

Well-being Report 2021

さいくま健康白書

済生会熊本病院にとって、「職員」は最も大切な財産です。
すべての職員が心身ともに健康で、明るく、安心して働ける
職場環境を実現することを宣言します。
力を合わせ、医療を通じて、地域社会に貢献します。



Top Message

仕事に「遊び」という間を

当地熊本に最初の新型コロナウイルス感染症の患者が確認されてから、2年半余り。感染拡大の波を繰り返す中、社会は「ウイズ・コロナ」に大きく舵を切りました。「社会経済活動」と「感染拡大防止」の両立。この難題を乗り越えるため、一人ひとりの徹底した感染防御と、医療体制のさらなる強化が声高に求められています。

もちろん、高齢者や基礎疾患のある患者に接する私たち医療者は、感染リスクに敏感であるべきでしょう。しかし、社会が活動の自由を取り戻していく一方で、私たちの緊張感がさらに高まる。この乖離を第一線の若いスタッフ達が受け止めることが出来るのか。職業倫理に誠実で、一所懸命であることが、自らの息苦しさに繋がらないか、大変気掛かりです。

優しく真面目な心の持ち主ほど、吾にもあらず受難者となります。責任感に押しつぶされないよう、仕事に「遊び」という間を持ちましょう。仕事の合間にも、仕事そのものにさえも、「楽しい」と思える瞬間があるはず。今は「完璧さ」を求めて心の歯車を軋ませるより、適度な隙間、「遊び」を大切にゆとりを保ちましょう。私たちのチームが健全であることが、より良い急性期医療を熊本に提供する礎となり、より多くの命を救うはず。です。

当院では人事室や職員健康管理室の機能を充実させ、スタッフみんなのこころとからだの健康を守る取り組みを積極的に行っています。どうぞ気軽に相談をしてください。



院長 中尾 浩一

当院が目指す健康経営

当院では大切な仲間であるスタッフが心身ともに健康で、明るく、安心して働ける職場環境を目指しています。一人ひとりの人生がより豊かでパワフルになることが、私たちがより良い医療を提供する活力となります。人の生命を預かる私たちの仕事には大きな責任が伴います。そのストレスは決して小さくありません。だからこそ、自らの、そして仲間の健康を意識し、尊重し、行動することがとても大切です。地域の皆さんから信頼される病院であり続け、「医療を通じて地域社会に貢献します」という理念を達成するために、「職員の健康を当たり前」・「明るく、安心して働ける職場環境」の2つを当院の目指す姿として健康経営に取り組んでいます。



職員の健康を
当たり前



明るく、安心して
働ける職場環境

推進体制

2013年に院長直轄組織として専門スタッフ（産業医・保健師・臨床心理士・事務）の常駐する「職員健康管理室」を立ち上げ、「職員の健康を当たり前」をモットーに職員の健康維持、増進に関する計画の立案、施策を展開しています。

職員健康管理室の主な取り組み

からだの健康管理

- ・健康診断・精密検査の受診奨励
- ・予防接種の実施・管理
- ・体調不良時の応急処置、一時休養
- ・労災フォロー

こころの健康管理

- ・ストレスチェック
- ・臨床心理士カウンセリング
- ・セルフケア、ラインケア研修
- ・復職支援・階層別研修

働きやすい職場環境管理

- ・長時間勤務者の面談
- ・治療と仕事の両立支援
- ・コミュニケーション促進に向けた取り組み(健康イベントの開催)
- ・職場巡視

健康経営の歩み

2013

職員健康管理室立ち上げ
職員応急処置・一時休養対応開始
臨床心理士カウンセリング開始
生活習慣改善プログラム「Wellness Program」開始

2014

体重買取キャンペーン開始
「足の健康チェック」開始

2015

新入職員ヒアリングの実施・メンター制度の導入
部署対抗歩数ランキング「30日間チャレンジ」開始
更衣室に体組成計を設置
体組成計乗ろうねキャンペーン実施

2016

オフィス・ヨガ開始
ストレスチェック開始
アロママッサージ体験実施
(震災後の癒やしの時間となるよう)

