

公務員部関係資料

令和7年1月

総務省自治行政局公務員部

1. 社会の変革に対応した地方公務員制度の あり方に関する検討会

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会（概要）

1. 検討の背景

地方公共団体を取り巻く状況が大きく変革する中で、地方公務員制度の理念やその実現のための手法が時代に即したものとなっているかとの問題意識のもと、新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用のあり方について、総合的な見地から検討を行う。（令和7年度までを目途）

2. 開催状況

（1）検討会

第1回 令和5年10月17日
第2回 令和6年2月1日
第3回 令和6年5月20日
第4回 令和6年11月8日

（2）給与分科会

第1回 令和5年11月7日	第6回 令和6年6月24日
第2回 令和5年12月11日	第7回 令和6年7月31日
第3回 令和6年1月31日	第8回 令和6年8月21日
第4回 令和6年4月12日	第9回 令和6年9月26日
第5回 令和6年5月27日	※ 令和6年10月18日に報告書を公表

（3）地方公務員の働き方に関する分科会

第1回 令和6年9月30日
第2回 令和6年12月25日

（4）時代に即した組織運営・人材戦略に関する分科会

第1回 令和7年1月23日

3. 今後の進め方

- 令和6年9月に設置した「地方公務員の働き方に関する分科会」において、個人のパフォーマンスの最大化に関連して、職員の成長機会、兼業・副業、主体的キャリア開発などの促進要因の強化や、時間外勤務、ハラスメント、管理職マネジメントの負担などの阻害要因の除去のための具体的な対応策について検討を行う。
- 令和7年1月に設置した「時代に即した組織運営・人材戦略に関する分科会」において、変革する社会を反映した持続可能な自治体運営を行うためには、どのような戦略や特色を持った組織であるべきか等について検討を行う。

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会 構成員名簿

(敬称略、座長以下は五十音順)

清家	篤	日本赤十字社社長・慶應義塾学事顧問・慶應義塾大学名誉教授 (※座長)
伊藤	正次	東京都立大学法学部教授
稲継	裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
井上	健次	全国町村会 (毛呂山町長)
太田	聡一	慶應義塾大学経済学部教授
太田	匡彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
大屋	雄裕	慶應義塾大学法学部教授
笠井	喜久雄	全国市長会 (白井市長)
黒田	玲子	東京大学環境安全本部准教授 (産業医)
権丈	英子	亜細亜大学経済学部教授
地下	誠二	公益社団法人経済同友会 地域共創委員会委員長 (株式会社日本政策投資銀行 代表取締役社長)
嶋田	博子	京都大学大学院公共政策連携研究部教授
常見	陽平	千葉商科大学国際教養学部准教授
杉本	達治	全国知事会 (福井県知事)
林	鉄兵	全日本自治団体労働組合総合労働局長
水町	勇一郎	早稲田大学法学学術院教授
三輪	和夫	一般財団法人地方自治研究機構理事長
横田	響子	株式会社コラボ代表取締役

1. 地方公務員の兼業許可制度

- 地方公務員の兼業において許可が必要とされている趣旨は、**公務能率の確保、職務の公正の確保、職員の品位の保持**のためである。
- 法律上、地方公務員は許可なく次の行為を行うことができないこととされている。（地方公務員法第38条）
 - （1）**営利団体の役員等を兼ねること**
 - （2）**自ら営利企業を営むこと**
 - （3）**報酬を得て事業又は事務に従事すること**
- 兼業に係る許可基準については、人事委員会は、人事委員会規則により任命権者の許可基準を定めることができるとされている。（地方公務員法第38条第2項）

（営利企業への従事等の制限）

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（略）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

【参考】「許可基準」に関する逐条解説（逐条地方公務員法（第6次改訂版・橋本勇 著）抜粋）

人事委員会が規則で定める許可の基準は、任命権者間に不均衡が生じないよう調整をとる趣旨のものであり、一般的基準を定めるべきもので、個々具体的に可否を定めるものではない。人事委員会を置かない地方公共団体で、地方公共団体の長がこのような基準を設けることは本法に基づくものではないが、内規を定めておくことが適切な場合がある。（略）

ところで、人事委員会が許可の基準を定める場合、あるいは任命権者が許可をする場合には、営利企業への従事制限が行われている趣旨を十分に考慮して行わなければならないものである。すなわち、職員が当該営利企業に従事しても、職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないこと、当該営利企業と職員が属する地方公共団体との間に相反する利害関係を生じるおそれがなく、かつ、その他職務の公正を妨げるおそれがないこと、ならびに職員および職務の品位を損ねるおそれがないことの三点を確認することを趣旨とすべきである。任命権者の許可は、裁量行為であると解されるが、以上の三点のいずれかについて相当の懸念が実在するにもかかわらず許可を与えるようなことは、裁量の範囲を逸脱するものといえよう。

2. 地方公共団体に対する兼業に関する技術的助言等

- 各地方公共団体に対して、兼業許可に関する技術的助言のほか、各任命権者が兼業許可を行うに当たって参考となるよう、国家公務員における許可基準や各地方公共団体における社会貢献活動に関する兼業許可等の事例の展開を行ってきた。

「「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する調査（勤務条件等に関する附帯調査）」の結果等について」
（令和2年1月10日付け総行公第1号 総務省公務員課長通知）

1 許可基準の設定について

地方公務員法第38条第1項に基づき任命権者が一般職の地方公務員に対して行う許可（以下、「兼業許可」という。）については、①営利団体の役員等を兼ねること、②自ら営利企業を営むこと及び③報酬を得て事業又は事務に従事することを対象としている。

兼業許可に係る基準を設定している団体は、今般の調査結果によると、**都道府県及び市区町村のうち4割程度**にとどまるが、**兼業許可の公平性を確保する観点**からは、「『「職員の兼業の許可について」に定める許可基準に関する事項について（通知）』について（送付）（平成31年4月26日事務連絡）」等の**既存の通知（※）や国家公務員法、人事院規則等を踏まえ、各地方公共団体において詳細かつ具体的な許可基準を設定すべきもの**であること。

（※）国家公務員における基準（「昭和41年通知」（総人局第97号）、「平成31年通知」（閣人第225号））

- ・ 兼業許可は、①～⑤に該当する場合は原則として許可されない
 - ① 兼業のため勤務時間をさくことにより、職務の遂行に支障が生ずる
 - ② 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響を与える
（週8時間又は1ヶ月30時間超、勤務日においては3時間超）
 - ③ 兼業しようとする職員が在職する国の機関と兼業先との間に特別な利害関係がある
 - ④ 兼業する事業の経営上の責任者となる
 - ⑤ 国家公務員としての信用を傷つけ、または官職全体の不名誉となるおそれがある
- ・ 兼業先は、非営利団体（公益社団・財団法人、NPO、一般社団・財団法人等）であり、活動実績が確認できること、兼業内容が団体の目的や事務事業に沿ったもので、国家公務員としての信用を傷つけ、または官職全体の不名誉となるおそれがない場合等は兼業可能
- ・ 報酬は、社会通念上相当と認められる程度を超えないこと
- ・ 営利企業での兼業は上記⑤に該当し原則不可

2 許可基準の公表について

兼業許可に係る基準を内外に公表している団体は、今般の調査結果によると、都道府県及び市区町村のうち2割程度にとどまるが、兼業許可の透明性や予測可能性を確保し、社会貢献活動等の兼業を希望する職員が許可申請を躊躇なく行えるようにする観点からは、各地方公共団体において許可基準を公表すべきものであること。

3 兼業許可の運用について

兼業許可は、①職務の能率の確保、②職務の公正の確保、③職員の品位の保持といった観点から行われるものであることから、①兼業による心身の著しい疲弊のため職務の能率に悪影響を与える、②兼業先と利害関係があるため職務の公正を確保できない、③報酬が社会通念上相当と認められる程度を越えるため公務の信用を損ねるといった兼業による弊害を防ぐため、各地方公共団体において兼業許可に一定の有効期間を設定した上で、兼業先の業務内容の報告を受けるなど、その実態把握等を定期的に行うべきものであること。

社会貢献活動の一例

許可基準を明確にして社会貢献のための兼業を促進している事例①

地方公共団体が許可基準を設定して広く公表することで、兼業許可の公平性・透明性・予測可能性を確保するとともに、地域活動に関する兼業を積極的に促進している事例

地域貢献応援制度（神戸市）

市長が取組を推進し、
職員へ活用を呼びかけ

（1）制度導入の経緯

- 平成29年4月より、「営利企業への従事等の許可」の運用形態の一つとして導入。
- 制度設計の背景には、地域団体やNPO等において、高齢化等に伴い、担い手不足が進んでいることがある。
- 市の職員が、知識・経験等を活かして市民の立場で、地域における課題解決に積極的に取り組むことを後押しすることを目的としている。



制度利用累計 **9件**



活動内容：須磨海岸での障害者支援活動
須磨海岸を皆が気軽に楽しめるユニバーサルビーチにすることを目的に、NPO法人を設立。運営側の立場からみても、ボランティア＝無償ではなく対価を得るという形で評価できる。この制度を利用して、神戸をよりよい街にしたいという志を持った市民活動家が一人でも増えてほしい。

（2）許可要件

対象職員

- 一般職の職員
- 活動開始予定日において**在職6ヶ月以上**

赤字は平成30年12月
以降に緩和した要件

対象活動

- 報酬等を得て行う、公益性の高い継続的な地域貢献活動
- 社会的課題の解決を目的とし、**神戸市内外問わず**地域の発展・活性化に寄与する活動

要件審査

- 勤務成績が良好
- 勤務時間外、週休日及び休日の活動
- 許容できる範囲の報酬
- 過去5年以内に活動する団体との契約、補助、指導、処分を行う職に就いていない
- 営利を主目的とした活動でない

活動内容：手話通訳活動

手話を必要とする市民が来庁されたことを機に手話を学び始め、より多くの人の役に立ちたいという思いから、NPO法人へ手話通訳者として登録。
手話通訳活動を行うと報酬が出るため、活動を躊躇していたが、地域貢献応援制度の利用で安心して活動できている。

その他 の事例

- NPOによる農村地域の古民家の利活用調査
- 農会におけるJA等関係団体との調整
- 産後ケアトレーニング教室の開催
- スポーツ推進委員（他自治体）等



※ 神戸市の他にも、長野県、福井県、奈良県生駒市、宮崎県新富町において兼業促進制度が存在

社会貢献活動の一例（続き）

許可基準を明確にして社会貢献のための兼業を促進している事例②

地域貢献応援制度（神戸市）

（3）許可申請

- 原則として活動開始予定日の1か月前までに所属長の承認を得て人事課に許可申請書等を提出

① 許可申請書

（記載内容）

- ・活動の概要
- ・活動の目的・効果
- ・活動で活かしたい知識・経験
- ・所属する団体名
- ・団体の概要
- ・団体での役割
- ・活動開始予定日
- ・活動予定日時
- ・主な活動場所
- ・予定報酬年額 等

② 活動計画書

③ その他必要な書類

- 任命権者は提出書類を基に審査を実施

（4）実績報告

- 兼業許可を受けた職員は毎年度2月末日までに所属長を通して人事課に実績報告書等を提出

① 実績報告書

（記載内容）

- ・活動実績
- ・報酬額（3月分は見込みで記載）
- ・次年度活動計画

② その他必要な書類

- 任命権者は実績報告を受けて許可基準を満たさないと判断した場合は、その理由を付して翌年度の許可を行わない旨の通知を本人に送付

許可申請書様式 →

活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容

実績報告書様式 →

活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容
活動内容	活動期間	活動場所	活動日時	活動内容

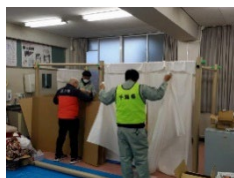
2. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援

令和6年能登半島地震における応援職員の派遣

短期派遣

①総括支援チームの派遣（災害マネジメント支援等のための専門チームの派遣）⇒ 6月21日に終了

②マンパワーの派遣（避難所の運営・罹災証明書の交付等の災害対応業務を担う職員の派遣）⇒ 8月4日に終了



避難所運営



災害マネジメント支援



罹災証明書の交付に向けた住家被害認定

最大時（1月26日時点）： 1, 263人
延べ人数： 115, 959人

中長期派遣

①技術職員（土木、建築、農業土木、林業）

被災県	被災市町	派遣人数	被災市町	派遣人数	被災市町	派遣人数
石川県	輪島市	36人	珠洲市	36人	能登町	36人
	穴水町	22人	七尾市	17人	志賀町	7人
	ほか8市町	28人				
富山県	4市	27人				
合計 18市町						209人

②一般事務職員等（一般事務（固定資産の評価等）、電気、機械、保健師、管理栄養士等）

被災県	被災市町	派遣人数	被災市町	派遣人数	被災市町	派遣人数
石川県	輪島市	20人	珠洲市	23人	能登町	16人
	穴水町	7人	七尾市	18人	志賀町	9人
	ほか4市町	16人				
富山県	1市	1人				
合計 11市町						110人



辞令交付式



契約事務等



現場での測量業務



公費解体書類審査業務

令和 7 年度における被災市区町村に対する中長期の職員派遣の要望数について

○ 中長期職員派遣の要望数の概要

- 要望地方公共団体 6 県 2 8 市町村
- 全国への職員派遣要望人数 3 2 7 人
- 災害別では、令和 6 年能登半島地震の要望が全要望の約 7 割を占めている。また、東日本大震災関係（福島県）も引き続き要望がなされている。技術職員及び一般事務ともに要望の多くの応援派遣を必要としており、そのうち技術職員については、特に土木職のニーズが高い。

○ 災害別要望内訳

災害名	要望数	要望概数 ※ 1	増減
東日本大震災（平成 2 3 年）	7 2 名	6 9 名	+ 3 名
平成 2 8 年熊本地震	1 名	1 名	± 0 名
平成 2 9 年 7 月九州北部豪雨	0 名	1 名	▲ 1 名
令和 2 年 7 月豪雨	3 名	4 名	▲ 1 名
熱海市伊豆山土石流災害 （令和 3 年）	2 名	3 名	▲ 1 名
令和 4 年台風 1 4 号	0 名	1 名	▲ 1 名
令和 5 年梅雨前線豪雨等	2 名	1 0 名	▲ 8 名
令和 6 年能登半島地震（※ 2）	2 4 7 名	2 0 9 名	+ 3 8 名
合計	3 2 7 名	2 9 8 名	+ 2 9 名

