

# 公務員部関係資料

平成26年4月

総務省自治行政局公務員部

< 項 目 >

- 1 地方公務員制度改革について (資料P 1～ 4)
- 2 東日本大震災に係る人的支援について (資料P 5～14)
- 3 地方公務員の雇用と年金の接続 (資料P 15～17)
- 4 定員管理及び給与等の適正化について (資料P 18～29)
- 5 配偶者同行休業制度の導入について (資料P 30)
- 6 臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について  
(資料P 31～36)
- 7 勤務時間・休暇等について
- 8 服務規律の確保について
- 9 受験申込書等の採用関係書類・採用に当たっての年齢制限等について
- 10 民間企業の就職活動時期の見直しへの対応 (資料P 37～41)
- 11 女性職員の登用について (資料P 42～43)
- 12 障害者の雇用促進について
- 13 中途採用の推進について
- 14 ワーク・ライフ・バランスの推進等について
- 15 次世代育成支援対策推進法の延長について
- 16 地方公共団体における法曹有資格者の活動領域の拡大  
(資料P 44～45)
- 17 被用者年金一元化 (標準報酬制関係) (資料P 46～47)
- 18 福利厚生事業調査関係について (資料P 48～51)
- 19 地方公務員の安全衛生について (資料P 52～56)



# 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案の概要

地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職管理の適正を確保するための措置を講ずる。

## 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【第15条・第15条の2関係】  
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。
  - (2) 人事評価制度の導入【第6条、第23条～第23条の4関係】  
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。
  - (3) 分限事由の明確化【第28条関係】  
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て、勤務実績がよくない場合」と明確化する。
  - (4) その他【第25条・第58条の3関係】  
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。
- ※ 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【第38条の2関係】  
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。
  - (2) 退職管理の適正を確保するための措置【第38条の6第1項関係】  
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。
  - (3) 再就職情報の届出【第38条の6第2項関係】  
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。
  - (4) その他【第38条の3～第38条の5、第60条・第63条～第65条関係】  
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。
- ※ 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



# 地方公務員制度改革の経緯

平成19年

## ◎国家公務員法等の一部を改正する法律

(平成19年4月提出→6月成立)

- ①能力・実績主義の人事管理の徹底、②再就職に関する規制の導入

## ◎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案

(平成19年5月提出→平成21年7月衆議院解散により審議未了・廃案)

【国家公務員と同内容の改正案】



平成24年

## ◎地方公務員法等の一部を改正する法律案、地方公務員の労働関係に関する法律案

(平成24年11月15日提出→平成24年11月16日衆議院解散により審議未了・廃案)

- ①自律的労使関係制度の措置
- ②能力及び実績に基づく人事管理の徹底
- ③退職管理の適正の確保

平成19年の法律案  
と同内容

## 平成 25 年度勤務成績の評定の実施状況等調査結果のポイント (平成 24 年度の状況)

- 勤務評定の制度の運用として、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))を行っている団体数

※ 一部の職位で導入している団体を含む。

➤ 都道府県	37 / 47 団体	(実施率 : 78.7%)
➤ 指定都市	19 / 20 団体	(実施率 : 95.0%)
➤ 市区町村	563 / 1,722 団体	(実施率 : 32.7%)
➤ 合計	619 / 1,789 団体	(実施率 : 34.6%)

※ 実施率は、各区分の団体数(平成25年4月1日現在)に占める割合。

(参考) 勤務評定を書面により行っている団体数

都道府県	47 団体	(実施率 : 100.0%)
指定都市	20 団体	(実施率 : 100.0%)
市区町村	1,166 団体	(実施率 : 67.7%)
合計	1,233 団体	(実施率 : 68.9%)

- 本調査において、「勤務評定」とは、地方公務員法第40条に規定するものをいい、能力評価、業績評価、また、その他簡易な評価であっても同条文を根拠とし、書面で行っているものとしている。
- 地方公務員法第40条第1項  
任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。



## 人材育成等専門家派遣制度

### 目的

地方分権の進展に伴い、地方行政に必要とされる能力を有した意欲ある人材の育成が重要な課題となっている。

また、能力・実績を重視した人事管理を推進する観点から、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に積極的に取り組むことが求められる。

そのような課題に取り組む地方公共団体を支援するため、要望に基づき「人材育成等専門家」を派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行うもの（平成10年度から実施）。

### 各地方公共団体

#### 各地方公共団体の課題

- 分権型社会にふさわしい人材の育成
  - 今いる職員を、求められる職員像に育成
  - 「人材育成基本方針」の策定、見直し
- 能力・実績主義に基づく人事管理の確立
  - 人事評価システムの構築と運用

