

在外公館職員等の健康管理に関する勧告

平成25年7月

外務人事審議会

平成 25 年 7 月

在外公館職員等の健康管理に関する勧告

外務人事審議会

本審議会は、平成 24 年 7 月の勧告において、民間調査機関による調査の結果を活用した在勤基本手当の改定を通じて在勤手当の水準の設定についての客観性が高まったと考えられることから、今後とも同様の方法で手当水準の改定を行っていくべきであるとの勧告を行ったところであるが、同時に、勤務・生活環境の厳しい在勤地における在勤基本手当の適正化については、休暇制度等の勤務条件とも合わせて改善を行っていくべきである旨言及したところである。

本審議会は、平成 22 年の勧告でも言及したとおり、外務公務員の給与その他勤務条件を中心とした人事管理全般について、外務大臣に対しより積極的に意見・勧告を提示していきたいと考えている。今回、本審議会は、在外公館職員及びその家族の健康管理制度の在り方について幅広い観点から議論を行い、改善の方向性について検討を重ねた。

この検討の結果として、本審議会は、本 7 月 16 日、下記のとおり勧告する。外務大臣におかれては、本勧告を参考とし、在外公館職員及びその家族の心身の健康を適切に管理できるよう、必要な予算措置も含め、制度の改善に取り組んでいただければ幸いである。

記

外務省として、職員の心身の健康を適切に管理することは、他省庁と同様に法的責務であり¹、かつ民間企業と同様に雇用者として当然果たすべきことであるが、特に在外公館職員の場合は、言語、衛生・医療事情、気候風土等、勤務・生活環境が本邦とは異なる海外で勤務することを考えれば、国内で勤務する職員とは違った特別な健康管理上の措置がとられなければ、職員が安心して在外に赴任して外交活動を遂行することはできない。

また、職員が在外公館で勤務する際には、家族が同伴して当該職員を外交活動においても生活面でもサポートすることが望ましいが、上述したような在外赴任に伴う環境変化は、同伴する家族にとっても大きな負担となるケースが多く、健康管理のための措置は同伴家族に対しても職員本人と同様にとられるべきである。

更に、在外公館の職員は、在外公館勤務に慣れている外務省出身者ばかりではなく、他省庁などからの出向者や、外務省出身者でも在外勤務が初めてである職員も少なくない。こういった職員とその家族の健康管理には特に注意が必要である。

特に最近では、医療事情の厳しい地に新しい在外公館が開設されたり、新興国への人員のシフト等が進められたりしているほか、北京やウランバートルにおける大気汚染の問題など、健康上の問題が深刻化している地域も増えている。こういった地で勤務する在外公館職員及びその家族に対する健康管理上の措置は、当人たちの人権にも関わる問題である。

¹ 人事院規則 10-4 は、「各省各庁の長は、法及び規則の定めるところに従い、それぞれ所属の職員の健康の保持増進及び安全の確保に必要な措置を講じなければならない。」（第 3 条）として、職員の保健及び安全保持について定めている。

職員の健康管理に関する国内法制では、上述のような在外勤務に伴う特殊性は担保されていないと考えられるため、本審議会としては、在外公館職員及び同伴家族が安心して在外に赴任できるような健康管理制度の在り方について議論を進めた。外務省は、職員及びその家族のため、健康管理のための制度を設け、その実施のための予算措置をとっているが、本審議会としては、これらの制度を引き続き維持し、かつ必要な予算を確保するとともに、以下の事項について改善を図るべきであると考ええる。

1 医務官制度

医務官は、主として生活習慣が厳しく、衛生・医療事情の悪い地域の在外公館に配置され、職員及びその家族が心身共に健康で安定した生活を送り、職員が積極的な外交活動に専念できるよう健康管理を行うとともに、現地の医療事情に関する情報収集などに従事している。

加えて、医療事情の厳しい地域においては、在外邦人に対して、医療行為は現地法との関係で制約されるものの、現地医療機関の紹介や病気等に関する保健相談などを行う他、緊急事態発生時には現地支援にも携わり、外務省の主要な業務である邦人保護にも貢献している。

(1) 医務官制度の一層の活用

上記のような意義があるにもかかわらず、いわゆる「不健康地」が142ある中で、定員の制約もあり、医務官は95公館（うち不健康地85公館）にしか配置されていない。今後も衛生・医療事情が悪い地域に在外公館が開設される可能性を考えると、健康面での支援体制を十分確保できるよう、医務官の増員を実現しなければ、職員及びその家族は安心してこういった公館に赴任することができない。政府全体の定員事情が厳しいのであれば、一般の職員とは別枠と

しての増員が認められるべきである。医務官が配置されていない不健康地公館については、医務官の巡回検診により対応しているが、医務官が常駐してすぐに相談できる環境にあるからこそ職員は安心して勤務に専念できるのであり、十分な数の医務官を確保すべきである。

また、医務官による巡回検診については、現行制度では不健康地のみを対象としているが、先進国所在で医務官が配置されていない公館に対しても積極的に行い、在外公館職員及びその家族の健康管理に努めるべきである。

同時に、例えば、世界を幾つかの地区に分け、それぞれの地区について拠点公館を設け、医療事情の悪い地域にある複数の公館の医務官を健康管理面で指導・支援できる体制を作る可能性を検討することが適当である。

