に災害マネジメントの助言を行う総括支援チーム、そのリーダーであるマネジメント総括支援員、通称 GADM と申しますが、その GADM の重要性につきまして改めて確認がされたところでございます。GADM につきましては、応援を行う場合だけでなく、自団体の災害マネジメント、県庁職員の GADM ならば、県内の大規模災害時に県内市町村への災害マネジメント支援にも有意なものだと考えております。そのため、いわゆる GADM の人材確保と人材育成の取組が重要であると考えてございます。

この資料は、能登半島地震におきまして輪島市役所で総括支援チームがどのように活動したかというものをまとめたものでございます。総括支援チームのリーダーである GADM の方が、市長・副市長のレクですとか、あるいは輪島市の災害対策本部のような各種会議に参画をして災害マネジメントの支援を行ってまいりました。また、総括支援チームにおきまして、これは輪島に入った三重県さんの例ですけれども、県が支援に入るときは県と県内市町村合同チームということになりますので、三重県の総括支援チームも合同だということで、県職員の御出身の方と市町村職員の御出身の方がうまく役割分担をして対応したということを表したパワーポイントでございます。市町村の執務については市町村の方が詳しく、あるいは石川県とか国関係機関等との調整については県職員の方のほうが日常的にやられている回数も多いので慣れているということで、こうやって役割分担をしながらやられたということで、総括支援チームの1つの理想形なのかなと思ってございます。

この資料がマネジメント総括支援員 (GADM) の登録者数ということになります。GADM は、先ほど申し上げましたが、応援のための制度ではありますが、自分の団体の防災対応力や

県であれば県内市町村の災害時の支援にも有意なので、登録数についてはぜひともよく検討していただきたいと思っております。

市町村職員の方の総括支援チームの GADM の方の重要性は先ほどお話しさせていただきましたが、市町村の方はまだ全体で 56 名ということになってございますので、ぜひ市町村の方にも積極的に御検討いただきたいと思っております。ここでいう市町村というのはいわゆる指定都市を除く一般の市町村のことを申し上げました。

次に、GADM の推薦の関係でございます。この資料に書いてあることは全て重要なことではありますが、人事担当課の方に特にお伝えしたいことに絞って何点かお話をしたいと思っております。

まずは応援に入ったときの継続的な応援のために GADM などの確保をしっかりとお願いしたいということでございます。都道府県及び指定都市では最低でも 4 チーム分確保できるような GADM の確保をお願いしたいと思っております。あと、災害対応の知見を有する職員を増やしていただきたいと思っております。これに関連しまして、GADM などにつきましては、防災部局にいる間のみ登録をして、異動後に抹消するという事例がございます。ただ、GADM などの登録は御自身の団体の防災対応力についても非常に有意だということもありますので、登録の維持もお願いしたいと思います。登録を維持するとなると、その職員の方の異動先の業務ですとか、そういったところの仕事の調整とか御理解が必要になってきますので、ぜひ人事担当の方におきましてもそういった調整や御理解を得ることについて積極的な御対応をしていただけたらと思っております。

あと、女性職員の登録も避難所運営等の観点から非常に重要ですのでお願いをしたいと思っております。

次に、南海トラフ地震関係でございます。南海トラフ地震関係の短期職員の応援についてのワーキングというものをこれまでやっておりましたが、能登半島地震の関係で一旦中断しております。昨今の状況を鑑みても南海トラフ地震への対応は非常に重要だということもございますので、能登半島地震で中断しておりましたが、南海トラフワーキンググループを来週から再開をしようかと思っております。南海トラフワーキンググループでは、応援団体、受援団体をあらかじめ決めていくといったものが主なといいますか、重要なテーマということになりますが、このワーキングにつきましては、受援県だけでなく全地方公共団体に関係があることでございますので、動向につきましてはしっかりと注視いただきたいと思いますと思っております。

