

# 公務員部関係資料

令和8年1月

総務省自治行政局公務員部

# 目 次

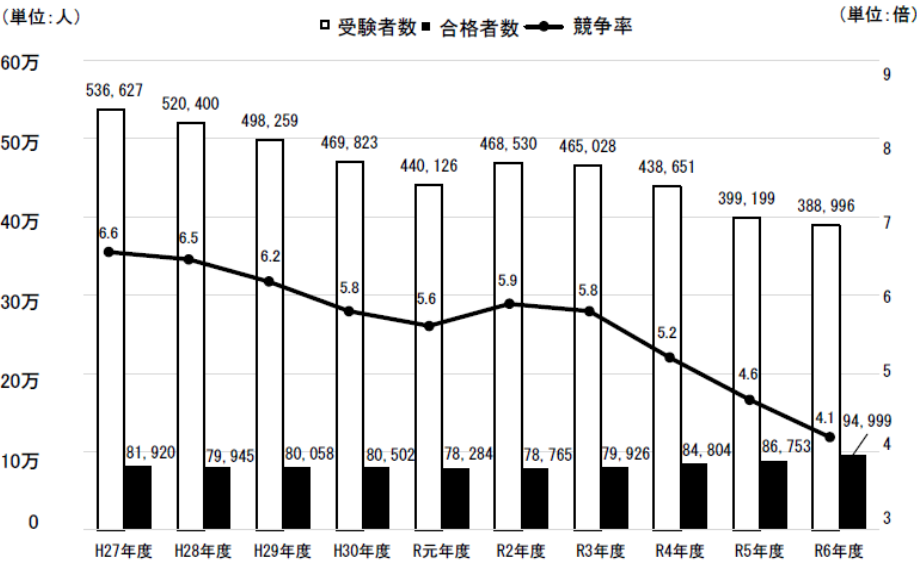
1. 地方公共団体における人材育成・確保の推進 .....	1
2. 地方公務員の兼業 .....	5
3. ハラスメント対策 .....	8
4. 女性活躍の推進 .....	11
5. 障害者雇用の促進 .....	15
6. 人事評価結果の活用 .....	17
7. 地方公務員の給与・定員管理 .....	19
8. 時代に即した組織運営・人材戦略 .....	23
9. 地方公務員の定年引上げ .....	27
10. 会計年度任用職員制度 .....	31
11. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援 .....	35
12. 地方公務員共済制度の運営 .....	38
13. 安全衛生の推進等 .....	43

# **1. 地方公共団体における人材育成・確保の推進**

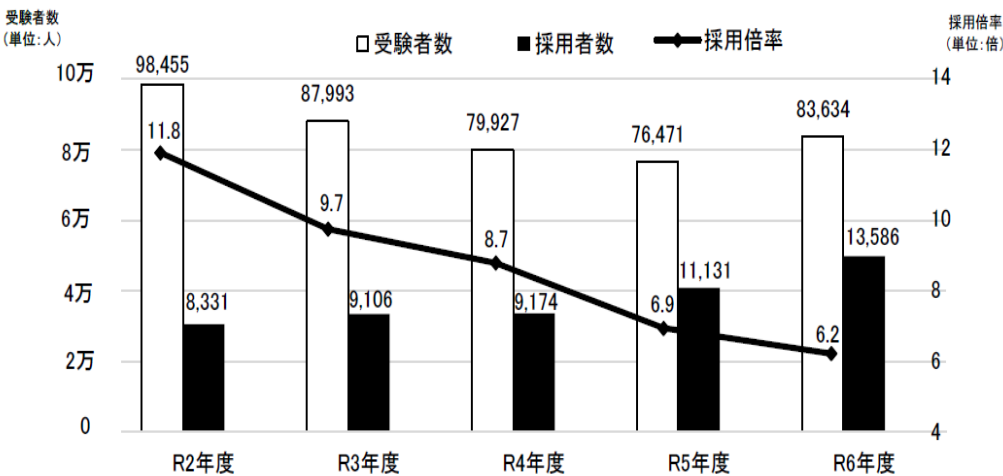
# 令和 6 年度の地方公務員の採用試験の状況

- 地方公務員の競争試験の状況については、受験者数は長らく減少傾向が続いている一方で、合格者数は増加傾向となっている。  
令和 6 年度の競争率は 4.1 倍（前年度比 0.5 ポイント減）。
- 中途採用の状況については、受験者数は近年減少傾向だったが増加に転じ、また、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



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	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R5→R6 増減
都道府県	47	47	47	47	47	47	-
指定都市	20	20	20	20	20	20	-
市区町村	1,722	839	898	935	1,036	1,134	98
合計	1,789	906	965	1,002	1,103	1,201	98

(注 1) 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 2) 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。

(注 1) 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 2) 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 3) 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。

※「地方公務員における働き方改革に係る状況－令和 6 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－」より

# 地方公務員の人材育成・確保の推進

## 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

## 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、これまでの指針を大幅に改正
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**職場環境の整備**」、「**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  
※ 令和7年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（96.2%）が方針を策定（改正率63.2%）

### < 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**
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 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
- 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

#### 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

#### 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

#### 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

## 地方公務員の人材育成・確保に係る地方交付税措置の拡充・創設

- 地方公共団体において、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8年度も継続して実施。

# 「地方公共団体における人材育成・確保促進のための参考事例集」作成

- 各地方公共団体の取組をさらに推進するため、地方公共団体を対象にヒアリング等を行い、人材育成・確保の優良事例を選定し、取組概要や実施にあたってのポイント等を取りまとめた。

(掲載URL [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000999607.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000999607.pdf))

## 3 各地方公共団体の取組事例

### (1) 5つの基本的な考え方を踏まえた 人材育成・確保の具体的取組事例

- ・人事施策の実施に向けた戦略策定と推進体制の構築 【三重県】 P8
- ・組織・人づくりの土台となる行動指針の策定 【熊本市】 P10
- ・効果的な人材育成のための指標の設定 【福島県福島市】 P13
- ・ロジックモデルを活用した人材育成の取組 【品川区】 P16

### (2) 人材育成に係る具体的取組事例

#### ① 人材育成プログラムの作成

- ・専門分野に応じた人材育成の推進 【横浜市】 P20
- ・土木人材育成のための基本方針の策定 【静岡県富士市】 P23

#### ② 外部研修の活用と公民合同研修

- ・民間企業との交流を通じた視野の拡大とネットワーク構築 【千葉県】 P26
- ・地域の課題解決に向けた官民合同研修 【山梨県大月市】 P29
- ・民間研修を活用した高度・専門的な知識の習得 【福岡県荊田町】 P31
- ・自治大学校で将来の地方公共団体を担う幹部候補生の育成を！ 【総務省自治大学校】 P33

#### ③ 広域的な連携体制

- ・県を中心とした広域的な研修の開催 【新潟県】 P37
- ・連携中枢都市圏における人材育成の取組 【札幌市】 P40

#### ④ キャリア形成支援

- ・職員キャリア開発支援センターの設置 【富山県】 P43
- ・職員一人ひとりに応じたキャリア形成支援 【神戸市】 P46

#### ⑤ HRテクノロジー

- ・人事情報の一元化による事務の効率化 【堺市】 P49
- ・デジタル部門との連携による「タレントマネジメントシステム」の導入 【渋谷区】 P52

### (3) 人材確保に係る具体的取組事例

#### ① 公務の魅力の発信

- ・県庁トークカフェ 【熊本県】 P56
- ・専門職種1DAY現場見学会 【川崎市】 P59

#### ② 多様な試験方法の工夫

- ・技術系職種の採用候補名簿の有効期間延長 【富山県】 P62
- ・心理士採用試験の改善 【千葉市】 P64
- ・採用手続のデジタル化 【福岡市】 P66
- ・受験区分の多様化 【埼玉県川越市】 P70

