

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さらに進めつつ、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、「パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント等」（以下「ハラスメント」という。）の防止、安全管理等を通じて、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、別紙に掲げる項目について、毎年度、取組状況を取りまとめ、その結果に対する専門家からの対応策等の助言も含め、各府省等に対して情報共有を図ることにより、各府省等の取組の向上を図る。

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。また、健康増進等施策を円滑に推進するため、必要な健康安全管理体制の整備や予算の確保に努めるものとする。さらに、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とともに、民間における健康経営等の取組も参考にしつつ、民間との均衡を考慮し、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・複雑化の中での心の健康への影響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。特に、職場ごとに要因や課題が様々であることから、心の健康づくりに係る各種指標を総合的に評価しつつ取り組む。また、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」（令和6年8月2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、職場復帰支援及び再発防止に係る取組並びにハラスメントの防止等を進める。

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幹部職員など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、ラインによるケアもなされるよう、幹部職員、課長、室長、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の受講を必修化するなど、監督者及び管理監督者を対象とした研修を強化する。また、これらの職員以外の職員に対しても、ストレスへの対処法等について啓発する。

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、管理監督者を通じてその職員の健康を保持するための措置を取るなど適切な対応を行う。

また、ストレスチェック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、その結果の提供を受け、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、必要に応じて職場環境の改善等を行う。

心の健康づくりに関する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、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。特に、若手職員等については、個々の職場の実情に応じて、カウンセリングの方法を工夫する。

精神及び行動の障害による長期病休者（以下「長期病休者」という。）が増加傾向にある中で、1次予防（未然防止）、2次予防（早期発見、早期対応）の取組を推進するとともに、3次予防（長期病休者が円滑に職場復帰し、再度長期病休に入ることなく各職場において活躍し続けられるようにすること）が重要である。各府省等は、

関係部署、管理監督者、主治医、健康管理医、保健師、職場内の心の健康づくり専門スタッフ等が緊密に連携を取りつつ、職場復帰の支援や再発防止に取り組む。特に、長期病休者へのフォローや職場復帰等については、「国家公務員の心の健康の問題による長期病休者の円滑な職場復帰のための支援手法（担当者向けマニュアル）」（令和7年5月人事院）及び「職場復帰の手引き（職員向け）」（令和7年5月人事院）を活用するとともに、各府省等間において取組事例の情報共有を図り、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性が上がるように取り組む。

ハラスメントについては、職員の尊厳や人格を傷つけるとともに、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、その防止等に係る認識を深めさせるため、幹部職員、課長、室長、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の受講を必修化する等の研修の強化、職員への啓発を推進する。

また、問題が深刻化する前に職員が相談できるよう、ハラスメントに関する相談体制を整備する。

特に、パワー・ハラスメントについては、業務量の偏りをなくすとともに、「パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針」（人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について（令和2年4月1日職職-141）別紙第1）等を職員に周知徹底する。その上で、パワー・ハラスメントは、行為者に自覚がないことも多く、よかれと思っての言動もあることから、当事者間の認識の相違を解消するためのコミュニケーションを図るなど、パワー・ハラスメントが行われることのない勤務体制や勤務環境を整備する。

また、行政サービスの利用者等からのいわゆる「カスタマー・ハラスメント」についても、職員の心身の健康に大きな悪影響を及ぼすおそれがあるため、各種法令や政府方針等の趣旨に沿って、職員のメンタルヘルスケアの観点から、環境整備を行う。

2 生活習慣病対策及び感染症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（NCDs（非感染性疾患）。以下単に「生活習慣病」という。）に係る対策が重要な課題となっている。

また、感染症等の流行時に備えた健康管理にも取り組んでいく必要がある。

なお、生活習慣病対策及び感染症対策を進めていく上で、高年齢職員、障害のある職員、妊娠中の女性職員、基礎疾患がある職員及び免疫抑制状態にある職員等の健康管理には特に配慮する必要がある。

生活習慣病対策については、職員自らが定期健康診断の結果等を有効に活用し、適切な運動や健全な食事等生活の改善に努めるとともに、職場においても、受動喫煙対策を始めとする職場環境の整備に加え、健康診断結果や健康スコアリング等のデータを活用した対策を進め、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の徹底や日常

からメディカルチェック等による職員の健康状態の把握に努めるなど、国家公務員共済組合連合会が実施する健康増進支援事業の活用も含め、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（以下「要医療該当職員」という。）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。

喫煙については、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、健康増進法（平成14年法律第103号）及び「職場における受動喫煙防止対策及び健康確保に係る取組について」（令和2年3月2日職職-101）に基づき、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指導を組織的かつ継続的に実施するなど、禁煙サポートを推進する。

感染症対策については、職員に対して、手洗い、咳エチケット、換気等の基本的な感染対策や、予防接種を含めた予防の取組を推進するとともに、一般的な健康確保に留意する。

また、感染症の流行時には、職場における感染拡大防止対策を適切に行う。

3 障害のある職員の健康管理

障害のある職員については、障害の種類や程度は一人一人異なることから、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（令和6年1月内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）に掲げられた障害別にみた特徴と雇用上の配慮等を参考にしつつ、当該職員の心身の状態を適切に把握した上で、配置や業務の遂行方法等に関して配慮するとともに、健康管理を行う。

