

総行公第3号
総行安第3号
令和4年1月14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
の実効的な運用等について（通知）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置については、平成31年4月1日に施行されたいわゆる働き方改革関連法による制度改正（労働基準法（以下「労基法」という。）及び労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）の改正）及びこれに関連した国家公務員制度の改正（人事院規則等の改正）に沿って、各団体において制度改正に対応いただいているところです。また、「地方公共団体における時間外勤務の縮減等について」（令和3年2月3日総行公第15号・総行女第8号・総行安第12号）及び「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法令の解釈等及び人事院規則等の一部改正を踏まえた対応について」（平成31年2月1日総行安第3号）において、これらの制度の未導入団体においては直ちに制度体制を整えるべきこと、全ての団体において制度の実効的な運用に取り組むべきこと等を助言しているところです。

これらの制度改正は、官民通じた労働者の健康や安全の確保を推進する働き方改革に関連した改革であり、地方公共団体も当然その改革趣旨に沿って対応すべきものです。地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっています。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってきます。こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく

必要があります。

令和2年度の時間外勤務の状況については、「令和2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3年12月24日総行公第148号・総行安第59号）において取りまとめたとおり（調査結果は別添参照）です。

調査結果を踏まえ、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用に当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、ご留意の上、適切に対応していただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

記

1 長時間労働の是正等に係る制度の整備について

(1) 時間外勤務の上限規制制度

時間外勤務の上限規制については、平成31年4月1日から国家公務員における取扱いを踏まえ、地方公共団体においても同様の制度を、条例又は条例に基づく規則等により、導入していただくようこれまで要請してきたところである（参考1参照）。

制度未導入の地方公共団体は、令和3年4月1日時点では31団体となっており、当該団体について令和4年1月1日時点の状況を確認したところ、依然として19団体が未導入となっており、未導入団体においては、直ちに措置いただきたいこと。

なお、未導入団体の状況については今後とも随時フォローアップを行うとともに、令和4年度以降に未導入の団体がある場合には、団体名について総務省ホームページにおいて公表することを予定しているため、ご承知おき願いたいこと。

(2) 長時間勤務者に対する健康確保措置

長時間の時間外勤務を行った場合、職員の心身の健康障害につながりかねないことから、各団体においては、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、職員の健康保持に取り組んでいただきたいこと。

特に、長時間勤務者に対する医師による面接指導に係る例規・指針等を整備していない部局を有する団体（一部事務組合等を含む。令和3年4月1日時点で3,096団体中1,743団体(56.3%)）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、対象職員に対して面接指導が確実に実施されるよう、速やかに整備していただきたいこと。

2 時間外勤務の上限規制の実効的な運用等について

長時間労働の是正のためには、前提として、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的業務の比

重が高い部署の指定) や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要があること(参考2参照)。

(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。参考3参照)及び②安衛法第66条の8の3(長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための労働時間の状況の把握義務)の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握する必要があること。

また、あらかじめ命じた時間外勤務や職員から自己申告された勤務時間と実際の勤務時間との間に乖離が生じた場合などは、実際の勤務時間に補正を行った上で、時間外勤務手当の支給や健康確保措置の実施など労務管理上の必要な措置を適切に講じていただき、適正な運用を図っていただきたいこと。

なお、ガイドラインにおいては、労働時間の適正な把握のため、始業・終業時刻の確認について、原則として、使用者が自ら現認することによる確認又はタイムカード、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確認を求めている。令和3年4月1日時点で職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施している地方公共団体が656団体(36.7%)存在するが、客観的な管理方法への変更について積極的な検討をお願いしたいこと。また、自己申告制により行わざるを得ない場合にも、ガイドラインにおいて定められている措置を適切に講じていただきたいこと。

(2) 例外的に上限時間を高く設定する部署の指定(他律的業務の比重が高い部署の指定)

時間外勤務の上限規制制度を適切に運用するに当たっては、時間外勤務を命ずる職員のみならず、時間外勤務を命じられる職員が、自らの月単位又は年単位等の上限時間等を正確に把握していることが重要となる。このため、原則の上限時間(月45時間及び年360時間)以外の例外の上限時間を定める場合には、国家公務員に係る制度を踏まえ、他律的業務の比重が高い部署の指定を行い、原則又は例外のいずれの上限時間が適用されるかについてあらかじめ職員に周知する必要がある(「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(平成6年7月27日職職—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、令和3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、426団体(24.2%)が他律的業務の比重が高い部署の指定を行っていない状況にある。また、例外の上限時間を定めているにもかかわらず、あらかじめ他律的業務の比重が高い部署の指定を行わないことで上限時間を事前に明らかにしていないなど、不適正な運用が一部団体においてなされている状況にある。

他律的業務の比重が高い部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。

(3) 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

時間外勤務命令は、臨時又は緊急の必要がある場合で必要最小限にとどめるととも

に、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないことは言うまでもないが、特に上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組む必要がある。

国家公務員においては、要因の整理分析等を行うに当たっては、上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、①所属部署、②氏名、③上限時間を超えた時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④上限時間を超えた時間外勤務の業務概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録し、適切に情報を収集した上で、整理分析等を行うものとされているほか、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとされている（人事院運用通知第10の第16項から第18項まで参照）。

しかしながら、地方公共団体においては、令和3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51団体（2.9%）が要因の整理分析等の規定を整備しておらず、また、要因の整理分析等の規定を整備している団体であっても、399団体（23.4%）が要因の整理分析等に必要な個々の職員の時間外勤務についての記録を、495団体（29.0%）が当該記録の活用を行っていない状況にある。

要因の整理分析等に必要な個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。

また、その要因の整理分析・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組んでいただきたいこと。

3 健康確保措置の実効的な運用等について

(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。

また、面接指導の結果に基づき、職員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならず、さらに、当該医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないこととされている（安衛法第66条の8の2第2項において準用する第66条の8第4項及び第5項）。

このため、面接指導の対象となる要件に該当する職員に対し、医師による面接指導を確実に行うとともに、面接指導の実施後、医師からの意見を勘案し必要な就業上の措置を講じ、健康確保措置の適正な運用を図っていただきたいこと。

(2) ストレスチェック等

長時間勤務によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するため、安衛法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施する（メンタルヘルス不調で治療中のため受験の負荷が大きいなどの特別の理由がある場合を除く。）ほか、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に取り組んでいただきたいこと。

また、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制（外部機関を含む。）の整備・活用、職員（管理監督者、産業保健スタッフを含む。）に対する教育研修・情報提供の実施、職場復帰における支援の実施等、メンタルヘルス対策に係る各種取組についてもあわせて進めていただきたいこと。

4 人事委員会等における労働基準監督機関としての職権の行使

人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）は、地方公務員法第 58 条第 5 項の規定により、労基法別表第 1 第 11 号に該当する事業場（漁業無線局等）、第 12 号に該当する事業場（学校、研修所等）及び同表の各号に該当しない事業場（本庁、支所、出張所等）に対して、労働基準監督機関の職権を行うこととされている。

そのため、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）におかれては、労基法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務時間及び休暇等勤務条件並びに安全衛生管理体制について、引き続き適切に指導・監督を行っていただきたいこと。

（参考資料）

参考 1：地方公務員の時間外勤務の上限規制制度等について

参考 2：時間外勤務時間の上限規制及び健康確保措置の適正な運用について

参考 3：「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について（通知）」（平成 29 年 2 月 8 日付総行公第 19 号）

（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 川崎、西野、越山

TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

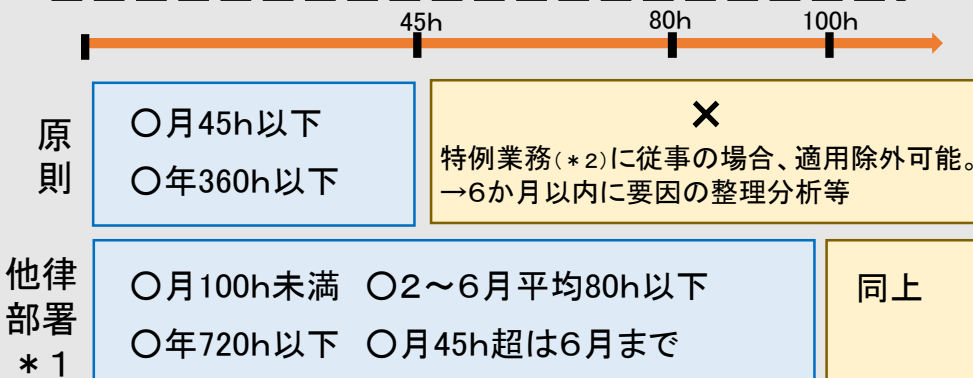
安全厚生推進室 田路、田邊

TEL:03-5253-5560

時間外勤務時間の上限

◎ 非現業の地方公務員

労働基準法第33条第3項により超過勤務が命令可能。
 (労働基準法の上限規制は直接適用されない。)
 → 国家公務員の上限規制(人事院規則15-14)を踏まえ、
 総務省から、条例、人事委員会規則等の改正を依頼。



*1 他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務)の比重が高い部署

*2 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その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するもの

健康確保措置の強化

地方公務員に直接適用される労働安全衛生法については、最低基準として遵守が義務付けられるべきものと整理。国家公務員との均衡を図る観点から、総務省からは、国家公務員の健康確保措置(人事院規則10-4)を踏まえ、関係規定や体制の整備等を依頼。

- 面接指導の強化(対象となる超過勤務は、①月100h以上 ②2~6月平均80h超 ③月80h超かつ本人の申出)(①・②は人事院規則の規定)
- 職員の超過勤務時間の適切な把握
- 産業医の機能強化等

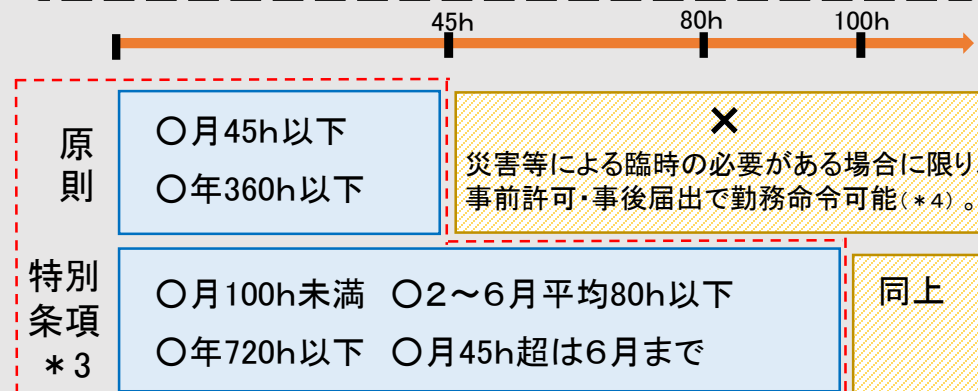
※ 労働基準監督機関の職権は、一定の現業(注)に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員(人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長)が行う(地方公務員法第58条第5項)。

注 労働基準法別表第1第1号から第10号まで及び第13号から第15号に掲げる事業(製造業、鉱業、土木・建築、交通、港湾、農林、牧畜・水産、商業、金融・広告、映画・演劇、保健・衛生、娯楽・接客、清掃・と畜)

◎ 現業(*)の地方公務員

* 労働基準法別表第1に掲げる事業の職員

労働基準法の上限規制が直接適用され、超過勤務は原則不可。
 → 労働基準法第36条に基づき、労使合意(36協定の締結・届出)
 により超過勤務が命令可能。違反時の罰則規定あり
 (第119条第1号、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。



労使合意(36協定の締結・届出)

*3 特別条項付きの36協定締結(臨時的な特別の事情があつて労使合意)の場合

*4 人事院規則のように要因の整理分析等を求める労働基準法上の規定はない(総務省から、各団体における要因の整理分析等の実施を依頼)

① 適切な勤務時間の把握と上限規制の遵守

☑ 客観的な方法による勤務時間の把握 (⇒「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」参照)

原則: 使用者の現認 または タイムカードの記録等の客観的な記録を基礎とした確認、記録

例外: 職員からの自己申告により把握(ただし、職員・勤務管理者への十分な説明、適切な事後確認等の措置を講じること等が必要)

☑ 上限時間の設定の手続(他律的業務の比重が高い部署の指定や36協定の締結)は、あらかじめ有効に実施し、職員に周知されている必要。

- ・ 定められた上限時間を超えた時間外勤務は原則命令不可
- ・ 上限時間を超えた時間外勤務が命令可能となるのは、以下の場合のみ

非現業の公務員 : 特例業務(重要な業務で特に緊急に処理することを要するもの)に従事の場合

⇒ただし、範囲は必要最小限としなければならない、職員に対して特例時間外勤務であることの通知を行う必要あり。

現業の公務員 : 災害等による臨時の必要がある場合

⇒労働基準監督機関に対する事前許可又は速やかな事後届出を行う必要あり。

長時間勤務を命令せざるを得ない場合は以下の取組を実施

② 長時間勤務者に対する健康確保措置

☑ 把握した労働者の労働時間に基づき、事業主が面接指導の対象者を特定

⇒産業医への該当者の情報提供(勧奨を実施)。本人に通知。

☑ 面接指導を実施し、産業医から実施結果の記録及び必要な措置を聴取

⇒産業医の意見を勘案し、必要な就業上の措置を実施。

※時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など、医師が面接指導を受ける必要がないと判断した場合(*)以外は、面接指導の実施が必要
(*このように判断できるのは、時間外勤務が2~6月平均80h超の場合及び月80h超かつ本人の申出があった場合)

③ 時間外勤務に係る要因の整理分析及び事後措置の実施

☑ 部署、氏名、期間・時間数、業務概要、回避できなかった理由等の記録を作成。

☑ 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。

⇒特例業務を命じた場合、算定期間(*)末日の翌日から6月以内に実施が必要 (*当該時間外勤務を命じた日が属する当該時間又は月数の算定に係る1年)

☑ 要因の整理・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策を実施。

総行公第19号
平成29年2月8日

各都道府県総務部長
（人事担当課、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
（公印省略）

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
ガイドラインについて（通知）

今般、別添のとおり「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」（以下「ガイドライン」という。）が厚生労働省において定められたのでお知らせいたします。

つきましては、各地方公共団体におかれましても、本ガイドラインに基づき適切に対応されるようお願いいたします。

また、貴都道府県内の市区町村等に対しましても、この旨周知いただくようお願いいたします。

なお、本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第四係 安達、相馬、渡邊
TEL 03-5253-5544

基 発 0 1 2 0 第 3 号
平 成 2 9 年 1 月 2 0 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

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について

今般、標記について、別添のとおり、「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」（以下「ガイドライン」という。）を定めたところである。

については、本ガイドラインの趣旨、遵守のための指導及び周知等については、下記のとおりであるので、この取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達をもって、平成13年4月6日付基発第339号「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基準について」については廃止することとする。

記

1. ガイドラインの趣旨、内容

(1) 趣旨について

ア 使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を明示したところであること。

イ 労働基準法上、使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにするとともに、本ガイドラインにおいて労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、ガイドラインを遵守すべきものであること。

(2) 労働時間の考え方について

労働時間を適正に把握する前提として、労働時間の考え方について明らかにしたものであること。

労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによら

ず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであることを示したものであること。

(3) ガイドラインの4(1)について

労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りるとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

(4) ガイドラインの4(2)について

ア 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等（以下「タイムカード等」という。）の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

イ ガイドラインの4(2)アにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

ウ ガイドラインの4(2)イについては、タイムカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書等、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

なお、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制を併用して労働時間を把握している場合には、ガイドラインの4(3)に準じた措置をとる必要があること。

(5) ガイドラインの4(3)について

ア ガイドラインの4(3)アについては、自己申告制の対象となる労働者に説明すべき事項としては、ガイドラインを踏まえた労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと等があること。

イ ガイドラインの4(3)イについては、労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインに従い講ずべき措置を理解する必要があることから設けたものであること。

実際に労働時間を管理する者に対しては、自己申告制の適正な運用のみならず、ガイドラインの3で示した労働時間の考え方等についても説明する等して、本ガイドラインを踏まえた説明とすることを示したものであること。

ウ ガイドラインの4(3)ウについては、自己申告による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行うことが望ましいものであること。

また、労働者からの自己申告により把握した労働時間と入退館記録やパソコンの使用時間の記録等のデータで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じている場合や、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合等には、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

エ ガイドラインの4(3)エについては、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用している場合に、自己申告した労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に

乖離が生じているとき、その理由を報告させること自体は問題のある取組ではないが、その報告が適正に行われないことによって、結果的に労働時間の適正な把握がなされないことにつながり得るため、報告の内容が適正であるか否かについても確認する必要があることを示したものであること。

オ ガイドラインの4(3)オについては、労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、ガイドラインで示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額する等不利益な取扱いをしているものがあること。

また、実際には労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長する時間を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において慣習的に行われていないかについても確認することを示したものであること。

(6) ガイドラインの4(4)について

労働基準法第108条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第54条並びに第55条に規定する様式第20号及び第21号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数が掲げられていることを改めて示したものであること。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されることを示したものであること。

(7) ガイドラインの4(5)について

労働基準法第109条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について使用者に保存義務を課しており、始業・終業時刻等労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関する書類としては、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の労働時間の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書等があること。

なお、保存期間である3年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

(8) ガイドラインの4(6)について

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきか等について、把握、検討すべきであることを明らかにしたものであること。

(9) ガイドラインの4(7)について

ガイドラインの4(7)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

ア 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合

イ 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合

また、労働時間等設定改善委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。

2 ガイドラインの遵守のための指導等

- (1) 監督指導において、ガイドラインの遵守状況について点検確認を行い、使用者がガイドラインに定める措置を講じていない場合には、所要の指導を行うこと。
- (2) 自己申告制の不適正な運用等により労働時間の適正な把握が行われていないと認められる事業場に対しては、適切な監督指導を実施すること。また、使用者がガイドラインを遵守しておらず、労働基準法第32条違反又は第37条違反が認められ、かつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。

3 ガイドラインの周知

本ガイドラインについては、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図ることとし、本通達発出後、集中的な周知活動を行うこと。

