

時代に即した組織運営・人材戦略について

最近の地方公務員制度をめぐる情勢について

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（R6.11.29副大臣通知）①

総行給第97号
総行公第100号
総行女第30号
令和6年11月29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 富樫 博之
(公印省略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙1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、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、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 本年の給与改定について

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、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、平均3.0%の引上げ改定を行うこととされたところである。

また、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0.1月分引き上げることとし、本年度の12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、令和7年度以降は6月期と12月期の期末手当及び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、例えば、高卒程度の採用区分の職員の多くが上位級に在級していること等適正な人事管理による結果である場合を除き、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、必要な是正措置を速やかに講じること。

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。

さらに、期末・勤勉手当については、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。

2 給与の適正化について

(1) 国においては、平成25年1月1日から、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。以下「給与法」という。）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、「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）及び令和5年度の定年引上げとこれに伴う諸制度の施行を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について、速やかに必要な措置を講じること。

(2) 等級別基準職務表に適合しない級への格付を行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。

特に、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（R6.11.29副大臣通知）②

職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされており、各地方公共団体においては、職務給の原則を徹底し、議会や住民への説明責任を果たされたいこと。

- (3) 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については、その適正化を図ること。

寒冷地手当については、国においては支給月額の上上げと新たな気象データを用いた支給地域の見直しを実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。

- (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) 人事評価については、その実施が義務付けられており、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、また、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。

このことを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあつては、「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。

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

3 給与改定に当たっての対応について

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

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

- (2) 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則にのつ

とって行うべきものであり、その時期は、国における給与法の改正の措置を待って行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること。

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 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

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

1 給料

- (1) 国家公務員給与においては、民間における初任給の動向や、公務における人材確保の困難性等を踏まえ、令和6年4月1日に遡及して、初任給を始めとする若年層の給与水準の上上げを行うこととされた。

また、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、行政職俸給表(一)において3級から7級までの初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額の上上げ等を行うこととされた。

各地方公共団体においても、国家公務員の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。

- (2) 国家公務員給与においては、行政職俸給表(一)において8級から10級の隣接する級間での俸給月額の重なりを解消する等、職務や職責をより重視した俸給体系とすることとされた。

各地方公共団体においては、給料表の構造等に留意しつつ、国の見直しの趣旨を踏まえて十分検討の上、必要な見直しに取り組むこと。

- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。ただし、国においては、既に職務に応じた簡素な俸給体系となっている俸給表は除くとされたことに留意すること。

2 地域手当

国家公務員給与においては、賃金構造基本統計調査に基づく最新の民間賃金データの反映と併せ、級地区分を設定する地域の単位について、都道府県を基本に見直すとともに、級地区分及び支給割合について、現行、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（R6.11.29副大臣通知）③

及び7級地3%の7区分とされているところ、4ポイントの等間隔で5区分に再編成し、1級地20%、2級地16%、3級地12%、4級地8%、5級地4%とすることとされた。また、支給割合の見直しについては段階的に実施し、異動保障の期間を延長することとされたところである。

各地方公共団体においても、これを踏まえ、次の事項に留意しつつ、地域手当について所要の見直しを行うこと。

- (1) 国における地域手当の指定基準及び令和7年度の級地別支給割合に基づき、支給地域及び級地区分・支給割合を定めることが基本であること（別紙2、3）。なお、上記の支給割合によれば、著しく給与水準が上昇する場合にあっては、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応すること。
- (2) (1)の基本となる支給割合とは異なる支給割合を定める場合にあっては、地域の民間給与の適切な反映という地域手当の趣旨が没却されないような支給割合とすること。また、特に(1)の基本となる支給割合を超えた支給割合を定める場合にあっては、議会及び住民への説明責任を十分果たすこと。

3 その他の月例手当等

(1) 扶養手当

扶養手当について、国においては、民間企業において配偶者の働き方に中立となるよう配偶者手当の見直しが進められてきていること、近年、官民ともに配偶者に係る手当が縮小傾向にあること、また、少子化対策が推進されていること等を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を10,000円から13,000円に引き上げることとされ、配偶者に係る手当の廃止は、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を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施することとされた。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。

(2) 通勤手当及び単身赴任手当

ア 通勤手当の支給限度額

国においては、近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、採用や人事配置の円滑化、離職防止にも資することから、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げることとされた。各地方公共団体においても、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。

イ 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

国においては、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進等が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされる職員が生じていることを踏まえ、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

を満たした職員に対しても手当を支給することとされるとともに、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とする観点等から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとされた。各地方公共団体においても、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。

(3) 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、国においては、近年、災害への対応など深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られること等を踏まえ、管理職員に対して勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、支給対象時間を午後10時から午前5時までに拡大することとされた。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。

4 特別給

(1) 勤勉手当の成績率

勤勉手当について、国においては、職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、勤務成績の適切な給与への反映によりモチベーションを高め、人材確保等にもつなげる観点から、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直しを行うこととされた。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に実施すること。

(2) 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナスについて、国においては、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であること、民間における専門人材の給与水準を踏まえ競争力のある年収水準が必要との指摘もあり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、人材の確保にも資することを踏まえ、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとされた。

特定任期付職員業績手当の支給根拠となっている地方自治法第204条第2項は、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号。以下「任期付職員法」という。）の改正と同時期に改正を行い、同手当は廃止される予定であるので、各地方公共団体においては、任期付職員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。

5 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国においては、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、

高齢層職員の能力及び経験の活用が進められてきていること等を踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員について、給与面での更なる支援のため、現在支給されていない手当のうち、住居手当、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む）、寒冷地手当等について、新たに支給することとされた。各地方公共団体においても、国の取扱いを踏まえ、適切に対処すること。

第3 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。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「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」（令和4年6月24日付け総行給第48号）及び「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」（令和4年12月23日付け総行給第85号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

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

3 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和5年12月27日付け総行公第141号・総行給第78号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。

また、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（令和5年5月2日付け総行給第21号）等を踏まえ、常勤職員の給与改定が行わ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。

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（R6.11.29副大臣通知）⑤

別紙1

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔令和6年11月29日
閣議決定〕

- 1 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月8日の人事院勧告どおり、俸給及び期末手当・勤勉手当等について改定を行い、あわせて、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当・通勤手当等の諸手当にわたり給与制度を整備するものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、官職の職務と責任に応じ、かつ、一般職の官職との均衡、特別職の官職相互の均衡等を考慮して定めることが適切といった観点から、1の趣旨に沿って取り扱うものとする。
なお、内閣総理大臣及び国務大臣等のうち国会議員から任命されたものの給与については、当分の間、据え置くものとする。
- 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、令和6年6月28日一部変更）に沿って、行政需要の変化に対応したメリハリのある機構・定員管理を行う。
 - (2) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第1項第6号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。
また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう、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（昭和25年法律第261号）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、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給

与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、国家公務員における俸給及び諸手当にわたる給与制度の整備を踏まえ、地方公務員給与についても、適切に見直しを行うよう要請するものとする。

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

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（R6.11.29副大臣通知）⑥

別紙2

地域手当の支給地域及び級地区分・支給割合

級地・支給割合	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地・20%		東京都：特別区
2級地・16%	東京都	茨城県：つくば市 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地・12%	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、蕨市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、習志野市、我孫子市、袖ヶ浦市、印西市 静岡県：裾野市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市、日進市 京都府：長岡京市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地・8%	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、狭山市、上尾市、朝霞市、新座市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、ふじみ野市 千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、八千代市、富津市、浦安市、四街道市 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、高砂市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
5級地・4%	茨城県 栃木県 埼玉県 群馬県 千葉県 静岡県 三重県 滋賀県 兵庫県 奈良県 広島県 福岡県	北海道：札幌市 宮城県：富谷市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

別紙3

令和7年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地・支給割合	見直し前の級地・支給割合	改定幅	令和7年度の地域手当の支給割合(%)
1級地・20%	1級地・20%	0	20
2級地・16%	2級地・16%	0	16
	3級地・15%	+1	15
	4級地・12%	+4	14
	5級地・10%	+6	14
	6級地・6%	+10	10
	7級地・3%	+13	7
3級地・12%	非支給地・0%	+16	4
	2級地・16%	-4	15
	3級地・15%	-3	14
	4級地・12%	0	12
	5級地・10%	+2	11
	6級地・6%	+6	10
4級地・8%	非支給地・0%	+12	4
	4級地・12%	-4	11
	5級地・10%	-2	9
	6級地・6%	+2	7
5級地・4%	7級地・3%	+5	6
	非支給地・0%	+8	4
	6級地・6%	-2	5
非支給地・0%	7級地・3%	+1	3
	非支給地・0%	+4	2
非支給地・0%	7級地・3%	-3	2

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の概要

総務省

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の概要

法律の概要

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員の部分休業制度を拡充

※ 人事院の意見の申出に鑑み行われる国家公務員に係る改正法と同様の措置。

改正内容

部分休業制度の拡充

【部分休業制度とは、育児のために勤務しないことを認める制度】

(1) 部分休業について、現行の1日につき2時間を超えない範囲内の形態に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とする。

（条例で定める特別の事情が生じた場合は、形態を変更可能）

【現行】

2 h

1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

2 h

① 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2 h以上（1日単位で取得することも可）

② 1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

(2) 部分休業の対象となる非常勤職員が養育する子の年齢について、「3歳に達するまで」を「小学校就学の始期に達するまで」とする。

施行期日

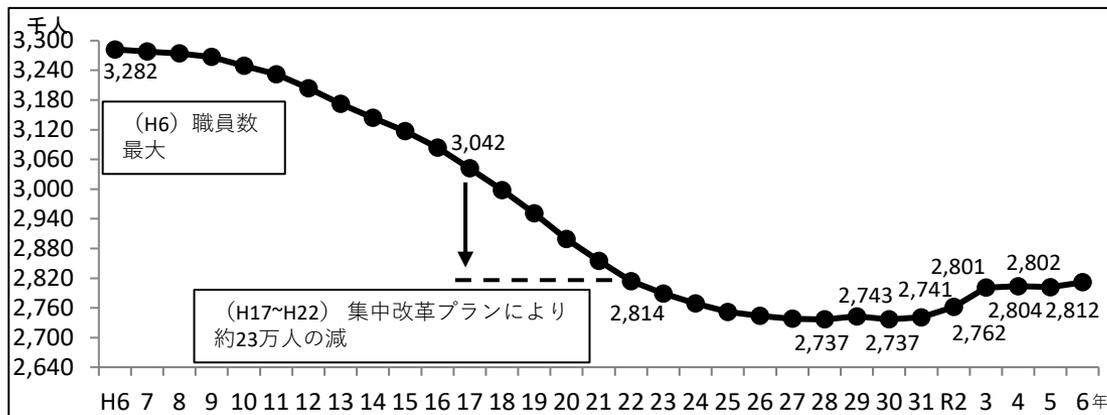
公布の日から起算して1年3月を超えない範囲内において政令で定める日

※ 国家公務員に係る改正法の施行期日と同じ。

地方公共団体の職員数

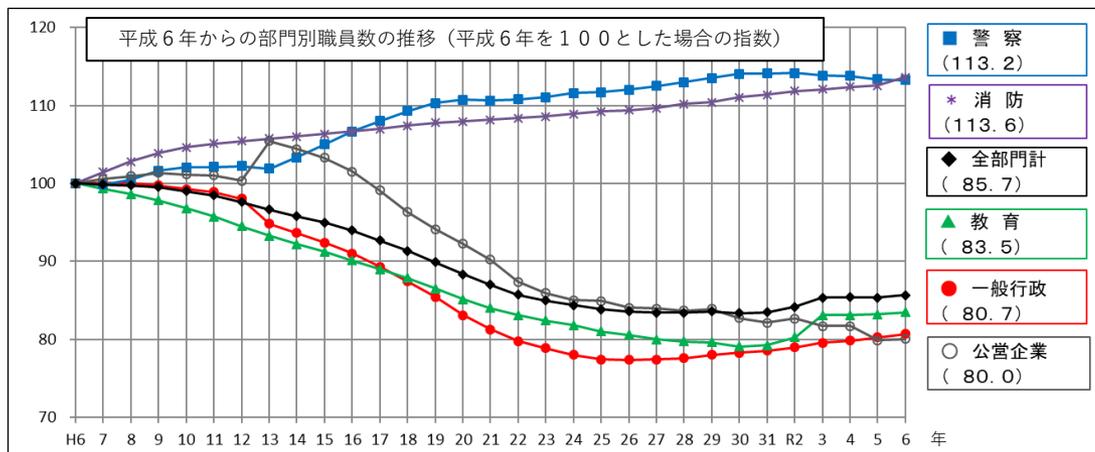
出典：令和6年地方公共団体定員管理調査

1. 職員数の推移



- 職員数（令和6年4月1日現在）：
281万1,749人（対前年：+10,153人）
- 令和5年度から段階的に定年が上げられることに伴い、5年度末に定年退職者が生じないことなどにより、職員数は対前年比で大幅に増加。
- 職員数は、平成6年をピークとして平成28年まで一貫して減少。その後、横ばいから微増傾向。

2. 部門別職員数



- 一般行政部門は、全体で▲19%減少しているが、平成27年以降は10年連続で増加。防災は約3.6倍、児童相談所等は約3.1倍、福祉事務所は約1.8倍、観光は約1.7倍に増加。
- 警察部門及び消防部門は、組織基盤の充実・強化のため、平成6年以降も増加傾向。
- 教育部門は、児童・生徒数の減少などにより、全体で▲17%減少する中、特別支援学校は約1.6倍に増加。

【一般行政】

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

【教育】

特別支援学校	(1 5 5 . 6)
義務教育	(8 6 . 3)
給食センター	(2 2 . 6)

⇒ 行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、適正な定員管理の推進に取り組むよう助言。

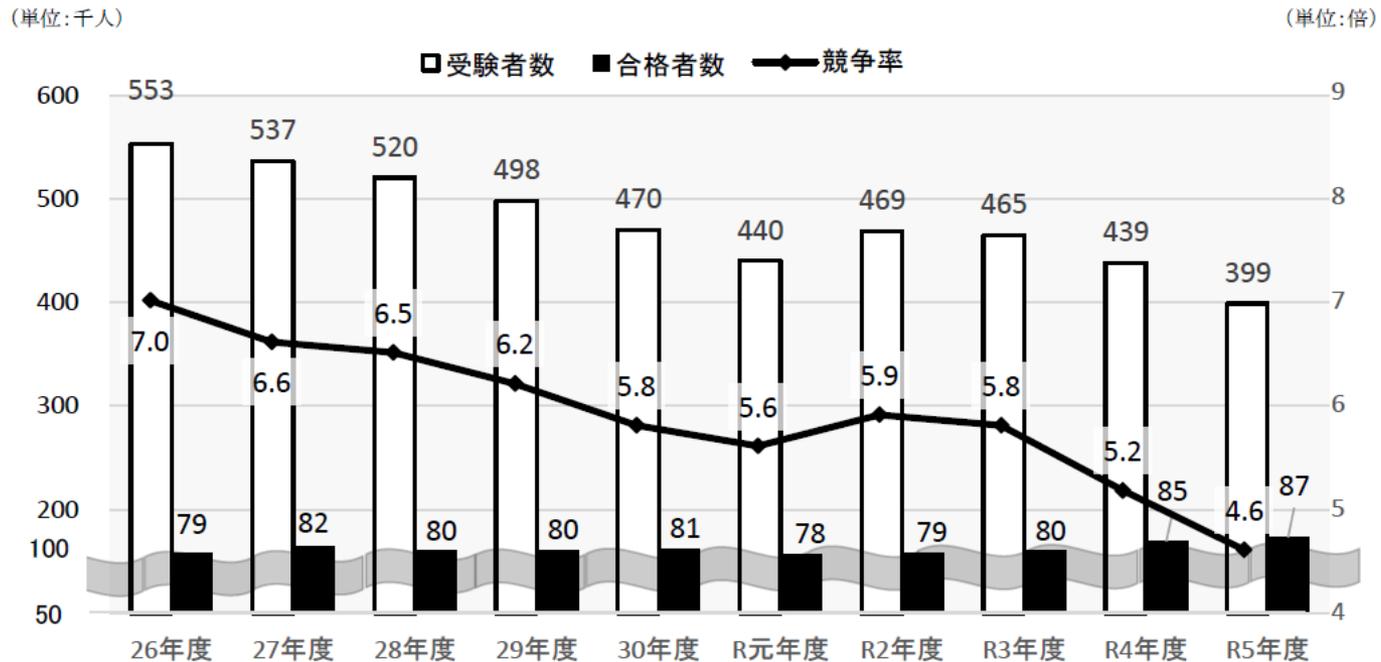
令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（競争率の状況）

