

健康経営の取りくみについて 2023年版

(2022年度実績と2023年上期実績)

健康経営推進事務局

2023年 9月

内容

01.健康経営優良法人2023

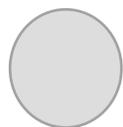
(大規模法人部門)

評価結果報告

02.2022年度の活動振り返り

03.2023年度計画





01 2023 健康経営優良法人 認定基準適合書受領

701～750位/3169社中
受審企業昨年より300社増加

同業種全国平均を下回った項目 13項目中 **1項目のみ**

確定版

CODE: 011255

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：医療法人博光会

英文名：hakkoukai

- 加入保険者：全国健康保険協会熊本支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

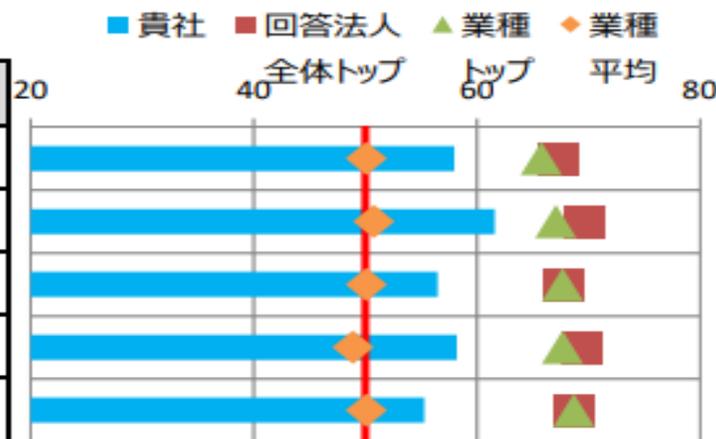
①健康経営度評価結果

- 総合順位： **701～750位** / **3169社中**
- 総合評価： **58.0** ↓0.1 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	58.0	67.4	65.8	50.1
経営理念 ・方針	3	61.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	56.5	67.9	67.7	50.1
制度・ 施策実行	2	58.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	55.3	68.7	68.7	50.1



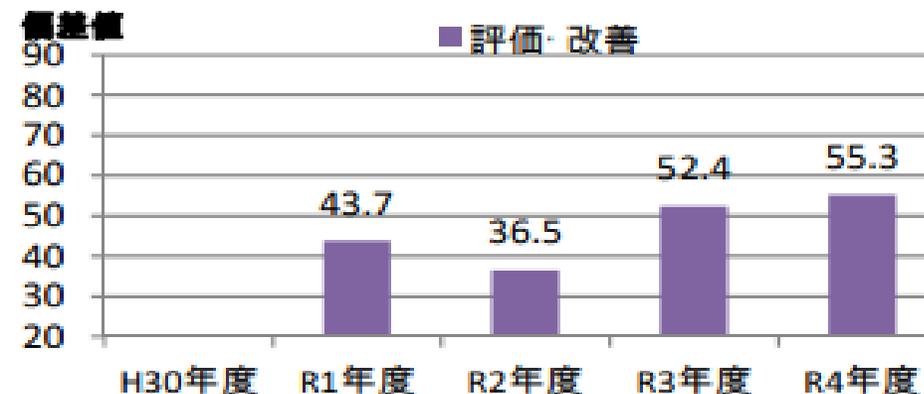
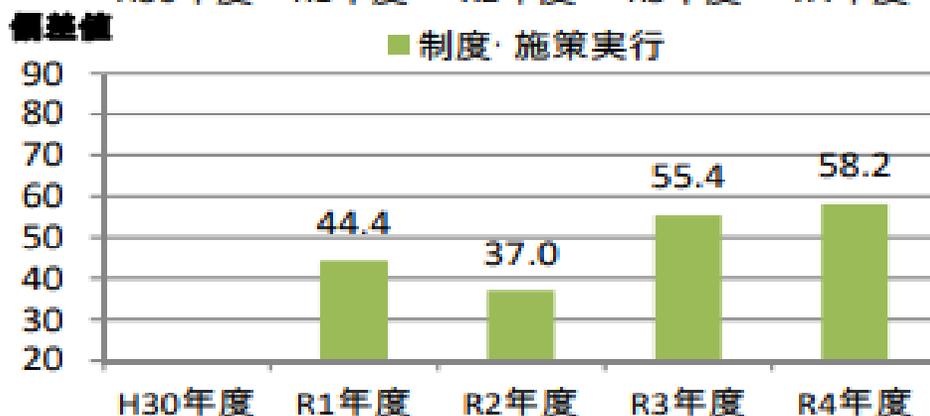
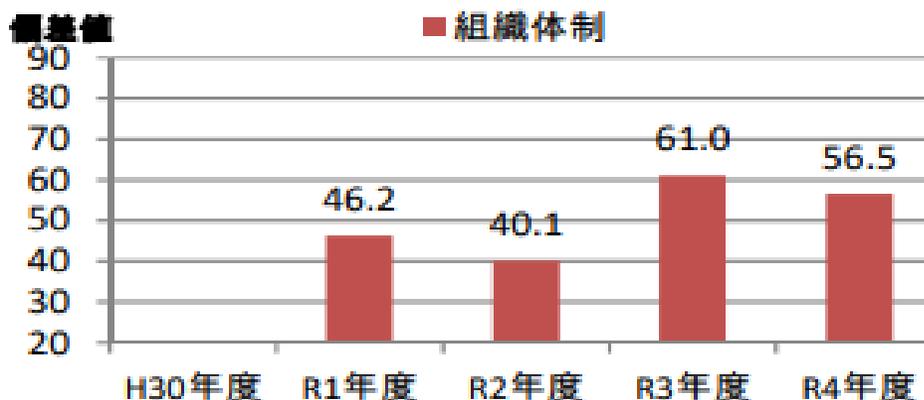
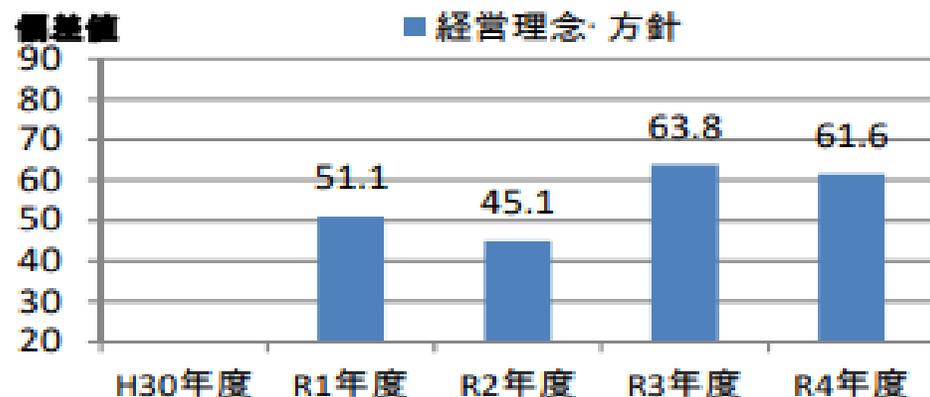
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1501～1550位	2101～2150位	601～650位	701～750位
総合評価	-	46.6(-)	39.9(↓6.7)	58.1(↑18.2)	58.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



