

# 参 考 資 料

## (事業等)

### 【総務省】

- 第2期復興・創生期間における東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策  
5か年事業について……………247
- 地方公共団体における人材育成・確保推進のための参考事例集（抜粋）……………248
- 地方公務員の人材確保に係る特別交付税措置……………265

### 【総務省・地方公共団体金融機構】

- 地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業……………266

### 【地方公務員災害補償基金・（一財）地方公務員安全衛生推進協会】

- 令和7年度メンタルヘルス対策の支援事業の実施について（令和7年4月1日）……………267
  - ・メンタルヘルス対策サポート推進事業
  - ・メンタルヘルスマネジメント実践研修会
  - ・公務災害防止対策セミナー市町村研修支援
- メンタルヘルス対策の相談窓口（チラシ）……………272

### 【（一財）地方公務員安全衛生推進協会】

- 令和7年度メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業について（令和7年3月14日）…274
- メンタルヘルス対策支援専門員（チラシ）……………275
- （一財）地方公務員安全衛生推進協会作成の啓発冊子……………277

### 【その他】

- メンタルヘルスに係る相談窓口の例……………279



第2期復興・創生期間における東日本大震災に関連するメンタルヘルス対策5か年事業について

概要

○第2期復興・創生期間における復興事業

「復興・創生期間」後における東日本大震災からの復興の基本方針（令和元年12月20日閣議決定）において、「地震・津波被災地域において復興・創生期間後の復興を進めるに当たっては、…（中略）…**復興・創生期間後5年間において、国と被災地方公共団体が協力して被災者支援を始めとする残された事業に全力を挙げて取り組むことにより、復興事業がその役割を全うすることを目指す。**」とされたところ。

○メンタルヘルス対策5か年事業の継続（対象団体・職員を一部見直し）

上記を踏まえ、復旧・復興業務に携わる職員が心身の疲弊から心の健康を害することにより重大な公務災害が発生することを未然に防止する観点から、被災団体が地域の実情に応じて自ら実施するメンタルヘルス対策について、**岩手県、宮城県及び福島県並びに当該県内の市町村の職員**（東日本大震災に係る災害復旧等に従事させるため地方自治法第252条の17の規定により派遣を受けている職員※を含む。）**を対象に、当該対策に要する経費に対する震災復興特別交付税による財政措置を継続。**

※派遣期間終了後に派遣元の団体に戻った職員を対象に、派遣元の団体が実施するメンタルヘルス対策に要する経費に対する特別交付税による財政措置は、令和2年度で終了。

期間

第2期復興・創生期間（令和3年度～令和7年度）

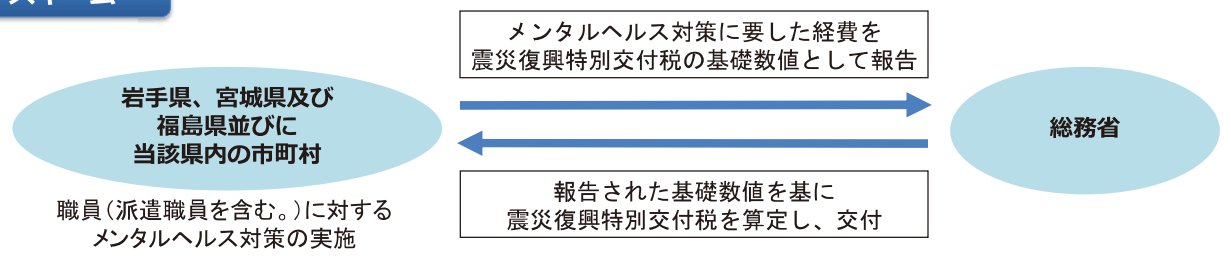
対象団体・職員

岩手県、宮城県及び福島県並びに当該県内の市町村の職員（東日本大震災に係る災害復旧等に従事させるため地方自治法第252条の17の規定により派遣を受けている職員を含む。）

対象事業

対象事業	事業内容	対象経費
① ストレスチェック事業 （2回目以降に係る部分に限る。）	労働安全衛生法第66条の10第1項に規定される「心理的な負担の程度を把握するための検査」（ストレスチェック）及び同法第66条の10第3項に規定される「医師による面接指導」等	▶実施経費（ストレスチェック1回目の受検経費は普通交付税で措置されるため、本事業の対象外とする。）
② 訪問カウンセリング事業	臨床心理士等を招聘し、職場等で職員に対してカウンセリングを実施した事業	▶臨床心理士等に支払うカウンセリング費用 ▶臨床心理士等の往復旅費 ▶会場費 ▶その他事業実施に必要な経費
③ メンタルヘルスセミナー等研修事業	メンタルヘルスに関する知識の習得、ストレスの対処法・予防法、職場環境の改善法の習得等を目的とするメンタルヘルスに関連するセミナー等	【セミナーを開催する場合】 ▶講師招聘に係る費用（講演代、講師旅費等） ▶会場費等 【民間のセミナーへ参加する場合】 ▶職員の受講費（業務命令に基づく参加のみを対象とし、自主的な参加に係る経費は対象外とする。また、研修参加職員の旅費についても、対象外とする。）

スキーム



「地方公共団体における人材育成・確保推進のための参考事例集（2025年3月総務省発行）（抜粋）」

### （3） 人材確保に係る具体的取組事例

55

#### （3） 人材確保に係る具体的取組事例 ①公務の魅力の発信

### 県庁トークカフェ <熊本県：職員数 19,720人>

#### 取組概要

#### ☑️ カフェスタイルの意見交換会を実施（平成27年度から）

- ・ 熊本県職員の仕事に興味を持っている方を対象として、参加者と職員がフラクに話し、職場の雰囲気や県庁で働く魅力・やりがいなどを感じられるプログラムを実施。
- ・ 定員は15～30名程度、飲み物やお菓子とともに、1グループ4～5人の参加者と職員1名で会話。
- ・ 県内（県庁、熊本市中心街）と県外（東京、大阪、福岡、鹿児島）で年8回実施（R5）。
- ・ 12月～3月の期間で、大学の定期試験を避けて実施。学生に限らず、県職員の採用試験の受験を考えている方や興味があれば参加可能。



▲職員と参加者とのグループトークの様子

#### ☑️ プログラムの流れ

- 1 簡単なオリエンテーション
- 2 グループトーク【約2時間】
  - ・ 1テーブルに職員1人を配置
  - ・ 30分交代で3～4人の職員と交流
- 3 アンケート記入



▲オリエンテーションの様子

56

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ①公務の魅力の発信

県庁トークカフェ <熊本県：職員数 19,720人>

取組概要

取組の効果

- ① トークカフェ参加者の半数以上が、翌年度の職員採用試験を受験<sup>※1</sup>
- ② 受験者アンケートでは多くの受験生が、採用試験受験に参考となった情報として「トークカフェ」を選択<sup>※2</sup>

※1 R5の開催実績。参加者数及び受験者数は延べ人数。  
※2 令和6年度大卒程度採用試験の受験者422人中、72人（17.1%）が参考にしたと回答（県主催イベント（トークカフェ、採用ガイダンス）を参考にした者の人数）

開催場所	トークカフェ参加者数(1)	うち翌年度の受験者数(2)	(2)/(1)
県庁	71人	計48人	55.8%
熊本市	15人		
福岡	14人	12人	85.7%
鹿児島	11人	5人	45.5%
東京	6人	3人	50%
大阪	4人	1人	25%
合計	121人	69人	57%



取組のポイント

- ① 受験者が参加しやすいよう、多くの学生が登録している民間就活サイトへの情報掲載や、大学の定期試験時期を避けた時期に開催するなどの工夫をしている。
- ② 県外開催を積極的に実施しており、U I J ターンによる合格者数が増加している。（熊本県の大学卒業程度採用試験の合格者の6割弱がU I J ターン。）
- ③ 事前に希望した職種に応じた職員を先輩職員として手配し、トークカフェ参加者が聞きたい内容が聞けるよう工夫している。

57

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ①公務の魅力の発信

県庁トークカフェ <熊本県：職員数 19,720人>



トークカフェに参加する先輩職員はどのように選んでいるのですか。

行政（事務職）は、人事委員会事務局職員が対応しています。技術職や免許職等は、カフェ参加者が希望する職種があれば、任命権者を通じて派遣依頼を行い、若手職員を中心に選出してもらっています。



トークカフェの構成など、工夫している点があれば教えてください。

グループトークは、挙手制だと聞きにくいこともあるかと思うので、参加者から事前質問を紙に書いてもらい、それに職員が答える形式で会話を進めています。質問の中には「公務のやりがい」のみならず、「残業時間」や「辞めたいと思ったことはあるか」等のネガティブな質問もありますが、対応した職員の経験を基に答えてもらっています。



参加者の声などお聞かせいただけますか。

トークカフェ後の参加者のアンケートには「他の公務員が熊本県か迷っていたが、トークカフェに来て、他の人とも一緒に話を聞ける機会があり、色々な情報など聞くことができてよかった。熊本県に戻ってきたいと思った。」「社会人経験者として得られた知識やスキルを県に役立てることができるか知りたかった。トークカフェ後は役立てられる職が県にあると認識した。」などの感想がありました。  
具体的に県職員の話聞くことで、より県庁で働くイメージが付きやすくなり、ミスマッチの解消にもつながっていると認識しています。



58

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ①公務の魅力の発信

専門職種 1 DAY職場見学会 <川崎市：職員数 20,074人>

取組概要

📝 専門職種 1day職場見学会の実施（令和4年度から）

- 公務員の専門職に興味がある学生等を対象に、専門職が活躍する職場での職場見学及び就業体験、職員との座談会を実施。

<R5年度実施の専門職>

技術系：建築職、電気職、機械職、土木職、薬剤師、獣医師  
福祉系：社会福祉職、心理職、保育士、保健師

- 就業体験：会議への参加や訪問への随行、機械設備の点検・操作作業等、職員の日常業務を実際に体験
- 現場見学：施設見学や仕事風景を見学

📝 1日のプログラム例：こども家庭センター（令和5年度）

9:00- 9:15	当日の流れについて説明
9:15-10:30	施設概要の説明・見学
10:30-11:15	就業体験（緊急所内会議の模擬演習）
11:15-12:00	座談会



取組の効果

🌟🌟  
① 1day現場見学会の参加者のうち半数程度が採用試験を受験

実施年度	R 4	R 5
見学会参加者数(1)	74人	77人
うち翌年度の受験者数(2)	44人	34人
(2)/(1)	59.5%	44.5%

59

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ①公務の魅力の発信

専門職種 1 DAY職場見学会 <川崎市：職員数 20,074人>

取組概要

📝 見学場所の例（令和5年度）

技術系	福祉系
市営生田住宅新築第1号工事現場	こども家庭センター
コンテナターミナル及び海底トンネル等管理施設現場	中部児童相談所
長沢浄水場	中原区役所保護課
浮島処理センター	中部リハビリテーションセンター
入江崎水処理センター	総合リハビリテーション推進センター
五反田川放水路分流部建築現場	大島保育園
苅宿小田中線（3期）道路築造（立体交差化）工事現場	土橋保育園
浮島及び東扇島掘込部施工現場	中原保育園
健康安全研究所	生田保育園



