

第2期 神奈川県職員健康経営計画 〈県庁CHO計画〉

令和元年7月
神奈川県

目 次

1	これまでの取組	1
2	成果と課題	1
3	基本的な考え方	2
4	計画期間	2
5	主な取組	
	(1) 職員の取組	2
	(2) 組織の取組	3
6	取組体制	5
7	数値目標	
	(1) 重要成果達成指標 (KGI)	5
	(2) 重要遂行評価指標 (KPI)	6
8	推進体制	6

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、職場環境の改善を図ることは、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。
健康経営は、このように職員の健康管理を経営的な視点から捉え、計画的に職員の未病改善対策を実施し、職場環境を改善することを目的としています。
- 県では、この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、共済組合と連携しながら、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。
- 計画の推進にあたっては、CHO を本部長とする「神奈川県職員健康経営推進本部」を設置し、各局・各所属の健康管理責任者を中心として、職員の未病改善対策や職場環境の改善を組織的に進めてきました。
 - ・ 職員の未病改善の習慣化を促進するための仕組み（健康ポータルサイト「QUPiO」、
「マイ ME-BYO カルテ」）の導入
 - ・ 職員のストレス状態への気づきを促すとともに、所属ごとの集団分析結果を活用して
職場環境を改善するための「ストレスチェック」の実施
 - ・ 未病改善に対する職員の意識の向上や知識・実践方法の習得を促すための職員健康
教育研修やメンタルヘルス研修の開催

2 成果と課題

- こうした取組の結果、高血圧者割合や休職者割合の低減、地共済組合員一人当たり医療費増加率の抑制に一定の成果を得ることができました。
- また、再検査や精密検査を勧奨するイエローカードの回収率やストレスチェックの受検率も向上しました。
- 一方で、健診総合判定 A 及び B の職員割合の向上、肥満割合や高血糖者割合の低減を図ることはできませんでした。
- その要因は、生活習慣の改善に対する職員の意識が向上していないこと、また、その結果として、食事や運動等の生活習慣が改善されていないことにあると考えられます。
- また、心身の未病改善や組織の活性化のためには、職場環境の改善が重要ですが、平成 27 年度から実施しているストレスチェックの集団分析結果では、職場のストレス状況を示す「総合健康リスク」の値が、標準値の 100 よりは良い状態であるものの、4 年間、93～91 と横ばい状態が続いており、改善傾向がみられません。

3 基本的な考え方

- これまでの取組の課題を踏まえ、今後、健康経営をさらに推進していくためには、職員の「意識の向上」と「取組の実践（行動変容）」を促すとともに、職員を取り巻く「職場環境を改善」していくことが重要です。
- そのため、本計画では、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むこととしています。
- また、そうした職員の主体的な取組を、県及び共済組合が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んでいきます。
- そして、これらの取組については、県庁全体で、「働き方改革」の取組と一体的に推進していきます。

4 計画期間

本計画の計画期間は、「第2期 行政改革大綱」とあわせて、今後4年間（令和元年度～4年度）とします。

5 主な取組

（1）職員の取組（心身の未病改善の習慣化）

〈心身の健康状態の把握〉

- 健康診断を受診し、自らの健康状態を把握した上で、「再検査や精密検査を要する」と診断された場合は、必ず再受診します。
- ストレスチェックを受検し、自らのストレスの状態を把握した上で、高ストレス者を対象とした医師による面接指導やメンタルヘルス相談を活用します。

〈未病改善行動宣言〉

- 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（既に健康的な生活習慣が身に付いている職員は、それを継続）します。また、所属単位で実践する行動を1つ宣言し、所属職員全員で実践します。

（各職員による行動宣言の例）

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ・朝食を必ず食べる | ・夕食は就寝2時間前までに食べる |
| ・職場では別の階のトイレを使う | ・毎日8,000歩、歩く |
| ・10～15分の昼寝タイムを設ける | ・就寝前にリラックスタイムをつくる |
| ・休日はサイクリングを楽しむ | ・毎日、体重を測って記録する 等 |

(所属単位での行動宣言の例)

- ・朝夕ミーティングの時間を利用して「スキマストレッチ」を行う
- ・3階（3階分）までは、エレベータを使わずに階段を使う
- ・栄養バランスチェック ・腹八分目ランチのススメ
- ・昼休み「歯磨き」運動 等

※ 各所属の状況にあわせて、所属単位又は所属内の適切な単位で宣言。

〈特定保健指導の活用〉

- 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）の該当者及び予備群となった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。

(2) 組織の取組

①心身の未病改善の習慣化

〈未病改善行動宣言の取組への支援〉

職員が「未病改善行動宣言」に基づき生活習慣を改善し、より健康的な生活習慣を身に付けられるよう、次に掲げる支援を行います。

(情報提供)

