

独自の制度で職員の当事者意識を醸成 全員参加型の健康づくりでブライト500を目指す

学校法人柳心学園

【2026年1月取材】



所在地	鳥取県
URL	https://www.ryushin.ac.jp/
学種	自動車学校 他
従業員数	70人程度

健康経営優良法人2025 中小規模法人部門 ネクストブライト1000認定校

！健康経営に取り組むきっかけ

▶ 従業員の健康を守り、事業の根幹を支える健康経営

当初は保険会社からの提案やセミナー参加が契機でしたが、本格的に取り組む決め手となったのは、主軸事業である自動車学校ならではの事情でした。自動車学校は対面での教習が基本であるため、指導員が突発的に体調を崩してしまうと、教習生のスケジュール変更や他の指導員への負担など、現場の運営に多大な影響が及びます。そのうえ、定年再雇用により現場で活躍するベテラン従業員も在籍していることもあり、誰もが常に健康であることは、事業継続に直結する重大な要素でした。

また、理事長自身が前職にて健康経営優良法人の認定取得に向けた実務を経験しており、健康経営の推進には経営者の熱量が重要であることを熟知していました。従業員の健康こそが経営の根幹に関わる重要な資本であるとして、トップが先頭に立ち、組織全体での推進を決断しました。

↑健康経営に取り組む姿勢

▶ 無理のない目標設定と健康づくり宣言書の改善で浸透を図る

継続的に健康経営を行うため、無理はせず、できるところから歩みを進め改善していく、堅実な姿勢で取り組んでいます。当学園が目指す健康経営について宣言した、学園独自の「健康づくり宣言書」を策定し、社内外に発信していますが、現在の宣言書の内容は抽象的で、従業員に伝わりにくいなどの課題がありました。そこで、令和8年度からは宣言書を毎年見直し、運用していく予定です。さらに、当学園の健康づくりへの考え方をより浸透させるため、年度初めに全職員へ宣言書の内容をアナウンスすることも考えています。

併せて、健康経営優良法人の認定項目を、健康経営を推進するための指針と捉え、毎年評価項目を着実にクリアしていくことで、組織全体の健康意識の向上を目指しています。



👥健康経営の推進体制

▶ 健康づくり担当者の「1年交代制」で全職員が当事者に

基本的な方針は理事長と経営管理部が策定しますが、推進の要となるのは各事業部に1名ずつ配置された「健康づくり担当者」です。この担当者はあえて1年交代制としており、特定の職員に固定するのではなく、持ち回りにすることで、より多くの職員が運営側の視点を経験できる仕組みとしています。担当者は経営管理部と連携し、健康増進イベントの声掛けなど、現場への橋渡し役を担います。

健康づくり担当者を経験した職員は、任期終了後もイベントに率先して参加するなど、健康意識が高く維持される傾向にあります。この経験者の増加が、組織全体に健康経営を自分事として捉える文化を根付かせています。

健康経営で実践したこと

▶ 隙間時間を活用した「ストレッチ動画」の配信

自動車学校のインストラクターや事務職員など、学園全体を通して座り仕事が多い傾向にあるため、業務中の隙間時間で手軽に体が動かせるよう、グループウェアを通じて毎月ストレッチ動画を配信しています。動画は外部のコンテンツを活用し、ストレッチ以外にも、メンタルヘルスや冬場の感染症対策など、季節やニーズに合わせてテーマを選定しています。社内チャットで動画の配信を周知しており、動画を視聴した職員がリアクションできる運用方法を採用しています。こうした双方向の発信によって利用率が向上しており、職員に活用される施策となっています。

▶ アプリの活用で拠点の壁を越えたウォーキングイベント

各事業部の拠点が離れているため、全職員が一堂に会する機会が少なく、それぞれの拠点に居ても全員で参加できる施策が必要と考え、ウォーキングイベントを導入しました。このウォーキングイベントは、私学事業団が開催しているものと、学園独自のものを併せて年2回開催しています。学園独自のウォーキングイベントでは、スマートフォンアプリを活用して施策に取り組んでいます。リアルタイムで歩数や順位を確認でき、ゲーム感覚で楽しみながら参加できるため、普段運動習慣のない職員にとっても良いきっかけとなっています。部署や拠点、職種の垣根を越えたコミュニケーションツールとしても機能しており、組織の一体感の醸成にも寄与しています。

取り組みのポイント

▶ 人事考課に「健康目標」を組み込み、健康への意識づけを強化

人事考課の評価項目として、「常に健康を維持する」という項目を設けています。全職員に対し、健康増進に向けた具体的な行動目標の設定を必須としており、例えば「夜の12時までに就寝し、翌日の健康に備える」や、「歩く機会を増やす」といった、目標を設定してもらっています。設定した目標については、定期的な振り返りも実施しています。

このように、「健康維持」を評価項目の一部に含めることで、健康増進への動機付けを図るとともに、職員一人ひとりの意識向上を強力に後押ししています。

▶ 景品やチーム編成の工夫により ウォーキングイベントの参加率87%を実現

当初20%程度だったウォーキングイベントの参加率は、取り組み開始から4年で87%まで向上しました。その要因の1つは景品への工夫にあります。上位入賞者にスマートウォッチなどの健康グッズを主とした景品を贈呈することに加え、順位に関わらず景品を受け取れる「飛び賞」を設けたことで、誰もが楽しめるイベントへと進化させました。また、職場の人間関係を熟知した職員がチーム編成をサポートしたり、一度健康づくり担当者を経験した職員が任期後も率先してイベントに参加し、周囲を巻き込んだりと、参加を促す様々な工夫がイベントの定着につながっています。



今後の展望

▶ 「ブライト500」認定を目指し、職場環境の改善を図る

現在は健康経営優良法人(中小規模法人部門)のネクストブライト1000に認定されていますが、今後はさらに上位の「ブライト500」認定を目標に掲げています。その実現に向け、本社のリフォームに合わせて運動器具を備えたスペースの設置を構想しているほか、乳がん・子宮頸がん検診などの費用補助や、健康に配慮した食品の配布などを検討しています。職員を大切にする風土を基盤に、認定項目を着実にクリアしていくことで、職員全員が長く健康に働ける職場環境を追求していきます。

