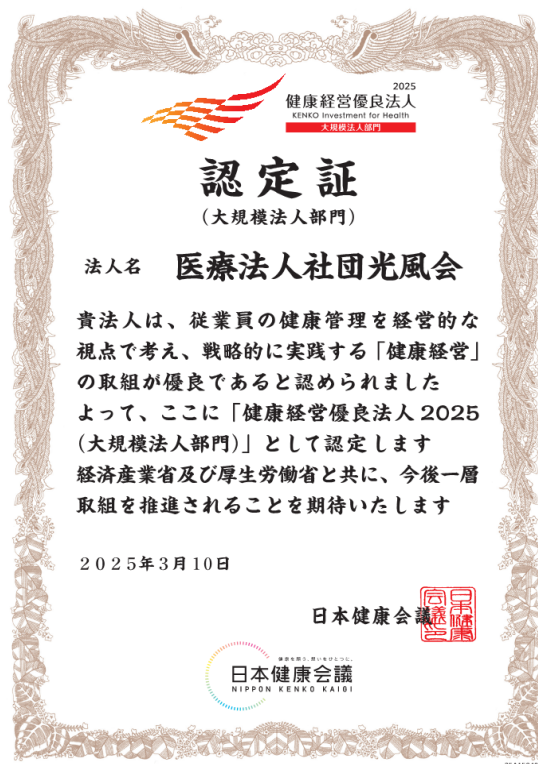


医療法人社団光風会は、 健康経営優良法人2025(大規模法人部門)に認定されました。



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発揮できる、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、能力や個性を発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

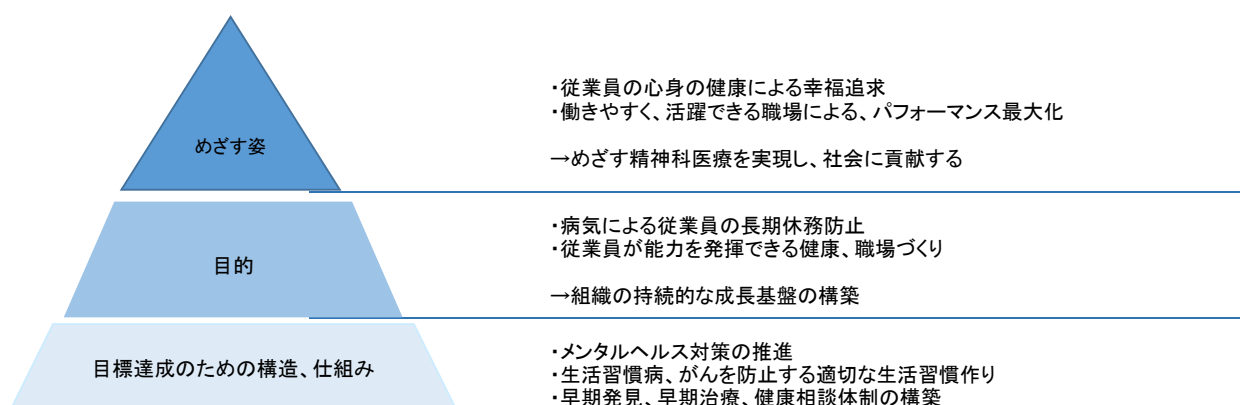
従業員が心身ともに健康で、働きやすく活躍できる職場環境を実現することによって組織のパフォーマンスを最大化し、医療法人社団光風会のめざす精神科医療を実現し社会に貢献することをめざします。

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でなく、従業員が能力を発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

