

# 災害補償



7  
2025

トピック | 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

特 集 I | 令和6年度支部監査の概要

特 集 II | 令和6年度決算の概要

実務講座 | 求償・免責の実務Ⅳ

SUMMER ISSUE Vol.585



# 秋田県



## 国重要無形民俗文化財「秋田竿燈まつり」

毎年8月上旬に秋田市で開催される竿燈まつり。竿燈は、江戸中期の宝暦年間(1751～64年)に、災厄を払う江戸時代の行事「ねぶり流し」をきっかけとして始まり、五穀豊穣祈願と結びついたのが起源とされ、竿燈は稲穂を、提灯は米俵を表すとも言われております。提灯の重さでしなる竿燈を、手から肩や額などに移していく差し手の妙技は圧巻です。

## 全国花火競技大会「大曲の花火」(表紙)

大曲の花火は、1910年(明治43年)から始まり、100年以上の歴史を誇ります。全国から選抜された一流の花火師たちが日本一の座を目指し、技を競い合う花火大会。雄物川河川敷が会場となり、花火鑑賞には絶好の場所です。大迫力の音と夜空を華やかに彩る光の芸術を堪能できる花火大会です。

写真提供：秋田県



# 「みやざきの“真価”」 実感にむけて

地方公務員災害補償基金 宮崎県支部長(宮崎県知事)

河野 俊嗣

昨年は元日の能登半島地震をはじめ、全国で災害が相次ぎ、宮崎県においても台風による竜巻被害や線状降水帯による土砂災害・浸水被害など多くの被害が発生しました。

特に8月の日向灘を震源とする最大震度6弱の地震では、全国で初めて「南海トラフ地震臨時情報」が発表され、私たちにとって南海トラフ地震が身近で切迫した課題であることを再認識させるものとなりました。

様々な災害や危機事象に対して、更なる国土強靭化や地域防災力の向上など、ハード・ソフト一体となった防災対策を引き続き強化してまいります。

一方で、昨年は、プロ野球球団もキャンプを行います「ひなたサンマリンスタジアム宮崎」での初めての音楽イベントや3年連続となる「全日本サーフィン選手権大会」の開催、新たな半導体工場の稼働やハラール対応の食肉処理施設の竣工など、明るい話題も数多くありました。

また、いよいよ2年後に迫った令和9年「国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会」の本県開催に向けて、今年4月には新たな陸上競技場「KUROKIRI STADIUM（クロキリスタジアム）」やプール「パーソルアクアパーク宮崎」をオープンいたしました。引き続き、他の施設整備も着実に進めるとともに、イメージソング「ひなたのチカラ」などを活用した機運醸成にも積極的に取り組んでまいります。

さて、宮崎県では、本県の強みを生かし、本県の将来につながる基盤づくりを進めていくための重点施策として、昨年度から本格展開している「3つの日本一挑戦プロジェクト」を着実に推進していくこととしています。

プロジェクトの一つ目である「子ども・若者プロジェクト」では、日本一生み育てやすい県への挑戦として、出逢い・結婚支援の充実・強化や、様々な環境の子どもを支え、

夢や希望を後押しする教育環境の整備などの取組を進めています。

二つ目の「グリーン成長プロジェクト」では、再造林率日本一への挑戦として、再造林率の更なる向上を図る循環型林業の推進や、産業部門での脱炭素経営の推進などゼロカーボン社会と地域資源を活用した産業成長の実現に向けた取組を進めています。

三つ目の「スポーツ観光プロジェクト」では、スポーツ環境日本一への挑戦として、スポーツ環境の充実により、世界レベルのキャンプや大会の戦略的な誘致を推進し、地域経済の活性化、観光振興などの好循環の創出に取り組んでいます。

このほか、若者や女性の県外流出が著しい状況を踏まえ、魅力ある雇用の創出や働きやすい職場環境整備の対策強化、UIJターンの更なる促進にも取り組んでいるところです。

これらの取組を通じ、豊かな自然、歴史、文化、食、そして温かい県民性など、本県ならではの優位性があり、時代の変化に左右されない、本県が誇る「みやざきの“真価”」というべき豊かさを県民の皆さんに実感いただくとともに、県内外にも広く発信していきたいと考えています。

そして、そのためには、まず職員が最大限活躍できる環境づくりが重要であり、公務災害補償制度はその基盤となるものであります。

当支部では、41団体、約3万人の職員を対象に年間約300件の公務災害や通勤災害の認定を行っておりますが、その内訳は、警察官の訓練や教員の指導に伴う負傷が最も多く、次に転倒による負傷が続いています。

また、精神疾患事案も増加している状況であり、このような中で職員が全力で業務に取り組むためには、より迅速かつ公正な補償が実施されるという「安心感」が必要であると考えることから、基金本部との密接な連携はもとより各支部の皆様とのつながりを深めつつ、業務を進めていくことが重要であると認識しております。

今後も適切な災害補償制度の運用に努めてまいりますので、引き続き皆様の御理解と御協力をお願いいたします。

# 令和5年度地方公共団体の安全衛生 対策に係る実施状況等について

総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室

神長 位佳

## I. はじめに

地方公共団体における職員の安全衛生の確保については、民間の労働者同様、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)が適用され、その運用に当たっては、安衛法第1条に規定する「職場における労働者の安全と健康の確保」及び「快適な職場環境の形成の促進」という目的を踏まえ、労働条件についての一般法である労働基準法(昭和22年法律第49号)と一体的な運用を図らなければならない。

また、地方公共団体が複雑・多様化する諸課題に適切に対応し住民の要望に応えていくためには、安衛法に基づき職員の健康を増進・維持し、職場の安全衛生を確保することにより、職員一人ひとりがその能力を十分に發揮できることが求められる。

しかしながら、(一財)地方公務員安全衛生推進協会(以下「協会」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、職員10万人当たりの長期病休者率(10万人率)については、ここ10年以上の間、高い水準で推移し、令和5年度には3,400人を超えており、約29人に1人が長期病休者という状況にある。また、疾病別で見ると「精神及び行動の障害」による長期病休者数が伸び続けており、10年前と比較すると、令和5年度は約1.9倍にまで増加している。

こうしたメンタルヘルス不調による長期病休者の増加傾向を踏まえ、総務省では令和4年度に続き、令和5年度中のメンタルヘルス不調による休務者の状況を調査した。首長部局を含めた「全部局」の職員(常時使用する非常勤職員を含む。)を対象とした後述する調査の結果、令和5年度において全国で48,952人(在籍職員数比で1.5%)のメンタルヘルス不調による休務者(令和5年度中にメンタルヘルス不調により引き続いて1か月以上の期間、病気休暇取得又は休職した職員)が確認され、前年度と比較し、増加していることが明らかとなった。

メンタルヘルス不調による休務者の増加は、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各地方公共団体の組織全体の職務遂行にも著しい支障が生じ得る。加えて、このような活力が低下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営

の将来を担う有為な人材の採用にも影響が及ぶことが懸念される。

このため、任命権者及び各事業場の管理監督者が、各事業場におけるストレスチェックの実施及び集団分析結果の積極的な活用をはじめとするメンタルヘルス対策の取組により、職員が心身の健康を維持しながら職務に従事できる環境を整えることがますます重要となっている。

以下では、総務省が令和6年度に実施した「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(以下「勤務条件等調査」という。)に基づき、令和5年度(令和6年3月31日現在)の地方公共団体におけるストレスチェック・メンタルヘルス対策の実施状況、長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況及び医師による面接指導の実施状況を解説する。

## II. ストレスチェックの実施等

### 1. 意義

ストレスチェック制度について、平成26年の安衛法の一部改正により、事業者が常時50人以上の労働者を使用する事業場に対して、ストレスチェックの実施を義務付けるとともに、50人未満の事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされた。また、これを受けて、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)において、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置を講ずることを努力義務とするなどの改正が行われた。

これらの一連の改正は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することを目的としている。

安衛法が原則として適用される地方公共団体においては、平成26年の改正法の趣旨を踏まえ、常時使用する労働者数が50人以上の事業場はもとより、50人未満の事業場においても、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全ての職員にストレスチェックを実施していただくとともに、高ストレス者に対する面接指導の勧奨、集団分析の実施及びその活用による職場環境の改善に積極的に取り組むなど、メンタルヘルス対策をより一層推進していただくようお願いしているところである(平成27年5月14日付け総行安第11号総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長通知、令和2年1月17日付け総行安第2号総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長通知ほか参照。)。

なお、令和7年5月に公布された労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号)により、50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施が義務となり、令和7年の改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日に施行されることとなった。総務省では、これまでもストレスチェックについて事業場の規模に関わらず全ての職員に対して実施するようお願いしているところであり、未実施の事業場においては義務化の動きに関わらず、実施いただくようお願いする。

## 2. 調査結果

(ストレスチェック・集団分析の実施状況等)

令和5年度の地方公共団体のストレスチェック及び集団分析の実施状況は、表1-1及び表1-2のとおりである。

表1-1 ストレスチェックの実施状況等(令和5年度)

1 ストレスチェック・集団分析の団体区分別実施状況

区分	事業場数	ストレスチェック		集団分析		集団分析結果	
		実施事業場数	実施事業場率 (前年年度)	実施事業場数	実施事業場率 (前年年度)	活用事業場数	活用事業場率 (前年年度)
a	b	b/a	c	c/b	d	d/c	
都道府県	12,479	12,479	100.0% (100.0%)	11,906	95.4% (92.8%)	10,980	92.2% (90.8%)
指定都市	8,676	8,676	100.0% (100.0%)	7,885	90.9% (91.8%)	7,455	94.5% (94.0%)
市区	40,001	39,395	98.5% (98.4%)	35,342	89.7% (88.3%)	30,171	85.4% (84.9%)
町村	9,840	9,482	96.4% (96.1%)	8,006	84.4% (83.6%)	5,987	74.8% (73.5%)
一部事務組合等	3,503	2,577	73.6% (73.1%)	2,125	82.5% (81.7%)	1,363	64.1% (62.1%)
合計	74,499	72,609	97.5% (97.5%)	65,264	89.9% (88.8%)	55,956	85.7% (85.1%)

(注) 1 「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。なお、ストレスチェックの実施について、常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、努力義務とされているが、総務省から各地方公共団体に対しては、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、原則として全ての職員に対して実施するよう助言を行っている。

2 「ストレスチェック実施事業場数」欄には、事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを実施した事業場数を計上している。

3 「集団分析」は、労働安全衛生規則第52条の14に規定されており、事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。

4 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

団体区分別で見ると、都道府県及び指定都市では100.0%、市区では98.5%、町村では96.4%、一部事務組合等(専任の職員が所属する団体に限る。以下同じ。)では73.6%となっている。また、ストレスチェックを実施した事業場のうち集団分析を実施している事業場数の割合は、都道府県では95.4%、指定都市では90.9%、市区では89.7%、町村では84.4%、一部事務組合等では82.5%となっており、そのうち集団分析結果を活用している事業場数の割合は、都道府県では92.2%、指定都市

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

表1-2 ストレスチェックの実施状況等(令和5年度)

## 2 ストレスチェック・集団分析の部局別実施状況

区分	事業場数	ストレスチェック実施事業場数		集団分析実施事業場数		集団分析結果活用事業場数	
		a	b	b/a : (前年度)	c	c/b : (前年度)	d
知事及び市区町村長	27,474	26,581	96.7% : (97.4%)	23,971	90.2% : (88.0%)	20,970	87.5% : (86.1%)
都道府県	5,217	5,217	100.0% : (100.0%)	4,713	90.3% : (86.8%)	4,394	93.2% : (89.5%)
指定都市	2,924	2,924	100.0% : (100.0%)	2,746	93.9% : (94.1%)	2,686	97.8% : (97.7%)
市	14,434	14,300	99.1% : (99.6%)	13,073	91.4% : (89.0%)	11,396	87.2% : (86.5%)
町	3,503	3,389	96.7% : (96.6%)	2,910	85.9% : (84.7%)	2,195	75.4% : (72.3%)
一部事務組合等	1,396	751	53.8% : (54.6%)	529	70.4% : (70.9%)	299	56.5% : (54.4%)
教育委員会	38,177	37,508	98.2% : (97.8%)	33,255	88.7% : (88.3%)	28,290	85.1% : (84.8%)
都道府県	4,977	4,977	100.0% : (100.0%)	4,922	98.9% : (98.7%)	4,619	93.8% : (93.0%)
指定都市	4,904	4,904	100.0% : (100.0%)	4,297	87.6% : (88.8%)	3,956	92.1% : (91.1%)
市	22,751	22,306	98.0% : (97.4%)	19,599	87.9% : (87.1%)	16,413	83.7% : (83.6%)
町	5,482	5,271	96.2% : (95.8%)	4,403	83.5% : (82.7%)	3,277	74.4% : (74.4%)
一部事務組合等	63	50	79.4% : (75.8%)	34	68.0% : (72.3%)	25	73.5% : (73.5%)
警察	1,687	1,687	100.0% : (100.0%)	1,683	99.8% : (99.8%)	1,418	84.3% : (89.3%)
都道府県	1,687	1,687	100.0% : (100.0%)	1,683	99.8% : (99.8%)	1,418	84.3% : (89.3%)
指定都市	-	-	-	-	-	-	-
市	-	-	-	-	-	-	-
町	-	-	-	-	-	-	-
一部事務組合等	-	-	-	-	-	-	-
消防	3,725	3,557	95.5% : (95.9%)	3,331	93.6% : (92.9%)	2,750	82.6% : (81.3%)
都道府県	126	126	100.0% : (100.0%)	126	100.0% : (100.0%)	120	95.2% : (88.1%)
指定都市	454	454	100.0% : (100.0%)	454	100.0% : (100.0%)	446	98.2% : (96.9%)
市	1,471	1,451	98.6% : (99.5%)	1,411	97.2% : (95.8%)	1,277	90.5% : (89.8%)
町	78	78	100.0% : (95.1%)	63	83.3% : (81.8%)	46	70.8% : (76.2%)
一部事務組合等	1,596	1,448	90.7% : (91.0%)	1,273	88.1% : (87.4%)	861	67.5% : (65.5%)
公営企業	3,436	3,276	95.3% : (95.5%)	3,024	92.3% : (91.1%)	2,528	83.6% : (81.2%)
都道府県	472	472	100.0% : (100.0%)	462	97.9% : (94.3%)	429	92.9% : (89.5%)
指定都市	394	394	100.0% : (100.0%)	388	98.5% : (99.3%)	367	94.6% : (94.3%)
市	1,345	1,338	99.5% : (99.5%)	1,259	94.1% : (91.8%)	1,085	86.2% : (82.0%)
町	777	744	95.8% : (95.4%)	628	84.4% : (85.2%)	469	74.7% : (72.6%)
一部事務組合等	448	328	73.2% : (70.5%)	287	87.5% : (84.8%)	178	62.0% : (60.6%)

(注) 1 「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。なお、ストレスチェックの実施について、當時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、努力義務とされているが、総務省から各地方公共団体に対しては、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止すると いう観点から、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、原則として全ての職員に対して実施するよう助言を行っている。

2 「ストレスチェック実施事業場数」欄には、事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを実施した事業場数を計上している。

3 「集団分析」は、労働安全衛生規則第52条の14に規定されており、事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、 その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならぬこととされている。

4 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

では94.5%、市区では85.4%、町村では74.8%、一部事務組合等では64.1%となっている。

部局別で見ると、ストレスチェックを実施している事業場数の割合は、警察が最も高く100.0%、次いで教育委員会が98.2%、首長部局が96.7%、消防が95.5%、公営企業が95.3%となっている。ストレスチェックを実施した事業場のうち集団分析を実施している事業場数の割合も、警察が最も高く99.8%、次いで消防が93.6%、公営企業が92.3%、首長部局が90.2%、教育委員会が88.7%となっており、そのうち集団分析結果を活用している事業場数の割合は、首長部局で87.5%、教育委員会で85.1%、警察で84.3%、公営企業で83.6%、消防で82.6%となっている。

## (ストレスチェック・面接指導の受診職員数)

ストレスチェック・面接指導の受診職員数は表1-3及び表1-4のとおりである。

表1-3 ストレスチェックの実施状況等(令和5年度)

## 3 ストレスチェック・面接指導の団体区分別受診職員数

区分	在籍職員数	ストレスチェックを受けた職員数		高ストレスに該当した職員数		医師による面接指導を受けた職員数	
		a	b	割合 (前年度) b/a	c	割合 (前年度) c/b	d
都道府県	1,002,180	931,084	92.9% (92.3%)	86,785	9.3% (9.2%)	3,277	3.8% (4.1%)
指定都市	424,499	378,111	89.1% (88.9%)	38,699	10.2% (10.0%)	1,322	3.4% (4.0%)
市区	1,461,204	1,272,781	87.1% (86.7%)	145,368	11.4% (11.3%)	6,383	4.4% (4.3%)
町村	250,927	219,931	87.6% (88.1%)	24,910	11.3% (11.2%)	1,283	5.2% (5.7%)
一部事務組合等	120,902	98,810	81.7% (82.0%)	10,592	10.7% (10.4%)	367	3.5% (3.6%)
合計	3,259,712	2,900,717	89.0% (88.7%)	306,354	10.6% (10.4%)	12,632	4.1% (4.3%)

(注) 1 「在籍職員数」欄、「ストレスチェックを受けた職員数」欄、「高ストレスに該当した職員数」欄及び「医師による面接指導を受けた職員数」欄には、常時使用される職員(常勤職員のほか、臨時・非常勤職員のうち常時使用される職員を含む。)のうち、該当する職員数をそれぞれ計上している。

2 「医師による面接指導」は、労働安全衛生法第66条の10第3項に規定されており、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