1. 競争試験の状況

(1) 競争試験全体の状況

- 受験者数は399,199人で、前年度から39,452人減少。合格者数は86,753人で、前年度から1,949人増加。競争率は4.6倍で、前年度から0.6ポイント減少。
- 受験者数は長らく減少傾向が続いている一方、合格者数はなだらかな増加傾向となっている。これに伴い、競争率についても減少傾向が続いており、低水準となっている。

過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移



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

なお、試験の名称が「選考」となっているも、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的選考は含む。

(注) 本表における「競争率」は、受験者数/合格者数 により算出している。

検討会における検討事項について

検討会における検討事項

親会

⇒ 新たな時代にふさわしい地方公務員制度やその運用のあり方について、総合的な見地から検討

給与分科会

適正な処遇の確保

- 地方公務員給与について
- 国の給与制度のアップデートについて
- 地域手当について

働き方分科会

組織運営・人材戦略分科会

適材の確保

【促進要因】

- 兼業・副業
- OJT・OFF-JT双方の成長機会
- 主体的なキャリア開発

【阻害要因】

- ハラスメント対策（カスタマーハラスメント等）
- 時間外勤務
- 管理職マネジメントの負担

【検討の視点と事項例】

- 組織のあり方[リーダー（首長・幹部）の役割、目標（職員像、MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）、ダイバーシティ・インクルージョンなど]
- 人事管理のあり方[人事部門の組織・体制、システム化、人的情報開示など]
- 業務遂行のあり方[デジタル活用、他主体との連携など]

適所の確保

持続可能な地方行財政のあり方に関する研究会

- デジタル技術・民間委託・共同処理の活用など

組織のあり方について

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が、そんな印象を持っていたりします。

ですので、どちらかというところ、やっぱり今、職員のアンケートなどを取ってきて出てくる、組織の目指すべき方向みたいなの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、同じ方向を向ける一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はなく、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・リスクリングの考え方、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、企業理念に紐づ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）

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

優しいサービスのづくり手へ。

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り組めます。

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り組めます。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・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。

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、安心して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>

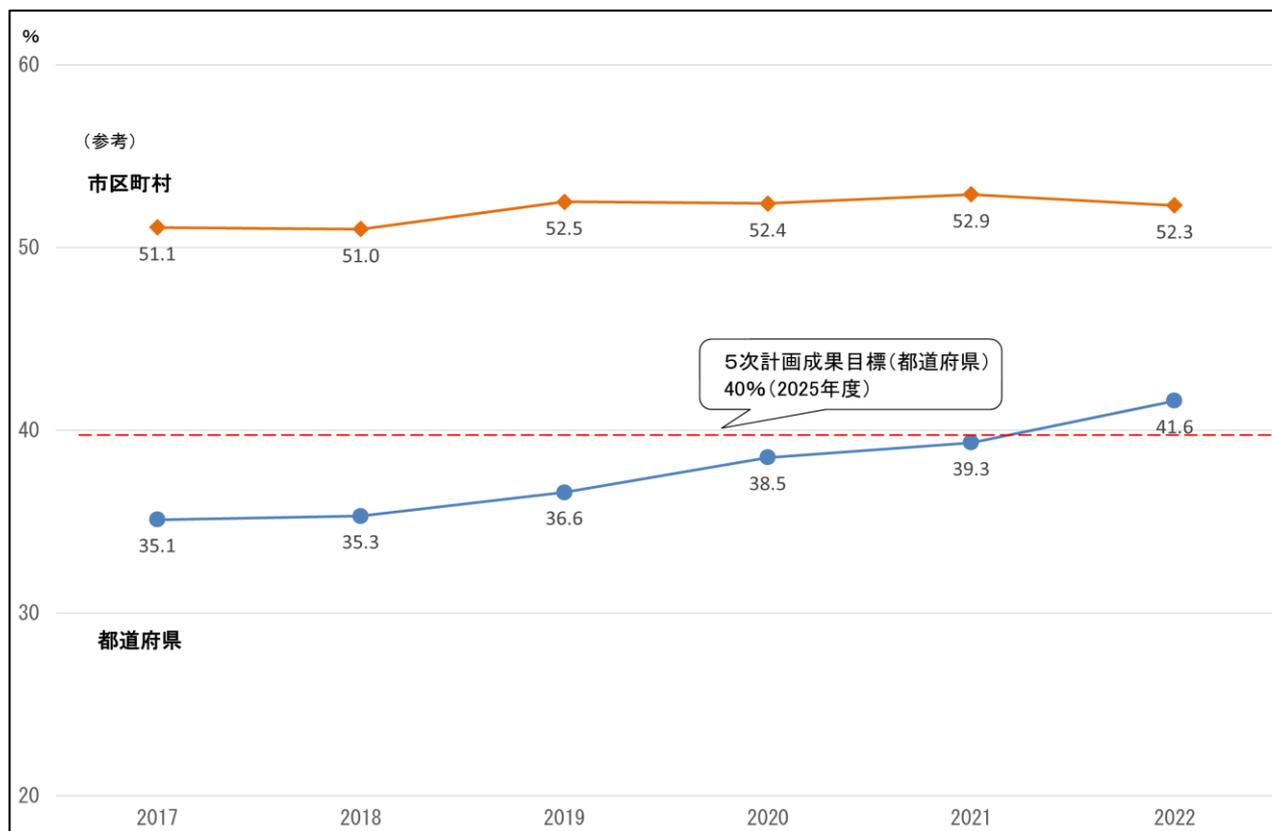
- 組織における「使命」の定着には、10年でも十分ではなく、20年、30年と長い時間をかけていく必要があると言われており、今後は浸透と実践が重要。
- このための取組として、「組織理念に関する意見交換会」や研修などの様々な機会を通じて、職員1人ひとりが「財務局の使命と目指す職員像」を見つめ直し、その浸透と実践による定着を図っていく。

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

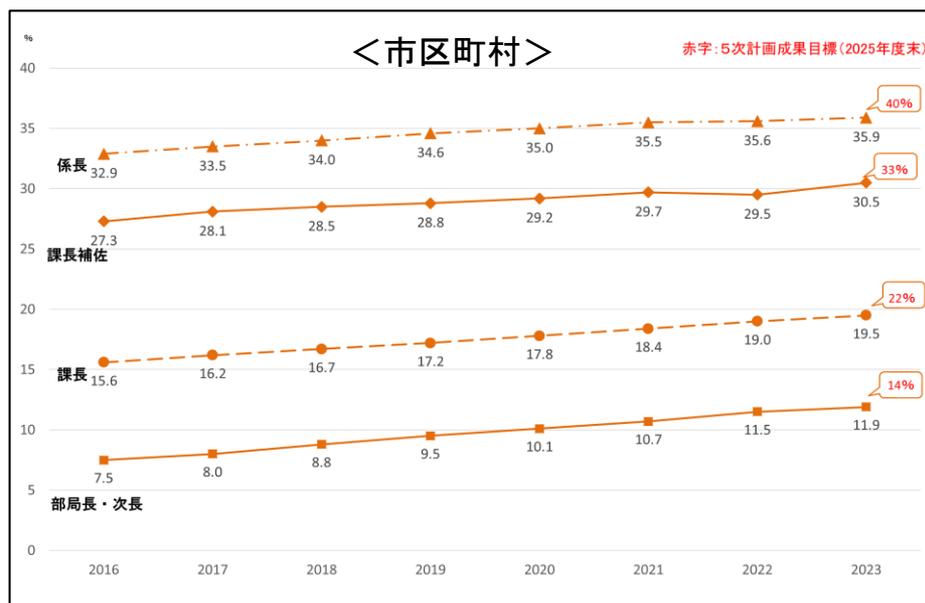
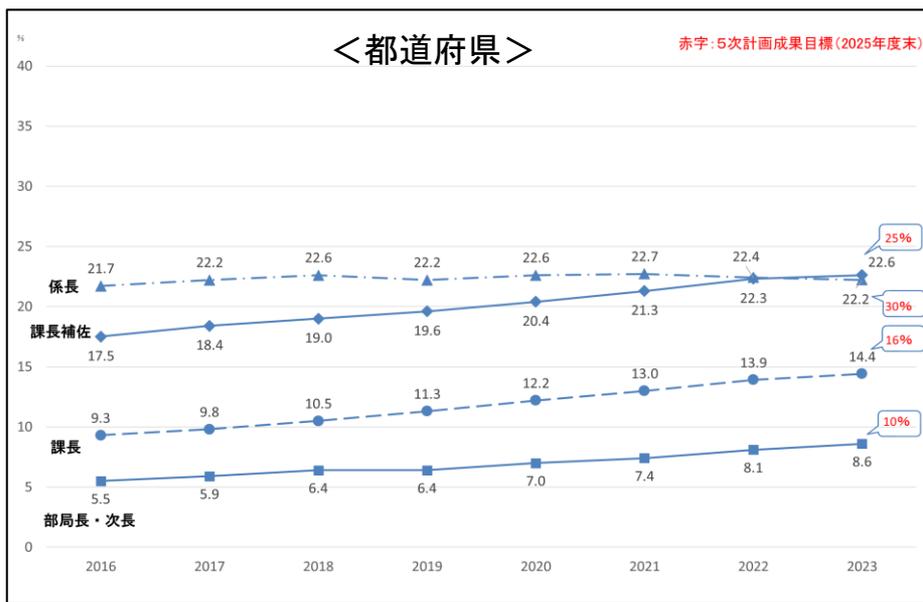
② 各役職段階に占める女性の割合

【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发出**。
- 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

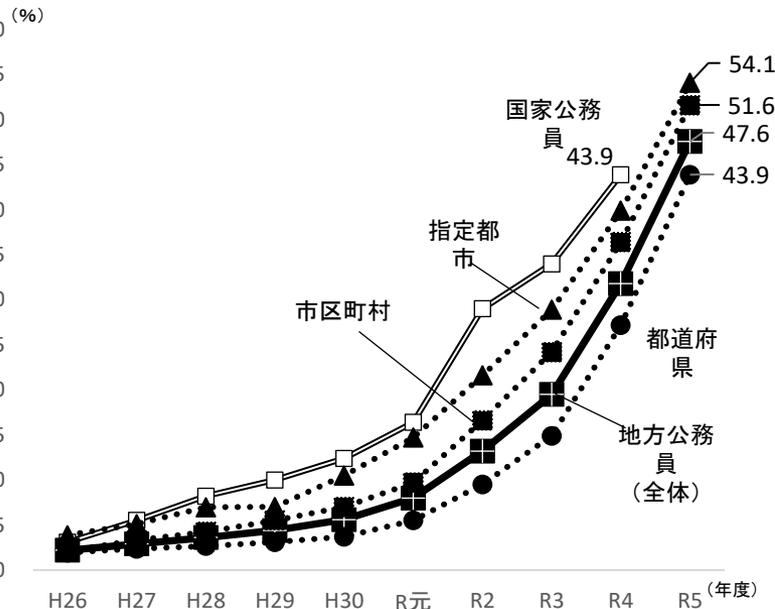
- 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、ここ数年大きく伸びており、令和5年度に過去最高となっている。
- 団体区分別・部門別にみると、団体区分別では都道府県で、部門別では消防部門と教育委員会で、特に低水準となっている。
- 一般行政部門の男性職員の育児休業取得率は66.4%、このうち1週間以上の取得率は64.3%となっている。前年度よりも大きく伸びているが、政府目標と比べ低水準となっている。
- 取得率が大きく上昇した団体の先進的な取組事例を情報提供するなど、地方公共団体における取得促進に向けた取組を後押ししていく。

■ 男性職員の育児休業取得率 (令和5年度)

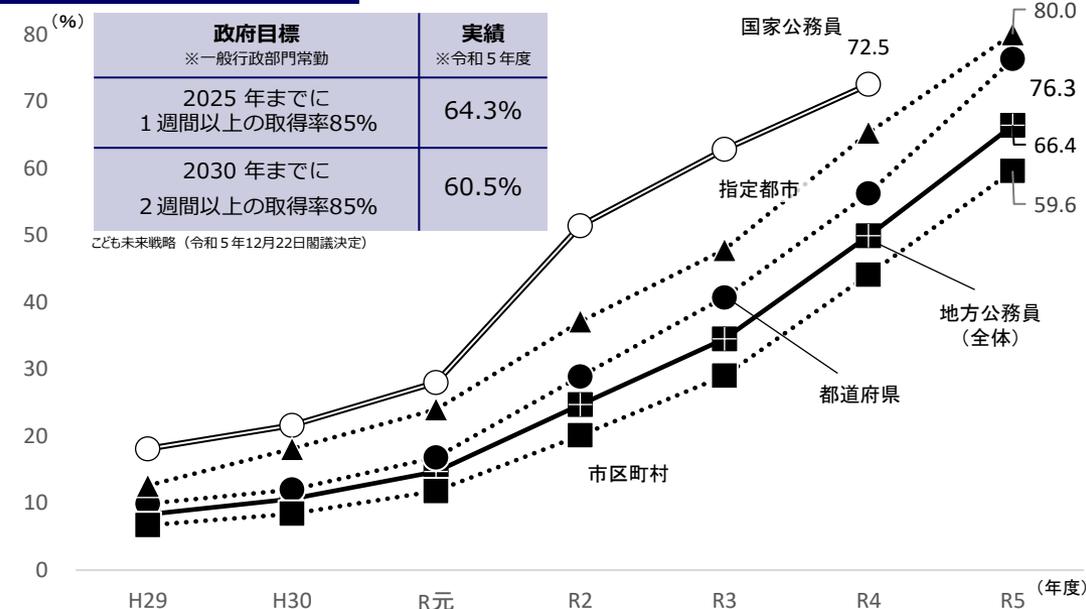
	全合計	一般行政部門	公営企業等	警察部門	消防部門	教育委員会
都道府県	43.9%	76.3%	62.4%	46.5%	60.1%	28.7%
指定都市	54.1%	80.0%	73.1%	-	41.9%	35.8%
市区町村	51.6%	59.6%	49.9%	-	25.2%	51.0%
合計	47.6%	66.4%	57.4%	46.5%	34.0%	31.2%

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

■ 部門全体の推移



■ 一般行政部門の推移



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6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3.05%（前年2.96%）、市町村は2.75%（前年2.63%）、教育委員会は2.43%（前年2.34%）

※ 調査時点の法定雇用率は2.8%（教育委員会は2.7%）

<民間企業>（法定雇用率2.5% ※本年3月までの法定雇用率は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67万7,461.5人、
対前年差3万5,283.5人増加、対前年比5.5%増加、
- ・実雇用率2.41%、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46.0%、対前年比4.1ポイント低下

<公的機関>（同2.8%（2.6%）、都道府県等の教育委員会は2.7%（2.5%））

○雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。※（ ）は前年の値。

- ・ 国 : 雇用障害者数 1万428.0人（9,940.0人）、
実雇用率 3.07%（2.92%）
- ・ 都道府県 : 雇用障害者数 1万1,030.5人（1万627.5人）、
実雇用率 3.05%（2.96%）
- ・ 市町村 : 雇用障害者数 3万7,433.5人（3万5,611.5人）、
実雇用率 2.75%（2.63%）
- ・ 教育委員会 : 雇用障害者数 1万7,719.0人（1万6,999.0人）、
実雇用率 2.43%（2.34%）

<独立行政法人など>（同2.8%（2.6%））

○雇用障害者数、実雇用率ともに対前年で上回る。※（ ）は前年の値。

- ・雇用障害者数1万3,419.0人（1万2,879.5人）、実雇用率 2.85%（2.76%）

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）

事業者等の役割

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。

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な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」及び「労働者の性的指向・性自認（略）等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」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）】

【地方公共団体における各種ハラスメント対策の一層の徹底について（令和6年12月26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日付け事務連絡）】

【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）】

人事管理のあり方について

地方公務員法制

- 成績主義・能力主義による任用 (第15条、第17条の2)
- 平等取扱いの原則 (第13条)
- 職に欠員を生じた場合に任命 (第17条)

※別途、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員等の採用等あり

- 成績主義・能力主義による任用 (第15条、第17条の2)
- 平等取扱いの原則 (第13条)
- 昇任の方法

・受験成績、人事評価等の能力実証に基づき、
標準職務遂行能力及び適性で判断 (第21条の3)

■ 身分保障

・法定事由 (勤務実績不良、心身の故障、適格性欠如、廃職・過員) に
よらない限り、その意に反して、降任することはできない

■ 職務給の原則 (第25条)

