令和８年度人事担当課長会議　議事録

１　日時　令和８年４月２０日（月）　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　半田市
４　出席者　愛知県・・・・市町村課　担当課長　丹羽　貴裕
　　主査　　栗原　礼奈
　　主事　　足立　裕樹
　　主事　　金田　竜弥
　　市町村・・・・名古屋市給与課長　牧田　泰久　始め３８名
　　市長会事務局・行政係長　福井　直也
　　財政係長　伊藤　朱美

５　内容

次第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はじめます。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、同課主査 栗原 礼奈 様、同課主事 足立 裕樹 様、同課主事 金田 竜弥 様

　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。一昨年度昨年度に引き続き、公務員と行政の 2 グループを担当いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。皆様方には、日頃から、給与制度を始めとする公務員行政の適正化に格別のご尽力をいただいており、この場をお借りして、厚く御礼を申し上げます。また今年度は 9 月 19 日からのアジア競技大会、10 月 18 日からのアジアパラ競技大会の開催に当たり、職員の派遣等多大なるご協力をいただい

ていることにつきましても改めて心から感謝申し上げます。

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 点ほどお話をさせていただきます。

1 点目、会計年度任用職員の給与改定の取扱いについてです。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、これまでも、お願いしているところでございます。しかしながら、本年 1 月に実施いたしました総務省調査の結果によりますと、令和 7 年度に遡及改定を実施するとご回答いただいた団体は名古屋市を除く県内 37 市中 32 市となっており未実施の団体は残すところ 5 市となっております。遡及改定未実施の団体からは、それぞれ個別の事情があるとお聞きしているところではございますけれども、会計年度任用職員の適正な運用、勤務条件の確保は地方公務員法の求めるところです。

また、総務省通知が発出され、既に約 3 年が経過していることから遡及改定の実施に向けた検討を速やかに進め、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、よろしくお願い申し上げます。

2 点目、給与制度についてです。地域手当につきましては、令和 6 年 8 月の人事院勧告において、10 年ぶりとなる見直しが行われ、支給地域を都道府県単位へ大くくり化することになっております。また、地方公務員における支給割合につきましては、令和 6 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ございます。しかしながら、県内市町村の令和 8 年度の支給割合につきましては、名古屋市を含む県内 38 市中 11 市において、令和 8 年度の国基準を上回っている状況でございます。令和 8 年度の国基準を上回っている団体におかれましては、令和 6 年 11 月の総務副大臣通知の趣旨を踏まえ、支給割合の根拠について、議会および住民への説明責任を果たしていただき、実施し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。

次にラスパイレス指数の状況についてです。令和 7 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でございますが、99.2 となっております。前年度 99.1 から 0.1 ポイント増加となっております。ラスパイレス指数が 100 以上の団体につきましては現在 10 市と、前年に比べ 1 団体減少しておるところでございますが、全国で 7 番目に多い状況となっております。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、給与制度また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適正化に向けた対応をお願いいたします。

そして最後 3 点目といたしまして、今後の人事行政に影響のある話題について情報共有をさせていただきます。

まずハラスメント対策についてでございます。

昨年 6 月にカスタマーハラスメント対策の強化等を盛り込んだ改正労働施策総合推進法が成立し、本年 2 月には関係する厚生労働省令および厚生労働省指針等が制定・改正された

ところでございます。本年 10 月 1 日からの改正法等の施行により、セクハラ対策、マタハラ対策およびパワハラ対策のほか、新たにカスハラ対策が雇用管理上の措置として取組が義務付けられることとされました。なお、カスタマーハラスメントの防止等を定めた人事院規則が制定され、本年 10 月 1 日から実施される旨及び事業主として講ずべき措置等の実施に遺漏のないよう皆様には対応をお願いする旨の総務省通知を 4 月 16 日付けで各団体に通知をさせていただいたところでございます。皆様方におかれましては、総務省通知の趣旨を踏まえ、本年 10 月 1 日の改正法等の施行に向けて、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。また雇用管理上の措置のほか、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に求められております。ご対応いただきますようお願いいたします。「追加的な対応」が未措置の団体は令和 7 年 6 月 1 日現在で、パワハラ対策については、38 市中 11 市、セクハラ対策については 9 市、マタハラ対策については 9 市となっております。これらの団体の皆様におかれましては、早急に取り組んでいただきますようお願いいたします。

最後に障害者雇用の促進についてでございます。各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ございますが、本年 7 月 1 日からは法定雇用率が 3.0%（教育委員会は 2.9%）に引き上げられるため、引き続き、障害者の採用や定着の支援等、障害者の雇用促進に係る取組を積極的に進めていただきますようお願いいたします。

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し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ご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。ここからは事前にお送りしました資料に沿って進めさせていただきます。なお席上に配付させていただきました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、半田市さんに決定をしております。半田市毛利人事課長様、どうぞよろしくお願いいたします。

（議長）

改めまして、皆さんこんにちは半田市の毛利と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。不慣れな進行でご迷惑をおかけするかと思いますが皆様のご協力、よろしくお願いいたします。

議題に入る前に、本日の会議の進め方について説明させていただきます。各市の状況は前

もって配布いただいておりますので、各市の状況の発表をとり行わずに、議題ごとに、まず提案から趣旨説明をしていただきます。次に回答について補足説明がある市がありましたら、補足説明をしていただきます。その次に、議題提案市に、各市の回答について追加質問したい市があるかどうか聞かせてください。さらに、提案市以外の市で、追加質問やご意見があれば聞かせていただき、最後に、必要に応じて愛知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ます。またこの会議は要望の場ではなく、情報や意見交換の場として開催するものですので、皆様からの活発な意見と情報共有をお願いいたします。