- 未病改善行動の宣言、生活習慣の改善に役立つ情報を「サポートメニュー」として提供します。
(例) ・健康状態に応じた改善項目、日常生活の中で無理なく実施できる改善方法
・健康教育研修等の開催予定
・健康ポータルサイト「QUPiO Plus」や「マイME-BYO カルテ」の活用方法
・健康相談窓口

(研修)

- 全ての職員が習得すべき基礎的な内容については、所属の代表者が受講して、その結果を所属内で共有する「所属必修研修」を実施します。
(例) 生活習慣と健康、VDT症候群
- 職員が「自分事」として自らの健康状態や興味にあわせて研修を選択できるよう、「笑い与健康」等のテーマ別や年代別など対象を絞った「課題別研修」を実施します。
(例) 笑い与健康、コレステロール値改善対策、未病改善と家計、女性・男性向け
- 心の未病改善のための「セルフケア（ストレス対処法）」等に関する知識やノウハウを習得するための「メンタルヘルス研修」を実施します。

(相談)

- 心身の未病改善に関する職員の悩みや疑問に対応する「メンタルヘルス相談」や「健康相談」を実施します。

(新たな手法の検討)

- 広告医学等、職員の未病改善を支援する新たな手法の活用を検討し、改善に向けた取組を促します。

(取組状況の把握と助言)

- 職員が宣言した未病改善行動を実践し、習慣化できるよう、定期的に取り組状況を把握し、助言する機会を設けるなど、職員の取組を支援します。

(所属における取組状況の把握・助言)

- ・定期的に職員の取組状況を所属ごとに把握・集計し、働き方改革推進本部・調整部会に報告します。
- ・また、集計時期にあわせ、所属内で具体的な取組状況の確認、振り返りを行い、状況に応じて宣言内容を修正するなど、必要な対応を図ります。

(産業保健スタッフによる支援)

- ・健康診断時の問診結果により取組状況を把握します。
- ・健康診断時の保健指導や随時の健康相談により、各職員の状況や求めに応じて、必要な助言をします。

〈特定保健指導における支援〉

- 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・指導を行い、職員による具体的な取組を支援します。

②働きやすく笑いがあふれるような職場づくり（職場環境の改善）

- 各所属のストレス状況を把握するため、ストレスチェックの集団分析を実施するとともに、その結果を活用して環境改善を図る方法や改善事例を紹介する説明会を開催し、各所属において「職場環境の改善」を推進します。
- 自然に笑いがあふれるような職場づくりに向けて、より良いコミュニケーションやチームワークの形成をテーマに取り入れた研修を実施します。
- 「笑いの総量」の測定等、職場環境の改善の効果を検証する新たな手法を検討します。

〈参考〉働きやすく笑いがあふれるような職場とは

職員が仕事にやりがいを感じず、ストレスを抱え、コミュニケーションがうまくとれていないような職場では、笑いは起きず、業務もうまく進みません。

一方、職員一人ひとりが健康でいきいきと働き、コミュニケーションがとれ、職員全員で協力し合いながら業務に取り組んでいるような職場では、自然に笑いが起こってくるものです。

「職員の未病改善」や「職場環境の改善」を「働き方改革」と一体的に進めることによって、自然発生的に笑いが起こるような、働きやすい職場環境の構築を目指していきます。

③職場の安全衛生・職員の健康管理

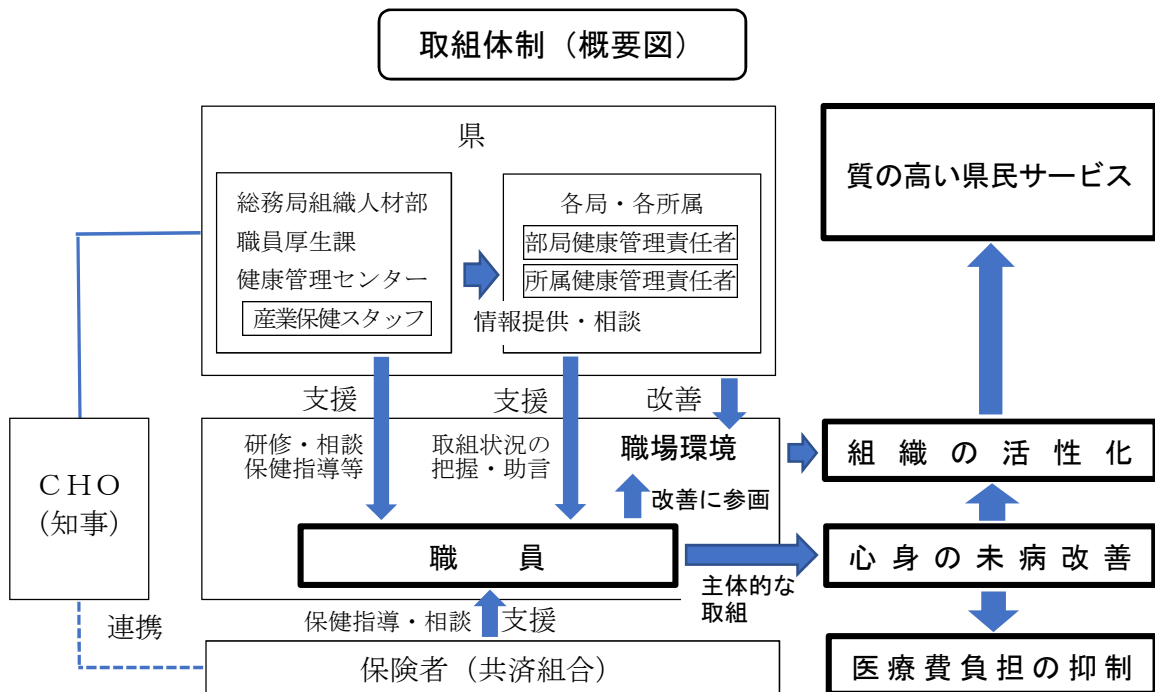
- 労働安全衛生法に基づく産業医による職場巡視、衛生委員会の開催のほか、健康診断や過重労働対策、職員向けの予防接種の実施等、健康経営の基礎となる職場の安全衛生及び職員の健康管理を着実に進めます。

