

# 参 考 資 料

## (通 知)

### 【メンタルヘルス関係通知】

- 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に関する計画等の策定の推進について  
(令和5年3月28日) ..... 135
  - 第14次労働災害防止計画の策定及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」  
(令和3年7月30日閣議決定)に基づく令和5年度以降の取組の推進について  
(令和5年3月31日) ..... 137
  - 令和5年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に  
従事する職員の健康管理・安全衛生について (令和5年5月23日) ..... 140
- 〈災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生関係〉
    - 令和6年能登半島地震による災害復旧業務に従事する職員の  
健康管理・安全衛生について (令和6年1月9日) ..... 143
    - 「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策マニュアル」の作成について  
(令和3年3月22日) ..... 145
- 「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた  
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について (令和5年12月25日) ..... 148
  - 地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に  
運用するための取組の更なる推進について (令和5年12月25日) ..... 153



総行安第13号  
令和5年3月28日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
（市町村担当課・区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課扱い）

} 殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に関する計画等の策定の推進について（通知）

近年、地方公共団体のメンタルヘルス不調による休務者が増加傾向であることを踏まえ、総務省では、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）と連携し、令和3年度から「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」を開催し、地方公共団体のメンタルヘルス対策のあり方を検討しています。

令和3年度の当該研究会報告書を踏まえ、「地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組の推進等について（通知）」（令和4年3月29日付け総行安第11号）においては、メンタルヘルス不調の要因は様々であり、その対策は多岐にわたるため、組織のトップである知事・市町村長のリーダーシップの下、人事担当部局のみならず各部局、職場内外の医師、保健スタッフ等が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、継続的かつ計画的に講じること等について助言したところです。

これらのことを踏まえ、令和4年度の研究会（以下「令和4年度研究会」という。）では、各地方公共団体における全庁的・継続的なメンタルヘルス対策の推進のための支援策として、予防段階別の多岐にわたるアプローチに応じたメンタルヘルス対策に関する計画等（基本方針等を含む。）を自主的に策定できるよう、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を明示した「メンタルヘルス対策に関する計画（例）～職場における心の健康づくり～」（以下「計画（例）」という。）が取りまとめられたところです。

当該計画（例）は、地方公共団体の規模に関わらず、計画等の自主的な策定が可能となるよう、基本的・普遍的な内容として、4つのケア\*のうち「セルフケア」、「ラインケア」及び「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを中心にまとめた「本編」（別添1）と、4つのケアのうち残りの、外部の医療機関又は実務的な支援を行う業者等を活用した「職場外

資源によるケア」の取組内容等をまとめた「別冊」（別添2）に加え、計画の形式によらず各取組を網羅的に整理した「簡易版計画（例）」（別添3）で構成されています。特に、「簡易版計画（例）」は、小規模地方公共団体等が計画策定に着手しやすいよう作成されたものです。なお、計画（例）の作成にあたっては、令和4年度研究会の地方公共団体委員が所属する当該団体の計画等を中心に、令和4年度アンケート調査において収集した地方公共団体の実際の計画等を参考としています。

また、令和4年度研究会の報告書においては、計画（例）の他に、計画等に盛り込むと効果的であると考えられる要素や、計画等の策定にあたって留意すべき点や参考となるような取組例等も取りまとめられています。

各地方公共団体におかれては、計画（例）や報告書を参考とし、メンタルヘルス対策に関する計画等の策定等を通じてメンタルヘルス対策を着実に実施していただくようお願いします。

報告書（電子データ）は、総務省のホームページ（[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/koumuin\\_seido/anzen\\_koumu\\_mhr4.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr4.html)）に掲載しているほか、安衛協から各地方公共団体の安全衛生担当課に報告書（冊子）を送付しています。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

※ 「4つのケア」とは、メンタルヘルス対策において、職員個人が各々に取り組む「セルフケア」、管理監督者が取り組む「ラインケア」、職場の産業医や保健スタッフ、人事労務部門等が取り組む「職場内産業保健スタッフ等によるケア」、職場外の専門医等による「職場外資源によるケア」のことを指し、これらをより実効的なものとするために、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切に措置を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰・再発防止等の支援を行う「三次予防」のそれぞれの段階において、4つのケアの各主体に応じた取組を進め、相互に連携して取り組むことが求められる。

（連絡先）

自治行政局公務員部安全厚生推進室  
板垣、別所

TEL:03-5253-5560（直通）

E-mail: anzenkousei01@soumu.go.jp

総行安第15号  
令和5年3月31日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
（市町村担当課・区政課扱い）  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課扱い）  
各指定都市人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

第14次労働災害防止計画の策定及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」  
（令和3年7月30日閣議決定）に基づく令和5年度以降の取組の推進について

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第7条第1項に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定。以下「大綱」という。）については、令和3年7月30日付総行安第40号「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」により通知しているところですが、今般、大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」のうち、メンタルヘルス対策に関する取組について、「第14次労働災害防止計画」（以下「第14次計画」という。別添1参照。）が令和5年3月8日に策定されたことを踏まえ、別添2のとおり厚生労働省から都道府県及び市区町村の労働政策担当主務課等に対して通知が発出され、令和5年度以降の取組の推進について示されております。

貴職におかれましては、下記のとおり、労働災害防止計画の趣旨をご理解の上、公務災害の防止活動を推進するとともに、大綱の第5「過労死等防止対策の数値目標」の趣旨を踏まえ、引き続き必要な取組を推進していただくようお願いします。

また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。

## 記

### 1. 第14次計画について

労働災害防止計画（労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画）は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第二章の規定に基づき、厚生労働省において策定しており、令和5年4月から令和10年3月までの5年間を計画期間とし

ています。

地方公務員については、特別職に属し労働者に該当する者、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）別表第 1 の第 1 号から第 10 号まで及び第 13 号から第 15 号までに掲げる事業に従事する者、単純労務職員及び地方公営企業職員は、労働安全衛生法の規定が全面的に適用されることから、これらの職員が従事する事業場においては、第 14 次計画の内容を十分にご理解の上、適切な対応をお願いします。

また、労働基準法別表第 1 の第 11 号、第 12 号及び別表第 1 の各号に該当しない事業場に従事する職員については、厚生労働大臣が策定する第 14 次計画は適用されませんが、任命権者又は人事委員会が安全衛生の企画を行うものとされておりますので、遺漏のないようお願いします。

2. 大綱の第 5 「過労死等防止対策の数値目標」について

大綱の第 5 「過労死等防止対策の数値目標」において、「4 から 6 までの数値目標については、第 14 次労働災害防止計画（令和 5 年度から令和 9 年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。」とされていることについて、厚生労働省において第 14 次計画が策定されたことから、令和 5 年度以降のメンタルヘルス対策については、下表右欄 4 から 6 の各数値目標のとおり取組を推進することとされています。なお、厚生労働省においては、下表左欄の令和 4 年度までの数値目標のうち 5 及び 6 については、次回の大綱の見直しまでフォローアップすることとしています。

表 令和 4 年度まで及び令和 5 年度以降の取組の数値目標

| 令和 4 年度までの取組の数値目標   | 令和 5 年度以降の取組の数値目標  |
|---|--|
| 4 <u>メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする（令和 4 年まで）。</u>                       | 4 <u>メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 80%以上とする（令和 9 年まで）。</u>   |
| 5 <u>仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90%以上とする（令和 4 年まで）。</u> | 5 <u>使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 50%以上とする（令和 9 年まで）。</u>  |
| 6 <u>ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上とする（令和 4 年まで）。</u>              | 6 <u>自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を 50%未満とする（令和 9 年まで）。</u>   |
|   | （フォローアップ）<br>○ 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90%以上とする（令和 4 年まで）。<br>○ ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上とする（令和 4 年まで）。 |