3 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

表1-4 ストレスチェックの実施状況等(令和5年度)

## 4 ストレスチェック・面接指導の部局別受診職員数

区分	在籍職員数	ストレスチェックを受けた職員数		高ストレスに該当した職員数		医師による面接指導を受けた職員数	
		a	b	b/a (前年度)	c	c/b (前年度)	d
知事及び市区町村長	1,361,977	1,218,496	89.5% (89.2%)	138,044	11.3% (11.3%)	8,039	5.8% (5.7%)
都道府県	291,983	269,185	92.2% (90.9%)	26,691	9.9% (10.0%)	1,575	5.9% (5.8%)
指定都市	181,830	164,904	90.7% (90.0%)	16,098	9.8% (9.8%)	764	4.7% (5.4%)
市区	723,546	642,553	88.8% (89.0%)	77,589	12.1% (12.0%)	4,630	6.0% (5.7%)
町村	144,282	129,106	89.5% (90.1%)	16,148	12.5% (12.6%)	992	6.1% (6.4%)
一部事務組合等	20,336	12,748	62.7% (64.5%)	1,518	11.9% (11.7%)	78	5.1% (4.6%)
教育委員会	1,099,750	951,727	86.5% (85.8%)	103,098	10.8% (10.5%)	3,000	2.9% (3.3%)
都道府県	312,953	281,834	90.1% (89.8%)	35,007	12.4% (11.9%)	1,240	3.5% (4.1%)
指定都市	172,663	149,752	86.7% (86.2%)	16,798	11.2% (10.8%)	414	2.5% (3.1%)
市区	526,798	446,008	84.7% (83.4%)	44,782	10.0% (9.9%)	1,114	2.5% (2.6%)
町村	86,386	73,410	85.0% (85.2%)	6,423	8.7% (8.4%)	229	3.6% (4.4%)
一部事務組合等	950	723	76.1% (76.9%)	88	12.2% (12.0%)	3	3.4% (6.9%)
警察	299,796	293,297	97.8% (97.5%)	15,069	5.1% (4.8%)	268	1.8% (1.8%)
都道府県	299,796	293,297	97.8% (97.5%)	15,069	5.1% (4.8%)	268	1.8% (1.8%)
指定都市	-	-	-	-	-	-	-
市区	-	-	-	-	-	-	-
町村	-	-	-	-	-	-	-
一部事務組合等	-	-	-	-	-	-	-
消防防災	167,910	156,233	93.0% (93.9%)	11,508	7.4% (7.6%)	329	2.9% (2.7%)
都道府県	19,618	19,534	99.6% (99.8%)	1,356	6.9% (11.4%)	11	0.8% (1.3%)
指定都市	30,365	28,117	92.6% (96.2%)	1,571	5.6% (5.4%)	27	1.7% (1.3%)
市区	62,047	58,203	93.8% (93.8%)	4,452	7.6% (7.4%)	110	2.5% (2.0%)
町村	2,512	2,302	91.6% (91.6%)	289	12.6% (11.4%)	11	3.8% (4.9%)
一部事務組合等	53,368	48,077	90.1% (90.7%)	3,840	8.0% (7.5%)	170	4.4% (4.8%)
公営企業	330,279	280,964	85.1% (84.8%)	38,635	13.8% (13.5%)	996	2.6% (3.0%)
都道府県	77,830	67,234	86.4% (84.8%)	8,662	12.9% (12.7%)	183	2.1% (3.8%)
指定都市	39,641	35,338	89.1% (89.5%)	4,232	12.0% (11.8%)	117	2.8% (3.1%)
市区	148,813	126,017	84.7% (84.4%)	18,545	14.7% (14.5%)	529	2.9% (2.7%)
町村	17,747	15,113	85.2% (85.5%)	2,050	13.6% (13.4%)	51	2.5% (3.5%)
一部事務組合等	46,248	37,262	80.6% (81.6%)	5,146	13.8% (13.7%)	116	2.3% (2.2%)

(注) 1 「在籍職員数」欄、「ストレスチェックを受けた職員数」欄、「高ストレスに該当した職員数」欄及び「医師による面接指導を受けた職員数」欄には、常時使用される職員(常勤職員のほか、臨時・非常勤職員のうち常時使用される職員を含む。)のうち、該当する職員数をそれぞれ計上している。

2 「医師による面接指導」は、労働安全衛生法第66条の10第3項に規定されており、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

3 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

団体区別で見ると、ストレスチェックを受けた職員数の割合は、都道府県で92.9%、指定都市で89.1%、市区で87.1%、町村で87.6%、一部事務組合等で81.7%となっている。ストレスチェックを受けた職員のうち高ストレスに該当した職員数の割合は、市区が最も高く11.4%、次いで町村が11.3%、一部事務組合等が10.7%、指定都市が10.2%、都道府県が9.3%となっており、そのうち医師による面接指導を受けた職員数の割合は、町村が最も高く5.2%、次いで市区が4.4%、都道府県が3.8%、一部事務組合等が3.5%、指定都市が3.4%となっている。

部局別で見ると、ストレスチェックを受けた職員数の割合は、警察が最も高く97.8%、次いで消防が93.0%、首長部局が89.5%、教育委員会が86.5%、公営企業が85.1%となっている。ストレスチェックを受けた職員のうち高ストレスに該当した職員数の割合は、公営企業が最も高く13.8%、次いで首長部局が11.3%、教育委員会が10.8%、消防が7.4%、警察が5.1%となっており、そのうち医師による面接指導を受けた職員数の割合は、首長部局が最も高く5.8%、次いで教育委員会及び消防が2.9%、公営企業が2.6%、警察が1.8%となっている。

#### (集団分析結果の活用状況)

集団分析結果の活用状況は表1-5及び表1-6のとおりである。

表1-5 ストレスチェックの実施状況等(令和5年度)

5 集団分析結果の団体区別活用状況

区分	集団分析結果を活用した事業場数(a)	集団分析結果の活用内容(複数回答)							
		業務配分の見直し		人員体制・組織の見直し		管理監督者向け研修の実施		衛生委員会での審議	
		実施事業場数(b)	割合(b/a) (前年度)	実施事業場数(c)	割合(c/a) (前年度)	実施事業場数(d)	割合(d/a) (前年度)	実施事業場数(e)	割合(e/a) (前年度)
都道府県	10,980	3,595	32.7% (29.3%)	2,663	24.3% (22.5%)	4,865	44.3% (41.2%)	5,012	45.6% (43.9%)
指定都市	7,455	2,209	29.6% (31.6%)	1,720	23.1% (29.5%)	5,270	70.7% (65.6%)	3,669	49.2% (44.9%)
市区	30,171	9,213	30.5% (30.0%)	8,746	29.0% (27.9%)	11,169	37.0% (37.1%)	19,378	64.2% (66.1%)
町村	5,987	1,789	29.9% (28.3%)	1,909	31.9% (31.1%)	954	15.9% (15.2%)	3,937	65.8% (68.5%)
一部事務組合等	1,363	394	28.9% (27.4%)	520	38.2% (35.3%)	198	14.5% (13.8%)	714	52.4% (55.5%)
合計	55,956	17,200	30.7% (29.8%)	15,558	27.8% (27.4%)	22,456	40.1% (38.9%)	32,710	58.5% (58.7%)
									11,604 (22.9%)

(注) 1 集団分析結果の活用内容のうち、「その他」の主な内容としては、管理監督者への情報提供、職員向け研修の実施、作業環境(設備、レイアウト等)の改善などとなっている。

2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

表1-6 ストレスチェックの実施状況等(令和5年度)

## 6 隆団分析結果の部局別活用状況

区分	隆団分析結果の活用内容(複数回答)									
	業務配分の見直し 実施事業場数 (b)	割合 (b/a) (前年度)	人員体制・組織の見直し 実施事業場数 (c)	割合 (c/a) (前年度)	管理監督者向け研修の実施 実施事業場数 (d)	割合 (d/a) (前年度)	衛生委員会での審議 実施事業場数 (e)	割合 (e/a) (前年度)	その他 実施事業場数 (f)	割合 (f/a) (前年度)
知事及び市区町村長	20,970	5,090 24.3%; (23.4%)	5,116 24.4%; (25.1%)	9,834 46.9%; (43.7%)	12,776 60.9%; (60.2%)	4,791 22.8%; (26.3%)				
都道府県	4,394	1,183 26.9%; (21.4%)	844 19.2%; (19.0%)	2,561 58.3%; (46.5%)	1,150 26.2%; (32.0%)	1,399 31.8%; (45.6%)				
指定都市	2,686	339 12.6%; (12.0%)	426 15.9%; (23.0%)	1,980 73.7%; (75.0%)	1,544 57.5%; (51.3%)	1,158 43.1%; (38.7%)				
市	11,396	2,845 25.0%; (25.9%)	3,033 26.6%; (27.0%)	4,897 43.0%; (41.3%)	8,360 73.4%; (72.4%)	1,963 17.2%; (18.7%)				
町	2,195	669 30.5%; (28.8%)	716 32.6%; (30.7%)	347 15.8%; (14.9%)	1,558 71.0%; (72.3%)	220 10.0%; (7.6%)				
村	299	54 18.1%; (25.2%)	97 32.4%; (35.9%)	49 16.4%; (16.2%)	164 54.8%; (60.6%)	51 17.1%; (15.2%)				
一部事務組合等										
教育委員会	28,290	10,062 35.6%; (34.9%)	8,538 30.2%; (29.7%)	10,157 35.9%; (34.6%)	16,014 56.6%; (57.9%)	5,347 18.9%; (20.2%)				
都道府県	4,619	1,685 36.5%; (34.9%)	1,272 27.5%; (26.4%)	1,388 30.0%; (27.8%)	2,918 63.2%; (58.4%)	1,048 22.7%; (28.6%)				
指定都市	3,956	1,646 41.6%; (45.8%)	1,150 29.1%; (36.0%)	2,813 71.1%; (60.3%)	1,666 42.1%; (38.1%)	1,323 33.4%; (32.0%)				
市	16,413	5,746 35.0%; (33.7%)	5,088 31.0%; (28.9%)	5,418 33.0%; (34.2%)	9,386 57.2%; (60.9%)	2,599 15.8%; (17.0%)				
町	3,277	975 29.8%; (27.9%)	1,019 31.1%; (31.1%)	533 16.3%; (15.9%)	2,032 62.0%; (63.1%)	373 11.4%; (10.0%)				
村	25	10 40.0%; (32.0%)	9 36.0%; (24.0%)	5 20.0%; (20.0%)	12 48.0%; (52.0%)	4 16.0%; (16.0%)				
一部事務組合等										
警察	1,418	579 40.8%; (40.3%)	422 29.8%; (21.0%)	726 51.2%; (63.3%)	658 46.4%; (42.0%)	487 34.3%; (32.9%)				
都道府県	1,418	579 40.8%; (40.3%)	422 29.8%; (21.0%)	726 51.2%; (63.3%)	658 46.4%; (42.0%)	487 34.3%; (32.9%)				
指定都市										
市										
町										
村										
一部事務組合等										
消防	2,750	800 29.1%; (30.0%)	813 29.6%; (29.0%)	969 35.2%; (33.1%)	1,568 57.0%; (55.9%)	576 20.9%; (22.2%)				
都道府県	120	45 37.5%; (34.2%)	31 25.8%; (27.0%)	5 4.2%; (1.8%)	78 65.0%; (64.9%)	30 25.0%; (25.2%)				
指定都市	446	119 26.7%; (35.4%)	71 15.9%; (23.4%)	314 70.4%; (66.5%)	216 48.4%; (44.7%)	143 32.1%; (38.6%)				
市	1,277	334 26.2%; (27.2%)	317 24.8%; (24.2%)	515 40.3%; (36.8%)	845 66.2%; (62.4%)	210 16.4%; (18.9%)				
町	46	14 30.4%; (29.2%)	15 32.6%; (37.5%)	9 19.6%; (18.8%)	32 69.6%; (77.1%)	3 6.5%; (2.1%)				
村	361	288 33.4%; (30.6%)	379 44.0%; (39.2%)	126 14.6%; (13.4%)	397 46.1%; (49.9%)	190 22.1%; (18.5%)				
一部事務組合等										
公営企業	2,528	669 26.5%; (26.0%)	669 26.5%; (27.0%)	770 30.5%; (31.1%)	1,694 67.0%; (68.4%)	403 15.9%; (14.9%)				
都道府県	429	103 24.0%; (29.9%)	94 21.9%; (29.9%)	185 43.1%; (43.2%)	208 48.5%; (45.9%)	93 21.7%; (23.1%)				
指定都市	367	105 28.6%; (27.2%)	73 19.9%; (18.5%)	163 44.4%; (48.8%)	243 66.2%; (66.3%)	78 21.3%; (19.3%)				
市	1,083	288 26.5%; (24.0%)	308 28.4%; (28.3%)	339 31.2%; (30.8%)	787 72.5%; (75.0%)	166 15.3%; (14.7%)				
町	469	131 27.9%; (29.0%)	159 33.9%; (32.6%)	65 13.9%; (12.1%)	315 67.2%; (72.8%)	45 9.6%; (5.4%)				
村	178	42 23.6%; (17.8%)	35 19.7%; (14.5%)	18 10.1%; (9.2%)	141 79.2%; (75.7%)	21 11.8%; (9.9%)				
一部事務組合等										

(注) 1 隆団分析結果の活用内容のうち、「その他」の主な内容としては、管理監督者への情報提供、職員向け研修の実施、作業環境(設備、レイアウト等)の改善などとなっている。

2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

団体区分別で見ると、都道府県、市区、町村及び一部事務組合等では「衛生委員会での審議」に活用した割合が最も高く、それぞれ45.6%、64.2%、65.8%、52.4%となっている。なお、指定都市では「管理監督者向け研修の実施」に活用した割合が最も高く、70.7%となっている。一方で、活用した割合が最も低いのは、「その他」を除くと、都道府県、指定都市及び市区では「人員体制・組織の見直し」であり、それぞれ24.3%、23.1%、29.0%となっており、町村及び一部事務組合等では「管理監督者向け研修の実施」で15.9%、14.5%となっている。

部局別で見ると、首長部局、教育委員会、消防及び公営企業で「衛生委員会での審議」に活用した割合が最も高く、それぞれ60.9%、56.6%、57.0%、67.0%となっている。なお、警察では「管理監督者向け研修の実施」が最も高く、51.2%となっている。一方で、活用した割合が最も低いのは、「その他」を除くと、首長部局及び消防では「業務配分の見直し」で24.3%、29.1%となっており、教育委員会及び警察では「人員体制・組織の見直し」であり、それぞれ30.2%、29.8%となっている。なお、公営企業では「業務配分の見直し」及び「人員体制・組織の見直し」が同率で最も低く、26.5%となっている。

### III. メンタルヘルス対策の取組

#### 1. 意義

事業者たる地方公共団体には安全配慮義務が課せられており、職員のメンタルヘルスを含めた健康管理に関する適切な措置を講じることが求められている。

総務省では、メンタルヘルス不調者が増加傾向にあることから、令和3年度から地方公務員災害補償基金(以下「基金」という。)及び協会と連携して「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会」(令和5年度からは「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」。以下「研究会」という。)を開催し、メンタルヘルス対策のあり方を検討している。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ている。また、令和6年度には、メンタルヘルス対策の更なる推進を図るため、令和5年度の研究会において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。これらを踏まえ、総務省から計画例や研究会報告書を参考に、メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じて、メンタルヘルス対策を着実に実施していただくよう通知を発出している(令和7年3月21日付け総行安第8号総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長通知参照。)。

また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月厚生労働省策定、平成27年11月30日改正)では、事業者は当該指針に基づき、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めることとされている。

#### 2. 調査結果

メンタルヘルス対策について、令和5年度に何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数の割合は表2-1及び表2-2-1~5のとおりである。

表2-1 メンタルヘルス対策の取組状況(令和5年度)

1 メンタルヘルス対策の団体区分別取組状況

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(b)		メンタルヘルス対策に関するメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(c)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)				
		割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数	割合(f/b) (前年度)
都道府県	182	182 (100.0%)	131 (66.5%)	165 (88.5%)	158 (86.1%)	86.8% (86.8%)	175 (95.1%)	96.2% (95.1%)		
指定都市	79	79 (100.0%)	61 (72.2%)	71 (86.1%)	71 (86.1%)	89.9% (86.1%)	77 (96.2%)	97.5% (96.2%)		
市区	2,626	2,625 (99.8%)	764 (23.5%)	1,830 (70.2%)	1,221 (45.6%)	46.5% (45.6%)	2,026 (75.8%)	77.2% (75.8%)		
町村	2,430	2,359 (96.7%)	375 (10.2%)	1,186 (51.3%)	495 (20.5%)	21.0% (20.5%)	1,128 (45.8%)	47.8% (45.8%)		
一部事務組合等	1,432	1,025 (69.7%)	138 (9.4%)	306 (30.2%)	310 (29.6%)	29.9% (30.2%)	299 (29.6%)	29.2% (27.1%)		
合計	6,749	6,270 (92.3%)	1,469 (18.1%)	3,558 (57.3%)	2,255 (57.3%)	36.0% (35.3%)	3,705 (57.4%)	59.1% (57.4%)		

