

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の更なる推進に向けた取組について（通知）

行政課題が複雑・多様化する一方で、人口減少・少子高齢化が進むなど、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中で、行政課題に的確に対応し、住民の要望に応えていくためには、地方公共団体の職員一人ひとりが心身共に健康で、その能力を十分発揮できることが求められます。

総務省が実施した「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によれば、メンタルヘルス不調による長期休務者は、全国で48,952人（対前年4,188人増）、割合は1.5%（対前年0.1%増）であり、また、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。）が毎年実施している「地方公務員健康状況等の現況」によれば、メンタルヘルス不調による長期休務者は、10年前の約1.9倍、15年前の約2.0倍と増加傾向が続いていることが明らかになっております。こうした状況を踏まえ、引き続き、各地方公共団体において、地方公務員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが重要です。

総務省では、安衛協と連携して令和3年度から継続して研究会を開催し、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おり、令和4年度の研究会では、地方公共団体の支援策として、「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」^{*}が作成され、令和5年度の研究会では、研究会委員が現地へ赴き、地方公共団体参加型での研究会を開催のうえ、そこで得られた知見や取組事例等を参考として報告書が取りまとめられたところです。

令和6年度の研究会では、令和5年度の研究会においても多くの地方公共団体が課題であるとした若年層職員に向けた取組とラインケアの役割を担う管理監督者に向けた取組をテーマに、引き続き地方公共団体参加型での研究会を開催し、課題等を直接聴取しながら意見交換が行われたところであり、そこで得られた知見や取組事例等を参考として、今般、研究会報告書が取りまとめられました。

当該報告書においては、若年層職員にはできるだけ早期の情報提供や働きかけが重要であることや管理監督者にはラインケアにおける自身の役割を認識してもらう必要があることなど、

若年層職員及び管理監督者に向けた取組のポイントについてまとめられています。

職員がメンタルヘルス不調に至る要因は様々であり、その対策は多岐にわたることから、組織のトップである知事・市町村長等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、産業保健スタッフ等が有機的に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て、計画的かつ継続的に対応することが重要です。そのためにも、組織内外の関係者間のそれぞれの役割や連携を体系立てて示したメンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、メンタルヘルス対策を着実に実施する必要があります。

こうしたことを踏まえ、各地方公共団体におかれては、研究会報告書を参考としていただき、引き続き、メンタルヘルス対策の更なる推進に向けて対応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（概要は参考1参照）。

併せて、本研究会において、若年層職員向け・管理監督者向けのリーフレットを作成し、総務省のホームページに掲載しているため、研修会場で配付するなど適宜ご活用願います（参考2参照）。また、実効性の高いメンタルヘルス対策には、職場の状況を正確に把握し、医学的知見に基づいて適切な対応を促進する産業医の役割がより一層重要となっていることを踏まえ、安衛協において、来年度から、地方公共団体で勤務する産業医が抱える課題の解決や情報共有を図るため、産業医間の連携を推進する事業の検討が行われています。（参考3参照）。

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。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。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。

※「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」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作成されたものであり、地方公共団体の規模に関わらず、地域の実情に合わせて自主的に計画等を策定し、メンタルヘルス対策の効果的な実施につなげられるよう、3部構成（本編、別冊、簡易版）となっている（参考4参照）。

（参考）令和6年度総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/anzen_koumu_mhr6.html

（連絡先）

自治行政局公務員部安全厚生推進室
出口、箱守

TEL:03-5253-5560（直通）

E-mail: anzenkousei01@soumu.go.jp

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 報告書 概要

参考1

(令和7年3月)

1. メンタルヘルス対策に関する現状と課題

- メンタルヘルス不調による長期休務者は近年増加の一途をたどっている。中でも休務者が多く、令和5年度研究会においても多くの地方公共団体が課題として挙げた**若年層職員に向けた取組**と、ラインケアの役割を担う**管理監督者に向けた取組**をテーマに調査研究を実施。
- 研究会委員が現地へ赴き（栃木県、鳥取県）、地方公共団体参加型の研究会を開催（以下「現地開催」という。）。各県への事前アンケートの回答を踏まえて、研究会委員と参加団体とで意見交換し、対応策について議論。

