

防人服第 8 7 6 6 号
令和 4 年 4 月 2 8 日

大臣官房長
施設等機関の長
各幕僚長
情報本部長 殿
防衛監察監
各地方防衛局長
防衛装備庁長官

防衛省自殺事故防止対策本部事務局長
人事教育局長
(公印省略)

防衛省のメンタルヘルスに関する基本方針について（通知）

標記について、令和 4 年 4 月 2 5 日の防衛省自殺事故防止対策本部会議において、別添のとおり基本方針が策定されたので通知する。

添付書類：防衛省のメンタルヘルスに関する基本方針（令和 4 年 4 月 2 5 日防衛省自殺事故防止対策本部会議決定）

防衛省のメンタルヘルスに関する基本方針

令和 4 年 4 月 2 5 日
防衛省自殺事故防止対策本部決定

第 1 趣旨

防衛省自殺事故防止対策本部（以下「対策本部」という。）は、職員一人一人の心の健康の保持増進等を図り、職員の自殺、精神疾患の発症等を防止し、もって自衛隊の精強性の保持に寄与するため、防衛省のメンタルヘルスに関する基本方針（以下単に「基本方針」という。）を策定する。

基本方針は、防衛省・自衛隊におけるメンタルヘルスをめぐる状況を明らかにするとともに、これに対応するメンタルヘルスに関する施策（以下単に「メンタルヘルス施策」という。）の基本的方向性を示すものとする。

第 2 防衛省・自衛隊におけるメンタルヘルスをめぐる状況

1 自殺者数の傾向

職員の自殺者数は、基本的に日本における自殺者数の変動と同じ傾向で推移しており、平成 16 年度から 18 年度までは 100 人以上であったが、平成 19 年度以降は緩やかな減少傾向となっている。しかしながら、依然として、年間 60 人程度の職員の貴重な命が自殺により失われている状況である。

特に、平成 22 年度から令和 3 年度までの職員の年代別自殺率の推移としては、10 代・20 代が緩やかな増加傾向にあり、50 代は一貫して高い傾向にある。一般的に、就業環境を含め、周囲の環境が大きく変化する際にはストレスが高まるといわれ、これらの 2 つの世代は、入省・入隊後間もない若年世代・定年による環境変化を間近に控えた中年世代であることが要因の一つと考えられる。したがって、特にこの 2 つの世代に留意したサポートの強化が必要である。

また、自分一人では対処できない課題を抱えたときに、周囲の人や専門家に援助を求める援助希求行動は、自殺予防の観点からも重要といわれている。しかし、令和元年度の職員調査によると、全ての年代において約 4 割が「相談や助けを求めることにためらいを感じる」と回答している。この背景には、

「心を病むのは弱い人間だ」「弱い人間として見られると、不当に扱われるかもしれない」といった偏見（スティグマ）が1つの要因として挙げられる。こうした偏見（スティグマ）は、「精強であること」が求められる組織において共通する課題であるが、偏見（スティグマ）を解消するための教育を継続的に行う取組が必要である。

2 防衛省職員のメンタルヘルスの状況

防衛省・自衛隊では、毎年全職員に対しメンタルヘルスチェックを実施している。令和2年度メンタルヘルスチェックでは、全国の一般労働者における高ストレス者の割合が13.7%であったのに対し（全国労働衛生団体連合会の報告）、職員の高ストレス者の割合は4.8%と良好な値を示しており、この傾向は、継続的に見られている。

高ストレス者に関連するリスク要因として、仕事の量・質、職場の対人関係及び職場環境のストレス等が明らかとなっている。一方、高ストレス者に関連する保護的因子としては、仕事のコントロール度、適性度、技術の活用度、働きがい、社会的支援（上司/同僚/家族や友人）及び仕事に対する誇り等が明らかになっている。これらの要因は職員のメンタルヘルスにとって重要となっており、上司がこれらの要因に注意を払うことにより、職員のメンタルヘルスを更に向上させていくことが期待される。

また、近年では、「レジリエンス（ストレスを受け止めて跳ね返す能力）」や「ワーク・エンゲイジメント（仕事に関連するポジティブで充実した心理状態）」といった概念が注目されている。今後これらの知見を深め、高めていくための取組が求められる。

第3 メンタルヘルス施策の基本的方向性

これまで防衛省・自衛隊として取り組んできたメンタルヘルス施策の実績及び近年のメンタルヘルスをめぐる状況を踏まえ、次のとおり取り組んでいくものとする。

1 メンタルヘルス施策の実施体制

（1）対策本部の責務

ア 対策本部は、基本方針を策定し、これに基づき実施される機関等（内部部局、施設等機関、各幕僚監部、各自衛隊の部隊及び機関、情報本部、防衛監察本部、地方防衛局並びに防衛装備庁をいう。以下同じ。）のメンタ

ルヘルス施策の評価・分析を行うとともに、必要に応じ、機関等の施策の改善を指示するものとする。

イ 対策本部は、基本方針の見直しを継続的に行うものとする。

(2) 機関等の責務

機関等の長（大臣官房長、施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、防衛監察監、地方防衛局長及び防衛装備庁長官をいう。以下同じ。）は、基本方針に沿って、機関等それぞれの特性に応じたメンタルヘルス施策の実施体制を整備の上、組織的かつ計画的にメンタルヘルス施策を企画し、推進するものとする。