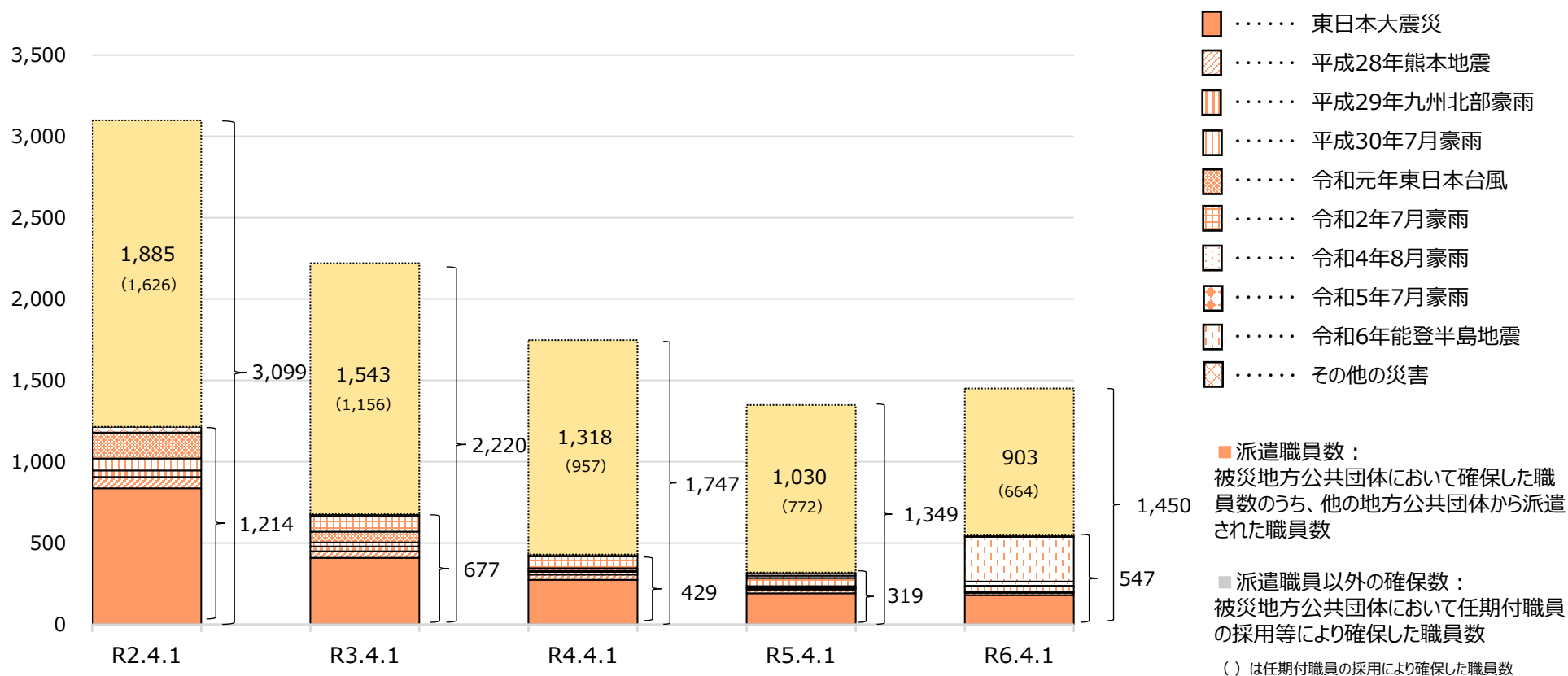
○ 職種別要望内訳

職種名	要望数	要望概数 ※ 1	増減
技術職員（4 業種）	1 9 2 名	1 8 6 名	+ 6 名
土木	1 0 6 名	1 0 0 名	+ 6 名
建築	3 5 名	2 4 名	+ 1 1 名
農業土木	3 4 名	4 7 名	▲ 1 3 名
林業	1 7 名	1 5 名	+ 2 名
一般事務	1 1 8 名	9 3 名	+ 2 5 名
機械	0 名	0 名	± 0 名
保健師	1 3 名	1 6 名	▲ 3 名
その他	4 名	3 名	+ 1 名
合計	3 2 7 名	2 9 8 名	+ 2 9 名

※1 令和6年6月28日総行派第56号応援派遣室長通知「令和7年度における被災市区町村に対する中長期の職員派遣要望の予定（概数）について（依頼）」時点
※2 このほか、令和6年能登半島地震に係る被災市町から上下水道に係る要望人数は90名。今後、関係省庁等から各地方公共団体の事業担当課宛てに中長期派遣について協力依頼がなされる予定。

東日本大震災以降の大規模災害における職員確保数の状況

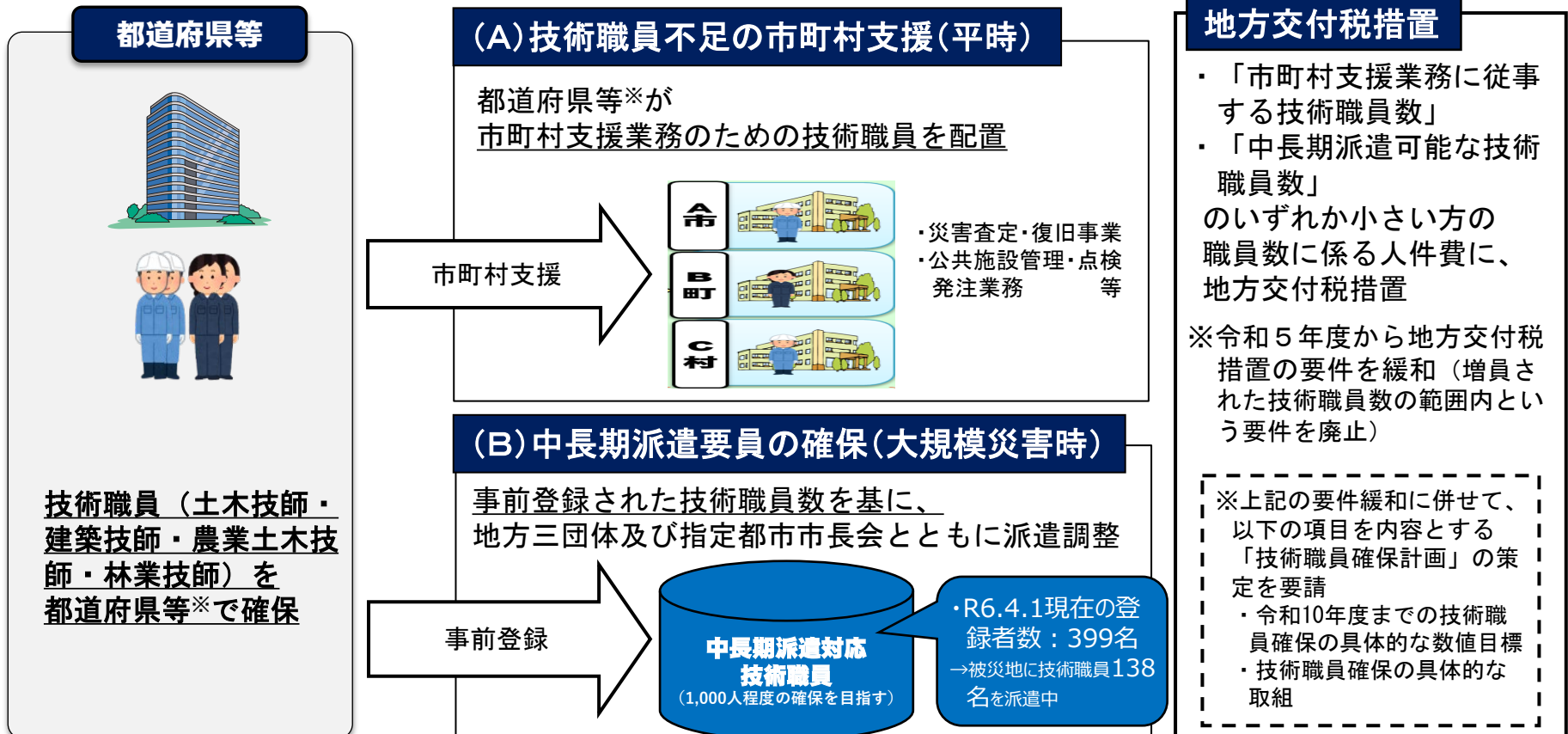
- 職員の必要数は復旧・復興が進むにつれて年々減少し、それに伴い派遣職員数及び派遣職員以外の確保数も減少する傾向
- 派遣職員、任期付職員による確保が大半であるが、特に発災から時間が経過すると、任期付職員の採用による確保数の占める割合は増加する傾向
- 任期付職員採用条例が未制定の地方公共団体は、大規模災害に備えて条例制定の検討をお願いしたい



復旧・復興支援 技術職員派遣制度（令和2年度～）

- 近年、多発する自然災害への対応や、公共施設の老朽化を踏まえた適正管理が求められる中で、小規模市町村を中心に技術職員の不足が深刻化
- さらに、大規模災害時において、特に、技術職員の中長期派遣のニーズが高い状況

➡ 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、大規模災害時の中長期派遣要員を確保する仕組み



※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確保・配置する市町村を含む

技術職員確保計画の状況について

1 技術職員確保計画の概要

- 令和4年12月23日総行派第62号公務員部長通知にて各都道府県に策定を依頼。（令和5年6月12日締め切り）
- 技術職員確保計画の内容
 - ・令和10年度までの技術職員確保の目標（中長期派遣に対応する技術職員数なども含む）
 - ・技術職員確保の具体的な取組（採用強化策、OB・OG確保など）

2 技術職員確保計画の策定状況

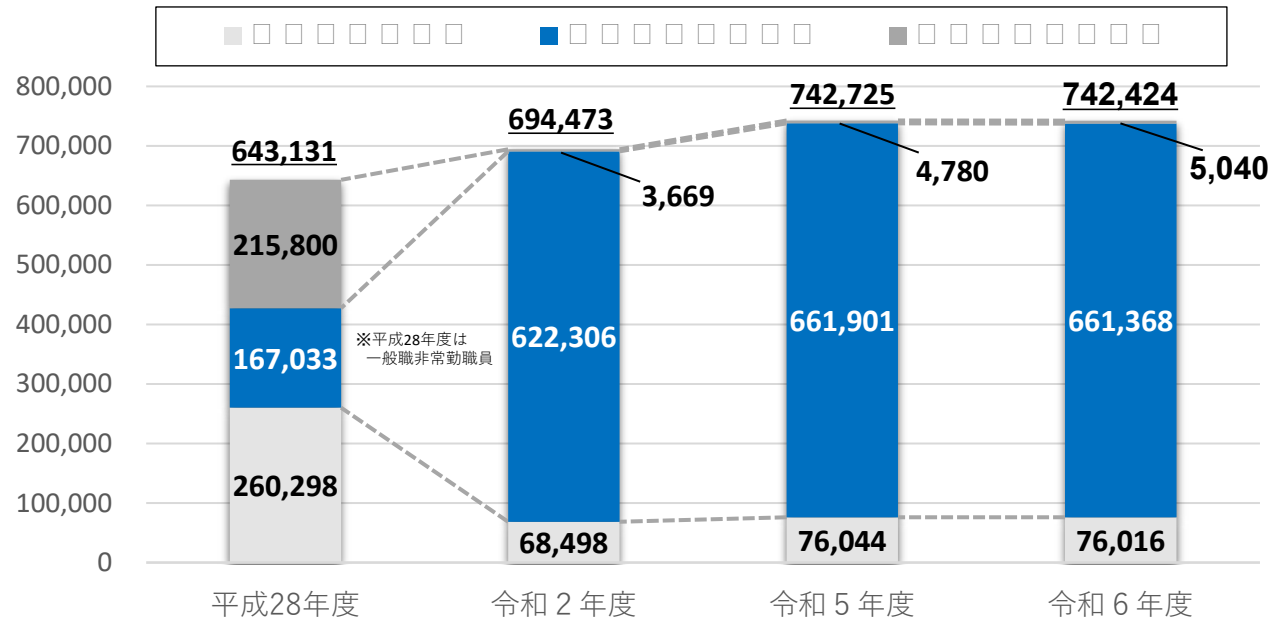
- 策定結果まとめ（令和6年9月12日集計値）※都道府県のみ
 - ・中長期派遣に対応する技術職員数
令和4年度 226名 → 令和10年度予定 975名
 - ⇒ 令和10年度に1,000名の目標が達成できるよう、引き続き取組を進めていただきますようお願いいたします。
 - ・市町村支援技術職員数
令和4年度 354名 → 令和10年度予定 817名

3. 会計年度任用職員制度

会計年度任用職員制度に関するこれまでの取組

- 通常の事務職員も、守秘義務、政治的行為の制限などの諸制約が課されていない「特別職」で任用してきた。
- このため、従前の臨時・非常勤職員を（一部の特別職等を除き）**一般職の「会計年度任用職員」に移行**するとともに、**期末手当**を支給可能に（令和2年4月1日から）
- 導入後の国の取扱いの状況を踏まえ、地方自治法の改正により、**勤勉手当**を支給可能に（令和6年4月1日から）
- **常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定**することを基本とするよう通知（令和5年5月2日）
- **国の「公募3年ルール」見直し**について、各地方公共団体に通知（令和6年6月28日）

〔参考〕臨時・非常勤職員数の推移（調査時点は各年度4月1日）



国の「公募3年ルール」見直し（人事院資料①）

● 期間業務職員制度の運用の在り方の検討

《令和5年人事院勧告時報告(抜粋)》

- 本院は、これまで非常勤職員制度について適切な運用がなされるよう、各府省に対し制度の周知徹底や指導・助言などに取り組んできている。
- 近年、有効求人倍率が上昇し官民を問わず人材獲得競争がし烈になる中、非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見が一部府省から寄せられている。本院は、各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるような環境を整備することが重要と考えており、各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討を行っていく。

⇒ 公募によらない再採用の上限回数を連続2回までとするよう努める規定の存在により、有為な人材が3年を区切りに公務外に流出するなどの弊害が生じている実態

国の「公募3年ルール」見直し（人事院資料②）

● 今般の改正の概要

今般の改正により、公募によらない再採用の上限回数を連続2回までとするよう努めることとする記載を削除

✓ 任期

- 採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で定める。
（任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を設定。必要以上に短い任期を定めることにより採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮）

✓ 採用

- 面接・経歴評定等を通じた適切な能力実証
- 原則として公募による。ただし、

ア：官職に必要な知識、技能等の内容やへき地である等の勤務環境等から公募により難しい場合

イ：従前の勤務実績に基づき能力実証を行うことができる場合には、公募によらないことも可能

（イの場合、連続2回までとするよう努める）

国の「公募3年ルール」見直し（人事院資料③）

期間業務職員の適切な採用について
（平成22年8月10日人企一972）
（人事院事務総局人材局長発）

別添1

最終改正：令和6年6月28日人企一840

期間業務職員の採用は、人事院規則8-12（職員の任免）第46条の規定に基づき、面接及び経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うとともに、採用に当たっては原則として公募を行う必要があるとされているところですが、今般、下記のとおり、制度の運用に当たっての留意点等について整理しましたので、平成22年10月1日以降、下記の事項に留意の上、制度の適正な運用を図ってください。

記

- 1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則8-12（職員の任免）（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び「人事院規則8-12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一532）」（以下「運用通知」という。）第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、国家公務員法（昭和22年法律第120号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。
- 2 規則第46条第2項第2号に掲げる場合に該当するものとして公募を行わない場合には、同号及び運用通知第46条関係第3項に定める場合に該当することについて、任命権者が厳正に判断すること。
- 3 任命権者は、規則第46条第2項第2号及び運用通知第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行う場合であっても、面接及び従前の勤務実績に基づき、補充しようとする官職に必要とされる能力の実証を適切に行う必要があること。
- 4 任命権者は、期間業務職員の円滑な人事管理を確保するため、任期満了に際し、期間業務職員に対して規則第46条第2項第2号及び運用通知第46条関係第3項の規定による公募によらない採用の有無など必要な情報を適切に提供するよう努めるものとする。

以 上

期間業務職員の適切な採用に当たっての留意点等について
（令和6年6月28日人企一841）
（人事院事務総局人材局企画課長発）

別添2

期間業務職員の採用については、人事院規則8-12（職員の任免）（以下「規則」という。）第46条第2項において「できる限り広く募集を行うもの」とし、公募によらない採用ができる場合を同項各号において規定していますが、「期間業務職員の適切な採用について（平成22年8月10日人企一972）」において、任命権者が、規則第46条第2項第2号及び「人事院規則8-12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一532）」第46条関係第3項の規定により公募によらない採用（以下「公募によらない再採用」という。）を行う場合であっても、国家公務員法（昭和22年法律第120号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえることとしていますので、下記の点に留意いただき、引き続き制度の適正な運用を行っていただきますようお願いします。

記

公募によらない再採用を行う場合とは、例えば、「仮に公募を行った際に、一定数の応募者は見込まれるものの、職場内の職務経験を有することにより公務の能率的な運営に相当程度資することが想定され、公募への応募者よりも、むしろ職場内の職務経験を有する者を任用することが適当であると任命権者が判断する場合」等が考えられる。なお、任命権者が公募によらない再採用を行うに当たっては、採用しようとする者の期間業務職員としての従前の勤務実績の他、当該者に就かせようとする業務の必要性、当該業務に求められる知識及び経験、労働市場における人材確保状況等も考慮すること。

