

健康経営優良法人

2024

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！

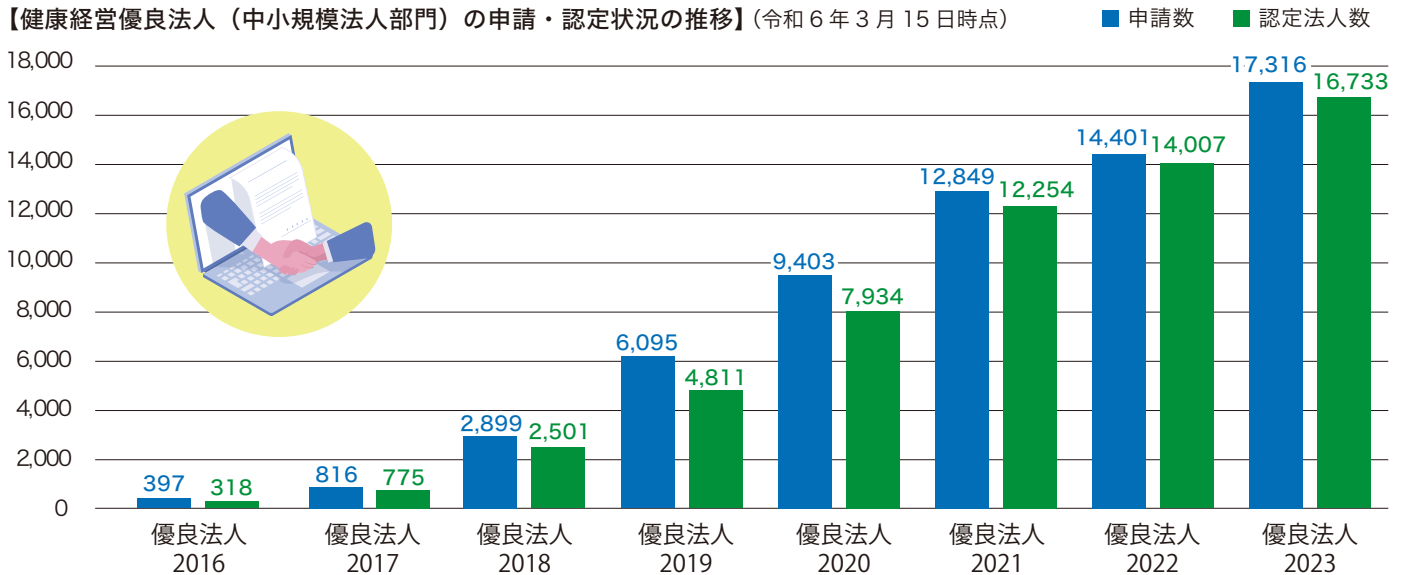


健康経営優良法人 2024 (中小規模部門) の申請状況

健康経営優良法人 2024 (中小規模部門) の申請状況

令和5年8月21日から10月20日の期間で申請受付を実施。前回の1.2倍を超える17,316法人から申請があり、16,733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3,429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6年3月15日時点)



健康経営優良法人 2024 (中小規模部門) の都道府県別の認定数

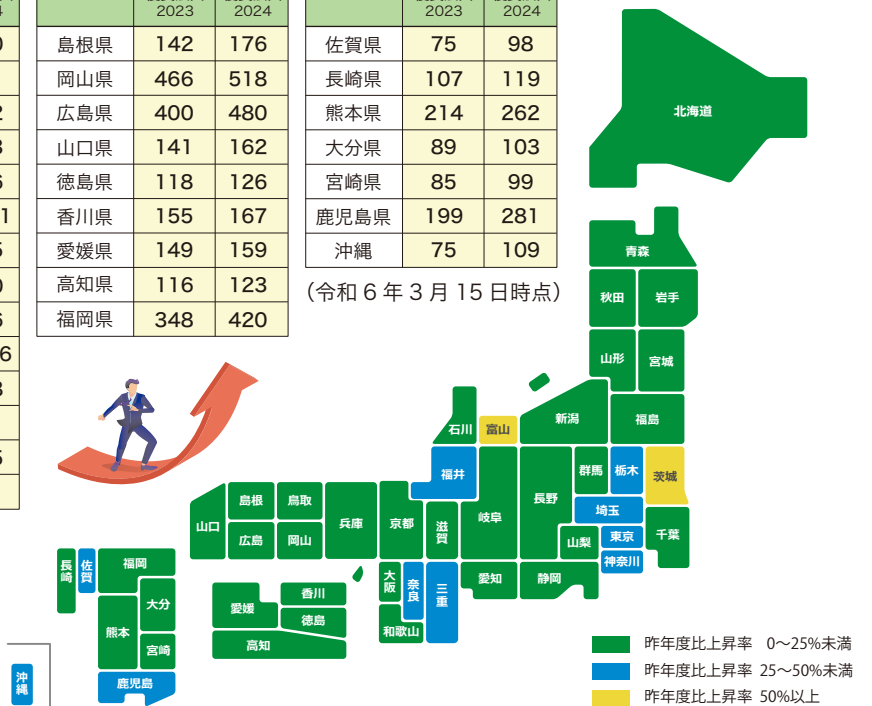
都道府県	認定法人数	
	優良法人 2023	優良法人 2024
北海道	460	614
青森県	125	166
岩手県	117	126
宮城県	349	419
秋田県	130	144
山形県	277	313
福島県	249	282
茨城県	172	290
栃木県	155	192
群馬県	247	288
埼玉県	267	334
千葉県	242	286
東京都	893	1,156
神奈川県	345	449
新潟県	227	276
富山県	87	137
石川県	143	174

都道府県	認定法人数	
	優良法人 2023	優良法人 2024
福井県	120	160
山梨県	90	111
長野県	484	552
岐阜県	284	353
静岡県	482	576
愛知県	1,647	1,871
三重県	273	345
滋賀県	185	220
京都府	294	346
大阪府	1,831	2,046
兵庫県	650	728
奈良県	135	171
和歌山県	87	105
鳥取県	86	101

都道府県	認定法人数	
	優良法人 2023	優良法人 2024
島根県	142	176
岡山県	466	518
広島県	400	480
山口県	141	162
徳島県	118	126
香川県	155	167
愛媛県	149	159
高知県	116	123
福岡県	348	420

都道府県	認定法人数	
	優良法人 2023	優良法人 2024
佐賀県	75	98
長崎県	107	119
熊本県	214	262
大分県	89	103
宮崎県	85	99
鹿児島県	199	281
沖縄	75	109

(令和6年3月15日時点)



法人別・業種別の認定法人数

健康経営優良法人 2024（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 2023	優良法人 2024
会社法上の会社等、士業法人、その他、国内法に基づく法人	13,377	16,018
特定非営利活動法人	21	26
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	206	239
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	368	411
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）	35	39
合計	14,007	16,733

（令和6年3月15日時点）



業種別の認定数

業種分類	認定法人数		
	優良法人 2023	優良法人 2024	昨年度比 上昇率
農業	19	25	31.6%
林業	11	14	27.3%
漁業	6	6	-
鉱業	4	5	25%
採石業	10	11	10%
砂利採取業	0	3	-
建設業	3,130	3,848	22.9%
製造業	3,036	3,650	20.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	102	131	28.4%
情報通信業	548	679	23.9%
運輸業	1,089	1,271	16.7%
郵便業	0	0	-
卸売業	1,036	1,249	20.6%
小売業	601	750	24.8%
金融業	159	170	6.9%
保険業	621	677	9.0%
不動産業	275	276	0.4%
物品賃貸業	50	50	48%
学術研究	8	9	12.5%

