

チェック項目解説

項目	チェック項目	根拠法令等	解説・コメント
時間外勤務等	時間外勤務の申請、命令、実績確認等が適正に行われていますか。	「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省) 30.10時間外勤務申請方法 通知 規則6	○労働者の労働時間を客観的な方法で把握することは、使用者の責務とされています。労働時間は、使用者の指揮命令下に置かれている時間を言います。 ○時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければなりません。
	職員の時間外勤務の実態と時間外勤務手当支給時間との差異はありませんか。	「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省) 30.10時間外勤務申請方法 通知	時間外勤務時間と時間外勤務手当支給時間との間に著しい乖離がある場合は、実態を調査し、所要の対応が必要となります。
	【通常部署】時間外や休日勤務の上限時間は守られていますか。(月45時間以下、年360時間以下)	労基法32、33 条例7、規則6の2 通知3の4	○長時間労働は、疲労回復に必要な睡眠・休養時間を減少させます。脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発症をはじめとした重大な健康障害を引き起こす可能性があります。自覚症状がなくても、無理を続けるのは禁物です。 ○時間外勤務の分析は、「時間外勤務時間が法令の範囲内に収まっているか」あるいは「時間が多い、少ない」の確認だけでなく、時期や係・班ごとの傾向などを分析することが必要です。 ①どの係・班、どの職員に時間外が集中しているのか ②どの時期に時間外が集中しているのか ③前年度の同じ時期と比べてどのくらい時間外勤務が増減しているか といった点を把握しましょう。
	【他律的部署】時間外や休日勤務の上限時間は守られていますか。(月100時間未満、2～6月平均80時間以下、年720時間以下、月45時間超は年6回まで)	労基法32、33 条例 規則6の2 通知3の4	
	休憩時間に、業務を命じていませんか。	労基法34 条例6 規則4	休憩時間は、労働からの開放を保障する時間であり、労働者に自由に利用させなければならないとされています。
	長時間の時間外勤務を行っている職員に対し、健康状況の把握や医師の面接指導の働きかけなど健康確保のための取組みを行っていますか。	安衛法66の8 31.4上限時間通知 31.4保健指導等実施要領	時間外労働が月100時間又は2箇月平均で月平均80時間を超え、疲労の蓄積が認められる職員について、職員の申出を受けた場合(※)、任命権者の定めるところにより、医師の保健指導等を行うことが求められます。 (※)知事部局では、職員からの申出がない場合でも実施
時間外勤務を行っている職員の業務内容を把握し、時間外勤務縮減の措置を図っていますか。	規則6の2 通知3の4 03.4ワークライフバランス通知	規則6の2第3項に規定する時間外勤務に係る要因の整理、分析等を行うに当たっては、所属部署、氏名、時間外勤務の時間、従事した業務の概要、人員配置など、通知3の4の13に規定するところに従い記録化が必要です。	
年次有給休暇	年次有給休暇の取得促進のための措置を講じていますか。	労基法39 03.4ワークライフバランス通知	職員の健康保持やワーク・イン・ライフの推進の観点から、年次休暇の取得促進の取組みをお願いします。
健康診断等	職員全員に対して健康診断を受けさせていますか。	安衛法66① 安衛則44	事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、医師による健康診断を行わなければならないとされています。
	職員全員に対してストレスチェックを受けさせていますか。(昨年度の状況を回答)	安衛法66の10 安衛則52の9	ストレスチェックは、自身のストレスの程度を把握し、ストレスへの気付きを促すことで、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することを目的としています。
執務環境等の確保(本庁、富山興銀ビル、第2電気ビル、県警本部の各室課はチェック不要)	事務机上の照度(300ルクス以上)や事務室内の温湿度(気温18度以上28度以下、湿度40%以上70%以下)の確保など執務に適した環境となっていますか。	事務所則5③、10	照度不足の場合、眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる健康障害の恐れがありますので、照度を適切に確保することが必要です。 職場における職員の安全と健康の確保とともに、快適な職場環境の形成のために必要なことが定められています。
	机や棚の固定、段差の解消、電気配線・コンセントの適正使用など執務室内の安全は確保されていますか。	安衛法3①、71の2	
	文書・書籍の整理、通行に支障のない程度の通路の確保など執務室内は整理整頓されていますか。	安衛法3①、71の2	
	トイレは清潔に保たれていますか。	事務所則17②	
会計年度任用職員	会計年度任用職員の採用に当たって、勤務条件通知書を交付していますか。	労基法15 労基則5	会計年度任用職員の任用にあたっては、勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要があります。
	勤務時間、休暇など勤務条件通知書と異なる取り扱いをしていませんか。	労基法15 労基則5	使用者によって明示された労働条件が事実と相違する場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
労働安全衛生	衛生委員会の開催回数が昨年度を下回っていませんか。(労働安全衛生規則では月1回以上の開催が努力義務とされています。)	安衛則23 ※職員数50人未満の事業所は設置義務なし	○衛生委員会の議事録は、職員に周知するとともに、3年以上保存することとされています。 ○本庁衛生委員会の資料等は、庁内掲示板に掲載されていますので、情報の共有に努めてください。
勤務時間の割振り(変則勤務がない場合はチェック不要)	4週間ごとの期間につき8日の週休日が設けられていますか。	条例4 規則2	日曜日又は土曜日を週休日とすることができない職場については、別途週休日を定めることができますが、4週間につき8日の週休日を設けなければならないとされています。
	1回の勤務に割り振られる時間が16時間を超えていませんか。	規則2	特定の業務で、公衆の不便を避けるため必要なもの等については、勤務時間の原則(1日8時間、週40時間)の特例が認められていますが、規則に定める基準を超えて割り振ることはできません。
	勤務日が引き続き12日を超えていませんか。	規則2	日曜日又は土曜日を週休日とすることができない職場については、別途週休日を定めることができますが、規則に定める基準を超えて勤務割り振ることはできません。
	勤務時間が6時間を超える場合、少なくとも1時間(特別の事情がある場合は45分)の休憩時間が勤務時間の途中に置かれていますか。	条例6 規則4	休憩時間は、労働からの開放を保障する時間です。
宿日直勤務(警察・学校のみ回答)	宿日直がある場合、その実態が許可された内容(宿日直回数・宿日直時間・1回当たりの人数等)より負担増となっていないですか。	労基法41③ 労基則23	宿日直勤務の実態が許可された宿日直回数・宿日直時間よりも負担増となっている場合(1回の宿日直員数の減少、宿日直時間の延長、宿日直員が処理する業務内容の増など)には、再度の許可申請が必要です。
チェック数			

凡例 労基法：労働基準法 労基則：労働基準法施行規則
 安衛法：労働安全衛生法 安衛則：労働安全衛生法施行規則
 事務所則：事務所衛生基準規則
 条例：県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例
 規則：県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則
 通知：県職員及び県費負担教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例及び規則の運用について