

医療法人社団光風会 健康経営理念

医療法人社団光風会では、NEXT SANKO Credo において「チームとしての挑戦」「もっとしなやかに」「地域社会への責任」と名づけた三つの信条・行動指針を掲げています。これらを実現するため、従業員一人ひとりが能力と個性を發揮できる、いきいきと働きやすい職場環境づくりを目指して、「健康宣言」を表明し、法人全体で健康維持増進に取り組めます。

健康宣言

従業員一人ひとりがいきいきとして働きやすい職場環境で心身の健康を保ち、能力や個性を發揮して働くことにより、従業員とその家族の幸福を実現すると共に、事業活動を通じて精神科医療に貢献することを宣言します。

医療法人社団光風会 理事長 海野 順

健康経営推進の考え方

1: めざす姿

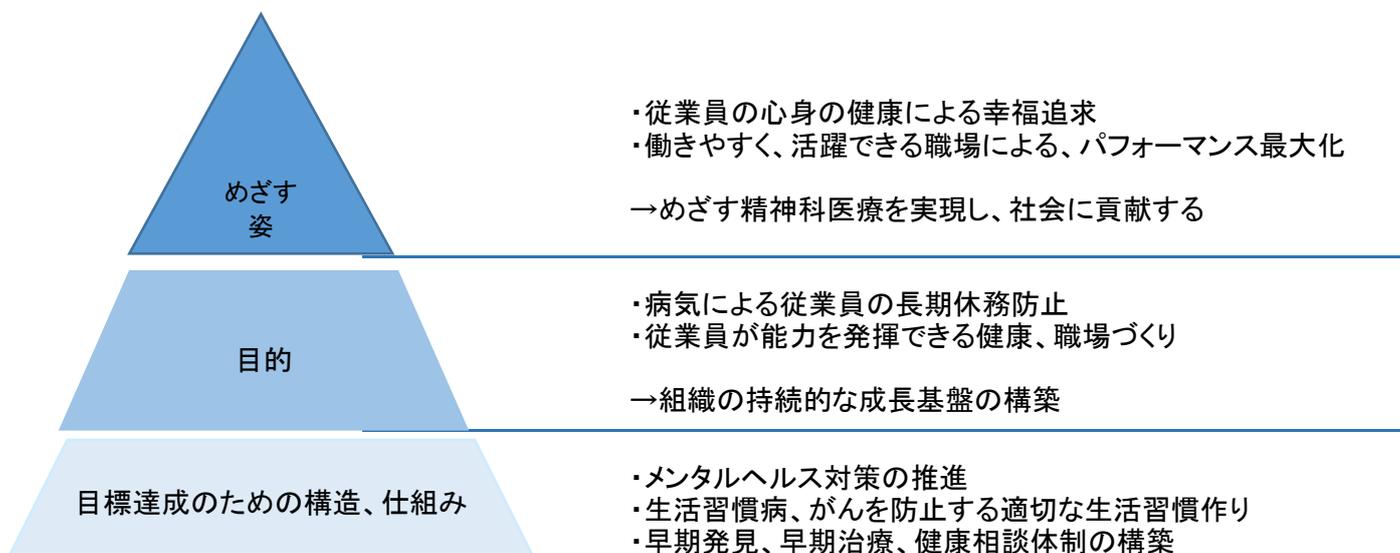
従業員が心身ともに健康で働きやすく、活躍できる職場環境を実現することによって組織のパフォーマンスを最大化し、医療法人社団光風会のめざす精神科医療を実現し社会に貢献することをめざします。

2: 健康経営の目的

病気による従業員の長期休務を防止するだけにとどまらず、従業員が能力を發揮できる心身の健康を保持増進するとともに、創造性や生産性の高い職場環境を実現することで、組織の持続的な成長基盤を構築することを目的としています。