#### ③ 多様な人材の採用

- ・ジョブ・リターン採用 【北海道】 P73
- ・民間企業等での職務経験者の積極的な採用 【千葉県君津市】 P76

### (4) 職場環境整備に係る具体的取組事例

#### ① エンゲージメント調査

- ・マネジメント層を巻き込んだ職員の意識改革 【千葉県君津市】 P80
- ・職場改善に向けた組織状態の見える化 【長崎県長崎市】 P83

#### ② オフィス改革

- ・DXを前提としたオフィス環境の整備 【兵庫県伊丹市】 P86

## **2. 地方公務員の兼業**

# 地方公務員の兼業

## 地方公務員の兼業制度

- 地方公務員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行に当たっては全力を挙げてこれに専念しなければならない（地方公務員法第30条）ため、兼業に当たっては、許可制とされている。
- 一般職の地方公務員は、許可なく次の行為を行うことができない。（同法第38条第1項）
  - （1）営利企業の役員等の地位を兼ねること
  - （2）自ら営利企業を営むこと
  - （3）報酬を得ていかなる事業又は事務に従事すること
- 兼業の許可に当たっては、公務能率の確保、職務の公正の確保及び職員の品位の保持の3点を満たすことが求められている。
- 法制定時（昭和25年）には、地方公共団体の実情及び人物経済（人的資源の有効活用）の観点から、任命権者の良識と適格な判断力により、特定の私企業との影響が公務に及ばない限りは、兼業を許可する方が実情に即した人事行政の運営が確保されるとの考え方を採っており、国家公務員とは異なる。
- 人事委員会は、人事委員会規則により、任命権者による兼業の許可基準を定めることができる。（同法第38条第2項）

### <地方公共団体の実情>

許可基準を設定している地方公共団体は全体の64.4%に留まる。また、許可基準を設定している地方公共団体であっても、そのうち85.2%が営利企業の従業員との兼業が原則認められてない国家公務員の基準と同基準となっている。

【参考】許可基準を定めている団体数

区分	H31.4.1時点		R6.4.1時点	
	(a)	割合 (a/1788)	(b)	割合 (b/1788)
基準を設定している団体	703	39.3%	1,152	64.4%

基準の内容	国基準	982	85.2%
	独自基準	170	14.8%

## 有識者検討会において兼業のあり方について検討

- 総務省では、令和6年9月に地方公務員の働き方に関する分科会を設置し、地方公共団体等の意見を伺いながら、兼業の現状や課題を整理するなど、計5回にわたり、地方公務員の兼業のあり方について議論を行ってきた。



# 地方公務員の兼業

## 地方公務員の兼業促進の背景

- 職員による自律的なキャリア形成、自己実現のニーズの高まりや高齢化、人口減少など社会情勢の変化を背景として、公務以外でも活躍する職員が増えるとともに、そうした活躍が期待されており、兼業を希望する職員が兼業できる環境を整備することが各地方公共団体に求められている。
- 近年、人材の流動化が進展する中、こうした環境整備は、公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場づくりに資するものと考えられる。
- さらに、職員が兼業を通じて、地域を知り、人と交わり、そこで得た学びを、職務遂行や行政サービスの向上に活かすことにより、地域住民の信頼を高め、効率的な公務運営の確保につながるものと考えられる。



- 地方公務員の兼業は、職員の自律的なキャリア形成、自己実現の手段の一つとして考えられる。
- 各地方公共団体においては、職員個人の能力を最大限発揮できるよう、職員のニーズを把握し、地域の課題や実情に応じた環境整備が求められる。

## 地方公務員の兼業弾力化のポイント

- ◆ 許可制は維持。各地方公共団体は、地方公務員法制定時の考え方に立ち返りつつも、職員や社会情勢の変化も踏まえた内容の許可基準について、法の趣旨の範囲内で創意工夫して設定。
- 国家公務員では原則として認められていない営利企業の従業員との兼業も可能。
- 国家公務員では自営兼業を行う場合、不動産賃貸等一部を除き、家業を継承したものであることが承認条件（注）となっているが、これに該当しない職員個人のスキルや地域の実情を踏まえた自営兼業を行うことも可能。
- 他方、許可基準の設定・運用に当たって、留意すべき事項を確認。

（注）人事院は、令和7年12月に「人事院規則14－8（営利企業の役員等との兼業）の運用について」を一部改正し、家業継承の場合以外であっても、職員の有する知識・技能をいかした事業及び社会貢献に資する事業に関する自営兼業が承認可能となるよう承認基準を新設した。（R8.4.1施行）

※ 地方公務員の働き方に関する分科会報告書の内容も踏まえ、上記のポイントや、留意すべき事項を地方公共団体へ明示し、地方公務員が兼業しやすい環境整備を促す。

## 助言通知の発出・優良事例の普及促進

- 令和7年6月11日、上記兼業弾力化のポイントや留意事項を明示した助言通知の発出と併せ、地方公共団体の優良事例の普及促進を行った。

### **3. ハラスメント対策**

# 地方公務員のハラスメント対策について①

- 自治体におけるハラスメント防止については、国家公務員とは異なり、民間労働法及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針が直接適用され、事業主が雇用管理上講ずべき措置（要綱・指針等の制定、通報・相談窓口の設置等）を規定。
- パワーハラスメント（パワハラ）：労働施策総合推進法
- セクシュアルハラスメント（セクハラ）：男女雇用機会均等法
- 妊娠、出産、育児、介護等に関するハラスメント（マタハラ等）：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

## これまでの取組

- 令和2年度以降、毎年、パワハラ、セクハラ及びマタハラ等の防止に関する取組について自治体の状況を調査し、雇用管理上必要な措置を講じること等について助言。直近の令和7年度調査によると、昨年12月時点で99.6%の自治体で雇用管理上必要な措置が講じられている。
  - 令和6年度には、自治体をめぐるカスタマーハラスメント（カスハラ）を含む各種ハラスメントに関する課題が近年社会問題となっていることから、各種ハラスメントに関する実態把握のため、総務省として初めて、2万人の自治体職員に対するアンケート調査を実施。
  - 加えて、各種ハラスメントの予防・解決に効果的な自治体の取組の実態について、団体が取組を開始した経緯・背景や取組のポイントとその具体的な取組内容等をヒアリング。
- ⇒ アンケート調査結果及び優良事例として取りまとめの上、自治体に情報提供するとともに、積極的な取組を行うよう助言。
- ⇒ 昨年12月には、各種ハラスメント防止対策として、関係する研修等の実施及びその内容の充実並びに会計年度任用職員を含む全ての職員の参加率の向上に取り組まれたことと併せ、任命権者が率先垂範して参加することも一つの手法として有効と考えられること等を助言。

## 自治体における各種ハラスメントに関する職員アンケート調査結果（令和7年4月25日公表）

各種ハラスメントを受けた経験（受けたと感じた経験）		
	地方公務員	民間
パワハラ	15.7%	19.3%
セクハラ	3.9%	6.3%
マタハラ等	女性：11.1% 男性：6.0%	女性：22.4% 男性：24.0%
カスハラ	35.0%	10.8%

- 厚生労働省調査（民間）と比較すると、パワハラ、セクハラ、マタハラ等を受けた経験がある者の割合は民間を下回った一方、カスハラは民間の約3倍。

※パワハラ、セクハラ、カスハラは過去3年間、マタハラ等は過去5年間の経験  
※地方公務員は無回答除く。民間は無回答なし

# 地方公務員のハラスメント対策について②

## 自治体アンケート、ヒアリング結果を踏まえた対応策

### 【パワハラ、セクハラ、マタハラ等】

○ハラスメントが発生する大きな要因の一つであるコミュニケーション不足の解消に向け、定期的な面談やミーティング、コミュニケーションの活性化や円滑化に資する研修を実施。

### 【カスハラ】

○一人で対応させず組織的に対応を行うことが重要。職員アンケートによる実態把握や、職種や現場等の違いに応じた対応マニュアル等の整備のほか、証拠の保全や不適切な言動の抑止のため、行政サービスの利用者とのやりとりの録音・録画も有効。

### 【カスハラ対策の留意点】

○民間企業では顧客を選別した対応が可能である一方、公務職場では全ての行政サービスの利用者に対して、公平・公正に行政サービスを提供することが必要。

○カスハラに該当するか判断する際には、生活保護制度における要保護者への対応、公共料金等の徴収など、行政サービスの利用者の生命・財産に関わる問題を背景とする場合も想定されるため、それぞれの現場の特質を十分に考慮することが必要。

## 今後の取組

○ カスハラを防止するため、事業主が雇用管理上必要な措置を義務づけること等を盛り込んだ労働施策総合推進法等の一部を改正する法律案が令和7年6月4日に成立、同月11日に公布。施行に向け、今後、厚生労働省において、労働政策審議会での議論を踏まえ、事業主が講ずべき雇用管理上の措置等について指針を策定予定。

※ 労働政策審議会において、指針の告示日は令和8年2月、改正法施行は令和8年10月1日とする案が示されている。

○ 総務省においては、同審議会の動向も踏まえつつ、各団体のカスハラ対策の先行事例や公務職場特有の留意点への対応等について、事例集として取りまとめるため調査研究事業を実施中。