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)	
		セルフケアを実施するための教育研修・情報提供(g)	部局数	割合(h/b) (前年度)	部局数	割合(i/b) (前年度)	部局数	割合(j/b) (前年度)	部局数	割合(k/b) (前年度)	部局数
都道府県	175	96.2% (96.2%)	171 (92.3%)	94.0% (92.3%)	171 (94.0%)	94.0% (94.0%)	175 (91.2%)	96.2% (91.2%)	148 (79.1%)	81.3% (79.1%)	15 (9.3%)
指定都市	79	100.0% (100.0%)	74 (92.1%)	93.7% (54.8%)	77 (54.8%)	97.5% (53.8%)	63 (76.0%)	79.7% (76.0%)	55 (67.3%)	69.6% (55.2%)	10 (12.7%)
市区	2,056	78.3% (76.3%)	1,521 (49.5%)	57.9% (25.3%)	2,025 (53.8%)	77.1% (53.8%)	1,925 (67.0%)	73.3% (67.0%)	1,526 (55.2%)	58.1% (55.2%)	88 (2.8%)
一部事務組合等	492	48.0% (47.8%)	241 (20.2%)	23.5% (20.2%)	502 (46.9%)	49.0% (46.9%)	617 (55.8%)	60.2% (55.8%)	327 (37.7%)	39.2% (37.7%)	75 (3.6%)
合計	3,992	63.7% (62.5%)	2,667 (39.7%)	42.5% (39.7%)	4,099 (63.7%)	65.4% (63.7%)	4,159 (61.0%)	66.3% (61.0%)	2,980 (45.3%)	47.5% (45.3%)	243 (3.9%)

(注) 1 「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。  
 2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

表2-2-1 メンタルヘルス対策の取組状況(令和5年度)  
2-1 メンタルヘルス対策の部局別取組状況 部局名: 知事及び市区町村長

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(b)			メンタルヘルス対策に関する実施を行った部局数(c)			メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)			
		割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数	割合(f/b) (前年度)	
都道府県	47	100.0% (100.0%)	38	80.9% (74.5%)	44	93.6% (91.5%)	44	93.6% (93.6%)	47	100.0% (100.0%)	
指定都市	20	100.0% (100.0%)	17	85.0% (85.0%)	19	95.0% (90.0%)	20	100.0% (95.0%)	20	100.0% (100.0%)	
市区	795	100.0% (100.0%)	236	29.7% (24.7%)	578	72.7% (72.5%)	385	48.4% (46.8%)	644	81.0% (79.2%)	
町村	926	900 97.2% (96.7%)	137	15.2% (9.8%)	466	51.8% (51.1%)	191	21.2% (21.2%)	445	49.4% (46.9%)	
一部事務組合等	849	535 63.0% (61.1%)	42	7.9% (6.6%)	100	18.7% (20.3%)	109	20.4% (20.1%)	116	21.7% (20.6%)	
合計	2,637	2,297 87.1% (85.8%)	470	20.5% (16.1%)	1,207	52.5% (52.3%)	749	32.6% (31.9%)	1,272	55.4% (53.4%)	
メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)											
区分	セルフケアを実施するための教育研修・情報提供(g)	オンライン及び事業場内産業保健スタッフによる事業場内産業保健教育研修・情報提供(h)	事業場内での相談体制の整備(i)	地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の開設(j)	職場外資源(医療機関、EAPなど)を活用した連携(k)	その他(l)					
部局数	割合(g/b) (前年度)	部局数	割合(h/b) (前年度)	部局数	割合(j/b) (前年度)	部局数	割合(k/b) (前年度)	部局数	割合(l/b) (前年度)	部局数	
都道府県	47 100.0% (100.0%)	47	100.0% (100.0%)	47	100.0% (100.0%)	47	100.0% (97.9%)	38	80.9% (78.7%)	6	12.8% (14.9%)
指定都市	20 100.0% (100.0%)	20	100.0% (100.0%)	19	95.0% (95.0%)	16	80.0% (70.0%)	14	70.0% (70.0%)	2	10.0% (10.0%)
市区	635 79.9% (77.7%)	489 61.5% (57.5%)	627 27.1% (25.1%)	508 56.4% (53.9%)	591 78.9% (77.4%)	527 58.6% (53.4%)	479 74.3% (68.2%)	351 58.7% (54.6%)	39.0% (37.4%)	25	3.1% (2.4%)
町村	450 50.0% (48.5%)	247 18.7% (16.2%)	198 37.0% (37.8%)	314 58.7% (54.6%)	1,495 65.1% (59.8%)	1,015 44.2% (41.5%)	133 24.9% (23.0%)	351 39.0% (37.4%)	24 2.7% (3.1%)	37	6.9% (7.3%)
一部事務組合等	220 41.1% (43.4%)	100 18.7% (16.2%)	1,399 39.3% (36.4%)	1,495 65.1% (59.4%)	1,015 44.2% (41.5%)	94 4.1% (4.2%)					
合計	1,372	59.7% (58.9%)	903 39.3% (36.4%)	1,399 39.3% (36.4%)	1,495 65.1% (59.4%)	1,015 44.2% (41.5%)					

(注) 1 「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

(注) 2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体に占める割合である。

## 表2-2-3 メンタルヘルス対策の取組状況(令和5年度)

## 2-2 メンタルヘルス対策の部局別取組状況

部局名：教育委員会

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(b)		メンタルヘルス対策に関する実務を行う担当者の選任率(e)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)						
		割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数	割合(f/b) (前年度)		
都道府県	47	47 100.0% (100.0%)	31	66.0% (57.4%)	46	97.9% (91.5%)	40	85.1% (85.1%)	44	93.6% (91.5%)		
指定都市	20	20 100.0% (100.0%)	13	65.0% (65.0%)	19	95.0% (85.0%)	16	80.0% (75.0%)	20	100.0% (100.0%)		
市区	793	792 99.9% (99.7%)	224	28.3% (23.0%)	528	66.7% (67.1%)	350	44.2% (43.9%)	596	75.3% (73.1%)		
町村	902	871 96.6% (96.5%)	140	16.1% (10.6%)	413	47.4% (48.6%)	184	21.1% (20.2%)	394	45.2% (43.2%)		
一部事務組合等	48	39 81.3% (78.7%)	6	15.4% (10.8%)	12	30.8% (37.8%)	11	28.2% (24.3%)	11	28.2% (27.0%)		
合計	1,810	1,769 97.7% (97.6%)	414	23.4% (18.0%)	1,018	57.5% (58.3%)	601	34.0% (33.2%)	1,065	60.2% (58.2%)		
メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)												
区分	セルフケアを実施するための教育研修・情報提供(g)	事業場内産業保健スタッフ等によるケアを実施するための教育研修・情報提供(h)		事業場内での本職談話会の整備(i)		地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の開設(j)		職場外資源(医療機関、EAPなどを活用したメンタルヘルス対策を含む)の実施・カウンセリングを含むの実施(k)		その他(l)		
		部局数	割合(g/b) (前年度)	部局数	割合(h/b) (前年度)	部局数	割合(i/b) (前年度)	部局数	割合(j/b) (前年度)	部局数	割合(l/b) (前年度)	
都道府県	46	97.9% (97.9%)	46	97.9% (95.7%)	40	85.1% (85.1%)	47	100.0% (97.9%)	38	80.9% (76.6%)	3	6.4% (8.5%)
指定都市	20	100.0% (100.0%)	17	85.0% (85.0%)	20	100.0% (95.0%)	19	95.0% (85.0%)	13	65.0% (50.0%)	2	10.0% (15.0%)
市区	610	77.0% (75.5%)	438	55.3% (52.9%)	592	74.7% (73.9%)	578	73.0% (67.0%)	465	58.7% (54.7%)	28	3.5% (3.0%)
町村	444	51.0% (49.5%)	241	27.7% (24.6%)	490	56.3% (53.8%)	507	58.2% (53.4%)	338	38.8% (37.2%)	27	3.1% (3.9%)
一部事務組合等	20	51.3% (45.9%)	13	33.3% (27.0%)	19	48.7% (48.6%)	26	66.7% (67.6%)	12	30.8% (27.0%)	0	0.0% (0.0%)
合計	1,140	64.4% (62.9%)	755	42.7% (39.9%)	1,161	65.6% (64.0%)	1,177	66.5% (61.3%)	866	49.0% (46.0%)	60	3.4% (3.7%)

(注) 1 「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

表2-2-3 メンタルヘルス対策の取組状況(令和5年度)  
2-3 メンタルヘルス対策の部局別取組状況 部局名:警察

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(b)		メンタルヘルス対策に関する実施を行った部局数(c)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)			
		割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数
都道府県	47	47 100.0% (100.0%)	37 78.7% (76.6%)	40 85.1% (91.5%)	43 91.5% (91.5%)	43 91.5% (91.5%)	47 100.0% (100.0%)		
指定都市	-	-	-	-	-	-	-	-	-
市区	-	-	-	-	-	-	-	-	-
町村	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一部事務組合等	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合 計	47	47 100.0% (100.0%)	37 78.7% (76.6%)	40 85.1% (91.5%)	43 91.5% (91.5%)	43 91.5% (91.5%)	47 100.0% (100.0%)		

区分	セルフケアを実施するための教育研修・情報提供(g)	セイインガアビリティ事業場内産業保健スタッフによるケアを実施するための教育研修・情報提供(h)		事業場内での相談体制の整備(i)		地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の開設(j)		職場外資源(医療機関、EAPなどを活用したカウンセリングを含む)の利用(k)		その他(l)
		部局数	割合(g/b) (前年度)	部局数	割合(h/b) (前年度)	部局数	割合(i/b) (前年度)	部局数	割合(j/b) (前年度)	
都道府県	47	47 100.0% (100.0%)	44 93.6% (91.5%)	47 100.0% (100.0%)	47 89.4% (76.6%)	42 89.4% (76.6%)	42 89.4% (89.4%)	42 89.4% (89.4%)	42 89.4% (89.4%)	4 8.5% (6.4%)
指定都市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
市区	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
町村	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一部事務組合等	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合 計	47	47 100.0% (100.0%)	44 93.6% (91.5%)	47 100.0% (100.0%)	47 89.4% (76.6%)	42 89.4% (89.4%)	42 89.4% (89.4%)	42 89.4% (89.4%)	4 8.5% (6.4%)	

(注) 1 「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。  
2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

表2-2-4 メンタルヘルス対策の取組状況(令和5年度)

2-4 メンタルヘルス対策の部局別取組状況部局名：消防

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(b)		メンタルヘルス対策に関するメンタルヘルス対策に取り組んでいない部局数(c)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)					
		割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数	割合(f/b) (前年度)	部局数
都道府県	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1
指定都市	20	100.0% (100.0%)	16	80.0% (65.0%)	15	75.0% (70.0%)	17	85.0% (85.0%)	18	90.0% (85.0%)	
市区	365	100.0% (99.7%)	115	31.5% (24.9%)	254	69.6% (71.0%)	185	50.7% (48.6%)	286	78.4% (77.3%)	
町村	60	100.0% (98.3%)	10	16.7% (10.2%)	29	48.3% (59.3%)	12	20.0% (25.4%)	30	50.0% (50.8%)	
一部事務組合等	286	93.4% (94.0%)	52	19.5% (13.6%)	111	41.6% (43.2%)	112	41.9% (42.8%)	98	36.7% (34.5%)	
合計	732	97.4% (97.4%)	194	27.2% (20.7%)	410	57.5% (59.7%)	327	45.9% (45.6%)	433	60.7% (59.4%)	

区分	全部局数(a)	メンタルヘルス対策に取り組んでいない部局数(b)		メンタルヘルス対策に関するメンタルヘルス対策に取り組んでいない部局数(c)		メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)					
		割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数	割合(f/b) (前年度)	部局数
都道府県	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1	100.0% (100.0%)	1
指定都市	20	100.0% (100.0%)	18	90.0% (90.0%)	19	95.0% (90.0%)	15	75.0% (70.0%)	13	65.0% (60.0%)	3
市区	297	81.4% (79.5%)	219	60.0% (57.9%)	290	79.5% (78.7%)	274	75.1% (68.9%)	200	54.8% (54.6%)	13
町村	33	55.0% (57.6%)	17	28.3% (28.8%)	33	55.0% (57.6%)	34	56.7% (54.2%)	26	43.3% (44.1%)	2
一部事務組合等	159	59.6% (57.2%)	78	29.2% (23.9%)	176	65.9% (61.0%)	168	62.9% (59.8%)	116	43.4% (40.9%)	11
合計	510	71.5% (70.0%)	333	46.7% (43.8%)	519	72.8% (70.7%)	492	69.0% (64.4%)	356	49.9% (48.9%)	29

(注) 1 「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

表2-2-5 メンタルヘルス対策の取組状況(令和5年度)  
2-5 メンタルヘルス対策の部局別取組状況部局名:公営企業】

区分		全部局数(a)		メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数(b)		メンタルヘルス対策に関する部局数(c)		安全衛生委員会等で開催された調査審議(d)		実務を行う担当者の選任率(e)		職場復帰における支援プログラムの策定を含む)の実施率(f)	
都道府県	市町村	部局数	割合(b/a) (前年度)	部局数	割合(c/b) (前年度)	部局数	割合(d/b) (前年度)	部局数	割合(e/b) (前年度)	部局数	割合(f/b) (前年度)		
都道府県		40	40 (100.0%)	24	60.0% (55.0%)	34	85.0% (77.5%)	30	75.0% (75.0%)	36	90.0% (87.5%)		
指定都市		19	19 (100.0%)	15	78.9% (73.7%)	18	94.7% (100.0%)	18	94.7% (89.5%)	19	100.0% (100.0%)		
市区		673	100.0% (99.7%)	189	28.1% (22.0%)	470	69.8% (70.2%)	301	44.7% (44.6%)	500	74.3% (74.1%)		
町村		542	528 (97.2%)	88	16.7% (10.3%)	278	52.7% (55.6%)	108	20.5% (19.1%)	259	49.1% (47.6%)		
一部事務組合等		249	184 (72.1%)	38	20.7% (11.5%)	83	45.1% (40.6%)	78	42.4% (41.2%)	74	40.2% (37.0%)		
合計		1,523	1,444 (94.5%)	354	24.5% (18.1%)	883	61.1% (62.0%)	535	37.0% (36.4%)	888	61.5% (60.8%)		

区分		セルフケアを実施するための教育研修・情報提供(g)		ラインアゲン及び事業場内産業保健スタッフによるケアを充実するための教育研修・情報提供(h)		事業場内での相談体制の整備(i)		地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の周知(j)		職場外資源(医療機関、EAPなど)を活用したメンタルヘルス対策の実施(k)		その他(l)	
都道府県	市町村	部局数	割合(g/b) (前年度)	部局数	割合(h/b) (前年度)	部局数	割合(i/b) (前年度)	部局数	割合(j/b) (前年度)	部局数	割合(k/b) (前年度)	部局数	割合(l/b) (前年度)
都道府県		34	85.0% (85.0%)	33	82.5% (80.0%)	36	90.0% (90.0%)	38	95.0% (92.5%)	29	72.5% (70.0%)	2	5.0% (7.5%)
指定都市		19	100.0% (100.0%)	19	100.0% (94.7%)	19	100.0% (100.0%)	13	68.4% (68.4%)	15	78.9% (73.7%)	3	15.8% (15.8%)
市区		514	76.4% (74.0%)	375	55.7% (52.1%)	516	76.7% (75.6%)	482	71.6% (65.6%)	382	56.8% (55.4%)	22	3.3% (3.3%)
町村		263	49.8% (50.5%)	155	29.4% (26.5%)	293	55.5% (53.4%)	311	58.9% (53.6%)	209	39.6% (38.2%)	22	4.2% (3.9%)
一部事務組合等		93	50.5% (47.9%)	50	27.2% (26.1%)	109	59.2% (54.5%)	109	59.2% (50.9%)	66	35.9% (34.5%)	7	3.8% (4.2%)
合計		923	63.9% (63.0%)	632	43.8% (41.1%)	973	67.4% (65.8%)	953	66.0% (60.3%)	701	48.5% (47.3%)	56	3.9% (3.9%)

(注) 1 「メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

(注) 2 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体の内調査対象としている。

団体区分別で見ると、都道府県及び指定都市では100.0%、市区では99.96%、町村では97.1%、一部事務組合等では71.6%となっている。なお、各団体区分とも、「事業場内での相談体制の整備」「地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の周知」の実施割合が高い一方で、各取組の実施割合について、「その他」を除くと、都道府県及び指定都市ではおおむね7割以上となっているのに対し、市区、町村及び一部事務組合等では約1割から約7割となっており、団体区分により取組状況に差がある。

部局別で見ると、各部局とも「事業場内での相談体制の整備」の実施割合が比較的高く、首長部局で60.9%、教育委員会で65.6%、警察で100.0%、消防で72.8%、公営企業で67.4%となっている。

#### IV. 長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況及び医師の面接指導の実施状況

##### 1. 意義

長時間労働者に対する医師による面接指導については、長時間労働により健康リスクが高い状況にある労働者の健康管理の強化のため、平成30年7月6日に公布された、いわゆる「働き方改革関連法」による改正後の安衛法第66条の8第1項等に規定されたものである。これにより、平成31年4月1日から、事業者は、時間外・休日労働時間が1箇月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申し出があった場合には、医師による面接指導を行わなければならないこととされたところである。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申し出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10—4(職員の保健及び安全保持)(昭和48年人事院規則10—4)第22条の2第1項等にその旨規定されたところである。そのため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対しては、安衛法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ対応することとし、そのための例規・指針等の整備を行うよう助言を行ったところである(平成31年2月1日付け総行安第3号総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長通知、平成31年2月13日付け総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室事務連絡参照。)。

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

## 2. 調査結果

(長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況)

令和5年度の長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況については、表3-1及び表3-2のとおりである。