3: 具体的取り組み事項

メンタルヘルス対策の推進、生活習慣病やがんを防止するための適切な生活習慣づくり、早期発見・早期治療のための健康診断や健康指導の充実、働きやすい職場環境の整備、年休取得の促進や過重労働の防止、従業員が取り組みやすい健康づくり活動の充実などを進めていきます。



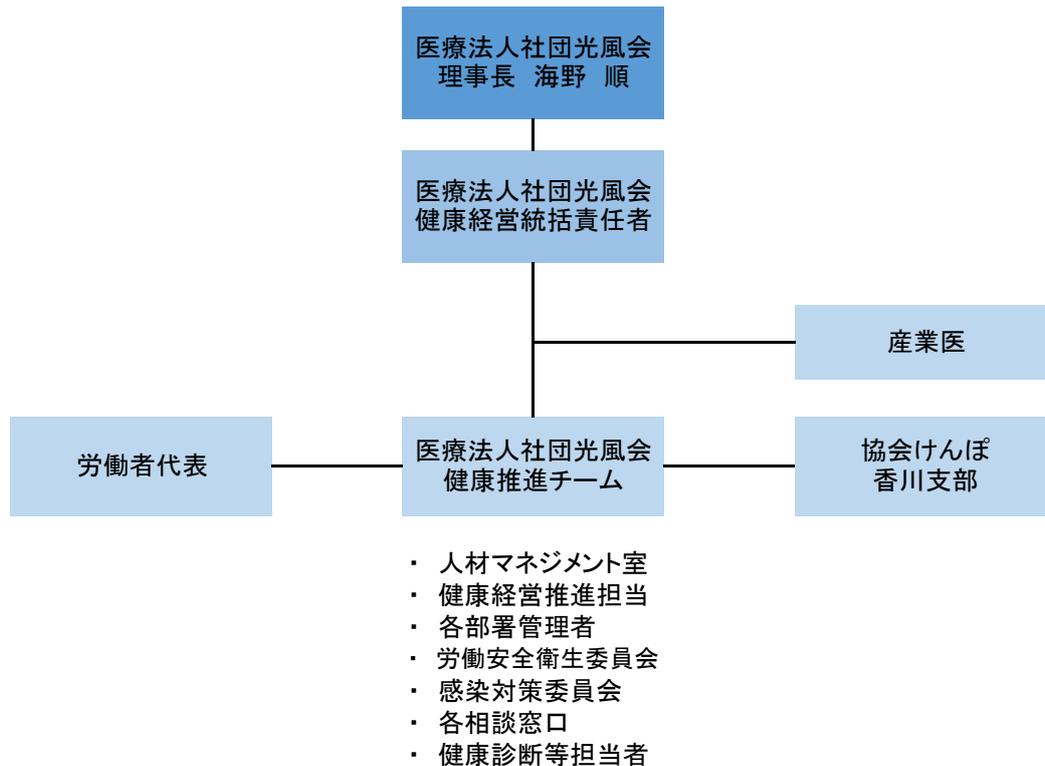
医療法人社団光風会 健康基本方針

医療法人社団光風会は、従業員が自身の健康のためにヘルスリテラシー（健康意識・知識）を高め、予防のための生活習慣（禁煙・適切な食事・運動習慣など）を維持向上することをサポートするとともに、健康診断による病気の早期発見と適切な事後措置に取り組みます。

また、従業員一人ひとりが能力と個性を発揮し、いきいきと働きやすい職場環境をつくるため、従業員の健康を大切にする職場風土を醸成し、コミュニケーションの活性化や職場での健康づくりに取り組みます。

