

職員の健康の保持増進のための 各府省連絡会議

令和8年9月14日

人事院職員福祉局職員福祉課

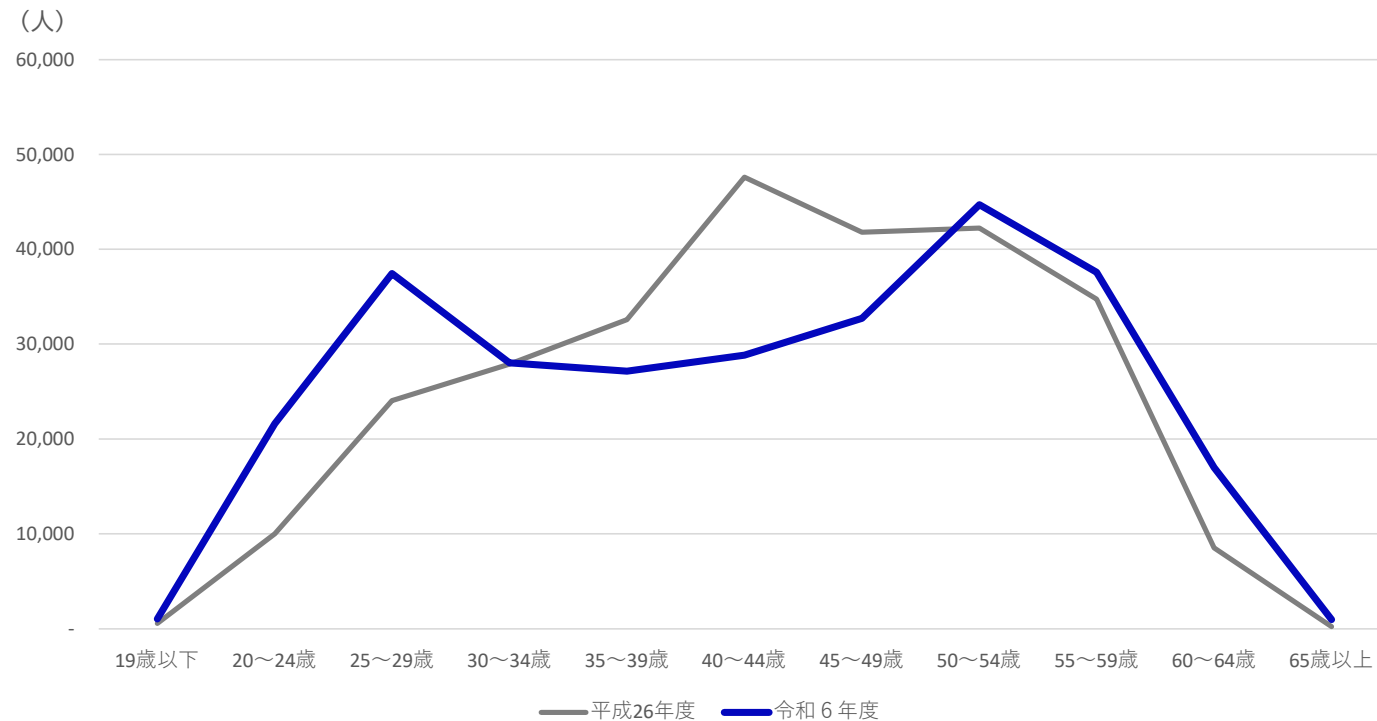
健康安全対策推進室

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

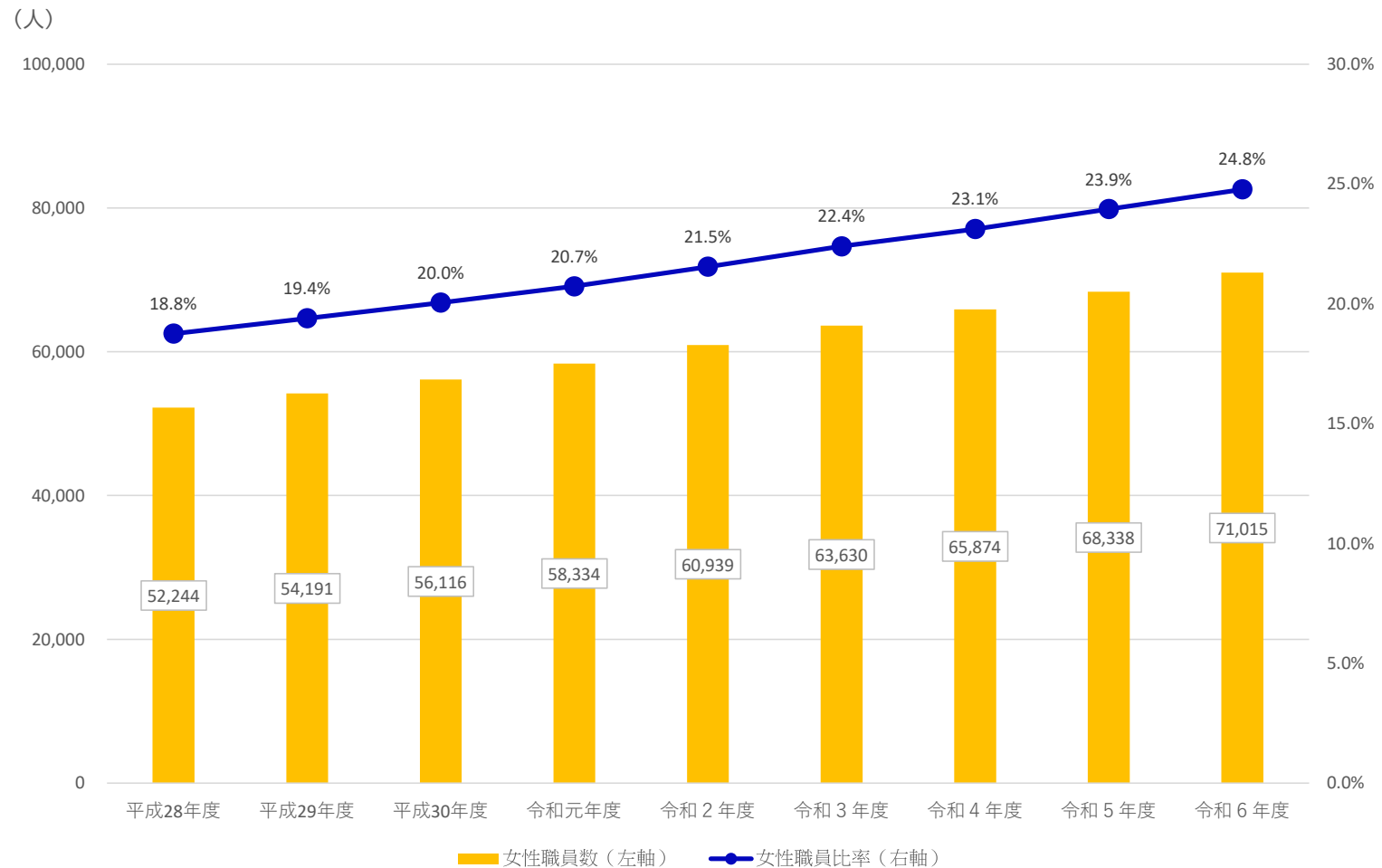
	平成26年度	令和6年度
45歳以上職員比率	47.2%	48.0%
50歳以上職員比率	31.7%	36.2%
55歳以上職員比率	16.1%	20.0%



