

総行公第 152 号  
総行安第 50 号  
令和 4 年 12 月 26 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長  
(人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い)  
各 指 定 都 市 総 務 局 長  
(人事担当課、安全衛生担当課扱い)  
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

殿

総務省自治行政局公務員部  
公 務 員 課 長  
安 全 厚 生 推 進 室 長  
( 公 印 省 略 )

「令和 3 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた  
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）

各地方公共団体の協力により実施した「令和 3 年度勤務条件等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

今回調査した項目の中には、時間外勤務や休暇取得の状況、多様で柔軟な勤務時間の設定、男性職員の育児休業の取得状況、メンタルヘルス不調による休務者の状況が含まれており、いずれも地方公務員の働き方改革の推進に深く関わる統計となっております。これらの調査結果は、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を任命権者及び各職場の管理監督者が整えることの重要性を示唆するものです。このような環境を整えることは、各団体の組織がその力をいかに発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

また、職務環境や業務上の人間関係における問題は、職員の心身を損ない、各種ハラスメント事案や近年増加の一途であるメンタルヘルス不調による長期病休の事態にもつながり、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各団体の組織全体の職務遂行にも著しい支障が生じ得るところです。加えて、このような活力が低下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営の将来を担う有為な人材の採用にも影響が及ぶことが懸念されます。

各団体におかれましては、働き方改革がそれぞれの組織にもたらす意義及び効果を十分ご認識の上、調査結果を踏まえた勤務環境の整備・改善を進めるべく、下記

の事項にもご留意の上、対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 第1 地方公共団体における働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善

#### 1 勤務時間・休暇に関する事項

- (1) 勤務時間、休暇等については、地方公務員法（以下「地公法」という。）第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたいこと。
- (2) 地公法に基づく「修学部分休業」、「高齢者部分休業」、「自己啓発等休業」及び「配偶者同行休業」並びに地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）に基づく「部分休業」、「育児短時間勤務」等について、条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたいこと。
- (3) 「業務上の早出・遅出勤務」、「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」、「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」、「障害の特性等に応じた早出遅出勤務」及び「フレックスタイム制」等の制度について、ワークライフバランス推進の観点及び多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備の観点からも、積極的に活用していただきたいこと。なお、「フレックスタイム制」については、人事院規則の改正が行われ、令和5年4月から制度が柔軟化される予定となっていることから、制度改正も契機として積極的な活用を検討いただきたいこと。
- (4) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限設定や計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組んでいただきたいこと。特に、年次有給休暇について、各団体において取得日数が年5日に満たない職員が一定数存在し、特

に、規模の小さい市町村で割合が高い傾向にある。民間においては、年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、各団体におかれては、職員の年次有給休暇の使用について配慮いただきたいこと。

なお、時間外勤務の関係については、別途通知する。

- (5) 男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、その取得向上について、積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、これらの休業等の取扱いについては別途通知する。

- (6) 本年度は、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援の観点から、令和4年4月1日施行・10月1日施行の制度改正（非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備、育児休業の取得回数制限の緩和、育児参加のための休暇の対象期間の拡大等）が実施されたところである。「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和4年9月9日総行公第121号）により調査した、各団体における令和4年10月1日時点の制度改正への対応状況は別紙のとおりであり、制度改正への対応ができていない団体においては、所要の措置を速やかに講じていただきたいこと。

## 2 安全衛生に関する事項

職員の健康確保措置については、安衛法に基づくストレスチェックや長時間勤務者等に対する医師による面接指導などのメンタルヘルス対策に取り組んでいるところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、職員の健康確保措置に関する詳細は、別途通知する。

## 第2 地方公共団体における人材確保に関する事項

- (1) 職員採用試験については、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営を行うための多様な人材確保を行うため、中途採用の取組の推進や職員採用試験の多様化など、様々な取組を行っていただいているところである。しかしながら、地方公務員の競争試験の受験者数・競争率については、人口減少・少子化の中、社会情勢の変化や就業意識の多様化等により、長らく減少傾向が続いており、低水準に留まっている。

このため、人事担当課並びに人事委員会におかれては、それぞれが緊密な連携を確保し、それぞれの地域の実情を踏まえて、多様な人材確保のための試験制度の構築、人材確保活動等に引き続き取り組んでいただきたいこと。

- (2) 中途採用について、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和4年10月7日付総行給第70号ほか総務副大臣通知）により要請しているとおおり、

就職氷河期世代支援のための採用試験の新たな実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などについて、各団体の実情に即して積極的に取り組んでいただきたいこと。

(連絡先) 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 原田、西野、松井  
TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、宮崎  
TEL:03-5253-5560

令和4年4月1日施行・10月1日施行の制度改正への対応状況

別紙

1 令和4年4月1日施行の非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和等関係

(1) 非常勤職員の育児休業・介護休暇等の取得要件の緩和

(※調査時点は令和4年10月1日とする。)