## ＜参 考＞

○過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）（抄）

（国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

○過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和 3 年 7 月 30 日閣議決定）（抄）

第 5 過労死等防止対策の数値目標

第 1 から第 4 までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4 から 6 までの数値目標については、第 14 次労働災害防止計画（令和 5 年度から令和 9 年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。（1～6 は略）

総行安第30号  
令和5年5月23日

各都道府県総務部（局）長  
（安全衛生担当課扱い）  
（市町村担当課・区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（安全衛生担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部  
安全厚生推進室長  
（公印省略）

令和5年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等  
に従事する職員の健康管理・安全衛生について

平素より、地方公務員の健康管理・安全衛生の推進にご尽力いただいております。心から感謝申し上げます。

さて、例年、梅雨期及び台風期においては、局地的大雨や集中豪雨により、多数の人的被害や住家被害が発生する危険性が高まります。また、大規模地震は時期を問わず発生し、甚大な被害につながるおそれがあります。これらの大規模災害が発生した場合、被災地方公共団体においては、災害対応や復旧・復興業務に従事する職員が十分な休養を取得できないことなどにより、心身の負担が過度となりメンタルヘルス不調をきたすことが懸念されます。

そのため、災害発生時の職員の健康管理・安全衛生については、各任命権者において十分に御配慮されることと存じますが、交代制による休養の取得など、特に災害対応や復旧・復興業務に従事する職員の勤務環境に十分に御留意いただきますようお願いいたします。

その際、下記の地方公務員共済組合（以下「共済組合」という。）が職員等向けに設置しているメンタルヘルス等に係る相談窓口や、（一財）地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が各地方公共団体の職員（他の地方公共団体からの応援職員を含む。）や人事・安全衛生等担当者を対象に実施している各種メンタルヘルス対策事業の活用も効果的であるため、日頃から関係職員に対して周知いただき、特に、災害

発生時においては積極的に御活用いただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村（指定都市を除く。）及び一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

## 記

### 1. 地方職員共済組合（県職員）のメンタルヘルス等に係る相談窓口（職員向け）※<sup>1</sup>

#### ○ 地共済こころの健康相談窓口（電話・WEB・面談カウンセリング）

<URL> <https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html>

<TEL> 電話カウンセリング専用：0120-7832-24（24時間年中無休）

面談予約専用：0120-7834-12（月～金：9時～21時、土：9時～16時、  
日曜・祝日・12/31～1/3を除く）

（参考）市町村職員に関するメンタルヘルス等に係る相談窓口については、各都道府県の市町村職員共済組合にお問い合わせください。

### 2. 安衛協による各種メンタルヘルス対策事業（①は職員向け、②③は主に人事担当者・安全衛生担当者・福利厚生担当者向け）

#### ① メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業※<sup>2</sup>（各地方公共団体に臨床心理士等を派遣）

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）

#### ② メンタルヘルス対策サポート推進事業※<sup>3</sup>（電話・メール等により実務面をサポート）

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）

電話相談受付専用：03-5213-4310（原則月曜・木曜の10時～16時（12時～13時を除く）、祝日・年末年始を除く）

#### ③ 安衛協が主催する各種研修会・セミナー等

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd01>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協研修課）

### 3. 上記の他に利用可能な職員向けのメンタルヘルスに関する相談窓口

#### ① こころの耳（厚生労働省）

<URL> <https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

<TEL> 0120-565-455（月曜・火曜の17時～22時、土曜・日曜の10時～16時、祝日・  
年末年始を除く）

（電話相談の他に、SNS相談及びメール相談（24時間受付可）がある。）

② こころの健康相談統一ダイヤル（厚生労働省）

<URL> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seika\\_tsuhogojisatsu/kokoro\\_dial.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seika_tsuhogojisatsu/kokoro_dial.html)

<TEL> 0570-064-556

（全国共通の電話番号を設定しており、当該番号に電話をかけると、電話をかけた所在地の公的な相談窓口につながる。受付時間等は地方公共団体により異なる。）

- ※1 組合員（職員）のみならず、配偶者や被扶養者の方も利用できます。
- ※2 令和5年度メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業については、別紙1のとおり、安衛協より各地方公共団体に通知しています（令和5年3月15日付け安衛推協第30号安衛協理事長通知）。
- ※3 令和5年度メンタルヘルス対策サポート推進事業については、別紙2のとおり、地方公務員災害補償基金及び安衛協より各地方公共団体に通知しています（令和5年4月3日付け地基メ第2号・安衛推協第63号地方公務員災害補償基金理事長及び安衛協理事長通知）。

（連絡先）

安全厚生推進室安全厚生係

担 当：板垣、別所

T E L：03-5253-5560（直通）

E-mail：anzenkousei01@soumu.go.jp

## 災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生関係

総行安第1号

令和6年1月9日

関係県総務部長 殿

(安全衛生担当課・市区町村担当課扱い)

総務省自治行政局公務員部

安全厚生推進室長

(公印省略)

令和6年能登半島地震による災害復旧業務に従事する職員の  
健康管理・安全衛生について

この度の令和6年能登半島地震により被災された地方公共団体におかれては、一日も早い復旧等に向けて多大な御尽力をされていると承知しています。

災害対応や復旧・復興業務に従事する職員は、十分な休養を取得できないことなどにより、心身の負担が過度となりメンタルヘルスに不調をきたすことが懸念されることから、交代制による休養の取得など、特に災害対応や復旧・復興業務に従事する職員の勤務環境に十分に御留意いただくよう、「令和5年の梅雨期、台風期等の大規模災害時における災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生について」（令和5年5月23日付け総行安第30号）（別紙1参照）において助言しているところです。

つきましては、下記を参照の上、地方公務員共済組合が職員等向けに設置しているメンタルヘルス等に係る相談窓口の活用について職員に周知していただくとともに、（一財）地方公務員安全衛生推進協会（以下「安衛協」という。）が各地方公共団体の職員（他の地方公共団体からの応援職員を含む。）や人事・安全衛生等担当者を対象に実施している各種メンタルヘルス対策事業について積極的に御活用いただきますようお願いいたします。

併せて、貴県内の関係市町村（指定都市を含む。）及び一部事務組合等にも、この旨周知されるようお願いいたします。

## 記

## 1. 地方職員共済組合（県職員）のメンタルヘルス等に係る相談窓口（職員向け）※

## ○ 地共済こころの健康相談窓口（電話・WEB・面談カウンセリング）

〈URL〉 <https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html>

〈TEL〉 電話カウンセリング専用：0120-7832-24（24時間年中無休）

面談予約専用：0120-7834-12（月～金：9時～21時、土：9時～16時、日曜・祝日・12/31～1/3を除く）

※組合員（職員）のみならず、配偶者や被扶養者の方も利用できます。

（参考）市町村職員に関するメンタルヘルス等に係る相談窓口については、別紙2を参照の上、各都道府県の市町村職員共済組合にお問い合わせください。

2. 安衛協による各種メンタルヘルス対策事業（①は職員向け、②③は主に人事担当者・安全衛生担当者・福利厚生担当者向け）

① メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業（各地方公共団体に臨床心理士等を派遣）

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）

② メンタルヘルス対策サポート推進事業（電話・メール等により実務面をサポート）

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協企画課）

電話相談受付専用：03-5213-4310（原則月曜・木曜の10時～16時（12時～13時を除く）、祝日・年末年始を除く）

③ 安衛協が主催する各種研修会・セミナー等

<URL> <http://www.jalsha.or.jp/schd/schd01>

<TEL> 当該事業に関する問い合わせ：03-3230-2021（安衛協研修課）

3. 上記の他に利用可能な職員向けのメンタルヘルスに関する相談窓口

① こころの耳（厚生労働省）

<URL> <https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

<TEL> 0120-565-455（月曜・火曜の17時～22時、土曜・日曜の10時～16時、祝日・年末年始を除く）

（電話相談の他に、SNS相談及びメール相談（24時間受付可）がある。）

② こころの健康相談統一ダイヤル（厚生労働省）

<URL> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seika\\_tsuhogojisatsu/kokoro\\_dial.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seika_tsuhogojisatsu/kokoro_dial.html)

