



令和6年10月3日
関東財務局

令和6年度予算執行調査の調査結果の概要について
(10月公表分)

【お問い合わせ】

関東財務局 理財部 主計第2課

電話 048-600-1102

関東財務局ホームページ

<https://lfb.mof.go.jp/kantou/zaisei/pagekthp0160000109.html>

令和6年度予算執行調査の調査結果の概要について（10月公表分）

- 財務省は、令和6年度予算執行調査の対象とした31件のうち、調査の終了した4件の結果を公表しました（この他の27件の調査結果については、令和6年6月28日に公表済みです）。
- 調査を終了した4件のうち、関東財務局は2件の調査を実施しました。
- これらの調査結果については、的確に今後の予算編成に活用します。

令和6年度予算執行調査（10月公表分：関東財務局調査事案）

- 関東財務局が実施した2件の調査は以下のとおりです。

関東財務局取りまとめ事案

No.	省庁名	調査事案名	調査主体 (注)
1	厚生労働省	障害福祉サービス等	共同
2	各府省	サテライトオフィスに係る経費	共同

(注)

「共同」：共同調査（財務省主計局の予算担当職員と財務局職員が共同で実施する調査）

(参考)

予算執行調査とは、財務省主計局の予算担当職員や日常的に予算執行の現場に接する機会の多い財務局職員が、予算の執行の実態を調査して改善すべき点等を指摘し、予算の見直しや執行の効率化等につなげていく取組です。

総括調査票

(関東財務局が取りまとめた調査事案)

総 括 調 査 票

調査事案名	(16) 障害福祉サービス等			調査対象 予算額	令和5年度：1,472,806百万円の内数 (参考 令和6年度：1,565,141百万円の内数)		
府省名	厚生労働省	会計	一般会計	項	障害保健福祉費	調査主体	共同
組織	厚生労働本省			目	障害者自立支援給付費負担金	取りまとめ財務局	(関東財務局)

①調査事案の概要

【事案の概要】

障害福祉サービスは「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づき、障害者や障害児に提供する福祉サービスである。

そのうち、就労系障害福祉サービスには、一般就労（通常の民間企業等での就労）を希望する者に対し必要な訓練等を行う「就労移行支援」、一般就労が困難な者に対し就労・生産活動の機会を提供しつつ必要な訓練等の支援を行う「就労継続支援」及び一般就労後6か月を経過した者に対し一般就労定着のための相談・助言等を行う「就労定着支援」があり、「就労継続支援」は、雇用契約に基づき支援を行う「就労継続支援A型」及び雇用契約に基づかない「就労継続支援B型」に分類される。

就労継続支援A型は、通常の民間企業に雇用されることが困難であるものの、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労・生産活動の機会を提供その他就労に必要な知識・能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うサービスである。

就労継続支援B型は、就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者であって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者に対して、生産活動の機会を提供その他就労に必要な知識・能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うサービスである。両事業とも総費用額（公費による給付）、利用者数及び事業所数は増加している【図1～図4】。

就労継続支援A型の基本報酬については生産活動収支（注1）を、就労継続支援B型（利用者の就労や生産活動等をもって一律に評価する体系を除く。）の基本報酬については工賃をそれぞれ勘案する報酬体系となっている。また、就労継続支援A型事業所の増加の背景として、雇用契約を結ぶ就労系サービスであり、雇用関係の助成金等（例：特定求職者雇用開発助成金）の対象となっていることから、助成金等を目当てにした事業所開設が行われているとの指摘もある。上記を踏まえ、以下の観点から調査を行った。

- ① 就労継続支援について、その制度趣旨や提供しているサービスの内容・時間の観点から、適切な報酬体系となっているか
- ② 特に就労継続支援A型について、厚生労働省による経営実態調査において勘案されていない可能性がある助成金等（注2）を加味した場合の収支差はどうか
- ③ 自治体の事業所への実地指導の状況や支給決定の実態

（注1）生産活動収支とは、生産活動により得られた収入（仕入れた商品の販売収入や受託した業務に係る受託収入等）から生産活動収入を得るために必要となる経費（消耗品費、通信運搬費等）を差し引いた額を指す。生産活動の収支に相当する金額が利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならないと省令で定めている。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準

