



# 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

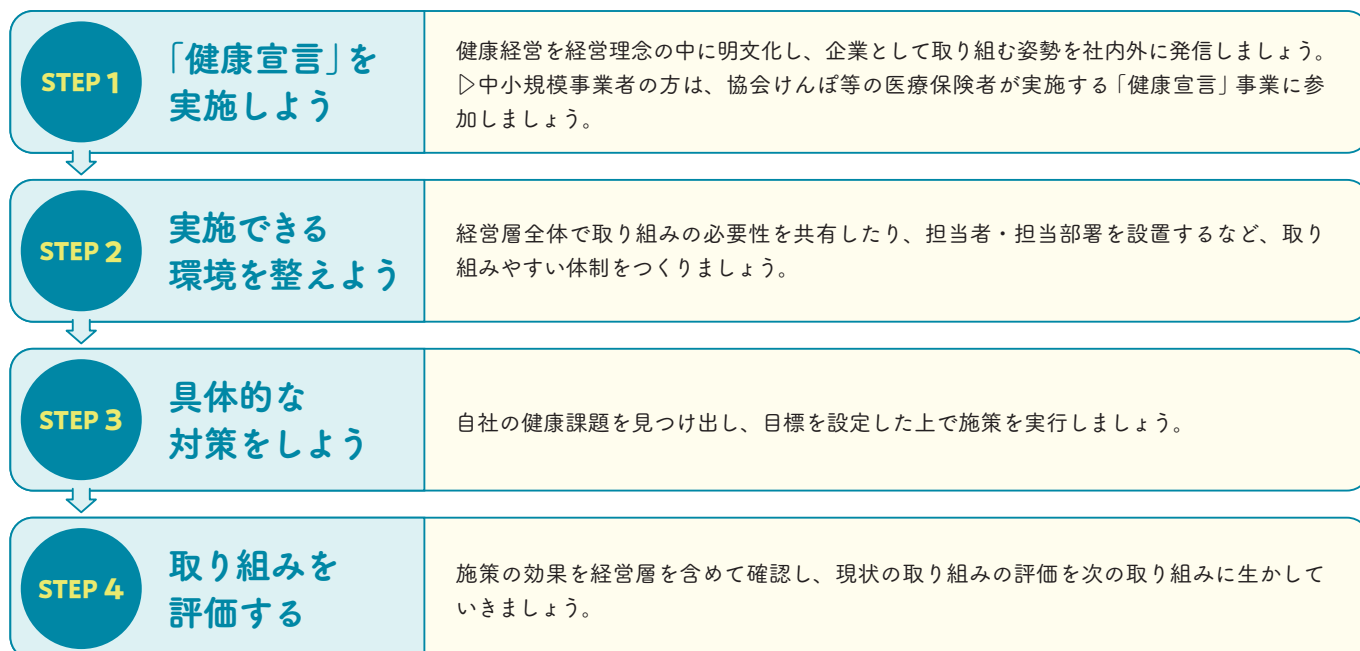
- 従業員が疲れていて活気がない…
- 新しい仲間をなかなか採用できない…
- 一度に複数の従業員が病欠し、業務が回らなくなってしまった…

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！

## 「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



### ? 「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

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<sup>(※)</sup>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（P23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



### 中小規模法人部門



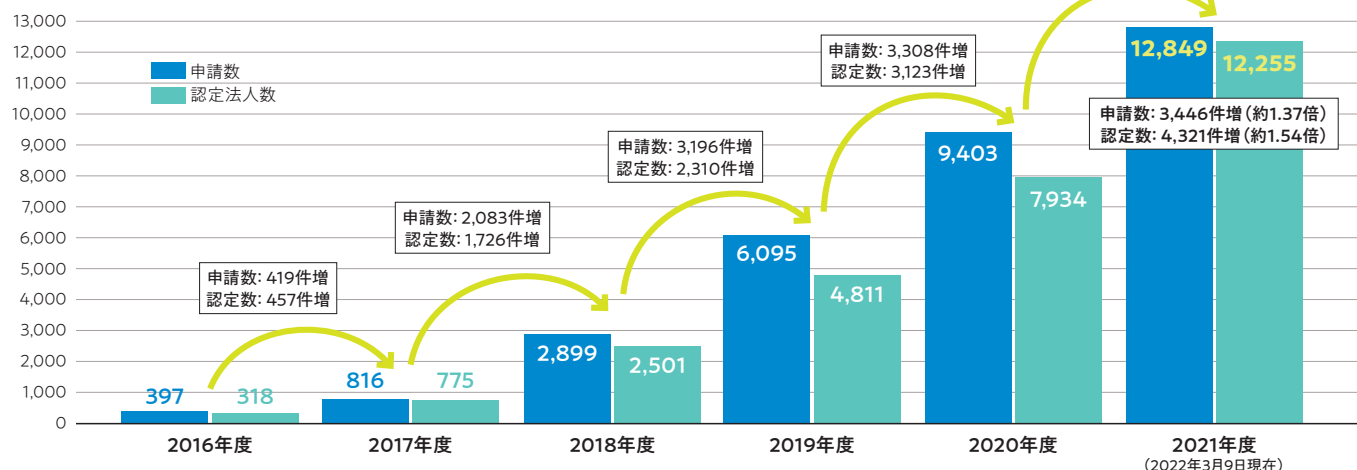
### ？ 健康経営優良法人の「ブライト500」とは？

健康経営優良法人2022（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」として優良な上位法人を表彰するものです。

## 健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の申請状況

令和3年8月30日～11月1日の期間で申請受付を実施。前回の1.3倍を超える12,849法人から申請があり、12,255法人が認定されました。昨年度より創設した「ブライト500」への申請は3,648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



# 健康経営優良法人2022(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	
	2020年度	2021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)	7,381	11,457
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)	77	125
特定非営利活動法人	20	21
医療法人、 社会福祉法人、 健康保険組合等保険者	145	198
社団法人、財団法人、 商工会議所・商工会	235	354
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)	21	35
その他、国内法に 基づく法人	55	65
合計	7,934	12,255

