

令和4年3月30日

各府省健康管理担当課長 殿

人事院事務総局職員福祉局職員福祉課長

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（通知）

平素から国家公務員の健康管理活動の取組みについて格別の御配慮をいただき、御礼申し上げます。

国家公務員における心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という）については、人事院規則10—4第22条の4に規定するとともに、「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27.12.1 職職—315 職員福祉局長）」及び「心の健康づくりのための職場環境改善」について（通知）（平成28.11.22 職職—266 職員福祉局長）」を発出し、各府省におかれましてもストレスチェックの実施に取り組んでいただいているところです。

今般、ストレスチェック制度を導入してから5年が経過したこと、また、ストレスチェック制度導入後、長時間労働の是正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、検討を進めてきたところです。

この度、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～職場環境改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ので送付します。

一般職の国家公務員における精神及び行動の障害による長期病休者率が増加傾向となっているところ、メンタルヘルス不調には、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す。本報告書においては、主として、下記の実旨のとおり、ストレスチェックの実施体制や職場環境改善、さらに健康管理体制の充実について提言しています。各府省におかれては、本報告書の趣旨を参考にし、ストレスチェックを活用した職場環境改善等の更なる取組を進めていただきますようお願いいたします。

## 記

### 1. ストレスチェックの実施体制について

自身のストレスへの気づきを促し、心の不健康を未然に予防するというストレスチェックの実旨について、職員が理解を深められるように周知する。また、医師による面接指導を申し出ない職員の高ストレス状態が放置されないよう、各府省における健康相談窓口や人事院の「こころの健康相談室」を周知するなど利用を促す。さらに、集団分析結果を管理監督者にフィードバックするとともに研修等を行い、全ての職場が職場環境改善に取り組むよう支援する。

### 2. 職場環境改善に係る18項目の活用について

長時間労働の是正、ハラスメント対策、テレワークを活用した働きやすい職場づくりなど職場環境が変化する中、メンタルヘルス対策を推進するためには、健康管理と組織管理、双方の視点による取組が重要である。また、メンタルヘルス不調には、業務量だけでなく、仕事のやりがいや上司、同僚との人間関係、コミュニケーション等による影響もあることから、これらについて把握することができる平成28年度に示した18項目を積極的に職場環境改善に活用することが有用である。

### 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。

以 上