部長及び参事官　　厚生発第139号
殿　　（警務、備二）
所　属　長　　令和７年５月28日
５年保存（口訓）
本　部　長

環境等の変化・多様化や組織の課題を踏まえた健康管理対策及び安全管理対策の推進について（通達乙）

近年の全国警察職員の健康状況は、うつ病等の精神及び行動の障害による長期休業者数が依然として高い水準にあり、組織の人的基盤の確保への影響も懸念されるほか、高年齢職員や女性職員の増加等に伴い、年代や性差等に応じた健康課題への取組や仕事と治療の両立への支援が求められている。さらに、気候変動や災害の多発等に伴い、過酷な環境で勤務に従事する職員の健康や安全の確保も喫緊の課題となっていることなどから、職員の多様な事情や各種環境等の変化を的確に踏まえた職員の心身の健康管理対策及び安全管理対策（以下総称して「健康安全管理対策」という。）を推進する必要があり、警察庁から別添「環境等の変化・多様化や組織の課題を踏まえた健康管理対策及び安全管理対策の推進について（通達）」（令和７年３月31日付け警察庁丁参人発第192号ほか）のとおり示達されたところである。

本県においても、令和６年度においては、傷病による長期休業者の約６割をうつ病等の精神及び行動の障害による休業者が占めていることに加え、空腹時血糖やメタボリックシンドロームなどの健康診断の有所見率も高くなっており、勤務配慮を要する職員の増加や休務による実働人員の減少等による組織執行力への影響や、定年延長による高年齢職員の増加に比例した健康障害を有する職員の増加が懸念される状況にある。

各位にあっては、職員の健康が組織の人的基盤の根幹であり、健康管理の推進が管理監督者の重要な責務であることを深く認識し、下記事項に特に留意して複合的な健康安全管理対策を積極的に推進されたい。

なお、「複合的な健康管理対策の推進について（通達乙）」（令和５年６月15日厚生発第260号）は、廃止する。

記

１　衛生委員会の活性化及び労働安全衛生関係法令等に基づく基本事項の徹底

(1)　衛生委員会の活性化

衛生委員会は、健康管理に関する情報の共有、効果的な施策の検討等、所属における健康管理対策の中核を担うものである。

特に、組織の健康課題であるメンタルヘルス不調や生活習慣病を予防するためには、職員自らが主体的に健康的な生活習慣の維持に取組む必要があるが、その活動を組織的かつ継続的に支援するため、所属の健康管理施策に職員を参加させ、定期的に評価や見直しを行うなど、衛生委員会を活性化し効果的に運営すること。

また、公務災害を防止するため、衛生委員会において危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について審議するとともに、職場環境の改善やその他多様な業務に起因する危険又は健康障害の防止に計画的に取り組むこと。

(2)　健康診断の実施及び事後措置

職場における健康診断は、健康を阻害する諸因子による健康障害の早期発見及び職員の健康状態の把握のみならず、就業の可否や適正配置を判断する上で必要となる重要な検査であることから、以下の点に留意し、適正な実施に努めること。

ア　定期健康診断の未受診者に対する受診勧奨を徹底し、定期健康診断の全員受診を引き続き推進するとともに、労働安全衛生関係法令に掲げる検査項目を適切に実施すること。

イ　精密検査等を指示された者が業務多忙を理由に受診の機会を逸することがないように配慮すること。

ウ　定期健康診断等の結果を踏まえ、適切な事後措置を講ずるとともに、講じた事後措置を適時適切に見直すなど、その管理を徹底すること。

(3)　過重な業務負荷による健康障害防止

過重な業務負荷は心身の健康を阻害するが、警察業務においては、職務の特殊性から長時間労働や過重な心身の負荷が生ずる可能性が高い。

所属においては、職員の勤務や負担の状況等を把握し、業務の合理化や分担等により負担軽減を図ること。また、業務管理を計画的に実施し、時間外勤務命令が必要な場合は、幹部が責任を持って指示するとともに、職員に対しては、睡眠時間の確保や生活習慣病の予防等の重要性について繰り返し指導・教養を行うこと。

なお､やむを得ず長時間にわたる時間外等の勤務を行った職員に対しては、過重な負荷に起因する健康障害防止に係る産業医等の面接指導やチェックリストの記入を確実に行わせ、面接指導の結果に基づく勤務配慮の実施を確実に行い事故防止に努めること。

(4)　有害物質に関する健康障害防止措置

ア　有機溶剤等を取り扱う業務に従事する職員に対しては、労働安全衛生関

係法令の定めに従い、適切な安全確保措置を講ずるとともに、厚生課が実施する特殊健康診断等を確実に受診させること。

イ　業務に起因する危険性・有害性等の調査（以下「リスクアセスメント」という。）を自主的に実施し、その結果に基づき必要な措置を講じ、職員の危険及び健康障害の防止に努めること。また、リスクアセスメント結果に基づく措置等の実施状況については、適宜、衛生委員会等での審議を行うこと。

