

令和3年度 公益財団法人 枚方市スポーツ協会 健康経営への取り組みについて

健康経営を実践する目的

協会の目的は、市民にスポーツを推進することです。社会情勢や環境がものすごいスピードで変化する社会において、効果的に目的を達成するためには職員がモチベーションをもって前向きに変化していくことが大切です。そのために健康は欠かせません。枚方市スポーツ協会は、職員の健康づくりに投資し、生産性を高め、さらなる枚方市のスポーツ推進に貢献してまいります。

健康宣言

公益財団法人 枚方市スポーツ協会は、職員が心身ともに健康で、生き生きと前向きに力を発揮することが協会活力の源泉であると考えます。

職員一人ひとりの幸せが社会への貢献の原動力になります。協会の目的である市民にスポーツを推進するために、まず職員が健康でなければいけません。「体を動かすこと」を第一にした、職員の健康増進への取り組みを宣言いたします。

(重点取り組み項目)

1. 体を動かすことを推奨するとともに、スポーツを実践する機会を提供します
2. 生活習慣病の発症および重症化予防のため、定期健康診断受診率 100%を維持します。また、特定保健指導実施率 100%を目指します。
3. 職員相互のコミュニケーションが高まるよう取り組みを行います
4. ハラスメント防止に取り組みます
5. 安心して働くことができる職場環境づくりに継続的に取り組みます

宣言日:2020年4月1日

公益財団法人 枚方市スポーツ協会
会長 西邨 定実

【認定を申請する制度】

- (1) 健康経営優良法人認定(日本健康会議、経済産業省)
- (2) スポーツエールカンパニー認定(スポーツ庁)
- (3) ひらかた健康優良企業登録(枚方市)
- (4) がん対策推進企業アクション推進パートナー登録
- (5) スマート・ライフ・プロジェクト登録



令和3年度 取り組み方針

| | |
|-------|--|
| 対象 | この取り組みに関する対象は、職員および非常勤職員とする |
| 組織体制 | 会長を「健康経営最高責任者」、事務局長を「健康づくり最高責任者」とし、総務課長を「健康づくり責任者」。法定設置義務のある「衛生推進者」として健康経営担当者を任命。各施設の総括責任者等を「健康づくり担当者」とする |
| 課題設定 | スポーツの推進を効果的に行うためには、変化する社会情勢に対応したプログラム提供が必要です。現状の業務に加えて新たなプログラムが求められています。業務の効率化や職員の意識向上を行うためにワーク・エンゲイジメントの向上を目指します |
| コンセプト | 職員間のコミュニケーションを深める |
| 評価尺度 | 健康診断・健診後の再検査・特定保健指導受診、動こうかい参加、年次休暇取得時間外労働時間、有所見率 生活習慣、エンゲイジメント、プレゼンティーズム |
| PDCA | 本計画の効果を高めるため、以下の方策を行い、PDCA サイクルに準じて対応する (1) 参加・実施しなかった職員から理由を確認し、次回の計画に反映させる (2) 各項目を実施後、速やかに全職員の結果（参加率等）を共有する |

数値目標

| 項目 | 2019年度結果 | 2020年結果 | 2021年度(目標) |
|--------------------|-------------|------------------------|-------------|
| 健康診断受診率 | 100% | 100% | 100% |
| 健診後の再検査 | 0% | 67% | 100% |
| 特定保健指導受診率 | 0% | 50% | 100% |
| 有所見率 | — | 37.5% | 31.3% |
| ストレスチェック受検率 | — | 100% | 100% |
| 動こうかい参加率 | 78% | 51.3% | 75% |
| 年次休暇取得日数 | 平均 5.5 日 | 平均 7.5 日 (取得率 39%) | 平均 8 日以上 |
| スポーツ実施率 | | | |
| 週に 1 回以上 | 53% | 86% | 85%以上 |
| 週に 3 回以上 | 33% | 50% | 50%以上 |
| 時間外労働時間 (一人当たり) | 平均 311 時間/年 | 平均 189 時間/年 35%削減達成 | 平均 180 時間/年 |
| ワーク・エンゲイジメント | 3.19 | 3.61 | 3.7 |
| 絶対的プレゼンティーズム | 61.3% | 65.0% | 70% |
| 相対的プレゼンティーズム | 0.96 | 0.93 | 1.0 |