<TEL> 0570-064-556

（全国共通の電話番号を設定しており、当該番号に電話をかけると、電話をかけた所在地の公的な相談窓口につながる。受付時間等は地方公共団体により異なる。）

（連絡先）

安全厚生推進室安全厚生係

担 当：板垣、別所

T E L：03-5253-5560（直通）

E-mail：anzenkousei01@soumu.go.jp

## 災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生関係

## 参考資料



令和 3 年 3 月 2 2 日

## 「災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策 マニュアル」の作成について

近年、大型台風、集中豪雨、地震等の大規模災害が頻発し、災害対応業務に従事する職員のメンタルヘルス不調が危惧されています。

この度、地方公共団体がとるべき災害時における職員へのメンタルヘルス対策について、地方公務員に対する公務災害補償の実施機関である地方公務員災害補償基金が専門家や地方公共団体の方々にご協力をいただき、調査研究を行い、対策マニュアルを別添のとおり作成しましたので、お知らせいたします。

なお、対策マニュアルは地方公務員災害補償基金ホームページ及び事業委託先である（一財）地方公務員安全衛生推進協会のホームページへ掲載していますことを申し添えます。

<https://www.chikousai.go.jp/gyoumu/bousi/pdf/bousi49.pdf>

<http://www.jalsha.or.jp/pub/pub04/detail/14096>

（担当課室等）

自治行政局公務員部安全厚生推進室

電話：03-5253-5560（直通）

地方公務員災害補償基金 企画課

電話：03-5210-1342

（内容に関する問い合わせ先（調査研究事務局））

（一財）地方公務員安全衛生推進協会 企画課

電話：03-3230-2021

災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生関係

マニュアル（表紙）

# 災害時における 地方公務員の メンタルヘルス

## 対策 マニュアル



地方公務員災害補償基金

## 災害対応業務等に従事する職員の健康管理・安全衛生関係

## マニュアル（目次）

## はじめに

近年、大型台風、集中豪雨、地震等の大規模災害が頻発しています。この結果、災害対応に追われる被災地方公共団体の職員および他の地方公共団体から派遣される職員は心身に大きな負担が生じており、職員の「メンタルヘルス不調」が危惧されています。そのため地方公共団体は、これらの業務に従事する職員の「メンタルヘルス不調」の発生予防や適切な対応のための体制を、組織として整えておく必要があります。

本マニュアルは、平成28年熊本地震および平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）における被災地方公共団体の職員と他の地方公共団体から派遣された職員を対象とした調査研究『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』（令和2年3月/地方公務員災害補償基金）及び関連文献をもとに、今後地方公共団体がとるべき「災害時における職員のメンタルヘルス対策」についてまとめたものです。

災害時にメンタルヘルス不調に陥る職員を最小限に抑えられるよう、メンタルヘルス対策の策定にぜひお役立ていただき、復旧・復興への有効な備えとしてご活用いただけると幸いです。

## 目次

『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』から学ぶ

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策              | 03 |
| <b>Ⅰ 災害時における地方公務員のメンタルヘルスの状況</b>    |    |
| ① 災害対応業務に従事した職員の状況                  | 04 |
| ② 被災地方公共団体に派遣された職員の状況               | 06 |
| <b>Ⅱ 被災地方公共団体での対応</b>               |    |
| ① 個人の対応                             | 08 |
| ② 組織としての対応                          | 12 |
| <b>Ⅲ 被災地方公共団体へ職員を派遣する地方公共団体での対応</b> |    |
| ① 短期派遣について                          | 18 |
| ② 中長期派遣について                         | 22 |
| <b>Ⅳ 今後被災地方公共団体となった場合への準備</b>       |    |
| ① 被災地方公共団体となった場合への準備                | 26 |
| ② 被災地方公共団体へ職員を派遣するための準備             | 28 |
| <b>Ⅴ 過去の災害から学ぶこと</b>                |    |
| ① 「平成23年東日本大震災」から学ぶ                 | 30 |
| ② 「平成28年熊本地震」から学ぶ                   | 31 |
| ③ 「平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）」から学ぶ        | 31 |

※地方公共団体を「自治体」と表記している箇所がありますが、アンケート調査等からの引用部分については、そのままの表記を使用しています。

総行公第 138 号  
総行安第 58 号  
令和 5 年 12 月 25 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長  
（人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
各 指 定 都 市 総 務 局 長  
（人事担当課、安全衛生担当課扱い）  
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長 } 殿

総務省自治行政局公務員部  
公 務 員 課 長  
安 全 厚 生 推 進 室 長  
（ 公 印 省 略 ）

「令和 4 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた  
地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）

各地方公共団体の協力により実施した「令和 4 年度勤務条件等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

今回調査した項目の中には、時間外勤務や休暇取得の状況、多様で柔軟な勤務時間の設定、男性職員の育児休業の取得状況、メンタルヘルス不調による休務者の状況が含まれており、いずれも地方公務員の働き方改革の推進に深く関わる統計となっております。これらの調査結果は、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を任命権者及び各職場の管理監督者が整えることの重要性を示唆するものです。このような環境を整えることは、各団体の組織がその力をいかんなく発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

また、職務環境や業務上の人間関係における問題は、職員の心身を損ない、各種ハラスメント事案や近年増加の一途であるメンタルヘルス不調による長期間の休務にもつながり、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各団体の組織全体の職務遂行にも著しい支障が生じ得るところです。加えて、このような活力が低下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営の将来を担う有為な人材の採用にも影響が及ぶことが懸念されます。

各団体におかれましては、働き方改革がそれぞれの組織にもたらす意義及び効果を十分認識の上、調査結果を踏まえた勤務環境の整備・改善を進めるべく、下記の

事項にも留意の上、対応いただくようお願いします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 第1 地方公共団体における働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善

#### 1 勤務時間・休暇に関する事項

- (1) 勤務時間、休暇等については、地方公務員法（以下「地公法」という。）第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）等地方公務員に適用される労働関係法令の定め反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたいこと。
- (2) 地公法に基づく「修学部分休業」、「高齢者部分休業」、「自己啓発等休業」及び「配偶者同行休業」並びに地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）に基づく「部分休業」、「育児短時間勤務」等について、条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたいこと。特に、「高齢者部分休業」については、高齢期職員の働き方の選択肢になり得るため、定年の段階的な引上げに合わせて積極的に制度整備を検討いただきたいこと。
- (3) 「業務上の早出・遅出勤務」、「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」、「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」、「障害の特性等に応じた早出遅出勤務」及び「フレックスタイム制」等の制度について、ワークライフバランス推進の観点及び多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備の観点からも、積極的に活用していただきたいこと。特に、「フレックスタイム制」については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正が行われ、令和7年4月から、現行で育児介護等職員に認められている措置が一般の職員へ拡大される予定となっていることから、制度改正も契機として積極的な活用を検討いただきたいこと。

