

# 公務員課・高齢対策室関係資料

## 【 項 目 】

1. 地方公務員法改正について（地方公務員制度改革関係） ..... 1
2. 地方公務員の雇用と年金の接続について ..... 7
3. 女性地方公務員の採用・登用の推進について ..... 11
4. ゆう活の取組について ..... 22
5. 勤務時間に関する人事院勧告について（フレックスタイム制の拡充） ..... 24
6. 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について ..... 27
7. 障害者の採用促進等について ..... 30
8. 東日本大震災に係る対応について ..... 37

# 公 務 員 法 改 正 関 係 諸 問 答

## 目 次

### 1. 地方公務員法改正について (地方公務員制度改革関係)

# 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（平成26年法律第34号）の概要

公布：平成26年5月14日

## 1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

### (1) 能力本位の任用制度の確立

任用（採用、昇任、降任、転任）の定義を明確化するとともに、職員  
の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

#### ○ 任用の方法

- ・ 人事評価その他の能力の実証→標準職務遂行能力と適性を有するかどうかを判断。
- ・ 標準職務遂行能力→課長級・係員級などの職制上の段階に応じ、職務を遂行する上で発揮することが求められる能力。任命権者が定める。

<国の例> 課長（構想、判断、組織統率・人材育成 等）  
係員（知識・技術、コミュニケーション 等）

### (2) 人事評価制度の導入

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。

#### ○ 勤務評定との違い

- ・ 勤務評定→「評価項目が明示されない」「上司からの一方的な評価で結果を知らされない」「人事管理に十分活用されない」などの問題点が指摘
- ・ 人事評価→能力・業績の両面から評価。評価基準の明示や自己申告、面談、評価結果の開示などの仕組みにより客観性等を確保し、人材育成にも活用

#### ○ 人事評価の根本基準等

- ・ 人事評価の根本基準→職員の人事評価は、公正に行われなければならない。
- ・ 人事評価の実施→任命権者は、人事評価の基準及び方法を定め、これを定期的に行う。

<参考> 国の人事評価制度と同様の取組（能力評価及び業績評価（目標管理））を行っている団体（平成24年度）

都道府県：37/47団体（78.7%） 指定都市：19/20団体（95.0%）

市区町村：563/1,722団体（32.7%） ※一部の職位で行っている場合を含む。

### (3) 分限事由の明確化

分限事由の一つとして「人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らし、勤務実績がよくない場合」と明確化する。

### (4) その他

職務給原則を徹底するため、地方公共団体は給与条例で「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

#### ○ 等級別基準職務表

- ・ 職務給原則→職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。（地公法第24条第1項）
- ・ 「等級別基準職務表」→給料表の等級別の分類の基準となる職務内容を示したもの。

（例：6級＝本庁の課長の職務、3級＝係長の職務 など）

※ これまでは、助言により条例化を促進。

※ 特定地方独立行政法人の職員に対しても、同様の措置を講ずる。

## 2 退職管理の適正の確保

### (1) 元職員による働きかけの禁止

営利企業等に再就職した元職員に対し、離職前の職務に関して、現職職員への働きかけを禁止する。

#### ○ 禁止の主な内容

- ・在職していた地方公共団体と再就職先との間の契約又は処分であって離職前5年間の職務に関し、離職後2年間、職務上の行為をするように、又はしないように現職職員に要求・依頼すること
- ・幹部職員であった者についての特例（離職前5年より前の職務に関する働きかけの規制）等
- ・罰則 働きかけをした元職員 → 10万円以下の過料  
不正な行為をするように働きかけをした元職員 → 1年以下の懲役又は50万円以下の罰金  
働きかけに応じて不正な行為をした職員 → //

