

公務員部関係資料

令和 3 年 1 月

総務省自治行政局公務員部

< 項 目 >

1. 新型コロナウイルス感染症対策	P 1
2. 会計年度任用職員制度の施行	P 6
3. 時間外勤務命令の上限設定、ハラスメント対策、男性職員の育児参加の促進等	P 13
4. 人事評価制度の活用	P 22
5. 就職氷河期対策	P 24
6. 民間デジタル人材の地方公務員への任用	P 28
7. 地方公務員の定員・給与	P 30
8. 公務員の定年引上げ	P 35
9. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援	P 37
(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		
10. マイナンバーカードの取得推進	P 42
11. 令和3年度における地方議会議員年金制度に係る地方公共団体の負担金	P 44
12. 地方公務員等共済組合法の適用拡大	P 46
13. 地方公務員の安全衛生の推進等	P 49
(1) 第2期復興・創生期間における東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業		
(2) 長時間勤務者に対する医師による面接指導		

1. 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた公務員部の取組

公務員部の役割

政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」の下、地方公共団体及びその職員が新型コロナ感染症への対応に万全を期すことができるよう、技術的助言を実施。

具体的な助言（ ）内は主な通知の年月日

○ 業務体制の確保

- ・ 地域の実情に応じ、職員の業務内容や勤務場所の変更といった柔軟な対応により、**非常勤職員を含む職員全体の働く場の確保**を図るよう要請（令和2年3月5日）
- ・ やむなく職員を休業させる場合には、**休業手当**の取扱いについて、労働基準監督署に相談するなど、労働基準法の規定に従い、**適切に運用するよう要請**（令和2年5月1日・6月25日）
- ・ 優先順位の高い業務への職員の振替えや、既存の業務の一部への会計年度任用職員等の採用などにより、感染症対策を踏まえた**組織全体としての業務体制の確保**に万全を期すよう要請（令和2年5月1日）

<その他の取組>

○ 柔軟な勤務体制の確保

- ・ テレワーク、時差出勤等の業務上の配慮を行い、**職員の柔軟な勤務体制を確保**するよう要請（令和2年2月27日）
- ・ 学校の臨時休業等の場合は、**出勤困難休暇の取得**により対応するよう助言（令和2年3月1日）

○ 職員の健康管理・安全管理・公務災害補償等

- ・ 保健師、消防職員、医療関係職員等への**メンタルヘルス対策サポート推進事業等の活用**を周知（令和2年3月26日）
- ・ **防疫等作業手当の特例の運用**について適切に対応するよう要請（令和2年4月21日）
- ・ **職場に関連したクラスター発生を防止するための感染防止の取組強化**を要請（令和2年7月28日）

○ まん延防止のための取組

- ・ 令和3年1月の緊急事態宣言の発出を受け、同宣言の対象区域に属する都道府県に対し、**出勤回避等の取組や20時以降の不要不急の外出自粛の徹底周知**について要請（令和3年1月7日）

など

各都道府県知事
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市市長
(人事担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための取組について

本日、新型インフルエンザ等対策特別措置法第32条第1項の規定に基づく緊急事態宣言が発出されました。

これに伴い変更された「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(別添1)においては、新型コロナウイルス感染症の対処に関する全般的な方針として、「緊急事態措置を実施すべき区域においては、飲食を伴うものを中心として対策を講じることとし、その実効性を上げるために、飲食につながる人の流れを制限することを実施する」こととされました。また、まん延防止に関し、政府及び特定都道府県(緊急事態宣言の対象区域に属する都道府県)が事業者に対して働きかけを行う取組として、「出勤者数の7割削減」を目指すことも含め接触機会の低減に向け、在宅勤務(テレワーク)や、出勤が必要となる職場でもローテーション勤務等を強力に推進すること」及び「20時以降の不要不急の外出自粛を徹底することを踏まえ、事業の継続に必要な場合を除き、20時以降の勤務を抑制すること」等が示されています。

これに関連して、本日、内閣官房内閣人事局から各府省に対し、「緊急事態宣言発令後の出勤回避等の取組について(依頼)」(別添2)が発出されました。

つきましては、特定都道府県においては、下記の取組について対応方をお願いいたします。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた業務体制の確保については、これまで令和2年3月5日付け総行公第29号公務員課長通知等により、組織全体としての業務体制の確保に万全を期すようお願いしていますが、引き続き、地域の実情に応じた取組を図るとともに、本日付けの総務省地域力創造審議官名事務連絡(別添3)により通知している新型コロナウイルスワクチン接種に向けた庁内体制の拡充についても、取組を進めていただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対しても速やかにこの旨周知いただきます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本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第59条及び地方自治法第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

1 出勤回避等について

新型コロナウイルス感染症対策に万全を期し、必要な行政機能を維持することを前提として、各団体の状況に応じ可能な限り、在宅勤務(テレワーク)、ローテーション勤務等により出勤者の削減に取り組むこと。併せて、時差出勤による人との接触の低減にも取り組むこと。

2 20時以降の不要不急の外出自粛について

20時以降の不要不急の外出自粛を徹底するため、職員等への周知を図ること。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
電話：03-5253-5542(直通)

総行女第4号
令和3年1月13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)

新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための出勤回避等について

新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための出勤回避等については、「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための取組について」(令和3年1月7日付け総行公第2号。以下「総務省公務員部長通知」という。)において、特定都道府県に対して、感染症対策に万全を期し、必要な行政機能を維持することを前提として、各団体の状況に応じ可能な限り、在宅勤務(テレワーク)、ローテーション勤務等により出勤者の削減に取り組むことなどを要請したところです。

地方公共団体における行政サービスについては、政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(令和2年3月28日(令和3年1月13日変更)新型コロナウイルス感染症対策本部決定)において、緊急事態宣言時においても事業の継続が求められるものとされていますが、当該基本的対処方針において、民間事業者に対して「出勤者数の7割削減」を目指すことも含めた接触機会の低減に向けた働きかけを行うこととされていることや、現下における感染症のまん延防止の緊要性に鑑みれば、地方公共団体においても出勤者の削減に最大限取り組むことが求められるところです。

つきましては、特定都道府県(今後、緊急事態宣言の対象区域に属することとなる都道府県を含む。)におかれましては、総務省公務員部長通知の趣旨も踏まえ、テレワーク等による出勤回避等について、各団体の状況に応じた目標を設定した上で計画的に取り組んでいただくとともに、当該設定した目標に基づく取組状況について、適切にフォローアップを行っていただくようお願いいたします。

なお、上記目標の設定状況及び取組のフォローアップ状況につきましては、今後、総務省としても調査を行う予定です。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市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、並びに本通知は地方公務員法第59条及び地方自治法第245条の4に基づく技術的助言であることを申し添えます。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室企画係 安藤、山田
電話 03-5253-5546(直通)

地方公共団体におけるテレワーク取組状況(令和2年10月1日時点)

テレワーク導入状況

※知事・市長部局を対象とした数値

	導入		未導入		
	令和2年3月時点	令和2年10月時点	令和2年10月時点	うち導入を検討中	うち導入予定なし・未定等
都道府県(47)	44 93.6%	47 100%	0 0%		
政令指定都市(20)	14 70.0%	17 85.0%	3 15.0%	3	
小計(67)	58 86.6%	64 95.5%	3 4.5%		
市区町村(1,721)	51 3.0%	342 19.9%	1,379 80.1%	306	1,073

導入団体について

- 実施対象部門は、全ての部門が87.4%と3月時点より3.9ポイント増加
- 非常勤職員については、実施対象としている団体が46.1%と3月時点より20.4ポイント増加

未導入団体について

【主な未導入理由(上位3項目)】※複数回答可

- ① 窓口業務や相談業務などがテレワークになじまない(82.7%)
- ② 情報セキュリティの確保に不安(78.6%)
- ③ 導入コストがかかる(72.0%)

※「労務管理のルール整備が困難」については、3月時点との比較で減少

1. テレワーク利用率

	0%以上～10%未満	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上～80%未満	80%以上
団体数	213	50	30	12	8
【割合】	【52.4%】	【12.3%】	【7.4%】	【3.0%】	【2.0%】

※テレワーク利用率:令和2年4月1日～10月1日の間でのテレワーク対象者に占めるテレワーク利用者数(最大日での利用率を調査)

※利用率不明は93団体【22.9%】

2. 実施方法

※複数回答可。()内は令和2年3月時点の割合

①テレワーク用の貸出用端末(タブレットを含む)	②席上端末の持ち帰りが可能		③私用端末(スマートフォン等)が利用可能	
	うち庁内LANアクセス可	うち庁内LANアクセス可	うち庁内LANアクセス可	うち庁内LANアクセス可
62.3%(84.4%)	76.3%	36.2%(19.2%)	35.4%	30.0%(21.1%)
				32.0%

2. 会計年度任用職員制度の施行

会計年度任用職員制度

概要

○ 一般職の非常勤職員について、「会計年度任用職員」として制度化し、採用方法や任期等を明確化
 (地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)令和2年4月1日施行)