次に、中長期の職員派遣でございます。中長期の職員派遣につきましては復旧・復興に必要な職員として派遣をしていただいておりますが、令和5年4月1日現在で126人不足しているという非常に厳しい状態が続いております。この資料の棒グラフを見ていただきますと分かりますとおり、令和5年4月1日現在で見ますと、職員確保数の1,349名に対しまして中長期派遣は319名、任期付職員につきましては括弧書きの772名という形で職員の不足を補っているところでございます。このグラフを見て分かりますとおり、職員の確保につきましては、他自治体からの中長期派遣というものもあるわけでございますが、任期付職員の確保も職員確保の重要な手段でございます。これがいわゆる災害時の復旧・復興に当たっての中長期的な職員確保の2本柱ということになってございます。したがって、応援のこともありますが、任期付職員の採用が非常に大事でございます。任期付職員を採用するためには条例制定が必要になってございます。任期付条例の制定がなく、復旧・復興の任期付職員の募集が直ちに行えないといった事例も見られておりますので、災害時の円滑な復旧・復興につなげるためにあらかじめ任期付職員条例の定めをするようぜひお願いをしたいと思います。

この資料は中長期職員の派遣の仕組みの概要でございますので省略をさせていただきます。

次が復旧・復興支援技術職員派遣制度についてでございます。この制度につきましては令和2年度に創設をした制度でございます。交付税措置を活用して応援のための技術職員を各都道府県などで確保してもらう制度でございます。応援のための技術職員を各都道府県で確保してもらうことによりまして迅速に被災地方公共団体に派遣ができるというのが特徴になってございます。全国の都道府県等によるいわゆる互助制度的な側面があるものでございます。したがって、全国の都道府県などの理解がこの取組には大事だということになります。技術職員の確保をはじめ、この制度の運用につきましてはぜひとも各都道府県などにつきましては御協力をお願いしたいと思います。

応援のための技術職員につきましては全国で令和10年に1,000名確保するという目標を目標としてございます。そのための技術職員の確保計画の策定を全都道府県にお願いをして策定をしていただいているところでございます。この技術職員確保計画につきましては、全都道府県に計画を策定していただきまして、その点につきましては大変感謝を申し上げたいところでございます。互助制度的なものですから全国の都道府県による取組は非常に大事だと思っております。この技術職員確保計画も、令和10年度の1,000名目標に

対しまして今 963 名というところまで計画を策定していただいております。多くの都道府県に積極的な取組をしていただきまして感謝を申し上げたいと思っております。

この関係で申し上げたいことといたしましては、まずは全都道府県で令和 10 年の 1,000 名目標を達成するために御協力いただきたいと思っております。各都道府県の規模に応じた目標のいわゆる旗みたいなのはぜひ上げてほしいと思っております。まず目標を掲げないと採用計画などにも反映されませんので、まずは目標をしっかりと掲げていただきたいと思っております。

もっとも、963 名という人数から分かりますとおり、大多数の都道府県につきましてはしっかりとした目標を立てていただいております。目標値が少ない都道府県につきましては、必要に応じまして各都道府県の幹部職員の方のお考えも確認させていただきたいと思っております。各都道府県の内部でしっかりと技術職員の確保計画について御議論賜ればと思っております。

私からお伝えしたいことは以上でございます。引き続き災害時の地方公務員の応援派遣につきましては御理解と御協力を賜りたいと思っております。引き続きよろしくお願いたします。

○司会 伊藤室長、御説明ありがとうございました。

10 連携協約に基づく専門人材の確保等について

○司会 次に、自治行政局市町村課長、大田より、地方公共団体相互間の連携・協力及び公共私連携につきまして御説明いたします。

○大田総務省自治行政局市町村課長 お疲れさまです。自治行政局市町村課長の大田と申します。私からはこの場をお借りして 2 点皆さんに御説明を申し上げたいと思います。

タイトルにありますとおり、1 つは地方公共団体相互間の連携・協力の一環としての専門人材の確保・育成、もう 1 つは公共私連携でございます。

これは昨年 12 月に出了た第 33 次地方制度調査会の答申の概要でございます。上の囲みにありますとおり、人口減少あるいは高齢化が進んでいる中で各地・各分野で人材不足と資源の制約が続いているという現状認識をしてございまして、これに対してどのように対処していくかという問題意識の下、今申し上げた 2 点の方向性としているところでございます。

