

公務員部関係資料

平成31年4月

総務省自治行政局公務員部

< 項 目 >

1. 大規模災害における被災自治体に対する人的支援	…	1
(1) 被災自治体に対する短期の職員派遣		
(2) 被災自治体に対する中長期の職員派遣		
2. 会計年度任用職員制度の導入等	…	5
3. 時間外勤務命令の上限設定等	…	2 2
4. 女性活躍、ハラスメント対策	…	2 9
5. 障害者雇用の促進	…	3 3
6. 定年引上げ	…	3 7
7. 地方公務員の給与及び人事評価制度の活用	…	3 9
8. 健康保険法の改正に係る現状	…	4 6

1. 大規模災害における被災自治体に対する人的支援

被災市区町村応援職員確保システム改正の概要

平成30年3月に運用を開始した「被災市区町村応援職員確保システム」について、平成30年7月豪雨や北海道胆振東部地震の教訓を踏まえ、以下のとおり改正を行う。

災害マネジメント支援の強化

(1) 「総括支援チーム」の派遣

- ① 「災害マネジメント総括支援員」の派遣に代え、「災害マネジメント総括支援員」及びその補佐をする「災害マネジメント支援員」等からなる「総括支援チーム」の派遣を基本とする。
- ② 「総括支援チーム」の役割として、これまでの「災害マネジメント総括支援員」の役割に「被災市区町村における応援職員のニーズ等の把握」を追加する。

(2) 災害マネジメント総括支援員の推薦基準等の見直し

- 推薦基準として「地方公共団体において5年以上の勤務経験を有すること」、登録要件として「総務省が実施する研修を受講したこと」を追加する。

対口支援団体の決定機関の変更

- 対口支援団体の決定機関を、現地調整会議（総務省、関係団体及び関係都道府県で構成。被災都道府県に設置。）から確保調整本部（総務省及び関係団体で構成。東京に設置。）に変更する。

※ 上記のほか、規定の明確化等を図ることとしている。

被災市区町村応援職員確保システムに関する運用マニュアルのポイント

災害時における応援職員の派遣

(1) 確保調整本部、現地調整会議、総括支援チームの役割

- 制度見直し後の確保調整本部、現地調整会議及び総括支援チームの役割について説明するとともに、総括支援チームに求められる資質等について記載

(2) 応援職員の派遣にあたっての手続き

- 総括支援チーム及び対口支援団体の派遣手続きについて、フロー図を用いて説明するとともに、留意事項等を記載

(3) 応援職員の派遣終了

- 総括支援チーム及び対口支援団体の派遣終了の判断にあたっての考え方を記載

平時における体制整備

(1) 応援職員の派遣準備

- 応援職員の対応能力の向上や応援職員のための装備などについて記載

(2) 受援体制の構築

- 受援体制の構築の必要性について記載

※ 今後、訓練や実際の運用をしていく中で、随時見直しを図るものとする。

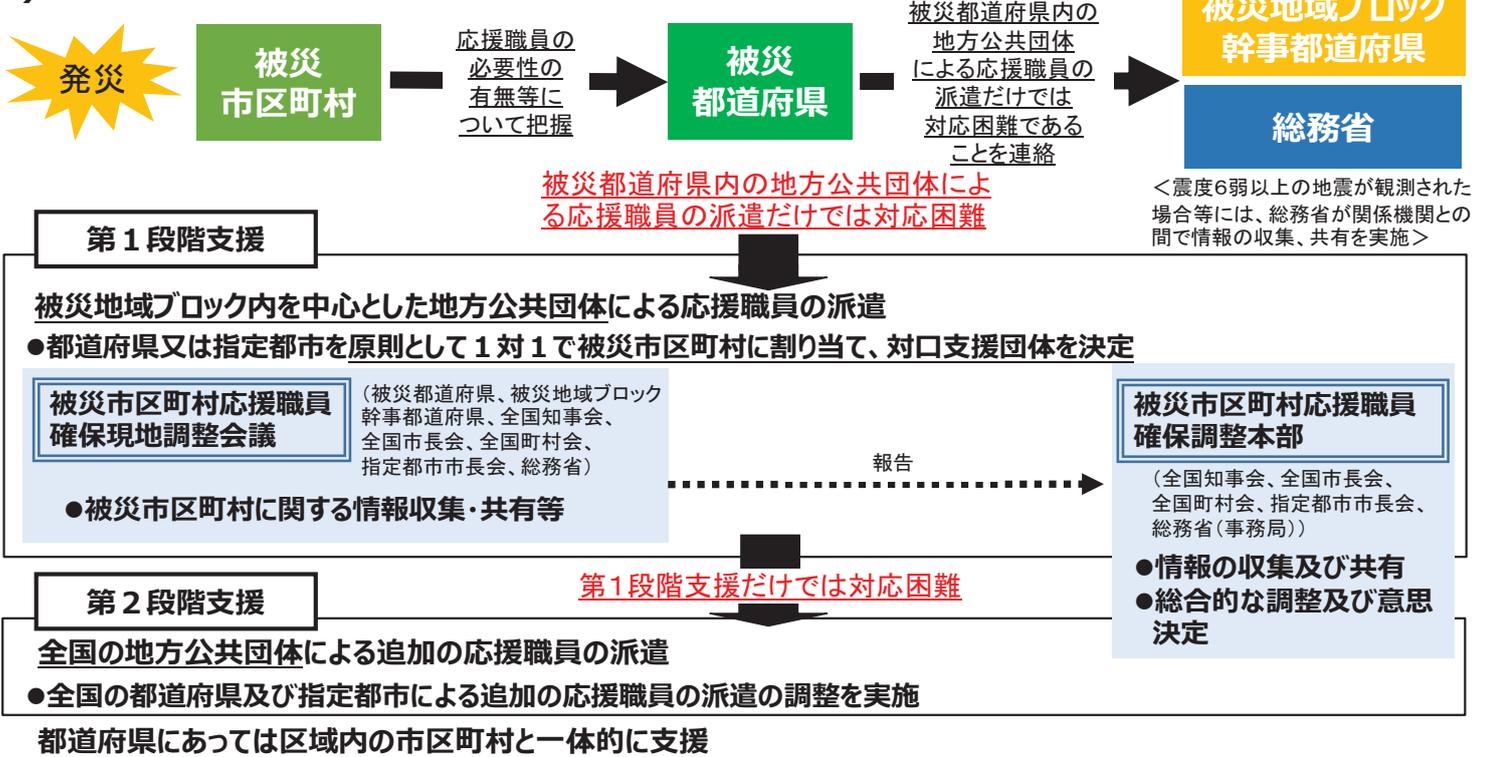
被災市区町村応援職員確保システムについて

システムに基づく応援職員の派遣の目的

- (1) 避難所の運営、罹災証明書の交付等の災害対応業務の支援
- (2) 被災市区町村が行う災害マネジメントの支援

} 短期の派遣

(1) 避難所の運営、罹災証明書の交付等の災害対応業務の支援



被災市区町村応援職員確保システムについて

(2) 被災市区町村が行う災害マネジメントの支援

(「総括支援チーム」の派遣)

「総括支援チーム」とは

- ① **役割** 被災市区町村の長の指揮の下で、被災市区町村が行う災害マネジメントを総括的に支援
被災市区町村の長への助言、幹部職員との調整、被災市区町村における応援職員のニーズ等の把握、被災都道府県をはじめとする関係機関及び総務省との連携など
- ② **構成** 災害マネジメント総括支援員と災害マネジメント支援員など数名で構成するチーム
 - ・ 災害マネジメント総括支援員：災害対応に関する知見を有し、地方公共団体における管理職の経験などを有する者
 - ・ 災害マネジメント支援員：避難所運営業務や罹災証明の交付業務などの災害対応業務に関する知見を有する者

※ 「災害マネジメント」の内容

- ・ 災害対応のノウハウ
- ・ 推進体制の整備などの管理マネジメント
- ・ 総務省等との連絡・調整など

構成イメージ

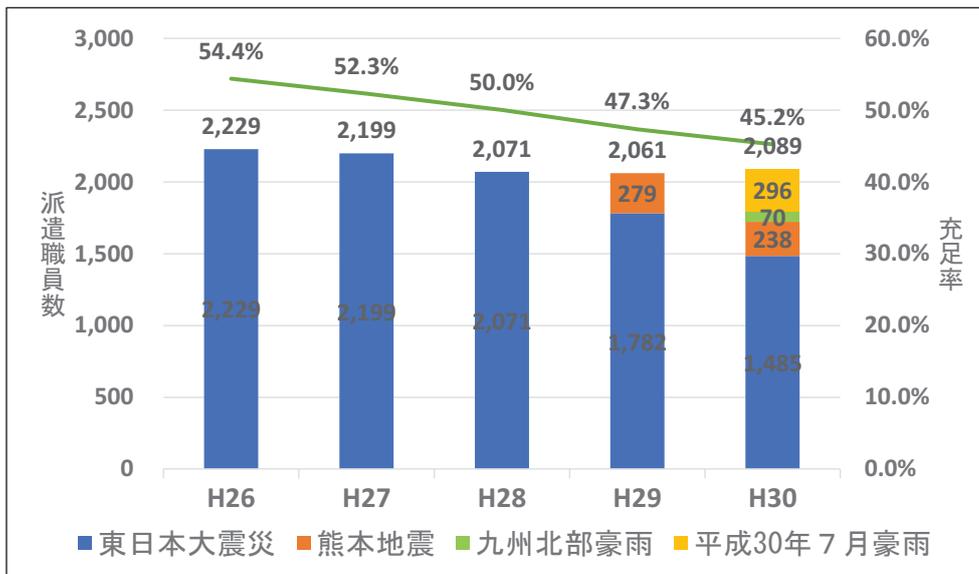
災害マネジメント総括支援員 (GADM)	(1名)
災害マネジメント支援員 など災害対応に知見のある者	(1~2名)
連絡調整要員	(1~2名)

災害マネジメント総括支援員等の登録・派遣の仕組み

- ① 都道府県・指定都市等の推薦を受け、総務省・消防庁で実施する研修を受講 ⇒ 名簿に登録
- ② 災害マネジメント総括支援員を含む「総括支援チーム」を、対口支援に先立ち、都道府県・指定都市が派遣することが基本

被災自治体に対する中長期の職員派遣

必要数が増加している一方、派遣職員数は約2,100～2,200人で推移



派遣職員数：
各年4月1日現在の他地方公共団体から派遣された地方公務員数（「被災地方公共団体への派遣状況調査」（総務省公務員部）による）
※平成30年7月豪雨については、H31年2月時点での同年度中の派遣見込み

充足率：
各年4月1日現在の被災都道府県とりまとめ資料による必要数に対する職員派遣による充足率
※平成30年7月豪雨についてはH31年2月時点の必要数、派遣数

総務省による支援

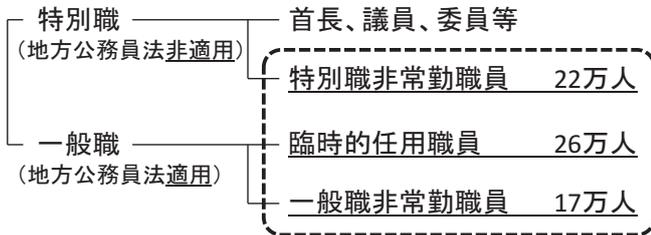
- ・全国の都道府県及び指定都市に対する個別の働きかけ
- ・全国の都道府県知事及び市区町村長宛てに総務大臣書簡を発出し、格別の協力を依頼
- ・派遣職員に係る費用について、東日本大震災については、派遣先団体に対し震災復興特別交付税により全額措置。その他の災害については、派遣先団体に対し特別交付税により措置 など

2. 会計年度任用職員制度の導入等

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」報告書のポイント)

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。
H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人 → H28 64.3万人(※)
(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.7万人 など、幅広い分野で活用)
※ 任用期間が6か月以上又は6か月以上となることが明らかであり、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上の職員
- ◆ これまでも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

<任用上の課題>

【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」・・・本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない(地方公務員法非適用)

【課題2】

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

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

<処遇上の課題>

【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)の概要

公布：平成29年5月17日

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員(一般職・特別職・臨時的任用の3類型)について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加(①45.6万人→②49.8万人→③59.9万人→④64.3万人)しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

(1) 特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」(臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員等)として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

(2) 一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

【施行期日】平成32年4月1日

会計年度任用職員制度関係条例案の議会提案予定時期等について

平成31年1月
自治行政局公務員部

1. 関係条例案の議会提案予定時期（平成30年12月1日現在）

各団体における関係条例案の議会提案予定時期については、募集開始時期や制度の周知期間などを勘案して定める必要がある。

9割近くの団体（都道府県・指定都市は全団体）が平成31年9月までに議会提案を予定している。一方で、「未定」の団体が3%弱あり、これらの団体は直ちに全体スケジュール作成の上、条例制定の準備を進める必要がある。

区分(団体数)	議会提案予定時期						
	～H30.12	H31.1～3	H31.4～6	H31.7～9	H31.10～12	H32.1～3	未定
都道府県(47)	1	9	25	12	0	0	0
割合	2.1%	19.1%	53.2%	25.5%	0.0%	0.0%	0.0%
指定都市(20)	0	7	12	1	0	0	0
割合	0.0%	35.0%	60.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%
市区(795)	0	16	233	483	41	0	22
割合	0.0%	2.0%	29.3%	60.8%	5.2%	0.0%	2.8%
町村(926)	0	12	166	586	133	2	27
割合	0.0%	1.3%	17.9%	63.3%	14.4%	0.2%	2.9%
合計(1788)	1	44	436	1082	174	2	49
割合	0.1%	2.5%	24.4%	60.5%	9.7%	0.1%	2.7%

※「〇月議会or〇月議会」と回答した団体は遅い方の時期で集計

2. 各地方公共団体における施行に向けた検討状況（平成30年12月1日現在）

各項目について、概ね9割の団体が「整理済（確定済）」又は「検討・整理中」としている。一方で、市町村を中心に「未着手」の団体も一定程度ある。

また、全ての項目が「未着手」の団体が68団体（全体の3.8%）あり、これらの団体は直ちに改正法の施行に向けた検討を進める必要がある。

区分(団体数)	(a) 職の再設定に関する検討状況			(b) 会計年度任用職員の任用等(募集・能力実証、任用)に関する検討状況			(c) 会計年度任用職員の給与(給料、報酬、手当等)に関する検討状況			(d) 会計年度任用職員の勤務時間、休暇及び育児休業等に関する検討状況		
	整理済	検討・整理中	未着手	確定済	検討・整理中	未着手	確定済	検討・整理中	未着手	確定済	検討・整理中	未着手
都道府県(47)	2	45	0	3	43	1	1	46	0	1	46	0
割合	4.3%	95.7%	0.0%	6.4%	91.5%	2.1%	2.1%	97.9%	0.0%	2.1%	97.9%	0.0%
指定都市(20)	2	18	0	0	20	0	0	20	0	0	20	0
割合	10.0%	90.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
市区(795)	76	710	9	4	739	52	1	753	41	4	742	49
割合	9.6%	89.3%	1.1%	0.5%	93.0%	6.5%	0.1%	94.7%	5.2%	0.5%	93.3%	6.2%
町村(926)	67	793	66	4	748	174	2	739	185	4	737	185
割合	7.2%	85.6%	7.1%	0.4%	80.8%	18.8%	0.2%	79.8%	20.0%	0.4%	79.6%	20.0%
合計(1788)	147	1566	75	11	1550	227	4	1558	226	9	1545	234
割合	8.2%	87.6%	4.2%	0.6%	86.7%	12.7%	0.2%	87.1%	12.6%	0.5%	86.4%	13.1%

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)

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公印省略)

「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の結果について（通知）

平成30年3月27日付総行公第42号により照会した「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の結果について、別添のとおり各地方公共団体の移行に向けた検討状況を取りまとめたので通知します。

本調査は、「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）」附則第2条第2項等に基づき、各地方公共団体の準備状況等を把握し、必要な助言を行うため実施したものであり、各地方公共団体における検討状況及び「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（以下「事務処理マニュアル」という。）」を踏まえ、特に留意すべき事項を下記にまとめたので、各地方公共団体におかれましては、来年4月1日の改正法の施行に向け、遺漏のないよう必要な対応をお願いします。

なお、本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）及び改正法附則第2条（施行のために必要な準備等）に基づいたものです。