業種分類	認定法人数		
	優良法人 2023	優良法人 2024	昨年度比 上昇率
専門・技術サービス業	575	700	21.7%
宿泊業	34	51	50%
飲食サービス業	96	122	27.1%
生活関連サービス業	137	149	8.8%
娯楽業	35	61	74.3%
教育	31	31	-
学習支援業	40	40	-
医療	57	72	26.3%
福祉	236	274	16.1%
複合サービス事業	29	40	37.9%
サービス業 (他に分類されないもの)	1,064	1,209	13.6%
公務 (他に分類されるものを除く)	0	0	-
その他	322	404	25.5%
不明	16	17	6.3%

（令和6年3月8日時点）



本事例の見方

01 健康経営を通じて自社のビジョンを実現する企業

株式会社 SACO
 SACO WORKOUT WELL
 SINCE 2014

所在地 新潟県
 URL https://saco-workoutwell.jp/wellness

業種 > 生活関連サービス業
 従業員数 > 6名

① きっかけ

企業理念実現を目指した健康経営
 総業して約10年経ち、従業員が増える中で、良いものを提供しているにも関わらず離職や休職する従業員も増えていた。その中で健康を提供するサービス業で働く従業員こそ健康的なライフスタイルが必要だと感じ、4年前から健康経営を推進するに至った。

② 健康経営の実践による効果

なんでも言いやすい環境が離職を防ぐ
 「健康でライフスタイルを豊かにする」をコンセプトに健康経営を実践。コンセプトの発信を社内で行ったところ、健康経営の情報発信担当を起点に従業員のコミュニケーションが円滑になり、従業員が自身の不満や不安を言いやすい環境を作ることが出来、結果として離職の防止につながっている。

【2024年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

- 従業員健康アンケートにより、時間を確保することが難しいことから運動を行う頻度が低下するということがわかった。



取り組み概要

- 勤務中にいつでも運動ができるようトレーニングとストレッチエリアの自由開放をはじめ、スタンディングデスクをメインに活用することで、日常の運動“量”を増やす取り組みを行った。また、運動の“質”にも着目し、日常の動作を運動として意識するための外部講師も実施した。

取り組みの結果

- 取り組み実施後、運動していると答えた従業員が、前年は50%だったが、今年度は100%になった他、週3回以上運動を実施していると回答した従業員が90%にもなった。

成果（課題の改善状況）

従業員健康アンケートの結果と比較したところ、昨年度よりも運動の量を確保し、質を高める施策を通じて、従業員皆が何らかの運動に取り組むようになった。

取り組みのポイント

▶ポイント①

健康経営を目的ではなく、自社のビジョンである「健康でライフスタイルを豊かにする」を実現するための手段として実践することで、従業員にも健康経営が浸透しやすい雰囲気形成出来ている。



▶ポイント②

運動習慣がない従業員にも運動をしてもらうにあたっては、「何を目的に運動するか」、「今運動出来ない原因は何か」、「運動出来るようになるにはどうすれば良いか」をアンケートで把握したうえで、従業員ひとりひとりに効果がある取り組みを行うようにしている。

取り組み事例

従業員数50人未満の企業

従業員数50人以上200人未満の企業

従業員数200人以上の企業

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！

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！

取り組みのポイント

成果につながる健康経営のポイントを記載
 自法人で取り入れられるポイントが無いかをチェック！

！ 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！

ACTION 健康経営
 メインサイト



中小規模法人部門 取り組み事例集
 （健康経営優良法人2023）



健康経営優良法人認定制度
 （METI/ 経済産業省）



健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）の取り組み事例



従業員数50人未満の企業

- | | | |
|----|----------------------------|-----------------|
| 01 | 健康経営を通じて自社のビジョンを実現する企業 | 株式会社SACO |
| 02 | 従業員を巻き込み健康経営を自分事化 | 有限会社宮地商店 |
| 03 | 身近な健康課題から手軽に健康意識向上 | 株式会社岡崎土質試験所 |
| 04 | いつのまにか健康になれる環境で人が集まる会社に | 株式会社ワイドソフトデザイン |
| 05 | 従業員による主体的な健康づくりの発信から組織を活性化 | 株式会社福利厚生倶楽部中部 |
| 06 | 取り組みに対する従業員の納得感を高め、健康経営を実践 | 公益財団法人枚方市スポーツ協会 |
| 07 | 従業員の健康をチームで支える健康経営 | 株式会社石井工機 |
| 08 | 従業員と一緒に進める健康経営 | 株式会社NISHI SATO |



従業員数50人以上200人未満の企業

- | | | |
|----|---|------------------|
| 09 | 社内人材を活用した健康経営の実施 | 株式会社REHA・LIBERO |
| 10 | 100歳まであらゆる人が健康で豊かに働くことができる組織づくり | 株式会社プロデュース |
| 11 | 健康増進アプリを活用し、様々な雇用形態の従業員が高いモチベーションで健康意識を向上 | タビーコーポレーション株式会社 |
| 12 | 社内医務室からスタートした健康経営 | 株式会社トヨタ名古屋教育センター |
| 13 | 健康を見える化する工夫から健康を意識する組織へ | 株式会社阿蘇ファームランド |



従業員数200人以上の企業

- | | | |
|----|--|----------------------|
| 14 | 自社の経営理念と照らし合わせ、気軽に実践できる健康づくりで従業員の健康増進を実現 | 東七株式会社 |
| 15 | 経営層の健康意識を全従業員に展開 | マツ六株式会社 |
| 16 | 企業の枠を超えた健康経営 | 山本光学株式会社 |
| 17 | 従業員の安全・健康意識を高めながら、安心して働くことができるように組織がサポート | サッポロフィールドマーケティング株式会社 |
| 18 | 人材価値を高めて企業価値に繋げる健康経営 | 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社 |

アイコンの説明

- | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------|
| 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 | 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 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 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 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 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 従業員の感染症予防 | 従業員の喫煙率低下 |



株式会社 SACO

所在地 新潟県

URL <https://saco-workoutwell.jp/wellness>SACO WORKOUT WELL
SINCE 2014

業種 > 生活関連サービス業

従業員数 > 6名

! きっかけ

🚩 企業理念実現を目指した健康経営

起業して約10年経がたち、従業員が増える中で、良いものを提供しているにも関わらず離職や休職する従業員も増えていた。その中で健康を提供するサービス業で働く従業員こそ健康的なライフスタイルが必要だと感じ、4年前から健康経営を推進するに至った。



📈 健康経営の実践による効果

🚩 なんでも言いやすい環境が離職を防ぐ

「健康でライフスタイルを豊かにする」をコンセプトに健康経営を実践、コンセプトの発信を社内で行ったところ、健康経営の情報発信担当を起点に従業員のコミュニケーションが円滑になり、従業員が自身の不満や不安を言いやすい環境を作ることが出来、結果として離職の防止につながっている。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

従業員健康アンケートにより、時間を確保することが難しいことから運動を行う頻度が低下するということがわかった。



取り組み概要

勤務中にいつでも運動ができるようトレーニングとストレッチエリアの自由開放をはじめた他、スタンディングデスクをメインに活用することで、日常の運動“量”を増やす取り組みを行った。また、運動の“質”にも着目し、日常の動作を運動として意識するための外部講習も実施した。



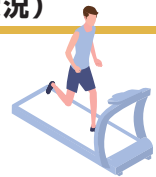
取り組みの結果

取り組み実施後、運動していると答えた従業員が、前年は50%だったが、今年度は100%になった他、週3回以上運動を実施していると回答した従業員が90%にもなった。



成果（課題の改善状況）

従業員健康アンケートの結果と比較したところ、昨年度よりも運動の量を確保し、質を高める施策を通じて、従業員皆が何らかの運動に取り組むようになった。



☑ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

健康経営を目的ではなく、自社のビジョンである「健康でライフスタイルを豊かにする」を叶えるための手段として実践することで、従業員にも健康経営が浸透しやすい雰囲気形成出来ている。



