

# 健康経営優良法人 2021 (中小規模法人部門)

認定法人 取り組み事例集

元気な会社の  
アイデアが満載!



# 健康経営で従業員の健康と 会社の活力を高める！

人員不足や採用難、社内の活気のなさなど、まずはあなたの会社のお悩みをチェック。  
当てはまるものがあれば、健康経営をスタートして課題解決への一歩を踏み出しましょう。

## お悩みチェックリスト

- 従業員が疲れていて活気がない…
- 新しい仲間をなかなか採用できない…
- 一度に複数の従業員が病欠し、業務が回らなくなってしまった…

1つでも当てはまったら、  
あなたの会社には**健康経営**が必要かもしれません！

こんなお悩み、  
ありませんか？

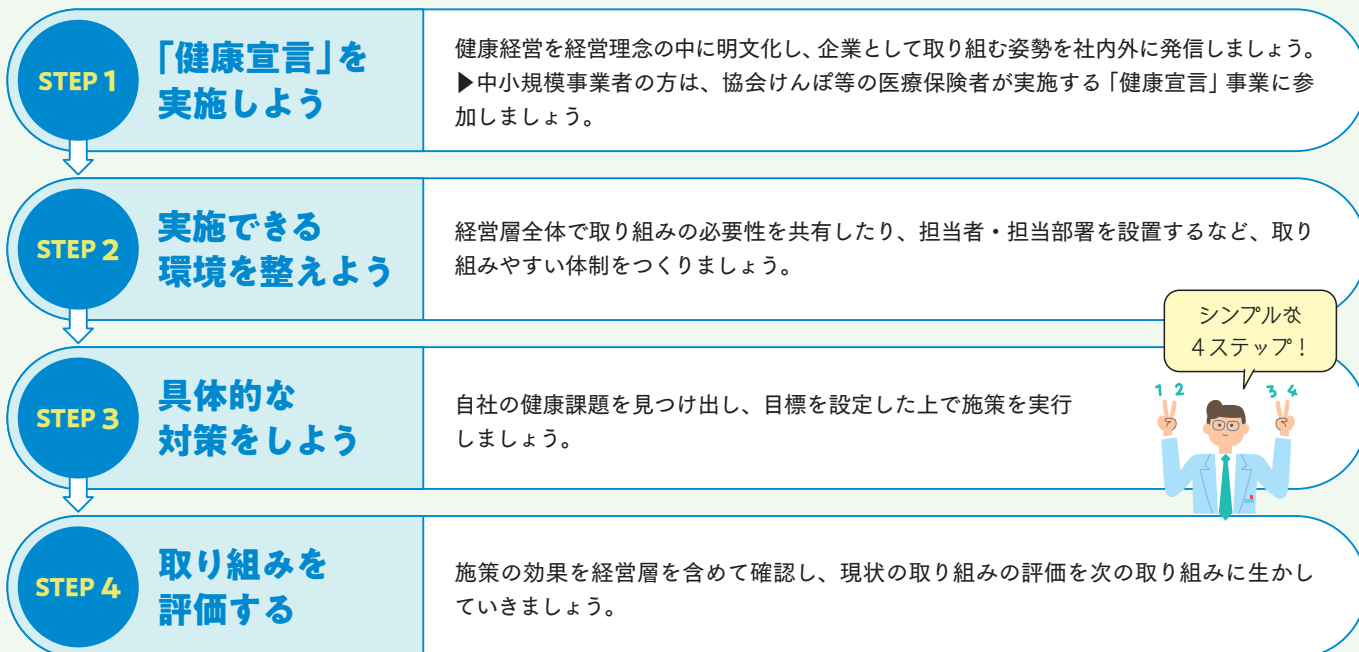


お悩み解決に  
向けろアプローチ

## 「健康経営」とは

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

### ■ 健康経営のはじめ方



シンプルな  
4ステップ！



### 「健康宣言」とは？

経営者が、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、組織として対策に取り組む旨を文書等への明文化を通じて意思表示することです。加入する保険者などの宣言事業に参加することで、健康づくり支援策等に応じたさまざまなサポートが受けられます。

具体的な宣言方法は、協会けんぽ都道府県支部、健保連都道府県連合会等、保険者にご確認ください。

# 「健康経営優良法人認定制度」とは

目指して  
みませんか？



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

この認定を受けることで、以下のロゴマークを企業のPR等に使用できます。

また、自治体の公共調達における加点や、金融機関の低利融資等、優遇措置を受けられることがあります（P19に、国と地方自治体によるインセンティブ・支援策を掲載しています）。

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

## 大規模法人部門



2021  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500



2021  
健康経営優良法人  
Health and productivity

## 中小規模法人部門



2021  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ブライト500



2021  
健康経営優良法人  
Health and productivity

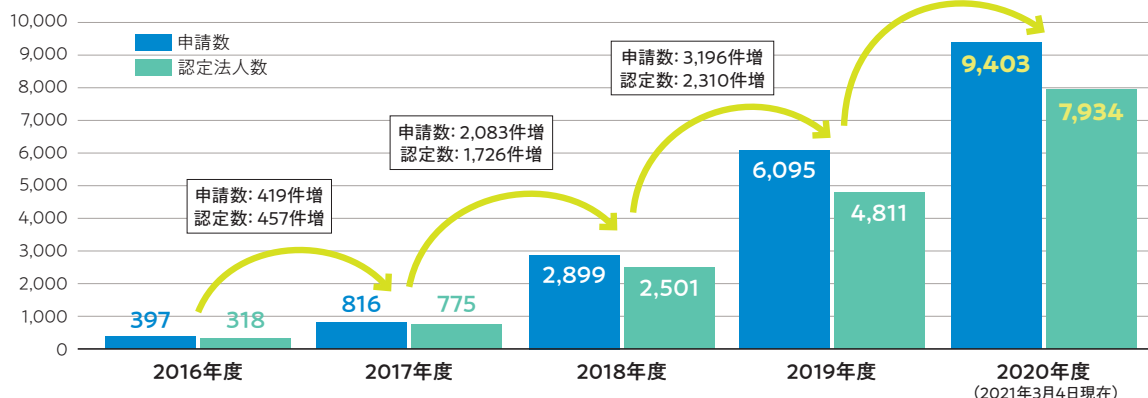
### 健康経営優良法人の「ブライト500」とは？

健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）の中から、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている企業」として優良な上位500法人を表彰するものです。

## 健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の申請状況

令和2年8月24日～11月27日の期間で申請受付を実施。前回の1.5倍を超える9,403法人から申請があり、7,934法人が認定されました。今年度より新たに創設した「ブライト500」への申請は5,142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



年々、  
関心が高まっ  
ています！



# 健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の法人格別・業種別の認定数

法人格の分類	認定数	
	2019年度	2020年度
会社法上の会社等 (株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社等)	4,483	7,381
士業法人 (弁護士法人、監査法人、税理士法人、行政書士法人、司法書士法人等)	46	77
特定非営利活動法人	8	20
医療法人、 社会福祉法人、 健康保険組合等保険者	112	145
社団法人、財団法人、 商工会議所・商工会	101	235
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)	22	21
その他、国内法に基づく法人	39	55
合計	4,811	7,934

■「法人格の分類」で、「会社法上の会社等」「士業法人」「その他、国内法に基づく法人」と回答した法人の内訳

業種名	認定数	
	2019年度	2020年度
農業	—	5
林業	—	9
漁業	—	2
鉱業	—	2
採石業	—	3
砂利採取業	—	0
建設業	931	1,575
製造業	1,027	1,689
電気・ガス・熱供給・水道業	—	55
情報通信業	231	329
運輸業	397	664
郵便業	—	1
卸売業	323	533
小売業	181	401
金融業	—	130
保険業	—	426
不動産業	—	134
物品賃貸業	94	35

業種名	認定数	
	2019年度	2020年度
学術研究	161	5
専門・技術サービス業		325
宿泊業	14	27
飲食サービス業	25	38
生活関連サービス業	51	98
娯楽業		14
教育	16	17
学習支援業		23
医療	110	28
福祉		152
複合サービス業	—	18
サービス業(他に分類されないもの)	507	594
公務(他に分類されるものを除く)	—	0
その他	483	180
不明	17	1
合計	4,568	7,513

