資料３

時代に即した組織運営・人材戦略について

委員ご意見について

第３回検討会における委員ご発言（要旨）

○　それぞれの資料が宝の山だと思うのですけれども、まず、稲継委員の資料が大変興味深かったのですけれども、質問、確認なのですが、国家公務員の若者の早期離職に触れられていて、この９年間で２．７倍に離職者が増えたという資料、最後のほうになぜやめるのかということが書かれておりましたが、これは例えば民間企業においては、主に人材ビジネス会社が離職理由、「人間関係」が何%みたいな形で定量的に押さえたものがあるかと思うのですけれども、地方公務員に関して離職理由のデータは、例えば離職時に各自治体や総務省のほうで取っていたりとか、そんなことはないですか。（中略）やっぱりなぜやめるのかということを突き詰めていかないと、打ち手がずれる可能性があるんですね。

○　ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会においても、経験者採用の応募者数が増えて、倍率も高いというところを聞いておりました。今回の資料でも御紹介がございましたけれども、その内容について、もう少し細かく御提示いただけるとありがたいと思っております。例えば一般行政職について、どの程度導入されているのか、年齢制限は具体的にどのような分布なのか、そして経験者採用の場合の工夫などを、今回、御紹介くださった神戸市の2023年からの取り組みは、まだ始まったばかりということだと思いますが、その結果なども含めて詳しい情報や好事例を検討しつつ、考えていくことができればと思っております。

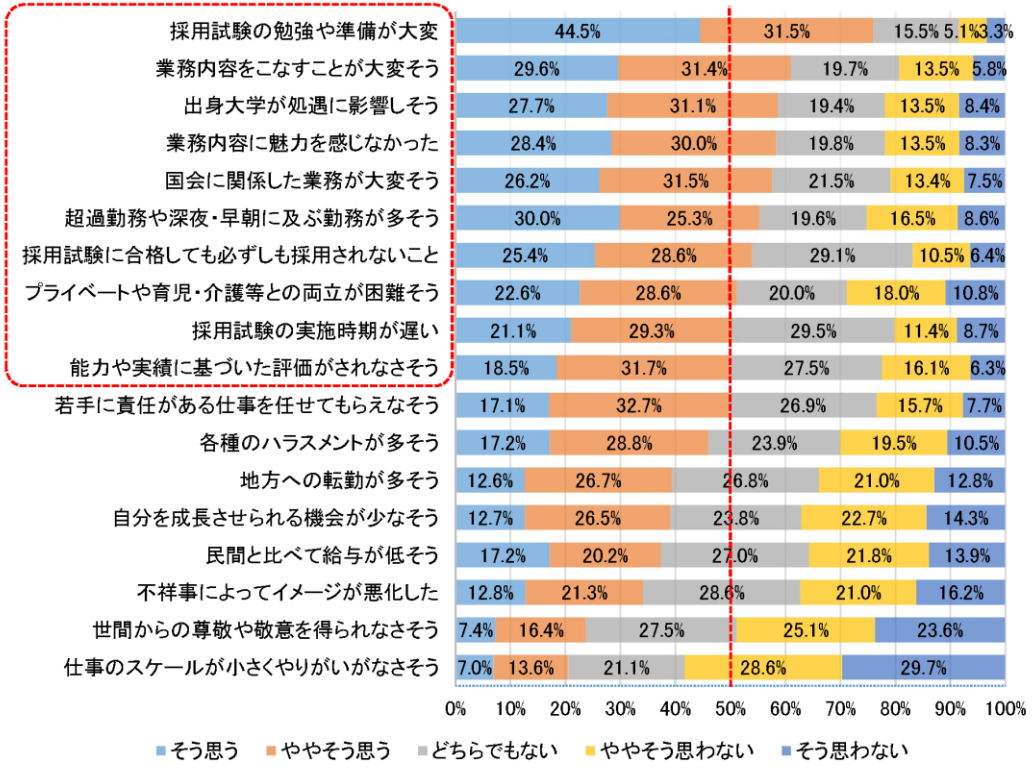
国家公務員を選ばなかった理由についての調査（人事院）

●人事院「本年度就職活動を終えた学生を対象とする意識調査」結果概要（抜粋）

問２　職業として国家公務員を選ばなかった理由（５件法）　　ｎ＝2,801※

※　本質問については、2022年４月以降の就職先として国家公務員を選択していない人、かつ、本問の全ての項目に回答している人を集計している。

職業として国家公務員を選ばなかった理由として、「採用試験の勉強や準備が大変」を挙げる者が最多（76.0%）で、続いて「業務内容をこなすことが大変そう」、「業務内容に魅力を感じなかった」を挙げる者が多い。



※　職業として国家公務員を選ばなかった理由として、「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合の合計が過半数を超える項目を赤破線で囲っている。

地方公務員の職員採用試験における多様な試験方式の工夫

○　平成28年度～令和２年度における一般職の職員（※１）の採用試験（※２）について、
実施方法の工夫等の地方公共団体の取組状況を調査。　（注）本調査において「市区町村」には、1721団体に加えて、特別区人事委員会を含む。

