

認定法人取り組み事例集

2025

中小規模法人部門



法人別・業種別の認定法人数

健康経営優良法人 2025（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	
	健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025
会社法上の会社等、土業法人、その他、国内法に基づく法人	16,018	19,009
特定非営利活動法人	26	30
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	239	259
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	411	449
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）	39	49
合計	16,733	19,796

(令和 7 年 3 月 10 日時点)



業種別の認定数

業種分類	認定法人数		
	健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025	昨年度比 上昇率
農業	25	37	48%
林業	14	17	21.4%
漁業	6	5	-16.7%
鉱業	5	3	-40%
採石業	11	11	10%
砂利採取業	3	3	0.0%
建設業	3,848	4,620	20.1%
製造業	3,650	4,474	22.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	131	151	15.3%
情報通信業	679	798	17.5%
運輸業	1,271	1,456	14.6%
郵便業	0	0	-
卸売業	1,249	1,512	21.1%
小売業	750	876	16.8%
金融業	170	187	10.0%
保険業	677	724	6.9%
不動産業	276	335	21.4%
物品賃貸業	74	79	6.8%
学術研究	9	13	44.4%

業種分類	認定法人数		
	健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025	昨年度比 上昇率
専門・技術サービス業	700	833	19.0%
宿泊業	51	56	9.8%
飲食サービス業	122	137	12.3%
生活関連サービス業	149	197	32.2%
娯楽業	61	76	24.6%
教育	31	34	9.7%
学習支援業	40	55	37.5%
医療	72	73	1.4%
福祉	274	305	11.3%
複合サービス事業	40	59	47.5%
サービス業 (他に分類されないもの)	1,209	1,391	15.1%
公務 (他に分類されるものを除く)	0	0	-
その他	404	462	14.4%
不明	17	30	76.5%

(令和 7 年 3 月 10 日時点)

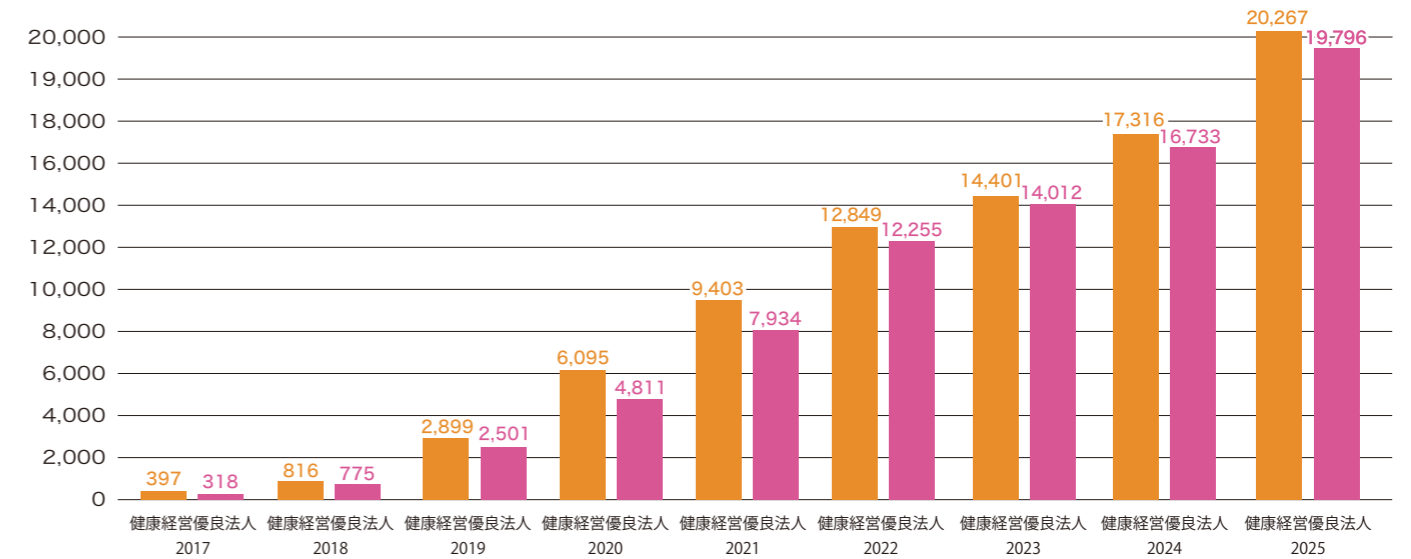


健康経営優良法人 2025（中小規模部門）の申請状況

健康経営優良法人 2025（中小規模部門）の申請状況

令和 6 年 8 月 19 日から 10 月 18 日の期間で申請受付を実施。2 万件を超える 20,267 法人から申請があり、19,796 法人が認定されました。「ブライト 500」への申請件数は、令和 6 年度新設した「ネクストブライト 1000」の影響もあり、4,224 件となりました。

