

# 公務員部関係資料

令和 4 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

# 定年引上げ関連法(地方公務員法の一部を改正する法律(令和3年法律第63号))の概要

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

【参考】地方公務員法第28条の2において、地方公務員の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

### 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

# 定年の引上げ

【改正後地方公務員法（新法）第28条の6、附則第21項、第22項】

- 地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体において条例で定めるものとされている。  
(地方公務員法第28条の2第2項(改正後は第28条の6第2項))
- 国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、65歳とされることを踏まえ、地方公務員の定年についても、国家公務員と同様に段階的に引き上げ、65歳とする必要。(各地方公共団体が条例改正で対応)
- ※ ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性により国の職員につき定められている定年(65歳)を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、条例で別の定めをすることができる。

## 国家公務員と地方公務員の定年(現行)

職		国家公務員	地方公務員	
事務職員などの一般職員		60歳	60歳	○国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める年齢
特 例 定 年	病院、診療所等の医師・歯科医師	65歳	65歳 ※	○職務と責任に特殊性がある等により国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さない場合は、条例で別の定めをすることができる(特例定年)(※例：離島で勤務する医師 70歳)
	庁舎の監視等を行う労務職員	63歳	63歳	

## 段階的な引上げ期間中の定年と完成型の定年

	原則	現行特例定年①(病院等の医師等)		現行特例定年② (守衛・用務員等)
		(a) (b)以外の医師等	(b) 一部の医師等(例)	
現行	60歳	65歳	65歳	63歳
令和5年4月～令和7年3月	61歳	65歳	66歳	63歳
令和7年4月～令和9年3月	62歳	65歳	67歳	63歳
令和9年4月～令和11年3月	63歳	65歳	68歳	63歳
令和11年4月～令和13年3月	64歳	65歳	69歳	64歳
令和13年4月～【完成形】	65歳	65歳	70歳	65歳



# 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									
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								
			「特定年齢」(改正附則 §4④)										
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		
	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

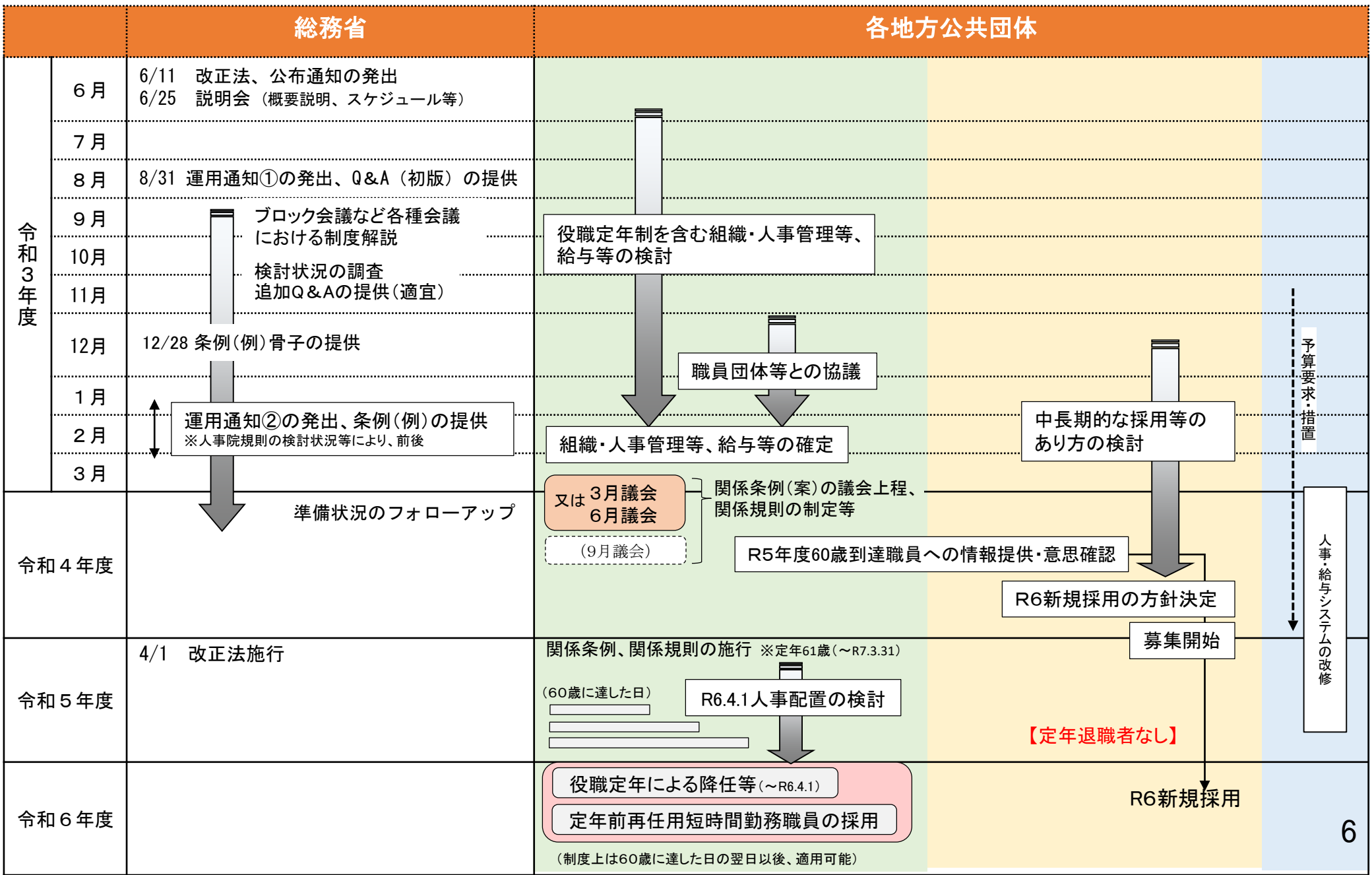
※2 年齢は年度末年齢

※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

# 地方公共団体において実施すべき事項

- 定年の引上げ等の施行に向けては、
  1. 条例・規則に規定すべき内容を確定するため、制度に関する以下のような検討を行う必要がある。
    - ・ 65歳の定年年齢を適用することが著しく不適當な職員の類型があるかどうかの検討
    - ・ 管理職手当支給対象職以外の職で管理監督職と同様に取り扱うべきもの（「準ずる職」（新地方公務員法第28条の2第1項本文））の検討
    - ・ 60歳の管理監督職勤務上限年齢を適用することが著しく不適當な職があるかどうかの検討
    - ・ 特例任用に関する条例の規定の検討
    - ・ 昇任管理や幹部人事管理のあり方、60歳超職員の配置等を踏まえ、特定管理監督職群とすべき職があるかどうかの検討
    - ・ 定年前再任用短時間勤務制、高齢者部分休業制度に関する検討
    - ・ 給与・退職手当に関する条例の規定の検討
  2. 以上の検討内容を条文化し、条例、人事委員会規則、規則等の改正を行う必要がある。
  3. そのほか、制度運用に向けた準備として、以下を実施する必要がある。
    - ・ 定年引上げ期間中の退職手当など、給与に係る予算の推計
    - ・ 新規採用等も含めた中長期的な採用・退職管理のあり方の検討
    - ・ 令和5年度60歳到達職員への情報提供・意思確認（令和4年度中）
    - ・ 令和6年度新規採用の方針決定
    - ・ 人事・給与等システムの改修
- 条例改正については、令和5年度60歳到達職員への情報提供・意思確認を令和4年度中の適切な時期に行う必要があり、その前に条例の規定を整備する必要があることから、できるだけ早期に（令和4年の3月議会又は6月議会を目処に）議案を上程することが望ましいものと考えられる。

# 地方公務員の定年引上げに係るスケジュール（想定）



# 定年引上げに関する留意事項

## Q&A

Q1 : 定年の引上げに関して、いつまでに条例等を整備しないといけないか。

A1 : 定年の引上げと関連制度の実施のためには、一部事務組合等を含む全ての地方公共団体において、少なくとも施行日（令和5年4月1日）までの間に、関係条例・規則が整備される  
ことが不可欠であるが、情報提供・意思確認に要する期間も考慮して適切な時期に行う必要。

Q2 : 60歳以降の職員について、誰がフルタイム勤務か短時間勤務かを定めることとなるのか。

A2 : 定年前再任用短時間勤務制は、定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中で、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するために導入する制度。

この制度は、定年退職者を採用する現行の再任用制度と異なり、職員本人が短時間勤務を希望する場合に、本人の意思により一旦退職した上で採用される仕組みであり、任命権者が定年前再任用短時間勤務を強要することはあってはならず、職員本人の意思に反して定年前再任用短時間勤務の職に採用することはできない。

# (参考) 定年引上げ期間中における定員管理

## 定年引上げの実施に向けた質疑応答 (第1版) (R3.8.31) (抄)

**Q18-2: 定年引上げ期間中も、必要な新規採用が継続されるべきと考えるが、そのための定員管理に係る考え方はどのようなものか。**

- 定年引上げに当たり、各行政分野における専門的な知見を継承し、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するためには、各地方公共団体において、一定の新規採用を継続的に確保することが必要であると考えられる。
- 各地方公共団体においては、地域の実情を踏まえ、定年引上げ開始前に、60歳以降の職員の働き方を考慮して退職者数等の動向を見通した上で、各職種の業務量の推移や年齢構成の平準化を勘案しつつ、中長期的な観点から新規採用者数をはじめとする採用のあり方について検討する必要がある。その際、各地方公共団体において、必要な行政サービスを安定的に提供できる体制確保と中長期的に見た適正な定員管理の双方の観点から、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の考え方を検討する必要がある。
- なお、総務省としても、今年度、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」を開催しており、今後、研究会における議論や地方公共団体の検討状況等を踏まえ、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の基本的な考え方を整理し、定年引上げに係る定員管理に関する留意点を示すことを予定している。

# (参考) 定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会

## 1 趣旨・目的

令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることを踏まえ、各地方公共団体においては、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な視点での採用・退職のあり方について検討する必要がある。

本研究会においては、各団体における今後の検討に資するため、各団体の検討状況を把握しながら、定年引上げに伴う定員管理に関する留意点について、調査研究を行うこととする。

## 2 研究内容

研究会においては、下記の事項を調査研究し、定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理に関する留意点をとりまとめる。

- (1) 定年引上げによる影響と採用・退職に係る課題
- (2) 定年引上げ後の60歳以降の働き方の動向
- (3) 新規採用等必要な採用のあり方
- (4) 定年引上げに伴う採用・退職のあり方を検討する際の考え方
- (5) 地方公共団体の定員管理に係る検討状況

## 3 構成員

浅羽 隆史	成蹊大学法学部教授
金崎 健太郎	武庫川女子大学経営学部教授
曾我 謙悟	京都大学大学院法学研究科教授
高木 浩文	滋賀県総務部次長
西村 美香	成蹊大学法学部教授 【座長】
松井 望	東京都立大学都市環境学部教授
森屋 重吾	宮崎市総務部人事課長

## 4 想定スケジュール

・R3年8月～翌3月 計5回開催予定

- |            |                                      |
|------------|--------------------------------------|
| 第1回 (8月)   | 定年引上げの概要、定年引上げに伴う定員管理に関する論点、研究会の進め方等 |
| 第2回 (10月)  | モデル団体調査の報告①                          |
| 第3回 (11月)  | モデル団体調査の報告②                          |
| 第4回 (1月)   | 定年引上げに伴う定員管理のあり方を検討する際の考え方等          |
| 第5回 (2～3月) | 報告書案                                 |



# (参考) 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

## 1 趣旨・目的

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）が令和3年6月11日に公布され、令和5年度から、地方公務員の定年が段階的に引き上げられることとなった。これを踏まえ、総務省として、地方公共団体における改正法の円滑な施行に向けて、各地方公共団体における高齢期職員活用の好事例を収集・横展開するほか、高齢期職員に今後期待される役割に対する理解を深めてもらうための取組、工夫等について、適切な助言や支援を行っていく必要がある。

本検討会では、**地方公共団体における現行の再任用制度に関する高齢期職員の活躍事例、高齢期職員が活躍するための人事管理の工夫及び環境整備等について、検討を行うこととする。**

## 2 研究内容

検討会においては、下記の事項の内容について検討し、報告書を取りまとめる。

- 現行の再任用制度における高齢期職員の活躍事例、高齢期職員が活躍するための人事管理の工夫
- 定年引上げ後においても高齢期職員が活躍し、かつ、組織活力が維持されるための対応策

## 3 構成員

辻琢也（座長、一橋大学大学院法学研究科教授）  
大木栄一（玉川大学経営学部教授）  
藤田由紀子（学習院大学法学部教授）

## 4 想定スケジュール

令和3年10月～翌3月 計3回開催、令和4年3月を目処に報告書とりまとめ

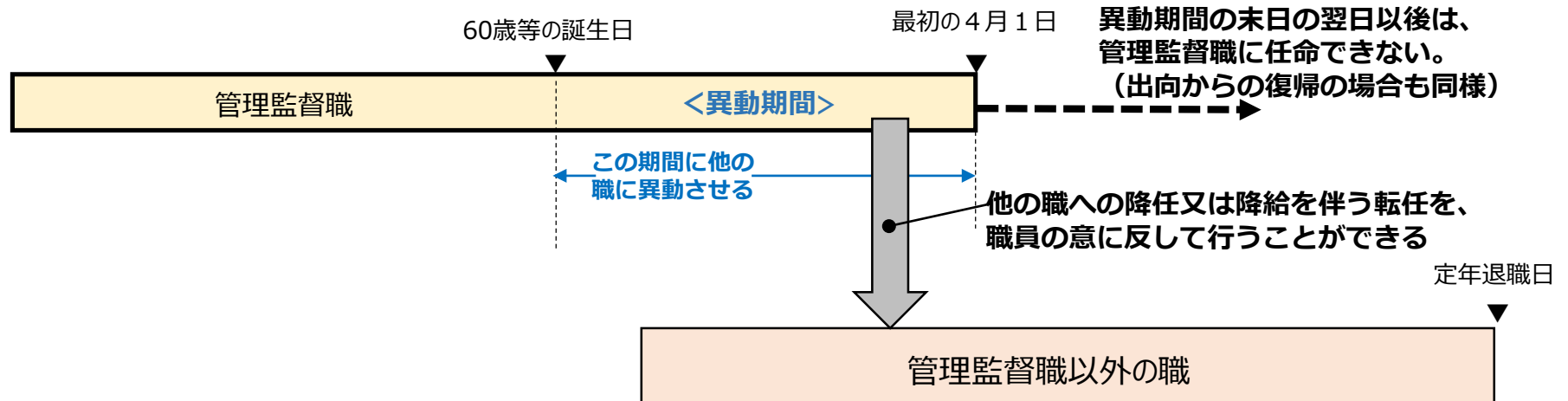
- 1回目（10月）：定年引上げの概要、再任用制度の概要、調査内容の検討
- 2回目（1月）：調査結果の報告、とりまとめの方針
- 3回目（3月予定）：報告書案

