

公務員部関係資料

令和 2 年 1 月

総務省自治行政局公務員部

< 項 目 >

1. 会計年度任用職員制度の導入等	P 1
2. 公務員の定年引上げ	P 8
3. 地方公務員の定員・給与及び人事評価制度の活用	P 13
4. 就職氷河期対策	P 20
5. ハラスメント対策、男性職員の育児参加の促進、時間外勤務命令の上限設定等	P 24
6. 障害者雇用の促進	P 34
7. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援	P 38
(1) 被災自治体に対する短期の職員派遣		
(2) 被災自治体に対する中長期の職員派遣		
8. マイナンバーカードの年内取得推進	P 45
9. 令和2年度における地方議会議員年金制度に係る地方公共団体の負担金	P 49
10. 2019年財政検証結果を踏まえた年金制度改正	P 51
11. 地方公務員の安全衛生の推進等	P 53

1. 会計年度任用職員制度の導入等

「会計年度任用職員制度」について

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と任用・処遇上の課題

- 厳しい地方財政の状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加。
平成28年時点 約64.3万人※ 特別職非常勤職員22万人 臨時的任用職員26万人 一般職非常勤職員17万人
(※任用期間が6ヵ月以上かつ勤務時間が19時間25分以上の職員)

<任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた
※「特別職」は、本来、専門性が高い者等であり、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない(地方公務員法 非適用)
- 採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

<処遇上の課題>

- 労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない
※ 国の非常勤職員には支給可能。また、民間では「同一労働同一賃金」に向けた取組が進められている。

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

<適正な任用の確保> = 「会計年度任用職員制度」を創設

- 現行の臨時・非常勤職員を、(一部の特別職等を除き)新たに設置する一般職の「会計年度任用職員」に移行
※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用

<適正な処遇の確保> = 「会計年度任用職員」に対する給付を規定

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給を可能とする
※ 国の非常勤職員や民間における取組との整合

令和2年度 地方財政計画

- 新制度の施行に伴う期末手当の支給等に要する経費について、令和2年度の地方財政計画に増額計上 (約1,700億円)

各都道府県総務部長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)

各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の施行に向けた留意事項について（通知）

来年4月1日の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）の施行に向け、各地方公共団体におかれては、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）」等に基づき準備を進めていただいているところですが、本日公表された「令和2年度地方財政対策のポイント及び概要」で示されたとおり、会計年度任用職員制度の導入に伴い必要となる財源が確保される見込みとなったことを踏まえ、特に留意すべき事項を下記にまとめましたので、適切に対応していただくようお願いします。

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

なお、本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）及び改正法附則第2条（施行のために必要な準備等）に基づくものです。

記

1 最適な職員構成の実現

各地方公共団体においては、住民のニーズに応える効果的かつ効率的な行政サービスを今後も安定的に提供していくための最適な職員構成を実現することが重要であり、個々の職の設定に当たっては、就けようとする職の職務の内容、勤務形態等に応じて、任期の定めのない常勤職員、任期付職員、会計年度任用職員等のいずれが適当かを考慮すべきものであること。

2 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであること。

また、改正法においては、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを明確化したところであり、こうした任用は柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するものであること。

3 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準については、地方公務員法に定める均衡の原則などの給与決定原則を踏まえ、基本的に当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として、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ものであること。

また、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当を支給する一方で給料や報酬について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであること。

4 不適切な「空白期間」の是正

臨時的任用職員及び会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするために、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであること。

5 適切な休暇等の設定

会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものであること。

また、労働基準法の規定によって年次有給休暇の消滅時効は2年とされているところであり、現に任用されている臨時・非常勤職員を含め、同法における「継続勤務」の要件に該当する場合には、再度任用時において前年度に付与された年次有給休暇が繰り越されるべきものであること。

なお、国の非常勤職員には、令和2年1月1日から夏季休暇が措置されるものであること。

6 適切な募集・任用の実施

会計年度任用職員の募集・任用に当たっては、任用期間や勤務時間、給与・報酬、各種社会保険等の勤務条件を明示するとともに、地方公務員法上の服務規定の適用や懲戒処分、人事委員会又は公平委員会への苦情相談等の対象となる旨を説明すべきものであること。

また、会計年度任用職員の円滑な導入が図られるよう、募集期間や制度の周知期間を十分確保すべきものであること。

会計年度任用職員制度に関する留意事項

地方公務員法等の改正により創設された「会計年度任用職員制度」については、各地方公共団体で改正法の趣旨に沿った適切な対応をしていただく必要がある。

単に財政上の制約を理由として、以下のような制度設計をすることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨から適切ではない。

- 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必要な要素を考慮せずに給料・報酬水準を決定することや新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬を削減すること
- 現行の特別職非常勤職員及び臨時的任用職員から会計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図る（解雇、雇止めを行う）こと
- 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新たな任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けること
- 合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ること

出典：「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）」等

総 行 公 第 10 号
令和 2 年 1 月 17 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施行に向けた質疑応答の追加等について

本年 4 月 1 日の地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）の施行に向け、各地方公共団体におかれては、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）」（以下「マニュアル（第 2 版）」という。）等に基づき準備を進めていただいているところですが、新たに整理された事項を下記のとおり取りまとめましたので、これをご参照のうえ、遺漏のないよう準備等をお願いします。

記

1 マニュアルの追加・修正について

各地方公共団体からの問合せ等を踏まえ、マニュアル（第 2 版）Ⅲについて、別紙 1 のとおり追加・修正を行うとともに、同参考資料 4 について別紙 2 のとおりとする。

また、地方公務員法第 31 条の規定に基づくサービスの宣誓について、会計年度任用職員は、制度導入前の任用形態や任用手続きが様々であることに鑑み、サービスの宣誓をそれぞれの職員にふさわしい方法で行うことができることを明らかにするため、マニュアル（第 2 版）Ⅱ 3（1）②について、別紙 3 のとおりとする。

2 サービスの宣誓に係る参考条例について

上記 1 のサービスの宣誓に関する取扱いを踏まえ、別紙 4 のとおり「職員のサービスの宣誓に関する条例（案）」の改正を行う。

【全般】修正

問 1-13 会計年度任用職員が育児休業を取得した場合や病気休職した場合など、欠員補充の取扱い如何。

- 会計年度任用職員が育児休業を取得する場合の欠員補充については、新たに会計年度任用職員を任用することや、地方公務員育児休業法第 6 条第 1 項第 2 号の規定に基づく臨時的任用職員を任用することが考えられる。
- なお、地方公務員育児休業法に基づく臨時的任用については、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件として加えていないため、これまでと同様、常勤職員の代替に限られるものではないが、地方公務員育児休業法に基づく臨時的任用は、職員の配置換えその他の方法（職員の業務分担の見直し、配置転換、業務遂行方法の工夫、会計年度任用職員の任用などのさまざまな措置をいう。）により育児休業を請求した職員の業務を処理することが困難である場合に行うことができるという点に留意が必要である。
- また、会計年度任用職員が病気休職する場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員を任用することが考えられる。

【全般】追加

問 1-16 教育機関において任用する会計年度任用職員の任用期間について、夏休み期間中従事させる業務が全くない場合、その夏休み期間を除き、任期を分けて設定することは、不適切な空白期間にあたるか。

- 不適切な「空白期間」の考え方は、マニュアルⅡ 3（1）③エ及び⑤イを参考にされたいが、夏休み期間中従事させる業務が全くない場合、不適切な空白期間には当たらないと解される。
- これまで通知等で示されているように、任期の設定については、勤務の実態に照らして個別具体的に判断する必要があるが、例えば、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、任用が 1 日ないし数日の間を空けて再度行われる場合、不適切な「空白期間」とみなされるおそれがある。
- なお、夏休み期間前に任期が終了になった者を休業明けに再度任用する場合、他の再度任用の場合と同様、新たな職への任用にあたり解される。したがって、改めて職務内容を含めた勤務条件の提示を行い、平等取扱いの原則や成績主義を踏まえた能力の実証等を経たうえで、本人の意思を確認し、辞令交付や勤務条件の明示を行うべきである。

【特別職】修正

問 2-6 臨床心理士、看護師、薬剤師についても新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「診断」や「助言」と解して、特別職としてよいか。

- 臨床心理士の職務は、診察等の医学的な診断というより、個人に対する心理的な助言であると考えられ、看護師の職務は、最終的には医師の判断が必要な場合も想定され、補助的に医療等に従事する性格が強いことから、「診断」には該当しないと解される。また、薬剤師の職務は、医師等の処方せんによる調剤や薬剤の適正な使用のための情報の提供及び指導であることから、「診断」には該当しないと解される。
- なお、新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」については、地方公共団体の機関等に対する「助言」に限り該当するものである。

【特別職】追加

問 2-10 社会福祉法人に対する指導監査等に従事する公認会計士や税理士等を特別職非常勤として任用することは可能か。

- 社会福祉法人への立入検査など、社会福祉法人に対する指導監査等の事務は権力的業務に当たるものと考えられることから、当該業務を担う職員については、一般職として任用し地方公務員法上の服務規律等を課すことが適当であると考えられる。
- また、指導監査等の事務は新地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に掲げる「助言」「調査」「診断」のいずれにも該当しないと解される。