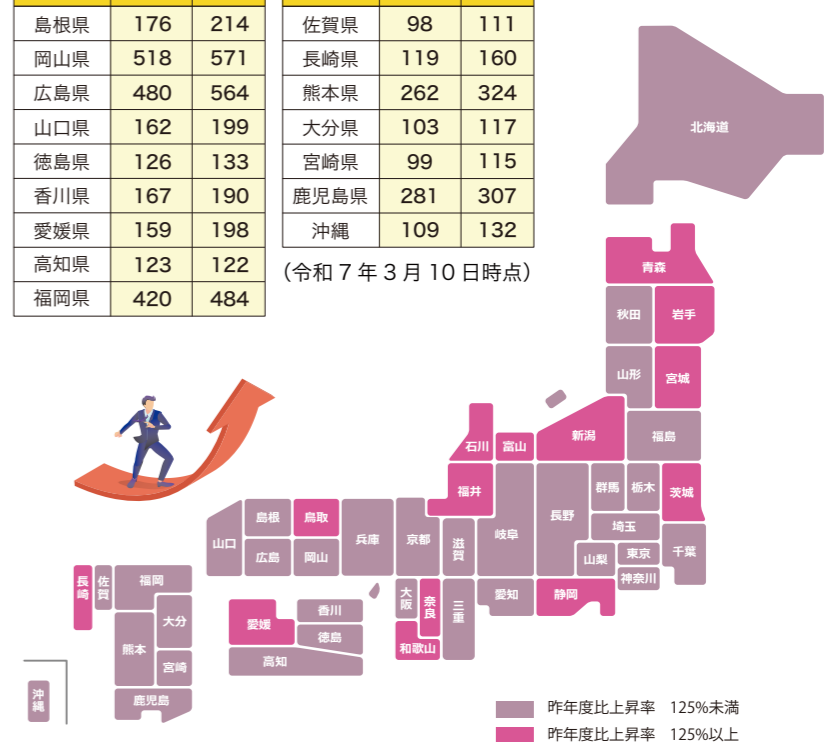
【健康経営優良法人（中小規模部門）の申請・認定状況の推移】(令和 7 年 3 月 10 日時点) ■ 申請数 ■ 認定法人数



健康経営優良法人 2025（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	
	健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025		健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025		健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025		健康経営優良法人 2024	健康経営優良法人 2025
北海道	614	726	福井県	160	203	島根県	176	214	佐賀県	98	111
青森県	166	235	山梨県	111	126	岡山県	518	571	長崎県	119	160
岩手県	126	158	長野県	552	667	広島県	480	564	熊本県	262	324
宮城県	419	529	岐阜県	353	460	山口県	162	199	大分県	103	117
秋田県	144	161	静岡県	576	703	徳島県	126	133	宮崎県	99	115
山形県	313	384	愛知県	1,871	2,141	香川県	167	190	鹿児島県	281	307
福島県	282	296	三重県	345	396	愛媛県	159	198	沖縄	109	132
茨城県	290	375	滋賀県	220	263	高知県	123	122			
栃木県	192	224	京都府	346	410	福岡県	420	484			
群馬県	288	354	大阪府	2,046	2,319						
埼玉県	334	395	兵庫県	728	826						
千葉県	286	342	奈良県	171	213						
東京都	1,156	1,413	和歌山県	105	132						
神奈川県	449	525	鳥取県	101	107						
新潟県	276	359									
富山県	137	187									
石川県	174	226									

(令和 7 年 3 月 10 日時点)



▶ わしくは ACTION ! 健康経営の HP にてご確認ください。 <https://kenko-keiei.jp/>



健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）の取り組み事例

CASE 01 山形陸運株式会社

健康経営を通じて運輸業界全体の安心感・信頼感の醸成に繋がりたい



CASE 02 株式会社アイザック・トランスポート

長距離運転手の特徴や課題に寄り添った取り組みで働きやすい環境を構築



CASE 03 山八商事株式会社

従業員との対話を重視し、従業員の声を反映した取り組みで健康意識を改善



CASE 04 株式会社セルヴァンスポーツ

健康指標・効果を見える化することで、経営戦略である健康経営を推進



CASE 05 オーエス株式会社

小さな取り組みから開始し、継続することが健康経営の成果につながる



CASE 06 株式会社シアーズホームグループHD

環境づくりを通じて従業員の心身の健康を高め、意識の変化を実現



CASE 07 株式会社HYK

小規模事業者だからこそできる健康経営がある



アイコンの説明

- きっかけ
- 取り組み
- ポイント
- 効果
- 今後の展望



本事例の見方

具体的な健康経営の推進計画

具体的な取り組みに加え、自法人における課題設定の着目点や効果検証方法の参考に！

掲載法人の業種・従業員数

自法人の業種・従業員規模を踏まえて取り組みの参考とする事例検索のガイドに！

もっと事例が知りたい方向けに！



ACTION! 健康経営・経済産業省 HP では多くの健康経営推進事例の情報を発信しています。気になった方は以下のQRコードからチェック！

健康経営優良法人
認定事務局
ACTION！健康経営



中小規模法人部門 取り組み事例集
(健康経営優良法人2024)



中小規模法人部門 取り組み事例集
(健康経営優良法人2023)





山形陸運株式会社

所在地	山形県山形市
従業員数	132名
業種	運輸業

健康経営を通じて運輸業界全体の
安心感・信頼感の醸成に繋がりたい

📍 ドライバーの健康リスクの高さを感じたことが健康経営開始のきっかけ

関連会社の従業員の方が、業務外に突然死されたことが健康経営に取り組みはじめてきっかけです。本当に突然のことでしたので、何か対策を講ずる必要があると考え、従業員の健康管理に着手しました。運送業やトラック運転手は特に生活習慣が乱れやすい職種だと認識しており、心疾患や脳血管疾患で亡くなる方や、健診結果でも有所見のある従業員の方も多く、健康経営が必要だと考えました。



📊 ウォーキングを実施する中で取り組みを分析し、新たな取り組みにつなげた

喫煙率低下へ向けた取り組みや、「定期健康診断」の再検査の受診勧奨の取り組みは、当初より継続的に行っていました。最近では、ウォーキングの取り組みに注力しています。やはり、心疾患や脳血管疾患等の予防にもなりますし、歩いたら歩いた分だけ健康になれると思っています。従業員に会社負担で歩数計を配