表3-1 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

## 1 長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の団体区分別整備状況

令和6年4月1日現在

区分	全部局数	令和6年4月1日時点で整備済み		令和6年度中に整備予定		未定	
		部局数	割合(前年度)	部局数	割合(前年度)	部局数	割合(前年度)
都道府県	182	181	99.5% (99.5%)	0	0.0% (0.0%)	1	0.5% (0.5%)
指定都市	79	77	97.5% (94.9%)	1	1.3% (1.3%)	1	1.3% (3.8%)
市区	2,626	2,165	82.4% (77.6%)	107	4.1% (7.2%)	354	13.5% (15.2%)
町村	2,430	1,424	58.6% (56.4%)	158	6.5% (11.7%)	848	34.9% (31.9%)
一部事務組合等	1,432	414	28.9% (26.3%)	51	3.6% (5.9%)	967	67.5% (67.7%)
合計	6,749	4,261	63.1% (59.8%)	317	4.7% (8.3%)	2,171	32.2% (31.9%)

(注) 1 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、行わなければならぬこととされた。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1か月について100時間以上又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行なう助言を行っている。

2 同一部局内で整備ができるない部門がある場合には、整備していない部局として計上している。

3 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。

4 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

5 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

表3-2 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

## 2 長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の部局別整備状況

令和6年4月1日現在

区分	全部局数	令和6年4月1日時点で整備済み		令和6年度中に整備予定		未定	
		部局数	割合(前年度)	部局数	割合(前年度)	部局数	割合(前年度)
知事及び市町村長	2,637	1,461	55.4% (52.1%)	114	4.3% (8.0%)	1,062	40.3% (40.0%)
都道府県	47	47	100.0% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)
指定都市	20	20	100.0% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)
市区	795	666	83.8% (78.9%)	32	4.0% (7.7%)	97	12.2% (13.5%)
町村	926	539	58.2% (55.3%)	61	6.6% (12.2%)	326	35.2% (32.5%)
一部事務組合等	849	189	22.3% (21.4%)	21	2.5% (4.5%)	639	75.3% (74.1%)
教育委員会	1,810	1,240	68.5% (65.1%)	90	5.0% (8.8%)	480	26.5% (26.1%)
都道府県	47	47	100.0% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)
指定都市	20	19	95.0% (90.0%)	1	5.0% (5.0%)	0	0.0% (5.0%)
市区	793	641	80.8% (75.8%)	31	3.9% (7.1%)	121	15.3% (17.1%)
町村	902	515	57.1% (55.2%)	56	6.2% (11.0%)	331	36.7% (33.8%)
一部事務組合等	48	18	37.5% (29.8%)	2	4.2% (6.4%)	28	58.3% (63.8%)
警察	47	47	100.0% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)
都道府県	47	47	100.0% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)
指定都市	-	-	-	-	-	-	-
市区	-	-	-	-	-	-	-
町村	-	-	-	-	-	-	-
一部事務組合等	-	-	-	-	-	-	-
消防	732	476	65.0% (61.3%)	38	5.2% (7.7%)	218	29.8% (31.0%)
都道府県	1	1	100.0% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)
指定都市	20	20	100.0% (95.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (5.0%)
市区	365	301	82.5% (77.4%)	17	4.7% (6.8%)	47	12.9% (15.8%)
町村	60	41	68.3% (66.7%)	4	6.7% (8.3%)	15	25.0% (25.0%)
一部事務組合等	286	113	39.5% (36.7%)	17	5.9% (9.3%)	156	54.5% (54.1%)
公営企事業	1,523	1,037	68.1% (65.1%)	75	4.9% (8.7%)	411	27.0% (26.1%)
都道府県	40	39	97.5% (97.5%)	0	0.0% (0.0%)	1	2.5% (2.5%)
指定都市	19	18	94.7% (94.7%)	0	0.0% (0.0%)	1	5.3% (5.3%)
市区	673	557	82.8% (78.4%)	27	4.0% (7.2%)	89	13.2% (14.5%)
町村	542	329	60.7% (59.1%)	37	6.8% (12.3%)	176	32.5% (28.6%)
一部事務組合等	249	94	37.8% (32.3%)	11	4.4% (7.4%)	144	57.8% (60.3%)

(注) 1 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、行わなければならぬこととされた。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1か月について100時間以上又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行なう助言を行っている。

2 同一部局内で整備ができるない部門がある場合には、整備していない部局として計上している。

3 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。

4 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

5 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

団体区別で見ると、令和6年4月1日時点で整備済みの部局数の割合は、都道府県で99.5%、指定都市で97.5%、市区で82.4%、町村で58.6%、一部事務組合等で28.9%となっている。令和7年3月末までの整備予定を含めると、都道府県で99.5%、指定都市で98.8%、市区で86.5%、町村で65.1%、一部事務組合等で32.5%となる見込みとなっているが、整備時期が未定である団体・部局も依然として存在している。

部局別で見ると、令和6年4月1日時点で整備済みの部局数の割合は、警察が最も高く100.0%、次いで教育委員会で68.5%、公営企業で68.1%、消防で65.0%、首長部局で55.4%となっている。令和7年3月末までの整備予定を含めると、警察で100.0%、教育委員会で73.5%、公営企業で73.0%、消防で70.2%、首長部局で59.7%となる見込みとなっている。

(長時間勤務者に対する医師による面接指導の対象となる要件)

令和5年度の長時間勤務者に対する医師による面接指導の対象となる要件は表3-3及び表3-4のとおりである。

表3-3 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

3 長時間勤務者に対する医師による面接指導の対象となる要件(団体区別)

令和6年4月1日現在

区分	全部局数 (a)	医師の面接指導の対象となる要件							
		令和6年4月1日時点で 例規・指針等を整備済み		人事院規則の規定と同 様		人事院規則の規定よりも 高い基準の要件を含む		その他	
		部局数(b)	割合(b/a) (前年度)	部局数(c)	割合(c/b) (前年度)	部局数(d)	割合(d/b) (前年度)	部局数(e)	割合(e/b) (前年度)
都道府県	182	181	99.5% (99.5%)	107	59.1% (60.8%)	58	32.0% (31.5%)	16	8.8% (7.7%)
指定都市	79	77	97.5% (94.9%)	38	49.4% (50.7%)	25	32.5% (33.3%)	14	18.2% (16.0%)
市区	2,626	2,165	82.4% (77.6%)	1,641	75.8% (77.7%)	384	17.7% (16.2%)	140	6.5% (6.1%)
町村	2,430	1,424	58.6% (56.4%)	1,283	90.1% (90.5%)	62	4.4% (4.2%)	79	5.5% (5.3%)
一部事務組合等	1,432	414	28.9% (26.3%)	331	80.0% (81.2%)	50	12.1% (11.5%)	33	8.0% (7.3%)
合計	6,749	4,261	63.1% (59.8%)	3,400	79.8% (81.1%)	579	13.6% (12.7%)	282	6.6% (6.2%)

(注) 1 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、行わなければならないこととされた。また、国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1か月について100時間以上又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。

このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。

2 同一部局内で部門によって整備状況が異なる場合には、より整備できていない部門の整備状況を、部局の整備状況として計上している。

3 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

4 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

表3-4 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

4 長時間勤務者に対する医師による面接指導の対象となる要件(部局別)

令和6年4月1日現在

区分	全部局数 (a)	令和6年4月1日時点で 例規・指針等を整備済み			医師の面接指導の対象となる要件								
					人事院規則の規定と同様			人事院規則の規定よりも 高い基準の要件を含む			その他		
		部局数 (b)	割合 (b/a)	(前年度)	部局数 (c)	割合 (c/b)	(前年度)	部局数 (d)	割合 (d/b)	(前年度)	部局数 (e)	割合 (e/b)	(前年度)
知事及び市区町村長	2,637	1,461	55.4%	(52.1%)	1,173	80.3%	(81.5%)	207	14.2%	(13.3%)	81	5.5%	(5.2%)
都道府県 指定都市	47	47	100.0%	(100.0%)	24	51.1%	(44.7%)	21	44.7%	(48.9%)	2	4.3%	(6.4%)
市 区 町 村	20	20	100.0%	(100.0%)	10	50.0%	(50.0%)	7	35.0%	(40.0%)	3	15.0%	(10.0%)
一部事務組合等	795	666	83.8%	(78.9%)	501	75.2%	(77.5%)	132	19.8%	(17.5%)	33	5.0%	(4.9%)
教育委員会	926	539	58.2%	(55.3%)	485	90.0%	(90.6%)	26	4.8%	(4.3%)	28	5.2%	(5.1%)
警察	849	189	22.3%	(21.4%)	153	81.0%	(82.8%)	21	11.1%	(12.0%)	15	7.9%	(5.2%)
消防	732	476	65.0%	(61.3%)	374	78.6%	(80.8%)	72	15.1%	(13.0%)	30	6.3%	(6.3%)
都道府県 指定都市	1	1	100.0%	(100.0%)	0	0.0%	(0.0%)	1	100.0%	(100.0%)	0	0.0%	(0.0%)
市 区 町 村	20	20	100.0%	(95.0%)	14	70.0%	(73.7%)	4	20.0%	(21.1%)	2	10.0%	(5.3%)
一部事務組合等	365	301	82.5%	(77.4%)	225	74.8%	(77.5%)	60	19.9%	(16.9%)	16	5.3%	(5.6%)
公営企業	60	41	68.3%	(66.7%)	36	87.8%	(87.5%)	1	2.4%	(2.5%)	4	9.8%	(10.0%)
一部事務組合等	286	113	39.5%	(36.7%)	99	87.6%	(89.3%)	6	5.3%	(3.9%)	8	7.1%	(6.8%)
（注）1 長時間勤務者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超える、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、行わなければならぬこととされた。また、国公務員については、これに加え、超過勤務時間が1か月について100時間以上又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行いうものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。													
2 同一部局内で部門によって整備状況が異なる場合には、より整備できていない部門の整備状況を、部局の整備状況として計上している。													
3 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。													
4 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。													

団体区分別で見ると、各団体区分とも「人事院規則の規定と同様」が最も多く、都道府県で59.1%、指定都市で49.4%、市区で75.8%、町村で90.1%、一部事務組合等で80.0%となっている。

部局別で見ると、各部局とも「人事院規則の規定と同様」が最も多く、首長部局で80.3%、教育委員会で81.0%、警察で68.1%、消防で78.6%、公営企業で78.7%となっている。

## (長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況)

令和5年度の長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況は表3-5及び表3-6のとおりである。

## Topic -

## 令和5年度地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について

表3-5 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

## 5 長時間勤務者に対する医師による面接指導の団体区分別実施状況

区分	医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員(a)		医師の面接指導が行われなかった職員(b)		面接指導を受ける必要がないと医師が判断した(c)		職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した(d)		職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった(e)		職員が人事異動や休職等になったことにより、通知・勧奨することができなかった(f)		その他(g)	
	人数	人数	割合(b/a) (前年度)	人数	割合(c/b) (前年度)	人数	割合(d/b) (前年度)	人数	割合(e/b) (前年度)	人数	割合(f/b) (前年度)	人数	割合(g/b) (前年度)	
都道府県	106,291	68,851	64.8% (62.9%)	14,266	20.7% (23.9%)	13,901	20.2% (31.1%)	9,167	13.3% (15.5%)	425	0.6% (1.0%)	31,092	45.2% (28.5%)	
指定都市	41,027	32,190	78.5% (78.7%)	13,650	42.4% (39.1%)	10,776	33.5% (31.6%)	215	0.7% (1.5%)	79	0.2% (0.1%)	7,470	23.2% (27.7%)	
市区	63,232	40,807	64.5% (66.6%)	5,644	13.8% (13.9%)	23,485	57.6% (47.6%)	4,596	11.3% (19.4%)	159	0.4% (1.0%)	6,923	17.0% (18.0%)	
町村	5,276	4,151	78.7% (78.0%)	131	3.2% (1.4%)	3,002	72.3% (69.7%)	407	9.8% (13.9%)	4	0.1% (3.4%)	607	14.6% (11.7%)	
一部事務組合等	1,443	1,069	74.1% (80.1%)	13	1.2% (0.8%)	978	91.5% (92.3%)	41	3.8% (3.6%)	4	0.4% (0.6%)	33	3.1% (2.7%)	
合計	217,269	147,068	67.7% (67.4%)	33,704	22.9% (23.3%)	52,142	35.5% (37.8%)	14,426	9.8% (13.6%)	671	0.5% (0.9%)	46,125	31.4% (24.5%)	

(注) 1 職員数は令和5年度の延べ人数である。

2 (※)労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員などについて、面接指導を受ける必要がないとして医師が判断した場合は、面接指導を行わないことが認められている。

3 医師の面接指導が行われなかったその他の主な理由としては、「産業医と日程の調整がつかなかった」などである。

4 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

5 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

表3-6 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

## 6 長時間勤務者に対する医師による面接指導の部局別実施状況

区分	医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員(a)		医師の面接指導が行われなかった職員(b)		面接指導を受ける必要がないと医師が判断した(c)		職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した(d)		職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった(e)		職員が人事異動や休職等になったことにより、通知・勧奨することができなかった(f)		その他(g)	
	人数	人数	割合(b/a) (前年度)	人数	割合(c/b) (前年度)	人数	割合(d/b) (前年度)	人数	割合(e/b) (前年度)	人数	割合(f/b) (前年度)	人数	割合(g/b) (前年度)	
知事及び市区町村長	76,920	39,750	51.7% (48.7%)	14,599	36.7% (42.2%)	13,947	35.1% (30.2%)	3,727	9.4% (12.4%)	280	0.7% (1.1%)	7,197	18.1% (14.2%)	
都道府県	27,385	13,214	48.3% (42.8%)	7,208	54.5% (61.3%)	2,183	16.5% (13.7%)	620	4.7% (6.7%)	117	0.9% (1.0%)	3,086	23.4% (17.3%)	
指定都市	10,656	6,723	63.1% (56.3%)	2,686	40.0% (49.6%)	2,780	41.4% (32.2%)	156	2.3% (6.2%)	41	0.6% (0.6%)	1,060	15.8% (4.5%)	
市区	35,304	17,212	48.8% (49.9%)	4,577	26.6% (29.2%)	7,157	41.6% (35.2%)	2,686	15.6% (19.1%)	118	0.7% (1.3%)	2,674	15.5% (15.2%)	
町村	3,403	2,509	73.7% (73.0%)	115	4.6% (1.9%)	1,759	70.1% (70.2%)	259	10.3% (14.4%)	4	0.2% (1.4%)	372	14.8% (12.1%)	
一部事務組合等	172	92	53.5% (58.1%)	13	14.1% (0.4%)	68	73.9% (88.8%)	6	6.5% (1.6%)	0	0.0% (0.8%)	5	5.4% (8.5%)	
教育委員会	104,266	89,533	85.9% (88.6%)	15,038	16.8% (15.3%)	31,158	34.8% (41.5%)	8,481	9.5% (12.9%)	223	0.2% (0.7%)	34,633	38.7% (29.5%)	
都道府県	52,138	45,071	86.4% (88.5%)	4,226	9.4% (10.3%)	9,266	20.6% (40.0%)	6,736	14.9% (16.5%)	183	0.4% (0.9%)	24,660	54.7% (32.4%)	
指定都市	28,303	23,839	84.2% (87.8%)	10,285	43.1% (37.4%)	7,129	29.9% (28.7%)	36	0.15% (0.05%)	11	0.05% (0.01%)	6,378	26.8% (33.9%)	
市区	22,374	19,339	86.4% (89.8%)	517	2.7% (2.8%)	13,780	71.3% (57.1%)	1,597	8.3% (19.5%)	29	0.1% (0.7%)	3,416	17.7% (20.0%)	
町村	1,441	1,274	88.4% (89.1%)	10	0.8% (0.5%)	975	76.5% (66.6%)	112	8.8% (12.5%)	0	0.0% (8.0%)	177	13.9% (12.4%)	
一部事務組合等	10	10	100.0% (40.0%)	0	0.0% (0.0%)	8	80.0% (91.7%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (8.3%)	2	20.0% (0.0%)	
警察	20,695	6,807	32.9% (29.0%)	2,526	37.1% (37.8%)	17	0.25% (0.04%)	1,028	15.1% (26.3%)	31	0.5% (0.1%)	3,205	47.1% (35.7%)	
都道府県	20,695	6,807	32.9% (29.0%)	2,526	37.1% (37.8%)	17	0.25% (0.04%)	1,028	15.1% (26.3%)	31	0.5% (0.1%)	3,205	47.1% (35.7%)	
指定都市	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
市区	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
町村	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
一部事務組合等	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
消防	1,224	864	70.6% (79.2%)	175	20.3% (7.8%)	515	59.6% (75.1%)	41	4.7% (4.4%)	4	0.5% (0.1%)	129	14.9% (12.6%)	
都道府県	139	134	96.4% (95.8%)	0	0.0% (0.0%)	65	48.5% (71.4%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)	69	51.5% (28.6%)	
指定都市	250	117	46.8% (56.9%)	86	73.5% (53.7%)	15	12.8% (14.9%)	9	7.7% (2.4%)	3	2.6% (2.4%)	4	3.4% (36.6%)	
市区	365	249	68.2% (81.9%)	89	35.7% (13.8%)	100	40.2% (68.0%)	28	11.2% (4.4%)	0	0.0% (0.0%)	32	12.9% (13.8%)	
町村	125	112	89.6% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	90	80.4% (100.0%)	0	0.0% (0.0%)	0	0.0% (0.0%)	22	19.6% (0.0%)	
一部事務組合等	345	252	73.0% (72.6%)	0	0.0% (3.8%)	245	97.2% (88.5%)	4	1.6% (7.6%)	1	0.4% (0.0%)	2	0.8% (0.0%)	
公営企業	14,164	10,114	71.4% (66.8%)	1,366	13.5% (6.6%)	6,505	64.3% (53.9%)	1,149	11.4% (21.9%)	133	1.3% (2.3%)	961	9.5% (15.3%)	
都道府県	5,934	3,625	61.1% (41.9%)	306	8.4% (12.4%)	2,370	65.4% (29.1%)	783	21.6% (45.5%)	94	2.6% (5.5%)	72	2.0% (7.4%)	
指定都市	1,818	1,511	83.1% (81.8%)	593	39.2% (14.6%)	852	56.4% (53.2%)	14	0.9% (6.9%)	24	1.6% (0.1%)	28	1.9% (25.3%)	
市区	5,189	4,007	77.2% (75.9%)	461	11.5% (4.2%)	2,448	61.1% (51.6%)	285	7.1% (21.6%)	12	0.3% (2.2%)	801	20.0% (20.4%)	
町村	307	256	83.4% (85.6%)	6	2.6% (0.0%)	178	69.5% (78.7%)	36	14.1% (17.3%)	0	0.0% (0.4%)	36	14.1% (3.6%)	
一部事務組合等	916	715	78.1% (90.7%)	0	0.0% (0.0%)	657	91.9% (94.1%)	31	4.3% (3.0%)	3	0.4% (0.7%)	24	3.4% (2.2%)	