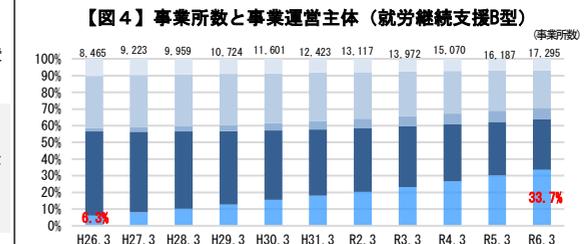
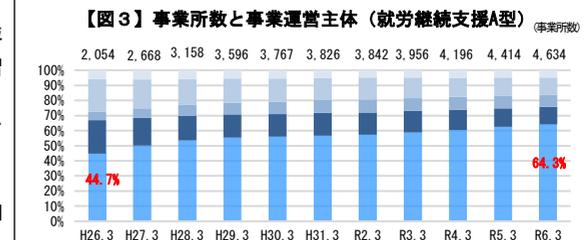
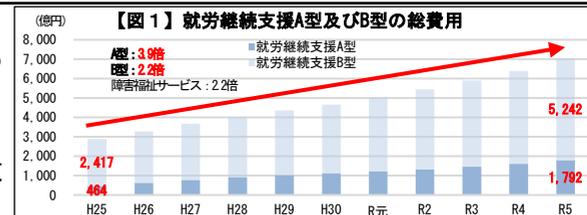
第百九十二条（略）

2 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。

3～5（略）

6 賃金及び第三項に規定する工賃の支払いに要する額は、原則として、自立支援給付をもって充ててはならない。ただし、災害その他やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。

（注2）経営実態調査では、サービス類型毎の収支差を算出している。就労継続支援A型を運営することで得られ、同A型事業所の収入として帰属すべき助成金等については、助成金等を受け取った法人本部から就労継続支援A型事業所の事業活動収入に繰り入れた上で収支差を算出すべきものである。他方、こうした助成金等の取扱いは、経営実態調査の記載要領では明示的に示されておらず、当該助成金等が事業活動収入として勘案されていない可能性がある。今般の調査では、事業活動収入として計上されていない助成金等について調査を行ったものである。



【出所】国民健康保険団体連合会への請求情報

総 括 調 査 票

調査事案名 (16) 障害福祉サービス等

②調査の視点

1. 就労継続支援A型事業所における一般就労への移行割合等及び収支差率について

就労継続支援A型における一般就労への移行状況等について、検証を行った。

また、経営実態調査上の事業活動収入に含まれていない可能性がある助成金等を考慮した場合における収支差率への影響について、検証を行った。

【調査対象年度】
令和5年度

【調査対象先数（有効回答数）】

就労継続支援A型事業所
1,028か所

（有効回答数として計上しているのは、令和5年度の事業活動収入・支出いずれかが未計上の事業所及び令和6年度以降に開設した事業所387か所を除いた数である。）

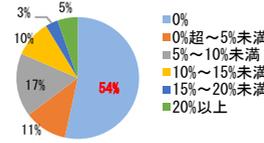
市区町村 1,173か所

③調査結果及びその分析

1-①. 就労継続支援A型事業所における一般就労への移行割合等

就労継続支援事業は法律上、事業の範囲に一般就労に向けた支援も含むものとされ、省令においても事業者は求職活動の支援に努めることとされているが、就労継続支援A型事業所のうち、**一般就労への移行割合**（注3）が**0%の事業所が全体の半数以上**を占めた。また、移行割合が0%の事業所における利用者の平均利用年数は、5.8年と、移行割合が10%以上の事業所と比較して2.3年長くなっており、利用者が同じ事業所に滞留している可能性が示唆される。加えて、利用者全体のうち、一般就労を希望している利用者は全体の18.7%に留まることが、市区町村が利用者から新規サービスの申請を受けた際に、一般就労への移行を検討していないと回答した市区町村の割合が43.3%となっていることを踏まえると、適切なサービス選択がなされていない可能性が示唆される【図5、表1～3】。

