

健康経営[®] OSAKAレポート2021

健康経営優良法人認定取得の8社

事例紹介&インタビュー



株式会社SANYO-CYP



三和建設株式会社



億印ファクトリー・ジャパン株式会社



株式会社ノンバーバル



ハウスあいファクトリー株式会社



株式会社前田組



ヤマゼンクリエイト株式会社



ワダカルシウム製薬株式会社

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



職場でも実践しよう! 健活10

『健活10』(ケンカツ テン)とは、生活習慣の改善や生活習慣病の予防等に向け、府民の皆さんに取り組んでいただきたい「10の健康づくり活動」のことです。



従業員の健康づくりに使えます! 健康アプリ「アスマイル」

アスマイルとは、日々の健康活動を記録し、ご自身の健康管理ができるだけでなく、電子マネーやコーヒー等が当たる抽選に参加できる、おトクなアプリです。

- 職場のみんなで健康コラムを読んで、従業員のヘルスリテラシー向上
- 健康イベント参加で、従業員の自発的な健康づくりを促進
- 歩数記録や抽選結果を話題に、職場のコミュニケーションツールとして活用
- 体温・体調記録で、コロナ禍での新しい生活様式を実践



こちらからアプリをダウンロード
毎月¥3,000が当たるチャンス!
さっそく使ってみましょう!



全国健康保険協会 大阪支部
協会けんぽ

大阪府と協会けんぽ大阪支部は、健康経営の推進に取り組んでいます。

(発行者)
大阪府健康医療部健康推進室健康づくり課
〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目1番22号
TEL 06-6944-6029

(発行日)
令和4年(2022年)3月

※本冊子は、(一財)日本予防医学協会が大阪府中小企業の健康づくり推進事業の委託を受けて作成しています。

Step 1 健康経営宣言

How to

- 加入している保険者（協会けんぽや健康保険組合等）が実施している健康宣言事業に参加する
- 保険者が健康宣言事業を実施していなければ自社独自の健康宣言を実施する
- 健康宣言の文章は、事業所の入口や会議室等に掲示する又はホームページに掲載する
- まずは経営者自身が健診を受診する

Point

- 事業計画などに従業員の健康確保を明記しましょう。
- 従業員の健康が経営資源の根幹であることを経営者が認識しましょう。

Step 2 組織体制づくり

How to

- 社内での健康づくり担当者を決める
- 健康づくりに関する外部人材の活用も検討する

Point

- 全ての事業所において健康づくりの担当者を定めましょう。
- 衛生管理者、安全衛生推進者、協会けんぽの健康保険委員等を担当者に任命すると良いでしょう。
- 専門家（産業医、保健師等）を活用しましょう。
- 従業員が意見を出し合え、楽しみながら取り組める明るい体制づくりをめざしましょう。
- スムーズな運用のために、経営層を担当者の一人に加えましょう。
- トップダウンだけではなく、ボトムアップの視点も意識しましょう。

Step 3 健康経営課題の把握

How to

- 定期健康診断の受診率を確認する
- 健診結果等により、健康状態の見える化を図る
- 従業員の心の健康状態を把握する（ストレスチェック）
- 時間外労働や有休の取得状況を確認する
- 職場巡視を行い、職場環境を確認する

Point

- 健診機関、健康保健組合等に健診結果や問診データをもらい、経年変化を見ましょう。
- 独自に生活習慣等のアンケートを実施し、現状を把握しましょう。
- 健診後の二次検査の受診率を確認しましょう。
- 職場環境について、安全衛生委員会などを活用し、従業員の意見を集めましょう。
- 専門家（産業医・保健師等）の意見を聞いてみましょう。
- ストレスチェックの集団分析を行いましょう。
- 休職者数や離職者数を把握しましょう。
- 特定保健指導の実施率を確認しましょう。

Step 4 健康経営課題に対し、優先的に取り組む課題を決めて計画を立案

How to

- step3で把握した自社の課題から優先的に取り組む課題を決める
- 課題の解決方法を検討し、計画を立案する

Point

- 他社の取り組み事例を参考にしましょう。
- できるところからまず始めましょう。
- 自社の特徴や長所を活かしましょう。
- レクリエーションなど楽しめるものを計画に取り入れましょう。
- 数値目標を設定しましょう。

Step 5 取り組みの評価・見直し

How to

- 計画立案時の目標が達成できたか確認する
- 健診結果で生活習慣の改善が見られたか確認する
- 達成できていた場合、次の目標を設定するか終了する
- 達成できなかった場合、原因を考え、次につなげる

Point

- 施策実施後にアンケートなどを活用しましょう。
- 取り組みに見直しが必要な場合は、専門家（産業医・保健師等）の意見を聞いてみましょう。
- 目標が達成できた場合は、計画が円滑に実施できたポイントを確認し、他の計画に活かしましょう。

健康経営の推進をサポートします！

大阪府

健康経営とは何か、
健康経営のノウハウがわかる

健康経営セミナー



健康経営の解説や企業の取組事例を
動画で紹介

動画で学ぶ 今こそ！健康経営

アプリを使って、楽しく職場で健康づくり



職場における健康づくりの取組みを表彰



協会けんぽ大阪支部

協会けんぽの「健康宣言」

健康経営をスタートできるよう、
フォーマットを
ご用意しています！
できることから取組みを
はじめましょう。



健康経営の基本！
「健診」と「保健指導」

年に1度の「生活習慣病予防健診」と
その後の改善サポート
「特定保健指導」は
社員の健康を守るための
最重要項目です。



株式会社SANYO-CYP

事業内容	印刷・同関連業		
従業員数	104名	男女比	男性76% 女性24%
平均年齢	42.8歳		



優良法人認定は、従業員が働きやすい環境づくりのために今まで実践してきたことへの称号です

健康経営を始めたきっかけ

従業員の健康を大切にする企業を増やすための取組みとして、健康経営という手法があることを保険会社から聞き、今までに実践してきたことの称号として優良法人認定を取得できたらと思い、健康経営を開始しました。