【服務・懲戒】追加

問 7-3 職員の服務の宣誓に関する条例（案）第 2 条第 2 項の規定による「別段の定め」について、具体的にどのような定めが考えられるか。

- 会計年度任用職員については、制度導入前の任用形態や任用手続きが様々であることに鑑みれば、地方公務員法第 31 条の規定に基づく服務の宣誓をそれぞれの職員にふさわしい方法で行うことが望ましい。
- そのため、例えば、
 - ・ 特別職非常勤職員から会計年度任用職員へ移行した場合には、任命権者等の面前での宣誓書への署名を要さず、署名をした宣誓書を提出することで足りるものとする

- ・ 同一の職員につき再度の任用を行った場合には、先の任用に際して行った服務の宣誓をもって、これを行ったものとみなすこと
 - ・ 採用時に服務の誓約等を行っている場合には、当該誓約等をもって、服務の宣誓を行ったものとみなすこと
- などの方法により会計年度任用職員による服務の宣誓を実施することが考えられる。

- なお、今般の職員の服務の宣誓に関する条例（案）の改正はこうしたことを踏まえて行ったものである。

【休暇・勤務時間】追加

問 10-5 国の非常勤職員の休暇制度に改正があった場合、会計年度任用職員の休暇制度についての取扱如何。

- 国の非常勤職員の休暇制度に改正があった場合には、会計年度任用職員の休暇制度についても、国の非常勤職員との権衡の観点も踏まえ、必要な制度を確実に整備する必要がある。
- なお、国の非常勤職員の休暇制度では、平成 31 年 1 月 1 日付けで「結婚休暇」の新設、「忌引休暇」の対象者の拡大、令和 2 年 1 月 1 日付けで「夏季休暇」の新設がされているので適切に対応されたい。

【休暇・勤務時間】追加

問 10-6 庁舎外での勤務が中心となる職について、実際の勤務時間をどのように把握すればよいか。

- 単に庁舎外での勤務となる場合には、例えば、庁舎外における勤務の開始及び終了時に始業・終業時刻を電話等で報告させる、勤務終了後に勤務時間や勤務内容についての報告書を提出させるといった方法により、勤務時間を把握することが考えられる。
- 一方、労働基準法においては、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な場合には、労働基準法第 38 条の 2 で規定する事業場外みなし労働時間制を適用し、所定労働時間労働したものとみなすことができるとされている。
- 庁舎外での勤務について、事業場外みなし労働時間制が適用可能な場合には、同制度を活用することも可能であると考えられる。

職員の服務の宣誓に関する条例（案）の一部を改正する条例（例）

職員の服務の宣誓に関する条例（案）の一部を次のように改正する。

第二条に次の一項を加える。

- 2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員の服務の宣誓については、前項の規定にかかわらず、任命権者は、別段の定めをすることができる。

附 則

この条例は、令和二年四月一日から施行する。

○ 職員の服務の宣誓に関する条例（案）（昭和二十六年一月十日地自乙発第三号の内）

（傍線部分は今回改正部分）

改 正 案	現 行
<p>（職員の服務の宣誓） 第二条（略）</p> <p>2 地方公務員法第二十二條の二第一項に規定する会計年度任用職員の服務の宣誓については、前項の規定にかかわらず、任命権者は、別段の定めをすることができる。</p>	<p>（職員の服務の宣誓） 第二条 新たに職員となつた者は、任命権者又は任命権者の定める上級の公務員の面前において、別記様式による宣誓書に署名してからでなければ、その職務を行つてはならない。</p>

2. 公務員の定年引上げ

定年引き上げの必要性①

「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」 (H30.8.10人事院)

2 定年の引き上げの必要性

我が国においては、少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続いており、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題となっている。(中略)

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠となっており、本院としては、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要と考える。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保されるとともに、雇用と年金の接続も確実に図られることとなる。

「経済財政運営と改革の基本方針2019」(R1.6.21閣議決定)

(iii) 行政の働き方改革の徹底

(公務員の定年の引き上げと能力・実績主義の徹底等)

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。

定年引上げの必要性②

「経済財政運営と改革の基本方針2019」（R1.6.21閣議決定）

① 70歳までの就業機会確保

（多様な選択肢）

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、**70歳までの就業機会の確保**を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とり得る選択肢を広げる必要がある。

このため、**65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え**、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

(a) 定年廃止

(b) 70歳までの定年延長

(c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）

(d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現

(e) 個人とのフリーランス契約への資金提供

(f) 個人の起業支援

(g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定し得る。

企業は（a）から（g）の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

公務員の定年引上げに関する検討の経緯

- 平成29年5月 自民党一億総活躍推進本部「一億総活躍社会の構築に向けた提言」
「公務員の定年（60歳）につき、2025年度に65歳となる年金支給開始年齢引上げにあわせて定年引上げを推進すべきである。」
- 平成29年6月 骨太の方針2017（閣議決定）
「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」
- 6月～ 関係省庁の局長クラスによる検討会（座長：古谷副長官補）において検討
- 平成30年2月 公務員の定年引上げに関する論点整理を関係閣僚会議（議長：内閣官房長官）に報告、了承。人事院に検討を要請。
- 平成30年6月 骨太の方針2018（閣議決定）
「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。その際、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について併せて検討を行う。」
- 平成30年8月 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出（人事院）
- 令和元年6月 骨太の方針2019（閣議決定）
「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。また、国家公務員制度改革基本法に則り、能力・実績主義の人事管理を徹底し、適材適所の人材配置を図るため、局長等の職務内容の明示、人事評価の運用改善、幹部職員及び管理職員の公募の目標設定等に取り組む。」

地方公務員の定年引上げに係る検討状況について

未定稿

※ 人事院の意見の申出（H30.8）の内容を踏まえて作成

1. 定年の見直し

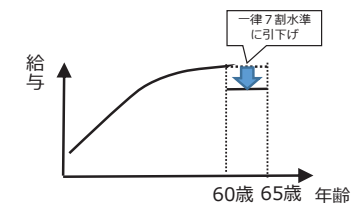
- 国家公務員の定年の見直しに合わせて、地方公務員の定年についても、**60歳から65歳まで段階的に引上げ**（各地方公共団体の条例改正が必要）

2. 役職定年制の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、一定年齢で管理職から降任等する役職定年制を導入
- **対象職員（条例で規定：原則として管理職手当の支給対象者（部長、課長等））は、役職定年年齢（条例で規定：原則60歳）に到達すると、課長補佐等に降任等**
- 役職定年制の制度趣旨に反しない範囲で例外措置を設けることができる（3・4頁参照）

3. 60歳以上の職員の給与

- 国家公務員について当分の間、**60歳以上の職員の年間給与が60歳前の7割水準に設定**されることを踏まえ、均衡の原則に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請



※ 現行の再任用制度は廃止した上で、60歳以上の職員が一旦退職した後、希望に基づき短時間勤務できる制度（**定年前再任用短時間勤務制**）を導入

※ 能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、**人事評価に基づく昇進管理の厳格化**や**勤務実績不良の職員の厳正な分限処分**も併せて実施

3. 地方公務員の定員・給与及び人事評価制度の活用

平成31年地方公務員給与実態調査結果等のポイント

ラスパイレス指数(全団体加重平均)

○ 平成31年4月1日現在 **99.1** (前年 99.2 Δ0.1)

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

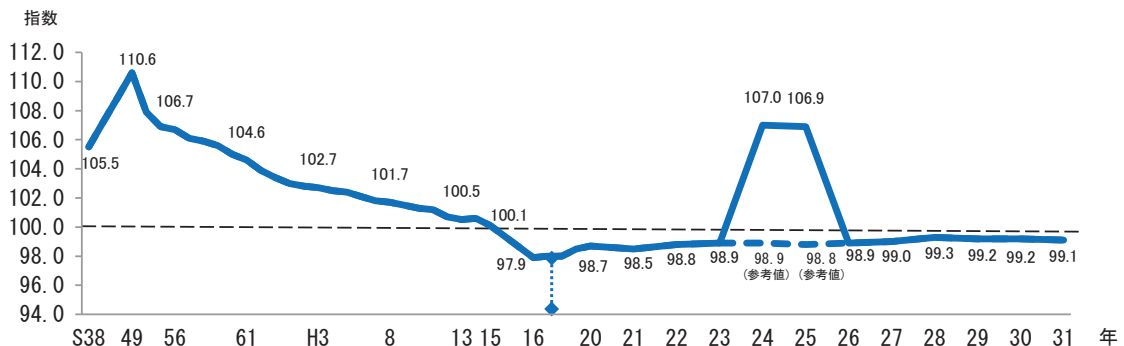
(1) 団体区分別平均

区 分	S49.4.1	H30.4.1	H31.4.1	増 減	
				S49→H31	H30→H31
全地方公共団体平均	110.6	99.2	99.1	△ 11.5	△ 0.1
都道府県	111.3	100.1	99.8	△ 11.5	△ 0.3
指定都市	116.1	100.3	99.9	△ 16.2	△ 0.4
市	113.8	99.1	98.9	△ 14.9	△ 0.2
町村	99.2	96.4	96.3	△ 2.9	△ 0.1
特別区	—	100.1	99.8	—	△ 0.3

