

# 地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者及び対策の状況 ～令和2年度メンタルヘルス対策に係るアンケート調査の概要～

## アンケート調査の基礎情報

対象団体	都道府県（47）、指定都市（20） 及び市区町村（1,721）計1,788団体
対象職員	首長部局の職員（959,811人） ※令和2年4月1日現在

## 概要資料の目次

1. 基礎情報（令和2年度の状況） ..... P.2
2. 予防・早期発見の取組み ..... P.7
3. 休務中～職場復帰の取組み ..... P.11
4. 再発防止の取組み ..... P.14
5. 近年のメンタルヘルス対策について ..... P.15

団体区分別の集計結果は全体版に掲載。  
(全体版の該当ページは各項目の右図参照のこと)

全体版

P.

# 本調査結果の傾向

## ○ 令和2年度の地方公務員のメンタルヘルス不調による休務者※及びメンタルヘルス対策の状況について調査を実施

※ 休務者：原則として1週間以上、病気休暇または休職をした者について調査

### 1 休務者の状況

- 令和2年度のメンタルヘルス不調による休務者（首長部局）は、**21,676人**(職員10万人あたり**2,250**人)。
- 休務者の属性については、男女間で大きな差はなく、役職別には係員が多かった。所属部署は保健福祉、生活文化が多く、年代別は顕著な差はなかった。（→3ページ）
- 休務に至った主な理由は、「職場の対人関係（上司、同僚、部下）」、「業務内容（困難事案）」、「本人の性格」と回答した団体が多かった。（→5ページ）

### 2 各地方公共団体の対策の取組み状況

- 予防・早期発見、休務中から職場復帰、再発防止の各段階におけるメンタルヘルス対策について、都道府県、指定都市は取組みが進んでいるが、市区町村、特に町村は取組みが進んでいない対策がみられた。（→7ページ～**14**ページ）

### 3 メンタルヘルス対策についての地方公共団体の認識

- 9割を超える団体が「重点的に対策すべきと思う職員」がある、「メンタルヘルス対策等について困っていること」があると回答し、約8割の団体が「メンタルヘルス不調による休務者の増加傾向」があると回答している。（→**15**ページ～**16**ページ）

# 1. 基礎情報（令和2年度の状況）

## メンタルヘルス不調による休務者数

▶ 調査対象職員数に占めるメンタルヘルス不調による休務者数の割合は、団体区分別では市区が最も多く、次いで指定都市、町村、都道府県の順であった。

※ 休務：この調査では「1週間以上、病気休暇または休職をすること」と定義。  
 ※ 定義どおりに把握できていない団体が**13**あったが、当該団体のデータも集計に含めている。（2週間以上を把握：1団体、1ヶ月以上を把握：6団体、75日以上を把握：1団体、90日以上を把握：5団体）

## アンケート集計結果

	a：休務者数		b：調査対象職員数 (令和2年4月1日時点)		a/b	職員10万人あたり休務者数	
						うち男性	うち女性
都道府県	4,738	(21.9%)	244,898	(25.5%)	1.9%	1,935人	1,226人 709人
指定都市	2,907	(13.4%)	128,792	(13.4%)	2.3%	2,257人(※)	1,263人 933人
市区町村	14,031	(64.7%)	586,121	(61.1%)	2.4%	2,394人	1,390人 1,004人
市区	11,980	(55.3%)	489,554	(51.0%)	2.4%	2,447人	1,405人 1,042人
町村	2,051	(9.5%)	96,567	(10.1%)	2.1%	2,124人	1,312人 812人
合計	21,676	(100.0%)	959,811	(100.0%)	2.3%	2,258人(※)	1,331人 919人

※ 指定都市については、休務者の性別を把握していない団体があったため、職員10万人あたり休務者数と男性・女性の合計が一致しない。

# 1. 基礎情報（令和2年度の状況）

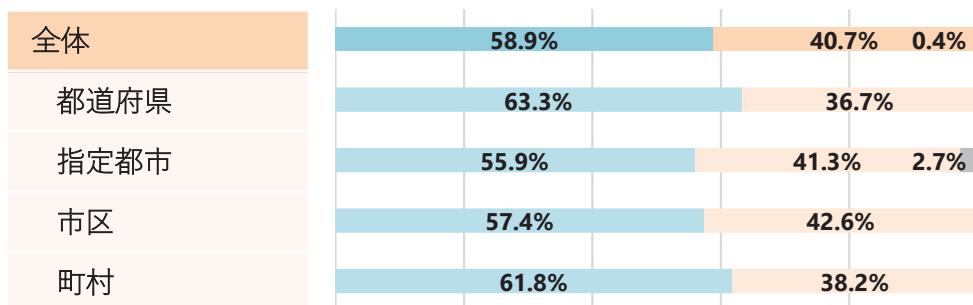
## 休務者の性別

全体版  
P.1

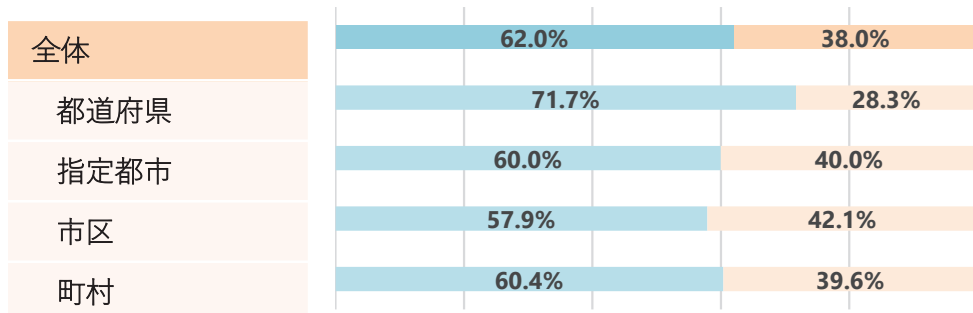
▶ 休務者の性別は、いずれの団体区分でも男性の割合（男性：女性は約6：4）が多いが、地方公務員（首長部局）の男女比率と比較すると、性別による顕著な差はみられなかったが、団体区分別にみると、都道府県（男性：女性は約7：3）は、女性が休務になりやすい傾向がみられた。

### アンケート集計結果

■ 男性 ■ 女性 ■ 不明



### 参考：地方公務員（首長部局）の男女別の比率



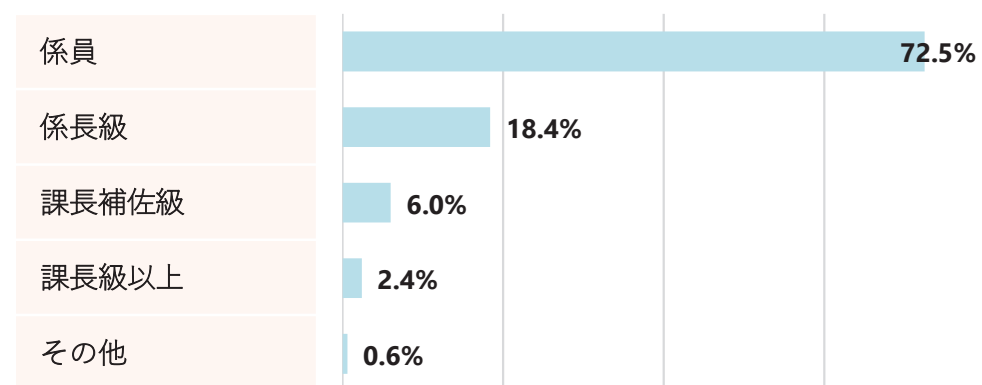
（H30年度 給与実態調査を基に作成）

## 休務者の役職

全体版  
P.2

▶ 休務者の役職は、いずれの団体区分でも係員の占める割合が最も多かった。  
▶ 地方公務員（一般行政職）の役職の比率と比較すると、係員が休務になりやすい傾向がみられた。