【長期的な数値目標】

| | |
|--------------|----------------|
| ワーク・エンゲイジメント | 4.0 (2025年度達成) |
|--------------|----------------|



令和3年度の実践計画 (概要)

| | |
|---|--|
| 健康経営推進体制の整備 | 目的 |
| 1. 推進体制の強化 * 健康づくり担当者の健康経営アドバイザー資格取得 | 健康風土の醸成 |
| 体を動かす機会の提供 | 目的 |
| 1. スポーツを行う「動こうかい」を実施 (年間 4 回) 2. スポーツイベント参加費補助制度 (最大 3,000 円/年) 3. 勤務時間中のエレベーター等の原則使用禁止 (階段使用の推奨) 4. 事業場単位で行う朝礼時に、楽 10 体操を実施 | 運動効果 職員コミュニケーションを促進 |
| 健康課題の把握と対応 (健康診断) | 目的 |
| 1. 定期健康診断受診率 100%を維持。再検査の受診率 100%を目指す * 家族に会長から手紙 (従業員の健康を守る。扶養家族の健診も促進) 2. 特定保健指導の実施率 100%を目指す (受診勧奨含む) 3. 歯科検診の実施 (協会が費用負担) (年間 1 回) 4. その他検査機会の提供 (大腸、胃、VDT、女性、その他) (任意) | 健康課題の認識 健康課題の改善 重症化防止 女性特有の健康課題対策 |
| ワーク・エンゲイジメント向上の取り組み (職員相互のコミュニケーション向上) | 目的 |
| 1. 職員ミーティングを実施 (年間 6 回) 2. 定期的な管理職との 1on1 面談 (年間 4 回) 3. 事務局長と職場環境などについて 1on1 面談 (年間 1 回 3 月に実施) 4. 企業理念、行動指針の作成 5. 管理職の資質向上への取り組み ①ラインケア (メンタルヘルス) 研修 ②女性特有の健康課題勉強会 | 職員コミュニケーションを促進 ワーク・エンゲイジメント向上 存在意義の明確化 効率化(生産性向上) 離職率低下 女性特有の健康課題支援 |
| ヘルスリテラシーの向上 | 目的 |
| 1. 健康をテーマにしたセミナーの開催 (年間 2 回) ①栄養セミナー ②調整中 2. メールマガジンによる情報提供 | ヘルスリテラシー向上 健康意識向上 |
| ハラスメント防止とメンタルヘルス対策 | 目的 |
| 1. 外部相談窓口の紹介 (メンタルヘルス、ハラスメント等) 2. ストレスチェックの実施 3. ハラスメントの防止と相談窓口の設置 4. 1ヶ月の超過勤務時間が 45 時間を超えるものに対する面談 | 各種ハラスメント防止 メンタルヘルス不調対策 メンタルヘルス不調予防 |
| 喫煙対策 | 目的 |
| 1. 就業時間中禁煙 | 受動喫煙防止、喫煙対策 |
| 適切な働き方と職場環境 | 目的 |
| 1. 休暇制度 (治療・介護との両立支援) の促進 * 連続 7 日間休暇取得 (週休日を含む。年に 1 回) * メンタル不調者に対応した就業規程の見直し 2. 感染症予防対策 ①アルコール消毒液を設置 ②新型コロナウイルスワクチン接種勧奨 3. 業務改善提案発表会の実施と表彰 (事務局長・事務局次長褒賞) 4. 健康経営オフィスの推進 5. パソコン等の用具の定期的な更新 (検討) 6. 勤務時間中の集中タイムの設定 (検討) | 治療や介護との両立支援 感染症予防 働き方改革 効率化 (生産性向上) 労働災害防止 |