（※１）会計年度任用職員、臨時的任用職員及び任期付採用職員を除く。　（※２）障害者を対象とする採用試験、就職氷河期世代の支援に係る中途採用試験を除く。

職務経験不問の試験（新規学卒者等の採用を想定）　**既存の採用試験実施上の見直し**

○　受験者を増加するための工夫や、人物重視の採用を指向した取組、新たな面接方法の導入等が行われた。

	都道府県	指定都市	市区町村	合 計
①受験資格の緩和（年齢上限の引き上げ・撤廃等）	24 (51.1%)	14 (70.0%)	689 (40.0%)	727 (40.6%)
②試験日程の変更（試験日程の前倒し・短縮、実施日の変更等）	21 (44.7%)	8 (40.0%)	405 (23.5%)	434 (24.3%)
③試験実施日を休日に設定（就労中の受験者への配慮等）	5 (10.6%)	4 (20.0%)	513 (29.8%)	522 (29.2%)
④試験会場の管外設置（テストセンターの活用等を含む）	13 (27.7%)	3 (15.0%)	228 (13.2%)	244 (13.6%)
⑤教養試験・専門試験・論文試験等の試験対策が必要な科目の廃止	19 (40.4%)	11 (55.0%)	318 (18.5%)	348 (19.5%)
⑥SPI等の適性検査の導入	9 (19.1%)	9 (45.0%)	427 (24.8%)	445 (24.9%)
⑦口述試験、グループワーク等の人物試験の配点比率の増加	6 (12.8%)	3 (15.0%)	261 (15.2%)	270 (15.1%)
⑧WEB面接の導入	4 (8.5%)	1 (5.0%)	84 (4.9%)	89 (5.0%)
⑨録画面接の導入	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23 (1.3%)	23 (1.3%)
⑩その他の既存試験の見直し	18 (38.3%)	7 (35.0%)	102 (5.9%)	127 (7.1%)

○その他の既存試験の見直しの内容（主なもの）

- 集団討論の導入・廃止
- グループワークの導入
- 試験回数の増加
- 出題分野の選択制の導入
- エントリーシート・書類選考の導入
- 出題分野・出題数の削減
- 論文試験・記述式試験の廃止
- 面接回数の増加・削減
- 合格基準の見直し

出典：総務省「地方公務員の職員採用方法の多様化について（令和３年12月24日付け総行公第152号）」別添２より

経験者採用試験の実施状況

○　一般行政事務（※１）の職種区分において、経験者採用試験を実施している団体は、
都道府県で32団体（68.1%）、指定都市で12団体（60.0%）

＜都道府県・指定都市における状況＞

	経験者採用あり	年齢制限（※２）	
		上限	下限
都道府県 (47団体)	32団体	39歳：　3団体　　40歳：　2団体 45歳：　2団体　　48歳：　1団体 59歳：18団体　　なし：　6団体	22歳：　2団体　　27歳：　1団体 30歳：　4団体　　31歳：　2団体 なし：23団体
指定都市 (20団体)	12団体	59歳：12団体	27歳：　1団体　　28歳：　1団体 29歳：　2団体　　30歳：　4団体 31歳：　2団体　　なし：　2団体

（出所）総務省「令和４年度地方公共団体における勤務条件等に関する調査結果」

※１　調査結果において、職種区分の名称が「事務」「事務(行政)」「事務(知事部局等)」「事務職」「一般事務」「一般事務職」「一般行政」「一般行政職」「一般行政事務(一般枠)」「一般行政(行政実務経験)」「行政」「行政A」「行政C」「行政(一般)」「行政(民間)」「行政(一般事務)」「行政(社会人経験者)」「行政職」「行政事務」をカウント。

※２　年齢制限がない団体は６団体（都道府県のみ）

時代に即した組織運営・人材戦略に関する事例等

ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）について

ポスト･コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会での議論

＜研究会報告書（抜粋）＞

１　求められる職員像の明確化

　対応すべき中長期的な課題や地域のあり方など、それぞれの地方公共団体が置かれた状況を踏まえ、職員の自主性や多様性の発揮に留意しつつ、求められる職員像や行動指針、組織の目指すべき姿等について明らかにするとともに、各職務分野や職位に応じて求められる知識・技能等について明らかにしておくことは、各地方公共団体が計画的に必要な人材の育成・確保を行う際、また、職員自身による自発的な能力開発を促進する際の参考として有益であることから、これを明確化することが望ましい。

＜研究会における委員意見（要旨）＞

○　ＯＪＴで（職務内容の）理解を深める取組というのは、鎌倉市役所では大分機能しなくなってきたなという感覚が。

　ＯＪＴに任せることによって、やっぱり職員を育てていくということが、しっかりとでき切れていなかった。もちろん、もっとそれを中心に据えればみたいなところはあったかもしれませんけれども、そんな印象を持っていたりします。

ですので、どちらかというと、やっぱり今、職員のアンケートなどを取ってきても出てくる、組織の目指すべき方向みたいなことが分からないなどという率直な意見なども頂くのですけれども、将来的なビジョンを、もっと全体として繰り返し共有しながら、同じ方向を向ける１つのチームとして取り組んでいくということの重要性というのを感じている部分であったりします。

企業における組織運営・人材戦略の動き

○　デジタル化、脱炭素、ポストコロナ社会など、経営環境の複雑困難化が進む中、非財務情報の中核たる「人的資本」が極めて重要な経営課題に。

→　2023年３月期から上場企業等を中心に人的資本の情報開示が義務化。持続的な企業価値向上のためにも、経営戦略と連動した人材戦略の検討・実践に取り組む企業が増加。

