

# 国家公務員健康週間に当たって ～Well-beingの実現に向けて～

今年で73回目を迎える国家公務員健康週間は、職場全体で健康の保持・増進を図るよい機会です。

公務組織を能率的で活力のあるものにするためには、職員が個々のWell-being(注1)を実現することが重要であり、各自の健康増進がその土台となります。人事院においては、職員の心身双方の健康づくりに資するため、様々な取組を行っています。

職員福祉局職員福祉課

## 国家公務員健康週間

一〇月一日から七日までの一週間、「国家公務員健康週間」が実施されます。健康週間は、各府省において、保健衛生に対する認識を新たにし、職員の健康のより一層の保持・増進を図り、公務能率の維持・向上に資することを目的として、昭和二五年以来行われているものであり、本年度は七三回目となります。

今年の健康週間の標語は「眠れない体が教える SOS」です。

標語については、各府省の方々から五、〇一点の応募がありました。厳正な審査の結果、警察庁刑事局組織犯罪対策部 小杉 真也 さんの作品が選ばれました。また、多くの方々から御応募いただき、誠にありがとうございました。

睡眠は、心身の健康にとって非常に重要な指標となります。本号において、『睡眠の量と質の不足がもたらす健康被害ーわが国の現状と必要対策ー』をテーマに、国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 睡眠・覚醒障害研究部長 栗山 健一 先生に寄稿いただきましたので、併せてご一読ください。

## 健やかな職場環境づくりへの取組

一 各府省における健康管理体制を充実させるための方策について検討

近時、健康を経営的視点から考え戦略的に実践するという健康経営(注2)が注目されており、民間においては、健康管理施策に積極的に投資が行われていくとされています。公務においても、今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していくことも念頭に置きつつ職員の健康管理施策を一層推進する必要がありますが、そのための健康管理体制は必ずしも十分とは言えません。



人事院は、各府省における健康管理医、健康管理者及び健康管理担当者の配置状況や、心身の健康に係る各種相談体制の実態を調査し、民間における健康経営の状況も把握しつつ、各府省における健康管理体制を充実させるための方策について検討し、心身の健康面から個々の職員(Well-being)の実現を図っていきます。

## 二 新型コロナウイルス感染症への感染予防等対策

新型コロナウイルス感染症の感染を予防するために、在宅勤務・テレワークを活用してください。職場においては、手洗いや手指消毒、不織布マスクの着用、咳エチケット、職員同士の距離確保、換気励行、発熱等の症状がみられた場合の出勤自粛、オンライン会議の活用等、職場内外での感染予防行動について正しい知識を持って、感染予防対策に取り組みしましょう。

また、新型コロナウイルス感染症の①予防接種を受ける場合、②接種により副反応が発生し療養する必要がある等の場合は、各府省等の長が、職員が勤務しないことやむを得ないと認めるときに勤務しないことを承認することができるよう措置されており

## 三 超過勤務に係る健康管理対策

一箇月一〇〇時間以上の超過勤務を行った職員や二〜六月平均で八〇時間を超える超過勤務をした職員は、本人の申出がなくとも、原則として、医師による面接指導を行わなければならないこととされています。

しかしながら、面接指導を受診する必要があるにもかかわらず、業務多忙等を理由として、面接指導を受診しないケースが一部で見受けられます。長時間にわたる過重な労働は、疲労蓄積をもたらす重要な要因と考えられています。職員本人が気付かなくいま疲労が蓄積し、健康障害発症のリスクが高まっているおそれがありますので、積極的に面接指導を受診してください。

また、超過勤務時間が一箇月八〇時間を超え、疲労の蓄積が認められる職員が面接を希望する場合にも、医師による面接指導を受けることができます。

管理監督者の方は、長時間勤務を行った部下に対しては、積極的に面接指導を受診するよう促してください。また、勤務時間管理の徹底と長時間労働の是正について対策を推進し、職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間の確保に取り組む必要があります。

## 四 健康診断等による健康管理対策

定期の健康診断や人間ドックを受診し、自身の健康状況を客観的に把握することが大切です。一般定期健康診断の受診率は、ほとんどの検査項目について概ね九割を超えています。健康診断は健康管理の基本であり、受診率一〇〇%が目標となります。職員の皆様は必ず受診するようにし、担当者におかれましても、強く受診を勧めてください。また、食生活の改善、禁煙や節酒に取り組むなど、自身の健康の保持増進を図っていきましょう。

## 五 高齢職員及び女性職員の健康管理

一般職の国家公務員における高齢職員は増加傾向にあること、また、定年が段階的に六五歳に引き上げられることから、今後更に、高齢職員がより安心・安全に働ける環境づくりを進めていく必要があります。高齢職員については、自らの身体機能や健康状態を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努め、日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組むことも重要です。また、定期の健康診断や人間ドックを確実に受診してください。精密検査の実施率は五割から六割程度と低い水準となっています

