

参 考 資 料

(調 査)

【総務省調査】

- 令和5年度地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会
現地開催事前アンケート調査結果 109
- 令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要 115
- 令和4年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究(概要) ... 126

【(一財) 地方公務員安全衛生推進協会調査】

- 令和4年度地方公務員健康状況等の現況の概要 128

**令和5年度 地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会
 現地開催事前アンケート調査結果**

【概要】

- ・団体数：第2～4回研究会 現地開催県の市町村（100）
 【第2回】秋田県（25）、【第3回】兵庫県（41）、【第4回】高知県（34）
- ・対象：首長部局
- ・調査時点：令和5年8月1日

【調査項目】

1. メンタルヘルス対策に関する計画の策定状況等について

〔全団体共通〕

図1 計画の策定の有無 110

〔計画策定済団体のみ回答〕

図2 計画策定時の体制 110
 図3 計画策定の際に活用した相談先 110
 図4 計画策定の際の相談内容 110
 図5 計画を策定することとなった理由 110
 図6 計画の活用状況 110
 図7 計画を策定したことによって生じた効果や課題、悩み、変化 110

〔計画未策定団体のみ回答〕

図8 計画の策定予定の有無 111

〔計画未策定団体の内、策定予定のある団体のみ回答〕

図9 計画の策定予定時期 111
 図10 計画策定についての考え、状況 111

〔計画未策定団体の内、策定予定のない団体のみ回答〕

図11 計画の策定が不要だと考える理由 111

2. メンタルヘルス対策に関する取組状況等（以下、全団体共通）

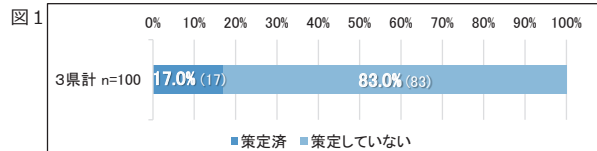
図12～18 現在のメンタルヘルス対策に関する取組内容 111～113
 図19 メンタルヘルスに関する取組における課題 114
 図20 メンタルヘルスに関して、周辺の市町村や県庁との日頃の情報交換や
 相談等のやりとりについて 114
 図21 メンタルヘルス研究会報告書、総務省からの助言通知及び
 メンタルヘルス対策に関する計画(例)について 114

※本調査において対象とする「メンタルヘルス対策に関する計画(以下、本調査概要において「計画」という。)」は、「予防及び早期発見・対応、メンタルヘルス不調者の療養中、メンタルヘルス不調者の職場復帰・再発防止の各ステージに応じて、関係機関それぞれの役割と連携を明示」するなど、全庁的・計画的に継続して「関係者でメンタルヘルス対策についての認識を共有し取り組むため」に策定したメンタルヘルス対策に関する計画や基本的対応方針を指すものとし、名称は問わず、例えば「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年厚生労働省策定、平成27年改正）に基づく「心の健康づくり計画」も含むこととしている。

【参考】 第2～4回研究会事前アンケート調査結果（確報値）

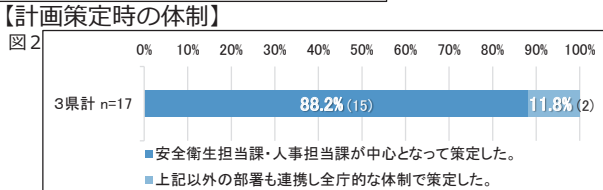
- ・現地開催3県（秋田県、兵庫県、高知県）の市町村（計100団体）の首長部局を対象に、令和5年8月1日時点の状況を調査。
- ・「計画」とは、名称を問わず、メンタルヘルス対策に関する計画や対応方針のことを指す。
- ・グラフ内のラベルは「割合（回答数）」を示す。

【計画の策定の有無】



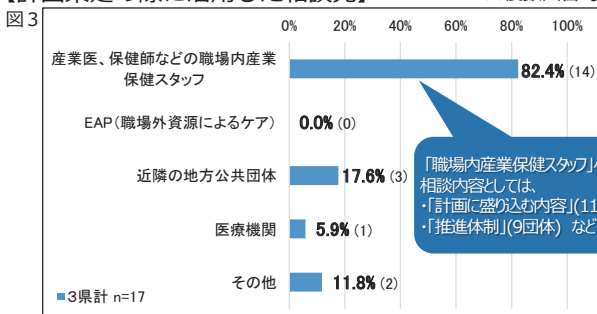
- ・メンタルヘルス対策に関する計画の策定済み団体数は、17団体であり、策定率は3県全体で17.0%であった。（R4アンケート調査結果による全国の市町村（特別区除く）の策定率は18.4%）

【計画策定時の体制】



- ・計画策定団体のほとんどが、「安全衛生担当課・人事担当課が中心となって策定」(15団体)している。

【計画策定の際に活用した相談先】

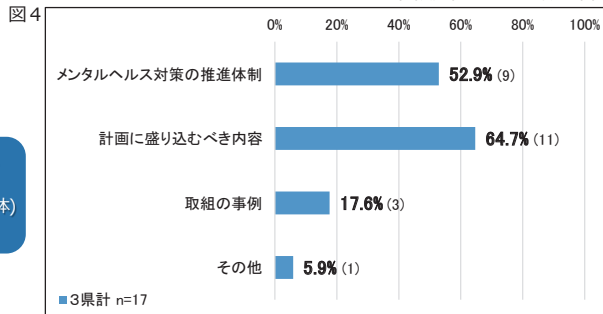


「職場内産業保健スタッフ」への相談内容としては、
 ・「計画に盛り込む内容」(11団体)
 ・「推進体制」(9団体) など

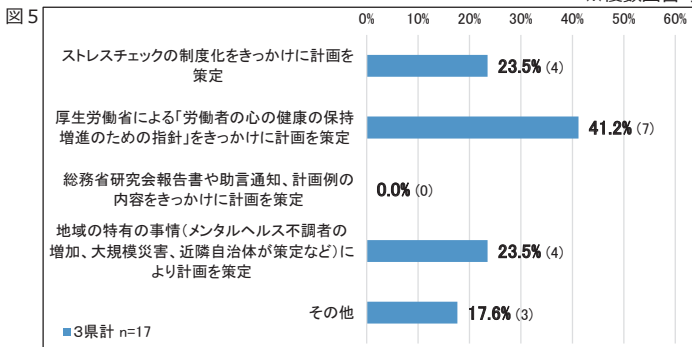
【図3、図4】

- ・計画策定の際の相談先として、産業医や保健師などの「職場内産業保健スタッフ」(14団体)との回答が大半であり、「職場内産業保健スタッフ」への相談内容として、「計画に盛り込む内容」(11団体)、「推進体制」(9団体)との回答が多かった。

【計画策定の際の相談内容】

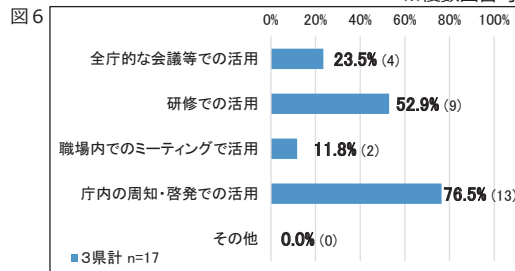


【計画を策定することとなった理由（経緯等）】



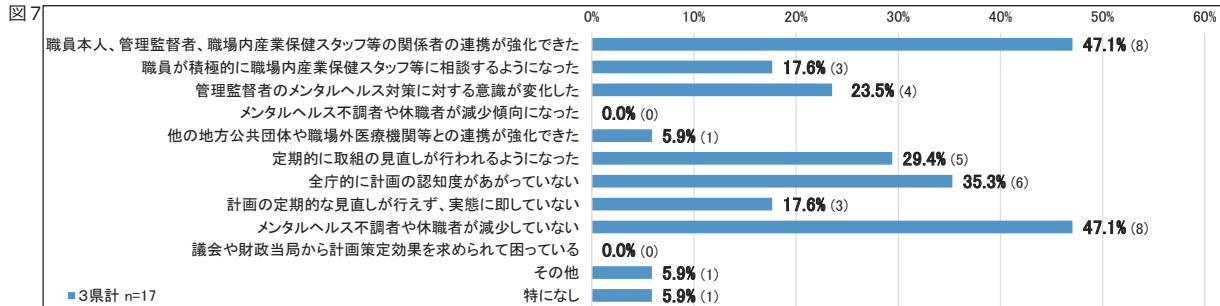
- ・計画策定のきっかけとして、「厚労省の指針」(7団体)との回答が最も多かった。
- ・中には、「地域の特有の事情（メンタルヘルス不調者の増加）」がきっかけである回答する団体もあった。

【計画の活用状況】



- ・計画策定後の活用状況としては、「庁内での周知・啓発での活用」(13団体)、「研修で活用」(9団体)との回答が多かった。
- ・上記の回答に加え、自由記載として、「安全衛生委員会でメンタルヘルスケアの実績報告、階層別研修等で説明」、「新人職員研修等で周知」などの回答があった。

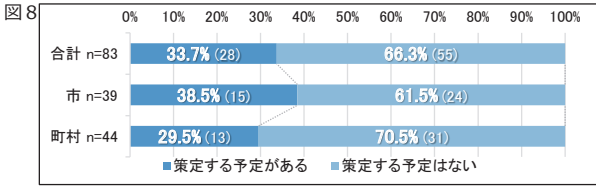
【計画を策定したことによって生じた効果や課題、悩み、変化】



- ・計画の策定による変化等について、「関係者の連携が強化できた」、「メンタルヘルス不調者や休職者が減少していない」(いずれも8団体)との回答が最も多い。
- ・次いで、「全庁的な認知度があがっていない」(6団体)、「定期的な見直しが行えるようになった」(5団体)、「管理監督者の意識変化」(4団体)との回答が続いた。

図8：図1で「策定していない」と回答した団体

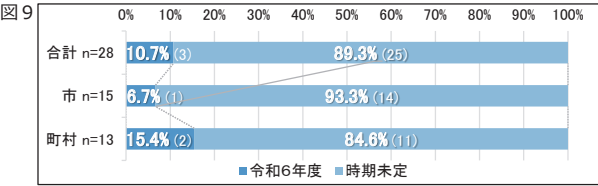
【計画の策定予定の有無】



- 計画未策定団体数は、83団体(83.0%)であり、そのうちの33.7%が、今後「策定予定あり」(28団体)との回答であった。

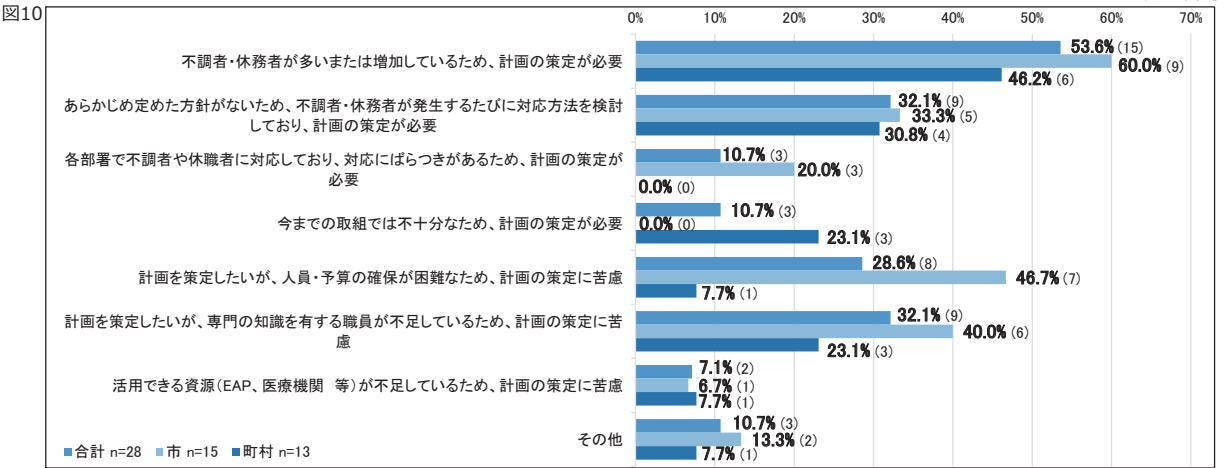
図9～10：図8で「策定する予定がある」と回答した団体

【計画の策定予定時期】



- 計画について、「策定予定あり」と回答した団体のほとんど(89.3%)が「策定期未定」(25団体)と回答。

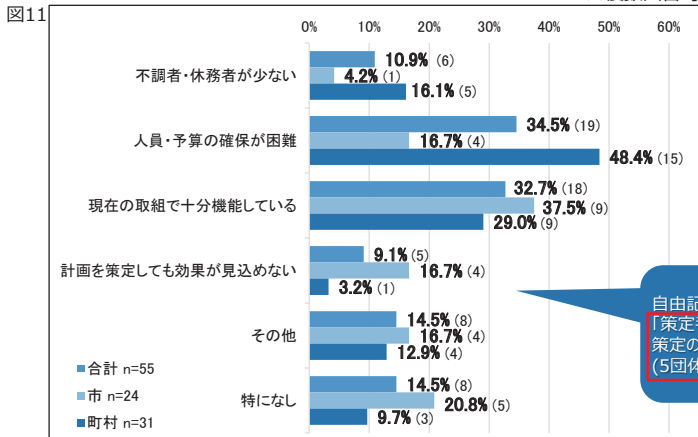
【計画策定についての考え、状況】



- 「策定予定あり」と回答した団体は、「不調者・休務者が多い・増加している」(15団体)、「不調者・休務者発生するたびに対応方法を検討」(9団体)などの理由から計画の策定が必要とする一方で、「専門知識を持つ職員不足」(9団体)、「人員・予算の確保困難」(8団体)などの理由から策定に苦慮していると回答する団体もあった。

