

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 報告書 概要

(令和6年3月)

1. メンタルヘルス対策に関する現状と課題

- 令和5年度は、メンタルヘルス対策に関する課題等を地方公共団体から直接聴取しながら、令和4年度研究会で取りまとめた「メンタルヘルス対策に関する計画(例)」も活用し、計画的かつ継続的な取組に向けて調査研究を実施。
- 研究会委員が現地へ赴き(秋田県、兵庫県、高知県)、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。)。3県への事前アンケートで得られた共通の課題(計画策定のハードル、若年層職員対策、復職支援対策)について、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. 現地開催で得られたメンタルヘルス対策に関する方策等

● 計画的・継続的なメンタルヘルス対策に向けた対応策

■ 地方公共団体自ら、計画策定が必要だと思ふ「動機づけ」が必要

自団体のメンタルヘルスの現状を把握(課題認識)し、計画の必要性、計画的・継続的な取組の必要性について動機づけを行う。明確な課題認識が個別具体的対応策へ繋がる。

■ 「産業医」等の専門家に相談できる体制・関係性の構築

計画策定やメンタルヘルス対策の推進には、職員の健康管理に熱心に関わりを持つような協力的な関係を産業医等と構築することが効果的。職場や職員に関わりを持つよう職場巡視や職員面談等を活用。

■ 取組の連動性・見える化による計画的・継続的な対策の推進

情報提供や周知等の職員への働きかけを工夫する。一つ一つの取組を連動し、職員にとって分かりやすく見える化する。取組を体系的に位置づけ、担当者を配置することが重要。

● 地方公共団体の課題に対する対応策

■ 若年層職員ほど早期の情報提供や働きかけが必要

若年層職員は制度や相談窓口等の情報不足のまま不調となることも多く、早期の働きかけが必要。産業保健スタッフ等による面談、メンター制度、職員研修等の活用、気軽に集まれる機会の提供等。



■ 地域の実情等を踏まえた職場復帰のルールづくり、仕組みづくりが重要

地域の実情や自団体の復職支援対応の経験を踏まえた、職場復帰のルールづくり、仕組みづくりが、円滑な復職支援に繋がる。復職に向けた条件や復職の基準、休職中の連絡方法等をあらかじめルール化。

■ メンタルヘルス不調の未然予防のための職場環境改善

職員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐために、メンタルヘルス対策の一環として職場環境の改善に取り組むことも有効。

3. 今後の検討課題

● メンタルヘルス対策業務の広域化の可能性

- ・ 地域特性が似ている近隣の地方公共団体間で、ノウハウの共有や職場外資源の共同活用等、将来的に広域的な連携体制の検討の必要性。
- ・ 現地開催を今後も継続し、参加団体の情報共有の場として活用(右記参照)。

● 今後の継続的な課題

- ・ 若年層職員及び管理監督者に関するメンタルヘルス対策、計画に係る評価指標、計画のアレンジ方法等、引き続き必要な取組について検討。

※現地開催 事後アンケート結果

95.3%

今回の研究会(現地開催)が参考になったか (n=64)	研究会全体	
	会場	計
とても参考になった	26.6% (17)	35.9% (23)
	オンライン 9.4% (6)	
参考になった	23.4% (15)	59.4% (38)
	オンライン 35.9% (23)	
あまり参考にならなかった	1.6% (1)	3.1% (2)
	オンライン 1.6% (1)	
どちらともいえない	0.0% (0)	1.6% (1)
	オンライン 1.6% (1)	

- 自由記載欄で、「他自治体の状況や意見を聞いて参考になった」、「委員の報告、意見等が直接聞いて参考になった」との回答多数。