

10 健活10 Osaka wellness action

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。



おあさが健活マイルージ アスマイル

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



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!

さらに、アスマイルでは企業単位や部署ごと等で健康づくりに取り組んでもらえるよう「企業コード」を発行しています。健康経営のために、企業コードの活用をご検討ください。



企業コードのお申込み

(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5年(2023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。

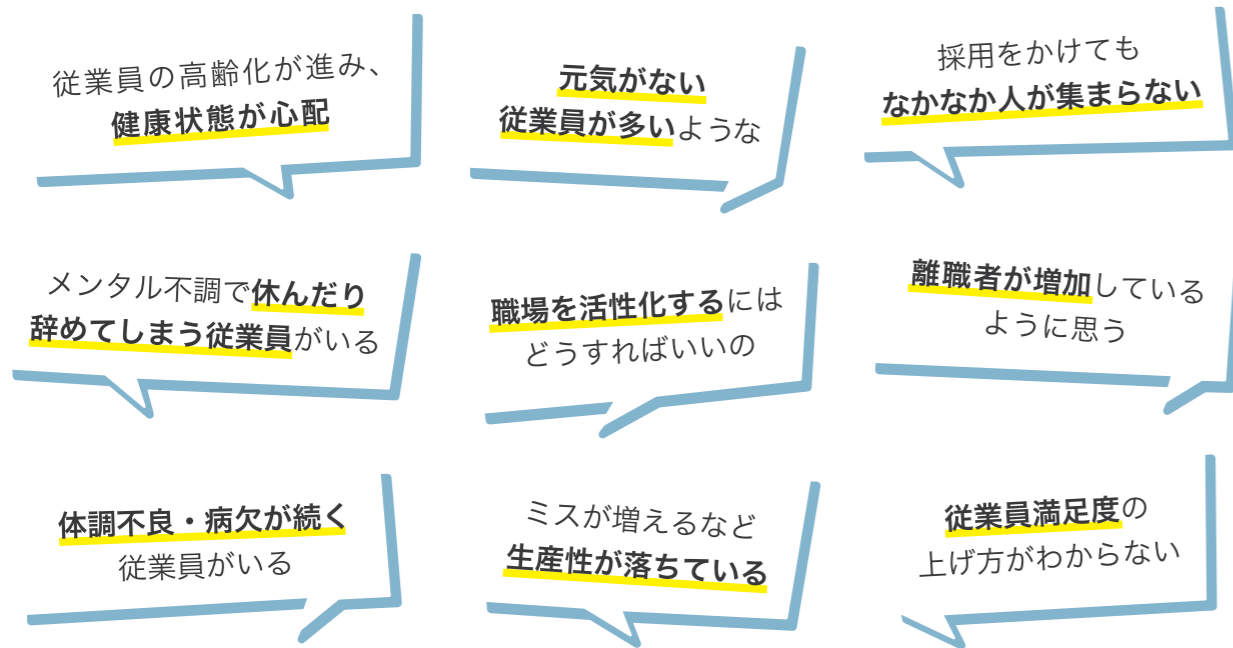
健康経営® OSAKAレポート

2022 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



健康経営
優良法人認定要件
チェックシート
付き

こんなお悩み・・・ あなたの会社にもありませんか？



これらを解決するのが
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す。

健康経営とは従業員の健康づくりを経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法です。

組織の活性化、生産性の向上、人材の定着につながり、業績や企業価値の向上が期待できます。

経営者が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。

従業員の健康推進は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「コスト」ではなく、「投資」ととらえられます。

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。

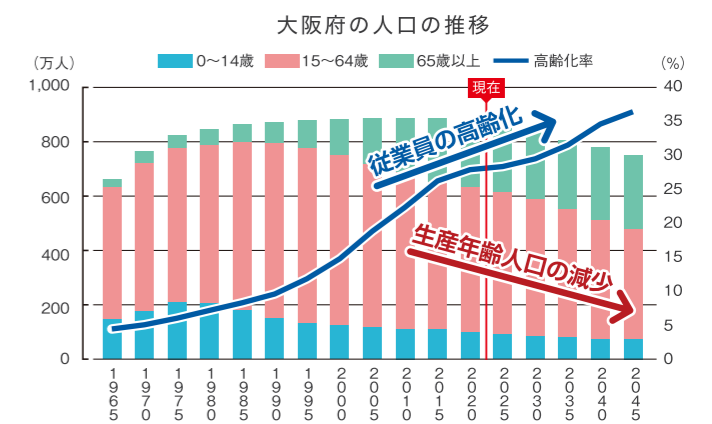
【日本社会に健康経営が求められる背景】

- 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、令和元年で男性71.88歳(全国41位)、女性74.78歳(全国40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。



出典:「大阪府の将来推計人口について(2018年)」を改変

【健康経営のメリット】

- 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。
- 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。
- 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に有利になります。
 - ・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。



健康経営の進め方

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

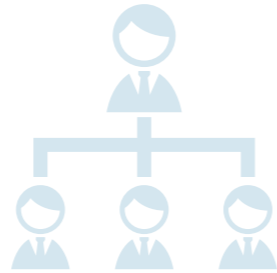
- Point**
- 事業計画などに従業員の健康確保を明記しましょう。
 - 従業員の健康が経営資源の根幹であることを経営者が認識しましょう。



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、健康保険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 [優先的に取り組む課題を決めて計画を立案]

- How To**
- Step.3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。
 - できることから始めましょう。
 - 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

健康経営セミナー

健康経営とは何か、健康経営のノウハウがわかる



動画で学ぶ 今こそ!健康経営

健康経営の解説や企業の取り組み事例を動画で紹介



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



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。



企業事例の注目ポイントをピックアップ

Case.1 運動機会の増進

肥満解消を目的として、皆で参加できるスポーツイベントを企画・実施し、運動機会の増進と習慣化をめざしました。

➡ 関西日立株式会社・・・P7



Case.5 健康診断の充実

再検査の管理を徹底し、産業医への相談体制も強化。外国人技能実習生に対するの母国語によるストレスチェックもスタートしました。

➡ 株式会社伸明・・・P15



Case.2 禁煙セミナーの実施

社員にいつまでも健康でいて欲しいという強い思いのもとセミナーを実施。禁煙の必要性や方法をレクチャーしています。

➡ 菊地光学精工株式会社・・・P9



Case.6 治療と仕事の両立支援

従業員の配置転換や本人の希望に沿って勤務できる制度を導入。万が一病気になっても安心して働き続けられる環境づくりを推進しました。

➡ 丸高運送株式会社・・・P17



Case.3 コミュニケーションを通じた健康づくり

全国の事業所で働く社員と本社の結びつきを強めるため、アプリやイベントを活用してコミュニケーションを通じた健康づくりを推進しています。

➡ 株式会社キリン・エンジニアリング・サービス・・・P11



Case.7 健康意識の向上

若い社員の健康意識の低さが課題。健康的な食事がとれる環境整備や、個々の健康目標を設定する取組みをスタートしました。

➡ 理化工業株式会社・・・P19



Case.4 スタッフの心理的負担を軽減

働く上でのストレスを軽減できるよう、管理職がランチミーティングや面談でスタッフとまめにコミュニケーションを図っています。

➡ こうのとり株式会社・・・P13



Case.8 社内改善プロジェクト

自社出版の雑誌を紙からデジタルに変更し、編集作業にかかる時間の効率化を推進しました。

➡ 株式会社麗人社・・・P21



関西日立株式会社

Pick up 禁煙対策 運動機会の増進
 時間外労働の厳格化

事業内容 建設業
従業員数 221名
男女比 男性80% 女性20%
平均年齢 41歳



組織体制

経営層 2名
総務グループ 3名
各本部、拠点の部長相当職 9名
計14名

代表取締役 橋詰 秀彦
取締役 管理本部長 梅田 孝義
総務グループ主任 古川 和輝
総務グループ主任 山口 涼子
総務グループ 内海 愛莉

健康経営をはじめたきっかけ

日立製作所や日立グループ関連会社製品の販売、工事の設計、保守・メンテナンスなどを手掛けている関西日立株式会社。2016年頃、社員の運動不足や喫煙習慣からくる健康リスクを憂慮していましたが、ビジネスセミナーを通して健康経営優良法人認定制度の存在を知りました。『社業の発展と社員の豊かさの統合をめざします』

