

中野区健康経営推進プラン

～ 職員の健康が、区政を動かす力になる～

2026年8月

中野区総務部職員課



時代背景

少子高齢化の進展や人材確保の難しさに加え、行政ニーズの複雑化・多様化が進む中、職員が心身ともに健康で能力を発揮しながら働き続けられる環境を整備することは、単なる福利厚生ではなく、持続可能な行政運営を支える重要な経営課題となっている。

また、近年は職員を単なる「人員」ではなく、組織の成長を支える「人的資本」として捉える考え方が広がっている。健康経営は、職員の健康を重要な経営資源と捉え、その保持・増進に取り組むものであり、組織の活性化や区民サービスの向上につながるものと期待されている。

目指す姿

職員が「中野区で働いてよかった」「これからも中野区で働きたい」と実感できる職場を実現し、働きやすく働きがいがあり、“**選ばれる自治体**”となることを目指す。

- 職員がいつまでも健康で、公私ともに様々なことに積極的にチャレンジできる人財を育成する
- 職員に中野区に勤めてよかった、中野区に入りたい（採用活動への訴求）と実感できる取組とする

身体

- ✓ 生活習慣に課題（肥満・メタボリックシンドローム、高血圧など）
- ✓ 血圧等を気軽に測定できる環境が不足
- ✓ 長時間労働による負荷

メンタル

- ✓ 病気休職の約8割がメンタル不調
- ✓ 高ストレスリスク者の増加

性差・年代別

- ✓ 月経や更年期症状への理解促進
- ✓ 年代により健康課題が異なる
- ✓ 若年層は健康意識の醸成、中高年は重症化予防が課題

食事

- ✓ 朝食欠食により、エネルギー不足・集中力低下が発生
- ✓ 外食・コンビニ食は、栄養バランスが偏りがち

労働生産性の低下や疾病リスクの増加、長期休業リスクの増加

●「不調者の対応」から「全職員の健康保持・活躍支援」へ

●個別対策にとどまらず、組織として戦略的に健康施策を推進する必要がある

▶▶ こうした考え方のもと、健康施策を組織の活力につながる「投資」として捉え、健康経営を推進する

健康施策を「**投資**」として捉え、健康課題の把握から評価・改善まで一体的に進める。

目的

- **区政推進力**の強化

職員の健康増進と組織パフォーマンスの向上の両立、**区民サービスの向上**

- 健康情報の発信基地として、**選ばれる自治体**へ

持続可能な行政運営の実現、**区民や区内事業者への展開（区民へのメリットにつなげる）**

エンゲージメント向上



推進の仕組み

現状の把握・分析

健診結果、ストレスチェック、アンケート等を活用し、職員の健康課題を把握する

全庁での実施・展開

区長を健康経営責任者とする推進体制を整備し、全庁的に取組を進める

取組の評価・改善

健康経営計画と戦略マップにより、施策・指標・成果を結び付け、定期的に評価・改善する

健康経営を全庁的・継続的に推進するため、各施策についてKPI及び健康関連指標を設定し、推進体制の整備から取組の実施・評価・改善までをPDCAサイクルにより進める。