○　競争優位の源泉として人材の重要性が増す中、タイムリーに質の高い従業員を獲得するため、人材に関する方針を「ストーリー」として組織内外に語れることが重要。従業員との間でも選び・選ばれる対等な関係とすることが必要。また、「人を大事にする」とのメッセージ発信も重要。

○　取組にはトップのコミットメントが必須。また、部下育成は上司の役割であるとの意識改革とそのための管理職層の支援も重要。

○　「人材戦略」の指す内容や範囲は企業により異なるが、形式的な戦略の執筆に注力するのでなく、自社のビジネス展開のネックになる人事課題を特定し、これに対応する方針を経営戦略と連動させて人事部門が議論をリードし、具体的打ち手（施策）を実行するという流れ。
（人材戦略を実現するための具体的施策を実行して社員に浸透させることを重視しており、その裏付けとなる考え方としての人材戦略を必ずしも文字化することにこだわっているわけではない。）

○　MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）は、中途採用者の増加、ダイバーシティ・インクルージョンが進む中、人材の同質性の高い組織から多様な組織へと転換する中で、組織統合を図るために有効。

○　モデル的な検討手順としては、あるべき人材ポートフォリオに関するAs Is-To Beの差分分析から、採用・育成・リスキリングの考え方、具体的施策を定める、ということになるが、経営陣、管理職、組合との調整、社員への浸透も含め、中長期（年単位）にわたり相当の時間と労力をかけて検討。

○　具体的施策の内容には企業によって差があるが、中途採用の拡大、社内公募（手挙げ異動）、1on1の実施などは共通性の高い取組。他方、企業理念に紐付く独自性の高い取組にもこだわり。

【出典】ヒアリング、公表資料などに基づき、事務局において作成。

人事院のミッション・ビジョン・バリュー①

ミッション

公務員を元気に 国民を幸せに

私たち人事院は、国家公務員が働きがいを持って、いきいきと仕事ができる環境を創り出します。
これを通じて、行政サービスの向上を実現し、国民の幸せを目指します。

ビジョン

多様な才能が集い磨きあう 活気ある公務へ

多様な人材と才能が集まり、能力を発揮し磨きあう職場－それは、新たな課題に立ち向かうことができる、活力と創造性の溢れる職場です。
私たち人事院は、皆が働きたいと思う、そんな公務を創り上げていきます。

バリュー

自由に異見を

自由に自らの意見を述べ、異なる意見にも耳を傾けます。よりよい施策に向けて柔軟に発想します。

ユーザー視点で

国民を常に意識し、国家公務員一人一人をはじめユーザーの立場で施策を考えます。

まなざし広く

国内外の様々な場所で様々な仕事をする国家公務員の実情を知り、施策に活かします。

プロフェッショナルとして

常に自己研鑽し確かな知の蓄積を背景に、誠実・公平・客観的に施策を考え、責任を持って判断します。

失敗恐れず積極果敢に

困難な課題にも挑戦します。変化を恐れず自ら積極的に行動を起こします。

※人事院ホームページを参考に事務局作成　https://www.jinji.go.jp/content/000001467.pdf

人事院のミッション・ビジョン・バリュー②

人事院におけるミッション・ビジョン・バリュー策定のプロセス

【令和３年11月：検討開始～令和６年１月：策定】

＜策定の経緯＞

○　近年、多様で有為な人材の確保や育成、長時間労働の是正を始め、国家公務員が能力を発揮できる職場環境や処遇の実現といった組織横断的に対応すべき課題に直面していることなどを踏まえ、職員が一丸となってこうした課題に取り組んでいくため、組織全体の共通意識として、日々の行動の拠り所となるものを生み出す必要があった。

○　このような状況認識の下、今こそＭＶＶを策定するタイミングであるとして、人事院職員が日々の仕事の中で【拠り所にできる指針】づくりが始まった。

＜策定プロセス＞

○人事院ＭＶＶプロジェクトチーム（「ＭＶＶ－ＰＴ」）発足（各部局の係員から課長級までの19名のメンバー）
○対話セッション（概ね２～３週間に１回程度実施）
○人事院内への情報提供
　・全職員を対象とした説明会（対面又はＷＥＢ）を実施
　・ＭＶＶ－ＰＴの活動状況やＭＶＶの基本情報について、３分程度のショート動画を作成して全職員に周知
　・ＭＶＶを策定している民間企業の人事担当者による講演会を開催
○ワークショップ（「ＷＳ」）の実施
　・フルバージョンＷＳ（ＭＶＶ－ＰＴのメンバー及び公募で集まった有志の職員が対象）
　・幹部・管理職員ＷＳ（局長級職員も含めた管理職以上の職員が対象）
　・課長補佐～係員級・地方事務局ＷＳ（課長補佐から係員級までの職員及び地方事務局の職員が対象）
○ＷＳ結果の統合作業
○ＭＶＶの作成作業（言語化）
　・ＭＶＶ－ＰＴでの議論
　・組織内（課長級～局長級、地方事務局長、事務総長・人事官・総裁等）での議論・職員全体への説明

