

# 参 考 資 料

## (通知)

### 【総務省通知】

- 労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等について（平成 27 年 5 月 14 日） .....85
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について（平成 31 年 2 月 1 日） .....88
- 人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（平成 31 年 2 月 1 日） .....90
- 地方公共団体における安全衛生管理体制の整備状況及び心理的な負担の程度を把握するための検査の実施状況等について（令和 2 年 1 月 17 日） .....94
- 新型コロナウイルス感染症による地方公共団体職員の健康管理・安全管理について（令和 2 年 3 月 26 日） .....96
- 令和 2 年 7 月 3 日からの大雨による災害復旧業務に従事する職員の健康管理・安全衛生について（令和 2 年 8 月 5 日） .....101
- 令和 2 年度働き方改革推進強化月間について（令和 2 年 6 月 29 日） .....103
- 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について（令和 3 年 7 月 30 日） ....105
- 「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）（令和 3 年 12 月 24 日） .....111
- 地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用等について（令和 4 年 1 月 14 日） .....114
- 地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について（令和 4 年 1 月 31 日） .....129
- 新型コロナウイルス感染症対応を踏まえた時間外勤務の上限規制・健康確保措置の状況について（令和 4 年 2 月 9 日） .....136



総行安第11号  
平成27年5月14日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
各指定都市人事主管局長  
（安全衛生担当課扱い）  
殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う  
厚生労働省関係省令の整備に関する省令等について

労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）が平成26年6月25日に公布され、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度の実施に向け準備を進めていただいていると存じます。

今般、ストレスチェック制度等に関し必要な関係省令の整備を行うため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成27年厚生労働省令第94号）」が、平成27年4月15日に公布され、このうちストレスチェック制度に係るものについては、平成27年12月1日から施行されることとなっています。

改正省令では、ストレスチェックの実施及びその結果に基づく医師による面接指導の実施等に係る事項等が規定されています。

また、看護師又は精神保健福祉士がストレスチェックを実施するに当たって受けるべき研修の内容を定めた「労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成27年厚生労働省告示第251号）」及び改正法第66条の10の規定に基づきストレスチェック制度の適切かつ有効な実施を図るための指針として「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」も同じく平成27年4月15日に公布・公表され、いずれも平成27年12月1日から適用されることとなり、別添のとおり、厚生労働省労働基準局長から地方公共団体への周知依頼がありました。

貴職におかれては、改正法の円滑な施行に向け、遺漏のないよう格別のご配慮をお願いいたします。

なお、ストレスチェック実施の事業者への義務付けは、常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の間努力義務とされていますが、事業場の規模に関わらず、貴職におかれては改正法の趣旨を踏まえ、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全ての職員にストレスチェックを実施いただくよう検討をお願いします。

今回の改正省令の概要を下記に記述しましたので参考としてください。

本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 1 検査の実施等に係る規定の整備

#### ① 実施時期と検査の内容（第52条の9関係）

事業者は、常時使用する労働者について、1年以内ごとに1回、定期に検査を行うこと。

#### ② 検査の実施者等（第52条の10関係）

医師又は保健師のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した看護師又は精神保健福祉士とすること。また、検査を受ける労働者について、解雇等の直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならないこと。

#### ③ 結果の通知（第52条の12関係）

検査結果は、検査の実施者から、遅滞なく、労働者に通知されるようにしなければならないこと。

#### ④ 同意の取得（第52条の13関係）

検査の結果を事業者に提供することについての労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録によらなければならないこと。

#### ⑤ 結果の保存等（第52条の13関係）

事業者は、労働者の同意を得て、検査の結果を把握した場合には、当該結果の記録を作成し、5年間保存しなければならないこと。

### 2 検査結果の集団ごとの分析等に係る規定の整備（第52条の14関係）

事業者は、実施者に、検査の結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めるとともに、当該分析結果を勘案し、必要があると認めるときは、その集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこと。

### 3 検査結果に基づく面接指導の実施等に係る規定の整備

#### ① 検査結果に基づく面接指導の対象となる労働者の要件（第52条の15関係）

検査の結果、ストレスの程度が高い者であって、検査を行った実施者が面接

指導の実施が必要と認めたものとする。

② 面接指導の申出（第52条の16関係）

労働者が検査の結果の通知を受けた後、面接指導の申出を遅滞なく行うとともに、事業者は、申出があったときは、遅滞なく、面接指導を実施しなければならないこと。また、実施者は、面接指導の対象となる労働者の要件に該当する労働者に対して、面接指導の申出を行うよう勧奨することができること。

③ 医師の確認事項（第52条の17関係）

医師は、面接指導を行うに当たっては、当該労働者の勤務の状況や心理的な負担の状況等を確認すること。

④ 結果の保存（第52条の18関係）

事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、これを5年間保存しなければならないこと。

⑤ 意見聴取（第52条の19関係）

面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならないこと。

総行安第3号  
平成31年2月1日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課扱い）  
各指定都市人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による  
改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正  
を踏まえた対応について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）等による改正後の労働安全衛生法関係の解釈等（以下「安衛法解釈通知」という。）について、別添1のとおり、平成30年12月28日付基発1228第15号により厚生労働省労働基準局長より各都道府県労働局長あてに通知されたところです。

また、国家公務員については、別添2のとおり、平成31年2月1日付で人事院規則10-4（職員の保険及び安全保持）及び同運用通知等が改正され、各府省等に通知されたところです。

地方公共団体においては、原則地方公務員にも適用される、最低基準を定める改正後の労働安全衛生法を遵守しつつ、地方公務員の勤務条件について国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の一部改正を踏まえ、地方公務員の健康管理に努める必要があります。

つきましては、以下の点に留意しつつ、関係規定や体制の整備等を行っていただきますようお願いいたします。

記

1. 改正後の労働安全衛生法第66条の8の4（高度プロフェッショナル制度に係る長時間労働者に対する医師による面接指導）を除き、改正後の労働安全衛生法等は、地方公務員にも適用されるものであること。

今回の改正に当たって特に、

- ① 産業医・産業保健機能の強化（安衛法解釈通知 第1）、
- ② 労働者の申出により行う長時間労働に関する医師の面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の要件を1箇月当たり100時間から80時間に引き下げる等長時間労働した者に係る医師の面接指導の強化（安衛法解釈通知 第2 問2から問7）
- ③ 上記②のための客観的な方法による労働時間の状況の把握等（安衛法解釈通知 第2 問8から問14）

について十分留意し対応を行うこと。

2. 以下の事項については、改正後の労働安全衛生法等の規定及び解釈とは別に、国家公務員との均衡を踏まえ、対応すること。

- (1) 安衛法解釈通知の第2問1の<医師による面接指導の対象となる労働者の要件>のうち、「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた時間」について、法定労働時間（1週間当たり40時間）を超えた時間を基準としているのは、人事院規則10-4及び同運用通知等で定める、超過勤務時間（所定労働時間（例：1週間当たり38時間45分）を超えて勤務を命じた時間）を基準とすること。

（「人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について」第9条関係4（2））

- (2) 上記2（1）の超過勤務時間が100時間以上又は2～6ヶ月平均で80時間を超えて超過勤務を行った職員（管理職を含む。）には、本人からの申し出の有無にかかわらず、医師による面接指導の対象とすること。

（「人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の運用について」第22条の2関係1）

安全厚生推進室安全厚生係 担 当：石井係長、 <u>渡邊事務官</u> 連絡先：03-5253-5560（直通）
--

各都道府県総務部長  
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い）  
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長  
（公印省略）

### 人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について

人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）（以下「人規」という。）の一部を改正する人事院規則（人事院規則15-14-36）が公布されるとともに、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」（以下「運用通知」という。）の一部を改正する通知（職職-14）及び「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」（職職-22）（以下「局長通知」という。）が発出され、平成31年4月1日から施行されることとなります。

つきましては、各地方公共団体におかれては、地方公務員法の趣旨に沿い、これらの内容を踏まえ、超過勤務命令の上限時間等について平成31年4月より適用すべく、条例、人事委員会規則等の改正など所要の措置を講じていただくようお願いいたします。なお、主な内容は下記のとおりですので、ご留意ください。

おって、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

### 記

#### I 超過勤務命令の上限時間関係

##### 1 超過勤務命令の上限時間

- 職員に超過勤務を命ずる場合には、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間数及び月数の範囲内で必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

（人規第16条の2の2第1項関係、運用通知第10の第10項関係）

- (1) (2)の部署以外の部署に勤務する職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める時間及び月数

ア イに掲げる職員以外の職員 次の①及び②に定める時間

① 1箇月 45時間

② 1年 360時間



イ 1年において勤務する部署が(2)の部署から(1)の部署となった職員 次の①及び②に定める時間

① 1年 720時間

② ア及び(2) (2)②を除く。)の時間及び月数並びに職員の健康及び福祉を考慮して、人事院が定める期間において人事院が定める時間及び月数

人事院が定める期間	人事院が定める時間及び月数
(2)の部署から(1)の部署となった日から当該日が属する月の末日までの期間（特定期間）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1箇月 100時間未満</li> <li>・ 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間 1箇月当たり平均 80時間</li> <li>・ 1年のうち1箇月において45時間超の月数 6箇月</li> </ul>
特定期間の末日の翌日から1年の末日までの期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1箇月 45時間</li> <li>・ 当該期間において命ずる時間 30時間×当該期間の月数</li> </ul>

(2) 他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）の比重が高い部署として各省各庁の長が指定するものに勤務する職員 次に定める時間及び月数

① 1箇月 100時間未満

② 1年 720時間

③ 1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間 1箇月当たりの平均時間が80時間

④ 1年のうち1箇月において45時間を超えて超過勤務を命ずる月数 6箇月

## 2 部署の単位について

- ・ 「部署」の単位は、原則として課若しくは室又はこれらに相当するものとする。 （運用通知第10の第4項関係）

## 3 他律的業務の比重が高い部署について

- ・ 他律的業務の比重が高い部署の範囲を必要最小限のものとし、当該範囲を定めた場合には、速やかに職員に周知しなければならないこと。当該範囲を変更する場合も同様とすること。 （運用通知第10の第11項関係）

他律的業務の比重が高い部署には、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得るが、ある部署が他律的業務の比重が高い部署に該当するか否かについては、当該部署の業務の状況を考慮して、適切に判断する必要があること。（局長通知第1関係）

## II 上限時間の特例関係

### 1 上限時間の特例

- ・ 特例業務（大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるものをいう。）に従事する職員に対し、上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合については、上限時間の規定（当該超えることとなる時間又は月数に係る部分に限る。）は適用しないこと。人事院が定める期間において、特例業務に従事していた職員に対し、上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合として人事院が定める場合も、同様とすること。（人規第 16 条の 2 の 2 第 2 項関係、運用通知第 10 の第 13 項関係）

人事院が定める期間	人事院が定める場合
1 箇月	当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該期間について規定する上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。
1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間	当該期間のいずれかにおいて、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該従事していたことがある期間について当該期間について規定する上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。
1 年	当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該期間について規定する上限時間又は月数を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。
特定期間の末日の翌日から 1 年の末日までの期間	当該期間において、職員が特例業務に従事していたことがある場合であって、当該期間について規定する上限時間を超えて超過勤務を命ずる必要があるとき。

- ・ 各省各庁の長は、特例業務の範囲を、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとしなければならないこと。（運用通知第 10 の第 12 項関係）

職員に特例業務により、上限時間又は月数（以下「上限時間等」という。）を超えて超過勤務を命ずることができるか否かについては、当該職員が従事し、又は従事していた特例業務の状況、当該特例業務の規模及び発生時期並びに当該特例業務に当該職員が従事した期間を考慮して、上限時間等に係る期間ごとにそれぞれ判断する必要があること。（局長通知第 2（1）関係）

特例業務に従事し、又は従事していた職員に対しても、できる限り上限時間等の範囲内で超過勤務を命ずる必要があることは当然であり、特例業務により上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずることができる場合とは、特例業務が発生した時期や状況によるが、当該職員が従事し、又は従事していた業務の一部に特例業務が

含まれていることでは足りず、あくまでも特例業務の処理が原因となって当該職員に上限時間等を超えて超過勤務を命じざるを得ないときであること。（局長通知第2（2）関係）

## 2 上限時間を超えて超過勤務を命ずる場合の措置

- ・ 上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、あらかじめその旨を職員に通知するものとする。ただし、特例業務の処理に要する時間をあらかじめ見込み難いため、上限時間等を超えて超過勤務を命ずる必要があるかどうかを判断することが困難であることその他の事由により職員にあらかじめ通知することが困難である場合は、この限りではないこと。この場合においては、事後において速やかに職員に通知するものとする。 （運用通知第10の第14項、第15項関係）
- ・ 各省各庁の長は、上限時間等を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、かつ、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、当該超過勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこと。（人規第16条の2の2第3項関係）

要因の整理、分析及び検証においては、上限時間等を超えて超過勤務を命ぜられた職員について、少なくとも①所属部署、②氏名、③特例業務に係る超過勤務を命じた月又は年における超過勤務時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④特例業務の概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録しなければならないこと。（運用通知第10の第16項関係）

## Ⅲ 超過勤務の縮減関係

- ・ 各省各庁の長は、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、超過勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとする。 （運用通知第10の第18項関係）

適切な対策の例としては、業務の在り方や処理方法の見直し、計画的な業務遂行、管理者が超過勤務縮減に積極的に取り組み、率先して退庁するなどの職場環境の整備や人事配置の見直し等が考えられること。（局長通知第4関係）

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課扱い）  
各指定都市人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

地方公共団体における安全衛生管理体制の整備状況及び心理的な  
負担の程度を把握するための検査の実施状況等について

標記の件については、令和元年12月24日付で「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」において「安全衛生管理体制の整備状況」及び「心理的な負担の程度を把握するための検査の実施状況」の結果を公表したところです。

今回、別添のとおり、公表資料の補足資料として「地方公共団体におけるストレスチェック制度の実施状況」を、その他参考資料として「安全衛生に係る法令等（抜粋）」及び「地方公共団体の事業場の労働基準法別表第一の号別決定の実際例と安全衛生体制、労働基準監督機関の例示」をお送りしますので、下記の事項を踏まえ、適切に対応いただくようお願いします。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1. 地方公務員の労働安全衛生を取り巻く状況について

