



# 健康経営優良法人

## 2023 中小規模法人部門

会社を元気にする  
アイデアをご紹介します！



MENTAL



SLEEP



WEIGHT



# 健康経営とは？

**健康経営**を実践することで  
このような効果を実感されています！



従業員の健康意識が向上し職場風土が改善した！



これまで人繰りに困っていたけど、健康経営の実践により従業員の満足度が高まり離職率が下がった！



従業員の生産性が上がり業績向上につながった！



企業のブランド価値が向上し自社事業の推進につながった！

## 健康経営とは



「健康経営」とは、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことで、組織の活性化や生産性の向上、企業価値の向上などの効果が期待されます。



## 健康経営のはじめ方

STEP 1 健康宣言を実施しよう！



健康経営を経営理念の中に明文化し、企業として取り組む姿勢を社内外に発信しましょう。

STEP 2 実施できる環境を整えよう！



経営層全体で取り組みの必要性を共有したり、担当者・担当部署を設置するなど、取り組みやすい体制をつくりましょう。

STEP 3 具体的な対策をしよう！



自社の健康課題を見つけ出し、目標を設定した上で施策を実行しましょう。

STEP 4 取り組みを評価しよう！



施策の効果を経営層を含めて確認し、現状の取り組みの評価を次の取り組みに生かしていきましょう。

## 健康宣言とは

健康宣言



経営者が、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、組織として対策に取り組む旨を文書などへの明文化を通じて意思表示することです。加入する保険者などの宣言事業に参加することで、健康づくり支援策に応じたさまざまなサポートが受けられます。具体的な宣言方法は、協会けんぽ都道府県支部、健保連都道府県連合会など、保険者にご確認ください。



## ACTION! 健康経営

### 健康経営に関するあらゆる情報がここに!

日本の健康経営を推進する公式ポータルサイト。健康経営優良法人認定制度における申請受付をはじめ、健康経営銘柄・健康経営優良法人認定企業の紹介、セミナー・イベント情報、取り組み事例などあなたの知りたい情報はここにあります!



#### POINT-1

健康経営の最新トピックを知りたい!

### PICK UP!



健康経営の最新情報が集約、まずはここをチェック!

#### POINT-2

健康経営に取り組み始めたけど、もっと理解を深めたい!

### セミナー・イベント



健康経営を始めたばかりの法人向けの健康経営認定取得情報や基本情報のセミナー・イベント、すでに実施しているが、取り組みを高度化させたい法人に向けたセミナー・イベント情報はこちらから

※令和5年度事業にて更新予定

#### POINT-3

自治体や金融機関でどんなインセンティブが用意されているか知りたい!

### 地域の取り組み



自治体や金融機関などが提供する健康経営優良法人や健康経営に取り組む企業向けのインセンティブ情報はこちらから

#### POINT-4

健康経営優良法人認定に申請したい!

### 申請に関して



健康経営優良法人認定に関する最新の申請情報はこちらから  
申請に関してのよくある質問も要チェック!

# 「健康経営優良法人認定制度」とは

健康経営優良法人認定制度とは、優良な健康経営を実践している企業などを「健康経営優良法人」として顕彰する制度です。経済産業省、健康経営優良法人認定事務局が制度設計を行い、日本健康会議（※）が認定しています。

この認定を受けることで、以下のロゴマークを企業のPRなどに使用できます。また、中小企業向けの補助金や自治体の公共調達における加点、政策金融の財政投融资支援、金融機関の低利子などの優遇措置を受けられることがあります。

※ 日本健康会議とは、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、行政の支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体です。



## 大規模法人部門



健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500



健康経営優良法人  
Health and productivity

## 中小規模法人部門



健康経営優良法人  
Health and productivity  
ブライト500



健康経営優良法人  
Health and productivity

## ? 健康経営優良法人の「ブライト500」とは

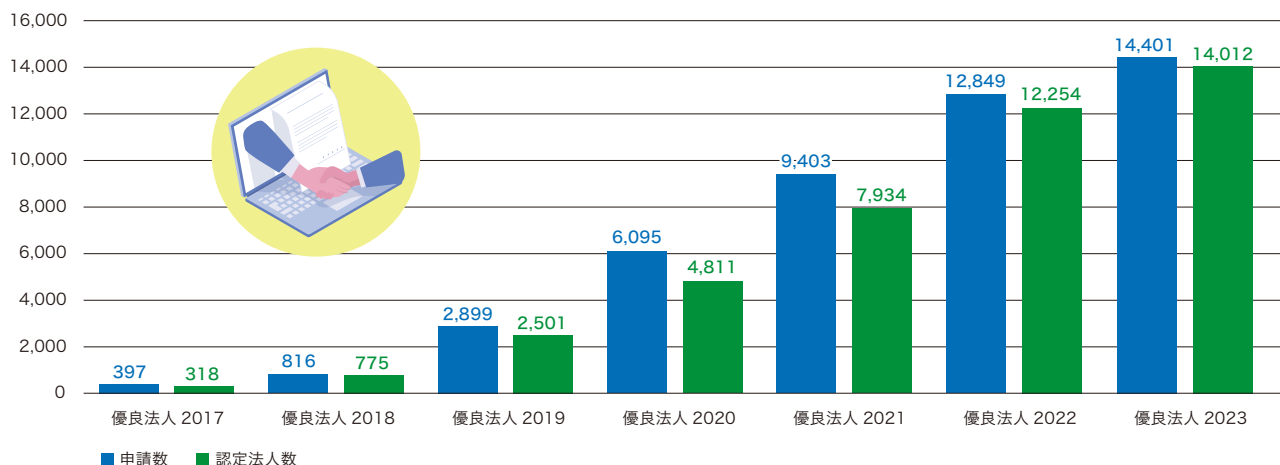
健康経営優良法人（中小規模法人部門）の中から、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている企業」として優良な上位法人を表彰するものです。



## 健康経営優良法人 2023（中小規模部門）の申請状況

令和4年8月22日から10月21日の期間で申請受付を実施。本年度から認定申請の有料化に関わらず、前回の1.1倍を超える14,401法人から申請があり、14,012法人が認定されました。令和3年度より創設した「ブライト500」への申請は3,274件でした。

【健康経営優良法人（中小規模法人部門）の申請・認定状況の推移】（令和5年3月8日時点）



# 「健康経営優良法人認定制度」とは

## 健康経営優良法人 2023（中小規模部門）の法人格別・業種別の認定数

### 法人格の認定数

法人格の分類	認定法人数	
	優良法人 2022	優良法人 2023
会社法上の会社等、土業法人、その他、国内法に基づく法人	11,646	13,382
特定非営利活動法人	21	21
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	199	205
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	357	368
公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等）	31	36
合計	12,254	14,012

