

# 参 考 資 料

## (通知等)

### 【メンタルヘルス関係通知】

- 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について  
(令和6年3月22日) ..... 151
- 第14次労働災害防止計画の策定及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」  
(令和3年7月30日閣議決定)に基づく令和5年度以降の取組の推進について  
(令和5年3月31日) ..... 153
- 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6年8月2日) ..... 156
- 令和6年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に  
従事する職員の健康管理・安全衛生について (令和6年5月28日) ..... 162
- 令和6年能登半島地震による災害復旧業務に従事する職員の心身の健康確保に向けた  
勤務環境の確保や健康管理等について (令和6年3月15日) ..... 165
- 「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策マニュアル」の作成について  
(令和3年3月22日) ..... 167
- 地方公務員の綱紀肅正及び健康確保の徹底について (令和6年12月26日) ..... 170
- 「令和5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 (令和6年12月26日) ..... 172
- 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を実効的に運用するための  
取組の一層の推進について (令和6年12月26日) ..... 176
- 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  
(令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係) (令和6年3月29日) ..... 191



総行安第9号  
令和6年3月22日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
（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）

地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について（通知）

行政課題が複雑・多様化する一方で、人口減少・少子高齢化が進むなど、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中で、行政課題に的確に対応し、住民の要望に応えていくためには、地方公共団体の職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できることが求められます。

総務省が実施した「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によれば、メンタルヘルス不調による長期休務者は、全国で44,764人（対前年5,367人増）、割合は1.4%（対前年0.2%増）であり、また、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が毎年実施している「地方公務員健康状況等の現況」によれば、メンタルヘルス不調による長期休務者は、10年前の約1.8倍、15年前の約2.1倍となっており、増加傾向が続いていることが明らかになるとともに、同安衛協調査では、男女別・年齢区分別で20代及び30代の長期病休者率が高いという特徴も見られました。こうした状況を踏まえ、引き続き、各地方公共団体において、地方公務員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが重要です。

総務省では、安衛協と連携して令和3年度から継続して研究会を開催し、地方公共団体のメンタルヘルス対策のあり方を検討しており、令和4年度の研究会では、地方公共団体の支援策として、「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」\*を作成したところです。

令和5年度は、メンタルヘルス対策の更なる推進を図るため、地方公共団体参加型の研究会を開催（現地開催）し、課題等を直接聴取しながら意見交換が行われたところであり、そこで得られた知見や取組事例等を参考として、今般、研究会報告書が取りまとめられました。

当該報告書においては、計画的・継続的なメンタルヘルス対策に向けた対応策として、地方公共団体自ら主体的に取り組む重要性を改めて掲げた上で、産業医等の専門家に相談しやすい

体制・関係性の構築や、メンタルヘルスに関する各取組を連動させ、職員に分かりやすく見える化することのほか、地方公共団体の課題として多く挙げられた若年層職員対策や復職支援対策として、早期の情報提供や職場復帰のルールづくりが必要であることなどのポイントについてまとめられています。

職員がメンタルヘルス不調に至る要因は様々であり、その対策は多岐にわたることから、組織のトップである知事・市町村長等のリーダーシップの下、人事担当部局のみならず各部局、職場内外の医師、保健スタッフ等が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じて、計画的かつ継続的に対応することが重要です。そのためにも、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を体系立てて示したメンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、メンタルヘルス対策を着実に実施する必要があります。

こうしたことを踏まえ、各地方公共団体におかれては、研究会報告書を参考としていただき、引き続き、メンタルヘルス対策の更なる推進に向けて対応いただくようお願いします。

報告書（電子データ）は、総務省のホームページ（[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/koumuin\\_seido/anzen\\_koumu\\_mhr5.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr5.html)）に掲載しているほか、安衛協から各地方公共団体の安全衛生担当課に報告書（冊子）を送付しています（概要は参考1参照）。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。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。

※「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」は、各地方公共団体における全庁的・継続的なメンタルヘルス対策の推進のための支援策として作成されたものであり、地方公共団体の規模に関わらず、地域の実情に合わせて自主的に計画等を策定し、メンタルヘルス対策の効果的な実施につなげられるよう、3部構成（本編、別冊、簡易版）となっている（参考2参照）。

（連絡先）

自治行政局公務員部安全厚生推進室

板垣、別所

TEL:03-5253-5560（直通）

E-mail: anzenkousei01@soumu.go.jp

総行安第15号  
令和5年3月31日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
（市町村担当課・区政課扱い）  
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）

第14次労働災害防止計画の策定及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」  
（令和3年7月30日閣議決定）に基づく令和5年度以降の取組の推進について

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第7条第1項に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定。以下「大綱」という。）については、令和3年7月30日付総行安第40号「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」により通知しているところですが、今般、大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」のうち、メンタルヘルス対策に関する取組について、「第14次労働災害防止計画」（以下「第14次計画」という。別添1参照。）が令和5年3月8日に策定されたことを踏まえ、別添2のとおり厚生労働省から都道府県及び市区町村の労働政策担当主務課等に対して通知が発出され、令和5年度以降の取組の推進について示されております。

貴職におかれましては、下記のとおり、労働災害防止計画の趣旨をご理解の上、公務災害の防止活動を推進するとともに、大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」の趣旨を踏まえ、引き続き必要な取組を推進していただくようお願いします。

また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。

## 記

### 1. 第14次計画について

労働災害防止計画（労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画）は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第二章の規定に基づき、厚生労働省において策定しており、令和5年4月から令和10年3月までの5年間を計画期間とし

ています。

地方公務員については、特別職に属し労働者に該当する者、労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1の第1号から第10号まで及び第13号から第15号までに掲げる事業に従事する者、単純労務職員及び地方公営企業職員は、労働安全衛生法の規定が全面的に適用されることから、これらの職員が従事する事業場においては、第14次計画の内容を十分にご理解の上、適切な対応をお願いします。

また、労働基準法別表第1の第11号、第12号及び別表第1の各号に該当しない事業場に従事する職員については、厚生労働大臣が策定する第14次計画は適用されませんが、任命権者又は人事委員会が安全衛生の企画を行うものとされており、遺漏のないようお願いします。

## 2. 大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」について

大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」において、「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。」とされていることについて、厚生労働省において第14次計画が策定されたことから、令和5年度以降のメンタルヘルス対策については、下表右欄4から6の各数値目標のとおり取組を推進することとされています。なお、厚生労働省においては、下表左欄の令和4年度までの数値目標のうち5及び6については、次回の大綱の見直しまでフォローアップすることとしています。

表 令和4年度まで及び令和5年度以降の取組の数値目標

令和4年度までの取組の数値目標	令和5年度以降の取組の数値目標
4 <u>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）。</u>	4 <u>メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（令和9年まで）。</u>
5 <u>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）。</u>	5 <u>使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（令和9年まで）。</u>
6 <u>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）。</u>	6 <u>自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。</u>
	（フォローアップ） ○ 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）。 ○ 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）。

## &lt;参 考&gt;

○過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）（抄）

（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。

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。

○過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）（抄）

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。（1～6は略）

総行公第57号  
総行女第22号  
総行安第37号  
令和6年8月2日

各都道府県総務部（局）長  
（人事担当課、安全衛生担当課・市区町村担当課扱い）  
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  
女性活躍・人材活用推進室長  
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。また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようよろしくお願いいたします。

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6年8月2日付け基発0802第4号）により通知されたところですので申し添えます。

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、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。



## 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 公務員に対する周知・啓発等の実施

- (1) 自然災害や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んでいただきたいこと。
- (2) 国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保による健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただきたいこと。

## 3 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。

## 4 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：出口、高味) T E L : 03-5253-5560 (直通) F A X : 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）

## 別紙

## 過労死等防止大綱（地方公務員関係部分抜粋）

令和6年8月2日閣議決定  
 ※下線は前回からの変更箇所

## 第3 国が取り組む重点対策

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

## (2) 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、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。

## (3) 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。

## (4) 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

文部科学省が実施した「教員勤務実態調査」（令和4年度）の結果によると、教師の1日当たりの「在校等時間」は、前回調査（平成28年度）と比較して、平日・土日ともに全ての職種で減少し、学校における働き方改革の取組に一定の進捗がみられた一方で、依然として「在校等時間」の長い教師も多い状況にある。

上記調査等も踏まえ、令和5年5月に、「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」が中央教育審議会に諮問された。