### (2) 退職管理の適正を確保するための措置

地方公共団体は、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。

#### ○ 国家公務員法の退職管理に関する規定

再就職あっせんの規制、現職職員の求職活動の規制、再就職状況の公表等

〈参考〉再就職状況の公表を行っている団体（平成26年1月1日時点）

都道府県：47/47団体（100%） 指定都市：19/20団体（95%） 市区町村55/1722団体（3.2%）

### (3) 再就職情報の届出

条例により、再就職した元職員に再就職情報の届け出をさせることができるものとする。

#### ○ 届出の概要

- ・条例で定める内容・・・対象者、届出の義務付け期間、届出事項等
- ・罰則・・・違反の場合、条例で10万円以下の過料を科すことができる。

### (4) その他

働きかけの規制違反に対する人事委員会又は公平委員会による監視体制を整備するとともに、不正な行為をするよう働きかけた元職員への罰則などを設ける。

#### ○ 人事委員会（公平委員会）の監視機能

元職員による働きかけを受けた職員から届出を受けること、任命権者に調査を要求すること等

#### ○ 罰則

- ・上記（1）及び（3）のとおり
- ・不正な行為を見返りとする再就職のあっせん、求職活動等をした職員→3年以下の懲役

※ 特定地方独立行政法人の役職員等に対しても、同様の措置を講ずる。

## 3 施行期日

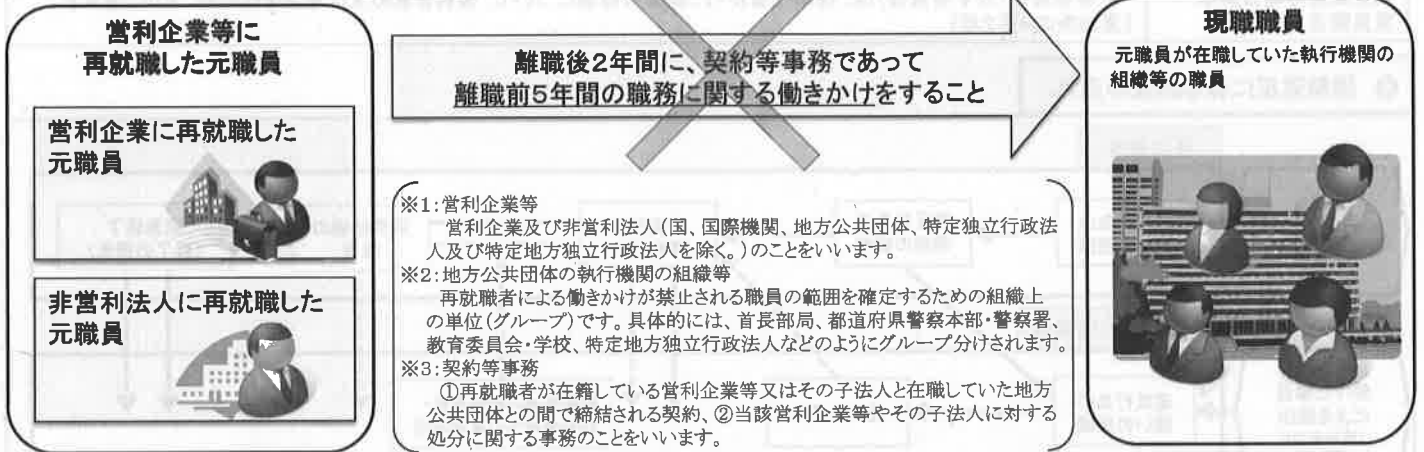
公布日から起算して2年を超えない範囲において政令で定める日

→事務的には平成28年4月1日の施行を想定し準備を進めている。

# 1. 元職員による働きかけの規制(第38条の2関係)①

- 1 離職後に営利企業等※1に再就職した元職員(=再就職者)は、離職前5年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等※2の職員に対して、当該営利企業等又はその子法人と在職していた地方公共団体との間の契約等事務※3について、離職後2年間、離職前5年間の職務上の行為をする(しない)ように、要求又は依頼すること(=働きかけ)が禁止されます。
- 2 在職中のポストや職務内容により、規制される働きかけの対象範囲や規制される期間が異なります。
- 3 規制に違反した元職員には過料又は刑罰が科せられます。また、元職員から働きかけを受けた職員は、人事委員会(公平委員会)にその旨を届け出る義務があります。

## 《働きかけの規制の基本型》



# 1. 元職員による働きかけの規制(第38条の2関係)②

## ◎ 在職中のポストや職務内容による規制範囲の違い

規制の主体	禁止される働きかけの内容	規制期間
全ての再就職者	離職前5年間の職務に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第1項》	離職後2年間
	在職中に自らが決定した※1契約・処分に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第5項》	期間の定めなし
地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長※2の職に就いていた再就職者	離職前5年より前に直近下位の内部組織の長の職に就いていたときの職務に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第4項》	離職後2年間
国の部課長級相当職※3に就いていた再就職者	離職前5年より前に国の部課長級相当職に就いていたときの職務に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第8項》※4	離職後2年間

★ 例えば、離職前5年より前に、地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長の職に就いていた再就職者は、離職前5年間の職務に関する働きかけに加えて、当該内部組織の長の職に就いていたときの職務に関する働きかけが禁止されます。

※1:「自ら決定した」とは最終決裁権者となった場合をいいます。

※2:「地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長」には、都道府県の部長、政令市の局長などが該当します。

※3:「国の部課長級相当職」には、都道府県、政令市、中核市などの次長、課長などが該当します。

※4: 国の部課長級相当職に就いていた再就職者による働きかけの規制は、法の趣旨を踏まえ、地方公共団体が組織の規模その他の事情に応じて、導入することになります(条例で規制)。

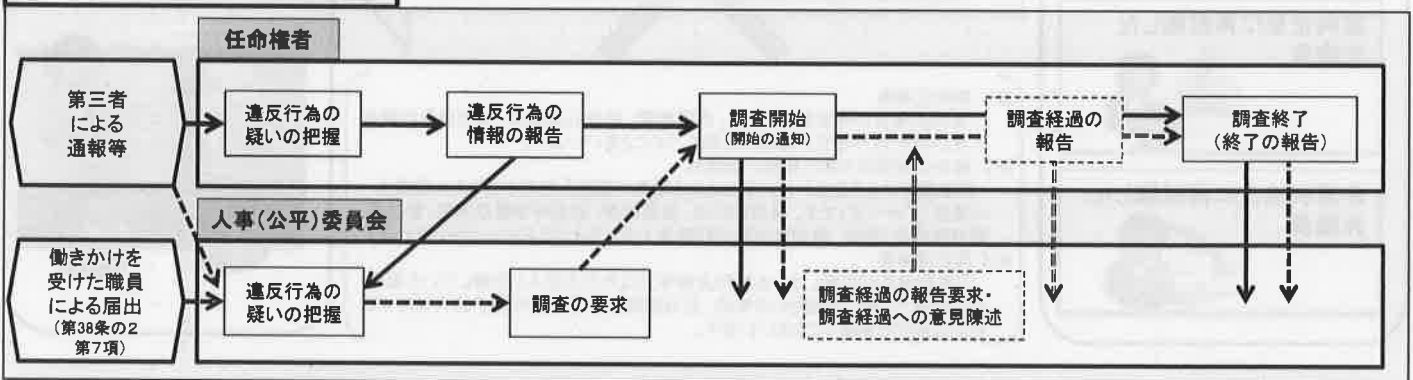
## 2. 働きかけ規制違反に関する監視(第38条の3～第38条の5関係)

働きかけ規制に違反する行為を行った疑いがある場合は、当該違反行為について、任命権者が調査を実施することになります。その際、人事委員会(公平委員会)は、任命権者が行う調査が公正に行われるよう、その開始から終了までを監視することになります。

### ◎ 監視の仕組み

項目	内容
任命権者の報告(通知)義務	任命権者は、違反行為の疑いを把握したとき、違反行為に関して調査を開始するとき及び当該調査が終了したときは、人事委員会(公平委員会)に報告(通知)をしなければなりません。《第38条の3並びに第38条の4第1項及び同条第3項》
調査の要求	人事委員会(公平委員会)は、違反行為があると思料するときは、任命権者に対して、調査を行うよう求めることができます。《第38条の5第1項》
調査経過の報告要求・意見陳述	人事委員会(公平委員会)は、任命権者が行う調査の経過について、報告を求め又は意見を述べることができます。《第38条の4第2項》

### ◎ 規制違反に係る調査の流れ



## 3. 地方公共団体の講ずる措置(第38条の6第1項関係)

地方公共団体は、①国家公務員法の退職管理の規定の趣旨及び②職員の再就職状況を勘案して、退職管理の適正確保に必要と認められる措置を講ずるものとされています。

### ◎ 国家公務員法の退職管理に関する規定

国家公務員法では退職管理に関し、

- 再就職状況の公表(国公法第106条の25第2項)
- 職員が他の職員又は元職員の再就職をあっせんすることの規制(国公法第106条の2第1項)
- 職員が在職中に自らの職務と利害関係のある企業等に求職活動することの規制(国公法第106条の3第1項)

などを定めています。

※地方公共団体における上記以外の独自措置(例:離職後の再就職の自薦要請等の措置)を講ずることは妨げられません。

### 留意事項

- 地方公共団体が退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置の要否やその内容を検討するに当たっては、職務の公正な執行及び住民の信頼確保の観点について十分に考慮する必要があります。
- 再就職状況の公表については、職員であった者の再就職に関する透明性を高めることを通じて、住民の信頼確保に資するものであり、すでに自主的に公表の取り組みを進めている地方公共団体もあることに留意して下さい。

