

總行公第129号
總行安第58号
令和7年12月25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

總務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

地方公務員の綱紀粛正及び健康確保の徹底について（通知）

今般実施した「令和6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。

当該調査結果によると、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った令和5年度の処分者数を上回る結果となり、依然、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、綱紀の粛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、職務に係る倫理の保持に一層努めていただきますようお願いします。

また、不祥事件の未然防止に当たっては、職員一人一人が全体の奉仕者であることを自覚することはもとより、組織として、例えば、職員が服務規律の遵守状況を容易に自己診断できる手法を取り入れることや、事務処理体制の見直しなどの対策を講じることも必要です。各地方公共団体におかれましては、不祥事件の未然防止に向けて、不斷の取組を進めていただきますようお願いします。

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。特に、メンタルヘルス不調による休務者は増加しており、不調に至る要因も様々であるため、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6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_mhr6.html

※2 最近のメンタルヘルス対策に関する助言通知

- ・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7年3月21日付け総行安第8号）
- ・令和7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7年5月30日付け総行安第34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7年12月25日付け総行公第128号、総行安第60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、福田

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、赤嶺、神長

TEL : 03-5253-5560

令和 6 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

(令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日)

総務省自治行政局公務員部公務員課

1. 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について

調査の概要

- 1 調査期間 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間
- 2 調査対象団体 都道府県、政令指定都市、市、特別区、町村、一部事務組合及び広域連合（以下「一部事務組合等」という。）
なお、各表中「都道府県等」とは、都道府県並びに二以上の都道府県が設立している一部事務組合等をいうものであり、「市町村等」とは、市（政令指定都市を含む。）、特別区、町村、一部事務組合等（二以上の都道府県が設立しているものを除く。）をいうものであること。
- 3 調査対象職員 一般職に属するすべての職員
- 4 留意事項
- (1) 分限処分者数
- ア 条件付採用期間中の職員及び臨時の任用職員のうち、分限処分に準じる措置が行われたものは、便宜上分限処分に付された者として調査しているものであること。
- イ 令和6年度中に休職期間が更新された者を新たに休職処分に付された者とみなして調査しているものであること。
- ウ 失職制度は広義の分限として位置付けられるものであるため、欠格条項に該当する者を分限処分に付された者とみなして調査しているものであること。
- (2) 懲戒処分者数
- 訓告等とは、訓告、文書注意など実質的な制裁を伴わない矯正措置をいうものであること。
- (3) 刑事処分者数
- ア 判決等が確定した者の計数を調査しているものであること。
- イ 刑事処分が確定する前に懲戒免職処分等により職員としての身分を喪失した者は調査の対象としていないものであること。

目 次

第1表	分限処分者数	1
第1表 附表1-1	処分事由別分限処分者数（合計）	2
第1表 附表1-2	処分事由別分限処分者数（都道府県等分）	3
第1表 附表1-3	処分事由別分限処分者数（市町村等分）	4
第1表 附表2-1	休職者数（合計）	5
第1表 附表2-2	休職者数（都道府県等分）	6
第1表 附表2-3	休職者数（市町村等分）	7
第2表	懲戒処分者数	8
第2表 附表1-1	処分事由別懲戒処分者数（合計）	9
第2表 附表1-2	処分事由別懲戒処分者数（都道府県等分）	10
第2表 附表1-3	処分事由別懲戒処分者数（市町村等分）	11
第2表 附表2-1	行為別懲戒処分者数（合計）	12
第2表 附表2-2	行為別懲戒処分者数（都道府県等分）	13
第2表 附表2-3	行為別懲戒処分者数（市町村等分）	14
第3表	刑事処分者数	15
第3表 附表1	事件別刑事処分者数（合計）	16
第3表 附表2	事件別刑事処分者数（都道府県等分）	17
第3表 附表3	事件別刑事処分者数（市町村等分）	18

第1表 分限処分者数

(単位：人、%)

区分	降 任			免 職			休 職			降 給			合 計					失 職						
	年度			R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	B-A=C	C/A*100	R4	R5	R6	D	E	增 減	
		R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	B-A=C	C/A*100	R4	R5	R6	D	E	E-D=F	F/D*100		
都道府県等	8	10	13	17	18	22	26,594	29,442	29,831	0	1	0	26,619	29,471	29,866	395	1.3	12	12	15	3	25.0		
市町村等	107	325	85	595	64	694	53,940	58,772	61,205	7	72	14	54,649	59,233	61,998	2,765	4.7	20	24	21	▲ 3	▲ 12.5		
合 計	115	335	98	612	82	716	80,534	88,214	91,036	7	73	14	81,268	88,704	91,864	3,160	3.6	32	36	36	0	0.0		

(注)休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数であること。

第1表 附表1-1 処分事由別分限処分者数(合計)

(単位：人、%)

区分	降 任			免 職			休 職			降 給			合 計			失 職		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
ア 勤務実績が良くない場合 (法第28条第1項第1号)	27	28	36	24	20	28	—	—	—	—	—	—	51	48	64	—	—	—
イ 心身の故障の場合 (法第28条第1項第2号及び 同条第2項第1号)	44	21	14	26	25	29	80,334	88,006	90,783	—	—	—	80,404	88,052	90,826	—	—	—
ウ 職に必要な適格性を欠く場合 (法第28条第1項第3号)	42	49	48	18	22	33	—	—	—	—	—	—	60	71	81	—	—	—
エ 職制等の改廃等により 過員等を生じた場合 (法第28条第1項第4号)	2	237	0	544	15	626	—	—	—	—	—	—	546	252	626	—	—	—
オ 刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号)	—	—	—	—	—	—	102	129	158	—	—	—	102	129	158	—	—	—
カ 条例に定める事由による場合 (法第27条第2項)	—	—	—	—	—	—	98	79	95	15	73	14	113	152	109	—	—	—
合 計 (ア～カの計)	115	335	98	612	82	716	80,534	88,214	91,036	15	73	14	81,276	88,704	91,864	—	—	—
構 成 比	0.1	0.4	0.1	0.8	0.1	0.8	99.1	99.4	99.1	0.0	0.1	0.0	100.0	100.0	100.0	—	—	—
法第28条第4項により失職した者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	32	36	36

(注1)休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数であること。

(注2)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第1表 附表1-2 処分事由別分限処分者数(都道府県等分)

(単位：人、%)

区分	降 任			免 職			休 職			降 給			合 計			失 職		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
ア 勤務実績が良くない場合 (法第28条第1項第1号)	1	3	8	2	5	7	—	—	—	—	—	—	3	8	15	—	—	—
イ 心身の故障の場合 (法第28条第1項第2号及び 同条第2項第1号)	1	1	0	5	7	7	26,487	29,320	29,696	—	—	—	26,493	29,328	29,703	—	—	—
ウ 職に必要な適格性を欠く場合 (法第28条第1項第3号)	6	6	5	10	6	8	—	—	—	—	—	—	16	12	13	—	—	—
エ 職制等の改廃等により 過員等を生じた場合 (法第28条第1項第4号)	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	0	0	0	—	—	—
オ 刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号)	—	—	—	—	—	—	41	66	74	—	—	—	41	66	74	—	—	—
カ 条例に定める事由による場合 (法第27条第2項)	—	—	—	—	—	—	66	56	61	0	1	0	66	57	61	—	—	—
合 計 (ア～カの計)	8	10	13	17	18	22	26,594	29,442	29,831	0	1	0	26,619	29,471	29,866	—	—	—
構 成 比	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	99.9	99.9	99.9	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	—	—	—
法第28条第4項により失職した者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	12	12	15

(注1)休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数であること。

(注2)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第1表 附表1-3 処分事由別分限処分者数(市町村等分)

(単位：人、%)

区分	降任			免職			休職			降給			合計			失職		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
ア 勤務実績が良くない場合 (法第28条第1項第1号)	26	25	28	22	15	21	—	—	—	—	—	—	48	40	49	—	—	—
イ 心身の故障の場合 (法第28条第1項第2号及び 同条第2項第1号)	43	20	14	21	18	22	53,847	58,686	61,087	—	—	—	53,911	58,724	61,123	—	—	—
ウ 職に必要な適格性を欠く場合 (法第28条第1項第3号)	36	43	43	8	16	25	—	—	—	—	—	—	44	59	68	—	—	—
エ 職制等の改廃等により 過員等を生じた場合 (法第28条第1項第4号)	2	237	0	544	15	626	—	—	—	—	—	—	546	252	626	—	—	—
オ 刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号)	—	—	—	—	—	—	61	63	84	—	—	—	61	63	84	—	—	—
カ 条例に定める事由による場合 (法第27条第2項)	—	—	—	—	—	—	32	23	34	7	72	14	39	95	48	—	—	—
合計 (ア～カの計)	107	325	85	595	64	694	53,940	58,772	61,205	7	72	14	54,649	59,233	61,998	—	—	—
構成比	0.2	0.5	0.1	1.1	0.1	1.1	98.7	99.2	98.7	0.0	0.1	0.0	100.0	100.0	100.0	—	—	—
法第28条第4項により失職した者	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20	24	21

(注1)休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延数であること。

(注2)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第1表 附表2-1 休職者数(合計)

(単位：人)

区分	当該年度中に新たな処分又は期間更新が行われ、休職状態にあった者の実数 A			当該年度前に処分を受け、当該年度に引き続き休職状態にあった者の実数 B			合計		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
心身の故障の場合 (法第28条第2項第1号) ア	34,450	36,382	37,383	2,531	2,810	2,996	36,981	39,192	40,379
刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号) イ	97	124	139	12	16	14	109	140	153
条例で定める事由による場合 (法第27条第2項) ウ	84	71	94	21	30	26	105	101	120
合計 (ア～ウの計)	34,631	36,577	37,616	2,564	2,856	3,036	37,195	39,433	40,652

(注1) A欄の計数は、第1表附表1-1の「休職」に計上されている計数の内数であること。

(注2) B欄の計数は、第1表附表1-1の「休職」には計上されていないものであり、当該年度中に休職期間の更新が行われていない者に関するものであること。

第1表 附表2-2 休職者数(都道府県等分)

(単位：人)

区分	当該年度中に新たな処分又は期間更新が行われ、休職状態にあった者の実数 A			当該年度前に処分を受け、当該年度に引き続き休職状態にあった者の実数 B			合計		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
心身の故障の場合 (法第28条第2項第1号) ア	13,432	13,742	14,143	842	1,067	1,180	14,274	14,809	15,323
刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号) イ	40	64	71	8	10	11	48	74	82
条例で定める事由による場合 (法第27条第2項) ウ	58	52	60	14	18	20	72	70	80
合計 (ア～ウの計)	13,530	13,858	14,274	864	1,095	1,211	14,394	14,953	15,485

(注1) A欄の計数は、第1表附表1-2の「休職」に計上されている計数の内数であること。

(注2) B欄の計数は、第1表附表1-2の「休職」には計上されていないものであり、当該年度中に休職期間の更新が行われていない者に関するものであること。

第1表 附表2-3 休職者数(市町村等分)

(単位：人)

区分	当該年度中に新たな処分又は期間更新が行われ、休職状態にあった者の実数 A			当該年度前に処分を受け、当該年度に引き続き休職状態にあった者の実数 B			合計		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
心身の故障の場合 (法第28条第2項第1号) ア	21,018	22,640	23,240	1,689	1,743	1,816	22,707	24,383	25,056
刑事事件に関し起訴された場合 (法第28条第2項第2号) イ	57	60	68	4	6	3	61	66	71
条例で定める事由による場合 (法第27条第2項) ウ	26	19	34	7	12	6	33	31	40
合計 (ア～ウの計)	21,101	22,719	23,342	1,700	1,761	1,825	22,801	24,480	25,167

(注1) A欄の計数は、第1表附表1-3の「休職」に計上されている計数の内数であること。

(注2) B欄の計数は、第1表附表1-3の「休職」には計上されていないものであり、当該年度中に休職期間の更新が行われていない者に関するものであること。

第2表 懲戒処分者数

(単位：人、%)

区分	戒告			減給			停職			免職			合計					訓告等				
	年度	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	A	B	増減		R4	R5	R6	増減	
																B-A=C	C/A*100				E-D=F	F/D*100
都道府県等	390	366	424	392	415	487	257	325	351	259	332	302	1,298	1,438	1,564	126	8.8	7,767	8,698	8,454	▲ 244	▲ 2.8
市町村等	1,048	1,183	1,238	803	986	1,012	456	563	606	218	273	262	2,525	3,005	3,118	113	3.8	11,884	12,266	13,013	747	6.1
合計	1,438	1,549	1,662	1,195	1,401	1,499	713	888	957	477	605	564	3,823	4,443	4,682	239	5.4	19,651	20,964	21,467	503	2.4

第2表 附表1-1 処分事由別懲戒処分者数(合計)

(単位：人、%)

区分	戒告			減給			停職			免職			合計			訓告等		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
法令に違反した場合 (法第29条第1項第1号) ア	487	574	542	437	535	629	359	437	465	298	393	351	1,581	1,939	1,987	5,668	6,219	6,513
職務上の義務に違反し 又は職務を怠った場合 (法第29条第1項第2号) イ	606	629	713	473	567	487	115	142	144	17	36	32	1,211	1,374	1,376	8,488	9,482	9,397
全体の奉仕者たるに ふさわしくない非行のあった場合 (法第29条第1項第3号) ウ	345	346	407	285	299	383	239	309	348	162	176	181	1,031	1,130	1,319	5,495	5,263	5,557
合 計 (ア～ウの計)	1,438	1,549	1,662	1,195	1,401	1,499	713	888	957	477	605	564	3,823	4,443	4,682	19,651	20,964	21,467
構 成 比	37.6	34.9	35.5	31.3	31.5	32.0	18.7	20.0	20.4	12.5	13.6	12.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-

(注)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第2表 附表1-2 処分事由別懲戒処分者数(都道府県等分)

(単位：人、%)

区分	戒告			減給			停職			免職			合計			訓告等		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6									
法令に違反した場合 (法第29条第1項第1号) ア	171	171	211	199	247	274	144	200	215	167	233	206	681	851	906	3,067	3,329	3,466
職務上の義務に違反し 又は職務を怠った場合 (法第29条第1項第2号) イ	111	92	115	85	54	73	28	34	33	8	8	9	232	188	230	2,476	3,085	2,664
全体の奉仕者たるに ふさわしくない非行のあった場合 (法第29条第1項第3号) ウ	108	103	98	108	114	140	85	91	103	84	91	87	385	399	428	2,224	2,284	2,324
合 計 (ア～ウの計)	390	366	424	392	415	487	257	325	351	259	332	302	1,298	1,438	1,564	7,767	8,698	8,454
構 成 比	30.0	25.5	27.1	30.2	28.9	31.1	19.8	22.6	22.4	20.0	23.1	19.3	100.0	100.0	100.0	-	-	-

(注)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第2表 附表1-3 処分事由別懲戒処分者数(市町村等分)

(単位：人、%)

区分	戒告			減給			停職			免職			合計			訓告等		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
法令に違反した場合 (法第29条第1項第1号) ア	316	403	331	238	288	355	215	237	250	131	160	145	900	1,088	1,081	2,601	2,890	3,047
職務上の義務に違反し 又は職務を怠った場合 (法第29条第1項第2号) イ	495	537	598	388	513	414	87	108	111	9	28	23	979	1,186	1,146	6,012	6,397	6,733
全体の奉仕者たるに ふさわしくない非行のあった場合 (法第29条第1項第3号) ウ	237	243	309	177	185	243	154	218	245	78	85	94	646	731	891	3,271	2,979	3,233
合 計 (ア～ウの計)	1,048	1,183	1,238	803	986	1,012	456	563	606	218	273	262	2,525	3,005	3,118	11,884	12,266	13,013
構 成 比	41.5	39.4	39.7	31.8	32.8	32.5	18.1	18.7	19.4	8.6	9.1	8.4	100.0	100.0	100.0	-	-	-

(注)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第2表 附表2-1 行為別懲戒処分者数(合計)

(単位:人)