2. メンタルヘルス対策に関する方策等

- **若年層職員に対する取組**
 - 若年層職員は、新しい職場環境、業務内容、学生時代からの環境の変化、職場での人間関係など様々なストレス要因がある。
 - 若年層職員は、情報不足のまま周囲に相談せずメンタル不調をきたすおそれがあり、**できるだけ早期の情報提供や働きかけが重要**。
 - 特に学生から社会人への移行期には環境が大きく変わるため、研修の充実、上司・同僚とのつながりの構築、OJTの活用など手厚いサポートが必要。
 - 若年層職員向けリーフレットを作成。
- **管理監督者に対する取組**
 - 職員の体調の変化に早期に気づくことができる管理監督者のラインケアの役割は重要。
 - 計画等の周知や研修の機会等を通じて管理監督者に**ラインケアにおける自身の役割を認識してもらうことが必要**。
 - 一方、管理監督者自身の心身が健康でなければ、職場のメンタルヘルス対策も十分機能しないため、**管理監督者自身のケアも必要**。
 - 管理監督者向けリーフレットを作成。

● 対応策のポイント

相談窓口の明確化	相談窓口を明確化し、職員にとって身近な取組とすることが重要
職場内ネットワークの構築	職員同士が気軽に交流し、必要に応じて周りの職員がフォローできる環境整備が必要
管理監督者の役割の明確化	管理監督者にラインケアにおける自身の役割を認識してもらうことが必要
マニュアル等の整備	計画の策定等を通じて、メンタルヘルス対策を全庁的・継続的かつ有機的な取組とすることが必要

3. 今後の方向性

● 研究会の現地開催

- ・ 現地開催を継続し、参加団体の情報共有の場として活用（右記参照）。
- ・ 計画未策定団体における計画策定に至らない原因を把握し、解決策を検討。
- ・ 研究会とは別に、団体間の情報共有の場の設定や計画策定支援を推進する必要。

● 人材確保・人材育成

- ・ 保健師や産業医等の専門職の確保、産業保健スタッフの質向上に向けた方策について検討。

※現地開催 事後アンケート結果

97.3%

今回の研究会(現地開催)が参考になったか (n=37)		研究会全体	
			計
とても参考になった	会場	67.6% (25)	70.3% (26)
	オンライン	2.7% (1)	
参考になった	会場	24.3% (9)	27.0% (10)
	オンライン	2.7% (1)	
あまり参考にならなかった	会場	2.7% (1)	2.7% (1)
	オンライン	0% (0)	
どちらともいえない	会場	0% (0)	0% (0)
	オンライン	0% (0)	

若年層職員のためのメンタルヘルス対策

健康的に働き続けるために悩みや不安なことがあったらまずは「相談」しましょう

どんな職場であっても、仕事内容や人間関係などでストレスを抱えることは避けられません。若手のみなさんは社会への適応や環境の変化などに慣れていないため、より注意が必要です。

仕事上のことや普段の生活の中で悩んでいることや不安なことがある時には、一人で抱えず、**誰かに相談**をするようにしましょう。

早めに相談をすることで、心身の不調やミス、トラブルを防ぐことになり、**自分自身を守る**ことにもつながります。

①体調不良が続いたり、調子が悪いなと思ったら…

ストレス状態が続くと、心・体・行動に変化が現れます。**変化に気づいて早めに相談**することで、早期の改善につながります。

裏面①に注意すべき症状や時期をまとめてありますので、心当たりがある場合はすぐに相談しましょう。

②ハラスメントを受けていると感じたら…

ハラスメントを受けた（見聞きした）ら、「相手に伝える」、「記録を残す」、「相談する」ことが大切です。

裏面②に代表的なハラスメントの種類についてまとめてありますので、心当たりがある場合は一人で悩まずに相談しましょう。

健康的に 働き続けるために

③どこに相談したらいいかわからない時は

ストレスやハラスメントを**放置すると、あなたのメンタルヘル스에不調**をきたすことになります。

裏面③に悩みの種類に応じた相談先をまとめてありますので、参考にして相談しましょう。

④今のところ悩みはない！

メンタルヘルス不調は、特別な人になるわけではありません。今は大丈夫でも、環境が変わったりすることで、あなたもメンタルヘルス不調になる可能性があります。

日頃からあなた自身で**セルフケア**をすることで、**心の健康を保ちましょう。**

裏面④にセルフケアの例についてまとめてありますので、普段の生活の参考にしてメンタルヘルスの維持に努めてください。

若年層職員のためのメンタルヘルス対策

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
地方公務員災害補償基金
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

