

公務員部関係資料

令和 5 年 1 月

総務省自治行政局公務員部

1. 地方公務員の定年引上げ

地方公務員の定年引上げ（改正法概要）

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

I 法律の内容

1. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

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

2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

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

3. 情報提供・意思確認制度の新設

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

II その他

給与に関する措置

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

【施行期日】 **令和5年4月1日**

定年引上げスケジュール

【新法附則第21項
(改正後国家公務員法附則第8条第1項)】

○ 国家公務員のスケジュールと同様、以下の通り段階的に定年を引き上げる条例改正が必要。

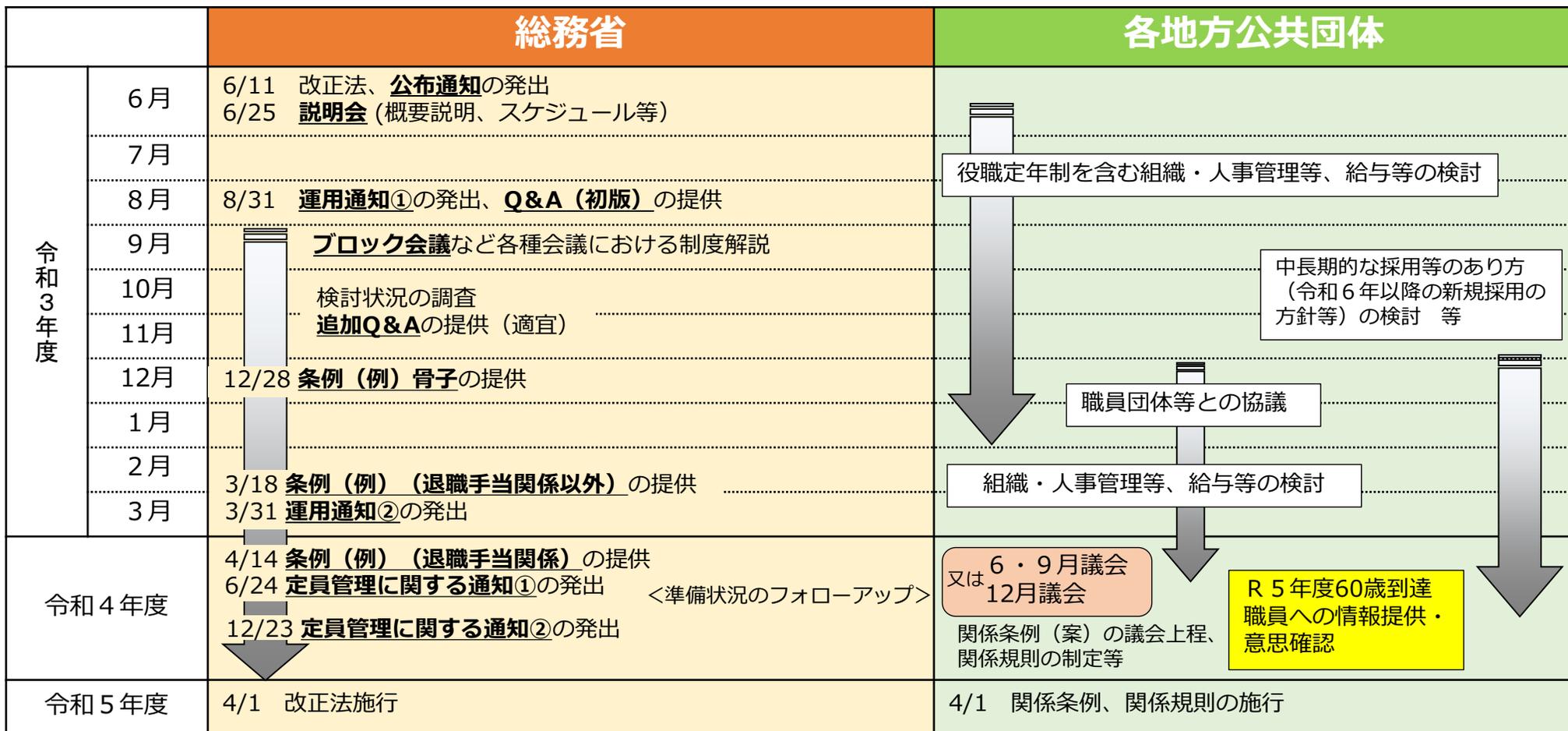
年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
(参考) 各年度で60歳になる者が年金を支給される年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 ※2 再任用⑤		「旧地方公務員法再任用職員」 【旧地公法】・§28の4(フル) ・§28の5(短) ・§28の6(組合・フル短)										
S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	【改正附則】・§8①・② (暫定再任用へ採用されたものと見なし任期を継承)										
S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改正附則】 ・§4①・③(フル) ・§5①・②(組合・フル) ・§6①(短) ・§7①・②(組合・短)									
S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「特定年齢」(改正附則 §4④)								
S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改正附則】 ・§4②・③(フル) ・§5③・④(組合・フル) ・§6②(短) ・§7③・④(組合・短)					
S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				
S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤			
S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤		
S42.4.2 ～S43.4.1	60歳の誕生日以後は、定年前再任用短時間勤務が可能 【新地公法】 §22の4 【改正附則】 §3①												
S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※1 かつこ内は特定警察職員等における年金支給開始年齢を示したもの

※2 年齢は年度末年齢

※3 定年年齢、特定年齢等は地方公共団体が国家公務員に準拠して条例を定めることを想定したもの

地方公務員の定年引上げに向けたスケジュール



<定年引上げの検討状況に係る調査結果(令和5年1月時点での条例整備時期)>

団体区分	6月議会	9月議会	12月議会	2-3月議会	その他	合計
都道府県	3 (6.4%)	37 (78.7%)	7 (14.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	47 (100%)
指定都市	3 (15.0%)	15 (75.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (100%)
その他市区町村	2 (0.1%)	200 (11.6%)	1,339 (77.8%)	180 (10.5%)	0 (0.0%)	1,721 (100%)
合計	8 (0.4%)	252 (14.1%)	1,348 (75.4%)	180 (10.1%)	0 (0.0%)	1,788 (100%)

(参考)一部事務組合等	1 (0.1%)	14 (1.0%)	179 (12.3%)	826 (56.9%)	432 (29.8%)	1,452 (100%)
-------------	----------	-----------	-------------	-------------	-------------	--------------

「地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）」 （R4.3.31公務員部長通知）＜抜粋＞

高齢期職員の活躍を推進するための取組

- 地方公務員の定年引上げに伴い、高齢期職員の割合が相対的に高まり、役職定年制が導入される中、各団体においては、**高齢期職員の幅広い職務における活躍を促し、かつ、その多様な知識や経験を公務内で積極的に活用する**ため、その役割の明確化、本人のモチベーションを維持しながら組織への貢献を高める人事管理の在り方の検討などに関して、次の点に留意のうえ、環境整備を進める必要がある。
 - ① 高齢期職員の職務の検討
 - ・安易にスタッフ職を増加することなく、各部局の業務担当者として活用することも検討すること。
 - ・その役割については、以下のようなものが考えられること。（「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会報告書」も参照。）
 - ア これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かせる業務担当者として配置し、即戦力として活躍してもらうこと
 - イ アに加え、困難な業務に関し、自らが手本を示すなど、特定の業務に従事する若手職員の支援により次世代へ知見の伝承を行うこと
 - ウ 近年、働き方改革等を推進するために果たすべき役割が重要となっている管理職業務を組織的に支援するために、管理職の経験のある高齢期職員のマネジメント能力を活かし、担当部局における管理職のフォロー・サポートの役割を担ってもらうこと
 - エ 管理職経験で養った視点で見出した具体的な業務改善などの課題について、担当として取り組むこと
 - ② 適切な情報提供・意思確認の実施（できる限り分かりやすく具体的な情報の提示など）
 - ③ 高齢期職員のモチベーションの維持のための取組（高齢期職員向けの研修実施や専門性評価の仕組み導入など）や職場環境の整備（周囲の職員の理解促進など）
 - ④ 高齢期職員の多様な事情に応じた対応（定年前再任用短時間勤務制、高齢者部分休業など）

その他

- 制度の施行に向け、各地方公共団体内での検討体制の早急な整備とともに、特に一部事務組合等及び特定地方独立行政法人においても着実な実施準備が必要。なお、総務省において、随時準備状況を把握する予定。
- 定年引上げ期間中の雇用と年金の接続について、暫定再任用対象者についてもこれまでと同様に対応することが必要。また、高齢期までを視野に入れた中長期的なキャリア形成のため、研修体制・人事ローテーションの検討も重要。

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理に関する通知の概要

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

- 定年引上げ期間中は原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことから、仮に定員を一定に固定した場合、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、適材を安定的に確保することが困難になるおそれ
 - ▶ 質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、退職者補充を基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべき
- 定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれ、従来の採用方針に基づく対応では、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれ
 - ▶ 新規採用職員の確保に当たっては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要

以上を踏まえた各地方公共団体における取組時の留意事項

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

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

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

勤務延長型特例任用の適用について

定年引上げの実施に向けた質疑応答集（第8版）

問11-2 重要な業務を所管している管理監督職を占めている職員について、当該管理監督職に任用されていることを以て、新地方公務員法第28条第1項（勤務延長型特例任用）の適用により異動期間を延長するといった運用を恒常的に行うことは可能か。