という基本方針に合致する制度として全社で健康経営に取り組み、日立グループでは初となる認定を受けました。以来6期連続(2021年はプライト500)で認定を受け続けています。

健康課題

喫煙率の高さ

社員の喫煙率は33.7%(2015年)という水準にあり、役員においても約半数が喫煙者でした。

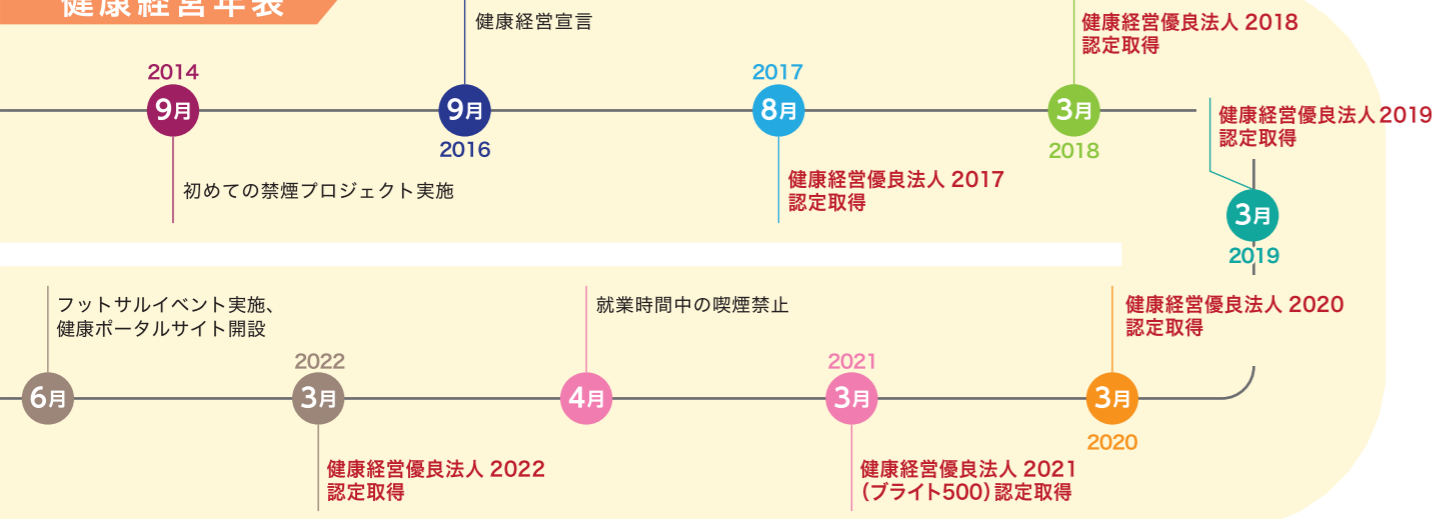
時間外労働の常態化

時間外労働に対する管理が不十分で、特に空調機などの取り付けを行う工事部門では、仕事が集中する繁忙期に月45時間以上の残業を行うこともありま

肥満率の高さ

社員全体の約半数が肥満に該当し、血圧や脂質検査での有所見者も多くいました。原因としては業務終了後に顧客との飲食を伴う接待や、グループ企業との懇親会を開催する機会が多いこと、さらに個々の運動機会が少ないことも考えられました。

健康経営年表



取組内容

禁煙対策 Point

就業時間中の禁煙、さらに禁煙外来にかかる費用を会社が負担しました。また部門ごとに喫煙率をモニタリングするなど、トップダウン型で禁煙対策を推進しました。一方で禁煙にチャレンジする社員1名に対して2名のサポーターを配置し、禁煙の状況を記録・報告し合うなど、社員が能動的に取り組める施策も導入しました。

時間外労働の厳格化 Point

時間外労働を縮減するため、残業時間の上限を1か月45時間までと決めました。またノー残業デーの設定や、業務の効率化をはかるためRPAの導入、スマートフォンでのメールチェックを可能にして、年間総労働時間についても2,100時間に収まるように管理を徹底しました。一方、両立支援としてテレワーク時には子どもの送迎や介護などによる一時中断も可能としました。

運動機会の増進 Point

肥満解消を目的として、個々の社員の運動習慣を確立するため、日立健康保険組合が主催するウォーキングイベントに参加しました。100名以上がチームを組んで参加し、スマホアプリに記録した歩数をもとに上位入賞者には表彰も行いました。またフットサル・バスケットボールイベントも企画運営し、運動機会の増進を図りました。

勉強会の開催

ヘルスリテラシーの向上を目指して、管理職または一般社員の希望者を対象に「健康リスク」や「ストレッチ運動」、「安全なお酒の飲み方」など健康に関する勉強会をテーマを変えながら開催しました。勉強会に加え、個々の都合の良い時間に関心のある健康情報が得られるよう、健康ポータルサイトを開設しました。健康づくりに役立つ記事の掲載だけでなく、健康・エクササイズをテーマにした人気動画コンテンツも紹介し、就業中でも見ることができるようフレキシブルな運営を行っています。

健康経営を実施した結果

喫煙率の低下

禁煙対策についても2018年度頃から徐々に成果が表れ、取組み開始前に33.7%だった喫煙率が、現在では12.3%まで減少しました。目標値に定める10%を達成するまで取組みを継続していきます。

時間外労働の削減

長時間労働の抑制を目的とした取組みは徐々に形になって表れ、2021年度の全社平均の総労働時間は1,910時間でした。労働時間に対する意識が変わったことで、生産性や利益率にも改善が見られました。また、長時間労働が理由の退職者が大幅に減少したことも、成果の一つであると考えています。

肥満率の減少

ウォーキングをはじめとする運動の習慣化や食生活に対する意識の向上も見られ、肥満率は30%近くまで低下しました。管理職の意識が変わったことで、社員にも改善がみられるようになったと思います。また禁煙をしたことで、体重が増加しないように運動習慣を取り入れる、といった事例も見られました。



勉強会で実施した「ストレッチ運動」

優良法人認定の取得を目指す 企業様へのメッセージ

健康経営に取り組むことは、「会社の成長は皆さんの心身の健康あってのことだ」という社員に対しての強いメッセージです。そして、トップ自らが実践し、そこに投資することで会社としての一体感や推進力が生まれると感じています。生活習慣の改善は心身の活力につながり、コミュニケーションの活性化はチームの連携を高め、業務の効率化は経営の効率化につながります。つまり、健康経営に取り組むことは、社員・会社双方が同じベクトルで成長していける仕組みづくりでもあります。ぜひ、多くの企業様に健康経営優良法人認定取得に向けて取り組んでいただきたいと思っています。



代表取締役 橋詰 秀彦さん

菊地光学精工株式会社

- Pick up**
- ☑ 定期健診・再検査受診の促進
 - ☑ 禁煙の推奨・受動喫煙対策

事業内容 精密光学部品製造

従業員数 60名

男女比 男性55% 女性45%

平均年齢 41.3歳



組織体制

経営層 2名	代表取締役 菊地 敏則
総務部 2名	計7名 専務取締役 菊地 瑞季 (健康経営アドバイザー)
各部署 3名	

健康経営をはじめたきっかけ

光学レンズの精密加工において高い技術と実績を誇る菊地光学精工株式会社。堺商工会議所を通して健康経営の存在を知り、2022年の「健康経営優良法人」の認定を目指すことになりました。

「健康経営を意識するようになったのは、お付き合いのある企業が2〜3年前から盛んに認定を受けだしたことがきっかけです。しかし、それ以前から若い社員ほど健康に対する意識が希薄である点にも問題意識をもって

いました。」と語る代表の菊地さん。今は健康でも10年先、20年先も健康でいられるとは限らない、病気の予防がいかに大事か、ということ社員に訴えたいと日々考えていました。

決定的だったのは、健診の結果、社員やそのご家族にがんが発見されたことです。従来の健康診断だけでは社員の健康維持は不可能だと考え、健康経営に取り組むことにしました。