布し、歩数のアップ率を掲示したり、毎日平均1万歩以上歩いた方を表彰し、表彰金も支給しています。

また、従業員の歩数を測定するうちに、休日の歩数が平日の半分くらいであるということに気づきました。そこで、「Sunday3000」として「日曜日に3000歩以上歩くこと」にグループ単位で取り組むようにしました。その結果、日曜日の平均歩数を144%増加させることができました。

他にも、脳疾患による交通事故を未然に防止するため、対象者へ「脳ドック」の受診勧奨を行っているです。全額会社負担で、開始後6年間で118名実施してきました。会社としての費用負担はありますが、事故防止のためには、必要な事と考えて従業員には受診をしてもらっています。



🗨️ 健康経営に関する従業員との対話が組織浸透のポイント

従業員や労働組合になぜ健康経営を実践することが重要かを理解してもらうことが大事であると考え、「会社は、従業員の健康に積極的に関与しフォローしたい」と考えている事を説明し、コミュニケーションを図っています。ドライバー不足の中で、シフトに急に穴が開くということは、会社にとって大きな損失であり、カバーするドライバー等の長時間労働の要因にもなります。

「なぜそんなことまで言われなければならないのか？」等の声はありますが、会社が健康経営を推進することは、「従業員を守るため、従業員の家族と生活を守ることに繋がると」ことを粘り強く説明して、理解してもらっています。



🏆 健康経営優良法人の取得が就職先への安心感を生んでいる

健康経営実践の効果は「健康経営優良法人認定企業」としての求人応募があること、会社としてのブランドイメージ向上があげられます。高卒新卒者の求人面接の際に、「なぜ山形陸運を選んだのか？」と尋ねると、「福利厚生が充実した会社であり、健康経営優良法人認定を取得しているから」という回答が多くあります。特に高卒者の採用は保護者の意向も大きく影響するものと認識し

🔮 安心感のある業界を目指して健康経営の更なる推進を目指す

会社から従業員への健康に積極的に関与することは、「病気を未然に防ぎ、社員を守ることは、社員の家族と生活を守ることに繋がります。更には、結果として、「会社を守ることに繋がるものと考えています。」

今後も健康経営の取り組みを継続して、全体的にレベルアップをしたいと考えていますし、このような取り組みは、運輸業界全体への安心感・信頼感の醸成にも繋がられるものと考えています。



<https://yamagatarikuun.jp/>





izak

株式会社アイザック・トランスポート

株式会社アイザック・トランスポート

所在地	富山県富山市
従業員数	111名
業種	サービス業

長距離運転手の特徴や課題に寄り添った 取り組みで働きやすい環境を構築

① 業界のネガティブなイメージを払拭し、 運転手の健康状態を改善

当社は産業廃棄物の収集・運搬を行う会社であり、イメージが良いとは言えない業界に属しています。経営者がこうした「産廃業者だから」というネガティブな雰囲気嫌い、ポジティブなイメージを持ってもらうための社内外の活動にはもともと積極的に取り組んでいました。

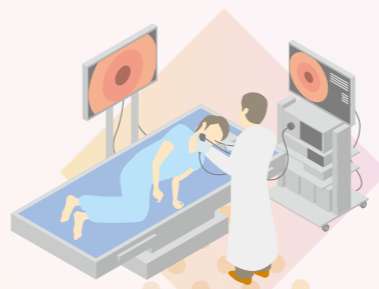
そうした中で、健康保険協会から健康宣言をしないか、と話をもらったことが健康経営への取り組みのきっかけでした。内容を拝見し、従来行ってきた活動をベースに十分に自社でもやれそうだな、と感じ、取り組みを始めました。さらに、当時の保険会社の担当者から健康経営をやらせないか、と声をかけられ、手厚いサポートもいただきながら、優良法人への申請



② 人間ドックや労働時間の詳細な管理で、 長く勤めてもらえるように

当初は社外アピールの意味合いが強かったのですが、特に運転手の健康状態は他の従業員と比べて悪い傾向にあり、こうした状況を改善できればと思い、継続して健康経営に取り組んでいます。

当社では人間ドックを会社負担にて毎年受診できるように整備しています。従業員は皆、人間ドックが当たり前になるぐらいに受けてくれており、一般的には毎年無償で受診できないことを知らない者も多いのではないのでしょうか。担当部長の声がきっかけでこの取り組みを開始しましたが、やらないよりはやったほうが早期発見につながるし、病気等で社員が辞めてしまうことのほうが心苦しいので、今も継続しています。



また、当社では特別条項付き36協定を締結しており、定められた時間外労働は単月で「80時間以内」ですが、時間外労働と休日労働の時間を合計して「50時間未満」を目標としています。一般的な製造業であれば基準は60時間と理解しており、運送業もこれと同等の基準が求められるようになると捉えてこのように設定しました。

全乗務員が目標を達成するために、デジタル式運行記録計を用いて、労働時間の詳細な管理を行っています。記録から目標値を超える可能性がある乗務員に対しては、法律に沿った休憩時間の取り方を、安全管理部から根気強く直接指導しています。また、配車変更などの措置を取ることもあり、部署横断的に取り組みを進めています。

③ 人手不足のなか低い離職率を実現

視察に来た方から、社内の掲示物等を見て「健康経営優良法人の認定をとっているんだね」と言われることもあり、見ている人は見ているのだな、と感じます。一定程度、働きやすい環境を形成できているのではないかと思っており、業界としては運転手不足が問題となっておりますが、当社の運転手の離職率は平均して3年に1名程度と、とても低いです。



