令和５年度人事担当課長会議　会議録

１　日　時　令和５年４月２１日（金）　午後１時３０分から午後２時２５分

２　会　場　愛知県自治センター４階　大会議室

３　当番市　岡崎市

４　出席者　県・・・市町村課　担当課長　阪野　誠
市町村課　課長補佐　泉谷　史
市町村課　主　　事　宮崎　真志
市町村課　主　　事　安藤　実佳子
市・・・名古屋市人事課長　齊藤　俊宏　始め３７名
市長会事務局・・・（係長）瀧田　崇司　成瀬　博幸

５　内　容

①　開　　会

（市長会事務局）

定刻となりましたので、ただいまより、人事担当課長会議を始めます。本日は、年度初めの大変お忙しい時期にも関わらず、人事担当課長会議にご出席いただき誠にありがとうございます。

②　あいさつ

（市長会事務局）

まず初めにご多忙の中ご出席賜りました、愛知県市町村課の皆様をご紹介いたします。

総務局　総務部　市町村課担当課長　阪野　誠　様
市町村課課長補佐　泉谷　史　様
市町村課主事　　宮崎　真志　様
市町村課主事　　安藤　実佳子　様

それでは、県を代表しまして、愛知県総務部市町村課担当課長阪野誠様よりご挨拶をいただきます。

（市町村課　阪野誠担当課長）

こんにちは、市町村課担当課長の阪野と申します。今年度から市町村課で公務員と行政グループの２グループを担当させていただきますのでよろしくお願いいたします。皆様方におかれましては、日頃から給与制度を初めといたします、公務員行政の適正化に格別のご尽力をいただいておりまして、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。さて、私からは、地方公務員制度につきまして、３点ほどこの場をお借りしてお話させていただきたいと思います。

まず１点目は定年引き上げについてでございます。定年引き上げにつきましては本年４月１日に改正法が施行されまして、定年が２年ごとに１歳ずつ引き上げられていくということでありまして、２０３１年度に制度が完成し、６５歳の定年ということになってございます。各市の皆様におかれましては、昨年度は関係条例規則等の整備につきまして大変なご苦労があったかと存じます。本年度は、６０歳を迎える職員の方々が年度末に退職しないという年でございまして、こうした方々を来年の４月１日までに、管理監督職員以外の職へ異動させるいわゆる役職定年ですとか、これに伴います給与月額７割措置等対象職員の方の実際の処遇等につきまして具体的に整理していただく年度になろうかと思います。引き続き着実に準備を進めていただきますようお願いいたします。

２点目は給料制度についてでございます。昨年度の県内の５４市町村の平均のラスパイレス指数でございますが、これは９９．２となっておりまして、一昨年度に比べまして０．２ポイント下がっており、皆様方の地道な取り組みの成果が、こういった形で表れているものと考えております。一方で、ラスパイレス指数が１００以上の団体が１４団体ございまして、中には上昇が続くまたは高止まりの状態にある団体が見受けられます。総務省においては、定年の引き上げに伴い生ずる６０歳を超える職員につきましても、ラスパイレス指数の算定に含める方向で検討されており、高齢層職員の平均給与月額が高いとさらにラスパイレス指数が高くなっていくことが想定されます。地方公務員の定年が引き上げられる中、国家公務員の水準を超えた給与を支給している団体につきましては、議会や住民、マスコミ等から厳しい目が向けられ、場合によっては説明を求められることになります。ラスパイレス指数が１００以上の団体や、１００を若干下回っているが上昇傾向にある団体におかれましては、原因を分析していただきまして、早急に抑制策を実施していただくようお願い申し上げます。またラスパイレス指数につきましては、地域手当補正後ラスパイレス指数につきましても、より厳しい目が向けられております。地域手当の支給率につきましては、これまでも国の基準を超えている団体に対しまして、国の基準に依っていただくことをお願いしているところではございますが、国の制度に対する疑義、近隣団体との均衡といったことをお聞きするものの、地域手当の制度の趣旨からは合理性を客観的には説明できない状態にあるのではないかと考えております。また地域手当につきましては、

給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における指定基準に基づくこととされておりますので、そのような観点も踏まえていただきまして、対外的な説明責任を果たすことができるかどうかを、ぜひしっかり検証していただきまして、適切にご対応いただくようお願い申し上げます。