- （前略）勤務延長型特例任用は、特定の職員に係る職務遂行上の事情や当該職員の職務の特殊性に着目し、以下の事由に該当する場合、当該職員の異動期間の末日後も、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることとするものである。
 - ・ 職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合（特別なプロジェクトの継続の必要がある場合など）
 - ・ 職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合（特殊な技能が必要な職務、へき地の職務など）

- したがって、重要な業務を所管している管理監督職に任用されていることのみを以て、当該管理監督職に就いている職員の異動期間について、恒常的に勤務延長型特例任用により延長することはできない。

2. 会計年度任用職員制度

「会計年度任用職員制度」の導入（令和2年4月1日）

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と任用・処遇上の課題

- 厳しい地方財政の状況が続く中、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。

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

<任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた

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

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

<処遇上の課題>

- 労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

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

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

<適正な任用の確保> = 「会計年度任用職員制度」を創設

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

※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用

<適正な処遇の確保> = 「会計年度任用職員」に対する給付を規定

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給を可能とする

※ 国の非常勤職員や民間における取組との整合

地方財政措置（地方財政計画計上額）

令和2年度：1,738億円（新制度の施行に伴う期末手当の支給等）

令和3年度：2,402億円（+664億円増額 平年度化による期末手当の支給月数の増分）

※ 令和4年度においては、一般行政経費の枠の中で制度の運用に必要な財源を確保

会計年度任用職員制度

概要

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

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

【任期・勤務時間】

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

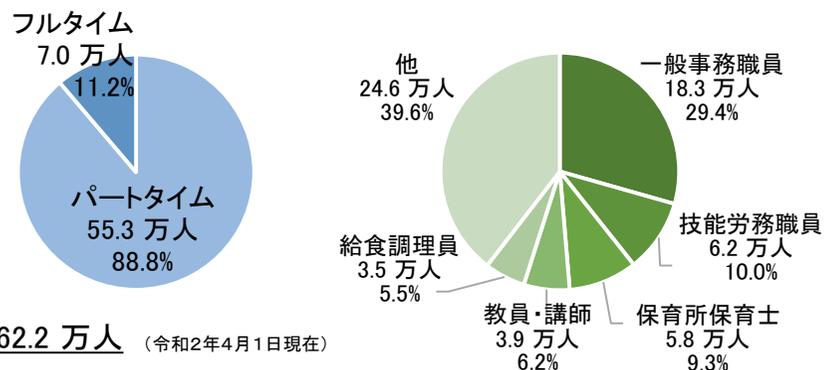
【服 務】

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

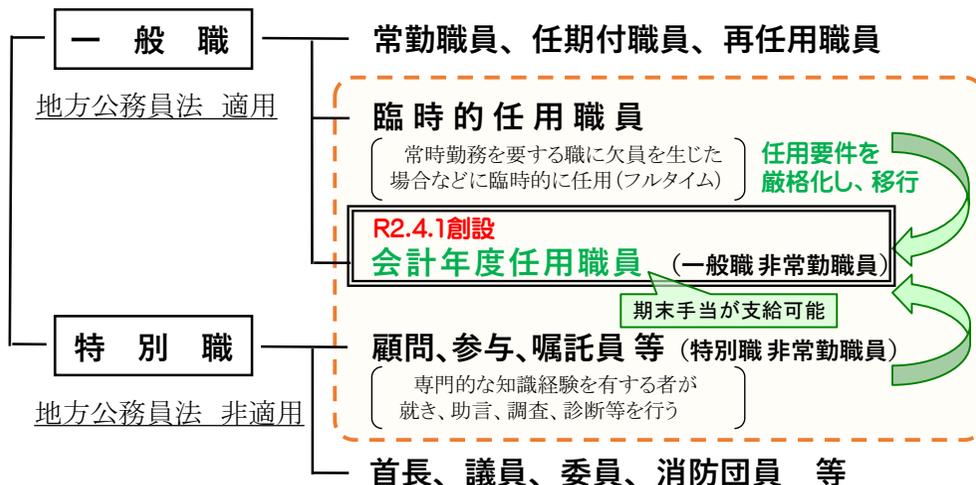
【給 与】

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

【職員数※】



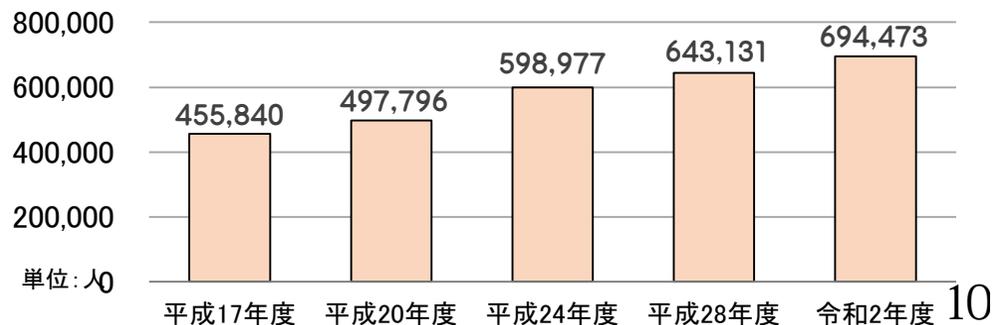
(参考) 地方公務員の職



(参考) 臨時・非常勤職員数※の推移

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

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



令和4年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果 (概要) ①

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

<調査対象部門・職種(※2)>

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

<調査対象団体数>

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

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

(※2) 前年度と調査対象は同じ。

1. 再度任用時の不適切な空白期間(※3)の有無

【制度趣旨の助言内容】

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

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

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

<再度任用時の不適切な空白期間の設定状況>

(単位:団体数)

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

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

令和4年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（概要）②

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

【制度趣旨の助言内容】

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

- 1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上の職については、任用団体数は1,161団体（12団体減少）、任用件数は56,573件（911件増加）となっており、多くの部門・職種で任用されている状況
- 当該勤務時間について、業務内容に応じた勤務時間の積上げ、シフト・勤務体制、施設や窓口の運営時間等を考慮して設定したと回答している団体が多い

(1) 団体区分別任用団体・件数

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

(2) 部門・職種別任用件数

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

(3) 勤務時間設定の考え方

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

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

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

令和4年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（概要）③

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

【制度趣旨の助言内容】

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

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

<勤務時間の見直しの実施状況>

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

令和4年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（概要）④

3. 適切な給与決定

【制度趣旨の助言内容】

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

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

（1）常勤職員の給料表を基礎とした給料（報酬）決定

（単位：団体数）

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

令和4年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果 (概要) ⑥

(2) 職務経験等の要素を考慮した給料(報酬)決定(初回任用時)

(単位:団体数)

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

※ 「初回任用時」とは、会計年度任用の職に初めて任用する場合を指す。

(3) 職務経験等の要素を考慮した給料(報酬)決定(再度任用時)

(単位:団体数)

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

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

令和4年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果 (概要) ⑤

(4) 期末手当の支給の有無

(単位:団体数)

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

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

1 「空白期間」の適正化

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

2 適切な給与決定

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

3 適切な勤務時間の設定

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

4 再度の任用について

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

5 その他

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

3. 地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進

地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成の推進

令和4年12月27日付け
総務省大臣官房地域力創造
審議官通知 付属資料

- 情報システムの標準化・共通化の対応を含め、自治体DX推進計画の計画期間が令和7年度までとされているなど、地方公共団体におけるデジタル化は喫緊の課題。
- デジタル化の取組を進める上では、地方公共団体のデジタル人材確保が必要だが、市町村を中心にデジタル人材確保が進んでいない団体も多く、今後、外部からのデジタル人材の確保、庁内の中核を担う職員(DX推進リーダー)の育成が必要。
- こうした中、都道府県がデジタル人材を確保し市町村のデジタル化を支援する取組や各地方公共団体で中核を担う職員を指定し集中的に育成する取組を促進するため、以下の措置を講ずる。

①② 地方公共団体におけるデジタル人材の確保(①)・育成(②)に関する地方財政措置の創設

【対象経費】

- ① 都道府県等による市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等の**人件費**、民間事業者への**委託費**等
※ これらの経費の一部につき市町村の負担金が生じる場合には当該負担金を含む。
- ② 地方公共団体におけるデジタル化の取組の**中核を担う職員(DX推進リーダー)の育成**に係る経費(**研修**に要する経費、民間講座の**受講料**等)

【事業期間】 令和7年度まで(自治体DX推進計画の計画期間と同様)

【地方財政措置】 **特別交付税**措置(措置率0.7)

※ 併せて、市町村が外部のデジタル人材をCIO補佐官等として任用する際の経費に係る特別交付税措置を拡充(措置率0.5→0.7)

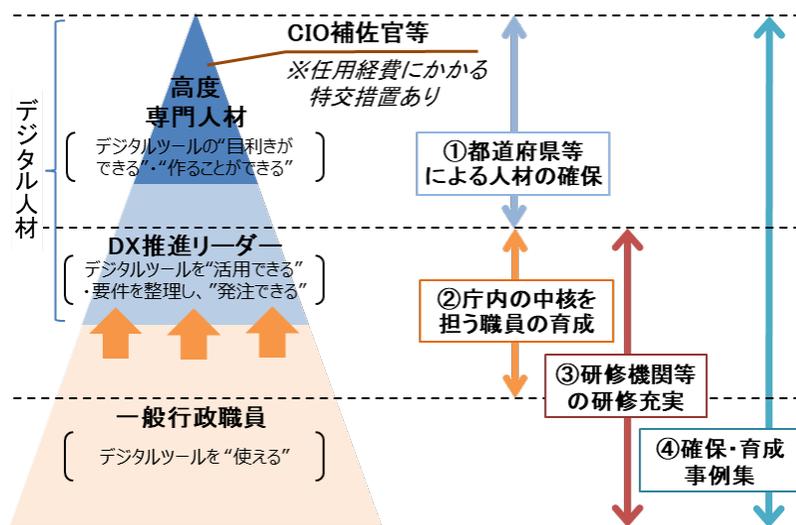
③ 地方公共団体におけるDX実現のための専門アドバイザーの派遣等

総務省・地方公共団体金融機構の共同事業である「経営・財務マネジメント強化事業」において、新たに、地方公共団体におけるDXの取組を支援するための**専門アドバイザーを派遣**するとともに、**J-LIS(地方公共団体情報システム機構)・自治体大学校・市町村アカデミー・国際文化アカデミー**における地方公共団体職員向けの研修を充実。