(1) 窓口における周知

労働基準監督署の窓口において、就業規則届、時間外労働・休日労働に関する協定届等各種届出、申告・相談等がなされた際に、別途配付するリーフレットを活用し、本ガイドラインの周知を図ること。

(2) 集団指導時等における周知

労働時間に係る集団指導、他の目的のための集団指導、説明会等の場を通じて積極的に本ガイドラインの周知を図ること。

特に、自己申告制により労働時間の把握を行っている事業場等については、これを集団的にとらえ、本ガイドラインの周知を図ること。

4 その他

平成13年4月6日付基発第339号「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基準について」又は「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基準」を引用している通達等において、平成13年4月6日付基発第339号「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基準について」又は「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基準」とあるのは、それぞれ、平成29年1月20日付基発0120第3号「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について」又は「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」と読み替えるものとする。

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃
等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手
待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終
業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいず
れかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ 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
として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、
使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

地方公務員における働き方改革に係る状況 ～令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

● 勤務時間・休暇等

(1) 時間外勤務の状況

- 職員1人当たりの時間外勤務時間は、全団体で年間132.8時間となっており、前年度比で9.5時間減少している。都道府県はほぼ横ばいだが、市区町村及び指定都市では時間外勤務の減少がみられる。
- 時間外勤務は、都道府県、指定都市、市区町村の順に多く、特に他律部署で多くなっており、都道府県の他律部署では、月45時間超の時間外勤務をした職員の割合が16.4%(うち100時間超の割合が1.8%)となっている。
- 時間外勤務の時間数が月45時間超の職員の割合は全体で4.8%(前年度比±0.0%)、都道府県で6.4%(前年度比+0.9%)となっており、市区町村を除き前年度に比べて増加している。うち、月100時間超の職員の割合も全体で0.4%(前年度比+0.1%)、都道府県で0.6%(前年度比+0.2%)、指定都市で0.4%(前年度比+0.2%)となっている。

ア) 時間外勤務の時間数の状況(全体、過年度との比較)

(単位:時間)

| | 平成30年度 | | 令和元年度 | | 令和2年度 | | R元→R2 増減 (時間/月) | R元→R2 増減 (時間/年) |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|-----------------------|
| | 時間/月 | 時間/年 | 時間/月 | 時間/年 | 時間/月 | 時間/年 | | |
| 全体 | 11.4 | 136.5 | 11.9 | 142.3 | 11.1 | 132.8 | ▲ 0.8 | ▲ 9.5 |
| 都道府県 | 12.6 | 151.6 | 13.1 | 157.0 | 13.3 | 160.0 | 0.2 | 3.0 |
| 指定都市 | 12.2 | 146.8 | 12.5 | 149.7 | 11.8 | 141.8 | ▲ 0.7 | ▲ 7.9 |
| 市区町村 | 10.7 | 127.8 | 11.2 | 134.5 | 9.9 | 119.3 | ▲ 1.3 | ▲ 15.2 |

イ) 時間外勤務の時間数の状況(令和2年度)

(単位:時間)

| | 全職場合計 | | 条例等の例規による上限規制に基づく職場 | | | | 労働基準法第36条に規定する協定による上限規制に基づく職場 | |
|------|-------|-------|---------------------|-------|------|-------|-------------------------------|-------|
| | | | 自律部署 | | 他律部署 | | | |
| | 時間/月 | 時間/年 | 時間/月 | 時間/年 | 時間/月 | 時間/年 | 時間/月 | 時間/年 |
| 全団体 | 11.1 | 132.8 | 10.4 | 124.3 | 19.0 | 228.3 | 9.6 | 115.3 |
| 都道府県 | 13.3 | 160.0 | 12.4 | 148.3 | 24.0 | 287.9 | 11.3 | 136.2 |
| 指定都市 | 11.8 | 141.8 | 11.5 | 137.9 | 18.1 | 216.8 | 9.8 | 117.1 |
| 市区町村 | 9.9 | 119.3 | 9.6 | 114.8 | 16.8 | 201.1 | 8.4 | 100.4 |

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

※「条例等の例規による上限規制に基づく職場(自律部署・他律部署)」と「労働基準法第36条に規定する協定による上限規制に基づく職場」の部署別に分類して集計(令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関等」の部署別に分類して集計)。

※「時間/月」は、対象団体の各月の総時間数を総職員数で除したものを足し上げ、12で除したもの(小数点第2位を四捨五入)。

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

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

(単位:人)

| | 令和元年度 | | | | 令和2年度 | | | | R元→R2 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 | 12,380,070 (100.0%) | 593,944 (4.8%) | 554,249 (4.5%) | 39,695 (0.3%) | 13,023,236 (100.0%) | 624,859 (4.8%) | 575,036 (4.4%) | 49,823 (0.4%) | 30,915 0.0 | 20,787 ▲ 0.1 | 10,128 0.1 |
| 都道府県 | 3,093,120 (100.0%) | 169,455 (5.5%) | 157,945 (5.1%) | 11,510 (0.4%) | 3,272,933 (100.0%) | 209,727 (6.4%) | 190,717 (5.8%) | 19,010 (0.6%) | 40,272 0.9 | 32,772 0.7 | 7,500 0.2 |
| 指定都市 | 1,750,336 (100.0%) | 85,334 (4.9%) | 81,491 (4.7%) | 3,843 (0.2%) | 1,911,380 (100.0%) | 97,735 (5.1%) | 90,690 (4.7%) | 7,045 (0.4%) | 12,401 0.2 | 9,199 0.0 | 3,202 0.2 |
| 市区町村 | 7,536,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,813 (4.2%) | 24,342 (0.3%) | 7,838,923 (100.0%) | 317,397 (4.0%) | 293,629 (3.7%) | 23,768 (0.3%) | ▲ 21,758 ▲ 0.5 | ▲ 21,184 ▲ 0.5 | ▲ 574 0.0 |

エ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況(職場ごとの状況)

(単位:人)

| | 令和2年度(条例職場・自律部署) | | | | 令和2年度(条例職場・他律部署) | | | | 令和2年度(36協定職場) | | | |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|-----------------|
| | 調査対象 延べ人数 (年間) | 45時間超 | 45時間超 100時間 未満 | 100時間 以上 | 調査対象 延べ人数 (年間) | 45時間超 | 45時間超 100時間 未満 | 100時間 以上 | 調査対象 延べ人数 (年間) | 45時間超 | 45時間超 100時間 未満 | 100時間 以上 |
| 全体 | 7,588,290 (100.0%) | 320,613 (4.2%) | 296,253 (3.9%) | 24,360 (0.3%) | 1,409,867 (100.0%) | 174,036 (12.3%) | 158,477 (11.2%) | 15,559 (1.1%) | 4,025,079 (100.0%) | 130,210 (3.2%) | 120,306 (3.0%) | 9,904 (0.2%) |
| 都道府県 | 1,554,520 (100.0%) | 83,892 (5.4%) | 76,676 (4.9%) | 7,216 (0.5%) | 389,671 (100.0%) | 63,990 (16.4%) | 57,002 (14.6%) | 6,988 (1.8%) | 1,328,742 (100.0%) | 61,845 (4.7%) | 57,039 (4.3%) | 4,806 (0.4%) |
| 指定都市 | 870,011 (100.0%) | 42,113 (4.8%) | 38,853 (4.5%) | 3,260 (0.4%) | 292,549 (100.0%) | 32,827 (11.2%) | 30,633 (10.5%) | 2,194 (0.7%) | 748,820 (100.0%) | 22,795 (3.0%) | 21,204 (2.8%) | 1,591 (0.2%) |
| 市区町村 | 5,163,759 (100.0%) | 194,608 (3.8%) | 180,724 (3.5%) | 13,884 (0.3%) | 727,647 (100.0%) | 77,219 (10.6%) | 70,842 (9.7%) | 6,377 (0.9%) | 1,947,517 (100.0%) | 45,570 (2.3%) | 42,063 (2.2%) | 3,507 (0.2%) |

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

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

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

● 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

- 面接指導の強化に係る例規・指針等については、都道府県及び指定都市にあっては概ね整備済みとなっている。
- 一方、市区及び町村にあっては、まだ未整備の部局も多く、特に町村では令和3年度中の整備予定を加えても約78%となっている。
- 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況については、都道府県及び指定都市にあっては労働安全衛生法及び人事院規則に規定された面接指導の対象者に対して約9割の部局で実施されている。
- 一方、市区及び町村にあっては、都道府県及び指定都市に比べ面接指導の対象者がいる部局の割合は低いものの、その実施割合は低い水準となっている。

ア) 面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況(部局ごと/団体区分別(令和3年4月1日現在))

| 団体区分 | 令和3年4月1日時点で整備済み | 令和3年度中に整備予定 | 整備時期未定 |
|---------|-----------------|-------------|--------|
| 都道府県 | 98.4% | 0.5% | 1.1% |
| 指定都市 | 84.8% | 3.8% | 11.4% |
| 市区 | 72.3% | 14.9% | 12.9% |
| 町村 | 51.8% | 26.4% | 21.8% |
| 合計 | 64.2% | 19.4% | 16.4% |
| 一部事務組合等 | 24.7% | 12.3% | 63.0% |

(注) 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

イ) 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況(部局ごと/団体区分別(令和2年度))

| 団体区分 | 時間外勤務が1か月当たり100時間以上の職員に対する医師による面接指導(※2) | | 時間外勤務が2～6か月平均で80時間を超えた職員に対する医師による面接指導(※3) | | 時間外勤務が1か月当たり80時間を超え100時間未満で、申出を行った職員に対する医師による面接指導(※1) | |
|---------|---|-------|---|-------|---|-------|
| | 対象者あり | うち実施 | 対象者あり | うち実施 | 対象者あり | うち実施 |
| 都道府県 | 84.1% | 95.4% | 79.7% | 92.4% | 72.0% | 94.7% |
| 指定都市 | 75.9% | 91.7% | 75.9% | 85.0% | 72.2% | 94.7% |
| 市区 | 55.7% | 69.8% | 50.2% | 66.0% | 34.6% | 76.3% |
| 町村 | 21.2% | 33.4% | 13.5% | 34.9% | 9.5% | 40.2% |
| 合計 | 41.5% | 63.9% | 35.1% | 63.4% | 25.2% | 72.9% |
| 一部事務組合等 | 3.8% | 58.9% | 3.6% | 45.3% | 2.7% | 52.5% |

(注) ※1 労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1箇月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。本調査においては、この実施状況を集計している。ただし、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箇月以内に面接指導を受けた職員など面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者は除くこととされている。

※2,3 国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等にその旨規定されている。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。

表13 時間外勤務命令の上限規制制度の状況(令和3年4月1日現在)

1. 時間外勤務命令の上限規制制度の導入状況 (単位: 団体)

| 区分 | 団体数 | 制度あり | 制度あり | | | 制度なし |
|------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| | | | 他律的業務の比重が高い部署の指定 | 特例業務 | 要因の整理、分析及び検証 | |
| 都道府県 | 47 (100.0%) | 47 (100.0%) | 25 (53.2%) | 47 (100.0%) | 47 (100.0%) | 0 (0.0%) |
| 指定都市 | 20 (100.0%) | 20 (100.0%) | 12 (60.0%) | 20 (100.0%) | 20 (100.0%) | 0 (0.0%) |
| 市区町村 | 1,721 (100.0%) | 1,690 (98.2%) | 1,294 (76.6%) | 1,657 (98.0%) | 1,639 (97.0%) | 31 (1.8%) |
| 合計 | 1,788 (100.0%) | 1,757 (98.3%) | 1,331 (75.8%) | 1,724 (98.1%) | 1,706 (97.1%) | 31 (1.7%) |

- (注) 1 「時間外勤務命令の上限等」とは、人事院規則15-14第16条の2の2に規定する「超過勤務を命ずる時間及び月数の上限」に相当する措置をいう。
 2 「制度あり」欄には、時間外勤務命令の上限等を条例又は条例により委任を受けた規則等で定めている団体を計上している。
 3 「他律的業務の比重が高い部署の指定」欄には、人事院規則15-14第16条の2の2第1項第2号に規定する「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員に対する上限時間の設定」に相当する措置を講じている団体を計上している。
 4 「特例業務」欄には、人事院規則15-14第16条の2の2第2項に規定する「特例業務」に相当する措置を講じている団体を計上している。
 5 「要因の整理、分析及び検証」欄には、人事院規則15-14第16条の2の2第3項に規定する「要因の整理、分析及び検証」に相当する措置を講じている団体を計上している。
 6 「制度あり」欄及び「制度なし」欄における()内は、団体区分ごとの団体に占める割合である。
 7 「他律的業務の比重が高い部署の指定」欄、「特例業務」欄及び「要因の整理、分析及び検証」欄における()内は、各団体区分の「制度あり」の団体に占める割合である。

2. 要因の整理、分析及び検証の実施方法 (単位: 団体)

| 区分 | 団体数 | 職員についての記録 | 左記の記録の活用 | 職員や所属長に対する面談・ヒアリング |
|------|-------------------|------------------|------------------|--------------------|
| 都道府県 | 47 (100.0%) | 45 (95.7%) | 45 (95.7%) | 29 (61.7%) |
| 指定都市 | 20 (100.0%) | 18 (90.0%) | 18 (90.0%) | 14 (70.0%) |
| 市区町村 | 1,639 (100.0%) | 1,244 (75.9%) | 1,148 (70.0%) | 1,008 (61.5%) |
| 合計 | 1,706 (100.0%) | 1,307 (76.6%) | 1,211 (71.0%) | 1,051 (61.6%) |

- (注) 1 「職員についての記録」欄には、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)第十「宿日直勤務及び超過勤務並びに超勤代休時間の指定関係の16項に規定する上限時間等を超過して超過勤務を命ぜられた職員についての記録に相当する運用を行っている団体を計上している。
 2 「左記の記録の活用」欄には、上記1の記録を活用して要因の整理、分析及び検証を行っている団体を計上している。
 3 「職員や所属長に対する面談・ヒアリング」欄には、要因の整理、分析及び検証に必要な情報を収集するために、上限時間を超過して時間外勤務を行った職員やその所属長に対してヒアリングを行っている団体を計上している。
 4 「職員についての記録」欄、「左記の記録の活用」欄及び「職員や所属長に対する面談・ヒアリング」欄における()内は、各団体区分の「要因の整理、分析及び検証」の制度がある団体に占める割合である。

表14 時間外勤務の状況(時間外勤務時間数)【全団体】

| | ○時間外勤務時間数の状況 | | | | | | | | | | (参考)令和元年度の状況 | | | | | | | |
|-----|--------------|--------------|-------|------------|--------------|---------|------------|--------------|-------|------------|-----------------------------------|------|------------|--------------|------|------------|--------------|------|
| | 全職場合計 | | | | | 右記以外の部署 | | | | | 労基法36条に規定されている協定による 上限規制に基づく職場 | | | | | | | |
| | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 |
| 4月 | 1,086,175 | 13,790,187 | 12.7 | 632,506 | 7,801,300 | 12.3 | 118,286 | 2,765,792 | 23.4 | 335,383 | 3,223,095 | 9.6 | 1,034,473 | 14,914,783 | 14.4 | | | |
| 5月 | 1,086,931 | 11,818,110 | 10.9 | 632,615 | 6,715,512 | 10.6 | 118,207 | 2,284,216 | 19.3 | 336,109 | 2,818,382 | 8.4 | 1,034,469 | 12,747,647 | 12.3 | | | |
| 6月 | 1,086,688 | 11,381,086 | 10.5 | 632,557 | 6,304,754 | 10.0 | 118,032 | 2,233,934 | 18.9 | 336,099 | 2,842,398 | 8.5 | 1,033,292 | 11,791,060 | 11.4 | | | |
| 7月 | 1,086,151 | 12,267,305 | 11.3 | 633,672 | 6,756,853 | 10.7 | 116,670 | 2,149,065 | 18.4 | 335,809 | 3,361,387 | 10.0 | 1,033,006 | 13,341,402 | 12.9 | | | |
| 8月 | 1,085,848 | 9,795,607 | 9.0 | 634,112 | 5,110,656 | 8.1 | 116,073 | 1,713,845 | 14.8 | 335,663 | 2,971,106 | 8.9 | 1,031,867 | 9,637,152 | 9.3 | | | |
| 9月 | 1,085,378 | 11,168,035 | 10.3 | 633,303 | 6,041,105 | 9.5 | 116,498 | 1,958,587 | 16.8 | 335,577 | 3,168,343 | 9.4 | 1,031,525 | 11,422,121 | 11.1 | | | |
| 10月 | 1,085,149 | 11,883,237 | 11.0 | 632,773 | 6,474,811 | 10.2 | 117,007 | 2,198,612 | 18.8 | 335,369 | 3,209,814 | 9.6 | 1,031,938 | 14,610,757 | 14.2 | | | |
| 11月 | 1,084,714 | 11,426,784 | 10.5 | 632,462 | 6,133,011 | 9.7 | 116,968 | 2,075,194 | 17.7 | 335,284 | 3,218,579 | 9.6 | 1,031,209 | 11,734,807 | 11.4 | | | |
| 12月 | 1,084,736 | 11,454,634 | 10.6 | 632,628 | 5,937,473 | 9.4 | 116,979 | 2,037,780 | 17.4 | 335,129 | 3,479,381 | 10.4 | 1,030,381 | 10,249,530 | 9.9 | | | |
| 1月 | 1,084,010 | 11,833,565 | 10.9 | 631,188 | 6,137,623 | 9.7 | 117,756 | 2,149,535 | 18.3 | 335,066 | 3,546,407 | 10.6 | 1,029,840 | 10,845,267 | 10.5 | | | |
| 2月 | 1,083,831 | 11,678,507 | 10.8 | 631,122 | 6,357,530 | 10.1 | 117,783 | 2,229,920 | 18.9 | 334,926 | 3,091,057 | 9.2 | 1,029,372 | 11,417,325 | 11.1 | | | |
| 3月 | 1,083,625 | 15,623,287 | 14.4 | 629,352 | 8,839,971 | 14.0 | 119,608 | 3,028,872 | 25.3 | 334,665 | 3,754,444 | 11.2 | 1,028,698 | 14,070,069 | 13.7 | | | |
| 合計 | 13,023,236 | 144,120,344 | 11.1 | 7,588,290 | 78,610,599 | 10.4 | 1,409,867 | 26,825,352 | 19.0 | 4,025,079 | 38,684,393 | 9.6 | 12,380,070 | 146,781,920 | 11.9 | | | |
| | | 時間/年 | 132.8 | 時間/年 | 124.3 | 時間/年 | 228.3 | 時間/年 | 115.3 | 時間/年 | 142.3 | 時間/年 | | | | | | |

