

第3回研究会 鳥取県開催

第3回研究会（鳥取県開催）概要

【開催概要】

- ・日 時：令和6年10月4日（金）13時30分～
- ・会 場：米子市文化ホール 1階イベントホール
- ・参加団体：鳥取県（総務部（オンライン）、市町村課）、18団体（会場7、オンライン11）
- ・参加委員：（会場）大杉座長、赤津委員、出雲谷委員、齋藤委員
（オンライン）鈴木委員、松尾委員、松原委員
※オンラインは接続不良によりフリートーキングのみ実施

【議題】

1. メンタルヘルス対策に関する計画（例）の概要
2. 研究会委員（出雲谷委員）による報告『大阪市におけるメンタルヘルス対策について』
3. 地方公共団体による事例発表（米子市、琴浦町）
米子市「メンタルヘルスの取組の現状等について」
琴浦町「琴浦町メンタルヘルス計画」
4. フリートーキング



【主なポイント・課題】

メンタルヘルス対策の周知と管理監督者の役割

- ・「職員全員が計画を理解し行動してもらうために、計画の概要版を庁内のポータルサイトに掲載し、周知を実施」（米子市）
- ・「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。」（琴浦町）
- ・「メンタルヘルス対策の中心は管理監督者であるため、そこを計画にきちんと明記した。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と考えている。」（米子市）
- ・「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。」（琴浦町）

【現地調査の概要】

※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

1. 鳥取県琴浦町〔令和6年10月3日（木）〕

参加者（計18名）：〔琴浦町〕町長、総務課、衛生管理者〔鳥取県〕市町村課
〔研究会〕大杉座長、赤津委員、出雲谷委員、齋藤委員、オブザーバー、事務局

2. 鳥取県米子市〔令和6年10月4日（金）〕

参加者（計15名）：〔米子市〕職員課、産業医〔鳥取県〕市町村課
〔研究会〕大杉座長、赤津委員、出雲谷委員、齋藤委員、オブザーバー、事務局

研究会委員による報告概要（第3回研究会）

報告者：出雲谷 恭子 氏（大阪市総務局人事部医務監 兼 医務主幹 総括産業医）

大阪市の医務監兼医務主幹、総括産業医。市長部局を担当。本研究会委員や一般社団法人日本産業精神保健学会理事を務める。

【大阪市におけるメンタルヘルス対策】

① 産業保健体制と産業医の連携

大阪市の市長部局は、会計年度職員も含めて約2万人の健康管理対象者がいる。産業保健体制は、常勤の総括産業医2名、週1回勤務の精神科産業医が1名在籍している。また、総括産業医の補佐として嘱託の健康管理担当医（精神科医5名含む）が11名と保健師5名、その他各事業場に地域の医師会から推薦された嘱託産業医73名がいる。70人以上の産業医がいるため、年に1度、「大阪市役所産業医連絡会」を開催し、意見交換会などを実施している。また、統一的な対応を図るため、「産業医マニュアル」を整備し、各産業医に提供し、新任の嘱託産業医には、総括産業医が直接訪問して説明を行うなどのサポートも行っている。加えて、嘱託産業医に過剰な負担がかかることを避けるために困難事例の面接などは、総括産業医等に面接を依頼できる仕組みも整えている。

② 心の健康づくり計画について

大阪市では、平成17年に「大阪市心の健康づくり指針」を作成し、平成23年に労働安全衛生法改正に先駆けてストレスチェックと職場環境改善を導入した「大阪市心の健康づくり計画」を策定した。以降5年ごとに見直しを行い、現在は令和3年に策定した第3次計画に基づいて各種取組を実施している。計画策定には産業医や保健師、安全衛生担当者、人事部門が連携しており、策定された計画は公表を行っている。また、管理監督者向け手引きや本人向け手引き、その他要綱やマニュアルの整備も行っている。

③ メンタルヘルス対策の取組

具体的な取組として、月1回の健康情報に関する広報やリーフレット配付、映像教材の貸し出しを実施している。また、30年以上前からカウンセリングルームを設置しており、心理士や保健師の相談・カウンセリングを受けることができるほか、時間外においても外部の相談機関での電話相談や対面カウンセリング、メール相談も可能となっており、こうした情報を一目で確認できるように携帯可能なカードにして配付するとともに、新規採用者および係長昇任後職員を対象に、セルフケアのリーフレットを個別でメール送付し、情報提供を実施している。職場環境改善につながる取組としては、先着で講師派遣型の訪問研修の実施、良

好事例集の作成などを行っている。

復職支援では、休職中に外出訓練や通勤練習、体力づくりなどを行い、そうした内容がきちんと行えていることを職場が確認した上で、復職前面接に進む形をとっている。復職後も、措置期間を設け、その期間で休みが多い場合には再度休職するルールとしたことで、復帰後の就労継続状況は向上している。

④ これからに向けて

メンタルヘルス対策においては、トップの決意表明による効果が大きいとされており、次の計画で採り入れられたらと考えている。また、若年層職員への対応の必要性を感じており、新規採用職員への全員面接を専門職が行っている事例を聞き、大阪市においても同様の取組を検討している。

【まとめ】

- 大規模な団体で多くの産業医がおり、入れ替わりもある中で統一的な対応を図るためのマニュアルの整備や新任の嘱託産業医へのサポート体制も整えている。
- 実際に行っているメンタルヘルス対策の取組について、携帯することにより適宜活用できるカードを配付するなど、制度の周知も行っている。
- 復職においては、復職前の自己訓練等の基準やルールを明確化し、復職後においても一定期間内に休みが多い場合には再度休職をしてもらうといった取組を行っている。
- 今後、計画においてトップの決意表明を盛り込むことや、若年層職員への取組の強化を検討している。

研究会委員による報告資料（第3回研究会・出雲谷委員）

R6年度 第3回「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」

大阪市におけるメンタルヘルス対策について



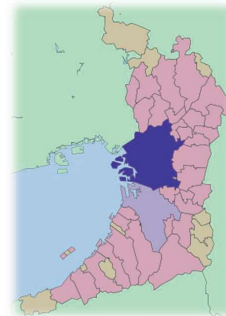
大阪市総務局

医務監・総括産業医 出雲谷恭子

1

大阪市の概要

- 人口 約279万人
- 世帯数 約156万世帯（R6年9月1日現在推計人口）



2

✂ 大阪市の概要

○健康管理対象者数 約2万人

○産業保健スタッフ体制

本庁(総務局)：総括産業医 2名（本務）

精神科産業医 1名（本務・兼務）

健康管理担当医 11名（うち兼務 1名、精神科医 5名）

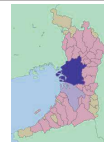
保健師 5名（本務）

110事業所：嘱託産業医 73名

衛生管理者・推進者

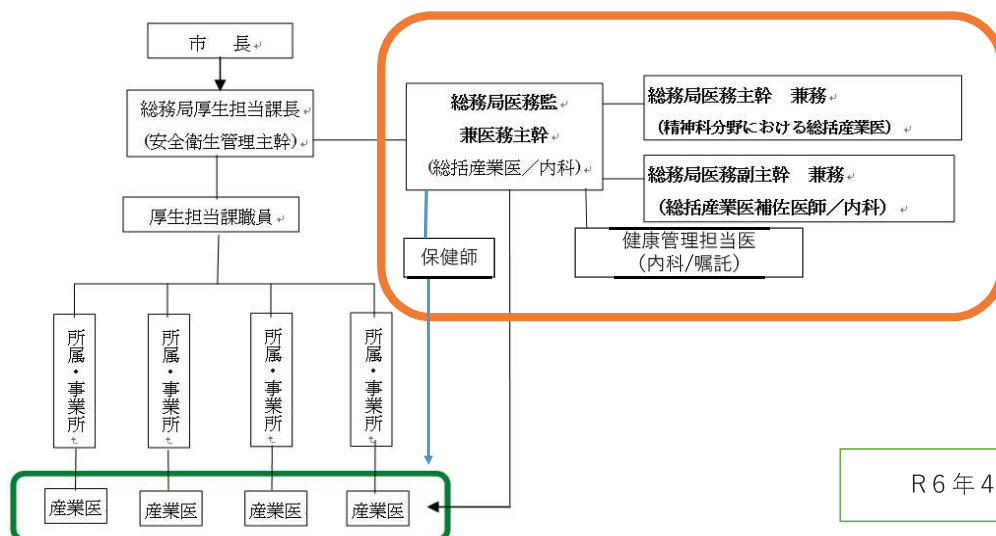
その他、人事担当・安全衛生担当等

（R6年4月現在）



3

大阪市産業保健体制



R6年4月～

4

職場産業医と総括産業医の連携・サポート

- 大阪市役所産業医連絡会 年1回開催
 - R5年度「アルコール健康問題への産業保健の対応」
（専門医によるオンライン講演）
 - R6年度「大阪市における産業医業務について一事例検討を中心にー」
- 産業医マニュアル作成
- 面接依頼の様式作成
職場産業医 ⇔ 総括産業医
- 嘱託産業医の就任時に、総括産業医が業務連携訪問
- 産業医初回出務時・職員復職後等、保健師が面接同席