■「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	
	2020年度	2021年度
農業	5	17
林業	9	14
漁業	2	4
鉱業	2	3
採石業	3	10
砂利採取業	0	0
建設業	1,575	2,591
製造業	1,689	2,545
電気・ガス・熱供給・水道業	55	89
情報通信業	329	474
運輸業	664	1,011
郵便業	1	0
卸売業	533	854
小売業	401	549
金融業	130	167
保険業	426	591
不動産業	134	238
物品賃貸業	35	42

業種名	認定数	
	2020年度	2021年度
学術研究	5	8
専門・技術サービス業	325	505
宿泊業	27	29
飲食サービス業	38	95
生活関連サービス業	98	142
娯楽業	14	28
教育	17	25
学習支援業	23	44
医療	28	62
福祉	152	250
複合サービス業	18	34
サービス業(他に分類されないもの)	594	949
公務(他に分類されるものを除く)	0	0
その他	180	267
不明	1	10
合計	7,513	11,647

※2022年3月9日現在

# 健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の都道府県別の認定数

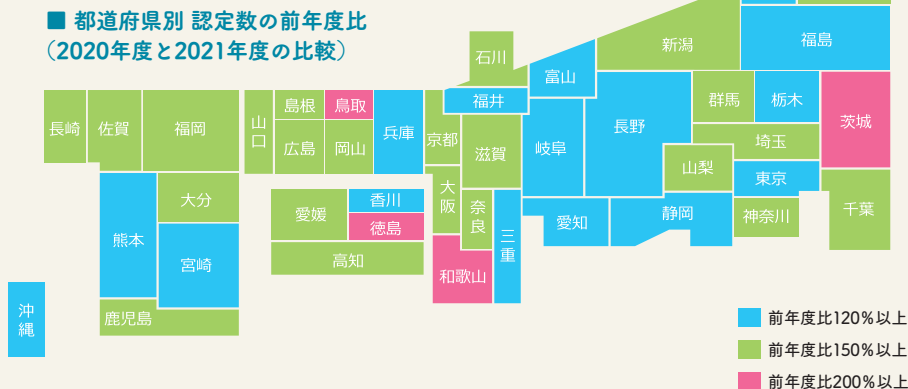
都道府県	認定数	
	2020年度	2021年度
北海道	271	419
青森県	80	122
岩手県	68	108
宮城県	168	266
秋田県	88	122
山形県	174	244
福島県	189	258
茨城県	54	110
栃木県	99	144
群馬県	138	226
埼玉県	147	249
千葉県	120	218
東京都	498	700
神奈川県	166	283
新潟県	114	184
富山県	64	79
石川県	96	152
福井県	72	92
山梨県	42	78
長野県	297	434
岐阜県	155	223
静岡県	300	434
愛知県	927	1,318
三重県	185	236

都道府県	認定数	
	2020年度	2021年度
滋賀県	102	153
京都府	162	281
大阪府	1,095	1,717
兵庫県	437	628
奈良県	64	116
和歌山県	44	88
鳥取県	34	72
島根県	75	134
岡山県	246	444
広島県	148	284
山口県	68	120

都道府県	認定数	
	2020年度	2021年度
徳島県	46	95
香川県	92	130
愛媛県	90	154
高知県	67	117
福岡県	154	274
佐賀県	45	80
長崎県	64	100
熊本県	131	189
大分県	57	89
宮崎県	58	81
鹿児島県	107	163
沖縄県	36	47

※2022年3月9日現在

■ 都道府県別 認定数の前年度比  
(2020年度と2021年度の比較)



# 健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の認定要件

認定基準は大きく「経営理念・方針」「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・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 (求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	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実施(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	
	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
		具体的な健康保持・増進施策	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	
			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		
喫煙対策		⑮喫煙率低下に向けた取り組み		
	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. 法令遵守・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	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、上位法人を健康経営優良法人2022(中小規模法人部門(プライト500))として認定します。

07ページからは、健康課題ごとに「健康経営優良法人2022(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2022(中小規模法人部門)の 取り組み事例



## 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

- 07 アンケート結果をもとに「食生活習慣の改善」に注力  
大垣タクシー株式会社
- 08 健康に関する資料を給与明細と一緒に配布  
前出産業株式会社



## 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防

- 09 社員の健康を最優先に、手厚い健康サポート  
株式会社山田商会



## 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(職場環境の改善等)

- 10 高ストレス者への面談でメンタルヘルス改善  
株式会社新井精密
- 11 「リワークプログラム」で職場復帰をサポート  
新関西製鐵株式会社



## 従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり、腰痛等筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善)

- 12 歩数チャレンジで睡眠の質を改善  
アイdeal株式会社
- 13 就業中にフィットネスタイムを設けて不調改善  
株式会社エイジェントヴィレッジ



## 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進

- 14 女性社員の意見をまとめて健診メニューを検討  
株式会社リーズ
- 15 会社の費用負担で婦人科腫瘍マーカー検査を実施  
株式会社エヌ・ケーエンジニアリング



## 退職後の職場復帰、就業と治療の両立

- 16 働きながらがんの長期治療ができる職場づくり  
株式会社シニアライフアシスト



## 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

- 17 閑散・繁忙期に応じて労働時間を適正化  
株式会社アヤハ自動車教習所
- 18 休日予定の「見える化」で有休を取りやすい職場に  
株式会社マルハナ



## 従業員間のコミュニケーションの促進

- 19 リアル&バーチャルオフィスで社員同士の交流促進  
toBeマーケティング株式会社
- 20 若手社員への手厚いサポートで離職率低下  
豊国工業株式会社



## 従業員の喫煙率低下

- 21 禁煙チャレンジを社内でも積極的に応援  
有限会社新郷運輸



# アンケート結果をもとに「食生活習慣の改善」に注力

## 大垣タクシー株式会社

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

●岐阜県大垣市 ●運輸業 ●従業員数:22人

Ogaki Taxi  
drive with

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

### 健康経営に取り組みきっかけ

2019年に入ってすぐ、生命保険会社の健康経営アドバイザーからすすめられて始めようと思った。

### 健康課題の内容

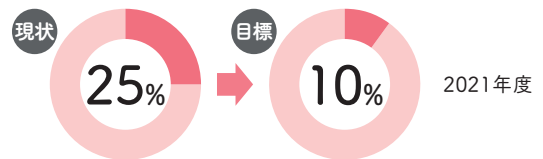
従業員を対象とした健康習慣アンケートで、「食べ物に関して健康を意識しているか」という問いに対して、「6カ月以内に健康づくりを始める意思がない」と回答する者の割合が25%と、ほかの項目に比べて高かったため課題設定を行った。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