## **4. 女性活躍の推進**

# 女性活躍推進法及び内閣府令改正後の必須情報公表項目について

改正法第21条の「女性の職業生活に資する情報」の公表について、以下の項目を公表必須とする。施行日：令和8年4月1日  
(内閣府令第7条、事業主行動計画策定指針第3部第3-6)

必須情報公表項目	備考
職員の男女の給与の額の差異	法改正で公表が義務化
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	第5次男女共同参画基本計画の成果目標
男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	次世代法により「男性職員の育休取得の状況」と「勤務時間の状況」の数値目標の設定が義務化（令和7年4月1日施行・こども家庭庁所管）
職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間	

## <事業主行動計画策定指針>

- 指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要。
- これらの実績を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表**することも可能であり、このような追加的な情報公表を行うことが望ましい。



- ✓ 比較可能な実績を公表することが重要
- ✓ 「説明欄」の活用

# 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

- 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、前年度から10.9ポイント増加となり、過去最高を更新した。
- 育児休業期間の分布状況について、男性は2週間以上1月以下が36.4%と最も多く、次いで1月超3月以下が26.0%となっている。
- 団体区分別・部門別にみると、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、他と比較して低い水準となっている。
- 一般行政部門の男性職員の育児休業取得率は75.0%、このうち1週間以上の取得率は73.4%となっている。前年度よりも大きく伸びているが、政府目標と比べ、依然として低い水準となっている。

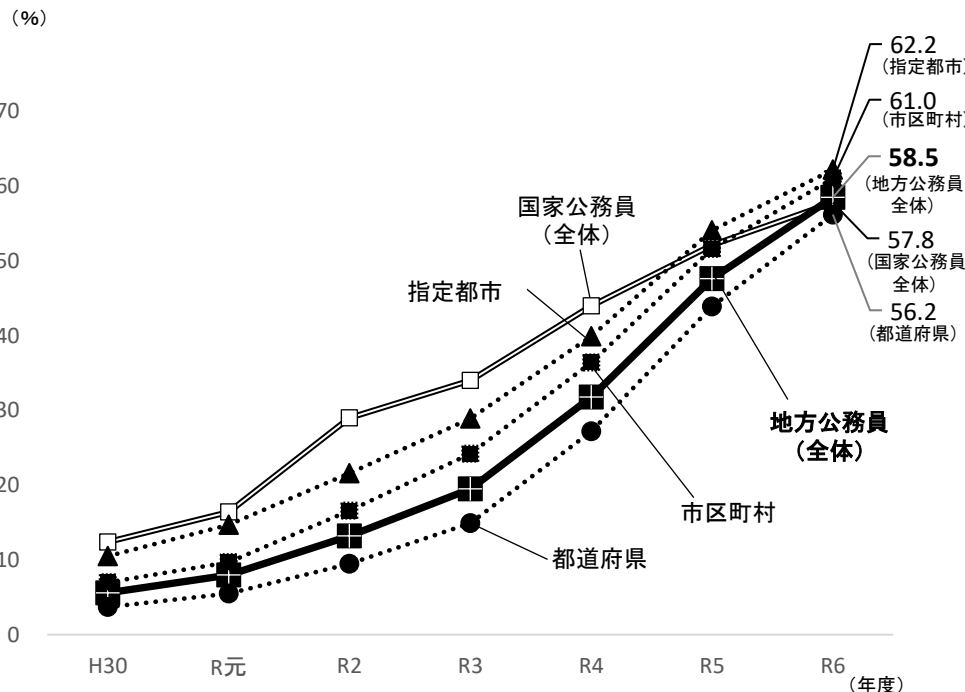
## ■ 男性職員の 育児休業取得率 (令和6年度)

	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	56.2%	86.3%	70.5%	64.0%	68.4%	38.1%
指定都市	62.2%	85.4%	81.1%	—	53.7%	44.1%
市区町村	61.0%	68.1%	56.0%	—	40.4%	59.8%
合 計	58.5%	75.0%	64.2%	64.0%	47.1%	40.4%

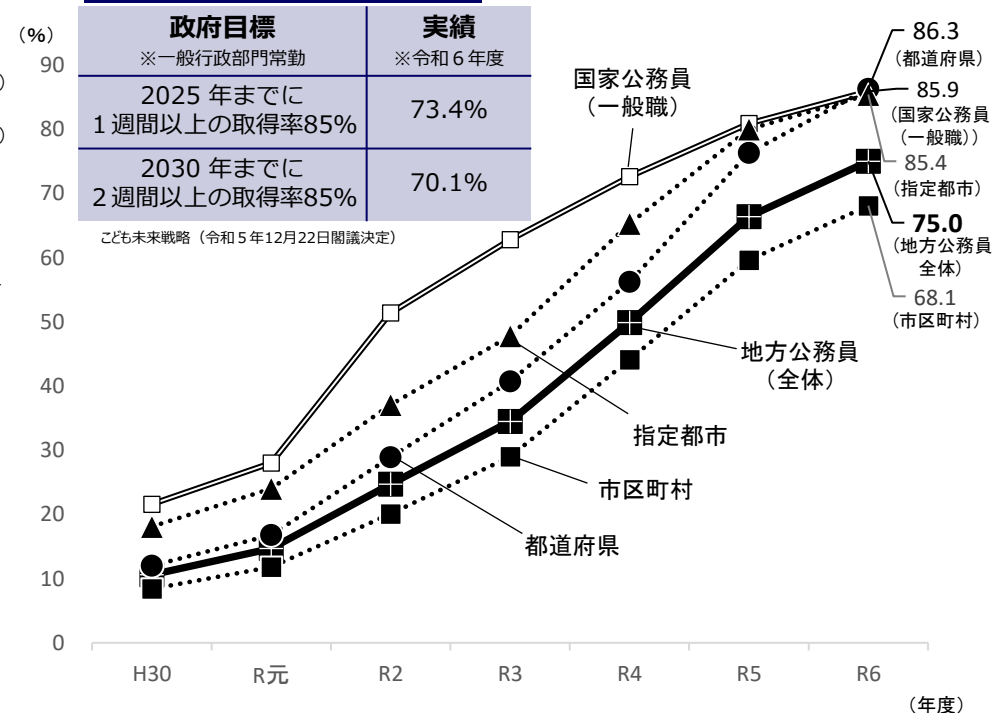
※「一般行政部門」について、令和4年度から従来の「首長部局等」を「一般行政部門」と「公営企業等」に区分して調査を実施したため令和3年度までは「首長部局等」の数値。

※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。

## ■ 部門全体の推移



## ■ 一般行政部門の推移





# 働き方改革・女性活躍の推進について

- 地方公共団体に対して、男性育休の取得率向上につながった取組について具体的な事務の流れや留意点等に着目してまとめた事例集、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介する先進的な取組などをまとめたガイドブック、両立支援制度への理解を深めるための冊子、ロールモデル職員を紹介する事例集による情報提供のほか、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や女性地方公務員の人材育成を実施するなど、地方公共団体の取組を支援。

## 男性育休の取得促進に関する調査研究の実施

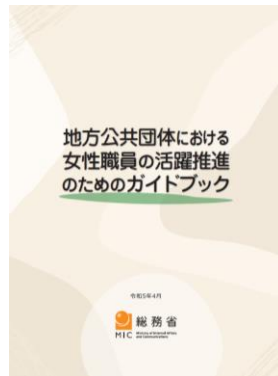
### ◆男性育休の取得促進に関する事例集（令和6年4月）



男性育休の取得率向上につながった取組や事例集に掲載している団体が活用している資料を紹介

## 女性活躍・働き方改革の推進に関する調査研究の実施

### ◆地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック（令和5年4月）



地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介

## 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解を深めるための冊子の作成

### ◆地方公務員両立支援パスポート（令和4年6月）



地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介

## ロールモデル職員を紹介する事例集の作成

### ◆女性地方公務員のワークスタイル事例集（令和3年3月）



地方公共団体で活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介

## 女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や情報提供等の実施

女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う。演題例：「女性職員の活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランスの実現と男性から見る多様性推進」

## 女性地方公務員の人材育成を推進

自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施。



## **5. 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

- 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。

## 総務省の取組

- 障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の着実な実施や「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく環境整備を推進するため、障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等に要する経費に対して地方交付税措置を実施。
- 「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必要な措置を講ずるよう、厚生労働省とともに要請。
- 「公務部門における障害者雇用マニュアル」や「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」など、地方公共団体における障害者雇用や合理的配慮の提供等に当たっての参考となる資料の情報提供を行い、適切な対応を要請。
- 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・公表するとともに、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。

