

健康経営活動方針

1. 健康経営とは

健康経営とは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。

企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置付けられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つです。(経済産業省ホームページより抜粋)

※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

2. 健康経営宣言

人生100年時代を迎えようとする今、健康寿命の延伸が大きな課題になっています。

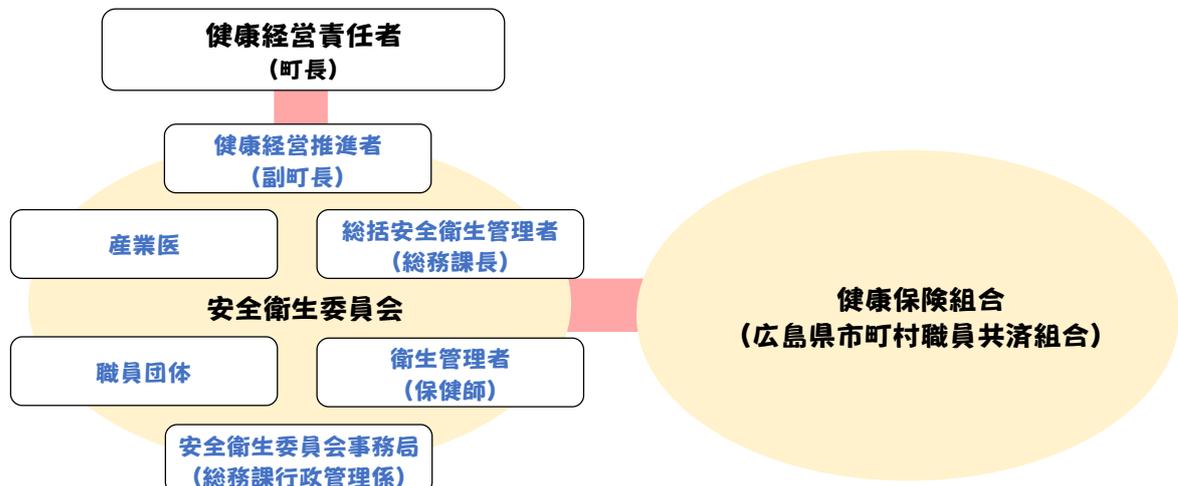
誰もがより長く元気に活躍できる社会を実現するには、高齢になってから健康に気を配るのではなく、現役世代のうちから高い健康意識を持つことが大切であると考えています。

職員一人ひとりが心身ともに健康であることで個性や能力が発揮され、組織の活性化や行政サービスの向上に寄与するとの考えから、職員の健康の保持、増進を図るために、以下の項目について重点的に推進します。

- (1) 健康について学ぶ機会を確保し、ヘルスリテラシーの向上を図ります。
- (2) 健康診断の受診促進とフォローアップにより、生活習慣病を予防します。
- (3) 労働時間の適正化・休暇の取得促進を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進します。
- (4) 育児・介護・治療と仕事の両立を図り、多様な働き方を推進します。
- (5) 業務改善と意識改革を図り、働きやすい職場環境の形成に努めます。

3. 推進体制

安全衛生委員会事務局が中核的役割を担い、副町長、産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、職員団体からなる北広島町安全衛生委員会と健康保険組合（広島県市町村職員共済組合、以下「共済組合」という。）が連携して健康経営を推進します。



4. 健康経営の課題と効果

職場環境における健康経営上の課題と、健康経営を実践することで期待される効果は次のとおりです。

労働時間の適正化、ワークライフバランス、生活時間の確保

課題	長時間労働の常態化から身体やメンタルの不調を訴え、職員が十分に能力を発揮することができなくなっています。
効果	労働時間の適正化が進んで、職員がプライベートの時間を確保し、心身ともに健康な状態で長く働き続けられる職場環境に改善されることを期待します。

職員のパフォーマンス

課題	これまでの主要な取り組みとして実施してきた行政改革による職員削減により、職員一人あたりの業務量が増大し、通常業務を超えた成果を求めることが難しくなっています。
効果	業務量の見直しや適切な職員配置等により職員一人あたりの業務量を軽減し、職員が新しいことに挑戦できる職場体制となることを期待します。

疾病等への早期アプローチ

課題	職員の健康維持のため早期発見・早期治療を目的とした定期健康診断、人間ドック、特定保健指導やストレスチェックを実施しているものの、すべての職員の受診（受検）には至っていません。
効果	職員の健康意識が向上し、健診等の重要性を認識して受診率（受験率）の向上や、特定保健指導の強化が図られることを期待します。

メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見

課題	労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施により、職員のストレス程度を把握し、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するよう努めていますが、早期発見が難しい状況にあります。
効果	すべての職員がメンタルヘルスについての正しい知識を身に付け、メンタル不調者の早期発見につながることを期待します。

健康経営のノウハウ不足

課題	健康経営に関するノウハウが不足しているため、職員の健康づくりという成果が十分に上がりません。
効果	共済組合や民間企業との協働により、健康経営の課題が解消されることを期待します。

5. 具体的な取組事項

生活習慣病を防止するための適切な生活習慣づくり、メンタルヘルス対策の推進、早期治療のための健康診断や人間ドックの受診促進、働きやすい職場環境の整備、年休取得の促進や過重労働の防止、職員が取り組みやすい健康づくり活動の充実などを進めていきます。

(1) 職員の健康課題の把握

定期健康診断（人間ドック含）の受診率向上

初回予約をキャンセルした後に再予約しない職員が未受診となることが多いため、声掛けによる受診勧奨や医療機関への予約支援により、受診率 100%を達成します。

参考：定期健康診断または人間ドック受診率 97.1%（令和 4 年度）

保健指導の強化

健診の結果、生活習慣病の発症リスクが高いと判定された者へ実施する保健指導については、引き続き職専免による受講勧奨により受講率の向上を図ります。

参考：保健指導受講率 35.3%（積極的支援、動機付け支援の該当者受講率、令和 4 年度）

ストレスチェックの受検率向上

ストレスチェックは実施のみにとどまらず、集団分析の結果を各職場での職場環境改善に活用し、継続的な改善活動を通じてメンタルヘルス不調の予防を強化するとともに、笑顔と活力にあふれる健康的な職場づくりに反映させるため、受検率 100%を達成します。

参考：ストレスチェック受検率 94.1%（令和 4 年度）

健康アプリの活用促進

日々の歩数管理や食事管理、ストレス度測定など、心と体の健康を支える 3 要素「運動、食事、睡眠」の管理を基本に、毎日の健康づくりをサポートする健康アプリを活用します。

参考：町提供の健康アプリ登録職員数 63 名（令和 4 年度末）

(2) ワークライフバランスの向上

超過勤務の縮減

各部署それぞれの超過勤務の状況を管理職員に報告し、管理職員は超過勤務削減のための取り組みを行うことで、すべての職員の 1 年間の超過勤務時間数を人事院指針等に定める上限目安時間の 360 時間を達成します。

参考：職員一人あたりの年間超過勤務時間数 147.5 時間（令和 4 年度）
年間 360 時間以上の超過勤務者 19 名（令和 4 年度）

休暇取得率の向上

年次休暇取得目標日数を設定し、計画的な年次休暇の取得促進を図ることで、職員一人あたりの年次休暇取得日数 12 日以上を達成します。

参考：職員 1 人あたりの年次休暇平均取得日数 10.9 日（令和 4 年度）

育児休業取得の推進

女性職員の産休育休取得率は 100% を維持し、男性職員の場合は、育児休業を取得するという意識そのものが低い傾向にありますが、職場全体で育児休業の取得を支援します。

参考：女性職員の育児休業取得率 100% 男性職員の取得者数 1 名（令和 4 年度）

（3）職員の健康維持・増進

朝のラジオ体操

ラジオ体操第一は 3 分 15 秒の中に 13 種類ものエクササイズで構成されています。朝の運動により交感神経を刺激して基礎代謝を高め、さらに全身の筋肉を使うストレッチ効果も期待できることから、朝礼の前に実施していきます。

クールビズ・ウォームビズの推進

労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)及び事務所衛生基準規則(昭和 47 年労働省令第 43 号)第 5 条第 3 項の規定に基づき、室温は 18 度以上 28 度以下及び相対湿度が 40 パーセント以上 70 パーセント以下となるよう努めます。

あわせて、職員には冷暖房に頼りすぎず快適に仕事に励める衣服の着用を推奨します。

ノー残業デーの実施

長時間労働の定着や、職員が仕事で大きなストレスを抱えるようになると疲労回復に必要な睡眠時間や休息時間を減らし、重大な健康障害を引き起こす原因となります。

また職場で残業が常態化していくことで、帰りにくい等の理由から付き合い残業が発生するなど、環境はますます悪化していきます。

心身ともに健康な状態を保つため、強制的に「残業しない日」を毎週水曜日と定め、管理職による定時退庁の率先垂範等により定時退庁の推進を図ります。

（4）ヘルスリテラシーの向上

ヘルスリテラシーとは、健康に関する正しい知識を得て、理解し、評価し、活用していく力のことです。ヘルスリテラシーの向上のため、「食事・運動・睡眠」の健康 3 原則や、感染症予防、女性特有の健康課題、喫煙率低下への取り組み、メンタルヘルス等について知識習得のための職員研修等を実施します。

