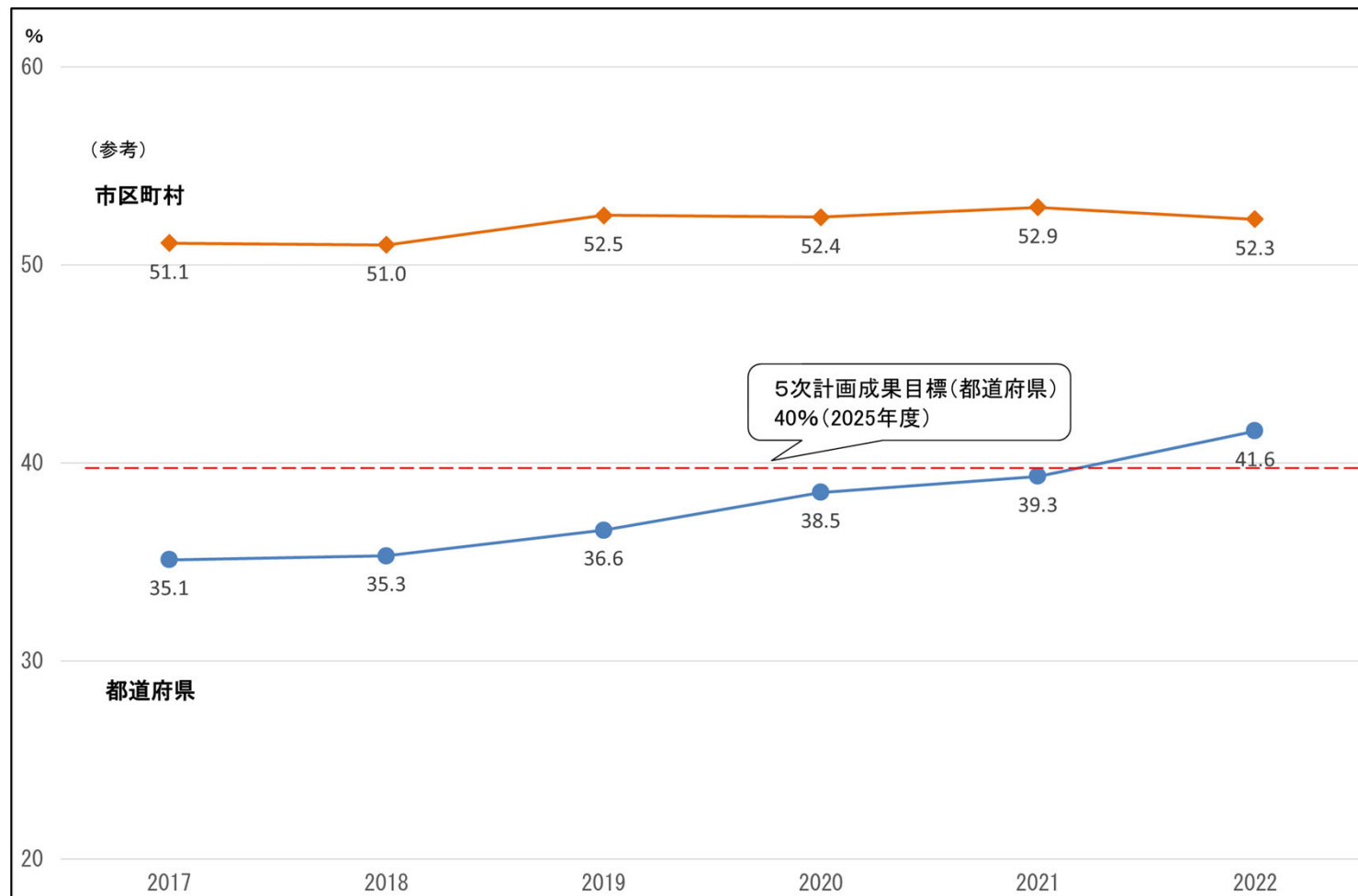


# 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況①

## 地方公共団体における女性職員の採用・登用の現状

### ① 採用者に占める女性の割合

都道府県の採用者に占める女性の割合について、2017年より年々増加し、2022年には、第5次男女共同参画基本計画の成果目標の40%を超える成果が見られたところであり、引き続き、女性職員の採用に向けた取組を推進。



都道府県：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」  
市区町村：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（採用者数は2016年度から調査）

# 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況②

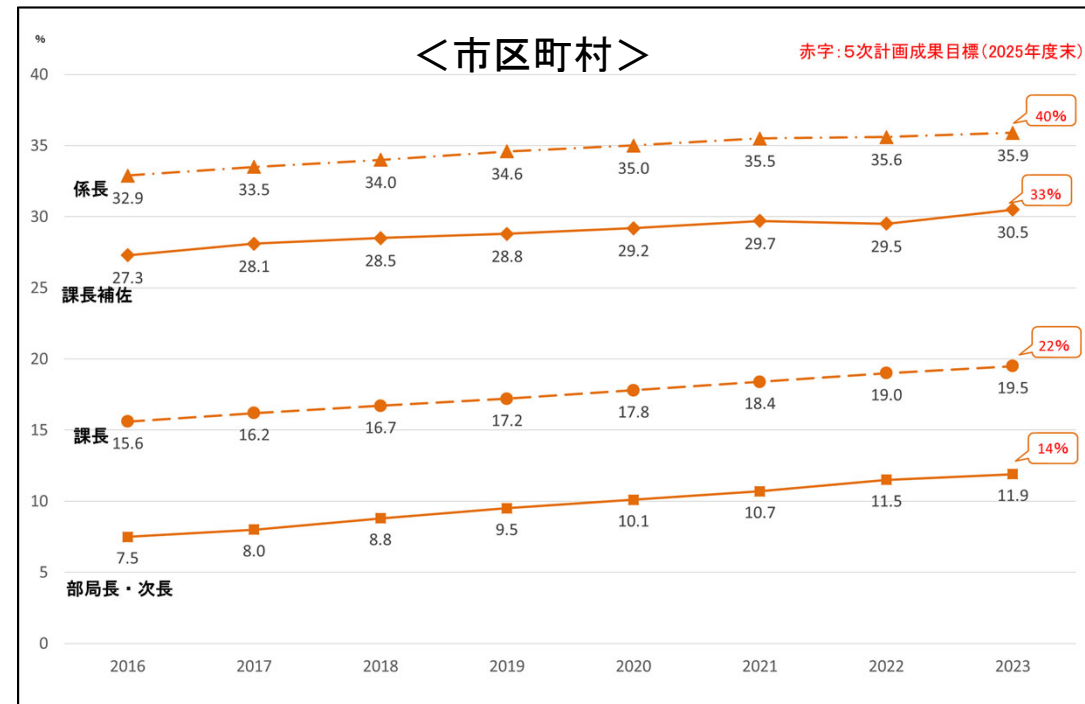
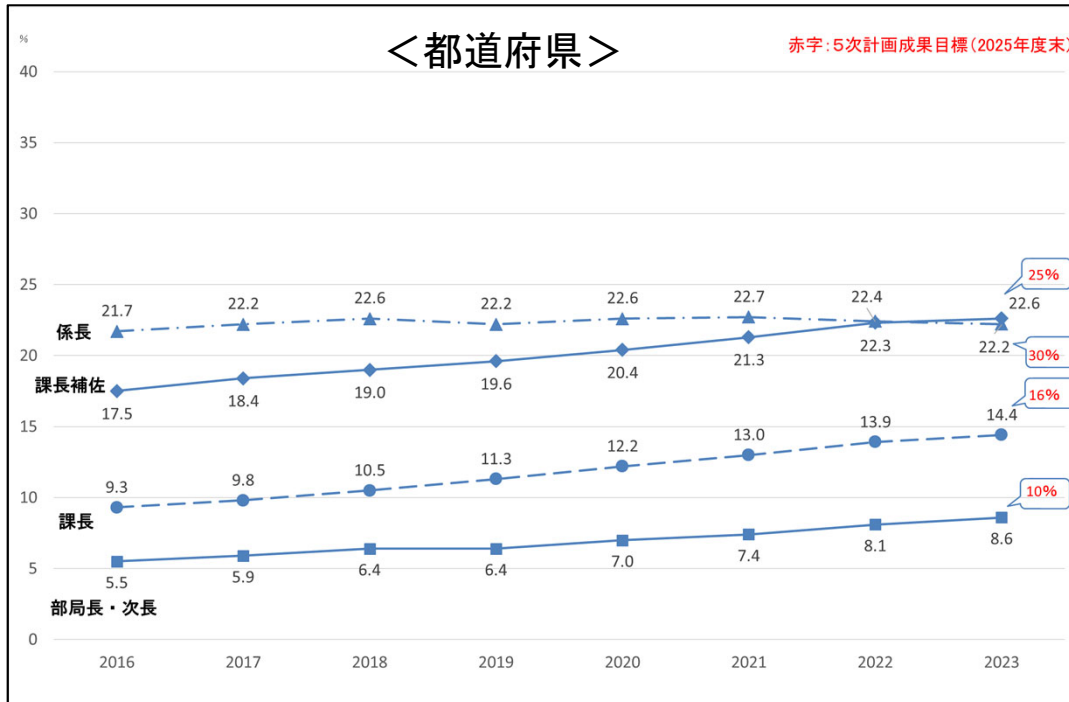
## ② 各役職段階に占める女性の割合