(注) 1 職員数は令和5年度の延べ人数である。

2 (※)労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員などについて、面接指導を受ける必要がないとして医師が判断した場合は、面接指導を行わないことが認められている。

3 医師の面接指導が行われなかったその他の主な理由としては、「産業医と日程の調整がつかなかった」などである。

4 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

5 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

団体区分別で見ると、医師による面接指導が実施されなかった職員数の割合は、都道府県で64.8%、指定都市で78.5%、市区で64.5%、町村で78.7%、一部事務組合等で74.1%となっている。医師による面接指導が実施されなかった理由について、割合が最も高いのは、「面接指導を受ける必要がないと医師が判断した」及び「その他の主な理由としては、「産業医と日程の調整がつかなかった」などである。

他」を除くと、各団体区分とも「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」であり、都道府県で20.2%、指定都市で33.5%、市区で57.6%、町村で72.3%、一部事務組合等で91.5%となっている。

部局別で見ると、医師による面接指導が実施されなかった職員数の割合は、首長部局が51.7%、教育委員会が85.9%、警察が32.9%、消防が70.6%、公営企業が71.4%となっている。医師による面接指導が実施されなかった理由について、割合が最も高いのは、「面接指導を受ける必要がないと医師が判断した」及び「その他」を除くと、首長部局、教育委員会、消防及び公営企業は「職員に対し、面接指導を受けることを通知・勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」であり、それぞれ35.1%、34.8%、59.6%、64.3%となっており、警察では「職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった」であり、15.1%となっている。

## V. おわりに

冒頭でも述べたとおり、メンタルヘルス不調による地方公務員の長期病休者数については、近年増加の一途をたどっており、メンタルヘルス不調は回復に長期間を要することが多く、再発するケースもみられる他、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては組織全体の職務遂行にも著しい支障が生じることにもなりかねない。職員が、心身の健康を保ちながら安んじて職務に専念できる職場環境を整えることは、各地方公共団体の組織がその力をいかんなく發揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供することにもつながると考えられる。そのため、個々の職員のメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するための取組がますます重要となっており、職員に対する教育研修・情報提供の実施や相談体制の整備、職場復帰における支援の実施など、メンタルヘルス対策に係る各種取組を進めていただきたい。

特に、長時間勤務者に対する医師による面接指導に係る例規・指針等を整備できていない地方公共団体においては、職員の健康確保の観点から、速やかに整備する必要がある。また、勤務条件等調査の中では、医師による面接指導の受診について通知・勧奨をしたが、反応が無い又は職員自身が必要ないと判断した、医師による面接指導の対象となる職員が業務多忙で面接時間を確保できないといった状況が生じていたことが明らかとなっていることから、各地方公共団体においては、職員本人や所属部署、管理監督者等に対し医師による面接指導について周知・啓発・勧奨等の働きかけを行う必要がある。特に、医師による面接指導の対象となる職員に対し、医師による面接

指導を確実に行うとともに、医師による面接指導の実施後、医師からの意見を勘案し必要な就業上の措置を講じ、健康確保措置の適正な運用を図る必要がある。なお、医師による面接指導を効果的に実施するに当たって参考となる取組を総務省から送付している（令和6年12月26日付け総行公第111号、総行安第49号総務省自治行政局公務員部公務員課長、安全厚生推進室長通知参照。）。

また、各地方公共団体においては、長時間勤務によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するため、安衛法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施するほか、ストレスチェック結果を集団毎に集計・分析し、その集団分析結果を職場環境の改善に積極的に活用する必要がある。産業医等の安全衛生管理体制や相談体制（外部機関を含む。）の整備・活用、職員（管理監督者、産業保険スタッフを含む。）に対する教育研修・情報提供の実施、職場復帰における支援の実施等、多くの関係者が連携した全庁的な体制を確保し、メンタルヘルス対策に係る各種取組についてもあわせて進めていただきたい。

なお、令和5年度に引き続き令和6年度に開催した研究会において、地方公共団体参加型の研究会を開催（現地開催）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、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として、相談窓口の明確化、職場内ネットワークの構築、管理監督者の役割の明確化、マニュアルの整備等の対応策のポイントについてまとめられたところである。

またメンタルヘルス対策においては、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あること、計画の自主的な策定等を通じて、着実に実施する必要があることを踏まえ、総務省から通知を発出し、研究会報告書を参考に、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助言を行ったところである。（令和7年3月21日付け総行安第8号総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長通知参照。）。

令和7年度の研究会では、引き続き現地開催を継続し、参加団体の情報共有の場として活用するとともに、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、解決策を検討するほか、保健師や産業医等の専門職の確保策等について検討する予定である。

総務省では、公務災害防止事業を推進している基金や協会と連携し、地方公共団体におけるメンタルヘルス対策が推進されるよう、引き続き取り組んでいく。

# 令和6年度支部監査の概要

監事 阿部 健郎

本部では、支部業務の規模に応じて、少なくとも3年に一度は監査の対象となるよう支部を選定し、毎年度主要着眼点を定めて、支部監査を実施しています。

令和6年度は23支部を対象に、次に掲げる主要着眼点に基づいて、監査を実施しました。

### 【令和6年度主要着眼点】

- 1 事務処理体制は、全般的に整備充実されているか。
- 2 特定個人情報に係る安全管理措置が実施され、当該情報が適切に取り扱われているか。また、保有個人情報の管理が適切に行われているか。
- 3 各種補償等の給付事務は、迅速かつ適正に行われているか。
- 4 療養状況の把握は、適正に執られているか。
- 5 同一の災害について他の法令に基づく給付を受けている場合に、補償額の調整が適正に行われているか。
- 6 公務災害等の認定事務は、的確な進行管理に努め、迅速に、かつ、十分な調査に基づき、公正に行われているか。特に、認定請求を受理してから相当期間経過しているにもかかわらず処理が滞っている事案はないか。
- 7 経理事務は、迅速かつ正確に行われているか。
- 8 負担金の算定は、正確になされているか。
- 9 第三者加害事案に係る求償・免責事務は、適正かつ迅速に行われているか。

## 【令和6年度監査実施支部】

	支部名	監査対象年度			監査実施日				
		R3	R4	R5	7月	8月	9月	10月	11月
1	札幌市	○	○	○			20		
2	青森県	○	○	○			5～6		
3	岩手県	○	○	○					21～22
4	宮城県	○	○	○				24～25	
5	秋田県	○	○	○	25～26				
6	埼玉県		○	○	4～5				
7	千葉県	○	○	○	11～12				
8	千葉市	○	○	○			27		
9	東京都			○			24～25		
10	静岡市	○	○	○					5
11	岐阜県	○	○	○			10		
12	滋賀県	○	○	○	7～8				
13	大阪府		○	○			12～13		
14	大阪市	○	○	○				11	
15	和歌山県	○	○	○				9～10	
16	岡山県	○	○	○	31～1				
17	岡山市	○	○	○		2			
18	徳島県	○	○	○				31～1	
19	香川県	○	○	○					14～15
20	福岡県	○	○	○	17～18				
21	北九州市	○	○	○	19				
22	熊本県	○	○	○				3～4	
23	大分県	○	○	○				17～18	

監査の結果、監査対象23支部においては、全体として、おおむね適切に業務処理が行われていると認められました。

なお、監査の際に見られた改善を要する主な事項は「1」とおりであり、各該当支部において対処方針及び対応案を検討の上、令和6年度内に本部に報告いただいたところです。

また、監査の過程で認められた各支部の優れた取組を、「2」にまとめました。今後の各支部業務のよりよい遂行の一助となれば幸いです。

令和7年度は24支部を対象に、監査を実施することを計画しております。

## 1. 改善を要する主な事項

### (1) 総務関係

#### 【事例】

##### 改善を要すべき主な事項及び事例内容

支部が雇用している事務補助員について、非常勤職員に通知する労働(雇用)条件通知書に時間単位年次有給休暇の取得可否が記載(明示)されていない事例が見受けられました。

##### 指摘事項

労働基準法第15条の規定に基づき、時間単位年次有給休暇の取得可否を労働(雇用)条件通知書に記載(明示)するよう指摘しました。

##### 解説等

労働基準法第15条の規定に基づき、使用者は、労働契約の締結に際し、「労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされています。

使用者が労働者に対して明示しなければならない労働条件は、労働基準法施行規則第5条に規定されており、休暇に関する事項は同条第1項第2号に該当します。

監査では、使用者が「時間単位年次有給休暇の取得可否を労働(雇用)条件通知書に記載(明示)」しているかを確認し、記載(明示)していなかった場合は記載(明示)するよう指摘しました。

##### 根拠条文等

- ・労働基準法(昭和22年法律第49号)  
(労働条件の明示)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2～3 (略)

・労働基準法施行規則(昭和22年省令第23号)

第5条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約(以下この条において「有期労働契約」という。)であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

四の二 ～ 十一 略

**支部の対応**

今後は、労働(雇用)条件通知書に時間単位年次有給休暇の取得可否を記載(明示)することとします。

## (2) 制度関係

### 【事例】

#### 改善を要すべき主な事項及び事例内容

新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者として指定を受け、所属長が命じて出勤させず職務専念義務免除となった日が、地方公務員災害補償法(以下、「地公災法」という。)第2条第6項に定める平均給与額の控除日に含まれていない事例がありました。

#### 指摘事項

新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者として指定を受け、所属長が命じて出勤させず職務専念義務免除となった日を控除日として扱い、平均給与額の再算定を行うよう指摘しました。

#### 解説等

地公災法第2条第4項に規定されている平均給与額の算定について、算定にかかる3月間に、病気や事故等により勤務しなかった期間があるときは、それに伴い給与が通常に比して減少等しているため平均給与額が低くなり公正を欠くおそれがあります。このため、地公災法第2条6項各号に該当する日がある場合には、その該当する日を総日数から控除して計算する必要があります。

本件では、公務災害の災害発生日前の過去3月間に、新型コロナウイルス感染症の濃厚接触者として指定を受けている期間があり、職場等での感染拡大防止のために所属の命令により当該期間を出勤させない場合は、地公災法第2条第6項第5号に規定する「地方公共団体(職員が当該地方公共団体が設立した地方独立行政法人に在職していた期間にあっては、当該地方独立行政法人)の責めに帰すべき事由によって勤務することができなかった日」に該当することになるため、当該期間を控除日として取り扱い、控除計算を行う必要があります。

一方で、例えば在宅勤務等により勤務することができるものの、本人の事情により休暇等を申請して所属が認めた場合は、地方公共団体の責めに帰すべき事由とはいえないため、控除日として取り扱うことはできません。

平均給与額の算定誤りは、被災職員や遺族が受給する補償の金額に影響し、被災職員や遺族の社会生活に影響を及ぼす可能性がありますので、平均給与額は、「平

均給与額の算定について」(昭和56年地基企第41号)等の通知や「補償実施の手引き」を十分に確認の上で、適正に算定してください。

#### 根拠条文等

- ・地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)

(定義)

#### 第二条

1～5 (略)

6 第4項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する日がある場合には、その日数及びその間の給与は、同項の期間及び給与の総額から控除して計算する。ただし、控除しないで計算した平均給与額が控除して計算した平均給与額より多い場合は、この限りでない。

- 一 負傷し、又は疾病にかかり、療養のために勤務することができなかった日
- 二 産前産後の職員が、出産の予定日の六週間(多胎妊娠の場合には、十四週間)前から出産後八週間以内において勤務しなかった日
- 三 育児休業の承認を受けて勤務しなかった日、承認を受けて育児短時間勤務をした日及び部分休業の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日
- 四 介護のために承認を受けて勤務しなかった日及び一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日
- 五 地方公共団体(職員が当該地方公共団体が設立した地方独立行政法人に在職していた期間にあっては、当該地方独立行政法人)の責めに帰すべき事由によって勤務することができなかった日
- 六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかった日

#### 支部の対応

地公災法第2条第6項で規定する控除計算を行い、平均給与額の再算定を行ったところ、平均給与額が変更され、既支給額との差額を追給する必要があることを確認したため、速やかに対象者へ追給します。

## (3) 認定関係

## 【事例】

## 改善を要すべき主な事項及び事例内容

傷病の治ゆ認定に関する事項

## 指摘事項

治ゆ報告書により治ゆ認定を行った際、被災職員に対し通知を行っていなかった事例が見受けられました。そのため、治ゆ認定を行った際には、被災職員に対し通知をするよう指摘しました。

## 解説等

公務災害又は通勤災害による負傷又は疾病の治ゆ認定を行った際に、被災職員に対し通知を行わない場合、療養補償等の支給期間、障害補償等の支給決定や時効の起算といったことについて被災職員と認識の相違が生じる可能性があり、補償の迅速かつ公正な実施を確保する上での弊害が懸念されます。

よって、治ゆに係る認識の相違を防ぐために、被災職員に対し、治ゆしたこと及びその年月日について書面で通知することが必要です。

## 根拠条文等

・「傷病の治ゆ認定の手続について」（平成26年3月26日地基補第83号）

1 地方公務員災害補償基金各支部長（以下「基金支部長」という。）は、職員が公務（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第8条第1項第5号に規定する一般地方独立行政法人の業務を含む。以下同じ。）上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、治ったときは、その治ったことの認定を行い、別紙様式第1号又は第2号により、当該職員に速やかにその旨を通知すること。

2～8 （略）

## 支部の対応

治ゆ認定を行う際には、被災職員に対し通知を行うこととします。治ゆ認定の通知に係る事務処理の手順を検討した上で、被災職員に対し通知を行うこととします。

#### (4) 会計・経理関係

##### 【事例】

###### 改善を要すべき主な事項及び事例内容

取引金融機関に登録している支部長の印鑑及び出納員の印鑑について、いずれも同一の職員が管理を行っていました。

###### 指摘事項

取引金融機関に登録している支部長の印鑑及び出納員の印鑑については、それぞれに管理者を置いた上で、別々の場所に保管するよう指摘しました。

###### 解説等

取引金融機関に登録する印鑑は、事故防止の観点から、支部長の印鑑と出納員の印鑑との組合せ式にし、支部長が指定した職員が、それぞれ当該印鑑を管守することとされています。

しかしながら、当該印鑑について、いずれも同一の職員が管理を行い、また、同じ場所に保管されている状態では、事故防止の効果が発揮されないため、それぞれに管理者を置いた上で、別々の場所、かつ、鍵のかかる金庫等の中で保管する必要があります。

###### 根拠条文等

地方公務員災害補償基金財務規程(昭和42年12月1日地基規程第8号)

(登録印鑑)

第18条 取引金融機関に登録する登録印鑑は、本部にあっては理事長の印鑑と出納主任の印鑑、支部にあっては支部長の印鑑と出納員の印鑑との組合せ式としなければならない。

2 理事長及び支部長の印鑑は、理事長及び支部長がそれぞれその所属の職員のうちから指定する者が管守しなければならない。

###### 支部の対応

今後は、それぞれ別の職員が管理することとします。

## (5) 求償・免責関係

### 【事例】

#### 改善を要すべき主な事項及び事例内容

補償を行う前に、事故の相手方の任意保険会社及び自賠責保険会社へ「自動車事故による地方公務員災害補償法第59条関係事務の取扱いについて」(平成21年3月10日地基訟第14号理事長通知。以下「14号通知」という。)に基づく照会、被災職員の加入する人身傷害保険取扱い会社(以下「人傷保険」という。)へ「第三者加害事案の事務処理における人身傷害補償保険の取扱いについて」(平成21年3月10日地基訟第15号理事長通知。以下「15号通知」という。)に基づく照会を行っていない事例がありました。

#### 指摘事項

今後は、補償を行う前に14号通知、15号通知に基づく照会を行うよう助言しました。

#### 解説等

1 自動車の運行によって発生した第三者加害による災害では、基金支部長は、補償を行う前に第三者の加入する保険会社に、基金による補償の実施予定(実施予定年月日、補償額等)を通知するとともに、保険金の請求の有無、支払(予定)年月日、本件事故に係る過失割合に対する意見等について照会をし、保険会社は、これに対して遅滞なく回答することとされています。

これは、受給権者への二重払を防止するとともに、保険会社との事務の調整を円滑に進めるために行うもので、基金は、保険会社の回答を踏まえて求償・免責事務を進めることとなります。

2 人傷保険とは、損害保険会社が運営する任意の自動車保険の一つであり、被害者は、自身の傷害、後遺障害、死亡による損害について、自身が加入する保険から保険金の支払を受けることができます。

