

主な取り組み

従業員の多様性に配慮した働き方改革

職員の定着と就職希望者を確保するため、大胆な改革を続けています。

①週休3日制度

2017年度より導入し、1日10時間週4日労働、年間休日173日です。通勤時間の負担も軽くなり自分の時間を増やすことができいております。また、副業を許可しており、休日を利用して副業する職員も多数います。

②残業なし

2019年度から開始しております。原則、終業時刻から5分以内に退勤するように全職員が心掛けています。2020年度の平均残業時間は15分です。

③子連れ出勤

悪天候などで学校や保育園が急に休みになった場合に可能です。子育て中の職員が一齐に休むことがなくなりました。子供はボランティアで来てくれる職員がみてくれます。

④短時間正規職員制度

2021年度から導入しました。勤続10年以上の職員が対象で、週32時間または30時間とすることもできます。賃金は賞与を含めて労働時間数に比例した額としています。理由は問わず、いつでもフルタイムに復帰することが可能です。



H P ● <https://www.rakuwa.or.jp/>
所在地 ● 京都市山科区音羽八ノ坪51-4

業 種 ● 医療・介護
従業員数 ● 6,000名（R5.4現在）



健康経営に取り組むきっかけ

初代理事長の「将来の社会の構造とニーズに応じて『延寿楽生』の理念のもと、「医療」「介護」「健康・保育」「教育・研究」の分野で質の高いサービスを提供するため努力を重ねています。これらを持続的に行うには、職員が健康で生き生きと働き続けられる環境を整備し、職員の健康増進と職場の活力向上を組織一体となって実現できるように取り組む必要があると考え、洛和会健康経営宣言～Well-being for all～を发出了しました。

組織の体制

2023年4月に専任部署として洛和会健康経営推進室を設置！

矢野理事長を健康経営最高責任者として、健康経営担当者が実務をしています。また、当会専任の公認心理師が行うメンタルサポートや、管理栄養士・健康運動指導士・保健師とも連携し、カラダのサポートも行っています。

健康課題の内容

喫煙は、喫煙者本人はもちろん、副流煙による二次喫煙、煙がなくなったあとの服や床・壁などに残留した有害物質を吸入する三次喫煙による健康被害も報告されています。当会では職員やその家族、病院の患者さんや施設のご利用者さんが、タバコによる被害を受けることなく安心して暮らせるようにと職員の卒煙を考えました。



理事長健康経営推進会議

数値目標の内容と期限

●数値目標の内容

2023年5月に『洛和会卒煙宣言』を告知。
喫煙者に合わせた卒煙サポートを実施し喫煙者ゼロに。

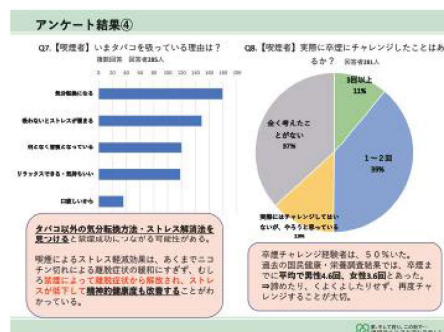
●目標値(現状値→目標値/達成年度)

2022年度末 806人 → 2025年度末 喫煙者ゼロ



推進計画(主な取組)

- まずは全職員にタバコに関する意識調査(アンケート)を実施し、非喫煙者の多くがタバコを不快に感じていること、卒煙者のタバコを辞めた理由・方法、喫煙者の半数が過去に卒煙チャレンジ(卒煙失敗)したことがあるなど、現状を把握し理事長健康経営推進会議や社内回覧で情報共有しました。
- 喫煙者に対し、卒煙意向調査を実施し、卒煙の意思や時期、手段などを集計し、データベースを作成しました。
- 対策として、全ての部署に禁煙ポスターを掲示、また自力で卒煙する職員に禁煙セラピー本の貸し出しや、法人内の禁煙外来へ案内などを実施しています。
- 今後は、卒煙サポーター制度の導入も検討しており、喫煙者を周りの職員が応援し、みなで卒煙にむかって取り組む計画をしています。



職員アンケートの集計結果 抜粋

その他の健康課題の取り組み事例

メンタルサポート室を社内外に設置、外来受診時の診療費補助制度、二次健診受診時の特別休暇付与、社内運動イベントの開催など



洛和会ヘルスケアシステムキャラクターの助