

**項目3. 長時間労働の是正**  
**④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その5）**

**【働く人の視点に立った課題】**  
**公務員にも長時間労働が見られる。**  
 ・人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」で定める超過勤務の上限の日間時間360時間を超えた職員割合（2014年）  
 全府省平均21.8%  
 本府省平均46.6%

**【具体的な施策】**  
**（公務員等の長時間労働対策）**  
 ・国家公務員については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、超過勤務を縮減する前提として、超過勤務を実施する際に、その理由・見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底する。さらに、年次休暇の取得促進に向けた取組を徹底する。  
 ・地方公務員については、時間外勤務縮減に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。  
 ・教員については、各教育委員会による学校現場の業務改善の取組を加速するための実践研究事業の実施や、運動部活動に関するガイドラインの策定・部活動指導員の活用を通じた部活動の適正化を行う。さらに、教員の働き方・業務の在り方等についての教育再生実行会議における検討を踏まえ、長時間労働を是正する。  
**（地域の実情に即した取組）**  
 ・各都道府県の政労使関係者で構成する地域働き方改革会議の活動を支援する。また、地域の企業等の働き方改革を進めるため、働き方改革について総合的に支援するアドバイザーの養成・派遣や、ワンストップで包括的に支援する拠点の整備など、モデル事業等を通じて地方における先進的な取組の普及を図る。  
 ・地域の特性を活かして年次有給休暇の取得を促進する取組を進めるなど、休み方改革を推進する。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。  
**（プレミアムフライデー）**  
 ・官民連携の下、「月末」の「金曜日」に有休取得やフレックス制度の活用等による早期退社といった働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとする。

40

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
【国家公務員】		より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進					より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施						公務員の長時間労働を是正する。
	【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援											
【教員】		学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等					実施状況を踏まえて見直しを行い、必要に応じて更なる取組の検討、実施						
	教育再生実行会議において 教員の長時間労働是正の取組を推進												
地域の実情に即した取組	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施					事業検証等を踏まえ、順次見直しを図ったうえで、地域働き方改革会議の検討等を踏まえて必要な取組を推進							
	関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームが地域働き方改革会議の活動を支援する												
プレミアムフライデーの実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施												

（働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」（工程表）より）