健康を意識した食べ物、食べ方について、「6カ月以内に健康づくりを始める意思がない」という従業員の割合を減少させる。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



### 推進計画

- ①毎月1回の給与支給日に全従業員へ配布している健康経営に関する情報提供において3カ月に1度は食生活に関する情報を掲載し、食べ物への関心を仰ぎ、食生活習慣を改善するきっかけにする。
- ②外部機関提供の食事・栄養管理支援アプリを従業員に無償で配布し、食生活、食習慣の継続的な改善につなげる。



毎月配布の「健康経営ワンポイントアドバイス」を活用して食生活に関する情報を提供し、健康リテラシー向上につなげている。

### 取り組み結果

給与支給日に行っている健康経営に関する情報提供の中で、食生活に関する情報を3カ月に1度掲載したことで、食べ物への関心を高めることができた。さらに、食事・栄養管理支援アプリを社員が積極的に活用したことで食生活の改善につながった。



健康診断の結果データをもとに、管理栄養士を招き、特定保健指導を行い、従業員の生活習慣の改善を図っている。

### 効果検証結果

施策をスタートしてから10カ月後に、従業員に健康習慣アンケートを行ったところ、食べ物に関して、「6カ月以内に健康づくりを始める意思なし」と回答した者の割合が25%から13%に減少。食習慣の改善を通して健康を意識する者が増えた。



#ヘルスリテラシー向上

#動画

#従業員150人未満

# 健康に関する資料を給与明細と一緒に配布

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

## 前出産業株式会社

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

●滋賀県近江八幡市 ●製造業 ●従業員数:122人



### 健康経営に取り組むきっかけ

生命保険会社の担当者から健康経営優良法人認定制度への申請をすすめられ、話を聞いたところ、会社にとって良いことなので始めてみようと思った。

### 健康課題の内容

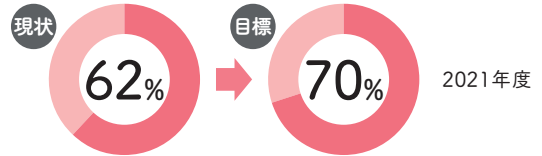
従業員の健康意識が低かった。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

健康意識の高い社員の割合を高める。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



### 推進計画

健康に関する資料を、毎月の給与明細と一緒に配布。また健康に関する社内アンケートを実施し、その結果をもとに健康に関するアドバイスが収録されている動画(DVD)を視聴してもらい、健康意識の向上を図る。



前出産業 外観

### 取り組み結果

健康に関する資料を給与明細と一緒に配布する取り組みは継続して実施。健康に関する社内アンケートの回答率は65.6%で、健康アドバイスの動画は全社員が視聴した。



エコアクション21に取り組んでおり、ウォーキングを兼ねたゴミ拾いを年に数回行っている。

### 効果検証結果

社内アンケートにおける健康意識の高い社員の割合は、2020年の62%から、2021年は73%に向上。目標としていた70%を上回った。



社内イベントも盛んで、社内コミュニケーションを大切にしている。



# 社員の健康を最優先に、手厚い健康サポート

## 株式会社山田商会

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

●愛知県名古屋市 ●建設業 ●従業員数:660人



### 健康経営に取り組むきっかけ

2018年ごろ、長時間労働が社会問題となり、従業員が安全かつ健康的に働ける環境を企業として整備する必要があると感じた。従業員の生産性や満足度の向上、より安定した地域インフラへの貢献、それに伴う企業イメージの向上などの効果も見込まれるため、会社の福利厚生理念である「社員とその家族の人生を支える」に基づいて健康経営を推進することとした。

### 健康課題の内容

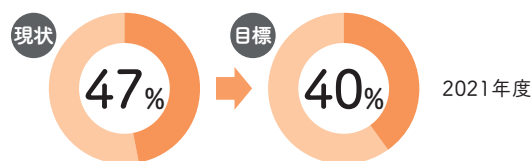
毎年の健康診断での有所見者の人数が多く、生活習慣病等の疾病リスクが高い。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

定期健診の有所見者率の低減。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値／達成年度）



### 推進計画

35歳以上の有所見者に対しては、協会けんぽの「生活習慣病予防健診」を利用しやすくするため社内支援制度を拡充。運動系イベントなどを実施して健康への意識向上、有所見者率の低減を目指す。



山田商会 外観

### 取り組み結果

女性特有の疾病(子宮がん、乳がん)の検診など、検診受診者への金銭的補助を手厚くした。1,155団体が参加した運動系イベント「さつき・ラン&ウォーク」に、ラン部門8人・ウォーク部門42人が参加。会社としての順位は約400位という結果だった。



企業対抗の運動系イベント「ラン&ウォーク」。

### 効果検証結果

2021年の定期健診において、有所見者率は前年の47%から30%に低下。今後も補助制度や運動イベントへの参加を呼び掛ける取り組みを継続し、有所見者率の低減に努める。



健康管理アプリを導入し、従業員の健康意識向上に役立っている。



#メンタルヘルス対策

#産業医面談

#従業員100人未満

# 高ストレス者への面談でメンタルヘルス改善

## 株式会社新井精密

<https://araiseimitsu.com/>

● 埼玉県秩父市 ● 製造業 ● 従業員数:90人(2022年3月現在)



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(職場環境の改善等)

### 健康経営に取り組むきっかけ

コロナ禍で従業員の健康意識が高まったのと同時に、健康経営優良法人認定企業の健康アドバイザーとの縁があり、健康経営に取り組むきっかけとなった。また、以前から働きやすい職場環境を目指してさまざまな取り組みを行っているが、これらの取り組みが健康経営に当てはまると聞いたこともきっかけの一つとなった。