以 上

総行公第49号
令和6年6月28日

各都道府県総務部長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各政令指定都市総務局長
（人事担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
（公印省略）

「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）」
の改正について

今般、「期間業務職員の適切な採用について」（平成22年8月10日人企一972）の一部が別紙1のとおり改正されたことを踏まえ、平成30年10月18日付総行公第135号・総行給第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号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）」Ⅲ（Q&A）について、別紙2のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

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

【連絡先】
総務省公務員部公務員課 公務員第一係
川瀬、前田、八田
電話：03-5253-5542（直通）

会計年度任用職員に係るマニュアル改正（国の「公募3年ルール」見直しに伴う対応）

別紙 1

国の期間業務職員の再度の任用に関する改正内容

○ 人事院規則 8—1 2（職員の任免）（抄）

（非常勤職員の採用の方法）

第四十六条 非常勤職員（法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2 任命権者は、非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一 （略）

二 期間業務職員を採用する場合において、前項に定める能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合であって公募による必要がないときとして人事院が定めるとき。

○ 人事院規則 8—1 2（職員の任免）の運用について（平成 2 1 年 3 月 1 8 日人企—5 3 2）（抄）

第 4 6 条関係

1・2 （略）

3 この条の第 2 項第 2 号の「人事院が定めるとき」は、前年度において設置されていた官職で、補充しようとする官職と職務の内容が類似するもの（補充しようとする官職の任命権者が任命権を有していたものに限る。）に就いていた者を採用する場合において、面接及び当該職務の内容が類似する官職におけるその者の勤務実績に基づき、この条の第 1 項に規定する能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、面接及び当該勤務実績に基づき当該能力の実証を行うときとする。

○ 期間業務職員の適切な採用について（平成 2 2 年 8 月 1 0 日人企—9 7 2）（抄）

1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則 8—1 2（職員の任免）（以下「規則」という。）第 4 6 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—1 2（職員の任免）の運用について（平成 2 1 年 3 月 1 8 日人企—5 3 2）」（以下「運用通知」という。）第 4 6 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公務員法（昭和 2 2 年法律第 1 2 0 号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。~~任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする。~~

2～4 （略）

別紙 2

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） III Q & A（抜粋）

【改正】

問 6—2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

○ 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、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、適切に対応されたい。

○ なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。

○ また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。~~例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づき能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。~~

【改正】

問 6—6 令和 6 年 6 月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づき能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、問 6—2 に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づき能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則 2 回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか。

○ 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体的な取扱いについては、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、適切に対応されたい。

令和6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（任用件数等）

1. 臨時・非常勤職員の任用件数

○ 臨時・非常勤職員数（※）は74.2万人で、令和5年度に実施した「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（令和5年4月1日時点）における74.3万人から0.03万人（0.04%）減少。

（※）任用期間が6ヶ月以上かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分（常勤職員の半分）以上の職員が対象

（単位：人）

区分		計	（参考）令和5年度「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」との比較			参考
			計	増減数	増減割合	
任用 根拠 別	会計年度任用職員	661,368（89.1%）	661,901	▲ 533	▲0.1%	任用期間6月未満、又は勤務時間が19時間25分/週 未満 319,700（70.6%）
	臨時的任用職員	76,016（10.2%）	76,044	▲ 28	▲0.04%	11,063（2.4%）
	特別職非常勤職員	5,040（0.7%）	4,780	260	5.4%	121,934（27.0%）
総数		742,424（100.0%）	742,725	▲ 301	▲0.04%	452,697（100.0%）
団体 区 分 別	都道府県	176,687（23.8%）	178,041	▲ 1,354	▲0.8%	122,402（27.0%）
	市区町村等	565,737（76.2%）	564,684	1,053	0.2%	330,295（73.0%）
	指定都市	76,713（10.3%）	79,022	▲ 2,309	▲2.9%	71,079（15.7%）
	市区	387,629（52.2%）	384,415	3,214	0.8%	219,896（48.6%）
	町村	85,197（11.5%）	85,230	▲ 33	▲0.04%	36,298（8.0%）
	一部事務組合等	16,198（2.2%）	16,017	181	1.1%	3,022（0.7%）

令和6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（任用件数等）

2. 会計年度任用職員の任用状況

（1）総 数

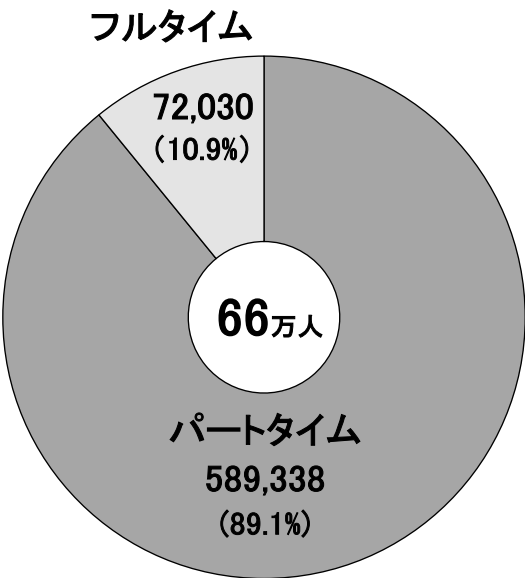
○ 会計年度任用職員の総数は66.1万人で、そのうち、フルタイムで任用されている職員は7.2万人で全体の10.9%、パートタイムで任用されている職員は58.9万人で全体の89.1%を占めている。

フルタイム：

1週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間である者

パートタイム：

1週間当たりの通常の勤務時間が常時勤務を要する職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比べ短い時間である者

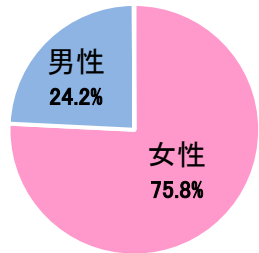


(単位：人、割合)

任 用 区 分		人 数	
会計年度任用職員		661,368	(100.0%)
	フルタイム	72,030	(10.9%)
	パートタイム	589,338	(89.1%)

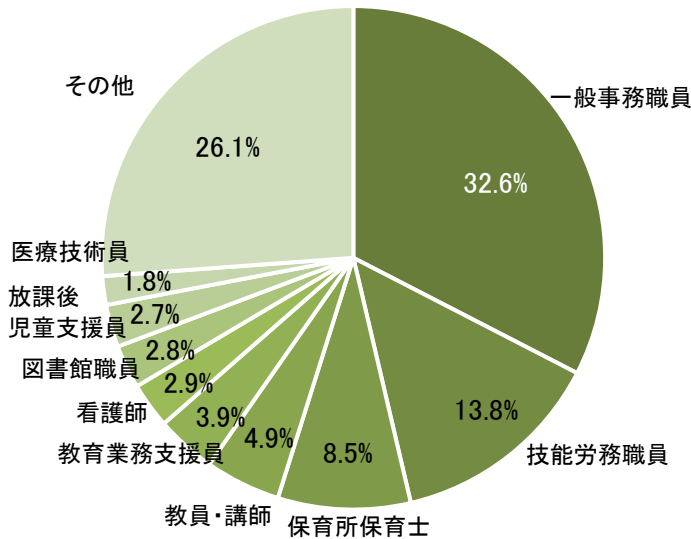
令和6年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（任用件数等）

2. 会計年度任用職員の任用状況 (2) 性 別



- 会計年度任用職員の約 4 分の 3 を女性が占めている。
女性 501,182人（75.8%） 男性 159,733人（24.2%）
※性別不明（453人）の回答も含んでいるため、男女の合計が総数と一致しない。

(3) 職種別



- 会計年度任用職員の約 3 割が「一般事務職員」であり、次いで「技能労務職員」、「保育所保育士」が多くなっている。

「一般事務職員」：事務系の常勤職員が通常行う業務に類似する業務を行う者をいう。
「技能労務職員」：給食調理員を含む技能・労務系の職務を行う者をいう。

（単位：人）

区 分	会計年度任用職員			
		構 成 比	フルタイム	パートタイム
一般事務職員	215,422	32.6%	19,836	195,586
技能労務職員	90,999	13.8%	11,267	79,732
保育所保育士	56,347	8.5%	14,948	41,399
教員・講師	32,077	4.9%	2,576	29,501
教育業務支援員	25,533	3.9%	378	25,155
看護師	19,308	2.9%	3,260	16,048
図書館職員	18,430	2.8%	1,237	17,193
放課後児童支援員	18,038	2.7%	519	17,519
医療技術員	12,194	1.8%	2,017	10,177
その他	173,020	26.1%	15,992	157,028
合 計	661,368	100.0%	72,030	589,338

令和6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（任用件数等）

2. 会計年度任用職員の任用状況

（6）主な職種における給料（報酬）の状況

- 各団体における主な職種について、会計年度任用職員の1時間当たりの平均給料（報酬）の額を調査。

○ 任用団体数が最も多い「事務補助職員」については、1時間当たりの給料（報酬）の額が「1,000円超1,100円以下」の区分に属する団体が多く、団体ごとに単純平均した平均額は「1,118円」となっている。

（単位：団体）

職種	任用 団体数	1時間当たりの給料（報酬）の基本額※ ¹							平均額※ ²
		1,000円以下	1,000円超	1,100円超	1,200円超	1,300円超	1,400円超	1,500円超	
			1,100円以下	1,200円以下	1,300円以下	1,400円以下	1,500円以下		
事務補助職員※ ³	2,375	243	1,078	609	270	93	42	40	1,118円
図書館職員	1,385	67	456	445	226	100	47	44	1,163円
保育所保育士	1,377	7	92	324	478	283	126	67	1,269円
消費生活相談員	866	9	51	81	139	138	122	326	1,502円

（単位：団体）

職種	任用 団体数	1時間当たりの給料（報酬）の基本額※ ¹							平均額※ ²
		1,000円以下	1,000円超	1,300円超	1,600円超	1,900円超	2,200円超	2,500円超	
			1,300円以下	1,600円以下	1,900円以下	2,200円以下	2,500円以下		
教員講師（義務教育）	1,207	6	282	386	204	121	80	128	1,697円

※1 「1時間当たりの給料（報酬）の額」には、地域手当（それに相当する報酬）を含む。

※2 「平均額」は、該当団体数の単純平均値

※3 「事務補助職員」は、一般事務職員のうち、常勤職員の補助業務を行う者

※4 各職種のうち、最も団体数の多い給料（報酬）の額区分に網掛けをしている。

令和6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（施行状況等）

1-1. 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1,170団体（50団体減少）、任用件数は54,616件（3,538件減少）となっており、依然、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	13	314	15	503
指定都市	11	1,799	12	1,874
市区	423	36,164	428	37,257
町村	500	13,899	524	15,789
一部事務組合等	223	2,440	241	2,731
合計	1,170	54,616	1,220	58,154

（参考）会計年度任用職員全体における割合の推移

	R2	R3	R4	R5	R6
1日あたり15分短い勤務時間の職への任用件数(A)※1	66,429	55,662	56,573	58,154	54,616
会計年度任用職員数(B) ※2・3・4	622,306	622,306	622,306	661,901	661,368
(A) / (B)	10.7%	8.9%	9.1%	8.8%	8.3%

- ※1: 令和2年度調査では「全ての職」を調査対象としたが、令和3年度以降は現在の「調査対象部門・職種(13部門・職種)」における全ての職」としている。
- ※2: 任用期間が6ヶ月以上かつ1週間当たりの勤務時間が常勤職員の半分(19時間25分)以上の会計年度任用職員をカウント。
- ※3: 令和2年度から令和4年度は、直近である令和2年度に実施した「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する調査」における令和2年4月1日時点の職員数を計上。
- ※4: 令和5年度から令和6年度は、本調査における該当年度の4月1日時点の職員数を計上。

（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	13,922
	保育所保育士	10,899
	技能労務職員	5,795
	放課後支援員	404
教育部門	教員・講師	3,213
	一般事務職員	3,495
	技能労務職員	6,728
	図書館職員	1,972
警察部門	一般事務職員	0
消防部門	一般事務職員	71
公営企業部門	一般事務職員	3,847
	看護師	1,669
	技能労務職員	2,601
合計		54,616

（3）勤務時間設定の考え方

分類	職数	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	5,606	64.7%
② 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	1,010	11.7%
③ 施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの	1,427	16.5%
④ 非常勤職員の勤務終了時に、常勤職員による確認・点検等が必要なため、当該確認等の時間を考慮したもの	180	2.1%
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	274	3.2%
⑥ 本人の希望や応募状況を考慮したもの	167	1.9%
⑦ その他	0	0.0%
合計	8,664	100.0%

- ※ 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。
- ※ 「職数」は、「任用件数」(合計で54,616件)に対応する職の数。

令和6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（施行状況等）

1－2. 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
 - 1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、前年度（令和5年度）において、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、令和6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ていない職は581件。
 - そのうち、前々年度（令和4年度）も同様の勤務実態であったが、勤務時間の見直しが行われていない職の数は378件。
 - さらに、その前の年度（令和3年度）も同様の勤務実態であったが、勤務時間の見直しが行われていない職の数は332件。
 - 令和6年度における職の設定に当たり勤務時間の見直しを行っていない理由としては、前年度において時間外勤務が発生したのは一時的・突発的な業務量の増（※）であったこと等が挙げられていた。
- （※） 保育時間の延長、急患対応、休日のイベント開催等に関連した業務への従事

<勤務時間の見直しの実施状況>

区分	令和6年4月1日における 1週間当たり37時間30分以上の職数	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であったが、令和6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ていない職数	うち前々年度も同様の勤務実態(※)があったが、令和5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ていない職数	うち前々々年度も同様の勤務実態(※)があったが、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ていない職数
都道府県	35	5	4	4
指定都市	133	14	6	6
市区	4,111	362	230	207
町村	3,830	169	114	95
一部事務組合等	555	31	24	20
合計	8,664	581	378	332

※ 「同様の勤務実態」とは、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を指す。

令和6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（施行状況等）

2. 再度任用における公募の実施状況

【制度趣旨の助言内容】

○ 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、適切に対応することが必要

○ いずれかの部門・職種において、公募の実施に関する基準がある団体（任期ごとに毎回公募を行っている、または、公募を行わない回数等の基準を設けた上で公募を実施している部門・職種がある団体）は、2,399団体。

＜公募の実施状況（基準の設定状況）＞

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種において、 公募の実施に関する基準がある団体		いずれの部門・職種においても、 公募の実施に関する基準がない団体	
都道府県	47	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	701	88.2%	94	11.8%
町村	926	768	82.9%	158	17.1%
一部事務組合等	1,148	864	75.3%	284	24.7%
合計	2,936	2,399	81.7%	537	18.3%

（参考）一般行政部門の一般事務職員における実施状況 （単位：団体数）

区分	毎回公募 又は1年-2年	1回又は 2年-3年	2回又は 3年-4年	3回又は 4年-5年	4回又は 5年-6年	5回以上又は 6年以上	公募を行う基 準なし	合計
都道府県	1	3	34	4	5	0	0	47
指定都市	0	2	6	2	9	0	1	20
市区	184	68	256	42	133	13	98	794
町村	437	54	171	33	55	7	162	919
一部事務組合等	272	60	145	38	65	8	177	765
合計	894	187	612	119	267	28	438	2,545

※ 「公募を行う基準なし」には、公募を行わない団体や、基準を設けず必要に応じ公募を実施する団体を含む。

※例えば 「2回又は3年-4年」の場合、再度の任用に際して公募を行わないのは、再度任用が「2回目まで」、または、任用期間の上限が「3年以上4年未満」とする基準を設定している団体を指す。