(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類する職として定める職に任用されている職員)を除いた職員である。
 2 令和2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。(令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計)
 3 「時間/年」は、対象団体の年間総時間数を、「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で除いたもの)」で除いたものである。

表 14-1 時間外勤務の状況(時間外勤務時間数)【都道府県】

| | ○時間外勤務時間数の状況 | | | | | | | | | | (参考) 令和元年度の状況 | | | | |
|-----|--------------|--------------|-------|-----------------------|--------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------|------|---|---------------|-------|------------|--------------|------|
| | 全職場合計 | | | | | 労基法36条に規定されている協定による 上限規制に基づく職場 | | | | | 全職場合計 | | | | |
| | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 右記以外の部署 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 他律的業務の比重が高い部署 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 労基法36条に規定されている協定による 上限規制に基づく職場 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 |
| 4月 | 272,254 | 3,815,881 | 14.0 | 129,929 | 1,698,446 | 13.1 | 32,025 | 830,731 | 25.9 | 110,300 | 1,286,704 | 11.7 | 258,250 | 3,350,797 | 13.0 |
| 5月 | 272,947 | 3,199,333 | 11.7 | 129,933 | 1,446,116 | 11.1 | 32,164 | 686,540 | 21.3 | 110,850 | 1,066,677 | 9.6 | 258,803 | 3,389,128 | 13.1 |
| 6月 | 273,085 | 3,421,521 | 12.5 | 129,852 | 1,541,850 | 11.9 | 32,244 | 735,464 | 22.8 | 110,989 | 1,144,207 | 10.3 | 258,281 | 3,365,691 | 13.0 |
| 7月 | 273,074 | 3,793,812 | 13.9 | 129,527 | 1,631,238 | 12.6 | 32,529 | 784,415 | 24.1 | 111,018 | 1,378,159 | 12.4 | 258,081 | 3,262,871 | 12.6 |
| 8月 | 273,123 | 2,982,704 | 10.9 | 129,601 | 1,212,984 | 9.4 | 32,565 | 628,249 | 19.3 | 110,957 | 1,141,471 | 10.3 | 257,810 | 2,710,632 | 10.5 |
| 9月 | 272,886 | 3,414,464 | 12.5 | 129,476 | 1,484,839 | 11.5 | 32,480 | 723,661 | 22.3 | 110,930 | 1,205,964 | 10.9 | 257,762 | 3,250,410 | 12.6 |
| 10月 | 272,453 | 3,717,743 | 13.6 | 129,314 | 1,661,012 | 12.8 | 32,463 | 811,923 | 25.0 | 110,676 | 1,244,808 | 11.2 | 257,712 | 4,103,657 | 15.9 |
| 11月 | 272,611 | 3,571,938 | 13.1 | 129,327 | 1,566,324 | 12.1 | 32,599 | 777,593 | 23.9 | 110,685 | 1,228,021 | 11.1 | 257,610 | 3,395,729 | 13.2 |
| 12月 | 272,571 | 3,770,417 | 13.8 | 129,291 | 1,642,481 | 12.7 | 32,678 | 805,301 | 24.6 | 110,602 | 1,322,635 | 12.0 | 257,466 | 3,057,714 | 11.9 |
| 1月 | 272,572 | 3,693,578 | 13.6 | 129,264 | 1,539,098 | 11.9 | 32,723 | 776,102 | 23.7 | 110,585 | 1,378,378 | 12.5 | 257,178 | 3,143,041 | 12.2 |
| 2月 | 272,708 | 3,557,646 | 13.0 | 129,613 | 1,607,027 | 12.4 | 32,448 | 761,457 | 23.5 | 110,647 | 1,189,162 | 10.7 | 257,155 | 3,278,112 | 12.7 |
| 3月 | 272,649 | 4,693,312 | 17.2 | 129,393 | 2,176,036 | 16.8 | 32,753 | 1,026,161 | 31.3 | 110,503 | 1,491,115 | 13.5 | 257,012 | 4,161,671 | 16.2 |
| 合計 | 3,272,933 | 43,632,349 | 13.3 | 1,554,520 | 19,207,451 | 12.4 | 389,671 | 9,347,597 | 24.0 | 1,328,742 | 15,077,301 | 11.3 | 3,093,120 | 40,469,453 | 13.1 |
| | | 時間/年 | 160.0 | 時間/年 | 148.3 | 時間/年 | 時間/年 | 287.9 | 時間/年 | 136.2 | 時間/年 | 157.0 | | | |

(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類す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。
 2 令和2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。(令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計)
 3 「時間/年」は、対象団体の年間総時間数を、「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で除いたもの)」で除いたものである。

表14-2 時間外勤務の状況(時間外勤務時間数)【指定都市】

| | ○時間外勤務時間数の状況 | | | | | | | | | | | | (参考)令和元年度の状況 | | |
|-----|--------------|--------------|-------|---------|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|------|------------|--------------|------|--------------|--------------|------|
| | 全職場合計 | | | | | | 労基法36条に規定されている協定による 上限規制に基づく職場 | | | | | | 全職場合計 | | |
| | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 右記以外の部署 | 他律的業務の比重が高い部署 | 労基法36条に規定されている協定による 上限規制に基づく職場 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 | 職員数 (人) | 総時間数 (時間) | 時間/月 |
| 4月 | 159,271 | 2,061,793 | 12.9 | 72,367 | 937,715 | 13.0 | 24,540 | 546,079 | 22.3 | 62,364 | 577,999 | 9.3 | 146,487 | 2,267,485 | 15.5 |
| 5月 | 159,346 | 1,716,715 | 10.8 | 71,998 | 770,060 | 10.7 | 24,907 | 439,965 | 17.7 | 62,441 | 506,690 | 8.1 | 145,932 | 1,930,959 | 13.2 |
| 6月 | 159,296 | 1,803,188 | 11.3 | 71,975 | 808,192 | 11.2 | 24,899 | 462,661 | 18.6 | 62,422 | 532,335 | 8.5 | 146,019 | 1,794,729 | 12.3 |
| 7月 | 159,258 | 1,962,707 | 12.3 | 73,058 | 879,056 | 12.0 | 23,792 | 446,659 | 18.8 | 62,408 | 636,992 | 10.2 | 145,908 | 2,040,909 | 14.0 |
| 8月 | 159,217 | 1,672,588 | 10.5 | 73,085 | 733,603 | 10.0 | 23,748 | 355,567 | 15.0 | 62,384 | 583,418 | 9.4 | 145,899 | 1,487,231 | 10.2 |
| 9月 | 159,250 | 1,847,514 | 11.6 | 72,983 | 824,719 | 11.3 | 23,921 | 400,849 | 16.8 | 62,346 | 621,946 | 10.0 | 145,767 | 1,734,975 | 11.9 |
| 10月 | 159,435 | 1,894,510 | 11.9 | 72,970 | 848,991 | 11.6 | 24,060 | 421,898 | 17.5 | 62,405 | 623,621 | 10.0 | 145,933 | 2,034,601 | 13.9 |
| 11月 | 159,441 | 1,791,332 | 11.2 | 72,933 | 780,815 | 10.7 | 24,093 | 393,720 | 16.3 | 62,415 | 616,797 | 9.9 | 145,759 | 1,662,594 | 11.4 |
| 12月 | 159,366 | 1,804,296 | 11.3 | 72,606 | 753,211 | 10.4 | 24,313 | 392,032 | 16.1 | 62,447 | 659,053 | 10.6 | 145,725 | 1,513,416 | 10.4 |
| 1月 | 159,208 | 1,817,574 | 11.4 | 72,227 | 775,400 | 10.7 | 24,560 | 401,420 | 16.3 | 62,421 | 640,754 | 10.3 | 145,807 | 1,576,146 | 10.8 |
| 2月 | 159,161 | 1,791,861 | 11.3 | 72,054 | 785,874 | 10.9 | 24,705 | 415,809 | 16.8 | 62,402 | 590,178 | 9.5 | 145,603 | 1,687,986 | 11.6 |
| 3月 | 159,131 | 2,424,197 | 15.2 | 71,755 | 1,097,281 | 15.3 | 25,011 | 609,025 | 24.4 | 62,365 | 717,891 | 11.5 | 145,497 | 2,104,085 | 14.5 |
| 合計 | 1,911,380 | 22,588,275 | 11.8 | 870,011 | 9,994,917 | 11.5 | 292,549 | 5,285,684 | 18.1 | 748,820 | 7,307,674 | 9.8 | 1,750,336 | 21,835,116 | 12.5 |
| | | 時間/年 | 141.8 | 時間/年 | 137.9 | 時間/年 | 時間/年 | 216.8 | 時間/年 | 時間/年 | 117.1 | 時間/年 | 時間/年 | 149.7 | |

(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類す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。
 2 令和2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。(令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計)
 3 「時間/年」は、対象団体の年間総時間数を、「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で除いたもの)」で除いたものである。

表 14-3 時間外勤務の状況(時間外勤務時間数)【市区町村】

| | ○時間外勤務時間数の状況 | | | | | | | | | | | | (参考)令和元年度の状況 | | |
|-----|--------------|------------|---------------|-----------|------------|------|-------------------------------|------------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----|-------------------------------|------------|------|
| | 全職場合計 | | | | | | 条例等の例規による上限規制に基づく職場 | | | | | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | |
| | 右記以外の部署 | | 他律的業務の比重が高い部署 | | その他の部署 | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | 職員数(人) | 総時間数(時間) | 時間/月 |
| 4月 | 654,650 | 7,912,513 | 12.1 | 430,210 | 5,165,139 | 12.0 | 61,721 | 1,388,982 | 22.5 | 162,719 | 1,358,392 | 8.3 | 629,736 | 9,296,501 | 14.8 |
| 5月 | 654,638 | 6,902,062 | 10.5 | 430,684 | 4,499,336 | 10.4 | 61,136 | 1,157,711 | 18.9 | 162,818 | 1,245,015 | 7.6 | 629,734 | 7,427,560 | 11.8 |
| 6月 | 654,307 | 6,156,377 | 9.4 | 430,730 | 3,954,712 | 9.2 | 60,889 | 1,035,809 | 17.0 | 162,688 | 1,165,856 | 7.2 | 628,992 | 6,630,640 | 10.5 |
| 7月 | 653,819 | 6,510,786 | 10.0 | 431,087 | 4,246,559 | 9.9 | 60,349 | 917,991 | 15.2 | 162,383 | 1,346,236 | 8.3 | 629,017 | 8,037,622 | 12.8 |
| 8月 | 653,508 | 5,140,315 | 7.9 | 431,426 | 3,164,069 | 7.3 | 59,760 | 730,029 | 12.2 | 162,322 | 1,246,217 | 7.7 | 628,158 | 5,439,289 | 8.7 |
| 9月 | 653,242 | 5,906,057 | 9.0 | 430,844 | 3,731,547 | 8.7 | 60,097 | 834,077 | 13.9 | 162,301 | 1,340,433 | 8.3 | 627,996 | 6,436,736 | 10.2 |
| 10月 | 653,261 | 6,270,984 | 9.6 | 430,489 | 3,964,808 | 9.2 | 60,484 | 964,791 | 16.0 | 162,288 | 1,341,385 | 8.3 | 628,293 | 8,472,499 | 13.5 |
| 11月 | 652,662 | 6,063,514 | 9.3 | 430,202 | 3,785,872 | 8.8 | 60,276 | 903,881 | 15.0 | 162,184 | 1,373,761 | 8.5 | 627,840 | 6,676,484 | 10.6 |
| 12月 | 652,799 | 5,879,921 | 9.0 | 430,731 | 3,541,781 | 8.2 | 59,988 | 840,447 | 14.0 | 162,080 | 1,497,693 | 9.2 | 627,190 | 5,678,400 | 9.1 |
| 1月 | 652,230 | 6,322,413 | 9.7 | 429,697 | 3,823,125 | 8.9 | 60,473 | 972,013 | 16.1 | 162,060 | 1,527,275 | 9.4 | 626,855 | 6,126,080 | 9.8 |
| 2月 | 651,962 | 6,329,000 | 9.7 | 429,455 | 3,964,629 | 9.2 | 60,630 | 1,052,654 | 17.4 | 161,877 | 1,311,717 | 8.1 | 626,614 | 6,451,227 | 10.3 |
| 3月 | 651,845 | 8,505,778 | 13.0 | 428,204 | 5,566,654 | 13.0 | 61,844 | 1,393,886 | 22.5 | 161,797 | 1,545,438 | 9.6 | 626,189 | 7,804,313 | 12.5 |
| 合計 | 7,838,923 | 77,899,720 | 9.9 | 5,163,759 | 49,408,231 | 9.6 | 727,647 | 12,192,071 | 16.8 | 1,947,517 | 16,299,418 | 8.4 | 7,536,614 | 84,477,351 | 11.2 |
| | | 時間/年 | 119.3 | 時間/年 | 114.8 | 時間/年 | 201.1 | 時間/年 | 100.4 | 時間/年 | 134.5 | | | | |

(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。
 2 令和2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。(令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計)
 3 「時間/年」は、対象団体の年間総時間数を、「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で除いたもの)」で除いたものである。

表15 時間外勤務の状況(月45時間超の職員数及び割合)【全団体】

| | ○時間外勤務を月45時間超行った職員数及び割合 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| | 全職場合計 | | | | | 右記以外の部署 | | | | | 労基法36条に規定されている協定による 上限規制に基づく職場 | | | | | | |
| | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) | | |
| 4月 | 1,086,175 (100.0%) | 75,017 (6.9%) | 68,137 (6.3%) | 6,880 (0.6%) | 3,381 (0.5%) | 21,458 (18.1%) | 13,054 (3.9%) | 11,821 (3.5%) | 1,233 (0.4%) | 335,383 (100.0%) | 13,054 (3.9%) | 11,821 (3.5%) | 1,233 (0.4%) | 1,034,473 (100.0%) | 76,120 (7.4%) | 70,691 (6.8%) | 5,429 (0.5%) |
| 5月 | 1,086,931 (100.0%) | 52,305 (4.8%) | 46,970 (4.3%) | 5,335 (0.5%) | 3,111 (0.5%) | 14,764 (12.5%) | 8,642 (2.6%) | 8,012 (2.4%) | 631 (0.2%) | 336,109 (100.0%) | 8,642 (2.6%) | 8,012 (2.4%) | 631 (0.2%) | 1,034,469 (100.0%) | 49,277 (4.8%) | 47,452 (4.6%) | 1,824 (0.2%) |
| 6月 | 1,086,688 (100.0%) | 48,309 (4.4%) | 45,305 (4.2%) | 3,004 (0.3%) | 1,595 (0.3%) | 14,485 (12.5%) | 8,555 (2.5%) | 8,142 (2.4%) | 413 (0.1%) | 336,099 (100.0%) | 8,555 (2.5%) | 8,142 (2.4%) | 413 (0.1%) | 1,033,292 (100.0%) | 42,934 (4.2%) | 41,174 (4.0%) | 1,760 (0.2%) |
| 7月 | 1,086,151 (100.0%) | 51,086 (4.7%) | 47,430 (4.4%) | 3,656 (0.3%) | 1,896 (0.3%) | 13,219 (11.3%) | 11,823 (3.5%) | 10,432 (3.3%) | 891 (0.3%) | 335,809 (100.0%) | 11,823 (3.5%) | 10,432 (3.3%) | 891 (0.3%) | 1,033,006 (100.0%) | 53,046 (5.1%) | 48,046 (4.7%) | 5,000 (0.5%) |
| 8月 | 1,085,848 (100.0%) | 33,044 (3.0%) | 30,302 (2.8%) | 2,742 (0.3%) | 1,162 (0.2%) | 8,516 (7.3%) | 9,363 (2.8%) | 8,446 (2.5%) | 917 (0.3%) | 335,663 (100.0%) | 9,363 (2.8%) | 8,446 (2.5%) | 917 (0.3%) | 1,031,867 (100.0%) | 26,805 (2.6%) | 25,486 (2.5%) | 1,317 (0.1%) |
| 9月 | 1,085,378 (100.0%) | 39,377 (3.6%) | 37,158 (3.4%) | 2,219 (0.2%) | 1,009 (0.2%) | 10,822 (9.3%) | 9,321 (2.8%) | 8,849 (2.6%) | 472 (0.1%) | 335,577 (100.0%) | 9,321 (2.8%) | 8,849 (2.6%) | 472 (0.1%) | 1,031,525 (100.0%) | 38,528 (3.7%) | 36,665 (3.6%) | 1,863 (0.2%) |
| 10月 | 1,085,149 (100.0%) | 49,466 (4.6%) | 46,527 (4.3%) | 2,939 (0.3%) | 1,433 (0.2%) | 13,869 (11.9%) | 10,520 (3.1%) | 9,945 (3.0%) | 575 (0.2%) | 335,369 (100.0%) | 10,520 (3.1%) | 9,945 (3.0%) | 575 (0.2%) | 1,031,938 (100.0%) | 69,533 (6.7%) | 63,993 (6.2%) | 5,540 (0.5%) |
| 11月 | 1,084,714 (100.0%) | 43,181 (4.0%) | 40,020 (3.7%) | 3,161 (0.3%) | 1,368 (0.2%) | 12,211 (10.4%) | 9,707 (2.9%) | 8,951 (2.7%) | 756 (0.2%) | 335,284 (100.0%) | 9,707 (2.9%) | 8,951 (2.7%) | 756 (0.2%) | 1,031,209 (100.0%) | 44,185 (4.3%) | 41,078 (4.0%) | 3,107 (0.3%) |
| 12月 | 1,084,736 (100.0%) | 44,700 (4.1%) | 40,648 (3.7%) | 4,052 (0.4%) | 1,788 (0.3%) | 12,028 (10.3%) | 11,394 (3.4%) | 10,378 (3.1%) | 1,016 (0.3%) | 335,129 (100.0%) | 11,394 (3.4%) | 10,378 (3.1%) | 1,016 (0.3%) | 1,030,381 (100.0%) | 34,115 (3.3%) | 31,388 (3.0%) | 2,727 (0.3%) |
| 1月 | 1,084,010 (100.0%) | 51,092 (4.7%) | 45,654 (4.2%) | 5,438 (0.5%) | 2,391 (0.4%) | 13,472 (11.4%) | 13,081 (3.9%) | 11,576 (3.5%) | 1,505 (0.4%) | 335,066 (100.0%) | 13,081 (3.9%) | 11,576 (3.5%) | 1,505 (0.4%) | 1,029,840 (100.0%) | 39,864 (3.9%) | 37,032 (3.6%) | 2,832 (0.3%) |
| 2月 | 1,083,831 (100.0%) | 49,217 (4.5%) | 46,163 (4.3%) | 3,054 (0.3%) | 1,540 (0.2%) | 14,526 (12.3%) | 9,162 (2.7%) | 8,699 (2.6%) | 463 (0.1%) | 334,926 (100.0%) | 9,162 (2.7%) | 8,699 (2.6%) | 463 (0.1%) | 1,029,372 (100.0%) | 44,183 (4.3%) | 41,726 (4.1%) | 2,457 (0.2%) |
| 3月 | 1,083,625 (100.0%) | 88,065 (8.1%) | 80,722 (7.4%) | 7,343 (0.7%) | 3,686 (0.6%) | 24,666 (20.6%) | 15,587 (4.7%) | 14,555 (4.3%) | 1,032 (0.3%) | 334,665 (100.0%) | 15,587 (4.7%) | 14,555 (4.3%) | 1,032 (0.3%) | 1,028,698 (100.0%) | 75,354 (7.3%) | 69,515 (6.8%) | 5,839 (0.6%) |
| 合計 | 13,023,236 (100.0%) | 624,859 (4.8%) | 575,036 (4.4%) | 49,823 (0.4%) | 24,360 (0.3%) | 174,036 (12.3%) | 130,210 (3.2%) | 120,306 (3.0%) | 9,904 (0.2%) | 4,025,079 (100.0%) | 130,210 (3.2%) | 120,306 (3.0%) | 9,904 (0.2%) | 12,380,070 (100.0%) | 593,944 (4.8%) | 554,249 (4.5%) | 39,695 (0.3%) |