（令和 5 年 3 月 8 日時点）



### 業種別の認定数

業種分類	認定法人数		業種分類	認定法人数		業種分類	認定法人数	
	優良法人 2022	優良法人 2023		優良法人 2022	優良法人 2023		優良法人 2022	優良法人 2023
農業	17	19	郵便業	0	0	生活関連サービス業	142	136
林業	14	11	卸売業	852	1,038	娯楽業	28	35
漁業	3	7	小売業	549	602	教育	26	31
鉱業	3	4	金融業	168	158	学習支援業	44	41
採石業	10	10	保険業	590	620	医療	63	57
砂利採取業	0	0	不動産業	237	274	福祉	250	236
建設業	2,594	3,130	物品賃貸業	42	50	複合サービス事業	34	29
製造業	2,544	3,039	学術研究	8	8	サービス業 (他に分類されないもの)	950	1,065
電気・ガス・熱供給・水道業	88	102	専門・技術サービス業	504	575	公務 (他に分類されるものを除く)	0	0
情報通信業	472	549	宿泊業	29	33	その他	267	321
運輸業	1,014	1,089	飲食サービス業	94	97	不明	10	16

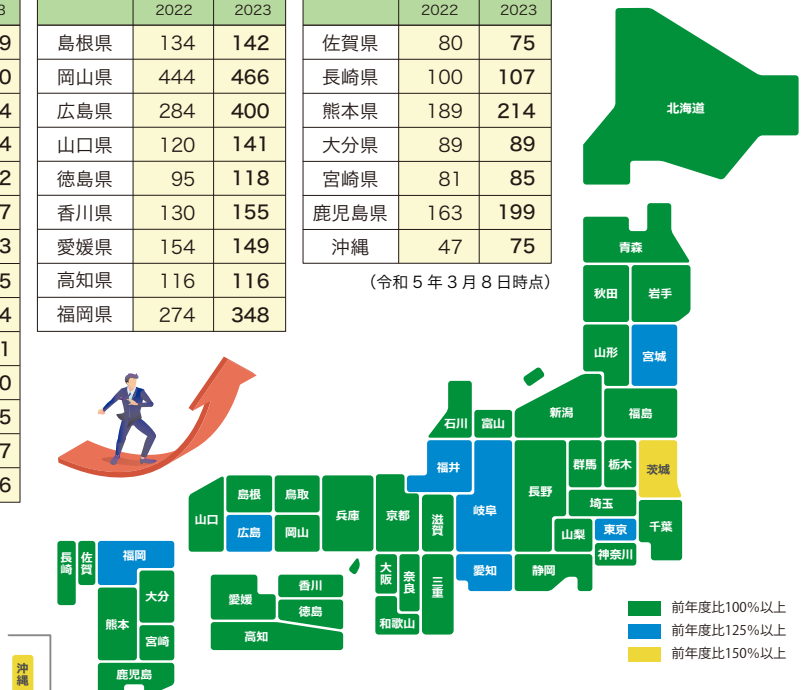
（令和 5 年 3 月 8 日時点）



## 健康経営優良法人 2023（中小規模部門）の都道府県別の認定数

都道府県	認定法人数		都道府県	認定法人数		都道府県	認定法人数		都道府県	認定法人数	
	優良法人 2022	優良法人 2023		優良法人 2022	優良法人 2023		優良法人 2022	優良法人 2023		優良法人 2022	優良法人 2023
北海道	418	461	福井県	92	119	島根県	134	142	佐賀県	80	75
青森県	122	125	山梨県	78	90	岡山県	444	466	長崎県	100	107
岩手県	108	117	長野県	433	484	広島県	284	400	熊本県	189	214
宮城県	266	349	岐阜県	223	284	山口県	120	141	大分県	89	89
秋田県	122	130	静岡県	445	482	徳島県	95	118	宮崎県	81	85
山形県	244	277	愛知県	1,315	1,647	香川県	130	155	鹿児島県	163	199
福島県	257	249	三重県	236	273	愛媛県	154	149	沖縄	47	75
茨城県	110	172	滋賀県	153	185	高知県	116	116			
栃木県	144	155	京都府	279	294	福岡県	274	348			
群馬県	226	247	大阪府	1,716	1,831						
埼玉県	248	267	兵庫県	626	650						
千葉県	218	242	奈良県	116	135						
東京都	701	893	和歌山県	88	87						
神奈川県	287	345	鳥取県	69	86						
新潟県	183	227									
富山県	79	87									
石川県	152	143									

（令和 5 年 3 月 8 日時点）





# 「健康経営優良法人認定制度」とは

## 健康経営優良法人 2023（中小規模部門）の認定要件

認定基準は大きく「経営理念（経営者の自覚）」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」に分類され、必須項目と選択項目によって構成されています。

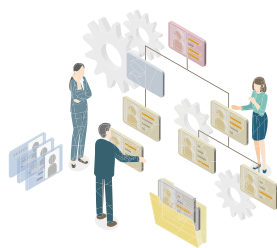


### 認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念（経営者の自覚）			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			（求めに応じて）40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3. 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	左記①-③のうち 2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④-⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み（⑬以外）	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧-⑮のうち 4項目以上
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	
		⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須		
	受動喫煙対策に関する取り組み			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須

ブライツ500は左記①～⑮のうち13項目以上

上記の他、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位法人を健康経営優良法人 2023（中小規模法人部門（ブライツ500））として認定します。





## 健康意識の向上・企業風土の変化

- 01 10項目の健康目標設定で健康経営を推進、健康経営の実施が社内コミュニケーション向上に  
株式会社ケイテック
- 02 健康推奨日の設定で従業員の健康意識が変化  
東イン株式会社
- 03 職場でできる小さな健康施策の積み重ねで従業員の健康意識を高める  
南双サービス株式会社



## 職場の生産性向上

- 04 働きやすく、やりがいを見いだせる職場で職場の生産性向上  
医療法人藤風会くどう皮ふ科
- 05 健康経営の取り組みをSNSで発信、生産性向上につなげる  
株式会社長田工業所
- 06 4社合同で健康プロジェクトを推進、アブセンティーズムの改善で生産性向上を実感  
高木建設株式会社
- 07 「予防」に注力した取り組みにシフトすることで傷病日数が大幅減  
静岡部品株式会社



## 人材の採用・定着

- 08 職員に合わせた働きやすい職場が離職を防ぎ採用にも効果  
A's 社会保険労務士法人
- 09 健康意識を高め、就活生にも注目されるワークライフバランス向上のための健康経営  
ダイヤ工業株式会社
- 10 安心して働ける職場づくりが採用学生への紹介に繋がる  
株式会社テクノステート
- 11 会社から大切にされていると従業員が実感、入職者より高評価をあげる  
株式会社美警
- 12 健康経営を社内外にPR、ブライツ500取得が採用活動に好影響  
日美商事株式会社



## 企業業績の向上

- 13 ブライツ500取得で健康支援企業としてのブランドイメージアップ  
株式会社アロー
- 14 女性活躍推進企業として従業員の心身の健康をサポートし、健康経営の発信をブランドイメージに繋げる  
株式会社エルパティオ
- 15 健康経営が新しい顧客との接点に  
喜多機械産業株式会社



# ▶ 10項目の健康目標設定で健康経営を推進、健康経営の実施が社内コミュニケーション向上に

# 01



## 株式会社ケイテック

所在地 愛知県 業種 専門・技術サービス業 従業員数 87名

<https://www.k-tech.ne.jp/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 仕事柄残業時間が膨大になりメンタル不調が課題に

技術エンジニアリング業を行っており、客先常駐して仕事を行っている。仕事柄残業時間が膨大になり、健康の課題を抱える従業員やメンタル不調になる従業員が多く見られ改善したいと思っていた。