令和6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（施行状況等）

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、期末手当又は勤勉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90.9%、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5.2%
(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77.8%
- 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89.7%
- 期末手当又は勤勉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	
都道府県	23	48.9%	24	51.1%	0	0.0%	26	55.3%	0	0.0%
指定都市	17	85.0%	2	10.0%	1	5.0%	3	15.0%	1	5.0%
市区	705	88.7%	56	7.0%	34	4.3%	64	8.1%	33	4.2%
町村	843	91.0%	63	6.8%	20	2.2%	53	5.7%	23	2.5%
一部事務組合等	1,081	94.2%	9	0.8%	58	5.1%	10	0.9%	56	5.0%
合計	2,669	90.9%	154	5.2%	113	3.8%	156	5.4%	113	3.9%

令和6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（施行状況等）

（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	
都道府県	22	46.8%	25	53.2%	30	63.8%
指定都市	12	60.0%	8	40.0%	9	45.0%
市区	492	61.9%	303	38.1%	319	40.1%
町村	767	82.8%	159	17.2%	176	19.0%
一部事務組合等	990	86.2%	158	13.8%	174	15.5%
合計	2,283	77.8%	653	22.2%	708	24.4%

※ 「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	
都道府県	19	40.4%	28	59.6%	32	68.1%
指定都市	15	75.0%	5	25.0%	6	30.0%
市区	671	84.4%	124	15.6%	133	16.7%
町村	858	92.7%	68	7.3%	70	7.6%
一部事務組合等	1,071	93.3%	77	6.7%	86	7.7%
合計	2,634	89.7%	302	10.3%	327	11.2%

※ 「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6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（施行状況等）

（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	
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%	2	0.3%
町村	915	98.8%	11	1.2%	9	1.0%
一部事務組合等	1,147	99.9%	1	0.1%	1	0.1%
合計	2,924	99.6%	12	0.4%	12	0.4%

（５） 勤勉手当の支給の有無

（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	
都道府県	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	100.0%	0	0.0%
市区	768	96.6%	27	3.4%
町村	839	90.6%	87	9.4%
一部事務組合等	1,060	92.3%	88	7.7%
合計	2,734	93.1%	202	6.9%

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（令和6年12月27日付け公務員部長通知）

1 必要な行政サービスの提供体制の確保

- 各地方公共団体において、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、個々の職にどのような職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべきものであること。

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、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、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。
- さらに、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤勉手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当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、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。特に、時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要。

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。

4. 女性活躍推進法の改正

「公務部門における女性活躍の推進に関する法令等の見直しの方向性」の概要（案）

公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議（令和6年12月）

- 女性活躍推進法に基づく取組により、採用等については一定の成果が見られるが、登用や男女間給与差異といった残された課題が見えてきているとともに、現在も固定的な性別役割分担意識は根強い。
- 性別を問わず、健康を保持しつつ職業生活及び家庭生活の双方において活躍できる社会を目指す上で、引き続き女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は必要であり、延長及び見直し等を図ることとしたい。
- 集中的に取り組むべき期間として、10年間延長とすることが適当である。

女性の職業選択に資する情報公表の充実

- ・ 超過勤務の状況を必須公表項目とし、実態が分かりやすい形で公表されるよう工夫を図る
- ・ 男女別の育休取得率及び男女別の育休取得期間の分布状況を必須公表項目とする 等

残された課題である女性の登用及び男女間給与差異への対応

- ・ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を必須公表項目とする
- ・ 職員の給与の男女の差異を法律において必須公表項目とする（現在は内閣府令で義務付け） 等

職員の健康の保持及び女性の健康課題等への対応

- ・ 女性の活躍推進においては女性の健康課題に対する取組が重要であることを明らかにする
- ・ 国の基本方針の規定事項として、職場におけるハラスメント防止対策を位置付ける 等

女性活躍推進に取り組む企業に対する経済的インセンティブの促進・拡大

- ・ えりばし認定企業等への加点措置について、公共工事等の調達を始め、更に促進する
- ・ 各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、加点等の優遇措置を促進する 等

特定事業主等の事務負担の軽減

- ・ 特定事業主行動計画の変更が形式的なものである場合には、状況把握等の義務を免除する
- ・ 将来的に状況把握作業等についてデジタル化を進め、効率化を図る 等

- ① 女性の登用強化
- ② 長時間勤務の是正
- ③ 健康の保持・増進

に重点を置き、職場環境の透明性を高めるなど、集中的に取り組む実施。

職業としての公務の魅力高めるとともに、公務が率先垂範し、性別を問わず職業生活でも、家庭生活でも活躍できる職場環境を実現。



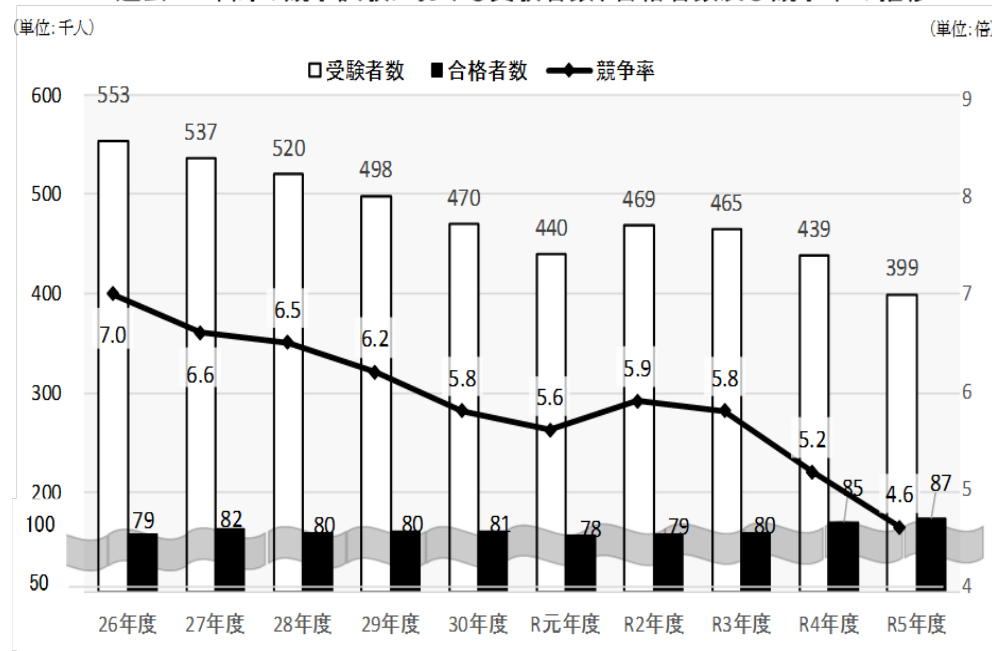
5. 地方公共団体における人材の育成・確保の推進

令和5年度の地方公務員の採用試験の状況

※「地方公務員における働き方改革に係る状況～令和5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～」から抜粋

- 地方公務員の競争試験全体の状況については、受験者数は長らく減少傾向が続いている一方、合格者数はなだらかな増加傾向となり、令和5年度の競争率は4.6倍。（前年度比0.6ポイント減）
- 中途採用の状況については、受験者数は令和2年度以降減少傾向にあるが、実施団体の増加による影響もあり、採用者数は年々増加している。

過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移



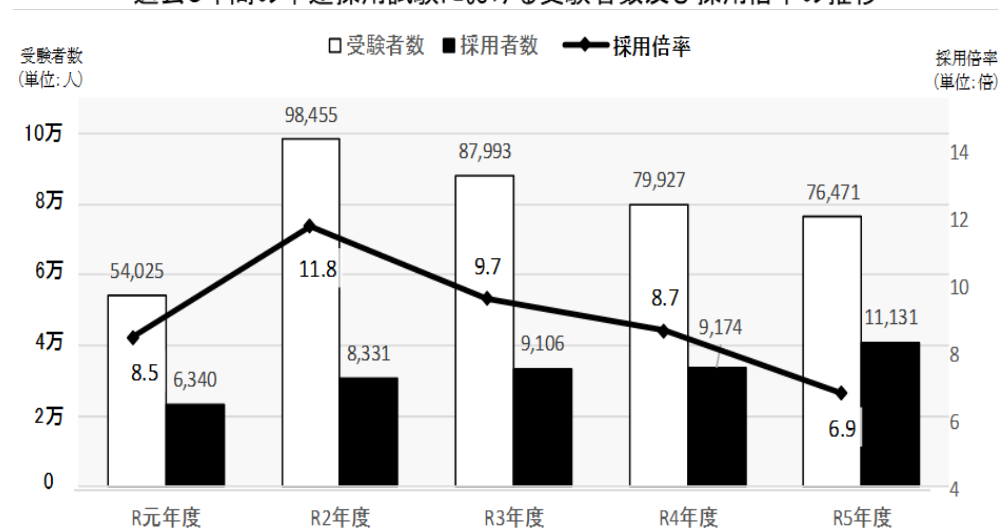
(注) 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。）又は任命権者が実施した職員採用競争試験を調査。

なお、試験の名称が「選考」となっているが、公募・公告、能力実証判定、採用候補者名簿作成の

4つの要件を満たす実質的な競争試験の選考は含む。

(注) 本表における「競争率」は、受験者数/合格者数により算出している。

過去5年間の中途採用試験における受験者数及び採用倍率の推移



過去5年間の中途採用試験の実施団体数の推移

(単位:団体)

	団体数	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R4→R5
都道府県	47	44	47	47	47	47	-
指定都市	20	20	20	20	20	20	-
市区町村	1,722	730	839	898	935	1,036	101
合計	1,789	794	906	965	1,002	1,103	101

(注) 本表は、各年度に実施された、主に新卒者を対象に行う採用試験以外の試験の実施状況を記載している。

(注) 本表における「採用倍率」は、受験者数/採用者数により算出している。

(注) 市区町村の「団体数」には、市区町村（1,721団体）に加えて、特別区人事委員会が含まれている。

人材育成・確保基本方針策定指針 概要

現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定 ※ 令和5年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.6%）が方針を策定（改定率57.8%）

新たな指針（令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針）

- 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により**地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化**する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また、**第33次地方制度調査会**において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、現行指針を大幅に改正
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**職場環境**」、「**デジタル人材の育成・確保**」に関する検討事項、留意点を記載
- 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

< 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方 >

- 求められる職員像・職務分野等に応じ**必要なスキルを明確化**
- 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援、市区町村間の連携の強化**

< 人材育成・確保の検討事項 >

1.人材育成

リスキリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等

- 人材育成プログラムの整備
- 人材育成手法の充実
- 人を育てる人事管理

2.人材確保

新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 等

- 公務の魅力の発信
- 多様な試験方法の工夫
- 外部人材の活用 等

3.職場環境の整備

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等

- 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備
- 働きやすい職場の雰囲気整備
- 職員のエンゲージメントの把握

4. デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等

- 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
- 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
- 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示

地方公務員の人材育成・確保の推進

- 地方団体において、少子高齢化、デジタル社会の進展等により複雑化・多様化する行政課題に対応できる人材を育成するとともに、小規模市町村を中心として、配置が困難な専門人材を都道府県等が確保するため、令和6年度に地方交付税措置を創設・拡充し、令和7年度も継続して実施。

1. 地方公務員の人材育成に係る地方交付税措置

- 都道府県・市町村が、「人材育成・確保基本方針」において、特に重点的に取り組むとして明示した新たな政策課題に関し実施する研修を対象として、地方交付税措置を講じる。

(1) 自団体職員を対象とする場合

【地方財政措置】都道府県：普通交付税措置
市町村：特別交付税措置（措置率0.5）

(2) 都道府県等が市町村職員を対象とする場合

【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

- ・「新たな政策課題」とは、団体ごとに特に解決が必要と考える課題（例：GX、スタートアップ支援、インバウンド戦略、多文化共生等）。
- ・「人材育成・確保基本方針」等において、特に必要となる人材について定量的な目標を設定する場合が対象。

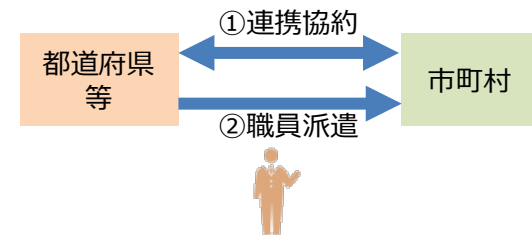
※ 複雑・多様化する行政課題に対応するため、研修の充実が必要であることから、従前より地方交付税措置している研修経費を、令和6年度に拡充。

2. 地方公務員の人材確保に係る特別交付税措置

- 都道府県等が、市町村と連携協約を締結の上、当該市町村が地域の実情に応じて必要とする専門人材（連携協約において規定。保健師・保育士・税務職員等）を確保し、派遣する取組を対象として、特別交付税措置を講じる。

【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

※ 技術職員・デジタル人材の確保については、別途、地方交付税措置を講じている。



- ・ 派遣を受ける市町村については、政令指定都市・中核市・県庁所在地を除く市町村が対象。
- ・ 派遣を受ける市町村に負担金が生じる場合は、派遣初年度のみが対象。

6. 育児・介護との両立支援に係る制度改革

地方公務員における育児・介護と仕事の両立支援に係る制度改革について

育児・介護休業法の改正における地方公務員に係る規定の改正

- 地方公務員に係る仕事と育児・介護の両立支援制度について、民間の育児・介護休業法の改正において、地方公務員に係る規定についても同様に改正（令和6年5月31日公布、令和7年4月1日施行）。

※ 国家公務員については人事院規則の改正等により同様の措置について順次対応。

<主な改正事項（地方公務員）>

1. **残業免除の請求権の見直し**：子の対象年齢を引き上げ（3歳になるまで → 小学校就学前まで）
2. **子の看護休暇制度の見直し**
 - 取得事由を見直し（現行の負傷・疾病にかかった子の世話、予防接種、健康診断に加え、学級閉鎖や入園式等への行事参加を追加）
 - 対象年齢を引き上げ（小学校就学前まで → 小学校3年生修了まで）
 - 継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加
3. **短期介護休暇の見直し**：継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正

- 育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員育児休業法を改正し、部分休業制度を拡充（令和7年1月5日公布、同年10月1日施行）。

※ 人事院の意見の申出に鑑み行われた国家公務員に係る改正法と同様の措置。

<改正事項>

1. 部分休業の取得パターンを多様化

現 行：1日につき2時間以内で勤務しない

改正後：1日につき2時間以内で勤務しないこと 又は

1年につき条例で定める時間（10日相当）以内で勤務しないこと のいずれかを選択可能とする

2. 非常勤職員の部分休業の取得可能期間を拡大：子が3歳まで → 小学校就学前まで（常勤と同様）

R7.4.1施行分

人事院規則、運用通知の改正(R6.12.2公布)

- ✓ 子の看護休暇に関する見直し★
 - ・ 取得事由を拡大
 - ・ 対象となる子を小学校3年生修了時まで拡大
 - ・ 6月未満勤務の非常勤職員も取得可能化
- ✓ 以下の休暇について6月未満勤務の非常勤職員も取得可能化
 - ・ 出生サポート休暇
 - ・ 育児参加のための休暇
 - ・ 配偶者出産休暇
 - ・ 短期介護休暇★
- ✓ 非常勤職員の病気休暇(私傷病)の有給化

- R6.12.2付け公務員課長通知にて、例規の改正など所要の措置を講ずるよう助言

人事院規則、運用通知の改正(予定)

- ✓ 超過勤務免除の対象となる子を小学校就学前までに拡大★
- ✓ 以下を各省各庁の長に義務づけ
 - ・ 家族の介護を申し出た職員への制度周知・意向確認
 - ・ 両立支援制度に関する早期の情報提供
 - ・ 職場環境の整備(研修等の開催、相談窓口の設置等)

- 人事院規則等を踏まえ、勤務時間条例(例)改正案を提示予定

※ ★部分は育児介護休業法改正により措置(R6.5.31公布)

R7.10.1施行分

国家公務員育児休業法の改正(R5.12.25公布) 人事院規則、運用通知の改正(予定)

- ✓ 育児時間について、年10日程度勤務しない形態を新設
- ✓ 非常勤職員に係る部分休業の対象となる子を小学校就学前までに拡大

- 地方公務員育児休業法の改正(R7.1.8公布)
 - 人事院規則等を踏まえ、育休条例(例)改正案を提示予定
- ※ 経過措置について政令により規定予定。

人事院規則、運用通知の改正(予定)