2017

重要講座【認知行動療法・マインドフルネスについて】
特定保健指導遠隔面談の実施

2018

職場対抗大運動会参加
重要講座(株) DeNA【健康経営の始め方】

2019

健康宣言
健康経営度調査受審開始
TFT ランチの提供
階層化別研修への介入
(1・2・4・6年目職員へセルフケア研修)

2020

新型コロナワクチン接種実施
「腹圧性失禁支援に対する支援」開始
看護助手・介護福祉士・保育士へ腰痛予防のための
移乗レクチャー実施
仕事と治療の両立支援制度導入

健康経営戦略マップ

各アウトカムの数値目標を、現在の数値を元を実現可能な範囲で設定しました。この戦略マップの指標改善に向け、計画的に活動していく予定です。

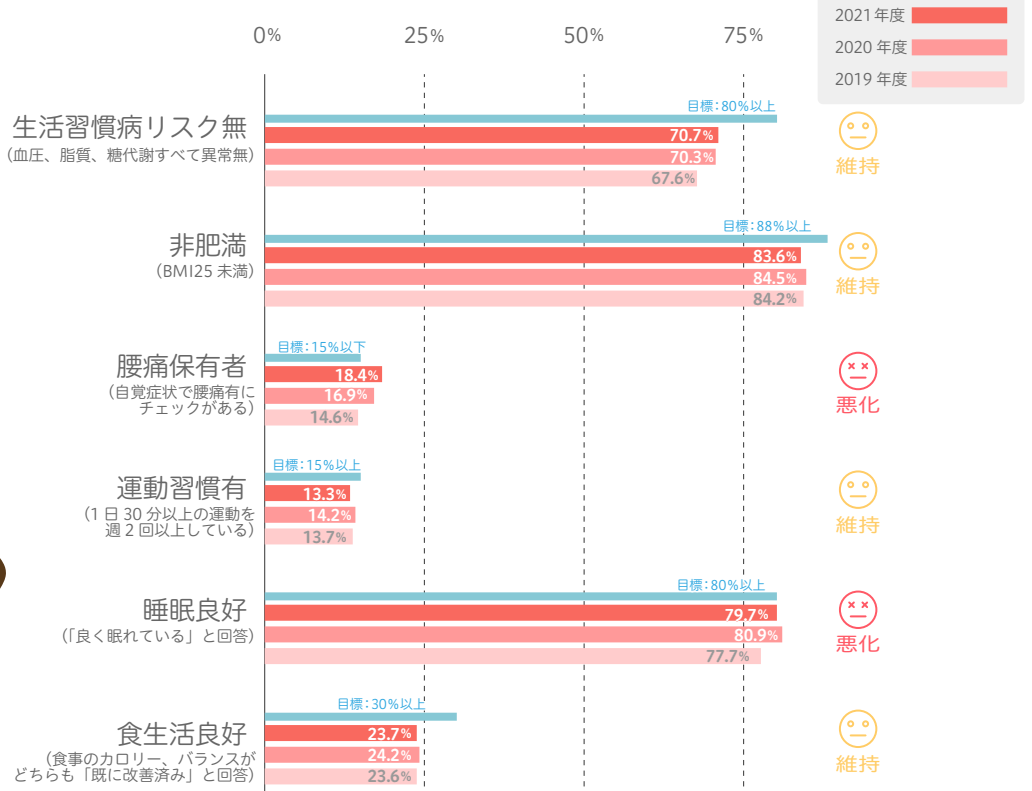
| 健康投資 | 健康投資効果 | | | | 目標 |
|----------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|-----|
| | 取り組み状況に関する指標 | 行動・生活習慣アウトカム | 健康状態アウトカム | 健康経営アウトカム | |
| 健康診断実施 | ・体重買取キャンペーン ・Wellness Program | 「体重買取キャンペーン」参加者数 | 運動習慣がある職員割合の向上 | BMI 25 以上の職員率の低下 | 80% |
| | スポーツイベント（ヨガ・体力測定等） | 「Wellness Program」参加者数 | 健康的な食生活を送る職員割合の向上 | プレゼンティーズム 75%未満の割合低下 | 20% |
| 応急処置・一時休養・診療対応 | 食育イベント実施 | 「オフィス・ヨガ」平均参加者数 | | 腰痛保有者率の低下 | |
| | 部署対抗歩数ランキング「30日間チャレンジ」実施 | 「大人だらけのスポーツフェス」参加者数 | 精密検査受診率の向上 | アブセンティーズムの低下 | 3日 |
| メンタルヘルス対策 | 精密検査・特定保健指導受診勧奨 | 「幸せのレシピコンテスト」参加者数 | 特定保健指導受診率の向上 | ストレスチェックハイリスク率の低下 | 18人 |
| | 新入職員ヒアリングの実施 メンター制度導入 | 部署対抗歩数ランキング「30日間チャレンジ」参加者数 | | メンタル疾患以外による休職者数減少 | 25人 |
| 人事制度評価制度 | 階層化別研修への介入 | 健康経営に関するアンケート回答数 | 十分な睡眠がとれている職員割合の向上 | 多様な立場の職員が尊重されていると感じている職員割合向上 | 50% |
| | 健康経営についての情報発信 | 腰痛・睡眠・女性特有の健康課題に関する情報提供数 | 乳房オプション受診率 | ワーク・エンゲージメントが高い職員の割合向上 | 80% |
| | Wellness support team チーム W 募集 | Wellness support team「チーム W」応募者数 | | 仕事に満足していると回答する職員割合向上 | 80% |
| 魅力的な病院作りPJ | ストレスチェック実施 | ストレスチェック実施率 | 婦人科オプション受診率 | ひとり一人の価値観を大事にしてくれていると感じている職員割合向上 | 80% |