最近の各種調査では、「精神及び行動の障害」による地方公務員の長期病休者数（平成30年度）が10万人当たり1,472.5人（68人に1人）と15年前の約2.5倍となるなど年々増加している状況にあります。また、平成31年4月1日に施行された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、長時間労働をはじめとした職場の課題の改善に当たって産業医や衛生委員会等の役割は益々重要なものとなっているところです。

## 2. メンタルヘルス対策の推進について

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（以下「安衛法」という。）に基づき選任・設置（以下「選任等」という。）が義務付けられている各種管理者等又は衛生委員会等の調査審議機関を選任等していない事業場を有する地方公共団体にあつては速やかに改善していただくよう、また、全ての地方公共団体において、これらの安全衛生管理体制を有効に活用していただきますようお願いいたします。

また、地方公共団体における心理的な負担の程度を把握するための検査（いわゆる「ストレスチェック」）については、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、制度の趣旨を踏まえ事業場の規模に関わらず、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由が無い限り全ての職員に対して実施するとともに、高ストレス者に対する面接指導の勧奨、集団分析の実施及びその活用による職場環境の改善に積極的に取り組むなど、メンタルヘルス対策をより一層推進していただきますようお願いいたします。

## 3. 労働基準監督機関としての職権の行使について

人事委員会においては、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第5項の規定により、労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1第11号（通信業）、第12号（教育等）及び同表第1の各号に該当しない事業場（本庁、支所、出張所等）に対して安衛法に係る労働基準監督機関の職権を行うこととされていることから、各種管理者等又は衛生委員会等の調査審議機関を選任等していない事業場に対する指導や、選任等されている事業場に対してもその活用に向けて助言を行うなど、適切に対応が行われるよう監督指導をしていただきますようお願いいたします。

なお、地方公共団体における安全衛生管理体制については、安衛法により各種管理者等及び衛生委員会等の調査審議機関の選任等について罰則も定め義務付けられていることに引き続きご留意いただきますようお願いいたします。

担 当：安全厚生推進室安全厚生係 森谷係長、 <u>渡邊</u> T E L：03-5253-5560（直通） F A X：03-5253-5561
--

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課・公務災害担当課扱い）  
（市町村担当課・区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課・公務災害担当課扱い） } 殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

### 新型コロナウイルス感染症による地方公共団体職員の健康管理・安全管理について

各地方公共団体におかれては、この度の新型コロナウイルス感染症への対応に多大なご尽力をいただいているところですが、特に、感染が拡大傾向にある地域にあつては、保健師、消防職員、医療関係に従事する職員等においては、精神的な緊張を伴う職務の中で心身の負担が過度となりメンタルヘルス不調をきたすことが懸念されること等から、下記1について積極的にご活用いただくとともに、また、職場内の感染拡大防止及び適切な公務災害補償の実施の観点から、下記2についてご留意いただきますよう、よろしく願いいたします。

なお、各都道府県総務部（局）長におかれましては、貴都道府県内の市区町村及び一部事務組合等に対し、この旨周知いただきますようお願いいたします。

#### 記

##### 1. メンタルヘルス等に係る相談について

地方公共団体職員を対象としたメンタルヘルス等に係る相談については、各共済組合が実施している相談事業や、（一財）地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）によるメンタルヘルス対策サポート推進事業<sup>※</sup>を有効に活用していただきたいこと。

##### 2. 新型コロナウイルス感染症を発症した場合の相談体制等について

職員が新型コロナウイルス感染症を発症した場合には、原因が公務、私事に問わず、各所属から人事当局への報告を行うなど適切に対応していただきたいこと。

また、例えば、患者の診療若しくは看護の業務に従事したために新型コロナウイルス感染症を発症するなど、公務又は通勤に起因して発症したものであると認められるときは、公務災害補償又は通勤災害補償の対象となることから、その旨を、職員向けポータルサイト等において、新型コロナウイルス感染症の予防に関することと併せて周知していただきたいこと。

##### ※ メンタルヘルス対策サポート推進事業

主に人事担当者・安全衛生担当者・福利厚生担当者向けに、メンタルヘルス対策全般に係る相談窓口を設置し、専門の相談員（臨床心理士等）が電話・メール等によりアドバイスを行っています。

<http://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>（平成31年4月1日付け地基メ第6号、安衛推協第70号地方公務員災害補償基金理事長及び安衛協理事長通知により各地方公共団体に通知しています。なお、令和2年度と同通知については、令和2年4月1日に通知予定です。）

〔 上記のほか、各地方公共団体に臨床心理士等を派遣する「メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業」も行っています。 〕

（注）詳細については、安衛協企画課（TEL 03-3230-2021（直通））にご確認ください。

#### 【連絡先】

公務員部安全厚生推進室

担当：森谷、番、渡邊

電話：03-5253-5560（直通）

地 基 メ 第 6 号  
安 衛 推 協 第 70 号  
平 成 31 年 4 月 1 日

各 地 方 公 共 団 体 の 長  
各 一 部 事 務 組 合 等 の 長  
} 殿

地 方 公 務 員 災 害 補 償 基 金  
理 事 長 田 谷 聡  
(公印省略)

一 般 財 団 法 人 地 方 公 務 員 安 全 衛 生 推 進 協 会  
理 事 長 瀧 上 俊 則  
(公印省略)

#### 平成 31 年度メンタルヘルス対策の支援事業の実施について

メンタルヘルス対策は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）により事業者の責務とされており、また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号）により、新たにストレスチェックの実施等が事業者の義務とされ、民間企業と同様、地方公共団体においても各任命権者において適切なメンタルヘルス対策の実施が求められているところです。

このように、メンタルヘルス対策への社会的関心が高まっており、加えてメンタルヘルス対策の実施は公務災害の防止にもつながることから、本年度におきましても、職場のメンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの相談窓口を設置する等により、地方公共団体等のメンタルヘルス対策を支援することとしました。

つきましては、別添のとおり、事業概要をお送りしますので、積極的な活用をお願いいたします。

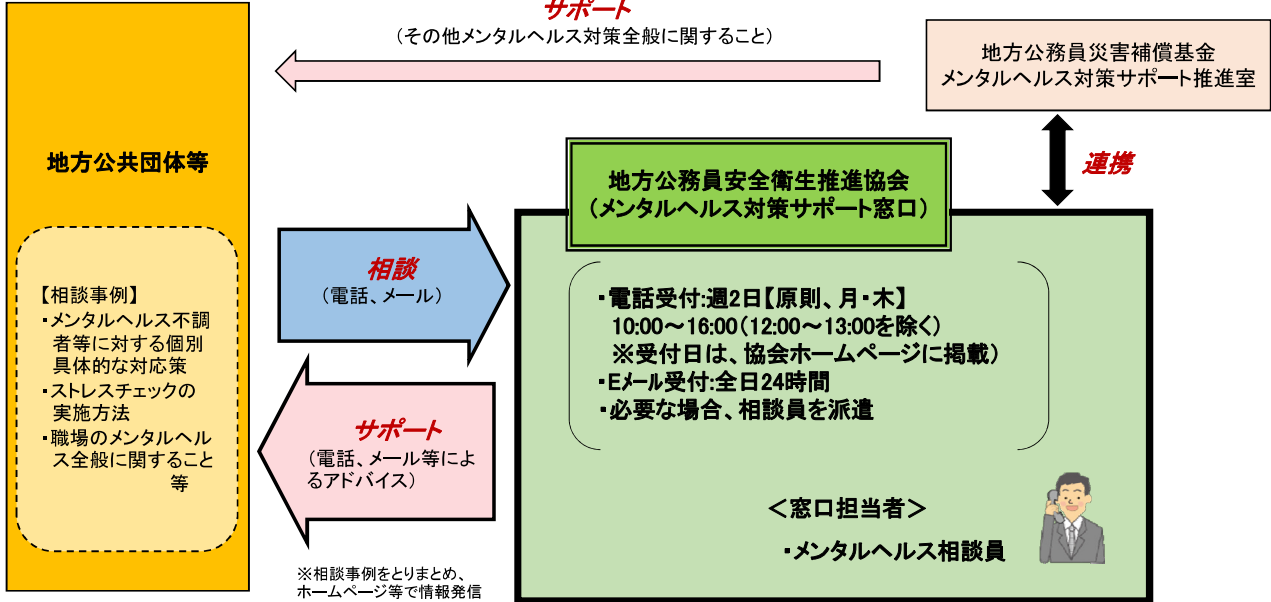
# メンタルヘルス対策サポート推進事業

## 事業概要

職場のメンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けに、メンタルヘルス対策のための体制づくりや計画の策定方法をはじめ、ストレスチェックの実施方法も含めたメンタルヘルス対策全般にかかる相談窓口を設置し、専門の相談員（臨床心理士等）がアドバイスを行う。  
また、相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を現地に派遣し、アドバイスを行う。

## 対象者

地方公共団体等の管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員





## (別添1-2) メンタルヘルス対策サポート推進事業の概要

### 1. 窓口設置日 平成31年4月4日(木)

#### (1) 電話相談受付【専用ダイヤル】03-5213-4310

相談受付日：原則、週2日【月・木】(ただし、祝日・年末年始を除く)

受付時間：10:00~16:00(12:00~13:00を除く)

※別添1-3及び協会ホームページ(<http://www.jalsha.or.jp/>)にてご確認ください。

#### (2) Eメール相談受付【専用アドレス】 [menherusodan@jalsha.or.jp](mailto:menherusodan@jalsha.or.jp)

相談受付日・受付時間：全日24時間

※原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります。

#### (3) 相談員派遣

窓口による相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を派遣します。

### 2 対象者 地方公共団体等の管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員

### 3 費用 無料

### 4 留意事項

(1) 相談は、臨床心理士等のメンタルヘルス相談員が対応いたします。

(2) Eメールによる相談は、原則、電話又はメール返信により、電話相談受付日に回答いたします。

(3) 相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を派遣します。

(4) 相談内容とお答えした内容については、個人情報や個人の特定に繋がるような情報を削除し、改編した上で、事例等として協会ホームページで公開させていただく場合があります。

(5) なお、その他メンタルヘルス対策全般に関することについては、基金メンタルヘルス対策サポート推進室にご相談ください。

#### 〔問い合わせ先〕

地方公務員災害補償基金 メンタルヘルス対策サポート推進室 平野、加藤

〒102-0093 千代田区平河町2-16-1 平河町森タワー8F

電話：03-5210-1342 FAX：03-5210-1348

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 企画課 中尾、古俣

〒102-0083 千代田区麴町3丁目2番地 垣見麴町ビル

電話：03-3230-2021 FAX：03-3230-2266

※電話相談は、カレンダーに「○」を記した日の10時～16時(12時から13時を除く)となります。  
また、Eメールによる相談は、専用アドレスにて全日24時間受け付けています。

4 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
電話相談日				○				○			○				○			○				○			○					

5 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
電話相談日									○				○			○				○			○				○			○	

6 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	
電話相談日			○			○				○			○			○				○				○				○			

7 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
電話相談日	○			○				○			○						○					○			○					○	

8 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
電話相談日	○				○			○											○			○				○			○		

9 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	
電話相談日		○			○				○			○				○			○							○				○	

10 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	
電話相談日			○				○			○						○					○			○				○			○	

11 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	
電話相談日					○		○				○			○				○			○				○			○			

12 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
電話相談日		○			○				○			○			○			○					○			○					

1 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	
電話相談日									○					○		○					○			○				○			○	

2 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土		
電話相談日			○			○				○			○				○				○				○			○			

3 月

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
電話相談日		○			○				○			○				○			○				○							○	

(注)上記の相談日(予定)については、今後、ご相談の状況等を踏まえて変更する場合があります(協会ホームページに掲載します。)

総行安第37号  
令和2年8月5日

関係県総務部長 殿  
(安全衛生担当課・市区町村担当課扱い)

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
(公印省略)

令和2年7月3日からの大雨による災害復旧業務に従事する職員の  
健康管理・安全衛生について

この度の令和2年7月3日からの大雨により被災された地方公共団体におかれては、一日も早い復旧等に多大な御尽力をいただいているところです。

災害の復旧・復興においては、職員が十分な休養を取得できない等のため、心身の負担が過度となりメンタル不調をきたすことが懸念されます。

こうしたことに対処するため、地方公務員共済組合（以下「共済組合」という。）が職員等向けに設置しているメンタルヘルス等に係る下記相談窓口の活用について職員に周知していただくとともに、（一財）地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が各地方公共団体の職員（他の地方公共団体からの応援職員を含む。）を対象に実施している下記各種メンタルヘルス対策事業について積極的に御活用いただきますようお願いいたします。

なお、職員の健康管理・安全衛生については、各任命権者において既に十分に御配慮されていることと存じますが、今後とも、交代制による休養の取得など、特に復旧・復興の業務に従事する職員の勤務環境に十分に御留意いただきますようお願いいたします。

併せて、貴県内の関係市町村及び一部事務組合等にも、この旨周知されるようお願いいたします。

記

(1) 各共済組合のメンタルヘルス等に係る相談窓口（職員向け）※<sup>1</sup>

- ① 地方職員共済組合（県職員）

地共済こころの健康相談窓口（電話・WEB・面談カウンセリング）

<URL> <https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html>

<TEL> 電話カウンセリング専用：0120-7832-24（24時間年中無休）

面談予約専用：0120-7834-12（月～金：9時～21時、土：9時～16時、  
日曜・祝日・12/31～1/3を除く）

- ② 各県の市町村職員共済組合（市町村職員）  
別紙1をご覧ください。

(2) 安衛協による各種メンタルヘルス対策事業（①は職員向け、②③は主に人事担当者・安全衛生担当者・福利厚生担当者向け）

- ① メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業<sup>※2</sup>（各地方公共団体に臨床心理士等を派遣）

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）

- ② メンタルヘルス対策サポート推進事業<sup>※3</sup>（電話・メール等により実務面をサポート）

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）

電話相談受付専用：03-5213-4310（原則月曜・木曜の10時～16時（12時～13時を除く）、祝日・年末年始を除く）

- ③ 安衛協が主催する各種研修会・セミナー等

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd01>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協研修課）

※1 各共済組合の相談窓口については、組合員（職員）のみならず、配偶者や被扶養者の方が利用できる場合もありますので、御利用の際には、あらかじめ各共済組合に御確認ください。

※2 令和2年度メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業については、令和2年3月24日付け安衛推協第36号安衛協理事長通知（別紙2参照）により各地方公共団体に通知しています。

