

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

2022年 8月改訂

理事長 富島三貴

健康経営の『めざす姿』

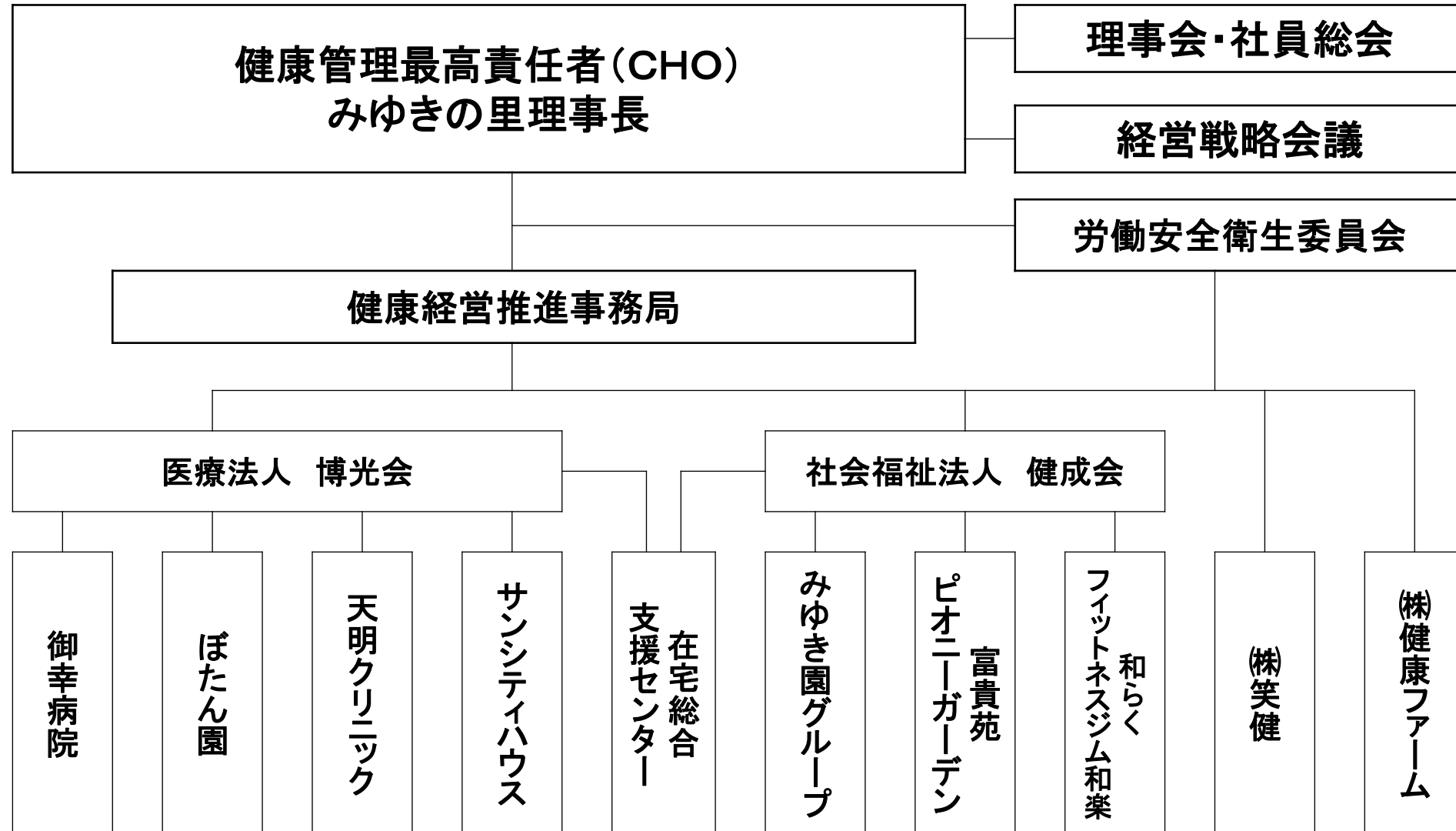
『みゆきの里ビジョンの達成に向けて、生きがいをもって いきいきと働ける職場となる』