02. 2022年度の振り返り

2022年度施策の実行

- ①組織体制の構築
- ②事務局・個別担当者による年間計画立案
- ③継続的に確認する指標の決定 KPI
- ④労働安全衛生委員会活動活性化
- ⑤事例発表会「健康経営・健康増進の取組部門」設立 取り組み発表
- ⑥生活習慣病予防に対する職員の意識向上
食生活改善
運動習慣の定着
- ⑦禁煙推進出前講座
(協会けんぽの出前講座)

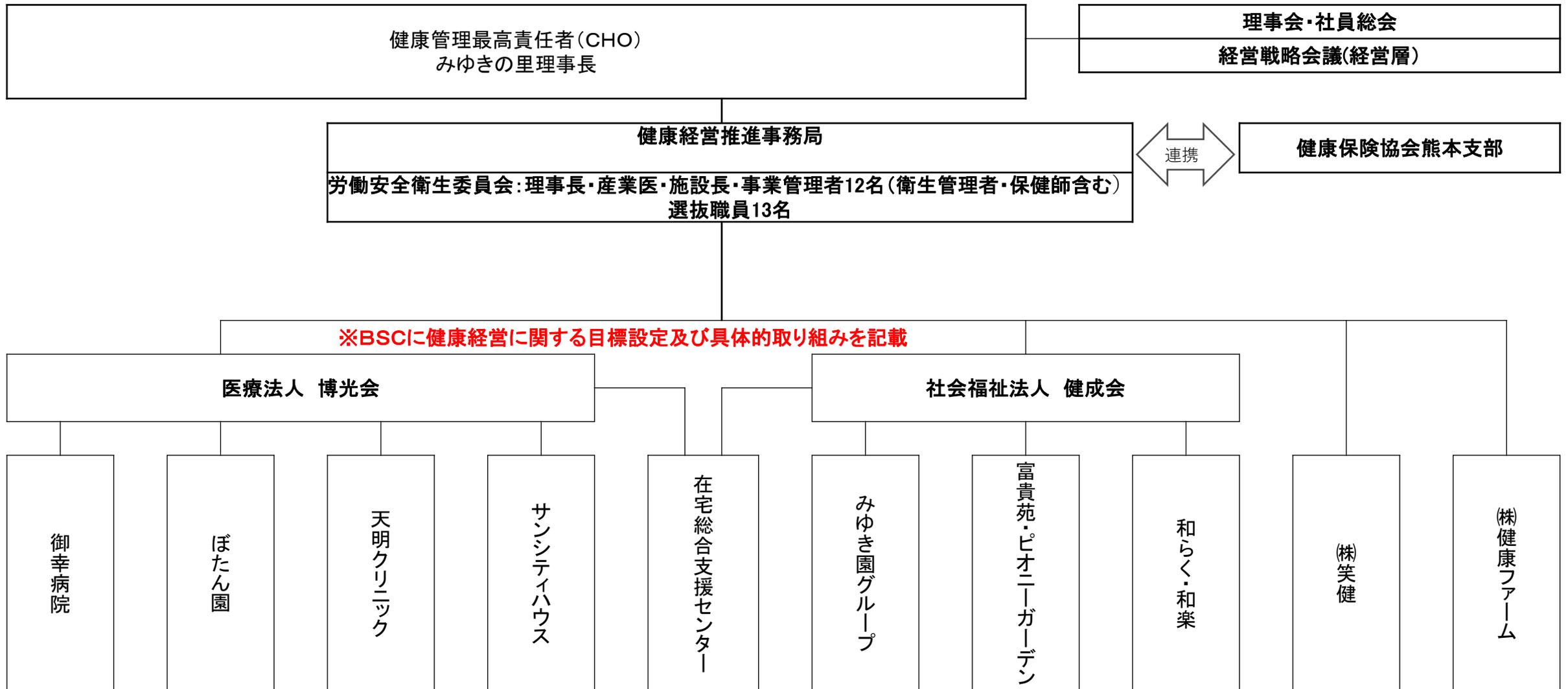
- ⑧経営者・管理者の健康経営に関する意識の向上
- ⑨職員のコミュニケーション促進活動の展開 (コロナ禍でなかなか困難)
- ⑩ストレスチェック・満足度調査等の実施と改善策の検討
アブセンティーズム・プレゼンティーズム調査

⑪セルフケア支援

HHLABサイト構築 Web事業開始による セルフケア支援

- 食生活の見直し
情報発信・弁当の見直し
- 自己管理への支援
- 不調への支援
メンタルサポート体制構築
- 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