### 特徴的な取り組み内容

#### 具体的な健康指標 10項目を定めインセンティブを付与

「みんな元気2022活動」と称して10項目の具体的な健康実施項目を設定。それぞれの項目の達成度に応じてポイントを配分し、QUOカードを進呈する制度を実施している。

評価内容	健康意識調査(2/4アンケート)への回答		スポーツ施設の利用(ジム・フィットネスクラブ含む)			朝、昼、晩の食事摂取			毎日の睡眠時間			ウォーキングチャレンジ(月間平均歩数)			半年の有給休暇取得日数(有給付与のない場合は6点)			健康セミナーの視聴		6か月後(提出時)の体重			禁煙達成		社員運動会への参加予定	
	回答	未回答	平均週2回以上	平均週1回程度	未実施	毎日3食	ほぼ3食	ほぼ2食	ほぼ7時間以上	平均7~6時間	平均6時間以下	1万歩以上	1万~3千歩	3千歩以下	4日以上	3~2日	1~0日	視聴した	していない	▲5kg以上	▲3kg以上	▲3kg以下	禁煙or達成	禁煙できていない	参加した	していない
ポイント	4	0	6	3	0	6	4	0	6	3	0	6	3	0	6	3	0	4	0	6	3	0	6	0	4	0

### 健康経営の実践による効果

#### 健康経営の実施が社内コミュニケーション向上に

- 会社の取り組みを問うアンケートを実施、従業員からの意見を積極的に吸い上げてイベントを開催している。これまでに従業員の健康とコミュニケーション推進を目的とした料理教室イベントを開催している。
- 健康経営を開始して、イベントの企画するようになった。その結果社内コミュニケーション促進にもつながり会社に意見を上げる従業員が増えた。



料理教室のイベントの様子

## 2022年度健康経営推進計画

### ▼スローガン▼

### 「みんな元気2022活動」で現状把握から注力分野の取り組みに繋げる



#### 1 取り組みの背景

健康意識アンケートを実施し、アンケートの結果からこういった項目を目標として設定するのが良いか検討し、従業員の方々が取り組みやすいと思われる内容をピックアップした。

まずは、食事・睡眠・歩くことなどについて、従業員に対して何かきっかけになればと考え目標を設定している。



#### 2 取り組みの目標

「みんな元気2022活動」と称して項目を設定してそれぞれで目標を設定している。

目標値については、例えばウォーキングの項目であれば、「現在ウォーキングをしていない従業員がどれだけの目標であれば達成できるか」ということを意識して評価基準を設定しており、取り組みやすいことを意識している。

#### 3 具体的な取り組み内容

具体的な実施項目(1日3食の摂取、睡眠時間、ウォーキング、有給休暇の取得、健康セミナーの視聴、減量、禁煙推奨、運動会実施など)の目標を定めて従業員の活動状況をポイント制とし、半年ごとに自己申告をして、その程度によりQUOカードを進呈する。禁煙の取り組みでは「禁煙の勧め」といった会長からの手紙を給与明細の中に同封して必ず目に触れる仕組みにした。

#### 4 取り組みの結果

みんな元気2022活動の上期の結果では食事摂取、有給取得、禁煙の項目で80%以上の従業員が目標を達成した。アンケートを取ることでこれから注力すべき項目も明らかになった。







## ▶ 健康推奨日の設定で 従業員の健康意識が変化

# 02 TOIN

## 東イン株式会社

所在地 大阪府 業種 卸売業 従業員数 33名  
<https://toin-kk.co.jp/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 従業員の健康意識を高めるための健康経営

事業の内容上従業員に健康課題が生じやすく、従業員自身が健康意識を高めないといけないと感じていた中で健康経営の取り組みを知り、従業員の健康意識を高める目的で健康経営を開始。



### 特徴的な取り組み内容

#### 隔週水曜日は健康推奨日

もともとノー残業デーとしていた第1・3水曜日を早く帰って健康に良いことをする日(健康推奨日)として定め、従業員に何かしら運動に特化したことをしてもらう日を設けている。また、健康推奨日にはプロの鍼灸師に来社してもらい、施術を通して身体のメンテナンスの重要性を実感してもらっている。



社内での鍼灸師による施術の様子

### 健康経営の実践による効果

#### 健康に自ら取り組む従業員の増加

健康推奨日を設けるようになってから、皆で健康に取り組む日があり自然に運動ができるようになった他、身体の調子の変化を感じるようになった従業員もいる。また、プロの鍼灸師による施術を受けることで普段のケアにも気をを使うようになり、結果として当たり前運動する職場風土ができ、身体の痛みで休職する人もいなくなった。



## 2022年度健康経営推進計画

### ▼スローガン▼

#### 職人に学ぶ腰痛・肩こり対策



#### 1 取り組みの背景

最初は健康に関する個人面談を従業員全員に実施した結果、従業員の半数以上である、33人中19人が腰痛・肩こりの症状があると回答したことから対策の必要性を感じ始めた。それと同時に仕事柄付き合いのあるインテリア内装を施工する職人が身体のケアとして日頃の運動と月1回の鍼灸師に通っていることを聞き、そこから着想を得て取り組みを開始した。

#### 2 取り組みの目標

3年前から始めた取り組みであり、最終的には腰痛・肩こりの症状がある人をなくすことを目標としている。



#### 3 具体的な取り組み内容

隔週水曜日は健康推奨日として従業員各自になんでも良いので健康に特化したことを行ってもらおうとしている他、プロの鍼灸師に来社してもらい従業員はマッサージや針の施術を受けられるようにしている。

#### 4 取り組みの結果

取り組み始めて3年目となる今年は、もともと19人いた腰痛・肩こりの症状がある人が4人にまで減っており、着実に効果が出ている。また日々の仕事の中でも身体のケアに気をを使う従業員が増え、身体の痛みなどで休職する人はいなくなった。



# ▶ 職場でできる小さな健康施策の積み重ねで 従業員の健康意識を高める

## 03



### 南双サービス株式会社

所在地 福島県 業種 サービス業(他に分類されないもの) 従業員数 99名  
https://www.snanso.co.jp/

#### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

##### 経営課題解決のために取り組む健康経営

今後の就労人口不足が懸念され、幅広い人材確保・育成を経営課題に掲げている中で、従業員が健康になることによる離職の防止や企業イメージの効果がある健康経営に注目し、取り組みを開始。



#### 特徴的な取り組み内容

##### 会社で継続できる健康施策

- 「姿勢を正しくするだけで腹囲が減る」というアドバイスを参考に全社で姿勢矯正クッションを導入。現在では普段の業務の中であっても7割の従業員が使用するようになった。
- ベジファーストを知識として知ってもらうだけでなく、普段から習慣づけられるように会社での一部費用補助のもとで仕出し弁当に生野菜を付けて提供するようにしている。



生野菜付きの仕出し弁当

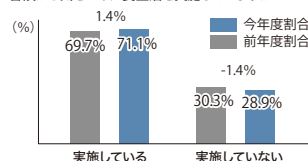
#### 健康経営の実践による効果

##### 従業員の健康意識向上

ブライト 500 の取得・県知事からの表彰により新聞取材を受けたことや日々の業務の中でも健康行動を積み重ねてきた事で、従業員の健康意識が高まった。特に社内で行っている健康アンケートの回答として食生活に気を遣う人は全従業員の7割にも達している。