(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、地方公共団体:2.8% 都道府県等の教育委員会:2.7%
- ・ 令和8年7月以降:国、地方公共団体:3.0% 都道府県等の教育委員会:2.9%

## **6. 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（R7.4.1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8割程度、分限への活用は7割程度にとどまっている。

## <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	1,388 (80.7%)	1,351 (78.5%)	1,496 (86.9%)	1,434 (83.3%)	1,443 (83.8%)	1,439 (83.6%)	1,272 (73.9%)
合計	1,455 (81.4%)	1,418 (79.3%)	1,563 (87.4%)	1,501 (83.9%)	1,510 (84.5%)	1,506 (84.2%)	1,339 (74.9%)

		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%)
	令和7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%)
	令和7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%)
	令和7年4月1日	1,388 (80.7%)	1,351 (78.5%)	1,496 (86.9%)	1,434 (83.3%)	1,443 (83.8%)	1,439 (83.6%)	1,272 (73.9%)
合計 (1,788団体)	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%)
	令和7年4月1日	1,455 (81.4%)	1,418 (79.3%)	1,563 (87.4%)	1,501 (83.9%)	1,510 (84.5%)	1,506 (84.2%)	1,339 (74.9%)

## 「地方公共団体における人事評価結果の活用について」(R7.12.25 女活室長・給能室長通知) <抜粋>

- **人事評価の結果を昇給や勤勉手当等に十分に反映できていない市町村におかれては、（中略）、人事評価結果の更なる活用に向けて必要な取組を進めていただきますようお願いいたします。**
- 昇給や勤勉手当の支給等において、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、速やかに必要な措置を講じていただくよう**お願いいたします。

## **7. 地方公務員の給与・定員管理**

# 地方公務員の給与の状況

出典：令和7年地方公務員給与実態調査

## ラスパイレス指数（全国体加重平均）

令和7年4月1日現在 98.9〔前年 98.8 +0.1〕

※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。

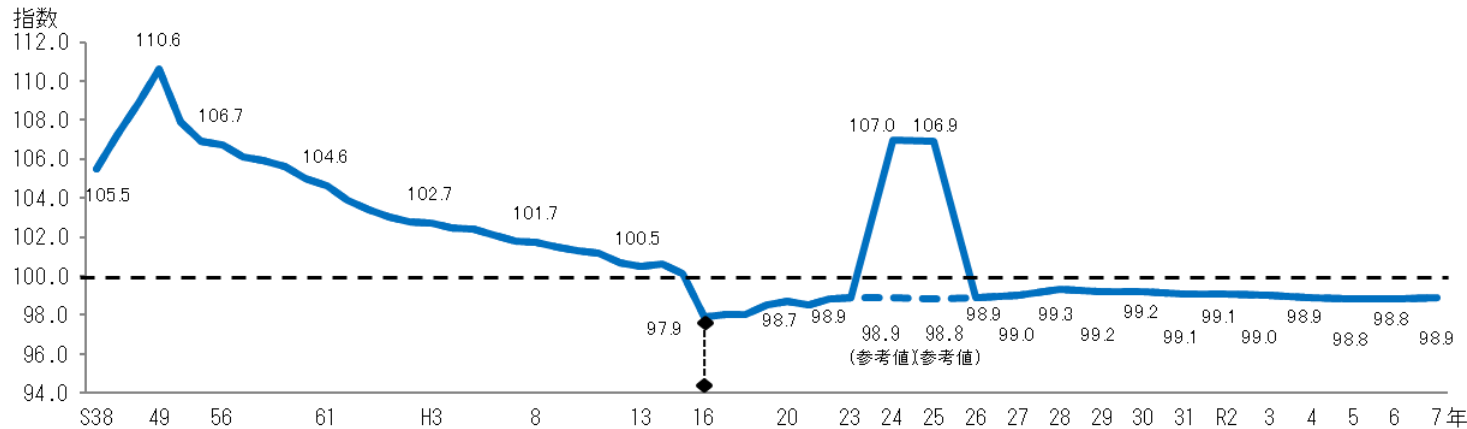
### （１） 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	R6.4.1	R7.4.1	増 減	
				S49→R7	R6→R7
全地方公共団体平均	110.6	98.8	98.9	△ 11.7	0.1
都道府県	111.3	99.7	99.7	△ 11.6	0.0
指定都市	116.1	99.8	99.8	△ 16.3	0.0
市	113.8	98.6	98.7	△ 15.1	0.1
町村	99.2	96.4	96.7	△ 2.5	0.3
特別区	—	98.4	97.9	—	△ 0.5

### （２） 団体区分別最高値・最低値

区 分	R7.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	101.8	静岡県	96.8	青森県
指定都市	102.2	仙台市	98.3	相模原市
市	103.1	静岡県熱海市	92.0	北海道夕張市
町村	103.3	千葉県神崎町	79.4	東京都青ヶ島村
特別区	99.9	中央区	95.5	荒川区

### （３） ラスパイレス指数の推移

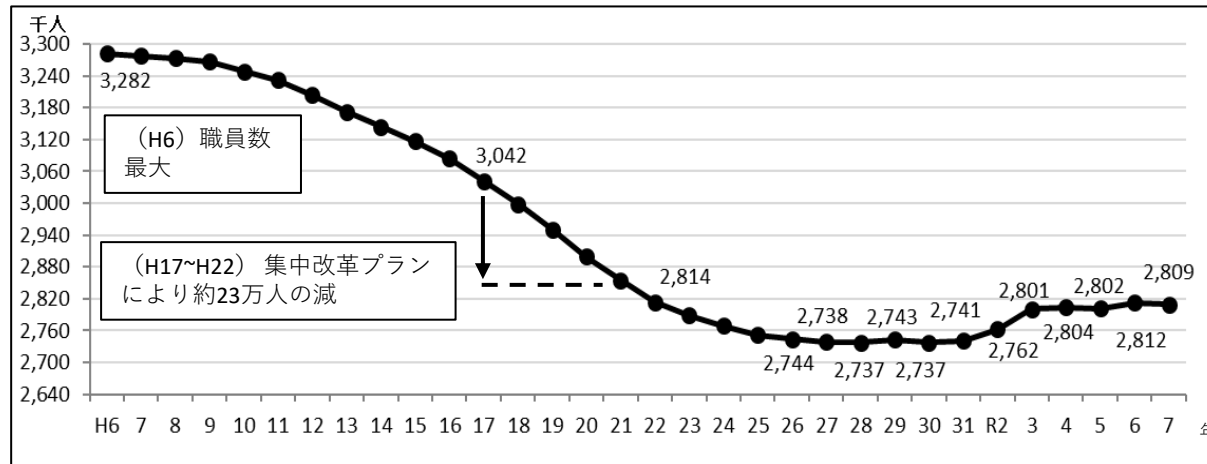


※参考値：給与改定・臨時特例法による国家公務員の給与削減措置がないとした場合の値。

# 地方公共団体の職員数

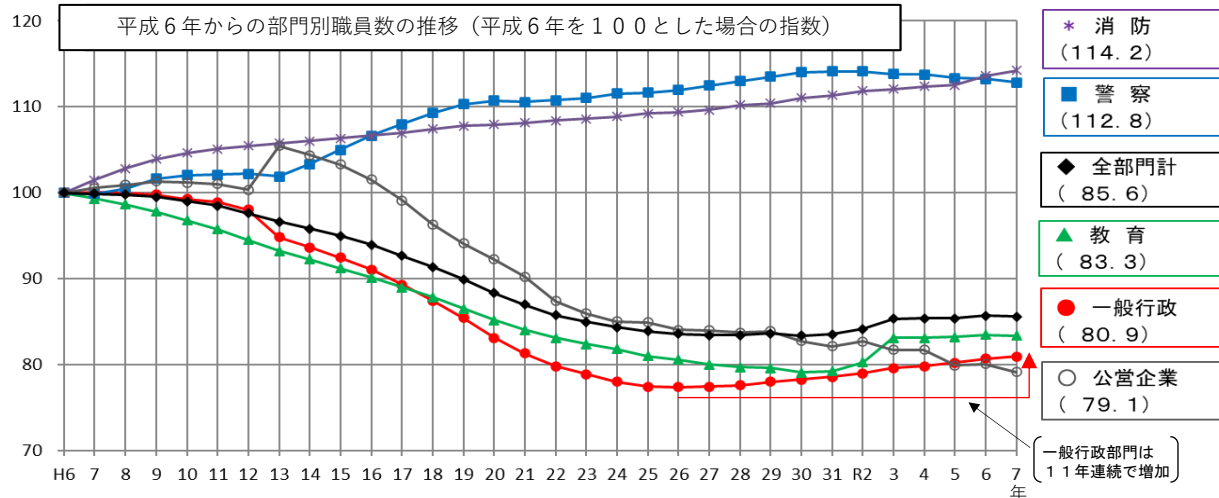
## (1) 職員数の推移

出典：令和7年地方公共団体定員管理調査



- 職員数（令和7年4月1日現在）  
：280万9,298人（対前年：▲2,451人）
- 定年引上げに伴い当面2年に1度生じる定年退職者が6年度末に生じたという制度的要因などにより、職員数は対前年比で減少。
- 職員数は、平成6年をピークに減少してきたが、平成29年以降は微増から横ばいの傾向。