## 4. 再就職情報の届出(第38条の6第2項関係)

地方公共団体は、元職員による働きかけ規制の円滑な実施及び退職管理の適正確保に必要と認められる措置を講ずるために必要なときは、条例で元職員に対し、再就職情報の届出を義務付けることができます。

また、届出義務違反に対して、条例で10万円以下の過料を科すことができます。

### ◎ 条例で定める事項

地方公共団体が再就職情報の届出を義務付ける場合、以下の内容について、条例で定める必要があります。

- ①届出の対象者(例:在職時に○級以上であった者)
- ②届出が必要な場合(例:離職後に営利企業以外の法人・団体又は営利企業の地位に就いた場合)
- ③義務付け期間(例:離職後○年間)
- ④届出事項(例:氏名、生年月日、離職時の職、離職日、再就職日、再就職先の名称・業務内容・地位)
- ⑤届出の手續・様式

(※①から⑤以外に、必要に応じて届出義務の適用除外となる場合や届出義務違反に対する罰則についても規定)

### 留意事項

- 条例により再就職情報の届出を義務付けることの要否を検討する際、元職員の再就職情報は、第38条の2の規定の円滑な実施や第38条の6第1項の規定による措置を講ずるための基礎となるものであることに留意して下さい。
- 再就職情報の届出をさせることは、すでに離職して職員でなくなった者に対して義務を課すものであることから、届出の対象者の範囲及び届出の義務付け期間は、その趣旨や目的を踏まえ、合理的な範囲内とする必要があります。
- 届出に関して条例で定める内容は、国家公務員法及び職員の退職管理に関する政令の再就職の届出に関する規定を参考とすることが考えられます。

## 5. 退職管理に係る規制違反に対する制裁措置

	規制違反の内容	制裁措置
元職員による働きかけ	元職員が現職職員に対して、働きかけをした場合※ (※不正な行為をするよう働きかけた場合を除く。)	10万円以下の過料 (第64条)
	元職員が現職職員に対して、不正な行為をするように働きかけた場合	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金 (第60条第4号から第7号まで)
	職員が元職員の働きかけに応じて不正な行為を行った場合	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金 (第60条第8号)
	職員が元職員から働きかけを受けた事実を人事委員会(公平委員会)へ届け出なかった場合	懲戒処分の対象 (第38条の2第7項違反)
再就職あつせん	職員が不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対して他の職員又は元職員を当該営利企業等の地位に就かせることを要求・依頼した場合	3年以下の懲役 (第63条第1号及び第2号)
求職活動	職員が不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対して自身が当該営利企業の地位に就くことを要求し、又は約束した場合	3年以下の懲役 (第63条第1号及び第2号)

〔前編第2章3の条8E款〕出級の調整経緯再〕

このころ、地方官制改正の目的は、地方官制の整理、地方官の待遇の向上、地方官の職務の明確化、地方官の勤怠の厳格化、地方官の退職金の支給の適正化等にある。このころ、地方官制改正の目的は、地方官の待遇の向上、地方官の職務の明確化、地方官の勤怠の厳格化、地方官の退職金の支給の適正化等にある。

地方官の待遇向上

地方官の待遇向上の目的は、地方官の職務の明確化、地方官の勤怠の厳格化、地方官の退職金の支給の適正化等にある。このころ、地方官制改正の目的は、地方官の待遇の向上、地方官の職務の明確化、地方官の勤怠の厳格化、地方官の退職金の支給の適正化等にある。

地方官の勤怠厳格化

地方官の勤怠厳格化の目的は、地方官の職務の明確化、地方官の待遇の向上、地方官の退職金の支給の適正化等にある。このころ、地方官制改正の目的は、地方官の勤怠の厳格化、地方官の職務の明確化、地方官の待遇の向上、地方官の退職金の支給の適正化等にある。

## 2. 地方公務員の雇用と年金の 接続について

〔前編第2章3の条8E款〕出級の調整経緯再〕

雇用形態	年金の見込種類	適用される年金制度
任期の定年退職 (非正規)	厚生年金(厚生労働省) 又は 国民年金(厚生労働省)	国民年金(厚生労働省)
定年の定年退職(非正規)	厚生年金(厚生労働省) 又は 国民年金(厚生労働省)	国民年金(厚生労働省)
定年の定年退職(正規)	厚生年金(厚生労働省) 又は 国民年金(厚生労働省)	国民年金(厚生労働省)
定年の定年退職(正規)	厚生年金(厚生労働省) 又は 国民年金(厚生労働省)	国民年金(厚生労働省)
定年の定年退職(正規)	厚生年金(厚生労働省) 又は 国民年金(厚生労働省)	国民年金(厚生労働省)



## 雇用と年金の接続の動きについて

背景: 公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へ引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図ることは、官民共通の課題

### 【国家公務員】

◎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

(平成23年9月30日・人事院)

- ・国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げる

### 【民間】

◎今後の高齢者雇用対策について

(平成24年1月6日、労働政策審議会建議)

希望者全員の65歳までの雇用確保措置について

- ・直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難
- ・現行の継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止することが適当

高齢者雇用安定法改正法案提出

(平成24年通常国会)

⇒平成24年8月29日可決・成立

### ◎「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」

(平成24年3月23日 国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定)

- ・雇用と年金の接続は再任用による(定年延長によらない)
- ・フルタイム再任用を希望する者について、フルタイム採用するものとする
- ・その他(組織活力維持方策など)

### ◎「国家公務員の雇用と年金の接続について」(平成25年3月26日閣議決定)

- 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員をフルタイム又は短時間で再任用。
- 再任用希望者が分限免職事由に該当する場合、上記は適用しない。
- 職員全体のモチベーションの維持向上と意欲・能力のある人材の最大限活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底。
- 年金支給開始年齢の段階的な引上げ時期ごとに、公務の運営状況や民間の状況を勘案し、人事院の意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討※
- 地方公務員の雇用と年金の接続については、各地方公共団体において、本決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請。

#### ※【参考】雇用と年金の接続のための措置の検討

平成26年4月に成立した「国家公務員法等の一部を改正する法律」附則第42条では、「政府は、平成二十八年年度までに、公務の運営の状況、国家公務員の再任用制度の活用状況、民間企業における高齢者の安定した雇用を確保するための措置の実施の状況その他の事情を勘案し、…定年の段階的な引上げ、…再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとする。」と規定されている。

## 地方公務員の雇用と年金の接続

### 《「地方公務員の雇用と年金の接続について」(平成25年3月29日・総務副大臣通知)》

➤ 現行の地方公務員法に基づく再任用制度を活用して、雇用と年金を接続を図るよう、地方公共団体へ以下のことを要請。

● 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員をフルタイムで再任用。ただし、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から(=新規採用を確保したい等)フルタイム再任用が困難であると認められる場合、又は当該職員の個別の事情(=短時間を希望等)を踏まえて必要があると認められる場合には、短時間での再任用が可能。