区分			戒告			減給			停職			免職			合計			訓告等			
			R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	
給与・任用関係	諸給与の不正領得	ア	31	101	41	37	46	47	14	20	12	4	4	5	86	171	105	157	141	204	
	受験採用の際の虚偽行為	イ	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	1	0	0	1	
	その他	ウ	0	2	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	5	8	7	6	
	小計(ア~ウの計)	エ	31	103	45	38	46	48	14	20	12	4	7	6	87	176	111	165	148	211	
一般服務違反等関係	守秘義務違反	オ	15	11	20	13	4	7	12	9	22	6	5	1	46	29	50	95	121	141	
	政治的行為違反	カ	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	9	2	1
	違法な職員組合活動	キ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5
	その他	ク	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
	営利企業等従事制限違反	ケ	11	12	14	17	27	20	4	13	12	0	0	0	32	52	46	50	69	76	
	欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	コ	68	57	78	61	61	71	35	33	39	6	14	15	170	165	203	220	266	252	
	公職選挙法違反	サ	7	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	3	4	3	5
	休暇の不正利用・虚偽申請	シ	8	2	6	6	11	10	7	9	13	3	4	5	24	26	34	35	21	13	
	職場内秩序びん乱	ス	17	11	17	13	14	23	16	7	7	1	1	2	47	33	49	82	72	63	
	セクシュアル・ハラスメント	セ	14	18	33	41	38	60	38	49	57	7	16	8	100	121	158	140	192	184	
	パワー・ハラスメント	ソ	38	56	65	65	85	90	32	29	19	0	1	2	117	171	176	298	390	374	
	教職員による児童生徒に対する非違行為	タ	78	58	55	59	71	86	45	58	38	102	149	116	284	336	295	610	673	632	
	通常業務処理不適正	チ	284	319	366	245	285	290	72	93	111	9	6	10	610	703	777	3,214	3,537	3,513	
	公金官物処理不適正	ツ	31	66	65	44	45	69	22	32	30	6	7	11	103	150	175	367	369	371	
	その他	テ	89	64	67	62	50	88	37	45	47	10	15	20	198	174	222	1,066	785	940	
	小計(オ~テの計)	ト	660	675	789	629	692	814	320	377	395	150	218	190	1,741	1,962	2,188	6,195	6,507	6,571	
公務外非行関係	傷害・暴行の刑法違反	ナ	18	10	12	30	39	35	13	29	25	7	5	5	68	83	77	44	49	53	
	金銭・異性関係等の非行	ニ	32	20	15	61	81	72	116	150	141	87	117	114	296	368	342	327	401	374	
	その他	ヌ	40	52	32	87	85	82	102	112	149	57	74	70	286	323	333	343	284	268	
	小計(ナ~ヌの計)	ネ	90	82	59	178	205	189	231	291	315	151	196	189	650	774	752	714	734	695	
収賄等関係	収賄	ノ	3	1	1	1	1	4	0	1	0	15	8	15	19	11	20	6	0	3	
	横領	ハ	0	0	0	1	4	2	9	8	11	55	51	61	65	63	74	2	0	0	
	その他	ヒ	3	3	1	3	6	2	2	8	4	20	18	11	28	35	18	2	3	4	
	小計(ノ~ヒの計)	フ	6	4	2	5	11	8	11	17	15	90	77	87	112	109	112	10	3	7	
交通事故規則違反	職務遂行中	ヘ	109	111	111	63	77	105	9	11	14	0	1	2	181	200	232	3,234	3,358	3,372	
	職務遂行中以外	ホ	267	297	317	127	166	202	125	171	204	82	106	90	601	740	813	4,517	4,676	4,922	
	小計(ヘ、ホの計)	マ	376	408	428	190	243	307	134	182	218	82	107	92	782	940	1,045	7,751	8,034	8,294	
	うち飲酒運転	ミ	4	3	3	4	11	14	78	120	139	77	98	76	163	232	232	7	11	23	
本人の行為(エ、ト、ネ、フ、マの計)			ム	1,163	1,272	1,323	1,040	1,197	1,366	710	887	955	477	605	564	3,372	3,961	4,208	14,835	15,426	15,778
監督責任			メ	275	277	339	155	204	133	8	1	2	0	0	0	438	482	474	4,816	5,538	5,689
合計(ム、メの計)				1,438	1,549	1,662	1,195	1,401	1,499	718	888	957	477	605	564	3,810	4,443	4,682	19,651	20,964	21,467

第2表 附表2-2 行為別懲戒処分者数(都道府県等分)

(単位:人)

区分			戒告			減給			停職			免職			合計			訓告等		
			R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6									
給与・任用関係	諸給与の不正領得	ア	6	5	7	19	20	26	5	2	7	1	2	4	31	29	44	37	43	42
	受験採用の際の虚偽行為	イ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
	その他	ウ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	3
	小計(ア~ウの計)	エ	6	5	7	19	20	26	5	2	7	1	3	4	31	30	44	40	44	46
一般服務違反等関係	守秘義務違反	オ	1	2	4	3	2	3	3	2	9	1	1	1	8	7	17	45	74	75
	政治的行為違反	カ	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0
	違法な職員組合活動	キ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	その他	ク	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	営利企業等従事制限違反	ケ	1	8	2	4	7	6	0	1	2	0	0	0	5	16	10	28	38	47
	欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	コ	13	6	16	12	11	12	5	8	14	1	3	4	31	28	46	54	97	80
	公職選挙法違反	サ	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1
	休暇の不正利用・虚偽申請	シ	0	2	0	2	2	2	3	4	5	1	0	2	6	8	9	3	14	5
	職場内秩序びん乱	ス	1	0	2	2	3	2	1	0	0	0	1	1	4	4	5	23	23	20
	セクシュアル・ハラスメント	セ	10	7	5	17	14	21	13	23	25	5	5	6	45	49	57	99	156	144
	パワー・ハラスメント	ソ	9	10	13	20	16	19	9	4	3	0	0	0	18	30	35	199	250	229
	教職員による児童生徒に対する非違行為	タ	54	49	50	49	59	70	38	42	32	87	129	99	228	279	251	469	522	491
	通常業務処理不適正	チ	39	34	33	37	31	38	15	25	21	5	2	3	96	92	95	868	1,004	859
	公金官物処理不適正	ツ	3	18	22	6	6	18	6	6	5	0	1	1	15	31	46	148	154	168
	その他	テ	34	15	22	20	13	26	13	17	18	6	8	9	73	53	75	428	333	394
	小計(オ~テの計)	ト	165	152	169	172	165	217	106	132	134	106	150	126	529	599	646	2,370	2,670	2,516
公務外非行関係	傷害・暴行の刑法違反	ナ	11	5	6	11	16	16	2	7	13	1	1	2	25	29	37	33	42	42
	金銭・異性関係等の非行	ニ	23	7	8	46	59	57	50	66	67	51	62	66	170	194	198	302	363	335
	その他	ヌ	12	21	7	44	43	36	31	38	40	32	36	33	119	138	116	154	186	176
	小計(ナ~ヌの計)	ネ	46	33	21	101	118	109	83	111	120	84	99	101	314	361	351	489	591	553
収賄等関係	収賄	ノ	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	4	3	3	6	3	1	0	0
	横領	ハ	0	0	0	1	2	1	1	2	3	15	14	14	17	18	18	0	0	0
	その他	ヒ	1	3	0	0	5	2	1	2	1	6	7	3	8	17	6	2	0	1
	小計(ノ~ヒの計)	フ	1	4	0	1	8	3	2	4	4	24	25	20	28	41	27	3	0	1
交通事故規違反	職務遂行中	ヘ	12	7	10	3	11	11	2	6	4	0	1	1	17	25	26	879	841	906
	職務遂行中以外	ホ	97	98	130	62	70	94	59	70	81	44	54	50	262	292	355	2,447	2,605	2,678
	小計(ヘ、ホの計)	マ	109	105	140	65	81	105	61	76	85	44	55	51	279	317	381	3,326	3,446	3,584
	うち飲酒運転	ミ	2	2	1	2	3	6	30	44	54	44	48	40	78	97	101	4	8	11
本人の行為(エ、ト、ネ、フ、マの計)	ム	327	299	337	358	392	460	257	325	350	259	332	302	1,181	1,348	1,449	6,228	6,751	6,700	
監督責任	メ	63	67	87	34	23	27	0	0	1	0	0	0	97	90	115	1,539	1,947	1,754	
合計(ム、メの計)		390	366	424	392	415	487	257	325	351	259	332	302	1,278	1,438	1,564	7,767	8,698	8,454	

第2表 附表2-3 行為別懲戒処分者数(市町村等分)

(単位:人)

区分			戒告			減給			停職			免職			合計			訓告等		
			R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
給与・任用関係	諸給与の不正領得	ア	25	96	34	18	26	21	9	18	5	3	2	1	55	142	61	120	98	162
	受験採用の際の虚偽行為	イ	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0
	その他	ウ	0	2	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	5	5	6	3
	小計(ア~ウの計)	エ	25	98	38	19	26	22	9	18	5	3	4	2	56	146	67	125	104	165
一般服務違反	守秘義務違反	オ	14	9	16	10	2	4	9	7	13	5	4	0	38	22	33	50	47	66
	政治的行為違反	カ	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	7	0	1
	違法な職員組合活動	キ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5
	その他	ク	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	営利企業等従事制限違反	ケ	10	4	12	13	20	14	4	12	10	0	0	0	27	36	36	22	31	29
	欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	コ	55	51	62	49	50	59	30	25	25	5	11	11	139	137	157	166	169	172
	公職選挙法違反	サ	7	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	3	0	2	1
	休暇の不正利用・虚偽申請	シ	8	0	6	4	9	8	4	5	8	2	4	3	18	18	25	32	7	8
	職場内秩序びん乱	ス	16	11	15	11	11	21	15	7	7	1	0	1	43	29	44	59	49	43
	セクシュアル・ハラスメント	セ	4	11	28	24	24	39	25	26	32	2	11	2	55	72	101	41	36	40
	パワー・ハラスメント	ソ	29	46	52	45	69	71	18	25	16	0	1	2	99	141	141	99	140	145
	教職員による児童生徒に対する非違行為	タ	24	9	5	10	12	16	7	16	6	15	20	17	56	57	44	141	151	141
	通常業務処理不適正	チ	245	285	333	208	254	252	57	68	90	4	4	7	514	611	682	2,346	2,533	2,654
	公金官物処理不適正	ツ	28	48	43	38	39	51	16	26	25	6	6	10	88	119	129	219	215	203
	その他	テ	55	49	45	42	37	62	24	28	29	4	7	11	125	121	147	638	452	546
	小計(オ~テの計)	ト	495	523	620	457	527	597	209	245	261	44	68	64	1,212	1,363	1,542	3,825	3,837	4,055
公務外非行関係	傷害・暴行の刑法違反	ナ	7	5	6	19	23	19	11	22	12	6	4	3	43	54	40	11	7	11
	金銭・異性関係等の非行	ニ	9	13	7	15	22	15	66	84	74	36	55	48	126	174	144	25	38	39
	その他	ヌ	28	31	25	43	42	46	71	74	109	25	38	37	167	185	217	189	98	92
	小計(ナ~ヌの計)	ネ	44	49	38	77	87	80	148	180	195	67	97	88	336	413	401	225	143	142
収賄等関係	収賄	ノ	3	0	1	1	0	4	0	1	0	12	4	12	16	5	17	5	0	3
	横領	ハ	0	0	0	0	2	1	8	6	8	40	37	47	48	45	56	2	0	0
	その他	ヒ	2	0	1	3	1	0	1	6	3	14	11	8	20	18	12	0	3	3
	小計(ノ~ヒの計)	フ	5	0	2	4	3	5	9	13	11	66	52	67	84	68	85	7	3	6
交通事故規制違反	職務遂行中	ヘ	97	104	101	60	66	94	7	5	10	0	0	1	164	175	206	2,355	2,517	2,466
	職務遂行中以外	ホ	170	199	187	65	96	108	66	101	123	38	52	40	339	448	458	2,070	2,071	2,244
	小計(ヘ、ホの計)	マ	267	303	288	125	162	202	73	106	133	38	52	41	503	623	664	4,425	4,588	4,710
	うち飲酒運転	ミ	2	1	2	2	8	8	48	76	85	33	50	36	85	135	131	3	3	12
本人の行為(エ、ト、ネ、フ、マの計)	ム	836	973	986	682	805	906	448	562	605	218	273	262	2,191	2,613	2,759	8,607	8,675	9,078	
監督責任	メ	212	210	252	121	181	106	8	1	1	0	0	0	341	392	359	3,277	3,591	3,935	
合計(ム、メの計)		1,048	1,183	1,238	803	986	1,012	456	563	606	218	273	262	2,532	3,005	3,118	11,884	12,266	13,013	

第3表 刑事処分者数

(単位：人、%)

区分	懲 役			禁 錮			罰 金			科 料			合 計				
	年度	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	A	B	増 減	
		R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	B-A	C/A*100	B-A=C	C/A*100
都道府県等	13	16	13	1	3	4	461	490	522	8	0	6	483	509	545	36	7.1
市町村等	12	21	14	15	8	12	268	291	293	26	22	14	321	342	333	▲ 9	▲ 2.6
合 計	25	37	27	16	11	16	729	781	815	34	22	20	804	851	878	27	3.2

第3表 附表1 事件別刑事処分者数(合計)

(単位：人、%)

区分		懲役			禁錮			罰金			料			合計			
		R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	
ア	収賄による場合 (刑法第197条～第197条の4)	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	
イ	横領による場合 (刑法第252条～第254条)	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	
ウ	傷害・暴行による場合 (刑法第204条～第211条)	1	1	0	0	0	0	17	44	24	0	0	0	18	45	24	
エ	公職選挙法違反による場合	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	0	7	0	1	
道交法違反による場合	オ	職務遂行中	0	0	0	2	0	1	76	51	51	1	4	0	79	55	52
	カ	その他	6	5	4	14	9	14	535	575	623	25	18	14	580	607	655
	キ	小計 (オ、カの計)	6	5	4	16	9	15	611	626	674	26	22	14	659	662	707
ク	その他	16	30	21	0	1	1	99	111	116	2	0	6	117	142	144	
合計 (ア、イ、ウ、エ、キ、クの計)		25	37	27	16	11	16	729	781	815	34	22	20	804	851	878	
構成比		3.1	4.3	3.1	2.0	1.3	1.8	90.7	91.8	92.8	4.2	2.6	2.3	100.0	100.0	100.0	

(注)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第3表 附表2 事件別刑事処分者数(都道府県等分)

(単位：人、%)

区分		懲役			禁錮			罰金			料			合計		
		R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
ア 収賄による場合 (刑法第197条～第197条の4)		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
イ 横領による場合 (刑法第252条～第254条)		0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
ウ 傷害・暴行による場合 (刑法第204条～第211条)		0	0	0	0	0	0	6	25	13	0	0	0	6	25	13
エ 公職選挙法違反による場合		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
道交法違反による場合	オ 職務遂行中	0	0	0	0	0	0	57	32	35	0	0	0	57	32	35
	カ その他	2	2	2	1	2	4	336	375	408	7	0	1	346	379	415
	キ 小計 (オ、カの計)	2	2	2	1	2	4	393	407	443	7	0	1	403	411	450
ク その他		10	14	11	0	0	0	61	58	66	1	0	5	72	72	82
合計 (ア、イ、ウ、エ、キ、クの計)		13	16	13	1	3	4	461	490	522	8	0	6	483	509	545
構成比		2.7	3.1	2.4	0.2	0.6	0.7	95.4	96.3	95.8	1.7	0.0	1.1	100.0	100.0	100.0

(注)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

第3表 附表3 事件別刑事処分者数(市町村等分)

(単位：人、%)

区分		懲 役			禁 鍋			罰 金			科 料			合 計			
		R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6	
ア	収賄による場合 (刑法第197条～第197条の4)	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
イ	横領による場合 (刑法第252条～第254条)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
ウ	傷害・暴行による場合 (刑法第204条～第211条)	1	1	0	0	0	0	11	19	11	0	0	0	12	20	11	
エ	公職選挙法違反による場合	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	0	7	0	1	
道交法違反による場合	オ	職務遂行中	0	0	0	2	0	1	19	19	16	1	4	0	22	23	17
	カ	その他	4	3	2	13	7	10	199	200	215	18	18	13	234	228	240
	キ	小計 (オ、カの計)	4	3	2	15	7	11	218	219	231	19	22	13	256	251	257
ク	その他	6	16	10	0	1	1	38	53	50	1	0	1	45	70	62	
合 計 (ア、イ、ウ、エ、キ、クの計)		12	21	14	15	8	12	268	291	293	26	22	14	321	342	333	
構 成 比		3.7	6.1	4.2	4.7	2.3	3.6	83.5	85.1	88.0	8.1	6.4	4.2	100.0	100.0	100.0	