(4) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限設定や計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組んでいただきたいこと。また、民間においては、年次有給休暇の年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、各団体におかれては、職員の年次有給休暇の使用について配慮いただきたいこと。

なお、時間外勤務の関係については、別途通知する。

(5) 男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、その取得向上について、積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、これらの休業等の取扱いについては別途通知する。

(6) 地方公務員の勤務条件は、地方公務員法第24条第4項及び第5項に基づき、国家公務員との間の権衡を考慮して条例で定めることとされている。

このうち特別休暇に関して、地方公共団体が国家公務員において措置されていない特別休暇を独自に措置することについては、上記の規定に基づき対応すべきものであること。

その上で、地方公共団体が特別休暇を独自に措置しようとする場合には、国家公務員における特別休暇の考え方（※）を踏まえてその必要性及び相当性を判断するとともに、地方公務員法第24条第5項に基づく勤務条件条例主義に即し、議会における審議等を通じて住民の理解を得るべきものであること。

※ 国家公務員における特別休暇の考え方

国家公務員における特別休暇は、次の条件をいずれも満たすものとして整理されている。

- ① その勤務しないことが社会慣習上や物理上等から真にやむを得ないものと認められること
- ② 勤務条件として法律又は人事院規則をもって保障することが相当であると認められること

また、現行の国家公務員における特別休暇の事由は、次のように分類される。

- (1) 国民としての権利の行使又は義務を行うことについて正当性が認められるもの
- (2) 国民としての権利義務ではないが、職員の行う行為が、公に対する貢献性が認められ、勤務を欠くことの妥当性が認められるもの
- (3) 社会の慣習や常識、女性職員の健康の確保、母性保護の観点及び仕事と生活の調和の推進の観点等からみて勤務に就かないことについて妥当性が認められるもの
- (4) 災害、交通機関の事故等により勤務することが著しく困難なもの

## 2 安全衛生に関する事項

職員の健康確保措置については、安衛法に基づき、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策に取り組んでいただいているところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、職員の健康確保措置に関する詳細は、別途通知する。

### 第2 地方公共団体における人材確保に関する事項

(1) 職員採用試験については、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営を行うための多様な人材確保を行うため、中途採用の取組の推進や職員採用試験の多様化など、様々な取組を行っていただいているところである。しかしながら、地方公務員の競争試験の受験者数・競争率については、人口減少・少子化の中、社会情勢の変化や就業意識の多様化等により、長らく減少傾向が続いており、低水準に留まっている。

このため、人事担当課並びに人事委員会におかれては、それぞれが緊密な連携を確保し、それぞれの地域の実情を踏まえて、多様な人材確保のための試験制度の構築、人材確保活動等に引き続き取り組んでいただきたいこと。

その際、「人材育成基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日総行給第71号ほか）を踏まえ、人材育成・確保基本方針策定指針において示された人材確保に係る取組について、各団体の実情に即して積極的に検討いただきたいこと。

(2) 中途採用について、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和5年10月20日総行給第55号ほか総務副大臣通知）により要請しているとおおり、就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、新たな中途採用試験の実施、既に実施している中途採用試験における採用予定者数の増に係る検討、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに、引き続き、積極的に取り組んでいただきたいこと。

(3) 近年、複数の地方公共団体が共同して採用を行う、いわゆる「共同採用」や、専門人材をはじめとした職員を他団体へ派遣する、いわゆる「専門人材派遣」を実施している団体が複数確認されていることから、全国における実施状況を把握するため、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和5年9月19日総行公第87号）により調査を実施した（調査結果は別添参照）。

各団体においては、本調査結果も踏まえ、効果的な人材確保に向けた取組について引き続き検討いただきたいこと。

（連絡先） 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課                      三木、阿部  
TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室      板垣、森田  
TEL:03-5253-5560

総行公第 139 号  
 総行安第 59 号  
 令和 5 年 12 月 25 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長  
 （人事担当課、安全衛生担当課、市町村担当課、区政課扱い）  
 各 指 定 都 市 総 務 局 長  
 （人事担当課、安全衛生担当課扱い）  
 各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部  
 公 務 員 課 長  
 安 全 厚 生 推 進 室 長  
 （公 印 省 略）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を  
 実効的に運用するための取組の更なる推進について（通知）

地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置については、平成 31 年 4 月 1 日に施行されたいわゆる働き方改革関連法による制度改正（労働基準法（以下「労基法」という。）及び労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）の改正）及びこれに関連した国家公務員制度の改正（人事院規則等の改正）に沿って、各団体において制度改正に対応いただいているところです。また、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の推進について」（令和 4 年 12 月 26 日総行公第 154 号・総行安第 51 号。下記において「令和 4 年度通知」という。）等において、これらの制度の実効的な運用に当たって留意すべきこと等を助言しているところです。

これらの制度改正は、官民通じた労働者の健康や安全の確保を推進する働き方改革に関連した改革であり、地方公共団体も当然その改革趣旨に沿って対応すべきものです。地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっています。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、各団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってきます。こうした認識のもと、制度を厳格に運用していただく必要があります。

令和 4 年度の時間外勤務等の状況については、「「令和 4 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和 5 年 12 月 25 日総行公第 138 号・総行安第 58 号）別添のとおりです。

調査結果（別添 1 参照）を踏まえ、各団体が時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組を更に推進するに当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、適切に対応していただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 1 長時間労働の是正等に係る制度の整備について

#### (1) 時間外勤務の上限規制制度

時間外勤務の上限規制については、平成 31 年 4 月 1 日から国家公務員における取扱いを踏まえ、各団体においても同様の制度を条例又は条例に基づく規則等により導入していただくよう、これまで要請してきた。

制度未導入の団体は、令和 5 年 4 月 1 日時点では 1 団体となっているが、当該団体については同年 12 月 1 日時点で制度導入を確認しており、これをもって、全ての団体において時間外勤務の上限規制制度が整備されたところである。

#### (2) 長時間勤務者に対する健康確保措置

長時間の時間外勤務を行った場合、職員の心身の健康障害につながりかねないことから、各地方公共団体においては、職員の健康確保の観点から、医師による面接指導や健康相談等を適切に実施していただきたいこと。

特に、長時間勤務者に対する医師による面接指導に係る例規・指針等を整備していない部局を有する地方公共団体（令和 5 年 4 月 1 日時点で 1,788 団体中 653 団体（36.5%））においては、国家公務員における人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）第 22 条の 2 等の規定を参考に、例規・指針等を速やかに整備していただきたいこと。

### 2 時間外勤務の上限規制の実効的な運用について

長時間労働の是正のためには、前提として、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的業務の比重が高い部署（以下「他律的部署」という。）の指定）や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要があること。

#### (1) 適切な勤務時間の把握

長時間労働やこれに起因する職員の心身の故障を是正・防止しつつ、公務能率の適正を確保するためには、職員の勤務時間の実態を把握した上で、業務の再配分、応援体制の構築等を行うことが求められる。

このため、①厚生労働省が定めた「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」（平成 29 年 2 月 8 日付総行公第 19 号により通知）及び②安衛法第 66 条の 8 の 3（長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための労働時間の状況の把握義務）の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を

把握する必要がある。令和5年4月1日時点で職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施している団体が473団体（26.5%）存在するが、これらの団体においては、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とした勤務時間の把握について、速やかに実施方策の検討をお願いしたいこと。