図11：図8で「策定する予定はない」と回答した団体

【計画の策定が不要だと考える理由】



- 未策定団体(83団体)の66.3%が「策定予定なし」(55団体)と回答(図8)。
- その理由として、「人員・予算の確保が困難」(19団体)との回答が最も多く、自由記載で「策定手順がわからない、策定のためのノウハウ・専門知識がない」(5団体)との回答あり、計画策定に対して一定のハードルを感じている様子が伺える。
- 「現在の取組で十分機能している」(18団体)との回答も、上記に次いで多い。

自由記載で「策定手順がわからない、策定のためのノウハウ・専門知識がない」(5団体)との回答あり

以降、全団体共通

【一次・二次・三次予防におけるメンタルヘルスの取組状況】

※表①中の「各予防段階」の「取組内容」については、次頁以降の図13①～⑨、図14①～⑧、図15①～⑧を参照。(本表は図13～15を再集計したもの)
 ※表②の分母は、例えば「一次予防」の場合、図13の①～⑨の9項目のこと。

①取組内容の選択状況

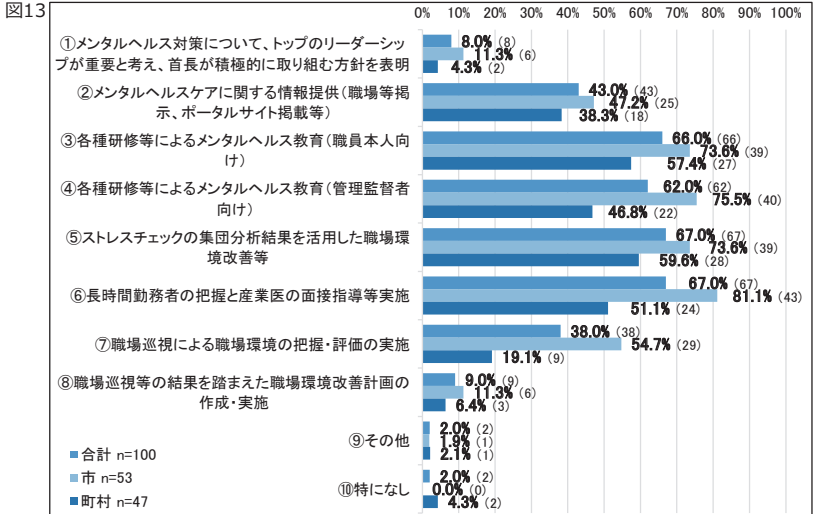
各予防段階で取組内容を1つ以上選択した団体数			一次・二次・三次の各予防段階全てで取組内容を1つ以上選択した団体数	一次・二次・三次の予防段階のうち、一部の段階で取組がない又は特になしを選択した団体数
一次予防	二次予防	三次予防		
98団体	95団体	91団体	87団体	13団体
98.0%	95.0%	91.0%	87.0%	13.0%

②取組内容の選択数の平均

一次予防	二次予防	三次予防
3.6/9項目	2.5/8項目	3.2/8項目

- 各予防段階別の全ての段階で取組を実施している団体数は、87団体(87.0%)であった。
- また、取組内容(項目数ベース)で見ると、「一次予防」「三次予防」に比べて「二次予防」の取組が少ない傾向にある。

【現在のメンタルヘルス対策に関する取組内容（一次予防）】



【図13】

- 【一次予防】の取組として、「長時間勤務者の把握と産業医の面接指導等実施」(67団体)、「ストレスチェックの集団分析結果を活用」(67団体)は、いずれも労働安全衛生法に規定のある内容であるため、実施している団体が多い。
- その他は、「職員本人向け研修」(66団体)、「管理監督者向け研修」(62団体)、「職場等掲示、ポータルサイト掲載等による情報提供」(43団体)、「職場巡視による職場環境の把握・評価」(38団体)など実施。
- 二次予防(図14)及び三次予防(図15)と比較すると、「一次予防」に取り組む団体が多い、という傾向が見られる。

【図13-2】

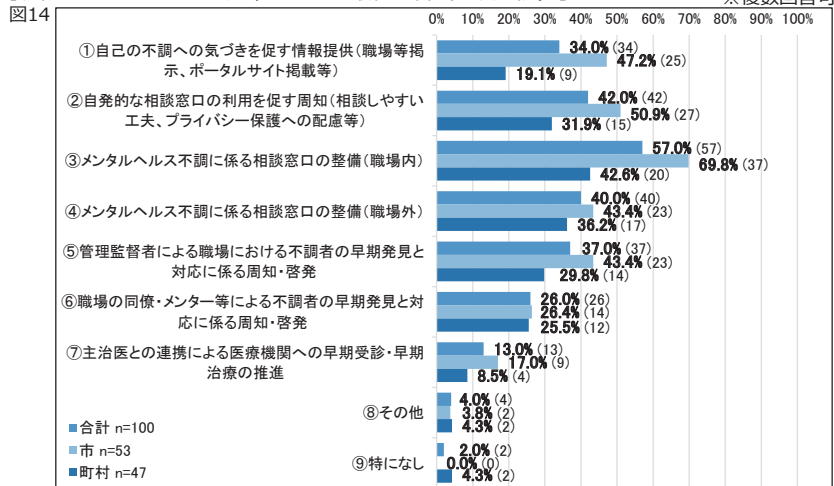
- クロス集計を見ると、(休務者の割合別では顕著な差はないが)、職員数別及び計画策定状況別では、職員数が多い区分ほど多くの取組を実施、計画策定済み団体の方が多くの取組を実施、という傾向が見られる。

図13-2 【図13 メンタルヘルス対策に関する取組内容（一次予防）と休務者率/職員数/計画策定状況とのクロス集計】

	合計	①首長が方針を表明	②情報提供	③各種研修等(職員)	④各種研修等(管理監督者)	⑤ストレスチェックの集団分析・活用	⑥長時間勤務者の把握と産業医の面接指導等	⑦職場巡視による職場環境の把握・評価	⑧職場環境改善計画の作成・実施	⑨その他	⑩特になし
全体	100	8.0	43.0	66.0	62.0	67.0	51.1	38.0	19.1	2.0	0.0
休務者率	1.2%以下	4.7	19.2	66.0	62.0	67.0	51.1	38.0	19.1	2.0	0.0
休務者率	1.3~2.0%	28	11	19	20	21	21	12	3	1	0
休務者率	2.1%以上	25	10	13	20	15	17	10	4	1	0
職員数	501人以上	15	4	13	14	14	13	12	4	0	0
職員数	100人~500人	55	3	20	38	37	39	22	5	1	0
職員数	100人未満	30	1	10	14	11	15	4	0	1	0
計画策定状況	策定済	17	4	13	15	15	13	13	5	0	0
計画策定状況	策定する予定がある	28	11	11	17	16	20	8	2	1	0
計画策定状況	策定する予定はない	55	7	39	60	57	71	28	7	3	0

※図中の上段の数値は回答数、下段の数値は割合

【現在のメンタルヘルス対策に関する取組内容（二次予防）】



【図14】

- 【二次予防】の取組として、「職場内の相談窓口の整備」(57団体)が最も多く、次いで「自発的な相談窓口の利用を促す周知」(42団体)、「職場外の相談窓口の整備」(40団体)、「管理監督者による職場対応に係る周知・啓発」(37団体)など実施。
- 一次予防(図13)及び三次予防(図15)と比較すると、「二次予防」に取り組む団体は少ない、という傾向が見られる。

【図14-2】

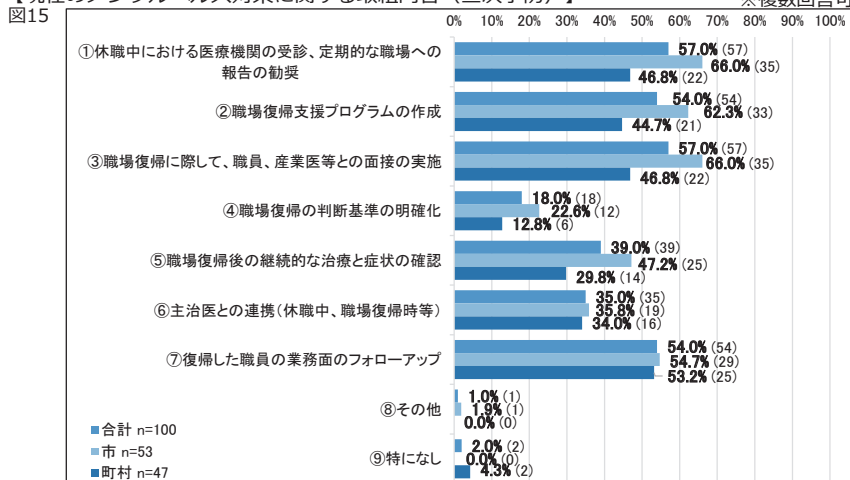
- クロス集計を見ると、休務者率が高い区分の団体は「職場内の相談窓口の整備」などを実施している傾向がある。
- また、職員数別及び計画策定状況別では、職員数が多い区分ほど多くの取組を実施、計画策定済み団体の方が多くの取組を実施、という傾向が見られる。

図14-2 【図14 メンタルヘルス対策に関する取組内容（二次予防）と休務者率/職員数/計画策定状況とのクロス集計】

	合計	①自己の不調への気づきを促す情報提供	②自発的な相談窓口の利用を促す周知	③相談窓口の整備(職場内)	④相談窓口の整備(職場外)	⑤管理監督者による不調者の早期発見と対応の周知等	⑥同僚等による不調者の早期発見と対応の周知等	⑦主治医との連携による早期受診・早期治療	⑧その他	⑨特になし
全体	100	34.0	42.0	57.0	69.8	42.6	40.0	37.0	28.0	28.4
休務者率	1.2%以下	47	13	14	21	15	18	10	4	3
休務者率	1.3~2.0%	28	13	14	19	15	11	8	5	1
休務者率	2.1%以上	25	8	14	17	10	8	8	4	0
職員数	501人以上	15	4	12	12	11	8	5	1	0
職員数	100人~500人	55	3	23	35	21	22	12	6	1
職員数	100人未満	30	1	10	14	7	4	6	2	2
計画策定状況	策定済	17	4	17	16	14	12	7	5	1
計画策定状況	策定する予定がある	28	11	11	17	16	20	8	2	1
計画策定状況	策定する予定はない	55	7	39	60	57	71	28	7	3

※図中の上段の数値は回答数、下段の数値は割合

【現在のメンタルヘルス対策に関する取組内容（三次予防）】



【図15】

- 【三次予防】の取組として、「休職中の医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨」(57団体)、「職場復帰時に職員、産業医等と面接」(57団体)、「職場復帰支援プログラムの作成」(54団体)、「復帰した職員の業務面のフォローアップ」(54団体)など実施。

【図15-2】

- クロス集計を見ると、取組内容ごとに（休業者の割合別では顕著な差はないが）、職員数別及び計画策定状況別では、職員数が多い区分ほど多くの取組を実施、計画策定済み団体の方が多くの取組を実施、という傾向が見られる。

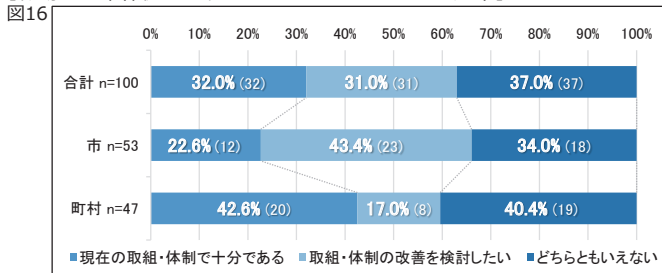
図15-2 【図15 メンタルヘルス対策に関する取組内容（三次予防）と休業者率/職員数/計画策定状況とのクロス集計】

※複数回答可

属性	割合	取組内容								
		①休職中における医療機関の受診、定期的な職場への報告の勧奨	②職場復帰支援プログラムの作成	③職場復帰に際して、職員、産業医等との面接の実施	④職場復帰の判断基準の明確化	⑤職場復帰後の継続的な治療と症状の確認	⑥主治医との連携（休職中、職場復帰時等）	⑦復帰した職員の業務面のフォローアップ	⑧その他	⑨特になし
全体	100.0	57.0	46.8	54.0	44.7	57.0	46.8	66.0	18.0	12.8
勤務条件等調査のメンタル不調による休業者の割合	1.2% (平均)以下	57.0	44.7	54.0	44.7	57.0	46.8	66.0	18.0	12.8
	1.3~2.0%	21	20	15	20	20	6	14	12	17
	2.1%以上	28	16	18	13	7	10	10	13	0
職員数	501人以上	15	12	11	13	8	13	11	12	0
	100人~500人	55	34	30	35	6	17	16	29	1
	100人未満	30	61.8	54.5	63.6	10.9	30.9	29.1	52.7	1.8
計画の策定状況	策定済	17	15	15	15	8	13	12	11	0
	策定する予定がある	100.0	88.2	88.2	88.2	47.1	76.5	70.6	64.7	0.0
	策定する予定はない	28	17	15	10	2	9	4	16	1

