

健康経営サイト

人が人をおもう。人が人をつつむ。



みゆきの里

みゆきの里 健康経営宣言

創業以来今日まで、私たちは企業理念として保健・医療・福祉の有機的な連携のもと、地域住民の皆様の健康の維持・増進を図ることで"命と健康"を支えられるよう"健康長寿のまちづくり"に取り組んでまいりました。

この実現のため、職員一人ひとりが、自らの能力を最大限に発揮するとともに、職員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと仕事に取り組める職場づくりに努めます。

そして、職員自らが、自分自身とその家族の健康維持・増進に努めることで、仕事と仕事以外の生活の充実を図ることが重要です。職場と職員のパートナーシップを基にこれまで以上に地域と職員の健康づくりを推進していくため、

ここに、みゆきの里経営方針として「健康経営に取り組む宣言」を行います。

2019年10月

2021年 6月改訂

理事長 富島三貴

健康経営の『めざす姿』

『みゆきの里ビジョンの達成に向けて、生きがいをもって いきいきと働ける職場となる』

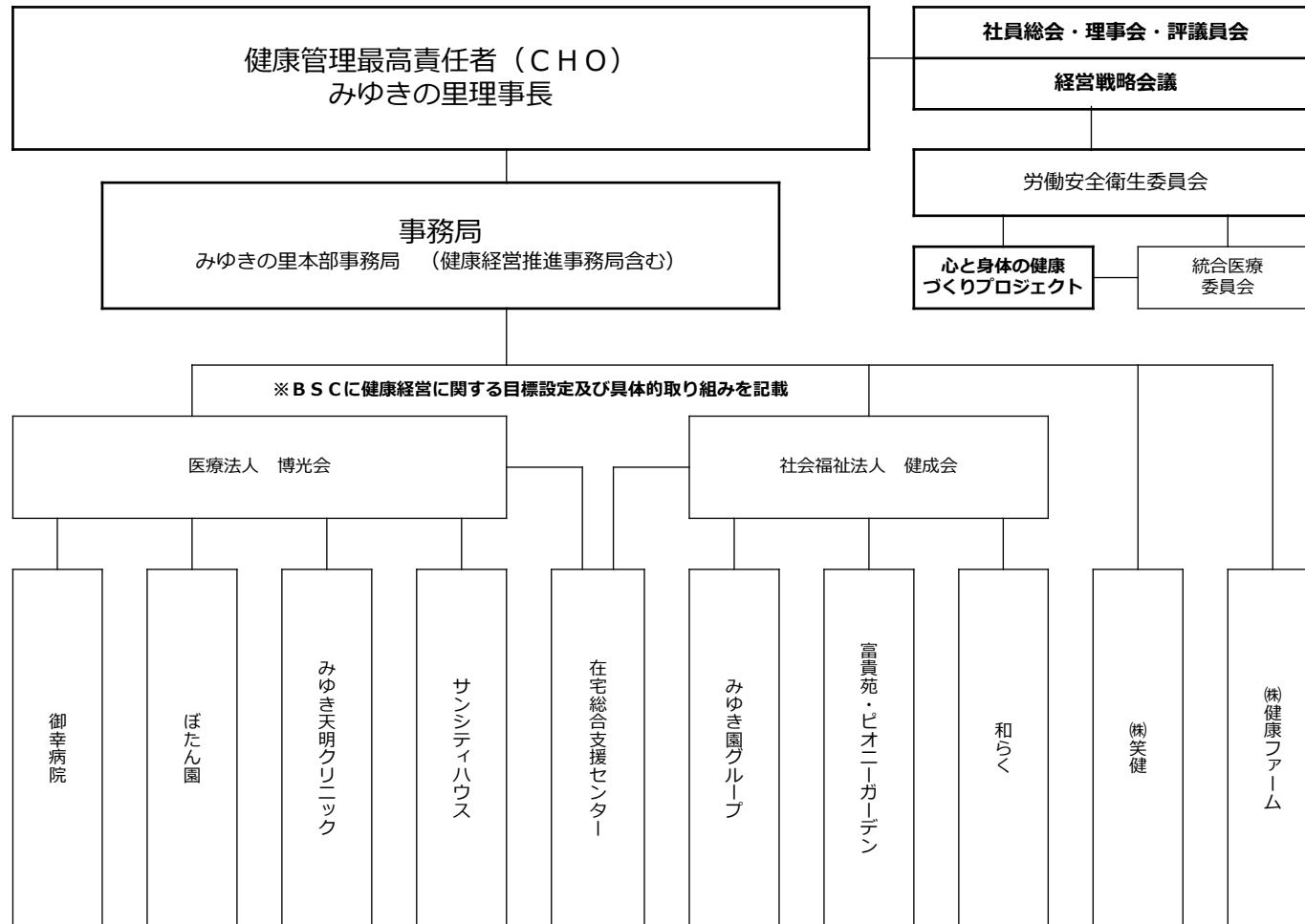
- ◆ 全人的健康観について職員が認識し、実践できている。
- ◆ 職員の健康に関する支援体制が整い、職員の健康維持・増進に貢献できている。
- ◆ 職員相互の信頼関係があり、働き甲斐のある職場となっている。
- ◆ 全人的に健康な職員が地域の健康づくりに貢献することで、自身の喜びとなり、より健康となっている。

～みゆきの里「ビジョン」～

- ◆ 保健・医療・福祉の専門性を強化して、地域とともに未来へ繋げるコミュニティヘルスの拠点となります
- ◆ シームレスな連携と機能強化で在宅復帰と健康生活の支援を行います。
- ◆ 全人的な健康観に立ち、ご利用者のニーズに応じた治療・ケアを選択・結合し、生活の質を高めます。
- ◆ 職員はお互い尊重し思いやりをもって協働し、温かく活気ある職場風土は他のお手本となります。
- ◆ グループ全体の経営基盤を確実にし、安定した収益と人材採用・育成制度が構築されています。

健康経営のための体制

みゆきの里 健康経営に関する体制図



各事業所の経営層が積極的に健康経営に関わり、職員の健康増進を事業目標に掲げることとし、その推進にあたっては理事会・社員総会・経営会議等において決議を行います。

労働安全委員会の議長は当法人の理事長とし、各部門から委員を選出することで、健康経営への取り組みが法人内の隅々にまで浸透する体制としています。

2021年度には「心と身体の健康プロジェクト」を設置し、これまで取り組んできた統合医療や健康まちづくり

（MHLP等）のノウハウの活用や健康に関する研修などを通じて職員一人ひとりの健康に対する考えや思いを集約し、健康経営推進施策に反映させていくこととします。

みゆきの里人財開発プロジェクト

職員教育

コミュニティーヘルス
Body Mind
& Spilit
Holistic Care

セルフケア

統合医療

医療・介護・福祉・健康の専門性

みゆきの里ヒューマンアセスメント
(問題解決研修)

職種・職位・職域・サービス領域を超えたチームワーク
(医療・福祉・介護・健康)

みゆきの里キャストとしての基本姿勢
(ミッションと価値観の理解)

みゆきの里 健康経営推進

組織的支援

統合医療センター

鍼灸

アロマ

ガーデンセラピー

管理職への健康経営
研修
ラインケアによる
職場支援

太極拳

里内トレーニング室の利用

労働安全衛生委員会
心と体の健康PJT

職場環境を整える
職場巡視

健康増進室

みゆきの里産業保健通信
保健師による個人相談
健康診断
*職員の栄養相談窓口
田邊科長(☎2219)