主な健康指標 2021

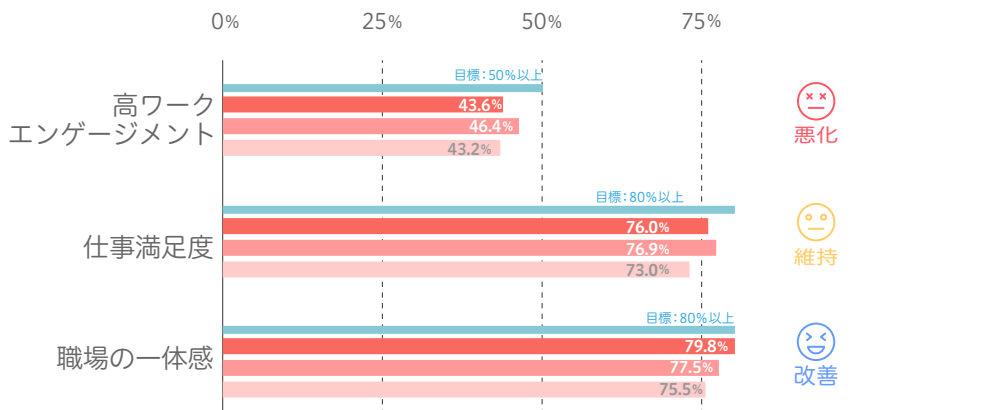
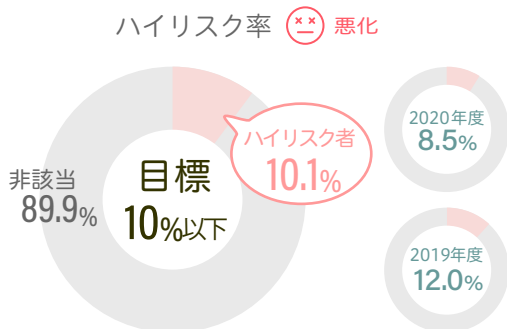
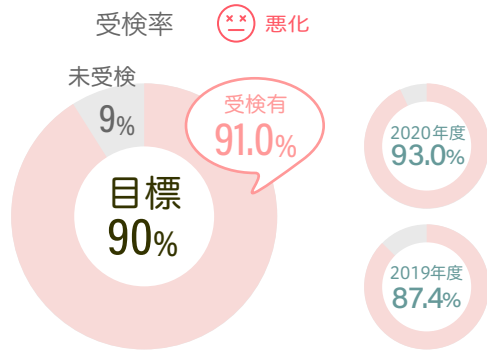
01 健康診断データ