＜今後の取組＞

・それぞれの職員における浸透に向けた施策として、ＭＶＶを一枚の絵で表現するイラストを作成して公表。
　（人事院のパンフレットへの掲載のほか、ＭＶＶの浸透・啓発の活動においても用いていく予定）

※「人事院月報2024年4月号」を参考に事務局作成

デジタル庁のミッション・ビジョン・バリュー①

ミッション

誰一人取り残されない、人に優しいデジタル化を。

一人ひとりの多様な幸せを実現するデジタル社会を目指し、世界に誇れる日本の未来を創造します。

ビジョン

優しいサービスのつくり手へ。

Government as a Service

国、地方公共団体、民間事業者、その他あらゆる関係者を巻き込みながら有機的に連携し、ユーザーの体験価値を 最大化するサービスを提供します。

大胆に革新していく行政へ。

Government as a Startup

高い志を抱く官民の人材が、互いの信頼のもと協働し、多くの挑戦から学ぶことで、大胆かつスピーディーに社会 全体のデジタル改革を主導します。

バリュー

一人ひとりのために

私たちは、この国とともに歩む人々の利益を何よりも優先し、高い倫理観を持ってユーザー中心のサービスを提供します。声なき声にも耳を傾け、一人ひとりに寄り添うことで、誰もがデジタルの恩恵を受ける社会をつくります。

常に目的を問い

私たちは、前提や慣習を前向きに疑い、世界に誇れる日本を目指し、新しい手法や概念を積極的に取り入れます。常に目的を問いかけ、「やめること」を決める勇気を持ち、生産性高く仕事に取組みます。

あらゆる立場を超えて

私たちは、多様性を尊重し、相手に共感し、学び合い補い合うことによって、チームとして協力して取組みます。また、相互の信頼に基づいて情報の透明性が高い、オープンで風通しのよい環境をもとに、自律して行動します。

成果への挑戦を続けます

私たちは、過度な完璧さを求めず、スピーディーに実行し、フィードバックを得ることで組織として成長します。数多くの挑戦と失敗からの学びこそがユーザーへの提供価値を最大化すると信じ、先駆者として学びを社会へと還元しながら、成果への挑戦を続けます。

※デジタル庁ホームページを参考に事務局作成　https://www.digital.go.jp/about/organization

デジタル庁のミッション・ビジョン・バリュー②

デジタル庁におけるミッション・ビジョン・バリュー策定のプロセス

【令和３年５月：検討開始～令和３年10月：策定（※）】

※ミッション・ビジョンは令和３年９月、バリューは同年10月に策定

○ミッション・ビジョン・バリューの定義付け

・ミッション：デジタル庁は、誰のために存在するのか
・ビジョン　：デジタル庁が目指す、組織としてのあるべき姿とは何か
・バリュー　：職員はどのような価値観を持ち、日々どのように行動すべきか

○ミッション・ビジョンの策定

「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和3年6月18日閣議決定）をもとに、職員との議論を重ねて最終化。

○バリューの策定

＜バリューが必要な理由＞

デジタル庁は、民間人材と官僚という異なる前提を持った人材が組織内部に同居。考え方の前提が異なる人材が混在する組織では、判断基準を全員で揃えて職務に当たる必要があり、共通の価値観としてのバリューが不可欠。

＜策定プロセス＞

・ボトムアップによる策定を最も重視。
・様々な背景を持つ職員全員の声が反映され全員が納得できるものにするため、一人ひとりが議論に参加し、異なる考え方に直接触れ、思考し、自分ごととして捉えることで、考えの違いを理解し、互いに相手に共感しながら、組織として一枚岩になっていく。

◆ 具体的な策定プロセス
(1) 第1回バリューワークショップ（アイデア出し）
(2) 第2回バリューワークショップ（コンセンサス形成）
(3) 第3回バリューワークショップ（ブラッシュアップ）
(4) アンケートフォームでの意見募集（最終化）
(5) デジタル大臣・デジタル監・デジタル審議官の承認

⇒ バリューは策定することがゴールではなく、それが浸透し、日々の意思決定の瞬間で使われ、行動や言動に反映され、組織カルチャーとして積み重なっていくことが重要。

※デジタル庁ホームページを参考に事務局作成　https://digital-gov.note.jp/n/n8d6ecb0393c7

財務局の使命と目指す職員像①

使命

わたしたち財務局は、地域に根差し、財政や国有財産、金融等に関する施策を実施します。その際、地域と連携しつつ、組織としての総合力を発揮して、地域貢献に取り組みます。

さらに、財務省と金融庁の施策を広報するとともに、地域の声や経済の実態を本省庁に伝達し、効果的な施策の形成に寄与します。

こうした取組を通じて、地域経済、ひいては我が国経済の健全な発展に貢献し、安心で豊かな社会の実現を目指します。

目指す職員像

財務省・金融庁と地域のつなぎ役となり、国・地方の双方に貢献する高い志を持って職務に取り組みます。その際、現場に足を運んで地域の実情及びニーズを的確に把握し、地域への貢献を通じて、国民の信頼に応えます。

