

令和7年度 自治体産業医研究会 事前アンケート集計結果

対象団体：全国の地方公共団体

対 象 者：職員の健康管理に関わっている方（産業医、産業保健職、人事労務担当者等）

回答期間：令和7年6月20日～10月10日

I. 回答者情報

※数値は四捨五入のため、合計値が100%にならない場合がある

1. 回答団体数 118 団体

団体区分		
都道府県	28 団体	24%
指定都市・特別区	12 団体	10%
市町村（50万以上）	3 団体	3%
市町村（30万以上～50万未満）	7 団体	6%
市町村（10万以上～30万未満）	14 団体	12%
市町村（5万以上～10万未満）	12 団体	10%
市町村（5万未満）	27 団体	23%
一部事務組合	15 団体	13%

（複数名参加の団体あり）

回答団体数 118 団体

地域		
北海道	6 団体	5%
東北	6 団体	5%
関東	18 団体	15%
北陸	6 団体	5%
中部	21 団体	18%
近畿	27 団体	23%
中国	9 団体	8%
四国	7 団体	6%
九州・沖縄	18 団体	15%

（複数名参加の団体あり）

2. 回答者数 211 名

職種区分		
産業医	108 名	51%
産業医以外	103 名	49%

回答者数 108 名

産業医（雇用形態）		
専属	14 名	13%
常勤	18 名	17%
嘱託・非常勤	75 名	69%
不明	1 名	1%

※保健所との兼務の場合は嘱託・非常勤とした

回答者数 63 名

産業医（従事頻度）	
月1回程度	23 名
月2回程度	9 名
月3回程度	2 名
週1回程度	6 名
週2回以上	10 名
不定期（必要に応じて依頼あり）	12 名
2ヶ月に1回	1 名

回答者数 103 名

産業医以外（職種）		
保健師	48 名	47%
人事労務担当者	43 名	42%
衛生管理者・安全衛生/健康管理担当	4 名	4%
心理士	4 名	4%
その他	4 名	4%

