

総行公第 138 号
総行安第 58 号
令和 5 年 12 月 25 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
(人事担当課、安全衛生担当課、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、安全衛生担当課扱い)
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
安 全 厚 生 推 進 室 長
(公 印 省 略)

「令和 4 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）

各地方公共団体の協力により実施した「令和 4 年度勤務条件等に関する調査」に
ついて、結果を取りまとめましたので通知します。

今回調査した項目の中には、時間外勤務や休暇取得の状況、多様で柔軟な勤務時
間の設定、男性職員の育児休業の取得状況、メンタルヘルス不調による休務者の状
況が含まれており、いずれも地方公務員の働き方改革の推進に深く関わる統計とな
っております。これらの調査結果は、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバ
ランスを保ちながら職務に従事できる環境を任命権者及び各職場の管理監督者が整
えることの重要性を示唆するものです。このような環境を整えることは、各団体の
組織がその力をいかに発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供する
ことにもつながるものと考えられます。

また、職務環境や業務上の人間関係における問題は、職員の心身を損ない、各種
ハラスメント事案や近年増加の一途であるメンタルヘルス不調による長期間の休務
にもつながり、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各団体の組織全
体の職務遂行にも著しい支障が生じ得るところです。加えて、このような活力が低
下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営の将来を担う有為な人
材の採用にも影響が及ぶことが懸念されます。

各団体におかれましては、働き方改革がそれぞれの組織にもたらす意義及び効果
を十分認識の上、調査結果を踏まえた勤務環境の整備・改善を進めるべく、下記の

事項にも留意の上、対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただ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、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

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 地方公共団体における働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善

1 勤務時間・休暇に関する事項

- (1) 勤務時間、休暇等については、地方公務員法（以下「地公法」という。）第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたいこと。
- (2) 地公法に基づく「修学部分休業」、「高齢者部分休業」、「自己啓発等休業」及び「配偶者同行休業」並びに地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）に基づく「部分休業」、「育児短時間勤務」等について、条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたいこと。特に、「高齢者部分休業」については、高齢期職員の働き方の選択肢になり得るため、定年の段階的な引上げに合わせて積極的に制度整備を検討いただきたいこと。
- (3) 「業務上の早出・遅出勤務」、「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」、「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」、「障害の特性等に応じた早出遅出勤務」及び「フレックスタイム制」等の制度について、ワークライフバランス推進の観点及び多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備の観点からも、積極的に活用していただきたいこと。特に、「フレックスタイム制」については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正が行われ、令和7年4月から、現行で育児介護等職員に認められている措置が一般の職員へ拡大される予定となっていることから、制度改正も契機として積極的な活用を検討いただきたいこと。

(4) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限設定や計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組んでいただきたいこと。また、民間においては、年次有給休暇の年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、各団体におかれては、職員の年次有給休暇の使用について配慮いただきたいこと。

なお、時間外勤務の関係については、別途通知する。

(5) 男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、その取得向上について、積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、これらの休業等の取扱いについては別途通知する。

(6) 地方公務員の勤務条件は、地方公務員法第24条第4項及び第5項に基づき、国家公務員との間の権衡を考慮して条例で定めることとされている。

このうち特別休暇に関して、地方公共団体が国家公務員において措置されていない特別休暇を独自に措置することについては、上記の規定に基づき対応すべきものであること。

その上で、地方公共団体が特別休暇を独自に措置しようとする場合には、国家公務員における特別休暇の考え方(※)を踏まえてその必要性及び相当性を判断するとともに、地方公務員法第24条第5項に基づく勤務条件条例主義に即し、議会における審議等を通じて住民の理解を得るべきものであること。

※ 国家公務員における特別休暇の考え方

国家公務員における特別休暇は、次の条件をいずれも満たすものとして整理されている。

- ① その勤務しないことが社会慣習上や物理上等から真にやむを得ないものと認められること
- ② 勤務条件として法律又は人事院規則をもって保障することが相当であると認められること

また、現行の国家公務員における特別休暇の事由は、次のように分類される。

- (1) 国民としての権利の行使又は義務を行うことについて正当性が認められるもの
- (2) 国民としての権利義務ではないが、職員の行う行為が、公に対する貢献性が認められ、勤務を欠くことの妥当性が認められるもの
- (3) 社会の慣習や常識、女性職員の健康の確保、母性保護の観点及び仕事と生活の調和の推進の観点等からみて勤務に就かないことについて妥当性が認められるもの
- (4) 災害、交通機関の事故等により勤務することが著しく困難なもの

2 安全衛生に関する事項

職員の健康確保措置については、安衛法に基づき、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策に取り組んでいただいているところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、職員の健康確保措置に関する詳細は、別途通知する。

第2 地方公共団体における人材確保に関する事項

(1) 職員採用試験については、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営を行うための多様な人材確保を行うため、中途採用の取組の推進や職員採用試験の多様化など、様々な取組を行っていただいているところである。しかしながら、地方公務員の競争試験の受験者数・競争率については、人口減少・少子化の中、社会情勢の変化や就業意識の多様化等により、長らく減少傾向が続いており、低水準に留まっている。

このため、人事担当課並びに人事委員会におかれては、それぞれが緊密な連携を確保し、それぞれの地域の実情を踏まえて、多様な人材確保のための試験制度の構築、人材確保活動等に引き続き取り組んでいただきたいこと。

その際、「人材育成基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日総行給第71号ほか）を踏まえ、人材育成・確保基本方針策定指針において示された人材確保に係る取組について、各団体の実情に即して積極的に検討いただきたいこと。

(2) 中途採用について、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和5年10月20日総行給第55号ほか総務副大臣通知）により要請しているとおり、就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、新たな中途採用試験の実施、既に実施している中途採用試験における採用予定者数の増に係る検討、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに、引き続き、積極的に取り組んでいただきたいこと。

(3) 近年、複数の地方公共団体が共同して採用を行う、いわゆる「共同採用」や、専門人材をはじめとした職員を他団体へ派遣する、いわゆる「専門人材派遣」を実施している団体が複数確認されていることから、全国における実施状況を把握するため、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和5年9月19日総行公第87号）により調査を実施した（調査結果は別添参照）。

各団体においては、本調査結果も踏まえ、効果的な人材確保に向けた取組について引き続き検討いただきたいこと。

(連絡先) 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 三木、阿部
TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、森田
TEL:03-5253-5560