健康経営推進体制

健康推進チームを事務局とし、協会けんぽ香川支部、労働者代表、産業医、人事労務等関係部門が連携し、健康課題に取り組みます。



実施している主な健康会議

取締役会・経営会議

・健康経営について年3回程度開催

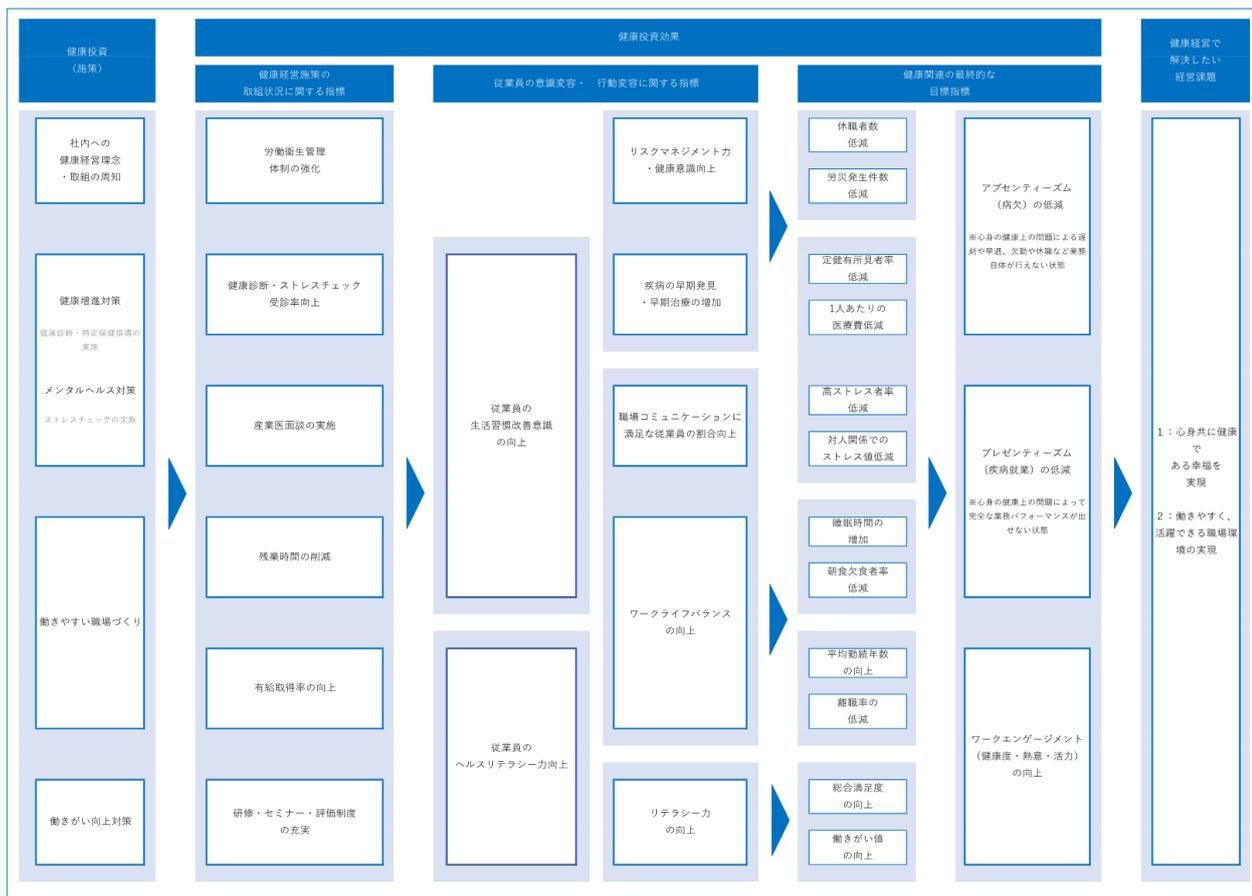
健康経営推進会議

・健康経営について年3回程度開催

労働安全衛生委員会・感染対策委員会

・随時開催

健康戦略マップ



目標指標の設定に至った背景・根拠

当法人は健康経営を通じて、
従業員が心身ともに健康で生きがいや幸福感を実現できるようにする。
活躍できる職場環境を実現し組織のパフォーマンスを最大化する。
以上を実現することで、社会的価値の向上、企業価値の向上を目指しています。

