

# 国家公務員健康増進等基本計画の運用指針

総 人 第 111 号

平成 3 年 3 月 20 日

国家公務員健康増進等基本計画（平成 3 年 3 月 20 日内閣総理大臣決定）を運用するに当たり、留意すべき指針は次のとおりとする。

## 1 健康の保持増進

### (1) 心の健康づくり

次の事項に留意しつつ、職員の心の健康づくりを推進する。

#### ① 職員一人一人の心の健康の保持増進

##### ア 体系的な教育の実施

###### (ア) 管理監督者に対する研修の強化

本府省等、地方支分部局、施設等機関等の全ての職場において、管理職員、課長補佐、係長やこれらに相当する職に昇任した際に、心の健康づくりに関する研修の受講を必修化する。その際、eラーニングの方法による研修の活用を図る。

また、これらの職員以外の管理監督者に対しても、管理者研修の機会等を活用し、積極的に研修を実施する。

###### (イ) 一般職員への教育・啓発

自習用教材の活用、冊子等の配布や回覧によって、心の健康づくりに関する一般職員への教育・啓発を積極的に実施する。

##### イ ストレスチェック制度の実施

###### (ア) ストレスチェック結果のセルフケアへの活用

ストレスチェックの実施に当たっては、職員がストレスチェック結果を心の健康状態に関するセルフケアに活用するよう促す。

###### (イ) 面接指導の結果に応じた措置

ストレスチェック結果に基づき申出をした職員に対し、医師による面接指導を行った場合は、その医師の意見を勘案し、必要に応じて管理職員等の管理監督者に業務負担の軽減等の配慮を促すほか、臨時の健康診断、指導区分の決定や事後措置等、適切な措置を講ずる。

###### (ウ) ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析

ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果を踏まえ、管理監督者に対して健康管理スタッフ等から必要な助言を行うなど、職場のストレス要因を低減・解消するため必要とされる措置を講ずる。

#### ② 心が不健康な状態への早期対応

##### ア 相談体制の整備

###### (ア) カウンセリング制度の充実・利用促進

カウンセリング制度が整備されていない省庁においては、その導入に努めるとともに、整備されている省庁においては、制度の充実及び活性化に努めるほ

か、制度について職員に周知を図り、制度の利用促進に努める。

また、カウンセラー等を対象とした講習会の開催、カウンセリング事例の研究等を通じて、カウンセリングに従事する者の資質の向上に努める。

さらに、カウンセリングに関する情報の提供等を通じて、職員のカウンセリングに関する理解を促進し、知識の普及に努める。

(イ) 外部専門機関への委託等による相談体制の整備

カウンセリング制度等の職場における相談体制を補うため、共済組合との連携等により、電話、web及び面談による相談業務を外部専門機関に委託するなどして、必要とする職員が専門家に相談をすることができる体制を整備する。

③ 円滑な職場復帰の支援と再発防止

職員の職場復帰に当たっては、人事院の受入方針のモデル例等を参考に、復帰の時期、職務内容等に関し、事前に職員の意向、主治医の意見、健康管理医等の意見を聴取し、職場復帰の可否の判断及び具体的な受入方針を決定する。

また、管理監督者は、復帰後の職員の勤務状況等を把握し、必要に応じ業務内容等を調整する。

さらに、職員の職場復帰の支援や再発防止に関し、各省各庁間の職場復帰事例に関する情報共有、支援策等の必要な改善に向けた検討等を行い、実効を上げるよう対応する。

④ ハラスメントの防止

本府省等、地方支分部局、施設等機関等の全ての職場において、管理職員、課長補佐、係長やこれらに相当する職に昇任した際に、ハラスメント防止に関する研修の受講を必修化する。その際、eラーニングの方法による研修の活用を図る。このほか、これらの職員以外の管理監督者に対しても、管理者研修の機会等を活用し、積極的に研修を実施する。

また、冊子等の配布や回覧によって、ハラスメント防止に関する一般職員への啓発を積極的に実施する。

さらに、苦情相談を受ける職員の配置、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所の指定、これらに関する職員への周知を行う。

