

職員一人ひとりが実感できるよう 町長自ら健康経営をリード

田原本町では、2021年7月から本格的に健康経営の取り組みを開始。2年後の2023年度に健康経営優良法人認定に向けて初申請し、地方公共団体では苦小牧市に次ぐ高スコアで認定された。同町がどのように健康経営を開始し、推進してきたのか。町長らキーパーソン2名にお話をうかがった。

直接的なきっかけは 協会けんぽからの打診

どこの地方公共団体においても、地域住民の健康維持・増進に尽力していることだろう。田原本町においても同様で、2020年7月に「新型コロナウイルスに負けない健康都市」を宣言し、たわらもとヘルスケアプロジェクト「健幸ポイント事業」を開始した。ICTを活用して住民のウォーキングや運動習慣の普及促進を図る、大規模なプロジェクトである。

その取り組みが健康経営にも展開されたのは、2021年5月の全国健康保険協会（以下「協会けんぽ」という）奈良支部からの打診がきっかけだった。

「コロナ禍だからこそ、町役場と

私たちが連携して、地域の企業に向けて健康経営の概念を普及させていきませんか？」

そう切り出したのは、協会けんぽの前奈良支部長。切り出された相手は、前町長および、当時、地域産業振興など幅広く担当していた参事で、現在は町長を務める高江啓史さんである。前奈良支部長によると、田原本町は健康で幸せなまちづくりを進めていたため、話を持ちかけやすかったようだ。「健康経営の普及に前向きな姿勢が感じられた」という。

一方の高江さんは、「町内の企業が健康経営に取り組むことは、私どもとしても望むところでしたので、ありがたいお話でした」と語る。同年7月に田原本町は奈良支部と包括連携協定を結び、商工会とも連携して健康経営を推進する運びとなった。

「その際、旗振りをしている町役場自体が認定を得なくてもいいのだろうか、という問題意識が生じたのです」（高江さん）。

率先垂範の志である。ここで、企業に対する健康経営推進の方向性が、町役場内にも向くことになる。高江さんは、職員が元気で健康であれば行政サービスの向上にも間違いなくつながると判断した。町の発展やPRにもつながるとの考えもあり、当時の町長もすんなりと賛同してくれたようだ。そうして同年同月、田原本町は「健康宣言書」を发出し、職員に健康に配慮した健康経営の取り組みを開始した。

優良法人の認定は 目的ではなく手段

ただ、職員の初期反応は必ずしも歓迎ムードではなかったという。

「私は2020年から職員として入庁しているのでわかるのですが、最初はどのような施策でも浸透しにくく、健康経営に関しても『幹部が何か言っているね』と受け取った職員が多かったと思います。新しい施策を打ち出すだけでは、上滑りしが



左から、町長の高江啓史さん、人事課・健康経営アドバイザーの河田光央さん

ちです」（高江さん）。

そう話す一方で、不妊治療に関する特別休暇の新設、地域貢献活動応援制度の創設、「田原本町職員心の健康づくり計画」の策定などを順次実現させていく。

その後、高江さんは副町長に就任。2022年8月に健康経営優良法人の認定を目指すことを公表した。

「組織のトップは町長ですが、事務の監督責任者は副町長です。私は財政面の改善と人財への投資を使命として取り組んでいましたが、その一環として健康経営も担当していま

した。その一つの実現の形が、健康経営優良法人の認定取得だったのです（高江さん）。

もっとも、認定取得が目的ではない。あくまで手段である。

「目的は2つです。まず、質の高い行政サービスを提供することによって、住民の方々の幸福度が向上することです。2つ目は、職員が健康で活躍できる職場の実現です。私たちは職員をお預かりしている立場ですから、職員が健康になること自体も目的としました」（高江さん）。

2022年12月には、第1回健康習慣アンケートを実施。適切な対策を打つためには、職員が何に課題意識を持っていて、どのような現状なのかを把握する必要があるからだ。また、健康経営に対するリテラシーを高める意図もある。併せて、育児休業制度の拡充や働きやすい服装での勤務などの施策も展開していった。