※図中の上段の数値は回答数、下段の数値は割合

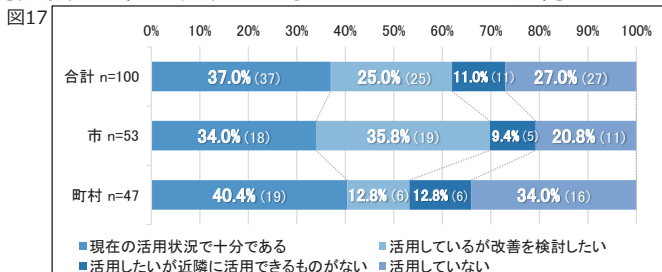
【職場内産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策】



【図16】

- 「現状で十分」(32団体)との回答が32.0%、「改善を検討」及び「どちらともいえない」との回答もそれぞれ3割程度。
- 町村の方が「現状で十分」と回答する傾向あり(42.6%)。

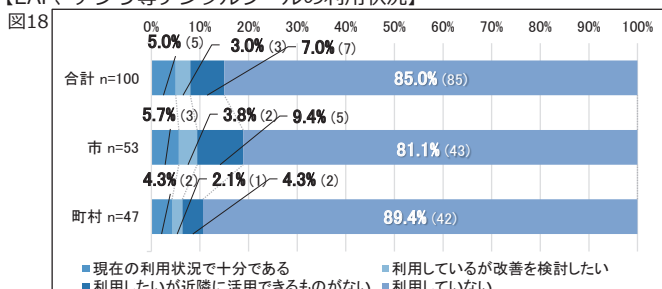
【職場外の産業医・臨床心理士等によるメンタルヘルス対策】



【図17】

- 「現状で十分」(37団体)との回答が37.0%①であり、「改善を検討」(25団体)が25%②、「活用したいが近隣に活用できるものがない」(11団体)が11.0%であった。
- 職場外資源を「活用している」団体は62.0%①+②であり、町村よりも市の方が活用率は若干高い(市69.8%、町村53.2%)。

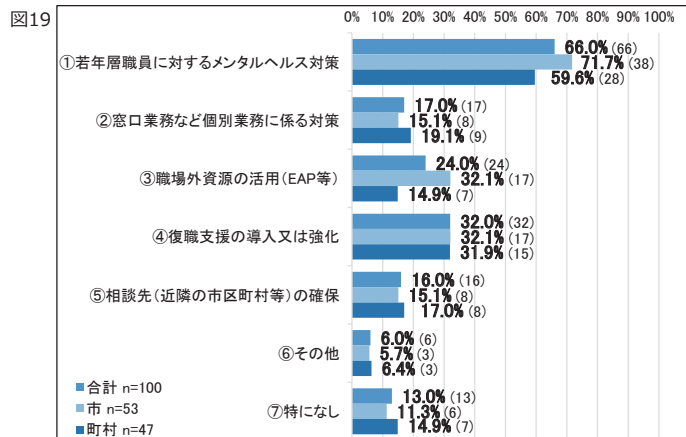
【EAP、アプリ等デジタルツールの利用状況】



【図18】

- 「現状で十分」は5団体①、「改善を検討」は3団体②であり、EAP等を「利用している」団体は8団体①+②であって、利用している団体が一部に限られた状況である。
- 「利用したいが近隣に活用できるものがない」(7団体)と回答する団体もあった。

【メンタルヘルスに関する取組における課題】 ※複数回答可



【図19】
 ・課題を感じている項目としては、「若年層職員」(66団体)が最も多く66.0%、次いで「復職支援」(32団体)、「職場外資源の活用」(24団体)との回答であった。
 ・特に、市では「若年層職員」との回答が71.7%であった。

【図19-2】
 ・課題について職員数とのクロス集計で見ると、どの職員数の区分でも同様に、「若年層職員」が最も多く、次いで「復職支援」が続く、という傾向であった。
 ・その他の傾向は以下のとおり。
 ・「職員数501人以上」の区分では、「窓口業務」(26.7%)が復職支援と同数であった。
 ・「職員数100人～500人」の区分では、「職場外資源の活用」(30.9%)が次いで多かった。
 ・「職員数100人未満」の区分では、「窓口業務」(23.3%)が次いで多かった。

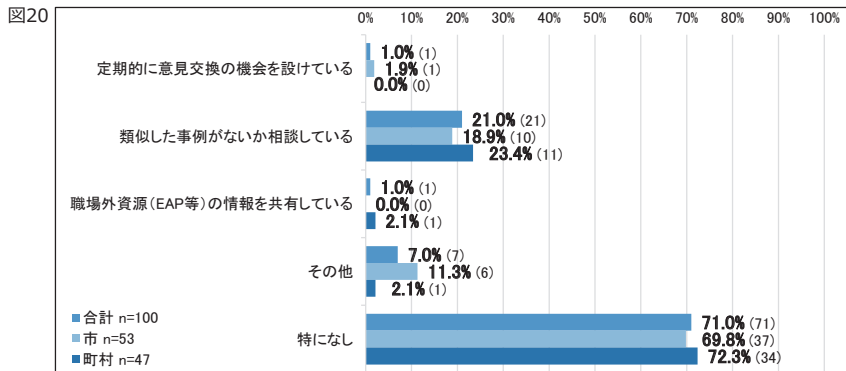
図19-2 【図19 メンタルヘルスに関する取組の課題と職員数とのクロス集計】 ※複数回答可

		合計	①若年層職員に対するメンタルヘルス対策	②窓口業務など個別業務に係る対策	③職場外資源の活用 (EAP等)	④復職支援の導入又は強化	⑤相談先 (近隣の市区町村等)の確保	⑥その他	⑦特になし
全体		100	66	17	24	32	16	6	13
		100.0	66.0	17.0	24.0	32.0	16.0	6.0	13.0
職員数 ※1	501人以上	15	13	4	3	4	1	2	1
		100.0	86.7	26.7	20.0	26.7	6.7	13.3	6.7
	100人～500人	55	36	6	17	20	9	2	8
	100.0	65.5	10.9	30.9	36.4	16.4	3.6	14.5	
	100人未満	30	17	7	4	8	6	2	4
	100.0	56.7	23.3	13.3	26.7	20.0	6.7	13.3	

※1 「令和4年度地方公共団体定員管理調査」における一般行政部門職員数をもとに、地方公共団体を3区分に分けてクロス集計
 ※2 各区分で上位2位までの箇所を着色している。

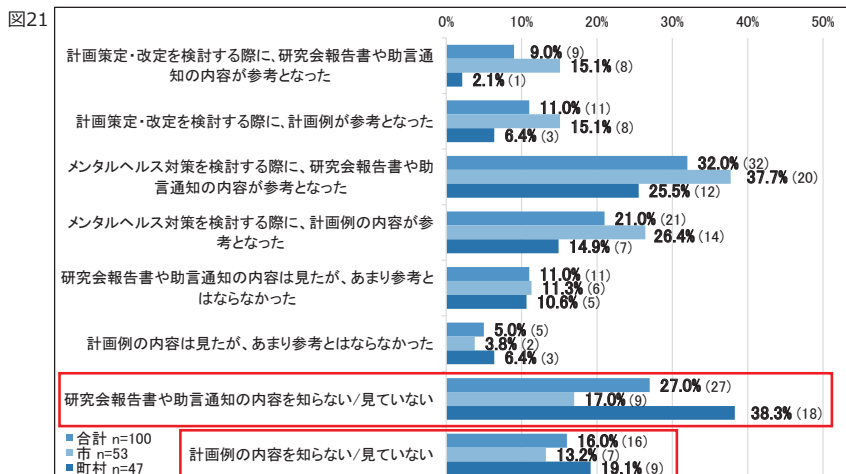
※図中の上段の数値は回答数、下段の数値は割合

【メンタルヘルスに関して、周辺の市町村や県庁との日頃の情報交換や相談等のやりとり】 ※複数回答可



・周辺自治体との日頃の情報交換などのやりとりについて、「特になし」(71団体)が最も多く、「類似の事例の相談」(21団体)との回答が21.0%であった。

【メンタルヘルス研究会報告書、総務省からの助言通知及びメンタルヘルス対策に関する計画(例)について】 ※複数回答可



・【R3・R4の研究会報告書や総務省からの助言通知】について、「計画策定・改定」(9団体)及び「対策検討」(32団体)の際に参考になったとの回答は合わせて41.0%であった。
 ・一方で、「報告書や助言通知の内容を知らない」(27団体)との回答も27.0%あった。
 ・【計画(例)】について、「計画策定・改定」(11団体)及び「対策検討」(21団体)の際に参考になったとの回答は合わせて32.0%であった。
 ・一方で、「計画(例)の内容を知らない」(16団体)との回答も16.0%あった。

地方公務員における働き方改革に係る状況 ～令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

○ 地方公務員の勤務時間・休暇等の勤務条件や競争試験の令和4年度（一部、令和5年4月1日現在）の状況について調査

【対象団体】 都道府県(47団体)、指定都市(20団体)及び
その他の市区町村(1721団体。以下「市区町村」という。)
※安全衛生に関する事項については、一部事務組合等を含む。

【対象職員】 一般職に属する地方公務員(会計年度任用職員を除く)
※安全衛生に関する事項については、
特別職に属する地方公務員及び臨時・非常勤職員を含む。

【主な調査項目】 ・競争試験等に関する事項
・勤務時間及び休暇等に関する事項

<<目次>>

1. 競争試験の状況

(1) 競争試験全体の状況…………… P1

(2) 中途採用の状況…………… P1

2. 勤務時間・休暇等

(1) 時間外勤務の状況…………… P2

(2) 柔軟な勤務時間制度の導入状況…………… P3

(3) 年次有給休暇・育児休業等の取得状況…………… P4

①年次有給休暇の取得状況…………… P4

②育児休業等の取得状況…………… P5

3. メンタルヘルス対策の取組状況…………… P8

4. 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況…………… P9

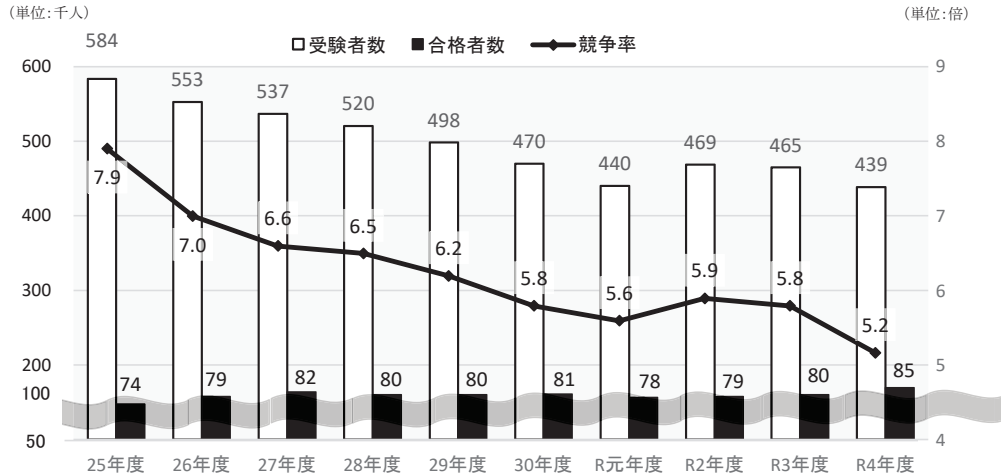
5. メンタルヘルス不調による休務者の状況…………… P10

1. 競争試験の状況

(1) 競争試験全体の状況

- 受験者数は438,651人で、前年度から26,377人減少。合格者数は84,804人で、前年度から4,878人増加。競争率は5.2倍で、前年度から0.6ポイント減少。
- 受験者数は長らく減少傾向が続いている一方、合格者数はなだらかな増加傾向となっている。これに伴い、競争率についても減少傾向が続いており、低水準に留まっている。

過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移

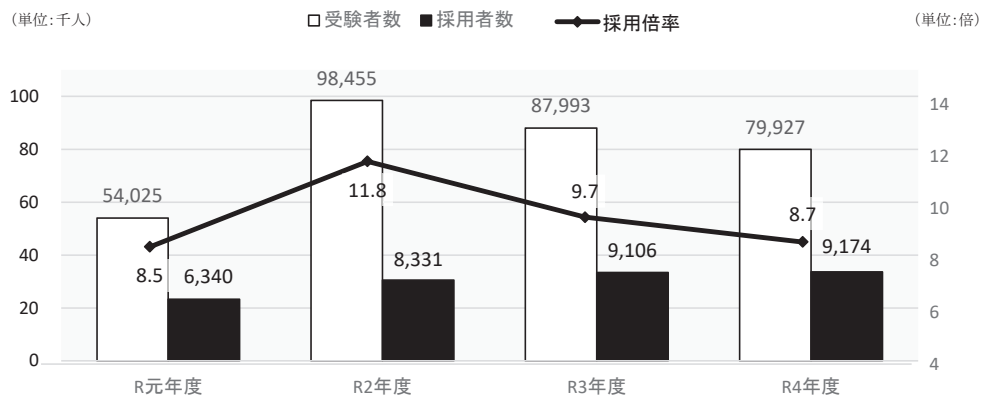


(注) 本表における「競争率」は、受験者数/合格者数 により算出している。

(2) 中途採用の状況

- 令和4年度に実施した中途採用試験について、受験者数は79,927人で、前年度から8,066人減少。採用者数は9,174人で、前年度から68人増加。採用倍率は8.7倍で、前年度から1.0ポイント減少。
- 受験者数は令和2年度以降減少傾向にあるが、実施団体の増加による影響もあり、採用者は年々増加している。

