



# 第3期 神奈川県職員健康経営計画 〈県庁CHO計画〉

令和6年3月  
神奈川県

はじめに	1
1 策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画期間	1
第1章 現状と課題	2
1 これまでの取組	2
2 第2期計画の成果と課題	2
第2章 取組の方向性	4
1 施策体系（取組の方向性）	4
2 重点的な取組	4
3 数値目標の設定	4
4 取組体制	4
第3章 主な取組内容	7
1 「身体健康」への取組	7
2 「心の健康」への取組	8
3 「職場環境改善」への取組	9
4 その他考慮すべき取組	9
第4章 数値目標（KGI・KPIの設定）	11
1 身体健康の実現	11
2 心の健康・職場環境改善の実現	12

はじめに

## 1 策定の趣旨

人口減少・少子高齢社会の到来により、人員確保の厳しさが増し、行政需要がますます増加する状況のもと、今後とも行政サービスを持続的に提供していくためには、限られた人員の中、職員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働けることが大変重要です。

そのため、職員の未病改善、健康増進に係る取組を着実に推進し、職員の健康経営を実践していく必要があります。

県はこれまで「神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」を策定し、職員の健康経営に取り組んできましたが、その「第2期計画」は令和4年度までの計画期間となっています。健康経営の重要性が高まる中、これまでの取組成果や課題も踏まえ、改めて取組の方向性や目標を定めて、健康経営を実践するため、「第3期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」を策定することとしました。

## 2 計画の位置づけ

本計画は、「行政改革大綱」の取組分野「組織・人事改革」のアクションプランに位置付けられ、健康経営の実践により行政改革大綱の推進を支えます。

また、長時間労働の是正、テレワークの推進等による多様な働き方の選択肢の提供、ハラスメントの根絶、コミュニケーションの活性化といった働き方改革の取組は職員の未病改善につながるものであり、本計画の取組と強い関わりを持っていることから、本計画の取組は「働き方改革の取組」と一体的に推進していきます。

## 3 計画期間

本計画の計画期間は、行政改革大綱の取組期間を踏まえ、今後4年間（令和6年度から令和9年度）とします。

## 第1章 現状と課題

### 1 これまでの取組

職員が未病改善に取り組み、心身を良好な健康状態に保ち、いきいきと働くこと、また、職場環境改善を図ることは、組織を活性化させ、質の高い県民サービスを提供することにつながるほか、医療費負担の抑制にも寄与します。こうした経営的な視点から、職員の未病改善を進めるための計画が健康経営計画です。

県では、健康経営を進めるため、知事を健康管理最高責任者（CHO）として、地方職員共済組合（以下「地共済」という。）と連携しながら、職員の未病改善に取り組むこととし、平成26年11月に、基本理念や取組内容をまとめた「神奈川県職員健康経営計画〈県庁CHO計画〉」を策定しました。

そして、令和元年7月に、職員一人ひとりが、健康経営を「自分事」として認識し、未病改善に主体的に取り組み、職員の主体的な取組を組織的に支援するとともに、コミュニケーションを活性化させ、働きやすく、自然に笑いがあふれるような職場づくりに取り組むこととした「第2期 神奈川県職員健康経営計画」を策定して、健康経営を進めてきました。

### 2 第2期計画の成果と課題

第2期計画では、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けたところですが、次のような成果と課題がありました。

