

地方公務員の年次休暇の年間使用日数(1人当たり平均)

(日)

年	全団体	都道府県	指定都市	市区(平成20年まで)	町村(平成20年まで)
				市区町村(平成21年から)	
平成16年	10.9	11.4	13.2	10.7	9.6
平成17年	11.0	11.5	13.3	10.5	9.6
平成18年	11.3	11.8	13.2	10.9	9.9
平成19年	11.4	12.0	13.1	11.0	10.0
平成20年	11.2	11.8	13.1	10.7	9.7
平成21年	11.1	11.6	13.0	10.4	
平成22年	11.0	11.7	12.9	10.4	
平成23年	10.9	11.4	13.0	10.2	
平成24年	11.2	11.9	12.9	10.5	
平成25年	10.8	11.4	12.7	10.2	

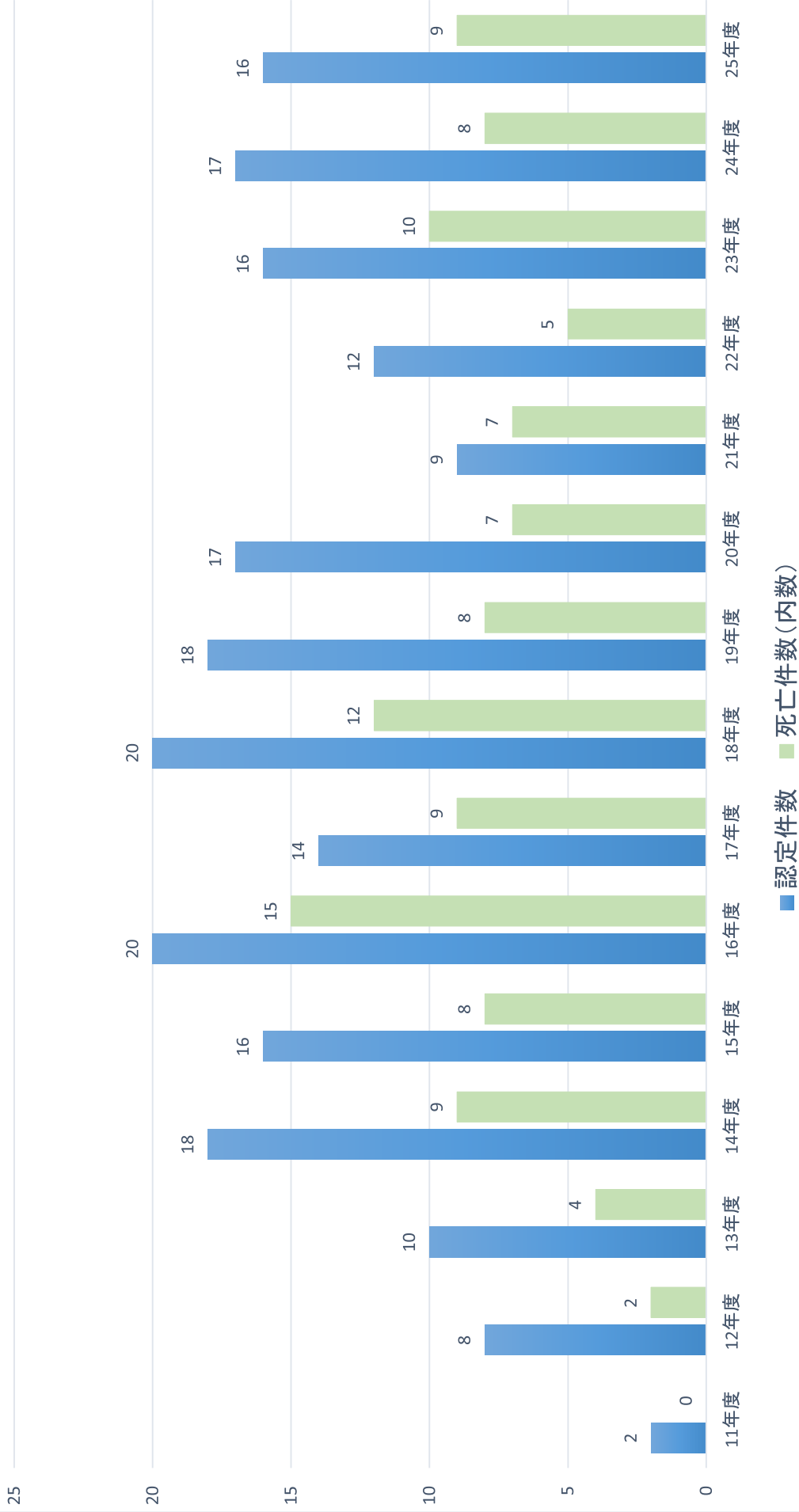
資料出典:総務省公務員課「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