Action

改善や修正を施し、次年度以降の施策改善につなげる

Action

Plan

Check

Do

Check

健康経営優良法人認定や健康指標等健康経営の現状を客観的に把握し、取り組み状況や成果を客観的に把握する

Plan

●推進体制と役割

区長を健康経営責任者とし、全庁的に推進する体制・役割を整理する

●健康経営宣言

中野区として健康経営に取り組む姿勢を明確にし、庁内外へ発信する

●健康経営計画

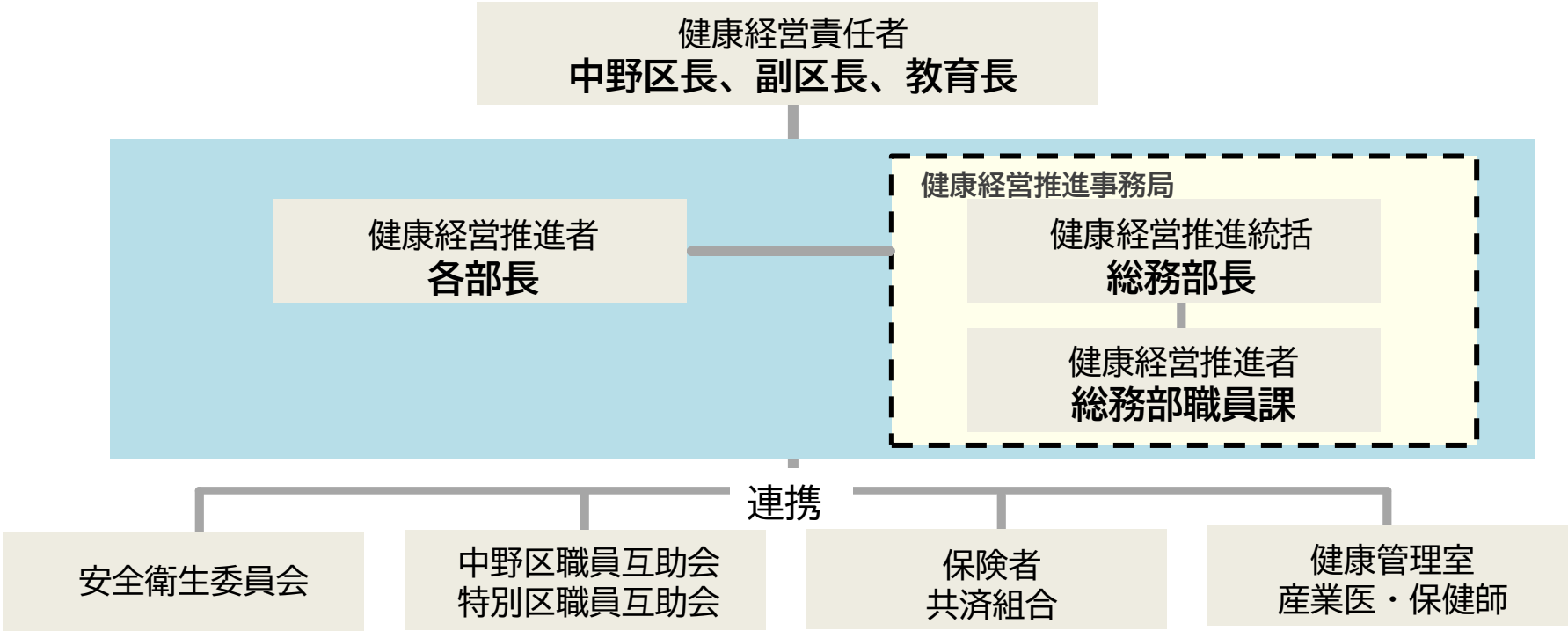
重点的に取り組むテーマ、施策、実施時期を整理する

●健康経営戦略マップ

健康課題、施策、指標、目指す姿のつながりを可視化する

Do

計画に基づく施策の実施



役割

区長・副区長・教育長
健康経営の最高責任者として、全庁的な方針決定を行う

健康経営推進事務局
職員課が施策企画、進行管理、データ集約、評価を統括し、推進体制を支える

総務部長
健康経営推進統括として、全庁的な進行管理及び部門横断の調整を行う

健康管理室・産業医・保健師
医師・保健師が健康課題の分析や専門的助言、リスク対応を行い、科学的根拠を提供する（EBPMの実践）

各部長
部内の健康課題を把握して優先順位を定め、施策の周知・面談勧奨や職場環境の改善を推進する

安全衛生委員会・職員互助会
労働安全衛生を審議し、保険者・共済組合・互助会等と連携して健康施策を支える

「職員の健康」×「いきいきと働ける環境づくり」＝「区民サービスの向上」

中野区基本構想で描く目指すまちの姿「つながる はじまる なかの」の実現のため、**職員の健康保持・増進**を図るとともに、**いきいきと働ける環境づくり**を推進し、**ES（職員の満足）をCS（区民の満足）へ、職員の活力をより良い区民サービスへ**とつなげるよう、組織をあげて健康経営の推進に取り組むことを宣言します。

2026年8月

中野区長 酒井直人

中野区は、職員の健康課題を踏まえ、「**こころとからだの健康づくり**」と「**働きやすい職場環境づくり**」を基本方針として健康経営の取組を推進する。また、この基本方針を実現するため、以下の4つを重点テーマとして施策を展開する。

① 身体の健康課題への対応

睡眠や食事など生活習慣の改善や運動習慣の定着等を通じて、職員の健康保持・増進を図る。

② メンタルヘルス対策

ストレスチェックや相談体制の充実、職場におけるコミュニケーションの促進等を通じて、職員の心の健康保持・増進を図る。

③ 女性の健康課題への対応

痩せ、月経、更年期など女性特有の健康課題への理解促進や支援を通じて、誰もが安心していきいきと活躍できる職場づくりを進める。

④ 安心して働ける職場づくり

多様な働き方の推進や時間外勤務の削減、休暇取得の促進等により、職員が安心して働き続けられる環境を整備する。

<健康経営を支える基盤>

健康経営を継続的に推進するため、区長を健康経営責任者とする推進体制を整備するとともに、職員一人ひとりが健康を大切にし、組織全体で支え合う健康風土を醸成する。