

葛尾村役場における健康経営の取組方針

1. 健康経営宣言

村民の皆様の健やかで生き生きとした暮らしを支えるためには、「役場の財産」である職員一人一人が心身ともに健康で、働く意欲や能力を最大限発揮できる職場環境づくりを進めていく必要があります。

とりわけ、東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故の被害を受け、全村避難を経験し、今なお復興途上にある本村にとって、復興を着実に進めるとともに、持続的かつ質の高い行政サービスを提供できる職員体制の構築は最重要課題です。

このため、「職員のウェルビーイング※の実現による明るく活力ある組織づくり」を健康経営の推進方針とし、以下の項目を重点とした健康経営に積極的に取り組んでいくことを、ここに宣言します。

【重点項目】

- (1) 生活習慣病の予防・改善
- (2) こころの健康の保持・増進
- (3) ワーク・ライフ・バランスの推進

令和8年7月22日

葛尾村長 篠木 弘

※ウェルビーイング (well-being)

身体的、精神的及び社会的に良好な状態が保たれ、個人が充実した生活を送ることができる状態を言う。生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。

2. 健康経営に期待する効果

(1) 職員のウェルビーイングの実現

職員一人一人が心身ともに健康で、人とのつながりや働きがいを感じながら、公私ともに生活が満たされ、持続的な「幸せ」を実感できる状態に近づくことが期待されます。

(2) 企業価値の向上

職員のパフォーマンス向上と組織活性化によって、より地域住民のニーズに沿った質の高い行政サービスを提供できることが期待されます。

さらに、職員が生き生きと活躍する職場としての認知度が向上することで、魅力的で選ばれる組織づくりにつながり、人材の確保・定着が促進されます。

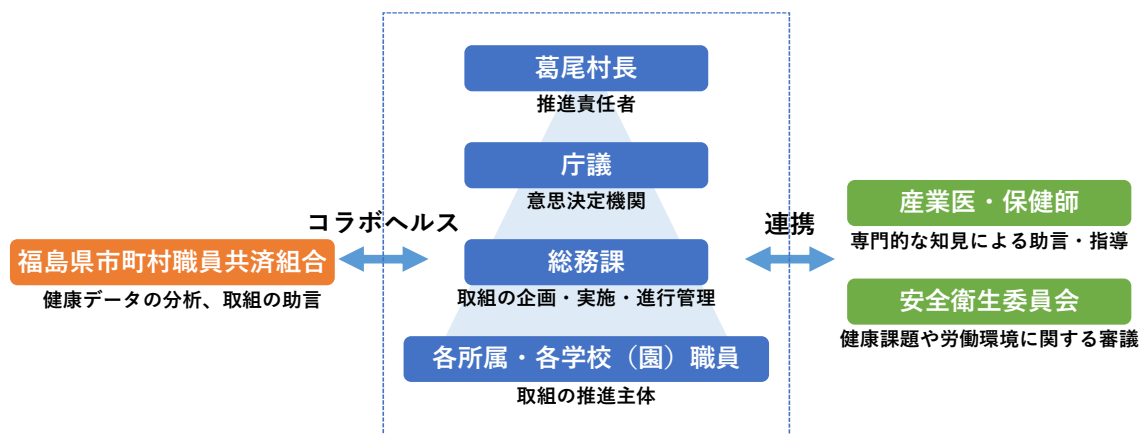
(3) 社会的価値の創出

役場が率先して健康経営の取組を実践することで、健康経営の考え方や健康づくりの取組に関して、地域の企業や住民への波及効果が期待されます。

3. 健康経営の推進体制

葛尾村長を健康経営の推進責任者に位置付け、副村長や教育長を始め、各課長級が参加する庁議が意思決定機関となり、所属間のコンセンサスを図りながら、健康経営を組織全体の取組として推進します。

総務課が取組の企画・実施・進行管理を担うとともに、産業医・保健師や安全衛生委員会との連携、保険者（共済組合）とのコラボヘルスを通じて、職員一人一人が推進の主体となり健康経営を進めていきます。



4. 健康経営の目標

「心身ともに健康でやりがいを持って生き生きと働く職員の増加」を健康経営の取組に関する目標とし、この目標の達成状況を評価するための重要目標達成指標（KGI）を以下のとおり設定します。

重要目標達成指標（Key Goal Indicator）

指標	現況値（2026 年）	目標値（2030 年）
アブセンティーズム※	3.1 日	2.5 日
プレゼンティーズム※	26%	20%
ワークエンゲージメント※	2.5 点	3.0 点

各指標は、アクサ生命保険株式会社の協力のもと、職員アンケート（2026 年：回答率 90%）により把握・設定。

※アブセンティーズム

健康問題による仕事の欠勤（病休）を指す。

1年間の病欠・休業の平均日数により測定。平均値は3.4日（同社調べ）

※プレゼンティーズム

欠勤には至っておらず勤怠管理上は表には出てこないが、健康問題（メンタルヘルスや生活習慣病等）が理由で生産性が低下している状態。

労働生産性の低下率により測定。平均値は23%（同社調べ）

※ワークエンゲージメント

仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きしている状態。

4段階評価の平均値により測定。平均値2.7点（同社調べ）

5. 健康経営に関する取組内容と指標

（1）生活習慣病の予防・改善

○定期健康診断及び二次検査（要精密検査）の受診率向上

全職員の定期健康診断の受診とともに、二次検査が必要な職員への組織的な受診勧奨を行うことで、生活習慣病のリスク把握と発症予防を図ります。

○健康リテラシーの向上と定期健康診断の有所見者率の減少

健康づくりに関する各種研修や情報発信などにより、健康的な生活習慣（バランスの取れた食生活、適度な運動、禁煙など）に関する知識の習得と実践を促すことで、定期健康診断の有所見者率の減少を図ります。