取組のポイント

- ① 別途開催するインターンシップとは異なり、受験を考えている人であれば社会人等でも参加可能。1回1日（半日）であり、インターンシップより負担が少ない。
- ② 職務イメージがわきづらい専門職にフォーカスし、参加者自身が働く姿をイメージしてもらえよう、対象職種や見学場所を幅広く用意。

60

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ①公務の魅力の発信

専門職種 1 DAY職場見学会 <川崎市：職員数 20,074人>



取組のきっかけや、きっかけに至った過去の取組があれば教えてください。

川崎市では、本取組の前身として技術系職種の人材確保を目的とした「技術系職種職場見学バスツアー」を実施していました。しかしながら、「民間企業と比較し、公務員の技術職の仕事がわからない」、「職場の雰囲気を深く知りたい」という声が多くありました。このため、より幅広い専門職において、最前線の現場見学や就業体験、先輩職員との交流を通じて、公務のやりがいや、市の魅力等を発信する必要があると考え、自分に合ったプログラムで気軽に参加できる「専門職種 1 day現場見学会」実施に至りました。



苦労や課題などはありますか。

半日～1日とはいえ、職場の繁忙期などもあり、スケジュール調整が大変でした。また、受入職場に偏りが生じており、市の魅力発信という採用広報活動は市全体で取り組む意識づくりが求められています。各職場の人材育成担当者へ個別に説明を行い、見学会の意義について、理解を深めてもらうとともに、多くの方に知ってもらい、参加者を増やせるよう広報を強化していきたいです。



参加者の反応はいかがですか。

令和5年度の参加者からは、「具体的な仕事内容、職場の雰囲気など実際に訪れたことで具体的に知ることができた」「川崎市に関する知識があまりなかったため、見学会を通して、川崎市の基礎情報から川崎市の専門職としての仕事について学ぶことができた」といった声をいただいています。



人材育成課、TEL 044-200-3643、E 17zinzai@city.kawasaki.jp 61

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

技術系職種の採用候補者名簿の有効期間延長 <富山県：職員数 15,466人>

取組概要



技術系職種の採用候補者名簿の有効期間を延長（令和5年度から）

- 人材確保が困難になりつつある技術系職員について、採用試験合格者が登載される採用候補者名簿の有効期間を1年間から3年間に延長。
- 合格者は3年以内であれば、入庁前に、大学院への進学や海外留学等を選択することが可能。

<R6年度の対象の試験区分> ※すべて上級試験

心理、社会福祉、環境、管理栄養士、工業研究（機械、化学、電気電子）、農業、林業、総合土木、建築、機械、電気

取組の効果

◎導入前に比べ受験者数が増加

試験年度	制度導入後		
	R4	R5	R6
延長対象区分の受験者数	104人	166人 R4より+62人	136人 R4より+32人
合格者数 (うち延長希望者数)	44人 (-)	78人 (13人)	70人 (8人)



取組のポイント

- ① 技術系上級試験受験者の多くが大学4年生であり、就職か大学院進学か、進路に悩む学生が多いことに着目。公務員試験合格後、大学院や海外への留学など多くの経験を経た上で県へ入庁することを、受験生自身が選択できるようにした。
- ② 受験案内のほか、採用イベントやホームページ等で積極的に周知。並行して人材育成指針も見直しを行い、組織的・戦略的に人材確保策を実行したことで、受験者数の増につながった。

62

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

技術系職種の採用候補者名簿の有効期間延長 <富山県：職員数 15,466人>



技術系職種に焦点を当てた理由を教えてください。技術系職種以外での実施も検討していますか。

技術系職種の人材確保が課題となっていたことが理由です。受験者の増加を目的として、教養試験を廃止するとともに、採用候補者名簿を延長することにしました。現時点では、技術系職種以外での名簿の延長は検討していません。



延長希望者が合格してから実際に採用されるまでの流れを教えてください。

合格前の面接カードへの記入と、合格後に実施する採用希望調査のタイミングで意向を確認しています。延長を希望する場合には、合格者が採用を希望する年度の前年度に再度面接を実施し、県への採用を希望するか確認します。



延長希望を表明した方の中で、「やはり民間への就職を希望する」等の理由により、辞退してしまった方もいるのでしょうか。

令和5年度、令和6年度の中で延長希望を表明した計21名中、辞退された方は1名のみとなっています。（令和7年2月時点）

制度検討時には、名簿期間の延長により、採用試験合格後、大学院に進学した受験者が結果的に民間への就職を選択し、採用を辞退するケースが想定されたり、採用計画の見直しを立てづらいことが懸念点としてあがりましたが、技術系職種の人材確保策として、実施することを決断しました。採用計画に辞退見込者数は含めていないので、辞退があった場合は、その都度、次年度の採用予定人数に上積みしています。



人事課、TEL 076-444-3161、✉ ajinji@pref.toyama.lg.jp 63

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

心理士採用試験の改善 <千葉市：職員数 12,345人>

取組概要



WEB試験の導入（令和5年度試験から）

- 心理士（大学院卒程度）採用試験の第一次試験においてWEB試験（専門論文、面接）を導入。併せて一次試験における専門科目の筆記試験を廃止。
- 受験から合格までの来庁回数を、従来の3回から1回へ削減。

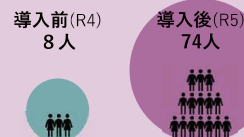


受験可能年齢の上限の引上げ（令和5年度試験から）

- 心理士（大学卒程度、大学院卒程度）採用試験の受験可能年齢の上限年齢を35歳から45歳へ引上げ。

取組の効果

◎受験者数が導入前の**9倍以上**に



◎来庁回数減に伴い、**千葉市以外からの受験者が増加**

◎配置基準を満たす**職員を確保**



取組のポイント

- ① 受験者の負担感を軽減するため、WEB試験の導入に併せて、試験内容や受験可能年齢についても総合的に見直しを実施。
- ② 試験方法の変更に加え、心理士募集専用のホームページの作成、児童相談所等関係部署と連携した積極的な広報活動等を行い、応募者増に結び付いた。

64

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

心理士採用試験の改善 <千葉市：職員数 12,345人>



心理士採用試験の改善の取組のきっかけを教えてください。

1つは、導入する直前の令和4年度採用試験（上級選考）で心理士採用者数が0名だったことです。加えて、令和4年度に児童相談所を1カ所から2カ所に拡大しており、配置基準を満たす職員の確保に向けて、関係部署と協議を行う中で、採用試験の見直しを行うこととしました。



WEB試験の導入に当たり苦慮したことや、WEB面接中に回線が途切れるなどトラブルはありませんでしたか。

WEBでの論文提出は、近年話題の生成AIや代理執筆による作成が懸念されましたので、WEB面接では心理士職員に面接官を担ってもらい、論文の内容を深掘りするための質問をするなど工夫しています。

今のところ大きなトラブルは生じていませんが、あらかじめ代替の面接枠を用意する等の対応要領を作成し、トラブルが発生しても試験を完了できるように準備しています。



取組後、課題に感じていることや、新たに工夫していることがあれば教えてください。

受験者数は増えたものの、合格後の辞退率が51.6%（R5実績）となっています。辞退者は県外出身・県外在住者が多い傾向があるため、合格者を1人でも多く採用につなげるための取組として、合格者向けの職場見学や職員との交流イベントの実施等、千葉市で働く魅力を発信しています。



人事委員会事務局、Tel. 043-245-5870、✉ jinji.PE@city.chiba.lg.jp 65

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

採用手続のデジタル化 <福岡市：職員数 18,483人>

取組概要



採用手続の完全オンライン化（令和6年度から）

- ・ 令和5年度に採用試験管理システム（民間クラウドシステム）を導入。
- ・ 電子申請割合が98%に到達したことから、令和6年度以降は郵送による申込を原則廃止。
- ・ 受験者・事務局双方の申込以後の手続を完全オンライン化。

取組の効果

◎採用事務手続の効率化により、**受験者側・事務局側の双方にメリット**

従来の手続

- ・ 郵送による受験申込み
- ・ 証明写真の受験票への貼付
- ・ 郵送による合格通知
- ・ 郵送又は来所による成績閲覧

システム導入後の手続

- ✓ オンラインによる受験申込み
- ✓ システムから写真アップロード
- ✓ 『マイページ』からの合否確認
- ✓ 『マイページ』からの成績閲覧

- ・ 郵送費用や来所の手間を削減（受験者）
- ・ 郵送費用や誤送付防止のための事務負担を削減（事務局）
- ・ 合格発表が早期化し、試験日程を短縮



取組のポイント

- ① 採用試験管理システムを活用し、従前のアナログな手続をデジタル化したDX事例。特別なスキルが不要なシステムを活用することにより、採用手続に係るデジタル業務を組織内で完結。
- ② 郵送による申込みを廃止し完全なオンライン化を決断するとともに、受験生からの電子申請に関する質問には丁寧に対応。

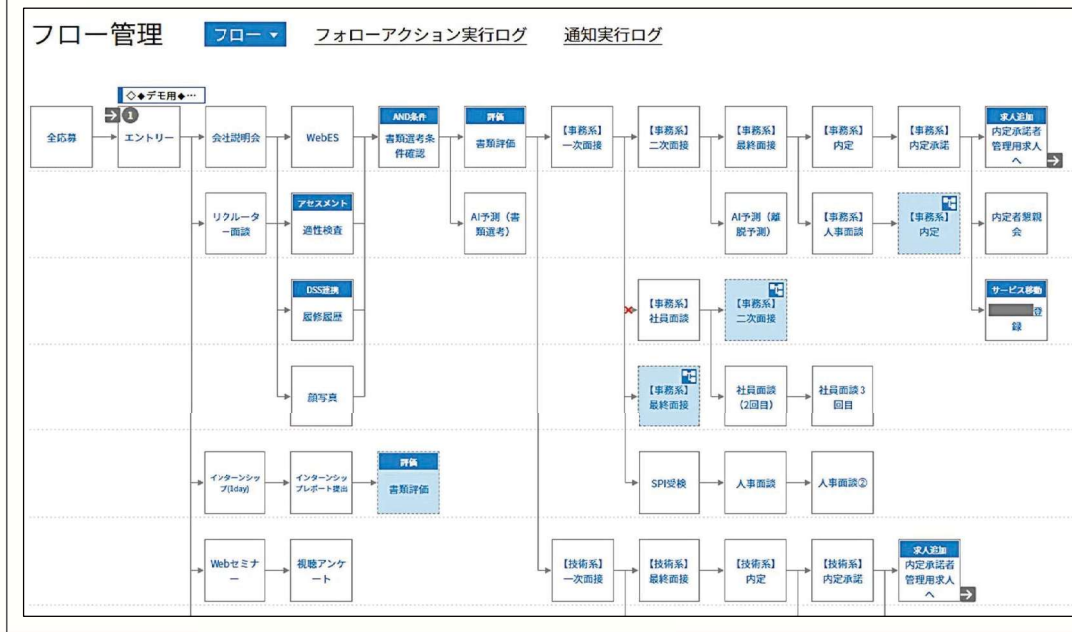
66

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

採用手続のデジタル化 <福岡市：職員数 18,483人>

参考資料

▼フロー管理画面イメージ。箱ごとに、状況確認（対象者数・対象者情報など）、各種設定（面接官・評価項目など）ができる。



67

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

採用手続のデジタル化 <福岡市：職員数 18,483人>

参考資料

▼マイページのイメージ。受験申込み・受験票ダウンロード・合否確認などが可能。

◆◆デモ用◆◆内定者 Information

[アルバイト希望の回答はこちら](#)

