

政策シート

2025年度	(管理番号)					担当課名
	分野	基本政策		政策		職員厚生課
	07	02	01	04	01	

政策
職員の健康管理と職場環境の安全管理

政策の内容

健康診断、保健指導及びメンタルヘルス対策の実施により心身の健康の保持増進を図ります。
公務災害やハラスメントの防止に取り組み、職員が安心して自らの能力を発揮し、市民サービスを提供できる安全で快適な職場環境をつくります。

生活満足度に関する指標(個別指標)

指標名	質問文	基準値 2024年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度
—	—						

※総合計画基本計画に係る市民意識調査(アンケート)の結果

現状・課題

- ・職員の身体に係る健康管理について、健康診断・人間ドックの受診率は高い(ほぼ100%)が、個々の職員の健康状態に焦点をあてると、有所見率(定期健診にて以上の所見があった者の割合)(R5年度:89.6%)が政令市平均(80.0%)に比べて高いなど、職員の健康について改善すべきところがある。
- ・職員のメンタルヘルスの状況は、全国平均や政令市平均の数値を下回っているが、職員のワークエンゲージメントを向上させるためには、セルフケア・ラインケアの一層の推進を図り、メンタルヘルス不調者・長期病休者を発生させない取組が必要である。
- ・令和7年3月に認定された「健康経営優良法人」について、継続して認定を受けるためにも、フィジカル・メンタルともに職員の健康管理について、充実した取組が求められている。
- ・通勤災害を除く公務災害認定件数は、令和4年度までは80件前後であったものが、令和5年度に113件と増加した。その中で最も多い災害形態が「転倒」であることから、その防止に向けて引き続き取組を行っていく。

政策コストの状況(千円)	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度
予算	165,330				
決算	151,807				

※「①事業活動(アクティビティ)」の予算・決算の合計

人工	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度
正規職員	7.0				
会計年度任用職員	7.0				
暫定再任用職員(31時間勤務)	2.0				
暫定再任用職員(26時間勤務)	0.0				

①事業活動(アクティビティ)

事業名	事業内容	2025年度 予算 (千円)
		2025年度 決算 (千円)
職員の健康、安全衛生管理事業	職場環境の調査・改善、定期健康診断や研修会の実施、健康相談体制の確立などにより、職場における職員の安全と健康を確保する。 (1) 職員の健康管理 ① 定期健康診断や特殊健康診断、ストレスチェックなどを実施する。 ② 職員の心身の健康の保持増進のため、各種研修会・講習会を実施する。 ③ 産業医、嘱託医、保健師による健康相談・保健指導を実施する。 (2) 職員の安全衛生管理 ① 職場巡視を実施し、職場環境の調査・改善を行うことにより、健康障害防止・公務災害防止に努める。 ② 衛生委員会及び中央安全衛生委員会を開催し、安全衛生に関する事項を調査・審議する。 ③ 職員に対して安全衛生教育等を実施し、安全や健康管理に係る意識付けを行う。 ④ 職員が被災した事案について審査を行い、公務災害と認定したものに対して補償を行う。 ⑤ 地方公務員災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金に対し負担金を支出する。	146,694
		134,103
職員の被服貸与、福利厚生事業	① 浜松市職員が執務時間中に着用する作業衣等を「浜松市職員被服等貸与規則」に基づき貸与する。 ・技術職員、清掃事業所職員に作業衣、作業ズボン、安全靴、防寒衣 ・幼稚園、保育園職員に作業衣、作業ズボン ・給食関係職員に調理衣、調理作業ズボン、調理帽等 ② 浜松市職員厚生会及び静岡県市町村職員共済組合の実施する福利厚生事業等の窓口業務 ③ 静岡県福利厚生連絡協議会に加盟し、福利厚生事業の調査研究及び各種合同競技大会に参加することで職員の心身の健康保持を図る。	17,875
		16,969
恩給及び退職年金に関する事業	○1962年12月1日に共済組合が発足したが、その前に旧浜松市を退職した職員のうち一定要件を満たす者及びその遺族に恩給法及び地方公務員等共済組合法に準じて次のとおり支給を行う。 ① 1962年11月30日以前に退職し、15年以上在職した者に、退隠料を年4回支給する。 ② 退隠料受給者の遺族に遺族扶助料を年4回支給する。 ③ 1961年4月1日から1962年11月30日までに退職し、2年以上15年未満の在職期間があり、他の公的年金期間を合わせて25年以上の者に通算退職年金を年2回支給する。 ④ 通算退職年金受給者の遺族に、通算遺族年金を年2回支給する。 ⑤ 年金額の改定、資格の得失の処理を行う。 ○1962年12月1日前に旧町村職員恩給組合を組織していた合併市町村を退職し、一定の要件を満たす職員及びその遺族に支払う年金の原資とするため静岡県市町村職員共済組合に負担金を支払う。	761
		735

