

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

はじめに

少子・高齢社会の進行、国際化・情報化の進展、職場環境の急激な変化によるストレス要因の増加等、社会経済情勢が大きく変化する中で、公務を能率的かつ効率的に遂行することが求められているところであり、職員の働き方改革を進めつつ、職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることが、活力ある行政の基盤ともなるものである。

こうした観点から、本計画において職員の心身の健康の保持増進等に関する施策を推進するための基本的な方針を示すものである。

第1 総則

1 計画の趣旨及び目的

この計画は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第73条第1項において内閣総理大臣が定めることとされている能率増進に関する計画を定めるものであり、同項に関する施策（以下「健康増進等施策」という。）の推進に関する基本方針を示すことにより、職員の勤務能率の発揮及び増進を図ることを目的とする。

2 健康増進等施策の目標

国家公務員の健康増進等施策は、職員の心身の健康の保持増進、安全管理、レクリエーション活動の実施等を通じて、職員がその能力を十分に発揮し、安心・安定して公務に専念できる環境を確保することにより、職員の勤務意欲の向上及び勤務能率の増進を図り、もって、国民に対してより良質な行政サービスを提供することを目標としてこれを推進する。

特に、内閣総理大臣は、別紙に掲げる項目及び目標について、毎年度、目標の達成状況をフォローアップする。

3 健康増進等施策の推進体制

各省各庁の長（人事院規則1-2第25号に規定する者をいう。以下同じ。）は、この計画の方針を各々の健康増進等施策に反映し、人事管理官会議、各省庁厚生担当課長会議等における連絡・調整を通じて健康増進等施策の一体的な推進に努めるとともに、共済組合との連携強化やアウトソーシング等の推進を図ることにより、民間との均衡を考慮しつつ、健康増進等施策の効率的かつ効果的な実施に努めるものとする。

第2 健康の保持増進

職員の心身の健康の保持増進の重要性について積極的な普及啓発を図るとともに、職場環境の改善に努め、疾病の発生を予防することにより、職員の生涯にわたる心身ともに健康な生活を実現する。

このため、次の事項に重点を置いて職員の健康の保持増進対策を推進する。

1 心の健康づくり

職場環境の変化、職務内容の多様化・複雑化に伴う職員のストレス要因の増加に鑑み、職員一人一人の心の健康の保持増進、心が不健康な状態への早期対応及び円滑な職場復帰の支援と再発防止を進める。この際、依然として後を絶たない自殺の防止並びに過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）及び同法第 7 条第 1 項による「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に基づく過労死等の防止に留意する。

このため、体系的な教育の実施、ストレスチェック制度の実施、相談体制の整備、職場復帰の際の受入方針のモデルの活用及びセクシュアル・ハラスメントやいわゆるパワー・ハラスメント等のハラスメントの防止を進める。

これらの対策のうち、体系的な教育の実施については、職員の心の健康づくりが管理職員等の管理監督者の職場マネジメント業務の重要な一部であることを徹底し、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研修（eラーニングの方法によるものを含む。）の受講を必修化するなど、管理監督者を対象とした研修を強化する。また、一般職員への教育及び啓発のため、職員向けの自習用教材を活用する。

ストレスチェック制度については、医師等によ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。）を全ての職員に対し実施する。

ストレスチェック結果に基づき、職員からの申出により医師による面接指導を行った場合は、必要に応じ、上司である管理職員を通じてその職員の健康を保持するための措置をとるなど適切な対応を行う。

また、各省各庁の長は、当該検査を実施した医師等に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させて、結果の提供を受け、職場におけるストレス要因の有無やその発生原因等を把握するとともに、必要に応じ、職場環境の改善を行う。

相談体制の整備については、カウンセラー等の資質の向上、カウンセリングに関する理解及び知識の普及等によりカウンセリング制度の充実・利用促進を図る。また、共済組合との連携等により、外部専門機関に相談業務を委託するなどして、職員が本府省等、地方支分部局、施設等機関等のいずれに属するかを問わず、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える。

職場復帰の際の受入方針のモデルの活用については、各省各庁間の情報共有を図り、必要な改善を図るなどして、職場復帰の支援や再発防止の実効が上がるように取り組む。

ハラスメントの防止については、ハラスメントのもたらす職員の心身の健康への影響によって、職員が職務に専念することができなくなるなどその能率の発揮を損なうものであることから、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の研修（eラーニングの方法によるものを含む。）の受講必修化等の研修の強化、職員への啓発、苦情相談への対応を推進する。

2 生活習慣病対策等の健康増進対策の推進

社会環境及び食生活の変化等に伴い、がん、心臓病、脳卒中、糖尿病等の生活習慣病に係る対策が重要な課題となっている。生活習慣病を予防するためには、適切な運動を行い、健全な食生活に心掛けるなどの生活習慣を維持することが重要となる。

こうした生活習慣病の予防をはじめ、職員の健康を保持増進するためには、職員自らが定期健康診断の結果等を有効に活用し、生活の改善に努めるとともに、職場においても、健康診断結果等のデータを活用した対策を進め、管理職員等の管理監督者が職場マネジメント業務の一部として職員の健康増進対策に取り組むことが重要となる。

このため、健康づくりのための教育等の充実、生活習慣病の予防に関する理解と知識の普及等を行い、定期健康診断の充実及びその結果に基づく保健指導を徹底するなど職員の生活習慣病対策等の健康増進対策を推進する。

