



# 健康経営 はじめまじょう

特集 健康経営ナビゲーターが紹介する10社

健康経営の  
メリット

- ①健康に配慮した職場環境の醸成
- ②企業価値の向上
- ③人材の確保

# 健康経営 はじめました

（大阪府）健康経営スタートブック

大阪府内の  
中小企業経営者  
人事労務担当者向け

健康経営の進め方・  
実践書込みシート  
付き



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2年(2020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。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

# こんなお悩み、 あなたの会社にもありませんか？

- なんだか元気のない従業員が多いような
- 従業員の高齢化が進み、健康状態が心配
- どうしたら職場が活性化するのだろう
- メンタル不調で休む従業員や辞めてしまう従業員がいる
- 離職者が増加しているように思う
- 採用をかけてもなかなか人が集まらない
- 体調不良・病欠が続く従業員がいる
- ミスが増えるなど生産性が落ちているように思う
- 従業員満足度を上げたいけど、どうしたらいいのかわからない

## これらを解決するのは健康経営®です

# 従業員の健康づくりは 企業成長への投資である！

健康経営®とは、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営課題として捉え、戦略的に実践することを意味しています。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。そうした取組みに必要な経費は単なる「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」であるととらえられます。従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の下、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられます。

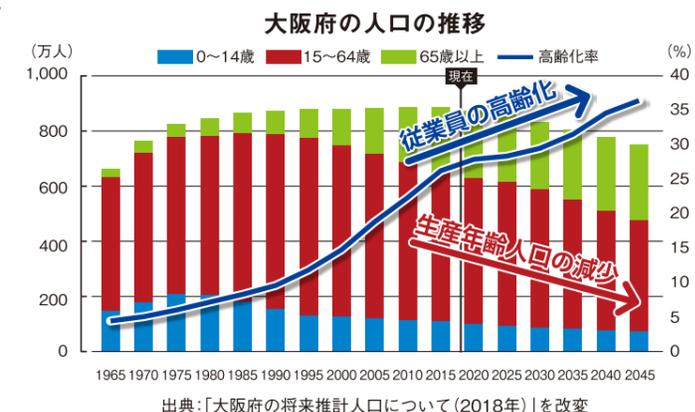
詳しくはこちら ▶ 特定非営利活動法人 健康経営研究会 <http://kenkokeiei.jp/whats>

# 日本社会に健康経営が 求められる背景

- ワークライフバランスや柔軟な働き方に対する必要性の高まり
- 従業員の高齢化による健康リスクの増加
- 生産年齢人口の減少による人手不足

## 大阪の現状と課題

人口減少・少子高齢化が進む大阪においては、今後、生産年齢人口が減少するだけでなく、従業員の高齢化が進み、生活習慣病等の疾病リスクが増加すると考えられます。さらに、大阪府の健康寿命は、男性71.50歳(全国39位)、女性74.46歳(全国34位)と全国と比較して低位であり、従業員が健康で元気に働き続けることができる職場づくりの必要性が高まっています。このような背景から、従業員の健康保持や人材の確保・定着などは、今後、大阪府内の企業をはじめ、社会全体が取り組むべき課題となります。



## 健康経営のメリット

### 1. 健康に配慮した職場環境の醸成

- ・従業員のヘルスリテラシーの向上や疾病リスクの低下につながります。
- ・従業員の欠勤や病気休職、業務効率の低下防止につながります。

### 2. 企業価値の向上

- ・従業員の健康に配慮している会社として、企業イメージが向上します。
- ・職場が活性化し、従業員の満足度向上につながります。

### 3. 人材の確保

- ・学生をはじめとした求職者からの企業イメージが向上することによりリクルート上、有利になります。
- ・従業員の健康に配慮することで、いつまでも元気に働くことができる従業員が増え、人材の確保につながります。

従業員の心身の健康が企業の発展に必要な経営資源です。

# 健康経営の進め方

## Step 1 健康経営宣言

- To Do**
- ・加入している協会けんぽや健康保険組合に健康宣言事業を実施しているか確認し、登録する
  - ・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

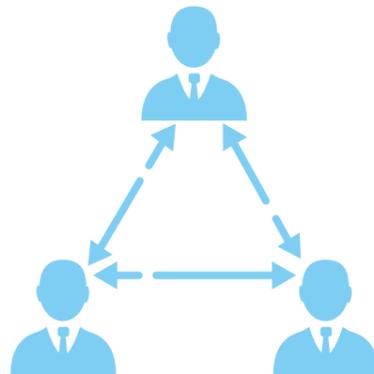
- Point**
- ・事業計画などに従業員の健康確保を明記しましょう。
  - ・従業員の健康が経営資源の根幹であることを経営者が認識しましょう。



## Step 2 組織体制づくり

- To Do**
- ・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。



### 健康経営の推進をサポートします!

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



企業のみなさまを専門家(健康経営ナビゲーター)がサポート

健康経営ナビゲーター派遣事業(詳しくは21ページへ)



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り組みを表彰



大阪府健康づくりアワード  
Osaka wellness action award

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! できることから取り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。



(生活習慣病予防健診)



(特定保健指導)

## Step 3 健康経営課題の把握

To Do

- ・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活用しましょう。
- ・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