[先輩社員面談の日程はこちら](#)

[座談会の日程はこちら](#)

---

2024年度新卒採用

現在公開されている情報はありません。

---

◆◆デモ用◆◆2022年新卒採用

[ESの提出はこちら](#)

[顔写真の提出はこちら](#)

[一次面接の日程はこちら](#)

[最終面接の日程はこちら](#)

インフォメーション

2021.08.12 HPリニューアルしました

2021.04.09 インターンシップ受付中

2021.03.01 内定おめでとうございます。今後もマイページを通じてご案内して参ります。

---

メッセージ 全てを見る

既読:0件 未読:2件 添付ファイル:0件 お気に入り:0件

2025年01月24日 10:42:39

**Web適性検査受検のご案内**

様こんにちは。株式会社採用担当です。この度は当社にエントリーをいただき、あ…

---

2025年01月24日 10:41:54

**エントリーシート提出のご案内**

様こんにちは。株式会社採用担当です。この度は、当社にエントリーをいただき、…

68

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

採用手続のデジタル化 <福岡市：職員数 18,483人>



システムの管理は職員が行っているのでしょうか。管理にあたり特殊なスキルが求められますか。

導入後の管理・運用は、人事委員会事務局の職員で行っています。システム自体はプログラミングなど専門的なスキルは必要ありませんので、職員でも問題なく管理・運用が可能です。



採用試験管理システムの活用で工夫している点を教えてください。

受験者が採用試験管理システムの『マイページ』から試験に係る全ての手続にアクセスできることに主眼を置いています。『マイページ』にログインせずとも、登録済メールアドレスに届くURLから、直接、手続にアクセスできる『ログインスキップURL機能』も活用し、受験者の利便性向上を図っています。

また、全ての手続について、既読・未読を確認することもできるリマインドメッセージを送付し、受験者の確認漏れ・提出漏れを防いでいます。



導入・運用にあたって苦労したことはありましたか。また、システム導入・運用に係るコストはどのくらいでしょうか。

プログラミング等の専門的な知識は不要とはいえ、操作方法が独特であり、導入当初や職員の人事異動の際は、職員の操作習熟のための操作研修の実施や、マニュアル（職員向けだけでなく受験者向けも）の作成に時間を要しました。クラウドシステムのため、日々機能のバージョンアップがあり、マニュアルの更新に時間を要することもありました。

また、本市の場合は、イニシャルコストが300万円程度、ランニングコストが年間約360万円程度となっています。（オプション機能やシステム利用規模によって変動）

人事委員会事務局任用課、TEL 092-711-4687、E ninyo.PACS@city.fukuoka.lg.jp 69

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

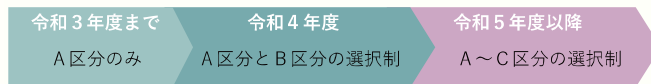
受験区分の多様化 <埼玉県川越市：職員数 2,412人>

取組概要



受験者が希望する試験科目を選択可（令和4年度から）

- 事務（大学卒）の試験科目（筆記試験）について、受験者が希望する試験科目を選択。
- 令和3年度から段階的に選択肢を拡充。



試験の流れ

一次試験	1日目	面接試験
	2日目	筆記試験
二次試験	3日目	グループワーク
	4日目	面接試験

受験者は以下から1つを選んで受験申込み  
A区分：面接＋教養試験  
B区分：面接＋教養試験＋専門試験  
C区分：面接＋適性検査



一次試験として、若手職員による面接試験を実施

- 受験者に年齢が近い、若手～中堅の職員が面接官となり、個人面接の形式で受験者と対話。
- 最終面接だけではわからない、受験者の本質部分を引き出す狙い。

70

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

受験区分の多様化 <埼玉県川越市：職員数 2,412人>

取組概要

取組の効果

◎受験者数が減少傾向にある中、事務（大学卒・4月採用）の受験者数はほぼ横ばいで推移 （単位：人）

実施年度	R 4	A	B	C	R 5	A	B	C	R 6	A	B	C
応募者数	316	254	62	未実施	363	226	42	95	404	214	57	133
受験者数	113	94	19	未実施	141	85	16	40	117	59	9	49
合格者数	32	27	5	未実施	38	23	5	10	34	21	0	13

◎面接試験を先に実施することにより、実際の受験者数に応じた試験問題を発注することが可能となり、コスト削減に

取組のポイント

- ① 公務員になるための試験や勉強に対する抵抗感を無くすため、受験者が個々の事情や希望に合わせた試験方法を選択できるようにした。
- ② 選択肢として、民間企業への就職を志望する者にも馴染みのある適性検査を導入し、職員採用試験の応募者の増加につながった。
- ③ 筆記試験の前に若手職員による面接を実施することで、応募したものの未受験となる者の減少や、試験初期段階からの受験者との対話を通じ、本質部分を引き出す工夫を組み入れた。

71

（3）人材確保に係る具体的取組事例 ②多様な試験方法の工夫

受験区分の多様化 <埼玉県川越市：職員数 2,412人>



試験区分を多様化することとしたきっかけがあれば教えてください。

令和2年度まで事務（大学卒）の受験者数の減少が続いていた（※）ことに危機感を抱き、検討の末、多くの人に受けてもらえるよう、令和4年度から受験区分を拡充しました。  
※令和2年度の受験者数は平成28年度と比較すると半減（受験倍率も3分の1程度に減少）



受験区分ごとの合格ラインをどのように決めているのでしょうか。

受験区分毎に獲得できる最高得点が異なることから、区分毎に目安の合格点を決めつつ、採用予定人数を考慮し、合格ラインを決めています。

また、川越市の事務職の受験区分には「事務（大学A～C）」のほかにも、「事務（短大）」、「事務（高校）」及び「事務（民間経験）」がありますが、採用予定人数は、それぞれの区分毎に分けず、『事務職で●●人』というようにトータルで計算しています。



合格者（採用者）について、受験区分ごとの能力の特徴などがあれば、教えてください。

職務経験の有無による対人能力の違い等は見られますが、受験区分による能力的な違いなどは見られません。受験区分「事務（大学A～C）」を導入した令和4年度以降に採用となった職員は、これまでの受験区分で採用された事務職員と同じように、税・福祉・環境・都市計画・産業等、様々な分野で活躍しています。



72

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ③多様な人材の採用

ジョブ・リターン採用 <北海道：職員数 61,623人>

取組概要

過去に北海道（知事部局）で勤務していた元職員向けの採用選考を導入（令和3年度から）

- 令和6年度の対象職種は（A）獣医師・看護師等の資格免許職、（B）一般行政職、技術職。
- 書類選考、個別面接、在職時の勤務成績により可否を判定。
- 令和6年度の受験資格：過去に北海道を退職した方で、次の要件を満たす方
  - 採用予定日現在で60歳未満の方
  - 受験を希望する職種と同等の採用試験等に合格し、過去に道庁の知事部局において、当該職種の職員としての実務経験を有する者

採用スケジュール（令和6年度）

	A 資格免許職	B 一般行政職、技術職
9月	通年募集	● 募集開始
10月		● 選考 ● 合格発表
11月		
12月		● 採用（12/1）
1月		● 選考
2月		● 合格発表
3月		
4月		● 採用（4/1）

<R6年度実施のA資格免許職>

保育士・高等看護学院講師・薬剤師・獣医師・管理栄養士・栄養士又は管理栄養士（衛生監理職）・診療放射線技師・臨床検査技師・歯科衛生士・保健師・看護師・理学療法士・作業療法士・視能訓練士・言語聴覚士・職業訓練指導員・船員

<R6年度実施のB一般行政職、技術職>

一般行政・環境科学・社会福祉・農業・水産・林業・総合土木（農業土木）・総合土木（建設土木）・建築・普及職員（農業）・普及職員（水産）

73

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ③多様な人材の採用

ジョブ・リターン採用 <北海道：職員数 61,623人>

取組概要

取組の効果

☺ 即戦力となる人材を確保、再び道政において活躍していただいている

実施年度	<資格免許職>			<一般行政職>			<技術職>		
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	R4	R5	R6
受験者数	1人	2人	8人	実施なし	11人	10人	1人	4人	7人
採用者数	1人	2人	8人	実施なし	4人	5人	1人	1人	5人



取組のポイント

- 道庁の退職者にフォーカス、受験者は全員が元職員であり、採用後すぐに道政の課題等に対応する能力を有していることに加え、退職後に積んだ経験も生かしてもらうことを狙う。
- 退職者への募集の周知として、採用ホームページに加えて、庁内ネットワーク上のWEB掲示板を活用し、現職員に向けて、道庁を退職した元同僚や知人に対しての周知を呼びかけ。令和6年度からは、希望する者に対し、退職後も本制度等、再び道政で活躍する機会を周知する取組を開始。

74

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ③多様な人材の採用

ジョブ・リターン採用 <北海道：職員数 61,623人>



ジョブリターン採用を始めたきっかけなどがあれば教えてください。

人口減少等に伴い人材の獲得競争が激化する中で、職員採用試験の応募者は減少傾向にあり、若年層を始めとする退職者も増加傾向にありました。そのような中で、即戦力であり、より優秀な人材を確保していく観点から、かつて職員として勤務した方を再度採用する制度の導入を検討し、令和3年度に資格免許職や技術職の採用から実施しました。その後、令和5年度に実施した職員アンケートにおいて、当制度の一般行政職への拡大を求める声が多くあったことから、同年度から、一般行政職を対象を拡大しました。