最後に３点目といたしまして、被災地派遣についてでございます。総務省の応急対策職員派遣制度につきましては、これまでも平成３０年７月の豪雨災害の被災地となりました東広島市に５５名、令和元年の台風１９号の被災地となりました栃木市に４５名の応援職員を派遣していただいております。皆様方のご協力に感謝申し上げます。現在、被災団体から派遣要請を受けた際に迅速に対応できるよう、各市町村に派遣候補者リストの作成をお願いしているところでございます。本県の市町村におきましては、令和２年度以降派遣要請がございませんが、今年度におきましても、大規模災害発生時には格別のご協力をいただきますよう、ぜひお願いいたします。

以上簡単ではございますが、３点ほどお話させていただきました。県市町村課といたしましては、今後も必要な情報提供を行い、円滑な公務員行政の推進に尽力していきたいと考えております。皆様方におかれましても、より一層公務員行政の適正化にぜひともご協力いただくようお願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。

③　議長について

（市長会事務局）

ありがとうございました。

ここからは、お手元の資料に沿って進めさせていただきます。なお、本日机上に配付させていただきました資料につきましては、事前に提示させていただきました資料から一部修正がございましたので、配布させていただきました。具体的には出席者名簿、安城市が欠席となりました。あと、高浜市が出席される担当者の方が変更となっております。続きまして、資料２の修正につきましては、名古屋市の回答が修正となっております。最後に横書きの公務員部関係資料につきましては、後ほど愛知県より説明をいただける資料となっております。

それでは、次第３「議題」に入ります前に、前回会議におきまして、市制施行順より今年度の議題進行の議長当番市として、岡崎市に決定しております。岡崎市岩瀬人事課長様、よろしくお願いします。

（議長）

岡崎市の岩瀬と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私はこういった大役を担うのは今回初めてなものですから、議事進行に際して不手際があるかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

それでは、議題に入る前に本日の会議の進め方について若干申し上げさせていただきます。各市の状況につきましては、前もって資料を配布していただいておりますので、各市の状況の発表は行わずに議題ごとに提案市の趣旨説明をしていただき、私の方から取りまとめ状況の簡単な説明をさせていただきます。その後、回答で補足説明等がある場合は、その補足説明をしていただきます。この補足説明等の後に、他市の状況を確認したい場合があれば、該当市の状況を聞かせていただきたいと思っております。これが終わった後、議題提案市におきましてこの回答で良いかなど確認をさせていただきながら、最後に必要に応じて県の方からコメントをいただくという順番で進めさせていただきたいと思っております。なお、この会議は要望の場ではございませんので、情報や意見交換の場として開催するものでございます。皆様からの活発な意見と情報共有をお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

④　議　　題

【議題１】

（議長）

それでは、議題に早速入らせていただきます。議題１「職員研修における出先機関の受講者の参集方法」について提案市であります春日井市より趣旨説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

（春日井市）

では、座ったまま説明させていただきます。春日井市の河出です、よろしくお願いいたします。この度、議題四つを挙げまして、皆さんご丁寧に回答いただきましてありがとうございます。まず議題１につきましては、当市は本庁舎の周辺に遊休地があるため、職員研修の際には借用しているという形でございますが、やはり市の財政からしますと、そういった遊休地も売却をしていくということが突然決まりまして、職員が研修を受ける際に、公共交通機関で効率的に時間までに間に合うように研修受講するというのがなかなか現実問題難しいため、春日井市の運用方法が普通なのかどうかも含めて他市の状況をお伺いしたいということで提案させていただきました。

（議長）

ありがとうございました。各市の回答を見させていただきますと、公共交通機関の利用というのはなかなか少ないのかなというふうに感じております。大多数の市が車両での参集を可としているような状況で、また参集した際も、市民が利用するような駐車場も間借りをするというような市民に配慮したような形で使っているのかなというのが私の印象ではあります。

その他、今回回答いただいた中で補足をしたいなというような市があれば、挙手の

方でお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？
　岡崎市の場合も、やはり市民駐車場である立体駐車場の一番上の方から順次詰めていくというような形で運用している状況であります。使用する場合には、前もって申請をしておいて、ある程度の台数を駐車場を管理している課にお願いして確保していただいております。春日井市で何か回答の中で伺ってみたい市がございますでしょうか？

（春日井市）
　はい、ご丁寧に書いていただいておりますけども、少しだけ教えていただきたいのが尾張旭市で、原則出先機関の職員は公用車ということなのですが、例えば保育園を含んだ出先機関にも公用車を配備しているかということを教えていただければと思います。