みゆきの里 健康経営推進体制図



健康管理最高責任者(CHO)
みゆきの里理事長

理事会・社員総会
経営戦略会議(経営層)

健康経営推進事務局

労働安全衛生委員会:理事長・産業医・施設長・事業管理者12名(衛生管理者・保健師含む)
選抜職員13名

連携

健康保険協会熊本支部

※BSCに健康経営に関する目標設定及び具体的取り組みを記載

医療法人 博光会

社会福祉法人 健成会

御幸病院

ぼたん園

天明クリニック

サンシティハウス

在宅総合支援センター

みゆき園グループ

富貴苑・ピオニーガーデン

和らく・和楽

(株)笑健

(株)健康ファーム

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し意見交換の場として情報の共有や課題への取り組みを行っています。また、みゆきの里が活用していますBSCにおいて、各職員も健康に関する目標値設定を行い、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。

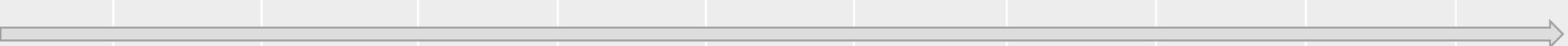
健康支援 年間計画

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
<ul style="list-style-type: none"> ○新入職員入職」入職時健診 ○新入職研修 ○年度末数値の確認（人事・経理） 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康経営KPI設定 ○取り組み方針の決定 ○労働安全衛生の取り組み計画 ○職員健診スタート 	<ul style="list-style-type: none"> ○精密検査受診勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康経営推進パートナーの会（交流会） ○特定保健指導スタート 	<ul style="list-style-type: none"> ○夏祭り（地域交流・コミュニケーション促進） ○育児・介護のアンケート ○管理職研修スタート 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康経営優良法人調査票確認 ○協会けんぽ（事業所カルテ確認） 	<ul style="list-style-type: none"> ○インフルエンザ接種 ○ストレスチェック ○健康経営顕彰申請 ○御幸校区運動会参加 	<ul style="list-style-type: none"> ○満足度調査 ○特定業務従事者健診 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康経営優良法人調査票フィードバック ○健康推進事例発表会 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康経営推進パートナーの会（セミナー） 			<ul style="list-style-type: none"> ○永年勤続表彰 ○ワークエンゲージメント調査 ○アブセンティズム・プレゼンティズム調査

セルケア研修・
情報発信



各職場における
健康促進活動



職員専用サイト（健康支援通信）・HHLABサイトセルフケア情報発信・健康経営推進パートナーの会サイト情報発信

継続的に確認する指標

経年フォロー指標 KPI

- アブセンティーズム（心身の不調で休んだ休みの平均日数/過去1年間） ・
プレゼンティーズム（1年間の自分のパフォーマンス%）
- ワークエンゲージメント（仕事をしていると活力がみなぎるように感じる1点～4点の平均点
（自分の仕事に誇りを感じる1点～4点平均点）⇒ユトレヒト・ワークエンゲージメントの尺度
- 高ストレス者の割合
- メタボリックシンドローム該当者
- 精密検査受診率 特定保健指導受診率
- 喫煙率



成果指標 KPI

- 職員満足度向上 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる（平均得点1点から4点）
- 職員平均勤続年数向上（離職率低下）

2022年度実績値

	プレゼンティーズム	アブセンティーズム	ワークエンゲージメント
実績値	89%	2.3日	①2.7点 ②3.2点
測定方法	アンケート調査	アンケート調査	アンケート調査
測定人数 回答率	全職員 56%	全職員 56%	全職員 56%

アブセンティーズム：心身の不調での休み 休みの平均日数

プレゼンティーズム：1年間の平均パフォーマンス

ワークエンゲージメント：①工作中活力がみなぎる

②自分の仕事に誇りを感じる

健康関連指標推移

	2020	2021	2022
定期健康診断受診率（里全体）	100%	100%	100%
精密検査受診率（里全体）	26.4%	24.0%	24.3%
ストレスチェック受験率（里全体）	95.2%	98.1%	96%
高ストレス者率	13.1%	18.4%	15%
特定保健指導（初回）の実施率（博光会）	63.6%	65.6%	57.6%
満足度（里全体）			満足 + 概ね満足 52%
時間外（博光会）	3.8時間	3.2時間	3.6時間
年休取得率（博光会）	71%	69.2%	57.2%
喫煙率（博光会）	19.2%	18.7%	16.5%
運動習慣者率（博光会） 30分以上/週2日/1年以上	15.4%	16.0%	19.1%（事業所カルテ） 18.1%（健診データ）
ヘルスリテラシーの状況 管理職研修受講率（里全体）			70%
健康診断の結果指標（博光会） メタボリックシンドローム該当者	17.5%	15.5%	15.2%
離職 平均勤続年数（博光会）	16.6% 6.4年	12.4% 6.8年	18.4% 6.9年
傷病による休職の状況（里全体）	25（13）	24（11）	19（9）（ ）内メンタル罹患
労災件数（里全体）	12	1	39（34）（ ）内 ¹ コロナ

2022年度 事例発表大会

「健康経営・健康増進の取組部門」新設

はじめに

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

健康経営の一環としてぼたん園の取り組みを報告します。

健康経営の取り組みについて

【はじめに】

みゆき園グループにおいてスタッフは理念達成や事業推進のためには重要な財産であり、そのためには心身ともに健康で業務に従事していただくことは言うまでもありません。

一方で、スタッフの年齢分布を見たときに40代以上の割合が多く、また、職業病ともいえる腰痛や肩こり等々を抱える者も少なくありません。いつまでも若々しく、怪我することなく健康的に働いていただきたい。（組織の願い）