(2) 生活習慣病対策等の健康増進対策の推進

次の事項に留意しつつ、職員の生活習慣病対策等の健康増進対策を推進する。

① 健康づくりのための相談・指導の充実

職員の日常からの計画的な健康管理を支援するため、健康相談の積極的な活用、健康管理医等による健康管理についての指導の充実等に努める。

② 生活習慣病予防に関する理解と知識の普及

健康づくりに関する職員の自助努力を促すため、健康に関する情報の提供、行事の開催、医師による講話の実施等を通じて生活習慣病予防に関する職員の理解を促進し、知識の普及に努める。

③ 定期健康診断の充実

定期健康診断のスクリーニング検査として次の検査項目その他の必要な検査項目の実施に努める。

ア 業務歴、既往歴、身長・体重・腹囲・視力・聴力、肥満度及び自覚・他覚症状

- イ 胸部エックス線検査
- ウ 喀痰細胞診（40歳以上の職員）
- エ 血圧検査、血糖検査及び尿検査（血糖検査は35歳及び40歳以上の職員）
- オ 心電図検査（35歳及び40歳以上の職員）
- カ LDLコレステロール検査（35歳及び40歳以上の職員）
- キ HDLコレステロール検査（35歳及び40歳以上の職員）
- ク 中性脂肪検査（35歳及び40歳以上の職員）
- ケ 貧血検査（35歳及び40歳以上の職員）
- コ 胃の検査（40歳以上の職員（妊娠中の女子職員を除く。））
- サ 肝機能検査（35歳及び40歳以上の職員）
- シ 便潜血反応検査（40歳以上の職員）

④ 健康診断結果等のデータを活用した健康増進対策の強化

健康診断結果を的確に管理するとともに、本人への適切な周知指導を徹底する。

また、自府省の職員の要医療又は要観察に該当した職員の人数や該当者率の経年変化、全府省の該当者率との比較など健康診断結果等のデータの分析を行い、これらを踏まえて業務の効率化、職場環境の改善、超過勤務の徹底した縮減、休暇の取得促進を図るなど適切な健康増進対策を行う。

特に、要医療に該当した職員や二次健診の対象となった職員に対しては、それぞれ、厚生担当課や管理職員相当職にある管理監督者が、医療機関や二次健診の受診の有無を確認し、未受診者に対し受診を指導するなどして、受診の確保を図る。

また、二次健診の結果、要医療に該当しなかった職員に対しては、運動・栄養・休養に関する保健指導に努める。

(3) 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現と超過勤務縮減の推進等

職員の心身の健康の保持増進やワークライフバランスの実現を図るため、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）、「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針」（平成21年2月27日人事院事務総局職員福祉局長通知）等を踏まえ、超過勤務の徹底的な縮減や年次休暇の使用促進を進める。

(4) 業務等に応じた健康管理対策

次の事項に留意しつつ、勤務状況等に応じた健康管理対策を推進する。

① VDT作業従事職員の健康管理

VDT作業に長期又は長時間従事する職員については、「VDT作業従事職員に係る環境管理、作業管理及び健康管理の指針」（平成14年12月16日人事院事務総局勤務条件局長通達）に基づき、照明や作業時間等に関する適切な環境管理及び作業管理並びに健康診断の実施に努める。

② 超過勤務を行った職員の健康管理

長期又は長時間の超過勤務によって職員の健康及び福祉に及ぼされる影響を未然に防止するため、特に長時間の超過勤務を行った職員については、医師による面接指導を実施するなど管理監督者がメンタルヘルス面を含めその健康管理に配慮すべき旨の徹底、健康診断結果の活用等に努める。

③ 健康に有害な業務に従事する職員の健康管理

各種有害物質を使用するなど、健康に有害又はそのおそれのある業務に従事する職員については、業務の実態を把握し、特別健康診断を実施するとともに、業務に応じた疾病予防等に関する知識の普及、作業環境や障害防止設備の点検・整備等に努める。

(5) 喫煙対策

喫煙による喫煙者自身の健康への影響及び職場における受動喫煙による非喫煙者の健康への影響を考慮し、場所の指定及び排煙設備等の設置により受動喫煙防止対策を徹底する。

また、喫煙者に対し、受動喫煙を含む喫煙に関する情報の提供、医師による講話の実施等を行うとともに、禁煙希望者に対しては禁煙プログラムの紹介等による禁煙支援を行い、喫煙対策を推進する。

