

職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議 次第

令和 7 年 10 月 3 日(金)

13 時 15 分～17 時 15 分

於：人事院 8 階大会議室

第 1 部 (対象：本府省健康管理担当者)

1. 人事院からの説明・連絡事項

2. 意見交換

- ・各府省の産業保健スタッフの配置状況について
- ・長時間勤務者への面接指導の実施の徹底に向けた健康管理部門と各部局・課室との連携について

第 2 部 (対象：本府省産業保健スタッフ)

1. 人事院からの説明・連絡事項

2. 意見交換

- ・各府省の長期病休者の状況や特徴について
- ・長時間勤務者への面接指導の実施状況について

以 上

職員の健康の 保持増進のための 各府省連絡会議

令和7年10月3日

人事院職員福祉局職員福祉課

健康安全対策推進室

本日の流れ

① 人事院からの説明・連絡事項

- ・ 国家公務員の職場の概況
- ・ 健康管理体制の整備充実
- ・ 長時間勤務者への面接指導

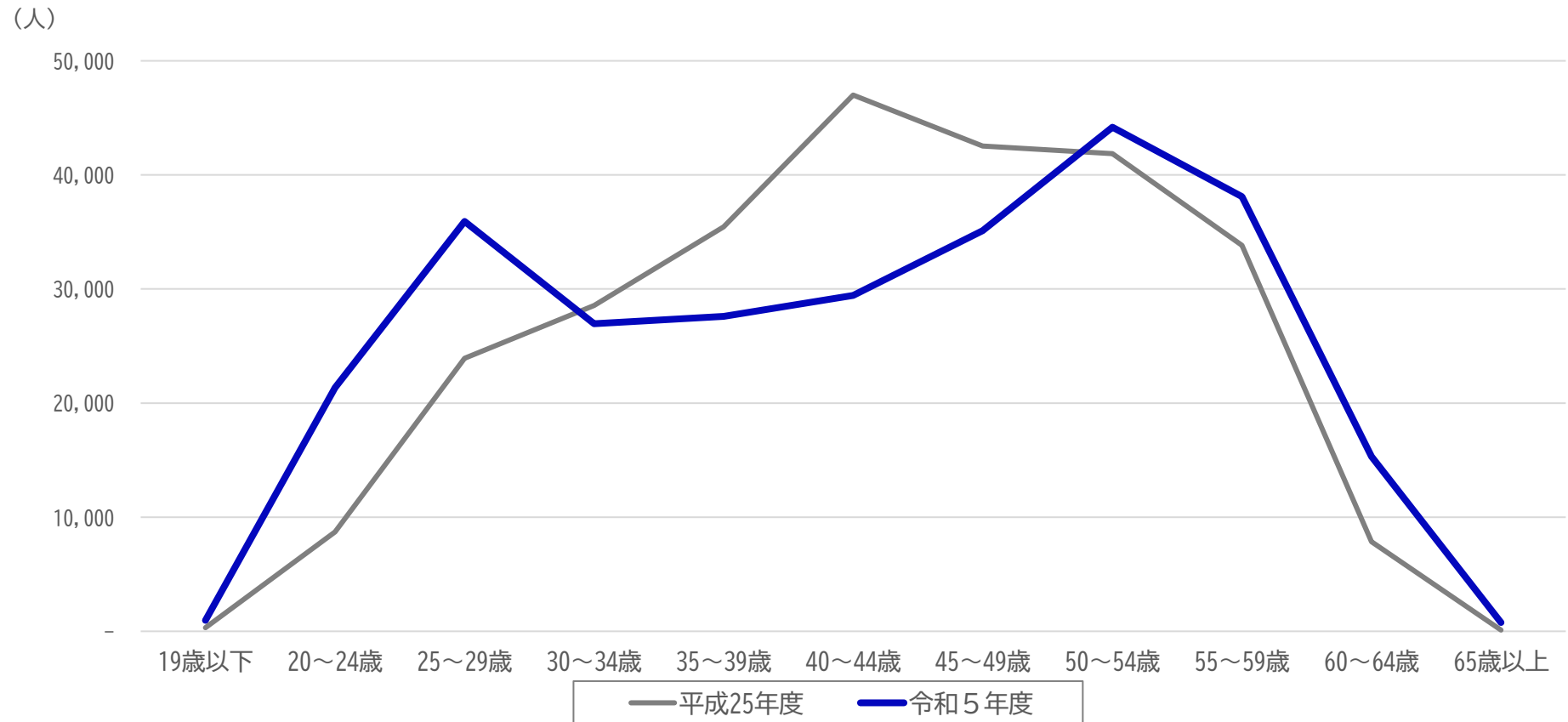
② 意見交換

国家公務員の職場の概況

年齢階層別在職状況

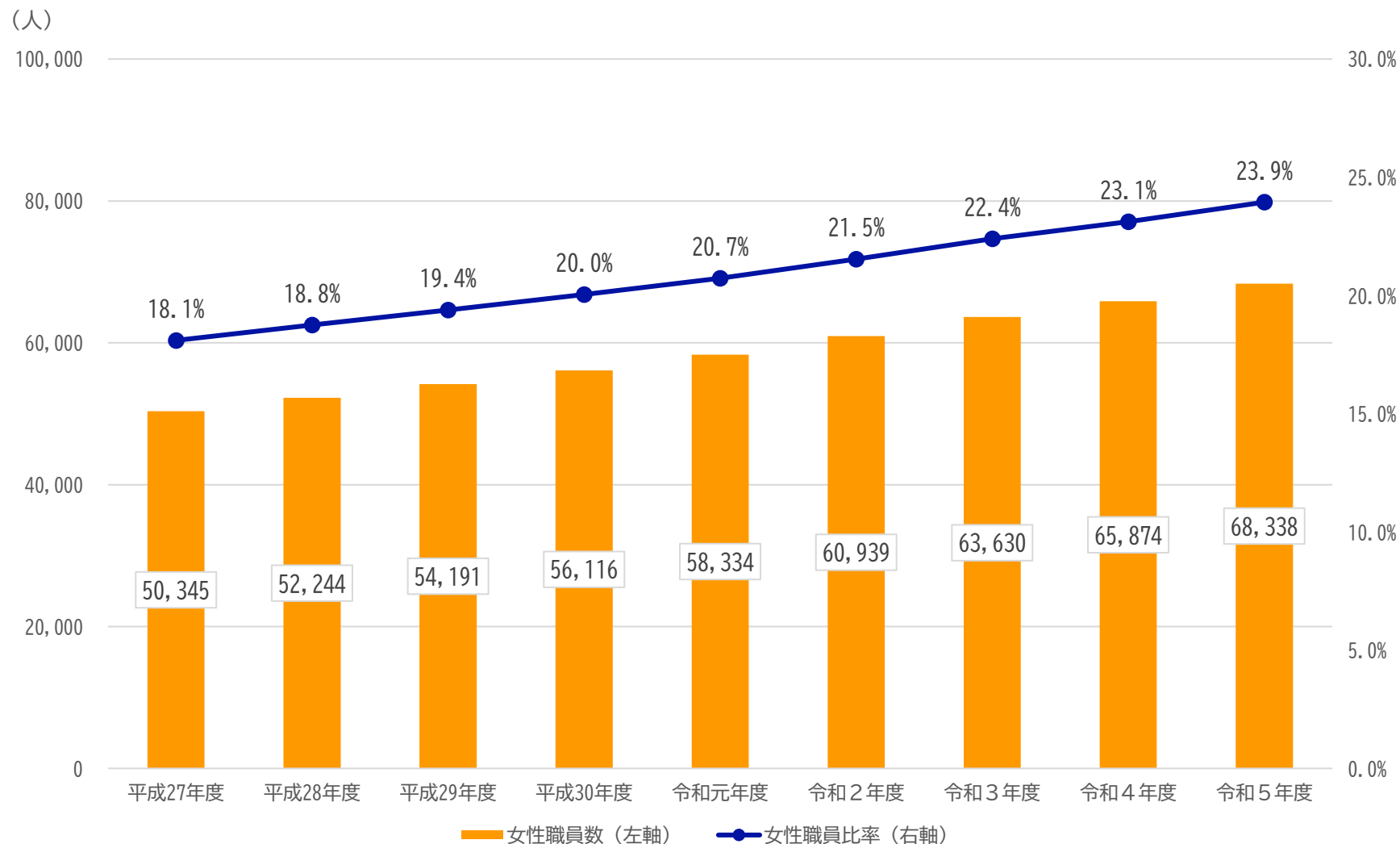
職員の年齢構成が拡がり、高齢層の職員が増加している

	平成25年度	令和5年度
45歳以上職員比率	46.7%	48.4%
50歳以上職員比率	31.0%	35.7%
55歳以上職員比率	15.5%	19.6%



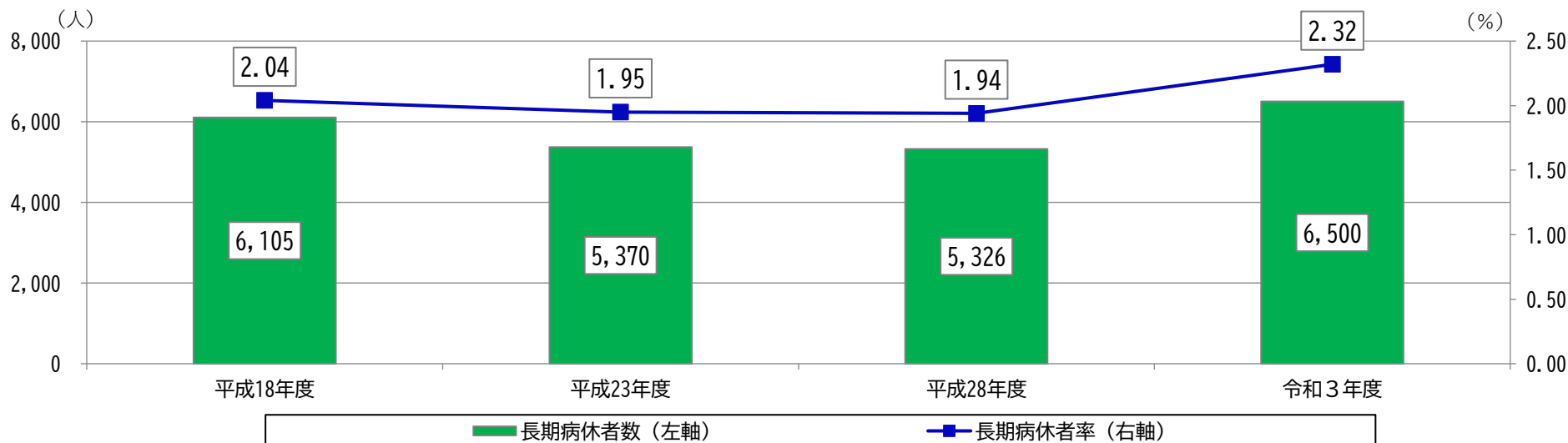