（主な成果）

- ・ 自らの健康状態や生活スタイルにあった「未病改善行動」を宣言し、健康教育研修や保健指導、健康相談といった支援策を活用して、食事、運動、休養・睡眠等の生活習慣を改善することとし、令和元年度に全所属279所属、約9千名（85%）の職員が未病改善行動宣言を行いました。
- ・ メタボリックシンドロームの該当者等を対象とした「特定保健指導」を通じて、保健師等が専門的な知見に基づく助言・指導を行って職員の取組を支援し、実施にあたっては、
  - ・ 所属長が受診に関与するよう事務手続の見直し
  - ・ 職場近くで受診できるよう職域訪問型の特定保健指導を県内10地域で実施
  - ・ 令和4年度からは、自宅等でも可能となるようWeb面接も実施し、また、受診予約をしない職員に対し、受診機関・日時を指定して通知といった工夫をして実施率の向上に努めました。
- ・ メンタルヘルス相談に従事する精神科医師を1名増員し、2名の医師による週4日の体制とするなど、メンタルヘルス相談体制の充実を図ることができました。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策から、対面での研修を中止し、それに替えてすべての職員が受講可能な録画映像によるオンライン研修や紙上研修を実施しました。

（主な課題）

- ・ 「未病改善行動宣言」については、「生活習慣の改善に取り組む職員」の割合の増加を促す取組であり、第2期計画の重点的な取組として実施したものの、新型コロナウイルス対策へ注

力するため、達成状況の報告事務を省略し、令和2年度以降は休止状態となってしまいました。

- ・ 「健診総合判定A及びBの割合」については、年齢があがるにつれてA及びB判定の割合は減少する傾向にあり、第1期計画の最終年度である平成30年度の実績40.8%を超えることができませんでした。
- ・ 「特定保健指導の実施率」については、様々な工夫を凝らして取り組み、令和4年度には実施率向上を図ることができました。しかしながら目標値には達しておらず、引き続き効果的な実施について検討する必要があります。
- ・ ストレスチェックについては、受検率が低下傾向にあり、同時に集団分析結果「総合健康リスク」の値も悪化していることから、より一層の受検勧奨及びストレス要因の低減に努める必要があります。
- ・ 「地共済組合員一人当たりの医療費」については、令和2年度には目標に達しましたが、当該年度は全国的にも医療費が抑制されており、新型コロナウイルス感染症の流行による受診控えが影響しているものと考えられ、全体的な傾向としては微増傾向にあります。

## 第2章 取組の方向性

### 1 施策体系（取組の方向性）

「職員が心身を良好な健康状態に保ち、いきいきと働くことで、質の高い県民サービスを提供する」という本計画の目標を達成するためには、「身体の健康」、「心の健康」、「職場環境改善」の3面から未病改善に取り組み、健康経営を実践する必要があります。

「身体の健康」については、日々の生活習慣の改善や健康診断の受診、適切な治療といった取組による身体的な未病改善が重要なことは言うまでもありません。

「心の健康」については、令和3年度に心の不調で1カ月以上の療養休暇等を取得した地方公務員が全国で3万8千人以上に上ったとする総務省調査もあります。こうしたことから、メンタルヘルス対策の充実も重要となっています。

「職場環境改善」については、コミュニケーションの活性化や労働安全衛生の観点から働きやすい職場環境をつくり、自然に笑いがあふれるような職場をつくることは、職場における心身の健康を確保する上で重要な取組です。

このような考えから、「身体の健康」、「心の健康」、「職場環境改善」を3つの柱とする施策体系をもって取組を進めることとします。

### 2 重点的な取組

本県職員の平均年齢（健康診断対象者の年齢から計算）は上昇傾向にあり、50歳代の職員数が圧倒的に多い年齢構成となっている中、令和5年度から職員の定年引上げが始まっており、今後10年程度は確実に高齢層職員の占める割合がさらに高まることが見込まれるため、「健診の充実」に重点的に取り組みます。

また、前述のとおり全国的に職員の心の不調が問題となっている中、本県においても、近年、メンタルヘルス相談件数は高止まりしており、退職者数も増加しているといった状況があることから、職員の「メンタルヘルス対策」に重点的に取り組みます。