過去4年間の中途採用試験における受験者数及び採用倍率の推移



過去4年間の中途採用試験の実施団体数の推移

	団体数	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R3→R4 増減
都道府県	47	44	47	47	47	-
指定都市	20	20	20	20	20	-
市区町村	1,722	730	839	898	935	37
合計	1,789	794	906	965	1,002	37

(注) 本表は、各年度に実施された、主に新卒者を対象に行う採用試験以外の試験の実施状況を記載している。

(注) 本表における「採用倍率」は、受験者数/採用者数 により算出している。

(注) 市区町村の「団体数」には、市区町村(1,721団体)に加えて、特別区人事委員会が含まれている。

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12.5時間、年間149.6時間となっており、前年度からほぼ横ばい。
- 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5.4%、うち月100時間以上の職員の割合は全体で0.4%となっており、いずれの団体区分においても前年度に比べてわずかに減少している。

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2年度	令和3年度	令和4年度	R3→R4 増減 (時間(年))
	時間(年)	時間(年)	時間(年)	
全体	132.8	148.2	149.6	1.4
都道府県	160.0	173.6	176.6	3.0
指定都市	141.8	157.5	156.4	▲ 1.1
市区町村	119.3	135.4	137.0	1.6

○ 時間外勤務時間(月間)

(単位: 時間)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	R3→R4 増減 (時間(月))
	時間(月)	時間(月)	時間(月)	
全体	11.1	12.4	12.5	0.1
都道府県	13.3	14.5	14.7	0.2
指定都市	11.8	13.1	13.0	▲ 0.1
市区町村	9.9	11.3	11.4	0.1

※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)」で除したものと(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3年度				令和4年度				R3→R4 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	12,663,252 (100.0%)	713,591 (5.6%)	645,461 (5.1%)	68,130 (0.5%)	12,693,257 (100.0%)	684,714 (5.4%)	639,820 (5.0%)	44,894 (0.4%)	▲ 28,877 ▲ 0.2%	▲ 5,641 ▲ 0.1%	▲ 23,236 ▲ 0.1%
都道府県	3,175,453 (100.0%)	233,897 (7.4%)	209,842 (6.6%)	24,055 (0.8%)	3,100,301 (100.0%)	221,442 (7.1%)	204,045 (6.6%)	17,397 (0.6%)	▲ 12,455 ▲ 0.3%	▲ 5,797 0.0	▲ 6,658 ▲ 0.2%
指定都市	1,858,848 (100.0%)	110,338 (5.9%)	100,784 (5.4%)	9,554 (0.5%)	1,914,879 (100.0%)	105,945 (5.5%)	100,966 (5.3%)	4,979 (0.3%)	▲ 4,393 ▲ 0.4%	182 ▲ 0.1%	▲ 4,575 ▲ 0.2%
市区町村	7,628,951 (100.0%)	369,356 (4.8%)	334,835 (4.4%)	34,521 (0.5%)	7,678,077 (100.0%)	357,327 (4.7%)	334,809 (4.4%)	22,518 (0.3%)	▲ 12,029 ▲ 0.1%	▲ 26 0.0	▲ 12,003 ▲ 0.2%

※「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

- いずれの制度も、制度を導入している団体は前年度より増加している。
- 育児・介護のための早出・遅出制度の導入は、全体で71.6%と高水準。その他の目的の早出・遅出制度は、特に市区町村で低水準となっている傾向にある。
- 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5.4%と低水準にある。
- 定年の引上げに際し活用が期待される高齢者部分休業制度について、制度を導入している団体は573(32.0%)と、前年度(260(14.5%))の倍以上に増加した。

早出遅出・フレックスタイム制度及び部分休業制度の導入状況(令和5年4月1日現在)

(単位:団体)

	全体 (1,788)	都道府県 (47)	指定都市 (20)	市区町村 (1,721)
業務上の早出・遅出	839 (46.9%)	33 (70.2%)	17 (85.0%)	789 (45.8%)
通勤混雑緩和のための 時差通勤	300 (16.8%)	39 (83.0%)	12 (60.0%)	249 (14.5%)
疲労蓄積防止のための 早出・遅出	174 (9.7%)	25 (53.2%)	10 (50.0%)	139 (8.1%)
修学等のための 早出・遅出	113 (6.3%)	24 (51.1%)	7 (35.0%)	82 (4.8%)
障害の特性等に応じた 早出・遅出	188 (10.5%)	30 (63.8%)	11 (55.0%)	147 (8.5%)
育児・介護のための 早出・遅出	1,280 (71.6%)	45 (95.7%)	17 (85.0%)	1,218 (70.8%)
フレックスタイム制度	96 (5.4%)	17 (36.2%)	3 (15.0%)	76 (4.4%)
自己啓発等休業制度	778 (43.5%)	43 (91.5%)	19 (95.0%)	716 (41.6%)
配偶者同行休業制度	560 (31.3%)	46 (97.9%)	20 (100.0%)	494 (28.7%)
修学部分休業制度	415 (23.2%)	34 (72.3%)	8 (40.0%)	373 (21.7%)
高齢者部分休業制度	573 (32.0%)	37 (78.7%)	10 (50.0%)	526 (30.6%)

※国家公務員における同様の制度に準じた措置を実施している団体について、計上している。

修学部分休業及び高齢者部分休業は、地方公務員独自の制度。

※()内の数字は団体区分中の割合を示す。

(3) 年次有給休暇・育児休業等の取得状況

① 年次有給休暇の取得状況

- 年次有給休暇の平均取得日数は12.6日/年で、前年度から0.3日増加している。
国家公務員(15.5日/年)よりも少ない水準。
- 団体区分別にみると、平均取得日数は指定都市が最も多く、次いで都道府県、市区町村の順となっており、市区町村では規模が小さいほど取得日数が少ない傾向にある。

ア) 年次有給休暇の平均取得日数

【令和4年1月1日～令和4年12月31日※】

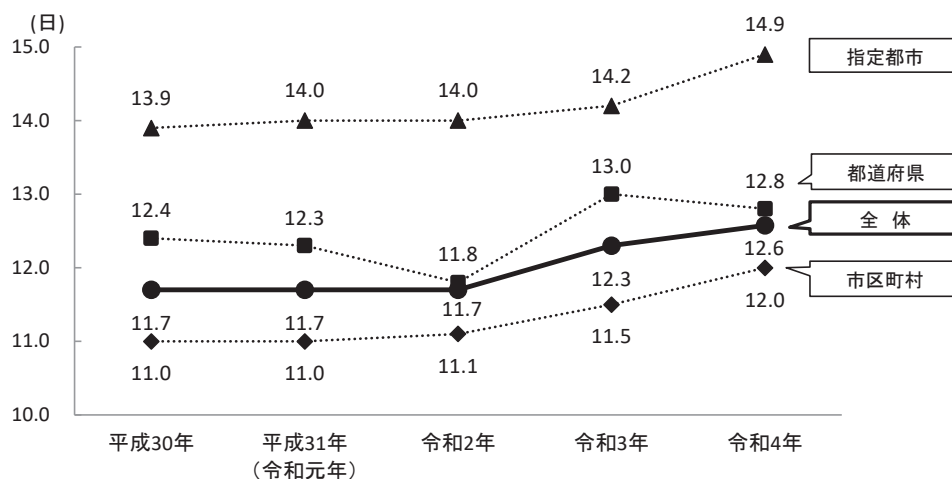
〔参考〕平均取得日数（日）

区 分		平均取得日数(日)	
都道府県	47団体	12.8	(13.0)
指定都市	20団体	14.9	(14.2)
市区町村	1721団体	12.0	(11.5)
	301名以上 (536団体)	12.5	(12.0)
	101名以上 300名以下 (689団体)	10.8	(10.4)
100名以下 (496団体)	10.6	(10.1)	
全 体	1788団体	12.6	(12.3)

国	15.5	(15.5)
民間	10.9	(10.3)

※年度単位で年次有給休暇を付与している団体については、「令和4年4月1日～令和5年3月31日」
 (注) 調査対象は、首長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、調査対象の全期間在職した者。
 (注) () は、令和3年の平均取得日数。(民間の数値は、令和3年(又は令和2会計年度))
 (注) 市区町村の内訳区分は、調査対象人数で区分している。
 (注) 国の出典は「令和5年国家公務員給与等実態調査」(人事院)。
 民間の出典は「令和5年就労条件総合調査」(厚生労働省)。

イ) 年次有給休暇の平均取得日数の推移(平成30年～令和4年)



②育児休業等の取得状況

※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
 国家公務員 34.0%（令和3年度）
 民間企業 17.13%（令和4年度調査）

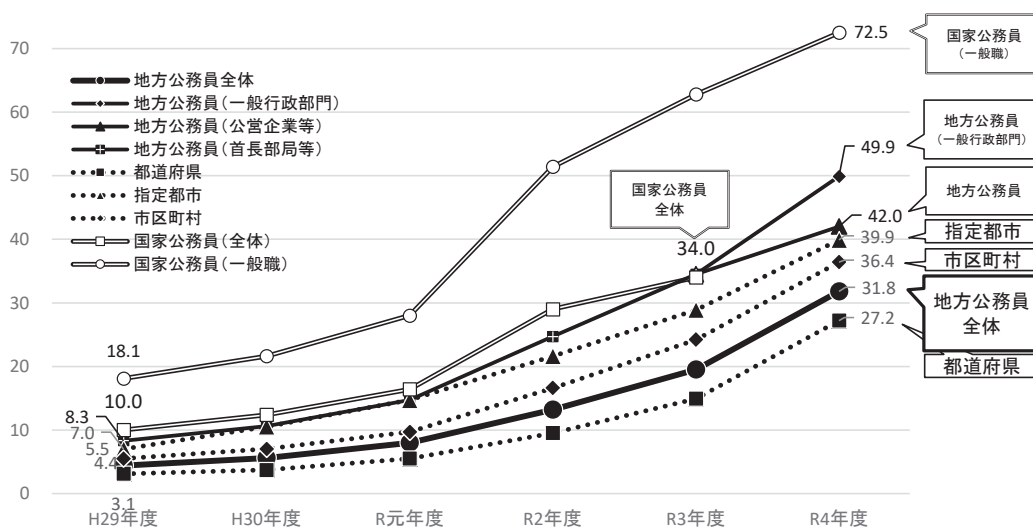
- 令和4年度に新たに育児休業を取得した男性職員は20,057人で取得率31.8%、女性職員は47,760人で取得率100.3%。
- 男性職員の育児休業取得率は、前年度から12.3ポイント増加となっており過去最高となっているものの、国家公務員の取得率（R3:34.0%）と比べ低水準となっている。
- 育児休業期間の分布状況について、男性は2週間以上1月以下が36.2%と最も多く、次いで1月超3月以下が23.0%となっている。女性は12月超24月以下が36.1%と最も多くとなっている。
- 団体区分別・部門別にみると、団体間・部門間の差が大きく、団体区分別では都道府県（27.2%）で、部門別では消防部門（16.4%）と教育委員会（19.2%）で、特に低水準となっている。団体区分別では指定都市、市区町村で、部門別では警察部門で、取得率が大きく増加している。
- 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が48.2%と増加（対前年比+6.9%）しているものの、国家公務員の取得率（R3:86.4%）と比べ低水準である。

ア) 男性職員の育児休業取得率（令和4年度） ※括弧内は令和3年度

	全合計	首長 部局等	一般行政 部門	公営企業 等	警察 部門	消防 部門	教育 委員会	(参考) 女性職員 全合計
都道府県	27.2% (14.9%)	54.1% (40.7%)	56.2% (-)	44.8% (-)	26.9% (9.7%)	18.2% (7.3%)	17.0% (10.6%)	100.9% (101.7%)
指定都市	39.9% (28.9%)	64.7% (47.8%)	65.3% (-)	62.4% (-)	-	26.6% (15.4%)	21.7% (16.1%)	99.3% (100.0%)
市区町村	36.4% (24.2%)	42.6% (29.0%)	44.1% (-)	35.1% (-)	-	11.1% (5.5%)	39.3% (25.3%)	99.9% (99.4%)
合計	31.8% (19.5%)	48.6% (34.5%)	49.9% (-)	42.0% (-)	26.9% (9.7%)	16.4% (8.4%)	19.2% (12.4%)	100.3% (100.6%)

※取得率は、調査年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員数に対する調査年度中の新規取得者数（調査年度以前に取得可能となっており、調査年度中に新たに育児休業を取得した者を含む）の割合である。このため、取得率が100%を超えることがある。
 ※R4年度から従来の「地方公務員（首長部局等）」を「地方公務員（一般行政部門）」と「地方公務員（公営企業等）」に区分して調査を実施。

男性職員の育児休業取得率



※R4年度から従来の「地方公務員（首長部局等）」を「地方公務員（一般行政部門）」と「地方公務員（公営企業等）」に区分して調査を実施。そのため、R3年度からR4年度にかけて、「地方公務員（首長部局等）」を「地方公務員（一般行政部門）」と「地方公務員（公営企業等）」に区分させて表記している。

※国家公務員（全体）の最新公表値は、本資料公表時点でR3年度。

イ) 男性職員の育児休業取得率の上位団体

【全部門合計(都道府県)】

都道府県	団体名	取得率	前年度取得率
	1 秋田県	57.0%	42.3%
	2 岩手県	52.4%	21.9%
	3 山形県	46.4%	30.5%
	4 福島県	45.3%	26.0%
	5 鳥取県	44.2%	44.3%
	6 高知県	41.9%	34.5%
	7 福井県	41.6%	26.5%