【任期・勤務時間】

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

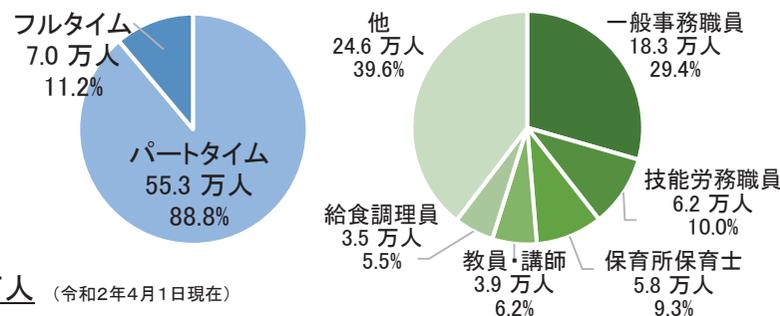
【服 務】

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

【給 与】

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

【職員数 ※】

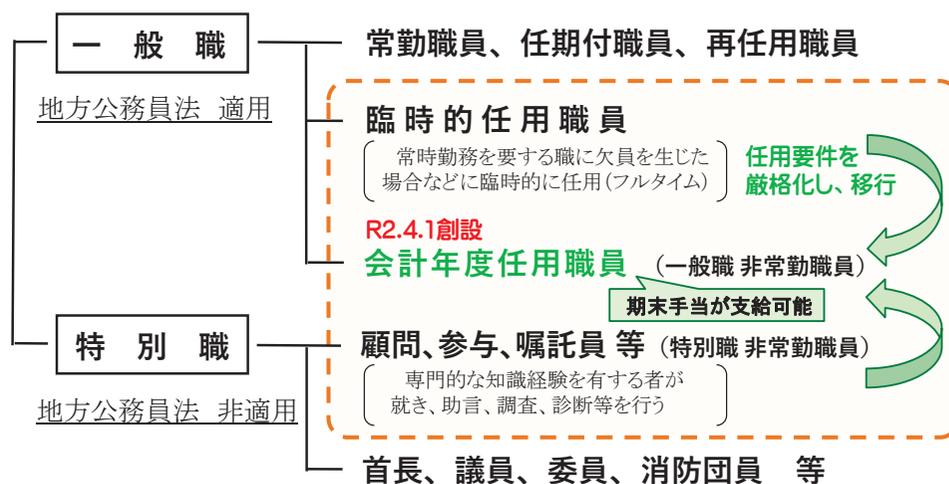


合計 62.2 万人 (令和2年4月1日現在)

地方財政措置

令和2年度 地方財政計画：1,738億円計上
 新制度の施行に伴う期末手当の支給等に要する経費
 令和3年度 地方財政計画：664億円増額
 平年度化による期末手当の支給月数の増によって生じる経費
 ※ 令和2年度分と合わせ 2,402億円計上

(参考) 地方公務員の職



(参考) 臨時・非常勤職員数※の推移

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

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



会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査（概要）

- 制度施行日（令和2年4月1日）時点における各地方公共団体の施行状況調査※1を実施
（令和元年12月の総務省通知※2等における助言に基づく適正化の状況を確認）

※1 原則各団体において最も代表的な会計年度任用職員の職に関する取扱いを調査
（最も人数の多い職・複数の部署に共通して置かれる職などを各自治体の判断で選択）

※2 令和元年12月20日付総行公第95号「会計年度任用職員制度の施行に向けた留意事項について」

1. 再度任用時の空白期間の有無（最も空白期間の短い職について回答）

【制度趣旨の助言内容】

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

- 全ての団体において、不適切な「空白期間」は設定されていない状況

（単位：団体数）

区分	回答 団体数	空白期間 なし		空白期間 あり		1日以上 1週間未満		1週間以上 1ヶ月未満		1ヶ月以上	
		数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
指定都市	20	20	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区	795	795	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
町村	926	926	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
一部事務組合等	1,181	1,181	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2,969	2,969	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査（概要）

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

【制度趣旨の助言内容】

- 会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要
- 単に財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、フルタイム任用の抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わない

- 1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上の職については、任用団体数は1,144団体、任用件数は66,429件となっている
- 単に財政上の制約を理由として、短い勤務時間を設定している職は見られない

（1）任用団体数及び任用件数

（単位：件数）

区分	任用団体数	任用件数
都道府県	11	440
指定都市	12	2,402
市区	434	43,394
町村	484	15,680
一部事務組合等	203	4,513
合計	1,144	66,429

※ 「任用件数」は職ごとのものであり、例えば1人が2つの職に従事する場合は、合算した勤務時間ではなく各職の勤務時間に基づき回答

（2）勤務時間設定の考え方

（単位：団体数）

分類	団体数	割合
① 業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果によるもの	851	74.4%
② 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの	592	51.7%
③ 職務内容に関するシフトや勤務体制、繁忙時間帯を考慮したもの	519	45.4%
④ 本人の希望や応募状況を考慮したもの	148	12.9%
⑤ 通常期はフルタイム任用だが、夏季休暇期などに勤務しない時期があるため、通年ではパートタイムとなるもの	125	10.9%
⑥ 非常勤職員の勤務終了時に、常勤職員による確認・点検等が必要なため、当該確認等の時間を考慮したもの	106	9.3%

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

※ 複数回答であるため各団体数の合計は、任用団体数の合計(1,144団体)と一致しない。

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査（概要）

3. 適切な休暇等の設定

【制度趣旨の助言内容】

- 休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべき
- 労働基準法の規定によって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、同法における「継続勤務」の要件に該当する場合には、再度任用時に年次有給休暇が繰り越されるべき

- 休暇の措置や有給等の取扱いについて、国の非常勤職員との権衡を失する団体が一部存在
- 99.6%の団体において、再度任用時の年次有給休暇の繰り越し措置がなされている状況

（1）国の非常勤職員に整備されている「有給」の休暇の取扱い

（単位：団体数）

休暇等の種類		有給		無給		措置なし	
		数	割合	数	割合	数	割合
れ国 ての い非 る常 勤 「有 給員 」に の整 休備 暇さ	公民権行使	2,946	99.2%	6	0.2%	17	0.6%
	官公署出頭	2,942	99.1%	6	0.2%	21	0.7%
	現住居の滅失等	2,879	97.0%	7	0.2%	83	2.8%
	出勤困難	2,914	98.1%	4	0.1%	51	1.7%
	退勤途上の危険回避	2,769	93.3%	9	0.3%	191	6.4%
	忌引	2,948	99.3%	4	0.1%	17	0.6%
	結婚	2,862	96.4%	19	0.6%	88	3.0%
	夏季	2,848	95.9%	7	0.2%	114	3.8%

（2）再度任用時の年次有給休暇の繰り越し

（単位：団体数）

区分	回答 団体数	繰り越す		繰り越さない	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	20	100.0%	0	0.0%
市区	795	793	99.7%	2	0.3%
町村	926	925	99.9%	1	0.1%
一部事務組合等	1,181	1,171	99.2%	10	0.8%
合計	2,969	2,956	99.6%	13	0.4%

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査（概要）

4. 適切な給与決定

【制度趣旨の助言内容】

- 給与水準については、類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮すべき
- 単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わない

- 95.3%の団体が常勤職員の給料表を基礎とし、92.9%の団体が職務経験等を考慮している状況
- 0.3%の団体が期末手当を支給していない状況
- 23.8%の団体が制度改正前よりも給料（報酬）水準が下がった職種があるとしているが、給与決定原則を踏まえ適正化した結果とするものが多い

(1) 常勤職員の給料表を基礎とするか

（単位：団体数）

区分	回答 団体数	常勤職員の給料表を基礎とする		常勤職員の給料表を基礎としない	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	46	97.9%	1	2.1%
指定都市	20	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	752	94.6%	43	5.4%
町村	926	905	97.7%	21	2.3%
一部事務組合等	1,172	1,100	93.9%	72	6.1%
合計	2,960	2,822	95.3%	138	4.7%

(2) 職務経験等の要素を考慮するか

（単位：団体数）

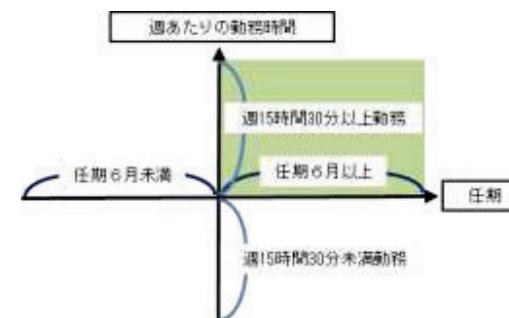
区分	回答 団体数	職務経験等の要素を考慮する		職務経験等の要素を考慮しない	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	45	95.7%	2	4.3%
指定都市	20	20	100.0%	0	0.0%
市区	795	694	87.3%	101	12.7%
町村	926	898	97.0%	28	3.0%
一部事務組合等	1,172	1,094	93.3%	78	6.7%
合計	2,960	2,751	92.9%	209	7.1%

会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査（概要）

（３） 期末手当の支給対象

（単位：団体数）

区分	回答 団体数	期末手当支給対象範囲 が図と同様又はこれより 広い		期末手当支給対象範囲 が図よりも狭い		支給しない	
		数	率	数	率	数	率
都道府県	47	45	95.7%	2	4.3%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	1	5.0%	0	0.0%
市区	795	564	70.9%	230	28.9%	1	0.1%
町村	926	773	83.5%	152	16.4%	1	0.1%
一部事務組合等	1,172	1,020	87.0%	145	12.4%	7	0.6%
合計	2,960	2,421	81.8%	530	17.9%	9	0.3%



（４） 給料（報酬）水準が、制度導入前の報酬の水準に比べて減額となった職種があるか

（単位：団体数）

区分	回答 団体数	減額となった 職種がある 団体数		理由					
				給与決定原則を踏まえ 適正化したため		職員の入れ替わりや職務 内容の変更があったため		その他	
都道府県	47	25	53.2%	24	96.0%	1	4.0%	0	0.0%
指定都市	20	10	50.0%	10	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区	795	298	37.5%	224	75.2%	24	8.1%	50	16.8%
町村	926	205	22.1%	155	75.6%	29	14.1%	21	10.2%
一部事務組合等	1,172	165	14.1%	115	69.7%	20	12.1%	30	18.2%
合計	2,960	703	23.8%	528	75.1%	74	10.5%	101	14.4%

3. 時間外勤務命令の上限設定、ハラスメント対策、 男性職員の育児参加の促進等

時間外勤務の上限規制の導入

国家公務員

- ・超過勤務の法的根拠（※ 労働基準法適用除外）
 - ✓ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第13条
- ・超過勤務の上限規制
 - ✓ 人事院規則による上限規制

※ 人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の上限規制(概要)

- ① 超過勤務命令の上限を設定
 - ア 原則 月45時間以下、年360時間以下
 - イ 他律的業務の比重が高い部署 月100時間未満、年720時間以下、
2～6箇月平均80時間以下、
月45時間超は年6箇月まで
- ② 上限時間の特例
重要な業務で特に緊急に処理することを要する業務に従事する又は従事していた職員は上限時間を超えて超過勤務を命令できる
- ③ 要因の整理分析
上限時間を超えて超過勤務を命令した場合は、その要因の整理、分析及び検証を行う

民間企業労働者

- ・時間外労働の法的根拠
 - ✓ 労働基準法第36条(「36協定」)
- ・時間外労働の上限規制
 - ✓ 36協定による上限規制

※ 36協定による上限規制(概要)