そこで体の柔軟性と筋肉と腰痛の関係に着目し筋量の可視化等により、改善、予防活動への動機づけになればと考えました。

- 1. 怪我の予防効果 外力により関節の動かされる範囲である受動的な柔軟性を向上させること
- 2. 血管の健康維持 中高齢者でも、柔軟性の向上により加齢に伴う動脈硬化を改善する可能性
- 3. 筋肉と柔軟性の関係 筋力の低下は柔軟性の低下と腰痛の原因になり得る。



ヨガを始めてよかったこと

参加者の声

締めとぎっけり
腰痛が軽減されたこと、体が軽くなったこと、呼吸が楽になったこと、集中力が上がったこと、ストレスが軽減されたこと、睡眠が良くなったこと、食生活が良くなったこと、生活リズムが整ったこと、メンタルが安定したことです。

首痛もヨガをしていますか
健康が維持できています。体が軽くなった、集中力が上がった、ストレスが軽減された、睡眠が良くなった、食生活が良くなった、生活リズムが整ったこと、メンタルが安定したことです。

事例発表大会

みゆき園Gの取り組み

自分の**体組成診断**を行きましょう

ステップ1

和楽 フィットネススタッフの協力による筋肉量や左右バランスの測定

ステップ2

事務長よりセラピストとしてのコメント

ステップ3

和楽の活用 4か月ごとの効果確認

ID	氏名	測定日時
年齢	性別	施設名
身長	cm	着衣量
kg	kg	kg

全身チェック	今回	前回	初回	標準範囲
体重	kg	kg	kg	kg
体脂肪率	%	%	%	%
筋力量	kg	kg	kg	kg
筋肉量	kg	kg	kg	kg
体水分量	kg	kg	kg	kg
タンパク質量	kg	kg	kg	kg
推定骨量	kg	kg	kg	kg

BMI	基礎代謝量	アスリート指数	骨密度
kg/m ²	kcal	スコア	スコア

筋肉総合評価	体脂肪総合評価
評価	評価
左腕 右腕	左腕 右腕

筋肉量評価	筋肉量左右バランスチェック
四肢骨格筋量	左腕 右腕
SMI	左腕 右腕
ASM/BW	左腕 右腕
MM/HP	左腕 右腕
MM/BW	左腕 右腕

内臓脂肪レベル	Memo
レベル	

測定日時			
今日			
前日			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
初回			

2022年度 10月実施ストレスチェック結果

全体傾向

高ストレス者の割合は15%（96名） 前回（18%112名）

全国平均は10%

全体のストレス度は100であり、全国平均と同じ値

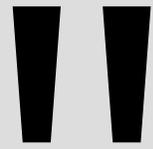
前回（102）より下がっている

ストレス度が特に高い部署（ストレス度120以上 7 部署）

自部署の数値を昨年と比較し確認を行い

対策を考えて実行する（PDCAサイクル）

（BSCに具体的に落とし込む）



ストレスチェック分析と 課題の抽出

★ ストレスチェック → 年度経過により評価する

ストレス度と業務の忙しさ（時間外勤務時間数）は比例しない結果

各施設・部署単位にて把握 → 管理職の介入が必要

アンケート調査を実施 → 実態把握

各項目についての経年変化を確認 → 職場環境改善シートを活用し課題を抽出

→ 改善を図る



労働安全衛生委員会において確認

各施設
各部署



職員満足度調査

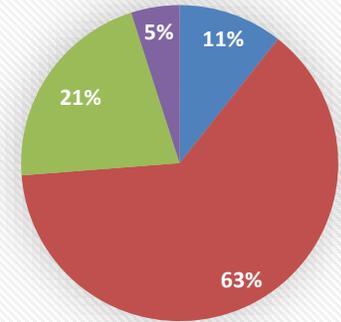
みゆきの里職員に関する「満足度調査」結果

1. 調査年月日 令和4年11月10日
2. みゆきの里全体 該当者629人
うち回答者総数 379人
未回答 250人 回答率60.3%

質問項目

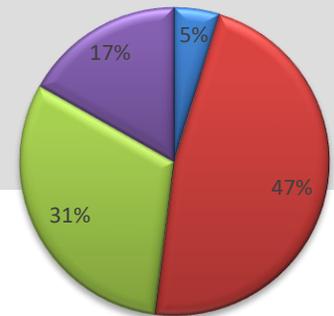
- 1, 今の仕事内容が自分に合っている
- 2, 上司から公平な評価をうけている
- 3, 職場の人間関係は良好である
- 4, 理念、ビジョン、経営方針に共感が持てる
- 5, 有給休暇が取りやすく、福利厚生が充実しているなど職場環境が整えられている
- 6, 機密事項が適切に管理されている
- 7, 仕事をしていると活力がみなぎるように感じる
- 8, 自分の仕事に誇りを感じる
- 9, 総合的な満足度