組織体制

管理職 1名
部署担当者 7名



製作部 マネージャー 高橋 俊丸
製作部 サブリーダー 新谷 幸一
経理部 サブリーダー 高木 さゆり
製作部 サブリーダー 江田 直広
営業部 木村 海
製作部 大友 久美子
製作部 舟橋 拓摩
製作部 櫻井 涼佳

2名からスタートし、現在は8名で運営。女性の意見を取り入れるために、新たに女性3名を健康経営担当に任命しました。

施策内容

健診は就業時間内に受けられるようスケジュール管理をし、受診率100%を達成しました。従業員からの発案により、女性のがん検診費用補助を開始しました。また、会社からあべのハルカスまで歩いた従業員には展望台入場料を会社が負担するイベントを開催しました。



あべのハルカス展望台で記念撮影

認定基準で力を入れた項目

定期健診における有所見者を減らすために、運動機会の増進を図る活動をしています。コロナ禍でウォーキングなどのイベント開催ができなくなったため、企業対抗で取り組めるウォーキングアプリを導入し、感染予防対策をした上で、個人でのウォーキングを促しました。従業員の約3割が参加していて、運動習慣づくりに役立っています。

健康経営を実施した結果

新卒採用の説明会で優良法人認定を取得している旨を話すと、参加している学生の関心度や真実さが高まるように感じます。企業側が思っている以上に、学生の皆さんは健康経営のことを理解している印象です。実際に優秀な人材が入社してくれたので、優良法人認定取得の効果を実感しています。

従業員には定年までの期間も、その後も健康でいてほしいです。

4年連続で優良法人認定を取得し、2021年はブライト500にも選出されたSANYO-CYP。取り組み内容や、従業員の健康を守るという熱い思いを聞かせていただきました。



健康経営担当の3名。背後に見えるのがサンキューボードです

▶社内健康情報を発信されているそうですね。

新谷さん「毎月、社内チャットツールで情報を発信しています。例えば、感染症対策なら知識と実践にどれだけ乖離があるかなどを取り上げています。扱う内容は、衛生管理者を対象とする勉強会や、そこで知り合った先生から頂くアドバイスをもとに決めています。また、ブライト500を取得してからは他社より情報共有のお誘いが増えたので、今後は企業間で交換した内容も発信していきたいです。」



製作部 サブリーダー 新谷 幸一さん

▶治療と仕事の両立支援について教えてください。

新谷さん「以前に頸椎の病気で入院した従業員が復職した際は、産業医と主治医で話し合い、復帰の段取りをしてもらいました。本人が早く働きたいと思っていてもまだ体が万全でないこともあるので、復帰時期の見極めには連携が欠かせないと感じます。」

山村さん「当社は従業員に定年まで元気に働いてもらうことをめざしており、そのための支援は惜しまない旨を理念に掲げています。治療による休職や時短勤務での復帰には上司や仲間の助けが必要となりますが、自分が逆の立場になることもあり得ますし、協力し合うのは当たり前だと考えています。」

▶健康経営に取り組んでのご感想をお聞かせください。

新谷さん「今まではラジオ体操や栄養に配慮した弁当発注など何となく健康に良さそうと思って実施していましたが、健康経営という評価軸が加わったことで施策の意図を認識でき、社内で目標を共有しやすくなりました。」



山村さん「自分自身、健康を意識する機会が増えて、食生活に気をつけるようになりました。悪化してからではなく、常日頃から自分で考えて健康づくりに取り組むことが大事です。従業員には自分の健康を守る健康知識を身につけてもらい、定年までも、定年後も元気でいてほしいです。」

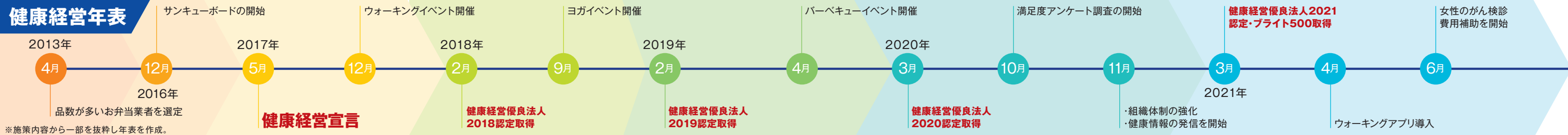
【優良法人認定の取得をめざす企業様へメッセージ】

当社は、定年退職する従業員に「この会社で働けて良かった」と思ってもらうことを目標にしています。優良法人の認定項目は、この目標に向かって自社ができていないことを確認できるツールであり、認定は従業員の働きやすさのために努力していることへの称号です。従業員の満足度を高めるために、優良法人認定の取得をめざしてはどうでしょうか。



代表取締役兼CEO 山村 健司さん

健康経営年表



三和建設株式会社

事業内容	1. 総合建設業(設計・施工) 主に食品工場・危険物・自動倉庫等の生産・物流施設 2. 改修・営繕工事業		
従業員数	154名	男女比	男性70% 女性30%
平均年齢	37.7歳		



かけがえのない大切な従業員が病気やケガを治療しながら安心して働けるように、両立支援の制度を整えました。

健康経営を始めたきっかけ

従業員の存在を何よりも大事に思う当社の理念と健康経営がマッチしていて、国民健康保険組合からの勧めもあり開始。何か新しいことを始めたわけではなく、既に取り組んでいたことが認められ優良法人認定の取得に繋がりました。

組織体制

経営層 1名
常勤監査役
井上 哲史
+
従業員全員



健康経営のために作った体制は無く、課題ごとにアシスト本部(管理部門)と連携。施策のほとんどがボトムアップでの提案で、経営層は社内のさまざまな情報にアンテナを張り、意見を聞いて受け止めるよう努めています。自社に何が不足しているかは従業員が一番良く分かっている、耳を傾けることを意識しています。

施策内容

残業20時までや2023年には完全週休二日制の実施を予定するなど、変形休日制が多い建設業として画期的な制度を導入。就業規則には健診の再検査受診の規定を、経営理念集には健康に対する考え方を記載しています。他にも不妊治療費の補助や生理休暇など女性に向けた取り組みを実施。