次第３.議題

【議題１】駐車場等に係る通勤手当について

（議長）

それでは、議題の一つ目、駐車場等に係る通勤手当について、提案市であります瀬戸市さん、安城市さんより趣旨説明をお願いします。はじめに瀬戸市さんより趣旨説明をお願いします。

（瀬戸市）

瀬戸市の人事課の小池でございますよろしくお願いいたします。今回、駐車場等に係る通勤手当ということで、昨年の 8 月の人事院勧告を踏まえて 5000 円を超えない範囲で、1 ヶ月あたりの駐車場の料金に相当するかというのを検討ということでありました。今も組合の交渉とかそういったことで進めておるところなんですが、皆さんの状況をお聞かせいただいて、個別にお聞きしたいことがありましたので、おそらく皆様方のところでも参考になるかなということで、追加の照会ということでさせていただければと思います。具体的に言いますと、扶養親族の所有する駐車場を借りる場合、どこら辺までの駐車場代を支給するのかという、住居手当にも似たような案件ではあるかと思うんですが、親族でもそういった支給の対象としているかというのをお聞きできればなと思っております。ただ今回の回答を拝見しますと、一宮市さんと豊田市さんと高浜市さんと知多市さん。この団体について、扶養親族の関係についてコメントしてあったので、参考とさせていただきたいということでコメントいたしました。

（議長）

ありがとうございます。続いて安城市さんより趣旨説明をお願いします。

（安城市）

安城市ですと、令和 7 年 8 月、人事院勧告を踏まえまして、駐車場等に係る通勤手当を支給するかどうかという検討しております。そんな中で本市においては、職員の駐車場を市で確保しており、職員駐車場利用料金については、職員の適切な受益者負担として、職員の徴収金が借地料の 2 分の 1 程度となるよう設定しておりまして 2200 円、月 2200 円を引き落としております。国に準拠しまして 5000 円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を支給する場合に、市が確保する駐車場についても、通勤手当を支給するか、現在設定して

いる駐車場利用料金が、適切かどうかなど課題がありますが、各市の考えや対応状況、検討状況についてお伺いしたく議題と挙げさせていただいております。

（議長）

ありがとうございました。各市の回答は資料 1-1、それから資料 1-2 にまとめてありますが、職員駐車場の確保状況につきましては、大きく分けて確保できているところ、確保していないところ、それから確保しているが全員分は確保していないので上限や優先順位をつけているという、大きく三つに分かれているかと思います。各市の要件が様々であることが読み取れました。また駐車場等に係る通勤手当については、新設する市が 28 市で、検討中が 10 市。新設しない市が 9 市でしたが、このうち 3 市は改定予定があるとご回答いただきました。

また、資料 1-2 の行政財産の目的外使用の状況については、減免なしが 17 市、職員駐車場として利用する行政財産はないというのが 11 市、全額減免が 9 市、また 9 市のうち 6 市は令和 8 年 4 月からの実施ですので、今回の月手当の改正に合わせて実施されたものと推察されます。こういったご回答となっております。各市ご回答いただいているところでありますが補足説明したい点がありましたら挙手をお願いいたします。補足説明はよろしいでしょうか？

それでは、先ほど瀬戸市さんの方から追加でお尋ねのありました、扶養親族の駐車場を借りている場合の取り扱いについて、一宮市さん、豊田市さん、知多市さん、高浜市さん、以上 4 市でよろしかったでしょうか？順にご回答いただけますでしょうか？