【図5】一般就労への移行割合（注3）
（有効回答数：1,028か所）



（注3）令和5年度中の一般就労への移行人数を事業所の登録人数で割って算出している。

【表1】一般就労への移行割合と利用者の平均利用年数
（有効回答数：1,028か所）

一般就労への移行割合0% (n=549)	5.8年
一般就労への移行割合が10%以上 (n=190)	3.5年

【表2】一般就労への希望割合及び令和5年度における一般就労への移行割合（注4）
（有効回答数：1,028か所）

一般就労への希望割合	18.7%
一般就労への移行割合	5.1%

（注4）全事業所（1,028か所）の一般就労への希望人数及び移行人数の総計と利用者数の総計で割って算出している。

【表3】市区町村における利用者から就労系新規サービス利用の申請がされた際の一般就労検討状況
（有効回答数：1,173か所）

一般就労への移行を検討している	665 (56.7%)
一般就労への移行を検討していない	508 (43.3%)

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律
第五条（略）

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準
第百九十四条 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

1-②. 就労継続支援A型事業所における収支差率

就労継続支援A型事業者は、生産活動の収支に相当する金額を利用者に支払う賃金の総額以上とすることが指定基準として定められているが、指定基準を満たしていない事業所が全体の13.8%存在した。うち、事業活動収支が0以上となっている事業所（＝利用者の賃金を本来障害者への直接の所得移転に充てるべきではない報酬（税財源）で補填していると考えられる事業所）が全体の8.7%存在した。また、事業活動収入として計上されていない助成金等を勘案した事業活動収支差率（注5）は13.8%となり、考慮しない場合と比較し、1.9%高くなっている【表4、図6】。

【表4】令和5年度の就労継続支援A型事業所における生産活動収支及び事業活動収支（有効回答数：1,028か所）

	事業活動収支0以上	事業活動収支0未満	合計
（生産活動収支－賃金）0以上	524 (51.0%)	362 (35.2%)	886 (86.2%)
（生産活動収支－賃金）0未満	89 (8.7%)	53 (5.2%)	142 (13.8%)

（注5）事業活動収支差率＝（事業活動収入－事業活動支出）/事業活動収入。
事業活動収入には、報酬による収入や利用者からの本人負担金を含めた収入、補助金収入等が含まれる。今回の調査では、補助金収入に含まれない助成金等の金額について調査しているもの。

【図6】経営実態調査に含まれていない可能性がある助成金等を考慮した令和5年度の事業活動収支差率
（有効回答数：1,028か所）



④今後の改善点・検討の方向性

1. 就労継続支援A型事業所における一般就労への移行割合等及び収支差率について

障害者の方々の雇用の受け皿となっていることにも留意しつつ、一般就労への移行をより一層加味したメリハリのある報酬体系となるよう、次期報酬改定に向けて検討すべきである。また、就労継続支援A型の利用にあたって、適切なサービスの選択がなされていない可能性があることを踏まえ、令和7年10月に開始される就労選択支援サービスの適切な利用が求められる。

また、事業活動収入に含まれていない助成金等の存在により、経営実態調査における就労継続支援A型の収支差率が実態より低く算出されている可能性があるため、その取扱いを記載要領において明示的に示すなど、同調査において助成金等が適切に勘案されるようにすべきである。

総 括 調 査 票

調査事案名 (16) 障害福祉サービス等

②調査の視点

2. 就労継続支援B型における収支状況等について

就労継続支援B型の報酬体系においては、利用者の利用時間は特段勘案されない取扱いとされているところ、サービス提供時間に比して高い報酬を得ている可能性があることから、平均利用時間に応じた収支差率の状況について検証を行った。