### アンケート集計結果



### 参考：地方公務員（首長部局）の役職別の比率

役職	比率
係員	44.8%
係長級	27.3%
課長補佐級	15.5%
課長級以上	12.3%

（H30年度 給与実態調査を基に作成）

# 1. 基礎情報（令和2年度の状況）

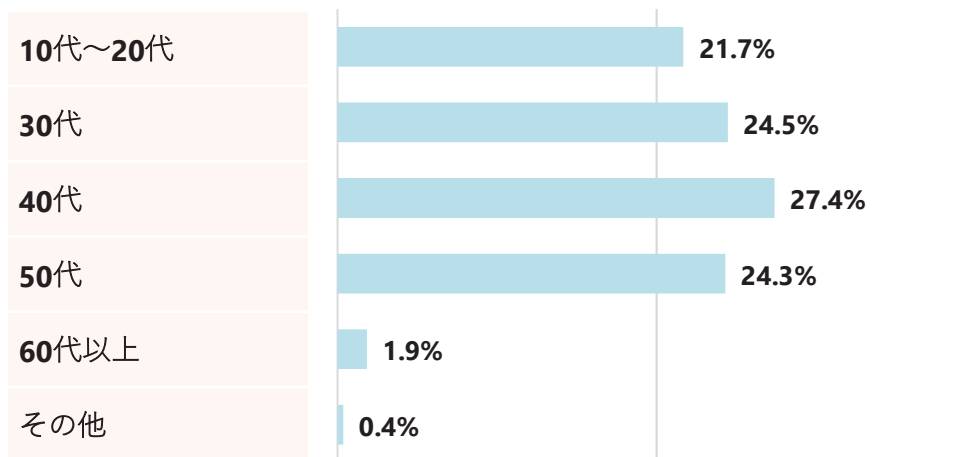
## 休務者の年代

全体版

P.1

- 休務者の年代は、**40代**の職員が最も多い（**27.4%**）が、地方公務員（一般行政職）の年代の比率と比較すると、どの年代の職員にも一定数の休務者がみられるが、**10代～20代**、**30代**にやや多い傾向がみられた。

### アンケート集計結果



### 参考：地方公務員（首長部局）の年代別の比率

年代	10代～20代	30代	40代	50代	60代以上
比率	19.3%	22.5%	29.9%	26.3%	2.1%

（H30年度 給与実態調査を基に作成）

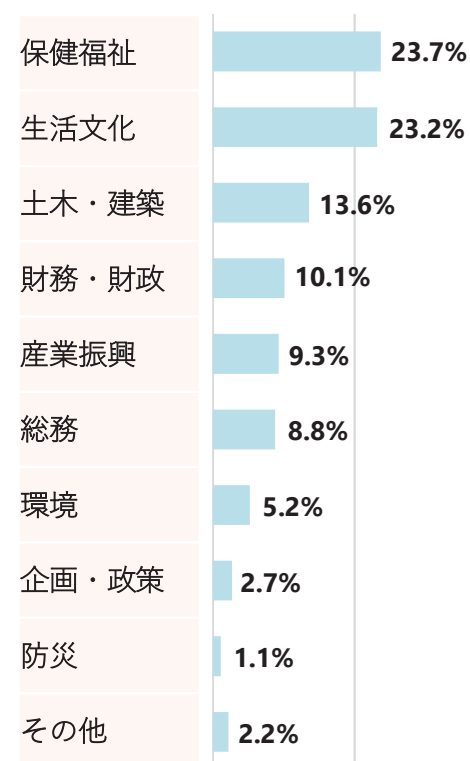
## 休務者の所属部署

全体版

P.2

- 休務者の所属部署は、保健福祉と生活文化の占める割合が多く、企画・政策、防災は休務者が少ない傾向であった。
- ただし各分野に所属する職員数の多寡の影響が大きい。

### アンケート集計結果



### 参考：地方公務員（首長部局）所属部署別の比率

所属部署	構成比
普通会計	
民生関係	25.7%
総務関係	24.9%
土木関係	15.3%
衛生関係	14.2%
農林・水産関係	8.8%
税務関係	7.2%
商工関係	3.4%
労働関係	0.6%