また、保険約款上、被害者が災害補償制度による補償を受けていれば、それらを控除して保険金が支払われることとされています。

しかしながら、人傷保険が基金の補償額を控除せずに受給権者に保険金を支

扱った場合、人傷保険は賠償責任を負う第三者ではないため、基金は免責されません。そのため、基金は補償を実施せざるを得ず、結果的に受給権者の損害が二重に填補される事態が生じます。また、人傷保険も、保険金の支払により受給権者の損害賠償請求権を代位取得するので、第三者に対して人傷保険と基金の双方から二重に求償が行われることとなります。

こうした損害の二重填補を防止し、円滑な事務処理を行うため、基金支部長は、受給権者が人傷保険から保険金を受け取ることができる事例については、受給権者から補償の請求があったことを人傷保険取扱保険会社に通知し、人傷保険取扱保険会社との連携を図ることとしています。

#### 根拠条文等

- ・地方公務員災害補償法第59条
- ・「自動車事故による地方公務員災害補償法第59条事務の取扱いについて」（平成21年3月10日地基訟第14号理事長通知）
- ・「第三者加害事案の事務処理における人身傷害補償保険の取扱いについて」（平成21年3月10日地基訟第15号理事長通知）

#### 支部の対応

今後は、各保険会社に対する文書による照会を行います。

### 【事例】

#### 改善を要すべき主な事項及び事例内容

障害補償に係る求償額の算定において、被災職員に過失がある場合、151号理事長通知により、請求し得る損害額に第三者の過失割合を乗じて算出し、補償額と比較して低い方の額を求償するところ、補償額に過失割合を乗じた額で求償していた事例がありました。

#### 指摘事項

求償額の算定誤りのため、額を修正し、改めて第三者へ請求するよう指摘しました。

**解説等**

地公災法第59条第1項により、求償額は補償額が限度額となります。

具体的な求償に当たっては、151号理事長通知により取り扱うこととなります。

151号理事長通知記のIIの1で基金が取得する求償権の範囲は、「補償の事由と同一の事由による損害に係る請求し得る損害額」とすることとしています。当該請求し得る損害額は、同通知別紙「請求し得る損害額の計算方法」により算定します。被災職員に過失がある場合には、同別紙記のIIで「Iにより算出した請求し得る損害額に第三者の過失割合を乗じて算出する」とこととしています。

すなわち、請求し得る損害額(過失がある場合は過失相殺後の額)が、求償額の上限である補償額を上回る場合、補償額が求償額になるものです。

**(例)**

請求し得る損害額(過失がある場合は過失相殺後) > 補償額  
のときは、補償額を求償する。

請求し得る損害額(過失がある場合は過失相殺後) < 補償額  
のときは、請求し得る損害額を求償する。

過失割合を乗じるのは、請求し得る損害額になります。補償額に過失割合を乗じないようご留意ください。

**根拠条文等**

- ・地方公務員災害補償法第59条
- ・「地方公務員災害補償法第59条関係事務の取扱いについて」(昭和43年5月10日付第151号理事長通知)。

**支部の対応**

求償額を再算定し、第三者の任意保険会社へ請求を行い、差額分の入金をもらいました。

## 2. 参考となる支部の優れた取組

### 求償・免責関係

#### 【事例】

##### 参考となる支部の優れた取組みの事例内容

監査対象支部において、第三者加害事案の交渉記録が整備されている支部が多く見られました。

##### 解説等

基金は、地方公務員災害補償法第59条第1項により、補償の価額の限度において補償を受けた者が第三者に対して有する損害賠償請求権を取得します。被災職員の権利を基金が代位して、第三者に損害の請求をするものであり、これを「求償」といいます。また、同条第2項により、受給権者が第三者から基金の補償と同一の事由により損害賠償を受けているときに補償請求がなされた場合、同一の事由による補償を行う義務が免れることを「免責」といいます。

求償・免責事務を行うに当たっては、交渉記録を付けることが大切です。交渉記録は事案ごとに作成し、日付、内容、担当者名等を記載し、当該事案に係る記録を行い、事案の進捗管理が一目で分かるようにしておきます。交渉記録を付けることにより、事案の現状把握がすぐ行えること、後任への引継ぎが円滑に行えること等の効果があります。

内容については、第三者や保険会社等への通知発出の記録、保険会社の担当者名の把握、被災職員の現在の状況について任意保険会社、人身傷害保険会社、被災職員の所属、被災職員の弁護士等への電話連絡の記録等を適宜行うことで、事案の現状把握が容易になります。

##### 根拠条文等

- ・地方公務員災害補償法第59条
- ・補償の請求書等の様式に関する規程 別紙様式第54号「災害補償記録簿」4号紙

## 令和6年度決算の概要

## 経理課

地方公務員災害補償基金の普通補償経理及び特別補償経理に係る令和6年度決算について、令和7年6月20日に代表者委員会において承認され、同月25日付けで総務大臣へ報告を行いましたので、その概要を紹介いたします。

## 1 普通補償経理

## 【損益計算書(資料1)】

## (1) 収益

収益の総額は345億76百万円で、前年度に比べて10億16百万円の増となっています。収益総額の83.5%を負担金が占めており、残りが資金運用益、賠償金、管理費分担金等となっています。

令和6年度普通補償経理決算 損益計算書  
令和6年度普通補償経理決算 損益計算書

(資料1)  
(資料1)  
(単位:百万円、%)

区分	令和5年度 決算額	令和6年度 決算額	前年度決算額との比較	
			増減額	増減率
収益	負担金	28,545	28,857	311 1.1
	資金運用益	210	280	70 33.4
	預金利息	0	14	14 4,508,736.4
	有価証券利息	209	265	56 27.0
	有価証券益	1	0	△ 1 △ 88.0
	賠償金	600	457	△ 143 △ 23.8
	管理費分担金	200	247	47 23.4
	雑収入	25	24	△ 1 △ 4.1
	責任準備金戻入	3,979	4,710	732 18.4
合計		33,560	34,576	1,016 3.0
費用	補償費	19,977	19,909	△ 69 △ 0.3
	福祉事業給付費	4,593	4,256	△ 336 △ 7.3
	公務災害防止事業費	197	209	11 5.8
	人件費	416	512	96 23.0
	事業運営費	1,599	2,089	491 30.7
	本部経費	486	501	15 3.1
	支部経費	1,113	1,589	476 42.7
	減価償却費等	577	640	63 10.9
	責任準備金繰入	5,078	8,276	3,198 63.0
	合計	32,437	35,891	3,454 10.6
純利益(△純損失)		1,123	△ 1,315	△ 2,438 △ 217.1

(注)単位未満四捨五入のため、計及び増減額が一致しないことがある(資料2から4まで同じ。)

### (負担金)

負担金は288億57百万円で、前年度に比べて3億11百万円の増となっています。

これは、給与総額が増加したことによるものです。

### (資金運用益)

資金運用益は2億80百万円で、前年度に比べて70百万円の増となっています。

これは、金利の上昇による有価証券利息の増に加え、令和5年度まで低金利のため見合わせていた大口定期預金の実施による預金利息の増によるものです。

### (賠償金)

第三者加害事案に係る賠償金は4億57百万円で、前年度に比べて1億43百万円の減となっています。

### (管理費分担金)

管理費分担金は2億47百万円で、前年度に比べて47百万円の増となっています。基金の事業実施に係る管理費については、特別補償経理に係るものも含め、普通補償経理から支出しています。そこで、特別補償経理の事業実施に係る管理費分については、決算期において、管理費の総額に一定割合を乗じた額を、特別補償経理から普通補償経理に支払っているものです。

### (責任準備金戻入)

責任準備金戻入は47億10百万円で、内訳は平成25年度以前裁定年金分19億51百万円、平成26年度以降裁定年金分27億60百万円となっています。責任準備金戻入の方法を見直したこと等により、前年度に比べて7億32百万円の増となっています。

## (2) 費用

費用の総額は358億91百万円で、前年度に比べて34億54百万円の増となっています。

費用総額の67.3%を給付費(補償費及び福祉事業給付費)が占めており、残りが公務災害防止事業費、基金の事業実施に係る管理費、責任準備金繰入等となっています。

### (給付費)

給付費は241億65百万円(補償費199億9百万円、福祉事業給付費42億56百万円)となっており、前年度に比べて4億5百万円の減となっています。これは、補償費において遺族補償費が、福祉事業給付費において遺族関係給付費が減少したこと等によるものです。

### (公務災害防止事業費)

公務災害防止事業費は2億9百万円で、前年度に比べて11百万円の増となっています。

**(責任準備金繰入)**

責任準備金繰入は82億76百万円で、前年度に比べて31億98百万円の増となっています。増加額が大きいのは、充足賦課方式を厳密に実施するため、将来の年金支給に備えた積立の計上ルールを精緻化し、保険数理等に基づいた新ルールを導入したこと等によるものです。

**(管理費等)**

管理費等の内容は、基金本部役職員の給与等(人件費)、基金本部及び各支部の事業実施に係る事務費(事業運営費)、減価償却費等です。

管理費等は32億41百万円で、その内訳は、人件費が5億12百万円、本部経費が5億1百万円、支部経費が15億89百万円等となっています。

**(3) 収支の状況**

収益総額は345億76百万円、費用総額は358億91百万円となり、この差額である純損失13億15百万円は、積立金(剩余金)を減額して整理しています。

**【貸借対照表(資料2)】****(1) 資産**

長期債は690億98百万円(有価証券と投資有価証券の合計額)となっており、年間を通じて計画的に資金運用を行った結果、20億円の増となっています。

有形固定資産は、リース会計を導入し、新規に導入したシステム等をリース資産として計上したことから、4億25百万円の増となっています。

また、業務システムを新規導入したことからソフトウェアが増加し、無形固定資産は24億14百万円の増となっています。

**(2) 負債及び資本**

リース会計を導入し、また、賞与引当金を計上したことから、リース債務、賞与引当金はいずれも皆増となっています。

責任準備金は783億19百万円となっており、責任準備金繰入額が責任準備金戻入額を上回ったことから(損益計算書参照)、前年度に比べて35億66百万円の増となっています。

また、13億15百万円の純損失(損益計算書参照)が生じた結果、令和6年度末の積立金(剩余金)は、54億74百万円となっています。

## 令和6年度補正予算実績概要

(資料2)

区分		令和5年度 決算額	令和6年度 決算額	前年度決算額との比較	
				増減額	増減率
資産	流動資産	20,622	15,505	△ 5,118	△ 24.8
	現金及び預金	13,422	11,405	△ 2,017	△ 15.0
	有価証券	7,200	4,100	△ 3,100	△ 43.1
	その他の	0	0	0	△ 38.5
	固定資産	60,960	68,899	7,939	13.0
	投資有価証券	59,898	64,998	5,100	8.5
	有形固定資産	17	442	425	2483.5
	無形固定資産	1,045	3,459	2,414	231.0
	合計	81,583	84,404	2,821	3.5
負債及び資本	流動負債	8	233	224	2772.8
	リース債務	—	91	91	皆増
	賞与引当金	—	37	37	皆増
	未払金等	8	104	96	1181.9
	固定負債	74,785	78,697	3,912	5.2
	リース債務	—	343	343	皆増
	退職給与引当金	32	36	3	10.3
	責任準備金	74,753	78,319	3,566	4.8
	資本	6,789	5,474	△ 1,315	△ 19.4
	剰余金	6,789	5,474	△ 1,315	△ 19.4
	合計	81,583	84,404	2,821	3.5

## 2 特別補償経理

特別補償経理は、業務規程別表第2で定める54の地方公共団体等(東京都、特別区等)の職員を対象として、特別補償経理の負担金率によって算定された負担金等の収入をもって休業補償費及び休業援護金に係る基金の業務に要する費用を賄う経理となっています。

## 【損益計算書(資料3)】

## (1) 収益

収益の総額は6億22百万円で、前年度に比べて97百万円の減となっています(注)。

収益総額の88.2%を負担金が占めており、残りが資金運用益、賠償金、雑収入となっています。

(注) 令和5年度決算では、収支不足となった1億10百万円について、不足金補てん積立金を取り崩し、収益として計上したが、令和6年度決算からは、不足金補てん積立金戻入を廃止し、収支不足を純損失に計上し、直接積立金から取崩しをしている。

## 令和6年度決算の概要

## 令和6年度特別補償経理決算 損益計算書

(資料3)

(単位:百万円、%)

区分	令和5年度 決算額	令和6年度 決算額	前年度決算額との比較	
			増減額	増減率
収益	負担金	554	548	△ 6 △ 1.0
	資金運用益	25	28	3 11.2
	預金利息	—	—	0.0
	有価証券利息	25	28	3 12.4
	有価証券益	0	—	△ 0 皆減
	賠償金	28	18	△ 9 △ 33.9
	雑収入	2	27	25 1,321.8
	不足金補てん積立金戻入	110	—	△ 110 皆減
	合計	719	622	△ 97 △ 13.5
費用	補償費	385	392	7 1.7
	福祉事業費	133	134	1 1.0
	管理費分担金	200	247	47 23.4
	合計	719	773	55 7.6
純利益(△純損失)	—	△ 152	△ 152	皆増

## (負担金)

負担金は5億48百万円で、前年度に比べて6百万円の減となっています。

## (資金運用益)

資金運用益は28百万円で、前年度に比べて3百万円の増となっています。

## (賠償金)

賠償金は18百万円で、前年度に比べて9百万円の減となっています。

## (雑収入)

雑収入は27百万円で、前年度に比べて25百万円の増となっています。

## (2) 費用

費用の総額は7億73百万円で、前年度に比べて55百万円の増となっています。支出総額の68.0%を給付費(補償費及び福祉事業給付費)が占めており、残りが基金の特別補償経理の事業の実施に係る管理費分担金となっています。

## (給付費)

給付費は5億26百万円(補償費3億92百万円、福祉事業給付費1億34百万円)で、前年度に比べて8百万円の増となっています。

## (管理費分担金)

管理費分担金は2億47百万円で、前年度に比べて47百万円の増となっています。

## (3) 収支の状況

収益総額は6億22百万円、費用総額は7億73百万円となり、この差額である純損失1億52百万円は、積立金(剩余金)を減額して整理しています。

## 【貸借対照表(資料4)】

## (1) 資産

長期債は104億円(有価証券と投資有価証券の合計額)となっており、前年度と同額となっています。

## (2) 負債及び資本

収益総額は6億22百万円、費用総額は7億73百万円となり、1億52百万円の純損失(損益計算書参照)が生じた結果、令和6年度末の積立金(剩余金)は、12億66百万円となっています。

令和6年度補償経理決算 貸借対照表

(資料4)

(単位:百万円、%)

区分		令和5年度 決算額	令和6年度 決算額	前年度決算額との比較	
				増減額	増減率
資産	流動資産	1,472	1,620	148	10.1
	現金及び預金	872	720	△ 152	△ 17.4
	有価証券	600	900	300	50.0
	固定資産	9,800	9,500	△ 300	△ 3.1
	投資有価証券	9,800	9,500	△ 300	△ 3.1
合計		11,272	11,120	△ 152	△ 1.3
負債及び資本	固定負債	9,854	9,854	-	0.0
	災害等補償準備金	9,854	9,854	-	0.0
	資本	1,417	1,266	△ 152	△ 10.7
	剰余金	1,417	1,266	△ 152	△ 10.7
	合計	11,272	11,120	△ 152	△ 1.3

以上、普通補償経理と特別補償経理の令和6年度決算の概要を述べてきましたが、これらの詳細については、両経理に係る財務諸表等を基金のホームページ(<https://www.chikousai.go.jp>)に掲載していますので、ご活用ください。

(経理課次長 伏見幸子)

# 体によい食べ物

自治医科大学附属病院 総合診療内科

石渡 彰

みなさん、年齢を重ねる毎に体の変化や不調を自覚することが多くなったと感じていませんか。私はここ数年で特に下腹が出てきており、以前買ったズボンがきつくなつたことにショックを受けます。また、当直のたびに体力の衰えを感じます。できれば食事内容を見直し、習慣的に運動をしようと思ってはいますが、正直なところあまり改善できていません。外来では、患者さんに食事や運動について“学会や論文で推奨されていること”をお話させていただいているが、自分が実践していないと説得力がないと常に反省します。人間を含む動物の体は“摂取したもの=食物や水分”で作られますので、日々の食事内容が重要であることは明らかです。生きている間は少しでも健康な人生を送りたい！と願いつつ、今回は“体によい食べ物”についてお伝えできればと思います。とはいえ、体によいと言っても様々な視点がありますので、特に脳卒中や心筋梗塞など、食生活の改善で発症リスクの低下が期待できるものについて述べさせていただきたいと思います。

脳卒中や心筋梗塞などのリスクを下げると言われている食品は、①魚、②野菜や果物、③ナッツ類、④オリーブオイル、⑤茶色い炭水化物です。まず、魚についてですが、日本は島国であるためもともと魚食には親しみがあるはずですが、近年は魚離れが進んでいるようです。脂の多い魚を1日あたり85~170gとたくさん摂取する人は、摂取しない人と比べて心筋梗塞によって死亡するリスクが低いという報告があります。“家族で焼き肉！”といったCMはみかけることもありますが、ここは是非、“家族で焼き魚♪”という日を設けてもよいかもしれません。

次に、野菜や果物についてです。もちろんこれらの食品も体に良いというイメージを持っている方が多いと思います。これらはビタミンやミネラルを摂取できるだけでなく、血糖値の上昇を抑えてくれる食物繊維も含まれています。このため、野菜や果物の摂取量が多いほど脳卒中や心筋梗塞による死亡率は低下します。ただ、野菜ジュースや果物ジュースの様な加工したものでは食物繊維が入っていないからするので、十分な恩恵を得られないようです。また、野菜の中でもジャガイモは体に良い食品には含まれていないことに注意が必要です。