(注)構成比については、小数点以下の端数処理のため、内訳の合計が100%に一致しない場合がある。

2. 汚職事件について

調査の概要

- 1 調査期間 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間
- 2 調査対象職員 調査対象となる者は、都道府県、政令指定都市、市、特別区、町村、一部事務組合及び広域連合（以下「一部事務組合等」という。）の地方公務員（地方公務員としての身分を有しつつ、地方三公社、地方公務員共済組合、公益法人及び特定地方独立行政法人等の事務に従事している者を含む。）である。
- 3 留意事項 本調査における用語の定義は、次のとおりである。
 - ・汚職： 私利私欲のために職に関して不正を為すことをいうものであること。
 - ・発覚： 公選される職（首長、議員）にある者については、起訴された場合をいうものであること。その他の特別職の職員及び一般職の職員については、地方公共団体がその事実を確認した場合又は起訴された場合をいうものであること。

目次

総括表 令和6年度中に発覚した汚職事件の状況	1
1. 汚職事件の発覚件数及び関係職員（当事者）数に関する調	2
第1－1表 事件の種類別件数及び関係職員（当事者）数	2
第1－2表 事件の部門別件数及び関係職員（当事者）数	2
第1－3表 事件の態様別件数及び関係職員（当事者）数	3
第1－4表 事件の部門ごとの種類別件数	4
第1－5表 事件の態様ごとの種類別件数	4
第1－6表 事件の態様ごとの部門別件数	5
2. 令和6年度中に発覚した汚職事件に關係した職員（当事者）数に関する調	6
第2－1表 事件の団体別、職種別関係職員（当事者）数	6
第2－2表 事件の種類別、職種別関係職員（当事者）数	6
第2－3表 事件の部門別、職種別関係職員（当事者）数	7
第2－4表 事件の態様別、職種別関係職員（当事者）数	7
資料1 事件発生の背景	8
資料2 事件再発防止措置件数	10
資料3 事件の発覚件数、団体数及び関係職員（当事者）数の推移	11

総括表 令和6年度中に発覚した汚職事件の状況

区分	件数 (件)	団体数 (団体)	関係職員(当事者)数 (人)
都道府県等	19	16	19
市町村等	67	61	71
公社等			
計	86	77	90

(参考)

令和5年度	74	68	79
-------	----	----	----

- (注) 1 「都道府県等」には、二以上の都道府県が設立している一部事務組合等が、「市町村等」には、特別区及び一部事務組合等（二以上の都道府県が設立しているものを除く。）が含まれる。「公社等」は、地方三公社、地方公務員共済組合及び公益的法人等である。以下同じ。
- 2 「関係職員(当事者)数」には、特別職が含まれる。以下同じ。
- 3 「関係職員(当事者)数」は、事件に着目して計上したものであり、延べ数である。以下同じ。

1. 汚職事件の発覚件数及び関係職員（当事者）数に関する調

第1-1表 事件の種類別件数及び関係職員（当事者）数

(単位：件、人)

区分	都道府県等		市町村等		公社等		計	
	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数
収賄	1	1	13	14			14	15
横領	16	16	47	47			63	63
信任							0	0
職権濫用			1	1			1	1
公文書偽造			1	1			1	1
公印偽造							0	0
詐欺	2	2	2	2			4	4
その他			3	6			3	6
計	19	19	67	71			86	90

第1-2表 事件の部門別件数及び関係職員（当事者）数

(単位：件、人)

区分	都道府県等		市町村等		公社等		計	
	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数
総務			14	17			14	17
企画・開発							0	0
民生・労働			8	8			8	8
衛生・環境・公害			2	2			2	2
商工			2	2			2	2
農林・水産			2	2			2	2
土木・建築	1	1	10	10			11	11
公営企業			12	13			12	13
教育	16	16	8	8			24	24
議会							0	0
その他	2	2	9	9			11	11
計	19	19	67	71			86	90

第1-3表 事件の態様別件数及び関係職員（当事者）数

(単位：件、人)

区分	都道府県等		市町村等		公社等		計	
	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数	件数	関係職員 (当事者)数
土木建築工事の執行	1	1	12	12			13	13
各種許認可事務・任用							0	0
各種検査・審査・検定							0	0
物品等の購入・役務の提供			3	3			3	3
用地買収							0	0
公有財産の払下げ							0	0
補助金・融資			1	1			1	1
税の賦課・徴収			2	2			2	2
その他の公金取扱い	15	15	36	36			51	51
地位買収							0	0
その他の	3	3	13	17			16	20
計	19	19	67	71			86	90

第1-4表 事件の部門ごとの種類別件数

(単位: 件)

区分	総務	企画・開発	民生・労働	衛生・環境・公害	商工	農林・水産	土木・建築	公企営業	教育	議会	その他	計
収賄	1						6	7				14
横領	11		8	2	2	2	3	4	23		8	63
背任												0
職権濫用	1											1
公文書偽造											1	1
公印偽造												0
詐欺							1	1	1		1	4
その他	1						1				1	3
計	14	0	8	2	2	2	11	12	24	0	11	86

第1-5表 事件の態様ごとの種類別件数

(単位: 件)

区分	土木建築の実行	各許事務の実行	種可・用	各種検査・審査	物品等の購入・役務の供	用地買収	公有財産の払下げ	補助金・融資	税の賦課	その他公取扱い	地位買収	その他	計
収賄	12											2	14
横領				1			1	1	50			10	63
背任													0
職権濫用								1					1
公文書偽造												1	1
公印偽造													0
詐欺				2						1		1	4
その他	1											2	3
計	13	0	0	3	0	0	1	2	51	0	16	86	

第1-6表 事件の態様ごとの部門別件数

(単位:件)

区分	土木建築の事務執行	各種許可事務用	認種用	各種検査	審査	物品等の購入	等の役務	の供	用地買収	公有財産の払下げ	補助金	融資	税の徵収	その他課税	その他公金取扱い	地位買収	その他	計
総務	1										2		9			2	2	14
企画・開発																		0
民生・労働										1			7					8
衛生・環境・公害													1			1		2
商工													2					2
農林・水産													2					2
土木・建築	7					1							3					11
公営企業	5					2							2			3	3	12
教育													22			2		24
議会																		0
その他													3			8		11
計	13	0	0	3	0	0	1	2	51	0	16							86

2. 令和6年度中に発覚した汚職事件に関する調査

第2-1表 事件の団体別、職種別関係職員（当事者）数

(単位：人)

区分	特別職				一般職	合計
	首長	議員	その他	計		
都道府県等					19	19
市町村等	2		1	3	68	71
公社等						0
計	2	0	1	3	87	90

第2-2表 事件の種類別、職種別関係職員（当事者）数

(単位：人)

区分	特別職				一般職	合計
	首長	議員	その他	計		
収賄	1			1	14	15
横領			1	1	62	63
信任						0
職權濫用					1	1
公文書偽造					1	1
公印偽造						0
詐欺					4	4
その他	1			1	5	6
計	2	0	1	3	87	90

第2-3表 事件の部門別、職種別関係職員（当事者）数

(単位：人)

区分	特別職				一般職	合計
	首長	議員	その他	計		
総務	1			1	16	17
企画・開発						0
民生・労働					8	8
衛生・環境・公害					2	2
商工					2	2
農林・水産					2	2
土木・建築	1			1	10	11
公営企業					13	13
教育					24	24
議会						0
その他			1	1	10	11
計	2	0	1	3	87	90

第2-4表 事件の態様別、職種別関係職員（当事者）数

(単位：人)

区分	特別職				一般職	合計
	首長	議員	その他	計		
土木建築工事の執行	2			2	11	13
各種許認可事務・任用						0
各種検査・審査・検定						0
物品等の購入・役務の提供					3	3
用地買収						0
公有財産の払下げ						0
補助金・融資					1	1
税の賦課・徴収					2	2
その他の公金取扱い					51	51
地位買収						0
その他			1	1	19	20
計	2	0	1	3	87	90

資料1 事件発生の背景（令和6年度中に汚職事件が発覚した地方公共団体において把握された背景を分類し、集計している。なお、複数回答有り。）

区分	回答数	事例
1. 組織・制度上の問題	175	
(1) 人事の停滞	34	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長期間、同一人物を同一職場に就かせていた。 ○ 専門職のため、人事交流が行われていなかった。
(2) 監督の不十分	65	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上司の指導、監督に対する認識が不足していた。 ○ 事務繁忙のため監督が不十分であった。
(3) 特定職員への権限の集中	37	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専門的知識を必要とする職種のため権限が集中していた。 ○ 職務遂行能力があるため一人に事務が集中していた。 ○ 特定の管理職だけが事務処理をしていた。
(4) 制度及び制度運用上の問題	39	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務処理等の取扱いを明文化する等の事務執行体制が不備であった。 ○ 指名競争入札制度の運用に問題があった。
2. 職務遂行上の問題	167	
(1) 業務チェックの不備	82	<ul style="list-style-type: none"> ○ 担当者が単独で事務を行っていた。 ○ 職員に対する信頼感から実質的チェックを行わなかった。 ○ 監督、検査が形骸化していた。
(2) 会計管理の不備	56	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関係帳簿の整備等、事務処理がすさんであった。 ○ 現金受理に係る経理処理がすさんであった。
(3) 公印等の管理の不備	29	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公印の管理がすさんであった。 ○ 納付通知書の管理がすさんであった。

区分	回答数	事例
3. 職員としての資質の問題	148	
(1) 職員としての資質の欠如	123	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公務員倫理が欠如していた。 ○ 私生活に問題（酒、サラ金、異性関係等）があつた。 ○ 公金に対する自覚が不足していた。 ○ 金銭感覚が欠如していた。
(2) 職員と業者の癒着	25	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務上の接触が個人的な癒着へと進んだ。 ○ 血縁・友人関係にあったため、事柄の重大さの認識に欠けていた。
4. 外部的要因による問題	11	
(1) 業者の競争	4	<ul style="list-style-type: none"> ○ 不況により競争が激化していた。
(2) 社会的な要因	7	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関係業者からの求めがあった。
5. その他	30	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員間の意思疎通が欠けていた。 ○ 職員研修が不足していた。

資料2 事件再発防止措置件数（令和6年度中に汚職事件が発覚した地方公共団体等において実施済及び実施予定のものを集計している。なお、複数回答有り。）

区分	措置項目	実施済	実施予定
法令・規程の整備	・組織、機構、職制の整備	16	1
	・服務管理体制（人事管理員等）の整備	10	3
	・審査・管理機関の設置	8	3
	・権限配分の改善	12	2
	・服務関係規程の整備	17	2
	・事務分掌、決裁等関係規程の整備	14	2
	・契約、入札等関係規程の整備	16	2
	・その他	5	2
計		98	17
人事配置、任用上の改善	・人事の刷新	18	1
	・許認可、工事関係職員等の適時、計画的配転	5	2
	・要員の充実	4	4
	・管理職等任用制度の改善	3	0
	・職員採用制度の改革	2	0
	・地方公共団体、公社等との人事交流	5	0
	・その他	4	0
	計		41
事務執行方法の改善	・指名入札契約制度の改善	11	2
	・チェックシステムの整備強化	45	3
	・事務点検、調査の実施	42	5
	・内部査察の強化	7	8
	・会計事務の改善	33	2
	・日常執務の改善	31	3
	・その他	10	1
	計		179
服務管理の整備強化	・訓示	29	0
	・通達の発出	56	0
	・意思疎通の強化	22	2
	・相互注意の喚起	23	3
	・「服務の心得」等の作成	11	1
	・一般職員研修の充実強化	20	11
	・監督者研修の充実強化	20	6
	・中堅幹部職員研修の充実強化	10	4
	・特別研修の実施	21	3
	・職場研修の充実強化	18	4
	・その他	8	2
計		238	36

資料3 事件の発覚件数、団体数及び関係職員（当事者）数の推移

区分		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
件数（件）	都道府県等	19	17	16	19	20	8	11	19	17	19
	市町村等	62	59	52	74	67	52	68	57	57	67
	公社等	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	計	81	76	68	93	87	61	79	76	74	86
団体数（団体）	都道府県等	16	13	11	11	16	7	8	14	11	16
	市町村等	53	53	49	68	58	45	61	53	57	61
	公社等	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	計	69	66	60	79	74	53	69	67	68	77
関係職員（当事者）数（人）	都道府県等	19	17	16	20	20	8	11	19	20	19
	市町村等	64	61	60	80	69	54	70	64	59	71
	公社等	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	計	83	78	76	100	89	63	81	83	79	90

総行安第8号

令和7年3月21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5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48,952人（対前年4,188人増）、割合は1.5%（対前年0.1%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1.9倍、15年前の約2.0倍と増加傾向が続いていることが明らかになっております。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）」*が作成され、令和5年度の研究会では、研究会委員が現地へ赴き、地方公共団体参加型での研究会を開催のうえ、そこで得られた知見や取組事例等を参考として報告書が取りまとめられたところです。

令和6年度の研究会では、令和5年度の研究会においても多くの地方公共団体が課題であるとした若年層職員に向けた取組とラインケアの役割を担う管理監督者に向けた取組をテーマに、引き続き地方公共団体参加型での研究会を開催し、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、若年層職員にはできるだけ早期の情報提供や働きかけが重要であることや管理監督者にはラインケアにおける自身の役割を認識してもらう必要があることなど、

若年層職員及び管理監督者に向けた取組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、産業保健スタッフ等が有機的に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では、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）。

併せて、本研究会において、若年層職員向け・管理監督者向けのリーフレットを作成し、総務省のホームページに掲載しているため、研修会の場で配付するなど適宜ご活用願います（参考2参照）。また、実効性の高いメンタルヘルス対策には、職場の状況を正確に把握し、医学的知見に基づいて適切な対応を促進する産業医の役割がより一層重要となっていることを踏まえ、安衛協において、来年度から、地方公共団体で勤務する産業医が抱える課題の解決や情報共有を図るため、産業医間の連携を推進する事業の検討が行われています。（参考3参照）。

各都道府県におかれでは、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4参照）。

（参考）令和6年度総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr6.html

（連絡先）

自治行政局公務員部安全厚生推進室

出口、箱守

TEL:03-5253-5560（直通）

E-mail : anzenkousei01@soumu.go.jp

令和6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 概要

参考1

(令和7年3月)

1. メンタルヘルス対策に関する現状と課題

- メンタルヘルス不調による長期休務者は近年増加の一途をたどっている。その中でも休務者が多く、令和5年度研究会において多くの地方公共団体が課題として挙げた若年層職員に向けた取組と、ラインケアの役割を担う管理監督者に向けた取組をテーマに調査研究を実施。
- 研究会委員が現地へ赴き（栃木県、鳥取県）、地方公共団体参加型の研究会を開催（以下「現地開催」という。）。各県への事前アンケートの回答を踏まえて、研究会委員と参加団体とで意見交換し、対応策について議論。

2. メンタルヘルス対策に関する方策等

● 若年層職員に対する取組

- 若年層職員は、新しい職場環境、業務内容、学生時代からの環境の変化、職場での人間関係など様々なストレス要因がある。
- 若年層職員は、情報不足のまま周囲に相談せずメンタル不調をきたすおそれがあり、できるだけ早期の情報提供や働きかけが重要。
- 特に学生から社会人への移行期には環境が大きく変わるため、研修の充実、上司・同僚とのつながりの構築、OJTの活用など手厚いサポートが必要。
- 若年層職員向けリーフレットを作成。

● 管理監督者に対する取組

- 職員の体調の変化に早期に気づくことができる管理監督者のラインケアの役割は重要。
- 計画等の周知や研修の機会等を通じて管理監督者にラインケアにおける自身の役割を認識してもらうことが必要。
- 一方、管理監督者自身の心身が健康でなければ、職場のメンタルヘルス対策も十分機能しないため、管理監督者自身のケアも必要。
- 管理監督者向けリーフレットを作成。