（H30年度 給与実態調査を基に作成）

# 1. 基礎情報（令和2年度の状況）

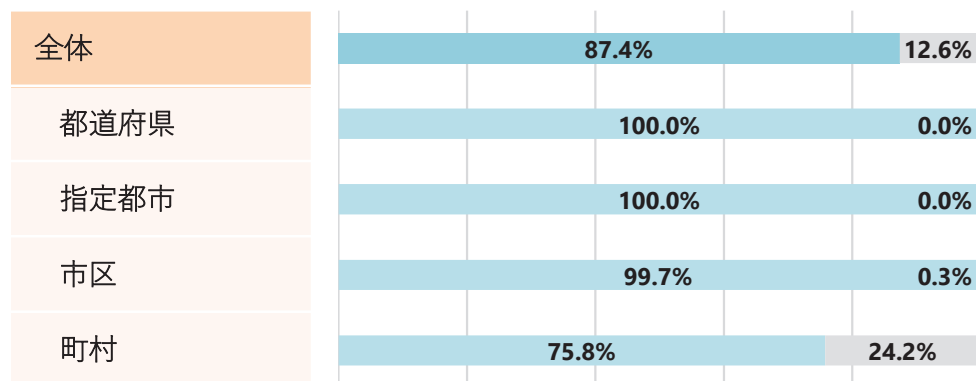
## メンタルヘルス不調による休務者の有無及び理由

全体版  
P.4~P.5

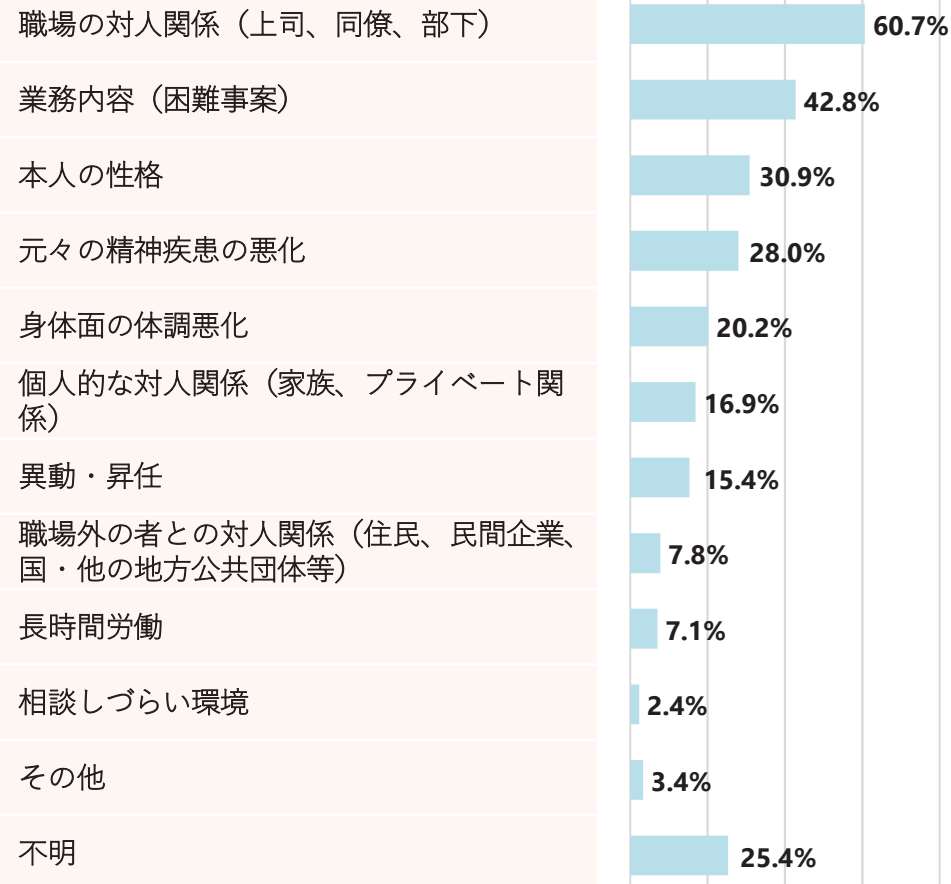
▶ 全ての都道府県・指定都市、ほとんどの市区、7割強の町村で休務者が「あり」と回答している。

### アンケート集計結果

■ あり ■ なし



## 休務に至った主な理由（上位3つを選択、調査担当者の判断で回答）



# 1. 基礎情報（令和2年度の状況）

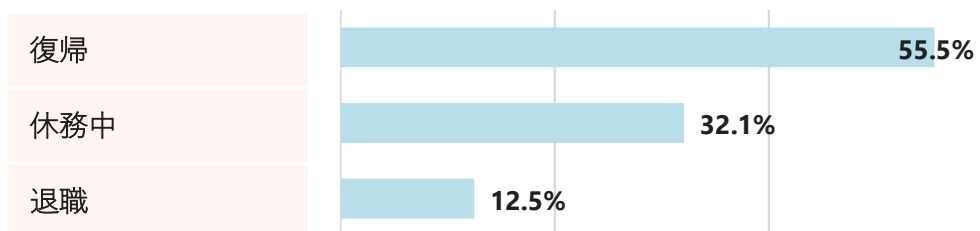
## 休務後の状況（R2年度中に休務した者のR3.4.1時点の状況）

全体版

P.5

- 休務後の状況は、復帰が最も多い（55.5%）が、休務中（32.1%）であったり、退職に至った者（12.5%）も一定程度みられた。

### アンケート集計結果



## 再度休務したことがある者

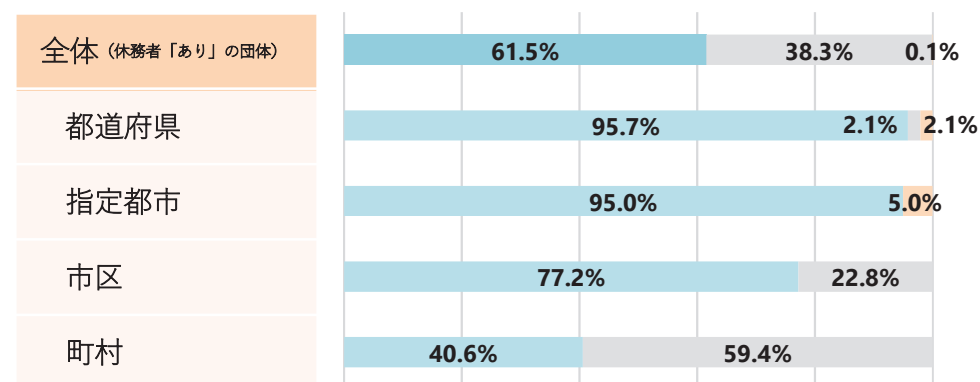
全体版

P.6

- 休務者がいるほとんどの都道府県、指定都市が再度休務した者が「あり」と回答しており、町村では約4割が「あり」と回答している。

### アンケート集計結果

あり なし



## 2. 予防・早期発見の取組み

### 職員に対する研修の実施（係長職以下）

全体版

P.7

- 全ての都道府県・指定都市、約8割の市区では実施されているが、町村では実施が半数以下となっており、取組みに遅れがみられた。
- 研修対象者は、
  - 新規採用者（69.4%）
  - 係長職（55.5%）
  - 係員（53.5%）
 を対象としている団体が多かった。

### 管理職に対して研修以外で実施している支援等

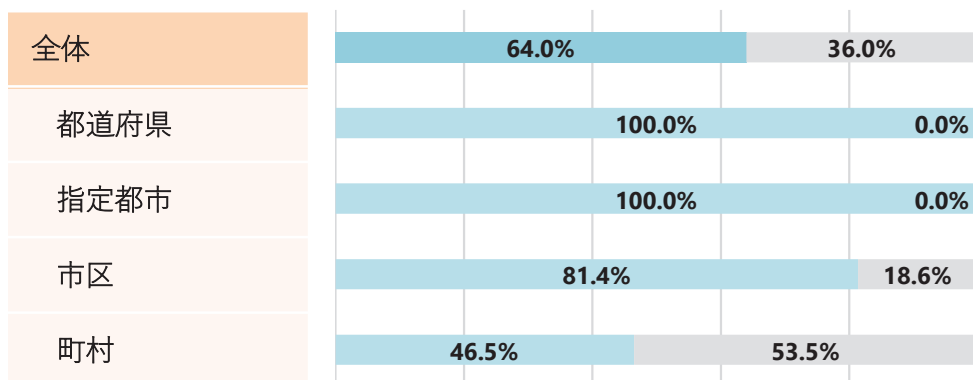
全体版

P.10

- ほとんどの都道府県、全ての指定都市では実施されているが、市区では6割以下、町村では4割以下にとどまっている。
- 支援等の具体的内容として、
  - 新規採用者への声かけ推奨（41.3%）
  - 人事当局から定期的な指導・呼びかけ（37.7%）
  - メンタルヘルス対策の冊子配布（24.2%）
 を実施している団体が多かった。