ナッツやオリーブオイルについても、心疾患のリスクを下げる報告があります。日本人の食文化においては、あまりなじみがなかったかもしれません。世界において、これらナッツやオリーブオイルを摂取する代表的な地域は、ギリシャ、イタリア、スペインなど地中海沿岸の国々のようです。これらの国々の食事様式は「地中海食」として世界でも推奨されています。この地中海食は前述の魚食も含めナッツやオリーブオイルが中心的な役割を担っています。我々日本人においても健康志向の方は食用油としてオリーブオイルを積極的に選んでいると思います。私に関してはオリーブオイルを使ったおかずをイメージすることができませんが、先日、思いきってスーパーでオリーブオイルを購入してみました。これから活用してみたいと思います！

さて、体によい食物の最後の項目になりますが、“茶色い炭水化物”自体をイメージしづらいですね。茶色い炭水化物とは、玄米、蕎麦、全粒粉を使ったパンなどを指します。一方で、白米やうどん、パスタ、小麦粉を使ったパンなどは“白い炭水化物”であり、その精製過程で食物繊維がそぎ落とされ、糖質の割合が増えます。このため、日々の主食のなかでは茶色い炭水化物の割合を少し増やしていただくほうが、動脈硬化によって起こる病気のリスクが下がります。

以上、特に心筋梗塞や脳卒中のリスクを下げるような“体によい食べ物”について書かせていただきました。しかし、食事は毎日のことですので、できるだけおいしく楽しく食べたいですね。現在のご自身の食事様式からいきなり変更することは困難かと思いますので、よいなと思った食材から試してみるのはいかがでしょうか。また、上記にある食材だけを食べるのではなく、バランス良く摂取いただきたいとは思いますが、「バランス良くってどうやるの？」とも思いますので、食生活を変えてみたいと思っている方は主治医や栄養士に相談いただくのがよいかと思います。

日本人の平均余命は世界でもトップであり、退職する65歳の方でも“若い”印象を受けます。退職後の人生も長くなっている時代です。できるだけ病気にからず、かかってもできるだけ病気は少なく生きていきたいですね。食事は毎日当たり前にするものであるが故に、当たり前過ぎて“改善する”という意識すら芽生えないかもしれません。しかし、前述の通り、体は自分で摂取した食べ物でできていますので、一度ご自身の食事習慣を見直してみてはいかがでしょうか。

# 地方公務員の「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」等の実施について

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 研修課

地方公務員安全衛生推進協会では、地方公共団体の安全衛生を担う人材の育成を目的として、地方公共団体の安全衛生担当者等に対する安全衛生基本研修（「公務災害防止対策セミナー」等）や実務能力の向上を図るための専門研修（「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」等）をはじめとして、警察、消防、学校等の職員を対象とした職種別研修及び「衛生管理者受験講習会」や「安全衛生推進者養成講習会」等の資格取得を目的とした研修等の各種研修会を毎年開催しております。

これらの研修会は、当協会が主催する研修会や都道府県・政令指定都市と共に共催する研修会のほか、市町村等が主体となって開催する研修会を支援する市町村研修支援事業も実施しております。

当協会で実施する研修会には、令和6年度の研修会については、約1万1千人の方々が受講されており、平成3年の協会設立以来、これまでに累計で約26万人の方々にご参加いただいております。

令和7年度は協会主催研修会と都道府県等との共催研修会を併せて70回の開催機会を予定しており、予定どおりすべての研修会が開催されることで、多くの受講機会の提供要望にお応えできるのではないかと期待しているところであります。

また、令和6年度の研修会参加者アンケートの結果を見ると、研修会全体の評価として97.4%の参加者から「大変参考になる」、「参考になる」の評価をいただいており、研修会を企画運営するうえで、これらのアンケートの結果を参考にしつつ、今後も講義カリキュラムの設定、講師選定などの充実を進めていきたいと考えております。

今回は、令和7年度に開催する研修会の中で、「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」と「職種別研修会」についてご紹介します。

## 1. 地方公務員の健康状況等について

地方公務員の健康状況についてですが、近年はメンタルヘルス面での不調を訴え、長期療養を余儀なくされる職員が増えております。

当協会が毎年実施している「地方公務員健康状況等調査」によりますと、病気休暇等で1ヶ月以上休まれている「長期病休者」は、平成25年度以降、毎年増加しており、直近のデータである令和5年度では約27,000人となっており、10万人率では3,400人、すなわち100人の職場で3人程度の長期病休者が存在しているという姿になっております(表1)。

また、長期病休者のうち「精神及び行動の障害」、いわゆる「心の病」による長期病休者は、職員10万人当たり約2,300人と10年前と比べて約1.9倍に増加しており、年々比率も高まってきております(表2)。

この長期病休者全体に占める「心の病」の方々の割合についても、10年前の約52%から約67%へと、他の疾病と異なり年々割合が拡大しております(表3)。

また、最近、各地において大規模災害が頻発し、被災された自治体の職員においては、自らが被災された方も多い中で長期にわたり救護・復旧復興などの困難な業務を担当し、心身に大きな負担が生じていることなども危惧されるところです。

このようなことから、地方公務員の安全衛生管理上、喫緊の課題はメンタルヘルス対策に尽きるのではないかと考えられます。

表1 長期病休者数(10万人率)の推移

単位:長期病休者数(人)

単位:10万人率(人)

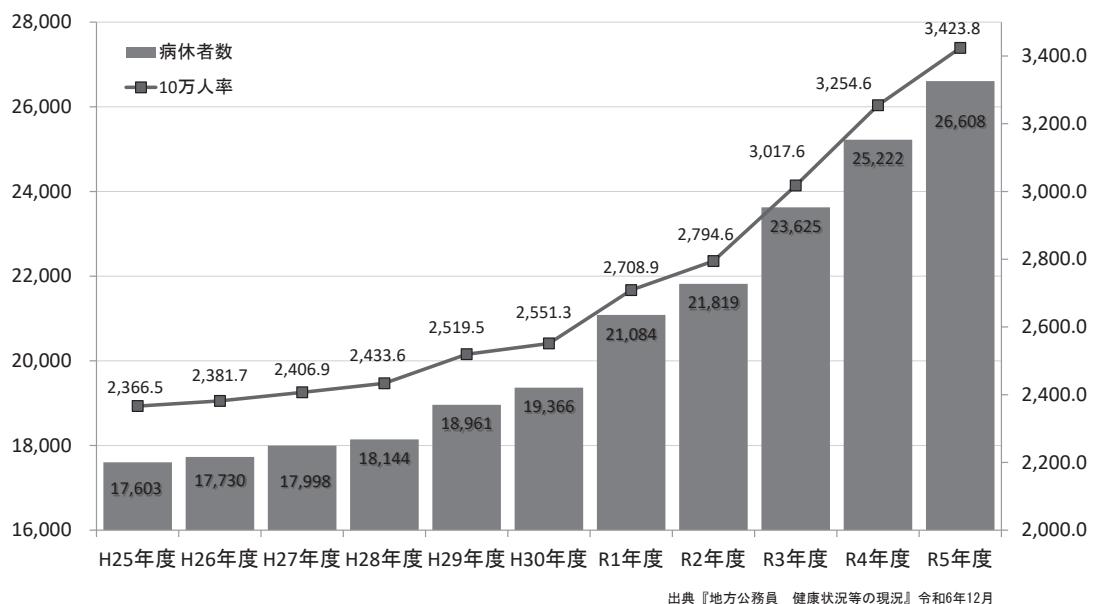
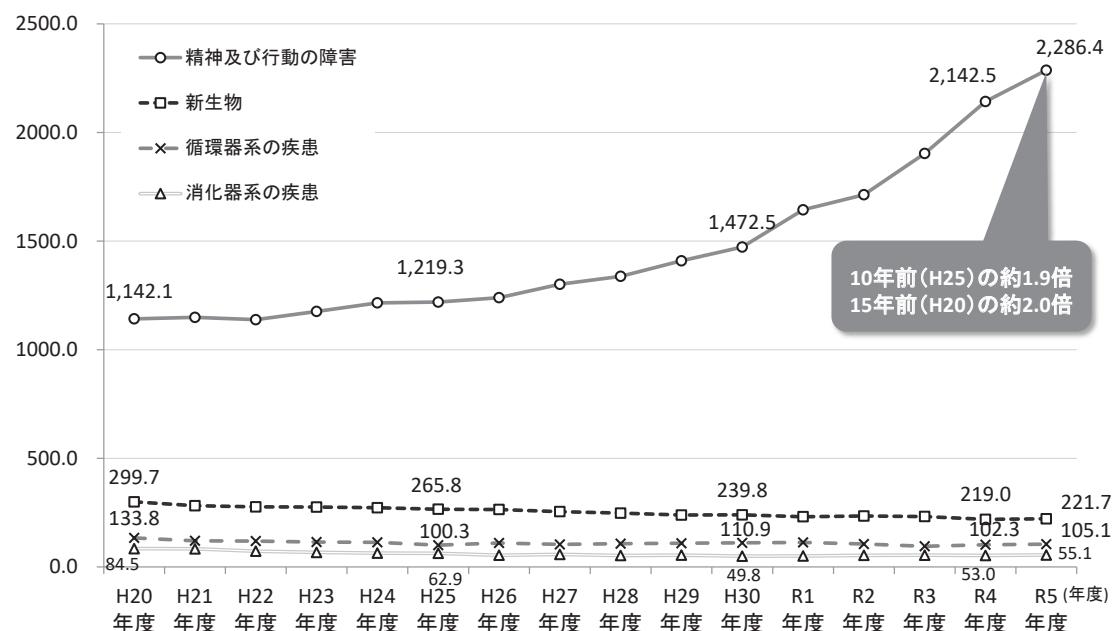


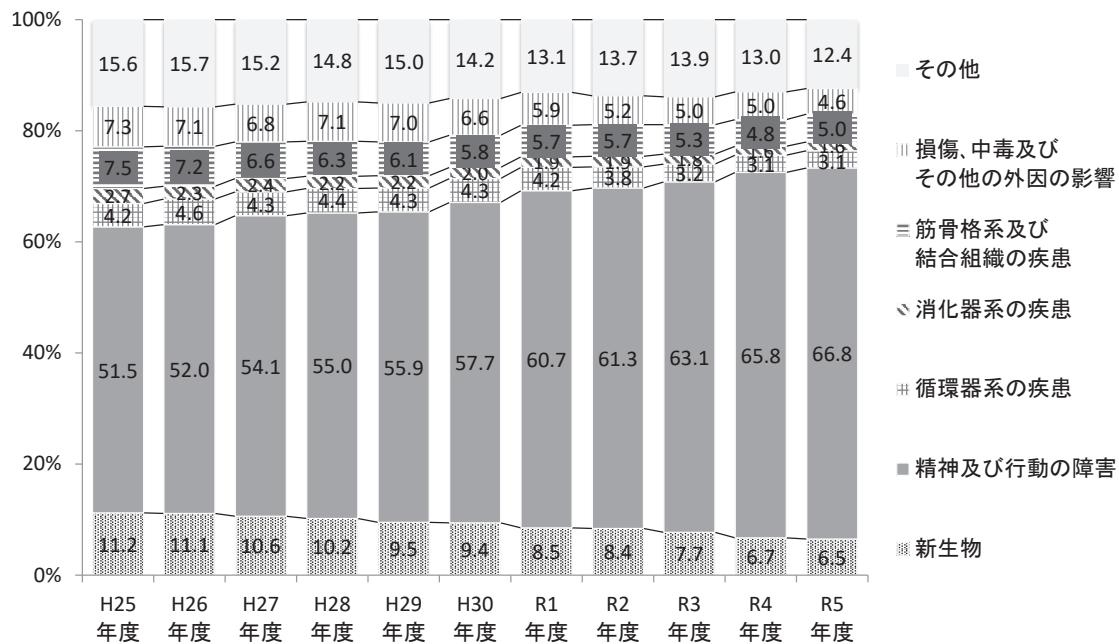
表2 主な疾病分類別長期病休率(10万人率)の推移

単位:10万人率(人)



出典『地方公務員 健康状況等の現況』令和6年12月

表3 長期病休者の疾病分類別構成比の推移



出典『地方公務員 健康状況等の現況』令和6年12月

## 2. メンタルヘルスマネジメント実践研修会の概要

当協会では、このような地方公務員の健康状況等を踏まえ、職場の管理監督者や人事・厚生担当者、衛生管理者、安全衛生推進者等を対象に「メンタルヘルスマネジメ

ント実践研修会」を開催しており、当協会が主催するものと都道府県や政令指定都市と共同で開催するものがあります。

当協会が主催する「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」は、年2回、東京(6月)と大阪(10月)でそれぞれ開催します。

この研修会は、職場のメンタルヘルス対策を推進する上で必要な基本的な知識、昨今におけるメンタルヘルスの問題をテーマとした内容となっており、ここでは今年10月9日(木)～10日(金)に大阪会場で開催予定の「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」を紹介いたします(表4)。

なお東京会場におけるカリキュラムも大阪会場とほぼ同様なカリキュラムになっております。

カリキュラムでは、1日目の最初に総務省から最近のトピックスを中心とした地方公務員における安全衛生の動向等について講義をいただき、続いて、精神科医でもあるメンタルヘルス対策のご専門の講師の方々からメンタル疾患を発症した方の早期発見、治療の進め方、休職・復職時の対応、再発防止のポイントに関する基本的な講義、また、最近、特にご要望の多い発達障害のある職員と上手にコミュニケーションを取るためにはどうしたら良いのかなどについてのほか、メンタル不調者に対しては何よりも組織で対応していくことが必要であることから、職場の管理監督者としての役割としてラインケアの講義を設定しているところです。

研修会2日目には、令和元年5月に「職場のハラスメント防止対策のため労働施策総合推進法」が改正され、パワハラ・セクハラ・マタハラ等について明確に行ってはならないこと、また、使用者に対しても相談体制の整備など、ハラスメントの防止対策を強化するように義務付けされたことに伴い、当協会においてもハラスメント対策の法律的視点からの講義を設け、弁護士の方に講師をお願いし、続いて、職場のメンタル不調者に携わる職員の負担軽減を図るため、「復職成功率を確実に上げるメンタル対応」の手続きについて事例に即しながら具体的に解説していく講義を設定しております。

また、最後には、大規模災害における自治体職員の心身の健康管理等について、令和6年度能登半島地震を踏まえた対応等についての講義を設定しています。

なお、当協会が都道府県・政令指定都市と共同開催する「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」は、年21回開催する予定です。

表4 春和7年年度 ルベバタスマネジメント実践研修会場(大阪会場)

期日：令和7年10月9日(木)～10日(金)

会場：新梅田研修センター

10月9日(木)

9:05～9:25	受付
9:25～9:35	開講挨拶 (一財)地方公務員安全衛生推進協会
9:35～10:05	講義 「地方公務員の安全衛生について」 総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室
10:05～10:10	休憩
10:10～12:00 (休憩10分含む)	講義 「職場不適応とその対応」 組織としての対応、早期発見・治療の進め方、休職・復職時の対応、再発防止のポイントなど 新宿ゲートウェイクリニック 副院長 宇佐見 和哉
12:00～13:00	昼食・休憩
13:00～16:10 (休憩10分含む)	講義① 「ラインケア」 ～職場の管理監督者の役割～ 講義② 「職場における発達障害の理解と対応」 ～発達障害の職員と上手にコミュニケーションを取るためには～ 日本CHRコンサルティング 株式会社 代表取締役 医療法人 横山・渡辺クリニック 名誉院長 一般社団法人 日本精神科産業医協会 共同代表 精神科専門医 認定産業医 渡辺 洋一郎

10月10日(金)

9:00～9:20	受付
9:20～11:30 (休憩10分含む)	講義 「職場におけるハラスメント対策」 ～パワハラ・カスハラ等への心構えと対処法～ 浅田・加藤法律事務所 弁護士 千葉商科大学大学院 客員准教授 加藤 美香保
11:30～12:30	昼食・休憩
12:30～14:40 (休憩10分含む)	講義・ケーススタディ 「復職成功率を確実に上げるメンタル対応」 ～担当者の負担軽減(具体的な手続きまで)～ 岡山大学大学院 医歯薬学総合研究科 准教授 高尾 総司
14:40～14:50	休憩
14:50～16:20	講義 「大規模災害時における自治体職員の心身の健康管理等について」 ～令和6年能登半島地震を踏まえた対応等について～ 産業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター教授 立石 清一郎 広島大学大学院医系科学研究科公衆衛生学教授 久保 達彦

(講師名敬称略)

令和7年度の共催団体とその主な研修テーマをご紹介します。

- ① 「職場のメンタルヘルス対策」(北海道)  
～事例を踏まえた具体的な対応方法～
  - ・メンタル不調者とサポートする職員への対応
- ② 「職場のメンタルヘルス対策」(青森県)
  - ・組織対応(ラインケア)
  - ・ハラスメント対策 など
- ③ 「職場におけるメンタルヘルス対策」(宮城県)  
～メンタルヘルス対策における組織対応、管理監督者の役割～
  - ・安全配慮義務
  - ・事例性と疾病性 など
- ④ 「職場のメンタルヘルス対策」(山形県)
  - ・管理監督者の対応
  - ・メンタルヘルス不調者への対応
  - ・職場復職支援 など
- ⑤ 「安全衛生の基本的な考え方」「職場のメンタル対策」(埼玉県)
  - ・管理体制のあり方
  - ・ラインケア
  - ・セルフケア など
- ⑥ 「職場のメンタルヘルス対策」(千葉市)
  - ・セルフケア
  - ・レジリエンス(回復力・耐久力) など
- ⑦ 「職場のメンタルヘルス対策」(岐阜県)  
～管理監督者の対応～
  - ・メンタル不調者への対応 など
- ⑧ 「職場のメンタルヘルス対策」(愛知県)
  - ・メンタル不調者への対応
  - ・職場復帰支援 など
- ⑨ 「職場のメンタルヘルス対策」(三重県)  
～最近の若者の傾向と、職場に適応できずにメンタルヘルス不調に陥る若手職員への対応～
- ⑩ 「職場におけるハラスメント対策」(京都府)