(注)市区町村、全団体の平成22年の数値は、東日本大震災の影響により調査が困難となった4団体(岩手県の1市1町、宮城県の2町)を除いて集計したものである。

【参考
年間20日間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、54%(平成25年)】

地方公務員に係る脳・心臓疾患の年度別公務上認定件数の推移

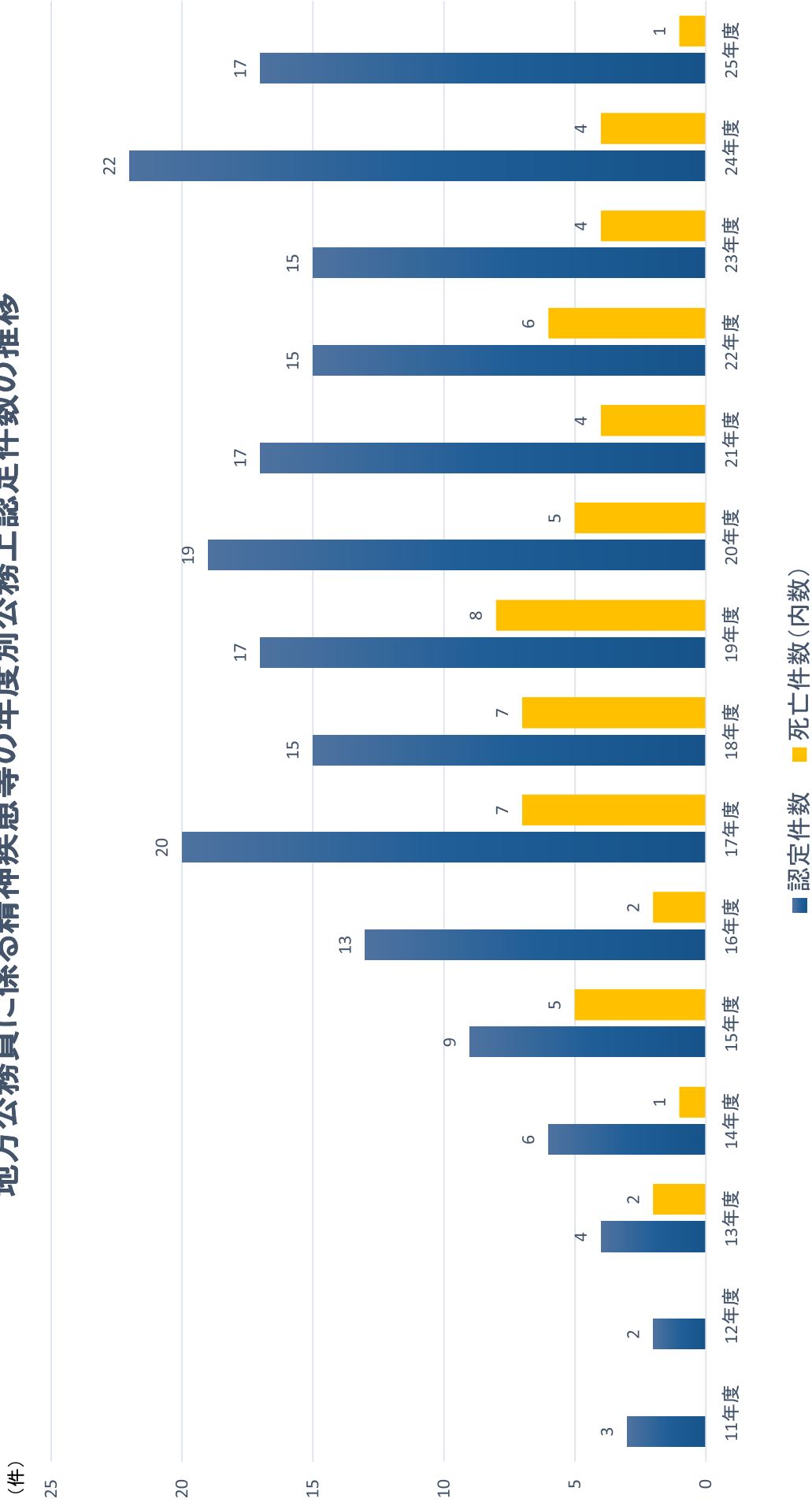
(件)



