令和７年度人事担当課長会議　会議録

１　日　時　令和７年４月１８日（金）　午後２時から午後３時１５分

２　会　場　愛知県自治センター４階　大会議室

３　当番市　瀬戸市

４　出席者　県・・・市町村課 担当課長 丹羽 貴裕
市町村課 主 査 犬塚 淳一
市町村課 主 事 足立 裕樹
市町村課 主 事 藤倉 究光
市・・・名古屋市給与課長 牧田 泰久 始め３９名
市長会事務局・・・(係長)武本 恵、福井 直也

５　内　容

次第１．開会

（市長会事務局）

それでは全員揃われましたので、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かかわらず、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。

次第２．あいさつ

（市長会事務局）

まず始めに、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します。

総務局 総務部 市町村課 担当課長 丹羽 貴裕 様

市町村課 主査 犬塚 淳一 様

市町村課 主事 足立 裕樹 様

市町村課 主事 藤倉 究光 様

（市長会事務局）

それでは、県を代表しまして、愛知県総務局 市町村課 担当課長 丹羽 貴裕 様よりご挨拶をいただきます。お願いいたします。

（市町村課 丹羽担当課長）

市町村課担当課長の丹羽でございます。昨年度に引き続き、公務員と行政の２グループを担当いたしますので、よろしくお願いいたします。

皆様方には、日頃から、給与制度をはじめとする公務員行政の適正化に格別の御尽力をいただいており、この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

また、昨年１月１日に発生しました能登半島地震に係る被災市町村への職員派遣につきましても、人手が限られる中、発災直後から多大なる御協力をいただいており、重ねて、心より御礼申し上げます。

さて、私からは、地方公務員制度を巡る最近の動向について、３点、お話をさせていただきます。

まず、１点目は、会計年度任用職員の給与改定の取扱いについてでございます。

会計年度任用職員の給与改定の取扱いにつきましては、令和５年５月の総務省通知の発出を受け、年度途中に増額の給与改定が実施される場合には、会計年度任用職員も当該年度の４月に遡って適切に給与改定を行っていただくよう、繰り返し、助言をさせていただいているところです。

しかしながら、本年１月に実施されました総務省調査の結果によりますと、令和６年度に遡及改定を実施すると回答した団体は、県内 37 市中 27 市にとどまっている状況でございます。

また、本年３月には、労働団体が、昨年 11 月に、県を含む県内 55 団体を調査した結果について新聞報道があり、43 団体が遡及改定を実施すると回答した一方、６団体が令和７年度から実施、４団体が検討中、２団体が実施しないと回答した旨が報道され、実施しないとした２団体については、団体名についても担当者のコメントとともに掲載されました。

遡及改定を実施していない団体からは、それぞれ個別の事情があることもお聞きしておりますが、会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保という地方公務員法の趣旨に加え、総務省通知の発出からすでに約２年が経過していることも踏まえ、遡及改定の実施に向けた検討を速やかに進めていただき、今年度の給与改定から遡及改定を行っていただきますようお願いします。

２点目は、給与制度についてでございます。

給与制度につきましては、昨年８月の人事院勧告において、10 年ぶりとなる「地域手当の見直し」として、支給地域を都道府県単位へ大くくり化することが示されました。

一方、地方公務員における支給割合につきましては、昨年 11 月の総務副大臣通知において、国の基準に基づき定めることが基本であることなどが示されたところです。

しかしながら、県内市町村の令和７年度の支給割合については、すでに各団体に情報提供させていただいておりますが、県内 38 市中 14 市において令和７年度の国基準

を上回っている状況であり、これは、地域手当の見直し前に比べ、増加している状況でございます。

令和７年度の国基準を上回っている団体におかれましては、総務副大臣通知の趣旨を踏まえ、その支給割合とした根拠について、主体的かつ具体的に、対外的な説明責任を果たしていただきますようお願いします。

次に、ラスパイレス指数の状況についてでございます。

令和６年４月１日現在の県内 54 市町村平均のラスパイレス指数は 99.1 であり、前年同水準となったものの、100 以上の団体数は 11 団体（10 市１町）と、前年に比べ１団体増加し、全国で６番目に多い水準です。

