

## 令和7年度 健康専門委員会議 議事要旨

1. 日 時： 令和8年2月17日（火）13：30～15：00

2. 場 所： オンライン開催

3. 出席者：

（健康専門委員・五十音順）

- ・ 一般社団法人東京産業医学情報センター 所長  
獨協医科大学衛生学公衆衛生学講座 准教授 遠藤 源樹 委員
  - ・ 三井化学株式会社本社健康管理室 副室長 岡崎 浩子 委員
  - ・ 東京女子医科大学産婦人科学講座産科学分野  
教授・基幹分野長 水主川 純 委員
  - ・ 公益社団法人日本看護協会 副会長 勝又 浜子 委員
  - ・ 自治医科大学附属病院 病院長 川合 謙介 委員
  - ・ 慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学 教授 武林 亨 委員
  - ・ 医療法人財団順和会山王病院整形外科 上席部長  
国際医療福祉大学臨床医学研究センター 教授 千葉 一裕 委員
  - ・ 国立健康危機管理研究機構国立国際医療センター  
副院長・循環器内科診療科長 廣井 透雄 委員
  - ・ 杏林大学医学部整形外科学 教授 細金 直文 委員
  - ・ 北里大学医学部衛生学 教授 堀口 兵剛 委員
  - ・ 公益財団法人結核予防会複十字病院 副院長 吉山 崇 委員
- （計11名）

（人事院）

- ・ 職員福祉局職員福祉課健康安全対策推進室長 永田 翔
- ・ 職員福祉局職員福祉課長補佐（健康安全対策推進室健康班）  
藤井 将宏

4. 議題

国家公務員の健康管理の現状及び国家公務員の職場において取り組んでいる職員の健康管理対策に関する意見交換

5. 議事概要

国家公務員の健康管理の現状及び国家公務員の職場において取り組んでいる職員の健康管理対策に関して意見交換が行われた。

<委員からの意見・質問>

(1) 国家公務員の健康管理の現状・全般

- ・（A委員）近年、民間企業でも精神的な問題で長期間休む方が多くなっている。病休取得回数別割合について、2回以上取得されている方が28%いるのは、職場復帰サポートに問題があるのではないかと考える。

民間企業の職場においても、主治医が職場復帰してもよいと判断したとしても、職場内の状況をしっかり把握している産業医の先生のご意見を伺った上で、例えば、独立行政法人労働者健康安全機構が作成している「職場復帰支援の手引き」に基づいて独立行政法人高齢・障害・休職者雇用支援機構の地域障害者職業センターという公的な機関や民間クリニックが行う職場復帰支援のための「リワーク支援」、短時間勤務を経て通常勤務に戻るというプロセスで、職場復帰を行う方策もあると思う。そういった方法も参考にしていきたい。

- ・（A委員）令和7年度の労働安全衛生法改正により、事業所規模50人未満の事業所までストレスチェックが義務づけられたものと承知しているが、公務の状況はどうなっているのか。

〔→ 人事院より、官署の規模によらず、全ての官署ですでにストレスチェックを実施している〕

- ・（B委員）民間企業等では、電子カルテのような形で従業員毎に健康診断結果や、就業制限の状況等をデータベース化して管理をしているところがある。国家公務員組織においても、データベースでの健康管理ができると、健康課題に対する対策がしやすくなると思う。

- ・（B委員）産業保健の世界では、作業環境管理、作業管理、健康管理の順で職場環境の改善を行うことが大事である。まず、作業環境管理、次に働く環境で、その後に健康管理である。このため、健康管理よりも重要である作業管理つまり働き方、労働管理の状況を伺いたい。国家公務員組織では、勤務間インターバルや、コロナ以降注目されたハイブリッド勤務等、柔軟な働き方を含めて、労働環境の整備は行われているのか。

国家公務員に良い人材が残ってくれるとか、国家公務員の志望者を増やすためにも健康管理のみならず作業管理・働き方改革も重要だと思うので、引き続き進めていきたい。

〔→ 人事院より、まずは各府省において所属職員のために環境整備していくこととなる。その上で、各府省共通の勤務時間管理のシステム化を始

めるところ。また、超過勤務の指導の強化、勤務間インターバルについても努力義務とした上で目安時間を示すなどの対応を行っている]

- ・（C委員）国家公務員には様々な職種、職場があるが、サポート体制も徐々に整ってきており、良い傾向であると感じる。

自分が関与する民間企業では、中途採用の方も含め、採用から2年間ほど、半年から1年に1回のペースで新入職員全員に産業医による面接を行っている。産業医による面接の実施時期は一律でなくてもよいと思うが、入社後一定期間フォローするのは有効だと考える。

## (2) 健康管理体制の整備充実

- ・（D委員）資料2の27枚目の「各府省における健康管理体制の整備充実に向けた調査研究事業」の「事業イメージ」に記載の「事業者」は民間企業ということか。

[→ 人事院より、事業者は委託先の民間企業であり、現在公募期間中で具体的な事業者は決まっていない]