諮問を踏まえ、同審議会に設置された質の高い教師の確保特別部会において検討が進められ、令和6年5月に「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」が取りまとめられた。

この「審議のまとめ」においては、「全ての子どもたちへのより良い教育の実現」に向けて、教職の魅力を向上し、教師を取り巻く環境を整備するため、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要性が提言されている。（次ページに続く）

（前ページの続き）

具体的には、①学校における働き方改革の更なる加速化については、働き方改革の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や勤務間インターバル確保の必要性、学校における業務分担の見直しや適正化などが提言されている。また、②教師の処遇改善については、教職調整額の率の引上げや、学級担任の教師の特別手当の加算などが提言されている。そして、③学校の指導・運営体制の充実については、教科担任制のための加配定数を含む教職員定数の改善や、教員業務支援員、部活動指導員を含む支援スタッフの配置拡充などが提言されている。

また、令和6年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2024」においては、質の高い教師の確保・育成に向け、学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進めるとされている。

この「審議のまとめ」や「経済財政運営と改革の基本方針2024」を踏まえ、過労死等防止の観点からは、教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間となっている在校等時間を是正することで教職員の健康を守るとはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにすること等も重要であることから、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施や面接指導体制の整備、衛生管理者等の選任等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

#### (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。

国家公務員については、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進するとともに、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。その他、各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。

地方公務員についても、国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保による健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言を行う。また、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・相談窓口を設置し、面談、電話、電子メール等による相談を実施しているほか、関係団体においてメンタルヘルス対策を担当する職員向けに無料の相談窓口を設置するなどしており、総務省ではこれらの相談事業について地方公共団体に対して助言し、相談しやすい環境づくり等を促す。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、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旨とし、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、早期に達成し、過労死ゼロを目指す。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実行ある取組を推進する。

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10年まで）。

特に重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。

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10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10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10年まで）。

4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（令和9年まで）。

5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（令和9年まで）。

6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。

なお、前大綱の数値目標であった「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割合」についても継続的に注視する。

総行安第 29 号  
令和 6 年 5 月 28 日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
（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）

令和 6 年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等  
に従事する職員の健康管理・安全衛生について

平素より、地方公務員の健康管理・安全衛生の推進にご尽力いただいております、心から感謝申し上げます。

さて、例年、梅雨期及び台風期においては、局地的大雨や集中豪雨により、多数の人的被害や住家被害が発生する危険性が高まります。また、大規模地震は時期を問わず発生し、甚大な被害につながるおそれがあります。これらの大規模災害が発生した場合、被災地方公共団体においては、災害対応や復旧・復興業務に従事する職員が十分な休養を取得できないことなどにより、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ます。

そのため、災害発生時の職員の健康管理・安全衛生については、各任命権者において十分に御配慮されることと存じますが、交代制による休養の取得など、特に災害対応や復旧・復興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。

その際、下記の地方公務員共済組合が職員等向けに設置しているメンタルヘルス等に係る相談窓口や、（一財）地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が各地方公共団体等の職員（他の地方公共団体等からの応援職員を含む。）や人事・安全衛生等担当者を対象に実施している各種メンタルヘルス対策事業の活用に加えて、令和 6 年能登半島地震では行政職員健康管理版 J-SPEED の活用も効果的であったため、日頃から関

係職員に対して周知いただき、特に、災害発生時においては積極的に御活用いただきます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（指定都市を除く。）及び一部事務組合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。

## 記

### 1. 地方職員共済組合（県職員）のメンタルヘルス等に係る相談窓口（職員向け）※<sup>1</sup>

#### ○ 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）

（参考）市町村職員に関するメンタルヘルス等に係る相談窓口については、各都道府県の市町村職員共済組合にお問い合わせください。

### 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>（各地方公共団体等に臨床心理士等を派遣）

<URL> <https://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> <https://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> <https://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）

3. 学校法人産業医科大学が実施するメンタルヘルス対策事業

- 行政職員健康管理版J-SPEED<sup>※4</sup>を活用した支援

<URL> <https://www.j-speed.org/gyosei>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：093-691-7180（災害産業保健センター）

（原則平日9時～16時）

4. 上記の他に利用可能な一般の方向けのこころの健康に関する相談窓口

- こころの健康相談統一ダイヤル（厚生労働省）

<URL> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/kokoro\\_dial.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/kokoro_dial.html)

<TEL> 0570-064-556

（全国共通の電話番号を設定しており、当該番号に電話をかけると、電話をかけた所在地の公的な相談窓口につながる。受付時間等は地方公共団体により異なる。）

※1 組合員（職員）のみならず、配偶者や被扶養者の方も利用できます。

※2 令和6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、別紙1のとおり、安衛協より各地方公共団体に通知しています（令和6年3月7日付け安衛推協第46号安衛協理事長通知）。

※3 令和6年度メンタルヘルス対策サポート推進事業については、別紙2のとおり、地方公務員災害補償基金及び安衛協より各地方公共団体等に通知しています（令和6年4月1日付け地基メ第2号・安衛推協第101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）。

※4 災害時において、職員の勤務健康状況を可視化し、必要な支援につなげるシステムになります。導入にあたっては3の問い合わせ窓口に御相談ください。

また、産業医科大学では、職員の健康に関与するスタッフ向けの情報提供サイト（<https://dohcuoeh.com/infomationforoh/>）を設けるとともに、地方公共団体職員向けの各種研修会・セミナーも主催しております（問い合わせ先は3と同じ）。

（連絡先）

安全厚生推進室安全厚生係

担 当：出口、箱守

T E L：03-5253-5560（直通）

E-mail：anzenkousei01@soumu.go.jp



総行派第17号  
総行安第8号  
令和6年3月15日

各都道府県総務部（局）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  
応援派遣室長  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

令和6年能登半島地震による災害復旧業務に従事する職員の心身の健康確保に向けた  
勤務環境の確保や健康管理等について（通知）

令和6年能登半島地震により被災した地方公共団体において、一日も早く被災者の生活再建や地域の復旧・復興を進めて行くためには、その中心となる被災地方公共団体の職員及び他の地方公共団体からの応援職員の心身の健康管理に十分な配慮が必要となります。

このため、今般の地震における災害対応や復旧・復興業務に従事する職員の健康管理・安全衛生については、「令和6年能登半島地震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6年1月9日付け総行安第1号）等により、心身への過度な負担によるメンタルヘルス不調を防止する観点から、職員の勤務環境に十分に御留意いただくよう通知しているところです。

発災から2か月が経過し、職員の心身の疲労蓄積が懸念されることから、これまで以上に職員の健康確保に向けて十分に注意を払う必要があるため、下記に御留意の上、引き続き、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、適切に対応していただくようよろしく申し上げます。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対しても、この旨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（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）時間外勤務の上限規制制度の適切な運用について

被災地方公共団体においては、発災直後から災害対応業務に従事するため、長時間勤務を余儀なくされた職員が多く生じていた状況があり、心身の健康障害を防止する観点から、職員に対し、時間外勤務時間の上限規制を適正に運用することにより勤務環境を確保するとともに、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必要があります。

そのため、引き続き、休憩時間の適切な付与、交替制による休暇の取得、業務分担の見直しや人員の適正な配置など、勤務環境の確保や時間外勤務の縮減に向けて、適切な対応を図っていただくようお願いいたします。

### （２）長時間勤務者に対する健康確保措置の適切な運用について

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、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）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す。

そのためには、産業医等の健康管理体制が不可欠であり、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、別紙1の取組も参考に、適切な対応を図っていただくようお願いいたします。

### （３）メンタルヘルス対策の適切な実施について

災害対応や復旧・復興業務が長期間にわたることで、心身の負担となりうる要因も変化することから、ストレスチェック等により職員のストレス状態を把握し、適切なタイミングでメンタルヘルス対策を講じることが重要です。

職員が利用可能な相談窓口の周知や関係機関が実施している各種メンタルヘルス対策事業の積極的な活用については既に周知しているところですが（別紙2参照）、当該事業の利用等を通じて、職員へのメンタルヘルスセミナーの実施やカウンセリング等を実施し、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見に向けた適切な対応を図っていただくようお願いいたします（別紙3参照）。

### （４）他の地方公共団体から派遣される応援職員への適切な対応について

被災地方公共団体における業務には、他の地方公共団体から派遣される応援職員も従事するところであり、その派遣期間が中長期にわたる場合もあることから、応援職員の心身への負担について十分に配慮する必要があります。