ラスパイレス指数が 100 以上の団体や、100 を若干下回っていても上昇傾向にある団体におかれましては、原因を分析の上、給与制度又はその運用が不適正であること等に原因がある場合には、早急に抑制策を実施していただきますようお願いします。

最後に、３点目といたしまして、最近の国の動向から、今後の人事行政に影響を与えると思われる話題について、情報共有をさせていただきたいと思います。

まず、総務省の検討会についてでございます。

現在、総務省には、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」が設置されており、今年度末をめどに取りまとめが行われる予定でございます。現在は、２つの分科会で議論が進められており、兼業・副業、ハラスメント対策、人事管理のあり方等について、本年夏までをめどに検討が進められる予定となっております。

次に、会計年度任用職員の常勤化についてでございます。

本年１月、石破内閣総理大臣の施政方針演説において、「地方公務員の兼業・副業の弾力化、会計年度任用職員の在り方の見直し等により、地域の中の方々が力を発揮できる環境を整備する」旨の言及があったところですが、３月末には、政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の報告書において、「会計年度任用職員について、更なる実態把握や分析の実施を踏まえ、能力実証を経た常勤化等の処遇改善を図る」旨が示されるとともに、総務省においても、「会計年度任用職員の職務経験を有する者が受験可能な中途採用試験の取組事例」の取りまとめが行われたところです。

現時点では、これらの詳細は明らかになっておりませんが、各市の皆様におかれましては、こうした国の動向にも、引き続き、注視していただきますようお願いします。

市町村課といたしましては、今後も必要な情報提供を行うとともに、適正な公務員行政の推進に向けて積極的に助言や支援を行ってまいり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御尽力いただきますようお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

（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、ホチキス止めの公務員部関係資料につきましては、後ほど愛知県さん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の議題に入ります前に、前回会議におきまして、建制番号順により、今年度の会議進行の議長当番市として、瀬戸市さんに決定しております。瀬戸市大岩　人事課長様、よろしくお願いいたします。

（議長）
改めまして、皆さんこんにちは。瀬戸市の大岩と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。不慣れな進行で皆様にご迷惑をおかけすると思いますが、どうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。
それでは、議題に入ります前に、本日の会議の進め方につきまして、少しお話をさせていただきます。ここからは、着座にて失礼させていただきます。
各市の状況につきましては、前もって資料を配付していただいておりますので、各市の状況の発表はとり行わずに、議題ごとに、提案市の趣旨説明をしていただきまして、私からとりまとめの状況の簡単な説明をいたします。その後、市の回答の補足の説明がある市におきましては、補足で説明をしていただきます。この説明の後に、他の市の状況を確認したい場合があれば聞かせていただき、これが終わったあと、議題提案市におきまして、これで良いかなどの確認をさせていただき、最後に必要に応じて県の方からコメントをいただく順番で進めさせていただきます。
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、どうぞよろしくお願いいたします。

次第３．議題

【議題１】辞令の交付方法について

（議長）
それでは、さっそく議題に入らせていただきます。議題１「辞令の交付方法について」、提案市でありますあま市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（あま市）
あま市です。あま市では、異動や採用、退職、様々な辞令がありますが、全て上質紙に印刷し、押印した対象者全てに配布をしております。また、１月１日の定期昇給分

は、電子システムで交付ができるのですが、 1 月 1 日以外の分はシステムの対応ができないため、紙にそれぞれ印刷し、対応している状況でございます。特に 4 月 1 日の辞令につきましては、量も大量にございまして、忙しい時期に、この辞令作成事務に相当な時間が割かれるものですから、他団体の皆様がどのような工夫を実施しているのか参考にさせていただきたく、議題を出させていただきました。皆様、それぞれ工夫され、デジタル公印や、採用者・退職者のみに辞令交付するなど、回答としては４番のその他の方法という団体が一番多く、各団体の交付方法を知ることができました。あま市においても、皆様の方法を参考にさせていただきます。あま市の方針を決めて、あま市が実施する交付方法に近い担当者に、後日、連絡をさせていくことがあると思いますので、よろしくお願いいたします。この場で他団体の方に直接聞くことはございませんのでよろしくお願いいたします。以上です。