④ その他の地方公共団体向け支援策

「自治体DX推進手順書 参考事例集」をバージョンアップし、「**人材確保・育成 参考事例集**」等を新たに作成することで、先進団体における**人材確保・育成に係る参考事例を横展開**。(令和4年度内)

<デジタル人材の確保・育成の全体像(イメージ)>



4. ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会

ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会について

目的

- 少子高齢化・生産年齢人口の減少、ライフコース・価値観の多様化、大規模災害・感染症リスクの増大、デジタル社会の進展など、2040年頃にかけて生じることが見込まれる社会状況等の変化と地方公共団体における対応を踏まえ、地方公務員制度とその運用のあり方について、中長期的な視点で検討。

研究会における議論の方向性

- これまで、社会状況の変化・将来に向けての対応を踏まえた地方公務員制度とその運用のあり方を、「人材確保」、「人材育成」、「能力発揮」の観点から議論
- 今後、本研究会において、地方公共団体の人材確保・育成に関する今後の方向性について議論を深め、これをもとに、総務省において、各団体が人材育成基本方針を改定するための新たな指針を策定

策定に向けた検討の視点

1 社会情勢の変化による人材確保への影響

- (1) 人材獲得競争の激化
- (2) 多様な人材確保の必要性

2 行政に求められる能力の変化

- (3) 行政課題に複雑・多様化を踏まえた新たな職員の役割
- (4) 専門人材の重要性と不足
- (5) 定年引上げに伴う計画的な人材育成・能力開発

3 労働者側の意識変化

- (6) やりがい・キャリアを通じた成長の実感
- (7) 働き方に対する新しい価値観

スケジュール

令和3年8月 3日	第1回研究会	令和4年3月9日	第5回研究会	
令和3年8月31日	第2回研究会	令和4年6月14日	第6回研究会	
令和3年10月29日	第3回研究会	令和4年11月28日	第7回研究会	※令和5年2月下旬に
令和4年1月19日	第4回研究会	令和4年12月19日	第8回研究会	第9回研究会を開催予定

5. 就職氷河期世代の中途採用の促進

就職氷河期世代の地方公務員中途採用の取組

令和2年度・3年度の実績

- 就職氷河期世代に限定した採用試験、受験可能な中途採用試験を通じ、7,000名以上の就職氷河期世代を採用

	地方公務員全体			
		都道府県	政令市	市区町村
A 就職氷河期世代に限定した中途採用試験	1,224名	393名	201名	630名
	令和2年度 677名	191名	107名	379名
	令和3年度 547名	202名	94名	251名
B 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験	5,863名	1,505名	740名	3,618名
	令和2年度 3,017名	832名	349名	1,836名
	令和3年度 2,846名	673名	391名	1,782名
計	7,087名	1,898名	941名	4,248名
	令和2年度 3,694名	1,023名	456名	2,215名
	令和3年度 3,393名	875名	485名	2,033名

今年度以降の取組

- 通知の発出（※）や、各種の会議、ヒアリング等を通じ、総務省から地方自治体に対し要請を実施。

（※）「就職氷河期世代支援の「第二ステージ」に向けた 地方公共団体での中途採用の取組の一層の推進について」（令和4年7月25日総務省自治行政局公務員部長通知）、
「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和4年10月7日総務副大臣通知）

- ⇒ それぞれの地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、
地方自治体における取組状況のフォローアップ、各種の会議、ヒアリング等を通じて、引き続き国として要請。

就職氷河期世代支援の「第二ステージ」に向けた 地方公共団体での中途採用の取組の一層の推進について

(令和4年7月25日公務員部長通知)

1 令和4年度における取組の推進について

- 令和4年度就職氷河期世代支援に係る中途採用について、今年度までの3年間は集中取組期間とされていることを踏まえ、各地方公共団体において、引き続き積極的な取組を進めていただきたいこと。
- その際、令和4年度就職氷河期世代支援に係る中途採用試験の実施を予定している団体においては、就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、当初の採用予定者数を上回る採用についても、積極的に検討いただきたいこと。
- また、令和4年度就職氷河期世代支援に係る中途採用試験について、現時点で実施を検討中である又は実施を予定していない団体においても、積極的に実施を検討いただきたいこと。

2 「第二ステージ」（令和5年度・令和6年度）における取組の一層の推進について

(1) 限定試験の実施・拡充について

- 就職氷河期世代に限定した中途採用試験（以下「限定試験」という。）は、就職氷河期世代の支援を目的とすることを明示した上で実施されており、正規雇用労働者としての雇用経験に十分に恵まれなかった方にも積極的に門戸を開き、地方公務員として活躍いただくことを想定した採用試験である。
- 令和4年度までの集中取組期間に限定試験を実施したことのある団体においては、令和5年度・令和6年度においても、引き続き、限定試験の実施を継続していただきたいこと。また、集中取組期間において限定試験を実施したことのない団体においても、限定試験の実施について検討いただき、積極的に取り組んでいただきたいこと。
- また、積極的に取組を推進している団体の中には、正規雇用の機会に恵まれなかった方の支援という試験の目的を踏まえ、受験資格に正規雇用労働者でないことなどの要件を設け、非正規で働いている人の中から積極的に採用を行う取組を進めている団体もあることから、こうした取組事例も参考に取組を進めていただきたいこと。

(2) 受験可能試験の実施・拡充について

- 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験（以下「受験可能試験」という。）は、就職氷河期世代の一部又は全部が受験可能な形で実施されており、就職氷河期世代に地方公務員への就職の機会を拡大することができる採用試験である。
- 令和4年度までの集中取組期間においても、受験資格の上限年齢の引上げ、経歴要件の緩和などの工夫を施しながら、多くの地方公共団体で実施いただいているところであり、令和5年度・令和6年度においても、引き続き、積極的に取り組んでいただきたいこと。

3 積極的に取組を推進している団体の取組事例

千葉県 限定試験 29名 (R2: 12名、R3: 17名) 受験可能試験 45名 (R2: 41名、R3: 4名)	<ul style="list-style-type: none"> ・一般行政5名程度 (R3年度限定試験) ・教養試験 (択一式)、作文試験、個別面接 ・「正規雇用されていない」との受験資格設定
新潟県 限定試験 10名 (R2: 5名、R3: 5名) 受験可能試験 8名 (R2: 2名、R3: 6名)	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事務5名、警察2名、総合土木5名、学校事務4名程度 (R4年度限定試験) ・教養試験 (択一式)、面接試験 (2回、1回目Web面接)、専門試験 (総合土木のみ) ・「正規雇用されていない」との受験資格設定、リーマンショック後の世代も受験可能
神戸市 限定試験 28名 (R2: 17名、R3: 11名) 受験可能試験 43名 (R2: 25名、R3: 18名)	<ul style="list-style-type: none"> ・総合事務、福祉、土木、建築、総合設備 (電気・機会) で計5名程度 (R4年度限定試験) ・SPI試験 (テストセンター)、個別面接 (2回、1回目Web面接)、グループワーク、論文 ・学歴・職歴不問での募集
岡山市 限定試験 17名 (R2: 8名、R3: 9名) 受験可能試験 10名 (R2: 5名、R3: 5名)	<ul style="list-style-type: none"> ・事務6名程度 (R4年度限定試験) ・能力試験 (テストセンター方式)、個別面接 (2回) ※エントリーシート提出 ・学歴・職歴不問での募集、職員の年齢構成の平準化も考慮。
河内長野市 限定試験 30名 (R2: 13名、R3: 17名) 受験可能試験 0名)	<ul style="list-style-type: none"> ・事務10名、保健師1名、土木2名、建築2名程度 (R4年度限定試験) ・基礎能力試験 (SPI3、Web方式)、個別面接 (Web形式と対面形式 各1回) ・職員の年齢構成等を踏まえ年度ごとに試験職種・採用予定者数を決定
高松市 限定試験 8名 (R2: 4名、R3: 4名)、 受験可能試験 21名 (R2: 10名、R3: 11名)	<ul style="list-style-type: none"> ・事務2名程度 (R4年度限定試験) ・基礎能力検査 (テストセンター方式)、集団面接、個別面接 ・「正規雇用されていない」との受験資格設定

※いずれの団体も、試験実施方法上の工夫を実施。また、採用後は、本人のこれまでの経験等を踏まえて配属を実施。

4 取組状況のフォローアップ

- 総務省においては、地方公共団体における取組が一層推進されることを目的として、各地方公共団体における取組状況 (採用実績数、採用予定者数、限定試験・受験可能試験の実施状況等) について、毎年度末に継続的に調査を実施し、その結果を取りまとめて情報提供をすることを予定しているものであること。
- また、この毎年度末の調査に加え、「第二ステージ」に向け、本年12月頃を目処に、当該時点における令和4年度における取組の実施状況、令和5年度・令和6年度における取組の検討状況について、調査を行うことを予定しているので、あらかじめ御了知いただきたいこと。