##### 【食生活について】

生活習慣病の予防や改善のために、普段から気をつけた食生活を実施していますか？



## 2022 年度健康経営推進計画

### スローガン

#### 運動習慣と食生活への意識を高め腹囲を下げる



#### 1 取り組みの背景

協会けんぽが提供してくれる健康診断結果における値の県平均・全社平均を見たところ、生活習慣病に関係する数値に加え腹囲が県平均を大きく上回っていることが分かり、会社としての課題感を持つようになった。中でも腹囲は非常に分かりやすい健康指標であり、腹囲の数値が下がれば他の生活習慣病に関する数値も必然的に下がると思い取り組みを始めた。

#### 2 取り組みの目標

多くの健康に関する値を下げていきたいと思っていたが、その中でも最も分かりやすい腹囲リスク保持者を下げることが目標とした。具体的には2026年までに現状値の64%から県平均37%を下回る35%となるように設定した。



#### 3 具体的な取り組み内容

運動習慣の定着として運動に関する講習会を開催したほか、社内公募で募集したウォーキングイベントとして定時後にサンセットを眺めながらウォーキングを行うJヴィレッジサンセットウォークを開催した。また、食生活改善としてベジファースト推奨の情報発信をしつつ会社提供のお弁当に生野菜を付けて提供するようにしている。

#### 4 取り組みの結果

取り組みの結果、運動習慣や食生活に気を遣う従業員が増えてきた他、健康に関する社内企画を通じて健康に対して前向きに取り組む従業員が増えたという。



取り組み事例

健康意識の向上・企業風土の変化

職場の生産性向上

人材の採用・定着

企業業績の向上



# 働きやすく、やりがいを見いだせる職場で 職場の生産性向上

## 04



### くどう皮ふ科 医療法人

## 医療法人藤風会くどう皮ふ科

所在地

熊本県

業種

医療法人

従業員数

15名

<https://www.kudohifu.com/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 職員自身が働きやすくやりがいを見いだせる職場を目指して

三年前に代替わりした際、残業が常態化している職場の環境を改善したいと思い、診療時間の短縮や増員を行なった。そんな中で、職員自身が働きやすい環境でやりがいを見いだせる職場を作りたいと考え健康経営に注目をし、取り組みを開始。

### 特徴的な取り組み内容

#### 自然と健康経営に主体的になれる仕組みづくり

- 職員が自発的に勉強したい、スキルアップしたいと思う気持ちを育むために、資格取得の教材費・受験料や学会やセミナーへの参加費・旅費などを全額支援している。
- 美容に興味のある女性の多い職場だからこそ、美容機器のトレーニングを兼ねて、職員同士がペアを組んで施術ができる場を設けることで職員のスキルアップだけでなく、コミュニケーションを促進する取り組みを行っている。
- 健康経営施策の推進にあたってはあえて誰が意見を出したのかわからないようにした上で意見を募ることで職員が気兼ねなく意見を出せるよう心掛けている。



美容機器のトレーニングの様子

### 健康経営の実践による効果

#### 健康経営実現のカギは職員ではなく、経営者の意識改革

経営者が、健康経営を実践することで職員を大事にするというメッセージを出すことで、次第に職員が無理なくワークライフバランスを保ちながらも、モチベーションが高まり、職場が活性化する。職員の高いモチベーション、エンゲージメントに加え、組織としてのコミュニケーションが高まることで業務が効率良く回り、患者数が伸びている中でも残業時間は取り組み前より減少している。



## 2022年度健康経営推進計画

### スローガン

#### ペアで取り組むコミュニケーションの促進



#### 1 取り組みの背景

コロナ禍により納涼会や忘年会といった従来型のコミュニケーションが取れなくなっていたことに加え、新たに若い職員を加えたことで人数・年代幅が拡大していたため、なかなか職員全員でコミュニケーションを取ることが出来ていないと感じ、取り組みを始めた。

#### 2 取り組みの目標

職種や年代の区分を超えてコミュニケーションを取れるような職場づくりを行うため、全員がお互いを知る機会を持てるようにコミュニケーション回数を目標指標として設定した。



#### 3 具体的な取り組み内容

職員同士がペアになりコミュニケーションを取ってもらう機会を設けている。その際、コミュニケーションが取りやすいように①近隣の運動施設(ジム・プール)の法人契約②近隣のスムージー店のドリンクを配布③看護師の施術可能な美容機器の無償開放を行い、土曜日の半日勤務の後等にいずれかをペアでめぐってもらった仕組みにした。

#### 4 取り組みの結果

取り組みの中でも特に③は好評で、職種や年代を超えたコミュニケーションの促進につながった。看護師と医療事務の間のコミュニケーションが取りやすくなったことで、職員同士の連携も良くなり、業務の生産性向上にもつながっている。





# 健康経営の取り組みをSNSで発信、生産性向上につなげる

# 05



## 株式会社長田工業所

所在地 福井県 業種 建設業 従業員数 18名

<https://www.osadaindustry.com/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 総務社員自身がメンタルヘルス不調に、メンタルヘルスの大切さを実感

総務社員自身が以前の職場でメンタルヘルス不調になった経験があった。その後、この会社で働き続ける中で従業員の色々な悩みに気が付くようになった。メンタルヘルスの大切さを実感してから、従業員と1on1で話をする機会を設けて従業員の心の声を聴くようになったことが健康経営の最初のステップである。



### 特徴的な取り組み内容

#### 健康経営の取り組みを社内外に SNS で発信

以前は代表が毎日 SNS で自社の発信をしていたが、1人で発信しても従業員に浸透することは難しいと感じていた。今では担当者を設置して、個人ではなく会社の取り組みとして朝イチ研修や置き社食などの健康経営関係を社内外に発信し取り組みを浸透させている。



SNS による健康経営の取り組みの発信



朝イチ研修による禁煙促進の情報発信

### 健康経営の実践による効果

#### コロナ禍の中でも生産性が向上

総労働時間などを分析しているが生産性の向上を実感している。生産性は時間当たりの粗利で計算しており、2021年と2022年を比べると14.7%改善している。コロナ禍で苦しい2年間だったが生産性指標は上がっている。



## 2022 年度健康経営推進計画

スローガン

### 新規入職者の喫煙を防止



#### 1 取り組みの背景

もともと喫煙率が高く、10年前からは6割が喫煙者で、協賛会社を含めるとタバコが当たり前の環境だったため、禁煙への取り組みに着目した。



#### 2 取り組みの目標

喫煙者を0にして事務所内・工場内を全面禁煙にしたい、という目標はあるが、現実的な目標として「まずはこれ以上喫煙者増やさない」という目標を設定している。



#### 3 具体的な取り組み内容

営業担当が営業スキルをアップするために朝礼時に5分間プレゼンテーションをする機会として朝イチ研修を開始、その中で禁煙に関する情報を発信している。



#### 4 取り組みの結果

喫煙者は1人減って2人となった。新卒採用で若手が入社したが喫煙はしていない。今後、若年層の新入社員が増えた場合もしっかりと喫煙させない取り組みを続けていきたい。

取り組み事例

健康意識の向上・企業風土の変化

職場の生産性向上

人材の採用・定着

企業業績の向上





## ▶ 4社合同で健康プロジェクトを推進、 アブセンティーズムの改善で生産性向上を実感

# 06 高木建設株式会社

## 高木建設株式会社

所在地 長野県 業種 建設業 従業員数 82名  
<https://www.takagi-kk.co.jp/index.php>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 健康課題により生産性の低下が問題に