To Do

- ・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

To Do

- ・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。



# 企業事例の注目ポイントをピックアップ

健康経営ナビゲーターが注目した事例をダイジェストでご紹介

pick up

## 健康セミナーの実施、目標は参加率100%

当社は夜勤を含む3交代制勤務。しかし、一昨年から月に一度全員が顔を合わせる日を設けました。

高槻化成株式会社

p17



pick up

## 昼食後の口うがい励行

歯磨きは道具の準備も必要となり時間も要するので、まずは「口うがい」からとハードルを下げて取り組むことにシフトチェンジ。

枚岡合金工具株式会社

p15



pick up

## 女性向け健康セミナーの実施

乳がんに関するセミナーを女性社員対象に開催。若年層から「今まで意識していなかったの、ためになった」との感想が出ました。

鳳工業株式会社

p17



pick up

## 朝起きて会社に行きたいと思える職場環境の構築

会社の中で手軽に美味しいお惣菜が買えたり、リラックスできる休憩室があると、嬉しくないですか？

株式会社田平陸送

p19



pick up

## ミーティング時に体調確認

過重労働対策の一環として、ミーティングで体調面の情報を共有。

八紘電機株式会社

p20

pick up

## 全員が健康経営担当者

健康経営のステップとして組織体制づくりを推奨している中で、プレーメンの体制はひとつ違いです。

プレーメン株式会社

p11



pick up

## ACTUNIヘルシーカフェの開設

物置と化していた部屋を整理し、社員が休憩したり健康づくりを意識できるカフェを開設。

ACTUNI株式会社

p13



pick up

## 経営方針発表会の実施

社長自ら、経営方針の発表会を実施しています。また、様々な委員会を設置し活動しています。

株式会社若林精機工業

p20



pick up

## 独自のポスターを作成

各工場に設置されている自販機のうち、社員がよく飲む飲料を調査。飲料の種類ごとに角砂糖が何個含まれているのかを表記したポスターを作成。

カワモト・マニュファクチャリング株式会社

p9



pick up

## 億歩計を配布!

携帯等でも歩数は確認できますし、既に歩数計を持っている社員もいます。しかし、億歩計は持っている人が少なく従業員が楽しみながら健康づくりができると思い、配布しました。

日本精機株式会社

p18



さあ、はじめましょう健康経営

p21 健康経営優良法人2020 認定基準のご案内

準備1 認定基準をチェックしてみましょう!

p22 準備2 実践書込みシートに記入してみましょう!

# 高槻化成株式会社

事業内容 自動車部品製造業  
 従業員数 61人  
 男女比 男性75% 女性25%  
 平均年齢 38.9歳



優秀な人財を活かすのも土台は「健康」。  
 人財育成だけではダメだと気付いたんです。

## 健康経営を始めたきっかけ

ここ数年採用に苦戦しており、その要因の一つとして企業ブランドの弱さを感じていました。そこで、健康経営に取り組み、優良法人認定を取得することで、ホワイト企業としてアピールできるのではと考えました。しかし、健康経営を進めていく中で、企業の発展の全ての土台は健康だと思い、目的も変わってきました。

## 組織体制

経営層 1名  
 総務課 1名  
 部署担当者 1名  
 計3名

代表取締役社長 志賀 靖司  
 総務課長 入江 智子  
 製造課長 井口 正彦

最初は健康経営について何も知りませんでした。でも、社長からの説明を受けて、社員を自分の子供のように思い気遣ってくれていることが分かりました。社長の思いを理解し、現場社員にも分かりやすい言葉に噛み砕いて伝えることが私たちの役目だと思っています。



## 成功の背景にあるのは、研修の場で培われたコミュニケーション力

現在、20歳~40歳までの20名を対象に、人間力向上を目的とした人財育成研修を実施しています。これに、研修を先に修了している社員がオブザーバーとして加わることで活発なディスカッションができており、全体としてかなりコミュニケーションが取れています。研修は他部署や経営層とも話せ、経営ビジョンを共有できる場にもなっています。こうした話合いの場を提供することで、皆が納得し、プロジェクトを進められるようになりました。



## 健康経営課題

ヘルスリテラシーの向上

職場環境の継続的な改善

## 短期的なPlan

- 社員に対する健康セミナー「健診結果の見方・生かし方」の実施  
 [評価指標] 社員セミナー参加率100%
- 腹囲有所見率改善の健康情報掲示(食事・運動・睡眠)  
 [評価指標] 3ヶ月ごと更新

- 職場環境の継続的な改善・喫煙対策  
 [評価指標] 屋内禁煙の実施(2020年3月完了)



## Point

### 課題把握には、平均値との比較が有用

そこまで喫煙率が高いという認識はなかったのですが、インターネットで調べてみると、日本の平均喫煙率20%台に対し、当社は46%。また、肥満も少ないと思っていたのですが、実際確認してみると、腹囲有所見率が大阪府内平均の倍近く。これはまずいと気がきました。

「友人・知人を当社に紹介したい」が既に2件も！採用の新たな形になりそうです。

## 健康セミナーの実施 目標は参加率100%

pick up

当社は夜勤を含む3交代制勤務。しかし、一昨年から月に一度全員が顔を合わせる日を設けました。当日は全体朝礼をし、機械を止めて設備清掃・点検を行うこととしています。この日をセミナー開催に充てることで、社員全員が一度に会って開催することが可能になりました。



## 中・長期的なPlan

- 社員に対する健康セミナー継続開催  
 [評価指標] 年1回開催
- 腹囲有所見率改善施策  
 ・健康情報掲示の継続  
 ・特定保健指導及び保健指導の実施  
 [評価指標] 腹囲有所見率40%以下

- 職場環境の継続的な改善  
 ・喫煙対策:毎月1日の禁煙の日の制定(スワンスワン)  
 [評価指標] 喫煙率40%以下  
 ・自動販売機飲料のヘルシー化  
 [評価指標] 腹囲有所見率40%以下  
 ・交代勤務に対する健康の取組み  
 [評価指標] 月1回健康状態チェック日の制定(人間版PM活動)

## next step

「運動クラブを作りましょうよ」という声が社員から上がりました。

## ナビゲーターからのアドバイス

クラブの活動費補助、また活動内容の報告を行う場を設けると、より参加を促せるのではないのでしょうか。



「家族と一緒に働きたいと思う職場」になるために、健康経営ははじめました。

## 結果

### 禁煙宣言の広まり

喫煙率を低下させることは必須との認識から、愛煙家である志賀社長と井口課長がまず率先して禁煙を宣言！すると、追加で2名も社員から禁煙宣言が出ました。禁煙で大事なのはきっかけ。健康経営が良いきっかけとなり、禁煙の輪が広がります。



ナビゲーターより



代表取締役社長 志賀 靖司

## これから健康経営を始める企業様へメッセージ

あなたは社員の存在をどう考えていますか？利益を出してもらっただけの存在ではないはずです。社員の将来の幸せ、社員の家族の幸せを考えていますか？考えているなら、健康経営を徹底的にやってください。

