

自治労におけるメンタルヘルス対策

うえの ゆりこ
上野 友里子 ●自治労 中央執行委員

1. 自治体労働者の健康と公務災害の現況

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等の現況 令和6年12月」¹によれば、長期病休者数（10万人率）は2006年度より2,400人前後で推移していたが、2014年度以

降増加傾向となり、2021年度に3,000人を突破し、2023年度では3,423.8人と上昇が続いている。

また、主な疾病分類別長期病休者数（10万人率）の推移をみると、2023年度の「精神及び行動の障害」を理由とした長期病休者数（10万人率）は、2,286.4人と前年度より143.9人増加し、10年前の約1.9倍、15年前の約2.0倍となっている。（図1）

図1 主な疾病分類別長期病休者数（10万人率）の推移



出典：一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況 令和6年12月」

1. 一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会：「地方公務員健康状況等の現況 令和6年12月」

公務災害の現況としては、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の「公務災害の現況～令和5年度認定分～」²によると、地方公務員災害補償基金が公務災害（通勤災害を含まない）として認定した件数は、2003年度をピークに減少傾向にあったものの、2016年度以降増加に転じ、2020年度は減少しましたが、2023年度は総計30,975件で前年度より1,313件（4.4%）増加した。

また、2025年7月11日地方公務員災害補償基金が公表した「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」³における、2024年度の精神疾患等の受理件数は249件、認定件数は70件であり、業務負荷の類型別の認定件数は、「対人関係等の職場環境」が29件、「仕事の量（勤務時間の長さ）」が20件となっている。

自治体の現場では、2005年の集中改革プランによる定員削減以降、減少した定員管理は見直されてこなかったが、2010年代前半以降は地方公務員の減少傾向に歯止めがかかり、横ばいで推移してきた。しかし、さまざまな行政ニーズが増え続ける現状では、対応する人員が不足している。また、物価高騰と好調な業績を背景に、民間大手では歴史的な水準となる賃上げが実現し、公務においては、とくに専門職では採用したくても人が集まらない、入職したとしても人員不足による過重労働で、メンタルヘルス不調を理由とする休職や離職者が後を絶たず、逼迫した状況が続いている。

2. 自治労におけるメンタルヘルス対策

自治労では、メンタル不調に対して、「自治労メンタルヘルス対策指針」や総務省「総合的なメ

ンタルヘルス対策に関する研究会報告書（2022年度、2023年度）」等を活用して、予防も含めた職場対策および長期休職後の復帰プログラムづくりに取り組むこと、すべての職場でのストレスチェックの実施と結果の集団分析を行い、それを踏まえた職場改善等が行われるよう取り組みを進めることを方針として掲げている。

ここから自治労メンタルヘルス対策指針の一部を紹介する。

◆自治労メンタルヘルス対策指針

自治労は、2005年12月に「自治労メンタルヘルス対策指針」を策定し、各県本部、単組における安全衛生活動の一環としてメンタルヘルスの取り組みを推進してきた。しかし、先進的な取り組み事例を積み上げてきている自治体があるものの、全体としてメンタルヘルスの取り組みが徹底した対策としてなされているところが少ないことから、さらに労使ともにこの問題の解決に取り組む必要があるため、2009年4月に改訂し取り組み強化をはかっていくこととした。

「自治労メンタルヘルス対策指針」では、当局に対して、安全・健康の管理者として「事業者の安全配慮義務」を積極的に履行することを求めていくと同時に、管理者任せにせず、現場職員の参加による安全衛生委員会活動の推進を提起している。

具体的な取り組み課題として、ア）過重労働を防止するための労働時間管理の徹底、イ）管理職や職員を対象にした組織的な研修体制の整備、ウ）気軽に相談できる窓口やカウンセリング体制の整備、エ）メンタル不調者の職場復帰プログラムの作成などを挙げている。

2. 一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「公務災害の現況～令和5年度認定分～ 令和7年3月」

3. 2025年7月11日 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

労働組合側も参加する安全衛生委員会で、各対策の実効性を検証し、組合員の意見も踏まえて、より効果的な対策を講じていく必要がある。

●自治体職場におけるメンタルヘルス対策の基本的視点

メンタルヘルス対策を、これまでの安全衛生活動の延長上に、職場改善・快適職場づくりの課題として位置づける。また、メンタルヘルスにかかわる問題を、各職場の事業場を起点として、個人的な資質の問題としてではなく、強弱の差はあれ業務に起因して誰もが遭遇する可能性のある「心の病気」として対処する。