出勤退社時は足跡マークで立ち止まり、大きな声で挨拶します。

認定基準で力を入れた項目

従業員が治療しながら安心して働けるように、両立支援制度を整えました。例えば、高額療養費制度を利用した後の自己負担金は全額会社が負担する。また保険適用外となったがんの先進医療費も300万円を上限に会社が負担することとしました。他にも、長期療養が必要な場合は、有給休暇とは別に60日間を限度として傷病休暇を付与しています。

健康経営を実施した結果

実施前から健診受診率は100%でしたが、再検査は仕事を理由に行かない従業員も多く、該当者へメールや電話をしたり、業務時間内に行くよう上司へ伝えたりして受診を促しました。その結果、精密検査で、ある従業員に早期がんが見つかりましたが、手術も成功し今は元気に活躍していて、大事に至らずに済んで良かったです。

従業員の子供たちが入社したくなるような、健康でいきいきと楽しく働ける会社を作ります。

4年連続で優良法人認定を取得し、2021年はブライツ500にも選出された三和建設。ここまで手厚い制度を導入した背景には、従業員に対する温かな思いが込められているようです。



▶フリーアドレスの効果について教えてください。

井上さん「本社のリノベーションに合わせて、コミュニケーションの促進を目的にフリーアドレス制を採用しました。さらに、前日と同じ席に座ることを原則禁止としたことで、所属部署に関係なく隣り合って座ることが増え、部署の垣根を越えた会話が生まれています。また、社長室はガラス張りなので開放的な空間になっていることから、いつでも誰でも気兼ねなく相談できます。」



社長室 広報 北郷 真弓さん

北郷さん「従業員には小さなロッカーが与えられ、そこに収納できる分しか荷物を持ってないので、ペーパーレス化が進みました。その結果、コロナ禍でのテレワークへの移行がスムーズに進行できました。」

▶施策はどのように決まるのですか？

井上さん「従業員からの進言や提案を受けて、対応を検討しています。例えば、医療費が高額なため金銭的に負担の大きい人が社内にいるとの報告があり、高額療養費の自己負担金の補助を決定しました。当社では掲示板形式の日報システムを導入して

おり、たくさんの意見や改善案を書き込める仕組みになっています。」

北郷さん「日報は全従業員が閲覧可能で、プライベートなことも自由に発信・コメントができて、現場に直行直帰の人が多く中でコミュニケーションの活性化にも役立っています。」



日報システム

▶他にどのような施策に取り組まれていますか？

井上さん「メンタルヘルス対策として、さまざまなセミナーに参加して心療内科医の先生のお話を聞き、リワーク(職場復帰)専門の方と顧問契約をしました。」

北郷さん「通院後に復帰した従業員が近くにいることで、自分も不調を感じた場合には恥ずかしがらずに診察を受けようという雰囲気が社内に醸成されたように感じます。」

う雰囲気が社内に醸成されたように感じます。」

▶健康経営を通じての、今後のビジョンを教えてください。

井上さん「よく社長と話すのですが、いつか、従業員の子供たちが入社してくれることを願っています。お父さんお母さんがいきいきと健康に過ごし、家で楽しそうに仕



常勤監査役 井上 哲史さん

事の話をしていたら、子どもたちもここで働きたいと思ってくれるのではないのでしょうか。そのために、従業員とご家族の幸せを第一に考えて、引き続き良い環境づくりをしていきたいと思っています。」

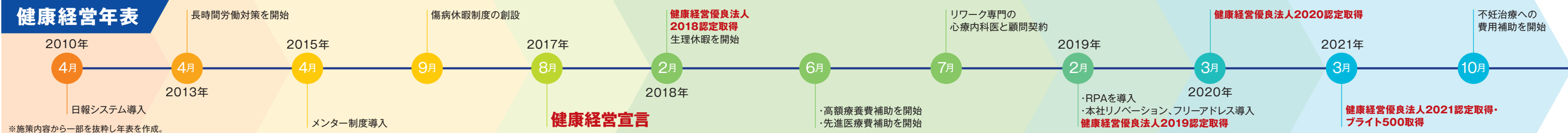
【優良法人認定の取得をめざす企業様へメッセージ】

当社は従業員の健康や活躍・成長を全社の目的に掲げており、健康経営を始めることは当然の流れでした。就業環境が厳しい建設業では取り組みが難しいこともありましたが、他社とばかり比べていると、できないことの方が目につきますので、自社内で去年より今年と比較して進めてきました。健康経営はあらゆる業種が取り組むべき手法なので、まずはスタートされたらどうでしょうか。



代表取締役社長 森本 尚孝さん

健康経営年表



象印ファクトリー・ジャパン株式会社

事業内容	炊飯ジャー・電気ポット・ガラスまほうびん・加湿器の製造		
従業員数	358名	男女比	男性70% 女性30%
平均年齢	44.6歳		



既に取り組んでいた施策が健康経営とマッチ。新卒採用で優位に立つためにも優良法人認定の取得をめざしました。

健康経営を始めたきっかけ

人事担当者向けのセミナーに参加し、健康経営のことを知りました。話を聞いてみると、当社で既に取り組んでいる施策と方向性が一致しており、新卒採用で他社より優位に立つためにも健康経営を開始しました。

組織体制

経営層 1名
部署担当者 1名



執行役員 管理部長 河端 学
管理部 脇田 文子

大阪本社管理部の2名を中心に、2か所ある工場の管理部にも協力を得ながら推進。社内の安全衛生委員会において衛生管理者を務めている脇田さんが実務を担当しています。

施策内容

ノー残業デーの設定など長時間労働対策が功を奏し意識改革に繋がったようで、時間外勤務の月平均は7~10時間に。また従業員からの要望に応じて、保育所送迎のための時短勤務の対象を小学校就学までから小学3年生までに引き上げるなど、働きやすい職場づくりにも力を入れています。



従業員の体力づくりのためにトレーニングルームを開放しています

認定基準で力を入れた項目

保健指導です。生活習慣病予防健診を受けた後、特定保健指導の対象となった従業員が自主的に面談に臨むことが少なく、実施率の低さが課題でした。そこで会社で一括管理することとし、保健師の方に来社してもらい就業時間内に面談できるようスケジュールを作成しました。当社は交代勤務なのでスケジュール調整に苦労しましたが、全員が面談を受けられるようになり、初回面談は100%実施しています。