5

メンタルヘルス対策 心の健康づくり計画策定の経過

H17年8月 大阪市中心の健康づくり指針

H23年3月 大阪市職員心の健康づくり計画 策定

方針表明と4つのケア連携

ストレスチェック・職場環境改善導入

メンタルヘルス研修の体系化 等

H28年3月 大阪市職員心の健康づくり計画（第2次）

ストレスチェック法定化対応

睡眠障害とアルコール使用障害予防対策

復職支援充実

パワハラ防止対策 等

R3年3月 大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）

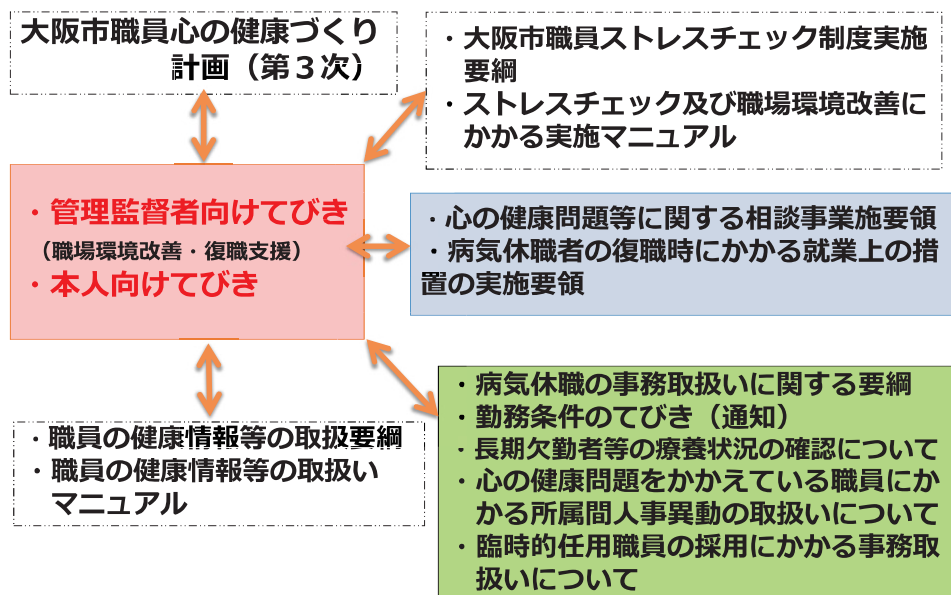
6

メンタルヘルス対策 心の健康づくり計画策定と推進 各部門・関係機関との連携



7

メンタルヘルスに関する計画・要領・てびき等



8

大阪市職員心の健康づくり計画（第3次）

基本方針

一次・二次予防 充実

- ・ ストレスチェックを利用して、職場のストレス要因を把握し、**円滑なコミュニケーションの推進と職場環境改善**に取り組む
- ・ 職員全員が心の健康問題について理解し、それぞれの役割を果たせるように**教育・研修の充実**を図る
- ・ メンタル不調者の**早期発見・早期対応**に努め、病氣休職者の**円滑な職場復帰支援**を図る

9

庁内イントラネット等による情報発信

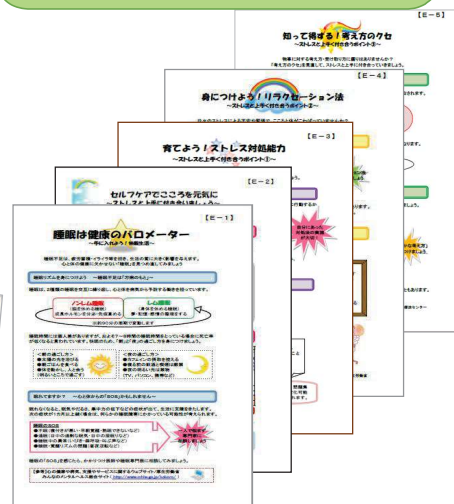
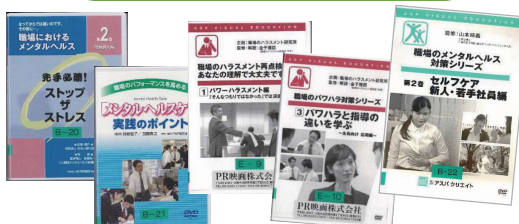
一次予防

セルフケアのリーフレット（8種類）

毎月1回健康情報の発行

最新の健康情報を提供

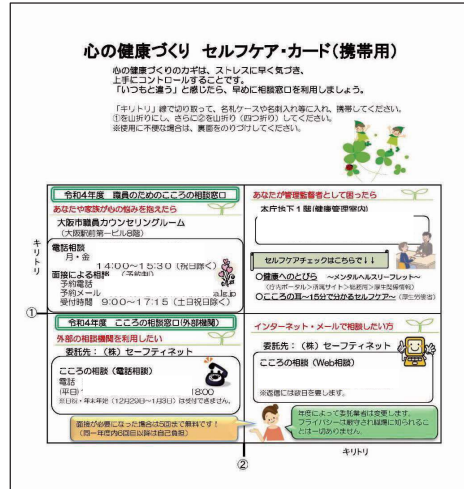
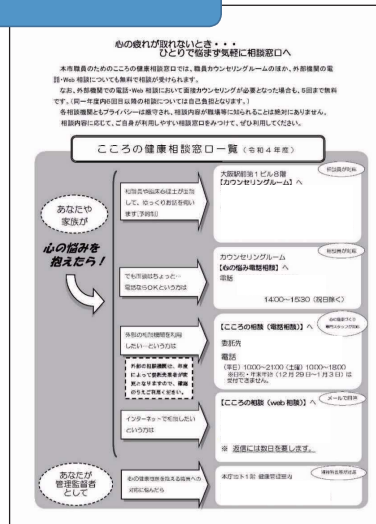
ビデオ・DVD貸出



10

こころの健康相談窓口一覧

一次予防



庁内ポータル> 所属サイト> 総務局> 厚生関係情報

11

一次予防

講師派遣型訪問研修（職場環境改善ミーティング）

職場向け
スタンダード・フォローアップ

管理監督者向け

<内容>

- ◆組織結果から職場のストレス要因を把握する
- ◆ミーティングを中心に、みんなで職場環境について話し合う
- ◆いつ・どこで・誰が・何をするか決定する

（先着20職場）
職場向けフォローアップでは、
セルフケアのミニ講座あり



12

一次予防

職場環境改善良好事例集



H26～29年発行分が1冊に！

H30年発行分からは、
新たな取組のみを掲載

働きやすい職場づくりのヒントを
たくさん掲載しています。
(庁内イントラネットに掲載)

13

3次計画 具体的な取組（一次予防）

人事異動後の職員に対するケアの実施 セルフケアの充実

課題・方針

- ・人事異動後や昇任、新採用の職員はメンタル不調になるリスクが高いため、職員自身がセルフケアを心がけ、ストレスに対処することが重要
- ・全職員に対してもセルフケア対策が重要

取り組み

- ・新規採用者および係長昇任後職員を対象に、セルフケアのリーフレットを個別でメール送付し、情報提供を実施。
- ・セルフケア研修の充実

14

一次・二次予防

職場における 心の健康問題等に関する相談事業 （管理監督者相談）

健康問題を抱える職員について、職場が
どう対応するかなど、精神科産業医等が
医学的見地から助言する

【申込み・問合せ】

総務局人事部人事課厚生グループ（保健師）

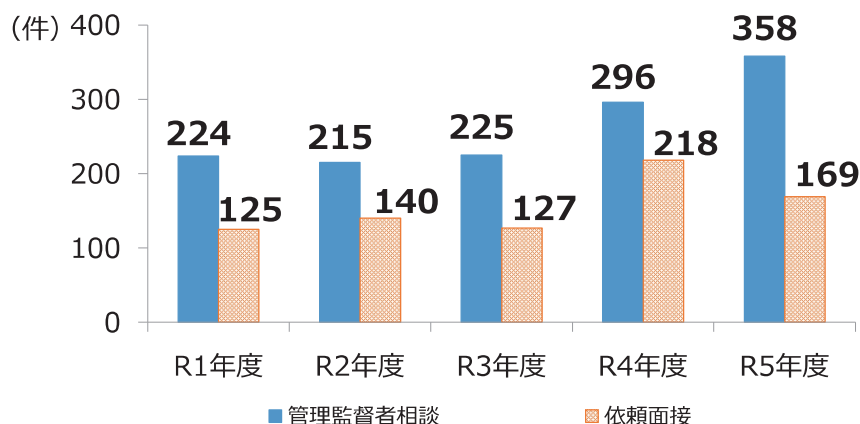
TEL ●●●●●—●●●●●



15

心の健康問題等に関する管理監督者相談 および依頼面接件数

管理監督者が精神科産業医等に職場での対応について相談し、
職員本人の産業医面接が必要な場合は「依頼面接」を行い、助言
指導や就業上の措置を実施する



16

管理監督者相談の例

- ・メンタルヘルス不調の職員に対する相談
不調の気づきと受診勧奨について
希死念慮がある職員に対する主治医連携について 等
- ・復職支援にかかる相談
異動に言及する主治医との連携について 等
- ・プレゼンティーズムの問題に関する相談
復職後パフォーマンスが上がらない職員への対応 等