全人的健康

5分でできる職場の
ストレスセルフチェック

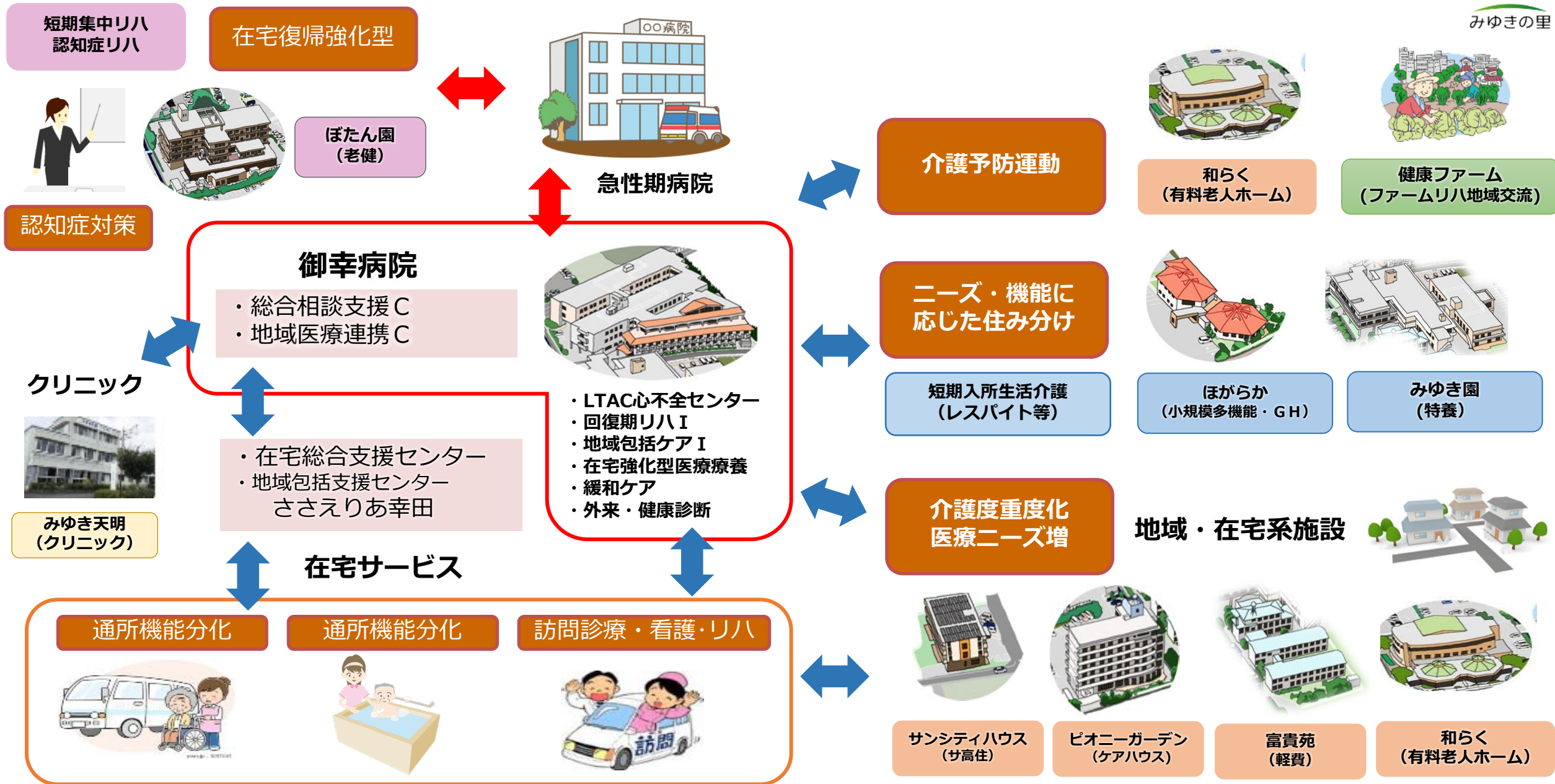
実施率
100%

創造性の向上

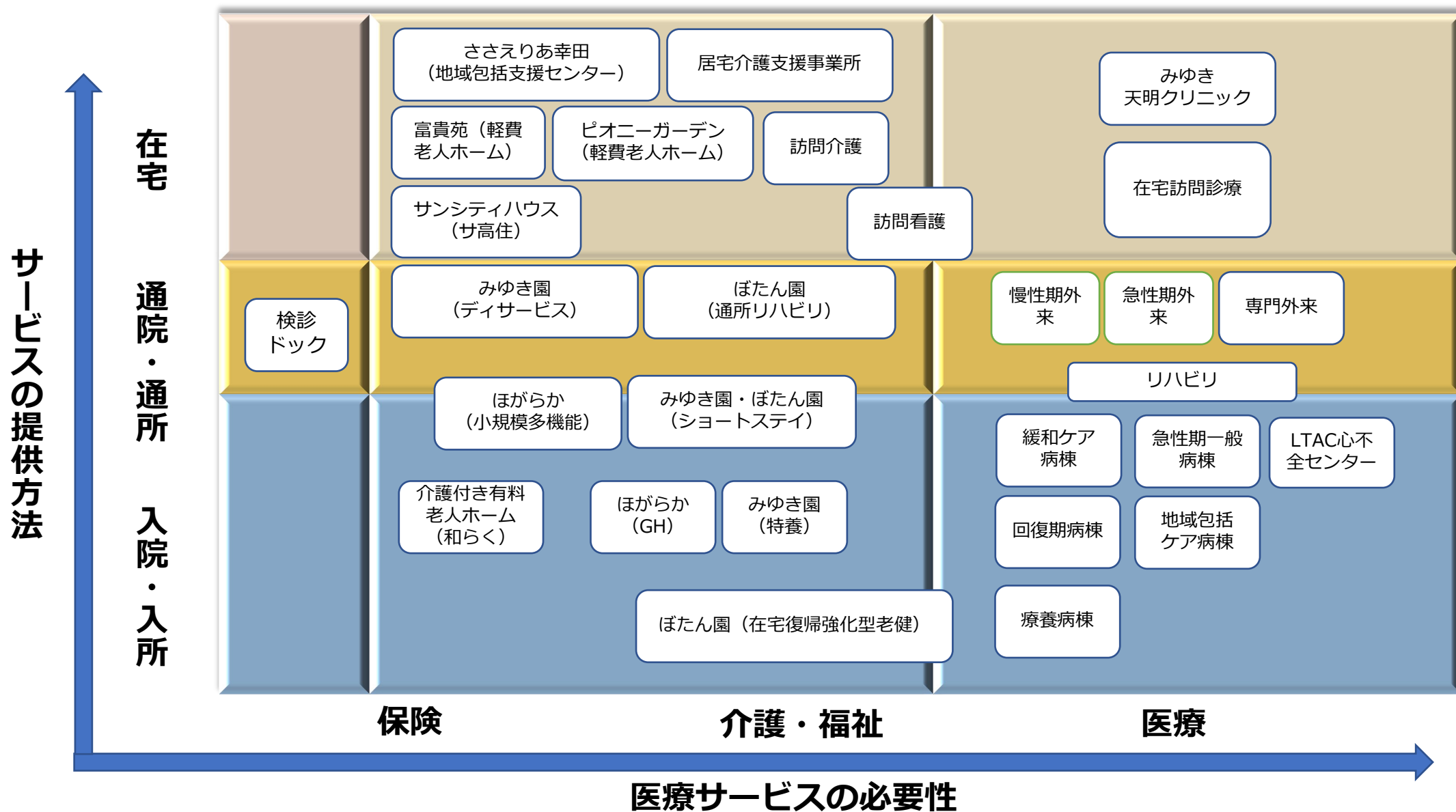
働き甲斐のある職場

健やかな心と身体

みゆきの里地域包括ケアシステム



みゆきの里医療介護ドメイン



地域と共に39年 地域住民との交流

2019年夏祭り
地域住民2000人の参加！



2015年健康と食のまつり



2016年 熊本地震直後の避難風景



熊本地震 福祉避難所の役割
延べ886名の高齢者受入

吉田紀子医学博士による本格的な健康講座

地域住民・里職員に対しての 予防・健康支援MHLP講座

MHLP講座 2016年から4年間実施 6期170名の参加



Miyuki Holistic Life Promotion

本格的な健康講座MHLPは 熊本地震時にも受講生が自助力・互助力・共助力・地域力 を身につける等の効果が示されました



みゆきの里の福利厚生



職員寮の家賃補助

入寮から2年間、職員寮の家賃を「2万円」補助します。



- ・建物名 : コーポ ポレール
- ・場所 : 熊本市南区田迎3丁目1番9
- ・世帯数 : 1K 10世帯
- ・家賃 : 月額5万3100円

補助後
家賃 **月額3万3100円**
(家賃・共益費・駐車場1台込み※補助期間2年間)



- ・建物名 : メゾンソレイユ
- ・場所 : 熊本市南区近見7丁目12-1
- ・世帯数 : 1LDK 8世帯
- ・家賃 : 月額6万200円

補助後
家賃 **月額4万200円**
(家賃・共益費・駐車場1台込み※補助期間2年間)



職員寮の家賃補助

入職から2年間、職員寮の家賃を「4万円」補助します♪



- ・建物名 : コーポ ポレール
- ・場所 : 熊本市南区田迎3丁目1番9
- ・世帯数 : 1K 10世帯
- ・家賃 : 月額5万3100円

補助後
家賃 **月額1万3100円**
(家賃・共益費・駐車場1台込み※補助期間2年間)



- ・建物名 : メゾンソレイユ
- ・場所 : 熊本市南区近見7丁目12-1
- ・世帯数 : 1LDK 8世帯
- ・家賃 : 月額6万200円

補助後
家賃 **月額2万200円**
(家賃・共益費・駐車場1台込み※補助期間2年間)



夜勤の夕食支援

対象 夜勤勤務の方
(16時間以上)

夜勤時、希望する方へ夕食(お弁当)を無料でご提供いたします。

食事: お弁当(お弁当の内容は日によって異なります。)



ウェルネススクエア和楽

里内トレーニング室

職員の健康支援

自分の好みのフィットネス機器を用いて筋力UP！勤務終了後にひと汗かき気分爽快！



賑やかに職員交流

ボーリング大会風景 2019年



景品も様々笑顔満開



健康増進（予防）を意識した取り組み

漢方・鍼灸・アロマセラピー・食養生・ガーデンセラピー

各取り組みの足跡

2002年	漢方外来開始
2004年	みゆきの里と南京中医薬大学との友好的交流調印
2007年	看護部アロマプロジェクト開始（里内資格制度）
2008年	辰巳芳子氏の「命のスープ」提供開始
2011年	江頭洋祐医師監修：健脳ふりかけの開発
2013年	統合医療センター開設
2014年	地域の方に向けた「お灸教室」「アロマ教室」「ヨーガ教室」を開始
2016年	全人的健康講座（MHLP）を開始