そのため、上記（１）～（３）を踏まえ、派遣先である被災団体はもとより、派遣元の団体においても、当該職員に対し、適切な対応を図っていただくようお願いいたします（別紙4参照）。

（連絡先）総務省自治行政局公務員部  
【時間外勤務の上限規制に関する事項】  
公務員課 三木、阿部、向井  
TEL:03-5253-5544  
【上記以外に関する事項】  
安全厚生推進室 板垣、別所  
TEL:03-5253-5560

令和 3 年 3 月 2 2 日

## 「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策 マニュアル」の作成について

近年、大型台風、集中豪雨、地震等の大規模災害が頻発し、災害対応業務に従事する職員のメンタルヘルス不調が危惧されています。

この度、地方公共団体がとるべき災害時における職員へのメンタルヘルス対策について、地方公務員に対する公務災害補償の実施機関である地方公務員災害補償基金が専門家や地方公共団体の方々にご協力をいただき、調査研究を行い、対策マニュアルを別添のとおり作成しましたので、お知らせいたします。

なお、対策マニュアルは地方公務員災害補償基金ホームページ及び事業委託先である（一財）地方公務員安全衛生推進協会のホームページへ掲載していますことを申し添えます。

<https://www.chikousai.go.jp/gyoumu/bousi/pdf/bousi49.pdf>

<http://www.jalsha.or.jp/pub/pub04/detail/14096>

（担当課室等）

自治行政局公務員部安全厚生推進室

電話：03-5253-5560（直通）

地方公務員災害補償基金 企画課

電話：03-5210-1342

（内容に関する問い合わせ先（調査研究事務局））

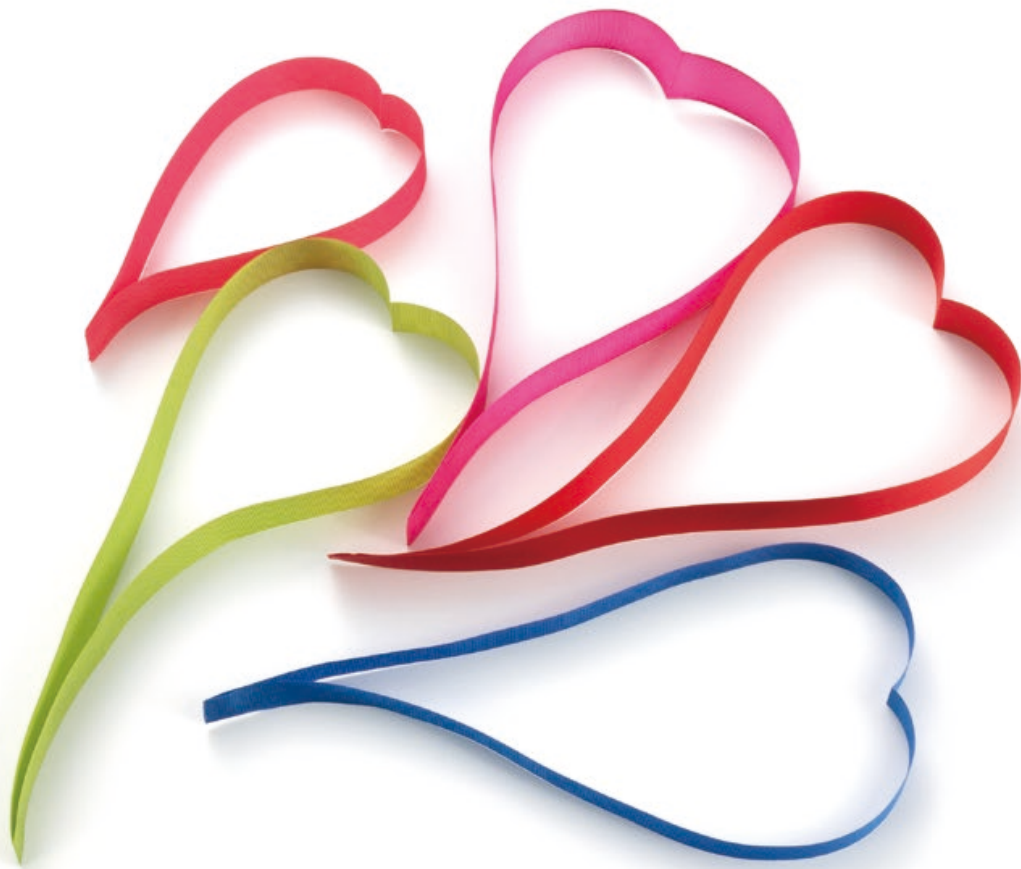
（一財）地方公務員安全衛生推進協会 企画課

電話：03-3230-2021

別添

# 災害時における 地方公務員の メンタルヘルス

対策 マニュアル



地方公務員災害補償基金

別添

## はじめに

近年、大型台風、集中豪雨、地震等の大規模災害が頻発しています。この結果、災害対応に追われる被災地方公共団体の職員および他の地方公共団体から派遣される職員は心身に大きな負担が生じており、職員の「メンタルヘルス不調」が危惧されています。そのため地方公共団体は、これらの業務に従事する職員の「メンタルヘルス不調」の発生予防や適切な対応のための体制を、組織として整えておく必要があります。

本マニュアルは、平成28年熊本地震および平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）における被災地方公共団体の職員と他の地方公共団体から派遣された職員を対象とした調査研究『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』（令和2年3月/地方公務員災害補償基金）及び関連文献をもとに、今後地方公共団体がとるべき「災害時における職員のメンタルヘルス対策」についてまとめたものです。

災害時にメンタルヘルス不調に陥る職員を最小限に抑えられるよう、メンタルヘルス対策の策定にぜひお役立ていただき、復旧・復興への有効な備えとしてご活用いただけると幸いです。

## 目次

『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』から学ぶ 災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策	03
<b>Ⅰ 災害時における地方公務員のメンタルヘルスの状況</b>	
① 災害対応業務に従事した職員の状況	04
② 被災地方公共団体に派遣された職員の状況	06
<b>Ⅱ 被災地方公共団体での対応</b>	
① 個人の対応	08
② 組織としての対応	12
<b>Ⅲ 被災地方公共団体へ職員を派遣する地方公共団体での対応</b>	
① 短期派遣について	18
② 中長期派遣について	22
<b>Ⅳ 今後被災地方公共団体となった場合への準備</b>	
① 被災地方公共団体となった場合への準備	26
② 被災地方公共団体へ職員を派遣するための準備	28
<b>Ⅴ 過去の災害から学ぶこと</b>	
① 「平成23年東日本大震災」から学ぶ	30
② 「平成28年熊本地震」から学ぶ	31
③ 「平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）」から学ぶ	31

※地方公共団体を「自治体」と表記している箇所がありますが、アンケート調査等からの引用部分については、そのままの表記を使用しています。

総行公第106号  
総行安第47号  
令和6年12月26日

各都道府県知事  
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各指定都市市長  
（人事担当課扱い）

） 殿

総務省自治行政局公務員部長  
（公印省略）

地方公務員の綱紀肅正及び健康確保の徹底について（通知）

今般実施した「令和5年度 地方公務員の分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数等に関する調」につきまして、別添のとおり取りまとめましたので送付します。

今般取りまとめた調査結果によると、職員の義務違反や非違行為等による懲戒処分者数は過去10年間において最多の処分者数となるなど、不祥事件が相次いでいることは、国民・住民の地方行政に対する信頼を大きく揺るがすものであり誠に遺憾です。

公務員は、全体の奉仕者として、国民本位、住民本位の行政の推進に全力を尽くすことが求められています。各地方公共団体におかれましては、改めて国民・住民の地方行政に対する信頼を確保するため、厳正な服務規律の確保に努め、綱紀の肅正に万全を期すとともに、職員一人一人に対し全体の奉仕者であることの自覚を促し、職員の職務に係る倫理の保持に一層努めるようお願いします。

また、分限処分者数につきましても、本調査を開始した昭和35年度以降、最多の処分者数となり、中でも、心身の故障の場合による休職者が年々増加している状況です。職員がメンタルヘルス不調に至る要因は様々であり、その対策は多岐にわたることから、組織のトップである知事・市町村長等のリーダーシップの下、人事担当部局のみならず各部局、職場内外の医師、保健スタッフ等が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じて、計画的かつ継続的に対応することが重要です。そのためにも、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を体系立てて示したメンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、メンタルヘルス対策を着実に実施する必要があります。

