

総行公第 128 号
総行安第 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 日総行公第 111 号・総行安第 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 日総行公第 127 号・総行安第 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ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年2月8日付総行公第19号により通知）及び②労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第66条の8の3（長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための労働時間の状況の把握義務）の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握する必要がある。令和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することが重要である。長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施においては、原則地方公務員にも適用される安衛法を遵守しつつ、国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の規定を参考に、職員の健康管理に努める必要がある。特に、特例業務により上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康確保への最大限の配慮をしなければならないこととされている。

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

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ながらも面接指導が行われなかった職員の主な理由のうち、「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」が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%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つ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ては、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（緊急銃猟の実施や補助、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)－

●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))
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))
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区が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 区	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 区	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)

一部事務組合等	29.2% (28.9%)	2.5% (3.6%)	68.3% (67.5%)	905団体 (926団体)	71.8% (73.4%)
---------	---------------	-------------	---------------	------------------	------------------

(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:1,261(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っ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った職員	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、反応が無かっ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った
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った職員」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	職場巡視実施率
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	情報提供実施率
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 1 2 月 2 3 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 2 9 日職職— 7 8）」の一部を下記のとおり改正したので、令和 7 年 1 2 月 2 3 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に改め、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、 1 1 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、 1 1 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。

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。

<p>(略)</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 「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―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>(略)</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 「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―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>(新設)</p>
---	---

パ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1 1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。

(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1 1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 各職場において週や月単位で

<p>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。</p> <p>② 各職場において、<u>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> <p>4 (略)</p>	<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的に続く状況は避けるよう努めること。</u></p> <p>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。</p> <p>③ 各職場において、<u>目安となる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、対応を検討すること。</u></p> <p>4 (略)</p>
---	--

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。各府省におかれては、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い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、イントラ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状況等に関する調査結果を踏まえ、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
 - (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

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	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	80.2%	94.3%	66.6%	83.4%
	確保できていなかった	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	85.4%	95.8%	75.0%	89.3%
	確保できていなかった	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っ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、外務省、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な各職場で目指せる目標やバツファーが必要
- 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

協力者: 小倉 一哉 早稲田大学 商学大学院 商学部 教授
小林 祐一 産業医科大学 産業衛生教授、H0VA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 勲 慶應義塾大学 商学部 教授

有識者インタビュー

- 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、脳・心臓疾患につながる血管・血圧などへ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続することを避け、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

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"> ・定期的な職場巡視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