2018年	ガーデンセラピーコーディネーター1級の資格取得（12名）

医福食農連携を通して 自己治癒力を高め生きがいを創る

健康ファームの 取り組み

健康に最も大切な食事を考える際には素材が重要になります。このようなことを考えるうちに農業を始めることになりました。医福食農連携という発想をもとに、農業から食材を生産するプロセスが、医療介護においてもリハビリとして役に立つのではないかと、職員のストレス緩和に活用できないかと考えました。

みゆきの里の目の前に広がる田園風景は実現を後押ししてくれました。



みゆきの里職員による
カモミール収穫



地域の方々10組の親子と
ジャガイモの収穫



みゆきの里南側
ハーブ&ベジタブルガーデン

健康経営の実施により期待される効果

1. みゆきの里で働く人が自ら、全人的な健康の意義を理解することで心身の健康を増進し、生産性の向上が図られること。
2. 労働安全衛生委員会及びぼたん会との連携のもと、みゆきの里の職員が心と身体を健康を維持し、様々な情報や施策を通して、個々人のセルフケアに対する知識や取り組みの姿勢が高まること。
3. コロナ禍においても健康経営の取り組みにより施設・事業所単位での感染防止対策の徹底が図られることで、継続的な施設運営に寄与できること。
4. 健康経営プロジェクト及び統合医療プロジェクトとの連携により、太極拳及び東洋医学養生法、薬膳、ストレスケア、アロマの活用など統合医療の視点を取り入れた「みゆきの里」ならではの健康づくりにより、職員の不調等の軽減やメンタルヘルス支援の充実が図られること。
5. 喫煙状況を把握し、喫煙者に対して禁煙に向けた支援を行うことで、健康被害を抑制できること。
6. ストレスチェックの結果を踏まえ、部署別のストレス度に応じた職場環境の改善を図り、継続して働ける職場とすることで、職員の定着率が向上すること。

2021年度労働安全衛生活動の目標値（KPI）

2019年より健康経営に取り組み、職員一人ひとりの健康維持・増進を高められるような取り組みの展開を図って参りました。しかし、精密検査受検率・特定保健指導実施率・禁煙におきまして期待の数値目標に届かない状況があり、再度目標値設定を行い、経営層に認識して頂き現場職員の支援を強化しています。

項目	2019年度 実績値	2020年度 実績値	2021年度 実績値	2022年度 目標値	参考
喫煙率	博光会27.5% 健成会	博光会16.5% 健成会21.3%	博光会13.4% 健成会20.7%	博光会・健成会 11.2%未満	12.2% (厚労省目標値)
健康診断 受診率	100%	100%	100%	100%	通年：100%
精密検査 受診率	18%	26.4%		80%	
特定保健指導 実施率	61.0% (25/41)	67.3% (35/52)		80%	全保険者 実施率70% (厚労省目標値)

みゆきの里の健康課題と改善数値目標

主な取り組み

生活習慣病の発生予防に対する意識付けが不十分

定期健診の受診率は100%であるが、精密検査受診・特定保健指導受診率が低く、生活習慣病への予防対策強化を推進する

☐ 精密検査受診率26.4%（2020年年度）
⇒80%（2021年度目標）

☐ 特定保健指導受診率67.3%（2020年度）
⇒80%（2021年度目標）

☐ 健康的な食生活及び運動習慣を職員一人ひとりが意識して取り組めるような発信を推進します。里の産業保健通信 情報提供
熊本健康アプリ 「もっと健康！元気！アップくまもと」への参画
職員弁当の支援