（一宮市）

一宮市です。扶養親族が所有する土地を借りてるというお話であればですね、支給の対象にはならない状況でございます。

（豊田市）

豊田市でございます。豊田市におきましても一宮市さんと同様、親族等が所有する土地や物件でないということ等を条件としております。以上です。

（高浜市）

高浜市です。当市においても豊田市さんや皆さんと同様に、親族が所有する駐車場については対象外とさせていただいております。

（知多市）

本市におきましても、国準拠ということで、対象者はございませんけれども、一宮市、豊田市、高浜市さん同様に、親族でないことが要件となっております。

（議長）

ありがとうございます。瀬戸市さん安城市さんの方で何か追加でお願いしたいところがありますか。よろしいでしょうか？

（瀬戸市）

今回、西尾市様のご回答のところにですね、駐輪場を対象としているというところがあり

まして、この場合だと、実際どのように金額の確認をされるのか、例えば定期券とか申し込みとか、もしわかれば、教えていただければ幸いでございます。
（西尾市）
　今回の改正に合わせまして、名鉄西尾蒲郡線を利用する地区の職員の方が、駐輪場を利用する前にですね、金額の確認方法としましては、契約書となるものがあるかどうかっていうのはわかりませんけども、その利用される方にですね、何か証明できる参考となるものを提出していただく予定をしております。
（瀬戸市）
　もう一つだけすいません。江南市様のところで、小中学校の職員への駐車場代の徴収を考えているということを書かれておりまして、こちらについてはなかなかハードルが高いのかなっていうのはあったんですが、今どんな状況なのかを共有いただけると助かります。
（江南市）
　はい。江南市です。具体的にですね、今こちらの方、検討が進んでる状況ではないんですけれども、あの本市の中で、過去の経緯がございまして、もう 10 年以上前にはなるんですけれども、市の方で受益者負担の適正化といった観点で、 使用目的が終了した後の公共施設内に職員の方が駐車場として停めているようなケースに対して、行政財産の目的外使用料というのを徴収するようなことを過去から行っていた経過がございまして、そのときに学校施設小中学校の学校施設内に、教職員の方が止められている場合についても、目的外使用料を徴収するということを過去やっておりました。これについて当時ですね、その学校事務職員の方から訴訟がありまして、目的外使用を許可するのが不当だということで裁判があったんですけれども、市の方が結果的には勝訴しまして、目的外使用料とかは特に違法ではないということで、継続するというような形の過去経緯があったんですが、その後ですね、やはり教職員の方が近隣市町に異動するような時に、教職員の方から、江南市は駐車場代を大きくとられるというようなことで、いろんな声が上がりまして、最終的に目的外使用料を減免するという形で、教職員の方からはとらないというような形で、数年前に変わりまして、そっから取ってないんですけれども、今回こういった国の人事院勧告を踏まえて、駐車場料金に対しての通勤手当が支給することができるようになったというところを受けて、今後、そういった学校施設や病院の方からも、また再びこういった目的外使用料の徴収を開始したらどうかということは市内部の方で検討課題として挙がっておりまして、ちょっと具体的にまだ今後いろんな各市町とか、教育委員会とも協議とかが必要になってくるかなと思いますけれども今、具体的には数字はないんですけれども、課題として認識しているという状況でございます。
（議長）
　ありがとうございました。他に皆さんの中で、この議題に対して何かご質問等ある市はいらっしゃいますか。他にはよろしかったでしょうか？
　特にないようですので、それでは県の方からこの議題についてコメントなどあるようで

したらご発言をお願いいたします。
（愛知県）
（２）については、愛知県では令和 8 年 4 月 1 日から、国に準じて 1 ヶ月当たり 5000 円を上限とする駐車場等に係る通勤手当を新設しております。また、本手当の対象者は、支給要件を満たせば、常勤・非常勤問わないこととしております。
（３）について、職員の駐車場利用に係る行政財産の目的外使用の許可事例について把握しておりません。
駐車場等に係る通勤手当につきましては、①人事院規則で定められていない要件等については国家公務員の取扱いを踏まえ、各自治体において判断されたいこと、②国家公務員においては、国有地を駐車場として職員に貸している事例はないため、市町村等が市役所等の駐車場を有償貸出する場合に類似する事例を想定しておらず、この取扱いについては、各自治体で判断されたいことを総務省に確認しております。各団体におかれましては、総務省への確認結果を踏まえ、適切に対応していただきますようお願いいたします。
（３）に関しまして、行政財産の目的外使用については、地方自治法において、行政財産の本来の用途または目的が阻害されるか否かにより許可の判断をすることとなっており、特別の事情がある場合に使用料の減免ができると解されていることを踏まえ、適切に対応いただきますようお願いいたします。
（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】職員証の有効期間及び作成について
（議長）
それでは続きまして議題 2、職員証の有効期間および作成について提案であります。春日井市さんより説明をお願いします。
（春日井市）
春日井市です。よろしくお願いいたします。
当市につきましては、今年度は職員証の有効期限でして、有効期限は 4 年間としております。昨年度尾張部の人事担当課長会議の中でも議題に上がりましたけれども、意外に有効期限を持っていない自治体さんがいくらかあるということでしたので、県内各市さんの状況をまず知りたいということから、それから最近は出退勤の管理について、IC チップを入れてやっているというところもあるというふうに聞いてますので、各市でどのような状況であるのか確認したかったということになります。
（議長）
趣旨説明をいただきました。各市の回答は、資料 2 の通りですが、職員証を発行していない市が西尾市さんと豊川市さんで、豊川市さんは身分証明書発行ということでした有効期限は設けていないですとか、退職までというところが 15 市、残りの市は 4 年から 10 年と

いう有効期間ですが、5 年というところが一番多いようです。
　材質はプラスチックカードが 21 市で、残りは紙やラミネート加工などが 16 市ということでした。また、顔写真の有無につきましては碧南市を除く 36 市では顔写真が載っているということです。IC チップのところは 13 市が入退庁の記録やパソコンなど利活用というご回答でした。資料 2 の通りですが、補足説明したい市がありましたら、ぜひお知らせください。補足説明はよろしいでしょうか？
　それでは、提案市、春日井市さんの方で確認いただきたい市はございますか？
（春日井市）
　IC チップを入れておられる 13 市さんの中で、会計年度任用職員にもこの職員証を発行しているかどうかということがはっきりしたかったです。IC チップを搭載した職員証を発行している 13 市、岡崎市さん、一宮市さんなどですが、岡崎市さんからですね。チップがあるというところで、取り扱いについてお伺いしたいと思います。
（岡崎市）
　岡崎市です。会計年度さんには職員証は交付はしておりません。
（一宮市）
　一宮市です。岡崎さんと同様交付しておりません。
（議長）
　半田市です。職員証としては発行していませんが IC チップの入ったスタッフカードを作って同じような機能を使っています。
（豊田市）
　豊田市の場合、名札の機能等、IC チップも入って PC へのログインであるとか、一定のシステムの権限をコントロールしております。会計年度任用職員に対しては、全ての職員ではなく、市役所等の行政職として勤務する職員のみに発行しており、技能労務職及び保育師等の職員には発行していません。
（安城市）
　安城市につきましては、出退勤の打刻の機能がありまして、そちらのみの機能で IC チップとなります。会計年度さんも確保しております。
（常滑市）
　常滑市は会計年度任用職員には職員証を発行しておりませんが、セキュリティエリアに入るようや、複合機の認証用に IC カードを会計年度任用職員に付与しています。
（新城市）
　はい新城市です。会計年度任用職員には発行しておりませんが、入退室管理の IC カードは 1 人ずつ渡しております。
（東海市）
　東海市も同様に会計年度の職員には発行しておりませんが、コピー機等の複合機操作等のものを発行しております。