記

- 1 会計年度任用職員制度の導入スケジュール
関係条例が未制定の団体においては、改正法施行まで1年余となったことを踏まえ、会計年度任用職員の募集開始時期や制度の周知期間などを勘案し、速やかに関係条例を提案すべく、必要な準備を遺漏なく進めること。
- 2 会計年度任用職員制度等への移行
(1) 会計年度任用職員制度への移行について【別添1-2(1)、(2)関係】
調査結果では、改正法施行後にパートタイム勤務、フルタイム勤務のいずれも減少する見込みとなっている。これは、主に短い任期の統合や職の整理によるものと考えられるが、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、会計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図ることや、移行について合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用については改正法の趣旨に沿わないものであ

ること。

また、改正法においては、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを明確化したところであり、こうした任用は柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資することから、職務の内容等に応じて積極的な活用を検討すること。

(2) 特別職非常勤職員について【別添1-2(1)～(3)関係】

調査結果では、現行の特別職非常勤職員は、基本的に会計年度任用職員へ移行する見込みとなっている。

改正後も特別職として存置することとしている職については、特別職の任用の厳格化という改正法の趣旨を踏まえ、特別職の要件を満たすものであるか精査を行うこと。

(3) 独自の一般職非常勤職員の任用について

会計年度任用職員以外の独自の一般職非常勤職員を任用することは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであり、不適当であること。

なお、独自の一般職非常勤職員を任用した場合、期末手当の支給対象とならないため、こうした観点からもその任用は避けるべきであること。

3 給与

(1) 会計年度任用職員の給与

① 会計年度任用職員の給与決定の基礎及び職務経験等の考慮【別添2-2(1)①、②関係】
会計年度任用職員の給与水準については、基本的に当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容及び責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべきであることから、「常勤職員の給料表を基礎としない」、「職務経験等を考慮しない」、「その他（主に検討中）」の回答を行った団体については、適切な措置を講ずること。

また、「一部の職員について初号給を基礎とする」、「一部の職員について職務経験等を考慮する」の回答を行った団体についても、実質的に「一部」以外の職員に対して事務処理マニュアルの趣旨に沿わない給与決定を行うことがないように十分に留意すること。

② 期末手当の支給【別添2-2(1)③関係】

改正法において、非常勤職員である会計年度任用職員に対して期末手当を支給できるとしたが、適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨や、地方公務員法に定める均衡の原則などの給与決定原則を踏まえれば、任期が相当長期（6ヶ月以上を目安）にわたる者に対し、適切に支給すべきものであること。したがって、「期末手当を支給する」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

なお、事務処理マニュアルで明示したとおり、他の会計年度任用職員との権衡に十分留意した上で、例えば週当たり15時間30分未満の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定されるものであること。

③ 通勤手当又は費用弁償の支給【別添2-2(1)④関係】

会計年度任用職員に対する通勤手当及び費用弁償については、その費用弁償的性格を踏まえ、適切に支給すべきであることから、「常勤職員と同様の基準で支給する」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

(2) 改正後の臨時任用職員の給与【別添2-2 (2) ①、②関係】

改正法による改正後の地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時任用職員は、「常時勤務を要する職」として位置づけられ、その給料は常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する必要があることから、常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に下位の級に格付けを行うことや、各級の最高号給未滿の水準を上限として設定するなどといった取扱いは不適切であること。したがって、「全ての職員について常勤職員と同様の給料表を適用する」、「全ての職員について常勤職員と同様の初任給決定や昇給を行う」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

また、各種手当についても常勤職員と同様に支給する必要があるため、適切な措置を講ずること。

4 募集・任用等

(1) 募集時の勤務条件の明示【別添3-1 関係】

会計年度任用職員の募集に当たっては、職業安定法第5条の3（労働条件等の明示）の趣旨について十分留意し、「見直す予定」以外の回答を行った団体については、適切な措置を講ずること。

(2) 任用時の勤務条件の明示【別添3-2 関係】

会計年度任用職員の任用に当たっては、労働基準法第15条に基づき勤務条件を明示する必要があるが、また、任期や勤務時間等一定の事項については、書面の交付により行わなければならないため、「見直す予定」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

(3) 募集・任用時の任用根拠の明示【別添3-3 関係】

会計年度任用職員の募集や任用に当たっては、当該職員の職務に関する適用関係、勤務条件の内容等を明らかにするため、会計年度任用職員としての任用であることを明示する必要があるため、「見直す予定」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

(4) 募集・任用時の年齢制限【別添3-4 関係】

会計年度任用職員の募集・採用に当たっては、地方公務員法第13条の平等取扱いの原則を踏まえ、年齢や性別にかかわらず均等な機会を与える必要があるため、「見直す予定」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

5 再度任用時の空白期間の設定等

(1) 再度任用時の空白期間の設定【別添4-1 関係】

会計年度任用職員については、改正法において、任命権者が任期を定める際に「職務の遂行に必要かつ十分な任期を定めるもの」とする配慮義務規定を設けたところであり、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするたためなど不適切な「空白期間」の是正を図ることはもとより、「職務の遂行に必要かつ十分な任期」を適切に定めていることについて、職員や住民に対して説明責任を果たす必要がある。したがって、「見直す予定」以外の回答を行った団体は、適切な措置を講ずること。

(2) 再度任用時の応募制限【別添4-2 関係】

会計年度任用職員の募集に当たっては、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきものであり、均等な機会の付与の考え方を踏まえた適切な募集を行う必要があるため、「見直す予定」以外の回答を行った団体については、適切な措置を講ずること。

6 休暇等

(1) 会計年度任用職員制度における休暇等【別添5-1 関係】

会計年度任用職員の休暇等については、国の非常勤職員との権衡の観点を踏まえ、国の非常勤職員について定められている休暇等を確実に整備する必要があること、会計年度任用職員には労働基準法や地方公務員の育児休業等に関する法律等の適用があり、これらに基づく制度を設ける必要があることから、「整備予定」以外の回答を行った団体については、適切な措置を講ずること。

また、「整備予定」と回答した団体であっても、当該休暇等を有給とするか否かについては、国の非常勤職員との権衡に留意し、適切に対応する必要があること。

(2) 再度任用時における年次有給休暇の繰り越し【別添5-2 関係】

労働基準法により年次有給休暇の消滅時効は2年とされているところであり、労働基準法における「継続勤務」の要件に該当する場合には、再度任用時において前年度に付与された年次有給休暇を繰り越すことが必要であることから、「見直す予定」以外の回答を行った団体については、適切な措置を講ずること。

「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の結果

平成 29 年 5 月 17 日に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）附則第 2 条第 2 項の規定等に基づき、本調査を実施し、調査時点における各地方公共団体の移行に向けた検討状況を以下のとおりとまとめました。

なお、各表における網掛け部分は、適切な措置を講ずべき項目であるため、当該回答を行った団体は特にご留意ください。

※平成 30 年 4 月 1 日時点を基本とし、それ以降状況に変化があれば最新の状況を反映。

1. 会計年度任用職員制度等への移行に向けた検討状況

1-1. 臨時・非常勤職員の任用状況

区分	平成29年度中に臨時・非常勤職員の任用がある	改正法施行後に臨時・非常勤職員の任用予定がある
都道府県(47)	47	100%
指定都市(20)	20	100%
市区(794)	794	100%
町村(927)	926	99.9%
合計(1,788)	1,787	99.9%

1-2. 会計年度任用職員等への移行に向けた検討状況

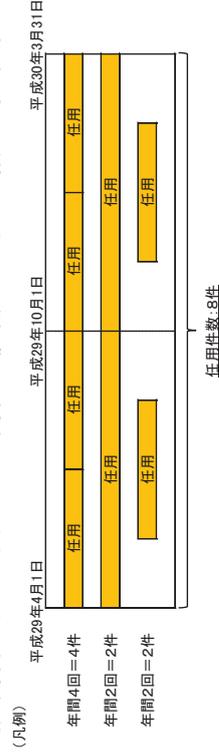
「平成 29 年度中における臨時・非常勤職員の任用状況」とは、任期や勤務時間の長短にかかわらず、次の①～③に該当する平成 29 年度中における定数外の臨時・非常勤の職（選挙の実施に伴って任用したものを除く。）の任用件数※である。

- ① 特別職非常勤職員（改正前の地方公務員法（以下「法」という。）第 3 条第 3 項第 3 号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者として任用されている者）
- ② 一般職非常勤職員（一般的に法第 17 条に基づき任用とされている一般職として期限付任用されている者）
- ③ 臨時的任用職員（法第 22 条第 2 項又は第 5 項に基づき臨時的任用されている者）

「改正法施行後の移行に向けた検討状況」とは、平成 29 年度中における臨時・非常勤の職の任用状況をベースとして改正法を踏まえた見直し後の任用件数の見込みである。

※ 任用件数の考え方

当該年度において、同一人が年度内に複数回任用された場合はその回数



(1) 団体系別の任用状況及び移行に向けた検討状況
○平成 29 年度中における臨時・非常勤の職の任用状況（任用件数）

区分	計	特別職 非常勤職員		一般職 非常勤職員		臨時的 任用職員		
		構成比	任用職員	構成比	任用職員	構成比	任用職員	
平成29年度中	計	1,771,039	745,487	42.1%	291,534	16.5%	734,018	41.4%
都道府県		451,510	259,353	57.4%	64,611	14.3%	127,546	28.2%
指定都市		223,031	121,724	54.6%	10,564	4.7%	90,743	40.7%
市区		927,008	312,798	33.7%	173,839	18.8%	440,371	47.5%
町村		169,490	51,612	30.5%	42,520	25.1%	75,358	44.5%

○改正法施行後の移行に向けた検討状況（任用件数）

区分	計	改正後の 特別職 非常勤職員		会計年度 任用職員		改正後の 臨時的 任用職員		左記以外 ※		
		構成比	任用職員	構成比	任用職員	構成比	任用職員	構成比	任用職員	
改正法施行後	計	1,638,545	188,369	11.5%	1,320,906	80.6%	109,266	6.7%	20,004	1.2%
都道府県		440,843	54,017	12.3%	298,238	67.7%	84,631	19.2%	3,957	0.9%
指定都市		190,493	23,139	12.1%	143,995	75.6%	19,126	10.0%	4,233	2.2%
市区		850,807	94,107	11.1%	743,303	87.4%	5,046	0.6%	8,351	1.0%
町村		156,402	17,106	10.9%	135,370	86.6%	463	0.3%	3,463	2.2%

※ 特別職非常勤職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員以外の任用種別(任期の定めない非常勤職員や任期付職員等)により任用される者

(2) 勤務時間別の任用状況及び移行に向けた検討状況

○平成 29 年度中における臨時・非常勤の職の任用状況（任用件数）

区分	合計	特別職 非常勤職員		一般職 非常勤職員		臨時的 任用職員	
		構成比	任用職員	構成比	任用職員	構成比	任用職員
フルタイム ^{※1}	343,509	25,309	7.4%	40,313	11.7%	277,887	80.9%
ハートタイム ^{※2}	1,427,530	720,178	50.4%	251,221	17.6%	456,131	32.0%

※1 1週間あたりの勤務時間が常勤職員と同ー

※2 1週間あたりの勤務時間が常勤職員に比べて短い

○改正法施行後の移行に向けた検討状況（任用件数）

区分	合計	改正後の 特別職 非常勤職員		会計年度 任用職員		改正後の 臨時的 任用職員		左記以外 ※	
		構成比	任用職員	構成比	任用職員	構成比	任用職員	構成比	任用職員
任期6月以上	1,272,013	153,072	12.0%	1,010,553	79.4%	89,988	7.1%	18,400	1.4%
フルタイム	227,788	0	0.0%	130,425	57.3%	89,988	39.5%	7,375	3.2%
ハートタイム	1,044,225	153,072	14.7%	880,128	84.3%	0	0.0%	11,025	1.1%
任期6月未満	386,532	35,297	9.6%	310,353	84.7%	19,278	5.3%	1,604	0.4%
フルタイム	57,140	0	0.0%	37,674	65.9%	19,278	33.7%	188	0.3%
ハートタイム	309,392	35,297	11.4%	272,679	88.1%	0	0.0%	1,416	0.5%
合計	1,638,545	188,369	11.5%	1,320,906	80.6%	109,266	6.7%	20,004	1.2%
フルタイム	284,928	0	0.0%	168,099	59.0%	109,266	38.3%	7,563	2.7%
ハートタイム	1,353,617	188,369	13.9%	1,152,807	85.2%	0	0.0%	12,441	0.9%

※ 特別職非常勤職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員以外の任用種別(任期の定めない非常勤職員や任期付職員等)により任用される者

(3) 代表的な職種別の任用状況及び移行に向けた検討状況

○平成29年度中における臨時・非常勤の職の任用状況（任用件数）

職種	計	特別職 非常勤職員		一般職 非常勤職員		臨時的 任用職員	
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
事務補助職員	251,327	35,797	14.2%	51,322	20.4%	164,208	65.3%
教員	246,411	117,833	47.8%	20,375	8.3%	108,203	43.9%
義務教育	150,905	65,055	43.1%	12,557	8.3%	73,293	48.6%
義務教育以外	95,506	52,778	55.3%	7,818	8.2%	34,910	36.6%
保育所保育士	125,788	23,191	18.4%	28,478	22.6%	74,119	58.9%
医師	117,480	104,446	88.9%	4,659	4.0%	8,375	7.1%
給食調理員	73,432	13,383	18.2%	19,549	26.6%	40,500	55.2%
看護師	38,567	9,144	23.7%	8,425	21.8%	20,998	54.4%
図書館職員	34,136	9,844	28.8%	7,927	23.2%	16,365	47.9%
清掃作業員	15,183	1,980	13.0%	3,732	24.6%	9,471	62.4%
消費生活相談員	2,948	1,999	67.8%	717	24.3%	232	7.9%

○改正法施行後の移行に向けた検討状況（任用件数）

職種	計	改正後の 特別職 非常勤職員		会計年度 任用職員		改正後の 臨時的 任用職員		左記以外 ※	
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
事務補助職員	224,509	0	0.0%	222,086	98.9%	1,998	0.9%	425	0.2%
教員	241,964	0	0.0%	149,605	61.8%	87,683	36.2%	4,676	1.9%
義務教育	149,122	0	0.0%	80,866	54.2%	64,773	43.4%	3,483	2.3%
義務教育以外	92,842	0	0.0%	68,739	74.0%	22,910	24.7%	1,193	1.3%
保育所保育士	108,142	0	0.0%	105,782	97.8%	1,341	1.2%	1,019	0.9%
医師	116,137	88,609	76.3%	26,608	22.9%	155	0.1%	765	0.7%
給食調理員	66,738	0	0.0%	65,955	98.8%	572	0.9%	211	0.3%
看護師	35,503	0	0.0%	34,916	98.3%	415	1.2%	172	0.5%
図書館職員	29,131	0	0.0%	28,663	98.4%	348	1.2%	120	0.4%
清掃作業員	14,143	0	0.0%	13,875	98.1%	131	0.9%	137	1.0%
消費生活相談員	2,745	0	0.0%	2,727	99.3%	0	0.0%	18	0.7%

※ 特別職非常勤職員、会計年度任用職員、臨時任用職員以外の任用職数(任期の定めのない非常勤職員や任用職員等)により任用される者

(4) 代表的な職種別・勤務時間別の任用状況及び移行に向けた検討状況

○平成29年度中における臨時・非常勤の職の任用状況（任用件数）

職種	計	フルタイム		パートタイム	
		構成比	構成比	構成比	構成比
事務補助職員	251,327	78,300	31.2%	173,027	68.8%
教員	246,411	103,662	42.1%	142,749	57.9%
義務教育	150,905	73,645	48.8%	77,260	51.2%
義務教育以外	95,506	30,017	31.4%	65,489	68.6%
保育所保育士	125,788	32,906	26.2%	92,882	73.8%
医師	117,480	3,851	3.3%	113,629	96.7%
給食調理員	73,432	13,327	18.1%	60,105	81.9%
看護師	38,567	6,306	16.4%	32,261	83.6%
図書館職員	34,136	5,166	15.1%	28,970	84.9%
清掃作業員	15,183	4,213	27.7%	10,970	72.3%
消費生活相談員	2,948	235	8.0%	2,713	92.0%

○改正法施行後の移行に向けた検討状況（任用件数）

職種	計	フルタイム		パートタイム	
		構成比	構成比	構成比	構成比
事務補助職員	224,509	47,403	21.1%	177,106	78.9%
教員	241,964	100,889	41.7%	141,075	58.3%
義務教育	149,122	72,307	48.5%	76,815	51.5%
義務教育以外	92,842	28,582	30.8%	64,260	69.2%
保育所保育士	108,142	27,072	25.0%	81,070	75.0%
医師	116,137	3,657	3.1%	112,480	96.9%
給食調理員	66,738	10,516	15.8%	56,222	84.2%
看護師	35,503	5,295	14.9%	30,208	85.1%
図書館職員	29,131	3,904	13.4%	25,227	86.6%
清掃作業員	14,143	3,122	22.1%	11,021	77.9%
消費生活相談員	2,745	158	5.8%	2,587	94.2%