喫煙率が高い

みゆきの里は敷地内禁煙であるが、勤務時間外の喫煙者の割合が高い。喫煙による弊害の認識を高め禁煙へ誘導する。

☐ 喫煙率推移 27.5%（2019年度）16.5%（2020年度）
⇒11.2%を目指す。敷地内禁煙 ➡ 勤務時間内禁煙へ

☐ 喫煙者に対するアンケート実施
⇒支援策の検討 初級禁煙支援士の資格取得目指す

☐ 喫煙による弊害 情報発信
⇒厚労省「禁煙支援マニュアル」等活用 研修会計画

みゆきの里の健康課題と改善数値目標 主な取り組み

コロナ禍による影響 不調症状

里が推進してきた、統合医療の知識を活用して職員のセルフケア支援を推進する。
不調症状が申告しやすい環境の醸成。

☐ 心と身体健康プロジェクトの立ち上げ
☐ 不調症状のアンケート調査

☐ 東洋医療・アロマ・鍼灸・ガーデンセラピー等活用した支援の検討
☐ 実践

☐ ホームページにおける、『セルフケア支援サイト』『職員向けポータルサイト』の新設計画

コロナ禍による影響 メンタルヘルス対策が必要

仕事上の不安は心身のストレス度を向上させ労働意欲の低下をきたす。
管理職の意識改革も含めた取り組みが必要。

☐ ストレスチェックの実施と実施後の分析 対策の立案 実施

☐ 職場巡視による職場環境改善の推進

☐ メンタルヘルス研修・ラインによるケアとして管理監督者研修と
☐ テキストブックの配布（厚労省：職場における心の健康づくり）

ストレスチェック実施率

2019年度	2020年度	2021年度目標
64.8%	95.2%	98%

ストレスチェック実施後の分析

産業医 吉田紀子 医学博士

2020年度みゆきの里の職員のストレスチェックの結果を用いて、職員の心身のストレス状態（ストレス反応）に何に関与しているかを分析し、今後の健康経営に活かすため、まずは施設・部署・事業所単位のデータを用いた分析の実施。

【みゆきの里2020年度施設・各部署・事業所ストレス要因分析】

- データベース：産業保健師提供の施設・事業所・部署別の2020年度ストレス度調査
- 結果データ
- 対象施設・事業所：40（サンプル数の都合で病院・ぼたん園等・健成会の3部門を一括分析）
- 分析目的：施設・事業所において職員のストレス反応に影響を及ぼす要因
（仕事のストレス要因9項目、周囲のサポート要因等4項目）の明確化
- 分析方法：多変量解析 重回帰分析
- 目的変数：①精神的ストレス反応（心身のストレス反応のうち心の反応5つの平均） ②身体愁訴
- 説明変数：平均年齢、女性の比率、非喫煙率、心理的仕事の負担（量） 心理的仕事の負担（質） 自覚的身体的負担度職場の対人関係上のストレス 職場環境によるストレス 仕事の裁量度 技能の活用度 自覚的な仕事の適正度 働きがい上司からの支援度 同僚からの支援度 家族や友人からの支援度 仕事や生活の満足度 計16項目

ストレスチェック受検後の分析

産業医 吉田 紀子 医学博士

結果

①精神的ストレス反応には決定係数：0.484で 下記項目と相関が認められた。

心理的仕事の負担（質）0.499（中～強の相関）

心理的仕事の負担（量）0.356（中等度相関）

平均年齢 0.304（中等度相関）

仕事や生活の満足度 0.268（弱い相関）

自覚的身体的負担度 0.238（弱い相関）

仕事の裁量度 0.320（中等度相関）

対人関係上のストレス0.275弱い相関）

周囲からの支援度 0.262（弱い相関）

②身体愁訴ストレス反応には 決定係数0.568で 下記項目と相関が認められた。

心理的仕事の負担（質）0.559（強い相関）

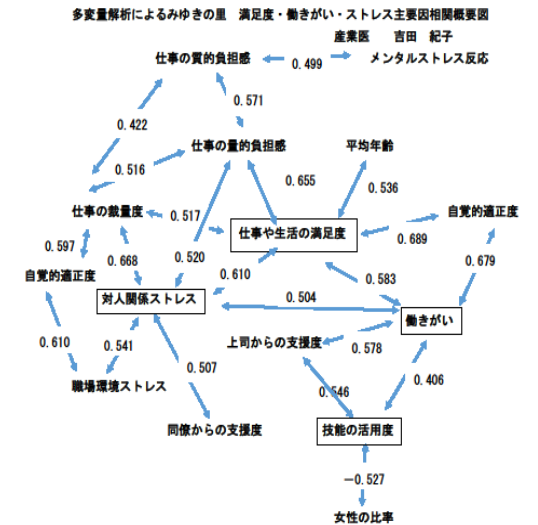
平均年齢 0.451（中等度相関） 仕事の裁量度 0.369（中等度相関）

対人関係上のストレス 0.335（中等度相関） 心理的仕事の負担（量）0.331（中等度相関）

自覚的身体的負担度 0.316（中等度相関） 仕事や生活の満足度 0.288（弱い相関）

同僚からの支援度 0.286（弱い相関） 自覚的仕事の適正度 0.264（弱い相関）

精神的ストレス反応 0.226（弱い相関）



健康経営の観点からの職場改善策

- 全体として、職員の仕事や生活への満足度を向上させること、働きがいを感じる部署を増やすこと、対人関係ストレスの低い部署を増やすこと、技能活用がなされていると感じる部署を増やすことが重要
- 満足度を向上させるには、仕事の量的・質的負担感軽減策、仕事の裁量度向上策、対人関係ストレスの軽減策、自覚的適正度の向上策、働きがいの向上策が必要
- 対人関係ストレスを減らすには職場環境ストレス軽減対策、同僚からの

ストレスチェック受検後の分析

産業医 吉田 紀子 医学博士

- ・ 以上より精神的ストレス反応、身体愁訴反応は心理的仕事の負担感（質的）と強く相関、**平均年齢が低い部署では身体愁訴反応に繋がりがやすい。**
- ・ さらに仕事の裁量度と中等度の相関が認められた。仕事量の負担感も中等度相関あり。
- ・ 対人関係のストレスは身体的愁訴に中等度相関していた。
- ・ 生活や仕事の満足度、同僚からの支援も心身のストレス反応に弱い相関が認められた。
- ・ 精神的ストレス反応と身体愁訴反応との間には弱い相関が認められる。

今後の対応策

- ① 特に**平均年齢の低い部署では**仕事の質的負担感の軽減対策が必要（スキル研修・指導・助言等）
- ② 心身のストレス反応の減少には仕事の裁量度を改善することが必要
- ③ 対人関係のストレスを減らすためには、組織の人的調和・チームワークを考慮した配置、適切なラインケア相談支援体制、コミュニケーションスキル研修等が必要