● 再任用希望者が分限免職事由※に該当する場合、上記は適用しないこと。

※職員が次のいずれかに該当するときは、その意に反して免職又は降任することが可能。

- ・勤務実績が良くない場合
- ・心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 など

● 公正かつ客観的な人事評価システム等を活用し、また、これが未整備の地方公共団体については、その構築に早急に取り組み、能力・実績に基づく人事管理の推進を図られたいこと。

● 現行の再任用制度に関して、未だ条例を制定していない団体においては速やかに制定を図られたいこと。

【参考】今後の地方公務員の雇用と年金接続の在り方

再任用の実施状況を検証し、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて検討することとしている。

### 《都道府県、政令指定都市及び市区町村(1,789団体)における再任用の状況》

	平成25年度	平成26年度※
再任用実施団体数	638団体	<b>1,104団体</b>
再任用職員数(新規)	19,887人	26,449人
フルタイム	5,799人	<b>13,131人</b>
短時間	14,088人	13,318人
再任用に関する条例の制定団体数(制定率)	1,638団体 (91.6%)	<b>1,753団体 (98.0%)</b>

※:平成26年度は、26年4月1日時点の状況である。また、実施団体数及び再任用職員数は、雇用と年金の接続としての再任用(=定年退職する者で再任用を希望した者を定年退職日の翌日に再任用すること)に関するものである。

雇用と年金の接続が必要となる前後(平成25年度と26年度)で比べると、再任用実施団体数が約1.7倍、フルタイム再任用職員数が約2.3倍にそれぞれ増加し、条例の未制定団体は全体の2%程度まで減少していることから、多くの地方公共団体では、雇用と年金の接続が図られているものと考えられる。

## 最近の再任用に関する状況

表1 〈平成26年4月1日時点〉

(単位：団体、人、%)

	全団体数 (a)	再任用実施 団体数 (b)	実施割合 (b/a)	再任用 応募者数※ (c)	うち 採用者数※ (d)	採用者数		採用率 (d/c)
						常時 勤務職員	短時間 勤務職員	
都道府県	47	47	100.0%	11,942	11,445	6,970 (60.9%)	4,475 (39.1%)	95.8%
政令指定都市	20	20	100.0%	4,539	4,354	2,368 (54.4%)	1,986 (45.6%)	95.9%
市・特別区	793	673	84.9%	9,971	9,678	3,317 (34.3%)	6,361 (65.7%)	97.1%
町村	929	364	39.2%	1,025	972	476 (49.0%)	496 (51.0%)	94.8%
計	1,789	1,104	61.7%	27,477	26,449	13,131 (49.6%)	13,318 (50.4%)	96.3%

表2 〈平成25年度実績〉

(単位：団体、人、%)

	全団体数 (a)	再任用実施 団体数 (b)	実施割合 (b/a)	再任用 応募者数※ (c)	うち 採用者数※ (d)	採用者数		採用率 (d/c)
						常時 勤務職員	短時間 勤務職員	
都道府県	47	47	100.0%	30,675	29,206	9,521 (32.6%)	19,685 (67.4%)	95.2%
政令指定都市	20	20	100.0%	12,322	11,972	3,109 (26.0%)	8,863 (74.0%)	97.2%
市・特別区	793	413	52.1%	24,085	23,725	2,111 (8.9%)	21,614 (91.1%)	98.5%
町村	929	158	17.0%	519	493	183 (37.1%)	310 (62.9%)	95.0%
計	1,789	638	35.7%	67,601	65,396	14,924 (22.8%)	50,472 (77.2%)	96.7%

※第1表の再任用応募者数及び採用者数は、平成25年度に定年退職した職員の雇用と年金の接続のための再任用（新規）の状況を調査した結果である。  
一方、第2表の再任用応募者数及び採用者数は、平成25年度中に行われた全ての再任用（任期の更新も含む。）の状況について調査した結果である。

## 対する女性地方公務員の取組

（数値は「月」平均値）「年」

年度 (年)	採用		採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)
	男性 (人)	女性 (人)						
2010	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2011	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2012	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2013	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2014	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

### 3. 女性地方公務員の採用・登用の推進について

年度 (年)	採用		採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)	採用率 (%)
	男性 (人)	女性 (人)						
2010	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2011	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2012	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2013	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2014	11,412	11,412	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

# 女性地方公務員の登用の現状

## ○第3次男女共同参画基本計画(22.12.17閣議決定)(抄)

### 第1部 基本的な方針

#### 3 今後取り組むべき喫緊の課題

- ① 実効性のある積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進  
「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定)の達成に向けて、取組の強化・加速が不可欠である。  
 (以下略)

### 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

- ① 女性地方公務員の採用・登用の促進  
 ・各地方公共団体における採用及び管理職への登用について、具体的な中間目標を設定するなど女性職員の登用が積極的に進むよう協力を要請する。(担当府省 内閣府、総務省)

## ○地方公務員の成果目標と現状

項目	成果目標(期限)	現状
都道府県の採用者(上級試験)に占める女性の割合	30%程度 (平成27年度末)	26.1% (平成25年度)
都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年度末)	7.2% (平成26年度) ※26.4 現在
地方公務員の男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	1.5% (平成25年度)