### 【現状と課題】

- 各役職段階に占める女性の割合について、全体的に見れば上昇傾向にあるが、各役職段階での成果目標達成のために一層の取組が必要となる。

### 【取組】

- 地方公共団体における女性職員の活躍を進めるため、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。



# 職員の給与の男女差異の公表

- 男女の給与差異の公表は、女性の職業選択に資するために、求職者等に対して情報提供することを目的としており、前年度の実績を翌年度の6月末までに公表（※1）するものとしている。
- 令和4年度公表について、内閣府が集計したところ、約3,300の特定事業主のうち、約2,300の公表にとどまっている（※2）。

※1 「地方公共団体における職員の給与の差異の算出及び公表の方法について（通知）」（令和4年12月21日府共第810号・総行女第31号）

※2 令和6年4月8日現在

## 【令和4年度公表を踏まえた留意事項について】

- 職員の給与の男女の差異の数値のみでは説明が困難な状況等について、より詳細・補足的な情報を説明欄で記載することができることとしているが、空欄であったり、記載が簡潔である例が見受けられる。
- 実態把握、求職者の職業選択にも資する情報になるよう、例えば、職員の給与の男女の差異が生じている背景や要因については、男性の給与水準に対して100%を下回る場合だけでなく、100%を上回る場合にも、各団体としての分析を積極的に説明欄に記載するよう努めること。特に、100%から大きく乖離した値（10%、200%等）は改めて数値の精査を行い、それでも大きく乖離した値が算出された場合には、考えられる背景事情を記載する等分かりやすい公表となるよう留意すること（※3）。
- 男女の給与差異については、各地方公共団体における差異の背景にある要因分析に基づき、個々の状況に応じた課題に取り組むことが大切である。例えば、男女の給与差異に影響を与えると考えられる手当等について、男女の支給割合を分析するなど、各地方公共団体独自の取組を行うことも望ましい（※4）。

※3、4 「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進及び女性の職業選択に資する情報の公表について（通知）」（令和6年6月26日事務連絡）

## 【給与差異を分析・公表することで生じる効果について】

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する周知等を図っていくことで、有為な人材の確保に繋がる可能性もあることから、各団体においては、目的に沿った情報公表となるよう適切に対応するとともに、引き続き女性活躍に関する課題の把握・分析を行い、女性職業生活における活躍の推進のための取組を進めること。

# 働き方改革・女性活躍の推進について

- 地方公共団体に対して、男性育休の取得率向上につながった取組について具体的な事務の流れや留意点等に着目してまとめた事例集、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介する先進的な取組などをまとめたガイドブック、両立支援制度への理解を深めるための冊子、ロールモデル職員を紹介する事例集による情報提供のほか、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女性地方公務員の人材育成を実施するなど、地方公共団体の取組を支援。

## 男性育休の取得促進に関する調査研究の実施

- ◆男性育休の取得促進に関する事例集（令和6年4月）



男性育休の取得率向上につながった取組や事例集に掲載している団体が活用している資料を紹介

## 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女性職員の活躍推進のためのガイドブック（令和5年4月）



地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介

## 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解を深めるための冊子の作成

- ◆地方公務員両立支援パスポート（令和4年6月）



地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介

## ロールモデル職員を紹介する事例集の作成

- ◆女性地方公務員のワークスタイル事例集（令和3年3月）



地方公共団体で活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介

## 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

女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う。演題例：「女性職員の活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランスの実現と男性から見る多様性推進」

## 女性地方公務員の人材育成を推進

自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施。

# 各種ハラスメント防止のため事業主（地方公共団体）が講ずべき措置

## 法律<sup>(※)</sup>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

#### ※ 関係法律

##### ○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)

##### ○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)

##### ○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)
- ・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)

# 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のポイント

【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5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、既に全団体に措置が講じられている一方、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、1割超の団体では未だに必要な措置が講じられていない。

		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	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	1,513(87.9%)	208(12.1%)	1,556(90.4%)	165(9.6%)	1,582(91.9%)	139(8.1%)	1,518(88.2%)	203(11.8%)
	前回	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%)
全体 (1,788団体)	今回	1,580(88.4%)	208(11.6%)	1,623(90.8%)	165(9.2%)	1,649(92.2%)	139(7.8%)	1,585(88.6%)	203(11.4%)
	前回	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%)

※ ここでいう「措置が講じられている」とは、関係法律及び厚生労働大臣指針に基づき雇用管理上必要な措置が講じられていることをいう。

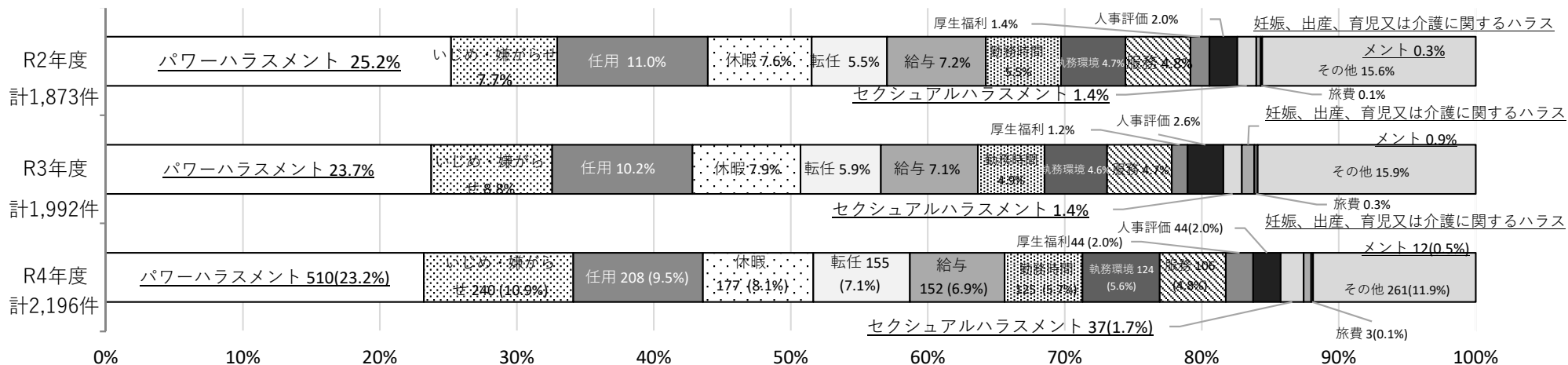
(参考) 一部又は全て未措置の団体の対応予定時期（令和5年12月27日時点）

一部又は全て未措置	令和5年12月末までに全て措置	令和6年3月末までに全て措置
208団体	31団体(14.9%)	177団体(85.1%)

