

(1) 健康経営

●一般財団法人広島県環境保健協会健康経営宣言

当協会の基本理念を達成し、職員が健康でいきいきと働ける職場づくりを進めるため、2019年9月30日に「一般財団法人広島県環境保健協会健康経営宣言」を発した。

一般財団法人広島県環境保健協会 健康経営宣言

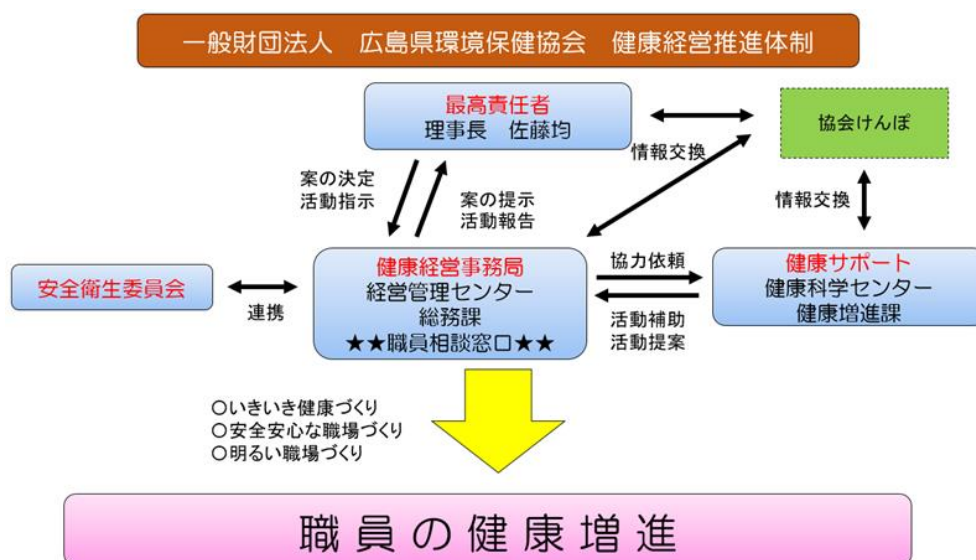
一般財団法人広島県環境保健協会は、「みんなの生命（いのち）をまもりたい。私たちは、健康づくりと住みよい環境づくりに取り組み、地域社会の発展に貢献します。」を基本理念として、地域社会の住民の健康の保持・増進に取り組んできました。

この基本理念を達成するためには、協会で働く職員が心身ともに健康でなければならぬことから、2015年度に健康経営を経営の基本に「いきいき健康づくり」「安全安心な職場づくり」「明るい職場づくり」を重点方針として、職員の健康保持・増進のための具体的施策に取り組んでいます。