# 管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）

【新法第28条の2～第28条の4】

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）を導入する。
  - ・ **管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任（第28条の2）**  
管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達している者を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に他の職（管理監督職以外の職等）に異動させる。
  - ・ **管理監督職への任用への制限（第28条の3）**  
管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。（管理監督職から降任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。）
- 任期付職員等、任期を定めて任用される職員には適用しない。

## <役職定年による降任等のイメージ>



※管理監督職勤務上限年齢が職員の年齢よりも高い管理監督職に充てることもできる



# 管理監督職の範囲と管理監督職勤務上限年齢

【新法第28条の2】

○ 管理監督職の範囲及び管理監督職勤務上限年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。

※ 管理監督職の範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、管理監督職勤務上限年齢は60歳を基本とする。

※ 現行の特例定年が定められている職のように、職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職の場合には、管理監督職勤務上限年齢制の適用除外又は管理監督職勤務上限年齢の例外（61～64歳）の措置をとることも可能。

	地方公務員	国家公務員との 権衡を考慮	国家公務員
管理監督職 の範囲	<p>【原則】（法第28条の2①） 管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職 ⇒ <u>管理職手当の支給対象となっている職を基本とする。</u></p>		<p>【原則】（国公法第81条の2①） ①指定職 ②俸給の特別調整額適用官職及びこれに準ずる官職</p>
	<p>国家公務員との権衡を考慮した上で、適用除外の職を条例で定める。</p> <p>※現行の65歳特例定年が設定されている職等、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管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不相当と認められる職については対象から除外することが可能</p>		<p>【管理監督職勤務上限年齢制の適用除外】 現行の65歳特例定年官職等の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管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不相当と認められる職として人事院規則で定める官職</p>
管理監督職 勤務上限年齢	<p>【原則】（法第28条の2②） 管理監督職勤務上限年齢は、条例で定める ⇒ <u>60歳とする。</u></p>		<p>【原則】（国公法第81条の2②） 60歳</p>
	<p>国家公務員との権衡を考慮した上で、管理監督職勤務上限年齢の例外を条例で定める。</p> <p>※その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管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不相当と認められる管理監督職については、管理監督職勤務上限年齢を61～64歳とすることが可能</p>		<p>【管理監督職勤務上限年齢の例外】 ・事務次官等： 62歳 ・その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管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不相当と認められる管理監督職として人事院規則で定める官職： 61～64歳で人事院規則で定める年齢</p>

# 管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）

【新法第28条の5】

- 以下の①～③のいずれかに該当する管理監督職勤務上限年齢制の対象職員については、他の職に異動することで、公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、1年単位で異動期間を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることができる。

※ 現行の勤務延長制度（改正前地方公務員法第28条の3）と同要件

## 1. 職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用（法第28条の5①）

- ① 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）
- ② 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）

⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させることができる。（最長3年まで延長可能）

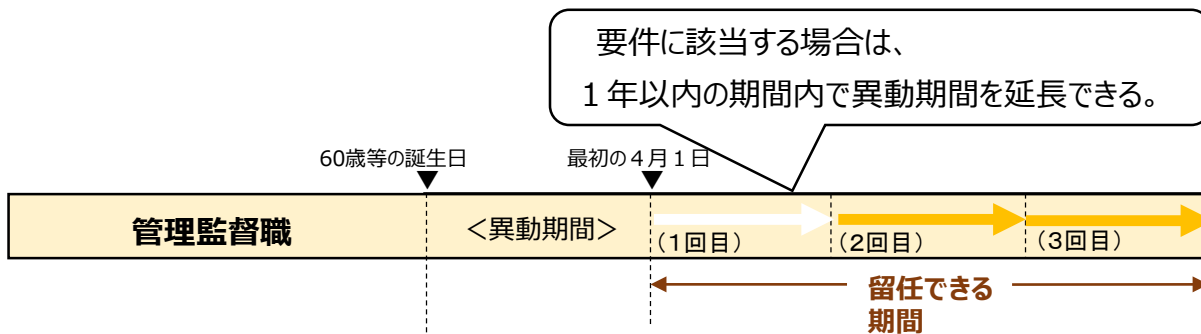
## 2. 特定管理監督職群の特例任用（法第28条の5③）

- ③ 特定の管理監督職グループ（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、職員の年齢別構成その他のこれらの欠員を容易に補充することができない特別の事情があるもの）に属する管理監督職を占める場合

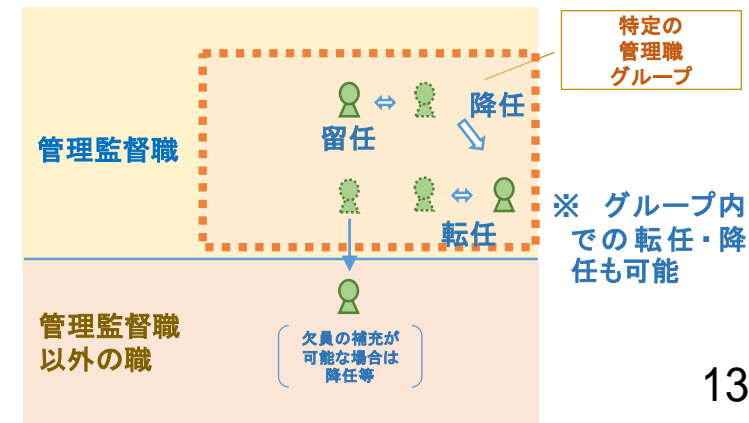
⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職グループに属する他の管理監督職に降任又は転任することができる。（定年退職日まで（最長5年）延長可能）

（参考）現時点での国家公務員の検討状況： 巡視船の船長等、被災地の地方環境事務所等を想定。

### <特例任用のイメージ> 法第28条の5①



### <特定管理監督職群の特例任用のイメージ>



# 管理監督職勤務上限年齢制の整理

【新法第28条の2・第28条の5】

職の分類		職員の分類	降任等の取扱い
管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職(A)	(A)のうち条例で定める職(管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職)	特例任用①又は特例任用②の要件に該当しない場合	・管理監督職以外の職に降任 ※ 管理監督職勤務上限年齢が60歳超の職に降任等
		特例任用① 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5①)	・1年ごとの更新で、最長3年間、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が特例任用②の要件にも該当する場合は、特例任用②の要件で最長2年間留任等が可能
		当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5②)	
	特例任用② 特定管理監督職群(職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職)に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5③)	1年ごとの更新で、最長5年間、留任又は特定管理監督職群の他の管理監督職への転任・降任が可能	
	その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管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適当と認められる職(地公法28条の2②)	特例任用①又は特例任用②(※)の要件に該当しない場合	・別途設定された管理監督職勤務上限年齢(61~64歳)に達するまで、任用制限なし ※ 当該年齢に達した後、管理監督職以外の職等に降任等
		特例任用① 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5①)	・1年ごとの更新で、最長3年間、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が特例任用②の要件にも該当する場合は、特例任用②の要件で最長2年間留任等が可能
当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5②)			
上記以外の職	その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管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不適当と認められる職(地公法28条の2①)	左記職に就く職員	定年まで任用制限なし (意に反しての降任は不可)
(A)以外の職		左記職に就く職員	定年まで降任等はされず (意に反しての降任は不可)

# 定年前再任用短時間勤務制

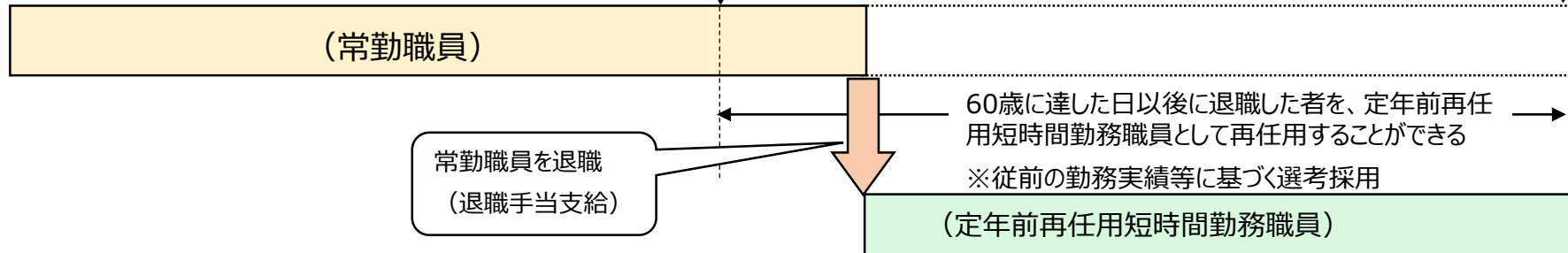
【新法第22条の4・第22条の5】

- 定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、従前と同様に、60歳以後に退職した職員を、本人の希望で短時間勤務の職で再任用することができる制度。
- 任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日まで。  
(勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度（短時間勤務）と同様。)

## <定年前再任用短時間勤務制のイメージ>

60歳に達した日  
(=60歳の誕生日の前日)

定年退職日相当日（定年年齢（引上げ期間中は61～64歳。完成後は65歳）に達した日以後の最初の3月31日）



(参考1) 定年前再任用短時間勤務制と現行の再任用制度（短時間勤務）の比較

	定年前再任用短時間勤務制	現行の再任用制度（短時間勤務）
職員の身分	非常勤職員（短時間勤務の職）	非常勤職員（短時間勤務の職）
職の異動（身分の変動）	退職後、短時間勤務の職に再任用	退職後、短時間勤務の職に再任用
定員定数上の取扱	定員外（フルタイム勤務職員と区別して別途管理）	定員外（フルタイム勤務職員と区別して別途管理）
制度利用可能年齢	60歳以降	60歳以降
給与	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる
任期	常勤職員の定年退職日に当たる日まで	1年を超えない範囲内

(参考2) 定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）を措置。

# (参考) 高齢者部分休業制度

【地方公務員法第26条の3】

- 加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事など地域貢献等を想定し、定年退職前に先行的に休業を取得することができる制度。 ※ 高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つ
- 任命権者は、高年齢として条例で定める年齢（注）に達した職員が申請した場合において公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、定年退職日までの期間について、当該職員が勤務時間の一部につき勤務しないことを承認することができる。（地方公務員法第26条の3）

(参考) 定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制度の比較

	定年前再任用短時間勤務制	高齢者部分休業制度
職員の身分	非常勤職員（短時間勤務の職）	期限の定めのない常勤職員
職の異動（身分の変動）	退職後、短時間勤務の職に再任用	なし
勤務時間	週15時間30分から31時間の範囲内	勤務時間の半分を上限として休業できる
定員定数上の取扱	定員外（フルタイム勤務職員と区別して別途管理）	定員内
制度利用可能年齢	60歳以降	高年齢として条例で定める年齢（注）以降
給与	国家公務員の再任用職員の給与を踏まえた取扱い（級ごとに単一の給料月額を設定し勤務時間に応じて算定）	給料月額7割措置適用後の給与につき、勤務しない時間分を減額して支給
諸手当	国家公務員の再任用職員の給与を踏まえた取扱い（一部手当（扶養手当、住居手当等）は支給されない）	常勤職員と同様
退職手当	常勤職員としての退職の際にそれまでの勤続分の額を給付（短時間勤務職員としての勤続分は算定の対象とならない）	退職時に給付（部分休業期間は在職期間から二分の一を除算して算定）

- ・ 高齢者部分休業制度の条例を制定している地方公共団体は、令和2年4月1日時点で、都道府県で24団体（51.1%）、指定都市で7団体（35.0%）、市区町村で217団体（12.6%）
- ・ 取得者数は、令和元年度において186人

(注) 平成16年の制度導入時は「定年前5年」（概ね55歳）と設定していたが、平成26年度から年齢の枠付けを撤廃。



# 情報提供・意思確認制度

【新法附則第23項～第25項、地方公務員法改正法附則第2条】

- 今回の改正に伴い、役職定年制及び定年前短時間再任用制度が導入されるほか、給与水準が60歳時点の7割に設定されるなど、60歳以後の職員の勤務形態等が多様になることを踏まえ、60歳以後に勤務する前の段階において、60歳以後の任用・給与・退職手当の制度について職員が十分認識し、60歳以後の勤務の意思（引き続き勤務するか、退職するか等）を決定することが適当であることから、任命権者が十分な情報提供を行う必要。
- 任命権者は、当分の間、職員が60歳（※）に達する年度の前年度に、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。
  - ※ 現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢

## 1 職員が60歳（現行定年）に達する年度の前年度における情報提供の義務

職員が60歳に達する年度の前年度に、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する。

## 2 勤務継続の意思の確認の努力義務

上記1の情報提供を行った上で、60歳（現行定年）に達した日の翌日以後の勤務の意思を確認するよう努める。

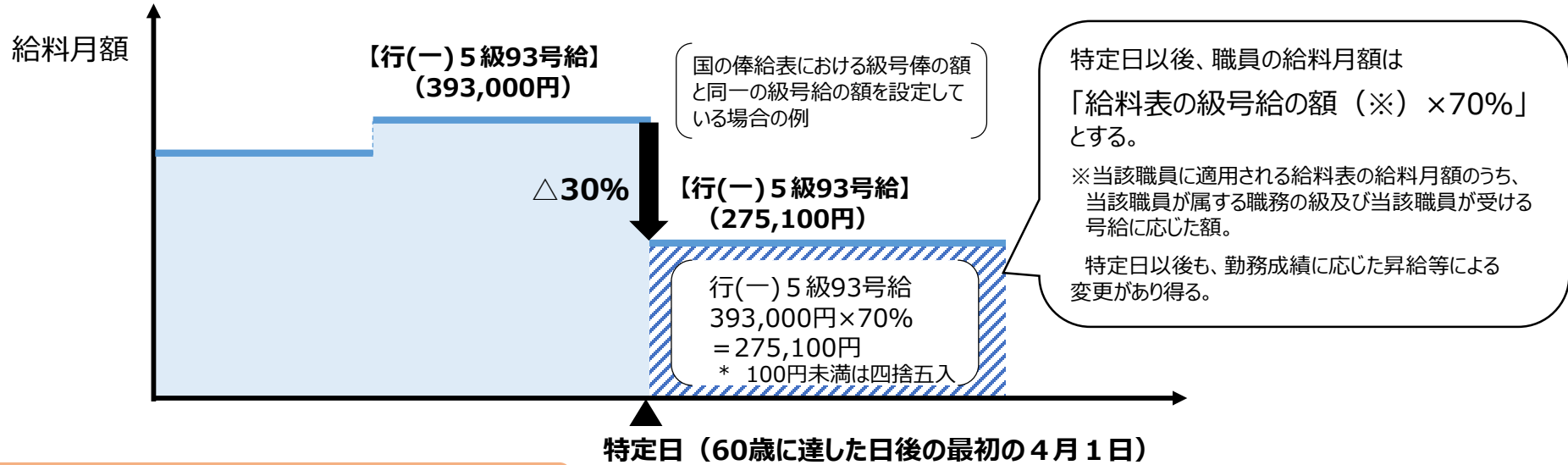
- ※ 具体的な手続については条例等で定める
- ※ 施行日の属する年度に60歳に達する職員については、その前年度に情報提供を行った上で、勤務の意思を確認するよう努める。
- ※ 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員や非常勤職員、現行の65歳特例定年の職員等は対象としない。

# 60歳に達した職員の給与等について①（給与水準）

- 地方公務員の給与及び退職手当については、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、国家公務員における取扱いを考慮し、条例において必要な措置を講ずることとなる。
- 具体的には、国家公務員の定年引上げにおける取扱いを踏まえ、以下の措置を講ずることが適当である。

## （1）給与水準

- 当分の間、職員の給料月額を、職員が60歳（※）に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、「**7割水準**」とする。  
⇒ **60歳に達した職員の給与水準について、各地方公共団体の条例改正により対応。**（※）現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢



### 給料月額の7割措置の対象とならない（10割）職員

- ・ 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員
- ・ 現行制度下で65歳の特例定年が定められた職を占める職員
- ・ 役職定年制の特例（特例任用）が適用される職を占める職員のうち、「職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合」又は「職務の特殊性からみて役職定年による降任等により公務の運営に著しい支障が生じる場合」に該当する職員
- ・ 定年退職日に給料月額の7割措置が適用されていなかった職員で、勤務延長される職員 等

⇒ **7割措置の対象とならない職員について、各地方公共団体の条例改正により対応。**

# 60歳に達した職員の給与等について②（退職手当）

## （2）退職手当

⇒ 60歳に達した職員の退職手当について、各地方公共団体の条例改正により対応。

- 60歳（※）に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を定年退職として算定することとする。

（※）現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢

### 本特例が適用されない職員

- ・ 定年の定めのない者（臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員など）
- ・ 現行65歳特例定年の職員、新特例定年の職員

- 早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の給料月額割増率は、当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。（60（※）～64歳の者が応募認定退職する場合は給料月額は割増されない。）

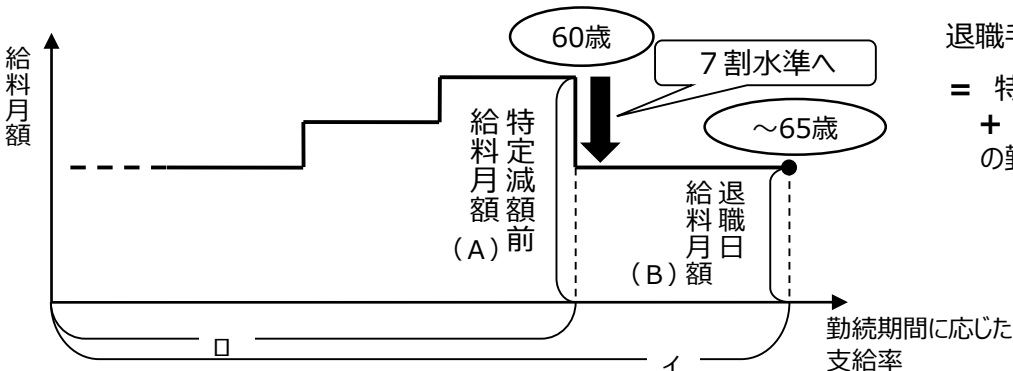
（※）現行の特例定年の職員（63歳）については、当該特例定年の年齢。なお、現行65歳定年（医師等）の職員については、これまでどおり64歳まで割増。新特例定年の職員についても64歳までは割増。

（現行制度下での割増の対象となる年齢と割増率）

*（ ）書きは現行60歳定年の場合	定年1年前 （59歳）	定年2年前 （58歳）	定年3年前 （57歳）	定年4年前 （56歳）	...	定年13年前 （47歳）	定年14年前 （46歳）	定年15年前 （45歳）
一般職員	2%	6%	9%	12%	...	39%	42%	45%

- 職員が60歳（※）に達した日後の最初の4月1日（特定日）から7割水準の給料月額となる場合も、管理監督職勤務上限年齢による降任等により給料月額が減額される場合も、「ピーク時特例」が適用される。

（※）現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢



退職手当の基本額

$$= \text{特定減額前給料月額(A)} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ)} \times \text{調整率} \\ + \text{退職日給料月額(B)} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率(イ)} - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ)}) \times \text{調整率}$$

### ◆ 特定日以後の給料7割水準の職員

- 「特定減額前給料月額」は、特定日前の最も高かった給料月額
- 「退職日給料月額」は、退職日の給料月額（7割水準の給料月額）



# (参考) 管理監督職勤務上限年齢により降任又は降給を伴う転任をされた職員の給料

当分の間、管理監督職の職員が、管理監督職勤務上限年齢に達したことにより降任又は降給を伴う転任をされた場合、特定日（60歳に達した日後の4月1日）以後の給料は、以下のとおり。

**職員の受ける給料月額**

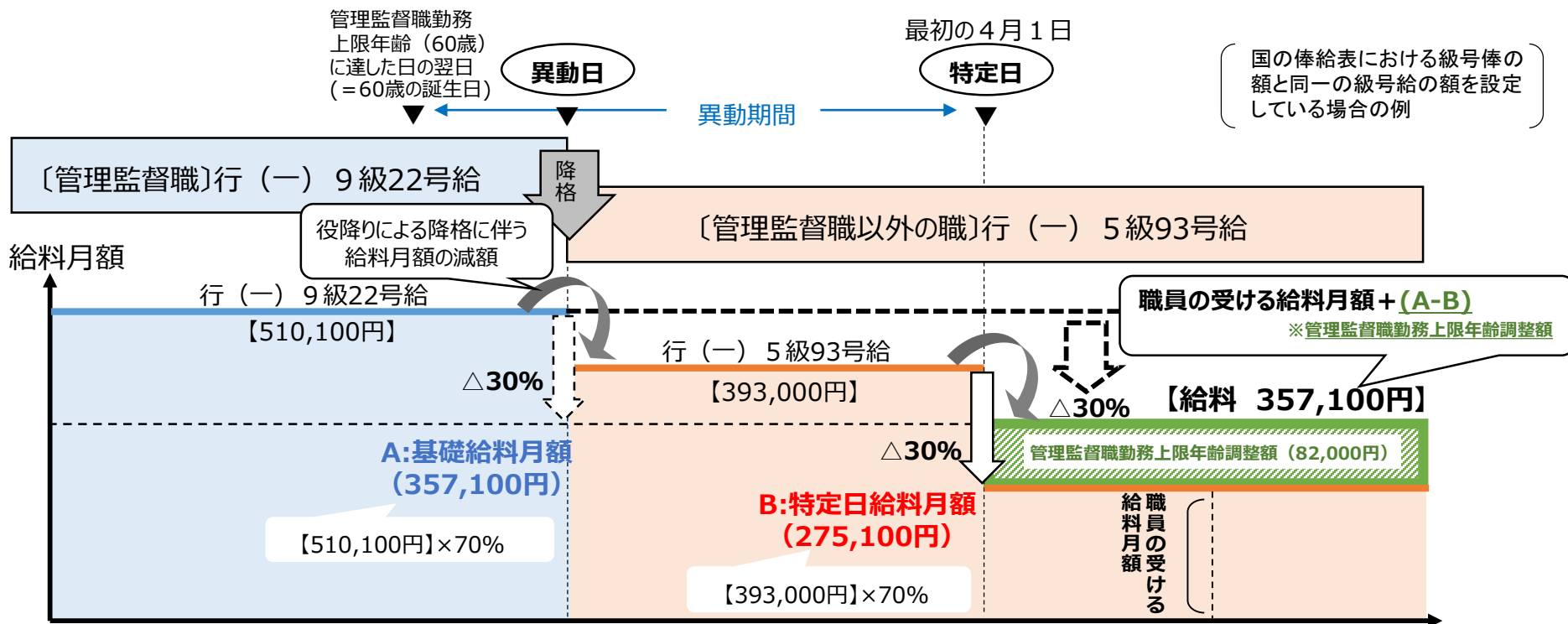
(給料表の級号給の額×70%)



**「管理監督職勤務上限年齢調整額」**

(**基礎給料月額** (異動日の前日に受けていた給料月額×70%) - **特定日給料月額** (特定日における給料表の級号給の額×70%) )

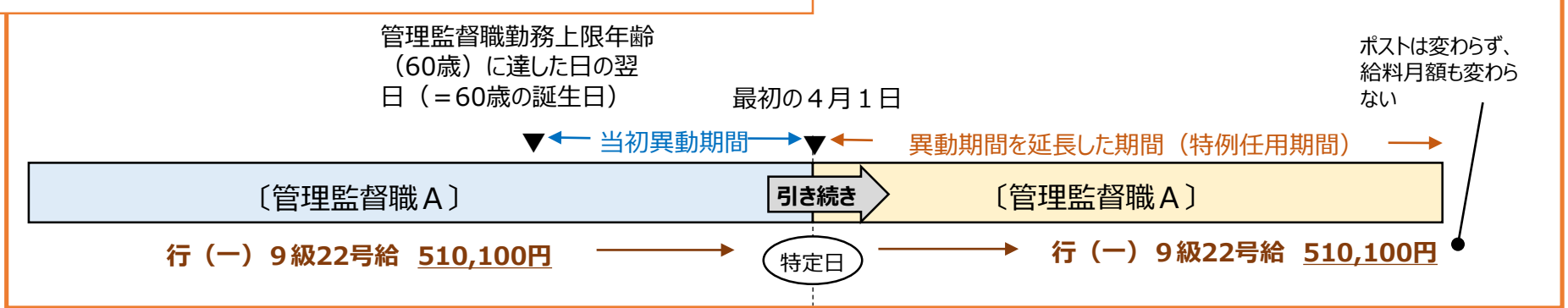
- ※ 基礎となる給料月額、特定日に受ける給料月額は、それぞれ100円未満を四捨五入。
- ※ 職員の受ける給料月額は、特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等による変更があり得る。
- ※ 「管理監督職勤務上限年齢調整額」は特定日以後原則固定。職員の受ける給料月額と「管理監督職勤務上限年齢調整額」の合計が、職員が属する職務の級における最高号給の給料月額を超える場合は、当該最高号給の給料月額から職員の受ける給料月額を減じた額を「管理監督職勤務上限年齢調整額」とする。



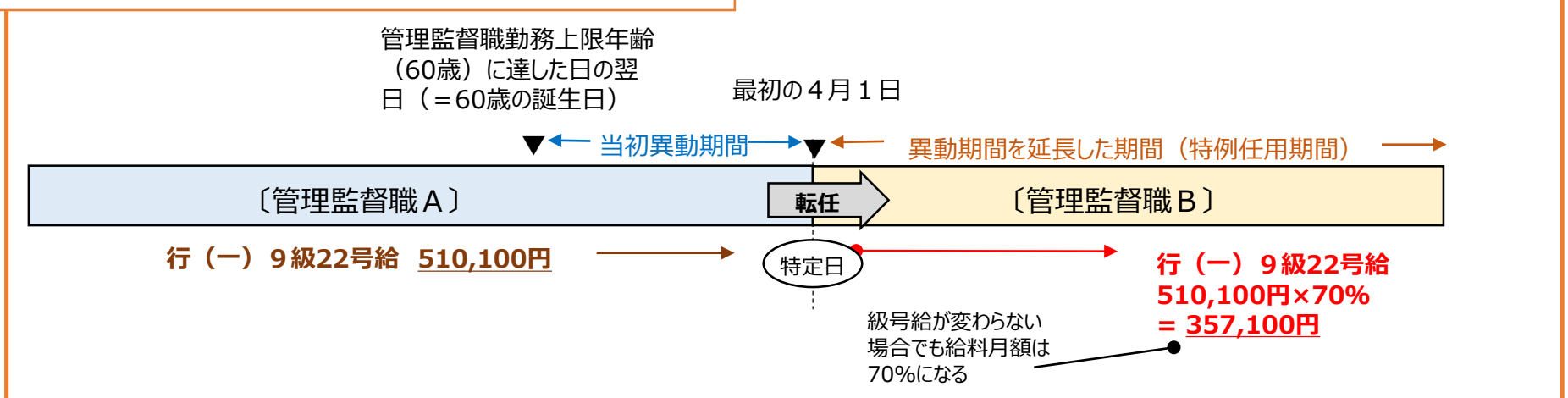
# (参考) 特例任用されている期間の職員の給料

現行制度下の勤務延長と同様の要件で特例任用されている期間については、給料月額7割措置は適用されない  
特定管理監督職群に係る要件で特例任用されている期間については、給料月額7割措置が適用される