この指針は、自治労の単組・支部・分会が職場で安全衛生活動（メンタルヘルス対策）を進めるための基本的考え方となるものである。メンタルヘルス対策の起点は職場であり、職場改善、快適職場づくりによる予防が重要な取り組みであり、快適職場づくりの責務は事業者（当局）にある。しかし、快適職場づくりは事業者任せにするのではなく、現場職員みんなの参加による取り組みを通して達成されるものであり、自治労の単組・支部・分会が職場のメンタルヘルス対策・快適職場づくりに積極的に参画していくことが必要である。

●労働組合の役割

安全衛生活動の基本は、事業場ごとに開催する安全衛生委員会である。安全衛生委員会を基軸にした安全衛生活動の活性化をはかっていく。また、労働安全衛生法は第97条で、労働者は事業場にこの法律や命令の違反があるときは、労働基準監督署に申告して是正措置をとるようを求めることができる」と定められている。労働組合は安全衛生の業務が推進されるように点検を行う。

さらに、メンタルヘルス対策で労働組合が果た

す役割は、職場のコミュニケーションづくりを重視し、研修等を通してカウンセリング・マインドで対応できるキーパーソンやサポーターづくりを行い、職場の人間関係のサポート体制づくりに寄与していくことである。メンタルヘルス対策は事業場ごとに違いがあり、多くの事業場で自主的に工夫をこらした取り組みが進められている。取り組み経験の交流を積極的に行い、先進事例を参考にしながら、現場に適した対策を進める。また、心の病気で勤務軽減が必要だったり、病気休暇や休職を余儀なくされる職員に対する不利益取扱いには十分注意しなければならない。

自治労メンタルヘルス対策は2009年4月以降改訂ができていないため、この間の法改正等やメンタルヘルス対策の最新情報については、労働安全衛生の取り組みを推進するための各種行事等を通じて組合員への周知をはかっている。具体的には、隔年で初任者むけの講座と安全衛生活動の活性化を目的とした集会を開催している。「労働安全衛生講座」は、県本部労安担当初任者を対象に、労働安全衛生の基本から安全衛生対策の進め方、ハラスメント対策、公務災害への対応について講義、グループワークなどを通じた学びの場として、「自治労安全衛生集会」は、全国の地方自治体や労働組合の労働安全衛生担当者を対象に、労働者の健康の保持・増進と快適な職場環境の実現をめざした研修・議論の場とする内容となっている。2025年2月に開催した自治労安全衛生集会では、日本各地で多くの自然災害が発生している中、被災自治体の組合員は住民対応で長時間労働を強いられ、メンタルヘルス不調を来していることから、惨事ストレスの実態や、自治体職場での取り組みと労働組合として実践すべきメンタルヘルスケアについての講義、ストレスチェック制度の意義と職場のメンタルヘルス対策の講義やグループワークを

通して、メンタルヘルス対策の必要性や職場における実践方法などの学びとした。また、毎年、県本部安全衛生担当者を対象として「県本部労働安全衛生担当者会議」を開催している。メンタルヘルス対策をはじめとした労働安全衛生活動の課題と自治労の取り組みの基本方針を全体で確認するとともに、最新の各種通知の周知や各県の取り組み事例等の共有を行っている。

2025春闘においては、最重点課題として「人員確保」を掲げ、さらには働き続けられる職場づくり、人材が集まる魅力ある職場づくりのために、「賃金の運用改善」、「働き続けられる職場の実現」を重点課題として取り組んだ。とりわけ、働きやすい職場の実現にむけては、「長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備」、「ハラスメント対策」、「メンタルヘルス対策」を掲げ、メンタルヘルス対策として、①ストレスチェックをすべての単組で実施すること、②高ストレス職員に対して面接指導が適切に行われているかを確認すること、③検査結果を集団ごとに集計・分析すること、④集団分析を安全衛生委員会等で検証し、職場環境改善にむけ、当局に必要な対策を求めることとした。

結果、メンタルヘルス対策について要求したのは551単組、要求書提出単組中59.4%だった。そのうち、「ストレスチェックの集計・分析を行い、ストレス要因の評価・改善の実施について要求した」は412単組（要求書提出単組比74.8%）、「相談窓口の充実・職場復帰支援プログラム、過重労働対策などのメンタルヘルス対策」は444単組（要求書提出単組比80.6%）であった。総務省調査によると、ほぼすべての自治体で何らかの取り組みが実施されているため、すでに実施済みとして要求に入れなかった単組もあると考えられる。メンタルヘルス不調による休職者は年々増加を続けているため、労働組合としては、不調者が生じ