病気に罹る従業員や、労災やケガをする従業員が増えた時期があり、これでは生産性が落ちてしまうということで会社として健康経営に取り組んでいこうと考えた。



### 特徴的な取り組み内容

#### 4社合同で健康プロジェクトを推進

- 業種、地域が異なる4社合同健康研究会を設立。
- 健康に関する取り組みは毎年同じことの繰り返しで変化がなかったが、4社合同の取り組みを始めたことで各社から健康増進の共通の課題を話し合い、ネタが尽きなくなった。
- 本年度は禁煙と女性の健康プロジェクトを実施している。



4社合同健康研究会



女性の健康問題を幅広く知ってもらうための女性の健康かるた

### 健康経営の実践による効果

#### アブセンティーズムの改善で生産性向上

アンケートを実施しており、アブセンティーズム0日が42.1%から80.1%まで改善した。これにより現場が休みなく回るようになり生産性が向上したと実感している。



## 2022年度健康経営推進計画

### ▼スローガン▼

### 4社合同プロジェクトによる効果的な禁煙の呼びかけ



#### 1 取り組みの背景

以前より禁煙の呼びかけ（ポスター掲示、保健師による全体指導、個別指導）を進めてきたが、喫煙者の人数が減少しなかった。そこで、「4社合同禁煙プロジェクト」として1社単独では取り組むことが難しかった、社内喫煙率改善に特化したプログラムを実施した。

#### 2 取り組みの目標

合同プロジェクトに参加している4社の喫煙者の10%が禁煙することを目標としている。



#### 3 具体的な取り組み内容

全従業員に対して喫煙状況の独自アンケートを実施、経営層による禁煙メッセージ宣言動画を作成し、従業員へ周知、禁煙の取り組みや体験談の従業員への共有、禁煙ポスターの制作・社内掲示を4社合同で実施した。アンケートで「なぜ喫煙しているのか」などについて聞いており、喫煙していない従業員にも聞いている。吸っている原因を深堀し、解消することを目指した。

#### 4 取り組みの結果

2019年は喫煙率が36%だったが、4社合同で取り組みを開始してから26.6%に下がった。





# ▶「予防」に注力した取り組みにシフトすることで 傷病日数が大幅減

## 07 静岡部品株式会社

### 静岡部品株式会社

所在地 静岡県 業種 製造業 従業員数 220名

<https://www.yazaki-group.com/company/subsidiary.html>

#### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

##### 若い従業員が病気を理由に退職

もともと、若年層に対して血液検査をしていなかった。2015年に若い従業員が病気になり、復職ができず、「何かできることがあったのでは」と考えたのがきっかけとなった。



#### 特徴的な取り組み内容

##### 「治療・再発予防」から「予防」を重視した取り組みに

健康経営に取り組み始めたときは「治療・再発予防」が取り組みの中心であったが、徐々に予防を重視した取り組みに注力している。ヘルシー弁当の提供のほか、静岡県との連携で血圧測定習慣化促進事業を開始。血圧リスクを見える化した。



血圧測定習慣化推進事業で使用する血圧計

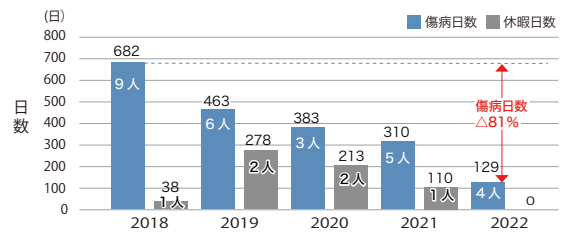


ヘルシー弁当

#### 健康経営の実践による効果

##### 傷病日数が大幅減、休職者も0人に

傷病日数が2018年の682日から2022年には129日まで減少した。休職人数も0人となり、健康経営の効果を従業員も実感している。



## 2022年度健康経営推進計画

### スローガン

環境を整え特定健康診断対象者数を下げる



#### 1 取り組みの背景

メタボリックシンドロームの割合に関して県・全国平均を下回るような取り組みをしたいと考えたのがきっかけであった。



#### 2 取り組みの目標

特定保健指導対象者の人数を2022年度には14人（前年度マイナス3人）とする。

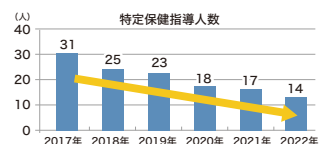


#### 3 具体的な取り組み内容

上司との仕事について相談する面談の中でも健康について相談できるように面談表を変更。より有給をとって病院に行きやすい環境を整えている。ラジオ体操は35年継続して実施、健康チェックコーナーや「健康の日」を毎月定め、ヘルシー弁当を提供している。

#### 4 取り組みの結果

特定保健指導の人数が2017年の31人から2022年には14人に減少した。



取り組み事例

健康意識の向上・企業風土の変化



職場の生産性向上



人材の採用・定着



企業業績の向上



# ▶ 職員に合わせた働きやすい職場が 離職を防ぎ採用にも効果

# 08



## A's 社会保険労務士法人

所在地 宮崎県 業種 専門・技術サービス業 従業員数 8名  
<https://an-shige.com/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### メタボ解消を目指した職場づくり

以前より働きやすい企業を目指していたが、代表を始めメタボリックシンドローム該当者やその予備軍の職員が増えてきた。そこで働きやすく職員の健康も維持できる方法として健康経営に着目し、取り組みを始めた。



### 特徴的な取り組み内容

#### 女性職員に合わせた働きやすい職場づくり

職員が全員女性という職場であり、小さい子供を持つ職員もいる中で安心して働いてもらえるよう就業時刻の15分前に帰宅できる仕組みを持つ他、年次有給休暇も入社日より12日付与している。また、女性だからこそその健康課題に対処できるよう就業中に女性の健康に特化した研修を実施している。



女性の健康に特化した研修の様子

### 健康経営の実践による効果

#### 働きやすい職場で離職を防ぎ、人を集める

健康経営は職員にとって働きやすい職場につながっており、ひいては離職の防止につながっている。小規模の事業所ながらも開業時から離職者1名はこの効果の表れであると言える。また、これらの取り組みを発信することが企業イメージ向上にもつながり、特に働きやすさを重視する人には大手企業とは差別化された人材採用効果があると感じている。



## 2022年度健康経営推進計画

### ▼ スローガン ▼

### 女性特有の健康課題に理解を深める職場づくり



#### 1 取り組みの背景

昨年度に法人として交友のあった知人女性が女性特有の病気でなくなってしまったことをきっかけに女性特有の健康課題に対して意識を持つようになった。また、職員が皆女性であることもあり女性特有の健康課題に対する支援は法人の責務であると考え、取り組むようになった。