※業種区分を2019年度と2020年度で変更しているため、2019年度申請書で聞いていない業種については「—」としています。※2021年3月4日現在

# 健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の都道府県別の認定数

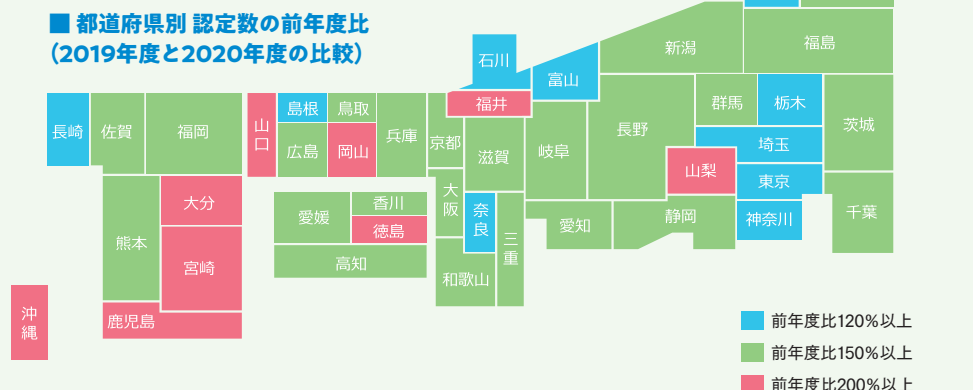
都道府県	認定数	
	2019年度	2020年度
北海道	167	271
青森県	61	80
岩手県	31	68
宮城県	90	168
秋田県	52	88
山形県	118	174
福島県	99	189
茨城県	32	54
栃木県	74	99
群馬県	77	138
埼玉県	115	147
千葉県	67	120
東京都	355	498
神奈川県	117	166
新潟県	70	114
富山県	48	64
石川県	69	96
福井県	28	72
山梨県	9	42
長野県	191	297
岐阜県	79	155
静岡県	199	300
愛知県	588	927
三重県	99	185

都道府県	認定数	
	2019年度	2020年度
滋賀県	64	102
京都府	97	162
大阪府	611	1,095
兵庫県	290	437
奈良県	46	64
和歌山県	24	44
鳥取県	21	34
島根県	55	75
岡山県	119	246
広島県	85	148
山口県	28	68

都道府県	認定数	
	2019年度	2020年度
徳島県	23	46
香川県	54	92
愛媛県	50	90
高知県	41	67
福岡県	99	154
佐賀県	27	45
長崎県	48	64
熊本県	79	131
大分県	23	57
宮崎県	28	58
鹿児島県	51	107
沖縄県	13	36

※2021年3月4日現在

■ 都道府県別 認定数の前年度比 (2019年度と2020年度の比較)



# 健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の認定基準<sup>※</sup>

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

## ■ 認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置 (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	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記 ①～③の うち少なく とも1項目
			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			
	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	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記 ④～⑦の うち少なく とも1項目
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩以外)	
	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	⑧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 ⑧～⑭の うち3項目 以上
		健康増進・ 生活習慣病予防対策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	
⑩運動機会の増進に向けた取り組み				
⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
感染症予防対策		⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み		
過重労働対策		⑬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		⑭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			⑮健康経営の評価・改善に関する取り組み	
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)			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

上記の他、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2021(中小規模法人部門(ブライツ500))として認定します。

※健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)に向け、次の3点の変更を検討していきます。

- 3. 制度施策実行の新たな評価項目に「従業員の喫煙対策」を追加
- ①～③の選択項目の最低選択数の見直し(3項目中2項目への変更)
- 「⑮健康経営の評価・改善に関する取り組み」の必須化

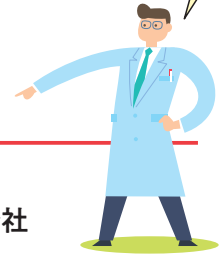
取り組み事例を  
チェック!



07ページからは、認定要件(大項目)の側面ごとに、「健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)」の認定を受けた法人の取り組み事例を紹介します。

# 健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の 取り組み事例

認定要件の  
項目別にご紹介



INDEX

## 経営理念・方針

- 07 **すべては経営改善のために**  
株式会社日本エー・エム・シー / 三幸土木株式会社 / メディプライム株式会社
- 08 **従業員の健康がなにより重要①**  
ベンダ工業株式会社 / 株式会社ヨコレイ / 株式会社オンフェイス
- 09 **従業員の健康がなにより重要②**  
株式会社エコワスプラント / 株式会社KDS菊池自動車学校 / 株式会社中島製作所

## 組織体制

- 10 **実行に移すための組織構築**  
東京西サトー製品販売株式会社 / 株式会社アイガ / 有限会社三崎工業
- 11 **自治体と連携した健康経営**  
四国酸素株式会社 / 日本刃物株式会社 / 株式会社タック
- 12 **グループ一丸となった健康経営**  
株式会社FEBACS / 阪急阪神リート投信株式会社 / ボッシュエンジニアリング株式会社

## 制度・施策実行

- 13 **健康経営が経営を守る**  
国際建設株式会社 / ゴリラガードギャランティ株式会社 / 株式会社セルメスタ
- 14 **充実した施策で多様なニーズに応える**  
明和コンピュータシステム株式会社 / 医療法人正和会 / アップコン株式会社

## 評価・改善

- 15 **外部委託事業者と共に取り組む評価・改善**  
株式会社ライフィ / 株式会社服部商会 / 合同会社西尾経営管理事務所
- 16 **複数年の取り組みが功を奏す**  
キョーセー株式会社 / 株式会社松下産業 / 恵庭建設株式会社

## 経営効果

- 17 **業界をリードしていく健康経営**  
株式会社中沢ヴィレッジ / 株式会社浅野製版所 / 協栄金属工業株式会社

## 健康経営支援

- 18 **健康経営推進を支える地域の取り組み**  
くまもと健康企業会
- 19 **国や地方自治体による健康経営優良法人に対する  
インセンティブ・支援策**



# すべては経営改善のために

「健康」と「多様性」と「働き方改革」は切っても切り離せない経営課題です。  
ビジョンを持って着実に取り組んでいくことが、多方面で良い効果につながるはずです。

## 株式会社日本エー・エム・シー

<https://www.j-amc.co.jp/>

●福井県福井市 ●製造業 ●182人

### ▶きっかけ

## 将来の法制度や 人材確保を見据えて

2017年夏、中小企業の間で健康経営が広まりつつあることを取り上げた新聞記事を受け、将来的な残業上限の法制度化や人材確保を見据えた経営改革のため、経営トップの決断により優良法人認定レベルを目指して取り組みを開始。

### ▶効果・メリット

## 三位一体の取り組みで 生産性向上を実感

ダイバーシティ推進・働き方改革・健康経営に三位一体で取り組み、生産性向上を実感。社外にもPRすることで企業価値向上に役立っている。



### ▶組織体制

経営トップの下、2つの事業所（工場）それぞれの衛生管理者を健康づくり担当者として任命し、職制と安全衛生委員会メンバーとが協働で行う体制。また、産業医と協会けんぽ福井支部のサポートを受けている。健康づくり担当者には健康経営アドバイザー資格を取得してもらい、社内に対して健康経営の必要性を伝え、積極的な取り組みを推進。

### ▶主な取り組み

- ①毎日朝礼時に「腰痛体操」と、従業員の健康状態の確認と報告の徹底を継続。
- ②定期健診の結果で再検査が必要な場合の受診勧奨に注力。
- ③適切な働き方の実現に向けた取り組みを実施。

## 三幸土木株式会社

<https://www.sanko-inc.net/>

●愛知県日進市 ●建設業 ●98人

### ▶きっかけ

## 「百年の計は健康にあり」

2014年に社長が管理栄養士の講演を聴き、「社員の健康に投資する会社は伸びる」という話に興味を持ったことをきっかけに、100年企業を目指し「百年の計は健康にあり」と指針を立てた。

### ▶組織体制

月1回、外部の健康顧問（栄養管理士、上級野菜ソムリエ）を招き、役員を交えた健康運営会議を開催してPDCAを回している。健康施策の立案や実施方法、数値目標を定め各施策の評価などを行っている。

### ▶主な取り組み

- ①女性の健康保持・増進に向け、婦人科健診の受診勧奨、妊娠中の女性労働者に対する業務上の配慮、女性特有のがん検診の費用補助制度（女性特有のがんの検診受診勧奨と検診費用の全額負担）に関する取り組みについて明文化し周知している。
- ②会社近くの畑で野菜を自家栽培し、社員の野菜摂取やコミュニケーション活性化に役立っている。3カ月ごとに収穫した野菜を使った調理実習を実施したり、季節の野菜を使ったレシピを社員の給与明細に同封して各家庭への情報発信を行っている。

## メディプライム株式会社

<http://www.mediprime.co.jp/>

●東京都小平市 ●情報通信業 ●6人

### ▶きっかけ

## 社員一人ひとりが安心して働ける会社に

2015年に社員が2人から5人に増えたことをきっかけに、社員が安心して働ける環境づくりに向けた調査を行い、親世代の介護を念頭に置いた「仕事と介護の両立」、社員の半数を占める女性のいっそうの活躍を後押しすべく「女性活躍推進」に重点を置いた取り組みを開始。その後、取り組みの視点を「働き方改革」へ、2018年からは「健康経営」に広げ、社員とその家族の健康を意識した取り組みへと拡大した。