● 対応策のポイント

相談窓口の明確化	相談窓口を明確化し、職員にとって身近な取組とすることが重要
職場内ネットワークの構築	職員同士が気軽に交流し、必要に応じて周りの職員がフォローできる環境整備が必要
管理監督者の役割の明確化	管理監督者にラインケアにおける自身の役割を認識してもらうことが必要
マニュアル等の整備	計画の策定等を通じて、メンタルヘルス対策を全庁的・継続的かつ有機的な取組とすることが必要

3. 今後の方向性

● 研究会の現地開催

- 現地開催を継続し、参加団体の情報共有の場として活用（右記参照）。
- 計画未策定団体における計画策定に至らない原因を把握し、解決策を検討。
- 研究会とは別に、団体間の情報共有の場の設定や計画策定支援を推進する必要。

● 人材確保・人材育成

- 保健師や産業医等の専門職の確保、産業保健スタッフの質向上に向けた方策について検討。

※現地開催 事後アンケート結果

今回の研究会（現地開催）が参考になったか（n=37）	研究会全体	
	計	
とても参考になった	会場 67.6% (25) オンライン 2.7% (1)	70.3% (26)
参考になった	会場 24.3% (9) オンライン 2.7% (1)	27.0% (10)
あまり参考にならなかった	会場 2.7% (1) オンライン 0% (0)	2.7% (1)
どちらともいえない	会場 0% (0) オンライン 0% (0)	0% (0)

97.3%

若年層職員のためのメンタルヘルス対策

令和6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
地方公務員災害補償基金
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

健康的に働き続けるために悩みや不安なことがあつたらまずは「相談」しましよう

どんな職場であっても、仕事内容や人間関係などでストレスを抱えることは避けられません。若手のみなさんは社会への適応や環境の変化などに慣れていないため、より注意が必要です。

仕事のことや普段の生活の中で悩んでいることや不安なことがある時には、一人で抱えず、**誰かに相談**をするようにしましょう。

早めに相談することで、心身の不調やミス、トラブルを防ぐことになり、**自分自身を守ること**にもつながります。

①体調不良が続いたり、調子が悪いなと思ったら…

ストレス状態が続くと、心・体・行動に変化が現れます。**変化に気づいて早めに相談**することで、早期の改善につながります。

裏面①に注意すべき症状や時期をまとめてありますので、心当たりがある場合はすぐに相談しましょう。

②ハラスメントを受けていると感じたら…

ハラスメントを受けた（見聞きした）ら、「**相手に伝える**」、「**記録を残す**」、「**相談する**」ことが大切です。

裏面②に代表的なハラスメントの種類についてまとめてありますので、心当たりがある場合は一人で悩まずに相談しましょう。

健康的に

働き続けるために

③どこに相談したらいいかわからない時は

ストレスやハラスメントを**放置すると、あなたのメンタルヘルスに不調**をきたすことになります。

裏面③に悩みの種類に応じた相談先をまとめてありますので、参考にして相談しましょう。

メンタルヘルス不調は、特別な人がなるわけではありません。今は大丈夫でも、環境が変わったりすることで、あなたもメンタルヘルス不調になる可能性があります。

日頃からあなた自身で**セルフケア**をすることで、**心の健康を保ちましょう**。

裏面④にセルフケアの例についてまとめてありますので、普段の生活の参考にしてメンタルヘルスの維持に努めてください。

若年層職員のためのメンタルヘルス対策

令和6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
地方公務員災害補償基金
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

①こんなサインや時期には注意してください！

注意すべきサイン		注意すべき出来事
心	不安、イライラ 気持ちの落ち込み 楽しめない ネガティブ思考、集中力低下	ミスや失敗をした 仕事の質・量が変わった 異動や昇進をした まわりの人間関係が変わった 病気、怪我、被災をした 育児や介護をすることとなった 交際関係に問題が起こった 引っ越しなど住環境が変わった ローンや借金など金銭面で不安 が生じた
体	頭痛、肩こり、動悸、不眠 倦怠感、胃腸不調	
行動	ミス、飲酒・喫煙、遅刻や 欠勤の増加 生活リズムの乱れ 人間関係の悪化	

③こんな時は、ここに相談してみてください

仕事内容	まずは直属の上司や先輩 難しいときは他の部署の上司や先輩	ハラハラ セクハラ ハラスマント相談窓口 上司や先輩	カスハラ 上司や先輩	精神的不調 上司 産業保健スタッフ 外部相談機関 医療機関
ハラスマント相談窓口 ってどこ？	●●詳 (内線: ●●) ●●県人委員会などご活用いただく窓口を入力してください。			
産業保健スタッフ ってなに？	産業医や保健師、衛生管理者など人事担当課や職場外の病院などと連携してメンタルヘルスケアに取り組むスタッフです。 ●●詳に配属されています。			
職場外に相談したい	職場外の相談先としては、専門の医療機関（精神科、心療内科等）、精神保健福祉センター、専門相談機関（臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー等）があります。			
相談するときに伝えること				
<ul style="list-style-type: none"> 具体的な体調 生活の中で気になること 業務上どんな支障があるか 以前と何が変わったか 伝えたいことをメモして持参するとよいでしょう 				

②心あたりはありませんか？

暴行、物を投げられる
人格否定、侮辱、暴言、長時間の説教
1人だけ席を離される、無視、行事に呼ばれない
不要・不可能な業務を強制される
無関係な業務を命じられる
業務を取り上げられる
個人情報を暴露される

パワハラ！

意に沿わない性的な関係を迫られる
体に触られる
性的な言動をされる
職場に性的なコンテンツが掲示されている

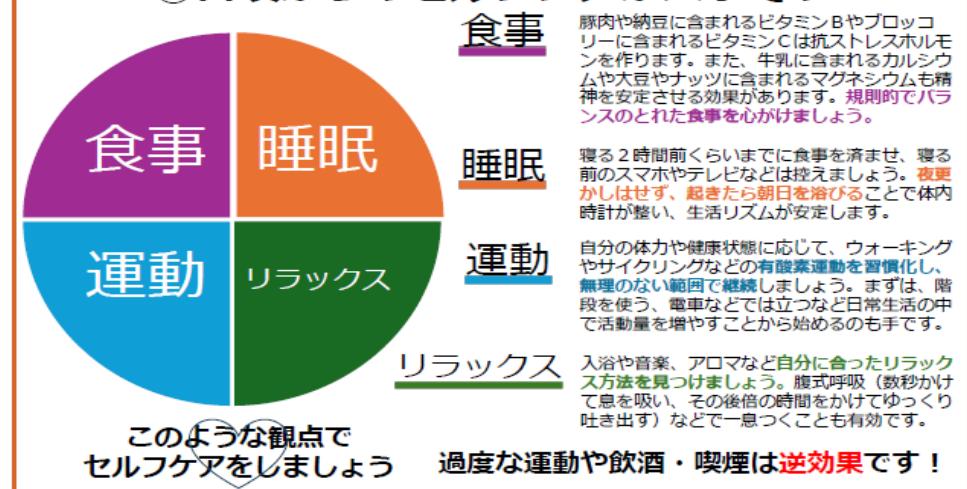
セクハラ！

窓口で怒鳴られたり、大きな音で威嚇された
長時間にわたる電話や執拗な電話
理不尽な言動や脅迫をされた
長時間窓口に拘束された

カスハラ！

我慢したり、1人で解決しようとせず、周りに相談を！

④日頃からのセルフケアが大事です



組織におけるラインケア <管理監督者>

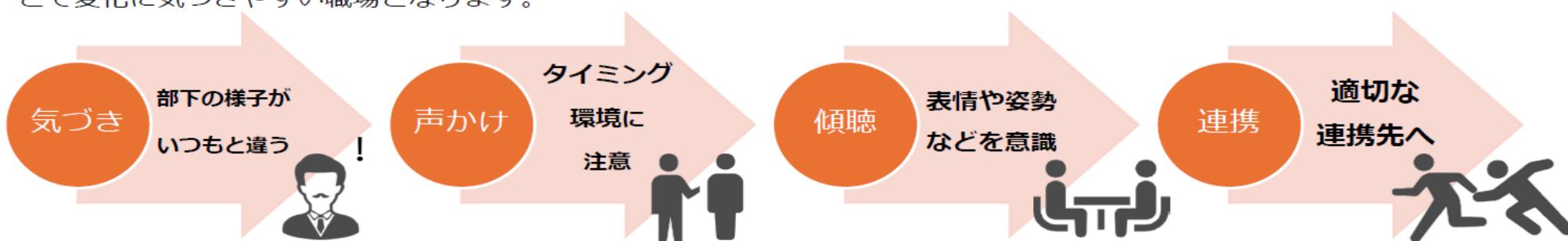
令和6年度地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会
地方公務員災害補償基金
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

部下の変化にいち早く気づくことができる環境を作りましょう

管理監督者は、同じ職場で仕事をしている部下の変化に気づくことができる重要なポジションです。

いち早く部下の変化に気づくために、日頃の部下の様子を観察・把握しておきましょう。

あいさつや声かけなどで定期的なコミュニケーションをとるとともに座席配置などを工夫して風通しのよい環境を作ることで変化に気づきやすい職場となります。

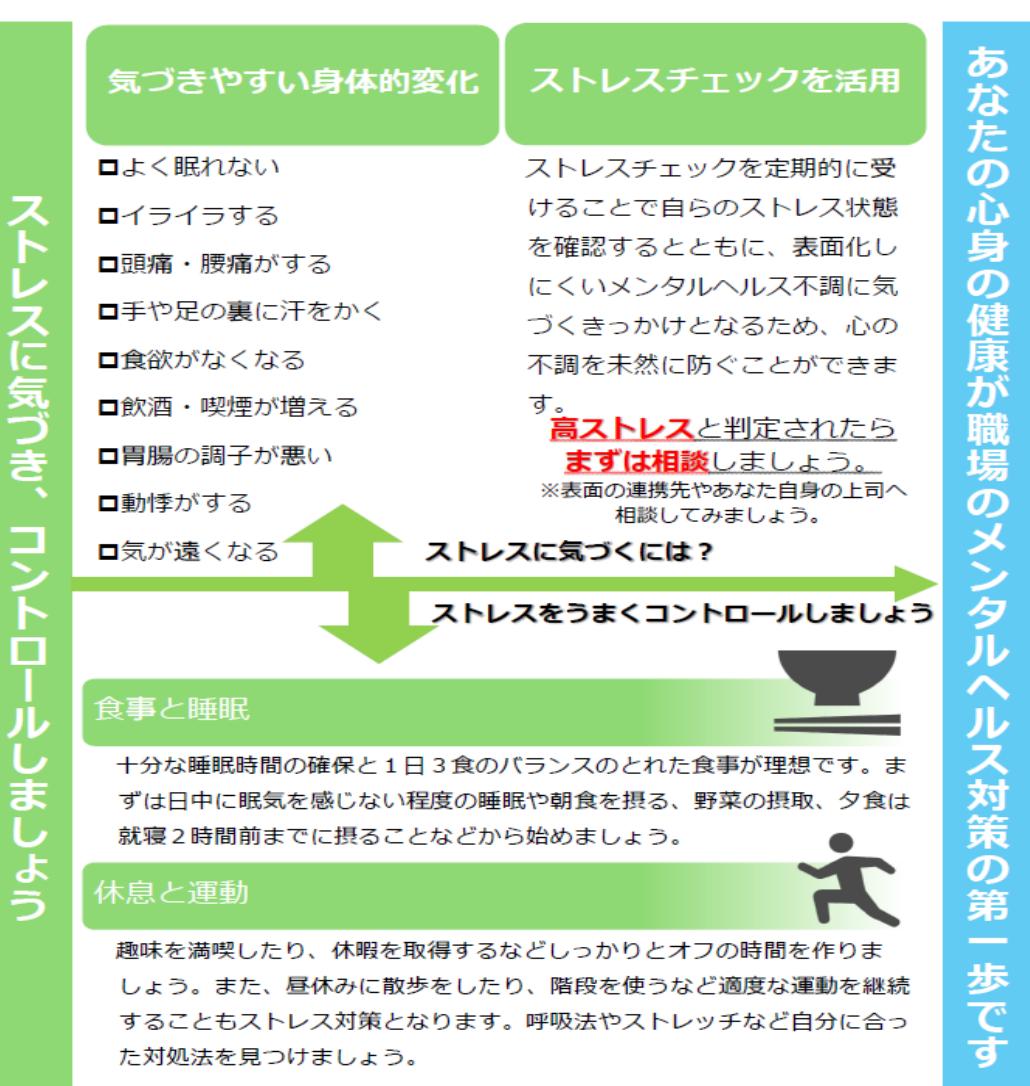
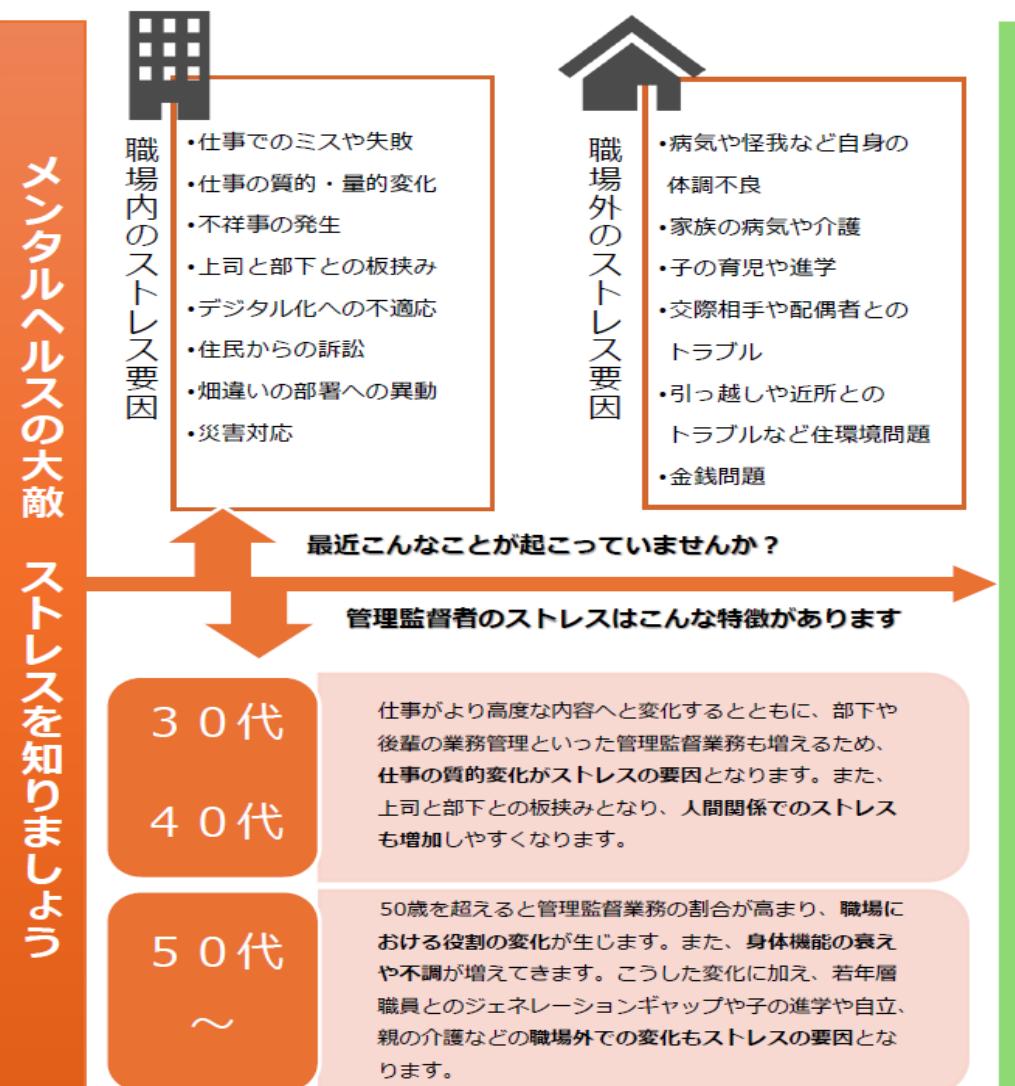