（尾張旭市）
　はい。尾張旭市も皆さん同様に、会計年度任用職員に職員証を発行しておりませんが、パソコンを使うものには、IC チップの入ったカードを配布しております。
（岩倉市）
　会計年度任用職員には職員証を発行しておりませんが、PC の運用と複合機の出力用でカードを発行しています。
（豊明市）
　皆さんと同様に会計年度さんに職員証を発行してませんが、出退勤のものとプリンター用に IC チップが入ったカードを発行しています。
（みよし市）
　皆さんと同様に会計年度任用職員に IC チップの職員証は配布しておりませんが、業務に応じて必要な場合プラスチックカードを発行することで対応しております。
（議長）
　ありがとうございます。IC カードありの市に順に回答いただきました。春日井市さん他に追加の質問はいかがでしょうか？
（春日井市）
　ありがとうございます。とても参考になりました。
（議長）
　その他、皆さんの中でこの議題に関して何かご質問はありますか？
　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などあるようでしたらご発言をお願いします。
（愛知県）
　愛知県の職員証に関しては、（１）有効期限は「なし」、（２）職員証の材質は「紙」（３）顔写真の有無は「有」、（４）IC チップの有無は「無」、（５）検討事項は、今後 IC カード化や管理方法、発行手続きの見直し等について検討を行う予定です。
（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】在級期間表の取扱い及び初任給設定について
（議長）
　続きまして議題 3、在級期間表の取り扱い及び初任給設定について提案市であります津島市さん、豊明市さんに説明をお願いします。はじめに津島市さんより趣旨説明をお願いします。
（津島市）
　津島市です。よろしくお願いいたします。在級期間の取り扱いについてということで今回議題の方に出させていただいております。趣旨といたしましては、令和 7 年度の人事院勧告

を受けまして、一定期間在級することを求める制度が廃止されるということになったということです。津島市としましては初任給昇格昇級等に関する規則において、級別資格基準表としての必要在級年数と、必要経験年数を定めております。ただし、実際の運用では級別資格基準表の二つの基準のうち、必要在級年数のみを基準として、昇格を管理しておるところでございます。人事院の見解では経験年数のみがなく、実力本位で適任者を昇格させることが求められるというところでございますが、つきましてはこのような状況について、各市の考えや、対応状況、検討していることがありましたら標示で見られたいということで提案させていただいております。以上でございます。

（議長）

ありがとうございました。続いて豊明市さんより趣旨説明をお願いします。

（豊明市）

豊明市ですよろしくお願いします。本市でも在級期間表が国の方では、この 4 月から廃止ということで、一応、規則上廃止にはしたのですが、ただ運用上、一定程度の基準は必要でしょうということで、運用として残してある状態、規則上は在級期間表は廃止をしたけども、運用としては残っているという状況にしているんですけれども、皆さんのところがどのような取り扱いをしてるかなっていうのがお聞きしたかったのと、あと新卒枠の新規採用者の中に、本当に大学、学校から卒業してすぐの人だけでなく、最近は一定期間社会人を経験したような人が新卒枠で受けて入ってくるっていうことが増えてきておりまして、そういった新卒枠の人の、その社会人経験を初任給の決めるときに加算、社会人経験を加算してるかどうかっていうのもちょっと皆さん、周りの市さんに確認したいと思って、お聞きしたいと思って、依頼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、まず在級期間表の廃止につきましては、令和 8 年度から廃止したという市、春日井市さん、刈谷市さん、小牧市さん、岩倉市さん、いずれも当面は引き続き従来の運用といった記載がありました。

また、一宮市さんは従来から人事評価で昇格、豊田市さんは、内規化して運用という記載がありました。その他の市は検討中ですといった回答ですとか、当面は従来の運用していこうというご回答、いずれもどこもちょっと困ってらっしゃる、運用を迷ってらっしゃるのかなという印象を受けました。また新卒枠の社会人経験加算の有無につきましては、加算していないとお答えいただいたのは瀬戸市さんと常滑市さんの２市のみで、残りは加算しているということかなと思います。加算方法は、正規、非正規や公務員、民間の区分、区分の分け方とか率というのは非常に様々な状況かなというふうに確認しました。また資料 3-2 の経験者採用の人事院規則通りに加算した場合の在職者との均衡を図っているという事例ですけれども、安城市さん、江南市さん、東海市さん、弥富市さんで、過去の採用者への対応を記載をいただきました。また常滑市さんは、現状も経験年数を一律 12 で除しており、影響がないといった回答で、あとは主に検討中ですとか特にないといったご回答でありまし

た。各市のご回答につきまして、補足説明したい市がありましたら、挙手をお願いいたします。常滑市さんお願いします。

（常滑市）

回答の訂正をお願いいたします。（２）の新卒枠の新規採用者に対する社会人経験を加算について、加算していないと回答しているんですが、実際には加算しております。民間企業等の正規職員については 100 分の 80、非常勤については 100 分の 40 の経験年数で加算しております。以上でございます。

