

健康な職場から、未来を育む

敬心クレド “未来を創る” “共に成長する” 健康経営への取組みを通じて実現します。

学校法人敬心学園 健康経営への取組み

教職員一人ひとりの心身の健康を、
教育活動の質の向上と学園の持続的な発展を支える基盤
として位置づけ、法人全体で継続的に取り組みます。



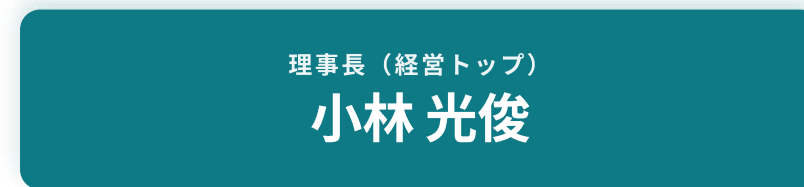
CHAIRPERSON
理事長 小林 光俊

推進方針	敬心学園は「敬心クレド」に基づき、教職員の健康を教育・福祉・医療法人として、教育活動の質、学園の持続的な発展を支える基盤と位置づけます。私たちが健康でいきいきと働く姿を示すことが、学生や地域社会からの信頼に繋がると考えています。心身の健康を大切にする健康風土を根付かせ、安心して挑戦できる環境を整えることで、教職員が「共に成長」し、「未来を創る」活気あふれる学園づくりを実現します。
目標	教職員一人ひとりがいきいきと輝き、自律的に心身の健康をマネジメントできる能力を養うとともに、学園として健康づくりを強力に後押しし、互いに高め合える活気あふれる職場環境の実現を目標とする。
KGI	ワーク・エンゲイジメントスコア（職業性ストレス簡易調査票 80項目を活用）
目標値	2.8（25年度2.6）
達成年度	2028年度



理事長を最終責任者とし、**経営管理本部 総務人事部**を推進事務局として、各学校・大学、外部専門職・関係機関が連携する体制で健康経営を推進します。

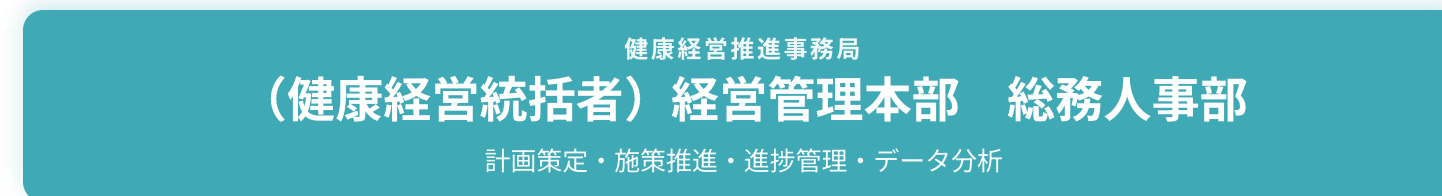
Ⅰ 経営トップ



Ⅱ 審議・議決機関



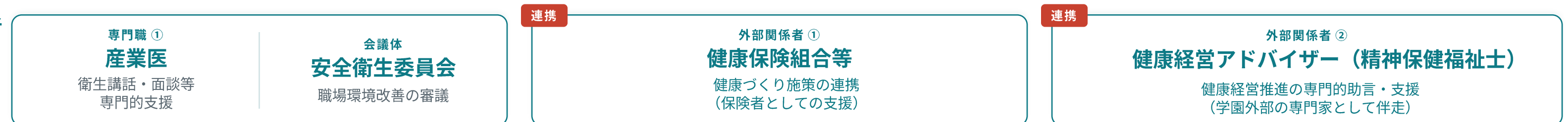
Ⅲ 推進事務局



Ⅳ 実行拠点 （※各校の推進担当者含む）



Ⅴ 専門職・外部関係者



VISION 敬心クレド “未来を創る” “共に成長する” ／ **経営理念** 「未来を創造する」 教職員一人ひとりの心身の健康を、教育の質と学園の持続的発展を支える基盤と位置づけます。

STEP 01 法人・経営上の課題

- 教育・福祉・医療法人として、教職員の健康は**教育の質と持続的発展の基盤**
- 法人全体で教職員の健康状態を把握できていない
- 職場の一体感が全国平均より低く、学校・部署を超えたつながりが弱い

STEP 02 健康経営で解決したい健康課題

- メンタル面での休退職者が増加傾向
- ストレスチェックで疲労感が全国比で高め、**高ストレス者割合も高い**
- 健診データから、診察・治療が必要な教職員が **39名** 存在
- 心理的ストレス反応が確認され、熱意を持って職に取り組むと同時に自身の心の健康を守ることが課題

STEP 03 具体的な取組（重点施策）

①健康状態把握

②衛生講話

③メンタルヘルス支援

④長時間労働抑制

- 健康診断・ストレスチェック／人間ドック・再検査等
- e-ラーニング（メンタルセルフケア／両立支援／感染症・喫煙等の健康知識）
- 社内SNS「ガルーン」／健康生活アプリ（食生活・運動）
- メンタルヘルス相談窓口／治療と仕事の両立支援
- 時間単位有休／残業時間通知／安全衛生委員会／ヒヤリハットマップ

STEP 04 KPI・意識変容・行動変容

取組状況

行動変容

- 健康診断受診率・ストレスチェック受検率
- e-ラーニング視聴率・満足度／相談窓口認知率
- 健康生活アプリ利用率／重症化予防行動者率
- 社内SNS「ガルーン」投稿数・リアクション数
- 高ストレス者割合／長時間労働対象者率
- 有給休暇取得率／時間単位有休取得率／産休・育休・介護休暇取得率