## アドバイス

健康経営に取り組んだことで、課題である高い喫煙率に対して短期的な結果が既に出ています。経営方針のもと社員全体でさらにPDCAを回して、長期的な結果も出るように次のステップへと挑んでください。

# カワモト・マニュファクチュアリング株式会社

**事業内容** 産業用機械部品、フレーム・タンクなどのオーダーメイド生産、機械装置組み立て

**従業員数** 32名

**男女比** 男性80% 女性20%

**平均年齢** 38歳



健康な人がいての企業、  
人がいないとただの箱です。



自分の健康の大切さに気付くと、  
周囲の人の健康も気遣える。  
そんな社風づくりの第一歩として、  
健康経営ははじめました。

**結果**  
歩数管理によって通勤時に1駅歩いたり散歩したりと、  
歩く機会が増えました。  
仕事終わりにその日の歩数を集計するのですが、  
「今日は〇歩いったぞ！」と話題に上がり  
コミュニケーションの促進にもなっています。

**組織体制**

経営層 1名  
部署担当 5名  
計6名

代表取締役 **中野 幹生**

企業成長の第2ステージに突入している今、さらなる成長のためにはトップダウンではなく、社員自ら気付き行動できるボトムアップが必要。若手社員中心となる健康経営プロジェクトを立ち上げることで、社員の成長を期待しています。



代表取締役 **中野 幹生**

健康経営課題	短期的なPlan	中・長期的なPlan
生活習慣病予防対策の実施	<b>生活習慣病予防対策の実施</b> ● 食生活のアンケート調査を実施する(年1回) ● 脂質改善に効果的な生活習慣をポスター掲示する ● 血圧計を購入して事務所に設置する	<b>生活習慣病予防対策の継続実施</b> 【評価指標】脂質の有所見者率20%低減の達成 血圧の有所見者率5%低減の達成
健康教育の実施によるヘルスリテラシーの向上	<b>健康教育の実施によるヘルスリテラシーの向上</b> ● 朝礼時に健康知識を発表する ● 季節や話題の健康知識をポスター掲示する	<b>健康教育の継続実施によるヘルスリテラシーの向上</b> ● 外部講師によるセミナーを実施する
運動機会を通してのコミュニケーションの促進	<b>運動機会を通してのコミュニケーションの促進</b> ● コミュニケーションを取りながら地域清掃を実施する 【評価指標】週1回/グループ単位 ● 歩数計を配布して歩数管理を実施する 【評価指標】年1回(期間:9~11月) 個人目標:月平均 8000歩以上 目標に満たない従業員は前月比10%upをめざす	<b>運動機会を通してのコミュニケーションの促進</b> ● 世代間交流を促すグループ単位に組み替え、地域清掃を継続的に実施する 【評価指標】週1回/グループ単位 ● 歩数競争大会を開催する 【評価指標】年2回(期間:9~11月・3~5月) 個人戦・部署対抗戦/表彰あり ● 家族が参加可能な運動会を開催する 【評価指標】年1回/10月

**独自のポスターを作成**

各工場に設置されている自販機のうち、社員がよく飲む飲料を調査。飲料の種類ごとに角砂糖が何個含まれているのかを表記したポスターを作成し、掲示しました。健康的なイメージがあるエネルギー飲料に糖質が多く含まれていて驚きです。



**歩数計による歩数管理**

月の目標を達成できなかった社員に対し、前月比10%upを翌月の目標に設定。すると80%の社員が目標を達成できました。また、歩数結果一覧を貼り出したことも効果的でした。今後、歩数競争大会の実施を予定しています。



**結果**

**血圧計を購入して事務所に設置**  
従業員の血圧測定が習慣づきません。

**ナビゲーターからのアドバイス**

みなさん、ご自分の普段の血圧をご存知ですか？実は血圧は夏と冬でも異なります。朝礼時の健康講和で、まず知ることから始めるように血圧について取り上げてはいかがでしょうか。

**結果**

**朝礼時に健康知識を発表**

担当者の持ち回りで健康講和を行っています。健診前はメタボリックシンドロームを取り上げたり、節分がある2月は大豆の栄養について取り上げたり。内容はインターネットで探しているのですが、正しい情報の取得に困っています。

**ナビゲーターからのアドバイス**

受診している健診機関や協会けんぽのWebサイトをご覧になったことはありますか？季節の健康情報を掲載しているのでぜひご活用ください。



**アドバイス**

若手メンバーで構成されたチームで、企画実行力が抜群でした。これからもリーダーシップを発揮してプロジェクトを推進して行ってください。

これから健康経営を始める企業様へメッセージ

企業数の99.7%は中小企業。すべてが健康になれば社会全体が健康になります。一緒に頑張りましょう！

# ブレーメン株式会社

事業内容	Webサイト制作、Webシステム開発、Webマーケティング、グラフィックデザイン・教育事業、研修事業、TEL FORCE導入コンサルティング
従業員数	16人
男女比	男性40% 女性60%
平均年齢	33歳



ホワイト中のホワイト企業だと、自信を持って言えます。

## 健康経営を始めたきっかけ

もともと社長の健康意識が高く、自分が得た健康情報を社員に伝えたり、座っての長時間作業が多いため、人間工学に基づいて開発されたチェアを購入しました。こうして、「うちは健康をめざす会社」という認識が浸透し、数多あるWeb制作会社の中で勝ち残るための戦略として、健康を企業カラーとして打ち出すことに。健康への取り組みをより促進させ人材採用へのアピールへと繋げるために、健康経営をスタートしました。

### 組織体制

取締役 柳生 篤志  
従業員 全員 計16名

### Point

#### 全員が健康経営担当者

健康経営のステップとして組織体制づくりを推奨している中で、ブレーメンの体制はひと味違います。闊達なコミュニケーション環境と健康好きな社長のもと、従業員各々が自由に健康に関して情報発信・行動をできるようになっています。もはや全員が健康経営担当者なのです。