（議長）
ありがとうございました。提案市さんからご意見もいただきましたが、その他につきまして、何かご意見がありましたら挙手をお願いします。

（東海市）
豊橋市さんに伺いたいのですが、東海市においても、まずはできるところからということで、豊橋市さんが実施されているような「昇給は４月例月給与の給与支給明細書に記載して併せて通知する」を実施したいと思っているところですが、この方法では職員に 4 月 1 日に通知できなくて、4 月下旬になってしまい、時期的に遅く、職員サービスの低下になってしまうのではと懸念しております。豊橋市さんがこの方法に切り替えた際、このような話とかはなかったのか、教えていただけないでしょうか。

（豊橋市）
切り替えた際、特に混乱は無かったと聞いております。また、現在も混乱なく、進んでいるような状況です。

（議長）
ありがとうございました。その他、皆さんの中で何かありますでしょうか。よろしかったでしょうか。
特にないようですので、県の方からこの議題につきまして、コメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課 藤倉主事）
それでは、県からのコメントを申し上げます。

愛知県では、「愛知県職員の任免等に関する規程」に基づき、任免の発令のうち、人事局長が指定するものについては、辞令によらないものとしており、平成 15 年度の人事異動から、事務の効率化・省力化を図るため、採用・退職などの職員の身分に関するものや、不利益処分に関するものなどを除き、辞令を廃止しており、その場合の任免の発令については、総務事務システムによる「発令通知一覧表」の配信により行っております。

なお、辞令を交付する際は、デジタル公印を印字して印刷し、各所属で交付しております。

また、給与事項については、同規程に基づき、辞令によらないものとしており、総務事務システムによる「給与事項等発令通知」の配信により行っております。以上です。

（議長）

ありがとうございました。議題１につきましては以上とさせていただきます。

【議題２】再任用職員の処遇について

（議長）

続きまして議題２「再任用職員の処遇について 」、提案市であります豊明市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（豊明市）

豊明市です。本市からは、再任用職員の処遇についての質問をさせていただきました。直近２年間の人事院勧告に伴う給与改定により、再任用職員と会計年度任用職員の時給単価の差がだんだんと縮まり、ほとんど近しくなってきている状況にあります。また、期末・勤勉手当について、会計年度任用職員は常勤職員と同じ支給月数ですが、再任用職員については常勤職員のほぼ半分近くの支給月数となっています。年収ベースでは、同じ勤務時間の場合、再任用職員よりも会計年度任用職員の方が高い状態がここ数年、続いています。人事当局としては、この状況を把握していましたが、最近では、だんだんと再任用職員当人たちも知ることとなり、働くモチベーションが下がってしまうような状態になってきています。この状況を改善したいと思うものの、国に準じた給与制度である必要があるため、なかなか手を付けられないでいる状況にあります。皆様の団体においても、同じように再任用職員と会計年度任用職員の処遇の逆転現象が起きているのではと考えるのですが、このような状況について、各市の考えや、対応状況、検討していることなどありましたら、教えていただきたく、議題を出させていただきました。皆様の回答を見させていただくと、同じように課題として持ってはいるものの、処遇改善ができていない市も複数ありました。ただ、半田市

さんは、逆転現象が起きないように、再任用職員の処遇改善を行っていると回答されていますが、具体的にどのような改善をされたのかを教えていただけないでしょうか。

（半田市）
令和６年４月から、再任用２級又は３級に格付けしていた運用を、１級引上げて再任用３級又は４級に格付けするようにしました。これで逆転現象は起きないのですが、再任用職員と大卒の新人職員の年収が、ほぼ変わらないか、少し下となるような状況はあまり良くないものと認識していますが、これが今できる限界であると考えています。以上です。

（豊明市）
ありがとうございました。新城市さんにもお伺いします。回答には、関係する任期付職員等に意向調査を行い、希望者は会計年度任用職員に移行する措置を行ったとありますが、どのように説明して進めたのかを教えていただけないでしょうか。

（新城市）
行政職２表に格付けする任期付短時間勤務職員の技能労務職と、医療職３表に格付けする市民病院の再任用看護師について、会計年度任用職員との逆転現象が起きていました。任期付短時間勤務職員においては、会計年度任用職員よりも年収ベースで約４０万から５０万円の差がありましたので、希望調査を行い、会計年度任用職員に移行する措置を取っています。会計年度任用職員としての募集をかけ、受付をしたうえで、移行をしています。一方、再任用職員については、原則、再任用が可能な任期中は、会計年度任用職員への移行は認めてないのですが、市民病院から逆転現象が起きたので対策を講じて欲しい、人材確保ができなくなるので対策を講じて欲しいとの要望等があったため、昨年の秋ごろから検討を始め、任期付短時間勤務職員と同じように、希望調査を行い、会計年度任用職員に移行する措置を取っています。以上です。

