

総行公第 154 号  
総行安第 51 号  
令和 4 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、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革（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革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 日総行公第 3 号・総行安第 3 号）等において、これらの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。

これらの制度改革は、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 3 年度の時間外勤務の状況については、「令和 3 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4年12月26日総行公第152号・総行安第50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を実効的に運用するための取組の推進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。

制度未導入の地方公共団体は、令和4年4月1日時点では9団体となっており、当該団体について令和4年12月1日時点の状況を確認したところ、依然として7団体が未導入となっている。当該7団体からは、今年度末までに制度導入に必要な措置を講ずる予定であると聞いているが、当該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ことを予定しているため、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4年4月1日時点で1,788団体中690団体（38.6%））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。

### 2 時間外勤務の上限規制の実効的な運用について

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。

### (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。令和4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534団体（29.9%）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。

なお、勤務時間の客観的な把握方法の中には、マイナンバーカードを活用する方法もあり、「地方公共団体の職場におけるマイナンバーカードの活用の推進等について」（令和4年8月26日総行デ第41号・総行マ第78号・総行公第117号・総行福第297号）において導入事例をお示ししていることから、参照いただきたいこと。

### (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）。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4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75団体（4.2%）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、135団体（10.8%）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、203団体（16.3%）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・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。

さらに、地方公共団体の中には、時間外勤務を縮減する観点から、様々な創意工夫をしながら、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を進めている地方公共団体が存在している。これらの団体の取組事例を、「地方公共団体における時間外勤務縮減に向けた要因の整理・分析・検証等に関する事例集」（資料1参照）として取りまとめているので、当該事例集も参考に、地域の実情に応じ、時間外勤務縮減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。

### 3 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。

しかしながら、令和4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、「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」が17.6%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」が14.1%などとなっている。

一部の地方公共団体においては、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ところであり、今般、面接指導を効果的に実施している取組を取りまとめた（資料2参照）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。

また、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、ストレスチェック等を通じて様々なメンタルヘルス不調の原因を分析し、職場環境の改善を図ることが重要であり、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、多くの関係者が緊密に連携して対応する必要があることから、全庁的な取組体制を確保した上で、メンタルヘルス対策を進めていただきたいこと。

なお、公務職場の特性を踏まえた、効果的なメンタルヘルス対策を確実に実施するための先進的な取組事例や対応方針等の策定等支援について、今後、別途通知する予定であること。

## 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。

（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 原田、西野、松井

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、宮崎

TEL:03-5253-5560

## 地方公務員における働き方改革に係る状況

～令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

### ● 勤務時間・休暇等

#### (1) 時間外勤務の状況

- 職員1人当たりの時間外勤務時間は、全団体に年間148.2時間となっており、前年度比で15.4時間増加している。
- 時間外勤務の時間数が月45時間超の職員の割合は全体で5.6%(前年度比+0.8%)、うち、月100時間以上の職員の割合も全体で0.5%(前年度比+0.1%)となっており、いずれの団体区分においても前年度に比べて増加している。
- 時間外勤務は、都道府県、指定都市、市区町村の順に多く、特に他律部署で多くなっており、都道府県の他律部署では、月45時間超の時間外勤務をした職員の割合が17.6%(うち100時間以上の割合が2.0%)となっている。

#### ア) 時間外勤務の時間数の状況(全体、過年度との比較)

(単位:時間)

	令和元年度		令和2年度		令和3年度		R2→R3 増減 (時間(月))	R2→R3 増減 (時間(年))
	時間(月)	時間(年)	時間(月)	時間(年)	時間(月)	時間(年)		
全体	11.9	142.3	11.1	132.8	12.4	148.2	1.3	15.4
都道府県	13.1	157.0	13.3	160.0	14.5	173.6	1.2	13.6
指定都市	12.5	149.7	11.8	141.8	13.1	157.5	1.3	15.7
市区町村	11.2	134.5	9.9	119.3	11.3	135.4	1.4	16.1

#### イ) 時間外勤務の時間数の状況(令和3年度)

(単位:時間)

	全職場合計		条例等の例規による上限規制に基づく職場				労働基準法第36条に規定する協定による上限規制に基づく職場	
			自律部署		他律部署			
	時間(月)	時間(年)	時間(月)	時間(年)	時間(月)	時間(年)	時間(月)	時間(年)
全体	12.4	148.2	11.7	140.0	20.0	239.9	10.8	129.2
都道府県	14.5	173.6	13.3	159.9	24.6	294.9	12.8	154.2
指定都市	13.1	157.5	12.7	152.1	19.7	237.0	10.9	130.9
市区町村	11.3	135.4	11.0	132.0	17.9	215.1	9.4	112.2

※調査対象は、警察部門、消防部門及び教育委員会以外の部門に属する職員のうち、管理監督職員(管理職手当を支給される職及びこれに準じる職として条例で定める職に任用されている職員)を除いた職員である。