【全部門合計(指定都市)】

指定都市	団体名	取得率	前年度取得率
	1 千葉市	78.2%	83.2%
	2 福岡市	60.5%	34.7%
	3 新潟市	58.7%	33.5%
	4 京都市	50.5%	29.2%
	5 岡山市	45.4%	32.4%
	6 さいたま市	44.8%	32.2%
7 北九州市	43.8%	39.5%	

【警察部門(都道府県)】

都道府県	団体名	取得率	前年度取得率
	1 岩手県	107.6%	20.6%
	2 秋田県	77.5%	46.0%
3 富山県	70.8%	10.0%	

【消防部門(都・指定都市)】

指定都市	団体名	取得率	前年度取得率
	1 千葉市	116.7%	114.8%
	2 新潟市	60.0%	17.9%
3 福岡市	51.3%	18.6%	

【教育委員会部門(都道府県)】

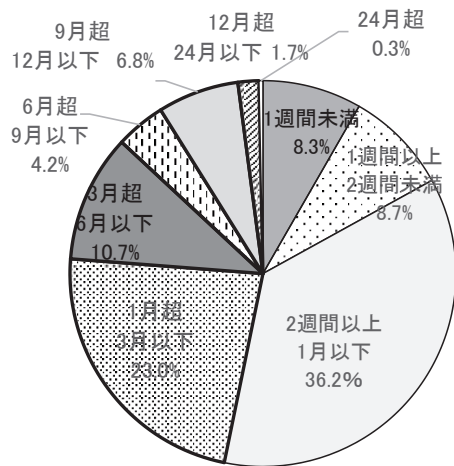
都道府県	団体名	取得率	前年度取得率
	1 東京都	48.3%	14.8%
	2 沖縄県	27.1%	20.6%
3 大阪府	25.9%	16.0%	

【教育委員会部門(指定都市)】

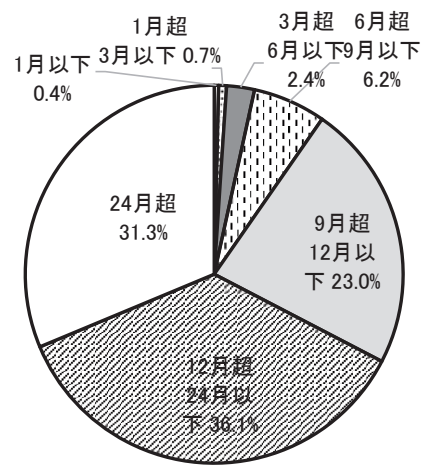
指定都市	団体名	取得率	前年度取得率
	1 千葉市	58.5%	75.9%
	2 福岡市	37.6%	15.0%
3 新潟市	29.3%	18.2%	

ウ) 育児休業期間の状況(令和4年度)

【男性職員】



【女性職員】



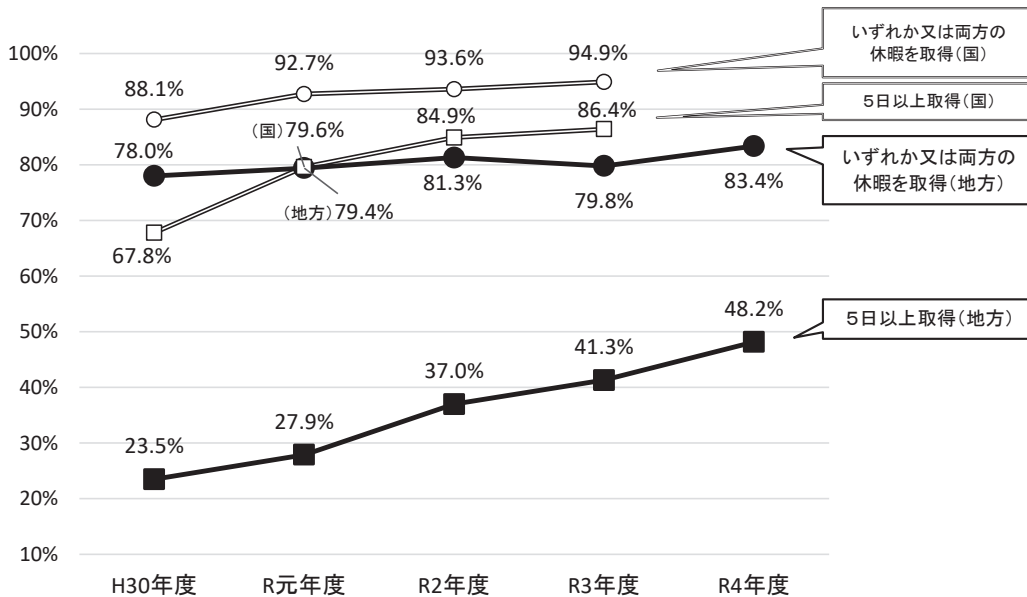
エ) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和4年度)

(単位:人)

令和4年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	いずれか又は両方の休暇を取得した職員数	両休暇を合わせて5日以上取得した職員数
63,128 (100.0%)	49,559 (78.5%)	40,754 (64.6%)	52,631 (83.4%)	30,406 (48.2%)

※「令和4年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」には、いずれか又は両方の休暇制度を設けていない団体における「令和4年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」を含む。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況の推移



※国家公務員の最新公表値は、本資料公表時点でR3年度。

オ) 両休暇を5日以上取得した職員の割合(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	R4年度取得率	R3年度取得率
	1 群馬県	74.5%	42.2%
	2 佐賀県	68.9%	62.1%
	3 福岡県	67.8%	56.3%
	4 京都府	67.6%	71.9%
	5 東京都	64.6%	41.1%
	6 福島県	64.4%	41.8%
	7 神奈川県	63.8%	54.8%

指定都市	団体名	R4年度取得率	R3年度取得率
	1 新潟市	67.2%	72.2%
	2 岡山市	64.4%	64.8%
	3 堺市	61.8%	49.4%
	4 札幌市	59.2%	52.9%
	5 仙台市	58.3%	53.0%
	6 熊本市	56.9%	47.8%
7 横浜市	56.7%	53.4%	

※取得率は、調査年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数に対する調査年度中の両休暇を合わせて5日以上取得した職員数の割合である。

3. メンタルヘルス対策の取組状況

- メンタルヘルス対策については、都道府県及び指定都市にあっては全部局で、市区及び町村にあってはほぼ全部局で何らかの取組が実施されている。
- 主な取組として、団体区分別では「セルフケアを実施するための教育研修・情報提供」が多く、部局別では「事業場内での相談体制の整備」が多い。
- 「メンタルヘルス対策に関する計画の策定」、「実務を行う担当者の選任」、「職場復帰における支援の実施（職場復帰支援プログラムの策定を含む）」などといった取組は、都道府県・指定都市と市区・町村では取り組んでいる状況に差がある。

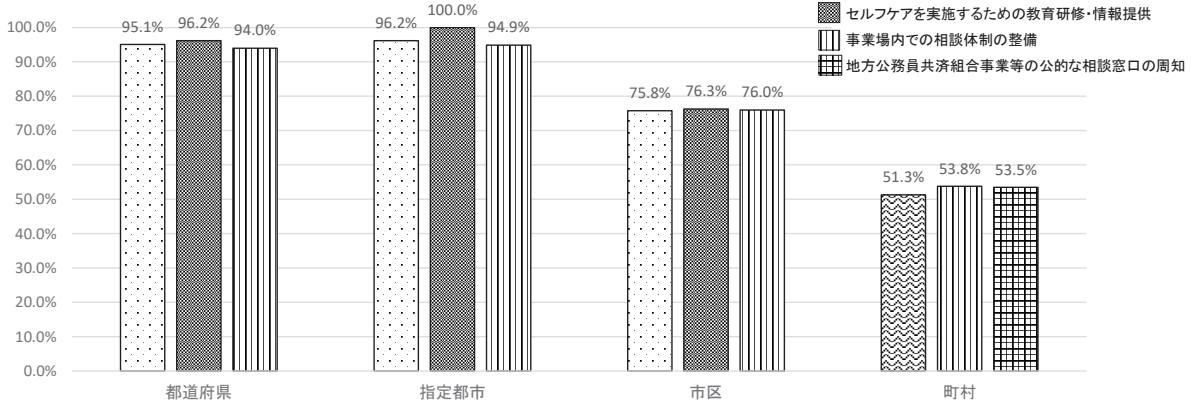
ア) メンタルヘルス対策の取組状況（令和4年度）

	合計	都道府県	指定都市	市区	町村	(参考) 一部事務組合等
取り組んでいる部局数の割合	98.4% (97.8%)	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	99.8% (99.5%)	96.7% (95.5%)	69.7% (69.5%)

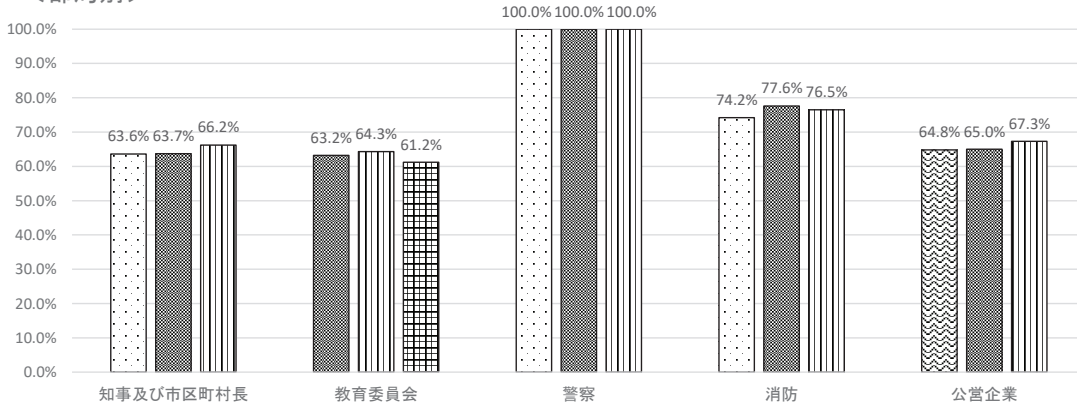
(注) ()内の数字は前年度の数字を示す。

イ) メンタルヘルス対策の主な取組内容（複数回答）

<団体区分別>



<部局別>



(注1) 団体区分別、部局別（一部事務組合等を除く）ともに、実施されている割合の高い上位3つの取組を基にグラフを作成している。

(注2) メンタルヘルス対策の主な取組内容における割合は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数に占める割合である。（ウ）についても同じ。）

ウ) 団体区分により取組状況に差がある主な取組内容（全部局合計ベース）

団体区分	メンタルヘルス対策に関する計画の策定	実務を行う担当者の選任	職場復帰における支援の実施 (職場復帰支援プログラムの策定を含む)	ラインケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケアを実施するための教育研修・情報提供
都道府県	66.5% (63.2%)	86.8% (84.6%)	95.1% (96.7%)	92.3% (-)
指定都市	72.2% (65.8%)	86.1% (86.1%)	96.2% (96.2%)	92.4% (-)
市区	23.5% (20.6%)	45.6% (41.7%)	75.8% (71.6%)	54.8% (-)
町村	10.2% (6.8%)	20.5% (18.1%)	45.8% (40.0%)	25.3% (-)
合計	19.8% (16.7%)	36.4% (33.5%)	63.3% (59.0%)	43.5% (-)

(参考)

一部事務組合等	9.4% (8.7%)	29.6% (26.3%)	27.1% (24.2%)	20.2% (-)
---------	-------------	---------------	---------------	-----------

(注) ()内の数字は前年度の数字を示している。

4. 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

- 面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況については、令和5年4月1日時点で整備済みの団体の割合は68.9%となっている。（昨年度調査 67.4%）
- 団体区分別にみると、都道府県にあっては概ね整備済みとなっているが、市区及び町村については、未整備の部局を有する地方公共団体が一定数あり、特に町村では整備済みの割合が56.4%となっている。（昨年度調査 54.7%）
- 医師による面接指導の実施状況については、要件に該当した職員に対して、全団体を通じて概ね3割程度実施されている。
- 医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員で、面接指導が行われなかった職員の主な理由のうち、「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」が37.2%、「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」が13.7%となっている。

ア) 面接指導の強化に係る例規・指針等の団体区分別（部局ごと）整備状況の割合(令和5年4月1日現在)

団体区分	令和5年4月1日時点で整備済み	令和5年度中に整備予定(①)	整備時期未定(②)	参考1	
				令和5年4月1日時点で未整備(①+②)の団体数及び割合(※)	
都道府県	99.5% (99.5%)	0.0% (0.0%)	0.5% (0.5%)	1団体 (1団体)	2.1% (2.1%)
指定都市	94.9% (92.4%)	1.3% (1.3%)	3.8% (6.3%)	4団体 (5団体)	20.0% (25.0%)
市区	77.6% (75.8%)	7.2% (13.1%)	15.2% (11.1%)	211団体 (233団体)	26.5% (29.3%)
町村	56.4% (54.7%)	11.7% (23.6%)	31.9% (21.7%)	437団体 (451団体)	47.2% (48.7%)
合計	68.9% (67.4%)	8.9% (17.2%)	22.1% (15.4%)	653団体 (690団体)	36.5% (38.6%)
(参考2)					
一部事務組合等	26.3% (25.7%)	5.9% (12.3%)	67.7% (62.0%)	963団体 (979団体)	74.7% (75.7%)