この図の一番下の2、地方公共団体相互間の連携・協力及び公共私連携という項目の中に2つ書いてございます。1つは地方公共団体相互間の連携・協力、もう1つは公共私連携でございまして、まず1つ目の地方公共団体相互間の連携・協力につきましては、ここに答申の文章を抜粋してございますけれども、全文はまた後で読んでいただくこととして、赤いところだけ御覧いただきますと、とりわけ規模の小さな市町村で専門人材の配置が困難な状況が生じているという認識の下で、市町村がそれぞれ単独で専門人材を確保・育成する取組には限界があると。そこで、都道府県や規模の大きな都市には連携してそういった専門人材の確保・育成に取り組んでいただきたいという内容でございます。

これを受けまして、ここに書いてございますが、連携協約に基づく地方公務員の人材確保に係る特別交付税措置を今年度設けたところでございます。具体的には、上の囲みにありますとおり、都道府県等が市町村と連携協約を締結した上で、保健師、保育士、税務職員などの当該市町村が必要とする専門性を有する人材を確保し、派遣する場合の募集経費及びその方の人件費について特別交付税措置を設けてございます。具体的な対象経費と措置率は下の緑色の囲みにあるとおりでございます。

この仕組みの前提となる連携協約につきましては次のページに書いてあるとおりでございまして、地方自治法第252条の2というところにあります。ここでは普通地方公共団体がその相手方と連携して事務を処理するに当たっての基本的な方針や役割分担を定める制度でございまして、これに基づいて具体的な必要な措置を講じるときには事務の委託などの事務の共同処理を行っていただくことを想定しているものでございます。

次に、これは連携協約のモデルを示しておりますので割愛いたします。

2点目でございますけれども、今度は公共私連携という内容でございまして、これも赤字のところを追っていただければと思うのですが、地域社会の多様な主体が連携・協働して地域の方々に対するサービスの提供や課題解決の担い手としてより一層主体的に関わっていただく環境整備が必要であるという認識に立ってございます。このために、真ん中辺りに書いてございますが、多様な主体が参画し、連携・協働を図りつつ、それぞれの強みを生かした活動を行っていく枠組み（プラットフォーム）を市町村が構築すると。そのプラットフォームにつきましては、下のところですが、法律上も市町村の判断でその位置づけを明確することができるようにする選択肢を用意するという答申の御指摘を受けまして、さきの通常国会におきまして地方自治法を改正いたしまして指定地域共同活動団体という制度を設けました。これは左側の主体のイメージのところを御覧いただければと思うので

すけれども、これまでも活動されている地域運営組織、あるいは関連して協力して活動されている複数の団体、例えば自治会、町内会、PTA、婦人会、社協、NPO 法人などなど、こういった団体が連携して地域において共同活動を行っておられるような場合をイメージしてございまして、そういった場合のプラットフォームとなるという団体を指定するという枠組みでございまして、指定の要件はそこに書いてあるとおりでございまして、地域において住民が日常生活を営むために必要な環境の持続的な確保に資する活動を行うのですとか、あるいは今触れましたような多様な主体との連携により効率的・効果的に活動を行うのですとかいったこととございまして、これは具体的には市町村の判断により条例で定めるといったことを想定してございまして。

この指定を受けますとどういった効果があるかと申しますと、下にありますが、まず市町村による活動資金の助成や情報提供などの支援を受けることができることを想定しています。また、右側にありますとおり、行政財産の貸付けを受けられたり、また、この団体の関連する業務、市町村が発注する業務につきまして随意契約で委託を受けることができる、こういった効果を法律上定めたところでございまして。

