

健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果

課題①

現在、複数の部活動が活動しており、160名程の職員が所属している。勤務後の練習や各部の大会などに参加してリフレッシュを図っている。他事業所の職員と関われる良い機会にもなっており、組織力を更に高める為に今後も部活動の参加者を募る事、新たな部の設立など行っていく。

期待する効果①

職員それぞれの趣味や趣向にあわせた福利厚生行事や部活動の創設・発展が行えるように法人として費用補助や取り組むための時間を設定することで事業所を飛び越えた職員間の交流ができるように継続した支援を行う。法人全体として以上のバックアップを行うことで組織の活性化をより強めていく。

課題②

現在、法人として少年野球チームを設立、地域の祭りに参加し神輿を担ぐ、高齢化の地域での稲作放棄地の再活用など地域活性化の為に法人として地域の貢献が必要不可欠となっている。また、施設を運営する上で地域の理解が重要となっている。地域との良好な関係づくりが利用者さんへより良いサービス提供が可能となる。

期待する効果②

アンケートの結果、96%の職員が今の仕事に対しやりがいを感じているという答えであった。仕事に対してやりがいを感じる職員が多いほど、地域に対する貢献意識は強く。結果、地域での法人に対する認知度が広まったことで応募採用数も比例して増加している。また、健康経営に対する意識のある企業として認知されていることは応募者数増加の一役を担っている。

健康経営の目的と目標

目指すこと	職場活性化による企業価値の向上
目的	・働きやすい職場環境の改善、新規部活動の創設やフィットネスクラブの拡充等、個人の運動習慣の構築による健康増進。 ・福利厚生行事を始めとした各種行事を通じて職員のモチベーションの向上および職場全体を活性化し、職種を問わず円滑なコミュニケーションの形成。

	・メンタル等の健康上の理由による、欠勤・休職・退職者の低減。 ・一人ひとりが正しいヘルスリテラシーをもち、健康意識を高めてもらうことによる、行動変容(社員自ら気づいてもらう健康意識・変革)の定着。					
目標 (2023年～2026年)	・職場環境満足度調査における評価の維持(5段階中、4.0以上の継続) ・ストレスチェック受検率の向上(26年度までに受検率95%を目指す) ・特定保健指導初回面談率の向上(26年度までに実施率88%を目指す) ・健康関連の教育、研修への受講勧奨 ・メタボリスク者の低減(新規体育館の建設等運動しやすい環境作り) ・喫煙率の低減					
	指標					
		目標				
		2022	2023	2024	2025	2026
	メタボリスク者率	6.50%	6.00%	5.50%	5.00%	4.50%
	喫煙率	21.50%	21.00%	20.50%	20.00%	19.50%
	ストレスチェック受検率	55.00%	65.00%	75.00%	85.00%	95.00%
	特定保健指導初回面談実施率	80.00%	82.00%	84.00%	86.00%	88.00%

健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠（健康経営宣言より抜粋）

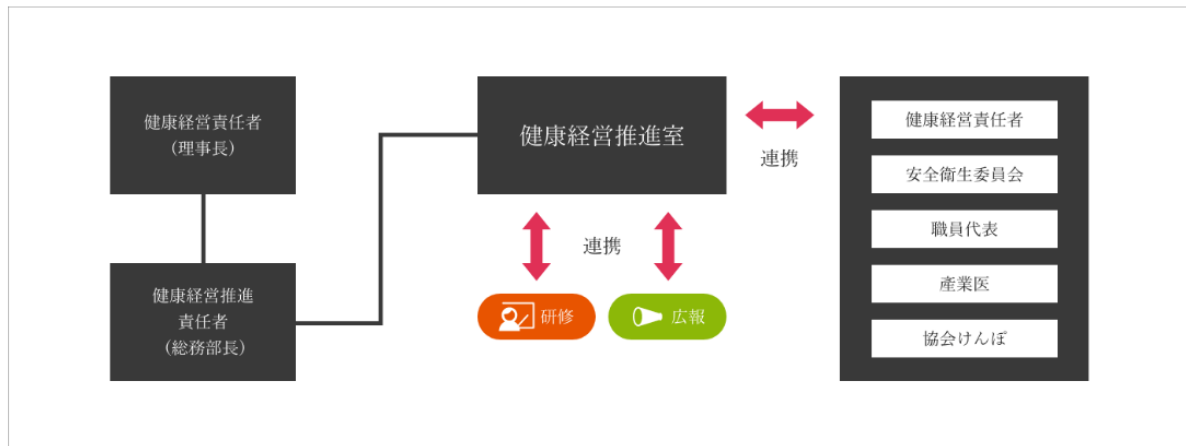
佑啓会が、運営する福祉事業所の利用者が穏やかな日常の生活を過ごす為には、

そこで働く職員が心身共に健康であることを第一条件と考えています。

当法人は、佑啓会並びに障害福祉の成長・発展の為に必要不可欠な職員とそこそご家族の心身の健康は、大切な宝であると考えています。

職員が「明るく、元気に、さわやかに、そして品よく」をモットーに社会生活と障害福祉の発展に貢献できるよう法人をあげて健康維持・増進活動への積極的な支援と組織的な健康づくりを推進していきます。

健康経営推進組織図



目的・目標達成に向けた問題点と課題

問題点	①ストレスチェック受検率の向上 ②事業所カルテにおける高血圧の職員の割合が同業種に比べ5%程高い ③メンタル不調者・休職者の微増 ④職員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上
課題	①ストレスチェックの狙いや行なう意味の周知 ②生活習慣病に影響する数値改善（肥満比率、血糖・血圧値等の低下、再検者・要治療者等の低減） ③メンタル不調者・休職者の低減 ④自身の健康状態の把握・改善および気づき意識の向上による行動変容