### 健康課題の内容

高ストレス者に対する面談などの措置は行っていたものの、発生予防・早期発見の取り組みはできていなかった。

### 数値目標の内容と期限

#### ● 数値目標の内容

高ストレス者および、準高ストレス者の面談率の維持・向上。

#### ● 数値目標の値(現状値→目標値/達成年度)



### 推進計画

高ストレス者は衛生管理者との面談を行った後、専属産業医との面談を実施。前年のストレスチェックのデータから従業員一人ひとりの数値を比較し、高ストレス者に該当しなくてもストレス指数が高い従業員には衛生管理者との面談を実施する。全社に対しては、全従業員で行う朝礼などを通じて生命保険会社の24時間対応の健康相談ダイヤルを周知。



社内カフェスペースで衛生管理者と面談。

### 取り組み結果

高ストレス者の産業医面談は完了。早期発見として高ストレス者でないものの、ストレス指数が高い従業員との面談を実施した。24時間の健康相談ダイヤルの周知を3カ月で2回行ったほか、社内の共有掲示板に掲示。



24時間の健康相談ダイヤルについての情報を社内の共有掲示板に掲示。

### 効果検証結果

ストレスチェック後の高ストレス者、および準高ストレス者へのフォローアップは100%達成。面談を行った高ストレス者・準高ストレス者のうち、67%がフォローアップ後の面談で良化したとの報告を得た。



心と体のリフレッシュを目的に、鍼灸整骨院の方を招いてストレッチ体操を定期的実施。



# 「リワークプログラム」で職場復帰をサポート

## 新関西製鐵株式会社

<https://www.shinkansai-steel.co.jp/>

●大阪府堺市 ●製造業 ●従業員数:357人



### 健康経営に取り組むきっかけ

①健康への無関心が及ぼす弊害、プレゼンティーズムによる労働損失のリスク、②従業員の健康が、生産性・従業員の創造性・企業イメージに大きく影響を与える、③安全配慮義務。この①～③の観点から、2017年頃に健康経営に関心を持ち始めた。また、当時の健診結果で有所見者率が88%と、業種別の全国平均から見ても相当悪い状況であったため。

### 健康課題の内容

メンタルヘルス不調者の早期発見、職場復帰支援、発生予防。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

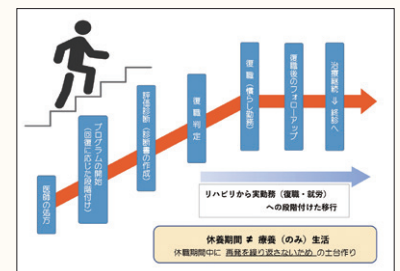
- ①メンタルヘルス不調者の割合  
1%未満。
- ②復職率100%。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値／達成年度）



### 推進計画

- ・相談窓口の設置および周知。
- ・個別面談の実施。
- ・産業医とは別にメンタルヘルス不調者に対する専門医療機関と提携。
- ・職場復帰プログラムの実施。



リワークプログラムのステップ。

### 取り組み結果

2014年より枚方市の心療内科クリニックと契約し、職域メンタルヘルス諸問題を個別に解決している。現在、上記クリニックにて復職に向けた「リワークプログラム」に取り組んでいる従業員がいる。

社内では、社内規程「メンタルヘルス不調者にかかる休職・復職支援に関する取扱規定」を策定し、フォロー体制を整備している。



リワークプログラムの様子。

### 効果検証結果

リワークプログラム参加者は、100%復職を果たしている。

契約している心療内科クリニックによるメンタルヘルス関連セミナーに定期的に参加し、役職者の理解を深めている。これにより、一次予防効果を得られていると考える。



#運動イベント

#睡眠の質改善

#従業員100人未満

# 歩数チャレンジで睡眠の質を改善

## アイデアル株式会社

<https://www.idea-l.co.jp/>

●大阪府大阪市 ●情報通信業 ●従業員数:72人(2022年2月末現在)

### 健康経営に取り組むきっかけ

2020年に安全衛生委員会の議題の中で、健康経営優良法人の認定制度を知った。従業員の健康管理と同時に、従業員を大切にできる会社としての姿勢を示すことで新卒採用や対外的なPRになると考え、健康経営に取り組み始めた。

### 健康課題の内容

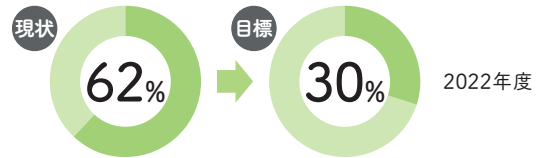
従業員を対象とした健康調査を実施した結果、「睡眠の質が悪い」と感じている者の割合が50%を超えていた。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

「睡眠の質が悪い」と感じている従業員の割合を、現状値の半分に減らす。

#### ●数値目標の値(現状値→目標値/達成年度)



### 推進計画

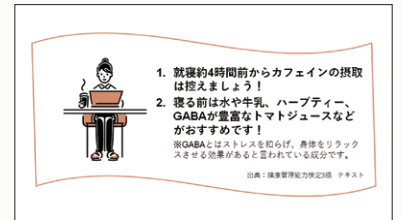
健康調査の結果を分析したところ、運動不足と睡眠の質との相関性が見られたため、運動施策を実施することで睡眠の質を向上させる。  
全従業員が5チームに分かれ、チーム対抗戦で「一日平均8,000歩」を目指す歩数チャレンジやストレッチ施策を実施。



歩数チャレンジを通してコミュニケーションが活発になり、会議でも意見が飛び交うように。

### 取り組み結果

歩数チャレンジは全チームが目標をクリアし、目標に対する全社達成率は109%(8,682歩)となった。実施前(6月)と実施後(10月)の健康調査の結果により、81%が「運動習慣に改善が見られた」と回答。睡眠の質の改善とともに運動習慣についても改善が確認できた。