(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)を除外した職員である。
2 各和2年度調査では「条例等の例規に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。各和2年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計。

(参考) 令和元年度の状況

表 15-1 時間外勤務の状況(月45時間超の職員数及び割合)【都道府県】

| | ○時間外勤務を月45時間超行った職員数及び割合 | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|-----------|-----------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------|-------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------|
| | 全職場合計 | | | | | 条例等の例規による上限規制に基づく職場 | | | | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | | | |
| | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) |
| 4月 | 272,254 (100.0%) | 20,548 (7.5%) | 18,277 (6.7%) | 2,271 (0.8%) | 7.5% | 129,929 (100.0%) | 8,303 (6.4%) | 7,438 (5.7%) | 865 (0.7%) | 6.4% | 110,300 (100.0%) | 6,118 (5.5%) | 5,556 (5.0%) | 562 (0.5%) | 5.5% |
| 5月 | 272,947 (100.0%) | 14,068 (5.2%) | 12,743 (4.7%) | 1,325 (0.5%) | 5.2% | 129,933 (100.0%) | 5,892 (4.5%) | 5,295 (4.1%) | 597 (0.5%) | 4.5% | 110,850 (100.0%) | 3,735 (3.4%) | 3,479 (3.1%) | 256 (0.2%) | 3.4% |
| 6月 | 273,085 (100.0%) | 15,429 (5.6%) | 14,452 (5.3%) | 977 (0.4%) | 5.6% | 129,852 (100.0%) | 6,327 (4.9%) | 5,915 (4.6%) | 412 (0.3%) | 4.9% | 110,989 (100.0%) | 4,140 (3.7%) | 3,943 (3.6%) | 197 (0.2%) | 3.7% |
| 7月 | 273,074 (100.0%) | 18,700 (6.8%) | 17,071 (6.3%) | 1,629 (0.6%) | 6.8% | 129,527 (100.0%) | 7,134 (5.5%) | 6,468 (5.0%) | 666 (0.5%) | 5.5% | 111,018 (100.0%) | 6,190 (5.6%) | 5,703 (5.1%) | 487 (0.4%) | 5.6% |
| 8月 | 273,123 (100.0%) | 11,571 (4.2%) | 10,351 (3.8%) | 1,220 (0.4%) | 4.2% | 129,601 (100.0%) | 3,926 (3.0%) | 3,540 (2.7%) | 386 (0.3%) | 3.0% | 110,957 (100.0%) | 4,185 (3.8%) | 3,753 (3.4%) | 432 (0.4%) | 3.8% |
| 9月 | 272,886 (100.0%) | 14,381 (5.3%) | 13,547 (5.0%) | 834 (0.3%) | 5.3% | 129,476 (100.0%) | 5,450 (4.2%) | 5,197 (4.0%) | 253 (0.2%) | 4.2% | 110,930 (100.0%) | 4,399 (4.0%) | 4,171 (3.8%) | 228 (0.2%) | 4.0% |
| 10月 | 272,453 (100.0%) | 17,728 (6.5%) | 16,691 (6.1%) | 1,037 (0.4%) | 6.5% | 129,314 (100.0%) | 7,254 (5.6%) | 6,921 (5.4%) | 333 (0.3%) | 5.6% | 110,676 (100.0%) | 4,825 (4.4%) | 4,537 (4.1%) | 289 (0.3%) | 4.4% |
| 11月 | 272,611 (100.0%) | 15,815 (5.8%) | 14,470 (5.3%) | 1,345 (0.5%) | 5.8% | 129,327 (100.0%) | 6,237 (4.8%) | 5,778 (4.5%) | 459 (0.4%) | 4.8% | 110,685 (100.0%) | 4,494 (4.1%) | 4,132 (3.7%) | 362 (0.3%) | 4.1% |
| 12月 | 272,571 (100.0%) | 17,937 (6.6%) | 15,954 (5.9%) | 1,983 (0.7%) | 6.6% | 129,291 (100.0%) | 7,269 (5.6%) | 6,509 (5.0%) | 760 (0.6%) | 5.6% | 110,602 (100.0%) | 5,337 (4.8%) | 4,849 (4.4%) | 488 (0.4%) | 4.8% |
| 1月 | 272,572 (100.0%) | 18,413 (6.8%) | 15,974 (5.9%) | 2,439 (0.9%) | 6.8% | 129,264 (100.0%) | 6,884 (5.3%) | 5,993 (4.6%) | 891 (0.7%) | 5.3% | 110,585 (100.0%) | 6,361 (5.8%) | 5,574 (5.0%) | 787 (0.7%) | 5.8% |
| 2月 | 272,708 (100.0%) | 16,445 (6.0%) | 15,216 (5.6%) | 1,229 (0.5%) | 6.0% | 129,613 (100.0%) | 6,813 (5.3%) | 6,222 (4.8%) | 591 (0.5%) | 5.3% | 110,647 (100.0%) | 4,498 (4.1%) | 4,296 (3.9%) | 202 (0.2%) | 4.1% |
| 3月 | 272,649 (100.0%) | 28,692 (10.5%) | 25,971 (9.5%) | 2,721 (1.0%) | 10.5% | 129,393 (100.0%) | 12,403 (9.6%) | 11,400 (8.8%) | 1,003 (0.8%) | 9.6% | 110,503 (100.0%) | 7,562 (6.8%) | 7,046 (6.4%) | 516 (0.5%) | 6.8% |
| 合計 | 3,272,933 (100.0%) | 209,727 (6.4%) | 190,717 (5.8%) | 19,010 (0.6%) | 6.4% | 1,554,520 (100.0%) | 83,892 (5.4%) | 76,676 (4.9%) | 7,216 (0.5%) | 5.4% | 1,328,742 (100.0%) | 61,845 (4.7%) | 57,039 (4.3%) | 4,806 (0.4%) | 4.7% |

(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に任用されている職員を除いた職員)である。
2 各2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。各2年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計。

(参考) 令和元年度の状況

| | 全職場合計 | | | | |
|-----|-----------------------|-------------------------|-------------------------|------------------|-----------|
| | 職員数 (人) | 時間外勤務を 行った職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 (%) |
| 4月 | 258,250 (100.0%) | 14,084 (5.5%) | 13,388 (5.2%) | 696 (0.3%) | 5.5% |
| 5月 | 258,803 (100.0%) | 12,942 (5.0%) | 12,402 (4.8%) | 539 (0.2%) | 5.0% |
| 6月 | 258,281 (100.0%) | 12,959 (5.0%) | 12,409 (4.8%) | 550 (0.2%) | 5.0% |
| 7月 | 258,081 (100.0%) | 12,168 (4.7%) | 11,483 (4.4%) | 685 (0.3%) | 4.7% |
| 8月 | 257,810 (100.0%) | 7,870 (3.1%) | 7,386 (2.9%) | 484 (0.2%) | 3.1% |
| 9月 | 257,762 (100.0%) | 12,012 (4.7%) | 11,366 (4.4%) | 646 (0.3%) | 4.7% |
| 10月 | 257,712 (100.0%) | 21,625 (8.4%) | 19,713 (7.6%) | 1,916 (0.7%) | 8.4% |
| 11月 | 257,610 (100.0%) | 14,274 (5.5%) | 13,306 (5.2%) | 968 (0.4%) | 5.5% |
| 12月 | 257,466 (100.0%) | 11,791 (4.6%) | 10,728 (4.2%) | 1,063 (0.4%) | 4.6% |
| 1月 | 257,178 (100.0%) | 12,593 (4.9%) | 11,474 (4.5%) | 1,119 (0.4%) | 4.9% |
| 2月 | 257,155 (100.0%) | 13,379 (5.2%) | 12,525 (4.9%) | 854 (0.3%) | 5.2% |
| 3月 | 257,012 (100.0%) | 23,754 (9.2%) | 21,764 (8.5%) | 1,990 (0.8%) | 9.2% |
| 合計 | 3,093,120 (100.0%) | 169,455 (5.5%) | 157,945 (5.1%) | 11,510 (0.4%) | 5.5% |

表15-2 時間外勤務の状況(月45時間超の職員数及び割合)【指定都市】

| | 全職場合計 | | | | | | 右記以外の部署 | | | | | | 条例等の例規による上限規制に基づく職場 | | | | | | 他律的業務の比重が高い部署 | | | | | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | | | | |
|-----|--------------------|----------|---------|--------|---------|---------|--------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------------------|---------|---------|--------|---------|--------|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| | 時間外勤務を45時間超を行った職員数 | | 100時間未満 | | 100時間以上 | | 時間外勤務を45時間超を行った職員数 | | 100時間未満 | | 100時間以上 | | 時間外勤務を45時間超を行った職員数 | | 100時間未満 | | 100時間以上 | | 時間外勤務を45時間超を行った職員数 | | 100時間未満 | | 100時間以上 | | | | | | | |
| | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | 職員数(人) | (%) | | | | | | |
| 4月 | 159,271 | (100.0%) | 10,892 | (6.8%) | 9,955 | (91.3%) | 72,367 | (4.3%) | 4,433 | (6.1%) | 402 | (0.6%) | 24,540 | (16.8%) | 4,124 | (16.8%) | 1,932 | (2.7%) | 62,364 | (39.2%) | 1,742 | (2.8%) | 191 | (0.3%) | | | | | | |
| 5月 | 159,346 | (100.0%) | 6,849 | (4.3%) | 6,236 | (91.0%) | 71,998 | (4.5%) | 2,761 | (3.8%) | 264 | (0.4%) | 24,907 | (10.5%) | 2,626 | (9.5%) | 1,196 | (1.0%) | 62,441 | (39.2%) | 1,106 | (1.8%) | 90 | (0.1%) | | | | | | |
| 6月 | 159,296 | (100.0%) | 7,894 | (5.0%) | 7,463 | (94.5%) | 71,975 | (4.5%) | 3,320 | (4.6%) | 195 | (0.3%) | 24,899 | (12.0%) | 2,988 | (11.3%) | 1,391 | (1.2%) | 62,422 | (39.2%) | 1,326 | (2.1%) | 65 | (0.1%) | | | | | | |
| 7月 | 159,258 | (100.0%) | 8,210 | (5.2%) | 7,735 | (94.2%) | 73,058 | (4.6%) | 3,332 | (4.6%) | 188 | (0.3%) | 23,792 | (11.4%) | 2,702 | (10.7%) | 1,988 | (1.7%) | 62,408 | (39.2%) | 1,864 | (3.0%) | 124 | (0.2%) | | | | | | |
| 8月 | 159,217 | (100.0%) | 5,895 | (3.7%) | 5,417 | (91.9%) | 73,085 | (4.6%) | 2,170 | (3.0%) | 221 | (0.3%) | 23,746 | (7.2%) | 1,714 | (6.5%) | 1,643 | (0.3%) | 62,384 | (39.2%) | 1,604 | (2.6%) | 186 | (0.3%) | | | | | | |
| 9月 | 159,250 | (100.0%) | 6,980 | (4.4%) | 6,443 | (92.2%) | 72,983 | (4.6%) | 2,855 | (4.1%) | 168 | (0.2%) | 23,921 | (9.1%) | 2,168 | (8.6%) | 1,789 | (1.5%) | 62,346 | (39.2%) | 1,731 | (2.8%) | 58 | (0.1%) | | | | | | |
| 10月 | 159,435 | (100.0%) | 8,313 | (5.2%) | 7,781 | (93.6%) | 72,970 | (4.6%) | 3,288 | (4.5%) | 324 | (0.4%) | 24,060 | (10.7%) | 2,583 | (10.3%) | 2,116 | (1.7%) | 62,405 | (39.2%) | 2,025 | (3.2%) | 93 | (0.1%) | | | | | | |
| 11月 | 159,441 | (100.0%) | 6,606 | (4.1%) | 6,140 | (91.6%) | 72,933 | (4.6%) | 2,557 | (3.5%) | 183 | (0.3%) | 24,093 | (8.6%) | 2,075 | (8.0%) | 1,929 | (0.6%) | 62,415 | (39.2%) | 1,854 | (2.7%) | 137 | (0.2%) | | | | | | |
| 12月 | 159,366 | (100.0%) | 7,113 | (4.5%) | 6,566 | (92.3%) | 72,606 | (4.6%) | 2,728 | (3.8%) | 218 | (0.3%) | 24,313 | (9.3%) | 2,256 | (8.7%) | 2,109 | (0.6%) | 62,447 | (39.2%) | 1,947 | (3.1%) | 182 | (0.3%) | | | | | | |
| 1月 | 159,208 | (100.0%) | 7,720 | (4.8%) | 6,893 | (89.3%) | 72,227 | (4.5%) | 2,859 | (4.0%) | 396 | (0.5%) | 24,560 | (10.0%) | 2,309 | (9.4%) | 2,156 | (0.8%) | 62,421 | (39.2%) | 1,911 | (3.1%) | 245 | (0.4%) | | | | | | |
| 2月 | 159,161 | (100.0%) | 7,094 | (4.5%) | 6,730 | (94.9%) | 72,054 | (4.5%) | 3,022 | (4.2%) | 163 | (0.2%) | 24,706 | (9.6%) | 2,370 | (9.0%) | 1,539 | (0.6%) | 62,402 | (39.2%) | 1,474 | (2.4%) | 65 | (0.1%) | | | | | | |
| 3月 | 159,131 | (100.0%) | 14,169 | (8.9%) | 13,129 | (92.6%) | 71,755 | (4.5%) | 5,746 | (8.0%) | 538 | (0.7%) | 25,011 | (19.6%) | 4,912 | (18.3%) | 2,973 | (1.4%) | 62,365 | (39.2%) | 2,818 | (4.5%) | 155 | (0.2%) | | | | | | |
| 合計 | 1,911,380 | (100.0%) | 97,735 | (5.1%) | 90,890 | (92.0%) | 870,011 | (4.5%) | 38,853 | (4.5%) | 3,260 | (0.4%) | 292,540 | (11.2%) | 32,827 | (10.5%) | 30,633 | (0.7%) | 748,820 | (39.2%) | 21,204 | (2.8%) | 1,591 | (0.2%) | | | | | | |

(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に任用されている職員を除いた職員)である。
 2 令和2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。以下、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計。

(参考) 令和元年度の状況

| | 全職場合計 | | | |
|-----|-----------|-----------------|------------|------------|
| | 職員数(人) | 時間外勤務を行った職員数(人) | 45時間超未済(人) | 100時間以上(人) |
| 4月 | 146,487 | 11,529 | 11,030 | 499 |
| 5月 | 145,932 | 7,480 | 7,314 | 166 |
| 6月 | 146,019 | 6,397 | 6,225 | 172 |
| 7月 | 145,908 | 8,215 | 7,520 | 695 |
| 8月 | 145,899 | 4,221 | 4,086 | 141 |
| 9月 | 145,767 | 5,903 | 5,738 | 165 |
| 10月 | 145,933 | 8,901 | 8,498 | 403 |
| 11月 | 145,759 | 5,543 | 5,306 | 237 |
| 12月 | 145,725 | 4,525 | 4,339 | 186 |
| 1月 | 145,807 | 5,312 | 5,126 | 186 |
| 2月 | 145,603 | 5,873 | 5,621 | 252 |
| 3月 | 145,497 | 11,435 | 10,694 | 741 |
| 合計 | 1,750,336 | 85,334 | 81,491 | 3,843 |