- ・事例を通じたハラスメント防止(パワハラ、カスハラなど)対策
  - ・人事担当者のカスタマーハラスメント等への対応 など
- ⑪ 「職場のメンタルヘルス対策」～Z世代への対応～（大阪府）
- ・接し方
  - ・価値観の違い
  - ・パワハラと思われない指導方法
- ⑫ 「職場のハラスメント対策」「職場のメンタルヘルス対策」(兵庫県)
- ・被害者、加害者への聞き取り方法
  - ・カスハラに対する組織が取り組むべき対策
  - ・メンタルヘルス対策の進め方 など
- ⑬ 「職場のメンタルヘルス対策」(島根県)
- ～若手職員が共感し、納得して働くことができる組織体制づくり(人材育成や休職・離職対策を健康経営や健康投資の視点で)～
- ⑭ 「学校におけるメンタルヘルス対策」(岡山県)
- ・メンタル不調予防のラインケアの具体的手法や事例紹介
  - ・メンタル不調予防のための職場環境改善の事例紹介 など
- ⑮ 「職場のメンタルヘルス対策」(広島市)
- ・管理監督者の対応
  - ・ハラスメント対策 など
- ⑯ 「発達障害特性のある職員の理解と支援」(山口県)
- ～職場環境の整え方と育成支援のポイント～
- ⑰ 「職場のメンタルヘルス対策」(徳島県)
- ・組織対応
  - ・ストレスチェック制度の目的及び集団分析結果の活用方法
  - ・職場復帰支援 など
- ⑱ 「職場におけるメンタルヘルス対策」(熊本県)
- ・発達障害、恒常的長時間勤務等への対応
  - ・管理監督者の対応
  - ・職場復帰支援 など
- ⑲ 「職場のメンタルヘルス対策」(宮崎県)
- ・管理監督者の対応
  - ・メンタルヘルス不調者への対応

・職場復帰支援 など

②⓪ 「職場のメンタルヘルスの事例と具体的な対応ポイント」(鹿児島県)

・職員がメンタルダウン不調に至らないための予防策

・職員がメンタルヘルス不調(発達障害を抱える職員を含む)に至った際の早期発見のポイントや具体的な声かけや上司(補佐や係長)がとるべき行動

②① 「ハラスメント対策」(沖縄県)

このようにメインのテーマはほぼ同様ですが、サブテーマ以降はそれぞれの道府県の要望等に基づき設定させていただいており、講師の方々もテーマに沿うようにレジュメ等のご準備をいただいております。

このメンタルヘルス関連の研修会の一例として本年10月21日に岡山県会場で開催予定の研修会と11月12日に兵庫県会場で開催予定の「メンタルヘルスマネジメント実践研修会」のカリキュラムをご参考までに掲載しております(表5、表6)。

今後とも地方公務員に対するメンタルヘルス対策に関する研修会の内容の充実に努め、グループワークなども取り入れながら、各課題に関する知識及び能力の向上に資するための研修会を継続して開催していくこととしております。

表5 令和7年度メンタルヘルスマネジメント実践研修会(岡山県会場)

期日：令和7年10月21日(火)

12:40～13:00	受付
13:00～13:10	開講挨拶 岡山県教育庁福利課 (一財) 地方公務員安全衛生推進協会
13:10～16:00 (休憩10分を含む)	講義・演習 「学校におけるメンタルヘルス対策」 ・メンタル不調予防のラインケアの具体的手法や事例紹介 ・メンタル不調予防のための職場環境改善の事例紹介 など (株) 健康企業 代表・医師 亀田 高志

(講師名敬称略)

表6 令和7年度 メンタルヘルスマネジメント実践研修会（兵庫県会場）  
表6 令和7年度 メンタルヘルスマネジメント実践研修会(兵庫県会場)

期日：令和7年11月12日(水)

9:20～9:50	受付
9:50～10:00	開講挨拶 兵庫県総務部 (一財)地方公務員安全衛生推進協会
10:00～12:00 (休憩10分含む)	講義 「職場のハラスメント対策」 ・減らしていくための取り組み ・被害者、加害者への聞き取り方法 ・カスハラに対する組織が取り組むべき対策 など  浅田・加藤法律事務所 弁護士 千葉商科大学大学院 客員准教授 加藤 美香保
12:00～13:00	昼食・休憩
13:00～16:10 (休憩10分を含む)	講義・討議 「職場のメンタルヘルス対策」 ・メンタルヘルス対策の進め方 ・職場復帰支援 ・事例紹介 など  岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授・医師 高尾 総司

(講師名敬称略)

### 3. 「職種別研修会」について

当協会の職種別研修会をご紹介します。

#### ① 消防職員安全管理研修会

この研修会は総務省消防庁後援の研修会として開催しております。

研修内容は、総務省消防庁及び消防大学校からの「消防職員の安全管理」等の講義に加え、「消防職員の現場活動にかかるストレス対策」、「消防職員の健康管理」、「メンタルヘルスケア(ラインケア)」についての講義を、それぞれご専門の講師の方々にお願いしている他、消防現場におけるハラスメントに関する問題が多いことから、東京(2回開催)、大阪(2回開催)、福岡会場の全てにおいて「ハラスメント対策」についての講義を設けています。ここでは今年9月18日(木)～19日(金)に福岡会場で開催予定の「消防職員安全管理研修会」を紹介いたします(表7)。

なお、各会場ともほぼ同様なカリキュラムになっております。

また、共催研修で惨事ストレス対策等について学ぶ「消防職員惨事ストレス研修会」(総務省消防庁後援)を開催しています。

表7 令和7年度消防職員安全衛生管理研修会（福岡会場）  
 後援 総務省消防庁

期日：令和7年9月18日(木)～19日(金)

会場：TKPガーデンシティ博多新幹線口

9月18日(木)

9:20～9:40	受付
9:40～9:50	開講挨拶 (一財)地方公務員安全衛生推進協会
9:50～10:50	講義 「消防の現況と課題」 総務省消防庁 消防・救急課 職員第一係長兼職員第二係長兼教養係長
10:50～11:00	休憩
11:00～12:00	講義 「実践面からみた消防職員の安全管理」 総務省消防庁 消防大学校 教授
12:00～13:00	昼食・休憩
13:00～14:30	講義 「消防職員のハラスメント対策」 兵庫県こころのケアセンター 特別研究員 人間科学博士 大澤 智子
14:30～14:40	休憩
14:40～16:10	講義 「消防職員の健康管理について」 (株)健康企業 代表・医師 亀田 高志

9月19日(金)

9:20～9:40	受付
9:40～11:40 (休憩10分含む)	講義 「消防職員の現場活動にかかるストレス対策」 筑波大学 名誉教授 文学博士 松井 豊
11:40～12:40	昼食・休憩
12:40～15:10 (休憩10分含む)	講義 「安全管理の事例研究」 総務省消防庁 消防大学校

(講師名敬称略)

## ② 警察職員安全衛生管理セミナー

この研修は、警察庁との協力により実施しております(表8)。

研修内容は、全国の警察本部を所管する警察庁が希望する研修内容に沿って、専門の講師にお願いしているもので、今年は、「労働安全衛生マネジメントシステムの活用について」、「最新の復職支援」及び「病気と仕事の両立支援」を学びます。

表8 令和7年度 警察職員安全衛生管理セミナー（東京会場）

表8 令和7年度 警察職員安全衛生管理セミナー（東京会場）

期日：令和7年9月26日（金）

会場：三田NNホール

9:20～9:40	受付
9:40～9:50	開講挨拶 警察庁長官房教養厚生課 厚生管理室 (一財)地方公務員安全衛生推進協会
9:50～10:20	講義「警察職員の安全衛生について（仮題）」 警察庁
10:20～10:30	休憩
10:30～12:00	講義「労働安全衛生マネジメントシステムの活用について」 ～高年齢職員の安全確保を中心に～ 前田労働衛生コンサルタント事務所 所長 前田 啓一
12:00～13:00	昼食・休憩
13:00～14:30	講義「最新の復職支援について」 (株)健康企業 代表取締役・医師 亀田 高志
14:30～14:40	休憩
14:40～16:40 (休憩10分含む)	講義「病気と仕事の両立支援と合理的配慮」 (株)健康企業 代表取締役・医師 亀田 高志

(講師名敬称略)

また、その他の職種別研修会としては、主催研修で職員健康管理担当の保健師等を対象とした「職域保健師研修会」を開催し、共催研修で学校現場の安全衛生活動の知識を習得する「学校における安全衛生管理者研修会」を開催することにしております。

なお、昨年度まで開催していた「清掃事業安全衛生管理セミナー」「学校給食事業安全衛生管理セミナー」「病院等における安全衛生管理対策研修会」については「安全衛生基本研修会」のオンデマンド研修会で安全衛生の基礎知識を学び、当協会のホームページからビデオ教材を視聴することで必要な知識を習得できるものとして整理をしました。

これらの事業の詳細や受講申込方法につきましては、当協会のホームページでご確認できます。

#### 4. おわりに

当協会といたしましては、今回紹介しましたメンタルヘルスマネジメント実践研修会をはじめ、今後とも地方公共団体における安全衛生に関する人材育成に積極的に取り組み、参加者のニーズに的確にお応えできる研修会及び研修支援等を実施してまいりますので、ぜひご活用ください。

# 秋田県支部における 公務災害防止事業

## ●メンタルヘルスセミナー

令和7年5月28日(水)、講師に寺田心理教育研究所の寺田誠先生をお招きし、メンタルヘルス(ラインケア)研修を実施しました。

研修には81名の職員が参加し、同僚や自身のメンタルヘルスを良好に維持し改善していくための基礎知識や対処法を学びました。



## 支部だより I

秋田県支部

研修では、まずはじめにメンタルヘルス対策の意義について寺田先生より講義いただき、その後、相談を受けた際に心がけるべきである傾聴の姿勢について演習形式で学びました。

また、研修の仕上げとして、事例検討を行い、メンタル不調者への関わり方について話し合いました。



# 滋賀県支部における 公務災害防止事業

## ●小冊子の配布・DVDの貸出

職員の公務災害への意識の啓発等を図ることを目的として、各団体に対して公務災害防止に寄与する小冊子の配布およびDVDの貸出を行っています。

令和6年度は、多くの職員が身近な災害のリスクやその防止について気軽に学ぶことができるよう、これからさらに増加が予想される高齢職員に関する内容や、職場でのコミュニケーション、ハラスメントに関する内容の小冊子を配布しました。

職場で繰り返し小冊子やDVDを確認いただくことで、一過性にとどまらない対策となることを期待しています。



## 支部だよりⅡ

滋賀県支部

### ●公務災害防止関連施策共催事業

令和7年度から新たに、滋賀県支部を共催者とすることを条件として希望する団体が自主的に開催する研修会等に係る費用を一部または全部負担する事業を実施することとしています。

基金が費用の一部または全部を負担することで、各団体における財政的な負担が軽減され、ひいては各団体の実情に応じた内容の自発的な取組がより一層展開されることを期待しています。

滋賀県支部として、各団体への積極的な周知を通じて、制度活用を促すこととしています。

<p>地 基 滋 第 19 号 令和7年(2025年)5月21日</p> <p>滋賀県 滋賀県教育委員会 (教育総務課・教職員課扱い) 滋賀県警察本部 (警務課・厚生課扱い) 滋賀県企業庁 滋賀県病院事業庁</p> <p>公務災害担当課長様</p> <p>地方公務員災害補償基金 滋賀県支部事務長</p> <p>令和7年度「公務災害防止関連施策共催事業」の実施について(通知)</p> <p>地方公務員災害補償基金滋賀県支部では、本年度から、地方公務員の公務災害の防止に資るために地方公共団体等の任命権者が当支部と共催で実施する公務災害防止関連施策に要する経費について、その一部を負担する事業を実施することとしています。</p> <p>については、本事業に参加する団体を募集しますので、希望される団体におかれましては、下記により当支部へ申請いただくようお願いします。</p> <p>記</p> <p><b>1 事業の目的</b> 各団体が実施する公務災害の防止に係る研修等の事業に、支部が共催者となることで、当該研修等に要する費用の一部を負担し、財政的な負担の軽減を図り、ひいては自主的な公務災害防止のための施策の展開を図る。</p> <p><b>2 負担額</b> 公務災害防止関連施策の実施に要した費用の全部または一部 なお、支部における当該事業の実施に係る予算総額は500,000円/年です。</p> <p><b>3 対象事業</b> 令和7年度中に任命権者が実施する公務災害防止関連施策を対象とします(※本事業に係る全ての事務手続き年度内に完了できる事業に限ります)。 具体的には、次の事業が該当します。<ul style="list-style-type: none"><li>公務災害防止のための研修会・講習会等の開催</li><li>公務災害防止に資する啓発用物品等の配布(研修会等の際に配布してその活用方法の説明を行う、研修会等の教材として使用するなど、その事業効果がより効果的になるものとする)</li><li>公務災害防止のための調査研究</li><li>その他の公務災害の発生の防止に役立つ事業</li></ul>次の事業は対象となりませんので、ご留意ください。</p> <p>防接種等の健康対策事業 と関係のない研修会・講習会等の開催 の制限説明会等の事務説明会の開催 令営新安全衛生法第59条・60条、安全衛生教育実施要領、労働安全衛生法施行規則第36条等)において義務づけがなされている研修会等の開催及び参加費用等 活習慣病予防・メタボリック予防など、職員の健康管理に係る研修会等の開催 しろ患者を念頭に置いて医療事故防止・院内感染予防などに係る研修会等の開催(職員と針刺し切創防止講習会などは適当) 参加に係る旅費 についての記載がない冊子・しおり等の作成及び配布 の購入・配布</p> <p>とり、支部宛てにメールで申請してください。 : 令和7年7月31日(木)まで 合わない場合は、同日時点で確定している情報により、支部担当者まで相談してください。 申請があった場合は先着順とします。</p> <p>その内容について確認することがあります。<ul style="list-style-type: none"><li>予算額(500,000円)を超過する場合は、予算の範囲内で執行できるよう、負担額の配分を行う場合があります。</li><li>事業費の見積もりに当たっては、その時点において可能な限り精緻に見積もってください。</li><li>研修会・講習会等の開催の場合には、以下の点を申請書の施策内容に盛り込むようにしてください。<ul style="list-style-type: none"><li>① 対象人数</li><li>② 対象職種(一般行政職、清掃事業職、消防職等)</li><li>③ 対象職員(新規採用職員、係長相当職、管理職員等)</li><li>④ 地方災害適用外職員の有無(適用外職員がいる場合にはその人数および金額に占める割合も記載)</li><li>⑤ 令和7年度における開催回数及び1回当たりの開催期間・開催時間</li><li>⑥ 依頼する講師の情報</li></ul></li><li>研修会・講習会等の開催の場合には、参加者に対するアンケートを実施するなど、事業の効果を検証できるような工夫をお願いします。</li></ul></p> <p><b>6 問い合わせ先</b> 地方公務員災害補償基金滋賀県支部 北川 電話番号: 077-528-3156 メール : <a href="mailto:lc000@pref.shiga.lg.jp">lc000@pref.shiga.lg.jp</a></p>	
---	--

## 編集後記



◆今号では、宮崎県支部長(宮崎県知事)河野俊嗣様に巻頭言を御寄稿いただきました。また「地方公共団体の安全衛生対策に係る実施状況等について」(総務省安全厚生推進室)、「公務災害防止事業の最前線」(地方公務員安全衛生推進協会)、「支部だより」(秋田県支部、滋賀県支部)等について御寄稿いただきました。御礼申し上げます。

◆さて、夏の風物詩といえば「花火」ですが、花火大会が夏に集中して行われるのには理由があるそうです。

◆打ち上げ花火のはじまりは、江戸時代まで遡り、享保18(1733)年に隅田川で行われた水神祭がその由来と伝えられています。当時関西や江戸では、飢饉・疫病の流行により、多数の死者が出ていました。その死者たちの慰靈や悪疫退散のために水神祭が催され、打ち上げ花火が上げられたのが最初です。その後、打ち上げ花火を見上げた際の掛け声としても知られる「玉屋」「鍵屋」などの花火師たちが多数出現し、競うように花火を打ち上げ出しました。それが華やかなものを好む江戸の庶民にも受け入れられ、花火の打ち上げが川開きの定番の行事として根付いていったという経緯があります。また、日本の蒸し暑い気候が、夜風にあたりながら花火を眺めるという夕涼みの文化として、花火大会をより根付かせました。(出典:国学院大学HP 一部抜粋)

◆最近は夏の猛暑や天気の急変に対応するため時期を春や秋にずらして花火大会を行うところもあると聞きます。花火大会自体も慰靈から地域の観光資源の色が濃くなっていることもあります。これも時代の流れなのかなと感じます。

◆ちなみに、筆者の出身地では、全国でも珍しい晩秋に行われる花火大会があります。夏の花火大会を見逃した方は、ぜひ一度足を運んでいただければ幸いです。

(アップルベアー)

# 災害補償

## 夏号

第585号 令和7年(2025年)7月発行

編集発行 地方公務員災害補償基金

〒102-0093

東京都千代田区平河町 2-16-1

平河町森タワー8階

電話 03(5210)1342

FAX 03(6700)1764

法人番号 9010005002577

印 刷 (株)丸井工文社 電話 03(5464)7111

# 災害補償

---

地方公務員災害補償基金