(5)　ストレスチェックの適正な実施

所属においては、所属職員が一年に１回の実施期間中にストレスチェックを受験できるように支援するとともに、ストレスチェックの結果により得られる集団分析結果は、職場内のストレス要因を把握し適切な措置を講ずるための有用な手段でもあることから、所属長は、自所属の集団分析結果を有効に活用して職場環境改善に取り組むこと。

２　健康管理対策の重点事項

(1)　メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、不調に対する早期対応・適切な措置を行う「二次予防」及び職場復帰の支援を行う「三次予防」を的確に実施するとともに、各段階において、職員自身による「セルフケア」、職員と日常的に接する所属長等による「ラインによるケア」、「産業保健スタッフによるケア」、「職場外の専門機関によるケア」の４つのケアを継続的かつ計画的に実施する必要がある。このため、以下に示す要点のほか、別途示す具体的な取組事項等を踏まえ、総合的なメンタルヘルス対策を推進すること。

ア　メンタルヘルス不調の未然防止と保持増進

(ｱ)　メンタルヘルス教育の実施等

職員が自己のストレス状態に気付き、必要に応じて産業医、保健師、外部カウンセラー等を活用して自己対処できるよう、厚生課から配布された資料等を活用し、集合教育や小集団討議等による教養を実施すること。また、幹部職員は、部下職員のメンタルヘルス不調の兆候を見逃さず、適切な相談対応を行うなどラインによるケアに必要な知識・技術の習得に努めること。

(ｲ)　職場環境等の把握と改善

作業環境、作業方法、人間関係、職場風土等の職場環境はメンタルヘルスに大きな影響を与えることから、職場・集団ごとのストレスチェックの分析結果も活用し、職場環境の改善に努めること。

イ　メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

幹部職員は、部下職員が自発的に相談しやすい雰囲気をつくり、日頃から相談に応じるほか、部下職員に不調の兆しが認められる場合は、声かけ等を行う、必要に応じ産業医や保健師等と連携し、職場内外の相談窓口への相談や医療機関の受診を促すなど、適切に対応すること。

ウ　メンタルヘルス不調となった職員の円滑な職場復帰支援及び再発予防

長期休業者に対する適切な療養や職場復帰支援制度等を活用した円滑な職場復帰の支援に努めること。また、復職後は、主治医及び産業医の意見に基づく勤務配慮を実施し、再発予防及び事故防止に努めること。

エ　個別事象への対応

(ｱ)　惨事ストレス対策

大規模災害での災害救助活動や死体の取扱業務、凄惨な事件・事故現場での警察活動等に従事した場合、惨事ストレス反応が懸念されるため、平素から、職員に対し、惨事ストレスに関する教養を継続的に行うこと。また、そのような事案が発生した場合には、対応する職員の心身の健康障害の予防及び適切な対処のために必要な措置を講ずること。

(ｲ)　自殺予防対策

職員の自殺は周囲の者に深刻な心理的負担を与えるおそれがあるなど、その組織に与える影響は小さくない。このため、「自殺は、その多くが追い込まれた末の死」であり、「その多くが防ぐことのできる社会的な問題」である（「自殺総合対策大綱」（令和４年10月14日閣議決定）との認識を持ち、関係所属の連携により、過重労働の防止、ハラスメントのない生き生きと働ける職場環境、信頼し合える人間関係の構築等のための取組を平素から重層的かつ計画的に推進すること。また、職員の自殺が発生した場合には、遺された職員や組織への影響を緩和するため、厚生課と発生所属の長等が連携し、適切な事後対応を行うこと。

(2)　生活習慣病対策

特に三大生活習慣病（悪性新生物、心疾患及び脳血管疾患）は、長期休業や在職死亡の大きな要因となっている。生活習慣病となる原因は、不健康な生活習慣の積み重ねによるところが大きいことから、若年期から食事、運動、睡眠、喫煙、飲酒等に関して適正な生活習慣を確立することが重要である。このため、特に以下の事項について留意し、発症及び重症化の予防対策に努めること。

ア　喫煙対策

敷地内禁煙を確実に実施し、定期的に遵守状況を確認するなどにより、

引き続き受動喫煙防止及び喫煙率の低減に努めること。

また、現在喫煙を習慣としている職員（喫煙者）はもとより、喫煙を習慣としていない職員（非喫煙者）に対しても、喫煙が様々な疾患リスクや能率低下を惹起すること等について十分に教養を行うこと。