- ✓ 以下を各省各庁の長に義務づけ
 - ・ 妊娠・出産・育児期の職員への制度周知・意向聴取
 - ・ 聴取した意向への配慮

- 人事院規則等を踏まえ、育児休業条例(例)改正案を提示予定

7. 男性職員の育休取得促進

地方公務員の男性職員 育児休業取得率・取得促進に向けた取組

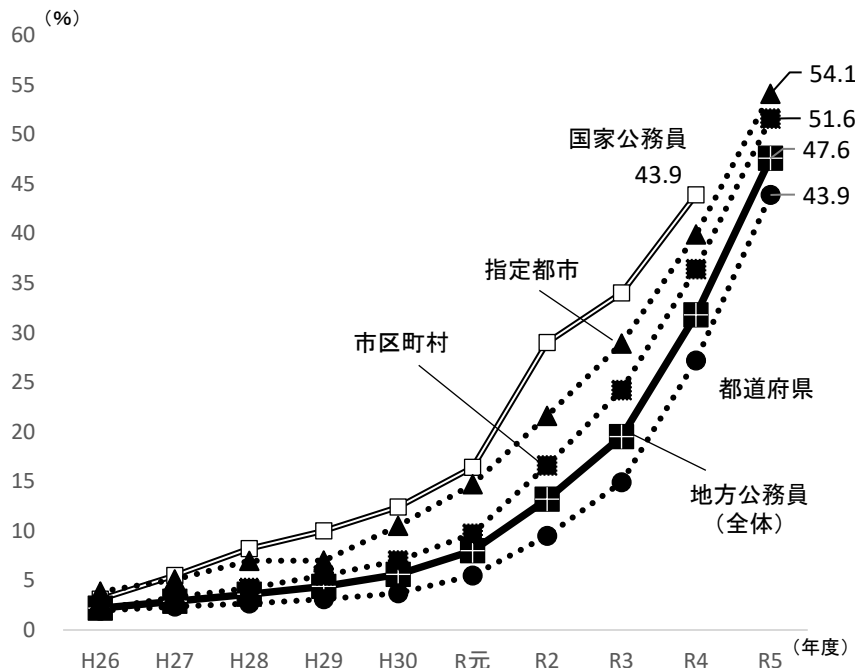
- 令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進であり、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組むことが示された。
- 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、ここ数年大きく伸びており、令和5年度に過去最高となっている。
- 団体区分別・部門別に見ると、団体区分別では都道府県で、部門別では消防部門と教育委員会で、特に低水準となっている傾向にある。
- 政府目標達成に向け、総務省から地方公共団体に対して、既に数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を依頼している。
※令和6年5月に改正次世代育成支援対策推進法が公布され、令和7年4月1日から特定事業主行動計画における男性育休取得率向上の定量的な目標設定が義務化される。
- 取得率が大きく上昇した団体の先進的な取組事例を情報提供するなど、地方公共団体における取得促進に向けた取組を後押ししていく。

■ 男性職員の 育児休業取得率 (令和5年度)

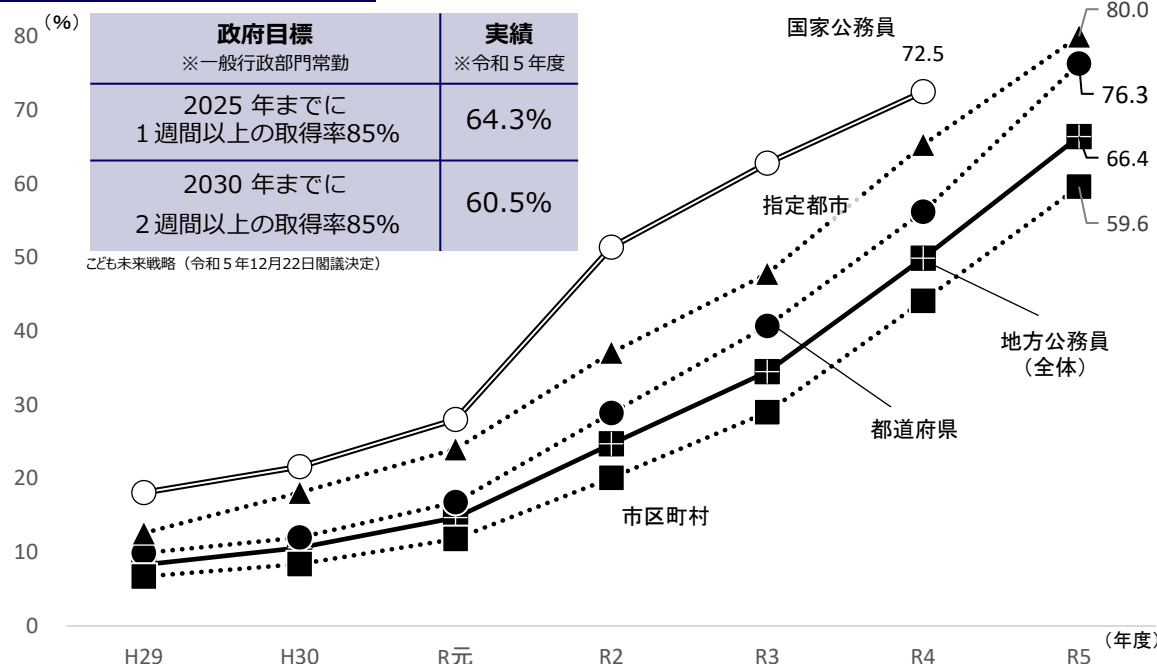
	全合計	一般行政部門	公営企業等	警察部門	消防部門	教育委員会
都道府県	43.9%	76.3%	62.4%	46.5%	60.1%	28.7%
指定都市	54.1%	80.0%	73.1%	—	41.9%	35.8%
市区町村	51.6%	59.6%	49.9%	—	25.2%	51.0%
合 計	47.6%	66.4%	57.4%	46.5%	34.0%	31.2%

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

■ 部門全体の推移



■ 一般行政部門の推移



政府目標	実績
※一般行政部門常勤	※令和5年度
2025年までに 1週間以上の取得率85%	64.3%
2030年までに 2週間以上の取得率85%	60.5%

こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)

「男性育休の取得促進に関する事例集」概要

事例集の位置付け

男性育休取得率が着実に上昇している地方公共団体等を対象に、取得率の向上につながった取組についてヒアリングを実施。各団体が取り入れやすいように、具体的な事務の流れや留意点等にも着目して取りまとめを行った(令和6年5月公表)。

工夫した点①

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

①育休を取得しやすい組織風土の醸成

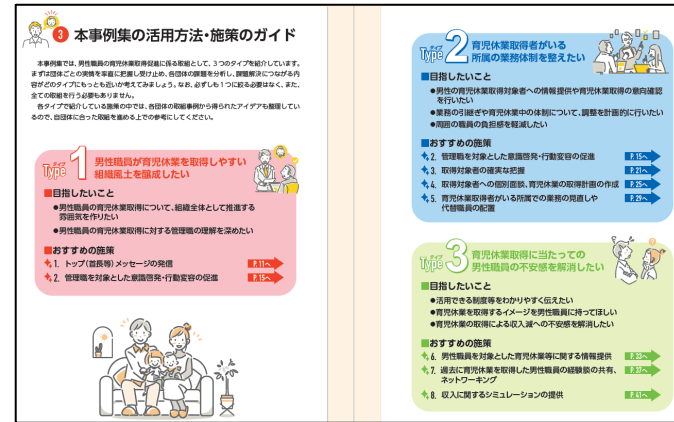
→トップ(首長等)メッセージの発信など

②育休取得者がいる所属の業務体制の整備

→業務の見直しや代替職員の配置など

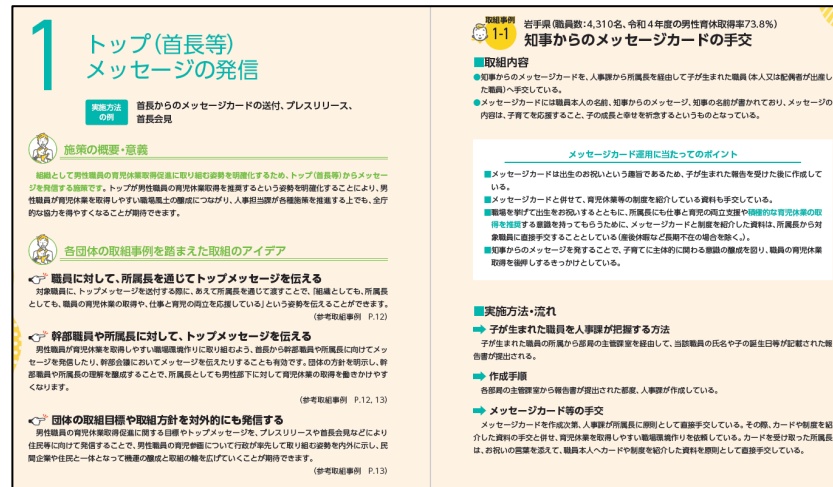
③男性職員の不安感の解消

→収入に関するシミュレーションの提供など



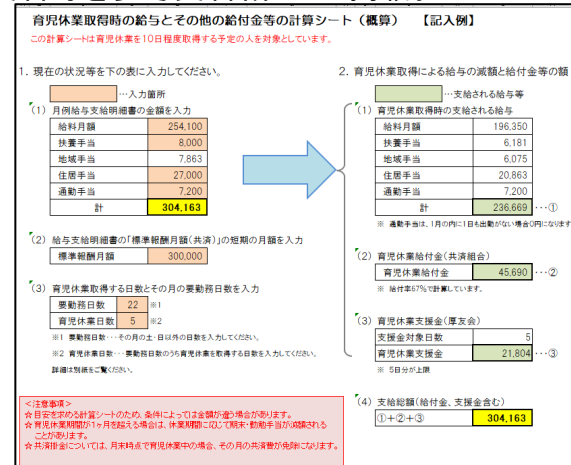
工夫した点②

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



工夫した点③

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



8. ハラスメント対策

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

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、職場のセクシュアルハラスメント対策、パワーハラスメント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

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6年6月1日現在 【前回調査】令和5年6月1日現在

○ 各種ハラスメント防止のための措置の実施状況は、都道府県及び指定都市では既に措置済み※。市区町村では、96%超の団体が全て措置済みであった一方、一部又は全て未措置の団体は65団体（前回調査の208団体から143団体減少）。

※ ここでいう「措置済み」とは、事業主が雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられている事項（別添2-1～2-3の「1. 措置の実施状況」）の措置状況をいう。

		全体		パワーハラスメント		セクシュアルハラスメント		妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	
		全て措置	一部又は全て未措置	全て措置	一部又は全て未措置	全て措置	一部又は全て未措置	全て措置	一部又は全て未措置
都道府県 (47団体)	今回	47(100%)	—	47(100%)	—	47(100%)	—	47(100%)	—
	前回	47(100%)	—	47(100%)	—	47(100%)	—	47(100%)	—
指定都市 (20団体)	今回	20(100%)	—	20(100%)	—	20(100%)	—	20(100%)	—
	前回	20(100%)	—	20(100%)	—	20(100%)	—	20(100%)	—
市区町村 (1,721団体)	今回	1,656(96.2%)	65(3.8%)	1,671(97.1%)	50(2.9%)	1,684(97.9%)	37(2.1%)	1,658(96.3%)	63(3.7%)
	前回	1,513(87.9%)	208(12.1%)	1,556(90.4%)	165(9.6%)	1,582(91.9%)	139(8.1%)	1,518(88.2%)	203(11.8%)
全体 (1,788団体)	今回	1,723(96.4%)	65(3.6%)	1,738(97.2%)	59(2.8%)	1,751(97.9%)	37(2.1%)	1,725(96.5%)	63(3.5%)
	前回	1,580(88.4%)	208(11.6%)	1,623(90.8%)	165(9.2%)	1,649(92.2%)	139(7.8%)	1,585(88.6%)	203(11.4%)

各種ハラスメント対策に係る未措置自治体へのフォローアップ調査結果 (令和6年12月1日現在)

1. 事業主が雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられている事項の措置状況

- 別添1の調査結果を踏まえ、令和6年6月1日現在、各種ハラスメント防止のための措置が一部又は全て未措置の65団体に対し、令和6年12月1日までに必要な措置を講ずるよう助言した上で、その状況を把握。
- 一部又は全て未措置であった65団体のうち、令和6年12月1日までに、約6割にあたる37団体が全て措置済み。残り28団体が一部又は全て未措置となっており、今後も助言とともにフォローアップ調査を予定。

一部又は全て未措置 (令和6年6月1日現在)	全て措置 (令和6年12月1日現在)	一部又は全て未措置 (令和6年12月1日現在)
65団体	37団体 (56.9%)	28団体 (43.1%) ※全団体に占める割合：1.6% (28/1,788)

2. 人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知状況

- ハラスメントの内容によっては所属の相談員や上司等に相談しにくい場合があったり、これらの相談では解決できない場合等もあるため、相談機会を確保することが重要であることに鑑みて、フォローアップ調査を実施。
- 令和6年6月1日現在、人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知が一部又は全て未措置であった543団体に対し、令和6年12月1日までに必要な措置を講ずるよう助言した上で、その状況を把握。
- 一部又は全て未措置であった543団体のうち、令和6年12月1日までに、約9割にあたる492団体が全て措置済み。残り51団体が一部又は全て未措置となっており、今後も助言とともにフォローアップ調査を予定。

一部又は全て未措置 (令和6年6月1日現在)	全て措置 (令和6年12月1日現在)	一部又は全て未措置 (令和6年12月1日現在)
543団体※	492団体 (90.6%)	51団体 (9.4%) ※全団体に占める割合：2.9% (51/1,788)

※ 543団体とは、「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」又は「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」のうち一部又は全てについて、人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知を実施していない団体数である。

9. 障害者雇用の促進

地方公共団体における障害者雇用の促進

障害者雇用促進法の改正

○ 障害者の雇用を一層促進するため、障害者の活躍の場の拡大に関する措置や国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることを内容とする改正法案が、令和元年6月7日に成立、令和2年4月施行。

国及び地方公共団体については、障害者活躍推進計画の作成・公表や障害者の任免状況の公表等が義務づけられるとともに、法定雇用率の算定対象となる障害者の確認の適正な実施に関し、厚生労働大臣が必要に応じた勧告できることとされている。

○ 国及び地方公共団体も含めた全ての事業主の責務として、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、障害者の雇用の質の向上を図ることを内容とする改正法案が、令和4年12月10日に成立、令和5年4月施行。

(参考)障害者法定雇用率の引上げ

- ・ 令和6年4月から令和8年6月まで:国、地方自治体:2.8% 都道府県等の教育委員会:2.7%
- ・ 令和8年7月以降:国、地方自治体:3.0% 都道府県等の教育委員会:2.9%

地方公共団体における障害者雇用の促進

○ 総務省では、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」等を踏まえ、各地方公共団体の実情に応じた必要な措置を講ずるよう、厚生労働省とともに要請するなど、地方公共団体における障害者雇用の促進に努めている。

○ 地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況について把握するため、調査を実施し、障害者が活躍しやすい職場づくりに向けて、各地方公共団体の実情に応じた必要な措置を講じるよう要請。

10. 人事評価結果の活用

人事評価結果の活用状況等調査結果のポイント（R6.4.1時点）

○ 人事評価結果の活用状況については、

- ・ 都道府県・指定都市は既に活用済。
- ・ 市区町村においては、活用率が着実に増加しているものの、昇給、勤勉手当、昇任・昇格への活用は7～8割程度、分限への活用は7割にとどまっている。