女性職員数・比率の推移

女性職員は、数も、占める割合も上昇している



長期病休者〔全体〕の状況

- ・引き続き1ヶ月以上の期間、病気休職等をしている職員(以後、長期病休者)は、近年、増加しており、全職員の2.32%を占める
- ・長期病休者となる理由として、「精神・行動の障害」が最多である(7割超)



<長期病休者の主な理由>

	平成18年度	平成23年度	平成28年度	令和3年度
第1位	精神・行動の障害 3849人 63.0%	精神・行動の障害 3468人 64.6%	精神・行動の障害 3487人 65.5%	精神・行動の障害 4760人 73.2%
第2位	新生物 604人 9.9%	新生物 495人 9.2%	新生物 515人 9.7%	新生物 461人 7.1%
第3位	循環器系の疾患 317人 5.2%	循環器系の疾患 307人 5.7%	循環器系の疾患 279人 5.2%	循環器系の疾患 265人 4.1%

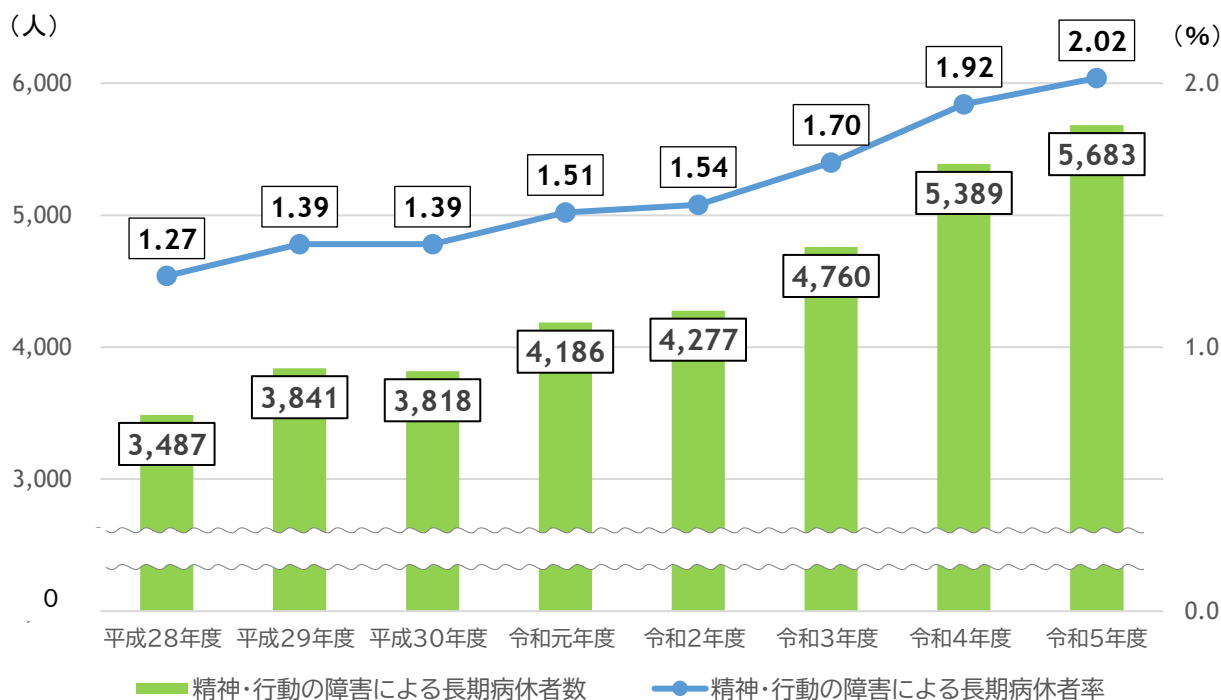
(表中の比率(%)は長期病休者全体のうちの構成比)

(出典)人事院「国家公務員長期病休者実態調査」

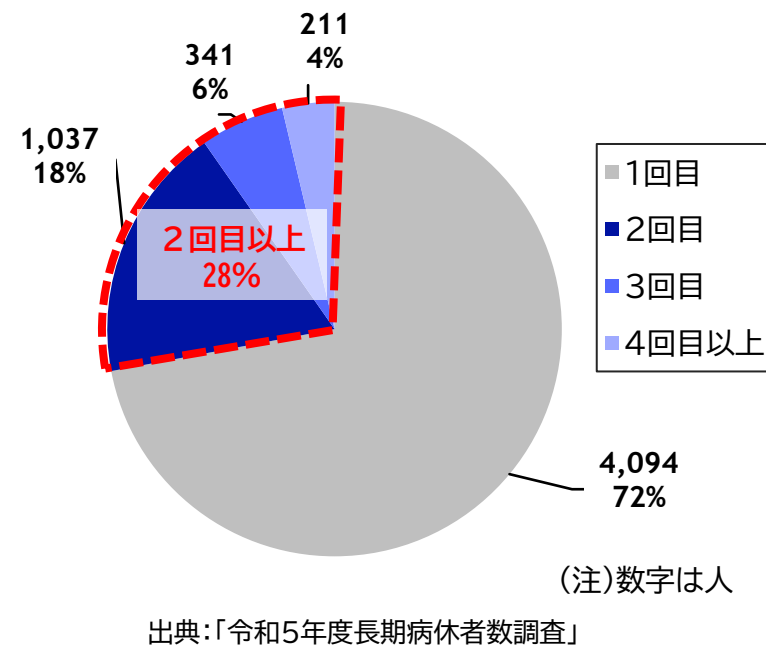
心の健康の問題による長期病休者の状況

- 心の健康の問題※による長期病休者は年々増加し、全職員の2.02%となっている(左側のグラフ)
- 心の健康の問題による長期病休者のうち、約3割が2回目以上の者となっている(右側のグラフ)

心の健康の問題による長期病休者数及び全職員に占める割合の推移



心の健康の問題による病休取得回数別割合



(注:精神及び行動の障害)