社会経済情勢の変化に的確に対応できるよう、財政、国有財産、金融、経済等の職務に必要な専門知識と幅広い見識を深め、学び続ける姿勢を大切にします。

※財務省財務局ホームページを参考に事務局作成　https://lfb.mof.go.jp/about_lfb/shimei.html

財務局の使命と目指す職員像②

財務局の使命と目指す職員像策定のプロセス

【令和４年夏：検討開始～令和５年６月改定】

＜策定の経緯＞

○　財務局では、財政や国有財産、金融等の財務省・金融庁に関する多種多様な業務を所掌しているが、個々の業務を見ると職員共通の「強み」といったものが見えにくく、財務局のアイデンティティは何かといったことについて長く模索が続けられてきた。こうしたことを背景に、平成21年に「財務局の使命」を策定し、同時に「求められる職員像」も明確化した。

○　この「財務局の使命と求められる職員像」の策定から10年以上が経過し、その間、「地域連携」の取組が今や財務局の組織文化に成長していることの反映や、「財務省の組織理念」との整理を求める声があることなど、組織内外の変化を踏まえた必要な見直しを検討するため、令和４年夏以降、大臣官房地方課内で事務的に検討を開始した。（令和５年６月改定）

＜策定プロセス＞

○地方課内で係長級職員を中核に、課内横断的な「財務局の使命等に係るプロジェクトチーム(PT)」を発足

○財務局の全職員を対象にした意見募集（職員向けアンケート）を実施
⇒ 2,500件以上の意見が寄せられ、改定の是非については「賛成」及び「どちらかと言えば賛成」が9割超

○財務局の職員との意見交換会
⇒ 全ての財務局を訪問し、全55回、約500名の様々な階層の職員と意見交換を実施

＜今後の取組＞

○組織における「使命」の定着には、10年でも十分ではなく、20年、30年と長い時間をかけていく必要があると言われており、今後は浸透と実践が重要。

○このための取組として、「組織理念に関する意見交換会」や研修などの様々な機会を通じて、職員１人ひとりが「財務局の使命と目指す職員像」を見つめ直し、その浸透と実践による定着を図っていく。

※「ファイナンス 2023年７月号」を参考に事務局作成

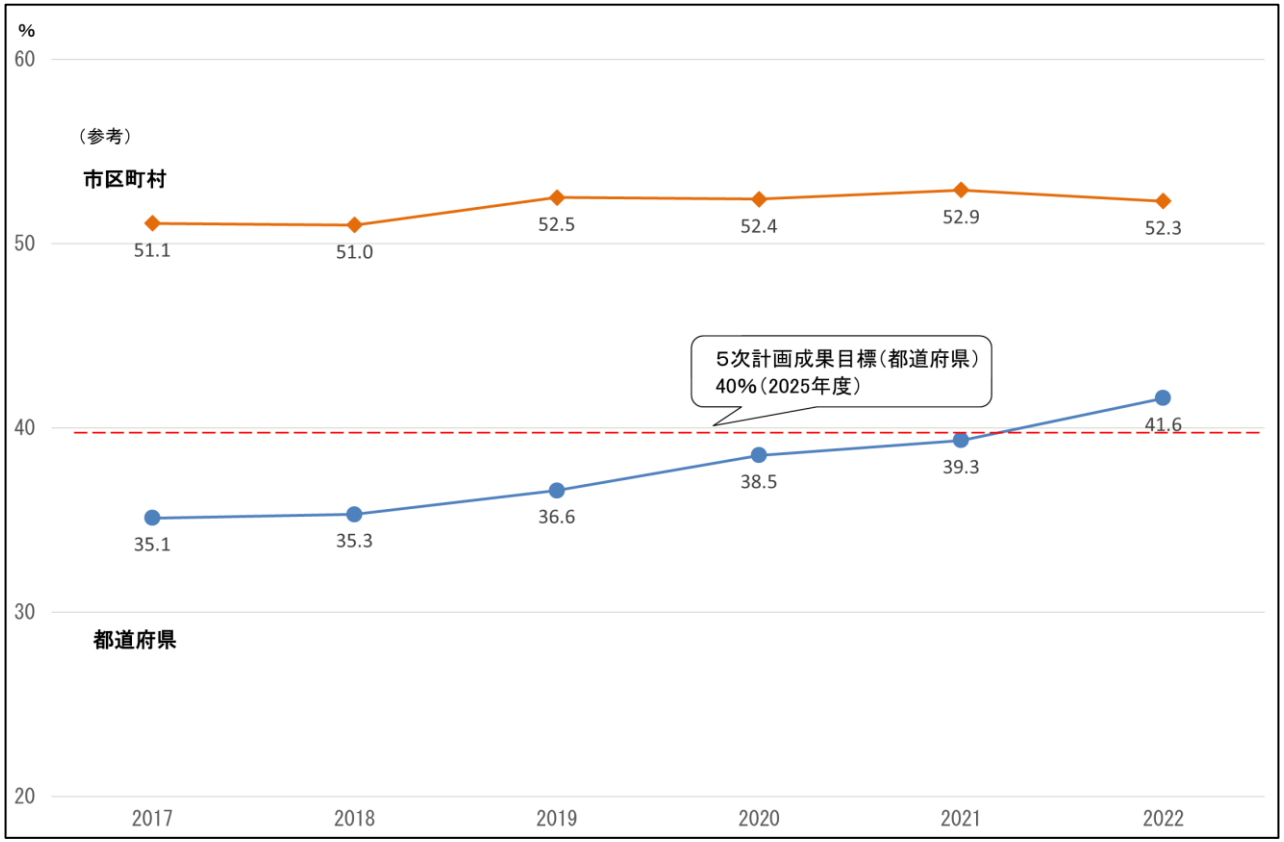
ダイバーシティ・インクルージョンに関する参考資料

地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況①

地方公共団体における女性職員の採用・登用の現状

① 採用者に占める女性の割合

都道府県の採用者に占める女性の割合について、２０１７年より年々増加し、２０２２年には、第５次男女共同参画基本計画の成果目標の４０％を超える成果が見られたところであり、引き続き、女性職員の採用に向けた取組を推進。