【調査対象年度】
令和5年度

【調査対象先数（有効回答数）】
就労継続支援B型事業所
5,113か所

（有効回答数として計上しているのは、令和5年度の事業活動収入・支出いずれかが未計上の事業所及び令和6年以降に開設した事業所1,102か所を除いた数である。）

③調査結果及びその分析

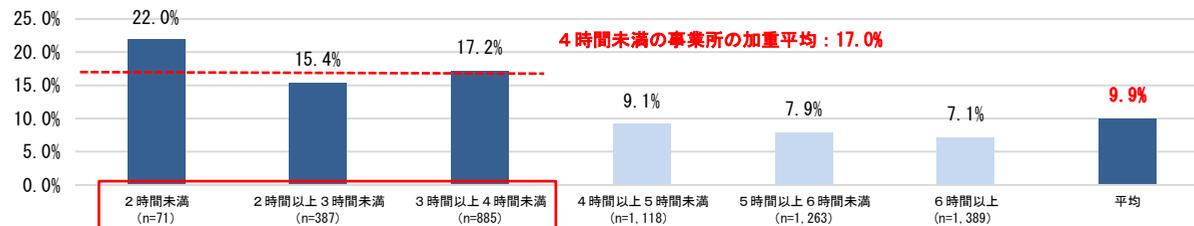
2. 就労継続支援B型における収支状況等について

就労継続支援B型事業者は、生産活動の収支に相当する金額を工賃として利用者に支払うことが指定基準^{（注6）}として定められているが、生産活動収支で工賃を賄えていない事業所が全体の18.7%存在した。うち、事業活動収支が0以上となっている事業所は全体の11.9%だった。また、利用者の平均利用時間と収支差の関係に着目すると、利用時間が短い4時間未満の事業所における事業活動収支差率は平均17.0%となっており、全事業所平均9.9%と比較して7.1%高い。さらに、事業所全体に占める営利法人の割合は18.1%であるが、利用時間が4時間未満の事業所における営利法人の割合は、3つの時間帯いずれも30%超であり、全体に占める割合の2倍弱となっている。報酬体系別に区分すると参加型の収支差率（10.5%）は工賃型^{（注7）}（9.9%）と比較して0.6%高い。参加型のうち営利法人に限ると21.3%となっており、参加型全体の平均の2倍超となっていた【表5、図7～9】。

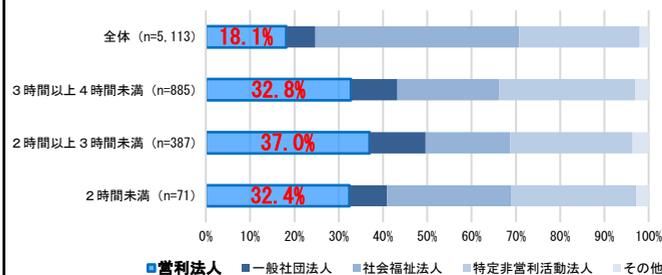
【表5】令和5年度の就労継続支援B型事業所における生産活動収支及び事業活動収支（有効回答数：5,113か所）

	事業活動収支0以上	事業活動収支0未満	合計
（生産活動収支－工賃）0以上	2,822 (55.2%)	1,333 (26.1%)	4,155 (81.3%)
（生産活動収支－工賃）0未満	606 (11.9%)	352 (6.9%)	958 (18.7%)

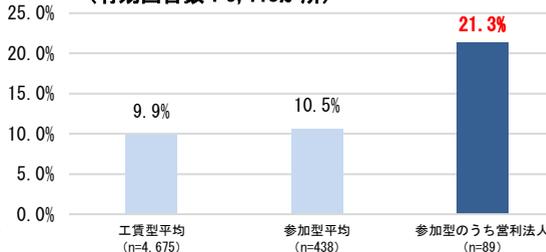
【図7】就労継続支援B型事業所のうち、利用者の平均利用時間別の事業活動収支差率（有効回答数：5,113か所）



【図8】平均利用時間別の事業運営主体（有効回答数：5,113か所）



【図9】報酬体系別の事業活動収支差率（有効回答数：5,113か所）



（注6）障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業者等の人員、設備及び運営に関する基準
第二百一条

指定就労継続支援B型の事業を行う者（以下「指定就労継続支援B型事業者」という。）は、利用者に、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない。

（注7）利用者の就労や生産活動等への参加等をもって一律に評価する報酬体系を「参加型」と、平均工賃月額に応じた報酬体系を「工賃型」と表記している。

④今後の改善点・検討の方向性

2. 就労継続支援B型における収支状況等について

利用者の平均利用時間が短い事業所の方が、収支差率がより高い傾向にあることから、平均利用時間が短い事業所については、提供されるサービスに対して報酬が過大となっている可能性がある。令和6年度報酬改定において、参加型について導入された短時間利用減算の効果も検証しつつ、利用者の平均利用時間をよりきめ細やかに勘案する報酬体系への見直しを次期報酬改定に向けて検討すべきである。