6. 働き方改革の推進

時間外勤務の上限規制制度

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

- 地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっている。
- 上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってくる。
- こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく必要がある。

◇ 適切な勤務時間の把握

- 令和4年4月1日時点で職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施している地方公共団体が534団体（29.9%）存在する。
- ⇒ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とした勤務時間の把握について、速やかに実施方策の検討をお願いしたい。

◇ 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

- 令和4年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち75団体（4.2%）が要因の整理分析等の規定を整備しておらず、また、要因の整理分析等の規定を整備している団体であっても、135団体（10.8%）が要因の整理分析等に必要個々の職員の時間外勤務についての記録を、203団体（16.3%）が当該記録の活用を行っていない状況にある。
- ⇒ 個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じていただきたい（※）。また、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組んでいただきたい。

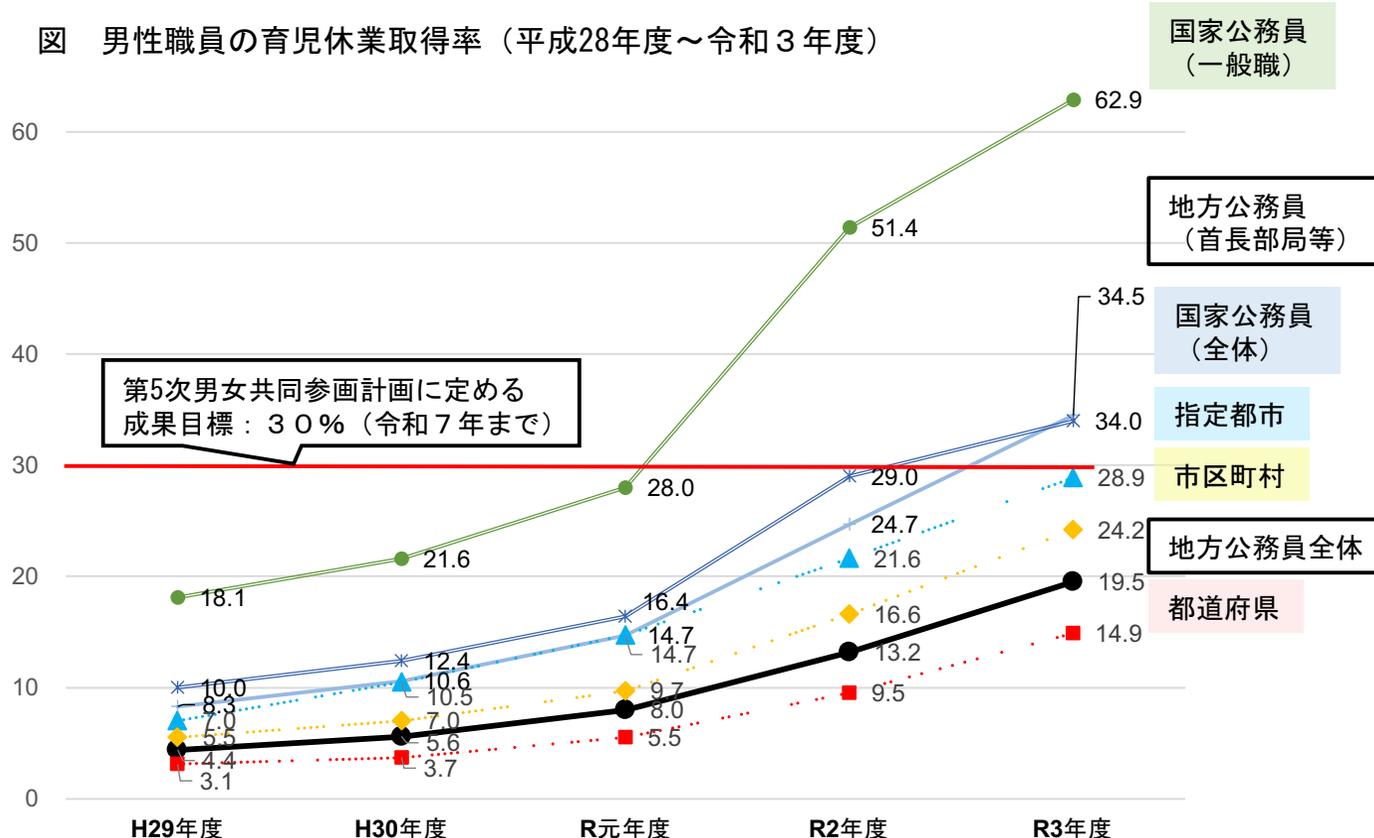
（※）今年度新たに要因の整理・分析・検証等に関する好事例集を取りまとめ

男性職員の育児休業等の取得促進

※「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の着実な推進について（通知）」（令和4年12月26日総行公第153号・総行女第33号）における主な助言事項を抜粋

- 男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要。
- 令和3年度の男性職員の育児休業取得率は、首長部局等にあつては34.5%であったものの、地方公共団体全体で**19.5%**にとどまっている。同年度の国家公務員の育児休業取得率は**34.0%**であり、第5次男女共同参画基本計画の成果目標（令和7年まで**30%**）の達成に向けて、取得促進に向けた取組を一層加速させる必要がある。

図 男性職員の育児休業取得率（平成28年度～令和3年度）



⇒ 国家公務員の取組を参考に、各団体における取得率の数値目標の設定や、職員意向に基づく管理職員による取得計画の作成などについて助言。

また、改正地方公務員育児休業法が公布されたことを受け、昨年5月に発出した総務大臣書簡において、組織として具体的な目標を設定し、管理職が中心となり計画的な取得に取り組むなど、制度改正も契機として、組織のトップが積極的に取り組むよう依頼

地方公共団体におけるテレワークの推進について

テレワーク導入の意義

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

テレワークの導入状況

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

総務省の支援策

財政支援

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

情報提供

テレワークの導入手順や活用事例をまとめた「地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き」を作成・配布

人的支援

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

（※ 令和4年度より厚生労働省の関連事業と一体的に運用）

<導入状況>（令和4年10月1日現在）

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

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

<導入していない理由（上位5項目）> ※複数回答可

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

地方公務員向けテレワーク導入経費に係る特別交付税措置

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

- 1 対象団体
職員向けテレワークを導入する地方公共団体
- 2 対象期間
令和2年度～
- 3 対象経費及び措置額の上限額
上限なし ※措置率0.5(財政力補正あり)
- 4 対象事業
テレワーク環境の構築に要する経費のうち、以下5 に掲げる費用
- 5 対象経費
ICT 機器導入に係る費用、外部接続情報システム・コミュニケーションツールに係る費用、ソフトウェア費用、ライセンス費用、シンクライアント化等のセキュリティ対策に係る費用、サーバ設置費用、導入にあたってのサポート費用 等



各種ハラスメント防止のため事業主（地方公共団体）が講ずべき措置

法律^(※)に基づき講ずべき措置

(厚生労働大臣指針)

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

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

2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

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

3. 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

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

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

4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

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

※ 関係法律

○パワーハラスメント

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

○セクシュアルハラスメント

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

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

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

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



追加的な対応内容

(国(人事院規則等)の取組)

① 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関する取組

(他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等)

パワーハラ・セクハラ

② 他の事業主の雇用する労働者や顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント等)に関する取組

パワーハラ

③ 他の行政機関の職員からハラスメントを受けた場合の、当該職員の任命権者への調査要請・指導等の求め

④ 他の行政機関から③の求めがあった場合の必要な協力

⑤ 人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知

地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果

【調査対象】 都道府県、指定都市及び市区町村（首長部局）

【調査時点】 令和4年6月1日現在

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

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

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

※2 一部又は全て未措置の団体の対応予定時期

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

7. 障害者雇用の促進

障害者雇用促進について

1. 概要

厚生労働省告示第117号【合理的配慮指針】（抄）

全ての事業主は、（略）その雇用する**障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置**を講じなければならない。

公務部門における障害者雇用に関する基本方針（公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議平成30年10月23日決定）（抄）

- 各府省は、**障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等について、積極的に取り組むもの**とする。
- 本基本方針の目指すものは、**法定雇用率が未達成の府省における法定雇用率の達成に留まるものではなく、法定雇用率を達成している府省も含め障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に取り組んでいくことであり、今後においても政府一体となって障害者の雇用を不断に推進していく。**

※各地方公共団体は、実情に応じ基本方針を参考にしながら必要な措置を講じる。

2. 地方交付税措置の期待される効果

地方公共団体における障害者の就労を進めるため、必要な施設や設備の設置、整備等に要する経費に対して地方交付税措置を講ずることとしている。

具体的には、地方公共団体において、以下のような設備等を整備することで、障害者雇用の促進及び障害者の活躍の場の拡大に資することが期待される。

○車いす専用机・ロッカー

○音声読み上げソフト

○音声拡大アダプタ

○点字ディスプレイ

○スクリーンリーダーソフト

○点字筆記試験問題作成 等 34

8. 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

(令和4年4月1日現在)

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

＜人事評価結果の活用状況一覧＞

【参考】人事評価結果の活用状況等調査の昨年との比較

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

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

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

※1 川崎市、京都市 ※2 仙台市、川崎市

※網掛け部分は昨年よりも改善したもの

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

- 勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図る必要があるため、**全ての地方公共団体で人事評価結果が適切に活用されるよう、速やかに取り組んでいただくよう**お願いいたします。