## 現行制度下の勤務延長と同様の要件で特例任用されている期間



## 特定管理監督職群に係る要件で特例任用されている期間



## 2. 會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

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）

令和3年度 地方財政計画：2,402億円計上（+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3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）

- 令和2年12月の総務省通知（※）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3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  
（※）「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2年12月21日付総行公第196号）
- 前回調査（令和2年度実施）は、一部項目を除き、各団体1職種（「代表的な職」）の調査を行ったが、今回は次の表のとおり対象の部門・職種を拡大。

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

〔今回の調査対象職種の考え方〕 令和2年度実施の「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査」において、会計年度任用職員の多かった上位の職種の中から、各部門において大宗を占める職種（15の部門・職種）

## <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	1,139	2,927

## 1. 再度任用時の空白期間の有無

### 【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

- 今回調査においても、会計年度任用職員に移行した職については、不適切な「空白期間」は設定されていない

（単位：団体数）

区分	空白期間なし		空白期間あり		（参考）<前回調査>空白期間あり	
	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	795	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
町村	926	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
一部事務組合等	1,139	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2,927	100.0%	0	0.0%	0	0.0%

※ 前回調査は各団体1職種について調査

# 令和3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. 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

- 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1,173団体、任用件数は55,662件となっている
- 前回調査（※）より、任用件数は減少したが、任用団体数は増加した
- 当該勤務時間の職は、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、施設運営時間、勤務体制等に基づき設定したと回答している団体が多い

（※） 前回調査では部門・職種を限定せず全ての職について調査

### （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）	（参考）
			<前回調査> 任用団体数	<前回調査> 任用件数
都道府県	11	385	11	440
指定都市	11	1,908	12	2,402
市区	447	36,482	434	43,394
町村	500	14,500	484	15,680
一部事務組合等	204	2,387	203	4,513
合計	1,173	55,662	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） 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	14,009
	保育所保育士	11,402
	技能労務職員	4,555
	放課後支援員	322
	給食調理員	1,873
教育部門	教員・講師	4,097
	一般事務職員	3,334
	技能労務職員	3,175
	給食調理員	3,658
	図書館職員	2,087
警察部門	一般事務職員	0
消防部門	一般事務職員	62
公営企業部門	一般事務職員	3,622
	看護師	1,549
	技能労務職員	1,917

### （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	804	68.5%
② 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの	388	33.1%
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	461	39.3%
④ 本人の希望や応募状況を考慮したもの	43	3.7%
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	120	10.2%
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	56	4.8%

※ 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(1,173団体)と一致しない。

# 令和3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. 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を払うこと
- 労働基準法の規定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、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すよう直ちに措置すること

- 全ての部門・職種において、国の非常勤職員との間の均衡を失ないように休暇を措置している団体が全体の88.2%
- 今回調査においても、前回調査と同様、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部門・職種がある団体が一部存在している状況
- 全体の0.3%の団体で、労働基準法の規定に沿った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ない

### (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	全ての部門・職種において有給		無給休暇として措置されている部門・職種が存在		休暇が措置されていない部門・職種が存在		(参考) <前回調査> 無給		(参考) <前回調査> 措置なし		
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	
国の非常勤職員に整備された	公民権行使	2,892	98.8%	9	0.3%	26	0.9%	6	0.2%	17	0.6%
	官公署出頭	2,885	98.6%	10	0.3%	32	1.1%	6	0.2%	21	0.7%
	現住居の滅失等	2,832	96.8%	9	0.3%	86	2.9%	7	0.2%	83	2.8%
	出勤困難	2,873	98.2%	6	0.2%	48	1.6%	4	0.1%	51	1.7%
	退勤途上の危険回避	2,718	92.9%	10	0.3%	199	6.8%	9	0.3%	191	6.4%
	忌引	2,902	99.1%	7	0.2%	18	0.6%	4	0.1%	17	0.6%
	結婚	2,819	96.3%	20	0.7%	88	3.0%	19	0.6%	88	3.0%
	夏季	2,834	96.8%	5	0.2%	88	3.0%	7	0.2%	114	3.8%
	上記全ての休暇	2,583	88.2%	23	0.8%	321	11.0%	23	0.8%	342	11.5%

### (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	全ての部門・職種において繰り越す		繰り越さない部門・職種が存在する		(参考) <前回調査> 繰り越さない	
	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	794	99.9%	1	0.1%	2	0.3%
町村	926	100.0%	0	0.0%	1	0.1%
一部事務組合等	1,131	99.3%	8	0.7%	10	0.8%
合計	2,918	99.7%	9	0.3%	13	0.4%

※ 前回調査は各団体1職種について調査

※ 前回調査は各団体1職種について調査



# 令和3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. 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91.6%、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4.7%  
（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76.7%
- 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> 常勤職員の給料表を基礎としない	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
都道府県	24	51.1%	22	46.8%	1	2.1%	1	2.1%
指定都市	17	85.0%	2	10.0%	1	5.0%	1	5.0%
市区	698	87.8%	61	7.7%	36	4.5%	43	5.4%
町村	863	93.2%	45	4.9%	18	1.9%	21	2.3%
一部事務組合等	1,080	94.8%	7	0.6%	52	4.6%	72	6.1%
合計	2,682	91.6%	137	4.7%	108	3.7%	138	4.7%

※ 前回調査は各団体1職種について調査



# 令和3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）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	
	数	割合	数	割合
都道府県	18	38.3%	29	61.7%
指定都市	12	60.0%	8	40.0%
市区	476	59.9%	319	40.1%
町村	768	82.9%	158	17.1%
一部事務組合等	972	85.3%	167	14.7%
合計	2,246	76.7%	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	
	数	割合	数	割合
都道府県	18	38.3%	29	61.7%
指定都市	15	75.0%	5	25.0%
市区	661	83.1%	134	16.9%
町村	860	92.9%	66	7.1%
一部事務組合等	1,055	92.6%	84	7.4%
合計	2,609	89.1%	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。

（単位：団体数）

区分	（参考）＜前回調査＞ 職務経験等の要素を考慮しない	
都道府県	2	4.3%
指定都市	0	0.0%
市区	101	12.7%
町村	28	3.0%
一部事務組合等	78	6.7%
合計	209	7.1%

※ 前回調査は各団体1職種について調査

※ 前回調査では、職務経験等の考慮について、初回任用時・再度任用時の別は聞いていない。

また、ごく短期間、かつ、単純な作業に従事させるために任用する職のように、職務経験等を考慮しないとする例外的な取扱いが認められている職以外で調査している。

# 令和3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） 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（※1）		支給しない部門・職種がある団体（※1）		（極めて短時間（短期間）の勤務しか想定していない職種であり、規定を整備していないため）				（参考）＜前回調査＞ 支給しない団体（※2）	
	数	割合	数	割合	（左記以外の理由）		数	割合	数	割合
都道府県	47	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
指定都市	20	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
市区	792	99.6%	3	0.4%	1	0.1%	2	0.3%	1	0.1%
町村	912	98.5%	14	1.5%	1	0.1%	13	1.4%	1	0.1%
一部事務組合等	1,136	99.7%	3	0.3%	1	0.1%	2	0.2%	7	0.6%
合計	2,907	99.3%	20	0.7%	3	0.1%	17	0.6%	9	0.3%

（※1） 期末手当を支給しないこととされているJETプログラムに関するものは除いて集計

（※2） 前回調査は各団体1職種について調査

# 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日付け公務員部長通知）

総行公第7号  
総行給第5号  
令和4年1月20日

各都道府県知事  
各指定都市市長  
各人事委員会委員長

総務省自治行政局公務員部長  
(公印省略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

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。）により令和2年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成30年10月18日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「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）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和2年12月21日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和2年度助言通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

この度、これらの助言に基づく令和3年4月1日時点の対応状況について確認するため、「令和3年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（以下「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添のとおりとりまとめました。

今年度調査では、昨年度の施行状況等調査から対象職種を拡大して実施しましたが、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和2年度助言通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただ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。

記

## 1 「空白期間」の適正化

会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであるが、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こと。

今年度調査においても、昨年度と同様、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」が設定されていた例は見られなかったが、引き続き適切に対応すること。

なお、臨時的任用職員については、依然「空白期間」が設定されている例が見られることから、早急に適正化を図ること。

## 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、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、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つつ、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、適切に決定する必要があること。

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。

なお、今年度調査では、大半の地方公共団体において、常勤職員の給料表を基礎とした給料決定や職務経験等を考慮した給料決定がなされていたところであるが、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）においては、看護、介護、保育、幼児教育等、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入を上げることとされたところであり、令和3年12月24日付総務省自治行政局公務員部長給与能率推進室長通知等を踏まえ、保育士等の専門職種の処遇について改めて検討すること。

## 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であり、例えば、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こと。

今年度調査では、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）以上のパートタイム会計年度任用職員を任用している地方公共団体数が昨年度を上回っているが、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。

また、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こと。

## 4 適切な休暇等の設定

会計年度任用職員の休暇等については、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ものであること。

なお、公民権行使を事由とする休暇、官公署出頭を事由とする休暇、産前・産後休暇、保育時間及び生理日の就業困難を事由とする休暇については労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定により、子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇及び介護時間については育児休業、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）の規定により、妊娠疾病を事由とする休暇については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）の規定により、それぞれ必ず制度を設ける必要があるため、措置を行っていない部門・職種が存在する団体においては特に留意すること。

また、会計年度任用職員に付与する年次有給休暇については、労働基準法の規定により、その請求権の消滅時効は2年とされている。再度任用時において、例えば、勤務状況や所定勤務日数等の勤務の態様に変更なく再度任用される等、同法における「継続勤務」の要件に該当する場合に繰り越しをしない取扱いは、労働基準法上不適切であると考えられるため、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. 働き方改革の推進

# 地方公務員の時間外勤務の上限規制制度等について

## 時間外勤務時間の上限

### ◎ 非現業の地方公務員

労働基準法第33条第3項により超過勤務が命令可能。  
 (労働基準法の上限規制は直接適用されない。)  
 → 国家公務員の上限規制(人事院規則15-14)を踏まえ、  
 総務省から、条例、人事委員会規則等の改正を依頼。

45h 80h 100h

原則 ○月45h以下  
 ○年360h以下

×  
 特例業務(\*2)に従事の場合、適用除外可能。  
 →6か月以内に要因の整理分析等

他律部署 \*1 ○月100h未満 ○2~6月平均80h以下  
 ○年720h以下 ○月45h超は6月まで 同上

- \*1 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)の比重が高い部署
- \*2 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

### ◎ 現業(\*)の地方公務員

\* 労働基準法別表第1に掲げる事業の職員

労働基準法の上限規制が直接適用され、超過勤務は原則不可。  
 → 労働基準法第36条に基づき、労使合意(36協定の締結・届出)  
 により超過勤務が命令可能。違反時の罰則規定あり  
 (第119条第1号、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

45h 80h 100h

原則 ○月45h以下  
 ○年360h以下

×  
 災害等による臨時的の必要がある場合に限り、  
 事前許可・事後届出で勤務命令可能(\*4)。

特別条項 \*3 ○月100h未満 ○2~6月平均80h以下  
 ○年720h以下 ○月45h超は6月まで 同上

### 労使合意(36協定の締結・届出)

- \*3 特別条項付きの36協定締結(臨時的な特別の事情があつて労使合意)の場合
- \*4 人事院規則のように要因の整理分析等を求める労働基準法上の規定はない(総務省から、各団体における要因の整理分析等の実施を依頼)

## 健康確保措置の強化

地方公務員に直接適用される労働安全衛生法については、最低基準として遵守が義務付けられるべきものと整理。国家公務員との均衡を図る観点から、総務省からは、国家公務員の健康確保措置(人事院規則10-4)を踏まえ、関係規定や体制の整備等を依頼。

- 面接指導の強化(対象となる超過勤務は、①月100h以上 ②2~6月平均80h超 ③月80h超かつ本人の申出)(①・②は人事院規則の規定)
- 職員の超過勤務時間の適切な把握
- 産業医の機能強化等

※ 労働基準監督機関の職権は、一定の現業(注)に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長)が行う(地方公務員法第58条第5項)。

注 労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号に掲げる事業(製造業、鉱業、土木・建築、交通、港湾、農林、牧畜・水産、商業、金融・広告、映画・演劇、保健・衛生、娯楽・接客、清掃・と畜)

# 時間外勤務時間の上限規制及び健康確保措置の適正な運用について

## ① 適切な勤務時間の把握と上限規制の遵守

### ☑ 客観的な方法による勤務時間の把握（⇒「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」参照）

原則：使用者の現認 または タイムカードの記録等の客観的な記録を基礎とした確認、記録

例外：職員からの自己申告により把握（ただし、職員・勤務管理者への十分な説明、適切な事後確認等の措置を講じること等が必要）

### ☑ 上限時間の設定の手続（他律的業務の比重が高い部署の指定や36協定の締結）は、あらかじめ有効に実施し、職員に周知されている必要。

- ・ 定められた上限時間を超えた時間外勤務は原則命令不可
- ・ 上限時間を超えた時間外勤務が命令可能となるのは、以下の場合のみ

非現業の公務員：特例業務（重要な業務で特に緊急に処理することを要するもの）に従事の場合

⇒ただし、範囲は必要最小限としなければならない、職員に対して特例時間外勤務であることの通知を行う必要あり。

現業の公務員：災害等による臨時の必要がある場合

⇒労働基準監督機関に対する事前許可又は速やかな事後届出を行う必要あり。

## 長時間勤務を命令せざるを得ない場合は以下の取組を実施

## ② 長時間勤務者に対する健康確保措置

### ☑ 把握した労働者の労働時間に基づき、事業主が面接指導の対象者を特定

⇒産業医への該当者の情報提供（勧奨を実施）。本人に通知。

### ☑ 面接指導を実施し、産業医から実施結果の記録及び必要な措置を聴取

⇒産業医の意見を勘案し、必要な就業上の措置を実施。

※時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、医師が面接指導を受ける必要がないと判断した場合(\*)以外は、面接指導の実施が必要  
(\*このように判断できるのは、時間外勤務が2～6月平均80h超の場合及び月80h超かつ本人の申出があった場合)