快眠に関するメルマガを週1回配信し、正しい知識を学びながら睡眠の質を改善。

### 効果検証結果

2021年10月時点で、「睡眠の質が悪い」と感じている人の割合は28.4%に減少し、目標値をクリア。

		運動の改善		
ウォーキング チャレンジ満足度		改善	変化なし	悪化
	満足	67%	11%	3%
	非満足	14%	5%	0%

取り組み実施前後の健康調査では、81%の人が「運動習慣に改善が見られた」と回答した。

従業員が生産性低下防止・事故発生予防(肩こり、腰痛等筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善)



# 就業中にフィットネスタイムを設けて不調改善

## 株式会社エイジェントヴィレッジ

<https://agent-v.com/>

●愛知県名古屋市 ●保険業 ●従業員数:20人



### 健康経営に取り組むきっかけ

以前は働きやすい環境づくりや制度が不十分で、退職者が多く定着率に課題があった。長く安心して働ける会社にしたという思いから、「働きがいのある会社」に関する情報収集を行う中で健康宣言について知った。社員の健康を重要な経営資源ととらえ、HAPPYで感動にあふれる職場づくりをすることで、将来にわたって安心とやりがいを持ち、自分や愛する人のために働ける、ワークエンゲイジメントの高い会社を目指している。

### 健康課題の内容

テレワークの推進と比例して、肩こり・頭痛・眼精疲労に悩む社員が増加し、プレゼンティーズムが悪化した。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

健康アンケート調査(フィジカル・メンタル・エンゲイジメント項目)を行い、偏差値58以上を目指す。

#### ●数値目標の値(現状値→目標値/達成年度)



### 推進計画

フィジカル面での課題抽出(半数以上の社員が肩こり・頭痛・眼精疲労の症状がある)、全社員で行うストレッチや運動習慣をつけるイベントの実施、着座時や歩行時などに良い姿勢を意識する取り組みを行う。



朝礼時のストレッチタイムは、テレワークメンバーもオンラインで参加。

### 取り組み結果

朝礼時のストレッチタイム(各症状を緩和するためのアプローチ)、ウェルネスタイムの実施(15時から15分間のテレワーク中のフィットネス)、ウォーキングイベントの実施(社外イベント「さつき・ラン&ウォーク」への参加、ウォーキング部の設立)。



姿勢改善ストレッチ実施時の様子。

### 効果検証結果

2021年8月の健康アンケートの結果で、眼精疲労に悩む人の偏差値が25%改善、デスクワークの姿勢が悪い人の偏差値が25%改善した。





# 会社の費用負担で婦人科腫瘍マーカー検査を実施

## 株式会社エヌ・ケーエンジニアリング

<http://www.nk-engi.co.jp/>

●北海道千歳市 ●サービス業 ●従業員数:19人



### 健康経営に取り組むきっかけ

2017年に健康経営優良法人の認定制度を知り、社員の健康づくりをさらに推進していくため、取り組みに力を入れるようになった。

### 健康課題の内容

女性特有の病気や不調を抱えている社員から、婦人科検診や健康関連セミナーなどの提供や実施、参加補助を行って欲しいという声があった。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

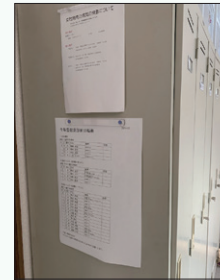
女性従業員の婦人科検診受診率やセミナーの受講率。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



### 推進計画

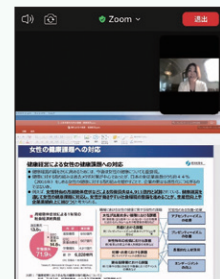
婦人科検診の受診やセミナーの参加などにより、安心して仕事に取り組めるよう、セミナーや婦人科検診の実施日を女子ロッカー室に掲示し、啓発する。



健診のオプション検査についての希望を調査し、勤務時間内に受診できるように調整。

### 取り組み結果

会社負担で、卵巣がん・子宮がんの腫瘍マーカー検査を受けてもらい、婦人科検診の受診を希望する従業員は勤務時間内に受診できるようにした。女性特有の病気や不調に関するリーフレットを作成し配布、就業時間中に女性社員で集まり、病院・協会けんぽからの資料などを用いて、困っていることなどをディスカッションする場を設けた。



コロナ禍で外部セミナー参加は制限されたものの、オンラインで健康セミナーに参加。

### 効果検証結果

婦人科腫瘍マーカー検査は目標の100%を達成。セミナーの参加は25%となったが、リーフレットの配布とディスカッションはとても評判が良かった。ディスカッションでは会社への希望や配慮してほしいことなど、職場環境改善への意見も多く集まった。今後も継続し、新たな取り組みに着手していきたい。



女性特有の病気や不調をテーマにしたディスカッションを勤務時間内に実施。



#がん治療と仕事の両立

#資格取得

#従業員100人以上

## 働きながらがんの長期治療ができる職場づくり

## 株式会社シニアライフアシスト

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

●香川県高松市 ●福祉 ●従業員数:102人



## 健康経営に取り組むきっかけ

2017年度より、香川県が推進する「働き方改革かがわモデル」の一環として、有給休暇の取得推進や残業時間の削減に取り組んでいる。2018年、事業所拡大に伴って社員数が100人近くとなり、より多くの社員の健康と安心を守るために健康経営を推進する必要性を感じ、同年に県と協会けんぽ香川支部の協働事業である「事業所まるごと健康宣言」を行った。

## 健康課題の内容

がんに罹患した社員がいたが、長期の治療と仕事を両立できる社内制度がなかった。

## 数値目標の内容と期限

## ●数値目標の内容

「治療休暇制度」を利用してもらう。

## ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



## 推進計画

両立支援コーディネーターを配置し、長期通院に利用できる有給の治療休暇制度を整備する（正社員は年間10日。パートタイムは勤務日数に応じた比例付与）。



「働き方改革かがわモデル」としてワークライフバランス向上にも力を入れている。

## 取り組み結果

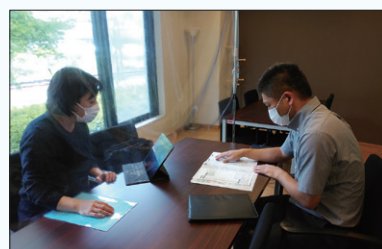
2020年11月、健康づくり担当者が両立支援コーディネーター基礎研修を受講。2021年4月1日に、就業規則に「治療休暇制度に関する規程」を追加し、全社員に周知を行った。また、該当社員には個別に面談し、制度の説明を実施した。このほか、両立支援推進ポスターの作成・掲示や、当該社員に対するヒアリング、40歳以上の健診休暇制度なども導入。