(2) 団体区分別最高値・最低値

区 分	H31.4.1			
	最高値		最低値	
都道府県	102.3	静岡県	95.3	鳥取県
指定都市	102.6	静岡市	96.5	大阪市
市区町村	103.9	京都府大山崎町	81.1	大分県姫島村

(3) ラスパイレス指数の推移



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

(4) その他

- ・地域手当補正後ラスパイレス指数 全地方公共団体平均 99.1 (ラスパイレス指数との差 ±0)
- ・ラスパイレス指数に指定職を含めた場合の試算値 全地方公共団体平均 98.5 (ラスパイレス指数との差 Δ0.6)

総行給第19号
総行公第51号
総行女第22号
令和元年10月11日

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

殿

総務副大臣
長谷川 岳

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

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

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

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

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

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

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

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

1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表（一）において、初任給及び若年層を対象に平均0.1%の引上げ改定を行うこととされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告

を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似的性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.05月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度の12月期の勤勉手当を引き上げ、令和2年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 6 等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。
また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。
特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、平成28年4月1日より等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。
- 7 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。その際、次の事項に留意すること。
(1) 地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

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

(2) 扶養手当について、国においては、平成29年度以降、段階的に配偶者に係る手当額を13,000円から6,500円に減額し、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げることとされている。さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円とすることとされている。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。

(3) 住居手当について、国においては、公務員宿舍の使用料の上昇を考慮し、令和2年4月から、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げることとされている。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げることとされている。各地方公共団体においては、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。

また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに見直しを行うこと。

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

9 国においては、人事評価の結果を任用、給与等へ反映しており、本年の給与改定において、昨年に引き続き、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においても、地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から人事評価の実施が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとするとの根本基準が同法に明確に規定されるとともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

また、人事評価については、本年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」においても、「能力・実績に基づく人事管理の推進」について言及されるなど、その重要性は高まっている。

これらを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給や昇給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

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

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

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

12 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

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

第2 その他の事項

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

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

3 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年6月21日閣議決定)における就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、受験資格の上限年齢の引き上げ、経歴不問の中途採用試験の実施や対象者への一層の周知などに取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和元年10月11日〕
閣議決定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月7日の人事院勧告どおり改定を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」（平成26年7月25日閣議決定）に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第7号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。

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

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

人事評価結果の活用の必要性

- 人事評価については、平成30年8月の人事院による「定年を段階的に引上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」において「能力及び実績に基づいた人事管理の徹底等」について言及されるとともに、来年度施行の会計年度任用職員制度においても活用が想定されるなど、その重要性は高まっている。
- 人事評価は、導入すること自体が目的ではなく、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくため、評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことが重要。

<人事評価結果の活用義務>

- 地方公共団体において、人事評価結果の活用、給与等への活用が義務付けられていることは、地方公務員法の趣旨・規定から明らか。
- 人事評価結果を昇給、勤勉手当、昇任・昇格及び分限処分へ活用せずに、昇給・勤勉手当の一律支給を行うこと、昇任・昇格及び分限処分を行うことは違法と判断される可能性が相当程度あると考えられ、勤務評定未実施に係る訴訟事件（兵庫県宝塚市職員勤勉手当等返還請求事件）にも留意する必要がある。
- 全ての地方公共団体で人事評価結果が適切に活用されるよう、早急に活用に向けた取組が必要。

人事評価結果の活用状況等調査結果

1 調査の概要

【調査時点：平成31年4月1日現在】

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

2 調査の結果

	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		
都道府県	46 (97.9%)	45 (95.7%)	47 (100%)	46 (97.9%)	38 (80.9%)	35 (74.5%)
政令指定 都市	20 (100%)	20 (100%)	20 (100%)	18 (90%)	19 (95%)	16 (80%)
市区町村	862 (50.1%)	830 (48.2%)	965 (56.1%)	885 (51.4%)	869 (50.5%)	819 (47.6%)
合計	928 (51.9%)	895 (50.1%)	1032 (57.7%)	949 (53.1%)	926 (51.8%)	870 (48.7%)

4. 就職氷河期対策

就職氷河期世代支援に関する行動計画2019について（令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）

基本的考え方

- 就職氷河期世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で、配慮すべき様々な事情を抱える方がおられ、生活の基盤を置く地域の実情もまた多様である。
- このため、地域の創意工夫を活かし、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、一人でも多くの方に積極的に届けていかなければならない。
- 「就職氷河期世代支援プログラム」では、現状より良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、就職氷河期世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指し、今後3年間を集中的に取り組むべき期間と定めている。他方、就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多様であり、息長く支援していく必要がある場合も十分に想定される。
- 本行動計画の実行に必要な予算については、集中的な取組期間である3年間、安定的に確保する。
特に、**相談・支援機関の強化・連携や本人に対する支援策については、大幅に新設・拡充するとともに、地域における先進的・積極的な取組への支援を含め、関係者が安心して取り組めるよう、令和元年度補正予算を含め、3年間で650億円を上回る財源を確保。**

相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

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

個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

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

その他の取組

- 一人一人につながる戦略的な広報の展開
 - 就職氷河期世代等に関する積極的な広報の実施
- 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策
 - 社会人版ふるさとワーキングホリデーの推進等
- 国家公務員・地方公務員の中途採用の促進
 - 国家公務員の中途採用の促進
 - 地方公務員の中途採用の促進
- 労使の取組
 - 各団体の取組について、全国プラットフォームの場において共有

プラットフォームを核とした新たな連携の推進

○関係者で構成する全国プラットフォーム、都道府県・市町村プラットフォームの開催 ○地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援

※ 毎年、全国プラットフォームにおいて、取組状況のフォローアップを実施。
各事業の実施に当たっては、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューとしていく必要があることにかんがみ、当事者をはじめとする関係者の声に耳を傾け、地域における施策の運用実態を把握しながら、不断の見直しを行いつつ、取組を進めていく。

地方公共団体における中途採用の取組の推進について(通知)の概要

(令和元年12月26日付 総行公第98号)

○ 各地方公共団体に対して、主に以下の事項を踏まえ、就職氷河期世代の中途採用の積極的な推進を要請

① 新たに就職氷河期世代を対象とした採用を実施することについて

- ・ 就職氷河期世代の地方公務員への就職の機会を拡大する観点から同世代を対象とした募集は、合理的理由があるものと考えられること
- ・ 受験資格の年齢要件の設定にはいわゆる「就職氷河期世代」を対象とし、実情に応じて拡大すること

② 従前より実施している採用試験における応募機会の拡大等について

- ・ 従前より実施している試験において、受験資格の上限年齢の引上げや、経歴要件の緩和又は経歴不問の採用試験の実施をするなどの方法も考えられること

③ より受験しやすい採用試験の実施等について

- ・ 中途採用試験に応募する者には、様々な事情にあることを考慮し、募集期間や試験内容などを設定することが望ましいと考えられること

④ 採用情報を含めた各種情報のアウトリーチの強化について

- ・ 首長による情報発信をはじめ、本人、家族やその関係者に対し、採用団体側から積極的に情報提供を行い、広く周知することが望ましいこと

○ 令和元年度中に就職氷河期支援を目的とした試験実施状況（令和元年12月1日現在）

令和元年度中に試験実施（予定）の団体数		
	支援目的を明示して実施	支援目的を明示せず実施
19	10	9

(1) 就職氷河期支援の目的を明示して試験を実施した試験の実施例

① 令和元年度中に採用（予定）

団体名	職種	受験資格	募集期間	募集人数	応募人数	最終合格者
宝塚市 (兵庫県)	事務職（一般行政職）	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・高校卒以上	R1.8.19～8.30	3	1,816	4