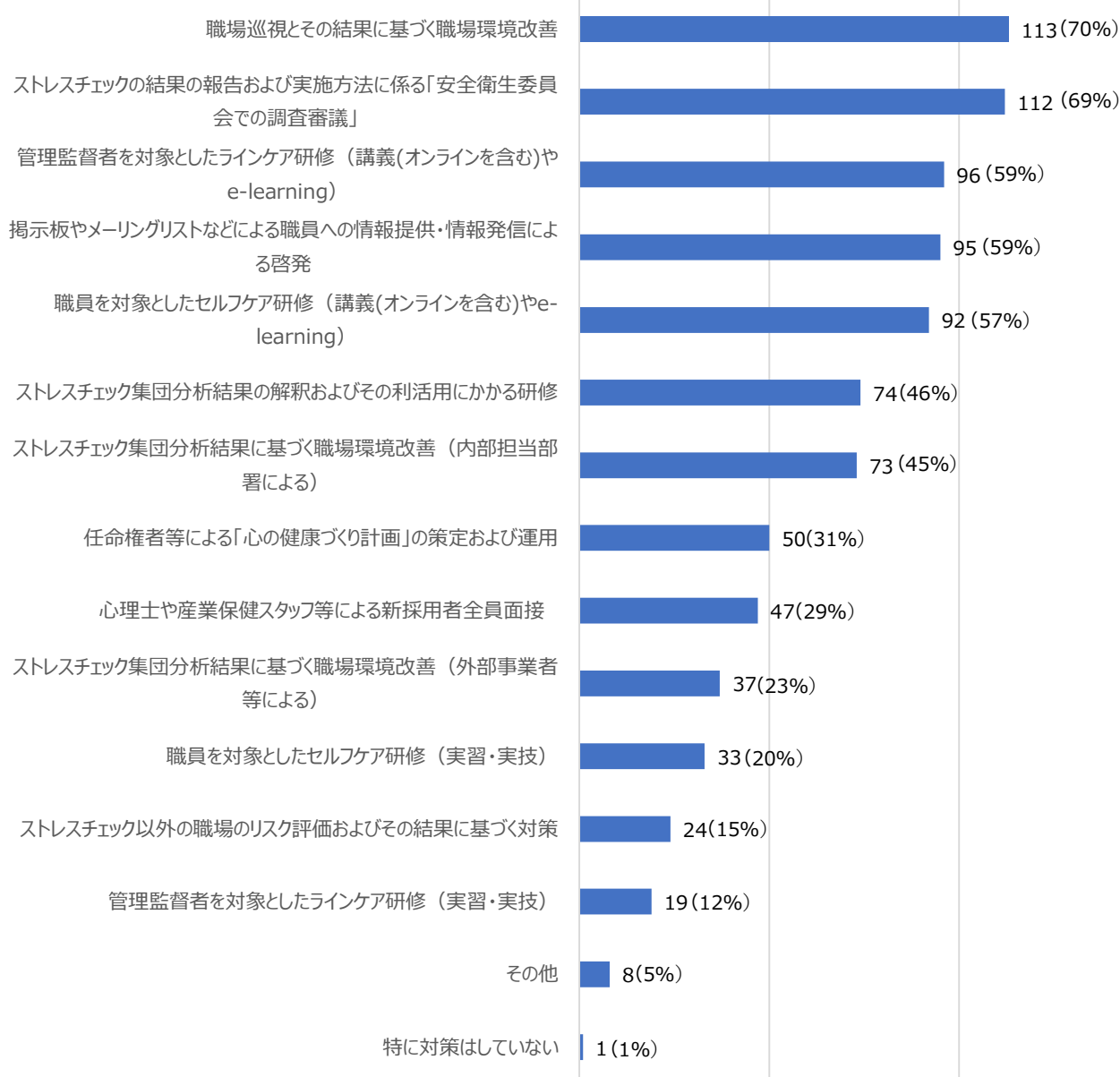
回答者数 211 名

地域		
北海道	12 名	6%
東北	6 名	3%
関東	49 名	23%
北陸	9 名	4%
中部	28 名	13%
近畿	43 名	20%
中国	24 名	11%
四国	15 名	7%
九州・沖縄	25 名	12%

Ⅱ. アンケート結果

1. メンタルヘルスの「一次予防」として取り組んでいる対策（複数回答可）

(部署数：n=162)