# ハラスメントの第三者機関における紛争解決について

➤ 地方公務員については、関係法律における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されず、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法に基づき設定される人事委員会又は公平委員会へ苦情相談が可能である旨積極的に職員へ周知するよう「地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について」（令和5年12月27日付け総行女第32号）や「令和4年度「措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」の結果を踏まえた地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情処理の適正な運用等について」（令和5年12月22日付け総行公第133号）等により助言をしている。

【人事委員会及び公平委員会における相談内容及び過去3年間の推移】



➤ 一方、令和5年6月1日現在の「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」によると、人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知」を実施している団体は、都道府県及び指定都市では全ての団体で実施している一方、市区町村では約6割にとどまっている。

➤ 職員が安心して相談等を行うことができる人事委員会及び公平委員会の役割は一層重要なものとなっており、会計年度任用職員についても対象となることを含め、必要な周知を行っていただく必要がある。

人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	都道府県 (47)		指定都市 (20)		市区町村 (1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
パワーハラスメント	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	60.7% (1,044)	39.3% (677)
セクシュアルハラスメント	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	60.8% (1,046)	39.2% (675)
妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	59.8% (1,029)	40.2% (692)

# 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（令和5年12月22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）令和4年度の地方公務員に係る男性職員の一般行政部門の育児休業取得率：46.4%（1週間以上）、42.2%（2週間以上）

※ 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。



# 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

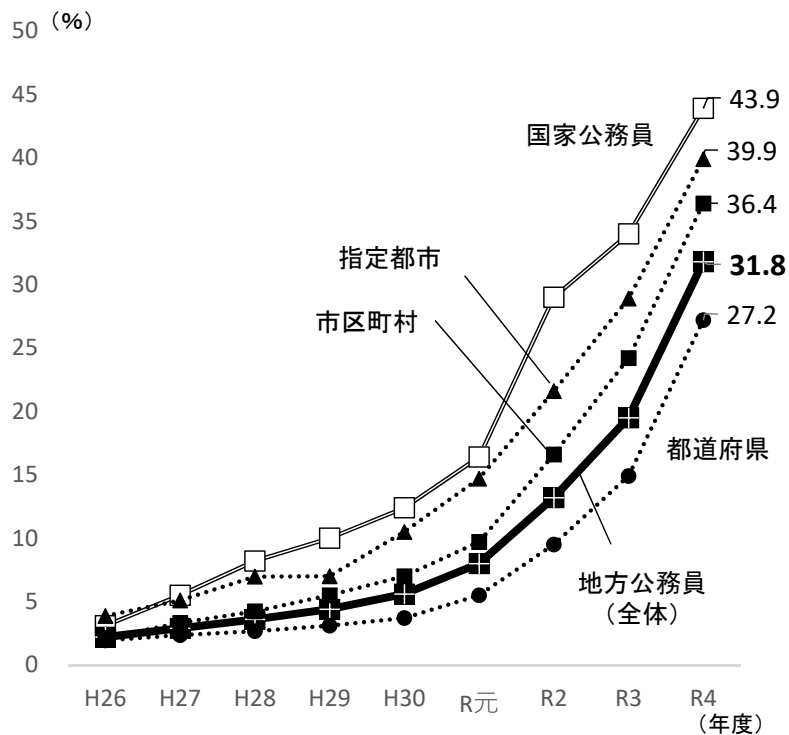
- 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、ここ数年大きく伸びており、令和4年度に過去最高となっている。
- 団体間・部門間の差が大きく、団体区分別では都道府県で、部門別では消防部門と教育委員会で、特に低水準となっている。
- 政府目標達成に向け、総務省から地方公共団体に対して、既に数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を依頼している。  
※令和6年5月に改正次世代育成支援対策推進法が公布され、令和7年4月1日から特定事業主行動計画における男性育休取得率向上の定量的な目標設定が義務化される。
- 取得率が大きく上昇した団体の先進的な取組事例を情報提供するなど、地方公共団体における取得促進に向けた取組を後押ししていく。

## ■ 男性職員の育児休業取得率 (令和4年度)

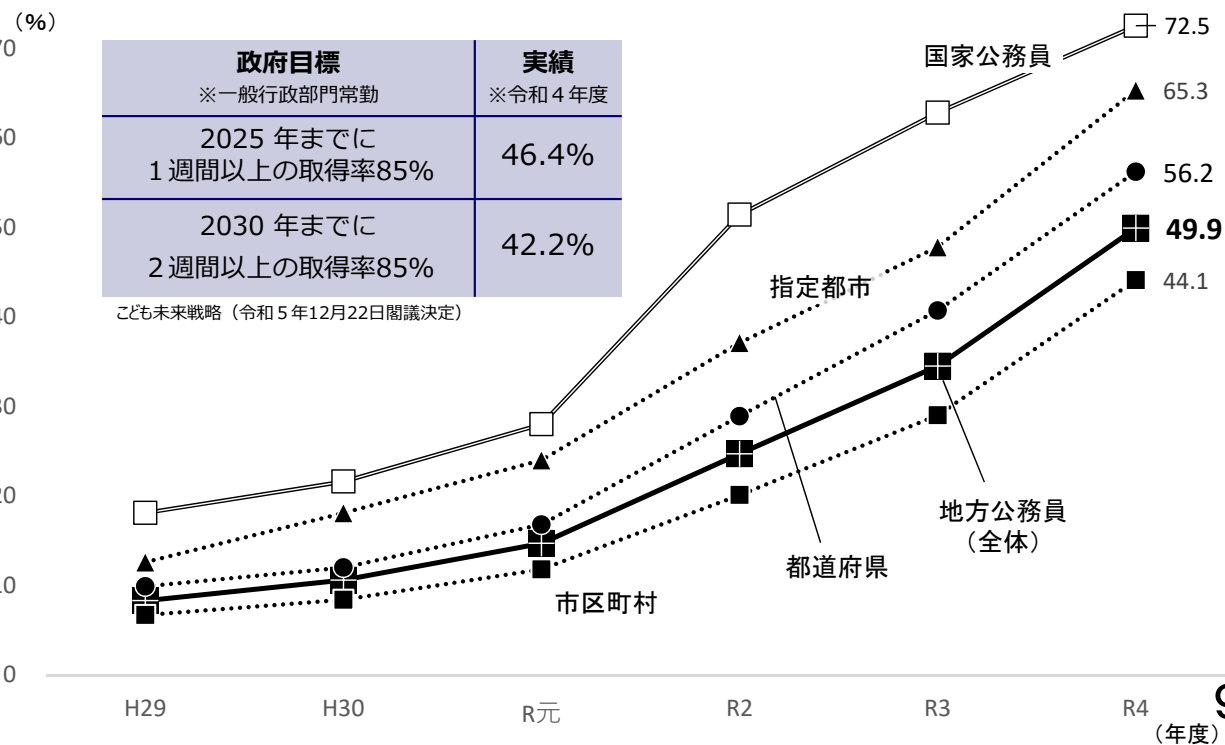
	全合計	首長部局等	一般行政部門	公営企業等	警察部門	消防部門	教育委員会
都道府県	27.2%	54.1%	56.2%	44.8%	26.9%	18.2%	17.0%
指定都市	39.9%	64.7%	65.3%	62.4%	-	26.6%	21.7%
市区町村	36.4%	42.6%	44.1%	35.1%	-	11.1%	39.3%
合計	31.8%	48.6%	49.9%	42.0%	26.9%	16.4%	19.2%