特に、健康診断又は医師による面接指導の結果、医師による直接の医療行為を必要とする指導区分に指定された職員に対し、医療機関の確実な受診を指導する。

また、健康診断の結果、肥満、血圧、血糖及び血中脂質のいずれにも有所見となった職員に対し、二次健診及び保健指導を確実に実施する。

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

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」は、職員の心身の健康の保持増進の基盤となるものであり、また、恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は、職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすとともに、職員の活力低下により業務遂行等に支障を来すものである。

このため、各省各庁の長は、「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）等を踏まえ、「働き方改革」と「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」の二つの改革を推進することにより、男女全ての職員のワークライフバランスを実現するとともに、超過勤務の徹底的な縮減及び年次休暇の計画的使用を促進する。

4 業務等に応じた健康管理対策

職場における情報通信機器の利用の日常化、業務量の増加等により業務やこれを取り巻く環境が多様化しており、このような多様な業務等に対応した適切な健康管理対策を実施することが必要となる。

このため、VDT作業従事職員については、環境管理、作業管理及び健康管理を行う。また、長時間の超過勤務を行った職員についても、医師による面接指導を実施するなど健康管理に配慮する。

さらに、健康に有害な業務に従事する職員の健康管理等に留意しつつ、職員の業務等に応じた健康管理対策を推進する。

5 喫煙対策

喫煙が健康に与える影響及び受動喫煙の危険性を踏まえ、生活習慣病等を予防する上で喫煙対策は重要な課題となっている。このため、職場における受動喫煙防止対策

を徹底するほか、職員に対する喫煙と健康に関する正しい知識の普及や禁煙希望者に対する禁煙支援を推進する。

6 職場の環境衛生対策

職員の心身の健康を保持し、勤務能率を増進するためには、職場の環境衛生を適切な状態に維持・管理することが必要であることに鑑み、職場の環境衛生状態の把握及びその維持・改善に留意しつつ、職場の環境衛生対策を推進する。

7 惨事ストレス対策

地震、台風等の自然災害又は凄惨な事件、事故等の対応に当たる職員、直接被害を受けた職員及び現場に遭遇した職員が受けた精神的ストレスを早期に発見して、カウンセリング等を通じて症状の緩和を図るための対策を推進する。

第3 安全管理

職員の職務に起因する災害の発生を未然に防止し、職務に不安なく従事することができるようにするため、次の事項に留意しつつ、職員の安全管理対策を推進する。

1 職員の身の回りの安全管理対策

不慮の事故や自然災害に伴う職員の災害の発生を未然に防止するため、職場の整理・整頓、避難訓練等、日常から職員の身の回りの安全管理対策を推進する。

2 業務に応じた安全管理対策

危険設備の使用、危険作業等により危険を伴う業務に従事する職員に対して、危険設備及び作業環境の点検整備、機械設備及び作業方法の安全化の推進等、業務に応じた安全管理対策を実施する。

3 安全管理の周知・徹底

職場の安全を確保するためには、職員が自ら主体的に安全管理に取り組むことが必要であるため、安全教育、安全に関する普及啓発、職員の意見を聞くための措置の充実等に努め、職員に安全管理の周知・徹底を図る。

第4 レクリエーション活動の実施

レクリエーション活動とは、健全な文化・教養・体育等の活動を通じ、職員の心身の健康の保持増進及び活力の向上を図るとともに、相互のコミュニケーションにより職員の一体感を醸成することを目的とするものである。

レクリエーション活動の実施に当たっては、多くの職員が参加する機会を確保するとともに、活動の適正かつ効果的な実施を図るため、行事の計画的な実施、適切な管理体制の確保等に留意しつつ、職員の希望にも配慮する。また、職員の自発的なレクリエーション活動の支援に努める。

第5 その他厚生施策推進に当たっての重要事項

職場内外において職員が安心して良質な生活を送ることでその勤務意欲の増進を図る

ため、次の事項に重点を置いて職員の厚生施策を推進する。

1 職員の生活設計の支援

職員の在職中から退職後にわたる人生をより充実したものとするため、できるだけ早い時期から退職後の生活までも念頭に置いた生活設計において必要な生きがい、健康、家庭経済設計などの情報を提供し、職員自らが生活設計を行うことを支援する。

2 厚生施設の整備

職場における生活の向上を図るため、職場の実態に応じ、食堂施設、庁内保育施設その他の厚生施設の整備に努める。

第6 附則

- 1 この計画の運用に関し、必要な事項は内閣官房内閣人事局人事政策統括官通達で定める。
- 2 この計画は、5年を目途に必要な見直しを行うものとする。
- 3 この計画は、平成3年4月1日から施行する。

附 則（平成8年3月22日内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成8年4月1日から施行する。

附 則（平成12年12月8日内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成13年1月6日から施行する。

附 則（平成18年3月17日内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成23年4月6日内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成23年5月1日から施行する。

附 則（平成26年5月29日内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成26年5月30日から施行する。

附 則（平成28年3月2日内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成28年4月1日から施行する。

別紙（第1の2関係）

項 目	目 標
精神及び行動の障害(注)による長期病休者率	減少に転じさせる
管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任時の心の健康づくりに関する研修の受講率	100%
管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任時のハラスメント防止に関する研修の受講率	100%
職員に対するストレスチェックの実施率	100%
心の健康づくりに関する相談体制の整備率	100%
要医療該当職員の受診率	100%
二次健診対象職員の受診率	100%

注 精神及び行動の障害には、神経系の疾患のうち自律神経系の障害を含む。