▶ ポイント②

運動習慣がない従業員にも運動をしてもらうにあたっては、“何を目的に運動するか”、“今運動出来ていない原因は何か”、“運動出来るようにするにはどうすれば良いか”をアンケートで把握したうえで、従業員ひとりひとりに効果がある取り組みを行うようにしている。



02 従業員を巻き込み健康経営を自分事化



有限会社宮地商店

所在地 愛知県



宮地総合保険

URL <https://www.agt.cc/>

業種 > 保険業

従業員数 > 13名



！ きっかけ

人材確保への危機感から健康経営を実施

過去に従業員が手術で休職した際、カバーするメンバーの負担が多く、健康の重要性を実感した。給与だけでなく、働きやすい環境でないと求職者から選ばれない企業になってしまうといった危機感があり、健康経営に取り組み始めた。



↑ 健康経営の実践による効果

健康経営が自社事業の直接的なPRにつながる

生命保険も病気にならないように健康増進・予防に取り組むことがトレンドとなっている。健康経営を実施することで自社商品のPRにもつながっており、ブライト500を名刺に明記することで顧客から好評を得ている。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

保険代理店という業務の特性上、ほぼ一日中座りっぱなしであり、ずっとパソコンを見ている。そのため従業員それぞれ個別の体の不調（体重増/肩こり/眼精疲労/加齢による体調不良）を抱えていた。



取り組み概要

- 当初はスポーツジムの会員制度を実施していたが、活用する人が少なかった。そのため、個別に健康に関する取組であればなんでも費用補助をするようにし、現在は100%制度を活用するに至った。
- 「マイ健康宣言」という形で、各従業員が体重減少・筋力UPなど健康に関する目標や具体的な取り組み内容を記載し、中間/年度末の報告と取り組みにあたって必要な福利厚生を申告頂いている。



取り組みの結果

会社で決めた目標ではなく、目標も取組内容も自分で考えることにより全員が前向きに楽しく取り組むことが出来るようになった。発表用に自作の動画を作る従業員がおり、最近はその見ることが楽しみでコミュニケーションも高まった。



成果（課題の改善状況）

「マイ健康宣言」は今後も継続し、従業員の自発的な健康への取組を会社が支援しバックアップする。健康になると自然と明るく元気になる、結果が出ると目標と取組内容も変わってくる。年齢による不調や病気になる従業員をゼロにしていきたい。



✓ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

従業員個別の健康課題に着目、それぞれが個別の課題に対して自身で考えて健康の取組を実施、会社はそれを補助することでより従業員が自分事化して取組を実施している。

▶ ポイント②

健康経営の推進体制は元々役員がリーダーであったが、役職者でもない従業員が2年ローテーションでリーダーを努める方針である。自身で健康経営の施策に携わることになり、自分事化することが出来ている。



株式会社岡崎土質試験所

所在地 愛知県

URL <https://okazakidoshitsu.co.jp/>

業種 > 専門・技術サービス業

従業員数 > 15名

! きっかけ

健康経営優良法人認定の要件を自社の課題を把握する指針に

- 従業員の喫煙率が高い状況であったことから、禁煙に向けた取り組みを進めていきたいと考えていた。そのような状況の中で健康経営について知ようになり、健康経営優良法人認定の要件を一つずつ確認したところ、自社ができていない部分とできていない部分が明確になった。このように健康経営優良法人認定の要件が自社の課題を把握することができる良い指針であることに気づき、健康経営に本格的に取り組むようになった。

↑ 健康経営の実践による効果

健康経営の実践による効果

- 従業員のモチベーションアップが最も大きな効果であると実感している。健康経営に取り組むようになったことで、従業員一人一人が生き生きと働くことができるようになった。その様子を見たお客様から、従業員が明るいと言われるようになった。働きやすい環境になったことで、離職率が0%になり、従業員からは自社以外で働くことはできないと言われるようになった。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

従業員の半数が女性であり、なおかつ女性特有の健康問題が重要視される世代の従業員が多いことから、健康に関する不安を抱えている従業員が多いのではないかと考えた。



取り組み概要

健康相談窓口を設置し、女性管理職や女性従業員が窓口の担当者となることで、健康に悩みを抱えている女性従業員が相談しやすい環境づくりに取り組んだ。その際、創業者自らが自身の女性としての悩み・課題があったことを発信し、同じような悩みがあれば相談してほしいとの周知も行った。



取り組みの結果

昨年度と比較して女性からの健康に関する相談が増え、2023年度は女性従業員からの相談割合が88%に達した。



成果（課題の改善状況）

従業員が早期に心身の不調に気づくことができ、管理職から対象従業員への業務改善・配置転換の要請や他の従業員への周知など、適切に対応出来たことで従業員からも働きやすくなって嬉しいといった声も出ている。

✓ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

健康に関するお便りやランチ会のような気軽に健康に触れることができるツールや機会を提供し、テーマを従業員にとって身近な健康課題に設定することで、日ごろ健康を意識していない従業員が関心を寄せることができている。



▶ ポイント②

女性特有の健康問題を身近に感じているような世代の女性従業員が多い状況から、健康に不安を抱えた際に、気軽に相談できるように女性従業員を窓口の担当者に配置するとともに、健康経営担当者が従業員に積極的に声掛けすることにより、健康リスクのある従業員に対して早期にアプローチできる環境を整備できている。





株式会社ワイドソフトデザイン

所在地 兵庫県

URL <https://www.widesoft.co.jp/>

(イ) 業種 > 情報通信業

従業員数 > 25名



! きっかけ

おにぎり雑談から始まった健康経営

若い従業員に“栄養が偏った食事よりお腹の足しになる体に良いものを食べてもらいたい”という母心から始めたおにぎりの提供とその場での雑談をきっかけに、従業員の心身の健康を保つために会社として出来ることは何かを考え、健康経営の取り組みを始めるようになった。



↑ 健康経営の実践による効果

従業員ファーストの職場をアピールし、採用活動で手ごたえ

健康的なおやつや有休取得率の高さ、残業時間の短さが賞与アップにつながる社内制度など、健康経営の取組を社外にアピールすることで、よりたくさんの学生の目にとまり、応募が増加した。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

健康経営は「総務がやるもの」という認識があり、どこか他人事であまり重要視されていなかったため、一時期は健康経営をやめようかという話も出るほど健康経営の概念に対する理解に差があった。



取り組み概要

「健康経営」の取り組み方について再考し、担当を総務から「環境保全・改善委員会」に変更。また、各部署から1名ずつ健康経営に関わるようにした上で1年かけて勉強をし「姿勢改善月間」「野菜摂取月間」などテーマを決めて、健康に関する情報共有や積極的な取組を行った。



取り組みの結果

1人の総務担当者が行動し発信した時よりも、同じ部署の身近な同僚が活動する効果は大きく、社員にとって「健康経営」が以前より身近なものになった他、「健康経営」は社員みんなで取り組むこととして素直に受け入れる雰囲気が醸成されるようになった。



成果（課題の改善状況）

委員会メンバーで健康経営を推進することにより毎年のアンケートで健康管理を行っている人の割合が75%から81.8%に上昇した他、“健康のためにやっていること”の記述が増えており、確実に健康づくりが身についた職場となっている。

✓ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

業務の合間に食べられる「健康的でおいしいおやつ」やアレクサによる定期的な姿勢改善の促し、トイレのポスターでの情報共有などの取り組みにより、知らず知らずのうちに健康経営が会社に浸透していく。