健康課題

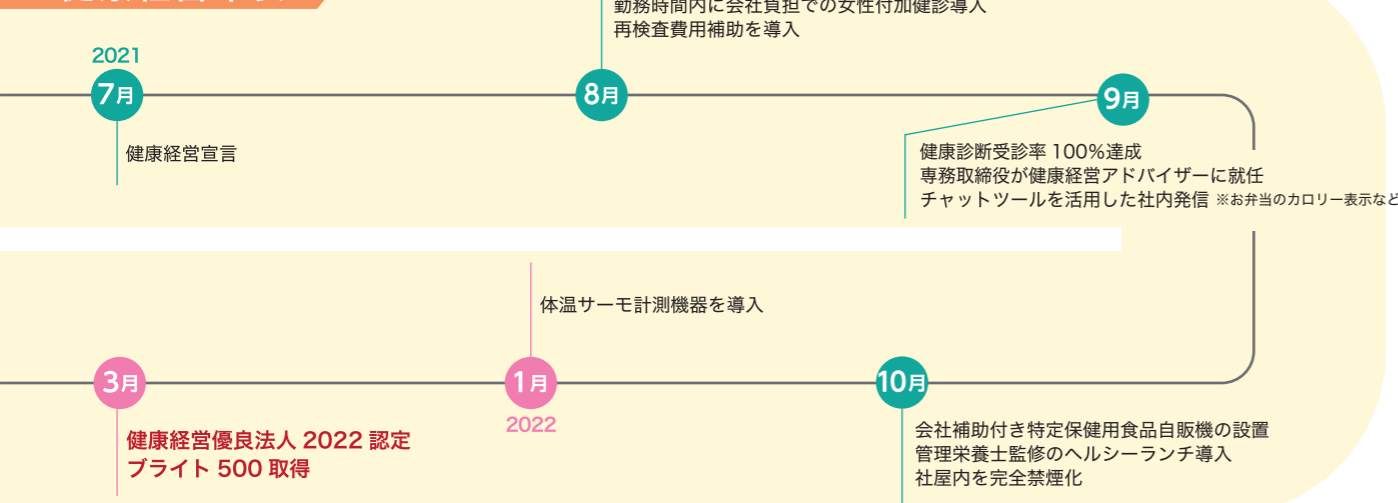
定期健診・再検査受診率の低さ

健康診断の受診率は90%台前半、その中で再検査が必要な社員のうち再検査に応じた社員はわずか5%前後にとどまっていた。健康診断の重要性を理解しないまま受診している社員もおり、意識の低さが課題になっていました。

喫煙率の高さ

喫煙率は、他の企業と比較しても高い38%。全面禁煙には反発も根強く、特に40代以上の社員の喫煙率の高さが課題でした。また、加熱式たばこは体に悪くないと考えている社員もおり、喫煙リスクの理解度に差があると感じていました。

健康経営年表



取組内容

定期健診・再検査受診の促進 **Point**

健康診断は就業時間内に受診しますが、その際に女性付加健診(乳・子宮がん検診)の受診を認め、費用も全額会社負担としました。更に再検査費用の補助も導入して受診率の向上を目指しました。

禁煙の推奨・受動喫煙対策 **Point**

社屋内の完全禁煙化を実施しました。社長が身をもって体験した喫煙の影響を伝えたいという思いから、全社員を対象に、産業医による禁煙セミナーを開催し、禁煙の必要性や禁煙方法を教育しました。

健康経営推進メンバーに女性社員を登用

当社の女性社員の約8割が30代までの若手社員。そこで健康経営推進メンバーには女性社員を2名入れ、彼女たちを中心に社員に対し、女性のがん検診受診促進の働きかけを個別に行いました。

健康飲料やヘルシー弁当の販売補助

一部会社で補助をしている社内物販で特定保健用食品の販売が好評のため、商品を増やしました。またチャットツールを活用して、お弁当のカロリー等も社内発信するとともに、管理栄養士監修のヘルシー弁当を導入し、希望者による購入を可能にしました。

健康経営を実施した結果

定期健診・再検査受診率の向上

健康診断の受診率においては、創業以来初となる100%を達成しました。再検査の受診率も、前年の約5%から53%まで向上。また、2名の女性推進メンバーの働きかけにより、乳がん、子宮がん検診の受診率も導入初年度で8名に上りました。

コミュニケーションの増加

定期健診、再検査受診の徹底を目指す中で、数値上の変化だけでなく、個人の健康問題をオープンに話せる土壌ができつつあります。コロナ禍以降、社員同士のコミュニケーションが図りにくい中で、自分や家族の抱えている病気、介護といった問題をより気軽に相談できる会社へ近づいています。

喫煙対策は継続した取り組みが必要

喫煙率に大幅な改善は見られなかったものの、産業医によるセミナーを通して加熱式たばこの危険性を認識するなど、若い世代を中心に効果が徐々に表れてきています。今後もきっちり分煙化して、社員がストレスなく会社業務を遂行できるようにいたします。



優良法人認定の取得を目指す 企業様へのメッセージ

はじめて健康経営の認定取得に取り組みましたが、ブライツ500に選出され、大きな自信につながりました。認定を受けることで生産性が向上する、採用面で有利になるといったメリットもあるそうですが、そうした効果はあまり期待していません。若い人は健康の喜びを感じにくいでしょうが、10年、20年先にその重要性を実感するようになります。そのためには予防がいかに大事かを社員に訴えたかったのです。なぜなら健康であればそれだけ笑顔も出るし、楽しい職場になりますよね。社員にいつまでも健康でいてほしいというのが、当社が健康経営に取り組む最大の理由です。毎年会社が求められることも変わってくるでしょうが、必要なことを整備し取組みを進めることで、5年、10年たつと相当健康への意識が変わるのではないかと期待しています。社員の健康なくして、企業の将来の繁栄はありません。是非皆さんと一緒に健康経営に取り組んでいきましょう。



代表取締役 菊地 敏則さん

株式会社 キリン・エンジニアリング・サービス

Pick up

- ☑ コミュニケーションを通じた健康づくり
- ☑ 健康増進・生活習慣病予防対策

事業内容 廃棄物処理業

従業員数 221名

男女比 男性91% 女性9%

平均年齢 46歳



組織体制

経営層 1名 計4名

各部署 3名

専務取締役 柴田 泰志
企画部 部長 豊澤 英樹
管理部 副部長 中野 悟史
企画部 課長 深尾 嘉宏

健康経営をはじめたきっかけ

一般廃棄物処理施設の維持管理業務を請け負う株式会社キリン・エンジニアリング・サービス。「人財」を最大の強みと位置づけ、従来より健康診断の受診を徹底していたことやインフルエンザ予防接種の費用補助といった働きやすい環境づくりに取り組んでいました。「健康経営優良

法人認定制度を知ったのは2017年です。良い言葉だなと思って調べてみると、当社の健康づくりの方針と重なる部分が多い制度であることを知り、また外部より認定をいただくことで社内の活動に拍車がかかるという期待もあり、認定を目指すことにしました(柴田さん)。

健康課題

一体的な健康づくりの推進

社員のうち、大阪本社に勤務する十数名を除いて、全国各地35か所の事業所で勤務しており、本社と事業所の結びつきが、他の企業と比べ、とても低いと感じていました。そのため、社内で一体的に健康づくりを推進するための方法を検討する必要性がありました。

社員の健康管理

重大事故を未然に防ぐためにも「健康な体でないと安全な作業はできない」と考えています。しかし、設備の点検や維持管理などの立ち仕事が多く、病気に罹患して退職する社員が出るなど、会社として社員の健康のためにできることがもっとあったのではないかと感じました。



取組内容

コミュニケーションを通じた健康づくり Point

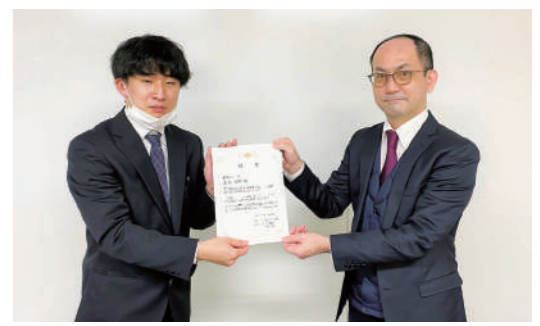
まずは本社と事業所の結びつきを深めるため、全ての事業所をまわり、健康経営の取組みについて具体的に説明し、社員に取組みの意義を理解してもらいました。また社員同士のコミュニケーションを促進するため、SNS型のビジネスチャットアプリを利用し、情報提供・情報交換を行えるようにしました。2021年には歩数スマホアプリを使った1か月のウォーキングラリーを開催しました。1か月累計の最多歩数賞や1週間ごとの個人目標達成者に賞品を贈呈するなどして参加を促しました。