(出典)人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」より作成(給与法適用職員を集計)

女性職員数・比率の推移

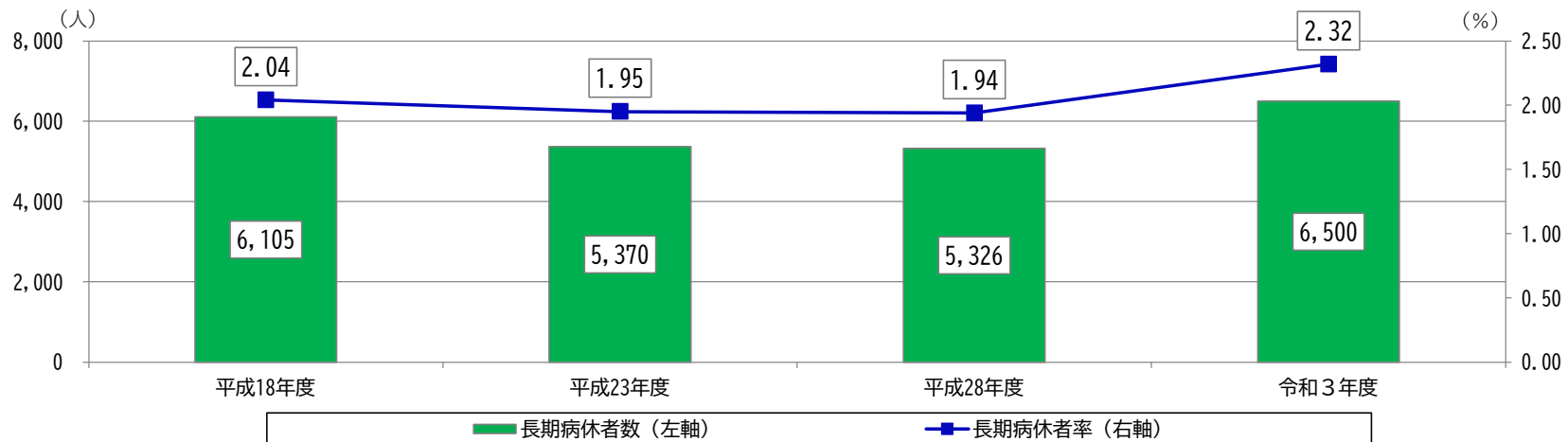
女性職員は、数も、占める割合も上昇している



(出典)人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査」

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%

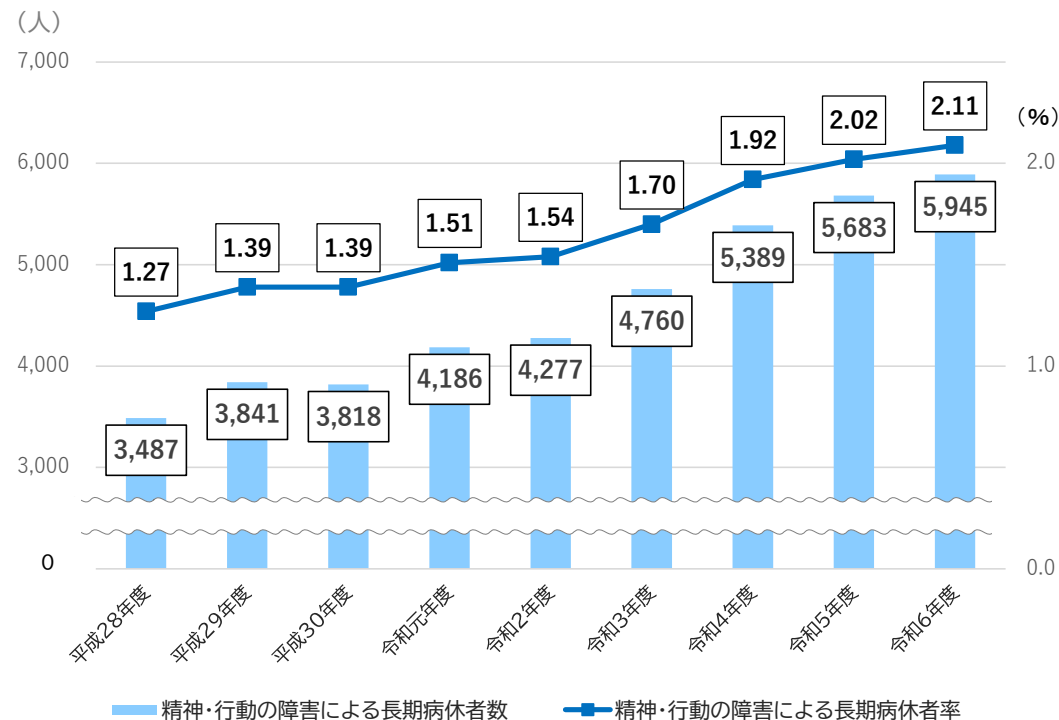
(表中の比率(%))は長期病休者全体のうちの構成比)

(出典)人事院「国家公務員長期病休者実態調査」

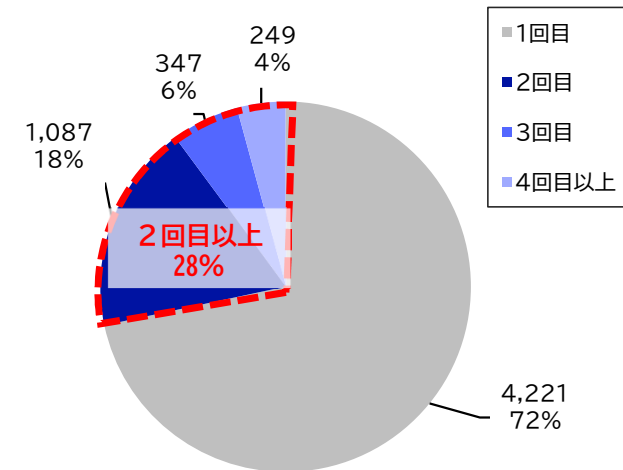
心の健康の問題による長期病休者の状況

- 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2.11%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(令和6年度)



(注)数字は人

(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)

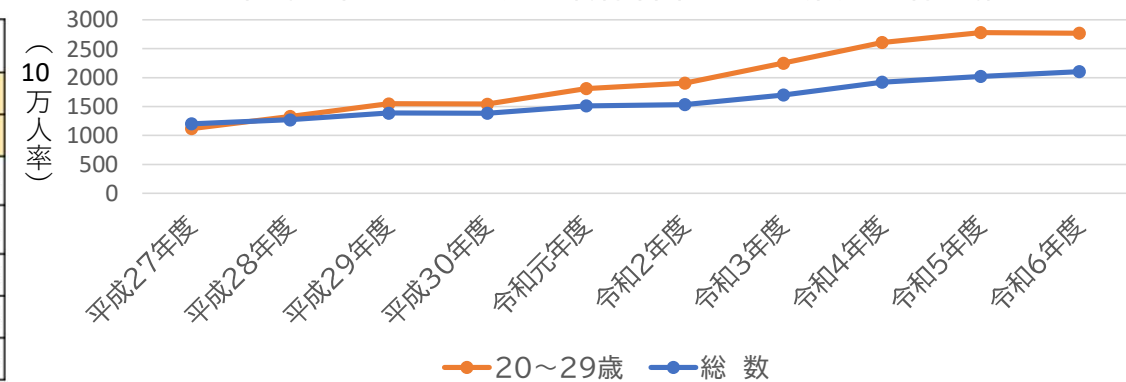
心の健康の問題による長期病休者の状況

- ・年齢階級別に長期病休者の状況をみると、29歳以下の病休者率が最も高く、長期的に病休者率が増加してきている。
- ・さらに、男女別にみると、特に若年の女性に心の健康問題による長期病休者が多くみられる。