専門的な助言

#### ○助言の例

- ・人事評価システムの導入
- ・人事評価システムの運用支援
- ・人材育成基本方針の見直し

### 人材育成等専門家

#### 【平成26年度の実施内容】

##### ○派遣対象

管内の市区町村を集めた人材育成・人事評価の説明会等を実施し、また当該説明会への参加を近隣の都道府県にも呼びかける団体（都道府県市区町村担当課）

##### ○実施内容について

- ・総務省から説明（人事評価制度の内容、地方公共団体の人事評価研究会（仮称。5月頃～開催予定）等に関する情報提供）
- ・専門家による講演（人材育成の意義、人事評価制度の導入・運用支援等）
- ・質疑応答

# 総務省における被災市町村の人材確保戦略

H26. 2. 14現在

被災市町村における  
平成26年度の人材確保の要請数 1,530人

不足数:883人

総務省における被災市町村への支援

充足数:647人

復興庁との連携のもと、以下の支援を行う

## 1. 全国の市区町村への更なる職員派遣の要請

- ・全国市長会・全国町村会の協力を得て、全国の市区町村から被災市町村に対する人的支援の体制を構築(H23.3~)【総務省スキーム】
- ・引き続き、現役職員の派遣のほか、任期付職員の採用・派遣について要請

<職員派遣総数> 557人

・うち現役職員の派遣決定数 530人

〔 総務省スキームでの決定 371人

自治体での独自の決定 159人 〕

・うち任期付職員の派遣決定数 27人

## 2. 被災自治体における任期付職員等の採用の支援

- ・任期付職員採用に必要な条例の制定、被災市町村における採用、県職員として採用した上での被災市町村への派遣等について助言・支援
- ・被災自治体が行う任期付職員等の採用について、復興庁と協力して広報を実施

<採用人数>

62人



## 総務省における被災市町村への支援

### 3. 全国の市区町村OB職員の活用【OB情報システムの構築】

- ・全国市長会・全国町村会の協力を得て、被災市町村で働く意欲のある市区町村のOB職員等の情報をリスト化して被災市町村へ提供するシステムを、構築

＜採用人数＞ 1人

(参考:リスト登録人数:29人)

- ・被災市町村の採用状況を見ながら、更なる掘り起こしを行う

＜民間企業等からの派遣人数＞ 27人

・うち民間企業からの派遣 13人

・うち復興庁による国家公務員非常勤職員の派遣

14人

### 4. 民間企業等の人材の活用の促進

- ・被災自治体からの要望を受け、民間企業や自治体の第三セクター等(土地開発公社等の地方三公社、財団法人等)の従業員を在籍したまま被災自治体が受け入れる仕組みを整備

- ①民間企業等の協力を得て、民間企業等の従業員の身分をもったまま、被災市町村の職員として採用(任期付職員又は特別職職員として採用)
- ②被災自治体が負担する民間企業等からの職員の受入れ経費(給料等)について震災復興特別交付税により全額措置

- ・経済・業界団体(経団連、日商、同友会等)を通じて民間企業に周知・要請

《新藤総務大臣による要請実績》

平成25年4月23日	日本経済団体連合会	米倉会長
5月10日	日本商工会議所	岡村会頭
5月13日	経済同友会	長谷川代表幹事
5月27日	日本補償コンサルタント協会	吉田会長
6月20日	全国建設業協会	浅沼会長
6月27日	建設コンサルタンツ協会	大島会長
7月 9日	全国測量設計業協会連合会	本島会長
7月22日	日本建設業連合会	中村会長

《新藤総務大臣による要請を受けた業界団体・民間企業の支援実績》  
別添のとおり

- ・自治体の第三セクター等(土地開発公社等の地方三公社、財団法人等)の職員の活用を図るため、各地方公共団体に対して協力を要請。
- ・なお、復興庁の「復興人材プラットフォーム構築事業」等と連携しながら対応。



## 新藤総務大臣による要請を受けた業界 団体・民間企業による支援実績

### ○業界団体からの支援

<日本補償コンサルタント協会>

- ・25年8月19日岩手県大槌町と用地取得に係る委託契約を締結

5～7人の人的支援に相当する効果

### ○民間企業からの支援

<大日本住友製薬（株）>

- ・従業員2人が、25年10月1日から宮城県石巻市へ派遣

<清水建設（株）>

- ・従業員1人が、26年1月1日から福島県相馬市へ派遣

<鹿島建設（株）>

- ・従業員1人が、26年2月1日から岩手県陸前高田市へ派遣

- ・従業員5人が、26年4月1日から下記の市町へ派遣

岩手県 陸前高田市、大槌町

宮城県 山元町、七ヶ浜町

福島県 楢葉町

<帝人（株）>

- ・従業員2人が、26年4月1日から宮城県石巻市へ派遣

4月1日現在の民間企業従業員の派遣決定人数 11人

4月以降の民間企業従業員の派遣決定見込み 4人

※引き続きマッチングを実施

計15人

平成26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26年2月14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	418	256	162
宮城県	13	912	342	570
福島県	20	200	49	151
合計	41	1,530	647	883