## (2) 部門別の推移



- 職員数が減少基調で推移する中でも、警察部門及び消防部門は組織基盤の充実・強化のため、対平成6年比で増加。
- 一般行政部門は、部門全体では対平成6年比で19%減少しているが、平成27年以降は11年連続で増加しており、特に防災は約3.7倍、児童相談所等は約3.3倍、福祉事務所及び観光は約1.8倍に増加。
- 教育部門は、児童・生徒数の減少により、部門全体では対平成6年比で17%減少している中、特別支援学校は約1.6倍に増加。

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

【教育】	
特別支援学校	( 1 5 6 . 9 )
義 務 教 育	( 8 6 . 2 )
給食センター	( 2 1 . 8 )

⇒ 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。

# 地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて(令和7年11月11日付け総務副大臣通知)概要

## 第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

- ・ 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との均衡が図られていない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。
- ・ 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。
- ・ 諸手当について不適正な支給等の適正化を図ること。また、人事評価の結果を反映させず勤勉手当の支給や昇給等を一律に行う等、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。
- ・ 地方における給与改定の時期は、国の給与法の改正後に行うことを基本としつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること。等

## 第2 給与制度の改正等について

- ・ 在級期間に係る制度の廃止については、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。
- ・ 月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当(第二種初任給調整手当)の措置については、給与法及び地方自治法の改正等を踏まえ、適切に対処すること。
- ・ 通勤手当における新たな距離区分の創設及び駐車場等の利用に対する手当の新設等については、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。
- ・ 特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当における特地官署等の指定の見直し等については、国の見直しの趣旨や当該手当の制度趣旨を踏まえ、地域の実情等に応じ、適切に対処すること。等

## 第3 その他の事項

- ・ 定員については、各地方公共団体において、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。



## **8. 時代に即した組織運営・人材戦略**

# 時代に即した組織運営・人材戦略に関する分科会報告書 概要

## 本分科会の検討内容と報告書のポイント

- 変革する社会を反映した持続可能な自治体運営を行うには、**組織のあり方**（リーダーの役割や目標の掲げ方、ダイバーシティ・インクルージョン等）、**人事管理のあり方**（人事部門の組織・体制やシステム化、人事情報開示等）、**業務遂行のあり方**（デジタル活用や他主体との連携等）に関して、どのような戦略や特色を持った組織であるべきかについて検討。
  - 少子高齢化・人口減少により人材不足がより一層深刻化していく中で、持続可能な行政運営を可能とするためには、各自治体が、**職員の能力を最大限発揮できる環境を整える**とともに、**より多くの人材に公務を選択してもらえるような組織運営・人材戦略を進めていくことが重要**。
  - 組織運営・人事管理に関する調査（※1）の結果、**組織運営や人事戦略について考えることの重要性・必要性は認識しているものの、限られた時間や体制の中で、その具体的な内容や実施方法がわからずに手をつけられずにいる自治体**が一定数存在。
- 各自治体が組織運営・人材戦略を考える際の一助となるような、**モデルとなる手順や考え方**を提示。

項目	取組中・取組予定の団体	左記+実施を希望する団体	取り組めていない理由
アンケートなどの調査	約4割	約7割	・時間や体制が十分ではない ・どのような内容にするべきか分からない ・実施方法が分からない など
MVV (ミッション・ビジョン・バリュー)	約3割	約5割	
人材ポートフォリオ ※2	1割未満 (約5%)	約4割	
タレントマネジメントシステム ※3	約1割	約4割	上記のほか「費用がかかる」など

※1 調査対象：全自治体 回答数：965団体（55.4%）

※2 必要な人材像を明らかにした上で、組織の人材構成を分析し、可視化したもの

※3 個々の職員の能力やスキル等の人材情報を、組織における採用や配置、育成に活用（＝タレントマネジメント）するためのシステム

# 時代に即した組織運営・人材戦略に関する分科会報告書 概要

## 組織運営・人材戦略を考える際のモデルとなる手順・考え方

- 自治体が効果的な取組を行うためには、自団体の実態と課題を適切に把握し、それらに応じた打ち手を講じることが重要。まずは実態把握から取り組むことが課題解決の近道。

①

既存の資料や情報の  
分析を通じた課題の  
設定や仮説の構築

### ① 既存の資料や情報の分析を通じた課題の設定や仮説の構築

- ✓ 過去数年間にわたる採用者数、退職者数、育休・病休者数などのデータを分析し、自団体の状況を認識。他団体との比較検討も有効。
- 課題の設定や仮説の構築が可能に。

（例：他団体と比較して採用者数の減少幅が大きいのはなぜか？  
特定業種・部署の退職者数が増加しているのはなぜか？  
退職者数が増加しているのは、職場環境の改善がなされていないから？）
- ✓ 専任担当の設置、健康管理や働きやすい職場づくりに知見を有する者の活用・育成も有効。

②

現状を把握するための  
サーベイ（調査）の実  
施

### ② 現状を把握するためのサーベイ（調査）の実施

- ✓ 人事管理改善の出発点として、職員に対してサーベイを行い、実態を把握することが重要。

（調査項目の例：働くことに対する考え方、職場内のコミュニケーションやマネジメント、職場環境、ワーク・ライフ・バランスの状況 等）
- ✓ 入庁年次、採用職種、部署ごと等、適切な切り口を設定して分析。
- ✓ 職員へのフィードバックにより、職員の理解と納得、今後の協力を得やすくなる。
- ✓ 取組のフォローアップや、職員の考え方の変化を把握する観点から、定期的な実施が望ましい。

- ◆サーベイの結果をより効果的に生かして人事管理を行うための手法として、以下の取組も有効。
  - ・ タレントマネジメントへの着手や実施したい取組に適したシステムの導入により、組織のニーズ・職員の能力に応じた配置や育成を図る。
  - ・ 人材ポートフォリオの作成により、不足する人材やその数を可視化し、今後の人材の採用や育成、配置に役立てる。

## 組織運営・人材戦略を考える際のモデルとなる手順・考え方（続き）

### ③ 組織理念の 再確認

#### ③ 組織理念の再確認

- ✓ 職員の使命、方向性、価値観を MVV（ミッション・ビジョン・バリュー） 等の形でわかりやすく策定し、組織の多様な人材にとって目指すべき方向性を明確化し共有。
- ✓ 採用活動における情報発信への活用も有効。策定過程での職員の参画や、策定後の研修等での周知、人事評価との関連付け、対外広報等の形骸化させない取組も有意義。

### ④ 課題や仮説の検証 を踏まえた取組の 実施

#### ④ 課題や仮説の検証を踏まえた取組の実施

- ✓ 人事評価の適切な活用（勤勉手当、昇給等）
- ✓ 管理職の確保
  - ・成功事例等の共有、達成感や得られるスキルの明示により「管理職を目指したい」と思える姿を具体的に提示することが有効。管理職の業務負担軽減も重要。
- ✓ 専門人材を含めた公務人材の確保に向けた 人材シェア
  - ・専門性を活かせる人事配置、スキルアップの道筋とキャリアパスの明示、採用手法の多様化等が必要。
  - ・自治体間で人材の融通を行うなど、協力して確保を進める方策の検討も必要。
- ✓ 自治体業務の見直し・効率化
  - ・アウトソーシングのみならず、政策効果の向上を図るための業務見直し、デジタル技術を活用した業務効率化、不要な業務の廃止が重要。事務の共同処理についての検討も必要。