ないような職場改善の追求とともに、円滑な職場復帰のための支援を求めているかなければならない。

3. 各単組における取り組み状況について

自治労は、毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ、全職場・全員参加の安全衛生点検活動や、安全衛生委員会で職場改善の提起・実践を行うことを基本とし、快適職場の実現を進めている。労働者の安心・安全・快適な職場環境をつくるためにも、安全衛生月間を契機に通年の活動として安全衛生活動の強化に取り組んでいる。また、安全衛生月間における各単組からの重点課題の取り組み報告と「職場改善事例報告書」、「安全衛生活動事例報告書」を集約し、事例の共有化などをはかっている。ここでは、2024年度の安全衛生月間の取り組み状況について紹介したい。なお、ここで紹介する内容については、47県本部2,502加盟単組中768単組からの報告結果であるとともに、メンタルヘルス対策に関連する内容のみの抜粋であることを申し添えておく。

まず、取り組み報告としては、「メンタルヘルス、ハラスメントに関する相談窓口を設定している数」は684単組（報告単組比89%）、「職場復帰プログラムを策定している数」は464単組（同60%）、「ストレスチェック後の結果を検証している数」は574単組（同75%）となっている。

また、単組における具体的な取り組みや、「職場改善事例報告書」や「安全衛生活動事例報告書」においては次のような報告が挙げられている。

(1) ストレスチェック

- ・各所属長に集団分析の結果説明会を実施し、昨年度職場で取り組んだ「環境改善対策」について、評価してもらう。今回の分析結果が

ら職場の課題を明らかにし、今後の対応策について、計画書を提出してもらう。

- ・ 集団分析の結果を活用した職場環境改善研修。
- ・ これまでは集団分析の実施が一部の所属のみであったうえ、検証の対象も特定の所属にとどまっていた。近年、メンタルヘルス不調による休職者が増加するなか、職員全体の傾向を把握するため、全所属を対象に集団分析およびその結果の検証を実施。実施結果をグラフにより可視化し、衛生委員会で傾向と対策について協議、集団分析結果を各部局長にも共有した。
- ・ 基準を超える高ストレス職員には、専門家等のヒアリングを希望制で実施。3年以上連続で高ストレスに該当した職員には、重点的に受検勧奨を実施する。
- ・ ここ数年、ストレスチェックが全職員の受検となっていなかったため、全職員が受検できるよう呼びかけ方法等の改善について協議し、再度なぜストレスチェックを受けるのかを分かりやすく伝えることを労使で取り組んだ。

(2) 職員研修等

- ・ 職員の階層別研修（採用5年目、10年目など）でメンタルヘルスについての時間を設け、保健師による講義を行っている。
- ・ 自身の思考のクセを知り、物事の考え方や気持ちの切り替え方を覚えることを目的としたセミナーの開催。
- ・ 心の健康問題により休業した職員の職場復帰を支援する方法および注意点を学ぶこと、職場と本人が行うことを明確にすることを目的にメンタルヘルスマネジメント研修会の開催。
- ・ メンタル不調での長期休職者が後を絶たない中、予防策を知ってもらうことで今後の長期休職者の発生を防ぐこと。また、うつ病について知り、身近な人がうつ病・うつ状態にな

った場合の接し方、対応の仕方を知ること、メンタル不調に直面した際の不安を解消するため、医師によるうつ病予防セミナーの開催。

- ・ 復職支援における管理監督者の対応について、安全衛生管理責任者等研修を実施。
- ・ 「初期対応について」をテーマに、2部構成（係長以上、その他の職員）でメンタルヘルス研修会を実施。

(3) その他の取り組み

- ・ これまでの取り組みを整理し、職員一人ひとりの心身の健康づくり、能力を十分に発揮できる状態を整え、明るく活力に満ちた職場づくりをめざし、メンタルヘルス対策に取り組む計画（メンタルヘルス対策に関する計画）を策定。（2024年4月から2029年3月までの5年計画。社会情勢や国の施策の動向を踏まえ、必要に応じて計画期間を見直す）
- ・ 新採用者や異動者を中心に臨床心理士によるメンタルヘルスの実施。
- ・ 産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談窓口の設置。
- ・ 新規組合員に対し、業務以外で相談しやすい体制を整えるメンター・メンティー制度を開始した。先輩組合員より職場の状況の確認や休暇取得の声掛け等を行った。

4. むすびに

自治体現場では、人員不足による長時間労働、パワーハラスメント、カスタマーハラスメントへの対応などメンタルヘルスをめぐる課題は山積している。人口減少社会に突入し、民間も含めた人員確保競争の中で、心身の健康を害し、人材を流出させないためにも、労働組合としては当局に対



し職場環境整備の必要性を認識させ、労使で改善に取り組んでいく必要がある。さまざまな課題の中でも、メンタルヘルス対策は大変重要であり、その基本は予防である。仕事や職場を原因とする心の病を発症させない職場づくりが大切であり、

ストレス要因や発生原因をなくすために、仕事や職場の改善について、みんなで話し合い、健康で快適な働きやすい職場、コミュニケーションがはかれる風通しのいい職場を確保するよう今後も取り組みを進めていく。