④ 長距離運転手特有の課題を踏まえた対策や 予防策を実施

業態的に、長距離運転を担う従業員は勤務が不規則で一人の時間も多いたが、健康経営推進の観点で課題と感じます。さらに2024年から開始された働き方改革に伴う1日の勤務時

間の制限により、宿泊せざるを得ないケースが増えています。そうなるとう健康的とは言えない飲食を行う頻度も増え、健康管理の難しさは増えています。

当社では現在、35歳以上の従業員の半数以上のBMIが25を超えています。こうした従業員を減らすべく、朝礼に参加する従業員は、原則ラジオ体操を行うことにしています。このように、業界や職種の特徴や、特有の健康課題の元で行える取り組みの検討・工夫を進めています。さらに、社内にサイクリング機器、シャワールーム、男女別の休憩室を配備し、運転手が会社に戻ってきたときに過ごしやすい環境づくりも意識しています。喫煙率の改善についても難しさを感じているものの、できる限りサポートしたいと考えています。



また、気温に合わせてファン付き作業服や電熱ベスト、ドリンクの支給なども行っていますが、こうした取り組みも継続していきたいです。

<https://www.izak-transport.jp/>



アイコンの説明

- きっかけ
- 取り組み
- ポイント
- 効果
- 今後の展望



社会に、不動産に、透明性を
山八商事株式会社
 OLD&NEW
 YAMAHACHI GROUP

山八商事株式会社

- 所在地 愛知県蒲郡市
- 従業員数 28名
- 業種 不動産業

従業員との対話を重視し、従業員の声を反映した取り組みで健康意識を改善

経営層や従業員の健康トラブルにより、健康経営に取り組むことを決意

先代社長が病気で亡くなったこと、そして通勤途中に従業員が突然亡くなるという出来事をきっかけに、現在の代表取締役が従業員の健康を意識し始めました。蒲郡商工会議所において健康経営の話を聞いたことを契機に、健康経営に取り組むことを決意しました。



健康経営施策の検討にあたっては担当者として従業員との密なコミュニケーションがポイント

健康経営の担当者は健康経営アドバイザーの資格を、代表取締役は健康経営エキスパートアドバイザーの資格をそれぞれ保有しています。推進体制として健康経営推進担当を設け、代表取締役と連携しながら年間を通じた施策スケジュールを策定しています。

サラダランチで食生活の改善を促進

若い男性従業員が多かったこともあり、炭水化物中心の偏った食生活が課題とされてきました。さらに、年一回実施する健康習慣アンケートでも食生活改善が課題であるとわかりました。



このような背景から、従業員が気軽に野菜を摂取できる取り組みとして改善を重ねています。この休憩エリアは、安心できる空間となっており、心理的安全性の確保にも寄与しています。



継続的に健康経営に取り組むことで従業員の健康意識が徐々に変容

健康経営に取り組むことで、従業員の健康意識が変わったと感じています。過去に実施した健康イベントやセミナーでは「業務で参加できない」との声がありましたが、現在では原則全員参加となり、積極的に取り組んでいます。その結果、従業員の健康意識が確実に向上していることを実感しています。

全従業員を巻き込み、女性の健康について考える機会を創出

従業員の構成が変化し、女性従業員が全体の約半数を占めるようになったことを背景に、女性特有の健康課題にも重点的に取り組むようになりました。

一方で、管理職は全員男性という状況があり、女性従業員が相談しやすい環境であることが課題でした。このため、全従業員を対象に「女性の健康」をテーマとした研修を実施し、性別を問わずリテラシー向上を図っています。

また、女性従業員の意見を基に女性専用休憩エリアを設置しました。使用感を確認しながら、目立たない場所への移動や設備の変更(例:ベッドからソファへの変更)を行い、



<https://ys-group.co.jp/>



アイコンの説明

- 🕒 きっかけ
- 👥 取り組み
- 📌 ポイント
- 🎯 効果
- 🔮 今後の展望



株式会社セルヴァンスポーツ

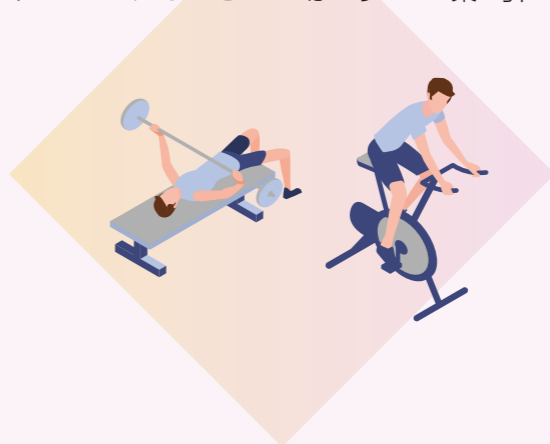
所在地	山形県山形市
従業員数	37名
業種	娯楽業

健康指標・効果を見える化する事で、
経営戦略である健康経営を推進

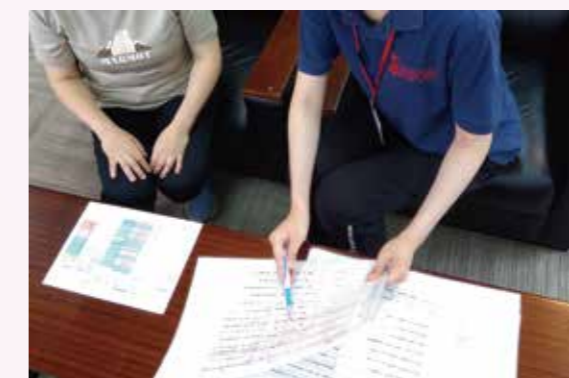
④ 中小企業同友会の人を生きかす経営の考えが健康経営実施のきっかけになった

2018年に先代より経営を引き継ぎました。その際に中小企業同友会の人を生きかす経営を基に、経営理念や十年ビジョンを見直す中で、「健やかな幸せ（健康）」が本来に重要であると気づきました。我々はスポーツジムとして健康を人々に伝えていく立場であり、まずは自分たちが健康を体現しなくてはならないと感じていました。