職員一人ひとりに行き届く体制づくり

とはいえ、健康経営優良法人に関する調査・申請が控えている。初めてのことなのでノウハウがあるわけではない。そこで大きな力添えとなったのが、健康経営アドバイザー

の河田光央さんだ。実は、前述した協会けんぽの前奈良支部長とは、河田さんのことである。

「私は協会けんぽを退職した後、会計年度任用職員として2023年4月に入庁しました。健康経営を一緒に推進してほしいと、当時副町長だった高江町長からお声がけいただきました」（河田さん）。

図1 健康経営推進体制

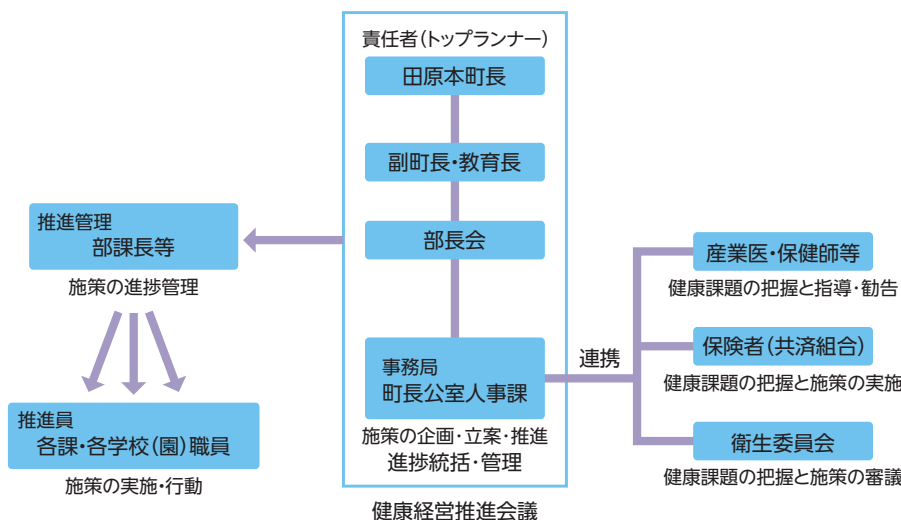
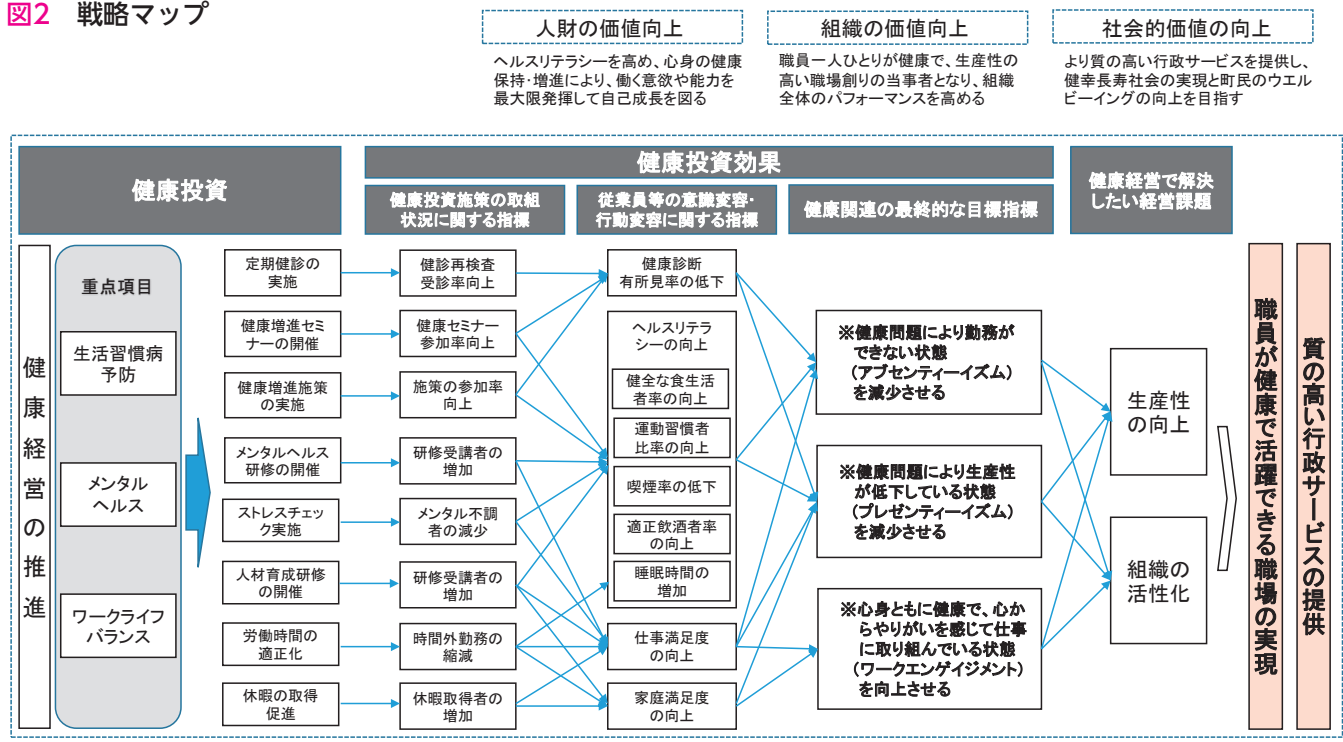