※3 令和2年度メンタルヘルス対策サポート推進事業については、令和2年4月1日付け地基メ第2号・安衛推協第66号地方公務員災害補償基金理事長及び安衛協理事長通知（別紙3参照）により各地方公共団体に通知しています。

（連絡先）

安全厚生推進室安全厚生係、公務災害補償係

担 当：森谷、井伊

T E L：03-5253-5560（直通）

E-mail：k.ii@soumu.go.jp

総行公第 104 号  
総行女第 32 号  
令和 2 年 6 月 29 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長  
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各 指 定 都 市 総 務 局 長  
（人事担当課扱い）

） 殿

総務省自治行政局公務員部  
公 務 員 課 長  
女性活躍・人材活用推進室長  
（ 公 印 省 略 ）

#### 令和 2 年度働き方改革推進強化月間について

今般、令和 2 年度働き方改革推進強化月間の実施について、内閣人事局から各府省に対し、別添のとおり方針が示されました。

国家公務員においては、7 月～9 月の「働き方改革推進強化月間」をコロナ後の新しい働き方への移行を開始する機会と捉え、出勤回避時の業務実施状況を検証した上で、業務効率化やテレワーク・フレックスタイム制の活用推進等、業務継続に資する働き方改革への本格的な着手に特に重点的に取り組むこととされました。

これまで、2 月 27 日付け「新型コロナウイルス感染症への対応に係る職員の柔軟な勤務体制の確保について」（総行公第 30 号・総行女第 7 号）、4 月 7 日付け「新型コロナウイルス対策等を踏まえた地方公共団体におけるテレワークの導入の推進について」（総行女第 13 号・総情流第 30 号）等で通知したとおり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、職員の柔軟な勤務体制の確保やテレワークの積極的な導入等をお願いしてきたところですが、各地方公共団体におかれましては、今般の国家公務員の取組も参考に、業務継続とワークライフバランス推進双方の観点から、地域の実情に応じて、時差出勤、テレワークの推進、年次休暇の取得促進、時間外勤務の削減、「ゆう活」の実施等の働き方改革に積極的に取り組んでいただくようお願いします。

なお、国家公務員では、昨年度までの「ワークライフバランス推進強化月間」において、超過勤務削減と併せて掲げてきた「ゆう活」については、時差出勤やテレワークの推進など、より柔軟で多様な働き方ができる職場環境を整えていくという方向性の中で、全府省に対する共通取組事項とはしないこととなりました。これを踏まえ、今年度の地方公共団体に対する「ゆう活」に関する一律の取組依頼やフォローアップについては実施しませんが、「ゆう活」は超過勤務削減や業務効率化に有効であることから、「ゆう活」の継続実施も含め、地域の実情に応じた取組をお願いします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

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（技術的助言）に基づくものです。

<p><b>【連絡先】</b> 総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係 包、河本、石塚 電話 03-5253-5544（直通） 女性活躍・人材活用推進室企画係 安藤、山田 電話 03-5253-5546（直通）</p>
---

総行安第40号  
令和3年7月30日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課扱い）  
各指定都市人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

#### 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について

標記について、本日、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号。以下「法」という。）第7条第5項により準用する同条第2項の規定に基づき、変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）が閣議決定されるとともに、同条第5項により準用する同条第4項の規定に基づき、国会への報告及び厚生労働省ホームページにおける公表が行われましたので、別添1のとおりお知らせします。

なお、法第4条第2項には、地方公共団体は、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない旨規定されており、また、大綱において「地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める」と定められているとともに、別紙のとおり労働行政機関等における対策、啓発、相談体制の整備等の内容については、地方公共団体においても取り組む必要があるものです。

貴職におかれましては、各部局等へ周知いただくとともに、法の基本理念である過労死等を防止することの重要性について十分に了知いただき、特に下記の事項にご留意の上、過労死等防止対策に積極的に取り組んでいただくようお願いします。

都道府県及び市区町村の労働政策担当主務課に対しては、厚生労働省から「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付け基発0730第2号）により通知されたところですので申し添えます。

## 記

### 1 労働行政機関等における対策

- (1) 時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進に積極的に取り組んでいただきたいこと。
- (2) 労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が、その職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導を適切に実施していただきたいこと。
- (3) 産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応を適切に講じていただきたいこと。
- (4) ストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組んでいただきたいこと。
- (5) 職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等を適切に講じていただきたいこと。

### 2 相談体制の整備等

- (1) 勤務条件等に関する職員からの相談について、相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実に積極的に取り組んでいただきたいこと。
- (2) 関係団体が実施するメンタルヘルス不調や健康障害等に関する各種相談事業について、積極的に活用いただきたいこと。

### 3 過労死等防止対策の数値目標

大綱の「第5 過労死等防止対策の数値目標」について、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進していただきたいこと。

安全厚生推進室安全厚生係 (担当：田路、田邊) TEL：03-5253-5560（直通） FAX：03-5253-5561
--



○過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）

（目的）

第一条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 （略）

（基本理念）

第三条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

（国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

3～4 （略）

第五条～第六条 （略）

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

2 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

3 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。

4 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。

5 前三項の規定は、大綱の変更について準用する。

第八条～第十四条 （略）

## 第3 国が取り組む重点対策

令和3年7月30日閣議決定

国が重点的に取り組まなければならない対策として、（略）地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。（略）

## 1 労働行政機関等における対策

## (1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

地方公務員については、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について、総務省から地方公共団体に対し助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、（略）人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が、その職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

## (2) 過重労働による健康障害の防止対策

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から継続的な助言を行う。

## (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。

## 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

## イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」（平成28年度）の集計（確定値）によると、1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成18年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。

学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月に中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」が取りまとめられた。

当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

上記の取組のほか、ストレスチェック等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を推進する。

## (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。

(略)

地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

また、国家公務員、地方公務員の公務災害の実態について職員等への情報提供を進めるとともに、補償制度や公務災害に関する相談窓口について周知を行う。

## 4 相談体制の整備等

### (4) 公務員に対する相談体制の整備等

地方公務員については、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、引き続き、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。

## 第4 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

### 1 地方公共団体

地方公共団体は、法第4条において、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないとされている。

(略)

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

#### (1) 啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

(略)

また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

#### (2) 相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、国等が設置する窓口との連携に努める。

#### (3) 民間団体の活動に対する支援

地方公共団体は、民間団体が取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行うよう努める。

## 第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。

- 1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。
- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
  - (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）。
  - (2) 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）。  
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7年まで）。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（令和4年まで）。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。

総行公第 148 号  
総行安第 59 号  
令和 3 年 12 月 24 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長  
（人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各 指 定 都 市 総 務 局 長  
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）  
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

殿

総務省自治行政局公務員部  
公 務 員 課 長  
安 全 厚 生 推 進 室 長  
（ 公 印 省 略 ）

「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた  
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）

各地方公共団体の協力により実施した「令和 2 年度勤務条件等に関する調査」に  
ついて、結果を取りまとめましたので通知します。

今回調査した項目の中には、時間外勤務や休暇取得の状況、多様で柔軟な勤務時  
間の設定、男性職員の育児休業の取得状況が含まれており、いずれも地方公務員の  
働き方改革の推進に深く関わる統計となっております。これらの調査結果は、職員  
が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境  
を任命権者及び各職場の管理監督者が整えることの重要性を示唆するものです。こ  
のような環境を整えることは、各団体の組織がその力をいかんなく発揮し、住民に  
対する質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

また、職務環境や業務上の人間関係における問題は、職員の心身を損ない、各種  
ハラスメント事案や近年増加の一途であるメンタルヘルス不調による長期病休の事  
態にもつながり、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各団体の組織  
全体の職務遂行にも著しい支障が生じ得るところです。加えて、このような活力が  
低下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営の将来を担う有為な  
人材の採用にも影響が及ぶことが懸念されます。

各団体におかれましては、働き方改革がそれぞれの組織にもたらす意義及び効果  
を十分ご認識の上、調査結果を踏まえた勤務環境の整備・改善を進めるべく、下記  
の事項にもご留意の上、対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 第1 地方公共団体における働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善

#### 1 勤務時間・休暇に関する事項

(1) 勤務時間、休暇等については、地方公務員法（以下「地公法」という。）第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたいこと。

(2) 地公法に基づく「修学部分休業」、「高齢者部分休業」、「自己啓発等休業」及び「配偶者同行休業」並びに地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）に基づく「育児短時間勤務」等について、条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたいこと。

(3) 「業務上の早出・遅出勤務」、「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」、「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」、「障害の特性等に応じた早出遅出勤務」及び「フレックスタイム制」等の制度について、ワークライフバランス推進の観点及び多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備の観点からも、積極的に活用していただきたいこと。

(4) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限設定や計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組んでいただきたいこと。特に、年次有給休暇について、各団体において取得日数が年5日に満たない職員が一定数存在し、特に、規模の小さい市町村で割合が高い傾向にある。民間においては、年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、各団体におかれては、職員の年次有給休暇の使用について配慮いただきたいこと。

なお、時間外勤務の関係については、別途通知する予定であること。

(5) 男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、その取得向上について、積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、これらの休業等の取扱いについては別途通知する予定であること。

## 2 安全衛生に関する事項

職員の安全衛生に関しては、安衛法に基づくストレスチェックの実施などメンタルヘルス対策に取り組んでいただいているところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、職員のメンタルヘルス対策については、別途通知する予定であること。

## 第2 地方公共団体における人材確保に関する事項

(1) 職員採用試験については、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営を行うための多様な人材確保を行うため、様々な取組を行っていただいているところである。令和2年度においては、長年減少傾向が続いていた受験者数・競争率が増加に転じたものの、人口減少・少子化の中、社会情勢の変化や就業意識の多様化等により、依然として受験者数・競争率は低い水準に留まっている。このため、人事担当課並びに人事委員会におかれては、それぞれが緊密な連携を確保し、多様な人材確保のための試験制度の構築、人材確保活動等に引き続き取り組んでいただきたいこと。

なお、地方公務員の職員採用方法の多様化に関しては、別途通知する予定であること。

(2) 中途採用について、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和3年11月24日付総行給第69号ほか総務副大臣通知）により要請しているとおおり、就職氷河期世代支援のための採用試験の新たな実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などについて、各団体の実情に即して積極的に取り組んでいただきたいこと。

(連絡先) 総務省自治行政局公務員部

**【下記以外の事項】**

公務員課 川崎、西野、越山

TEL:03-5253-5544

**【安全衛生に関する事項】**

安全厚生推進室 田路、田邊

TEL:03-5253-5560

各都道府県総務部長  
(人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課、安全衛生担当課扱い)  
各人事委員会事務局長

} 殿

総務省自治行政局公務員部  
公務員課長  
安全厚生推進室長  
(公印省略)

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置  
の実効的な運用等について（通知）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置については、平成31年4月1日に施行されたいわゆる働き方改革関連法による制度改正（労働基準法（以下「労基法」という。）及び労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）の改正）及びこれに関連した国家公務員制度の改正（人事院規則等の改正）に沿って、各団体において制度改正に対応いただいているところです。また、「地方公共団体における時間外勤務の縮減等について」（令和3年2月3日総行公第15号・総行女第8号・総行安第12号）及び「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について」（平成31年2月1日総行安第3号）において、これらの制度の未導入団体においては直ちに制度体制を整えるべきこと、全ての団体において制度の実効的な運用に取り組むべきこと等を助言しているところです。

これらの制度改正は、官民通じた労働者の健康や安全の確保を推進する働き方改革に関連した改革であり、地方公共団体も当然その改革趣旨に沿って対応すべきものです。地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっています。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってきます。こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく



必要があります。

令和2年度の時間外勤務の状況については、「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和3年12月24日総行公第148号・総行安第59号）において取りまとめたとおり（調査結果は別添参照）です。

調査結果を踏まえ、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用に当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、ご留意の上、適切に対応していただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

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（技術的助言）に基づくものです。

## 記

### 1 長時間労働の是正等に係る制度の整備について

#### (1) 時間外勤務の上限規制制度

時間外勤務の上限規制については、平成31年4月1日から国家公務員における取扱いを踏まえ、地方公共団体においても同様の制度を、条例又は条例に基づく規則等により、導入していただくようこれまで要請してきたところである（参考1参照）。

制度未導入の地方公共団体は、令和3年4月1日時点では31団体となっており、当該団体について令和4年1月1日時点の状況を確認したところ、依然として19団体が未導入となっており、未導入団体においては、直ちに措置いただきたいこと。

なお、未導入団体の状況については今後とも随時フォローアップを行うとともに、令和4年度以降に未導入の団体がある場合には、団体名について総務省ホームページにおいて公表することを予定しているので、ご承知おき願いたいこと。

#### (2) 長時間勤務者に対する健康確保措置

長時間の時間外勤務を行った場合、職員の心身の健康障害につながりかねないことから、各団体においては、職員の健康確保の観点から、医師による面接指導や健康相談等を適切に実施し、職員の健康保持に取り組んでいただきたいこと。

特に、長時間勤務者に対する医師による面接指導に係る例規・指針等を整備していない部局を有する団体（一部事務組合等を含む。令和3年4月1日時点で3,096団体中1,743団体(56.3%)）においては、国家公務員における人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）第22条の2等の規定を参考に、対象職員に対して面接指導が確実に実施されるよう、速やかに整備していただきたいこと。

### 2 時間外勤務の上限規制の実効的な運用等について

長時間労働の是正のためには、前提として、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的業務の比

重が高い部署の指定) や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要があること(参考2参照)。

#### (1) 適切な勤務時間の把握

長時間労働やこれに起因する職員の心身の故障を是正・防止しつつ、公務能率の適正を確保するためには、職員の勤務時間の実態を把握した上で、業務の再配分、応援体制の構築等を行うことが求められる。

このため、①厚生労働省が定めた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年2月8日付総行公第19号により通知。参考3参照)及び②安衛法第66条の8の3(長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための労働時間の状況の把握義務)の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握する必要があること。

また、あらかじめ命じた時間外勤務や職員から自己申告された勤務時間と実際の勤務時間との間に乖離が生じた場合などは、実際の勤務時間に補正を行った上で、時間外勤務手当の支給や健康確保措置の実施など労務管理上の必要な措置を適切に講じていただき、適正な運用を図っていただきたいこと。

