

新潟県庁における健康経営の進め方

1 新潟県庁における「健康経営」の意義

「健康経営」は、政府の日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取組の一つです。

高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少や従業員の高齢化、それに伴う慢性的な人手不足などから、従業員の健康が、企業の競争力強化や存続にも関わる重要な課題となるなか、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基本的考え方に立ち、健康を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組に注目が高まっています。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し、結果的に業績向上や株価値向上につながると期待されます。

新潟県庁（知事部局、議会、各種委員会、病院局、企業局、教育委員会及び新潟県警察の全組織を含みます。以下同じ。）においても、経営的視点に立って、健康経営によって解決したい経営課題と、経営課題の解決につながる健康課題を設定し、戦略的に健康投資を行うことで、ひいては、より質の高い行政サービスの提供へとつながることが期待されます。

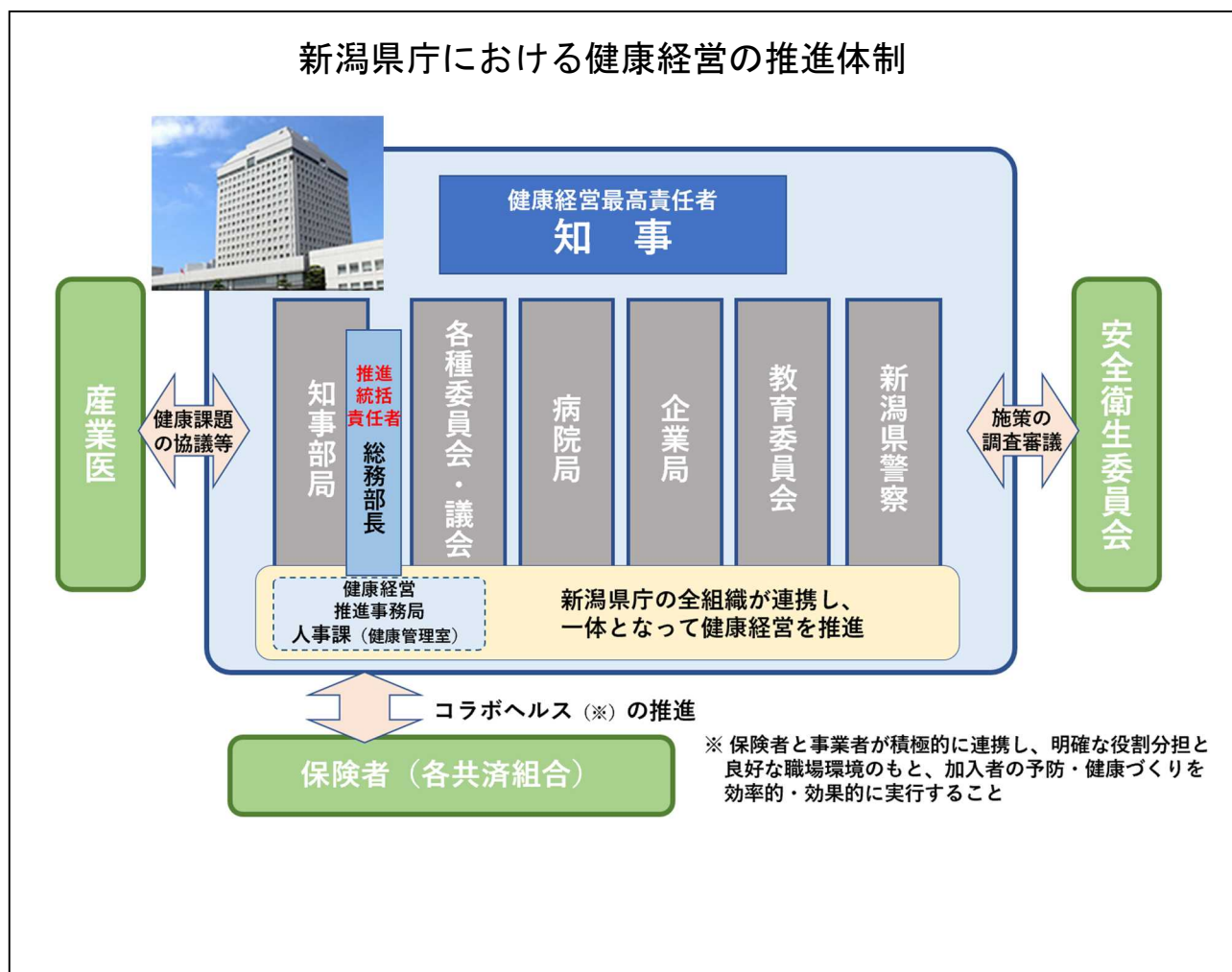
このため、知事を責任者として、「健康県庁宣言」の方針のもと、職員が心身ともに健康で働きがいを持ち、能力を十分に発揮できる新潟県庁を目指し、全庁を挙げて、健康経営に取り組みます。

※「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

2 庁内における取組の推進体制

知事を健康経営最高責任者、総務部長を健康経営推進統括責任者とし、人事課（健康管理室）が健康経営推進事務局となって、「健康県庁宣言」の方針のもと、新潟県庁の全組織が連携し、一体となって健康経営を推進します。

また、取組の推進に当たっては、産業医や保健師等の産業保健スタッフを交えた健康課題の協議や施策の中長期的な方針の策定、各事業所の安全衛生委員会による施策の調査審議、保険者である地方職員共済組合、公立学校共済組合及び警察共済組合（以下、「各共済組合」といいます。）とのコラボヘルス ※注1の推進など、関係者・関係機関等と連携しながら、より効果的に取組を進めます。