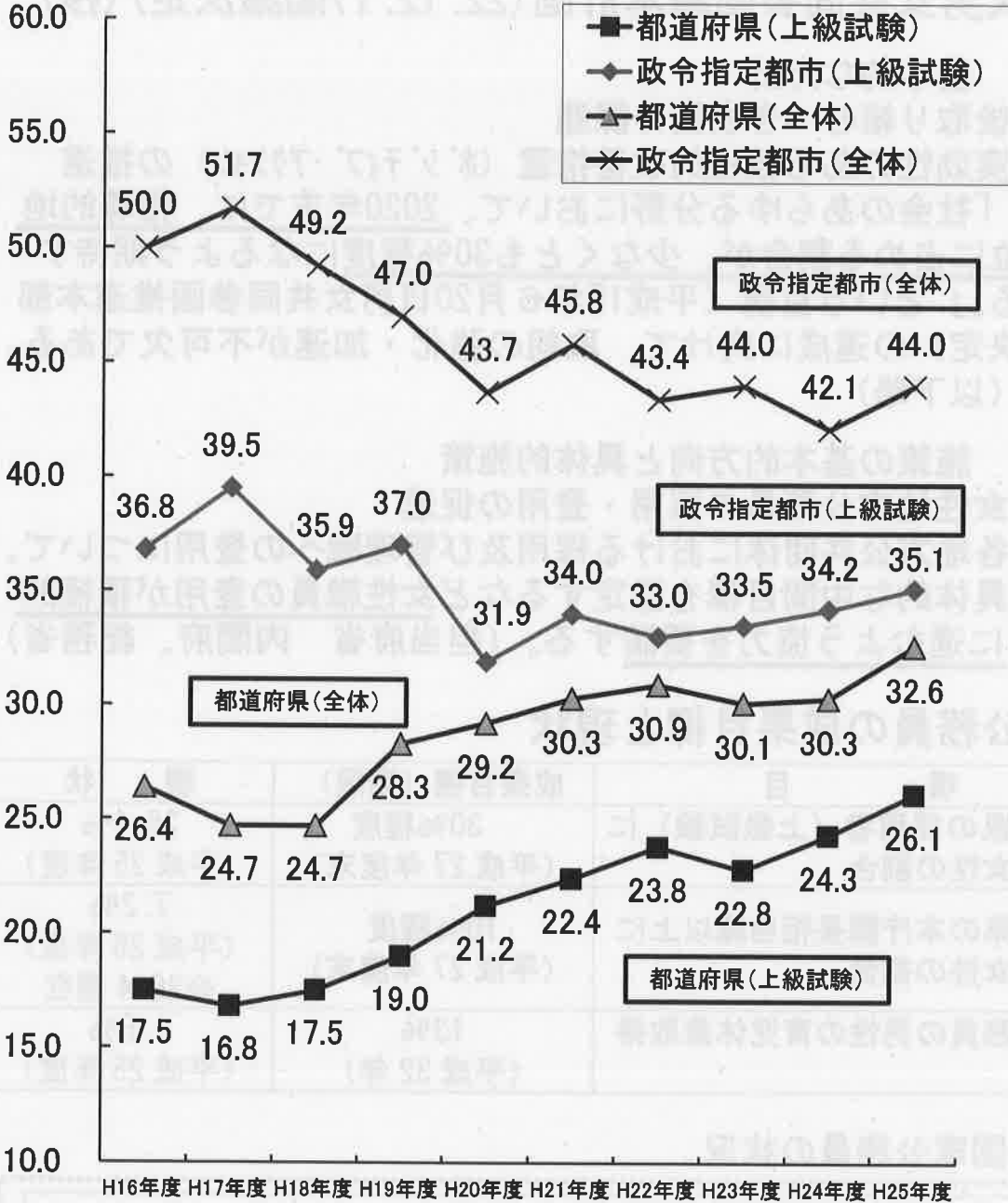
### (参考) 国家公務員の状況

項目	成果目標(期限)	現状
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	30%程度 (平成27年度末)	26.7% (平成26年度) ※26.4 現在
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合	10%程度 (平成27年度末)	5.6% (平成25年度) ※26.1 現在
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	5%程度 (平成27年度末)	3.3% (平成26年度) ※26.9 現在
国の指定職相当に占める女性の割合	3%程度 (平成27年度末)	2.8% (平成26年度) ※26.9 現在
国家公務員の男性の育児休業取得率	13% (平成32年)	2.8% (平成25年度)

# 〈地方公務員の採用者に占める女性の割合〉

女性比率

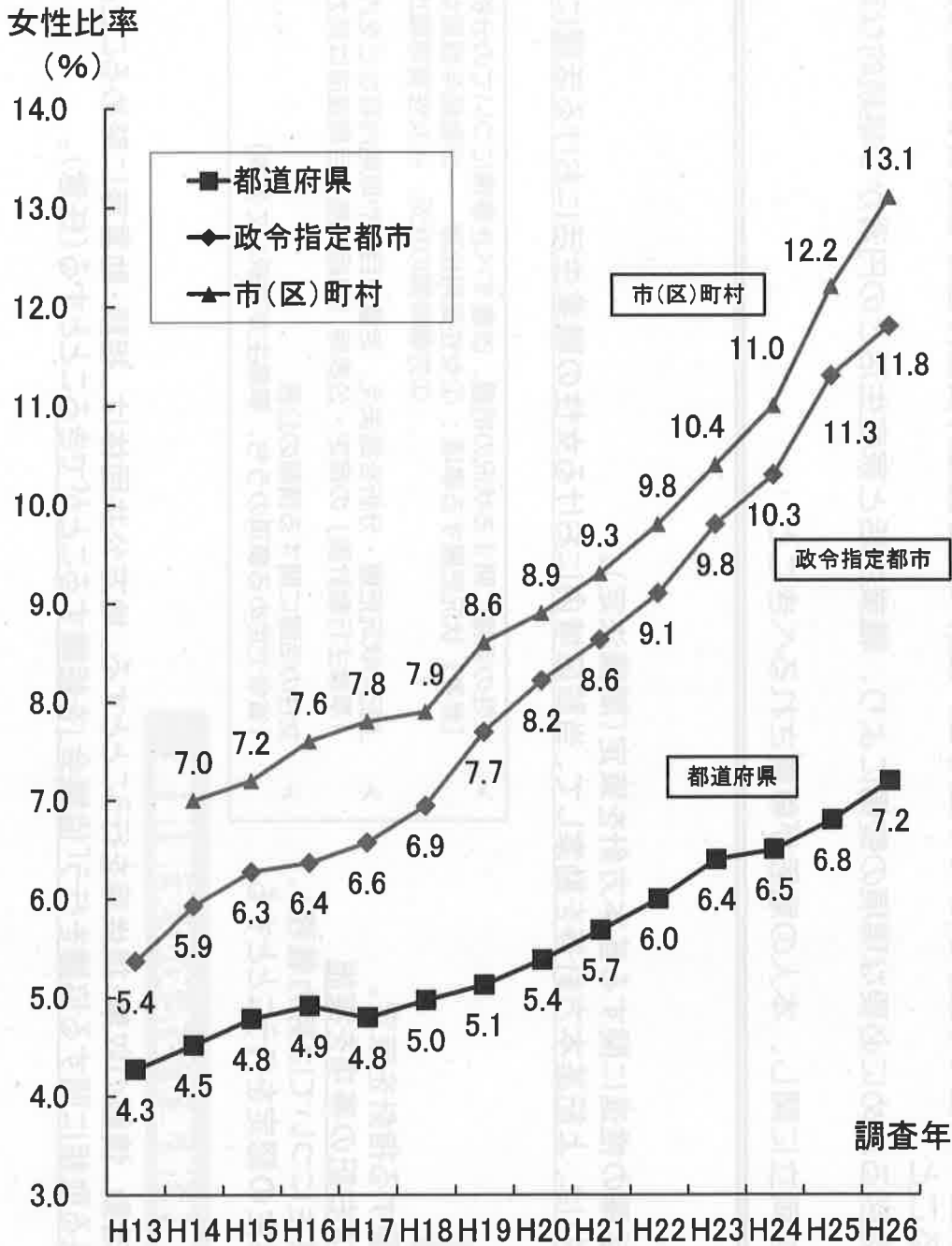
(%)