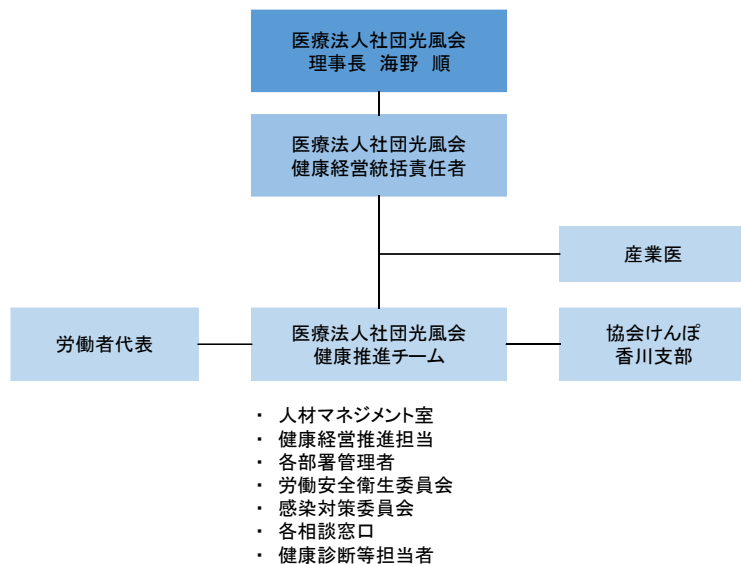
医療法人社団光風会は、従業員が自身の健康のためにヘルスリテラシー（健康意識・知識）を高め、予防のための生活習慣（禁煙・適切な食事・運動習慣など）を維持向上することをサポートするとともに、健康診断による病気の早期発見と適切な事後措置に取り組みます。

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。

健康経営推進体制



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

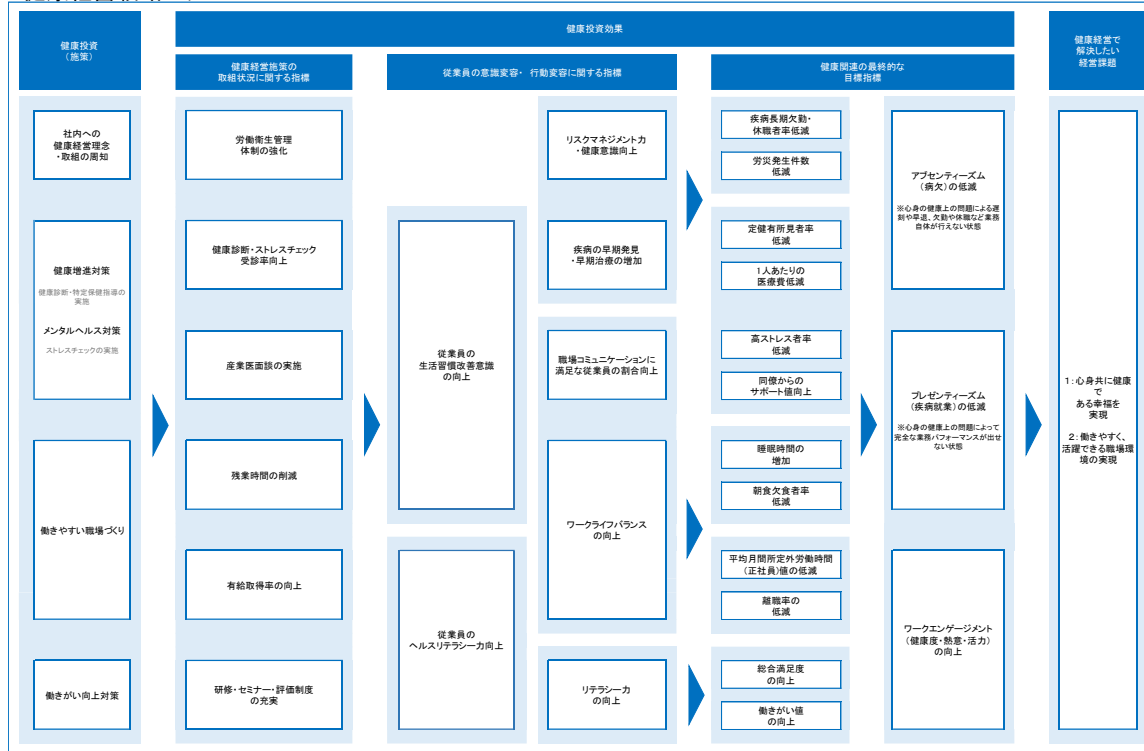
- ・ 健康経営について年3回程度開催

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

健康経営戦略マップ



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。
働きやすく、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、「アブゼンティズムの低減」「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KGIとして設定しています。