#### 2 取り組みの目標

職員自身のリテラシーを高めることも目的とし、より多くの職員に女性特有の健康課題に関心を持ってもらうために健康診断における対象職員の婦人科検診の受診率100%を目標とした。



#### 3 具体的な取り組み内容

女性特有の健康課題に関して企業開催の健康関連課題セミナーを開催する他、女性の健康のみに関連するメルマガを社内で見覧している。  
また、健康診断における婦人科検診受診にあたっての金銭補助を行う他、健診受診日の振替にも柔軟に対応できる体制を取っている。

#### 4 取り組みの結果

本取り組みの結果、本年度全対象職員が婦人科検診を実施予定となっている。また、これらの施策を実施することで女性職員が自身の健康意識を高めただけでなく、代表者である男性も女性の健康について気を配るべき点が分かり、さらなる職場環境向上につながれるという。



# ▶ 健康意識を高め、就活生にも注目される ワークライフバランス向上のための健康経営

# 09



## ダイヤ工業株式会社

所在地 岡山県 業種 製造業 従業員数 101名

<https://www.daiyak.co.jp/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 取引先との何気ない会話がきっかけ

元より従業員の健康を大切にしている取り組みを行っている中で、取引先からの「健康経営優良法人でないのはもったいない」という会話がきっかけとなり、健康経営を開始。



社内のスポーツクラブ

### 特徴的な取り組み内容

#### 運動器年齢を月1でチェック

毎朝、他部署も含めた小グループで企業理念をテーマにして10分間コミュニケーションを取る時間を設け、この中で月に1回自身の運動器年齢も測っている。この取り組みにより従業員の健康意識が高まり、全社平均の運動器年齢が2020年度の平均30歳から2022年度の平均29.1歳に減少するなどの効果が表れている。



運動器年齢測定の様子

### 健康経営の実践による効果

#### ワークライフバランス向上の訴求が人材採用に効果

就活生のニーズとしてワークライフバランスが重視されている中で、ワークライフバランスを高める取り組みを進め、これらの取り組みを健康経営優良法人の認定の基にアピールすることは就活生への強い訴求点となっていると感じている。

## 2022年度健康経営推進計画

### ▼スローガン▼

### 残業時間の見える化とマネジメントの意識改善で残業時間を削減



#### 1 取り組みの背景

取り組みの発端は「定時で帰れている人は多いのに、なぜ残業が発生しているのか」という感覚からであった。そこから、健康づくり委員会に所属する人事担当者が部署・個人ごとの毎月の残業時間を調べた結果、特定の従業員に業務が偏っているという課題を発見した。その上で、特定の従業員の負担を早期に見つけ分担することができれば残業時間を削減することができるのではないかと考えて健康経営推進計画を立てていった。

#### 2 取り組みの目標

特定の従業員に負担が偏っている現状を是正し、全体としての残業時間を今より削減することを目指していった。具体的な数字としては1人当たり月4.5時間だった残業時間を1人当たり月4.0時間以下となるように設定した。



#### 3 具体的な取り組み内容

健康づくり委員会に所属する人事担当者が毎月の残業時間を集計・分析し、その結果を各部門長に伝えることに加え、部門長の意識改革を促すために、メンタルヘルスの研修を実施し、様々な角度から部下にかかる負荷を減らすことができるよう取り組んだ。

#### 4 取り組みの結果

この結果、実際に2月時点での同月比較で昨年度よりも残業時間は削減され、確実に昨年度よりも残業時間の削減につなげることができた。また、職場内での雰囲気も良くなり、より会社としての一体感が出てきたとも感じられている。これは、部門長の意識の変化が大きく、頭ごなしに残業しないよう言うのではなく、「なぜ負荷がかかっているのか」と考え、従業員に向き合うようになったことが要因だという。

取り組み事例

健康意識の向上・企業風土の変化

職場の生産性向上

人材の採用・定着

企業業績の向上



# ▶ 安心して働ける職場づくりが採用学生への紹介に繋がる



## 10 Techno State

## 株式会社テクノステート

所在地 神奈川県 業種 製造業 従業員数 147名

<http://www.techno-state.co.jp/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 従業員の健康意識向上を目指して

もともと、定期健康診断受診率100%には取り組んでいたが、2017年に就業時間内禁煙を実施すると共に、従業員に健康になってほしいとの思いから健康経営を開始。



ふじさわ歩くプロジェクトの皆さん

### 特徴的な取り組み内容

#### 認知症サポート

敷地内に認知症の方が迷い込まれたことが取り組みのきっかけであるが、従業員としても自身の両親が認知症となることが多い世代が多くいる中で、従業員の負担を減らせるよう従業員の相談に応じられる体制の整備や社内での認知症サポーター養成講座の実施を行っている。



認知症サポーター養成講座受講の様子

### 健康経営の実践による効果

#### 学生就活課へのアピールで新卒採用に効果

新卒採用の際に連絡を取っている学校の就活支援課の担当者らにブライツ500の取得をアピールすることで、会社への安心感を持ってもらえるようになり積極的に学生に声をかけてもらっている。また、健康経営優良法人の認定を取っていることは学生の保護者にも安心感を持ってもらえる材料となり、内定の決め手にもなりやすいと感じている。

## 2022年度健康経営推進計画

### ▼スローガン▼

### 従業員の声を分析し女性特有のがん検診受診率を高める



#### 1 取り組みの背景

もともと、女性特有のがんについての取り組みが出来ていなかったことを課題に感じていた。また、本社のある神奈川県と別工場がある福岡県でがん検診へのサポートが異なる中で会社として何が出来るかを考えたのがきっかけであった。また、この課題に取り組むにあたり、従業員が困っていることや女性特有のがん検診を受けていない理由をアンケートで調査・分析し、自社に合ったサポートの在り方を検討した。

#### 2 取り組みの目標

目標としてはより多くの従業員にがん検診を受診してもらうことを掲げ、数値としては現状の受診率 20%から半数の50%ががん検診を受診することを目標とした。



#### 3 具体的な取り組み内容

女性従業員に対して実施したアンケートの結果、「検診方法が分からない」「忙しくて行く時間がない」「婦人科に行くのをためらう」との意見が多かったことから、受診方法などを記載した独自のパンフレットを作成したほか、定期健康診断実施日に子宮頸がん検診車の派遣ができるように検診医療機関との調整を実施。

#### 4 取り組みの結果

実際のがん検診受診率はさほど伸びなかったが、これらの取り組みを通じて、着実に従業員の意識は向上し、より健康に對して主体的に行動する従業員が増えたという。



# ▶ 会社から大切にされていると従業員が実感、 入職者より高評価をうける



## 11 BIKEI

### 株式会社美警

所在地 北海道 業種 サービス業 従業員数 122名  
http://www.bikei-946.jp/

#### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

##### スタッフの高齢化による健康課題が会社存続に関わる重要課題に

交通警備スタッフには高齢化や若手の採用不足という課題がある中で、従業員に1年でも長く働いてほしいと考えている。その中でもスタッフの食生活が炭水化物中心になっており、このままでは生活習慣病を患い不健康になると感じ始めたことがきっかけである。



#### 特徴的な取り組み内容

##### 個人カルテを作成、自身の食生活改善のきっかけに

定期健診の結果をもとに血圧や糖質などの異常値や各自の生活習慣として食事の時間・量、睡眠時間などを記載してもらい、各自が自身の食生活に気づきを持ってもらうきっかけとしている。