こんなサインがでていませんか？		こんなことに気をつけましょう		こんな姿勢で聴きましょう		こんな時の連携先はこちら		
心身の状態	顔色が悪い 肌が急に荒れた 身だしなみが乱れた 不眠・頭痛・食欲不振・ 疲労感・急に痩せた	タイミング 雰囲気環境	残業明け・休日明け 周囲に人がいない時 帰宅前	聴き役	相手の話を遮らない 助言・説教・注意NG なぐさめも要注意	部下に相談されたが 対応に悩んでいる 本人が医療機関を 受診しない セルフケアを促したい 希死念慮を語った	産業保健スタッフ	
	ミスが増えた 同僚とのトラブルや苦情が 増えた 効率が落ちた		個室 開放的な空間 ハの字型に座る 背筋を伸ばす 腕組みはしない こちらの映像を映す (オンライン時)	肯定 共感	先入観は大敵 いったんすべて受け入れる よいところを見つけてほめる 経験や先入観は不要 相手の気持ちを決めつけない			
仕事	遅刻・早退・欠勤が増えた 無断欠勤 当日休 不自然な残業			相手の 気持ちを 整理	相手の気持ち、行動とそ の背景に焦点をあて、 肯定的な関心を持って質 問をする	あなたが受診要否を 判断しない まずは産業保健 スタッフに相談	医療機関	
				緊急性がある 1人暮らしをしていて 頼れる相手がない				
勤怠						守秘義務・プライバシーに注意！	家族	

あなたが職場のメンタルヘルスケアのキーパーソンです！

管理監督者自身のメンタルヘルス対策

令和6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
地方公務員災害補償基金
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室



産業医連携推進事業

■ 背景・目的

近年、地方公務員を取り巻く環境は大きく変化し、メンタルヘルス不調や過重労働対策、職員の高年齢化への対応等、職員の健康保持増進に関する課題も複雑・多様化しており、地方公共団体に勤務する産業医の役割は一層重要なものとなっています。

地方公務員の安全と健康を守るために、産業医が公務職場特有の事情を理解し、各事業場のニーズや課題に応じた対策を提案・実施できる能力を高めることが重要であることから、地方公共団体に勤務する産業医間の連携を通じて、専門知識やスキルの向上を図ります。

【連携推進事業】

1

オンラインツール等を活用した産業医間の連携

- 対象者：地方公共団体に勤務する産業医
- 内容：オンラインツール等を活用し、
参加者同士で日常的に情報の共有や業務上の相談を行うことができる場を、提供します。
※ 令和7年度は対象者を限定し、試行的に実施

2

産業医安全衛生研究会(仮称)の開催

- 対象者：地方公共団体に勤務する産業医
- 場所：東京（ハイブリッド形式、オンデマンド配信あり）
※ オンライン・オンデマンド配信は産業医以外の方（人事労務担当者や産業保健師等）も視聴可
- 時期：令和7年10月～11月（予定）
- 内容：地方公共団体や産業医が直面する安全衛生に関する課題をテーマに、公務職場特有の問題や実態等に焦点を当て、有識者の講演、先行事例の紹介、グループディスカッション等を通じて、実践的な解決策を検討します。

- 各事業の詳細は、確定次第改めてお知らせいたします。常勤、非常勤に関わらず、多くの方のご参加をお待ちしております。
- お問い合わせ先：一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課（佐藤、山田） Tel.03-3230-2021 Email: kikaku@jalsha.or.jp



メンタルヘルス対策に関する計画（例）の概要

計画（例）の構成

- 令和4年度研究会の地方公共団体委員が所属する当該団体の計画等を中心に、令和4年度アンケート調査において収集した地方公共団体の実際の計画等を参考にして作成。
- 地方公共団体の実情に応じて活用できるよう、「本編」「別冊」「簡易版」の3部で構成。

【本編】

- 地方公共団体の規模に関わらず、自主的な策定が可能となるよう、基本的・普遍的な内容をまとめた。
- 4つのケアのうち「セルフケア」、「ラインケア」及び「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを中心まとめた。

【別冊】

- 【本編】には記載していない、4つのケアの残りの「職場外資源によるケア」の取組内容や、地方公共団体が実際に取り組んでいる特定の課題に応じた具体的な取組例等。
- 地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定。

【簡易版】

- 小規模地方公共団体等が計画策定に着手しやすいよう、計画の形式によらず各取組を網羅的に一枚の表に整理。
 - 各予防段階に応じたケアの項目ごとの実施者・関与者を、記号で記載し、一目で凡例が確認可能。
- 4つのケア・3つのケアの2パターンあり。

(I) 本編

“〇〇〇(団体名)”メンタルヘルス対策に関する計画
～職場における心の健康づくり～
(例)

令和〇年〇月〇日 制定

*この計画(I)は、令和4年度の「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」に参画する地方公共団体委員が所属する埼玉県、東京都、福島県いわき市における計画等を中心に、総務省において調査した地方公共団体が実際に策定している計画や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省策定)等を参考に作成したものであります。

*この「(I) 本編」では、地方公共団体において取り組んでいたくべき普遍的なメンタルヘルス対策として、4つのケアのうち「セルフケア」「ラインケア」「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを記載しています。

*4つのケアのうちもう一つの「職場外資源によるケア」の取組内容やさらなる取組事例などは、本編とは別に作成した「(II) 別冊」に掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定しています。

*例えば「1 基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただけたため、具体的に記載していませんが、「(II) 別冊」には参考例を掲載しています。

(II) 別冊

「メンタルヘルス対策に関する計画
～職場における心の健康づくり～」
のさらなる充実に向けた方策及び取組事例等

*この「(II) 別冊」には、「(I) 本編」には記載していない、4つのケアの残りの「職場外資源によるケア」の取組内容やさらなる取組事例などを掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを検討してください。

*「(I) 本編」の該当箇所を「[]」表記するとともに、さらなる取組等を追記したイメージを掲載しています。

*関連するトピックのほか、例えば「(I) 本編」の「1 基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただけたため、具体的に記載していませんが、この「(II) 別冊」では参考例を掲載しています。

「団体名」メンタルヘルス対策における予防段階別の3つのケアに関する計画(例)〔簡易版〕	
一歩手前	二歩手前
<p>「心の健康の保持増進とセルフケアによるケア」</p> <p>「職場外資源によるケア」</p> <p>「ラインケア」</p> <p>「セルフケア」</p>	<p>「職場内産業保健スタッフ等によるケア」</p> <p>「職場外資源によるケア」</p> <p>「セルフケア」</p>
<p>「団体名」メンタルヘルス対策における予防段階別の3つのケアに関する計画(例)〔簡易版〕</p> <p>表題の「団体名」を自らの団体名に置き換えるだけで、計画完成</p> <p>①職場外での相談の実施／②管内医療機関等において、職場外での相談を実施する。</p> <p>②職場内相談窓口との連携／③管内医療機関等の主たる職場内産業保健スタッフ等は、必要に応じ、休業者の了承を得て面談や連絡をとるなどし、治療方針や職場に求められる配慮内容などについて主治医から助言を受ける。</p>	

総行安第34号
令和7年5月30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7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き、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ひいたします。

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J-SPEEDを用いた健康チェック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では、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。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条及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4に基づく技術的助言です。

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）※¹

○ 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※²（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※³（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

- J-SPEED健康チェック^{※4}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

〈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。受付時間等は所在地により異なる。）

※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7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7年3月14日付け安衛推協第51号安衛協理事長通知）。

※3 令和7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7年4月1日付け地基メ第2号・安衛推協第89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。導入にあたっては上記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、職員の健康に関するスタッフ向けの情報提供サイト（<https://dohcuoh.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・セミナーも主催されております（問い合わせ先は上記と同じ）。

（連絡先）

安全厚生推進室安全厚生係

担当：出口、赤嶺

T E L：03-5253-5560（直通）

E-mail：anzenkousei01@soumu.go.jp

安衛推協第51号
令和7年3月14日

地方公共団体の長 様
(安全衛生担当課扱)

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会
理事長 橋本嘉一
(公印省略)

令和7年度メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業について

日頃より、当協会の業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、近年、地震や台風、集中豪雨などの自然災害が頻発しており、地方公共団体職員は通常業務に加え、災害対応に当たらなければならず、その際に生じる強い精神的ストレス（惨事ストレス）により、心の健康を損なうことが懸念されています。

当協会では、大規模災害や特殊災害により職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体等（以下「自治体」という。）に対し、メンタルヘルス対策支援（心のケア）を行うため、自治体からの要請に基づき臨床心理士等の専門員を派遣する事業を平成27年度から実施しております。

令和7年度についても、引き続き下記のとおり実施いたしますので、ご活用ください。

記

- 1 要請期間 令和7年4月1日から令和8年1月31日まで
(専門員派遣は、令和8年2月下旬までを予定)
- 2 対象 大規模災害等により惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体等
(災害発生年度に限らず、後年度の利用も可能です。また、被災団体だけでなく、被災団体に職員派遣を行った団体も利用可能です。)
- 3 費用 無料（講師派遣に係る謝金・旅費は無料、会場利用料等は自治体負担）
- 4 要請方法 事前に電話又はメールにてお問い合わせいただいた上で、実施希望日の1か月半前までに要請書を提出してください。支援日程等を調整し、支援の決定を行います。
(要請書は当協会ホームページ <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3> からダウンロードしてください。)
- 5 留意事項 支援については、派遣の必要性を審査の上、決定します。
要請書提出の際、惨事ストレスの発生が危惧される状況がわかる資料（災害の概要等）の添付をお願いする場合があります。
- 6 近年の派遣実績 令和6年度：15団体、令和5年度：5団体、令和4年度：1団体

〔問合せ先〕一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課
〒102-0083 東京都千代田区麹町3丁目2番地 垣見麹町ビル
電話：03-3230-2021 FAX：03-3230-2266

地基メ第2号
安衛推協第89号
令和7年4月1日

各地方公共団体の長
各一部事務組合等の長
各地方独立行政法人の理事長

殿

地方公務員災害補償基金
理事長 山越伸子
(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 橋本嘉一
(公印省略)

令和7年度メンタルヘルス対策の支援事業の実施について

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）では、事業者の責務として、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにならなければならないとされています。具体的には、ストレスチェックを含めた適切なメンタルヘルス対策の実施等が求められています。

さらに、地方公共団体のメンタルヘルス不調による休務者は、増加が続いており10年前の約1.9倍、15年前の約2.0倍となっており(*)、これを抑制するためにも、各地方公共団体が職員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが必要です。

メンタルヘルス対策を実施し職員の心の健康を保つことは、職員一人ひとりがその能力を十分発揮できるようになることに加え、公務災害の防止にもつながり、ひいては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します。

つきましては、別添のとおり、事業概要を送付しますので、積極的に活用いただけますようお願いします。

* 令和5年度地方公務員健康状況等の現況

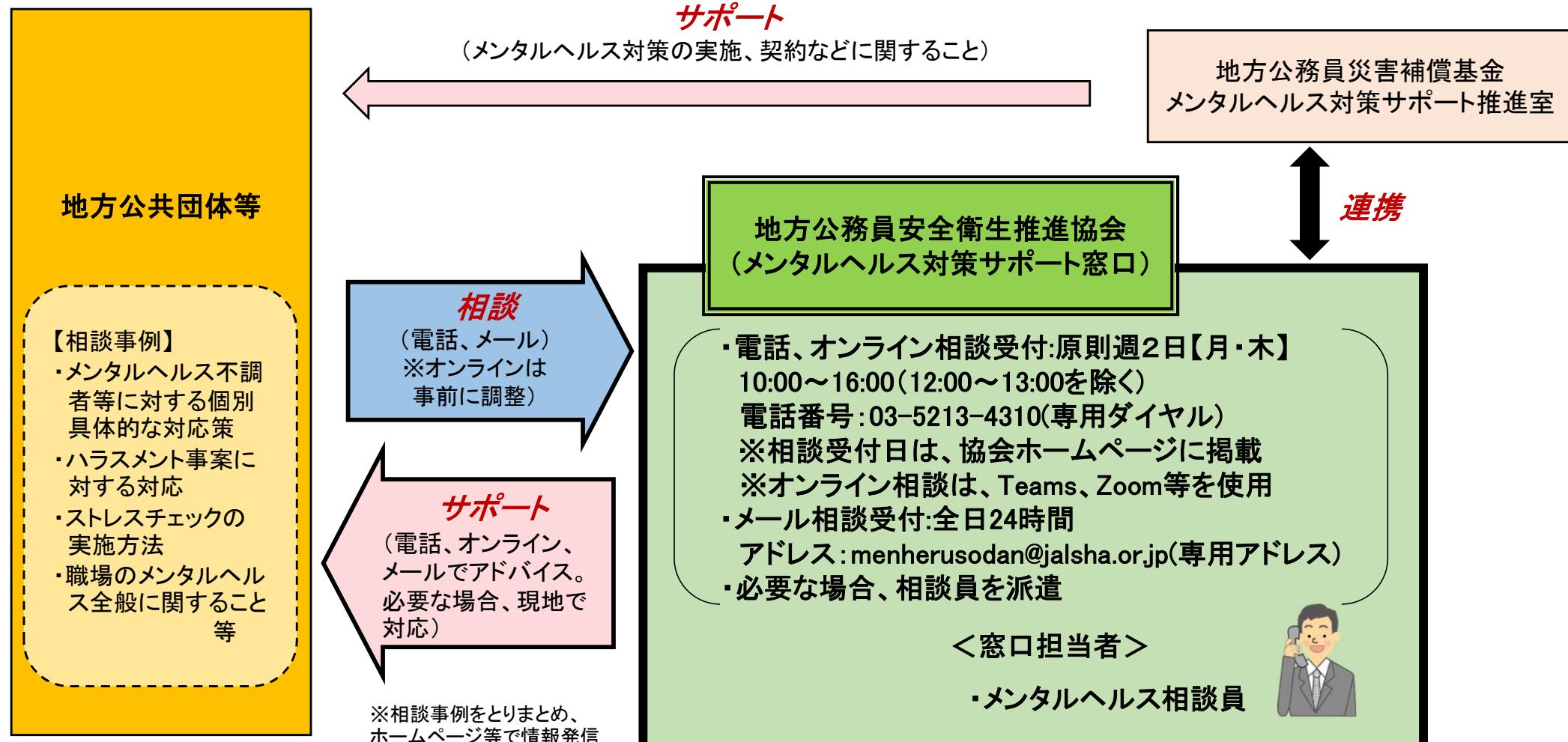
(令和6年12月 一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会)

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、個別事案への対応方法、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、ストレスチェックの実施方法等を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地方公共団体等に派遣し、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
※ 人事・職員厚生担当課以外の管理職員も対象となります。



(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 相談窓口等

(1) 電話・Web(オンライン)相談受付

電話番号: 03-5213-4310 (専用ダイヤル)

相談受付日: 原則週2日(月・木曜日)

受付時間: 10:00~16:00 (12:00~13:00を除く)

※相談受付日は、別添1-3及び協会ホームページ

「<https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>」にて御確認ください。

※Web(オンライン)相談は、Microsoft Teams、Zoom等を使用します。

(2) メール相談受付

アドレス: menherusodan@jalsha.or.jp (専用アドレス)

相談受付日、受付時間: 全日24時間

※電話・Web(オンライン)相談受付日以外の日に御相談いただいた場合でも、電話・Web(オンライン)相談受付日に電話又はメール返信により、回答します。

(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、相談員を相談のあった団体へ派遣します。

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

※ 人事・職員厚生担当課以外の管理職員も対象となります。

3 費用 無料

4 留意事項

(1) 相談は、臨床心理士等の専門のメンタルヘルス相談員が対応します。

(2) 電話・Web(オンライン)相談受付日は、相談の状況等を踏まえて変更する場合があります。

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

(4) 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御相談ください。

[お問い合わせ先]

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

〒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: 03-6700-1764

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 企画課

〒102-0083 千代田区麹町3-2 垣見麹町ビル3F

電話: 03-3230-2021 FAX: 03-3230-2266

令和7年度 メンタルヘルス対策サポート推進事業に係る電話・Web(オンライン)相談実施予定日

※電話・Web(オンライン)相談は、カレンダーの日にちに○を付した日の10時～16時(12時～13時を除く)となります。

※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。なお、電話・Web(オンライン)相談受付日以外の日に御相談いただいた場合でも、電話・Web(オンライン)相談受付日に電話又はメール返信により、回答します。

※窓口による相談内容を踏まえ、必要な場合には、相談員を相談のあった団体へ派遣します。

※電話・Web(オンライン)相談受付日は、相談の状況等を踏まえて変更する場合があります。

令和7年		4 April						
日	月	火	水	木	金	土		
		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					