（尾張旭市）
　尾張旭市の西本と申します。保育園の保育士につきましては、自家用車を公用車として登録しておりますので、保育士は自家用車を公用車という取り扱いで、記載のような手続きで運用をさせていただいております。以上です。

（春日井市）
　ありがとうございます。参考までに、春日井市の場合ですと、この公用車駐車場ではなく職員駐車場に停めますと、市民の方から人事課に「職員が駐車場に停めている」という苦情が来ることがあります。他の自治体でそのようなことはあるでしょうか？

（議長）
　いかがでしょうか？岡崎市の場合ですと、職員駐車場ではなく市民駐車場になりますので、今までに苦情の電話はないのかなと思っております。どちらかというと、通勤で使っている場合については苦情が来る場合はたまにありますが、研修で使っている場合には今のところ苦情は来てないかなという状況です。

（春日井市）
　ありがとうございます。

【議題２】
（議長）
　他はいかがでしょうか？特にないようですので、議題１につきましては以上とさせていただきたいと思います。

続きまして、議題２に移らせていただきます。議題２「職員の交通事故防止対策」について、同じく提案市であります春日井市から趣旨説明をお願いいたします。

（春日井市）
はい。引き続きすみません。過去３年平均で毎年のように１００件ほどの公用車・私用車含めて事故が多発しておりまして、市長からも「職員の交通事故を減らすように」というような指示があります。そんな中、事故を起こした職員について、特に加害割合が高い者については、懲戒ではありませんが訓告処分をするという形で、実質は処分することだけが目的になっているような会議があり、前向きな対策ができてないという状況の中で、実際皆さんのところでいいアイデアがあればということで、今回はお伺いしたということでございます。

（議長）
ありがとうございます。資料２を見ますと、全職員を対象とした研修や講習会を各市が実施されているように見受けられました。また、委員会を開催して交通事故防止対策に取り組んでいらっしゃるという市が、回答の３分の１程度見受けられました。また、職員に対して何らかの処分を実施しているようでもありますが、その他事故を起こした職員だけではなく、所属内で事故防止に向けた対策をとっているというような回答も少し見受けられるというふうには感じており、各市も交通事故防止に向けて大変苦慮しているのかなというように感じ取ったところでございます。
回答の中で補足説明等がもし必要ということであれば、挙手にてお願いしたいと思いますがいかがでしょうか？春日井市は他に聞いてみたいところはありますでしょうか？

（春日井市）
はい。では２市にお願いしたいと思います。岡崎市と尾張旭市ですけども、まず岡崎市につきましては、ボランティア活動で立哨をしているということでございますが、この対象になる職員というのは、例えば事故を起こした者ではなくて全職員ということでしょうか？

（議長）
はい。ボランティアについては、対象とする職員については決めてはいないのですが、大体どこの課も管理職が出る形で、それぞれ部毎に、０の日に市役所の前の交差点や庁舎の前の交差点で、シートベルトの着用などの注意喚起をさせていただいています。これは、警察署からの要望もあってということだというふうに聞いております。その中で、事故を起こした職員に対しても、当番でこの日に出てくださいということ

で、言葉は悪いですがペナルティみたいな形で、事故起こした者にはやっていただいているというのが現状でございます。

（春日井市）
ありがとうございます。ちなみに非管理職の場合、時間外勤務で対応することになろうかと思いますが、組合から何か言われることはあるのでしょうか？

（議長）
あくまでもボランティアということですので、それも意味があってやっておりますから、管理職が大体どこも出ているという実情です。大体課で２人ずつ出てくださいというような依頼があるのですが、大体管理者が早出や時差出勤を活用して出ているというように聞いております。

（春日井市）
ありがとうございます。では続きまして尾張旭市でございますが、交通事故を起こした職員につきまして、平針の試験場で講習を受けるというご回答をいただいておりますけれども、例えば加害や被害に関係なく、受講の費用というのは公費で出しているかということをお伺いできたらと思います。

（尾張旭市）
はい。尾張旭市です。原則、公用車で事故を起こした職員については、平針で運転講習を受けるようにしておりまして、こちらの費用につきましては公費で出しております。以上です。