（豊明市）
ありがとうございました。会計年度任用職員となると、年度ごとの任期となるが、そのあたりも理解してもらったうえでの移行となりますか。

（新城市）
本人の希望による移行であり、任期の期限も説明していますので、理解してもらっていると認識しております。

（豊明市）

ありがとうございました。もう一つ、大府市さんにもお伺いします。令和７年４月から再任用職員の支給月数を正規職員と同じ支給月数になるように改正と回答がありますが、今後も継続して進めていくのかを教えていただけないでしょうか。

（大府市）
大府市においても、他市と同様に、逆転現象の課題を抱えている中で、再任用職員については、定数にも入りますし、正規職員と同等の業務に従事しているため、期末・勤勉手当を正規職員と同じ支給月数で支給したとしても、説明はできるだろうと判断し、実施しているところです。国の動向を注視しながらになりますが、今後も継続していく予定です。以上です。

（議長）
ありがとうございました。その他、皆さんの中で何かありますでしょうか。よろしかったでしょうか。
特にないようですので、県の方からこの議題につきまして、コメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課 藤倉主事）
それでは、県からのコメントを申し上げます。
期末・勤勉手当の支給月数の設定に当たっては、国の再任用職員においては、民間の再雇用制度との均衡が考慮され、低めに調整される一方、会計年度任用職員においては、常勤職員やフルタイム会計年度任用職員の取扱いとの権衡が考慮されることとされており、給与決定の考え方が異なっております。
各市の回答を確認すると、再任用職員の期末・勤勉手当の支給月数を常勤職員と同じ月数としている団体や、給料表の職務の適用級を引き上げている団体が見受けられますが、再任用職員の給与決定に当たっては、再任用制度の趣旨や地方公務員法上の職務給の原則、均衡の原則に基づき、適切に対応していただきますようお願いします。以上です。

（議長）
ありがとうございました。議題２につきましては、以上とさせていただきます。

【議題３】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正に伴う、介護離職防止のための措置について

（議長）
続きまして議題３「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に

関する法律の改正に伴う、介護離職防止のための措置について」、提案市であります春日井市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（春日井市）
春日井市です。育児については職員に周知されてきたのですが、介護については、まだまだ職員に十分に周知されていない状況にある中で、育児・介護休業法が改正され、介護離職防止措置に取り組むこととなり、春日井市においては、マニュアル等を閲覧できる場所に保存して、見てもらう形としているところですが、他市の対応を知りたいということがあり、議題を出させていただきました。回答を見させていただいて、これから対応する団体が大半ですが、参考にさせていただきます。この場で他団体の方に直接聞くことはございません。以上です。

（議長）
ありがとうございました。皆さんの中でこの質問に対して、何かありますでしょうか。ご質問等ございましたら挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

（豊川市）
岡崎市さんへお聞きしたいのですが、回答の（３）で「外部講師による仕事と介護の両立支援研修の実施」と記載がありますが、もし、お決まりのようでしたら、どういった講師を予定しているのかを教えていただけないでしょうか。

（岡崎市）
詳細を把握していないため、後日回答させていただきます。
〔後日回答〕
令和６年度に引き続き、今年度もセントワークス株式会社に委託予定です。今年度の対象者や実施方法等については今後協議の上決定する予定ですが、その他の事項については概ね昨年度と同様の実施を予定しています。令和６年度実績については以下のとおりです。
研修目的：仕事と介護の両立に関する知識を習得することで、仕事と介護の両立に対する職員の不安を解消するとともに、仕事と介護の両立ができる働きやすい職場の実現につなげる。
対象者　：仕事と介護の両立に関する知識について理解を深めたい職員（希望制）
実施期日：令和６年 11 月 15 日（金）午後１時 30 分から午後４時 30 分まで
申込者数：53 名
研修の内容については日程表を添付いたしますので、ご参照ください。