② 令和2年度から採用（予定）

団体名	職種	受験資格	募集期間	募集人数	応募人数	最終合格者
愛知県	事務	・S50.4.2からH2.4.1までの間に生まれた人	R1.8.1～8.12	5	402	8
兵庫県	一般事務職	・S49.4.2からS60.4.1までの間に生まれた人	R1.12.3～12.18	5	-	-
	警察事務職	・S49.4.2からS60.4.1までの間に生まれた人		1	-	-
	教育事務職	・S49.4.2からS60.4.1までの間に生まれた人		1	-	-
	総合土木職	・S49.4.2からS60.4.1までの間に生まれた人		3	-	-
境町 (茨城県)	一般事務職	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・高校卒以上	R1.10.1～10.31	1	31	-
鎌ヶ谷市 (千葉県)	土木職（上級）	・S49.4.2からS60.4.1までの間に生まれた人	検討中	2	-	-
	保健師	・S49.4.2からS60.4.1までの間に生まれた人 ・保健師の資格	検討中	1	-	-
甲良町 (滋賀県)	行政	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・運転免許	R1.12.2～12.20	1	-	-
	行政（福祉・介護）	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・運転免許 ・社会福祉士又は介護支援専門員の資格		1	-	-
	保健師	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・運転免許 ・保健師の資格		1	-	-
	土木	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人		1	-	-
	保育士・幼稚園教諭	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・運転免許 ・保育士、幼稚園免許		1	-	-
赤穂市 (兵庫県)	事務（一般行政）係員級	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・高校卒以上	R1.11.1～12.2	1	38	-
三田市 (兵庫県)	事務職	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人 ・高校卒以上	R1.10.21～11.8	1	427	-
加西市 (兵庫県)	事務	・S45.4.2～S61.4.1までの間に生まれた人	R1.11.1～11.25	若干名	110	-
	建築	・S45.4.2以降に生まれた人 ・建築に関する専門課程を修了し、大卒、短大卒、高専卒又はR2.3に卒業見込み		若干名	3	-
太子町 (兵庫県)	事務職（一般行政職）	・S49.4.2からS59.4.1までの間に生まれた人	R1.10.28～11.15	若干名	42	-

※「-」は、調査時点（令和元年12月1日現在）において応募人数確定前又は最終合格者決定前のため、人数が未確定なものである。

(2) 就職氷河期支援目的の明示の例

① 明示方法

- ・受験申込書（受験案内）又は募集要項（8団体）
- ・採用試験広告（1団体）
- ・ホームページの職員採用試験情報（7団体）
- ・広報発表資料（1団体）

② 記載内容

- ・「就職氷河期世代を対象とした試験」（6団体）
- ・「求む！就職氷河期世代」（1団体）
- ・「就職氷河期世代1名を採用」（1団体）
- ・「やむなく非正規採用にとどまっている方の正規雇用化等を進めるため、学歴や職務経験を不問とした試験を実施します」（1団体）
- ・「雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、希望する就職ができないなど様々な課題に直面している方も受験可能」（1団体）

(3) 就職氷河期支援目的を明示した試験の周知方法の例

- ・自治体ホームページへの掲載（10団体）
- ・報道機関への情報提供（2団体）
- ・広報誌への掲載（5団体）
- ・ハローワークへ受験案内の配布（1団体）

(4) 就職氷河期支援を目的とした試験を実施した団体において実施に際し注意した点、次回への改善点など

- ・年齢要件について、「自分も就職氷河期世代なのに年齢要件から外れている」という声を多くいただいていることから、要件の再検討が必要である。
- ・今回の試験では申込者全員が筆記試験を受験できる形式で実施したが、想像以上に申込人数が多く、予算や試験場所の確保に苦慮したことから、1次試験の実施方法についても、より効率的に試験が実施できるよう見直しが必要である。
- ・家族や親族からの情報提供が行われやすいよう、募集期間をゴールデンウィーク期間に設定し、帰省時期に合わせた募集を行った。
- ・筆記試験受験可能日を一定期間設け、全国にあるテストセンターで受験者の受験しやすい日時で受験できるように配慮している。
- ・2次・3次試験日を休日に設定し、平日に時間が取れない者でも受験しやすいように配慮している。
- ・6ヶ月以上継続したアルバイト等（週30時間以上）も評価できるように配慮している。

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

ハラスメント防止対策について

現行制度において事業主が講ずべき措置（法に基づき厚生労働大臣が定める指針）

男女雇用機会均等法及び 育児・介護休業法に基づき 厚生労働大臣が定める指針

（セクシュアルハラスメントや
マタニティハラスメント等に係るもの）

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など

1. ・職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
2. ・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
3. ・相談窓口をあらかじめ定めること。
4. ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
5. ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
6. ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
7. ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
8. ・再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）
9. ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
10. ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

法律の改正に伴うハラスメント防止対策の強化

- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務づけ
 - セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - セクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ⇒ 厚生労働大臣が定める指針において具体化（※令和2年1月15日告示）

ハラスメント対策の取組状況の調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村
 (首長部門のみを対象)

【調査年月】 都道府県、政令指定都市(平成30年12月)、市区町村(平成31年2月)

パワーハラスメント

要綱・指針等の策定

区分	団体数	有		無	
都道府県	47	43	91%	4	9%
指定都市	20	17	85%	3	15%
市区町村	1,721	607	35%	1,114	65%

※「無」欄には、現在策定中の団体も含まれる。

職員向け啓発関係資料作成・制度周知等

区分	団体数	有		無	
都道府県	47	46	98%	1	2%
指定都市	20	19	95%	1	5%
市区町村	1,721	691	40%	1,030	60%

通報、相談窓口の設置

区分	団体数	有		無	
都道府県	47	47	100%	0	0%
指定都市	20	20	100%	0	0%
市区町村	1,721	1,196	69%	525	31%

研修の実施

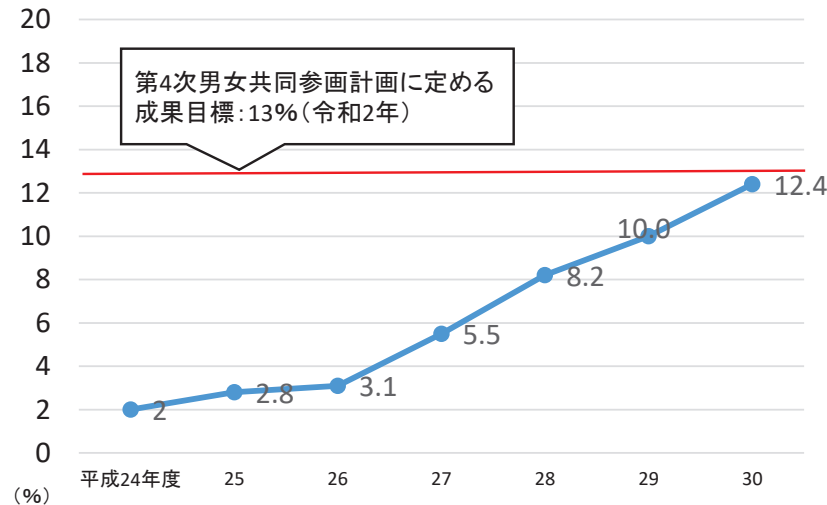
区分	団体数	有		無	
都道府県	47	44	94%	3	6%
指定都市	20	19	95%	1	5%
市区町村	1,721	1,021	59%	700	41%

男性の育児参加の促進について

■男性が5日以上等の一定期間、育児等のための休暇等を取得することの意義

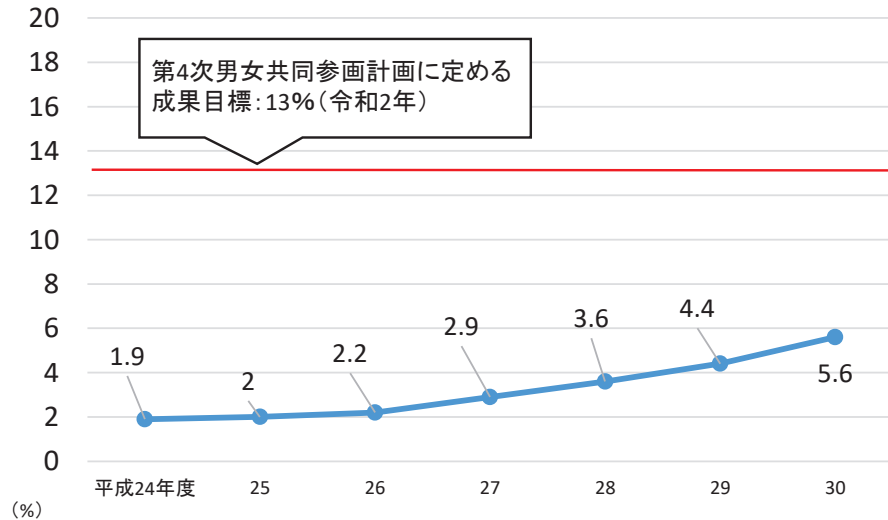
- 共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題
- 男性が5日以上等のまとまった期間、育児のための休暇等（配偶者出産休暇など）を取得することは、
 - ・本人にとって、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、
 - ・事業主にとっても、
 - ▶働き方改革、性別による固定的役割分担意識の打破
 - ▶子育て等に理解のある職場風土の形成や、妊娠・出産を控える職員への理解が広がり、ひいては、マタニティハラスメント等の減少にも資する。

(1) 国家公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



※取得期間は、「1月以下」が68.7% (H30年度)

(2) 地方公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



※取得期間は「1月以下」が51.0% (H30年度)

H30年度 男性地方公務員の育児休業取得率の上位団体

都道府県

	団体名	育休取得率(※)	(参考) 首長部局等
1	三重県	8.1%	38.4%
2	沖縄県	7.9%	9.2%
3	秋田県	7.5%	20.8%
4	鳥取県	7.3%	16.4%
5	滋賀県	7.2%	21.2%
6	岐阜県	6.6%	34.4%
7	広島県	6.3%	37.1%
8	山口県	6.1%	13.9%
9	福島県	5.6%	20.7%
10	青森県	5.6%	8.4%