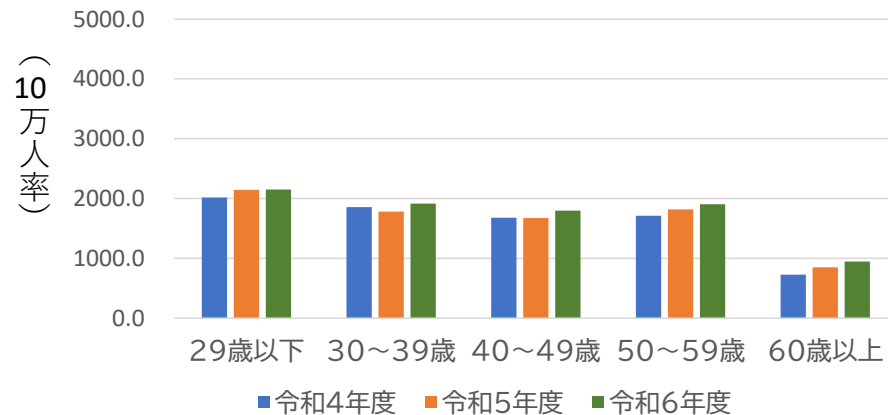
心の健康の問題による長期病休者の状況(年齢階級別)

長期病休者	年齢階級別				
	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
令和6年度・職員数 282,266	60,249	56,316	63,164	83,713	18,824
令和6年度・長期病休者数 5,949	1,674	1,237	1,228	1,626	184
(令和6年度長期病休者率)	2.78%	2.20%	1.94%	1.94%	0.98%
(令和5年度長期病休者率)	2.80%	2.05%	1.81%	1.86%	0.88%
(令和4年度長期病休者率)	2.60%	2.01%	1.76%	1.76%	0.74%

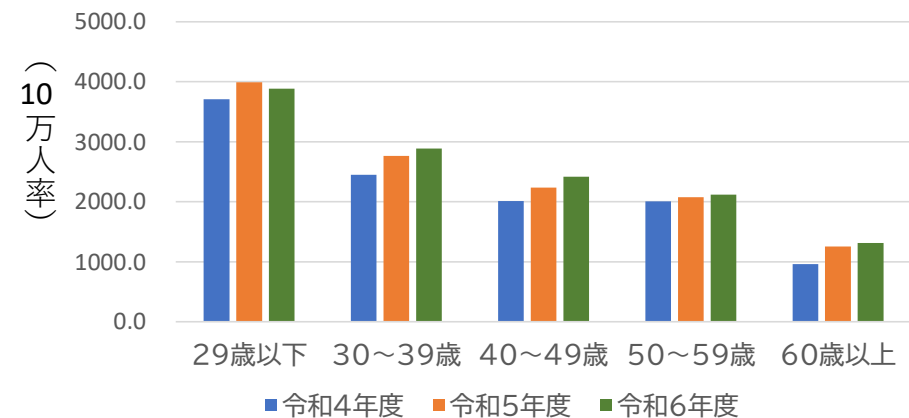
心の健康の問題による長期病休者率の20歳代と全体の推移



男女別年齢階級別長期病休者率の推移(男性)



男女別年齢階級別長期病休者率の推移(女性)



令和8年人事院勧告時報告について

令和8年度人事院勧告 公務員人事管理に関する報告

I 人事院が実現する「『これから』の公務」

2 働きやすさと成長が両立する公務

(2) 働きやすい環境の整備

ア 超過勤務の縮減 ― 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて

(I) 長時間の超過勤務を行う職員の健康保持に向けた取組

(略)

また、やむを得ず月100時間等の上限を超える超過勤務を行った職員の健康を保持するため、**各府省における面接指導の実施状況を把握し**、その実施を徹底させるための助言・指導を行うなど、職員の健康保持に向けた取組を進めていく。

イ 各府省の健康管理体制の整備・充実支援

職員が健康で活躍できる職場環境の実現に当たっては、産業医学に詳しい医師や 保健師等の専門職の確保や活用を進める必要がある。このため、本院は、**専門職の紹介等を行う事業者との相談機会の提供**や、**複数の官署に専門職を派遣する取組の試行を通じて得られた専門職の活用事例等の知見の共有**などを行う。これにより、各府省における健康管理体制がより一層充実するよう支援していく。また、本院が運営する「**こころの健康相談室**」や「**女性の健康相談窓口**」について、**相談窓口を一本化**するなど、職員にとっての利便性を向上させ、職員が心身の健康について相談しやすい環境を整備していく。

内閣人事局にて行われてきた長時間の勤務を行った職員に対する面接指導の実施状況の把握は、来年度の調査(今年度実施した面接指導分)より人事院にて行う予定です。

健康管理体制支援フェア

各府省が産業医、保健師又は心の健康づくり専門スタッフを確保し、健康管理体制の整備・充実を更に進められるよう支援するため、各府省の健康管理担当者と、産業医や保健師等の有料職業紹介を行う事業者及び面談支援サービスを提供する事業者が参加する「健康管理体制支援フェア」を実施した。

日時 令和8年7月14日(火) 日比谷スカイカンファレンス 14時00分～16時15分

概要

○事業者プレゼンテーション(対面・オンライン)

各社より、対応しているサービスの概要や予算について説明を行った。

○個別ブース相談(対面)

プレゼンテーションを聞いて興味を持つなどした事業者に各府省担当者が個別に相談を行った。



▲プレゼンテーション

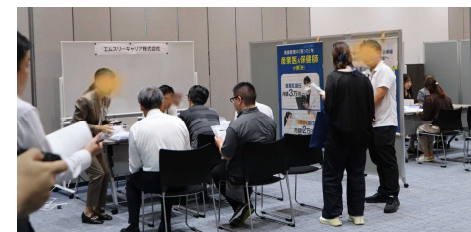
参加者

事業者:7社(個別ブース参加:6社、パンフレットのみ参加:1社)

各府省:健康管理担当者等 124名

(内訳)対面:31名、オンライン:93名、約100官署

※本省に限らず、地方支分部局等の健康管理担当者等も参加



▲個別ブース相談

参加者へのアンケート結果

- ・「今回のイベントで紹介されたサービスや事業者について、関心を持ちましたか。」の問に対して、アンケート回答者の約85%が「関心があり、連絡を取りたい」・「関心があり、検討したい」と回答した。
- ・「健康管理医等産業保健スタッフの確保に苦慮していたが、民間業者を介して確保できることがわかった」「業務検討で役立つ情報を得ることができた」といった意見があった。