（議長）
ありがとうございました。その他、皆さんの中で何かありますでしょうか。よろしかったでしょうか。
特にないようですので、県の方からこの議題につきまして、コメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課 藤倉主事）
それでは、県からのコメントを申し上げます。
愛知県では、今回の人事院規則の改正を受け、県の関係規程を改正するとともに、その旨を人事課から各所属へ通知しておりますが、（１）・（２）とも、各所属の所属長が該当の職員に周知・意向確認を行うこととしております。
一方、人事課では、従来から、介護両立支援制度等の概要をまとめた資料を職員ポータルサイトに掲載し、全職員向けに周知しているため、各所属長が当該周知・意向確認を行う際には、当該資料を活用してもらうことを想定しております。
また、（３）の勤務環境の整備については、新たに職員研修を実施することを予定しております。以上です。

（議長）
ありがとうございました。議題３につきましては、以上とさせていただきます。

【議題４】ボランティア休暇の活用状況等について
（議長）
続きまして議題４「ボランティア休暇の活用状況等について」、提案市であります春日井市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（春日井市）
引き続きよろしくお願いいたします。ボランティア休暇を使う職員については、数年に１回程度でして、本市としても上乗せをして制度拡充をするようなことはしていなかったのですが、昨今、町内会の役の成り手がいない、民生委員の成り手がいない状況の中、市職員や市職員 OB から問い合わせが出てくる状況になってきましたので、他市の活用状況等を知りたいということがあり、議題を出させていただきました。回答を見させていただいて、上乗せをしている団体は多くないということが改めてわかりました。昨今、アジアパラ競技大会のボランティア問題がニュースに取り上げられており、ニュースの中で名古屋市さんはボランティア休暇で対応するとありましたが、名古屋市以外の団体で独自制度があると回答した団体で、アジアパラ競技大会に対しても、この制度を拡大しているかどうかをお聞きできればと思います。以上です。

（議長）
ありがとうございました。では、アジアパラ競技大会に対応していく市の方がいらっしゃいましたら、挙手をお願いいたします。
（一宮市、愛西市、西尾市、みよし市が挙手）

（みよし市）
みよし市は回答に記載にあるとおり、平成１７年からこういったボランティアをできるようにしていますので、今回もこれを適用するものです。

（議長）
ありがとうございました。その他、補足説明いただける市がございましたら、挙手をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。よろしかったでしょうか。
特にないようですので、県の方からこの議題につきまして、コメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課 足立主事）
それでは、県からのコメントを申し上げます。
いわゆる「地域貢献活動休暇」については、内閣府において毎年受け付けられている「地方分権改革に関する提案募集」の令和５年の提案募集において、神戸市が各地方公共団体の裁量により創設できることの明確化を求めるとの提案を行っております。
当該提案に対しては、令和５年 12 月 22 日に、国の対応方針が閣議決定され、総務省において、国家公務員において認められていない特別休暇を地方公共団体が独自に設けようとする場合の考え方を明確化し、地方公共団体に令和５年度中に通知することとされました。
これを受け、同年 12 月 25 日付けで総務省通知が発出され、「国家公務員における特別休暇の考え方を示した上で、それ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」と国の見解が示されたことから、各団体におかれては、これを踏まえ、適切に対応していただく必要があります。

（市町村課 丹羽担当課長）
先ほど、アジア・アジアパラ競技大会のボランティアのお話しが出ましたが、改めて、皆様方にはいろいろとご苦労をおかけしているところでございますが、この場をお借りして、改めて、ご理解・御協力を賜りますとともに、一緒に大会を盛り上げていただきますよう、お願いを申し上げる次第でございます。

（議長）
ありがとうございました。議題４につきましては、以上とさせていただきます。

【議題５】開庁時間短縮の検討状況等について
（議長）
続きまして議題５「開庁時間短縮の検討状況等について」、提案市であります田原市さんより趣旨説明をお願いいたします。

（田原市）
田原市です。全国的にも市町村窓口の開庁時間短縮の動きがある中で、本市においても検討しているところでございます。今回の回答では、各市の先進的な事例を教えていただいたところでございます。追加でお聞きしたいのですが、現場からは、夕方の時間になかなか窓口を閉められないという声を聞くのですが、名古屋市さんは午後５時１５分まで、みよし市さんは午後５時まで、予定している日進市さんは午後５時までに設定されていますが、みよし市さんと日進市さんが午後５時までに設定した考えを教えていただけないでしょうか。