9. 男女の給与差異の公表

男女の給与差異の公表

- 女性版骨太の方針2022（令和4年6月3日政府決定）において、女性活躍推進法に基づく、女性の職業選択に資する情報の公表項目として「男女の給与の差異」の項目が追加された（開示は義務）。
- 公務部門（国・地方公共団体）においても、民間部門と同様に開示を行うこととされ、令和4年12月21日に、内閣府令等が改正されるとともに、同日付で、具体的な算出及び公表方法について、地方公共団体に対し通知を发出。
- 各地方公共団体においては、令和4年度の実績を令和5年6月末までに公表する必要がある。

【地方公共団体における公表イメージ】

1. 全職員に係る情報

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

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

(1) 役職段階別

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

(2) 勤続年数別

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

【参考】女性版骨太の方針2022(一部抜粋)

I 女性の経済的自立

(1) 男女間賃金格差への対応

① 男女間賃金格差に係る情報の開示

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

(中略)

・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。

10. 地方公務員の給与・定員

令和4年地方公務員給与実態調査結果のポイント

ラスパイルス指数(全団体加重平均)

令和4年4月1日現在 98.9(前年 99.0 Δ0.1)

※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。

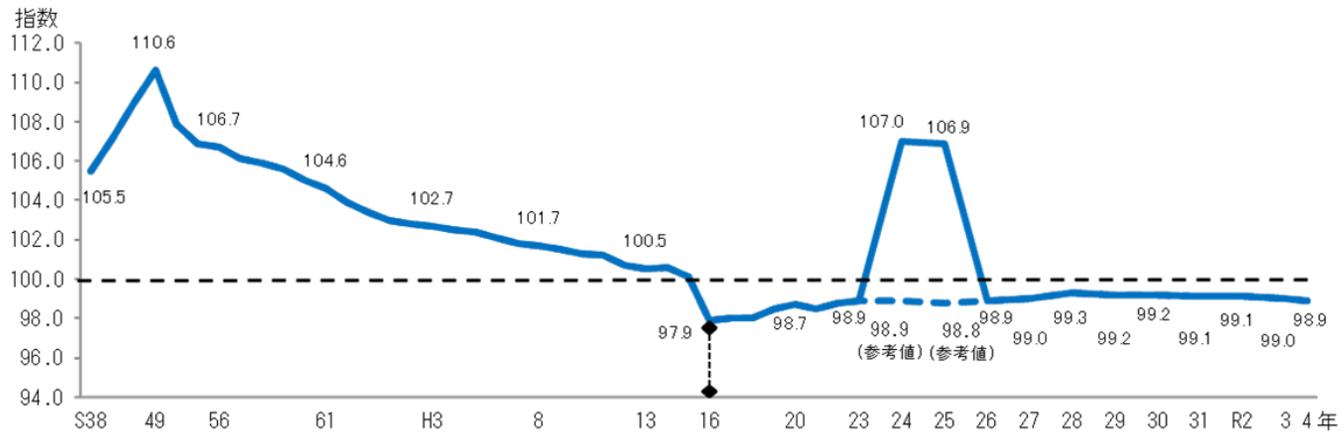
(1) 団体区分別平均

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

(2) 団体区分別最高値・最低値

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

(3) ラスパイルス指数の推移



※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。

地方公務員の給与改定に関する取扱いについて（総務副大臣通知）①

総行給第70号
総行公第123号
総行女第28号
令和4年10月7日

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

総務副大臣 尾身 朝子
(公印省略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

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

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

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

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

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

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

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

1 本年の給与改定について

国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給

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

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

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

その際、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体においては、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、公務員としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

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

2 給与の適正化について

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

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

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

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

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態

地方公務員の給与改定に関する取扱いについて（総務副大臣通知）②

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つては、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) 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あつては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」（平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号）に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。

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

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

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

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

- (2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の

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

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

第2 その他の事項

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

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

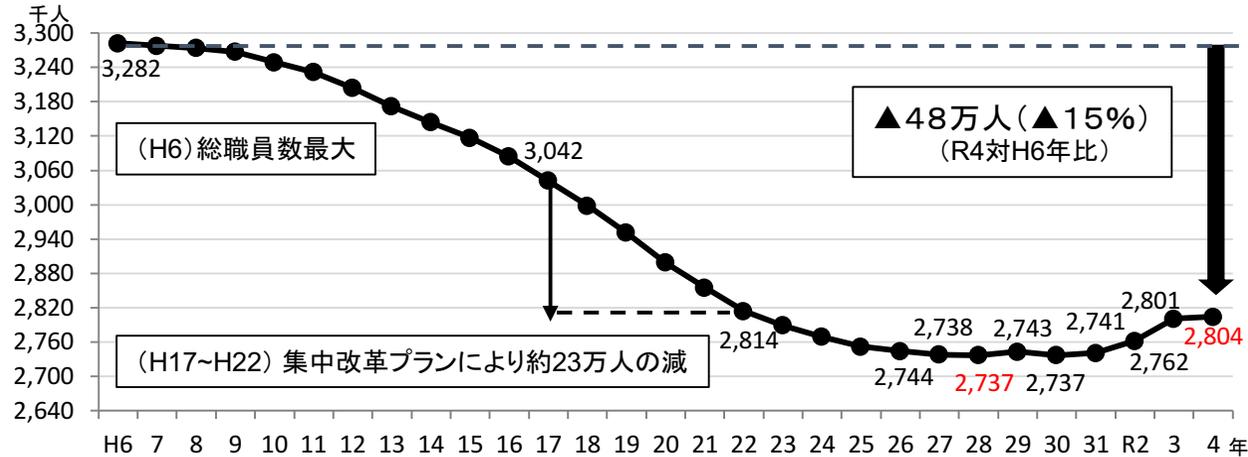
- 2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

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

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

地方公共団体の定員管理

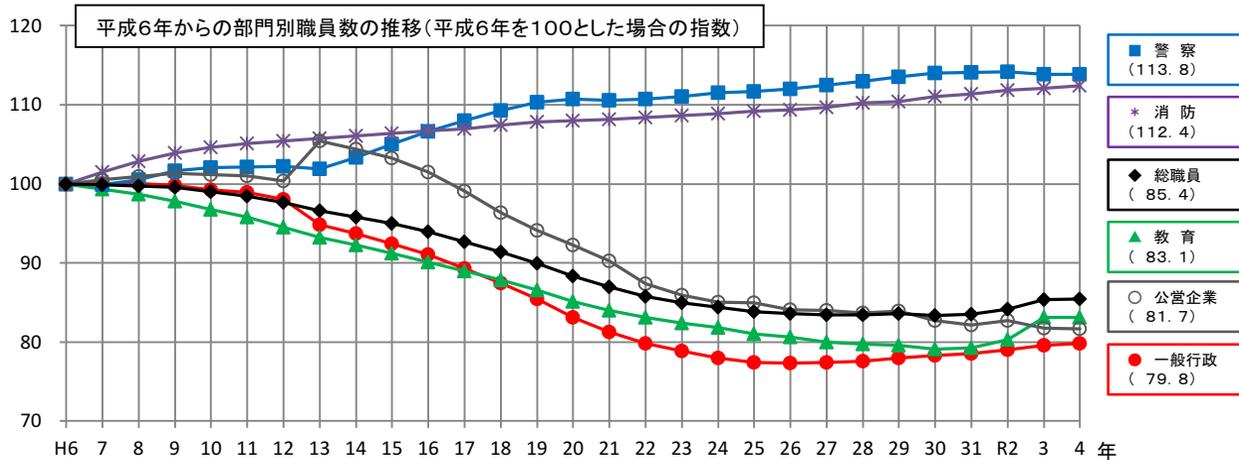
1. 総職員数



○ 地方公務員数 (令和4年4月1日現在)
: 280万3,664人 (対前年: +3,003人)

○ 総職員数は、平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。その後、横ばいから微増傾向。累積で約48万人の減少。

2. 部門別職員数



○ 警察部門及び消防部門は、組織基盤の充実・強化のため、平成6年以降も増加傾向。

○ 一般行政部門は、部門全体では対平成6年比で約20%減少している中、防災部門は約3.5倍、児童相談所等は約2.7倍、福祉事務所は約1.7倍に増加。

⇒ 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よう助言。

【一般行政】		【教育】	
防 災	(3 4 7 . 1)	企画開発	(9 0 . 6)
児童相談所等	(2 7 4 . 5)	総務一般	(8 5 . 0)
福祉事務所	(1 6 9 . 6)	清 掃	(4 6 . 0)
観 光	(1 6 5 . 7)	特別支援学校	(1 5 2 . 2)
		義 務 教 育	(8 5 . 8)
		給食センター	(2 3 . 4)

11. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援

被災地方公共団体に対する短期の応援職員派遣制度

(概要)

▶ 災害が発生し、又は発生するおそれがある場合に先遣隊として「総括支援チーム※1」を派遣

(※1 災害マネジメント総括支援員等で構成)