(6) 職場の環境衛生対策

次の事項に留意しつつ、職場の環境衛生対策を推進する。

① 職場の環境衛生状態の把握

換気、照明、温度、湿度、振動、騒音、給・排水等の職場の環境条件の測定、職場の巡回チェック等を通じて職場の環境条件を的確に把握する。

② 環境衛生の保持・改善

職場の清潔保持に努めるとともに、環境条件の測定等の結果、不適切な点についてその改善に努める。

(7) 惨事ストレス対策

① 惨事ストレスに関する知識と理解の普及を図るため、情報の提供、医師の講話等を実施する。

また、惨事に遭遇した職員に対し、メンタルヘルス・シートの活用やカウンセリングの実施による早期発見に努める。

② 当該ストレスの症状のある職員に対しては、医師の治療等症状の緩和に努める。

## 2 安全管理

(1) 職員の身の回りの安全管理対策

次の事項に留意しつつ、職員の身の回りの安全管理対策を実施する。

① 職場の整理・整頓

職場及び作業場の整理・整頓、廊下やロッカーの上の放置物の整理等を計画的に実施することにより、自然災害等に備えた職員の身の回りの安全管理に努める。

② 避難訓練等の実施

火災、地震等の緊急事態の発生に備え、職員の避難訓練、防火訓練、救急訓練等の実施に努めるとともに、避難設備、防火設備、救急用具等の点検整備を行う。

(2) 業務に応じた安全管理対策

次の事項に留意しつつ、業務の状況に応じた安全管理対策を実施する。

① 危険設備及び作業環境の点検整備

ボイラー、圧力容器、クレーン、エレベーター等の危険設備について必要な検査及び点検整備を行うとともに、爆発性・引火性物質、有害物質等の危険物を取り扱

う作業場について、使用・保管設備等を重点に点検整備を行う。

② 機械設備及び作業方法の安全化の推進

機械設備及びこれに係る作業工程、レイアウト等について随時見直し、その安全化を推進するとともに、危険・有害業務の作業方法について工夫改善を行い、作業の安全性の向上に努める。

③ 船舶における災害防止の推進

船舶での転倒、墜落等の災害を防止するため、手すり等の設備の整備改善及び船員に対する安全教育の実施等に努める。

④ 放射線業務に係る災害防止の推進

放射線業務に係る災害を防止するため、放射性同位元素の数量の確認、放射性物質の厳重な管理、放射性物質に係る使用、貯蔵、廃棄等の施設の整備、放射線発生装置・標識・警報装置等の点検整備を行うとともに、管理区域における職員の線量当量の測定を実施する。

(3) 安全管理の周知・徹底

次の事項に留意しつつ、職員に対し、安全管理の周知・徹底を図る。

① 安全教育の実施

国家公務員安全週間や防災の日などの機をとらえ、安全に関する講習会の開催、訓練の実施等により、職員に対する安全管理のための教育に努める。特に、危害の発生するおそれの多い業務に従事する職員に対する特別教育に重点を置くこととする。

② 安全管理についての普及啓発

安全に関するポスターの作成・掲示、情報の提供等により、安全管理への取り組みについて、知識の普及啓発を図る。

③ 職員の意見を聞くための措置の充実

安全委員会の開催、職場懇談会の開催、提案制度の実施等、職員の安全管理への主体的な参加を促すとともに、安全管理に職員の意見を反映するための措置の充実に努める。

3 レクリエーション活動の実施

(1) レクリエーション行事の実施

次の事項に留意しつつ、レクリエーション行事を企画・実施する。

① レクリエーション行事の計画的な実施

レクリエーション行事については、職員の参加しやすい時期に配慮し、行事の計画的な実施に努める。

② 実施体制の確保

職員の健康の保持増進及び安全の確保を図るため、レクリエーション担当者の養成等を通じてレクリエーションの適切な実施体制の確保に努める。

③ 実施に当たっての留意事項

レクリエーション行事の実施に当たっては、行事を職員間のコミュニケーションの活性化の場として積極的に活用するとともに、職員の希望等を反映し、職員が参加しやすいものとなるよう工夫するなど、その改善に努める。