栄養士が手がけた食事を提供し、栄養バランスにも配慮。

## 効果検証結果

がん治療を継続している社員が2021年度に「治療休暇制度」を利用して受診した。両立支援コーディネーターが、当該社員の主治医から「治療の状況や就業継続の可否についての意見書」をもらい、治療と仕事を両立していく上で働きやすい環境を整えることができた。



社内での保健指導の様子。



# 閑散・繁忙期に応じて労働時間を適正化

## 株式会社アヤハ自動車教習所

株式会社 アヤハ自動車教習所

<https://ayahadrive.co.jp/rt/index.php>

●滋賀県栗東市 ●サービス業 ●従業員数:63人

### 健康経営に取り組むきっかけ

社員一人ひとりが心身ともに健康であることが企業の基盤であるとの考えから、2019年に健康経営の推進組織として健康経営委員会を発足し積極的な取り組みをスタートした。

### 健康課題の内容

季節的な閑散・繁忙期に応じて労働時間の適正化を図り、年間を通じて労働時間数の削減を図る。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

年間営業時間数の削減。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



### 推進計画

教習枠を減らすことで短期的には売上も減少するが、従業員には時間的な余裕や心のゆとりが生まれ、健康の維持・増進に役立てる。

### 取り組み結果

閑散期にあたる4～7月と10月、11月（のべ6カ月）の教習枠を1時間減（営業時間を平日11時から10時間に変更）。また、閑散期の土日祝日は残業をしないことを基本として、それまでの10時間営業から9時間営業に短縮した。それにより営業時間は5%減となり、年間営業時間数は目標の120時間削減を上回る149時間の削減に成功。また、営業終了時間の繰り上げにより心にゆとりができ、健康の維持・増進につながられた。



職場では合同で体操を実施し、心身をリフレッシュする時間を設けている。

### 効果検証結果

営業終了時間の繰り上げに関する満足度と健康維持への取り組みに関するアンケートを実施した結果、「満足している」が40%、「どちらとも言えない」が58%、「満足していない」が2%であった。「満足している」の理由としては、「家族との対話が増えた」「ウォーキングやジョギングなど、健康の維持・増進につながる活動ができるようになった」などが挙げられた。「どちらとも言えない」の理由としては、「収入は減ったが、体力面では楽になった」「収入は減少したが、早く帰れることで家族との時間が増した」などが挙げられた。「満足していない」の理由としては、「残業時間が減って所得が下がった」などが挙げられた。今後の取り組み課題やワークライフバランス向上を図っていく上で、率直な意見が多数寄せられた。



# 有給休暇取得推進

# 見える化

# 従業員30人未満

# 休日予定の「見える化」で有休を取りやすい職場に

## 株式会社マルハナ

<https://www.maruhana.biz/>

● 静岡県浜松市 ● 建設業 ● 従業員数:24人



### 健康経営に取り組むきっかけ

2015年9月に浜松市で開催された「ふじのくに健康づくりセミナー」(主催:静岡県、協会けんぽ静岡支部)で「社員への健康投資が企業の持続的な成長を促す」という講演を聞いたことが、健康経営に関心を持ったきっかけ。その後、協会けんぽ静岡支部、浜松市健康福祉部健康増進課、南区役所健康づくり課から会社の喫煙率が50%以上と指摘され、2016年から社内禁煙を実現するために静岡労働局の助成金を受けて屋外に喫煙所を作り、健康経営をスタート。

### 健康課題の内容

ワーク・ライフ・バランス推進のため、2019年4月に「有給休暇取得日数5日」を義務付けたものの、実績としては一人当たりの取得日数が少なかった。

### 数値目標の内容と期限

#### ● 数値目標の内容

一人当たりの年間有給休暇取得日数の増加。

#### ● 数値目標の値 (現状値→目標値/達成年度)



### 推進計画

- ①従業員が休暇を取りやすくするため、年間休日表を利用し業務を「見える化」。有給休暇取得日数が少ない人に個別に声をかけ、取れない理由を確認する。
- ②2020年に「健康的な働き方へ『みんなでとうろ有給休暇』」を健康宣言に掲げ、朝礼や安全大会で周知する。



食育や食を通じた健康意識向上を目指し、2018年に社員食堂を開設。

### 取り組み結果

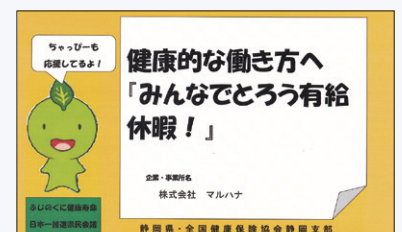
- ①年間休日表を色分けして見やすくし、休日の取り方を説明。有給休暇を半日単位で取得できることを再度説明。(2018年より取得可能)
- ②決算終了後の9月に全従業員が参加する会議で健康宣言を説明した。
- ③有給休暇取得が少ない従業員10名に声かけをした。



健康・運動・メンタルヘルスなど、さまざまな勉強会を毎年開催している。

### 効果検証結果

従業員の休日への意識が変わり、有給休暇の半日取得が増えたことで、社員平均で年間10日の有給休暇を取得できるようになった。2020年11月に「浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所」に認証された。



健康宣言を社内に掲示し理解浸透を図っている。



# リアル&バーチャルオフィスで社員同士の交流促進

## toBe マーケティング株式会社



<https://tobem.jp/>

●東京都中央区 ●情報通信業 ●従業員数:93人

### 健康経営に取り組むきっかけ

2018年、会社設立から1年半あまりが経った頃、事業の拡大に伴う過重労働が課題として浮かび上がったため、健康経営に取り組むようになった。

### 健康課題の内容

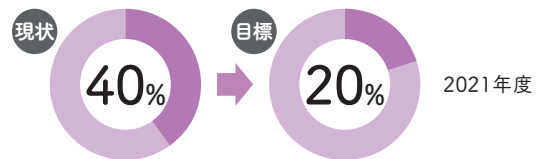
コロナ禍への対応として2020年3月よりテレワークを施行。出社人数が激減したためオフィスを解約し、少人数が出社可能なシェアオフィスでの業務を開始したところ、テレワークから6カ月・1年で実施した従業員アンケートで「以前よりもコミュニケーションが取りづらい」との意見が多く出た。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