- ① 時間外労働の上限を設定
 - ア 原則 月45時間以下、
年360時間以下
 - イ 臨時的な特別な事情がある場合
月100時間未満、
年720時間以下、
2～6箇月平均80時間以下、
月45時間超は年6箇月まで
- ② 違反した場合、罰則あり

働き方改革関連法
による改正

地方公務員(労働基準法別表第1に掲げる事業の職員…現業職員、現業職員以外の職員…非現業職員)

- ・時間外勤務の法的根拠
 - ✓ 非現業職員…労働基準法第33条
 - ✓ 現業職員…労働基準法第36条
- ・時間外勤務の上限規制
 - ✓ 非現業職員…条例等による上限規制
 - ✓ 現業職員…36協定による上限規制

※ 条例等による上限規制(概要)

地方公務員法に定める均衡の原則を踏まえ、各地方公共団体において、条例、規則等により国家公務員の上限規制の措置と同様の措置を定める。(総務省から各地方公共団体に対して助言を実施)

時間外勤務命令の上限等の状況(令和2年4月1日現在)

(出典:令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査)

(単位:団体)

区 分	団 体 数	制 度 有 り				制 度 な し
		他律的業務の比重 が高い部署の指定	特例業務	要因の整理、 分析及び検証		
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	25 (53.2%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	0 (0.0%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	14 (70.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	0 (0.0%)
市区町村	1,721 (100.0%)	1,620 (94.1%)	1,241 (76.6%)	1,599 (98.7%)	1,589 (98.1%)	101 (5.9%)
合 計	1,788 (100.0%)	1,687 (94.4%)	1,280 (75.9%)	1,666 (98.8%)	1,656 (98.2%)	101 (5.6%)

- (注) 1 「時間外勤務命令の上限等」とは、人事院規則15-14第16条の2の2に規定する「超過勤務を命ずる時間及び月数の上限」に相当する措置をいう。
 2 「制度あり」欄には、時間外勤務命令の上限等を条例又は条例により委任を受けた規則等で定めている団体数を計上している。
 3 「他律的業務の比重が高い部署の指定」欄には、人事院規則15-14第16条の2の2第1項第2号に規定する「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員に対する上限時間の設定」に相当する措置を講じている団体数を計上している。
 4 「特例業務」欄には、人事院規則15-14第16条の2の2第2項に規定する「特例業務」に相当する措置を講じている団体数を計上している。
 5 「要因の整理、分析及び検証」欄には、人事院規則15-14第16条の2の2第3項に規定する「要因の整理、分析及び検証」に相当する措置を講じている団体数を計上している。
 6 「制度あり」欄及び「制度なし」欄における（ ）内は、団体区分ごとの団体数に占める割合である。
 7 「他律的業務の比重が高い部署の指定」欄、「特例業務」欄及び「要因の整理、分析及び検証」欄における（ ）内は、各団体区分の「制度あり」の団体数に占める割合である。

ハラスメント防止対策について

- ハラスメント対策の強化として、①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)、②セクハラ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)を含む女性活躍推進法等の一部を改正する法律が令和元年5月29日成立、6月5日公布。地方公共団体は、各種ハラスメントを防止するため、雇用管理上講ずべき措置義務の適用を受ける。

現行制度において事業主が講ずべき措置(法に基づき厚生労働大臣が定める指針)

男女雇用機会均等法及び 育児・介護休業法に基づき 厚生労働大臣が定める指針

(セクシュアルハラスメントや
マタニティハラスメント等に係るもの)

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
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. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など

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。

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。

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)

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。

法律の改正に伴うハラスメント防止対策の強化

- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務づけ
- セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- セクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

公務部門におけるパワーハラスメント防止対策について

〔留意事項〕

- 地方公務員については、パワーハラスメント防止のために、労働施策総合推進法に基づき、事業主が講ずべき雇用管理上の措置について、速やかに対応すること。
- さらに、公務職場特有の要請に応える観点から、人事院規則等の内容も踏まえ、民間法制に上乗せした取組(※)についても適切に取り組むこと。
- これらの実効性を確保するため、規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知すること。

※ 人事院規則等を踏まえ、追加的な対応が求められている内容

- ①自らの雇用する労働者以外の者(他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等)に対する言動に関する取組
- ②他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメント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
- ③他の行政機関の職員からパワーハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め
- ④他の行政機関から③の求めがあった場合における必要な協力の実施
- ⑤人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知

女性地方公務員の活躍に係る成果目標等

女性地方公務員の採用・登用の現状

	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	36.6% (2019年度末現在)	12.2%(2020.4現在)	8.0%(2019年度末現在)
市町村 (指定都市)	— (44.2% (2019年度末現在))	17.8% (2020.4現在) (16.9%(2020.4現在))	
(参考)国家公務員	36.8% (2020.4現在)	5.9%(2020.7現在)	12.4%(2018年度末現在)



成果目標 (2025度末。第5次男女基本計画)

	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	本庁係長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	40%	16%	25%	30%	30%
市町村	—	22%	33%	40%	

➤ ①人事管理面での変革、②男性職員を含めた働き方改革を車の両輪とした取組が必要

- ①女性が子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理・昇進モデルの形成
- ②男性が育児等の家庭責任を果たすことができるような働き方の改革
 - ・時間外勤務の縮減・年休取得の促進
 - ・柔軟な働き方の推進 (フレックスタイム制、テレワーク等)
 - ・男性の育児休業取得促進

など

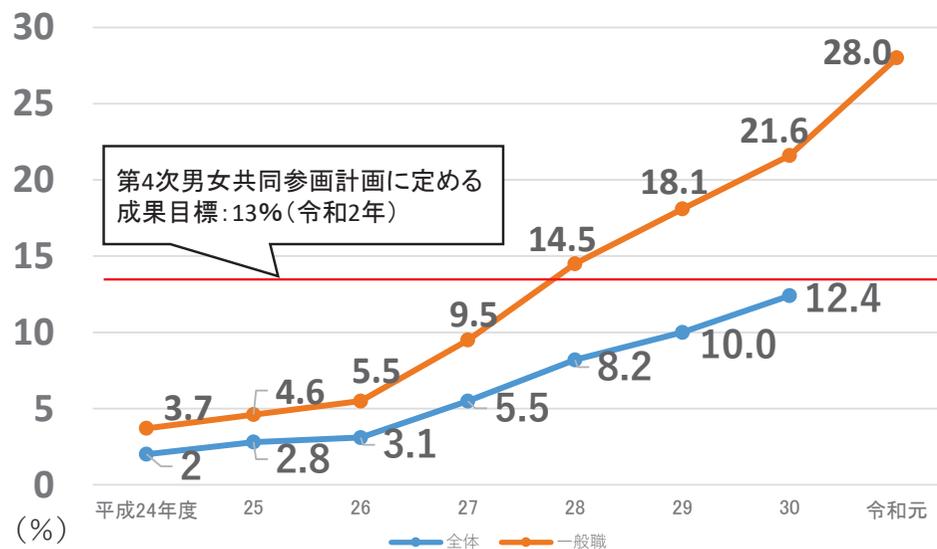
➤ 総務省としての取組

- 広報・情報発信の充実
 - ・先進的な取組事例の紹介
 - ・地方公共団体間のネットワークづくりや意見交換の促進
- 女性活躍・働き方改革推進のための実践的取組手法について調査研究
- 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の実施
 - ・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

男性の育児参加の促進

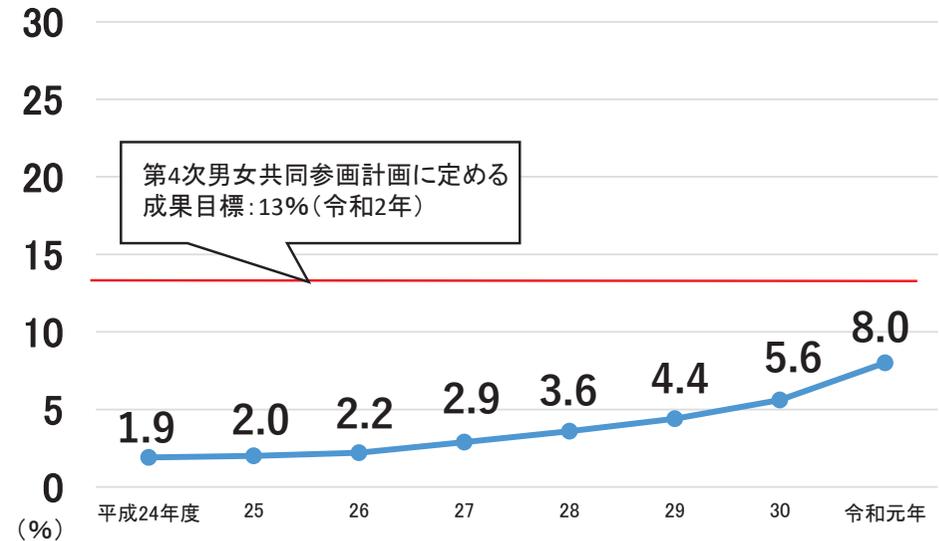
- 共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が重要な課題
- 男性の育児休業取得は、
 - ・本人にとって、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、
 - ・事業主にとっても働き方改革、性別による固定的役割分担意識の打破、子育て等に理解のある職場風土の形成等にも資する。

(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68.7% (H30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「1月以下」が53.5% (R元年度)

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（令和元年法律第36号）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

令和2年4月1日（ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日（令和元年6月14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（令和元年9月6日））

総括表

令和2年6月1日現在における障害者の雇用状況

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.2%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業数 / 企業数	⑤ 達成割合
民間企業	26,866,997.0 人 (26,585,858.0 人)	578,292.0 人 [479,989 人] (560,608.5 人)	2.15 % (2.11 %)	49,956 / 102,698 (48,898 / 101,889)	48.6 % (48.0 %)