### 3 数値目標の設定

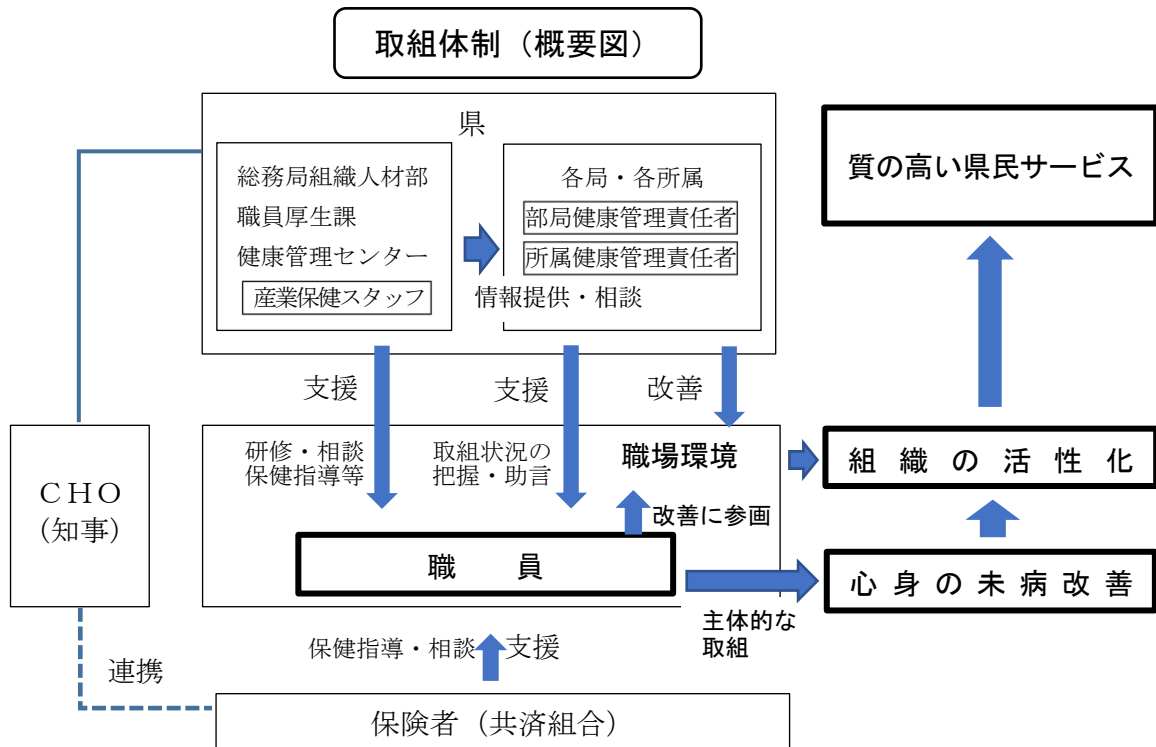
本計画に定めた様々な取組、また、「働き方改革」や「職員心の健康づくり」における取組等を着実に実施することが本計画の目標達成に通じます。そこで、その達成度の見える化を図るため、職員の心身の健康状態等を表わす数値目標を設定します。

### 4 取組体制

本計画の取組は、「働き方改革の取組」と一体的に推進していくこととしていることから、働き方・行政改革推進本部の本部長である知事が健康管理最高責任者（CHO）となって健康経営を推進します。

また、「働き方・行政改革推進本部の設置及び運営に関する要綱」別表に掲げる職にある者が部局健康管理責任者（以下「局長等」という。）、課又は所（地域県政総合センターにおいては部）の長が所属健康管理責任者（以下「所属長等」という。）となって、それぞれ局及び課等における職員の未病改善に係る取組を管理・推進し、さらに、実効性のある推進方策を検討し、実践することとなっています。

その他、以下の取組体制（概要図）において、連携を図って健康経営に取り組みます。



### <期待される役割>

#### (職員)

各々が心身の健康状態を保ち、能力を最大限発揮できるよう、本計画の取組を理解して、未病改善・健康増進に取り組みます。このような取組によって、職員として職務上の役割を果たすだけでなく、一県民として健康寿命の延伸を図ることができ、自身の幸福、そして健康長寿社会の実現にも貢献することとなります。