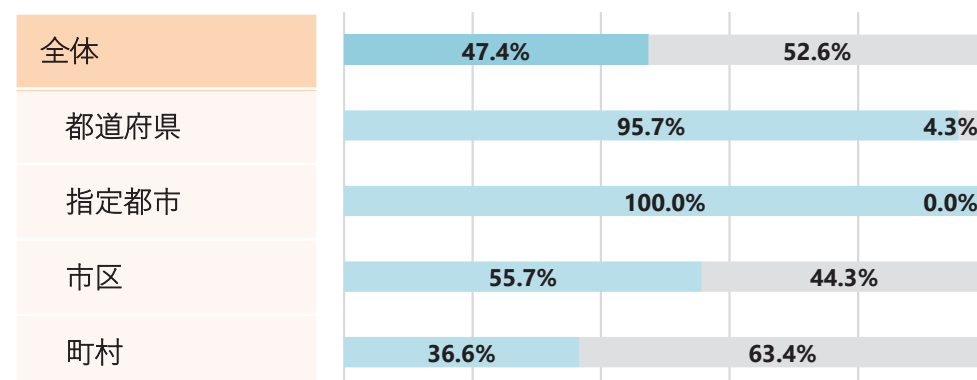
#### アンケート集計結果

■ あり ■ なし



#### アンケート集計結果

■ あり ■ なし





## 2. 予防・早期発見の取組み

### 研修以外で実施している予防策

全体版

P.8

- 全ての都道府県・指定都市で研修以外の予防策が実施されており、ほとんどの市区、約8割の町村においても実施されている。
- 予防策の具体的内容は、
  - 相談窓口の整備 (71.0%)
  - 衛生委員会等での調査審議 (53.6%)
  - 外部機関を活用した対策の実施 (35.8%)
 を実施している団体が多かった。

### 管理職から職員への定期的な面談

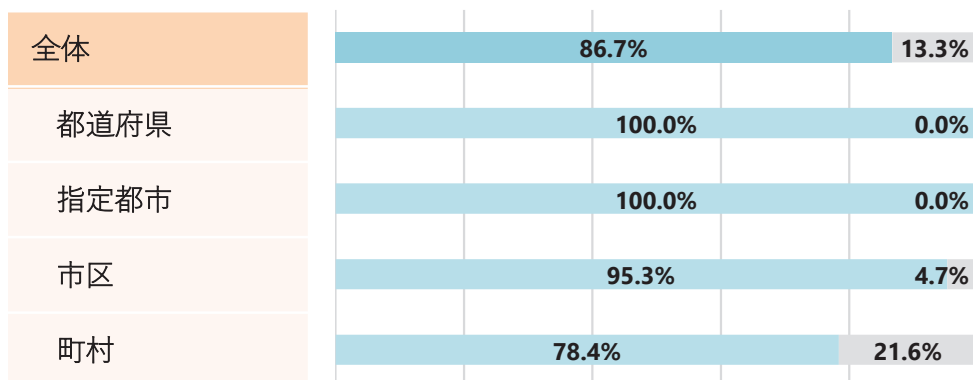
全体版

P.8

- 約9割の都道府県、7割の指定都市では実施しているが、市区では約6割、町村では半数以下にとどまっている。
- 面談の回数は、
  - 2回 (52.3%)
  - 3回 (27.8%)
  - 1回 (14.1%)
 が多く、4回以上実施する団体はほとんどなかった。

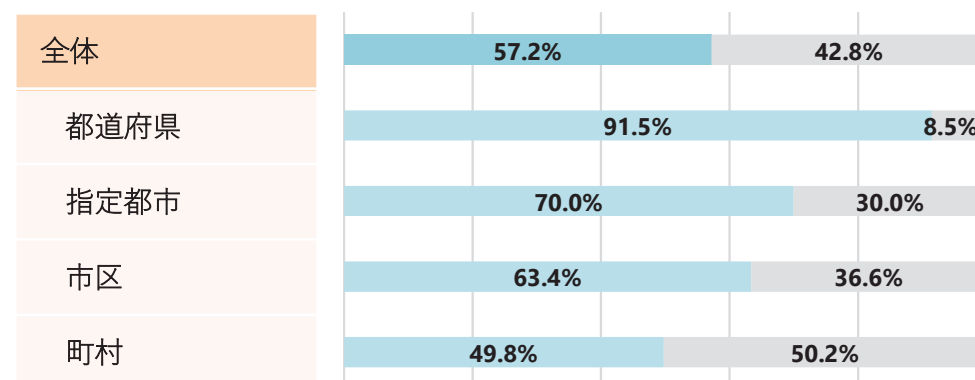
#### アンケート集計結果

■ あり ■ なし



#### アンケート集計結果

■ あり ■ なし



## 2. 予防・早期発見の取組み

### 若手職員に特化して講じている対策

全体版

P.9

- ▶ ほとんどの都道府県、8割の指定都市、約7割の市区では実施されているが、町村では4割以下にとどまっている。
- ▶ 対策の具体的な内容としては、
  - 研修の実施（若手職員対象のもの）（52.2%）
  - 人事当局との面談（24.3%）
  - 所属長との面談（21.2%）
  - 先輩職員との交流機会の創出（19.0%）を実施している団体が多かった。

### 組織外の相談窓口・事業の活用

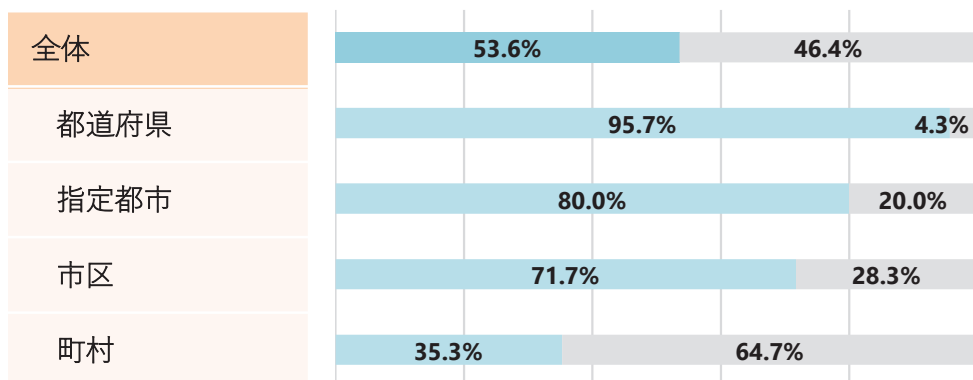
全体版

P.12

- ▶ 全ての都道府県、8割以上の指定都市で活用しているが、市区では6割以下、町村では4割以下にとどまっている。
- ▶ 活用した組織外の窓口・事業は、地方職員共済組合（69.0%）が最も多かった。