※都道府県の育休取得率には教員・警察職員を含む

指定都市

	団体名	育休取得率(※)	(参考) 首長部局等
1	千葉市	65.7%	93.0%
2	仙台市	20.5%	33.1%
3	新潟市	16.7%	34.0%
4	北九州市	14.6%	24.7%
5	福岡市	14.3%	27.6%
6	さいたま市	13.4%	16.7%
7	横浜市	11.2%	22.9%
8	堺市	9.6%	16.7%
9	名古屋市	7.8%	13.4%
10	札幌市	7.7%	11.1%

※指定都市の育休取得率には教員・消防職員を含む

「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」のポイント（抜粋）

令和元年
12月27日

- 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進める。

男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組

①管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保

- ・ 合計 **1か月以上の休暇・休業の取得を前提**に、上司（管理職員）が対象職員に取得勧奨
- ・ 本人の意向に基づき、**上司が取得計画を作成。事前に業務分担の見直し**等の環境整備を行い、取得期間中の円滑な業務運営を確保（内閣人事局は取組の実施方法の例や、様式例、教材等を作成・提供）

- 多様なニーズに対応できるよう、「**男の産休（配偶者出産休暇（2日）・育児参加休暇（5日））**」、**育児休業のほか、育児時間や年次休暇（時間休も可）等を幅広く対象**

- 取得時期は本人の判断によるが、

① 原則、子の出生1年後までとし、出産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、

② 「男の産休」取得可能期限（配偶者の出産後8週間経過する日）までに一定期間まとめた取得を推奨

地方公務員における時間外勤務の上限等に関する措置について

平成31年2月1日 総行公第8号 助言通知

- 国家公務員における人事院規則15-14の一部改正(超過勤務の上限等に関する措置)等を踏まえ、地方公務員法の均衡の原則に沿い、各地方公共団体においても、条例、人事委員会規則等による時間外勤務の上限等に関する措置を講ずること。

※人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)の主な改正内容(平成31年2月1日公布、同年4月1日施行)

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

平成31年2月12日 事務連絡

- 時間外勤務の上限等に関する措置の運用は、国家公務員における留意事項も踏まえ適切に対応すること。

特に地方公務員においても留意すべき事項

- ・ 他律的業務の比重が高い部署の範囲は、必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮し適切に判断すること。
- ・ 上限時間の特例は、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限とすること。
- ・ 職員の時間外勤務の状況、健康状態の把握に努めること、長時間の時間外勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合でも必要最小限にとどめるよう努めること。

時間外勤務命令の上限の設定等の措置の導入状況等に関するフォローアップ調査結果(R1.10.1時点)

	団体数	施行済	年内 施行予定	年度内 施行予定	R2.4.1 施行予定	未定 ・ 検討中
都道府県	47	44	2	1	0	0
	(割合)	93.6%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%
	(累計割合)	93.6%	97.9%	100.0%	100.0%	100.0%
指定都市	20	18	0	1	1	0
	(割合)	90.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%
	(累計割合)	90.0%	90.0%	95.0%	100.0%	100.0%
市区町村	1,721	1,375	43	65	235	3
	(割合)	79.9%	2.5%	3.8%	13.7%	0.2%
	(累計割合)	79.9%	82.4%	86.2%	99.8%	100.0%
全合計	1,788	1,437	45	67	236	3
	(割合)	80.4%	2.5%	3.7%	13.2%	0.2%
	(累計割合)	80.4%	82.9%	86.6%	99.8%	100.0%

※ 「年度内施行予定」の団体については、「令和2年1月から3月までの間に施行予定」と回答した団体を計上している。

人事委員会の労働基準監督権限について

○ 地方公共団体に対して労働基準監督権限を行使する主体

労働基準法別表第1		地方公共団体における 事業所の例	労働基準監督署	人事委員会
区分	事業内容			
1号	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）	警察車両整備工場 給食センター	○	
2号	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業		○	
3号	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業	土木事務所	○	
4号	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業	空港管理事務所	○	
5号	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業		○	
6号	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業	植物園、林業研究所	○	
7号	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業	動物園、畜産センター	○	
8号	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業	斎場、霊園事務所	○	
9号	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業		○	
10号	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業		○	
11号	郵便、信書便又は電気通信の事業	漁業無線局		○
12号	教育、研究又は調査の事業	学校、研修所、研究所		○
13号	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業	病院、保育所	○	
14号	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業	競輪事務所	○	
15号	焼却、清掃又はと畜場の事業	環境工場	○	
前各号に該当しない官公署の事業		知事部局本庁、警察		○

※ 実際の事業場の区分については人事委員会と労働局が協議して決定している。

○ 労働基準監督機関の職権行使の内容

- ・ 労働基準法における職権行使(※一部抜粋)

項 目	労働基準監督署	人事委員会
解雇予告除外認定（法第20条）	○	○
3 6 協定届の受理（法第36条）	○	○
宿直・日直勤務許可（法第41条）	○	○
事業場への臨検、帳簿及び書類提出要求 使用者又は労働者に対する尋問（法第101条）	○	○
法違反に対する刑事訴訟法に 規定する司法警察官の職務（法第102条）	○	×

- ・ 労働安全衛生法における職権行使(※一部抜粋)

項 目	労働基準監督署	人事委員会
安全管理者の増員・解任命令（法第11条）	○	○
ボイラー等の設置時等検査（法第38条）	○	○
事業所への立入り、関係者への質問、 帳簿、書類等の検査等（法第91条）	○	○
法違反に対する刑事訴訟法に 規定する司法警察官の職務（法第92条）	○	×
法違反時の作業、機械使用停止等の命令（法第98条）	○	○

6. 障害者雇用の促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

(令和元年6月7日成立、6月14日公布)

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び障害者職業生活相談員(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主(常用労働者300人以下)を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

令和2年4月1日(ただし、1.(1)①及び2.(1)については公布の日、1.(1)③④⑤並びに2.(2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日) ※ 1.(1)③④⑤並びに2.(2)及び(3)は令和元年9月6日施行

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要）

《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

国・地方公共団体

障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。

[再点検前 ⇒ 再点検後]

(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数
国	2.50% ⇒ 1.17%	2.0人 ⇒ 3,814.5人
地方公共団体	2.40% ⇒ 2.16%	677.0人 ⇒ 4,734.0人

※法定雇用率 2.3%（H30.4～2.5%）
（ただし、都道府県等の教育委員会は 2.2%（H30.4～2.4%））

関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

- ① チェック機能の強化
- ② 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
- ③ 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ④ 公務員の任用面での対応等

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

現状

民間

企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- 雇用者数は、14年連続で過去最高を更新
（H19：30.3万人 ⇒ H29：49.6万人）
- ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加
（H19：45,565件 ⇒ H29：97,814件）

精神障害者や中小事業主における障害者雇用に関する課題

- 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない
ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件（障害者全体の半分）
⇨雇用者数（精神障害者）5万人（障害者全体の1割） ※H29
- 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い（3割）
⇨身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H29
- 中小企業における障害者雇用が進んでいない
実雇用率：全体 1.97%
⇨100人以上300人未満 1.81%、50人以上100人未満 1.60% ※H29

課題

対象障害者の不適切計上の再発防止

精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

中小企業における障害者雇用の促進

対策
改正法概要

- 報告徴収の規定の新設
- 書類保存の義務化
- 対象障害者の確認方法の明確化
⇒ 適正実施勧告の規定の新設

- 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化
- 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化
- 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化

- 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設

- 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

総括表

令和元年6月1日現在における障害者の雇用状況

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.2%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業数/企業数	⑤ 達成割合
民間企業	26,585,858.0 人 [461,811 人] (26,104,834.5 人)	560,608.5 人 [534,769.5 人]	2.11 % (2.05 %)	48,898 / 101,889 (46,217 / 100,586)	48.0 % (45.9 %)

※[]内は実人員。以下同じ。

2 国、地方公共団体における在職状況

(1) 国の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関数/機関数	⑤ 達成割合
計	328,132.5 人 [6,237 人] (320,654.0 人)	7,577.0 人 [3,902.5 人]	2.31 % (1.22 %)	27 / 44 (8 / 43)	61.4 % (18.6 %)
行政機関	299,324.5 人 [5,956 人] (291,986.0 人)	7,184.0 人 [3,620.0 人]	2.40 % (1.24 %)	22 / 35 (6 / 34)	62.9 % (17.6 %)
立法機関	3,688.0 人 [79 人] (3,655.0 人)	101.0 人 [37.5 人]	2.74 % (1.03 %)	5 / 5 (2 / 5)	100.0 % (40.0 %)
司法機関	25,120.0 人 [202 人] (25,013.0 人)	292.0 人 [245.0 人]	1.16 % (0.98 %)	0 / 4 (0 / 4)	0.0 % (0.0 %)