2. 給与

2-1. 臨時・非常勤職員の給与又は報酬の状況（平成29年度における職種ごとの平均月額）

職種	人数 (平成29年度における任期が1ヶ月以上のフルタイムの臨時・非常勤職員数)	給与又は報酬 (任前の最初の月についての一人あたり平均月額)	
		人数	金額
事務補助職員	22,622	144,705	
教員(義務教育)	44,564	257,839	
教員(義務教育以外)	19,510	245,030	
保育所保育士	18,832	174,287	
給食調理員	7,522	151,294	
看護師	2,713	217,965	
図書館職員	3,380	154,168	
清掃作業員	2,103	167,227	
消費生活相談員	165	171,797	

2-2. 給与の検討状況

(1) 会計年度任用職員の給与

①給与決定に際しての基礎

区分	回答 団体数	常勤職員の職務の級 の印号給の給料月額 を基礎とする		全ての職員について 初号給を基礎とする		一部の職員について 初号給を基礎とする		常勤職員の 給料表を基礎としない		その他 (主に検討中)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
都道府県 (47)	47	24	51.1%	12	25.5%	12	25.5%	2	4.3%	21	44.7%
指定都市 (20)	20	13	65.0%	9	45.0%	4	20.0%	0	0.0%	7	35.0%
市区 (794)	794	539	67.9%	334	42.1%	205	25.8%	31	3.9%	224	28.2%
町村 (927)	926	642	69.3%	429	46.3%	213	23.0%	43	4.6%	241	26.0%
合計	1,787	1,218	68.2%	784	43.9%	434	24.3%	76	4.3%	493	27.6%

②給与決定における職務経験等の考慮

区分	回答 団体数	職務経験等を 考慮する		全ての職員について 考慮する		一部の職員について 考慮する		職務経験等を 考慮しない		その他 (主に検討中)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
都道府県 (47)	47	30	63.8%	14	29.8%	16	34.0%	2	4.3%	15	31.9%
指定都市 (20)	20	14	70.0%	9	45.0%	5	25.0%	0	0.0%	6	30.0%
市区 (794)	794	536	67.5%	251	31.6%	285	35.9%	29	3.7%	229	28.8%
町村 (927)	926	664	71.7%	327	35.3%	337	36.4%	26	2.8%	236	25.5%
合計	1,787	1,244	69.6%	601	33.6%	643	36.0%	57	3.2%	486	27.2%

③期末手当の支給

区分	回答 団体数	期末手当を 支給する		全ての職員について 期末手当を支給する		一部の職員について 期末手当を支給する		期末手当を 支給しない		その他 (主に検討中)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
都道府県 (47)	47	32	68.1%	14	29.8%	18	38.3%	0	0.0%	15	31.9%
指定都市 (20)	20	13	65.0%	8	40.0%	5	25.0%	0	0.0%	7	35.0%
市区 (794)	794	597	75.2%	351	44.2%	246	31.0%	0	0.0%	197	24.8%
町村 (927)	926	679	73.3%	383	41.4%	296	32.0%	0	0.0%	247	26.7%
合計	1,787	1,321	73.9%	756	42.3%	565	31.6%	0	0.0%	466	26.1%

④通勤手当又は費用弁償の支給

区分	回答 団体数	通勤手当又は 費用弁償を支給する		常勤職員と同様の 基準で支給する		常勤職員と異なる 基準で支給する		通勤手当又は 費用弁償を支給しない		その他 (主に検討中)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
都道府県 (47)	47	33	70.2%	27	57.4%	6	12.8%	0	0.0%	14	29.8%
指定都市 (20)	20	14	70.0%	9	45.0%	5	25.0%	0	0.0%	6	30.0%
市区 (794)	794	627	79.0%	435	54.8%	192	24.2%	0	0.0%	167	21.0%
町村 (927)	926	760	82.1%	610	65.9%	150	16.2%	6	0.6%	160	17.3%
合計	1,787	1,434	80.2%	1,081	60.5%	353	19.8%	6	0.3%	347	19.4%

(2) 改正後の臨時的任用職員の給与

①給料表の適用

区分	回答 団体数	常勤職員と同様の 給料表を適用する		全ての職員について 同様の給料表を 適用する		一部の職員について 同様の給料表を 適用する		常勤職員とは 別の給料表等を 適用する		その他 (主に検討中)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
都道府県 (47)	47	38	80.9%	38	80.9%	0	0.0%	0	0.0%	9	19.1%
指定都市 (20)	20	15	75.0%	15	75.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%
市区 (794)	794	458	57.7%	393	49.5%	65	8.2%	90	11.3%	246	31.0%
町村 (927)	926	519	56.0%	421	45.5%	98	10.6%	157	17.0%	250	27.0%
合計	1,787	1,030	57.6%	867	48.5%	163	9.1%	247	13.8%	510	28.5%

②初任給の決定方法及び昇給方法

区分	回答 団体数	初任給決定や昇給を行う				昇給決定を行わない				その他 (主に未検討)	
		常勤職員と同様の 初任給決定や 昇給を行う	全ての職員について 同様の初任給決定や 昇給を行う	一部の職員について 同様の初任給決定や 昇給を行う	常勤職員とは異なる 初任給決定や 昇給決定を行う	常勤職員と同様の 初任給決定や 昇給を行う	全ての職員について 同様の初任給決定や 昇給を行う	一部の職員について 同様の初任給決定や 昇給を行う	常勤職員とは異なる 初任給決定や 昇給決定を行う		
都道府県 (47)	47	22	46.8%	19	40.4%	3	6.4%	8	17.0%	17	36.2%
指定都市 (20)	20	11	55.0%	11	55.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	45.0%
市区 (794)	794	386	48.6%	302	38.0%	84	10.6%	140	17.6%	268	33.8%
町村 (927)	926	469	50.6%	340	36.7%	129	13.9%	202	21.8%	255	27.5%
合計	1,787	888	49.7%	672	37.6%	216	12.1%	350	19.6%	549	30.7%

3. 募集・任用等

3-1. 募集時の勤務条件の明示
臨時・非常勤職員に対する書面又は電子メールで示すべき事項の明示の状況と適正化へ向けた
検討状況

区分	回答 団体数	全てで実施		実施※ (一部未実施を 含む)		合計		検討中		昇直す予定は ない		その他 (主に未検討)	
		H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定
都道府県 (47)	47	25	53.2%	22	46.8%	1	2.1%	17	36.2%	4	8.5%	0	0.0%
指定都市 (20)	20	17	85.0%	3	15.0%	0	0.0%	3	15.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区 (794)	794	580	70.5%	234	29.5%	12	1.5%	208	26.2%	7	0.9%	0	0.0%
町村 (927)	926	571	62.3%	349	37.7%	13	1.4%	321	34.7%	9	1.0%	0	0.0%
合計	1,787	1,179	66.0%	608	34.0%	26	1.5%	549	30.7%	20	1.1%	0	0.0%

※任用根拠や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など(以下同じ)

3-2. 任用時の勤務条件の明示

臨時・非常勤職員に対する書面で示すべき事項の明示の状況と適正化へ向けた検討状況

区分	回答 団体数	全てで実施		非実施 (一部未実施を 含む)		合計		検討中		昇直す予定は ない		その他 (主に未検討)	
		H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定
都道府県 (47)	47	31	66.0%	16	34.0%	1	2.1%	14	29.8%	1	2.1%	0	0.0%
指定都市 (20)	20	19	95.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区 (794)	794	675	85.0%	119	15.0%	5	0.6%	108	13.6%	1	0.1%	0	0.0%
町村 (927)	926	697	75.3%	229	24.7%	7	0.8%	212	22.9%	6	0.6%	0	0.0%
合計	1,787	1,422	79.6%	365	20.4%	13	0.7%	348	19.4%	8	0.4%	0	0.0%

3-3. 募集・任用時の任用根拠の明示

臨時・非常勤職員に対する募集・任用時の任用根拠の明示の状況と適正化へ向けた検討状況

区分	回答 団体数	全てで実施		非実施 (一部未実施を 含む)		合計		検討中		昇直す予定は ない		その他 (主に未検討)	
		H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定	H32.3.31までに 昇直す予定	H32.4.1以降 昇直す予定
都道府県 (47)	47	11	23.4%	36	76.6%	1	2.1%	31	66.0%	4	8.5%	0	0.0%
指定都市 (20)	20	13	65.0%	7	35.0%	1	5.0%	5	25.0%	1	5.0%	0	0.0%
市区 (794)	794	303	38.2%	491	61.8%	13	1.6%	459	57.8%	12	1.5%	0	0.0%
町村 (927)	926	206	22.7%	660	71.3%	11	1.2%	634	68.5%	10	1.1%	0	0.0%
合計	1,787	583	33.2%	1,194	66.8%	26	1.5%	1,129	63.2%	27	1.5%	0	0.0%

3-4. 募集・任用時の年齢制限

臨時・非常勤職員の募集・任用時の年齢制限の状況と適正化へ向けた検討状況

(単位:団体数)

区分	回答 団体数	制限なし (一部制限ありを 含む)		制限あり※ (一部制限ありを 含む)		検討中			その他 (主に未検討)								
		制限なし	制限あり	H32.3.31までに 見直す予定	H32.4.1以降 見直す予定	見直す予定は ない	見直す予定は ある	見直し しない									
都道府県	47	28	59.6%	19	40.4%	1	2.1%	11	23.4%	12	25.5%	4	8.9%	1	2.1%	2	4.3%
指定都市	20	12	60.0%	8	40.0%	0	0.0%	5	25.0%	2	10.0%	2	10.0%	1	5.0%	0	0.0%
市区 (794)	794	523	65.9%	271	34.1%	5	0.6%	201	25.3%	37	4.7%	14	1.8%	14	1.8%	1	0.1%
町村 (927)	926	556	60.0%	370	40.0%	5	0.5%	285	30.8%	43	4.6%	19	2.1%	19	2.1%	18	1.9%
合計	1,787	1,119	62.6%	668	37.4%	11	0.6%	502	28.1%	86	4.8%	35	2.0%	35	2.0%	34	1.9%

※任用権限や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など

4. 再度任用時の空白期間の設定等

4-1. 再度任用時の空白期間の設定
臨時・非常勤職員の再度任用時の空白期間の設定の状況と適正化へ向けた検討状況

(単位:団体数)

区分	回答 団体数	設定なし	設定あり※ (一部設定あり を含む)		H32.3.31までに 見直す予定		H32.4.1以降 見直す予定		合計	業務の遂行に 必要のない期 間であるため、 見直す予定は ない	継続した任 用と見られ る恐れがあ るため見 直す予定は ない	退職手当や 社会保険料 等の財政的な 負担が生じ る恐れがあ るため、見 直す予定は ない	その他 (主に未検討)		
			設定あり	設定あり	H32.3.31までに 見直す予定	H32.4.1以降 見直す予定									
都道府県 (47)	47	1	2.1%	46	97.9%	1	2.1%	35	74.5%	2	4.3%	0	0.0%	8	17.0%
指定都市 (20)	20	1	5.0%	19	95.0%	0	0.0%	17	85.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%
市区 (794)	794	358	45.1%	436	54.9%	15	1.9%	387	48.1%	22	2.8%	9	1.1%	23	2.9%
町村 (927)	926	606	65.4%	320	34.6%	9	1.0%	282	30.5%	16	1.7%	3	0.3%	10	1.1%
合計	1,787	966	54.1%	821	45.9%	25	1.4%	701	39.2%	40	2.2%	12	0.7%	43	2.4%

※任用権限や委任された任命権者で取扱いが異なる場合など(以下同じ)

4-2. 再度任用時の応募制限

臨時・非常勤職員の再度任用時の応募制限の状況と適正化へ向けた検討状況

(単位:団体数)

区分	回答 団体数	設定なし	設定あり (一部設定あり を含む)		H32.3.31までに 見直す予定		H32.4.1以降 見直す予定		合計	臨時・非常勤 職員としての 身分及び処遇 の固定化の 問題が生じる ため、見直す 予定はない	継続した任 用と見られ る恐れがあ るため見 直す予定は ない	公務への参 画・就労の機 会を住民に広 く平等に与え るため、見 直す予定は ない	その他 (主に未検討)		
			設定あり	設定あり	H32.3.31までに 見直す予定	H32.4.1以降 見直す予定									
都道府県 (47)	47	18	38.3%	29	61.7%	0	0.0%	23	48.9%	0	0.0%	0	0.0%	6	12.8%
指定都市 (20)	20	16	80.0%	4	20.0%	0	0.0%	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区 (794)	794	626	78.8%	168	21.2%	3	0.4%	138	17.4%	4	0.5%	1	0.1%	16	2.0%
町村 (927)	926	830	89.6%	96	10.4%	1	0.1%	76	8.2%	4	0.4%	1	0.1%	8	0.8%
合計	1,787	1,490	83.4%	297	16.6%	4	0.2%	241	13.5%	8	0.4%	2	0.1%	30	1.7%

5. 休暇等

5-1. 会計年度任用職員制度における休暇等の検討状況

(1) 全体 (回答団体数 1787)

休暇等の種類	整備予定			検討中			整備予定なし			その他 (主に未検討)		
	件数	割合	率	件数	割合	率	件数	割合	率	件数	割合	率
年次有給休暇	1,701	95.2%	45	2.5%	14	0.8%	27	1.5%				
れ国の ての い非 る常 有職 給員 に の整 備さ	1,501	84.0%	148	8.3%	89	5.0%	49	2.7%				
公民権行使	1,443	80.7%	169	9.5%	120	6.7%	55	3.1%				
官公署出頭	1,206	67.5%	236	13.2%	280	15.7%	65	3.6%				
現住居の滅失等	1,368	76.6%	190	10.6%	172	9.6%	57	3.2%				
出勤困難	1,177	65.9%	214	12.0%	330	18.5%	66	3.7%				
退勤途上の危険回避	1,558	87.2%	141	7.9%	43	2.4%	45	2.5%				
忌引	1,547	86.6%	140	7.8%	53	3.0%	47	2.6%				
産前	1,545	86.5%	139	7.8%	55	3.1%	48	2.7%				
産後	1,435	80.3%	170	9.5%	126	7.1%	56	3.1%				
保育時間	1,442	80.7%	183	10.2%	106	5.9%	56	3.1%				
子の看護	1,355	75.8%	204	11.4%	168	9.4%	60	3.4%				
短期介護	1,344	75.2%	217	12.1%	163	9.1%	63	3.5%				
介護休暇	1,266	70.8%	233	13.0%	219	12.3%	69	3.9%				
介護時間	1,492	83.5%	151	8.4%	92	5.1%	52	2.9%				
生理日の就業困難	1,122	62.8%	237	13.3%	354	19.8%	74	4.1%				
妊娠疾病	1,413	79.1%	185	10.4%	132	7.4%	57	3.2%				
公務上の傷病	1,363	76.3%	192	10.7%	168	9.4%	64	3.6%				
私傷病	1,285	71.9%	225	12.6%	212	11.9%	65	3.6%				
骨髄等ドナー	993	55.6%	264	14.8%	456	25.5%	74	4.1%				
妊産婦の健康診査及び保健指導	832	46.6%	285	15.9%	596	33.4%	74	4.1%				
妊産婦の休息・補食	880	49.2%	279	15.6%	553	30.9%	75	4.2%				
妊娠中の通勤緩和	1,387	77.6%	184	10.3%	154	8.6%	62	3.5%				
育児休業												

(単位: 団体数)

(2) 都道府県 (回答団体数 47)

(単位: 団体数)