・給料表：職務の複雑、困難、責任に基づく等級毎に明確な給料額の幅を定めて作成
・等級別基準職務表：等級毎の職務分類の基準となる職務内容を規定

■ 他自治体への派遣

・自治法派遣、併任

■ 公益的法人等への派遣

・派遣法で規律 ※公益的法人等：派遣、特定法人：退職派遣

■ その他団体への移動

・一度退職の上、再度採用 ※特段の規定なし
・地方公務員の身分を有したまま、民間企業への研修派遣

■ 身分保障

・分限・懲戒事由によらない限り免職されない

■ 定年退職

・条例に規定する定年に達した者は退職 (第28条の6、7)
・再任用制度

■ 年金

・地方公務員共済により長期給付として支給

採用

異動・昇任

人材の交流

退職



取組事例

「タレントマネジメントシステム」 ～人事業務効率化を達成し、戦略的人事施策へ～

奈良県生駒市 職員数：819人

生駒市では、組織全体のパフォーマンスの向上を図ることを目的とし、タレントマネジメントシステムを導入しました。人事評価や自己申告等の効率化に取り組むほか、採用時の適性検査にも生かしており、今後は情報を一元管理、分析することで、具体的な根拠に基づいた人事配置を進めていく予定です。

取組の経緯

- 生駒市では令和2年度に人材育成基本方針の見直しがあり、その際、人事評価項目の見直しも行うこととなりました。当時、人事評価はシステムとExcelの併用で管理していましたが、システムで一元管理ができるよう、新しいシステムの導入を目指しました。
- 令和3年9月にタレントマネジメントシステムの契約を行い、同年11月から実施しています。

取組内容とポイント

複数の情報を一元管理できるタレントマネジメントシステムの導入

- ▶ 人事評価の「目標達成度評価」については既にシステムを導入していましたが、「職務行動評価」については、Excelで管理していたため、こちらもシステムで一元管理できるよう、システムの導入検討を開始しました。
- ▶ 人事評価ができるシステムを調べるなかで、タレントマネジメントシステムであれば、目的とする人事評価の一元管理だけでなく、戦略的な人材配置や自己申告・研修後のアンケート等の分析ができるなど、業務効率化が図れると判断しました。
- ▶ 検討の際は複数のタレントマネジメントシステムについて比較しました。生駒市では様々な職種で常に採用活動を行っていることもあり、採用管理機能を備えたシステムを選びました。

実装に至るまで

- ▶ 毎年新規主要事業について市長等によるヒアリングの機会があり、タレントマネジメントシステム導入により人事作業の効率化が図られること、人事戦略上有効であることを説明した結果、採択されました。
- ▶ 発注前の段階では個人情報保護についての審議や、プロポーザルの仕様書作成などで苦労しましたが、人事のプロフェッショナル人材の助言を得て、検討開始から約1年で導入までこぎつけることができました。
- ▶ 導入したシステムは様々なカスタマイズができます。最初に導入支援のコンサルティングをオプションで契約し、初期の時点で市の人事評価体系に合うようにシステムを構築してもらったため、担当職員の負担が軽減され、稼働までの時間も短縮されました。

工夫のポイント！

人事のプロフェッショナル人材を登用

- ▶ HRテクノロジーの導入にあたっては、令和元年度に人事のプロ人材として採用した会計年度任用職員2名の活躍がありました。2名の職員は自ら会社経営も行う人事戦略の専門家です。

システム活用の詳細

- ▶ システムには、職員ごとに所属在籍年数、階級とそれに伴う役職、過去の人事評価データなど様々なデータが入力されています。
- ▶ 所属長、一般職員といった属性によって閲覧権限を設定しています。
- ▶ クラウドシステムであるため、職員が庁内のパソコンを使っていつでも閲覧・入力ができます。

人事評価

- 人事評価の「目標達成度評価」はシステムで、「職務行動評価」についてはExcelで管理していました。そのため、人事課が評価を行うためのExcelデータの送付、評価を行ったかどうかの確認、評価の回収、集計・分析などに非常に時間がかかっていました。
- タレントマネジメントシステムを入れたことで、人事課は人事評価の点数等を一括で取り込むことができ、Excelを一つ一つ開いて取りまとめしていた頃と比べ、作業時間を大幅に削減できました。

適性検査を活用した人材確保・人事配置

- 職員採用試験受験者に対して、以前は別のサービスを使用して適性検査を行っていましたが、タレントマネジメントシステムを導入したことで、システムの機能を使って適性検査が行えるようになりました。また適性検査の結果がスムーズに人事情報データベースに入るようになり、作業面で効率化を図ることができました。
- 適性検査は既存職員も受検しており、受験者の結果と既存職員の平均データ等を照らし合わせることで、受験者の強みや弱みがわかり、採用の際に参考となります。また、採用後もデータを引き継げるので、人事配置に活用することができます。
- 適性検査の結果だけでなく、過去の目標達成度評価、職務行動評価、所属在籍年数、階級とそれに伴う役職などが個々の職員に紐づき入力されているため、人事異動や人事管理全般においても活用を開始しています。

アンケート結果の管理（異動希望等の自己申告を含む）

- 以前は職員がアンケートに回答し、人事課アドレスにグループウェアで提出を行い、Excelでアンケートの集計をしていました。全員分ダウンロードをして並び替えるだけで、1つのアンケートにつき数日の作業時間がかかっていました。
- タレントマネジメントシステムでは、システム上でデータが蓄積されているため、必要な項目、必要な回答者等を指定するだけで、CSV形式により出力でき、作業が1、2分で終わるようになりました。アンケート調査は複数あるため、年間1か月程度の業務削減につながりました。

取組の効果

- 生駒市では、タレントマネジメントシステムを導入したことにより、人事評価に係る作業や採用試験における適性検査、アンケート結果の管理において、業務の効率化につながることができました。
- 今後は、採用時の情報や職員の情報を一元化し、職員像が数値化・視覚化できれば、異動シミュレーションや採用などにもっと活用できると考えています。最終目的は、パーソナリティーを見て、最適な人事配置ができることです。

(市長公室人事課 0743-74-1111(代表))

業務遂行のあり方について

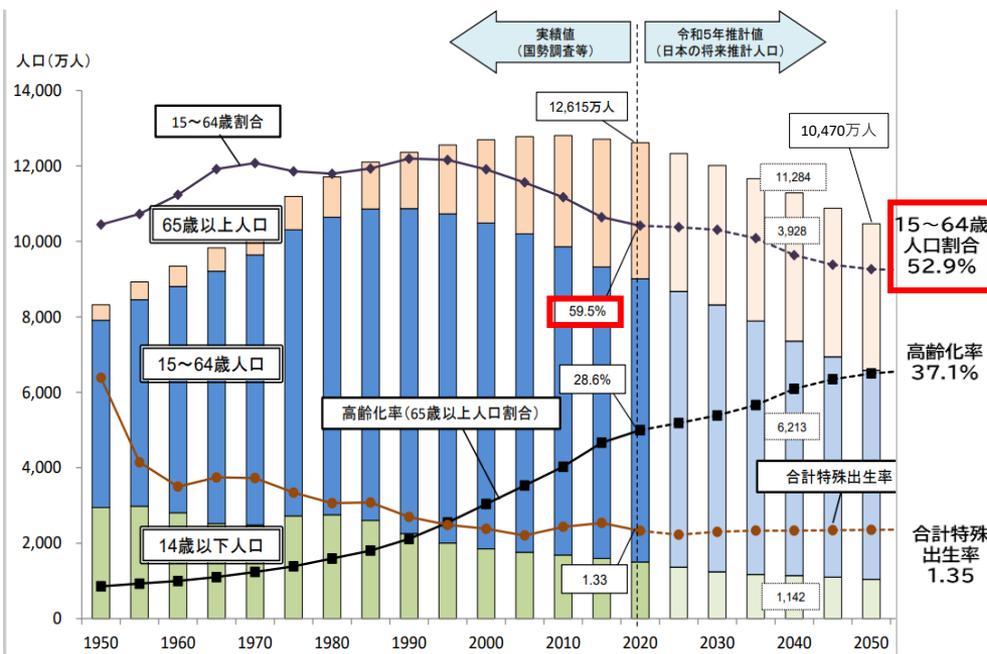
1. 我が国を取り巻く人材不足等の状況

将来の人口推計

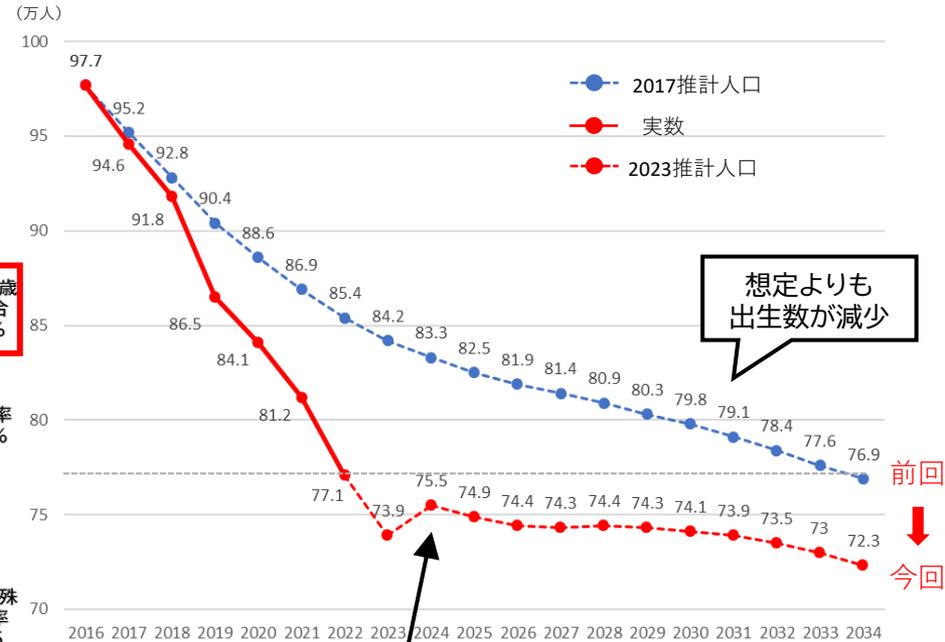
- 日本の人口は、2023年時点の推計で、2020年(12,615万人)から**2050年(約10,470万人)**にかけて**約2,150万人減少**する見込みであり、生産活動を中心となって支える**15～64歳の人口割合は、約7%減少し52.9%**となる見込み。
- **出生数は想定を上回るペースで減少**しており、今後、**労働の中核的な担い手が急速に減少**することが見込まれる。

■日本の将来人口推計(実績と推計)

■日本の出生数の動向(実績と推計)



(備考)「第3回社会保障審議会年金部会」資料を一部加工



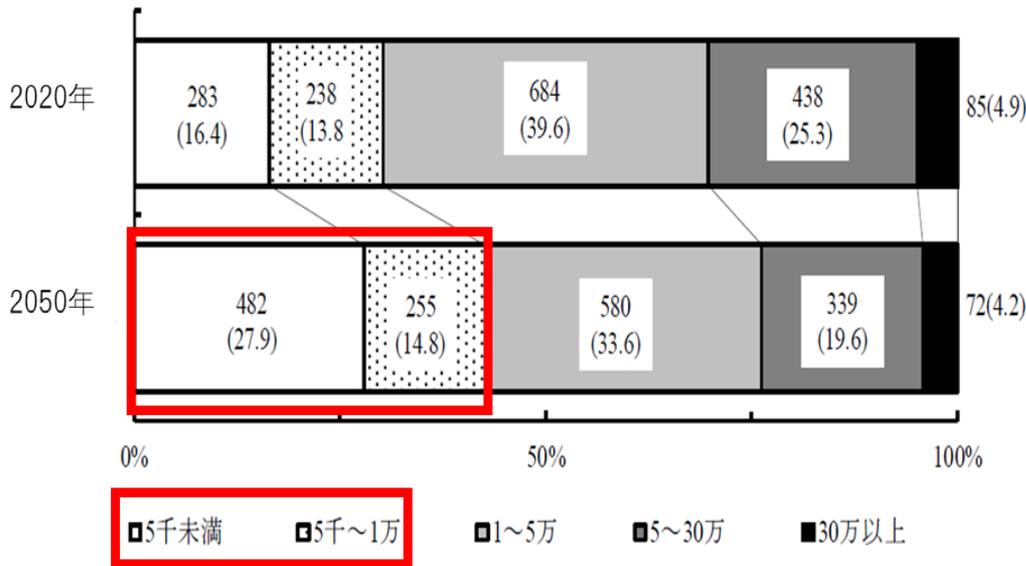
2024年上半期の出生数は約33万人にとどまり、**年間70万人を下回るペース**

(備考)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」、「日本の将来推計人口(令和5年推計)」、厚生労働省「人口動態統計」に基づき事務局作成

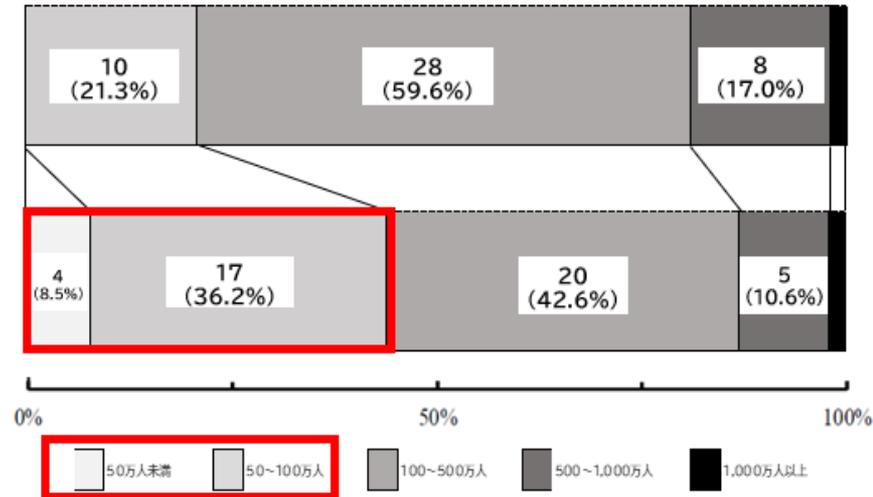
地方公共団体の将来の人口規模

- 30年後の2050年には、**人口1万人未満**の市区町村が約13%増加し、**40%を超える見通し**。
- また、都道府県のうち**半数近くの21県**で、総人口が**100万人未満**になり、うち**4県は50万人未満**になる見通し。

◇ 2020年と2050年における総人口の規模別にみた市区町村数と割合



◇ 2020年と2050年における総人口の規模別にみた都道府県数と割合



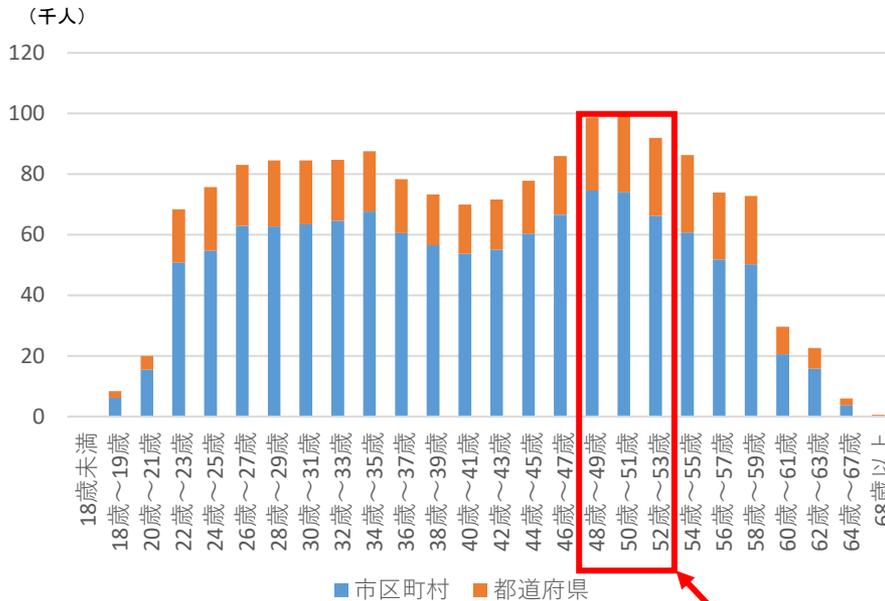
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(2023年推計)」

