

令和6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・現地調査 概要

(令和7年3月)

1. 現地開催 (第2・3回研究会)

● 第2回研究会：栃木県開催 (令和6年8月29日)

・参加者：13団体、県庁、研究会座長・委員

● 第3回研究会：鳥取県開催 (令和6年10月4日)

・参加者：18団体、県庁、研究会座長・委員

2. 研究会概要

● 第2回研究会

■ 栃木県宇都宮市、栃木県小山市、松原光代委員から事例等を発表

■ 職員規模が近い団体とフリーターキングを実施 ※第3回も同様

・メンタルヘルスにおける現状や悩みを共有できた、他団体の取組を知ることができて参考になったとの意見が多数。

■ 若年層職員に対する取組について

- ・若手職員と市2役とが集まるランチミーティングなどの場を設け、リラックスした雰囲気の中で若手職員が抱える困りごとの声を拾う機会を設け、さらにそれを研修内容や職場環境の改善に反映するといった取組を実施している。
- ・看護職が新採用職員と入庁後6か月までに面談を実施し、健康状態を確認している。面談の結果により、専門家への相談や電話やメールでの支援を行っている。これにより、新採用職員の心身の健康状態を把握し、メンタル不調の早期発見につなげることができている。

■ 管理監督者に対する取組について

・新任係長に対する臨床心理士による面談を実施。心理検査を活用し、部下との関わり方や自身のストレスマネジメントについてアドバイスを受けることで、自身の性格傾向や行動パターンを知り、よりよい人間関係に役立てることができている。

● 第3回研究会

■ 鳥取県米子市、鳥取県琴浦町、出雲谷恭子委員から事例等を発表

■ 若年層職員に対する取組について

・管理職以外の職員対象研修は任意となっており、参加者が少ない傾向から、新採用職員全員を対象に個別相談会を開催した。

■ 管理監督者に対する取組について

- ・メンタルヘルス対策の中心は管理監督者であり、その点を計画に明記した。ただ、管理監督者自身をフォローすることも同時に重要である。
- ・管理監督者が部下の職員とどのようにコミュニケーションをとったらいいいのか等を具体的に示した「管理監督者のためのメンタルヘルス推進マニュアル」を策定した。
- ・計画を元に管理職対象の研修会を開催。管理職が積極的に部下を気にかけるようになるなど、変化があった。

3. 現地調査

(研究会現地開催と並行して、開催県内の地方公共団体を直接訪問し、首長等との面会や実務担当部署との意見交換を実施)

■ 訪問先 【栃木県】 栃木県庁、宇都宮市、小山市 【鳥取県】 米子市、琴浦町

■ 主な意見等

- ・業務量や要求される質も高まっている一方で職員の年齢構成は若年化している。チーム力の発揮が求められる局面であるが、声を掛け合える余裕や時間がないと感じている。
- ・メンタル不調の原因として昔は業務量が多かったが、最近は本人の気質や職場内の人間関係が多い。また、家庭の問題などもあり、原因が複合化しているケースが多い。
- ・外部資源の共有など広域的な連携も視野に入れていく必要がある。