なお、ガイドラインにおいては、労働時間の適正な把握のため、始業・終業時刻の確認について、原則として、使用者が自ら現認することによる確認又はタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とした確認を求めている。令和3年4月1日時点で職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施している地方公共団体が656団体(36.7%)存在するが、客観的な管理方法への変更について積極的な検討をお願いしたいこと。また、自己申告制により行わざるを得ない場合にも、ガイドラインにおいて定められている措置を適切に講じていただきたいこと。

#### (2) 例外的に上限時間を高く設定する部署の指定(他律的業務の比重が高い部署の指定)

時間外勤務の上限規制制度を適切に運用するに当たっては、時間外勤務を命ずる職員のみならず、時間外勤務を命じられる職員が、自らの月単位又は年単位等の上限時間等を正確に把握していることが重要となる。このため、原則の上限時間(月45時間及び年360時間)以外の例外の上限時間を定める場合には、国家公務員に係る制度を踏まえ、他律的業務の比重が高い部署の指定を行い、原則又は例外のいずれの上限時間が適用されるかについてあらかじめ職員に周知する必要がある(「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(平成6年7月27日職職—328。以下「人事院運用通知」という。)第10の第10項及び第11項参照)。

しかしながら、令和3年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち、426団体(24.2%)が他律的業務の比重が高い部署の指定を行っていない状況にある。また、例外の上限時間を定めているにもかかわらず、あらかじめ他律的業務の比重が高い部署の指定を行わないことで上限時間を事前に明らかにしていないなど、不適正な運用が一部団体においてなされている状況にある。

他律的業務の比重が高い部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。

#### (3) 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

時間外勤務命令は、臨時又は緊急の必要がある場合で必要最小限にとどめるととも

に、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないことは言うまでもないが、特に上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組む必要がある。

国家公務員においては、要因の整理分析等を行うに当たっては、上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、①所属部署、②氏名、③上限時間を超えた時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④上限時間を超えた時間外勤務の業務概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録し、適切に情報を収集した上で、整理分析等を行うものとされているほか、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとされている（人事院運用通知第10の第16項から第18項まで参照）。

しかしながら、地方公共団体においては、令和3年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち51団体（2.9%）が要因の整理分析等の規定を整備しておらず、また、要因の整理分析等の規定を整備している団体であっても、399団体（23.4%）が要因の整理分析等に必要個々の職員の時間外勤務についての記録を、495団体（29.0%）が当該記録の活用を行っていない状況にある。

要因の整理分析等に必要個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。

また、その要因の整理分析・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組んでいただきたいこと。

### 3 健康確保措置の実効的な運用等について

#### (1) 長時間勤務者に対する医師による面接指導

長時間勤務により心身の健康が損なわれるリスクが高い状況にある職員を見逃さないようにするため、医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるようにすることが重要である。長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施においては、原則地方公務員にも適用される安衛法を遵守しつつ、国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の規定を参考に、職員の健康管理に努める必要がある。特に、特例業務により上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康確保への最大限の配慮をしなければならないこととされている。

また、面接指導の結果に基づき、職員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならず、さらに、当該医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないこととされている（安衛法第66条の8の2第2項において準用する第66条の8第4項及び第5項）。

このため、面接指導の対象となる要件に該当する職員に対し、医師による面接指導を確実にを行うとともに、面接指導の実施後、医師からの意見を勘案し必要な就業上の措置を講じ、健康確保措置の適正な運用を図っていただきたいこと。

## (2) ストレスチェック等

長時間勤務によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するため、安衛法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施する（メンタルヘルス不調で治療中のため受験の負荷が大きいなどの特別の理由がある場合を除く。）ほか、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に取り組んでいただきたいこと。

また、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制（外部機関を含む。）の整備・活用、職員（管理監督者、産業保健スタッフを含む。）に対する教育研修・情報提供の実施、職場復帰における支援の実施等、メンタルヘルス対策に係る各種取組についてもあわせて進めていただきたいこと。

## 4 人事委員会等における労働基準監督機関としての職権の行使

人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）は、地方公務員法第58条第5項の規定により、労基法別表第1第11号に該当する事業場（漁業無線局等）、第12号に該当する事業場（学校、研修所等）及び同表の各号に該当しない事業場（本庁、支所、出張所等）に対して、労働基準監督機関の職権を行うこととされている。

そのため、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）におかれては、労基法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務時間及び休暇等勤務条件並びに安全衛生管理体制について、引き続き適切に指導・監督を行っていただきたいこと。

### （参考資料）

参考1：地方公務員の時間外勤務の上限規制制度等について

参考2：時間外勤務時間の上限規制及び健康確保措置の適正な運用について

参考3：「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて（通知）」（平成29年2月8日付総行公第19号）

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

#### 【下記以外の事項】

公務員課 川崎、西野、越山

TEL:03-5253-5544

#### 【安全衛生に関する事項】

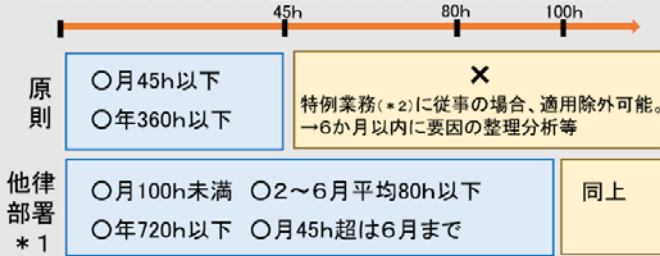
安全厚生推進室 田路、田邊

TEL:03-5253-5560

時間外勤務時間の上限

◎ 非現業の地方公務員

労働基準法第33条第3項により超過勤務が命令可能。  
(労働基準法の上限規制は直接適用されない。)  
→ 国家公務員の上限規制(人事院規則15-14)を踏まえ、  
総務省から、条例、人事委員会規則等の改正を依頼。

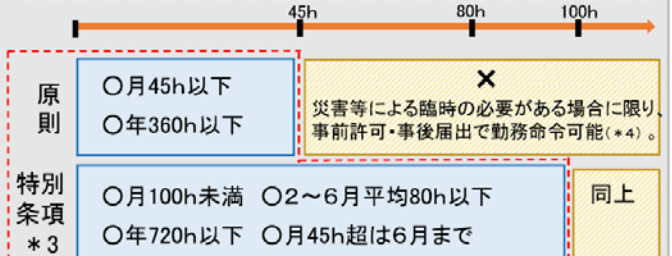


- \*1 他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務)の比重が高い部署
- \*2 大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの

◎ 現業(\*)の地方公務員

\* 労働基準法別表第1に掲げる事業の職員

労働基準法の上限規制が直接適用され、超過勤務は原則不可。  
→ 労働基準法第36条に基づき、労使合意(36協定の締結・届出)  
により超過勤務が命令可能。違反時の罰則規定あり  
(第119条第1号、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。



- 労使合意(36協定の締結・届出)
- \*3 特別条項付きの36協定締結(臨時的な特別の事情があつて労使合意)の場合
- \*4 人事院規則のように要因の整理分析等を求める労働基準法上の規定はない(総務省から、各団体における要因の整理分析等の実施を依頼)

健康確保措置の強化

地方公務員に直接適用される労働安全衛生法については、最低基準として遵守が義務付けられるべきものと整理。国家公務員との均衡を図る観点から、総務省からは、国家公務員の健康確保措置(人事院規則10-4)を踏まえ、関係規定や体制の整備等を依頼。

- 面接指導の強化(対象となる超過勤務は、①月100h以上 ②2~6月平均80h超 ③月80h超かつ本人の申出)(①・②は人事院規則の規定)
- 職員の超過勤務時間の適切な把握
- 産業医の機能強化等

※ 労働基準監督機関の職権は、一定の現業(注)に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長)が行う(地方公務員法第58条第5項)。

注 労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号に掲げる事業(製造業、鉱業、土木・建築、交通、港湾、農林、牧畜・水産、商業、金融・広告、映画・演劇、保健・衛生、娯楽・接客、清掃・と畜)

時間外勤務時間の上限規制及び健康確保措置の適正な運用について

① 適切な勤務時間の把握と上限規制の遵守

☑ 客観的な方法による勤務時間の把握 (⇒「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」参照)

原則: 使用者の現認 または タイムカードの記録等の客観的な記録を基礎とした確認、記録

例外: 職員からの自己申告により把握(ただし、職員・勤務管理者への十分な説明、適切な事後確認等の措置を講ずること等が必要)

☑ 上限時間の設定の手続(他律的業務の比重が高い部署の指定や36協定の締結)は、あらかじめ有効に実施し、職員に周知されている必要。

- ・ 定められた上限時間を超えた時間外勤務は原則命令不可
- ・ 上限時間を超えた時間外勤務が命令可能となるのは、以下の場合のみ
  - 非現業の公務員: 特例業務(重要な業務で特に緊急に処理することを要するもの)に従事の場合  
⇒ただし、範囲は必要最小限としなければならない、職員に対して特例時間外勤務であることの通知を行う必要あり。
  - 現業の公務員: 災害等による臨時的の必要がある場合  
⇒労働基準監督機関に対する事前許可又は速やかな事後届出を行う必要あり。

長時間勤務を命令せざるを得ない場合は以下の取組を実施

② 長時間勤務者に対する健康確保措置

☑ 把握した労働者の労働時間に基づき、事業主が面接指導の対象者を特定

⇒産業医への該当者の情報提供(勧奨を実施)。本人に通知。

☑ 面接指導を実施し、産業医から実施結果の記録及び必要な措置を聴取

⇒産業医の意見を勘案し、必要な就業上の措置を実施。

※時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、医師が面接指導を受ける必要がないと判断した場合(\*)以外は、面接指導の実施が必要(\*このように判断できるのは、時間外勤務が2~6月平均80h超の場合及び月80h超かつ本人の申出があった場合)

③ 時間外勤務に係る要因の整理分析及び事後措置の実施

☑ 部署、氏名、期間・時間数、業務概要、回避できなかった理由等の記録を作成。

☑ 記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施。

⇒特例業務を命じた場合、算定期間(\*)末日の翌日から6月以内に実施が必要 (\*当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年)

☑ 要因の整理・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策を実施。

総行公第19号  
平成29年2月8日

各都道府県総務部長  
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い）  
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長  
（公印省略）

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する  
ガイドラインについて（通知）

今般、別添のとおり「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）が厚生労働省において定められたのでお知らせいたします。

つきましては、各地方公共団体におかれましても、本ガイドラインに基づき適切に対応されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しましても、この旨周知いただくようお願いいたします。

なお、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。

総務省自治行政局公務員部公務員課  
公務員第四係 安達、相馬、渡邊  
TEL 03-5253-5544

基 発 0 1 2 0 第 3 号  
平 成 2 9 年 1 月 2 0 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて

今般、標記について、別添のとおり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を定めたところである。

については、本ガイドラインの趣旨、遵守のための指導及び周知等については、下記のとおりであるので、この取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達をもって、平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」については廃止することとする。

## 記

### 1. ガイドラインの趣旨、内容

#### (1) 趣旨について

ア 使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を明示したところであること。

イ 労働基準法上、使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにするとともに、本ガイドラインにおいて労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、ガイドラインを遵守すべきものであること。

#### (2) 労働時間の考え方について

労働時間を適正に把握する前提として、労働時間の考え方について明らかにしたものであること。

労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより

ず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであることを示したものであること。

(3) ガイドラインの4(1)について

労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

(4) ガイドラインの4(2)について

ア 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等（以下「タイムカード等」という。）の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

イ ガイドラインの4(2)アにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

ウ ガイドラインの4(2)イについては、タイムカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書等、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

なお、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制を併用して労働時間を把握している場合には、ガイドラインの4(3)に準じた措置をとる必要があること。

(5) ガイドラインの4(3)について

ア ガイドラインの4(3)アについては、自己申告制の対象となる労働者に説明すべき事項としては、ガイドラインを踏まえた労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われないこと等があること。

イ ガイドラインの4(3)イについては、労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインに従い講ずべき措置を理解する必要があることから設けたものであること。

実際に労働時間を管理する者に対しては、自己申告制の適正な運用のみならず、ガイドラインの3で示した労働時間の考え方等についても説明する等して、本ガイドラインを踏まえた説明とすることを示したものであること。

ウ ガイドラインの4(3)ウについては、自己申告による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行うことが望ましいものであること。

また、労働者からの自己申告により把握した労働時間と入退館記録やパソコンの使用時間の記録等のデータで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じている場合や、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合等には、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

エ ガイドラインの4(3)エについては、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用している場合に、自己申告した労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に



乖離が生じているとき、その理由を報告させること自体は問題のある取組ではないが、その報告が適正に行われないことによって、結果的に労働時間の適正な把握がなされないことにつながり得るため、報告の内容が適正であるか否かについても確認する必要があることを示したものであること。

オ ガイドラインの4(3)オについては、労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、ガイドラインで示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額する等不利益な取扱いをしているものがあること。

また、実際には労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長する時間を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において慣習的に行われていないかについても確認することを示したものであること。

(6) ガイドラインの4(4)について

労働基準法第108条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第54条並びに第55条に規定する様式第20号及び第21号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数が掲げられていることを改めて示したものであること。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されることを示したものであること。

(7) ガイドラインの4(5)について

労働基準法第109条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について使用者に保存義務を課しており、始業・終業時刻等労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関する書類としては、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の労働時間の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書等があること。

なお、保存期間である3年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

(8) ガイドラインの4(6)について

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきか等について、把握、検討すべきであることを明らかにしたものであること。

(9) ガイドラインの4(7)について

ガイドラインの4(7)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

ア 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合

イ 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合

また、労働時間等設定改善委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。

## 2 ガイドラインの遵守のための指導等

- (1) 監督指導において、ガイドラインの遵守状況について点検確認を行い、使用者がガイドラインに定める措置を講じていない場合には、所要の指導を行うこと。
- (2) 自己申告制の不適正な運用等により労働時間の適正な把握が行われていないと認められる事業場に対しては、適切な監督指導を実施すること。また、使用者がガイドラインを遵守しておらず、労働基準法第32条違反又は第37条違反が認められ、かつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。

## 3 ガイドラインの周知

本ガイドラインについては、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図ることとし、本通達発出後、集中的な周知活動を行うこと。

### (1) 窓口における周知

労働基準監督署の窓口において、就業規則届、時間外労働・休日労働に関する協定届等各種届出、申告・相談等がなされた際に、別途配付するリーフレットを活用し、本ガイドラインの周知を図ること。