#### (所属健康管理責任者)

所属等における職員の未病改善に係る取組を管理・推進し、管理・推進にあたっては、実効性のある推進方策を検討し、実践するものとします。

具体的には、職員の健康診断や特定保健指導の受診、ストレスチェックの受検、研修の受講等について、求められる役割を理解して、効果的な勧奨等を行い、所属等の健康経営を実践します。

#### (部局健康管理責任者)

局等における職員の未病改善に係る必要な改善方策について調査・検討し、所属長等に必要な指示を行う等によって、局等の健康経営を実践します。

**(職員厚生課)**

局長等及び所属長等と連携を図り、職員の未病改善、健康増進に係る様々な取組を企画・実施します。さらに、各取組については、PDCAサイクルを意識して、検証・改善を加えて取り組むこととします。



## 第3章 主な取組内容

「身体の健康」、「心の健康」、「職場環境改善」を3つの柱として設定した施策体系をもって取組を進めますが、それぞれ職員が主体的に取り組むべきこと、組織として取り組むべきことを次のとおり設定します。

### 1 「身体の健康」への取組

#### <職員の取組>

- ・ 定期健康診断は、身体の状態が数値化され健康状態を把握できる法令で定められた重要な取組であり、必ず受診して、結果を確認し、「再検査や精密検査を要する」と診断された場合は、再受診することとします。
- ・ 健康診断の結果、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）の該当者または予備軍となった40歳以上の職員は、積極的に「特定保健指導」による支援を活用し、未病の改善を図ります。
- ・ 健康アプリ等を利用して日々の運動や身体の状態を記録し、定期的に生活習慣や健康状態を観察することは生活習慣改善、未病改善につながる重要な取組であり、率先して取り組みます。
- ・ 健康の保持増進に係る研修を積極的に受講し、理解を深めることで、生活習慣改善、未病改善につなげます。

#### <組織の取組>

- ・ 定期健康診断は、法令によって使用者に義務付けられた取組であり、職員の健康状態を把握し、疾病の予防等を図ることを目的に実施しています。  
所属長等は、職員が健康診断を確実に受診できるよう業務上の配慮をするなどして、受診勧奨します。
- ・ 所属長等は、健康診断結果で再検査や精密検査の必要が認められる職員に、再検査等の受診勧奨し、受診後、イエローカードの回収を行います。職員厚生課は、回収したイエローカードの内容を分析し、再検査や医療機関受診に着実につながるよう職員を指導します。
- ・ 所属長等は、特定保健指導の対象職員に対して、確実に面談が受けられるよう業務上の配慮をするなどして受診勧奨します。職員厚生課は、特定保健指導の実施率が向上するよう、職員の受診しやすさを考慮した事業内容や周知方法となるよう改善を図って取り組みます。
- ・ 職員厚生課は、職員の高齢化等を見据え、高齢層職員向けの血管年齢検査の実施など効果的な健診項目を追加する等、高齢層職員の健診を充実します。
- ・ 職員厚生課は、高齢層以外の各層において、また、個々の職員目線において、望まれる検査を実施できるよう、次のような検査項目の追加・改善等を行います。
  - ・ 乳がんの早期発見を念頭にいた婦人科検診の受診年齢拡大等
  - ・ 若年層職員の健康意識の向上を図るための保健指導の充実
  - ・ その他、体への負担を軽減する検査方法の改善等
- ・ 職員厚生課は、健康アプリ等を利用した健康習慣の取組を促進するため、職員向けに適時、

的確な情報提供を行います。また、職員の取組状況を把握し、取組の改善につなげます。

- ・ 職員厚生課は、職員の印象に残る動画を取り入れた研修等、職員に伝わり健康改善につながることを期待できる研修を実施します。また、受講状況を把握して適宜改善につなげつつ、健康への意識醸成に取り組みます。所属長等は、職員の研修受講を支援し、職場研修に取り入れることも検討するなどして、職員の意識醸成に努めます。

