

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

全体的に女性職員の比率が高い、そして正職員の年齢構成が20代の若い職員が多いという職員構成の特徴がある。そのため、女性特有の健康課題に対する全職員の意識向上と、将来の健康リスク軽減を目的とした20代の頃からの運動習慣と健康リテラシーの向上が課題。

期待する効果①

女性特有の健康課題をテーマとした研修を包括的に行い、管理職の研修への参加率を50%以上を目指し女性が働きやすい環境を整備する。

部活動、サークル、その他イベントなどの運動機会と研修等を通じた健康知識の向上をはかり、運動機会を持つ職員の割合を60%以上を目指す。

上記二つの取り組みを中心に、将来の健康リスクの削減をし長く健康に働くことができる職場環境を整備する。

課題②

現在は強みであると考えている組織全体のガバナンス、タテヨコの繋がりについても組織が大きくなるにつれ今までの取り組みだけでは希薄になってしまうのではないかと懸念がある。

期待する効果②

事業所や年代を超えたコミュニケーション機会を創出し、個々のメンタルケアと組織のガバナンス力向上を図る。職員アンケートの職場内コミュニケーションに関する項目の平均回答が4.2以上の維持を目指す。

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	<ul style="list-style-type: none">・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

	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)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）

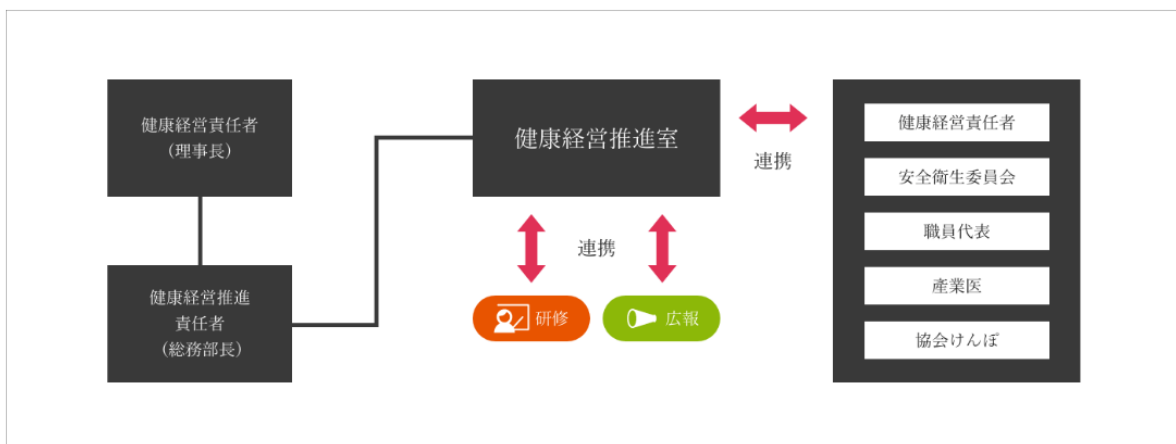
佑啓会が、運営する福祉事業所の利用者が穏やかな日常の生活を過ごす為には、

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の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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツエールカンパニーの申請 ・FANWARKプロジェクトの申請 ・部活動に対する補助 	認定取得
健康関連の研修	<ul style="list-style-type: none"> ・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

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	—	70%	70%	70%	75%	80%
特定保健指導率（初回）	—	30.3%	75.9%	9.1% コロナの影響	75%	80%
ストレスチェック受検率	39%	54%	46%	60%	70%	75%
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	210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%）
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	—
労働時間の状況 （月間平均残業時間数）	8時間	11時間	12時間	7時間	11時間	—
年間有給休暇取得状況	7.1日	7日	7.5日	6.8日	7.6日	—
運動習慣比率	17.5%	35.1%	34.8%	35.0%	36.0%	37.0%
喫煙率	22%	24%	22.7%	27%	25.8%	—
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%	—
適正体重者比率	78%	92.1%	91.3%	88.2%	87.3%	91%
平均勤続年数	—	6.2年	6.1年	7.1年	7年	—
疾病による休職・欠勤の状況 ※アブセンティーズム （全従業員の平均値）	—	—	0.1日	3.2日	0.9日	—
プレゼンティーズム	—	—	76%	78%	78%	—
ワークエンゲージメント	—	—	3.9	4.01	4.06	—
高ストレス者 （福祉業界平均13%）	—	—	2.4%	4.3%	3.3%	—
労働災害度数	—	—	0	0	0	—
労働災害強度率	—	—	0.04	0.09	0.02	—