- ◆ 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。

みゆきの里 健康経営推進体制図



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

太極拳

里内トレーニング室の利用

アロマ

労働安全衛生委員会
心と体の健康PJT

ガーデンセラピー

職場環境を整える
職場巡視

全人的健康

管理職への健康経営
研修
ラインケアによる
職場支援

5分でできる職場の
ストレスセルフチェック

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)

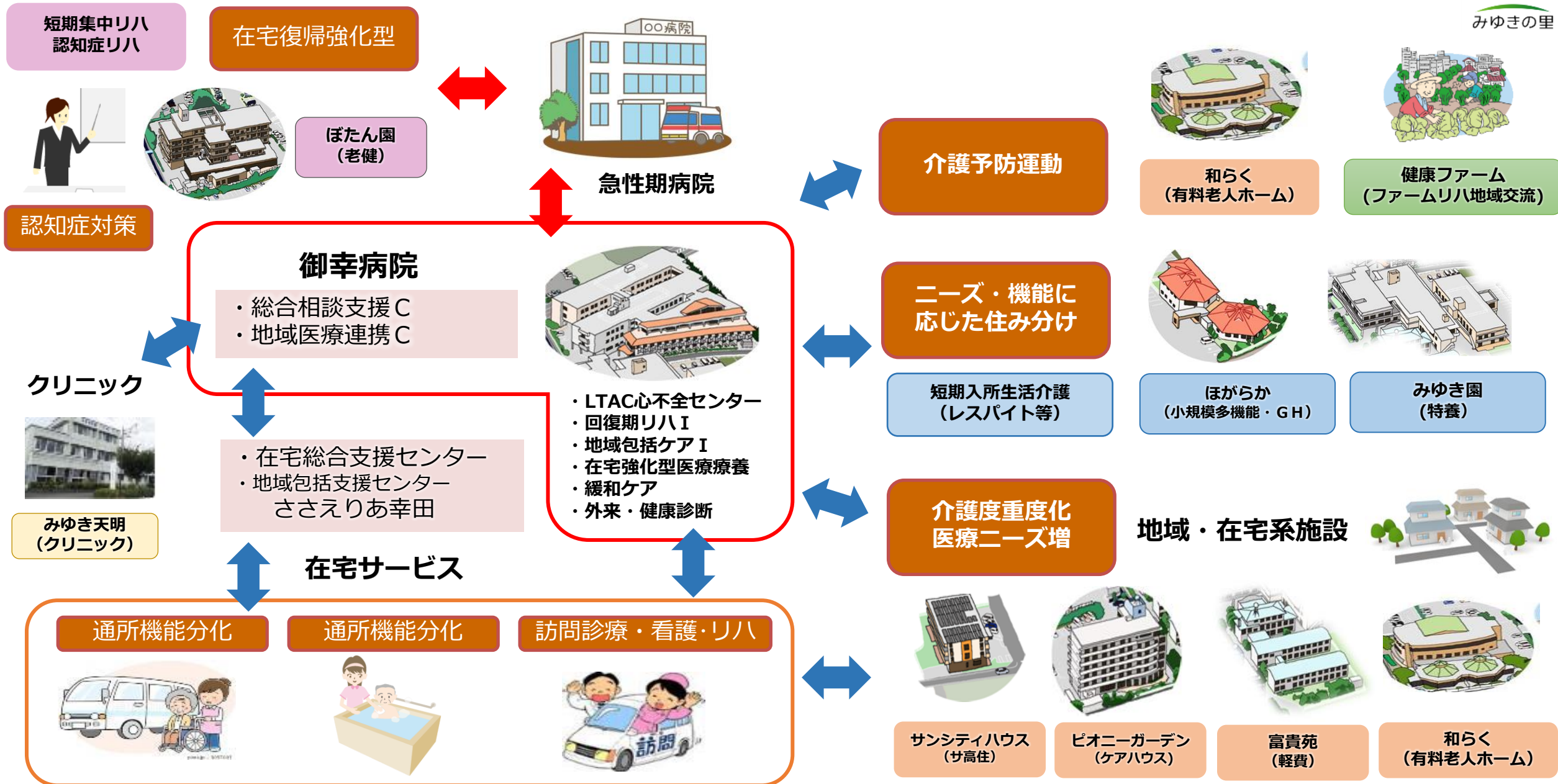
実施率
100%

創造性の向上

働き甲斐のある職場

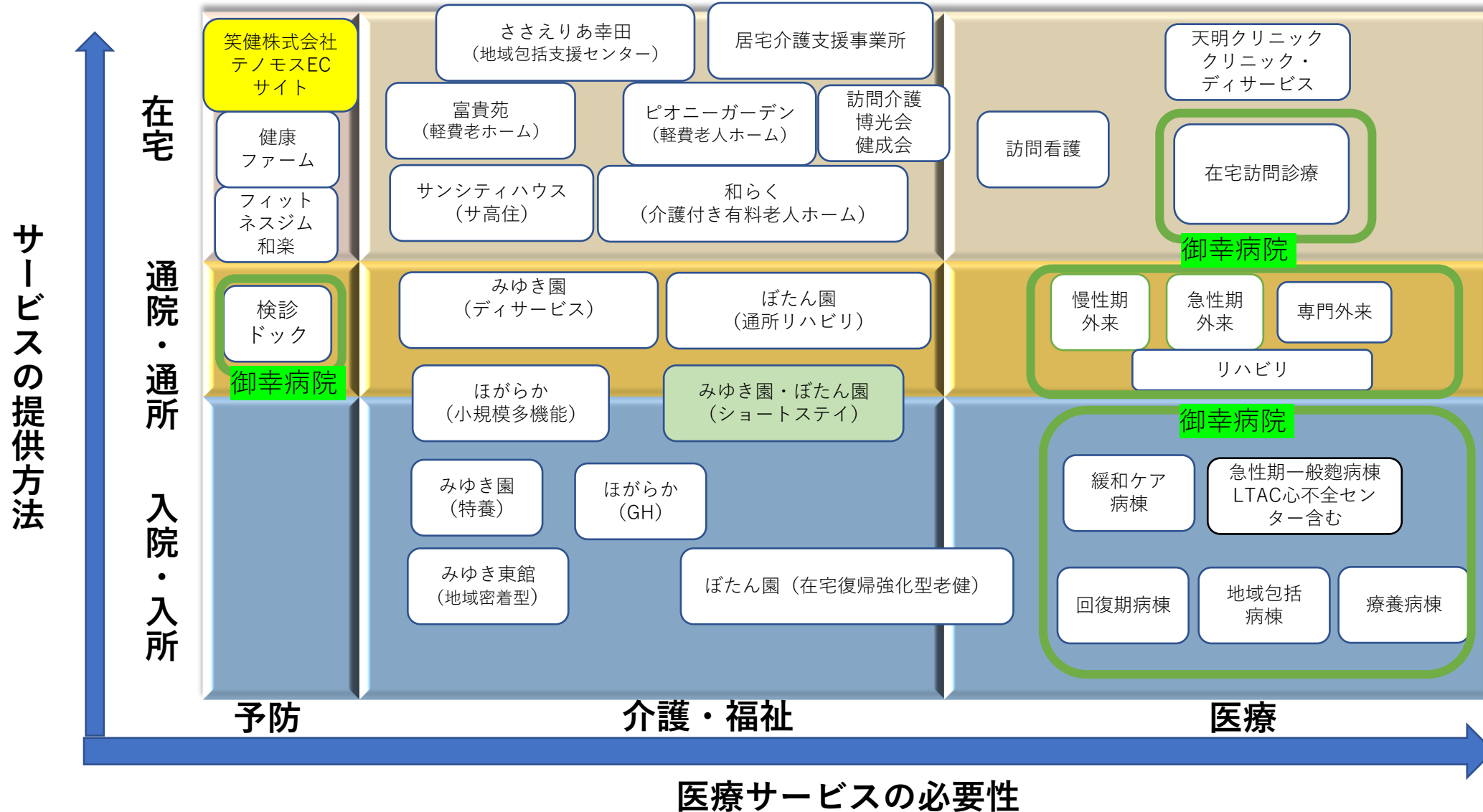
健やかな心と身体

みゆきの里地域包括ケアシステム



みゆきの里サービス提供

(予防・医療・介護・福祉) 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）
2022年	HHLABの新設 みゆきcollege創設 （アロマ講座・マインドフルネス講座開始）