▶ ポイント②

日々の勤怠日報の中で個人の体調や出来事を記入できるシステムを導入。自身の体調・ストレス・睡眠時間の変化とパフォーマンスとの関係性を見える化することで日々健康を意識しやすい環境を構築している。



株式会社福利厚生倶楽部中部

所在地 愛知県

福利厚生倶楽部中部
FUKURI KOSEI CLUB CHUBUURL <https://www.fukuri-chubu.net>

業種 > 複合サービス事業

従業員数 > 32名

きっかけ

若い世代の将来に向けた健康づくりを支援

30代の若い従業員が多く、運動習慣が無い、栄養バランスのとれた食生活が出来ていないなど健康意識の低い従業員が多い状況であった。その中で、従業員の健康・企業としての成長を考えた際、今の若い従業員が40・50歳になった際に健康問題で後悔することがないように出来ることは無いかを考え、健康経営に取り組むようになった。



健康経営の実践による効果

健康イベントをきっかけに従業員の主体的な健康意識向上

健康アプリを活用したイベントを開催したことで、イベント期間中に運動や栄養バランスの取れた食生活を心掛けるようになるに留まらず、イベント実施後も従業員から「家庭でも食生活の改善を実施するようになった」という声や、「ジムに通い始めた」という声を聞くようになり、徐々に従業員が主体的に健康づくりに取り組むようになってきたと実感している。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

30代の若い従業員が多く、健康に関する危機意識が低いため、企業として従業員が若い頃から、健康意識を高めていかなければならないという課題があった。



取り組みの結果

- チームで取り組み内容を決めて実施することで取り組みへの参加意識が生まれた他、効果を上げるためにはどのようなことに気をつければよいのかと自分たちで考え、主体的に行動する従業員が増えたことで、従業員の健康意識向上に繋がった。
- イベント開催後に健康意識調査したところ、イベントのテーマに応じて、“70%の従業員が運動意識の大切さを実感した”、“54%の従業員がバランスの良い食事の見直しに繋がった”と回答するなど、従業員の健康意識向上につながった。



取り組み概要

年に2回、健康アプリを活用したイベントを開催している。その際、イベントのマンネリ化や上位者の固定化を防ぐため、イベントごとに食・運動などのテーマを変えている他、チーム対抗性にしたうえで、各チームの取り組み内容をレポート形式でまとめ、全社に共有するなどの取り組みを行った。



成果（課題の改善状況）

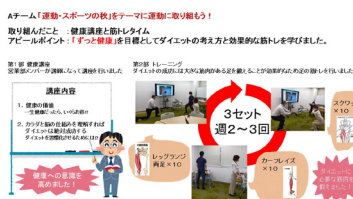
今後は健康管理を見直すきっかけとして、年に2回実施している健康イベントを継続して行い、全従業員が若い頃から主体的に健康管理に取り組むことにより、アブセンティーズムの予防やプレゼンティーズムの改善に繋がっていききたい。



取り組みのポイント

▶ポイント①

健康経営を推進している事務局が取り組み内容を全て決定し発信するのではなく、従業員自身が取り組み内容を考える余地を残し、従業員自身が発信することで、健康経営の取り組みに主体的に参加する従業員を増やすことができています。



▶ポイント②

健康アプリを活用したイベントの際、チームごとに分かれて運動や食生活の改善に取り組むことで、健康意識が高い従業員の模範的な取り組みを健康意識が低い従業員に横展開することができるため、結果的に従業員全体の健康意識向上を促すことができています。





公益財団法人枚方市スポーツ協会



所在地 大阪府

URL <http://hirakata-taikyo.org/>

業種 > 公法人・特殊法人

従業員数 > 34名

❗ きっかけ

🚩 自社事業が健康経営の起点に

- 当協会は健康のスポーツイベントなどを開催しているが、働く世代の健康対策に対して課題認識を抱えていた。企業向けの健康経営サービスの提供を検討していたが、同時に自社の取組も必要と考えて健康経営の実施を開始した。



📈 健康経営の実践による効果

🚩 健康経営の実施を通して外部発信

- 健康経営に取り組む目的がブライツ500の取得になってはいけなと考えているが、健康経営の取り組みに関する取材を受けることや他企業から実施している取り組みを教えてほしいという声をもらうことが多くなり、外部からの評価は高まっていると感じている。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

従業員が働きがいを感じられる職場環境づくりのために、管理監督者との関係が重要だが、管理監督者と話しにくいとコミュニケーション不足を感じる部下もいる。企業理念である「スポーツの新たな価値を創造し、豊かで活力あるまちづくりに貢献します」の達成には、働きがいの指標に設定しているワークエンゲージメントの改善が課題と感じていた。



取り組みの結果

「動こうかい」の参加率は2021年度62.9%だったものが2023年度は90.0%に向上した。また、1on1のミーティングは100%の従業員に実施しており、必要性を感じる従業員は2022年の33.3%から2023年の54.6%に増加している。



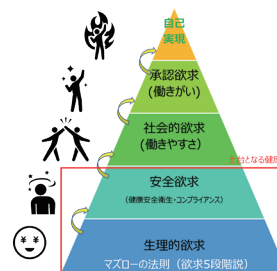
成果（課題の改善状況）

1on1ミーティングの重要性を感じる人の割合や動こうかいの参加率の向上をみても、コミュニケーションが深まってきていると評価している。



取り組み概要

マズローの欲求階層説がワークエンゲージメントと関連していると考え、マズローの欲求階層説とワークエンゲージメントのスコアを比較して、それぞれの階層を一つ上げる施策を実施している。それぞれの施策に意味を持たせて、整理することで従業員が納得して取組を実施することが出来ている。



具体的には「動こうかい」として、運動とコミュニケーションを合わせたイベントを実施している。eスポーツや落書きウォークなど取り組みやすく、誰でも楽しめることを念頭に置いて、取り組みを実施している。

✔️ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

健康経営の取り組みは投資であると意識している。中小企業のため多くのお金をかけることはできないが、サイコロチャレンジ「健コロ」やスタンドミーティングの実施など運動を意識しなくても自然と体を動かすことが出来る仕組みづくりをしている。

▶ ポイント②

健康経営の取組を検討する際は、若手社員からもアイデアを出してもらおうようにしている。会議中、1時間ごとにサイコロを振り出した目の運動を行う「健コロ」のアイデアなど若手従業員から出てきており、取り組みとして採用されている。





株式会社石井工機

所在地 群馬県



業種 > 製造業

従業員数 > 35名

❗ きっかけ

🚩 人の力を高める環境づくりを目指して

- 2020年の代表交代を機に自社の強みである「人の力」を伸ばすため、人を大切にし、働きやすい職場環境整備を目指すことにした。それにあたり、健康で長く元気に働ける職場を目指す健康経営に取り組むことは不可欠だと考え、取り組みを始めた。

📈 健康経営の実践による効果

🚩 早期の悩み解決により離職者0！人が辞めない職場改革

- 大きく効果として表れているのは離職防止である。元々、毎年1人は離職者が出ている状況であったが、人を大切にし、働きやすい職場環境を整備したことで2020年から離職者が一人も出ていない。
- 社内のチーム体制で従業員を個別にフォローすることで、従業員の悩みを早い段階で相談・解決できることが離職防止につながっている。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

慢性的な腰痛、肩こりなどに悩む従業員が多く、体調不良による突発的な欠勤が多いことが課題であった。



取り組み概要

月に1回、作業療法士とキャリアコンサルタント両方の資格を持つ外部講師を招き、心と体の不調の関係性への理解を深めることや元気に働ける体作り・心作りを目的とした研修を実施した他、外部の専門家チームによる個人的な体調不良についてのヒアリングと改善指導を実施するようにした。