17

二次予防

3次計画 具体的な取組（二次予防）

ラインケア研修等の充実・研修未受講者への対策

課題・方針

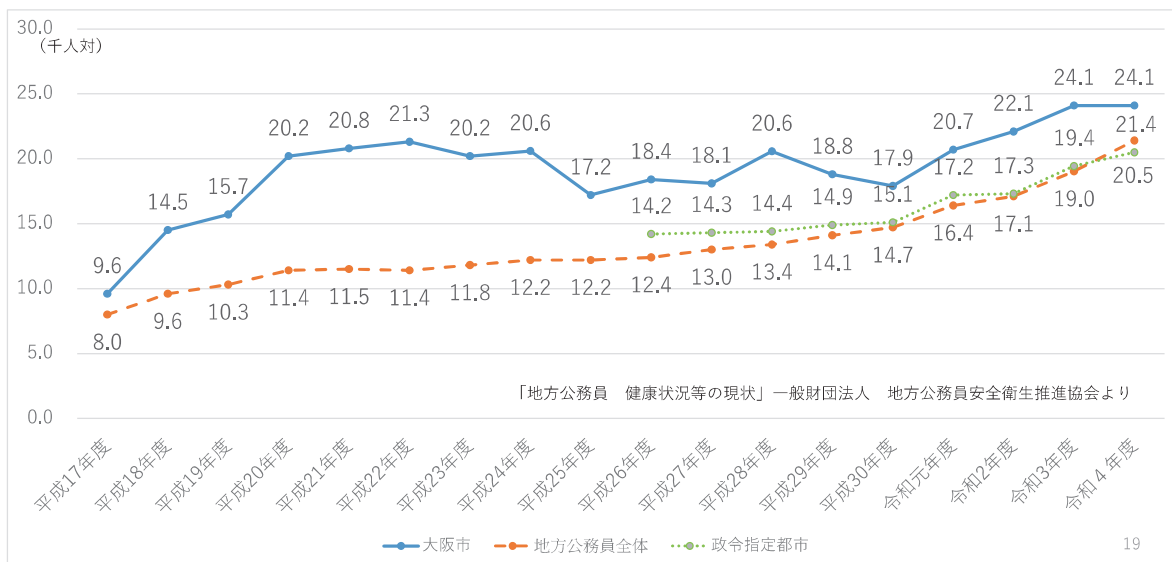
- ・管理監督者全員が知識を得て、組織的にメンタルヘルスについて取り組めるようにする
- ・管理監督者が部下の変化に気づき、早期対応できるよう事例紹介や職員への具体的な対応について学ぶことができる

取り組み

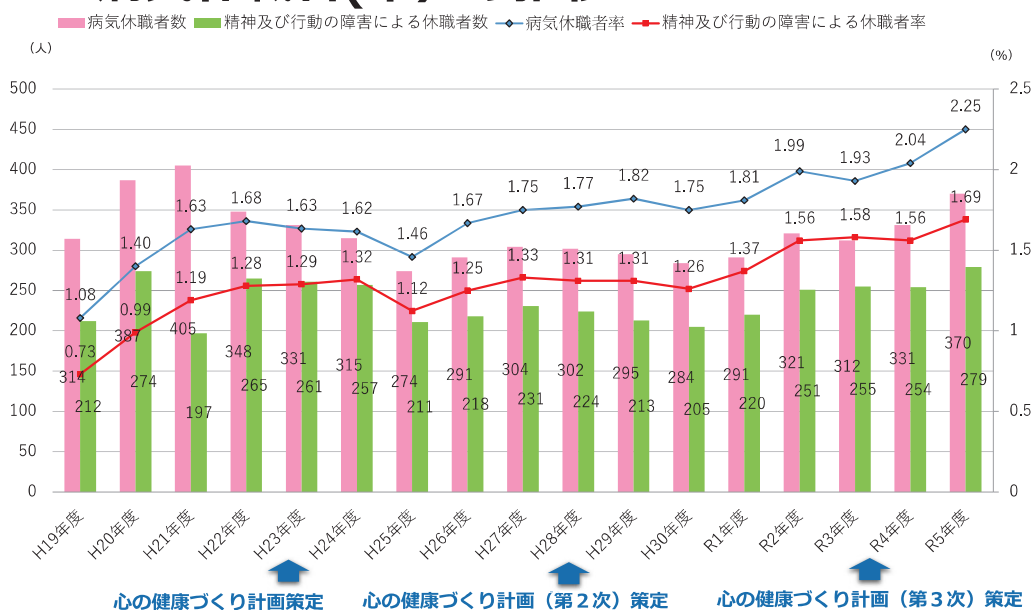
- ラインケア研修
係長級以上全員を対象にe-ラーニング研修を実施
- 復職支援研修
総務局人事課人事グループ及び共済組合と連携し実施

18

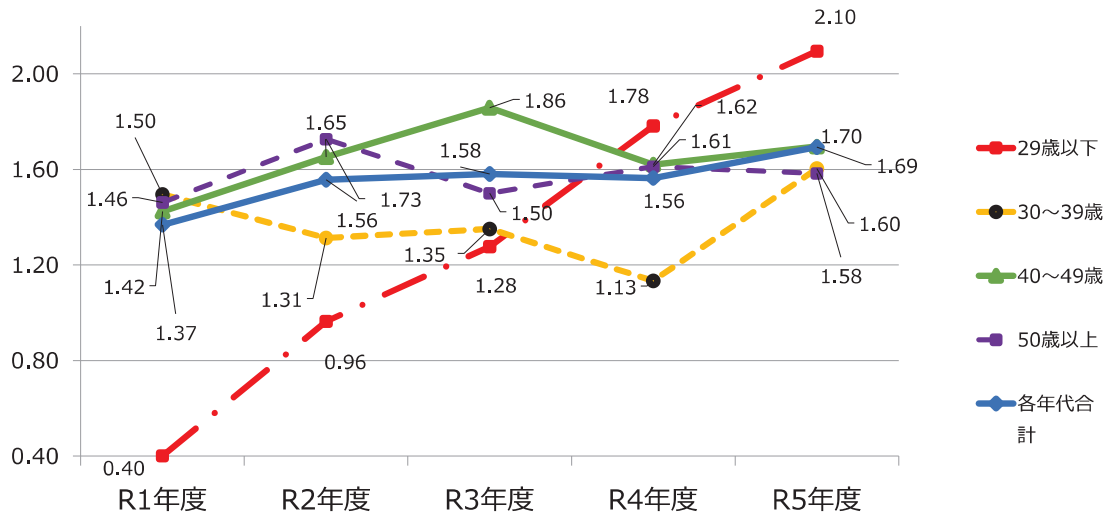
長期病休者（精神および行動の障害による）の推移 休業30日以上または1か月以上の療養者



