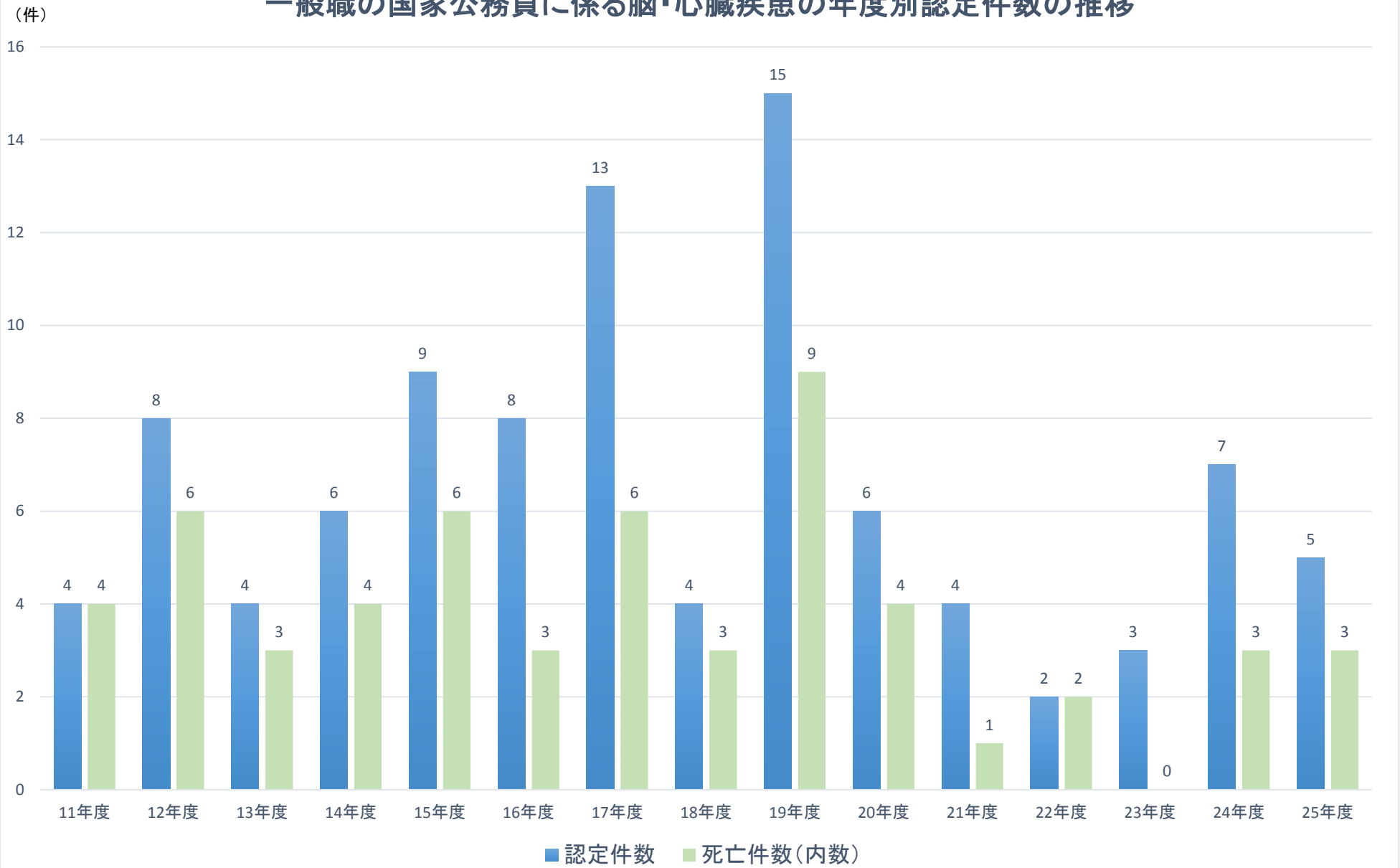


国家公務員に係る施策の実施状況