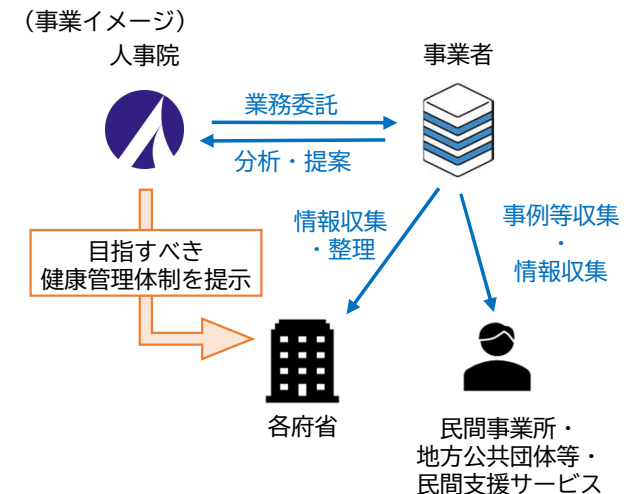
当日参加できなかった等で当日の実施内容等の情報提供を希望される官署や、事業者との契約に至った事例をお持ちの官署で事例として共有いただける官署がありましたら、
健康安全対策推進室健康班までご連絡ください。

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業務

- 人事院は、令和7年度補正予算により
「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業務」を行っている。
- ①～③に係る調査研究（①には健康管理体制導入トライアルを含む。）を実施し、目指すべき健康管理体制を各府省に提案することで、各府省における健康管理体制の整備・充実を支援する。
 - ① 各府省の健康管理体制の整備・充実に向けた情報収集・整理・分析・提案
 - ② 各府省の人事担当職員の「心の健康づくり」対応能力向上支援
 - ③ 職員の心身の健康に係る総合的な相談支援体制の構築

事業者を求める業務内容

1. 先行調査・研究結果の収集
2. 民間事業所・地方公共団体等の事例等収集（ヒアリングを含む。）
3. 民間支援サービスの情報収集（ヒアリングを含む。）
4. 分析・国家公務員の職場への提案
5. 健康管理体制導入トライアル（※）
6. 報告書の作成



※健康管理体制導入トライアル:3つ程度の官署で、健康管理体制や健康管理に係る業務内容等を整理・分析し、健康管理体制の整備・充実につながるよう、産業医や保健師などの産業保健スタッフの派遣を試行的に行う。また、衛生委員会を試行的に実施し導入支援を行う。

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/menlsoudan/jishibasho.html>



- 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
 〈東京都港区〉 ☎ 03-3581-5311(内5762)

人事院東北事務局 第一課公平勤務係
 〈仙台市〉 ☎ 022-221-2002

人事院中部事務局 第一課公平勤務係
 〈名古屋市〉 ☎ 052-961-6839

人事院中国事務局 第一課公平勤務係
 〈広島市〉 ☎ 082-228-1182

人事院九州事務局 第一課公平勤務係
 〈福岡市〉 ☎ 092-431-7732

人事院北海道事務局 第一課公平勤務係
 〈札幌市〉 ☎ 011-241-1249

人事院関東事務局 第一課公平勤務係
 〈さいたま市〉 ☎ 048-740-2005

人事院近畿事務局 第一課公平勤務係
 〈大阪市〉 ☎ 06-4796-2181

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



女性の健康相談室

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**
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越えた場合等は、事前の予告なく令和8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。

女性の健康相談室

こんなお悩みはありませんか？

- ・生理前はイライラしてしまい仕事に集中できない
- ・不妊治療と仕事の両立が心配
- ・気分の落ち込みは更年期症状かもしれない
- ・産後の尿漏れが心配
- ・こころのゆらぎや身体の変化 等

保健師・助産師が
ご相談に乗ります

お気軽にご相談ください。
匿名でもご相談いただけます。
秘密は厳守します。

電話相談 月～金曜日 10時～13時	チャット相談 ※水曜日は15時～18時 月～金曜日 15時～17時
ビデオ通話相談 ※5月開始 月～金曜日 13時～15時（事前予約制）	メール相談 24時間受付 ※3営業日以内に返信します。

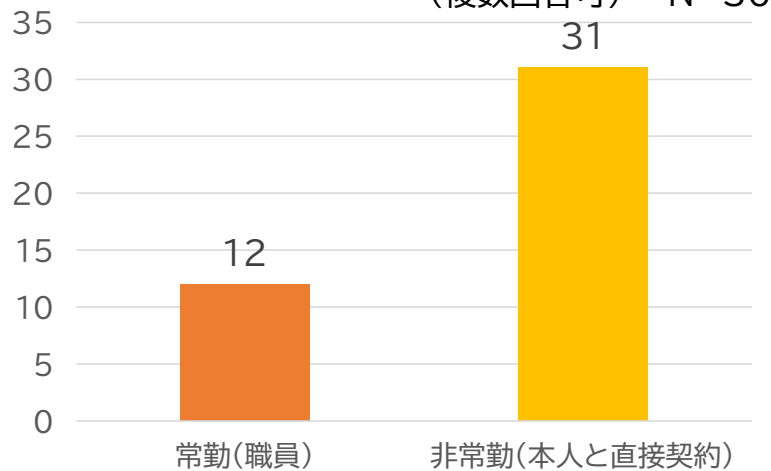
▼会員登録はこちら（一般職国家公務員の方限定）
会員登録に必要な合言葉は、ご所属省庁の健康管理担当局へお問合せください
<https://mc-joseikenko.com/>

健康管理体制のアンケート結果

- ・健康管理体制等に関して、各府省に対してアンケートを実施した。アンケートの回答範囲は本府省のみである。
- ・健康管理医の勤務形態は、本人と直接契約する非常勤が最も多かったが、これ以外に、常勤職員として勤務している府省や、常勤と非常勤を併用し複数名で勤務している府省などがあつた。
- ・保健師については、半数以上の府省で保健師は勤務していなかった。