(2) 都道府県の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関数/機関数	⑤ 達成割合
計	345,606.0 人 [6,847 人] (337,872.0 人)	9,033.0 人 [8,244.5 人]	2.61 % (2.44 %)	122 / 158 (99 / 161)	77.2 % (61.5 %)
都道府県知事部局	270,714.0 人 [5,288 人] (263,631.0 人)	7,118.0 人 [6,524.5 人]	2.63 % (2.47 %)	33 / 47 (24 / 47)	70.2 % (51.1 %)
その他の都道府県機関	74,892.0 人 [1,559 人] (74,241.0 人)	1,915.0 人 [1,720.0 人]	2.56 % (2.32 %)	89 / 111 (75 / 114)	80.2 % (65.8 %)

※都道府県知事部局のうち未達成であった機関のうち1機関は、公表日時点で達成済み。
※その他の都道府県機関のうち未達成であった機関のうち4機関は、公表日時点で達成済み。

(3) 市町村の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関数/機関数	⑤ 達成割合
市町村の機関	1,200,580.0 人 [21,981 人] (1,140,348.5 人)	28,978.0 人 [27,145.5 人]	2.41 % (2.38 %)	1,766 / 2,441 (1,718 / 2,470)	72.3 % (69.6 %)

※市町村の機関のうち未達成であった機関のうち102機関は、公表日時点で達成済み。

(4) 都道府県等の教育委員会(法定雇用率2.4%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関数/機関数	⑤ 達成割合
計	714,968.5 人 [10,082 人] (662,641.5 人)	13,477.5 人 [12,607.5 人]	1.89 % (1.90 %)	38 / 100 (39 / 100)	38.0 % (39.0 %)
都道府県教育委員会	630,655.0 人 [8,746 人] (577,583.0 人)	11,770.0 人 [10,822.5 人]	1.87 % (1.87 %)	6 / 47 (5 / 47)	12.8 % (10.6 %)
市町村教育委員会	84,313.5 人 [1,336 人] (85,058.5 人)	1,707.5 人 [1,785.0 人]	2.03 % (2.10 %)	32 / 53 (34 / 53)	60.4 % (64.2 %)

※市町村教育委員会のうち未達成であった機関のうち3機関は、公表日時点で達成済み。

3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関数/機関数	⑤ 達成割合
計	440,944.0 人 [8,885 人] (432,729.0 人)	11,612.0 人 [8,885 人]	2.63 % (2.54 %)	282 / 352 (240 / 348)	80.1 % (69.0 %)
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	212,384.0 人 [4,561 人] (209,593.5 人)	5,878.5 人 [5,598.0 人]	2.77 % (2.67 %)	83 / 91 (69 / 92)	91.2 % (75.0 %)
国立大学法人等	148,053.0 人 [2,798 人] (146,562.0 人)	3,757.5 人 [3,622.5 人]	2.54 % (2.47 %)	72 / 90 (58 / 90)	80.0 % (64.4 %)
地方独立行政法人等	80,507.0 人 [1,526 人] (76,573.5 人)	1,976.0 人 [1,789.5 人]	2.45 % (2.34 %)	127 / 171 (113 / 166)	74.3 % (68.1 %)

※独立行政法人等のうち未達成であった機関のうち2機関は、公表日時点で達成済み。
※国立大学法人等のうち未達成であった機関のうち7機関は、公表日時点で達成済み。
※地方独立行政法人等のうち未達成であった機関のうち11機関は、公表日時点で達成済み。

- 注 1 1及び3の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 2の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 3 各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。
ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。
① 平成28年6月2日以降に採用された者であること
② 平成28年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 4 法定雇用率2.4%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会である。
- 5 ()内は、平成30年6月1日現在の数値である。
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- 6 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。
- 7 特別承認・特別認定や各機関における法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数の変化等により機関数は変動する。

7. 大規模災害に係る被災自治体への人的支援

(1) 被災自治体に対する短期の職員派遣

大規模災害発生時に

応援職員を派遣します。

〈 被災市区町村応援職員確保システム 〉

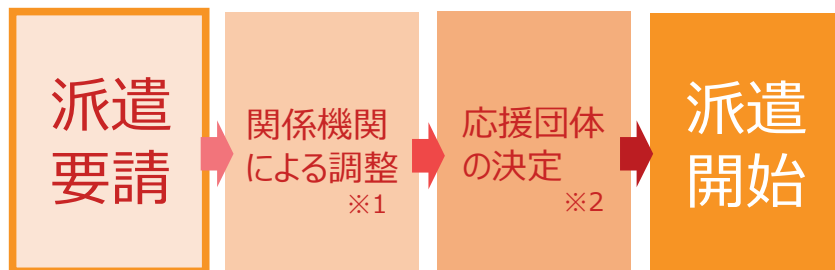
総務省、地方三団体及び指定都市市長会により運営



(特徴)

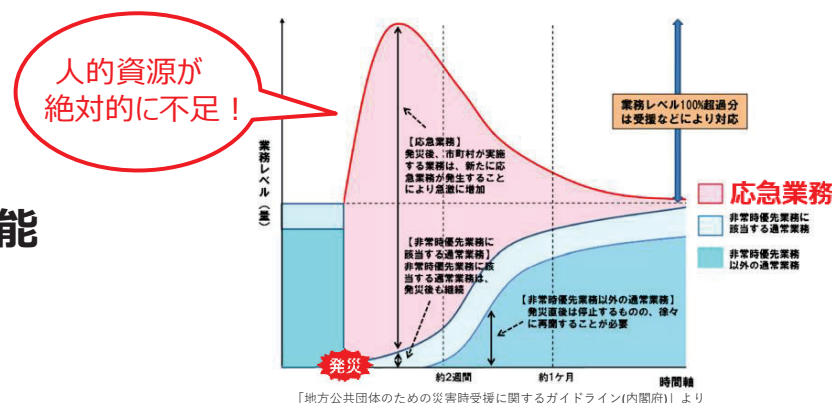
- ▶ 先遣隊として総括支援チームを派遣し、応援職員のニーズを確認
- ▶ 「対口支援」(被災市区町村ごとに支援団体を割り当て)により迅速かつ継続的に必要な応援職員を派遣
 - ・ 避難所の運営支援
 - ・ 罹災証明書の交付業務に係る支援
 - ・ 災害対策本部運営支援 など
- ▶ 災害対応についてのアドバイスを受けることも可能

(派遣開始までの流れ)



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

※2 都道府県又は指定都市(都道府県は管内市町村と一体的に支援)



(派遣を受けた自治体の声)

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

大規模災害発生時には、躊躇なく応援職員の派遣要請を!

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

令和元年度の派遣実績

		総括支援チーム	対口支援団体	計
8月の前線に伴う大雨	延べ人数	21名	—	21名
	被災自治体数	1町	—	1町
	応援自治体数	2団体	—	2団体
台風第15号	延べ人数	308名	3,545名	3,853名
	被災自治体数	9市町	9市町	11市町
	応援自治体数	9団体	16団体	16団体
台風第19号	延べ人数	573名	9,260名	9,833名
	被災自治体数	10市町	27市町	28市町
	応援自治体数	10団体	34団体	35団体
計	延べ人数	902名	12,805名	13,707名
	被災自治体数	20市町	33市町	37市町
	応援自治体数	20団体	49団体	51団体

(2) 被災自治体に対する中長期の職員派遣

被災自治体に対する中長期の職員派遣

被災市町村における人員充足状況（令和元年度）

（単位：人）

	東日本大震災			熊本地震	九州北部豪雨	平成30年7月豪雨			北海道胆振東部地震	合計
	岩手県	宮城県	福島県	熊本県	福岡県	岡山県	広島県	愛媛県	北海道	
必要数	424	1,022	614	131	106	68	87	31	22	2,505
充足数	403	951	611	129	67	47	48	24	17	2,297
うち応援職員派遣	251	480	134	79	50	40	24	15	13	1,086
うち任期付職員採用等(※)	152	471	477	50	17	7	24	9	4	1,211
不足数	21	71	3	2	39	21	39	7	5	208

出典：各県とりまとめ資料（各県HPで公表されている直近のデータを引用）

（※）正規職員（再任用職員を含む）の採用増、国からの職員派遣等を含む

（注）令和元年台風15号及び19号については、被災市町村から計280人の中長期の派遣要請があり、12月6日現在で96人確保済み

令和2年度における職員派遣についての被災市町村からの要請状況（R1.12.6現在）

（単位：人）

	東日本大震災	熊本地震	九州北部豪雨	平成30年7月豪雨	北海道胆振東部地震	令和元年台風15号及び19号等	合計
要請数	676	86	73	79	16	219	1,149

（注）要請数は、既に派遣調整が行われたものを除いた人数

総務省による支援

- ・ 全国の都道府県知事及び市区町村長宛てに総務大臣書簡を発出し、格別の協力を依頼
- ・ 全国の都道府県及び指定都市に対する個別の働きかけ
- ・ 派遣職員に係る費用について、東日本大震災については、派遣先団体に対し震災復興特別交付税により全額措置。その他の災害については、派遣先団体に対し特別交付税により措置 など