※予算・決算は各事業に係る経費を計上

②活動(アウトプット)指標

指標名	指標の定義	設定理由		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度
エイジフレンドリー講習会の参加者率(%)	高齢層職員の公務災害・転倒災害防止を目的とした講習会。公務災害のうち、一番発生が多い「転倒災害」は、50歳代・60歳代の職員に多い。	令和5年度から勤務時間内に実施しているが、昨年度から新たに始めた講習会であることから認知度が低く、参加率の向上が課題となっている。	目標値	-	80.0	85.0	85.0	90.0	90.0
			実績値	76.2	81.1%				
			達成率	-	101%				
特定保健指導の実施率(%)	「特定保健指導」は、定期健診等での特定健診の結果、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による予防効果が期待できる職員を対象に実施。(40歳以上)	静岡県市町村職員共済組合全体の実施率は46.1%だが、浜松市職員の実施率は32.0%(令和5年度)と低い。(共済組合では、60%を目標として取り組んでいる。)	目標値	-	38.0	41.0	44.0	47.0	50.0
			実績値	37.6%	2026年12月確定				
			達成率	-	-				
ストレスチェック実施率(%)	ストレスチェックの受検は任意であるが、個々の職員のメンタルヘルスの状態を把握するために、全員の受検が必要である。	任意の受検ではあるものの、全員の受検を目指したい。	目標値	-	100	100	100	100	100
			実績値	99.9	99.9				
			達成率	-	100%				

※達成率は該当年度の目標値に対する実績値から算出する。

③短期成果(アウトカム)指標

指標名	指標の定義	設定理由		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度
公務災害発生率(%)	公務災害の認定件数を職員数(常勤職員及び再任用職員)で割った率	職員が安全に職務に従事できるよう、本数値の低減を目指す。	目標値	-	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
			実績値	0.6%	0.7%				
			達成率	-	71%				
適正体重維持者率(%)	「適正体重(BMI=体重(kg)÷身長(m)÷身長(m)で算出)」が18.5~25の職員の割合。(40歳以上)	令和5年度の割合は66.4%。適正体重を維持することは、メタボリック・シンドロームの防止、健康リスクの低減につながる。	目標値	-	68.0	68.0	68.0	68.0	68.0
			実績値	65.4%	64.8%				
			達成率	-	95%				
ストレスチェック「総合健康リスク」(点)	「仕事の量的負担×仕事のコントロール度」の健康リスクと「上司の支援×同僚の支援」の健康リスクから総合的に判定したもので、全国平均を100とした場合の指数。100を下回っていれば全国平均よりも良い状況と言える。	浜松市職員のメンタルヘルスについて、全体の状況を総合的に判断できる数値である。目標値「90」は、令和4年度の政令市平均。	目標値	-	90	90	90	90	90
			実績値	89	89				
			達成率	-	101%				