このため、総務省が一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携して令和3年度より継続して開催しているメンタルヘルス対策に関する研究会の報告書※1やこ

れまで発出してきた助言通知※2を参考としていただき、引き続き、メンタルヘルス対策の更なる推進に向けて対応いただくようお願いいたします。

また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）等に対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（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。

※1 令和5年度 地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会報告書  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/koumuin\\_seido/anzen\\_koumu\\_mhr5.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr5.html)

※2 最近のメンタルヘルス対策に係る助言通知

- ・地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の更なる推進に向けた取組について（令和6年3月22日付け総行安第9号）
- ・令和6年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生について（令和6年5月28日付け総行安第29号）
- ・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を実効的に運用するための取組の一層の推進について（令和6年12月26日付け総行公第111号、総行安第49号）

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

【本調査結果に関すること】

公務員課 伊藤、河野

TEL：03-5253-5543

【メンタルヘルス対策に関すること】

安全厚生推進室 出口、箱守、高味

TEL：03-5253-5560

総行公第 109 号  
総行安第 48 号  
令和 6 年 12 月 26 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 5 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 5 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、メンタルヘルス不調による休務者の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に発揮し、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間の休務にもつながり、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。以下「労基法」という。）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。

とりわけ、国家公務員について措置されている特別休暇であって、労働関係法令にも同様の定めのある休暇について措置していない団体においては、特に留意すること。

(2) 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。以下「育休法」という。）に基づく「育児休業」、「部分休業」、「育児短時間勤務」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) ワークライフバランス推進の観点から、柔軟な勤務時間制度として、「時差出勤制度」、各種「早出・遅出勤務」及び「フレックスタイム制度」等の制度について、積極的に活用していただき、多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備を進めていただきたいこと。

今回調査では、従来の「早出・遅出制度」に加えて、申請に際し特に理由を問わない制度として「時差出勤制度」を新たに調査している。時差出勤制度を導入している団体の取組事例を別添に掲載したので、これも参考に、地域の実情に応じ、ワークライフバランス推進に資する取組の実施について積極的な検討をお願いしたいこと。

(4) 時間外勤務の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規制制度の実効的な運用や、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。また、民間においては、年次有給休暇の年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。

(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。

(6) 会計年度任用職員の休暇等については、当該休暇等を有給とするか否かも含め、国の非常勤職員との間の権衡を失しないように適当な考慮が払われるべきものであること。

また、公民権行使を事由とする休暇、官公署出頭を事由とする休暇、産前・産後休暇、保育時間及び生理日の就業困難を事由とする休暇については労基法の規定により、子の看護休暇、短期介護休暇、介護休暇及び介護時間については育児休業、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）の規定により、妊産疾病を事由とする休暇については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）の規定により、それぞれ、措置を行っていない部門・職種が存在する団体においては特に留意すること。

さらに、育休法に基づく「育児休業」及び「部分休業」について、会計年度任用職員が取得するための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。

## 2 安全衛生に関する事項

職員の健康確保措置については、安衛法に基づき、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策に取り組んでいるところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、職員の健康確保措置に関する詳細は、別途通知する。

## 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、中途採用の取組の推進や職員採用試

験の多様化など、様々な取組を行っていただいているところである。しかしながら、地方公務員の競争試験の受験者数・競争率については、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、長らく減少傾向が続いており、低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、それぞれの地域の実情を踏まえて、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。

その際、「人材育成基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日総行給第71号ほか）を踏まえ、人材育成・確保基本方針策定指針において示された人材確保に係る取組について、各団体の実情に即して積極的に検討いただきたいこと。また、現在、地方公共団体の人材育成・確保の推進に関して参考となるような取組事例を新たに収集しているところであり、今後、各団体へ情報提供する予定であること。

- (2) 中途採用について、「地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の方針」（令和6年9月30日総行公第82号）により要請しているとおおり、国家公務員に係る方針も踏まえ、引き続き、既存の中途採用試験等の中で就職氷河期世代の採用に取り組むほか、受験資格の上限年齢の引き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を含め、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 三木、阿部、小林  
TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 出口、高味  
TEL:03-5253-5560

総行公第 111 号  
総行安第 49 号  
令和 6 年 12 月 26 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 ）

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を  
実効的に運用するための取組の一層の推進について（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、「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を実効的に運用するための取組の更なる推進について」（令和 5 年 12 月 25 日総行公第 139 号・総行安第 59 号。下記において「令和 5 年度通知」という。）等により、かねてより制度の実効的な運用に当たって留意すべきこと等を助言しているところです。

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、各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 5 年度の時間外勤務等の状況については、「「令和 5 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 6 年 12 月 26 日総行公第 109 号・総行安第 48 号）のとおりです。

調査結果（別添 1 参照）を踏まえ、各団体が時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組を一層推進する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、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（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 時間外勤務の上限規制の実効的な運用について

長時間勤務の縮減のためには、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（以下「他律的部署」という。）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。

#### (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）及び②労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）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。令和 6 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団体が 446 団体（24.9%）存在するが、これらの団体においては、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勤務時間の把握について、速やかに実施方策の検討をお願いしたいこと。

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。

#### (2) 例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的部署の指定）

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 日職職一 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、例外の上限時間を定めているにもかかわらず、他律的部署の範囲を必要最小限のものとせず、長時間勤務に備えてあらかじめ全ての部署を他律的部署として振り分けるケースなど、不適正な運用が一部団体でなされている。

他律的部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の厳格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6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66団体（3.7%）が要因の整理分析等の規定を整備していない。また、要因の整理分析等を実施している団体であっても、110団体（9.2%）が時間外勤務の要因の整理分析等に必要な個々の職員についての記録を、172団体（14.3%）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な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・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。

また、令和5年度通知において、時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するための取組に係る好事例を紹介したところ。加えて、本年4月1日から国家公務員においては、各省各庁の長に対して勤務間のインターバルを確保する努力義務が課されていることを踏まえ、「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（令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係）」（令和6年3月29日総行公第18号・総行安第15号）において、国家公務員における取組も参考に、地方公共団体においても、勤務間のインターバルを確保するよう、具体的な取組について検討を助言したところである。今般、時間外勤務の上限規制制度の実効的な運用及び勤務間のインターバル確保に資する好事例を別添2のとおりまとめている。このような取組事例も参考に、地域の実情に応じ、時間外勤務縮減及び勤務間のインターバル確保に資する取組の実施について積極的な検討をお願いしたいこと。

2 健康確保措置の実効的な運用について

(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。

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、各地方公共団体においては、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ていただきたいこと。

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地方公共団体（令和6年4月1日時点で1,788団体中598団体(33.4%)）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、例規・指針等を速やかに整備していただきたいこと。

また、令和6年4月1日時点で、医師による面接指導の対象となる要件に該当していながらも面接指導が行われなかった職員の主な理由のうち、「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」が35.0%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」が9.9%などとなっている。

これまで、医師による面接指導を着実に実施するため、職員本人や所属部署、管理監督者等に対して様々な方法で周知・啓発・勧奨等の働きかけを行っている地方公共団体の取組を紹介してきたところであるが、引き続き面接指導を効果的に実施している取組を取りまとめている（別添3参照）ので、これらを参考にし、地域の実情に応じて医師による面接指導を確実に行っていただきたいこと。

加えて、医師による面接指導の実施後においては、安衛法第66条の8の2第2項において準用する同法第66条の8第4項及び第5項により、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おり、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によるメンタルヘルス対策

長時間勤務等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、その集団分析結果を職場環境の改善に積極的に活用していただきたいこと。

また、メンタルヘルス不調による休務者を出さないためにも、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、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、職場復帰における支援の実施等、多くの関係者が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要である。このため、メンタルヘルス対策に関する計画等の策定等を通じて、対策を着実に実施していただきたいこと。

なお、一部の地方公共団体においては、メンタルヘルス対策を推進するため、様々な創意工夫をして取組を実施しているところであり、今般、少人数事業場におけるストレスチェックの集団分析や若年層職員、管理監督者に関するメンタルヘルス対策、復職支援について効果的に実施している取組を取りまとめたので（別添3参照）、これらを参考にし、更なる対策を進めていただきたいこと。