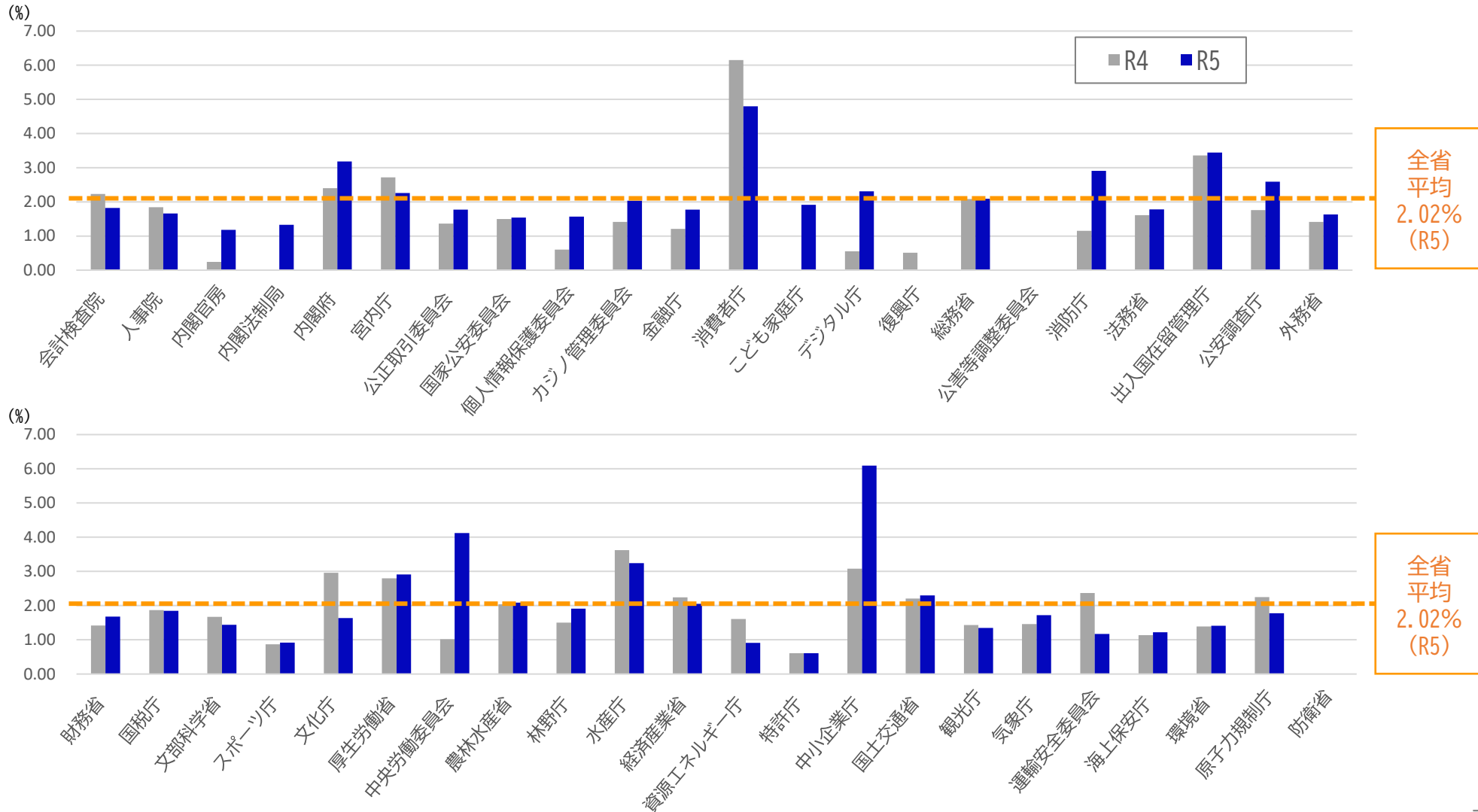
(出典)「国家公務員長期病休者実態調査」(昭和56年以降5年に一度実施)及び「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」(平成24年度以降、「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施)

【省庁別】心の健康の問題による長期病休者の状況

・心の健康の問題による長期病休者の状況は、府省毎にばらつきが大きい

※令和4年度比で、長期病休者の割合が上昇した省庁:43省庁中・27省庁

(R4に未設置のこども家庭庁を除く)



職員の健康管理の推進

各府省におかれては、

- ・ 公務組織を構成する職員が多様化していることを踏まえて、職員の健康管理への配慮をお願いします。
- ・ 長期病休者全体、特に心の健康の問題による長期病休者の増加を踏まえ、これまでに以上に職員の健康管理を推進してください。

人事院規則10—4(職員の保健及び安全保持)

(中高年齢職員等に対する配慮)

第18条 各省各庁の長は、中高年齢職員その他健康障害の防止上特に配慮を必要とする職員については、配置、業務の遂行方法等に関して心身の条件を十分に考慮するように努めなければならない。

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025(女性版骨太の方針 2025)

Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり(3)仕事と健康課題の両立の支援

⑤ 働く女性の健康を支えるための更なる取組の推進

公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進する。特に女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して理解を促進する。このため、各府省の取組として、心身の健康増進に関する各階層向けの研修等の健康教育を推進する。特に、管理職向け及び新規採用者向けの健康教育に率先して取り組む。また、職員を対象とした健康相談窓口拡充に係る実証事業を実施しその周知を図るとともに、各府省における健康管理体制の整備充実を進める。【内閣官房、各府省(、人事院)】

(参考)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)による改正後の労働安全衛生法(高年齢者の労働災害防止のための措置)

第62条の2 事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

健康管理体制の整備充実

健康管理体制の整備充実に向けて

	民間企業・地方公共団体等（安衛法）	各府省（人事院規則の現行制度）
産業医	<u>50人以上規模の事業場で</u> <u>「産業医」の配置義務あり</u> 〔 規模によって専属・複数の産業医が必要 〕	「<u>健康管理医</u>」の配置義務あり ※産業医の資格は現状求めている
保健師	50人未満規模の事業場で、 保健師（又は産業医等）の <u>配置努力義務あり</u>	保健師の配置・関連規定なし

<労働安全衛生法 第13条第2項>

産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

<地方公共団体における安全衛生管理体制の整備状況及び心理的な負担の程度を把握するための検査の実施状況等について（令和2年1月17日総行安2号 総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室長）>

全ての地方公共団体において、これらの安全衛生管理体制※を有効に活用していただきますようお願いいたします。

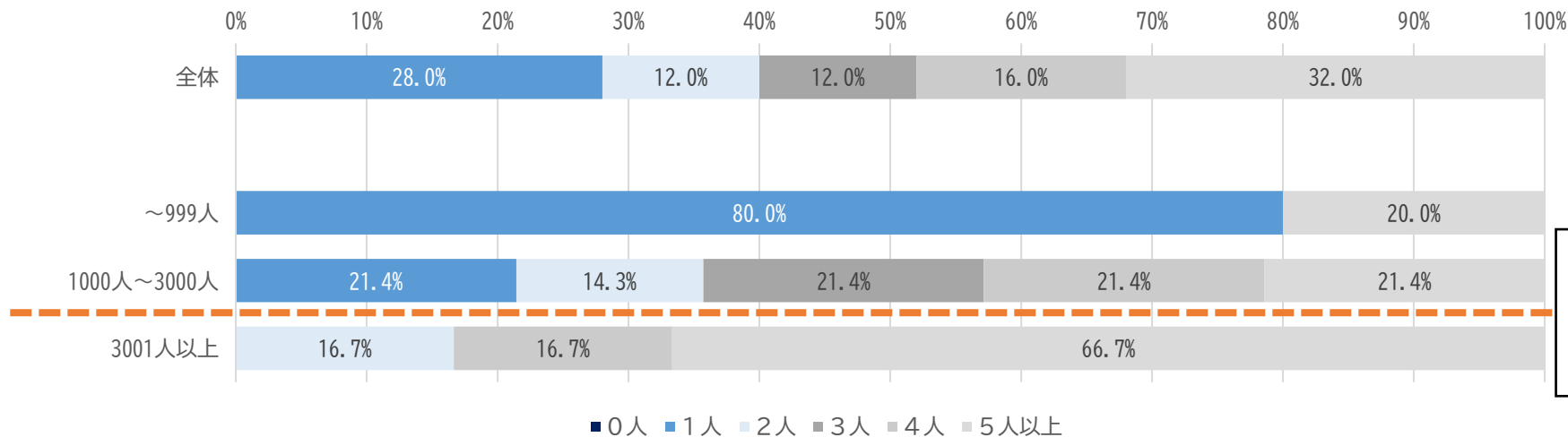
※各種管理者等又は衛生委員会等の調査審議機関



- 人事院では、健康管理体制の充実（産業医資格を持つ健康管理医の配置、保健師の配置など）に向けて検討を進めています。
- 各府省においては、産業医資格を有する健康管理医の配置に取り組んでください。
- また、職員の健康管理に有用とされる保健師などの産業保健スタッフの配置の充実に取り組んでください。