休暇等の種類	整備予定			検討中			整備予定なし			その他 (主に未検討)		
	件数	割合	率	件数	割合	率	件数	割合	率	件数	割合	率
年次有給休暇	44	93.6%	3	6.4%	0	0.0%	0	0.0%				
れ国の ての い非 る常 有職 給員 に の整 備さ	42	89.4%	5	10.6%	0	0.0%	0	0.0%				
公民権行使	41	87.2%	6	12.8%	0	0.0%	0	0.0%				
官公署出頭	33	70.2%	11	23.4%	3	6.4%	0	0.0%				
現住居の滅失等	40	85.1%	6	12.8%	1	2.1%	0	0.0%				
出勤困難	32	68.1%	9	19.1%	6	12.8%	0	0.0%				
退勤途上の危険回避	41	87.2%	6	12.8%	0	0.0%	0	0.0%				
忌引	43	91.5%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%				
産前	43	91.5%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%				
産後	43	91.5%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%				
保育時間	43	91.5%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%				
子の看護	41	87.2%	5	10.6%	0	0.0%	1	2.1%				
短期介護	42	89.4%	5	10.6%	0	0.0%	0	0.0%				
介護休暇	38	80.9%	9	19.1%	0	0.0%	0	0.0%				
介護時間	38	80.9%	9	19.1%	0	0.0%	0	0.0%				
生理日の就業困難	43	91.5%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%				
妊娠疾病	34	72.3%	9	19.1%	3	6.4%	1	2.1%				
公務上の傷病	39	83.0%	5	10.6%	2	4.3%	1	2.1%				
私傷病	37	78.7%	8	17.0%	1	2.1%	1	2.1%				
骨髄等ドナー	36	76.6%	9	19.1%	1	2.1%	1	2.1%				
妊産婦の健康診査及び保健指導	28	59.6%	13	27.7%	4	8.5%	2	4.3%				
妊産婦の休息・補食	27	57.4%	16	34.0%	3	6.4%	1	2.1%				
妊娠中の通勤緩和	25	53.2%	14	29.8%	6	12.8%	2	4.3%				
育児休業	40	85.1%	7	14.9%	0	0.0%	0	0.0%				

(3) 指定都市 (回答団体数 20)

休暇等の種類	整備予定		検討中	整備予定なし		その他 (主に未検討)		
	件数	割合		件数	割合	件数	割合	
年次有給休暇	16	80.0%	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
れ国の ての い非 る常 有職 給員 に の整 備 休 暇さ	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
公民権行使	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
官公署出頭	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
現住居の滅失等	13	65.0%	7	35.0%	0	0.0%	0	0.0%
出勤困難	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
退職途上の危険回避	10	50.0%	6	30.0%	4	20.0%	0	0.0%
急引	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
産前	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
産後	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
保育時間	13	65.0%	7	35.0%	0	0.0%	0	0.0%
子の看護	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
短期介護	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
介護休暇	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
介護時間	12	60.0%	7	35.0%	1	5.0%	0	0.0%
生理日の就業困難	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠疾病	13	65.0%	6	30.0%	1	5.0%	0	0.0%
公務上の傷病	12	60.0%	7	35.0%	1	5.0%	0	0.0%
私傷病	13	65.0%	7	35.0%	0	0.0%	0	0.0%
骨髄等ドナー	13	65.0%	6	30.0%	1	5.0%	0	0.0%
妊産婦の健康診査及び保健指導	11	55.0%	7	35.0%	0	0.0%	2	10.0%
妊産婦の休息・補食	11	55.0%	9	45.0%	0	0.0%	0	0.0%
妊娠中の通勤緩和	10	50.0%	8	40.0%	0	0.0%	2	10.0%
育児休業	15	75.0%	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%

(単位:団体数)

(4) 市区 (回答団体数 794)

休暇等の種類	整備予定		検討中	整備予定なし		その他 (主に未検討)		
	件数	割合		件数	割合	件数	割合	
年次有給休暇	764	96.2%	18	2.3%	3	0.4%	9	1.1%
れ国の ての い非 る常 有職 給員 に の整 備 休 暇さ	704	88.7%	54	6.8%	20	2.5%	16	2.0%
公民権行使	675	85.0%	64	8.1%	37	4.7%	18	2.3%
官公署出頭	558	70.3%	105	13.2%	107	13.5%	24	3.0%
現住居の滅失等	640	80.6%	85	10.7%	52	6.5%	17	2.1%
出勤困難	529	66.6%	103	13.0%	139	17.5%	23	2.9%
退職途上の危険回避	729	91.8%	49	6.2%	5	0.6%	11	1.4%
急引	721	90.8%	50	6.3%	9	1.1%	14	1.8%
産前	721	90.8%	50	6.3%	9	1.1%	14	1.8%
産後	678	85.4%	66	8.3%	31	3.9%	19	2.4%
保育時間	680	85.6%	73	9.2%	24	3.0%	17	2.1%
子の看護	643	81.0%	90	11.3%	41	5.2%	20	2.5%
短期介護	628	79.1%	95	12.0%	50	6.3%	21	2.6%
介護休暇	589	74.2%	107	13.5%	73	9.2%	25	3.1%
介護時間	703	88.5%	59	7.4%	17	2.1%	15	1.9%
生理日の就業困難	508	64.0%	114	14.4%	143	18.0%	29	3.7%
妊娠疾病	656	82.6%	80	10.1%	40	5.0%	18	2.3%
公務上の傷病	645	81.2%	79	9.9%	48	6.0%	22	2.8%
私傷病	591	74.4%	108	13.6%	71	8.9%	24	3.0%
骨髄等ドナー	475	59.8%	117	14.7%	176	22.2%	26	3.3%
妊産婦の健康診査及び保健指導	357	45.0%	135	17.0%	273	34.4%	29	3.7%
妊産婦の休息・補食	401	50.5%	132	16.6%	234	29.5%	27	3.4%
妊娠中の通勤緩和	652	82.1%	72	9.1%	47	5.9%	23	2.9%
育児休業								

(単位:団体数)

(5) 町村 (回答団体数 926)

休暇等の種類	(単位:団体数)			
	整備予定	検討中	整備予定なし	その他 (主に未検討)
年次有給休暇	877	20	11	18
公民権行使	740	84	69	33
官公署出頭	712	94	83	37
現住居の滅失等	602	113	170	41
出勤困難	673	94	119	40
退職途上の危険回避	606	96	181	43
急引	773	81	38	34
産前	768	81	44	33
産後	766	80	46	34
保育時間	701	93	95	37
子の看護	706	100	82	38
短期介護	655	104	127	40
介護休暇	663	108	113	42
介護時間	627	110	145	44
生理日の就業困難	731	83	75	37
妊娠疾病	567	108	207	44
公務上の傷病	706	93	89	38
私傷病	668	98	119	41
骨髄等ドナー	645	102	139	40
妊産婦の健康診査及び保健指導	479	127	276	44
妊産婦の休息・補食	437	125	320	44
妊娠中の通勤緩和	444	125	313	44
育児休業	680	100	107	39

5-2. 再度任用時における年次有給休暇の繰り越し

臨時・非常勤職員の再度任用時における年次有給休暇の繰り越しの状況と適正化へ向けた検討状況

区分	年度 が次 有給 休暇 制度 ※	繰り越しあり		繰り越しなし (一繰り越しなし を中心)		H23.3.31までに 見直し予定		H24.4.1以降 見直し予定		合計		検討中		見直し予定なし		その他 (主に未検討)	
		30	63.8%	17	36.2%	0	0.0%	13	27.7%	13	27.7%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%
都道府県 (47)	47	30	63.8%	17	36.2%	0	0.0%	13	27.7%	13	27.7%	4	8.5%	0	0.0%	0	0.0%
指定都市 (20)	20	17	85.0%	3	15.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	2	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区 (794)	794	557	70.2%	237	29.8%	3	0.4%	209	26.3%	212	26.7%	16	2.0%	0	0.0%	9	1.1%
町村 (926)	915	482	52.7%	433	47.3%	8	0.9%	377	41.2%	385	42.1%	30	3.3%	2	0.2%	16	1.7%
合計 (1787)	1,776	1,086	61.1%	690	38.9%	11	0.6%	600	33.8%	611	34.4%	52	2.9%	2	0.1%	25	1.4%

※「年次有給休暇制度がある団体」には、一部制度がある団体を含む。

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) 殿
各政令指定都市総務局長
(人事担当課扱い)

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公印省略)

会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査について(照会)

平成29年5月17日に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)附則第2条第2項の規定等に基づき、本調査を実施することとしました。つきましては、下記のとおりご回答をお願いします。なお、各地方公共団体の長の人事担当課において、他の任命権者の状況も併せて取りまとめをお願いします。

記

- 1 調査対象団体
都道府県、政令指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等
(「一部事務組合等」とは、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団をいいます。)
- 2 調査内容
(1) 会計年度任用職員制度への移行に向けた検討状況に関する調査(調査票1～6)
(2) 会計年度任用職員の給与等に関する調査(調査票7)

- 3 提出先等
別紙「調査要領」とおり
- 4 提出期限
人事担当課 : 平成31年5月31日(金)
市町村担当課、区政課 : 平成31年5月31日(金)
(市区町村の中で、調査票7(の一部項目)について、期限までのご回答が困難な団体がある場合には、市町村担当課、区政課より、給与能率推進室の担当までご相談ください。)

平成31年度 会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査 【調査要領】

I 調査の目的

地方公務員の臨時・非常勤職員における適正な任用・勤務条件等の確保に向け、平成29年5月17日に「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)」(以下「改正法」といふ。)が公布されました。

改正法附則第2条第2項の規定において、総務大臣は、新たな制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、各地方公共団体の任命権者が行う準備及び措置の実施状況を把握した上で、必要があると認めるときは、当該準備及び措置について技術的な助言又は勧告をするものとされています。

このため、本調査においては、昨年度に引き継ぎ各地方公共団体における適正な任用・勤務条件等の確保に向けた準備状況等を把握することとしています。なお、今後、必要に応じてフォローアップや追加調査を行う場合があります。

II 調査対象団体

都道府県、指定都市、市、特別区、町村及び一部事務組合等※

※ 「一部事務組合等」とは、一部事務組合、広域連合、財産区及び地方開発事業団をいう(以下、同じ)。

III 調査項目

表紙(地方公共団体の基本情報等)

調査票1～6(会計年度任用職員制度への移行に向けた検討状況に関する調査)

調査票7(会計年度任用職員の給与等に関する調査)

IV 調査時点

平成31年4月1日現在

V 調査票(表紙、集計シートを含む)の提出期限

都道府県及び指定都市 人事担当課 : 平成31年5月31日(金)

都道府県 市町村担当課、区政課 : 平成31年5月31日(金)

(市区町村の中で、調査票7(の一部項目)について、期限までのご回答が困難な団体がある場合には、市町村担当課、区政課より、給与能率推進室の担当までご相談ください。)

VI 記載要領

- ・ 数字は半角で記載してください。
- ・ 該当のない箇所は空欄とし、－(ハイフオン)、0(ゼロ)等を記載しないでください。
- ・ セルの挿入や削除は記載要領や調査票に指示がない限り、原則、行わないでください。
- ・ 記載する箇所は、黄色に塗りつぶしているセルであり、それ以外の箇所に記載しないでください。
- ・ 調査票7については、別添「会計年度任用職員の給与等に関する調査要領」を参照すること。

Ⅶ 調査票ごとの担当者・連絡先

調査票	担当者	連絡先
調査票1	公務員課公務員第一係 澤田、川端	電話：03-5253-5542
調査票2	公務員課公務員第二係 守屋	電話：03-5253-5543
調査票3	公務員課公務員第二係 守屋	電話：03-5253-5543
調査票4	公務員課公務員第四係 佐々木	電話：03-5253-5544
調査票5	公務員課女性活躍推進室人事評価推進係 村松、堀田	電話：03-5253-5546
調査票6	公務員課給与能率推進室給与第一係、給与第二係 植木係長、相川	電話：03-5253-5549
調査票7	公務員課給与能率推進室給与第一係、給与第二係 植木係長、相川	電話：03-5253-5549

Ⅷ 調査票の提出先

本調査の提出先は、下記のアドレス全てに返信をお願いします。

公務員課公務員第一係	h.sawada@soumu.go.jp
公務員課公務員第二係	y.moriya@soumu.go.jp
公務員課公務員第四係	tf.sasaki@soumu.go.jp
公務員課女性活躍推進室人事評価推進係	r.muramatsu@soumu.go.jp
公務員課給与能率推進室給与第一係、給与第二係	kyuumou@soumu.go.jp

総 行 給 第 1 6 号
平成31年3月29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) 殿
各 政 令 指 定 都 市 総 務 局 長
(人事担当課扱い)

総務省自治行政局公務員部
給 与 能 率 推 進 室 長
(公 印 省 略)

地方自治法施行規則の一部を改正する省令の施行について (通知)

地方自治法施行規則の一部を改正する省令 (平成31年総務省令第37号) が、本日公布されました。

今回の改正は、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律 (平成29年法律第29号。以下「改正法」という。) 等の施行により、地方自治法施行規則 (昭和22年内務省令第29号) 歳入歳出の予算の款項の区分及び目の区分 (第15条関係)、歳出予算に係る額の区分 (第15条関係) 及び予算に関する説明書様式 (第15条の2関係) 給与費明細書 (以下「給与費明細書」という。) について所要の改正を行ったものです。

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。

つきましては、下記の事項にご留意の上、その施行に遺漏のないようにするとともに、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合等に対しても、この旨ご周知願います。

記

第1 改正の内容

- 1 歳入歳出の予算の款項の区分及び目の区分 (第15条関係)
改正法の施行に伴い、地方公務員法 (昭和25年法律第261号) 第22条の2第1項第2号に掲げる会計年度任用職員の給料等について、備考2に記載のとおり、※を付している目に計上する必要があるところ、その場合、地方公共団体の予算管理上支障があるものと考えられることから、備考5を加えたこと。

2 歳出予算に係る額の区分 (第15条関係)

地方公務員法は、地方公共団体に勤務する者について、一般職にも特別職にも属さない者の存在を予定しておらず、雇用契約による勤務関係の成立を想定して

いないため、地方自治法施行規則歳出予算に係る節の区分 (第15条関係) 中、「7節 賃金」を削除したこと。

3 給与費明細書

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律 (平成26年法律第34号) により、等級別基準職務表を給与に関する条例で定めるべきことが明確化されたこと、国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律 (平成24年法律第96号) 及び国家公務員退職手当法施行令の一部を改正する政令 (平成25年政令第158号) により、早期退職募集制度が導入されたことに伴う、所要の規定の整備を行うこと。

第2 施行日

平成32年4月1日

ただし、給与費明細書の改正規定は、公布の日から施行する。

○総務省令第三十七号

地方自治法施行令(昭和三十二年政令第十六号)第四十四條第二項及び第四十五條第二項の規定に基づき、地方自治法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

総務大臣 石田 真敏

平成三十一年三月二十九日
地方自治法施行規則の一部を改正する省令

地方自治法施行規則(昭和三十二年内務省令第十九号)の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の左欄を右欄と、並びにこれを順次対応する改正後欄に掲げる規定の左欄を右欄と部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応した欄となる部分に「重なる」として規定(以下「対象規定」という)は、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定とし、移動し、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄とし、これに該当するものを掲げし、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄とこれに該当するものを掲げし、これを削るもの、これを加えるもの。

改 正 後		改 正 前																	
<p>歳入歳出予算の款項の区分及び目の区分(第十五条関係)</p> <p>[表 略]</p> <p>[備考 略]</p> <p>[表 略]</p> <p>備考 [1 略]</p> <p>2 一般職の職員の給料、職員手当等(退職手当を除く。)及び共済費は、※印を付している目に計上すること。</p> <p>3 2にかかわらず、事業費支弁の一般職の職員の給料、職員手当等(退職手当を除く。)及び共済費は、当該事業費の目に計上すること。</p> <p>4 2にかかわらず、施設の一般職の職員に係る給料、職員手当等(退職手当を除く。)及び共済費は当該施設の目に計上することができること。</p> <p>5 2にかかわらず、会計年度任用職員の給料、職員手当等(退職手当を除く。)及び共済費は、当該事業の目に計上することができること。</p> <p>6 [略]</p> <p>7 [略]</p> <p>歳出予算に係る節の区分(第十五条関係)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>節</th> <th>説 明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[1~6 略]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>[削る]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7~27 [略]</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>[備考 略]</p> <p>予算に関する説明書様式(第十五条の二関係)</p> <p style="text-align: center;">給 与 費 明 細 書</p> <p>[1 略]</p> <p>2 一般職</p> <p>[1]・[2] 略</p> <p>(3) 給料及び職員手当の状況</p> <p>[ア・イ 略]</p> <p>ウ 級別職員数</p> <p>[表 略]</p> <p>(級別の基準となる職務)</p> <p>[表 略]</p> <p>[エ・オ 略]</p>		節	説 明	[1~6 略]		[削る]		7~27 [略]		<p>歳入歳出予算の款項の区分及び目の区分(第十五条関係)</p> <p>[表 同左]</p> <p>[備考 同左]</p> <p>[表 同左]</p> <p>備考 [1 同左]</p> <p>2 一般職の職員の給料、職員手当(退職手当を除く。)及び共済費は、※印を付している目に計上すること。</p> <p>3 2にかかわらず、事業費支弁の一般職の職員の給料、職員手当(退職手当を除く。)及び共済費は、当該事業費の目に計上すること。</p> <p>4 2にかかわらず、施設の一般職の職員に係る給料、職員手当(退職手当を除く。)及び共済費は当該施設の目に計上することができること。</p> <p>[新設]</p> <p>5 [同左]</p> <p>6 [同左]</p> <p>歳出予算に係る節の区分(第十五条関係)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>節</th> <th>説 明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>[1~6 同左]</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7 賃 金</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8~28 [同左]</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>[備考 同左]</p> <p>予算に関する説明書様式(第十五条の二関係)</p> <p style="text-align: center;">給 与 費 明 細 書</p> <p>[1 同左]</p> <p>2 一般職</p> <p>[1]・[2] 同左</p> <p>(3) 給料及び職員手当の状況</p> <p>[ア・イ 同左]</p> <p>ウ 級別職員数</p> <p>[表 同左]</p> <p>(級別の標準的な職務内容)</p> <p>[表 同左]</p> <p>[エ・オ 同左]</p>		節	説 明	[1~6 同左]		7 賃 金		8~28 [同左]	
節	説 明																		
[1~6 略]																			
[削る]																			
7~27 [略]																			
節	説 明																		
[1~6 同左]																			
7 賃 金																			
8~28 [同左]																			
<p>カ 定年退職及び応募認定退職に係る退職手当</p> <p>[表 略]</p> <p>[キ~ケ 略]</p> <p>備考 [1~6 略]</p> <p>7 「ウ 級別職員数」の「(級別の基準となる職務)」は、原則として、当該会計における最も代表的な職種の職員に適用される給料表に係る職種について作成すること。</p> <p>[8~10 略]</p>		<p>カ 定年退職及び勤奨退職に係る退職手当</p> <p>[表 同左]</p> <p>[キ~ケ 同左]</p> <p>備考 [1~6 同左]</p> <p>7 「ウ 級別職員数」の「(級別の標準的な職務内容)」は、原則として、当該会計における最も代表的な職種の職員に適用される給料表に係る職種について作成すること。</p> <p>[8~10 同左]</p>																	