健康経営を実施した結果

特定保健指導の他にも、健診後に再検査が必要と判断された従業員に対し、受診勧奨を行っています。受診しない従業員には産業医面談を行い、再検査の必要性を説明することで、再検査受診率が100%となりました。徹底した受診勧奨により、自覚症状がないからと先延ばしにしていた従業員の前立腺がんを発見することができました。今では職場に復帰していますが、再検査に行くよう言い続けたことで、がんを早期発見することができ、本当に良かったです。

病気が原因で退職する従業員が出ないように、両立支援に力を入れています。

健康経営の開始翌年から2年連続で優良法人認定を取得した象印ファクトリー・ジャパン。
スムーズに施策が進んでいるコツについてお伺いしました。



執行役員 管理部長 河端 学さん

▶ 治療と仕事の両立支援についてお考えをお聞かせください。

脇田さん「治療で長期休暇が必要となる場合に備えて、有給休暇を最大60日まで積立可能としました。年休40日と合わせると有給期間100日の休みを取れます。また、10年以上勤務した従業員は、前述とは別の休職制度として有給休職期間6ヶ月に加えて無給で1年間の休職が可能です。」

河端さん「日本の人口が減少していく中で、人材の確保は重要課題です。特に熟練した技術を持つ従業員の退職は会社として大きな痛手を受けますので、病気が原因で退職することがないようにしていかねばなりません。暫く休んで治療に専念し、また職場に戻ってきてもらえるよう休暇制度を手厚くしています。」

▶ 健診体制も手厚いそうですね。

脇田さん「50歳以上の男性従業員を対象とする前立腺がん腫瘍マーカーや、婦人科検診では乳がんエコーや腫瘍マーカーCA125を会社負担で実施しています。また、自己負担の追加検査も、可能な限り就業時間中に会社で受診できるよう体制を整えました。」

河端さん「当社は工場を持っていて、健診のために製造ラインから一人抜けたら、そこに誰を入れるか段取りをしておく必要があります。そこで健診受診のために、全従業員のスケジュールを調整し管理しています。」



▶ 産業医との連携について教えてください。

脇田さん「産業医の先生は月に一度来社され、希望者は気軽に面談でき、自身のことだけでなく家族の健康相談も可能です。また、治療のための休暇から復帰する際は、主治医の診断書をもとに産業医と面談を行います。」

▶ 健康経営をうまく進められているコツは何だと思われますか？

河端さん「当社は昔からアットホームな社風で、親御さんや子どもが病気の際は早退を促す環境ができていました。健康に関す



管理部 脇田 文子さん

ることは優先し、助け合える文化があったので、健康経営の施策もスムーズに進んだと思います。」

▶ 今後の課題について教えてください。

脇田さん「2020年から屋内では禁煙となりましたが、依然として喫煙率が高いことです。」

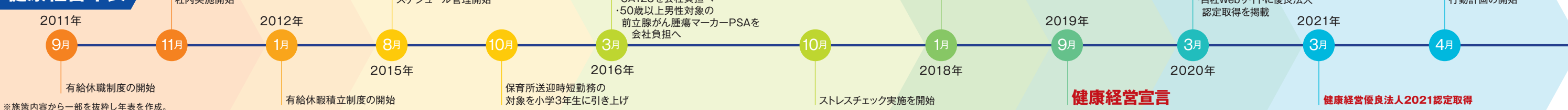
河端さん「制度は整っているものの、個人の健康意識はまだ低いように感じます。罹患後ではなく予防するという次のステップに来ているのだと思います。」



【優良法人認定の取得をめざす企業様へメッセージ】

優良法人認定の取得そのものを目的とするのではなく、取得することで何をしたいのかを明確にする必要があると思います。当社の場合は新卒採用を優位にすることでしたが、健康経営には他にもさまざまなメリットがあります。実施の目的を社内でも共有できれば、理解を得られて予算も下りやすいのではないのでしょうか。会社の課題解決に向けて健康経営の活用をお勧めします。

健康経営年表



株式会社ノンバーバル

事業内容	ブランディングデザイン、デザインータルプロデュース、施設店舗ブランディング、事業ブランディング、商品ブランディング、採用ブランディング		
従業員数	9名	男女比	男性20% 女性80%
平均年齢	29歳		



健康に関するアンケート調査を実施。前年度の結果と比較することで、課題の見える化に繋がりました。

健康経営を始めたきっかけ

富士代表は広告代理店に勤務していた時、長時間労働により体調を崩し退職に至るという経験し、自身が起業する際は残業をできるだけ減らして休暇を取りやすい環境づくりをしようと決意。従業員の健康は経営資源であるという考え方に健康経営が合致していたので、健康経営を開始しました。

組織体制

経営層 2名



代表取締役 富士 武徳
取締役 富士 季美恵

実施する施策の大枠を代表が決定し、具体的な内容は従業員の意見を聞きながら取締役が検討。社内にベースとなる推進体制ができたので、いずれは他の従業員だけでアイデアを出し、施策に取り組めるようになることを期待しています。

施策内容

WAG休暇や失恋休暇などの休暇制度や、昼休憩とは別に昼寝を認めるプチシエスタ制度を導入し、心身の健康状態に応じた働き方を実現。また、就業時間内の通院を認めていて、体のメンテナンスも仕事の一環として考えています。



外部講師を招いて食生活に関するセミナーを開催

認定基準で力を入れた項目

長時間労働対策に力を入れました。ノー残業デーを設けていますが、定時の帰宅を促すだけでは難しいこともあります。ミーティングや個別面談を通じたコミュニケーションの活性化により、上司から積極的に業務ノウハウを伝授することで、より効率的に仕事ができるような支援体制を整えています。



健康経営を実施した結果

睡眠や運動等の健康習慣に関するアンケート調査を社内実施し、前年度の結果と比較することで健康課題の見える化に繋がりました。課題を踏まえたうえで、企業として従業員の健康を守るためにどのような施策に取り組んでいくかという決意表明を、データ結果と併せて自社のWebサイトで公開しています。