（瀬戸市）

瀬戸市も、回答の訂正をお願いします。誤って書いてありました。加算しているというところで、修正をお願いいたします。加算割合につきましては公務員であれば 100 分の 100、民間であれば 100 分の 80、その他で 100 分の 50 という形で運用しております。

（議長）

ありがとうございます。瀬戸市さんも新卒枠を加算しているということで、全ての自治体で加算しているという状況でよろしいでしょうか？ありがとうございました。

提案市、津島市さん、豊明市さんの方で特に伺っておきたい市はございますでしょうか？ご質問があるようでしたら、お知らせください。では、豊明市さん。

（豊明市）

豊明市です。皆さんご回答ありがとうございました。議題の中の最後のやつですね。在級期間表の取扱い、ではなくて、初任給設定について、過去の採用者に対して、職員間の均衡を図るために対応していますかっていうところで、 いくつかの市が、過去の同じ額で採用した人のところに適用して採用したというようなご回答をいただいてるんですけれども、どのぐらい遡って、適用させたんでしょうっていうのをちょっとお聞きしたいなと思ったのですが、おわかりでしょうか？

（議長）

経験者採用のところをですね、人事院規則通りの加算をした時に、退職者の調整を行っていると回答いただいたのが、私の確認ですと安城市さん、江南市さん、東海市さん、弥富市さんかと思いますが、それぞれどこの範囲でということでお答えいただける市がありましたら、是非お知らせいただけないでしょうか？今、お手元ではわからないというのがよろしいですか？では、豊明市さん個別にお問い合わせいただければと思いますがよろしいでしょうか？他には？

（岩倉市）

岩倉市です。従前からですね、人事評価昇格を行っているという一宮市さんにちょっとお伺いさせていただきたいんですけれども、例えば 1 級から 2 級、2 級から 3 級への昇格の時の人事評価の、どうなったら上がるのか。例えば 3 年続けて標準以上とかですね、2 年で優秀であれば 2 年で上がるとかそういう細かい基準をお話いただければ、少しお伺いさせていただきたいと思います。

（一宮市）
一宮市です。ごめんなさい誤解というか、表記が甘くて申し訳ございません。一宮市の場合は 3 級昇格時まではいわゆる経験年数を考えた上で、昇格試験の実施といいますか、昇格試験の受験資格を得られるという期間設定はございます。ただ、受験はできても合格しなければ昇格しない、3 級には昇格しないということになっております。なお 4 級以上ですね、9 級までに関しては、そういった基準の年数がございませんので、現実に 1 年で次の級に上がっていく方もいらっしゃいます。
（議長）
一宮市さんは 2 級と 3 級に上がるところで試験があるということですね。ありがとうございます。他にご質問ある方いらっしゃいますでしょうか？他にご質問よろしかったでしょうか？それでは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ます。
（愛知県）
在級期間に係る制度の廃止後の昇格者の決定につきましては、①任用上の判断（昇任）や人事評価の結果などを踏まえ、昇格後の職務の級に見合った職務を遂行できる能力を備えていると判断できること、②在級期間に係る制度の廃止は、実力本位の人事管理に資するものであり、職員を一律にこれまでより早く昇格させることを意図していないこと、③職務に求められる専門性などに応じ、その能力のかん養・実証の観点から一定の職務経験や経験年数を考慮することは可能であるが、経験年数のみをもって昇格運用することはできないこととの人事院の考え方を踏まえ、引き続き厳格な昇格運用をしていただきますようお願いいたします。
（２）につきましては、愛知県では、経験月数調整により加算を行っております。規則に定められた「経験月数換算表」に基づき、前歴の種類、職務との関係に応じて経験月数を換算し、①職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務等については、経験月数 12 月につき 12 月（4 号給昇給相当）、②それ以外については、経験月数が①と合わせて 60 月までは 12 月につき 12 月（4 号級昇給相当）とみなし、60 月越えは 15 月につき 12 月（4 号給昇給相当）とみなし、それらを加算して初任給を決定しております。
（３）に関しまして令和 8 年 2 月 13 日付けで改正された人事院規則の施行日前に新たに職員となった者のうち、改正附則第 3 条に規定される一部の対象職員については、令和 8 年 2 月 27 日付け給実甲第 1380 号において、号俸の調整ができることとされていることを踏まえ、適切に対応していただきますようお願いいたします。
（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】障害者ワークステーションの実施状況について