(参考) 職種別の状況

職種	要望数	充足数	不足数
一般事務	737	330	407
土木	543	235	308
建築	112	51	61
保健師	39	8	31
農業土木	18	5	13
電気	22	4	18
機械	17	4	13
その他	42	10	32
合計	1,530	647	883



団体別

市町村名	要望数	充足数	不足数
(岩手県)			
宮古市	40	19	21
大船渡市	64	46	18
陸前高田市	61	42	19
釜石市	89	57	32
大槌町	120	77	43
山田町	29	9	20
田野畑村	2	1	1
野田村	13	5	8
計	418	256	162
(宮城県)			
石巻市	262	99	163
塩竈市	19	8	11
気仙沼市	191	26	165
名取市	41	14	27
多賀城市	40	25	15
岩沼市	44	19	25
東松島市	91	56	35
亘理町	20	14	6
山元町	68	15	53
松島町	10	2	8
七ヶ浜町	24	19	5
女川町	22	4	18
南三陸町	80	41	39
計	912	342	570

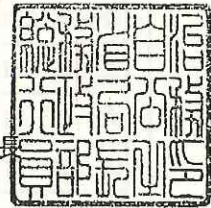
市町村名	要望数	充足数	不足数
(福島県)			
福島市	9	0	9
郡山市	7	0	7
いわき市	27	16	11
須賀川市	5	1	4
相馬市	26	7	19
二本松市	8	1	7
田村市	4	0	4
南相馬市	38	10	28
桑折町	2	0	2
川俣町	4	1	3
三春町	2	2	0
広野町	7	2	5
檜葉町	13	1	12
富岡町	3	2	1
川内村	3	0	3
大熊町	2	0	2
双葉町	7	2	5
浪江町	11	0	11
新地町	14	4	10
飯舘村	8	0	8
計	200	49	151

合	計	1,530	647	883
---	---	-------	-----	-----

各都道府県知事  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市市長  
(人事担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部長



平成26年度における東日本大震災被災市町村への職員派遣について

東日本大震災による被災市町村への人的支援につきましては、各地方公共団体において、被災市町村の事情をご理解いただき、厳しい行財政状況の下、全国市長会及び全国町村会の協力により構築された被災市町村に対する職員派遣のための体制（以下「全国市長会・全国町村会派遣スキーム」という。）等において、積極的に対応していただいているところであり、改めて深く感謝申し上げます。

被災市町村においては、復興事業への重点的な職員配置、外部委託の活用、新たな職員の採用等の措置を講じ、懸命に復興事業を進めているところですが、復旧・復興事業を一層円滑に推進するためには、広範な職種にわたって職員の不足が避けられない状況にあり、平成26年度におきましても、全国の地方公共団体からの中長期的な職員の派遣が必要になっております。

このため、今般、全国市長会及び全国町村会から各会員団体に対し、別添1のとおり、職員の派遣依頼が行われました。

各地方公共団体におかれましては、被災市町村の窮状をご賢察いただき、下記の事項にも留意し、被災市町村に対する人的支援について、なお一層のご理解とご協力を賜りますよう改めてお願いいたします。

貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨を確実にお伝えいただきますようお願いいたします。

なお、被災市町村への職員派遣の検討に当たっては、都道府県、市区町村並びに各都道府県の市長会及び町村会において、情報交換を密に行っていただきますようお願いいたします。

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。



## 記

1. 派遣元となる全国の各地方公共団体においては、効果的な職員派遣のために以下の例をはじめとした様々な対応がとられているところであり（総務省のホームページを参照※）、こうした事例も参考にさせていただきながら、被災市町村のマンパワー確保の充実にご尽力願いたいこと。

①各都道府県の市区町村担当課や市長会・町村会が調整役となり、市区町村がローテーションを組んで派遣する。

②行政実務の経験がある退職した元公務員等を一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条及び第4条の規定に基づく任期付職員、地方公務員法に基づく再任用職員として採用し、被災地方公共団体に派遣する。

③被災地方公共団体に派遣された職員が行っていた業務に一般職の任期付職員の採用に関する法律第4条の規定に基づく任期付職員、地方公務員法に基づく再任用職員を充てる。

2. 被災市町村が行う土地区画整理事業及び防災集団移転促進事業に係る被災市町村からの派遣要望については、引き続き、全国市長会・全国町村会派遣スキームにおいて取りまとめることとしていること。