### (2) 集団指導時等における周知

労働時間に係る集団指導、他の目的のための集団指導、説明会等の場を通じて積極的に本ガイドラインの周知を図ること。

特に、自己申告制により労働時間の把握を行っている事業場等については、これを集団的にとらえ、本ガイドラインの周知を図ること。

## 4 その他

平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を引用している通達等において、平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」とあるのは、それぞれ、平成29年1月20日付基発0120第3号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」と読み替えるものとする。

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

### 1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

### 2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

### 3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め  
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す  
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使  
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用  
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別  
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付  
けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃  
等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、  
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手  
待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の  
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

#### 4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

##### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終  
業時刻を確認し、これを記録すること。

##### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいず  
れかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎  
として確認し、適正に記録すること。

##### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、  
使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

各都道府県総務部長  
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)  
各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室長  
(公印省略)

### 地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況について

地方公共団体における各種ハラスメントの防止については、関係法律<sup>(※1)</sup>及びこれらの法律に基づく各厚生労働省指針<sup>(※2)</sup>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います。

また、「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)等において、各種ハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくよう要請しているところです。

今般、当室において実施した令和3年6月1日現在の地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果(別添1及び別添2)によると、都道府県及び指定都市では全団体に措置が講じられている一方、市区町村においては、前回調査から措置を講じた団体数が増加しているものの、必要な措置が適切に講じられていない団体が未だに多く見られるところです。

各種ハラスメントを防止するために講ずべき措置については、団体の規模や職場の状況の如何を問わず、必ず講じなければならないものです。また、実施すべき具体的な取組は団体別に異なるものではなく、他団体における取組事例や人事院及び厚生労働省の公表資料等を参考にすることにより、速やかに着手できるものです。各地方公共団体におかれましては、改めて下記事項にご留意の上、各種ハラスメントの防止に向けて適切に対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

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(技術的助言)に基づくものです。

### 記

1 別添2-1から別添2-3の「1. 措置義務の履行状況」の各項目については、関係法律に基づき講ずべき雇用管理上の措置の内容として各厚生労働省指針において示されているもの

であることから、未措置の団体においては速やかに必要な措置を講じなければならないこと。

特に、周知・啓発に係る措置については、人事院及び厚生労働省のホームページに掲載のリーフレット等が活用可能なので、早急に講じること。

(人事院ホームページ「◇ハラスメント防止について」)

<https://www.jinji.go.jp/sekuhara/toppage.html>

(厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」)

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

2 別添2-1から別添2-3の「2. 公務部門における上乘せ事項の対応状況」の各項目については、前記1に加え、国家公務員において人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)、人事院規則10-15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)及び人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)等に基づき対応が求められている内容に係る地方公共団体の取組状況である。

「パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に向けた対応について」(令和2年4月21日付け総行女第17号)において示しているとおおり、地方公共団体においては、関係法律及び各厚生労働省指針を遵守した上で、公務の職場は各種ハラスメント対策の模範となるべきこと、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境を保持することによって国民に質の高い行政サービスを実施するためにも各種ハラスメントを防止する必要があることといった公務職場特有の要請に応える観点から、これらの追加的な対応についても、各種ハラスメントの防止に向けて適切に取り組んでいただきたいこと。

3 別添2-1から別添2-3の「3. 第三者による紛争解決援助」については、職員が人事委員会又は公平委員会に対しても、各種ハラスメントに関する苦情相談を行うことができる旨の周知状況である。

地方公務員については、関係法律における都道府県労働局による紛争解決援助及び調停に関する規定が適用されないが、中立的で専門的な人事機関として地方公務員法(昭和25年法律第261号)に基づき設置される人事委員会又は公平委員会への苦情相談が可能であるため、これについても積極的に職員へ周知されたいこと。

4 前記1から3までの内容については、その実効性を確保するため、規則、要綱、指針等の文書により定めた上で職員に周知いただきたいこと。

前記1のうち、ハラスメントに係る言動を行った者について、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容については、文書に規定することとされていることに特にご留意いただきたいこと(別添2-1から別添2-3の「1. 措置義務の履行状況」の(2))。

なお、「地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況について」(令和2年10月2日付け総行女第40号)において、厚生労働省指針で求められる措置及び人事院規則等を踏まえた追加的な対応を具体的に文書化している例として、岐阜県の事例を送付しているので、参考とされたい。



## ※1 関係法律

### ○パワーハラスメント

- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）

### ○セクシュアルハラスメント

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）

### ○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）
- ・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（平成3年法律第76号）

## ※2 厚生労働省指針

### ○パワーハラスメント

- ・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

### ○セクシュアルハラスメント

- ・事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

### ○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

- ・事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- ・子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室企画係 川瀬、宮成  
電話 03-5253-5546（直通）

## 地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果のポイント

【調査対象】 都道府県、指定都市及び市区町村（首長部局）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

- 「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」を防止するための措置の実施状況は、都道府県及び指定都市では、全団体で措置が講じられている一方、市区町村においては、前回調査<sup>(※)</sup>から措置を講じた団体数が増加しているものの、必要な措置が適切に講じられていない団体が未だに多く見られる。

区分		パワーハラスメント		セクシュアルハラスメント		妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	
		全て履行	一部不履行・全て不履行	全て履行	一部不履行・全て不履行	全て履行	一部不履行・全て不履行
都道府県 (47団体)	今回調査	100%(47)	—	100%(47)	—	100%(47)	—
	前回調査	89.4%(42)	10.6%(5)	100%(47)	—	95.7%(45)	4.3%(2)
指定都市 (20団体)	今回調査	100%(20)	—	100%(20)	—	100%(20)	—
	前回調査	85.0%(17)	15.0%(3)	100%(20)	—	100%(20)	—
市区町村 (1,721団体)	今回調査	66.7%(1,148)	33.3%(573)	70.7%(1,217)	29.3%(504)	57.1%(982)	42.9%(739)
	前回調査	28.6%(493)	71.4%(1,228)	60.4%(1,040)	39.6%(681)	51.1%(879)	48.9%(842)
全体 (1,788団体)	今回調査	68.0%(1,215)	32.0%(573)	71.8%(1,284)	28.2%(504)	58.7%(1,049)	41.3%(739)
	前回調査	30.9%(552)	69.1%(1,236)	61.9%(1,107)	38.1%(681)	52.8%(944)	47.2%(844)

※ 「パワーハラスメント」の「前回調査」は、地方公共団体におけるパワーハラスメント対策の取組状況調査（令和2年6月1日現在）、「セクシュアルハラスメント」及び「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」の「前回調査」は、令和2年度地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進に関する実態調査（令和2年10月1日現在）の結果より作成。なお、「前回調査」の「一部不履行・全て不履行」には、一部未回答の団体を含む。

# パワーハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村（首長部門）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

1. 措置義務の履行状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) パワーハラスメントの内容と、パワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	82.2% (1,415)	17.8% (306)
(2) パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	72.2% (1,242)	27.8% (479)
(3) 相談窓口をあらかじめ定めている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.2% (1,535)	10.8% (186)
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、パワーハラスメントが現実生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当する否が微妙な場合であっても、広く相談に対応している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	88.0% (1,514)	12.0% (207)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.6% (1,576)	8.4% (145)
(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.1% (1,568)	8.9% (153)
(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.2% (1,570)	8.8% (151)
(8) 再発防止に向けた措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	88.8% (1,528)	11.2% (193)
(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	83.7% (1,440)	16.3% (281)
(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	81.4% (1,401)	18.6% (320)

# パワーハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 自ら雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）に対する言動に関する取組	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	46.3% (797)	53.7% (924)
(2) 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組	95.7% (45)	4.3% (2)	100% (20)	0% (0)	37.8% (651)	62.2% (1,070)
(3) 他の行政機関の職員からパワーハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	47.1% (810)	52.9% (911)
(4) 他の行政機関から（3）の求めがあった場合における必要な協力の実施	100% (47)	0% (0)	90.0% (18)	10.0% (2)	49.9% (859)	50.1% (862)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	46.1% (793)	53.9% (928)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
都道府県(47)	100% (47)	42.6% (20)	95.7% (45)	97.9% (46)	14.9% (7)
指定都市(20)	90.0% (18)	60.0% (12)	95.0% (19)	100% (20)	10.0% (2)
市区町村(1,721)	51.1% (880)	17.3% (297)	60.1% (1,035)	64.5% (1,110)	6.8% (117)

※ 該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答

※ 「4. 周知・啓発方法」については複数回答可

# セクシュアルハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】 都道府県、指定都市、市区町村（首長部門）

【調査時点】 令和3年6月1日現在

1. 措置義務の履行状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) セクシュアルハラスメントの内容と、セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	84.3% (1,451)	15.7% (270)
(2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	76.9% (1,324)	23.1% (397)
(3) 相談窓口をあらかじめ定めている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	90.6% (1,560)	9.4% (161)
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するかが微妙な場合であっても、広く相談に対応している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.9% (1,547)	10.1% (174)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	92.4% (1,590)	7.6% (131)
(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.9% (1,582)	8.1% (139)
(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	91.9% (1,582)	8.1% (139)
(8) 再発防止に向けた措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.8% (1,546)	10.2% (175)
(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	85.1% (1,464)	14.9% (257)
(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	83.0% (1,428)	17.0% (293)

# セクシュアルハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 自ら雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）に対する言動に関する取組	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	46.8% (805)	53.2% (916)
(2) 他の行政機関の職員からセクシュアルハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	47.8% (822)	52.2% (899)
(3) 他の行政機関から（2）の求めがあった場合における必要な協力の実施	100% (47)	0% (0)	90.0% (18)	10.0% (2)	50.8% (875)	49.2% (846)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	46.3% (796)	53.7% (925)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
都道府県(47)	100% (47)	42.6% (20)	95.7% (45)	97.9% (46)	12.8% (6)
指定都市(20)	90.0% (18)	60.0% (12)	95.0% (19)	100% (20)	10.0% (2)
市区町村(1,721)	51.1% (880)	17.3% (298)	60.5% (1,041)	62.2% (1,071)	6.7% (115)

※ 該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答  
 ※ 「4. 周知・啓発方法」については複数回答可

## 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

【調査対象】都道府県、指定都市、市区町村（首長部門）

【調査時点】令和3年6月1日現在

1. 措置義務の履行状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの内容、そうしたハラスメントの発生原因、ハラスメントがあってはならない旨の方針、制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	77.7% (1,337)	22.3% (384)
(2) 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対応の内容を規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	60.3% (1,038)	39.7% (683)
(3) 相談窓口をあらかじめ定めている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	87.1% (1,499)	12.9% (222)
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにし、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	86.3% (1,486)	13.7% (235)
(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.5% (1,541)	10.5% (180)
(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.2% (1,535)	10.8% (186)
(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行っている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	89.3% (1,537)	10.7% (184)
(8) 再発防止に向けた措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	87.3% (1,503)	12.7% (218)
(9) 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講じている。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	85.4% (1,469)	14.6% (252)
(10) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	80.6% (1,387)	19.4% (334)
(11) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発している。	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	78.7% (1,355)	21.3% (366)

## 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策の取組状況調査結果【概要】

2. 公務部門における上乘せ事項の対応状況	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
(1) 他の行政機関の職員から妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けた場合における当該職員に係る任命権者に対する調査の要請・指導等の対応の求め	100% (47)	0% (0)	95.0% (19)	5.0% (1)	47.3% (814)	52.7% (907)
(2) 他の行政機関から(1)の求めがあった場合における必要な協力の実施	100% (47)	0% (0)	90.0% (18)	10.0% (2)	50.2% (864)	49.8% (857)

3. 第三者による紛争解決援助	都道府県(47)		指定都市(20)		市区町村(1,721)	
	措置済み	未措置	措置済み	未措置	措置済み	未措置
人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	100% (47)	0% (0)	100% (20)	0% (0)	45.1% (776)	54.9% (945)

4. 周知・啓発方法	通知	パンフレット、ポスター	HP、庁内イントラネット	研修・講習	その他
	都道府県(47)	100% (47)	42.6% (20)	95.7% (45)	95.7% (45)
指定都市(20)	90.0% (18)	60.0% (12)	95.0% (19)	100% (20)	10.0% (2)
市区町村(1,721)	46.1% (794)	16.3% (280)	55.3% (952)	58.2% (1,002)	6.3% (109)

※ 該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置義務を履行することができるかという観点で回答  
 ※「4. 周知・啓発方法」については複数回答可

総行公第11号  
総行安第4号  
令和4年2月9日

各都道府県総務部長

(人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い)

各指定都市総務局長

(人事担当課、安全衛生担当課扱い)

各人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部  
公務員課長  
安全厚生推進室長  
(公印省略)

新型コロナウイルス感染症対応を踏まえた  
時間外勤務の上限規制・健康確保措置の状況について（通知）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用状況については、令和2年度の状況について「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の中で把握しているところです。また、この調査結果を踏まえ、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用等について（通知）」（令和4年1月14日総行公第3号・総行安第3号）において、これらの制度の実効的な運用に当たって留意いただきたい事項について助言をしているところです。

本年度は、令和2年度の状況に加え、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和3年8月27日総行公第87号・総行安第48号）により、総務省として、緊急事態宣言が実施された区域が存在する令和3年4月から6月までの期間について、新型コロナウイルス感染症対応を踏まえた時間外勤務の上限規制・健康確保措置の運用状況についての調査を実施したところです。今般、その結果について別添1及び2のとおり調査結果を取りまとめましたので通知します。

新型コロナウイルス感染症への対応等が求められる中において、今般の調査結果からは、上限時間を超える時間外勤務を行い、長時間労働を余儀なくされた職員が生じていた状況が明らかとなっています。職員に対し、時間外勤務時間の上限規制及び健康確保措置を適正に運用することにより労働環境を確保していただくとともに、上限時間を超えるような時間外勤務を命じることを必要最小限にとどめるべく、引き続き、業務分担の見直しや、会計年度任用職員等の採用、応援体制の確保、人員の適正な配置など時間外勤務縮減に向

けた適切な対策に取り組んでいただくようお願いいたします。

また、今般の調査の中では、医師の面接指導の実施状況についても結果を取りまとめているところですが、面接指導の対象となる職員が業務多忙で面接時間を確保できないといった状況が生じていたことが明らかとなっています。労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定に基づく医師による面接指導の実施のためには、産業医等の健康管理体制が不可欠であり、各地方公共団体においては、これまでも必要な体制の整備等を行っていただいているところですが、今般、医師による面接指導を効果的に実施するに当たって参考となる取組について別紙のとおりまとめましたので、当該取組も参考に、適正な運用を図っていただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただきますようお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。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（技術的助言）に基づくものです。