その際、特に参加型の収支差率が高くなっていることに留意すべきである。

総 括 調 査 票

調査事案名 (16) 障害福祉サービス等

②調査の視点

3. 自治体の実地指導の実態等について

自治体において、就労継続支援A型・B型に関する実地指導がなされているか、また適切な支給決定事務が行われているかについて検証を行った。

【調査対象年度】
令和5年度

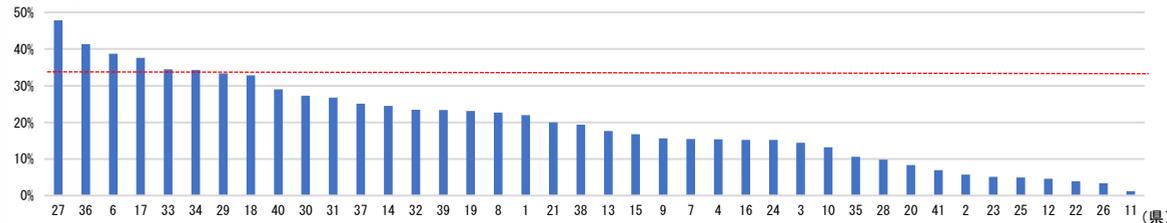
【調査対象先数（有効回答数）】
都道府県
政令指定都市
中核市
市区町村
1,294か所

③調査結果及びその分析

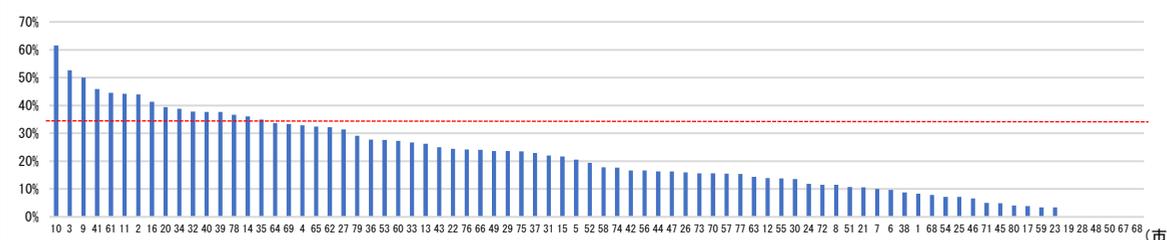
3. 自治体の実地指導の実態等について

自治体の障害福祉サービス事業者に対する指導監査について、実地指導（運営指導）は概ね3年に1度実施するよう通知（注8）で求められているところ、就労継続支援（A型・B型）について実施割合が33%（＝3年に1度）に満たない自治体が都道府県では80%超、政令指定都市・中核市では70%超存在した。また、一部の自治体では指導実績が全くないことが確認された。また、市区町村では、利用者からの就労系サービス申請時に一般就労への移行を検討していない自治体が43.3%を占める。加えて、就労系サービスの支給決定について明文化した基準等が存在しないと回答した自治体が6割超存在し、サービスの支給決定に地域差が生じる要因となっている可能性がある【図10、11、表6】。

【図10】就労継続支援での都道府県の実地指導割合（有効回答数：41か所）



【図11】就労継続支援での政令指定都市、中核市の実地指導割合（有効回答数：80か所）



【図10、11】については、令和5年度に実施した就労継続支援A型及びB型に係る実地指導件数を令和6年3月31日現在稼働しているA型及びB型の事業所総数で除して機械的に算出している。便宜上、自治体名に番号を振って記載している。

（再掲）市区町村における利用者から就労系新規サービス利用の申請がされた際の一般就労検討状況（有効回答数：1,173か所）

一般就労への移行を検討している	665 (56.7%)
一般就労への移行を検討していない	508 (43.3%)

【表6】就労系サービスに関する市区町村の支給決定基準等の策定状況（有効回答数：1,173か所）

明文化した基準等があり、要綱等の形式で公表している。	131 (11.2%)
明文化した基準等があるが、部内限りのもので、公表していない。	280 (23.9%)
明文化した基準等はないが、支給決定に当たって担当係内での考え方がある。	511 (43.6%)
明文化した基準等はなく、個々の担当による判断としている。	251 (21.4%)

（注8）指定障害福祉サービス事業者等指導指針（抄）

4 指導対象の選定

（2）運営指導

① 指定の権限を持つ障害福祉サービス事業者等については、おおむね3年に1度実施する。ただし、障害福祉サービス事業者等の運営等に重大な問題があると認められる場合は、例えば、毎年1回は運営指導を行う等して、指導の重点化を図るものとする。