健康管理医の勤務形態

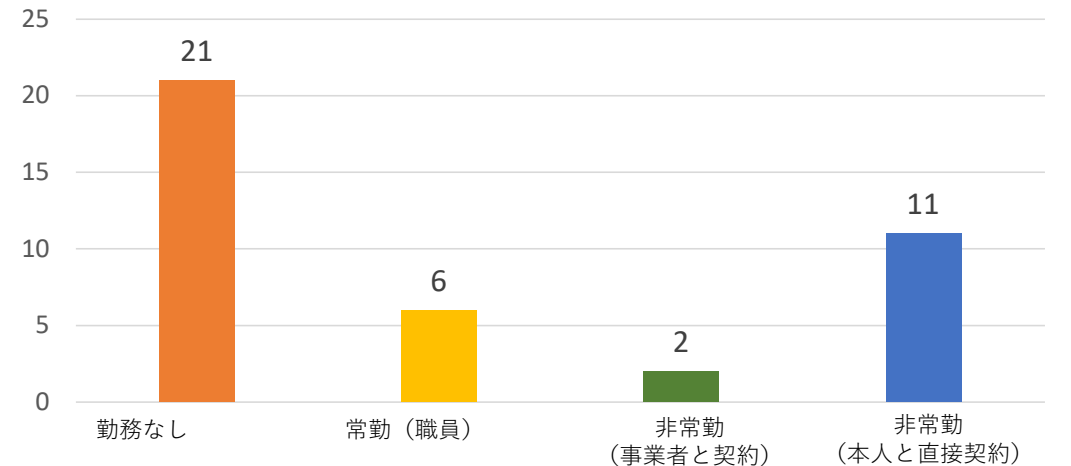
(複数回答可) N=36



※「非常勤(医療機関と契約)」、「非常勤(事業者と契約)」とした回答はなかった。

保健師の勤務形態

(複数回答可) N=36

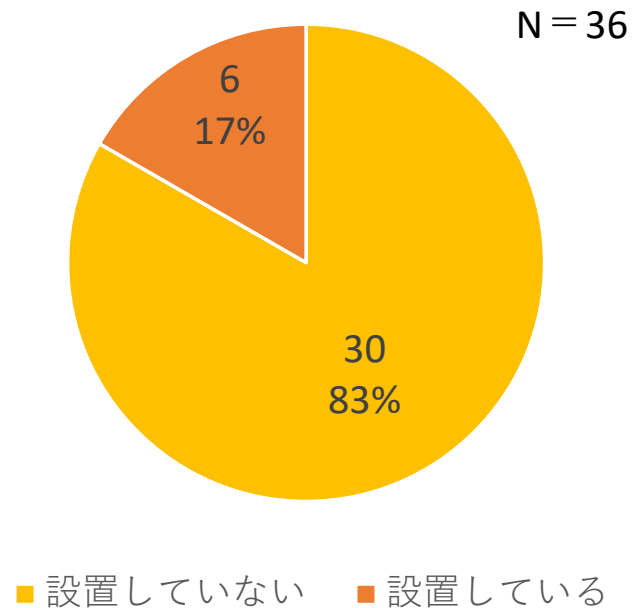


※「非常勤(医療機関と契約)」とした回答はなかった。

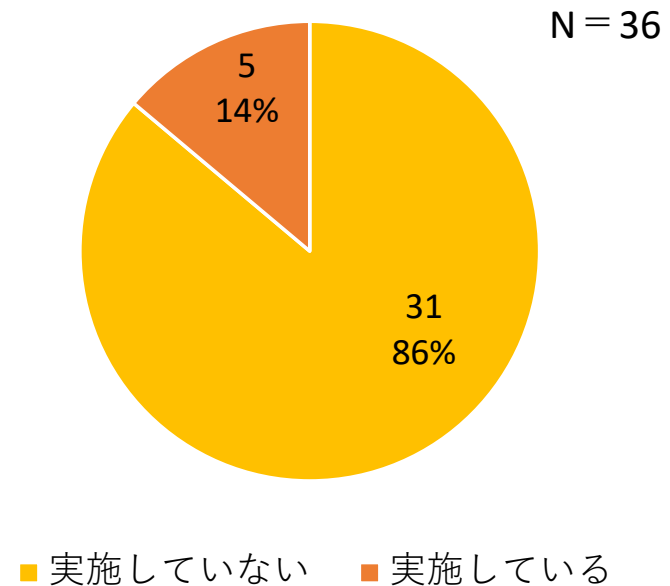
健康管理体制のアンケート結果

- ・衛生委員会に相当する場を設置している府省は6府省(17%)であった。
- ・職場巡視を実施している府省は5府省(14%)であった。

衛生委員会に相当する場の設置状況

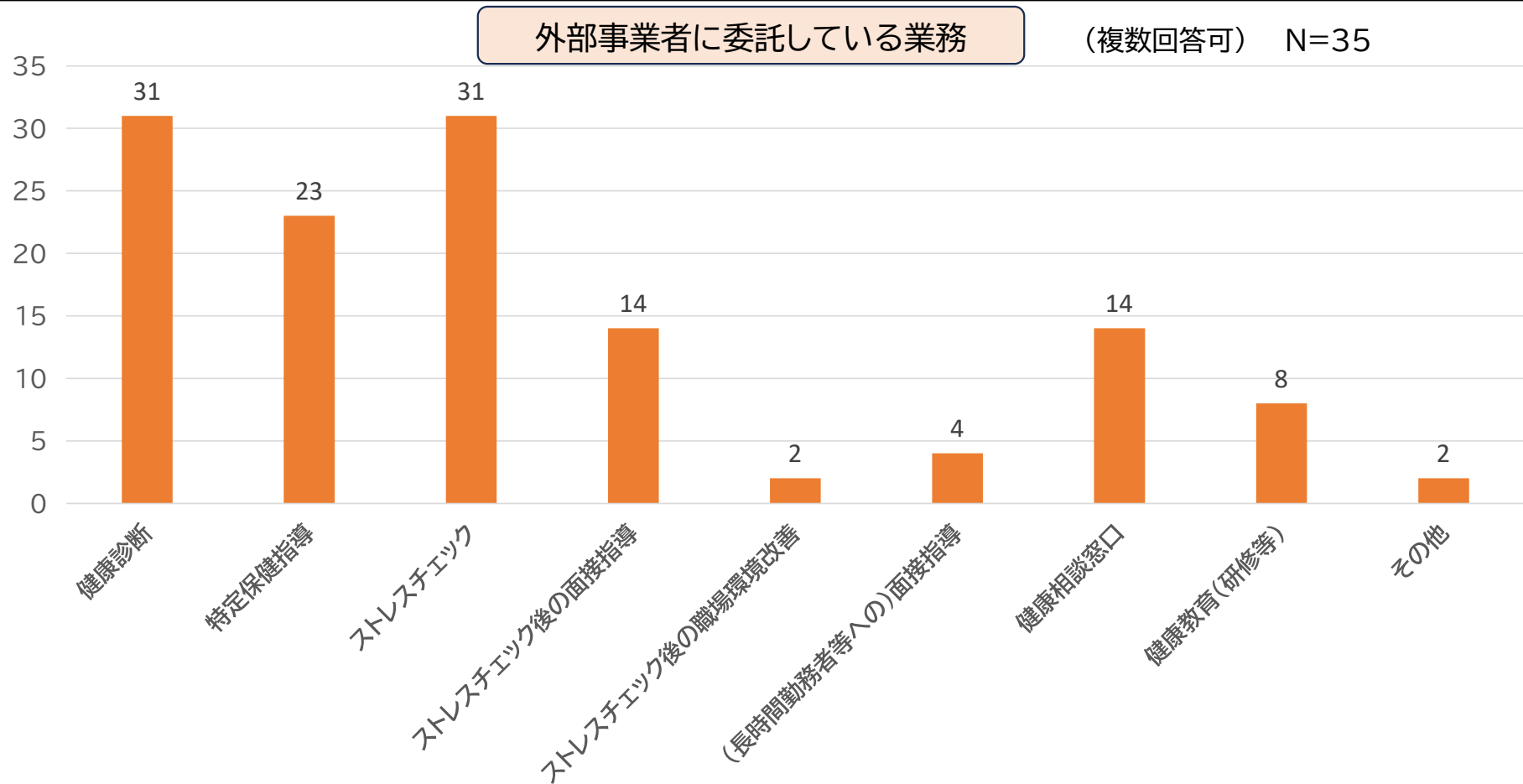


職場巡視の実施状況



健康管理体制のアンケート結果

- ・外部事業者に委託している業務では、「健康診断」「ストレスチェック」が最も多かった。次いで「特定保健指導」であった。
- ・他方、「ストレスチェック後の職場環境改善」「(長時間勤務者等への)面接指導」では外部事業者に委託していると回答した府省は少なかった。



ストレスチェックを活用した 職場環境改善の取組の推進



ストレスチェック制度における集団ごとの集計・分析と職場環境改善

各省各庁の長は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を一定規模の集団ごとに集計させ、結果を分析させるよう努めなければならない。

各省各庁の長は、分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の職員の実情を考慮して、当該集団の職員の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

（人事院規則10—4（職員の保健及び安全保持）の運用について（昭和62年12月25日職福—691）第22条の4関係第7項・第8項より）

- ✓ 集団ごとの集計・分析、職場環境改善には努力義務があり、**実施に努めることとされている**。
- ✓ **10名を下回る集団**（職場単位など。例：部、課。）については、**個人の結果が明らかになるおそれがあることから、他部局と一緒に集計するなどの工夫を行う必要がある**。