① こんなサインや時期には注意してください！

注意すべきサイン		注意すべき出来事
心	不安、イライラ 気持ちの落ち込み 楽しいない ネガティブ思考、集中力低下	ミスや失敗をした 仕事の質・量が変わった 異動や昇進をした
体	頭痛、肩こり、動悸、不眠 倦怠感、胃腸不調	まわりの人間関係が変わった 病気、怪我、被災をした 育児や介護をすることとなった
行動	ミス、飲酒・喫煙、遅刻や 欠勤の増加 生活リズムの乱れ 人間関係の悪化	交際関係に問題が起こった 引っ越しなど住環境が変わった ローンや借金など金銭面で不安 が生じた

② 心あたりはありませんか？

暴行、物を投げられる
人格否定、侮辱、暴言、長時間の説教
1人だけ席を離される、無視、行事に呼ばれない
不要・不可能な業務を強制される
無関係な業務を命じられる
業務を取り上げられる
個人情報暴露される

意に沿わない性的な関係を迫られる
体に触られる
性的な言動をされる
職場に性的なコンテンツが掲示されている

窓口で怒鳴られたり、大きな音で威嚇された
長時間にわたる電話や執拗な電話
理不尽な言動や脅迫をされた
長時間窓口拘束された

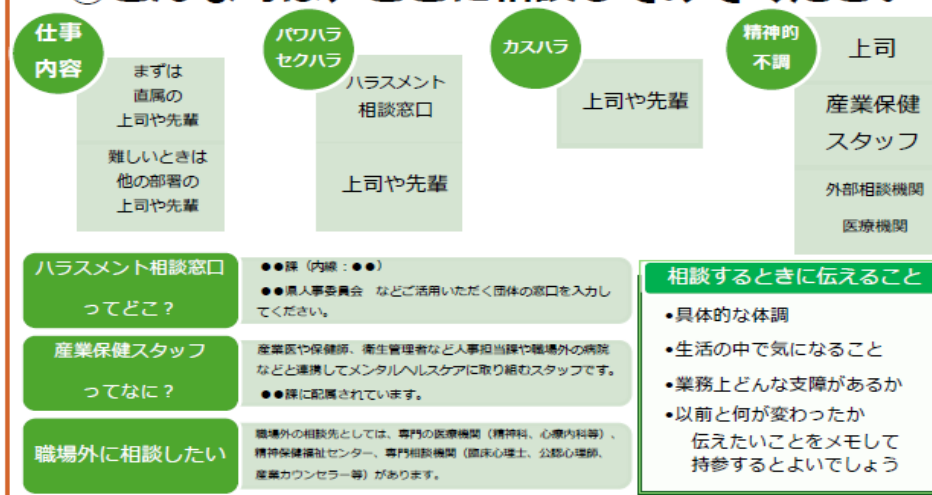
パワハラ！

セクハラ！

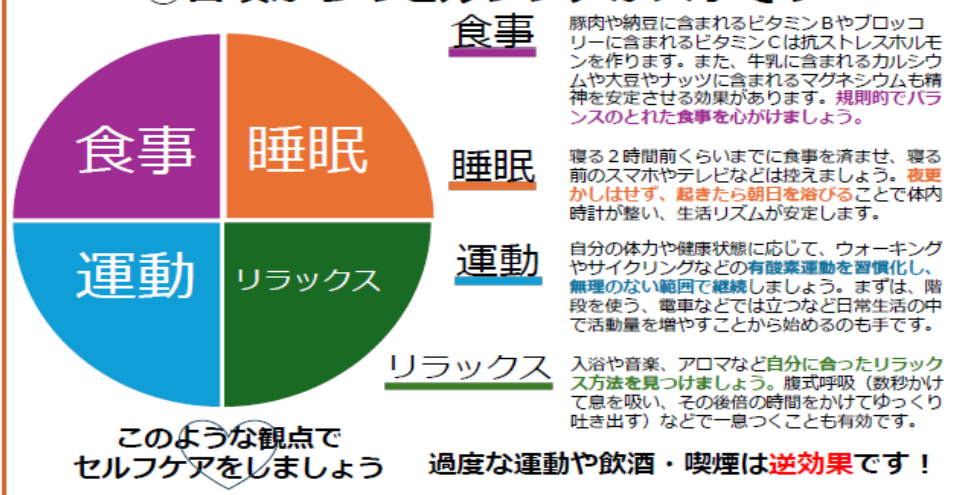
カスハラ！

我慢したり、1人で解決しようとせず、周りに相談を！

③ こんな時は、ここに相談してみてください



④ 日頃からのセルフケアが大切です



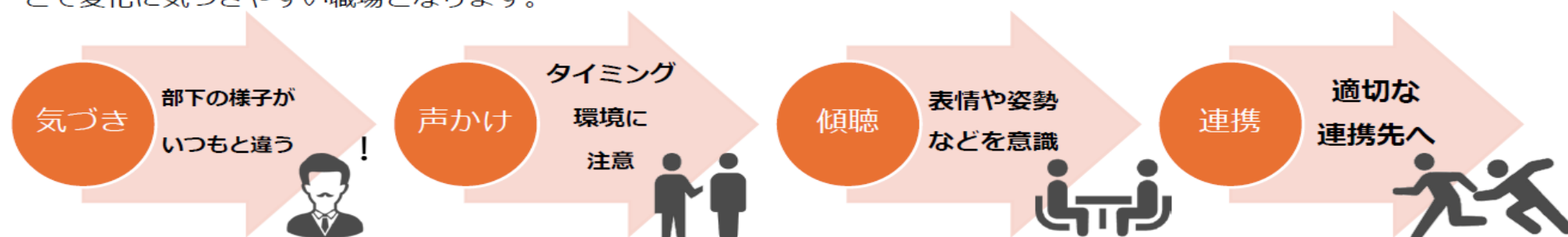
組織におけるラインケア＜管理監督者＞

部下の変化にいち早く気づくことができる環境を作りましょう

