

インターバル確保に向けて

～取組の例～

人事院が示す各職場における取組例をご紹介します。



超勤縮減に
向けた取組



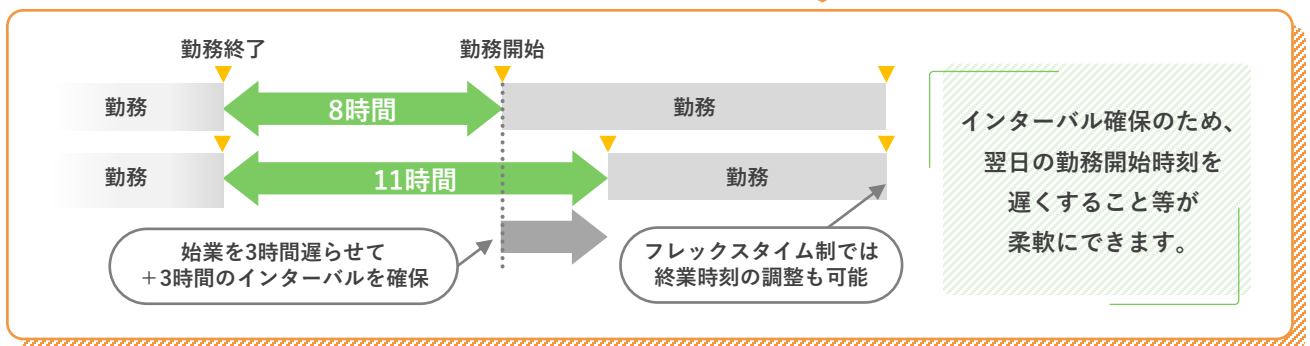
職員間での負担の
分散・軽減



フレックスタイムの
積極的な活用



幹部・管理職員の
率先した行動



※これに限らず、府省ごとに、職場に合った取組を進めることとされています。



インターバルの目安である11時間を日々確保することが困難な場合

そのような場合でも、**少しでもインターバルを長く確保**できるよう努めましょう。
職場ごとに、**週や月単位での目標を定める**などして、常に意識することも重要です。

よくあるQ&A

Q なぜ目安は11時間なの？

既にインターバルが導入されている諸外国や民間企業の状況や、**脳・心臓疾患のリスク等との関係**などを踏まえたものです。

※脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が高いとされています。
11時間のインターバルが恒常的に確保できない場合、この月80時間の超過勤務を超えることに留意が必要です。

Q 夜24時まで勤務した職員は翌日11時まで出勤しては（させては）いけないの？

適切な行政サービスの提供も重要です。必要なのに出勤しない（させない）ことは求められません。

Q 確保できなかったらどうなるの？何か罰則はあるのですか？

罰則はありませんが、努力義務を踏まえ、幹部・管理職員は、職場のマネジメントを意識して、**効率的な業務遂行、業務の見直し**を心がけてください。

※民間企業には、既に平成31年から努力義務が導入されています。

