

# 国家公務員健康週間に当たって 「見過ごさない 私の不調 周りの不調」

今年で72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。職員それぞれにあった健康管理の方法を探求・実践し、心もからだも健康にした上で公務能率の維持・向上を図りましょう。

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たものであり、本年度は七二回目となります。

今年の健康週間の標語は「見過ごさない 私の不調 周りの不調」です。自分自身の心や体の不調を見過ごさず、一人一人が日頃からしっかりとした健康管理を行いましょう。また、より一層の健康の保持増進のため、周りの人たちの心や体の不調も見過ごさないよう気を配るようにしましょう。健康週間を機会に、特に以下のような取組を改めて心がけてください。

標語の募集には、各府省の方々から寄せられた四、七七六点の応募がありました。たくさんのご応募ありがとうございます。厳正な審査の結果、その作品の中から、法務省熊本地方検察庁 指宿 仁さんの作品が選ばれました。



### 一 新型コロナウイルス感染症への感染予防対策

新型コロナウイルス感染症の感染を予防するために、人の流れを抑制する観点から、在宅勤務・テレワークを活用していただきます。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、テレビ会議の

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ましよう。

また、新型コロナウイルスについて、各職場において、希望する職員が安心して新型コロナウイルスの接種を受けられるようにしてください。ただし、ワクチンの接種は強制ではなく、接種を受ける職員の同意がある場合に限り接種が行われるものです。強制したり、接種を受けていないことを理由に、不利益な取扱いや差別等を受けるといったことが生じないようにしましよう。

## 二 心の健康づくり対策

心の病気は、身近な人はもとより、自分もかかりうるものです。国民の四人に一人は、一生のうちに次のどれかを経験すると言われています。

- ・ 鬱状態、うつ病
- ・ 神経症
- ・ アルコール依存症等の精神に作用する物質による障害

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

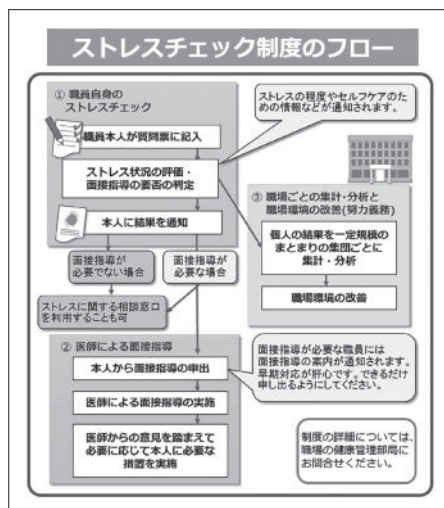
と、次頁の図のとおり、平成二八年度以降上昇傾向が続いています。また、一月以上の期間勤務していなかった長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者の占める割合は六割を超え、依然として高い水準にあります。

ストレスへの対応として、まず、自身のストレスに気付き、そして早期に対応することが大切です。そのために、職場の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。）を活用しましよう。ストレスチェックの結果、高ストレス者と判断され面接指導が必要な職員には、医師による面接指導の案内が通知されます。面接指導の案内がきましたら、積極的に面接指導を受診してください。心の不調を未然に防止することが大切です。

あわせて、所属府省において、インターネットに掲載されるなどしています自習用eラーニング教材を活用するなどして、心の健康に関する知識を高めましよう。

また、ハラスメントは、精神や身体の健康を害するなどの影響があります。ハラスメントに関する苦情相談を受ける各府省の相談員や窓口で相談したり、人事担当者や身近な信頼できる人に相談したりするなど、一人で問題を抱え込まないようにする

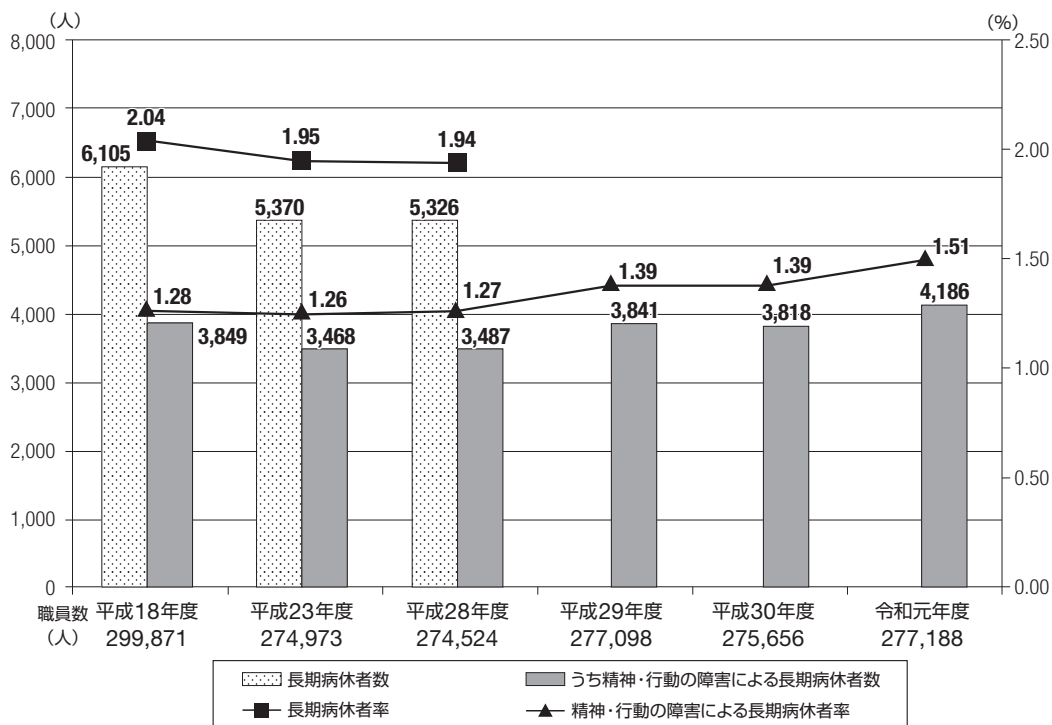
ことが大切です。さらに、管理監督者の方は、職場の良好な勤務環境を確保する立場にいますので、日頃からの指導などにより、職場内のハラスメント防止等に努めるとともに、ハラスメントが起きた場合には、迅速かつ適切に対処することが必要です。