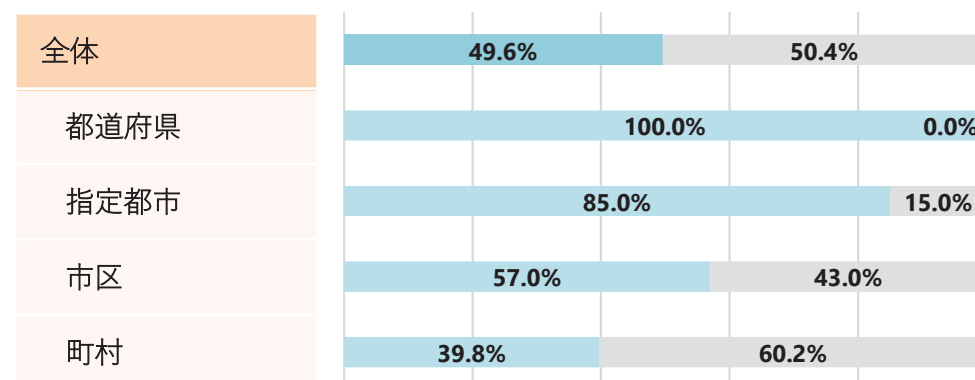
### アンケート集計結果

■あり ■なし



### アンケート集計結果

■あり ■なし



## 2. 予防・早期発見の取組み

### ストレスチェックの活用

全体版

P.13

➤ 団体区分にかかわらず、ほとんどの地方公共団体で実施されている。

#### 【ストレスチェック】

労働安全衛生法第66条の10に規定される心理的な負担の程度を把握するため検査で、常時使用する労働者が50人以上の事業場は実施義務がある。なお、50人未満の事業場は努力義務とされているが、総務省からは、特別な理由がない限り、全ての職員にストレスチェックの実施を検討するよう地方公共団体に要請している。

### ストレスチェックを踏まえた産業医等の面談実績

全体版

P.13

➤ ほとんどの都道府県、全ての指定都市、約8割の市区で面談実績があるが、町村は半数以下にとどまっている。

#### 【医師の面談】

ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高い者であって、実施者が面接指導の実施が必要と認めたものを対象とし、面接指導の申出をした職員に対し、医師による面接指導を行う。

#### アンケート集計結果

■ あり ■ なし

区分	あり	なし
全体	95.2%	4.8%
都道府県	100.0%	0.0%
指定都市	100.0%	0.0%
市区	98.1%	1.9%
町村	92.4%	7.6%

#### アンケート集計結果

■ あり ■ なし

区分	あり	なし
全体	63.0%	37.0%
都道府県	95.7%	4.3%
指定都市	100.0%	0.0%
市区	79.4%	20.6%
町村	45.4%	54.6%