(注1)端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。(イ)及びウについても同じ。)

(注2)同一部局内で整備ができていない部門がある場合には、整備していない部局として計上している。

(注3)「参考1」については、例規・指針等を未整備である部局を有する地方公共団体数を計上しており、(※)割合については、団体区分ごとにおける団体数の合計(都道府県:47、指定都市:20、市区:795、町村:926、合計:1,788、一部事務組合等:1,289(1,293))に占める割合である。

(注4)()内の数字は前年度の数字を示している。

イ) 医師による面接指導の実施状況(令和4年度)

団体区分	令和3年度		令和4年度		R3→R4 増減	
	医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員	うち実際に医師による面接指導が行われた職員	医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員	うち実際に医師による面接指導が行われた職員	医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員	うち実際に医師による面接指導が行われた職員
都道府県	132,518人	42,408人 (32.0%)	124,670人	46,237人 (37.1%)	▲ 7,848人	3,829人 5.1%
指定都市	59,753人	12,001人 (20.1%)	46,307人	9,886人 (21.3%)	▲ 13,446人	▲ 2,115人 1.2%
市区	94,637人	32,564人 (34.4%)	78,450人	26,171人 (33.4%)	▲ 16,187人	▲ 6,393人 ▲ 1.0%
町村	5,513人	1,344人 (24.4%)	5,488人	1,205人 (22.0%)	▲ 25人	▲ 139人 ▲ 2.4%
合計	292,421人	88,317人 (30.2%)	254,915人	83,499人 (32.8%)	▲ 37,506人	▲ 4,818人 2.6%
(参考)						
一部事務組合等	1,871人	366人 (19.6%)	2,322人	461人 (19.9%)	451人	95人 0.3%

(注1)職員数は令和4年度の延べ人数である。(ウ)についても同じ。)

(注2)()内の%については、「医師による面接指導の対象となる要件に該当した職員」に占める割合である。

ウ) 医師による面接指導が行われなかった職員のうちその主な理由(令和4年度)

団体区分	医師による面接指導が行われなかった職員	面接指導を受ける必要がないと医師が判断した(※)	職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した	職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった
都道府県	78,433人	18,746人 (23.9%)	24,420人 (31.1%)	12,139人 (15.5%)
指定都市	36,421人	14,247人 (39.1%)	11,499人 (31.6%)	547人 (1.5%)
市区	52,279人	7,281人 (13.9%)	24,875人 (47.6%)	10,167人 (19.4%)
町村	4,283人	59人 (1.4%)	2,985人 (69.7%)	594人 (13.9%)
合計	171,416人	40,333人 (23.5%)	63,779人 (37.2%)	23,447人 (13.7%)

(参考)

一部事務組合等	1,861人	14人 (0.8%)	1,718人 (92.3%)	67人 (3.6%)
---------	--------	------------	----------------	------------

(注1) (※) 労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員などについて、面接指導を受ける必要がないとして医師が判断した場合は、面接指導を行わないことが認められている。

(注2) ()内の%については、「医師による面接指導が行われなかった職員」に占める割合を示している。

5. メンタルヘルス不調による休務者の状況

➤ 令和4年度の地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者は、43,688人であり、在籍職員数に占める割合は、指定都市が1.6%と最も高く、次いで都道府県及び市区が1.4%、町村が1.2%となっている。

メンタルヘルス不調による休務者の状況

団体区分	令和3年度		令和4年度		R3→R4 増減
	(参考)在籍職員数	休務者数	(参考)在籍職員数	休務者数	休務者数
都道府県	1,012,642人	11,980人 (1.2%)	1,000,982人	13,935人 (1.4%)	1,955人 (0.2%)
指定都市	426,165人	6,395人 (1.5%)	429,258人	6,702人 (1.6%)	307人 (0.1%)
市区	1,437,291人	17,578人 (1.2%)	1,437,990人	20,124人 (1.4%)	2,546人 (0.2%)
町村	240,597人	2,514人 (1.0%)	243,714人	2,927人 (1.2%)	413人 (0.2%)
合計	3,116,695人	38,467人 (1.2%)	3,111,944人	43,688人 (1.4%)	5,221人 (0.2%)

(参考)

一部事務組合等	119,839人	930人 (0.8%)	118,613人	1,076人 (0.9%)	146人 (0.1%)
---------	----------	-------------	----------	---------------	-------------

(注1) 原則として、令和4年度中にメンタルヘルス不調により引き続いて30日以上又は1か月以上の期間、病気休暇取得又は休職した職員を休務者として計上している。

(注2) 一部の団体においては、年度ではなく暦年(令和4年1月～令和4年12月まで)の休務者数を計上している。

(注3) 令和3年度から引き続いて休務した者及び令和4年度中に退職した者も含んでいる。

(注4) 在籍職員数については参考値として、ストレスチェックの実施状況等で調査した「在籍職員数(表20-3)」を引用している。

(注5) ()内の%については、「在籍職員数」に占める割合を示している。

令和4年度 地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究（概要）



1. 内容

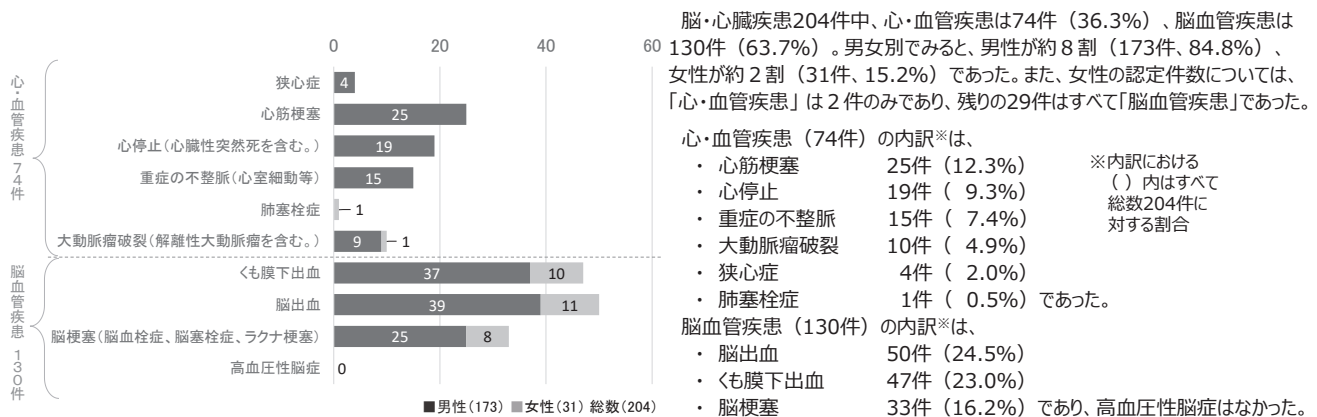
地方公務員災害補償基金が、平成22年1月から令和3年3月までの期間に公務上の災害と認定した事案（550件※）について、認定理由書や裁決書等を基に事案の収集・データベース構築・集計（クロス集計）・分析を実施し、地方公務員の過労死等の実態を把握。※ 脳・心臓疾患204件、精神疾患346件
 なお、平成27年度から平成29年度までの期間に公務上の災害と認められなかった事案の収集・データベース構築を実施。

2. 成果

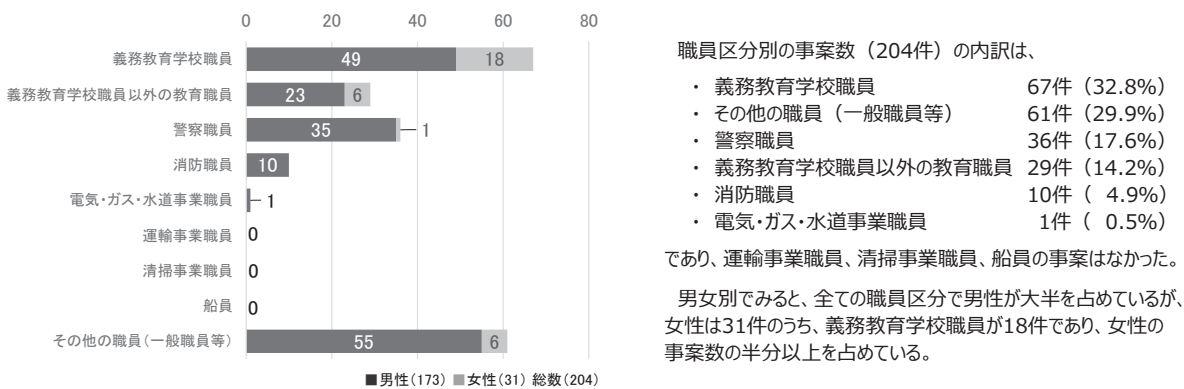
- ① 被災者の個人属性、被災傷病名、職員区分、職務における負荷要因などの“データベースを構築”
- ② 認定事案を「脳・心臓疾患」「精神疾患・自殺」に区分し、“基本集計、クロス集計を中心とした分析を実施”
- ③ 認定時の疾患名（決定時疾患名）をカテゴリ別に分類したことにより、“基礎情報を整理”

3. 主な分析結果

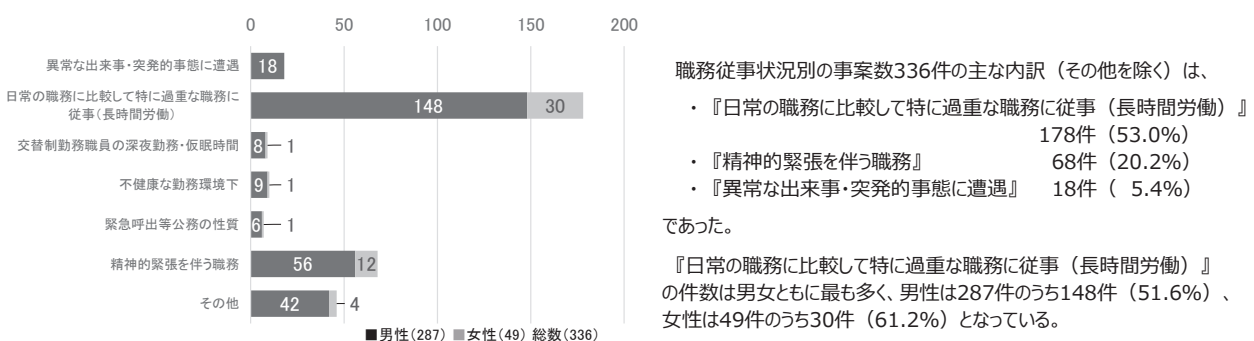
脳・心臓疾患 図1-1 決定時疾患名の分布



脳・心臓疾患 図1-2 職員区分別の事案数

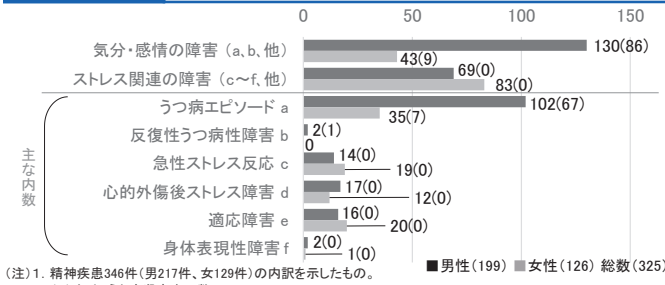


脳・心臓疾患 図1-3 職務従事状況別の事案数



（注）脳・心臓疾患は204件（男性173件、女性31件）であるが、1つの事案に対し、複数の職務従事状況に該当する場合はそれぞれを1件としてカウントしているため、総数（336件）とは一致しない。

精神疾患 図2-1 決定時疾患名の分布



(注) 1. 精神疾患346件(男217件、女129件)の内訳を示したものである。
 2. ()内は、うち自殺事案の数。
 3. a~fは、国際疾病分類(ICD-10)コードに基づき、障害別に区分できた事案を集計。
 4. a, bに区分できなかった事案34件、c~fに区分できなかった事案51件(計85件)については、それぞれ「気分・感情の障害」、「ストレス関連の障害」に含めている。
 5. いずれにも分類できなかった事案21件については、上記グラフに含めていない。

精神疾患346件中、気分・感情の障害は173件(50.0%)、ストレス関連の障害は152件(43.9%)、分類できなかった事案は21件(6.1%)。男女別でみると、男性は気分・感情の障害が多く130件、女性はストレス関連の障害が多く83件となっている。

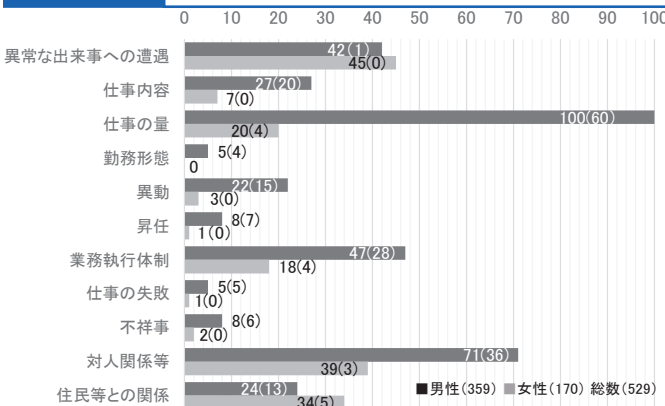
細分化した疾患名のうち主なものは、うつ病エピソード(注)137件、適応障害36件、急性ストレス反応33件、心的外傷後ストレス障害29件となっている。