※①～④のサイクルを不断に繰り返していくことが必要

## 9. 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。

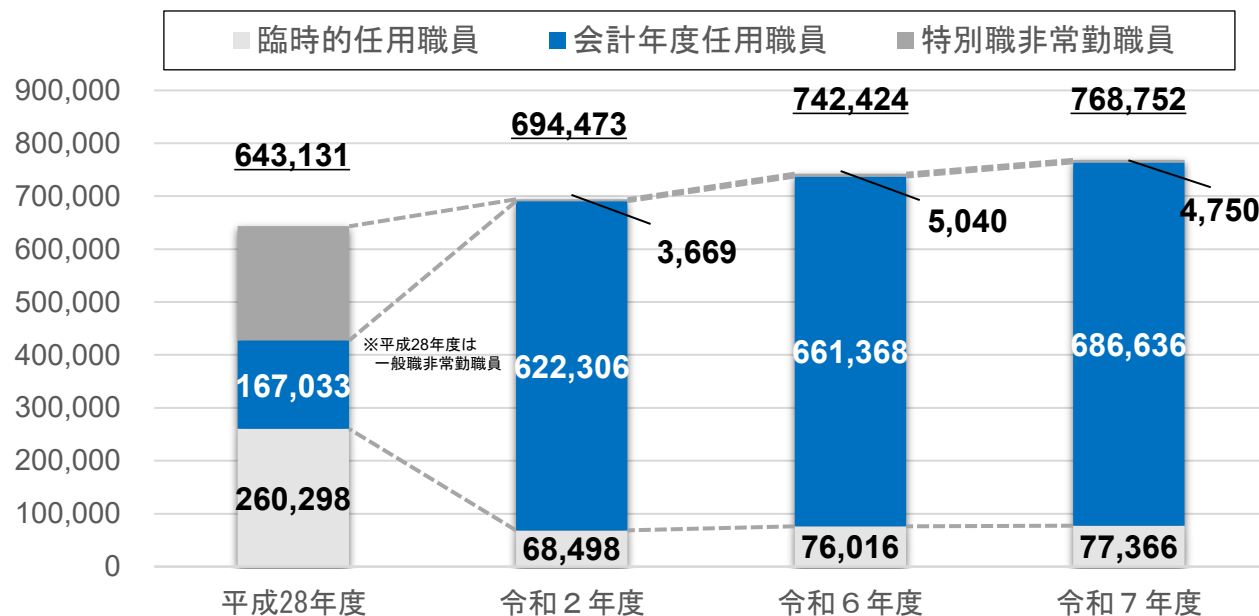


## 10. 會計年度任用職員制度

# 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）



# 会計年度任用職員制度の適正な運用等について（令和7年12月25日付公務員部長通知）

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

# 会計年度任用職員の経験を活かす採用試験等の取組事例集

- 「経済財政運営と改革の基本方針2025」(R7.6.13閣議決定)において「**会計年度任用職員の(中略)能力実証を経た常勤化など在于方の見直しを進める**」とされたほか、「地方創生2.0基本構想」(R7.6.13閣議決定)等においても同旨の内容が盛り込まれたところ。
- これらの政府方針を踏まえ、「会計年度任用職員の職務経験を有する者が受験可能な中途採用試験の取組事例(R7.3.31公表)」の改訂版として、「**会計年度任用職員の経験を活かす採用試験等の取組事例集**」を令和7年9月30日に公表。

## ●掲載自治体一覧(全18自治体)

### 1 受験資格・試験方法における工夫

#### (1) 会計年度任用職員・非常勤職員を対象とした常勤採用試験の事例

- ①宮城県：  
障害者を対象とした宮城県職員ステップアップ採用選考審査
- ②山梨県：非正規雇用者を対象とした山梨県職員採用選考試験
- ③鳥取県：鳥取県職員採用試験(鳥取方式短時間勤務職員)
- ④岩手県宮古市：会計年度任用職員枠
- ⑤愛知県大府市：ディスカバリー採用
- ⑥高知県高知市：高知市職員採用資格試験(上期)(会任経験者)
- ⑦沖縄県沖縄市：沖縄市職員採用候補者試験(沖縄市行政実務経験者)

#### (2) 常勤の経験者採用において会計年度任用職員の職務経験を含む事例

- ①茨城県：茨城県職員採用選考(社会人経験者採用)
- ②香川県高松市：経験者対象
- ③熊本県：公務を含む幅広い実務経験を有する人材を確保
- ④東京都特別区：週20時間以上の業務従事歴が通算可能

#### (3) 社会人経験者採用において職務経歴を問わない事例

- ①栃木県：栃木県職員(社会人対象)採用試験
- ②長野県松本市：行政(セカンドキャリア枠)
- ③島根県松江市：社会人経験者日程

### 2 採用試験等の周知における工夫

- ①茨城県石岡市：常勤職員になった元・会任にインタビュー
- ②長野県伊那市：元・会任から話を聞けるガイダンスを開催
- ③北海道：館内放送で採用試験情報を周知
- ④広島県庄原市：受験資格に該当する会計年度任用職員に個別の声かけ

## 沖縄県沖縄市

<一般行政部門職員数 679人>

1 受験資格・試験方法における工夫  
(1) 会計年度任用職員・非常勤職員を対象とした常勤採用試験を実施している事例



### 「行政実務経験者」を採用し、即戦力を確保

#### 試験概要

試験名称	令和7年度 沖縄市職員採用候補者試験(沖縄市行政実務経験者)
募集職種・採用予定数	行政職：若干名
試験・選考内容	一次 基礎能力試験、二次 個別面接・書類審査・ケース記述試験
主な受験資格	①又は②に該当する者 ①平成2年4月2日以後に生まれた者(令和8年4月1日時点で36歳まで)で、沖縄市での行政実務経験が令和3年4月1日から令和8年3月31日までの期間において3年以上ある者 ②昭和60年4月2日以後に生まれた者(令和8年4月1日時点で40歳まで)で、沖縄市での行政実務経験が平成28年4月1日から令和8年3月31日までの期間において8年以上ある者

#### 採用実績

実施年度	申込者数	受験者数	合格者数	採用者数	備考
令和4年度	40人	40人	10人	10人	採用者は、10人とも元・会計年度任用職員
令和5年度	24人	23人	12人	12人	採用者は、12人とも元・会計年度任用職員
令和6年度	21人	21人	10人	10人	採用者は、10人とも元・会計年度任用職員

#### 実施に至った経緯

- ・年齢構成が特定の層に偏っている現状や、現時的に定年年齢が引き上げられる定年延長制度などを踏まえ、今後ますます組織全体の年齢構成が偏ることが課題となっていた。また、市民の複雑かつ多様化する行政需要に応えるためには、市民のニーズを的確に把握し、市民本位の行政姿勢を具現化する必要があり、職員一人ひとりに多様な意識や能力が求められている。こうした課題に対応し、即戦力として能動的に行動できる市職員が求められていることから、これまで市民のために尽力してきた行政実務経験者に、常勤職員の立場で、市の施策や各事業の実施段階だけではなく計画段階から参画してほしいと考え、本試験区分の創設に至った。

#### 受験資格の設定の考え方

- ・即戦力という観点から、本市の状況や業務内容に精通し、勤務環境にも馴染んでおり、ギャップを感じにくい人材を確保するためには、本市において会計年度任用職員として一定の経験が必要ではないかと考え、経歴年数の要件を「3年以上」に設定。
- ・「3年以上」の勤務実績のある会計年度任用職員の採用が進んできたため、令和7年度から上限年齢を引き上げた(受験資格②を創設)。