※[]内は実人員。以下同じ。

2 国、地方公共団体における在職状況

(1) 国の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	329,929.5 人 (328,132.5 人)	9,336.0 人 [7,807 人] (7,577.0 人)	2.83 % (2.31 %)	44 / 45 (27 / 44)	97.8 % (61.4 %)
行政機関	300,586.5 人 (299,324.5 人)	8,563.0 人 [7,223 人] (7,184.0 人)	2.85 % (2.40 %)	36 / 36 (22 / 35)	100.0 % (62.9 %)
立法機関	3,933.0 人 (3,688.0 人)	109.5 人 [83 人] (101.0 人)	2.78 % (2.74 %)	5 / 5 (5 / 5)	100.0 % (100.0 %)
司法機関	25,410.0 人 (25,120.0 人)	663.5 人 [501 人] (292.0 人)	2.61 % (1.16 %)	3 / 4 (0 / 4)	75.0 % (0.0 %)

※司法機関のうち未達成であった1機関は、令和2年12月31日までに達成済み。

(2) 都道府県の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	355,407.5 人 (345,606.0 人)	9,699.5 人 [7,465 人] (9,033.0 人)	2.73 % (2.61 %)	142 / 159 (122 / 158)	89.3 % (77.2 %)
都道府県知事部局	277,904.5 人 (270,714.0 人)	7,634.5 人 [5,773 人] (7,118.0 人)	2.75 % (2.63 %)	42 / 47 (33 / 47)	89.4 % (70.2 %)
その他の都道府県機関	77,503.0 人 (74,892.0 人)	2,065.0 人 [1,692 人] (1,915.0 人)	2.66 % (2.56 %)	100 / 112 (89 / 111)	89.3 % (80.2 %)

※都道府県知事部局のうち未達成であった機関のうち2機関は、令和2年12月31日までに達成済み。
※その他の都道府県機関のうち未達成であった機関のうち3機関は、令和2年12月31日までに達成済み。

(3) 市町村の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
市町村の機関	1,301,788.5 人 (1,200,580.0 人)	31,424.0 人 [24,036 人] (28,978.0 人)	2.41 % (2.41 %)	1,741 / 2,465 (1,766 / 2,441)	70.6 % (72.3 %)

※市町村の機関のうち未達成であった機関のうち106機関は令和2年12月31日までに達成済み(1月1日付けで採用が確定していることが明確な者を含む)。

(4) 都道府県等の教育委員会(法定雇用率2.4%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	729,491.0 人 (714,968.5 人)	14,956.0 人 [11,390 人] (13,477.5 人)	2.05 % (1.89 %)	39 / 101 (38 / 100)	38.6 % (38.0 %)
都道府県教育委員会	639,291.0 人 (630,655.0 人)	13,156.0 人 [9,968 人] (11,770.0 人)	2.06 % (1.87 %)	15 / 47 (6 / 47)	31.9 % (12.8 %)
市町村教育委員会	90,200.0 人 (84,313.5 人)	1,800.0 人 [1,422 人] (1,707.5 人)	2.00 % (2.03 %)	24 / 54 (32 / 53)	44.4 % (60.4 %)

※都道府県教育委員会のうち未達成であった機関のうち2機関は令和2年12月31日までに達成済み。
※市町村教育委員会のうち未達成であった機関のうち6機関は、令和2年12月31日までに達成済み(1月1日付けで採用が確定していることが明確な者を含む)。

3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	446,151.0 人 (440,944.0 人)	11,759.5 人 [9,046 人] (11,612.0 人)	2.64 % (2.63 %)	279 / 354 (282 / 352)	78.8 % (80.1 %)
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	215,025.0 人 (212,384.0 人)	5,955.0 人 [4,638 人] (5,878.5 人)	2.77 % (2.77 %)	82 / 91 (83 / 91)	90.1 % (91.2 %)
国立大学法人等	148,949.5 人 (148,053.0 人)	3,803.5 人 [2,836 人] (3,757.5 人)	2.55 % (2.54 %)	70 / 89 (72 / 90)	78.7 % (80.0 %)
地方独立行政法人等	82,176.5 人 (80,507.0 人)	2,001.0 人 [1,572 人] (1,976.0 人)	2.44 % (2.45 %)	127 / 174 (127 / 171)	73.0 % (74.3 %)

※独立行政法人等のうち未達成であった機関のうち5機関は、令和2年12月31日までに達成済み。
※国立大学法人等のうち未達成であった機関のうち8機関は、令和2年12月31日までに達成済み。
※地方独立行政法人等のうち未達成であった機関のうち18機関は、令和2年12月31日までに達成済み(1月1日付けで採用が確定していることが明確な者を含む)。

- 注 1 1及び3の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(対象障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 2の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 3 各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。
- ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。
- ① 平成29年6月2日以降に採用された者であること
② 平成29年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 4 法定雇用率2.4%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一部の市町村の教育委員会である。
- 5 ()内は、令和元年6月1日現在の数値である。
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- 6 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。
- 7 特例承認・特例認定等各機関における法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数の変化等により機関数は変動する。

4. 人事評価制度の活用

人事評価結果の活用状況等調査結果のポイント

- 都道府県、指定都市は、昨年から改善しており、ほぼ全ての団体において、人事評価結果を昇給、勤勉手当等に活用済。
- 市区町村は、活用率が着実に増加しているものの、すべての区分において、6割程度の活用にとどまっている。

【人事評価結果の活用状況等調査結果の昨年との比較】

		昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限	合計
		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)	平成31年4月1日	46 (97.9%)	45 (95.7%)	47 (100.0%)	46 (97.9%)	38 (80.9%)		35 (74.5%)	91.1%
	令和2年4月1日	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	45 ※1 (95.7%)	45 ※1 (95.7%)	44 ※2 (93.6%)	97.9%
指定都市 (20団体)	平成31年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 (90.0%)	19 (95.0%)		16 (80.0%)	94.2%
	令和2年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	19 ※3 (95.0%)	99.3%
市区町村 (1,721団体)	平成31年4月1日	862 (50.1%)	830 (48.2%)	965 (56.1%)	885 (51.4%)	869 (50.5%)		819 (47.6%)	50.6%
	令和2年4月1日	997 (57.9%)	959 (55.7%)	1,131 (65.7%)	1,037 (60.3%)	1,127 (65.5%)	1,120 (65.1%)	1,066 (61.9%)	61.7%
合計 (1,788団体)	平成31年4月1日	928 (51.9%)	895 (50.1%)	1,032 (57.7%)	949 (53.1%)	926 (51.8%)		870 (48.7%)	52.2%
	令和2年4月1日	1,064 (59.5%)	1,026 (57.4%)	1,198 (67.0%)	1,104 (61.7%)	1,192 (66.7%)	1,185 (66.3%)	1,129 (63.1%)	63.1%

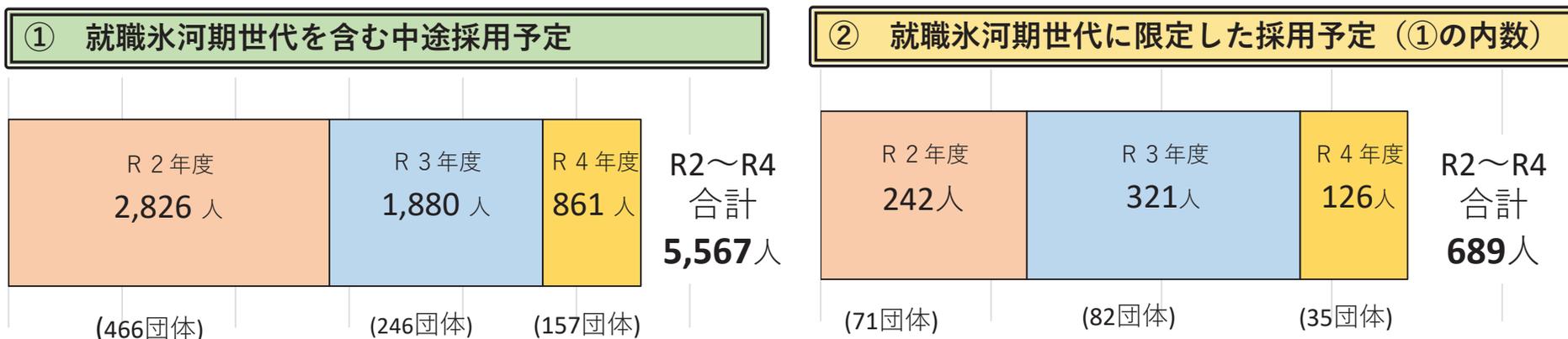
未実施の団体※1:長野県、佐賀県 ※2:山梨県、岡山県、長崎県 ※3:仙台市

5. 就職氷河期対策

就職氷河期世代支援のための地方公務員の中途採用予定

○ 職員採用予定の年度別状況

(地方公共団体(首長部局)の令和2年度から令和4年度の実行予定(令和2年6月1日時点))



【検討中】 R2年度:421団体、R3年度:1,197団体、R4年度:1,346団体

【検討中】 R2年度:229団体、R3年度:568団体、R4年度:644団体

総務省からの情報発信

- ・ 総務省HPに、就職氷河期世代支援を目的とした職員採用試験を実施する地方公共団体の一覧を掲載(随時更新) [実施団体及び内閣官房就職氷河期世代支援推進室ともリンク]
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/shushoku_hyogaki_shien.html

就職氷河期世代支援に関する行動計画2020について（令和2年12月25日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）

基本的考え方

- 就職氷河期世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で、配慮すべき様々な事情を抱える方がおられ、生活の基盤を置く地域の実情もまた多様である。
- このため、地域の創意工夫を活かし、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、一人でも多くの方に積極的に届けていかなければならない。
- 「就職氷河期世代支援プログラム」（「骨太方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）においてとりまとめ）では、現状より良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、就職氷河期世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指し、今後3年間を集中的に取り組むべき期間と定めている。他方、就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多様であり、息長く支援していく必要がある場合も十分に想定される。
- 本行動計画の実行に必要な予算については、集中的な取組期間である3年間、安定的に確保する。特に、相談・支援機関の強化・連携や本人に対する支援策については、大幅に新設・拡充するとともに、地域における先進的・積極的な取組への支援を含め、関係者が安心して取り組めるよう、令和元年度補正予算から、令和4年度予算までの3年間で650億円を上回る財源を確保。
- 本行動計画においては、新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえ、オンラインでの相談業務やテレワークの環境整備などに取り組む。あわせて、就職氷河期世代をめぐる雇用情勢が厳しいことを踏まえ、就職氷河期世代の専門窓口の拡充など、個別の支援策の拡充を図る。