### ▶組織体制

経営者と社員3人によるチームを設置し、月1回、課題の確認、施策の評価と現状把握を行い、今後の取り組みについて協議している。

### ▶主な取り組み

- ①インフルエンザをはじめとする予防接種費用を、従業員とその家族分も含め1世帯当たり年間15,000円を上限として100%補助。定期健診で「再検査」や「精密検査」に該当する項目があった場合は、年間5,000円を上限として再検査費用を100%補助。
- ②柔軟な働き方の実現へ、2017年度から在宅勤務制度を導入しているほか、年次有給休暇とは別に特別有給休暇制度を設けている。

# 従業員の健康がなにより重要 ①

従業員の病死や突然の入院をきっかけに健康経営を始める企業は少なくありません。組織の規模が小さいからこそ、一つひとつの取り組みが大きな原動力になります。

## ベンダ工業株式会社

<http://www.benda.co.jp/>

●広島県呉市 ●製造業 ●147人

### ▶きっかけ

### 社員が重病により相次いで休職・退職

複数の社員ががん罹患で休職や退職をし、さらに社内に数名しかいない「匠」と呼ばれる永年勤続優秀社員が就業中の脳梗塞により退職。また、代表取締役会長の父が出張先で急逝。働き盛りの身近な親族や貴重な働き手を失った経験から、2017年度より健康経営の取り組みをスタートした。



### ▶効果・メリット

### 休職者が減少&生産性低下を防止

休職者の減少、身体の不調が理由の退職者がなくなったことで、生産性を低下させることなく操業できている。

### ▶推進体制

社内の主管部門・総務部に日頃から健康意識の高い推進担当者を人選している。

### ▶主な取り組み

①インフルエンザ感染予防として、産業医による社内での予防接種を実施。シフト勤務を考慮し、2週に分けて実施。出張等で日程が合わない社員は個人で病院に行き、予防接種を行っている。社内、社外で接種しても自己負担額を1,000円とし、超過分は会社が負担。

②働き方改革の機運が高まり、有給休暇の取得、長時間労働について毎月行う安全衛生委員会や働き方改革委員会で状況を報告し、対策を考えて実施している。内容としては管理・監督者へ残業時間の状況、有給休暇取得日数の報告、長時間労働者にはセルフチェックを実施し、必要な場合は産業医との面談を促進している。

## 株式会社ヨコレイ

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

●神奈川県横浜市 ●建設業 ●37人

### ▶きっかけ

### 健診を2年間受けていない社員が入院

2000年頃、社員2人が立て続けに体調不良で入院。両名とも「仕事が忙しい」との理由で定期健康診断を2年間受診していないことが判明した。これをきっかけに社員の健康管理の重大さを認識し、役員会で健診の受診確認を行うとともに、全国労働衛生週間に「健康セミナー」を開催して健康に関する啓蒙活動を開始した。

### ▶主な取り組み

病気になってから支援するのではなく、病気にならないように支援することが第一と考えている。健康診断の結果を集計して会社の課題を把握するとともに、各個人には保健師が生活習慣病を予防するためのアドバイスをを行っている。特に「BMI25を超えている社員」を減らすべく、目標人数を設定して対象者のBMIを下げる取り組みを実施している。

### ▶効果・メリット

社員の間で健康に関する話題が頻繁に上るようになった。コミュニケーションが活性化したことでお互いの体調を気遣うようになり、仲間意識がいっそう高まった。また、運動や食習慣の改善に取り組む社員が増え、健康づくりに対する意識も高まってきている。

## 株式会社オンフェイス

<http://www.hoken-web.jp/>

●千葉県市原市 ●保険業 ●5人

### ▶きっかけ

### 役職員9人のうち2人が病気で退職

2015年に役職員9人のうち2人が病気で倒れて退職、うち1人は言語障害により顧客情報の引き継ぎが一切できない状態となった。顧客情報についての管理・履歴の問題解決と同時に、社員全員が健康で働くということの重要性を実感し、生産性向上を目指して健康経営を意識した組織運営を開始した。

### ▶推進体制

代表取締役を責任者として、健康経営推進チームを結成。全員が「健康経営アドバイザー」の資格を取得している。

### ▶効果・メリット

柔軟な働き方の一環として、テレワークを実施していたため、コロナ禍による緊急事態宣言時も混乱なくスムーズに業務ができた。





# 従業員の健康がなにより重要 ②

健康を自己責任として放置せず、会社として働きかけることが従業員の意識を変えていきます。取り組みの推進によって、企業風土や組織の一体感も生まれています。

## 株式会社エコワスプラント

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

●東京都西多摩郡 ●サービス業 ●88人

▶きっかけ

### 働き盛りの従業員が突然死

2015年に働き盛りの従業員が突然死。健康の大切さを痛感したこと、経営者自身が若い頃に仕事に没頭しすぎ、家庭をおろそかにしていたことへの後悔から、従業員が健康でプライベートも充実させられるよう、健康経営を開始。

▶効果・メリット

### 生産性UP & 新卒応募者が増加

残業を事前承認制にしたことで定時退社が定着。従業員の病欠も減り、労働生産性が向上した。離職率が大幅に低下したのに加え新卒者の応募も増加し、ここ数年は内定後の辞退者も出ていない。

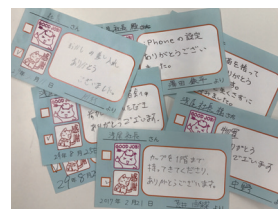


▶組織体制

毎月の安全衛生委員会・各部門会議で勤務時間の把握や生活習慣の研修を行っている。

▶主な取り組み

- ① 時間外労働削減を推進し、事務職はほぼゼロ時間を実現。有給休暇は年間を通じて計画的な取得を促し、取得率は直近3年間で50%⇒63%⇒77%と向上している。
- ② 2km以上の距離を徒歩または自転車で通勤する従業員に「エコ通勤手当」を支給。職場活性化とより良い人間関係構築のため「グッドジョブサックスカード」を採用し、毎年、多くもらった人と多く渡した人の表彰を行っている。



## 株式会社KDS菊池自動車学校

[https://www.k-ds.net/kikuchi\\_top](https://www.k-ds.net/kikuchi_top)

●熊本県熊本市 ●サービス業 ●42人

▶きっかけ

### 社員2人が生活習慣病で死亡

2010年から社員2人が相次いで死亡。社員の生活習慣病に対する意識の低さを個人の責任にしていた反省から、姉妹校を含むグループ全体で細やかなサポート体制を整える必要性を感じた。

▶主な取り組み

- ① 喫煙率0%を目標に、禁煙に成功した社員の発案で受動喫煙防止プログラムに取り組み、2017年から敷地内全面禁煙を実施。お客様にも受動喫煙の悪影響を伝え、禁煙を呼びかけているほか、高校生を対象としたセミナーも交通安全教育と同時に開催している。
- ② 健診受診と再検査・要治療の対応を確実にし、早期発見早期治療に取り組む姿勢を浸透させることで、健康意識の高い企業風土づくりにつなげている。

▶効果・メリット

最近では健康経営を理由に就職を希望してくる学生や、中途採用の人も増えてその効果に驚いている。外国人スタッフの在留ビザ申請手続きに優遇されたり、労働ビザ期間などさまざまなメリットを受けている。継続することで健康とCSR実践につながり、社員たちのモチベーションがアップし、業績向上効果が得られた。

## 株式会社中島製作所

<http://www.nakashima-ss.co.jp/>

●愛知県安城市 ●製造業 ●20人

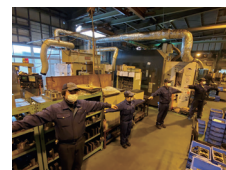
▶きっかけ

### 社員の健診結果の悪さに愕然

2015年に全社員の健診結果を見たところ、健康といえる人が数名しかいないことに愕然とした。近い将来、病気で働けなくなる社員が多数出てきて経営が回らなくなることになり、まず最初は小さなことから始めようと、協会けんぽ愛知支部に健康宣言を行った。当初は社員にまったく理解してもらえなかったが、定期健診で二次検査を受ける者が減っていくにつれ、少しずつ理解してもらえるようになった。

▶主な取り組み

- ① 健康増進・過重労働防止に向け、喫煙者削減運動を実施。2021年12月末に敷地内すべてを禁煙とする予定。また、ノー残業デーや一斉消灯を行い、超過勤務や残業時間の削減にも取り組むとともに、年間有給休暇取得率85%以上を目指す。
- ② 運動機会提供のため毎朝ラジオ体操を実施するほか、リレーマラソン大会など全社員参加型の運動イベントを年4回以上実施。