※地方公務員の数値の出典は全て「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」  
 ※「一般行政部門」について、令和4年度から従来の「首長部局等」を「一般行政部門」と「公営企業等」に区分して調査を実施したため令和3年度までは「首長部局等」の数値。  
 ※グラフは、内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」を基に総務省が作成。

## ■ 部門全体の推移



## ■ 一般行政部門の推移



# 「男性育休の取得促進に関する事例集」概要

## 事例集の位置付け

男性育休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。各団体が取り入れやすいように、具体的な事務の流れや留意点等にも着目して取りまとめを行った(令和6年4月作成)。

## 工夫した点①

育休取得促進に係る取組を以下の3つのタイプに整理し、各団体の課題解決につながる取組を参照しやすい構成とした。

### ①育休を取得しやすい組織風土の醸成

→トップ(首長等)メッセージの発信など

### ②育休取得者がいる所属の業務体制の整備

→業務の見直しや代替職員の配置など

### ③男性職員の不安感の解消

→収入に関するシミュレーションの提供など

**1 本事例集の活用方法・施策のガイド**

本事例集では、男性職員の育休取得促進に係る取組として、3つのタイプを紹介しています。まずは団体ごとの実情を把握し、各団体の課題を分析し、課題解決につながる内容のタイプにもっとも近い内容を選びましょう。なお、必ずしも1つに絞る必要はなく、また、全ての取組を行う必要もありません。

各タイプで紹介している施策の中で、各団体の取組事例から得られたアイデアも取り入れているので、自団体に合った取組を進める際の参考にしてください。

**2 育休取得者がいる所属の業務体制を整えたい**

■目指したいこと

- 男性の育休取得促進や育休取得の意向確認を行いたい
- 業務の負担や育休取得中の体制について、課題を計画的に行いたい
- 関係の職員を育成したい

■おすすめ施策

- ① 2. 管理職を対象とした業務見直し・行動変容の促進
- ② 3. 取得対象者の確保
- ③ 4. 取得対象者への個別面談、育休取得の取組計画の作成
- ④ 5. 育休取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置

**3 育休取得に当たっての男性職員の不安感を解消したい**

■目指したいこと

- 活用できる制度等をわかりやすく伝えたい
- 育休取得を促進するイメージを男性職員に持ってほしい
- 育休取得による収入減への不安感を解消したい

■おすすめ施策

- ① 4. 男性職員を対象とした育休取得に関する情報提供
- ② 7. 過去に育休取得した男性職員の経験談の共有、ネットワークづくり
- ③ 8. 収入に関するシミュレーションの提供

## 工夫した点②

取組の内容や具体的な事務の流れと共に、取組のポイント部分(本事例集では「アイデア」と呼んでいる)を紹介。

**1 トップ(首長等)メッセージの発信**

**実施方法の例** 首長からのメッセージカードの送付、プレスリリース、首長会見

**施策の概要・意義**

組織として男性職員の育休取得促進に取り組む姿勢を明確化するため、トップ(首長等)からメッセージを発信する効果です。トップが男性職員の育休取得を推進するという姿勢を明確化することにより、男性職員が育休取得を希望しやすい職場風土の醸成につながります。人事担当者が各部署を巡回する上でも、全庁的な協力を得やすくなるのが期待できます。

**各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア**

① 職員に対して、所属長を通じてトップメッセージを伝える  
対象職員に、トップメッセージを送付する際に、あえて所属長を通じて送付することで、組織としても、所属長としても、職員の育休取得の取得や、仕事と育休の両立を応援しているという姿勢を伝えることができます。(参考取組事例 P.12)

② 幹部職員や所属長に対して、トップメッセージを伝える  
男性職員の育休取得を促進しやすい職場風土の醸成に向け、組織風土の醸成に向けメッセージを発信したり、幹部会議においてメッセージを伝えたことも効果的です。関係の方針を明示し、幹部職員や所属長の理解を醸成することで、所属長としても男性部下に対して育休取得の取得を働きかけやすくなります。(参考取組事例 P.12、13)

③ 団体の取組目標や取組方針を対外的にも発信する  
男性職員の育休取得促進に関する目標やトップメッセージ、プレスリリースや首長会見などにより、住民や関係機関に対して、男性職員の育休取得について行政が率先して取り組む姿勢を対外的に示し、民間企業や住民と一体となって組織の醸成と取組の輪を広げていくことが期待できます。(参考取組事例 P.13)

**取組事例 1-1 岩手県(職員数:4,310名、令和4年度の男性育休取得率73.8%) 知事からのメッセージカードの手法**

■取組内容

- 知事からのメッセージカードを、人事課から所属長を経由して子が生まれた職員(本人又は配偶者が出産した職員)へ手交している。
- メッセージカードには職員本人の名前、知事からのメッセージ、知事の名前が書かれており、メッセージの内容は、子育てを応援すること、子の成長と幸せを祈るということとなっている。

■メッセージカード運用に当たってのポイント

- メッセージカードは出生のお祝いという趣意であるため、子が生まれた報告を受けた後に作成している。
- メッセージカードと併せて、育休取得等の制度を紹介している資料も手交している。
- 職場を挙げて出生をお祝いするとともに、所属長にも仕事と育休の両立支援や積極的な育休取得の取得を推進する意図を持ってもらうために、メッセージカードと併せて資料は、所属長から対象職員に直接手交することとしている(産後休暇など長期不在の場合を除く)。
- 知事からのメッセージを発信することで、子育てに主体的に関わる組織の醸成を図り、職員の育休取得を後押しするきっかけとしている。

■実施方法・流れ

- ➔ 子が生まれた職員を人事課が把握する方法  
子が生まれた職員の所属から部署の主管職を把握して、当該職員の氏名や子の誕生日が記載された報告書が提出される。
- ➔ 作成手順  
各部署の主管職から報告書が提出された部署、人事課で作成している。
- ➔ メッセージカード等の手交  
メッセージカードを作成後、人事課が所属長に原則として直接手交している。その際、カードや制度を紹介した資料の手交と併せて、育休取得しやすい職場風土を強調している。カードを受け取った所属長は、お祝いの言葉を添えて、職員本人へカードや制度を紹介した資料を原則として直接手交している。

## 工夫した点③

育休日数等を入力すると収入の変動が自動計算されるシミュレーションシートを始め、事例集に掲載している団体が実際に活用している資料等を参考資料編として掲載。

**育休取得時の給与とその他の給付金等の計算シート(概算)【記入例】**

この計算シートは育休休業を10日程度取得する予定の人を対象としています。

1. 現在の状況等を下の表に入力してください。

入力箇所	
(1) 月例給与支給明細書の金額を入力	
給料月額	254,100
扶養手当	8,000
地域手当	7,863
住居手当	27,000
通勤手当	7,200
計	304,163

2. 育休取得による給与の減額と給付金等の額

支給される給与等	
(1) 育休取得時の支給される給与	
給料月額	196,350
扶養手当	6,181
地域手当	6,075
住居手当	20,863
通勤手当	7,200
計	236,669