表 15-3 時間外勤務の状況(月45時間超の職員数及び割合)【市区町村】

| | ○時間外勤務を月45時間超行った職員数及び割合 | | | | | | | | | | (参考)令和元年度の状況 | | | | | | | | | | |
|-----|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| | 全職場合計 | | | | | 右記以外の部署 | | | | | 条例等の例規による上限規制に基づく職場 | | | | | 労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場 | | | | | |
| | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 | 職員数 (人) | 時間外勤務 を45時間超 行った 職員数 (人) | 45時間超 100時間未満 (人) | 100時間以上 (人) | 割合 | |
| 4月 | 654,650 (100.0%) | 43,577 (6.7%) | 39,905 (6.1%) | 3,672 (0.6%) | 2,114 (0.5%) | 61,721 (100.0%) | 11,207 (18.2%) | 10,129 (16.4%) | 1,078 (1.7%) | 162,719 (100.0%) | 5,002 (3.1%) | 4,523 (2.8%) | 480 (0.3%) | 629,736 (100.0%) | 50,507 (8.0%) | 46,273 (7.3%) | 4,234 (0.7%) | 629,734 (100.0%) | 28,855 (4.6%) | 27,736 (4.4%) | 1,119 (0.2%) |
| 5月 | 654,638 (100.0%) | 31,388 (4.8%) | 27,982 (4.3%) | 3,399 (0.5%) | 1,731 (0.5%) | 61,136 (100.0%) | 7,697 (12.6%) | 6,833 (11.2%) | 864 (1.4%) | 162,818 (100.0%) | 3,710 (2.3%) | 3,425 (2.1%) | 285 (0.2%) | 628,992 (100.0%) | 23,578 (3.7%) | 22,540 (3.6%) | 1,038 (0.2%) | 629,017 (100.0%) | 32,663 (5.2%) | 29,043 (4.6%) | 3,620 (0.6%) |
| 6月 | 654,307 (100.0%) | 24,986 (3.8%) | 23,390 (3.6%) | 1,596 (0.2%) | 988 (0.2%) | 60,889 (100.0%) | 6,535 (10.7%) | 6,078 (10.0%) | 457 (0.8%) | 162,688 (100.0%) | 3,024 (1.9%) | 2,873 (1.8%) | 151 (0.1%) | 628,156 (100.0%) | 14,714 (2.3%) | 14,022 (2.2%) | 692 (0.1%) | 627,996 (100.0%) | 20,613 (3.3%) | 19,561 (3.1%) | 1,052 (0.2%) |
| 7月 | 653,819 (100.0%) | 24,176 (3.7%) | 22,624 (3.5%) | 1,552 (0.2%) | 1,042 (0.2%) | 60,349 (100.0%) | 5,141 (8.5%) | 4,911 (8.1%) | 230 (0.4%) | 162,383 (100.0%) | 3,645 (2.2%) | 3,365 (2.1%) | 280 (0.2%) | 628,293 (100.0%) | 39,003 (6.2%) | 35,782 (5.7%) | 3,221 (0.5%) | 627,840 (100.0%) | 24,368 (3.9%) | 22,466 (3.6%) | 1,902 (0.3%) |
| 8月 | 653,508 (100.0%) | 15,578 (2.4%) | 14,534 (2.2%) | 1,044 (0.2%) | 555 (0.1%) | 59,760 (100.0%) | 3,342 (5.6%) | 3,152 (5.3%) | 190 (0.3%) | 162,322 (100.0%) | 2,119 (1.3%) | 1,947 (1.2%) | 299 (0.2%) | 627,996 (100.0%) | 39,003 (6.2%) | 35,782 (5.7%) | 3,221 (0.5%) | 627,996 (100.0%) | 20,613 (3.3%) | 19,561 (3.1%) | 1,052 (0.2%) |
| 9月 | 653,242 (100.0%) | 18,016 (2.8%) | 16,968 (2.6%) | 1,048 (0.2%) | 588 (0.1%) | 60,097 (100.0%) | 4,122 (6.9%) | 3,848 (6.4%) | 274 (0.5%) | 162,301 (100.0%) | 3,133 (1.9%) | 2,947 (1.8%) | 186 (0.1%) | 628,293 (100.0%) | 39,003 (6.2%) | 35,782 (5.7%) | 3,221 (0.5%) | 627,840 (100.0%) | 24,368 (3.9%) | 22,466 (3.6%) | 1,902 (0.3%) |
| 10月 | 652,662 (100.0%) | 23,425 (3.6%) | 22,055 (3.4%) | 1,370 (0.2%) | 776 (0.2%) | 60,484 (100.0%) | 5,638 (9.3%) | 5,237 (8.7%) | 401 (0.7%) | 162,288 (100.0%) | 3,576 (2.2%) | 3,383 (2.1%) | 193 (0.1%) | 627,996 (100.0%) | 39,003 (6.2%) | 35,782 (5.7%) | 3,221 (0.5%) | 627,840 (100.0%) | 24,368 (3.9%) | 22,466 (3.6%) | 1,902 (0.3%) |
| 11月 | 652,662 (100.0%) | 20,760 (3.2%) | 19,410 (3.0%) | 1,350 (0.2%) | 726 (0.2%) | 60,276 (100.0%) | 5,052 (8.4%) | 4,685 (7.8%) | 367 (0.6%) | 162,184 (100.0%) | 3,422 (2.1%) | 3,165 (2.0%) | 257 (0.2%) | 627,996 (100.0%) | 39,003 (6.2%) | 35,782 (5.7%) | 3,221 (0.5%) | 627,840 (100.0%) | 24,368 (3.9%) | 22,466 (3.6%) | 1,902 (0.3%) |
| 12月 | 652,799 (100.0%) | 19,650 (3.0%) | 18,128 (2.8%) | 1,522 (0.2%) | 810 (0.2%) | 59,988 (100.0%) | 4,441 (7.4%) | 4,075 (6.8%) | 366 (0.6%) | 162,080 (100.0%) | 3,928 (2.4%) | 3,582 (2.2%) | 346 (0.2%) | 626,555 (100.0%) | 21,955 (3.5%) | 20,432 (3.3%) | 1,527 (0.2%) | 626,614 (100.0%) | 24,931 (4.0%) | 23,580 (3.8%) | 1,351 (0.2%) |
| 1月 | 652,230 (100.0%) | 24,959 (3.8%) | 22,787 (3.5%) | 2,172 (0.3%) | 1,104 (0.3%) | 60,473 (100.0%) | 5,995 (9.9%) | 5,400 (8.9%) | 595 (1.0%) | 162,060 (100.0%) | 4,564 (2.8%) | 4,091 (2.5%) | 473 (0.3%) | 626,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,812 (4.2%) | 24,342 (0.3%) | 626,185 (100.0%) | 40,165 (6.4%) | 37,057 (5.9%) | 3,108 (0.5%) |
| 2月 | 651,962 (100.0%) | 25,678 (3.9%) | 24,217 (3.7%) | 1,461 (0.2%) | 786 (0.2%) | 60,630 (100.0%) | 7,022 (11.6%) | 6,543 (10.8%) | 479 (0.8%) | 161,877 (100.0%) | 3,125 (1.9%) | 2,929 (1.8%) | 196 (0.1%) | 626,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,812 (4.2%) | 24,342 (0.3%) | 626,185 (100.0%) | 40,165 (6.4%) | 37,057 (5.9%) | 3,108 (0.5%) |
| 3月 | 651,845 (100.0%) | 45,204 (6.9%) | 41,622 (6.4%) | 3,582 (0.5%) | 2,145 (0.5%) | 61,844 (100.0%) | 11,027 (17.8%) | 9,951 (16.1%) | 1,076 (1.7%) | 161,797 (100.0%) | 5,052 (3.1%) | 4,691 (2.9%) | 361 (0.2%) | 7,536,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,812 (4.2%) | 24,342 (0.3%) | 7,536,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,812 (4.2%) | 24,342 (0.3%) |
| 合計 | 7,536,614 (100.0%) | 317,397 (4.0%) | 293,629 (3.7%) | 23,768 (0.3%) | 13,884 (0.3%) | 727,647 (100.0%) | 77,219 (10.6%) | 70,842 (9.7%) | 6,377 (0.9%) | 1,947,517 (100.0%) | 45,570 (2.3%) | 42,063 (2.2%) | 3,507 (0.2%) | 7,536,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,812 (4.2%) | 24,342 (0.3%) | 7,536,614 (100.0%) | 339,155 (4.5%) | 314,812 (4.2%) | 24,342 (0.3%) |

(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に任用されている職員)を除いた職員である。
2 令和2年度調査では「条例等の例規による上限規制に基づく職場」と「労基法36条に規定されている協定による上限規制に基づく職場」の部署別に集計。令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関」の部署別に集計。

表16 勤務時間管理の実施方法の状況

1. 勤務時間管理の実施方法

(単位：団体)

| 区分 | 団体数 (%) | 実施 (%) | 実施の方法 | | | | | 職員本人からの自己申告のみ |
|------|-------------------|-------------------|------------------|--|------------------------------|--------------------------|----------------|---------------|
| | | | 勤務管理者の現認による確認・記録 | タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間等の客観的な記録による確認・記録 | 職員本人からの自己申告(システム入力等)による確認・記録 | 職員本人からの自己申告(紙媒体)による確認・記録 | 職員本人からの自己申告のみ | |
| 都道府県 | 47 (100.0%) | 47 (100.0%) | 28 (59.6%) | 34 (72.3%) | 33 (70.2%) | 16 (34.0%) | 6 (12.8%) | |
| 指定都市 | 20 (100.0%) | 20 (100.0%) | 5 (25.0%) | 16 (80.0%) | 8 (40.0%) | 8 (40.0%) | 4 (20.0%) | |
| 市区町村 | 1,721 (100.0%) | 1,721 (100.0%) | 514 (29.9%) | 786 (45.7%) | 537 (31.2%) | 816 (47.4%) | 646 (37.5%) | |
| 合計 | 1,788 (100.0%) | 1,788 (100.0%) | 547 (30.6%) | 836 (46.8%) | 578 (32.3%) | 840 (47.0%) | 656 (36.7%) | |

(注) 1 「実施の方法」欄には、「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1月20日厚生労働省策定)に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として規定されている労働時間管理の方法を実施している団体数を計上している。

2 「実施」欄には、「実施の方法」欄の各方法のうちいずれか1つ以上の方法を実施している団体数を計上している。

3 「職員本人からの自己申告のみ」欄には、「実施の方法」欄のうち「職員本人からの自己申告(システム入力等)による確認・記録」「職員本人からの自己申告(紙媒体)による確認・記録」のいずれか又は両方の方法しか講じていない団体数を計上している。

4 「実施」「職員本人からの自己申告のみ」欄の()内は団体区分ごとの団体数に占める割合である。

5 「実施の方法」欄の()内は各団体区分の実施団体に占める割合である。

表20 ストレスチェックの実施状況等（令和2年度）

1 ストレスチェック・集団分析の団体区分別実施状況

| 区 分 | 事業場数 | | ストレスチェック | | 集団分析 | | 集団分析結果 | |
|---------|--------|--------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | a | b | 実施事業場数 (前年度) | 実施事業場率 (b/a) | 実施事業場数 (前年度) | 実施事業場率 (前年度) | 活用事業場数 (前年度) | 活用事業場率 (前年度) |
| 都道府県 | 14,612 | 14,588 | 13,365 | 99.8% (99.9%) | c | c/b | d | d/c |
| 指定都市 | 9,291 | 9,291 | 8,553 | 100.0% (99.9%) | | | 7,443 | 87.0% (85.5%) |
| 市区 | 44,679 | 43,745 | 37,969 | 97.9% (96.9%) | | | 32,162 | 84.7% (83.0%) |
| 町村 | 10,541 | 10,066 | 8,123 | 95.5% (92.1%) | | | 5,876 | 72.3% (73.2%) |
| 一部事務組合等 | 3,645 | 2,493 | 1,985 | 68.4% - | | | 1,326 | 66.8% - |
| 合計 | 82,768 | 80,183 | 69,995 | 96.9% | | | 58,819 | 84.0% |

(注) 1 「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。なお、ストレスチェックの実施について、常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、努力義務とされているが、総務省から各地方公共団体に対しては、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、原則として全ての職員に対して実施するよう助言を行っている。

2 「ストレスチェック実施事業場数」欄には、事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを実施した事業場数を計上している。

3 「集団分析」は、労働安全衛生規則第52条の14に規定されており、事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。

4 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。(以下、全ての表において同じ。)

表 20 ストレスチェックの実施状況等（令和2年度）

2 ストレスチェック・集団分析の部局別実施状況

| 区分 | 事業場数 | | ストレスチェック実施事業場数 | | 実施事業場率 | | 集団分析 | | 集団分析結果 | |
|-----------|--------|--------|----------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--|
| | a | b | b/a | c | c/b | d | d/c | d | d/c | |
| | | (前年度) | (前年度) | | (前年度) | | (前年度) | | (前年度) | |
| 知事及び市区町村長 | 33,051 | 32,020 | 96.9% | 27,640 | 86.3% | 23,865 | 86.3% | 23,865 | 86.3% | |
| 都道府県 | 7,037 | 7,013 | 99.7% | 5,920 | 84.4% | 5,411 | 91.4% | 5,411 | 91.4% | |
| 指定都市 | 3,459 | 3,459 | 100.0% | 3,339 | 96.5% | 3,172 | 95.0% | 3,172 | 95.0% | |
| 市区 | 17,136 | 17,040 | 99.4% | 14,767 | 86.7% | 12,765 | 86.4% | 12,765 | 86.4% | |
| 町 | 3,940 | 3,803 | 96.5% | 3,106 | 81.7% | 2,214 | 71.3% | 2,214 | 71.3% | |
| 一部事務組合等 | 1,479 | 705 | 47.7% | 508 | 72.1% | 303 | 59.6% | 303 | 59.6% | |
| 教育委員会 | 40,804 | 39,631 | 97.1% | 34,461 | 87.0% | 28,355 | 82.3% | 28,355 | 82.3% | |
| 都道府県 | 5,171 | 5,171 | 100.0% | 5,078 | 98.2% | 4,563 | 89.9% | 4,563 | 89.9% | |
| 指定都市 | 4,944 | 4,944 | 100.0% | 4,336 | 87.7% | 3,439 | 79.3% | 3,439 | 79.3% | |
| 市区 | 24,711 | 23,878 | 96.6% | 20,574 | 86.2% | 17,089 | 83.1% | 17,089 | 83.1% | |
| 町 | 5,910 | 5,590 | 94.6% | 4,442 | 79.5% | 3,242 | 73.0% | 3,242 | 73.0% | |
| 一部事務組合等 | 68 | 48 | 70.6% | 31 | 64.6% | 22 | 71.0% | 22 | 71.0% | |
| 警察 | 1,763 | 1,763 | 100.0% | 1,757 | 99.7% | 1,530 | 87.1% | 1,530 | 87.1% | |
| 都道府県 | 1,763 | 1,763 | 100.0% | 1,757 | 99.7% | 1,530 | 87.1% | 1,530 | 87.1% | |
| 指定都市 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| 市区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| 町 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| 一部事務組合等 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| 消防 | 3,848 | 3,633 | 94.4% | 3,313 | 91.2% | 2,723 | 82.2% | 2,723 | 82.2% | |
| 都道府県 | 137 | 137 | 100.0% | 137 | 100.0% | 126 | 92.0% | 126 | 92.0% | |
| 指定都市 | 498 | 498 | 100.0% | 498 | 100.0% | 458 | 92.0% | 458 | 92.0% | |
| 市区 | 1,478 | 1,478 | 100.0% | 1,411 | 95.5% | 1,243 | 88.1% | 1,243 | 88.1% | |
| 町 | 77 | 77 | 100.0% | 65 | 84.4% | 51 | 78.5% | 51 | 78.5% | |
| 一部事務組合等 | 1,658 | 1,443 | 87.0% | 1,202 | 83.3% | 845 | 70.3% | 845 | 70.3% | |
| 公営企業 | 3,302 | 3,136 | 95.0% | 2,824 | 90.1% | 2,346 | 83.1% | 2,346 | 83.1% | |
| 都道府県 | 504 | 504 | 100.0% | 473 | 93.8% | 382 | 80.8% | 382 | 80.8% | |
| 指定都市 | 390 | 390 | 100.0% | 380 | 97.4% | 374 | 98.4% | 374 | 98.4% | |
| 市区 | 1,354 | 1,349 | 99.6% | 1,217 | 90.2% | 1,065 | 87.5% | 1,065 | 87.5% | |
| 町 | 614 | 596 | 97.1% | 510 | 85.6% | 369 | 72.4% | 369 | 72.4% | |
| 一部事務組合等 | 440 | 297 | 67.5% | 244 | 82.2% | 156 | 63.9% | 156 | 63.9% | |

(注) 1 「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。なお、ストレスチェックの実施について、常時使用する労働者が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、努力義務とされているが、総務省から各地方公共団体に対しては、職員のメンタルヘルズ不調を未然に防止するという観点から、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、原則として全ての職員に対して実施するよう助言を行っている。

2 「ストレスチェック実施事業場数」欄には、事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを実施した事業場数を計上している。

3 「集団分析」は、労働安全衛生規則第52条の14に規定されており、事業者は、ストレスチェックの結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。

表20 ストレスチェックの実施状況等（令和2年度）

3 ストレスチェック・面接指導の団体区分別受診職員数

| 区分 | 在籍職員数 | ストレスチェックを受けた | | 高ストレスに該当した | | 医師による面接指導を受けた | |
|---------|-----------|--------------|------------------|------------|-----------------|---------------|----------------|
| | | 職員数 | 割合 (前年度) | 職員数 | 割合 (前年度) | 職員数 | 割合 (前年度) |
| | a | b | b/a | c | c/b | d | d/c |
| 都道府県 | 1,011,966 | 939,718 | 92.9% (91.8%) | 73,705 | 7.8% (8.7%) | 2,694 | 3.7% (3.5%) |
| 指定都市 | 427,243 | 380,036 | 89.0% (89.8%) | 33,612 | 8.8% (9.7%) | 1,328 | 4.0% (3.9%) |
| 市区 | 1,427,229 | 1,243,891 | 87.2% (85.7%) | 120,423 | 9.7% (10.5%) | 5,373 | 4.5% (4.7%) |
| 町村 | 240,304 | 211,176 | 87.9% (84.8%) | 20,415 | 9.7% (10.5%) | 1,091 | 5.3% (6.0%) |
| 一部事務組合等 | 120,554 | 97,860 | 81.2% - | 8,887 | 9.1% - | 375 | 4.2% - |
| 合計 | 3,227,296 | 2,872,681 | 89.0% | 257,042 | 8.9% | 10,861 | 4.2% |