(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(2023年推計)」に基づき事務局作成

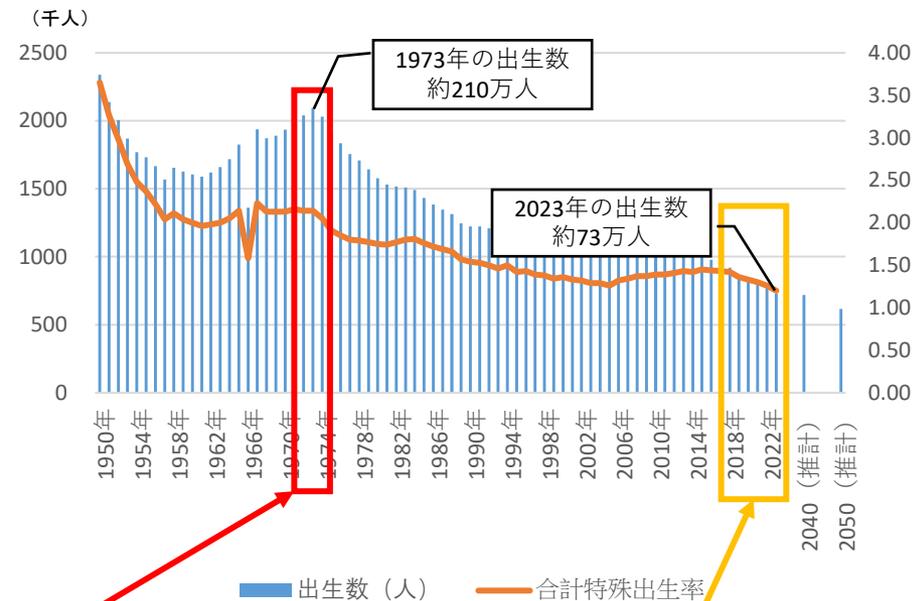
地方公共団体における経営資源の制約

- 地方公務員数は団塊ジュニア世代が相対的に多く、山となっているが、**2040年頃には団塊ジュニア世代が退職する一方、入庁が見込まれる20代前半となる者の数は団塊ジュニア世代の3分の1程度となる見通し。**

都道府県及び市町村の年齢別職員数 (2023年)



出生数と合計特殊出生率の推移



団塊ジュニア世代

団塊ジュニア世代が定年退職後に20代前半となる層

(出典) 総務省「令和5年地方公務員給与実態調査」

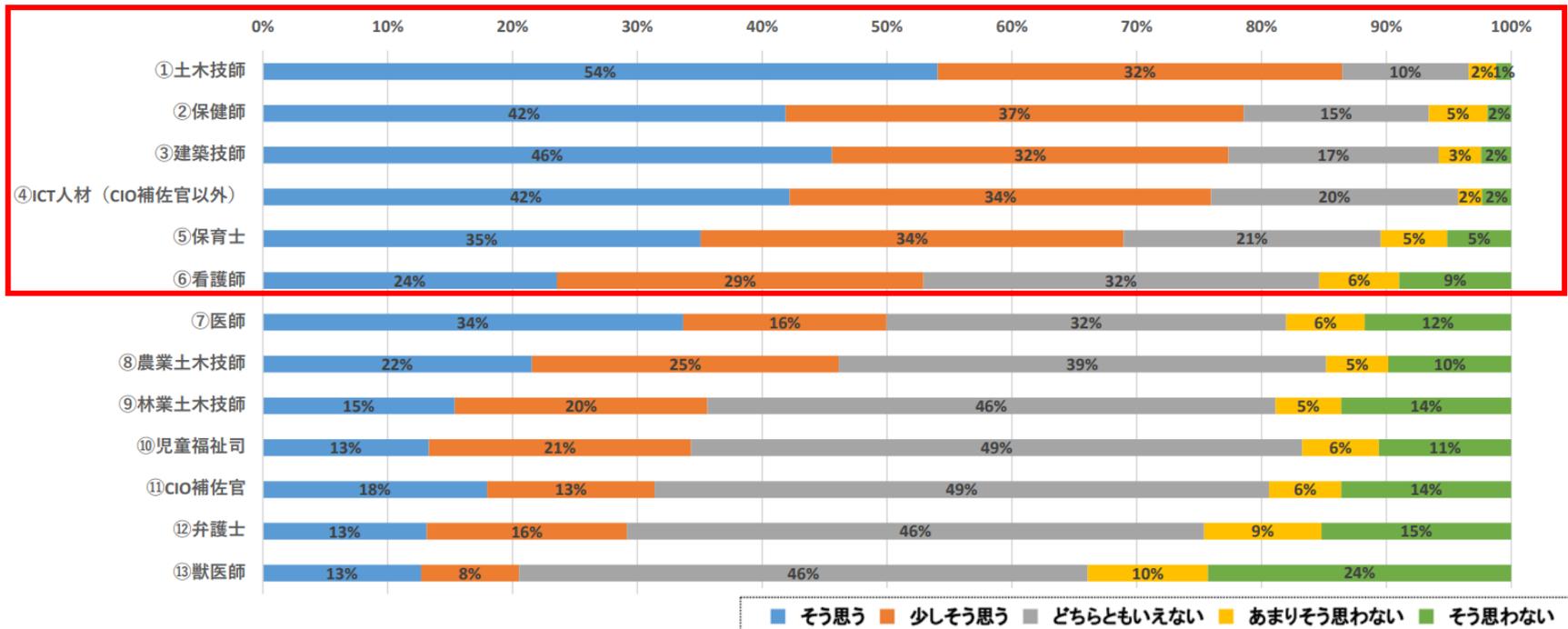
(出典) 2023年までは厚生労働省「人口動態統計」、2040年及び2050年の出生数は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」における出生中位・死亡中位仮定による推計値

人材確保に関する課題認識

- 地方公共団体においては、**土木技師、保健師、建築技師、ICT人材**(CIO補佐官以外)、**保育士、看護師**等の専門技術職の確保について**課題を感じている**。
- **技術職員の採用**については、**約半数の市町村**で「**応募がほとんどない**」状況。

■地方公務員行政に関する地方公共団体へのアンケートの結果 (※)全国1,011団体(都道府県47団体、指定都市20団体、市区町村944団体)が回答。

問 以下の専門職、技術職について、それぞれ人材・体制確保に関して大きな課題があると思うか。



(出典) 総務省 第4回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会資料「地方公務員行政に関する自治体アンケートの結果について」

■市町村における技術職員の採用に係る調査結果

○**技術職員採用**の課題について、調査対象市町村のうち**約半数の市町村**が「**応募がほとんどない**」と回答

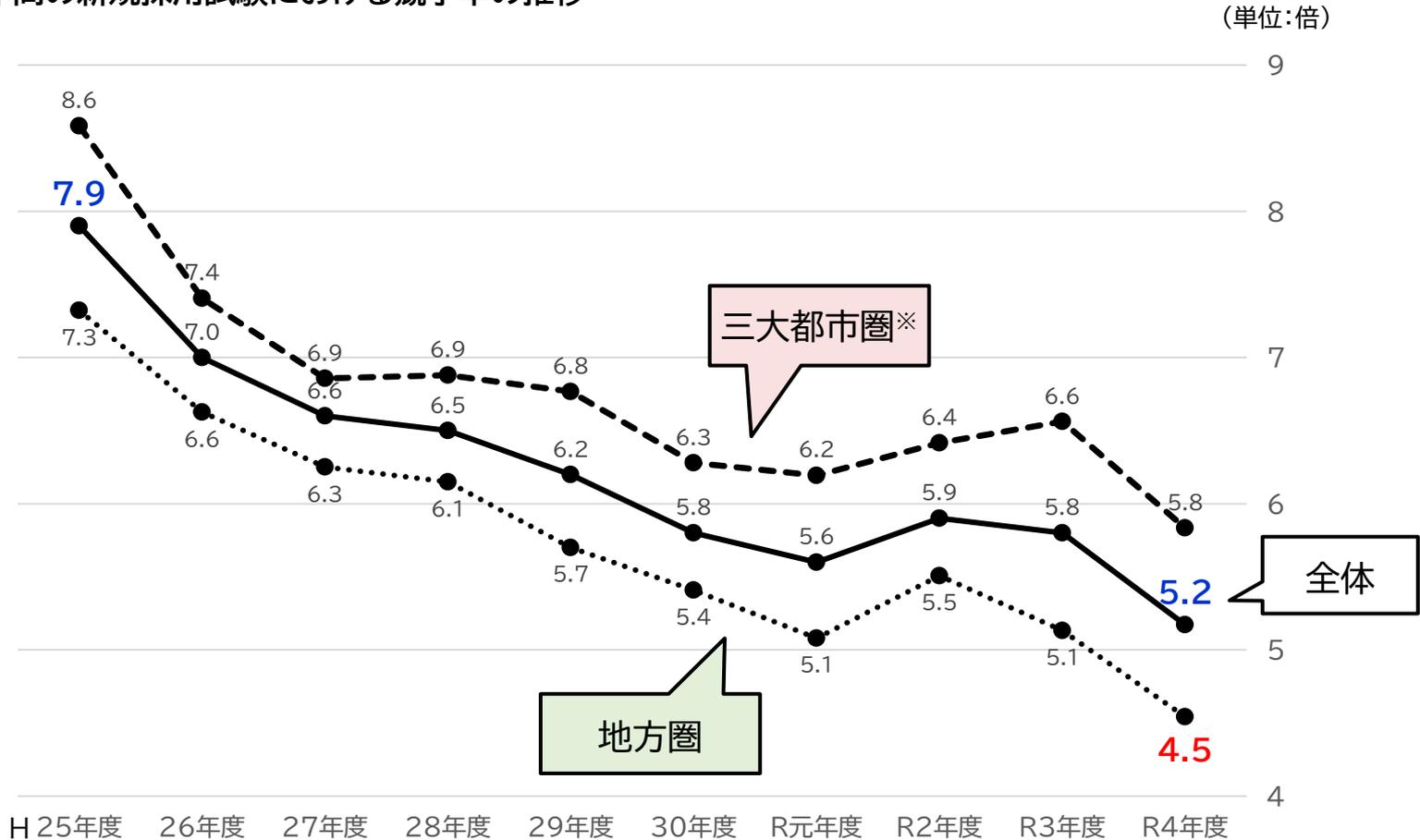
- ・募集しても、**応募がほとんどない** ……**47%**(45市町村)
- ・応募があっても辞退、採用しても数年で転職し定着しない …… 9%(9市町村)
- ・採用してもキャリアパスを形成できない …… 7%(7市町村)

(出典)国土交通省 技術職員の不足する市町村への支援に関する調査結果(47都道府県、95市町村への調査(令和4年10~11月実施))を基に事務局作成

採用試験の競争率の推移

○ 地方公共団体全体の新規採用試験の競争率が減少傾向にある中、**地方圏**の競争率は、地方公共団体全体よりもさらに低くなっている。

■過去10年間の新規採用試験における競争率の推移



※ 三大都市圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、岐阜県、三重県、大阪府、兵庫県、京都府、奈良県

(備考) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに事務局作成。
 (備考) 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。

技術職に係る採用試験の状況

○ 土木・建築・電気などの技術職について、地方圏においては、**受験者数が採用予定者数に満たない、採用予定数を確保できない**という状況が生じている。

三大都市圏

<都道府県A>

職種	採用予定者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	採用予定者に対する合格者割合 (c/a)
土木	138人	206人	139人	101%
建築	14人	36人	24人	171%
機械	28人	58人	31人	111%

<都道府県B>

職種	採用予定者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	採用予定者に対する合格者割合 (c/a)
土木	35人	69人	44人	126%
建築	10人	28人	14人	140%
電気	5人	9人	5人	100%

地方圏

<都道府県C>

職種	採用予定者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	採用予定者に対する合格者割合 (c/a)
土木	14人	13人	7人	50%
畜産	5人	4人	2人	40%
林業	6人	9人	3人	50%

<都道府県D>

職種	採用予定者数 (a)	受験者数 (b)	合格者数 (c)	採用予定者に対する合格者割合 (c/a)
土木	14人	14人	9人	64%
電気	2人	1人	1人	50%
畜産	7人	4人	3人	43%

受験者数が採用予定者数よりも少ない

合格者が採用予定者数に達していない

※いずれも大卒程度。先行募集・追加募集等を除く。

地方公共団体における採用難の状況

- 多くの地方公共団体において、**技術職をはじめとする職員の採用予定数が確保できない状況が見られ、インフラの整備・維持管理等の行政サービスの提供や災害対応などに影響が及ぶ**との指摘もある。

“採用難、民間だけじゃない…県内28市町村が職員確保できず 技術職など追加募集”

鹿児島県は29日、2023年度実施の職員採用試験について、県内43市町村の**65%に当たる28市町村が予定数を確保できず、追加募集した**と明らかにした。(中略)離島が目立ち、**技術職は鹿児島市など大規模自治体でも苦戦している**ことがうかがえる。(中略)市町村課(中略)は「**現場で職員配置などの工夫をしても、確保が難しい状況が続くと、行政サービスの提供が立ちゆかなくなる**」と指摘。(後略)

(出典)南日本新聞373news.com. 2024-03-01, https://373news.com/_news/storyid/191081/, (参照2024-11-14)

“技術系職員が採用できない…自治体を阻む給与の壁 福井県内市町、新卒採用ゼロも”

福井県内市町が**技術系職員の採用に苦慮**している。(中略)本年度の新卒採用ができなかった自治体もある。**道路や河川などインフラの整備・維持管理、災害時の復旧計画策定など専門的な知識を生かし住民生活を支える立場で影響は大きい。**

(中略)鯖江市は本年度採用に向けた定期試験で、技術系職員3人を募集したが**合格者1人が辞退し、新卒採用ができなかった**。市の担当者は「毎年退職者もいる中で、**技術系職員は常に不足している**」と話す。**志望者の減少も著しい**。(中略)22年度は募集2人に対して**受験者はゼロ**。

(中略)敦賀市は、応募者が募集枠を下回る年が続いていた土木職員の採用試験を、定期試験の2カ月ほど前に行う「先行枠」を本年度初めて設けた。市の担当者によると、県など一部の自治体でも広がっているといい、「**少子化も相まって、土木業界は官民いずれも人手不足**」。(後略)

(出典)福井新聞オンライン. 2024-05-21, <https://www.fukuishimbun.co.jp/articles/-/2042006>, (参照2024-11-14)

“45都道府県「採用予定数割れ」 公務員不足、災害対応に懸念も”

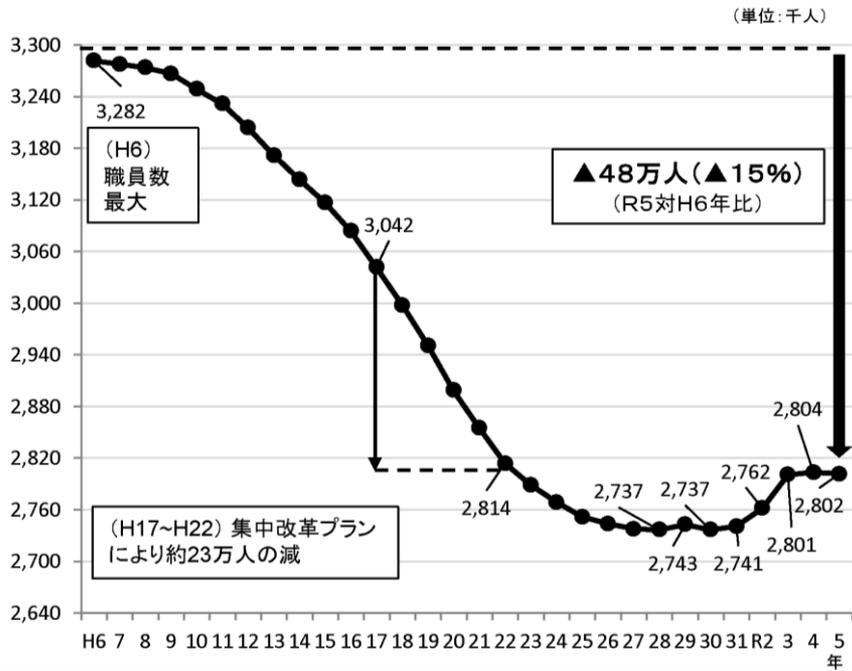
47都道府県が2023年度に実施した職員採用試験で、**採用予定数を満たす合格者を全ての職種区分で確保できたのは大阪府と兵庫県にとどまり、45都道府県で「採用予定数割れ」が生じていた**ことが、毎日新聞のアンケートで判明した。特に土木などの技術・専門職が目立っている。**採用難は近年、急速に悪化しており、インフラ整備や災害対応などにも影響を及ぼしかねない**状況だ。(中略)自治体ごとに行政職や技術・専門職などの採用区分は異なるが、**全ての都道府県が直近5年で「採用予定数割れとなった区分があった**」と回答した。(後略)

(出典)毎日新聞デジタル. 2024-01-15, <https://mainichi.jp/articles/20240112/k00/00m/040/345000c>, (参照2024-11-14)