① 通勤手当は、1月以内(1日)出勤がない場合のみ内かかります。

(2) 育休休業給付金(共済組合)

育休休業給付金	45,680
---------	--------

② 給付率7%計算しています。

(3) 育休休業支戻金(厚生会)

支戻金対象日数	5
育休休業支戻金	21,804

③ 5日分が上限

(4) 支給総額(給付金、支戻金含む)

①+②+③	304,163
-------	---------

④ 収入に関するシミュレーションの提供

⑤ 収入に関するシミュレーションの提供

⑥ 収入に関するシミュレーションの提供

⑦ 収入に関するシミュレーションの提供

⑧ 収入に関するシミュレーションの提供

⑨ 収入に関するシミュレーションの提供

⑩ 収入に関するシミュレーションの提供

⑪ 収入に関するシミュレーションの提供

⑫ 収入に関するシミュレーションの提供

⑬ 収入に関するシミュレーションの提供

⑭ 収入に関するシミュレーションの提供

⑮ 収入に関するシミュレーションの提供

⑯ 収入に関するシミュレーションの提供

⑰ 収入に関するシミュレーションの提供

⑱ 収入に関するシミュレーションの提供

⑲ 収入に関するシミュレーションの提供

⑳ 収入に関するシミュレーションの提供

㉑ 収入に関するシミュレーションの提供

㉒ 収入に関するシミュレーションの提供

㉓ 収入に関するシミュレーションの提供

㉔ 収入に関するシミュレーションの提供

㉕ 収入に関するシミュレーションの提供

㉖ 収入に関するシミュレーションの提供

㉗ 収入に関するシミュレーションの提供

㉘ 収入に関するシミュレーションの提供

㉙ 収入に関するシミュレーションの提供

㉚ 収入に関するシミュレーションの提供

㉛ 収入に関するシミュレーションの提供

㉜ 収入に関するシミュレーションの提供

㉝ 収入に関するシミュレーションの提供

㉞ 収入に関するシミュレーションの提供

㉟ 収入に関するシミュレーションの提供

㊱ 収入に関するシミュレーションの提供

㊲ 収入に関するシミュレーションの提供

㊳ 収入に関するシミュレーションの提供

㊴ 収入に関するシミュレーションの提供

㊵ 収入に関するシミュレーションの提供

㊶ 収入に関するシミュレーションの提供

㊷ 収入に関するシミュレーションの提供

㊸ 収入に関するシミュレーションの提供

㊹ 収入に関するシミュレーションの提供

㊺ 収入に関するシミュレーションの提供

①+②+③ 304,163

④ 収入に関するシミュレーションの提供

⑤ 収入に関するシミュレーションの提供

⑥ 収入に関するシミュレーションの提供

⑦ 収入に関するシミュレーションの提供

⑧ 収入に関するシミュレーションの提供

⑨ 収入に関するシミュレーションの提供

⑩ 収入に関するシミュレーションの提供

⑪ 収入に関するシミュレーションの提供

⑫ 収入に関するシミュレーションの提供

⑬ 収入に関するシミュレーションの提供

⑭ 収入に関するシミュレーションの提供

⑮ 収入に関するシミュレーションの提供

⑯ 収入に関するシミュレーションの提供

⑰ 収入に関するシミュレーションの提供

⑱ 収入に関するシミュレーションの提供

⑲ 収入に関するシミュレーションの提供

⑳ 収入に関するシミュレーションの提供

㉑ 収入に関するシミュレーションの提供

㉒ 収入に関するシミュレーションの提供

㉓ 収入に関するシミュレーションの提供

㉔ 収入に関するシミュレーションの提供

㉕ 収入に関するシミュレーションの提供

㉖ 収入に関するシミュレーションの提供

㉗ 収入に関するシミュレーションの提供

㉘ 収入に関するシミュレーションの提供

㉙ 収入に関するシミュレーションの提供

㉚ 収入に関するシミュレーションの提供

㉛ 収入に関するシミュレーションの提供

㉜ 収入に関するシミュレーションの提供

㉝ 収入に関するシミュレーションの提供

㉞ 収入に関するシミュレーションの提供

㉟ 収入に関するシミュレーションの提供

㊱ 収入に関するシミュレーションの提供

㊲ 収入に関するシミュレーションの提供

㊳ 収入に関するシミュレーションの提供

㊴ 収入に関するシミュレーションの提供

㊵ 収入に関するシミュレーションの提供

㊶ 収入に関するシミュレーションの提供

㊷ 収入に関するシミュレーションの提供

㊸ 収入に関するシミュレーションの提供

㊹ 収入に関するシミュレーションの提供

㊺ 収入に関するシミュレーションの提供

# 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①

## 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(令和5年10月1日現在)

- 地方公共団体におけるテレワークの導入状況は、都道府県及び指定都市では全団体に導入されているが、市区町村では1,035団体(60.1%)と、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。

	導入	未導入	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]	1,035 (1,083) 60.1% (62.9%)	686 (638) 39.9% (37.1%)	66 3.8%	620 36.0%
301名以上 [553]	448 (491) 81.0% (87.1%)	105 (73) 19.0% (12.9%)	28 5.1%	77 13.9%
101名以上 300名以下 [677]	419 (426) 61.9% (62.6%)	258 (254) 38.1% (37.4%)	24 3.5%	234 34.6%
100名以下 [491]	168 (166) 34.2% (34.8%)	323 (311) 65.8% (65.2%)	14 2.9%	309 62.9%
合計 [1,788]	1,102 (1,150) 61.6% (64.3%)	686 (638) 38.4% (35.7%)	66 3.7%	620 34.7%

- ※ 上段は団体数、下段は割合
- ※ ( ) 内は前回調査(令和5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

## 地方公共団体におけるテレワークの推進について②

<導入していない理由（上位5項目）> ※複数回答可

- ・ 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 (76.4%)
- ・ 情報セキュリティの確保に不安がある (70.0%)
- ・ 電子決裁ができない (62.1%)
- ・ テレワーク導入のためにコストがかかる (61.1%)
- ・ 職員の労務管理が難しい (60.2%)

### 総務省の支援策

#### 財政支援

令和2年度から、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）

（※）ICT機器導入に係る費用、ソフトウェア費用等

#### 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（令和3年4月）や、市町村におけるテレワーク導入事例集（令和5年4月）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）

派遣実績（官民合計）

令和2年度：664件

令和3年度：212件

令和4年度：112件

# 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）

## 事業者等の役割

### 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。

公布・施行 令和5年6月23日

## 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

### 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

- 地方公共団体における職員採用の際に、性的指向・性自認といった標準職務遂行能力及び適性の判定に必要な事項の把握を行うことは、地方公務員法第13条に規定する『平等取扱いの原則』に反しているとの疑念を受けかねないものであることから、改めて採用試験の点検を依頼。

【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、令和6年3月14日付け事務連絡）】

### 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

- 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）が施行されたことを踏まえ、厚生労働省指針において、
  - ・「被害を受けた者の性的指向又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」旨示されていること
  - ・パワーハラスメント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」等が明記されていることについて、改めて認識し、適切に対応するよう助言。

【地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について（令和5年12月27日付け通知）】

【地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について（令和6年6月21日付け通知）】

- 国家公務員において、性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動がセクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントの対象となり得るとされたことを踏まえ、適切に対応するよう、各地方公共団体に対し助言。

【人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」の一部改正について（平成28年12月2日付け事務連絡）】

【パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について（令和2年4月21日付け通知）】

# 「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会」 報告書（概要）

## 背景・目的

- 令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることを踏まえ、60歳以降も働く高齢期職員が幅広い職域で活躍できるよう、地方公共団体においては、人事管理の在り方など検討する必要
- 定年引上げに伴い役職定年制等の新たな制度が導入されることになるが、現行の再任用制度は、職員が60歳以降も働く点などで共通することから、地方公共団体の再任用職員に対する人事管理や再任用職員の活躍事例について調査を実施。結果を踏まえ高齢期職員の活躍に向けたポイントを取りまとめ

## 調査概要（調査結果については次頁参照）

- 再任用制度の運用状況を踏まえ、地方公共団体の協力を得て、団体に対して以下の事項を調査（書面・ヒアリング）  
うち、再任用職員の活躍事例については、一部再任用職員本人に対してヒアリング調査を実施
  - 再任用職員の配置に当たっての基本的な考え方
  - 再任用職員の活躍促進のための取組・工夫
  - 再任用職員の活躍事例

## まとめ（高齢期職員の活躍のためのポイント）

### ○ 高齢期職員の活躍にあたっての基本的考え方

- 組織として、高齢期職員が、より多様な分野で、これまでの経験等を活かした能力を発揮できる業務に従事し、活躍できる人事管理が必要
- 高齢期職員にとっても、60歳以降も勤務に対するモチベーションを維持できるような人事管理、職場環境の整備が求められる。
- 高齢期職員に期待する役割について明らかにしたうえで、本人の理解や周辺の職員の理解を深める工夫が重要

### ○ 高齢期職員に期待される役割とその役割を果たすための人事配置

- 高齢期職員に期待されている役割としては、「業務担当として即戦力として活躍」、「若手職員の支援により次世代へ知見の伝承」、「管理職経験を活かし上司をフォロー・サポート」、「管理職時代に気づいた業務改善などの課題を担当として実践」
- 高齢期職員が培ってきた知識・経験を活かせる業務への配置が重要。高齢期職員として一括りに人事管理を行うのではなく、面談等を通して、丁寧に本人の知識・経験や希望等を確認することが望ましい。
- 配置に際して、庁内公募や特定分野の「スペシャリスト」として認定する仕組み等は、高齢期職員のモチベーション維持にも役立つ。

### ○ 高齢期職員の活躍促進のための取組・工夫

- 研修は、期待される役割を本人に理解してもらい、モチベーションを持続させる手段の一つ。60歳到達前後のみならず、50代前半など少し早い段階や、階層別研修等の機会を捉えて、高齢期までを見据えたキャリア形成・働き方を意識してもらうことが効果的。あわせて、高齢期職員の人事管理や給与の違いについてよく理解してもらうことが必要
- 業務の成果が見えるよう、業務を工夫することは、本人のモチベーション維持ややりがいにつながる。
- 職場環境の整備として、高齢期職員に係る制度を周知・紹介するなど、周囲の職員の理解を促すことも重要
- 管理・調整業務のみではなく、若中年期の頃に現場に近く専門性が得られる業務を一定期間経験させることにより、高齢期職員として活躍できる業務幅の広がりにつながる。
- 高齢期の働き方を見据え、どのようなキャリア形成をさせていくのか、行政課題等の実情も踏まえ、職員本人への意識醸成を含め十分な検討が必要



## 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5年4月1日現在)

- 人事評価結果の活用状況については、
  - ・ 都道府県及び指定都市は、すべての団体において、人事評価結果を全項目に活用済(今回調査で、指定都市が全項目活用済みとなった)。
  - ・ 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7割弱にとどまっている。

## <人事評価結果の活用状況一覧>

【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%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
市区町村	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
合計	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)

## 【参考】人事評価結果の活用状況等調査の昨年との比較

		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%)
	令和5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%)
	令和5年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
市区町村 (1,721団体)	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%)
	令和5年4月1日	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
合計 (1,788団体)	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%)
	令和5年4月1日	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)

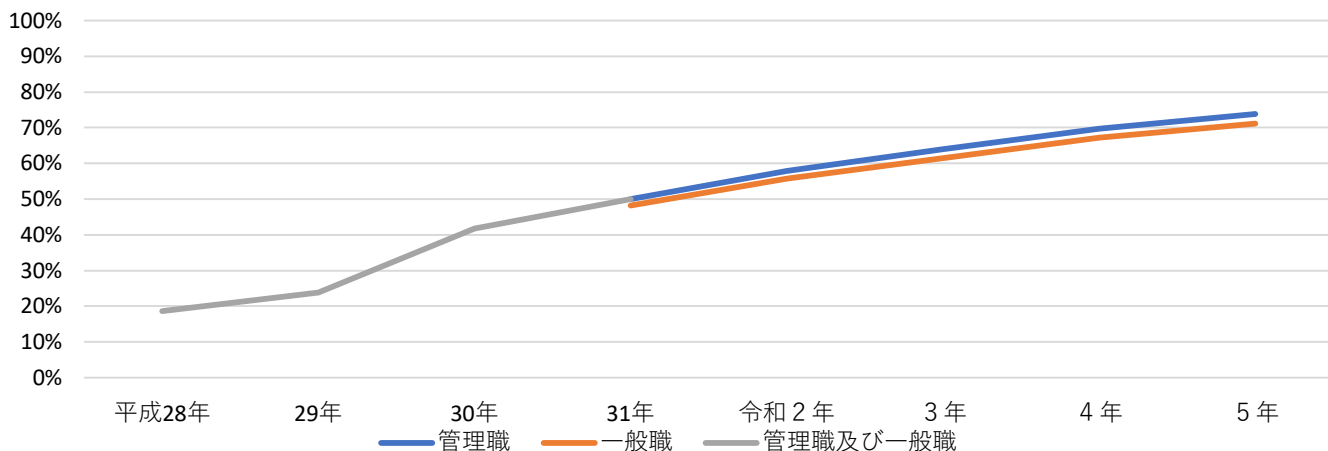
※網掛け部分は昨年よりも改善したもの

## 「地方公共団体における人事評価結果の活用について」(R5.12.22 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、**すべての地方公共団体で人事評価の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。**

# 各都道府県の市区町村における 人事評価結果の活用状況(昇給)

昇給への活用率の推移 (平成28年～令和5年)