■ 認定件数 ■ 死亡件数(内数)

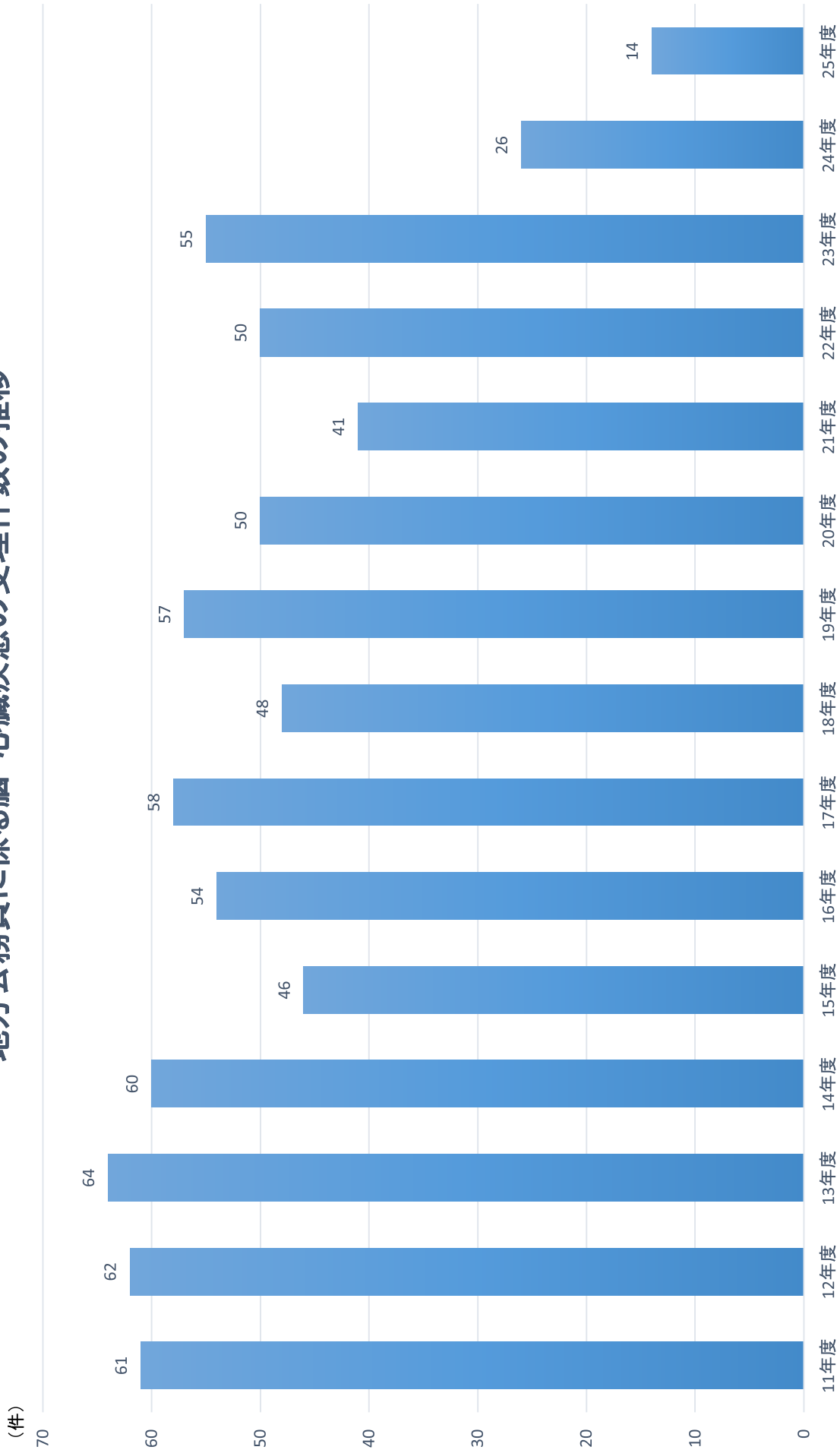
(注) 審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