※「条例等の例規による上限規制に基づく職場(自律部署・他律部署)」と「労働基準法第36条に規定する協定による上限規制に基づく職場」の部署別に分類して集計。

※「時間(年)」は、対象団体における時間外勤務の年間総時間数を、「平均職員数(対象団体の各月の職員数を足し上げた数を12で除したもの)」で除したもの(小数点第2位を四捨五入)。

ウ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況(全体、昨年度との比較)

(単位:人)

	令和2年度				令和3年度				R2→R3 増減		
	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上
全体	13,023,236 (100.0%)	624,859 (4.8%)	575,036 (4.4%)	49,823 (0.4%)	12,663,252 (100.0%)	713,591 (5.6%)	645,461 (5.1%)	68,130 (0.5%)	88,732 0.8	70,425 0.7	18,307 0.1
都道府県	3,272,933 (100.0%)	209,727 (6.4%)	190,717 (5.8%)	19,010 (0.6%)	3,175,453 (100.0%)	233,897 (7.4%)	209,842 (6.6%)	24,055 (0.8%)	24,170 1.0	19,125 0.8	5,045 0.2
指定都市	1,911,380 (100.0%)	97,735 (5.1%)	90,690 (4.7%)	7,045 (0.4%)	1,858,848 (100.0%)	110,338 (5.9%)	100,784 (5.4%)	9,554 (0.5%)	12,603 0.8	10,094 0.7	2,509 0.1
市区町村	7,838,923 (100.0%)	317,397 (4.0%)	293,629 (3.7%)	23,768 (0.3%)	7,628,951 (100.0%)	369,356 (4.8%)	334,835 (4.4%)	34,521 (0.5%)	51,959 0.8	41,206 0.7	10,753 0.2

エ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況(職場ごとの状況)

(単位:人)

	令和3年度(条例職場・自律部署)				令和3年度(条例職場・他律部署)				令和3年度(36協定職場)			
	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上	調査対象 延べ人数 (年間)	45時間超	45時間超 100時間 未満	100時間 以上
全体	6,982,859 (100.0%)	344,907 (4.9%)	315,075 (4.5%)	29,832 (0.4%)	1,497,232 (100.0%)	199,677 (13.3%)	180,076 (12.0%)	19,601 (1.3%)	4,183,161 (100.0%)	169,007 (4.0%)	150,310 (3.6%)	18,697 (0.4%)
都道府県	1,452,934 (100.0%)	87,895 (6.0%)	80,485 (5.5%)	7,410 (0.5%)	379,518 (100.0%)	66,780 (17.6%)	59,221 (15.6%)	7,559 (2.0%)	1,343,001 (100.0%)	79,222 (5.9%)	70,136 (5.2%)	9,086 (0.7%)
指定都市	758,386 (100.0%)	42,428 (5.6%)	38,568 (5.1%)	3,860 (0.5%)	314,128 (100.0%)	40,203 (12.8%)	37,207 (11.8%)	2,996 (1.0%)	786,334 (100.0%)	27,707 (3.5%)	25,009 (3.2%)	2,698 (0.3%)
市区町村	4,771,539 (100.0%)	214,584 (4.5%)	196,022 (4.1%)	18,562 (0.4%)	803,586 (100.0%)	92,694 (11.5%)	83,648 (10.4%)	9,046 (1.1%)	2,053,826 (100.0%)	62,078 (3.0%)	55,165 (2.7%)	6,913 (0.3%)

※「調査対象延べ人数(年間)」は、各月の職員数を12ヶ月分合算したものである。

※「45時間超」、「45時間超100時間未満」及び「100時間以上」欄の上段は、それぞれの区分に該当する職員数である。

※「45時間超」、「45時間超100時間未満」及び「100時間以上」欄の下段は、「調査対象延べ人数(年間)」に占めるそれぞれの区分に該当する職員の割合である。

## ● 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

- 面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況については、令和4年4月1日時点で整備済みの団体と令和4年度中に整備予定の団体の割合は84.6%となっている(昨年度調査 83.6%)。
  - 団体区分別にみると、都道府県にあっては概ね整備済みとなっているが、市区及び町村については、未整備の部局を有する地方公共団体が一定数あり、特に町村では、令和4年度中の整備予定を加えても、整備済みの割合は78.3%となっている。
  - 医師による面接指導の実施状況については、要件に該当した職員に対して、全団体を通じて概ね3割程度実施されている。
- (参考) 医師による面接指導の実施率のうち、知事・市区町村長部局については49.7%であった。(令和2年度勤務条件等に関する調査の附帯調査(調査対象団体:都道府県、指定都市、市区町村 調査対象期間:令和3年4から6月)結果においては46.1%であった。)
- 医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員で、面接指導が行われなかった職員の主な理由のうち、「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」が17.6%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」が14.1%となっている。
- (参考) 「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」職員の割合のうち、知事・市区町村長部局については、18.2%であった。(令和2年度勤務条件等に関する調査の附帯調査(調査対象団体:都道府県、指定都市、市区町村 調査対象期間:令和3年4から6月)結果においては28.2%であった。)