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

健康経営推進事務局2022年度目標

健康経営推進の 優先事項

- 組織体制の構築
- 労働安全衛生委員会委員による職場巡視
 - ➔ 職場環境の改善
- 継続的に確認する指標の決定 KPI
- 事務局・個別担当者による年間計画立案
- 生活習慣病予防に対する職員の意識向上（教育・企画立案実施）
- 禁煙推進

追加の優先事項

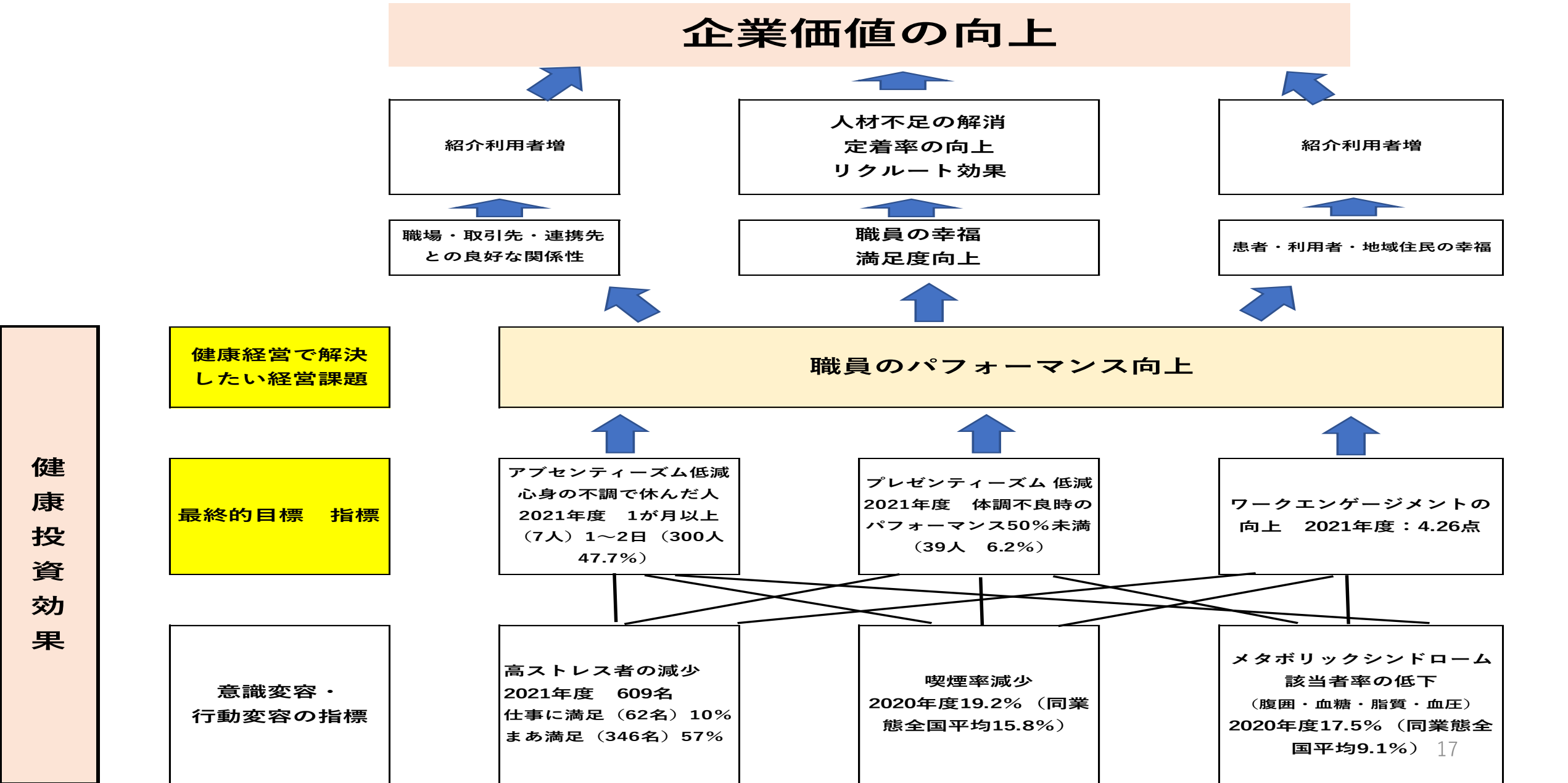
- 経営者・管理者の健康経営に関する意識の向上
- 職員のコミュニケーション促進活動の展開（コロナ禍でなかなか困難）