# 実行に移すための組織構築

健康経営には経営トップのリーダーシップだけでなく、実行力のある“エンジン”が不可欠。外部からの情報や幅広い分野の専門知識を取り入れた体制づくりを行う企業も増えています。

## 東京西サト一製品販売株式会社

<http://www.nishisato.com/>

●東京都立川市 ●小売業 ●42人

### ▶きっかけ

先代社長の時代から従業員を家族のように大切にしており、従業員とその家族の健康を重視して事業を進めてきた。その状況を知る取引先から「健康宣言」の話を聞き、2016年に健康宣言を行った。

### ▶組織体制

## 暗黙の社内ルールを就業規則に明文化

取り組み初年は社長が、次年度より健康づくり担当者1人を中心に進めている。健康経営優良法人の認定項目を参照し、社内ルールにはあるものの、明文化されていないことを就業規則に取り入れていった。経済産業省や厚生労働省、スポーツ庁などのWebサイトを情報源に、自社で取り入れてみたい取り組みや制度を日々検討している。



### ▶主な取り組み

- ①「パースデー休暇」を設け、年次有給休暇取得のきっかけとなるよう、共有カレンダーに全員の誕生日(月日のみ)を表記した。有給休暇取得はもとより、誰かの誕生日に「おめでとう!」の言葉が飛び交うコミュニケーションツールとなった。
- ②定期健診受診率100%を目指し、創業時から会社が費用を全額負担している。

### ▶効果・メリット

人材募集に対する応募者数が以前より数十倍増えた。また、健康づくりの取り組みが社内のコミュニケーション活性化につながり、部署間の連携も取りやすくなった。毎年、健康経営優良法人の認定申請をすることで、取り組みを見直す機会にもなっている。

## 株式会社アイガ

<https://aiga.jp/>

●愛知県名古屋市 ●情報通信業 ●146人

### ▶きっかけ

管理栄養士が他事業で多数入社したことをきっかけに、その知見を社内に広めるため、2015年頃から技術力に加え、コミュニケーション能力が高く健康的なITエンジニアの育成に力を入れ始めた。

### ▶組織体制

## CHO & 専門資格を持つスタッフで健康経営チームを組織

CHOである社長の下、健康経営アドバイザー兼管理栄養士、保健師兼看護師、管理栄養士、健康運動指導士など、専門資格を持つスタッフがチームを組織してPDCAを一気通貫で行っている。

### ▶主な取り組み

- ①組織診断ツールを用いて、健康課題を可視化し把握。その分析結果に応じて、首や肩こり対策として健康運動指導士によるストレッチ指導、日中の眠気対策に管理栄養士から「眠気と昼食の関係」の講話を行うなどしている。
- ②毎年ダイエット企画を実施するほか、「健康経営月間」を定期的に設け、専門資格のあるスタッフが知識を生かしてリテラシー向上の研修やイベントを開催している。

## 有限会社三崎工業

<https://misakikg.jp/>

●沖縄県那覇市 ●建設業 ●12人

### ▶きっかけ

創業当初からのスローガン「働くこと 学ぶこと 健康なことが最高の財産」のもと、事業を持続可能なものにする上で重要な経営戦略の一つとして健康づくりに取り組み始めた。

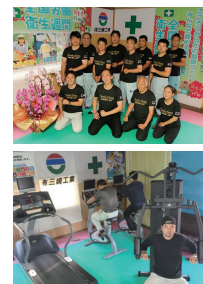
### ▶組織体制

## 数値目標を定めPDCAサイクルで改善

衛生推進者を選任し、定期的に衛生委員会を開催している。14の目標指標を数値化し、PDCAサイクルを活用した施策のフィードバックを行い、継続して改善に取り組むことで、全員参加型の活動になっている。

### ▶主な取り組み

- ①ストレスチェック制度の導入やメンタルヘルス対策促進員の助言に基づく心の健康づくり計画、専門家による指導で職場環境改善計画を実施することで、メンタルヘルス対策における一次～三次予防対策に取り組んでいる。
- ②事業所内にフィットネスジムを完備し、運動不足によるメタボ対策や健康増進に役立っている。



# 自治体と連携した健康経営

自治体や大学など地域のリソースを活用した健康づくりが広がっています。  
社内だけではできない施策に取り組めるほか、まちとつながる貴重な機会にもなっています。

## 四国酸素株式会社

<http://www.shikoku-sanso.co.jp/>

●香川県高松市 ●卸売業 ●14人

### ▶きっかけ

30代の知人の検診結果が要精密検査だったものの、再検査せず1年経過。ようやく再検査した際にがんと診断された。もっと早く見つけて治療していれば…と聞いた時、健診と再検査の重要性を再認識した。

### ▶組織体制

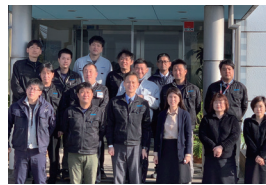
一緒に働く社員全員が、心も体も元気で楽しく働ける環境を作ることを第一に考え、無理せず継続していける内容を意識して取り組んでいる。



### ▶主な取り組み

## 家族の生活リズムを整える施策を教育委員会と連携して実施

- 健診前30日間を「運動強化月間」とし、各自で決めた目標に基づいて「食事・運動・禁煙」等の取り組みを行う。楽しみながら健康的に標準BMIを目指すもので、結果により表彰も行っている。
- 生活習慣病予防健診の受診内容を、本人の体調に合わせて各自で選択できるよう、事前に希望を確認。費用は会社が負担している。
- 香川県教育委員会と連携し「親子で早寝・早起き・朝ごはん」の取り組みを実施。残業せず早く帰宅して家族で食卓を囲み、親子で生活リズムを整えることにつなげている。



### ▶効果・メリット

従業員全員が健診と再検査の重要性を理解し、より良い結果を得られるよう努力する意識が定着した。

## 日本刃物株式会社

<http://www.n-hamono.jp/>

●山形県米沢市 ●製造業 ●60人

### ▶きっかけ

会社の発展には社員の健康が第一であるという考えのもと、健康経営に長年取り組んできた。

### ▶組織体制

健康づくり担当者と経営者として取り組みの方針を決定し、進捗状況や結果の報告・相談を随時行う。必要に応じて産業医の指導を受ける。

### ▶主な取り組み

## 米沢市主催の「適塩教室」に参加&米沢栄養大学による栄養指導を実施

- 健診結果が要精検や要治療の従業員に対し、文書で個人個人に通知し、受診後文章での結果報告を徹底。
- 不調の早期発見・対策に向け、産業医による健康相談やメンタルヘルスなどの外部相談窓口を設置。病気やケガなどで治療を受ける場合、医療費の一部を負担している。
- 米沢市の「企業を対象とした適塩教室」に参加し、従業員の尿検査(尿による推定食塩摂取量)と食事調査を行い、山形県立米沢栄養大学の指導を受けている。
- 会社が費用の半額を負担し就業時間内にインフルエンザの予防接種を行っている。

## 株式会社タック

<http://www.tac-co.com/>

●岡山県備前市 ●製造業 ●49人

### ▶きっかけ

協会けんぽ岡山支部の健康経営に関する案内に、自社の取り組みが多数該当していたことから興味を持ち、健康経営について知れば知ればほど、社員にとっても会社にとっても魅力的だと感じた。

### ▶組織体制

トップダウンでなく、会社の中のクレド委員会など、社員がそれぞれ計画して実践する。人として成長し続ける環境づくりに取り組む。

### ▶主な取り組み

## 市保健課の協力で勤務時間内に料理教室

タックの経営理念は、全社員の物心両面の幸福を追求すること。健康管理の推進は重要な役割を果たすと考え、さまざまな取り組みを実施している。備前市保健課の協力を得て、勤務時間内に料理教室を開催。楽しみながらの食育で、健康に対する意識向上につなげている。



### ▶効果・メリット

一人ひとりの取り組みが社員のモチベーション向上とコミュニケーション活性化につながり、家族的な会社へとつながっている。



# グループ一丸となった健康経営

グループ企業の場合、健康経営は親会社のトップダウンで始めるのが一般的でしたが、最近は子会社が起点になるケースも出てきました。グループ全体で健康経営を推進していく中で、交流や協業の機会も生まれています。

## 株式会社FEBACS

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

●滋賀県彦根市 ●専門・技術サービス業 ●52人

### ▶きっかけ

長期出張が多いサービス業務に関わる社員が全体の約3割を占め、顧客ごとに商材や対応が異なる。顧客に十分なサービスを提供するためには、社員が健康で長期間ノウハウを蓄積することが不可欠であり、顧客満足・従業員満足をとともに達成するため、健康経営の視点を重視。