（議長）
　続きまして議題 4、障害者ワークステーションの実施状況について、提案書であります稲沢市さんより説明をお願いします。
（稲沢市）
　はい稲沢市です。議題 4 ではですね、障害者福祉ワークステーションの実施状況について教えていただければと思っております。提案の趣旨といたしましては障害者雇用率 3.0%に引き上げるということを受けまして、本市も障害者の雇用数を増やしていかなければならないということで考えておりますけれども、採用された障害のある職員を確保、各部署にですね、標準定員に加配する形ではあるものの、基本的には一般の事務職として配置をしております。そのため、配属された先の部署で配属に対する不満が出たり、特に精神疾患のある方の場合はですね、他の職員とトラブルになって、年度途中で残念ながら退職されたり、異動さないといけなかったりといったようなことがたて続けに起こっております。そこで本市でも軽作業を中心としたワークステーション的な仕組みを設けることで、障害の程度に応じて、働きやすい環境を整備していければというように考えておりまして、先行して実施されている自治体さんから各市の取り組みの現状や、工夫している点、課題などを教えていただければということで、議題に挙げさせていただきました。よろしくお願いいたします。
（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、障害者ワークステーションを実施していると答えたのが 13 市、実施していないところは 25 市でしたが、このうち 4 市が導入予定であるという答えということで、障害者雇用率の引き上げに伴って実施する市が増えてきていると感じました。各市のご回答は資料 4 の通りですが、補足説明したい市がありましたら、挙手にてお知らせください。補足説明はよろしかったでしょうか？ では稲沢市さんの方で、特に伺ってみたい市がございますでしょうか？
（稲沢市）
　就労支援事業所と連携した取り組みをされている自治体さんが豊田市さんと、長久手市さんがあったと思うんですけども、お聞きしたいのが、協力を依頼する就労支援事業所をどのように確保されたか、事業者さん側から提案があったのか、もしくは事業者さんの方に定期的に訪問するなどしてお願いをされたのかなどですね、確保された方法をお聞きしたいというのが一点と、もう一点がですね、就労支援事業所さん側から紹介をお願いする候補者さん、就労希望者の方はですね、事業所側でどのように選んでもらっているのかなということをお聞きしたくて、ある程度事業者さんの方で大丈夫かなっていう方を選んでいただいているのか、もしくは本人の意思を尊重してですね、働きたいという方を紹介していただいているのかということで、あと 3 点目がですね、定着を目指しての取り組みだと思うんですけども、実際のところ定着状況はどうなのかなっていうところの以上 3 点について教えていただければと思います。よろしくお願いいたします。
（豊田市）

豊田市でございます。どんな経緯で就労支援事業所と繋がったかというところの、詳細までがしっかり把握できてはいませんが、豊田市の外郭団体として豊田市福祉事業団という法人があり、そちらにおいても就労支援をやっているセクションがございますので、そこから市内の就労支援事業所に繋がっていったらしいという経緯を聞いております。

2 点目といたしましては、紹介をしていただくスタッフですけれども、ちょっと適切な表現かどうかはわかりませんが、ある程度、行政職としての事務遂行であるとか、接遇等が見込める対象者を、事業所の方で選定をしていただいて、ご紹介をいただき、それに基づいて市の方でも選考をして運用をしているというところでございます。

3 点目の定着具合ですけれども、割と定着をしていただけているという感覚です。ただ定着が良いのかどうかというのは、少し検討が要るかなと思っておりまして、やはり市の役割として、市だけで抱えてしまっていいのか、むしろ市の支援室の中で、一定程度の経験を積んだスタッフの皆さんは、もっと労働市場の方に羽ばたいていくべきでないのかという意見もありますし、また豊田市においても、次の法定雇用率 3%に向けて、更なる拡充、スタッフの増員をする必要がある段階にあります。厳格な選考により、適切な人材だけ採用していては、法定雇用率の達成が難しいかも知れません。一定程度人数を採用して、市の組織で一定の訓練を経て、ある年数がくれば、広い社会の方に羽ばたいていくという循環をつくることも必要なのではないかなといった課題を感じているところでございます。以上です。

（長久手市）

長久手市でございます。まず 3 点ご質問いただきましたうち、まず一点目でございます。どのように総合支援室を定着し、促す事業者さんとの連携をしているのかという点でございますけれども、私どもが把握している近隣のですね、事業者さんに覚書をして、その事業者さんから行政職に適した方がいるかどうかというところをですね、情報交換しながら進めているという感じでございます。

2 点目のですね、どのように選んでいるのかという点でございますけれども、基本的には、事業所さんとのやり取りの中から適性がある方をある程度挙げていただいて、市が公募で面接を行いまして、その面接をクリアした方を採用しているという形になります。

あと最後の 3 点目ですけれども、定着状況につきましては、非常に良好でございます。障害の有無につきまして、肢体の障害のある人が 1 名、それから精神に障害のある人が 2 名、それから知的障害のある方が 1 名、合計 4 名の方でワークステーションを回していただいております。

現状の課題について、ここには書いてないんですが、ワークステーションとして機能できるようなスペースがなかなか確保できなくて、庁舎も狭いですし、今は保健センターの一角をですね、借りて、年間借りてですね、3 部屋で何とか回して仕事を回している状況でございます。本来であれば、本庁舎の中の一角をワークスペースとしてできたらいいなと思っています。やっぱり雨天時とかは、封入作業の書類が濡れてしまったりするので、場所の確保というのがまず大きな課題かなと思っております。以上です。