今の仕事内容が自分に合っている



■ 大変合ってる ■ まあまあ合ってる ■ 合っていないところがある ■ 全く合っていない

総合的な満足度



■ 大いに満足 ■ 概ね満足 ■ 満足度はやや低い ■ 満足度は低い



定着率向上 離職率低減に向けて

勤続年数が長く、経験豊かな職員を増やすための取り組みを展開

- 1. メンタルヘルス・パウハラ等 職員相談窓口設置 臨床心理士採用**
- 2. 管理者研修についてはコロナ禍の影響を受け未実施**

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



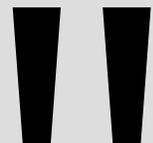
運動習慣の促進



食生活の改善



各施設・事業所単位で
実施中



健診等受診推進

健診等受診推進へ向けての管理者による支援の継続

2022年度

定期健診 100% 精密検査受診 32.0%

特定保健指導率 **初回面談 57.6% (博光会)**

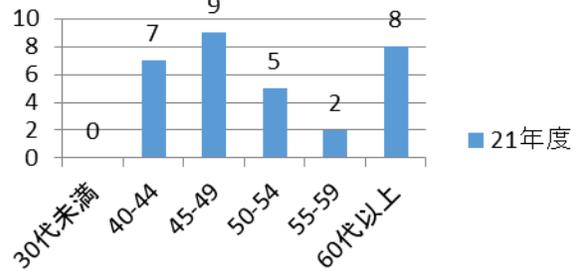
* 同業態全国平均 45.7%

* 特定保健指導について

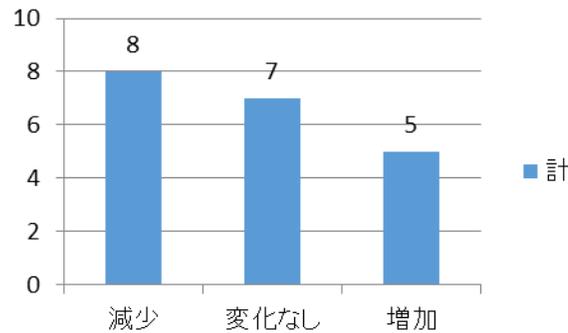
管理者の積極的支援 → 受診率向上

2021年度特定保健指導利用後の変化

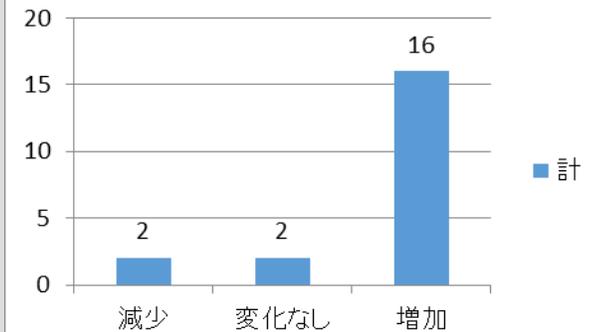
支援対象者の年齢 (人数)



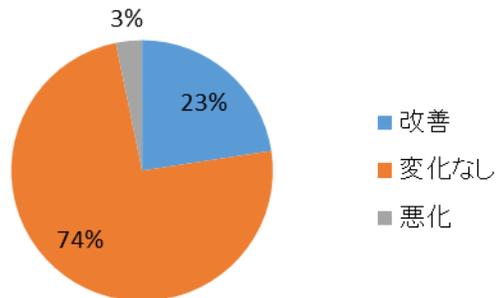
体重の変化



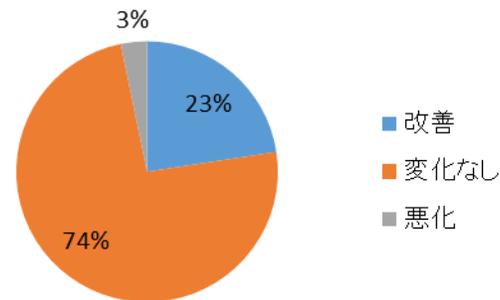
腹囲の変化



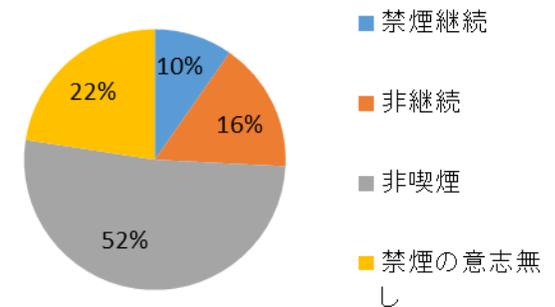
栄養・食生活の改善



身体活動の改善



喫煙



健康支援通信発信

健康意識の向上を図るために健康保持・増進に関する情報の発信

● 健康支援通信 1回/月 発信

* 2022年5月～2023年3月迄の情報発信状況

4月	
5月	禁煙で新型コロナに負けないカラダになろう！ ～世界禁煙デー～
6月	BMIと減量計画
7月	熱中症予防対策
8月	夏のお悩みアロマの力
9月	時間栄養学による食事の摂り方
10月	女性特有の健康課題「PMS」
11月	睡眠と健康
12月	冬に行う運動の効果と注意点
1月	気を付けよう！年始の過ごし方
2月	花粉症対策
3月	3月4日は世界肥満デー



運動習慣定着

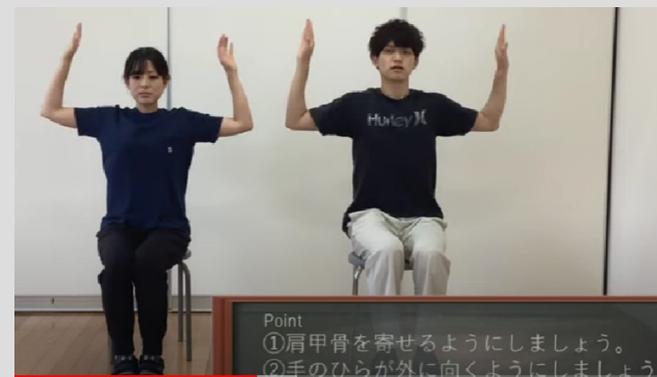
運動習慣をつけるために

●各施設 独自の運動習慣をつける企画 実施中！

●リ八部より肩・腰の運動動画配信

職員専用サイトにて発信

●太極拳2回/月実施中

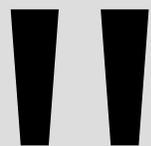


和楽 職員利用状況

2022年7月～2023年2月

53人/月

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	合計
みゆき園	10	6	13	7	16	1	6	4	63
東館	0	0	0	0	0	0	0	0	0
デイ	15	18	7	3	25	3	0	1	72
短期	0	0	0	0	1	0	0	0	1
訪問看護ステーション	3	1	1	1	3	0	1	1	11
居宅	0	0	0	0	0	0	0	0	0
笑健				1	2	6	0	5	14
富貴苑	5	14	10	4	1	2	4	0	40
ピオニーガーデン	1	0	0	1	3	0	0	0	5
和らく	1	1	3	3	3	1	1	1	14
御幸病院	11	7	13	15	25	7	11	14	103
健康ファーム	2	0	0	0	0	0	0	0	2
ささえりあ幸田	4	1	0	0	0	0	0	3	8
ぼたん園	0	8	22	16	13	6	13	3	81
ほがらか					9	2	1	1	13
合計<延べ人数>	52	56	69	51	101	28	37	33	427