### Point

#### 自発的に動けるチーム

社内の連絡事項はチャットツールで行っているのですが、関西で新型コロナウイルス感染者が出た時点で、「マスクを3箱買い、棚に置いています。外出時に使ってください」と、社員からチャットが入りました。全員が自発的に気付き、動いています。



## 健康経営課題

## 短期的なPlan

## 中・長期的なPlan

職場環境をより良くし、働きやすい職場環境を促進する

- 自主的にオン・オフできる環境づくり
- 個のスペースづくりと目に優しい照明づくり

- 移転後の新しい職場の環境を健康文化が培える環境にする

女性も働きやすい職場環境を整える

- 女性が働きやすい職場環境について意見を聞く
- 休憩室の設置(横になれるスペースを確保)

- 女性就労者の増加(離職率低下)
- 妊娠・出産・育児など家庭と仕事の両立を図る体制を作る

感染症対策

- 体温計の設置(発熱時は帰宅して病院受診を勧奨)

- 感染予防の習慣化・定着化

コミュニケーションの活性化、健康的な労働文化の醸成

- 職場イベントの定期開催(バスケットボールやハイキングなど)

- 職場イベントの活性化

### pick up

#### ボウリング大会に在宅勤務者4名も参加

今までも社内のメンバーでバスケットボールをやることはあったのですが、経験の有無が左右しない、皆が楽しんで参加できるものをとボウリング大会を開催しました。日頃顔を合わせないテレフォンアポイント担当の在宅勤務の方とも交流を図れ、ハイタッチできる仲になりました。



第5回 大阪府健康づくりアワード 奨励賞受賞

### 受賞の感想

いただいた表彰状はすぐ額縁に入れて社内に飾りました。設立して8年、今までこのように大阪府から表彰されたことはありませんでしたので、とても嬉しいです。ホームページにも受賞の旨を掲載し、人材採用のためにアピールしたいです。

第5回 大阪府健康づくりアワード 奨励賞 受賞



## 女性も働きやすい環境を整える

生理痛や妊娠中など女性特有の問題に対して課題を感じていました。そこで、ちょうど事務所移転の予定もあり、休憩室を設置することになりました。

### pick up

#### ナビゲーターより

女性への配慮は制度として整っていても、利用しにくいという悩みをよく耳にします。しかしながら、ブレーメン様はもともと30分の昼寝休憩を奨励されていたことに加え、コミュニケーションも取れているので不公平さを感じることなく活用されています。体調の悪い人がいたら、休める、気付ける、話せる職場環境が大切です。

## 健康管理体制の構築

健診後、再検査に行き治療しているのが不安なのですが、「なぜ要再検査であることを知っているのか」と言われそうな気がします。

### ナビゲーターからのアドバイス

事業主(会社)が行う定期健診は、働く人の安全と健康確保のために法律で義務づけられています。安全(健康)配慮義務を果たすためにも健診結果を確認し、精密検査などが必要な場合は、受診を促しましょう。

### 代表取締役の感想

健康経営に取り組み「健康づくりアワード」を受賞しましたが、僕自身は意識やめざすことに変化は全くなく、今までやってきたことの延長線上だと思っています。でも、「うちは健康を大事にする会社だ」という認識が社員のみんなにもっと浸透し、どんどん自発的に健康に関する発言が出たらいいなと思います。

代表取締役 野口 一仁

### これから健康経営を始める企業様へメッセージ

「社員の健康に興味ない」「休まれたら困るし、その程度なら入社して欲しい」なんてことを言う経営者の方も世の中にはまだまだいます。でも、「今、そういうのってダサくなってきていますよ」と言いたい。会社として社員の健康に配慮して、健康経営に取り組むべきです。



取締役 柳生 篤志

### アドバイス

今までは、社員の若さに助けられてきたということに気付かれ、10年後を見据えて改革しようという姿勢が健康戦略の最先端でした。大阪のベンチャー企業の新たなあり方として、同じ若い世代へぜひ情報を発信していきましょう。

健康的なベンチャー企業、これが僕たちの個性。さらなる高みをめざすために、健康経営ははじめました。



# ACTUNI株式会社

事業内容	渦電流探傷装置、異材判別装置、およびセンサーの設計・製造、監視カメラ・セキュリティ機器、生産ライン録画システムの提案
従業員数	46人
男女比	男性80% 女性20%
平均年齢	43歳



## 第5回大阪府健康づくりアワード 特別賞(もずやん賞)受賞

受賞理由

- ★健診、がん検診の受診率が100%。
- ★各種検診に対する補助を行っており、受診しやすい環境を創っている。
- ★健康意識向上に向けたアンケート実施など、従業員に合わせた取組みの展開。
- ★イベントなど楽しく参加できるメニューを揃えている。他



再雇用するシルバー世代にも、  
今と変わらず実力を発揮し  
続けてもらいたかったので、  
健康経営はじめました。

「会社の目標は利益追求ではなく、社員が日々健康で暮らし、活躍できること。」  
この社長の言葉に心を打たれました。

### 健康経営を始めたきっかけ

今後6年間で14人もの社員が定年を迎えます。再雇用も決定しているのですが、この方々に変わらず最大限のパフォーマンスを発揮してもらいたい。そのための重要なファクターは健康です。会社として何か後押しできることはないかなと思い、健康経営を開始しました。

#### 組織体制

経営層 1名	計3名
部署担当者 2名	
専務取締役	小原 康志
管理部 総務担当	上野 桃子
管理部 購買担当	神谷 知美

### 文化祭実行委員のノリで、わくわくしながら取り組みました。

私たちだけでは通らないことも、経営層が承認してくれたことで実施できました。経営層を巻き込むことによって、これでもできるのでは、あれもできるのではとアイデアの幅が広がりました。