これに当たりまして幾つか要件がありまして、1つは、このページの第2項に書かれてあるとおり、団体の要件、次に掲げる要件を備えるものを指定することができるという枠組みになっているのですが、その中の第3項で、目的、名称、主としてその活動を行う区域、その他の総務省令で定める事項を内容とする定款、規約、その他これらに準ずるものを定めていることを要件として挙げてございまして。この総務省令で定める事項につきましては現在パブリックコメントを実施中ですので、総務省のホームページを御覧いただければ御確認いただけますので、よろしければ御参照いただければと考えてございまして。

もう1つですけれども、第6項にありますと、先ほど申し上げましたとおり、この団体につきましては市町村から随意契約を受けられることになってございましてけれども、その随意契約につきまして、そこにありますとおり、政令の定めるところにより、当該市町村の規則で定める手続により結ぶことができるようになってございまして。ここに「政令で定めるところにより」という文言が入ってございまして、これを受けた地方自治法施行令等の改正につきまして現在内容を検討しているところでございまして、いずれ9月26日の改正法の施行までに指定地域公共団体に対する随意契約の特例につきまして所要の政令改正を行うことを予定しているものでございまして、これにつきましてはまた適当なタイミングで情報提供を予定しておりますので御注意いただければと思います。

最後のページは残りの関係する条文を書いてございます。

私からは2点申し上げました。また不明な点がございましたら市町村課まで問合せを頂ければと思います。

以上です。

○司会 大田課長、御説明ありがとうございました。

11 地方行革について

○司会 次に、自治行政局行政経営支援室課長補佐、稲垣より地方行革につきまして御説明いたします。

○稲垣総務省自治行政局行政経営支援室課長補佐 総務省自治行政局行政経営支援室の稲垣でございます。私から地方行革について御説明さしあげます。

スライドの1つ目、こちら、自治体行政におけるDXの推進ということで、まず上のほう、住民との接点（フロントヤード）の改革について記載がございます。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という3つが書いてございます。こういったことを住民目線に立って創意工夫してもらって取り組んでいただくということが重要かと思えます。

また、左下、内部事務（バックヤード）の箱がありますけれども、フロントとバックのデータ連携も重要になってまいります。また、データを抽出してそれを分析していく、こういった分析だとか、あとは上のフロントの取組などを生かして人的資源の最適配分をしていき、住民の皆さんに対する対人業務だとか創意工夫を要するような業務、こういったところにしっかりと対応していくということが重要かと存じます。

次のスライドでございますが、自治体DX推進計画、こちらは総務省が策定をしております。自治体が重点的に取り組むべき事項や国による支援策、手順書、参考事例集等を取りまとめてございます。また、見える化ということで、自治体DXの取組状況、各団体さんの状況を分かりやすい形でホームページ上で公開等もしております。

左のほう、計画の重点取組事項とございますが、これの1つ目、自治体フロントヤード改革の推進について、スライドの3枚目でございます。改革のコンセプトとしましては、住民との接点の多様化・充実化、あとはデータ対応を徹底して窓口業務等を改善していくということです。この①と②を通じて③の庁舎の空間を変えていくという取組になってお

ります。

その下、イメージでございますが、まず自宅で窓口手続をできるようにということが重要になります。オンラインで手続を完結していく、そして、来庁する場合も自宅で窓口の予約をするということが重要になってまいります。

また、その下、「近場で」とございますが、本庁舎に行かずとも、リモート窓口を活用して、郵便局だとか、公民館、支所などで行政手続をサポートしてもらいながら行うという取組が重要になってまいります。

そして、右側「庁舎で」と書いておりますけれども、ワンストップ窓口だとかセルフ端末など様々な取組を通じて住民の利便性向上を図るとともに、ここで紙ではなくてデータで受け付けて、それをしっかりと分析していくということなどを通じて、右側の黄色の枠内の2つ目のチェックにも書いておりますけれども、業務の効率化、人的配置の最適化をして職員の時間も確保していくと、これらを相談・交流や企画立案などきめ細やかな対応につなげていくということも重要になってまいります。