#### 周知方法

- ・職員全員が共有できる電子掲示板、市HP、公式SNS等への掲載。

#### 団体におけるこの試験区分の評価

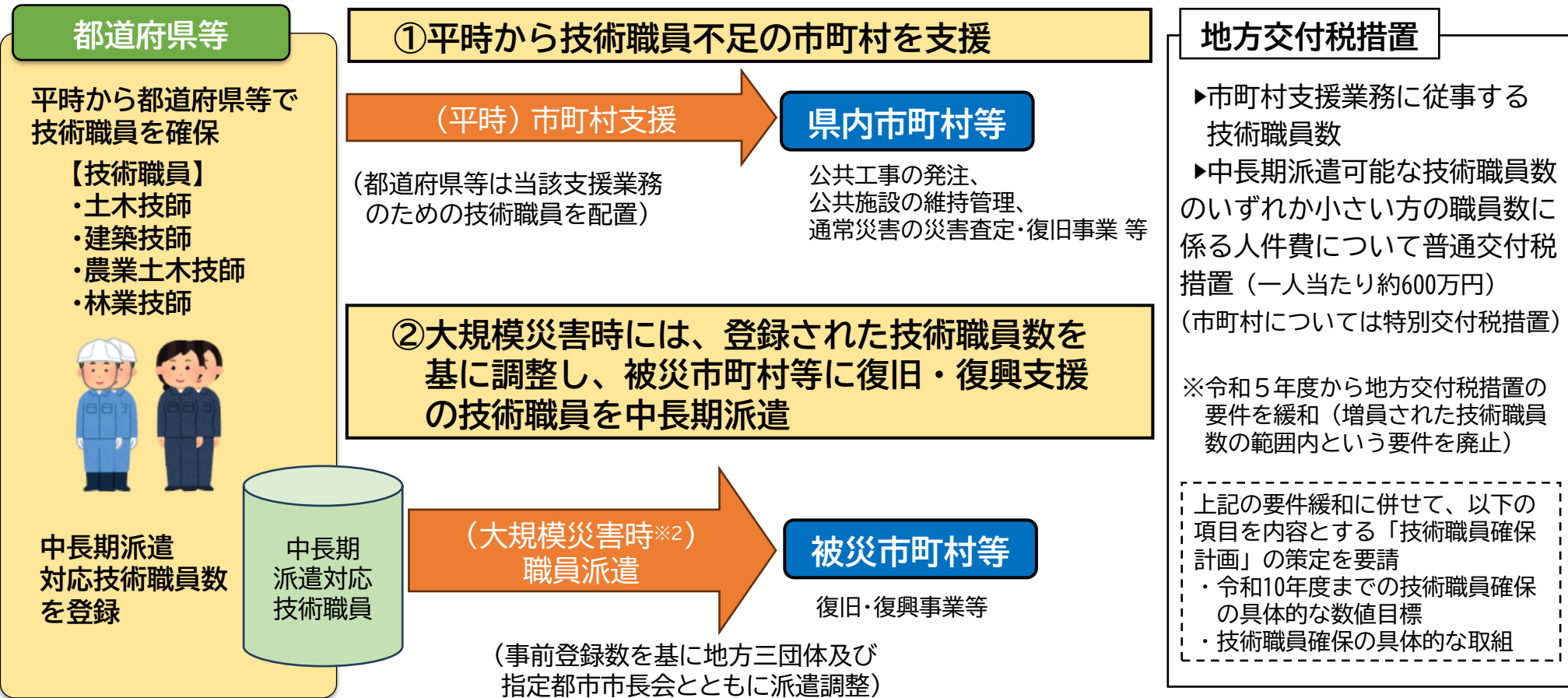
- ・採用後の配属は、本人が採用前にいた部署や、過去の経歴等も踏まえた上で配属をしており、多くの会計年度任用職員は福祉・税部門に従事していることから、採用後も福祉・税部門での配属が多い。採用前の経験を活かし、各配属部署において即戦力として活躍している。
- ・来年度については、今年度の状況を把握した上で実施を検討していきたい。

における工夫  
を対象とした  
している事例

## **11. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援**

# 復旧・復興支援 技術職員派遣制度（令和2年度～）

- 平時から、都道府県等※<sup>1</sup>が技術職員を確保し、技術職員不足の市町村を支援するとともに、大規模災害時に、被災市町村等に復旧・復興支援の技術職員を中長期派遣するため、令和2年度から「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を創設。
- 本制度に係る技術職員の人件費について、一定の要件の下で地方交付税措置を講じている。



※1 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。

※2 令和2年4月1日以降に発生した著しく異常かつ激甚な非常災害で、被災自治体の当該災害に係る復旧・復興事業の円滑な実施のために技術職員の派遣が特に必要と認めるものが派遣対象（県外応援の必要性や、非常災害（大規模災害からの復興に関する法律）、特定非常災害（特定非常災害の被害者の権利利益の保全等を図るための特別措置に関する法律）の指定の状況等を勘案）。



# 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。）
- 策定した「技術職員確保計画」は、毎年度実績等を踏まえて必要に応じて後年度目標値等の見直しを行うよう、要請

## 2 技術職員確保計画の策定状況

- 策定結果まとめ（令和7年5月26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 228名 → 令和10年度予定 949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 827名

## **12. 地方公務員共済制度の運営**



# 令和 8 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 7 年 1 2 月 2 6 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 8 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 8 年度においては、346 億円（うち給付費負担金 341 億円）を地方議会議員年金制度に係る地方公共団体の負担金として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 8 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 12、9 / 100 を乗じて得た金額

### (2) 市区町村

令和 8 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 24、8 / 100 を乗じて得た金額

※ 次の①から④までに掲げる場合に該当するときは、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 8 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 8 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 8 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 8 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 8 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むこと。

給付費負担金の 10 分の 5 に相当する金額	令和 8 年 5 月
給付費負担金の 10 分の 2 に相当する金額	令和 8 年 8 月
給付費負担金の 10 分の 2 に相当する金額	令和 8 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 9 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する（従前どおり）。

- 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。

## 子ども・子育て支援納付金に関する掛金率の設定方法について

- 政府が医療保険者から徴収する子ども・子育て支援納付金については、令和8年度から徴収が開始される。
- 組合においては、短期掛金・負担金や介護掛金・負担金とあわせて、子ども・子育て支援納付金に係る掛金・負担金を組合員・地方公共団体から徴収することとなる。

### 納付金の財源、掛金率の設定方法

- 子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用
  - ・ 地共済法上の位置づけ：短期給付に要する費用に含まれることとしつつ、現行の掛金・負担金と区別して算定
  - ・ 財源：組合員の掛金…50%、地方公共団体の負担金…50%
- 子ども・子育て支援納付金に係る掛金率
  - ・ 定め方：政令で定める率※<sup>1</sup>を超えない範囲で、定款に規定（短期給付、介護納付金と同様）
  - ・ 実務上の取扱い：国が各保険者に対して示す一律の率（0.23%）※<sup>2</sup>を使用（短期給付、介護納付金と異なる）

（※1）政令で定める率の基礎となる数値

$$= \frac{\text{全ての組合が納付すべき子ども・子育て支援納付金の総額}}{\text{全ての組合の組合員の総報酬額の総額（見込額）}} \dots \text{地共済全体における平均の掛金率}$$

（※2）一律の率は、上記の「政令で定める率」（上限率）を超えない範囲で設定される。

# 手続のオンライン化について(閣議決定等)

閣議決定により令和7年度末までにオンライン化することとされている事務【地共済関係】

◎ 行政手続のデジタル完結に向けた工程表(令和5(2023)年12月23日 デジタル庁)(抄)

今般、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(2023年6月9日閣議決定)の記載に基づき、年間手続件数が1万件以上の「申請」及び「届出」並びにこれらに対応する「処分通知」及び「受付通知」のデジタル化について、2025(令和7)年度末までのエンドツーエンドの行政手続のデジタル完結に向けた工程表を取りまとめた。《以下、略》

※ 地共済関係部分の抜粋

No.	省庁名	法令名	条項	手続名	手続タイプ	オンライン化
1	総務省	地方公務員等 共済組合法施行 規程	第92条	退職届の提出	○	届出 <u>令和7年度</u>
2			第94条第1項	被扶養者申告書の提出		
3			第110条第2項	家族療養費請求書の提出	○	
4			第110条の4第1項	高額療養費請求書の提出	○	
5			第110条の5第2項	限度額適用認定申請書の提出	○	
6			第110条の6第1項	限度額適用・標準負担額減額認定書の提出	○	
7			第111条第1項	(家族) 出産費請求書の提出	○	
8			第113条第1項	傷病手当金請求書の提出	○	
9			第107条第1項	療養費請求書の提出	○	
10			第115条の2第1項	育児休業手当金(休業中支給分) 請求書の提出	○	
11			第118条	附加給付の支給請求書の提出	○	

※ ○…省令上、所属所又は所属機関を経由することとされているもの

## **13. 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6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 190,988人のうち、実際に医師による面接指導が行われた職員は 69,727人（36.5%）、  
**医師による面接指導が行われなかった職員は 121,261人（63.5%）**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	56,586人	13,387人 (23.7%)	16,287人 (28.8%)	3,941人 (7.0%)
指 定 都 市	25,733人	13,282人 (51.6%)	6,777人 (26.3%)	100人 (0.4%)
市 区	35,680人	5,294人 (14.8%)	21,642人 (60.7%)	3,809人 (10.7%)
町 村	3,262人	82人 (2.5%)	2,425人 (74.3%)	321人 (9.8%)
合 計	121,261人	32,045人 (26.4%)	47,131人 (38.9%)	8,171人 (6.7%)