【参考】健康管理医の配置人数の状況

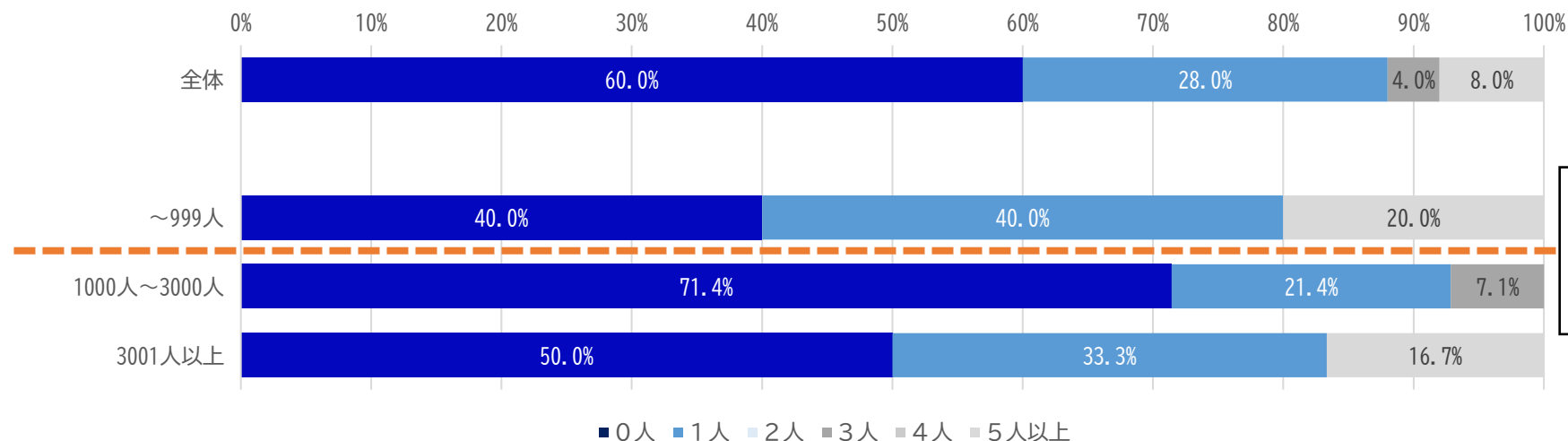
<健康管理医〔常勤＋非常勤〕の配置数>



労働安全衛生法では**3000人超**規模で**2名以上**の産業医の選任が必要

(注)非常勤には委嘱によるものも含む。

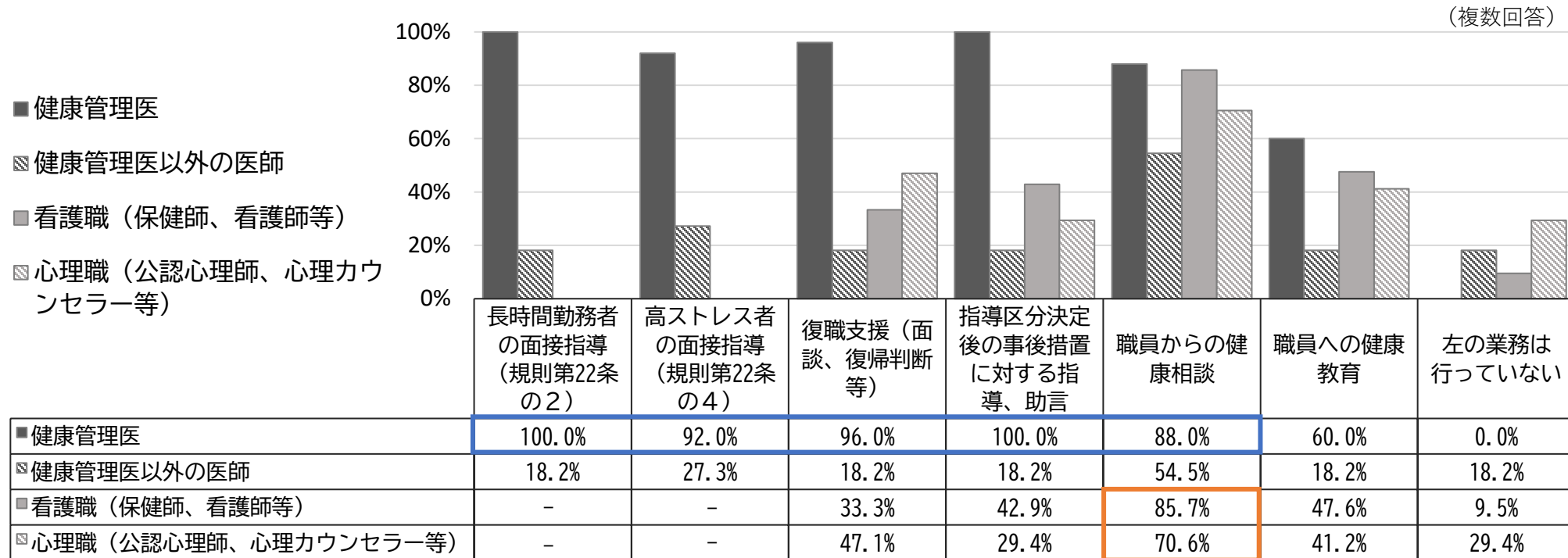
<健康管理医〔常勤〕の配置数>



労働安全衛生法では**1000人以上**規模で**専属**の産業医の選任が必要

【参考】各府省の産業保健スタッフの従事状況

- 健康管理医は、面接指導、復職支援、健康相談など幅広く業務に従事している
- 看護職、心理職は健康相談を中心に従事している。



(出典)本連絡会議に際して事前に参加省庁から提出された状況書を基に作成(本府省と産業保健スタッフが一体となっている場合には、外局等の数値は本府省のみで計上)

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)を活用した職場環境改善の取組について
(令和4年3月30日職職一60)(人事院事務総局職員福祉局職員福祉課長発)

3. 健康管理体制の充実について

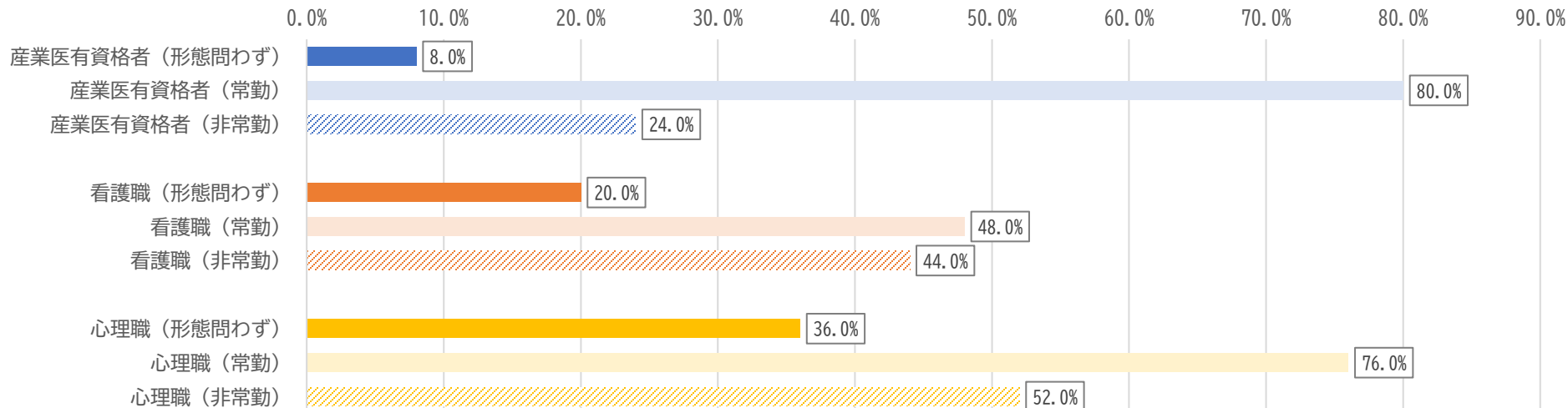
面接指導など健康管理医の業務が増加していることから、健康管理医の勤務時間等を十分確保するとともに、保健師や心理職等を含めたチームとして健康管理体制の強化を検討することも有益である。