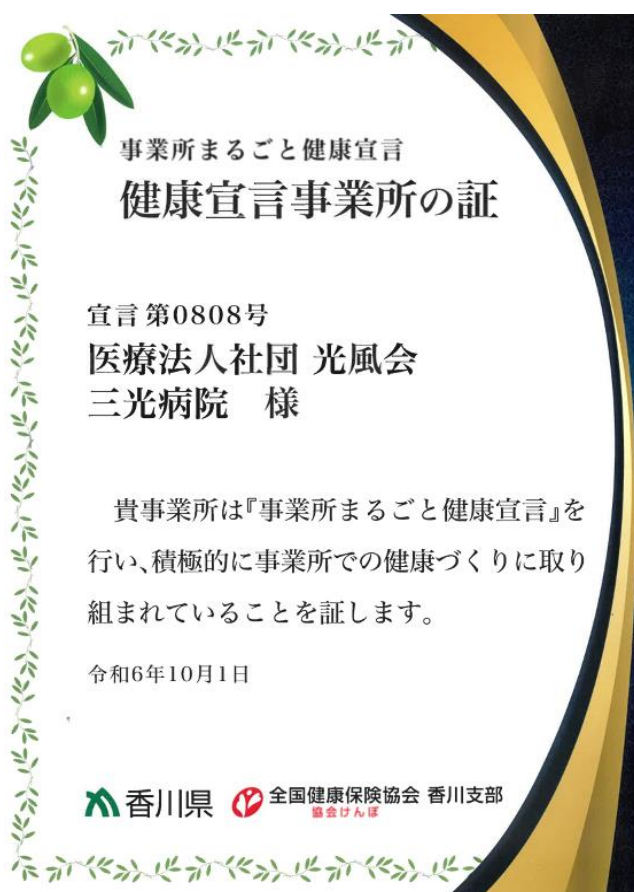
健康課題の改善に向けた取り組み、健康経営の効果

「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。

保険者との連携について



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

■課題①

(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			
	従業員の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。			



■効果検証

課題内容	●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(職場環境の改善等)			
	メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応(職場環境の改善など)について、人数に関係なく全事業所でストレスチェックを行っている。ストレスチェックは従業員の心身の健康や働きやすい職場環境を表す重要な指標の一つであるが、受検率が2023年度は81.0%にとどまった。健康経営を推進するにあたり、まずはストレスチェックの必要性を理解してもらい、受検率を向上させる必要がある。			
施策実施結果	ストレスチェックの重要性を経営トップ自らが繰り返し周知した。また、ストレスチェックを基に抽出できた課題を元に職場改善を検討し、健康経営を推進するための重要な指標になる事等を担当者から発信する。			
効果検証結果	積極的に受験推奨することにより、2023度81.0%だった受検率が2024年度は100%を達成した。また、集団分析結果を法人単位だけではなく部署ごと・職種ごとなど、より詳細に集計する方法に変更。経営層・所属長・従業員が、より詳細な課題を把握できるようになり、健康経営推進、職場環境改善を考える際、より具体的に施策を検討することができるようになった。			

■課題②

(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 従業員の平均年齢が上がっていることや様々な要因により、心身の不調を訴えたり、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弊社の力になると期待している。また、弊社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(医療機関基準)		
	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。			



■効果検証

課題内容	●従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不測の改善、転倒の予防)
	各種相談窓口を設置し相談しやすい社風の整備や、経営トップ自ら、健康経営推進への積極的な思いを周知することにより、2024年度ストレスチェック高ストレス者率(医療機関基準)は18.4%➡12.5%と軽減した。しかし、相談窓口の利用率は未だ低い為、今後の課題とする。 社内で就業に関するアンケートをとったところ、「朝食欠食者率」が27.1%と去年度より10.1%も高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
施策実施結果	健康経営戦略マップの目標指標に「朝食欠食者率低減」を加え、経営トップ自らが積極的に健康経営に取り組む事を度々周知したり、食生活改善を目的とした管理栄養士による相談窓口を設置する等、積極的に取り組んだ。 しかし、実際の相談件数は1%未満と少なくなっている。要因として各種相談窓口が社内のみに設置されているため、相談のしづらさがあると考えられる。社外相談窓口を広く周知する必要性がある。
効果検証結果	経営トップ自らが健康経営推進方針やめざす姿などを度々周知し、時間有給制度を導入する等実際の働きやすさ・活躍しやすさに直結するシステム整備も実施した。その他、若手社員を中心とした業務改善チームやAIを活用し業務効率化を促進するチームを発足する等、法人と従業員が一丸となって健康経営に取り組んでいく社風を目指す動きが活発化している。この効果が高ストレス者率低減にも繋がっていると考えられる。しかし朝食欠食者率が急増する等、基本的な生活習慣に着眼していく必要性が高まっている。