ジョブリターン採用を受験する方の、退職した事情や、受験に至った事情はどのようなものなのでしょうか。

退職時の事情としては、転職、家事・育児への専念、結婚、親の介護等を理由に退職をした方が多いです。その後の受験に至った事情としては、例えば、転職理由となった家庭の事情が解消したこと、子どもが大学進学して子育てが一段落したこと、結婚当初は家事に専念しなかったが、一定程度時期が経過し、家事が落ち着いたこと、介護していた親の病状が安定したこと、などがあります。元々、道庁での仕事にやりがいを持っていた方が、選択肢として改めて受験しています。



元職員が対象ですが、勤務年数などの要件は設けていないのでしょうか。

勤務年数の要件はありません。ただし、受験資格の「職員としての実務経験」には、新規採用後の条件付採用職員や、任期の定めのある職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員、任期付職員）としての勤務経歴は除くこととしています。



人事課、TEL 011-204-5025、E somu.shokuin2@pref.hokkaido.lg.jp 75

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ③多様な人材の採用

民間企業等での職務経験者の積極的な採用 <千葉県君津市：職員数 932人>

取組概要



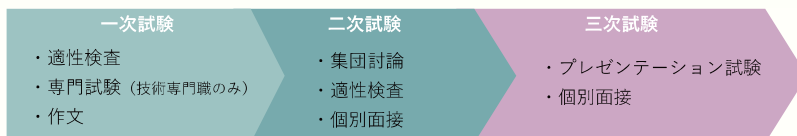
社会人区分による採用試験の実施（令和2年度から）

- 令和6年度に実施した職種・対象者は次のとおり。
- ※職務経験は、週あたり30時間以上の勤務をしていた期間が該当

試験区分	受験資格
一般行政職	30歳以上45歳以下で、民間企業や行政機関等での職務経験が通算5年以上
土木技術職	21歳以上40歳以下で、民間企業や行政機関等での土木関係の設計又は施工管理等の職務経験が直近5年中3年以上
建築技術職	24歳以上40歳以下で、民間企業や行政機関等での建築設計又は施工管理等の職務経験が直近10年中6年以上
社会福祉士	45歳以下で、社会福祉士登録をしている者、または令和7年春季までに登録見込みの者
保健師	45歳以下で、保健師免許を有する者、または令和7年春季までに取得見込みの者



人物重視の試験を実施



（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ③多様な人材の採用

民間企業等での職務経験者の積極的な採用 <千葉県君津市：職員数 932人>

取組概要

取組の効果

◎採用予定者数を充足する職員数を確保。採用実績は年々増加。

実施年度	R 3	R 4	R 5
採用予定数	3人	7人	10人
採用者数	3人	7人	11人

内訳

- 行政 5人（うち民間経験者 4名）
- 土木 1人（民間経験者）
- 建築 1人（公務経験者）
- 保健師 1人（公務経験者）
- 電気技師 1人（民間経験者）
- 社会福祉士 1人（民間経験者）
- 看護師 1人（民間経験者）

◎看護師・社会福祉士など専門的な知識を有する職員は即戦力として職場で活躍。採用者の中には、これまでの行政の常識にとられない柔軟な視点を期待して君津市経営改革のプロジェクトチームに選出された職員も。



取組のポイント

- ① 複数の任用時期を用意することで、早期転職希望者の意向に沿う採用を可能としたほか、受験者の現職に支障が出ないように、すべての試験日を土日に設定。
- ② これまで培った経験を生かした地域貢献意欲を期待し、社会人区分の採用を職種・人数ともに積極的に実施。R5年度は新規採用職員数の45.8%に当たる11人を社会人区分で採用。

77

（3） 人材確保に係る具体的取組事例 ③多様な人材の採用

民間企業等での職務経験者の積極的な採用 <千葉県君津市：職員数 932人>



取組のきっかけや、ねらいを教えてください。

依願退職（早期）の職員が微増する中、市民サービスを低下させず持続可能な行政経営を行っていくうえで、市のこれまでの常識にとられない発想を持つ民間経験者や、他の行政機関での経験を積んだ人材を取り入れるため、受験要件や試験方法の改革の検討を行い、導入に至りました。なかでも専門性の高い技術職は、新卒枠で募集してもなかなか集まらないため、社会人枠で即戦力となる人材の獲得を重要視しています。



社会人区分で採用される方はどういった方が多いですか。

令和5年度の採用実績11名のうち、公務経験者は3名、民間経験者は8名です。そのうち3名が年度途中の10月に採用を行いました。合格者の年代は30代の方が多く、君津市で生まれ育ったり、学生時代に君津市内の学校に通学していたりと、なんらか市にゆかりのある方が多いです。



実際に民間経験者として採用された職員の声がありましたら教えてください。

建設関係の企業で14年間勤務した現場経験を生かして、地域貢献がしたいと転職を決めました。市民生活を支える重要なインフラである道路の工事発注から完成までを見届けることができ、成果が形として残ることにやりがいを感じます。

金融機関で勤務していましたが、地域貢献の気持ちが強くなり転職を決めました。同期の年代は幅広く、先輩は優しく頼もしいため働きやすい職場だと感じています。市営駐車場の管理や、バリアフリー計画の進捗管理を担当しています。市民のみなさんが暮らしやすいまちづくりを進めていきたいです。



男性/30代前半



男性/30代前半

## （４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例

79

### （４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ①エンゲージメント調査

#### マネジメント層を巻き込んだ職員の意識改革 <千葉県君津市：職員数932人>

##### 取組概要



##### モチベーション向上を目指したエンゲージメント調査の導入

- データに基づいた組織課題の解決を図ることで、職員一人ひとりがやりがいを感じる「Well-being」な職場環境を作ることを目的に、令和4年度から、半期に1回全職員を対象にエンゲージメントスコアを測定する調査を導入。
- 調査結果から課題を抽出し、対策を実行することで、組織力・生産性を高める意識改革に取り組んでいる。



##### 調査結果を踏まえた対策の検討

- 調査は業者に委託し、民間企業でも使用されている調査項目をベースに一部修正して実施。
- 調査結果は、委託業者と共に人事部門で分析を行い、市長、副市長、部長、所属長へ調査結果を説明。
- 部長、所属長は、取組の意義や対策の立て方などについて、人事部門のフォローアップのもと、自所属のエンゲージメントを向上させる対策を検討・策定する。
- 人事課は、調査結果をもとに、的確に全庁向けの取組を実施するとともに、組織単位の改善状況を把握のうえ、好事例について研修などで紹介し、全庁的なエンゲージメントの向上を図る。

##### <取組例（人事部門実施）>

調査結果において、他の年齢層と比べて若手職員と中堅職員のエンゲージメントが低く、士気向上が必要であった。

- » 採用6年目職員に対する「働く動機」を確立する研修や中堅職員を対象とした市長との対話会を実施した。

中堅職員と市長との対話会 ▶



80

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ①エンゲージメント調査

マネジメント層を巻き込んだ職員の意識改革 <千葉県君津市：職員数932人>

取組概要



取組の周知徹底

- ・ 調査の実施に当たっては人事部門から積極的に説明に出向き、マネジメント層の協力を仰いだ。
- ・ 少しでも多くの職員にエンゲージメント調査の結果を見てもらい、また取組の意味を理解してもらうため、結果報告を動画にて行い、市長が取組の意義や改善点についてコメントしたビデオメッセージも掲載した。

取組の効果

- ◎ 全職員のエンゲージメントスコアについて、令和6年度集計（最新集計）で過去最高を計測。
- ◎ 働く動機を見つめなおす研修を実施した階層について、同世代の未実施層のスコアと有意な差。
- ◎ 管理職層のエンゲージメントスコアについて、導入時から継続して上昇している。



取組のポイント

- ① エンゲージメント向上に取り組んでいく機運を全庁的に高めることを目的に、まずは、市長等のマネジメント層に取組の意義を理解してもらうよう、人事部門から積極的にアプローチを行った。
- ② 市長コメント付きの結果報告動画を作成するなど、少しでも多くの職員に認識し取り組んでもらうため周知の工夫を行った。

81

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ①エンゲージメント調査

マネジメント層を巻き込んだ職員の意識改革 <千葉県君津市：職員数932人>



取組のきっかけや目的について教えてください。

本市では、団塊の世代の大量退職や市民ニーズの複雑多様化、事務の移譲等による職員負担増加から人材不足が訴えられる状況が続き、職員の仕事への積極性の欠如やモチベーションの低下が懸念されていました。  
職員の期待と満足をもとに組織状態を可視化することで適切な対策を講じ、職員一人ひとりがやりがいを感じる職場環境を作る事が必要と考え、導入に至りました。



苦慮した点があれば教えてください。

調査の回答に時間がかかるため（20分程度）、負担が大きいとの声が多数ありました。マネジメント層においても、所属ごとの取組の策定にあたり業務負担が大きいとの声もあり、取組の意義を理解してもらうのに苦慮しました。



対応として、工夫したことがあれば教えてください。

市長、副市長が積極的に取組に関わることで、全庁的に取り組んでいくという機運を醸成するとともに、職員への周知の工夫や、マネジメント層へのフォローアップを積極的に行うことで、取組の意義を理解してもらうよう努めました。特に、調査に対する不信感が生じないよう、結果はできるだけ隠さず報告することを意識しました。



（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ①エンゲージメント調査

職場改善に向けた組織状態の見える化＜長崎県長崎市：職員数3,198人＞

取組概要

**エンゲージメント改善に向けたサイクルの構築**

- 職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れといった職員のエンゲージメントが高い状態においては、職員が自律的に行動し、よりよい行政サービスの提供が期待できるとの考え方のもと、令和4年から調査を実施し、組織状態の「見える化」を行っている。
- 調査結果を分析し、アクションプランの策定・実践を繰り返すことで職員のエンゲージメントの改善を図っている。

**① エンゲージメント調査**  
職員を対象に、仕事・職場に対する意識調査を実施し、職場ごとに組織の状態を見える化（数値化）

**② 調査結果の分析**  
エンゲージメント調査結果を分析し、職場ごとの課題を把握

**③ アクションプランの策定**  
調査結果の分析により把握した職場の課題を踏まえ、職場の状況に即した改善計画（アクションプラン）を策定

**④ 改善の実践**  
職員一人ひとりが改善計画を理解したうえで、職場全体で、主体的に改善に取り組む

**調査対象項目(例)**

- 仕事のやりがい達成感
- 自己成長の機会
- 上司や同僚の支援
- ストレスや健康状態
- 組織の理念・戦略への共感
- 組織風土や環境

◀分析・プランの制定・実践の流れ  
①～④のサイクルを繰り返し行うことで職員のエンゲージメント向上を図っている。

**調査・分析方法**

- 職員のモチベーションに関係する16領域・64項目に対して、その「期待度」および「満足度」を5段階で回答。
- 調査結果を踏まえ、各項目を右記分布図に分類することで、例えば、期待度が高く、満足度が低い項目は組織上改善が必要な「課題」と判断し、改善策を検討。