④大学・民間企業等との連携

- 本計画に基づく施策事業をより効果的に推進するため、大学や民間企業等と連携した研修の企画・実施、情報提供等に取り組みます。

6 取組体制

- 次の体制のもと、職員の未病改善と職場環境の改善に取り組みます。



7 数値目標

(1) 重要成果達成指標 (KGI)

成果目標	設定指標	参考	R元	R2	R3	R4
職員の未病改善	①健診総合判定 A 及び B の割合 (%)	(H29) 41.1	42.0	43.0	44.0	45.0
職場環境の改善 (組織の活性化)	②ストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」	(H30) 91	90	89	88	87
医療費負担の抑制	③地共済組合員一人当たり医療費 (千円)	(H29) 163	163	163	163	163

(注) ①・②：知事部局、各局委員会、企業庁及び教育局（県立学校を除く）のデータの集計結果。

(注) ③：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。

(前期計画における状況)

- 平成 26 年度から 29 年度の健康診断の結果では、「健診総合判定 A 及び B の割合」及び「肥満割合 (BMI 値)」並びに「高血糖者割合 (HbA1c)」が数値目標を達成しておらず、また、「LDL コレステロール値」が基準値外である職員の割合が、4 年連続「45%超」となっています。
- ストレスチェックの集団分析結果「総合健康リスク」は、職場のストレスの状況を分析したもので、県庁全体としては標準値 100 より良い状態にはあるものの、93~91 と横ばい状態が続いています。
- 地共済組合員一人当たり医療費は、平成 27 年度から 29 年度の年平均が 1.2%増となっており、それ以前の 3 か年平均である 1.5%増との比較では、増加率を抑制できましたが、現在も増加傾向にあります。

(2) 重要遂行評価指標 (KPI)

設定指標	参考	R 元	R 2	R 3	R 4
①生活習慣の改善に取り組んでいる職員の割合 (健康診断時間診結果) (%)	(H29) 28.4	38.0	48.0	58.0	68.0
②特定保健指導の実施率 (%) (※地共済事業)	(H29) 18.8	29.5	33.8	38.1	42.4
③ストレスチェックの受検率 (%)	(H30) 73.1	80.0	80.0	80.0	80.0

(注) ①・③：知事部局、各局委員会、企業庁及び教育局（県立学校を除く）のデータの集計結果。
②：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。

(前期計画における状況)

- 生活習慣の改善に取り組むことが、職員の未病改善に向けた基本的な取組ですが、平成 26 年度から 29 年度の 4 年間、生活習慣の改善に関する意識及び実際の生活習慣がほぼ横ばいとなっています。
- 生活習慣病リスクの高い 40 歳以上の職員が、特定保健指導を受け、生活習慣の改善に取り組むことは、未病改善にとって重要ですが、平成 29 年度の神奈川県支部の実施率 18.8%は、地共済全体の平均実施率 34.1%を大きく下回り、47 支部中 43 位となっています。
- 職員が自分のストレス状態を把握し、そのケアにつなげること、また、職場のストレスの状態（健康リスク）を正確に把握し、職場環境の効果的な改善につなげるためには、より多くの職員が、ストレスチェックを受検することが必要ですが、現在、本県の受検率は、全国平均の約 8 割を下回っています。

8 推進体制

本計画は、県庁全体の取組として「働き方改革」と一体的に取り組んでいくため、「働き方改革推進本部」において推進します。



神奈川県

総務局組織人材部職員厚生課

横浜市中区日本大通 1 〒231-8588 電話(045)-210-2763