また、あらかじめ命じた時間外勤務や職員から自己申告された勤務時間と実際の勤務時間との間に乖離が生じた場合などは、実際の勤務時間に補正を行った上で、時間外勤務手当の支給や健康確保措置の実施など労務管理上の必要な措置を適切に講じていただき、適正な運用を図っていただきたいこと。

## (2) 例外的に上限時間を高く設定する部署の指定（他律的部署の指定）

時間外勤務の上限規制制度を適切に運用するに当たっては、時間外勤務を命ずる職員のみならず、時間外勤務を命じられる職員が、自らの月単位又は年単位等の上限時間等を正確に把握していることが重要となる。このため、原則の上限時間（月45時間及び年360時間）以外の例外の上限時間を定める場合には、国家公務員に係る制度を踏まえ、他律的部署の指定を行い、原則又は例外のいずれの上限時間が適用されるかについてあらかじめ職員に周知する必要がある（「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」（平成6年7月27日職職—328。以下「人事院運用通知」という。）第10の第10項及び第11項参照）。

しかしながら、例外の上限時間を定めているにもかかわらず、あらかじめ他律的部署の指定を行わないことで上限時間を事前に明らかにしていないケースや、他律的部署の範囲を必要最小限のものとせず、長時間勤務に備えてあらかじめ全ての部署を他律的部署として振り分けるケースなど、不適正な運用が一部団体でなされている。

他律的部署の指定に関し必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の厳格な運用を図っていただきたいこと。

## (3) 時間外勤務の要因の整理・分析・検証及び時間外勤務縮減に向けた適切な対策

時間外勤務命令は、臨時又は緊急の必要がある場合で必要最小限にとどめるとともに、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないことは言うまでもないが、特に上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組む必要がある。

国家公務員においては、要因の整理分析等を行うに当たっては、上限時間等を超えて時間外勤務を命ぜられた職員について、少なくとも、①所属部署、②氏名、③上限時間を超えた時間外勤務を命じた月又は年における時間外勤務の時間又は月数及び当該月又は年に係る上限時間等、④上限時間を超えた時間外勤務の業務概要、⑤人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録し、適切に情報を収集した上で、整理分析等を行うものとされているほか、業務量の削減又は業務の効率化に取り組むなど、時間外勤務の縮減に向けた適切な対策を講ずるものとされている（人事院運用通知第10の第16項から第18項まで参照）。

しかしながら、地方公共団体においては、令和5年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち65団体（3.6%）が要因の整理分析等の規定を整備していない。また、要因の整理分析等を実施している団体であっても、113団体

（9.1％）が時間外勤務の要因の整理分析等に必要な個々の職員についての記録を、182 団体（14.7％）が当該記録の活用を行っていない状況にある。

要因の整理分析等に必要な個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じていただき、上限規制制度の適正な運用を図っていただきたいこと。また、その要因の整理・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組んでいただきたいこと。

また、令和 4 年度通知において、時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するための取組に係る好事例を紹介したところだが、取組の実施状況については、地方公共団体間で差が見られる状況である。このため、今年度においても、時間外勤務の上限規制制度の実効的な運用に資する好事例を別添 2 のとおりまとめている。これらの団体の取組事例も参考に、地域の実情に応じ、時間外勤務縮減に資する取組の実施について積極的な検討をお願いしたいこと。

### 3 健康確保措置の実効的な運用について

#### (1) 長時間勤務者に対する医師による面接指導

長時間勤務により心身の健康が損なわれるリスクが高い状況にある職員を見逃さないようにするため、医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるようにすることが重要である。長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施においては、原則地方公務員にも適用される安衛法を遵守しつつ、国家公務員との均衡を図る観点から人事院規則の規定を参考に、職員の健康管理に努める必要がある。特に、特例業務により上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康確保への最大限の配慮をしなければならないこととされている。

しかしながら、令和 5 年 4 月 1 日時点で、医師による面接指導の対象となる要件に該当していながらも面接指導が行われなかった職員の主な理由のうち、「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％などとなっている。

これまでも、医師による面接指導を着実に実施するため、職員本人や所属部署、管理監督者等に対して様々な方法で周知・啓発・勧奨等の働きかけを行っている地方公共団体の取組を紹介してきたところであるが、引き続き面接指導を効果的に実施している取組を取りまとめている（別添 3 参照）ので、これらを参考にし、地域の実情に応じて医師による面接指導を確実に行っていただきたいこと。

また、医師による面接指導の実施後においては、安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項において準用する同法第 66 条の 8 第 4 項及び第 5 項により、面接指導の結果に基づき職員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴かなければならず、さらに当該医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは当該職員の実情を考慮して就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないこととされており、健康確保措置の適正な運用を図っていただきたいこと。

#### (2) ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策

長時間勤務等によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するため、安衛法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施する（メンタルヘルス不調で治療中のため受験の負荷が大きいなどの特別の理由がある場合を除く。）ほか、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析し、その集団分析結果を職場環境の改善に積極的に活用していただきたいこと。

また、メンタルヘルス不調による休務者を出さないためにも、職員（管理監督者、産業保健スタッフを含む。）に対する教育研修・情報提供の実施、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制（外部機関を含む。）の整備・活用、職場復帰における支援の実施等、多くの関係者が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要である。このため、メンタルヘルス対策に関する計画等の策定等を通じて、対策を着実に実施していただきたいこと。

なお、一部の地方公共団体においては、メンタルヘルス対策を推進するため、様々な創意工夫をして取組を実施しているところであり、今般、効果的に実施している取組を取りまとめたので（別添3参照）、これらを参考にし、更なる対策を進めていただきたいこと。

加えて、地方公共団体における課題や効果的なメンタルヘルス対策を実施するための先進的な取組事例を踏まえた対応策等について、今後、別途通知する予定であること。

#### 4 人事委員会等における労働基準監督機関としての職権の行使

人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）は、地方公務員法第58条第5項の規定により、労基法別表第1第11号に該当する事業場（漁業無線局等）、第12号に該当する事業場（学校、研修所等）及び同表の各号に該当しない事業場（本庁、支所、出張所等）に対して、労働基準監督機関の職権を行うこととされている。

そのため、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）におかれては、労基法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務時間及び休暇等勤務条件並びに安全衛生管理体制について、引き続き適切に指導・監督を行っていただきたいこと。

（連絡先）総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 三木、阿部、向井

TEL:03-5253-5544

【健康確保措置に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、森田

TEL:03-5253-5560

## 地方公共団体における健康確保措置に関する取組

### 第1 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施率向上に向けた取組

|  |
|--|
| 1. 面接指導対象者への受診勧奨   |
| <p>【さいたま市】《P2参照》</p> <p>所属長へ面接指導の対象職員等を通知し、所属長から対象職員へ受診勧奨を行っている。また、対象職員へ面接指導の対象である旨通知するとともに、面接希望の有無にかかわらず疲労蓄積度を確認するための事前問診票への回答を求め、疲労蓄積度が高い職員へ保健師から受診勧奨を行っている。</p> |
| <p>【香川県東かがわ市】</p> <p>安全衛生担当課に職員の健康管理を行う保健師を配置し、月に80時間を超える時間外勤務を行った職員で面接指導の希望がない職員へ個別に体調確認を行い、専門的な助言を交え受診勧奨を行っている。</p>  |
| 2. 庁内のシステムを活用した面接指導の円滑な実施  |
| <p>【東京都】</p> <p>庁内のシステムから日程通知メールを対象職員へ一斉送信し、加えて面接当日に庁内のシステムから自動でリマインドメールを送信することで、面接指導の欠席の未然防止に努めている。また、面接日程一覧を所属担当者へ提供し、各所属で面接日を管理できるようにしている。</p>                  |
| <p>【熊本市】</p> <p>月に80時間を超える時間外勤務を行った職員を対象に、対象者の勤務状況や疲労の蓄積状況を確認する自己チェック票への回答を求めている。その際、庁内のアンケートシステムを活用し、自己チェック票の回答・集計を行うことで、速やかに面接指導が実施できるよう努めている。</p>               |
| 3. 柔軟な面接指導の実施  |
| <p>【熊本県】</p> <p>原則、対面で面接指導を実施しているが、出先機関の職員については、日程調整が困難な場合にリモートによる面接指導を実施している。</p>   |
| <p>【相模原市】</p> <p>産業医が所属を訪問し面接指導を実施することで、出先機関の職員が受診しやすい環境を整備している。</p>   |