83

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ①エンゲージメント調査

職場改善に向けた組織状態の見える化＜長崎県長崎市：職員数3,198人＞

取組概要

**アクションプランの策定と改善の実践**

- 人事当局で調査分析結果及び全庁的な改善方針を作成・検討し、各部局長と共有する。
- 各所属では職員へ調査結果や改善方針の伝達、所属別の課題を踏まえた取組を実施。

取組例：「協働意識の不足」が課題の部署で、定期的な業務状況伝達会を実施

**取組の効果** ✨

- ①各所属のミッションと各係の役割を全職員に明示し共有する仕組みの構築。
- ②全体的にエンゲージメントスコア※が底上げされた。

※エンゲージメントスコアとは、5段階評価で数値化した項目ごとの満足度から、全国平均を50とした偏差値を算出したもの

総合満足度（5点満点） ※「3.0」が「普通」			
組織	仕事	上司	職場
2.7	3.0	3.1	3.0

調査時点	全国平均	R5.12	R6.7
エンゲージメントスコア※	50	42.8	49.9

前回より +7.1ポイント



取組のポイント

- ① エンゲージメント調査の実施と調査結果の分析を通して職員のモチベーション状態を見える化し、組織や部局の課題を明らかにした。
- ② 各部局に対して調査結果及び全庁的な改善策を人事当局から共有し、各部局でも個別に必要な施策を講じる。毎年の調査で成果を確認し、さらなる改善につなげていく。

84

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ①エンゲージメント調査

職場改善に向けた組織状態の見える化＜長崎県長崎市：職員数3,198人＞



どのような経緯、目的で取組を開始しましたか。

本市の離職や時間外勤務の状況を踏まえ、組織の現状を把握するため調査を導入しました。  
令和4年度はエンゲージメント調査のみを試行的に実施しましたが、スコアが全国平均より著しく低い結果となり、早急に改善を行う必要があると判断したため、結果分析・プラン策定の支援も含めた委託での本格実施を決定しました。  
働きやすい・働きがいがある職場づくりを行い、職員・職場の仕事の生産性を高めて、市民サービスの向上を図ることを目標としています。  
また、同時期に策定した人事戦略において、施策を考える基礎資料や指標として活用しています。



人事当局から打ち出した全庁的な改善策とは、具体的にどのようなものでしたか。

令和5年度の結果では、組織の課題として「共通目的、協働意識、コミュニケーション、マネジメントの不足」が挙げられたため、  
① 所属長のミッションシート（課・係単位の目標）作成により所属の共通目的を共有  
② 管理職の人事評価においてマネジメント目標の設定を必須化  
③ 管理職の1on1ミーティングに関する研修を実施（管理職へマネジメント力の重要性を意識づけ）  
の3つを実施しました。



人事課、Tel 095-829-1119、✉ jinji@city.nagasaki.lg.jp

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ②オフィス改革

DXを前提としたオフィス環境の整備＜兵庫県伊丹市：職員数2,255人＞

取組概要



新庁舎建替・移転を契機とした抜本的な働き方・オフィス改革

- ・ 新庁舎移転を契機に、職場環境のスマート化による市民サービスの向上を図るため、超過勤務レス、ペーパーレスなどを目標に設定した「Smart ITAMI宣言」を市長から職員へ発信。新庁舎の設計・整備段階から、DXを前提とした新しい働き方とオフィス環境の抜本的な改革に着手した。



働き方・オフィス改革の概要

- ・ 新庁舎整備担当部署を中心にプロジェクト原案を作成したうえで、全庁向けに説明会を実施。その後、各所属へのヒアリング等により下記のようなオフィス改革を実行した。

- ペーパーレス化とフリーアドレスを基本とし、個人机の廃止・キャビネットの縮減で執務空間を合理化。
- 余剰スペースに多様な執務スペースを設置し、職員が業務の内容に応じて自由にタイミングと場所を選択して働ける庁舎内のABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）を可能とする。
- ペーパーレス会議のため各会議室にはモニターやホワイトボードを設置。会議の目的に合わせて会議室を使い分けられるよう、多様な会議室を整備。



▲執務室  
ABWとフリーアドレスを基本として設計。また、所属長を島型デスク内に配置し、連携の取りやすさが向上。

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ② オフィス改革

DXを前提としたオフィス環境の整備 <兵庫県伊丹市：職員数2,255人>

取組概要



▲多目的スペース(ユーティリティスペース)  
 ハイカウンターやソファ席など、職員同士のコミュニケーション、モードチェンジを促す空間設計になっている。

取組の効果

◎ 執務スペースにおける紙の使用量の削減



導入前(H30)	→	導入後(R5)
9,031千枚		3,896千枚

◎ 超勤時間の削減

導入前(H30)	→	導入後(R5)
月額平均		月額平均
14.2時間/人		13.1時間/人

◎ 有給取得の増加

導入前(H30)	→	導入後(R5)
年間平均		年間平均
13.4日		15.6日



取組のポイント

- ① 新庁舎移転を好機と捉え、DXを前提とした働き方と職場環境の改革に同時に取り組んだ。
- ② 市長から職員に対して「Smart Itami宣言」を発信し、全庁的に基本コンセプトを共有することで、職員一丸となって取り組む雰囲気を醸成した。
- ③ 若手職員中心の先進事例視察、各所属からの要望のヒアリング、グループウェア内の意見箱設置による全職員からの意見聴取など、様々な方向から意見を吸い上げ新庁舎設計に反映した。

87

（４） 職場環境の整備に係る具体的取組事例 ② オフィス改革

DXを前提としたオフィス環境の整備 <兵庫県伊丹市：職員数2,255人>



職員一丸となって取り組む姿勢を作るにあたって、苦慮したことや工夫したことはありますか。

新庁舎建設にかかる期間が通常より短期間であり、管理職から一般職まで幅広い階層で多くの職員から意見を募り議論を深めるため、新庁舎整備担当部署から丁寧な情報発信を行うとともに、意見箱の設置や各所属からの要望のこまめなヒアリングで、出来る限り現場の意見をくみ取るよう努めました。

また、新庁舎のレイアウトイメージ等を職員に動画で共有することや若手職員のワーキンググループの改革活動などにより、取組に対する職員の共通認識を図るよう努めました。



担当者として、取組後の変化をどのように感じていますか。

新庁舎開庁より約2年が経ちましたが、フリーアドレスやABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）が前提の働き方が定着してきており、庁内各所で小さな打合せが多数行われるなど、職員間のコミュニケーションが活発・円滑になったことに加え、上司への相談もしやすくなる等、全体的に組織力が向上していると評価しています。



今後の展望についてどの様に考えていますか。

引き続き超過勤務時間や紙保存・利用数などで効果測定を実施し、職員からの意見要望を収集しながら、PDCAサイクルに沿った職場改善を実施していきたいと考えています。



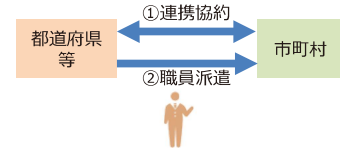
88

## 地方公務員の人材確保に係る特別交付税措置（R6年度創設）

- 地方公共団体において、小規模市町村を中心として、専門性を有する人材の配置が困難な状況が見られることから、都道府県等が、市町村と連携協約を締結した上で、保健師、保育士、税務職員など、当該市町村が必要とする専門性を有する人材を確保し派遣する場合の募集経費及び人件費について、新たに特別交付税措置を創設。

### 地方公務員の人材確保に係る特別交付税措置の概要

- 都道府県等が、市町村（政令指定都市・中核市・県庁所在地を除く。）と連携協約（※1）を締結し、当該市町村が必要とする専門性を有する人材（※2）を確保し派遣する場合の募集経費及び人件費（※3）について、特別交付税措置（措置率0.5）を講ずる。（財政力補正なし）



- ※1：地方自治法252条の2第1項に規定する連携協約をいう。連携協約には基本方針や役割分担のほか、派遣される職員に求められる専門性を規定することが必要。（具体的な派遣される職員数、期間等については、必ずしも連携協約に規定する必要はないが、連携協約を踏まえ、派遣元団体と派遣先団体の間の協定・覚書等に明示的に記載。）
- ※2：保健師や保育士、税務（地方税の徴収等）や用地（道路建設に伴う買収等）など、様々な分野における専門性を有する人材が対象。なお、技術職員・デジタル人材の確保については、別途、地方交付税措置を講じている。
- ※3：任期の定めのない常勤職員（①主に市町村支援に従事する職員、かつ、②対象人材（連携協約に規定された専門人材）の業務に従事する職員として採用されている者（又は準じた人事上の取扱いを受ける者））・任期付職員・非常勤職員の人件費が対象。

### 【対象経費等】

- （1）連携協約に基づく専門人材の確保に要する募集経費
- ・専門人材を派遣する都道府県等への措置
  - 派遣する専門人材の職種に係る募集経費 × 0.5
  - 上限額：100万円/団体

- （2）連携協約に基づき派遣する専門人材の人件費

- ・専門人材を派遣する都道府県等への措置
- 人件費 × 0.5
- 上限額：600万円程度/人
- ※市町村からの負担金がある場合は控除
- ※自治法派遣の場合は対象外

- ・専門人材を受け入れる市町村への措置

- 負担金 × 0.5
- ※自治法派遣の場合に対象
- ※連携協約に基づく派遣先ポストにつき、派遣初年度分のみ措置対象

## 令和7年度「地方公共団体の経営・財務マネジメント強化事業」 ～ 総務省と地方公共団体金融機構の共同事業 ～

- 人口減少が進展する一方で、インフラ資産の大規模な更新時期を迎える中、財政・経営状況やストック情報等を的確に把握し、「見える化」した上で、中長期的な見通しに基づく持続的な財政運営・経営を行う必要性が高まっている
  - しかしながら、地方公共団体においては、人材不足等のため、こうした経営・財務マネジメントに係る「知識・ノウハウ」が不足し、小規模市町村を中心に公営企業の経営改革やストックマネジメント等の取組の推進に困難を伴っている団体もあるところ
- ➡ **地方公共団体の経営・財務マネジメントを強化し、財政運営の質の向上を図るため、総務省と地方公共団体金融機構の共同事業として、団体の状況や要請に応じてアドバイザーを派遣**

### 事業のポイント

- ① アドバイザーは、自治体職員・OB、公認会計士、学識経験者等の**専門的な人材が務め、それぞれの団体が選択**
- ② アドバイザーの**派遣経費（謝金、旅費）は、地方公共団体金融機構が負担し（団体の負担なし）、直接支払う**