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 川崎、西野、越山

TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 田路、田邊

TEL:03-5253-5560

## 医師による面接指導を効果的に実施するに当たって参考となる取組

## 1. 周知・啓発等

長時間勤務が過労死等の主な原因の一つとなっている一方、そのような心身の疲労は自覚できない場合も多く、職員の健康管理を効果的に行うためには、職員の健康状態と職場環境をよく知る産業医等の医学的活動が不可欠であるとの観点から、職員の面接指導への申出を勧奨する。

また、日常的な相談窓口があることで面接指導に抵抗のある者も安心して相談・申出が出来るよう、プライバシーや不利益取扱いの防止に配慮しつつ相談環境を整備し、申出方法等の周知を行う。

- (例)
- ・ 庁内LANによる掲示板で過重労働による健康障害防止への意識啓発
  - ・ 新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に従事する職員に対する健康確認のストレスチェック、セルフケアや体調管理の情報提供、面談の勧奨
  - ・ 新型コロナウイルス感染症対策関連部署へ直接職場訪問し、健康状態の聞き取りや面談の実施、面接指導の案内
  - ・ 保健師等によるメール相談・オンライン相談

## 2. 事前問診票、チェックリスト等の活用

厚生労働省作成の「医師による長時間労働面接指導実施マニュアル」（参考1）や同マニュアルにおける様式（様式1～4）等も参考に、事前問診票、チェックリスト等を活用して事前に情報を得るなど、面接指導を効率的かつ円滑に実施する方策を検討する。

## 3. 情報通信機器の活用

急速なデジタル技術の進展や、新型コロナウイルス感染症の対策を踏まえ、面接指導について、対面での実施に限らず、厚生労働省の通知（参考2）で示されている基本的な考え方や留意事項を十分に参照した上で、情報通信機器を用いた実施を検討する。

(参考資料)

参考1：「医師による長時間労働面接指導実施マニュアル」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000843223.pdf>)

(様式1) 面接指導の事前問診票

(様式2) 働く人のための疲労蓄積度自己診断チェックリスト

(様式3) 面接指導の記録用紙

(様式4) 長時間労働者に対する面接指導報告書

参考2：情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について



- 令和3年4月から6月までの期間（※）の時間外勤務の上限規制・健康確保措置の運用状況を調査  
 （※）緊急事態宣言が発出された地域が存在

1. 上限時間を超えて時間外勤務を実施した職員の状況（割合（職員数））

(1) 条例等の例規による上限規制に基づく職場

- 条例等の例規による上限規制に基づく職場において上限時間を超えて時間外勤務を行った職員の割合は、全体で4.3%（うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員の割合が32.6%）。
- 特に、福祉関係部門（民生、衛生）の職員においてその割合が高くなっており、全体で5.9%（うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員の割合が58.5%）となっている。

	全団体	都道府県	指定都市	市区町村
全部門の職員…① (令和3年4月1日時点の職員数:756,309人)	4.3% (96,592人)	3.4% (16,574人)	2.7% (7,522人)	4.9% (72,496人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…② (割合は ②/①)	32.6% (31,533人)	53.9% (8,930人)	46.4% (3,493人)	26.4% (19,110人)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員…③ (令和3年4月1日時点の職員数:203,466人)	5.9% (36,243人)	7.3% (6,388人)	3.9% (3,404人)	6.1% (26,451人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…④ (割合は ④/③)	58.5% (21,197人)	78.6% (5,022人)	66.9% (2,276人)	52.5% (13,899人)

(注)①・③の割合は令和3年4月1日時点の職員数に対する3箇月平均の率、職員数は令和3年4月から6月までの期間の延べ人数

1

(2) 36協定による上限規制に基づく職場

- 36協定による上限規制に基づく職場において上限時間を超えて時間外勤務を行った職員の割合は、全体で1.9%（うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員の割合が51.6%）。
- 特に、福祉関係部門（民生、衛生）の職員においてその割合が高くなっており、全体で2.7%（うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員の割合が74.2%）となっている。

	全団体	都道府県	指定都市	市区町村
全部門の職員…① (令和3年4月1日時点の職員数:381,754人)	1.9% (22,262人)	1.8% (6,819人)	1.1% (2,330人)	2.3% (13,113人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…② (割合は ②/①)	51.6% (11,496人)	61.4% (4,188人)	65.7% (1,530人)	44.1% (5,778人)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員…③ (令和3年4月1日時点の職員数:144,277人)	2.7% (11,481人)	3.4% (3,353人)	1.8% (1,668人)	2.6% (6,460人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…④ (割合は ④/③)	74.2% (8,518人)	79.3% (2,660人)	78.1% (1,303人)	70.5% (4,555人)

(注)①・③の割合は令和3年4月1日時点の職員数に対する3箇月平均の率、職員数は令和3年4月から6月までの期間の延べ人数

2

## 2. 医師の面接指導の実施状況（割合（職員数））

### (1) 医師の面接指導の対象となる要件に該当する割合、職員数

- 医師の面接指導の対象となる要件(※1)に該当した職員数は3か月間の全体で延べ46,725人（調査対象職員数の1.3%(※2)）であり、このうち延べ24,123人（51.6%）が主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員となっている。
- また、実際に、医師の面接指導が行われた職員は延べ21,544人（46.1%）、医師の面接指導が行われなかった職員(※3)は延べ25,181人（53.9%）となっている。

(※1)各団体の規程・指針等に基づき、一定の時間以上超過勤務を行った場合等に医師の面接指導の対象となる(総務省からは、労働安全衛生法及び人事院規則の規定を参考に、①月100時間以上、②2～6月平均80時間超、③月80時間超かつ本人の申出を対象とするよう助言)

(※2)令和3年4月1日現在の定員管理調査に基づき算出した調査対象職員数(1,234,080人)に占める割合

(※3)医師の面接指導が行われなかった職員には、時間外勤務時間算定の期日前1月以内に面接指導を受けた職員など、面接指導を受ける必要がないと医師が判断した職員を含む(全団体に延べ7,579人、医師の面接指導が行われなかった職員の30.1%)

	全団体	都道府県	指定都市	市区町村
医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員…①	100% (46,725人)	100% (15,183人)	100% (6,348人)	100% (25,194人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…② (割合：②/①)	51.6% (24,123人)	65.2% (9,894人)	51.0% (3,237人)	43.6% (10,992人)
実際に医師の面接指導が行われた職員…③ (割合：③/①)	46.1% (21,544人)	45.3% (6,881人)	52.2% (3,312人)	45.1% (11,351人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…④ (割合：④/②)	47.3% (11,414人)	44.4% (4,396人)	58.2% (1,883人)	46.7% (5,135人)
医師の面接指導が行われなかった職員(※2)…⑤ (割合：⑤/①)	53.9% (25,181人)	54.7% (8,302人)	47.8% (3,036人)	54.9% (13,843人)
うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員…⑥ (割合：⑥/②)	52.7% (12,709人)	55.6% (5,498人)	41.8% (1,354人)	53.3% (5,857人)

(注)職員数は令和3年4月から6月までの期間の延べ人数

3

### (2) 医師の面接指導が実施されなかった理由別の割合、職員数

- 実際に医師の面接指導が行われなかった延べ25,181人の中には、面接指導を受ける必要がないと医師が判断した職員が30.1%（延べ7,579人）存在する一方で、業務多忙で面接時間を確保できなかった職員が28.2%（延べ7,099人）存在するなど、面接指導の実施が必要な職員であるにもかかわらず、面接指導を実施できなかった状況が生じている。

	全団体	都道府県	指定都市	市区町村
医師の面接指導が行われなかった職員	100% (25,181人)	100% (8,302人)	100% (3,036人)	100% (13,843人)
面接指導を受ける必要がないと医師が判断した	30.1% (7,579人)	42.5% (3,526人)	52.3% (1,588人)	17.8% (2,465人)
職員に対し、面接指導を受けることを勧奨しなかった	4.3% (1,093人)	0.5% (44人)	0.0% (0人)	7.6% (1,049人)
職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった	11.8% (2,981人)	8.9% (741人)	10.2% (311人)	13.9% (1,929人)
職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった	28.2% (7,099人)	26.1% (2,170人)	23.4% (709人)	30.5% (4,220人)
その他(※)	25.5% (6,429人)	21.9% (1,821人)	14.1% (428人)	30.2% (4,180人)

(※)「産業医の来庁日に職員の都合が付かなかった」、「産業医との面談の日程調整が付かず、代わりに保健師による保健指導を実施した」、「要件に該当した職員が、他団体に向向等をする事となった」、「要件に該当した職員が、体調不良等により長期の休暇を取得した」、「面接指導枠に不足が生じた」、「新型コロナの影響で、産業医の来庁日程を調整できなかった」等

(注)職員数は令和3年4月から6月までの期間の延べ人数

4

### 3. 時間外勤務を削減するための取組

○ 新型コロナウイルス感染症への的確な対応等が求められる中で、各地方公共団体において、時間外勤務を削減するために、早出遅出勤務制度の活用や、会計年度任用職員等の配置などの人事措置、不要不急業務の削減などの業務の効率化、定時退庁日の設定などの意識・運用面での取組などが進められている。

		全団体計 (1,788)	都道府県 (47)	指定都市 (20)	市区町村 (1,721)
1. 制度の活用	1-1. 早出遅出勤務制度の活用	32.3% (578)	85.1% (40)	95.0% (19)	30.2% (519)
	1-2. フレックスタイム制度の活用	4.4% (79)	19.1% (9)	15.0% (3)	3.9% (67)
2. 人事措置	2-1. 組織再編や業務分担の見直し	48.6% (869)	87.2% (41)	90.0% (18)	47.1% (810)
	2-2. 組織定員査定への反映	16.1% (288)	83.0% (39)	70.0% (14)	13.7% (235)
	2-3. 応援職員の配置	45.5% (813)	97.9% (46)	100% (20)	43.4% (747)
	2-4. 会計年度任用職員等の配置	78.1% (1,397)	91.5% (43)	100% (20)	77.5% (1,334)
3. 業務の効率化	3-1. 所属内の業務繁閑を考慮した業務の再配分	31.0% (554)	89.4% (42)	85.0% (17)	28.8% (495)
	3-2. 各部局における事務の合理化(不要不急業務の削減など)	35.0% (625)	95.7% (45)	95.0% (19)	32.6% (561)
	3-3. AI・RPAの活用による効率化	20.2% (362)	87.2% (41)	80.0% (16)	17.7% (305)
	3-4. 働き方改革促進チームの創設	6.0% (108)	46.8% (22)	35.0% (7)	4.6% (79)
4. 意識・運用	4-1. 他律的業務の比重が高い部署の指定の見直し	8.9% (159)	27.7% (13)	30.0% (6)	8.1% (140)
	4-2. 特例業務の指定見直し	5.6% (100)	21.3% (10)	30.0% (6)	4.9% (84)
	4-3. 時間外勤務の事前申請を徹底	53.0% (948)	100% (47)	100% (20)	51.2% (881)
	4-4. 時間外勤務の縮減目標を設定	19.3% (345)	59.6% (28)	70.0% (14)	17.6% (303)
	4-5. 所属長等の人事評価へ反映	6.5% (117)	48.9% (23)	45.0% (9)	4.9% (85)
	4-6. 庁内放送、PCポップアップ表示等での退庁促進	41.2% (737)	93.6% (44)	100% (20)	39.1% (673)
	4-7. 定時退庁日の設定	67.8% (1,213)	100% (47)	100% (20)	66.6% (1,146)

5

表1 時間外勤務の上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(令和3年4月~6月)【全団体】

1. 条例等の例規による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数			
		3箇月計 (3箇月平均)	4月	5月	6月
全部門の職員	756,309	96,592 (4.3%)	39,760 (5.3%)	28,314 (3.7%)	28,518 (3.8%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		31,533 (1.4%)	8,772 (1.2%)	11,299 (1.5%)	11,462 (1.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		2,668 (0.1%)	1,197 (0.2%)	857 (0.1%)	614 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		62,391 (2.7%)	29,791 (3.9%)	16,158 (2.1%)	16,442 (2.2%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	250,768	36,533 (4.9%)	16,811 (6.7%)	9,771 (3.9%)	9,951 (4.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		5,302 (0.7%)	1,411 (0.6%)	1,819 (0.7%)	2,072 (0.8%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		952 (0.1%)	419 (0.2%)	316 (0.1%)	217 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		30,279 (4.0%)	14,981 (6.0%)	7,636 (3.0%)	7,662 (3.1%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	183,322	13,591 (2.5%)	5,775 (3.2%)	3,765 (2.1%)	4,051 (2.2%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		2,545 (0.5%)	726 (0.4%)	853 (0.5%)	966 (0.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		1,398 (0.3%)	671 (0.4%)	439 (0.2%)	288 (0.2%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		9,648 (1.8%)	4,378 (2.4%)	2,473 (1.3%)	2,797 (1.5%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	203,466	36,243 (5.9%)	13,180 (6.5%)	11,653 (5.7%)	11,410 (5.6%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		21,197 (3.5%)	5,958 (2.9%)	7,824 (3.6%)	7,415 (3.6%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		195 (0.0%)	62 (0.0%)	54 (0.0%)	79 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		14,851 (2.4%)	7,160 (3.5%)	3,775 (1.9%)	3,916 (1.9%)
公営企業等会計部門の職員	65,109	4,897 (2.5%)	1,821 (2.8%)	1,681 (2.6%)	1,395 (2.1%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,094 (0.6%)	326 (0.5%)	354 (0.5%)	414 (0.6%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		22 (0.0%)	5 (0.0%)	9 (0.0%)	8 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		3,781 (1.9%)	1,490 (2.3%)	1,318 (2.0%)	973 (1.5%)
その他部門の職員	53,644	5,328 (3.3%)	2,173 (4.1%)	1,444 (2.7%)	1,711 (3.2%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,395 (0.9%)	351 (0.7%)	449 (0.8%)	595 (1.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		101 (0.1%)	40 (0.1%)	39 (0.1%)	22 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		3,832 (2.4%)	1,782 (3.3%)	956 (1.8%)	1,094 (2.0%)