令和7年		5 May						
日	月	火	水	木	金	土		
				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		

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

令和7年		7 July						
日	月	火	水	木	金	土		
		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				

令和7年		8 August						
日	月	火	水	木	金	土		
					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								

令和7年		9 September						
日	月	火	水	木	金	土		
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						

令和7年		10 October						
日	月	火	水	木	金	土		
		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			

令和7年		11 November						
日	月	火	水	木	金	土		
					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								

令和7年		12 December						
日	月	火	水	木	金	土		
1	2	3	4	5	6	7		
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					

令和8年		1 January						
日	月	火	水	木	金	土		
				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		

令和8年		2 February						
日	月	火	水	木	金	土		
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		

令和8年		3 March						
日	月	火	水	木	金	土		
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						

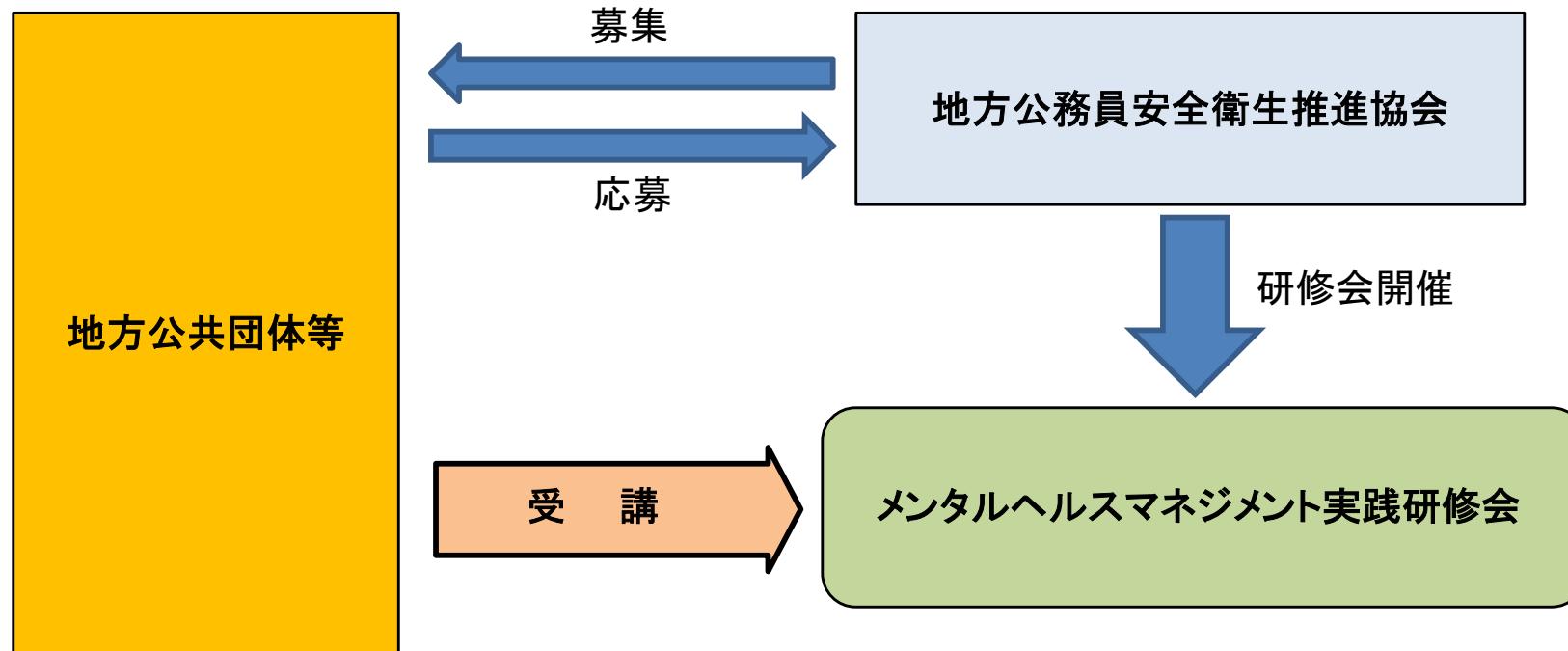
事業概要

職場のメンタルヘルス対策を推進する上で必要な基本的な知識、体制づくり、ハラスメント防止、職場復帰プロセスの考え方、具体的な対応事例等を学ぶ研修会を開催する。

【東京】6月12日(木)～13日(金)開催 定員100名、【大阪】10月9日(木)～10日(金)開催 定員100名

対象者

地方公共団体等の管理監督者、人事管理担当者、衛生管理者等職員



※地方公共団体等の安全衛生担当課等で、受講希望者をとりまとめのうえ、地方公務員安全衛生推進協会研修課まで申し込みください。

4月から募集開始し、申込締切は開催日の2週間前としておりますが、定員になり次第締め切りとなります。

申請書類等は、地方公務員安全衛生推進協会ホームページ(<https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01/>)からダウンロードできます。

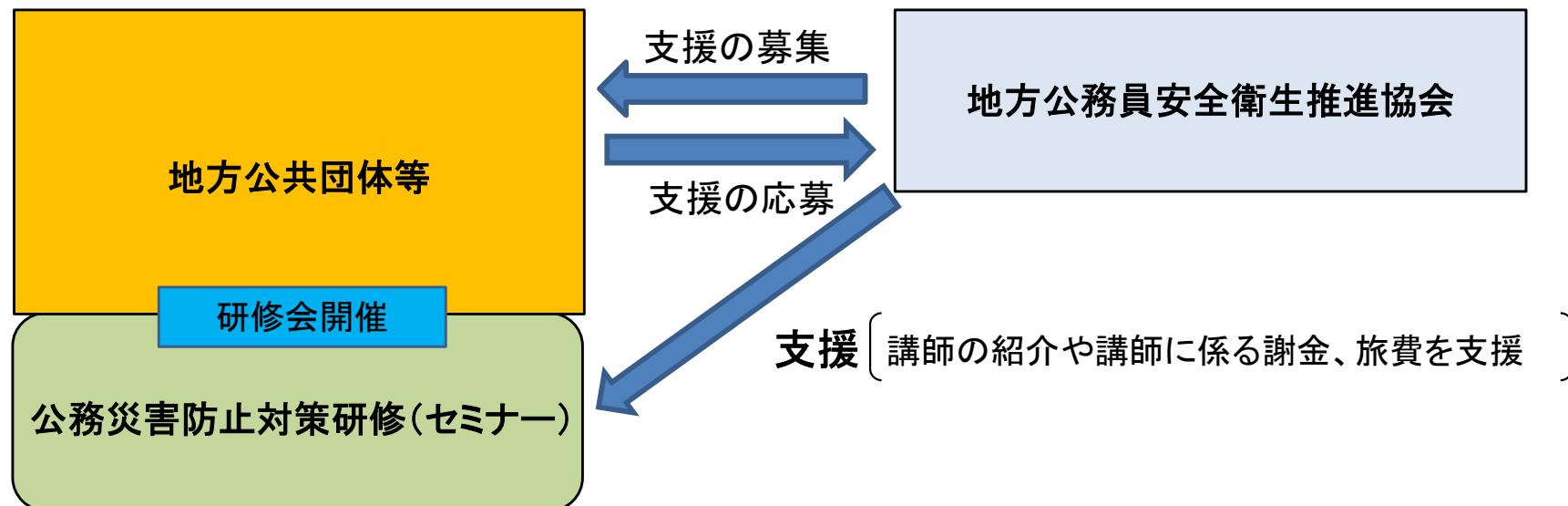
事業概要

市町村職員の公務災害の未然防止を目的として、地方公共団体等が実施する市町村職員対象のメンタルヘルス対策を含む公務災害防止対策研修等に対して、地方公務員安全衛生推進協会が講師派遣等の支援を行う(全国で概ね55件程度採択予定)。

支援対象研修

受講者数が概ね50人以上の次の研修を支援対象とする。

- ・都道府県の管内市区町村(一部事務組合を含む。以下同じ。)職員を対象として実施する公務災害防止対策研修
- ・都道府県の市長会、町村会及び管内市区町村職員を対象として研修を実施する公共的団体が、当該団体の構成市町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修
- ・市区町村が、当該市区町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修



※支援の募集は4月から受付を開始、7月から1月頃までに開催見込の研修をお申し込みください。

研修の受講者数は、概ね50人以上とし、支援希望団体が多数の場合は、地方公務員安全衛生推進協会の審査により決定します。
開催日、会場については、支援対象となった地方公共団体等において決定していただきます。
事業の詳細につきましては、地方公務員安全衛生推進協会研修課(03-3230-2021)までお問合せください。

メンタルヘルス対策の 相談窓口をご活用ください

無料

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向け**に、相談窓口を設置しています。

個々の職員への対応方法から、職場の体制づくりまで、

メンタルヘルス対策に関する相談を幅広く受け付けています。

相談には、臨床心理士等の相談員が電話やWeb、メールでアドバイス等を行います。

費用はかかりませんので、お困りの際には、一度ご相談ください。

相談例



ストレスチェックの結果を活用した**職場環境改善**に取り組みたいのですが…

休みがちで、元気がない職員がいるのですが、**うつ病**ならないか心配です。どうしたら？

療養休暇をとっていた職員が**職場復帰**するのですが注意すべき点などはありますか？

職場でトラブルを起こしがちな職員がいて困っています。どう対応したらよいのでしょうか？



電話・Web相談

原則、週2日【月・木】
10:00～16:00
(12:00～13:00を除く)

専用ダイヤル

03-5213-4310

メール相談

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

専用アドレス

menherusodan@jalsha.or.jp

地方公務員災害補償基金

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

詳細は、裏面にてご確認ください

対象者 ご利用者

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

※メンタルヘルス不調者本人等は、対象としていません。

相談内容 こんな相談ができます

- メンタルヘルス不調者に対する対応方法
- ストレスチェックの実施方法
- メンタルヘルス対策全般
- ハラスメント事案への対応方法



相談方法

電話・Web相談



専用ダイヤル

03-5213-4310

相談受付日は、当協会ホームページにてご確認ください。

ホームページURL <https://www.jalsha.or.jp/>



協会HP

受付日及び時間

原則、週2日【月・木】10:00~16:00

(12:00~13:00を除く)

※祝日や年末年始の前後等は、変更があります

メール相談



専用アドレス

menherusodan@jalsha.or.jp

受付日及び時間

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

相談内容を踏まえ、必要性が高い場合には、相談員を現地に派遣します。

注意事項

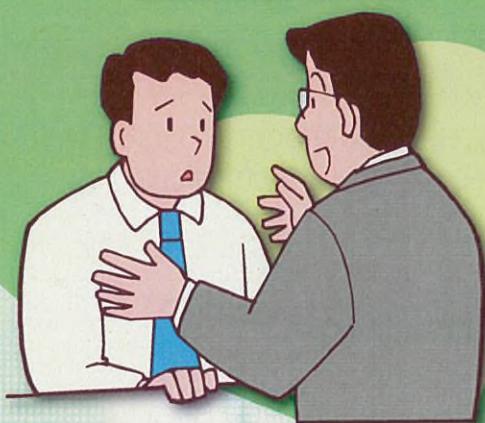
- 相談は、臨床心理士等のメンタルヘルス相談員がご対応させていただきます。
メールによる相談は、原則、電話又はメール返信により、電話相談受付日に回答させていただきます。
- 相談内容とお答えした内容については、個人情報や個人・団体の特定に繋がるような情報を削除し、改編した上で、事例等として当協会ホームページで公開させていただく場合があります。

メンタルヘルス対策支援専門員 をご活用ください。

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体（以下「自治体」という。）等に豊富な知識や経験をもつ臨床心理士等がお伺いし、個別面接や心の健康セミナーなどの支援を行います。

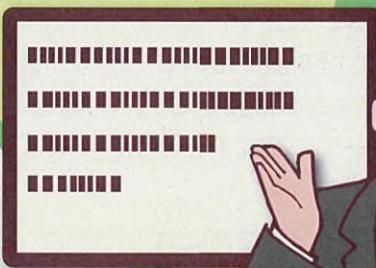
1

個別面接



2

心の健康セミナー



3

メンタルヘルス マネジメント支援

改善
提案

アドバイス





対象自治体

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される自治体からの要請に基づき、当協会があらかじめ登録した臨床心理士等を派遣し、自治体が行うメンタルヘルス対策を支援します。
一般的オフィスはもちろん、清掃、給食、水道、下水道、保育所、学校、交通、消防、病院など職種を問わずどこにでもお伺いします。支援専門員の派遣に係る費用は一切かかりません。



支援の内容

① 個別面接

個別面接により、職員の心の健康状況を見極め、サポートを必要とする職員に対しては相談窓口や医療機関等を紹介します。
※診療行為は行いません。

② 心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）

職員の PTSD反応への正しい知識と理解を高め、ストレス耐性を高めることなどを目的とした自治体の研修会等に講師を派遣します。

③ メンタルヘルスマネジメント支援

自治体の安全衛生管理担当者向けにメンタルヘルスマネジメント体制整備のアドバイス等を行います。
※「①個別面接」又は「②心の健康セミナー」と一緒に実施する事が条件となります。



支援事業の流れ

1 申し込み

自治体で支援を受けたい支援項目を選定し、当協会へ要請書を提出していただきます。

（個別面接や心の健康セミナーの対象者は、自治体で選定していただきます）

ホームページに掲載する要請書にご記入のうえ、お申し込みください。

➡ <https://www.jalsha.or.jp/>

※応募団体多数の場合はお受けできないことがありますので、ご了承ください。

2 審査及び決定

要請内容を審査し、決定の場合は決定通知をお送りします。

3 事前打合せ

内容、日程、事前提出書類等について打合せを行います。

4 メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業の実施

専門員を派遣し、個別面接、心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）、メンタルヘルスマネジメント支援の実施

お問い合わせ ☎03-3230-2021

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課

「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」

(令和3年3月地方公務員災害補償基金・地方公務員安全衛生推進協会策定)

参考

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

總行公第128号
總行安第60号
令和7年12月25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一層の推進について」（令和6年12月26日總行公第111号・總行安第49号。以下「令和6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ります。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6年度の時間外勤務等の状況については、「「令和6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7年12月25日總行公第127号・總行安第59号）のとおりです。

調査結果（別紙1のとおり）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等に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村等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、各市区町村等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。

（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す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7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428団体（23.9%）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。

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。

（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—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。

(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に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7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65団体（3.6%）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、112団体（9.4%）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実施しておらず、171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。また、その要因の整理・分析・検証の結果に基づき、地域の実情を踏まえた上で、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。

国家公務員においては、令和6年4月1日から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。「地方公共団体の勤務条件等に関する調査ヒアリングの実施について（通知）」（令和7年6月5日総行公第66号・総行安第38号）により調査を行ったところ、勤務間のインターバルを導入している団体は237団体（13.3%）、検討中の団体は410団体（22.9%）であり、導入を検討している団体からは、インターバルを確保できなかった場合の対応等の課題が指摘されている。（調査結果は別紙2のとおり）

今般、人事院から各府省宛てに発出された「「勤務間のインターバル確保について」の一部改正について（通知）」（令和7年12月23日職職-457）においては、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進するため、毎日インターバルを確保することが難しい職場等における対応や、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例が具体的に示された。具体的には、目安となる11時間の勤務間のインターバルをやむを得ず日々確保することが困難な場合における当面の目標として、①目安となる勤務間インターバルを確保できない日が連続することは避けるとともに、②確保できない日数については週1日程度（月4～5回を超えない）とすることが追加されたほか、インターバル確保を進めていくため、イントラネット等の媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先してインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること等の取組が有効であることが示された。（別紙3のとおり）

引き続き、こうした国家公務員の取組も参考にしながら、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て、勤務間のインターバル確保のための具体的な取組について検討をお願いしたい。

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な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。

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7年4月1日時点で1,788団体中565団体(31.6%)）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。

また、令和7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るながらも面接指導が行われなかつ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、反応が無かつた又は職員自身が必要ないと判断した」が38.9%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかつた」が6.7%などとなっている。

これまでも、令和6年度通知等において、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り、これらも参考に、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。

加えて、医師による面接指導の実施後においては、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、作業の転換、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。

(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検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。ほぼすべての事業場において、ストレスチェックは実施されているものの、約1割の事業場においては集団分析の実施及び集団分析結果を活用