従業員に自社のファンになってもらうために、健康経営は有用な取り組みです。

2年連続で優良法人認定を取得し、2021年はブライツ500にも選出されたノンバーバル。ユニークな休暇制度や健康経営推進の目標についてお伺いしました。



▶ 独自に設定された「WAG休暇」について教えてください。

富士さん「当社は従業員の8割が女性なので、女性特有の体調不良の際に休みを取りやすい環境づくりが必要だと考えました。そこで、月1回取得できる特別休暇の名称を『女性は偉大である＝Woman Are Great(=WAG)』と命名し、体調不良以外に旅行などの目的でも気軽に利用できるようにしたことで、言い辛い休暇理由を言わなくてもいいようにしました。」

▶ 休暇制度についてお考えをお聞かせください。

富士さん「従業員の健康があつてこそその経営だと思いますので、体を労りリフレッシュしてもらうためにも休暇は大切だと考えています。そして休暇取得の促進に繋がるよう、コミュニケーションの活性化にも力を入れています。個別面談の時間を月に一度設けることで、休暇希望日の確認や業務のこと等の相談がしやすくなったようです。」

▶ 外部講師によるセミナーを開催されているそうですね。

富士さん「毎年実施している社内アン



シャドーボクシングセミナー

ケート調査のデータから健康課題が見えてくるので、その課題に応じたセミナーを企画して



ズが可能ということを知ると関心が高まり、他にどのような方法があるのか自分たちで調べて考えることに繋がります。そういった気づきやきっかけとなる機会を設けることが、企業の役割だと考えています。」

▶ 健康経営での目標を教えてください。

富士さん「短期目標としては、健康診断やアンケート調査の結果をもとに生活習慣を改善し、従業員個々人が健康になることです。例えば睡眠不足の傾向があるのなら、業務量が多いのかなど原因を追究し、会社として対策を講じることで適切な睡眠がとれるよう目指します。長期目標は健康で居続けることです。そのためには健康に対する意識を変えて行動に繋げ、病気を予防していくことが必要だと思います。この中長期の目標達成に向けて、引き続き従業員に寄り添っていきたいです。」



講師による姿勢についての指導

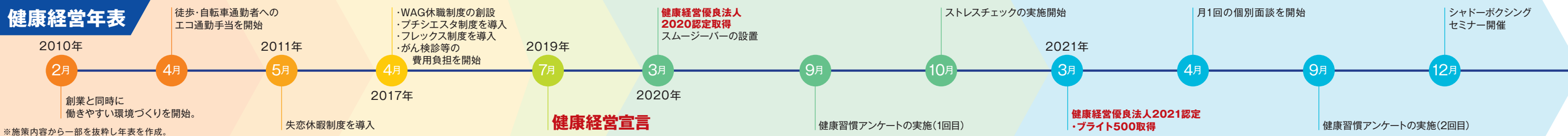
【優良法人認定の取得をめざす企業様へメッセージ】

長く経営を続けていくには、企業の土台を支えている従業員に目を向けてインナーブランディングを進めることが大切です。そして社内向けのブランディング活動として有用なのが健康経営です。企業方針に従業員の健康を守ることを加えれば、「この会社で働きたい」と思ってもらえるはず。従業員に自社のファンになってもらうためにも、健康経営を始められてはどうでしょうか。



代表取締役 富士 武徳さん

健康経営年表



株式会社前田組

事業内容	総合建設請負業		
従業員数	177名	男女比	男性84% 女性16%
平均年齢	45.7歳		



会社の資産である従業員が病気によって離職することのないように、健康経営を始めました。

健康経営を始めたきっかけ

管理職の者が病気で入院や退職することが続き、いかに健康が大切であるか気づかされました。会社として何か対策できないかと思案していたところ、健康経営の情報を得た従業員から提案があり、以前から推進していた社内の満足度向上の取組みとも方針が一致したので開始しました。

組織体制

管理職 1名
部署担当者 1名



経営サポート部総務課 課長 清水 充
経営サポート部総務課 主任 溝上 佳奈映

2名を中心とし、研修用の動画を作成するといった場合は情報システム課に編集をお願いするなど、各課の協力を得ながら施策を進めています。担当に任命された溝上さんはそれまで健康経営の知識はありませんでしたが、健康経営アドバイザーの資格を取得し、施策を進めています。

施策内容

コミュニケーション促進のために、部活・サークルへの補助金やチャットツールを導入しています。他にも、管理職を対象に部下のメンタルヘルスケア（ラインケア）に関する研修の実施や、女性活躍推進法の改定に向けて母性健康管理規程を新たに作成しました。



野球部が2021年大阪建設業協会野球大会で準優勝しました

認定基準で力を入れた項目

病気の治療と仕事の両立支援です。私傷病休職の規程改定や通院に利用しやすいよう有給休暇を1時間単位で取得できるようにするなど、制度の見直しを行いました。また、メンタル不調者の職場復帰を支えるために、休職中に申請できる補助金等の公的支援を紹介した冊子を独自に作成しました。

健康経営を実施した結果

従業員の健康に関する意識が変わりました。ワークライフバランスを考えるようになることで残業時間の削減に繋がり、ハラスメント防止研修では何気ない行動がハラスメントになることを認識。また、チャットツールを通じて定期的に行うアンケート調査やクイズでは、ヘルスリテラシーの向上に効果がありました。



チャットツールでアンケート調査を実施

健康経営をきっかけに建設業界の意識改革が進むことを期待しています。

健康経営の開始翌年には優良法人認定を取得し、2021年はブライト500にも選出された前田組。施策のポイントや健康経営を他社にも勧められる理由をお伺いしました。



作成した研修動画

▶ 施策内容はどのようにして決まるのですか？

溝上さん「私が企画して清水さんに相談します。企画のポイントは、どうしたらできるだけ予算をかけずに済むかです。例えば喫煙対策であれば成功者にインセンティブを支給するという方法もありますが、当社は限られた予算内で進めていますので禁煙デーを設置し、喫煙の害についてチャットツールで情報を共有するようにしました。」