※同一団体でも部署が異なる場合は部署ごとに集計。同一部署から複数回答があった場合は、1つにまとめて集計

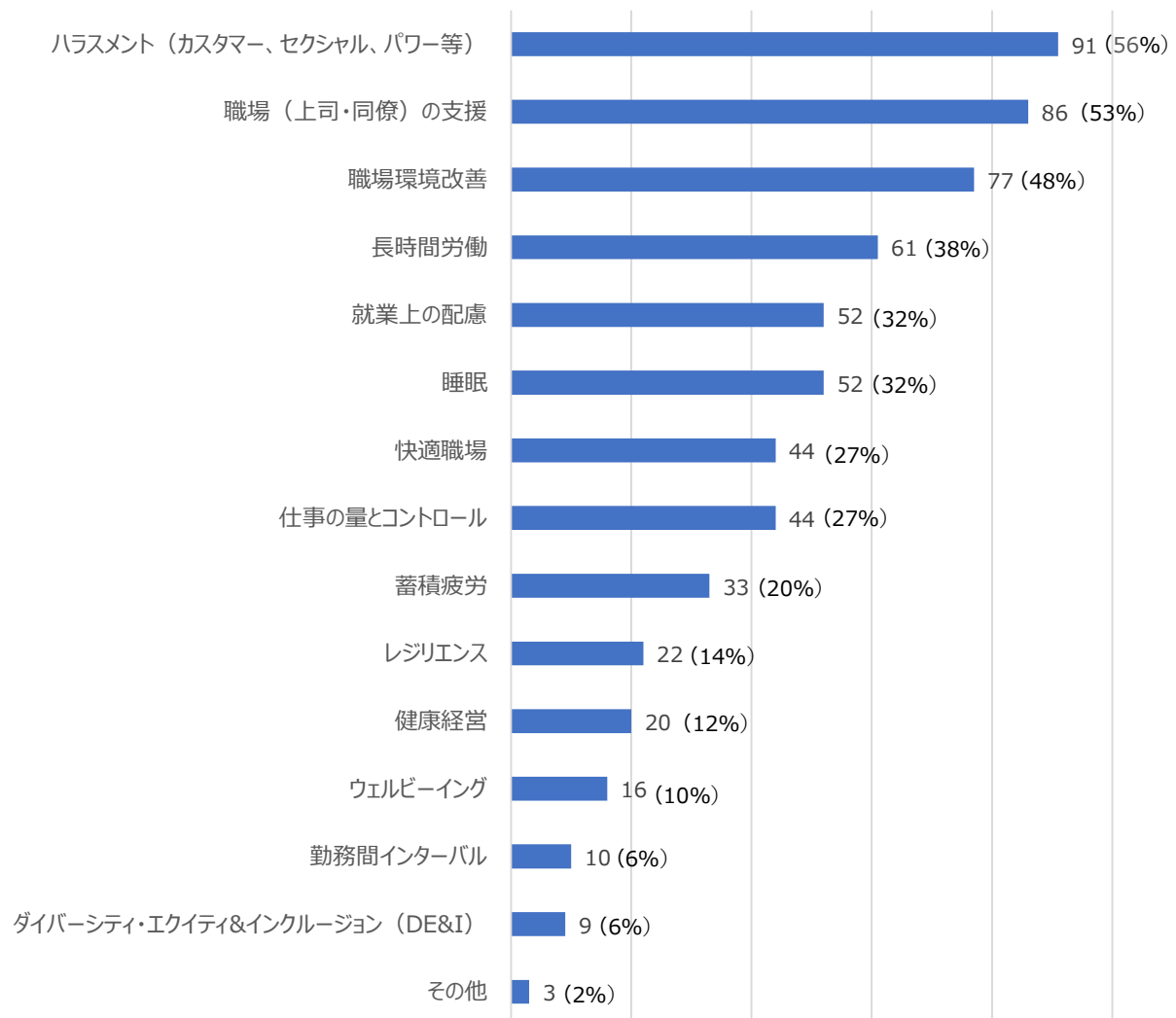
※割合は小数点第一位を四捨五入

【その他（主な回答）】

- ・ 新規採用者へのセルフケア研修の実施
- ・ 雇入時健康診断の結果を踏まえた保健師による新規採用職員の全員面接は、会計年度任用職員を除く正規職員を対象としている
- ・ 年代別職員向けメンタルヘルス研修
- ・ 産業保健スタッフによる4年目全員面接
- ・ 職員のメンタル相談等健康相談、過重労働面談時におけるメンタル相談
- ・ 長時間労働に対する産業医による面接指導
- ・ 長時間時間外従事者が所属する長への注意通知