地方公務員に係る精神疾患等の年度別公務上認定件数の推移

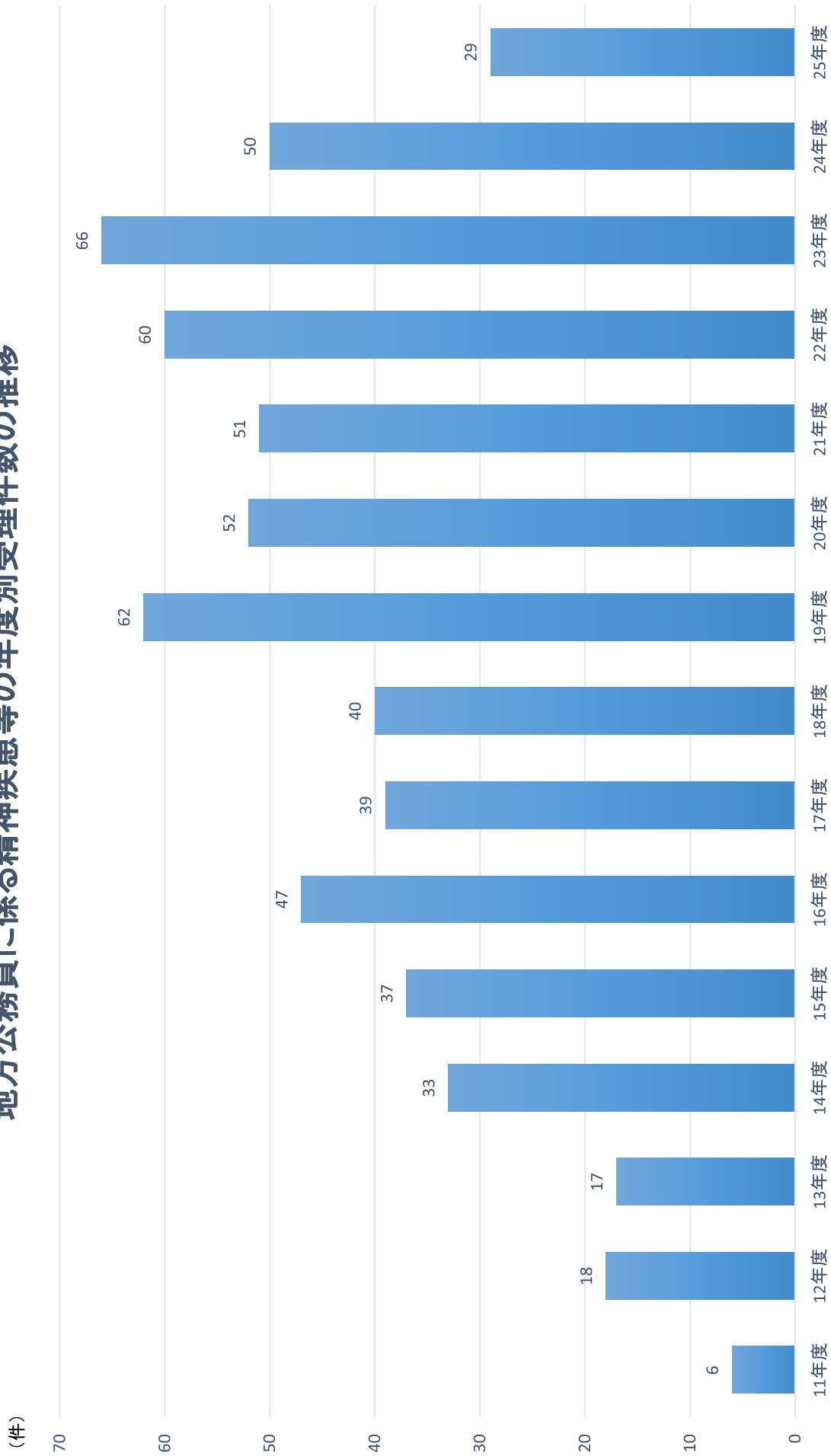


(注) 審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