喫煙率低下への取り組み

喫煙率低下への取り組み

喫煙率を下げるための取り組み

- **認定禁煙支援士**（薬剤部）
- **たばこの健康影響についての教育・研修の実施** 協会けんぽからの講演
- **喫煙率を下げることを目的とした継続的な保健指導**
- **禁煙・禁煙継続を促す施設内イベント実施**（禁煙月間・禁煙デー等）
- **敷地内及び出勤から退勤までの禁煙の徹底**

2022	2021	2020
16.5%	18.7%	19.2%



女性特有の健康関連課題 への取り組み

女性特有の健康関連課題への取り組み

● 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援

○ 健康支援通信において発信

● 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供

● 女性の健康づくりの推進

⇒ **統合医療センターの活用 アロマの活用 マインドフルネス 太極拳の活用**



HHLABサイトの活用を！ 2022年3月から発信中

みゆきの里



トップ
メッセージ

top message

 **HOLISTIC
HEALTH LAB**
ホリスティックヘルスラボ



健康で日々をいきいきと過ごすために「セルフケア」のすすめ。
東洋医学やアロマセラピーなどの専門家が季節に応じた生活の知恵をお伝えしていきます。



セルフケア支援 職員対象公開講座

マインドフルネス講座

5月 マインドフルネス基礎

6月 観察力・温かさとコミュニケーション

7月 自分と相手の状態に気づく

8月 トラブル・困難への対処

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7年・10年・15年・
 20年・25年・30年・35年

環境による
 職員のスト
 レス増加

心身の不調は
 負のスパイラ
 ルを招く

心身の不調

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



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

人材採用に
 支障をきた
 す施設整備
 が十分でき
 ない

**労働生産
 性の低下**

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

**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**

健康経営に向けての戦略図

2023年3月更新 健康経営推進事務局

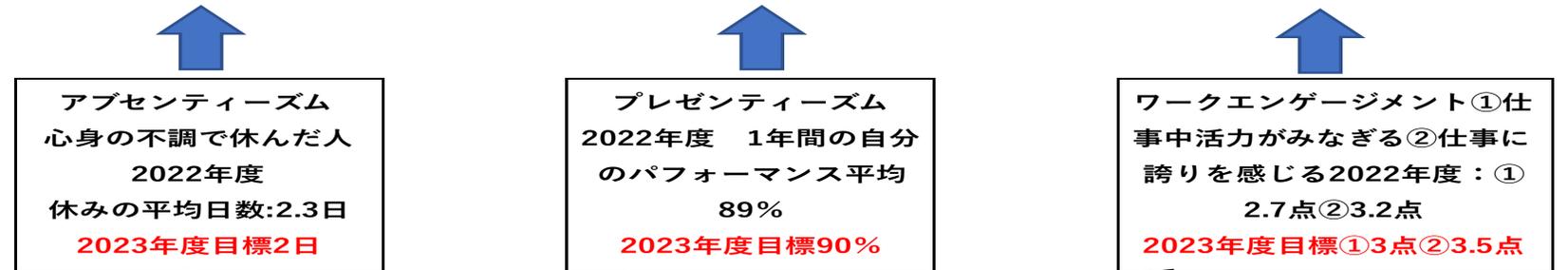
企業価値の向上



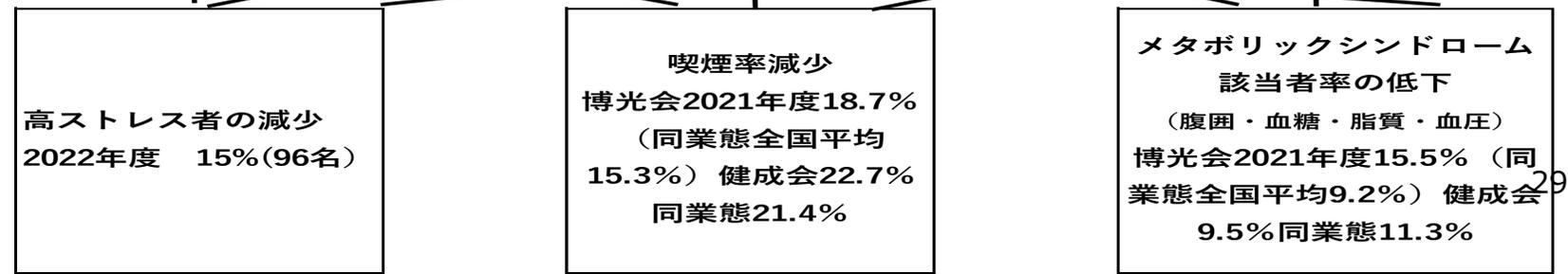
職員のパフォーマンス向上

健康経営で解決
したい経営課題

最終的指標 指標



意識変容・
行動変容の指標



健康
投資
効果

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

健康経営推進
パートナーの会
設立

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

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

認定禁煙支援士による禁煙推進

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実施
HHLAB・職員専用サイト活用

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

2023年度健康経営推進の目標値（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います。2023年度は新たにKPIを定め、経過を追うことで効果検証に役立てて参ります。