（稲沢市）
ありがとうございます。大変参考になりました。1点だけお聞きしてもいいですか。各市いろいろワークステーションのために業務を募集するといいますか、集めてくるのかな、苦労されて見えるのかなという風に思うんですけども、代表してちょっと一市、西尾市さんにお聞きしたいのですが、各課からの業務依頼、今の業務が飽和状態ということなんで働かれてる方と実際の業務量が、ちょうど良いぐらいのところなのかなと思うんですけども、どういう形で依頼を受けているか、どういう運用で受け付けているかということですね。例えば紙で依頼書をもらうとか、定期的に各部署にヒアリングをして、年間スケジュールを組んでいくとかですね、既存システムを何か活用しているとかそういった具体的な業務の集約の仕方についてご教授いただければと思います。よろしくお願いいたします。
（西尾市）
西尾市です。西尾市には今現在ですね、ワークステーション3名の会計年度任用職員の方がお見えになります。別の会計年度の方が、掲示板か何かで、業務の募集をして、スケジュールが空いている時には「今日の午前中は時間が空いていますよ」とか、「何か、いついつまでにそういうようなことがあれば教えてくださいね」ということをポータルサイト上で募集をかけまして、そこに対して、各現課さんが業務を入れてくるという形になっています。
ワークステーションはもう結構年数も経ってまして、そちらの方である程度の仕事ができるなっていう見込みがたった、障害者の方はですね、それぞれ他の部署で専属で雇っていただくようにして、どちらかというと、ワークステーションに新しい障害者の方を入れて、そこで業務に慣れてもらって、それぞれの現場に出していくというような形をとっております。経験を積んで慣れてもらいながら、そこで頑張ってもらって、各それぞれの部局に出していきたいという風に思っています。以上です。
（議長）
ありがとうございました。稲沢市さんよろしかったでしょうか？ありがとうございました。他にはこの議題に関してご質問のある方は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、ご発言をお願いします。
（愛知県）
愛知県においては、ワークステーションの設置をしておりませんので今後の検討課題としているところでございます。
（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】令和８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5令和8年度各市採用試験の実施予定について、市長会事務局から説明

をお願いします。
（市長会事務局）
　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をされていたものになります。この協議会は、県内各市の人事試験の共同作成、共同印刷および共同利用を目的に昭和 47 年に設置をされ、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減少したことにより、この協議会は令和 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、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ということといたしました。こういった経緯を踏まえまし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、今年度は 7 月の 12 日となっておりますが、この統一試験よりも早い時期に採用試験を実施する予定の市は 36 市で、試験の内容につきましては資料 5 の通りでございます。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。ただいまの説明、また各市の回答につきまして、何かご質問等ある市がございましたら挙手をお願いいたします。ご質問はよろしかったでしょうか？
では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等あるようでしたらご発言をお願いします。
（愛知県）
　地方公務員の採用試験については、近年、受験者数・競争率ともに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おります。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、他の都道府県およ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 ヶ月程度、前倒ししております。
　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 17 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 21 日（日）から 7 月 24 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「8 月 6 日（木）頃」に、前倒ししております。
　さらに、令和 8 年度からは、新たな受験者層の掘り起こしや、更なる人材確保を図るため、特別な公務員試験対策が不要で、就職活動の早期化にも対応した試験区分「土木Ⅱ」（1 次試験を SPI3 とし、2 次試験は主として人物および専門性について個別面接（2 回）実施。）を新設しているところでございます。
（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。

次第４.その他

（議長）

続きまして、その他に入らせていただきます。次第 4、その他の（１）県内自治体における公務員制度上の課題について、市町村課栗原様よりお話をいただきます。よろしくお願いします。

（愛知県 市町村課 栗原様）

改めまして市町村課公務員グループ主査の栗原と申します。よろしくお願いいたします。資料に入る前に、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、今年度も多大なご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、ご負担をおかけいたしますが、何卒今後ともご理解・ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

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 点ご説明をさせていただきます。

まず初めに、地方公務員の兼業についてでございます。資料の 6 ページをご覧ください。地方公務員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、職務の遂行にあたっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないとされております。許可なく兼業することはできません。

一方で許可されれば兼業が可能ですので、各自治体において許可基準を定めることができます。令和 6 年 4 月 1 日時点ではございますが、名古屋市を除く県内 37 市中、許可基準を設定しているのは 19 市でございますので、全国の地方公共団体において許可基準を設定していると回答した 64.4%を 10 ポイント以上下回る約 50%という状況でございます。7 ページに進みまして、最下段にございますが、総務省からは、令和 7 年 6 月 11 日付けで、有識者の検討結果を踏まえた、兼業弾力化のポイントや、許可基準を設定運用する上での留意事項をまとめた助言通知などが発出されています。

この通知の発出後、許可基準を設定するとか、見直すといった動きもあるものと承知しております。総務省においても、今後改めて各団体における取組状況を調査するとのことですので、各市の皆様におかれましては、基準の設定や見直しといった積極的な取り組みをぜひよろしくお願いいたします。

続きまして、ハラスメント対策についてでございます。資料の 9 ページをお願いいたします。冒頭、担当課長の丹羽から話がありました通り、各自治体は関係法令に基づいて各種ハラスメントを防止するため、雇用管理上の措置を講じる義務がございます。昨年度の調査結果によりますと、愛知県内の全ての市町村において、義務があるものについては、措置が講じられております。一方で、自治体における各種ハラスメントに関する課題は、近年社会問題となっていることはご承知の通りかと存じます。総務省が令和 6 年度に実施した、自治体

職員 2 万人を対象とした実態調査では、9 ページ下段の表の最後の行でございますが、過去 3 年間でカスハラを受けたと感じた経験がある者の割合が 35%と、民間の 10.8%よりかなり高い傾向にありまして、他のハラスメントと比較して、カスハラが顕著に高いという状況でございます。資料 10 ページにお進みください。その結果を踏まえまして、令和 7 年 4 月 25 日付けで調査結果と合わせて、カスハラを含めた各種ハラスメントへの対応策や留意点についての助言が総務省より通知されております。

また、今年度 10 月 1 日からは新たに、カスハラ防止が雇用管理上の措置を講じる義務に位置づけられた、改正労働施策総合推進法が施行されます。総務省では自治体の実情やニーズを踏まえたカスハラ対策の事例集の作成を進めているとのことでございますので、引き続き各市の皆様におかれましては、各種ハラスメント対策に取り組んでいただきますようよろしくお願いいたします。