## ③ 時間外勤務に係る要因の整理分析及び事後措置の実施

### ☑ 部署、氏名、期間・時間数、業務概要、回避できなかった理由等の記録を作成。

### ☑ 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。

⇒特例業務を命じた場合、算定期間(\*)末日の翌日から6月以内に実施が必要 (\*当該時間外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)

### ☑ 要因の整理・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策を実施。



## 地方公務員における働き方改革に係る状況 ～令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

### ●育児休業等の取得状況

➤ 女性職員の取得率は99.7%で、取得期間も1年超が約7割、うち2年超が約3割となっている。

※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）  
 国家公務員 29.0%（令和2年度）  
 民間企業 12.65%（令和2年度調査）

➤ 一方、男性職員の取得率は13.2%で、近年増加傾向にあり、対前年比でも増加（+5.2%）しているものの、国家公務員の取得率（R2:29.0%）と比べ低水準であり、その差が拡大している状況にある。また、取得期間も1月以下が5割以上となっている。

※「第5次男女共同参画基本計画」において、2025年までに30%という数値目標

➤ 団体区分別・部門別にみると、団体間・部門間の格差が大きく、団体区分別では都道府県（9.5%）で、部門別では消防（4.2%）・警察（4.9%）で特に低水準となっている。

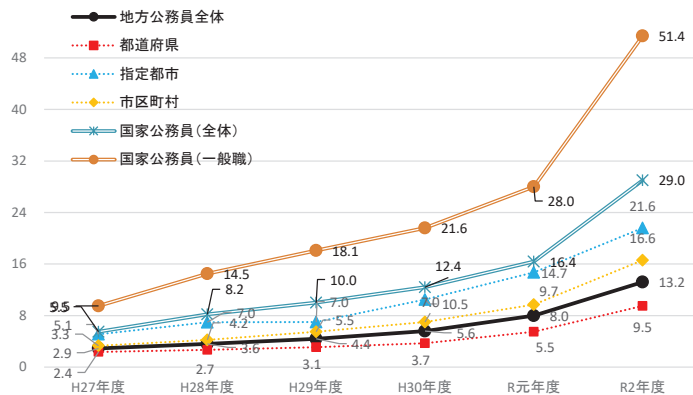
➤ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が37.0%と増加（対前年比+9.1%）しているものの、国家公務員の取得率（R2:84.9%）と比べ低水準である。

### ア) 男性職員の育児休業取得率（令和2年度） ※括弧内は令和元年度

	全合計	首長部局等	警察部門	消防部門	教育委員会	(参考) 女性職員 全合計
都道府県	9.5% (5.5%)	28.9% (16.8%)	4.9% (1.9%)	3.4% (2.1%)	6.5% (4.6%)	99.7% (100.3%)
指定都市	21.6% (14.7%)	37.1% (24.0%)	-	8.7% (6.5%)	11.6% (9.4%)	100.7% (100.4%)
市区町村	16.6% (9.7%)	20.1% (11.8%)	-	2.4% (1.1%)	19.2% (11.8%)	99.4% (98.9%)
合計	13.2% (8.0%)	24.7% (14.7%)	4.9% (1.9%)	4.2% (2.7%)	8.1% (5.8%)	99.7% (99.8%)

※取得率は、調査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調査年度中の新規取得者数（調査年度以前に取得可能となって、調査年度中に新たに育児休業を取得した者を含む）の割合である。

### 男性職員の育児休業取得率



### イ) 男性職員の育児休業取得率（全合計、都道府県・指定都市）の上位団体

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1	鳥取県	29.1%	26.1%
2	高知県	22.9%	6.5%
3	宮崎県	19.9%	10.7%
4	青森県	19.6%	10.7%
5	島根県	15.8%	6.6%
6	埼玉県	15.7%	8.0%
7	岐阜県	15.2%	13.0%

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1	千葉市	92.2%	92.3%
2	福岡市	33.5%	20.2%
3	さいたま市	24.8%	18.2%
4	北九州市	24.6%	19.3%
5	堺市	24.4%	10.6%
6	仙台市	24.1%	13.5%
7	新潟市	23.3%	16.2%

### ウ) 男性職員の育児休業取得率（警察部門（都道府県）・消防部門（都・指定都市））の上位団体

#### 【警察部門（都道府県）】

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1	鳥取県	53.3%	56.5%
2	青森県	36.6%	14.9%
3	宮崎県	29.1%	8.3%

#### 【消防部門（都・指定都市）】

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1	千葉市	142.5%	125.0%
2	北九州市	18.5%	8.8%
3	さいたま市	17.2%	12.7%

### エ) 男性職員の育児休業取得率（教育委員会部門、都道府県・指定都市）の上位団体

#### 【教育委員会部門（都道府県）】

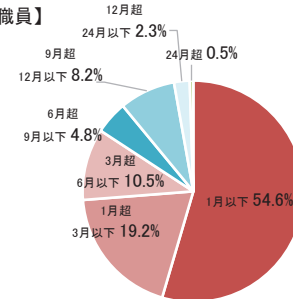
都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1	沖縄県	12.4%	15.2%
2	東京都	11.8%	9.7%
3	神奈川県	11.0%	7.6%

#### 【教育委員会部門（指定都市）】

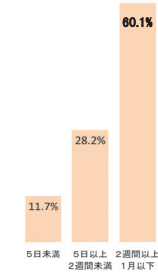
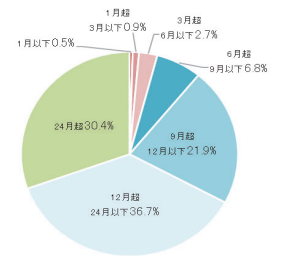
指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
1	千葉市	86.5%	75.5%
2	福岡市	16.9%	7.8%
3	静岡市	15.8%	8.3%

### オ) 育児休業期間の状況（令和2年度）

#### 【男性職員】



#### 【女性職員】



# 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について (令和3年12月24日付け通知)

- 令和2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24.7%であつたものの、地方公共団体全体で**13.2%**となつており、同年度における国家公務員（**29.0%**）との差は拡大している状況にある。第5次男女共同参画基本計画にて設定された令和7年までに**30%**という成果目標の達成に向けて、取得促進に向けた取組を一層加速させる必要。
- 各団体におかれては、下記の事項に留意のうえ、全ての男性職員が育児に参画できる環境整備により一層、計画的に取り組むよう依頼。

## 1. 育児休業取得率の数値目標の設定について

国家公務員は、各府省等において、男性職員の育児休業や、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の数値目標を設定



各団体においても、  
・組織として男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標の設定  
・幹部職員・管理職員等を含めた全ての職員に数値目標の周知  
について検討されたい

## 2. 幹部職員・管理職員による取組の推進について

取得率が高い団体では、首長主導での取組が進められており、国家公務員においても幹部職員が休業の取得方針を明確化する取組が進められている



各団体においても、  
幹部職員による「休暇・休業の取得方針・目標の明確化」、管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」  
について検討されたい

## 3. 取得率の向上に向けた更なる取組について

・国家公務員は、男性職員の育児休業取得率、伸び率ともに地方公務員を上回る状況。  
・地方公務員においても、着実に取得率が上昇している団体が存在。



各団体においても、  
・国家公務員における取組（※1）の積極的な参照  
・令和2年度に取得率が大きく上昇した団体の取組事例（※2）の参照  
・総務省作成のポスター（※3）の活用による団体における育児休業取得の機運の醸成

により、更なる取組を推進されたい  
※1 本通知に国家公務員の取組に係る内閣人事局HPのURLを記載  
※2 本通知に福岡市、つくば市の取組事例を添付  
※3 本通知の発出に併せ、各団体にポスターを送付

# みんなで常識にしよう。 男性職員の育休

### 上司の すべきこと

率先して部下へ育休の後押しをしよう！業務負担をきつかけに、職場全体の業務効率や働き方を改革しよう！日頃から「育休は常識」という空気を作ろう！

### パパの すべきこと

子どもが生まれることがわかったら、早めに上司に相談しよう！育児の経験により視野が広がり、その後の業務にも活かせる！自身の働き方を見直すきっかけになる！

### 組織全体の メリット

業務効率化による住民サービスの向上と、豊かな経験と価値観を持つ職員の育成につながる！また職場が魅力的となり、優秀な人材も集まり、マネジメント能力もアップ！



からのメッセージ



# 地方公共団体におけるテレワークの推進について

- ・地方公共団体におけるテレワークは、多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札。
- ・業務の効率化による行政サービスの向上・重大な感染症や災害の発生時における業務継続のための有効な手段となる。
- ・各種支援策を活用し、テレワークの導入に積極的に取り組んでいただきたい。

○ 地方公共団体におけるテレワークの導入状況（令和3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849団体（49.3%）と、前年同時期（342団体（19.9%）から大幅に増加したものの、半分の団体が未導入。**  
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。

## 未導入団体における未導入理由

- ① 窓口業務や相談業務などがテレワークになじまない（89.4%）
- ② 情報セキュリティの確保に不安（77.3%）
- ③ 現場業務はテレワークになじまない（74.4%）
- ④ 個人情報やマイナンバーを取扱う業務は実施できない（73.2%）
- ⑤ 導入コストがかかる（71.0%）

## 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（H28年度～（R2年度～拡充））

## <令和3年10月1日現在の状況>

### 1. 導入状況

	導入	未導入	未導入の内訳	
			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%)	0 0%	0 0%
指定都市 [20]	20 (17) 100% (85.0%)	0 (3) 0% (15.0%)	0 0%	0 0%
市区町村 [1,721]	849 (342) 49.3% (19.9%)	872 (1,379) 50.7% (80.1%)	147 8.5%	725 42.1%
301名以上 [556]	432 (213) 77.7% (38.0%)	124 (348) 22.3% (62.0%)	40 7.2%	84 15.1%
101名以上 300名以下 [672]	310 (91) 46.1% (13.7%)	362 (573) 53.9% (86.3%)	71 10.6%	291 43.3%
100名以下 [493]	107 (38) 21.7% (7.7%)	386 (458) 78.3% (92.3%)	36 7.3%	350 71.0%
合計 [1,788]	916 (406) 51.2% (22.7%)	872 (1,382) 48.8% (77.3%)	147 8.2%	725 40.5%

- ※（ ）内は前回調査（令和2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

### 2. 実施可能な職員の割合

	0%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 80%未満	80%以上
団体数 【割合】	204 【22.3%】	137 【15.0%】	139 【15.2%】	183 【20.0%】

- ※ 一般行政職員（明らかにテレワークがなじまない業務に従事する職員を除く）に占めるテレワークを実施可能な環境にある職員の割合  
 ※ 不明は253団体（27.6%）

### 3. 利用率

	0%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 80%未満	80%以上
団体数 【割合】	498 【54.4%】	40 【4.4%】	29 【3.2%】	20 【2.2%】

- ※ 実施可能な環境にある職員のうち、実際にテレワークを利用した職員の割合（平均）  
 ※ 不明は329団体（35.9%）

# ハラスメント対策の強化

## 1. セクシュアルハラスメント対策

## 2. マタニティハラスメント対策

## 3. パワーハラスメント対策



ハラスメント対策を強化するため、労働施策総合推進法等を改正  
(令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行)

地方公共団体は、職場のセクハラ対策、パワハラ対策等を防止するため、  
雇用管理上、講ずべき措置義務の適用を受ける。

### 事業主が講ずべき措置 10項目 (厚生労働大臣が定める指針)

#### 1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

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

#### 2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

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

#### 3. 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

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

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

#### 4. 1～3までの措置と併せて講ずべき措置

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

## + 追加的な対応内容 (国(人事院規則)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)
- 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
- 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

## 4. 人事評価制度の活用

# 人事評価結果の活用について

- 人事評価結果の活用について、
  - 「骨太2021」で「能力・実績主義の人事管理の徹底」等が述べられるなど、地方公共団体においても、人事評価を活用した能力・実績に基づく人事管理を徹底していく必要。
  - 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6割程度であり、分限への活用は5割程度にとどまっている。
- 全ての地方公共団体で人事評価結果を適切に活用されるよう、取り組んでいただきたい。

## 【人事評価結果の活用状況等調査結果 昨年との比較】

※網掛け部分は昨年よりも改善したもの

		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2年4月1日	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	43 (91.5%)	43 (91.5%)	42 (89.4%)
	令和3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%)
指定都市 (20団体)	令和2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3年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	18 ※3 (90.0%)	20 (100.0%)	18 ※4 (90.0%)
市区町村 (1,721団体)	令和2年4月1日	981 (57.0%)	944 (54.9%)	1,118 (65.0%)	1,025 (59.6%)	1,066 (61.9%)	1,065 (61.9%)	814 (47.3%)
	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%)
合計 (1,788団体)	令和2年4月1日	1,048 (58.6%)	1,011 (56.5%)	1,185 (66.3%)	1,092 (61.1%)	1,127 (63.0%)	1,128 (63.1%)	874 (48.9%)
	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%)

※1 岩手県、岡山県

※2 岩手県、新潟県、岡山県

※3 川崎市、京都市

※4 仙台市、川崎市

＜調査団体数：都道府県47、指定都市20、市区町村1,721、計1,788団体＞

## 5. 就職氷河期対策

# 地方公務員中途採用の取組について

令和2年度に実施した中途採用試験からの就職氷河期世代の採用者数：**3,694名**

➤ 就職氷河期世代に限定した採用試験の採用実績・予定

- ・令和2年度に実施した同試験からの採用実績：242名（当初予定）を上回る**677名**
- ・令和3・4年度に実施予定の同試験からの採用予定：444名（令和3年3月末時点）