			各要件を廃止済み ※	各要件が廃止され ていない	各制度に関する 規定が存在しない
1	育児休業の取得要件「引き続き在職した期間が1年以上」 制度根拠：「職員の育児休業等に関する条例（案）」の第2条第1項第4号イ (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第3条第1項第3号	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,662 (96.6%)	42 (2.4%)	17 (1.0%)
		全団体	1,728 (96.6%)	43 (2.4%)	17 (1.0%)
2	部分休業の取得要件「引き続き在職した期間が1年以上」 制度根拠：「職員の育児休業等に関する条例（案）」の第19条 (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第28条第1項第2号（名称は育児時間）	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,649 (95.8%)	42 (2.4%)	30 (1.7%)
		全団体	1,715 (95.9%)	43 (2.4%)	30 (1.7%)
3	介護休暇の取得要件「引き続き在職した期間が1年以上」 最低基準：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第61条第6項 (参考) 国家公務員：人事院規則15-15第4条第2項第4号、運用通知第4条関係1(1)ウ	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,572 (91.3%)	90 (5.2%)	59 (3.4%)
		全団体	1,638 (91.6%)	91 (5.1%)	59 (3.3%)
4	介護時間の取得要件「引き続き在職した期間が1年以上」 最低基準：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第61条第32項 (参考) 国家公務員：人事院規則15-15第4条第2項第5号、運用通知第4条関係1(1)エ	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,569 (91.2%)	88 (5.1%)	64 (3.7%)
		全団体	1,635 (91.4%)	89 (5.0%)	64 (3.6%)

※従前から在職要件を定めていなかったものを含む。

			各要件を緩和済み※	各要件が緩和され ていない	各制度に関する 規定が存在しない
5	子の看護休暇の取得要件「6月以上継続勤務」を「6月以上の任期又は6月以上継続勤務」に緩和 最低基準：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第61条第11項 (参考) 国家公務員：人事院規則15-15第4条第2項第2号、運用通知第4条関係1(1)イ	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,584 (92.0%)	85 (4.9%)	52 (3.0%)
		全団体	1,650 (92.3%)	86 (4.8%)	52 (2.9%)
6	短期介護休暇の取得要件「6月以上継続勤務」を「6月以上の任期又は6月以上継続勤務」に緩和 最低基準：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第61条第16項 (参考) 国家公務員：人事院規則15-15第4条第2項第2号、運用通知第4条関係1(1)イ	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,565 (90.9%)	83 (4.8%)	73 (4.2%)
		全団体	1,631 (91.2%)	84 (4.7%)	73 (4.1%)

※「6月以上の任期又は6月以上継続勤務」より職員が取得しやすい要件になっているものを含む。(例：「3月以上の任期又は3月以上継続勤務」、「要件なし」)

(2) 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等

(※調査時点は令和4年10月1日とする。)

			各項目を措置済み※	措置なし
1	妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認 令和4年2月17日付け通知の別添2③に示す内容に相当するもの (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第32条、運用通知第14条1～5	都道府県	47 (100.0%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,631 (94.8%)	90 (5.2%)
		全団体	1,698 (95.0%)	90 (5.0%)
2	勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等） 令和4年2月17日付け通知の別添2②に示す内容に相当するもの (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第33条、運用通知第14条6～8	都道府県	46 (97.9%)	1 (2.1%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,618 (94.0%)	103 (6.0%)
		全団体	1,684 (94.2%)	104 (5.8%)

※条例のほか、人事委員会規則や内部通知等も含め明文化して措置されているものを含む。

2 令和4年10月1日施行の育児休業の取得回数制限の緩和、育児参加のための休暇の対象期間の拡大等関係

(※調査時点は令和4年10月1日とする。)

			各要件を対応済み ※	各要件が対応され ていない	各制度に関する 規定が存在しない
1	育児休業の取得回数制限の緩和等への対応 令和4年6月17日付け通知の1①～③に示す内容に相当するもの (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第4条、第5条、運用通知第2 3	都道府県	43 (91.5%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)
		指定都市	18 (90.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,581 (91.9%)	129 (7.5%)	11 (0.6%)
		全団体	1,642 (91.8%)	135 (7.6%)	11 (0.6%)
2	育児参加のための休暇の対象期間の拡大 令和4年6月17日付け通知の2に示す内容に相当するもの (参考) 国家公務員：人事院規則15-14第22条、15-15第4条	都道府県	45 (95.7%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,562 (90.8%)	134 (7.8%)	25 (1.5%)
		全団体	1,627 (91.0%)	136 (7.6%)	25 (1.4%)
3	非常勤職員の子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件の緩和 令和4年6月17日付け通知の3に示す内容に相当するもの (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第3条	都道府県	43 (91.5%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)
		指定都市	18 (90.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,576 (91.6%)	123 (7.1%)	22 (1.3%)
		全団体	1,637 (91.6%)	129 (7.2%)	22 (1.2%)
4	非常勤職員の子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化 令和4年6月17日付け通知の4①～④に示す内容に相当するもの (参考) 国家公務員：人事院規則19-0第3条、第3条の3、第3条の4、第5条	都道府県	43 (91.5%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)
		指定都市	18 (90.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,575 (91.5%)	124 (7.2%)	22 (1.3%)
		全団体	1,636 (91.5%)	130 (7.3%)	22 (1.2%)