集団分析・職場環境改善については、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び同検査の結果に基づく面接指導等の実施に関する指針について」（平成27年職職—315）も併せてご確認ください。

意見交換

テーマ：ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善について

- 意見交換は次の流れで進めます。
 - ・ グループ内で意見交換（20分）
 - ・ 挙手または指名による全体向け発表（15分）
- 各グループ内の発表では、職場環境改善について、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府省があれば、情報提供ください。
- ご質問等ありましたら巡回している人事院職員に適宜お声かけください。

<意見交換の内容例>

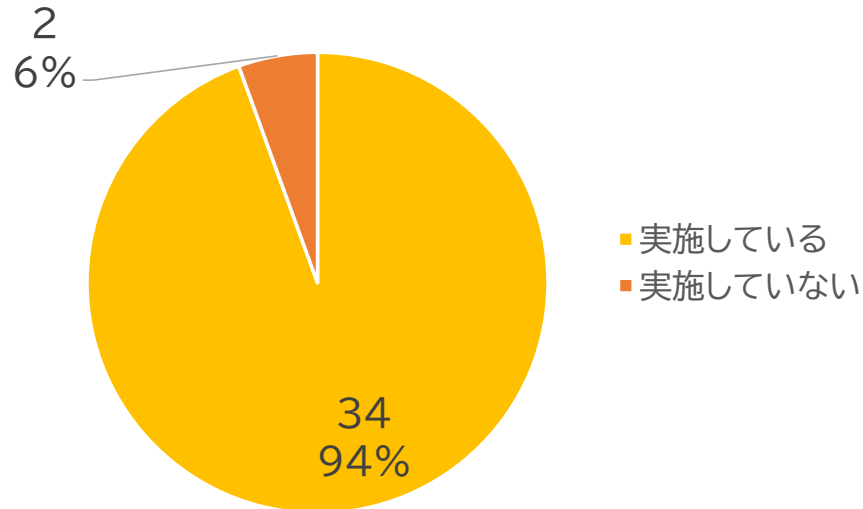
- ・ 集団の分析をどの単位で行い、どの範囲に共有しているか
- ・ 集団の分析を職場環境改善にどのようにつなげているか（改善点の設定、管理職へのフィードバック等）
- ・ 職場環境改善として取り組んだこと・工夫したこと
- ・ 職場環境改善をするにあたっての職場の準備性を高める取組（管理職や職員への参画の促しの工夫等）
- ・ フォローアップや効果測定の方法
- ・ 取組を行う中での課題、ボトルネック、他の府省に聞きたいこと

職場環境改善に関する実施状況

- ・各府省にアンケートを実施した結果、34府省（94%）でストレスチェック結果に基づいた集団分析が行われていた。
- ・一方、職場環境改善では、集団分析を実施している34府省のうち、8府省（24%）が実施していなかった。

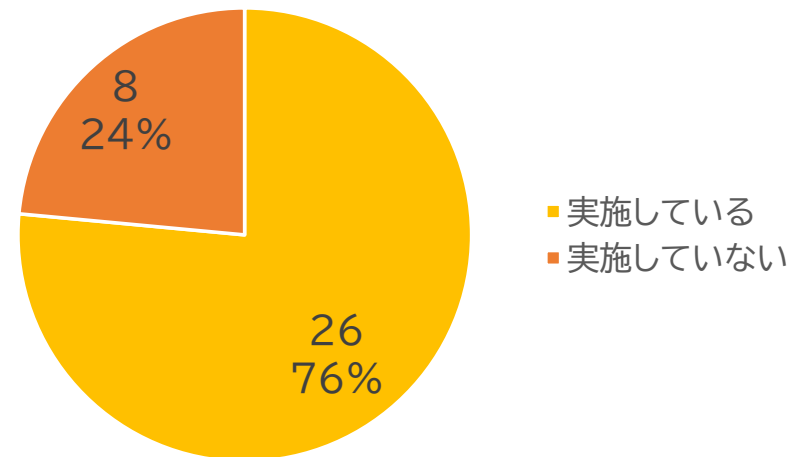
集団分析の実施状況

N=36府省



職場環境改善の実施状況

N=集団分析を実施している34府省



【職場環境改善を実施していない主な理由】

- ・体制が整っていないため
- ・ストレスチェック実施時期と分析結果フィードバック時期に乖離があり、異動により組織体制も変わってしまっていることが多く、職場環境改善に職員を参加させて実施するような体制を取りにくい

意見交換（発表）

テーマ：ストレスチェックの集団分析結果に基づく職場環境改善について

<発表内容>

- ・ 自グループは職場環境改善の取組を実施していたか
- ・ 集団の分析をどの単位で行い、どの範囲に共有しているか
- ・ 集団の分析を職場環境改善にどのようにつなげているか（改善点の設定、管理職へのフィードバック等）
- ・ 職場環境改善として取り組んだこと・工夫したこと
- ・ 職場環境改善をするにあたっての職場の準備性を高める取組（管理職や職員への参画の促しの工夫等）
- ・ フォローアップや効果測定の方法
- ・ 取組を行う中での課題、ボトルネック、他の府省に聞きたいこと

「心の健康づくりのための職場環境改善」ファシリテータ研修

「心の健康づくりのための職場環境改善」に基づき、各府省における職場環境改善策の検討の推進を支援することを目的として、2013（平成25）年度より人事院又は人事院地方事務局において実施。

対象

- ①各府省における職場環境改善策の検討の推進を支援する健康管理担当や保健スタッフ等（ファシリテータ）、各職場において推進担当者となることが見込まれる者等
- ②各府省の心の健康づくり対策の担当者等

内容

「心の健康づくりのための職場環境改善」の円滑な導入及び実施を図るため、当該施策の目的や意義についての理解を深めるとともに、取組の進め方や効果的な改善検討会の実施方法等に講義及び演習を通して学ぶ。

ファシリテータ研修の内容例

1. 職場環境改善を通じた心の健康づくりの目的や意義の確認
2. 職場環境改善の手順
3. 組織及び各職場における取組の促進・支援を行うファシリテータの役割
4. ツール（実態把握調査、ヒント集、グループワーク手法等）の活用方法

連絡事項・情報提供

面接指導の実施の徹底について

人事院規則 10—4（職員の保健及び安全保持） 第22条の2

各省各庁の長は、次に掲げる職員に対し、人事院の定めるところにより、面接指導を行わなければならない。

- 一 勤務時間の状況や職員の健康の保持を考慮して人事院の定める要件に該当する職員
- 二 勤務時間の状況その他の事項が職員の健康の保持を考慮して人事院の定める要件に該当し、かつ、面接指導を受けることを希望する旨の申し出をした職員（前号に掲げる職員を除く。）

面接指導の対象となる職員は、

✓ 超過勤務時間が1箇月100時間以上の職員

✓ 超過勤務時間が1箇月平均80時間超の職員

ただし、超勤時間算定の期日前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。

✓ 超過勤務時間が1箇月80時間超、かつ、疲労の蓄積が認められる職員で、申出をした職員

ただし、超勤時間算定の期日前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。

要件に該当する職員には
必ず面接指導を行ってください！



根拠規定

- ・ 人事院規則 10—4 第22条の2、第22条の3
- ・ 人事院規則 10—4 運用通知 第22条の2関係、第22条の3関係
- ・ 「面接指導等の留意事項等について」（平成18年職職—97） 等