### 事業概要

#### （1）支援分野

- 公営企業・第三セクター等の経営改革
  - ・ D X ・ G X の取組
  - ・ 経営戦略の改定・経営改善
  - ・ 公立病院経営強化プランの改定・経営強化の取組
  - ・ 上下水道の広域化等
  - ・ 第三セクター等の経営健全化
- 公営企業会計の適用
- 地方公会計の整備・活用
- 公共施設等総合管理計画の見直し・実行
- 地方公共団体の D X （**消防防災 D X** など）
- 地方公共団体の G X
- **地方公共団体間の広域連携**  
（**公共施設の集約化等、専門人材の確保、事務の共同実施**）
- 首長・管理者向けトップセミナー

※ 下線部は、R7に支援分野の創設等を行うもの

#### （2）支援の方法

個別の地方公共団体に派遣

都道府県に派遣

課題対応アドバイス事業	課題達成支援事業	啓発・研修事業
上記の支援分野について、アドバイスを必要とする団体の要請に応じて派遣	上記の支援分野に係る特定の課題の達成が困難となっている団体に対して、アドバイザーの活用を個別に要請	都道府県が市区町村等に対する研修会・相談会を開催する場合に、講師として派遣

地 基 メ 第 2 号  
安 衛 推 協 第 8 9 号  
令 和 7 年 4 月 1 日

各 地 方 公 共 団 体 の 長  
各 一 部 事 務 組 合 等 の 長  
各 地 方 独 立 行 政 法 人 の 理 事 長

殿

地 方 公 務 員 災 害 補 償 基 金  
理 事 長 山 越 伸 子  
(公印省略)

一 般 財 団 法 人 地 方 公 務 員 安 全 衛 生 推 進 協 会  
理 事 長 橋 本 嘉 一  
(公印省略)

#### 令和7年度メンタルヘルス対策の支援事業の実施について

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）では、事業者の責務として、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないとされています。具体的には、ストレスチェックを含めた適切なメンタルヘルス対策の実施等が求められています。

さらに、地方公共団体のメンタルヘルス不調による休務者は、増加が続いており10年前の約1.9倍、15年前の約2.0倍となっており(\*)、これを抑制するためにも、各地方公共団体が職員のメンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが必要です。

メンタルヘルス対策を実施し職員の心の健康を保つことは、職員一人ひとりがその能力を十分発揮できるようになることに加え、公務災害の防止にもつながり、ひいては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ものと考えられることから、本年度におきましても、職場のメンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの相談窓口を設置する等により、地方公共団体等のメンタルヘルス対策を支援します。

つきましては、別添のとおり、事業概要を送付しますので、積極的に活用いただけますようお願いいたします。

\* 令和5年度地方公務員健康状況等の現況

(令和6年12月 一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会)

(別添1-1)

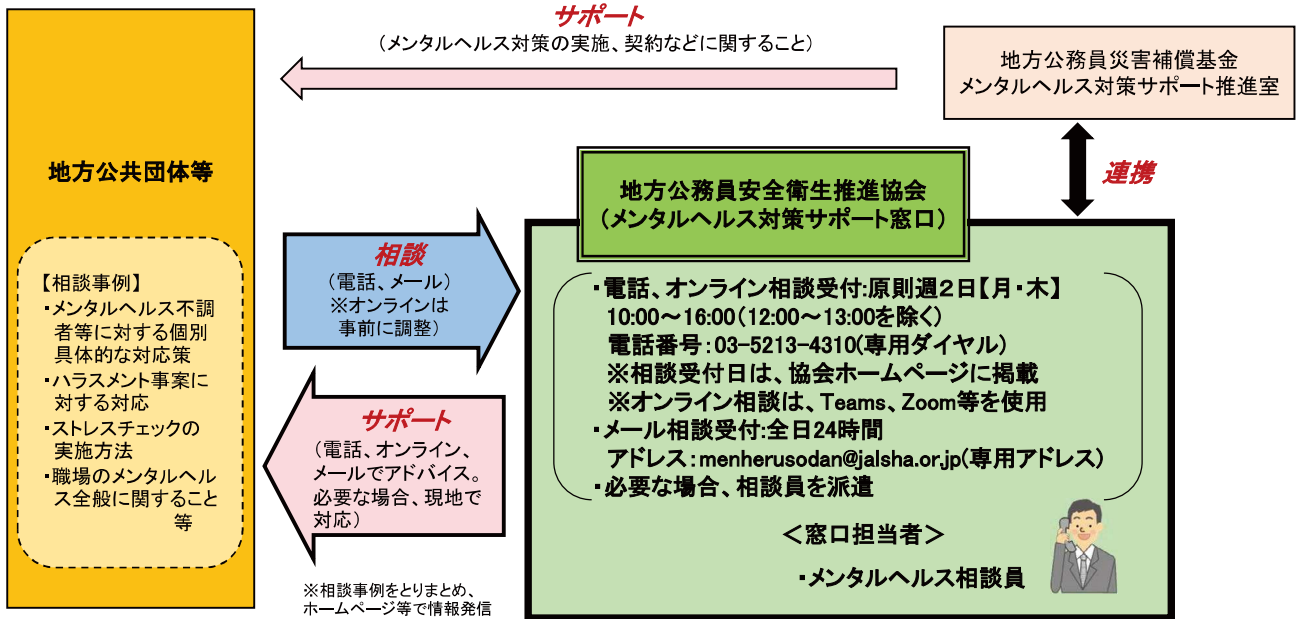
## メンタルヘルス対策サポート推進事業(相談窓口設置・相談員派遣)

### 事業概要

職場のメンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けに、個別事案への対応方法、メンタルヘルス対策のための体制づくりや計画の策定方法、ストレスチェックの実施方法等を含めたメンタルヘルス対策全般にかかる相談窓口を設置し、専門の相談員(臨床心理士等)がアドバイスを行う。  
また、相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を地方公共団体等に派遣し、アドバイスを行う。

### 対象者

地方公共団体等の管理職員※、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員  
※ 人事・職員厚生担当課以外の管理職員も対象となります。



## （別添1－2）メンタルヘルス対策サポート推進事業の概要

### 1 相談窓口等

#### （1）電話・Web（オンライン）相談受付

電話番号：03-5213-4310（専用ダイヤル）

相談受付日：原則週2日（月・木曜日）

受付時間：10：00～16：00（12：00～13：00を除く）

※相談受付日は、別添1－3及び協会ホームページ

「<https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08>」にて御確認ください。

※Web（オンライン）相談は、Microsoft Teams、Zoom等を使用します。

#### （2）メール相談受付

アドレス：menherusodan@jalsha.or.jp（専用アドレス）

相談受付日、受付時間：全日24時間

※電話・Web（オンライン）相談受付日以外の日に御相談いただいた場合でも、電話・Web（オンライン）相談受付日に電話又はメール返信により、回答します。

#### （3）相談員派遣

窓口による相談内容等を踏まえ、必要な場合には、相談員を相談のあった団体へ派遣します。

### 2 対象者 地方公共団体等の管理職員※、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員

※ 人事・職員厚生担当課以外の管理職員も対象となります。

### 3 費用 無料

### 4 留意事項

（1）相談は、臨床心理士等の専門のメンタルヘルス相談員が対応します。

（2）電話・Web（オンライン）相談受付日は、相談の状況等を踏まえて変更する場合があります。

（3）相談内容とお答えした内容については、個人情報や個人・団体の特定に繋がるような情報を削除し、改編した上で、事例として協会ホームページ等で公開させていただく場合があります。

（4）なお、その他メンタルヘルス対策全般に関することについては、基金メンタルヘルス対策サポート推進室に御相談ください。

#### 〔お問い合わせ先〕

地方公務員災害補償基金 メンタルヘルス対策サポート推進室

〒102-0093 千代田区平河町2-16-1 平河町森タワー8F

電話：03-5210-1342 FAX：03-6700-1764

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 企画課

〒102-0083 千代田区麴町3-2 垣見麴町ビル3F

電話：03-3230-2021 FAX：03-3230-2266

## 令和7年度メンタルヘルス対策サポート推進事業に係る電話・Web(オンライン)相談実施予定日

※電話・Web(オンライン)相談は、カレンダーの日にちに○を付した日の10時～16時(12時～13時を除く)となります。  
 ※メールによる相談は、専用アドレスにて全日24時間受け付けています。なお、電話・Web(オンライン)相談受付日以外の日に御相談いただいた場合でも、電話・Web(オンライン)相談受付日に電話又はメール返信により、回答します。

※窓口による相談内容を踏まえ、必要な場合には、相談員を相談のあった団体へ派遣します。

※電話・Web(オンライン)相談受付日は、相談の状況等を踏まえて変更する場合があります。

令和7年 **4** April

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

令和7年 **5** May

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

令和7年 **6** June

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

令和7年 **7** July

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

令和7年 **8** August

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

令和7年 **9** September

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

令和7年 **10** October

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

令和7年 **11** November

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

令和7年 **12** December

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

令和8年 **1** January

日	月	火	水	木	金	土
				<del>1</del>	<del>2</del>	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

令和8年 **2** February

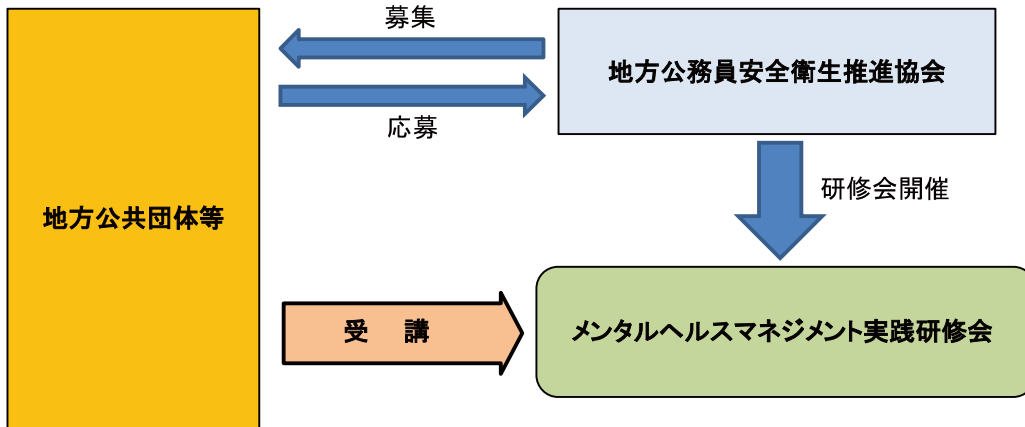
日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