<人事評価結果の活用状況一覧>

【調査団体数：都道府県（47団体）、指定都市（20団体）、市区町村（1,721団体）、計1,788団体】【参考】人事評価結果の活用状況等調査の昨年との比較

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
市区町村	1,335 (77.6%)	1,297 (75.4%)	1,453 (84.4%)	1,386 (80.5%)	1,415 (82.2%)	1,410 (81.9%)	1,211 (70.4%)
合計	1,402 (78.4%)	1,364 (76.3%)	1,520 (85.0%)	1,453 (81.3%)	1,482 (82.9%)	1,477 (82.6%)	1,278 (71.5%)

		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5年4月1日	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
	令和6年4月1日	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)
指定都市 (20団体)	令和5年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
	令和6年4月1日	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)
市区町村 (1,721団体)	令和5年4月1日	1,272 (73.9%)	1,224 (71.1%)	1,395 (81.1%)	1,318 (76.6%)	1,359 (79.0%)	1,348 (78.3%)	1,139 (66.2%)
	令和6年4月1日	1,335 (77.6%)	1,297 (75.4%)	1,453 (84.4%)	1,386 (80.5%)	1,415 (82.2%)	1,410 (81.9%)	1,211 (70.4%)
合計 (1,788団体)	令和5年4月1日	1,339 (74.9%)	1,291 (72.2%)	1,462 (81.8%)	1,385 (77.5%)	1,426 (79.8%)	1,415 (79.1%)	1,206 (67.4%)
	令和6年4月1日	1,402 (78.4%)	1,364 (76.3%)	1,520 (85.0%)	1,453 (81.3%)	1,482 (82.9%)	1,477 (82.6%)	1,278 (71.5%)

「地方公共団体における人事評価結果の活用について」(R6.12.26 女活室長・給能室長通知) <抜粋>

- **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市町村にあっては、速やかに必要な措置を講じていただくようお願いいたします。**
- 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ことなどは、法の趣旨に反する場合があることから、速やかな是正を図る必要があります。**すべての地方公共団体で人事評価の結果が適切に活用されるよう、速やかに取り組んでいただくようお願いいたします。**

11. 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

「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

- 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。

定年引上げスケジュール

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		
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					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

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。

12. 地方公務員の給与・定員

地方公務員の給与の状況

出典: 令和6年地方公務員給与実態調査

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

令和6年4月1日現在 98.8 [前年 98.8 ±0]

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

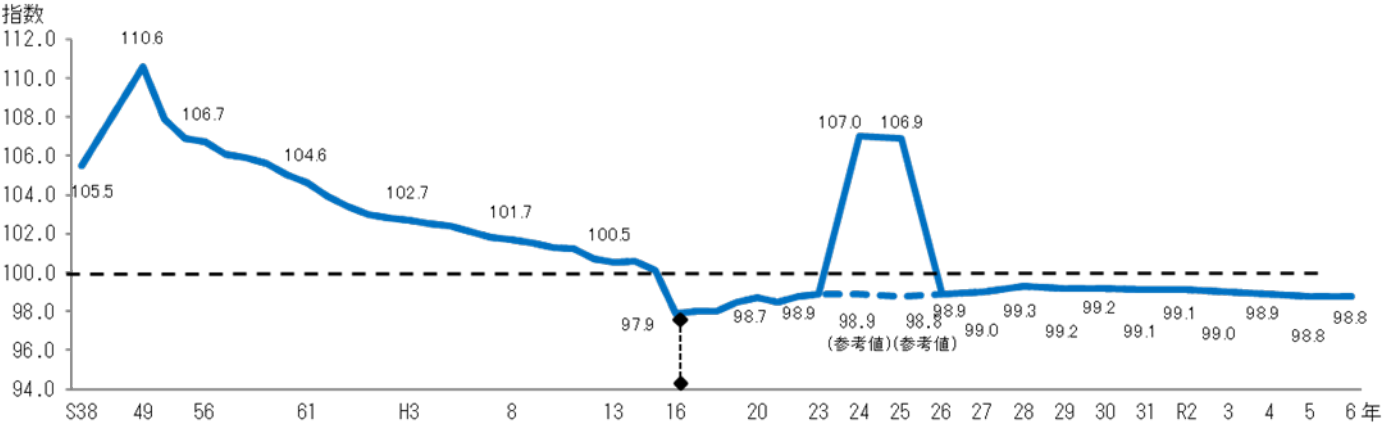
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	R5.4.1	R6.4.1	増 減	
				S49→R6	R5→R6
全地方公共団体平均	110.6	98.8	98.8	△ 11.8	0.0
都道府県	111.3	99.6	99.7	△ 11.6	0.1
指定都市	116.1	99.9	99.8	△ 16.3	△ 0.1
市	113.8	98.6	98.6	△ 15.2	0.0
町村	99.2	96.3	96.4	△ 2.8	0.1
特別区	—	98.6	98.4	—	△ 0.2

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	R6.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.2	静岡県	96.3	鹿児島県
指定都市	102.3	仙台市	98.2	相模原市
市	103.5	兵庫県芦屋市	91.5	北海道夕張市・新潟県佐渡市
町村	103.3	京都府大山崎町	76.9	沖縄県多良間村
特別区	100.6	中央区	96.0	荒川区

(3) ラスパイレス指数の推移

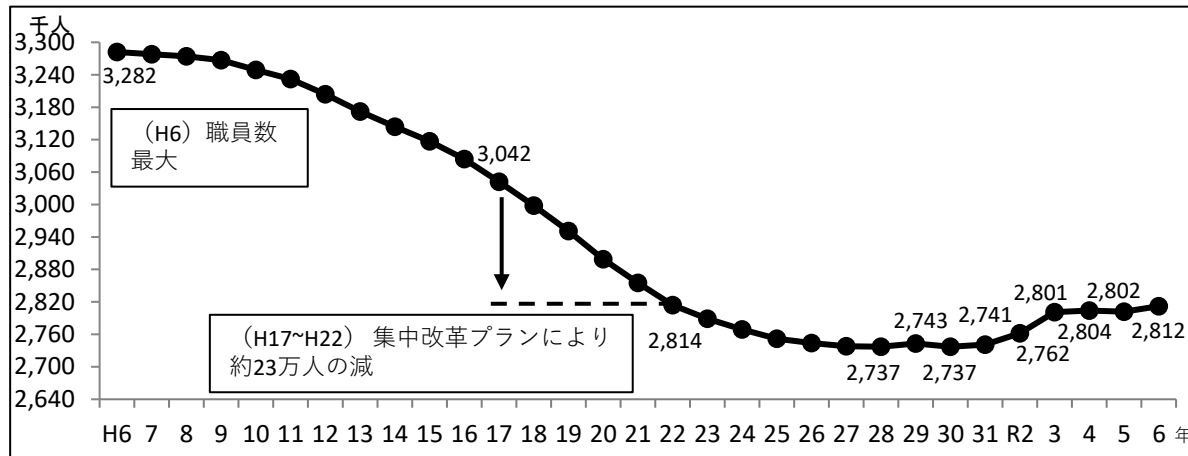


※参考値: 給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値。

地方公共団体の職員数

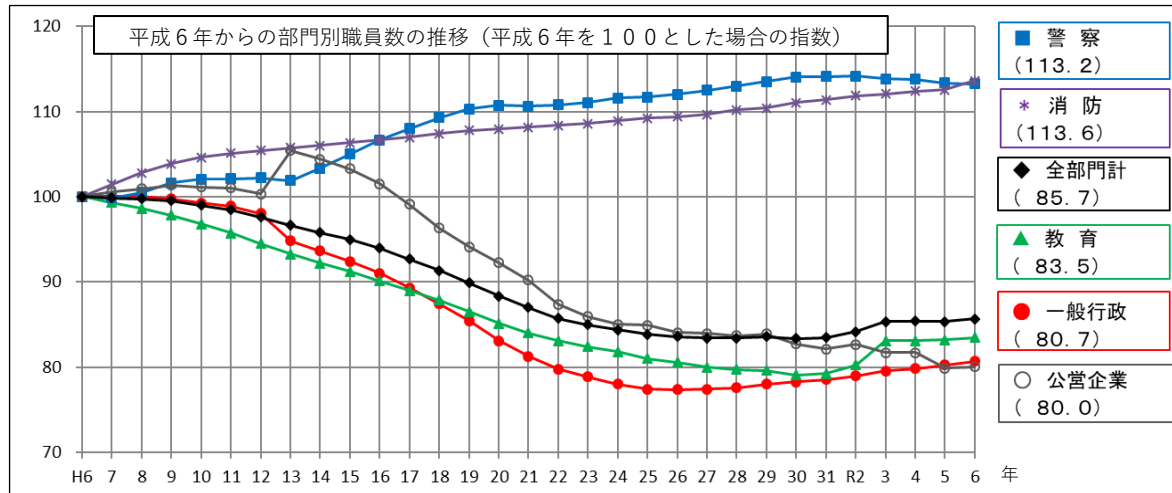
出典：令和6年地方公共団体定員管理調査

1. 職員数の推移



- 職員数（令和6年4月1日現在）
：281万1,749人（対前年：+10,153人）
- 令和5年度から段階的に定年が上げられることに伴い、5年度末に定年退職者が生じないことなどにより、職員数は対前年比で大幅に増加。
- 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。

2. 部門別職員数



- 一般行政部門は、全体で▲19%減少しているが、平成27年以降は10年連続で増加。防災は約3.6倍、児童相談所等は約3.1倍、福祉事務所は約1.8倍、観光は約1.7倍に増加。
- 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。
- 教育部門は、児童・生徒数の減少などにより、全体で▲17%減少する中、特別支援学校は約1.6倍に増加。

【一般行政】

防 災	(3 6 3 . 9)	企画開発	(9 9 . 0)
児童相談所等	(3 1 3 . 2)	総務一般	(8 7 . 6)
福祉事務所	(1 7 7 . 5)	清 掃	(4 4 . 6)
観 光	(1 7 4 . 3)		

【教育】

特別支援学校	(1 5 5 . 6)
義 務 教 育	(8 6 . 3)
給食センター	(2 2 . 6)

⇒ 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、適正な定員管理の推進に取り組むよう助言。

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

- ・ 月例給、期末・勤勉手当について、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。
- ・ 給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

等

第2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

- ・ 国家公務員給与においては、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、人材確保に資する処遇の改善、役割・活躍に応じた処遇の実現、円滑な配置等のための処遇面の取組、多様なワークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組について、特記するものを除き、令和7年4月1日から実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、適切に見直しを行うこと。

等

第3 その他の事項

- ・ 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。
- ・ 会計年度任用職員については、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。また、会計年度任用職員の給与について、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

等

13. 地方公務員共済組合制度の運営

令和 7 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

事 務 連 絡
令和 6 年 1 2 月 2 7 日

各都道府県 財政担当課
市町村担当課
議会事務局 } 御中
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 7 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 2 3 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 7 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 3 7 3 億円を含む、3 7 8 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、負担金の予算計上等について適切に対処していただきますようお願い申し上げます。

また、市町村担当課におかれましては、都道府県内の市町村に対してこの旨周知いただきますようお願い申し上げます。

(別紙)

1 給付費負担金の算定方法

(1) 都道府県

令和 7 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 1 2 を乗じて得た金額に 1 4 . 3 / 1 0 0 を乗じて得た金額

(2) 市区町村

令和 7 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 1 2 を乗じて得た金額に 2 6 . 9 / 1 0 0 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 7 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 7 年 3 月 3 1 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 7 年 3 月 3 1 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 7 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 7 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 2 0 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 1 0 分の 5 に相当する金額	令和 7 年 5 月
給付費負担金の 1 0 分の 2 に相当する金額	令和 7 年 8 月
給付費負担金の 1 0 分の 2 に相当する金額	令和 7 年 1 1 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 8 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)

切れ目なく保険診療を受けられる環境の整備について（令和6年12月19日事務連絡 抜粋・一部加工）

- 医療機関等の受診時にマイナ保険証によるオンライン資格確認を円滑に行えるよう、組合員（職員）等の最新の資格情報等の医療保険者向け中間サーバーを通じた速やかな登録（以下「資格情報等の登録」という。）についてご協力いただきたい。

1 資格情報等の登録の完了に時間を要する主な要因

〈組合員（職員）に起因するもの〉

- ✓ 組合員資格取得届書等（以下「資格取得届書等」という。）の提出に時間を要する。

〈所属機関（地方公共団体等）に起因するもの〉

- ✓ 新規採用者等が多数いる場合に、共済組合への資格取得届書等の提出に時間を要する。

〈共済組合に起因するもの〉

- ✓ 新規採用者等が多数いる場合に、資格取得届書等に基づく資格情報等の登録に時間を要する。

2 所属機関（地方公共団体等）にお願いしたい事項

- ✓ 法令上（※）、共済組合への資格取得届書等の提出は、資格取得（採用）の日から5日以内となっているため、その旨を組合員（職員）に周知。
（※）地方公務員等共済組合法施行規程第93条第2項
- ✓ 確実に採用することが見込まれる者等について、内定段階からマイナンバーを含む資格情報の提出を求め、共済組合に対し、採用日前に資格取得届書等の事前点検を依頼。（令和6年3月25日付け総務省自治行政局公務員部福利課事務連絡で周知済）
- ✓ 資格情報等の登録までの時間が短縮されることが期待されることから、共済組合と連携の上、手続きの電子化に向けた積極的な取組を実施。

育児休業支援手当金及び育児時短勤務手当金の支給について（令和7年4月1日施行）

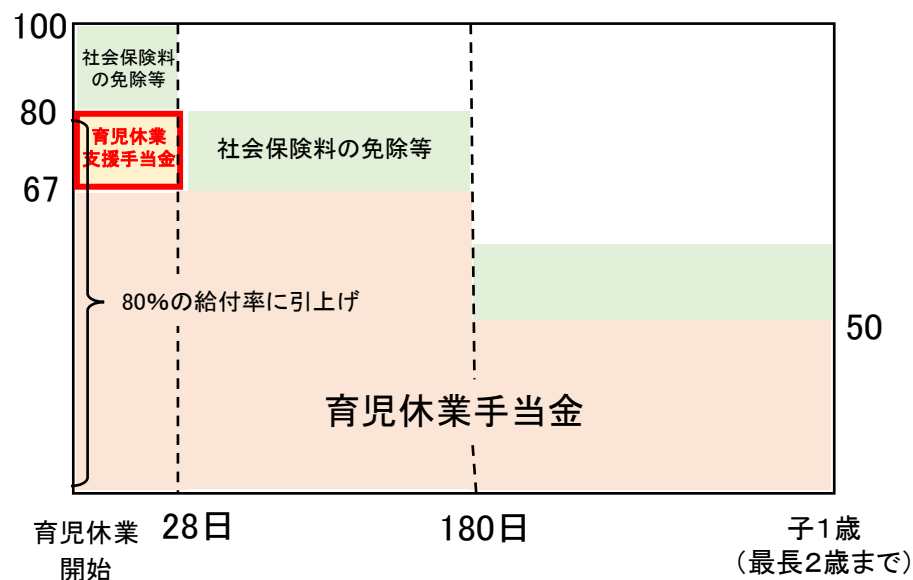
（１）「育児休業支援手当金」の支給

- 両親ともに育児休業を取得することを促進するため、「育児休業支援手当金」を創設
- 子の出生後一定期間内(※1)に、職員とその配偶者双方が14日以上の子育て休業を取得した場合(※2)、標準報酬の13%相当額を支給(最長28日間分)
- 現行の育児休業手当金とあわせ、育児休業給付の給付率を80%(手取り10割相当)へ引上げ