【参考】産業医有資格者・看護職・心理職を配置していない割合

会議参加省庁の状況

※産業医有資格者は、健康管理医に産業医有資格者がいない場合を集計
※非常勤には委嘱によるものも含む

<各専門職を配置していない割合>

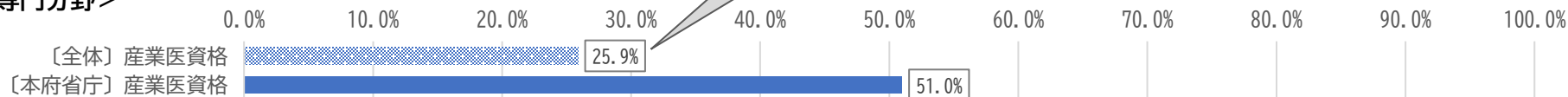


（出典）本連絡会議に際して事前に参加省庁から提出された状況書を基に作成（本府省と産業保健スタッフが一体となっている場合には、外局等の数値は本府省のみで計上）

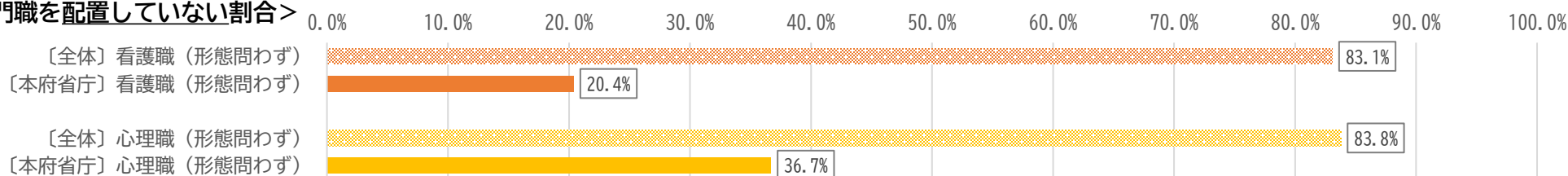
（参考）令和5年度

健康管理医を置く官署のうち、産業医有資格者がいるのは約4分の1

<健康管理医の専門分野>



<各専門職を配置していない割合>

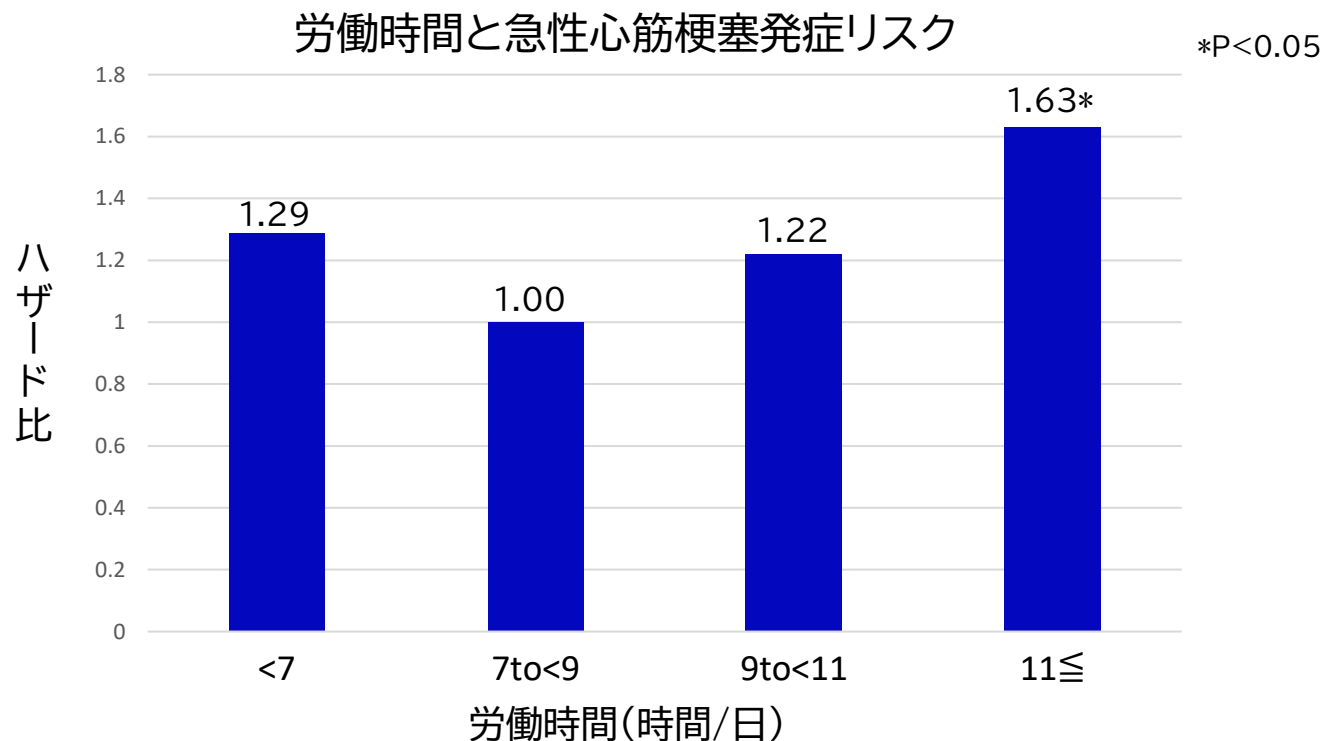


（出典）各府省における健康管理体制の充実のための官民調査（Well-being調査）（令和6年7月人事院）より作成

長時間勤務者への面接指導

長時間勤務の健康への影響

- 長時間労働は、**心疾患の発症リスクを高める**ことが知られています。



※年齢、BMI、高血圧歴、糖尿病歴、高脂血症歴、喫煙、アルコール摂取、歩行時間、睡眠時間、職業で統計学的に調整

国立研究開発法人 国立がん研究センター がん対策研究所

多目的コホート研究の成果「労働時間と急性心筋梗塞・脳卒中発症リスクとの関連」より抜粋

「Working Hours and Risk of Acute Myocardial Infarction and Stroke Among Middle-Aged Japanese Men - The Japan Public Health Center-Based Prospective Study Cohort II (Circ J.2019 Apr 25;83(5):1072-1079)」

長時間勤務者への面接指導の対象者

超過勤務時間が一定時間を超える場合には、医師による面接指導を行う必要があります

※「面接指導」とは、医師が問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。（人事院規則10－4第5条第2項第3号）

A

（次のB・Cに該当しない）職員全てに対して、健康への配慮が必要な場合には、面接指導又は面接指導に準ずる措置を講ずるよう努めなければなりません。

B

超過勤務時間が1箇月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる職員（*）（Cに該当する職員を除く）
に対しては、職員本人から面接指導の申出がある場合は、面接指導を行わなければなりません
（義務）

* 超過勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員その他これに類する職員であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く

C

超過勤務時間が① 1箇月100時間以上or② 2～6箇月平均で80時間を超えた職員（*）に対しては、職員本人の申出の有無にかかわらず、面接指導を行わなければなりません（義務）

* ②（①に該当する場合は除く）については、超過勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員その他これに類する職員であって、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く

長時間勤務者への面接指導の実施の徹底

➤ 国も安全配慮義務が適用

国は、公務員に対し、公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っているものと解すべきである（最高裁判例）

➤ 人事院規則10－4第3条 各省各庁の責務

各省各庁の長は、法及び規則の定めるところに従い、それぞれ所属の職員の健康の保持増進及び安全の確保に必要な措置を講じなければならない。

⇒ 各省各庁の長並びに権限委譲を受けた管理監督者及び健康管理者・健康管理担当者に安全配慮義務が求められる。

各府省におかれては、次の点に留意いただき、人事院規則で義務づけられている面接指導を確実に行っていただくようお願いします。

- まずは、面接指導の義務づけの仕組みについて、幹部・管理職員に認識いただくとともに、職員一人一人に面接指導等の健康管理の重要性を認識いただく。
- 全職員に対して、健康管理医や産業保健スタッフに相談できる旨を、お伝えいただく。
- 「B. 本人の申出がある場合に面接指導の義務があるもの」については、面接指導が受けられることを職員に伝え、面接指導を受けることを希望する旨の申出があった職員に対し、確実に面接指導を実施する必要。
- 「C. 本人の申出の有無にかかわらず面接指導の義務があるもの」については、要件に該当する職員に対し、確実に面接指導を実施する必要。