2. 管理職研修の中で取り上げたことがある、メンタルヘルスの一次予防に関する事項（複数回答）

（部署数：n=162）

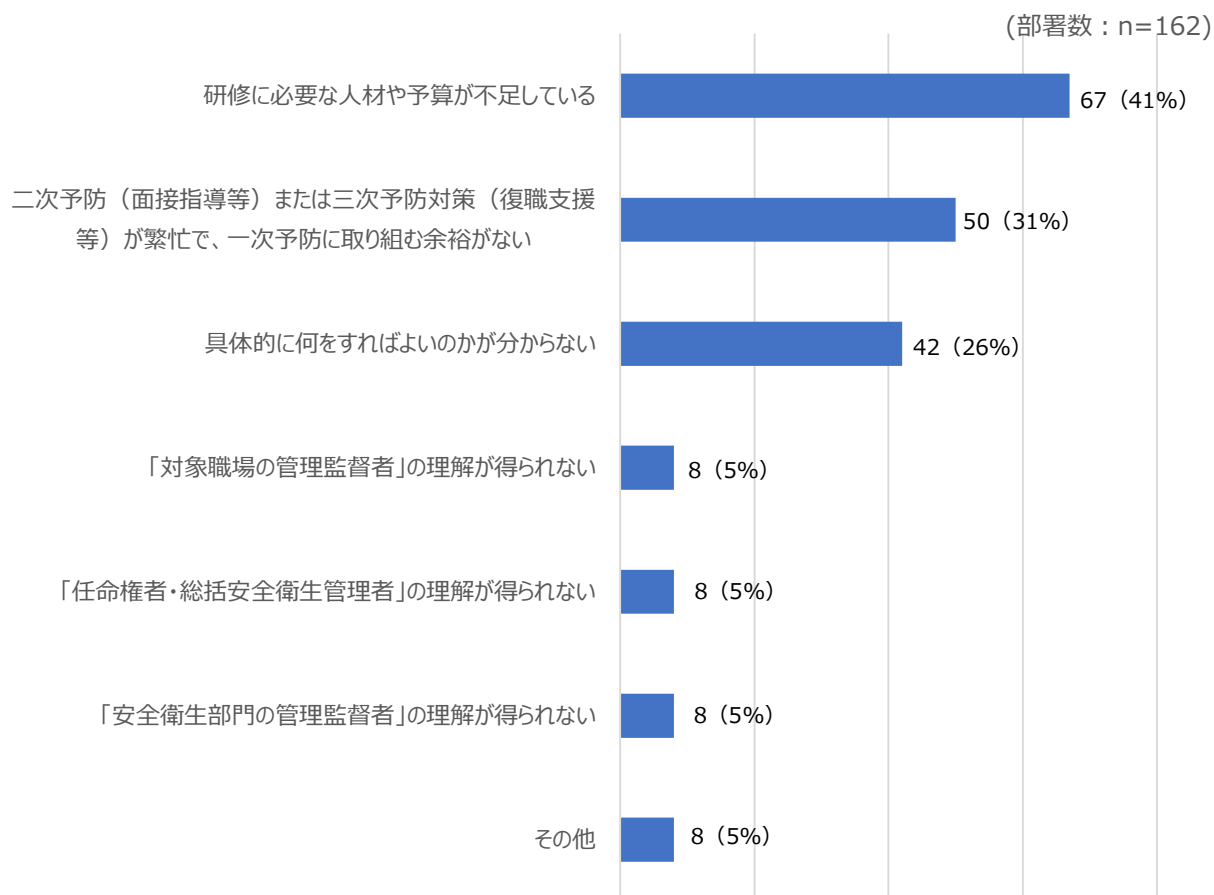


※同一団体でも部署が異なる場合は部署ごとに集計。同一部署から複数回答があった場合は、1つにまとめて集計
 ※割合は小数点第一位を四捨五入

【その他（主な回答）】

- ・ 過労病・過労死
- ・ 管理職に対する勉強会（うつ病、統合失調症等）

3. メンタルヘルスの一次予防を企画・実施する際に困っていること（複数回答）



※同一団体でも部署が異なる場合は部署ごとに集計。同一部署から複数回答があった場合は、1つにまとめて集計

※割合は小数点第一位を四捨五入

【その他（主な回答）】

- ・ 相談しやすい専門家が近くにいない
- ・ 不規則勤務職場が多く研修がやりにくい
- ・ 産業医の担当としてメンタルヘルスは含まれていない
- ・ 人員不足で、個人に余裕がない
- ・ 高ストレス者の個人面接の有効性
- ・ メンタルヘルス1次予防の土台となる、ワークライフマネジメント、レジリエンス、快適職場等に関しては、人材育成部門や女性活躍推進部門等、他部門との連携した取組が必要であるが、現在のところ連携の仕組みが整っていない
- ・ 働き方の多様化や、非対面コミュニケーションの促進等、新しい時代となっているにもかかわらず、人事制度は従来と変化しておらず、アンマッチが生じて管理職のマネジメントを困難にしていると感じる