加えて、地方公共団体における課題や効果的なメンタルヘルス対策を実施するための先進的な取組事例を踏まえた対応策等について、今後、別途通知する予定であること。

### (3) 安全衛生管理体制の構築について

安衛法に基づき選任・設置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きたいこと。

また、事業場における各種管理者等による巡視や衛生委員会等の開催など、これらの安全衛生管理体制を有効に活用していただきたいこと。

### 3 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、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）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。

（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 三木、阿部、小林

TEL:03-5253-5544

**【健康確保措置に関する事項】**

安全厚生推進室 出口、高味

TEL:03-5253-5560



参考：時間外勤務の上限規制及び健康確保措置通知の別添資料

別添 2

勤務間インターバル制度の取組事例

【新潟県】 時間外勤務の削減と勤務間のインターバル確保の取組

新潟県では、22時以降の時間外勤務は原則禁止とし、超えた場合は翌日の部局主管課への報告を義務付けるとともに、22時30分を超えて時間外勤務をする場合には勤務間インターバル制度を適用している。

22 時以降の時間外勤務の原則禁止

時間外勤務の事前命令は20時まで（1日3時間以内）、やむを得ず延長する場合であっても22時までを上限としている。22時を超える時間外勤務は原則禁止。仮に22時を超えた場合、以下の対応を実施。

時間外勤務をした職員	勤務間インターバル制度の手続き
管理監督者	翌日に部局主管課へ職員氏名・勤務時間を報告。部局主管課から部局長に適宜報告し、 <b>部局長は必要に応じて業務改善等を指示。</b>
	翌勤務日までの間に <b>10時間のインターバルを確保することを徹底。</b> やむを得ずインターバル制度の適用除外とした職員については、上記報告とあわせて、適用除外となる業務及び除外理由を部局主管課へ報告。

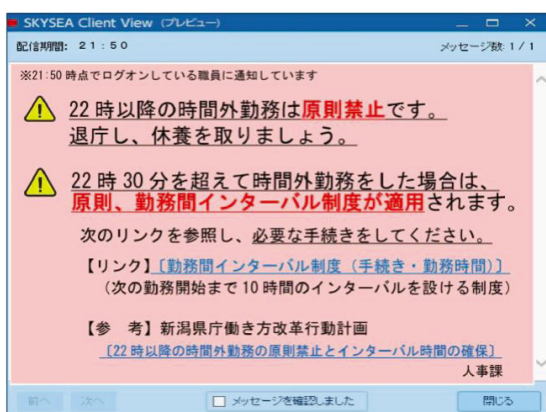
勤務間のインターバル制度

- 目安時間 10時間（民間、他自治体の動向及び通勤に係る時間等を考慮し設定）
- 手続き等
  - ① 21時50分時点でログオンしている職員のPCにポップアップ（※）による注意喚起。
  - ② 職員はシステムに時間外勤務を変更入力し、翌勤務時間を係長等へ連絡。
  - ③ 翌日以降、係長等からシステムの勤務時間の割振変更。
- 変更パターン <例> 通常勤務（8:30～17:15）の職員

時間外勤務終了時刻	次の勤務時間	休憩時間
22:31～23:00	9:00～12:00、13:00～17:45	12:00～13:00
23:01～23:30	9:30～12:00、13:00～18:15	
23:31以降	10:00～12:00、13:00～18:45	

- 適用除外「業務の都合上やむを得ない場合」又は「家庭の都合等により本人から申し出があった場合」で、所属長が通常の始業時刻に出勤する必要があると認めた場合

（※）ポップアップ例



工夫のポイント

- ① 時間外命令の目安時間の設定と上限を超えた場合の早期の主管課への報告により、業務配分の見直し等で業務効率化ができる可能性がある。
- ② 勤務間のインターバル確保による職員の健康維持を図るとともに、業務都合などでインターバルが確保できなかった場合の主管課への報告など業務改善の端緒として職員の勤務記録の活用を行っている。
- ③ PCのログオン記録を活用し、ポップアップ表示を行うことで、職員に勤務間のインターバル確保の意識づけを行っている。

参考：時間外勤務の上限規制及び健康確保措置通知の別添資料

別添3

地方公共団体における健康確保措置に関する取組

第1 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施率向上に向けた取組

<p>【北海道苫小牧市】</p> <p>毎月、長時間勤務の該当となった職員本人にヒアリングシートの記入を求め、所属長がヒアリングを行ったうえで保健指導会議を開催している。<u>人事・厚生担当の管理職、衛生管理者、保健師、長時間勤務者を有する所属長が保健指導会議に参加し、その職員の状況・様子に応じて、それぞれ適切な産業医（内科又は精神科医）による面接指導が受けられるよう受診日程の調整を行っている。</u></p>
<p>【新潟県新発田市】</p> <p>職員の健康管理を担当する保健師が毎月面接指導対象者を把握し、<u>産業医と対象職員の日程を調整している。</u>事前問診票及び健康診断結果に基づいて医師の意見を聴取した後、<u>疲労蓄積状況や産業医意見等の面接指導結果を所属長へ通知している。</u>面接指導の日程、場所を対象職員の事情に合わせ柔軟に対応することで、100%の実施率を達成している。</p>
<p>【滋賀県甲賀市】</p> <p>人事課に保健師を在籍させており、<u>時間外勤務時間の集計作業時から直ちに対象職員を把握し、面接指導対象職員と産業医の間に入って調整役として活躍しており、高い面接指導の実施率の理由となっている。</u></p> <p><u>専門的な知識を有する保健師が人事課に在籍することで、医療機関との連携強化や職場環境に良い影響が出ている。</u>また、発達障害やうつ病なども視野に入れた専門性の高い話ができるようになり、所属長と調整しやすくなった。</p>

第2 少人数事業場において集団分析を実施するための取組

<p>【福岡県福岡市】</p> <p>「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」における集団ごとの集計・分析に関する下限人数の例外規定を踏まえ、『<u>仕事のストレス判定図</u>』を作成のうえ、<u>集団の集計・分析単位としては、専門家のアドバイスのもと、「6人」単位としている。</u>（集団の集計・分析は所属（課）単位で実施しているため、10人単位だと約3割の所属が分析できなかったが、6人にすることで、分析できない所属が約1割に減少した。）</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <p>「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室 平成27年5月策定／令和3年2月改定）P84  <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf</a></p>
---

### 第3 メンタルヘルス対策の推進に関する取組

#### 1. 若年層職員に対するメンタルヘルス対策

<b>若年層職員向けの研修</b>
<p>【岩手県】《P3参照》 若年層職員を対象とした、相談できる仲間づくりの機会とすることを目的とする「職員健康交流会」を実施している。</p>
<p>【大分県】 「こころの健康講座」において、世代間ギャップをテーマに若手職員とベテラン職員で構成されるグループワークを取り入れた研修を実施した。（ストレスチェックにおいて上司からのサポートありとの回答率上昇）</p>
<b>若年層職員向けの相談窓口・制度の充実</b>
<p>【島根県】 新規採用職員全員を対象に職員相談員（保健師）による個別の健康面談を実施している。面談時には、健康診断結果や直前のストレスチェックの結果を含めて面談を実施している。一度面談を体験することで、その後も相談しやすい環境づくりに寄与していると考えている。その他、職員相談員（保健師）との匿名健康相談日も設けている。</p>
<p>【大分県】 グループアドバイザー制度※1や特別相談員制度※2により、若年層職員が相談しやすい環境を整えている。</p> <p>※1 グループアドバイザー制度：年齢の近い先輩職員が新規採用職員の職場外での自己啓発援助やプライベートな相談等に応じる制度</p> <p>※2 特別相談員制度：豊富な経験と管理職経験のある県職員OBOGが職場巡回を行い若年層職員の育成や所属長等に助言を行う制度</p>
<p>【長野県岡谷市】 新規採用職員に対しては、メンター（新規採用職員職場指導員）制度の導入、グループアドバイザー制度の導入、公認心理師によるフォローアップ面談（年2回）の実施、メンタルヘルスに関する研修等を実施している。また、若年層に限らず職員が利用できる電話相談サービス（24時間対応）の導入、公認心理師による個別面談（随時）、産業相談専門員による個別面談（2カ月に1回程度）、産業医への相談体制等を整えている。</p>
<b>職場内におけるメンタルヘルス不調の原因調査</b>
<p>【神奈川県川崎市】《P4参照》 29歳以下の休職経験をした職員へのアンケートや市が保有するデータ等をもとに専門職員や精神科医とともに調査分析を行っている。その内容をもとに、メンタルヘルス不調の要因について把握し、その対策につなげている。</p> <p>その結果を受けて、不調の要因を早期に把握するために、日頃から相談しやすい職場環境や相談窓口の周知を強化し、若年層職員と接する機会の多い、人材育成担当者、メンター、主任・係長級にも現状と課題を周知し、不調になる前にすくい上げる体制の強化を図っている。</p>