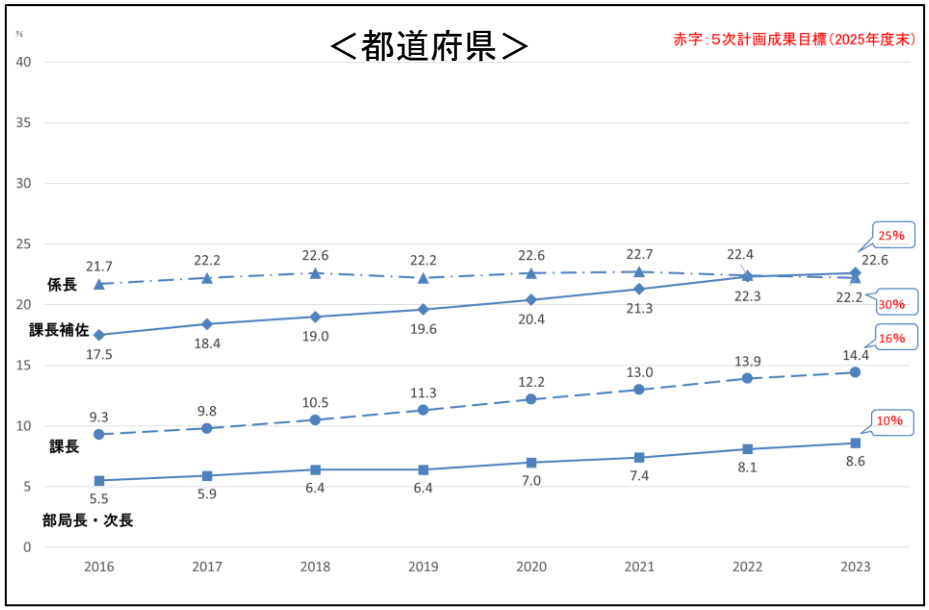
都道府県：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
市区町村：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（採用者数は2016年度から調査）

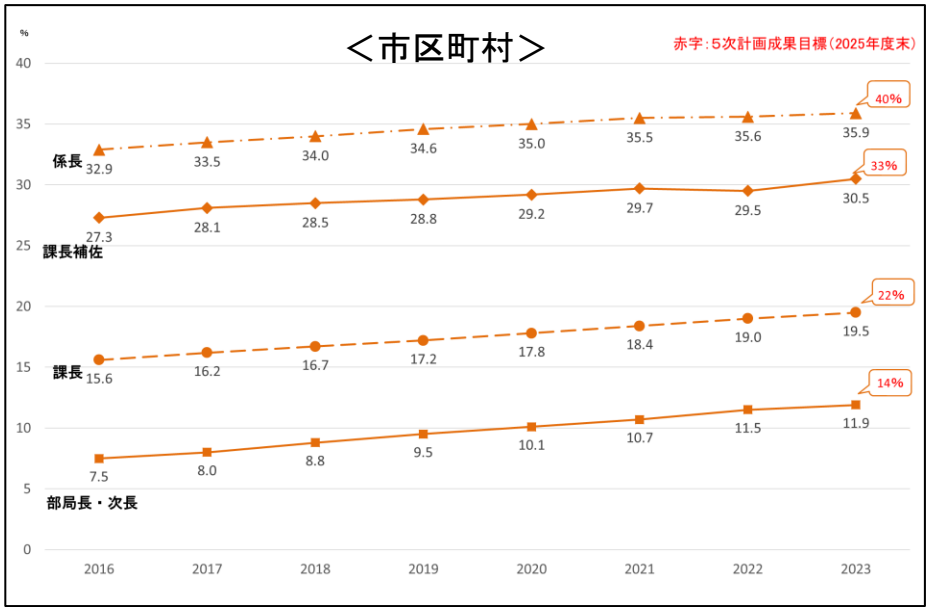
地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況②

② 各役職段階に占める女性の割合

【現状と課題】
・各役職段階に占める女性の割合について、全体的に見れば上昇傾向にあるが、
各役職段階での成果目標達成のために一層の取組が必要となる。

【取組】
・地方公共団体における女性職員の活躍を進めるため、総務省としては、地方公共団体の
人事管理上の工夫や男性職員を含めた働き方改革などを後押していくための取組が必要。





