01 教職員の健康増進に向けて経営層や他部署と連携し学校全体で取り組みを推進

学校法人藤田学園

【2024年12月取材】

所在地	愛知県
URL	https://academy.fujita-hu.ac.jp/
学種	大学　他
従業員数	7,300人程度

健康経営優良法人2024® 大規模法人部門 認定校

健康経営に取り組むきっかけ

健康経営で学校の魅力向上へ：人材確保戦略としての健康経営

働き手が減少している状況下で、優秀な職員の確保は学校運営における重要な課題と認識していました。特に若年層の求職者に対して魅力的な職場環境をアピールするため、当校では福利厚生の充実に向けた取り組みを積極的に進めてきました。その過程で、「健康経営優良法人認定制度」を知る機会がありました。

健康経営の認定を取得することで、対外的な学校評価の向上につながるとともに、求職者への強力なアピールポイントになると考え、経営層に対して認定取得のメリットを丁寧に説明した結果、経営層からは積極的な賛同を得ることができました。経営層の支援を得たことで、本校の特色や教育理念を反映した独自の健康経営計画の策定が可能となり、教職員の健康増進と学校の魅力向上を両立させる取り組みが本格的にスタートしました。

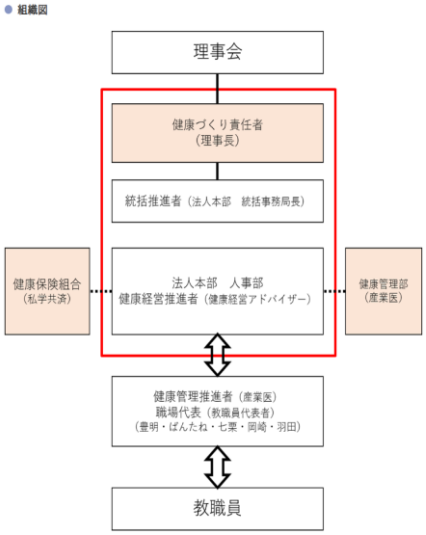
健康経営の実践による効果

教職員の健康維持・増進に関する検討が活発化

健康経営優良法人の認定取得を契機に教職員の健康維持・増進に関する検討が活発になりました。その検討の中で、教職員が任意で受診するがん検診費用の補助を2025年度から開始することとなりました。また、「ヘルスサポート休暇」も新設し、教職員が人間ドックやがん検診、定期健診の二次健診などの健康管理に積極的に取り組めるような環境を整備いたしました。

健康経営の推進体制

組織図



理事長が旗を振り現場責任者と担当スタッフが施策を実行

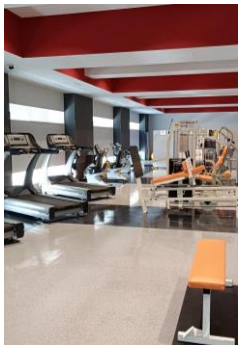
藤田学園では、理事長を「健康づくり責任者」、法人本部統括事務局長を「統括推進者」、法人本部人事部の課長とスタッフの計2名を「健康経営推進者」として体制を整えています。健康づくり責任者が全体方針を決定し、統括推進者と健康経営推進者で健康経営施策を展開しています。

健康経営に関する会議体を設置し、各事業所と意見交換

各事業所にある健康管理部と法人本部の健康経営推進者で意見交換する場を設けており、各所の健康課題の共有と施策の周知を図っています。また、この会議体で意見交換した内容は健康経営推進者から統括推進者を経由して理事長へ報告できるよう体制が整備されています。

健康経営で実践したこと

ウォーキングイベントと体育館の開放による運動の促進



職員の運動機会を拡充するため、スマホアプリを活用したウォーキングイベントを実施しました。不規則な勤務形態の医療従事者でもスマホアプリを利用し、誰でも都合の良いタイミングで参加可能な仕組みが好評を得ました。また、職員や学生が月曜日から土曜日の夕方以降、予約不要で体育館を自由に利用できる環境を整備しました。ロッカーやシャワー設備を完備することで、快適な環境を提供しています。1日約100名が利用しており、多忙な業務や学業後のリフレッシュに貢献しています。

食生活の改善と健康管理の徹底

職員食堂では、健康的な食事を支える取り組みとして、「スマートミール」の提供を1～2年継続しています。カロリーや塩分が明示された健康的なメニューで、毎日約70食が利用されており、職員の健康意識向上に寄与しています。 また2025年からは、職員食堂から離れている職場で、臨床栄養学教授が監修した「スマートミール弁当」の予約・配達を受け付けており、多くの職員が健康的な食事を摂取できる環境を整備し始めました。

さらに、BMI30以上の職員には専門外来の案内を行い、個別支援を提供しています。

取り組みのポイント

健康経営優良法人認定取得に向けて、HPやコンサルサービスなどの外部情報を利用

健康経営の企画を進めるにあたり、「ACTION！健康経営」*1のページで健康経営優良法人認定に向けた手続き方法など基本情報を確認しました。また、他の学校法人の具体的な指標が不明だったため、ホワイト500*2を取得している企業の事例を参考に、学校法人として活かせる点を検討しました。さらに、保険会社のコンサルティングサービスを活用し、健康経営度調査*3についての解説や認定に向けたスケジュールに関するアドバイスを受けました。

事業所間で課題共有することで健康経営の意識を向上し法人全体での取り組みを実現

健康経営を開始した当初は、各事業所の従業員が抱える健康課題が十分に共有されていないという問題があったため、各事業所の健康管理部と意見交換の場に健康経営推進者が参加し、学校全体の課題把握に努めました。そうしたことで各拠点間で健康課題が共有され、施策が徐々に周知されるようになりました。これにより健康課題把握が統一的に行えるようになり、健康経営への意識向上と従業員全体を対象とした施策展開が実現しました。

また、健康経営優良法人認定を取得するにあたっては、新規の施策を導入する必要があるのではなく、既存の施策を強化していく方針であることを強調して説明し、各事業所の理解を得ました。

今後の展望

女性の健康や介護との両立を支援し、より働きやすい環境へ

今後の展望として、まずはワークライフバランス推進の一環として仕事と介護の両立支援の充実を目指します。また、女性教職員の割合が高いことを踏まえ、女性特有の健康課題への施策を強化していきます。

健康経営優良法人認定では偏差値50以上を目指し、課題である二次健診受診率と特定保健指導実施率の向上にも取り組んでいきます。さらに、Pep Upなどの健康支援アプリを効果的に活用し、従業員全体の健康維持と意識向上を目指します。

*1 ACTION！健康経営 … 健康経営に関するあらゆる情報を幅広く発信していくため、健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト
*2 ホワイト500 … 健康経営に取り組む企業のなかでも特に優良とされる企業
*3 健康経営度調査 … 健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定のための基礎情報を得るために実施している健康経営の取組状況調査