注1 保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行することをいいます。

3 健康経営の取組

(1) 県庁職員の健康課題への対応（健康投資）と推進計画

新潟県庁の職員は、従事する業務も勤務時間もさまざまです。職員の働き方に応じて健康課題（ワーク・ライフ・バランスを含みます）も異なりますが、具体的な取組については、その実施主体となるべき事業主（各任命権者※注2）において、あるいは保険者（各共済組合）とのコラボヘルスを通じて、それぞれの職域の実態を反映した事業計画を策定し、実施しています。

また、健康課題への対応を進めていくため、これらの計画において、数値目標や達成期限を設定するとともに、施策の取組結果の把握や改善状況の検証などを行いながら、PDCAサイクルにより着実に取組を進めています。

(具体的な事業計画)

- ・ 第3期データヘルス計画（地方職員共済組合）
- ・ 第3期データヘルス計画（公立学校共済組合）
- ・ 第3期データヘルス計画（警察共済組合）
- ・ 仕事と子育ての両立支援のための新潟県特定事業主行動計画（第5期計画）
- ・ 仕事と子育ての両立支援のための新潟県病院局特定事業主行動計画（第5期計画）
- ・ 仕事と子育ての両立支援のための新潟県教育委員会特定事業主行動計画（第5期計画）
- ・ 新潟県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画（第3期）

注2 知事、議長、代表監査委員、人事委員会委員長、企業管理者、病院事業管理者、教育委員会、警察本部長をいいます。

(2) 健康課題への対応（健康投資）により期待される効果

新潟県庁の職員の健康課題に対して、戦略的に健康投資に取り組むことにより、以下のような経営課題への対応につながっていくことが期待されます。

こうした取組効果が、ひいては、より質の高い県民サービスの提供へとつながっていきます。

○ 職員のパフォーマンスの向上

多様化・複雑化する行政ニーズに的確に対応し、より質の高い県民サービスを提供するためには、能力を最大限発揮できる職場環境が構築されることが大切です。

こうしたことから、職員一人一人が心身ともに健康に働ける職場となるよう、健診（検診）受診率の向上や生活習慣の改善、心身のストレスの軽減のほか、労働時間の適正化などを通じて、職員のパフォーマンスの向上が図られるよう取組を進めます。

○ 組織の活性化

大きく変化していく社会情勢に的確に対応し、組織として迅速に県民ニーズに応えていくためには、新潟県庁内でチームワークが発揮され、職員が目的達成に向かって主体的に取り組むことが大切です。

こうしたことから、快適な職場環境づくりや仕事と子育ての両立支援のための取組などを通じた職員のモチベーションの向上やコミュニケーションの促進により、組織の活性化が図られるよう取組を進めます。

○ 人材の定着と採用力の向上

労働力不足が社会的に大きな問題となる中、持続的・安定的な組織運営を行うためには、働きやすく選ばれる職場であることが必要です。

職員のパフォーマンスの向上や組織の活性化などの取組を通じて、職員が心身ともに健康で働きがいを持ち、能力を十分に発揮できる魅力ある新潟県庁となることにより、優秀な人材の定着や採用力の向上が図られるよう取組を進めます。

◎ 資料編

取組指標（参考：実績値）

（項目や目標値については、各任命権者の事業計画等より抜粋しています）

● 一般定期健診の受診率

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	99.6 %	
	R 6 年度	99.9 %	
	R 7 年度	100 %	
目 標	各 年 度	100 %	（労働安全衛生法に基づき実施）

● 特定保健指導の実施率（被扶養者含む）

	年 度	地方職員 共済組合	公立学校 共済組合	警察 共済組合	備 考
実 績	R 4 年度	54.2 % (57.1 %)	51.5 % (53.6 %)	52.8 % (53.6 %)	（下段参考値：組合員実施率（実績のみ把握））
	R 5 年度	60.9 % (63.4 %)	47.8 % (49.6 %)	58.2 % (60.0 %)	
	R 6 年度	61.9 % (64.4 %)	53.1 % (55.8 %)	68.7 % (70.5 %)	
目 標	R 11 年度	70.0 %	60.0 %	60.0 %	※ 各データヘルス計画において目標設定

● ストレスチェックの受検率

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	97.4 %	
	R 6 年度	95.9 %	
	R 7 年度	97.3 %	
目 標	各 年 度	100 %	※ ストレスチェックへの十分な理解促進が図られることを前提とする

● 時間外勤務の年間総時間

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	2,006 千時間	
	R 6 年度	1,883 千時間	
	R 7 年度	1,884 千時間	
目 標	各 年 度	前年度比 5 % 減	※ 新潟県庁働き方改革行動計画において目標設定

● 年次有給休暇の平均使用日数

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	13.9 日	
	R 6 年度	14.1 日	
	R 7 年度	13.8 日	
目 標	R 11 年度	15 日以上	※ 各特定事業主行動計画において目標設定

● 40 歳以上の組合員における生活習慣の状況（適正体重の維持者率（※））

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	66.5 %	
	R 6 年度	68.0 %	
	R 7 年度	67.6 %	
目 標	R 11 年度	70.0 % 以上	

（※ BMI が 18.5～25 未満の者の割合）

● 長期療養者（1 か月以上の私傷病休暇取得者及び休職者）の人数

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	455 人	
	R 6 年度	415 人	
	R 7 年度	418 人	
目 標	R 11 年度	400 人以下	

● 自分の仕事に誇りを感じる職員の割合

	年 度	新潟県庁全体	備 考
実 績	R 5 年度	—	
	R 6 年度	—	
	R 7 年度	66.1 %	
目 標	R11年度	80.0 %以上	