### 健康経営課題

コミュニケーションを活性化し、アクティブな企業風土を構築する

#### 生産性の向上を図る

- 従業員の健康の保持増進と生産性向上のための健康づくり対策を実施する
- 従業員の心身のメンテナンスを通して生産性の向上を図る

### 短期的なPlan

- 年1回の忘年会の継続  
【評価指標】参加率90%
- レクリエーション活動の継続と満足度アンケート実施  
【評価指標】参加率90%、満足度90%

#### 生活習慣病予防対策のための運動機会の増進

- ラジオ体操の実施(各事業部毎)
- 協会けんぽ主催のヘルスウォーキングの参加者増加  
【評価指標】参加者10人以上

#### 心身のメンテナンス、不定愁訴対策の実施

- 正しい作業姿勢のポスターによる啓発  
【評価指標】周知率100%
- 椅子に座ってできる簡単ストレッチの実施  
【評価指標】実施率100%
- 腰痛予防体操の周知と実施  
【評価指標】周知率100%
- ACTUNIカフェの開設(1か所・LDセンター内)  
【評価指標】利用率100%

#### 禁煙促進対策

- 本社屋外喫煙所(2か所)の廃止
- 禁煙デー(毎月22日)の実施

### 中・長期的なPlan

- 年1回の忘年会の継続  
【評価指標】参加率90%
- レクリエーション活動の継続、社内運動会の実施
- 会社への提案制度の導入

#### ラジオ体操の取組み継続(各事業部毎)

- 社内アプリを導入し、運動習慣を持つ社員100%の達成(現状55%)
- 短期計画の継続による腰痛肩凝り、頭痛、不眠、倦怠感等の不定愁訴の有自覚者率の減少  
【評価指標】有自覚者割合40%台(現状57.5%)
- ACTUNIカフェの拡充と継続的運用(本館・MECS館・東京営業所)  
【評価指標】利用率100%

#### 喫煙者の減少(現在、喫煙者7名)

#### ACTUNIヘルシーカフェの開設

物置と化していた部屋を整理し、社員が休憩したり健康づくりを意識できるカフェを開設。間接照明の利用や音楽と共に流れる熱帯魚などの映像により、癒しの空間となりました。また、自宅から運動器具を持参する者や、エスプレッソマシンを購入し設置する者など、自主的に整備に関与する社員が続出。コミュニケーション促進の場としても活躍しています。

pick up

#### 喫煙者へのフォローも忘れずに

もともと喫煙者は少数派なこともあり、肩身の狭い思いをされているように思います。喫煙者のストレスにならないように、声掛けなどフォローも続けていきたいです。

pick up

#### 簡単ストレッチの実施

14時、16時になるとオルゴールのメロディーが流れ、各執務室にある大きなモニターにストレッチを促すテロップを表示。座り続けて体が凝り固まっていることに気付き、起立やストレッチのきっかけになっています。



### 結果

#### 大阪城リレーマラソンに14名もエントリー

「緩く走りたいチーム」6名と「ハードに走りたいチーム」8名に分けてエントリー。会社が参加費を半額負担してくれることも決定しました。健康経営担当の神谷さんは仮装して走る予定でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため中止となりました。今回は残念でしたが、次回は頑張ります。

#### next step

走ることが苦手な人もいるので複数イベントを実施し、みんなが満遍なく参加できるようにしたいと考えています。ウォーキングや、キンボール、謎解きゲームなど、家族も参加できるイベントなど、アイデアは尽きません!

#### これから健康経営を始める企業様へメッセージ

採用で苦勞している中小企業においては、今いる社員を大事にしてできるだけ長く働いてもらうことが人員確保の観点から重要です。そして、そのベースとなるのは健康。これはもう経営において重要な課題として捉えるべきことです。「やる」「やらない」ではなく、健康経営を実施しないと生き残れない時代が来ているのだと思います。

代表取締役社長 小原 史郎

#### アドバイス

一致団結してプロジェクトを推進していく姿は、圧巻でした。開発されたストレッチ推奨システムは、今後他社様でもご活用いただけるツールとして発展していくでしょう。特別なことをしているという感覚ではなく、当たり前のことを当たり前に整備しているという感覚で実践されており、感服しました!



# 枚岡合金工具株式会社

事業内容	一般機械器具製造業、金型メーカー、ソフトウェアシステム開発販売、教育事業(整理整頓清掃活動導入支援)
従業員数	23人
男女比	男性88% 女性12%
平均年齢	43.1歳



社員には心身ともに健康で働いてほしい。  
経営者なら、みんな願っているはずです。

## 健康経営を始めたきっかけ

毎年3月に次年度の策定会議を行うのですが、その中で2019年度は20のプロジェクトが決定しました。その内の一つとして選ばれたのが、社員発案による健康経営です。社内ではもともと、健康に関する項目のアンケート集計をするなどといった「健康チェック」という取り組みを行っており、その延長線上としてスタートしました。

### 組織体制

- 経営層 2名  計4名
- 部署担当者 2名
- 代表取締役社長 古芝 義福
- シニアアドバイザー 古芝 弘行
- 製造グループ 田中 大介
- IT事業部 鶴野 建次

任命された時は、自身が健康に気を遣っていない方だったので、貢献できるのか不安がありました。しかしながら、日々青汁を飲んだりマウスウォッシュを使用したりと自ら実践を重ねていく中で、担当者としての自信と覚悟が芽生えてきました。顔つきが変わったと言われています。



pick up



当社は3事業部ありますが仕事内容が全く異なり、一緒に仕事をすることが少なく共通のコミュニケーションが無いことが課題でした。健康経営という全従業員共通の課題を通して、コミュニケーションをより促進できるような施策を実施していきたいです。

## 健康経営課題

ヘルスリテラシーの向上

コミュニケーション促進による組織の活性化

## 短期的なPlan

- 社内に健康的な食生活関連情報を掲示、定期的な情報更新
- 野菜不足解消のため青汁を推奨する  
〔評価指標〕食生活項目の「意識している+やや意識している」20%増
- 昼食後の口うがい励行、マウスウォッシュとデンタルフロスを置く  
〔評価指標〕参加率100%
- 禁煙推進  
〔評価指標〕禁煙チャレンジ2名
- 5つの健康講座の開催(大塚製薬、協会けんぽ等)  
〔評価指標〕参加率100%