（春日井市）
ありがとうございます。

（議長）
今の本市や尾張旭市の回答を聞いて、他にも何か聞きたい市はございますでしょうか？
特にないようですので、県の方からこの議題についてコメントいただければと思います。

（愛知県　泉谷史課長補佐）
よろしくお願いいたします。本県における取り組み事項をご紹介させていただきます。まずは基本的な事項の管理といたしまして、全職員の免許証の点検確認を３ヶ月

に一度ほど行っております。それから、交通法規の遵守等の研修を各職階ごとの研修や各職場研修の場において実施しております。それから、交通事故あるいは交通法規違反に係る懲戒処分の基準を全職員に周知をするということと、交通事故の撲滅につきまして、各所属長から各職員とその家族に対しまして安全運転の呼びかけをするような手紙形式のものを、ボーナス支給月に全職員に配布というようなことをやっております。以上です。

【議題３】

（議長）

ありがとうございました。それでは議題２につきましては以上とさせていただきます。続いて議題３に移ります。議題３「障がい者雇用」について、提案市であります春日井市にお願いいたします。

（春日井市）

引き続きすみません。春日井市につきましては、最近正規の職員の数ですとか会計年度任用職員の数が増えてきまして、当然分母が増えればそのうちの障害者手帳を所持する職員の数が足りなければ、障がいの雇用率がどんどん低下していくということで、昨年度は基準値を下回っている時期がありました。そんな中、障がい者を対象にしたチャレンジ雇用をした上で、最終的には正規職員への採用という形も考えておるのですが、他市の状況がどうなのかということが知りたくて調べさせていただきました。

（議長）

はい、ありがとうございます。ここで少し回答の修正をお願いしたいと思っておりまして、⑴のチャレンジ雇用の実施ですけれども、本市岡崎市は「実施している」と回答させていただいておりましたが、少し考え方が違うということで、「実施していない」という回答になります。また同様に、裏面にあります弥富市につきましても、「実施していない」ということで修正の依頼が入っておりますので、修正をお願いしたいと思います。

そういたしますと、チャレンジ雇用につきましては、どの市も実施していないというのが現状ということになろうかと思います。また、⑵の職務内容・処遇につきましては、４分の１の市が職務内容を限定した対応や処遇を実施しているというような回答があります。春日井市の提出の要旨にもありましたけれども、障がい者雇用率が段階的に引き上げられて、令和８年７月には雇用率が３％となってきますので、今後各市も雇用率引き上げというところで何かしらの対応というのを考えてみえるかなというところではあります。

　このような各市のご回答がありますけれども、補足説明等が必要なところがあれば、挙手にて教えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか？春日井市は他に聞いてみたいところはありますでしょうか？

（春日井市）
　はい、ありがとうございます。回答を見させていただいて気になったのが小牧市で、少し変わっているなと思ったのが精神保健福祉士を配置しているということだったのですが、回答からすれば、どちらかというと障がいがある職員とコミュニケーションをとるためにということですけども、例えば臨床心理士的な職員の相談業務を受けていたりするのかということがお伺いしたかったのですが、いかがでしょうか？

（小牧市）
　はい、小牧市の古澤です。今年度から２人体制で精神保健福祉士の職員を会計年度任用職員でお願いしております。人事課に事務支援係というのを作ってそこで封入作業とかのシール貼りとかやっているのですが、仕事のやり方とかを指導しているのと併せて、メンタルで休む職員が増えていますので、今年度からその２人に職員の何でも相談ではありませんが、仕事以外の悩みでも聞くということでお願いをしたところです。

（議長）
　はい、ありがとうございます。春日井市いかがですか。

（春日井市）
　ありがとうございます。以上で大丈夫です。

（議長）
　いかがでしょうか、他市でも聞いてみたいことはありませんでしょうか？
　特にないようですので、県の方からこの議題についてコメントがあるようでしたらお願いしたいと思います。

（愛知県泉谷課長補佐）
　はい。先ほど春日井市及び議長が仰ったとおり、令和８年６月までの経過措置期間である法定雇用率２．８％となった後は３％にさらに引き上げられるということでございますので、皆様のご回答でも様々お取り組みいただいていることとは思いますけれども、積極的にお取り組みいただきたいと思います。
　なお、県では春日井市が仰るチャレンジ雇用というのは今のところは実施してない