➤ 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験の採用実績・予定

- ・令和2年度に実施した同試験からの採用実績：6,881名（うち就職氷河期世代は**3,017名**）
- ・令和3・4年度に実施予定の同試験からの採用予定：4,198名（令和3年3月末時点）

○ 就職氷河期世代に限定した採用試験の採用実績（R2年度）・採用予定（R3・4年度）

採用実績

都道府県	政令市	市区町村	合計
191名	107名	379名	<b>677名</b>

採用予定（R3.3月末時点）

都道府県	政令市	市区町村	合計
169名	68名	207名	444名

○ 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験の採用実績（R2年度）・採用予定（R3・4年度）

採用実績

都道府県	政令市	市区町村	合計
832名 (1,934名)	349名 (684名)	1,836名 (4,263名)	<b>3,017名</b> (6,881名)

採用予定（R3.3月末時点）

都道府県	政令市	市区町村	合計
(1,082名)	(505名)	(2,611名)	(4,198名)

（注）括弧書きは、就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験により採用された全採用者数実績及び予定

（※）「就職氷河期世代に限定した採用試験」は、首長部局における、就職氷河期世代の者を対象として、新たに就職氷河期世代支援としての目的を明示し実施する採用試験。

「就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験」は、首長部局における、主に新規学卒者を対象とした採用試験及び就職氷河期世代に限定した採用試験以外の採用試験で就職氷河期世代の者（令和2年4月1日時点の年齢が34歳以上49歳以下の者）が受験することが可能な採用試験（同世代のうち一部の者が受験できる場合も含む）。



令和 3 年 12 月 24 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、地方自治体の就職氷河期世代支援を目的とした採用試験情報のホームページ掲載、好事例の提供等を行う。（総務省）

## 実際に就職氷河期世代の中途採用の取り組みを実施している 地方公共団体における主な実施事例

### ○取組内容（受験資格関係）

- ・就職氷河期世代を対象とした職員採用試験を新たに実施したほか、既存の中途採用試験における受験資格の上限年齢の引き上げを実施した。
- ・より多くの者が受験可能となるように、募集要件を工夫した（学歴や職歴を不問とし年齢要件のみとする、学歴の要件や募集職種の範囲を広げる等）。
- ・正規雇用の機会に恵まれない方の支援に資するよう、直近の正規雇用労働者としての雇用経験に係る要件を設けた（応募申込日時時点で正規雇用労働者でない、直近1年間で正規雇用期間がない、直近5年間で正規雇用期間が通算1年以下である等）。

### ○取組内容（試験実施方法関係）

- ・筆記試験において専門試験を実施せず、社会人基礎試験（SPI等）及び作文試験のみとした。
- ・面接試験を増やし、人物重視の採用試験とした。
- ・東京会場を設ける、テストセンター方式を採用する、録画面接とする等により遠方の人でも受験しやすい環境を整えた。
- ・試験日を土・日・祝日に設定し、就労中の受験者でも受験しやすい環境を整えた。

### ○就職氷河期世代の中途採用に期待する効果・メリット等

- ・職員の年齢構成の谷間の世代を採用することで年齢構成の平準化に繋がる。
- ・就職氷河期世代として、厳しい時代に就職活動をした経験やその後の過程で得た能力を、行政運営に生かすことができる。
- ・従来の中途採用試験では受験できなかった幅広い年齢層の優秀な人材を採用することができる。
- ・自治体が率先して就職氷河期世代の支援を行うことで、民間企業における就職氷河期世代の支援に繋がることが期待できる。
- ・定年延長による役職定年制度の導入で、年齢と役職とで上下が一致しない状況が生じることとなるが、この前段階として、就職氷河期世代の採用による年上の部下・後輩の増加は、年齢が高い＝役職が高いと言った概念を徐々に崩す、役職定年制度の導入の下地作りとして期待できる。

### ○就職氷河期世代の職員の採用後に取り組んでいる支援事例

- ・新規採用職員対象の研修を就職氷河期世代支援として採用した職員にも実施している。
- ・就職氷河期世代新規採用職員向けの研修（これまでの経験を踏まえて今後のキャリア形成を考える研修）を実施している。
- ・採用後一定期間を職場適応期と位置付け、希望者は短期間での異動サイクルを可能としている。
- ・職場に定着しやすくなるよう、経験を生かせる職場への配置を行っている。

## 6. 地方公務員の定員・給与

# 令和3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)

令和3年4月1日現在 **99.0** (前年 99.1 Δ0.1)

※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。

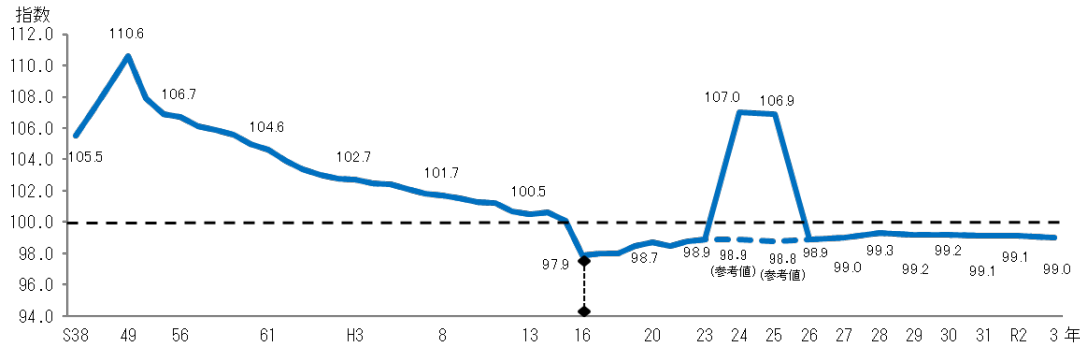
### (1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	R2.4.1	R3.4.1	増 減	
				S49→R3	R2→R3
全地方公共団体平均	110.6	99.1	99.0	Δ 11.6	Δ 0.1
都道府県	111.3	100.0	99.9	Δ 11.4	Δ 0.1
指定都市	116.1	99.9	99.7	Δ 16.4	Δ 0.2
市	113.8	98.9	98.8	Δ 15.0	Δ 0.1
町村	99.2	96.4	96.3	Δ 2.9	Δ 0.1
特別区	—	99.1	98.9	—	Δ 0.2

### (2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	R3.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.2	静岡県	95.5	鳥取県
指定都市	102.5	仙台市	96.7	大阪市
市	103.4	埼玉県越谷市 滋賀県守山市	89.3	北海道夕張市
町村	104.4	京都府大山崎町	79.1	沖縄県多良間村

### (3) ラスパイレス指数の推移



※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レス指数  
全地方公共団体平均 98.9  
(ラスパイレス指数との差 Δ0.1)
- ・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 98.4  
(ラスパイレス指数との差 Δ0.6)

総行給第69号  
総行公第141号  
総行女第48号  
令和3年11月24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 田畑 裕明  
(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等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

国家公務員の給与改定について、8月10日の人事院勧告においては、月

例給については改定を行わないこととされ、期末手当については支給月数を0.15月分引き下げることとされたところである。

政府においては、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度を尊重しつつも、民間への影響など、コロナ禍の異例の状況下での国政全般の観点、特に経済対策等政府全体の取組との関連を考慮しつつ、国民の理解を得られる適正な結論を出すべく検討を行った結果、勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるが、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うこととしたところである。

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、令和3年度の期末手当の引下げに相当する額の調整時期については、地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応すること。

##### 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。

なお、第1の1で述べたとおり、期末手当の調整時期については、地

域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応すること。

- (2) 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)及び「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」(令和2年12月21日付け総行公第196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2021」(令和3年6月18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。

## 公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和3年11月24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、令和3年8月10日に期末手当の改定に関する人事院勧告が行われたところであるが、人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとする。なお、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うものとする。
- 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6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切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、令和3年度の期末手当の引下げに相当する額の調整時期については、地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の取扱いを基本として対応するよう要請するものとする。

また、地方公務員の給与について、既に地域における国家公務員等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ずるよう要請するものとする。

さらに、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。



総行給第80号  
令和3年12月24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)  
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部  
給与能率推進室長  
(公印省略)

#### 公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入を上げることとされ、先日、令和3年度一般会計補正予算（第1号）が成立しました。

当該補正予算においては、保育士、放課後児童支援員、社会的養護従事者等の処遇を改善するための各種補助金が創設され、関係府省より別添のとおり実施要綱が発出されたところです。

これらの補助金は、各現場で働く地方公務員の処遇改善に必要な費用についても対象となっているところであり、各地方公共団体においては、今回の経済対策の趣旨を踏まえた上で、下記の点を勘案しつつ、本事業の対象となる職員の処遇について、改めてご検討頂くなど、適切に対応いただくようお願いいたします。

また、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。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

#### 記

- 1 会計年度任用職員については、従来から会計年度任用職員制度の趣旨、職務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するよう要請してきたことも踏まえ、必要に応じて本事業を活用し、次のような対応を検討されたいこと。
  - ・ 保育士等の専門職種について、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験や民間の給与水準等が考慮された給与水準となるよう、給料表の級・号給設定の見直しを行うこと。
  - ・ 再度任用時の加算について、類似する職務に従事する常勤職員の初任給決定基

準や昇給の制度との権衡を考慮して、上限設定を緩和するなどの見直しを行うこと。

- 2 対象となる職員の専門的知識の必要性や採用による欠員補充の困難性、業務の特殊性を考慮し、地域の民間給与水準を踏まえた上で、一般行政職と同じ給料表を用いつつ初任給調整手当や給料の調整額（パートタイム会計年度任用職員については、初任給調整手当や給料の調整額を加味した報酬額）を支給することも想定されること。

（別添略）

総行給第3号  
総財公第5号  
令和4年1月18日

記

各都道府県総務部長  
(人事担当課、財政担当課、市町村担当課、区政課、都道府県立病院担当課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課、財政担当課、市立病院担当課扱い)  
各人事委員会事務局長  
関係一部事務組合管理者  
(都道府県・指定都市が加入するもの)  
関係広域連合の長  
(都道府県・指定都市が加入するもの)

殿

総務省自治行政局公務員部  
給与能率推進室長  
総務省自治財政局公営企業課長  
(公印省略)

対象医療機関に勤務する看護職員について処遇改善を行う場合の手法としては、対象となる職員の職務の特殊性、専門的知識の必要性や採用による欠員補充の困難性を考慮し、給料の調整額や初任給調整手当(パートタイム会計年度任用職員については、これらを加味した報酬額)を支給することなどが想定されること。

加えて、会計年度任用職員については、従来から会計年度任用職員制度の趣旨、職務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するよう要請してきたことも踏まえ、次のような対応が想定されること。

- ・ 職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験や民間の給与水準等が考慮された給与水準となるよう、給料表の級・号給設定の見直しを行うこと。
- ・ 再度任用時の加算について、類似する職務に従事する常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮して、上限設定を緩和するなどの見直しを行うこと。

(別添略)

#### 公的部門(看護)における処遇改善事業の実施について

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)において、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入を上げることとされ、令和3年12月20日、令和3年度一般会計補正予算(第1号)が成立しました。

当該補正予算においては、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員(看護師、准看護師、保健師及び助産師をいう。以下同じ。)の処遇を改善するための補助事業が創設され、厚生労働省より別添のとおり実施要綱が发出されたところです。

当該事業は、各現場で働く地方公務員の処遇改善に必要な費用についても対象となっているところであり、各地方公共団体においては、地方公営企業に従事する職員及び公営企業型地方独立行政法人の職員を含め、今回の経済対策の趣旨を踏まえた上で、下記の点を参考にしつつ、事業の対象となる職員の処遇について、各団体の状況に応じて、対応をご検討いただくようお願いいたします。

また、各地方公共団体におかれましては、設立する地方独立行政法人に対して速やかにこの旨周知いただくとともに、各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村(指定都市を除く。)並びに企業団及び関係一部事務組合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。

本通知は、地方公務員法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的助言)に基づくものです。

## 7. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援

# 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)

▶ 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

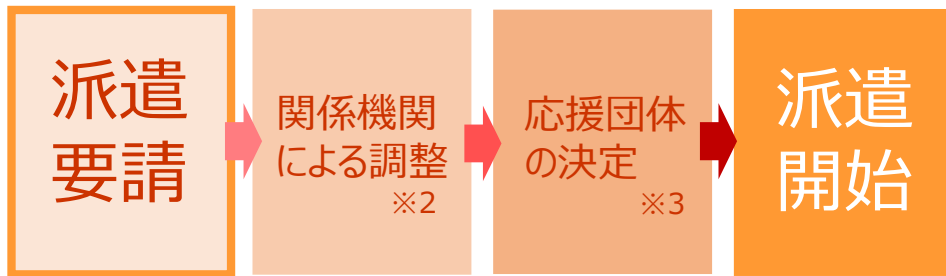
(※1 災害マネジメント総括支援員等で構成)