経営サポート部総務課 主任 溝上 佳奈映さん

清水さん「やりがいを感じながら実行してもらえるように溝上さんに任せて、我々は彼女が進めやすいようにサポートしています。」

▶ 研修動画を社内で作成されたとのことでした。

溝上さん「全従業員を対象としたハラスメント防止研修用に動画を作成しました。従業員に伝わりやすいよう、役員に説明役を依頼し、見る人が飽きないように簡潔にするなど工夫しました。実施後のアンケートには『これがハラスメントに当たるとは知らなかった』などの声が寄せられ、認識を改めることへのきっかけになったようです。」

▶ 健康経営に取り組んでのご感想をお聞かせください。

溝上さん「ブライト500を取得できたときは、ガッツポーズしました。認定要件を全体的に網羅できていることが評価されたのだと思います。会社の宣伝にもなるので、新卒採用での注目度が高まることを期待しています。また、健康経営の満足度アンケートを社内で行ったところ、『健康に気をつけるいい機会になって助かる』『頑張ってるね』など肯定的な意見を多く貰えて励みになりました。」

▶ 今後の課題について教えてください。

清水さん「長時間労働対策としてノー残業デーの設定と、手書きの出勤簿をやめて全員にスマートフォンを支給し、勤怠管理システムを導入しました。データ管理が可能になったので、分析して個々人の状況を



経営サポート部総務課 課長 清水 充さん

把握できるようにすることが今後の課題です。建設業には特有の過重労働問題があります。時間外労働の上限規制が始まる予定ですし、業界全体の意識改革のために健康経営がいいきっかけになったらと思います。同業他社にはぜひ健康経営に取り組んでほしいです。そして、どうしたらもっと効率よく働いて残業を減らせるのか、みんなで考えたいです。」

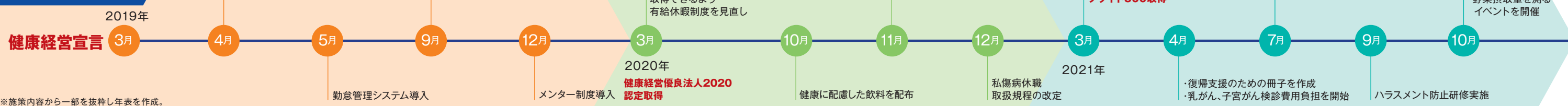
【優良法人認定の取得をめざす企業様へメッセージ】

中小企業は限られた人員で運営していることから優秀な人材の確保が必要で、そのためには健康経営が欠かせないと思います。病気が原因となる離職を防ぐだけでなく、会社が自分たちの健康を気遣ってくれていると感じることで従業員のモチベーションアップに繋がるようです。会社の資産である従業員の満足度向上をめざし、健康経営を開始されることをお勧めします。



代表取締役社長 前田 浩輝さん

健康経営年表



ヤマゼンクリエイティブ株式会社

事業内容	生活関連商品の販売、イベントの企画運営、 ライフ事業商品の通販によるコンシューマー向け販売、 総合ビル管理・セキュリティシステムの販売、保険代理業、 自動車の販売及びリース		
従業員数	76名	男女比	男性60% 女性40%
平均年齢	38.5歳		



優良法人認定取得と福利厚生の充実を 新卒採用でアピール。前年比5倍の応募がありました。

健康経営を始めたきっかけ

健康関連商品の販売や保険代理業をしているので、販売促進に繋がるよう企業価値の向上を目的に開始。また、優良法人認定を取得し外部への発信を行うことで、新卒採用面でのアピールとなることも期待していました。

組織体制

管理職 2名
部署担当者 2名



サービス保険統括部長 兼 人材戦略室長
人材戦略室 係長
管理部長 兼 総務課長
管理部総務課

佐藤 亮平
岩朝 秀幸
山口 寛
西田 尚子

優良法人認定の取得に向けて、基準等を調べるところから開始。メンバーが男性だけだったこともあり女性視点での意見を取り入れるために、2021年の4月より西田さんに参加してもらいました。

施策内容

長時間労働への対策として、社内の意識改革とRPA(Robotic Process Automation)導入を実施。また女性の健康保持のために希望者全員が無料で子宮がん検診を受診できる制度があります。他にも、代謝を上げて脳を活性化させるため、朝にラジオ体操を実施しています。



優良法人認定項目の中で、 優先順位をつけて取り組むことが 大事です。

健康経営開始時点で優良法人認定の取得を目指していたヤマゼンクリエイティブ。そこから2年連続で認定を取得できた理由の一つとして、確かな実行力があるようです。

▶長時間労働への対策について教えてください。

佐藤さん「長時間残業をしている＝頑張っている、という風潮が未だに根付いていたので、まずは意識改革から始めました。具体的には、月30時間以上残業している従業員をピックアップして管理職へ報告、水曜日ノー残業デーの推進、管理職へ



の毎日の勤怠管理の徹底です。また、働き方改革としてRPAの導入も行いました。業務のマニュアル化を行い、どこが問題なのかを分析して効率化を図りました。」

岩朝さん「僕自身、残業時間が減ることで運動したり睡眠時間が確保できたりと、健康になったように感じています。」



人材戦略室 係長 岩朝 秀幸さん

▶優良法人認定を取得されてみて、周囲の反応はいかがですか？

佐藤さん「学生の目に留まるよう自社Webサイトと採用向けリーフレットに掲載したことは大きかったです。当社は福



サービス保険統括部長 兼 人材戦略室長 佐藤 亮平さん

利厚生制度の充実をアピールしているの、そのエビデンスとして優良法人認定の取得は効果があると感じています。」

岩朝さん「近年、学生の方は福利厚生への関心が高いこともあり、前年の5倍の応募がありました。」

▶今後の課題について教えてください。

西田さん「女性の健康保持・増進に向けた取組みが課題です。推進するために女性の意見を聞きたいとのことで、私も健康経営担当として参加することになりました。女性従業員へのヒアリングの実施や、生理休暇を利用しやすい環境作りに取り組むと考えています。」

山口さん「当社では27歳から生活習慣病健診を受診できますが、健診目的など従業員の健康への関心は高くないように思います。若いうちからの予防が大切であることを周知していきたいです。」

▶健康経営に取り組むコツを教えてください。

山口さん「健康経営という共通のキーワードとそのメリットを、社内に浸透させることが大事です。そうすることで施策を進めるうえでの協力も得やすくなりました。」

佐藤さん「なかなかすぐには手ごたえを感じにくいものだと思います。なので、ハードルを上げずにやれるところから進めることが重要です。優良法人認定の項目を確認して、既に取り組んでいること、すぐ取り組めそうなこと、時間がかかりそうなことと優先順位をつけることをお勧めします。」