生活習慣病リスクなしの職員は、増えていますが、非肥満者は減っています。
運動・睡眠・食生活などの良い生活習慣が前年度より減少しており、今後、生活習慣の改善が望まれます。



02 ストレスチェックデータ



各項目の詳細

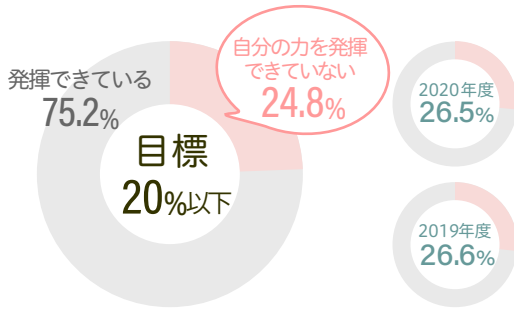
- 高ワークエンゲージメント
下記問いの回答が、共に「そうだ」もしくは「まあそうだ」である
Q. 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
Q. 自分の仕事に誇りを感じる
- 仕事満足度
下記問いの回答が、「満足」もしくは「まあ満足」である
Q. 仕事に満足だ
- 職場の一体感
下記問いの回答が、「そうだ」もしくは「まあそうだ」である
Q. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている

ストレスチェックハイリスク者が前年度より増えました。
また、高ワークエンゲージメント・仕事の満足度ともに前年度より低下しており、職場の環境調整やメンタル不調への予防対策を今後強化していきます。

主な健康指標 2021

03 プレゼンティーズムの状況

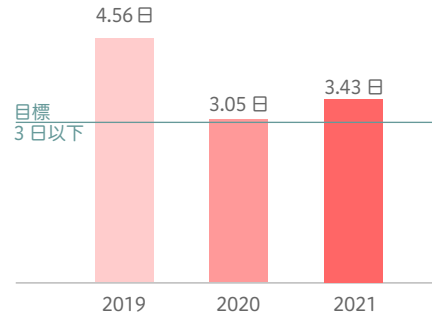
自分の力を発揮できていない職員※ (改善)



※「病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%とした場合の過去4週間の自己評価」が75%未満の職員 (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)

04 アブセンティーズムの状況

傷病による平均欠勤日数※ (維持)



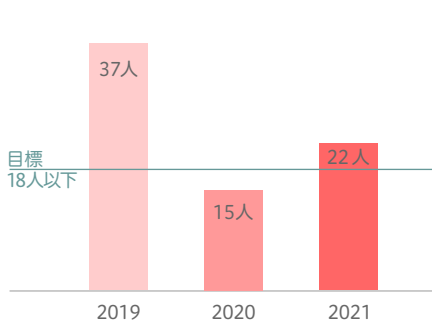
※傷病を理由に休んだ人の休職日数の全職員平均 (欠勤、有給休暇、休職制度利用も含む) ÷ 4/1時点の職員数

自分の力を発揮できていない職員割合が減り、アブセンティーズムも維持できています。



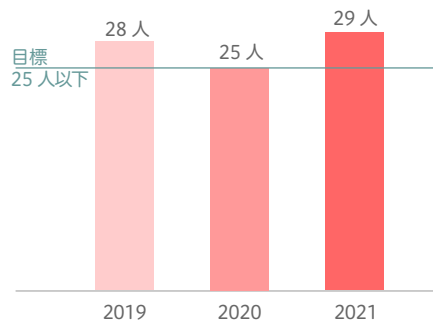
05 休職者数

メンタル疾患による休職者数※ (悪化)



※年度中一度でもメンタル疾患で30日以上欠勤・休職した(前年度から継続を含む)職員数

メンタル疾患以外による休職者数※ (悪化)