地方公共団体の職員数の推移

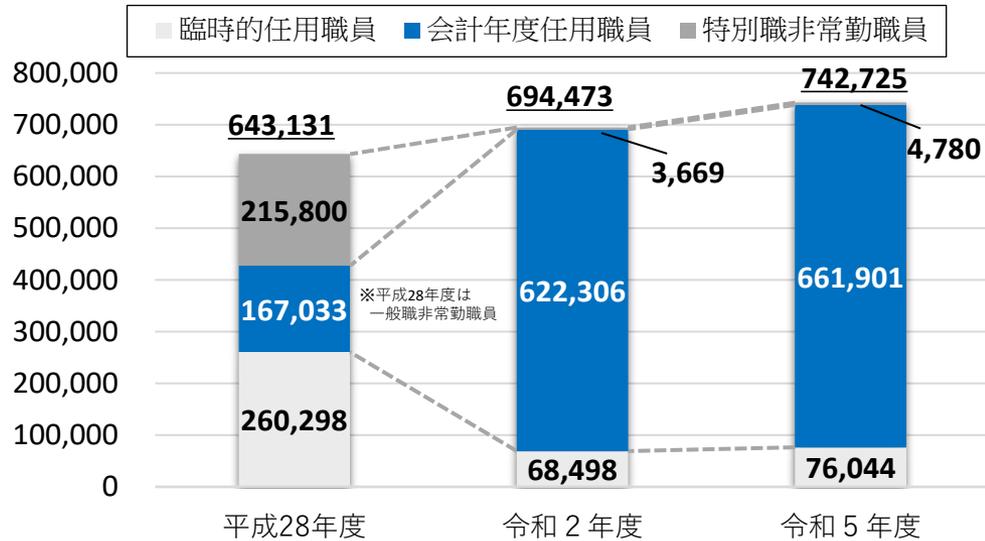
- **常勤の職員数**は、平成6年の約328万2千人をピークとして、**平成28年まで一貫して減少**。その後、微増し、**令和5年度は、約280万2千人**。
- 一方で、**会計年度任用職員を含む臨時・非常勤職員**については、総務省調査によると、平成28年度の64万3千人から令和5年度の74万3千人へと、**7年間で10万人(15.5%)増加**している。

■ 常勤の職員数の推移(平成6年～令和5年)



※ 各年度の4月1日現在

■ 臨時・非常勤職員数の推移



※ それぞれの年度の4月1日が調査時点

※ 任用期間が6ヵ月以上(見込みも含む)かつ1週間の勤務時間が常勤職員の半分以上の職員が対象

地方公務員の兼業の状況

○ 地方公務員の社会貢献活動^(注)に関する兼業の許可件数は、令和5年度実績13,507件(速報値)であり、平成30年度実績から**17%増加**している。なかでも、**地方圏は、40%と大きく増加**している。

(注) 社会貢献活動以外の兼業は不動産業等

■社会貢献活動に関する許可件数

	平成30年度	令和5年度	増減件数	増減率
三大都市圏	4,263	3,360	-903	-21%
地方圏	7,243	10,147	2,904	40%
計	11,506	13,507	2,001	17%

※ 想定される「社会貢献活動」の分野

- ①伝統行事や地域イベントの振興に関する活動
- ②地域ブランドや地場産品のプロモーション活動
- ③地域の防災、防犯に関する活動
- ④スポーツや文化芸術活動の指導・支援
- ⑤若者自立支援や生涯教育に関する活動
- ⑥住民の生活支援や福祉に関する活動
- ⑦環境の保全や監視に関する活動
- ⑧移住者受入れや定住促進に関する活動

■地方公務員の兼業の事例

無料学習塾の講師 (A県B町)

(活動内容)

- 主査級及び技師職の職員が、中学生の学習習慣の確立及び学力向上を目的とした無料学習塾の学習支援員補助として活動し、主に数学の講師を務める。

- 活動時間:月3回程度(講義は土曜)
- 報酬:日額6千円程度



“特産のゆず^{もろやま} 町職員が副業で収穫 人手不足で”

埼玉 毛呂山町

特産のゆずが収穫の時期を迎えている埼玉県毛呂山町では、**生産者の人手不足に対応しようと町の職員が副業**として作業にあたっています。

毛呂山町は、ゆずの生産者の高齢化で人手不足が深刻になっていることから、町は**週8時間以内などの条件**を設けた上で副業として職員が収穫にあたることを今年度から認めています。(後略)

出典:NHK NEWS WEB. 2023-12-3,
<https://www3.nhk.or.jp/shutoken-news/20231203/1000099730.html>, (参照2024-11-14))

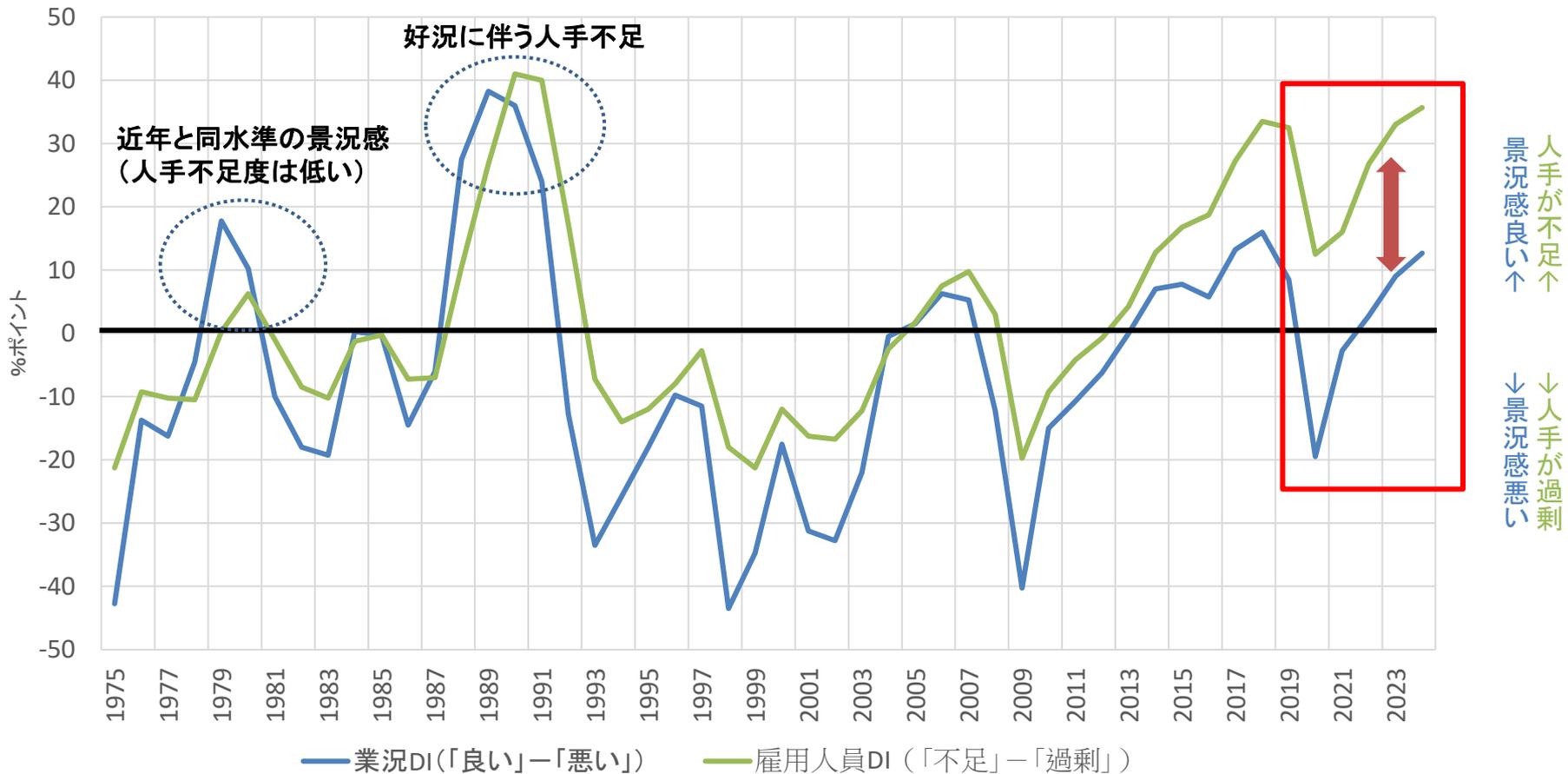
(出典) 令和2年1月10日付け総行公第1号 総務省公務員課長通知

「「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する調査(勤務条件等に関する附帯調査)」の結果等について」をもとに事務局作成

景況感と人手不足の状況

- 行政のみならず、**民間企業においても人手不足**が生じている。
- **かつての人手不足は好況に伴うもの**であったが、**近年は、景況感が「悪い」中でも、人手不足感が深刻な状況**が続いており、景況感と人手不足感の乖離が大きい状況(雇用人員判断DIが業況判断DIを大きく上回る状況)が生じている。

■業況判断DI及び雇用人員判断DIの推移

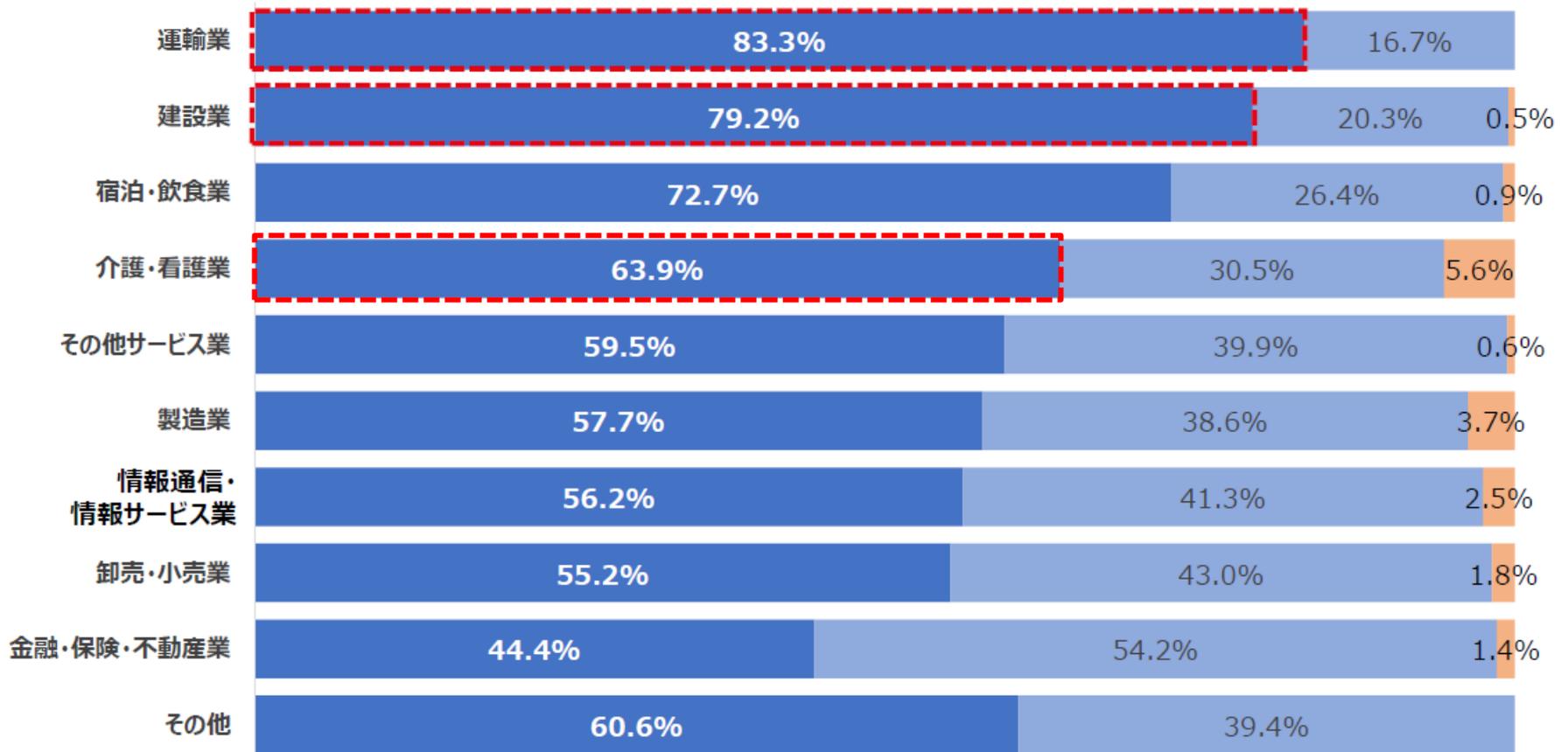


人手不足の状況(業種別)

○ 民間企業においては、**運輸業(83%)**、**建設業(79%)**、**介護・看護業(64%)**など**地方公共団体の事務との関係が深い分野**において人手不足がより深刻。

【業種別】 n= 2,392

■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である



(備考)「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果(日本商工会議所・東京商工会議所)を一部加工

人手不足の影響(倒産の状況)

- **人手不足関連の倒産が増加**しており、特に**デジタル化・機械化による効率化によってもなお人手を要する分野(建設業、運輸業、サービス業等)**を中心に、「**人手不足**」を一因とする倒産が急増している。

■「人手不足」関連倒産の状況

「人手不足」関連倒産 産業別 (1-6月)

(単位：件)

産業名	2024年			2023年			2022年		
	件数	構成比	前年同期比	件数	構成比	前年同期比	件数	構成比	前年同期比
農・林・漁・鉱業	2	1.37%	-	0	0.00%	-	0	0.00%	-
建設業	39	26.89%	200.00%	13	19.40%	116.66%	6	21.42%	20.00%
製造業	11	7.58%	57.14%	7	10.44%	250.00%	2	7.14%	▲66.66%
卸売業	3	2.06%	50.00%	2	2.98%	0.00%	2	7.14%	-
小売業	9	6.20%	200.00%	3	4.47%	200.00%	1	3.57%	0.00%
金融・保険業	0	0.00%	-	0	0.00%	-	0	0.00%	-
不動産業	1	0.68%	-	0	0.00%	-	0	0.00%	▲100.00%
運輸業	29	20.00%	52.63%	19	28.35%	375.00%	4	14.28%	▲20.00%
情報通信業	5	3.44%	0.00%	5	7.46%	400.00%	1	3.57%	▲66.66%
サービス業他	46	31.72%	155.55%	18	26.86%	50.00%	12	42.85%	33.33%
合計	145	100%	116.41%	67	100%	139.28%	28	100%	▲6.66%

(出典)東京商工リサーチHP

人手不足の影響(建設業)

- **建設業界の人手不足が深刻化**しており、担い手が確保できない等の理由により、**着工や開業の時期が延期**となる事例が見られる。

「2024年問題」建設業界では着工延期も…デジタル活用など働き方改革急ぐ

「**2024年問題**」は**人手不足が深刻な建設業界にも追い打ち**をかけている。長引く資材価格の高騰も相まって、工事の着工を延期する例も珍しくない。4月に時間外労働の上限が年720時間に制限され、建設各社は好調な建設需要への対応や将来の担い手確保に向けた働き方改革を急ぐ。

イオンは今年度、予定していた**大規模商業施設「イオンモール」の開業を延期**し、新規出店が26年ぶりにゼロとなる。**東京・五反田の「TOCビル」は建て替え工事に着工する予定だったが、大幅な延期**を発表した。

いずれも建設業界の人手不足や資材価格高騰などを理由とした。(後略)

(出典)産経ニュース. 2024-7-4, <https://www.sankei.com/article/20240704-24AUA4M7UZJQ3OF4T3RZB4VUQI/>, (参照2024-11-14)

川崎の新アリーナ 開業は28年10月から2年遅れ 建設業界の人手不足で

バスケットボール男子のBリーグ1部(B1)川崎は1日、京急川崎駅(川崎市川崎区)から徒歩数分の一画に建設する複合エンターテインメント施設を併設した1万人規模の新アリーナについて、**当初計画の開業時期が2028年10月から2年遅れて30年10月ごろになると発表**した。

建設業界の人手不足に加え、全国各地で計画されている大規模開発の影響で、電気や空調設備などの工事を請け負う専門業者の確保が困難になったという。(後略)

(出典)神奈川新聞 カナロコ. 2024-10-2, <https://www.kanaloco.jp/sports/basketball/bravethunders/article-1114472.html>, (参照2024-11-14)

人手不足の影響(介護業)

- 介護職員の人手不足の影響等により、**介護事業所の閉鎖や倒産**が相次いでいる。
- 2024年上半期の「老人福祉・介護事業」の倒産は81件で、**過去最多**となった。

“高知県内訪問介護、閉鎖相次ぎ「介護難民増える」人手不足、ヘルパー高齢化...10市町で5年で24カ所減”

(出典)高知新聞PLUS+DIGITAL. 2024-8-26, <https://www.kochinews.co.jp/article/detail/779466>, (参照2024-11-14)