備考 表中の「」の記載及び対象規定(「重なる」として規定)を削り、これを重なるものとして規定(以下「対象規定」という)は、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定とし、移動し、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄とし、これに該当するものを掲げし、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄とこれに該当するものを掲げし、これを削るもの、これを加えるもの。

附 則

この省令は、平成三十一年四月一日から施行する。ただし、予算に関する説明書様式(第十五条の二関係)第3項第1号の改正規定は、公布の日から施行する。

3. 時間外勤務命令の上限設定等

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の上で規制を適用等の上で、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- 【事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
- 【※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)
III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

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)
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公 印 省 略)

人事院規則 15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等について

人事院規則 15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇) (以下「人規」という。)の一部を改正する人事院規則 (人事院規則 15-14-36) が公布されるとともに、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(以下「運用通知」という。)の一部を改正する通知 (職職-14) 及び「超過勤務を命ぜらるるに当たつての留意点について」(職職-22) (以下「局長通知」という。)が発出され、平成 31 年 4 月 1 日から施行されることとなります。つきましては、各地方公共団体におかれましては、地方公務員法の趣旨に沿ひ、これらの内容を踏まえ、超過勤務命令の上限時間等については、平成 31 年 4 月より適用すべく、条例、人事委員会規則等の改正など所要の措置を講じていただくようお願いいたします。なお、主な内容は下記のとおりですので、ご留意ください。

おつて、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いいたします。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も、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 (昭和 25 年法律第 261 号) 第 59 条 (技術的助言) 及び地方自治法 (昭和 22 年法律第 67 号) 第 245 条の 4 (技術的な助言) に基づくものです。

記

I 超過勤務命令の上限時間関係

- 1 超過勤務命令の上限時間
 - ・ 職員に超過勤務を命ぜらるる場合には、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間数及び月数の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ぜらるるものとすること。

(人規第 16 条の 2 の 2 第 1 項関係、運用通知第 10 の 第 10 項関係)

- (1) (2)の部署以外の部署に勤務する職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間及び月数

ア イに掲げる職員以外の職員 次の①及び②に定める時間

- ① 1 箇月 45 時間
- ② 1 年 360 時間

イ 1 年において勤務する部署が(2)の部署から(1)の部署となった職員 次の①及び②に定める時間

- ① 1 年 720 時間
- ② ア及び② (2)を除く。)の時間及び月数並びに職員の健康及び福祉を考慮して、人事院が定める期間において人事院が定める時間及び月数

人事院が定める期間	人事院が定める時間及び月数
(2)の部署から(1)の部署となった日から当該日が属する月の末日までの期間 (特定期間)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 箇月 100 時間未満 ・ 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間 1 箇月当たり平均 80 時間 ・ 1 年のうち 1 箇月において 45 時間超の月数 6 箇月
特定期間の末日の翌日から 1 年の末日までの期間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 箇月 45 時間 ・ 当該期間において命ぜらるる時間 30 時間 × 当該期間の月数

(2) 他律的業務 (業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。)の比重が高い部署として各省各庁の長が指定するものに勤務する職員 次に定める時間及び月数

- ① 1 箇月 100 時間未満
 - ② 1 年 720 時間
 - ③ 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間 1 箇月当たりの平均時間が 80 時間
 - ④ 1 年のうち 1 箇月において 45 時間を超えて超過勤務を命ぜらるる月数 6 箇月
- 2 部署の単位について
- ・ 「部署」の単位は、原則として課若しくは室又はこれらに相当するものとする。 (運用通知第 10 の 第 4 項関係)

- 3 他律的業務の比重が高い部署について
 - ・ 他律的業務の比重が高い部署の範囲を必要最小限のものとし、当該範囲を定めた場合には、速やかに職員に周知しなければならないこと。当該範囲を変更する場合も同様とすること。 (運用通知第 10 の 第 11 項関係)

他律的業務の比重が高い部署には、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得るが、ある部署が他律的業務の比重が高い部署に該当するか否かについては、当該部署の業務の状況を考慮して、適切に判断する必要があること。(局長通知第 1 関係)

II 上限時間の特例関係

- 1 上限時間の特例
 - ・ 特例業務（大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの）と各省各庁の長が認めるものをいう。）に従事する職員に対し、上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合には、上限時間の規定（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）は適用しないこと。人事院が定める期間において、特例業務に従事していた職員に対し、上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合として人事院が定める場合も、同様とすること。（人規第16条の2の2第2項関係、運用通知第10の第13項関係）

- 2 上限時間を超えて超過勤務を命ずる場合の措置
 - ・ 上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、あらかじめその旨を職員に通知するものとすること。ただし、特例業務の処理に要する時間をあらかじめ見込み難いため、上限時間等を超えて超過勤務を命ずる必要があるかどうかを判断することが困難であることその他の事由により職員にあらかじめ通知することが困難である場合は、この限りではないこと。この場合においては、事後において速やかに職員に通知するものとすること。（運用通知第10の第14項、第15項関係）

- ・ 各省各庁の長は、上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大の配慮をするとともに、当該超過勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこと。（人規第16条の2の2第3項関係）

要因の整理、分析及び検証においては、上限時間等を超えて超過勤務を命ぜられた職員について、少なくとも①所属部署、②氏名、③特例業務に係る超過勤務を命じた月又は年における超過勤務時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④特例業務の概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかつた理由を記録しなければならないこと。（運用通知第10の第16項関係）

III 超過勤務の縮減関係

- ・ 各省各庁の長は、業務量の削減又は業務の効率化に取り組みなど、超過勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとすること。（運用通知第10の第18項関係）
- 適切な対策の例としては、業務の在り方や処理方法の見直し、計画的な業務遂行、管理者が超過勤務縮減に積極的に取り組み、率先して退行するなどの職場環境の整備や人事配置の見直し等が考えられること。（局長通知第4関係）

人事院が定める期間	人事院が定める場合
1 箇月	当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該期間について規定する上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。 当該期間のいずれかにおいて、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該従事していたことがある期間について当該期間について規定する上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。
1 年	当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該期間について規定する上限時間又は月数を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。
特定期間の末日の翌日から1年の末日までの期間	当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該期間について規定する上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。

- ・ 各省各庁の長は、特例業務の範囲を、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとしなければならないこと。（運用通知第10の第12項関係）

職員に特例業務により、上限時間又は月数（以下「上限時間等」という。）を超えて超過勤務を命ずることができるとは、当該職員が従事し、又は従事していた特例業務の状況、当該特例業務の規模及び発生時期並びに当該特例業務に当該職員が従事した期間を考慮して、上限時間等に係る期間ごとにそれぞれ判断する必要があること。（局長通知第2（11）関係）

特例業務に従事し、又は従事していた職員に対しても、できる限り上限時間等の範囲内で超過勤務を命ずる必要があることは当然であり、特例業務により上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずることができるとは、特例業務が発生した時期や状況によるが、当該職員が従事し、又は従事していた業務の一部に特例業務が

各都道府県総務部
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局
御中

総務省自治行政局公務員部公務員課

人事院規則15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正等に係る留意事項について

「人事院規則15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)」の一部を改正する人事院規則 (人事院規則15-14-36) 等を送付したところですが、当該改正事項の運用における留意事項等は下記のとおりですので、これらも踏まえ適切に対応いただきますようお願いいたします。また、人事院にて開催された規則等改正説明会の資料について、参考までに送付いたします。

おつて、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いいたします。なお、地域の元氣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も、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。

記

I 超過勤務命令の上限時間関係

- 1 部署の単位について
 - ・ 国において「部署」の単位は、原則として課室又はこれらに相当するものですが、大規模な課室等においては、班単位や係単位などより小さい単位とすることも可能と考えられています。「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(以下「運用通知」という。)第10の第4項関係)

- 2 他律的業務の比重が高い部署について

国において、「他律的業務の比重が高い部署」には、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得るとされ、その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要があることとされています。(「超過勤務を命ずるに当たったての留意点について」(以下「局長通知」という。)第1関係)

地方公共団体のにおいては、例えば、地域住民との折衝等に従事するなど、業務の量や時期が任命権者の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得ると考えられますが、その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要があります。

- ・ 国において、「他律的業務の比重が高い部署」については、あらかじめ特定しておくことが望ましいと考えられています。部署の範囲を定めた場合の職員への周知の具体的な方法は、例えば、書面又は組織内のイントラネットへの掲載など、少なくとも職員が自らの上限時間がわかる方法で行うことが必要と考えられています。(運用通知第10の第11項関係)

II 上限時間の特例関係

- 1 上限時間の特例について
 - ・ 国において、特例業務の範囲は、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとされており、例えば、年度当初の4月に数時間の特例業務に従事したことをもって、年360時間又は年720時間の上限を超えてよいとは必ずしもならないと考えられています。(人事院規則15-14第16条の2の第2項関係、運用通知第10の第12項、第13項関係)
地方公共団体においても、特例業務の範囲は、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとする必要があります。
- 2 上限時間を超えて超過勤務を命ずる場合の措置について
 - ・ 国において、上限時間を超えて職員に超過勤務を命ずる場合の職員への通知については、書面又は口頭による方法が考えられています。(運用通知第10の第14項関係)
 - ・ 国において、職員の健康確保への最大限の配慮とは、医師による面接指導を受けさせること、その職員の業務分担や配置を見直すこと等が考えられています。(人事院規則15-14第16条の2の第3項関係)

III 超過勤務の適正な運用関係

- 1 超過勤務時間の適切な把握について
 - ・ 国において、管理者は超過勤務の運用の適正を図るため、常に職員の超過勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努めることとされています。(局長通知第5関係)
地方公共団体においても、同様に、常に職員の超過勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努める必要があります。
- 2 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の職員への配慮について
 - ・ 国において、長時間の超過勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから、極力これを避けるよう努めること、公務の運営の必要上、職員に長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合については、人事担当部高等に事前又は直後に報告し超過勤務命令の状況のチェックを受ける方策などにより、必要最小限にとどめるよう努めることとされています。(局長通知第6関係)
地方公共団体においても、極力、長時間の超過勤務が継続することを避けるよう努めるとともに、公務の運営の必要上、職員に長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合についても、必要最小限にとどめるよう努める必要があります。

連絡先

公務員課公務員第四係 包、佐々木

電話 03-5253-5544 (直通)

各道府県総務部（局）長
（安全衛生担当課扱い）
各都道府県人事委員会事務局長
各指定都市総務局長
（安全衛生担当課扱い）
各指定都市人事委員会事務局長

総務省自治行政局公務員部
安全厚生推進室長
（公印省略）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による
改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正
を踏まえた対応について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）等
による改正後の労働安全衛生法関係の解釈等（以下「安衛法解釈通知」という。）につ
いて、別添1のとおり、平成30年12月28日付基発1228第15号により厚生労働省労働基
準局長より各都道府県労働局長あてに通知されたところです。

また、国家公務員については、別添2のとおり、平成31年2月1日付で人事院規則10-
4（職員の保険及び安全保持）及び同運用通知等が改正され、各府省等に通知されたと
ころです。

地方公共団体においては、原則地方公務員にも適用される、最低基準を定める改正後の
労働安全衛生法を遵守しつつ、地方公務員の勤務条件について国家公務員との均衡を図る
観点から人事院規則の一部改正を踏まえ、地方公務員の健康管理に努める必要がありま
す。

つきましては、以下の点に留意しつつ、関係規定や体制の整備等を行っていただきます
ようお願いいたします。

記

1. 改正後の労働安全衛生法第66条の8の4（高度プロフェッショナル制度に係る長
時間労働者に対する医師による面接指導）を除き、改正後の労働安全衛生法等は、地
方公務員にも適用されるものであること。

今回の改正に当たって特に、

- ① 産業医・産業保健機能の強化（安衛法解釈通知 第1）、
- ② 労働者の申出により行う長時間労働に関する医師の面接指導の対象となる時間
外・休日労働時間の要件を1箇月当たり100時間から80時間に引き下げる等長時
間労働した者に係る医師の面接指導の強化（安衛法解釈通知 第2 問2から問7）
- ③ 上記②のための客観的な方法による労働時間の状況の把握等（安衛法解釈通知
第2 問8から問14）
について十分留意し対応を行うこと。

2. 以下の事項については、改正後の労働安全衛生法等の規定及び解釈とは別に、国家公
務員との均衡を踏まえ、対応すること。

- (1) 安衛法解釈通知の第2問1の<医師による面接指導の対象となる労働者の要件>の
うち、「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた時間」について、法定
労働時間（1週間当たり40時間）を超えた時間を基準としているのは、人事院規則
10-4及び同運用通知等で定める、超過勤務時間（所定労働時間（例：1週間当たり
38時間45分）を超えて勤務を命じた時間）を基準とすること。
〔人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について〕第9条関係4（2）〕
- (2) 上記2（1）の超過勤務時間が100時間以上又は2～6ヶ月平均で80時間を超
えて超過勤務を行った職員（管理職を含む。）には、本人からの申し出の有無にかか
わらず、医師による面接指導の対象とすること。
〔人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について〕第22条の2関係1）

安全厚生推進室安全厚生係 担当：石井係長、渡邊事務官 連絡先：03-5253-5560（直通）

各都道府県総務部（局）
 （安全衛生担当課扱い）
 各都道府県人事委員会事務局
 各指定都市総務局
 （安全衛生担当課扱い）
 各指定都市人事委員会事務局

御中

総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による
 改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正
 を踏まえた対応に係る留意事項について

標記につきまして、平成31年2月1日付で「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について」（総行安第3号）を送付したところですが、この度、当該改正事項に係る留意事項を以下のとおりお知らせしますので、適切に対応いただきますようお願いいたします。

また、これに関連して、平成31年2月12日付で総務省自治行政局公務員部公務員課より发出された「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等に係る留意事項について」（事務連絡）及び人事院において開催された規則等改正説明会の資料を参考までに送付します。

記

I 医師による面接指導関係

1 超過勤務時間の適切な把握について

管理監督者を含めて職員の超過勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努める必要があること。その際、超過勤務手当の支給対象職員においては、超過勤務時間の適正な把握を前提に、超過勤務手当の超過勤務時間をもって把握したものとすることができること。また、管理監督者においても、下記2の趣旨に沿って、正規の勤務時間外の勤務時間の状況を把握する必要があること。

2 対象となる超過勤務について

国家公務員において対象となる超過勤務については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第2項の規定に基づき命ぜられて行う勤務とされており、超勤務命令の上限時間と同様の考えであること。

また、この超過勤務時間については、正規の勤務時間を超えて勤務する時間（週休日の勤務を含む。）が対象となるが、これには、祝日及び年末年始の休日等における正規の勤務時間中の勤務は含まれないこと（ただし、例えば、祝日に正規の勤務時間を超えて勤務する場合には、当該超えた部分について超過勤務の対象となる）。