（みよし市）
時間設定の経緯については、職員の準備や片付けの時間を確保するため、午前９時から午後５時までに設定したものでございます。例えば、他市では午後４時だとか、午後３時という事例もありますが、本市においては、そこまで開庁時間を短くするという考えはありませんでした。

（日進市）
時間設定の経緯については、みよし市さんと同様に、職員の準備や片付けの時間を確保するためであると認識しております。

（田原市）
ありがとうございました。もう１点お伺いします。例えば、開庁時間前の３０分前から市民の方が待っているという状況の中で、窓口にカーテンを引くなどして、市民方から窓口の中が見えないような形を取っているかを教えていただけないでしょうか。

（みよし市）
カーテンだったり、物理的なものの設置はありませんが、カウンターに開庁、閉庁の状況を表示するポップを立てて、わかるようにしています。市民の方から窓口の中

は見えますし、職員からも待っている市民の方が見えている状態であります。

（日進市）
　日進市は７月から実施する予定でして、事前の周知に力を入れているところです。庁舎内に案内看板を設置するなどし、周知に努めています。
　特に物理的なものの設置はしておりません。

（議長）
　ありがとうございました。その他、補足説明いただける市がございましたら、挙手をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。よろしかったでしょうか。
　特にないようですので、県の方からこの議題につきまして、コメントなどがあるようでしたらご発言をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

（市町村課 足立主事）
　それでは、県からのコメントを申し上げます。
　愛知県においては、各所属において窓口の開庁時間を定めており、開庁時間の短縮については、把握しておりません。以上です。

（議長）
　ありがとうございました。議題５につきましては、以上とさせていただきます。

【議題６】令和７年度各市採用試験の実施予定について
（議長）
続きまして議題６「令和７年度各市採用試験の実施予定について」、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、説明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いたものとなります。この協議会は、県内各市の人事試験の共同作成、共同印刷及び共同利用を目的に昭和 47 年に設置され、試験実施方法や、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。設置当初の役割が大幅に縮小したことにより、協議会は令和 3 年度をもって廃止し、この人事担当課長会議において、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６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 13 日

となっておりますが、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 32 市となっております。試験内容につきましては、資料６のとおりとなります。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）
ありがとうございました。ただ今の説明につきまして、何かご質問等ございましたら挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。
ちなみにですが、瀬戸市では、技術職の採用に苦慮しておりまして、昨年度から高卒採用を実施しているところです。
その他、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などがあるようでしたらご発言をお願いいたします。

(市町村課 足立主事)
それでは、県からのコメントを申し上げます。
地方公務員の採用試験については、近年、受験者数・競争率とも低い水準に留まっており、総務省からは、採用試験の実施時期の調整を始め、試験区分の新設や人物重視の採用等受験者の増加・多様化に向けて取り組むよう通知されています。各団体におかれましては、積極的に御検討いただくようお願いします。
なお、愛知県では、より多くの受験者を確保するため、他の都道府県及び政令市と併願が可能となるよう、令和４年度から、採用試験の日程を１か月程度、前倒ししています。
今年度の日程としては、１次試験については、従来、「６月中下旬頃」だったところを「５月 18 日（日）」に、２次試験については、「７月上旬頃から下旬頃まで」だったところを「６月 15 日（日）から７月 18 日（金）まで」に、最終合格発表については、「８月中旬頃」だったものを「７月 31 日（木）頃」に、前倒ししています。
さらに、令和７年度からは、多様な人材を確保するため、民間企業を志望する学生や転職希望者等が受験しやすい試験区分「行政Ⅲ」（１次試験をＳＰＩ３とし、２次試験の個別面接では、受験者のアピールに対する質疑応答を通じて評価を行うアピール審査を実施）及び「職員再採用（カムバック採用）選考」を新設しており、試験日程はさらに前倒ししております。以上です。

（議長）
ありがとうございました。議題６につきましては、以上とさせていただきます。

次第４．その他

【その他１】県内自治体における公務員制度上の課題について

（議長）

続きまして、その他に入らせていただきます。次第４のその他(1)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 犬塚様よりお話をいただきます。それでは犬塚様、よろしくお願いいたします。

（市町村課　犬塚主査）

市町村課公務員グループ主査の犬塚でございます。私からは、本年１月に総務省において開催されました「全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議」の議題の中から、地方公務員制度上の諸課題について、５点、御説明をさせていただきます。