(3) 個人情報の保護

メンタルヘルス施策の実施に当たっては、職員の個人情報の保護に十分に配慮するものとする。

2 推進すべきメンタルヘルス施策

(1) メンタルヘルスチェック

職員に対し自らの心の健康状態について気付きを促すとともに、職員の心の健康状態を把握し、必要に応じた心のケア等を行うため、全ての職員に対し、年1回のメンタルヘルスチェックを行う。

メンタルヘルスチェックの結果については、内部部局は、防衛医科大学校の協力を得て全体の分析を行い、機関等は、一定規模の集団ごとに分析を行い、それぞれ必要に応じて所要の措置を講じるものとする。

(2) 職員の意識改革

ア 基本的な教育・啓発

(ア) 全職員対象

教材として「メンタルヘルスケアガイドブック」及び「こころのセルフケア」を配布するとともに、これらを活用した集合教育等を実施するものとする。また、講演会の実施等によるメンタルヘルスに関する理解を深める取組を実施するものとする。

特に、困難なときに助けを求めることは弱さではなく強さであるとの意識を涵養するため、援助希求行動やメンタルヘルスにおける偏見

(スティグマ)を解消する教育を重点的に実施し、レジリエンスの向上を図るものとする。

(イ) メンタルヘルス担当者対象

部内外の各種教育・研修の受講機会を設けるなどして、メンタルヘルス施策の実施体制の基盤強化を図る。

イ カウンセリング等の利用啓発

上司は、部下のカウンセリングに対する心理的な抵抗を低減させることを目的として、健康状態に問題がない職員も含め、多くの職員にカウンセリング体験(カウンセラーと相談者が1対1で行うもののほか、グループで行うカウンセリングを含む。)を受けさせるとともに、自らもカウンセリング体験を積極的に実施し、カウンセリングを受けたことにより、ポジティブな気持ちになったことや悩みが軽減された経験を発信するよう努めるものとする。

(3) 職場環境の改善

ア ストレス要因の極小化

全職員を対象としたメンタルヘルスチェックの分析結果においては、業務に関連したストレスが職員のメンタルヘルスに最も大きな影響を与えていることから、職場環境の改善を強力に推進するものとする。特に、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント並びに妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメントの防止に関する施策並びにワークライフバランスに関する施策を強力に推進することにより働きやすい職場環境を整備し、職場におけるストレス要因の極小化を図るものとする。

イ 上司、同僚、先輩及び後輩が多層的に見守り合う環境の整備

上司は、日頃から、部下に積極的に声をかけ、部下の注意を要する言動等に配慮するとともに、部下の人間関係、健康状態、生活状況、家庭環境やこれらの変化等の身上(心情)把握を行うものとする。その際、悩みを抱えていると認められる場合には、悩みの深刻化を未然に防止するために、十分に部下の話を聴いた上で、必要に応じ、①勤務上の配慮、②カウンセリングの利用や医療機関の受診の指導、③人事部署や家族との連携を適切に行うものとする。

また、職員は、同僚、先輩又は後輩として、相互に声かけや傾聴を行うことにより、相談しやすい職場環境を構築することに努めるものとする。

ウ 「働きがい」をもつことのできる環境の整備

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態をさすワーク・エンゲイジメントを向上させることは、心の健康の保持増進、パフォーマンスの向上にも効果が認められている。

防衛省・自衛隊においても、メンタルヘルスチェックにおいて、職員のワーク・エンゲイジメント・スコアを計測し、実態を把握することで、「働きがい」をもつことのできる環境整備を推進するための資とする。

(4) メンタルヘルスサポート体制の強化

ア カウンセリング体制の整備・充実

臨床心理士等の有資格者のカウンセラーの確保、部内における専門家の養成等カウンセリング体制の整備・充実を図るものとする。併せて、職員に対する周知・利用の奨励を行うものとする。

イ 上司とカウンセラー等との連携

上司が身上（心情）把握を行った部下を円滑に相談させられるよう、機関等において上司と担当カウンセラー等との連携を図るものとする。

ウ 相談先の多様化

時間帯にとらわれないなど気軽な相談ができるよう電話やSNSによる相談窓口の充実等相談先の多様化を進めるものとする。

エ 医療機関の積極的な活用

メンタルヘルス不調の隊員に対しては、医療機関を積極的に活用し、早期の対応を図るものとする。

オ 職員の職場復帰支援

長期休養中又は休養後の職員に対しては、適切な職場復帰支援を実施し、職務遂行能力の回復を図るものとする。

カ 自殺事故発生時のアフターケア

職員が自殺した場合において、その職員の関係者に対するじ後の精神

的・心理的影響を局限し、自殺事故の拡大防止を図るものとする。

自殺事故の要因等については、分析を行い、将来的なメンタルヘルス施策の資とする。

(5) 重点的対応

ア 自殺事故のハイリスク層に留意したサポート

10代・20代及び50代を自殺事故のハイリスク層として特にこの2つの世代に留意したサポートを強化する。また、最近、身の回りに環境変化のあった職員についても注視するものとする。

イ 職場環境や任務に応じた重点的なケア

機関等の長は、職場環境や任務の状況を適時適切に把握し、必要に応じて職員に対する重点的なケアを行うものとする。特に、海外派遣、災害派遣等の高ストレス環境下の任務に従事する職員のケアについては十分留意するものとする。

ウ メンタルヘルス施策強化期間

対策本部は、年2回を標準として、特に留意すべき時期にメンタルヘルス施策強化期間を設定し、職員の意識を高めるとともに、機関等におけるメンタルヘルス施策の一層の促進を図るものとする。