**事例1）面接指導対象者への受診勧奨（さいたま市）**

- ▶ 面接指導の対象となった職員へ受診勧奨をすること、面接指導の希望有無にかかわらず疲労蓄積度を確保するための事前問診票を必ず提出することを所属長あての通知に記載している事例。

○所属長あての通知

令和 年 月 日

各 所 属 長 様

職 員 課 長

長時間勤務職員に対する保健指導の受診について（依頼）

本市では、職員の健康管理の一環として、長時間勤務職員に対し、産業医による保健指導を実施しています。

貴所属において、前月又は直近2～6か月平均で80時間を超える時間外勤務を行った職員がおりますので、下記により、当該職員が保健指導を受診するよう勧奨をお願いします。また、産業医による保健指導は任意ですが、現在の健康状態を把握するため、当該職員に送付している事前問診票を必ず提出するようお願いください。

なお、この保健指導は、労働安全衛生法（第66条の8、第66条の9、第105条）に基づくものであり、さいたま市職員安全衛生管理規程第2条において、所属長には所属職員の安全と健康を確保する責務があることを申し添えます。

記

1 該当職員 別紙のとおり

2 受診方法 ①当該職員にS-net メールにて実施通知文、事前問診票を送付  
②当該職員から事前問診票を返信、産業医による保健指導の希望を確認  
③希望者に健康相談室から連絡、産業医面接日程調整

3 勤務の取扱い 面接・指導等に要した時間の範囲で職務専念義務免除扱い

4 実施場所 該当する事業所及び当該区内に勤務する職員が対象となります。  
(裏面をご覧ください。)

5 その他

- ・本通知の直近1か月以内に産業医による保健指導を受けた場合等、面接の必要ないと産業医が認める場合があります。
- ・派遣先で同等の産業医面接を受けることが可能な場合は、これに替えることができます。
- ・兼務職員へは、兼務元・兼務先、双方の所属長にこの依頼をお送りしています。なお、保健指導は、どちらの所管の産業医でも受診できます。
- ・管理職の方も、ご希望いただければ保健指導を受けられます。

【担 当】  
総務局人事部職員課安全衛生係  
●●  
■■■■ (直) / ■■■■ (内)

## 第2 メンタルヘルス対策の推進に向けた予防段階別の取組

|   |
|---|
| <p><b>1 メンタルヘルス対策に関する職員への情報提供【一次予防】</b></p>   |
| <p><b>【大阪市】《P 5 参照》</b></p> <p>メンタルヘルス不調に陥りやすい新規採用職員及び新たに係長級に昇任した職員に対し、年に3回セルフケアに関するチラシをメールで周知している。あわせてアンケートを実施し、職員が実践しているセルフケアの内容を次年度の対象者に紹介することで、職員のセルフケア意識の向上に努めている。</p>                         |
| <p><b>2. 相談体制の整備・活用【二次予防】</b></p>   |
| <p><b>【岩手県】</b></p> <p>全ての新規採用職員に臨床心理士又は保健師による個別面談を実施することで、早期に受診が必要と思われる職員への受診勧奨や相談窓口の周知につなげ、生活環境の変化によるメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応に努めている。</p>   |
| <p><b>【兵庫県】《P 7 参照》</b></p> <p>こころの健康相談をはじめとした各種相談窓口を掲載した携帯カードを配布することで、職員が相談したい際にスムーズに相談できるよう配慮している。</p>  |
| <p><b>【三重県伊勢市】</b></p> <p>新規採用職員及び新たに昇任した職員に対し、臨床心理士による個別面談を義務づけ、生活環境や職責の変化によるメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応に努めている。</p>  |
| <p><b>【愛知県豊山町】《P 8 参照》</b></p> <p>主任級以下の職員を対象に、職場における職員の精神的不安や孤立を解消する目的でメンター制度を導入している。相談する側のメンティは、指導役のメンター候補者について複数人の希望を出すことができ、メンティが信頼して相談できる者であれば必ずしも年上や先輩である必要がないものとするすることで、相談しやすい環境を整備している。</p> |

**3. ストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境改善【二次予防】****【兵庫県姫路市】《P9参照》**

ストレスチェックの結果を集団分析し、健康リスクが高い職場を「高ストレス職場」と認定し、安全衛生担当部署と相談の上職場環境の改善計画を各職場が作成し、安全衛生担当部署が定期的に進捗状況を確認・評価することで職場環境の改善に努めている。

また、職場環境の改善に取り組んだ職場の好事例を取りまとめ、全庁掲示板に掲載し職場環境改善の充実を図っている。

**【相模原市】**

ストレスチェックに加えて、メンタルヘルス改善意識調査票（MIRROR）への回答を求め、その結果を職場ごとに集計し、各職場における職場環境改善の実現率の高い上位10項目を示すことで、職場環境改善への動機付け及び取組の進捗状況を評価し、要望率の高い上位10項目を示すことで、各職場における問題点を整理し、職場環境改善の目標設定に活用している。

**4. メンタルヘルス不調による休職者に対する復職支援【三次予防】****【神戸市】**

メンタルヘルス不調による休職者に対し、「プレ出勤」を実施している。始めは定刻に出勤することなどを目標に職場へ出勤し軽めの作業などから始め、段階的に職場の環境や業務に慣らしていくことで、心理的負担や不安を和らげ、円滑な職場復帰や復職後の再発予防に努めている。

**【福島県いわき市】《P10参照》**

メンタルヘルス不調による休職者に対し、復職前に所属している職場などに一定期間継続して試験的に出勤する「試し出勤」を実施している。加えて、「試し出勤」の前段階で「試し出勤準備プログラム」を実施することで、「試し出勤」をスムーズに実施し、円滑な職場復帰及び再発防止に努めている。

**事例1）メンタルヘルス対策に関する職員への情報提供【一次予防】（大阪市）**

▶ メンタルヘルス不調に陥りやすい新規採用職員及び新たに係長級に昇任した職員に対し、年に3回チラシをメールで周知しており、その中でも、セルフケアに関する情報提供に加えて職員が実践しているセルフケアの内容を紹介したチラシの例。

①セルフケアに関するチラシ（表面）

職場環境の変化でため込みがちな  
**ストレスを解消するヒント**

4月に昇任され、いかがお過ごしでしょうか？一般的に、昇任や人事異動による配置転換、新採用等の環境の変化から2～3か月後頃が、疲れや負担がたまりやすくなる時期と言われています。そんな時期を前向きに乗り切り、毎日をイキイキと楽しく過ごすための秘訣についてご紹介します。

**十分な睡眠時間を**

睡眠は、体の疲労を回復し、心のストレスを解消する特効薬。  
睡眠時間には個人差があるため、何時間寝たかではなく、「眠った！」という満足感があり、前日の疲れが取れていることが大切です。また、寝つきが悪くても、決まった時間に起きるよう心がけましょう。