相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

- きめ細やかな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立
 - ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援の実施
- 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立（出口一体型）
（業界団体等と連携した即効性のある就職支援等）
 - 業界団体等による短期間での資格取得・正社員就職の支援
 - 観光業、自動車整備業、建設業、造船・船用工業、船員等への新規就業者の確保・育成
 - 農業、林業、漁業への新規就業者の確保・育成
 - 求職者支援訓練
（キャリアアップ・就職に向けたリカレント教育等）
 - リカレント教育に関する大学・専修学校等の取組の支援
- 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備
 - 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）
 - トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
 - キャリアアップ助成金（正社員化コース）
 - 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）
 - 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした募集機会の拡大
 - 採用選考を兼ねた社会人インターンシップの実施の推進
 - セキュリティ人材のキャリアアップ等の促進
 - 中小企業による多様な形態・人材からの人材の確保・活用に向けた支援
 - 障害者や生活困窮者向けの農林水産業に関する技能習得研修等の支援
- 民間ノウハウの活用
 - 民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者の就職・定着支援

個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- アウトリーチの展開
 - アウトリーチ等の充実による自立相談支援機関の機能強化
 - 本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化
 - 地域若者サポートステーションの支援の充実
- 支援の輪の拡大
 - ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化
 - ひきこもり当事者等によるSNS・電話による支援等の充実
 - 本人の生きる力の回復や自己肯定感を育むための伴走型支援・家族支援及び居場所の充実等
 - ひきこもり支援に携わる人材の養成研修
 - 8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的な支援の推進、居場所を含む多様な地域活動の促進
 - ポスト青年期を過ぎようとしている者への対応に関する講習開催への支援等
 - 地域における就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング
 - 就労準備支援事業等の広域的実施による実施体制の整備促進
 - 農業分野等との連携強化モデル事業の実施
 - 技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進
 - 女性向け就労支援等を行う地方自治体の取組への支援等

その他の取組

- 一人一人につながる戦略的な広報の展開
 - 就職氷河期世代等に関する積極的な広報の実施
- 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策
 - ふるさとワーキングホリデーの推進等
 - 戦略的な求人ツール等を活用した若者人材の移転支援
- テレワークの推進
 - 柔軟な働き方が可能なテレワークの全国への普及促進
 - 地方への人の流れづくりに資するテレワーク
 - 適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進
- 公務員の中途採用の促進
 - 国家公務員の中途採用の促進
 - **地方公務員の中途採用の促進**
- 労使の取組
 - 積極的な採用促進、人材育成の充実、就労や社会参加に向けた取組を一層推進。

プラットフォームを核とした新たな連携の推進

- 関係者で構成する全国プラットフォーム、都道府県・市町村プラットフォームの開催 ○ 地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援
- ※ 毎年、全国プラットフォームにおいて、取組状況のフォローアップを実施し、施策の改善・見直しにつなげる。
 - ・ 個別施策の見直しに向けて、施策の効果を的確に評価することが可能となるよう、個別施策の支援先のデータの収集・整理に取り組むことにより、原則として、就職氷河期世代を支援した実績とその他の世代を支援した実績を明らかにする。
 - ・ 各事業の実施に当たっては、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューとしていく必要があることに鑑み、当事者をはじめとする関係者の声に耳を傾け、地域における施策の運用実態を把握しながら、不断の見直しを行いつつ、取組を進めていく。

就職氷河期世代支援に関する行動計画 2020（抄）

令和 2 年 12 月 25 日
就職氷河期世代支援の推進に関する
関係府省会議決定

Ⅱ 具体的な施策

4. その他の取組

(4) 国家公務員・地方公務員の中途採用の促進

① 国家公務員の中途採用の促進

- 就職氷河期世代の方々に意欲・能力をいかして活躍いただくとともに、組織の活性化を図る観点から、国家公務員の中途採用について、令和2年度から令和4年度までの間、政府を挙げて引き続き集中的に取り組む。

経験者採用等の既存の中途採用の取組については着実に推進しつつ、令和2年度から新設した国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を活用することで、国家公務員の中途採用を集中的に推進していく。（内閣官房、人事院）

② 地方公務員の中途採用の促進

- 地方公務員の中途採用については、就職氷河期世代支援のための採用試験の新たな実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などについて、各地方自治団体の実情に即して積極的に取り組むよう、各種の会議やヒアリング等を通じて要請する。

また、中途採用の状況について継続的にフォローアップを実施するとともに、地方自治体の採用試験の情報のホームページ掲載、好事例の提供等を行う。（総務省）

6. 民間デジタル人材の地方公務員への任用

民間人材の地方公務員への任用について

- 任期付職員や特別職非常勤職員については、
 - ・ 民間企業との雇用関係を継続し、従業員としての地位を保有したまま任用すること、
 - ・ 民間水準を考慮して給与を設定すること
 ができるため、**現行制度により民間のデジタル人材の柔軟な任用が可能。**

	地方公務員	
	任期付職員（フルタイム）	特別職非常勤職員
概要	専門的知識経験等を有する者などを、一定期間（3～5年以内）地方公務員として任用	専門的な知識経験等に基づき、助言、調査、診断等を行う（顧問、参与など）
身分	地方公務員 ※公平性・中立性の確保を前提として、民間企業等の従業員の地位を保有したまま任用可能	地方公務員 ※同左
給与	常勤職員と同じ ※高度の専門的知識経験を有する者については、特別の給料表を適用し、特定任期付職員業績手当を支給することも可能	職務の対価として、個別の事情を勘案し報酬額を決定
地方公務員法の適用	あり	なし
営利企業の従事等（兼業）	任命権者の許可が必要 ※職務の能率・公平性を担保する必要	制限なし
任用例	CIO、CIO補佐官等（15団体*）、東京都「デジタルシフト推進担当課長」	CIO、CIO補佐官等（19団体*）

* CIO、CIO補佐官等の任用例の団体数は、H27年度～R元年度で任用実績のあった団体数。

7. 地方公務員の定員・給与

令和2年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

ラスパイルス指数(全団体加重平均)

○ 令和2年4月1日現在 99.1 (前年 99.1 ±0)

※ラスパイルス指数: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。

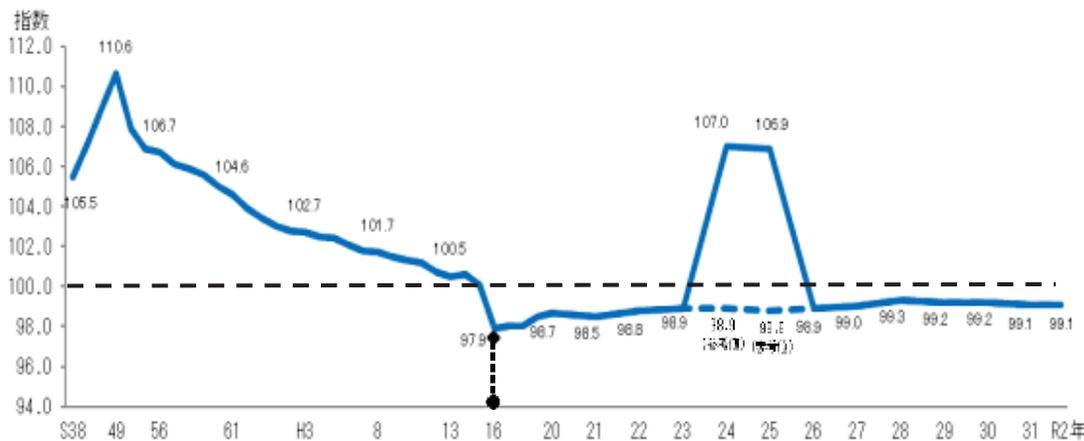
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	H31.4.1	R2.4.1	増 減	
				S49→R2	H31→R2
全地方公共団体平均	110.6	99.1	99.1	△ 11.5	0.0
都道府県	111.3	99.8	100.0	△ 11.3	0.2
指定都市	116.1	99.9	99.9	△ 16.2	0.0
市	113.8	98.9	98.9	△ 14.9	0.0
町村	99.2	96.3	96.4	△ 2.8	0.1
特別区	—	99.8	99.1	—	△ 0.7

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	R2.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.5	愛知県	95.4	鳥取県
指定都市	102.6	仙台市	96.7	大阪市
市	103.5	静岡県熱海市	89.6	北海道夕張市
町村	103.9	千葉県芝山町	75.1	東京都御蔵島村

(3) ラスパイルス指数の推移



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

(4) その他

- ・ 地域手当補正後ラスパイルス指数
全地方公共団体平均 99.0
(ラスパイルス指数との差 △0.1)
- ・ ラスパイル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 98.5
(ラスパイルス指数との差 △0.6)

総行給第52号
総行公第157号
総行女第43号
令和2年11月6日

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

殿

総務副大臣 熊田 裕通
(公印省略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

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

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

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

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

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

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化等について

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

1 本年の給与改定について

(1) 国家公務員の月例給については、民間給与との較差が極めて小さいことから、

改定を行わないこととされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

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

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

(2) 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.05月分引き下げることとし、本年度は12月期の期末手当を引き下げ、令和3年度以降は6月期と12月期の期末手当をそれぞれ0.025月分引き下げることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、適切な改定を行うこと。

2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。

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

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

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

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

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

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

化を図ること。

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

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

(6) 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成30年1月1日から支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当についても、「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（案）等について」（平成29年12月15日付け総行給第55号）を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。

(7) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

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

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

(8) 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。

3 給与改定に当たっての対応について

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

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

(2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則及び情勢適応の原則にのっとり、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであるとともに、少なくとも期末・勤勉手当については、その支給基準日までに対応を図るべきものであること。

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

第2 その他の事項

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

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

3 新たに制度化された会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」及び「会計年度任用職員制度の施行に向けた留意事項について」（令和元年12月20日付け総行公第95号）の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料・報酬及び期末手当は適切に決定すべきものであること。

4 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）等における就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、新たな中途採用試験の実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和2年11月6日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る10月7日の人事院勧告どおり期末手当の改定を行うとともに、同月28日の人事院報告どおり月例給の改定を行わないものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第7号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

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

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

8. 公務員の定年引上げ

地方公務員法の一部を改正する法律案の概要

第201回国会提出(継続審査)