3 超過勤務時間が1ヶ月100時間以上の職員又は2～6ヶ月平均で80時間を超える職員の医師の面接指導の取扱いについて

国家公務員においては、超過勤務時間が1ヶ月100時間以上の職員又は2～6ヶ月平均で80時間を超える職員に対しては、本人からの申し出がなくとも、医師による面接指導の対象となること。

また、超過勤務時間が2～6ヶ月平均で80時間を超える職員については、1ヶ月以内に面接指導を受けた職員であつて医師が当該面接指導を受ける必要がないと認められた場合には実施しないことが可能である一方、超過勤務時間が1ヶ月100時間以上の職員については実施しなければならぬこととされていること。

なお、管理監督者においても、正規の勤務時間外の勤務時間の状況により、管理監督者以外の職員の取扱いと同様に対応する必要があること。

II 長時間の超過勤務を命ぜらざるを得ない場合の職員の健康への配慮について

平成31年2月1日付「超過勤務を命ぜらざるに当たつての留意点について（通知）」（職一22）の人事院事務局職員福祉部長通知における「6 長時間の超過勤務を命ぜらざるを得ない場合の職員の健康への配慮」の取扱いを踏まえ、適切に対応する必要があること。

安全厚生推進室安全厚生係
 担当：石井係長、渡邊事務官
 連絡先：03-5253-5560（直通）

4. 女性活躍、ハラスメント対策

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告にわたらなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえのぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワー・ハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

※ パワー・ハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

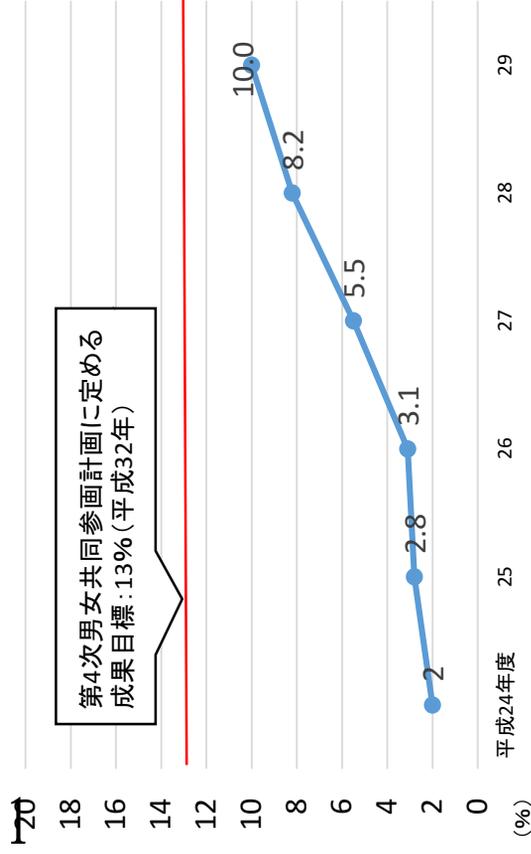
- 公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年、2 (1)は公布日。また、2 (2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務)

男性の育児参加の促進について①

■男性が5日以上等の一定期間、育児等のための休暇等を取得することの意義

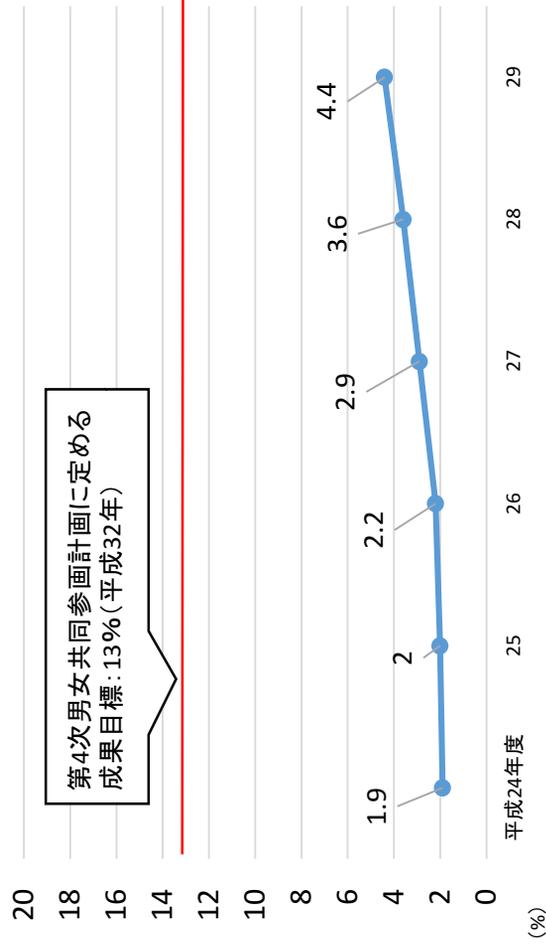
- 共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題
- 男性が5日以上等のまとまった期間、育児のための休暇等（配偶者出産休暇など）を取得することは、
 - ・本人にとつて、今後とも長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、
 - ・事業主にとつても、
 - ▶働き方改革、性別による固定的役割分担意識の打破
 - ▶子育て等に理解のある職場風土の形成や、妊娠・出産を控える職員への理解が広がり、ひいては、マタニティハラスメント等の減少にも資する。

(1) 国家公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



※取得期間は、「1月以下」が68%（H29年度）

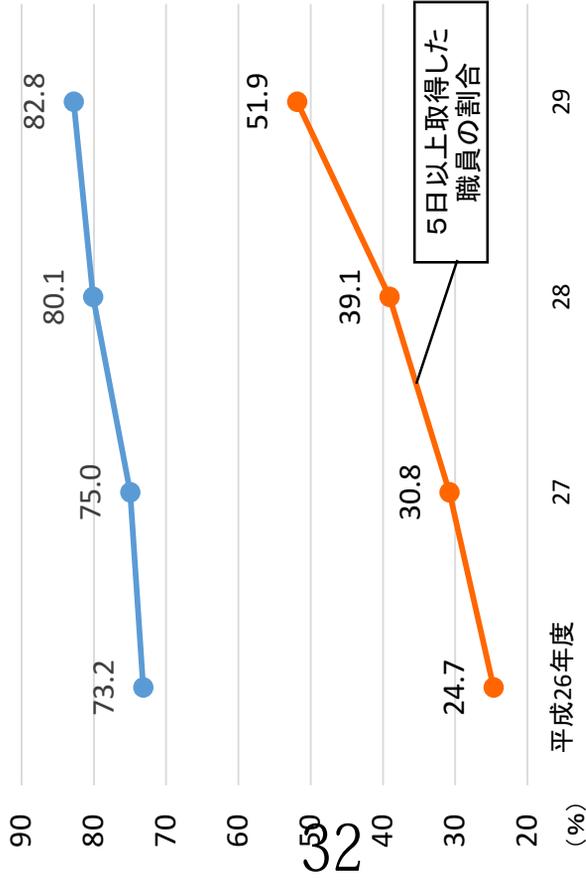
(2) 地方公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



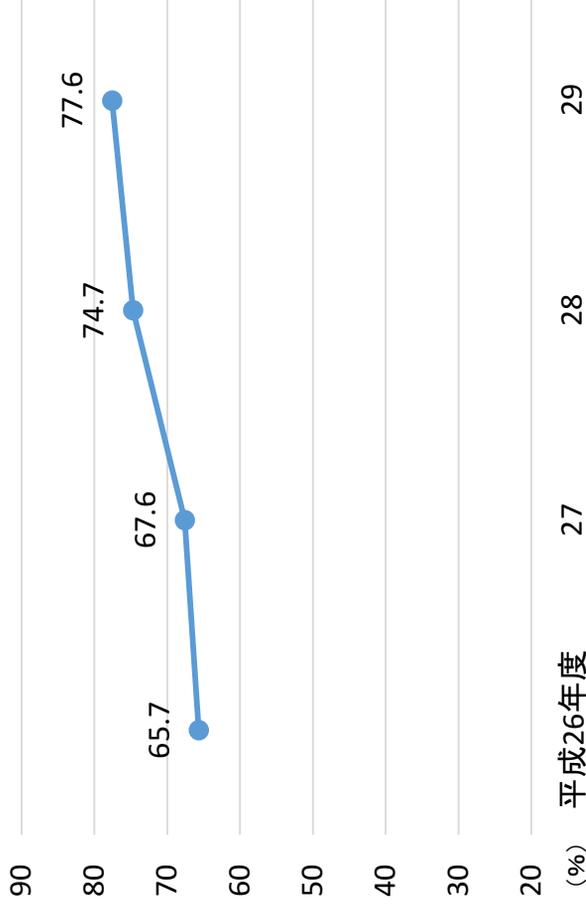
※取得期間は「6月以下」が77.4%（H28年度）

男性の育児参加の促進について②

(3) 国家公務員の配偶者出産休暇(2日)と育児参加のための休暇(5日) (「男の産休」) を取得した職員の割合



(4) 地方公務員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員の割合 (地方公共団体独自の特別休暇等を取得した職員を含む)



注1 (1) 及び (3) のグラフは「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成30年11月2日 内閣人事局) を基に作成。「職員の割合」は、「当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数 (a)」に対する「新規取得者数 (b)」の割合 (b/a)。
 2 (2) 及び (4) のグラフは「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(平成24～29年度 総務省) を基に作成。年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する、同年度中に配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のうち、どちらかもしくは両方の休暇を取得した者の割合。
 3 (4) のグラフの平成26年度及び平成27年度の数値については、東京都においては把握できなかったため、東京都は含まれていない。
 4 地方公務員の配偶者出産休暇の取得可能日数は、地方公共団体によって異なる。

5. 障害者雇用の促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

障害者の雇を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

- (1) 国及び地方公共団体に対する措置
 - ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
 - ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、**障害者活躍推進計画**作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、**障害者活躍推進計画**を作成し、公表しなければならないこととする。
 - ③ 国及び地方公共団体は、**障害者雇用推進者**(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び**障害者職業生活相談員**(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
 - ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した**障害者の任免状況を公表**しなければならないこととする。
 - ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、**公共職業安定所長に届け出**なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく**特例給付金**を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する**中小事業主(常用労働者300人以下)**を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する**報告徴収**の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する**書類を保存**しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの**確認方法を明確化**するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、**勧告**をすることができることとする。

施行期日

平成32年4月1日(ただし、1.(1)①及び2.(1)については公布の日、1.(1)③④⑤並びに2.(2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日)

1

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応 (改正法案の概要)

《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

	国・地方公共団体	民間									
現状	<p>障害者の任免状況について、再点検結果を公表 (H30.8)</p> <p>多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。</p> <p style="text-align: right;">[再点検前 → 再点検後]</p> <table border="1"> <tr> <td>(H29.6.1時点)</td> <td>実雇用率</td> <td>不足数</td> </tr> <tr> <td>国</td> <td>2.50% → 1.17%</td> <td>2.0人 → 3,814.5人</td> </tr> <tr> <td>地方公共団体</td> <td>2.40% → 2.16%</td> <td>677.0人 → 4,734.0人</td> </tr> </table> <p>※法定雇用率 2.3% (H30.4～2.5%) (ただし、都道府県等の教育委員会は 2.2% (H30.4～2.4%))</p> <p>関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始 (H30.10)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① チェック機能の強化 ② 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組 ③ 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大 ④ 公務員の任用面での対応等 <p>※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明</p>	(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数	国	2.50% → 1.17%	2.0人 → 3,814.5人	地方公共団体	2.40% → 2.16%	677.0人 → 4,734.0人	<p>企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 雇用者数は、14年連続で過去最高を更新 (H19: 30.3万人 → H29: 49.6万人) ➢ ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加 (H19: 45,565件 → H29: 97,814件) <p>精神障害者や中小事業主における障害者雇用に課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件(障害者全体の半分) ⇨雇用者数(精神障害者) 5万人(障害者全体の1割) ※H29 ➢ 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い(3割) ⇨身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H29 ➢ 中小企業における障害者雇用が進んでいない 実雇用率: 全体 1.97% ⇨100人以上300人未満 1.81%、50人以上100人未満 1.60% ※H29
	(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数								
国	2.50% → 1.17%	2.0人 → 3,814.5人									
地方公共団体	2.40% → 2.16%	677.0人 → 4,734.0人									
課題	<p>対象障害者の不適切計上の再発防止</p> <p>精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進</p>	<p>短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保</p> <p>中小企業における障害者雇用の促進</p>									
対策改正法案概要	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 報告徴収の規定の新設 ➢ 書類保存の義務化 ➢ 対象障害者の確認方法の明確化 ⇒ 適正実施勧告の規定の新設 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化 ➢ 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化 ➢ 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化 									

2

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく 対策の更なる充実・強化について

平成 31 年 3 月 19 日
公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議

国及び地方公共団体（以下「公務部門」という。）においては、多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが昨年明らかとなった。

このような事態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公務部門においてあってはならないことであり、今回の事態を深く反省して、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けて取り組まなければならない。

このため、平成 30 年 10 月 23 日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を決定し、現在、政府一体となってこの基本方針に基づいて取組を進めている。

このようなかで、公務部門における障害者雇用の取組が、名実ともに民間の事業主に率先するものといえるようにするためには、基本方針に基づく取組の更なる充実強化を図るとともに、公務部門で働く障害者が職業生活において活躍できるようにするための職場環境の整備等の取組を一層推進していくことが必要である。

このことから、国は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」（以下「改正法案」という。）を今国会へ提出することと併せて、公務部門において障害者雇用を推進するために必要となる事項として、以下について取り組むこととする。

また、地方公共団体については、その実情に応じ、以下の取組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する。

1. 障害者の採用・定着支援等について

- (1) 各府省等は、障害者の採用に当たっては、個々の障害者の特性と希望を十分把握し、それを踏まえて採用段階及び採用後において具体的にどのような合理的な配慮を行うことができるかを検討することが重要であるとを認識し、採用を行う。

そのためにも、各府省等において国家公務員における合理的配慮に係る指針について、関係職員の理解を深めるための取組を積極的に行う。

- (2) 個々の応募者の能力と適性の把握に当たっては、現在雇用されているかどうかに関わらず、的確に把握するとともに、人事院の統一選考試験に限ることなく、それぞれの障害特性も考慮した各府省等の個別選考や非常勤職員の採用を行う中で、知的障害者・精神障害者・重度障害者についても積極的な採用に努める。

- (3) 非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みや、本人の希望に応じ常勤職員としての採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用について、各府省等において積極的に活用するとともに、職場実習の機会を確保する等、きめ細かいマッチングを行い、障害特性に応じた採用を丁寧に進める。

- (4) 各府省等は、速やかに法定雇用率を満たすことを目指すだけでなく、障害者がその能力を発揮して活躍でき、その特性や状況に応じて、長期かつ安定的に勤務できるようにすることが重要であることを認識し、そのための支援体制や職場環境の整備に積極的に取り組み。その際、早出遅出勤務やフレックスタイム制などを活用した勤務時間の弾力的な設定や、テレワーク勤務の活用ができる環境整備などを進める。

- (5) 障害者の職場定着を支援するため、就労支援機関との連携を推進するとともに、改正法案において選任が義務付けられる障害者職業生活相談員を適切に配置すること等により相談体制を整備する。

- (6) 各府省等による障害者の採用が、民間企業における障害者雇用を妨げることがないよう配慮し、労働政策審議会等も活用しながら、実態の把握に努める。

- (7) 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を推進する観点から、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に推進等に関する法律に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達について、一層の推進を図る。

2. 対象障害者の不適切計上に対する是正のための勧告について

改正法案において対象障害者の確認方法の明確化とその適正な実施に関する勧告などの規定を整備することとしていることを踏まえ、今般の事案のような不適切計上の防止に万全を期すべく、その適切な運用に努める。

3. 各府省等の障害者雇用に係る責任体制の明確化について

(1) 改正法案において公務部門に設置が義務付けられる障害者雇用推進者には、各府省等の官房長等を選任することとし、障害者活躍推進計画作成指針にその旨を明記する。

(2) その上で、各府省等に対し、人事評価の一環として、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の障害者の雇用促進を担当する職員の人事評価に当たっては、その業務内容に応じて、障害者採用計画及び障害者活躍推進計画の実施、障害者からの相談への対応等の取組が適切に考慮されるものであることを周知する。

4. 各府省等の法定雇用率未達成の場合の予算面での対応について

(1) 各府省等は、法定雇用率の達成を前提に障害者雇用の促進のために措置された予算について、当該目的以外に使用することは厳に控えることとする。更に、法定雇用率が未達成の場合には、その未達相当額を適切に活用することにより、各年度の予算編成において、必要な障害者雇用の促進策の充実を図ることとする。