続いて、スライドの4ページ目ですけれども、自治体フロントヤード改革ということでございまして、昨年度の補正予算によりまして総務省のほうでフロントヤード改革の取組を進めております。最終的に住民の利便性向上、業務効率化に関する効果を示しつつ、円滑なデジタル実装が可能となるような手順書を作成していく。また、取組状況の見える化を推進し、自治体さんの自主的な改革を促進していきたいと考えております。

大きく2つ柱がございまして、左側のほうは、まずモデル団体が合計12団体ございましてフロントヤード改革の実証を進めていただいております。また、右側のほうはこういった取組の結果をしっかりと横展開していくという2つの柱になっております。

スライドの5ページ目ですが、こちらはフロントヤード改革の実際に行われている団体さんの例です。こちらのほうは御覧いただければと思います。

また、スライドの6枚目、こちらについてはフロントヤード改革の各ツールの導入状況になります。表のほうは御覧いただければと思いますが、上の箱にも書いておりますとおり、自治体の規模によって進捗に大きな差がある状況です。また、個別の取組（個別最適化）、それぞれ何らか1つはやっているかもしれませんが、フロントヤード、バックヤードも合わせて総合的な改革、全体最適化まで取り組んでいるかどうかについてはまだまだ進めていく必要があるのかなという状況と認識しております。

続いて、公金収納の関係です。公金収納のデジタル化について簡単に御説明さしあげま

す。公金収納、eLTAX を通じた電子納付のイメージ、真ん中を見ていただくとお分かりのように、3つの方法がございます。eLTAX を操作すると、これは地方税お支払いサイトです。それとスマートフォンの操作、加えて金融機関の窓口でも納付ができるという仕組みになっております。

次のスライドですけれども、デジタル化・キャッシュレス化の効果ということで、住民や事業者の方々にとっては納付手段の多様化によって利便性が向上するということが挙げられます。また、金融機関にとっては、eL-QR を用いて納付情報のやり取りが電子的にできますので、事務処理について効率化が図られる。合理化が図られるということでございます。また、地方公共団体にとっては事務処理の効率化というメリット、これは共通でございすけれども、さらには個別に金融機関や決済事業者と契約を行う必要がなくなるということで事務負担の軽減にもつながると考えております。

また、対象となる公金については、ア、イ、ウ、それぞれ掲げておりますが、遅くとも令和8年9月までに開始をめざしていることを踏まえて、全国的に共通の取扱いとしてア、イへの対応を着実に進めていただくと。そしてウについても積極的に検討していただくと考えております。

続いて、スライドの9と10でございすが、郵便局での事務の委託についての御説明でございす。令和3年、令和5年の郵便局事務取扱法の改正によりまして、それぞれマイナンバーカードの電子証明書の発行・更新の事務、それと、令和5年のほうはマイナンバーカードの申請受付、交付の事務について郵便局に委託できるようになりました。今後、電子証明書の更新需要が令和7年度にかけて急増していきますし、マイナンバーカードの更新のほうも出てまいりますので、積極的に各自治体さんにおかれましては郵便局へのこういった事務の委託を御検討いただければと考えております。

駆け足になりましたが、私からの説明は以上になります。ありがとうございました。

○司会 稲垣課長補佐、御説明ありがとうございました。

12 都道府県と市町村が連携した地域 DX 推進体制の構築・拡充について

○司会 次に、自治行政局地域情報化企画室長、志賀より地域 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きまして御説明いたします。

○志賀総務省自治行政局地域情報化企画室長 地域情報化企画室の志賀でございます。皆

様、大変お世話になっております。私からはデジタル人材の確保・育成についてお話をさせていただきますと思います。

前段として、自治体が進めるべき DX 施策は様々ございます。大きく分けて、自治体そのものの DX、さらには地域社会の DX、こうした取組を進めていくために人材の確保・育成が大前提として必要になってくると理解しております。こうした取り組むべき事項につきまして私どものほうで全体像を DX 計画ということでお示ししております。こちらに様々な取組を掲げて、必要となるマニュアル等あるいは事例集等をお示ししているところでございます。