- ・（E委員）令和7年秋に開催されたシンポジウムで、フロアの参加者より国家公務員の健康管理に関する質問があり自分から回答しておいた。このように多くの方にとって、国家公務員の取組は注目が高いと思う。

従来、健康診断を中心とした狭い意味の健康管理と公務災害への対応が国家公務員の健康管理の仕組みの中心であったと理解しているが、今回、説明があったように、作業環境管理や作業管理も含めて、今後、全ての国家公務員の職場環境を労働安全衛生法と同様に引き上げていくべきという観点はとてもよい事だと思う。

そういった観点で、令和7年人事院勧告時報告の中で専門職の活用について言及があったことは意義があることで、重要だと思う。

- ・（E委員）資料2の27枚目の補正予算事業について、詳細を教えてください。

[→ 人事院より、資料2の27枚目に沿って、民間企業や地方公共団体等における健康管理体制や衛生委員会の活用状況などの事例の収集、心だけでなく身体の相談を受けることができる相談体制の構築に資するものも含めて、民間企業が提供するサービスで各府省が活用可能なメニューの整理を行うとともに、各府省に対して目指すべき健康管理体制を各

府省に提案するに当たって、一部府省で健康管理体制導入トライアルを実施したいと考えている]

- ・（E委員）令和7年度の補正予算事業の実施に当たり、国の中央の機関でできることと地方の機関でできることには違いがあると思うため、事例収集の際にはそこを踏まえたものとした方がよい。また、まず事例収集を行うことは良いが、最終的な着地点として、人事院規則で示すなど全府省に共通する考え方にしていくことが重要だと考える。事業の結果はぜひこの会議へまた報告して欲しい。

〔→ 人事院より、一般的な産業医学の世界では、外部の専門家など外部資源を活用していくという方針が示されていると思う。これに対して、国家公務員の職場では従前は全て内製化する発想を強く持っていたと思う。しかしながら、国家公務員組織でも民間企業等と同様に、外部資源や外部サービスを活用していくべきと考えている。こういった観点で、調査を行う予定である。その際、実際に試行するプロセスを経て、国家公務員に特有の事情などに着目し、調査をまとめていきたい。〕

- ・（F委員）労働安全衛生法令下の産業保健体制と比較して、率直に申し上げて、国家公務員の職場は結構遅れているという印象があったので、本日、説明があったように国家公務員の職場の改善をどんどん進めていただきたい。その際、民間企業等を参考にして取り入れるのもいいが、労働安全衛生法令下でも問題点が残っており、例えば、50人以上と未満で一律に区切ったこと等が議論になっている。

国家公務員の世界では、現状では、健康管理医に産業医の資格が必要ないとのことだったが、今後産業医の配置を進めていく際に、必ずしも労働安全衛生法令に習って50人で区切る必要はなく、規模にかかわらず全国一律で、より高いレベルの健康管理体制を担保するという考え方もあると思う。

- ・（A委員）2点申し上げたい。

まず1点目として、産業医や保健師の配置活用の充実を進めるべきという点は、当然のことであり是非進めて行くべきと考えている。体制強化は喫緊の課題であり、メンタルヘルス不調者や高齢労働者の増加、仕事と治療の両立の課題、女性特有の病気への対応等、産業分野における健康課題がますます大きくなっていくのではないかと考えている。その中で、令和7年人事院勧告時に出された人事管理報告の中で、産業医及び保健師の配置について記載があったことは、とても意義があると思っている。また、民間企業等で働く保健師は、個別の健診結果に基づく保健指導だけでなく、職場や家族への指導・支援や、職場の巡視をしたり、衛生委員会の開催等を通じて、職場風土自体を転換する等して労働者の Well-being の向上に努めていることをぜひ理解して欲しい。

次に2点目として、是非、（資料2の27にある）健康管理体制の整備・充実に向けたトライアルを成功させ、産業医、産業保健師の配置などの拡充をお願いしたい。

### (3) 健康相談窓口の活用

- ・（D委員）「こころの健康相談室」と「こころの健康にかかる職場復帰相談室」が分けて設置されているとのことだが、二つの違いはなにか。

〔→ 人事院より、「こころの健康相談室」は、職員本人からの相談が中心となっており、職員が自分の職場の窓口には相談しづらい場合などに利用することができるものであること、「こころの健康にかかる職場復帰相談室」は、職場の上司や各府省の健康管理の担当者等と、人事院が委嘱している精神科医が面談し、職場復帰に向けた助言やプロセスの確認等を行うことを想定しているものである〕

- ・（D委員）民間企業等では、例えば、慢性の腰痛で職場に復帰できない労働者等をよく見かける。国家公務員でも同じ悩みを持っている職員は想定し得られると思われるため、心だけでなく、身体的な問題を抱える職員が健康相談をできるようになると、より利用しやすい制度になると思う。

以 上