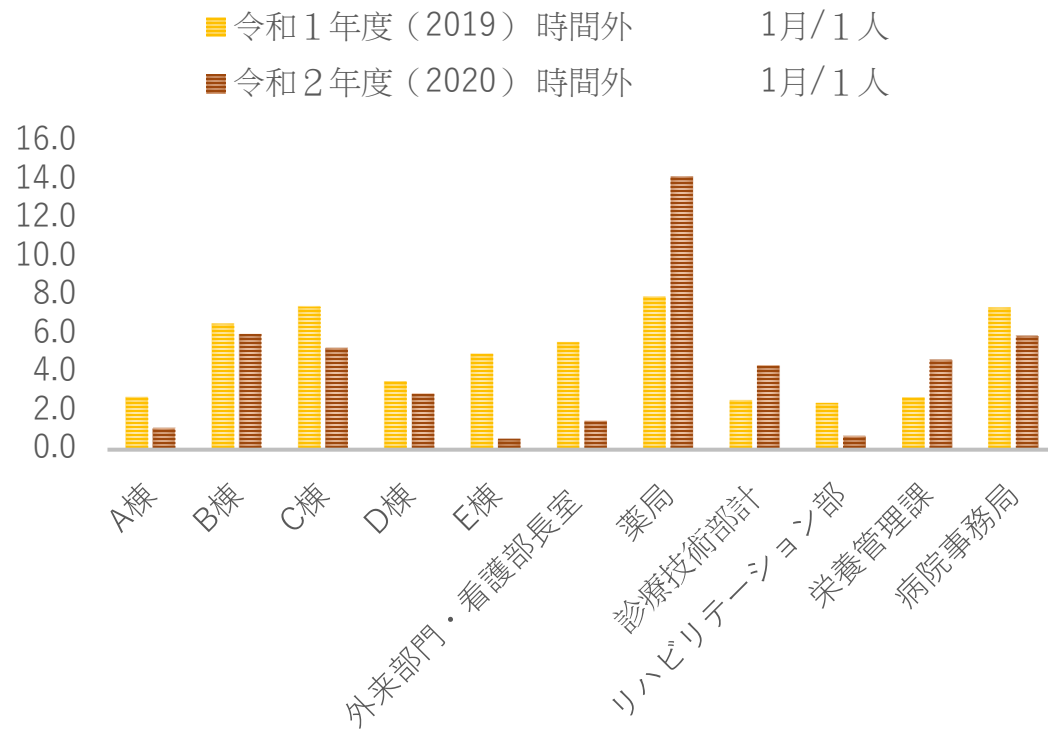
ストレスチェック分析と今後の対応策

上司が担当部署の職員ストレスチェック結果にて改善が必要と考える項目の割合（43部署）					
	改善が必要な項目	件数	43部署の割合	職員のストレスと上司が改善が必要と考えている項目の比較検討	今後の対応策
1	心理的な仕事の負担（量）	19	0.44	職員の精神的ストレス反応において、中等度（0.356）の相関が認められた。仕事の量的な負担軽減に対してチームワーク促進・多職種協働の研修等も活用し対策の考案が望まれる。例：リリーフマニュアル作成等 時間外理由の分析改善	
2	心理的な仕事の負担（質）	29	0.67	職員の精神的ストレス反応において、中～強（0.499）の相関が認められた。質の負担につては、上司も改善が必要と考えている部署が2/3を占めた。	スキル研修（ナーシングスキル研修）・指導・助言等のサポート体制を充実させることが肝要。各部署に合った対策の展開が望まれる。
3	自覚的な身体の負担度	23	0.53	職員の自覚的な身体負担度は身体愁訴ストレス反応に、中等度（0.316）の相関であるが、上司は負担度が高く改善が必要と考えている部署が半数近く認められる。	身体負担を軽減するために、各部署の特徴に合わせた改善や腰痛・肩こり等の支援（教育・研修等）を心と身体の健康PJTにて検討。
4	対人関係上のストレス	9	0.21	職員の対人関係上のストレスは身体愁訴ストレス反応に、中等度（0.335）の相関であるが、上司は対人関係の改善が必要と考えている部署は9部署であり全体の2割程度となった。	対人関係のストレスに対して上司は改善が必要と考えている部署は8部署のみであり、職員の調査結果とのずれを感じる。組織の人的調和・チームワークを考慮した配置やラインケア研修を推進する。部署長研修の実施。
5	職場環境によるストレス	7	0.16	職員の要因分析においては職場環境によるストレスは精神的ストレス反応・身体愁訴ストレス共に相関は認められず、上司もストレスと感じている部署は7部署であった。	職場巡視を継続し環境改善を図る。昨年度実績：巡視部署⇒ ○博光会29部署（全部署何らかの改善が必要で15部署は改善済） ○健成会14部署（改善が必要であった部署は13部署で、9部署は改善済）
6	家族や友人からの支援度	1	0.02	職員の家族や友人からの支援度は精神的ストレス反応には（0.26）・身体愁訴ストレス（0.26）であり、共に弱い相関が認められた。上司もストレスと感じている部署は1部署であった。	家族や友人からの支援は適度に受けられている環境にある。
7	仕事の裁量度（コントロール）	5	0.12	職員の仕事の裁量度は身体愁訴ストレス反応に、中等度（0.369）の相関であるが、上司は仕事の裁量度の改善が必要と考えている部署は5部署であり全体の1割程度となった。	仕事の裁量度を改善するするためには、上司の認識（仕事の裁量度に対してストレスが高いということ）を高めることが必要。部署長研修の実施により、裁量度UPに繋げる。
8	技能の活用度	5	0.12	職員の要因分析においては職場環境によるストレスは精神的ストレス反応・身体愁訴ストレス共に相関は認められないが、5部署の上司は改善が必要と考えている。	上司が改善が必要と考えている5部署については改善に取り組んでもらう。
9	自覚的な仕事の適正度	1	0.02	職員の身体愁訴ストレス反応には、自覚的な仕事の適正度は弱い相関（0.26）が認められている。上司は改善が必要とは考えている部署は1部署のみとなった。	自覚的な仕事の適正度において弱い相関が認められたが、上司が認識している部署は1部署のみで、適正度への悩み等への支援ができる体制の構築が必要。
10	上司からの支援度	2	0.05	職員の要因分析においては職場環境によるストレスは精神的ストレス反応・身体愁訴ストレス共に相関は認められない	上司の支援についての課題は少ないが管理者研修でラインケアの充実を図る。
11	同僚からの支援度	7	0.16	身体愁訴ストレス反応には同僚からの支援度は弱い相関（0.286）が認められ、7部署の上司が改善が必要と考えている。	同僚からの支援が図れるように、チームワークを配慮した配置や相談支援が図れるような職場風土を意識して取り組む。