病気休職者(率)の推移

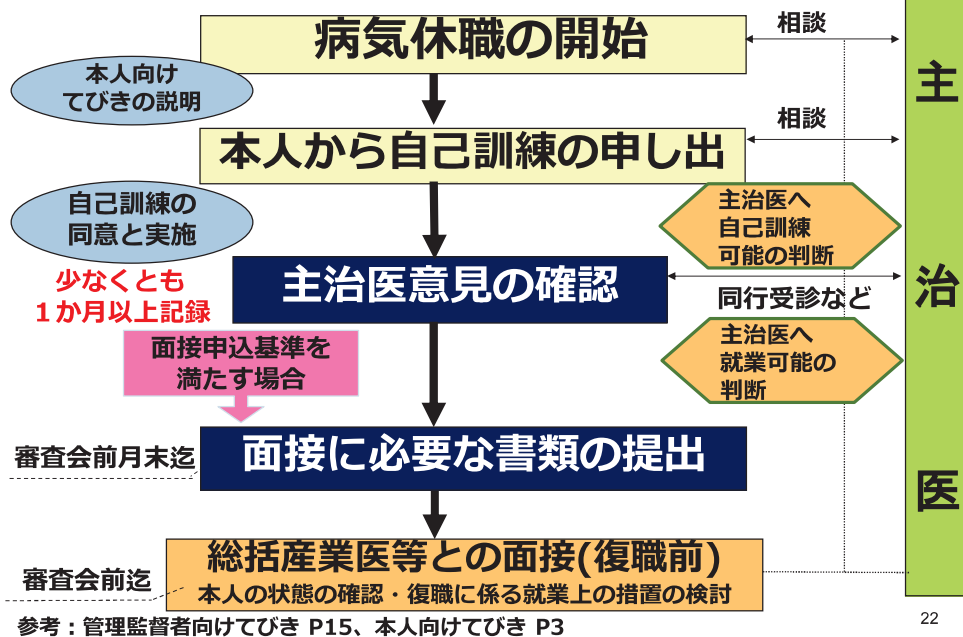


年代別精神及び行動の障害による病氣休職者の割合の推移



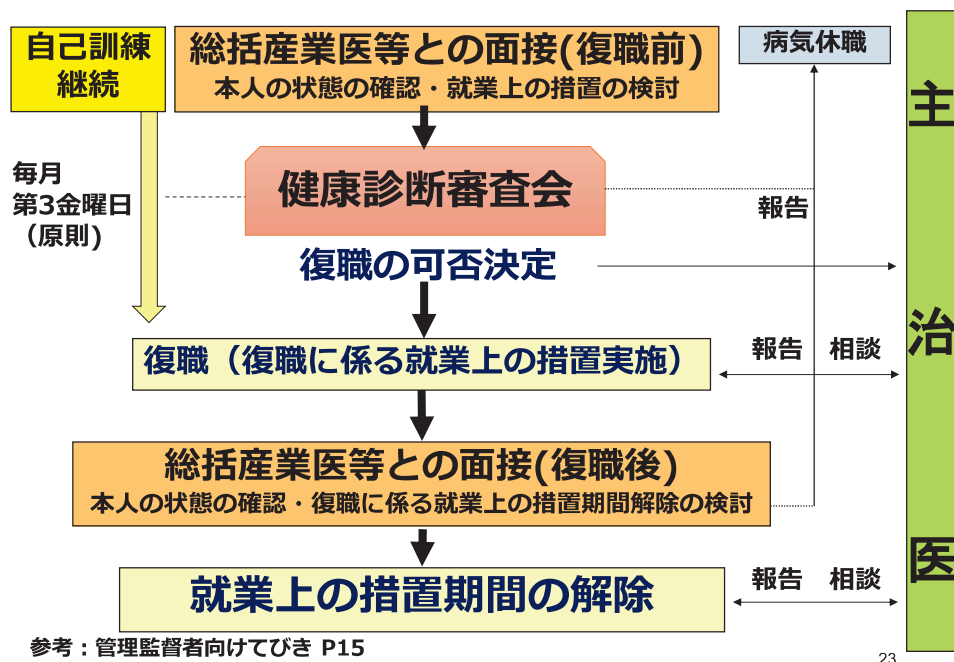
21

病氣休職からの復職 1（休職開始から復職前面接まで）



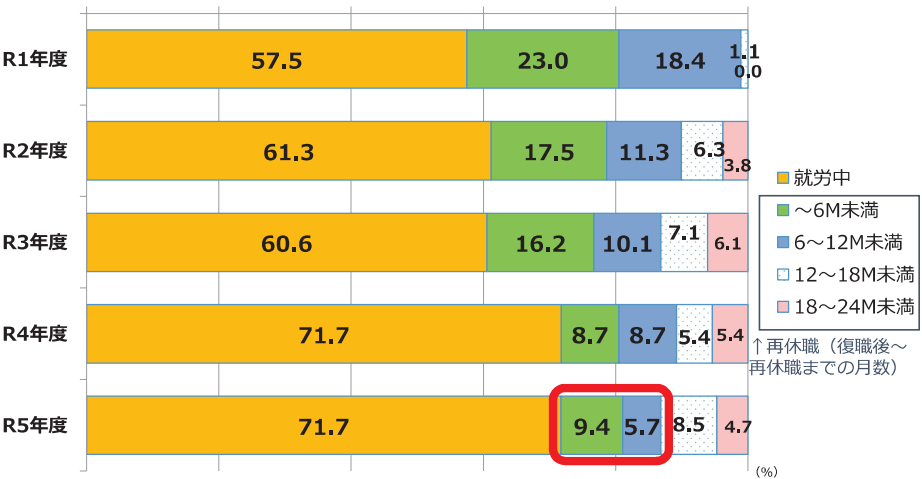
22

病気休職からの復職 2（復職前面接から就業上の措置期間解除まで）



職場復帰2年後の就労状況

約7割が継続就労できている
 再休職に入る時期としては、復職後1年未満が多い



管理監督者向けてびき （職場環境改善・復職支援）

庁内ポータル > 所属サイト > 総務局 > 厚生関係情報

一次、二次、三次予防についての対応ポイント解説



25

大阪市職員の健康保持増進のための指針

（R5年4月1日付け通知）

職場組織として個人の健康づくりを支援し、職員一人ひとりが生涯にわたって心身の健康を維持及び向上していけるよう環境を整備するとともに、職場全体の健康水準を高め、職員が健康で働く活力ある職場づくりを目標にし、市民サービスの向上につなげる。

基本的な考え方

- 生活習慣上の課題がある職員のみでなく、すべての職員・ 集団が対象。
- 健康への関心を持たない職員も含め、積極的な参加を促す取組の工夫
- 職員の高齢化を見据えた取組

基本事項

- | | |
|------------------|------------------|
| (1) 健康状況等の把握 | (5) メンタルヘルスケアの取組 |
| (2) 健康に関する情報提供 | (6) 職場の特性を踏まえた取組 |
| (3) 健康診断等を活用した取組 | (7) 実施結果の評価 |
| (4) コラボヘルスの推進 | |

各職場の特性を捉えた取り組みを検討

26

✕ 課題とこれからの取組



- ◎ 「大阪市職員心の健康づくり計画」は5年ごと
対策評価、時期取組検討
- ◎ 若手職員等へのメンタルヘルスケアの充実
- ◎ ラインケア研修の充実



27

地方公共団体による事例発表概要【鳥取県米子市】

●米子市のメンタルヘルスの取組について

参考：団体基礎情報

【人口^{*1}】145,163人

【面積^{*2}】132.42km²

【総職員数^{*3}】1,023人（一般行政職員数798人）

○メンタルヘルス計画の変遷

米子市は、平成24年度に「米子市職員心の健康づくり計画」を策定したほか、管理監督者のためのメンタルヘルス推進マニュアル、復職支援ガイドラインの整備を行った。管理監督者のためのメンタルヘルス推進マニュアルでは、日頃の部下とのコミュニケーション方法や予防・早期発見のための着目点などについて詳細にまとめている。復職支援ガイドラインは、復職に向けたステップを明示し、試し出勤や慣らし勤務といった制度についても掲載している。

しかし、休職者数は増加傾向にあることを受け、計画の改定を実施。改定をきっかけにメンタルヘルス対策の重要性を広く職員に理解してもらいたいと考えている。改定にあたっては、職員の意見をしっかりと取り入れることを意識し、予防や早期発見、再発予防を重要視している。具体的に再発予防の観点から、復職後1年以上継続して勤務した職員数を示す「フォロー効果率」という指標を独自に算出することとした。また、療養中の職員だけでなく、そのフォローにあたる職員の負担が大きくなるといった課題や、管理監督者がメンタルヘルス対策の中心的な役割を果たすものといった意見を受け、計画に療養中の職員のフォローに当たる職員への配慮を明記するとともにストレス要因を把握し、その改善を図るという管理監督者の責務についても明記した。併せて、管理監督者自身に対しても産業保健スタッフがフォローしていくこととし、これについても計画に記載している。