県内の郡部で、高齢者らの在宅生活を支える**訪問介護事業所の閉鎖が相次いでいる**。

ホームヘルパー(訪問介護員)の高齢化と人手不足が原因で、2023年までの**5年間に10市町で計24カ所減り、24年も複数が閉鎖する見通し**。

(中略)業界では「介護の需要と供給のバランスが崩れ、保険料を支払っても必要な介護を受けられない『**介護難民**』が増える」と懸念する声が高まっている。

“2024年上半期の「介護事業者」の倒産 最多の81件 訪問介護、デイサービス、有料老人ホームがそろって急増”

(出典)令和6年7月4日 東京商工リサーチ. 2024-7-4, https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198722_1527.html, (参照2024-11-15)

2024年上半期の「**老人福祉・介護事業**」の倒産は**81件**(前年同期比50.0%増)だった。**上半期では、これまで最多だった2020年同期の58件を大幅に上回った**。

介護事業者の倒産は、介護報酬がマイナス改定だった2015年同期に急増した。

人手不足が深刻化した2019年同期も55件に増え、コロナ禍で利用者が減少した2020年同期は58件に達した。

その後、ゼロゼロ融資や雇用調整助成金などコロナ関連支援策の効果から倒産は減少に転じたが、**支援縮小とともに人手不足、物価高が進行し2024年は過去最多を大幅に更新した**。

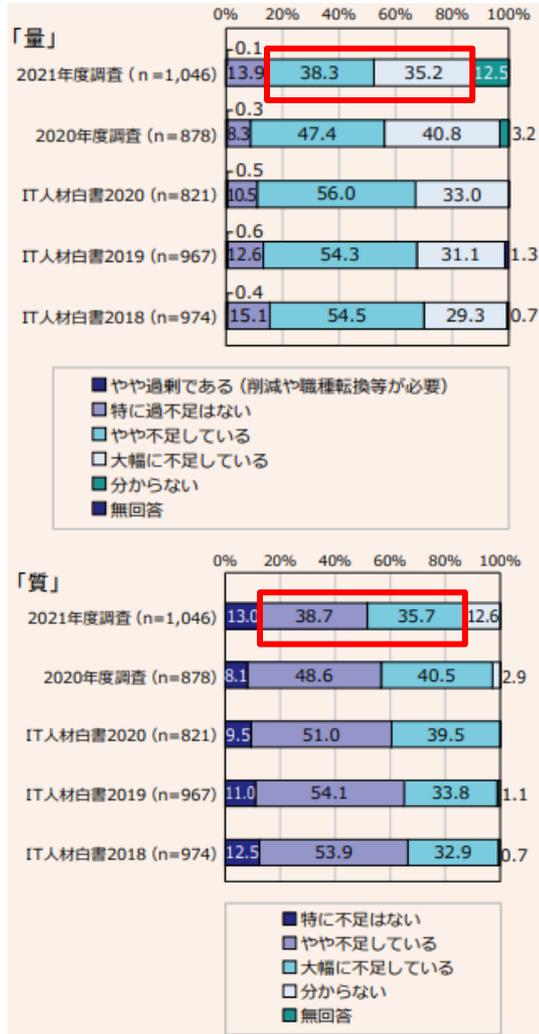
「老人福祉・介護事業」の倒産件数 上半期(1-6月)



人手不足の状況と影響(IT人材)

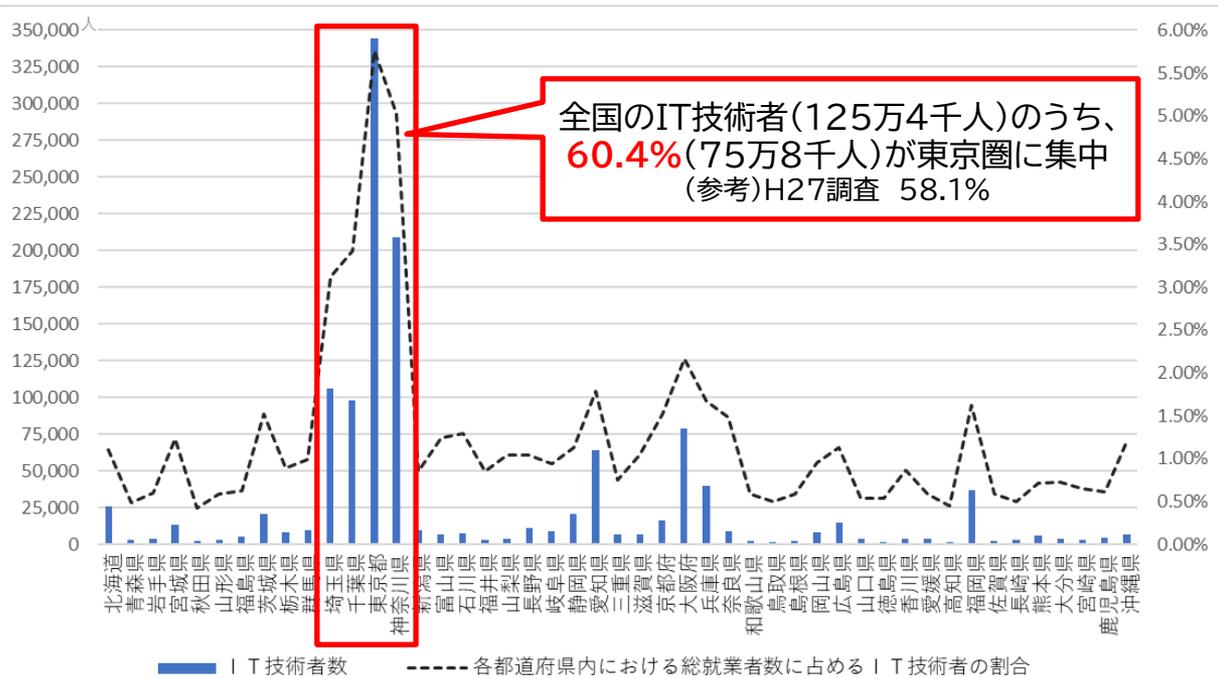
○ 民間企業の7割以上がデジタル人材について質・量ともに不足していると認識している。また、全国のIT技術者の約6割が東京圏に集まるなど、**デジタル人材の東京圏への集中**も見られる。

■IT人材の「量」と「質」に対する過不足感(経年)



(出典)IPA「DX白書 2023」

■IT技術者数と割合(都道府県別)



(出典)国勢調査(R2)より作成

※IT技術者=職業(小分類)における「システムコンサルタント・設計者」及び「ソフトウェア作成者」及び「その他の情報処理・通信技術者」の数を合算
 ※就業者総数=15歳以上就業者数

人手不足の状況(地域別)

○ 有効求人倍率について、20年前(2004年)と比較すると、三大都市圏においては、全国と比べて人手不足が緩和される方向となっている一方、**地方圏においては、全国と比べて人手不足がより深刻化**しており、**三大都市圏への人材の偏在が加速**していると考えられる。

■都道府県別有効求人倍率と**全国の有効求人倍率との差**(都道府県ー全国)

+は**全国より人手不足**であることを示す

地 域		2004年8月	2014年8月	2024年8月	全国と比較した 人手不足の傾向
全国		0.83	1.10	1.23	-
三大都市圏	東京都	+0.35	+0.52	-0.12	↓ (人手不足が緩和)
	愛知県	+0.56	+0.42	+0.01	
	大阪府	-0.01	+0.04	-0.20	
地方圏 (※)	秋田県	-0.19	-0.18	+0.17	↑ (人手不足が深刻化)
	福井県	+0.26	+0.35	+0.64	
	和歌山県	-0.19	-0.05	±0.00	
	鳥取県	-0.03	-0.14	+0.18	
	高知県	-0.39	-0.25	-0.04	
	佐賀県	-0.31	-0.17	+0.27	

※各地域ブロックにおいて最も人口が少ない都道府県を抽出

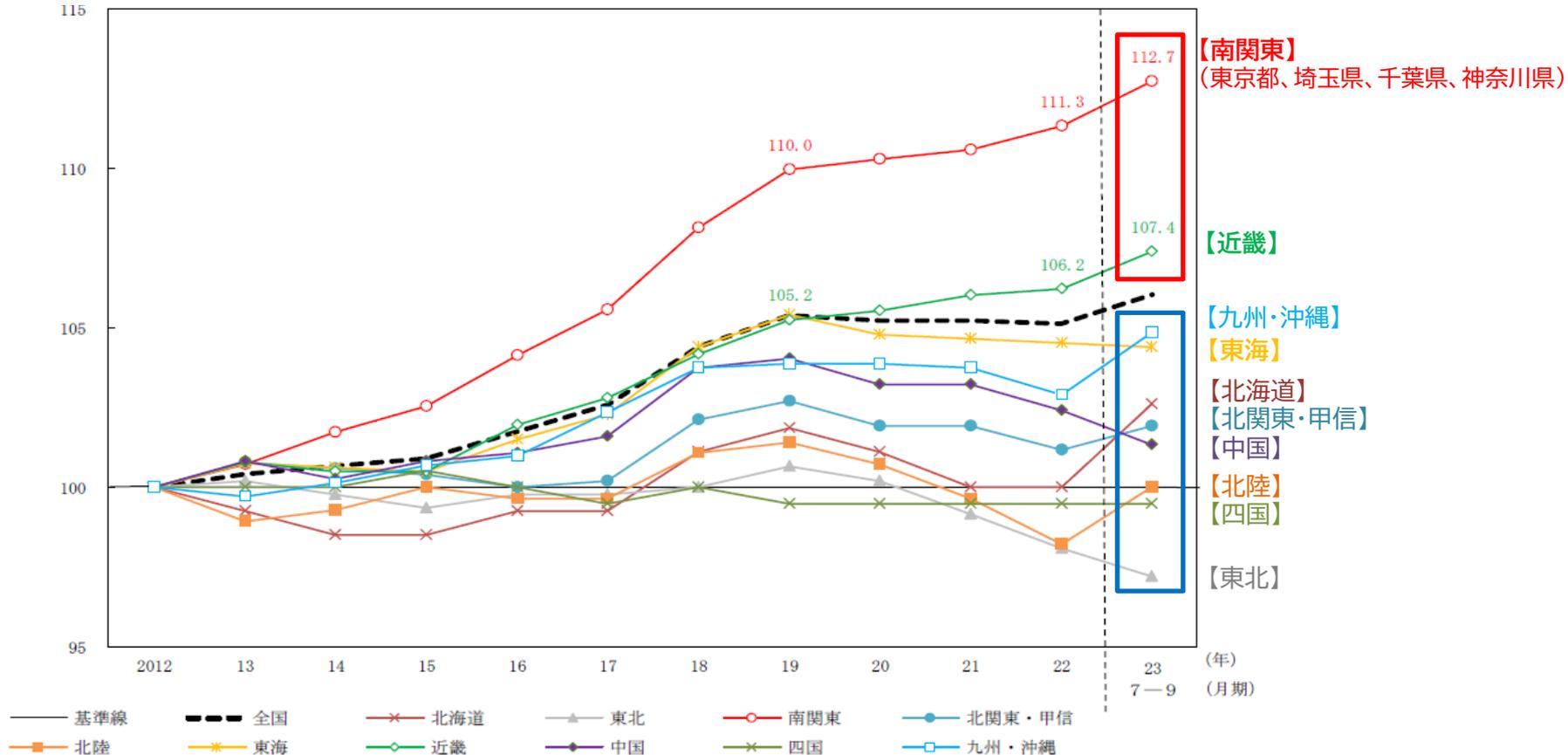
(備考)一般職業紹介状況(職業安定業務統計)に基づき事務局作成 **50**

労働力人口の推移(地域別)

- 地域別の労働力人口の推移をみると、東京都などを含む「**南関東**」では、全国平均を大きく上回る伸びを示しており、その差は拡大している。
- 大阪府などを含む「**近畿**」においても**全国平均を超えて増加する**一方、**その他の地域**においては、**全国平均を下回っており、大きな地域差がみられる。**

労働力人口の推移(地域別)

(2012年=100)



地方公共団体における行政需要の多様化・複雑化等

○ 近年、地方公共団体においては、**人口減少に対処するための事務が増大**しているほか、**社会情勢の変化等**に伴い、**行政需要が多様化・複雑化**している。

■人口減少に対処するための事務の増大

- ・少子化対策(保育サービスの充実等)
- ・移住・定住対策
- ・空き家対策
- ・地域交通の維持・確保対策
- ・商業施設の撤退に伴う買い物難民対策

<近年新たに策定に関する条項が追加された計画等の例>

- ・こども基本法(R5.4施行)に伴う都道府県・市町村こども計画
- ・プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律(R4.4施行)に基づく再商品化計画
- ・食品ロスの削減の推進に関する法律(R元.10施行)に基づく食品ロス削減推進計画
- ・共生社会の実現を推進するための認知症基本法(R6.1施行)に基づく都道府県・市町村認知症施策推進計画

■社会情勢等の変化に伴う行政需要の多様化・複雑化

- ・カーボンニュートラル、公共施設のゼロカーボン対策
- ・ヤングケアラーへの支援
- ・不登校児童・生徒の増加に伴う対策
- ・単身高齢者等の増加に伴う孤独・孤立対策、認知症対策
- ・訪日外国人の増加に伴うインバウンド受入施策
- ・在住外国人との多文化共生施策
- ・高度経済成長期に整備したインフラの老朽化対策

(注)地方公共団体への聞き取り等による

■計画等の策定に関する条項数の推移

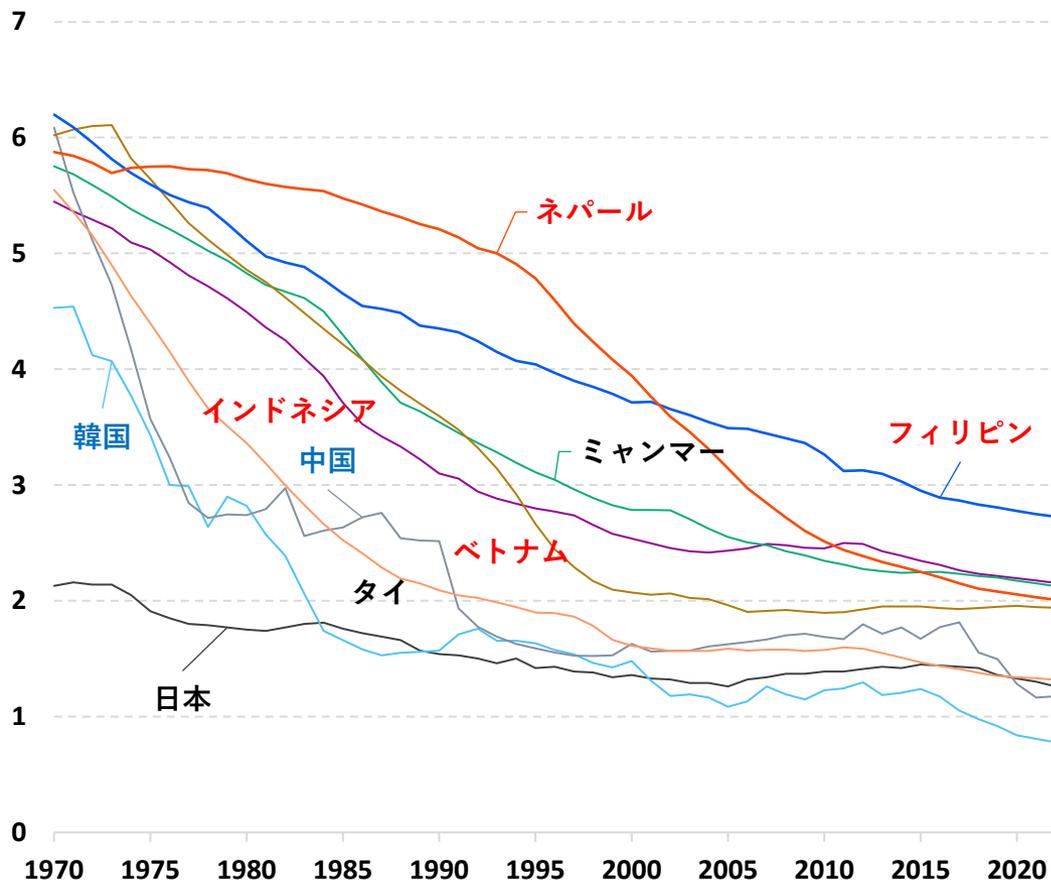


(出典)効率的・効果的な計画行政に向けて(令和5年2月20日)地方分権改革有識者会議

アジア諸国の合計特殊出生率の推移及び賃金の比較

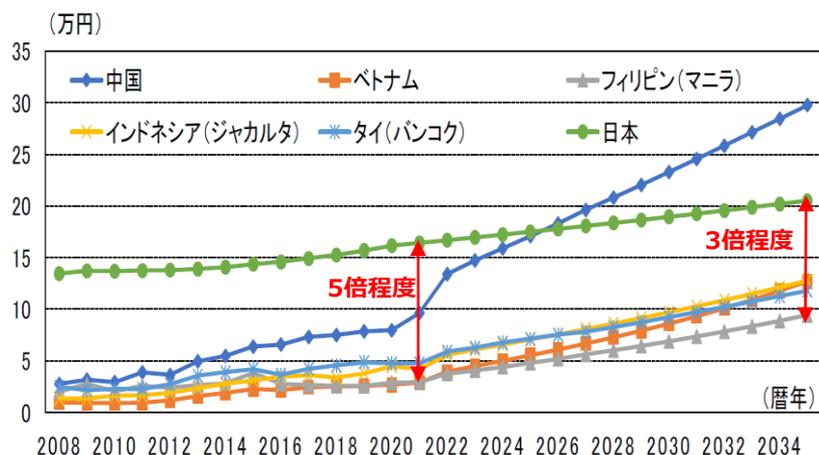
- 日本における外国人労働者は、**アジア諸国からの労働者が約4分の3**を占めている。
(ベトナム25.3%、中国19.4%、フィリピン11.1%、ネパール7.1%、インドネシア5.9%等(厚生労働省「外国人の雇用状況」の届出状況まとめ(R5.10末時点)))
- **就業先として日本と競合する韓国や中国**においても**合計特殊出生率が低下し、労働力需要が高まる**一方、労働力の主な**供給源である東南アジア諸国等**においても、**合計特殊出生率は低下**しており、**供給力は減少**。
- 日本の**賃金上昇率は低く、アジア各国との差は縮まりつつある**。