### ▶推進体制

## グループ会社と連携した健康づくり

社長以下、産業医・衛生管理者・健康衛生部門が一体となって推進。また、グループ会社と連携し、年1回グループ全体で行う健康増進活動に参加している。



### ▶主な取り組み

- ①役員・管理職を含めた全社員に対する健康関連教育、全従業員を対象とした産業医による健康講話（月1回）、産業医面談（38人/年）を実施するほか、グループ会社間で連携したウォーキングキャンペーン等を実施。
- ②感染症予防に関する教育と取り組みとして、家庭用常備薬斡旋販売やセルフメディケーション研修、インフルエンザ予防接種補助と社内接種の実施、従業員全員への予防教育などを行っている。
- ③新規採用者に対し、入社月に全員産業医面談を実施。

### ▶効果・メリット

高ストレス者が約4%と少なく、定年を除く退職者はゼロ。採用面で学校・応募者に対し、安心感を与えられている。グループ会社に取り組みを水平展開することで良い影響を与えられている。

## 阪急阪神リート投信株式会社

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

●大阪府大阪市 ●金融商品取引業 ●17人

### ▶きっかけ

## グループ一丸の健康チャレンジを制定

グループ挙げての「阪急阪神Wellnessチャレンジ」制定をきっかけに、一人ひとりの健康づくりを積極的に支援するとともに、生き活きと働くことができる職場環境づくりに努めている。

### ▶推進体制

経営管理部及び健康経営推進プロジェクトチームが活動をけん引。

### ▶主な取り組み

- ①一日5,000歩を目標にウォーキングイベント（ある活）の実施や、協会けんぽと連携したセミナーの開催による健康意識の向上。
- ②フレックスタイム制度（コアタイムなし）導入による柔軟な働き方の促進（残業時間の削減の効果もあり）。
- ③女性特有のがん検診を会社負担で受診できるようにしたほか、オフィスで野菜が食べられる「置き野菜」サービスを導入。

### ▶効果・メリット

健康意識が高まり、体を動かす習慣ができたたり食生活改善のきっかけとなった。各取り組みを通じて社内コミュニケーションが活性化した。採用活動において会社説明の際のアピールポイントの一つになった。

## ボッシュエンジニアリング株式会社

[https://www.bosch-engineering.jp/ja/jp/home\\_4/startpage.html](https://www.bosch-engineering.jp/ja/jp/home_4/startpage.html)

●神奈川県横浜市 ●情報通信業 ●61人

### ▶きっかけ

グループ会社が創業当初から8時間労働制や有給休暇制度などの勤務体系を整備してきた中、より柔軟に働ける環境実現に向けて2006年にフルフレックスタイム制度を導入。こうした取り組みを体外的に発信するため、各種認定制度への申請や健康経営施策により積極的に取り組むようになった。

### ▶組織体制

## グループ各社と定期的に情報共有

健康管理担当者および人事部門がグループ内他社との定期的な情報共有会議に出席。また、管理部門シニアマネージャーとも協業しながら、創業時からの取り組みを人員面・予算面共に工夫して行うとともに、新しい施策を立案・実施している。

### ▶主な取り組み

- ①フルフレックス制度や在宅勤務制度をいち早く導入し、柔軟で適切に働ける環境を整備。
- ②従業員が多国籍であり、考え方や文化的背景がそれぞれ異なることから、円滑なコミュニケーションを行うためのITツールを積極導入している。



# 健康経営が経営を守る

従業員一人当たりの職責が大きいほど、健康リスクは経営リスクに直結します。  
予算や人員が限られても創意工夫を凝らして取り組みを定着させ、効果を挙げた企業がたくさんあります。

## 国際建設株式会社

<http://www.kokusai-co.com/>

●山梨県甲府市 ●建設業 ●46人

### ▶きっかけ

将来の労働人口減少と、2024年4月から建設業も残業時間の上限規制対象となることを見据え、働き方改革を含めた健康経営へと視野を広げ、アブセンティーズム・プレゼンティーズムによる労働損失を抑制することが重要だと考えた。



### ▶組織体制

災害、感染症発生時の事業継続対応体制及び指揮命令系統を準用している。産業医、社会保険労務士、健康づくり担当者、衛生管理者等で構成する安全衛生委員会を毎月実施し、健康経営に関する課題の抽出、目標の設定及び達成状況、改善案の提言を行っている。

### ▶主な取り組み

## 睡眠時無呼吸症候群によるリスク軽減に向けて

- 睡眠時無呼吸症候群(SAS)の影響による「交通事故リスク」「労働災害リスク」「生産性の低下」低減に向け、法人契約する保険会社の「SAS予兆チェックサービス」を全従業員に発信し、健康管理と健康増進に活用している。
- 屋内全面禁煙を実施し、山梨県の「禁煙・分煙認定施設」の認定を受けている。世界禁煙デーに合わせて禁煙週間を設け、敷地内全面禁煙、禁煙セミナーを行い、将来的には敷地内全面禁煙とする予定。
- 慢性腎臓病予防の取り組みとして、会社の定期健康診断の項目に「クレアチニン検査」を設定している。
- 山梨県が推進している「やまなししぼとメニュー例集」に則ったメニュー(減塩・栄養バランス・野菜豊富)を社員食堂で提供している。
- 山梨県で発行している「女性の健康メモ(～女性のがんについて～女性と健康in山梨)」を配布し、女性特有のがん予防の意識を高め、子宮頸がん検診の受診勧奨、受診しやすい環境を整えている。

## ゴリラガードギャランティ株式会社

<https://gorillagg.com/>

●宮城県仙台市 ●サービス業 ●97人

### ▶きっかけ

## 運動量の少ない警備員の健康を守る

2008年に幹部社員に就任したとき、社員は全体的に不健康な状態であった。警備員という仕事は立ち仕事ではあるが運動量は少なく、食事も炭水化物に偏りがちで、メタボリックシンドロームが目立ち高血圧等で苦しむ人が多かった。そこで、会社の仲間たちの人生をより良くするために、少しずつ取り組むようになった。

### ▶主な取り組み

- YouTubeを使ったエクササイズを「勤務時間」に行うことで、高い参加率のもとで強めの運動を行うことができるようになった。
- 警備員の食事は、おにぎり、パン、ラーメンといった炭水化物が中心。そこで、食事の面からのアプローチとして、食べても太りにくいよう、全社員に難消化性デキストリンを配布。

### ▶効果・メリット

アイデア一つでほとんどコストのかからない取り組みを作り出せる。仕事の効率は上がり、病欠する社員は減り、社員の幸福度も上がり、最終的には会社の利益につながる。健康経営とは大企業だから行うものではなく、中小零細企業こそやる価値がある。

## 株式会社セルメスタ

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

●東京都練馬区 ●卸売業 ●74人

### ▶きっかけ

## 「従業員の8割が有所見者」に愕然

平成26年の健診結果有所見者が組合全体平均の67.5%に対して、当社は従業員の80.6%(5人中に4人の割合)に異常があり、そのうち86.7%が糖尿病、高血圧、脂質異常症などの生活習慣病が原因だった。経営にとって、生活習慣病などによる長期リタイアといったリスクのある従業員が8割もいることは深刻であると認識させられた。

### ▶主な取り組み

- 食育セミナーなどを開催し、食の学びと実践を支援する制度や機会を提供。当初は外部から講師を招いて実施していたが、従業員が2019年に食育マイスターの資格を取得したため、自前でセミナーを開催できるようになった。
- 自社で運営しているメディアサイト「健康経営の広場」において、2020年9月に健康経営の普及啓発イベント「働き方生き方フェス」を開催した。

### ▶効果・メリット

有所見者数の減少にはまだ課題山積だが、上記メディアサイトで取り組みが記事として紹介されたり、「健康経営」という言葉を日頃から使用することにより、従業員自身の健康への意識付けが図られている。



# 充実した施策で多様なニーズに応える

会社の事業や社風、従業員や地域の個性に応じて特色ある健康づくり施策を展開する企業が増えています。お互いの顔が見える中小企業だからこそ、従業員一人ひとりのニーズに合った施策ができるのかもしれない。

## 明和コンピュータシステム株式会社

<http://www.mcs-net.co.jp/>

●栃木県小山市 ●情報通信業 ●74人

### ▶きっかけ

健康経営優良法人認定制度の理念に触れ、顧客や社会に貢献して発展していく企業は、従業員も経営者も共に元気で健康で、生き生きと働ける会社を目指していくことが、とても大切であると考えた。