## 三 超過勤務に係る健康管理対策

一箇月一〇時間以上の超過勤務を行った職員等に対して、本人の申出がなくとも、医師による面接指導を行うことを義務付けるなどの措置が講じられています。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

図 長期病休者数及び長期病休者率の推移



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。  
 注3 平成13年度から平成18年度にかけての職員数の大幅な減少は、独立行政法人化、国立大学法人化等によるもの。

ことができません。医師の面接指導を受診することは、過労死等の防止の観点からも重要です。積極的に面接指導を受診してください。

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。健康診断等で異常所見が認められた場合には、これを放置することなく、積極的に医療機関を受診して改善を図るようしてください。

また、子宮頸がんや乳がん等女性特有のがん検診や風しんの抗体検査、定期の予防接種、禁煙を積極的に行う等、自身の健康の保持増進を図っていきましょう。

#### 五 高年齢職員の健康管理

一般職の国家公務員における高年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ると見られます。

定期の健康診断を確実に受診し、自身の健康状況を客観的に把握するよう努めてください。生活習慣病が把握された場合には、保健指導を受けることにより進行を抑制するとともに、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。また、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。

なお、本号において、中高年齢職員の健康管理について、『人生一〇〇年時代の「自分の」健康管理〜中高年になっても快適に働くための準備〜』をテーマに、女子栄養大学 津下一代 特任教授に寄稿いただきましたので、併せてご一読ください。

## 人事院における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います。

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）（以下「指針」という。）を発出し、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 「111」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「こころの健康相談室」を開設しています。同相談室では、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。

なお、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、オンライン相談の導入について検討しています。

### 二 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。これは、心の不健康な状態となることを未然に防止する「一次予防」を強化するため、職員に自らのストレスの状況について気づきを促し、個々の職員のストレスを低減させるとともに、その

結果を集団ごとに集計・分析して職場のストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、これを低減させるものです。

職場環境改善については、職業性ストレス簡易調査票の項目に加えて、職員が職場における自らの役割や上司、同僚との関係をどのように受け止めているかなどについても併せて把握することが有効であることから、平成二八年一月に各府省のより積極的な取組をお願いするとともに、本取組の円滑な実施を図るための支援等を行っています。

なお、ストレスチェック制度については、制度導入から五年が経過したことも踏まえ、有識者からの意見を聴取して、制度の改善について検討を進めているところです。今後、各府省においてストレスチェック制度がより効果的に活用され、職場環境の課題の把握や改善が円滑に行われるよう、ストレスチェックの結果を用いたハラメント等の予防のための方策を示す等の支援を行っていくこととしています。

### 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、各府省の人事当局等が利用できる「こころ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会の実施」

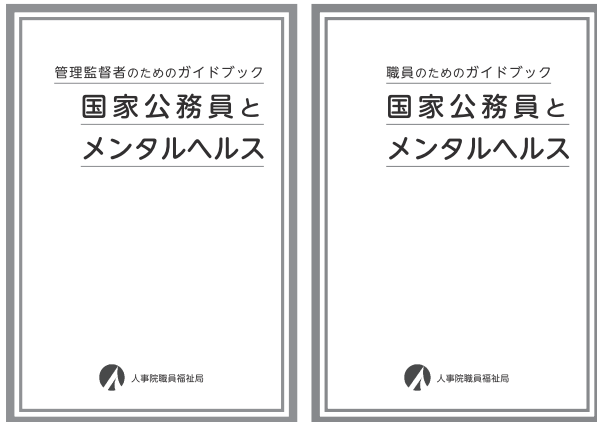
心の健康づくり対策においては、管理監督者を始めとする職員に対する研修が有効な取組の一つであることから、各府省の健康管理事務担当者向けの研修会を全国で開催するなど、各府省における心の健康づくり研修の効果的な実施を支援しています。

#### 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

個々の職員については、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。



（人事院HPよりダウンロードできます。）

#### 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」を開催しています。

このように、人事院としては、平成一六年以降指針の発出や専門医等による相談体制の整備等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、長時間勤務を行った職員に対する面接指導について確実に行うよう指導するなど、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。