図2 戦略マップ



河田さんが最初に取り組んだのは、健康経営推進体制(図1)の構築と戦略マップ(図2)の作成だ。すでに認定を取得している企業や自治体等の情報を参考にしつつ、長年の経験をもとに素案を作成した。

「推進体制については、健康経営の取り組みが、トップである町長から一般の職員まで行き届くようにすることをポイントとしました。そのため、産業医や共済組合に挨拶に出向き、「一緒に考えてください」とお願いしました。また、管理職の方々に取り組みの効果を説明し、ようやく整備できた次第です(河田さん)。

新設した健康経営推進会議の開催頻度は2、3か月に1回。会議では、必要とされる取り組みの方針や内容・スケジュール等が検討される。その決定事項に基づき、各部課長はそれぞれの職場で実践するよう職員に説明するとともに、施策の進捗管理を行うという流れである。河田さんは衛生委員会にも出席し、ストレスチェックや健康診断など健康経営にも関わる話をして、参加者に健康経営を肌で感じてもらうように配慮しているという。

戦略マップの作成と新たな取り組み

一方の戦略マップ(図2)については、すでに掲げられていた「質の高い行政サービスの提供」「職員が健康で活躍できる職場の実現」を目的とした。その目的を達成するためには、「生産性の向上」と「組織の活性化」が求められる。

それに向けた健康投資の重点項目として挙げたのは、「生活習慣病予防」「メンタルヘルス」「ワークライフバランス」の3点である。

「いずれも町の課題であり、目的に向けて必要とされるテーマです。これらに取り組みることにより、人材の価値、組織の価値、社会的価値の高い役場になってほしいと考えました(河田さん)。

2023年度に新たに導入された取り組みとしては、次が挙げられる。

- 第1回健康習慣アンケート結果を踏まえた健康経営セミナー
- 「健康宣言書」の改訂(図3)
- 子の看護休暇の対象範囲を拡充
- 第2回健康習慣アンケート
- 第2回健康習慣アンケート結果を踏まえた健康経営セミナー

(心の健康セミナー、女性の健康セミナー)

- 禁煙に関するウェブセミナー
- 睡眠に関するウェブセミナー
- 管理栄養士による野菜摂取に関する記事回覧
- 「野菜摂取月間」の設定

● 「腹八分目運動」の実施

※セミナー・運動等はすべて全職員対象

このほか、職員向けのイントラネットを使って、健康に関するワークショップやアドバイスを毎月配信したり、各種動画を掲載したりもしている。

図3 健康宣言書

健康宣言書

田原本町職員全員が、心身ともに健康で、働く意欲や能力を最大限発揮できる環境は何よりも重要です。健康経営の実践は、生産性の向上や組織の活性化につながり、質の高い町民サービスの提供に資することから、本町の発展に寄与するものと考えます。