また心身不調の際に活用する医療保険制度についても、学習機会の確保を図ります。

食生活の改善

食生活改善に向けたアプリを提供します。

朝食の欠食、夜間残業時の栄養不足を補うことを目的に、栄養補助食品が主体の自動販売機の設置を検討します。

運動機会の増進

運動促進のためのアプリを提供します。

朝のラジオ体操を実施します（再掲）。

階段使用を推奨します。

睡眠

睡眠改善のためのアプリを提供します。

休憩時間以外にも仮眠等に利用できるよう男女休憩室を開放します。

睡眠に関するセミナーを適宜開催します。

感染症予防

感染症予防対策として、公共施設の入り口や窓口に手指の消毒液を常設します。

感染症予防法により就業が禁止されている感染症を発症した者には特別休暇の付与により感染拡大を防止します。

女性特有の健康課題

PMS（月経前症候群）や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化、妊娠/不妊、周産期ケア、更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患などの女性特有の健康課題は、女性だけでなく男性職員も正しい知識を習得する必要があるため、全職員対象の職員研修を適宜実施します。

喫煙率低下への取り組み

喫煙リスクの情報や禁煙を促すアプリを提供します。

特定保健指導対象の40歳以上の正職員の喫煙率は14.6%（令和4年度人間ドックの問診票を集計）となっています。喫煙中の職員が身体への影響を正しく認識し、禁煙に前向きに取り組めるよう共済組合が主催する「禁煙指導事業」の活用を図ります。

メンタルヘルス

こころの不調は、職場の長期離脱や離職の原因となるため、組織でメンタルヘルスケアに取り組んでいく必要があります。不調の原因が蓄積型のストレスでなく急性型の場合は早期に発見することは難しいものの、上司や同僚からの聞き取り、勤怠データの分析、ストレスチェック、こころの健康相談等によりカウンセリングを強化し、早期発見と重症化の予防に努めます。

その他の健康課題

生活習慣病（がん、脳血管疾患、心臓病）の予防、肩こりや腰痛等の筋骨格系症状の予防、アルコール依存症対策、花粉症対策、眼精疲労対策等について、職場環境を改善するための施策の推進や職員研修等の機会を確保します。

医療保険制度の知識習得

高齢化の進展とともに社会保障給付費の急激な増加が見込まれる中、これからの社会保障制度は公的保障と私的保障(民間保険)の連携が重要であるといわれています。

しかし私的保障は年齢や家族構成、遺伝性疾患等で必要な保険は人それぞれであり、また医療の進歩で新商品が次々と販売されるため、とても複雑です。

医療保険の知識を身に付けることで、将来への不安要素を取り除く効果が期待できます。

(5) 健康保険組合（共済組合）との連携

厚生労働省は健康保険組合をはじめとする医療保険者に対し「データヘルス」を推進しています。現在は、企業等が実施する健康経営と健康保険組合等が実施するデータヘルスを一体的に推進する「コラボヘルス」が重要視され、その相乗効果が期待されています。

データヘルス…保険者が健康診断や医療レセプトのデータ分析に基づき、加入者の健康状態に応じた効果的な予防・健康づくりを行う保険事業

コラボヘルス…事業主の健康経営と保険者のデータヘルスを組み合わせることで保健事業の基盤の強化を図ること

定期健康診断・人間ドックの推進

健診事業は、事業主である町と共済組合、共済互助会が協働して次のとおり行います。

組合員	短期人間ドック	町が 11,700 円、共済組合が 13,000 円、共済互助会が 10,000 円を助成し、受診者負担額は最低 2,000 円とします。ただし、脳検査を付加した場合は共済組合が 10,000 円（30 歳以上の組合員に対し 3 年に 1 回）を追加で助成します。
	共済一般健診	一般健診は町が負担し、がん検診を受診した場合は共済組合が費用の一部を助成します。
被扶養者	短期人間ドック	共済組合が 13,000 円、共済互助会が 10,000 円を助成します。
	生活習慣病予防健診	共済組合が 13,000 円、共済互助会が 10,000 円を助成します。

がん検診を受診する場合は、共済組合が次のとおり助成します。

	組合員	被扶養者
胃がん	2,000 円（特定年齢者は X 線撮影による検診費用相当額） ※特定年齢者…当該年度末に 30,35,40,45,50,55,60 歳に到達する者	2,000 円
大腸がん	全額	1,000 円
子宮がん	1,500 円	1,500 円
乳がん	1,500 円	1,500 円