今後、毎年の職員の健康診断結果などを活用し、役職員と産業医、保健師、管理栄養士が一体となって職員の健康に係る課題解決のための施策を一層充実させていきます。

当協会は、職員が健康でいきいきと働ける職場づくりを目指しています。

●施策体制



●具体的施策

一般財団法人広島県環境保健協会健康経営宣言のもと、「いきいき健康づくり」「安心安全な職場づくり」「明るい職場づくり」を重点方針として各種施策に取り組んでいる。

いきいき健康づくり

▼疾病の予防

定期健康診断・健診結果に基づく指導、健診等の助成、禁煙日「スワンスワンデー」の設定など

▼健康づくり

運動機会の提供、運動施設利用料助成など

安心安全な職場づくり

▼安全な職場づくり

クリーンオフィス、安全衛生教育、安全衛生委員会の設置など

▼安心な職場づくり

特別有給休暇、育児休業・介護休業制度・がん等患職員就労支援、ハラスメント対策など

明るい職場づくり

▼職場のコミュニケーション

互助会行事(レクリエーション・忘年会)、意見交換会など

▼時間外労働作戦、休暇制度

ノー残業デーなどによる時間外労働縮減、年次有給休暇取得促進、リフレッシュ休暇制度など

●2022 年度重点取組

毎年、重点取組や目標を掲げ、職員が健康でいきいきと働ける職場づくりに努めている。2022 年度の取組結果は、次のとおりである。

重点 取組 1

肝機能異常を中心とした生活習慣病予防施策

- 肝機能有所見上昇の原因として、生活習慣の影響が考えられるため、自らの健康に関心を持ち、望ましい生活習慣を促すため、健康情報の提供を実施

第1回 肝臓のはたらき【6月】

第2回 肝臓の疾患【8月】

第3回 生活改善・運動編【10月】

第4回 生活改善・食事編【12月】

重点 取組 2

喫煙者の低減

- 毎月 22 日(スワンスワンデー)および 5 月 31 日(世界禁煙デー)を完全禁煙日とし周知
- 禁煙希望者への保健師による個別指導の実施



喫煙者 **2名減**

個別指導実施 **1名**

	2021 年度	2022 年度
喫煙者数	21 名	19 名

重点 取組 3

女性特有の健康課題への取組

- 互助会員が他の医療機関で婦人科健診を受診する際の検査料を一部補助
- 女性特有病セミナーの開催

女性特有病セミナー【12/19】

内容	更年期や月経不順、不調に気づくためのセルフケア
講師	(一社)法人広島県助産師会 助産師 柳谷典子氏

重点 取組 4

職場のメンタルヘルス対策

- 相手の顔を見てあいさつを行うことで、職場における職員のコミュニケーションを促進
- メンタルヘルス研修(7/4)、ハラスメント防止研修(11/28)を実施
- 職員のストレスチェック実施(2月)

●「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」認定

当協会の健康経営の取組が、2019 年度から 4 年連続で「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」に認定された。

これは、経済産業省が認定するもので、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度である。

【評価結果】

	2020	2021	2022
順位	1151~1200 位	951~1000 位	1251~1300 位
偏差値	51.8	54.8	53.4
企業数	2523 社	2869 社	3169 社



(2) 第 5 次次世代育成支援行動計画

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と生活を両立させることができ、職員が働きやすい環境を整備するため、行動計画を策定し推進している。

期間 2020 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日までの 3 年間

内容 ①働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
②両立を支援するための雇用環境の整備



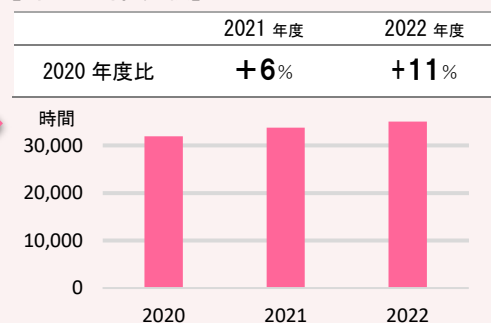
●2022 年度取組

①働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 1 時間外労働の削減

- ①超過勤務管理計画の策定および運用
- ②ノー残業デーおよび強化週間の実施
 - ・毎週木曜日：ノー残業デー
 - ・四半期に 1 回：ノー残業デー強化週間
 - ・第 2 火曜日と第 4 火曜日：ノー残業デー（ノー残業デー強化週間のない月）

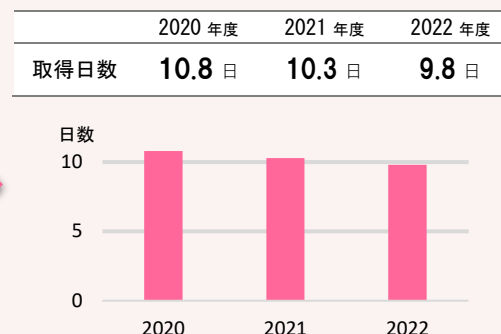
【時間外勤務実績】



目標 2 年次有給休暇取得促進

- ①土日祝祭日や夏季休暇および年末年始と連動して年次有給休暇を取得できるように業務調整し取得を促進
- ②年次有給休暇取得状況を確認
- ③年次有給休暇の計画的付与制度実施要領を制定し、計画的に 5 日間の有給休暇取得を義務付け、10 日間の取得を目指す

【年次有給休暇平均取得実績】



②両立を支援するための雇用環境の整備

目標 1 男性職員の育児休業取得を促進

- ①男性職員の育児休業促進に関する要領に基づき、男性職員の1週間以上の育児休業等の取得を促進

【男性育児休業取得実績】

	2020年度	2021年度	2022年度
取得人数	1名	2名	2名

目標 2 育児・看護・介護に係る勤務・休暇制度を見直す

- ①2021年6月に育児・介護休業法が改正され2022年4月1日から段階的に施行されることに伴い、規程を見直し周知

産後パパ育休取得



2名

目標 3 育児ならびに介護に係る諸制度の周知や研修等を実施

- ①子育て支援に係る研修を実施

【研修実績】

実施日	内容
3/17	仕事と子育てに係る時間の使い方を共有し、ワークライフバランスの実現と、職員の仕事と子育ての両立の実現を図る。

(3) 女性活躍推進法に基づく行動計画

2022年3月28日に、女性の個性と能力が十分に発揮でき、すべての職員が働きやすい環境づくりを整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく、当協会の行動計画を策定し、推進している。