- 健康経営担当者が率先する笑顔のあいさつ運動の徹底  
〔評価指標〕毎日実施



Point

## 健康課題把握にはアンケートの実施が有用

当社では健康診断と独自の健康チェックアンケートの結果を合わせてレーダーチャートを作成しており、そこから中性脂肪の高さなどの課題を把握。また、社員満足度調査により環境面でもっと満足度を高めることの必要性を再確認しています。

### 健康チェックアンケート

食生活や睡眠時間等について、約20項目のアンケートを実施。



## 禁煙チャレンジ

経営者として率先垂範していきたいということから、社長自ら禁煙することを決定。愛煙家でありましたが、健康経営を進めるうえでの本気を社員に見せることになりました。「今年で60歳となりますが、人生100年時代、まだまだ現役として働きたいので、今から体の整備をしていくために決断しました。」

pick up

## 昼食後の口うがい励行

当初は「歯磨き」実施を企画していましたが、歯ブラシなど道具の準備も必要となり時間も要するので、まずは「口うがい」からとハードルを下げて取り組むことにシフトチェンジしました。

pick up

## 中・長期的なPlan

- 健康情報(食事・運動等)掲示継続
- 健康講座の定期開催
- 給食弁当業者の再考:野菜充実弁当の提供
- まかない給食の支給  
〔評価指標〕肥満・腹囲・脂質有所見率 10%減
- 禁煙推進継続  
〔評価指標〕喫煙率 10%減

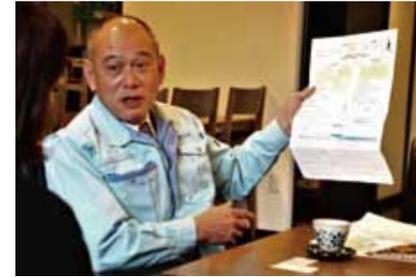
- 事業部間交流会の定例開催  
〔評価指標〕月1回開催



代表取締役社長 古芝 義福

### これから健康経営を始める企業様へメッセージ

取り組みには確かに時間はかかりますが、社員の健康を思う気持ちがあるならば、時間が無いなど言っていてはだめだと思います。時間をどこに活用するか、経営層が覚悟を持って取り組んでみてください。



社員幸福度 No.1の会社になるために、健康経営をはじめました。

結果

健康への意識が全体的に高まったこともあってか計画的に有休を取得する人が増え、昨年と比較すると病欠が減りだしたように思います。

結果

## 昼食後の口うがい励行

導入当初は好奇心からマウスウォッシュやデンタルフロスを使用してみる人も多かったのですが、習慣にしようと思うのが難しいです。情報発信のためにポスターを作成しようと思うのですが、どんな内容にしたらいいでしょうか？

### ナビゲーターからのアドバイス

行動してもらうには、自分にどんな効果があるのか理解してもらうなど動機付けが必要です。今回の場合ですと、口腔衛生を疎かにすると見た目・口臭だけではなく、全身の健康にも影響があることを理解してもらうと良いでしょう。

結果

## 青汁を推奨する

味がネックなのか、なかなか浸透しません。

### ナビゲーターからのアドバイス

ご担当者様は毎日率先して青汁を飲まれてきて、体調の変化は見られましたか？健康のために生活習慣を変えた取り組み例として、青汁を飲み始めてからお肌やお通じなど体調がどのように変化していったかを1か月後、数か月ごとに体験談を発信されてはどうでしょうか。



アドバイス

経営層から率先する覚悟と、課題を把握し改善に向けてプロジェクトを推進させる実行力が成功の鍵でした。次年度へのブラッシュアップを期待しています。

# 鳳工業株式会社

事業内容 建設業(総合設備工事業)  
 従業員数 約330人  
 男女比 男性85% 女性15%  
 平均年齢 43歳



代表取締役社長 齊藤 久克



「働き方改革」と「ワーク・ライフ・バランス」の前提となる、社員の健康維持増進のため、健康経営はじめました。

健康経営課題	短期的なPlan	中・長期的なPlan
従業員の健康への意識・リテラシーの向上を図る	産業医・保健師による保健指導や健康相談を実施する 〔評価指標〕健康診断で所見のあった対象者に対し保健指導の実施	産業医・保健師による保健指導や健康相談の継続 〔評価指標〕健康診断で所見のあった対象者に対し保健指導の実施(対象範囲を拡大)
コミュニケーションを促進し、「人の和」を強固なものにする	● 社員旅行の実施 〔評価指標〕満足度、参加率	● 社員全員参加型施策の実施 ・事業計画方針(NOV)説明会及び懇親会の実施 ・事業所別レクリエーションの実施 ・社員旅行の実施
女性の活躍領域を拡大するために、女性が働きやすい職場環境を醸成する	● 女性向け健康セミナーの実施 〔評価指標〕参加率、満足度 ● 婦人科検診の奨励と健診が受けやすい職場環境の醸成	● 「えるぼし」認定取得の検討 ● 婦人科検診実施率の向上(数値目標は現状把握後に設定)

**組織体制**

経営層 1名  
管理統括部 2名  
計3名

取締役 常務執行役員 管理統括部長 西樂 康  
 管理統括部 人事部長 原 隆  
 管理統括部 人事部 人事課長 今井 寛

**pick up**

**健康経営宣言をホームページに掲載**

社長が健康経営宣言を行い、ホームページ内のブログ・お知らせの記事に、健康経営の取組み開始と宣言書全文を掲載しました。健康経営に対する企業としての姿勢を、社内外にアピールできました。



**結果**

従来から保安・安全衛生委員会を設置し、産業医とも連携してきましたが、改めて健康について課題の洗い出しをしてみると、まだまだ取り組めていない課題が見えてきました。今後も社員の健康の維持増進を経営上の重要課題として捉え、健康経営を推進します。



**アドバイス**

社員旅行に239名もご参加されたという、その結束力もあって計画をどんどん実行されてきました。これからは、本社主導での取組みだけでなく、各事業所独自の施策へと広がり、活力みなぎる職場となることを期待します。