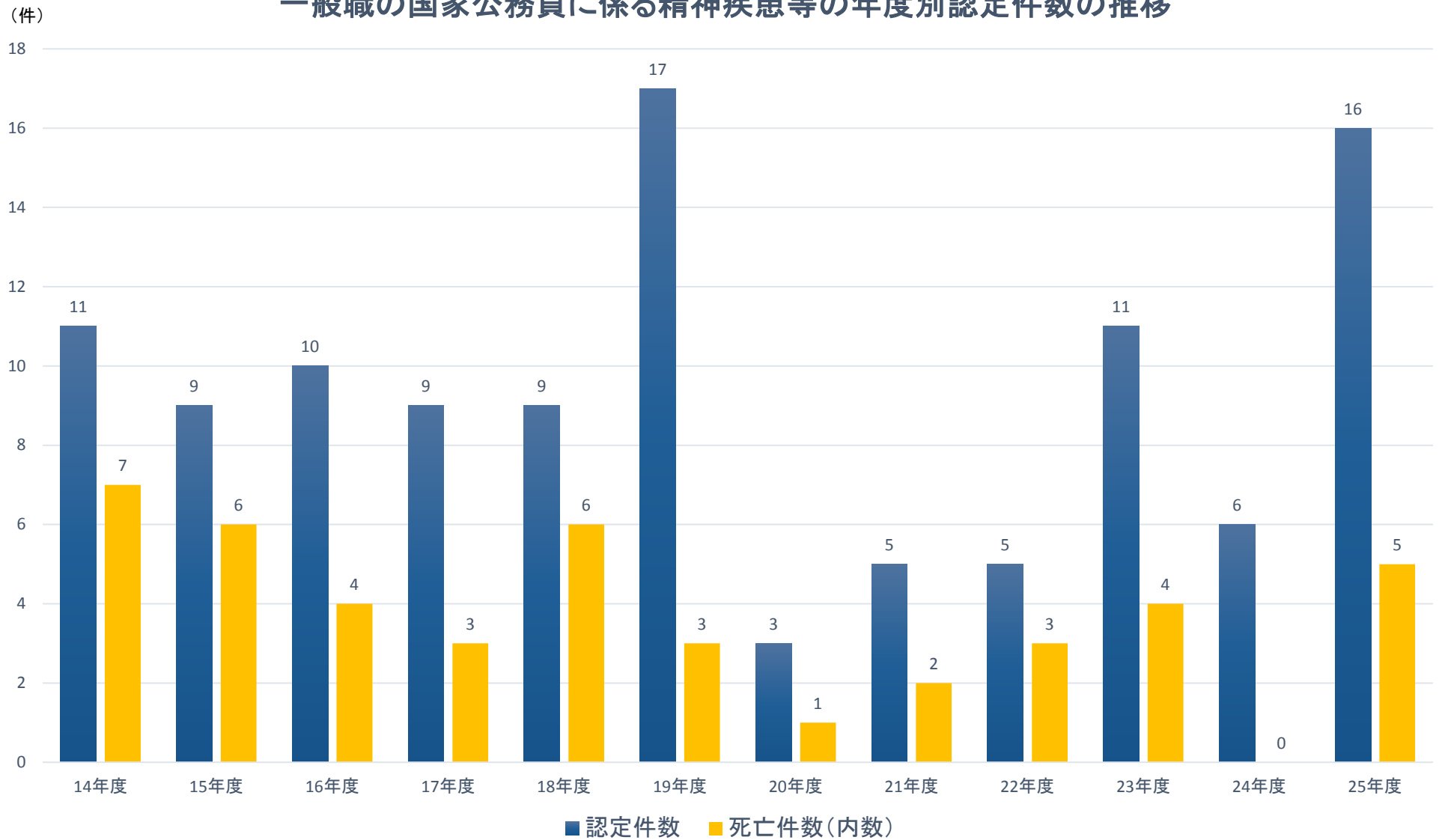
(人事院提出資料)

平成27年2月20日
過労死等防止対策推進協議会(第2回)