- ・ 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

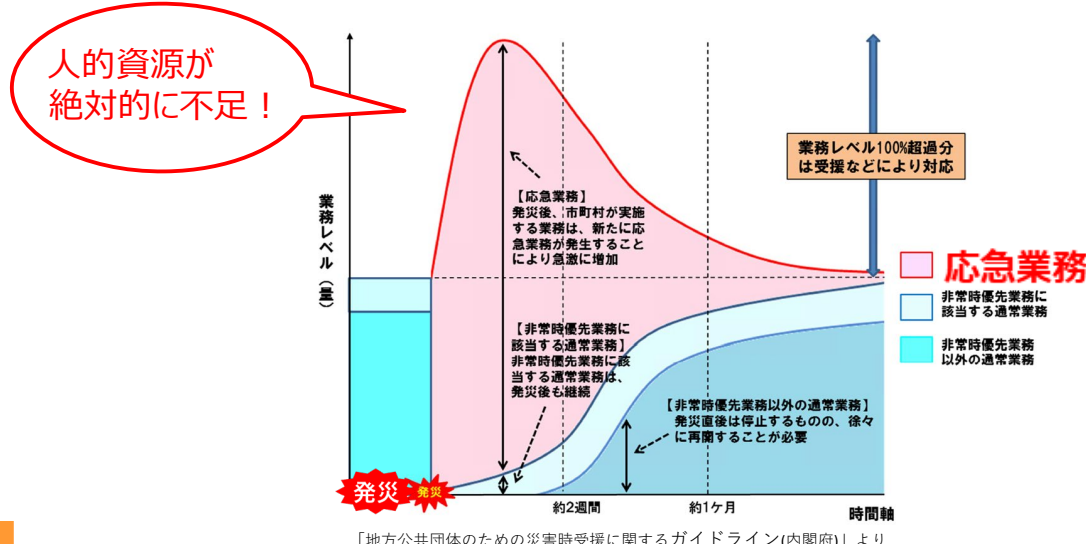
- ・ 避難所の運営支援
- ・ 罹災証明書の交付業務に係る支援 など

### (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 都道府県又は指定都市（都道府県は管内市町村と一体的に支援）



### (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

# 防災担当職員、災害対応経験のある職員の皆様 災害マネジメント総括支援員【通称GADM】

(General Adviser for Disaster Management) に登録を！



## (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（県内又は県外）に入り、被災市区町村の長の指揮の下で、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（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携 など

総括支援チームの構成イメージ

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)

※GADMを派遣する場合、総務省とGADMの所属団体との間で派遣可能かどうかをその都度、確認の上で派遣を行う。

※派遣期間は、原則として約1週間程度。

## (GADM登録までの流れ)



注1 推薦の対象は地方公共団体の職員等

注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

(応援派遣を経験した職員の声)

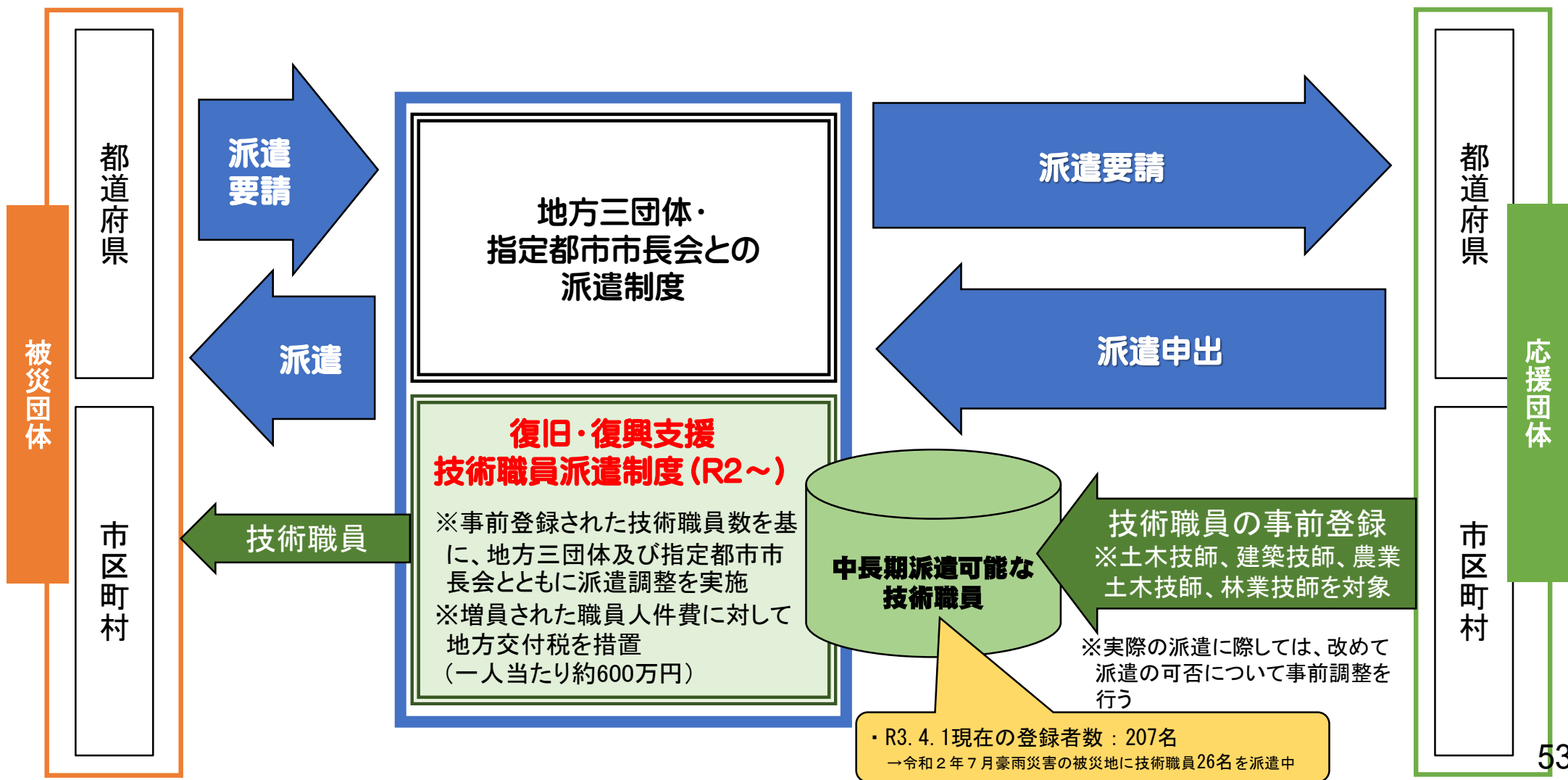
- ・災害対応に対する知識が増えるとともに、自団体における課題が明確になった。
- ・経験者、年長者だけでなく若年者でチームを構成することで、若年者が災害対応経験を積むことができた。
- ・被災地での経験は、自団体が被災した場合に生きてくるので、応援は自団体の災害対応力の向上にも有効。
- ・自団体では、近年大きな災害がなく被災地の期待に応えることができず不安もあったが、派遣先の市区町村と一緒に勉強させていただくことになり、ありがたかった。

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可能な技術職員数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。





## (1) 技術職員不足の市町村支援業務に従事する技術職員を確保【平時】

令和3年4月1日時点  
35道府県 291名が従事

都道府県等※において、平時に、市町村の公共工事や公共施設等の点検・補修等の円滑かつ効率的な実施に資するために行う市町村に対する支援を主な所掌事務する技術職員を確保

※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

- 例：・市町村の公共工事の発注関係事務（調査・設計、入札、工事施工、施工状況の確認等）の支援  
・市町村の公共施設等の点検・補修等に係る業務の支援  
・市町村に対する建設技術に関する助言、研修又は情報提供

市町村支援に従事する  
職員と被災地派遣される  
職員が異なっても可

## (2) 被災地に中長期派遣可能な技術職員数を登録【災害時】

大規模災害が発生し、応援職員の派遣について協力の依頼があった場合に、被災地に中長期で派遣することが可能な技術職員を、事前に登録。

なお、登録した場合でも必ず派遣しなければならないわけではなく、**派遣可否について事前調整を行う。**

※総務省において毎年4月1日時点の各業務に従事する職員について調査を行っており、中長期派遣可能な技術職員の登録はその調査への回答をもって行う。

### 地方交付税措置について

上記業務に係る**技術職員群を新たに増員して確保**した地方公共団体に対し、普通交付税措置（1人あたり約600万円）

#### <増員数について>

各年度4月1日現在における技術職員（建築技師、土木技師、農業土木、林業技師）の数が、  
「平成31年度4月1日現在の技術職員数」 又は  
「平成29年度から平成31年度までの4月1日現在における技術職員数の平均」のいずれか小さい方の数を上回る数

#### <対象経費>

技術職員の増員数の範囲内で、  
(1)市町村支援業務に従事する技術職員数 又は  
(2)中長期派遣可能な技術職員数 のいずれか小さい方の職員数にかかる人件費

## 8. 地方公務員共済制度の運営、 安全衛生の推進等について

## 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」(令和2年法律第40号)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必要の改正を行う。

【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。

常勤職員

## 現行制度

### 地共済組合員

#### 常勤職員

要件：常時勤務に服することを要する者

#### 常勤的非常勤職員

要件：①任用が事実上継続  
②フルタイムで月18日以上勤務で1年超勤務  
③1年超勤務後引き続きフルタイムで勤務見込み

### 地共済組合員ではない者

#### 厚生年金・健康保険の適用対象者

要件：①週20時間以上勤務  
②月額賃金8.8万円以上 など

地共済組合員ではないため、厚生年金・健康保険が直接適用

※平成28年の年金制度等改革法により、国・地方公共団体は従業員規模に関わらず、厚生年金・健康保険が適用

国民年金・国民健康保険の適用対象者

## 法改正後

### 地共済組合員

#### 常勤職員

要件：常時勤務に服することを要する者

#### 常勤的非常勤職員

要件：①任用が事実上継続  
②フルタイムで月18日以上勤務で1年超勤務  
③1年超勤務後引き続きフルタイムで勤務見込み

地共済組合員として、短期給付・福祉事業を適用

※厚生年金は既に直接適用されている

#### 厚生年金・健康保険の適用対象者

要件：①週20時間以上勤務  
②月額賃金8.8万円以上 など

### 地共済組合員ではない者

国民年金・国民健康保険の適用対象者

非常勤職員

事務連絡  
令和3年12月27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	
	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4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4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450億円を含む、455億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4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4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、阪本
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4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18.5/100を乗じて得た金額

(2) 市区町村

令和4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32.2/100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4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4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4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4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4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。

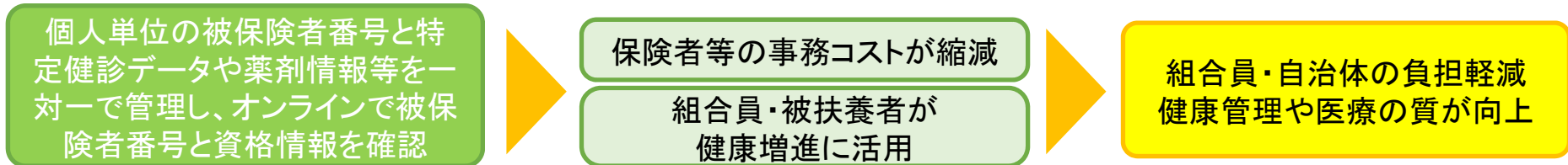
給付費負担金の10分の5に相当する金額	令和4年5月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和4年8月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和4年11月
給付費負担金から、当該金額のうち当該年度において既に払込みをした金額を控除した金額	令和5年2月

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)

## 地共済組合員と被扶養者のマイナンバーカード取得

- マイナンバーカードの健康保険証としての利用の本格運用開始(令和3年(2021年)10月～)



### 政府全体の取組(「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和3年12月24日閣議決定)より)

- 令和4年度(2022年度)末までに、マイナンバーカードがほぼ全国民に行き渡ることを目指す。
- 診療時における確実な本人確認と保険資格確認を可能とし、医療保険事務の効率化や患者の利便性の向上等を図るため、令和4年度(2022年度)末までにおおむね全ての医療機関等で利用できることを目指し、医療機関等での環境整備を推進する。

### これまでの取組

- 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
- 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

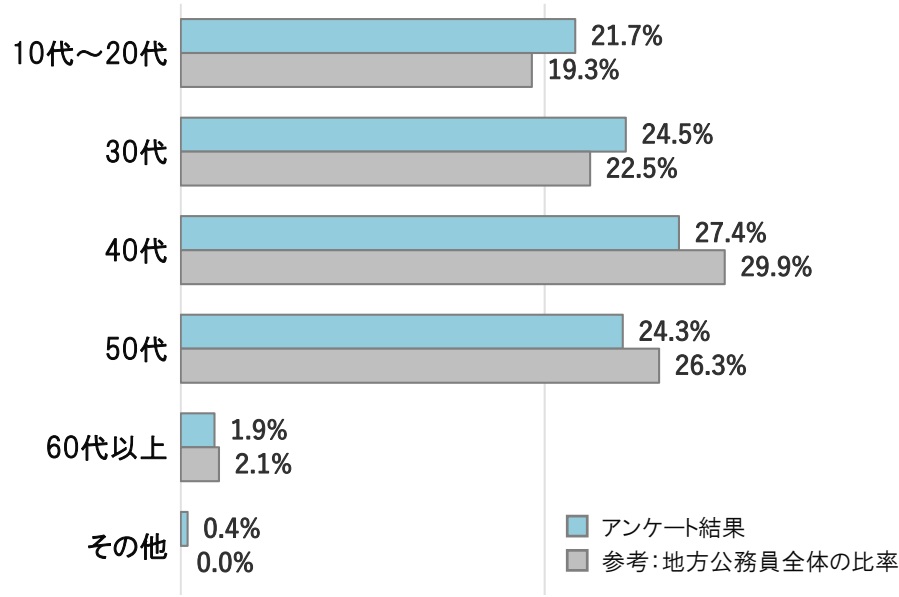


# 地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者及び対策の状況 ～令和2年度メンタルヘルス対策に係るアンケート調査結果のポイント～

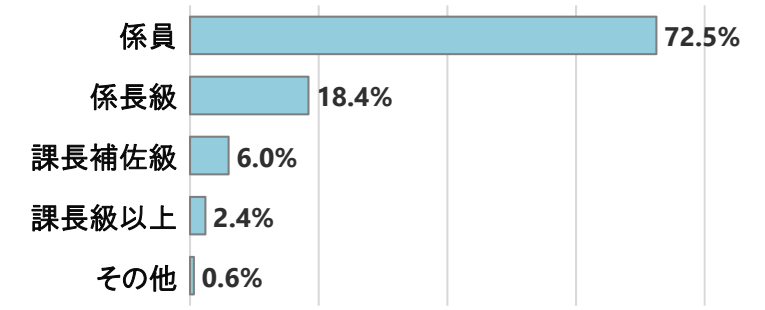
## メンタルヘルス不調による休務者数

	休務者数	調査対象職員数 (令和2年4月1日時点)	職員10万人あたり 休務者数
都道府県	4,738 (21.9%)	244,898 (25.5%)	1,935人
指定都市	2,907 (13.4%)	128,792 (13.4%)	2,257人
市区町村	14,031 (64.7%)	586,121 (61.1%)	2,394人
市区	11,980 (55.3%)	489,554 (51.0%)	2,447人
町村	2,051 (9.5%)	96,567 (10.1%)	2,124人
合計	21,676 (100.0%)	959,811 (100.0%)	2,258人

