

総行公第 197 号
総行安第 53 号
令和 2 年 12 月 21 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 ）

「令和元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「令和元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。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。
- (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

- (1) 安衛法に基づく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。）については、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、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検の負担が大きいなどの特別な理由がある場合を除く。）ほか、次の①から③の取組等を実施することにより、個々の職員のメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するとともに、職員一人ひとりが心身の健康を保ちながら質の高い行政サービスを提供することができるよう、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。

① 高ストレス者に対する面接指導の勧奨

② ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析（以下「集団分析」という。）の実施

③ 集団分析結果の活用（各職場における業務の改善、管理監督者向け研修の実施、衛生委員会での審議等）

特に、ストレスチェックを実施していない事業場を有する団体におかれては、上記を踏まえ、当該事業場の業務を外部委託しているため対象職員がいない場合を除き、速やかに実施に向けた体制を整備していただきたいこと。

また、安衛法に基づく産業医・衛生管理者等の選任及び衛生委員会等の設置といった安全衛生管理体制を整備していない事業場を有する団体におかれては、速やかに改善していただきたいこと。

- (2) 長時間の時間外勤務が継続した場合、職員のメンタルヘルス不調を招くおそれがあることから、各団体におかれては、長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康確保の観点から、長時間勤務者に対する医師による面接指導等について、適切に対応していただきたいこと（平成31年2月1日付け総行安第3号及び平成31年2月13日付け事務連絡参照）。

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団体におかれては、速やかに整備していただきたいこと。

- (3) 記の第1の2(1)及び同(2)のほか、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・情報提供の実施や相談体制（外部機関を含む。）

の整備、職場復帰における支援の実施など、メンタルヘルス対策に係る各種取組を進め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に関する事項

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、地公法第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。

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が、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受験者の減少が連続している。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。

(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2年11月6日付総行給第52号ほか総務副大臣通知）により要請しているとおり、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 包、河本、宮川

TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 森谷、田邊

TEL:03-5253-5560