(※1) 父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業後8週間以内に取得

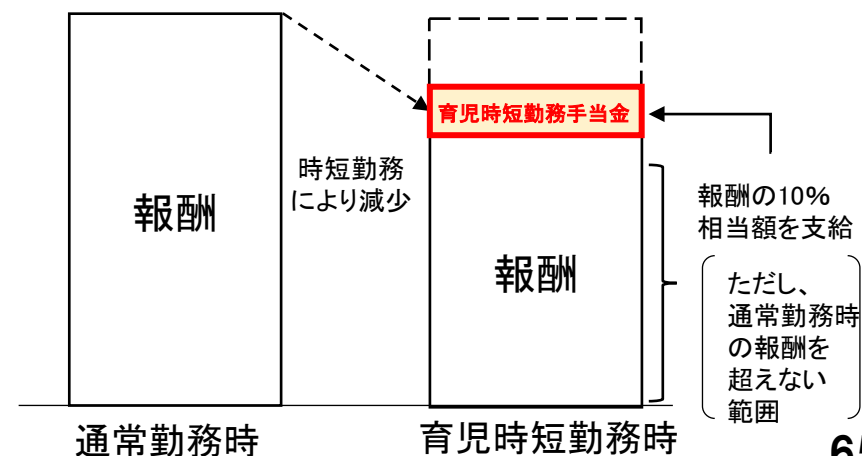
(※2) 例えば、配偶者のない者は、職員が14日以上の子育て休業を取得した場合。

(標準報酬の日額に対する割合(%))



（２）「育児時短勤務手当金」の支給

- 育児時短勤務によって生じる所得の減少を補い、時短勤務の活用を促すため、「育児時短勤務手当金」を創設
- 子が2歳未満の期間に、育児時短勤務時の報酬の最大10%相当額を支給



令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改正の議論について

社会経済の変化

○ 平均寿命・健康寿命の延伸

＜65歳時点平均余命＞ ＜健康寿命＞
1990年 男性：16.22年、女性：20.03年 2001年 男性：69.40歳、女性：72.65歳
2070年 男性：23.14年、女性：28.36年 2019年 男性：72.68歳、女性：75.38歳

○ 家族構成やライフスタイルの多様化

・ 単身世帯・共働き世帯の増加等

＜単身世帯割合（世帯主が25～64歳の世帯）＞
22.6%（2000年）⇒28.3%（2010年）⇒32.8%（2020年）
＜共働き世帯割合（夫が25～64歳の夫婦のいる世帯）＞
53.6%（2005年）⇒61.8%（2010年）⇒63.5%（2020年）

○ 女性・高齢者の就業の拡大

・ 人手不足の中での労働力確保の要請

＜就業率＞
60～64歳 : 51.1%（1985年）⇒ 74.0%（2023年）
女性（25～64歳）：55.9%（1985年）⇒77.7%（2023年）

○ 今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げ

令和6（2024）年財政検証結果

第17回社会保障審議会年金部会
2024年7月30日

資料 1

○ 5年前の前回財政検証と比べて将来の給付水準が上昇。

1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、将来にわたって
所得代替率50%を確保できることが確認された。

※所得代替率：61.2%（令和6（2024）年度）⇒57.6%（成長型経済移行・継続ケース）
50.4%（過去30年投影ケース） ※数値は最終代替率

○ 一方で、基礎年金の調整期間は長期化し、将来的な基礎年金の給付水準が低下する見通し。

○ 一定の制度改正を仮定した試算（オプション試算）では、

・ 被用者保険の更なる適用拡大

・ マクロ経済スライドの調整期間の一致

を行った場合には、いずれも**基礎年金の給付水準を確保する上でプラスの効果があることが確認された。**

○ 今回初めて実施した各世代の65歳時点の老齢年金の分布推計では、若年世代ほど労働参加の進展や被用者保険の適用拡大により厚生年金被保険者期間が延伸し、**年金額の増加へ寄与することが確認された。**

【上記を踏まえた次期年金制度改正の方向性】

見直しの基本的な考え方

- ① **働き方に中立的な制度**を目指すとともに、**ライフスタイル等の多様化**を年金制度に反映しつつ、
- ② **高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化**を図る。

対応の方向性

○ 働き方に中立的な制度の構築

論点：**被用者保険の適用拡大**、いわゆる「**年収の壁**」と第3号被保険者制度、**在職老齢年金制度**等

○ ライフスタイル等の多様化への対応

論点：**高齢期より前の遺族年金**、**加給年金**等

○ 平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化

論点：**マクロ経済スライドの調整期間の一致**、**標準報酬月額の上限**等

○ 業務運営改善関係・その他所要の事項への対応

14. 安全衛生の推進等

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5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 215,826人のうち、実際に医師による面接指導が行われた職員は 69,827人（32.4%）、
医師による面接指導が行われなかった職員は 145,999人（67.6%）である（一部事務組合等を除く）。

団 体 区 分	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(※)	職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した	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	68,851人	14,266人 (20.7%)	13,901人 (20.2%)	9,167人 (13.3%)
指 定 都 市	32,190人	13,650人 (42.4%)	10,776人 (33.5%)	215人 (0.7%)
市 区	40,807人	5,644人 (13.8%)	23,485人 (57.6%)	4,596人 (11.3%)
町 村	4,151人	131人 (3.2%)	3,002人 (72.3%)	407人 (9.8%)
合 計	145,999人	33,691人 (23.1%)	51,164人 (35.0%)	14,385人 (9.9%)

(参考)

一部事務組合等	1,069人	13人 (1.2%)	978人 (91.5%)	41人 (3.8%)
---------	--------	------------	--------------	------------

- (注) 1. 職員数は令和5年度の延べ人数である。
 2. (※) 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。

メンタルヘルス不調による休務者の状況（令和5年度）

○ **メンタルヘルス不調による休務者は47,775人（在籍職員数の1.5%、前年度比+4,087人）**であり、前年度に比べ増加している（一部事務組合等を除く）。

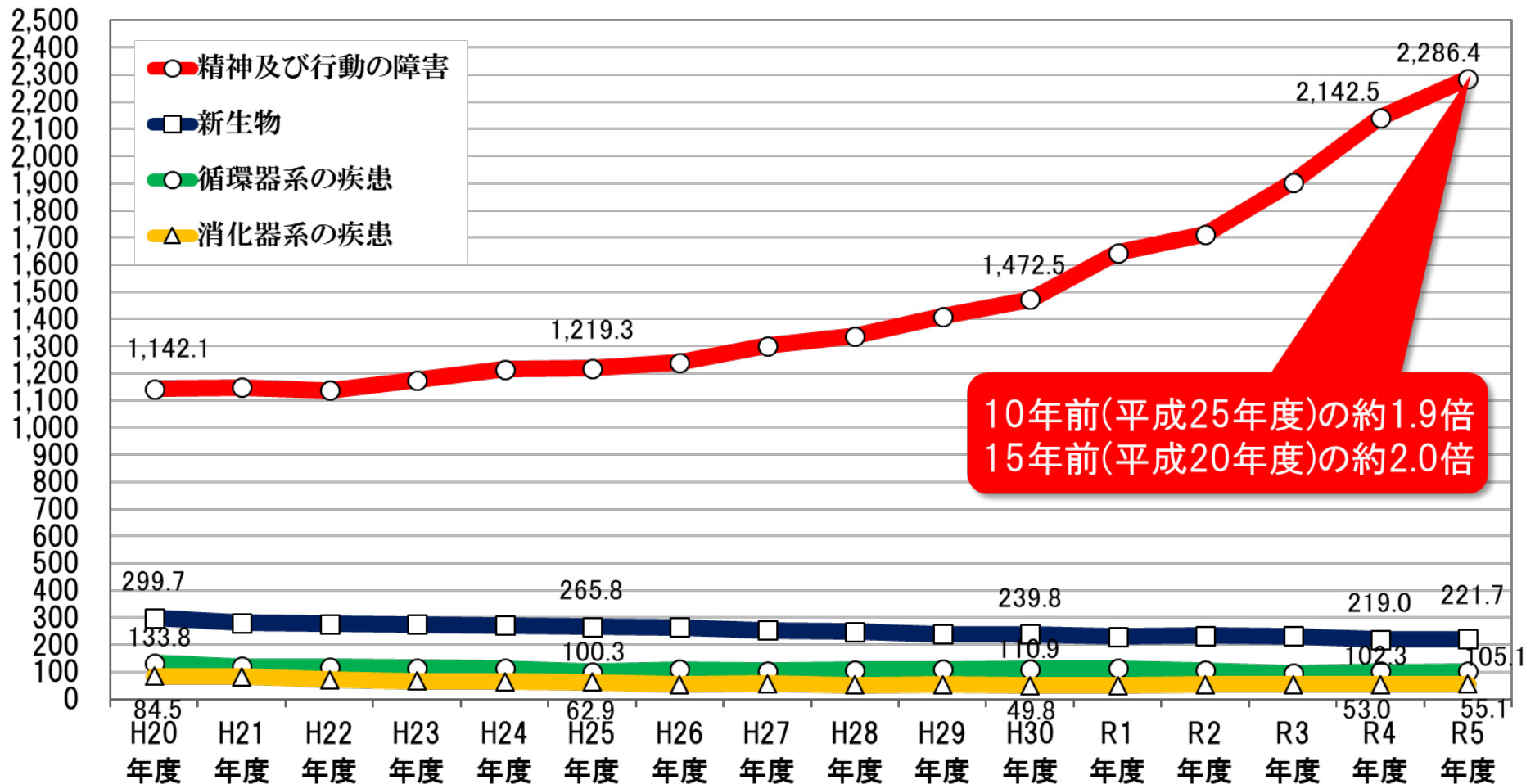
区 分	令和4年度		令和5年度		R4→R5増減
	休務者数	（参考）在籍職員数	休務者数	（参考）在籍職員数	休務者数
都 道 府 県	13,935人 (1.4%)	1,000,982人	15,014人 (1.5%)	1,002,180人	1,079人 0.1%
指 定 都 市	6,702人 (1.6%)	429,258人	7,560人 (1.8%)	424,499人	858人 0.2%
市 区	20,124人 (1.4%)	1,437,990人	21,933人 (1.5%)	1,461,204人	1,809人 0.1%
町 村	2,927人 (1.2%)	243,714人	3,268人 (1.3%)	250,927人	341人 0.1%
合 計	43,688人 (1.4%)	3,111,944人	47,775人 (1.5%)	3,138,810人	4,087人 0.1%
(参考)					
一 部 事 務 組 合 等	1,076人 (0.9%)	118,613人	1,177人 (1.0%)	120,902人	101人 0.1%

(注) 1. 原則として、令和5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5年1月～令和5年12月）の休務者数を計上している。
3. 令和4年度から引き続いて休務した者及び令和5年度中に退職した者も含んでいる。
4. 在籍職員数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6年3月31日現在）を引用している。
5. （ ）内の%については参考値として、「在籍職員数」に占める「休務者数」の割合を示している。

（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）

○ 主な疾病分類別長期病休者数（10万人率）の推移

（10万人率（人））



（注）主に首長部局の一般職員を対象に、全国の地方公共団体のうち351団体を抽出調査したもの（警察職員、消防職員及び教員は対象外）

地方公務員のメンタルヘルス対策の推進について（メンタルヘルス研究会）

1. 問題意識

- 地方公共団体が、複雑多様化する様々な諸課題に適切に対応し、住民の要望に応じていくためには、職員の心身の健康を確保していくことが極めて重要。
- 一方、近年、地方公共団体のメンタルヘルス不調による休務者が増加傾向※にあり、地方公共団体がメンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが必要。

※精神及び行動の障害による長期病休者数（職員10万人当たり）は10年前の約1.9倍、15年前の約2.0倍
令和5年度2,286.4人、平成25年度1,219.3人、平成20年度1,142.1人
（出典）一般財団法人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6年12月）

2. これまでの対応

- 総務省では、関係団体と連携し、令和3年度から総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会※¹を開催し、地方公共団体のメンタルヘルス対策のあり方を検討。研究会報告書を踏まえ、地方公共団体に対し以下の助言を実施。

※1 令和5年度からは「地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会」に名称変更

- 各地方公共団体がメンタルヘルス対策に関する計画を策定することにより、**全庁的な取組体制で、計画的かつ継続的に取り組むことが必要**（令和3年度）
- 研究会が作成した、**計画例※²を参考とし、メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じてメンタルヘルス対策を着実に実施することが必要**（令和4年度）
- 研究会委員が現地へ赴き、地方公共団体参加型の研究会を開催（**現地開催**）し、地方公共団体の課題として多く挙げられた**若年層職員対策や復職支援対策として、早期の情報提供や職場復帰のルールづくりが必要であること**などや**メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じてメンタルヘルス対策を着実に実施することが必要**（令和5年度）

※2 予防段階別の多岐にわたるアプローチに応じた、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を明示した計画例であり、地方公共団体が地域の多様な実情に沿って自主的に策定できるように3パターン作成（本編、別冊、簡易版）。

3. 今年度の研究会

- **若年層職員及び管理監督者に関するメンタルヘルス対策**について、現地開催を通じて、地方公共団体の課題や事例等を聴取しながら、調査研究を実施。
- **令和4年度研究会で取りまとめた「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」を用いた支援等**について調査研究を実施。

メンタルヘルス対策に関する計画（例）の概要

計画（例）の構成

- 令和4年度研究会の地方公共団体委員が所属する当該団体の計画等を中心に、令和4年度アンケート調査において収集した地方公共団体の実際の計画等を参考にして作成。
- 地方公共団体の実情に応じて活用できるよう、「本編」「別冊」「簡易版」の3部で構成。

【本編】

- ・地方公共団体の規模に関わらず、自主的な策定が可能となるよう、基本的・普遍的な内容をまとめた。
- ・4つのケアのうち「セルフケア」「ラインケア」及び「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを中心にまとめた。

【別冊】

- ・【本編】には記載していない、4つのケアの残りの「職場外資源によるケア」の取組内容や、地方公共団体が実際に取り組んでいる特定の課題に応じた具体的な取組例等。
- ・地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定。

【簡易版】

- ・小規模地方公共団体等が計画策定に着手しやすいよう、計画の形式によらず各取組を網羅的に一枚の表に整理。
- ・各予防段階に応じたケアの項目ごとの実施者・関与者を、記号で記載し、一目で凡例が確認可能。
- 4つのケア・3つのケアの2パターンあり。

（Ⅰ）本編

“〇〇〇(団体名)”メンタルヘルス対策に関する計画
～ 職場における心の健康づくり ～
(例)

令和〇年〇月〇日 制定

- *この計画(例)は、令和4年度の「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」に参画する地方公共団体委員が所属する埼玉県、東京都、福島県いわき市における計画等を中心に、総務省において調査した地方公共団体が実際に策定している計画や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省策定)等を参考に作成したものです。
- *この「(Ⅰ)本編」では、地方公共団体に於いて取り組んでいただくべき普遍的なメンタルヘルス対策として、4つのケアのうち「セルフケア」「ラインケア」「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを記載しています。
- *4つのケアのうちもう一つの「職場外資源によるケア」の取組内容やさらなる取組事例などは、本編とは別に作成した「(Ⅱ)別冊」に掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定しています。
- *例えば「1.基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただくため、具体的に記載していませんが、「(Ⅱ)別冊」には参考例を掲載しています。

（Ⅱ）別冊

「メンタルヘルス対策に関する計画
～ 職場における心の健康づくり～」
のさらなる充実に向けた方策及び取組事例等

- *この「(Ⅱ)別冊」には、「(Ⅰ)本編」には記載していない、4つのケアの残りの「職場外資源によるケア」の取組内容やさらなる取組事例などを掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを検討してください。
- *「(Ⅰ)本編」の該当箇所を【 】表記するとともに、さらなる取組等を追記したイメージを掲載しています。
- *関連するトピックスのほか、例えば「(Ⅰ)本編」の「1.基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただくため、具体的に記載していませんが、この「(Ⅱ)別冊」では参考例を掲載しています。

「団体名」メンタルヘルス対策における予防段階別の3つのケアに関する計画(例)【簡易版】

表題の「団体名」を自らの団体名に置き換えるだけで、計画完成

①職場外での相談の実施／ 管内の医療機関等において、職場外での相談を実施する。

②職場内相談窓口との連携／ 職場外資源の主治医等と、管理監督者や職場内産業保健スタッフ等は、必要に応じ、休務者の了承を得て面談や連絡をとるなどし、治療方針や職場に求められる配慮内容などについて主治医から助言を受ける。