- ・ 災害対応についてアドバイス
- ・ 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

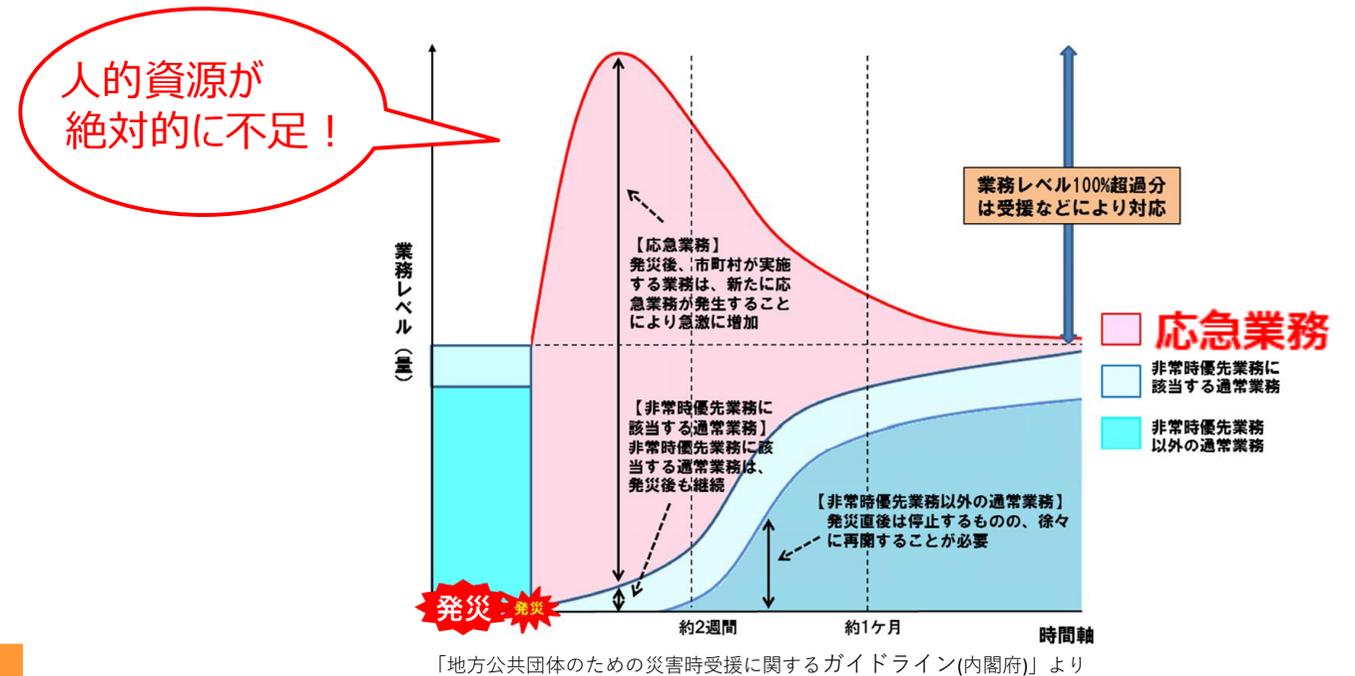
- ・ 避難所の運営支援
- ・ 罹災証明書の交付業務に係る支援 など

(派遣開始までの流れ)



※2 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））

※3 都道府県（都道府県は管内市町村と一体的に支援）又は指定都市



(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

GADMの役割

大規模災害時に、先遣隊として「総括支援チーム」を率いて被災市区町村に入り、被害状況を把握し、行うべき業務、事務量、スケジュールを整理し、必要な応援職員の規模の助言を行うなど、被災市区町村長の災害対応を総括的に支援

(発災直後)

- 災害対応に追われる首長に対し、外部への応援要請に関する助言
- 幹部職員との調整
(応援職員と被災自治体職員の役割分担 等)
- 被災市区町村の被害状況や応援職員のニーズ把握
- 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絡調整

(避難所運営)

- ボランティアの受入、役割分担の調整
- 避難所における必要物資の把握、支援物資の受入、保管に係る調整
- 避難所の閉鎖に向けた住民との調整

(罹災証明書発給)

- 住家被害認定調査の実施に向けた調査チーム結成の調整
- 罹災証明発行業務の調整 (郵送型か窓口型か)

GADM登録までの流れ



- ※1 推薦の対象は地方公共団体の職員等
- ※2 推薦の基準は以下の①～③のいずれにも該当するもの
 - ①災害対応に関する知見を有する者
 - ②地方公共団体における管理職の経験を有する者
若しくは所属の管理運営に携わる職員
 - ③地方公共団体において5年以上の勤務経験を有する者

応援職員から届いた声

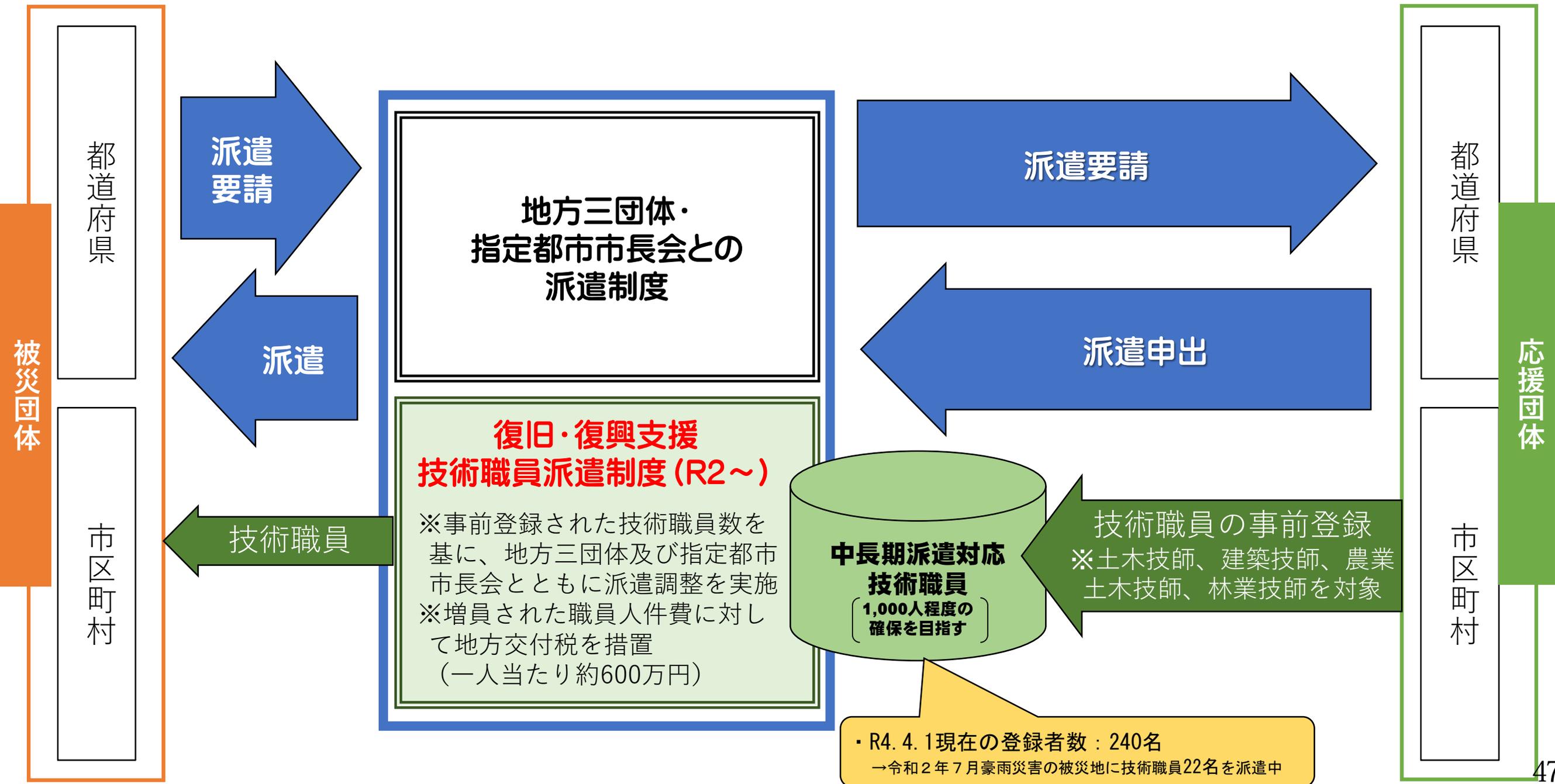
- ・ 経験者、年長者だけでなく若年者も総括支援チームに加入することで、若年者が災害対応経験を積むことができた。
- ・ 被災地での経験は、自団体が被災した場合に生きてくるので、応援派遣は自団体の災害対応力の向上に有効。
- ・ 被災地で他の自治体と一緒に支援を行うことで、新たな災害対応のネットワークを構築することができた。

災害対応力の向上のためにも、災害マネジメント総括支援員 (GADM) の登録を！

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

被災地方公共団体に対する中長期の応援職員派遣制度

- 大規模災害からの復旧・復興に必要な中長期の応援派遣については、地方三団体（全国知事会・全国市長会・全国町村会）及び指定都市市長会の協力を得て運用。
- さらに、令和2年度に、特にニーズの高い技術職員の確保のため、全国の都道府県等において技術職員（土木技師・建築技師・農業土木技師・林業技師を対象）を増員し、あらかじめ中長期派遣対応技術職員を登録しておいた上で派遣を行う「**復旧・復興支援 技術職員派遣制度**」を構築。



復旧・復興支援技術職員派遣制度の見直し

○ 都道府県等が技術職員を確保し、**平時に技術職員不足の市町村を支援するとともに、大規模災害時に技術職員の中長期派遣を行う**仕組みを令和2年度に創設。

(参考)中長期派遣対応可能な技術職員数は、現在240名(目標1,000名)