一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の年度別認定件数の推移

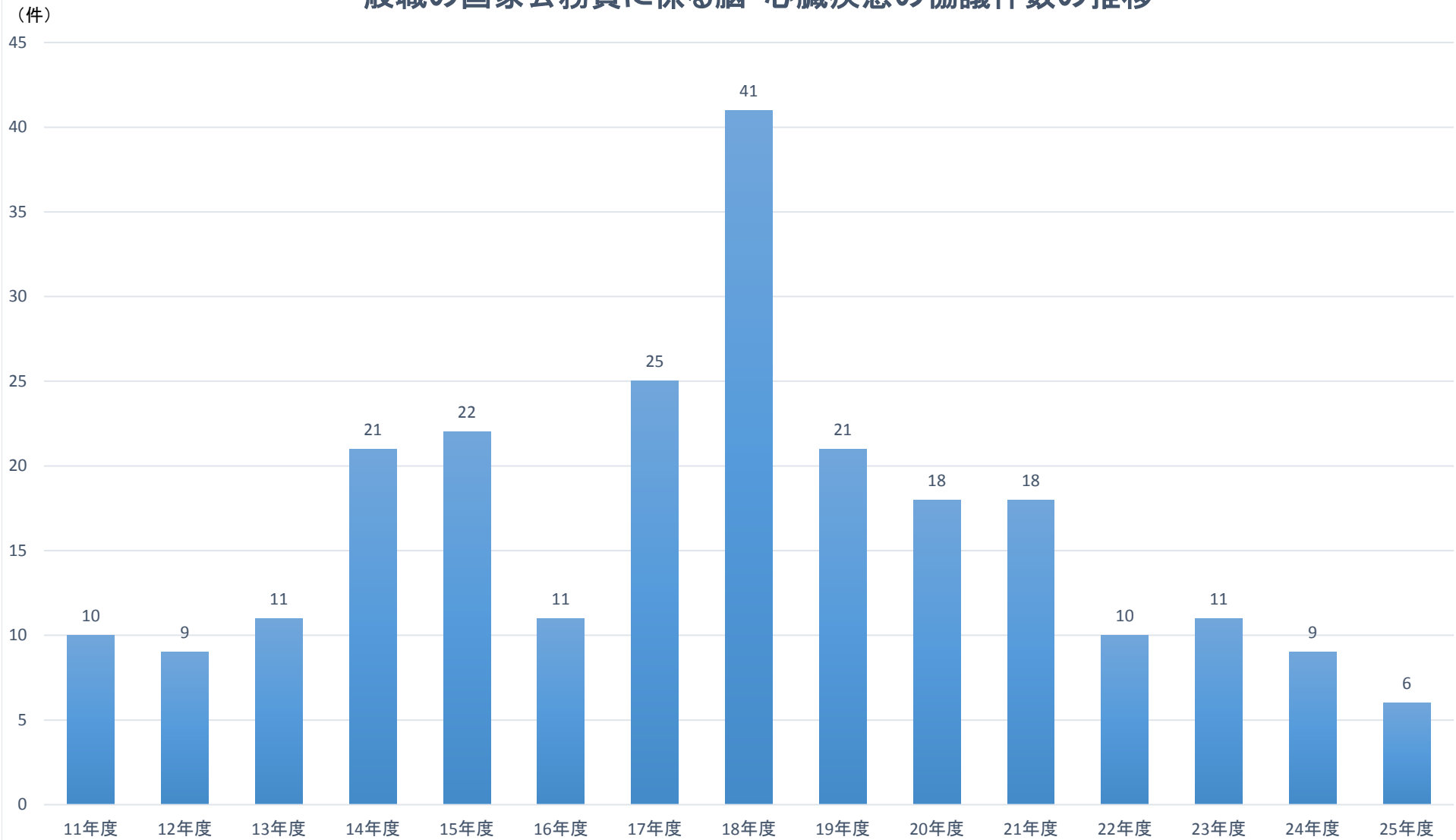


一般職の国家公務員に係る精神疾患等の年度別認定件数の推移



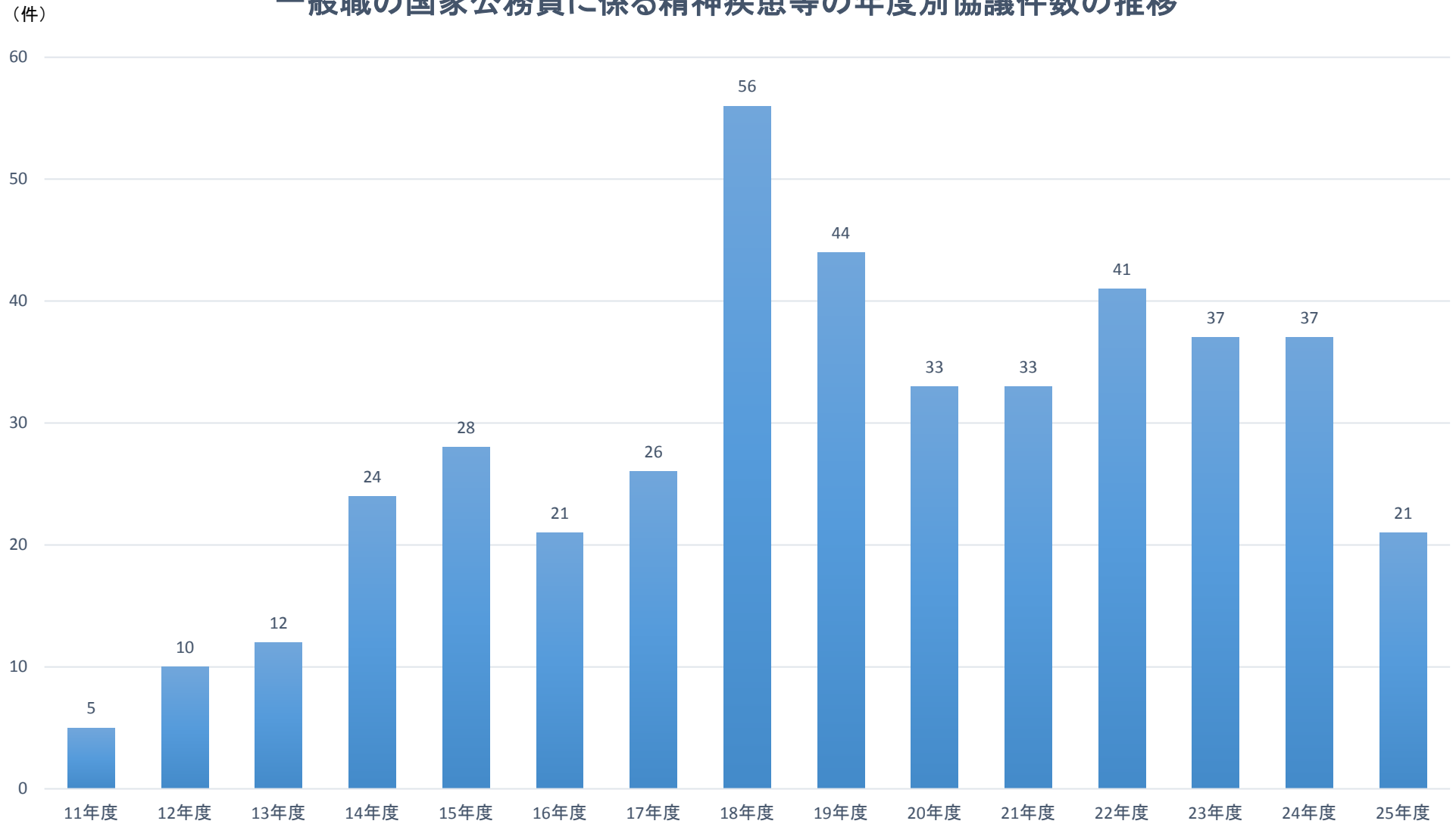
(注)精神疾患等に係る認定件数についての統計を取り始めたのは平成14年度以降である。