従業員への機会創出

- Web事業開始によるセルフケア支援
- 食生活の見直し
- 自己管理への支援
- 不調への支援
- フィットネスジム和楽の活用
- アロマ・マインドフルネスの活用

健康経営に向けての戦略図

2022年4月作成 健康経営推進事務局



健康投資施策

課題解決に有効と思われる統合医療的活動

みゆきの里癒しアセンブリー委員会開催
みゆきの里職場におけるアロマの活用⇒アロマ使用方法の統一化

みゆきcollegeセミナー企画（アロマ・マインドフルネス・漢方・ボディケア等）

みゆきcollegeアロマトリートメント
アロマを活用した相談窓口設置

ガーデンセラピー
職員の農園参加⇒貸農地参加者数

統合医療センター室の活用による精油紹介

メンタルヘルス・パワハラ等相談窓口設置

管理者研修によるラインケア強化徹底⇒ワークエンゲージメント調査

ストレスチェックの分析⇒結果報告書確認とPDCAサイクルにて実践
●各部門と経営層の対応

ぼたん会主催
レクリエーション活動
運動促進活動によるコミュニケーション促進

腰痛アンケート聴取（健成会）腰痛者対策⇒未治療者への外来リハビリ活用支援

認定禁煙支援士の資格取得支援⇒資格取得者によるその後の活動支援

敷地内禁煙の徹底

情報発信や研修等による教育 知識の提供
HHLAB・職員専用サイト・研修会企画

特定保健指導
実施推奨⇒受診率
効果の確認

情報発信や研修等による教育 知識の提供
HHLAB・職員専用サイト・研修会企画

フィットネスジム
和らく活用企画
ジムの活用・イベント企画
エクササイズ・太極拳

各施設・事業所毎の運動促進企画の提案
自転車通勤の推奨情報発信や研修等による教育 知識の提供

食生活改善支援
管理栄養士による情報発信
健康支援弁当・夜勤者への弁当支援

職員の健康課題が及ぼす影響と 具体的な取り組み

コロナ禍による職員のストレスが増大

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7年・10年・15年
・20年・25年・30年・35年

魅力あるみゆきの里の発信

⇒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



心身の不調は
負のスパイラ
ルを招く

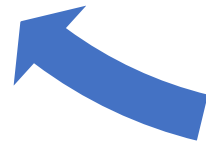
心身の不調



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。（アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメント値の改善）
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の健康を維持し、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。

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「労働安全衛生委員会」はもとより

2022年4月リニューアルした「トレーニングジム和楽」や「HHLAB（ホリスティックヘルスラボ）」により、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年の御幸病院開設時に掲げた『健康長寿のまちづくり』を目標に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メタボリックシンドローム該当者の低減 ③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、喫煙対策として認定禁煙指導士の養成（3名）を行い喫煙者の禁煙に向けての支援を行っています。

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。

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	2021年度実施率は93.5%（2020年度95.2%） 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。

管理者研修で実施した ワークエンゲージメント 全体集計 (2021年度)