健康増進・生活習慣病予防対策 Point

産業医による健康講話や外部サービスによる健康セミナーを月に1回程度開催しています。また毎月発行の社内報では健康情報を発信し、保健師や安全衛生担当者からのコメントを掲載したり、社員の目に留まるような工夫をしています。コロナ禍でリモート環境が整った後はセミナーの動画配信など、社員がいつでも視聴可能な環境を整えました。また、ストレスチェックの実施義務のない50名未満の事業所や、社員だけでなく就業時間の短いパート社員にも、ストレスチェックや定期健康診断を実施できる体制を整備しました。

社外EAP(社員支援プログラム)サービス

社外に健康相談窓口を設置し、電話やメールで心身の不調、がんや女性特有の疾患、ご家族の介護といった相談がいつでも可能なサービスを導入しました。セカンドオピニオンとしての役割や医療機関の紹介にも対応しています。



ウォーキングラリー表彰式の様子

健康経営を実施した結果

社員間コミュニケーションの促進

チャットアプリを利用することで、健康に関するアンケートを実施できるようになりました。また、本社と事業所の結びつきも強くなり、社員同士がイベントを楽しみながら、健康づくりに取り組むようになりました。交流が深まり、心理的な距離感が縮まってきたように感じます。社員の離職が減ってきた感覚もあり、会社が社員の事を考えているというメッセージが伝わった表れではないかと考えています。

健康意識の向上

セミナーの動画配信は、再生数も少しずつ増えてきており、社員の健康意識が向上していると感じています。全事業所におけるストレスチェック実施やEAPサービス、社員が健康でいつまでも働きやすい環境を整えたことで、社員自ら解決・改善するための自発的行動に繋がりました。会社としては社員の健康づくりを支援し、PDCAサイクルを回せる体制づくりに取り組んでいます。

優良法人認定の取得を目指す企業様へのメッセージ

代表取締役 磯村 忍さん

私は昨年大病を患いました。その1年前の健康診断では異常は見られなかったのですが、次の診断で食道がんが見つかり、それまで何気なくやってきたことができなくなったことで健康の大切さを改めて実感しました。健康経営に取り組む当社の社員だけでなく、多くの皆さんに健康の大切さを知っていただき、いつまでも健康に働き、暮らせる生き方を実践していただきたいと思っています。



代表取締役 磯村 忍さん 専務取締役 柴田 泰志さん

専務取締役 柴田 泰志さん

当社が、社員の健康にできる限り関わって支援するのは、心身ともに健康でイキイキと働くことがやりがいにつながり、世のため人のための事業に関わることで心豊かな人生を送ってほしいと思うからです。健康経営はそのための一つの指標になると感じています。これは当社だけにあてはまるものではありませんから、多くの事業者が健康経営を取り入れていただくことで、明るい大阪、日本がつかれるはずだと考えています。

こうのと里株式会社

- Pick up**
- ✓ 運動環境の整備
 - ✓ 心理的負担の軽減(管理職との個別面談など)

事業内容 訪問介護事業、障がい者・児相談支援事業

従業員数 68名

男女比 男性47% 女性53%

平均年齢 43.2歳(社員36.2歳)



組織体制	
経営層 1名	代表取締役 河野 一人
部署担当者 2名	計3名 総務 村井 智美 広報担当 松岡 一誠

健康経営をはじめたきっかけ

障がいのある方や高齢者向けの訪問介護事業を行うこうのと里株式会社。8年前に会社を設立するまで、代表取締役の河野さん自身も一人の介護ヘルパーとして働いており、介護業界の労働環境に問題があることを感じていました。早朝から深夜までの長時間労働や休日にも利用者からの問い合わせに対応するなど、業界の

傾向としてオンとオフの切り替えが難しく、利用者のために頑張る人ほど退職してしまうような現実があります。自身の経験を踏まえ、「スタッフが働きやすい職場づくり」としてワークライフバランスの充実を目指して健康経営を開始しました。

健康課題

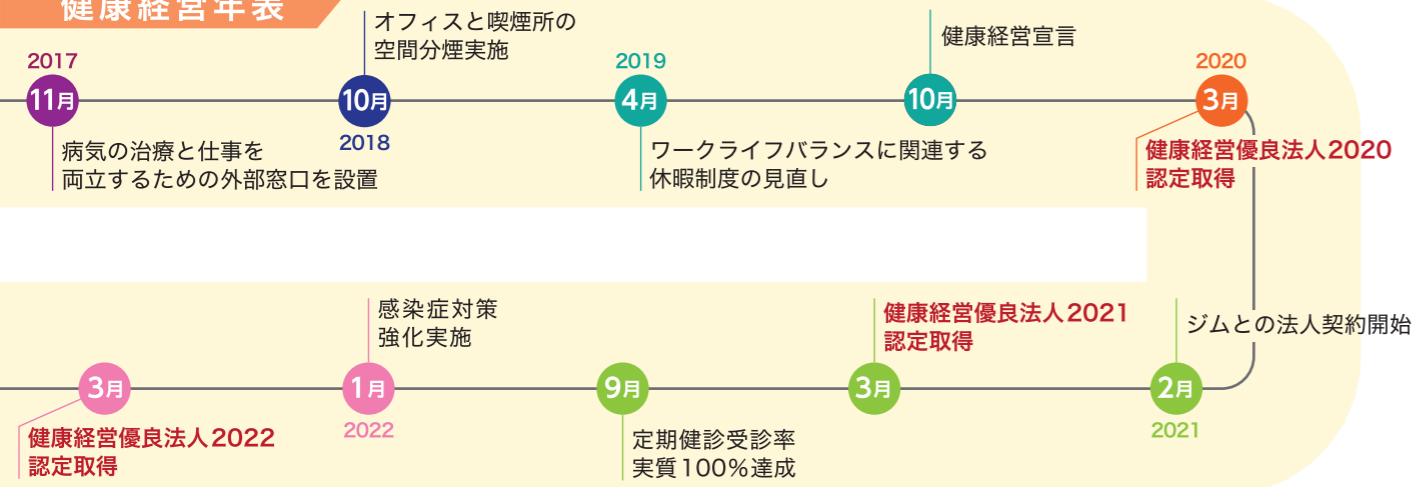
心のストレス

障がいのある方や高齢者といった利用者への介護サービスにおいては、利用者やその家族との人間関係の構築を含む精神的なストレスを抱えることもあり、その適切なフォローが課題でした。

身体の不調

比較的体重が軽い高齢者とは異なり、障がいのある方の中には体重が重い方もいます。利用者を抱える、支えるといった介護動作が要因となる腰痛などの不調防止も大きな課題でした。

健康経営年表



取組内容

スタッフ間で負担の均等化

障がいのある方や高齢者の介護支援をしていると、腰痛をはじめ身体の不調を抱えるスタッフも多くなります。負担の大きい利用者への介護が特定のスタッフに集中しないように調整することで、スタッフ間で負担を均等化するような仕組みづくりを行いました。

運動環境の整備 Point

運動機会を提供する目的で近隣のスポーツジムと法人契約を締結し、スタッフが勤務時間の前後や空き時間に利用できる環境を整備しました。

心理的負担の軽減 Point

スタッフが精神的なストレスを抱えないよう、管理職が個別に食事や面談、ランチミーティング、社員旅行等様々な方法で、スタッフの心理的負担の軽減を図りました。

休暇制度・育休制度の充実

当社では「プライベートの充実が仕事の充実につながる」と考え、スタッフの休暇制度・育休制度を充実させています。休暇取得のためシフトを調整したり、男女を問わず育児休暇の取得を推奨するといった取組みを行いました。

健康経営の推進

社内には現在、5名の健康経営アドバイザーが在職しています。一方、スタッフにも当社の健康経営の理念を記載した「ルールブック」を作成・配布しました。

その他

若いスタッフが多いので、年に1度の健康診断は100%受診を達成できるようにアナウンスを徹底したり、期間限定の「社内食堂」を開催して、野菜中心のヘルシーメニューを提供するなど、その都度アイデアを出し合いながら取り組んできました。