### 3. 休務中～職場復帰の取組み

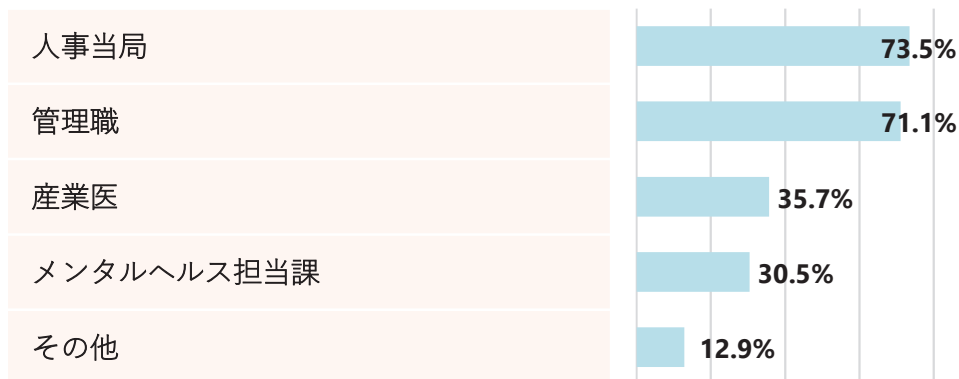
#### 休務者との面談

全体版

P.15

- 全ての都道府県・指定都市、ほとんどの市区、約8割の町村において実施されている。

#### 休務者との面談者（複数選択可）



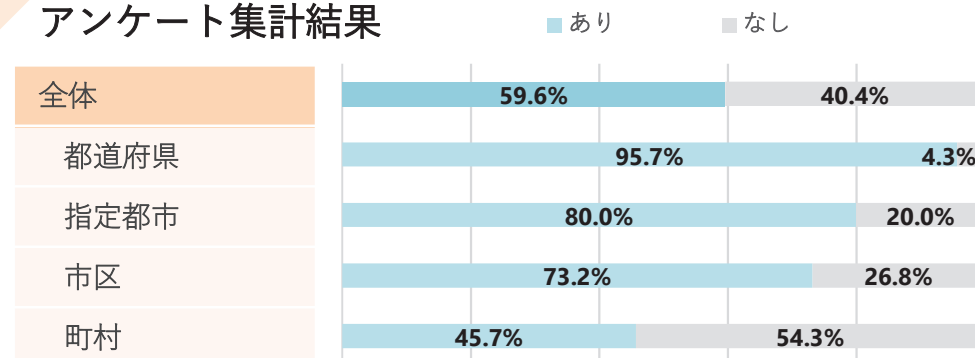
#### 主治医と自治体側の連携（面談等）

全体版

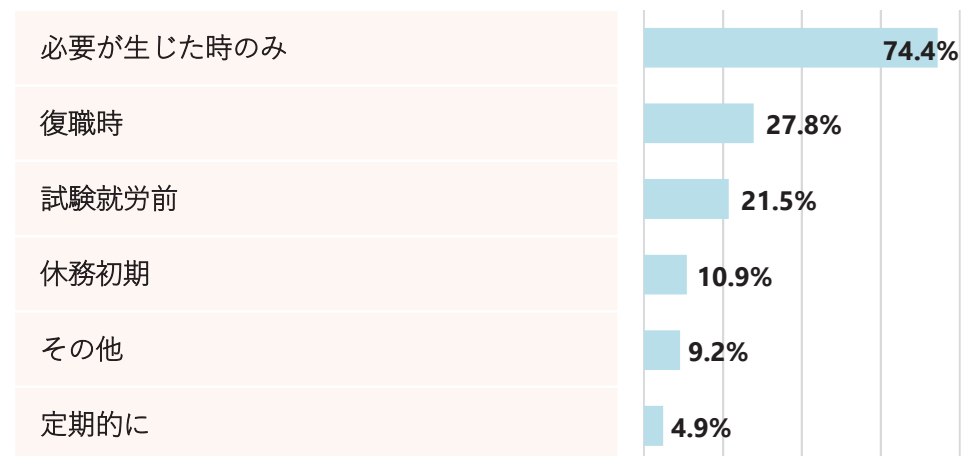
P.16

- 主治医と自治体の面談等は、ほとんどの都道府県、8割の指定都市、約7割の市区で実施されているが、町村では半数以下にとどまっている。

#### アンケート集計結果



#### 実施のタイミング（複数選択可）



### 3. 休務中～職場復帰の取組み

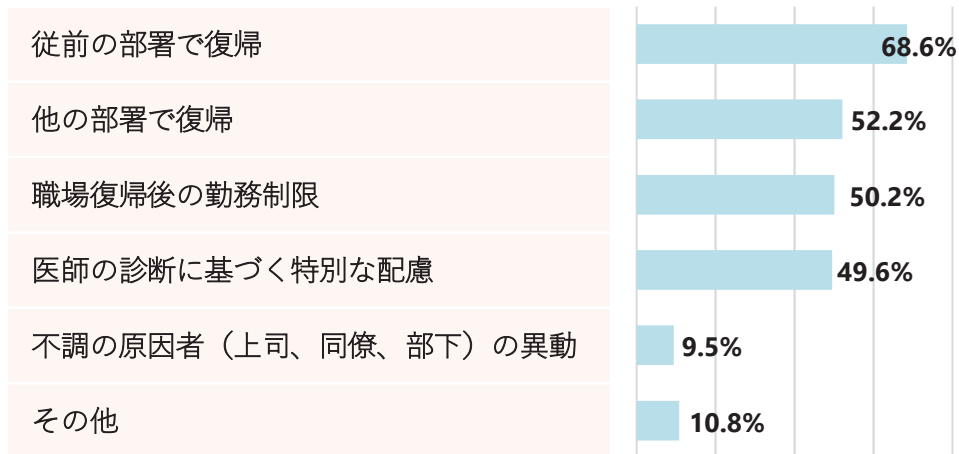
#### 職場復帰にあたっての配慮

全体版

P.17

- 全ての都道府県・指定都市、ほとんどの市区、約9割の町村で、配慮をしている。

#### 配慮の具体的内容（複数選択可）



### 3. 休務中～職場復帰の取組み

#### 職場復帰の際に問題となったこと

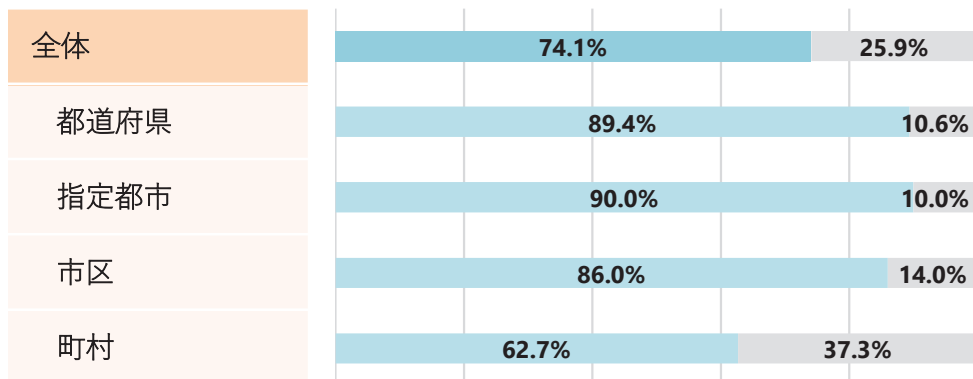
全体版

P.17

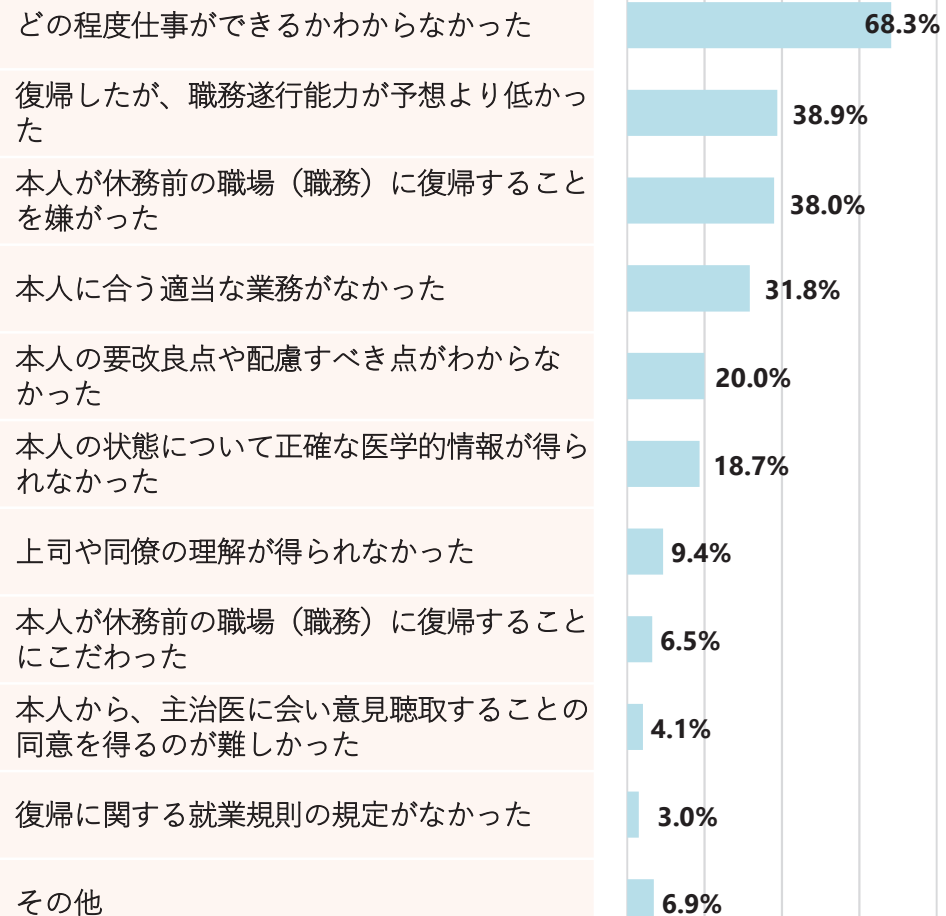
- 約9割の都道府県・指定都市・市区が「あり」と回答しているが、町村では約6割となっている。

#### アンケート集計結果

■あり ■なし



#### 問題の具体的内容（複数選択可）



## 4. 再発防止の取組み

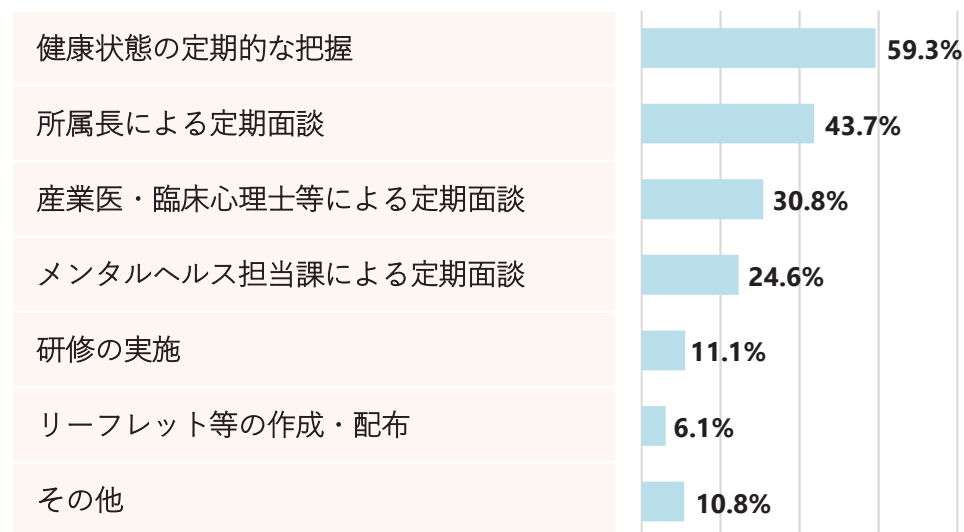
### 職場復帰後の再発防止策

全体版

P.20

- 全ての都道府県・指定都市、ほとんどの市区、約8割の町村で再発防止策を講じている。
- 再発防止策を講じていない理由としては、  
○ 知見がない (69.8%)  
と回答した団体が最も多かった。