(注) 1 「在籍職員数」欄、「ストレスチェックを受けた職員数」欄、「高ストレスに該当した職員数」欄及び「医師による面接指導を受けた職員数」欄には、常時使用される職員（常勤職員のほか、臨時・非常勤職員のうち常時使用される職員を含む。）のうち、該当する職員数がそれぞれ計上されている。

2 「医師による面接指導」は、労働安全衛生法第66条の10第3項に規定されており、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

表20 ストレスチェックの実施状況等（令和2年度）

4 ストレスチェック・面接指導の部局別受診職員数

| 区分 | 在籍職員数 | | ストレスチェックを受けた | | 高ストレスに該当した | | 医師による面接指導を受けた | |
|-----------|-----------|-----------|--------------|---------|--------------|-------|---------------|--|
| | a | b | b/a (前年度) | c | c/b (前年度) | d | d/c (前年度) | |
| 知事及び市区町村長 | 1,364,325 | 1,229,865 | 90.1% | 121,729 | 9.9% | 6,743 | 5.5% | |
| 都道府県 | 299,918 | 275,364 | 91.8% | 23,690 | 8.6% | 1,250 | 5.3% | |
| 指定都市 | 183,395 | 166,658 | 90.9% | 15,019 | 9.0% | 778 | 5.2% | |
| 市区 | 720,398 | 649,446 | 90.2% | 68,040 | 10.5% | 3,767 | 5.5% | |
| 町 | 139,439 | 125,648 | 90.1% | 13,565 | 10.8% | 808 | 6.0% | |
| 一部事務組合等 | 21,175 | 12,749 | 60.2% | 1,415 | 11.1% | 140 | 9.9% | |
| 教育委員会 | 1,079,315 | 918,776 | 85.1% | 80,686 | 8.8% | 2,732 | 3.4% | |
| 都道府県 | 318,250 | 287,322 | 90.3% | 28,658 | 10.0% | 1,042 | 3.6% | |
| 指定都市 | 172,351 | 146,846 | 85.2% | 13,329 | 9.1% | 392 | 2.9% | |
| 市区 | 504,800 | 414,372 | 82.1% | 33,758 | 8.1% | 1,072 | 3.2% | |
| 町 | 82,831 | 69,535 | 83.9% | 4,876 | 7.0% | 222 | 4.6% | |
| 一部事務組合等 | 1,083 | 701 | 64.7% | 65 | 9.3% | 4 | 6.2% | |
| 警察 | 300,709 | 294,176 | 97.8% | 12,405 | 4.2% | 220 | 1.8% | |
| 都道府県 | 300,709 | 294,176 | 97.8% | 12,405 | 4.2% | 220 | 1.8% | |
| 指定都市 | - | - | - | - | - | - | - | |
| 市区 | - | - | - | - | - | - | - | |
| 町 | - | - | - | - | - | - | - | |
| 一部事務組合等 | - | - | - | - | - | - | - | |
| 消防 | 166,968 | 156,921 | 94.0% | 8,737 | 5.6% | 252 | 2.9% | |
| 都道府県 | 19,801 | 19,620 | 99.1% | 915 | 4.7% | 7 | 0.8% | |
| 指定都市 | 30,346 | 29,330 | 96.7% | 1,251 | 4.3% | 29 | 2.3% | |
| 市区 | 60,955 | 58,440 | 95.9% | 3,423 | 5.9% | 91 | 2.7% | |
| 町 | 2,443 | 2,324 | 95.1% | 257 | 11.1% | 9 | 3.5% | |
| 一部事務組合等 | 53,423 | 47,207 | 88.4% | 2,891 | 6.1% | 116 | 4.0% | |
| 公営企業 | 315,979 | 272,943 | 86.4% | 33,485 | 12.3% | 914 | 2.7% | |
| 都道府県 | 73,288 | 63,236 | 86.3% | 8,037 | 12.7% | 175 | 2.2% | |
| 指定都市 | 41,151 | 37,202 | 90.4% | 4,013 | 10.8% | 129 | 3.2% | |
| 市区 | 141,076 | 121,633 | 86.2% | 15,202 | 12.5% | 443 | 2.9% | |
| 町 | 15,591 | 13,669 | 87.7% | 1,717 | 12.6% | 52 | 3.0% | |
| 一部事務組合等 | 44,873 | 37,203 | 82.9% | 4,516 | 12.1% | 115 | 2.5% | |

(注) 1 「在籍職員数」欄、「ストレスチェックを受けた職員数」欄、「高ストレスに該当した職員数」欄及び「医師による面接指導を受けた職員数」欄には、常時使用される職員（常勤職員のほか、臨時・非常勤職員のうち常時使用される職員を含む。）のうち、該当する職員数がそれぞれ計上されている。

2 「医師による面接指導」は、労働安全衛生法第66条の10第3項に規定されており、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、当該労働者に対して、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

表 20 ストレスチェックの実施状況等（令和 2 年度）

5 集団分析結果の団体区別活用状況

| 区 分 | 集団分析結果の活用内容(複数回答) | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|------------------|----------|------------------|-------------|------------------|--------------|------------------|-----------|------------------|--------|---------|
| | 集団分析結果を活用した事業場数 | | 業務配分の見直し | | 人員体制・組織の見直し | | 管理監督者向け研修の実施 | | 衛生委員会での審議 | | その他 | |
| | 実施事業場数 | 割合(前年度) | 実施事業場数 | 割合(前年度) | 実施事業場数 | 割合(前年度) | 実施事業場数 | 割合(前年度) | 実施事業場数 | 割合(前年度) | 実施事業場数 | 割合(前年度) |
| 都 道 府 県 | 12,012 | 24.7% (25.3%) | 2,148 | 17.9% (18.1%) | 4,471 | 37.2% (43.7%) | 5,150 | 42.9% (43.8%) | 4,598 | 38.3% (34.8%) | | |
| 指 定 都 市 | 7,443 | 27.3% (30.2%) | 1,969 | 26.5% (31.0%) | 5,333 | 71.7% (72.7%) | 3,589 | 48.2% (45.0%) | 2,448 | 32.9% (29.9%) | | |
| 市 区 | 32,162 | 28.6% (28.8%) | 8,970 | 27.9% (27.5%) | 10,568 | 32.9% (40.2%) | 20,707 | 64.4% (63.6%) | 5,855 | 18.2% (15.9%) | | |
| 町 村 | 5,876 | 24.2% (23.6%) | 1,687 | 28.7% (25.5%) | 723 | 12.3% (13.6%) | 4,055 | 69.0% (68.5%) | 530 | 9.0% (8.6%) | | |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 1,326 | 25.8% - | 494 | 37.3% - | 215 | 16.2% - | 755 | 56.9% - | 154 | 11.6% - | | |
| 合 計 | 58,819 | 27.1% | 15,268 | 26.0% | 21,310 | 36.2% | 34,256 | 58.2% | 13,585 | 23.1% | | |

(注) 集団分析結果の活用内容のうち、「その他」の主な内容としては、管理監督者への情報提供、職員向け研修の実施、作業環境(設備、レイアウト等)の改善などが挙げられる。

表 20 ストレスチェックの実施状況等（令和 2 年度）

6 集団分析結果の部局別活用状況

| 区分 | 集団分析結果の活用内容(複数回答) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------|-------|----------|-------|--------|-------------|--------|-------|--------------|-------|--------|-----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 集団分析結果を活用した事業場数 | | 業務配分の見直し | | | 人員体制・組織の見直し | | | 管理監督者向け研修の実施 | | | 衛生委員会での審議 | | | その他 | | | |
| | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 | 実施事業場数 | 割合 |
| | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) | (前年度) |
| 知事及び市区町村長 | 23,865 | 23.3% | 5,568 | 23.3% | 5,912 | 24.8% | 9,389 | 39.3% | 13,899 | 58.2% | 5,844 | 24.5% | - | - | - | - | - | - |
| 都道府県 | 5,411 | 19.8% | 1,073 | 19.8% | 846 | 15.6% | 2,119 | 39.2% | 1,589 | 29.4% | 2,393 | 44.2% | - | - | - | - | - | - |
| 指定都市 | 3,172 | 20.5% | 651 | 20.5% | 970 | 30.6% | 2,379 | 75.0% | 1,887 | 59.5% | 961 | 30.3% | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | 12,765 | 25.2% | 3,223 | 25.2% | 3,357 | 26.3% | 4,593 | 36.0% | 8,662 | 67.9% | 2,258 | 17.7% | - | - | - | - | - | - |
| 町村 | 2,214 | 24.8% | 548 | 24.8% | 629 | 28.4% | 243 | 11.0% | 1,579 | 71.3% | 192 | 8.7% | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | 303 | 24.1% | 73 | 24.1% | 110 | 36.3% | 55 | 18.2% | 182 | 60.1% | 40 | 13.2% | - | - | - | - | - | - |
| 教育委員会 | 28,355 | 30.1% | 8,525 | 30.1% | 7,592 | 26.8% | 9,514 | 33.6% | 16,477 | 58.1% | 6,210 | 21.9% | - | - | - | - | - | - |
| 都道府県 | 4,563 | 26.4% | 1,204 | 26.4% | 841 | 18.4% | 1,356 | 29.7% | 2,648 | 58.0% | 1,412 | 30.9% | - | - | - | - | - | - |
| 指定都市 | 3,439 | 32.5% | 1,119 | 32.5% | 811 | 23.6% | 2,379 | 69.2% | 1,188 | 34.5% | 1,230 | 35.8% | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | 17,089 | 31.6% | 5,408 | 31.6% | 5,007 | 29.3% | 5,337 | 31.2% | 10,457 | 61.2% | 3,248 | 19.0% | - | - | - | - | - | - |
| 町村 | 3,242 | 24.3% | 789 | 24.3% | 927 | 28.6% | 434 | 13.4% | 2,172 | 67.0% | 315 | 9.7% | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | 22 | 22.7% | 5 | 22.7% | 6 | 27.3% | 8 | 36.4% | 12 | 54.5% | 5 | 22.7% | - | - | - | - | - | - |
| 警察 | 1,530 | 35.4% | 542 | 35.4% | 337 | 22.0% | 838 | 54.8% | 617 | 40.3% | 704 | 46.0% | - | - | - | - | - | - |
| 都道府県 | 1,530 | 35.4% | 542 | 35.4% | 337 | 22.0% | 838 | 54.8% | 617 | 40.3% | 704 | 46.0% | - | - | - | - | - | - |
| 指定都市 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 町村 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 消防 | 2,723 | 27.3% | 744 | 27.3% | 811 | 29.8% | 851 | 31.3% | 1,670 | 61.3% | 493 | 18.1% | - | - | - | - | - | - |
| 都道府県 | 126 | 30.2% | 38 | 30.2% | 29 | 23.0% | 1 | 0.8% | 88 | 69.8% | 29 | 23.0% | - | - | - | - | - | - |
| 指定都市 | 458 | 35.4% | 162 | 35.4% | 124 | 27.1% | 326 | 71.2% | 281 | 61.4% | 154 | 33.6% | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | 1,243 | 24.5% | 304 | 24.5% | 296 | 23.8% | 377 | 30.3% | 808 | 65.0% | 213 | 17.1% | - | - | - | - | - | - |
| 町村 | 51 | 17.6% | 9 | 17.6% | 16 | 31.4% | 2 | 3.9% | 41 | 80.4% | 2 | 3.9% | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | 845 | 27.3% | 231 | 27.3% | 346 | 40.9% | 145 | 17.2% | 452 | 53.5% | 95 | 11.2% | - | - | - | - | - | - |
| 公営企業 | 2,346 | 24.9% | 584 | 24.9% | 616 | 26.3% | 718 | 30.6% | 1,593 | 67.9% | 334 | 14.2% | - | - | - | - | - | - |
| 都道府県 | 382 | 29.8% | 114 | 29.8% | 95 | 24.9% | 157 | 41.1% | 208 | 54.5% | 60 | 15.7% | - | - | - | - | - | - |
| 指定都市 | 374 | 26.7% | 100 | 26.7% | 64 | 17.1% | 249 | 66.6% | 233 | 62.3% | 103 | 27.5% | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | 1,065 | 24.7% | 263 | 24.7% | 310 | 29.1% | 261 | 24.5% | 780 | 73.2% | 136 | 12.8% | - | - | - | - | - | - |
| 町村 | 369 | 20.1% | 74 | 20.1% | 115 | 31.2% | 44 | 11.9% | 263 | 71.3% | 21 | 5.7% | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | 156 | 21.2% | 33 | 21.2% | 32 | 20.5% | 7 | 4.5% | 109 | 69.9% | 14 | 9.0% | - | - | - | - | - | - |

(注) 集団分析結果の活用内容のうち、「その他」の主な内容としては、管理監督者への情報提供、職員向け研修の実施、作業環境(設備、レイアウト等)の改善などが挙げられる。

表 20 ストレスチェックの実施状況等（令和2年度）

7 ストレスチェック未実施の団体区分別事業場数

| 区 分 | ストレスチェックを実施していない理由（主たる理由を事業場ごとに1つ選択） | | | | | | | | | |
|---------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|--|-------------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | ストレス チェックを 実施して いない 事業場数 | 産業医や委託 できる事業者の 確保が困難で あるため | 予算確保が困難 であるため | 一部事務組合・広域連合に 派遣された職員であり、 派遣元の地方公共団体に 実施しているため | 当該事業場の業務を 外部委託しており、 対象者がいないため | 常時使用される職員の数が 10人未満など少人数で あり、高ストレス者の 特定や集団分析による 個人ごとの結果の 特定につなげるおそれ があるため | 在籍する職員の 理解が得られ なかったため | 当該事業場数 | 割合 (前年度) | 当該事業場数 |
| 都 道 府 県 | 24 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 18 (75.0%) (100.0%) | 6 (25.0%) (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 指 定 都 市 | 0 | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) |
| 市 区 | 934 | 136 (14.6%) (18.4%) | 234 (25.1%) (31.0%) | 0 (0.0%) | 139 (14.9%) (10.1%) | 190 (20.3%) (17.6%) | 30 (3.2%) (0.1%) | 205 (21.9%) (22.7%) | 205 (21.9%) (22.7%) | 205 (21.9%) (22.7%) |
| 町 村 | 475 | 162 (34.1%) (36.3%) | 45 (9.5%) (14.9%) | 0 (0.0%) | 25 (5.3%) (3.0%) | 133 (28.0%) (26.4%) | 25 (5.3%) (6.3%) | 83 (17.5%) (13.0%) | 83 (17.5%) (13.0%) | 83 (17.5%) (13.0%) |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 1,152 | 383 (33.2%) | 80 (6.9%) | 216 (18.8%) | 27 (2.3%) | 429 (37.2%) | 15 (1.3%) | 2 (0.2%) | 2 (0.2%) | 2 (0.2%) |
| 合 計 | 2,585 | 681 (26.3%) | 359 (13.9%) | 216 (8.4%) | 209 (8.1%) | 758 (29.3%) | 70 (2.7%) | 290 (11.2%) | 290 (11.2%) | 290 (11.2%) |

(注) 1 表中の理由に該当しない事業場があるため、「ストレスチェックを実施していない事業場数」と該当事業場数の合計は一致しない。

2 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

表20 ストレスチェックの実施状況等（令和2年度）

8 ストレスチェック未実施の部局別事業場数

| 区分 | ストレスチェックを実施していない事業場数 | 産業医や委託できる事業者の確保が困難であるため | | 予算確保が困難であるため | | 一部事務組合・広域連合に派遣された職員であり、派遣元の地方公共団体で実施しているため | | 当該事業場の業務を外部委託しており、対象者がいないため | | 常時使用される職員の数が10人未満など少人数であり、高ストレス者の特定や集団分析による個人ごとの結果の特定につながるおそれがあるため | | 在籍する職員の理解が得られなかったため | | 県費負担教職員に対するストレスチェック及び面接指導の実施について、都道府県の知事部局又は教育委員会との調整がつかないため | |
|-----------|----------------------|-------------------------|-------|--------------|-------|--|-------|-----------------------------|-------|--|-------|---------------------|-------|--|-------|
| | | 該当事業場数 | 割合 | 該当事業場数 | 割合 | 該当事業場数 | 割合 | 該当事業場数 | 割合 | 該当事業場数 | 割合 | 該当事業場数 | 割合 | 該当事業場数 | 割合 |
| 知事及び市区町村長 | 1,031 | 269 | 26.1% | 78 | 7.6% | 167 | 16.2% | 92 | 8.9% | 410 | 39.8% | 14 | 1.4% | 0 | 0.0% |
| 都道府県 | 24 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 18 | 75.0% | 6 | 25.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 市区 | 96 | 0 | 0.0% | 20 | 20.8% | 0 | 0.0% | 47 | 49.0% | 29 | 30.2% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 町 | 137 | 63 | 46.0% | 12 | 8.8% | 0 | 0.0% | 3 | 2.2% | 54 | 39.4% | 4 | 2.9% | 0 | 0.0% |
| 一部事務組合等 | 774 | 206 | 26.6% | 46 | 5.9% | 167 | 21.6% | 24 | 3.1% | 321 | 41.5% | 10 | 1.3% | 0 | 0.0% |
| 教育委員会 | 1,173 | 227 | 19.4% | 247 | 21.1% | 2 | 0.2% | 111 | 9.5% | 246 | 21.0% | 49 | 4.2% | 290 | 24.7% |
| 都道府県 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 市区 | 833 | 134 | 16.1% | 213 | 25.6% | 0 | 0.0% | 91 | 10.9% | 160 | 19.2% | 30 | 3.6% | 205 | 24.6% |
| 町 | 320 | 87 | 27.2% | 33 | 10.3% | 0 | 0.0% | 20 | 6.3% | 77 | 24.1% | 19 | 5.9% | 83 | 25.9% |
| 一部事務組合等 | 20 | 6 | 30.0% | 1 | 5.0% | 2 | 10.0% | 0 | 0.0% | 9 | 45.0% | 0 | 0.0% | 2 | 10.0% |
| 警察 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 都道府県 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 町 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 消防 | 215 | 126 | 58.6% | 19 | 8.8% | 18 | 8.4% | 1 | 0.5% | 51 | 23.7% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 都道府県 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 市区 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 町 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 一部事務組合等 | 215 | 126 | 58.6% | 19 | 8.8% | 18 | 8.4% | 1 | 0.5% | 51 | 23.7% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 公営企業 | 166 | 59 | 35.5% | 15 | 9.0% | 29 | 17.5% | 5 | 3.0% | 51 | 30.7% | 7 | 4.2% | 0 | 0.0% |
| 都道府県 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 市区 | 5 | 2 | 40.0% | 1 | 20.0% | 0 | 0.0% | 1 | 20.0% | 1 | 20.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 町 | 18 | 12 | 66.7% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 11.1% | 2 | 11.1% | 2 | 11.1% | 0 | 0.0% |
| 一部事務組合等 | 143 | 45 | 31.5% | 14 | 9.8% | 29 | 20.3% | 2 | 1.4% | 48 | 33.6% | 5 | 3.5% | 0 | 0.0% |