一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移



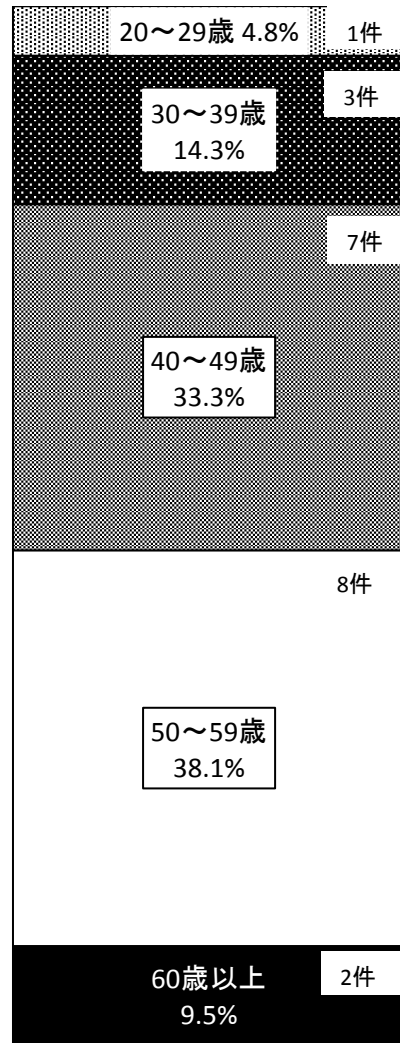
(注)各府省が脳・心臓疾患について公務上外認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされている。このグラフは年度別の当該協議の件数を示す。

