

健康経営の推進方針・実行計画

令和7年9月1日策定

1. 健康経営宣言文

○ 私たち聖徳園は、人々の期待に応え高い信頼を得るために、地域の福祉ニーズに応えてまいりました。その要は人材であり、すべての職員が健康で自身の能力を最大限に発揮することが最も大切であると考えています。

○ 聖徳園は、これからも子どもの輝く成長と高齢者・障がい者の良質な生活を支えていくため、職員一人ひとりが、心身ともに健康で生き生きと活躍できる職場環境づくりに取り組むことをここに宣言します。

2. 健康経営の推進目的と体制

○ 職員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと活躍できる職場環境の実現を目的とします。

○ 理事長を最高責任者とし、重要な方針については理事会及び経営戦略会議において決定します。また、本部事務局と各事業所の関係職員で構成する「健康経営プロジェクト推進チーム」(令和6年11月22日設置)を実務レベルの検討の場とし、協会けんぽ、産業医、衛生委員会と連携を図っていきます。

3. 実行計画 ～具体的な取組～

1) 健診・検診等の活用促進

○ 定期健康診断の実施100%を堅持しつつ、健康保険適用外の検診についても、費用の一部助成などにより、利用を促進します。

○ ストレスチェックを継続的に実施するとともに、判定の結果、高ストレス者とされた職員が希望する場合は、法人指定の精神科医師の面談を受けられるよう体制を整備します。

2) ワークライフバランスの推進

○ ワークライフバランスが重視される中、育児と仕事、介護と仕事、治療と仕事の両立支援などに取り組み、職員一人ひとりがやりがいを持って働きながら、子育て期や中高年期など、人生の段階に応じた多様な生き方を選択できるような環境づくりを進めます。

3) 有給取得率の向上

○ ワークライフバランスを推進するため、各事業所において、業務改善の徹底や人員体制の見直しを行うなどにより、職員の有給取得率の向上を図ります。

[数値目標] 職員一人あたり平均年間有給取得率5%アップを目指します。

[現状] 68.9% (令和5～6年)

[目標] 72.3% (令和7～8年)

4) 超過勤務時間数の削減

○ ワークライフバランスを推進するため、各事業所において、業務改善の徹底、業務の効率化を図ることで、超過勤務時間数の削減を図ります。

[数値目標] 職員一人あたり平均月超過勤務時間数5%削減を目指します。

[現状] 4.2時間 (令和6年度)

[目標] 4.0時間 (令和8年度)

5) 休憩時間・スペースの確保

○ 職員の心身の健康保持、生産性の向上の観点から、全職員が必要な休憩時間を適切な休憩場所で確保できるよう、各事業所において取組を進めます。

6) 「健康づくり通信」発行

○ 職員向けの健康関連情報誌として、四半期ごとに「健康づくり通信」を発行し、クイズも交えて楽しみながら、職員の健康づくりの意識を高めていきます。

7) 職員への情報伝達ツールの設定

- 「Life Pilot(ライフパイロット)」というサービスを導入し、職員のスマホを通じて、1～5分で見れる運動や食事、睡眠などの動画など、健康づくりに関する情報を発信します。
- この中で、理事長メッセージ(健康経営への思い/私が健康に気を付けていること)を動画にて配信したところです。⇒理事長メッセージ(別紙のとおり)

8) メンタルヘルスケアの取組強化

- 精神科医師による「こころの相談室」を開設(令和7年7月～)し、悩みを抱える職員をはじめ、その同僚や上司からの相談に対応します。
- また、管理職を対象にメンタルヘルスケアに関する研修会を実施し、職場におけるメンタルヘルスケアの対応力を高めていきます。

9) 女性特有の健康関連課題への対応

- 当法人は女性職員が多いことから、女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取組や行動を促すための取組を進めていきます。

10) サークル活動助成の拡充、利用促進

- 職場のコミュニケーションを活性化するため、職員のサークル活動を支援するための助成制度の利用促進を図ります。

11) 各拠点・事業所の取組を後押し

- 健康づくりの取組の初期的経費を本部で負担するなど、各拠点・事業所の自主的な取組を後押しするための仕組みを検討します。