健康アドバイザーによるLINE健康相談



野菜たっぷりイベントの告知

#### 健康経営の実践による効果

##### 健康経営の実施は新規入職者に高評価

健康経営の効果として、従業員を大事にするマインドが新規入職者には評価されている。今年度の新規採用者6人全員から健康経営に関する日頃の取り組みに感謝をされている。

## 2022年度健康経営推進計画

### ▼ スローガン ▼

#### 野菜たっぷりイベントを通して健康診断結果の数値改善



#### 1 取り組みの背景

スタッフの高齢化による健康課題は会社の事業存続に関わる重要課題。定期健康診断の結果において、測定値が許容範囲を超えている従業員が多くいることが判明した。



#### 2 取り組みの目標

減量して血圧・血糖・脂質の数値を適正値に改善する。具体的には適正値から外れているスタッフの数を2024年までに半数に減らす。(30人⇒15人)



#### 3 具体的な取り組み内容

- 個人カルテを作成して、適切な食生活のアドバイスにつなげるほか、野菜たっぷりイベントを開催し、野菜摂取の重要性について啓蒙している。
- 任意で減量に挑戦する従業員を募り、減量に成功した従業員を表彰するようにしている。
- 任意で血圧値が高い従業員に測定結果を報告させ、グラフ化し従業員に気づきを与える取り組みをしている。

#### 4 取り組みの結果

6人の従業員が減量に挑戦し、28キロ～12キロの減量を達成した。血圧測定を行った従業員自身の気づきがあり、自ら健康管理を行うことになった。



# 健康経営を社内外にPR、ブライツ500取得が採用活動に好影響



## 12 日美商事株式会社

## 日美商事株式会社

所在地 東京都 業種 卸売業 従業員数 23名  
<https://www.nichibi-shoji.co.jp/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### メンタルヘルスで入院してしまった従業員がでてしまった

少人数企業であるため病気などで1人でも入院してしまうと、仕事に影響が出てしまうという課題感がもともとあった。過去に精神疾患で入院した従業員が出てしまい、健康意識を高めるようになった。



### 特徴的な取り組み内容

#### 健康経営を社内外にPRし無関心層を動かす

健康企業宣言をした当初は無関心層が多かったが、各部から選出した健康管理委員による会議や朝礼の場を通じて健康活動を推進することで全従業員の関心が高まってきている。また、エコステージなどの講演、電線新聞などの取材にも積極的に応じて健康経営をPRしている。



健康管理委員による会議



朝礼時のストレッチ

### 健康経営の実践による効果

#### ブライツ500取得で採用に好影響

ブライツ500取得企業であることを前面に出して募集をした結果、目に見えて応募人数が増加した。また、応募いただいた方からは健康経営やSDG'sといった単語が出てきており、ブライツ500認定企業だからこその安心感から応募してもらったと感じている。

## 2022年度健康経営推進計画

### スローガン

#### 事業継続のための感染症対策



#### 1 取り組みの背景

東京商工会議所で感染症BCPがコロナ前より出ていた。これがきっかけではあるが、人数が少ない会社であるため、集団で感染症に罹患した場合、部としての機能すら存続できない可能性があるという危機感も抱えており、事業継続の対策として開始した。

#### 2 取り組みの目標

インフルエンザの予防接種率の向上を目指す。現状75%であるが90%まで2023年度まで向上させる。



#### 3 具体的な取り組み内容

- 東京都福祉保健局の「職場で始める感染症対応力向上プロジェクト」を従業員全員で受講し感染症の知識習得を行い、更に新型コロナウイルス感染症に対応した受講と共に「感染症BCP」の改訂を実施した。
- インフルエンザの予防接種の費用を全額会社負担にして接種率の向上を目指すことにした。また、全従業員に情報を届けるようにPR活動を行った。

#### 4 取り組みの結果

21年度は65%の接種率であったが、22年度は75%となり10%の改善が見られた。23年度の結果はこれからである。



# ▶ ブライト500取得で 健康支援企業としてのブランドイメージアップ



## 13 ARROW

## 株式会社アロー

所在地 東京都 業種 娯楽業 従業員数 12名  
<https://arrow-inc.tokyo/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 企業の健康経営担当者の悩みを知るために始めた健康経営

自社の事業として顧客企業に集団での運動指導を提供しているため、顧客企業の健康経営担当者とは話をすることが多くあった。その中で、企業の健康経営担当者の悩みをより深く知るために取り組みを開始した。



### 特徴的な取り組み内容

#### オンライン運動会

オンライン環境下でロコモテストや片脚立ちといった体カテストを行う会を年に1~2回のペースで実施している。当初は働き方が変化する中で従業員同士のコミュニケーションを取るための取り組みだったが、今では自社で提供するコンテンツのひとつとして他社や地域住民とも一緒に楽しみながら行っている。



オンライン運動の様子

### 健康経営の実践による効果

#### ブライト500認定により健康経営関連の引き合いが増加

健康経営に取り組みブライト500に認定されたことで、健康経営に関する企業からの依頼案件が増えたと言う。特に大規模の会社からは「健康関係の施策をお願いするにあたって、健康経営の考えを分かった上で関わってくれているのが良かった」とも言われ、ブライト500に認定されたことで企業のブランドイメージが向上したと感じている。

## 2022年度健康経営推進計画

### ▼ スローガン ▼

### コミュニケーションの機会を作り従業員間の信頼を築く



#### 1 取り組みの背景

コロナウイルスによって、ランチや飲み会といったことができなくなったことに加え、会社の規模が大きくなり、従業員が増えてきたことで、従業員全員でのコミュニケーションが取れなくなってきていたことに課題を感じていた。また、ワークエンゲージメントの指標として測定していた「なんでも相談できる・信頼できる上司がいる」の項目はもっと高められると感じ取り組みを始めた。

#### 2 取り組みの目標

単純に従業員がコミュニケーションを取れる機会を提供するのではなく、きちんと効果のある取り組みをしていきたいと考え、「なんでも相談できる・信頼できる上司がいる」とアンケートで回答する人の割合を当初の60%から100%にすることを目標とした。



#### 3 具体的な取り組み内容

従業員同士の交流を設けるために部活を発足することやランチを食べる場所として会社の屋上を開放するなどをした他、年に1回の健康診断の後に「せっかく全員集まっているなら」ということで、午後は健康増進の流れでスポーツイベントを行うようにした。



#### 4 取り組みの結果

取り組みの結果、従業員同士の一体感が強まったと感じる。直近で従業員の1人にトラブルがあったが、他の従業員が率先して連携し対処する姿勢を見て従業員同士に信頼関係が築かれていることが感じられた。これは目標指標にも表れており、「なんでも相談できる・信頼できる上司がいる」と回答する人の割合は80%まで向上した。



# ▶ 女性活躍推進企業として従業員の心身の健康をサポートし、健康経営の発信をブランドイメージに繋げる



# 14



## 株式会社エルパティオ

所在地 愛媛県 業種 サービス業 従業員数 28名

<https://www.aroma-elpatio.com/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 女性の健康課題に向き合う企業として、まずは自社の従業員へ