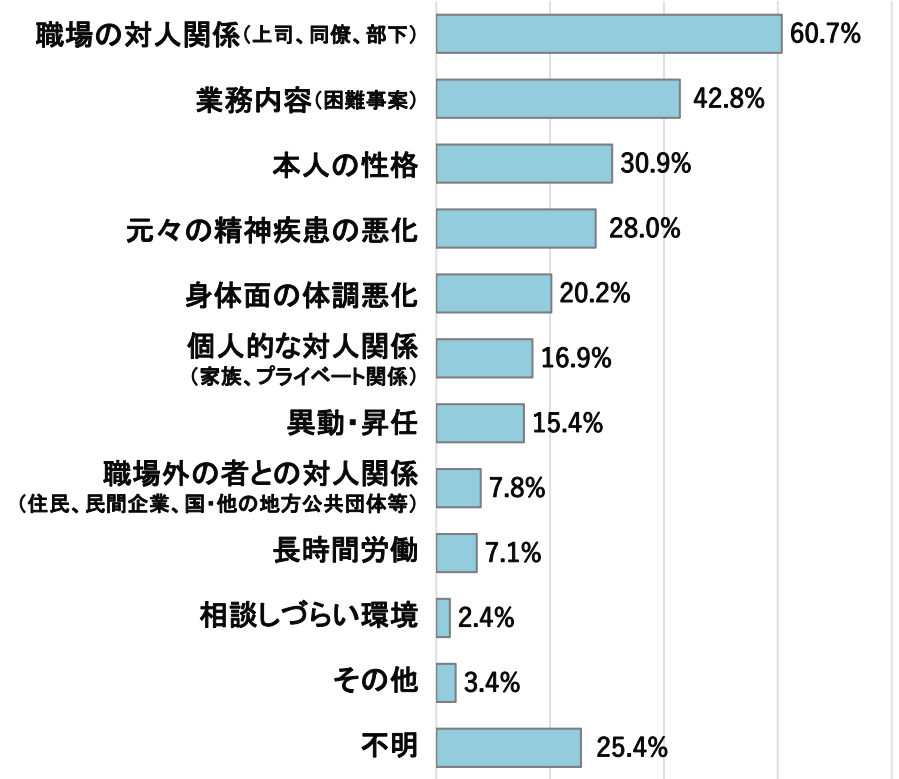
## 休務者の年代



## 休務者の役職

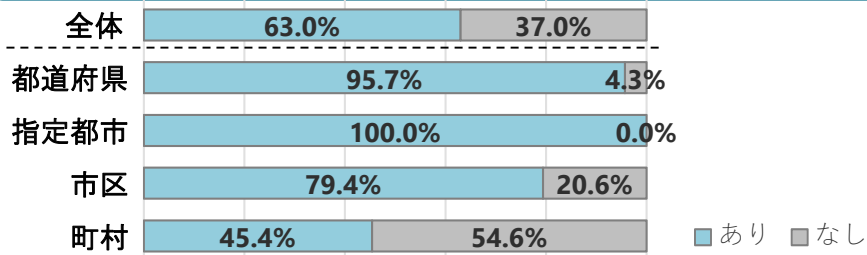


## 休務に至った主な理由 (上位3つを選択、調査担当者の判断で回答)

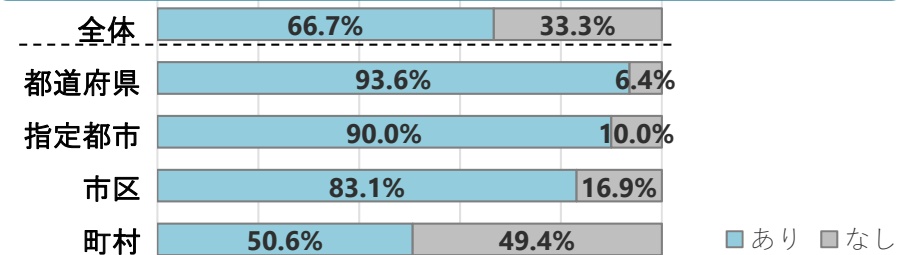


# 地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者及び対策の状況 ～令和2年度メンタルヘルス対策に係るアンケート調査結果のポイント～

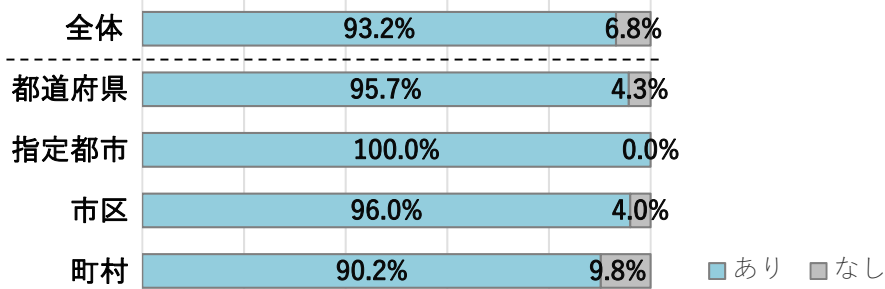
## ストレスチェックを踏まえた産業医等の面談実績



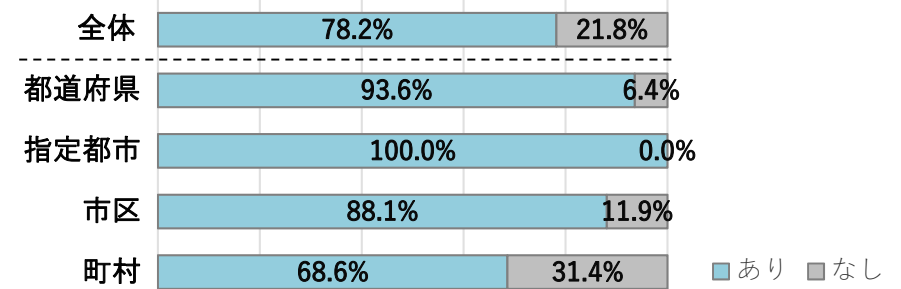
## 試験就労（お試し出勤）等の制度



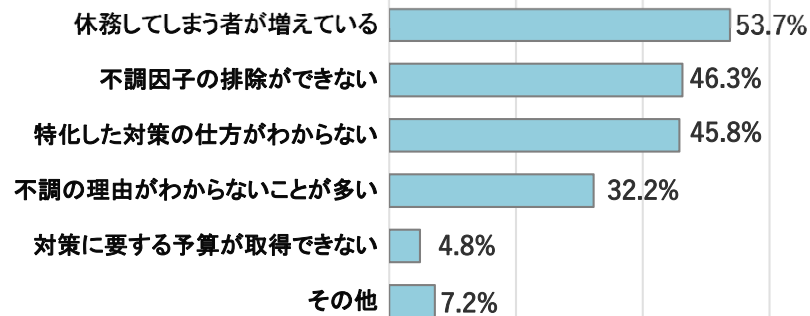
## メンタルヘルス対策等について困っていること



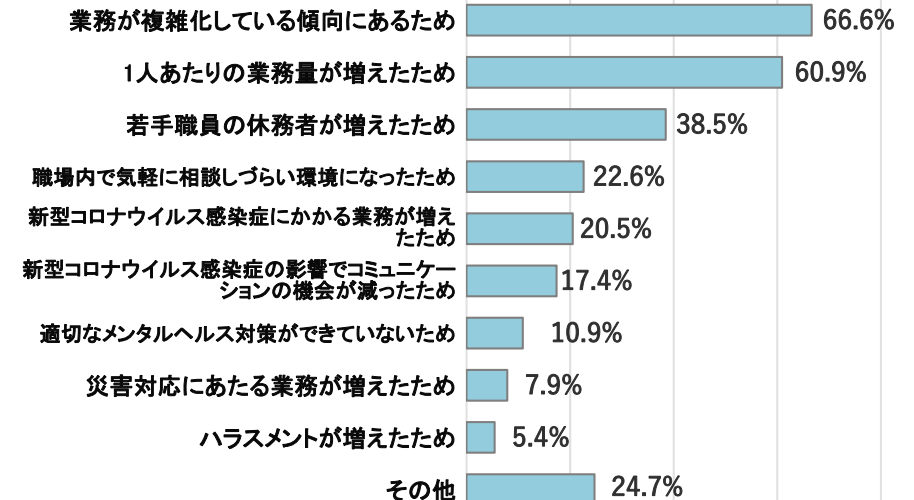
## メンタルヘルス不調による休務者の増加傾向



### 困っていることの内容（複数選択可）



### 考えられる増加傾向の要因（複数選択可）



## 第3 国が取り組む重点対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、（略）地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。（略）

### 1 労働行政機関等における対策

#### （1）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

地方公務員については、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について、総務省から地方公共団体に対し助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、（略）人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が、その職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

#### （2）過重労働による健康障害の防止対策

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から継続的な助言を行う。

#### （3）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。

## 3 啓発

### （10）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

#### イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」（平成28年度）の集計（確定値）によると、1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成18年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。

学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月に中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」が取りまとめられた。

当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

上記の取組のほか、ストレスチェック等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を推進する。

## （12）公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。（略）

地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

また、国家公務員、地方公務員の公務災害の実態について職員等への情報提供を進めるとともに、補償制度や公務災害に関する相談窓口について周知を行う。

## 4 相談体制の整備等

### （4）公務員に対する相談体制の整備等

地方公務員については、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、引き続き、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。

## 第4 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

### 1 地方公共団体

地方公共団体は、法第4条において、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないとされている。（略）

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

#### （1）啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。（略）

また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

#### （2）相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、国等が設置する窓口との連携に努める。

#### （3）民間団体の活動に対する支援

地方公共団体は、民間団体が取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行うよう努める。

## 第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。

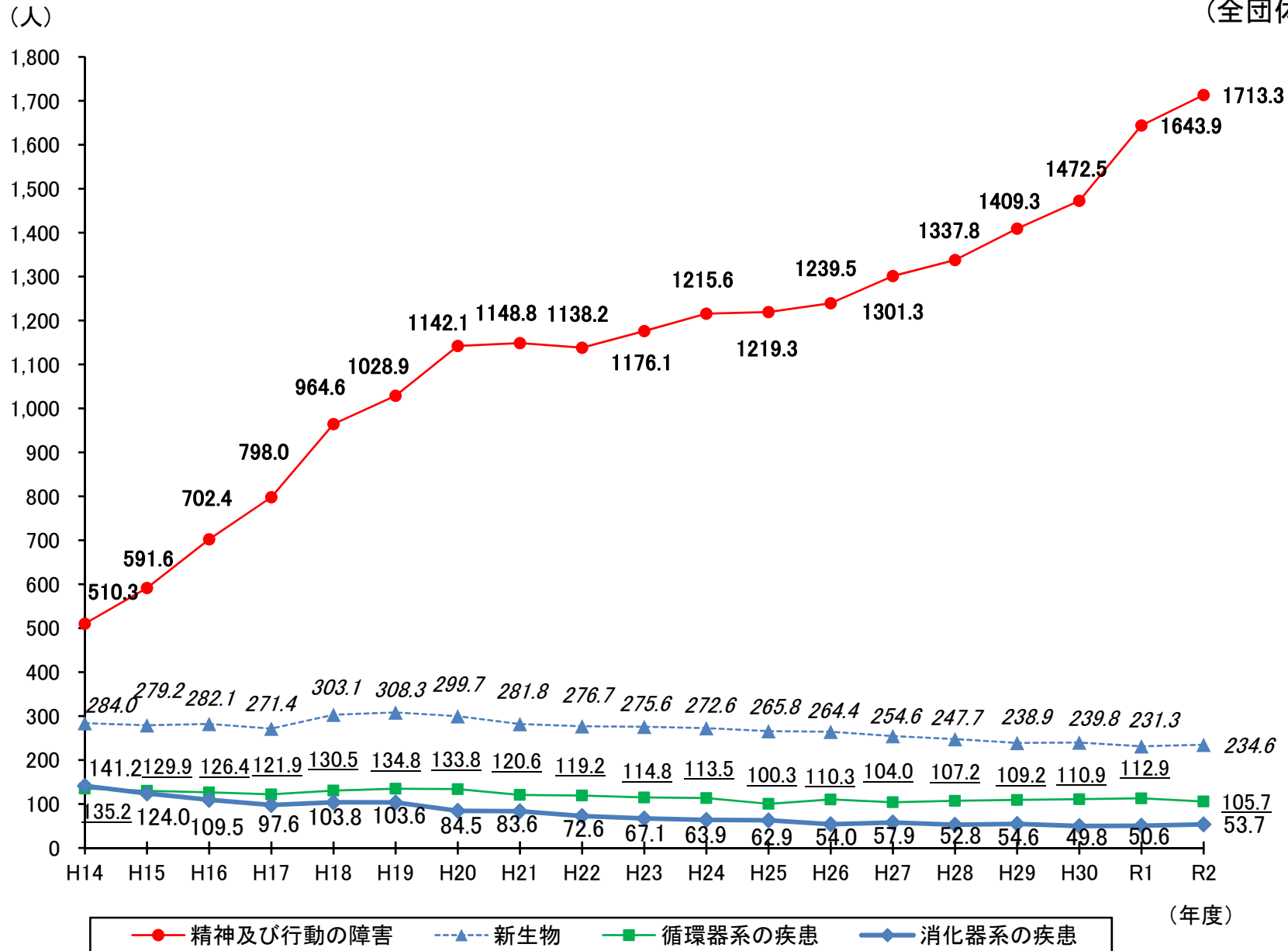
- 1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。
- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
  - (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）。
  - (2) 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）。  
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7年まで）。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（令和4年まで）。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。



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3年12月」