まず、はじめに、被災地派遣についてでございます。令和６年能登半島地震を始めとする被災地への職員派遣につきましては、多大なる御協力をいただいており、厚く御礼を申し上げます。引き続き、来年度につきましても、被災地からの中長期の職員派遣要望が継続されると見込まれますので、御負担をおかけしますが、何卒、今後とも、御理解・御協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

資料 12 頁をお願いします。東日本大震災以降の大規模災害における職員確保の状況をまとめた資料でございます。グラフの内訳が非常にわかりにくく恐縮ですが、一番右のグラフ、令和６年４月１日時点の職員数で御説明させていただきますと、グラフの右側に 1,450 人と記載されておりますのが、「確保職員数の全体」でございまして、その内訳として 547 人と記載されておりますのが、「他の地方公共団体からの派遣職員数」でございます。その残り部分、903 人がグラフの一番上に記載されておりますが、こちらが「派遣職員以外の確保数」でございまして、さらに、その下に 664 人と括弧書きされておりますのが、このうち、「任期付職員の採用により確保した職員数」でございます。

このグラフを御覧いただきますと、復旧復興に係る人材確保につきましては、他団体からの職員派遣だけではなく、被災自治体での任期付職員の採用についても大きな割合を占めているということがおわかりいただけるかと思います。

任期付職員を採用するためには、条例の制定が必要となりますので、未制定の団体におかれましては、大規模災害時の人材確保という観点も踏まえて、条例制定の検討をお願いいたします。

次に、会計年度任用職員制度についてでございます。資料 32 頁をお願いします。

まず、「２　適切な給与決定」についてでございます。会計年度任用職員の給与改定の取扱いについては、冒頭、担当課長の丹羽から話がありましたとおり、適切に給与の遡及改定を実施していただきますようお願いします。

次に、「３　適切な勤務時間の設定」についてでございます。会計年度任用職員の

勤務時間については、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く、例えば、１日当たり 15 分短く設定することは、適切ではありません。

さらに、勤務時間については、具体的な業務内容や、時間外勤務の有無など、勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行うことが必要であるとされており、例えば、「突発的な要因」がないにもかかわらず、時間外勤務が、常勤職員の勤務時間との差以上に、恒常的に必要とされている職につきましては、フルタイムの任用に見直す必要があると考えられます。

各市の皆様におかれましては、１週間当たりの勤務時間が 37 時間 30 分以上のパートタイム会計年度任用職員を任用している場合には、改めて、勤務時間の実績に基づき業務内容や業務量を精査していただき、合理的に説明できるものであるかをよく検討した上で、フルタイムの任用とすべき職か、パートタイムの任用とすべき職かを整理・検討していただくようお願いいたします。

また、資料にはございませんが、非常勤職員の年次有給休暇について、総務省から追加の説明がございましたので、御説明いたします。非常勤職員の年次有給休暇につきましては、勤務日数が週４日以下の非常勤職員であっても、所定労働時間が週 30 時間以上の場合は、労働基準法第 39 条第３項の規定に基づき、付与日数が常勤職員と同じとなるべきところ、付与日数が法定より少ないケースが見受けられるとのことでございます。

各市の皆様におかれましては、自団体の例規が法律に即して適切に整備されているか、また、各部署における運用が適切になされているかについて、改めて御確認いただくようお願いいたします。

次に、女性活躍推進法の改正についてでございます。資料 34 頁をお願いします。

女性活躍推進法は、今年度末に 10 年間の有効期限を迎えることから、今国会に改正法案が提出されておりまして、法律の有効期限をさらに 10 年間延長するとともに、女性の職業選択に資する情報の公表の充実や、残された課題である女性の登用及び男女間給与差異への対応を進めるための見直し等が盛り込まれているところでございます。

また、資料にはございませんが、冒頭、担当課長の丹羽から話がありましたとおり、政府におきましては、総理大臣補佐官であった、矢田(やた)稚子(わかこ)氏を座長とした「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」が立ち上げられ、本年３月末に報告書が取りまとめられたところでございます。

加えて、こちらも資料にはございませんが、４月には、総務省から新たな通知が発出され、男女間給与差異の要因や課題の把握・分析、その結果を活用した女性活躍・働き方改革に関する取組の一層の推進について助言があったところでございます。