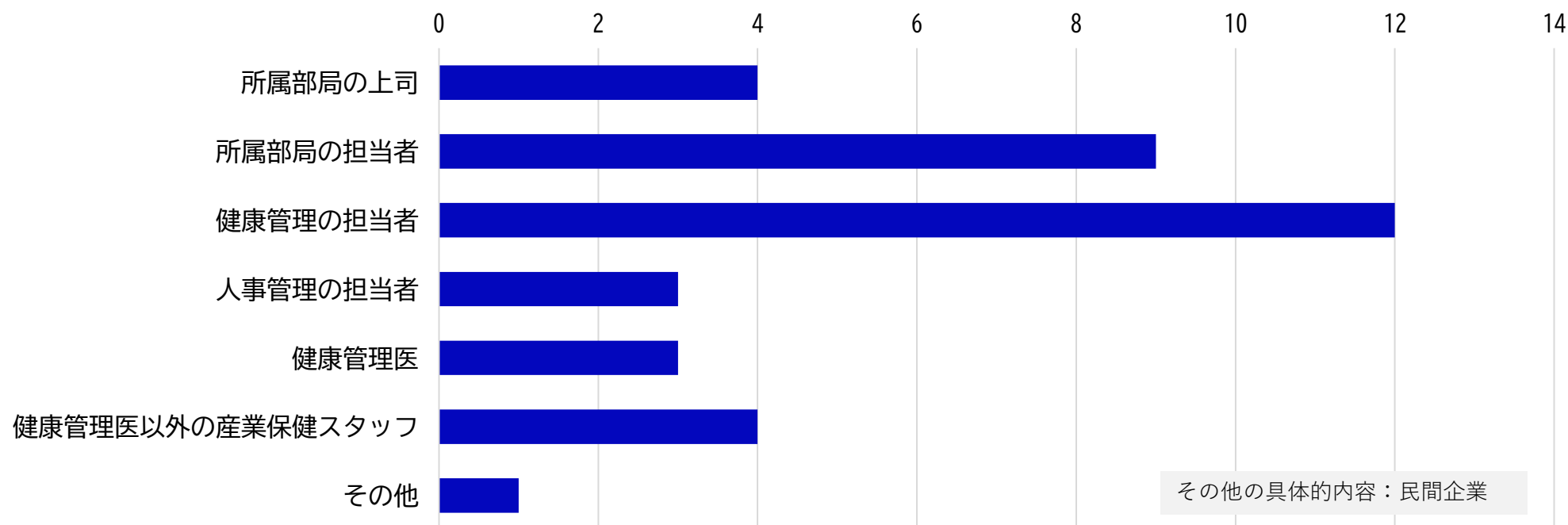
長時間勤務者への面接指導：実施段階での職員本人への連絡

面接指導を確実に実施するためには、職員本人への連絡について、

- 所属部局の上司や担当者に委ねている場合
：日程調整・実施に確実に至っているか、健康管理担当部局等でフォローが重要
- 健康管理や人事管理の担当者から直接連絡している場合
：面接指導の対象者は多忙な職員であり、所属部局の上司の理解を得ることが重要

⇒ 各府省においては、健康管理の担当者だけでなく、
上司を含む関係者の理解を得て、関係者と連携して取組を進めてください

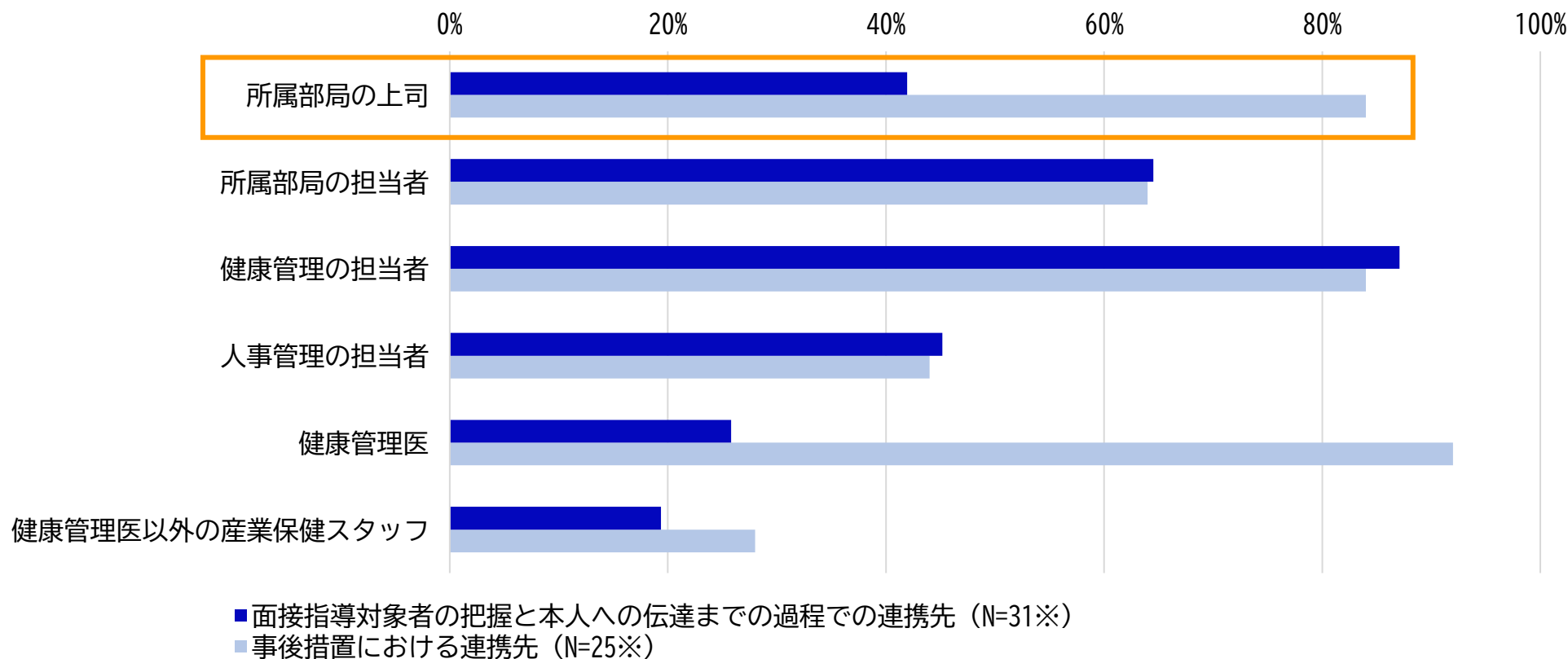
<面接指導が必要な職員本人へ連絡している者>



(注) 流れの中で、本人への連絡が複数の者から行われる場合には、複数の項目に計上 (N=31)

長時間勤務者への面接指導：連携している関係者

- 面接指導実施前(面接指導対象者の把握と本人への伝達まで)において連携している関係者では、上司が約4割と限定的
 - 事後措置において連携している関係者では、健康管理医を除いて健康管理担当者及び上司が最多
- ⇒ 事後措置を実行する上で上司の連携・協力は必要であるため、面接前段階から上司と連携することが重要です。また、上司のみでは解決しない場合もあるため、人事管理の担当者や所属部局との連携を進めてください。

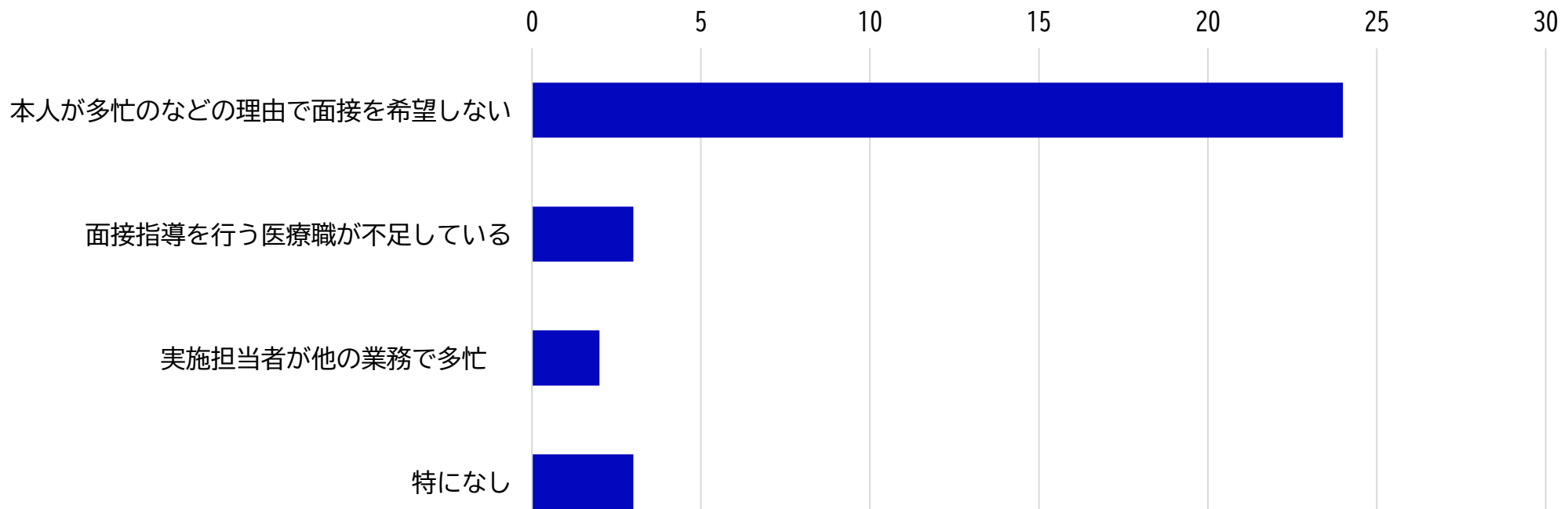


※事後措置の実績がない等のため回答数が異なる

長時間勤務者への面接指導：実施のボトルネック

- 面接指導の実施率が上がらないボトルネックとして、「本人が多忙などの理由で面接を希望しない」との回答が最多
⇒ 特に「C.本人の申出の有無にかかわらず面接指導の義務があるもの」は本人の希望にかかわらず実施が必要
- ⇒ 長時間勤務が健康に影響があるため、医師による面接指導を行うものであり、
本人が多忙だから受けられないのではなく、本人が多忙だからこそ面接指導を受けさせる必要があるものです。