項目	2022年度 実績値	2023年度 目標値	参考
アブセンティーズム	2.5日	2.0日	心身の不調で休んだ日数
プレゼンティーズム	89%	90%	1年間の自分のパフォーマンス
ワークエンゲージメント	①2.7点 ②3.2点	①3.0点 ②3.5点	①活力がみなぎる ②仕事に誇りを感じる
平均勤続年数	6.9年	8年	離職低減

2023年度健康経営推進の目標値（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	2022年度 実績値	2023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%未滿	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%	24.3%	80%	
特定保健指導 実施率	61.0% (25/41)	67.3% (35/52)	75% 33/44	80%	全保険者 実施率70% (厚労省目標値)

03健康経営推進事務局2023年度計画

施策重点項目

1, 健康経営優良法人調査票に記載されている項目で「取り組んでいない、あるいは取り組みが不十分な項目」への対応検討

①運動習慣の定着に向けた支援

- 現在実施中の各施設毎の取り組みに対する参加者の割合向上
- 定期的な運動機能のチェック（高齢従業員も含む）

②ストレスチェックの結果改善

- 仕事に満足 2.4点（最高4点 高得点ほど不満足）⇒2.0目指す
 - 働き甲斐のある仕事 2.0点（最高4点 高得点ほど悪い）
 - 仕事への量的負担 9.2点（最高12点）
 - 仕事のコントロール 7.6点（最高12点）
 - 上司の支援 7.7点（最高12点）
 - 同僚の支援 8.2点（最高12点）

03健康経営推進事務局次年度計画

③女性特有の健康関連課題への取り組み

セミナー等での教育企画 協会けんぽとの連携（がん検診等）

④KPIの決定と、アンケート調査の年間予定作成と実施

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
ストレスチェック

2, 自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み

①健康経営推進パートナーの会推進

03 労働安全衛生委員会にて取り組み予定

重点取り組み項目

- 感染症発生状況共有 取り組みの確認
- 定期健診・精密検査・特定保健指導活用・推進
- 職場環境改善 巡視（労働衛生基準の順守）
- ストレスチェックの実施と分析 各施設の改善実施 PDCAサイクル
- エゴグラム分析と管理者交流研修によるマネジメント改善と
生き生きとした職場醸成（職員の職員満足度を高める）
- パワハラ防止対策
- 健康支援通信1回/月発行

03 労働安全衛生委員会にて取り組み予定

重点取り組み項目

□ 職員の健康増進

⇒メタボ対策と血管ケアの推進

ポピュレーションアプローチ ハイリスクアプローチ の推進

①食生活改善⇒管理栄養士からの発信

講義・ホリスティックレシピ動画配信等

福利厚生がある職員弁当の活用

②運動促進 ⇒各施設の取り組みを強化 体組成測定も検討

* 事業所カルテにおいて健康状態の経年別推移確認

③腰痛者把握と経過フォロー（みゆき園G）

④禁煙対策

みゆきの里 健康経営施策

投資額は2022年度実績と2023年度上期実績（2023年度開始分）

	実施目的	施策項目	具体的な取り組み	2022・2023年結果	投資額
1	生活習慣病予防 メタボリックシンドローム該当者低下 有所見者率低下 がん対策	定期健康診断受診率100%	全職員対象に健診の案内・実施 施設内での健診。（勤務時間内に受診も可能）各施設別に実施予定日を提示し、全員受診を勧奨。個人の負担なし	受診率100%	2,229,650円/年補助
		精密検査受診勧奨	個別受診の勧奨 結果報告書の確認	24.30%	
		特定保健指導対象者への個別実施勧奨	特定保健指導対象者への個別案内と時間調整 対象者の管理者へ受診支援を依頼	博光会：57.6% 健成会：50.0% みゆき園：42.9%	
		ホリスティックヘルス血管ケアプロジェクト	動脈硬化因子を有する15名対象に講義と実践のサポート（講義9回）	2023年11月から開催予定	
2	生活習慣病予防 運動機会の増進	和楽（フィットネスジム）の活用	里内設置の和楽の活用推進 全職員対象に体組成測定を行い、トレーナーからアドバイスを受け運動の促進。 職員割引制度	体組成測定実施率70% トレーニングジムの活用 （50名/月 延べ）	体組成測定・トレーニング 指導支援433,000/年 トレーニング50万/年
3	生活習慣病予防 食生活の改善	管理栄養士による相談窓口設置	相談窓口と栄養に関する情報発信 アプリの活用	命のスープ動画	
		昼食・夕食（夜勤者）支援	昼食・夕食（夜勤者）の弁当補助 自前農園から新鮮な野菜の販売 定期巡回	夜勤者全員対象弁当の配布 昼食は100名程/日 弁当補助活用	839,160円/月 10,069,900円/年 福利厚生として補助
4	生産性低下防止 高ストレス比率の低下 ワークライフバランスの推進	ストレスチェック	毎年全職員対象にストレスチェックの実施と各部署ごとの対策の立案と実施 産業医による分析と支援アドバイスを受ける	ストレスチェック実施率 96%	86万/年（委託費）
5	生産性低下防止 メンタルヘルス不調者への対応	こころの相談窓口の設置	保健師が窓口で産業医への相談を実施 外部契約で臨床心理士の相談窓口も設置	2名/年	相談件数に応じた補助 37