健康経営を実施した結果

運動環境の整備

近隣のジムとの契約で、スタッフが気軽に出向き利用するようになりました。ジムの利用は、介護実務中に発生しやすいケガの予防や就業時間の不規則さによる運動不足の解消にもつながると考えています。

健康経営の推進

ルールブックを配布したことで、経営者だけでなくスタッフ自身が自らの健康について考え取り組むことで、健康に対する意識の向上が図られたと思います。またスタッフの会話からも健康への関心の高まりを感じています。

休暇制度・育休制度の充実

スタッフが長く働き続けられる環境につながったと考えています。利用者にとっても、担当が頻繁に代わらず、同じスタッフに担当してもらうことは安心だと思っています。

人材確保、採用強化

健康経営優良法人の認定を受けたことで、信頼性が向上し、求職者からの問い合わせの数が目に見えて増加しました。人材難にあえぐ訪問介護業界ですが、当社は正社員だけで24名が在籍しており、人材確保という点で大きな成果を感じています。さらにSNSでも健康経営への取組みを発信することで、若いスタッフの採用強化にもつながり、離職率も低い状態をキープできています。

優良法人認定の取得を目指す企業様へのメッセージ

訪問介護の業界では、当社のように健康経営優良法人の認定を受けている事例は少ないと思います。当社にとっては競合との差別化につながっていますが、当社以外にも認定企業が増えていけば、誰もが働きやすい魅力的な業界になっていくはずだと思います。ぜひ多くの企業にチャレンジしていただきたいと思っています。



代表取締役 河野 一人さん

株式会社 伸明

Pick up 健康診断の充実 長時間労働対策

事業内容 建築用金属製品の製造販売及び施工

従業員数 119名

男女比 男性70% 女性30%

平均年齢 45歳



組織体制

経営層 1名
各部署 6名

計7名

代表取締役	久保 幸績	総務経理部 部長	橋 伸幸
生産管理本部	——	総務経理部	長島 淳二
本社工場 統括部長	山上 智彦	営業本部	——
本社工場 副統括部長	源 博昭	設計営業部 部長	岸 恭幸
弓削工場 統括部長	橋本 和也		

健康経営をはじめたきっかけ

建築部材の製造販売を手掛け、営業から設計、製造、組立、出荷までの一貫体制を強みとする株式会社伸明。企業理念として掲げている「全社員の物心両面の『幸せ』を追求する」には、まず社員の心と体が資本である

と考え、約6年前から社員が健康にいきいきと働き続けられる環境づくりに着手してきました。

健康課題

健康診断再検査

社員の健康づくりを目指す上で、以前から健康診断・ストレスチェックの100%受診を実施していましたが、再検査の受診は対象となった社員の判断に一任していました。50歳代でがん罹患し亡くなる社員がいたことから、再検査の受診を徹底することが大きな課題となりました。

喫煙率

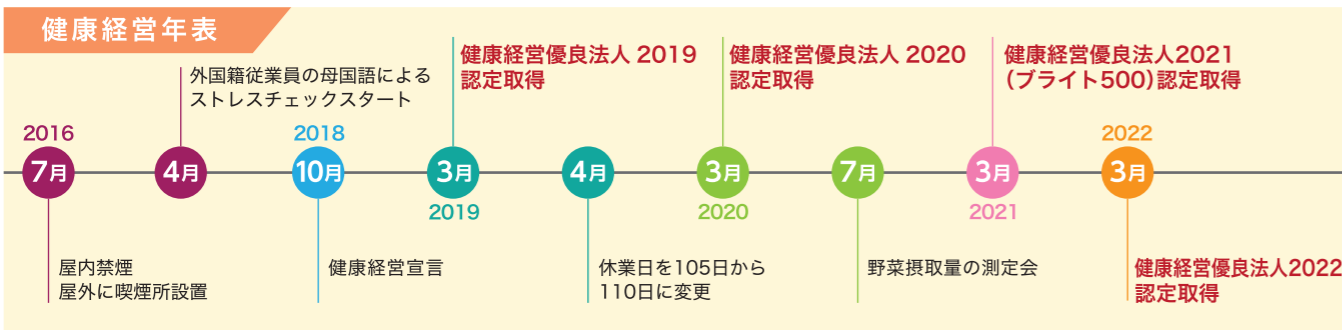
社員の喫煙率は約40%と高い水準にありました。外部講師による禁煙セミナーの実施を提案しても、受講を希望しない社員が多く、禁煙への取組みに消極的な傾向が見られました。

長時間労働

業績拡大と比例するように、繁忙期には月間残業時間が100時間を超えるようになっていました。特に社員の4分の3を占める現業社員に心身の負担がかかりやすく、離職率の高さに結び付いていました。



工場の様子



取組内容

健康診断の充実 **Point**

健康診断で「要再検査」の判定が出た社員には再検査を受けるよう徹底し、必ず結果報告を求めました。がんの早期発見を目的として、希望者にはPET検査・ABC検診(胃がんリスク検査)の費用を会社が半額負担しています。近隣の産業医に相談できる体制を整え、心身共に健康な体づくりを目指しました。採用が増加しているベトナム人技能実習生へのベトナム語によるストレスチェックも始めました。

喫煙対策

禁煙の促進・受動喫煙の防止を徹底するため、社屋内を禁煙にしました。また、社員向けに喫煙に関するアンケート調査を行い、その結果をもとに喫煙リスクの周知を行いました。

長時間労働対策 **Point**

労働時間を適切に管理するため、残業は事前確認制にして、残業時間の管理も15分単位に変更したことでもメリハリをつけて働ける仕組みを整えました。

食事のケア

社員の健康づくりの一環として、1年に1度、野菜摂取量の測定会をしています。契約しているお弁当屋さんには、お弁当のカロリー表示を依頼し、バランスの良い食生活をサポートしています。また、パンの自動販売機を設置し、朝食を食べていない社員が購入できるようにしています。

健康経営を実施した結果

健康診断

健康診断、ストレスチェック受診率100%を継続し、この数年は「重度のストレス」に該当する社員は出ていません。また胃のバリウム検査においても100%受診を達成しています。社員の平均年齢が40歳を超え、がんのリスクも高まるため、可能な限り早期発見・早期治療につながる仕組みを今後作る予定です。また健康経営優良法人の認定取得前は再検査受診率がほぼ0%でしたが、再検査の受診徹底を促したことで約80%にまで向上しました。

食生活の見直し

野菜摂取量の測定会を実施することで、野菜の摂取量を意識する社員が増えました。食生活の見直しだけでなく、社員同士でコミュニケーションをとる機会の促進にもつながりました。

離職率の改善

残業時間を適切に管理したことで、最長で月間約80~100時間あった残業時間を減らすことに成功しました。合わせて休業日数を従来の105日から110日に変更し、土日連続の休日も可能な限り増やすといった取組みも功を奏し、離職率の改善につながりました。

喫煙率の減少

取組みの結果、喫煙率が10%近く減少しました。今後は医療機関などと連携して禁煙セミナーの実施を予定しています。アンケートでは、禁煙に関心な社員もいますが、粘り強くサポートしていきます。



野菜摂取量の測定会の様子

優良法人認定の取得を目指す企業様へのメッセージ

健康経営優良法人認定を取得して、取引先企業や商工会議所の会員企業といった社外からの反響が大きかったことに驚きました。求人票にも「健康経営優良法人」と表記できるので、採用面でも高い効果を実感しています。すべての取組みを自社で取り組んできた経験から、手間を惜しまなければ必ず取得できる制度であると考えています。費用も経営を圧迫するほどではありません。今後も他企業様の事例を参考にしながら、社員が「この会社で働き続けたい」「ここで頑張ろう」と思える会社作りを目指していきたいと思っています。ぜひ他社様も「どうすれば社員が健康を意識してくれるか」を真摯に考え、実行に移してみてください。そうすれば多くの企業様に取得のチャンスがあるはずです。