<面接指導の実施率が上がらないボトルネック>



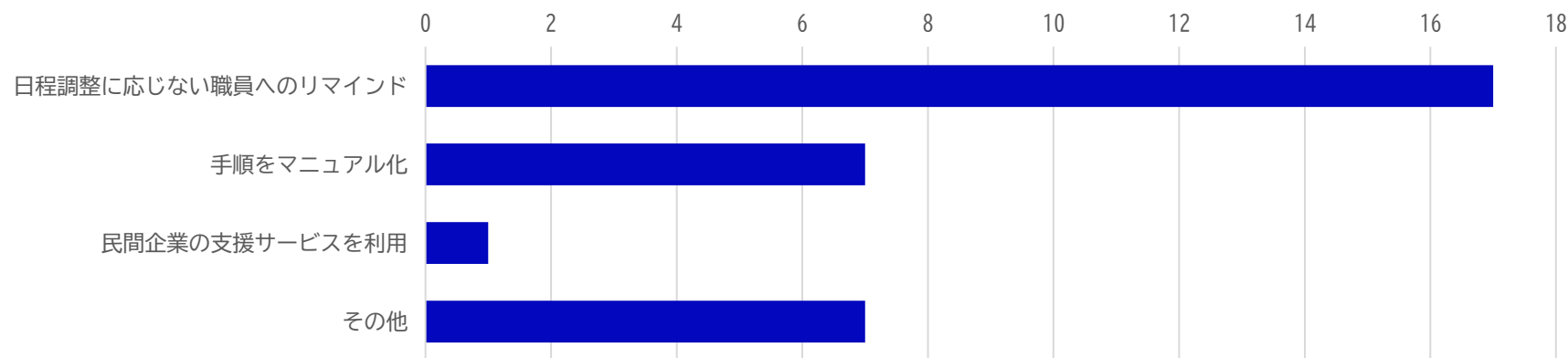
(注) 複数回答可能、このほかに未回答あり (N=31)

長時間勤務者への面接指導：確実な実施のための取組

- ・ 実施率を上げるための工夫では、「日程調整に応じない職員へのリマインド」が最多。
 - ・ その他の具体的取組として、上司や所属部局の担当者、産業保健スタッフから本人への直接の連絡を行っている省庁がある。
- ⇒ 特に「C. 本人の申出の有無にかかわらず面接指導の義務があるもの」については日程調整の連絡に反応のない職員に対しても、実施していただくものであり、日程調整に応じない職員に対するアプローチが重要

➡ 各府省においては、本連絡会議の意見交換の中で、各府省の工夫・好事例を学び、人事院規則で義務付けられた面接指導を確実に実施するための取組をお願いします。

<面接指導の実施率を上げるために工夫していること>



◆ その他の具体的内容（抜粋）

- ・ 上司に対して日程調整に応じない職員への勧奨依頼。
- ・ 看護師が対象者に直接電話して日程調整している。
- ・ 所属部局の担当者からも職員本人に受診を促す。
- ・ 面接指導実施日を複数日設定。対象者への案内メールに面接指導の必要性について説明する内容を追加。
- ・ 面接指導日の前日に該当課窓口担当者経由でリマインドしている。

意見交換

意見交換の流れ

- テーマ1、2それぞれについて次の流れで進めます。
 - ・各グループごとでの意見交換（20分）
 - ・グループからの発表（発表グループから3分程度）
 - ・講評・まとめ
- 各グループの意見交換では、取組の好事例を共有いただくとともに、お困りごとについても共有いただき、解決策となるような対応を行っている省庁があれば、情報提供ください。
- 他のグループにも共有すべき好事例等についてグループの代表者から発表していただきます。

意見交換の内容例【第1部】

テーマ1：各府省の産業保健スタッフの配置状況について

（意見交換の内容例）

- ・ 健康管理医と医師以外の産業保健スタッフ（保健師等）との役割分担の考え方、医師以外の産業保健スタッフ（保健師等）の配置の利点
- ・ 産業保健スタッフの人材確保における悩み、人材確保の工夫
- ・ 産業保健スタッフは現状の人数・勤務時間で足りているか、理想の人数等
- ・ 委託、システム化、民間企業の支援サービスなど人材以外に活用している外部資源はあるか、活用している場合どのような点に有用性を感じているか

テーマ2：長時間勤務者への面接指導の実施の徹底に向けた健康管理部門と各部局・課室との連携について

（意見交換の内容例）

- ・ 職員本人に面接指導を受けてもらう（実施率を上げる）ために行っている工夫、今後行いたい工夫
- ・ 上司に関与してもらうための工夫
- ・ 効果的なリマインドの方法
- ・ 効果的な事後措置を行うために行っている工夫

意見交換の内容例【第2部】

テーマ1：自府省の長期病休者の状況や特徴について

（意見交換の内容例）

- ・ 自府省における長期病休者の状況、特徴
- ・ 困難事例とそれを解決するために行った（行っている）工夫
- ・ 職場復帰支援において困っていること
- ・ 再休職の予防のために行っていること（効果的なフォローアップ）
- ・ 外部資源の活用状況
- ・ 健康管理部門から得たい支援

テーマ2：長時間勤務者への面接指導の実施状況について

（意見交換の内容例）

- ・ 面接指導を行う上で困難に感じていること
- ・ よい面接指導ができたと感じる事例の特徴
- ・ 人事や本人の上司とうまく連携するための工夫
- ・ 効果的な事後措置につなげるために必要なこと・工夫していること
- ・ 面接前に情報収集している内容（勤務状況、既往歴、職場環境など）

参考資料



「女性の健康相談窓口」の開設について（令和7年度予算事業）

人事院職員福祉局職員福祉課
健康安全対策推進室

事業内容

- ◆ **概要**：職員が産婦人科医等に女性特有の健康課題について相談できる相談窓口を試行的に開設・運営する。
- ◆ **対象**：全ての一般職国家公務員（本人）
 - ※ 特別職の国家公務員を除く。
 - ※ 一般職国家公務員の家族等は含まない。

周知のお願い

- ◆ 別途提供しているポスターをご活用いただき、ご所属の一般職の国家公務員に対して周知をお願いします。
- ◆ ポスターには相談窓口の利用の際に必要な合言葉を記載しております。当該合言葉と次の「注意事項」の内容を併せて周知をお願いします。

注意事項

- ◆ **合言葉**
合言葉は対象者以外に伝えないようにしてください。
また、各府省庁で異なりますので、取扱いにはご注意ください。
- ◆ **利用時間**
原則、勤務時間外に利用することができます。勤務時間中に相談したい場合は、休暇の取得や休憩時間の設定により対応いただく必要があります。
- ◆ **利用上限**
予算の都合上、相談件数が想定数を超えた場合等は、事前の予告なく令和7年度途中であっても相談窓口の開設を停止・制限する場合があります。



心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための職員向け手引き

職員本人だけでなく、上司の方もご一読ください。



<記載内容>

- 職場復帰支援の流れ:5つのステップに分けて、本人に留意してほしい事項等を整理
- 療養中の過ごし方
- 職場復帰後の再休職等の予防に役立つ準備のポイント等

手引きのあらまし

<記載内容(一部抜粋)>

休職開始後、職場に連絡できる状態になったら健康管理者にご連絡ください。
休職期間中は、心身に負担の少ない頻度と方法で健康管理者に定期的に状況等をお伝えください。
健康管理医・健康管理者が、ご本人の同意のもと、主治医と連携を取りながら支援します。