当法人では従業員の平均年齢上昇など様々な要因により、心身の不調を訴える等、健康に関する不安を抱える従業員の存在が目立つようになってきました。このような背景を踏まえ、「意識指標」・「行動指標」を設定しております。それに加え、一人ひとりの健康状態の改善が「生産性」を高め、「活躍できる職場環境の実現に繋がる」という認識の下、「アブセンティズムの低減」・「プレゼンティズムの低減」・「ワークエンゲージメントの向上」を最終KPIとして設定しています。

健康課題の改善に向けた取り組み、健康経営の効果

「健康ヘルスリテラシーの向上」と「生活習慣の改善意識の高い従業員の割合向上」の2つが、すべての取組の基本になります。そのために、まずは組織として健康経営に取り組んでいく事を経営トップが従業員に深く周知することから始めます。また、従業員の健康こそが当法人の力の根源であり、一人ひとりが活躍できる職場環境を実現していきたいという組織として目指す姿を従業員と共有していく事で、一人ひとりの自立的な健康行動を後押しし、効果的に成果に結びつけるように取り組みます。

「職場環境」に関しては、労働時間や休暇取得状況などを把握しながら、適切な対応を講じていきます。そして結果として「健康経営の最終的な目標指標」の改善を目指していきます。

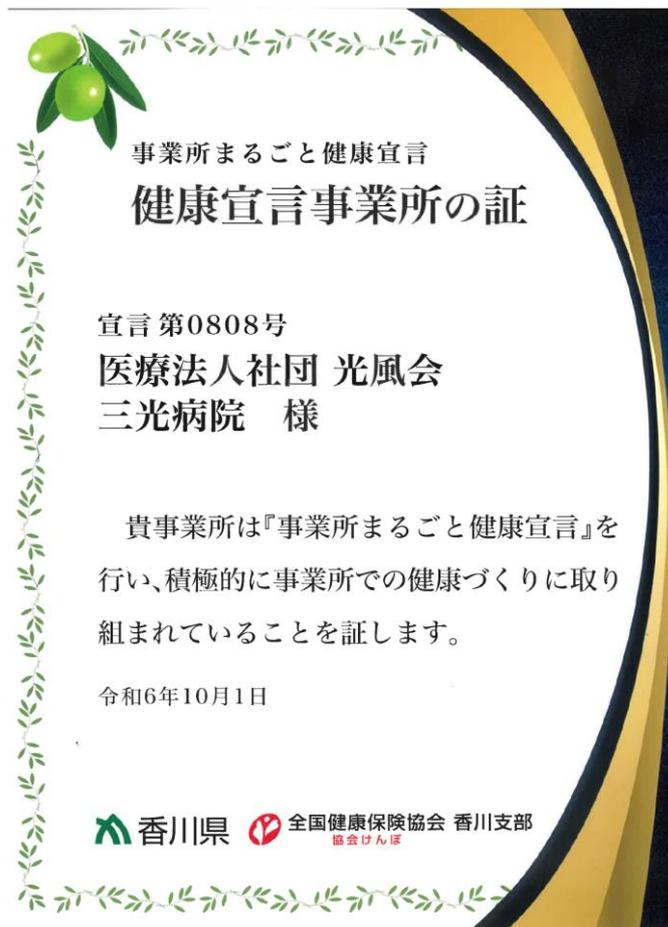
PDCAサイクルを適切に回すことで、経営課題である「従業員が心身ともに健康で生きがいや幸福を実現できるようにする」、「活躍できる職場環境を実現し組織のパフォーマンスを最大化する」を目指していきます。