### ▶主な取り組み

## 従業員用体育館を建設し運動機会を提供

- ①コミュニケーションの促進を目的とした全社イベントとして、毎月の食事会、毎年の1泊社員旅行、バーベキュー大会やもちつき大会、毎朝の朝礼時に従業員輪番制でスピーチを行い、スピーチに対する他者コメント発表などを実施。
- ②運動機会の増加を目的に従業員用MCSアリーナ（体育館）を建設し、継続的な各種運動に利活用しているほか、バドミントン大会、ソフトボール大会、ゴルフ大会（年4回）、卓球・ボウリング大会を開催。毎朝の朝礼時には全員でラジオ体操を励行。

### ▶推進体制

健康づくり担当者を設置するとともに、安全衛生委員会活動組織が主体となって健康経営のPDCAサイクルを回している。

### ▶効果・メリット

従業員同士のコミュニケーションが増え、健康づくりの取り組みが社内で話題になることも増えてきた。健康経営推進に向けて良い傾向にあり、新規採用時の応募者も増加傾向にあることから、会社のイメージアップにもつながっていると感じている。



## 医療法人正和会

<http://www.seiwakai-net.com/>

●秋田県湯上市 ●415人

### ▶きっかけ

従来から、運動系のサークル活動や運動会、ラジオ体操の実施、健診受診率100%を継続してきたが、2019年に健康経営優良法人の認定評価制度を知り、医療・介護に携わる職員一人ひとりが健康の重要性を再認識し、認定を目指すことでさらなるモチベーションアップにつながると考えた。

### ▶主な取り組み

## 地域住民を対象にした健康講座を開催

- ①地域全体が健康に過ごすことを目的に、地域住民を対象とした健康講座を開催（2019年度は6回開催。2020年度はコロナ禍のため中止）。健康に関するさまざまな情報を広く発信することで、職員のみならず、地域住民の方々に健康について深く意識していただく機会になった。
- ②各事業所敷地内は全面禁煙。職員だけでなく、来訪者にも協力をお願いしている。
- ③メンタルヘルス相談に関しては、有資格者の職員を配置し、こまめな面談と法人トップへの定期報告、外部を含む関係機関との緊密な連携により、懇切丁寧な対応を心掛けている。



## アップコン株式会社

<http://www.upcon.co.jp/>

●神奈川県川崎市 ●建設業 ●44人

### ▶きっかけ

2015年、遅刻者や病欠者が増加したことから、会社も社員の健康管理に関与する必要があると考えた。

### ▶組織体制

社長直轄のプロジェクトとして社内横断的に「健康活動倶楽部」を組織し、健康増進活動をリード。トップダウンで発信するため社員への指示、情報が伝わる仕組みができています。

### ▶主な取り組み

## 心身の健康づくりに役立つ多彩な企画

- ①「大人の体力測定」を実施。2018年から全社員が近隣の市民体育館を使用して体力測定を実施。毎年継続して行い、自身の健康や体力管理の指標となる数値を把握することで意識の向上を図っている。
- ②2015年に全社禁煙宣言を行った。この2年以上前から社内アナウンスをすることで段階的に禁煙に近づけ、宣言に至っている。当初37%の喫煙者率は大幅に減少し、現在の喫煙率は2%（1名）となった。
- ③独自の「健活ポイント制度」を導入。駅から会社までの徒歩通勤、階段昇降、運動や食事など工夫して実行したことの月間表彰などに対してポイントを付与。貯まったポイントはカタログギフトとの交換、川崎市社会福祉協議会やオーストラリアのコアラ専門病院などへの寄付（ポイント分を換金）にも使用できるなど、選択できる仕組み。

# 外部委託事業者と共に取り組む評価・改善

「健康経営をやりたくても、人員に余裕がなくてできない」。多くの中小企業がこうした理由で二の足を踏みます。一方で、社内のリソースに限りがあるからこそ、外部と協働することで健康経営を実践している企業も増えています。

## 株式会社ライフ

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

●東京都港区 ●保険業 ●20人

### ▶きっかけ

残業や休日出勤などの長時間労働が常態化していたが、2014年に従業員が難病により入院したことをきっかけに、従業員の健康管理や社内の体制づくりの見直しに着手。ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、働き方の多様化（出勤時刻の選択制、7時間勤務制等）やコミュニケーションの活性化などに取り組み、2018年度に東京都の「平成30年度（2018年度）東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」に認定され、都内認定企業11社中大賞を受賞した。より一層、従業員が働きやすい環境を整備するため、2019年度からは食習慣や身体活動を含めた健康経営に取り組みを拡大。

### ▶主な取り組み

- ①運動機会の増加を目的に、ウェアラブルデバイスを支給することで歩数増加の促進、ラジオ体操の実施、ストレッチタイムの実施、社内懇親会での運動実施を継続的に実施。
- ②コミュニケーションの活性化を目的に、社内交流手当（社員同士がランチ・ディナーなどをする際の費用を12,000円/月まで支給し、部門を越えたメンバーでの交流を推奨）、ライフバー制度（就業時間後に社員同士でお酒を飲みながら懇親する場を提供。飲料代は全額会社負担）がある。ほか、例年は社外懇親会、社員の誕生日会、社員研修旅行、謝恩会などを実施。

### ▶効果・メリット

業績は上昇基調で、生産性向上の効果があったと考えられる。また、従業員主体のボトムアップ型で行っているため、多くの従業員が主体的に健康活動に取り組んでいる。

### ▶推進体制

## 外部コンサルタントを交えたチームで月2回の健康づくり会議

2019年3月に東京都の健康企業宣言に参加したのと同様に、健康経営プロジェクトチームを設置（取締役、総務部社員、外部コンサルタントの3人）。それ以前より活動している「ライフ・ワーク・バランス（LWB）チーム」（各部署からの選抜従業員約5人）と協同で健康経営の各種取り組みを実施してきた。2020年度は上記チームを「健康経営&LWBプロジェクトチーム」として統合し、取締役1人と従業員4人、コンサルタント1人の体制で取り組みを継続。毎月2回の定例で健康づくり会議を実施し、年間計画に沿って各種取り組みのPDCAや実行を進めている。

## 株式会社服部商会

<http://www.hattoris.co.jp/>

●愛知県津島市 ●卸売業 ●21人

### ▶きっかけ

2017年頃、採用が困難な状況になり、離職率を下げることも考え社内環境の向上を検討していた。そのときに、協会けんぽ愛知支部から届いた健康宣言の資料に共感したこと、社会保険労務士の事務所に健康宣言証が飾ってあることに共感したときに、健康経営優良法人に申請中と聞いて制度があることを知り、自社での取り組みを決意。

### ▶推進体制

## 外部の健康経営アドバイザー、保健師と中長期的な方針を協議

経営層と経営管理部とで健康経営推進チームを組織し、企画・立案・実行を行う。外部の健康経営アドバイザー、保健師と当社の課題について意見交換をし中期的な方針を協議している。

### ▶効果・メリット

初年度は社員の意識は低かったが、2018年度に協会けんぽの健康宣言優良事業所 銀賞を受賞したことで意識が変わった。禁煙に取り組む、メタボ予防のために運動する、独身者のランチがコンビニ弁当から手作り弁当になった、野菜ジュースを飲む人が増えたなどの行動変容が起きた。また、生産性の向上、採用の改善にもつながった。

## 合同会社西尾経営管理事務所

<https://www.nishio-management.com/>

●青森県八戸市 ●専門・技術サービス業 ●1人

### ▶きっかけ

2014年の会社設立時から、代表自身がストレスフリーに働きたい、というこだわりを持っていた。その実現に向けて取り組むと同時に、経営管理コンサルタントとして「理想の職場」のあり方を追求していたら、結果的に健康経営につながっていた。「心も体も元気に働ける職場づくり」を掲げ、健康経営を推進している。

### ▶推進体制

## 産業医、産業カウンセラーと連携

代表が健康経営エキスパートアドバイザーを取得し、健康経営アドバイザーを取得した従業員と共に健康経営推進委員会という話し合いの場を設けている。さらに、医師で労働衛生コンサルタントの産業医や産業カウンセラーの方と連携する体制を整えている。

### ▶主な取り組み

- ①産業医や産業カウンセラーを招いて、職場の安全衛生や、メンタルヘルスについての研修を行い、ストレスチェックを実施。また、気軽に相談できる雰囲気をつくるため、ランチミーティングなどコミュニケーションを深める取り組みをしている。
- ②デスクワーク中心で運動不足になりがちなため、健康運動指導士を招き、狭い職場でも体を動かすコツを教えてもらった。

# 複数年の取り組みが功を奏す

「千里の道も一歩から」。健康づくりの取り組みが実を結ぶまでには相応の年月がかかります。それでも信念を持ってあきらめず、地道な取り組みを進めてきた企業には確かな手応えと評価が得られるはずです。