※ 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(平成26年度)」より

	採用者総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
都道府県 (上級試験)	16,031	4,183	26.1
政令指定都市 (上級試験)	4,877	1,714	35.1
都道府県 (全体)	25,393	8,275	32.6
政令指定都市 (全体)	8,094	3,564	44.0

### 〈管理職（本庁課長相当職以上）に占める女性の割合〉



※ 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(平成26年度)」より

※ 市(区)町村の数値には、政令指定都市の数値が含まれている。

	管理職総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
都道府県	37,391	2,693	7.2
市(区)町村	121,966	15,958	13.1
うち政令指定都市	17,704	2,094	11.8

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。  
このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

## 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

## 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析

【参考】状況把握する事項：①女性採用比率 ②勤続年数男女差  
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等

▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）

▶ 女性の活躍に関する情報の公表  
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

## 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができる（任意）。

## その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

【平成27年2月20日閣議決定】



## (参考) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(抄) ～特定事業主関係規定～

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前各号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

#### 一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、【勤務時間の状況、】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、【勤務時間、】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

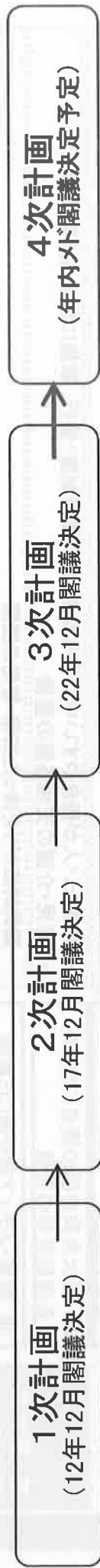
第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

※第十五条第三項中の【 】内は、平成 27 年 6 月 3 日の衆議院内閣委員会に提出された修正案において追加修正されている事項。この法律案及び修正案については、同委員会において可決され、現在参議院にて審議中。

# 第4次男女共同参画基本計画の策定スケジュール・検討体制

## 1 概要

- 現行の3次計画を平成27年12月を目的に改定
- 平成26年10月に、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対し、4次計画の策定に向けた「基本的な考え方」を諮問し、検討を開始



## 2 スケジュール

- 《26年度》 10月 ・ 「基本的な考え方」諮問  
 11～1月 ・ 「3次計画」のフォローアップ  
 1月～ ・ 「基本的な考え方（素案）」の検討
- 《27年度》 夏頃 ・ 「基本的な考え方（素案）」の決定（7/28）  
 （公聴会、パブリックコメントの実施）  
 11月以降 ・ 「基本的な考え方」答申  
 年内外 ・ 「4次計画」諮問・答申 → 閣議決定【予定】
- ・ パブリックコメント  
 7月下旬～9月中旬  
 ・ 公聴会  
 8月下旬～9月上旬  
 全国6カ所（宮城、東京、愛知、京都、広島、福岡）

## 3 検討体制



# 第4次男女共同参画基本計画策定に当たったの基本的な考え方(素案)概要

## 第1部 基本的な方針

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の権利が尊重され、尊厳を持つて個人が生きていくことのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革などを通して、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

## I あらゆる分野における女性の活躍

- ① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
- ② 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- ④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
- ⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進

## II 安全・安心な暮らしの実現

- ⑥ 生涯を通じた女性の健康支援
- ⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
- ⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- ⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

## III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- ⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
- ⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

## IV 推進体制の整備・強化

- ・ 国内本部機構の強化、男女共同参画等における取組への支援
- ・ 地方公共団体や民間団体等における取組への支援

- ・ 男性型の働き方等の改革(長時間労働削減などの働き方改革、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備)
- ・ 男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正
- ・ 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)

- ・ 「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進
- ・ 政治・司法・行政・経済分野における女性参画の拡大
- ・ 各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、教育、メディア)における女性参画の拡大

- ・ M字カーブ解消に向けたワーク・ライフ・バランスの実現
- ・ 均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正
- ・ 非正規の処遇改善、再就職・起業支援 等

- ・ 地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備
- ・ 農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備

- ・ 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備
- ・ 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

- ・ 生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産に係る健康支援
- ・ 医療分野における女性参画拡大

- ・ 予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策

- ・ 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立)
- ・ 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備

- ・ 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討
- ・ 育児・介護の支援基盤の整備
- ・ 国民的広がりを持った広報・啓発の展開
- ・ 男女共同参画等の教育・学習の機会の充実

- ・ 防災施策への男女共同参画の視点の導入
- ・ 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入・国際的な防災協力

- ・ 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応
- ・ 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

## 第4次男女共同参画基本計画策定に当たったの基本的な考え方（素案）（抄） （平成27年7月男女共同参画会議計画策定専門調査会）

### 第2部 政策編

#### I あらゆる分野における女性の活躍

##### 2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

###### <目標>

「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」（以下、「30%目標」という。）は、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要な目標であり、30%目標を目指すことを国民の間でしっかりと共有するとともに、現在の国民の間での女性活躍に関する機運の高まりをチャンスととらえ、女性参画拡大の動きを更に加速していく必要がある。そのため、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づけ女性活躍推進法【P. 第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づき、適材適所の登用に留意しつつ、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じて積極的な女性採用・登用を進め、国民の機運を更に高めていくべきである。

社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然である。その上で、女性参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするための取組を大胆に進め、継続就業やワーク・ライフ・バランス等の環境整備も行った上で、将来の30%に着実に結び付けていくことが重要である。4次計画で定める具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めるべきである。

###### <施策の基本的方向と具体的な取組>

#### 3 行政分野

##### (2) 具体的な取組

① 働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法【P. 第189国会に提出。可決・成立した場合。】に基づき、国及び地方公共団体の機関は事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。また、国の機関は、次の②から⑬までの取組や仕組み等を積極的に活用し、実効性あるものとする。

地方公共団体や独立行政法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう協力を要請する。

⑮ 各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や各分野における女性の参画状況について、引き続きわかりやすい形で広く情報提供するとともに、各地方公共団体において導入可能な具体的なポジティブ・アクションの類型を示しつつ、地方公共団体に於いて積極的に女性の参画拡大を推進するよう協力を要請する。

⑯ 各地方公共団体の実情に即した自主的な取組を支援する観点から、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修など女性地方公務員の人材育成を推進するとともに、女性地方公務員の登用に当たったの課題を把握し、その改善に向けて国家公務員の取組や先進的に取り組んでいる地方公共団体の事例の紹介等を通じて、必要な情報提供を行う。