**事例1）若年層職員向けの研修（岩手県）**

➤ 若年層職員（新規採用、採用2・3年目及び異動2箇所目の職員のうち希望者）を対象に、健康クイズやレクリエーションにより、参加者同士が積極的にコミュニケーションを取る内容とすることで、交流会後も職員同士の繋がりを持てるよう工夫して実施している事例。

**○職員健康交流会 実施要領**

**令和6年度職員健康交流会開催要領**

**1 目的**  
メンタルヘルス不調により療養している職員のうち、若年層が占める割合は近年増加傾向にある。職員の心身の健康のためには、組織としての支援とともに、職員生活におけるストレスや悩みを一人で抱え込まず、周囲のサポートを受けられるようなつながりの強化が求められている。  
また、生活習慣病の発症や重症化予防のためには、日々の健康習慣の積み重ねが重要とされており、職員が健康づくりについて理解し実践することが必要である。本交流会の開催により、健康に係る基礎知識の習得と職員間の交流促進を図ることで、職員一人ひとりが自らの持つ力を発揮し、いきいきと働くことができる活気ある職場づくりを目指すもの。

**2 実施主体**  
総務部総務事務センター

**3 対象**  
(1) 令和6年度新採用職員全員  
(2) 採用2年目及び3年目の職員のうち希望者  
(3) 異動2箇所目の職員のうち希望者

**4 開催日時及び会場**

開催日時	開催会場	対象地区	定員
6月21日（金）13:30～15:30 （13:00～受付）	合同庁舎分庁舎 3階大会議室	県南	50人
7月1日（月）13:30～15:30 （13:00～受付）	合同庁舎 4階 大会議室	沿岸	50人
7月8日（月）13:30～15:30 （13:00～受付）	合同庁舎 6階 第4会議室A・B	県北	50人
7月18日（木）13:30～15:30 （13:00～受付）	合同庁舎 8階 大会議室	本庁 盛岡	50人
7月29日（月）13:30～15:30 （13:00～受付）			50人

※ 業務都合等により対象会場への参加ができない場合には、他会場への参加を可とする。

**5 内容**  
(1) 健康に関する講義・演習（健康クイズ等）  
(2) レクリエーション

**6 参加申込み方法**  
令和6年6月3日（月）までに、以下のフォルダにある「参加申込み表」（エクセルシート）に、必要事項を入力のこと。  
→

**7 その他**  
(1) 各日において定員を超えた場合は、新採用職員を優先に調整を行いますので御承ください。  
(2) 参加にあたり補助や配慮を要する事項がある職員については、5月27日（月）までに担当へ御相談ください。  
(3) 当日は、動きやすい服装で御参加ください。

事例2) 職場内におけるメンタルヘルス不調の原因調査（神奈川県川崎市）

- 29歳以下の休職経験をした職員へのアンケートや市が保有するデータ等を用いてメンタルヘルス不調の要因について把握し、その対策につなげている事例。

○調査結果 報告書



メンタルヘルス対策の今後の方向性  
～29歳以下の長期療養者の事例分析をもとに～

令和4（2022）  
川崎市職員メンタルヘルス対策第2  
川崎市職員メンタルヘルス

資料1

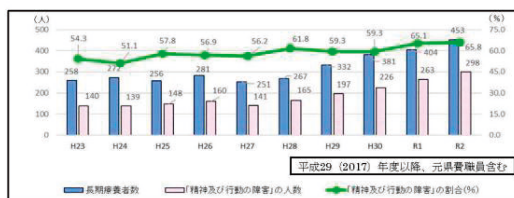


図1. 長期療養者数の推移における「精神及び行動の障害」の推移と割合

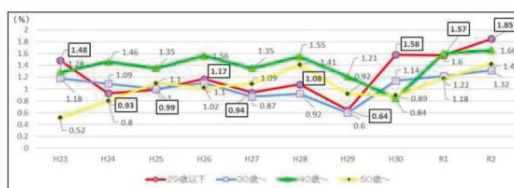


図2. 「精神及び行動の障害」による長期療養者の年齢階級別の割合の推移

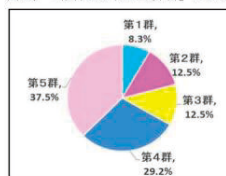


図3. 群別割合（病休・休職に至った要因別分類）



図4. 群別の就労状況（令和3年9月時点）

## 2. 管理監督者に対するメンタルヘルス対策

管理監督者向けの相談窓口、制度の充実
<p><b>【長野県】</b></p> <p>県の保健師による健康相談窓口とは別に、管理監督者が自身のメンタルヘルスについて、外部の精神科医師及び相談窓口<sup>1</sup>に直接相談できる窓口を設置し、<u>管理監督者専用の相談ができる外部機関を確保している</u>。専用窓口とすること、相談内容・相談者については職員課も関知しないことで相談しやすさに配慮している。</p>
<p><b>【岐阜県岐阜市】</b></p> <p>各所属長にストレスチェックの集団分析結果について個別で説明するとともに、<u>健康リスクの高い職場や希望する職場を対象に外部のコンサルタントを招き、職場環境改善検討会を実施し、各職場において環境改善を図る契機としている</u>。</p>
<p><b>【茨城県東海村】《P 6 参照》</b></p> <p>仕事以外の要因も業務に影響を与えることを考慮し、<u>管理監督者が部下や家庭のことを気軽に相談できる精神保健福祉士への相談窓口（対面）や公認心理師への相談窓口（Web）を設置している</u>。</p> <p>また、悩みがない場合にも、相談窓口に対するハードルを下げる経験値を高める体験型として活用している。</p>

管理監督者向けの手引きの作成
<p><b>【岩手県】</b></p> <p>職場復帰訓練を実施する所属や対象者へのサポートを行うとともに、<u>「職場復帰支援ガイド」及び「療養関連事務処理ガイド」を作成し、復帰への支援を行っている</u>。</p>
<p><b>【福島県】</b></p> <p>管理監督者向けの<u>「職場復帰支援の手引き」を作成し、所属と連携しながら個別支援を実施している</u>。</p>
<p><b>【神奈川県川崎市】《P 7 参照》</b></p> <p>管理監督者向けの手引きとして、<u>「管理監督者のためのメンタルヘルス対策の手引き」及び「メンタルヘルスと自殺予防」を作成し、所属での休務者への対応方法やその後の復職支援、試し出勤等に対応ができるようにするとともに、自殺予防の面からも活用している</u>。手引き等は、庁内のイントラネットに掲載し、様々な機会<sup>2</sup>で周知している。</p>
<p><b>【秋田県美郷町】</b></p> <p>管理職・係長職用のメンタルヘルスガイドを策定し、この中で早期発見から職場復帰後のフォローまでのフローチャート、部下の変化を確認するためのチェック項目や早期発見・早期対応に努めるための管理職の役割等を明記し、活用している。</p>

## 事例1) 管理監督者向けの相談窓口、制度の充実（茨城県東海村）

- 部下や家庭のことを気軽に相談ができるように、対面、電話やWebでの相談窓口を設置している事例。

### ○電話やWebでの相談窓口

1

心の健康相談室（メンタルヘルス相談）


この相談室は、平成13年から開設する職員に永く愛されている相談事業です。  
臨床心理士倫理綱領に基づき、守秘義務を厳守し、相談者や相談内容については、所属長はもとより総務人事課職員にも知られることはありませんので、安心して利用してください。