第1ステップ 病気休職開始と療養中のケア

主治医の指示に従って療養してください。



療養中急期 療養開始直後。症状が強く、睡眠や食生活が不安定な状態

- 刺激や負担を減らして、心身をゆっくり休めてください。
- 定期的を受診し、主治医の指示に従って服薬等の治療を受けてください。
- 無理に行動したり、大きな決断をしたりすることは避けてください。



P11へ



病状安定期 症状が軽減し、家の中でなら支障なく日常生活が過ごせる状態

- 主治医と相談し、睡眠等の生活リズムを整えることを推奨します。
- 無理な行動は避け、体調・気分優先でマイペースに過ごしてください。

P12へ



復職準備期 生活リズムが安定し、余暇を楽しむ余裕や退屈感がでてきた状態

- 主治医に職場復帰に向けた準備を開始して良いか相談し、許可が得られたら、回復状態に応じた目標を立て、準備に取り組むことを推奨します。
- ※リワーク施設等を利用すると専門職と一緒に準備が進められます。

P19へ

第2ステップ 主治医による復職準備の可否の判断

主治医から復職準備開始可の判断が出たら健康管理者等に伝える



- 職場復帰が決定するまでの手続きには一定期間かかります。
- 主治医の復職可の診断書を取得する前に健康管理者に意思表示し、職場復帰に必要な準備やその期間、今後の予定等の説明を受けてください。

P30へ

職場復帰に向けた準備:2~4週間、勤務に合わせた生活リズムを継続

- 生活記録表(様式5)、復職準備性自己評価シート(様式6)を作成してください。

第3ステップ 職場による職場復帰可能性の判断と職場復帰支援計画の作成



生活記録表(様式5)、復職準備性自己評価シート(様式6)を健康管理者へ提出

健康管理医、および健康管理者・管理監督者による面談

P32へ

第4ステップ 職場復帰の決定と復帰初日を迎えるまでの準備

- 職場で職場復帰判定会議を開催します。

時間がかかります。連絡があるまでお待ちください。



P34へ

第5ステップ 復帰後の職場のフォローアップとセルフケア



- 職場復帰支援計画に沿って職場でフォローアップします。
- 約1ヵ月後に面談実施

P36へ

心の健康の問題による長期病休者の職場復帰に関する 担当者向けマニュアル

< 記載内容(一部抜粋) >

図表 1 職場復帰支援フローチャート

	〈職員本人〉	〈健康管理者〉	〈管理監督者〉	関連ページ数
第 1 ステップ				
病気休職開始	・ 診断書を健康管理 者に提出	・ 管理監督者との連携 療養開始時情報提供書 (様式1) ・ 主治医との連携 療養を開始する職員に関する情報提供依 頼書 (様式2) 療養を開始する職員に関する情報提供書 (様式3) ・ 本人に情報提供 職場復帰支援の手引き (職員向け) ・ 情報整理 療養状況確認書 (様式4)	・ 健康管理者との 連携 療養開始時情報提供書 (様式1)	P10
療養中のケア	・ 療養に専念	・ 本人へ療養状況の確認		
第 2 ステップ				
主治医による復職準 備の可否の判断	・ 職場復帰の 意思表示	・ 復職準備の指示 生活記録表 (様式5) 復職準備性自己評価シート (様式6) 今後の予定 (様式7)		P16
第 3 ステップ				
職場復帰可能性 の判断	・ 健康管理医／健 康管理者／管理 監督者との面談 生活記録表 (様式5) 復職準備性自己評価 シート (様式6) ・ 診断書を健康管理 者へ提出 ・ 職場復帰支援計 画の了承 職場復帰支援計画書 (様式12)	・ 主治医との連携 復職準備中の職員に関する情報提供依 頼書 (様式8) ・ 管理監督者との連携 復職準備時情報提供書 (様式9) ・ 健康管理医との連携 職場復帰に関する意見書 (様式10) ・ 本人との面談 職場復帰に関する面談記録表 (様式 11) ・ 職場復帰可能性の判断 ・ 職場復帰支援計画作成 職場復帰支援計画書 (様式12)	・ 健康管理者との 連携 復職準備時情報提供書 (様式9) ・ 本人との面談 ・ 職場復帰支援 計画作成 職場復帰支援計画書 (様式12)	P19
「試し出勤」 (※実施する 場合)	・ 健康管理者へ「試 し出勤」 実施の申出 (「試し出勤」申出書 参考様式1) ・ プログラムの実施及 び状況報告	・ 実施の要否及び可否判断 (管理 監督者／健康管理医と協議) 「試し出勤」実施要綱 ・ 実施プログラムの作成 「試し出勤」計画書 (参考様式2) ・ 職場との連携	・ 実施の要否及び可 否判断 (健康管理 者と協議) ・ プログラムの実施及 び状況報告 (実施 担当者として) 「試し出勤」計画書 (参 考様式2)	
第 4 ステップ				
職場復帰の決定	・ 職場復帰支援計 画を主治医へ伝達	・ 職場復帰判定会議の開催／職 場復帰可否の決定 職場復帰支援計画書 (様式12) ・ 職場復帰支援計画の伝達 職場復帰及び就業上の配慮に関する情報 提供書 (様式13) 職場復帰支援計画書 (様式12)	・ 職場復帰判定会議 への参加／職場復 帰可否の決定 職場復帰支援計画書 (様式12)	P26
第 5 ステップ				
フォローアップ	・ 回復状況、職務状 況等を報告 ・ 1か月後面談	・ 職場への支援 1か月後面談 職場復帰に関する面談記録表 (様式 11) ・ 状況把握・評価 ・ (必要時) 職場復帰支援計画 の見直し	・ 職場復帰支援 計画の実施 ・ 実施状況報告 ・ 1か月後面談	P29

国家公務員の心の健康の問題による長期病休者の
円滑な職場復帰のための支援手法
(担当者向けマニュアル)

2025 年5月
人事院

< 記載内容 >

- ・ 心の不調から職場復帰までの流れ
- ・ 支援の実施手順・内容の詳細
- ・ 留意点・ポイント 等

人事院 「こころの健康相談室」

- ✓ 職員、家族が利用できます
- ✓ 本人の悩みに限らず、職員に関する家族からの相談、上司、同僚、健康管理担当者等からの相談に対応
- ✓ 全国10箇所に対面相談可能
- ✓ オンライン相談可能
- ✓ 匿名で相談可能
- ✓ 精神科医、公認心理師がお話を伺います
- ✓ 2025年10月から予約システムを導入しました

予約は人事院ホームページから

<https://www.jinji.go.jp/seisaku/soudan/mentlsoudan/jishibasho.html>

こころの健康相談室

最近ちょっと疲れていると
感じていませんか

一人で悩まず相談してみませんか
専門家があなたのお話を伺います

オンライン
相談もできます。



- 対象者 一般職国家公務員とその家族、職場の上司・同僚等
- 相談内容等 職員本人の心の悩みに関する相談、職員に関する家族からの相談、上司、同僚、健康管理担当者等からの相談等。相談内容等の秘密は厳守します。相談は無料です。
- 相談方式 心の健康づくりの専門家との面談方式(対面又はオンライン)
- 相談日 毎月特定の日に開設しています。
詳細は、本院又は地方事務局(所)へお問い合わせください。

人事院職員福祉局職員福祉課健康班 (東京都千代田区) ☎ 03-3581-5311(内2569)	人事院北海道事務局 第一課公平勤務係 (札幌市) ☎ 011-241-1249
人事院東北事務局 第一課公平勤務係 (仙台市) ☎ 022-221-2002	人事院関東事務局 第一課公平勤務係 (さいたま市) ☎ 048-740-2005
人事院中部事務局 第一課公平勤務係 (名古屋市) ☎ 052-961-6839	人事院近畿事務局 第一課公平勤務係 (大阪市) ☎ 06-4796-2181
人事院中国事務局 第一課公平勤務係 (広島市) ☎ 082-229-1182	人事院四国事務局 第一課公平勤務係 (高松市) ☎ 087-880-7441
人事院九州事務局 第一課公平勤務係 (福岡市) ☎ 092-431-7732	人事院沖縄事務局 総務課相談室担当 (那覇市) ☎ 098-834-8400



人事院 こころの健康相談室

検索



人事院
National Personnel Authority

職場復帰相談室について

- 長期病休者の職場復帰、再発予防等に関し、専門的立場から助言、指導を得られる
- 人事院において精神科医を確保し、各府省がその医師を健康管理医として相談
- 本院、各地方事務局（所）に設置

是非ご活用ください！
お問合せは、職員福祉課健康班
又は各地方事務局（所）まで