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

コロナ禍による影響 に対する主な取り組み

コロナ禍による影響 不調症状

みゆきの里が推進してきた統合医療の知識を活用し
職員のセルフケアを支援。
不調症状を申告しやすい環境を醸成。

- ☐ 健康経営推進事務局の設置（R4.4.1付）
不調症状のアンケート調査
- ☐ 統合医療・アロマ・鍼灸・ガーデンセラピー等を
活用した職員支援
- ☐ 『セルフケア支援サイト』『職員向けポータルサ
イト』をホームページに開設

コロナ禍による影響 メンタルヘルス対策が必要

コロナによる仕事上の不安は心身のストレス度を増加
させ労働意欲の低下を招きかねない。
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
対策の立案及び実施
- ☐ 職場巡視による職場環境の改善
メンタルヘルス研修
- ☐ 管理監督者研修によるラインケア
厚労省「職場における心の健康づくり」を配布

生活習慣病リスク保有者の減少に向けて

自己の健康状態の 確認



運動習慣の促進



食生活の改善



- ホームページ上の**HHLABサイト**の活用
- ホームページに職員専用サイトにて健康支援情報の発信
- みゆきの里敷地内の和楽（フィットネスジム和楽）の活用促進
- 各施設に合った運動習慣の企画 実施
- 職員提供弁当の充実（カロリー控えめ食・砂糖未使用食・野菜多め食・まごわやさしい弁当等）

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】開始

『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

[ホリスティックヘルスラボ \(miyukinosato.or.jp\)](http://miyukinosato.or.jp)



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

『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。

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）

定期健康診断・事後フォロー等 受診状況

項 目	2019	2020	2021	同業態or同規模 全国平均
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	98.8%
肥満率※	25.9%	26.4%	25.4%	男性：33.0% 女性：22.3%
精密検査受診率	12%	34%	24%	—

※肥満率とはBMI25以上の者の割合

生活習慣病リスク保有者 項目別該当率

項 目	2019	2020	2021	同業態全国平均
メタボリックシンドローム 該当率	13.8%	17.5%	15.5%	9.2%
メタボリックシンドローム 予備軍該当率	15.1%	2.9%	5.8%	8.0%
特定保健指導実施率 (初回)	43.2%	63.6%	65.6%	13.9%
特定保健指導実施率 (評価)	40.5%	54.5%	59.4%	7.2%

協会けんぽ事業所カルテより

所定時間外労働、離職状況等

項 目	2019	2020	2021	同業態or同規模 全国平均
一人当たりの 平均所定外労働時間	5.4時間	3.8時間	3.2時間	9.7時間
離職率	14.2%	15.1%	11.6%	14.2%
平均勤続年数	6.1年	6.9年	6.8年	8.3年

博光会データ

ストレスチェック実施状況

項 目	2019	2020	2021	同業態or同規模 全国平均
ストレスチェック受検率	70.1%	95.2%	98.1%	79.1%
高ストレス者率	19.9%	13.1%	18.4%	—
ストレスによる 健康リスク※	108	113	102	100

※健康リスクとは、『仕事の量的負担』『仕事のコントロール』『上司の支援』『同僚の支援』に関する項目から判定された数値です。現在の職場のストレス要因が、どの程度、従業員の方の健康に影響を与える可能性があるか、その目安となるものです。

アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、 ワークエンゲイジメント

項 目	2019	2020	2021	目標値
アブセンティーイズム※1	—	—	47.7%	40.0%
プレゼンティーイズム※2	—	—	6.2%	6.0%
ワークエンゲイジメント※3	—	—	4.26	5.00

※1 心身の不調で休んだ(1~2日)人の割合

※2 体調不良時のパフォーマンス50.%未満の割合

※3 主体的に仕事に取り組んでいる心理状態の得点「ギャラップのQ12」を使用 7点満点

喫煙 運動 飲酒 睡眠

	2019	2020	2021	同業態全国平均
喫煙習慣がある者の割合	19.7%	19.2%	18.7	15.3%
1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している者の割合	13.2%	15.4%	16.0%	16.9%
飲酒日の1日あたり飲酒量が3合以上の者の割合	2.6%	0.5%	0.5%	1.6%
睡眠で休養が十分取れている者の割合	46.1%	58.5%	59.4%	63.0%