# 日本精機株式会社

事業内容 エンジンバルブ製造  
 従業員数 48人  
 男女比 男性80% 女性20%  
 平均年齢 47歳



究極の生産性アップは、社員にいきいきと元気に働いてもらうこと。社員の体調管理のために、健康経営はじめました。

健康経営課題	短期的なPlan	中・長期的なPlan
メタボリックシンドローム対策	● 健康セミナーの実施(メタボリック対策と食生活改善) ● 健康ダイエット活動【ハッピーボディプログラム】の実施 〔評価指標〕対象社員の体重を5%削減達成者を表彰	● 健康セミナーの定期継続実施(全社員年1回以上の受講) ● 健康ダイエット活動【ハッピーボディプログラム】継続実施 〔評価指標〕対象社員の体重を10%削減(全員達成)
腰痛予防&対策	腰痛ストレッチ体操の実施(毎日、実施を奨励)	腰痛ストレッチ体操の継続実施と安全作業の励行 〔評価指標〕腰痛者を50%削減
運動の活発化 コミュニケーションの活発化	● びわ湖一周ウォーキングの継続実施(年3回実施) ● 日常のウォーキングを奨励【億歩計を参加者9名に配布】	● びわ湖一周ウォーキングの完歩達成(2022年中に達成予定) ● 社内に運動クラブを発足させ、社員の運動機会を創出 …ラジオ体操、ストレッチ、ゲーム運動等の導入

**組織体制**

経営層 1名  
管理職 1名  
計2名

代表取締役 高橋 祐子

**pick up**

**健康ダイエット活動【ハッピーボディプログラム】の実施**

健康セミナーの開催などを計画していますが、日常的に食生活の改善に取り組めることはありますか?

**ナビゲーターからのアドバイス**

食堂での工夫はいかがでしょうか。例えば、サラダの野菜を大きくカットすると、噛む回数が増えて満腹中枢が働き、食事の量を減らせます。また、ご飯は「大盛り」を禁止し、「おかわり」にすると、糖質量を抑えやすくなります。

**pick up**

**腰痛ストレッチ体操の実施**

特に腰痛の悩みを抱えていない若い社員に、どのように腰痛ストレッチを定着させたらいいでしょうか?

**ナビゲーターからのアドバイス**

朝礼時に1,2分でできるストレッチの実施を組み込むというのはどうでしょう。忙しい朝は5分でも実施することは難しいため、1工程からでもいいので、ルール化して導入すると浸透しやすいです。



**これから健康経営を始める企業様へメッセージ**

経験を積んできた頼りになる人材は、そう簡単に代わりがきくものではありません。そんな社員が倒れてしまった時の苦労を考えてみてください。健康経営はそれを防ぐための投資です。この投資は、いつか必ず返ってくると思います。

代表取締役 高橋 祐子

**アドバイス**

社長の発案力のもと、ここまで計画を立てることができました。次年度はぜひ、健康経営を推進するにあたり仲間を募ってください。なお、健康経営のご担当者様になる方は、インフルエンサーとなるような若い方もお勧めします。みなさんで大阪府健康づくりアワードの応募をめざすなど、目標を掲げて楽しんで実行していきましょう。そして、生産性アップと元気に働き続けることのできる会社の実現につなげましょう。



# 株式会社田平陸送

事業内容	一般貨物自動車運送業
従業員数	170人
男女比	男性80% 女性20%
平均年齢	36歳



運送業界にイノベーションを起こしたくて、健康経営はじめました。

健康経営課題	短期的なPlan	中・長期的なPlan
ヘルスリテラシー向上による社員の健康保持・増進行動の活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内報やポスターによる啓発活動の実施(健康経営のページを作成、腰痛等の情報配信から開始する) 【評価指標】健康情報の内容を実践した人の割合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内報やポスター啓発活動の継続 【評価指標】前年度より、健康情報の内容を実践した人の割合の増加</li> </ul>
朝起きて会社に行きたいと思える職場環境の構築【長時間労働対策、労働環境の改善(食事・休養)、コミュニケーションの活性化】	<ul style="list-style-type: none"> <li>食事バランス改善のため、置き野菜(主食・主菜含む)サービスを本社から利用開始し、順次各事業所に設置する。 【評価目標】置き野菜サービスの利用率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>置き野菜(主食・主菜含む)サービスの利用状況から、従業員の食事バランスの傾向を知り、(置き野菜の内容の変更等)改善策を立てる。 【評価指標】食事バランスを意識している従業員の増加(アンケート調査等実施)</li> </ul>

### 組織体制

経営層 1名  
本社総務人事課 1名  計2名

常務取締役  
本社総務人事課  
**林 洋輔**  
+社内報チーム

### Point

#### ITを活用

4月から全社員にスマートフォンの支給を決定しており、健康経営を進めるにあたって、アンケートなど意見を聴くことにも活用予定です。腰痛ストレッチの動画を共有したり、アプリを入れたりアイデアは尽きません。



### アドバイス

世の中の変化に合わせてドライバーも変わる必要があるという、目の付け所が素晴らしいです。また、コミュニケーションの活性化のために、イベントの開催を予定されているとのこと。「楽しかったね」だけで終わらないように、健康経営の目的の浸透を図り、次回へPDCAを回していきましょう。

### pick up

#### 朝起きて会社に行きたいと思える職場環境の構築

ドライバーには一人親方意識の人も多いです。帰属意識を高めるためにも、営業所に帰ってきたくなる環境づくりをめざしています。健康的で美味しい食事を安く提供したり、休憩室の設置だったり。そういった環境が整うと、コミュニケーションの活性化も期待できそうです。