○アジア諸国の合計特殊出生率の推移



(出典) 世界銀行。
"United Nations Population Division. World Population Prospects: 2022 Revision"

○日本の技能実習生の賃金とアジア工員の賃金相場



- ・ 2026年には中国の賃金が日本を超える想定
- ・ 東南アジア各国は当面日本を超えることはないものの、2021年に日本が5倍前後だった賃金は2035年には3倍程度と差が縮まる

(注) 一般工員の月給。22年以降は日本経済研究センター試算
(資料) ジェトロ「アジア主要都市の投資コスト比較」

(出典) 富山、田中、下田。"日本への出稼ぎ労働者、2032年に頭打ち"。公益社団法人日本経済研究センター。2022-11-15

2. デジタル活用・共同処理等の現状と課題

地方公共団体の各事務における主なデジタル技術の活用状況①

○ 各事務においてデジタル技術の導入等により、**一定の業務効率化の効果**が生まれている。一方、全国的には**導入率等が低く、業務時間削減効果も地方公共団体全体の業務からすると部分的(※)**といった課題もある。

(※) 一般的な職員1人あたり年間労働時間：約2千時間

事務の例(活用場面等)	デジタル化の種類	業務効率化内容	○地方公共団体の取組効果例、●全国の導入率等
1. 申請等受付、証明書交付 (住民窓口での手続、図書館貸出予約、施設予約等)	①オンライン申請 ②コンビニ交付(キオスク端末) ③書かない窓口	①住民との対面対応が不要、電話受付対応が減少 ②住民との対面対応、交付処理作業が不要 ③記載の不備がなくなり、修正作業が減少	○手続のオンライン化 ●子育て・介護26手続の 全国のオンライン申請利用率は1.0% ●全国での パスポートの切替申請の利用率は31% <書かない窓口> ○年間約36,000件の手続を受け付け、職員の 作業時間1,950時間を削減 ● 全国での導入率は30.3%
2. 通知、お知らせ (子育て関連、職員向け等)	①電子通知	①発送作業が不要	○庁内職員向け通知物のデジタル化により従来より通知 業務処理時間を90%削減
3. 入力、打込み (反復的・定型的な作業、紙の申請書等の受付後作業等)	①RPA ②AI-OCR	①手作業での入力が不要 ②手作業でのデータ化が不要	○保育園の入園申請受付業務で、電子申請の導入及び申請情報のシステムへの入力作業の RPAでの代替により年間2,090時間削減(削減率67.6%)
4. 審査、決裁 (形式的な確認、突合作業等)	①AI ②電子決裁	①書類の不備の自動検出により 確認作業が減少 ②紙での持ち回りが不要	○支出命令伝票の不備をAIが自動検出する実証実験を実施し、 年間最大約1,600時間を削減 可能との見込み
5. 住民相談、面談 (福祉・介護、子育て、就労など専門的知見を要する分野等)	①リモート窓口 ②AI	①専門職員が 支所等に出向くことが不要 ②相談内容に応じた資料の表示、相談録等の作成が不要	○児童相談の電話対応でのAI活用により音声がりアルタイムでテキスト化、自動で対応マニュアル等が表示され、相談から対応・記録作成まで 1件あたり約20分削減
6. 問合せ対応 (定型的、類似の質問が多い分野等)	①AIチャットボット	①簡単な 質疑対応が減少	○AIチャットボット導入後の質問数月平均7,494件に対し回答率93.9%

地方公共団体の各事務における主なデジタル技術の活用状況②

事務の例(活用場面等)	デジタル化の種類	業務効率化内容	○地方公共団体の取組効果例、●全国の導入率等
7. 調整、打合せ、会議 (地方公共団体内、他団体や国との間等)	①コミュニケーションツール(ビジネスチャット) ②オンライン会議 ③AI	①電話やメールでのやりとりの減少、意思決定の迅速化 ②会議場所への移動が不要 ③議事録作成作業の減少	○電話やメールでのやりとりが減少し、年間約5万時間削減(職員一人当たり11分/日削減) ○出先機関との会議のための最大1時間の移動が不要 ○会議の議事録作成作業において、1回あたり3時間30分～6時間程度削減(75%削減)
8. 決済、納付 (証明書交付、施設利用料の支払い、納税等)	①キャッシュレス決済 ②eLTAX	①住民との対面対応や現金の取扱いが不要 ②納付書の仕分け作業、保管が不要	○申請～決済の電子化で事務処理時間が実質33%減少 ○保育施設で現金の受領や銀行入金関係作業等が無くなり1園あたり約60時間/月の業務時間を削減 ●全国での固定資産税の納付は例年約2億件のうち、eLTAXでの処理は2,500万件強程度
9. 契約、補助金申請受付 (物品購入、公共事業、補助金手続等)	①電子契約 ②Jグランツ(※1)	①契約書の製本、メールや郵送等の作業が不要 ②メールや郵送等の作業が不要	○約50%が電子契約に置き換わっており、契約1件あたりの作業時間が20分程度短縮見込み ●Jグランツの活用により補助金申請受付等を行う地方公共団体は41団体
10. マatching (保育園入園事務等)	①AI	①選考作業等が不要	○延べ約1,500時間かけていた数千人規模の入所希望児童の選考が、AI導入により数十分程度で完了
11. 報告、調査回答 (国からの照会対応等)	①一斉調査システム(※2)	①メールでのやりとり、エクセル様式等での回答が不要	●一斉調査システムによる各省庁から地方公共団体への発出件数は年間2,861件
12. 現地調査 (災害被害状況調査、住民訪問調査、インフラ点検等)	①ドローン ②AI ③タブレット	①目視以上の広範囲の調査 ②画像解析により異常の有無を特定、調書の自動作成 ③紙資料の持ち出しが不要、カメラ・録音機能によりメモ作成が効率化	○ドローンによる自動航行機能とAIによる画像解析を併用することで、7日程度かかっていた河川出水後の被災箇所把握が3日程度に短縮 ○介護認定の訪問調査へのタブレットの活用で、調査からシステムへの結果入力までの時間が15分/件程度短縮想定
13. 監視 (河川の水位等)	①監視カメラ、水位センサー ②AI	①災害時の河川監視のための拘束時間の減少、職員の長年の経験に依存しない	○河川監視カメラ・水位計などから得られるデータとAIを用いた河川管理の高度化に係る実証実験を実施

(※1)Jグランツ:補助金の電子申請を行うことができるシステム。国や地方公共団体が執行する補助事業で利用が可能

(※2)一斉調査システム:全国の地方公共団体の担当者宛に都道府県を経由せずに一斉に通知・調査を発出可能なシステム

(備考)各省庁や地方公共団体、事業者の公表HP等をもとに事務局作成

共同処理等に係る取組状況(分野別)①

- **介護や保育分野**においては、**介護認定**、**保育施設の広域利用**等を連携して行う事例が見られる。
- 一部の地方公共団体では、**介護保険料の賦課徴収**や**保育士等の人材バンクの設置**を行っている事例も見られる。

介護

<取組事例>

- **介護認定審査会を広域連合等で設置**。
(長野広域連合、宇城広域連合、有田周辺広域圏事務組合等)
- **医療機関・介護事業所等の情報をワンストップで検索できるシステムを運用**。(やまなし県央連携中枢都市圏)
- **在宅医療や介護の関係者による研修、連携会議を実施**。
(青森圏域連携中枢都市圏)
- **被保険者の資格管理、保険給付、保険料の賦課徴収、介護保険事業計画の策定等の事務を共同処理**
(日高中部広域連合)
- **一部事務組合で介護老人福祉施設を運営**
(球磨郡公立多良木病院企業団)

介護に係る共同処理制度の活用状況

事務	件数	処理団体数
介護認定区分審査	297	1063
介護保険施設サービス	80	298
介護保険(上記を除く)	84	342

(注) 地方自治法上の事務の共同処理制度の活用件数(連携中枢都市圏に係る連携協約を除く)

保育

<取組事例>

- **病児・病後児保育施設・保育所等の広域利用**を推進。
(山形連携中枢都市圏、長野地域連携中枢都市圏、備後圏域連携中枢都市圏、松山圏域連携中枢都市圏、熊本連携中枢都市圏等)
- **圏域での保育士を対象とした研修の実施や交流会の開催**。(岐阜連携都市圏、高梁川流域連携中枢都市圏)
- **保育所等での勤務を希望する潜在保育士等の情報を集約・提供する「保育士等人材バンク」を開設**。
(西いぶり定住自立圏)
- **特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の指導監査に関する事務を共同処理**
(沖縄県中部広域市町村圏事務組合)
- **児童発達支援センターの設置及び管理運営を一部事務組合で実施**(君津郡市広域市町村圏事務組合)

共同処理等に係る取組状況(分野別)②

- **インフラの維持管理**については、広域で**道路網に関する計画の策定**、**職員の派遣**等の取組が行われている。一部の地方公共団体では、団体の枠を越えた**道路の維持管理に係る連携**が行われている。
- **消費生活相談**については、一部の地方公共団体において、**広域でのセンター設置**等の取組が行われている。

インフラの維持管理

<取組事例>

- **広域的幹線道路網構想・計画の策定**や連絡調整に係る事務を実施。(上田地域広域連合)
- 漏水調査の**新技術**(衛星画像をAI解析して漏水箇所を抽出)**を圏域市町で導入**。(岐阜連携都市圏)
- **中枢都市が技術職員を確保**し、不足する市町の状況を勘案しつつ**職員派遣**を実施。(広島広域都市圏)
- 除排雪のタイミングを国・県・市で調整し、**市道から出した雪を、国や県が手配したトラックで一斉に運搬**。(国土交通省・青森県・青森市)
- **3町内の県道の道路維持管理・除雪の一部を町に業務委託**。(鳥取県・日南町・日野町・江府町)

※道路に係る共同処理制度の活用状況
全国で11件(59団体)(注)

消費者行政

<取組事例>

- **広域連合で消費生活センターを設置・運営**し、必要な消費生活相談員を確保。(三重県鈴鹿市・亀山市)
- **県、市町村が同一のNPO法人へ消費者相談業務の一部を委託**。(鳥取県)
- **県と1市5町で広域消費生活センターを共同設置**し、5町への出張相談も含め、消費生活相談を実施。(静岡県・加茂地区1市5町)
- 消費生活相談員の担い手不足の解消を目的に、**県が人材バンクを設置**し、県内市町村及び県の消費生活センターで勤務を希望する方の情報を登録し、市町村に情報提供。(埼玉県)

※消費生活相談に係る共同処理制度の活用状況
全国で82件(170団体)(注)

(注) 地方自治法上の事務の共同処理制度の活用件数(連携中枢都市圏に係る連携協約を除く)

(備考) 総務省「地方公共団体間の事務の共同処理の状況調」(R5.7.1現在)及び各団体のホームページ等を基に事務局作成

共同処理等に係る取組状況(分野別)③

○ 情報システムについては、**都道府県の支援による共同調達**が行われているが、**電子申請・納付システムや施設予約システム、ビジネスチャットツール等が中心**であり**事例は限られている**。また、**都道府県によって共同調達の実施数には差がある**。

情報システム

市町村の情報システムと都道府県が支援した共同調達の例

分野	共同調達事例 (都道府県の数)						基礎自治体が保有するシステム		20業務標準化		共通化事例		【全庁横断】	
	44						87							
総務人事企画部門	人事給与システム (2)	情報共有基盤 (1)	ビジネスチャットツール (20)	LINEアカウント連携ツール (2)	オープンデータポータルサイト (1)	自治体クラウド (1)							自治体情報セキュリティクラウド (43)	
財務・会計部門	電子入札・電子調達システム (18)	入札参加資格審査電子申請システム (8)	電子契約システム (6)	財務会計システム (2)	入札情報サービス (1)	ふるさと納税寄付者情報管理システム	各種ふるさと納税寄付者決済情報管理システム	ふるさと納税自販機寄付者管理システム	NACCS		給付支援サービス	電子申請・納付システム (40)		
	指定金融機関口座振替情報送受信	市債入額・償還管理システム	財務書類作成支援システム	業者情報登録発注情報管理システム	建設工事等インターネット入札システム	建設業許可情報、技術者資格等検索システム	工事成績・工事台帳管理システム	建設副産物関係情報検索システム	差押物件公売システム	建築工事単価算出・内訳設計書作成				
市民部門	マイナカード交付管理システム	住民票等コンビニ交付システム	住民票等交付システム	マイナカード顔写真撮影用アプリ	転出証明書読取・転入届自動入力	証明書手数料キャッシュレス決済システム	窓口状況確認システム	旅券ICチップ内容確認システム	窓口DX SaaS			AI議事録作成・音声文字起こしシステム (7)		
防災安全部門	災害対応支援システム (6)	危機管理情報、防災マップ、安全確認アプリ	災害対策本部システム	災害情報一元管理システム									AIチャットボット (6)	
生涯学習部門	施設予約システム (20)	図書館蔵書管理システム (3)	図書館来客数集計システム	図書館駐車場料金管理システム	図書館不正持出通知システム	史料館収蔵品情報管理・登録システム	埋蔵文化財遺構・遺物出土データ管理							地理情報システム(GIS) (5)
福祉部門	国民健康保険システム (3)	介護保険指定機関等管理システム (1)	一人暮らし高齢者等実態調査	地域医療・介護資源システム	介護予防システム	介護サービス情報検索システム	介護保険情報検索システム	地域包括ケア情報検索システム	社会保険診療報酬支払基金管理システム	国保口座振替登録システム	国保滞納者催告・督促システム	文書管理・電子決裁システム (4)		
健康医療部門	健診受診受付システム (1)	衛生指導総合情報システム (1)	畜犬登録システム	VRS	G-MIS							AI-OCR (3)		
子供・子育て部門	子育て支援アプリ (1)	児童相談管理システム	子育て情報配信アプリ										RPA (2)	
経済産業部門 (観光・農業・環境)	森林情報システム (5)	観光モデルコース提案システム	農地情報、農業者情報等管理システム	ごみ焼却施設等制御システム	ごみ収集日情報アプリ	事業者向け廃棄物処理指導管理システム	市内浄化槽維持管理・記録システム	市有施設等使用エネルギー量管理システム	e-MAFF			ホームページシステム (2)		
都市整備部門	土木積算システム (6)	都市基盤施設維持管理システム (1)	都市計画図書管理システム	地籍調査事業処理・発行システム	区画整理仮換地情報管理・印刷システム	建築確認管理・確認済証発行システム	住居表示付定・変更処理、証明書発行	屋外広告物台帳管理・許可証発行システム	市営住宅入居者情報・使用料管理				基幹系業務システム (2)	
	路面調査アプリシステム	水道事業会計システム	下水道処理施設等運転監視アプリ	下水道台帳、事業計画、維持管理情報	マンホール蓋台帳等管理システム	水栓台帳、検針、収納、情報管理システム	給水装置工事受付台帳管理システム	作業実況汎用CADシステム	公共事業情報管理システム	建築工事単価算出・内訳設計書作成				グループウェア (2)
消防部門	消防表彰管理システム (1)	消防団業務システム (1)										メールマガジンシステム (1)		
教育委員会	校務支援システム (9)	学校旅費システム (1)	学校徴収金管理システム (1)	学校給食対象者情報・収納管理システム	学校給食費計算システム	市立小中学校備品管理システム	学生情報管理、行事予定、時間割等共有							内部系業務システム (1)
選挙管理委員会	投票票オンラインシステム (1)	候補者管理・得票集計・出カシステム	投票数報告・集計、外部公開システム										行政手続ガイドシステム (1)	
議会事務局等	市議会議決配信システム	情報配信システム	病院会計処理システム	病院人事情報管理・給与計算システム	病院勤務状況管理システム	臨床教育評価システム	治療・診断等データベース閲覧システム	看護の質向上データベース閲覧システム					eラーニングツール (1)	
											予算要求等資料作成等システム	庁内ネットワーク帯域使用率等監視	庁内端末・デバイス管理システム	重要機密入室入室管理システム
											J-LISテレワークシステム	休暇・時間外申請・管理システム	写真仕分け管理システム	中層サーバ・基幹業務システム間情報統合・連携システム