なお、特に喫煙率が高い20歳代や30歳代の若年職員に対しては、将来的な健康障害リスクの未然防止という観点からも、特に喫煙防止を指導すること。

イ　飲酒対策

過剰な飲酒は、心身の健康障害だけでなく、行動上の問題を生じさせ、組織の人的基盤を損なうリスクとなり得ることから、アルコールに起因する心身の健康障害を未然防止するため、職員に対しては、継続的にアルコール関連疾患や適正飲酒に関する教養を行うこと。

ウ　適正な生活習慣の確立及び適正体重の維持のための施策

(ｱ) 食生活は多くの生活習慣病と関連が深いことから、若年期から、正しい知識を習得するための機会を提供するとともに、食生活の改善が必要な職員については、勤務・生活状況等を考慮した上で、個人の食生活改善を支援する環境づくりを推進すること。

(ｲ)　運動については、職員の勤務・生活状況等を考慮し、安全に配慮した上で、日常生活における身体活動量の増加及び運動習慣の定着を図るための取組を推進すること。

(ｳ)　睡眠不足や質の悪化は、生活習慣病リスクの上昇や勤務能率の低下にもつながることから、睡眠の量及び質の確保の重要性を理解し、業務管理に際して、休息・休憩の時間の確保についても配慮すること。

(3)　感染症対策

各種感染症のまん延は業務に多大な支障を及ぼすおそれがあることから、細菌やウイルスなどによる様々な感染症の予防及びまん延防止のため、平素から、基本的な感染予防対策を継続すること。

(4)　暑熱対策

暑熱対策については、業務の内容及び業務環境に加え、職員個々の健康状態等を踏まえてリスクアセスメントを実施し、熱中症を発症するリスクが高いと認められる場合は、活動場所や時間帯に配意するなど必要な措置を講ずること。また、活動前の体調確認、活動中の十分な水分・塩分の補給及び休憩時間を確保し、勤務上の健康管理に万全を期すること。

(5)　大規模災害時における健康管理対策等

大規模災害発生時には、長期間にわたる警察業務への従事による職員の心

身の疲労の蓄積が懸念され、過重勤務による健康障害、感染症、熱中症、惨事ストレス反応､その他の災害時の活動に起因する傷病の防止が課題となる。

大規模災害発生時の職員の健康管理については、災害対応に従事する職員の適切な休息、睡眠、栄養補給等について可能な限り配慮するとともに、必要に応じ、適切な健康管理対策を講ずること。

3　安全管理対策

高年齢職員や障害のある職員の増加､警察活動の高度化や多様化等を踏まえ、リスクを発見した場合にはその除去・低減措置を講じ、その結果を記録に残す等の安全管理対策を速やかに講ずること。

また、平時から公務災害防止に資する職場環境の確保を心がけ、職員が職場で気づいた公務災害等の危険性や働く上での負担などを相談しやすい職場風土づくりに努めること。

4　留意事項

(1)　高年齢職員の安全と健康の確保

高年齢職員の健康や体力については、高齢になるほど個人差が拡大するものの、加齢に伴う身体機能の低下や有病率の上昇等から、公務災害発生リスクの上昇や仕事と治療の両立の困難化が懸念される。このため、高年齢職員が安全に業務を行うために必要な体力の維持向上の取組を推進するとともに、個々の職員の健康や体力の状況に応じて、必要な就業上の措置を講ずること。

(2)　性差に応じた健康課題への対応

健康課題には性差があり、特に女性には、月経、出産等、個人差はあるもののライフステージごとに異なった特有の健康課題が見られる。このため、女性職員の健康課題に対する必要な配慮や支援に努めるとともに、職場における理解促進に取り組むこと。

(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、関係所属が連携を図り、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検討すること。

(4)　仕事と治療の両立支援

悪性新生物、心疾患、脳血管疾患、糖尿病、肝炎及び難治性疾患等の継続的な治療が必要な疾病を抱える職員が職場において疾病を増悪させることなく就業を継続できるよう、適切な就業上の措置を講ずること。

(5)　健康情報の取り扱い

健康診断等健康保持増進の取組において取得した職員の健康情報について

は、個人情報保護関係法令等に従い、適切に取扱うこと。

また、健康診断の結果や保健指導の内容を含む病歴、ストレスチェックの結果など職員の健康状態が判明する検査結果の多くは、個人情報保護法における要配慮個人情報に該当し、その漏えい、滅失若しくは毀損が発生し、又は発生した恐れがある事態が生じた場合には、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知等を行う必要があることに留意すること。

5　その他

警察庁発出の関連文書「総合的な福利厚生施策の推進について（通達）」（令和７年３月31日付け警察庁丙人発第73号ほか）を添付する。