がん検診の基本的な考え方

厚生労働省「第45回がん検診のあり方に関する検討会」(令和7年10月10日)資料1より抜粋

1. がん検診の実施主体

- がん検診は、実施主体によって、①**住民検診**(※1)、②**職域検診**(※2)、③**その他のがん検診**(※3)に区分される。

(※1) 市区町村が健康増進法に基づいて努力義務として行う健康増進事業の一部

(※2) 保険者や事業主により福利厚生の一環として任意で実施されるもの

(※3) 人間ドックなど個人が任意で受けるもの

- このうち①**住民検診**については、国は、以下の「がん検診の基本的な考え方」に基づき、**推奨する検診方法を指針(※4)において示している**(指針に基づかない検診方法を用いて実施することは推奨していない)。

(※4) がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針(平成20年3月31日付け健発第0331058号厚生労働省健康局長通知別添)

＜参考：職域検診とその他のがん検診に係る国の指針等＞

職域検診：指針(※4)を踏まえて作成したマニュアル(※5)において、科学的に推奨される検診方法を参考として示している。

その他のがん検診：国立がん研究センターが作成したガイドラインにおいて、科学的に推奨される検診方法を示している。

(※5) 職域におけるがん検診に関するマニュアル

2. がん検診の基本的な考え方

- ①**住民検診**におけるがん検診は、**がんの「死亡率減少」を目的として対策型検診として実施**することを国が推奨しており、国が対策型検診として推奨するにあたっては、国立がん研究センターが作成した**ガイドラインで整理された科学的知見に基づき、死亡率減少という利益が、検査の偽陽性や過剰診断等の不利益を上回ることが明らかな検診方法を確認**している。
- その他、死亡率減少効果が明らかとなっていない検診方法のうち、がんの「早期発見」を目的とした、個人の判断に基づく任意型検診として各実施主体において提供されているがん検診も存在する。

がん検診の実施について（推奨年齢等）

がん検診の検査項目、推奨年齢等

（表1 国が推奨するがん検診の一覧）

種類	検査項目	対象年齢	受診間隔
 胃がん	問診に加え、胃部エックス線検査又は胃内視鏡検査のいずれか	50歳以上 ※当分の間、胃部エックス線検査については40歳以上に 対し実施可	2年に1回 ※当分の間、胃部エックス 線検査については年1回実施 可
 子宮頸がん	問診、視診、子宮頸部の細胞診 及び内診	20歳代	2年に1回
	問診、視診、子宮頸部の細胞診 及び内診	30歳以上 ※市区町村で実施する検査 項目をご確認ください。	2年に1回
	問診、視診及びHPV検査単独法		5年に1回 ※罹患リスクが高い者に ついては1年後に受診
 肺がん	質問（問診）、胸部エックス線 検査	40歳以上	年1回
 乳がん	質問（問診）及び乳房エックス 線検査（マンモグラフィ） ※視診、触診は推奨しない	40歳以上	2年に1回
 大腸がん	問診及び便潜血検査	40歳以上	年1回

がんで亡くなることを防ぐためには、がん死亡を減らす効果が確実で、かつ、利益が不利益を上回る検診を受けることが大切です。

- 表1にある対象年齢より若い年代ではがんにかかる方が少なく、がん検診の有効性も確認されていないため、がん検診の利益より不利益が大きくなるとされています。対象年齢に達してからがん検診を受診することを推奨します。

出典：厚生労働省HP [がん検診 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

がん検診事業の在り方について（がん検診のあり方に関する検討会（令和6年7月））

国立がん研究センターがん情報サービス [がん検診について：\[国立がん研究センター がん情報サービス 一般の方へ\]](#)

がん検診の利益と不利益

利益	不利益
- がん死亡率減少 - 真陰性者の安心	- 検診・精検の偶発症 （バリウム誤嚥、放射線被ばく、内視鏡での出血・穿孔など） - 過剰診断 （本来不要な治療による精神的、身体的、経済的負担） - 偽陽性 （本来不要な精検による精神的、身体的、経済的負担） - 偽陰性 （治療の遅延など）

がん検診の実施について（検査項目の例）

乳がん検診の検診項目

5 乳がん検診

（１）検診項目及び各検診項目における留意点

乳がん検診の検診項目は、質問（医師が立ち会っており、かつ医師が自ら対面により行う場合において、①の「なお」以下を除き、「質問」とあるのは「問診」と読み替える。）及び乳房エックス線検査（マンモグラフィをいう。以下同じ。）とする。

なお、視診及び触診（以下「視触診」という。）は推奨しないが、仮に実施する場合は、乳房エックス線検査と併せて実施すること。

出典：がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針（健発第0331058号平成20年3月31日厚生労働省健康局長通知別添）
厚生労働省HP [がん検診](#) | [厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

がん検診の実施について（検査項目の例）

乳がん検診の検診項目

マンモグラフィ検査

- 乳房を片方ずつプラスチックの板で挟んで撮影することで、小さいしこりや石灰化を見つける乳房専用のX線検査です。
- 乳房を圧迫して薄く伸ばすことで乳腺が広がり、少ない放射線で、より鮮明に病変が観察できます。

出典：がん情報サービス
乳がん 検査：[国立がん研究センター がん
情報サービス 一般の方へ] (ganjoho.jp)



- 視触診や超音波検査は、乳がん で亡くなることを防ぐとの科学的根拠が不十分とされ、がん検診に係る指針上、推奨されていません
- また、現在、マンモグラフィ検査と超音波検査を同時に受けること、2年ごとのマンモグラフィ検査の間に超音波検査を受けるといったことも推奨されていません

（AMEDにおいて、マンモグラフィ検査と超音波検査を併用する手法の有効性等について研究が進められている。）

超音波検査

- 超音波検査は、乳房内の病変の有無、しこりの性状や大きさ、わきの下など周囲のリンパ節への転移の有無を調べるために行われる検査です。超音波を発生する超音波プローブ（探触子たんしょくし）を乳房の表面にあてて、超音波の反射の様子を画像で確認します。
- 超音波検査では、乳腺は白く、乳がんの多くは黒く写るため、マンモグラフィで高濃度乳房とされる場合では、超音波検査のほうが乳がんの発見に役立つことがあります。また、放射線による被ばくがないため、妊娠中でも検査が可能です。

出典：がん情報サービス乳がん検診について：[国立がん研究センター がん情報サービス 一般の方へ]
第45回厚生労働省がん検診のあり方に関する検討会資料

➡ がん検診の実施に当たっては、**国の指針等で推奨されている検査項目等を踏まえる**ようご注意ください

民間での取組の情報提供（女性特有の健康課題に関する問診）

- 「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会報告書」(厚生労働省、令和8年1月19日)では、女性特有の健康課題への対応として、一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に関する質問項目を追加することが適当であるとされました。
- これを受け、令和8年4月28日付け「『定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について』の一部改正について」において、当該質問項目が示されました。

女性特有の健康課題に係る質問

本項目は、回答者の個々の回答結果を健診機関から事業者、保険者等に提供することはありません。ただし、同じ事業者に所属する回答者の回答の匿名化された集計結果（10人以上の場合に限る。）については、女性の健康課題に配慮した職場環境の改善等のため事業者、保険者等から提供依頼があった場合は、健診機関から事業者、保険者等に提供します。