都道府県毎の共同調達の実施数

実施数	都道府県数
10以上	7団体
5~9	18団体
3~4	13団体
1~2	9団体

(備考)2024年4月12日 第2回国・地方デジタル共通基盤の整備・運用に向けた検討体制構築準備会合 ワーキングチーム の資料を一部加工

3. 地方公共団体からの聞き取り結果等

地方公共団体への聞き取り結果①

- 令和6年10月に約20の地方公共団体(都道府県及び市町村)に対して、事務執行上の課題や人材確保の状況、デジタル技術・民間委託・共同処理等の活用の現状や課題等について聞き取りを実施した。

事務執行上の課題・人材確保の状況等について

ヤングケアラーや不登校対策、増加する高齢者の介護認定など福祉・子育て分野における事務が増大。アウトリーチ型の支援など一人ひとりのニーズに沿ったきめ細かな対応が求められている。インフラ老朽化対策、給付金の支給、買い物難民対策、カーボンニュートラル等の事務も増大しているが、専門人材をはじめ人材の確保は困難な状況。

<主な意見>

【福祉・子育て】

- ・保健師・保育士・社会福祉士・看護師などの専門人材の確保が困難。(町村)
- ・ヤングケアラー対策、不登校対策、発達障害児の支援等に係る業務が増加。(一般市、町村)
- ・子育てなど福祉分野で支援メニューが増加しており、国・県・市町村それぞれの支援策が存在。(中核市、町村)
- ・地域コミュニティの希薄化や単身高齢者の増加等により、行政側から住民にアプローチする必要性が高まり、アウトリーチ型の支援が必要となっている。(中核市、町村)
- ・高齢者の増加に伴い、介護認定に係る訪問調査に時間を要し、庁内で行う業務に支障が出ている。(一般市、町村)

【インフラ老朽化対策、給付金支給、その他分野】

- ・インフラ老朽化対策が急務となる中、技術職員が確保できず、行政職の職員が維持管理等の業務に従事。技術的な知識が十分でないことから、工事経費の予算編成にあたっては課題が生じている。(町村)
- ・物価高に伴う給付金支給、買い物難民対策、公共交通の維持、カーボンニュートラルなどの業務が増加。(一般市、町村)
- ・多文化共生や性的マイノリティの方など、一人ひとりに寄り添った行政運営が求められており、検討事項が増大。(中核市)
- ・補助金や交付金を得るための計画策定の業務が多い。(町村)

【人材確保の状況、庁内の体制等】

- ・行政職・技術職ともに採用が困難。特に技術職は応募が少なく、市町村職員の民間への流出も生じている。(県)
- ・離島の町村では、総務・企画部門の業務を1~2人で担っているため、前向きな業務にマンパワーを割けていない。(県)
- ・人口減少に伴い学校の統廃合などの業務が発生。人口減対策にリソースを割きたいが、目の前の事務への対応で精一杯。(一般市)

地方公共団体への聞き取り結果②

デジタル技術の活用

労働時間の削減などの効果が出ている取組もある一方、小規模団体において導入コストが割高である、デジタルに不慣れな高齢者への対応が困難、紙ベースとの混在による非効率が生じている、関連企業が近隣になくデジタル人材が不足しているといった課題が挙げられた。また、相談対応そのものなどのように職員が行うべき業務もある、デジタル化できる業務と職員が実施すべき業務の区別ができていないという声もあった。

<主な意見>

【デジタル技術の活用に係る取組】

- ・本庁と支所をオンラインで繋いだ住民対応や、窓口業務の予約受付システム等を導入。(町村)
- ・窓口業務に予約受付システムを導入したほか、事前の問合せフォームの導入により混雑を解消。(一般市、町村)
- ・民間で作業工程を作った経験がある職員を採用してBPRに取り組んでいる。RPAのシナリオ作成も内製化。(町村)
- ・保護者との連絡等に活用できるスマート保育アプリを導入したところ、保育士の労働時間を月約7千時間削減するなど、効果を実感している。(中核市)
- ・介護保険について事業者からの制度に関する問合せが多く、省力化のためFAQ検索システムを県が構築した。(県)
- ・県と市町村で構成される協議会において、共同調達やシステム標準化への対応を進めている。(県)

【デジタル技術活用に係る課題】

- ・小規模団体では、システム導入にあたっての費用が割高。職員数は少ないが、処理が必要な事務は他の市町村と大差ないため、1人で複数のシステムを使いこなす必要がある。(町村)
- ・中山間地の買い物対策にドローン配送を検討したが、高齢者がオンラインで商品の注文を行うことが困難。(県)
- ・デジタル化できる業務と、職員の経験値が必要な業務の区別が出来ていない。(一般市)
- ・電子申請を導入したが、高齢者向けに窓口での対応が必要。紙申請も併存していることで電子申請の活用が進まず、紙書類のPDFへの変換など業務量も増加。全ての業務をデジタル化しないと取組が進まない。(指定都市、一般市)
- ・消費生活相談について、デジタル化により相談者の利便性向上が図られたが、事務量は削減されていない。(一般市)
- ・デジタル人材が不足しているが、周辺に人材について連携できるIT企業がなく、都道府県が実施している人材シェアリング事業を活用。(一般市)

【デジタル技術に馴染まない業務等】

- ・相談業務は市町村業務の基本であり、デジタル化や民間委託には適していないと認識。(県)
- ・福祉関係の相談業務は、個人情報を取り扱うもので、人対人で時間をかけて対応する必要がある。(一般市)

地方公共団体への聞き取り結果③

民間委託や地域の担い手等の活用

公共施設の維持管理やバックヤード業務等の民間委託のほか、郵便局への委託や地域金融機関からの人材の受入れなどの取組も存在。一方、委託事業者においても必要な人材が確保できない、人員不足のため委託のための仕様書が作成できない、委託費用が上昇しておりコスト削減には繋がらないといった声もあった。また、孤独・孤立対策などで連携が必要となる地域の担い手の減少も課題。

<主な意見>

【民間委託等の活用例】

- ・小規模町村の給与事務等のバックヤード業務について 連携して民間委託の可能性を検討中。(県)
- ・公共施設の維持管理を専門知識を有する民間事業者に包括的に委託を行い、業務水準の向上と契約手続きの負担軽減を図ることとしている。(中核市、一般市)
- ・小規模町村で技師がいいため、設計や工事管理等について測量会社等に委託。(町村)

【郵便局などとの連携】

- ・支所を廃止し、これまで支所で実施していた業務(予防接種申請、ゴミ袋販売等)を郵便局に委託している。(町村)
- ・離島町村における人材確保の観点から、地域金融機関から離島町村の総務・企画部門へ常駐職員の派遣を受けている。(県)

【民間委託に係る課題等】

- ・委託先において人材を確保できないことにより、入札が不調となり委託できないことが多い。(県、一般市)
- ・ヤングケアラーや孤独・孤立対策等について、民生委員やボランティアなどの地域の担い手が減少してきている。(指定都市)
- ・業務を受託できる事業者が自団体内では不足しており、近隣の拠点都市の事業者へ割高な費用を払って委託している。(町村)
- ・個人委託している業務について、受託者の高齢化が著しく、将来の担い手がいな。(町村)
- ・介護・国保等の相談窓口業務の委託を検討しているが、人員不足のため委託するための仕様書が作成できていない。(一般市)
- ・消費者行政は民間にノウハウがないため、委託は難しい。従来は民間委託はコストカットが目的であったが、昨今は委託に係る費用が上昇し、住民サービスの向上が目的となっている。(指定都市)
- ・窓口業務の一本化と民間委託を検討しているが、庁内各課での事務の統一化ができていないことが課題。(町村)
- ・フロントヤード改革を行う上で、直営のほうが指揮命令系統がはっきりしやすい。(一般市)

地方公共団体への聞き取り結果④

共同処理

消費生活相談など専門性の確保やノウハウの蓄積が求められる業務や、旅費精算など定型的な業務について、広域での実施を期待する声があった。一方で、事務の共同化にあたっては、中心的な役割を果たし、他団体に係る事務も担うこととなる団体の業務負担の軽減についても考える必要があるといった声もあった。

<主な意見>

【専門性が高い相談業務等】

- ・人口減少に伴い、相談業務は事例数が少なくなる一方、消費生活相談等は内容が複雑化・多様化しており、質の低下が懸念されるため、広域の相談センターと各市町村が連携する形が専門性確保の観点からも望ましい。(一般市)
- ・小規模団体では確保が難しい弁護士への相談について連携中枢都市において対応している。(中核市)

【附属機関、行政委員会】

- ・附属機関の事務局や行政委員会について、小規模団体では処理件数が少ないことからノウハウの継承が難しく、委員の確保も困難な状況。機関等の共同設置や事務の委託を行って効率化したいが、既に独自で事務局を設置している大規模団体には広域化のメリット・インセンティブがなく、イニシアチブがとられない。(一般市)

【その他共同処理が有効と考えられる業務等】

- ・旅費の支給事務について、県の総務事務を扱うセンターに事務を委託して集約できれば効率的ではないか。(中核市)
- ・固定資産税の評価事務等について、職員数が減少する中で専門性が求められ、共同処理が有効ではないか。(一般市)
- ・近隣の市町村で協議会を組織し、自治体クラウドとして情報システムの共同運用に取り組んでいる。(町村)
- ・圏域でLGBTの方の相談ダイヤルを設置したが、匿名性確保の観点から利用者にもメリットがあった。民間委託によるコールセンターの設置も検討中。(中核市)

【連携が難しい理由等】

- ・共同発注は中枢都市等が契約事務を行う必要がある、当該団体の業務負担の軽減についても検討する必要。(中核市)
- ・こども・子育て施策は、連携することが望ましいものの、各市町村が独自に支援策の拡充に取り組むことが多い。(中核市)
- ・保育施設の広域化は保護者の理解を得ることが難しいが、保育士の人材バンクには広域で取り組んでいる。(県)
- ・圏域を形成していない地域において、連携の機運を高めるため都道府県が音頭を取って欲しいとの声がある。(県)

地方公共団体への聞き取り結果⑤

都道府県による補完・支援

市町村単独では対応が難しい専門人材の確保等の業務について、都道府県による補完等が行われている。一方、補完にあたっては県職員が市町村事務に係る技術等を習得する必要があるといった課題があるほか、県庁内において市町村業務の支援を行うことに対する理解が得られない、補助制度による市町村の支援には限界があり、企画立案から寄り添い人的支援も含めて検討することが必要といった意見があった。

<主な意見>

【人材の確保・派遣】

- ・県で兼業・副業人材によるDXアドバイザーを確保し、県庁内各課や市町村からの相談に対応している。(県)
- ・県の採用数を上乗せした上での市町村への技術職員の派遣、離島町村職員の共同採用試験を実施。(県)
- ・同じ職種でも、県と市町村での業務内容が異なるケースがある(主に県の保健師は精神保健、市町村は健康づくり等)ことから、スムーズに補完できるとは限らない。(県)

【市町村補完に対する理解、都道府県の取組】

- ・庁内の総務部門から「市町村補完は県が取り組むべき業務なのか」との意見が出るなど、理解が得られていない。(県)
- ・補助制度を作っても市町村は人員不足で対応できず、企画立案から寄り添い、人的支援も含めて検討することが必要。(県、町村)
- ・中心となる市が存在しない地域において、市町村で構成される広域連合に県が参画することを検討している。(県)

【市町村事務のノウハウ習得】

- ・市町村事務である上下水道の事務を県が補完するにあたり、職員がノウハウや技術を習得する必要がある。(中核市)

【県域で組織された団体の活用】

- ・県域で一部事務組合を組織し、システム標準化をはじめ事務の電子化等を推進。伴走支援も受けている。(町村)
- ・電気・機械等の設備技師が不在であり、県域の一般財団法人等の機関を活用している。(一般市)

【個別分野(消費生活相談)】

- ・県域で消費生活センターを一つに集約した上で、オンラインの活用等による相談体制の充実を図ることとした。(県)
- ・県が離島にセンターの分室を設置したり、小規模団体に月1回程度相談員を派遣したりしている。(県、町村)
- ・県が小規模団体等の住民を対象とした消費生活センターを設置しているが、市も設置しており重複感がある。(中核市)

地方公共団体への聞き取り結果⑥

国や都道府県との役割分担

権限移譲等に伴い市町村事務が増大する中、デジタル技術の進歩に伴って、住民から国や都道府県に対する直接の申請等も可能となるのではないかと、住民へのアプローチが必要な業務や地域振興については引き続き市町村が担うべきといった意見があった。

<主な意見>

【市町村・都道府県の役割】

- ・都道府県から国への報告のための取りまとめ業務は、デジタル化の進展により、瞬時に行えるようになっている。(一般市)
- ・児童手当、特別定額給付金や許認可申請など、デジタル技術の活用により市町村を経由する必要がなくなるものについては国・県が直接対応してほしいという市町村からの声がある。(県、町村)
- ・住民へのアプローチが必要な業務や地域振興は、地域の特性や住民のニーズが異なるため、市町村が担うべき。(一般市)

【個別分野(子育て・介護等)】

- ・子育てや保育分野は主として市町村の業務であり、都道府県は計画策定等のみを行うという認識であり、都道府県の役割が見える化されておらず曖昧であると感じる。(中核市)
- ・子育て・医療・教育等の分野は、在住地によって格差が生まれることは適当ではないのではないかと。介護保険料が市町村により差があることは適当ではないのではないかと。(県、中核市、一般市)
- ・介護保険については、市町村が処理する事務のウェイトが大きいと、事務が煩雑で負担が大きいことから、広域化することも考えられるのではないかと。(町村)
- ・小規模町村では、老人ホームの建設により介護保険料が大幅に上昇した例がある。広域化する場合、保険料が上昇する市町村の存在が課題。高額な保険料など課題が多い市町村に対して、県が専門家を派遣して伴走支援を実施。(県)

【個別分野(インフラ・入札・その他)】

- ・道路の管理については、管轄が異なるものの業務内容は同じであることから、一括発注・実施が望ましい。(県、指定都市)
- ・公営住宅の管理について、県と市町村でどちらかで一元的に管理を行ったほうが良いのではないかと。(指定都市)
- ・入札参加資格の申請受付事務について、県と各市町村で重複が見られたが、県が一括して受け付けることとなった。(町村)

地方公共団体への聞き取り結果⑦

その他(人材の確保・配置の在り方等)

【専門職員における県・市町村の共同採用】

- ・技術職員やデジタル人材も含めた専門人材について、県で共同採用を実施し、市町村に派遣いただけると有り難い。採用事務に時間を要する一方で一人も採用できないことがあります非効率である。(町村)
- ・技術職員は県においても十分に採用できていないため、市町村と共同採用をすることは難しい。(県)

【人材確保・派遣における課題等】

- ・技術職員の派遣について、スキームとしては良いとは思いますが、現実的には県も指定都市も土木職等の人材が不足しており、優秀な人材は手元に置いておきたいことから、他の地方公共団体に派遣することは難しい状況。(指定都市)
- ・外部人材を雇ってもコンスタントに業務があるわけではない。(町村)

【採用のあり方等】

- ・デジタルや外国語が堪能な人材など、専門性を持った職員を確保するための制度設計が難しい。こうした専門性を有する人材は、副業などの形態もあり得るし、地方公務員の報酬体系になじみにくい。(中核市)
- ・県の技術職員の確保が厳しいが、民間の給与水準や、民間と公務の職務・職責上の違いを考慮して、きめ細かに給与制度を見直すことが必要になるのではないかと。(県)
- ・小規模団体では、複数業務を兼務していることから専門性が養われにくく、外部人材により補完する必要がある。県の制度を活用して地域コミュニティ支援の人材を配置している。(町村)

【兼業】

- ・路線バスの廃止・減便等を受け、県職員が兼業でバスの運転士を務める仕組みを作った。(県)