○ 令和5年度から、**以下の見直しを行い、市町村支援や中長期派遣の充実を図る。**

<地方交付税措置の要件の緩和>

普通交付税措置 = A人 × 611万円(令和4年度) ※当該職員を連携中枢都市等が行う場合は、特別交付税措置

A: ①技術職員増員数 ②市町村支援に従事する技術職員数 ③中長期派遣可能な技術職員数 のいずれか小さい数

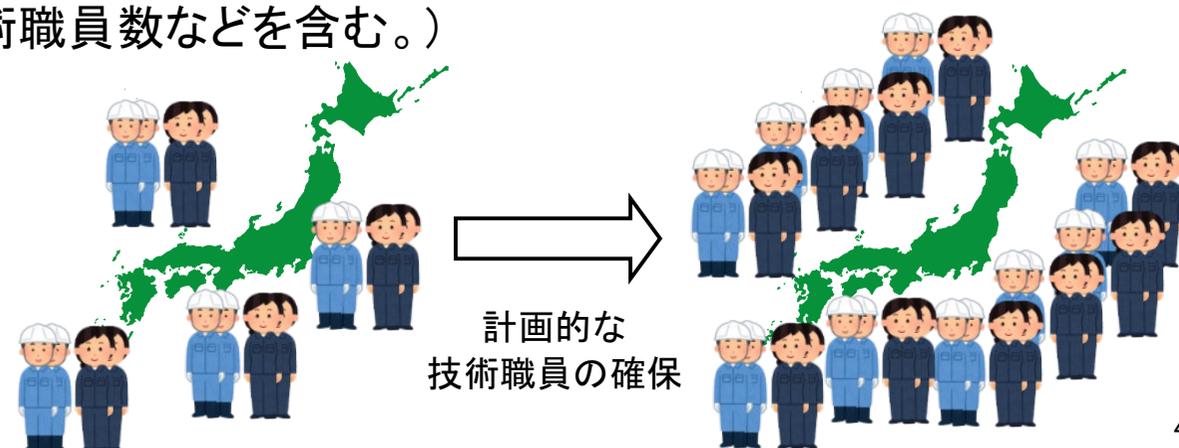
※ 技術職員：土木技師、建築技師、農業土木技師、林業技師の4職種

⇒ 令和5年度から**①の要件を廃止**(これにより交付税措置対象団体(現在22県)が大幅に増加見込)

<技術職員確保計画の策定>

各都道府県に対して、令和5年度から定年延長が始まることも踏まえ、以下の項目を内容とする「**技術職員確保計画**」の策定を要請

- ・令和10年度までの技術職員確保の目標(中長期派遣可能な技術職員数などを含む。)
- ・技術職員確保の具体的な取組(採用強化策、OB・OG確保など)



1 2 . 地方公務員共済制度の運営、 安全衛生の推進等について

事務連絡
令和4年12月26日

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

総務省自治行政局公務員部福利課

令和5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5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438億円を含む、443億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5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5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 佐藤、本多 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5年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員(※)の標準報酬月額額の総額に12を乗じて得た金額に18.3/100を乗じて得た金額

(2) 市区町村

令和5年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員(※)の標準報酬月額額の総額に12を乗じて得た金額に31.5/100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5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5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5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5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5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5年5月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和5年8月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和5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6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)

職員のマイナンバーカード取得と健康保険証利用

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」について(令和4年10月28日閣議決定)(抜粋)

第2章 経済再生に向けた具体的施策

Ⅲ 「新しい資本主義」の加速

2. 成長分野における大胆な投資の促進

(4)DX(デジタル・トランスフォーメーション)

(前略)健康保険証との一体化を加速し、令和6年秋に健康保険証の廃止を目指すための環境整備等の取組や、同様に運転免許証等との一体化を加速するための環境整備等の取組を行い、戦略的な広報や自治体の取組支援、民間事業者の電子証明書手数料の当面の無料化、民間事業者や自治体によるカードの利活用機会の拡大支援、医師等の国家資格確認を早期に導入するための関係システム改修に取り組み、マイナンバーカードの取得を促進する。

地方公務員等のマイナンバーカードの取得の推進について(依頼)(令和4年12月6日付け公務員部長通知)(抜粋)

貴団体におかれては、(中略)取得の推進に係る諸般の取組を更に加速していただくとともに、職員等に対して、マイナンバーカードの健康保険証利用のメリットを改めて周知するなど、健康保険証としての利用の申込みについても一層推進していただくようお願いします。

マイナンバーカードの健康保険証利用の効果

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

長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況（令和3年度）

- 医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員 292,421人のうち、実際に医師による面接指導が行われた職員は 88,317人（30.2%）、医師による面接指導が行われなかった職員は 204,104人（69.8%）である（一部事務組合等を除く）。

団体区分	うち医師による面接指導が行われなかった職員(a)	(a)のうち、その主な理由		
		面接指導を受ける必要がないと医師が判断した(※1)	職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった	職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった
都道府県	90,110人	18,104人 (20.1%)	15,101人 (16.8%)	5,989人 (6.6%)
指定都市	47,752人	14,408人 (30.2%)	3,105人 (6.5%)	7,649人 (16.0%)
市区	62,073人	9,290人 (15.0%)	15,931人 (25.7%)	13,941人 (22.5%)
町村	4,169人	105人 (2.5%)	1,767人 (42.4%)	1,170人 (28.1%)
合計	204,104人	41,907人 (20.5%)	35,904人 (17.6%)	28,749人 (14.1%)

(参考)

一部事務組合等	1,505人	140人 (9.3%)	966人 (64.2%)	97人 (6.4%)
---------	--------	-------------	--------------	------------

- (注) 1. 職員数は令和3年度の延べ人数である。
 2. (※1) 労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員などについて、面接指導を受ける必要がないとして医師が判断した場合は、面接指導を行わないことが認められている。
 3. () 内は (a) に占める割合を示している。

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

メンタルヘルス不調による休務者の状況（令和3年度）

区分	休務者		休務者数の性別の内訳				（参考）職員数と休務者の割合		
	休務者数 (a)	割合 (※1)	男性 (b)	割合 (b/a)	女性 (c)	割合 (c/a)	在籍職員数 (d) (※2)	割合 (※1)	割合 (a/d)
都道府県	11,980人	31.1%	6,741人	56.3%	5,239人	43.7%	1,012,642人	32.5%	1.2%
指定都市	6,395人	16.6%	3,205人	50.1%	3,190人	49.9%	426,165人	13.7%	1.5%
市区	17,578人	45.7%	8,913人	50.7%	8,665人	49.3%	1,437,291人	46.1%	1.2%
町村	2,514人	6.5%	1,405人	55.9%	1,109人	44.1%	240,597人	7.7%	1.0%
合計	38,467人	100.0%	20,264人	52.7%	18,203人	47.3%	3,116,695人	100.0%	1.2%

（参考）

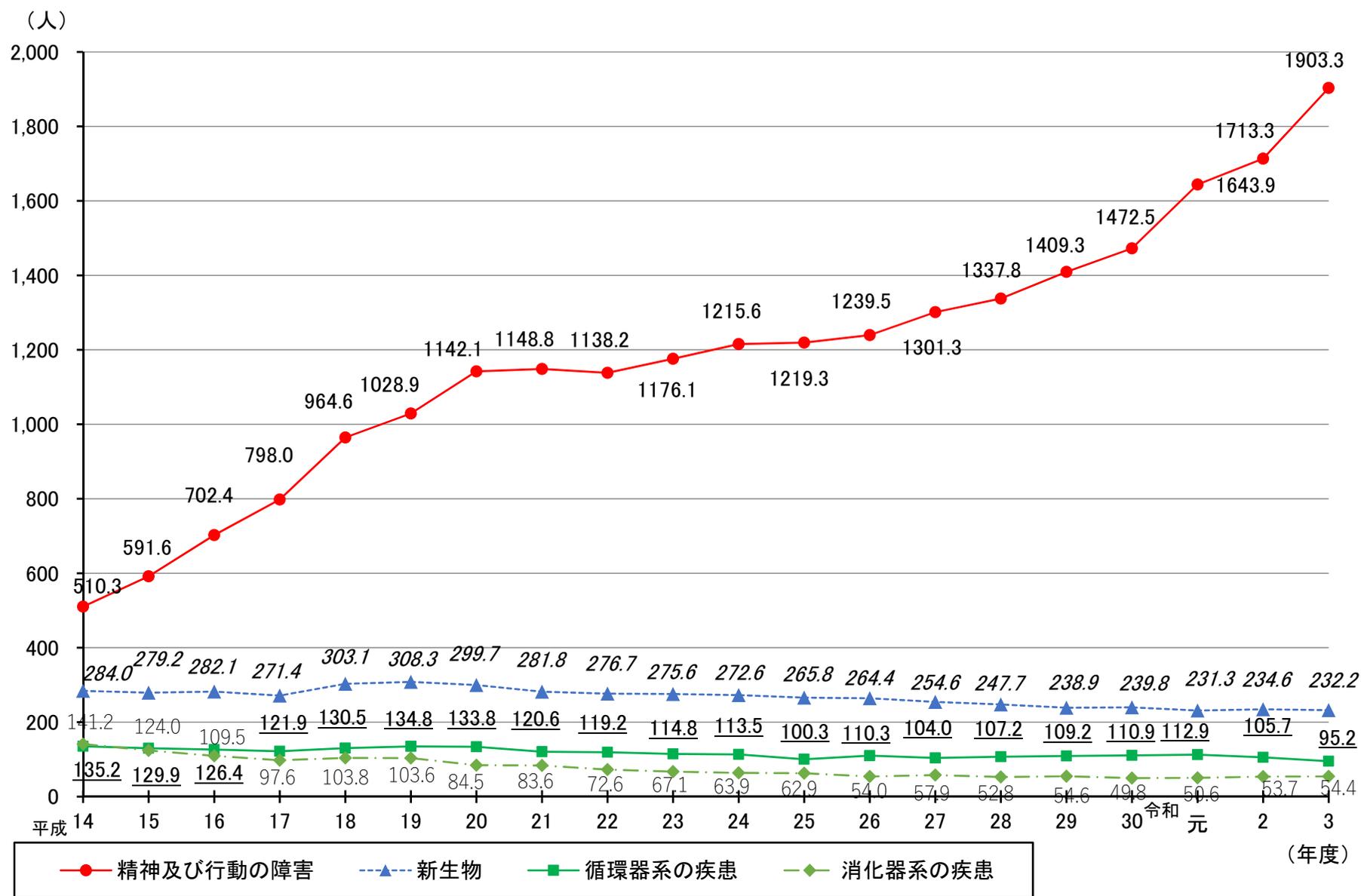
一部事務組合等	930人	100.0%	494人	53.1%	436人	46.9%	119,839人	-	0.8%
---------	------	--------	------	-------	------	-------	----------	---	------