④今後の改善点・検討の方向性

3. 自治体の実地指導の実態等について

実地指導の実態を踏まえ、サービスの質を確保する観点から、都道府県等がより効率的かつ実効的に運営指導を行うことができるよう、厚生労働省は実地指導のあり方について見直すべきである。

市区町村による支給決定の際には、個々の利用者の状況等に留意しつつ、適切なサービス選択がなされるようにすべきである。その上で、障害福祉サービスの地域差の是正の観点からも、支給決定基準を設けるなど、その基準を明文化すべきである。

総括調査票 (行政経費等に係る府省横断的な調査)

調査事案名	(31) サテライトオフィスに係る経費		調査対象 予算額	【参考】令和5年度(調査対象実績額) : 8百万円 ほか ※調査対象先からの報告額を積み上げ			
府省名	各府省	会計	一般会計	項	—	調査主体	共同
組織	—			目	—	取りまとめ財務局	(関東財務局)

①調査事案の概要

【事案の概要】

各官署は、柔軟な働き方の推進等のため、庁舎内にサテライトオフィスを設置、又は民間企業とサテライトオフィスに係る契約を締結している。

②調査の視点

1. サテライトオフィスの設置状況等について

- (1) 令和3年度から令和5年度の3年間でサテライトオフィスの設置状況はどのように推移しているか。
(2) サテライトオフィスの利用状況はどのようになっているか。

2. サテライトオフィスの設置目的等について

- サテライトオフィスを設置するに当たり目的を定めているか。
- 設置目的達成に向けての取組はしているか。

3. 在宅勤務等手当の支給について

- 在宅勤務等手当の支給について適正な運用がされているか。

【調査対象年度】

・令和3～6年度

【調査対象先数】

・本府省等 45官署
・地方支分部局等(※) 364官署
計409官署

※事務所等出先機関を含まない

③調査結果及びその分析

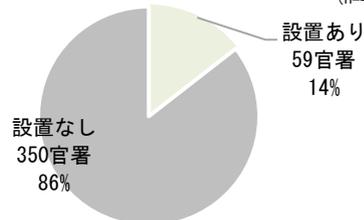
1. サテライトオフィスの設置状況等について

(1) サテライトオフィスの設置状況の推移

令和3年度から令和5年度の3年間に於いて、サテライトオフィスを設置した官署は、59官署(14%)であった【図1】。設置形態別で見ると、全ての年度において「①庁舎」内への設置が大半であり、「①庁舎」以外への設置は、最も多い年度でも3官署であった【図2】。また、「①庁舎」内への設置箇所数は、令和4年度以降、令和3年度と比較し倍増していた【図3】。

- ①庁舎 … 庁舎内にサテライトオフィスを設置
- ②民間 … 民間企業と契約(施設の借上げ、シェアオフィス利用)し、サテライトオフィスを設置
- ③その他… 「①官署」及び「②民間」以外に設置

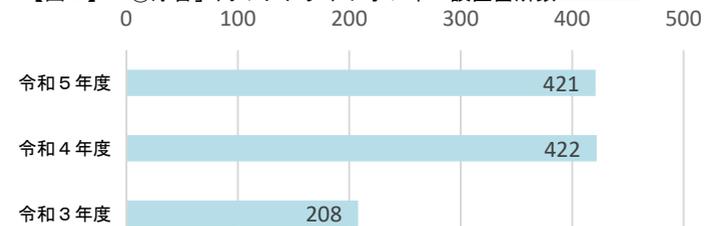
【図1】令和3年度から令和5年度の3年間に於けるサテライトオフィス設置の有無 (n=409)



【図2】サテライトオフィスの設置形態別官署数 複数回答可 (n=59)



【図3】「①庁舎」内のサテライトオフィス設置箇所数 複数回答可 (n=57)



※内閣官房内閣人事局による全府省等職員を対象にした東京臨海広域防災公園内の防災拠点への設置

総 括 調 査 票 (行政経費等に係る府省横断的な調査)