一般職の国家公務員に係る精神疾患等の年度別協議件数の推移

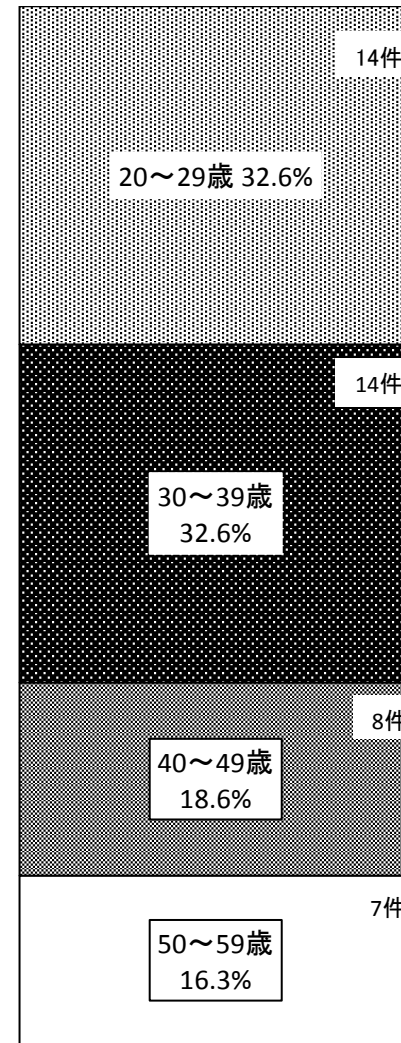


(注)各府省が精神疾患等の事案について公務上外認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされている。このグラフは年度別の当該協議の件数を示す。

一般職国家公務員の脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る 公務災害認定者の年齢別構成比(平成21年度～25年度)

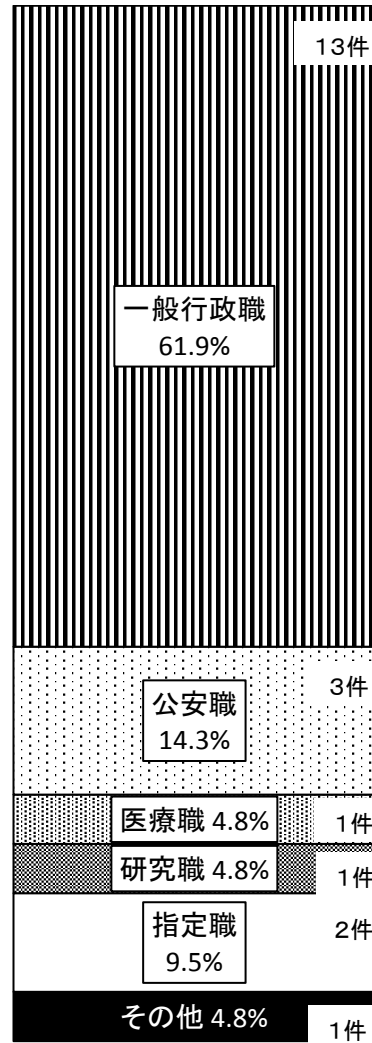


脳・心臓疾患

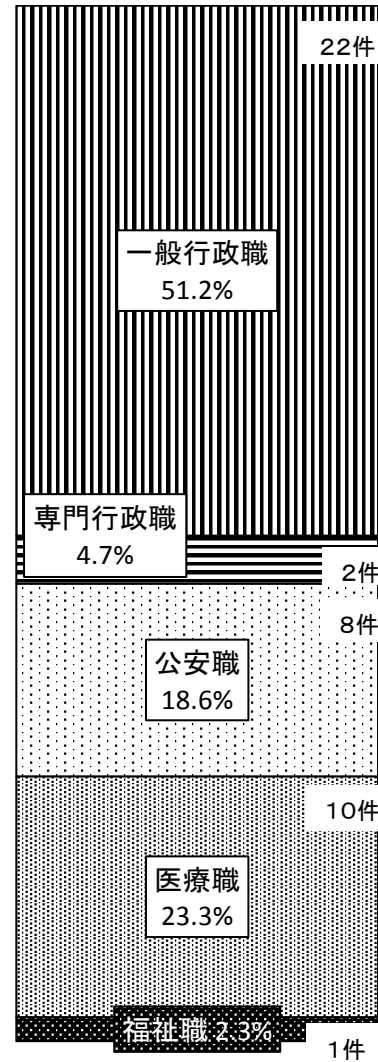


精神疾患等

一般職国家公務員の脳・心臓疾患及び精神疾患等に係る 公務災害認定者の職種別構成比(平成21年度～25年度)