(2) 職員の自発的なレクリエーション活動の支援

職員のクラブ・サークル活動に必要な環境の提供等を通じて、職員の自発的なレクリエーション活動の支援に努める。

4 その他厚生施策推進に当たっての重要事項

(1) 職員の生活設計の支援

退職準備プログラムの実施、生涯生活設計に関する情報の提供、適切なアドバイスの実施、職員の相互啓発の機会の確保、カウンセリングにおける生活相談の導入等を通じて、職員に対する生涯生活設計の普及に努める。

(2) 厚生施設の整備

食堂施設、庁内保育施設その他の厚生施設が整備されていない省庁においては、職場の実態に応じて、その整備に努めるとともに、整備されている省庁においても、更なる改善、サービスの向上等に努める。

各省各庁の長は、毎年6月末日までに、前年4月1日に始まる年度における国家公務員健康増進等基本計画の実施状況について、別紙様式により内閣総理大臣に報告するものとする。

また、内閣総理大臣は、同計画の実施状況の集計結果を各省各庁の長にフィードバックするとともに、実施状況及び政策課題等を勘案しつつ、必要に応じて本運用指針の見直しを行うものとする。

本運用指針は、平成3年4月1日から施行する。

附 則

1 改正後の運用指針は平成28年4月1日から施行する。

2 平成27年度における国家公務員福利厚生基本計画の実施状況の内閣総理大臣への報告様式については、本通達による改正前の別紙様式によるものとし、報告項目は1(1)①、②、③、⑤及び⑥並びに1(4)①及び②の項目に限ることとする。

(一部改正 平成8年3月22日)  
(一部改正 平成12年12月8日)  
(一部改正 平成15年3月26日)  
(一部改正 平成18年3月17日)  
(一部改正 平成20年2月25日)  
(一部改正 平成23年4月25日)  
(一部改正 平成24年2月8日)  
(一部改正 平成26年5月29日)  
(一部改正 平成28年3月2日)

省庁・区分名 \_\_\_\_\_

対象機関数 ( )

項 目	実 施 状 況	実施の有無	機関数																								
健康の保持増進 (1) 心の健康づくり ① 職員一人一人の心の健康の保持増進	<p>ア 体系的な教育の実施                      (ア) 管理監督者に対する研修の強化                      1 管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任した者の研修（eラーニングの方法によるものを含む。）の受講</p> <table border="1" data-bbox="667 772 1192 1137"> <thead> <tr> <th>対象者</th> <th>対象者数</th> <th>受講者数</th> <th>受講率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職員相当職昇任者</td> <td>名</td> <td>名</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>課長補佐相当職昇任者</td> <td>名</td> <td>名</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>係長相当職昇任者</td> <td>名</td> <td>名</td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(うち講義方式による研修の受講)</p> <table border="1" data-bbox="710 1240 1149 1453"> <thead> <tr> <th>対象者</th> <th>受講者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理職員相当職昇任者</td> <td>名</td> </tr> <tr> <td>課長補佐相当職昇任者</td> <td>名</td> </tr> <tr> <td>係長相当職昇任者</td> <td>名</td> </tr> </tbody> </table> <p>*1 対象者は、前々年9月1日から前年8月31日までの間に管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任した者とする。                      *2 受講者数は、対象者のうち、前々年9月1日から前年3月31日までの間に研修を受講した者がいる場合は、その人数を加えて計上すること。                      *3 受講率 (%) = 受講者数(名) ÷ 対象者数(名) × 100                      *4 行政職俸給表(一)の7級、5級、3級及び同表以外の各俸給表のこれ</p>	対象者	対象者数	受講者数	受講率	管理職員相当職昇任者	名	名	%	課長補佐相当職昇任者	名	名	%	係長相当職昇任者	名	名	%	対象者	受講者数	管理職員相当職昇任者	名	課長補佐相当職昇任者	名	係長相当職昇任者	名	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	
対象者	対象者数	受講者数	受講率																								
管理職員相当職昇任者	名	名	%																								
課長補佐相当職昇任者	名	名	%																								
係長相当職昇任者	名	名	%																								
対象者	受講者数																										
管理職員相当職昇任者	名																										
課長補佐相当職昇任者	名																										
係長相当職昇任者	名																										