(注) うつ病エピソードとは、抑うつ(気分の落ち込み)の症状を示す疾患。

(自殺事案)

自殺事案は107件で、分類できなかった12件を除く95件すべてが気分・感情の障害であり、このうち74件がうつ病エピソードであった。

精神疾患 図2-2 業務負荷(出来事)別の事案数



(注) 1. 精神疾患は346件(男217件、女129件)であるが、1つの事案に対し、複数の業務負荷(出来事)に該当する場合はそれぞれを1件としてカウントしているため、総数(529件)とは一致しない。
 2. ()内は、うち自殺事案の数。

業務負荷が認められる出来事の該当状況529件の主な内訳は、

- 『仕事の量』 120件(22.7%)
- 『対人関係等』 110件(20.8%)
- 『異常な出来事への遭遇』 87件(16.4%)
- 『業務執行体制』 65件(12.3%)であった。

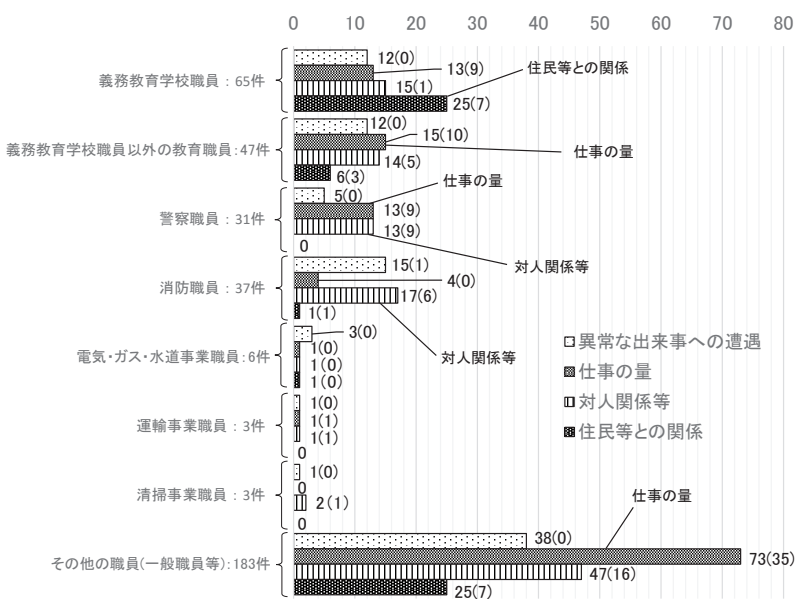
男女別でみると、男性359件のうち、『仕事の量』100件(27.9%)、『対人関係等』71件(19.8%)、女性170件のうち、『異常な出来事への遭遇』45件(26.5%)、『対人関係等』39件(22.9%)が多くなっている。

(自殺事案)

自殺事案は211件で、主な内訳は、『仕事の量』64件(30.3%)、『対人関係等』39件(18.5%)、『業務執行体制』32件(15.2%)となっている。

男女別でみると、男性は『仕事の量』が多く60件、女性は『住民等との関係』が多く5件となっている。

精神疾患 図2-3 職員区分別・業務負荷(出来事)別の事案数



(注) 1. 精神疾患は346件であるが、1つの事案に対し、複数の業務負荷(出来事)に該当する場合はそれぞれを1件としてカウントしているため、総数(375件)とは一致しない。
 2. 業務負荷が認められる出来事のうち、主な4項目のみを抽出して記載している。
 3. ()内は、うち自殺事案の数。

業務負荷(出来事)別の事案数375件について、職員区分別にクロス集計すると、それぞれ最も多いのは、

- 義務教育学校職員 → 『住民等との関係』 65件中25件(38.5%)
- 義務教育学校職員以外の教育職員 → 『仕事の量』 47件中15件(31.9%)
- 警察職員 → 『仕事の量』、『対人関係等』 31件中各13件(41.9%)
- 消防職員 → 『対人関係等』 37件中17件(45.9%)
- その他の職員(一般職員等) → 『仕事の量』 183件中73件(39.9%)であった。

地方公務員健康状況等の現況の概要

【調査対象期間】 令和4年4月1日～令和5年3月31日（令和4年度）

【調査事項】 I 健康診断等の実施状況に関する調査
II 定期健康診断等の結果に関する調査
III 長期病休者の状況に関する調査
IV 在職職員の死亡状況に関する調査

【対象職員数】 約80万人（主に首長部局の一般職員の約62%に相当）

【調査対象団体】 351団体

○都道府県（47）＋指定都市（20）＝67団体

○特別区＝23団体

○市（A）：中核市・県庁所在市及び人口30万人以上の市（指定都市を除く）＝73団体

○市（B）：人口5～10万人の市＝94団体

○町 村：人口1～2万人の町村＝94団体

※市（B）及び町村については、毎年任意に都道府県ごとに2団体抽出

※警察職員、消防職員及び教員は対象外

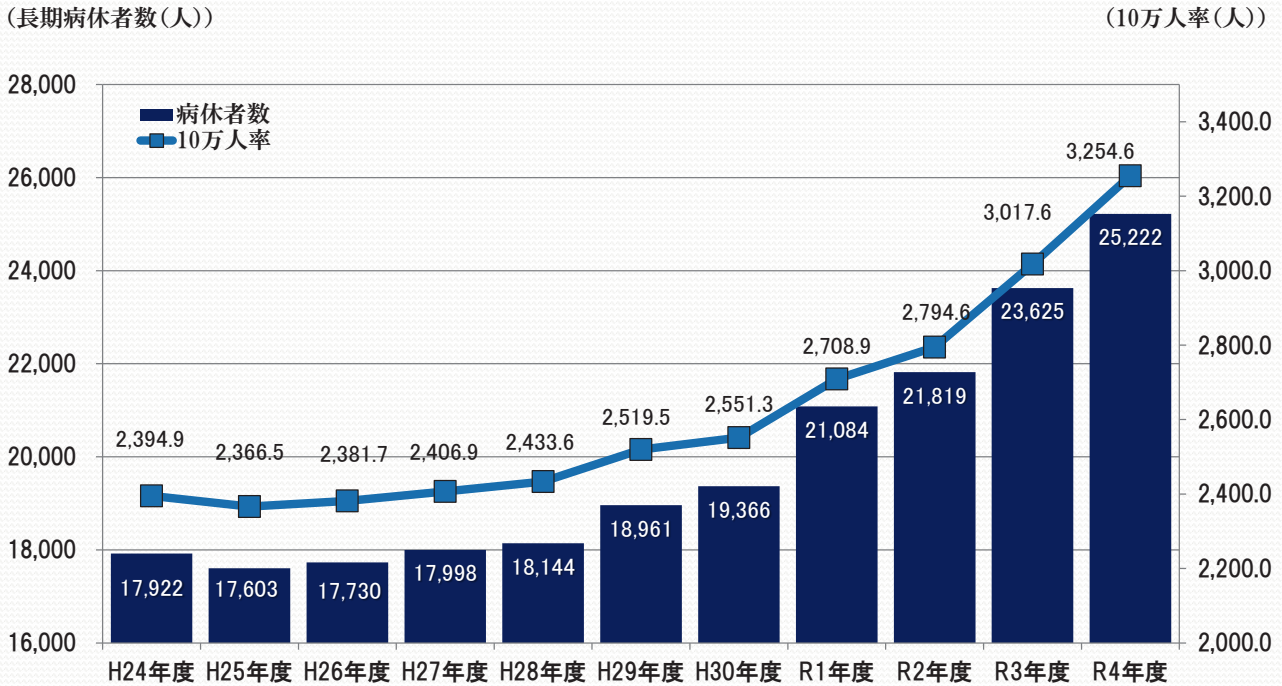
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

今回調査(令和4年度)の概要

- 1 長期病休者（疾病等により休業30日以上又は1ヵ月以上の療養者）数（10万人率）は、3,254.6人であり、令和3年度より237.0人（7.85%）増加している。
- 2 「精神及び行動の障害」による長期病休者数（10万人率）は、2,142.5人であり、令和3年度より239.2人（12.57%）増加しており、10年前（平成24年度）の約1.8倍、15年前（平成19年度）の約2.1倍である。
- 3 「精神及び行動の障害」の長期病休者全体に占める割合は、65.8%であり、引き続き増加している。
- 4 在職死亡者数（10万人率）は、77.2人であり、過去10年間は100人以下で推移しており、近年は横ばいの傾向にある。
- 5 一般定期健康診断の有所見率は、79.6%であり、令和3年度より0.7%減少し、平成27年度以降増加していたが8年ぶりに減少に転じた。

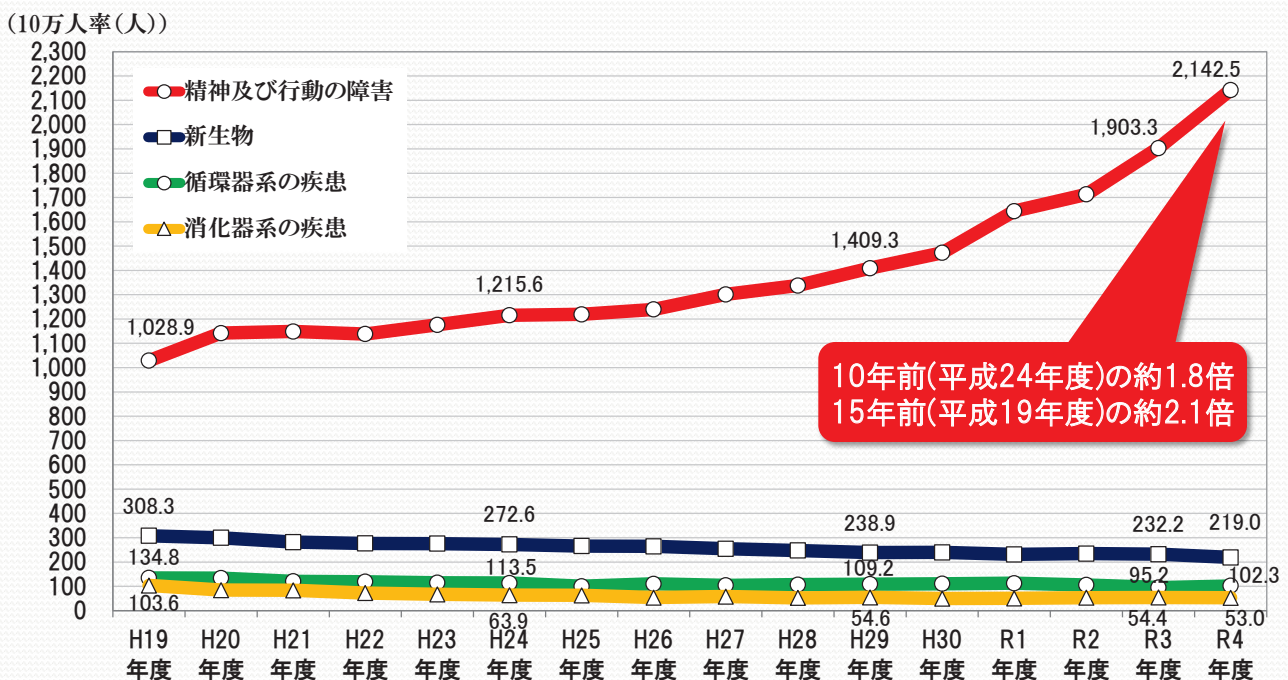
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

長期病休者数(10万人率)の推移



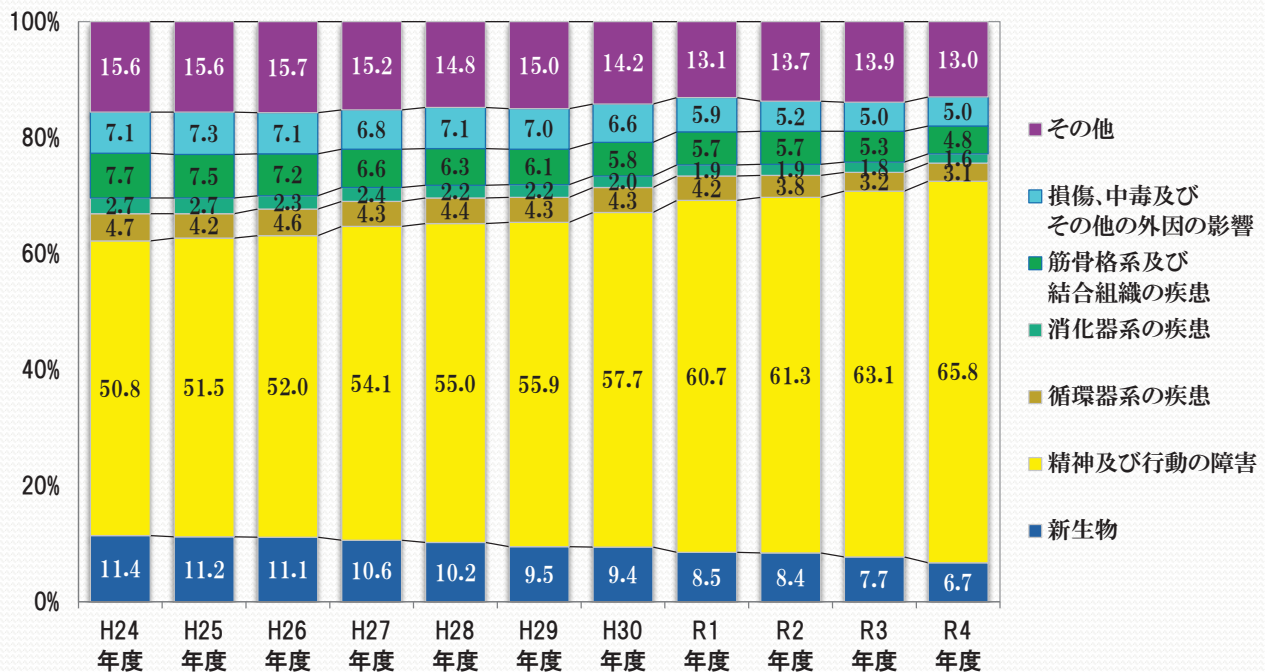
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