4 性差・年齢等に応じた健康課題への理解促進

公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進する。特に女性については月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して理解を促進する。

5 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現及び超過勤務縮減の推進等による健康管理対策

「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。特に、月100時間未満や2～6か月の平均が月80時間以下といった超過勤務時間の上限を超える超過勤務は、脳血管疾患、虚血性心疾患等の発症との関連性が強いことに留意して対応する必要がある。

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。令和 8 年 3 月 19 日一部改正)、「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。平成 28 年 9 月 14 日最終改正)、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」(平成 30 年 12 月 7 日職職-252)及び超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則 15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)等を踏まえ、全ての職員のワークライフバランスを実現する。また、フレックスタイム制や早出遅出勤務、テレワークを活用するなどにより働く時間と場所の柔軟な選択の確保を図るとともに、超過勤務の徹底的な縮減及び長時間の超過勤務を行った職員に対する医師による面接指導を実施する。なお、人事院規則 10-4(職員の保健及び安全保持)第 22 条の 2 第 1 項第 1 号及び「人事院規則 10-4(職員の保健及び安全保持)の運用について」(昭和 62 年 12 月 25 日職福-691)により、月 100 時間を超えて超過勤務を行った職員については、医師による面接指導が義務付けられているが、現在、必ずしも徹底されていない状況があることから、実効性を向上させるための取組を行う。また、各省各庁の長は、人事院規則 15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)第 1 条の 2 において勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定が導入されたことを踏まえ、「勤務間のインターバル確保について」(令和 6 年 3 月 29 日職職-78)に示された目安となる時間等を参考にしつつ、勤務間のインターバル確保に努める。さらに、年次休暇の計画的使用を促進するため、職場の実情に応じた取組を行う。

6 業務に応じた健康管理対策

職場における情報通信機器の使用の日常化、業務量の増加等により、業務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、情報機器作業従事職員については、実際の作業を行う職員の個々の作業内容、使用する情報機器、作業場所等に応じて、環境管理、作業管理及び健康管理を行う。

また、有害物取扱業務、病原体取扱業務、騒音業務、放射線業務、深夜業務、自動車運転業務及び調理・配ぜん業務など、その他特定の業務に従事する職員の健康管理等に留意しつつ、職員の業務に応じた健康管理対策を推進する。

7 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。

特に、感染症の発生及び感染拡大の防止のため、職場の清潔保持、清掃等による職場環境の改善を行うなど、日常から職員の身の回りの環境衛生対策を推進する。

また、職員の健康保持のため、「快適で安全な執務環境の確保について」(令和 6 年 8 月 8 日閣人人第 578 号・職職-194)に沿って、執務室における適切な温度管理を徹底する。

8 惨事ストレス対策

地震、風水害等の自然災害又は凄惨な事件、事故等の対応に当たった職員、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、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、職場の整備及び整理・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、安全管理に関する普及啓発、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 その他福利厚生施策の推進

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福利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のが重要であり、退職までの準備期間を十分確保するため、できる限り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、家庭経済設計等の情報を提供するなど、職員自らが生活設計を行うことを支援する。

2 厚生施設の整備等

職員の生活の向上を図るため、職場の実態及び職員のニーズを把握し、必要に応じて、売店、食堂施設、庁内保育施設その他の厚生施設の整備を行うとともに、サービスの向上等に努める。

3 レクリエーション活動の実施

職員の健全な文化・教養・体育等の活動を通じ、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ため、職員の安全面に留意しつつ、レクリエーション活動を実施する。

第5 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。

附則（令和3年3月2日 内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、令和3年4月1日から施行する。

附則（令和8年3月24日 内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、令和8年4月1日から施行する。

| 項目 | 取組の方向性又は目標値 |
|--|-------------|
| 幹部職員、課長、室長、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（第2の1関係） | 100% |
| ストレスチェックの集団分析結果の活用状況（好取組事例等）（第2の1関係） | 職場環境の向上 |
| 心の健康づくりに関する相談窓口の状況（取組状況、利便性等）（第2の1関係） | 相談の効果の向上 |
| 長期病休者の職場復帰支援及び復職した職員の再発防止のための取組（好取組事例等）（第2の1関係） | 取組の向上 |
| 幹部職員、課長、室長、課長補佐及び係長相当職に昇任時のハラスメント防止等に関する研修の受講率（第2の1関係） | 100% |
| ハラスメントに関する相談窓口の状況（実施状況、利便性等）（第2の1関係） | 相談の効果の向上 |
| 健康管理医その他の産業保健スタッフ等の体制（健康管理医等の活用等）（第2の2関係） | 健康管理体制の強化 |
| 要医療該当職員の受診率（第2の2関係） | 100% |
| 要医療該当職員へのフォローアップ状況（受診勧奨等）（第2の2関係） | 受診率の上昇 |