表5　上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合

(1) 他律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	15.9%	27.9%	3.2%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月100時間未満」、「年720時間以下」、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける他律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

(2) 自律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	8.3%	15.2%	7.9%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月45時間以下」及び「年360時間以下」の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける自律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

職員の年次休暇は、原則として１年につき20日とされ、令和６年国家公務員給与等実態調査によると、令和５年の１人当たり平均使用日数は16.2日であり、組織区分別に見ると、本府省では14.4日、本府省以外では16.6日となっていた。

2　勤務時間・休暇制度等に関する調査研究

⑴　公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和６年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

調査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

令和５年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

また、第１部Ⅱ第２章第３節3⑴に記載した勤務時間の管理等に関する調査も勤務時間・休暇制度等運用状況調査として実施している。

令和６年度に実施した調査では、対象となる職員ごとに客観的に記録された在庁時間と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行った。具体的には、本府省の20機関及び地方の４官署を直接訪問して調査を実施し、合計で約1,800人の直近１月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり必要な指導を行った。その後、該当府省において適切な対応がなされ、超過勤務手当の追給や返納などが行われた。さらに、他律部署・特例業務の範囲を必要最小限のものとするとともに、月100時間等の超過勤務の上限を超える職員数を減らすよう指導を行ったほか、管理職員のマネジメントに関する助言等を行った。

⑵　民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和５年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,532社を対象として、令和５年10月１日現在における労働条件等の諸制度について調査を実施した。また、調査の回答は、全ての調査項目についてオンライン調査システムを利用した回答も可能とした。

令和５年の調査では、健康管理制度に関し、従業員に対し、子宮頸がん検診及び乳がん検診を実施している企業の割合等について調査を行った。

第２節　健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、規則10―４（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

1　健康の保持増進

⑴　心の健康づくり対策

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が６～７割を占める状況となっており、心の健康に関し、職員の状況に応じて、１次予防（健康不全の未然防止）、２次予防（健康不全の早期発見、早期対処）及び３次予防（職場復帰支援、再発防止）の各取組を推進していくことがますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア　心の健康づくり研修の開催、職員の意識啓発のためのガイドブックの作成等、心の健康づくりの推進を図ってきている。令和６年度においては、10月に「国家公務員健康週間」の取組として、心の健康を含む各府省における健康施策の効果的な実施を図ることを目的に、「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を実施し、メンタルヘルス対策や職場環境改善、長期病休者の円滑な職場復帰のための支援等について、各府省と課題の共有及び意見交換を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識を啓発した。

イ　職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、平成27年12月にストレスチェック制度を導入したところであり、各府省において実施されている。また、過度のストレスがなく、生き生きとした職場の実現を目指す職場環境改善について、平成28年11月に「「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年職員福祉局長通知）を各府省に提示し、各府省のより積極的な取組を支援している。令和６年度においては、職場環境の改善に当たり、改善策の検討及び実施を支援する者等を対象にしたファシリテータ研修を人事院の各地方事務局（所）（全国３か所）において実施した。

ウ　心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組として、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（対面又はオンラインで利用可能）を開設している。令和６年度における相談件数は、合計286件であった。

エ　心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）で対面で利用可能）を開設している。令和６年度における相談件数は、合計146件であった。