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

I 法律案の内容

1. 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入

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

2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

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

3. 情報提供・意思確認制度の新設

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

II その他

給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則(地方公務員法第24条)に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
 - ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
 - ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

【施行期日】令和4年4月1日(※)国家公務員の定年引上げに関する国家公務員法等改正法案(検討中)と施行期日を合わせる必要

9. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援

(1) 被災自治体に対する短期の職員派遣

大規模災害発生時に

応援職員を派遣します。

〈 応急対策職員派遣制度 〉
総務省、地方三団体及び指定都市市長会により運営



(概要)

- ▶ 先遣隊として「総括支援チーム」を派遣
 - ・ 応援職員のニーズを確認
 - ・ 災害対策本部運営支援 など
- ▶ 必要な応援職員として「対口支援チーム」(被災市区町村ごとに支援団体を割り当て) を派遣
 - ・ 避難所の運営支援
 - ・ 罹災証明書の交付業務に係る支援 など
- ▶ 災害対応についてのアドバイスを受けることも可能

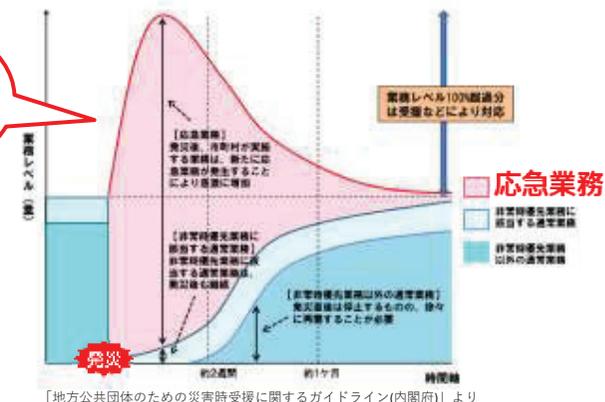
(派遣開始までの流れ)



※1 被災都道府県、被災地域ブロック幹事都道府県、確保調整本部（地方三団体、指定都市市長会、総務省（事務局））

※2 都道府県又は指定都市（都道府県は管内市町村と一体的に支援）

人的資源が絶対的に不足！



(派遣を受けた自治体の声)

- ・ 早急に派遣いただいたことで、迅速かつ適切な対応を行うことができた。
- ・ ノウハウを持った職員を派遣していただけた。
- ・ 期間を通して必要人数を派遣いただき、家屋調査がスムーズに進んだ。
- ・ 我々が困るだろうことを先回りして情報提供いただいた。

大規模災害発生時には、躊躇なく応援職員の派遣要請を！

お問い合わせ先：総務省公務員部応援派遣室（03-5253-5230）及び 各都道府県担当課

令和2年7月豪雨における被災市町村への応援職員の短期派遣

熊本県内の被災8市町村に対し、延べ6,367名の応援職員を派遣（9月3日をもって派遣終了）

・総括支援チーム 被災8市町村へ10県市から派遣 ・対口支援チーム 被災8市町村へ11県市から派遣

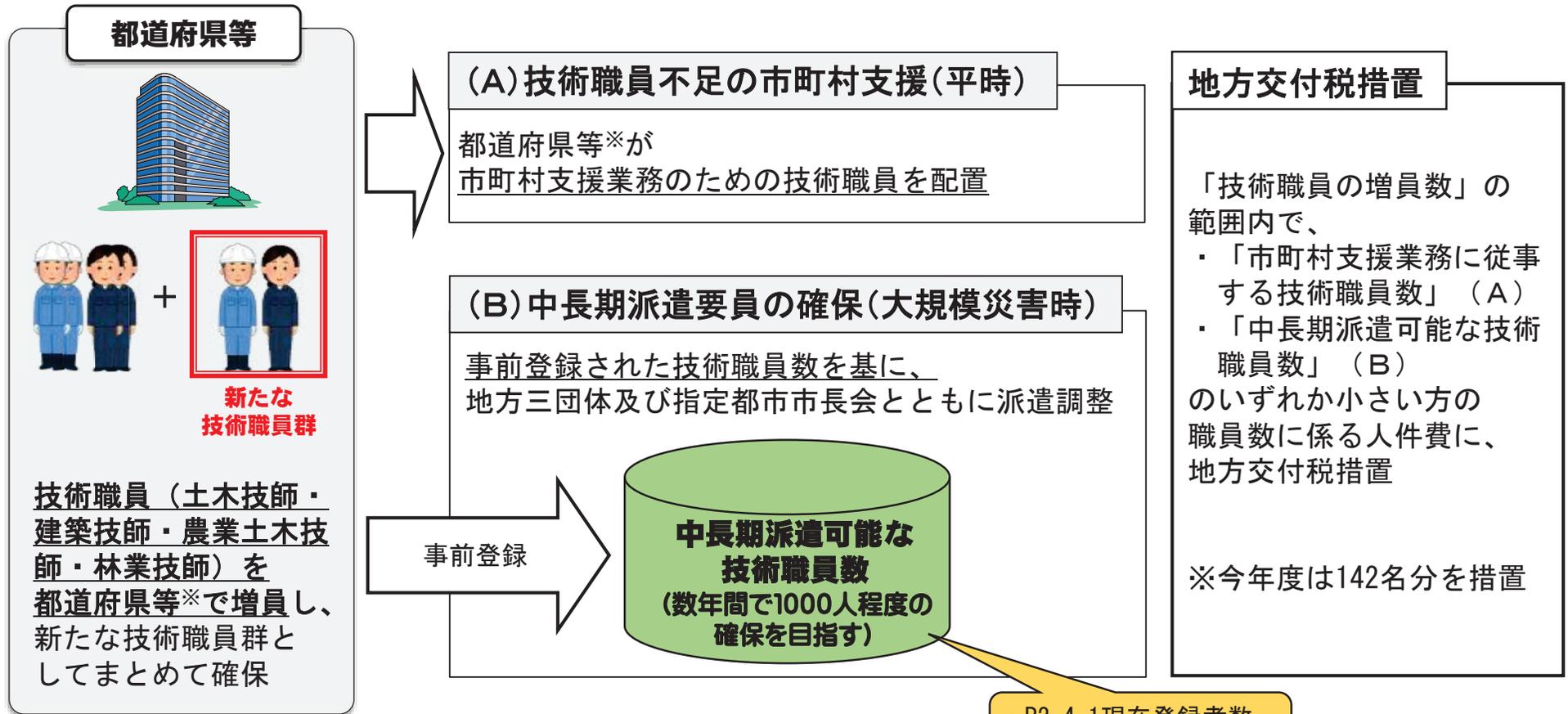
被災市町村	派遣元団体	総括支援チーム 〔被災市区町村の長の指揮の下で、被災市区町村が行う災害マネジメントを総括的に支援〕		対口支援チーム 〔避難所運営・罹災証明書交付業務等支援のため、都道府県及び指定都市が原則として1対1で被災市区町村を担当し、応援職員を派遣〕		
		派遣時期	活動人数 (延べ人数)	派遣時期	主な業務内容	活動人数 (延べ人数)
八代市	神戸市	—	—	7月10日～8月14日	避難所運営支援	304名
	岡山市	—	—	7月10日～8月14日	避難所運営支援	315名
	福岡市	7月4日～7月11日	19名	7月11日～7月19日	罹災証明書交付業務支援	54名
人吉市	広島市	—	—	7月9日～7月25日	災害廃棄物処理業務支援	107名
	熊本市	7月4日～9月1日	178名	7月12日～9月1日	罹災証明書交付業務支援 避難所運営支援 等	2,684名
水俣市	福岡県	7月5日～7月8日	12名	—	—	—
	北九州市	7月8日～7月10日	9名	7月13日～7月17日	罹災証明書交付業務支援	33名
芦北町	佐賀県	7月4日～7月9日	28名	—	—	—
	宮崎県	7月9日～7月16日	21名	7月12日～9月2日	罹災証明書交付業務支援	360名
津奈木町	山口県	7月5日～7月11日	14名	7月13日～7月28日	罹災証明書交付業務支援	64名
相良村	大分県	7月5日～7月29日	40名	7月8日～8月9日	罹災証明書交付業務支援 避難所運営支援 等	255名
山江村	岡山県	7月9日～7月17日	19名	7月10日～7月23日	罹災証明書交付業務支援 避難所運営支援	66名
球磨村	長崎県	7月5日～9月3日	124名	7月9日～9月3日	罹災証明書交付業務支援 避難所運営支援 等	1,661名
合計	13県市		464名			5,903名

9. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援

(2) 被災自治体に対する中長期の職員派遣

復旧・復興支援 技術職員派遣制度

- 近年、多発する自然災害への対応や、公共施設の老朽化を踏まえた適正管理が求められる中で、小規模市町村を中心に技術職員の不足が深刻化
 - さらに、大規模災害時において、技術職員の中長期派遣を求める声強いものの、恒常的に不足している状況
- ➡ 都道府県等が技術職員を増員し、平時に技術職員不足の市町村を支援するとともに、大規模災害時の中長期派遣要員を確保する仕組みを令和2年度から創設



※市町村間連携として、他市町村の支援業務のために技術職員を増員・配置する市町村を含む

10. マイナンバーカードの取得推進

地共済組合員と被扶養者のマイナンバーカード取得

健康保険法等の改正

- マイナンバーカードを利用したオンラインによる組合員資格確認を導入(2021年3月～)

個人単位の被保険者番号と特定健診データや薬剤情報等を一対一で管理し、オンラインで被保険者番号と資格情報を確認

保険者等の事務コストが縮減

組合員・被扶養者が健康増進に活用

組合員・自治体の負担軽減
健康管理や医療の質が向上

2019年度の政府取組(「経済財政運営と改革の基本方針2019」閣議決定より)

- オンライン資格確認の導入を機に**マイナンバーカードを健康保険証として利用**
- 保険証利用に向けた環境整備のため、**官民挙げてマイナンバーカードの取得を促進**

2020年度取組

- ① 地方公共団体及び地方公務員共済組合に対してマイナンバーカードの健康保険証利用のための初回登録の推進を要請(7月17日、8月12日)
- ② 令和4年度末にほぼ全国民にマイナンバーカードが行き渡ることを目指すという政府目標を踏まえ、地方公共団体に対して地方公務員等のマイナンバーカードの取得推進についても、より一層の取組を要請(10月27日)