## 2 「心の健康」への取組

### <職員の取組>

- ・ ストレスチェックは、自らのストレスへの気づきの機会となり、また、職場環境改善を通じてメンタル不調を未然に防ぐための取組です。自らのストレスや心の健康状態を把握するために、毎年のストレスチェック受検に努めます。
- ・ メンタルヘルスに係る研修を積極的に受講し、県の心の健康づくりに関する取組への理解を深めます。そして、研修で学んだ知識等を自らのセルフケアに生かし、心の健康の保持増進に努めます。

### <組織の取組>

- ・ 職員厚生課は、職員自身のメンタル不調の未然防止や組織的なメンタルヘルス対策に関する研修について、職員に伝わるように内容や周知方法等を検討して実施し、受講者の声を把握して適宜改善につなげて取り組みます。所属長等は、職員の研修受講を支援し、職場研修に取り入れることも検討するなどして、職員の意識醸成に努めます。
- ・ 職員厚生課は、ストレスチェックの目的や重要性を周知し、受検しやすさ等の改善を図り、受検率向上に努めます。また、高ストレス者への面接の実施や集団分析結果を踏まえた産業医によるきめ細やかな指導を行い、職員のケア及び職場環境改善につなげられるようなフォローを行います。
- ・ 所属長等は、ストレスチェックは労働安全衛生法により事業者が義務づけられた取組であること等、その目的や重要性を理解し、所属の全対象職員が受検できるよう勧奨し、受検率向上に努めるとともに、集団分析結果の活用等による職場環境改善に努めます。局長等は、局内所属の受検率向上を図れるよう、所属長等を指導します。
- ・ 職員厚生課は、職員のニーズに応えることができるようメンタルヘルス相談体制の充実確保を図るとともに、相談窓口の積極的な周知に努めます。また、メンタル相談の状況、休職や復職の状況などを分析し、適時適切なきめ細かい対応を行うなど、状況分析を基にしたメンタルヘルス対策を実施します。
- ・ 職員厚生課は、若手職員を対象にした保健師による健康管理面接事業を実施し、心身の不調の早期発見を行うとともに、職員によるセルフケアを促し、いきいきと働くことができるよう支援します。所属長等は、対象職員が確実に面接を受けられるよう支援します。
- ・ 職場内のコミュニケーションを活性化させることによって、職場内の情報共有がスムーズになり、風通しのよい職場環境が実現し、職場におけるストレス軽減が図られます。職員厚生課は、コミュニケーションの活性化の重要性等を繰り返し呼びかけ、周知します。所属は、朝夕ミーティングの活用や積極的な声掛けで話しやすい職場環境を醸成するなど、コミュニケーション

ヨンの活性化に努めます。

### 3 「職場環境改善」への取組

#### <職員の取組>

- ・ 朝夕ミーティングを活用して情報共有を行うなど、コミュニケーションの活性化に取り組みます。
- ・ 所属の衛生委員会や環境改善の取組に参加し、職場環境改善に努めます。

#### <組織の取組>

- ・ 職場内のコミュニケーションを活性化させることによって、情報共有がスムーズになり、組織全体の生産性向上につながります。コミュニケーションを活性化させるためには、雑談ができる環境や雰囲気をつくることも効果的であり、雑談を含めてコミュニケーションが図れている職場では、自然に笑いがあふれるような良好な職場環境となります。職員厚生課は、雑談等を取り入れたコミュニケーションの活性化の重要性等を研修で伝える等繰り返し呼びかけ、周知します。所属長等は、雑談ができる環境や雰囲気づくりも考慮するなどして、職場内のコミュニケーションの活性化に努めます。
- ・ 職員厚生課は、過重労働により健康に悪影響が及ぶことが懸念される職員に対して、産業医による面接を実施し、職員及び所属長等に助言指導を行います。
- ・ 職員厚生課は、産業医による職場巡視のない所属（職員数 50 人未満所属）でも、希望により産業医派遣や相談の受け付けを行うなど、産業医による職場巡視体制を充実強化します。
- ・ 職員厚生課は、県が県民等に向けて検討または取組中の未病改善や健康増進に関する取組及び大学や民間企業等が実施する先進的な取組について、情報収集します。そして、職員向けに実施することが効果的と考えられる取組については、対応を検討します。
- ・ 職員厚生課は、安全衛生主任者向けの研修や労働安全衛生に関する通知等によって、労働安全衛生に関する意識の醸成に努めます。また、労働安全衛生に関する取組事例を全庁的に共有し、各所属等における取組に役立てられるようにします。