なお、国土交通省からは、各都道府県等土木担当部局に対して別添2（文面が同じであるため、代表例として北海道開発局分を添付。）のとおり、被災市町村への職員派遣についての協力依頼を行っていること。

3. 水産庁からは、各都道府県水産基盤整備事業担当に対して別添3（文面が同じであるため、代表例として北海道分を添付。）のとおり、被災市町村への漁港関係職員の派遣についての協力依頼を行うこととしていること。

※総務省ホームページ「東日本大震災被災地方公共団体への職員派遣の取組例について」

[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000208135.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000208135.pdf)

### [連絡先]

総務省自治行政局公務員部公務員課 小野寺、尾崎

電話 03-5253-5544

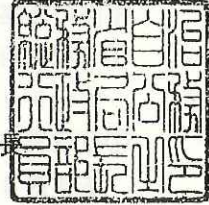
FAX 03-5253-5552

e-mail h.onodera@soumu.go.jp

k3.ozaki@soumu.go.jp

総行公第96号  
平成25年12月5日

各都道府県知事  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市市長  
(人事担当課扱い) } 殿



総務省自治行政局公務員部

平成26年度における被災市町村で働く意欲のある市区町村の元職員等  
の情報提供について

東日本大震災による被災市町村への人的支援につきましては、各地方公共団体において、被災市町村の事情をご理解いただき、厳しい行財政状況の下、全国市長会及び全国町村会の協力により構築された被災市町村に対する職員派遣のための体制等において、積極的に対応していただいているところであり、改めて深く感謝申し上げます。

被災市町村においては、本格的な復興に向けた事業の推進に必要な職員を確保するため、全国の地方公共団体からの中長期的な職員の派遣のほか、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（平成14年法律第48号）等に基づき、職員の採用を行っているところです。

復興事業を着実に進めるためには、即戦力となる人材が求められており、行政実務の経験を有する退職した元地方公務員等の方々の活用が期待されているところです。

このため、今般、被災市町村における任期付職員等の採用を支援するため、全国市長会及び全国町村会から各会員団体に対し、別添のとおり、全国の市区町村の元職員等で被災市町村で働く意欲のある方をご紹介いただくよう依頼が行われました。

各地方公共団体におかれましては、被災市町村の窮状をご賢察いただき、被災市町村で働く意欲のある市区町村の元職員等の情報提供について、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨を確実にお伝えいただきますようお願いいたします。

[連絡先]

総務省自治行政局公務員部公務員課 小野寺、尾崎  
電話 03-5253-5544 FAX 03-5253-5552  
e-mail h.onodera@soumu.go.jp  
k3.ozaki@soumu.go.jp



平成25年12月5日

各都道府県知事殿  
(人事担当課扱い)

総務省自治行政局公務員部長



平成26年度における東日本大震災被災市町村に対する都道府県の  
第三セクター等の職員の中長期的な派遣（採用）への協力について

東日本大震災による被災市町村への人的支援につきましては、各地方公共団体において、被災市町村の事情を御理解いただき、厳しい行財政状況の下、全国市長会及び全国町村会の協力により構築された被災市町村に対する職員派遣のための体制等において、積極的に対応していただいているところであり、改めて深く感謝申し上げます。

被災市町村においては、復興事業への重点的な職員配置、外部委託の活用、新たな職員の採用等の措置を講じ、懸命に復興事業を進めているところですが、復興事業を一層円滑に推進するためには、広範な職種にわたって職員の不足が避けられない状況にあります。

このため、これまでの市区町村職員による派遣に加え、都道府県の第三セクター等（土地開発公社等の地方三公社、財団法人等。以下同じ。）の職員の中長期的な派遣（被災市町村の職員としての採用を伴う。）を実施することとし、別途本日付で通知しました。

各地方公共団体におかれましては、被災市町村の窮状を御賢察いただき、都道府県の第三セクター等の職員による被災市町村に対する人的支援について、御理解と御協力を賜りますようお願いいたします。

併せて、貴都道府県内の第三セクター等に対してもこの旨を確実にお伝えいただきますとともに協力について御要請いただきますようお願いいたします。

なお、被災市町村への支援の検討に当たっては、都道府県及び貴都道府県内の第三セクター等において、情報交換を密に行っていただきますようお願いいたします。

[連絡先]

総務省自治行政局公務員部公務員課 小野寺、尾崎

電話 03-5253-5544

FAX 03-5253-5552

e-mail h.onodera@soumu.go.jp

k3.ozaki@soumu.go.jp