4. メンタルヘルスの一次予防対策の工夫

■ストレスチェックの実施・活用や調査等による状況把握

- ・ ストレスチェックを電子化し、受診直後に本人へ結果と助言を迅速に報告できるシステムを構築
- ・ 高ストレス所属への産業医及び心理士によるヒアリングの実施、低ストレス所属の取組みを職場環境改善のヒント集として庁内LANで共有している
- ・ 昨年度からストレスチェックを紙回答からWEB回答に、57問から80問に変更。安全衛生委員会で集団分析結果の説明を行った
- ・ ハイリスク群である新規採用職員や異動職員や障害者枠採用職員を中心に、ストレスチェックとは別に年度当初のタイミングで職員とその管理者双方に生活状況や心理面のアンケートを実施している。職員の個別の健康状況の把握と、上司である管理者の健康管理能力を把握し、問題がある場合は上位の局総務の課長級メンタルヘルス推進員に情報提供し、快適な職場環境の形成に努めている
- ・ 職場巡視の際に各部署における1次予防対策の実施状況を確認している
- ・ ストレスチェックの他にアンケート（健康状態や人間関係、職場環境、ハラスメント等について）を実施
- ・ 年1回の自己申告書の提出により現状把握
- ・ 職場巡視の際に各部署における1次予防対策の実施状況を確認
- ・ 産業保健スタッフによる学校訪問を重視している
- ・ 県・市町連携の健康相談の利用

■相談体制の整備・周知

- ・ 健康なやみ相談室（保健師・心理士が毎日交代で在籍）の周知・案内・利用勧奨
- ・ 職員報を通じ、カウンセリングの機会を紹介したり、人事課保健師による面談ができることを情報発信している。また、相談しやすいよう、周囲から知られることなく、安心して相談できる体制として、人事課保健師へメールやチャットにて連絡できるようにしている
- ・ 積極的な職場訪問による顔の見える関係づくり
- ・ 新任課長、主幹級職員のメンタルヘルス面談を通じて、管理監督者としてのメンタルヘルス対策に対する役割等を説明。職員や上司が必要時いつでも相談できる相談体制の整備、構築
- ・ 気軽に相談できるよう、メールによる相談窓口を設置
- ・ オンライン相談フォームの共有
- ・ 産業医面談の積極的な実施
- ・ 内部相談窓口に加え、外部相談窓口も設置
- ・ 新人に就業初期に全員保健師が面談している

■研修・教育（セルフケア／ラインケア）

- ・ 新任の管理監督者を対象としたメンタルヘルスに関する研修を悉皆で実施
- ・ 時間外勤務の縮小や仕事の適正配分など現場で工夫できること、業務現場で努力できることを示す
- ・ メンタル/ハラスメント講座などを通じて管理側の意識改革を図っている
- ・ ストレスチェック集団分析の結果を活用し、メンタル不調を生じやすい年代や役職の職員を対象としたセルフケア講座を開催
- ・ 入庁後3年目までの職員を対象にしたメンタルヘルス研修の実施
- ・ 出席を必須とする研修会を開き、ラインケア、セルフケアについて学んでいる
- ・ 希望する職場にメンタルヘルス研修（主にセルフケア）を保健師が講師として実施（年間30か所程度）
- ・ 警察学校・警察大学校・語学留学など入校前の機会に、健康管理の一環としてメンタルヘルスについても講義がある

■職場環境・風土づくり

- ・ 長時間労働を極力減らすよう、業務の整理や優先順位をつけることなどで、各部署に工夫をしていただいている
- ・ 月に一度の月例会で当該月の担当の予定を報告してもらうが、合わせて個人的なトピックを話してもらう。和やかな職場の雰囲気づくりに役立っていると感じる
- ・ 管理監督者向けにパンフレットを配布して、日頃からの職員への目配り、声掛け等を実践するよう指導している
- ・ 各事業場での早期発見、気づきと声掛けの励行
- ・ セルフケア研修の中では、コミュニケーション技法についても取り上げている
- ・ 産業医の立場と所属長の立場がある。所属長の立場で工夫しているのは、公平公正な組織文化づくり
- ・ ブリーフィング、デブリーフィングの実施、1 on 1 の実施
- ・ 「てくてくコンテスト」等の健康づくり事業にグループエントリー等を取り入れて、職場内のコミュニケーション活性化を推進している

■その他

- ・ 早めの対応