のですが、障がい者の方々は、個別性や多様性が高いということもありますので、こうした方々の状況を見極めることが何より重要だと各種マニュアルでも言われておりますので、うまく期間を区切って会計年度任用職員として運用するということは、運用側や働く障がい者の方にとっても有効な取り組みだと考えられます。これだけに限らず、引き続き積極的にお取り組みいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【議題４】
（議長）
ありがとうございました。それでは議題３につきましては以上とさせていただきます。続いて議題４「会計年度任用職員の処遇」について、こちらも提案市であります春日井市から提案趣旨説明をお願いしたいと思います。

（春日井市）
はい、ありがとうございます。春日井市につきましては、臨時的任用職員制度の時から、いわゆる承認欠勤はあり得ないのですが、例えば扶養の関係で調整して欠勤をするとかということを暗黙に認めていた時代が実はありまして、会計年度任用職員に移行したときに、承認欠勤はないというような周知は行ったわけなのですが、実際、例えば保育園現場の特に子育て世代が多い女性の職場につきましては、やはりお子さんの突然の休暇が入ったりして、有給休暇も不足をしてくれば結果的に欠勤せざるを得ないという状況の中、人手は確保しなくてはならないという状況で、現状につきましては結果承認欠勤という形になってしまっている状況があります。とはいうものの、欠勤をせずに頑張っている職員との公平性も考えれば、本来欠勤をしたら懲戒処分ということになるかと思いますけども、なかなかそこは一歩踏み出せない状況の中、他市の状況をお伺いできればということで質問させていただきました。

（議長）
はい。ありがとうございました。令和２年度から導入された会計年度任用職員の制度ですけれども、導入についてどの市もそれまでの非常勤職員制度との均衡を考慮しながら、処遇の検討に頭を悩ませていたのではないのかなとは思っております。再度の任用時の処遇についても、制度導入前の各市の状況も反映して決められているような状況かなというふうに見受けておりますが、この資料の記載の他に補足説明等がもしあればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？
春日井市は他に聞いてみたいところはありますでしょうか？

（春日井市）

そうですね。多くの市が欠勤という状況はないというふうにご回答いただいていますので、春日井市が特殊かなという中、蒲郡市も同じ悩みを抱えているということがありましたので、蒲郡市にも少しお伺いできたらなと思います。

（蒲郡市）
はい、蒲郡市の人事課吉倉と申します。恥ずかしながら、蒲郡市も承認欠勤というのがあるのは事実です。それに対して処分をできていないと言いますか、他の職とのバランスの関係上課題ということで、蒲郡市も今日この議題４で承認欠勤の対策じゃないですけれども、うまく労務管理できている市がいらしたら教えていただきたいという形で臨んだというのが正直なところです。以上です。

（議長）
いかがでしょうか？せっかくの場ですので、ざっくばらんに、うちの市はこういうような状況だよというのがもしあれば、情報交換していただければと思いますがいかがでしょうか？持ち帰って外に話すってことはなしということで、言葉だけでというふうにお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？

（東海市）
東海市です。東海市の回答は、こちらのご質問が再度更新時における処遇の状況についてというそこだけを捉えた回答にしておりまして、そういう意味では承認欠勤の話は答えとしては出ていないのですが、悩みは全く皆さんと同じで、実際こういう状況が起こっておりますので、私も同じ立ち位置で皆さんに何か対策等あれば教えていただきたいと思っております。以上です。

（議長）
ありがとうございます。本市岡崎市の場合は、幸いなことに、承認欠勤というか年次休暇を使い切って欠勤するという非常勤職員が今いない状況なものですから、もしそういった状況になった場合にはどうするのかと考えたときに、どこが落としどころなのかなというのは少し考えるところはあります。非常勤といえどもやはり人手が足りないというところはあると思いますので、正規職員が増やせないというところも皆さんあるかと思います。そこを非常勤で何とか補ってというところなので、現実的には目をつぶることになってしまうのかなっていう感じがします。
こんなこと言っていいのかどうか分からないですけれども、他の市ではどうでしょうか？承認欠勤をしているというようなところがあって、その対策というのはあったりするのでしょうか？
例えば春日井市は、複数日承認欠勤にさせた場合にも次の雇用というのは繋げてい

くような形なのでしょうか？

（春日井市）
　そうですね。現状は１年経ったときに再度の更新という形にしております。ただしその承認欠勤の度合いにもよりまして、明らかに分限に該当するような休暇を取るような場合については、結果的には更新しないということありますけど、事情を聞いた上で、子の看護ですとか、結果的に休暇を取らざるを得ない中で休暇がないという場合についてはそのまま更新し、なおかつ２号給昇格しているということです。