### 再発防止策の具体的内容 (複数選択可)



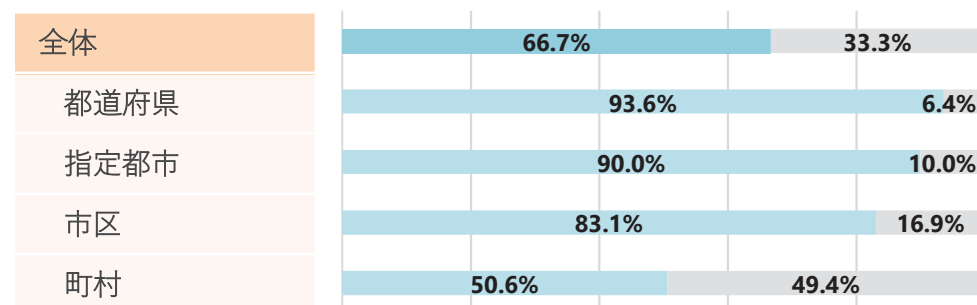
### 試験就労 (お試し出勤) 等の制度

全体版

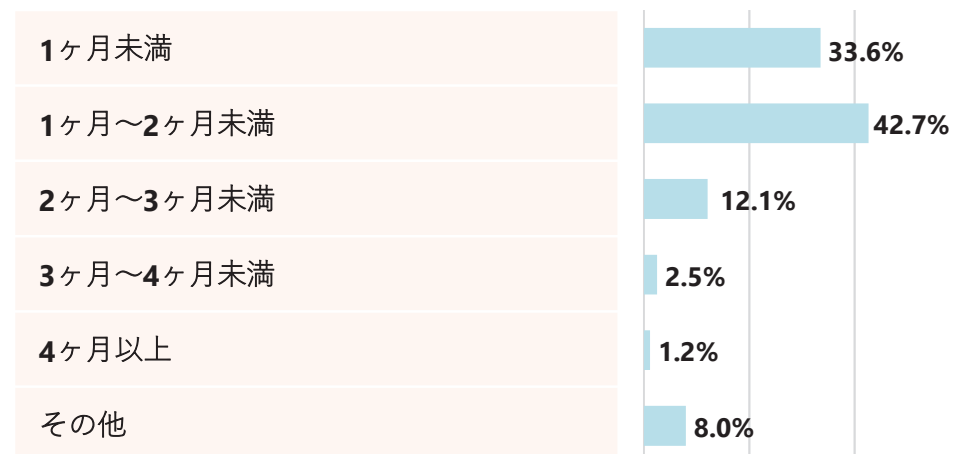
P.21

- 約9割の都道府県・指定都市、約8割の市区は「あり」と回答しているが、町村では約半数にとどまっている。

### アンケート集計結果



### 試験就労の実施期間

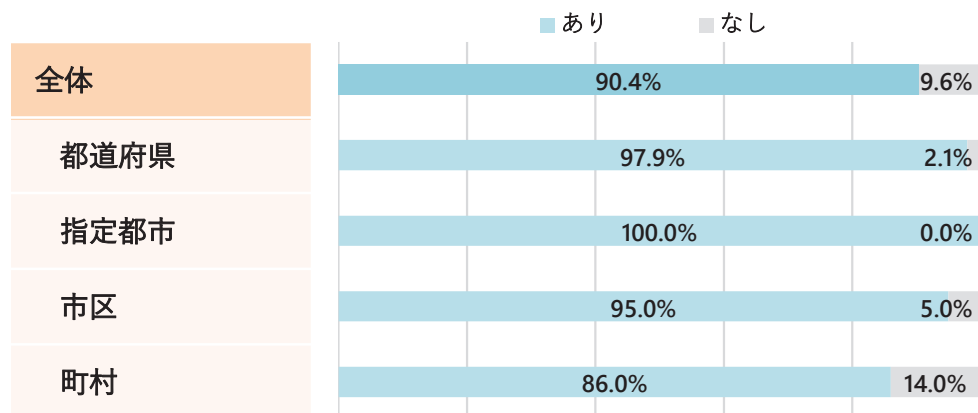


## 5. 近年のメンタルヘルス対策について

### 重点的に対策すべきと思う職員

全体版

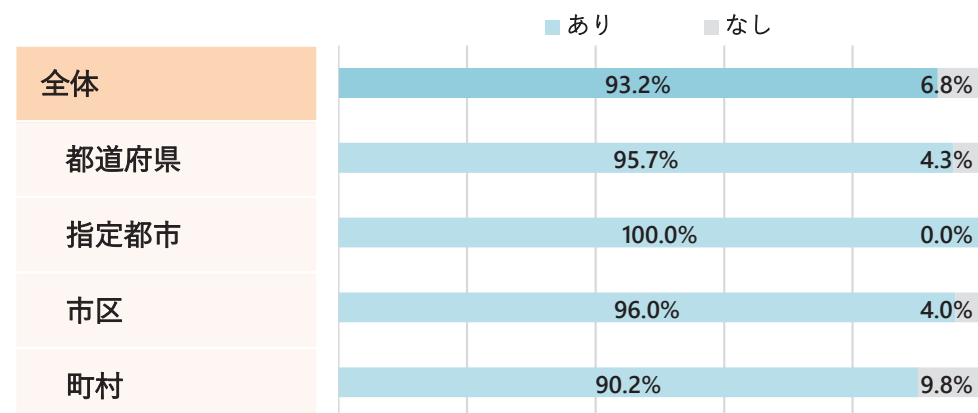
P.22



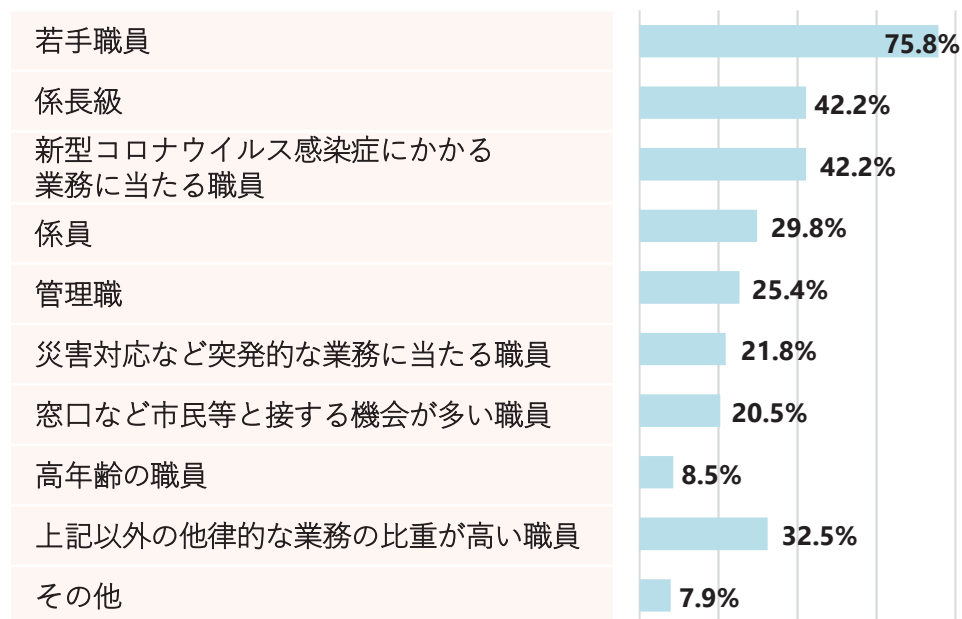
### メンタルヘルス対策等について困っていること

全体版

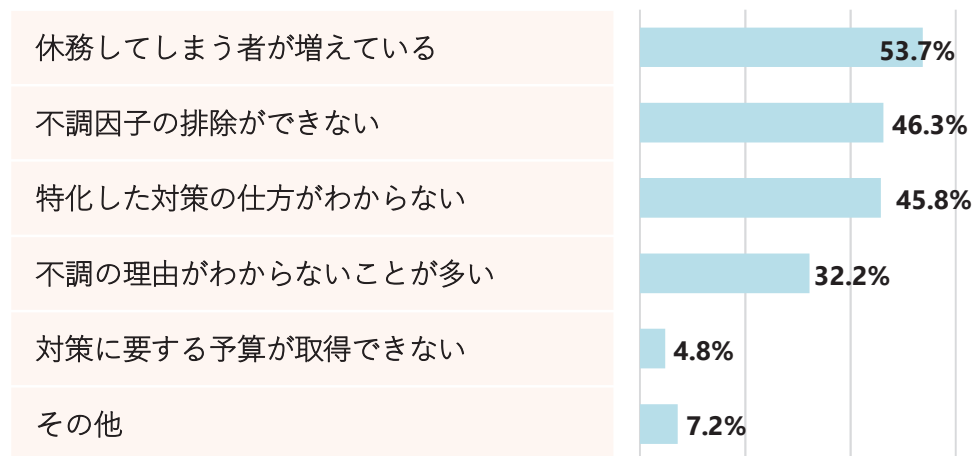
P.23



### 職員の具体的対象（複数選択可）



### 困っていることの具体的内容（複数選択可）



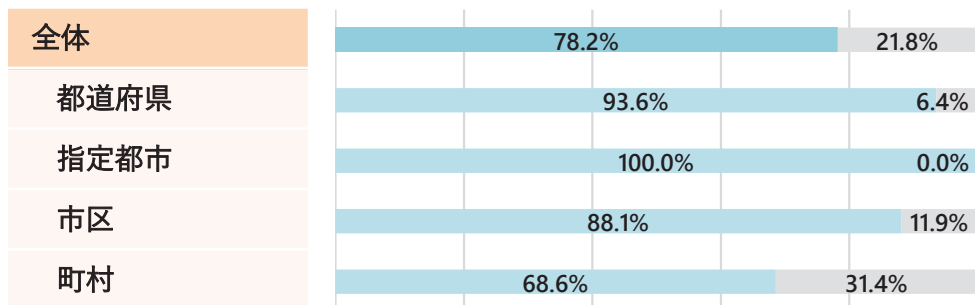


## 5. 近年のメンタルヘルス対策について

### メンタルヘルス不調による休務者の増加傾向

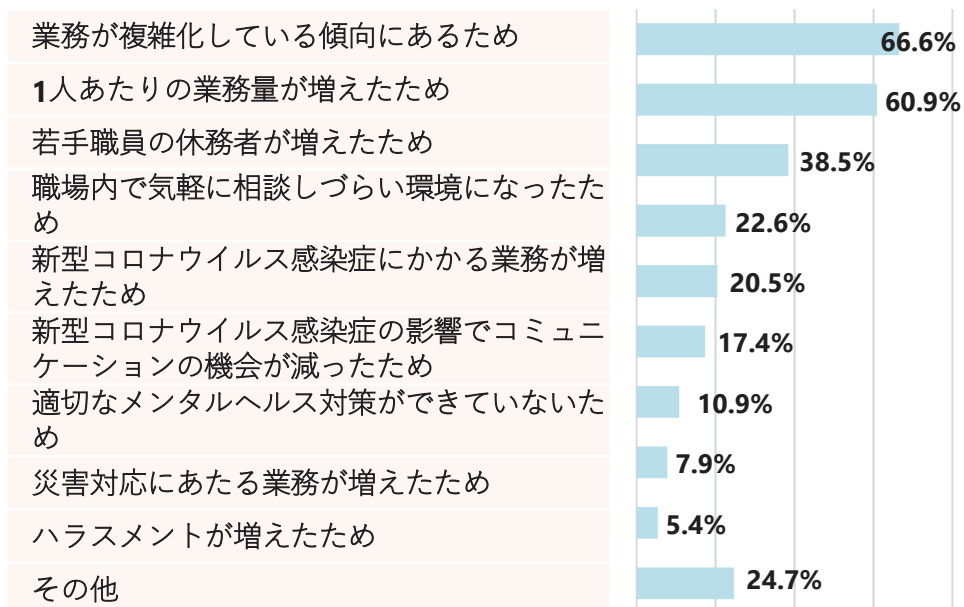
全体版

P.24



### 考えられうる増加傾向の要因（複数選択可）

▶ 都道府県・指定都市は、「新型コロナウイルス感染症にかかる業務が増えたため」、「新型コロナウイルス感染症の影響でコミュニケーションの機会が減ったため」と回答した団体が市区町村に比べて多かった。