内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

職員の給与の男女差異の公表

- 女性版骨太の方針2022（令和４年６月３日政府決定）において、民間部門と同様、公務部門（国・地方公共団体）において、**男女間の賃金の差異について、女性活躍推進法に基づく情報公表を行うこととされた（開示は義務）**。
- 令和４年12月21日に、内閣府令等の改正により、女性活躍推進法に基づく情報公表項目として、**「職員の給与の男女の差異」が追加**され、同日付で、**算出及び公表方法について、地方公共団体に対し通知を発出**。
- 通知において、各地方公共団体では、**前年度の実績を翌年度の６月末までに公表**するものとしている。

【 地方公共団体における公表イメージ 】

１．全職員に係る情報

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

２．「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

（1）役職段階別

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

（2）勤続年数別

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

【参考】女性版骨太の方針2022（一部抜粋）

Ⅰ　女性の経済的自立

（1）　男女間賃金格差への対応

① 男女間賃金格差に係る情報の開示

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

（中略）

・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。

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

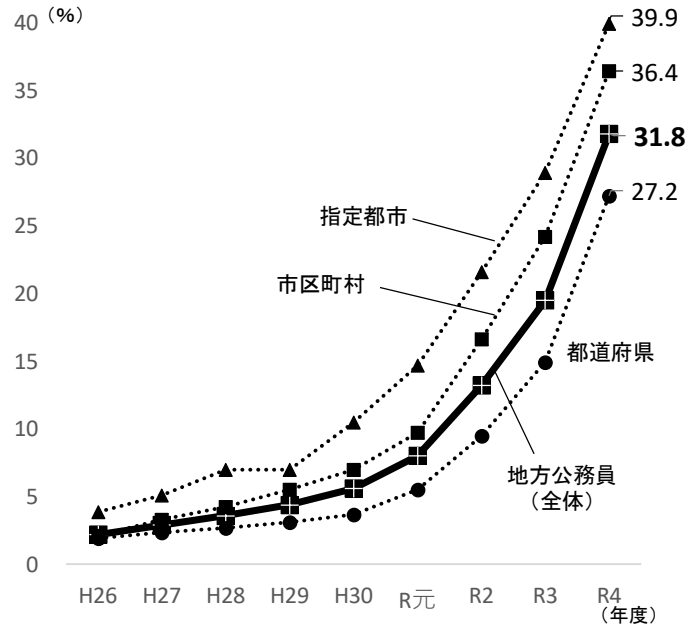
○ 令和５年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進であり、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組むことが示された。
○ 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、ここ数年大きく伸びており、令和４年度に過去最高となっている。
○ 団体間・部門間の差が大きく、団体区分別では都道府県で、部門別では消防部門と教育委員会で、特に低水準となっている。
○ 政府目標達成に向け、総務省から地方公共団体に対して、既に数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を依頼している。
○ 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４年度）

	全合計	首長部局等	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	27.2%	54.1%	56.2%	44.8%	26.9%	18.2%	17.0%
指定都市	39.9%	64.7%	65.3%	62.4%	－	26.6%	21.7%
市区町村	36.4%	42.6%	44.1%	35.1%	－	11.1%	39.3%
合　計	31.8%	48.6%	49.9%	42.0%	26.9%	16.4%	19.2%

※地方公務員の数値の出典は全て「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」
※「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。

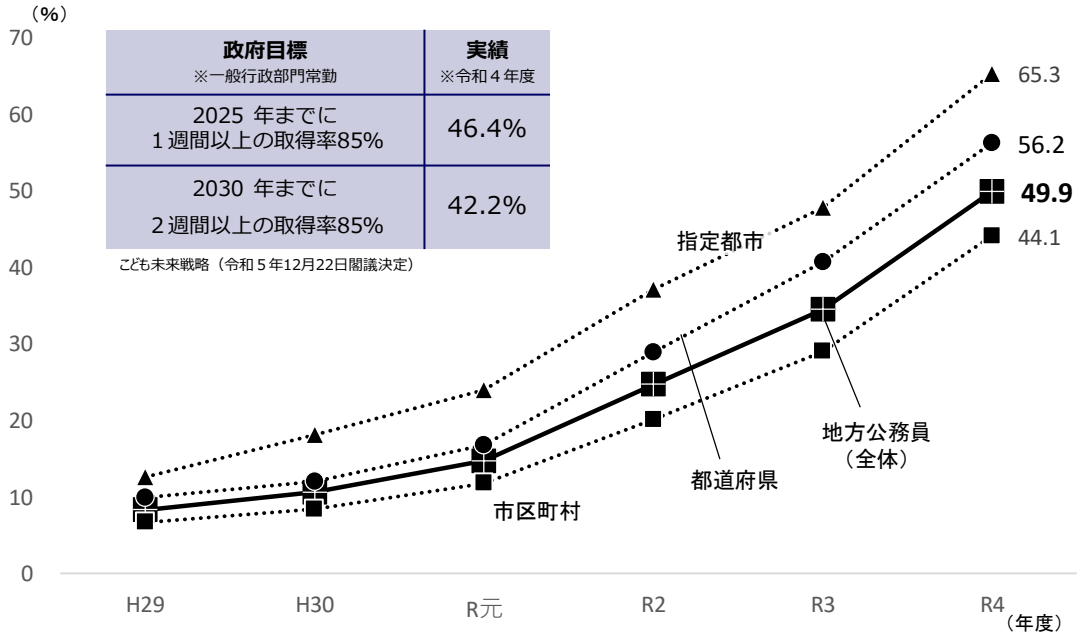
■部門全体の推移



■一般行政部門の推移

政府目標 ※一般行政部門常勤	実績 ※令和４年度
2025 年までに 1週間以上の取得率85%	46.4%
2030 年までに 2週間以上の取得率85%	42.2%