（議長）
　どうでしょうか？岡崎市の場合は、次の雇用には結びつけないという形で、その年度だけで雇用が終わってしまうというような選択は取るだろうなというふうには感じております。そこはどこかで線を引かないといけないのかなと。他にはいかがでしょうか？
　もし、同じようなことが起こり得た場合には、また各市で連携をとりながら照会かけてだとか、個人的に話を聞くなどして対応していただくということになろうかなと思いますので、そのときには皆さんご協力をお願いしたいと思います。では、他にないようですので、こちらも県の方から何かコメントがあればよろしくお願いいたします。

（愛知県　泉谷史課長補佐）
　はい。まず、会計年度任用職員の方の休暇については、常勤の方に比べて有給も特別休暇も少なく制度上欠勤というものがないため、どうしても休職扱いになってしまうということがあり、これについては実態と合ってないと総務省にお伝えさせていただいていますが、なかなか今のところ具体的な見通しを示されていない状況で、ご苦労をされているところだと思います。先ほど県の人事課にも確認しましたところ、春日井市も仰った欠勤の度合いといいますか、付与日数を超えて欠勤を繰り返す、悪質と言っていいのか分かりませんが、「どうせ無給なんだから」といって繰り返す場合につきましては、人事評価の際の参考として、その評価結果は再度の任用を行うか否かに活用するとのことです。
　給与の決定につきましては、一応総務省が出しております事務処理マニュアル上は、会計年度任用職員の方は会計年度毎に任用されるものであって、再度の任用につきましては新たな職に改めて任用されたものと整理されると明記されておりますことと、マニュアルの Q&A におきまして、再度の任用に当たっては勤続による職業能力の向上を踏まえ、常勤職員との均衡を考慮しながら、その職業能力が増した分については考慮することが適当であると書いてあり、同じくその Q&A におきまして具体的な取り

扱いの一つが書かれています。新たな任用ですので、その都度１級１号を基礎として資格による号給調整を行い、会計年度として働いた経験年数分の動きを加えるというような取り扱いが出されています。県におきましてもこのマニュアルを踏まえまして給与決定しておりますので、方向性としましては、その経験年数を給与について加味するということで、マニュアルに沿って決定しているところでございます。以上です。

【議題５】
（議長）
はい、ありがとうございます。それでは議題４につきましては以上とさせていただきます。続いて議題５「令和５年度各市採用試験の実施要件」について、事務局から説明をお願いいたします。

（市長会事務局）
はい、それでは説明をさせていただきます。この議題につきましては、令和３年度までは、愛知県市長会都市職員採用試験実施協議会の中で情報共有されておりました。この協議会は、県内各市の人事試験の共同作成、共同印刷および共同利用を目的に、昭和４７年に設置をされました。試験実施方法の変更や臨時試験を取り巻く環境の変化に伴い、各市の採用試験スケジュール等について情報共有するための会議となっておりました。設置当初の役割は大幅に縮小されたことにより、協議会は令和３年度をもって廃止をし、この人事担当課長会議において、各市の統一試験日より早期の試験実施について情報共有や意見交換をすることといたしました。こういった経緯を踏まえまして、議題５について情報共有をしたいと思います。
日本人事試験研究センターが設ける大学卒・短大卒程度の統一試験日が、今年は７月９日となっております。詳細につきましては、日本人事試験研究センターから各市宛に案内されている冊子にてご確認をください。この統一試験日よりも早い時期に採用試験を実施する予定の市は２９市ほどでございます。試験内容につきましては資料５の通りとなっておりますのでご確認をください。以上、簡単ではございますが、説明とさせていただきます。

（議長）
はい、ありがとうございました。ただいまの説明等につきまして何かご質問等がございましたら、挙手にてお願いしたいと思います。いかがでしょうか？
各市も採用については頭を悩ませているところだと思います。変な話、各自治体で取り合うみたいな形の採用になってしまっているのが現状なのかなという感じはいたしますが、何とか自治体も「良い人材を確保したい」というところで皆さん一致だと思います。何と言っていいのかわかりませんがなかなかいい人材が取りづらい状況