脳・心臓疾患



精神疾患等

(注)職種ごとの具体例は次のとおり。
 専門行政職...航空管制官、特許庁審査官
 公安職...刑務官、海上保安官
 医療職...医師、看護師
 福祉職...児童福祉施設児童指導員
 研究職...研究所研究員
 指定職...事務次官、局長
 その他...本府省参与

一般職国家公務員の脳・心臓疾患及び精神疾患等の
超過勤務時間数(1か月平均)別公務災害認定件数
(平成21年度～25年度)

時間区分	脳・心臓疾患		精神疾患等	
	認定件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡
20時間未満				
20時間以上～40時間未満	1		2	
40時間以上～60時間未満	4	3	2	1
60時間以上～80時間未満	6	2	6	5
80時間以上～100時間未満	5	3	2	2
100時間以上～120時間未満	3	1	2	2
120時間以上～140時間未満	1		3	1
140時間以上～160時間未満	1			
160時間以上			3	1
その他			23	2
合 計	21	9	43	14

(注)「その他」の件数は、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められるものなど超過勤務時間を評価するまでもなく公務上の災害となると判断された事案の件数である。

一般職国家公務員の脳・心臓疾患及び精神疾患等の
常勤・非常勤別公務災害認定件数
(平成21年度～25年度)

職員区分	脳・心臓疾患		精神疾患等	
	認定件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡
常勤職員	20	8	40	14
非常勤職員	1	1	3	
合 計	21	9	43	14

一般職国家公務員の精神疾患等の業務負荷の類型別認定件数
(平成21年度～25年度)

業務負荷の類型		認定件数	
			うち自殺
1 仕事の質・量	仕事の内容	8	5
	仕事の量(勤務時間の長さ)	10	6
	勤務形態		
2 役割・地位等の変化	配置転換		
	転勤		
	昇任		
3 業務の執行体制		2	1
4 仕事の失敗、責任問題の発生・対処	仕事の失敗	1	1
	不祥事の発生と対処		
5 対人関係等の職場環境	職場でのトラブル	1	
	セクシュアル・ハラスメント	2	
6 公務に関連する異常な出来事への遭遇		19	1
合 計		43	14

(注)各事案の主要な業務負荷により分類したものである。

国家公務員の年間超過勤務時間数
(1人当たり平均)

年	全組織	本府省	
		本府省	本府省以外
平成16年	227.2	345.4	209.3
平成17年	232.1	353.0	213.1
平成18年	226.6	352.6	206.9
平成19年	231.4	357.0	211.2
平成20年	233.6	357.0	212.9
平成21年	238.8	359.2	216.5
平成22年	232.4	361.5	208.0
平成23年	234.7	373.6	208.3
平成24年	233.9	368.3	207.3
平成25年	237.7	375.8	209.5

資料出典：人事院「国家公務員給与等実態調査」

(参考)

公務における年間総勤務時間数※を試算すれば、
約2012時間（平成26年）

※年間所定勤務時間数－年間年次休暇使用日数＋年間超過勤務時間数

国家公務員の年次休暇の年間使用日数
(1人当たり平均)

年	全組織	本府省	
		本府省	本府省以外
平成16年	12.9日	11.3日	13.1日
平成17年	調査せず		
平成18年	13.2日	12.0日	13.4日
平成19年	12.9日	11.8日	13.1日
平成20年	12.7日	11.6日	12.8日
平成21年	12.8日	11.4日	13.0日
平成22年	12.9日	11.6日	13.1日
平成23年	12.9日	11.5日	13.1日
平成24年	13.3日	12.3日	13.5日
平成25年	13.0日	11.8日	13.3日

資料出典：人事院「国家公務員給与等実態調査」

(参考)

〔年間20日の年次休暇が付与される場合、
公務における年次休暇の取得率は、65%(平成25年)〕

公務員人事管理に関する報告

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

恒常的な超過勤務は、職員の健康保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材の確保等に影響を及ぼすものであり、できる限り超過勤務を行わない働き方に転換していくことは、女性の活躍推進に向けた環境整備を図る上でも極めて重要である。