以上のような取組を進めていくために、やはり各自治体において人材の確保・育成が必要になってまいります。恐らく各自治体において、最近までは「DX って何だろう？ 何かやっ払いこう」という段階だったと思っておりますけれども、徐々に具体的な取組に向けた検討が進められてきておりまして、体制や人材についても具体的にどうしていくかというフェーズに入ってきていると思っております。

こうした状況も踏まえまして、私どものほうで人材育成・確保基本方針の策定指針というものをお示ししております。もともとデジタル人材にかかわらず全ての職員を対象として作っていただいているものでありますけれども、昨年末に特にデジタル人材に焦点を当てて留意事項をお示ししております。簡単に申し上げますと、デジタル人材の育成・確保に関する部分については、ぜひ各自治体においてイメージの解像度を上げていただきたいというお願いでございます。

ざっくり右側に図がございますけれども、3分類しておりまして、デジタル人材と言えるのが一番上の高度専門人材、これはほとんどプロ級の方なので、都道府県においても外部人材を頼るケースも多いと思います。それから真ん中の DX 推進リーダーが専門人材と一般の職員をつなぐまさに橋渡し役となるような存在でございまして、これが内部で育成をしていく主たる職員のイメージということでございます。高度専門人材についてはどちらかというと外部からどう確保するかという論点でお考えいただければと思いますけれども、やはり外部から雇っていくとなりますと、民間人材、民間の市場がある中で対応していくこととなりますので、どれぐらいのスキルの人材、どれぐらいのレベルで、どんな仕事をしてもらって、そういった方を何人ぐらい欲しいのか、それを明確にしていく必要があると思っております。

それから、DX 推進リーダーにつきましては、中で育てる職員なのでどれぐらいのレベル

がいいのか、これは各自治体によっていろいろ考え方があると思います。今まさに検討いただいているところだと思いますけれども、私どもとしてはあまり最初からハードルを上げずに、まずはやる気重視でDXをぜひ前向きに頑張っていこう、そんな職員の方々を基本的なところからぜひ育成いただければいいのではないかなと思っております。各自治体においてこのDX推進リーダーも具体的な職員を指名して取組を進めていくことになるかと思っております。

外部人材、それから内部の育成、いずれについてもスキルや人数など、なるべく定量的な目標を掲げてほしいと思っておりますし、もちろんフェーズに応じて変わっていくのだと思いますけれども、まずは当面の目標としてどれぐらい必要なのかということをご明確にさせていただきたいと思っております。

こういった取組を進めるために私どものほうでも各種支援策を御用意しておりますし、マニュアルやガイドブックのようなものもお示ししておりますし、各種研修も御用意しております。それから、財政措置につきましてもかなり破格だと思っておりますし、市町村で言えば、CIO補佐官を任用する場合の person cost、それから、県、市町村を通じましてDX推進リーダーの育成に係る経費、いずれも特別交付税で措置率70%ということがございます。person cost的なものに対する措置としては本当に異例の措置だと思っております。ぜひ思い切ったこういった施策を活用させていただきたいと思っております。

以上が個別の自治体として人材の確保・育成に頑張りたいというお話でございますけれども、ここからは少し広域的な視点を持ったお話になります。お示ししているスライドは、デジタル行財政会議という今政府でデジタル関係の議論を中心に行っているところに出した資料でありますけれども、特に外部の専門人材を確保していくという視点に立ったときに、なかなか小規模な自治体が個別に自力でやっていくことは難しいだろうということで、やはり都道府県が中心になっていただいて県内の市町村と連携した1つのチームのようなものを作っていただいてDXを推進していく体制を作って、その中で市町村にとって必要となるデジタル人材を確保していただく、人材プールという言い方をしておりますけれども、こういった取組をぜひ進めていただきたいということで今お願いをしているところでございます。骨太方針やデジタル重点などにも言及されている取組でございますのでお聞き及びかと思えます。

こういった取組は我々が急にやってくださいというわけでもございませんで、既に多くの県でいろいろな取組がされてございます。参考資料にも載せておりますけれども、私ど

もが現時点で一番めざすイメージとしていいのかなと思っておりますのが広島県さんの取組で、かなり多くの人材を県のほうで確保いたしまして、市町に派遣されて具体的な実務のお手伝いをされている、そんな体制を作っていたいただいているところでございます。