**11. 令和3年度における地方議会議員年金制度
に係る地方公共団体の負担金**

事務連絡
令和2年12月21日

各都道府県	財政担当課	} 御中
	市町村担当課	
各指定都市	議会事務局	
	議会事務局	

総務省自治行政局公務員部福利課

令和3年度における地方議会議員年金制度に係る
地方公共団体の負担金等について

地方議会議員年金制度については、平成23年6月1日をもって制度が廃止されましたが、制度廃止に伴う経過措置としての給付に要する費用の財源は、関係法令に基づき、毎年度、現職議員の標準報酬総額に応じて、各地方公共団体が公費で負担することとされています。

令和3年度においては、制度廃止に伴う経過措置としての給付に要する費用47.4億円を含む、47.9億円を地方財政計画に計上する予定であり、各地方公共団体の負担金の具体的な算定方法及び支払方法は、別紙のとおり予定しています。

つきましては、令和3年度の共済会の事業計画及び予算の作成について適切に対処いただきますとともに、令和3年度の地方公共団体の負担金の予算計上等について各地方公共団体の議会に対して速やかにご連絡いただくようお願い申し上げます。

担 当 岡村、濱津 連絡先 03-5253-5558

1 給付費負担金の算定方法

(1) 都道府県

令和3年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員(※)の標準報酬月額総額に1.2を乗じて得た金額に1.87/100を乗じて得た金額

(2) 市区町村

令和3年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員(※)の標準報酬月額総額に1.2を乗じて得た金額に3.36/100を乗じて得た金額

※ 上記の場合において、次の①から④までに掲げるときは、それぞれ①から④までに掲げる日における地方公共団体の議会の議員の数を令和3年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員の数とみなすこと。

- ① 地方公共団体の議会の議員が、令和3年3月31日までに当該地方公共団体の議会の議員の任期満了により退職し、同年4月1日において在職していないとき。当該任期満了の日
- ② 地方公共団体の議会の議員が、令和3年3月31日までに当該地方公共団体の議会の解散により、又は選挙無効の決定、裁決若しくは判決が確定したことにより退職し、同年4月1日において在職していないとき。当該退職の日
- ③ 令和3年4月1日までに市町村の廃置分合が行われ、同月2日以後に新たに設置された市町村の議会の議員の一般選挙が行われたとき。当該市町村の議会の議員の一般選挙の日
- ④ 令和3年4月1日までに市町村の廃置分合又は境界変更の処分が行われ、同月2日以後に当該廃置分合又は境界変更の処分に伴い行われる市町村の議会の議員の増員選挙が行われたとき。当該市町村の議会の議員の増員選挙の日

2 給付費負担金の支払方法

上記1で算定した給付費負担金については、次の表に掲げる金額をそれぞれ同表に掲げる月の20日までに、各地方議会議員共済会に払い込まなければならないこと。

給付費負担金の10分の5に相当する金額	令和3年5月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和3年8月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和3年11月
給付費負担金から、当該金額のうち当該年度において既に払込みをした金額を控除した金額	令和4年2月

3 事務費負担金

事務費負担金の額及び支払方法については、各地方議会議員共済会から別途連絡(従前どおり)

12. 地方公務員等共済組合法の適用拡大

地方公務員等共済組合法の改正の概要

【地方公務員共済における非常勤職員への短期給付等の適用】

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律における被用者保険(厚生年金・健康保険)の更なる適用対象の拡大に併せて、国家公務員共済組合法が、被用者保険の適用対象である非常勤職員に対して、短期給付(医療保険)等を適用するための改正を行う。

地方公務員共済制度は国家公務員共済制度との権衡が法律上求められているため、地方公務員等共済組合法を改正し、同様の措置を講ずる。

※ 地方公務員等共済組合法の改正は、国家公務員共済組合法の改正と同様に、年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律に束ねる形で一本化。

改正の概要

- 地方公務員等のうち被用者保険(厚生年金・健康保険)の適用対象である非常勤職員を地共済組合員とする。
- 新たに地共済組合員となる非常勤職員に対して、短期給付(医療保険)・福祉事業(健康診査等)を適用する。

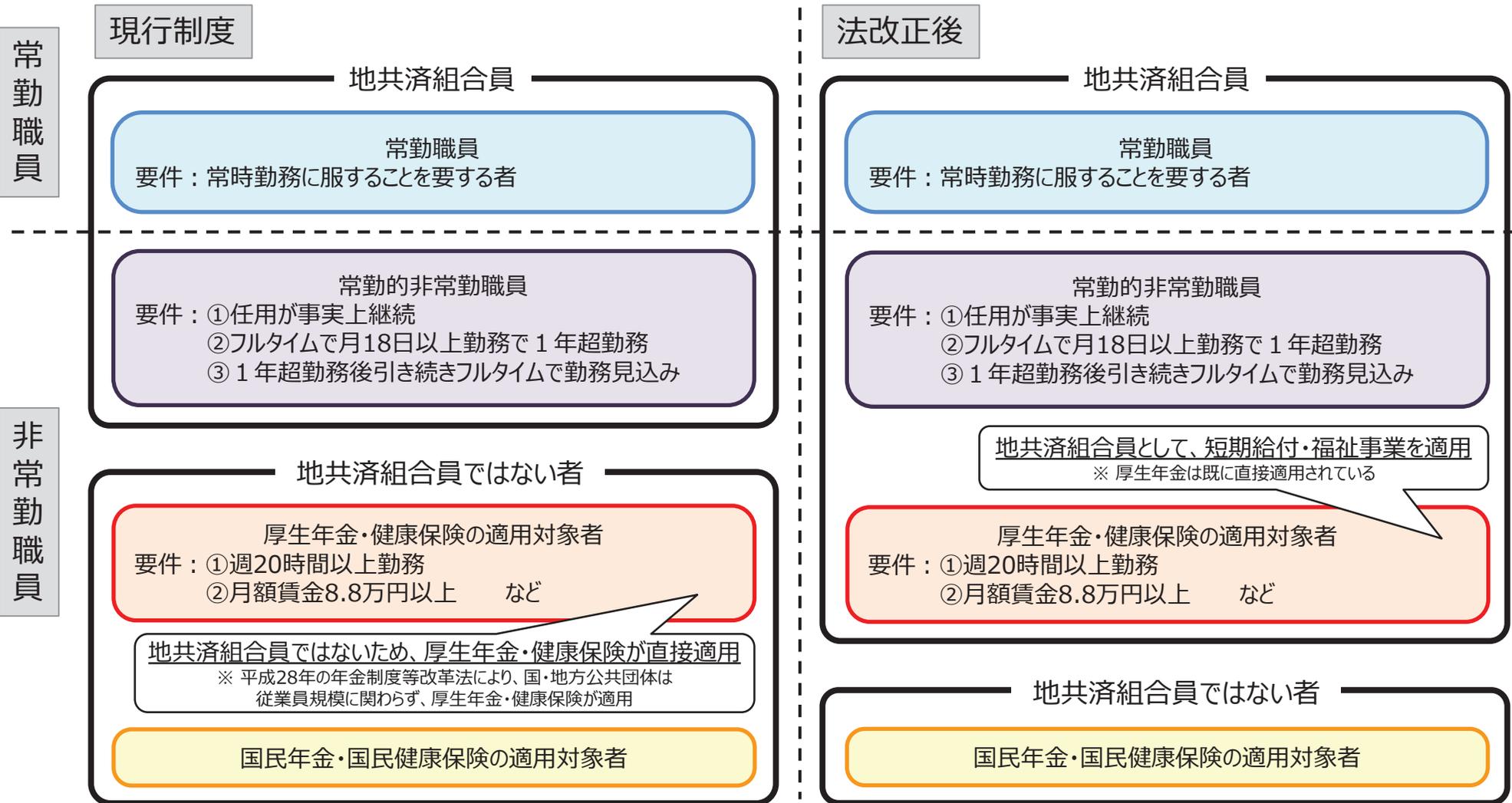
※ 当該非常勤職員には過去の適用拡大により既に厚生年金が直接適用されている。被用者年金一元化(平成27年10月～)により、地共済の長期給付(年金)は厚生年金となっているため、今回の改正では、短期給付・福祉事業のみ適用する。

※ この他、年金の繰下げ受給の上限年齢の引き上げ(70歳→75歳)などの厚生年金保険法等の改正に伴う所要の改正を行う。

【施行期日】 令和4年10月1日 (一部の改正事項を除く。)

地方公務員等共済組合法の適用拡大（イメージ）

- 現行法上、地共済組合員は常勤職員（常勤並みに働く非常勤職員を含む。）に限られており、地共済組合員に対して、短期給付（医療保険）・長期給付（年金）・福祉事業（健康診査等）が適用されている。
- 被用者保険（厚生年金・健康保険）の更なる適用拡大に併せて、国共済法が適用対象を非常勤職員に拡大し、被用者保険の適用対象である非常勤職員を国共済組合員とした上で、短期給付・福祉事業を適用するため、地共済法も同様の措置を講ずる。



13. 地方公務員の安全衛生の推進等

- (1) 第2期復興・創生期間における
東日本大震災に関連するメンタルヘルス
対策5か年事業**

第2期復興・創生期間における東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業について（案）

概要

○第2期復興・創生期間における復興事業

「復興・創生期間」後における東日本大震災からの復興の基本方針」（令和元年12月20日閣議決定）において、「地震・津波被災地域において復興・創生期間後の復興を進めるに当たっては、…〈中略〉…**復興・創生期間後5年間において、国と被災地方公共団体が協力して被災者支援を始めとする残された事業に全力を挙げて取り組むことにより、復興事業がその役割を全うすることを目指す。**」とされたところ。

○メンタルヘルス対策5か年事業の継続（対象団体・職員を一部見直し）

上記を踏まえ、復旧・復興業務に携わる職員が心身の疲弊から心の健康を害することにより重大な公務災害が発生することを未然に防止する観点から、**被災団体が地域の実情に応じて自ら実施するメンタルヘルス対策について、岩手県、宮城県及び福島県並びに当該県内の市町村の職員**（東日本大震災に係る災害復旧等に従事させるため地方自治法第252条の17の規定により派遣を受けている職員※を含む。）**を対象に、当該対策に要する経費に対する震災復興特別交付税による財政措置を継続。**