### 4 その他考慮すべき取組

健康経営のための取組の効果を高めるためには、職員、所属等にその取組内容を知ってもらう必要があります。そのため、職員厚生課は庁内ポータルによる職員等への日ごろからの情報提供等について、適時、的確な時期及び内容となるよう検討して取り組みます。

また、職員のメンタルヘルス対策については、厚生労働省の「労働災害防止計画」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、「職員心の健康づくり」を策定しています。「職員心の健康づくり」は、早期対応、再発防止といった段階的な取組、所属におけるラインケアなど、心の健康の保持増進の取組を体系的・網羅的に記載した所属及び職員向けの手引書です。「心の健康」に関する本計画の目標を達成するためには、「職員心の健康づくり」に記載された取組が着実に進められた上で、本計画の取組を重点的に進める必要があります。そのため職員厚生課は、「職員心の健康づくり」の周知・活用に取り組みます。

さらに、「職員の健康の保持増進を図るための基本となるべき施策に関すること」等を所掌とする神奈川県安全衛生委員会と連携を図って取り組むことも大変重要です。これまでも委員会の場で、職員のメンタルヘルスや労働安全衛生等に関して意見交換し、取組を進めてきました。活発な委員会活動によって、多様な意見を反映させるため、委員会の場の活用を意識した取組を進めます。

## 第4章 数値目標 (KGI・KPIの設定)

身体の健康・心の健康の状態を表していると考えられる項目及び数値を「重要成果達成指数 (KGI)」として設定し、また、KGI達成への関係性が高い項目及び数値を「重要遂行評価指標 (KPI)」として設定して、取組の推進を図ります。

また、数値目標は設定しませんが、KGIの数値を高めることに直接的につながる重要な取組を設定し、これに重点的に取り組むことで、数値目標の達成を目指します。

### 1 身体の健康の実現

身体の健康の実現を表す項目として、「要治療」の状態にある健診総合判定「D」の割合の低減をKGIとして設定します。

組織として健康改善行動を促すとともに、職員自らが健康改善に取り組むことによって、「経過観察」の状態の「C」判定から「要治療」の状態の「D」判定への悪化を防ぐことができます。また、「D」判定となった職員に対して受診を促し、治療が必要な職員は「T (治療中)」判定に移行するような取組を進めることによって、「D」判定の割合の低減を図ることができます。このようにして「D」判定の割合を低減させることを目標として設定することは、今後の職員の高齢化を見据えた目標設定としても適切と考えられます。

健診総合判定「D」の割合は、過去5年とも24%台と横ばいとなっていますが、第3章の1に記載した取組を進めることで、計画期間中に20%以下まで低減させることを目標とします。

なお、取組の推進によって健診総合判定「A及びB」の割合の維持も期待できます。KPIには設定しませんが、「A及びB」判定の割合にも着目し、取組効果を検証します。

KGI①	健診総合判定Dの割合(%)	令和9年度に20%以下	(参考) 令和4年度 24.1%
------	---------------	-------------	---------------------

(注) 知事部局、各局委員会、企業庁及び教育委員会 (県立学校を除く) のデータの集計結果。

健診結果の値を設定したKGIの達成に関係性が高い項目として、「特定保健指導の実施率」をKPIとして設定します。

特定保健指導は「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づいて地共済が実施し、メタボリックシンドロームの該当者等を対象とした健康改善を支援し促す事業であり、生活習慣病対策の推進によって医療費の適正化を図ることを目的としています。