また、職員全員が計画を理解し行動してもらうために、計画の概要版を庁内のポータルサイトに掲載し、周知を実施している。

○女性のヘルスケアに着目したメンタルヘルス対策

米子市では、職員の心の健康管理づくりの一環として、女性特有のライフサイクルを職場全体でケアすることに取り組んでいる。具体的な取組みとして、どのように課題意識を持っているか知ることを目的に、女性職員を年代別に分けた座談会や男性職員のみの座談会を実施した。座談会では、生理休暇や不妊治療のための休暇といった名称の休暇が上司に申告しづらいといった意見や育児に関する休暇などの情報を一目で分かるものがあったらよいといった意見が出た。それらを踏まえて、休暇名称の「ヘルスケア休暇」や「ライフサポート休暇」といった通称名への変更や、「みんなのヘルスケア応援BOOK」という出産や結婚などのライフイベントに応じて取得することができる休暇制度をまとめた冊子の作成を行った。また、女性のヘルスケアに関連した相談ができる窓口を設置し、保健師が対応にあたっているほか、女性のヘルスケアに対する理解を促進する目的で講演会を実施している。こうしたヘルスケアに関する情報発信として、毎月庁内のポータルサイトで情報共有を行っている。

地方公共団体による発表資料（第3回研究会・米子市）

【鳥取県米子市】メンタルヘルスの取組の現状等について

【発表内容】

- 1 米子市の概要
- 2 米子市役所の現状
- 3 米子市役所の取組① 第2次米子市職員心の健康づくり計画の策定
- 4 米子市役所の取組② 女性のヘルスケア対策
- 5 まとめ



米子市総務部職員課
研修厚生担当 1

米子市の概要

米子市は、鳥取県の西側に位置し、東に中国地方最高峰の「大山」、西にコハクチョウ渡来南限地でラムサール条約に登録されている「中海」という、豊かな自然環境に囲まれています。



○国史跡「米子城跡」から見える大山



○国史跡「米子城跡」と中海



■イメージキャラクター

米子市は「白ねぎ」の西日本有数の産地であり、イメージキャラクターは白ねぎをモチーフとした「ヨネギーズ」



2

米子市役所の現状①

【これまでの取組】

- ・職員の心の健康づくり及び活気ある職場づくりに取り組むため、H24年度に「米子市職員心の健康づくり計画」を策定
- ・「管理監督者のためのメンタルヘルス推進マニュアル」や「復職支援ガイドライン」を策定し、療養中の職員が円滑に復職できるような制度づくり（試し出勤、慣らし勤務）等を整備

■管理監督者のためのメンタルヘルス推進マニュアル

所属職員の健康管理に責任がある管理監督者に対して、日頃のコミュニケーションの取り方や、療養中の職員への対応例等、管理監督者が実施すべきことを具体的に示したマニュアル

（参考）マニュアルの一部抜粋

2 予防・早期発見 ～あなたの所属職員の常態を把握しておく～ 管理監督者は次のことに取り組んでください。

- ① 日ごろからミーティングを通して、課の業務の目的、目標、課題などの意思統一をしておく（各職員が同じ方向性で仕事を進める）
- ② 各職員が一定の期間（週、月）にする業務を明らかにし、必要であれば、短期間でも業務配分、補助体制を見直す
- ③ あいさつ、言動、表情、仕事の進捗状況、趣味などの私的な活動等、個人の常態を把握しておく
- ④ 集団として、活き活きとしているか、業務は順調に流れているか、誰かに多くを負担させていないか、うまく流れていないことは常に原因を考え、それを排除する

たとえばあなたの部下の〇〇さんが、いつもの〇〇さんと違うと感じたら…

- ・表情が乏しい
- ・不潔やグチが増える
- ・身だしなみが変わる
- ・体調不良を訴える

■復職支援ガイドライン

療養中職員がどのようなステップで復職するかを明示し、復職後のフォローについても記載しているガイドライン

○試し出勤

- ・希望者に対して、職場に出勤し単純な作業等を行ない、復職に向けて体調を整える制度（1カ月間）
- ・試し出勤期間中は、週に1度所属長と面談し、試し出勤終了後、そのときの面談記録をもとに、産業医との面談を実施し、復職可否を判断

○慣らし勤務

- ・復職直後は通常業務の5割程度の負荷でスタートし、5カ月をかけて、休職前の状態に戻すもの
- ・定期的に所属長や産業医との面談を実施し、円滑に療養前の状態に戻るようフォローを行う

3

米子市役所の現状②

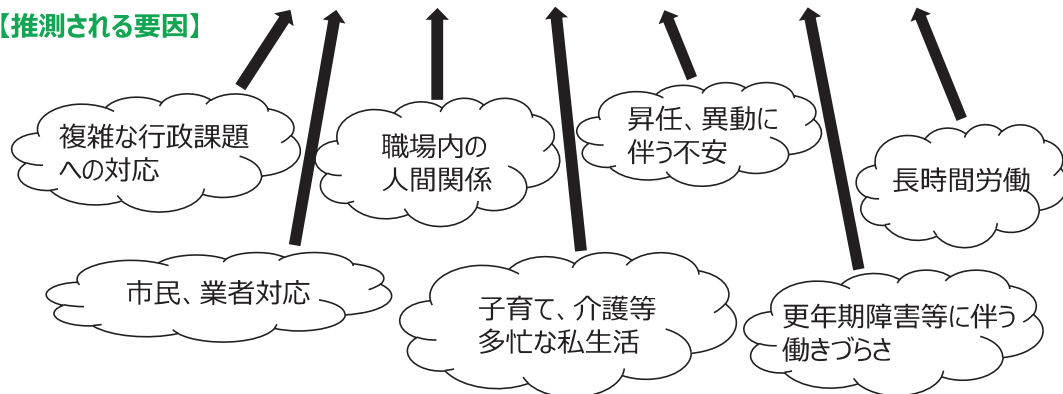
【メンタルヘルス関連の現状】

- ・R5年度メンタルヘルス不調に起因し休職となった職員数は53人（全職員数932人）であり、近年増加傾向

※1カ月以上の休業者数（令和6年度地方公務員健康状況等調査票より）

- ・ストレスチェック結果に基づく高ストレス者数も近年増加傾向

【推測される要因】



- ・複数要因が関連していることや要因不明な場合等、対応に苦慮するケースもある
- ・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環境を整えることは、限られた人的資源の中、円滑に業務遂行していくためにも、より一層重要となってきた

4

米子市の取組①～心の健康づくり計画改定～

【改定経緯】

休職者数の増加傾向を踏まえ、職員一人ひとりがメンタルヘルスの重要性を理解し、組織的に対策を進めるため、米子市職員衛生委員会（※）でR6年1月から改定作業を開始

※市職員14名、産業医1名で構成

【改定に際しての工夫① 委員（市職員及び産業医）意見の反映】

項目	役割	1月			2月			3月			4月			5月			6月		
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
策定方針決定	衛生委員会			●															
計画に対する意見募集	委員																		
意見集約、素案作成	事務局																		
素案作成状況報告	事務局					●													
素案に対する議論	衛生委員会								●										
修正案作成	事務局																		
修正案に対する議論	衛生委員会																		
最終案作成	事務局																		
完成報告	衛生委員会																		
概要版作成	事務局																		
公表	事務局																		

衛生委員会 ●

衛生委員会事務局が素案を作成し、委員に対し基本方針等への意見募集をはじめ、数回の議論を経て「第2次米子市職員心の健康づくり計画」を策定

5

米子市の取組①～心の健康づくり計画改定～

【計画の大枠】

「令和4年度総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」における「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」を参考に、本市の状況を盛り込んだ。

1 基本方針

【3つの基本方針】

- ・管理監督者を中心に職員全員が、職場のストレス要因を改善し、誰もが安心して生き生きと働ける職場づくりに取り組む。
- ・管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等は、心の健康問題に陥った職員の早期発見、療養中職員への復帰支援及び再発の防止策を行う。
- ・管理監督者を含む職員全員が、心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たす。

2 計画期間

令和6年6月から令和11月3年までの5年間

3 目標・評価

米子市職員衛生委員会において、実施状況の評価と検証を行う

指標：メンタルヘルス不調に起因する休職者数、フォロー効果率（※）、長時間勤務者数、メンタルヘルス研修会参加者数、高ストレス者数

※復職後1年以上継続して勤務した職員数を示す指標

4 推進体制

報告

職員や管理監督者等の役割を記載

5 メンタルヘルス対策の具体的な取組

報告

セルフケアやラインケア等について、1～3次予防の具体的な取組を記載

6 個人のプライバシーへの配慮

6

米子市の取組①～心の健康づくり計画改定～

【改定に際しての工夫② 療養中の職員のフォローにあたる職員への配慮】

療養中の職員のフォローにあたる職員への負担が大きい現状を踏まえて、管理監督者を中心としてフォローにあたる職員の健康管理に努める旨を記載

「第2次米子市職員心の健康づくり計画」一部抜粋

Ⅰ フォローにあたる職員への配慮

療養中及び復帰直後の職員のフォローは不可欠であるが、一部の職員だけがその負担を担う状況が長引くと、さらなるメンタルヘルス不調者が生じることが懸念される。このため、管理監督者は職場内産業保健スタッフ等と協力しながら、**積極的な声かけなどによりフォローにあたる職員の健康管理に努める。**