(2) 民間において法定雇用率が未達成の場合に納付金を納める障害者雇用納付金制度が設けられていることや、法令の執行機関たる国の行政機関においては、長年にわたり継続していた法定雇用率が達成されない状態を是正する重い責任があることも踏まえ、障害者採用計画が未達成の場合には、その状況に応じて、各府省等の翌年度の庁費の算定上減額する仕組みを導入することにより、各府省等の障害者採用計画の達成を促すこととする。具体的には、民間における障害者雇用納付金制度（不足する障害者数1人につき年60万円）を踏まえ、法定雇用者数に不足する障害者数1人につき60万円を、翌年度の庁費の算定上減額する。

(3) なお、4. (1)及び(2)の対応に当たり、法定雇用率の未達成の状況については、現在の採用計画期間（平成31年末まで）経過後、各府省等から厚生労働省へ通報する毎年6月1日現在の雇用状況に基づき判断する。

なお、上記4. については、国の行政機関は、率先して障害者の雇用を進める立場にありながら、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたこと等を踏まえ、特段の措置として講じるものであることから、改正法案の見直しの検討に併せ、その施行後3年を目的に、その実施状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があるときは、その結果に基づき所要の見直しを行うものとする。

また、上記の取組について、国会、裁判所、会計検査院及び人事院にも同様の取組を行うよう要請する。

6. 定年引上げ

「定年の段階的な引上げのための意見の申出」

(平成30年8月10日 人事院) の概要

総務省公務員部作成

公務員の定年の段階的引上げに関し、①定年の見直し、②役職定年制の導入、③60歳以上の職員の給与、④定年前の再任用短時間勤務制の導入等の措置を講じる。

① 定年の見直し

- 一定の準備期間を確保しつつ、定年を段階的に60歳から65歳に引上げ
- ただし、職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより、定年を65歳とすることが適当でない官職の定年は70歳を上限として別途定める。

② 役職定年制の導入

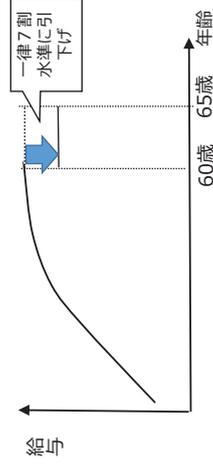
- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

対象	管理監督職員
内容	原則60歳に達した日以後最初の4月1日までの間に、役職定年対象官職以外の官職へ任用換（降任等）を行う
例外	職務の特殊性や欠員補充の困難性等の事情から公務の運営に支障が生じる場合、下記の例外措置を定めることが可能 (1) 60歳超の役職定年年齢を設定 (2) 役職定年時期を延期（最長3年間）

③ 60歳以上の職員の給与

- 民間の実情等を踏まえ、当分の間、60歳以上の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定

※ 役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割～6割程度の場合も



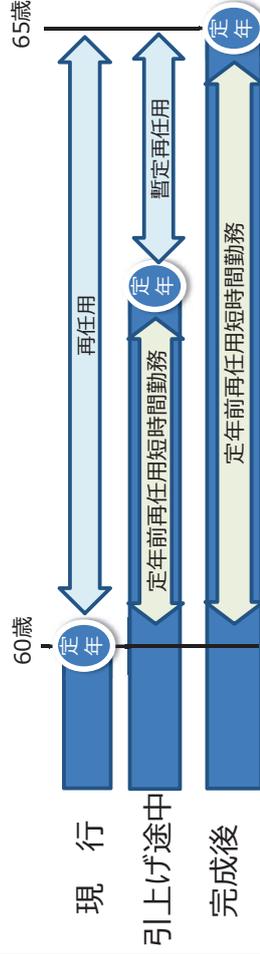
④ 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- 60歳以上の職員の希望に基づき短時間勤務を可能とし、多様な働き方を実現

対象	60歳以上の職員
内容	一度退職した上で短時間勤務の職に任用
勤務形態	週15時間30分～週31時間 (現行の再任用短時間職員と同様)

※ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年後65歳までの間に現行の再任用制度を暫定的に存置（65歳定年の完成で廃止）

イメージ



その他

- 1～4の制度については、定年の段階的な引上げ期間中においても必要な見直しを検討
- 定年の引上げ期間中も真に必要な新規採用を計画的に継続できるよう措置
- 職員の自主的な選択としての退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討
- 能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、人事評価に基づく異進管理の厳格化を検討するとともに、勤務実績不良の職員の厳正な分限処分など必要な見直しを行う

7. 地方公務員の給与及び人事評価 制度の活用

平成30年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 平成30年4月1日現在 99.2 (前年 99.2 ±0)

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

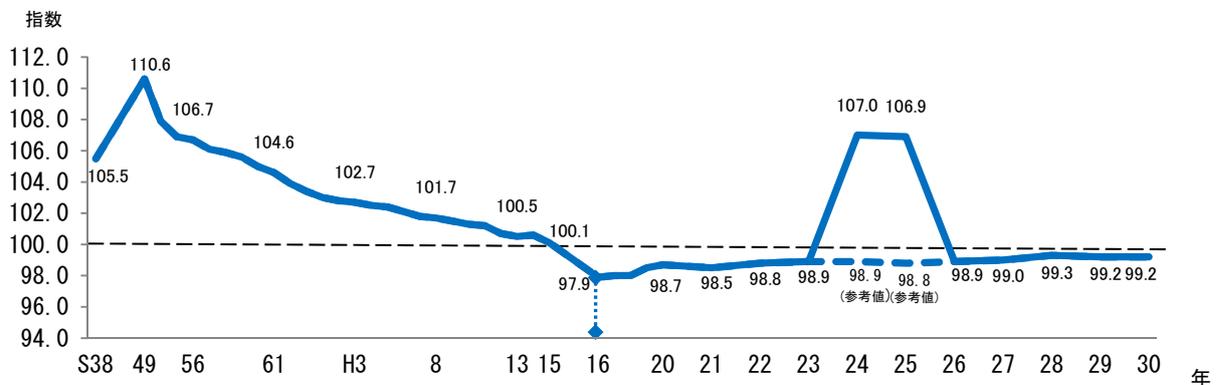
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	H29.4.1	H30.4.1	増 減	
				S49→H30	H29→H30
全地方公共団体平均	110.6	99.2	99.2	△ 11.4	0.0
都道府県	111.3	100.2	100.1	△ 11.2	△ 0.1
指定都市	116.1	99.9	100.3	△ 15.8	0.4
市	113.8	99.1	99.1	△ 14.7	0.0
町村	99.2	96.4	96.4	△ 2.8	0.0
特別区	—	99.6	100.1	—	0.5

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	H30.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.5	神奈川県	95.3	鳥取県
指定都市	103.0	静岡市	96.9	大阪市
市区町村	103.6	静岡県熱海市 静岡県三島市	79.6	大分県姫島村

(3) ラスパイレス指数の推移



(4) その他

- ・地域手当補正後ラスパイレス指数 全地方公共団体平均 99.1 (ラスパイレス指数との差 △0.1)
- ・ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値 全地方公共団体平均 98.7 (ラスパイレス指数との差 △0.5)

「人事評価の活用に関する研究会」平成30年度報告書(概要)

平成31年2月

○人事評価の給与等への活用をテーマとして、活用の現状と課題について調査・研究を実施。
○地方公共団体が人事評価の導入・評価結果の活用後において効果・課題等を把握し、制度の改善等につなげている事例についても、あわせて調査し、報告書としてとりまとめ。

I 人事評価の給与等への活用の現状

1 人事評価の活用の必要性

○地方公共団体において、人事評価結果の任用、給与等への活用が義務付けられていることは、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」（平成26年法律第34号）の趣旨・規定から明らかである。
○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等は違法と判断される可能性が相当程度あると考えられる。

2 人事評価の給与等への活用の現状

○平成30年4月1日時点で、都道府県、指定都市のほぼ全ての団体に於いて、人事評価結果を昇給、勤勉手当に活用している一方で、市区町村においては、約5割の活用にとどまっている。
○総務省では、従来から人事評価結果を適切に活用するよう地方公共団体に対し助言してきているが、上記の状況を踏まえ、通知を出し、未活用団体については、早急にその活用に向けた取組を進めていくことを求めている。

4 II 人事評価の効果・課題の検証、制度の見直し等の取組事例

1 活用効果の分析・検証

○人事評価の活用による職員の意識・職務意欲に与える影響とその変化等を把握することは、人事評価を有効に活用していく上で重要な取組と言える。
○業績評価において職員が設定する目標の難易度とその達成度を組織全体で分析することで、組織目標がどの程度達成されているのか、業績評価が組織のマネジメントツールとして機能しているのか等について検証することが可能である。
○これらの分析・検証を毎年度、定期的に実施し経年比較することは、人事評価制度の職員への定着度合いや人事評価の活用効果等の把握・検証にあたって、極めて有効であると考えられる。

2 評価の偏りの是正・評価者訓練の充実

○人事評価結果の活用にあたり、「評価のパララツキ、偏りの是正」等を課題に挙げている地方公共団体においては、まず、能力評価、業績評価のそれぞれについて、所属・部局別、職種別、階層別等で上位から下位の評価結果の分布状況を分析し、評価のパララツキ・偏りの現状とその要因を把握する必要がある。
○分析結果については、評価者訓練での活用や、部局横断の調整会議等を実施することで、評価の偏り等は是正されることが考えられる。

3 人事評価制度の見直し・運用の改善等

○人事評価の結果を活用しながら制度の改善に取り組んでいる地方公共団体においては、職員アンケートの実施や職員からの改善提案・意見の募集等により職員の意見・要望の把握に努めている。
○把握した職員の意見や職員ニーズを踏まえ、評価要素・評価項目の見直しや制度の運用方法・評価プロセスの見直し等に随時取り組むことにより、職員の人事評価制度に対する理解・納得度が高まり、

より効果的な人材育成につながるものと期待される。

4 職員の理解促進

○人事評価制度に対する職員アンケート等の結果をとりまとめ職員にフィードバックすることにより、制度への職員の理解が深まるとともに、信頼性と納得度も高まるものと考えられる。
○職員アンケートの結果や制度に対する職員の提案・意見、疑問等については、人事評価のマニュアルやQ&A集に反映するとともに、評価者・被評価者研修において活用することも職員の制度への理解促進や信頼感の醸成のために重要な取組であると言える。

5 検討委員会による人事評価に関する制度の課題の検証等

○人事評価制度の課題・効果の検証や制度の見直し・改善にあたっては、人事担当課だけでなく、広く制度に関わる職員等で構成する検討委員会等を設置し、検証結果や見直し方策等の検討を行うことも有効であると考えられる。

III 先進事例紹介

〔池田市〕

1 職員からの「改善提案・意見」の収集

○評価シートに「人事評価制度への改善提案・意見」欄を設け、職員から意見を収集しやすくしている。
○庁内研究会を継続実施し、上期・下期に寄せられた改善提案・意見の内容を分析・検討し、次年度の改善案を策定している。

2 組織目標の達成度の確認

○職種・階層ごとに「目標レベルと達成率」表を作成し、組織目標の達成度を確認している。
○職種・階層ごとに「能力評価の評価項目点数割合表」を作成し、減点の多い項目については、翌年の職員研修に反映している。

3 Q&A集への反映・ヒアリングの実施

○課題等の把握後は、庁内研究会で把握した内容や評価シートに寄せられた疑問をQ&A集に反映し、庁内ネットワークで発信している。
○各部の課長会の際、人事課職員が出前講座を実施し、併せて人事評価に関する悩み等のヒアリングを行っている。

〔大津市〕

1 人事・給与構造改革における職員意識調査（平成26年度）

○平成26年度に職員ニーズに合った人事・給与構造改革を実現するための職員意識調査を実施。
○調査結果を受け、①頭張りを認める納得感ある評価②貢献意欲につながる目標設定③時間外勤務の削減等について、平成29年度から始めた働き方改革ワーキンググループにおける議論につなげている。

2 働き方改革ワーキンググループによる議論（平成29年度）

○平成29年度に、「職員自らが考え、納得して実行できる取組み」について、働き方ワーキンググループによる議論を実施。
○人事評価制度について、①頭張りが報われる評価制度の構築（処遇反映の拡大）②ワークライフバランスを意識した評価（生産性の評価・時間外の削減）、③評価の基準（目標）を揃えるといった課題について検証し、能力評価の評価要素の見直し（職員の生産性、働き方改革への対応）を実施。現在は処遇反映の拡大について検討している。

人事評価の給与への活用状況等調査結果 (H30. 4. 1現在)

(1) 都道府県

活用時期	昇給への活用		勤労手当への活用		(団体系)
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
活用済	46	44	46	41	
H30年度中	0	0	1	5	
小計	46 (97.9%)	44 (93.6%)	47 (100.0%)	46 (97.9%)	
2019年度 (H31年度) 中	0	2	0	1	
未定 (2020年度以降含む)	1	1	0	0	
合計	47	47	47	47	

(2) 指定都市

活用時期	昇給への活用		勤労手当への活用		(団体系)
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
活用済	20	19	20	17	
H30年度中	0	1	0	1	
小計	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	
2019年度 (H31年度) 中	0	0	0	1	
未定 (2020年度以降含む)	0	0	0	1	
合計	20	20	20	20	

(3) 市区町村

活用時期	昇給への活用		勤労手当への活用		(団体系)
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
活用済	731	701	813	730	
H30年度中	133	132	185	184	
小計	864 (50.2%)	833 (48.4%)	998 (58.0%)	914 (53.1%)	
2019年度 (H31年度) 中	221	225	248	250	
未定 (2020年度以降含む)	636	663	475	557	
合計	1,721	1,721	1,721	1,721	

出典：総務省「人事評価の給与への活用状況等調査 (H30. 4. 1現在)」

3 庁内アンケートの実施

- 適宜、全職員アンケートを実施し、部局による評価のバラツキ、評価者への負担等、人事評価制度の課題や様々な意見を把握し、改善につなげている。
- アンケート結果は、庁内イントラネットに掲示する等、フィードバックしており、人事評価制度の見直しにもつなげている。

IV 活用促進に向けた取組

1 都道府県市町村担当課に期待される役割

- 都道府県市町村担当課は、人事評価の活用が遅れている市町村の運用・活用状況を確認し、早急に活用が図られるよう助言を行う必要があり、市町村における活用促進に向けて、その果たす役割は極めて大きい。
- 市町村における人事評価結果の活用が進んでいる都道府県市町村担当課においては、市町村に対するヒアリング等を通じ、活用に向けた取組状況・課題等を把握し、機会を捉えて随時助言を行う等、丁寧で細やかな対応を行っている。
- 評価結果が未活用の市町村が多い都道府県の市町村担当課にあつては、こうした取組を参考に早急な活用促進に向けてより一層の取組が求められる。

2 人材育成等専門家派遣事業 (人事評価) の更なる活用

- 平成30年度の人材育成等専門家派遣事業では、人事評価の活用をより一層促進させるため、新たに地方公共団体間におけるグループワークを実施し、地方公共団体相互で活用にあたっての課題の認識とその解決策の検討を行った。
- 人事評価結果を給与等にすでに活用している団体間において、グループディスカッションを実施することは、全国の最新の取組状況を知る機会となり、また各団体の取組状況についての情報交換の場として有効であると言える。
- 一方、未活用団体については、先行して活用に取り組んでいる同規模団体の課題解決に向けた具体的な事例を学ぶ機会とする等、活用促進のために効果的な事業となるよう更なる工夫が求められる。

3 評価結果の活用状況の公表促進

- 総務省は、評価結果の活用状況を明確化するための統一様式の改正を実施。改正された統一様式により、評価結果を活用している地方公共団体はその活用状況・実績を、未活用団体においては、その事実と活用に向けた検討状況等を明確に公表し、各地方公共団体において住民に対する説明責任を果たしていくことが必要である。