※年度中一度でもメンタル疾患以外で30日以上欠勤・休職した(前年度から継続を含む)職員数

メンタル疾患・メンタル疾患以外の休職者が増加しており、セルフケア・ラインケア教育研修の充実とメンタル不調への予防対策を強化します。



(参考) 2021年4月1日時点 職員数: 1,859名

06 健康経営度調査結果

| | 当院 | 業種平均 | 2020年度当院 | 2019年度当院 |
|---------|------|------|----------|----------|
| 総合評価 | 58.5 | 51.0 | 60.7 | - |
| 経営理念・方針 | 57.6 | 51.4 | 60.3 | 50.3 |
| 組織体制 | 58.4 | 50.6 | 60.2 | 56.9 |
| 制度・施策実行 | 56.7 | 49.8 | 60.2 | 56.1 |
| 評価・改善 | 60.6 | 51.6 | 61.8 | 51.1 |

※数値は全社平均を元にした偏差値

健康経営調査受検3回目、全ての項目で全体偏差値が下がっていました。今後も病院全体の健康意識の向上と職員の健康管理への取り組みを継続していきます。



2021 年度の取り組み



♥ 仕事と治療の両立支援制度導入

治療を受けながらも、安心して働き続けられる職場環境実現の為、2020年9月より「仕事と治療の両立支援制度」を導入しました。

2021年度は、15名が利用し、復職後の業務調整やサポートが継続して行えるようになり、休職後の復職がスムーズとなりました。

👥 Wellness support team 「チームW」 始動!

健康経営推進体制に担当以外の職員を巻き込むことで、組織全体として健康経営を根付かせる為、今年度初めて、ウェルネスサポーターの募集を行いました。

多職種から16名の応募があり、「30日間チャレンジ」への参加や「レシピコンテスト」審査等の活動をしました。

任期を1年間としている為、2022年度も同様に募集し、更に活動の幅を広げ、健康経営を推し進めたいと考えています。

- ・活動の満足度（平均） **7.4** /10
- ・来年度も活動したい人数 **10** 名



🏃 体力測定イベント「大人だらけのスポーツフェス～ライバルは同級生～」初開催!

職員の運動不足解消および体力向上を目指すために、体力測定イベントを初開催しました。

6項目の測定後、運動指導士が結果説明、運動指導を行い、各年代の男女上位3名に副賞をお渡ししました。

1ヶ月半実施し、1回の参加人数を少なくすることで感染対策も行い、たくさんの職員に参加してもらえ、病院全体で盛り上がりました。

- ・参加者（平均） **111** 名
- ・満足度（平均） **8.6** /10



握力



立位体前屈



閉眼片足立ち



垂直とび



全身反応時間



上体おこし

2021 年度の取り組み

健康づくりイベント

部署対抗歩数ランキング「30日間チャレンジ」

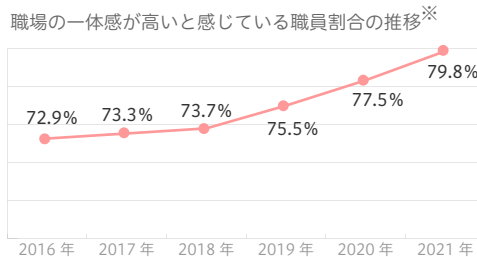
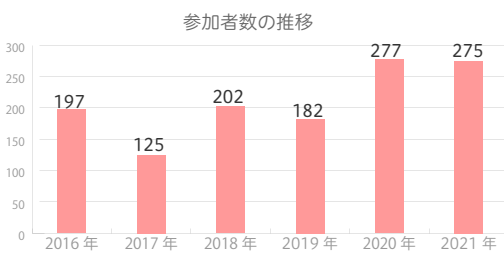
このイベントは、組織全体の健康意識の向上だけでなく、職員同士がコミュニケーションをとる機会となることを目的として、2015年から開催しており、今年度で7回目の開催となります。

毎年10月に実施されるイベントとして定着しており、参加者数は増加してきています。

このようなイベントや病院全体の様々な取組により、職員同士のコミュニケーションの活性化が計られ、職場の一体感が高いと感じている職員割合も向上してきていると考えております。



チーム対抗で30日間の平均歩数を競います!