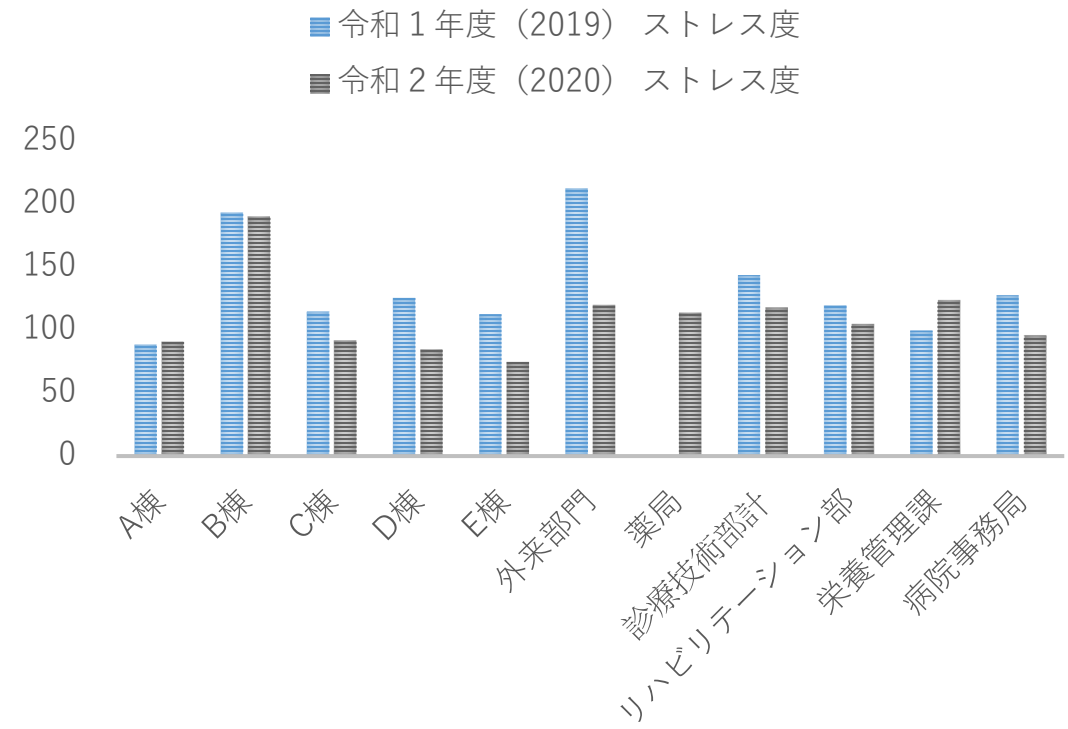
御幸病院の時間外とストレス度

2019年度（令和1年度）と2020年度（令和2年度）の比較

御幸病院 部署別時間外



御幸病院 ストレス度

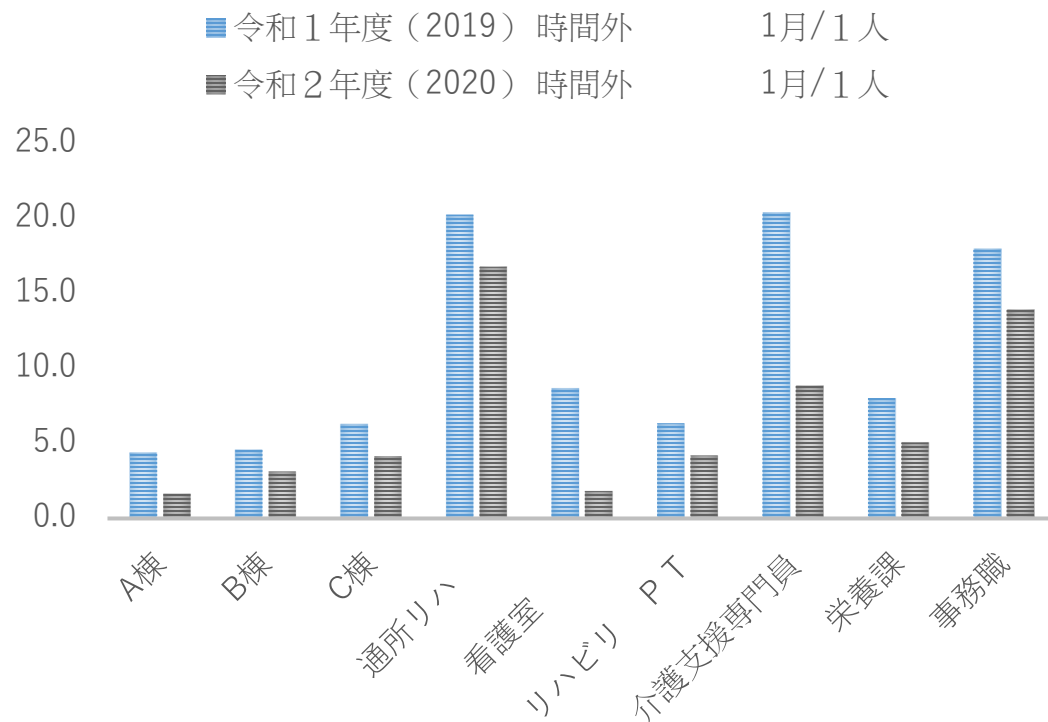


2019年度に健康宣言を行い健康経営への取り組みを開始。2019年度と2020年度を比較すると時間外・ストレスに関して軽減が認められた。ストレスチェックに関しては分析を行い改善に向けて取り組みを展開中。職場巡視を毎月実施し要改善点を抽出し、直ちに改善対策を実施。