健康経営で解決したい経営上の課題と期待する効果に関する 具体的な数値目標

(a)健康経営で解決したい経営上の課題の内容とその根拠	●メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応			
	従業員平均年齢上昇や様々な要因により、心身の不調を訴える等、健康に関する不安を抱える従業員の存在が目立つようになってきました。当法人は精神科病院です。まずは、ストレスチェックの受検率を把握し、その結果を基に従業員一人ひとりが能力と個性を十分に発揮いきいきと活躍できるよう、職場環境を整えていきます。			
(b)健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康こそが当法人の力になると期待している。また、当法人は地域の精神科医療を担う病院である。そのため、従業員一人ひとりが持つ本来の力を十分発揮し、心身ともに健康で働いてもらう為にまずは、従業員の心の健康に着目したい。			
(c)課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	ストレスチェックの受検率		
	現在値	81.0%	今年度目標値	90.0%
	目標達成期限	2030年度	最終目標値	100.0%
(d)推進計画	まずは組織として健康経営に取り組んでいく事を経営トップが従業員に深く周知することから始めます。また、従業員の健康こそが当法人の力の根源であり、一人ひとりが活躍できる職場環境を実現していきたいという組織として目指す姿を従業員と共有していく事で、一人ひとりの自立的な健康行動を後押しします。その結果、従業員の健康意識を高め、ストレスチェックの受検率向上に繋げていきます。			

(a)健康経営で解決したい経営上の課題の内容とその根拠	●組織のパフォーマンス向上			
	従業員平均年齢が上がっていることや様々な要因により、新進の不調を訴えたり、持病を抱えながら仕事をしている従業員が増えている。1人ひとりが持つ本来の力を十分発揮し、活躍してもらう為にまずは従業員が心身ともに健康で働けるよう現状を把握し、働きやすく活躍できる職場環境の実現に繋げていく事が課題である。			
(b)健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康こそが当法人の力になると期待している。また、当法人は地域の精神科医療を担う病院である。そのため、従業員一人ひとりが持つ本来の力を十分発揮し、心身ともに健康で働いてもらう為にまずは、従業員の心の健康に着目し、ストレスチェックでの高ストレス者率低減を目指していく。			
(c)課題解決または効果に繋がるKPI	KPIの概要	ストレスチェックでの高ストレス者率		
	現在値	18.4%	今年度目標値	16.0%
	目標達成期限	2030年度	最終目標値	10.0%
(d)推進計画	まずは相談しやすく、働きやすい職場環境の整備にとりくみます。具体的にはメンタル不調や女性特有の健康など、様々な各種相談窓口の設置をし、気軽に相談できる環境を整えます。			

保険者との連携について



健康経営の各指標

ストレスチェック

	2023年度	2022年度
★ストレスチェック受検率	81.0%	84.4%
★高ストレス者率	18.4%	19.7%
対人関係でのストレス値	2.75点	2.8点
総合満足度(仕事に満足だ) 1~4点 高得点ほど不満足	2.9点	2.85点
働きがい値 (働きがいのある職場だ) 1~4点 高得点ほど悪い状態	2.6点	2.6点

健康診断

	2023年度	2022年度	2021年度
健康診断 対象者	361人	334人	-
健康診断 受診者 (率)	354人 (98.1%)	324人 (97.0%)	-
有所見者率	16.4%	13.6%	-
適正体重維持者率	64%	65%	66%
喫煙率	16%	15%	16%
運動習慣者比率	19%	23%	23%
睡眠により十分休息が とれている人の割合	65%	62%	-
朝食欠食者率	17%	30%	-

働きやすさに関する指標

	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
平均月間総実労働時間 (正社員)	143時間	-	-	155時間
平均月間所定外労働時間 (正社員)	4時間	-	-	1時間
平均年次有給休暇取得率 (正社員)	49.4%	-	-	56.1%
平均年次有給休暇取得日数 (正社員)	12.1日	-	-	13.1日
平均勤続年数	10.8年	-	-	-
休職者数	1人	-	-	-
離職率	10.8%	-	-	-

労働安全衛生に関する指標

	2023年度	2022年度
労災発生件数	22件	-
一人当たり医療費	229,629円	243,320円

プレゼンティーズム

	2023年度	2022年度
Wfun受検率	89.5%	-
(Wfun13点以下) 問題なし者率	33.0%	-