■2025年度 具体的な数値目標(■印=KGI)

健康経営の推進方針	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めます。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。
健康経営の目標	・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。 ・働きやすく、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。
目標の達成状況を確認する指標(KGI)	健康経営各指標を参照

健康経営の各指標【★印=KPI ■印=KGI】

ストレスチェック

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度	2022年度	
ストレスチェック受検率	%			100	81	84.4	
★高ストレス者率 (厚生労働省基準にて算出)	%	10.0	15.0	16.8	21.6	—	
高ストレス者率 (医療機関基準にて算出)	%			12.5	18.4	19.7	
心理的な仕事の負担(量) (厚労省平均)	点			2.9 (2.1)	2.8 (2.1)	—	1～5点 低得点ほど要注意
心理的な仕事の負担(質) (厚労省平均)	点			2.7 (2.2)	2.5 (2.2)	—	1～5点 低得点ほど要注意
自覚的な身体的負担度 (厚労省平均)	点			2.2 (2.5)	1.9 (2.5)	—	1～5点 低得点ほど要注意
仕事のコントロール度 (厚労省平均)	点			3.0 (2.5)	3.0 (2.5)	—	1～5点 低得点ほど要注意
技能の活用度 (厚労省平均)	点			2.8 (3.0)	2.9 (3.0)	—	1～5点 低得点ほど要注意
職場の対人関係でのストレス値 (厚労省平均)	点			2.9 (2.9)	2.9 (2.9)	—	1～5点 低得点ほど要注意
職場環境によるストレス値 (厚労省平均)	点			2.8 (2.8)	2.8 (2.8)	—	1～5点 低得点ほど要注意
仕事の適正度 (厚労省平均)	点			2.8 (2.9)	2.6 (2.9)	—	1～5点 低得点ほど要注意
働きがい値 (厚労省平均)	点			2.8 (3.1)	2.7 (3.1)	—	1～5点 低得点ほど要注意
上司からのサポート値 (厚労省平均)	点			3.2 (2.4)	3.2 (2.4)	—	1～5点 低得点ほど要注意
★同僚からのサポート値 (厚労省平均)	点	3.2	2.8	2.7 (2.7)	2.8 (2.7)	—	1～5点 低得点ほど要注意
家族・友人からのサポート値 (厚労省平均)	点			3.4 (3.3)	3.5 (3.3)	—	1～5点 低得点ほど要注意
■総合満足度(仕事に満足だ) 1～4点 高得点ほど不満足	点	1.4	2.2	2.4	2.9	2.9	1～4点 高得点ほど不満足
■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	点	1.2	2.0	2.2	2.6	2.6	1～4点 高得点ほど悪い状態

健康診断

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	集計対象
健康診断 対象者	人	－	－	438	361	334	－	全年齢
健康診断 受診率 (受診人数)	% (人)	100	100	97.9 (429)	98.1 (354)	97.0 (324)	－	全年齢
★有所見者率 (該当者/春健診受診者)	% (人)	58.0	82.5	89.3 (342/383)	82.3 (256/311)	74.9 (239/319)	－	全年齢 要経過観察 要治療 要精密検査
医師の指示人数率 (該当者/春健診受診者)	%			22.45 (86/383)	37.62 (117/311)	22.9 (73/319)	－	全年齢 要治療 要精密検査
特定保健指導実施率	%			－	－	－	－	40歳以上
適正体重維持者率	%			60.1	65.7	65.9	66.0	40歳以上
喫煙率	%			14.6	16.2	13.7	16.0	40歳以上
運動習慣者比率	%			19.2	17.2	20.1	23.0	40歳以上
★睡眠により十分休息が とれている人の割合	%	74.9	68.0	66.2	60.6	66.2	－	40歳以上
飲酒習慣者率	%			4.1	2.5	5.0		40歳以上
血圧リスク者率 (180以上または110以上)	%			0.0	0.0	0.0		40歳以上
血糖リスクと考えられる人の割合 (空腹時血糖200以上)	%			1.5	1.5	1.6		40歳以上
糖尿病管理不良者率 (HbA1c8.0以上)	%			1.3	0.5	1.6		40歳以上
★朝食欠食者率	%	17.0	25.0	27.1	17.0	29.6	－	全年齢