### 近年のメンタルヘルス対策における課題等（自由記載の例）

コロナ関連	<p>新型コロナウイルス感染症により職員同士の関係が希薄となっており、コミュニケーションが不足している。</p> <p>新型コロナウイルス感染症にかかる業務の増加による時間外勤務者が増えたことにより、メンタルヘルス不調者が出てきている。</p>
現状	<p>コミュニケーション不足による休務者が増えている。</p> <p>人員削減・権限移譲等による業務増の結果、担当職員1人に業務が集中してしまっている。</p> <p>休職者の中でも、長期化または再休職する者が増えてきている。</p>
予防・早期発見	<p>相談窓口の利用もなく、いきなり休務してしまう職員もおり、不調者を早期発見し、休務を未然に防ぐ有効な対策がわからない。</p> <p>ストレスチェック結果の活用などで、早期に気づき、対応出来れば良いが、具体的にどう対策をしていけば良いかわからないことが多い。</p> <p>メンタルヘルス不調を防ぐための具体的な対策方法がわからない。</p>
休務原因	<p>定数削減に反し、市全体の業務量が増大しており、人員に余裕がない状態が職員のストレス増の要因となっている。</p> <p>メンタルヘルス不調の原因や症状が多様化しており、個々の状況を把握し、個別の対応をとることが難しい。</p> <p>メンタルヘルス不調の要因がわからず、対処が難しい。</p> <p>不調の要因は、仕事だけでなく、プライベートや本人の性格・特性など複数の要因が絡み合う場合も多いことから有効な対策がわからない。</p>
復職後	<p>休務を繰り返している職員が増えていることから、復職後の再発防止策が課題となっている。</p> <p>一度メンタルヘルス不調になると長引く傾向がある。復帰後も困難な業務に就かせることができず、周囲の職員への負担が増し、2次的被害を生むケースが増加傾向にある。</p>
若手職員	<p>若手職員のメンタルヘルス不調や過去にメンタルヘルス不調になった者の再発が増加傾向にある。</p>