それで、こういった取組についてぜひ検討を進めていただきたいということで事務連絡なども発しているところでございますけれども、あわせて取組推進に向けた事業を今年度私どものほうでもやっております。具体的に言いますと、長崎県さんにモデルになっていただきまして、こういった推進体制の構築や人材プール機能の確保に向けた伴走支援事業というのをやらせていただいております。あわせて、長崎県さんで8月1日にキックオフイベントを開催させていただいたのですけれども、これは前半部分、全国向けの説明会も兼ねた形にしておりまして、近日中に動画をホームページに公開する予定でございます。今後も各種フォーラムやいろいろな交流イベントなどをやっていきまして情報を共有していきたいと思っておりますので、ぜひ御確認いただければと思っております。

この人材プールで実際にどれぐらいの体制を組む必要があるのかとよく言われるのですが、私どもの説明としては、もちろん各自治体の様々な実情に応じてということになるかと思いますが、目安として申し上げれば、今後数年間で各県10人ぐらいの専門人材を確保していただくイメージで考えております。そのために、もちろん都道府県が市町村支援を行うために確保した人材の人件費について、こちらも現行で70%の特別交付税措置がございますので、そうした措置も大いに活用していただきたいと思っておりますし、やはり外からの人材を入れるとなりますと、どういう任用形態で、どれぐらいの給与水準でといったところも大きな論点になってくるかと思えます。この辺りも大分事例も出てきておりますので、少し私どものほうでパターンなどをお示しして検討の支えになればなと思っておりますので、ぜひ御確認いただければと思っております。

以上、個別自治体として頑張っていたいただきたいことと市町村との連携も視野に入れて広域行政主体である都道府県としてぜひ取り組んでいただきたいことについてお話をしてみました。こうした人材の確保・育成に関する議論は各自治体の中でされていると思えますけれども、デジタル部局が中心になっているところと人事担当部局が中心になっているところ、あるいは両者連携してやっているところ、様々かと思えます。ただ、やはり今行政の主要な事業、政策はかなりの部分デジタル絡みのものが増えてきていると思っております。その上では、そうした施策を進めていくために内部の人材をどうやって育成していくのか、あるいは足りないところがあれば、外部からどんなスキルを持った方をど

れぐらい呼んでくるのか、そういったところがまさに人事行政、人事施策の根幹的な部分になってくるのかなと思っております。ぜひ人事担当セクションの皆様にも我がこととして存分に手腕を発揮していただきたいと思っております。引き続きどうぞよろしくお願い致します。

以上でございます。

○司会 御説明ありがとうございました。

13 消防行政について

○司会 次に、消防庁総務課長、笹野より消防行政につきまして御説明いたします。

○笹野総務省消防庁総務課長 皆様、お疲れのところ大変恐縮でございます。もう少しお付き合いいただければと思います。

消防行政について説明をさせていただきます。

まず最初に、女性消防吏員のさらなる活躍ということで、令和8年度当初までに何とか女性比率を5%に引き上げたいということで目標を設定しまして取組を皆様にも進めていただいております。今3.5%、5,829名の方に女性吏員として御活躍いただいておりますけれども、引き続き努力をしていかなければならないところであります。いろいろな形で女性の方々の活躍を耳にしております、それを私ども総務省消防庁としても整理をして皆様にお伝えしてまいりたいと考えております。ぜひとも御協力をお願いできれば、こんないい事例があるよというものがありましたら、ぜひ私どもに寄せていただければという御協力も含めてよろしくお願いしたいと思います。

続きまして、男性職員の育休取得でございます。消防本部におきましては育休取得率を現行の目標より大幅に引き上げるということで、消防職員に関しては令和7年に50%、12年に85%というところで、まずは令和7年50%というところをめざしておりますが、現行は消防のほうで13.7%となっているところでございます。こちらに関しましても特に市町村担当課の皆様からこういった取組、さらに引き上げていただくよう御助言をお願いできれば幸いに存じます。消防を引き上げてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