取り組みの結果

全従業員を対象とした無記名の健康意識アンケートを実施したところ、健康だと思う人の割合が55.3%だった。突発的な体調不良による欠勤の一人当たり平均を、前年同時期と比較（6ヶ月）して検証したところ、1.31回→2.14回と60%増加していた。



成果（課題の改善状況）

突発的な欠勤回数の平均値が増加した要因としては、メンタル面での課題を持つ従業員や持病・身体にハンディキャップを持つ者の欠勤回数が増加したことがあげられた。当初の目標は達成しなかったものの、一方で従業員皆の健康意識の高まりに対応して働きやすい職場環境を整備出来ているとも感じている。



☑ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

健康管理チームで従業員個人の健康を支える体制を作っている。外部のキャリアコンサルタントが従業員個人の健康ヒアリングを行い、悩みを引き出した上で産業医・作業療法士・柔道整復師・総務部を含めたチームで従業員の健康管理のために必要な取り組み方針を話し合う場を月に1度設けている。



08 従業員と一緒に進める健康経営



株式会社 NISHI SATO

所在地 東京都



URL <https://nishisato.co.jp/>

業種 > 小売業

従業員数 > 40 名

！ きっかけ

家族同然の従業員のための健康経営

中小企業は全般的に人材不足であり、従業員 1 人が健康問題を抱え、離職してしまうと、企業経営が継続できなくなってしまう。当社は特に従業員は家族のような存在であると捉えており、一人一人の存在が非常に重要であると感じている。



↑ 健康経営の実践による効果

健康経営の取組効果を外部に発信、採用活動に大きな効果

健康経営の取り組みの効果を外部に発信することで、求職を出した際の応募者が 2 日間で 260 人に至った。健康経営も含めた認定制度は国や自治体が設定した規定をクリアしたといった勲章を得られるので、応募者の信頼を得ることができると感じている。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みの PDCA



自社の課題

自社の取組施策に関するアンケートを定期的
に実施している 2018 年の従業員アンケート
では、日常的な軽い運動をおこなう従業員の
割合が低く、運動への意識が低いことが判明
した。



取り組み概要

商工会が実施しているウォークラ
リーに参加した。その後、2022
年からは会社を 1 チームとし、そ
の平均歩数を他社と競いつつ社内
のランキングも匿名で見られるシ
ステムであるスマホアプリの
ウォークラリーに参加している。



取り組みの結果

スマホアプリのウォークラリー自体は年 2 回、
それぞれ 1 か月の限定イベントだったが、通
年で歩数を計測する人の割合が 2022 年のアン
ケートで 31% となった。2018 年度と同アン
ケートの結果は 3% であったため、28% の従業
員が通年で歩数を計測するようになった。



成果（課題の改善状況）

元々は健康づくりが目的だったが、世代や性別を問わない
コミュニケーションツールとなった。歩く時間を創出する
ことで業務や日常生活が見直され、心の健康にも大きな
役割を果たした。



✓ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

中小企業であるため、健康経営の取組に費用を
かけることが難しい。しかし、商工会議所や保
険会社の無料の支援サービス・イベントや国の
助成金を探すことで費用をかけずに健康経営の
取組を実施することが出来る。

▶ ポイント②

いかに従業員を巻き込むか考えながら取組を実
施している。具体的には定期的にアンケートを
実施し従業員の声を取り入れたり、ヨガに興味
がある従業員に資格を取得してもらい教室を実
施するなど、従業員を巻き込む工夫をしている。





株式会社 REHA・LIBERO

所在地 兵庫県

URL <https://www.reha-reha.jp/>

業種 > 福祉

従業員数 > 96名

❗ きっかけ

🚩 社内課題の表面化より本質的な健康経営を開始

- 2019年より健康経営優良法人に申請しており、当初は採用市場で注目してもらうことを目的として認定取得に向けた取組を実施していたが、社内課題が表面化し本質的な健康経営の取組を実施し始めた。

📈 健康経営の実践による効果

🚩 健康経営優良法人認定が新卒採用で好影響

- 会社説明会で福利厚生を含めて、健康経営優良法人認定について発信をしている。元々、新卒の応募者は例年20~30名程度であったが、直近では30~40名程度と増加した。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



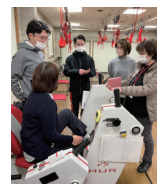
自社の課題

- コロナ禍では業界的に徹底的に自粛をしていた。その影響で従業員が疲弊しており、笑顔がなく、社内の空気が暗かったため、離職率が高まった。
- 健康診断の受診勧奨を行っていたが、有所見者のコロナによる受診控えにより医療機関受診につながらないことや治療を開始してもその後のフォローができていない状況であった。



取り組み概要

- 会社が実施する社内コミュニケーション強化のため「夢を語る飲み会にケーション規程」を作成し、従業員同士がコミュニケーションを深めるための活動を支援するため、年4回上限の飲食費補助の福利厚生制度を開始した。
- 自身の健康課題に対して健康チャレンジと称して、目標を設定し達成に向けて取り組んでいる。自社にいる理学療法士や作業療法士、看護師がバックアップ体制を取っており、社内の看護師が、再検査の受診勧奨も含めた健康管理も行っている。



取り組みの結果

- 社内コミュニケーションも増加し、高ストレス者の割合も2020年の15%から2023年度7.6%と大幅に減少した。
- 健康診断受診後の再検査の受診勧奨に取り組み、再検査受診率は約100%を達成した。



成果（課題の改善状況）

総務部にて夢を語る飲み会にケーション規程の申請件数を確認し比較した。昨年度結果より件数が増加したことでコミュニケーションの機会を増加させることができた。

✔️ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

介護業界ならではの看護師、理学療法士、栄養士など社内人材を活かして、健診受診、運動、食などの取組を検討している。一見人材不足感もあり健康経営を行うリソースが足りない業界ではあるが、健康経営とは親和性が高い人材を抱えている。

▶ ポイント②

事業展開しているエリアが広く、事務所が複数存在している。そのような状況の中コロナ禍になりトップダウンで本部が対策を講じてもうまく回らなかった。エリアごとに対策を講じることでうまく回った経験を活かして健康経営でも同様のエリアごとの体制を取って制度を実施している。





株式会社プロデュース

所在地 福岡県

URL <https://www.pro-kirameki.com/>

業種 > 福祉

従業員数 > 111名

! きっかけ

🚩 従業員の健康課題を解決するための手段としてスタート

- 高齢の従業員が多く、介護の仕事は足腰への負担が大きいと、腰痛に悩んでいる従業員が増加傾向にあった。このような課題を抱えていた中で、健康経営に関する講演を聞いたことで、健康経営が従業員の健康課題を解決する手段になると考え、取り組みを開始した。

📈 健康経営の実践による効果

🚩 高齢によらずだれでも健康的に働くことができる組織形成

- 健康経営の取り組みを通じ個人の健康課題に合わせた職場づくりを目指した結果、従業員1人1人の健康課題に対し働き続けられる環境を提供できるようになった。その結果、従業員がみな高齢になっても健康的で、かつ自身の強みを活かしながら豊かに働くことができるようになったと実感している。



【2024年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

従業員の高齢化に伴い、基礎体力が低下していた中で、介護の仕事に従事しており、足腰への負担が大きいため、腰痛に悩んでいる従業員が増加傾向にあった。



取り組み概要

介護施設利用者を交えて1日に2回ラジオ体操を実施したことや社内の理学療法士の意見を取り入れたリハビリ体操を実施したとともに、自宅で簡単に実践できる運動メニューを紹介したチラシを配布したことで、従業員の運動習慣定着や健康意識向上を促した。