2. 36協定による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(割合)			
		3箇月計	4月	5月	6月
全部門の職員	381,754	22,262 (1.9%)	7,261 (1.9%)	7,363 (1.9%)	7,638 (2.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		11,496 (1.0%)	3,717 (1.0%)	4,464 (1.2%)	3,315 (0.9%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		2,518 (0.2%)	116 (0.0%)	117 (0.0%)	2,285 (0.6%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		8,248 (0.7%)	3,428 (0.9%)	2,782 (0.7%)	2,038 (0.5%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	7,269	517 (2.4%)	263 (3.6%)	147 (2.0%)	107 (1.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		128 (0.6%)	42 (0.6%)	58 (0.8%)	28 (0.4%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		389 (1.8%)	221 (3.0%)	89 (1.2%)	79 (1.1%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	48,116	1,221 (0.8%)	542 (1.1%)	322 (0.7%)	357 (0.7%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		176 (0.1%)	69 (0.1%)	45 (0.1%)	62 (0.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		311 (0.2%)	103 (0.2%)	103 (0.2%)	105 (0.2%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		734 (0.5%)	370 (0.8%)	174 (0.4%)	190 (0.4%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	144,277	11,481 (2.7%)	3,077 (2.1%)	3,778 (2.6%)	4,626 (3.2%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		8,518 (2.0%)	2,605 (1.8%)	3,466 (2.4%)	2,447 (1.7%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		2,188 (0.5%)	11 (0.0%)	2 (0.0%)	2,175 (1.5%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		775 (0.2%)	461 (0.3%)	310 (0.2%)	4 (0.0%)
公営企業等会計部門の職員	170,868	8,835 (1.7%)	3,292 (1.9%)	3,045 (1.8%)	2,498 (1.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		2,647 (0.5%)	989 (0.6%)	889 (0.5%)	769 (0.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		19 (0.0%)	2 (0.0%)	12 (0.0%)	5 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		6,169 (1.2%)	2,301 (1.3%)	2,144 (1.3%)	1,724 (1.0%)
その他部門の職員	11,224	208 (0.6%)	87 (0.8%)	71 (0.6%)	50 (0.4%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		27 (0.1%)	12 (0.1%)	6 (0.1%)	9 (0.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		181 (0.5%)	75 (0.7%)	65 (0.6%)	41 (0.4%)

表1-1 時間外勤務の上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(令和3年4月~6月)【都道府県】

1. 条例等の例規による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数			
		3箇月計 (3箇月平均)	4月	5月	6月
全部門の職員	164,469	16,574 (3.4%)	6,114 (3.7%)	5,519 (3.4%)	4,941 (3.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		8,930 (1.8%)	2,904 (1.8%)	3,258 (2.0%)	2,768 (1.7%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		1,055 (0.2%)	535 (0.3%)	338 (0.2%)	182 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		6,589 (1.3%)	2,675 (1.6%)	1,923 (1.2%)	1,991 (1.2%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	50,384	4,425 (2.9%)	1,674 (3.3%)	1,432 (2.8%)	1,319 (2.6%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,774 (1.2%)	595 (1.2%)	636 (1.3%)	543 (1.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		54 (0.0%)	26 (0.1%)	22 (0.0%)	6 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		2,597 (1.7%)	1,053 (2.1%)	774 (1.5%)	770 (1.5%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	67,204	4,359 (2.2%)	1,807 (2.7%)	1,338 (2.0%)	1,214 (1.8%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,052 (0.5%)	329 (0.5%)	390 (0.6%)	333 (0.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		964 (0.5%)	494 (0.7%)	305 (0.5%)	165 (0.2%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		2,343 (1.2%)	984 (1.5%)	643 (1.0%)	716 (1.1%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	29,053	6,388 (7.3%)	2,190 (7.5%)	2,300 (7.9%)	1,898 (6.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		5,022 (5.8%)	1,649 (5.7%)	1,898 (5.5%)	1,475 (5.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		33 (0.0%)	15 (0.1%)	8 (0.0%)	10 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		1,333 (1.5%)	526 (1.8%)	394 (1.4%)	413 (1.4%)
公営企業等会計部門の職員	13,256	547 (1.4%)	192 (1.4%)	187 (1.4%)	168 (1.3%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		375 (0.9%)	137 (1.0%)	117 (0.9%)	121 (0.9%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		4 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.0%)	1 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		168 (0.4%)	55 (0.4%)	67 (0.5%)	46 (0.3%)
その他部門の職員	4,572	855 (6.2%)	251 (5.5%)	262 (5.7%)	342 (7.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		707 (5.2%)	194 (4.2%)	217 (4.7%)	296 (6.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		148 (1.1%)	57 (1.2%)	45 (1.0%)	46 (1.0%)

2. 36協定による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(割合)			
		3箇月計	4月	5月	6月
全部門の職員	123,305	6,819 (1.8%)	2,273 (1.8%)	2,394 (1.9%)	2,152 (1.7%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		4,188 (1.1%)	1,459 (1.2%)	1,713 (1.4%)	1,016 (0.8%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		854 (0.2%)	103 (0.1%)	109 (0.1%)	642 (0.5%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		1,777 (0.5%)	711 (0.6%)	572 (0.5%)	494 (0.4%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	1,455	138 (3.2%)	53 (3.6%)	59 (4.1%)	26 (1.8%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		80 (1.8%)	33 (2.3%)	43 (3.0%)	4 (0.3%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		58 (1.3%)	20 (1.4%)	16 (1.1%)	22 (1.5%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	36,247	953 (0.9%)	388 (1.1%)	271 (0.7%)	294 (0.8%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		119 (0.1%)	43 (0.1%)	36 (0.1%)	40 (0.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		307 (0.3%)	102 (0.3%)	102 (0.3%)	103 (0.3%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		527 (0.5%)	243 (0.7%)	133 (0.4%)	151 (0.4%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	32,462	3,353 (3.4%)	922 (2.8%)	1,287 (4.0%)	1,144 (3.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		2,660 (2.7%)	852 (2.6%)	1,207 (3.7%)	601 (1.9%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		540 (0.6%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	539 (1.7%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		153 (0.2%)	69 (0.2%)	80 (0.2%)	4 (0.0%)
公営企業等会計部門の職員	51,299	2,363 (1.5%)	905 (1.8%)	773 (1.5%)	685 (1.3%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,328 (0.9%)	530 (1.0%)	427 (0.8%)	371 (0.7%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		7 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		1,028 (0.7%)	375 (0.7%)	339 (0.7%)	314 (0.6%)
その他部門の職員	1,842	12 (0.2%)	5 (0.3%)	4 (0.2%)	3 (0.2%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1 (0.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		11 (0.2%)	4 (0.2%)	4 (0.2%)	3 (0.2%)

表1-2 時間外勤務の上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(令和3年4月~6月)【指定都市】

1. 条例等の例規による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数			
		3箇月計 (3箇月平均)	4月	5月	6月
全部門の職員	94,614	7,522 (2.7%)	2,912 (3.1%)	2,340 (2.5%)	2,270 (2.4%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		3,493 (1.2%)	1,063 (1.1%)	1,303 (1.4%)	1,127 (1.2%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		61 (0.0%)	9 (0.0%)	20 (0.0%)	32 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		3,968 (1.4%)	1,840 (1.9%)	1,017 (1.1%)	1,111 (1.2%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	34,609	2,634 (2.5%)	1,169 (3.4%)	723 (2.1%)	742 (2.1%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		838 (0.8%)	260 (0.8%)	285 (0.8%)	293 (0.8%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		30 (0.0%)	9 (0.0%)	13 (0.0%)	8 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		1,766 (1.7%)	900 (2.6%)	425 (1.2%)	441 (1.3%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	19,464	750 (1.3%)	258 (1.3%)	210 (1.1%)	282 (1.4%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		228 (0.4%)	58 (0.3%)	83 (0.4%)	87 (0.4%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		7 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (0.0%)	1 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		515 (0.9%)	200 (1.0%)	121 (0.6%)	194 (1.0%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	29,313	3,404 (3.9%)	1,210 (4.1%)	1,175 (4.0%)	1,019 (3.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		2,276 (2.6%)	706 (2.4%)	886 (3.0%)	684 (2.3%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		24 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	23 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		1,104 (1.3%)	504 (1.7%)	288 (1.0%)	312 (1.1%)
公営企業等会計部門の職員	3,292	404 (4.1%)	146 (4.4%)	136 (4.1%)	122 (3.7%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		27 (0.3%)	9 (0.3%)	7 (0.2%)	11 (0.3%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		377 (3.8%)	137 (4.2%)	129 (3.9%)	111 (3.4%)
その他部門の職員	7,936	330 (1.4%)	129 (1.6%)	96 (1.2%)	105 (1.3%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		124 (0.5%)	30 (0.4%)	42 (0.5%)	52 (0.7%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		206 (0.9%)	99 (1.2%)	54 (0.7%)	53 (0.7%)

2. 36協定による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(割合)			
		3箇月計	4月	5月	6月
全部門の職員	70,110	2,330 (1.1%)	786 (1.1%)	775 (1.1%)	769 (1.1%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,530 (0.7%)	496 (0.7%)	661 (0.9%)	373 (0.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		296 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	296 (0.4%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		504 (0.2%)	290 (0.4%)	114 (0.2%)	100 (0.1%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	290	43 (4.9%)	41 (14.1%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		3 (0.3%)	3 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		40 (4.6%)	38 (13.1%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	6,282	104 (0.6%)	98 (1.6%)	5 (0.1%)	1 (0.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		29 (0.2%)	24 (0.4%)	4 (0.1%)	1 (0.0%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		75 (0.4%)	74 (1.2%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	30,174	1,668 (1.8%)	453 (1.5%)	610 (2.0%)	605 (2.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,303 (1.4%)	394 (1.3%)	600 (2.0%)	309 (1.0%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		296 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	296 (1.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		69 (0.1%)	59 (0.2%)	10 (0.0%)	0 (0.0%)
公営企業等会計部門の職員	29,740	487 (0.5%)	180 (0.6%)	151 (0.5%)	156 (0.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		186 (0.2%)	89 (0.2%)	55 (0.2%)	62 (0.2%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		301 (0.3%)	111 (0.4%)	96 (0.3%)	94 (0.3%)
その他部門の職員	3,624	28 (0.3%)	14 (0.4%)	8 (0.2%)	6 (0.2%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		9 (0.1%)	6 (0.2%)	2 (0.1%)	1 (0.0%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		19 (0.2%)	8 (0.2%)	6 (0.2%)	5 (0.1%)

表1-3 時間外勤務の上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(令和3年4月~6月)【市区町村】

1. 条例等の例規による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数			
		3箇月計 (3箇月平均)	4月	5月	6月
全部門の職員	497,226	72,496 (4.9%)	30,734 (6.2%)	20,455 (4.1%)	21,307 (4.3%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		19,110 (1.3%)	4,805 (1.0%)	6,738 (1.4%)	7,567 (1.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		1,552 (0.1%)	653 (0.1%)	499 (0.1%)	400 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		51,834 (3.5%)	25,276 (5.1%)	13,218 (2.7%)	13,340 (2.7%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	165,775	29,474 (5.9%)	13,968 (8.4%)	7,616 (4.6%)	7,890 (4.8%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		2,690 (0.5%)	556 (0.3%)	898 (0.5%)	1,236 (0.7%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		868 (0.2%)	384 (0.2%)	281 (0.2%)	203 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		25,916 (5.2%)	13,028 (7.9%)	6,437 (3.9%)	6,451 (3.9%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	96,654	8,482 (2.9%)	3,710 (3.8%)	2,217 (2.3%)	2,555 (2.6%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,265 (0.4%)	339 (0.4%)	380 (0.4%)	546 (0.6%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		427 (0.1%)	177 (0.2%)	128 (0.1%)	122 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		6,790 (2.3%)	3,194 (3.3%)	1,709 (1.8%)	1,887 (2.0%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	145,100	26,451 (6.1%)	9,780 (6.7%)	8,178 (5.6%)	8,493 (5.9%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		13,899 (3.2%)	3,603 (2.5%)	5,040 (3.5%)	5,256 (3.6%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		138 (0.0%)	47 (0.0%)	45 (0.0%)	46 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		12,414 (2.9%)	6,130 (4.2%)	3,093 (2.1%)	3,191 (2.2%)
公営企業等会計部門の職員	48,561	3,946 (2.7%)	1,483 (3.1%)	1,358 (2.8%)	1,105 (2.3%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		692 (0.5%)	180 (0.4%)	230 (0.5%)	282 (0.6%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		18 (0.0%)	5 (0.0%)	6 (0.0%)	7 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		3,236 (2.2%)	1,298 (2.7%)	1,122 (2.3%)	816 (1.7%)
その他部門の職員	41,136	4,143 (3.4%)	1,793 (4.4%)	1,086 (2.6%)	1,264 (3.1%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		564 (0.5%)	127 (0.3%)	190 (0.5%)	247 (0.6%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		101 (0.1%)	40 (0.1%)	39 (0.1%)	22 (0.1%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		3,478 (2.8%)	1,626 (4.0%)	857 (2.1%)	995 (2.4%)

2. 36協定による上限規制に基づく職場 (単位:人)

	4月1日時点の職員数	上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数(割合)			
		3箇月計	4月	5月	6月
全部門の職員	188,339	13,113 (2.3%)	4,202 (2.2%)	4,194 (2.2%)	4,717 (2.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		5,778 (1.0%)	1,762 (0.9%)	2,090 (1.1%)	1,926 (1.0%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		1,368 (0.2%)	13 (0.0%)	8 (0.0%)	1,347 (0.7%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		5,967 (1.1%)	2,427 (1.3%)	2,096 (1.1%)	1,444 (0.8%)
一般管理部門(議会、総務・企画、税務)の職員	5,524	336 (2.0%)	169 (3.1%)	87 (1.6%)	80 (1.4%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		45 (0.3%)	6 (0.1%)	15 (0.3%)	24 (0.4%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		291 (1.8%)	163 (3.0%)	72 (1.3%)	56 (1.0%)
一般管理部門(労働、農林水産、商工、土木)の職員	5,587	164 (1.0%)	56 (1.0%)	46 (0.8%)	62 (1.1%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		28 (0.2%)	2 (0.0%)	5 (0.1%)	21 (0.4%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		4 (0.0%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)	2 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		132 (0.8%)	53 (0.9%)	40 (0.7%)	39 (0.7%)
福祉関係部門(民生、衛生)の職員	81,641	6,460 (2.6%)	1,702 (2.1%)	1,881 (2.3%)	2,877 (3.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		4,555 (1.9%)	1,359 (1.7%)	1,659 (2.0%)	1,537 (1.9%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		1,352 (0.6%)	10 (0.0%)	2 (0.0%)	1,340 (1.6%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		553 (0.2%)	333 (0.4%)	220 (0.3%)	0 (0.0%)
公営企業等会計部門の職員	89,829	5,985 (2.2%)	2,207 (2.5%)	2,121 (2.4%)	1,657 (1.8%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		1,133 (0.4%)	390 (0.4%)	407 (0.5%)	336 (0.4%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		12 (0.0%)	2 (0.0%)	5 (0.0%)	5 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		4,840 (1.8%)	1,815 (2.0%)	1,709 (1.9%)	1,316 (1.5%)
その他部門の職員	5,758	168 (1.0%)	68 (1.2%)	59 (1.0%)	41 (0.7%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員		17 (0.1%)	5 (0.1%)	4 (0.1%)	8 (0.1%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員		151 (0.9%)	63 (1.1%)	55 (1.0%)	33 (0.6%)