こちらは取得促進の取組ということで、市長部局さんなどと似通った取組でありますけれども、やはり取得者の若い方々の状況をよく丁寧に把握いただくように私自身も努めて

いて苦勞しておりますけれども、皆様方におかれましてもなお御尽力賜ればと存じます。

そして、ハラスメントの関係でございます。特に消防本部、消防行政という特色もあるせいか、なかなかハラスメント不祥事が後を絶たないところはございます。消防庁におきましてはいろいろな提言などお示しを踏まえていろいろな形で要請をさせていただいております。引き続きハラスメントの相談窓口の設置など、こういった事案が1つでも減ってよい職場になりますよう御協力をお願いできればと思っております。

そして、6ページのグラフが消防職員数の推移でありますけれども、こちらは一貫して増員しております。引き続き消防力の整備指針に基づきまして地域の実情に応じた十分な人員が確保できるようお願いをしたいと思っております。

そして、その消防職員の方々がいざというときに出動する緊急消防援助隊の特殊勤務手当の支給に関して今回特別に通知を出させていただきました。活動内容が非常に厳しい、危険な区域を含む過酷な環境下での活動になることは皆様御案内のとおりでございます。それに対しまして、警察職員あるいは自衛隊といった国家公務員の方々と本当にまさに同じぐらい危険なリスクの高い業務を担っていただいているところ、手当に関してもそのリスクに応じた支給水準、支給額になるよう特別に通知を發出させていただきました。

私どもとしては、皆様方にこの手当の額を条例で定めていただいておりますことを根拠に、いざというときに国庫で負担させていただいたり市町村振興協会の交付金等によって御負担をさせていただいているところなのですけれども、いかんせん根っこの条例で定まっている手当の金額を何とか国家公務員あるいは警察職員並みに引き上げていただくよう切に切にお願いを申し上げます。これだけ災害が起こる中で緊急消防援助隊の出動というのは、私どもは本当に日々覚悟しながら、今日も出ていただくのかな、明日も出ていただくのかなという気持ちでこの制度の運用を図っております。何とぞ条例で支給額、支給水準が国並みになりますよう、警察職員並みになりますよう条例改正のほど切に切にこの点は本日一番お願いしたい点でございます。

あと幾つかございますが、防災担当職員の配置についてでございます。女性職員の配置が少ないとかいろいろな形で報道も出ておりますが、表を見ていただきますとおり、表のこちら、ポインターで指しているところですが、専任の防災職員さんがいらっしゃらない市町村が、全体として職員数が少ないからやむを得ないところもあるのですけれども、4分の1の団体さんにあって専任職員がゼロという状態がまだございます。何とか防災担当職員の方の専任での配置をお願いいたします。

続きまして、消防団員の関係でございます。ずっと減っているというのは御案内のとおりでございますけれども、こちらも様々な形で報酬、年額報酬あるいは出勤の手当、こういったものを改善いただいておりますことによって何とか退団者数が頭打ちになる傾向も見えてきているところでございます。これは本当に皆様方の御尽力のたまものでございます。もう一息達成できていない市町村がございます。もしよろしければ説明にもぜひ行かせていただきたいと思っております。年額報酬3万6,500円、出勤報酬8,000円を交付税措置させていただいておりますし、また、定員などについても様々な形で今年度も拡充させていただいているところでございますので、何とか団員確保のための報酬水準の確保に、これまでのお取組に感謝申し上げつつ、ぜひともなお一層の御尽力を賜われれば幸いに存じます。

雑駁になりましたが、消防行政に関しての人事行政に係るお願いは以上でございます。お付き合い誠にありがとうございました。

○司会 笹野課長、御説明ありがとうございました。

14 自治大学校の研修事業について

(省略)

○司会 ノグチ部長、御説明ありがとうございました。

以上をもちまして本日の会議を閉会とさせていただきます。長時間ありがとうございました。

—了—