※達成率は該当年度の目標値に対する実績値から算出する。

④長期成果(アウトカム)指標

指標名	基本計画 指標	指標の定義		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	目標値 2034 年度
ワークエンゲージメント(点)		ストレスチェック(新職業性ストレス簡易調査票)内の「ワークエンゲージメント」指標(指数)	実績値	2.52	2.53					2.60
			達成率	97%	97%					
長期病休者率(身体及びメンタル)(%)		市長事務部局における30日以上長期病休者の割合	実績値	2.8%	2.3%					2.00 以下
			達成率	71%	87%					

※達成率は2034年度の目標値に対する実績値から算出する。

⑤目的:10年後(2034年)の理想の姿

職員全体の資質向上が図られ、市民満足度の高い効率的かつ効果的な行政運営が行われている。

【2025年度の評価】

「①事業活動(アクティビティ)」の実施内容と事業改善(2026年度記載)

事業名	実施内容	事業改善の内容や今後の方向性
職員の健康、安全衛生管理事業	法定健康診断やストレスチェック、各種研修会・講習会や産業医、嘱託医、保健師による健康相談・保健指導など、職員の心身の健康保持のための事業を行った。また、職場巡視の実施、衛生委員会、中央安全衛生委員会の開催、公務災害認定事務及び補償の実施により職員の安全衛生を守るための事業を行った。	新規長期病休者数を抑えるため、新たに新規採用職員面談、復帰職場の所属長研修を実施した。令和8年度は新たに女性の健康管理事業に取り組む。
職員の被服貸与、福利厚生事業	浜松市職員が執務時間中に着用する作業衣等の貸与を行った。また、浜松市職員厚生会及び静岡県市町村職員共済組合の実施する福利厚生事業等の窓口業務を行ったほか、静岡県福利厚生連絡協議会に加盟し各種合同競技大会に係る事務を行うなど、職員の福利厚生事業を実施した。	作業衣のリニューアルを行った。また、被服貸与の根拠となる「浜松市職員被服等貸与規則」について、ファン付き作業衣の追加のほか現状に合わせた見直しを行った。
恩給及び退職年金に関する事業	2025年度は、通算退職年金の受給者1名、通算遺族年金の受給者1名の計2名が対象であり、退職年金及び遺族年金の支給を行った。	引き続き、通算退職年金及び通算遺族年金の支給を行う。

「②活動(アウトプット)指標」の見直しの要否(2026年度記載)

指標見直しの要否	否

「③短期成果(アウトカム)指標」の見直しの要否(2026年度記載)

指標見直しの要否	否

2025年度の政策の評価と2026年度以降の取組の方向性(2026年度記載)

職員の健康管理事業では、2025年度新たに実施した新規採用職員面談、復帰職場の所属長研修により、若い世代のメンタル不調対策の強化と長期病休者のスムーズな職場復帰支援を行うことができた。各種研修会・講習会は参加者から概ね好評を得ており、健康相談・保健指導とあわせ職員の心身の健康保持に役立てることができた。2026年度は人間ドック助成制度の見直しを行うとともに、定期健康診断及び人間ドック助成に係る事務改善に着手する。また、新たな取組として、女性職員の健康管理支援事業を行い、性別を問わず健康を保持し能力を発揮できるよう健康保持増進の支援を行う。また、長期病休者率を抑えるために、個々の職員に向けて専門職による早めの対応を行い、休務の長期化防止に力を入れていく。 安全衛生管理事業では、職場巡視の実施、衛生委員会等の開催、公務災害認定事務及び補償の実施などにより、職員の安全衛生を守るための事業を実施した。特に、2025年度は改正労働安全衛生規則が施行され、職場における熱中症対策が強化されたため、必要な取組について全所属へ周知し、熱中症による公務災害を0件とすることができた。2026年度も引き続き、これらの事業を実施するとともに、公務災害の発生状況を分析し、未然防止に向け注意喚起や災害防止対策の横展開などを積極的に行っていく。 職員の被服貸与、福利厚生事業では、2025年度は作業衣のリニューアルを行い、より動きやすく機能的な仕様の作業衣を選定した。2026年度からは熱中症対策のため現業職を対象にファン付き作業衣の貸与を開始する。