取り組みの結果

健康習慣アンケートの結果を昨年度の回答結果と比較すると、運動における“6ヶ月以上前から健康づくりを始めている”と回答した従業員の割合が40%から44%へ上昇した。



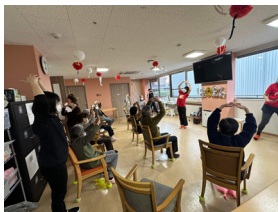
成果（課題の改善状況）

ラジオ体操とリハビリ体操を社内で1日に2回継続的に実施したことなどで取り組みを定着させることが出来た他、自宅で簡単に実践できる運動メニューの発信や腰痛対策の動画の配信を従業員の家族にも周知したことで、従業員の健康意識を向上および運動習慣定着にも繋げることが出来た。

☑ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

施策を進める上で、施策に対する従業員のモチベーションを向上し、取り組みを継続することが重要であると考えている。そのため、従業員が介護施設利用者と一緒にリハビリ体操を行う際に、利用者が従業員を“応援”することで、取り組みが盛り上がり、従業員のモチベーションを向上できている。



▶ ポイント②

高齢者や障害がある人などあらゆる人々が健康的に本来有している力を発揮して働くことができるように支援を行っている。特に従業員との1on1の面談を頻繁に実施することにより、従業員が抱えている健康面の不安を拾い上げ、従業員が自身の強みを活かしながら自信をもって働くことができる環境を形成できている。





タビーコーポレーション株式会社

所在地 茨城県

URL <https://tabby-corporation.com/>

業種 > 飲食サービス業

従業員数 > 102名

! きっかけ

🚩 従業員の健康リスク管理の重要性に賛同

- 健康経営に取り組み始めるまでは健康診断の受診率を把握している程度で従業員の健康状況についてあまり把握していないような状況であったが、社長が健康経営について知り、従業員の健康リスク管理などの重要性に賛同し、健康経営に取り組むようになった。

📈 健康経営の実践による効果

🚩 パートやアルバイトを含めた様々な雇用形態の従業員の健康意識向上

- パートやアルバイトを含めて従業員が年に3回継続的にウォーキングラリーに参加したことで、従業員間の話で歩くことが話題に挙がる頻度が多くなったことから、従業員が主体性をもって健康意識の向上に取り組むようになったと実感している。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

従業員の健康を増進するために活用し始めた健康増進アプリの利用者が少なかった。



取り組み概要

健康管理委員から各店舗のチームリーダーに連絡し、健康増進アプリの登録方法を共有し、ショルダーとウショルダーで登録をしてもらったことにより、従業員のアプリ利用を促進した。また、アプリを活用したウォーキングラリーを年に3回実施した。



取り組みの結果

対象となる従業員162名中130名（80%）が健康増進アプリに登録した。登録しただけでなく、登録した130名がウォーキングラリーに参加した。



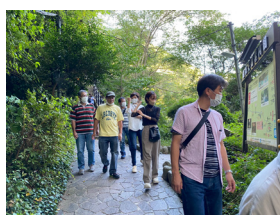
成果（課題の改善状況）

健康保険組合から提供されるデータを確認し、健康増進アプリを活用した取り組みの結果を昨年度と比較することで取り組みを評価した。その結果、昨年度よりも健康増進アプリの登録者数及び登録率が増加し、従業員の健康意識が向上した。

☑️ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

パートやアルバイトを含めてウォーキングラリーに参加した130名を13チームに分け、1チーム10人程度の少数のチームを設定したとともに、各チームにチームリーダーを設定した。チームリーダーが声掛けし、少人数のチームで取り組んだことで、従業員が主体的に健康意識を向上することができている。



▶ ポイント②

パートやアルバイトを含めてウォーキングラリーに全員参加したチームを表彰したことで、取り組みに対する従業員のモチベーションが向上し、年に3回実施している健康イベントに従業員が継続して参加することができている。





株式会社トヨタ名古屋教育センター

所在地 愛知県 株式会社 トヨタ名古屋教育センター

URL https://www.tnec.jp

業種 > 学習支援業

従業員数 > 142名

! きっかけ

業界トップランナーとしての自覚から健康経営の実施

- 社内に診療所と健康管理室を兼ねた医務室があり従業員の健康管理を継続的に行っており、健康相談も受けている。従業員より悩みを聞く中で、教習生に教えるためには心身ともに健康でなければと考えるようになった。
- 教習所としての歴史も古く、全国の教習所でも使用されている教材も作成している。そのため、他の教習所のお手本となる必要があると感じており、健康経営を開始した。



↑ 健康経営の実践による効果

従業員へのヘルスリテラシーの向上、コミュニケーションの活性化

健康イベントを行うことで従業員のヘルスリテラシーが向上し、自身で健康行動をとる従業員が増加した他イベントを通して従業員同士のコミュニケーション活性化にも寄与している。



【2023年度の取り組み(健康経営の推進計画)】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

教習はサービス業であり、インストラクターが喫煙していると顧客満足も下がるため、2006年より禁煙セミナーを実施し取組を開始した。敷地内では禁煙としているが、一定数の喫煙者はどうしても禁煙することが出来ず、その層に対してアプローチをかけたいと思っていた。



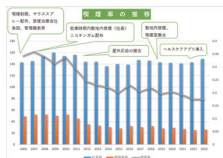
取り組み概要

禁煙キャンペーンの案内や禁煙日に応じたポイント制度などを活用している。社内での運用にあたってはヘルスケアアプリを全員インストールしており、禁煙だけではなく、アプリを開く、体重記録、禁煙記録、食事写真、運動記録、ウォーキング記録でポイントが入るようにすることでインセンティブを付けて無関心層を動かそうとしている。



取り組みの結果

ヘビースモーカーだった人が、体調への不安時期と重なった際に健康を考え禁煙を実行してくれたなどもあり2006年30%あった喫煙率がここ数年は22-20%で動き、今回17%となった。



成果(課題の改善状況)

お客様アンケートの「タバコくさい」という苦情がなくなった。また、従業員の健康状態だけでなく健康に関する取組が取引先との会話に繋がるなど事業全体として良い方向になった。

✓ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

自社リソースである医務室を有効活用している。従業員が休憩時間に些細な理由でも立ち寄ってもらえる環境を作ることによって情報の収集・発信が効果的になった。例えば、花粉症の従業員が医務室に来るついでに健康情報や禁煙の成功事例を発信したりしている。

▶ ポイント②

アプリポイントのインセンティブを設定して無関心層の健康行動をサポートしている。アプリを使用しない層にも定期的にイベントを開催し、そのたびにアプリ利用者数が増えている。

13 健康を見える化する工夫から健康を意識する組織へ



株式会社阿蘇ファームランド

株式会社
阿蘇ファームランド
ASO Farm Land
ASO National Park Health&Forest

所在地 熊本県

URL https://asofarmland.co.jp/company/health_productivity

業種 > 宿泊業

従業員数 > 150名

！ きっかけ

健康をテーマとした事業だからこそ自社の健康を見直すために取り組み

- 健康をテーマにした宿泊施設を運営し、お客様向けには健康への取組のアピールはしたものの、社内向けには十分に健康への取り組みをアピールできていなかった。その状況で、企業に向けた健康経営の取組を応援する事業の立上げをする事になり、社内における自社事業のプレゼンス発揮のためにも重要と考え、社内向けに健康への取り組みをアピール出来る健康経営に取り組み始めた。

↑ 健康経営の実践による効果

健康を起点に前向きになれる職場に

- 健康経営に取り組みを4年間継続する中で従業員のリテラシーが向上し、組織全体としても健康経営への関心が高まった。また、従業員自身が健康管理に取り組みむことで、健康をテーマとした自社の仕事に対してワークエンゲイジメントが高まった他、病欠の発生率も0%に近い数字となった。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