ちよつと、コロナ禍によりスポーツジムも大きな影響を受け、社員さん・パートナーさんも気持ちの面で難しい状況だったところもあり、わが社自身が健康経営をしつかりと実施し、乗り越える必要があると感じて取り組みを始めました。



④ フィジカル、メンタルの専門家と連携し取り組みを高度化した



フィジカル、メンタル、ソーシャルの三つが良好な状況になって健康であると考えていましたが、わが社だけではどうしても見が足りない部分がありました。そこで、フィジカル面については米沢栄養大学の運動生理学の先生と一緒に取り組みを開始しました。週休3日制の変形労働時間の検討をする中で、1日の集中力改善に関する研究と一緒に、昼休みは昼寝より少し散歩した方が良かったという結果を得ました。

また、メンタル面のケアは以前より取り組んでいましたが、第三者である専門家の面談も必要と考え精神科医、産業医の先生にわが社の健康経営推進部に入っていたいただき取り組みを推進しました。

④ 健康指標の見える化が社員さん、パートナーさんに新たな気付きを与えた

健康指標の見える化に取り組みることにより従業員・パートナーの健康増進の取り組みを推進しています。わが社では体成分測定、姿勢測定などを行っています。データサイエンティストにも入っていただきBーツールを使いプレゼンテーション、アブセンティーズムとの紐づけを行いました。もちろん、インストラクターの従業員・パートナーが多いため、体成分やBMIなどの成績は非常に良いのですが、姿勢のスコアが悪く、肩こり腰痛のリスクで生産性が下がっているということが分かりました。このような状態であることを見える化することで、健康だと思っていた従業員・パートナー自身の気づきになり、体のケア・ストレッチなどの取り組みの重要性を改めて認識しました。



また、従業員・パートナー同士でフィットネススコアを競う健康表彰制度を実施しています。ここで競うのは絶対値ではなく、個人のスコアの伸び率を競っており内臓脂肪部門、フィットネススコア部門、姿勢測定部門などアワードを実施すると大変盛り上がります。ちなみに、フィットネススコアの一位は80歳の男性パートナーさんでした。このような取り組みを行うことがコミュニケーションの循環につながり、ヘルスリテラシーの向上に寄与していると感じます。

④ 生産性損失額の低下、エンゲージメント向上に寄与している

健康経営の取り組みを実施することで、生産性損失額が低くなっていると思います。わが社も当初16・7万円/人の損失額がありました。その要因であった首・肩の凝り、眼精疲労を健康運動指導士のストレッチ指導、管理栄養士の栄養指導により6・7万円/人まで下げることができました。また、ストレッチのスコアが年々良くなっています。担当の精神科の先生からも非常に評価いただいております。エンゲージメントを示す円が毎年大きくなっています。



④ 健康経営は経営戦略であることを伝えていきたい

これからも健康経営に取り組みことで、ストレッチチェックのような数字的な部分の向上もあるのですが、外部から「あそこの社員さん・パートナーさん生き活きているね」と見ると良いですし、良い会社の体現者になりたいと考えています。人的資本経営が重要になる中で健康経営は単なる福利厚生ではなく、経営戦略であることを皆さんに伝えたいと考えています。また、地域のフィットネスクラブはウェルビーイングの実現のためのインフラになるべきだと思っており、地域のフィットネスクラブが地元の企業の健康経営を推進するとう、そんな仕組みを作りたいとビジョンを掲げています。

<https://www.esport.jp/>



アイコンの説明

- ④ きっかけ
- ④ 取り組み
- ④ ポイント
- ④ 効果
- ④ 今後の展望



阪急阪神東宝グループ
OS株式会社

オーエス株式会社

所在地 大阪府大阪市

従業員数 48名

業種 生活関連サービス業

小さな取り組みから開始し、継続することが健康経営の成果につながる

従業員が働きやすい環境づくりを目指してボトムアップで健康経営をスタート

世間で働き方改革が注目された時期に社内では結婚・出産する従業員が増えてきました。しかし、社内からは育休明けの働き方に関して「早く帰ってしまうので申し訳ない気持ちがあります」といった声が挙がっており、このままでは働き続けてくれる従業員がいなくなってしまうという危機感から多様な働き方ができる会社にしていきたいと考え、制度の改革や意識変容に注力しました。改革を進めていくうえで、なか



なか健康経営の必要性を分かってもええ苦勞した部分もありましたが、経営層の理解を得るために、将来の人員構成をデータ化したり、外部セミナーを受けてもらったりと地道な努力を続けました。

人事総務部主導で社内全体を巻き込み、意識変容を促す

このような背景の中で自分たちが行ってきたことを会社の付加価値として形にしたいと思った時に、健康経営優良法人認定制度を知りました。認定の要件・内容と既に実施していた社内の取り組みを照らし合わせたところ、認定制度で求められていることの多くが既に社内で行っていたことであつたため、改めてこれまで進めていた取り組みの方向性が正しかったことを実感しました。

そこで、人事総務部と経営企画部が連携し、社内健康対策と企業価値向上の視点をもって健康経営優良法人認定取得に向けた活動を行いました。



ギャップを埋めていきました。また、介護と仕事の両立にあたっては介護の基本情報や国および社内の制度を整理したガイドブックを作成し、従業員への認知向上を図り、制度利用者だけではなく周囲への意識変容を促しました。