調査事案名 (31) サテライトオフィスに係る経費

③調査結果及びその分析

1. サテライトオフィスの設置状況等について

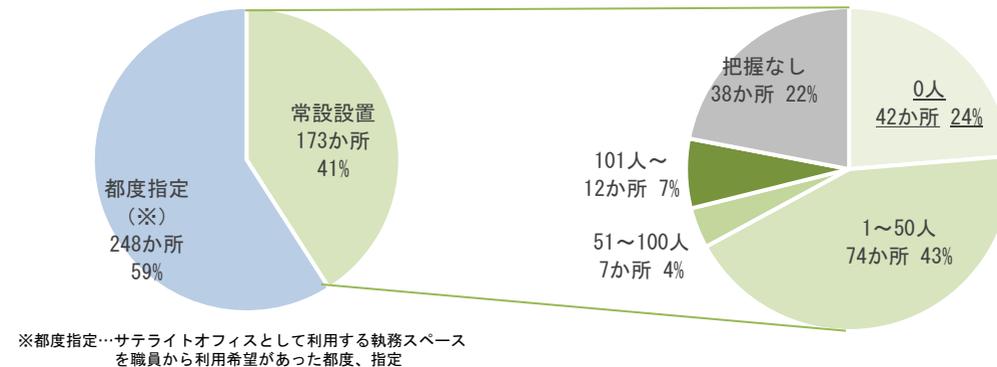
(2) サテライトオフィスの利用状況

<庁舎内に設置したサテライトオフィスの利用状況>

令和5年度に庁舎内に設置されたサテライトオフィス421か所について、常設設置は173か所(41%)であり【図4】、そのうち利用者が全くいなかったサテライトオフィスは42か所(24%)もあることが分かった【図5】。

他方で、利用者がいない日は会議室として活用している事例や、他官署の職員も利用が可能としている事例など、庁舎内の限られたスペースを有効活用している事例も見られた【参考1】。

【図4】常設設置・都度指定の別 (n=421) 【図5】常設設置箇所における令和5年度の利用者延べ人数 (n=173)



【参考1】常設設置のサテライトオフィスの有効活用事例

- ・ 会議室と併用している。
- ・ ウェブ研修受講、作業スペース等の多目的に利用している。
- ・ 職員の健康相談のリモート面談をする場所として利用している。
- ・ 合同庁舎内の全ての入居官署の職員が利用可能なサテライトオフィスを設置している。

【表1】令和3~5年度におけるサテライトオフィス設置に係る民間企業との契約数

令和3年度	令和4年度	令和5年度
2	3	3

【表2】各契約の想定利用者数に対する利用率と一人1日当たりの実績単価

	想定利用者数に対する利用率	一人1日当たりの実績単価(円)	定額制/従量制の別
1	112%	2,692	定額制
2	91%	2,491	定額制
3	70%	2,598	定額制
4	63%	3,545	定額制
5	43%	5,730	定額制
6	25%	6,945	従量制(時間)
7	21%	3,955	定額制・従量制(日・時間)
8	想定利用者数の設定なし	10,902	定額制

<民間企業と契約して設置しているサテライトオフィスの利用状況>

民間企業と契約しサテライトオフィスを設置している3官署において、令和3年度から令和5年度の3年間の延べ契約数は8件である【表1】。

各契約の想定利用者数に対する利用率を確認したところ、利用率が低い契約ほど、一人1日当たりの実績単価が高い傾向となっており、想定利用者数及び利用時間の適切な設定の有無が、結果として一人1日当たりの実績単価に影響していると考えられる【表2】。

なお、個々の契約を確認すると、実績単価が高い契約の中には、想定利用者数を前年度の2倍以上に設定するなど利用実績が反映されていない契約が複数見られた一方で、当該省(外局及び地方支分部局を含む)に属する全ての職員の利用を可能とするスケールメリットを生かした効率的な契約事例も見られた。