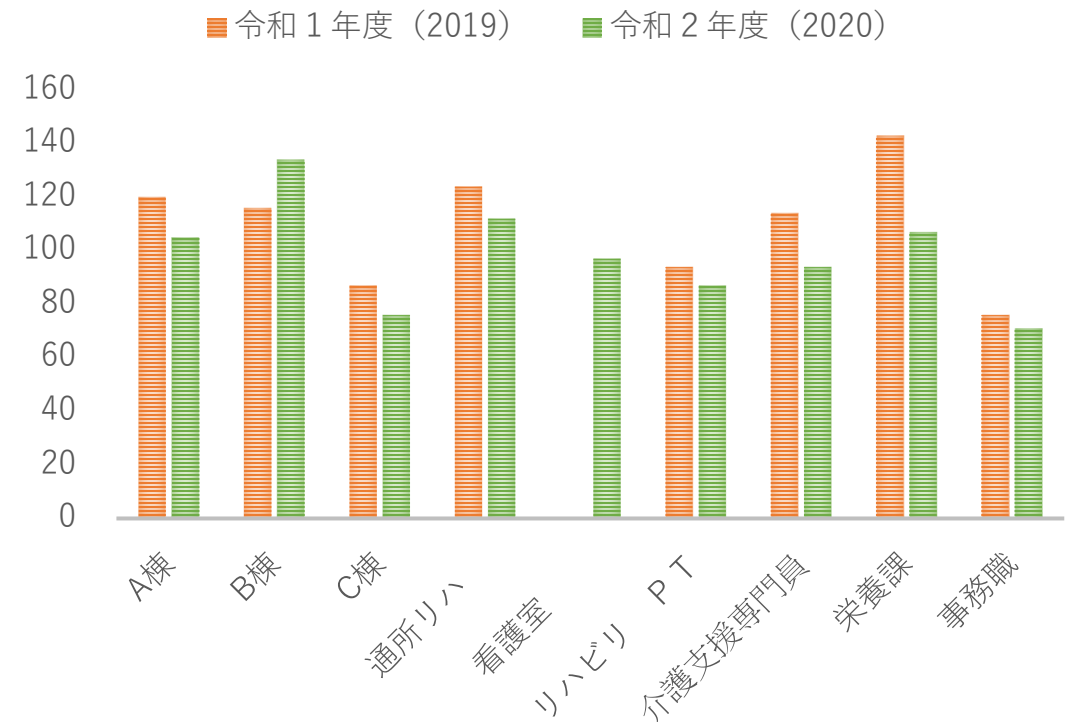
ぼたん園の時間外とストレス度

2019年度と2020年度の比較

ぼたん園 部署別時間外



ぼたん園ストレス度



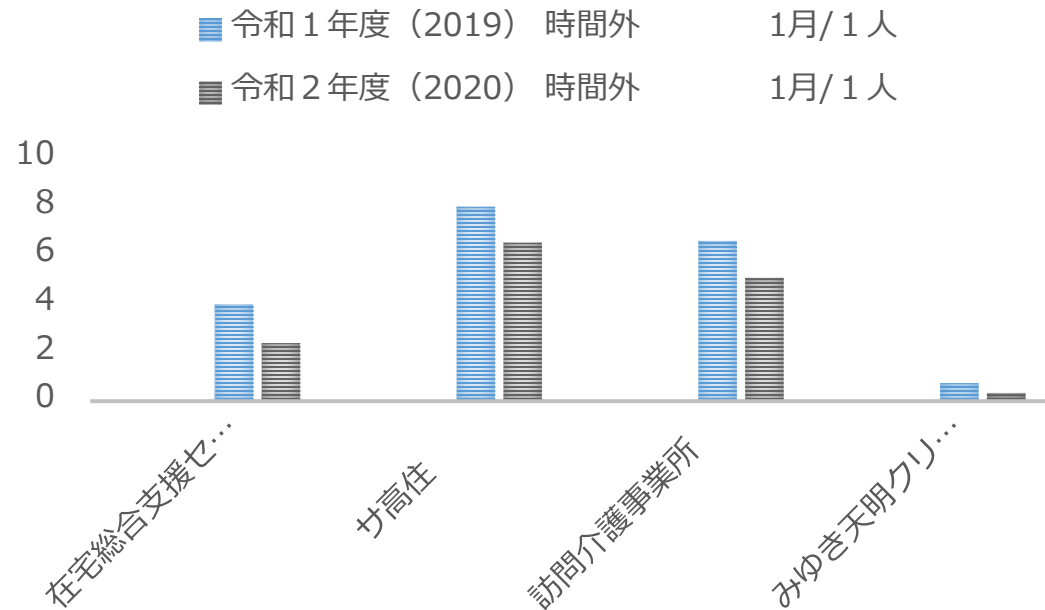
ぼたん園においても、2019年と2020年を比較すると時間外・ストレスに関し、ともに軽減が認められた。ストレスチェックに関しては分析を行い改善に向けて取り組みを展開中。職場巡視も毎月実施し要改善点を抽出し直ちに改善対策を実施。

各事業所別 時間外勤務時間とストレス度

2019年度2020年度比較

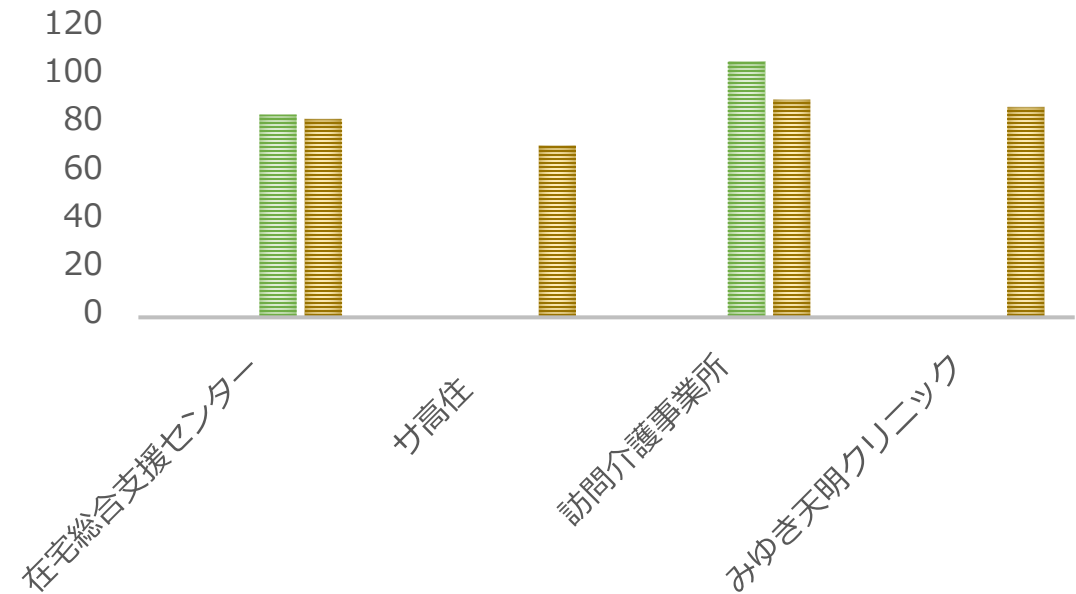
事業所別 時間外勤務時間

1人1月当たり



事業所別 ストレス度

Green bars represent 令和1年度(2019) ストレス度 (Stress in Heisei 21), and yellow bars represent 令和2年度(2020) ストレス度 (Stress in Heisei 22). The y-axis shows stress levels from 0 to 120.



2021年度 ワークエンゲージメント 全体集計

順位	平均得点	質問No	質問内容
1	5	Q12	私はこの1年間の間に、仕事上で学び、成長する機会を持った
2	4.8	Q1	私は仕事の上で、自分が何を期待されているかがわかっている
3	4.8	Q5	上司あるいは職場の誰かが、自分を一人の人間として気遣ってくれていると感じる
4	4.7	Q8	みゆきの里及び各法人や病院・施設が掲げているミッション（使命）や目的は、自分の仕事が重要なものであると感じさせてくれる
5	4.4	Q2	私は自分がきちんと仕事をするために必要なリソースや設備を持っている
6	4.4	Q6	仕事上で、自分の成長を後押ししてくれている人がいる
7	4.4	Q7	仕事上で、自分の意見が取り入れられているように思われる
8	4.4	Q9	自組織（病院・各施設）の同僚は、質の高い仕事をするよう真剣に取り組んでいる
9	3.9	Q3	私は仕事をする上で、自分の最も得意なことをする機会が毎日ある
10	3.9	Q10	仕事上で最高の友人と呼べる人がいる
11	3.3	Q4	この1週間に、良い仕事をしていると褒められたり、認められたりした
12	3.1	Q11	この半年間の間に、職場の誰かが私の仕事の成長度合いについて話してくれたことがある

健康課題の改善と健康経営の効果

私たちは2019年に健康経営宣言を行いました。健康経営の推進に向け、みゆきの里内の「労働安全委員会」と「心と身体の健康づくりプロジェクト」を車の両輪として、様々な健康課題の改善に取り組んでいます。

□ 私たちが健康経営に取り組む背景

みゆきの里は1982年の御幸病院発足時に掲げた『健康長寿のまちづくり』を目指して、医療と福祉の連携を深めてまいりました。2002年には漢方外来、2013年には統合医療センターを設立し、西洋医学と漢方や鍼灸などの東洋医学を融合させた「統合医療」も推進しています。入職時研修においては統合医療の概念やホリスティックヘルスへの取り組みの紹介などを行い、里職員のセルフケアに対する意識の動機付けを継続しています。

□ 2021年度の取り組み課題

- ① 職員ストレス度の改善
- ② 喫煙率の低下

□ ①について活動の紹介と健康経営の効果は下記のとおり

全職員のストレスチェック実施率が上昇（95.2%）、実施後の分析を吉田紀子産業医に依頼、これをもとに各部署単位において改善対策を考え行動に移しています。

また、職場の環境改善を目指して、毎月、労働安全衛生委員により職場巡視（改善点の他者評価）を実施。（改善率を労働安全衛生委員会に報告） 2019年度から2020年度のストレス度は減少傾向にありますが、長期化するコロナ禍により、職員のストレス度が上昇することが懸念されます。