①下記集計対象者 (問診&定期健康診断受診者数)	人			391	349	314	－	全年齢
②①の内、高血圧により治療中の人	%			11.8	6.6	10.5	－	全年齢
③②の内、高血圧の治療中で血圧 がコントロールされている人 (140未満かつ90未満)	%			9.7	6.0	7.3	－	全年齢
④①の内、高血圧だが未治療の人 (160以上または100以上)	%			1.0	0.0	0.3	－	全年齢

働きやすさに関する指標

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	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)	時間	129.7	143.0	146	143	－	－	155
★平均月間所定外労働時間 (正社員)	時間			8	4	－	－	1
平均年次有給休暇取得率 (正社員)	%			49.5	49.4	－	－	56.1
平均年次有給休暇取得日数 (正社員)	日			11.7	12.1	－	－	13.1
平均勤続年数	年			11.4	10.8	－	－	－
★疾病長期欠勤・休職者率 (年間長期欠勤・休職者総数 人数)	% (人)	1.20	3.10	3.60 (15)	0.26 (1)	－	－	－
長期欠勤・休職者率 (メンタルヘルス不調) (人数)	% (人)			0.96 (7)	0 (0)	－	－	－
長期欠勤・休職者率 (メンタルヘルス以外の疾病) (人数)	% (人)			1.92 (8)	0.26 (1)	－	－	－
★離職率	%	13.0	14.8	15.2	10.8	－	－	－
1年定着率	%			100.0	83.0	－	－	－
3年定着率	%			61.5	38.6	－	－	－

労働安全衛生に関する指標

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度	2022年度
★労災発生件数	件	12	16	17	22	－
★一人当たり医療費	円	152,345	192,345	202,345	229,629	243,320

年度末時点直雇用従業員数(役員除外)

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度
年度末時点直雇用従業員数 (役員除外)	人			416	383

アブセンティーズム (健康問題により連続で1か月以上欠勤・休職した人数(退職者除外)÷年度末時点全従業員数)
(同じ人が複数回、対象となる欠勤などをした場合、累計ではなく1(人)としてカウント)

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度
■健康問題により連続して 1か月以上欠勤・休職した者の割合	%	3.0	4.6	5.0	4.2

プレゼンティーズム

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度
Wfun受検率	%			100.0	89.5
■問題なし者率 (Wfun13点以下)	%	60.0	35.0	30.0	33.0

健康経営取り組みに対する理解度・満足度・組織風土変化

	単位	2030年度 目標値	2025年度 目標値	2024年度	2023年度
認知度調査① (健康経営推進によるめざす姿を 認知している)	%				
総合満足度調査① (健康経営の取り組みに満足してい る)	点				
取り組み別満足度① (健康診断・面接指導・特定保健指 導)	点				
取り組み別満足度② (ストレスチェックや集団分析に基づ いた業務改善など、メンタルヘルス に関する施策)	点				
取り組み別満足度③ (時間有給制度の導入など、働き方 改革に関する施策)	点				
取り組み別満足度④ (社内外、各種相談窓口の設置)	点				
健康意識・行動調査① (健康を意識して行動している)	%				
健康意識・行動調査② (会社の取り組みをきっかけに 生活習慣を変えた)	%				
エンゲージメント調査① (会社が従業員の健康を大切に していると感じる)	%				
エンゲージメント調査② (会社の取り組みに参加したいと思 う)	%				
コミュニケーション・風土調査① (健康イベントや取り組みが「共通の 話題」になり、上司・同僚との会話の 増加があったか)	%				
コミュニケーション・風土調査② (意見を言いやすい、相談しやすい 環境になったと感じるか)	%				
コミュニケーション・風土調査③ (健康施策が働きやすさにつながっ ていると感じるか)	%				

健康経営推進によるめざす姿
「従業員が心身ともに健康である幸福を実現するとともに、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、経営理念に基づいた精神科医療を実現し社会に貢献すること」