地方自治体における技術職員の現況と課題

1. 防災・減災、国土強靱化の推進

東日本大震災をはじめとした近年の自然災害の頻発・激甚化を踏まえ、我が国全体で防災・減災、国土強靱化を推進する必要。また、過去に建設された公共施設が大量に更新時期を迎える中で、その適正な管理が求められている。

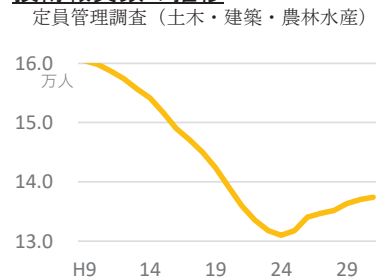
- ・ 国民の生命と財産を守るため、近年の災害の発生状況や気候変動の影響を踏まえ、体制整備に努めつつ、ハード・ソフト両面において防災・減災対策、国土強靱化の取組を進める《骨太の方針2019(R1.6)》
- ・ 「公共施設等総合管理計画」における公営企業施設分を含めた地方自治体ごとの策定状況や「個別施設計画」における地方自治体ごとの長寿命化等の対策の有無等の「見える化」の内容の更なる充実、先進・優良事例の横展開を図る《骨太2019》

2-(A) 市町村における技術職員の不足

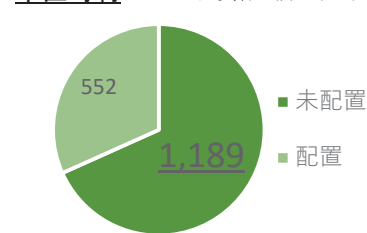
大量採用世代の退職、公共事業の減少に伴う減、景気拡大に伴う採用難等により、小規模市町村を中心に土木職など技術職員の不足が深刻化。行政運営の支障になることが懸念。

- ・ 市町村における人口減少や技術者不足等を見据え、技術者の育成・確保を図りつつ（略）市町村で対応が困難な場合の広域圏又は都道府県等による代替等を進める《骨太2019》

技術職員数の推移



技術職員が配置できていない市区町村

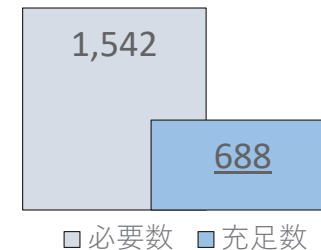


2-(B) 復旧・復興に従事する技術職員の不足

被災自治体からは、専門知識と経験の観点から、復旧・復興事業に従事する技術職員の派遣ニーズが高いが、充足していない状況。

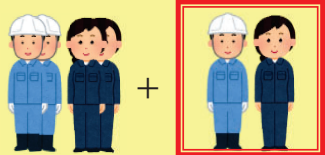
- ・ 「被災地の早急な復旧・復興に向けて、（略）地方自治体職員の中長期派遣体制整備に取り組む」《骨太2019》
- ・ 「被災自治体の復興事業や被災者の生活再建等を支援する応援職員を現在も必要とする状況。特に職員派遣の高いニーズがあり、土木職など技術職員の確保が課題」
《東日本大震災の復興施策の総括に関するWG（R1.9 復興庁）》

中長期派遣ニーズを半分も満たせていない技術職員 (H31)



技術職員の充実等（市町村支援・中長期派遣体制の強化）

都道府県等



新たな技術職員群

小規模市町村等で確保が困難な技術職員*を都道府県等で増員し、新たな技術職員群としてまとめて確保

※「技術職員」の範囲

- ・土木技師
- ・建築技師
- ・農業土木技師
- ・林業技師



右記(A)・(B)を同時に実現することを目指す。

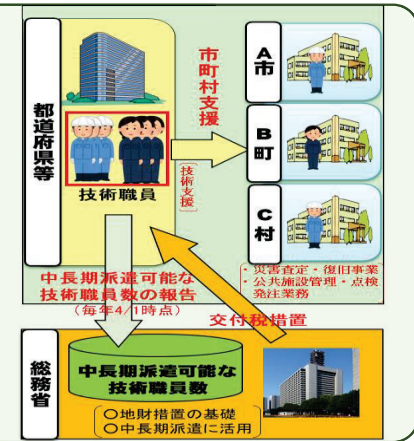
(A) 技術職員不足の市町村支援

平時

都道府県等*が 〔※市町村間連携として、他市町村の支援業務のために技術職員を増員・配置する市町村を含む〕
 技術職員を増員し、
 市町村支援業務のための技術職員を配置

都道府県等は、下記①～③(毎年度4/1時点)を総務省に報告

- ① 技術職員の増員数
- ② 市町村支援業務に従事する技術職員数
- ③ (大規模災害が発生した場合に)中長期派遣可能な技術職員数



(B) 中長期派遣要員の確保

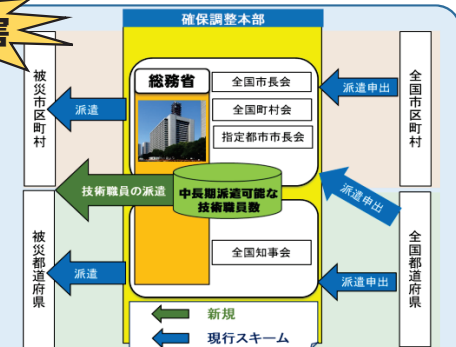
大規模災害

大規模災害が発生した場合、中長期派遣調整の全体を総括する「確保調整本部」を設置

(地方3団体・指定都市市長会と総務省で構成)

- (1) 新規分((A)③) : 確保調整本部で協議して決定
- (2) 現行スキーム分 : 被災自治体からの派遣要請と全国からの派遣申出を踏まえて決定

⇒ 南海トラフ地震や首都直下地震などの今後の大規模災害に備え、中長期派遣体制を強化



地方財政措置

偏在是正措置により生じる財源を活用して、「技術職員の増員数」((A)①)の範囲内で、

- ・「市町村支援業務に従事する技術職員数」((A)②)
- ・「中長期派遣可能な技術職員数」((A)③)

のいずれか小さい方の職員数に係る人件費に、普通交付税措置(都道府県分)又は特別交付税措置(市町村分)(報告数に応じて算定)

8. マイナンバーカードの年内取得促進

地共済組合員と被扶養者のマイナンバーカード取得

総務省公務員部
福利課作成資料

健康保険法等の改正

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

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

保険者等の事務コストが縮減

組合員・被扶養者が健康増進に活用

組合員・自治体の負担軽減
健康管理や医療の質が向上

更なる政府の取組(「経済財政運営と改革の基本方針2019」閣議決定より)

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

地共済・国共済の組合員・被扶養者は、
市区町村におけるカード交付事務の平準化の観点から
2019年度中に先行してマイナンバーカードの取得をお願いしたい。

自治体におけるマイナンバーカードの取得の推進に向けた取組

「地方公務員等のマイナンバーカードの一斉取得の推進について」(令和元年6月28日付け総行福第23号)

- ① 組合員・被扶養者へのマイナンバーカード申請の周知・働きかけ
- ② オンライン申請等によるマイナンバーカード申請について職場を通じて働きかけ
- ③ 共済組合から送付された交付申請書を職場を通じて組合員・被扶養者に配付し、職場を通じて申請

マイナンバーカードの普及等の取組について

デジタル・ガバメント閣僚会議(第6回)
(令和元年12月20日)資料抜粋

6月 「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」を決定(※第4回会議)

マイナンバーカードを基盤とした安全・安心で利便性の高いデジタル社会と公平で効率的な行政の構築を目指す

9月 マイナンバーカードの普及等に関する全体スケジュールや取組方針等を了承(※第5回会議)

全体スケジュール

マイナンバーカード交付枚数(想定)			マイナンバーカードの健康保険証としての医療機関等の利用環境整備(抜粋)	
2020年7月末	3000~4000万枚	マイナンバーカードを活用した消費活性化策に向けて	2020年8月	詳細な仕様の確定、各ベンダのソフト開発を受け、医療機関等におけるシステム整備開始
2021年3月末	6000~7000万枚	健康保険証利用の運用開始時	2021年3月末	健康保険証利用の本格運用 医療機関等の6割程度での導入を目指す
2022年3月末	9000~10000万枚	医療機関等のシステム改修概成見込み時	2022年3月末	2022年診療報酬改定に伴うシステム改修時 医療機関等の9割程度での導入を目指す
2023年3月末	ほとんどの住民がカードを保有		2023年3月末	概ね全ての医療機関等での導入を目指す

取組方針等

マイナポイントを活用した消費活性化策(令和2年度に実施)
一定金額を前払い等した者に対して、「マイナポイント」を国費で付与

マイナンバーカードの健康保険証利用(令和3年3月から開始)
「医療機関等のシステム整備の工程表・保険証利用の移行スケジュール(案)」、
「各保険者における被保険者のマイナンバーカード取得促進策」を示す

国家公務員・地方公務員等の取得の推進
国家公務員や地方公務員等による本年度中のマイナンバーカードの取得を推進

市区町村の交付円滑化計画
カードの交付枚数想定を踏まえ、市区町村において
交付円滑化計画を策定(9月上旬に策定依頼通知を発出)