(参考)

一部事務組合等	1,219人	20人 (1.6%)	1,124人 (92.2%)	24人 (2.0%)
---------	--------	------------	----------------	------------

- (注) 1. 職員数は令和6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6年度）

○ **メンタルヘルス不調による休務者は48,971人（在籍職員数の1.5%、前年度比+1,196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）。

団 体 区 分	令和5年度		令和6年度		R5→R6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	15,014人 (1.5%)	1,002,180人	15,501人 (1.5%)	1,006,008人	487人 0.0%
指 定 都 市	7,560人 (1.8%)	424,499人	7,480人 (1.7%)	453,328人	▲80人 ▲0.1%
市 区	21,933人 (1.5%)	1,461,204人	22,572人 (1.5%)	1,472,279人	639人 0.0%
町 村	3,268人 (1.3%)	250,927人	3,418人 (1.4%)	250,918人	150人 0.1%
合 計	47,775人 (1.5%)	3,138,810人	48,971人 (1.5%)	3,182,533人	1,196人 0.0%
（参考）					
一 部 事 務 組 合 等	1,177人 (1.0%)	120,902人	1,205人 (1.0%)	121,408人	28人 0.0%

- （注） 1. 原則として、令和6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6年1月～令和6年12月）の休務者数を計上している。  
 3. 令和5年度から引き続いて休務した者及び令和6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7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。



# 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、住民の要望に応えていくためには、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2.1倍  
令和6年度2,372.9人、平成26年度1,239.5人、平成21年度1,148.8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7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※<sup>1</sup>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、地方公共団体に對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※<sup>2</sup>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）
- **若年層職員対策や管理監督者対策として、早期の情報提供やラインケアにおける自身の役割を認識してもらう必要があること**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6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

- 現地開催を継続し、参加団体の情報共有の場として活用するとともに、計画未策定団体における計画策定に至らない原因を把握し、解決策を検討。
- 保健師や産業医等の専門職の確保策等について検討。

# 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、地方公共団体にお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／(外)(保)(人)  
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／(外)(管)(保)(人)  
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6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46.3%、衛生委員会の開催率は60.4%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%	90.6%	99.5%	84.0%	99.1%	99.5%	56.6%	88.7%
指定都市	100.0%	100.0%	97.8%	99.9%	82.7%	99.8%	99.5%	63.1%	93.6%
市区	99.5%	88.1%	79.7%	96.3%	55.6%	94.4%	96.4%	33.4%	84.1%
町村	－	－	－	93.6%	40.8%	82.0%	95.3%	26.7%	73.3%
合計	99.6%	93.3%	86.3%	97.8%	69.6%	94.8%	98.0%	46.3%	85.9%

（参考）

一部事務組合等	100.0%	95.4%	87.1%	97.4%	66.7%	91.8%	98.4%	45.1%	81.6%
---------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

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	99.8%	65.7%	99.97%	72.2%
指定都市	100.0%	92.8%	99.5%	63.2%
市区	92.3%	50.6%	95.0%	54.0%
町村	－	－	93.5%	30.8%
合計	95.7%	63.1%	97.5%	60.4%

- （注）
1. それぞれ労働安全衛生法に基づき義務付けられている各種管理者等の選任率、委員会の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。
  3. 選任・設置を要する事業場がない場合は、「－」としている。

（参考）

一部事務組合等	100.0%	86.3%	93.9%	57.7%
---------	--------	-------	-------	-------

# 令和 8 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
安全衛生基本研修会（※1）	安全衛生担当者	5月15日（金）	東京：三田NNホール	100名
	公務災害防止対策セミナー 市町村研修支援	9月11日（金）	金沢商工会議所ホール オンデマンド	100名 —
安全衛生基本研修	安全衛生担当者、安全管理者、安全衛生推進者、衛生管理者、安全衛生推進者、管理監督者	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。		
	市町村職員	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。		
専門研修	現業部門安全管理研修会（※2）	7月10日（金）	東京：三田NNホール	100名
	職場の衛生管理研修会	12月4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	6月11日（木）～12日（金） 10月8日（木）～9日（金） 10月19日（木）～20日（金）	東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター 福岡：リファレンス大博多ビル	100名 100名 100名
	メンタルヘルスマネジメント実践研修会（共催）	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。		
	警察職員安全管理セミナー	9月25日（金）	東京：三田NNホール	100名
職種別研修	消防職員安全衛生管理研修会	7月16日（木）～17日（金） 9月3日（木）～4日（金） 9月17日（木）～18日（金） 10月1日（木）～2日（金）	東京：三田NNホール 大阪：新梅田研修センター 福岡：リファレンス大博多ビル 札幌：ACU大研修室1606	130名 130名 130名 100名
	消防職員惨事ストレス研修会	令和8年1月14日（木）～15日（金）	東京：三田NNホール	130名
	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。4会場で開催予定。		
	学校における安全衛生管理者研修会	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。		
	職域保健師研修会	10月16日（金） 11月27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
健康づくり	職域健康安全管理担当の保健師等	前期 7月頃（予定） 後期 令和9年1月頃（予定） 前期 7月頃（予定） 後期 令和9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
	職域担当看護職研究会（担当：企画課）	後期 令和9年1月頃（予定） 前期 7月頃（予定）	東京：未定 関西地区：未定	70名 70名
資格取得研修	自治体産業医研究会（担当：企画課）	10～11月（予定）	東京：未定 （オンラインで配信あり）	外面：60名
	衛生管理者受験講習会（受講料 4,400円）	5月20日（水）～22日（金） 6月24日（水）～26日（金） 7月1日（水）～3日（金） 10月28日（水）～30日（金） 11月4日（水）～6日（金） 12月9日（水）～11日（金）	東京：三田NNホール 名古屋：名古屋サンスカイルーム 大阪：新梅田研修センター 大阪：新梅田研修センター 東京：三田NNホール 名古屋：名古屋サンスカイルーム	120名 120名 130名 110名 120名 120名
	安全衛生推進者養成講習会（受講料 4,400円）	5月28日（木）～29日（金） 6月4日（木）～5日（金） 8月27日（木）～28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
	産業医研修会（受講料 3,300円）	令和8年2月4日（木）	東京：大手町サングラサ	250名
	地方公共団体が選任している産業医（常勤に勤務し、産業医に選任予定の医師）			

合計開催箇所 129箇所（主催29、共催45、市町村支援55）

（※1）「安全衛生基本研修会」については、地方における受講機会の拡大を図るため、これまでの東京開催に加え、新たに金沢市で開催する。

（※2）「現業部門安全管理研修会」については、令和7年度までは「安全管理研修会」として開催していたが、受講対象者を明確にする趣旨から、名称を変更して開催する。



# 公務災害防止対策セミナー 市町村研修支援のご案内

公務災害防止対策セミナー市町村研修支援は、市町村職員の公務災害の未然防止を目的として、地方公共団体等が実施する市町村職員対象の公務災害防止対策研修（法定の教育は除く）に関して、講師の派遣等について支援を行います。

## ◆支援対象研修は次のとおりです。

- （１）都道府県が管内市区町村（一部事務組合を含む。以下同じ。）職員を対象として実施する公務災害防止対策研修
- （２）都道府県の市長会、町村会及び管内市区町村職員を対象として研修を実施する公共的団体が、当該団体の構成市区町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修
- （３）市区町村が、当該市区町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修

注１：上記研修の受講者数は、概ね５０人以上とします。

注２：同一の地方公共団体等への支援は年１回とし、５年間に３回までの支援を限度とします。

注３：支援を希望する地方公共団体等が多数の場合は当協会の審査により決定します。

## ◆支援内容は次のとおりです。

- （１）講師に係る謝金、旅費を当協会の基準により支援します。謝金の基準は、９０分まで５万円、以降３０分ごとに１万円を限度とします（支援の上限は８万円）。限度額を下回る場合は当該額としますが、限度額を超える場合は各団体のご負担となりますので、ご留意ください。

- （２）講師の紹介をいたします。

## ◆事業の詳細につきましては、研修課までお問合せください。

また、申請書類等はホームページからダウンロードできます。

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 研修課  
〒102-0083  
東京都千代田区麹町３丁目２番地 垣見麹町ビル３階  
TEL 03-3230-2021 FAX 03-3230-2266  
ホームページ <https://www.jiaisha.or.jp/>

# 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**

## 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ご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