自社の測定施設による調査と22年度実施した健康診断結果から、血圧リスク保有率が高いことが判明した。



取り組み概要

- 自社で提供している健康状態を測るための設備を活用しながら、従業員に自身の健康状態をきちんと知ってもらうと共に2回目となる歩数イベントを実施した。
- 歩数イベントでは従業員の運動意識の向上を図ると共に1回目と比較する事でより多くの従業員に参加してもらえるための要素を検討するようにした。



取り組みの結果

歩数イベントの結果、チーム制で110名/133名(82.7%)従業員が参加した他、1回目の結果と表彰の様子を社内報にて公表した。1回目の結果を参考に2回目のチームの組み直しを行い、意識向上を図った結果、チームの1日の平均歩数が、1回目と比較し1000歩以上向上するに至った。



成果（課題の改善状況）

健康診断の結果から血圧リスク保有率に加え、自社の健康施設を活用した運動測定及び健康測定の結果による体力と各種健康状態の総合評価を行った結果、昨年度までの目標をクリアするに至った。

✓ 取り組みのポイント

▶ポイント①

自社の事業として提供している体験型の設備で従業員の健康状態を測定している。この健康測定の結果、「思ったよりも体力が衰えていた」などと実感を持ってもらうことで、健康意識の向上につなげている。



▶ポイント②

体験型の健康状態測定結果だけでなく、保険者からのデータ・従業員からのアンケート結果など、多くのデータを分析することで自社の課題や健康施策で効果を出すためのポイントを明らかにすると共にそれらの結果をグループ報の形で社内へ発信を行っている。





東七株式会社

所在地 長崎県

URL <https://www.toshichi.net/>

業種 > 卸売業

従業員数 > 238名

! きっかけ

自社の経営理念と健康経営の概念が合致

- 本業が医薬品・医療機器卸売事業であることから、創業当初より従業員の健康維持・増進に取り組むことがお客様の健康維持・増進につながるという経営理念を掲げていた。このような背景がある中で3年前に健康経営について知るようになり、自社の経営理念と合致していたことから、健康経営の取り組みを開始するようになった。

↑ 健康経営の実践による効果

普段は接する機会が少ない従業員と交流しながら、気軽に健康づくりを実践

- 自動販売機と連動した誰でも簡単に利用できる法人向け健康行動促進アプリを活用した取り組みや様々な部署の従業員が横断的に交流できる部署対抗形式のウォーキングイベントを実施したことで、従業員が積極的に健康づくりに取り組むようになったとともに、普段は話す機会がなかった従業員同士がコミュニケーションを取るようになり、組織が活性化した。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

2020年度健康診断の結果、多くの項目（メタリックシンドローム率、腹囲・血圧・脂質リスク、飲酒率、喫煙率）が長崎県の平均値よりも高いことが分かり、従業員の健康意識向上が必要であると考えた。



取り組み概要

健康増進に関する施策を年に1回以上企画し、対象者を原則全従業員とした。また2021年には全従業員参加型のウォーキングイベントを開催し、2022年には自動販売機と連動した健康行動促進アプリを導入した。



取り組みの結果

2021年に実施したウォーキングイベントは参加率が100%であり、イベント期間中の全従業員の平均歩数が10,319歩/日であった。2022年に実施した健康行動促進アプリの取り組みでは、アプリのインストール率が100%であり、アクティブユーザー率は45%となった。



成果（課題の改善状況）

実施した施策への参加率および協会けんぽが作成する健康診断結果を対前年比で評価したところ、メタリックシンドローム率は-1.3%、腹囲リスクは-5.0%、血圧リスクは-5.6%、脂質リスクは-5.2%、血糖リスクは-4.0%といった成果が出た。

✓ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

健康行動促進アプリを採用したことで、従業員が負担を感じずに気軽に健康づくりに取り組むことができている。また、健康に関する取り組みを行うことにより、アプリ内でクーポンやポイントを取得することができるため、従業員がモチベーションを高めて楽しく健康づくりを行うことができている。



▶ ポイント②

ウォーキングイベントを部署対抗形式で実施したことで、イベントを通して様々な部署に所属する従業員が横断的に交流することができ、従業員同士の交流が盛んになったことで、組織が活性化できている。



15 経営層の健康意識を全従業員に展開



マツ六株式会社

所在地 大阪府



URL <https://www.mazroc.co.jp/>

業種 > 卸売業

従業員数 > 242名



❗ きっかけ

🚩 トップのリーダーシップで健康経営を開始

- 2013年頃より全面禁煙を実施したが、それ以前にも予防接種の取組を実施したりしていた。トップがリーダーシップを発揮して優良法人認定前より業務改善委員会で健康を取り上げて取組を実施していった。



📈 健康経営の実践による効果

🚩 ステークホルダーから高い評価、企業業績への貢献

- 健康経営を実施することで取引先、金融機関、求職者から高い評価を受けている。特に大学の職員や求職者の家族に対して、優良法人認定企業ということで安心して頂くことが出来ている。企業活動のあらゆるシーンで健康経営が評価されていると実感しており、企業業績の向上にも寄与している。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

メンタルヘルスに課題を抱える従業員が多い状況であった中で、メンタルヘルスの問題がある従業員が出た後に復職につなげる取り組みも重要であるが、従業員が生き生きと働けるように、予防的に取り組むことが重要であると考えようになった。



取り組み概要

ストレスチェックの受検率向上数の目標を掲げ、全従業員へ周知すると共に、ストレス対処のためセルフケア動画発信や高ストレス者への面談勧奨案内を実施している。更に、職場環境の改善計画において施策を実施しており、自己申告書を取り入れている。自己申告書では、仕事へのやりがいや健康状況を聴取しており、この内容を基に従業員と会話を行い、健康の取組にも反映している。



取り組みの結果

ストレスチェックの受検率は2022年度91%から95%に増加し、高ストレス者の常態化は約1割削減した。



成果（課題の改善状況）

- 日頃からのコミュニケーションやアンケート等を通じてメンタル不調を引き起こす原因を深堀していき、職場環境の更なる改善及び眼精疲労や肩こり等の身体負担の改善を行い、プレゼンティズム対策も強化することで更に健康経営を推進して生産性向上を目指す。
- 「従業員の健康と成長を積極的にサポートし、幸福が実現できる楽しい会社」をパーパスとし、今期の経営方針「生産性向上 2.0」において「健康経営優良法人に相応しいウェルビーイングの推進」を掲げた。メンタルヘルス不調に対して組織として意識が大きく変化し、経営層と一緒に予防に向けた新たな取り組み活動も活発になった。



✔️ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

経営層の強いリーダーシップで健康経営の取組を実施している。会社のパーパスにも従業員の健康のサポートを定めており、経営方針として取り組んでいる。

▶ ポイント②

マズローの欲求階層説より自己実現を支援しており、表彰制度を効果的に活用している。定期的に健康に関する話題が社内になることで、自然と健康を意識する仕組みづくりができています。



16 企業の枠を超えた健康経営



山本光学株式会社

所在地 大阪府



業種 > 製造業

URL <https://yamamoto-kogaku.co.jp/>

従業員数 > 365名



❗ きっかけ

🚩 同フロアで広がる健康経営

- 2017年から健康経営に関連するセミナー等に積極的に参加し情報収集実施。従業員の健康管理に経営が配慮することが会社にもプラスとなると感じた上で当時、自社の東京支店が入居するビルで同じフロアとなった株式会社タニタヘルスリンクとの縁で本格的に健康経営に取り組むようになった。