近年、民間企業においては、夜間の残業の禁止・制限、朝の時間帯の活用等による従業員の業務効率化に対する意識の向上、担当者以外の者が仕事を代替できる体制づくり、残業の事前承認制の導入等、働き方や職場風土の見直し、具体的なマネジメントの方法等にまで踏み込んだ、より効果的に残業を抑制する方策を模索する動きが広まってきている。

公務においても、超過勤務の縮減に向けて、国会関係業務等行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を求めるとともに、勤務時間終了後の超過勤務等による在庁実態を把握しつつ、超過勤務が生ずる要因をより詳しく分析し、その要因が解消できるような効果的な取組方法を検討していく必要がある。

このため、民間企業における残業の抑制に向けた取組の状況についての調査や、超過勤務が生ずる要因や効果的と考えられる取組等についての職員（管理職員を含む。）の意識調査等を幅広く行い、関係機関とも協力しつつ、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討を進めていく。

(3) 心の健康づくりの推進

心の健康の問題により1箇月以上の期間勤務しなかった長期病休者についてみると、急速な増加傾向には歯止めがかかったものの、心の健康の問題による長期病休者は全体の6割を超え、依然として高い水準にあり、そのうち6箇月以上の長期にわたって勤務しなかった者の割合に増加傾向がみられる。また、平成24年度における心の健康の問題による長期病休者のうち少なくとも3人に1人は再発者となっている。

心の健康づくり対策として、これまで1次予防（心の不調者の発生防止）、2次予防（早期発見・早期対応）及び3次予防（円滑な職場復帰と再発防止）を各府省と連携しながら総合的に進めてきたところである。心の不健康な状態が長期化し、再発しやすい傾向にある現状を踏まえ、引き続き、職員が円滑に職場復帰できるよう、職場復帰前に元の職場等に一定期間継続して試験的に出勤する仕組みである「試し出勤」等の活用を促していく。また、そもそも心の不調者の発生を未然に防ぐことが最も望ましいとの観点から、職員がセルフケアに関する知識を身に付けるための自習用の研修教材としてeラーニング教材を新たに作成し配布するとともに、職場のストレス要因等を職場単位で把握・改善するための職場環境改善の取組を推進していく。

第4章 女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて

第2節 登用の拡大に向けて

1 働く環境へのアプローチ

(1) 長時間労働慣行の見直しと効率性重視の働き方への転換

長時間労働が職務遂行に必須の職場では、家庭責任を負うがゆえに勤務時間に制約のある職員が、そのような制約のない職員と同じ条件で能力・実績を競い、キャリアステップを上がっていくことは困難である。

第1章で示した意識調査の結果において、女性職員、管理職員双方とも、女性が能力を発揮できない最大の原因は職場への拘束時間の長さであり、女性の活躍を推進していくためには、超過勤務・深夜勤務の縮減が必要であるとしている者が最多となっていることも、女性職員の登用拡大に当たってこの課題を解決することの重要性を示している。

超過勤務の縮減は、公務の職場における勤務条件改善の課題として長年取り組まれてきたが、いまだ大きな進展は得られていない。今般、女性の登用拡大が政府の重要課題とされるに際して、この課題への抜本的対策を講じることは不可欠である。改めて政府全体として、職員の正規の勤務時間終了後の勤務の実態を洗い出し、それを踏まえた上で、増員を含む職場における業務体制の見直し、不必要な業務の洗い出し等による業務のスリム化、管理者を始めとする職員の意識改革等に真摯に取り組むべきである。また、国会対応業務など、行政部内の努力のみでは対応できない業務については、関係者の理解を求めることにより積極的に改善を図る必要がある。

さらに、このような超過勤務縮減の取組と並行して、組織への貢献度を評価するに当たっては、勤務時間の長さではなく、上げた成果を重視すべきことを評価者に徹底していくことも重要である。

超過勤務の縮減に関する指針（概要）

職員福祉局長通知・平成21年2月27日
（平成21年4月1日施行）

1 目的

超過勤務の適正な運用及びその縮減を図り、併せて職員の心身の健康の維持を図る。

2 上限の目安時間

- ① 各省各庁の長は、職員に対し、1年につき360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないよう努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務はこの限りでないこと。
- ② 超過勤務を縮減するため、業務の在り方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めること。

3 他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の縮減策

国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、他律的な業務の比重の高い部署で、2①の時間数によることが困難である特別の事情がある部署においては、2①ただし書の勤務を除き、1年につき720時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないよう努めること。これらの部署については、関係府省との調整についてのルールの徹底、部内での処理体制の整備の推進、業務の繁閑に応じた早出・遅出勤務等弾力的な勤務時間の割振りの一層の活用等を通じ、超過勤務の縮減に最大限努めること。