総括調査票（行政経費等に係る府省横断的な調査）

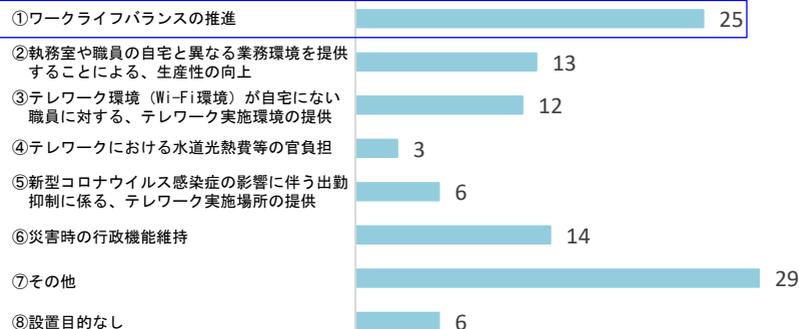
調査事案名 (31) サテライトオフィスに係る経費

③調査結果及びその分析

2. サテライトオフィスの設置目的等について

令和5年度においてサテライトオフィスを設置している59官署に設置目的を確認したところ、「①ワークライフバランスの推進」が最多であった【図6】。そのうち、サテライトオフィスの利用に係る職員のニーズ把握を行っていたのは9官署（36%）のみであった【図7】。

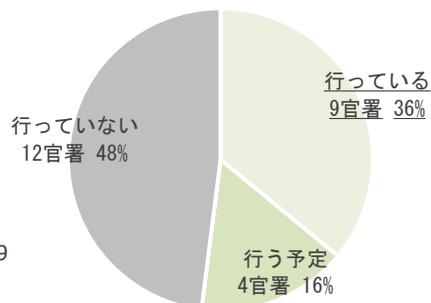
【図6】 令和5年度のサテライトオフィスの設置目的 複数回答可 (n=59)



※「⑦その他」には、当該官署として目的を設定することはしていないが、本府省等と同目的との回答を含む。

※「⑧設置目的なし」の理由は「試行的な設置であったため」「新型コロナの感染拡大を踏まえ緊急的に導入したため」となっている。

【図7】 職員のニーズ把握 (n=25)



3. 在宅勤務等手当の支給について

令和6年度に新設された在宅勤務等手当は、その支給対象となる「在宅勤務等の場所」に、国が職員に無償で使用させるサテライトオフィス等は含まれないものとする人事院規則等で定めており【参考2】、384官署（94%）が正しく認識していた【図8】。

※含まれると認識していた25官署においても、改めて制度内容を伝達しており、実際に手当を支給した官署はない。

【参考2】人事院規則等

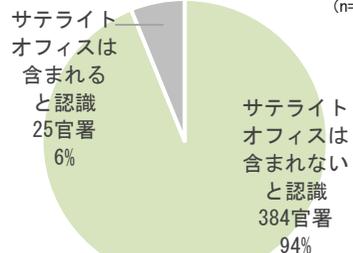
○「人事院規則九—一五一（在宅勤務等手当）」抜粋
（在宅勤務等の場所）

第二条 給与法第十二条の三第一項の人事院規則で定める場所は、次に掲げる場所とする。
三 前二号に掲げる場所に準ずる場所として給与法第七条に規定する各庁の長又はその委任を受けた者（第五条において「各庁の長」という。）が認めるもの

○「在宅勤務等手当の運用について（令和6年1月23日給実甲第1319号）」抜粋
規則第2条関係

この条の第3号の「前2号に掲げる場所に準ずる場所」には、国の施設又は国が職員に無償で使用させる施設等は含まれないものとする。

【図8】 「在宅勤務等の場所」の認識状況 (n=409)



④今後の改善点・検討の方向性

1. サテライトオフィスの設置状況等について

- ・ 庁舎内にサテライトオフィスを設置する場合、利用者が少ないサテライトオフィスについては、常設置ではなく都度指定を検討すべきである。また常設置とする場合は、多目的に活用している事例や合同庁舎内の全ての入居官署の職員が利用可能な事例もあるため、限られた庁舎内のスペースを有効活用する取組を検討すべきである。
- ・ 民間企業とサテライトオフィスに係る契約を行う場合には、利用実績等を踏まえ、適切な契約とすべきである。またスケールメリットを生かした契約規模の確保も検討すべきである。

2. サテライトオフィスの設置目的等について

- ・ 「ワークライフバランスの推進」を設置目的としているのであれば、利用者となる職員のニーズを把握し適切に反映することが、真の目的達成につながるものと考えられる。そのため、サテライトオフィスの設置に当たっては、その目的達成に向けて、職員のニーズを反映するなど、効果の向上に資する取組を行うべきである。

3. 在宅勤務等手当の支給について

- ・ 手当等が新設された際は、各官署は制度内容について正確に把握し、適正な運用に努めることが求められる。