## 第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）（抄）

### （参考）国家公務員の取組

- ② 女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。
- ③ 管理職等へのキャリア形成等に関する女性自身の意識改革や能力育成に向けた取組を総合的に展開する。
- ④ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業等取得したことにより、女性の登用・昇進が実質的に不利にならないよう徹底した取組を進める。
- ⑤ 転勤が育児期等のキャリア形成に与える影響を把握・分析した上で、転勤が困難な場合にもキャリアアップが図れるような方策を検討する。
- ⑥ 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させる、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取り組む。  
また、育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要ない人事運用を行うとともに、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。
- ⑦ 採用年次や採用試験の種類等にとらわれない人事運用を行うとともに、女性職員の管理職員等への登用参画拡大に向け、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を踏まえ、外部女性人材の採用・登用に取り組む。
- ⑧ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき府省ごとに設定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等による直接把握などにより、各職場における長時間勤務の実態を正確に把握し、その結果を分析し改善を図る。特に超過勤務が常態化している本府省においては、超過勤務削減に向けた取組を強化する。併せて、国家公務員の超過勤務の削減に関する数値目標と達成期限を設定することも含め検討する。  
また、「夏の生活スタイル変革」（通称：ゆう活）、フレックスタイム制度導入の検討及びテレワークの推進等により、職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
- ⑨ 幹部職員・管理職員の女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する意識の変革を促す取組をさらに強化し、効率的な業務運営などワーク・ライフ・バランスに資する取組について人事評価への適切な反映を徹底する。また、職場ごとに、効率的な業務運営などワーク・ライフ・バランスに資する取組の評価を行い、更なる改善につなげる取組を実施する。
- ⑩ 各府省の人事部門は、職員特に男性職員に育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行うおととする職員が気兼ねなく育児休業等を本人の望むだけの期間取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行うとともに、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。

免対前案の部を申るにはニ次附共公式部  
(右掲日ハ至月マ)

【附刊紙種】

特図日エ 村田家次郎実知又中蔵実を添護堅障 ○

、東原野、島木池、島野実、島田舟、島森野、島野北、  
、島川子、島山宮、島野池、島川流軒、島京夏、島野千、  
、島野池、島野野、島野池、島野野、島野山、島野野、  
、島山野池、島野野、島野野、島野野、島野野、島野野、  
、島野野、島野野、島野野、島野野、島野野、島野野、  
、島野野、島野野、島野野、島野野、島野野、島野野、

# 4. ゆう活の取組について

首圖の部を申るにはニ次附共公式部  
中情野知又並野を添護の部ニ取組式ニ夫者

【市議室部】

特図日イ 室次郎実知又中蔵実を添護堅障 ○

、市議室、市議室部、市議室、市議室、市議室、市議室、  
、市議室、市議室、市議室、市議室、市議室、市議室、  
、市議室、市議室、市議室、市議室、市議室、市議室、

夫者圖を首圖の部を申、まア「」はニ市議室部の代以補土 ○  
中情野知又並野を添護の部ニ取組式ニ夫者

【村田野市の部の子】

「」はニ市議室部、まア「」はニ村田野市の代以市議室部 ○  
同、まア「」はニ村田野市の部ニ取組式「」はニ附案の村田野  
、中情野を添護

地方公共団体におけるゆう活の実施状況  
(7月24日現在)

【都道府県】

- 朝型勤務を実施中又は実施決定団体 39団体
- 北海道、青森県、秋田県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、
- 上記以外の府県においても、朝型勤務又はゆう活の趣旨を踏まえた定時退庁等の取組を推進又は検討中

【指定都市】

- 朝型勤務を実施中又は実施決定 16団体
- 札幌市、さいたま市、千葉市、横浜市、相模原市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、大阪市、堺市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市
- 上記以外の指定都市においても、ゆう活の趣旨を踏まえた定時退庁等の取組を推進又は検討中

【その他の市区町村】

- 指定都市以外の市区町村に対しても、都道府県を通じて、各団体の実情に即した柔軟な取組を積極的に行うよう、引き続き要請中。





## 勤務時間に関する勧告の骨子

### ○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充  
(平成28年4月実施)

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

#### 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

#### 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

##### (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる  
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる  
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

##### (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

#### 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

#### 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

### 3 フレックスタイム制の拡充について

#### 拡充の必要性

- 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する
- 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することが適当

#### 拡充の概要等

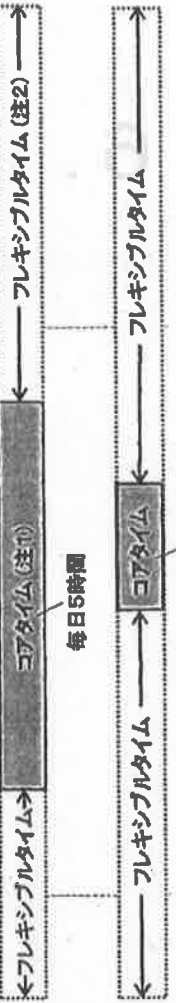
- 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- 育児又は介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態とする(コアタイムの短縮。日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設定可能)
- 超過勤務が増加しないようにするのみでなく、縮減する方向での働き方の推進が重要

#### 制度のイメージ

割振り単位期間(4週間。育児・介護職員については1~4週間)の中で1週間当たりの勤務時間数が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)1週間当たりの勤務時間数は、通常の勤務と変わらない

通常の勤務  
(1日7時間45分)

拡充するフレックスタイム制



コアタイムは全員が勤務

- フレキシブルタイムは、その範囲内で、育児や介護等を含めた職員の様々な事情に応じて、勤務時間帯を早める(遅らせる)こと
- ・ 1日の勤務時間を長く(長く)して、その分、他の日の勤務時間を長く(短く)すること等が可能

(注1)…全員が勤務しなければならない時間帯

(注2)…始業及び終業時刻を設定できる時間帯

## 6. 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について

## 臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等に関する通知（平成28年7月4日付通知）の概要

### I 臨時・非常勤職員の任用等について

- 1 任用について
  - 臨時・非常勤職員は、臨時的・補助的な業務又は特定の学識・経験を要する職務に任期を限って任用するもの。
  - 業務の内容や業務に伴う責任の程度は、常勤職員と異なる設定とされるべき。
  - 適正な定員管理と適切な人事管理に取り組む中で、就けようとする職務の内容、勤務形態等に応じ、「任期の定めのない常勤職員」「任期付職員」「臨時・非常勤職員」のいずれが適当かを検討し、いずれの任用根拠に位置づけるかを明確にしておくべき。

### 2 勤務条件について

#### (1) 報酬等

- 具体の報酬等の制度や水準を定める際には、職務給の原則の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に水準を決定されるべき。
- 労働基準法が適用される非常勤職員に対して所定労働時間を超える勤務を命じた場合には、当該勤務に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべき。
- 非常勤の職員に対する通勤費用相当分については費用弁償として支給することができるものであり、支給する場合には、所要の条例の規定を整備するなどして適切に対応すべき。