自社事業が女性活躍推進企業として、女性の健康課題に向き合う事業を展開していることから、まずは従業員の健康課題に向き合うことが必須と考え、健康経営に取り組み始めた。



### 特徴的な取り組み内容

#### 個人の健康に向き合える健康管理ノート

従業員自身が自分自身の健康課題に気付き、向き合えるように健康診断で指摘されたことや日々自身が感じている健康の悩みを記入する健康管理ノートを個人ごとに作ってもらっている。健康管理ノートに記載した内容は毎月の健康相談や、社長面談など多くの場面で活用されている。



健康相談の様子



従業員の健康管理ノート

### 健康経営の実践による効果

#### 健康経営の発信を通じてブランドイメージを構築

自社の事業内容を発信する際にプライト500を取得していることも合わせて発信をすることで説得力を持った発信が出来ていると感じている。また、健康経営の発信をすることでTV、新聞の取材も受けるようになり、広く認知されるようになった。これにより企業イメージの定着や新たな事業進出の足掛かりにもつながっていると感じている。

## 2022年度健康経営推進計画

### ▼スローガン▼

### 個人の健康課題を記録する健康管理ノートをもとに健康診断結果をフォロー



#### 1 取り組みの背景

毎月従業員の健康相談に乗ってもらっている漢方医・心理カウンセラーの先生と会社としての健康課題を話す中で、健康診断の結果がそのままにされているのは良くないという話が出たことをきっかけに会社として健康診断結果をフォローできていないという課題があることに気付き、この取り組みを始めた。

#### 2 取り組みの目標

健康診断の結果の中でも特に「要精密検査・要医療率」が放置される現状を改善するため、会社全体での「要精密検査・要医療率」を下げることを目標とし、数値としては33%から20%まで下げることとした。



#### 3 具体的な取り組み内容

従業員個人が自身の健康課題にきちんと向き合えるように3ヶ月に1度、健康管理ノートに健康診断での指摘事項や自身が感じている健康の悩みを記入してもらっている。この記入内容には社内の看護師資格を持つ従業員が従業員の悩みに対してアドバイスをしている他、漢方医・心理カウンセラーの先生との健康相談の中でも活用されている。

#### 4 取り組みの結果

取り組みの結果、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーが向上し、健康意識が高まり、従業員の健康状態が改善された。これは取り組み開始前までは体調の悪化を理由にした突発的な休みが生じていたもの今では、体調不良を理由とした突発的な休みは少なくなった他、「要精密検査・要医療率」が18%まで減少していることにも表れているという。



# 15 KITA KIKAI

## 喜多機械産業株式会社

所在地 徳島県 業種 卸売業 従業員数 246名  
<https://kitakikai.co.jp/>

### 健康経営に取り組み始めたきっかけ

#### 自社の経営理念と健康経営の考えの一致

会社を次世代につなぐために、何を軸とするか模索しているときに「お客様により良いサービスを提供するためには、自分たちが元気で笑顔でいる必要がある」と考えた。健康経営の方向性と自社の経営理念として考えていたものがマッチし取り組みを強化した。



### 特徴的な取り組み内容

#### 体成分を見える化し、無関心層を動かす

KITA Active Life Challenge ! と称し、体組成計を使って毎年2回、自分の体を測定、数値化しインセンティブを設けて健康の維持、改善、向上を後押ししている。



InBodyによる測定の様子



営業所に設置されたトレーニングマシン

### 健康経営の実践による効果

#### 健康経営がパートナーシップの構築となり営業の切り口に！

健康経営の情報交換の場で県内企業とよく集まる機会がある。その場で営業担当ではなく、社長や健康経営の推進者が情報交換の場で繋がりを作ることができる。いままで会社の接点は営業担当者だけだったが、接点が増えることで、情報交換の機会が増え、SDGs17 パートナーシップの構築にもつながっている。



## 2022年度健康経営推進計画

### ▼ スローガン ▼

KITA Active Life Challenge ! で主体的な運動習慣を



### 1 取り組みの背景

健康意識の高い人はすでに自分で運動しているが、一方、健康診断で毎年引っかかっている人もおり、「健康経営で改善されたか」というとまだ健康に無頓着な人もいることが課題だった。そこで、InBodyを用い健康診断とは違う数値を見ることで、日頃運動に興味のなかった従業員の気付きのきっかけになればと思い、スタートした。

### 2 取り組みの目標

「前回のポイントより1点でも向上させる」という小さな目標をクリアしつつ、2030年には全従業員のInBodyの数値が60点以上になることが着地である。



### 3 具体的な取り組み内容

体成分分析装置 InBody で毎年2回体成分を測定し気付きを与えること以外に電動自転車を従業員に無料貸し出しをしたり、ランニングマシン・トレーニングマシンを営業所に設置し、能動的な運動機会を増やすための取り組みをしている。



### 4 取り組みの結果

半年で総参加者の半分以上の点数がUP、80点以上の従業員が10人から13人へととなった。





## 健康経営を始めるにあたってよくある疑問にお答えします!



**Question :** 保健指導と特定保健指導って何が違うのですか？



**Answer :**

どちらも生活習慣病の予防、健康増進を目的としています。保健指導は広義の健康増進に向けて運動・食事・睡眠などの生活習慣の改善、特定保健指導はメタボリックシンドロームに着目した生活習慣の改善を目的としています。

### 保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められた労働者に対して、生活習慣病の予防や健康維持・増進を目的として、医師、保健師や地域産業保健センターなどが運動・食事・睡眠などの生活習慣の改善の助言を行うことをいいます。事業主、保険者が努力義務として従業員に提供するものとされています。



### 特定保健指導

特定健診※で肥満リスク、血糖値、脂質値、血圧値、喫煙歴よりリスクが高い被保険者・被扶養者に対して医師、保健師などから提供される保健指導。該当するリスクによって動機付け支援と積極的支援が行われ、対象者が自らの健康状態を把握し、生活習慣改善の行動目標を設定・実施できるように支援することをいいます。保険者の義務とされています。

※特定健診：40歳～74歳を対象としたメタボリックシンドロームに着目した健診。特定保健指導の対象となるかどうかを判断する。

(参考)厚生労働省 特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き(第3.2版)



**Question :** ストレスチェックって何でしょうか？実施する上でなにか注意することはありますか？



**Answer :**

ストレスに関する質問票に記入し、集計・分析することでストレスがどのような状態にあるかを調べる検査です。労働者の個人情報適切に保護され、労働者が安心して受けることができる仕組みを作る必要があります。

### ストレスチェック



労働者が50人以上いる事業者はストレスチェックを実施することが義務付けられています。質問票を労働者に配って、医師などの実施者が回収し、労働者の面接指導や結果の集団分析を行い、メンタルヘルス不調を未然に防止します。

労働者のプライバシーの保護、不利益となる取り扱いの防止のため、結果の扱いには注意が必要です。具体的には、第三者や人事権を持つ職員が、記入の終わった質問票の中身を閲覧したり、結果を本人の同意なく入手したりすることは禁止されています。また、集団規模が10人未満の場合は、個人特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはいけません。

(参考)厚生労働省 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル

会社を元気にする  
アイデアをご紹介！



経済産業省  
*Ministry of Economy, Trade and Industry*