できていないが、集団分析結果を「業務配分の見直し」や「人員体制・組織の見直し」など職場環境の改善に活用することはメンタルヘルス対策の1つとして効果的であるため、積極的に取り組んでいただきたい。

なお、令和7年5月に公布された労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「改正安衛法」という。）により、50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施が義務となり、改正安衛法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日に施行されることとなっており、小規模事業場におけるストレスチェックの実施にあたっては、今後、厚生労働省において作成予定の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（※）等も参考にされたい。

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。

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。

（※）令和7年11月20日に厚生労働省において開催された第9回ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会において、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」（素案）が示された。今後、当該マニュアルについて適宜情報提供を行う予定。

（3）安全衛生管理体制の構築について

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地方公共団体にあっては速やかに改善していただきたい。

また、事業場における産業医・衛生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。

このほか、改正安衛法により、令和8年4月から高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置を講じることが事業者の努力義務となったことに加え、令和7年6月に公布された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等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正労働施策総合推進法」という。）により、令和8年4月から職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じることが事業主の努力義務となった。また、改正労働施策総合推進法により、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が基本原則において明確化されたことなどを受け、女性活躍推進法第5条の規定に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が変更され、事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項に女性の健康上の特性に係る取組が追加された。今般、別紙4のとおり、これらについて既に取り組んでいる地方公共団体の事例をとりまとめたので、これらを参考にし、地域の実情に応じて適切に取り組んでいただきたい。

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。以下「人事委員会等」という。）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）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。

令和7年6月に成立し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の一部を改正する法律案に対する附帯決議において、人事委員会等の労働基準監督機関としての役割に言及されたことなどを踏まえ、「「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の一部改正等について」（令和7年9月26日総行公第106号・総行安第52号）において、人事委員会等の労働基準監督機関の職権の行使について、具体的な取組事例の紹介とあわせて助言を行った。

こうした取組事例を参考にしつつ、人事委員会等におかれでは、労働基準法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務条件及び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。

4 その他

（1）職員が兼業する際の健康確保について

「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について（通知）」（令和7年6月11日総行公第72号。以下「兼業通知」という。）において、地方公務員法第38条第1項に基づく兼業許可に関して、詳細かつ具体的な許可基準を設定すべきものであることや、兼業許可の運用に当たっての留意事項を示したところである。兼業通知における留意事項では、兼業する職員の健康確保に対する配慮として、兼業を許可した職員に対して、健康保持のため自己管理を行うよう助言や指導を行い、心身の不調があれば、メンタルヘルスの相談窓口や産業医との相談など既に設置している相談体制などを活用して都度相談を受けることを伝えること等の対応が必要であることや、職員の兼業内容が、労働基準法の労働規制が適用される業務である場合、公務と兼業先の労働時間を通算して同法の労働時間に関する規定が適用されることから、通算した労働時間について、時間外・休日労働の上限規制等の同法の規定（労働基準法第32条並びに第36条第6項第2号及び第3号）を遵守する必要があること等を示している。これらの留意事項を踏まえ、職員が兼業する際には、健康確保の面からも改めて兼業通知の内容に留意のうえ、適切に取り組んでいただきたい。

（2）クマ被害対策に関する業務に従事する職員の健康確保について

本年は、クマによる死者数が過去最多を更新し、国民の安全・安心を脅かす深刻な事態となっていることから、「クマ被害対策パッケージ」（令和7年11月14日クマ被害対策等に関する関係閣僚会議決定）がとりまとめられ、これを踏まえ、「鳥獣の保護及び管理に関する業務に従事する職員を採用する際の留意事項等について（通知）」（令和7年11月14日総行公第114号・総行給第56号・総行安53号・環自野発第2511141号）において、職員の健康確保措置等について助言を行った。

地方公共団体のクマ被害対策（緊急銃獣の実施や補助、罠の設置や見回り等の対策、クマ出没時のパトロール、住民等からの問合せ対応等）に関する業務量の増加に伴い、職員の疲労蓄積や過度の心身の負担が特に懸念されることから、各地方公共団体においては、当該通知において示した留意事項を踏まえ、引き続きクマ被害対策に従事す

る職員の健康確保について適切に対応していただきたい。

(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 藤井、加藤、池上
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、神長、赤嶺
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6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(抜粋)一

●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、全団体平均で月間11.7時間、年間140.0時間となっており、いずれも前年度と比較して横ばいとなった。
- 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の割合は全体で4.7%、うち月100時間以上の職員の割合は全体で0.3%であり、いずれも前年度と比較して横ばいとなった。

ア) 地方公務員の平均時間外勤務時間数(直近3年分)

○ 時間外勤務時間(年間) (単位:時間)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	R5→R6 増減 (時間(年))
	時間(年)	時間(年)	時間(年)	
全体	149.6	141.1	140.0	▲ 1.1
都道府県	176.6	162.3	161.2	▲ 1.0
指定都市	156.4	151.5	152.3	0.9
市区町村	137.0	130.0	128.4	▲ 1.6

○ 時間外勤務時間(月間) (単位:時間)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	R5→R6 増減 (時間(月))
	時間(月)	時間(月)	時間(月)	
全体	12.5	11.8	11.7	▲ 0.1
都道府県	14.7	13.5	13.4	▲ 0.1
指定都市	13.0	12.6	12.7	0.1
市区町村	11.4	10.8	10.7	▲ 0.1

(注1) 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。

(注2) 「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)。

イ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員数及び職員割合(直近2年分)

(単位:人)

	令和5年度			令和6年度			R5→R6 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	12,760,997 (100.0%)	614,699 (4.8%)	579,004 (4.5%)	35,695 (0.3%)	12,825,499 (100.0%)	596,795 (4.7%)	561,706 (4.4%)	35,089 (0.3%)	▲ 17,904 ▲ 0.1%	▲ 17,298 ▲ 0.1%	▲ 606 0.0
都道府県	3,091,504 (100.0%)	188,867 (6.1%)	177,102 (5.7%)	11,765 (0.4%)	3,094,752 (100.0%)	183,655 (5.9%)	173,012 (5.6%)	10,643 (0.3%)	▲ 5,212 ▲ 0.2%	▲ 4,090 ▲ 0.1%	▲ 1,122 ▲ 0.1%
指定都市	1,945,037 (100.0%)	98,850 (5.1%)	94,860 (4.9%)	3,990 (0.2%)	1,956,833 (100.0%)	97,899 (5.0%)	93,487 (4.8%)	4,412 (0.2%)	▲ 951 ▲ 0.1%	▲ 1,373 ▲ 0.1%	422 0.0
市区町村	7,724,456 (100.0%)	326,982 (4.2%)	307,042 (4.0%)	19,940 (0.3%)	7,773,914 (100.0%)	315,241 (4.1%)	295,207 (3.8%)	20,034 (0.3%)	▲ 11,741 ▲ 0.1%	▲ 11,835 ▲ 0.2%	94 0.0

(注1) 「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。

(注2) 「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。

(注3) 「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。

●メンタルヘルス不調による休務者の状況

➢ 令和6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、48,971人であり、在籍職員数に占める割合は、指定都市が1.7%と最も高く、次いで都道府県及び市區が1.5%、町村が1.4%となっている。

団体区分	令和5年度		令和6年度		R5→R6 増減
	休務者数	(参考)在籍職員数	休務者数	(参考)在籍職員数	休務者数
都道府県	15,014人 (1.5%)	1,002,180人	15,501人 (1.5%)	1,006,008人	487人 0.0%
指定都市	7,560人 (1.8%)	424,499人	7,480人 (1.7%)	453,328人	▲ 80人 ▲ 0.1%
市區	21,933人 (1.5%)	1,461,204人	22,572人 (1.5%)	1,472,279人	639人 0.0%
町村	3,268人 (1.3%)	250,927人	3,418人 (1.4%)	250,918人	150人 0.1%
合計	47,775人 (1.5%)	3,138,810人	48,971人 (1.5%)	3,182,533人	1,196人 0.0%
(参考)					
一部事務組合等	1,177人 (1.0%)	120,902人	1,205人 (1.0%)	121,408人	28人 0.0%

(注1)原則として、令和6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6年1月～令和6年12月まで)の休務者数を計上している。

(注3)令和5年度から引き続いて休務した者及び令和6年度中に退職した者も含んでいる。

(注4)在籍職員数については参考値として、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18-3)を引用している。

(注5)()内の%については参考値として、「在籍職員数」に占める「休務者数」の割合を示している。

●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7年4月1日時点で整備済みの団体の割合は73.5%となっている。(昨年度調査 72.4%)
- 団体区分別にみると、都道府県・指定都市にあっては概ね整備済みとなっているが、市区・町村にあっては、未整備の部局を有する地方公共団体が一定数あり、特に町村では整備済みの割合が60.0%となっている。
(昨年度調査 58.6%)
- 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3～4割程度実施されている。
- 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、「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38.9%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」が6.7%となっている。

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7年4月1日現在)

団体区分	令和7年4月1日時点で整備済み	令和7年度中に整備予定(①)	整備時期未定(②)	参考1	
				令和7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% (99.5%)	0.0% (0.0%)	0.5% (0.5%)	1団体 (1団体)	2.1% (2.1%)
指定都市	97.5% (97.5%)	1.3% (1.3%)	1.3% (1.3%)	2団体 (2団体)	10.0% (20.0%)
市區	83.6% (82.4%)	3.1% (4.1%)	13.3% (13.5%)	161団体 (179団体)	20.3% (22.5%)
町村	60.0% (58.6%)	4.2% (6.5%)	35.7% (34.9%)	401団体 (416団体)	43.3% (44.9%)
合計	73.5% (72.4%)	3.5% (5.0%)	23.0% (22.6%)	565団体 (598団体)	31.6% (36.5%)
(参考2)				905団体 (926団体)	71.8% (73.4%)
一部事務組合等	29.2% (28.9%)	2.5% (3.6%)	68.3% (67.5%)		

(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ない部局がある場合には、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、市區:795、町村:926、合計:1,788、一部事務組合等:1,261(1,262)に占める割合である。

(注4)()内の数字は前年度の数字を示している。

イ) 医師による面接指導の実施状況(令和6年度)

団体区分	令和5年度		令和6年度		R5→R6 増減	
	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	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	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
都道府県	106,291人	37,440人 (35.2%)	93,068人	36,482人 (39.2%)	▲ 13,223人	▲ 958人 4.0%
指定都市	41,027人	8,837人 (21.5%)	34,851人	9,118人 (26.2%)	▲ 6,176人	281人 4.7%
市区	63,232人	22,425人 (35.5%)	58,775人	23,095人 (39.3%)	▲ 4,457人	670人 3.8%
町村	5,276人	1,125人 (21.3%)	4,294人	1,032人 (24.0%)	▲ 982人	▲ 93人 2.7%
合計	215,826人	69,827人 (32.4%)	190,988人	69,727人 (36.5%)	▲ 24,838人	▲ 100人 4.1%
(参考)						
一部事務組合等	1,443人	374人 (25.9%)	2,348人	1,129人 (48.1%)	905人	755人 22.2%

(注1)職員数は令和6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) 医師による面接指導が行われなかつた職員のうちその主な理由(令和6年度)

団体区分	医師による面接指導が行われなかつた職員	面接指導を受ける必要がないと医師が判断した(※)	職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かつた又は職員自身が必要ないと判断した	職員が業務多忙で面接時間を確保できなかつた
都道府県	56,586人	13,387人 (23.7%)	16,287人 (28.8%)	3,941人 (7.0%)
指定都市	25,733人	13,282人 (51.6%)	6,777人 (26.3%)	100人 (0.4%)
市区	35,680人	5,294人 (14.8%)	21,642人 (60.7%)	3,809人 (10.7%)
町村	3,262人	82人 (2.5%)	2,425人 (74.3%)	321人 (9.8%)
合計	121,261人	32,045人 (26.4%)	47,131人 (38.9%)	8,171人 (6.7%)
(参考)				
一部事務組合等	1,219人	20人 (1.6%)	1,124人 (92.2%)	24人 (2.0%)

(注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)()内の%については、「医師による面接指導が行われなかつた職員」に占める割合を示している。

●安全衛生管理体制の整備状況

- 管理者等の選任及び委員会の設置については、概ね整備済となっているが、団体区分別にみると、都道府県及び指定都市にあっては概ね整備済みである一方、市区及び町村にあっては未整備の事業場を有する地方公共団体が一定数ある。
- 管理者等による職場巡視等の実施及び委員会の開催については、全団体区分において実施できていない傾向にあり、特に産業医による職場巡視実施率は46.3%、衛生委員会の開催率は60.4%となっている。

ア) 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等及び産業医の整備状況(令和6年度)

団体区分	総括安全衛生管理者	安全管理者		衛生管理者	
		選任率	選任率	職場巡視実施率	選任率
都道府県	100.0% (100.0%)	99.6% (99.6%)	90.6% (93.4%)	99.5% (99.5%)	84.0% (81.5%)
指定都市	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	97.8% (97.7%)	99.9% (99.7%)	82.7% (86.8%)
市区	99.5% (99.9%)	88.1% (86.0%)	79.7% (78.6%)	96.3% (96.5%)	55.6% (55.3%)
町村	- (-)	- (-)	- (-)	93.6% (93.4%)	40.8% (46.5%)
合計	99.6% (99.9%)	93.3% (91.9%)	86.3% (86.3%)	97.8% (97.9%)	69.6% (70.0%)

(参考)

一部事務組合等	100.0% (96.0%)	95.4% (93.5%)	87.1% (87.9%)	97.4% (98.0%)	66.7% (66.0%)
---------	----------------	---------------	---------------	---------------	---------------

団体区分	安全衛生推進者等	産業医		
		選任率	選任率	職場巡視実施率
都道府県	99.1% (98.3%)	99.5% (99.4%)	56.6% (59.4%)	88.7% (84.8%)
指定都市	99.8% (99.3%)	99.5% (99.5%)	63.1% (57.7%)	93.6% (92.3%)
市区	94.4% (92.4%)	96.4% (97.0%)	33.4% (33.3%)	84.1% (84.3%)
町村	82.0% (79.2%)	95.3% (94.5%)	26.7% (28.4%)	73.3% (76.5%)
合計	94.8% (93.0%)	98.0% (98.1%)	46.3% (47.6%)	85.9% (84.6%)

(参考)

一部事務組合等	91.8% (90.5%)	98.4% (98.6%)	45.1% (44.9%)	81.6% (83.4%)
---------	---------------	---------------	---------------	---------------

(注) ()内の数字は前年度の数字を示している。

イ) 安全委員会及び衛生委員会の整備状況(令和6年度)

団体区分	安全委員会		衛生委員会	
	設置率	委員会開催率	設置率	委員会開催率
都道府県	99.8% (99.5%)	65.7% (62.5%)	99.97% (99.8%)	72.2% (67.9%)
指定都市	100.0% (100.0%)	92.8% (91.6%)	99.5% (99.5%)	63.2% (60.4%)
市区	92.3% (94.1%)	50.6% (53.7%)	95.0% (96.1%)	54.0% (53.7%)
町村	- (-)	- (-)	93.5% (94.0%)	30.8% (27.5%)
合計	95.7% (96.5%)	63.1% (62.8%)	97.5% (97.9%)	60.4% (58.1%)

(参考)

一部事務組合等	100.0% (97.9%)	86.3% (85.1%)	93.9% (96.6%)	57.7% (59.6%)
---------	----------------	---------------	---------------	---------------

(注) ()内の数字は前年度の数字を示している。

勤務間インターバルの確保に関する調査結果

<出典>

令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関するヒアリング調査結果（令和7年6月5日時点）

<対象団体>

都道府県（47団体）、指定都市（20団体）及びその他の市区町村（1721団体。以下「市区町村」という。）

1 勤務間インターバル制度の導入状況について

選択肢	都道府県	指定都市	市区町村	合計
実施中	27	12	198	237
検討中	14	7	389	410
検討していない	6	1	1,134	1,141

2 （1で実施中と選択した団体のうち）勤務間インターバルの目安時間を設けている場合の当該目安時間について

※市区町村については、調査していないため「-」としている。

単位：団体

選択肢	都道府県	指定都市	市区町村	合計
10時間	2	0	-	2
11時間	21	7	-	28
時間を設定していない	4	5	-	9

職 職 — 4 5 7

令和7年12月23日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

「勤務間のインターバル確保について」の一部改正について（通知）

「勤務間のインターバル確保について（令和6年3月29日職職—78）」の一部を下記のとおり改正したので、令和7年12月23日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のよう改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改 正 後	改 正 前
1 (略)	1 (略)
2 勤務間のインターバルの目安 勤務間のインターバルの目安は、 11時間とする。	2 勤務間のインターバルの目安 勤務間のインターバルの目安は、 11時間とする。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を見示すものである。