総務経理部 長島 淳二さん

丸高運送株式会社

Pick up 治療と仕事の両立支援
 予防のための行動促進

事業内容 一般貨物運送業、第四類危険物輸送

従業員数 38名

男女比 男性94.7% 女性5.3%

平均年齢 53.8歳



組織体制

経営層 1名 **計4名**
各部署 3名

代表取締役 森 末充
本社経理部 井上 裕行
コスモ事業部 西首 勤
MMC事業部 竹内 浩明

健康経営をはじめたきっかけ

大正4年創業の丸高運送株式会社。大阪府堺市を拠点とし、100年以上にわたって運送業、石油製品の販売といった事業を展開してきました。繊細な荷物を運搬する技術や危険物の輸送技術など、高い専門性を強みとするだけに、それを支える従業員の心身の健康維持は、自社の生命線です。2019年に堺市から

健康経営優良法人認定制度の紹介があり、自社の健康づくりにおける指標になると考え、申請に向けた取り組みを始めました。2020年に認定を取得し、2021年以降は2年連続ブライツ500の認定も受けています。

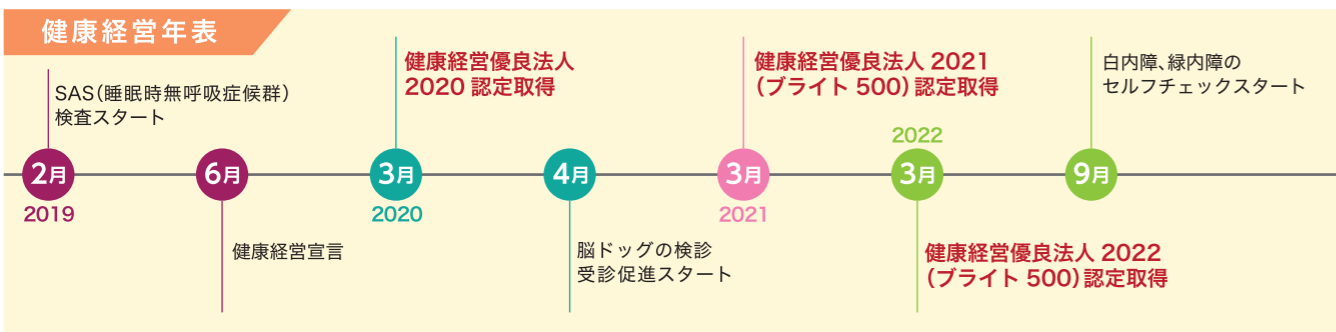
健康課題

長く働ける環境づくり

従業員の定着率は高い反面、高齢化が進み、がん罹患する従業員が出るなど健康問題も表面化しつつあります。危険物の輸送には高い運送技術が求められるため、ベテラン従業員が身につけた技術やノウハウを若手従業員へと継承するうえで、疾病に罹患した後も安心して治療を行い、長く働き続ける環境づくりは大きな課題となっていました。

健診・検診等の活用

ドライバーの心身の不調による事故防止のため、生活習慣病のリスクだけでなく、業務に直結する白内障・緑内障の早期発見早期治療への取り組みや、良好な睡眠をとれているかを確認するSAS(睡眠時無呼吸症候群)対策等、健康のための意識向上や行動促進が必要であると感じていました。



取組内容

治療と仕事の両立支援 **Point**

疾病に罹患しても働ける職場づくりのために、治療と仕事の両立支援を宣言し、所定の時間内であれば従業員が希望する曜日や時間だけ働けるよう、社内規則を改定しました。これに伴い、職務給についても見直しを行いました。また、従業員の配置転換を柔軟に変更できる制度を導入し、大型車の運転が難しくなった従業員には小型車の運転を任せ、運転自体が難しくなった従業員には事務作業を任せするなど、病気やケガが原因で離職しないためのルール作りを推進しました。

予防のための行動促進 **Point**

1年に1回の健康診断に加え、医療機関と提携して全従業員を対象にした生活習慣病予防健診の受診を促し、年に2回の健診を実施しています。さらに心身の不調による事故を無くするため、脳ドックの受診促進と費用補助、SAS検査の3年に2回の実施と、検査後のフォローまで行うようにしました。また白内障・緑内障の早期発見のため、セルフチェックシートを作成し、眼科受診費用は会社負担としました。

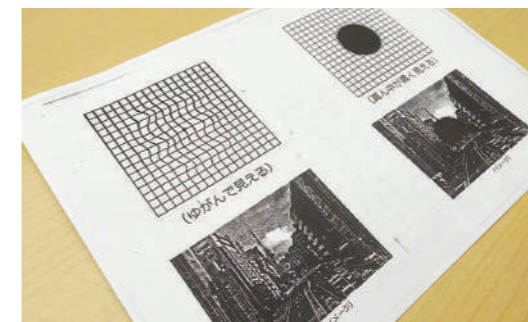
健康経営を実施した結果

安心して働ける職場へ

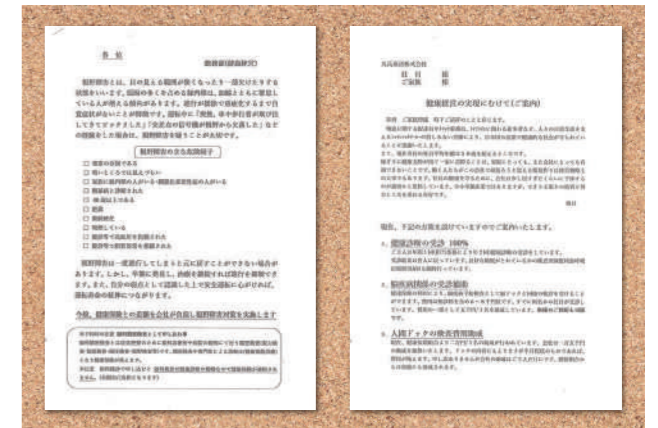
長く働ける環境づくりに取り組んだことで、将来に不安を感じていた従業員の仕事へのモチベーションアップにつながりました。さらに、運送業界の中でもいち早く認定を取得し、更に2021年からはブライツ500の認定も取得したことで、従業員の会社への帰属意識や信頼が大幅に増しました。運送業界では健康経営優良法人認定を取得していない企業が多くあるため、従業員の誇りにもなっており、健康づくりに取り組んでいるという明確な指標になっています。

健康意識の広がり

年2回の健診や脳ドックの受診促進により、従業員の健康意識が高まりがみられました。検診の受診に消極的なドライバーが多かった中、従業員の家族に向けた受診案内の配布や広報物の掲示といった広報活動、さらに受診した従業員の『意外と時間がかからなかった』『安心できた』といった声が周りの従業員にも伝わり、『自分も受診に行こう』と意識を変えるケースが着実に増えてきました。



見え方のセルフチェックシート



眼科精密検査に関する広報物と健康経営実現に向けてのご案内

優良法人認定の取得を目指す企業様へのメッセージ

当社が健康経営優良法人認定を取得して「これだけ利益が出た」「こんなメリットがあった」と明確に数字で表すことはできません。しかし、会社にとって従業員の健康は何よりも優先すべきであり、心身ともに健康であることは、経営戦略上最も大事なことです。そのため経営を任せられた立場として健康経営に取り組むことは当然のことだと考えています。従業員は家族であり、役員と従業員に上も下もありません。中小零細企業だからこそ働く人たちがこの会社で終生がんばろうと思える環境づくりは必須です。運送業界に限らず、ぜひ多くの企業様に認定取得にチャレンジしていただきたいと思ひます。



代表取締役 森 末充さん

理化工業株式会社

- Pick up**
- ☑ 健診および再検査の受診促進
 - ☑ 健康を意識する取組み
 - ☑ 禁煙活動

事業内容 製造業
従業員数 80名
男女比 男性75% 女性25%
平均年齢 37歳



組織体制

経営層 1名 計2名
 各部署 1名

代表取締役社長 森嶋 勲
 総務課係長 森島 ひとみ

健康経営をはじめたきっかけ

主に金属の熱処理や塗装、表面改質といった加工を手掛ける理化工業株式会社。健康経営優良法人認定取得を目指したきっかけは、病気が原因で在職中に亡くなった社員の存在です。健康の重要性に気づかされ、会社が積極的に関与しようと考えました。健康づくり