- 対象者 正職員（再任用職員を含む）とその家族
- 相談日時 毎月第1日曜日 完全予約制  
予約枠 ①午前9時 ②午前10時 ③午前11時 ④正午 ※相談時間は1枠 45分間
- 相談員 ■■■■■氏  
(臨床心理士, 公認心理師, ■■■■■, ■■■■■大学教授)
- 相談方法 **電話もしくはZOOM**
  - ▶電話相談：予約時間に■■■先生（メンタル相談専用電話）から予約者に連絡を入れて相談に応じます。
  - ▶ZOOM面談：・オンライン通信料は、対象者の負担になりますので、Wi-Fi環境での実施を推奨しています（30分の面談で使用するデータ量はおよそ200MBになります。）。
  - ・ZOOM面談日時の予約確定と共にURL, ID, パスワードを送信します。面談当日の予約時間になりましたら、入室していただき面談に応じます。

### ○対面での相談窓口

2

職員メンタルヘルスサポート “Knock”



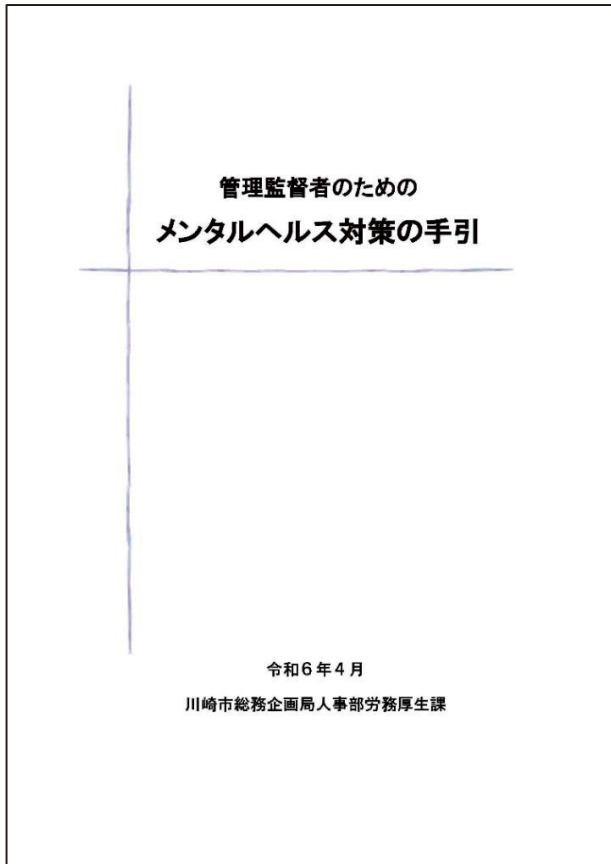
この事業は、令和5年4月から開設した新しい相談事業です。

- 対象者 正職員（再任用職員を含む）とその家族
- 相談日時 月1回指定する日の午後1時30分から午後4時まで、相談時間は基本 1人 20分～30分
- 相談員 ■■■■■氏（精神保健福祉士）
- 実施場所 役場庁舎会議室
- 相談内容
  - (例) ・職場の人間関係、ハラスメント、ストレス、メンタル不調(不眠、不安感…)などの個別相談
  - ・メンタル不調などの部下を持つ管理職の相談（ラインケア）
  - ・職場内にメンタル不調などの心配な職員がいる同僚からの相談
  - ・ストレスチェックで高ストレス判定となった職員からの個別相談
  - ・復職支援に係る相談（本人の相談はもとより所属長や同僚の関わり方などの相談）

事例2）管理監督者向けの手引きの作成（神奈川県川崎市）

管理監督者向けの手引きを作成し、職場における必要なメンタルヘルスに関する基礎知識の習得や実際の対応方法等につなげている事例。

○管理監督者向けの手引



予防から復職後までの関係者と関係各課の役割		メンタルヘルス		療養支援		復職支援			
予防	不調時（発症時）	病気休暇取得時	療養専念期	復職準備期	試し出勤期	復職後			
職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>日頃からセルフチェックを行う（ストレスチェックの受検）</li> <li>ストレスコントロールの気づきと対処法を身につける</li> <li>円滑なコミュニケーションを図る</li> <li>健康的な生活習慣を身につける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレス症状の気づき</li> <li>自発的相談（産業保健スタッフ等への早期相談）</li> <li>富士ストレス産業医面談相談の活用</li> <li>早期受診・治療の開始及び相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主治医の指示に従い療養の相談</li> <li>職場との連絡の再開、方法の確認</li> <li>『川崎市職員療養・復職の手引（医療機関用）』を主治医に送付</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理監督者への状況報告</li> <li>職場復帰相談室で適切な療養についての相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>復職意思と転労働者の確認</li> <li>自身の能力・集中力の回復と生活リズムの確立</li> <li>職員復帰相談室で復職準備の相談</li> <li>再発予防の手立てを考える</li> <li>近隣ワーク等実施</li> <li>産業医面談を受ける</li> <li>職場試し出勤計画作成</li> <li>主治医に計画を報告する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤開始</li> <li>フルタイム勤務ができる状態（体力・集中力）に達する</li> <li>再発予防の手立てを身につける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主治医の指示により、治療終了</li> <li>復職から月後まで復職後の状態を要する</li> <li>治療の相談</li> <li>再発予防の手立てを実施する</li> </ul>	セルフケア実施	
	<p>【ここから身体セルフケア】セルフケアの参考に、 『職場復帰ハンドブック』本人向けに、療養中の過ごし方や、復職するまでの目安や復職後の再発予防について記載。</p>								
主治医	治療開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>療養指示の診断書</li> <li>事業主への診断書作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>『職場復帰ハンドブック』本人向けに、療養中の過ごし方や、復職するまでの目安や復職後の再発予防について記載。</li> <li>『職場復帰相談室・相談の手引（医療機関用）』を主治医向けに、本市の療養から復職までの流れについて記載。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤開始の判断</li> <li>復職についての判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>復職についての判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通院治療の相談</li> </ul>			
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> <li>快適な職場環境づくりを進める</li> <li>ストレスチェック集団分析結果の活用による職場環境改善</li> <li>業務開始時の把握と対応</li> <li>人事担当の管理</li> <li>新規採用職員、異動職員、大きな変化のあった職員への配慮</li> <li>人事評価面談の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いつものと違う変化に気づき、声をかけ、話を聞く</li> <li>必要に応じて、産業医や職員復帰相談室と連絡</li> <li>必要時、業種との連絡</li> <li>必要時、主治医との連絡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>病気休暇、病気休職制度等事業主について説明し、『職場復帰ハンドブック』と『川崎市職員療養・復職の手引（医療機関用）』を送付</li> <li>職員復帰相談室への相談・報告</li> <li>他職員への説明、配慮</li> <li>主治医へ本市の制度、本人の勤務状況を伝える</li> <li>関連区の人事担当課と連絡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な本人の状況確認</li> <li>事業主への情報提供</li> <li>主治医との連絡</li> <li>同行受診</li> <li>職員復帰相談室と連絡して、産業医への連絡、相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の把握把握と復職への意欲の確認</li> <li>主治医、産業医の意見の確認</li> <li>試し出勤計画の作成</li> <li>試し出勤中に行う作業の準備</li> <li>職員復帰相談室との連絡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>試し出勤中の状況確認</li> <li>業務進行状況の確認</li> <li>職場復帰の受け入れ調整（産業医等からの意見の聴取、復職後認定される仕事への対応準備）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>復職後の状況確認</li> <li>定期的な巡回への配慮</li> <li>業務内容や業務量の配慮</li> <li>他職員への配慮</li> <li>異動時の引継</li> </ul>		
<p>【管理監督者のためのメンタルヘルス対策の手引】管理監督者向けに、不調を出不さないための職場環境の整え方、療養に療養が必要になった場合の対応方法について記載。</p>									



## 3. 復職支援の取組

復職前のリワークプログラム等の取組
<p>【宮城県】《P 9 参照》</p> <p>令和6年度より、円滑な職場復帰と再休業予防を目指し、試し出勤の前段階として精神系疾患を原因とした1か月以上の病気休暇取得又は病気休職中で主治医が認めた職員向けに、プログラムの作成、実施、相談等を行うリワークプログラムを業者に委託して実施している。また、医療職職員が復職した職員の定期的なフォローを行っている。</p>
<p>【東京都】</p> <p>精神疾患による休職者の円滑な職場復帰を図ることなどを目的として、下記の通り各種セミナー等を開催している。</p> <p>①「復職ことはじめ講座」</p> <p>※職場復帰の初期段階として生活リズムの整え方等を解説、②への円滑な導入を図る。</p> <p>②「復職ウォーミングアップセミナー」</p> <p>※休職者の職場復帰性を高めるための集団・個別プログラム、③への円滑な導入を図る。</p> <p>③「職場復帰訓練」</p> <p>④「復職フォローアップの会」</p> <p>※再発予防の一環として復職後1年以内の職員が体験を共有し合う情報交換会</p>

