⑵　心の健康づくり

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題によるものが６割を超える状況となっており、心の健康に関し、職員の状況に応じて、１次予防（健康不全の未然防止）、２次予防（健康不全の早期発見、早期対処）及び３次予防（職場復帰支援、再発防止）の各取組を推進していくことがますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に取り組んできている。

ア　心の健康づくり研修教材の提供、職員の意識啓発のためのガイドブックの作成等、心の健康づくりの推進を図ってきている。令和７年度においては、10月に「国家公務員健康週間」の取組として、心の健康を含む各府省における健康施策の効果的な実施を図ることを目的に、「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を実施し、心の健康の問題による長期病休者の状況や特徴等について、課題の共有及び各府省間の意見交換を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識を啓発した。

イ　職員の心の不調を未然に防止するための取組として、各府省においてストレスチェックが実施されている。このストレスチェックの職場ごとの分析結果を踏まえた各府省における職場環境改善策の検討の推進を支援することを目的として、健康管理担当者等を対象にしたファシリテータ研修を人事院の本院及び各地方事務局（所）（令和７年度は全国４か所）において実施した。

ウ　心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組として、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）にて対面又はオンラインで利用可能）を運営している。令和７年度における相談件数は、合計303件であった。

エ　心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）にて対面で利用可能）を運営している。令和７年度における相談件数は、合計118件であった。

⑶　精神及び行動の障害による長期病休者数調査

職員の心の健康づくりに関する施策の検討に資するため、一般職の国家公務員のうち、令和６年度において引き続いて１月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務しなかった者について、「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」を実施した。

令和６年度における精神及び行動の障害による長期病休者は5,945人（全職員の2.11％）であり、人数・率とも令和５年度より増加していた。

⑷　国家公務員死亡者数等調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和６年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死亡者数等調査」を実施した。

令和６年度における在職中の死亡者は240人で、令和５年度の246人より６人減少した。また、死亡率（職員10万人に対する率）は85.0（令和５年度は87.5）であった。

死亡者のうち、病死者は189人（令和５年度は190人）で、令和５年度に比べ１人減少し、死亡率は66.9（同67.6）であった。また、災害死（不慮の事故、自殺及びその他）は51人（令和５年度は56人）で、令和５年度に比べ５人減少し、死亡率は18.1（同19.9）であった。

災害死のうち、「自殺」による死亡者は30人（令和５年度は44人）で、令和５年度に比べ14人減少し、死亡率は10.6（同15.7）であった。また、「不慮の事故」による死亡者は10人（令和５年度は12人）で、令和５年度に比べ２人減少し、死亡率は3.5（同4.3）であった。

２　安全の確保

職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けており、取りまとめた災害状況について公表し、類似の災害発生の防止に資するよう情報提供を行っている。

令和６年度に職場で発生した災害による常勤職員の死傷者（死亡者及び休業１日以上の負傷者）は236人（令和５年度232人）で、令和５年度に比べ４人増加した。また、死亡した者は０人（令和５年度６人）であった。

３　健康安全管理の推進（国家公務員安全週間・健康週間）

⑴　国家公務員安全週間

毎年７月１日から７日まで国家公務員安全週間を実施し、安全管理に関する施策の充実、安全意識の高揚及び安全活動の定着を図っている。

令和７年度は、安全週間に先立ち、各府省の安全管理担当者による安全対策会議を実施するとともに、標語の決定、ポスターの作成、人事院月報への特集記事の掲載、有識者講演の動画配信等を行った。

⑵　国家公務員健康週間

毎年10月１日から７日まで国家公務員健康週間を実施し、各府省における職員の健康の保持増進の一層の取組を推進している。

令和７年度は、職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議を実施するとともに、ポスターの作成、人事院月報への特集記事の掲載等を行った。

４　職員の放射線障害防止のための訓練等

職員の放射線障害防止のため、規則10―５（職員の放射線障害の防止）及び規則10―13（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等の除染等のための業務等に係る職員の放射線障害の防止）等により、除染等を含む放射線業務に従事する職員の被ばく線量の測定を行うこととしており、令和７年11月には原子力緊急事態の発生を想定した訓練に参加するなど、引き続き職員の放射線障害防止に努めている。

第３節　ハラスメント対策

ハラスメント対策については、規則10―10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、規則10―15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及び規則10―16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定めるなど、ハラスメントの防止等を図っている。

１　ハラスメント防止対策に関する研修の開催等

本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象とした「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を開催し、ハラスメント防止対策に関する幹部・管理職員の役割の重要性、あるべき行動等の理解促進を図った。また、本府省及び地方機関の人事担当者等を対象にした「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を開催し、ハラスメント防止対策を担当する職員の専門性の向上を促進した。

さらに、各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを、人事院の本院及び地方事務局（所）で開催し、相談員の知識、技術等の向上を図り、相談しやすい体制づくりを促進した。

これに加え、令和７年３月から、各府省のハラスメント相談員が、ハラスメントに係る専門的な知見を有する専門家に直接相談することができる外部相談窓口である「ハラスメント相談員のための相談窓口」を開設し、実施している。