管理監督者は、同じ職場で仕事をしている部下の変化に気づくことができる重要なポジションです。

いち早く部下の変化に気づくために、日頃の部下の様子を観察・把握しておきましょう。

あいさつや声かけなどで**定期的なコミュニケーション**をとるとともに座席配置などを工夫して**風通しのよい環境**を作ること
で変化に気づきやすい職場となります。



こんなサインがでていませんか？		こんなことに気をつけましょう		こんな姿勢で聴きましょう		こんな時の連携先はこちら	
心身の 状態	顔色が悪い 肌が急に荒れた 身だしなみが乱れた 不眠・頭痛・食欲不振・ 疲労感・急に痩せた	タイミング	残業明け・休日明け 周囲に人がいない時 帰宅前	聴き役	相手の話を遮らない 助言・説教・注意NG なぐさめも要注意	部下に相談されたが 対応に悩んでいる 本人が医療機関を 受診しない セルフケアを促したい 希死念慮を語った	産業保健スタッフ
仕事	ミスが増えた 同僚とのトラブルや苦情が 増えた 効率が落ちた	雰囲気 環境	個室 開放的な空間 ハの字型に座る 背筋を伸ばす 腕組みはしない こちらの映像を映す (オンライン時)	肯定	先入観は大敵 いったんすべて受け入れる よいところを見つけてほめる	あなたが受診要否を 判断しない まずは産業保健 スタッフに相談	医療機関
勤怠	遅刻・早退・欠勤が増えた 無断欠勤 当日休 不自然な残業			共感	経験や先入観は不要 相手の気持ちを決めつけ ない	緊急性がある 1人暮らしをしていて 頼れる相手がない	家族
				相手の 気持ちを 整理	相手の気持ち、行動とそ の背景に焦点をあて、 肯定的な関心を持って質 問をする	守秘義務・プライバシーに注意！	