【改定に際しての工夫③ 管理監督者の役割の明記】

メンタルヘルス対策の中心的役割を果たすのは管理監督者であることを明記し、加えて産業保健スタッフが管理監督者を支援する旨を記載

「第2次米子市職員心の健康づくり計画」一部抜粋

4 推進体制

(3) 管理監督者

管理監督者は、職場における職員の心の健康づくりを推進する上で中心的な役割を担うとともに、所属職員の状況や個々の職場における**具体的なストレス要因を把握し、その改善を図る責務がある。**

…（中略）…

5 メンタルヘルス対策の具体的な取組

(3) 職場内産業保健スタッフ等によるケア

Ⅰ 管理監督者への支援

管理監督者の役割は、職員の心の健康づくりを推進する上で中心的な役割を担うため、**管理監督者自身に一定の負担が伴うことが考えられる。**このため、**職場内産業保健スタッフ等は管理監督者からの相談対応等、支援に努める。**

7

米子市の取組①～心の健康づくり計画改定～

【改定に際しての工夫④ 計画の概要版作成】

管理監督者含む職員一人ひとりが、それぞれの役割を理解し行動してもらうため、計画のポイントをまとめた概要版を作成し、全職員に周知

（参考）概要版

第2次米子市職員心の健康づくり計画（概要版）

【背景・基本方針】

○新型コロナウイルスへの対応や、デジタル技術革新など多様化・複雑化する行政課題に対応するためには、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環境を整える心の健康づくりが必要です。
○米子市では、「米子市職員心の健康づくり計画」を策定し、管理監督者を含む職員全員の心の健康づくりに取り組んでまいりましたが、現状としてメンタルヘルス不調に起因する休職者が一定発生しています。
○心の健康づくりの推進は、心の健康問題の発生をできるだけ抑制することを目指し、次の3つの基本方針を定めます。

～3つの基本方針～

- ・管理監督者（※）を中心に職員全員が、職場のストレス要因を改善し、誰もが安心して生き生きと働ける職場づくりに取り組む。
- ・管理監督者及び職場内産業保健スタッフ等は、心の健康問題に陥った職員の早期発見、療養中職員への復帰支援及び再発の防止策を行う。
- ・管理監督者を含む職員全員が、心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たす。

（※部長、次長、課長、課長補佐（職長等）、担当課長補佐（職長補佐等））

【計画期間】

令和6年6月から令和11年3月までの5年間

【目標・評価】

米子市健康推進委員会において、メンタルヘルス不調に起因する休職者数等の指標の検証と検証を行い、必要に応じてメンタルヘルス対策の改善を行います。

【職員、組織等の役割】

	主な役割
職員（管理監督者を含む）	・自身が安全な気持ちで仕事に取り組めるようにするため、心身の健康の保持増進に努める ・日頃から同僚とコミュニケーションを取る等、良好な人間関係を築くように努める
総括安全衛生管理者（総務部長）	・職員の健康増進を防止するための施策等、職員の心の健康づくりに資する施策の総括を行う
管理監督者	・所属職員の心の健康づくりを推進する上で 中心的な役割を担う ・自身の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図る 責務がある ・職員のメンタルヘルス不調の発生に早期に気づき、迅速に対応するよう努める
職場内産業保健スタッフ等（産業医及び職員課）	・セルフケア及びラインケアが効果的に実施されるよう、職員及び管理監督者をケアする ・メンタルヘルス対策の企画立案の中心的な役割を果たし、職場における心の健康づくりを積極的に促進する
米子市健康推進委員会	・心の健康づくり計画の実施状況を定期的に評価し、必要に応じて対策を講じ、継続的な活動を推進する

第2次米子市職員心の健康づくり計画（概要版）

【具体的な取組】

	一次予防 （心の健康の保持増進とメンタルヘルス不調の未然防止）	二次予防 （メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応）	三次予防 （再発防止・再発防止）
セルフケア （職員自身が行うケア）	【メンタルヘルス不調の未然防止】 ストレスチェックを実施する。 【職場環境改善による予防の予防】 職場環境改善が可能な範囲で職場環境の改善は、職場環境改善に関する施策を実施する。	【自己のメンタルヘルス不調への意識の向上】 職場・ストレスの要因等をセルフチェックできる職員自己診断ツールを利用する。	【再発防止】 職場環境改善や職場内産業保健スタッフ等と定期的に相談を行う。
ラインケア （管理監督者が行うケア）	【職場環境改善の促進】 職場の心の健康状態の改善を促進するよう努める。 【職場環境改善の促進】 職場環境改善を行った職員に対し、健康状態の改善を促進するよう努める。	【管理監督者の早期発見・早期対応】 職員が相談しやすい雰囲気をつくる。日常的に職員からの相談に対応できるように努める。 【フォローにあたる職員への配慮】 「いつもと違う」様子を感じた職員に対し、積極的に声をかけるとともに、必要に応じて相談することし、職場内産業保健スタッフ等への相談を促す。	【再発防止】 職場環境改善や職場内産業保健スタッフ等と定期的に相談を行う。
職場内産業保健スタッフ等によるケア （産業医や職員課が行うケア）	【管理監督者への支援】 心の健康づくりを推進する上で中心的な役割を担う管理監督者に対し、相談対応など支援に努める。	【職場環境改善の促進】 職場環境改善が可能な範囲で職場環境の改善は、職場環境改善に関する施策を実施する。	【再発防止】 職場環境改善や職場内産業保健スタッフ等と定期的に相談を行う。



職員全員が心身ともに健康で、
明るく活力に満ちた職場づくりを目指しましょう！



ヘルシ-さん
（セルフケア推進スタッフ）

8

米子市役所の取組②～女性のヘルスケア対策～

- 【背景・経緯】
- ・職員の心の健康づくりの一環として、女性特有のライフサイクル（※）とキャリア形成の調和を図るため、R5年度から女性特有のライフサイクルを職場全体でケアすること（＝「女性のヘルスケア対策」）に取り組んでいる。
 - ・この取組はメンタルヘルス対策の1つとしても有効であると考えている。
- ※妊娠・出産・更年期障害等



- 【取組例① 座談会の実施】
- 女性職員を対象に年代別等の座談会を実施（計8回）し、女性の健康・育児と就業にかかる課題抽出（男性職員のための座談会も開催）
- （例1）生理休暇や不妊治療のための休暇は上司に伝えにくい
→職員アンケート実施の上、通称名設定（ヘルスケア休暇、ライフサポート休暇）し、休暇申請システム等に反映
 - （例2）育児に関係する休暇などの情報が一目でわかるものがあたらしい
→『みんなのヘルスケア応援BOOK』を作成

9

（参考）みんなのヘルスケア応援BOOK

妊娠出産、子育て等に係る特別休暇等をピックアップしたマニュアルを作成



令和6年7月
総務部職員課

目次	
令和6年度の変更点	1
生理休暇の名称変更（ヘルスケア休暇）	1
不妊治療のための休暇の名称変更（ライフサポート休暇）	2
更年期障害やMSも療養休暇要件に明記	3
職員課内に女性特有の健康相談窓口を設置	4
結婚したとき	5
結婚休暇	5
妊娠・出産したとき	6
妊娠・出産・子育て支援のための休暇早見表	6
妊娠時の健康診査等のための休暇	7
妊娠の活動緩和のための休暇	8
妊娠の母体等の健康保持のための休暇	9
妊娠に起因する障害のための休暇	10
出産（産前・産後）休暇	11
子育て中	12
育児休業	12
保母時間休暇	14
妻の出産休暇	15
子の養育休暇	16
子の看護のための休暇	17
子育て部分休暇・部分休業	18
介護することになった	20
短期の介護のための休暇	20
介護休暇	21
介護時間	22
その他	23
早出勤勤務	23
1日の勤務時間の前倒し及び休憩時間の特例	24
Q&A	25

【休暇等の申請について】
システム上で申請する際は「システム上の書式名称」の欄を参照いただき、
書面申請する方は「申請様式（書面）」の欄を参照ください。

10

まとめ

【米子市の現状】

- ・メンタルヘルスに起因する休職者数や高ストレス者数は近年増加傾向
- ・複数の要因が絡み合っていることや要因不明な場合も多く、対応に苦慮するケースもある



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環境を整えることが、限られた人的資源の中、複雑化する行政課題にしていけるためにも、より一層重要となっている