期間 2022年4月1日～2023年3月31日までの1年間

目標 年次有給休暇10日以上の取得率を**40%以上**にする



●2022年度取組

- 1 当協会の目標を周知する研修等の実施
- 2 土日祝祭日や夏季休暇および年末年始と連動した年次有給休暇の取得促進
- 3 年次有給休暇の取得状況の把握と取得勧奨
- 4 業務改善による休暇が取得しやすい環境の構築

年次有給休暇10日以上の取得率

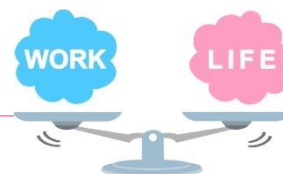
45.0%

(4) 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

2023年3月30日に、仕事と家庭を両立させることができ、すべての職員が働きやすい環境づくりを整備するため、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法」に基づく、当協会の行動計画を定めた。

期間 2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間

内容 ①次世代育成法に基づく一般事業主行動計画
②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画



①次世代育成法に基づく一般事業主行動計画

目標1 所定外労働時間を削減する。

対策

- | | |
|--|---|
| 1 毎週木曜日の定例のノー残業デー以外に、一週間続けて取り組む「ノー残業デー強化週間」を四半期に1度実施する。(平成26年4月から実施) | 2 「ノー残業デー強化週間」のない月に、第2火曜日と第4火曜日をノー残業デーの対象日として追加する。(平成28年4月から実施) |
|--|---|

目標2 男性職員の育児休業取得を促進する。

対策

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 出生時育児休業や育児休業、協会独自の男性育休(特休)制度について周知し、取得促進を図る(研修会の実施等)。 | 2 育休制度についてのハンドブックを作成する。 |
|---|-------------------------|

目標3 育児および介護に係る諸制度の周知および研修等を実施する。

対策

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1 介護ハンドブックを適宜更新し、介護についての研修等を実施する。 | 2 子育てハンドブックを適宜更新し、職場復帰や子育て世代支援に係る研修等を実施する。 |
|-----------------------------------|--|

②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

目標4 年次有給休暇10日以上の取得率を40%以上にする。

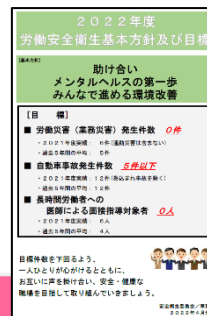
対策

- | | |
|--|---|
| 1 [2023年4月1日～]
土日祝祭日や夏季休暇および年末年始と連動して年次有給休暇を取得できるように業務調整し取得促進を図る。 | 2 [2023年7月1日～、10月1日～、1月1日～]
年次有給休暇の取得状況を四半期ごとに確認し、所属長へ報告し、取得が滞っている職員への取得勧奨を行う。 |
|--|---|

(4) 安全衛生

職員の安全と健康を確保し、快適な作業環境の形成を促進するため、毎年、安全衛生管理計画を策定するとともに、基本方針や目標を各フロアにポスターで掲示し、周知・徹底を図っている。

2022年度の取組結果は、次のとおりである。



2022年度基本方針

助け合い メンタルヘルスの第一歩 みんなで進める環境改善

目標



労働災害(業務災害)
発生件数
0件

重点実施事項

- ・法定教育(雇入れ時、作業内容変更時)を実施
- ・安全衛生教育を実施
- ・救命救急研修を実施(1/13)

2022年度
発生件数 **3件**

	2020年度	2021年度
発生件数	7件	6件



自動車事故
発生件数
5件以下

- ・自動車事故防止のため安全運転研修を実施(2/4)

2022年度
発生件数 **18件**

	2020年度	2021年度
発生件数	14件	12件



長時間労働者への
医師の面接指導対象者
0人

- ・時間外労働短縮のため、ノー残業デーおよびノー残業デー強化週間を継続実施

2022年度
対象者数 **6名**

	2020年度	2021年度
対象者数	1名	6名

2014年11月

「広島県男性育児休業等促進宣言企業
(通称、育メン休暇応援制度)」登録



2020年2月

「広島県働き方改革実践企業」認定



2020年4月

「広島県仕事と家庭の両立支援企業」登録