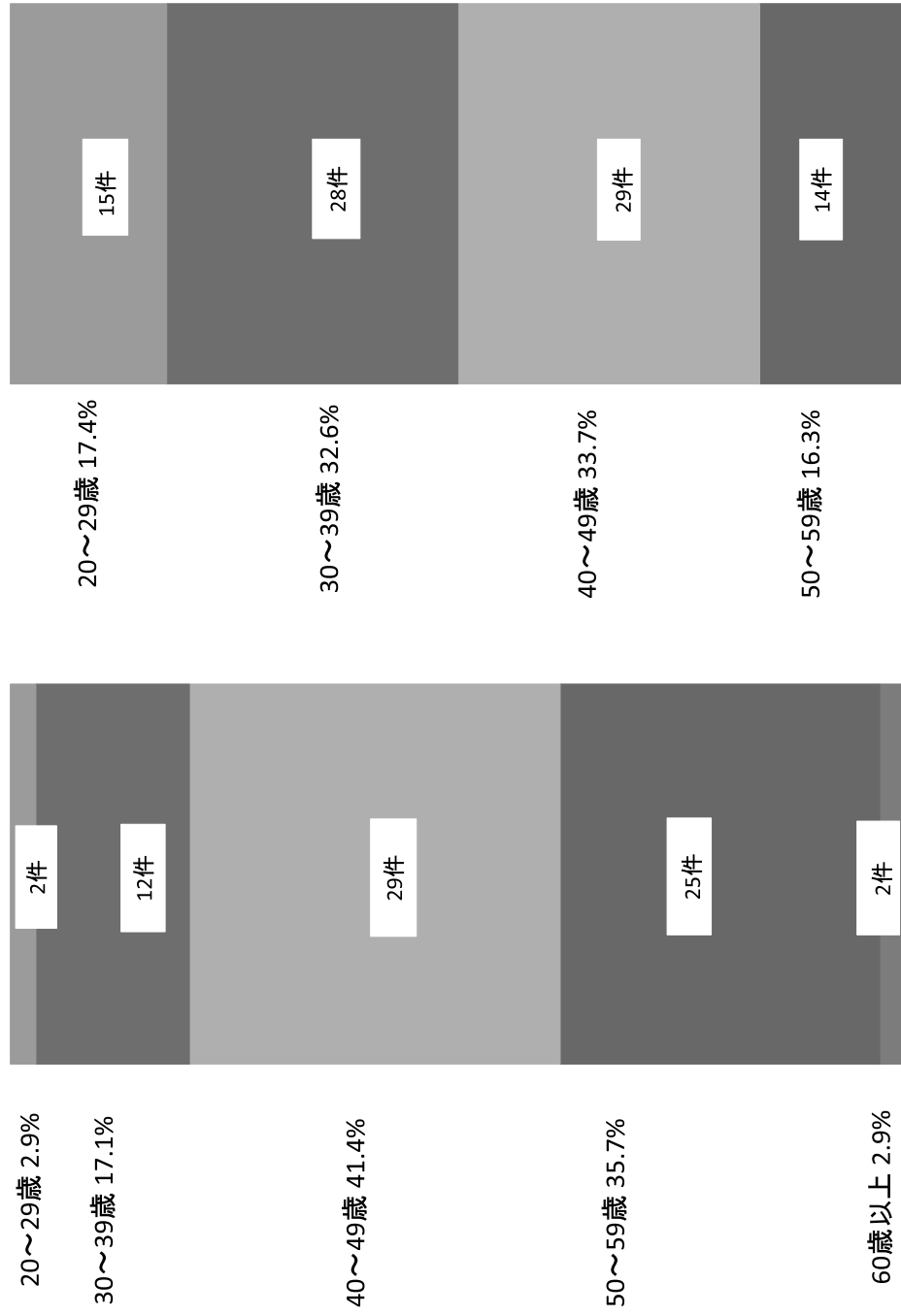
地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数の推移