※ストレスチェック下記問の回答が、「そうだ」もしくは「まあそうだ」と回答した職員割合

2021年度アンケート結果

- ・ 普段より活動した **100%**
- ・ コミュニケーションが活性化した **58%**

幸せのレシピコンテスト 初開催

職員食堂とコラボ開催

院長や管理栄養士等で試食し決定した入賞レシピは職員食堂のメニューに取り入れ、職員に食べて頂きました。



集まった
レシピ数
20 レシピ



おいしくヘルシーで賞



おいしくリーズナブルで賞



バランス良く作りやすいで賞



女性限定♥「美姿勢塾」 初開催

リハビリテーション部とのコラボ開催

女性セラピストが、立位・座位姿勢のチェック、運動指導を行います。



アンケート結果

- ・ 満足度(平均) **8/10**
- また参加したい **100%**



体重買取キャンペーン

1kg減量につき、品物※1kg進呈

※2021年度より、お米、プロテインドリンク、ヘルシア緑茶から選べるようにしました!

参加人数 **366**名 総買取体重 **284**kg
(参加率 19.4% ※昨年度より 3.3% up!)



生活習慣改善プログラム Wellness Program

BMI・脂質・血圧・血糖・尿酸にて異常のある職員を対象とした3カ月間のプログラム。保健師・運動指導士から直接指導が受けられます。

参加者 **21**名

～体重減少率～

70%以上



2022年度に取り組みたい重点課題

生活習慣病対策

- 生活習慣病因子を減らす為の健康イベント開催
- 週一スポーツしよう!キャンペーン開催
- 精密検査対象者・特定保健指導対象者への受診奨励

メンタルヘルス対策

- 新入職員ヒアリングの介入
- 両立支援制度の整備
- ストレスチェックの病院比較分析および分析後の改善
- セルフケア・ラインケアの研修の充実

腰痛対策

- 腰痛予防講演
- リハビリテーション部との腰痛予防対策の仕組みづくり
- 腰痛者フォロー作成



昨年度に引き続き、Wellnessサポーターを院内で募集し、健康経営推進体制に担当以外の職員を巻き込むことで、組織全体として健康づくり活動を根付かせていきたい。

Wellness support team
「Team W」のメンバーとして
1年間活動予定



実施予定の健康づくりイベント

| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 通年 |
|----|----------------|---------------------------------|----|----|--------------|----------------------|-----|---------------------------------|----|----|----|-----------------|
| | 体重買取 キャンペーン | | | | | 歩数対抗 ランキング | | 食育 イベント | | | | ヨガ |
| | | New!! 体力測定 イベント | | | 体力測定 イベント | | | | | | | 足の健康チェック |
| | | 生活習慣改善プログラム Wellness Program | | | | おにぎり フォト コンテスト | | 生活習慣改善プログラム Wellness Program | | | | 腹圧性失禁に 対する支援 |
| | | | ♡ | | ♡ | | ♡ | | ♡ | | ♡ | |

♡ = 女性限定開催「美姿勢塾」

職員健康管理室メッセージ

コロナ禍による日常生活の変化として、外出自粛による身体活動面の低下、人と人とのつながりなどの社会的交流の減少が挙げられます。こうした状況に伴い、多くの方がこれまでの生活のパターンの変更を余儀なくされています。しかし、このような厳しい状況変化の中で、職員各々が自身の役割の中で協力し合うことで病院機能を継続できています。これは、特別な取り組みのおかげではなく、職員一人ひとりの努力とお互いへの尊敬があってこそです。

今後も職員の健康が経営の基盤と考え、「職員の健康を当たり前」・「明るく、安心して働ける職場環境」を目指し健康経営に取り組んでいきますので、ぜひ一緒に頑張っていきましょう。



職員健康管理室 室長 菅 守隆