このようなことから、ストレス軽減に向けて、一人ひとりのセルフメディケーション（自分自身の健康に責任を持ち、軽度な身体の不調は自分で手当てすること）が高まるよう、里内に「心と身体の健康づくりプロジェクト」を設置し、みゆきの里が培ってきた知識と技能を活用推進することで、健やかな心と身体を育むための全人的健康づくりに取り組んでいるところです。

職員の健康課題が及ぼす影響具体的な取り組み

コロナ禍によるストレス増強
医療・福祉の人材確保は困難
職員定着率向上を目指す
表彰制度

永年勤続者10年・15年・
20年・25年・30年・35年

魅力ある里の発信

⇒HP刷新

⇒里の価値を高める
ブランド・戦略

⇒セルフケア促進の情報発信

職場巡視を1回/月実施

⇒改善箇所の確認・調整

環境による
職員のスト
レス増加

人材採用に
支障をきた
す施設整備
が十分でき
ない

把握・協議

- ・労働安全衛生委員会
- ・里本部事務局
- ・里経営層

心身の不調は
負のスパイラ
ルを招く

心身の不調

労働生産
性の低下

医業・介護
収益低迷

- 集患・利用者の発掘⇒広報・連携活動促進
- 職員の労働意欲向上⇒健康経営の推進**

職員の健康チェック

- ・ストレス度チェック
- ・健康診断受診率
- ・特定保健指導受診率
- ・喫煙率
- ・傷病による休職

各種指標を基に改善の取
組みを展開

体調不調の早期発見

⇒健康チェックシート活用

メンタルヘルス対策

⇒管理職研修スタート

⇒ラインケア研修

⇒セルフケア研修

過重労働対策

時間外労働削減

⇒法令順守 リスクマネー
ジメント

健康課題の改善と健康経営の効果

①ストレス度改善に向けた取り組み（事例紹介）

	活 動	効 果
1	ストレスチェックの実施率向上	2020年度チェック実施率は95.2%（2019年度比較30%向上）各職員が自分のストレスに向き合う機会となる
2	ストレスチェック実施後の分析 産業医 吉田紀子先生	ストレスに対する各項目の関連性が明らかになり、効果的な対策立案に繋がる。
3	各部署における分析と対策の考案	部署長が現場の課題を再認識。 ラインケアの充実が図れる⇒職員定着率向上 管理者研修へ繋げる。 ⇒健康経営への取り組みの重要性を再認識 ⇒管理者の意識改革と行動変容期待
4	職場巡視による環境調整 職場巡視 労働安全委員会 （保健師・衛生管理者） 理事長	2020年度：15部署における労働環境の改善 職場環境改善箇所やストレスチェックの分析により見えてきた課題の改善状況が確認できた。理事長と現場管理者との意見交換。 コミュニケーション促進。 職場の整理整頓は、職員のストレスの軽減にも繋がる。“適切な在庫管理”“ICTによるペーパーレス化”、“空間活用の再検討”等々の創案を、現場と事務局にて検討を重ねることで、更に良い職場環境が実現できる。

2021年：職場巡視風景

参加者

理事長・衛生管理者・健康経営推進担当者・各事業所経営者・現場管理者・各職員等



衛生管理者による毎月の職場巡視
の意見交換



2021年度 職員の健康づくり支援

長期化するコロナ禍で心身に不調をきたす方が増えているとの報道がなされています。

このような中、みゆきの里においては今年度、「心と身体の健康づくりプロジェクト」を設置し、職員の健康づくりを支援する取り組みに着手しています。

みゆきの里「心と身体の健康づくりプロジェクト」

- ◆Aチーム：統合医療の資源を活用した健康支援
- ◆Bチーム：運動器系の不調に対する対応策
- ◆Cチーム：ガーデンセラピーの活用

みゆきの里のこれから

SDGs第3の目標『全ての人に健康と福祉を』

SDGs第3の目標『全ての人に健康と福祉を』を視野にいれ
【セルフケアの情報発信とオンラインセミナー（予防事業）サイト】計画中

『 Holistic Health Lab（ホリスティックヘルスラボ）』 開始のご案内

私たちは今、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）という、新たなウイルスという不確実な驚異に直面し、その流行がいつ終息するのかも、これからどうなるのかも分からないという境遇に立たされています。

先行きが不透明な状態に起きる精神面の不調や身体的な不調への対処に苦慮されている方々が多いのではないかと危惧すると共に、コロナ禍において、セルフケアの認知度や重要性が高まっていることも実感しています。

このような環境における皆様の支援としまして、今回みゆきの里は『Holistic Health Lab（ホリスティックヘルスラボ）』を開設することと致しました。

みゆきの里が培ってきました知識と技能をご紹介することで、健やかな心と身体を育むための全人的健康づくりに対し、皆様のセルフメディケーション（自分自身の健康に責任を持ち、軽度な身体の不調は自分で手当てすること）にお役に立つような発信をさせて頂きたいと思っています。

セルフケアに役立つ情報提供サイトとしてご期待ください

『みゆきの里職員の健康増進を支援する健康ハンドブック』のガイドライン

2021年6月 労働安全衛生委員会

はじめに

2021年4月にみゆきの里職員の健康増進を支援する健康ハンドブック（案）を作成し、みゆきの里としての健康増進への基本的な考えを示しました。

概要

本ハンドブックは、「理事長の健康宣言を提示すること」「全人的健康づくり等の提示により、基本方針を明らかにすること」「毎年度の行動指針・実践方法を提示すること」の3つの方針に基づいて作成をしています。

このハンドブックを活用し目指すことは

- ◎健康経営を行う目的は、みゆきの里理念・ビジョンに基づくものであり、みゆきの里の持続的成長に資することである。
- ◎「みゆきの里 健康宣言」を基に健康経営のめざす姿を里全体にしっかり浸透させること。
- ◎健康経営は、働き方改革との両輪で推進すること。
- ◎働き甲斐のある職場を創造し、自己努力も高め、職員の健やかな心と身体が育まれ、結果として創造性の向上・生産性の向上が認められるという好循環を目指す。
- ◎組織と職員のパートナーシップを基として健康経営を推進する。

ハンドブックの記載7項目

- ① みゆきの里理念 ②みゆきの里ビジョン ③みゆきの里健康宣言 （理事長のイニシアティブ）
- ④健康経営のめざす姿 ⑤全人的健康づくり基本方針 ⑥2021年度健康経営行動指針⇒ 健康経営行動指針については毎年見直す予定
- ⑦みゆきの里 健康経営推進（組織的支援の図）

みゆきの里職員の健康増進を支援するハンドブックを職員全員で共有し、健康経営推進の基盤としての活用を期待します。



みゆきの里職員の 健康増進を支援する 健康ハンドブック



- 2021年6月作成
- みゆきの里 労働安全衛生委員会

取引企業とのパートナーシップ

コロナ禍においてより重要となっている感染防止対策に関する管理研修会の開催、現場整備及び管理方法の支援や実践を協働で行っています。

- (株)タゾエ（清掃業務）
- (有)誠心警備（警備業務）
- (株)淀川食品（調理業務）