みゆきの里 健康経営施策

投資額は2022年度実績と2023年度上期実績（2023年度開始施策分）

	実施目的	施策項目	具体的な取り組み	2022・2023年結果	投資額
6	生産性低下防止 セルフケア支援 女性の健康維持	セルフケア支援（情報提供）	健康支援通信1回/月発信 HHLBサイトの活用 マインドフルネスの日設定（毎週金曜日）アロマ研修 肩こり予防体操の動画発信（職員専用サイトにて発信）	健康支援通信1回/月継続発信中（職員専用サイト）HHLBサイトにて情報継続発信中	
		健康リテラシーの向上	漢方研修 アロマ研修 マインドフルネス研修 管理者研修 禁煙セミナー 各種セミナー開催	受講対象者平均60%の参加	各種セミナーは自己負担なし
7	生産性低下防止 ワークライフバランスの推進	残業時間の見える化	各施設・部署残業時間の確認と短縮に向けた取り組み（業務の簡素化・残業無ディの設定など）	平均残業時間：3.6時間/月（博光会）	
8	生産性低下防止 職場環境改善	職場巡視 禁煙への取り組み	職場巡視は産業医が参加し博光会・健成会共に1回/月実施。改善箇所の実施は、労働安全衛生委員会で共有 禁煙指導士の資格：薬剤師 禁煙に関するセミナー（協会けんぽ）	職場巡視1回/月 喫煙率博光会16.5% 健成会：14.8% みゆき園：22.4%	禁煙指導士資格取得支援 資格取得費用全額補助
9	コミュニケーション促進	コミュニケーション促進向上	夏祭り開催：コロナ禍の影響にて中止していた夏祭りを2023年度開催、職員家族も参加。 ぼたん会のレク計画中 地域の運動会参加 地域とのコミュニケーション ノルディックウォーキング2回/月 地域住民支援 流団まつり参加 健康支援（体組成測定・血圧測定・鍼灸・アロマ紹介など）	夏祭り2023年度参加者：3000人程度	運営費：220万
10	健康経営に関して関連企業との連携・支援	パートナーシップ構築	2023年4月健康経営推進パートナーの会設立 交流会・セミナー等開催し、健康経営に資する情報の提供や共有を図る	2023年7月第1回交流会開催 42社62名の参加	運営費：73万

*その他多数の取り組み実施中

地域との交流 2023年5月

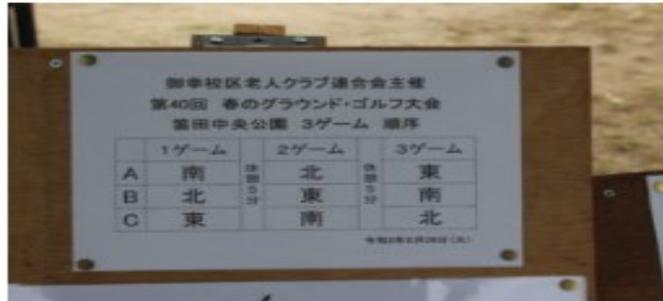
2023.05.29

御幸校区老人クラブ連合会 春のグランドゴルフ大会に参加させていただきました！

御幸校区老人クラブ連合会 春のグランドゴルフ大会に参加させていただきました！

今年で40回目となるグランドゴルフ大会が笛田中央公園で開催され、昨年に引き続きみゆきの里より救護班兼プレイヤーとして和らくの荒木克也管理者、富貴苑の西島裕一朗主任、ぼたん園の福本相談員がプレイヤーとして参加させていただきました。濱田老人クラブ連合会会長、ご来賓の西岡市議会議員の挨拶で始まり、救護班の荒木管理者より熱中症対策等の注意事項を説明させていただきました。

地域の方々、富貴苑、ピオニーガーデン入居者の方、約50名による大会でした。好プレイの連続で盛大のうちに大会は無事終了、良い交流の時間をいただきました。ぼたん園の福本相談員はホールインワン賞までいただき、ありがとうございました。



20XX年9月3日

年次レビュー

地域との交流 ノルディックウォーキング

2023年



ハーブガーデン・ガーデンリハ見学 2023年5月



5月17日の午前中ガーデンセラピー協会関西・中四国エリア会のエクステリア・ガーデン関連の団体の方が、みゆきの里で取り組んでいる御幸病院ガーデンリハ・みゆきの里ハーブガーデンの視察に来られました。

ガーデンリハ、ハーブガーデンの視察を40分ほどされ、すこやかホールにてみゆきの里側によるプレゼンテーションと意見交換会が行われました。

当日のプレゼン内容は富島理事長による「全人的健康観と健康長寿」、稲田取締役による「みゆきの里ガーデンセラピーの取組」、リハ部松村主任による「ガーデンリハビリテーション」、健康ファーム戸渡さんによる「2020年ガーデンセラピーの取組」というものでした。

各場面において積極的な質問や意見交換が行われ、異業種の方々にも有意義な視察になったものと思われました。（本部企画）



Miyuki college 開設

[みゆきカレッジ \(miyukinosato.or.jp\)](http://miyukinosato.or.jp)



[みゆきカレッジとは](#) [講師紹介](#) [受講コース](#) [お客様の声](#) [スケジュール](#) [お申し込み](#) [お問い合わせ](#)



新しい自分に出会える

本物の学びへ

アドバイザーコース

めの実践的なアロマセラピー講座です。



マインドフルネス

現役医師が多くの体験を交えながら、マインドフルネスとは何なのかなど各回テーマ別に整理します。



ベーシックコース

手作り化粧品などのクラフトを作りながら、アロマに親しめての方にもおすすめの講座。

健康経営推進パートナーの会設立 健康経営推進パートナーの会 (miyuki-partner.com)

← ↻ 🏠 🔒 https://miyuki-partner.com/aboutus/

A 🌟 ☆ 🗄 👤



[私たちについて](#)

[健康経営とは](#)

[参加パートナー](#)

[情報コラム](#)

[新規入会](#)

[お問い合わせ](#)

サイトの趣旨



健康経営に興味や関心を持たれ、みゆきの里の理念・ビジョンにも共感していただける企業・団体・個人の皆様とともに健康経営のメリットを学び、社員の健康増進や社員の福利厚生、社員満足度向上などの事例と具体策を共有することで、自信をもって自社の健康増進施策を実践し、成果・効果を体験して頂けることを目標としています。

共存共栄と規模・系列を超えた連携をスタートさせます。先進的事例の共有や健康にまつわる情報発信により、お取引様との顔が見える繋がりを築くサイトです。



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