外部資源の活用
<p>【滋賀県栗東市】</p> <p>リハビリ出勤を軸に職場復帰プログラムを作成し、職場説明会の開催や相談業務を民間カウンセラーに委託している。例年4月に単価契約を実施し、相談案件が発生すれば委託先の民間カウンセラー（公認心理師、キャリアコンサルタント、認定心理士、産業カウンセラーの資格を有する方）に依頼する。第三者の視点で民間カウンセラーが関わることでカウンセリング対象職員の通院している病院を変える指導があり、その結果改善が見られる効果が出ている。</p>






事例1）復職前のリワークプログラム等の取組（宮城県）

➤ 試し出勤の前段階としてリワークプログラムを導入している事例。

○リワークプログラムの概要例

宮 城 県

### 宮城県職員における休職者等復職個別支援(リワーク)について

<b>目的</b>	試し出勤の前段階としてリワークプログラムを導入し、病気休職職員の円滑な職場復帰と定着を目指す		
<b>対象者</b>	精神系疾患を原因とした1か月以上の病気休暇取得又は病気休職中の職員で主治医が認めた者 人数 10人程度		
<b>業務内容</b>	以下のとおり		<b>委託業者</b>
	<b>リワークプログラムの作成</b>  <p>各人に適した内容・期間を設定したプログラムを作成し、発注者に提出。必要により休職職員への面談等を行う。プログラムは実践的なレベルとする。</p> <p>プログラム例 認知行動療法、アサーション、内省、グループワーク 等</p>	<b>リワークプログラムの実施</b>  <p>日時 平日8:30～17:15の一部 場所 職員の自宅等 方法 オンラインによるリモート 人数 1～複数人</p> <p>※ リモート実施に必要な端末や通信環境は休職職員負担</p>	<b>リワーク後</b> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <b>実施後の職員の水準</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>○就労に対して十分な意欲を示している</li> <li>○決まった勤務日、時間に就労が継続して可能（週5日、7時前45分）</li> <li>○作業による疲労が翌日までに十分回復する</li> <li>○業務遂行に必要な注意力・集中力が回復</li> </ul>  </div> <div style="width: 48%;"> <b>カンファレンス</b>  <p>休職職員本人、所属長、主管課人事担当、職員厚生課職員で以下の事項等について協議・情報共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○リワーク実施状況</li> <li>○試し出勤の内容</li> <li>○試し出勤実施の意思</li> <li>○就業意欲</li> </ul> <p>※ カンファレンスに受注者が加わる可能性あり</p> </div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;"><b>試し出勤・復職へ</b></p>
	<b>相談・面談対応</b>  <p>プログラムに関する休職職員からの相談対応を行う。</p> <p>相談対応者は原則として公認心理士、精神保健福祉士、産業カウンセラー、臨床心理士のいずれかの資格を有する者</p>	<b>発注者への情報共有体制の構築</b>  <p>プログラム終了後に書面報告と打合せを行う。随時の報告も可。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○リワークの実施状況、取組状況</li> <li>○相談・面談内容※</li> <li>○本人の特性や作業適性※</li> <li>○外部機関との連絡調整内容※</li> <li>○受注者が共有を適当と認めるもの</li> <li>※ 職員が共有を認めるものに限る。</li> </ul>	
<b>実施期間</b>	令和6年9月2日から令和7年2月28日までの間で必要な日数（概ね3か月から6か月程度）		
<b>申込期間</b>	令和6年8月21日～令和6年11月29日	<b>問合せ/申込先</b>	[Redacted]
		<b>電話:</b>	[Redacted]

総行公第18号  
 総行安第15号  
 令和6年3月29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）

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  
 （令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係）

本日、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院規則の整備等に関する人事院規則（人事院規則1-82）が公布されるとともに、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係人事院事務総長通知の一部改正について（通知）」（令和6年事企法-87）等の関連通知が発出され、令和6年4月1日から順次施行されることとなります。

今般の改正は、令和5年8月7日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」における「柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等」のうち、(ア)フレックスタイム制の見直し及び(イ)勤務間のインターバルの確保に関する対応です。

このうち(イ)勤務間のインターバルの確保に関して、下記のとおり、人事院規則改正及び人事院局長通知の内容並びに地方公務員における取組に係る留意点をお示しします。

各地方公共団体におかれては、下記の内容も参照の上、国家公務員の取組も参考にしながら、勤務間のインターバル確保による職員の健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進していただくようお願いいたします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただく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も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

1 国家公務員における勤務間のインターバル確保

（1）改正の趣旨及び内容

- ・ 人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）第1条の2を新設し、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第4条第1項に規定する各省各庁の長の責務に基づくものとして、各省各庁の長に対して、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）を確保する努力義務を課すものであること。
- ・ これは、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の責務を法令上明確にするものであること。

（2）目安時間

- ・ 勤務間のインターバルの目安は11時間とすること。

（3）施行期日

- ・ 施行期日は令和6年4月1日とすること。

2 地方公共団体における取組に係る留意事項

（1）勤務間のインターバル確保に係る取組について

国家公務員における取組も参考に、地方公共団体においても、11時間を目安とする勤務間のインターバルを確保するよう、具体的な取組について検討いただきたいこと。

その際、人事院局長通知においては、勤務間のインターバルを確保するためには、長時間の超過勤務を減らしていくことが重要とされていることも踏まえ、「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を実効的に運用するための取組の更なる推進について」（令和5年12月25日総行公第139号・総行安第59号総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）においてお示ししたとおり、時間外勤務の上限規制の実効的な運用に向けて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、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について、適切に対応いただきたいこと。

このほか、各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた取組として、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用による職員間の負担の分散や軽減を図ることや、幹部や管理職による効率的な職場環境の整備についても、各団体の実情に応じて検討いただきたいこと。

11時間を目安とする勤務間のインターバルを日々確保することが困難である場合であっても、人事院局長通知の3(2)に例示された取組のほか、上記の通知にも御留意の上、職員の心身の健康確保に向けて、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策について適切に取り組んでいただきたいこと。

## 【参考】公務員人事管理に関する報告（勤務間のインターバル確保部分 抜粋）

## 3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

## (1) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

前述のとおり、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進を始めとする取組が求められている。本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」においても、国家公務員について、時間や場所にとらわれない働き方の充実等により働き方改革を一層推進することとされている。本院は、以下のとおり、柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と生活の両立支援、職員の選択を後押しする給与制度上の措置を進める。

## ア 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

本院では、昨年1月から本年3月にかけて、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催した。研究会では、今後の国家公務員の目指すべき働き方、より柔軟なフレックスタイム制等による働き方、テレワーク、勤務間インターバルの在り方といった検討事項について議論が行われ、本年3月に、最終報告が取りまとめられた。

この最終報告の提言の内容を基本として、関係各方面と調整をしつつ、次の措置の実現を図る。

## (ア) (略)

## (イ) 勤務間のインターバルの確保

勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。

また、民間労働法制では勤務間インターバルを確保した労働時間の設定が法律上事業主の努力義務とされており、令和3年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においては、勤務間インターバル制度の導入に関する数値目標が設定され、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こととされている。

これらを踏まえると、国家公務員についても、勤務間のインターバル確保の取組を早期に推進していく必要があり、そのためには、各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務を法令上明確にすることが適当と考えられる。このため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指す。

公務における勤務間のインターバル確保については、まずは、業務体制の見直しや、現行制度（フレックスタイム制・早出遅出勤務等）の積極的な活用、

業務合理化等による超過勤務の縮減等により実現に向け取り組んでいくことが可能である。あわせて、適切な行政サービスの提供に支障が生じないようにもする必要がある。

本院は、今後、勤務間のインターバル確保に資するこれらの取組を推進するとともに、確保状況の実態や課題を把握するための各府省へのヒアリングや必要な調査等を実施する。その後、それらの結果も踏まえて課題の分析等を行い、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行っていく。

(ウ)、(エ)（略）

【参考情報】 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）

[https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5\\_top.html](https://www.jinji.go.jp/kankoku/r5/r5_top.html)

（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 三木、阿部、向井

TEL:03-5253-5544

【健康確保措置に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、森田

TEL:03-5253-5560