【取組①「第2次米子市職員心の健康づくり計画」の策定】

- ・市職員及び産業医の意見の反映
- ・療養中の職員のフォローにあたる職員への配慮
- ・管理監督者の役割の明記
- ・計画の概要版作成

【取組②「女性のヘルスケア対策」の実施】

- ・座談会の実施
- ・相談窓口の設置
- ・女性の健康に対する理解やヘルスリテラシーの向上のための講演会開催や情報発信



ご清聴ありがとうございました



ヘルシーさん¹¹
(ヘルスケア応援キャラクター)

地方公共団体による事例発表概要【鳥取県琴浦町】

●琴浦町のメンタルヘルスの取組について

参考：団体基礎情報

【人口^{*1}】16,165人

【面積^{*2}】139.97km²

【総職員数^{*3}】219人（一般行政職員数158人）

○メンタルヘルス計画の策定経緯とその効果

琴浦町では、令和2年度以降、メンタル不調による病休・休職者が増加した中で、実際の対応方法について整理されていないという課題が浮き彫りとなった。そうした背景を踏まえ、令和3年度から管理職を対象としたメンタルヘルス研修会を実施。併せて、メンタルヘルスの個人相談会も開始した。また、共済組合を通じて、元鳥取県職員で県庁内における復帰支援プログラム作成などに携わった経験もある外部の開業保健師を紹介してもらい、实际的な支援についての連携を図った。保健師にはラインケアを中心とした研修会の開催も依頼しており、その研修会で休職者の復職支援制度や支援体制に関する問題点を洗い出し、他団体の計画や冊子等を参考にして、「誰」が「何を」したらよいかを整理しつつ、計画の策定を進めていった。令和4年度には簡易版の計画を策定し、予防段階の表現を「1次予防」、「2次予防」といった表現ではなく、「通常勤務時」、「メンタル不調時」と表現するなど具体的で分かりやすい表現にする工夫を行っている。

計画策定によって、管理職の意識が変わり、積極的に部下を気にかけるようになるといった変化や、支援体制が明確化したことで、対応に困るケースが出てでも簡単に対応できるようになるといった効果があった。

今後の課題として、休職者が発生する要因や状況について分析、検証を行うことで実効性を高めていくことが必要だと考えている。

○メンタルヘルス対策の取組

琴浦町のメンタルヘルス対策は、セルフケア、ラインケア、事業所内産業保健スタッフによるケア、事業所外資源によるケアの4つのケアを主軸としている。町村の規模になると、職場内の資源だけでの対応が困難であることから心の健康相談やメンタルヘルス相談窓口といった鳥取県市町村職員共済組合の事業を活用している。

4つのケアのうち、管理職の行うラインケアについては特に力を入れており、「いつものその人をきちんと知ることが不調の早期発見につながる」ことを取組の鍵としている。管理職のメンタルヘルス研修会への全員参加や、管理職による面談の実施、長時間労働者・健康診断フォローアップの未受診者への管理職からの声かけなどを行っている。また、ストレスチェック結果報告会では、単なる報告だけで終わるのではなく、不調の部下への具体的な対応方法についてシミュレーションを交えて学べるようにしている。

こうした対策を行っている中でも、継続してメンタルヘルス不調による病休・休職者が発生してしまっているため、今後に向けて復職支援における主治医や産業医といった関係者間の連携強化や全職員のセルフケア研修の参加率向上に取り組んでいきたい。

地方公共団体による発表資料（第3回研究会・琴浦町）

2024年10月4日

総務省メンタルヘルス研究会

琴浦町 メンタルヘルス計画

1

琴浦町役場 総務課



琴浦町役場について / 概要



正職員数	222人（令和6年8月末時点）
会計年度任用職員数	190人（令和6年8月末時点・共済組合加入者）
担当課	総務課長（統括衛生管理者） 総務課行政総務室（3名） その他部署の専門職員（2名）
メンタルヘルス計画	令和4年度に簡易版を作成
力を入れていること	管理職を中心としたラインケア

目次

1. 概要
2. 計画
3. 現状
4. 効果と課題

3

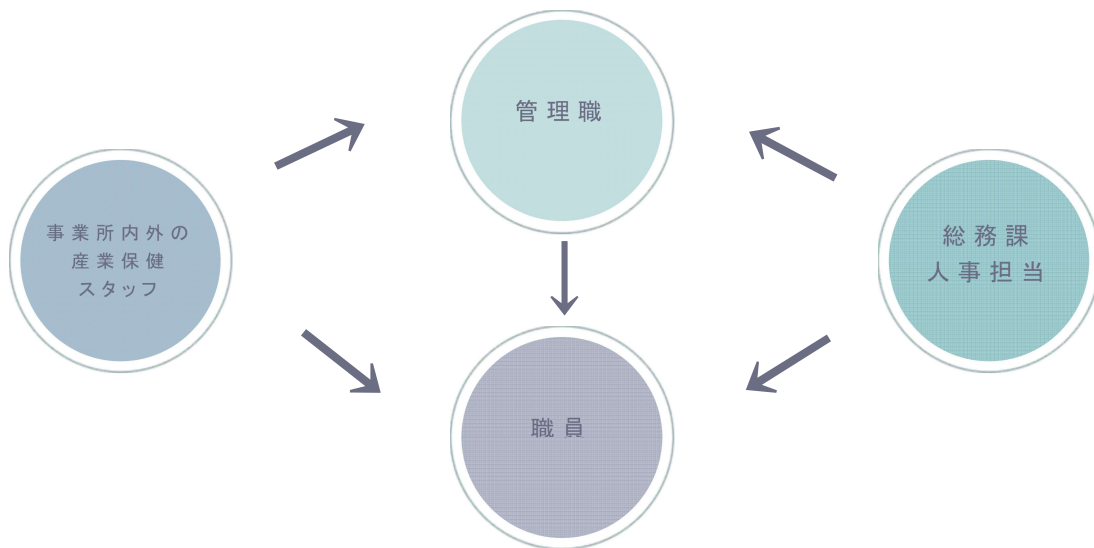
01

概要

メンタルヘルスに関する対応の概要について

4

琴浦町メンタルヘルス体系について



5

メンタルヘルス推進体制 ～メンタルヘルス4つのケア～

セルフケア

- ・ ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ・ ストレスチェックなどを活用したストレスへの気づき
- ・ ストレスへの対処
- ・ 自発的な相談

ラインケア

- ・ 職場復職における支援
- ・ 所属職員からの相談対応
- ・ 復帰後の見守り支援

事業所内産業保健スタッフ等によるケア

- ・ 産業医による助言・指導
- ・ 衛生管理者・メンタルヘルスサポーターによる健康相談
- ・ 安全衛生委員会の相談窓口（安全衛生委員7名）
- ・ 行政総務室による労務管理、メンタルヘルスカケアの実施に関する研修等企画立案

事業所外資源によるケア

- ・ 共済組合関係のストレスドック
- ・ 心の健康相談
- ・ 事業所外メンタルヘルス相談窓口
- ・ 心と身体に関する一般相談

6

02

計 画

琴 浦 町 の メ ン タ ル ヘ ル ス 計 画 に つ い て

7

計 画 策 定 の き っ か け

増 え 続 け る
メンタル不調者
対応がわからない
管理職

外部の開業保健師から助言を受け
「誰」が「何を」したらよいか
わかりやすく整理した。

メンタル不調を原因とする病休・休職者の推移
【出典】メンタル不調を原因とする1ヶ月以上病休・休職した正職員数



8

計画の策定経過について



ヘルスプロモーションサポートオフィス

渡部 一恵 氏

元鳥取県庁職員。県庁内で復職支援プログラムの作成等に携わった経験を踏まえ助言を受けている。令和3年度からお世話になっている。

令和4年度 メンタル不調による病休・休職者が急増

共済組合の事業を活用し、渡部氏によるラインケアを中心とした研修会を開催

同時に、休職者の復職支援について、試し出勤の制度はあるが、近年利用実績が無い等の支援体制に関する問題点の洗い出し
県や他市町の制度を参考に計画のたたき台を作成し、安全衛生委員会で協議した上で渡部氏の助言を受け、計画を策定