**十分な食事時間を**

バランスのよい食事を1日3食規則正しくとり、生活のリズムを整えることがストレスへの抵抗力を高める基本となります。食事中は、リラックス状態になる副交感神経が活性化される時間です。長めにゆったりと時間をかけて食事をとることを心がけましょう。



**からだを動かそう**

適度な有酸素運動は、満足感や解放感、リフレッシュ効果が得られ、身体的、精神的ストレスを解消するのに役立ちます。運動を習慣化することで疲れにくくなり、ストレスへの適応力も高めます。



**相談しよう**

困ったときやつらいときに話を聞いてもらうだけでも、気持ちが楽になることがあります。ひとりで抱え込まずに家族、友人、同僚など身近な人へ相談しましょう。前向きになれない、心の疲れがとれないと感じる場合は、早めに「こころの健康相談窓口」（次ページ参照）に相談するなど、セルフケアに努めてください。



昨年実施した職員へのアンケートでは以下のような回答が寄せられました。  
こちらもぜひ参考にしてみてください。

Q. あなたがメンタルヘルスケアのために心がけていることや実践していること等があれば教えてください。

A. 「意識して深呼吸する、食事と睡眠に気をつける。」  
 「時間のある時は、入浴剤をいれてゆっくりと湯船につかる。」  
 「楽しいことを予定に入れてモチベーションにする。」「笑う。」  
 「休日は趣味に没頭するか、1日なにも考えずゆっくりするようにしている。」  
 「オンとオフの切り替えを意識する。」  
 「すぐに答えを出さずに一旦考える。」  
 「悩んでも解決しないことは、悩み続けない。」  
 「1人で抱え込まず、周りに相談する。」



②セルフケアに関するチラシ（裏面）

心の疲れが取れないとき・・・  
ひとりで悩まず気軽に相談窓口へ

本市職員のためのこころの健康相談窓口では、職員カウンセリングルームのほか、外部機関の電話・Web相談についても無料で相談が受けられます。

なお、外部機関での電話・Web相談において面接カウンセリングが必要となった場合も、5回まで無料です。（同一年度内6回目以降の相談については自己負担となります。）

各相談機関ともプライバシーは厳守され、相談内容が職場等に知られることは絶対にありません。相談内容に応じて、ご自身が利用しやすい相談窓口をみつけて、ぜひ利用してください。

こころの健康相談窓口一覧（令和5年度）

あなたや  
家族が

心の悩みを  
抱えたら！

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 相談員や臨床心理士が面談して、ゆっくりお話を伺います【予約制】 | <div style="text-align: right; font-size: small;">相談員が対応</div> <p>大阪駅前第1ビル8階<br/>【カウンセリングルーム】へ<br/>予約電話 [REDACTED]<br/>9:00～17:15（土日祝日除く）<br/>予約メール [REDACTED]<br/><small>* 必要事項：氏名・所属・連絡可能な電話番号<br/>* 予約日時調整のため相談員から電話連絡します。ただし聴覚障がいのある方にはメールで連絡しますので、その旨を予約メールに付記してください。</small></p> |
| でも面談はちょっと…電話ならOKという方は           | <div style="text-align: right; font-size: small;">相談員が対応</div> <p>カウンセリングルーム<br/>【心の悩み電話相談】へ<br/>電話 [REDACTED]<br/>月・金：12:15～13:00 及び<br/>14:00～15:30（祝日除く）</p>  |
| 外部の相談機関を利用したい…という方は             | <div style="text-align: right; font-size: small;">心の健康づくり<br/>専門スタッフが対応</div> <p>【こころの相談（電話相談）】へ<br/>委託先 [REDACTED]<br/>電話 [REDACTED]（無料）<br/>（平日）10:00～21:00（土曜）10:00～18:00<br/><small>※日祝・年末年始（12月29日～1月3日）は受付できません。</small></p>   |
| インターネットで相談したいという方は              | <div style="text-align: right; font-size: small;">メールで回答</div> <p>【こころの相談（web相談）】へ<br/>委託先 [REDACTED]<br/>メールアドレス（半角英数）<br/>[REDACTED]<br/><small>※ 返信には数日を要します。</small></p>   |

【セルフケアお役立ち情報】 ～ご自身のセルフケアのためにご活用ください♪～

- ★ 「安全衛生・最前線！」： [REDACTED]
- ★ 「メンタルリーフレット」： [REDACTED]
- ★ 「職場環境改善良好事例集」： [REDACTED]

その他「階層別研修（新採用者研修、新任係長研修など）」でも確認できますので、ぜひご参考になさってください。

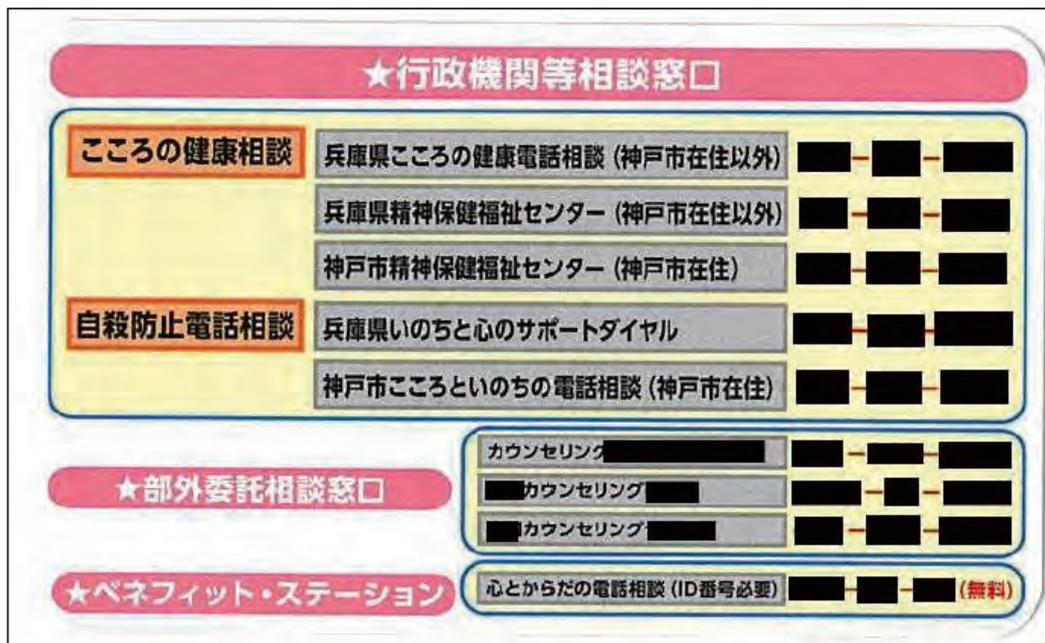
事例2）相談体制の整備・活用【二次予防】（兵庫県）

➤ こころの健康相談をはじめとした各種相談窓口を掲載した携帯カードを配布し、職員に相談窓口を周知している事例。

○ 携帯カード（表面）



○ 携帯カード（裏面）



**事例3）相談体制の整備・活用【二次予防】（愛知県豊山町）**

➤ 主任級以下の職員を対象にメンター制度を導入しており、指導役であるメンターを所属や先輩・後輩に限らずメンティが信頼できる者とし、相談しやすい環境を整備している事例。

○メンター制度の手引き（抜粋）

 **POINT**

◎「OJT制度」と「メンター制度」との違いについて

「OJT（On the Job Training）制度」は、配属された職場で直属の先輩職員が、実務を通じて業務に必要な知識やノウハウを指導する方法です。

一方、「メンター制度」は業務に関する実務指導は行わず、対話を通じてメンタル面に特化してサポートを行います。そのため、指導役であるメンターは所属や先輩・後輩に限らず、メンティが相談しやすい相手となります。