AWBの導入や健康教育によって健康意識向上・コミュニケーションを促進

従業員が働きやすい環境を整備するためにAWB(アクティビティベースドワーキング)を導入しました。執務エリアは全席がフリーアドレス運用となっており、異なる部署の人と席が隣同士になることで新しいコミュニケーションが生まれています。また、従業員が自由に交流できるシアタースペースでは運動機会の提供やWellnessゼミ(健康に関する教育)の実施により、意識変容・行動変容を促しております。Wellnessゼミは従業員に対する生活習慣アンケートや健康診断結果を踏まえて内容を検討しております。



働きやすい環境になったことで、採用面に好影響

健康経営の実践により、「他部署とのコミュニケーションの取りやすさが向上した」と回答した従業員は約78%、「多様な人・組織と日常的にかかわり持つ働き方ができている」と回答した従業員は約56%という結果になりました。ま

た、「自身の健康に対する意識が高まっている」と回答した従業員は63%でした。このように従業員の健康意識向上・コミュニケーション活発化・柔軟な働き方が実現したことで、採用活動に良い影響が生まれました。採用活動を重要視している学生が多い印象を持っています。



健康経営は小さな取り組みからコツコツと実践することがポイント

健康経営の推進にあたって、取り組み易いことからコツコツと実践することが重要です。例えば、食生活の改善機会を創出する腹八分目運動は、健康経営優良法人認定の申請書を参考に取組みを開始しました。内容は毎月8日を「腹八分目運動の日」とし、社内イントラネットでグループ全体に食生活に関する豆知識を発信することやポスターを掲示することなどで、金銭的負担もなく、気軽に取り組みを行うことができます。このように取り組み易いものから開始し、継続することが成果に繋がると考えております。



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



アイコンの説明

- きっかけ
- 取り組み
- ポイント
- 効果
- 今後の展望



株式会社
シアーズホームグループHD

株式会社シアーズホームグループHD

所在地 熊本県熊本市

従業員数 76名

業種 専門・技術サービス業

環境づくりを通じて従業員の心身の健康を高め、意識の変化を実現

毎朝の朝礼で会長からメッセージを発信

課題の把握や取り組みの推進は総務・人事部門で実施し、最終的な判断は会長が行う、という体制で健康経営の推進を行っています。全社への発信は、主には朝礼等の場で会長から行っています。毎日の朝礼のうち3〜5分程度で、有給休暇取得や健康経営のこと、営業面など、様々な角度からメッセージを発信しています。他社と比較すると会長や社長が身近な存在であるのかもしれない。

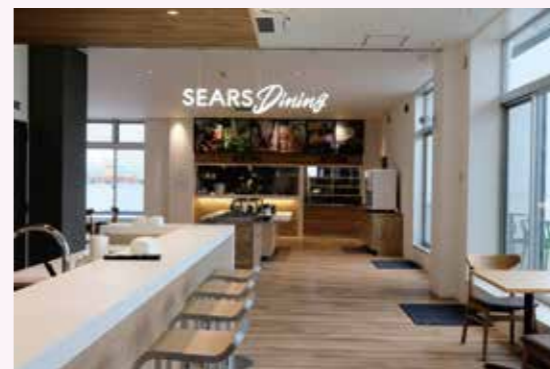


食生活改善と、満足度の高い働き方の実現に取り組み

特に食生活改善に注力して健康経営に取り組んでいます。4年ほど前に設置した社員食堂では、管理栄養士監修の4種類ほどのメニューから選択できるほか、サラダバイキングを毎日実施し、野菜を取りやすい環境を整備しています。当社の従業員は一人暮らしや単身者が多く、元気に働いてもらうために昼食だけでもしっかり食べてもらいたい、という会長の考えが取り組みのきっかけとなっています。

従業員が心身ともに健康であることが重要

当社の経営理念には「お客様の満足を通じて自らの幸福を実現する」というものがあり、従来、まずは従業員の満足度を高めるために、所得や休日の増加等へ注力してきました。しかし、体調を崩し退職を余儀なくされる社員が出たことから、現会長が「所得や休暇だけでなく、心身ともに健康であることも非常に重要」と考え、健康経営を最重要課題として取り組むようになりました。



従業員の健康への意識や意欲が変化

健康経営優良法人認定への申請を通じて、再検査受診に関する取り組みを強化しました。数年前までは十分に再検査受診率を把握していなかったのですが、現在では健診の受けっぱなしがなくなってきました。健康経営を通じて従業員の意識や意欲が変化してきた影響もあると感じています。



そのほか、「集いカフェ」というスペースや、ソファを設置するなど、作業効率が落ちない工夫もしています。「集いカフェ」では他部署の人ともちよっとした会話ができ、満足度高く働くことにつながっています。



声を上げやすい環境づくりを

当社では家づくりを軸とした幅広い事業を展開しており、働き方も様々なので、従業員それぞれの働く環境に対応した取り組みを行っています。例えば、夏は熱中症予防にドリンクや塩タブレットの配布を行っており、ファン付き作業服を配布している現場もあります。

こうした取り組みは、現場の声を拾って提案することもあるれば、声を受け取って実施することもあります。現場でしかわからないこともあるので、声を上げやすい環境に気を配っています。会長・社長や上長が従業員の健康面への配慮を示していることも重要だと感じます。

直近では、特定保健指導の受診率100%を目指しています。再検査の受診に関しては取り組みを進めてきましたが、特定保健指導についても、人事の担当者が面談設定日を調整したり、オンラインで指導が受けやすい環境を作ったりしています。こうした取り組みを続けながら、目標を達成していきたいと考えています。