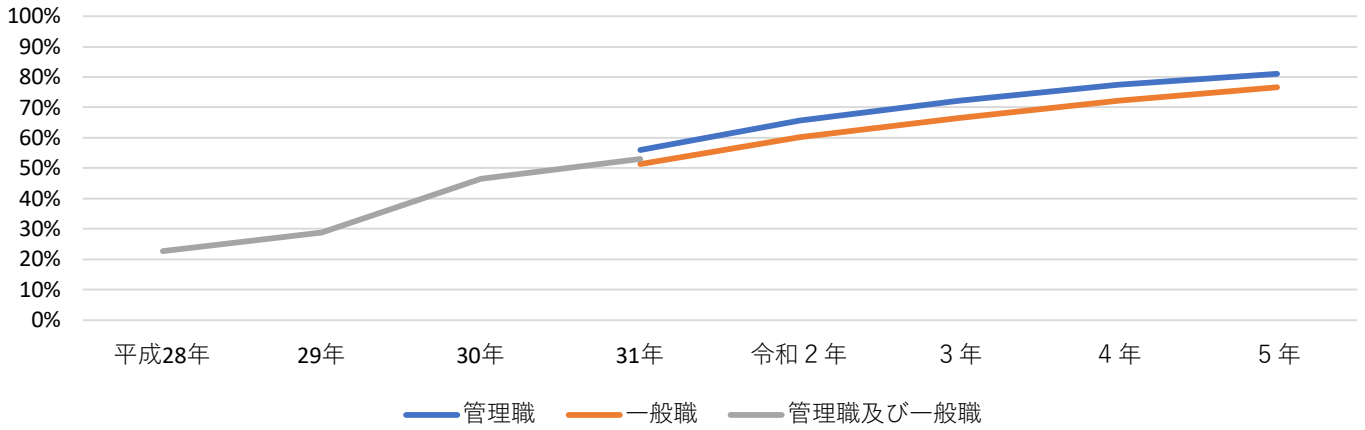
団体名	団体数 ※指定 都市除く	昇給(令和5年4月1日時点)			
		活用済み			
		管理職員		一般職員	
		団体数	割合	団体数	割合
茨城県	44	44	100.0%	44	100.0%
東京都(区)	23	23	100.0%	23	100.0%
東京都(市町村)	39	39	100.0%	39	100.0%
石川県	19	19	100.0%	19	100.0%
福井県	17	17	100.0%	17	100.0%
和歌山県	30	30	100.0%	30	100.0%
岐阜県	42	41	97.6%	41	97.6%
長野県	77	75	97.4%	75	97.4%
愛知県	53	51	96.2%	50	94.3%
栃木県	25	24	96.0%	24	96.0%
徳島県	24	23	95.8%	23	95.8%
青森県	40	38	95.0%	38	95.0%
高知県	34	32	94.1%	32	94.1%
新潟県	29	27	93.1%	27	93.1%
山梨県	27	25	92.6%	25	92.6%
奈良県	39	36	92.3%	33	84.6%
愛媛県	20	18	90.0%	18	90.0%
秋田県	25	22	88.0%	22	88.0%
富山県	15	13	86.7%	13	86.7%
群馬県	35	30	85.7%	28	80.0%
鳥取県	19	16	84.2%	15	78.9%

山口県	19	16	84.2%	16	84.2%
岩手県	33	27	81.8%	27	81.8%
千葉県	53	43	81.1%	40	75.5%
兵庫県	40	32	80.0%	27	67.5%
神奈川県	30	23	76.7%	22	73.3%
埼玉県	62	47	75.8%	44	71.0%
鹿児島県	43	32	74.4%	25	58.1%
滋賀県	19	14	73.7%	13	68.4%
岡山県	26	19	73.1%	18	69.2%
静岡県	33	23	69.7%	22	66.7%
大分県	18	12	66.7%	11	61.1%
宮崎県	26	17	65.4%	13	50.0%
佐賀県	20	13	65.0%	12	60.0%
宮城県	34	22	64.7%	21	61.8%
香川県	17	11	64.7%	11	64.7%
島根県	19	12	63.2%	10	52.6%
熊本県	44	27	61.4%	27	61.4%
福岡県	58	35	60.3%	33	56.9%
京都府	25	15	60.0%	12	48.0%
大阪府	41	22	53.7%	21	51.2%
沖縄県	41	22	53.7%	22	53.7%
長崎県	21	11	52.4%	10	47.6%
山形県	35	17	48.6%	17	48.6%
福島県	59	28	47.5%	28	47.5%
三重県	29	13	44.8%	12	41.4%
広島県	22	9	40.9%	9	40.9%
北海道	178	67	37.6%	65	36.5%
平均(※)	1,721	1,272	73.9%	1,224	71.1%

(※) 団体数のみ合計値

# 各都道府県の市区町村における 人事評価結果の活用状況(勤勉手当)

勤勉手当への活用率の推移 (平成28年～令和5年)

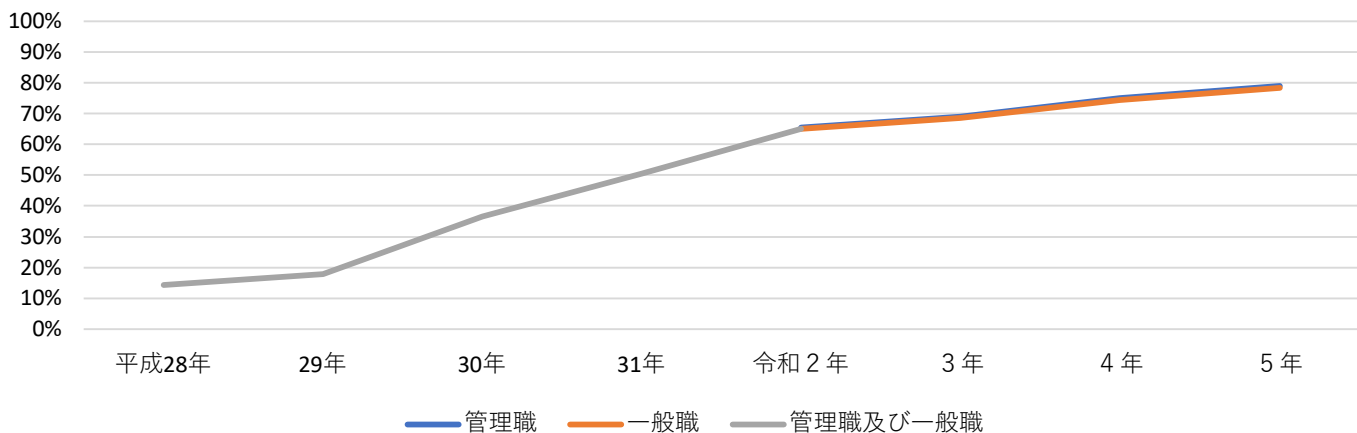


団体名	団体数 ※指定 都市除く	勤勉手当(令和5年4月1日時点)			
		活用済み			
		管理職員		一般職員	
		団体数	割合	団体数	割合
青森県	40	40	100.0%	40	100.0%
栃木県	25	25	100.0%	25	100.0%
東京都(区)	23	23	100.0%	23	100.0%
石川県	19	19	100.0%	19	100.0%
福井県	17	17	100.0%	17	100.0%
山梨県	27	27	100.0%	27	100.0%
愛知県	53	53	100.0%	53	100.0%
山口県	19	19	100.0%	18	94.7%
愛媛県	20	20	100.0%	20	100.0%
茨城県	44	43	97.7%	43	97.7%
東京都(市町村)	39	38	97.4%	38	97.4%
長野県	77	75	97.4%	75	97.4%
高知県	34	33	97.1%	33	97.1%
和歌山県	30	29	96.7%	29	96.7%
岐阜県	42	40	95.2%	40	95.2%
兵庫県	40	38	95.0%	35	87.5%
奈良県	39	37	94.9%	36	92.3%
富山県	15	14	93.3%	14	93.3%
新潟県	29	27	93.1%	27	93.1%
鳥取県	19	17	89.5%	16	84.2%
埼玉県	62	55	88.7%	52	83.9%

千葉県	53	47	88.7%	38	71.7%
秋田県	25	22	88.0%	21	84.0%
三重県	29	25	86.2%	19	65.5%
大阪府	41	35	85.4%	30	73.2%
岩手県	33	28	84.8%	28	84.8%
岡山県	26	22	84.6%	21	80.8%
宮崎県	26	22	84.6%	16	61.5%
群馬県	35	29	82.9%	28	80.0%
静岡県	33	27	81.8%	25	75.8%
福岡県	58	47	81.0%	45	77.6%
神奈川県	30	24	80.0%	21	70.0%
宮城県	34	27	79.4%	26	76.5%
滋賀県	19	15	78.9%	15	78.9%
長崎県	21	16	76.2%	11	52.4%
京都府	25	19	76.0%	17	68.0%
徳島県	24	18	75.0%	18	75.0%
佐賀県	20	14	70.0%	13	65.0%
島根県	19	13	68.4%	8	42.1%
広島県	22	15	68.2%	13	59.1%
鹿児島県	43	28	65.1%	24	55.8%
沖縄県	41	26	63.4%	26	63.4%
大分県	18	11	61.1%	7	38.9%
福島県	59	36	61.0%	36	61.0%
香川県	17	10	58.8%	10	58.8%
熊本県	44	25	56.8%	25	56.8%
北海道	178	91	51.1%	83	46.6%
山形県	35	14	40.0%	14	40.0%
平均(※)	1,721	1,395	81.1%	1,318	76.6%