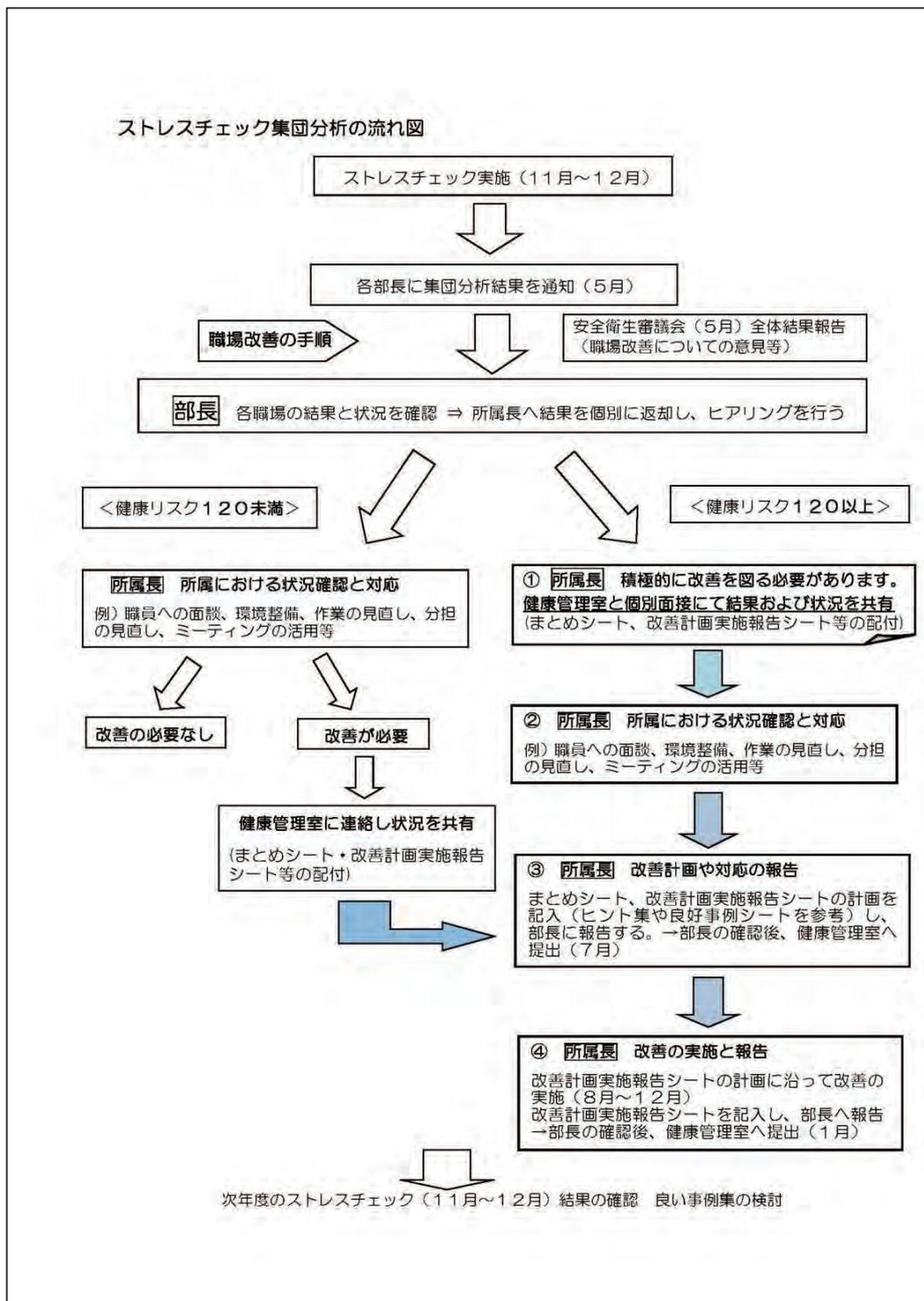
 **POINT**

- ・メンティは、メンター候補者として複数人の希望を出すことができます。（上限はありません。）  
※希望報告を基に、1人のメンティに対して1人のメンターをマッチングします。
- ・メンター候補者は、必ずしも年上や先輩である必要はありません。信頼して相談できそうな相手であれば、同期や後輩職員も選任できます。（町長も選任可能です。）
- ・メンター候補者の希望報告として、「総務課一任」や年代・性別の条件指定だけでも構いません。
- ・メンタリングを進めていく中で、メンティにとってメンターが適切でないと感じた場合は、メンティからの希望により途中で変更することができます。（人事秘書グループへお知らせください。）
- ・メンターに選任された場合は、原則断ることはできません。そのため、1人のメンターが複数のメンティを受け持つ場合があります。  
※ただし、メンター候補者として登録されることを望まない場合は、あらかじめ報告が必要です。
- ・メンター×メンティの組み合わせは、公表することはありません。

**事例4）ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善【二次予防】（兵庫県姫路市）**

➤ ストレスチェックの集団分析の結果、健康リスクが120を超える職場では、仕事のストレスに関する問題が生じていることが多いことから、当該職場を「高ストレス職場」と認定し、環境・個人の状況を確認・ヒアリングし、改善すべき点がないか検討し、積極的に改善を図るよう促している事例。

○ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の流れ



**事例5）メンタルヘルス不調による休職者に対する復職支援【三次予防】（福島県いわき市）**

▶ 「試し出勤」の実施前に、一定期間継続して、病気の基礎知識の習得や生活リズムを整えることなどを目的とした「試し出勤準備プログラム」を実施することで、試し出勤をスムーズに実施し、円滑な職場復帰及び再発防止に努めている事例。

○**試し出勤準備プログラムの概要**



### 試し出勤準備プログラムについて

《プログラムの目的》  
 試し出勤をスムーズに実施し、円滑な職場復帰と再発防止を図ることを目的とします。

《利用対象者》  
 試し出勤の対象となる者で、試し出勤準備プログラムの実施を希望する者。  
 ただし、試し出勤を中止した者、又は試し出勤が2回目以上となる者については、原則、プログラムを実施することとします。

《プログラムの内容》  
 ☆1週間のプログラム例

|       | 月                  | 火        | 水 | 木     | 金     | 面談   |
|-------|--------------------|----------|---|-------|-------|------|
| 9:30  | 朝のミーティング・ウォーミングアップ |          |   |       |       | 随時実施 |
| 9:45  | 個別ワーク              | リラクゼーション |   | 心理教育  | 健康    |      |
| 12:00 | 昼食                 |          |   |       |       |      |
| 13:00 | 個別ワーク              | 個別ワーク    |   | 個別ワーク | 個別ワーク |      |
| 15:20 | 帰りのミーティング          |          |   |       |       |      |
| 15:30 | 終了                 |          |   |       |       |      |

☆個別プログラム：個別ワーク  
 パソコンを使用しての文書作成、思考力・集中力回復のためのワーク等

☆集団プログラム：心理教育（認知行動療法・SST等）、健康教育、リラクゼーション  
 グループディスカッション等による問題解決法・考え方の幅を広げる練習、リラクゼーション、健康・心理教育の講義等

☆個別面談  
 復職課題の検討、再発予防のための自己分析等

★原則 最初の3日間は午前のみ  
 2週目～4週目 1日（週4日）

※体調に合わせて、3週目まで午前  
 のみの利用が可能

《利用期間》  
 概ね8週間