地方公務員に係る精神疾患等の年度別受理件数の推移



地方公務員の脳・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）

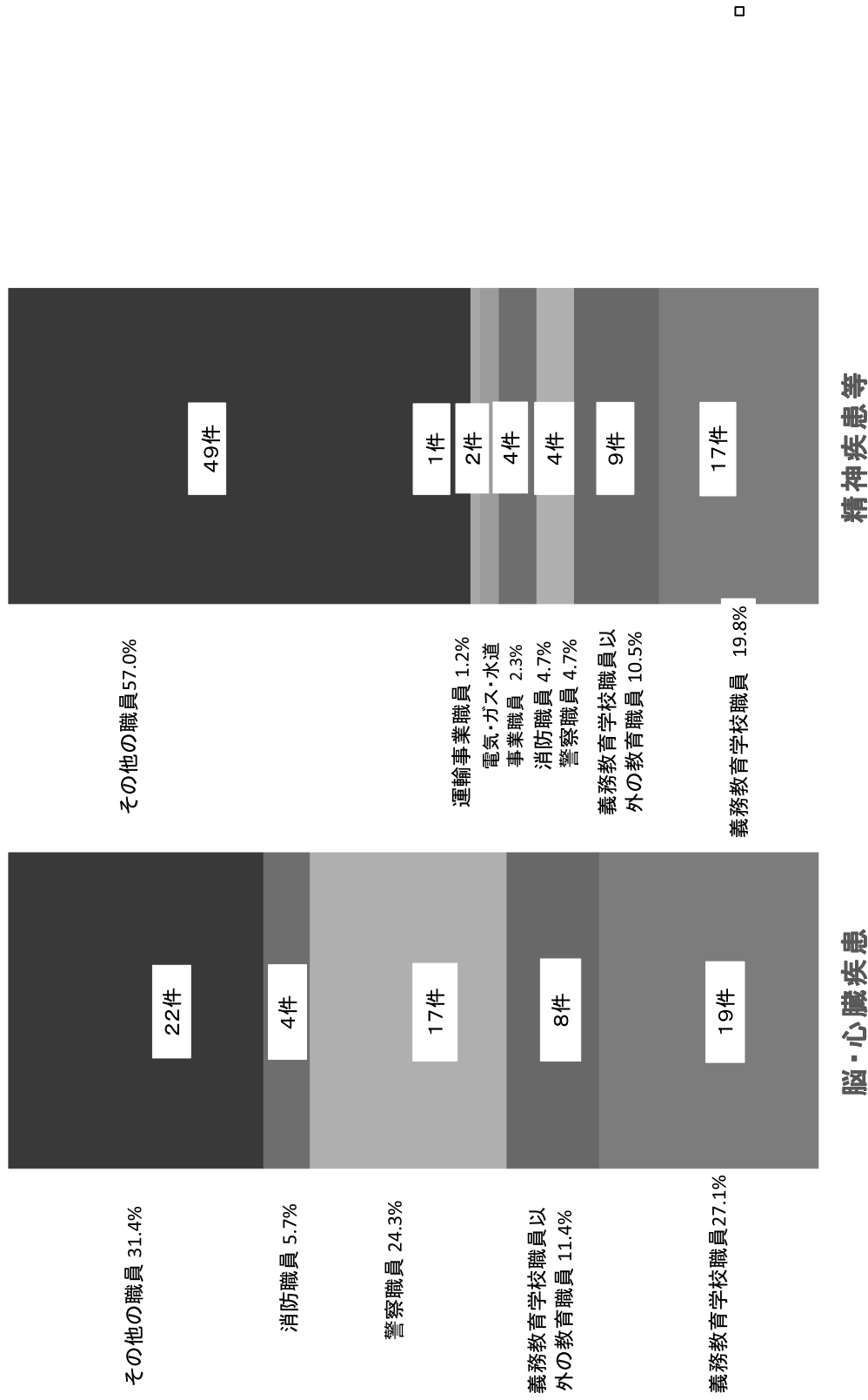


脳・心臓疾患

精神疾患等

（注）審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

地方公務員の脳・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)



(注) 審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

地方公務員の脳・心臓疾患及び精神疾患の
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	2	1	1	
20時間以上～40時間未満	2	2		
40時間以上～60時間未満	3	3	1	
60時間以上～80時間未満	8	3	3	1
80時間以上～100時間未満	17	8	2	1
100時間以上～120時間未満	17	10	5	4
120時間以上～140時間未満	6	2	5	3
140時間以上～160時間未満	2	2	4	1
160時間以上	7	3	5	2
その他	6	5	60	7
合計	70	39	86	19

(注1) 「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、超過勤務時間数が不明の事案等の件数である。

(注2) 審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

地方公務員の脳・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	70	39	86	19
常勤的非常勤職員				
再任用短時間勤務職員				
合計	70	39	86	19