常務取締役  
**林 洋輔**

# 株式会社若林精機工業

事業内容	医療機器部品の製造
従業員数	82人
男女比	男性44% 女性56%
平均年齢	40歳



「健康でないと公私ともに満足できないため、健康経営は重要である」という考えのもと、健康経営はじめました。

健康経営課題	短期的なPlan	中・長期的なPlan
ヘルスリテラシー向上(心身の健康の維持と増進)	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内報・掲示板で健康コラムの掲載を行う 【評価指標】年間4回実施</li> <li>朝礼時に健康への取り組み発表 【評価指標】従業員の発表率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的な健康セミナーの実施 【評価指標】参加率90%以上、不参加者に対するフォロー実施率100%</li> <li>健康への取り組みコンテスト 【評価指標】全体会議時に1年間の取り組み発表</li> </ul>
受動喫煙対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内禁煙に向けた取り組み 【評価指標】施設内喫煙場所の指定、禁煙タイム・デーの設定と実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内全面禁煙 【評価指標】施設内の全面禁煙</li> </ul>
組織体制	<p>「皆にスポットを当てることで、やりがい生まれる」という社長の考えのもと、様々な委員会を設置しています。どの委員会も活発に活動してくれています。忘年会は就業時間内に実施するので、参加率100%です。これも健康経営の取り組みの一つだと気がきました。</p>	

### アドバイス

組織として健康経営の取り組みが既に実施できていることも多くあり、各種委員会が活発に活動され、社内の雰囲気がとても良いことが魅力です。健康経営に対する潜在意識はかなり高いと確信しています。活気のある委員会を巻き込むと今後の健康経営が一気に加速するのではないのでしょうか。



# 八紘電機株式会社

事業内容	特注の照明器具のデザイン・設計・製造・販売及びアフターサービス業
従業員数	26人
男女比	男性60% 女性40%
平均年齢	40歳



「八紘電機に勤めて良かった」と社員が思えるように、健康経営はじめました。

健康経営課題	短期的なPlan	中・長期的なPlan
従業員のヘルスリテラシーの向上を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>改善会議で季節に応じた健康知識の発表を実施 【評価指標】月1回、参加率90%以上(不参加者のフォロー実施率100%)</li> <li>産業界・保健師による保健指導、健康相談の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康セミナーの実施(年1回以上) 【評価指標】参加率90%以上(不参加者のフォロー実施率100%)</li> <li>産業界・保健師による保健指導、健康相談の実施継続</li> </ul>
適切な労務管理によるワークライフバランスの推進を図る	<ul style="list-style-type: none"> <li>過重労働対策の実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>産業界による面談</li> <li>ミーティング内での体調面の情報共有、不調者へのフォロー実施(月1回以上)</li> </ul> </li> <li>有給休暇取得促進 【評価指標】年5日以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>過重労働対策の継続実施</li> <li>有給休暇取得促進 【評価指標】年平均10日以上</li> </ul>
組織体制	<p>「従業員にとってプラスになることは、経営に取り入れていく」という社長と専務の考えから、健康経営に取り組むことになりました。新たな施策への不安もあったのですが、社内の取り組みを整理してみると、健診受診率100%等、既に健康経営として取り組んでいることが沢山あるということに気が付き、それを継続していくことも健康経営であると理解できました。</p>	

### アドバイス

グループごとに企業戦略を自由に計画立案するためのランチ会など、コミュニケーションを図る機会を十分に確保されており、率直に意見交換を実施しながら整備が進んできたように思います。次年度以降も、八紘電機様らしく和やかに楽しみながら、着実にプランを進めていただけるものと期待しています。



# 健康経営ナビゲーター派遣事業のご紹介

大阪府では、中小企業における健康経営の普及と継続できる体制づくりを支援するため、健康経営ナビゲーターを派遣しています。



## 健康経営ナビゲーターとは

経営支援に取り組む中小企業診断士や健康管理支援に取り組む保健師といった、健康経営に精通した専門家です。

※本冊子(健康経営スタートブック)では、健康経営ナビゲーター派遣先企業の取組みを紹介しています。  
※平成30年度の健康経営スタートブックは、右のQRコードからご覧ください。

# 健康経営を実践してみましよう!

健康経営に自社が取り組んでいるか、健康経営優良法人2020の認定基準をチェックしてみましよう。

※大阪府内の約600の中小企業が健康経営優良法人(中小規模法人部門)に認定されています。

## 健康経営優良法人 2020(中小規模法人部門)の認定基準※

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検診受診	必須
2.	組織体制		健康づくり担当者の設置	必須
3.	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①~④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		
		④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定(※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする)		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤~⑧のうち少なくとも1項目
			⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
			⑧病気の治療と仕事の両立支援	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨~⑮のうち3項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
⑪運動機会の増進に向けた取り組み				
⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
感染症予防対策		⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み		
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4.	評価・改善	保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(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
5.	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照		定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須

左記①~⑮のうち7項目以上

※認定基準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よりご確認ください。

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  
TEL.03-3501-1790(直通)

近畿経済産業局地域経済部パイオ・医療機器技術振興課  
TEL.06-6966-6163(直通)



実践書込みシートを使用して、健康経営課題の把握から計画立案までを行ってみましよう。

準備2

## 健康経営実践書込みシート

会社名:	平均年齢:
従業員人数:	男女比:
めざす姿やありたい姿	
良いところ	
気がかり	
健康経営課題 ⇒【目標】	
1.	⇒【 】
2.	⇒【 】
3.	⇒【 】
実施計画 1	
実施計画 2	
実施計画 3	

経営理念を再確認しましよう。

まずは、自社の良いところを沢山あげてしましよう。良いところを伸ばすことも課題に入れたいですね。

4ページStep3も参考にしましよう。

優先順位の高い項目から立案しますが、同時にすぐ実施できそうなことも計画にいれましよう。スモールステップを踏み、成功体験を積み重ねることも健康経営を円滑に推進するカギです。取組み内容を5W1Hで計画しましよう。

各計画をどのように評価するかも決めておきましよう。

良いところ、気がかりなところが記入できたら、そこから課題が見えてきます。

従業員人数・平均年齢・男女比から考えられる気がかりはありますか?

「もっとこうしたい」も書いてしましよう。

短期目標の評価後、内容を軌道修正する必要がある場合は更新していきましよう。

健康経営は1年実施して終わりではなく、継続的な実施が重要です。中長期的な数値目標も設定し、めざす姿やありたい姿の実現をめざしましよう。