あなたが職場のメンタルヘルスケアの**キーパーソン**です！

管理監督者自身のメンタルヘルス対策

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
地方公務員災害補償基金
一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

メンタルヘルスの大敵
ストレスを知りましょう



職場内のストレス要因

- ・仕事でのミスや失敗
- ・仕事の質的・量的変化
- ・不祥事の発生
- ・上司と部下との板挟み
- ・デジタル化への不適應
- ・住民からの訴訟
- ・畑違いの部署への異動
- ・災害対応



職場外のストレス要因

- ・病気や怪我等自身の体調不良
- ・家族の病気や介護
- ・子の育児や進学
- ・交際相手や配偶者とのトラブル
- ・引っ越しや近所とのトラブルなど住環境問題
- ・金銭問題

最近こんなことが起こっていませんか？

管理監督者のストレスはこんな特徴があります

30代

40代

50代

～

仕事により高度な内容へと変化するとともに、部下や後輩の業務管理といった管理監督業務も増えるため、仕事の質的变化がストレスの要因となります。また、上司と部下との板挟みとなり、人間関係でのストレスも増加しやすくなります。

50歳を超えると管理監督業務の割合が高まり、職場における役割の変化が生じます。また、身体機能の衰えや不調が増えてきます。こうした変化に加え、若年層職員とのジェネレーションギャップや子の進学や自立、親の介護などの職場外での変化もストレスの要因となります。

ストレスに気づき、コントロールしましょう

気づきやすい身体的変化

- よく眠れない
- イライラする
- 頭痛・腰痛がする
- 手や足の裏に汗をかく
- 食欲がなくなる
- 飲酒・喫煙が増える
- 胃腸の調子が悪い
- 動悸がする
- 気が遠くなる

ストレスチェックを活用

ストレスチェックを定期的に行うことで自らのストレス状態を確認するとともに、表面化しにくいメンタルヘルス不調に気づききっかけとなるため、心の不調を未然に防ぐことができます。

**高ストレスと判定されたら
まずは相談しましょう。**

※表面の連絡先やあなた自身の上司へ相談してみましょう。

ストレスに気づくには？

ストレスをうまくコントロールしましょう

食事と睡眠

十分な睡眠時間の確保と1日3食のバランスのとれた食事が理想です。まずは日中に眠気を感じない程度の睡眠や朝食を摂る、野菜の摂取、夕食は就寝2時間前までに摂ることなどから始めましょう。

休息と運動

趣味を満喫したり、休暇を取得するなどしっかりとオフの時間を作りましょう。また、昼休みに散歩をしたり、階段を使うなど適度な運動を継続することもストレス対策となります。呼吸法やストレッチなど自分に合った対処法を見つけましょう。

あなたの心身の健康が職場のメンタルヘルス対策の第一歩です

産業医連携推進事業

■ 背景・目的

近年、地方公務員を取り巻く環境は大きく変化し、メンタルヘルス不調や過重労働対策、職員の高年齢化への対応等、職員の健康保持増進に関する課題も複雑・多様化しており、地方公共団体に勤務する産業医の役割は一層重要なものとなっています。

地方公務員の安全と健康を守るためには、産業医が公務職場特有の事情を理解し、各事業場のニーズや課題に応じた対策を提案・実施できる能力を高めることが重要であることから、地方公共団体に勤務する産業医間の連携を通じて、専門知識やスキルの向上を図ります。

【連携推進事業】

1

オンラインツール等を活用した産業医間の連携

- 対象者：地方公共団体に勤務する産業医
- 内 容：オンラインツール等を活用し、
参加者同士で日常的に情報の共有や業務上の相談を行うことができる場を、提供します。