## キョーセイ株式会社

<http://www.kiosei.co.jp/>

●福井県越前市 ●製造業 ●240人

### ▶きっかけ

2013年頃、生活習慣病予防検診の結果を見たときに、全国平均や県の平均より悪い項目があったため改善の必要性を感じた。少子化の影響で採用が厳しくなる中、リクルーティングのための企業イメージ向上だけでなく、経営者と従業員及びその家族の健康維持増進が必要だと考えた。



### ▶推進体制

## 単年・経年のデータを分析し 課題に応じた施策を計画

専務取締役、衛生管理者、社会保険労務士の3人が健康委員を担当。毎年、従業員の健診結果の数値向上を図るために課題を洗い出すとともに、経年のデータを分析し、必要と思われる分野での健康活動を計画する。毎年3月1日付で策定発信し、4月から実施。

### ▶効果・メリット

## お互いを思いやる風土が定着

体の健康だけでなく、社員全員がお互いを認め、尊敬し、思いやり、敬意をもって協働している。例えば、障がい者が入社しても個別に支援計画を策定し、職場全体で支援を行う。誰もが自分の職務にやりがいと責任を持って、自ら考え行動するようになった。開始時から現在まで障がい者雇用23人、離職者ゼロとなっている。

## 株式会社松下産業

<http://www.mats.co.jp/>

●東京都文京区 ●建設業 ●238人

### ▶きっかけ

## 包括的な支援で従業員満足度が向上

創業時より病気でも就業を継続、病状に合わせた役割を担ってもらおうという風土があった。2012年に文京区から「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定」を受けたことをきっかけに、名実ともに組織を変えていこうと、2013年、採用・教育・ファイナンスプランなど、人に関することすべてをワンストップで支援する「ヒューマンリソースセンター」を新設した。同センターが健康経営をけん引し、従業員満足度の向上につながっている。

### ▶主な取り組み

病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組みを重視。35歳以上のがん検診、がん確定診断前の不安な状態から支援を開始しており、病院や主治医の選定支援、セカンドオピニオン支援などを実施。GLTD(団体長期障害所得補償保険)に全従業員が加入し、65歳まで働けなくても生活費を会社が補償する。

### ▶効果・メリット

健康経営優良法人認定等、外部の評価が高まることで、従業員の満足度が向上。採用活動においてもPRになっている。

## 恵庭建設株式会社

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

●北海道恵庭市 ●建設業 ●38人

### ▶きっかけ

勤続年数の長い社員が多く、平均年齢の上昇とともに、健診で有所見者が増加。健康で長く働いてもらうためには、経営面で健康に関する取り組みが必要だと感じ、2015年頃より健康経営に注力。

### ▶主な取り組み

## 病気になっても長く働ける安心感

- ①社員が私的な負傷または疾病により、長期の治療が必要となった場合、治療しながら安心して働くことができる職場づくりを目的に、「治療と仕事の両立支援規程」を制定。この中で両立支援のための多様な休暇制度や勤務制度を設けている。
- ②がんの予防・早期発見のため、人間ドックのほか一般健診や生活習慣病予防健診においてがんに関するオプション検査を推奨。健診費用助成制度や健診特別休暇制度を導入。

### ▶効果・メリット

社員の健康意識が向上し、企業イメージの向上や人材の確保・定着などにも効果がみられる。治療と仕事の両立支援により、病気になっても長く働くことができるという安心感が広がった。がん対策の取り組みが認められ、2018年に北海道知事表彰を受けた。



# 業界をリードしていく健康経営

残業や長時間労働をいとわない、有給休暇を取得しない…そうした社員を評価する企業はまだ多くあります。健康経営のスタートは、これまでの“常識”や“当たり前”を疑うことかもしれません。

## 株式会社中沢ヴィレッジ

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

●群馬県草津町 ●宿泊業 ●163人

### ▶きっかけ

## 離職率の高い業界の“常識”を打破するために

2017年に従業員満足度調査を実施したところ、身体的および精神的疲労度が高いこと、部門間のコミュニケーションが良好でないことなどが判明。これらの課題は、業界特有といわれており、宿泊業は全業種中で最も離職率が高く、有給休暇取得率が最も低い。定着率が低ければ顧客サービスの水準が上がらず収益も向上しないと判断し、その源である従業員の心と体の健康を重視する経営方針を打ち立てた。



### ▶推進体制

従業員の心と体の健康を重視する経営方針に則り、各部門の責任者である支配人が中心となり実行者として積極的に推進する体制を構築。

### ▶効果・メリット

## 有給休暇取得率が大幅アップ

宿泊業の有給休暇取得率が平均32.8%といわれる中、当社は18.3%（2017年度）であった。さまざまな取り組みを経て、2019年度には50.8%と向上し、全業種平均（52.4%）並みに改善。健康管理や働き方に関する従業員満足度も向上した。

### ▶主な取り組み

- ①従業員が生き生きと働ける環境づくりを目指して離職率の低下を目標に定め、目標管理制度（MBO）の導入、連続休暇取得可能な休館日の設定、有給休暇取得強化、福利厚生の充実、キャリア申告制度による異動の実現、健康増進を勧奨した従業員食堂メニュー充実、コロナ禍で不安な従業員の個別面談等で健康増進やストレスの減少などの抜本的見直しを実施（離職率は17年度の28%から19年度11%に減少）。
- ②健康経営推進は経営戦略の核心と位置付け、経営トップがさまざまな場で従業員に明示している。ES調査に基づいて心身の健康推進施策を計画的に実行しているほか、コロナ禍でのインフルエンザ予防接種の費用補助など時期に応じた機動的な施策を展開。

## 株式会社浅野製版所

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

●東京都中央区 ●製造業 ●42人

### ▶きっかけ

## 過重労働からの脱却を目指して

過重労働により体調不良者や退職者が続出したこと、労働人口減少により人材採用が厳しくなったことから、2016年より取り組みを開始。

### ▶組織体制

「社員が健康で働き続けられる組織」を目指して健康経営を実施。各部長と連携しながら、経営企画部が中心となって推進している。

### ▶主な取り組み

毎年3月に行う全社員面談で出た要望をもとに施策を実施。システムのオンライン化や業務配分、社内フローの見直しにより長時間労働を是正。新たな取り組みとして、在宅勤務制度や週1回オンラインで実施する「ASANOフィットネス」、健康に配慮した食品をガチャガチャで購入できる「あさの健康食ガチャ」なども開始。

### ▶効果・メリット

健康経営の取り組みにより過重労働者がゼロになった。また、この過程において、さまざまな状況に柔軟に対応できる組織風土が醸成された。さらに、「コロナ禍でも健康で働き続けられる環境づくり」を目標に、全社員が一丸となって対策を行った結果、安心して働くことができたこと社員から評価を得られた。

## 協栄金属工業株式会社

<https://www.kyoei-akeya.jp/>

●島根県雲南市 ●製造業 ●78人

### ▶きっかけ

## 負のスパイラルを断ち切る

2010年に現在の経営執行体制に代わったが、労働環境の悪さから離職が相次いだため、人手不足になり生産性が低下。それを補うため長時間労働により対応していたが、労災事故が多発。うつ状態になる社員も多く、さらに離職を引き起こすという負のスパイラル状態。これを是正するため健康経営に取り組みようになった。

### ▶組織体制

社長をトップに、衛生管理者兼ハラスメント相談窓口の専務、健康づくり担当者兼メンタルヘルス相談窓口の総務部長、安全管理者の製造部長など、上層部を中心に推進している。



### ▶効果・メリット

離職率が大幅に下がり、長時間労働が是正され、生産性が向上した。さまざまな取り組みが公に評価され、多数の受賞や認定をいただいた。社長には講演依頼が年20回以上、県外からも年間300人以上の見学者が訪れるようになり、地元以外からも毎年多くの新卒者が入社を希望するようになっている。



## お話し

永田佳子氏（くまもとKDSグループ 代表取締役）  
西野美咲氏（株式会社えがお ブランド戦略部）  
森本真由子氏（株式会社えがお 総務部）

## 健康経営推進を支える地域の取り組み くまもと健康企業会

2020年8月に活動を開始した「くまもと健康企業会」は、協会けんぽに加入する熊本県の企業が連携し、より実践的で効果の高い健康経営を目指す組織。健康経営のために、地域の企業が自主的に参加し一緒に活動するのは、全国でも珍しい取り組みです。健康経営優良法人2021では、5社の幹事企業すべてがホワイト500もしくはブライト500に認定されるなどの成果にもつながっています。熊本発、企業の健康経営推進を支える取り組みについてご紹介します。

東久美子氏（熊本旭運輸株式会社 業務課長）  
橋口尚幸氏（協会けんぽ 熊本支部 企画総務グループ長補佐）  
飯塚詠理氏（協会けんぽ 熊本支部 企画総務グループ主任）