が、精密検査や医療機関への受診が必要な場合は、必ず受診をするようにしましょう。

メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）に着目した特定保健指導につきましては、対象となった場合、積極的にこれを受けようとしてください。メタボリックシンドロームは、自覚症状はほとんどないものの、放っておくと動脈硬化が急速に進行し、心臓病や脳卒中などを引き起こす危険性が高まりますが、健診結果に基づいて生活習慣を改善することにより、予防・改善することができます。なお、特定保健指導を受ける場合、各府省等の長が必要と認める時間について勤務しないことを承認することができるよう措置されており、女性職員については、子宮頸がんや乳がん等女性特有のがん検診を受診するなどとして、健康の保持増進を図ってください。職場としては、女性職員に対して受診の必要性を啓発するとともに、受診しやすい環境整備を行うといった取組について検討してください。

### 心の健康づくり対策への取組

心の健康の問題による長期病休者への対応が官民を問わず大きな課題となっており、公務において、心の健康の問題により

一月以上の期間勤務しなかった長期病休者率についてみると、次頁の図のとおり、平成二八年度以降上昇傾向が続いています。また、一月以上の期間勤務していなかった長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者の占める割合は六割を超え、依然として高い水準にあります。

人事院では、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成一六年三月三〇日人事院事務総局勤務条件局長通知）を发出し、心の健康づくり対策の取組として、次のような施策を実施しています。

### 一 ストレスチェック制度及び職場環境改善の推進

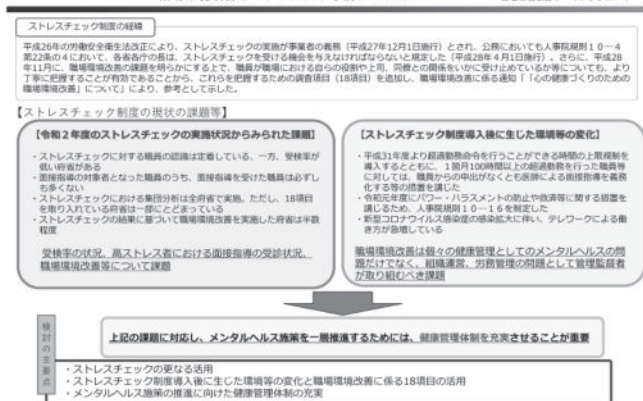
平成二七年一二月にストレスチェック制度を導入しましたが、導入後五年が経過したこと、また、長時間労働の是正に向けた取組やハラスメント対策の進展、テレワークによる働き方等、公務の働き方を取り巻く環境が変化していることから、「人事院心の健康づくり指導委員会職場環境改善ワーキンググループ」（座長・吉川徹 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター統括研究員）において、公務職場におけるストレス対策の一次予防としての活用

が期待されているストレスチェックの実施状況の課題やストレスチェックの分析結果に基づく職場環境改善の方策等について、検討を進めてきました。

その結果、本年二月、同ワーキンググループにおいて、「ストレスチェックにおける職場環境改善の取組について」報告書善とハラスメント予防について」報告書が取りまとめられました。

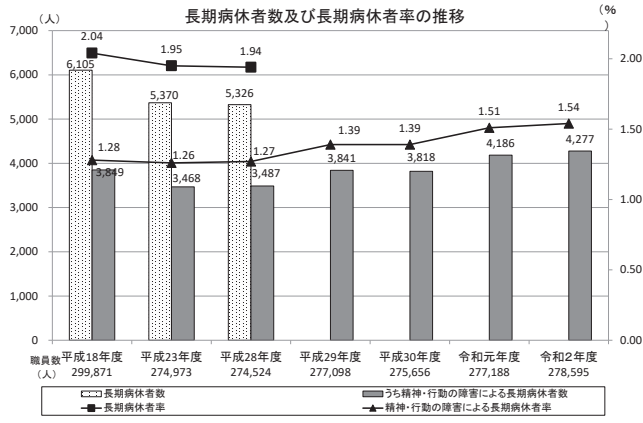
報告書では、メンタルヘルス不調には、

ストレスチェックにおける職場環境改善の取組について  
～職場環境改善とハラスメント予防について～



(図2) 報告書概要 (料) (報告書の概要及び本文は人事院HPで閲覧できます。)





注1 「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)による。  
注2 長期病休者とは、引き続き1月以上の期間、疾病のため勤務していない者をいう。