次に、女性活躍の推進についてでございます。資料の 12 ページをお願いいたします。令和 7 年 6 月に女性活躍推進法が改正され、10 年間の期限延長とともに、女性の職業生活に資する情報の公表の強化が盛り込まれ、今年度からは女性管理職比率の公表が必須となっております。資料にはございませんが、令和 8 年 1 月 13 日付けで、内閣府および総務省の連名で、必須情報公表項目の算出および公表の方法について通知がございました。団体間で比較可能な実績を公表することが重要でございますので、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。

続いて 13 ページを御覧ください。男性職員の育児休業の取得率でございますが、令和 5 年 12 月に閣議決定された「こども未来戦略」では、地方公務員の一般行政部門における政府目標値について、2025 年度までに 1 週間以上の取得率が 85%、2030 年度までに 2 週間以上の取得率 85%と定められております。また、資料にはございませんが、令和 8 年 3 月に閣議決定された「第 6 次男女共同参画基本計画」においては、男性職員の育児休業等の取得促進に向けて、国家公務員と同程度の取組が実施されるよう、「男性職員が子の出生後 1 年以内に育児に伴う休暇・休業を 1 ヶ月以上取得できるよう、職員に対して周知した地方公共団体の割合」を毎年度 100%とする成果目標が追加されました。

なお、当該成果目標については、令和 9 年度以降、各団体における前年度の職員に対する周知の有無について総務省よりフォローアップ調査を行う予定とのことでございます。各市の皆様におかれましては引き続き、女性活躍・働き方改革に関する取組を積極的に進めていただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、障害者雇用の促進についてでございます。資料の 16 ページを御覧ください。地方公務員の障害者雇用につきましては、民間の事業主に対して、率先して障害者を雇用するべき立場にあり、法定雇用率の達成はもとより、障害のある方が多数活躍しやすい職場づくりの推進に取り組むことが重要でございます。

「総務省の取組」の〇の一つ目でございますが、障害者の就労を進めるために必要な設備等の設置、整備に関する経費に対して地方交付税措置を講じるなど、地方公共団体の障害者

雇用促進に向けた環境整備を実施しております。

また、資料の一番下、（参考）の部分でございますが、冒頭、担当課長の丹羽から話がありました通り、国および地方公共団体の法定雇用率が今年度 7 月から現在の 2.8%から 3.0%に引き上げられますので、各市の皆様におかれましても障害者の雇用促進や、職場環境の整備に係る取組を積極的に進めていただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、会計年度任用職員制度についてでございます。資料飛びまして 33 ページを御覧ください。

まず「2　適切な給与決定」についてでございます。二つ目の・でございますが、会計年度任用職員の給与改定の取扱いにつきましては、常勤職員の給与による改定に係る取扱いに準じて、適切に給与の遡及改定を実施していただきますよう、よろしくお願いいたします。

次に、「3 適切な勤務時間の設定」についてでございます。一つ目の・ですが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ございます。二つ目の・ですが、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 日あたり 15 分短く設定するということは適切ではございません。

さらに三つ目の・ですが、勤務時間につきまし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ます。例えば、「突発的な要因」がないにも関わらず、時間外勤務が常勤職員の勤務時間等の差以上に、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・検討していただきますようよろしくお願いいたします。

続いて 34 ページでございますが、人材確保という観点から、会計年度任用職員は、いわば組織内における即戦力でもあるという考え方もできますので、昨年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2025」などにおいても、会計年度任用職員について、能力実証を得た形で常勤化するということが盛り込まれております。

各市の皆様におかれましてはこうした取組を参考に、人材の確保に関しても進めていただければと存じます。

最後に資料にはございませんが、職員の勤務時間の適切な把握についてお願いさせていただきます。各市の皆様におかれましては、繰り返し、総務省より時間外勤務の上限規制等について通知されており、時間外勤務の縮減は喫緊の課題であると認識されているところと存じます。一方で、業務として時間外勤務および休日勤務を命じた場合の取扱いについては、未払い等がないか今一度ご確認いただき、適切に処理してくださいますよう、何卒よろ

しくお願い申し上げます。
　以上、かけ足ではございますが、地方公務員制度上の主な課題などについてご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ご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。ただいまご説明いただきました、県内自治体における公務員制度上の課題についてご質問等はありませんでしょうか？はい。特にないようですので、次の（２）、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します。
（市長会事務局）
　それでは（２）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させていただきます。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 名派遣を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、瀬戸市さんから、振興協会へは、長久手市さんと豊橋市さんから派遣を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 月頃、市長会事務局よりご連絡をさせていただきますので、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、ご質問等はありませんでしょうか？よろしいでしょうか？

次第５.次年度当番市の決定

（議長）
　特にないようですので、引き続いて、次第 5、次年度当番市の決定に入ります。事務局からお願いします。
（市長会事務局）
　次年度の当番市についてでございますけれども、建制番号順によりまして、議長当番市は春日井市さんにお願いをすることになります。春日井市人事課 河出 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ございます。

次第６.閉会

（議長）
　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。皆様ご協力ありがとうございました。
（市長会事務局）

毛利課長、大変お疲れ様でした。ありがとうございました。これをもちまして、人事担当課長会議を閉会いたします。長時間に渡りありがとうございました。