に関するさまざまな制度やルールを考える過程で、健康経営優良法人認定制度の存在を知り、会社の本気度を社員に示すため、1年かけてじっくり準備を行った上で2019年に初めて申請し、認定を受けています。

健康課題

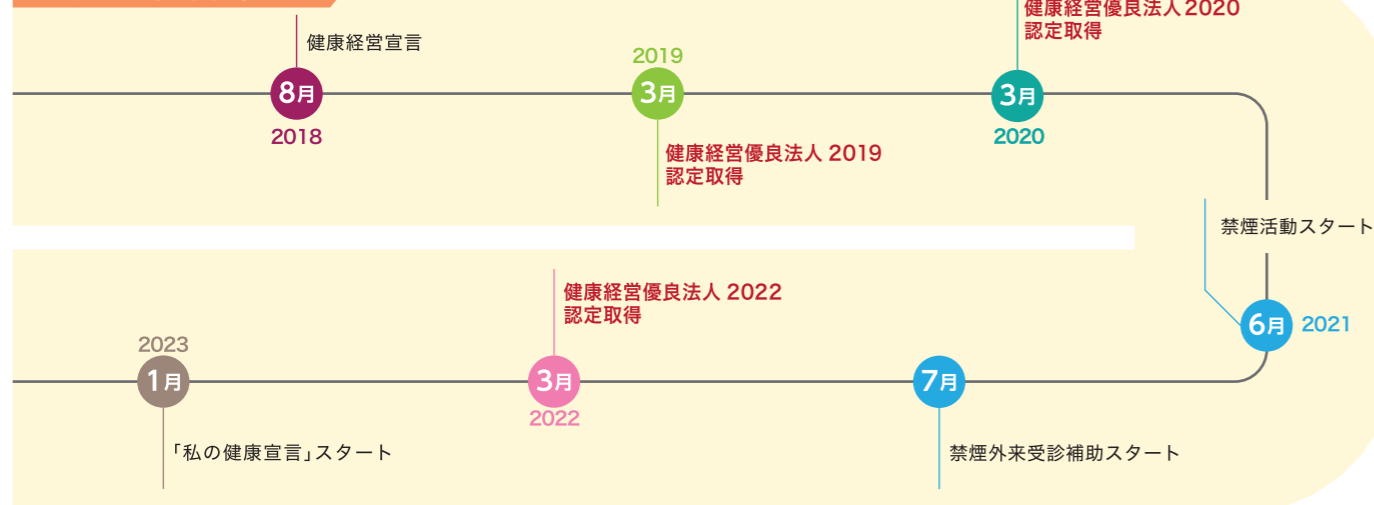
健康意識の低さ

社員の平均年齢が比較的若いことから健康の大切さに対する意識が低く、健康診断で糖尿病や脂質異常のリスクを指摘される社員が年々増加傾向にありました。食事をコンビニ弁当で手軽に済ませるなど、食生活の偏りや生活習慣の乱れが気になっていました。また、「要再検査」の判定を受けても受診の有無が確認できず、翌年以降も改善が見られない社員もいました。

高い喫煙率

喫煙する社員が多く、新入社員の喫煙率も高いという課題や、加熱式たばこは健康被害が少ないと考えている喫煙者も多くいました。また、当人の健康面だけでなく周囲の非喫煙者に対する三次喫煙にも繋がることから、早期の対策が求められる状況でした。

健康経営年表



取組内容

健康を意識する取組み **Point**

企業向け健康管理アプリを導入し、全社員を8チームに分けてウォーキングイベントに参加しています。社長自ら車通勤から電車通勤に切り替え、駅から会社まで毎朝30分歩くなど、トップが率先して取組む姿勢を示しました。ヘルシーメニューの販売機を設置したり、カロリー計算された給食の費用を会社で補助するなど、社内で健康的な食事がとれる環境を整えました。さらに社員のさらなる健康意識の向上を目的として、「私の健康宣言」として個々で健康目標を設定する取組みをスタートしました。「血圧値を10下げる」「野菜を多く摂る」といった目標に対してどこまで実践できたか、半年に一度経過を報告する機会を設け、達成度に応じて会社から「健康ポイント」を付与し、退職金に反映していきます。

健診および再検査の受診促進 **Point**

健康診断の受診日は、公休扱いの場合は健診手当として3,000円と交通費を、有給休暇扱いの場合は交通費を別途支給しています。40歳以上の社員には、人間ドックの費用を会社が負担しています。また協会けんぽが主催する特定保健指導も積極的に受診しました。要再検査者には、再検査報告を文面で提出してもらうことで再診の受診を促すとともに、再検査の受診状況も把握しやすくしました。

禁煙活動 **Point**

屋内禁煙にし、喫煙できる時間も休憩時間内に短縮するなどルール化しました。また、禁煙に関する文書や広報物を掲示するだけでなく、回覧し社員1人1人の手元でちゃんと確認してもらうという啓発活動を実施しました。さらに、禁煙外来の受診費用の補助も行っています。

健康経営を実施した結果

健康意識の向上

ウォーキングイベントに参加したことで「歩く」ということを意識し、オートバイ通勤から徒歩通勤に切り替えた社員や、持参のお弁当に社内販売の野菜サラダを追加するなど、栄養を考えて食事をする社員が増えました。また特定保健指導を受けたことで検診結果に改善が見られたなど、社員の健康意識が以前より高くなったと実感しています。

社員が禁煙に成功

長年喫煙者であった社員1名が喫煙外来の費用補助を利用して禁煙に成功しました。依然として喫煙率は高い水準を推移していますが、喫煙時間を決めるなどのルール作りや、喫煙スペースを屋外の離れた場所へ移動し、受動喫煙を防ぐ取組みをしています。今後も継続して禁煙を推進します。



ヘルシーメニューの販売



禁煙推進のための広報物

優良法人認定の取得を目指す企業様へのメッセージ

経営者の方にとっては、健康経営優良法人に認定されることで、会社のイメージアップを期待されるかと思いますが、途中でやめてしまえば社員のモチベーションが大幅に下がってしまいます。最も重要な点は継続することだと考え、当社では毎年少しずつ健康経営の仕組みを変えながら、継続することを何より重んじています。こうした姿勢は「皆さんの健康を少しでも良くしたい」という、社員に対する明確なメッセージになると考えています。会社からの重荷・プレッシャーと捉える社員もいるかもしれませんが、どういう形であれ「健康でいなければ」「病気で倒れる訳にはいかない」という意識をもってもらうことが、何より社員のためになりますし、また長い目で見れば会社を良くすることにも繋がると考えています。ぜひ皆さんも「有言実行」で健康経営の取組みを進めていきましょう。



代表取締役社長 森嶋 勲さん

株式会社 麗人社

Pick up 過重労働対策 社内改善プロジェクト

事業内容 出版、展覧会企画運営

従業員数 23名

男女比 男性32% 女性68%

平均年齢 35歳



組織体制

経営層 1名 **計4名**
各部署 3名

代表取締役 野口 和男
事業企画部長 佐藤 綾子
総務課 主任 梶本 夏月
総務課 北山 詩織

健康経営をはじめたきっかけ

社会と美術界の架け橋になるべく、展覧会事業、出版事業を手掛ける株式会社麗人社。2019年、社長の野口さんが還暦を迎えるにあたり、まずは自身の体調も含め「健康」というキーワードなしに会社経営は成り立たないと感じたことがきっかけで、健康経営をスタートしました。「健康は、『身体』と『メンタル(精神面)』が両輪であり、

そのバランスを取り、社員が長く働きやすい環境を作ることが、安定した経営につながると考えています。社員全員が『できない』から、『できる』方法を考える思考にスイッチするため、健康経営優良法人の認定を目指しました。」(野口さん)。

健康課題

長時間労働・残業の常態化

雑誌を自社出版する上で、締め切り前の時期は、編集部を中心に深夜残業が当たり前で、退社しづらい雰囲気がありました。子育て中の社員からは、家庭との両立への不安の声もありました。

運動不足

営業、出版部門をはじめとして、内勤のデスクワークが中心です。年に数回の展覧会を除いて業務中に身体を動かすことが少なく、そこに長時間勤務が重なるとさらに運動機会が減少していました。