表2 医師の面接指導の実施状況(令和3年4月～6月)【全団体】

1. 医師の面接指導の対象となる要件に該当する職員数

(単位:人)

	3箇月計	4月			5月			6月			
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員数(A)	46,725 (100.0%)	17,253 (100.0%)		15,253 (100.0%)		14,219 (100.0%)					
Aのうち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	24,123 (51.6%)	6,793 (39.4%)		9,019 (59.1%)		8,311 (58.4%)					
Bのうち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	729 (1.6%)	299 (1.7%)		284 (1.9%)		146 (1.0%)					
Cのうち、A・B以外の業務に従事した職員	21,873 (46.8%)	10,161 (58.9%)		5,950 (39.0%)		5,762 (40.5%)					
実際に医師の面接指導が行われた職員数(B)	21,544 (46.1%)	8,534 (49.5%)		7,068 (46.3%)		5,942 (41.8%)					
Aのうち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	11,414 (24.4%)	3,384 (19.6%)		4,462 (29.3%)		3,568 (25.1%)					
Bのうち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	314 (0.7%)	177 (1.0%)		85 (0.6%)		52 (0.4%)					
Cのうち、A・B以外の業務に従事した職員	9,816 (21.0%)	4,973 (28.8%)		2,521 (16.5%)		2,322 (16.3%)					
医師の面接指導が行われなかった職員数(A)-(B)	25,181 (53.9%)	8,719 (50.5%)		8,185 (53.7%)		8,277 (58.2%)					
Aのうち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	12,709 (27.2%)	3,409 (19.8%)		4,557 (29.9%)		4,743 (33.4%)					
Bのうち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	415 (0.9%)	122 (0.7%)		199 (1.3%)		94 (0.7%)					
Cのうち、A・B以外の業務に従事した職員	12,057 (25.8%)	5,188 (30.1%)		3,429 (22.5%)		3,440 (24.2%)					

2. 医師の面接指導が実施されなかった理由別の職員数

(単位:人)

	3箇月計	4月			5月			6月			
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、面接指導を受ける必要ないと医師が判断した	7,579 (30.1%)	2,604 (29.9%)		2,420 (29.6%)		2,555 (30.9%)					
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨しなかった	1,093 (4.3%)	374 (4.3%)		338 (4.1%)		381 (4.6%)					
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった	2,981 (11.8%)	1,173 (13.5%)		937 (11.4%)		871 (10.5%)					
対象となる要件に該当した職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった	7,099 (28.2%)	2,252 (25.8%)		2,502 (30.6%)		2,345 (28.3%)					
その他	6,429 (25.5%)	2,316 (26.6%)		1,988 (24.3%)		2,125 (25.7%)					

※その他の理由

・産業医の来庁日に職員の都合が付きなかった	・要件に該当した職員が、体調不良等により長期の休暇を取得した
・産業医との面談の日程調整が付きず、代わりに保健師による保健指導を実施した	・面接指導中に不足が生じた
・要件に該当した職員が、他団体に出向等を行うこととなった	・新型コロナの影響で、産業医の来庁日程を調整できなかった

表2-1 医師の面接指導の実施状況(令和3年4月～6月)【都道府県】

1. 医師の面接指導の対象となる要件に該当する職員数

(単位:人)

	3箇月計	4月			5月			6月			
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員数(A)	15,183 (100.0%)	5,468 (100.0%)		5,251 (100.0%)		4,464 (100.0%)					
Aのうち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	9,894 (65.2%)	3,318 (60.7%)		3,650 (69.5%)		2,926 (65.5%)					
Bのうち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	329 (2.2%)	128 (2.3%)		140 (2.7%)		61 (1.4%)					
Cのうち、A・B以外の業務に従事した職員	4,960 (32.7%)	2,022 (37.0%)		1,461 (27.8%)		1,477 (33.1%)					
実際に医師の面接指導が行われた職員数(B)	6,881 (45.3%)	2,581 (47.2%)		2,523 (48.0%)		1,777 (39.8%)					
Aのうち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	4,396 (29.0%)	1,471 (26.9%)		1,800 (34.3%)		1,125 (25.2%)					
Bのうち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	137 (0.9%)	76 (1.4%)		39 (0.7%)		22 (0.5%)					
Cのうち、A・B以外の業務に従事した職員	2,348 (15.5%)	1,034 (18.9%)		684 (13.0%)		630 (14.1%)					
医師の面接指導が行われなかった職員数(A)-(B)	8,302 (54.7%)	2,887 (52.8%)		2,728 (52.0%)		2,687 (60.2%)					
Aのうち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	5,498 (36.2%)	1,847 (33.8%)		1,850 (35.2%)		1,801 (40.3%)					
Bのうち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	192 (1.3%)	52 (1.0%)		101 (1.9%)		39 (0.9%)					
Cのうち、A・B以外の業務に従事した職員	2,612 (17.2%)	988 (18.1%)		777 (14.8%)		847 (19.0%)					

2. 医師の面接指導が実施されなかった理由別の職員数

(単位:人)

	3箇月計	4月			5月			6月			
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、面接指導を受ける必要ないと医師が判断した	3,526 (42.5%)	1,240 (43.0%)		1,046 (38.3%)		1,240 (46.1%)					
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨しなかった	44 (0.5%)	16 (0.6%)		17 (0.6%)		11 (0.4%)					
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった	741 (8.9%)	253 (8.8%)		273 (10.0%)		215 (8.0%)					
対象となる要件に該当した職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった	2,170 (26.1%)	705 (24.4%)		791 (29.0%)		674 (25.1%)					
その他	1,821 (21.9%)	673 (23.3%)		601 (22.0%)		547 (20.4%)					



表2-2 医師の面接指導の実施状況(令和3年4月~6月)【指定都市】

1. 医師の面接指導の対象となる要件に該当する職員数

(単位:人)

	3箇月計			
	4月	5月	6月	
医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員数(A)	6,348 (100.0%)	2,636 (100.0%)	2,020 (100.0%)	1,692 (100.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	3,237 (51.0%)	1,001 (38.0%)	1,326 (65.6%)	910 (53.8%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	26 (0.4%)	6 (0.2%)	11 (0.5%)	9 (0.5%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員	3,085 (48.6%)	1,629 (61.8%)	683 (33.8%)	773 (45.7%)
実際に医師の面接指導が行われた職員数(B)	3,312 (52.2%)	1,486 (56.4%)	1,040 (51.5%)	786 (46.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	1,883 (29.7%)	684 (25.9%)	751 (37.2%)	448 (26.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	14 (0.2%)	4 (0.2%)	5 (0.2%)	5 (0.3%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員	1,415 (22.3%)	798 (30.3%)	284 (14.1%)	333 (19.7%)
医師の面接指導が行われなかった職員数(A)-(B)	3,036 (47.8%)	1,150 (43.6%)	980 (48.5%)	906 (53.5%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	1,354 (21.3%)	317 (12.0%)	575 (28.5%)	462 (27.3%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	12 (0.2%)	2 (0.1%)	6 (0.3%)	4 (0.2%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員	1,670 (26.3%)	831 (31.5%)	399 (19.8%)	440 (26.0%)

2. 医師の面接指導が実施されなかった理由別の職員数

(単位:人)

	3箇月計			
	4月	5月	6月	
時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、面接指導を受ける必要がないと医師が判断した	1,588 (52.3%)	625 (54.3%)	526 (53.7%)	437 (48.2%)
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨しなかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった	311 (10.2%)	117 (10.2%)	119 (12.1%)	75 (8.3%)
対象となる要件に該当した職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった	709 (23.4%)	253 (22.0%)	232 (23.7%)	224 (24.7%)
その他	428 (14.1%)	155 (13.5%)	103 (10.5%)	170 (18.8%)

表2-3 医師の面接指導の実施状況(令和3年4月~6月)【市区町村】

1. 医師の面接指導の対象となる要件に該当する職員数

(単位:人)

	3箇月計			
	4月	5月	6月	
医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員数(A)	25,194 (100.0%)	9,149 (100.0%)	7,982 (100.0%)	8,063 (100.0%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	10,992 (43.6%)	2,474 (27.0%)	4,043 (50.7%)	4,475 (55.5%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	374 (1.5%)	165 (1.8%)	133 (1.7%)	76 (0.9%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員	13,828 (54.9%)	6,510 (71.2%)	3,806 (47.7%)	3,512 (43.6%)
実際に医師の面接指導が行われた職員数(B)	11,351 (45.1%)	4,467 (48.8%)	3,505 (43.9%)	3,379 (41.9%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	5,135 (20.4%)	1,229 (13.4%)	1,911 (23.9%)	1,995 (24.7%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	163 (0.6%)	97 (1.1%)	41 (0.5%)	25 (0.3%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員	6,053 (24.0%)	3,141 (34.3%)	1,553 (19.5%)	1,359 (16.9%)
医師の面接指導が行われなかった職員数(A)-(B)	13,843 (54.9%)	4,682 (51.2%)	4,477 (56.1%)	4,684 (58.1%)
A うち、主に新型コロナウイルス感染症対策関連部署の業務に関与した職員	5,857 (23.2%)	1,245 (13.6%)	2,132 (26.7%)	2,480 (30.8%)
B うち、主に災害等対応業務(Aを除く)関連部署の業務に関与した職員	211 (0.8%)	68 (0.7%)	92 (1.2%)	51 (0.6%)
C うち、A・B以外の業務に従事した職員	7,775 (30.9%)	3,369 (36.8%)	2,253 (28.2%)	2,153 (26.7%)

2. 医師の面接指導が実施されなかった理由別の職員数

(単位:人)

	3箇月計			
	4月	5月	6月	
時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、面接指導を受ける必要がないと医師が判断した	2,465 (17.8%)	739 (15.8%)	848 (18.9%)	878 (18.7%)
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨しなかった	1,049 (7.6%)	358 (7.6%)	321 (7.2%)	370 (7.9%)
対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けることを勧奨したが、職員の理解が得られなかった	1,929 (13.9%)	803 (17.2%)	545 (12.2%)	581 (12.4%)
対象となる要件に該当した職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった	4,220 (30.5%)	1,294 (27.6%)	1,479 (33.0%)	1,447 (30.9%)
その他	4,180 (30.2%)	1,488 (31.8%)	1,284 (28.7%)	1,408 (30.1%)

表3 時間外勤務を削減するための取組

(単位:団体)

		全団体計(1,788)	都道府県(47)	指定都市(20)	市区町村(1,721)
1. 制度の活用	1-1. 早出遅出勤務制度の活用	578 (32.3%)	40 (85.1%)	19 (95.0%)	519 (30.2%)
	1-2. フレックスタイム制度の活用	79 (4.4%)	9 (19.1%)	3 (15.0%)	67 (3.9%)
2. 人事措置	2-1. 組織再編や業務分担の見直し	869 (48.6%)	41 (87.2%)	18 (90.0%)	810 (47.1%)
	2-2. 組織定員査定への反映	288 (16.1%)	39 (83.0%)	14 (70.0%)	235 (13.7%)
	2-3. 応援職員の配置	813 (45.5%)	46 (97.9%)	20 (100.0%)	747 (43.4%)
	2-4. 会計年度任用職員等の配置	1,397 (78.1%)	43 (91.5%)	20 (100.0%)	1,334 (77.5%)
3. 業務の効率化	3-1. 所属内の業務繁閑を考慮した業務の再配分	554 (31.0%)	42 (89.4%)	17 (85.0%)	495 (28.8%)
	3-2. 各部局における事務の合理化(不要不急業務の削減など)	625 (35.0%)	45 (95.7%)	19 (95.0%)	561 (32.6%)
	3-3. AI・RPAの活用による効率化	362 (20.2%)	41 (87.2%)	16 (80.0%)	305 (17.7%)
	3-4. 働き方改革促進チームの創設	108 (6.0%)	22 (46.8%)	7 (35.0%)	79 (4.6%)
4. 意識・運用	4-1. 他律的業務の比重が高い部署の指定の見直し	159 (8.9%)	13 (27.7%)	6 (30.0%)	140 (8.1%)
	4-2. 特例業務の指定見直し	100 (5.6%)	10 (21.3%)	6 (30.0%)	84 (4.9%)
	4-3. 時間外勤務の事前申請を徹底	948 (53.0%)	47 (100.0%)	20 (100.0%)	881 (51.2%)
	4-4. 時間外勤務の縮減目標を設定	345 (19.3%)	28 (59.6%)	14 (70.0%)	303 (17.6%)
	4-5. 所属長等の人事評価へ反映	117 (6.5%)	23 (48.9%)	9 (45.0%)	85 (4.9%)
	4-6. 庁内放送、PCポップアップ表示等での退庁促進	737 (41.2%)	44 (93.6%)	20 (100.0%)	673 (39.1%)
	4-7. 定時退庁日の設定	1,213 (67.8%)	47 (100.0%)	20 (100.0%)	1,146 (66.6%)

## ◎ 時間外勤務の削減のためのその他の取組(例)

- ・上限時間を越えた時間外勤務の要因の整理・分析・検証の徹底
- ・長時間勤務者に対する所属長等によるヒアリングの実施
- ・時間外勤務が多い部局長に対する人事担当課によるヒアリングの実施
- ・PCの一斉シャットダウンの実施
- ・全庁一斉消灯の実施
- ・時間外勤務の状況の見える化(イントラネット等への掲示)