令和8年 **3** March

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

(別添2) 令和7年度メンタルヘルスマネジメント実践研修会について

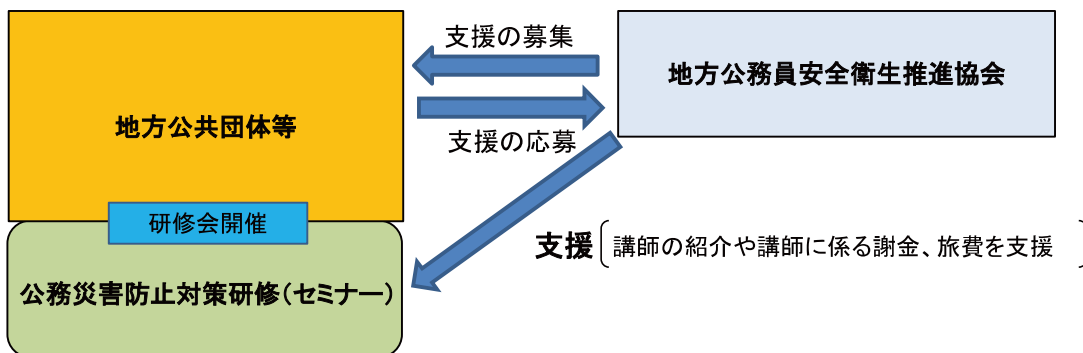
事業概要	職場のメンタルヘルス対策を推進する上で必要な基本的な知識、体制づくり、ハラスメント防止、職場復帰プロセスの考え方、具体的な対応事例等を学ぶ研修会を開催する。 【東京】6月12日(木)～13日(金)開催 定員100名、【大阪】10月9日(木)～10日(金)開催 定員100名
対象者	地方公共団体等の管理監督者、人事管理担当者、衛生管理者等職員



※地方公共団体等の安全衛生担当課等で、受講希望者を取りまとめのうえ、地方公務員安全衛生推進協会研修課あて申し込みください。4月から募集開始し、申込締切は開催日の2週間前としておりますが、定員になり次第締め切りとなります。申請書類等は、地方公務員安全衛生推進協会ホームページ (<https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01/>) からダウンロードできます。

(別添3) 令和7年度公務災害防止対策セミナー市町村研修支援について

事業概要	市町村職員の公務災害の未然防止を目的として、地方公共団体等が実施する市町村職員対象のメンタルヘルス対策を含む公務災害防止対策研修等に対して、地方公務員安全衛生推進協会が講師派遣等の支援を行う(全国で概ね55件程度採択予定)。
支援対象研修	受講者数が概ね50人以上の次の研修を支援対象とする。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県の管内市区町村(一部事務組合を含む。以下同じ。)職員を対象として実施する公務災害防止対策研修</li> <li>・都道府県の市長会、町村会及び管内市区町村職員を対象として研修を実施する公共の団体が、当該団体の構成市町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修</li> <li>・市区町村が、当該市区町村の職員を対象として実施する公務災害防止対策研修</li> </ul>



※支援の募集は4月から受付を開始、7月から1月頃までに開催見込の研修をお申し込みください。研修の受講者数は、概ね50人以上とし、支援希望団体が多数の場合は、地方公務員安全衛生推進協会の審査により決定します。開催日、会場については、支援対象となった地方公共団体等において決定していただきます。事業の詳細につきましては、地方公務員安全衛生推進協会研修課(03-3230-2021)までお問合せください。

# メンタルヘルス対策の 相談窓口をご活用ください **無料**

地方公務員安全衛生推進協会では、地方公共団体等の**管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員向け**に、相談窓口を設置しています。個々の職員への対応方法から、職場の体制づくりまで、メンタルヘルス対策に関する相談を幅広く受け付けています。相談には、臨床心理士等の相談員が電話やEメールでアドバイス等を行います。費用はかかりませんので、お困りの際には、一度ご相談ください。

## 相談例



ストレスチェックの結果を活用した**職場環境改善**に  
取り組みたいのですが…

休みがちで、元気がない職員がいるのですが、**うつ病**にならないか心配です。どうしたら？

療養休暇をとっていた職員が**職場復帰**するのですが  
注意すべき点などありますか？



職場でトラブルを起こしがちな職員がいて困っています。**どう対応したら**よいのでしょうか？



## 電話相談

原則、週2日〔月・木〕  
**10:00～16:00**  
(12:00～13:00を除く)

専用ダイヤル

**03-5213-4310**



## Eメール相談

**全日24時間**

原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります

専用アドレス

**menherusodan@jalsha.or.jp**

## メンタルヘルス対策の相談窓口

### 対象者

ご利用者

#### 地方公共団体等の

- 管理職員
- 人事・職員厚生担当者
- 衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員

※メンタルヘルス不調者本人等は、対象としていません。

### 相談内容

こんな相談ができます

- メンタルヘルス不調者に対する対応方法
- ストレスチェックの実施方法
- メンタルヘルス対策全般

※メンタルヘルス不調者本人等への個別の  
カウンセリング依頼等は、対象としていません。



## 相談方法

### 電話相談



専用ダイヤル **03-5213-4310**

相談受付日は、当協会ホームページにてご確認ください。

ホームページURL <http://www.jalsha.or.jp/>



協会HP

受付日及び時間

原則、週2日【月・木】 **10:00~16:00**

(12:00~13:00を除く)

※祝日や年末年始の前後等は、変更があります

### Eメール相談



専用アドレス

**menherusodan@jalsha.or.jp**

受付日及び時間

**全日24時間**

※原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります

**相談内容を踏まえ、必要な場合には、相談員を現地に派遣します。**

### 注意事項

- 相談は、臨床心理士等のメンタルヘルス相談員がご対応させていただきます。  
Eメールによる相談は、原則、電話又はEメール返信により、電話相談受付日に回答させていただきます。
- 相談内容とお答えした内容については、個人情報や個人の特定に繋がるような情報を削除し、改編した上で、事例等として当協会ホームページで公開させていただく場合があります。

安衛推協第51号

令和7年3月14日

地方公共団体の長 様  
（安全衛生担当課扱）

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会  
理事長 橋本 嘉一  
（公印省略）

令和7年度メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業について

日頃より、当協会の業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、近年、地震や台風、集中豪雨などの自然災害が頻発しており、地方公共団体職員は通常業務に加え、災害対応に当たらなければならない、その際に生じる強い精神的ストレス（惨事ストレス）により、心の健康を損なうことが懸念されています。

当協会では、大規模災害や特殊災害により職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体等（以下「自治体」という。）に対し、メンタルヘルス対策支援（心のケア）を行うため、自治体からの要請に基づき臨床心理士等の専門員を派遣する事業を平成27年度から実施しております。

令和7年度についても、引き続き下記のとおり実施いたしますので、ご活用ください。

記

- 1 要請期間 令和7年4月1日から令和8年1月31日まで  
（専門員派遣は、令和8年2月下旬までを予定）
- 2 対 象 大規模災害等により惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体等  
（災害発生年度に限らず、後年度の利用も可能です。また、被災団体だけでなく、被災団体に職員派遣を行った団体も利用可能です。）
- 3 費 用 無料（講師派遣に係る謝金・旅費は無料、会場利用料等は自治体負担）
- 4 要請方法 事前に電話又はメールにてお問い合わせいただいた上で、実施希望日の1か月半前までに要請書を提出してください。支援日程等を調整し、支援の決定を行います。  
（要請書は当協会ホームページ <https://www.jalsha.or.jp/schd/schd07-3> からダウンロードしてください。）
- 5 留意事項 支援については、派遣の必要性を審査の上、決定します。  
要請書提出の際、惨事ストレスの発生が危惧される状況がわかる資料（災害の概要等）の添付をお願いする場合があります。
- 6 近年の派遣実績 令和6年度：15団体、令和5年度：5団体、令和4年度：1団体

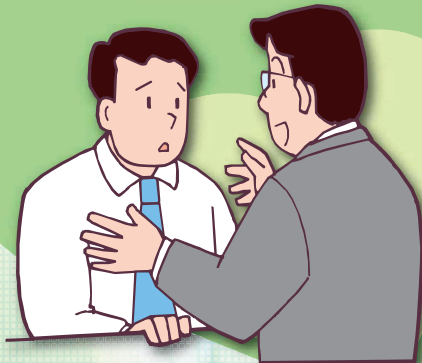
【問合せ先】 一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課  
〒102-0083 東京都千代田区麹町3丁目2番地 垣見麹町ビル  
電話：03-3230-2021 FAX：03-3230-2266

# メンタルヘルス対策支援専門員 をご活用ください。

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体（以下「自治体」という。）等に豊富な知識や経験をもつ臨床心理士等がお伺いし、個別面接や心の健康セミナーなどの支援を行います。

1

## 個別面接



2

## 心の健康セミナー



3

## メンタルヘルスマネジメント支援



## 1 対象自治体

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される自治体からの要請に基づき、当協会があらかじめ登録した臨床心理士等を派遣し、自治体が行うメンタルヘルス対策を支援します。

一般のオフィスはもちろん、清掃、給食、水道、下水道、保育所、学校、交通、消防、病院など職種を問わずどこにでもお伺いします。支援専門員の派遣に係る費用は一切かかりません。

## 2 支援の内容

### ① 個別面接

個別面接により、職員の心の健康状況を見極め、サポートを必要とする職員に対しては相談窓口や医療機関等を紹介します。

※診療行為は行いません。

### ② 心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）

職員の PTSD 反応への正しい知識と理解を高め、ストレス耐性を高めることなどを目的とした自治体の研修会等に講師を派遣します。

### ③ メンタルヘルスマネジメント支援

自治体の安全衛生管理担当者向けにメンタルヘルスマネジメント体制整備のアドバイス等を行います。

※「①個別面接」又は「②心の健康セミナー」と一緒に実施する事が条件となります。

## 3 支援事業の流れ

### 1 申し込み

自治体で支援を受けたい支援項目を選定し、当協会へ要請書を提出していただきます。

（個別面接や心の健康セミナーの対象者は、自治体で選定していただきます）

ホームページに掲載する要請書にご記入のうえ、お申し込みください。

<https://www.jalsha.or.jp/>

※応募団体多数の場合はお受けできないことがありますので、ご了承ください。

### 2 審査及び決定

要請内容を審査し、決定の場合は決定通知をお送りします。

### 3 事前打合せ

内容、日程、事前提出書類等について打合せを行います。

### 4 メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業の実施

専門員を派遣し、個別面接、心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）、メンタルヘルスマネジメント支援の実施

お問い合わせ ☎03-3230-2021

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課

## （一財）地方公務員安全衛生推進協会作成の啓発冊子①

[www.jalsha.or.jp](http://www.jalsha.or.jp)