<https://searshomegroup.co.jp/>



アイコンの説明

- 🕒 きっかけ
- 🔄 取り組み
- 📌 ポイント
- 👤 効果
- 👁️ 今後の展望



株式会社 HYK

所在地	北海道札幌市
従業員数	2名
業種	福祉

小規模事業者だからこそ できる健康経営がある

① 初回申請で不認定、そこからブライト500認定まで
取り組みを進展させた

2018年9月の胆振東部地震で被災し、建物が全壊して移転を余儀なくされました。1年以上が経過し少し落ち着いてきた時に、いつ何が起こっても後悔しないように、働きやすい会社になりたい、と思ったのが健康経営に取り組みようになったきっかけです。

健康経営優良法人認定制度についてはたまたま知ったのですが、調べると、既に実施している事が多いことに気が付きました。まずは、戦略マップを作成し足りないところを補いながら進めていきました。

実をいうと、すべてが順調にここまで来ている訳ではありません。初めて申請した2021年度ではやることはやっていたのですが、申請書に記載ミスをしてしまい、不認定となっていました。そこから健康経営



に詳しい保険会社の方々にも助け求めて推進することができたので、一度不認定になってしまったことがよかったかもしれせん。あの時に分からないまま認定を受けていたら、ブライト500には認定されていなかったと思います。

② 保険会社と二人三脚で健康経営の推進体制を整えた

健康経営の推進は「小さな会社だからこそ出来ることがある、スマートフォンステップで無理することなく持続可能な取り組みにしていこう」をテーマとしております。自社だけで健康経営の推進は難しいので、複数の保険会社様のお力を借りながら取り組んでおります。やはり、保険会社様それぞれに良いところを持たれています。自社だけでは健康経営の推進はできないため、パートナーシップの力でわが社の健康経営を進めています。



③ 誕生日が嬉しい、だから健康でいたい、だから長生きしたい、だからこの会社で働きたいと考え、パースデー休暇を導入した

とにかく働きやすい会社として健康経営の取り組みを実施しています。今の勤務時間はゆっくり来て、早く帰れるように8時45分〜16時30分としています。健康経営の取り組みを継続していく中でメンタルヘルスも重要だと感じております。小規模事業者にとって、2025年3月現在ストレスチェックは義務ではありませんが、いつかは義務になるだろうと考えて先取りして行うようにしました。

また、職員と話をして、楽しみがあるからこそ心の健康につながることを考えて、パースデー休暇を作りました。パートさんを含めたパースデー休暇の満足度は100%でした。誕生日が嬉しい、だから健康でいたい、だから長生きしたい、だからこの会社で働きたい、につながれば嬉しいと考えています。

その他、これまでは柔道整復師の方に来てもらって就業時間内で、会社負担でボディメンテナンスをしてもらえるようにしていました。経営者自身もリズムトレーニングの資格を取って、事業所内で運動機会を得られるようにしています。



④ 小さい会社だからこそ、ネットワーク軽く取り組みを実施できる

健康経営の取り組みは一度きりではなく継続が重要だと思っているので、その時のフェーズに合った取り組みを、スマートフォンステップで徐々にするようにしています。小さな企業だからこそネットワーク軽くトライが出来ることかあると思っており、小さい会社だからこそそのメリットを活かすという発想で実施をしています。



⑤ 健康経営の取り組みは経営者の意識改革につながった

最近「健康経営をやっているよね」と言われて話をさせていただいたり、講演依頼が来るようになった事があり、企業のブランド・イメージ向上につながっていると感じています。また、健康経営の取り組みを外部に発信する中で経営者自身の意識の変化もあり、最近では街づくりとSDGsの基盤として健康経営があると思っています。



<https://vegetable-hokkaido.com/>

アイコンの説明

- きっかけ
- 取り組み
- ポイント
- 効果
- 今後の展望

Q6 社内でのコミュニケーションを活発化させるには？

A. 職場でのコミュニケーションを活性化させるために、職場の同僚に感謝を伝える取り組みを「ちょっといい話」として募集・共有しました。これにより、日頃の小さな気遣いにも目を向けられるようになった他、コミュニケーションを取るきっかけにもなりました。



Q7 喫煙者を減らすためには？

A. 「禁煙ペア制度」を導入し、禁煙希望者と非喫煙者がペアを組んで取り組むことで、お互いにサポートし合いながら禁煙に挑戦できる環境を作りました。成功者には3ヶ月・6ヶ月単位で会社から報奨金を支給し、禁煙の継続率を高めました。



Q8 定時でも退社しやすい雰囲気を作るには？

A. 退社しづらい雰囲気を改善するため、「帰ります宣言！カード」を掲示する仕組みを導入しました。従業員は、自分で周囲に声をかける必要なく、カードを掲示するだけでスムーズに退社できるようになり、メリハリのある働き方が定着しました。



Q9 生産性向上のために社員の意識を変えるには？

A. 「現場で周囲を早く楽にする行動を取った従業員を表彰する」制度を設けました。例えば、「仕事の進め方を工夫して他のメンバーの負担を軽減した」「業務改善アイデアを提案し、作業時間を短縮した」といった取り組みを評価し、社内でも共有することで、生産性向上の意識を高めました。



Q10 介護と仕事を両立できる仕組みを作るには？

A. 現職介護士への質問会を開催し、現在介護に直面している従業員だけでなく、将来的に介護を担う可能性がある従業員も相談できるイベントを企画しました。これにより、介護の知識を事前に得ることができ、いざというときに冷静に対処できるようになりました。また、定期的な情報提供や、社内での相談会を開催することで、従業員が介護と仕事を両立しやすくなるサポート体制を強化しました。