安全衛生管理体制の整備状況（令和5年度）

- 管理者等の選任及び委員会の設置については、概ね整備済となっているが、特に市区及び町村にあっては未整備の事業場を有する地方公共団体が一定数ある。
- 職場巡視の実施及び委員会の開催については、実施できていない傾向にあり、特に産業医による職場巡視実施率は47.6%、衛生委員会の開催率は58.1%となっている（一部事務組合等を除く）。

団体区分	総括安全衛生管理者	安全管理者		衛生管理者		安全衛生推進者等	産業医		
	選任率	選任率	職場巡視実施率	選任率	職場巡視実施率	選任率	選任率	職場巡視実施率	情報提供実施率
都道府県	100.0%	99.6%	93.4%	99.5%	81.5%	98.3%	99.4%	59.4%	84.8%
指定都市	100.0%	100.0%	97.7%	99.7%	86.8%	99.3%	99.5%	57.7%	92.3%
市区	99.9%	86.0%	78.6%	96.5%	55.3%	92.4%	97.0%	33.3%	84.3%
町村	—	—	—	93.4%	46.5%	79.2%	94.5%	28.4%	76.5%
合計	99.9%	91.9%	86.3%	97.9%	70.0%	93.0%	98.1%	47.6%	84.6%

（参考）

一部事務組合等	96.0%	93.5%	87.9%	98.0%	66.0%	90.5%	98.6%	44.9%	83.4%
---------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

団体区分	安全委員会		衛生委員会	
	設置率	委員会開催率	設置率	委員会開催率
都道府県	99.5%	62.5%	99.8%	67.9%
指定都市	100.0%	91.6%	99.5%	60.4%
市区	94.1%	53.7%	96.1%	53.7%
町村	—	—	94.0%	27.5%
合計	96.5%	62.8%	97.9%	58.1%

- （注） 1. それぞれ労働安全衛生法に基づく選任・設置率等を計上している。
 2. 「情報提供実施率」は、労働安全衛生法第13条に基づき産業医へ情報提供している事業場の割合を計上している。

（参考）

一部事務組合等	97.9%	85.1%	96.6%	59.6%
---------	-------	-------	-------	-------

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5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

令和7年度安全衛生研修会等開催予定一覧（（一財）地方公務員安全衛生推進協会）

参考

名 称		対象者	期 日		開催地等	定員
安全衛生基本研修	安全衛生基本研修会（※）	安全衛生担当者	5月9日（金）		東京：三田NNホール	100名
	公務災害防止対策セミナー	安全衛生担当者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、管理監督者	—		オンライン	—
公務災害防止対策セミナー 市町村研修支援		市町村職員	期日・会場については、開催する地方公共団体と協議の上決定する。全国10会場で開催予定。 地方公共団体等が行う市町村職員向けの研修に講師費用等の支援を行う。期日・会場については、支援対象となった地方公共団体において決定する。			
専門研修	安全管理研修会	安全管理を担当する者	7月4日（金）		東京：三田NNホール	100名
	職場の衛生管理研修会	衛生管理者、安全衛生推進者、健康管理担当者	12月12日（金）		東京：三田NNホール	100名
	メンタルヘルスマネジメント 実践研修会	人事・厚生担当者、健康管理担当者、衛生管理者、保健師等	6月12日（木）～13日（金） 10月9日（木）～10日（金）		東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター	100名 100名
	メンタルヘルスマネジメント 実践研修会（共催）	人事・厚生担当者、健康管理担当者、衛生管理者、保健師等	期日・会場については、共催する地方公共団体と協議の上決定する。全国21会場で開催予定。			
職種別研修	警察職員安全管理セミナー	警察職員（安全衛生担当者）	9月26日（金）		東京：三田NNホール	100名
	消防職員安全管理研修会	消防職員（安全衛生担当者）	7月17日（木）～18日（金） 9月4日（木）～5日（金） 9月18日（木）～19日（金） 10月23日（木）～24日（金） 令和8年1月15日（木）～16日（金）		東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター 福岡：TOKYOグランドシティ博多新梅田口 大阪：新梅田研修センター 東京：三田NNホール	130名 130名 130名 130名 130名
	消防職員惨事ストレス研修会	消防職員（安全衛生担当者）	期日・会場については、共催する地方公共団体と協議の上決定する。全国4会場で開催予定。			
	学校における安全衛生管理者研修会	学校の教職員（安全衛生管理者）	期日・会場については、共催する地方公共団体と協議の上決定する。全国10会場で開催予定。			
健康づくり	職域保健師研修会	職員健康管理担当の保健師等	10月17日（金） 11月21日（金）		東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター	50名 50名
	職域保健師研究会 （担当：企画課）	職員健康管理担当の看護師、保健師	前期 7月頃（予定） 後期 令和8年1月頃（予定） 前期 7月頃（予定） 後期 令和8年1月頃（予定）		東京：未定 関西地区：未定 関西地区：未定 関西地区：未定	70名 70名 70名 70名
	衛生管理者受験講習会 ＜受講料 4,400円＞	衛生管理者試験の受験予定者	5月21日（水）～23日（金） 6月4日（水）～6日（金） 6月18日（水）～20日（金） 7月9日（水）～11日（金） 7月23日（水）～25日（金） 8月6日（水）～8日（金） 8月20日（水）～22日（金）		東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター 名古屋：名古屋サンプラザカイルーム 福岡：リファレンス大崎多ビル 大阪：新梅田研修センター 東京：三田NNホール 名古屋：名古屋サンプラザカイルーム	120名 120名 130名 90名 120名 120名 70名
	安全衛生推進者養成講習会 ＜受講料 4,400円＞	安全衛生推進者の資格を取得しようとする者	5月29日（木）～30日（金） 6月26日（木）～27日（金） 8月28日（木）～29日（金）		東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター 東京：三田NNホール	100名 100名 100名
資格取得研修		地方公共団体が運任している産業医（常勤職員、非常勤嘱託員）、又は地方公共団体に勤務し、産業医に選任予定の医師	令和8年2月5日（木）		東京：大手町サンライズプラザ	250名

（※） 令和6年度に開催していた「新任安全衛生担当者研修会」について、令和7年度は安全衛生全般に関する基本的事項を学ぶ「安全衛生基本研修会」として新たに開催する。また、別途オンライン配信を新たに実施する。

合計開催箇所 129箇所（主催29、共催45、市町村支援56）

メンタルヘルス対策の 相談窓口をご活用ください **無料**

地方公共団体等の**管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員向け**に、相談窓口を設置しています。

個々の職員への対応方法から、職場の体制づくりまで、メンタルヘルス対策に関する相談を幅広く受け付けています。相談には、臨床心理士等の相談員が電話やWeb、メールでアドバイスを行います。費用はかかりませんので、お困りの際には、一度ご相談ください。

相談例



ストレスチェックの結果を活用した**職場環境改善**に取り組みたいのですが...

休みがちで、元気がない職員がいるのですが、**うつ病**にならないか心配です。どうしたら？

療養休暇をとっていた職員が**職場復帰**するのですが注意すべき点などありますか？



職場でトラブルを起こしがちな職員がいて困っています。**どう対応したらよいのでしょうか？**

電話・Web相談

原則、週2日[月・木]
10:00～16:00
(12:00～13:00を除く)

専用ダイヤル
03-5213-4310

メール相談

全日24時間

原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります

専用アドレス
menherusodan@jalsha.or.jp

地方公務員災害補償基金

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

詳細は、裏面にてご確認ください

メンタルヘルス対策の相談窓口

対象者

ご利用者

地方公共団体等の

- 管理職員
- 人事・職員厚生担当者
- 衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員

※メンタルヘルス不調者本人等は、対象としていません。

相談内容

こんな相談ができます

- メンタルヘルス不調者に対する対応方法
- ストレスチェックの実施方法
- メンタルヘルス対策全般
- ハラスメント事案への対応方法



相談方法

電話・Web相談



専用ダイヤル 03-5213-4310

相談受付日は、当協会ホームページにてご確認ください。

ホームページURL <https://www.jalsha.or.jp/>



協会HP

受付日及び時間 **原則、週2日[月・木] 10:00～16:00**
(12:00～13:00を除く)

※祝日や年末年始の前後等は、変更があります

メール相談



専用アドレス menherusodan@jalsha.or.jp

受付日及び時間 **全日24時間**

※原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります

相談内容を踏まえ、必要性が高い場合には、相談員を現地に派遣します。

注意事項

- 相談は、臨床心理士等のメンタルヘルス相談員が対応させていただきます。メールによる相談は、原則、電話又はメール返信により、電話相談受付日に回答させていただきます。
- 相談内容とお答えした内容については、個人情報や個人・団体の特定に繋がるような情報を削除し、改竄した上で、事例等として当協会ホームページで公開させていただく場合があります。

メンタルヘルス対策支援専門員 をご活用ください。

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体（以下「自治体」という。）等に豊富な知識や経験をもつ臨床心理士等がお伺いし、個別面接や心の健康セミナーなどの支援を行います。

1 個別面接



2 心の健康セミナー



3 メンタルヘルスマネジメント支援



一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

1 対象自治体

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される自治体からの要請に基づき、当協会があらかじめ登録した臨床心理士等を派遣し、自治体が行うメンタルヘルス対策を支援します。
一般のオフィスはもちろん、清掃、給食、水道、下水道、保育所、学校、交通、消防、病院など職種を問わずどこにでもお伺いします。支援専門員の派遣に係る費用は一切かかりません。

2 支援の内容

① 個別面接

個別面接により、職員の心の健康状況を見極め、サポートを必要とする職員に対しては相談窓口や医療機関等を紹介します。
※診療行為は行いません。

② 心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）

職員の PTSD 反応への正しい知識と理解を高め、ストレス耐性を高めることなどを目的とした自治体の研修会等に講師を派遣します。

③ メンタルヘルスマネジメント支援

自治体の安全衛生管理担当者向けにメンタルヘルスマネジメント体制整備のアドバイス等を行います。
※「①個別面接」又は「②心の健康セミナー」と一緒に実施する事が条件となります。

3 支援事業の流れ

1 申し込み

自治体で支援を受けたい支援項目を選定し、当協会へ要請書を提出していただきます。
（個別面接や心の健康セミナーの対象者は、自治体で選定していただきます）
ホームページに掲載する要請書にご記入のうえ、お申し込みください。
<https://www.jalsha.or.jp/>
※応募団体多数の場合はお受けできないことがありますので、ご了承ください。

2 審査及び決定

要請内容を審査し、決定の場合は決定通知をお送りします。

3 事前打合せ

内容、日程、事前提出書類等について打合せを行います。

4 メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業の実施

専門員を派遣し、個別面接、心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）、メンタルヘルスマネジメント支援の実施

お問い合わせ ☎03-3230-2021

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課

職場環境改善 アドバイザー

を ご 活 用 く だ さ い



どうしたら
もっと安全に作業
できるだろう？

公務災害が
なかなか
減らないなあ…

職場巡視って
何に気をつけて
見たらいいの？

知識・経験豊富な職場環境改善アドバイザー（安全管理士、衛生管理士、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等）があなたの職場にお伺いし、問題点を明らかにして改善に向けたアドバイスをいたします。



職場環境改善アドバイザー

3つの特徴

1 広範囲な対象事業

地方公共団体の職場であれば業種は問いません。

2 オーダーメイドの診断

施設や作業方法など、希望に合わせて診断を行います。

3 費用負担はありません

診断料や旅費などの経費は一切かかりません。



お 気 軽 に ご 相 談 く だ さ い

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

職場環境改善アドバイザー 3つの特徴

1 広範囲な対象事業

職場環境改善アドバイザーを派遣できる事業場の種類はさまざま。庁舎の執務室はもちろん、清掃、給食、水道、下水道、保育所、病院、学校、交通、消防、調査研究機関など、地方公共団体の職場であれば派遣可能です。



2 オーダーメイドの診断

「職場の安全を専門家の目でチェックしてほしい」「作業の流れを見てもらえないか」「法律に適合しているか見てほしい」。どんな悩みでも、まずはご相談ください。できる限りご要望に応じた診断を行います。

3 費用負担はありません

診断料や旅費などの派遣に係る費用は当協会が一切負担します。ぜひ一度ご利用ください。（応募団体多数の場合は、お受けできないことがあります。）



職場環境改善アドバイザー派遣の流れ



1 お申し込み

当協会ホームページに掲載の申込書にご記入のうえ、お申し込みください。

URL: <https://www.jalsha.or.jp/>

応募団体多数の場合はお受けできないことがあります。ご了承ください。



2 電話による事前打合せ

内容、日程、事前提出書類について打合せを行います。



3 安全衛生診断

当日は、診断前打合せの後、診断を行います。診断後、指摘箇所の画像を見ながらアドバイザーによる講評を行います。



4 報告書を送付

診断結果を報告書にして地方公共団体へお送りします。診断で指摘された内容について、改善報告等の必要はありません。

まずはお電話を **03-3230-2021**

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課



作業環境測定士 派遣事業



をご活用ください!!

職場の安全と職員の健康を守るため、作業環境測定士を、地方公共団体(都道府県・市区町村・一部事務組合)に派遣して作業環境を測定し、測定結果に基づくアドバイスを行います。

※本事業で行う作業環境測定は、労働安全衛生法上義務付けられた法定の作業環境測定とはなりません。

作業環境測定とは？

作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について、測定計画を立て、採取作業及び分析作業等を行うことをいいます(職場の有害因子を測定して、職員への影響を把握するものです)。



対象事業場

地方公共団体の事業場(業種は問いません)

※地方公務員災害補償法が適用される職員が在籍している事業場に限りです。

対象業種(例)

- ・事務(情報機器作業環境、事務所環境)
- ・上下水道(水質検査等で使用する有機溶剤、特定化学物質 等)
- ・清掃(騒音・金属・粉じん)
- ・試験研究機関(有機溶剤、特定化学物質 等)
- ・病院(ホルムアルデヒド、キシレン、エチレンオキシド 等)
- ・土木現場(溶接ヒューム)等



一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

費用

地方公共団体の負担は
ありません!



測定内容(例)

事業場の作業環境測定を行います。



情報機器作業の環境測定
(照度、作業姿勢など測定)



測定した結果は、
結果報告書としてお送りします。

作業環境測定結果報告書(証明書)



まずは、お気軽にお問合せください。

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課

TEL 03-3230-2021 FAX 03-3230-2266

E-mail choken@jalsha.or.jp

詳しくはホームページをご確認ください。
要請書類等もダウンロードできます。

ホームページ 地方公務員安全衛生推進協会 → 「職場環境改善」

公務災害防止対策 アドバイザー派遣事業

をご活用ください!!

公務災害防止に関する専門家（アドバイザー）を、下記対象事業場を有する地方公共団体（都道府県・市区町村・一部事務組合）に派遣して、専門的な見地からアドバイスをを行います。



対象事業場

地方公共団体の事業場で

**①過去に死亡災害等、重大な
公務災害が発生した事業場**

**②近年連続して公務災害が
発生している事業場 等**

※地方公務員災害補償法が適用される職員が在籍している事業場に限りです。

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会



費用

地方公共団体の 負担はありません!

※アドバイザーの派遣費用（謝金、旅費交通費）は当協会が負担します。ただし、謝金の額等は当協会の基準によります。協会の基準額を超える場合は各団体のご負担となりますので、ご注意ください。



事業内容

・アドバイザーが公務災害発生の現場や状況を確認したうえで、公務災害防止対策をアドバイスします。



・アドバイザー及び実施形式（講義、グループワーク、質疑応答等）はご要望に応じます。



まずは、お気軽にお問合せください。

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課

TEL 03-3230-2021 FAX 03-3230-2266

E-mail choken@jalsha.or.jp

ホームページ 地方公務員安全衛生推進協会

詳しくはホームページをご確認ください。
要請書類等もダウンロードできます。



「職場環境改善」