STEP 05 KGI KGI・最終成果

2.8

点 目標

ワーク・エンゲイジメントスコア

2025年度実績 2.6 点 ／ 全国平均 2.5 点 ／ **達成年度 2028年度**

職業性ストレス簡易調査票（80項目版）で測定

生産性指標（生産性損失／健康関連欠勤）

アブゼンティーイズム

プレゼンティーイズム

ワーク・エンゲージメント

STEP 06 経営上の効果

- 離職率低減** — 安心して長く働ける職場に
- 働きやすい環境** — 長時間労働の抑制、有休取得の推進
- ブランド力・組織力の向上** — 教育・福祉・医療法人としての信頼
- 教育の質・学園の持続的発展
- 学生・保護者・地域社会からの信頼

戦略マップの読み方： 左から右へ「法人・経営上の課題 → 健康課題 → 具体的な取組 → KPI・行動変容 → KGI・最終成果 → 経営上の効果」の因果の流れを表す。重点施策の<具体的取組>は健診・講話・メンタル・長時間労働の4本柱を中心に据え、法人全体の改善を目指す。

健康経営の4本柱について、**施策⇒KPI⇒目標・実績**の関係で整理しました。

重点指標

100% ストレスチェック受検率

令和7年度の達成値。80項目版への変更と、受検勧奨メールの発信により、法人全体で「心の健康を自ら確認する」意識を浸透させました。

柱①

健康診断・ストレスチェックの実施と結果活用

施策

- ・ 年1回の健康診断（全教職員対象）
- ・ ストレスチェック（80項目版）の実施
- ・ 受診・受検勧奨と集団分析結果の活用

KPI

受診率・受検率

実績

ストレスチェック受検率 100%（令和7年度）

柱②

産業医による定期的な衛生講話・健康啓発

施策

- ・ 奇数月の産業医訪問時に**衛生講話を実施**（熱中症・感染症対策など）
- ・ **e-ラーニング**：メンタルヘルス／両立支援／感染症・喫煙等の健康知識

KPI

e-ラーニング視聴率・満足度／相談窓口認知率

目標

前年比改善

柱③

メンタルヘルス支援体制の充実

施策

- ・ 高ストレス判定者への**産業医面談の推奨**
- ・ **メンタルヘルス社内外窓口**の設置・運営
- ・ 治療と仕事の両立支援コーディネーター／専門医療機関への案内

KPI

高ストレス者割合／ストレス反応スコア／相談窓口認知率

方向性

早期発見・早期対応と相談窓口活用の浸透

柱④

長時間労働の抑制と働き方の見直し

施策

- ・ 時間外労働発生時の**自動メール通知**
- ・ **時間単位の有給制度**
- ・ 産休・育休・介護休暇の取得促進と環境整備

KPI

長時間労働対象者率／有給休暇取得率／時間単位有休取得率

方向性

健康で働きやすい職場環境の継続的な実現

その他の関連取組

1 健康生活推進アプリ（食生活・運動）

2 社内SNS「ガルーン」（コミュニケーション活性化）

3 重症化予防（人間ドック・特定保健指導等）

4 職場環境改善（教職員アンケート・安全衛生委員会等）

対象 グループ全体の教職員	回答者数 241名	実施年度 2026年度（独自設問 Q81・Q82）	既存の職業性ストレス簡易調査票（80項目版）に独自の設問（Q81・Q82）を併設し、法人全体の生産性指標と欠勤指標を測定した。 。本ページでは法人全体の集計値のみを公表し、学校・事業所別の内訳は示さない。
------------------	--------------	------------------------------	---

KPI 01 / KGI

高いほど良好

ワーク・エンゲイジメント

2.6点

2025実績 2.6点

全国平均 2.5点（2026年度）

目標 2.8点（2028年度）

測定方法：職業性ストレス簡易調査票（80項目版）。
「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の2項目（Q79・Q80）の平均。

KPI 02

低いほど良好

プレゼンティーイズム損失率

23.76%

算出式 100－仕事出来%

全国参考値 15.1%（SPQ／東大1項目版）

測定方法：Q81（SPQ・東大1項目版）。「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価」。

KPI 03

低いほど良好

アブセンティーイズム

2.72日／人

集計対象 令和7年度＝2025/4/1～2026/3/31

全国参考値 2.6日（UOEH／UMIN 公開結果）

測定方法：Q82「自分の病気（健康関連）で休んだ日数の合計（半日欠勤は0.5日として計算）」の一人当たり平均。

補足指標（既往）

100 %

ストレスチェック受検率（令和7年度／全教職員対象）

補足指標

48.13 %

欠勤者率（Q82が0日超の回答者割合／全国参考値なし）

法人全体 と 全国参考値・目標 との比較

指標	法人全体（2026）	全国参考値	目標
ワーク・エンゲイジメント	2.6 点	2.5 点	2.8 点（2028）
プレゼンティーイズム損失率	23.76%	15.1%	—
アブセンティーイズム	2.72 日／人	2.6 日／人	—
ストレスチェック受検率	100%	—	—

現状の評価と今後の取組

度重なる受検勧奨により、「心の健康を自ら確認し、メンタル不調を防ぐ」という意識が教職員に浸透し、職場全体の雰囲気の前向きに変化したと評価しています。
ワーク・エンゲイジメント 2.6（2025・2026年度実績）から目標 2.8 の達成（2028年度）を目指し、さらなる職場環境改善と働き方の見直しに取り組んでまいります。