全業所管官庁等を通じた計画的な取組
関係業界団体等にカードの普及と健康保険証利用について要請

マイナンバーカードの普及に向けた広報
様々な媒体を活用し、カードのメリットや安全性を積極的に広報

9月以降 各省庁、地方公共団体、関係機関等、民間事業者等それぞれにおいて、緊密に連携しつつ、
マイナンバーカードの普及等の取組を推進

これからは手放せない！ マイナンバーカード

ポイントで買い物ができる！

2020年度実施予定！
詳しくはこちら



健康保険証として
使えるようになる！



2021年3月(予定)
からスタート！



住宅ローンや口座
開設にも使える！

ICチップの電子証明書
で本人確認ができる！
書類郵送などの手間が
かかりません！



社員証としての
利用も！

民間企業の
社員証としての活用も
広がっています。



e-Taxも、もっと便利に！

2019年分からPCと
ICカードリーダーが
なくても、いつでもどこでも、
スマートフォンで所得税申告
ができます。



スマホで、
マイナポータルでの電子
申請がもっと便利に！



マイナンバーカードを読み取れる
スマートフォンの機種が今後ますます増えます。
※2019年7月現在 Android 80 機種に対応
※2019年中に iOS にも対応予定

マイナンバーについてのお問合せ



マイナンバー
総合フリーダイヤル

0120-95-0178

■一部のIP電話等で上記ダイヤルに繋がらない場合

通知カード、マイナンバーカード

050-3818-1250

その他のお問合せ

050-3816-9405

■英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語対応のフリーダイヤル

This telephone number is toll-free corresponding to English, Chinese, Korean, Spanish and Portuguese.

マイナンバー制度について

Inquiries about My Number System

0120-0178-26

通知カード、マイナンバーカード

Inquiries about Notification Card and My Number Card

0120-0178-27

平日：9時30分～20時00分
土日祝：9時30分～17時30分

※年末年始を除く
紛失・盗難によるマイナンバーカードの
一時利用停止については24時間365日受付

マイナンバー
カードの
申請方法は
こちら



<https://www.kojinbangocard.jp/kofushinse/>



こんなとき

あってよかった！



マイナンバーカード



マイナンバーPRキャラクター
マイナちゃん



内閣府



総務省

9. 令和2年度における地方議会議員年金制度に係る地方公共団体の負担金

事務連絡
令和元年12月20日

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

総務省自治行政局公務員部福利課

令和2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2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497億円を含む、502億円を地方財政計画に計上する予定であり、各地方公共団体の負担金の具体的な算定方法及び支払方法は、別紙のとおり予定しています。

つきましては、令和2年度の共済会の事業計画及び予算の作成について適切に対処いただきますとともに、令和2年度の地方公共団体の負担金の予算計上等について各地方公共団体の議会に対して速やかにご連絡いただくようお願い申し上げます。

担 当 岡村、岡本 連絡先 03-5253-5558

1 給付費負担金の算定方法

(1) 都道府県

令和2年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員(※)の標準報酬月額総額に12を乗じて得た金額に19.1/100を乗じて得た金額

(2) 市区町村

令和2年4月1日における当該地方公共団体の議会の議員(※)の標準報酬月額総額に12を乗じて得た金額に35.4/100を乗じて得た金額

※ 上記の場合において、次の①から④までに掲げるときは、それぞれ①から④までに掲げる日における地方公共団体の議会の議員の数を令和2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2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2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2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2年4月1日までに市町村の廃置分合又は境界変更の処分が行われ、同月2日以後に当該廃置分合又は境界変更の処分に伴い行われる市町村の議会の議員の増員選挙が行われたとき。当該市町村の議会の議員の増員選挙の日

2 給付費負担金の支払方法

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

給付費負担金の10分の5に相当する金額	令和2年5月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和2年8月
給付費負担金の10分の2に相当する金額	令和2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3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)

10. 2019年財政検証結果を踏まえた年金制度改革

2019(令和元)年財政検証結果を踏まえた年金制度改革について

今後の社会経済の構造的な変化

○ より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会

＜労働力需給の推計＞※労働参加進展シナリオの就業率(2017年→2040年の変化)
 ・男性 65～69歳: 54.8% → 70.1% 70～74歳: 34.2% → 48.1% 75歳以上: 14.1% → 17.5%
 ・女性 20～64歳: 71.7% → 83.7%

○ 高齢期が長期化する社会

＜日本の将来推計人口＞ ※人口中位推計
 ・65歳平均余命(2017年→2065年の変化): 男性:19.6歳 →22.6歳 女性:24.4歳 → 27.9歳
 ・65歳を迎えた人が特定年齢に達する確率(1950年生まれ→1990年生まれ)
 90歳 男性:35% → 44% 女性:60% → 69%
 100歳 男性: 4% → 6% 女性:14% → 20%

2019(令和元)年財政検証結果

○ 経済成長と労働参加が進むケース(ケースⅠ～Ⅲ)では、マクロ経済スライド終了時に**所得代替率は50%以上を維持**することが確認された。

ケースⅠ:51.9%(2046年度) ケースⅡ:51.6%(2046年度) ケースⅢ:50.8%(2047年度)※年度は調整終了時期

○ さらに一定の制度改革を仮定した試算(オプション試算)では、
 A 被用者保険の更なる適用拡大
 B 保険料の拠出期間の延長と受給開始時期の選択肢の拡大の、いずれの場合も、**年金の給付水準を確保する上でプラス**であることが確認された。

年金制度改革の基本的な考え方

より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実

年金制度改革の主な内容

①多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大

- ・短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の**企業規模要件を段階的に引き下げる**。(現行500人超→100人超→50人超)
- ・弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う**士業を個人事業所の場合の適用業種に追加**する。

②就労期間の延伸による年金の確保・充実

- ・60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)について、**現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ47万円の基準に合わせる**。
- ・65歳以上について、在職中から、年金額の改定を毎年行い、早期に年金額を増額させる仕組み(**在職定時改定**)を導入する。
- ・現在60歳から70歳の間となっている**年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大**する。

③企業年金・個人年金制度の見直し

- ・**確定拠出年金(企業型DC、個人型DC(iDeCo))の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大**する。
- ・確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

④その他

2か月以上の雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置／「未婚のひとり親」「寡夫」の国民年金保険料申請全額免除基準等への追加／脱退一時金の支給上限年数の引上げ(3年→5年)／年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し等／国民年金手帳から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え／厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備／年金担保貸付事業の廃止 等

11. 地方公務員の安全衛生の推進等

長時間勤務者に対する医師の面接指導強化に係る対応状況に関する調査結果

本調査は、働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえ、長時間勤務者に対する医師の面接指導について、以下の①～③の場合に管理監督職員も含めて実施するための例規や指針等の整備が行われているかを把握するために実施したもの。

- ① 超過勤務時間が1か月について100時間以上
- ② 超過勤務時間が2～6か月平均で80時間超
- ③ 超過勤務時間が1か月について80時間超、かつ、疲労の蓄積が認められること
(③は本人から面接指導を受けることを希望する旨の申出があった場合に限る)

	団体数	対応済 H31.4.1時点	対応予定			未定・検討中・その他 ※一部で未対応を含む
			R1.10までに	年内までに	R2.4までに	
都道府県	47	43	2	0	1	1
	(割合)	91%	4%	0%	2%	2%
指定都市	20	15	1	0	0	4
	(割合)	75%	5%	0%	0%	20%
市区町村	1,721	512	144	89	549	427
	(割合)	30%	8%	5%	32%	25%
全合計	1,788	570	147	89	550	432
	(割合)	32%	8%	5%	31%	24%

※上表については、当該団体内で対応が異なる場合（例えば、既に対応できている任命権者と対応できていない任命権者が混在する場合など）には、集計上、対応できていない部分の今後の対応状況を示している。

(注) 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

(令和2年1月9日開催)
第84回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会
厚生労働省配布資料

資料2

雇用保険法等の一部を改正する法律案
(労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の
徴収等に関する法律の一部改正関係)の概要

1. 改正の趣旨

多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している実状を踏まえ、セーフティネットとしての機能を果たしている労災保険制度の見直しを行い、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備する。

2. 改正の概要

(1) 労働者災害補償保険法の改正

- ① 複数の就業先での業務上の負荷を総合的に評価した場合の保険給付を新設する。
- ② 複数就業者に係る給付基礎日額の特例を整備する。
- ③ 平均給与額の修正により、スライド率等を変更することにより生じた保険給付について、当該保険給付に係る未支給の保険給付の支給を受ける権利について、会計法の特例を措置する。

(2) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の改正

- 複数就業者の場合におけるメリット収支率の算定方法を見直す。
 - ・ 今般の新たな保険給付については、メリット収支率に影響させないこととする。

3. 施行期日

- ・ 2(1)①②及び(2)は公布後6か月の範囲内において政令で定める日
- ・ 2(1)③は令和2年4月1日