※事務局 (総務省自治行政局公務員部給与能率推進室) 作成

○人事評価結果の活用状況(平成30年度調査) (平成30年4月1日現在) <都道府県>

団体名	昇給								勤勉手当							
	評価結果を反映する昇給区分の設定				評価結果の昇給への活用				評価結果を反映する勤勉手当の成績区分の設定				評価結果の勤勉手当への活用			
	管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員	
	設定状況	設定予定時期	設定状況	設定予定時期	活用状況	活用予定時期	活用状況	活用予定時期	設定状況	設定予定時期	設定状況	設定予定時期	活用状況	活用予定時期	活用状況	活用予定時期
1 北海道	○		○		○		○		○		○		○		○	
2 青森県	○		○		○		○		○		○		○		○	
3 岩手県	○		○		○		○		○		○		○		○	
4 宮城県	○		○		○		○		○		○		○		○	
5 秋田県	○		○		○		○		○		○		○		○	
6 山形県	○		○		○		○		○		○		○		○	
7 福島県	○		○		○		○		○		○		○		○	
8 茨城県	○		○		○		○		○		○		○		○	
9 栃木県	○		○		○		○		○		○		○		○	
10 群馬県	○		○		○		○		○		○		○		○	
11 埼玉県	○		○		○		○		○		○		○		○	
12 千葉県	○		○		○		○		○		○		○		○	30年度
13 東京都	○		○		○		○		○		○		○		○	
14 神奈川県	○		○		○		○		○		○		○		○	
15 新潟県	○		○		○		○		○		○		○		○	
16 富山県	○		○		○		○		○		○		○		○	
17 石川県	○		○		○		○		○		○		○		○	
18 福井県	○		○		○		○		○		○		○		○	
19 山梨県	○		○		○		○		○		○		○		○	
20 長野県	○		○		○		○		○		○		○		○	
21 岐阜県	○		○		○		○		○		○		○		○	
22 静岡県	○		○		○		○		○		○		○		○	
23 愛知県	○		○		○		○		○		○		○		○	
24 三重県	○		○		○		○		○		○		○		○	
25 滋賀県	○		○		○		○		○		○		○		○	
26 京都府	○		○		○		○		○		○		○		○	
27 大阪府	○		○		○		○		○		○		○		○	
28 兵庫県	○		○		○		○		○		○		○		○	
29 奈良県	○		○		○		○		○		○		○		○	
30 和歌山県	○		○		○		○		○		○		○		○	
31 鳥取県	○		○		○		○		○		○		○		○	
32 島根県	○		○		×	未定	×	未定	○		○		○	30年度	○	30年度
33 岡山県	○		○		○		○		○		○		○		○	
34 広島県	○		○		○		○		○		○		○		○	
35 山口県	○		○		○		○		○		○		○		○	
36 徳島県	○		○		○		○		○		○		○		○	
37 香川県	○		○		○		○		○		○		○		○	
38 愛媛県	○		○		○		○		○		○		○		○	
39 高知県	○		○		○		○		○		○		○		○	
40 福岡県	○		○		○		○		○		○		○		○	30年度
41 佐賀県	○		○		○		×	2019年度(31年度)	○		○	30年度	○		○	30年度
42 長崎県	○		○	30年度	○		×	2019年度(31年度)	○		○	30年度	○		×	2019年度(31年度)
43 熊本県	○		○		○		○		○		○		○		○	
44 大分県	○		○		○		○		○		○		○		○	
45 宮崎県	○		○		○		○		○		○		○		○	30年度
46 鹿児島県	○		○		○		○		○		○		○		○	
47 沖縄県	○		○		○		○		○		○		○		○	

○人事評価結果の活用状況(平成30年度調査) (平成30年4月1日現在) <指定都市>

団体名	昇給								勤勉手当							
	評価結果を反映する昇給区分の設定				評価結果の昇給への活用				評価結果を反映する勤勉手当の成績区分の設定				評価結果の勤勉手当への活用			
	管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員		管理職員		一般職員	
	設定状況	設定予定時期	設定状況	設定予定時期	活用状況	活用予定時期	活用状況	活用予定時期	設定状況	設定予定時期	設定状況	設定予定時期	活用状況	活用予定時期	活用状況	活用予定時期
1 札幌市	○		○		○		○		○		○		○		○	
2 仙台市	○		○		○		○	30年度	○		○	30年度	○		×	2019年度 (31年度)
3 さいたま市	○		○		○		○		○		○		○		○	
4 千葉市	○		○		○		○		○		○		○		○	
5 横浜市	○		○		○		○		○		○		○		○	
6 川崎市	○		○		○		○		○		○		○		○	
7 相模原市	○		○		○		○		○		○		○		○	
8 新潟市	○		○		○		○		○		○		○		○	
9 静岡市	○		○		○		○		○		○		○		○	
10 浜松市	○		○		○		○		○		○		○		○	
11 名古屋市	○		○		○		○		○		○		○		○	
12 京都市	○		○		○		○		○		○		○		○	
13 大阪市	○		○		○		○		○		○		○		○	
14 堺市	○		○		○		○		○		○		○		○	
15 神戸市	○		○		○		○		○		○		○		○	
16 岡山市	○		○		○		○		○		○		○		○	30年度
17 広島市	○		○		○		○		○		○		○		○	
18 北九州市	○		○		○		○		○		○		○		○	
19 福岡市	○		○		○		○		○		○		○		○	
20 熊本市	○		○		○		○		○		○		○		×	未定

※区分設定予定時期が平成30年度の場合は、設定状況を「○」と表示。

※活用予定時期が平成30年度の場合は、活用状況を「○」と表示。

○各都道府県内の市区町村における人事評価結果の活用状況(平成30年度調査)

平成30年4月1日現在

団体名 ()は団体数 ※指定都市除く	昇給				勤勉手当			
	区分設定済み		昇給に活用済み		区分設定済み		勤勉手当に活用済み	
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員
北海道(178)	42.7%	42.1%	21.3%	20.2%	38.8%	36.0%	24.2%	20.2%
青森県(40)	95.0%	95.0%	92.5%	92.5%	95.0%	95.0%	92.5%	92.5%
岩手県(33)	78.8%	75.8%	48.5%	45.5%	78.8%	75.8%	54.5%	51.5%
宮城県(34)	79.4%	79.4%	47.1%	47.1%	91.2%	91.2%	67.6%	67.6%
秋田県(25)	52.0%	52.0%	40.0%	40.0%	52.0%	48.0%	36.0%	36.0%
山形県(35)	60.0%	60.0%	37.1%	34.3%	51.4%	51.4%	25.7%	25.7%
福島県(59)	64.4%	64.4%	27.1%	27.1%	59.3%	59.3%	30.5%	30.5%
茨城県(44)	97.7%	97.7%	84.1%	84.1%	97.7%	97.7%	84.1%	84.1%
栃木県(25)	100.0%	100.0%	96.0%	84.0%	100.0%	100.0%	100.0%	92.0%
群馬県(35)	100.0%	100.0%	48.6%	48.6%	100.0%	100.0%	60.0%	57.1%
埼玉県(62)	66.1%	61.3%	46.8%	43.5%	74.2%	66.1%	59.7%	48.4%
千葉県(53)	69.8%	69.8%	41.5%	41.5%	77.4%	67.9%	56.6%	41.5%
東京都(区)(23)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
東京都(市町村)(39)	97.4%	92.3%	97.4%	82.1%	92.3%	89.7%	92.3%	82.1%
神奈川県(30)	73.3%	73.3%	60.0%	60.0%	90.0%	76.7%	83.3%	63.3%
新潟県(29)	93.1%	93.1%	72.4%	72.4%	96.6%	96.6%	86.2%	86.2%
富山県(15)	100.0%	93.3%	73.3%	73.3%	86.7%	86.7%	86.7%	86.7%
石川県(19)	100.0%	100.0%	94.7%	94.7%	94.7%	94.7%	89.5%	89.5%
福井県(17)	94.1%	94.1%	94.1%	94.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
山梨県(27)	100.0%	100.0%	70.4%	70.4%	100.0%	100.0%	77.8%	77.8%
長野県(77)	98.7%	98.7%	59.7%	59.7%	97.4%	96.1%	63.6%	61.0%
岐阜県(42)	97.6%	97.6%	88.1%	88.1%	97.6%	97.6%	95.2%	95.2%
静岡県(33)	57.6%	57.6%	42.4%	39.4%	54.5%	51.5%	39.4%	30.3%
愛知県(53)	86.8%	84.9%	75.5%	75.5%	94.3%	92.5%	90.6%	84.9%
三重県(29)	37.9%	37.9%	31.0%	27.6%	62.1%	37.9%	55.2%	31.0%
滋賀県(19)	94.7%	94.7%	63.2%	63.2%	94.7%	94.7%	68.4%	57.9%
京都府(25)	80.0%	68.0%	44.0%	32.0%	80.0%	76.0%	56.0%	44.0%
大阪府(41)	51.2%	48.8%	43.9%	41.5%	75.6%	65.9%	65.9%	56.1%
兵庫県(40)	75.0%	70.0%	62.5%	50.0%	95.0%	92.5%	87.5%	80.0%
奈良県(39)	53.8%	53.8%	30.8%	30.8%	66.7%	61.5%	56.4%	46.2%
和歌山県(30)	80.0%	80.0%	66.7%	66.7%	83.3%	83.3%	76.7%	76.7%
鳥取県(19)	84.2%	84.2%	52.6%	47.4%	89.5%	89.5%	73.7%	73.7%
島根県(19)	47.4%	47.4%	21.1%	15.8%	57.9%	52.6%	26.3%	15.8%
岡山県(26)	50.0%	50.0%	42.3%	42.3%	69.2%	61.5%	57.7%	53.8%
広島県(22)	90.9%	81.8%	22.7%	18.2%	90.9%	90.9%	50.0%	40.9%
山口県(19)	78.9%	73.7%	68.4%	68.4%	68.4%	57.9%	57.9%	52.6%
徳島県(24)	100.0%	100.0%	33.3%	33.3%	95.8%	95.8%	20.8%	20.8%
香川県(17)	100.0%	100.0%	47.1%	47.1%	70.6%	64.7%	64.7%	58.8%
愛媛県(20)	80.0%	80.0%	70.0%	70.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%
高知県(34)	100.0%	100.0%	67.6%	67.6%	100.0%	100.0%	88.2%	88.2%
福岡県(58)	60.3%	60.3%	39.7%	39.7%	72.4%	70.7%	60.3%	51.7%
佐賀県(20)	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	40.0%	25.0%	20.0%
長崎県(21)	42.9%	42.9%	23.8%	23.8%	52.4%	47.6%	38.1%	33.3%
熊本県(44)	56.8%	56.8%	34.1%	34.1%	50.0%	50.0%	22.7%	22.7%
大分県(18)	100.0%	94.4%	38.9%	33.3%	66.7%	61.1%	22.2%	16.7%
宮崎県(26)	34.6%	34.6%	19.2%	19.2%	23.1%	23.1%	15.4%	11.5%
鹿児島県(43)	95.3%	93.0%	41.9%	39.5%	93.0%	93.0%	44.2%	41.9%
沖縄県(41)	70.7%	65.9%	19.5%	19.5%	73.2%	70.7%	22.0%	22.0%
平均	73.9%	72.6%	50.2%	48.4%	75.9%	73.0%	58.0%	53.1%

※ 表中の「区分設定済み」「活用済み」は、H30年度中に設定・活用を予定している団体を含む

8. 健康保険法の改正に係る現状

医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律案の概要

平成31年2月15日
閣議決定

改正の趣旨

医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るため、保険者間で被保険者資格の情報を一元的に管理する仕組みの創設及びその適切な実施等のために医療機関等へ支援を行う医療情報化支援基金の創設、医療及び介護給付の費用の状況等に関する情報の連結解析及び提供に関する仕組みの創設、市町村において高齢者の保健事業と介護予防を一体的に実施する枠組みの構築、被扶養者の要件の適正化、社会保険診療報酬支払基金の組織改革等の措置を講ずる。

改正の概要

- オンライン資格確認の導入**【健康保険法、国民健康保険法、高齢者の医療の確保に関する法律(高確法)】※地方公務員等共済組合法を含む。
 - オンライン資格確認の導入に際し、資格確認の方法を法定化するとともに、個人単位化する被保険者番号について、個人情報保護の観点から、健康保険事業の遂行等の目的以外で告知を求めることを禁止(告知要求制限)する。
- オンライン資格確認や電子カルテ等の普及のための医療情報化支援基金の創設**【地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律】※平成31年度予算 300億円
- NDB、介護DB等の連結解析等**【高確法、介護保険法、健康保険法】
 - 医療保険レセプト情報等のデータベース(NDB)と介護保険レセプト情報等のデータベース(介護DB)について、各DBの連結解析を可能とするとともに、公益目的での利用促進のため、研究機関等への提供に関する規定の整備(審議会による事前審査、情報管理義務、国による検査等)を行う。(DPCデータベースについても同様の規定を整備。)
- 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施等**【高確法、国民健康保険法、介護保険法】
 - 75歳以上高齢者に対する保健事業を市町村が介護保険の地域支援事業等と一体的に実施することができるよう、国、広域連合、市町村の役割等について定めるとともに、市町村等において、各高齢者の医療・健診・介護情報等を一括して把握できるように規定の整備等を行う。
- 被扶養者等の要件の見直し、国民健康保険の資格管理の適正化**【健康保険法、国民年金法、国民健康保険法】※地方公務員等共済組合法を含む。
 - 被用者保険の被扶養者等の要件について、一定の例外を設けつつ、原則として、国内に居住していること等を追加する。
 - 市町村による関係者への報告徴収権について、新たに被保険者の資格取得に関する事項等を追加する。
- 審査支払機関の機能の強化**【社会保険診療報酬支払基金法、国民健康保険法】
 - 社会保険診療報酬支払基金(支払基金)について、本部の調整機能を強化するため、支部長の権限を本部に集約する。
 - 医療保険情報に係るデータ分析等に関する業務を追加する(支払基金・国保連共通)。
 - 医療の質の向上に向け公正かつ中立な審査を実施する等、審査支払機関の審査の基本理念を創設する(支払基金・国保連共通)。
- その他**
 - 未適用事業所が遡及して社会保険に加入する等の場合に発生し得る国民健康保険と健康保険の間における保険料の二重払いを解消するため、所要の規定を整備する。【国民健康保険法】

施行期日

平成32年4月1日(ただし、1については公布日から2年を超えない範囲内で政令で定める日、2は平成31年10月1日、3並びに6(2)及び(3)は平成32年10月1日(一部の規定は平成34年4月1日)、5(2)及び7は公布日、6(1)は平成33年4月1日)

オンライン資格確認の導入(公布日から2年を超えない範囲内で政令で定める日施行)

(1) オンライン資格確認の導入(改正後地共済法第57条、第57条の3、第57条の4、第57条の5、第58条の2、第59条、第59条の3、第144条の34関係)

① 保険医療機関等で療養の給付等を受ける場合の組合員・被扶養者の資格の確認について、個人番号カードによるオンライン資格確認を導入する。(その他の資格確認の方法については、省令に規定される予定)

◎ 地方公務員等共済組合法(改正案)

第五十七条 組合員は、前条第一項各号に掲げる療養の給付を受けようとするときは、主務省令で定めるところにより、保険医療機関等(次に掲げる医療機関又は薬局をいう。以下同じ。)から、電子資格確認…その他主務省令で定める方法(以下「電子資格確認等」という。)により、組合員であることの確認を受け、その給付を受けるものとする。

一～三 (略)
2～7 (略)

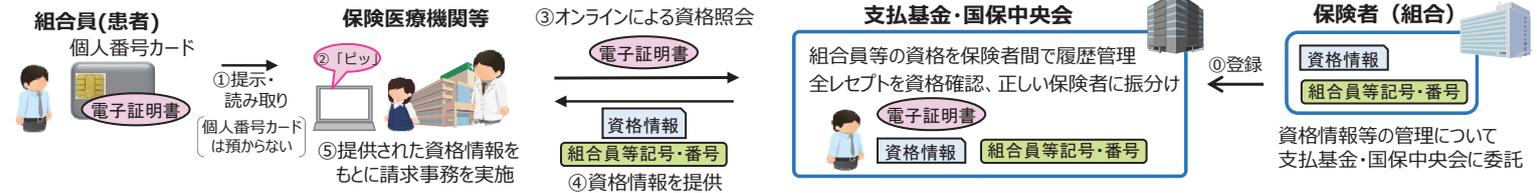
② 国、組合、保険医療機関等の関係者は、個人番号カードによるオンライン資格確認等の仕組みの導入その他手続における情報通信の技術の利用の推進により、医療保険事務が円滑に実施されるよう、協力するものとする。

<現在の組合員証の取扱いイメージ>



※ 窓口でリアルタイムでの資格確認を行えないことによる資格過誤に起因する保険者(健康保険組合、協会けんぽ、国共済等の各保険者を含む。)の事務負担は年間約30億円程度、保険医療機関等の事務負担は年間約50億円程度と試算されている。

<オンライン資格確認のイメージ>



これまで組合員証記載事項をもとに行っていた資格確認をオンライン化し、最新の資格情報による確認が可能に

支払基金・国保中央会において一元的に資格情報が管理され、正しい保険者への請求や、受診情報の蓄積が可能に

【期待される効果】

- 資格喪失後受診に伴う事務コスト等の解消
- 高額療養費の限度額適用認定証等の発行業務等の削減
- 特定健診結果や薬剤情報を照会できる仕組みの整備
- 保険医療データの分析の向上

オンライン資格確認の導入スケジュール（イメージ）