計画を基に渡部氏による管理職対象の研修会を開催

9

職場のメンタルヘルス計画における4つのケアの役割

	通常勤務時(未然防止)	メンタル不調時(不調の兆しを感じられいつもと違う感じ)	メンタル不調による休職(病氣休職・病氣休職中)	復職に向けて(復職後・通常勤務に向けて)
職員一人一人が行うセルフケア	・ストレスチェック等により自らストレスに気づき、対処する方法をもっておく ・メンタル不調のメカニズムを知っておく ・早目に相談する	・上司等に相談 ・メンタルヘルス相談会の利用 ・衛生管理者、メンタルヘルスサポーター等への相談 ・職場以外の資源、医療機関等に相談し受診する	・上司等に相談 ・メンタルヘルス相談会の利用 ・衛生管理者、メンタルヘルスサポーター等への相談 ・職場以外の資源、医療機関等に相談し受診するなど ・主治医と相談しながら休養に専念する ・休業できる環境を整えるためにも家族等には話しておく ・職場についての不安等は上司等に連絡相談する(手続等も含め) ・健康増進や振り返り等	【復職前】 ・試し出勤の利用(リハビリ) 【復職直後】 ・上司への相談 他の職員の理解と協力 ・セルフケア(体調面の管理と仕事の遂行にむけて)
管理職が行うラインケア	・日ごろから部下と信頼関係を築き、良好なコミュニケーションをとりながら、不調のサインに早めに気づくようにする ・相談しやすく働きやすい職場環境整備をする	・部下の不調に気づいたら声をかけ、じっくり聞く。(否定から入らないこと) ・業務量、業務内容、人間関係等 ・時間外勤務状況 ・休暇取得状況 ・仕事以外のストレス要因など ・自身での判断が難しい場合は、下記の相談につなぎ、早目の対処方針整理及び対応 【相談先】 ・統括衛生管理者、衛生管理者、メンタルヘルスサポーター ・総務課人事担当 ・メンタルヘルス相談会	・部下の体調面や家での過ごし方等状況把握(実施時期は必要に応じて) ・部下への職場の情報提供(必要に応じて) ・定期的に部下の状況を必要に応じて関係者(人事、衛生管理者等)と共有 ・判断が難しい場合は、復職に向けての方針を整理し対応 ・主治医等への相談	【復職前】 ・試し出勤対応(半日出勤等) ・復職に向けての職場環境整備 【復職直後】 ・復帰しやすいように、周囲の職員への説明等し、理解協力を求める ・主治医、産業医等の就業上の措置に基づいて(たとえば、時間外勤務制限等)勤務 ・必要に応じて指導上の留意点等主治医連絡相談 (当事者の了解必要) ・半年くらいは経過を見守る
事業所内外の産業保健スタッフが行うケア	・職員・管理職からの相談を受ける	・希望者と面談 ・関係者間で対応方針の検討と助言(必要に応じて)	・病氣休職者は全員面談 ・関係者間で対応方針の検討と助言(必要に応じて)	・復職者と全員面談 ・関係者間で対応方針の検討と助言(必要に応じて)
総務課人事担当の行うケア	・メンタルヘルスケア計画立案(安全衛生委員会での検討・実施) ・個人の健康情報管理 ・メンタルヘルス相談会開催 ・外部資源との連携し、調整	・希望者と面談 ・管理職からの相談対応 ・関係者間で対応方針の検討と助言(必要に応じて)	・希望者と面談 ・関係者間で対応方針の検討と助言(必要に応じて)	・産業医と連携 ・希望者と面談 ・関係者間で対応方針の検討と助言(必要に応じて) 【復職前】 ・試し出勤実施に向けて協力支援 【復職後】 ・定期面談実施 ・適材適所を配慮した人事配置

10

その他：産業医の役割

- 労働安全衛生委員会
- 職場巡視
- 過重労働者・高ストレス者面談等
- 健康診断後のフォロー



11

力を入れている方策

管理職が行うケア

いつものその人を知ること。

早期不調のサインに「気づき」、
「声かけ」し、「じっくり聞く」こと
が上手なマネジメントの鍵。

※必要なところへつなぐ・見守る

[具体的内容]

- ・メンタルヘルス研修会への全員参加
- ・ストレスチェックの結果報告会への
全員参加
- ・面談の実施
- ・長時間労働者・健康診断フォローア
ップ未受診者への声かけ

12

03

現 状

計画策定後の琴浦町の現状

13

現 状

令和6年8月31日時点

メンタルヘルス関係を原因とする
病休・休職者の状況

1.7 %

病休・休職者：7名（会計年度任用職員含む）
昨年度からの復職者：5名
フォローアップ対象者：2名



14

04

効果と課題

15

計画作成の効果

管理職の意識の 変化について

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現れた。

わかりやすい支援 体制

誰が見てもわかりやすい計画になっているため、管理職や関係職員から対応について困っているという相談を受けた際も、すぐに簡単に対応できるようになった。

16

計画作成の課題と対策

実効性について

計画自体は認知していても、実際にメンタルヘルスを原因とした休職者が発生した場合にすぐに対応できない。計画の分析・検証体制までは取り組めていないため、今後は検討したい。

復職支援について

管理職が積極的に関わり復職支援プログラムを実施しているが、本人の復職がうまく進まないことがあり、主治医や産業医、所属全体の協力と連携強化を図る必要がある。また、休職者の再発防止に努める必要がある。

セルフケアの実施

管理職（所属長）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にある。また、ラインケアよりセルフケア研修の希望者はより少ない。対策として今年度から若年層職員（新採用職員）全員を対象に個別相談会の実施。

17

ご清聴ありがとうございました

研究会現地開催に伴う現地調査概要【鳥取県米子市】

訪問日時：令和6年10月4日（金）

参加者（計15名）：〔米子市〕職員課、産業医 〔鳥取県〕市町村課

〔研究会〕大杉座長、赤津委員、出雲谷委員、齋藤委員、オブザーバー、事務局

●産業医の立場から見た地方公務員のメンタルヘルス（産業医）

米子市では、鳥取大学医学部の医師2名に産業医を依頼しており、それぞれの医師が月に1度、3時間程度の時間で面談を実施している。面談は、不調者だけではなく、ちょっとした相談も可能であり、多くの面談希望者がいる。産業医が復職面談も併せて実施しており、最近では保健師が同席し、限られた時間で効果的な面談ができるよう連携を行っている。また、産業医には、計画策定時に意見を聴取するほか、ストレスチェックの総括管理者として高ストレス者に対するフォローも依頼している。

産業医の視点から見ると、公務員のメンタルヘルス不調による休職者増加の背景には、休職制度などの恵まれた労働環境や臨機応変な対応ができない組織体系があるのではないかと考えている。いまだに非効率性が放置されている職場がある中で業務の非効率性を是正する仕組みづくりや、長時間労働や過重労働がある部署に対して、他部署から応援を派遣するなど不調の要因に対して柔軟なアプローチが必要であると考えている。

また、復職プロセスにおいても、本人や上司を交えて定期的な面談を行い、復職に向けて自らが何を努力しないといけないのかを話し合うことで具体的な目標を持って生活をしてもらいながら、早期の復職を目指すような取組が必要である。原則として、復職は少なくとも1日8時間労働ができるレベルに回復したからこそ復職であり、そのレベルに達していないのであれば、治るまで休んでもらうべきである。

現在の米子市の産業医は嘱託であり、月に1回か2回しか訪問できていないため、産業保健師や産業看護師が常駐する健康管理室の整備や復職後の職員が配属できる業務負荷が比較的に少ない部署などがあるとよいと思う。また、全体を見渡し適切な業務分担を行い、必要に応じて上司に支援を求める等の管理監督者が果たすべき機能が果たせていないために、特定の者に負荷が生じて苦しんでいるケースもあるため、そうした役割に合った機能が果たせるようになることも重要である。



研究会現地開催に伴う現地調査概要【鳥取県琴浦町】

訪問日時：令和6年10月3日（木）

参加者（計18名）：〔琴浦町〕町長、総務課、衛生管理者〔鳥取県〕市町村課

〔研究会〕大杉座長、赤津委員、出雲谷委員、齋藤委員、オブザーバー、事務局

●安全衛生委員会を活用したメンタルヘルス対策の体制

琴浦町では、メンタルヘルス対策の体系として総務課が全体的な制度運用を行い、所属長や管理職が各職員への指導・対応を行っているほか、保健師や臨床心理士の資格を持つ職員や安全衛生委員会のメンバー、事業所内外の産業保健スタッフも関わっている。

安全衛生委員会は、職員の相談窓口としても機能しており、衛生管理者や専門家につなげる前段階での相談を受けている。安全衛生委員会の委員は、産業医や総務課職員、衛生管理者のほか、職員組合に加入している職員で構成されており、年齢も30～40代の職員や若手の職員もいるため、直接上司に言いにくいとも言えるような環境になっていると考えている。また、本庁舎、分庁舎、こども園など、各施設に人を配置し、相談しやすい体制を構築している。相談内容については、仕事の内容に関することが多い傾向があり、心の相談などについては、専門家につなげるようにしている。

また、メンタルヘルス計画についても、安全衛生委員会とも連携して、今後見直しや検証を行っていきたいと考えている。