にあると思いますので、皆さん苦労しているのかなというところが感想として持っております。
　何かご質問だとか確認したい点があればと思いますが、よろしいでしょうか？

【その他１】
（議長）
　はい、ありがとうございました。では、議題５につきましては以上とさせていただきたいと思います。続いて次第の「４その他」に入らせていただきます。⑴県内自治体における公務員制度上の課題につきまして、市町村課から泉谷様よりお話をいただきたいと思います。泉谷様、よろしくお願いいたします。

（愛知県　泉谷史課長補佐）
　はい、引き続き着座で失礼いたします。それでは、お配りいたしました公務員部関係資料と書かれたＡ４横の資料に沿ってお話をさせていただきます。こちらは本年１月に総務省により開催されました全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議において説明があった際の資料でございます。その中の公務員行政の部分を抜き出したものでして、その中からいくつか説明させていただきますので、必要に応じまして適正化に向けてご検討いただければというふうに思います。
　それではおめくりいただきまして、８ページの「会計年度任用職員制度」まで飛んでいただきまして１２ページのところです。会計年度任用職員につきましては、特に問題とされておりますのがパートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定についてでございます。これにつきまして、そのすぐ下の点線枠囲みの中の白丸の二つ目にありますけれども、「勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切でない」、それからその下の白丸に「フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要がある」と書いてあります。これにつきましては、パートタイム会計年度職員の方について、例えば勤務時間をフルタイム会計年度職員任用職員の方よりも１日あたり１５分短くして３７時間３０分という設定にすることは適切ではありませんということが書かれております。これにつきましてはおめくりいただいた１３ページに、昨年度細かな調査がありまして、二重線の四角囲みの中ですけれども、白丸の一つ目に「１週間当たりの勤務時間が３７時間３０分以上の職で、任用期間中の時間外勤務時間の１日当たりの平均が常勤職員との勤務時間との差（１５分程度）以上であったか」という調査でして、これは例えば新型コロナウイルスの対応ですとか、予定していなかったような要因があれば別なのですが、そういうことがないにもかかわらず恒常的に１５分以上の超過勤務があるのであれば、そもそも３８時間４５分のフルタイムで任用すべき職の内容なのではないかという趣旨で調査さ

れたものでございます。こうした職について、一つずつ職務内容を昨年度調査されまして、全件説明を求められたところでございます。こうした視点にもご留意いただきまして、パートタイム会計年度任用職員の勤務時間の設定につきましては、改めましてその都度、常にその職の業務量や内容を精査いただきまして、一般に合理的に説明できるものかどうかということをご検討いただきまして、フルタイムの任用とすべきなのか、パートタイムの任用とすべきなのかということを、絶え間なくご検討いただきますようによろしくお願いいたします。

それから、会計年度につきましては１７ページの一番下「その他」のところにあります通り、勤勉手当の支給について検討とありますとおり、既に地方自治法の改正法案が今週火曜日１８日に衆議院を通過いたしまして、現在参議院の委員会にて審議中でございます。この法改正は、一昨年７月に国の非常勤職員の給与に関する指針が改正されまして、国において勤勉手当の支給が広がってきたことを踏まえまして、これとの均衡を図るために実施されるもので、来年４月１日からの施行が予定されております。市町村課といたしましては、本案が可決いたしましたら、総務省から示されると思われる運用に係る情報や条例につきまして、提供できるように準備を進めているところでございますけれども、各市の皆様におかれましても、会計年度任用職員の方に勤勉手当を支給するということになりますと、いくつか整理しなければならない項目があるかと思いますので、準備を進めていただきますようにお願いいたします。

続きまして２６ページまで飛んでいただきまして、「働き方改革」の中の時間外勤務の上限規制のことでございます。このページの真ん中のダイヤ印のところに「時間外勤務の要因の整理・分析・検証」とあるのですが、これにつきまして、まず時間外勤務の上限規制にかかる条例規則につきましては、全団体においても既に整備をしていただいておりますけれども、この要因の整理・分析・検証につきましていくつか実施していない団体がおられます。これにつきましては、上限時間を超えて勤務時間を命じた場合につきましては、整理・分析・検証を行わなければならないとされております。その菱形の下の丸印に調査の結果が載っておるのですけれども、例えば記録をつけていないところ、それから当該記録の活用を行っていないところというのは調査されているのですが、対策につきましては、国家公務員がその上限時間を超えた場合につきましては、まず業務概要と回避できなかった理由を記録して、それを整理・分析をして職員の面談等に活用するということをやっていることを踏まえた調査の項目なのですが、こうしたことを踏まえて、特に要因の整理・分析・検証を行ってない団体においては行っていただきますようにお願いいたします。