(注) 1 表中の理由に該当しない事業場があるため、「ストレスチェックを実施していない事業場数」と該当事業場数の合計は一致しない。

2 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

表 2 1 メンタルヘルス対策の取組状況 (令和 2 年度)

1 メンタルヘルス対策の団体区分別取組状況

| 区 分 | 全部局数 | メンタルヘルス対策に 取り組んでいる 部局数 | | 安全衛生委員会等で 調査審議 | | 問題点を解決するための 計画の策定と実施 | | 実務を行う担当者の選任 | | 職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの 策定を含む) | | 職員等への教育研修・ 情報提供 | | 管理監督者への 教育研修・情報提供 | |
|---------------|-------|------------------------------|-------|-------------------|-----|-------------------------|-------|------------------|-------|--|-------|--------------------|-------|----------------------|-----|
| | | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 |
| 都 道 府 県 | 182 | 100.0% (100.0%) | 182 | 85.2% (83.0%) | 110 | 60.4% (57.7%) | 148 | 81.3% (79.7%) | 174 | 95.6% (94.5%) | 176 | 96.7% (96.2%) | 169 | 92.9% (95.6%) | |
| 指 定 都 市 | 79 | 100.0% (100.0%) | 79 | 87.3% (82.3%) | 48 | 60.8% (63.3%) | 68 | 86.1% (84.8%) | 77 | 97.5% (97.5%) | 78 | 98.7% (97.5%) | 78 | 98.7% (100.0%) | |
| 市 区 | 2,574 | 99.5% (99.2%) | 2,560 | 66.5% (64.5%) | 467 | 18.2% (17.3%) | 992 | 38.8% (35.5%) | 1,767 | 69.0% (65.3%) | 1,950 | 76.2% (73.7%) | 1,674 | 65.4% (62.2%) | |
| 町 | 2,315 | 92.7% (88.1%) | 2,146 | 50.8% (49.8%) | 150 | 7.0% (5.8%) | 314 | 14.6% (15.3%) | 767 | 35.7% (30.9%) | 1,118 | 52.1% (51.6%) | 842 | 39.2% (35.4%) | |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 1,475 | 66.4% - | 979 | 29.6% - | 85 | 8.7% - | 254 | 25.9% - | 231 | 23.6% - | 550 | 56.2% - | 330 | 33.7% - | |
| 合 計 | 6,625 | 89.8% | 5,946 | 55.6% | 860 | 14.5% | 1,776 | 29.9% | 3,016 | 50.7% | 3,872 | 65.1% | 3,093 | 52.0% | |

| 区 分 | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | | |
|---------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-------------|-------|------------------|
| | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | | |
| 都 道 府 県 | 134 | 73.6% (72.5%) | 166 | 91.2% (89.6%) | 119 | 65.4% (61.0%) | 153 | 84.1% (83.0%) | 156 | 85.7% - | 135 | 74.2% (73.6%) |
| 指 定 都 市 | 60 | 75.9% (72.2%) | 79 | 100.0% (98.7%) | 49 | 62.0% (58.2%) | 68 | 86.1% (89.9%) | 74 | 93.7% - | 47 | 59.5% (59.5%) |
| 市 区 | 728 | 28.4% (26.9%) | 1,744 | 68.1% (65.8%) | 894 | 34.9% (32.5%) | 1,571 | 61.4% (57.8%) | 1,507 | 58.9% - | 1,249 | 48.8% (48.4%) |
| 町 | 234 | 10.9% (10.0%) | 790 | 36.8% (33.3%) | 333 | 15.5% (12.1%) | 855 | 39.8% (40.1%) | 656 | 30.6% - | 651 | 30.3% (30.4%) |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 62 | 6.3% - | 346 | 35.3% - | 140 | 14.3% - | 373 | 38.1% - | 256 | 26.1% - | 264 | 27.0% - |
| 合 計 | 1,218 | 20.5% | 3,125 | 52.6% | 1,535 | 25.8% | 3,020 | 50.8% | 2,649 | 44.6% | 2,346 | 39.5% |

(注)「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

表 2-1 メンタルヘルス対策の取組状況（令和 2 年度）

2-1-1 メンタルヘルス対策の部局別取組状況【知事及び市区町村長】

| 区 分 | 全部局数 | メンタルヘルス対策に 取り組んでいる 部局数 | 安全衛生委員会等で 調査審議 | | 問題を解決するための 計画の策定と実施 | | 実務を行う担当者の選任 | | 職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの 策定を含む) | | 職員等への教育研修・ 情報提供 | | 管理監督者への 教育研修・情報提供 | |
|---------------|-------|------------------------------|-------------------|------------------|------------------------|------------------|-------------|-------------------|--|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| | | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) |
| 都 道 府 県 | 47 | 47 | 43 | 91.5% (89.4%) | 33 | 70.2% (66.0%) | 41 | 87.2% (85.1%) | 47 | 100.0% (100.0%) | 47 | 100.0% (100.0%) | 47 | 100.0% (100.0%) |
| 指 定 都 市 | 20 | 20 | 18 | 90.0% (85.0%) | 15 | 75.0% (75.0%) | 20 | 100.0% (90.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) |
| 市 区 | 795 | 793 | 534 | 67.3% (65.4%) | 147 | 18.5% (17.4%) | 315 | 39.7% (37.7%) | 567 | 71.5% (68.1%) | 614 | 77.4% (74.8%) | 529 | 66.7% (64.2%) |
| 町 | 926 | 857 | 430 | 50.2% (49.6%) | 55 | 6.4% (5.4%) | 131 | 15.3% (15.0%) | 314 | 36.6% (32.0%) | 444 | 51.8% (51.4%) | 321 | 37.5% (35.0%) |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 906 | 504 | 94 | 18.7% - | 26 | 5.2% - | 92 | 18.3% - | 86 | 17.1% - | 256 | 50.8% - | 143 | 28.4% - |
| 合 計 | 2,694 | 2,221 | 1,119 | 50.4% - | 276 | 12.4% - | 599 | 27.0% - | 1,034 | 46.6% - | 1,381 | 62.2% - | 1,060 | 47.7% - |

| 区 分 | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | | |
|---------------|----------------------|------------------|----------------------|--------------------|----------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|-------------|-----|------------------|
| | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | | |
| 都 道 府 県 | 39 | 83.0% (80.9%) | 47 | 100.0% (97.9%) | 30 | 63.8% (61.7%) | 43 | 91.5% (89.4%) | 46 | 97.9% - | 34 | 72.3% (74.5%) |
| 指 定 都 市 | 18 | 90.0% (85.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) | 12 | 60.0% (50.0%) | 17 | 85.0% (85.0%) | 20 | 100.0% - | 13 | 65.0% (70.0%) |
| 市 区 | 237 | 29.9% (29.2%) | 548 | 69.1% (67.4%) | 280 | 35.3% (33.2%) | 503 | 63.4% (60.6%) | 481 | 60.7% - | 393 | 49.6% (49.9%) |
| 町 | 90 | 10.5% (9.7%) | 315 | 36.8% (34.0%) | 133 | 15.5% (11.7%) | 339 | 39.6% (40.5%) | 254 | 29.6% - | 254 | 29.6% (31.4%) |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 24 | 4.8% - | 143 | 28.4% - | 50 | 9.9% - | 163 | 32.3% - | 101 | 20.0% - | 118 | 23.4% - |
| 合 計 | 408 | 18.4% - | 1,073 | 48.3% - | 505 | 22.7% - | 1,065 | 48.0% - | 902 | 40.6% - | 812 | 36.6% - |

(注)「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

表 2 1 メンタルヘルス対策の取組状況 (令和 2 年度)

2-2 メンタルヘルス対策の部局別取組状況【教育委員会】

| 区 | 分 | 全部局数 | メンタルヘルス対策に 取り組んでいる 部局数 | | 問題点を解決するための 計画の策定と実施 | | 実務を行う担当者の選任 | | 職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの 策定を含む) | | 職員等への教育研修・ 情報提供 | | 管理監督者への 教育研修・情報提供 | |
|---|-------------|-------|------------------------------|--------------------|-------------------------|------------------|-------------|------------------|--|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|-------------------|
| | | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) |
| 都 | 道府 | 47 | 47 | 100.0% (100.0%) | 25 | 53.2% (53.2%) | 38 | 80.9% (76.6%) | 43 | 91.5% (91.5%) | 45 | 95.7% (95.7%) | 46 | 97.9% (97.9%) |
| 指 | 定 都 | 20 | 20 | 100.0% (100.0%) | 9 | 45.0% (55.0%) | 14 | 70.0% (75.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) | 19 | 95.0% (100.0%) |
| 市 | 区 | 792 | 788 | 99.5% (99.1%) | 144 | 18.3% (17.5%) | 297 | 37.7% (35.4%) | 532 | 67.5% (63.8%) | 596 | 75.6% (72.0%) | 518 | 65.7% (61.7%) |
| 町 | 村 | 891 | 820 | 92.0% (87.0%) | 58 | 7.1% (5.9%) | 116 | 14.1% (15.7%) | 275 | 33.5% (29.3%) | 420 | 51.2% (51.3%) | 327 | 39.9% (35.1%) |
| 一 | 部 事 務 組 合 等 | 47 | 39 | 83.0% - | 8 | 20.5% - | 8 | 20.5% - | 11 | 28.2% - | 24 | 61.5% - | 18 | 46.2% - |
| 合 | 計 | 1,797 | 1,714 | 95.4% | 244 | 14.2% | 473 | 27.6% | 881 | 51.4% | 1,105 | 64.5% | 928 | 54.1% |

| 区 | 分 | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | | | | |
|---|-------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-------------|-----|------------------|----|----------------|
| | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | | | | |
| 都 | 道府 | 32 | 68.1% (63.8%) | 42 | 89.4% (87.2%) | 27 | 57.4% (55.3%) | 41 | 87.2% (80.9%) | 38 | 80.9% - | 34 | 72.3% (74.5%) | | |
| 指 | 定 都 | 13 | 65.0% (60.0%) | 20 | 100.0% (95.0%) | 13 | 65.0% (70.0%) | 15 | 75.0% (85.0%) | 17 | 85.0% - | 8 | 40.0% (45.0%) | 1 | 5.0% (5.0%) |
| 市 | 区 | 206 | 26.1% (24.6%) | 520 | 66.0% (63.2%) | 263 | 33.4% (30.3%) | 475 | 60.3% (55.8%) | 460 | 58.4% - | 383 | 48.6% (48.0%) | 19 | 2.4% (2.7%) |
| 町 | 村 | 89 | 10.9% (9.1%) | 292 | 35.6% (33.4%) | 132 | 16.1% (12.6%) | 320 | 39.0% (40.1%) | 245 | 29.9% - | 246 | 30.0% (30.5%) | 11 | 1.3% (2.2%) |
| 一 | 部 事 務 組 合 等 | 2 | 5.1% - | 15 | 38.5% - | 5 | 12.8% - | 15 | 38.5% - | 13 | 33.3% - | 11 | 28.2% - | 1 | 2.6% - |
| 合 | 計 | 342 | 20.0% | 889 | 51.9% | 440 | 25.7% | 866 | 50.5% | 773 | 45.1% | 682 | 39.8% | 38 | 2.2% |

(注)「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

表 2 1 メンタルヘルス対策の取組状況 (令和 2 年度)

2-3 メンタルヘルス対策の部局別取組状況【警察】

| 区 | 分 | 全部局数 | メンタルヘルス対策に 取り組んでいる 部局数 | | 安全衛生委員会等で 調査審議 | | 問題点を解決するための 計画の策定と実施 | | 実務を行う担当者の選任 | | 職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの 策定を含む) | | 職員等への教育研修・ 情報提供 | | 管理監督者への 教育研修・情報提供 | |
|---|----|------|------------------------------|--------------------|-------------------|------------------|-------------------------|------------------|-------------|------------------|--|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|------------------|
| | | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) |
| 都 | 道府 | 47 | 47 | 100.0% (100.0%) | 36 | 76.6% (68.1%) | 30 | 63.8% (59.6%) | 39 | 83.0% (83.0%) | 47 | 100.0% (100.0%) | 47 | 100.0% (100.0%) | 42 | 89.4% (95.7%) |
| 指 | 定 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 市 | 区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 町 | 村 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 一 | 部 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 合 | 計 | 47 | 47 | 100.0% | 36 | 76.6% | 30 | 63.8% | 39 | 83.0% | 47 | 100.0% | 47 | 100.0% | 42 | 89.4% |

| 区 | 分 | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答) | | | | | | | |
|---|----|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|----|------------|----|------------------|---|----------------|
| | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | | | | | | |
| 都 | 道府 | 42 | 89.4% (93.6%) | 46 | 97.9% (97.9%) | 34 | 72.3% (70.2%) | 33 | 70.2% (63.8%) | 35 | 74.5% (80.9%) | 43 | 91.5% - | 38 | 80.9% (83.0%) | 2 | 4.3% (8.5%) |
| 指 | 定 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 市 | 区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 町 | 村 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 一 | 部 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 合 | 計 | 42 | 89.4% | 46 | 97.9% | 34 | 72.3% | 33 | 70.2% | 35 | 74.5% | 43 | 91.5% | 38 | 80.9% | 2 | 4.3% |

(注)「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

表 2-1 メンタルヘルス対策の取組状況（令和 2 年度）

2-4 メンタルヘルス対策の部局別取組状況【消防】

| 区 | 分 | 全部局数 | メンタルヘルス対策に取組んでいる部局数 | | 問題点を解決するための計画の策定と実施 | | 実務を行う担当者の選任 | | 職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの策定を含む) | | 職員等への教育研修・情報提供 | | 管理監督者への教育研修・情報提供 | | |
|---------|-----|------|---------------------|-------------|---------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|
| | | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 |
| 都道府県 | 1 | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) |
| 指定都市 | 20 | 20 | 100.0% (100.0%) | 15 | 75.0% (65.0%) | 11 | 55.0% (55.0%) | 15 | 75.0% (80.0%) | 18 | 90.0% (90.0%) | 19 | 95.0% (90.0%) | 20 | 100.0% (100.0%) |
| 市 | 364 | 361 | 99.2% (98.9%) | 238 | 65.9% (64.8%) | 66 | 18.3% (19.0%) | 144 | 39.9% (36.6%) | 253 | 70.1% (65.6%) | 282 | 78.1% (78.5%) | 234 | 64.8% (63.1%) |
| 町 | 52 | 50 | 96.2% (86.6%) | 27 | 54.0% (51.7%) | 6 | 12.0% (8.6%) | 4 | 8.0% (13.8%) | 25 | 50.0% (37.9%) | 32 | 64.0% (58.6%) | 19 | 38.0% (41.4%) |
| 一部事務組合等 | 289 | 267 | 92.4% - | 112 | 41.9% - | 34 | 12.7% - | 94 | 35.2% - | 77 | 28.8% - | 179 | 67.0% - | 112 | 41.9% - |
| 合計 | 726 | 699 | 96.3% | 393 | 56.2% | 118 | 16.9% | 258 | 36.9% | 374 | 53.5% | 513 | 73.4% | 386 | 55.2% |

| 区 | 分 | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | | | | |
|---------|-----|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|-----|------------------|----|----------------|
| | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | | | | |
| 都道府県 | 1 | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 1 | 100.0% (100.0%) | 0 | 0.0% (0.0%) | | |
| 指定都市 | 14 | 14 | 70.0% (65.0%) | 7 | 35.0% (35.0%) | 9 | 45.0% (40.0%) | 18 | 90.0% (95.0%) | 11 | 55.0% (50.0%) | 1 | 5.0% (5.0%) | | |
| 市 | 113 | 113 | 31.3% (29.3%) | 203 | 56.2% (52.5%) | 134 | 37.1% (34.9%) | 219 | 60.7% (59.5%) | 208 | 57.6% - | 169 | 46.8% (48.0%) | 7 | 1.9% (3.6%) |
| 町 | 5 | 5 | 10.0% (12.1%) | 22 | 44.0% (34.5%) | 8 | 16.0% (13.8%) | 25 | 50.0% (37.9%) | 20 | 40.0% - | 18 | 36.0% (29.3%) | 1 | 2.0% (3.4%) |
| 一部事務組合等 | 18 | 18 | 6.7% - | 99 | 37.1% - | 54 | 20.2% - | 130 | 48.7% - | 99 | 37.1% - | 90 | 33.7% - | 6 | 2.2% - |
| 合計 | 151 | 151 | 21.6% | 332 | 47.5% | 206 | 29.5% | 393 | 56.2% | 346 | 49.5% | 289 | 41.3% | 15 | 2.1% |