(図3) 長期病休者数等の推移

業務量だけでなく、仕事のやりがいやハラスメントといった質的な要素も大きく影響しており、個々のストレス対策とともに職場環境改善に取り組むことが重要であると指摘されています。そのため、以下の取組を推進することが提言されています。

① ストレスチェックの受検率等の向上を図ること

② ストレスチェックの実施に当たっては、職場環境改善に係る調査項目(一八項



(図4)「ココロの健康相談室」ポスター(オンラインによる相談も可能です。)

目) (注3)を追加すること

③ メンタルヘルス施策の推進に向けた健康管理体制の充実を図ること

二 オンラインによる「ココロの健康相談室」の開設

人事院本院及び全ての地方事務局(所)に、各府省に勤務する職員及びその家族などが利用できる「ココロの健康相談室」を開設しています。同相談室では、医師等の専門家が、職員自身の心の悩みについての相談、職場の部下や同僚に関する相談、職員に関する家族からの相談などに対応しています。また、これまでは対面による相談を行ってききましたが、相談を希望する職員がより相談しやすい体制となるよう、本年度より、本院及び四地方事務局(関東、中部、近畿及び中国)において、オンラインによる相

談も可能となっております。

### 三 円滑な職場復帰及び再発防止の促進

長期病休者の円滑な職場復帰や再発の防止を促進するため、人事院では、平成二二年七月に心の健康の問題に係る「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」を改定するとともに、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤する「試し出勤」の仕組みを提示し、その活用を促しています。

また、人事院本院及び全ての地方事務局(所)に、各府省の健康管理者等が利用できる「ココロの健康にかかる職場復帰相談室」を開設しています。同相談室では、専門医が各府省の要請に応じ、心の疾病による長期病休中の職員の円滑な職場復帰と再発防止を中心とした相談などに対応しています。

### 四 心の健康づくり研修の実施

心の健康づくり対策においては、管理監督者を始めとする職員に対する研修が有効な取組の一つです。各府省の健康管理事務担当者向けの研修について、昨年度は全国に動画配信するなど、各府省における心の健康づくり研修の効果的な実施を支援しています。

## 五 「国家公務員とメンタルヘルス」(ガイドブック) 及び職員用eラーニング教材の配布

個々の職員に対しては、特に職員自らが自分の心の健康を把握し、早期に対処すること(セルフケア)が大事です。管理監督者の方は、部下に対して適切な対応をとること(ラインケア)に重点的に取り組む必要があります。このため、ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」(職員用及び管理監督者用)を作成し、人事院HPよりダウンロードできるようにしています。

また、ストレスによる心身の不調、心の健康づくりのためにできること、ストレスへの対処法やセルフケアなど、職員向けの心の健康づくりのための教材として自習用eラーニング教材を各府省に配布しています。

## 六 「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」の設置・開催

心の健康づくりの施策の推進に当たっては、各府省との連携が重要であることから、各府省における対策の取組状況や経験等を共有することで、各省各庁における心の健康づくりの施策の効果的な実施を図るため、「心の健康づくり対策推進のための各

府省連絡会議」を昨年度はオンラインで開催しています。

このように、人事院としては、各種の施策を講じてきたところですが、今後ともこれらの施策の着実な実施を推進するとともに、超過勤務時間の適正な管理の指導等による長時間労働の是正や、勤務間インターバルの確保の方策の検討を行うなど、さらなる健康管理対策の充実を図っていきたいと考えています。

### 注1: Well-being(ウェルビーイング)

Well-beingについて確立された定義はありませんが、世界保健機関(WHO)憲章前文において、次のように記されています。

「Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. (健康とは、病気ではないとか、弱っていないというところではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。)」(公益社団法人日本WHO協会仮訳)

### 注2: 健康経営について

民間企業においては、専門の担当部署や担当職員などの組織体制を整備し、経営トップや担当部署、産業医等の産業保健スタッフ、健康保険組合及び従業員等様々な主体が互いに連携し、健康課題に対応した保健事業計画を策定して、職場環境の改善や働き方への配慮、従業員の意識向上等を図るなどしています。具体的には、職場環境の改善(禁煙ルールの明確化、社内食堂の整備)、働き方への配慮(長時間労働の抑制、休暇取得の促進)、従業員の意識向上(定期的な保健指導、運動機会の提供)などの取組が行われております。

### 注3: 職場環境改善に係る調査項目(一八項目)について

平成二八年一月に、従前の職業性ストレス簡易調査表の五七項目に加えて、職場環境改善の課題を明らかにするために追加した一八項目。職員の仕事や職場等に対する質問で構成されており、職員が職場における自らの役割や上司、同僚との関係をいかに受け止めているかなどをより丁寧に把握することにより、エンゲージメントの状況も確認できます。