管理部長 兼 総務課長 山口 寛さん

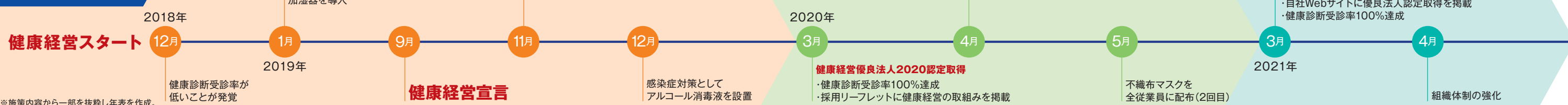
認定基準で力を入れた項目

定期健診受診率を100%にすること。健康経営を始めてすぐに、評価項目の1つである「受診率100%」を達成できていないことが発覚しました。そこで、①各拠点の責任者から従業員へ受診勧奨 ②管理部にて受診状況を把握し管理 ③未受診の従業員へ管理部からメールで受診勧奨を実施しました。

健康経営を実施した結果

優良法人認定を取得していることを、自社Webサイトと新卒採用向けのリーフレットに掲載。説明会でもワークライフバランスを重視している企業である旨を話したところ、学生の注目度が高まったように思います。他の施策も相まって、前年の5倍もの応募がありました。

健康経営年表



ワダカルシウム製薬株式会社

事業内容	医薬品、健康食品の製造		
従業員数	56名	男 女 比	男性38% 女性62%
平均年齢	47.5歳		



健康産業を扱う企業ブランドのイメージ向上につながると思い、健康経営を始めました。

健康経営を始めたきっかけ

親会社のフジモトHD株式会社が健康経営に取り組みだすと聞き、当社でも始めてはどうかと提案。今後、中小企業でも健康経営を始める企業がどんどん増えていくことは目に見えていたので、健康産業に関わっている企業として、従業員の健康を考えることは非常に重要であると考えたからです。

組織体制

経営層 1名
部署担当者 3名



取締役 吉田 浩一
管理部 次長 寺尾 珠実
工場業務課 課長 安居 早也 登
人事総務課 主任 坂口 真理

最初はプロジェクトメンバーを募集して開始。しかし残業時間の管理など総務人事系の仕事に関わることも多かったため、2年目からは総務課にも加わってもらいました。

施策内容

ウォーキングイベントの開催やヘルスリテラシー向上のための健康情報の発信、女性の健康サポートとして骨粗鬆症検査キットの配布など、優良法人認定基準の全ての評価項目に取り組むことを意識して施策を決定しています。



認定基準で力を入れた項目

受動喫煙対策。残留受動喫煙への対策として、休憩時間等に喫煙した場合は30分経過してからでないと席に戻れないことをルール化しました。また禁煙プログラムへのチャレンジを推奨し、禁煙外来の費用は会社が全額負担する制度を設けました。

健康経営を実施した結果

健康経営開始時に10人いた喫煙者が、4人にまで減りました。禁煙チャレンジの制度が社内にあることで、もともとタバコをやめようかと検討していた人へ一歩踏み出させる後押しになるようです。

自分たちの手作りで進める健康経営。低予算でもアイデア次第で取り組めることはたくさんあります。

予算をあまりかけずに健康経営をスタートさせたワダカルシウム製薬。開始翌年から2年連続で優良法人認定を取得した背景には、さまざまな工夫があるようです。

▶年に3〜4回ウォーキングイベントを開催されているそうですね。

吉田さん「はい、予算はあまりかけずに健康経営を始めると決めましたので、手作りで何ができるかと考えた時に、当社が使命として掲げている『人々の歩くと元気をさえます』、これを従業員で体現できるような健康経営がいいのではないかと思います。歩くということにフォーカスしました。期間を設定して合計歩数を競うのですが、個人やチーム対抗など競争させることで参加意欲が高まるようです。また、何度もイベントを行うと上位者が固定されてくるので、前回の歩数からのアップ率でランキングを作るなど、多くの従業員が楽しめるように工夫しています。」

安居さん「私のいる工場では車通勤の者ばかりで普段はなかなか歩かないのですが、ウォーキングイベントがあると意識して歩こうと思えます。従業員同士でも話題に上がります。」

▶競うだけではなく、寄付に繋がるイベントも実施されていると伺いました。

坂口さん「1,000歩につき1円をユニセフに寄付するという企画でして、社会貢献になるならモチベーションアップにもなるようです。」



人事総務課 主任 坂口 真理さん

▶他にはどのような施策に取り組まれていますか？

坂口さん「朝食サポートとして、ヨーグルト飲料の配達を依頼して社内の冷蔵庫に保管しています。一部を会社が負担することで割安で買えるようにしました。検討当初は朝食に代わるものを探していたのですが、コストもかかるのでハードルが高くて。」

安居さん「工場では野菜ジュースを置いています。この取組は、朝食に関する社内アンケートを実施した際に、朝食をとっている人は多いけれども毎日同じ物を食べている人も多いことが分かり、プラスワンで栄養を補うという発想からです。」

▶健康経営をうまく進められているコツは何だと思いますか？

坂口さん「吉田さんと、寺尾さん、この二人がぐいぐい引っ張ってくださることですね。」



旧東海道を歩き、じゃがいも収穫体験を行うウォーキングイベント

安居さん「私たちは健康経営とは何かも知らない状態からのスタートだったのですが、勉強会を開いてくれて他社事例などの情報も教えてくれました。」

吉田さん「施策を決めて実行し続けていくには、誰かがやる気を出して引っ張っていかないと難しいと思います。外部機関に頼らないなら、なおさらです。外部にコンサルタントを依頼するなどのやり方もありますが、お金をかけなくても自分たちでアイデアを出し合えば健康経営は実践できます。」

▶次に考えている施策はありますか？

吉田さん「当社が加入している大阪産業健康保険組合には、当初、優良法人認定取得企業が3社しかなかったのですが、今では10社を超えました。せっかく身近に10社もあるのですから、お声掛けして一緒に何かできたらいいなと思っています。次のステップは、企業間での健康経営コラボレーションですね。」