また、昨今、心の健康問題対応（メンタルヘルスケア）は、任地の医療事情の善し悪しに関わりなく発生する喫緊の課題となっている。外務本省診療所と在外専門医務官が緊密に連携して、巡回検診の充実を図るとともに、日本での治療受入れや職場復帰に向けた支援を行えるように十分対応できる体制を構築する必要がある。

（２）医務官制度の強化

優秀な医務官の養成と確保のため、また、現職医務官の士気を維持するためにも、医務官が高度専門医療や救急医療などの幅広い分野で専門家による指導が受けられるよう研修制度を充実させ、最新の専門知識や医療技術の習得と勤労意欲の向上を図るべきである。また、国内の関係機関との交流の強化は、最新の医療に通じた医務官の確保にも資するものとする。

さらに、任地における在外公館職員及びその家族の健康管理を円滑に行うため、医務官と現地医療機関との間の情報交換や交流を通じて、在外公館と医療関係当局との協力体制の更なる強化を図る必要がある。

(3) 国内関係機関との連携

医務官の数の増強とともに、質の向上も課題である。人事交流を通じて優秀な医務官を確保し、医務官制度の活性化を図るため、外務省と日本国内の医療関係機関との関係強化を図ることが必要である。このような連携は、在外公館職員及びその家族が重篤な病気や事故にあった場合、現地医療機関での治療が困難な際には日本に緊急移送している実情を踏まえ、受入先となる医療機関をより多く確保するという観点からも効果的である。

2 健康診断

在外公館職員及びその家族への健康診断の実施に際しては、現行の定期健康診断制度を維持・拡充し、検査項目については、風土病などの在外地域特有の特定疾病に係わる検査項目を拡充すべきであり、検査方法についても現地の医療実態に則した検査を認めるなど柔軟に対応し、必要な予算措置を講じつつ、在外公館職員及びその家族が、現地の特殊事情を踏まえた上で本省職員と同等の健康診断を受診できるようにすべきである。

また、医療事情が極めて悪いため現地医療機関で健康診断が実施できない特定の公館の職員及びその家族については、言語や医療技術・施設の面で不安のない地か、それが困難であれば日本での受診を制度化するよう予算措置を含め可能性を検討することが適当である。

3 緊急移送

医療事情や勤務環境の悪い地域に在勤する職員及びその家族の生命と安全に万全を期す観点から、心身の病気や交通事故を含む種々の事故等による傷害の治療のため、現行の緊急移送制度の更なる充実を図る必要がある。移送先の決

定に当たっては、医務官若しくは医師の判断を踏まえ、必要な治療を施せる医療技術・設備の有無、当該在外公館職員やその家族の事情等を総合的に考慮し、最寄りの医療好適地や日本を含む当該職員にとって最も適切な移送先が選択できるようにすべきであり、予算確保を含め実現のための措置を検討する必要がある。

4 休暇

在外公館職員及びその家族に特有の休暇制度としては休暇帰国の制度があり、また、勤務・生活環境の厳しい任地で勤務する職員等とその家族については、健康管理休暇の制度もある。他の主要国や我が国の民間企業と比較しても、我が国の休暇に関する制度自体は整備されてきていると考えられるので、新たな休暇制度を設ける必要は今のところないと思われる。むしろ、現行の休暇制度を適切に運用するとともに、予算事情によって休暇の取得が制限されるような事態が生じないように、十分な予算の確保に努めるべきである。

(1) 本邦での健康管理

今後の制度運用に当たっては、在外公館職員とその家族の健康管理上のニーズに応じ、例えば、本邦への出張の際に併せて健康管理上の措置をとれるようにするなど、より柔軟な運用に努めるべきである。また、冒頭で述べたとおり、在外公館勤務に慣れていない出向者や、日本人医師がいない医療機関での言語の問題なども考慮すると、健康管理休暇の際の滞在地としては、本邦が望ましい場合もある。現在、健康管理休暇の際の滞在地として本邦が認められていない公館に勤務する職員であっても、医務官（当該公館に不在の場合には近隣公館の医務官）の判断により、本邦での滞在が適切と認められる場合には、本邦までの旅費を支給できるようにすべきである。いずれにしても、健康管理休暇

の際の滞在地については、職員及び家族の健康管理の観点から改めて見直しを図る必要がある。

(2) 移動の負担軽減

日本までの飛行時間が長く、待合室等、空港のインフラも十分に整備されていない勤務地においては、帰国する際の移動自体が館員やその家族にとって身体的及び精神的負担を発生させ、健康管理上かえって問題を生じかねないという逆効果をもたらしている場合もある。このような在勤地については、館員の移動の負担を少しでも軽減するような措置を講じるべきである。

(3) 大気汚染問題等への対応

大気汚染等の近年深刻化しつつある問題への対応も重要である。途上国に勤務する職員に対しては、在勤基本手当において勤務・生活環境の厳しさに応じた加算を行っているが、大気汚染等、これまでは考慮されてこなかった問題についても健康上のリスク要因として適切に評価するとともに、それらの地で勤務する職員等が健康管理のための休暇を適切に取得できるようにするなど、各在勤地の勤務条件が全体として在外公館職員にとりより納得のいくものなるよう、努めるべきである。そのために追加的な予算が必要なのであれば、十分な予算措置が講じられるよう努めるべきである。

以上