📈 健康経営の実践による効果

🚩 健康経営継続による一体感の醸成

- 継続的に歩数イベントを開催することで、組織が活性化していると感じている。歩数の話題がきっかけとなり、従業員同士のコミュニケーション機会が増加。業務の円滑化に繋がった。
- 特にコロナ禍の緊急事態宣言時でもイベントを継続していたことで、当時は在宅勤務でコミュニケーションが希薄になりがちであったが従業員同士に繋がりと個人の運動習慣が維持できたと感じている。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

ウォーキングラリーが4年目、8回目を迎えるにあたり、当初の新鮮味が後退し、それがイベントの完歩率低下の要因となっていた。



取り組み概要

ウォーキングラリー「歩数イベント」を従業員の健康増進だけにとどまらず「従業員同士のコミュニケーションを促進する機会」ととらえ、初の企業対抗戦をタニタヘルスリンク社と企画した。



取り組みの結果

企業対抗戦という従来にない運営形式のため前評判もよく、参加者が前回より6名増えた。表彰式も双方の会社をオンラインで結んでお互いの健闘を称え、楽しく進行。双方の参加者からの評価が高まった他、新たに健康経営の取り組みに関心を持つ人が増えるようになった。



成果（課題の改善状況）

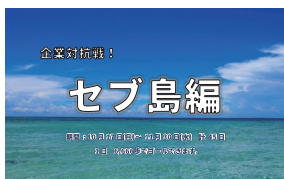
個人戦や社内のチーム対抗戦とはまた異なる運営が新鮮さを与えた。「皆で歩数を稼ぐ」という連帯感が社内生まれ、参加者は楽しくイベントに参加することができたと聞いている。現在の歩数情報の交換などが頻繁に交わされ、さらに従業員同士のコミュニケーションも深まった。



✔️ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

なるべく自然に主体的な健康行動を続けてもらうため、皆が取り組める“歩くこと”を促す取り組みを行っている。また、マンネリ化を防止するためウォーキングラリーのイベントを様々なルールで開催できるよう試行錯誤している。



▶ ポイント②

自社の中だけで健康経営の取り組みを検討するのは限界があるため、自社の取り組みを外部に発信して他社とのつながりを作りながら新たな取り組みを検討している。



サッポロフィールドマーケティング株式会社

所在地 東京都

URL <https://www.sapporo-field-marketing.jp/>

業種 > その他



従業員数 > 605 名

! きっかけ

🚩 様々な雇用形態の従業員に対する安全な労働環境づくり

- サッポログループとして、2017年に健康創造宣言を開始したことで、健康経営に取り組むようになった。当初はグループ方針に従い、健康経営の取り組みを開始したが、様々な雇用形態の従業員約600人が全国の支社に勤務しており、直行直帰の業務スタイルであることから、従業員全員の健康状態を把握し、労働災害の発生率低減に向けて取り組むことができていなかった。そのため、健康経営の取り組みを強化し、この課題を解決しようとした。

📈 健康経営の実践による効果

🚩 安心安全に働くことができる環境により、労働生産性向上

- ストレッチの実践や心理的安全性に関する勉強会の実施により、従業員の労働災害防止に対する意識を高め、かつ周囲からのサポートを十分に受けることができるようになった。その結果、従業員が安心安全に働くことができるようになったことで、プレゼンティーズムが改善し、従業員の労働生産性が向上した。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

🔄 具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

ストレス調査の結果から、仕事の身体的負担や仕事量の増加に伴う精神的負担が増加していたことが課題であった。



取り組みの結果

1点目の取り組みでは、各事業場で行う毎月の会議で参加者全員がストレッチを実践した。2点目の取り組みでは、管理職が100%参加し、それぞれの事業場で勉強会の内容を展開した。3点目の取り組みでは全国の各支社のマネージャーが全員参加し、各支社に勉強会の内容を展開した。



取り組み概要

下記3点の取り組みを実施した。

1点目は各事業場で行う毎月の会議でストレッチを紹介し、実践した。2点目は心理的安全性に関する勉強会を実施し、チーム全体でのサポート体制を構築した。3点目はぎっくり腰などの労災を未然に防止するための勉強会を開催した。



成果（課題の改善状況）

ストレスチェックの2023年度の結果を2022年度と比較したところ、「プレゼンティーズム」が0.3%、「周囲からのサポート」の偏差値が1.7改善した。また、「仕事の負担感」のうち、「仕事の量」の偏差値が1.9改善した。しかし「身体的負担」は偏差値が0.2下がった。

✔️ 取り組みのポイント

▶ ポイント①

簡単に実践することができるストレッチなどの取り組みでは、多くの参加者に実践してもらうために各事業所の従業員が多く参加する毎月の会議で取り組みを行った。一方で、各事業所で実施することが難しい勉強会については、各事業所のマネージャー経由で勉強会の内容を展開することで、「仕事の負担感」の軽減に向けて、各従業員に対して十分にアプローチできている。



▶ ポイント②

ストレッチなど多くの従業員に向けた取り組みを行う際に、事業所ごとに発生した労災の情報を共有している。労災などが身近にならないと、ストレッチの実践や重量物を持ち上げる際の意識などが自分事にならないが、労災などの事例を共有することで、従業員の健康意識や安全意識を高めることができる。





損保ジャパンキャリアビューロー株式会社

所在地 東京都



URL <https://www.cb-shigoto.co.jp/company/health/>

業種 > サービス業

従業員数 > 1,058名

きっかけ

より多くのヒトに求められる企業を目指して

- 自社が営んでいる人材派遣業は顧客企業からの求人および派遣スタッフの応募により成り立つものであるため、健康経営により人的価値を高めることは顧客企業からのイメージアップと派遣人材の採用力強化につながると考え、取り組みを始めた。

健康経営の実践による効果

人に手厚い企業としてのイメージアップに効果

- 採用の面では、HPで公開している健康経営の取り組みから安心して働けると感じて応募してくださる方が増えたと感じている。
- 企業イメージの面でも、特に健康経営の取り組みに関心がある企業からは好印象を持っていただけることがあり、企業から求められる会社に近づきつつあると実感している。



【2023年度の取り組み（健康経営の推進計画）】

具体的な取り組みのPDCA



自社の課題

特に自社の派遣スタッフの75%は50歳以上、そのうち約30%は60歳代、約15%は70歳代であるため、本社では有所見率が高く、精密検査や治療が必要な者が多いが、本社の二次検診の受診率は2021年度では67%に留まっていた。



取り組み概要

これまでは回答書を郵送し、記入の上返送してもらうという手順で二次検診受診の報告・確認を行っていたが、健診担当者から3回にわたって未受診者への受診督促と報告書をメールで個別に連絡するようにした上、派遣スタッフの従業員営業担当者とも連携して2次健診の受診を依頼するようにした。



取り組みの結果

この結果、受診率が67.0%から85.7%にアップし、2022年度の目標を達成した。



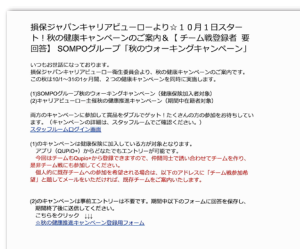
成果（課題の改善状況）

二次検診対象者からの再検査受診報告結果を集計し、昨年度と比較し評価を行った。再検査が必要な従業員の受診率が増加したことで、疾患の早期予防・早期発見を行うことができ、従業員の健康維持・管理につながった。

取り組みのポイント

ポイント①

非正規の従業員である派遣スタッフも健康経営の範囲としている。その際、通常健康経営とは違い、異なる事業所で働いている・健康状態を把握できない等の課題を踏まえて、個別にメールをする、HP上の専用サイトの活用、健康経営に関する各種業務の担当者や派遣スタッフの営業担当者とは連携するなど、複数のアプローチを取るようにしている。





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