なお、目安となる 11 時間の勤務間のインターバルは、日々確保することが望ましいことは当然であるが、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をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務においては、やむを得ず日々確保することが困難な場合も考えられる。

こうした業務に従事する職員においては、勤務間のインターバルを確保できない状況を最小化するため、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が連続することは避け、確保できない日数については、週 1 日程度（月 4～5 回を超えない）とすることを当面の目標とし、勤務間のインターバル確保を形骸化させないように努める。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を見示すものである。

<p>(略)</p>	<p>(略)</p>
<p>3 勤務間のインターバル確保に係る取組</p>	<p>3 勤務間のインターバル確保に係る取組</p>
<p>(1) 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であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。</p>	<p>(1) 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であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。</p>
<p>① 「超過勤務を命ずるに当たつての留意点について（平成31年2月1日職職—22）」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、<u>深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化を推進すること</u>等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。</p>	<p>① 「超過勤務を命ずるに当たつての留意点について（平成31年2月1日職職—22）」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、<u>業務の効率化等</u>により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。</p>
<p>②～④ (略)</p> <p>⑤ <u>職員の健康確保及び組織のパ</u></p>	<p>②～④ (略)</p> <p>(新設)</p>

フォーマンス向上のために、適切な睡眠時間を確保する意識の向上を図ること。また、職員自身の勤務間のインターバル確保に対する意識啓発のため、インターネット等の目に付きやすい媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先して勤務間のインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること。

(2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の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、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

(削る)

(2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の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、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

① 各職場において週や月単位で

	<p><u>目標を定め、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が恒常に続く状況は避けるよう努めること。</u></p> <p><u>② 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気を醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。</u></p> <p><u>③ 各職場において、勤務時間管理システムなどにより日々の勤務間のインターバル確保状況の見える化を図り、意識付けを行うとともに、勤務間のインターバル確保が困難な要因や課題等を分析し、業務や職員配置の見直しなどの対応を検討すること。</u></p>
4 (略)	4 (略)

以上

令和 6 年 3 月 29 日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局職員福祉局長

勤務間のインターバル確保について（通知）

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（職員の健康及び福祉を考慮し、適正な勤務条件を確保）に基づくものとして、人事院規則 15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、勤務間のインターバル（同規則第 1 条の 2 に規定する「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」をいう。以下同じ。）の確保に係る努力義務が規定され、令和 6 年 4 月 1 日に施行されます。

これを踏まえ、各府省における具体的な取組の検討を支援するため、目安となる時間や確保に係る取組例等を示すこととしました。各府省におかれでは、これを参考にして、勤務間のインターバル確保の取組の推進に努めてください。

記

1 勤務間のインターバル確保の基本的考え方

適切な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制度導入が企業の努力義務とされており、「過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月閣議決定）」においては、勤務間インターバル制度を導入している企業割合に関する数値目標が設定され、公務員についても、当該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るため、当該確保に係る各省各庁の長の責務を法令上明確にすることとしたものである。

2 勤務間のインターバルの目安

勤務間のインターバルの目安は、11時間とする。

この目安は、勤務間のインターバル確保は努力義務であることを踏まえつつ、各省各庁の長が具体的な取組を行う際の参考となるよう、原則として確保することが望ましい時間を示すものである。

なお、目安となる11時間の勤務間のインターバルは、日々確保することが望ましいことは当然であるが、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をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務においては、やむを得ず日々確保することが困難な場合も考えられる。

こうした業務に従事する職員においては、勤務間のインターバルを確保できない状況を最小化するため、目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が連続することは避け、確保できない日数については、週1日程度（月4～5回を超えない）とすることを当面の目標とし、勤務間のインターバル確保を形骸化させないように努める。

（注）目安となる11時間の算定に当たっては、正規の勤務時間及び超過勤務

時間を考慮するものとする。なお、密度の薄い断続的な勤務である宿日直勤務については、当該算定の対象には含まないが、これとは別に職員の健康及び福祉の確保のため適切な取組を講ずることが求められる。

【参考】

人事院「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『最終報告』」（令和5年3月）（抄）

V. 勤務間インターバル

勤務間インターバルの時間数については、脳・心臓疾患の明らかなリスク上昇が報告されている長時間労働を一定程度防止することが期待できること、勤務間インターバルが短くなるほど休息時間、特に睡眠時間が短くなることが分かっており、休息時間と事故・ケガの発生程度、疲労蓄積や睡眠の質、及びその他の健康影響には明らかな負の量反応関係があるといえること、また、勤務間インターバル制を導入している諸外国の例、ヒアリングを行った民間企業や国土交通省航空局の例などを踏まえれば、原則とすべき時間数を11時間とすることが適当であると考える。

3 勤務間のインターバル確保に係る取組

(1) 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であり、超過勤務命令の上限等に関する制度について人事院規則等に沿った適切な運用を行うことが有効である。また、各職場における職務内容や執務体制の実情に応じた取組を検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

① 「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について（平成31年2月1日職職一22）」等に従い、超過勤務時間の適切な管理等を行うとともに、深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化

を推進すること等により超過勤務の縮減に向けた対策を行うこと。

- ② 深夜までの勤務又は早朝からの勤務を要する状況が続く場合には、早出遅出勤務の活用や、執務体制の見直しによりシフト制とするなど、できる限り職員間における負担の分散や軽減を図ること。
- ③ フレックスタイム制の利用方法について各職場の幹部や管理職を含む職員に適切に周知するとともに、令和7年4月1日に施行する勤務間のインターバル確保のためコアタイムに勤務時間を割り振らなきことができる特例を含め、積極的にフレックスタイム制を活用できる環境を整備すること。
- ④ 幹部や管理職が、率先して業務プロセスの見直しに取り組むことや、自らフレックスタイム制の活用を始めとする柔軟な働き方を実践することなどにより、部下職員の資料作成等に係る業務の負担軽減を図り、効率的に業務遂行できる環境を整備すること。
- ⑤ 職員の健康確保及び組織のパフォーマンス向上のために、適切な睡眠時間確保する意識の向上を図ること。また、職員自身の勤務間のインターバル確保に対する意識啓発のため、インターネット等の目に付きやすい媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先して勤務間のインターバル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること。

- (2) 各省各庁の長は、適切な行政サービスを提供する執務体制を確保するため、2で示す目安となる11時間の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、(1)に示すような取組を行い、職員が睡眠時間を含む生活時間を少しでも長く確保できるよう努めるとともに、職員の深刻な健康リスクを防ぐための取組も検討する必要がある。取組の一例を示せば、以下のとおりである。

- ① 目安となる勤務間のインターバルを確保できない日が一定期間続く場合

には、フレックスタイム制の活用や当該期間終了後の休暇取得がしやすい雰囲気を醸成することなどにより、職員の速やかな心身の疲労回復を支援するよう努めること。

- ② 各職場において、勤務時間管理システムなどにより日々の勤務間のインターバル確保状況の見える化を図り、意識付けを行うとともに、勤務間のインターバル確保が困難な要因や課題等を分析し、業務や職員配置の見直しなどの対応を検討すること。

4 その他

勤務間のインターバル確保に係る努力義務は、各省各庁の長に対して当該確保のための具体的な取組を求めるものであり、各職場の職員に課されるものではないことに留意が必要である。したがって、各省各庁の長は、当該取組を実効的なものとするため、効率的な業務遂行に努めることや職場の意識・慣習を変えていくことなどについて、職員の理解や協力を得ながら取り組むことが重要である。その際には、勤務間のインターバル確保は、一義的には職員自身のためであることも十分に説明し、その重要性や必要性について、意識醸成に取り組むことも求められる。

以上

「勤務間のインター／バル確保について（通知）」（令和6年3月29日職職—78）の改正

改正の経緯

人事院は、令和6年度に勤務間のインター／バルを公務に導入するとともに、「勤務間のインター／バル確保について（通知）」を発出し、各府省に対し、その目安となる時間や確保に係る取組例等を示しました。その後実施をした、公務の勤務間のインター／バル確保に向けた調査結果を踏まえ、勤務間のインター／バル確保に向けた課題の解消に資する取組例や、毎日インター／バルを確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すため、上記通知を改正し、より実効性のある勤務間のインター／バル確保に向けた取組を推進していきます。

改正の概要

① これまで、目安となる11時間の勤務間のインター／バルを日々確保することが困難である場合には、各省各庁の長において、週や月単位で目標を定めることを取組の一例として示すに留まっていたが、勤務間のインター／バル確保の形骸化を防ぐため、各省各庁の共通の目標として、日々確保することが望ましいことは当然としつつ、やむを得ず日々確保することが困難な場合における当面の目標を以下のとおり追加する

・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をはじめとした、特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員においては、勤務間のインター／バルを確保できない状況を最小化するため、
①目安となる勤務間のインター／バルを確保できない日が連続することは避け、
②確保できない日数については週1日程度（月4～5回を超えない）とする

② 調査結果によりインター／バル確保を進めていくために有効とされた以下の取組例を追記する

(1) インター／バル確保に向けた基本の取組例

- ・深夜における超過勤務の抑制や、業務の精査や削減といった業務の効率化を推進すること
- ・適切な睡眠時間を確保する意識の向上を図ること
- ・インターネット等の媒体を活用するとともに、幹部や管理職が率先してインター／バル確保が重要であることを訴求し、職員の理解を深めること

(2) 11時間のインター／バル確保が困難である場合の職員の健康リスクを防ぐための取組例

- ・インター／バル確保状況の見える化を図り、意識付けを行い、確保が困難な要因等を分析し、業務や職員配置の見直しなどを検討すること

(別紙) 調査研究事業で得られた結果概要 (1)

職員アンケート調査

I. インターバルの目安（11時間）の確保割合

- 全体で約9割、本府省では約8割が確保。他律的業務に従事する職員では確保できていない割合が相対的に高い

		全体	本府省	本府省以外 (他律部署)	本府省 (他律部署)	本府省以外 (他律部署)
第1回調査 (令和6年5月13日～26日) 回答者数：102,775人 (回答率37.8%)	確保できていた	91.3%	80.2%	94.3%	66.6%	83.4%
	確保できていなかった	8.7%	19.8%	5.7%	33.4%	16.6%
第2回調査 (令和6年9月2日～15日) 回答者数：93,704人 (回答率34.5%)	確保できていた	93.6%	85.4%	95.8%	75.0%	89.3%
	確保できていなかった	6.4%	14.6%	4.2%	25.0%	10.7%

II. 職場における取組とインターバル確保との関係

- 「深夜超過勤務の制限」「当番制など業務体制見直しによる個人負担の分散」
 - インターバル確保できる方向と統計的に有意な関係
- 「インターバル確保の周知」「課室長等による超過勤務予定の適切な確認」「当番制など業務体制見直しによる個人負担の分散」
 - インターバルを確保できなかつた日数の少なさと統計的に有意な関係

(別紙) 調査研究事業で得られた結果概要 (2)

各省庁ヒアリング

協力省庁：警察庁、金融庁、こども家庭庁、デジタル庁、総務省、法務省、財務省、国税庁、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、海上保安庁

- **他律的業務**など、突発的な対応・期限が短い作業・時差がある国際会議への対応等が必要となる職場では確保できない傾向
- 毎日の確保が難しい職場においても、確保に向けた取組を形骸化させないよう各職場で目指せる目標やバッファーが必要
- インターバルの趣旨・目的の浸透が課題。**管理職のほか、職員への周知に資する取組・資料提供の継続した実施が必要**

民間企業インタビュー

協力企業：三井住友信託銀行株式会社、株式会社日立製作所、株式会社リコー、森永乳業株式会社、情報通信業A社

- システムを通じて**インター バルの確保状況の「見える化」**、従業員の確保状況をマネジャーや人事部等が把握
- 制度の主旨・背景・設計内容・留意点及び疑問点などを**FAQとして盛り込んだ説明資料や、eラーニング教材を作成・展開**
- 未確保者が多い部門を対象に、人事当局幹部が同席の上、該当部門と人事当局の間で面談を実施し、**課題を分析、必要な要員を調整**
- **有識者インタビュー**

協力者： 小倉 一哉 早稲田大学 商学学術院 商学部 教授
小林 祐一 産業医科大学 産業衛生教授、HOYA株式会社 統括産業医、経済産業省 労働保健統括医
高橋 正也 (独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター センター長
山本 熱 慶應義塾大学 商学部 教授

- インターバル確保を通じた睡眠時間確保は重要。睡眠時間不足は、ただちに脳・心臓疾患を誘発しないため自身では気付きにくいか、脳・心臓疾患につながる血管・血圧などの**ダメージを確実に蓄積させていることに対する理解が必要**
- 要因となっている他律的業務にアプローチし、無駄な業務の精査・削減といった**業務効率化を進めていくことが必要**
- 勤務時間管理のシステム化等による、**インター バル確保状況の「見える化」は必須**
- 多忙部署では、毎日の確保は難しいのは現実的にはやむを得ない。健康リスクは個人差等があり断定はできないが、**確保できない日が連續することを避け、週1日程度（月4～5回を超えない）とすることは、健康面も踏まえた当面の目標として妥当**

地方公共団体における健康確保措置に関する取組

別紙4

第1 高年齢職員の公務災害防止のための取組

取組内容	取組事例
安全衛生管理体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会等を通じて、公務災害の発生状況や防止策を共有 定期的な会議や情報共有の場を設け、コミュニケーションを活性化
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な職場巡回を通じて危険箇所を発見し、作業環境を改善 段差の解消や手すりの設置、障害物の除去を実施 早出勤務などの熱中症対策を実施 職場のレイアウトを変更
健康や体力の状況の把握	<ul style="list-style-type: none"> 体力測定や腰痛予防体操などエイジフレンドリー講座を実施 事故防止のため、定期的に体力測定や健康チェックを実施 希望者に対し、健康診断時に高年齢職員向けの診断項目を実施
健康や体力の状況に応じた対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果に基づく保健指導 健康状態や業務負担を考慮し、勤務形態の見直しを実施 事務分担の調整を通じて、無理のない働き方を推進 災害リスクの低い業務への配置 高年齢職員部分休業制度の導入
安全衛生教育	<ul style="list-style-type: none"> 高年齢職員を対象とした健康づくりについての研修やセミナーの開催 転倒防止のための体幹強化プログラムやラジオ体操の実施 庁内掲示板に転倒等リスク評価セルフチェック票を掲載し、セルフチェックを実施 高年齢職員の公務災害防止に関する通知やリーフレットを配布 災害が多い事例の周知

第2 治療と就業の両立支援に係る取組

取組内容	取組事例
基本方針等の表明と職員への周知	<ul style="list-style-type: none"> 「治療と仕事の両立のためのハンドブック」を作成し、事業場内で共有
研修等による両立支援に関する意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> 治療と就業の両立支援に関する研修会の実施 管理監督者向けの講習会で、取組の必要性やガイドライン等について情報提供
相談窓口等の明確化	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフ及び外部委託機関による相談窓口の設置
両立支援に関する制度・体制等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の時間単位取得や病気休暇制度の導入 フレックスタイムや時差出勤、テレワークなどの柔軟な勤務環境の整備 主治医や産業医の意見を基にした業務内容や勤務負担の調整

第3 女性の健康上の特性に係る取組

取組内容	取組事例
職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康上の特性に関するセミナーや研修の実施 管理監督者や男性職員を対象とした女性の健康特性への理解を深めるための研修 女性特有の健康課題についての啓発冊子の配布
休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（生理休暇等）の整備 妊娠中の職員に対しての通勤緩和職務専念義務免除等の導入 生理休暇の取得促進のための名称変更
健康課題を相談しやすい体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> 女性が安心して相談できる環境の整備（女性医師、保健師の配置） 女性専用電話相談窓口を開設
その他の取組	<ul style="list-style-type: none"> 女性ユーティリティースペースの設置 子宮頸がん、乳がんなどの婦人科検診の実施 マタニティ制服の導入