ご自身の結果についてこの集計の対象とされることを希望しない場合はチェックを入れてください。 ☐

32	女性特有の健康課題（月経困難症、月経前症候群、更年期障害など）で職場において困っていることがありますか。	①はい ②いいえ
----	--	----------

※「女性特有の健康課題に係る問診」の運用については、「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル」及び「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」をご参照ください。

○女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68776.html

女性の健康相談室（再周知）

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**
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越えた場合等は、事前の予告なく令和8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。

女性の健康相談室

こんなお悩みはありませんか？

- ・生理前はイライラしてしまい仕事に集中できない
- ・不妊治療と仕事の両立が心配
- ・気分の落ち込みは更年期症状かもしれない
- ・産後の尿漏れが心配
- ・こころのゆらぎや身体の変化 等

保健師・助産師が
ご相談に乗ります

お気軽にご相談ください。
匿名でもご相談いただけます。
秘密は厳守します。

電話相談 月～金曜日 10時～13時	チャット相談 ※水曜日は15時～18時 月～金曜日 15時～17時
ビデオ通話相談 ※5月開始 月～金曜日 13時～15時（事前予約制）	メール相談 24時間受付 ※3営業日以内に返信します。

▼会員登録はこちら（一般職国家公務員の方限定）
会員登録に必要な合言葉は、ご所属省庁の健康管理担当局へお問合せください
<https://mc-joseikenko.com/>

民間での取組の情報提供（眼底検査）

- 労働者の眼底検査については、労働安全衛生法の一般健康診断としては義務付けられていませんが、「労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断の検査項目等に関する検討会報告書」（令和7年12月）において、「視野欠損を早期に把握し、治療することによりその増悪防止を図るとともに、必要に応じて就業上の配慮を行うことで労働災害を防止することは重要である」とされたことを踏まえて、「労働者に対する眼科受診勧奨について（協力依頼）」（基安労発0713第3号令和8年7月13日付）が発出されています。必要に応じ、取組のご参考にしてください。

基安労発 0713 第3号
令和8年7月13日

（公社）全国労働衛生団体連合会会長
（公社）日本人間ドック・予防医療学会理事長 殿

厚生労働省労働基準局安全衛生部
労働衛生課長

労働者に対する眼科受診勧奨について（協力依頼）

平素より、労働衛生行政につきまして、格別の御配慮を賜り厚く御礼申し上げます。

労働者の眼底検査については、労働安全衛生法の一般健康診断としては義務付けられていませんが、令和7年12月にとりまとめられた「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会報告書」においては、「視野欠損を早期に把握し、治療することによりその増悪防止を図るとともに、必要に応じて就業上の配慮を行うことで労働災害を防止することは重要である」とされています。

つきましては、事業場から労働者の定期健康診断等の実施依頼があった場合は、当該事業者に対して別添リーフレットを配布するとともに、貴会の施設内等でも当該リーフレットを掲示していただく等により、眼科の受診勧奨にご協力いただきますようお願いいたします。

なお、別添のリーフレットは、公益社団法人日本眼科医会のホームページからダウンロード可能です。また、紙のリーフレットについても同会より提供を受けることができますので、必要な場合は同ホームページをご参照のうえ、同会までお問い合わせください。

・公益社団法人日本眼科医会ホームページ



※お問い合わせ先：公益社団法人 日本眼科医会
代表電話：03-6810-3640



民間での取組の情報提供（THP指針の改正について）

- ・厚生労働省において令和8年4月より「事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会」が開催され、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号。以下「THP指針」という。）」をはじめとした事業場における労働者の健康保持増進の在り方等について、検討が行われた。
- ・令和8年8月21日に報告書がまとめられ、改正後のTHP指針は今後公表予定となっている。

事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会
報告書

令和8年8月21日

1. はじめに
2. 事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討
 - （1）二次予防の推進
 - （2）二次予防の対象となる疾病
 - （3）二次予防の推進に向けた医療保険者や地域保健との更なる連携
 - （4）がん等に関する健康教育
 - （5）二次予防の取組内容
 - （6）二次予防の取組における精度管理等
 - （7）治療と就業の両立支援の更なる推進
3. 検討内容を踏まえたTHP指針の見直し
4. 検討内容を踏まえた今後の国の取組
 - （1）改正後のTHP指針に基づく取組の更なる推進
 - （2）治療と就業の両立支援の更なる推進
5. 最後に

參考資料



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。

- 療養専念期** 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。
● 定期的に受診し、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 P32へ
- 健康管理医、および健康管理者・管理監督者による面談

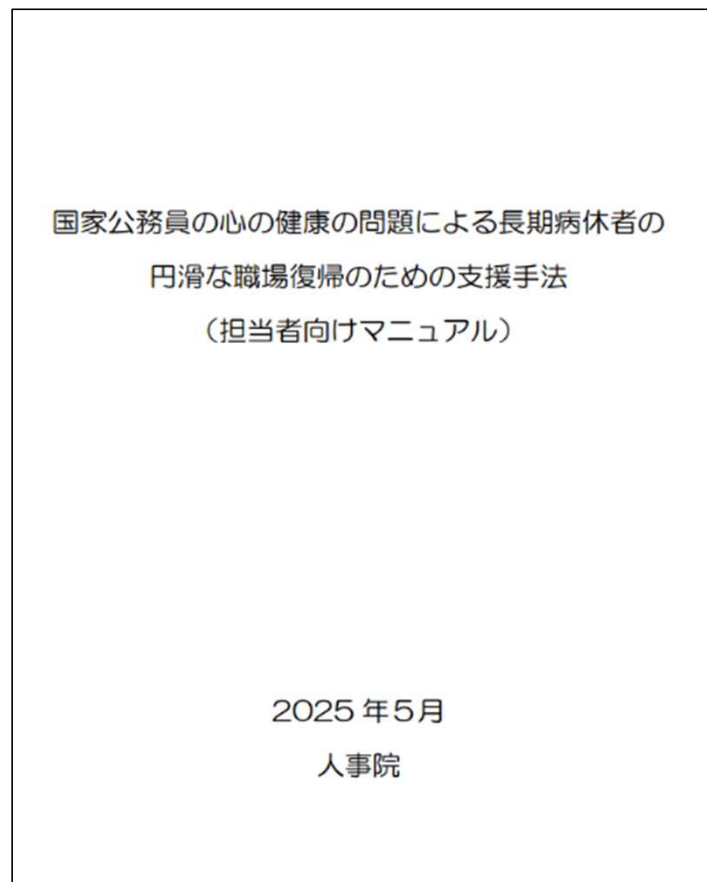
第4ステップ 職場復帰の決定と復帰初日を迎えるまでの準備

- 職場で職場復帰判定会議を開催します。 P34へ
- ※時間がかかります。連絡があるまでお待ちください。

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

- 職場復帰支援計画書に沿って職場でフォローアップします。 P36へ
- ※約1ヵ月後に面談実施

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>

- ・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

<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に提出 ・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票（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 「お試し出勤」申出書（参考様式1） ・プログラムの実施及び状況報告	・実施の可否及び可否判断（管理監督者／健康管理医と協議） 「お試し出勤」実施要綱 ・実施プログラムの作成 「お試し出勤」計画書（参考様式2） ・職場との連携	・実施の可否及び可否判断（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） 「お試し出勤」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票（様式14） ・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

職場復帰相談室について

- 心の健康の問題による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