### 幹事企業が健康経営の企業間連携をけん引

「くまもと健康企業会」が誕生したのは、「熊本を健康な街にするには企業の連携が必要」と考えた、「えがお」の西野氏・森本氏が、2019年末に協会けんぽ熊本支部（以下、熊本支部）に提案したのがきっかけです。熊本県で健康宣言をした企業は、約1,600社に達していますが、主体的に健康経営に取り組む企業はそのうちの数百社。熊本支部でも健康経営の実効がなかなか上がらないことが課題となっていたことから、企業間連携の検討を始めました。その検討を進める中で、熊本支部から働きかけるよりも、企業にけん引してもらうほうが連携は円滑に進むと判断し、積極的に健康経営を進めている企業5社に“幹事企業”を引き受けてもらいました。

幹事企業の1社であるくまもとKDSグループの永田氏は、「熊本県には糖尿病の人や人口透析を受ける人が多く、そのために保険料率が高くなり、社員の可処分所得が増えない理由のひとつになっています。保険料率の引き下げは、1社の努力ではどうにもならず、企業がまとまって対応する必要があります」と語ります。自動車学校の運営などに携わっている同社では、10年前に2人の社員を脳梗塞やガンで亡くしたことから、生活習慣病対策を行うなど、社員の健康管理に積極的に取り組み、健康経営もいち早く取り入れています。

同じく幹事企業を引き受けた熊本旭運輸の東氏は、「バスやタクシー運転手の突然死によって、事故が引き起こされたというニュースを時々耳にします。こうした事故は私たちにとっても他人事ではありません」と言い、運輸業界や、同様にハードな労働環境にある建設業や製造業、福祉や医療関連業などが連携して健康問題にあたる必要を訴えています。また、東氏は、「地道に健康経営に取り組むことによって、健康に関心を持つ社員が少しずつ増え、健康が社内の話題になることもあります。健診で再検査の対象となる社員も減ってきています」と、取り組みの効果を明らかにしています。

幹事企業のえがおの西野氏と森本氏は、「健康食品を扱う会社として、地元の熊本の健康向上に貢献したいですね」と

話します。新型コロナウイルス感染症によって、健康への関心が高まっている今、健康経営に関する情報を伝えることが重要と考え、自社のホームページなどで積極的に情報を発信しています。

### 経営者の関心を高める健康経営の費用対効果

こうした幹事企業を中心に、熊本支部の「ヘルスター健康宣言」を行っている企業が参加し、「くまもと健康企業会」は、2020年8月に発足。当初の参加企業は40社で、現在は48社に増えています。

熊本支部の橋口氏・飯塚氏は、「参加企業をさらに増やすためには、東さんが話したような自社の経験や効果を伝えていくことが重要です」と語ります。永田氏は、健康経営の費用対効果をきちんと数字で示すことが、経営者には重要と説明。「会社が負担する保険料は、例えば、月給30万円の社員が100人いる会社の場合、保険料率ももっとも高い県と、もっとも低い県とで、事業主負担は年間200万円の差が生まれます。社員が1,000人なら2,000万円です。そう話すと、たいていの経営者は『ヘー！』となります」と語り、健康経営のメリットを具体的に伝えると、関心が高まると考えています。

### 県の後押しも受けながら自走する活動へ

「くまもと健康企業会」では、従業員の健康度と生産性の向上と、保険料率の引き下げを目指しています。今後は、定例会などの場で、健康経営の課題や事例の共有などを行うとともに、企業間の連携を図っていく予定です。

熊本支部が「幹事企業の働きかけがあったからこそスタートできた」「幹事企業のリーダーシップに今後も期待」と評価し、企業側も「熊本支部の方々は、頻りに事業所に足を運び、従業員の健康課題や健康経営の相談に乗ってくれます。企業にとって頼もしい存在です」（永田氏）と話すほど、近い関係が土台になっています。全国に先駆けた取り組みとして注目が集まっており、今後、さらに取り組みの深化を図っていきたいと考えています。



# 国や地方自治体による健康経営優良法人に対するインセンティブ・支援策

国や地方自治体において「健康経営優良法人」の認定に向けた支援や、認定を受けた事業者に対するインセンティブ等の支援策が創設されています。



1. 国によるインセンティブ・支援策事例	
法務省出入国在留管理庁	「在留資格審査手続きの簡素化」 我が国に入国を希望する外国人の在留資格審査において、在留資格に係る申請の提出資料の「カテゴリー1 一定の条件を満たす企業等」として健康経営優良法人の認定取得が認められ、手続きの簡素化が可能
厚生労働省公共職業安定所	健康経営優良法人認定の取得をハローワークの求人票に記入が可能
2. 地方自治体によるインセンティブ・支援策事例	
① 中小企業融資制度における貸付利率の引下げなど	
秋田県	中小企業融資制度の「中小企業振興資金（一般資金働き方改革支援枠）」を利用する場合、固定金利型1.75%、変動金利型1.50%（セーフティネット保証1号から4号及び6号を利用した場合は、0.2%低減）
福島県	「ふくしま産業育成資金融資制度」の県内育成枠として、特別利率（信用保証協会の保証を付す場合：固定年1.5%以内、付さない場合：固定年2.0%以内）・保証料率により融資
山梨県	「成長やまなし応援融資」において、県が信用保証料の2分の1を補助
長野県	中小企業融資制度の「中小企業振興資金」を利用する場合、「しあわせ信州創造枠」として貸付利率を0.2%引き下げ
大分県	県制度資金「地域産業振興資金（働き方改革等推進特別融資）」により、融資利率2.1%、保証利率0.85%以内の優遇条件により融資
神奈川県 大和市	①「健康経営優良法人」認定を受けており、市内で継続して3年以上操業している企業を対象に、「健康企業奨励金」100万円を交付 ②中小企業融資制度を利用した際の利子補給制度及び信用保証料補助制度において、「健康経営優良法人」認定を受けている場合は、補給率・補助率を100%としている
② 中小企業に対する補助金優遇	
青森県 弘前市	「弘前市ライフノベーション推進事業費補助金（健康経営促進）」 「健康経営優良法人」認定を受けている市内事業所に対し、令和2年4月1日から令和3年2月28日までの事業を対象に、補助対象経費の2分の1を優遇（上限30万円）
兵庫県 尼崎市	「尼崎市まちの健康経営推進事業」 市税を滞納せず、「健康経営優良法人」認定を受けている市内中小企業を対象に、対象事業にかかる補助対象経費の2分の1以内（上限10万円、同一事業者の2・3回目の申請は上限5万円）を補助
③ 公共工事や公共調達等の入札における加点評価	
栃木県	建設工事入札参加資格審査申請における技術評価に加点
北海道 岩見沢市	建設工事等競争入札参加資格5工種（一般土木、舗装、建築、管及び電気）における等級格付けにおいて5点を付与
北海道 江別市	入札参加資格者登録業者（対象工種：土木・建築・管・水道施設）の格付において3点を加点
山形県 米沢市	建設工事指名競争入札参加者の格付に関する規定により10点を加点
長野県 松本市	建設工事における総合評価落札方式の加点評価に、100点満点中1.0点を加点
愛知県 豊橋市	総合評価における「技術資料の評価に関する評価項目、評価基準」③企業の地域性社会性等の項目において、0.5点加点
愛知県 豊田市	「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」された企業に対し、市の契約課総合評価方式評価項目「社会貢献の評価項目」での加算
兵庫県 尼崎市	建設工事指名業者選定基準における等級格付けにおいて加点評価
④ 自治体独自の認定表彰制度への優遇	
富山県	「とやま健康経営企業大賞」 「健康経営優良法人」にこれまで認定されていること等が要件。県によるPR、記念品の贈呈を受けることが可能
大阪府	「職場で健活10」大賞 「健康経営優良法人」に認定されていること等が要件。取組内容は大阪府ホームページや健康アプリ等に掲載。健活おおさか推進府民会議、共催の協会けんぽ大阪支部、協賛企業から副賞を贈呈
埼玉県 さいたま市	「さいたま市健康経営企業認定制度」 「健康経営優良法人」に認定されていること等が要件。認定証の交付、HPでの紹介、さいたま健康ネットワーク開催の「健幸セミナー」等への優先参加などの特典を受けることが可能
神奈川県 大和市	「大和市産業人表彰式（健康企業の部）」 「健康経営優良法人」認定等を受けていることが加味される
愛知県 豊田市	「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」 「健康経営優良法人」認定等を受けていることが加味される。シンボルマークを付与、求職者向けPR、チラシ・ポスター・HP・事例集などでの紹介などの特典を受けることが可能