- （注） 1. 令和3年度中にメンタルヘルス不調により引き続いて1か月以上の期間、病気休暇取得又は休職した職員を休務者（特別職に属する地方公務員及び臨時・非常勤職員を含む。）として計上している。
 2. 一部の団体においては、年度ではなく暦年（令和3年1月～令和3年12月）の休務者数を計上している。
 3. 令和2年度から引き続いて休務した者及び令和3年度中に退職した者も含んでいる。
 4. （※1）については全団体の休務者又は在籍職員数の合計に占める、団体区分毎の割合を算出している。
 5. （※2）については参考値として、ストレスチェックの実施状況等で調査した在籍職員数（令和4年4月1日現在）を引用している。
 6. 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。
 7. 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

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

(参考) 地方公務員の長期病休者の状況について (一財) 地方公務員安全衛生推進協会調べ)

○ 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



※351団体の警察職員、消防職員及び教員を除く全職員を対象に調査。

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

令和4年度 総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会

【令和4年度検討項目】

◆ 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に関する対応方針等※の策定等支援



令和4年度は、地方公共団体において、組織全体としてメンタルヘルス対策に取り組めるよう、公務職場の特性を踏まえた、効果的な対応方針等の策定等について調査研究を行う。

(※…メンタルヘルス対策に関する計画や基本的対応方針等(心の健康づくり計画を含む)を指すものとする。)

<令和3年度研究会報告書において提示された対策に当たっての留意事項>

- メンタルヘルス対策について、計画や基本的対応方針の策定を検討するなど、全庁的・計画的に継続した取組の必要性
- 休務者が増加傾向にある若年層の職員に対するきめ細かいメンタルヘルス対策の必要性
- 小規模市町村において、それぞれの団体の状況を踏まえたメンタルヘルス対策の必要性

【今後の予定】

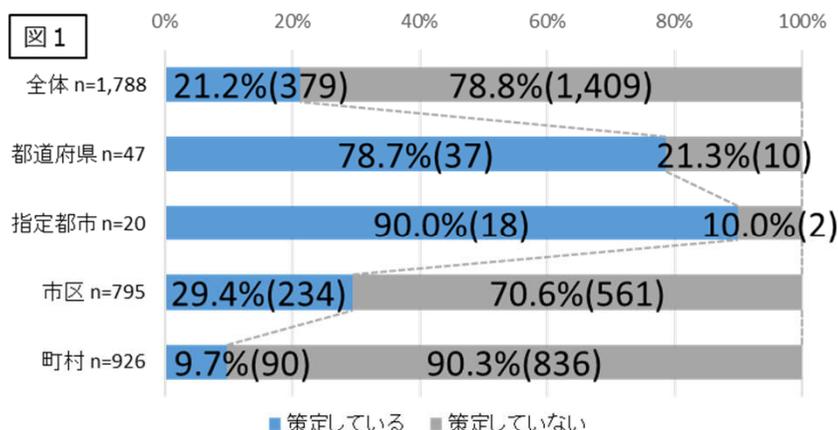
➤ 年度末までに報告書を取りまとめ、通知等を発出予定

(本研究会は、地方公務員災害補償基金の公務災害防止事業として、地方公務員安全衛生推進協会と総務省が連携して実施)

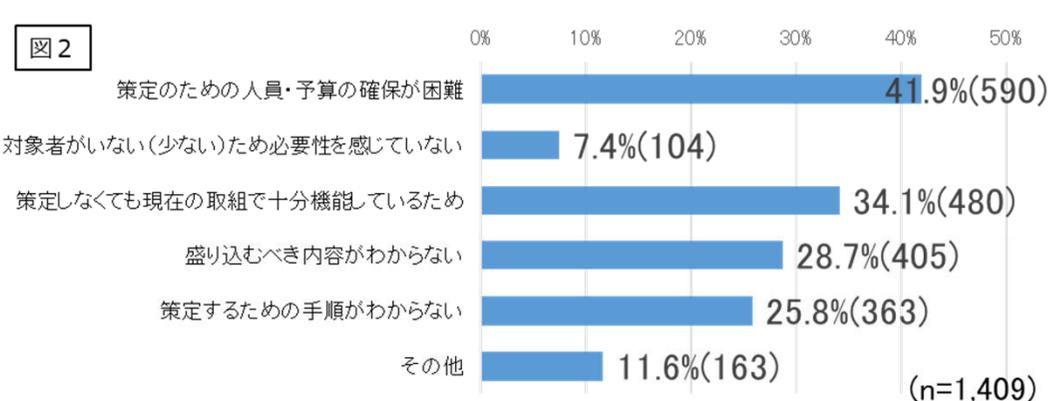
委員

座長 大杉 覚 東京都立大学 法学部 教授
 江藤 力 東京都職員共済組合事務局 事業部 健康増進課 課長代理
 大平 賢一 福島県いわき市 総務部 職員課長
 川波 祥子 産業医科大学 産業医実務研修センター教授 センター長
 沼 知美 埼玉県 総務部 職員健康支援課 副課長
 松原 光代 近畿大学 経営学部 准教授

(参考1) 対応方針等の策定状況



(参考2) 対応方針等を策定していない理由 ※複数回答可



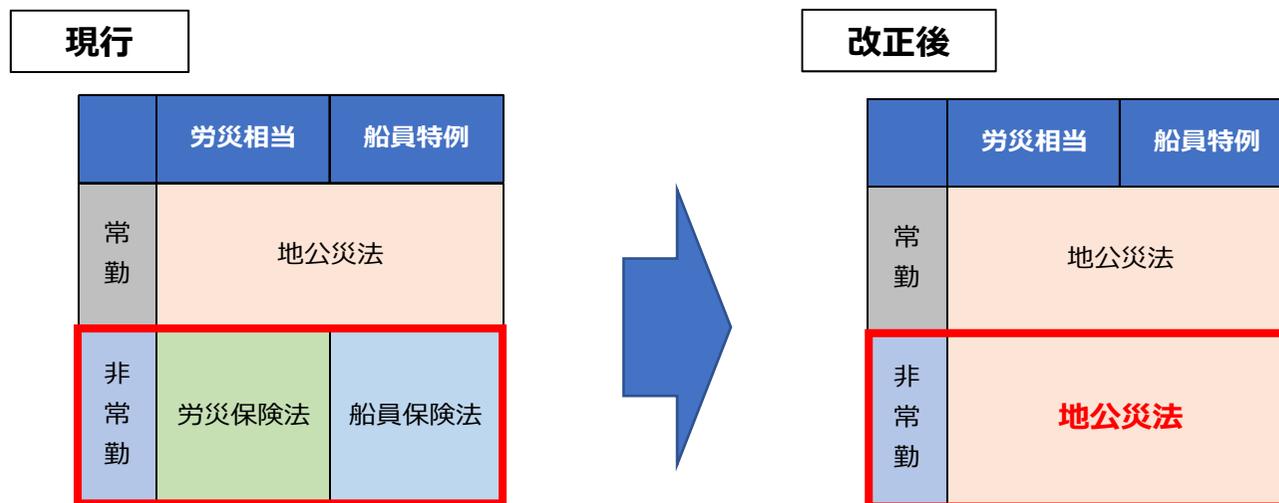
※令和4年7月12日総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室実施「メンタルヘルス対策に係るアンケート調査」から引用

地方公務員災害補償法施行令の一部を改正する政令の概要

1. 改正趣旨

- 船員※1として労働基準法(昭和22年法律第49号)別表第1に掲げる事業(現業業務※2)に従事する地方公共団体等の非常勤職員について、船員である常勤職員同様に、地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「法」という。)の規定を適用することとし、法に基づく補償を行うこととする。

(法第69条第1項の規定に基づく条例による補償を受けるべき船員である非常勤職員については、今般の改正による適用関係の変更なし。)



※1 船員法(昭和22年法律第100号)第1条に規定する船員

※2 船員の現業業務・・・船舶による旅客又は貨物運送、実習船による教育、調査船による研究又は調査等の民間類似の業務

【参考】令和5年1月18日付け総行安第3号「地方公務員災害補償法施行令の一部を改正する政令等の施行について(通知)」、同日付け総行安第5号「地方公務員災害補償法の対象となる職員の適用拡大に伴う留意事項等について(通知)」、同日付け総行安第6号「地方公務員災害補償法の対象となる職員の適用拡大に伴う留意事項等について(通知)を踏まえた災害補償制度の取扱いについて」

2. 施行期日

公布日(令和5年1月18日(水)) 施行(適用日 令和4年10月1日(土))