従業員アンケートでコミュニケーションに困っている人の割合を改善する。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



### 推進計画

- 2021年3月 シェアオフィスから通常のオフィスへの移転を決定。
- 2021年6月 バーチャルオフィスを導入。
- 2021年9月 リアルオフィスの拡張。

### 取り組み結果

- ①シェアオフィスの時よりも出勤者数が増加。オフィス周辺のランチマップが有志で作成され、複数名でランチに行くきっかけづくりとなるなど、コミュニケーションが闊達になっている。
- ②オンライン開催が中心となっていた懇親会を、オフィスに出社後、オフラインで実施する取り組みがスタート。
- ③オフィスの休憩スペースでコーヒーやお茶、軽食を無料で提供。コミュニケーションの活性化につながっている。

### 効果検証結果

- ①従業員の約7割がバーチャルオフィスを利用。利用者アンケートでは、およそ7割が「以前よりコミュニケーションが改善した」と回答。
- ②シェアオフィス利用時の出勤者率6%と比較し、2021年10月時点の出勤者率が9ポイント改善（現在の出勤者率は約15%）。



カフェスペースには無料のドリンクや軽食が常設され、会話のきっかけにもなっている。



さまざまなツールを駆使することでコミュニケーションのしやすさを追求している。



コロナ蔓延前の社内新年会。バーチャルオフィスを利用すれば、以前に近い場も作り出せる。



# 離職防止

# メンター制度

# 従業員200人未満

# 若手社員への手厚いサポートで離職率低下

## 豊国工業株式会社



<http://www.hokoku-kogyo.co.jp/>

● 広島県東広島市 ● 製造業 ● 従業員数:199人

従業員間のコミュニケーションの促進

### 健康経営に取り組むきっかけ

2021年から副社長の提案により、健康経営に取り組むこととなった。

### 健康課題の内容

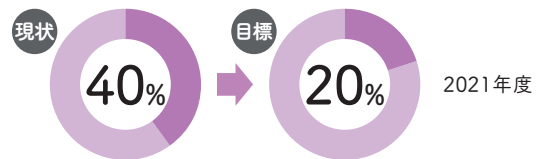
若手社員を心身面でサポートする仕組みがなく、大卒就職者の3年以内離職率が高止まりしていた。若手人材がなかなか定着せず、中途採用のために人材紹介サービスを多用せざるを得ず、採用コストの増加を招いていた。

### 数値目標の内容と期限

#### ● 数値目標の内容

大卒就職者の3年以内離職率を低下させる。

#### ● 数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



### 推進計画

メンター制度による若手社員のサポート、若手社員を対象とした階層別研修やレクリエーションイベントを実施する。これらを通じて、業務内外での若手社員同士や上司、先輩社員との交流を活性化することで、離職率の低下を目指す。

### 取り組み結果

2021年の新入社員を対象にメンター制度を採用し、若手社員の悩みに対するサポート体制を整備。また、20代の社員を対象とした階層別研修を実施し、「報告や指示に対する応対姿勢」「『強い組織』とはどのような組織か」といったテーマでのグループディスカッションを通じて、若手社員同士が共同で課題に取り組んだ。さらにプロ野球観戦のイベントを実施し、若手社員を招待した。

### 効果検証結果

2021年1月以降、入社3年以内の若手社員の離職は発生しておらず、2021年10月（事業年度開始月）時点での大卒就職者の3年以内離職率（2021年度）は18%となっている。



# 禁煙チャレンジを社内でも積極的に応援

## 有限会社新郷運輸

<https://www.shingo-transport.co.jp/>

●埼玉県川口市 ●運輸業 ●従業員数:30人



### 健康経営に取り組むきっかけ

10年ほど前は福利厚生の整備途中だったこともあり、社員は、自分自身の健康や健診に対する意識が低く、年に一度の健診を受けてもらうことさえ大変だった。そんな中、ある社員が脳内出血で就労不能となってしまったことをきっかけに、2013年頃から健診項目の意味や結果についての対策を学び、フォローアップ面談を実施するようになった。

### 健康課題の内容

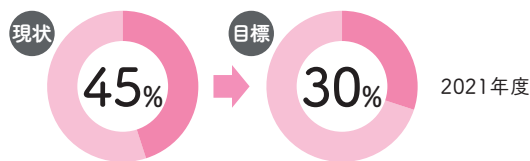
ドライバーの健康起因事故は、脳血管疾患、心臓血管疾患によるものが多い。「喫煙」はそれらの疾患を増悪させることが明らかになっているため、喫煙率を下げたい。

### 数値目標の内容と期限

#### ●数値目標の内容

喫煙率を下げる。

#### ●数値目標の値（現状値→目標値/達成年度）



会社と社員が一体となって健康づくりを進めている新郷運輸。

### 推進計画

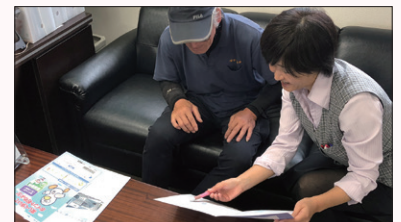
協会けんぽ埼玉支部の「禁煙チャレンジ」に、喫煙者の中から参加者を募り12人が参加。参加者1人につきサポーターが2人ついて応援する。会社から参加者全員に禁煙パイポを配布。補助制度として禁煙パッチを購入、または禁煙外来の受診費用を会社が一部負担。禁煙達成者には報奨金を支給。