#### (2) 休暇等その他の勤務条件

- 労働基準法や地方公務員育児休業法、育児・介護休業法に基づき、各種休暇・休業（年次有給、産前産後、育児・介護）を適切に整備。

## I 臨時・非常勤職員の任用等について(続き)

### 3 再度の任用について

- 任期の終了後、再度、同一の職務内容の職に任用されること自体は排除されない:あくまで「新たな職に改めて任用された」と整理(平等主義や成績主義を踏まえた能力の実証等を経る)。
- その場合であっても、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる臨時・非常勤の職に繰り返し任用されることは、臨時・非常勤職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせるおそれがあることに留意が必要。
- 再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。任期については、任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要。
- 募集にあたって、任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべき。

## II 任期付職員(注)の任用等について

- 現在、臨時・非常勤職員制度により対応している具体的な任用事例について、本格的な業務に従事することができ、かつ、複数年にわたる任期設定が可能である場合には、任期付職員制度の積極的な活用についても検討。
- 住民サービスの提供時間の延長や繁忙時における提供体制を充実させるために、従来の常勤職員に加え、臨時・非常勤職員を配置して対応していた場合に、当該臨時・非常勤職員に替えて任期付短時間勤務職員を任用することも可能。

(注)「任期付職員」とは、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第4条又は第5条に基づく任期付職員。



総行公第11号

平成27年2月13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）

#### 障害者の雇用促進について（通知）

各地方公共団体におかれましては、かねてより障害者の採用等に積極的に取り組んでいただいているところですが、今般、厚生労働省職業安定局雇用開発部長から、地方公共団体における障害者雇用の促進について、別添のとおり依頼がありました。

つきましては、貴職におかれましても、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の趣旨を踏まえ、障害者の雇用促進の取組を更に積極的に進めていただくようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しましても、都道府県労働局とも協力しながら、この旨の御助言をお願いします。

本通知は、地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

連絡先

公務員課公務員第四係 小野寺、西口、西部

電話 03-5253-5544



職雇発0205第1号

平成27年2月9日

総務省自治行政局公務員部長 殿

厚生労働省職業安定局

雇用開発部長



### 地方公共団体における障害者の雇用の促進について

地方公共団体における障害者の採用等については、従来より格別の御配慮をいただき感謝申し上げます。

さて、国及び地方公共団体は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するとともに、自ら率先垂範して障害者を採用し、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。国及び地方公共団体においては2.3%、教育委員会においては2.2%。）を下回ることのないようにすべき立場にあります。

しかし、平成26年6月1日現在の障害者任免状況通報によると、依然として一部の都道府県機関、教育委員会、及び市町村で法定雇用率を達成していない機関が見受けられるところです。

このため、今般、都道府県知事及び政令指定都市の長に対して、別添のとおり障害者の積極的採用等について要請を行うとともに、併せて市町村機関に対しても同様の要請を行うよう、都道府県労働局に対し指示をしたところです。

各都道府県労働局においては、引き続き、精力的に各地方公共団体への助言指導を行ってまいります。貴職におかれても、各地方公共団体に対して、障害者の雇用促進についての助言・啓発を行っていただき、地方公共団体における障害者の雇用促進に協力していただきますよう、よろしく願いいたします。

総行公第23号  
平成27年3月30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）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い）  
各人事委員会事務局長 } 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長  
（公印省略）

「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」について

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（平成25年法律第46号）の施行については、平成25年6月19日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長通知（総行公第47号）にてお知らせしているところです。

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第36条第1項及び第36条の5第1項の規定に基づき、平成27年3月25日付けで「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）」（以下「差別禁止指針」という。）及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）」（以下「合理的配慮指針」という。）が告示されました（いずれも平成28年4月1日から適用）。

障害者雇用促進法第36条の5第1項の規定は、地方公務員に適用されますので、合理的配慮指針を踏まえ、適切に対応されるようお願いいたします。

また、地方公務員については地方公務員法第13条において平等取扱いの原則が法定されているため、障害者雇用促進法第36条第1項の規定は適用

除外となっていますが、差別禁止指針の内容を参考としていただきますようお願いいたします。

厚生労働省においては、差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る解釈等を示した通達、事例集等を本年5月中を目途に発出予定としていますので、その際には改めて情報提供します。

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

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

連絡先

公務員課公務員第四係 小野寺、西口、西部  
電話 03-5253-5544（直通）

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保  
又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を  
改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針  
(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

### (3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。  
採用 後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

### (4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。  
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。

- ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
- ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無

- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

### (5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。  
など

## 8. 東日本大震災に係る対応について

### 標準的対応(1)(B)

- 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応

### 標準的対応(1)(B)

- 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応

### 標準的対応(1)(B)

- 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応  
○ 各出社者への対応

平成27年度東日本大震災被災市町村への職員派遣について

(平成27年7月1日現在)

県名	要望状況		充足数	不足数
	市町村数	要望数		
岩手県	8	352	312	40
宮城県	13	891	695	196
福島県	18	167	144	23
合計	39	1,410	1,151	259

(参考) 職種別の状況

職種	要望数	充足数	不足数
一般事務	697	577	120
土木	495	413	82
建築	121	98	23
保健師	31	17	14
農業土木	13	12	1
電気	15	9	6
機械	11	7	4
その他	27	18	9
合計	1,410	1,151	259

団体別

市町村名	要望数	充足数	不足数
(岩手県)			
宮古市	37	33	4
大船渡市	54	53	1
陸前高田市	61	50	11
釜石市	80	61	19
大槌町	97	94	3
山田町	16	15	1
田野畑村	5	5	0
野田村	2	1	1
計	352	312	40
(宮城県)			
石巻市	251	164	87
塩竈市	25	18	7
気仙沼市	163	114	49
名取市	32	30	2
多賀城市	33	26	7
岩沼市	33	31	2
東松島市	75	73	2
亘理町	22	22	0
山元町	88	72	16
松島町	8	8	0
七ヶ浜町	18	18	0
女川町	51	31	20
南三陸町	92	88	4
計	891	695	196

市町村名	要望数	充足数	不足数
(福島県)			
福島市	9	6	3
郡山市	1	1	0
いわき市	25	24	1
相馬市	20	20	0
二本松市	2	1	1
南相馬市	29	29	0
川俣町	3	3	0
三春町	2	2	0
広野町	9	9	0
檜葉町	5	3	2
富岡町	6	6	0
川内村	4	2	2
大熊町	3	1	2
双葉町	4	4	0
浪江町	9	8	1
葛尾村	2	1	1
新地町	23	14	9
飯舘村	11	10	1
計	167	144	23

合 計	1,410	1,151	259
-----	-------	-------	-----