

2. 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、全団体平均で月間11.8時間、年間141.1時間となっており、いずれの団体区分においても前年度から減少。
- 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の割合は全体で4.8%、うち月100時間以上の職員の割合は全体で0.3%となっており、いずれの団体区分においても前年度から減少。団体別に見ると、都道府県が大きく減少している。

ア) 地方公務員の平均時間外勤務時間数(直近3年分)

○ 時間外勤務時間(年間)

(単位:時間)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	R4→R5 増減 (時間(年))
	時間(年)	時間(年)	時間(年)	
全体	148.2	149.6	141.1	▲ 8.5
都道府県	173.6	176.6	162.3	▲ 14.3
指定都市	157.5	156.4	151.5	▲ 4.9
市区町村	135.4	137.0	130.0	▲ 7.0

○ 時間外勤務時間(月間)

(単位:時間)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	R4→R5 増減 (時間(月))
	時間(月)	時間(月)	時間(月)	
全体	12.4	12.5	11.8	▲ 0.7
都道府県	14.5	14.7	13.5	▲ 1.2
指定都市	13.1	13.0	12.6	▲ 0.4
市区町村	11.3	11.4	10.8	▲ 0.6

※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。

※「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)。

イ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員数及び職員割合(直近2年分)

(単位:人)

	令和4年度				令和5年度				R4→R5 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	12,693,257 (100.0%)	684,714 (5.4%)	639,820 (5.0%)	44,894 (0.4%)	12,760,997 (100.0%)	614,699 (4.8%)	579,004 (4.5%)	35,695 (0.3%)	▲ 70,015 ▲ 0.6%	▲ 60,816 ▲ 0.5%	▲ 9,199 ▲ 0.1%
都道府県	3,100,301 (100.0%)	221,442 (7.1%)	204,045 (6.6%)	17,397 (0.6%)	3,091,504 (100.0%)	188,867 (6.1%)	177,102 (5.7%)	11,765 (0.4%)	▲ 32,575 ▲ 1.0%	▲ 26,943 ▲ 0.9%	▲ 5,632 ▲ 0.2%
指定都市	1,914,879 (100.0%)	105,945 (5.5%)	100,966 (5.3%)	4,979 (0.3%)	1,945,037 (100.0%)	98,850 (5.1%)	94,860 (4.9%)	3,990 (0.2%)	▲ 7,095 ▲ 0.4%	▲ 6,106 ▲ 0.4%	▲ 989 ▲ 0.1%
市区町村	7,678,077 (100.0%)	357,327 (4.7%)	334,809 (4.4%)	22,518 (0.29%)	7,724,456 (100.0%)	326,982 (4.2%)	307,042 (4.0%)	19,940 (0.26%)	▲ 30,345 ▲ 0.5%	▲ 27,767 ▲ 0.4%	▲ 2,578 ▲ 0.03%

※「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。

(2) 柔軟な勤務時間制度の導入状況

- 今年度の調査では、従来の「早出・遅出制度」に加えて、申請に対し特に理由を問わない制度として、「時差出勤制度」を新たに調査。全体で約3割の団体が、特に理由を問わない「時差出勤制度」を導入していることがわかった。
- 育児・介護のための早出・遅出制度の導入は、全体で約7割と、引き続き高水準。その他の目的の早出・遅出制度は、特に市区町村で低水準の傾向にある。
- フレックスタイム制度は、近年増加傾向ではあるが、全体で99団体(5.5%)と低水準にある(前年度96団体(5.4%))。

時差出勤制度、早出・遅出及びフレックスタイム制度の導入状況(令和6年4月1日現在)

※下段括弧内は団体区分中の割合

(単位:団体)

	全体 (1,788)	都道府県 (47)	指定都市 (20)	市区町村 (1,721)
時差出勤制度	531 (29.7%)	39 (83.0%)	16 (80.0%)	476 (27.7%)
業務上の早出・遅出	839 (46.9%)	34 (72.3%)	15 (75.0%)	790 (45.9%)
通勤混雑緩和のための 時差通勤	234 (13.1%)	32 (68.1%)	9 (45.0%)	193 (11.2%)
疲労蓄積防止のための 早出・遅出	159 (8.9%)	24 (51.1%)	6 (30.0%)	129 (7.5%)
修学等のための 早出・遅出	105 (5.9%)	23 (48.9%)	5 (25.0%)	77 (4.5%)
障害の特性等に応じた 早出・遅出	172 (9.6%)	28 (59.6%)	7 (35.0%)	137 (8.0%)
育児・介護のための 早出・遅出	1,248 (69.8%)	40 (85.1%)	13 (65.0%)	1,195 (69.4%)
フレックスタイム制度	99 (5.5%)	18 (38.3%)	5 (25.0%)	76 (4.4%)

※「時差出勤制度」とは、基本の勤務時間(例:8時30分から17時15分の時間帯)に加えて複数の勤務時間パターンを設定し、公務に支障がない範囲内で、職員の申告により勤務時間を割り振る制度を想定。申告に際して理由を問わない点で、各種早出・遅出制度とは異なる。

※早出・遅出制度及びフレックスタイム制度については、国家公務員に準じた措置を実施している団体を計上。