受動喫煙

社員の1/4が喫煙者だったため、以前は社内に喫煙ルームを設けていましたが、どうしてもにおいが漏れてしまい、美術作品を梱包している箱や本においがつくことがありました。さらに社員からも社内に漂うたばこにおいに不満が出てくるようになりました。



健康経営年表



取組内容

過重労働対策 **Point**

2022年より自社出版の雑誌を紙媒体からデジタル媒体へ変更しました。デジタル化することで、原稿執筆や校閲を含む編集作業全般にかかる時間の効率化を図りました。また社員同士で自発的に他部署の仕事を手伝うことで、残業時間の削減を目指しました。さらに社則を変更し、22時以降の深夜残業を原則として禁止にしました。

社内改善プロジェクト **Point**

社員による「朝礼委員会」を立ち上げ、朝礼時間を利用したストレッチや体操、ヨガなどの運動を開始しました。また、感謝をメッセージに書いて投函する「サンキューボックス」を設置し、社員同士のコミュニケーションを図る取組みもスタートしました。

ステップアップ面談

半期に3つの目標を掲げるステップアップシートを用いて、月に1度は上長と、半年に1度は社長との面談を実施しています。仕事の進捗報告だけでなく、不安や悩み事の相談といったメンタル面でのフォローアップも実施しました。

受動喫煙対策

受動喫煙防止のため社内に設置していた喫煙ルームを撤去し、社内完全禁煙を実現しました。また社内換気のために大型の空気清浄機、サーキュレーターも複数導入しました。

健康経営を実施した結果

残業時間の短縮

社員同士で残業時間を減らす方法を話し合い実行しました。「残業せずに帰る」「上司より先に帰る」ことに対する抵抗がなくなり、助け合う精神が風土化したことで、定時退社する社員も徐々に増加しました。また雑誌のデジタル化で、業務の効率化を図ることができました。

メンタル面の向上

ステップアップ面談が、社員の気持ちを引き出す場としても機能するようになり、キャリア形成や人間関係、体調面や育児についての相談など、さまざまな意見が出されるようになりました。面談の実施が個々の社員のフォローアップにつながっています。

職場の活性化

業務のスタート時に身体を動かす習慣を取り入れたことで、脳が活性化されたり、仕事のテンポが上がったという社員もいます。そのような取組みにより職場の雰囲気や和み、コミュニケーションも活発になりました。



朝礼時間を利用して体操を実施

優良法人認定の取得を目指す 企業様へのメッセージ

まだアドバイスできるほどの成果は出ていませんが、3年前に健康経営優良法人に認定されて以来、残業を減らす、仕事を効率化するという意識は着実に高まりました。これは当社にとっては非常に大きな進化であったといえます。健康経営優良法人に認定されたというプライドにより、上層部の意識が変わりました。最初は懐疑的だった社員もだんだん本気で取り組むようになり、ひいては社員の意識改革にも繋がると考えています。今後、より多くの企業が健康経営を取り入れることで、日本全体がより良く変わっていきそうですので、ぜひ皆さんに取組んでいただきたいと思います。

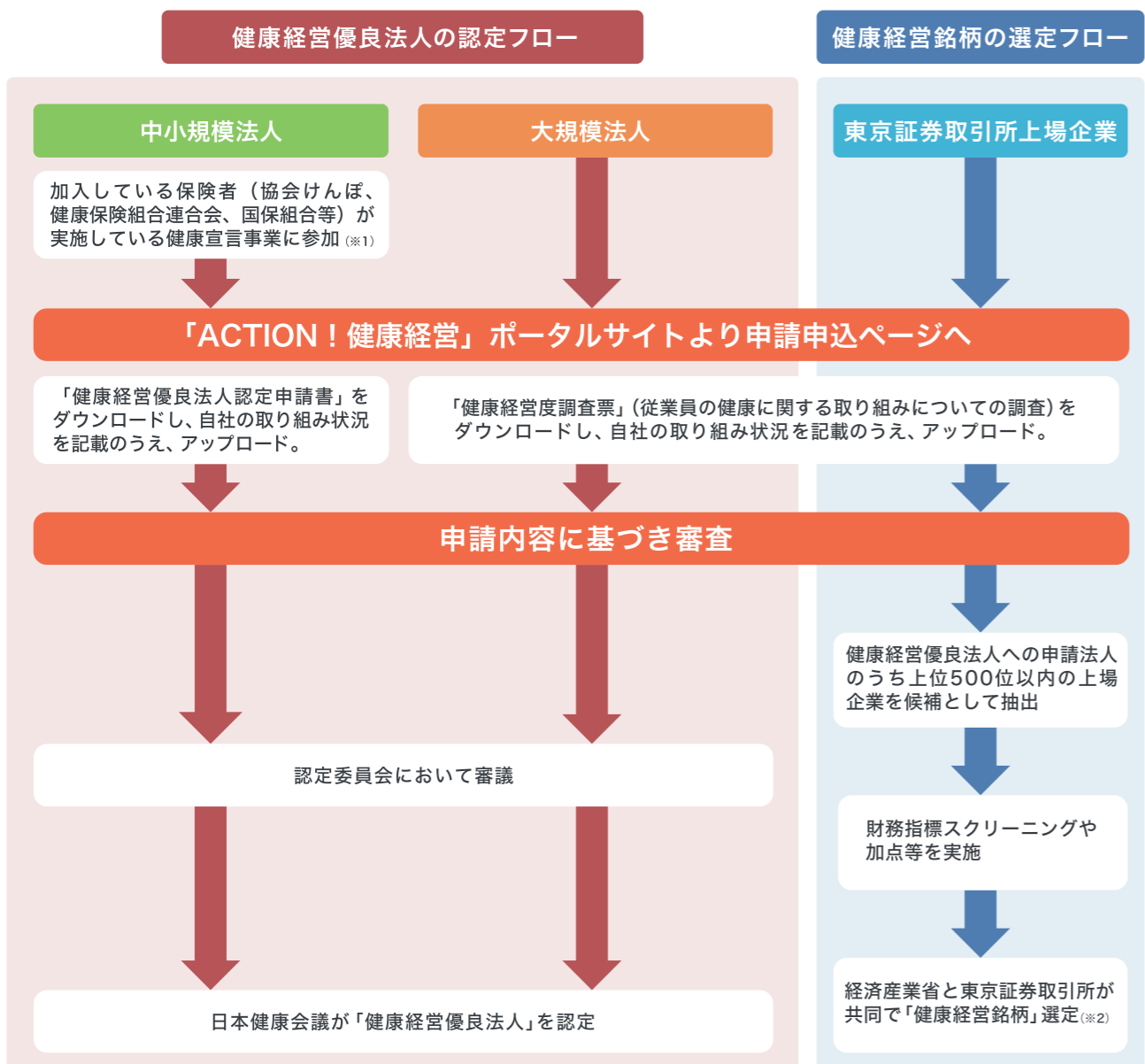


代表取締役 野口 和男さん

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（P7～22参照）を紹介しました。
 あなたの会社で取り組み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ツ500の取得を目指してみたいか？

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。



※1. 中小規模法人部門への申請にあたっては、加入している保険者が実施している健康宣言事業への参加が必要です。実施の有無については、加入している保険者にお問い合わせください。なお、加入している保険者が健康宣言事業を実施していない場合は、各自治体が発行する健康宣言事業への参加をもって代替可能です。また、保険者と自治体のいずれも健康宣言事業を実施していない場合は、自社独自の健康宣言の実施をもって代替可能です。

※2. 原則33業種毎1社を選定します。一定の基準を満たしている場合には1業種から2社以上を選定することがありますが、1業種あたりの選定数は5社を上限とします。なお、該当企業がない業種については、選定なしとします。

（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が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2023(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（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	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	(1) 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	ブライツ500は左記①～⑮のうち13項目以上
		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2項目以上	
			② 受診勧奨の取り組み		
	③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	(2) 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 管理職又は従業員に対する教育機会の設定	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（⑬以外）		
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	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		
			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	必須		
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				
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（自主申告） ※誓約書参照			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	

※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



経済産業省HP

健康経営優良法人認定制度について

健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社）
 窓口：株式会社日経リサーチ
 電話：03-5296-5172
 （お問い合わせ受付時間：平日10時～17時30分）

近畿経済産業局地域経済部バイオ・医療機器技術振興課
 電話：06-6966-6163（直通）