特定保健指導

40歳から74歳の組合員、短期組合員及び被扶養者を対象に共済組合が全額自己負担で実施する特定保健指導について、就業時間内で受診できるよう配慮します。

特定保健指導の参加率等が低い場合は、共済組合が国からペナルティを課され、国へ拠出する後期高齢者支援金が増額となります。すなわち毎月負担する共済短期や掛金にも影響がでるため、該当者には保健指導を率先して受けるよう指導していきます。

労働安全衛生法に基づく健康診断のデータ提供

町と共済組合で締結している「健診事業及び保健指導事業に関するコラボヘルス推進に係る覚書」により、共済組合から健診結果（CSV形式）の提供を受け、職員の健康データを分析し、評価指標として活用します。

健康スコアリングレポートの提供・活用

共済組合が事業主単位で提供するスコアリングレポートには、特定健診・特定保健指導の実施率、健康状況、生活習慣、一人あたりの医療費等について経年比較ができ、傾向や健康課題の所在を把握することに適しています。

あわせて提供される「疾病状況、保険事業等資料」とともに評価指標として活用します。

【健康スコアリングレポート提供項目】

特定検診の実施率、特定保健指導の実施率及び対象者の割合、喫煙率

適切な運動習慣・適切な食事習慣・適切な飲酒習慣を有する者の率

リスク保有者（内臓脂肪型肥満、高血圧、肝機能異常症、脂質異常症、糖尿病）の割合

【疾病状況、保険事業等資料提供項目】

疾病別受診状況、生活習慣病の年代別受診状況

糖尿病のリスクフローチャート、脳卒中/心筋梗塞のリスクフローチャート

データヘルス計画の共同策定・推進

レセプト（医療情報）や、健診結果などのデータ分析に基づき、PDCAサイクルで効果的に保健事業へ取り組むため、市町村と共済組合が共同で策定しているデータヘルス計画は、令和5年度末で第2期が終了し、令和6年度からは第3期計画（6カ年）がスタートします。第3期計画についても共済組合と共同で計画を策定・推進し、保健事業の実施と評価を行うことで、健康寿命の延伸と医療費の適正化を図ります。

インフルエンザ予防接種助成

インフルエンザ予防接種を受けた組合員、短期組合員、被扶養者に対し、共済組合が1事業年度1人1回1,000円を限度に自己負担の範囲内で助成します。

禁煙指導事業

共済組合が喫煙者を対象に集団セミナーまたは個別セミナー（30分）を開催し、禁煙指導希望者にはその後個別面談（30分/1人）と6か月後までの電話フォローを実施します。特に最初の個別セミナーでは肺年齢測定や呼気CO濃度測定で身体への直接の影響を知る経験もできることから、禁煙に前向きとなれるよう参加者の勧誘に努めていきます。

保養所利用助成

共済組合は組合員、短期組合員及び被扶養者の健康保持増進を図る目的から、指定宿泊施設に保養のために宿泊するときは、1人1泊につき2,000円を限度に助成します。（宿泊利用助成券は1人あたり1事業年度に30枚を限度）

健康保険組合等が実施する保険事業への参加促進

共済組合及び共済互助会が実施する健康講座（ヘルスアップセミナー）やライフプラン講座、健康講演会支援事業※、健康増進事業※、ソフトボール大会、サッカー教室、体験型環境学習教室等への職員の参加促進を図ります。

健康講演会支援事業…健康の保持・増進、健康管理を目的に、組合員及び被扶養者を対象とした講演会等を実施した所属所に対して、共済組合から50,000円を限度に講師料が助成されます。

健康増進事業(助成)…健康増進を目的としたスポーツ大会、レクリエーション事業、文化事業等の事業を実施した所属所に対して、当該事業の実施に要した経費の一部又は全部を、共済互助会が参加会員1人につき2,500円を限度に助成されます。

6. 評価方法

- 「5. 具体的な取組事項」に掲げた項目のうち、職場環境の改善に関する事項は、比較対象年度と直前年度の数値比較により、施策の進捗度と改善度を評価します。
- 「5. 具体的な取組事項」に掲げた項目のうち、職員の健康状態の改善に関する事項は、共済組合が提供する「健康スコアリングレポート」や「疾病状況、保健事業等資料」、ストレスチェックの結果により数値化されたデータを経年比較することで評価します。
- 健康経営全体の取組状況については、日本健康会議が実施する健康経営度調査を活用して外部評価を受けることとします。

7. 戦略マップ