各市の皆様におかれましては、こうした国の動向に今後も注視していただきますと

ともに、総務省通知の趣旨を踏まえ、適切に対応していただきますようお願いいたします。

次に、育児・介護との両立支援に係る制度改正についてでございます。資料 40・41 頁をお願いします。地方公務員における育児・介護と仕事の両立支援に係る制度改正の概要をまとめた資料でございます。

まず、40 頁につきましては、地方公務員に係る２つの法改正の概要をまとめたものでございまして、上段部分が「育児・介護休業法」の改正でございまして、こちらはすでに４月１日に施行済みでございます。一方、下段部分が「地方公務員育児休業法」の改正でございまして、こちらは本年 10 月１日からの施行でございます。

続いて、41 頁でございますが、こちらが国家公務員に係る制度改正の概要と、それに対応するための地方公務員に係る制度改正の概要をまとめたものでございます。こちらも、上段部分が４月１日施行、下段部分が 10 月１日施行でございます。

10 月１日施行分につきましては、今後、各団体におきまして、条例等の改正を行っていただくこととなります。総務省におきましても、人事院規則等を踏まえ、育休条例（例）改正案を提示予定とありますが、こちらにつきましては、すでに、４月９日付けで、総務省条例（例）の改正予定事項を送付させていただいておりますので、各市の皆様におかれましては、そちらを参考に、条例改正に向けた検討を進めていただきますよう、よろしくお願いいたします。

最後に、ハラスメント対策についてでございます。資料 46 頁をお願いします。

地方公共団体における各種ハラスメントの防止につきましては、 関係法律及び厚生労働省指針に基づき、各種ハラスメントを防止するために雇用管理上の措置を講じなければならないこととされております。

一方、地方公共団体におきましては、公務職場特有の要請に応える観点から、これらの措置義務に加えて、人事院規則等に基づく「追加的な対応」についても、適切に対応するよう求められているところでございます。

県内 37 市の状況につきましては、資料にはございませんが、まず、①から④までにつきましては、①から④までのうち１つでも未措置がある団体ということで申しますと、昨年６月１日時点で、パワハラ・セクハラがそれぞれ 20 市、マタハラが 16 市となっておりまして、また、⑤の人事・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知につきましては、未措置の団体がいずれも 15 市となっております。ただし、⑤につきましては、この６月時点の調査に加え、12 月時点におけるフォローアップ調査も追加で行われておりまして、昨年 12 月１日時点では、未措置の団体は残り２市となっております。

公務部門における「追加的な対応」が未措置となっている団体におかれましては、速やかに取り組んでいただきますようお願いいたします。

以上、駆け足ではございますが、地方公務員制度上の主な課題について、御説明さ

せていただきました。
　各市の皆様におかれましては、引き続き、公務員行政の適正化に御尽力いただきますようお願いいたします。私からは、以上でございます。

（議長）
　ありがとうございました。地方公務員制度上の主な課題につきまして、何かご質問等ございますでしょうか。

【その他２】愛知県市長会及び愛知県市町村振興協会への職員派遣について
（議長）
　特にないようですので、続いて、その他⑵愛知県市長会及び愛知県市町村振興協会への職員派遣につきまして事務局より説明をお願いします。

（市長会事務局）
　それでは、⑵愛知県市長会及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７、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とおり、市長会へは北名古屋市さんから、振興協会へは、みよし市さんとあま市さんから派遣していただきますので、ご承知おきください。該当される市におかれましては、１２月ごろ市長会事務局よりご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。以上です。

（議長）
　ありがとうございました。ただいまの説明に対しましてご意見、ご質問等はありませんでしょうか。よろしかったでしょうか。

次第５．次年度当番市の決定（半田市）

（議長）
　特にないようですので、続いて次第５の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、事務局から説明をお願いいたします。

（市長会事務局）
　次年度の当番市について、でございますが、建制番号順によりまして、議長当番市は、半田市さんにお願いすることとなります。半田市人事課 毛利課長様、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。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。無事務められましたのも、皆様のご協力があってのことと感謝いたします。本日は皆様、本当にありがとうございました。

次第６．閉会

（市長会事務局）
　大岩課長様、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付けていただき、お帰りください。ありがとうございました。