(注) 審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

地方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 異常な出来事への遭遇		29	
2 仕事の質・量	仕事の内容	5	4
	仕事の量(勤務時間の長さ)	21	11
	勤務形態		
3 役割・地位等の変化	異動		
	昇任		
4 業務の執行体制		2	
5 仕事の失敗、責任問題の発生・対処	仕事の失敗	2	
	不祥事の発生と対処	1	1
6 対人関係等の職場環境		10	2
7 住民等との公務上での関係		16	1
合 計		86	19

(注1) 各事案の主要な業務負荷により分類したものである。

(注2) 審査請求等により、公務外認定から公務上認定となることがあるため、各年度の常勤地方公務員災害補償統計の公務上認定件数の合計とは一致しない。

◎ まち・ひと・しごと創生総合戦略（平成26年12月27日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 今後の施策の方向

2. 政策パッケージ

（3）若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

（エ）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革」）

【施策の概要】

（略）

こうした観点から、国が2020年までに達成すべき重要業績評価指標（KPI）を以下のとおり設定する。

（略）

■週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減（2013年8.8%）

■年次有給休暇取得率を70%に向上（2013年48.8%）

◎ 第12次労働災害防止計画（平成25年2月25日）（抄）

4 重点施策ごとの具体的取組

（1）労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

イ 重点とする健康確保・職業性疾病対策

① メンタルヘルス対策

（目標）

平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする。

今後の労働時間法制等の在り方について（建議）〔抜粋〕

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(1) 長時間労働抑制策

③ 所定外労働の削減に向けた労使の自主的取組の促進

- ・ 労使の自主的な取組を促進する労働時間等設定改善指針に、週 60 時間以上の長時間労働が恒常的なものにならないようにする等の現行の規定に加え、「脳・心臓疾患の労災認定基準における労働時間の水準も踏まえ、『1 か月に 100 時間』又は『2 か月間ないし 6 か月にわたって、1 か月当たり 80 時間』を超える時間外・休日労働が発生するおそれのある場合、適切な健康確保措置を講じるとともに、業務の在り方等を改善し、特別延長時間の縮減に向けて取り組むことが望ましい」旨を盛り込むことが適当である。
- ・ 上記の内容について、都道府県労働局に配置している働き方・休み方改善コンサルタント等による助言や各種の啓発の取組を通じ、周知徹底していくことが適当である。

(3) 労働時間の客観的な把握

- ・ 過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度に関し、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。
- ・ 併せて、面接指導制度の運用に当たり、管理監督者について、自らが要件に該当すると判断し申し出た場合に面接指導を実施することとしている現行の取扱いを、客観的な方法その他適切な方法によって把握した在社時間等に基づいて要件の該当の有無を判断し、面接指導を行うものとするを通達に記載することが適当である。

(4) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約 16%が年次有給休暇を 1 日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年 5 日以上年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。
- ・ 具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。
- ・ ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年 5 日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年 5 日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されるものとするが適当である。

- ・ なお、この仕組みを設けることに伴い、労使において計画的付与制度の導入の促進の取組が一層進むよう、行政としてさらなる支援策を講じていくことが適当である。
- ・ 使用者は時季指定を行うに当たっては、①年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする、②時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないことを省令に規定することが適当である。
- ・ また、以上のような新たな仕組みを設けることに伴い、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務づけるとともに、これを3年間確実に保存しなければならないこととすることが適当である。

(5) 労使の自主的取組の促進

<労働時間等設定改善指針>

- ・ 労働時間等設定改善指針について、既に1 (1) ③において記述した内容や、以下の内容を盛り込むことも含め、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当である。

その上で、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、指針に盛り込まれた内容の周知や関連の支援策の活用を促進することが適当である。

- ① 上記の法改正の趣旨を踏まえ、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話し合いや取組の促進を、指針の新たな柱として追加すること（再掲）
- ② 現行指針における多岐にわたる取組の例示について、基本的な内容（例：労使の話し合いの機会の整備、具体的な改善目標の設定及び取組のフォローアップ等）と応用的な内容（例：③に掲げるもの）、さらに企業・事業場の実情に応じて考慮すべき内容（例：特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者が存在する場合の対応等）に整理するなど、労使にとって活用しやすいものとする
- ③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること
- ④ 所定外労働を前提としない勤務時間限定の正社員制度を含む「多様な正社員」、適切な労働環境の下でのテレワーク等について追加すること