禁煙成功者の声を集めた「社内Voice」をはじめ、禁煙チャレンジの参加を呼びかける文書。

### 取り組み結果

吸いたいと思った時の代替行動として、「アメやガムを食べる」「スクワットをゆっくり5回する」「お茶や水を飲む」「子どもと遊ぶ」など、吸わない時間を増やす工夫が見られた。完全にやめられなくても、吸わない時間が増やすことができている。会社から禁煙パッチの購入や禁煙外来受診補助制度を用意していたが、利用せずに4人の社員が禁煙に成功した。現在も取り組みを進行中。



健診結果のフォロー面談では、経年比較表と資料を見ながら振り返りを行っている。

### 効果検証結果

「禁煙チャレンジ」の登録から1カ月が経過した時点で、3人が「卒煙」に成功。喫煙率は36%に低下した。協会けんぽ埼玉支部から禁煙達成者に認定証が進呈されたのに加え、この取り組みが新聞にも取り上げられたこともあり、禁煙チャレンジを応援する輪が社内に広がっている。チャレンジ期間終了後、新たに禁煙に取り組む社員が現れるなど、取り組みの効果を実感している。毎年恒例化していきたい。



Good Job! Thanks! カードを贈り合う取り組みは、社内交流や相互理解につながっている。

## 「健康づくりチャレンジ企業」登録制度

平成13年度から、県民主導による「健康ひょうご21県民運動」、行政による施策展開（健康ひょうご21県民運動の支援、健康基盤の整備等）を両輪とした「健康ひょうご21大作戦」を推進している兵庫県。特に働き盛り世代の健康づくりでは、「健康づくりチャレンジ企業」登録制度などを通じて健康経営を支援しています。

お話し

兵庫県  
健康福祉部 健康局  
木山浩司氏

「健康づくりチャレンジ企業」は、従業員及び家族の健康づくりに主体的に取り組む企業からの申請を受けて登録する制度です。登録企業に対して、メルマガによる健康づくりに関する情報の提供、健康づくりに関する専門人材の派遣、がん検診・歯科健診の受診補助、健康づくり機器の購入補助などの支援を提供しています。

こうした支援に加え、登録のハードルが低く従業員の健康づくりに主体的に取り組もうとする事業所であれば登録可能なこと、協会けんぽ兵庫支部と共同で「健康づくりチャレンジ企業アワード」を実施していることも特長です。

制度の利用状況としては、令和4年1月末現在の登録数は2,007事業所を数えます。支援メニューは9種類ありますが、その一例と利用状況は次の通りです（令和2年度実績）。

### ■メンタルヘルス等改善支援事業

従業員の心の健康を保持増進し、メンタルヘルス対策の取

り組みの促進を図るため、産業カウンセラー等が各事業所に訪問し、研修・相談を実施。→142事業所／280回

### ■企業におけるがん検診受診促進事業

企業の従業員及びその被扶養者が受診した乳がん検診（40歳以上）、子宮頸がん検診（20歳以上）費用のうち、自己負担相当額を補助。平成30年度からは胃がん、肺がん、大腸がん、子宮頸がん、乳がんの検診受診費の自己負担相当額（上限2,000円）。→156事業所

今後の課題は、「登録事業所数の増加」「県の支援メニューを利用する事業所数の増加」「支援メニューの拡充・見直し」です。令和4年度は、不妊治療に取り組む事業所への支援を追加するほか、歯科健診については、個人での受診に加えて事業所健診も対象とすることを検討しており、政策課題への対応や事業所ニーズに沿った支援メニューを検討していきます。

## 「元気で働く職場」応援事業／東京大学と連携した健康づくり・健康経営施策事業

福島県では、東日本大震災以降、生活環境の変化等により生活習慣病の要因となる各種の健康指標が大きく悪化しました。そこで、生活習慣病の発症リスクが高まるとされる「働き盛り世代」の健康づくりが重要であると考え、健康経営を促進する事業を行っています。ここではその一例として2つの事業を紹介します。

お話し

福島県  
保健福祉部 健康づくり推進課  
南 雅史氏、齋藤百花氏

### ①「元気で働く職場」応援事業

「『元気で働く職場』応援事業」は、準備期・実行期にあたる事業所が健康経営を実践できるよう背中を押すとともに、支援終了後も取り組みを継続していけるよう、体制構築を2年かけて丁寧に支援することを目的とした事業です。

コーディネーターが核となり、事業所の健康課題の整理、健康づくりの取り組みの検討、取り組み支援、職場環境の改善に向けた助言等を行う仕組みで、民間企業の取り組み支援プログラムを活用できることが特長の一つです。利用する事業所側のメリットとしては、健康経営の実践にかかわる取り組みを保健福祉事務所や関係機関の寄り添いのもとで実施できるため安心感があること、コスト・リソースの負担が比較的少なくて済むことが挙げられます。

### ②東京大学と連携した健康づくり・健康経営施策事業

2021年度から始まった事業で、福島県と東京大学未来ビジョ

ン研究センターの共創により、事業所が地域の関係機関と連携しながら健康経営のPDCAサイクルを自走できる「健康経営支援プログラム」を開発しました。本プログラムは、都道府県の担当者が、事業所の健康経営推進及び働き盛り世代の健康増進を目指すための手法で、事業所が自立して健康経営のPDCAサイクルを設計・評価するノウハウや、事業所と関係機関の共創および民間サービス活用のコツなどをまとめています。

このプログラムのねらいは、「自立・自律的に健康経営を実践・自走する企業を増やす」「PDCAサイクルを回し、持続的に取り組みを発展させる」「民間同士の共創による取り組みを推進し、経済を活性化させる」などが挙げられます。

現在、20件の事業所が参加しており、参加事業所にとっては、自事業所の健康課題や取り組みの効果が見える化されたことで、根拠をもった健康づくりの実施、評価につながっていると考えられます。また、他事業所の取り組み等の情報交換の場となり、事業所の担当者のモチベーションの向上につながっています。

# 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・イ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3年4月1日から令和4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
秋田県	秋田県建設工事入札参加資格審査において5点加点
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)の格付けにおいて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け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

埼玉県	「埼玉県健康経営認定制度」 健康経営優良法人に認定されていることでも認定可能。県によるPR、ロゴマークが交付される
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
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