施策の内容および今後の展開・取り組み

施策	主な内容	目標
職員間の円滑なコミュニケーション	・福利厚生行事、法人内バレー、座談会等、職員同士で顔が見える環境作り ・Googleworkスペースの活用	
職員向けアンケート	・全職員を対象に上半期と下半期で健康関連や職場環境についてのアンケートを実施、集計	回答率100%
ストレスチェックの受検	・事業所規模に関わらず法人全体で案内を周知し実施 ・集団分析	受検率の向上
メタボ対策	・新規部活動の創設等、部活動参加の推進、フィットネスクラブの定期開催、体育館等の場所の提供	
スポーツ関連	・スポーツエールカンパニーの申請	認定取得

	・FANWARDプロジェクトの申請 ・部活動に対する補助	
健康関連の研修	・対象者別研修（高齢、女性特有等） ・健康保持・増進に関する研修（睡眠、感染症等）	

健康経営課題の改善に向けて

2018年度に健康経営推進室を発足してから、職員が心身ともに健康になれるように健康経営推進室として注力している。社会福祉法人佑啓会の課題として運動習慣比率の低さが上がっている。

発足当時は職員の運動習慣比率が17.5%と低い水準にあったが、部活動の創部及び活動に対する補助を法人としてバックアップした結果、2019年以降は35%程度まで上がり、健康の増進に繋がっている。

健康経営に関する各指標

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度目標
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	70%	70%	70%	75%	96%	95%	—
特定保健指導率（初回）	30.3%	75.9%	9.1% コロナの影響	75%	87%	80%	—
ストレスチェック受検率	54%	46%	60%	70%	72%	69%	80%
スポーツイベント参加者数 （バレーボール大会）	164人	189人	—	203人	217人	225人	240人
女性の健康課題に関する施策 への参加率及び理解度 （ ）内が理解度	—	—	83.3% （—）	87% （85%）	90% （90%）	90% （90%）	—
従業員満足度 （5段階評価） ※全職員アンケート調査	—	4.01	4.11	4.15	4.09	4.10	—

労働時間の状況 (月間平均残業時間数)	11時間	12時間	7時間	11時間	6時間	11時間	—
年間有給休暇取得状況	7日	7.5日	6.8日	7.6日	5.9日	7日	—
運動習慣比率	35.1%	34.8%	35.0%	36.0%	24.5%	23.9%	35%
喫煙率	24%	22.7%	27%	25.8%	25.1%	25.7%	24%
女性特有の健康に関する研修 (理解度) ※ヘルスリテラシー	—	100%	—	100%	100%	100%	—
適正体重者比率	92.1%	91.3%	88.2%	87.3%	91%	77.9%	—
平均勤続年数	6.2年	6.1年	7.1年	7年	8.2年	8年	—
※ 1 疾病による休職・欠勤の 状況 アブセンティーイズム (全従業員の平均値)	—	0.1日	3.2日	0.9日	1.5日	1.6日	—
※ 2 プレゼンティーイズム	—	76%	78%	78%	81.3%	82%	85%
※ 3 ワークエンゲージメント	—	3.9	4.01	4.06	5.04	5.3	—
高ストレス者 (福祉業界平均13%)	—	2.4%	4.3%	3.3%	4.6%	4.5%	—
労働災害度数	—	0	0	0	0	0	—
労働災害強度率	—	0.04	0.09	0.02	0	0	—

※ 1 , 2 , 3 については従業員アンケートにより回答 (回答者数715名 回答率98.6%)

※ 1 疾病により休暇取得の日数をアンケートで把握

※ 2 SPQを用いた全職員向けのアンケートを実施。実績値は全従業員平均

※ 3 全職員向けのアンケートでユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度超短縮版3

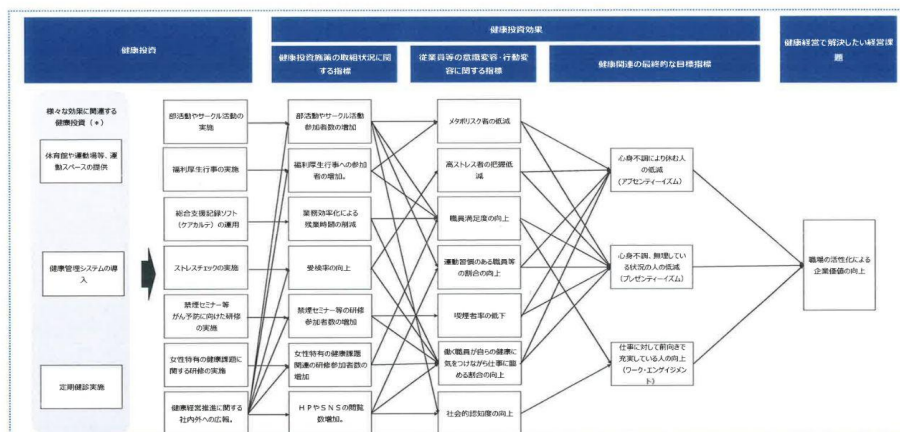
項目を組み入れて測定。3項目のスコア (0=全くない - 6=いつも感じる) の全従業員平均。

戦略マップ

【基本情報】

従業員等の男女比率	男性：31%、女性：69%
従業員等の平均年齢	35.3歳
拠点	ふるさと庁舎(本館)

【戦略マップ】



(※) 基本的に「健康投資」と「健康投資効果」の取組状況に関する指標(21項目)で対応する。しかし、中には複数の「健康投資効果」の取組状況に関する指標に対応する「健康投資」も存在するため、その場合「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