【優良法人認定の取得をめざす企業様へメッセージ】

中小企業では従業員の病欠が続くと、業務を代わる人がおらず困ることになります。健康で長く働いてもらうためにも、健康経営への取り組みをお勧めします。そしてぜひ、優良法人認定を取得してください。優良法人認定を取得している企業間で情報交換できるようなコミュニティを一緒に作りませんか？企業が多数集まれば、アイデアを出し合えると思います。



代表取締役社長 二瓶 康裕さん

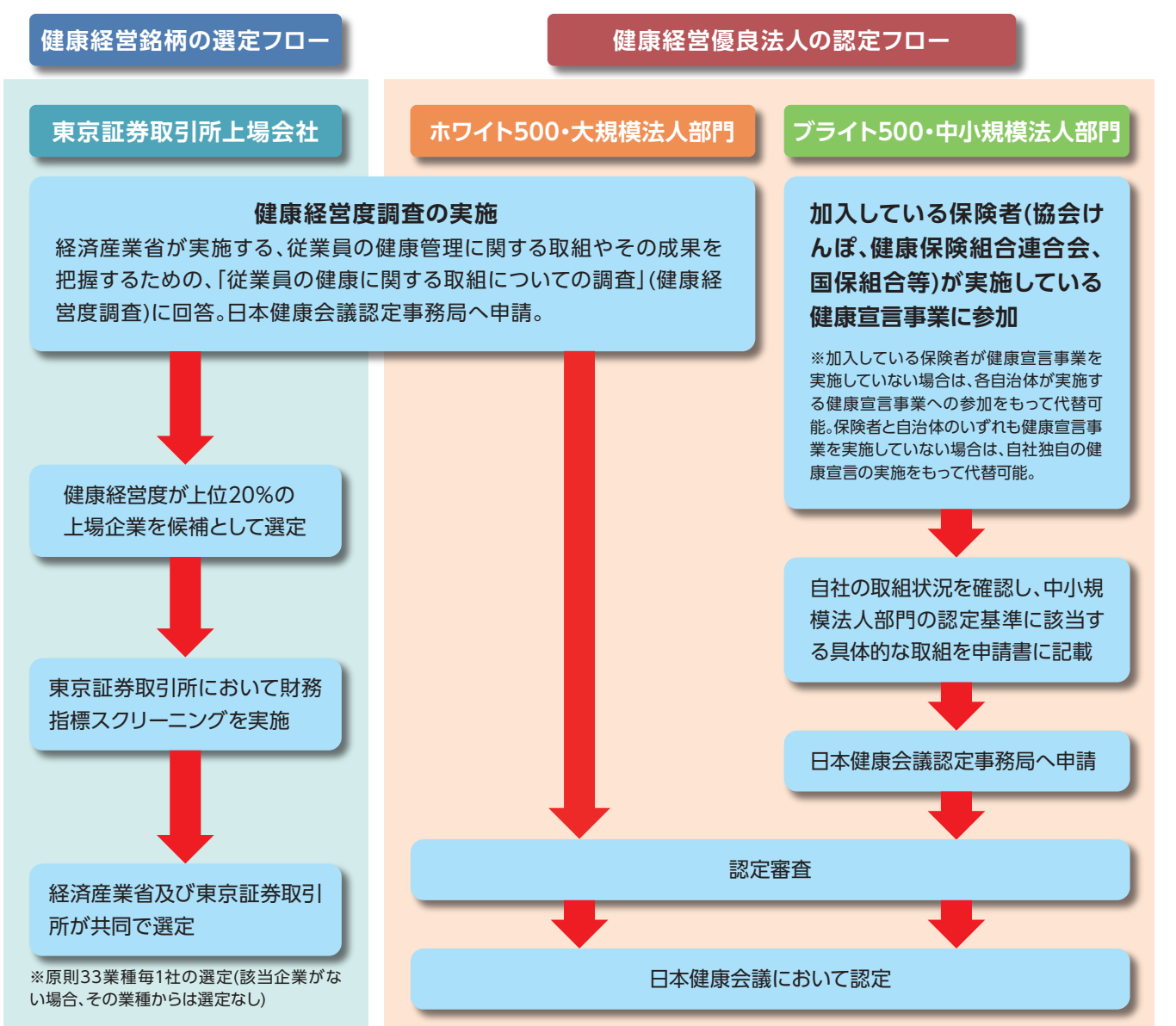
健康経営年表



ここまで、健康経営の進め方(P3、4参照)や健康経営優良法人認定取得8社の事例やインタビュー(P5～20参照)を紹介しました。
あなたの会社で取り組めそうなものはありましたか?できることから、スモールステップで始めましょう!
また、すでに健康経営に取り組んでいて、次のステップを目指しているなら、
健康経営優良法人認定及びブライト500の取得を目指してみてもいいかもしれません。

健康経営優良法人認定制度とは

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。本制度では、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門により、それぞれ「健康経営優良法人」を認定しています。「健康経営優良法人」に認定されると、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的な評価を受けられます。



※ブライト500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500法人に対して、「ブライト500」の冠を付加して認定するものです。
(経済産業省ホームページ「健康経営優良法人認定制度」より引用)

次のページのチェック欄で現在の状況を確認してみましょう。
できているところ、できていないところを見える化することがポイントです。

健康経営優良法人認定要件チェックシート

健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	チェック欄
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・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	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	
		健診・検診等の活用・推進	① 従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記①～③のうち2項目以上	
			② 受診勧奨に関する取り組み		
			③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	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・従業員への教育	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 適切な働き方の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		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的な対策	保健指導	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		
		具体的な健康保持・増進施策	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		
			⑮ 喫煙率低下に向けた取り組み		
		喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
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. 法令厳守・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※誓約事項参照	必須	

※認定要件や評価項目などは改定されることがあります。
最新情報は経済産業省ホームページをご確認ください。

健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度について

経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課 近畿経済産業局地域経済部バイオ・医療機器技術振興課
TEL.03-3501-1790(直通) TEL.06-6966-6163(直通)