○肥満改善に向けた適切な食生活や運動習慣の定着

肥満者が過半数（51.9%）であり、その要因として食生活良好者が40.7%、運動習慣良好者が18.5%と低い状況にあるため、福島県が提供する「ふくしま健民アプリ」の活用などにより、1日のカロリー摂取量を意識した食生活の改善及び日常生活における歩数の増加や運動習慣の定着を促進します。

○特定保健指導の実施率向上

約半数の職員が生活習慣病で通院している状況にあることから、特定健診の結果、メタボリックシンドロームの高リスク者と診断された職員への特定保健指導の実施率向上を図り、生活習慣病の重症化予防を進めます。

○喫煙率の減少

喫煙による健康被害や業務パフォーマンスへの負の影響などは多数の科学的知見により示されていることから、喫煙によるリスクを職員が正しく理解し、やめたい者がやめられる環境づくりを進めます。

【指標と目標値】

指標	2022 年度	2023 年度	2024 年度	目標値
運動習慣を持つ者の割合※	15.6%	10.0%	18.5%	30.0%
適切な食生活を持つ者の割合※	59.4%	43.3%	40.7%	70.0%
肥満者の割合※	50.0%	56.7%	51.9%	40.0%
喫煙者の割合※	25.0%	26.7%	22.2%	15.0%
定期健康診断の有所見者率	47.0%	62.5%	55.2%	40.0%
二次検査の受診率	—	—	—	70.0%

※の指標は福島県市町村職員共済組合が提供する所属所健康レポートをもとに把握・設定

(2) こころの健康の保持・増進

○ストレスチェックの受検率 100%維持と高ストレス者への受診勧奨

全職員を対象としたストレスチェックの受検率 100%を引き続き維持します。また、近年増加傾向にある高ストレス者に対しては、自己判断に任せず、産業医等による面談や医療機関への受診勧奨を組織的に行い、治療等が受けられる環境づくりを進めます。

○メンタル不調者の減少

こころの健康に関する各種研修や情報発信を行うことで、職員相互の理解向上を図り、職員本人のメンタル不調への気づきや職場における不調者の早期発見・早期対応が可能な体制を構築し、不調者の減少を進めます。

○良質な睡眠への意識向上

良質な睡眠は生活習慣病の予防だけでなく、こころの健康の維持にも不可欠です。一方で、職員の睡眠に対する健康意識が比較的低い傾向が見られたため、セミナー等を通じて睡眠の質向上に向けた意識啓発と実践を促進します。

【指標と目標値】

指標	2022 年度	2023 年度	2024 年度	目標値
ストレスチェックの受検率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
高ストレス者率	5.8%	7.0%	7.8%	4.0%

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

○超過勤務時間の縮減

長時間労働対策は、職員アンケートの職場の働きやすさ向上に関する設問において最も回答率が高かった（48.9%で同率1位）項目でもあることから、IT等を活用した業務の効率化、真に必要な業務の見直しや削減、職員一人一人の意識改革の3つの観点により、これまで以上に超過勤務時間の縮減に取り組めます。

○休暇取得率の向上

年次有給休暇を始めとする各種休暇について、計画的な取得促進や取得しやすい職場環境づくりを進めます。

○子育てや介護との両立支援

育児休業や子育て・看護休暇の取得促進のほか、短時間勤務制度などにより、職員一人一人の状況に応じた柔軟な働き方を推奨し、子育てや介護と仕事の両立を支援します。

○勤務場所や勤務時間の多様化

職員アンケートでは、リモートワーク・在宅勤務制度等の勤務場所の多様化が同率1位（48.9%）、フレックスタイム制度・短時間勤務等の勤務時間の多様化が第3位（44.4%）となり、柔軟な働き方へのニーズの高さが確認されたため、関連制度の充実や環境整備を進め、職員の多様な働き方を推進します。

【指標と目標値】

指標	2022 年度	2023 年度	2024 年度	目標値
超過勤務時間（1 ヶ月平均）	8.65 時間	8.71 時間	5.85 時間	4.0 時間
年次有給休暇の取得日数（年間平均）	10.5 日	11.6 日	11.9 日	15.0 日

6. 健康経営戦略マップ

健康経営の視点に立った健康投資の目的や効果を明確化するため、健康経営戦略マップを活用します。健康経営戦略マップは、個々の健康経営の取組とその効果、さらには最終的な成果目標や健康経営の推進方針までの因果関係を一つの図にまとめたものであり、この戦略マップをもとに施策効果を検証しながら、健康経営の質を高めていきます。

【葛尾村役場における健康経営戦略マップ】