こども未来戦略（令和５年12月22日閣議決定）



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、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された。

○ 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。

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。

地方公共団体における障害者の雇用状況について

○ 地方公共団体における令和５年６月１日現在の障害者の雇用状況（実雇用率）については、
都道府県は2.96%（前年2.86%）、市町村は2.63%（前年2.57%）、教育委員会は2.34%（前年2.27%）

※ 調査時点の法定雇用率は2.6%（教育委員会は2.5%）
（令和６年４月１日より2.8%（教育委員会は2.7%）に引上げ）

＜民間企業＞（法定雇用率 2.3%）
○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
・雇用障害者数は 64 万 2,178.0 人、
対前年差２万 8,220.0 人増加、対前年比 4.6%増加、
・実雇用率 2.33%、対前年比 0.08 ポイント上昇
○法定雇用率達成企業の割合は 50.1%、対前年比 1.8 ポイント上昇

＜公的機関＞（同 2.6%、都道府県などの教育委員会は 2.5%）※（ ）は前年の値
○雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。
・　国　：雇用障害者数　9,940.0 人（9,703.0 人）、
実雇用率 2.92%（2.85%）
・都道府県：雇用障害者数　１万 627.5 人（１万 409.0 人）、
実雇用率 2.96%（2.86%）
・市　町　村：雇用障害者数　３万 5,611.5 人（３万 4,535.5 人）、
実雇用率 2.63%（2.57%）
・教育委員会：雇用障害者数　１万 6,999.0 人（１万 6,501.0 人）、
実雇用率 2.34%（2.27%）

＜独立行政法人など＞（同 2.6%）※（ ）は前年の値
○雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。
・雇用障害者数１万 2,879.5 人（１万 2,420.5 人）、実雇用率 2.76%（2.72%）

（出所）厚生労働省「令和５年 障害者雇用状況の集計結果」（令和５年６月１日現在）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（概要）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和５年法律第68号）（概要）

目的（１条）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。**

定義（２条）

「性的指向」
恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向

「ジェンダーアイデンティティ」
自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識

基本理念（３条）

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、**全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念**にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

国の役割

国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（４条）

- 毎年１回、施策の実施の状況を公表（７条）
- 基本計画の策定（８条）
  ※おおむね３年ごとに検討・変更
- 学術研究その他の必要な研究（９条）
- 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条１項）
- 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条１項）
- 性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議の運営（11条）
- 指針の策定（12条）

地方公共団体の役割

国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、国民の理解の増進に関する施策の策定及び実施の努力（５条）

- 心身の発達に応じた教育及び学習の振興（10条１項）
- 知識の着実な普及、相談体制の整備その他の必要な施策（10条１項）

事業主等の役割

- **労働者や児童等の理解の増進に自ら努める**（６条）

  事業主の役割（10条２項）
  - 情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備等の必要な措置

  学校※の設置者の役割（10条３項）
  - 家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等
    ※幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。

- **国又は地方公共団体が実施する国民の理解の増進に関する施策への協力の努力**（６条）

留意事項（12条）

- 措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意する。

見直し規定

- この法律の規定については、施行後３年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

公布・施行　令和５年６月23日

性的指向や性自認に関する地方公務員の勤務環境の改善

地方公共団体の職員採用等における平等取扱いの原則（地方公務員法第13条）に即した対応を要請

○　地方公共団体における職員採用の際に、性的指向・性自認といった標準職務遂行能力及び適性の判定に必要のない事項の把握を行うことは、地方公務員法第13条に規定する『平等取扱いの原則』に反しているとの疑念を受けかねないものであることから、改めて採用試験の点検を依頼。
【地方公共団体の職員の公正な採用について（令和５年５月31日、令和６年３月14日付け事務連絡）】

厚生労働省指針等を踏まえたハラスメント防止への取組の実施や、その周知

○　性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和５年法律第68号）が施行されたことを踏まえ、厚生労働省指針において、
・「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」旨示されていること
・パワーハラスメントに該当すると考えられる例として、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと」等が明記されていること
について、改めて認識し、適切に対応するよう助言。
【地方公共団体における各種ハラスメント対策への対応について（令和５年12月27日付け通知）】
【地方公共団体における各種ハラスメント対策の徹底について（令和６年６月21日付け通知）】

○　国家公務員において、性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動がセクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントの対象となり得るとされたことを踏まえ、適切に対応するよう、各地方公共団体に対し助言。
【人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」の一部改正について（平成28年12月2日付事務連絡）】
【パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について（令和２年４月21日付け通知）】

時代に即した組織運営・人材戦略に関する分科会について

時代に即した組織運営・人材戦略に関する分科会について

＜構成員名簿＞

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　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）
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）
馳　浩	全国知事会（石川県知事）
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	株式会社コラボラボ代表取締役

（五十音順、敬称略）

＜今後の進め方＞

今冬を目途に分科会を設置し、関係者からのヒアリングなども実施しながら、来年夏を目途にとりまとめを行う予定