職員の健康の保持・増進、組織の活性化のため、以下の項目を重点的に取り組みます。

1. 生活習慣病予防・改善の支援

職員に対して「定期健康診断」を100%実施するとともに、健診の結果により、「特定保健指導」対象者への支援や指導のほか、再検査や治療が必要な場合は医療機関を受診するよう推奨します。

2. メンタルヘルス改善の支援

定期的なストレスチェックや、メンタルヘルスに関する健康教育等を行うとともに、悩みをひとりで抱え込まない、相談しやすい職場環境づくりに向けた取り組みを行います。

3. ワーク・ライフ・バランスの推進

職員の意識改革により、業務の改善と効率化及び労働時間の適正化を図り、健康意識の向上のため、適度な運動、規則正しい食生活や禁煙等を推進します。

令和5年5月26日
田原本町長



健康経営セミナーの様子

る。メンタルヘルス対策としては、1 on 1の個別面談も実施している。なお、「健康宣言書」を改訂した理由は、健康と経営の関連をより強く意識した内容にするためだという。

こうして、健康経営の取り組みが評価され、初めて「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定された。

ちなみに町内企業の支援に関しては、優良法人の認定を受けた企業への優遇措置として、①中小企業資金融資制度での利子補給率加算、②本

町の調達時のプロポーザル審査における加点評価、③田原本町健康経営優良事業所表彰制度などのインセンティブを提供しており、法人事業所数に対する認定率が県内市町村でトップとなった。

健康経営の推進に必要な2つのポイント

本格的な取り組みから日が浅いにもかかわらず、なぜこれほどの取り組みが可能だったのだろうか。2024年1月に町長となった高江さんが説明してくれた。

「健康経営の推進に必要なものは2つあります。1つは『権限』です。町長なり副町長なりのトップが職員に向けて『健康経営に取り組み』と宣言をしなければ、取り組みは始まりません。もう1つは『想いを共にする仲間』です。私の場合は、当時の健康福祉部長をはじめとする数人と想いを共にできたため、チームとして組織を動かすことができました。それらが最終的に認定取得につながったように思います」。

ただ、前述したように、認定は目的ではなく手段である。

「『この地方公共団体でも、業務が複雑化・多様化している一方で、

財政は厳しい状況が続いていることでしょう。つまり、業務量が増えていくにもかかわらず、職員数を増やすことができないということです。本町においても、お昼休みを1時間取ることに難しいという状況が続いていました。わずかではあります。時間外勤務が月45時間を超える職員もいます。そうした状況下で、私たちは何を大事にすべきなのか。最も大事なものは、施策ではなく、職員一人ひとりの実感です。職員もそれを一番望んでいるはず。逆に、実感できないければ、『施策はあるけれど利用できない』という雰囲気蔓延してしまいます」（高江さん）。

今後の課題は職員の満足度向上

では、健康経営の導入によって、何らかの変化は見られるのだろうか。

「職員の実感にはまだ落とし込めていないと思います。たとえば、アンケートなどで組織への要望を書いてもらっているのですが、『勤務時間の多様化』『勤務場所の多様化』『長時間労働の削減』など、柔軟な働き方に関する内容が最も多い状況です。ここにアプローチできれば、健康経営に対する職員の満足度は高く

ならないと思います」（高江さん）。そのため、各種休暇を拡大するなどの制度改善を図っている。職員からは「トップ層が自分たちのことをいろいろと考えてくれてるのはわかる」という声も聞かれるという。

「満足できる状況に至るのは非常に難しいことですが、さまざまな形で職員とコミュニケーションを取って、健康経営への参画や効果を言いつけるしかないと思っています」（高江さん）。

町長の立場でありながら、各種セミナーに欠かさず顔を出して想いを話したり、庁内を歩いて職員に声をかけたりしながら、職員の声を吸い上げる努力もしているようだ。その姿勢はおそらく職員にも伝わっていることだろう。最後に、読者の皆さんへのメッセージをいただいた。

「住民の方々に寄り添って相談に乗り、さまざまな支援につなげていくことは、ほとんどのケースで、人であればできないでしょう。そのベースには職員の健康があります。全国の自治体の職員が健康で働きやすい職場が実現できるよう、ぜひアイデアなどの情報交換をお願いできればと思います」。