※ 令和7年度は対象者を限定し、試行的に実施

2

産業医安全衛生研究会(仮称)の開催

- 対象者：地方公共団体に勤務する産業医
- 場 所：東京（ハイブリッド形式、オンデマンド配信あり）
※ オンライン・オンデマンド配信は産業医以外の方（人事労務担当者や産業保健師等）も視聴可
- 時 期：令和7年10月～11月（予定）
- 内 容：地方公共団体や産業医が直面する安全衛生に関する課題をテーマに、公務職場特有の問題や実態等に焦点を当て、有識者の講演、先行事例の紹介、グループディスカッション等を通じて、実践的な解決策を検討します。



- 各事業の詳細は、確定次第改めてお知らせいたします。常勤、非常勤に関わらず、多くの方のご参加をお待ちしております。
- お問い合わせ先：一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課(佐藤、山田) Tel.03-3230-2021 Email: kikaku@jalsha.or.jp

メンタルヘルス対策に関する計画（例）の概要

参考4

計画（例）の構成

- 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にして作成。
- 地方公共団体の実情に応じて活用できるよう、「本編」「別冊」「簡易版」の3部で構成。

【本編】

- ・地方公共団体の規模に関わらず、自主的な策定が可能となるよう、基本的・普遍的な内容をまとめた。
- ・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。

【別冊】

- ・【本編】には記載していない、4つのケアの残りの「職場外資源によるケア」の取組内容や、地方公共団体が実際に取り組んでいる特定の課題に応じた具体的な取組例等。
- ・地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定。

【簡易版】

- ・小規模地方公共団体等が計画策定に着手しやすいよう、計画の形式によらず各取組を網羅的に一枚の表に整理。
- ・各予防段階に応じたケアの項目ごとの実施者・関与者を、記号で記載し、一目で凡例が確認可能。
- 4つのケア・3つのケアの2パターンあり。

（Ⅰ）本編

“〇〇〇（団体名）”メンタルヘルス対策に関する計画
～ 職場における心の健康づくり ～
(例)

令和〇年〇月〇日 制定

- *この計画（例）は、令和4年度の「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」に参画する地方公共団体委員が所属する埼玉県、東京都、福島県いわき市における計画等を中心に、総務省において調査した地方公共団体の実際の計画や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省策定）等を参考に作成したものです。
- *この「（Ⅰ）本編」では、地方公共団体の状況に応じて取り組んでいただくべき普遍的なメンタルヘルス対策として、4つのケアのうち「セルフケア」「ラインケア」「職場内産業保健スタッフ等によるケア」の3つのケアを記載しています。
- *4つのケアのうち一つの「職場外資源によるケア」の取組内容や具体的な取組事例などは、本編とは別に作成した「（Ⅱ）別冊」に掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを想定しています。
- *例えば「1.基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただくため、具体的に記載していませんが、「（Ⅱ）別冊」には参考例を掲載しています。

（Ⅱ）別冊

「メンタルヘルス対策に関する計画
～ 職場における心の健康づくり～」
のさらなる充実に向けた方策及び取組事例等

- *この「（Ⅱ）別冊」には、「（Ⅰ）本編」には記載していない、4つのケアの残りの「職場外資源によるケア」の取組内容や具体的な取組事例などを掲載しており、地方公共団体の状況に応じて計画等に追記することを検討してください。
- *「（Ⅰ）本編」の該当箇所を【 】表記するとともに、さらなる取組等を追記したイメージを掲載しています。
- *関連するトピックスのほか、例えば「（Ⅰ）本編」の「1.基本方針」では地方公共団体独自の基本方針を明記していただくため、具体的に記載していませんが、この「（Ⅱ）別冊」では参考例を掲載しています。

「団体名」メンタルヘルス対策における予防段階別の3つのケアに関する計画（例）【簡易版】

表題の「団体名」を自らの団体名に置き換えるだけで、計画完成

①職場外での相談の実施／ 管内の医療機関等において、職場外での相談を実施する。

②職場内相談窓口との連携／ 職場外資源の主治医等と、管理監督者や職場内産業保健スタッフ等は、必要に応じ、休務者の了承を得て面談や連絡をとるなどし、治療方針や職場に求められる配慮内容などについて主治医から助言を受ける。