4 長時間の超過勤務を命ぜざると得ない場合の職員の健康への配慮

- ① 長時間の超過勤務の継続は、心身の健康及び福祉に害を及ぼすおそれがあることから避けるよう努めること。また、長時間の超過勤務を一定期間命ぜざるを得ない場合は、人事担当部局等に報告して超過勤務の状況のチェックを受ける方策などにより、必要最小限にとどめるよう努めること。
- ② やむを得ず継続して長時間の超過勤務をさせた場合は、定期的な健康診断を受けさせるとともに、必要に応じて臨時の健康診断を実施し、健康状態の十分な把握に努めるとともに、医師による面接指導を実施すること。

5 早出・遅出勤務の活用

超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障を来さない範囲内で、早出・遅出など弾力的な勤務時間の割振りを実施すること。

6 超過勤務の状況等の把握

管理者は、常に職員の超過勤務及び在庁の状況、健康状態の把握に努めること。

心の健康づくり対策実施状況

平成27年1月

1 「職員の心の健康づくりのための指針」の発出（平成16年3月30日勤務条件局長通知）

- 各府省に対して、職場における心の健康づくり対策に積極的な取組みを求める
- * 「職場におけるメンタルヘルス対策について（昭和62年福祉課長通知）」を見直したもの

2 心の健康づくり研修専門家会議等の報告

- 指針の施策の具体化のため、平成16年度に課題別に4つの専門家会議を設置
- それぞれ報告書が取りまとめられ、各府省に通知済み

(報告書)

- (1) 「職員の自殺防止のために」（平成17年6月2日）
- (2) 「心の健康に関する相談体制とストレス対策のあり方」（平成17年7月29日）
- (3) 「心の健康のための早期対応と円滑な職場復帰」（平成17年7月29日）
※ 円滑な職場復帰に係る部分について、「円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針」を平成22年7月に改定し、「試し出勤」の仕組みを新たに提示
- (4) 「心の健康づくりの研修のために（職員編、管理監督者編、健康管理者編）」
(平成18年3月22日及び7月13日)
※ 平成23年3月に「心の健康づくり研修の強化について」の通知を発出するとともに、上記各研修教材を改定

3 心の健康づくり指導委員会の設置

- 公務職場において取り組むべき施策について、心の健康づくりの専門家（精神科医等）から意見を聴取するため、平成17年4月に設置
- * 「昭和62年度設置のメンタルヘルス対策推進のための指導委員会」を見直したもの。

4 こころの健康相談室の開設

- 専門医が対応し、各府省の職員やその家族、職場の上司等が共同で利用できる相談室を本院及び各地方事務局（所）において、毎月1～3回開設

5 こころの健康にかかる職場復帰相談室の開設

- 各府省が共同で活用できる専門医を確保し、各府省の健康管理医として職場復帰及び再発防止のための助言を得ることができる相談室を本院及び各地方事務局（所）において開設

6 心の健康づくりの研修の開催

- 健康管理者、健康管理担当者等を対象に、心の健康づくりに関する必要な知識を付与するとともに、職員及び管理監督者の教育に当たる研修講師を養成することを目的として、「心の健康づくりの研修」を本院及び各地方事務局（所）において開催

7 ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」の配布

- 職員及び管理監督者の心の健康づくりに対する意識向上とそれによる早期発見・早期対応を目的として、ガイドブック（職員用、管理監督者用）を作成し、新たに採用された職員及び新たに管理監督者となった職員全員に配布

8 職員用e-ラーニング教材の作成

- 職員がセルフケアに関する知識を身に付けるための自習用の研修教材としてe-ラーニング教材を作成し、各府省に配布（平成26年度第4四半期配布予定）

9 「心の健康づくりのための職場環境改善」の推進

- 「心の健康づくりのための職場環境改善」について（平成24年10月31日）を発出し、過度のストレスのないいきいきとした職場を実現し、職員のメンタルヘルスの向上を図ることを目的とした「心の健康づくりのための職場環境改善」を推進

10 「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」の設置

- 各府省における対策の取組状況や経験等を共有することにより、各府省における心の健康づくりの施策の効果的な実施を図るため、年1～2回開催（平成23年1月に設置）