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会では、地方公共団体のメンタルヘルス対策の一助となるよう、啓発冊子を作成しており、各団体の研修や担当者の実務の際に活用いただいています。以下に掲載以外にも多数作成しています。  
<https://www.jalsha.or.jp/pub/pub02/> （連絡先：03-3230-2021）

### 基本のセルフケア ～働くためのこころの健康管理～



ストレスの仕組みや、ストレスに気づくこと、ストレス対処法、周りに相談する重要性など、基本的なセルフケアのポイントを解説しています。

（令和5年9月発行）

### 新入・若手職員のためのメンタルヘルスハンドブック

一人で問題を抱え込まず、ささいなことでも周りに相談すること、生活スタイルを整えること、ストレスに気づき自分でできる対処法（セルフケア）を身に付けることなど、新入・若手職員が押えておくべきメンタルヘルスケアの基本を解説しています。

（令和4年9月発行）



### 管理監督者向けメンタルヘルス・マネジメントの手引き



管理監督者向けにメンタルヘルスの基礎知識、メンタル不調者の早期発見・早期対応、不調になってからの事後対策、職場の環境改善など「ラインケア」を実践するうえでのポイントのほか、増加が懸念される若手職員のメンタルヘルス不調の傾向と対応策を解説しています。

（令和4年2月発行）

## （一財）地方公務員安全衛生推進協会作成の啓発冊子②

### メンタルヘルス不調による休業者のための職場復帰ハンドブック



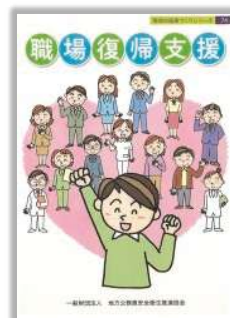
メンタルヘルス不調により休業された方々のために、復職までの全プロセスを示しつつ、休業前から休業中、復職後の職場定着まで、各段階での適切な過ごし方や気を付けることなどを解説しています。

（令和6年1月発行）

### 職場復帰支援

産業保健スタッフ等向けに、職場復帰支援の基本的な考え方と、休業開始から休業中のケア、職場復帰の可否判断や職場復帰後のフォローアップまでの具体的な進め方について、ステップごとに解説しています。

（平成31年2月発行）



### 職場のメンタルヘルス困難事例集 対処のポイントをアドバイス



職場のメンタルヘルス不調について、特に対応に苦慮しがちな事例（困難事例）を取り上げ、発達障害など事例の背景にある要因にも触れつつ、管理監督者や産業保健スタッフ、人事労務担当者が「具体的に何をすればよいか」がわかるよう、対応策について解説しています。

（令和5年2月発行）

### 職場の発達障害対応事例集 管理職と同僚のための実践ガイド

発達障害のある職員や、いわゆるグレーゾーンの職員への対応は、合理的配慮も含め、組織として取り組むべき重要な課題です。本冊子では最新の知見に加え、地方公共団体で見られる具体的な事例をもとに、管理職や同僚による関わり方や支援のポイントを解説しています。

（令和7年12月発行）



## メンタルヘルスに係る相談窓口の例

事業主体	概要
<p>&lt;職員向け&gt; ※配偶者や被扶養者も利用できる。</p> <p>地方職員共済組合 (県職員)</p>	<p>地共済こころの健康相談窓口(電話・WEB・面談カウンセリング)</p> <p>&lt;URL&gt; <a href="https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html">https://www.chikyosai.or.jp/division/welfare/call/03.html</a></p> <p>電話カウンセリング専用:0120-7832-24 (24時間年中無休)</p> <p>面談予約専用:0120-7834-12 (月～金9時～21時(土のみ16時まで)(日・祝日・12/31～1/3を除く))</p>
<p>&lt;職員向け&gt;</p> <p>各都道府県市町村 職員共済組合 (市町村職員)</p>	<p>各都道府県の市町村職員共済組合において、職員向けの相談窓口を設置している組合もある。</p>
<p>&lt;主に人事・安全衛生・福利厚生担当者向け&gt;</p> <p>地方公務員災害補償基金・(一財)地方公務員安全衛生推進協会</p>	<p>メンタルヘルス対策サポート推進事業(電話・メール等により実務面をサポート)</p> <p>&lt;URL&gt; <a href="https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08">https://www.jalsha.or.jp/schd/schd08</a></p> <p>①電話・オンライン相談受付 電話番号:03-5213-4310(専用ダイヤル) (原則週2日(月・木)、10時～16時(12時～13時を除く))</p> <p>②メール相談受付 アドレス:menherusodan@jalsha.or.jp(専用アドレス) (受付:全日、24時間)</p> <p>③相談員派遣 窓口による相談内容等を踏まえ、必要な場合には相談員を派遣</p>
<p>&lt;主に人事・安全衛生・福利厚生担当者向け&gt;</p> <p>同上</p>	<p>(一財)地方公務員安全衛生推進協会が主催する各種研修会・セミナー等</p> <p>&lt;URL&gt; <a href="https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01">https://www.jalsha.or.jp/schd/schd01</a></p> <p>当該事業に関する問い合わせ:03-3230-2021(安衛協研修課)</p>
<p>厚生労働省</p>	<p>こころの健康相談統一ダイヤル</p> <p>&lt;URL&gt;</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/kokoro_dial.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/kokoro_dial.html</a></p> <p>電話番号:0570-064-556</p> <p>※電話をかけた所在地の都道府県・政令指定都市が実施している相談窓口につながる。受付時間等は自治体により異なる。</p>
<p>(一社)日本産業カウンセラー協会</p>	<p>働く人の悩みホットライン</p> <p>&lt;URL&gt; <a href="https://www.counselor.or.jp/consultation/tabid/298/Default.aspx">https://www.counselor.or.jp/consultation/tabid/298/Default.aspx</a></p> <p>電話番号:03-5772-2183(月～土15時～20時(祝日・年末年始を除く))</p>

別添①

## ●こころの健康相談統一ダイヤル

平成20年9月10日より、都道府県・政令指定都市が実施しているこころの健康電話相談等の公的な電話相談事業に全国共通の電話番号を設定する「こころの健康相談統一ダイヤル」の運用を行っています。

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (厚生労働省). The page is titled "こころの健康相談統一ダイヤル" (National Mental Health Helpline). It provides information on the helpline's establishment in September 2008 and its nationwide availability. The page lists the helpline number as 0570-064-556 and provides details on consultation hours and procedures. A sidebar on the right contains a navigation menu with categories like "Policy" (政策について) and "Regional Policy Overview" (分野別の政策一覧).

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

Google カスタム検索

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 福祉・介護 > 生活保護・福祉一般 > 自殺対策 > こころの健康相談統一ダイヤル

# こころの健康相談統一ダイヤル

## こころの健康相談統一ダイヤルについて

平成20年9月10日より、都道府県・政令指定都市が実施しているこころの健康電話相談等の公的な電話相談事業に全国共通の電話番号を設定する「こころの健康相談統一ダイヤル」の運用を行っています。

1. 全国どこからでも共通の電話番号に電話すれば、電話をかけた所在地の公的な相談機関に接続されます。  
(自殺予防週間（毎年9月10日から16日）及び自殺対策強化月間（毎年3月）の期間中は、御相談が集中するため、お電話が繋がりにくい場合もございます。)
2. 令和3年10月現在、全都道府県と政令指定都市（札幌市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、熊本市）に共通の電話番号を設定しています。  
※仙台市、新潟市、相模原市、静岡市、浜松市、名古屋市、広島市、福岡市、北九州市については県一括実施。
3. なお、令和3年1月11日より、公益社団法人日本精神保健福祉士協会、一般社団法人日本公認心理師協会がこころの健康相談統一ダイヤルの夜間対応として、以下の日時で相談を受け付けています。  
※ 日時 相談可能日：月曜日～金曜日  
相談可能時間：18時30分～22時30分（22時まで受付）  
※ 月曜日から金曜日の18時30分～22時30分に都道府県及び政令指定都市が心の健康電話相談を実施している場合には、都道府県及び政令指定都市の相談窓口への接続が優先され、相談受付終了後に公益社団法人日本精神保健福祉士協会、一般社団法人日本公認心理師協会に接続されます。
4. 相談に対応する曜日・時間は都道府県・政令指定都市によって異なります。相談窓口の受付日時は、以下の表をご覧ください。

令和5年10月1日現在

こころの健康相談統一ダイヤル 0570-064-556 おこなおう まもろうよ こころ（ナビダイヤル）

北海道 ▶ 東北 ▶ 関東 ▶ 信越・北陸 ▶ 東海 ▶ 近畿 ▶ 中国 ▶ 四国 ▶ 九州 ▶ 沖縄

※仙台市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、広島市、北九州市については県一括実施。

政策について  
▼ 分野別の政策一覧  
▶ 健康・医療  
▼ 福祉・介護  
▶ 障害者福祉  
▶ 生活保護・福祉一般  
▶ 介護・高齢者福祉  
▶ 雇用・労働  
▶ 年金  
▶ 他分野の取り組み  
▶ 組織別の政策一覧  
▶ 各種助成金・奨励金等の制度  
▶ 審議会・研究会等  
▶ 国会会議録  
▶ 予算および決算・税制の概要  
▶ 政策評価・独法評価

厚生労働省ホームページ（令和7年2月13日時点）

別添②

## ●働く人の悩みホットライン

「働く人の悩みホットライン（JAICO）」は、一般社団法人日本産業カウンセラー協会が運営するカウンセリングサービスです。



一般社団法人 日本産業カウンセラー協会

文字サイズ 小 中 大 [会員マイページ](#)

● 協会について ● 書籍刊行案内 ● ADRセンター ● 産業カウンセリング研究所 ● メールマガジン ● 個人情報の取り扱い

# 働く人の悩みホットライン

ホーム > 相談・カウンセリング > 働く人の悩みホットライン

相談・カウンセリング

▶ 全国相談室一覧

▶ **働く人の悩みホットライン**

## 無料電話相談 働く人の悩みホットライン

☎ **03-5772-2183**

開設時間：月曜日～土曜日 午後3時～午後8時（祝日・年末年始除く）  
相談料：無料（通話・通信にかかる料金は相談者負担）  
相談時間：一人1日につき1回30分以内  
相談内容：職場、暮らし、家族、将来設計など、働くうえでのさまざまな悩み  
その他：1.ご相談の秘密は固く守ります。  
2.災害などやむを得ない事態が発生した場合、予告なく相談をお休みさせていただきます。  
3.この電話相談窓口では、病名の診断や治療方法の提示、現在受けている医療の是非の判断など、医療行為にあたる内容、並びに法律、税務等専門的知識を有する相談は、対応できませんので、ご了承ください。



（一社）日本産業カウンセラー協会ホームページ（令和8年2月26日時点）