地共済のデータヘルス計画では、この特定保健指導実施率を計画目標の一つとして設定しており、職員の健康改善において特に重要な取組であることから、引き続き、当該実施率をKPIとして設定することが適切と考えます。

地共済データヘルス計画の計画目標を本計画に当てはめると、令和9年度は55%の実施率が目標となることから、この数値を本計画の目標として設定します。

K P I ①	特定保健指導の実施率 (%) (※地共済事業)	令和 9 年度に 55%	(参考) 令和 4 年度 34.6%
---------	----------------------------	--------------	-----------------------

(注) 地共済組合員 (40 歳以上) で特定保健指導の対象者のうち実際に指導を実施 (終了) した者の割合。支部組合員のため、県職員以外の地方独立行政法人等職員も含まれます。

その他、K G I の数値を高めることに直接的につながる重要な取組は次のとおりです。

重点的な取組	設定の趣旨
健康アプリ利用等により生活改善に取り組んでいる職員の割合 (健診時間診結果)	健診時間診等で職員の健康アプリ利用等の状況を把握した上で、生活改善を促します
効果的に健康改善行動を促すことが期待できる動画研修の実施	視聴者の印象に残り健康改善行動につながる動画研修を実施、受講状況を把握し、意識改善を図ります
イエローカード回収率・再検査受診率・治療につながった割合	再検査受診率等を把握し、再検査や治療等を促し、適切な処置につなげます

## 2 心の健康・職場環境改善の実現

心の健康及び職場環境改善の実現を表す項目として、「ストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」」の値を K G I として設定します。

ストレスチェック集団分析結果は、「仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「上司と同僚の支援」の度合いから職員のストレス状態を数値化し、組織・職場の単位でストレス度合いを数値化して、その結果を活用できるものです。

第 2 期計画における当該項目の値は、令和 4 年度は一時的に悪化しましたが、令和元年度から 3 年度までは 91 または 92 の値でした。そうした状況を踏まえて、今後の改善目標は 90 以下と設定します。

K G I ②	ストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」	計画期間中 90 以下	(参考) 令和 5 年度 96
---------	-------------------------	-------------	--------------------

(注) 知事部局、各局委員会、企業庁及び教育委員会 (県立学校を除く) のデータの集計結果。

このストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」の値を設定した K G I の達成に関係性が高い項目として、「ストレスチェック受検率」を K P I として設定します。

「ストレスチェック受検率」の向上は、「総合健康リスク」の改善に直接つながるものではありませんが、受検率が低いと職員のストレスの状況が正しく集団分析結果に反映されません。組織・職場のストレス度合いを正しく把握し、適切な環境改善につなげるためには、高い受検率が前提条件となります。したがって、当該受検率を K P I として設定します。

当該項目の値は、令和元年度の 79.9% から、令和 4 年度の 73.2% まで、毎年低下している状況でしたが、受検しやすさを改善すること等の取組によって、令和 5 年度は回復傾向にあります。今後も、ストレスチェックの重要性の周知や受検しやすさの更なる改善等の取組によって、

受検率向上が図れるものと考えられることから、受検率90%以上の値を目標として設定します。

KPI②	ストレスチェック受検率(%)	計画期間中 90%以上	(参考) 令和5年度 77.5%
------	----------------	-------------	---------------------

(注) 知事部局、各局委員会、企業庁及び教育委員会（県立学校を除く）のデータの集計結果。

その他、KGIの数値を高めることに直接的につながる重要な取組は次のとおりです。

重点的な取組	設定の趣旨
状況分析を基にした適時適切なメンタルヘルス対策の実施	メンタル相談、休職などの状況分析を基にした適時適切な対策を実施し、対策の効果を高めます
情報共有や雑談等を取り入れたコミュニケーションの活性化	雑談の効果等も考慮したコミュニケーションの活性化を図り、職場のストレス軽減、環境改善を図ります