それから、さらに飛びまして３７ページの「男女の給与差異の公表」についてでございます。３８ページのところに記載があります通り、この四角の中の矢印の一つ目ですけれども、女性活躍推進法に基づく公表項目として、男女の給与の差異の項目が追加され、開示が義務化されました。その二つ下の矢印ですけれども、各地方公共団

体においては、令和４年度の実績を本年６月末までには公表する必要があるとされております。６月末と言いますともう再来月末でございますけれども、皆様におかれましては、男女共同参画担当課が担当であれば、そうした部署と連携いただきまして、公表にご対応いただきますようによろしくお願いいたします。

次におめくりいただくと、「地方公務員の給与・定員」ということで、４０ページにはラスパイレス指数について記載をされております。先ほど阪野担当課長の方からお話いたしましたので、詳細についてはこちらでは述べませんけれども、こちらは全国のラスパイレス指数の状況が載っており、本県内においては指数１００以上の市町村が１４団体と全国で見ても非常に多い状況でございます。それから、次のページおめくりいただきますと総務副大臣通知が載っているのですが、毎年度でございますけれども、この副大臣通知におきましても、第１をご覧いただきますと、「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っては、適正化の措置を講じること」と要請されておりますので、適切にご対応いただくようによろしくお願いいたします。

最後ですが、５１ページに「職員のマイナンバーカードの取得」について書かれております。職員のマイナンバーカードの取得につきましては、地域のデジタル化を推進していく観点からも、住民に身近な地方公務員が率先して取得することが重要と言われておりまして、これまでもメリットといたしまして、コンビニでの各種証明書の取得やワクチン接種証明書の発行などが示されており、特に重要とされているのが、ここに書いてあります健康保険証の利用でございます。来年の秋を目途に、保険者による新保険証発行の選択制の導入を目指して、保険証を原則廃止するということが既に言われております。それから、マイナポイントの付与の対象が本年９月末まで再延長されたというようなこともございます。これまでも、各市の皆様におかれましては、職員の方の取得勧奨に取り組んでいただいておりますが、またこの４月に採用されて新しく入ってこられた方々もおられるかと思いますので、改めて職員の方に勧奨いただければと思います。駆け足ではありましたが私からは以上で終わりといたします。ありがとうございました。

（議長）

ありがとうございました。ただいま県内自治体における公務員制度上の課題につきましてご説明をいただきましたけれども、ご質問等もしあれば、挙手にてお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？

【その他２】

（議長）

特にないようですので、続いて⑵愛知県市長会および愛知県市町村振興協会への職

員派遣について、事務局より説明をお願いいたします。

（市長会事務局）
　それでは、愛知県市長会および愛知県市町村振興協会への職員派遣について、事務局よりご説明いたします。資料６「市からの派遣職員の状況」をご覧ください。毎年、愛知県市長会に１名、愛知県市町村振興協会に２名派遣していただいております。派遣期間は２年です。来年度は資料にあります通り、市長会へは清須市から、振興協会へは愛西市と清須市から派遣していただきますのでご承知おきください。該当される市におきましては、１２月頃市長会事務局よりご連絡させていただきます。よろしくお願いいたします。

（議長）
　ただいまの説明に対して、ご意見ご質問等はいかがでしょうか？

④　次年度当番市の決定　一宮市
（議長）
　特にないようですので、続いて次第５「次年度当番市の決定」に入ります。次年度の当番市につきまして事務局の方からお願いいたします。

（市長会事務局）
　次年度の当番市についてでございますが、市制施行順によりまして、議長当番市は一宮市にお願いすることとなります。一宮市人事課愛葉課長様、どうぞよろしくお願いいたします。事務局からは以上です。

（議長）
　ありがとうございました。では、以上をもちまして、私の議長としての役割を終えさせていただきます。どうもご協力ありがとうございました。

⑤　閉　会
（市長会事務局）
　岩瀬課長様、大変お疲れ様でした。これをもちまして、人事担当課長会議を閉会します。長時間にわたりありがとうございました。なお、お車でお越しの方は、駐車券の押印をいたしますので、お申し付けください。また、お帰りの際は、事故等にはくれぐれも気をつけていただきお帰りください。ありがとうございました。