### ア) 面接指導の強化に係る例規・指針等の団体区分別(部局ごと)整備状況の割合(令和4年4月1日現在)

団体区分	令和4年4月1日時点で整備済み	令和4年度中に整備予定(①)	整備時期未定(②)	参考1	
				令和4年4月1日時点で未整備(①+②)の団体数及び割合(※)	
都道府県	99.5%	0.0%	0.5%	1団体	(2.1%)
指定都市	92.4%	1.3%	6.3%	5団体	(25.0%)
市区	75.8%	13.1%	11.1%	233団体	(29.3%)
町村	54.7%	23.6%	21.7%	451団体	(48.7%)
合計	67.4%	17.2%	15.4%	690団体	(38.6%)
(参考2)				979団体	(75.7%)
一部事務組合等	25.7%	12.3%	62.0%		

- (注1) 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。(イ)及びウについても同じ。  
(注2) 同一部局内で整備ができていない部門がある場合には、整備していない部局として計上している。  
(注3) 「参考1」については、例規・指針等を未整備である部局を有する地方公共団体数を計上しており、(※)割合については、団体区分ごとにおける団体数の合計(都道府県:47、指定都市:20、市区:795、町村:926、合計:1,788、一部事務組合等:1,293)に占める割合である。

### イ) 医師による面接指導の実施状況(令和3年度)

団体区分	医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員	うち実際に医師による面接指導が行われた職員	うち医師による面接指導が行われなかった職員(a)
都道府県	132,518人	42,408人 (32.0%)	90,110人 (68.0%)
指定都市	59,753人	12,001人 (20.1%)	47,752人 (79.9%)
市区	94,637人	32,564人 (34.4%)	62,073人 (65.6%)
町村	5,513人	1,344人 (24.4%)	4,169人 (75.6%)
合計	292,421人	88,317人 (30.2%)	204,104人 (69.8%)
(参考)			
一部事務組合等	1,871人	366人 (19.6%)	1,505人 (80.4%)

- (注1) 職員数は令和3年度の延べ人数である。(ウ)についても同じ。  
(注2) ( )内の%については、「医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員」に占める割合である。

ウ)「イ」うち医師による面接指導が行われなかった職員(a)のうちその主な理由(令和3年度)

団体区分	面接指導を受ける必要がないと医師が判断した(※1)	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	職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった
都道府県	18,104人 (20.1%)	15,101人 (16.8%)	5,989人 (6.6%)
指定都市	14,408人 (30.2%)	3,105人 (6.5%)	7,649人 (16.0%)
市区	9,290人 (15.0%)	15,931人 (25.7%)	13,941人 (22.5%)
町村	105人 (2.5%)	1,767人 (42.4%)	1,170人 (28.1%)
合計	41,907人 (20.5%)	35,904人 (17.6%)	28,749人 (14.1%)

(参考)

一部事務組合等	140人 (9.3%)	966人 (64.2%)	97人 (6.4%)
---------	-------------	--------------	------------

(注1) (※1)労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員などについて、面接指導を受ける必要がないとして医師が判断した場合は、面接指導を行わないことが認められている。

(注2) ()内はイ) (a)に占める割合を示している。

●メンタルヘルス不調による休務者の状況

- 令和3年度の地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者は、38,467人であり、在籍職員数に占める割合は、指定都市が1.5%と最も高く、次いで都道府県及び市区が1.2%、町村が1.0%となっている。
- 休務者の性別について、地方公務員全体の男女別の比率(参考値)とを比較すると、女性は地方公務員全体の男女別の比率よりも休務者の性別の比率の方が高い。

メンタルヘルス不調による休務者の状況(令和3年度)

団体区分	休務者数 (a)	うち性別の割合	
		うち男性の割合	うち女性の割合
都道府県	11,980人	56.3%	43.7%
指定都市	6,395人	50.1%	49.9%
市区	17,578人	50.7%	49.3%
町村	2,514人	55.9%	44.1%
合計	38,467人	52.7%	47.3%

参考	
在籍職員数 (※1) (b)	在籍職員数に占める 休務者の割合 (a/b)
1,012,642人	1.2%
426,165人	1.5%
1,437,291人	1.2%
240,597人	1.0%
3,116,695人	1.2%

(参考)

一部事務組合等	930人	53.1%	46.9%
---------	------	-------	-------

119,839人	0.8%
----------	------

(参考)地方公務員の男女別の比率(※2)

合計	59.9%	40.1%
----	-------	-------

(注1) 令和3年度中にメンタルヘルス不調により引き続いて1か月以上の期間、病気休暇取得又は休職した職員を休務者として計上している。

(注2) 一部の団体においては、年度ではなく暦年(令和3年1月～令和3年12月まで)の休務者数を計上している。

(注3) 令和2年度から引き続いて休務した者及び令和3年度中に退職した者も含んでいる。

(注4) (※1)の在籍職員数については、ストレスチェックの実施状況等で調査した在籍職員数(表21)を引用している。

(注5) (※2)の比率については、参考値として、平成30年度の地方公務員給与実態調査の男女別職員数を基に算出している。