主な疾病分類別長期病休者率(10万人率)の推移



一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

長期病休者の疾病分類別構成比の推移

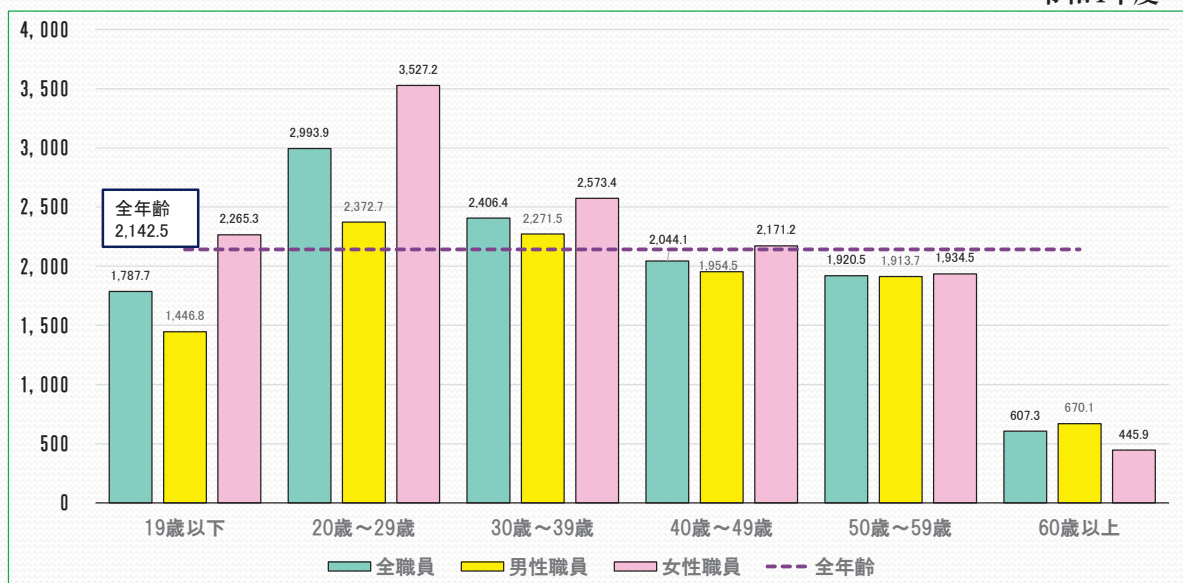


一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

男女別・年齢区分別 精神及び行動の障害による長期病休者率(10万人率)

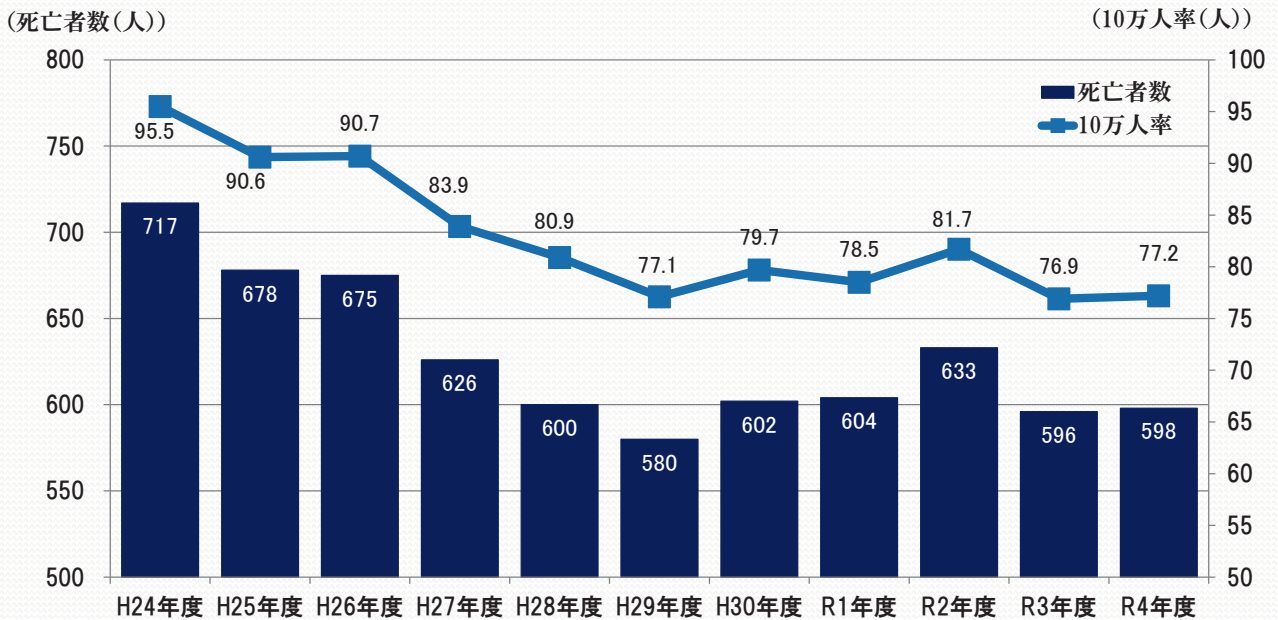
(10万人率(人))

令和4年度



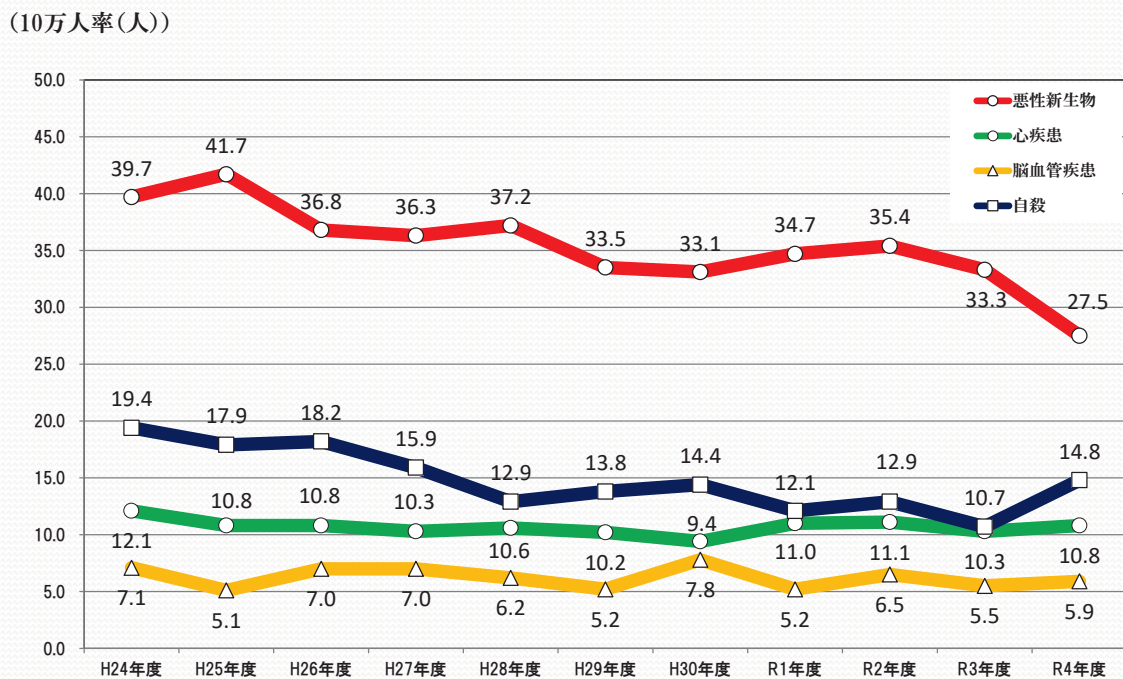
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

在職死亡者の推移



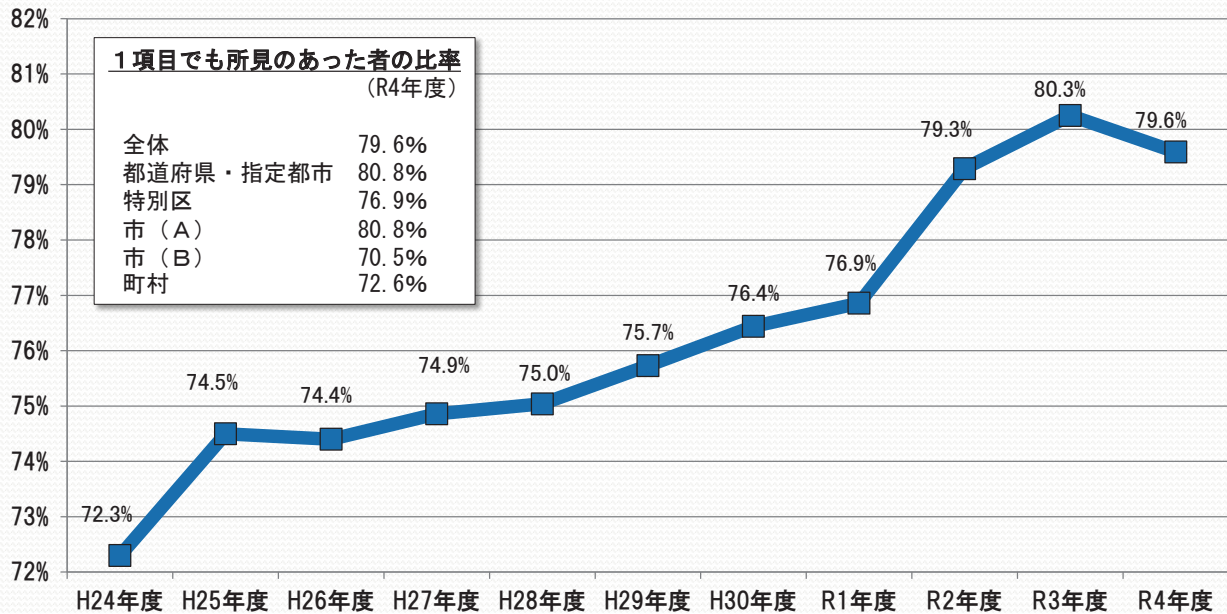
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

在職死亡率(10万人率)の推移(主な原因別)



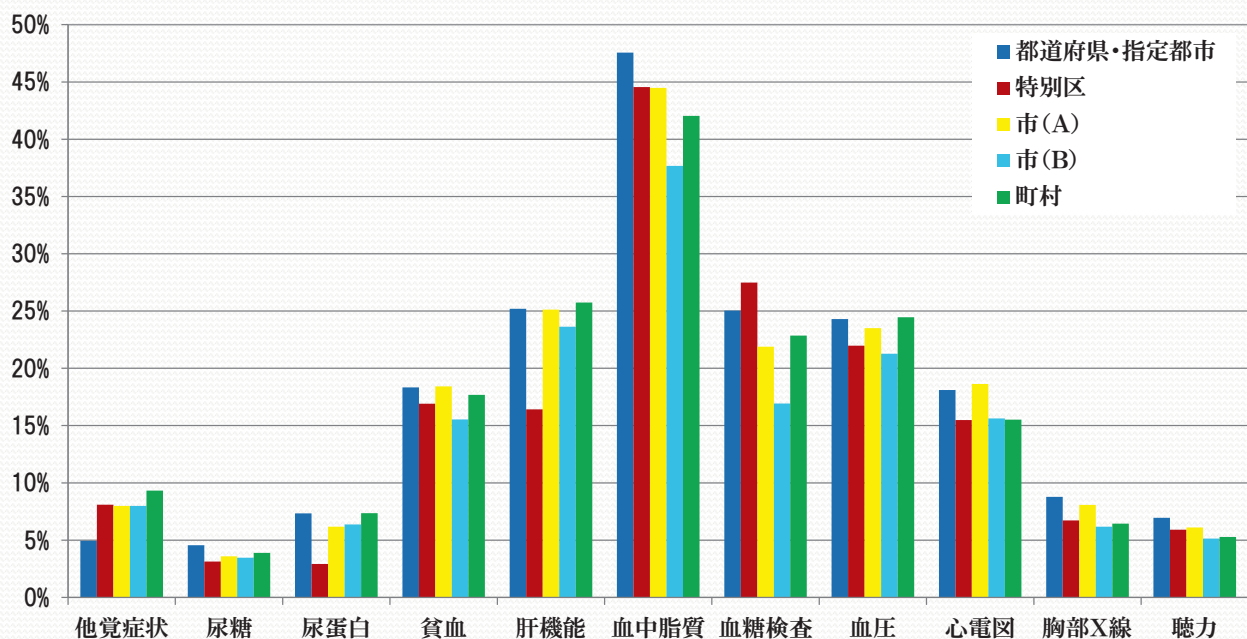
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

一般定期健康診断の有所見率の推移



一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

一般定期健康診断の有所見率（主な検査項目別）



一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会