※派遣期間終了後に派遣元の団体に戻った職員を対象に、派遣元の団体が実施するメンタルヘルス対策に要する経費に対する特別交付税による財政措置は、令和2年度で終了。

期間

第2期復興・創生期間（令和3年度～令和7年度）

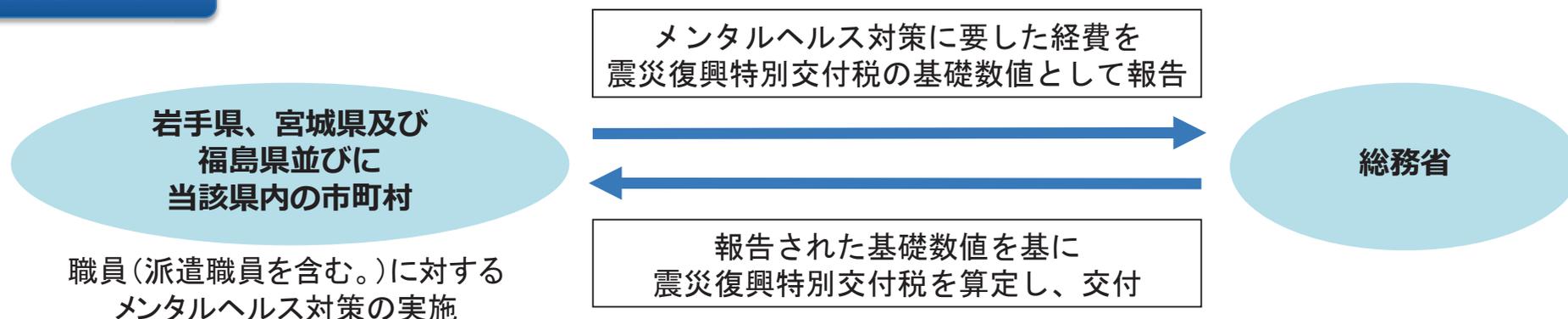
対象団体・職員

岩手県、宮城県及び福島県並びに当該県内の市町村の職員（東日本大震災に係る災害復旧等に従事させるため地方自治法第252条の17の規定により派遣を受けている職員を含む。）

対象事業

対象事業	事業内容	対象経費
① ストレスチェック事業 (2回目以降に係る部分に限る。)	労働安全衛生法第66条の10第1項に規定される「心理的な負担の程度を把握するための検査」(ストレスチェック)及び同法第66条の10第3項に規定される「医師による面接指導」等	▶実施経費(ストレスチェック1回目の受検経費は普通交付税で措置されるため、本事業の対象外とする。)
② 訪問カウンセリング事業	臨床心理士等を招聘し、職場等で職員に対してカウンセリングを実施した事業	▶臨床心理士等に支払うカウンセリング費用 ▶臨床心理士等の往復旅費 ▶会場費 ▶その他事業実施に必要な経費
③ メンタルヘルスセミナー等研修事業	メンタルヘルスに関する知識の習得、ストレスの対処法・予防法、職場環境の改善法の習得等を目的とするメンタルヘルスに関連するセミナー等	【セミナーを開催する場合】 ▶講師招聘に係る費用(講演代、講師旅費等) ▶会場費等 【民間のセミナーへ参加する場合】 ▶職員の受講費(業務命令に基づく参加のみを対象とし、自主的な参加に係る経費は対象外とする。また、研修参加職員の旅費についても、対象外とする。)

スキーム



【参考】地方公務員災害補償基金・（一財）地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス対策の支援事業

支援事業

事業名	事業概要	対象
①メンタルヘルス対策サポート推進事業	<p>▶職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等向けに、ストレスチェックの実施方法、メンタルヘルス対策のための体制づくり及び計画策定等に係る相談窓口を設置し、専門家等によるアドバイスを行う。なお、窓口による相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を派遣する。</p> <p>▶あわせて、地方公共団体等からの相談に応じて、メンタルヘルス対策の実施、契約等に関する実務面のサポートを行う。</p>	▶地方公共団体等の管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員
②メンタルヘルスマネジメント実践研修会	▶職場のメンタルヘルス対策を推進する上での必要な体制づくりや計画立案の方法、具体的かつ事務的な事例研究、カウンセリングの実習などを交えた内容の研修会を開催する。	▶地方公共団体等の管理監督者、人事管理担当者、衛生管理者等職員
③公務災害防止対策セミナー市町村研修支援	▶市町村職員の公務災害の未然防止を目的として、地方公共団体等が実施する市町村職員対象のメンタルヘルス対策を含む公務災害防止対策研修等に対して、講師派遣等の支援を行う。	<p>▶受講者数が概ね50人以上の次の研修を支援対象とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県の管内市区町村（一部事務組合を含む。以下同じ。）職員を対象として実施する公務災害防止対策研修 ・都道府県の市長会、町村会及び管内市区町村職員を対象として研修を実施する公共的団体が、当該団体の構成市区町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修 ・市区町村が、当該市区町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修

※ 詳細は、（一財）地方公務員安全衛生推進協会のホームページでご確認ください。

URL: <http://www.jalsha.or.jp/schd>

13. 地方公務員の安全衛生の推進等

(2) 長時間勤務者に対する医師による 面接指導

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

令和2年4月1日現在

区 分	全部局数	令和2年4月1日時点で 整備済み		令和2年9月末までに 整備予定		令和2年12月末までに 整備予定		令和3年3月末までに 整備予定		未 定	
		部局数	割 合	部局数	割 合	部局数	割 合	部局数	割 合	部局数	割 合
都 道 府 県	182	172	94.5	1	0.5	1	0.5	0	0.0	8	4.4
指 定 都 市	79	68	86.1	1	1.3	0	0.0	2	2.5	8	10.1
市 区	2,571	1,691	65.8	38	1.5	21	0.8	460	17.9	361	14.0
町 村	2,346	1,041	44.4	12	0.5	19	0.8	724	30.9	550	23.4
合 計	5,178	2,972	57.4	52	1.0	41	0.8	1,186	22.9	927	17.9

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

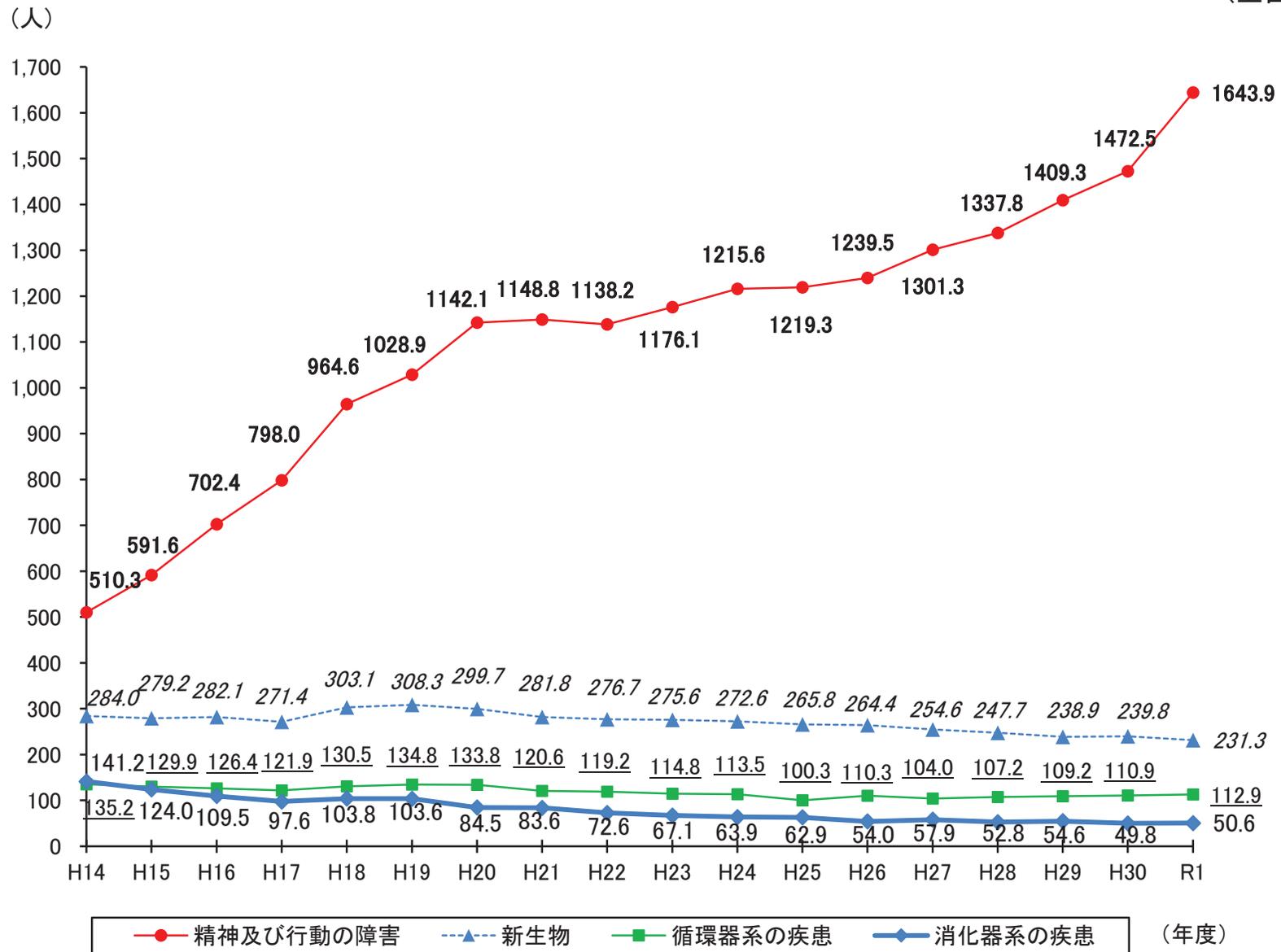
2 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。

3 端数処理のため、合計が100%とまらない場合がある。

参考

職員10万人当たりの主な疾病分類別長期病休者率（10万人率）の推移

（全団体）



出典：（一財）地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況 令和2年12月」