# 各都道府県の市区町村における 人事評価結果の活用状況(昇任・昇格)

昇任・昇格への活用率の推移 (平成28年～令和5年)

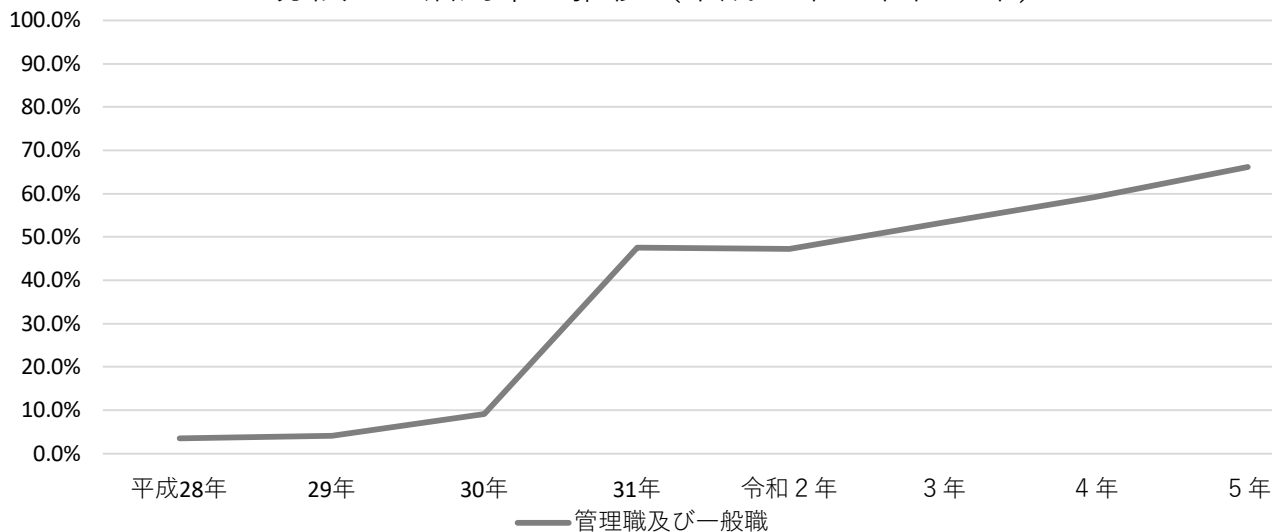


団体名	団体数 ※指定都市除く	昇任・昇格 (令和5年4月1日時点)			
		活用済み			
		管理職員		一般職員	
		団体数	割合	団体数	割合
埼玉県	62	62	100.0%	62	100.0%
東京都(区)	23	23	100.0%	23	100.0%
山梨県	27	27	100.0%	27	100.0%
長野県	77	77	100.0%	77	100.0%
愛媛県	20	20	100.0%	20	100.0%
高知県	34	34	100.0%	34	100.0%
岐阜県	42	41	97.6%	41	97.6%
愛知県	53	51	96.2%	51	96.2%
栃木県	25	24	96.0%	24	96.0%
広島県	22	21	95.5%	21	95.5%
奈良県	39	37	94.9%	36	92.3%
石川県	19	18	94.7%	18	94.7%
福井県	17	16	94.1%	16	94.1%
香川県	17	16	94.1%	16	94.1%
新潟県	29	27	93.1%	27	93.1%
鹿児島県	43	40	93.0%	39	90.7%
徳島県	24	22	91.7%	22	91.7%
群馬県	35	32	91.4%	33	94.3%
兵庫県	40	36	90.0%	36	90.0%
和歌山県	30	27	90.0%	27	90.0%
東京都(市町村)	39	35	89.7%	35	89.7%

大分県	18	16	88.9%	16	88.9%
茨城県	44	38	86.4%	39	88.6%
長崎県	21	18	85.7%	18	85.7%
青森県	40	34	85.0%	34	85.0%
佐賀県	20	17	85.0%	17	85.0%
岩手県	33	28	84.8%	28	84.8%
秋田県	25	20	80.0%	20	80.0%
富山県	15	12	80.0%	12	80.0%
宮城県	34	27	79.4%	27	79.4%
千葉県	53	42	79.2%	41	77.4%
山口県	19	15	78.9%	15	78.9%
大阪府	41	32	78.0%	31	75.6%
宮崎県	26	20	76.9%	19	73.1%
滋賀県	19	14	73.7%	14	73.7%
鳥取県	19	14	73.7%	14	73.7%
三重県	29	21	72.4%	21	72.4%
神奈川県	30	21	70.0%	21	70.0%
岡山県	26	18	69.2%	18	69.2%
京都府	25	17	68.0%	17	68.0%
静岡県	33	22	66.7%	21	63.6%
島根県	19	12	63.2%	10	52.6%
福岡県	58	36	62.1%	35	60.3%
沖縄県	41	24	58.5%	24	58.5%
熊本県	44	24	54.5%	24	54.5%
福島県	59	31	52.5%	31	52.5%
山形県	35	18	51.4%	18	51.4%
北海道	178	82	46.1%	78	43.8%
平均(※)	1,721	1,359	79.0%	1,348	78.3%

# 各都道府県の市区町村における 人事評価結果の活用状況(分限)

分限への活用率の推移 (平成28年～令和5年)



団体名	団体数 ※指定都市除く	分限(令和5年 4月1日時点)	
		活用済み	
		団体数	割合
群馬県	35	35	100.0%
東京都(区)	23	23	100.0%
山梨県	27	27	100.0%
長野県	77	76	98.7%
岐阜県	42	41	97.6%
高知県	34	33	97.1%
奈良県	39	36	92.3%
和歌山県	30	27	90.0%
栃木県	25	22	88.0%
青森県	40	35	87.5%
愛知県	53	44	83.0%
佐賀県	20	16	80.0%
岩手県	33	26	78.8%
茨城県	44	34	77.3%
新潟県	29	21	72.4%
愛媛県	20	14	70.0%
宮崎県	26	18	69.2%
石川県	19	13	68.4%
山口県	19	13	68.4%
鹿児島県	43	29	67.4%
東京都(市町村)	39	26	66.7%
千葉県	53	35	66.0%
沖縄県	41	27	65.9%
福井県	17	11	64.7%
秋田県	25	16	64.0%
滋賀県	19	12	63.2%
福岡県	58	36	62.1%
岡山県	26	16	61.5%
富山県	15	9	60.0%
京都府	25	15	60.0%
兵庫県	40	24	60.0%
宮城県	34	20	58.8%
大阪府	41	24	58.5%
島根県	19	11	57.9%
長崎県	21	12	57.1%
埼玉県	62	35	56.5%
大分県	18	10	55.6%
熊本県	44	24	54.5%
鳥取県	19	10	52.6%
神奈川県	30	15	50.0%
広島県	22	11	50.0%
徳島県	24	12	50.0%
静岡県	33	16	48.5%
三重県	29	13	44.8%
北海道	178	76	42.7%
山形県	35	14	40.0%
福島県	59	21	35.6%
香川県	17	5	29.4%
平均(※)	1,721	1,139	66.2%

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](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

(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)	0 (1)	0.0 (5.0)	40 (39)	2.3 (2.3)	40 (41)	2.2 (2.3)

# 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
  - ・障害者雇用精通した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**。