Q11 介護と仕事の両立支援をより充実させるには？

A. 育児や介護と仕事の両立について相談できる心理カウンセラーと契約し、WEBで面談できる仕組みを導入しました。対面相談が難しい従業員でも、オンラインを活用して自宅や職場から気軽に相談できるようになり、仕事と家庭のバランスをとる手助けになりました。



Q1 健康に関する情報を効果的に伝えるには？

A. 毎月必ず見る給与封筒に健康に関するリーフレットを封入することで、従業員が定期的に健康について考える機会を提供しました。特に、「健康診断の結果の見方」「社内でも実施している健康プログラムの紹介」「ストレス管理のコツ」などをテーマにすることで、従業員が日常生活で実践しやすい情報を提供しました。



Q2 健康への関心を高めるためにできることは？

A. 年に一度、全従業員参加の「からだ測定会」を実施し、筋力や柔軟性などを測定しました。結果をもとに、社内ランキングを公表し、上位者を表彰することで、楽しみながら健康を意識できるようにしました。また、前年のデータと比較できる仕組みを導入することで、従業員の継続的な健康管理を促しました。



Q3 さらに健康への意識を高めるには？

A. 健康的な生活を実践している従業員にインタビューを行い、「健康を意識ようになったきっかけ」「食習慣・運動習慣の取り組み内容」「達成した目標」等をまとめて社内に紹介しました。成功事例を見聞きすることで、他の従業員にも健康管理のモチベーションが生まれ、自発的な行動変容につながりました。



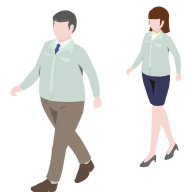
Q4 健康経営を「自分事」として意識してもらうには？

A. 会社として健康経営の計画を従業員に発表する際、従業員一人ひとりが自身の健康目標を設定し、会社の目標とリンクさせる仕組みを導入しました。例えば、会社としての目標に合わせて、従業員個人にも「1年間で体脂肪率を○%改善する」などの個別目標を掲げてもらい、定期的に進捗を確認する場を設けることで、健康経営を自分事として意識してもらうよう促しました。



Q5 健康施策への参加を増やすには？

A. ウォーキングイベントや野菜摂取強化週間などのイベントを開催し、その際、参加者にイベントに取り組んでいる様子を画像付きで社内共有してもらうようにしました。その結果、未参加者はイベントの中身を理解することが出来、次回の参加ハードルを下げる事が出来ました。



取り組みテーマ別・従業員規模別の事例

取り組みのテーマ	従業員規模				
	10人未満	10人以上50人未満	50人以上100人未満	100人以上200人未満	200人以上
健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防		大垣タクシー株式会社(2022年) 東イン株式会社(2023年) 株式会社エイジェントヴィレッジ(2022年) 株式会社ワイドソフトデザイン(2024年)	株式会社ケイテック(2023年) 南双サービス株式会社(2023年) 株式会社シアーズホームグループHD(2025年) アイデアル株式会社(2022年)	山形陸運株式会社(2025年) 前出産業株式会社(2022年)	東七株式会社(2024年) 喜多機械産業株式会社(2023年)
生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防	株式会社 SACCO(2024年)	有限会社宮地商店(2024年) 株式会社 NISHI SATO(2024年) 株式会社福利厚生倶楽部中部(2024年) 株式会社エルパティオ(2023年)		タビーコーポレーション株式会社(2024年) 株式会社阿蘇ファームランド(2024年) 株式会社美警(2023年) 株式会社フロデュース(2024年)	損保ジャパンキャリアビューロー株式会社(2024年) 株式会社山田商会(2022年) 静岡部品株式会社(2023年) 山本光学株式会社(2024年)
メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応		株式会社石井工機(2024年)	株式会社新井精密(2022年)		マツ六株式会社(2024年) 新関西製鐵株式会社(2022年)
従業員の生産性低下防止・事故発生予防		株式会社セルヴァンスポーツ(2025年)			サッポロフィールドマーケティング株式会社(2024年)
女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	株式会社リーズ(2022年) A's 社会保険労務士法人(2023年)	株式会社岡崎土質試験所(2024年) 株式会社エヌ・ケーエンジニアリング(2022年) 山八商事株式会社(2025年)		株式会社テクノステート(2023年)	
退職後の職場復帰、就業と治療の両立				株株式会社シニアライフアシスト(2022年)	
労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	株式会社 HYK(2025年)	株式会社マルハナ(2022年)	株式会社アヤハ自動車教習所(2022年)	株式会社アイザック・トランスポート(2025年) ダイヤ工業株式会社(2023年)	
従業員間のコミュニケーションの促進		公益財団法人枚方市スポーツ協会(2024年) 医療法人藤風会くどう皮膚科(2023年) 株式会社アロー(2023年)	オーエス株式会社(2025年) toBe マーケティング株式会社(2022年) 株式会社 REHA・LIBERO(2024年)	豊国工業株式会社(2022年)	
従業員の感染症予防		日美商事株式会社(2023年)			
従業員の喫煙率低下		有限会社新郷運輸(2022年) 株式会社長田工業所(2023年)	高木建設株式会社(2023年)	株式会社トヨタ名古屋教育センター(2024年)	

【凡例の見方】

山形陸運株式会社 (2025年)

法人名

事例集掲載年

本事例集に掲載されていない事例もあります。是非過去年度の事例集も御覧ください



健康経営優良法人
2022 事例集



健康経営優良法人
2023 事例集



健康経営優良法人
2024 事例集



会社を元気にする
アイデアをご紹介します!



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry



ACTION!
健康経営