(注)「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取組んでいる部局数」に占める割合である。

表 2 1 メンタルヘルス対策の取組状況（令和 2 年度）

2-5 メンタルヘルス対策の部局別取組状況【公営企業】

| 区 | 分 | 全部局数 | メンタルヘルス対策に 取り組んでいる 部局数 | | 問題点を解決するための 計画の策定と実施 | | 実務を行う担当者の選任 | | 職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの 策定を含む) | | 職員等への教育研修・ 情報提供 | | 管理監督者への 教育研修・情報提供 | |
|---|---|------|------------------------------|--------------------|-------------------------|------------------|-------------|-------------------|--|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| | | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) |
| 都 | 道 | 府 | 40 | 100.0% (100.0%) | 21 | 52.5% (50.0%) | 29 | 72.5% (72.5%) | 36 | 90.0% (85.0%) | 36 | 90.0% (87.5%) | 33 | 82.5% (87.5%) |
| 指 | 定 | 都 | 19 | 100.0% (100.0%) | 13 | 68.4% (68.4%) | 19 | 100.0% (94.7%) | 19 | 100.0% (100.0%) | 19 | 100.0% (100.0%) | 19 | 100.0% (100.0%) |
| 市 | 区 | | 623 | 99.2% (99.0%) | 110 | 17.8% (15.8%) | 236 | 38.2% (32.3%) | 415 | 67.2% (63.1%) | 458 | 74.1% (71.6%) | 393 | 63.6% (59.9%) |
| 町 | 村 | | 446 | 93.9% (90.7%) | 31 | 7.4% (6.2%) | 63 | 15.0% (15.4%) | 153 | 36.5% (30.8%) | 222 | 53.0% (51.5%) | 175 | 41.8% (36.2%) |
| 一 | 部 | 事 | 233 | 72.5% - | 17 | 10.1% - | 60 | 35.5% - | 57 | 33.7% - | 91 | 53.8% - | 57 | 33.7% - |
| 合 | 計 | | 1,361 | 92.9% | 192 | 15.2% | 407 | 32.2% | 680 | 53.8% | 826 | 65.3% | 677 | 53.5% |

| 区 | 分 | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答) | | | | | | |
|---|---|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|------------------|-----|------------------|----|----------------|
| | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | | | | | |
| 都 | 道 | 府 | 20 | 50.0% (47.5%) | 36 | 90.0% (87.5%) | 28 | 70.0% (62.5%) | 33 | 82.5% (80.0%) | 28 | 70.0% (60.0%) | 4 | 10.0% (7.5%) | | |
| 指 | 定 | 都 | 15 | 78.9% (78.9%) | 11 | 57.9% (57.9%) | 15 | 78.9% (73.7%) | 18 | 94.7% (94.7%) | 19 | 100.0% - | 15 | 78.9% (73.7%) | 1 | 5.3% (5.3%) |
| 市 | 区 | | 172 | 27.8% (25.6%) | 325 | 52.6% (48.0%) | 217 | 35.1% (32.8%) | 374 | 60.5% (55.8%) | 358 | 57.9% - | 304 | 49.2% (47.3%) | 9 | 1.5% (2.3%) |
| 町 | 村 | | 50 | 11.9% (12.3%) | 152 | 36.3% (34.9%) | 60 | 14.3% (12.1%) | 171 | 40.8% (39.7%) | 137 | 32.7% - | 133 | 31.7% (28.2%) | 6 | 1.4% (2.1%) |
| 一 | 部 | 事 | 18 | 10.7% - | 77 | 45.6% - | 31 | 18.3% - | 65 | 38.5% - | 43 | 25.4% - | 45 | 26.6% - | 3 | 1.8% - |
| 合 | 計 | | 275 | 21.7% | 601 | 47.5% | 351 | 27.7% | 661 | 52.3% | 585 | 46.2% | 525 | 41.5% | 23 | 1.8% |

(注)「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

表 2-2 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

| 区 分 | 全部局数 | 令和3年4月1日時点で整備済み | | 令和3年9月末までに整備予定 | | 令和3年12月末までに整備予定 | | 令和4年3月末までに整備予定 | | 令和3年4月1日現在 | |
|---------------|-------|-----------------|------------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------|------------------|------------|------------------|
| | | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) | 部局数 | 割合 (前年度) |
| 都 道 府 県 | 182 | 179 | 98.4% (94.5%) | 1 | 0.5% (0.5%) | 0 | 0.0% (0.5%) | 0 | 0.0% (0.0%) | 2 | 1.1% (4.4%) |
| 指 定 都 市 | 79 | 67 | 84.8% (86.1%) | 0 | 0.0% (1.3%) | 0 | 0.0% (0.0%) | 3 | 3.8% (2.5%) | 9 | 11.4% (10.1%) |
| 市 区 | 2,574 | 1,860 | 72.3% (65.8%) | 20 | 0.8% (1.5%) | 17 | 0.7% (0.8%) | 346 | 13.4% (17.9%) | 331 | 12.9% (14.0%) |
| 町 村 | 2,315 | 1,200 | 51.8% (44.4%) | 5 | 0.2% (0.5%) | 12 | 0.5% (0.8%) | 594 | 25.7% (30.9%) | 504 | 21.8% (23.4%) |
| 一 部 事 務 組 合 等 | 1,475 | 364 | 24.7% - | 7 | 0.5% - | 8 | 0.5% - | 167 | 11.3% - | 929 | 63.0% - |
| 合 計 | 6,625 | 3,670 | 55.4% | 33 | 0.5% | 37 | 0.6% | 1,110 | 16.8% | 1,775 | 26.8% |

(注) 1 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、労働時間が1箇月当たり980時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、行わなければならないこととされた。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。

2 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。

3 端数処理のため、合計が100%と異なる場合がある。

表2-2 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

| 区分 | 全部局数 | 令和3年4月1日時点で整備済み | | 令和3年9月末までに整備予定 | | 令和3年12月末までに整備予定 | | 令和4年3月末までに整備予定 | | 未定 | |
|-----------|-------|-----------------|---------|----------------|---------|-----------------|---------|----------------|---------|-----|---------|
| | | 部局数 | 割合(前年度) | 部局数 | 割合(前年度) | 部局数 | 割合(前年度) | 部局数 | 割合(前年度) | 部局数 | 割合(前年度) |
| 知事及び市区町村長 | 2,694 | 1,289 | 47.8% | 14 | 0.5% | 12 | 0.4% | 428 | 15.9% | 951 | 35.3% |
| 都道府県 | 47 | 46 | 97.9% | 1 | 2.1% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 20 | 18 | 90.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 5.0% | 1 | 5.0% |
| 市区 | 795 | 585 | 73.6% | 6 | 0.8% | 5 | 0.6% | 108 | 13.6% | 91 | 11.4% |
| 町 | 926 | 465 | 50.2% | 2 | 0.2% | 4 | 0.4% | 249 | 26.9% | 206 | 22.2% |
| 一部事務組合等 | 906 | 175 | 19.3% | 5 | 0.6% | 3 | 0.3% | 70 | 7.7% | 653 | 72.1% |
| 教育委員会 | 1,797 | 1,113 | 61.9% | 9 | 0.5% | 9 | 0.5% | 333 | 18.5% | 333 | 18.5% |
| 都道府県 | 47 | 47 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 20 | 18 | 90.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 10.0% |
| 市区 | 792 | 569 | 71.8% | 7 | 0.9% | 3 | 0.4% | 101 | 12.8% | 112 | 14.1% |
| 町 | 891 | 458 | 51.4% | 2 | 0.2% | 5 | 0.6% | 226 | 25.4% | 200 | 22.4% |
| 一部事務組合等 | 47 | 21 | 44.7% | 0 | 0.0% | 1 | 2.1% | 6 | 12.8% | 19 | 40.4% |
| 警察 | 47 | 47 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 都道府県 | 47 | 47 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 町 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 消防 | 726 | 410 | 56.5% | 4 | 0.6% | 8 | 1.1% | 108 | 14.9% | 196 | 27.0% |
| 都道府県 | 1 | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 20 | 16 | 80.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 5.0% | 3 | 15.0% |
| 市区 | 364 | 266 | 73.1% | 2 | 0.5% | 4 | 1.1% | 46 | 12.6% | 46 | 12.6% |
| 町 | 52 | 31 | 59.6% | 0 | 0.0% | 1 | 1.9% | 9 | 17.3% | 11 | 21.2% |
| 一部事務組合等 | 289 | 96 | 33.2% | 2 | 0.7% | 3 | 1.0% | 52 | 18.0% | 136 | 47.1% |
| 公営企業 | 1,361 | 811 | 59.6% | 6 | 0.4% | 8 | 0.6% | 241 | 17.7% | 295 | 21.7% |
| 都道府県 | 40 | 38 | 95.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 5.0% |
| 指定都市 | 19 | 15 | 78.9% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 5.3% | 3 | 15.8% |
| 市区 | 623 | 440 | 70.6% | 5 | 0.8% | 5 | 0.8% | 91 | 14.6% | 82 | 13.2% |
| 町 | 446 | 246 | 55.2% | 1 | 0.2% | 2 | 0.4% | 110 | 24.7% | 87 | 19.5% |
| 一部事務組合等 | 233 | 72 | 30.9% | 0 | 0.0% | 1 | 0.4% | 39 | 16.7% | 121 | 51.9% |

(注) 1 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1箇月当たり980時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、行わなければならないこととされた。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、労働安全衛生法との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。

2 公営企業部局について、部局内で整備状況が異なる(例:病院部門では整備済みであるが、上下水道部門では整備できていない)場合には、より整備できていない部門の整備状況に応じ、部局数を計上している。

3 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。

4 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

表 2 2 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

3 長時間勤務者に対する医師による面接指導の団体区分別実施状況（令和2年度）

| 区分 | 全部局数 | 時間外勤務が1か月当たり100時間以上の職員に対する医師による面接指導(※2) | | 時間外勤務が2～6か月平均で80時間を超えた職員に対する医師による面接指導(※3) | | 時間外勤務が1か月当たり80時間を超え100時間未満で、申出を行った職員に対する医師による面接指導(※1) | | その他(左記以外の一定の時間外勤務時間に達した職員に対する医師による面接指導) | | | |
|---------|-------|---|-----------|---|-----------|---|-----------|---|-----------|-----------|-----------|
| | | 対象者あり 部局数 | 割合 b/a | 対象者あり 部局数 | 割合 d/a | 対象者あり 部局数 | 割合 f/a | 対象者あり 部局数 | 割合 g/f | 実施 部局数 | 割合 h/a |
| 北海道 | 182 | 153 | 84.1% | 146 | 79.7% | 134 | 92.4% | 124 | 94.7% | 88 | 48.4% |
| 指定都市 | 79 | 60 | 75.9% | 55 | 69.8% | 60 | 75.9% | 54 | 94.7% | 26 | 32.9% |
| 市区 | 2,574 | 1,435 | 55.7% | 1,002 | 39.3% | 1,293 | 50.2% | 853 | 66.0% | 421 | 16.4% |
| 町村 | 2,315 | 491 | 21.2% | 164 | 7.1% | 312 | 13.5% | 109 | 4.7% | 92 | 4.0% |
| 一部事務組合等 | 1,475 | 56 | 3.8% | 33 | 2.2% | 53 | 3.6% | 24 | 2.7% | 21 | 1.6% |
| 合計 | 6,625 | 2,195 | 33.1% | 1,400 | 21.0% | 1,863 | 28.1% | 1,171 | 20.2% | 967 | 14.6% |

(注) ※1 労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1箇月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があつた場合には、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。本調査においては、この実施状況を集計している。ただし、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箇月以内に面接指導を受けた職員など面接指導を受ける必要がないと医師が認められた者は除くこととされている。

※2,3 国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等にその旨規定されている。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。

表 2.2 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

4 長時間勤務者に対する医師による面接指導の部局別実施状況（令和2年度）

| 区分 | 全部局数 | 時間外勤務が1か月当たり100時間以上の職員に対する医師による面接指導(※2) | | | | 時間外勤務が2～6か月平均で80時間を超えた職員に対する医師による面接指導(※3) | | | | 時間外勤務が1か月当たり80時間を超え100時間未満で、申出を行った職員に対する医師による面接指導(※1) | | | | その他(左記以外の一定の時間外勤務時間に達した職員に対する医師による面接指導) | |
|-----------|-------|---|--------|-----|--------|---|--------|-----|--------|---|--------|-----|--------|---|-------|
| | | 対象者あり | | 実施 | | 対象者あり | | 実施 | | 対象者あり | | 実施 | | 実施 | |
| | | 部局数 | 割合 | 部局数 | 割合 | 部局数 | 割合 | 部局数 | 割合 | 部局数 | 割合 | 部局数 | 割合 | 部局数 | 割合 |
| | a | b | b/a | c | c/b | d | d/a | e | e/d | f | f/a | g | g/f | h | h/a |
| 知事及び市区町村長 | 2,694 | 1,130 | 41.9% | 664 | 58.8% | 848 | 31.5% | 522 | 61.6% | 570 | 21.2% | 404 | 70.9% | 282 | 10.5% |
| 都道府県 | 47 | 47 | 100.0% | 47 | 100.0% | 46 | 97.9% | 46 | 100.0% | 39 | 83.0% | 39 | 100.0% | 32 | 68.1% |
| 指定都市 | 20 | 20 | 100.0% | 20 | 100.0% | 20 | 100.0% | 19 | 95.0% | 20 | 100.0% | 20 | 100.0% | 8 | 40.0% |
| 市区 | 795 | 702 | 88.3% | 484 | 60.9% | 578 | 72.7% | 386 | 48.6% | 366 | 46.0% | 290 | 37.2% | 184 | 23.1% |
| 町 | 926 | 346 | 37.4% | 106 | 11.5% | 190 | 20.5% | 67 | 35.3% | 133 | 14.4% | 50 | 37.6% | 51 | 5.5% |
| 一部事務組合等 | 906 | 15 | 1.7% | 7 | 0.8% | 14 | 1.5% | 4 | 0.4% | 12 | 1.3% | 5 | 0.6% | 7 | 0.8% |
| 教育委員会 | 1,797 | 569 | 31.7% | 378 | 21.0% | 544 | 30.3% | 337 | 18.8% | 403 | 22.4% | 295 | 16.4% | 192 | 10.7% |
| 都道府県 | 47 | 42 | 89.4% | 40 | 85.1% | 38 | 80.9% | 34 | 72.3% | 41 | 87.2% | 37 | 78.7% | 23 | 48.2% |
| 指定都市 | 20 | 20 | 100.0% | 19 | 95.0% | 20 | 100.0% | 16 | 80.0% | 19 | 95.0% | 18 | 90.0% | 8 | 40.0% |
| 市区 | 792 | 398 | 50.3% | 278 | 35.1% | 394 | 49.7% | 259 | 32.7% | 279 | 35.2% | 213 | 27.0% | 132 | 16.7% |
| 町 | 891 | 104 | 11.7% | 39 | 4.4% | 87 | 9.8% | 26 | 2.9% | 62 | 7.0% | 26 | 2.9% | 29 | 3.3% |
| 一部事務組合等 | 47 | 5 | 10.6% | 2 | 4.3% | 5 | 10.6% | 2 | 4.3% | 2 | 4.3% | 1 | 2.1% | 0 | 0.0% |
| 警察 | 47 | 41 | 87.2% | 41 | 100.0% | 37 | 78.7% | 37 | 100.0% | 30 | 63.8% | 30 | 100.0% | 20 | 42.6% |
| 都道府県 | 47 | 41 | 87.2% | 41 | 100.0% | 37 | 78.7% | 37 | 100.0% | 30 | 63.8% | 30 | 100.0% | 20 | 42.6% |
| 指定都市 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 市区 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 町 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 一部事務組合等 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 消防 | 726 | 109 | 15.0% | 86 | 11.8% | 105 | 14.5% | 74 | 10.2% | 80 | 11.0% | 60 | 8.3% | 40 | 5.5% |
| 都道府県 | 1 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 指定都市 | 20 | 10 | 50.0% | 8 | 40.0% | 7 | 35.0% | 6 | 30.0% | 6 | 30.0% | 5 | 25.0% | 2 | 10.0% |
| 市区 | 364 | 86 | 23.6% | 73 | 20.0% | 87 | 23.9% | 65 | 17.8% | 69 | 19.0% | 52 | 14.3% | 35 | 9.6% |
| 町 | 52 | 4 | 7.7% | 2 | 3.8% | 4 | 7.7% | 2 | 3.8% | 2 | 3.8% | 1 | 1.9% | 1 | 1.9% |
| 一部事務組合等 | 289 | 9 | 3.1% | 3 | 1.0% | 6 | 2.1% | 1 | 0.3% | 3 | 1.0% | 2 | 0.7% | 2 | 0.7% |
| 公営企業 | 1,361 | 346 | 25.4% | 231 | 16.9% | 329 | 24.2% | 201 | 14.8% | 255 | 18.7% | 178 | 12.9% | 116 | 8.5% |
| 都道府県 | 40 | 23 | 57.5% | 18 | 45.0% | 23 | 57.5% | 17 | 42.5% | 21 | 52.5% | 18 | 45.0% | 13 | 32.5% |
| 指定都市 | 19 | 10 | 52.6% | 8 | 42.1% | 13 | 68.4% | 10 | 52.6% | 12 | 63.2% | 11 | 57.9% | 8 | 42.1% |
| 市区 | 623 | 249 | 40.0% | 167 | 26.8% | 234 | 37.6% | 143 | 23.0% | 177 | 28.4% | 125 | 20.1% | 70 | 11.2% |
| 町 | 446 | 37 | 8.3% | 17 | 3.8% | 31 | 7.0% | 14 | 3.1% | 22 | 4.9% | 11 | 2.5% | 11 | 2.5% |
| 一部事務組合等 | 233 | 27 | 11.6% | 21 | 9.0% | 28 | 12.0% | 17 | 7.3% | 23 | 9.9% | 13 | 5.6% | 14 | 6.0% |

(注) ※1 労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1箇月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。本調査においては、この実施状況を集計している。ただし、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箇月以内に面接指導を受けた職員など面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者は除くこととされている。

※2,3 国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等による旨規定されている。このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。