

健康事業所宣言

取組事例集 [第5版]



全国健康保険協会 北海道支部
協会けんぽ

はじめに

現在、高齢化、労働生産人口の減少といった時代背景により健康経営に取り組む企業が増えつつあります。

一方で、「これから健康経営[®]に取り組みたいが、何から始めればよいのかわからない」という企業も多いのが現状であり、健康経営の具体的な取り組み内容が十分理解されているとは言い難い状況です。

このため、本事例集では、令和元年度に当支部の健康事業所宣言にエントリーいただいた企業さまのうち16社にご協力いただき、社内で実施している従業員さまの健康づくりに関する主な4つの取り組み内容、①特定保健指導の利用促進、②受診勧奨の実施、③喫煙対策、④メンタルヘルス対策に加えて、

- 適切な働き方の実現
- 病気の治療と仕事の両立支援
- 女性の健康保持・増進

について紹介しています。

健康経営に取り組む企業の皆さんに、より具体的なイメージを持つていただけるよう、本事例集が、健康経営の導入促進の一助となれば幸いです。

※「健康経営[®]」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

令和4年4月

協会けんぽ北海道支部
企画グループ
011-726-0352 (代表)

これまで作成した健康事業所宣言取組事例集（第1版～第4版）は
web からダウンロードできます！

健康事業所宣言取組事例集を作成しました

検索

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/hokkaido/cat070/kenkoujigyoushosengen/jireishu/>



目 次

1. 健康経営の主な取り組み内容

特定保健指導の利用促進	03
受診勧奨の実施	04
喫煙対策	05
メンタルヘルス対策	06
適切な働き方の実現	07
病気の治療と仕事の両立支援	08
女性の健康保持・増進	09

2. 好事例事業所

(健康経営優良法人 2022 中小規模法人 ブライト500 認定)

北王コンサルタント 株式会社	10
株式会社 花井組	11
(保育・医療・福祉関係)	
社会福祉法人 刀圭会	12
株式会社 至誠	13
(卸売業・小売業関係)	
北海道日野自動車 株式会社	14
トヨタ L & F 札幌 株式会社	15
株式会社 北海道クラウン	16
(建設関係)	
恵庭建設 株式会社	17
松浦建設 株式会社	18
大鎌電気 株式会社	19
東海建設 株式会社	20
三和工業 株式会社	21
株式会社 北雄産業	22
株式会社 トーホー・テクノス	23
(製造業関係)	
株式会社 日江金属	24
株式会社 笠松自動車整備工場	25

1. 健康経営の主な取り組み内容

当支部が健康経営の第一歩としてご案内している社内での健康づくりを含めた「健康経営の主な取り組み内容」について紹介いたします。

▶ 特定保健指導の利用促進

企業は、従業員の健康状態を把握して管理するため、健康診断を実施しており、その健診結果を踏まえ、従業員が健康に働くよう適切な措置を講じることが求められています。（「特定健康診査等の実施に関する協力依頼について」厚生労働省 平成30年2月5日発出文書）

特定保健指導は、内臓脂肪の蓄積に着目し、健診結果からリスクの数に応じた個別の保健指導を行うことで、その要因となっている生活習慣を改善し、生活習慣病予防を行うことを目的とした保健師・管理栄養士等の専門家による**無料**の健康支援です。また、特定保健指導を利用し、生活習慣の改善に取り組んだ方の多くが、メタボリックシンドロームやその予備群から脱出しています。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. 効率の徹底

- 管理職自ら特定保健指導を利用し、その必要性や効果を説明。
- 管理職が対象者へ必ず利用するよう効率を徹底。
- 朝礼時に、社長、工場長から特定保健指導の利用について伝達。

2. 特定の担当者の設置

- 健康づくり担当者を置き、該当部署と連携し、各所属長から対象者に説明、利用を促している。

3. 場所や環境の提供

- 特定保健指導を社内で受けられるよう会議室を提供。
- Zoomを活用した特定保健指導の実施。

4. 業務の調整

- 日程や人数を調整し、特定保健指導の日程表を作成。
- 健康づくり担当者が該当部署の各所属長に業務の調整を依頼。



▶ 受診勧奨の実施

健康診断を受診しただけでは、従業員の健康確保は実現されないため、健康診断の結果により、再検査・精密検査・治療（以下「再検査等」という。）が必要な場合、従業員は再検査等を受けなければなりません。

再検査等を受けることで、生活習慣病予防や大きな病気の早期発見など、従業員の健康確保につながるため、企業は従業員に対して再検査等を受けるよう促す必要があります。

しかし、「自覚症状がない」「時間がない」「忙しい」などを理由に、再検査等を受けない従業員が少なくなつたため、企業は、従業員に健康管理の大切さを理解してもらい、従業員の状況や立場、心境に寄り添い、再検査等の受診に導く適切なフォローが求められます。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. 再検査等を受けやすい職場環境づくり

- 労働時間として認定。
- 再検査等を最優先にする業務体制の構築。
- 健康づくり担当者の設置。
- 特別休暇の付与。
- 再検査等の費用を100%会社で負担。



2. 従業員の心に響く勧奨手法の導入

- 個々の検査内容をわかりやすく見える化したオリジナルの資料を作成。
- 従業員の健康管理や健康確保の役割を担う産業医や安全衛生推進者による勧奨。
- 再検査等の病院を会社で紹介。
- 管理職による受診の勧奨。
- 口頭での受診の勧奨。

3. 健康に関する情報発信や共有

- 重病化リスクの周知。

4. 再検査等につながる健康診断の実施

- 各自が健診機関を選択する体制の確立。（自ら選択した健診機関になるため、再検査等も受けやすい。）

▶ 喫煙対策

2020年4月に全面施行された改正健康増進法を踏まえ、多くの企業が受動喫煙の防止に向けた取り組みを活発化しています。

企業は、喫煙が及ぼす健康被害から従業員を守るための喫煙者に対する禁煙支援に加えて、従業員の望まない受動喫煙を防止するための対策が求められており、職場におけるこれらの対策を効果的に進めていくためには、企業において、組織的な取り組みを実施することが重要です。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. 禁煙を希望する喫煙者へのサポート

- 従業員の禁煙宣言を募集、禁煙宣言書の作成、宣言社員を応援。
- 禁煙チャレンジ支援事業を実施。禁煙外来コース等に対する補助金の助成。

2. 喫煙者に対する意識改革および情報の提供

- 毎朝の朝礼時に、喫煙者に対して喫煙のリスクを口頭で伝え、喫煙者が毎日禁煙に向けて努力していることを確認。
- 禁煙の効果について文書を回覧。

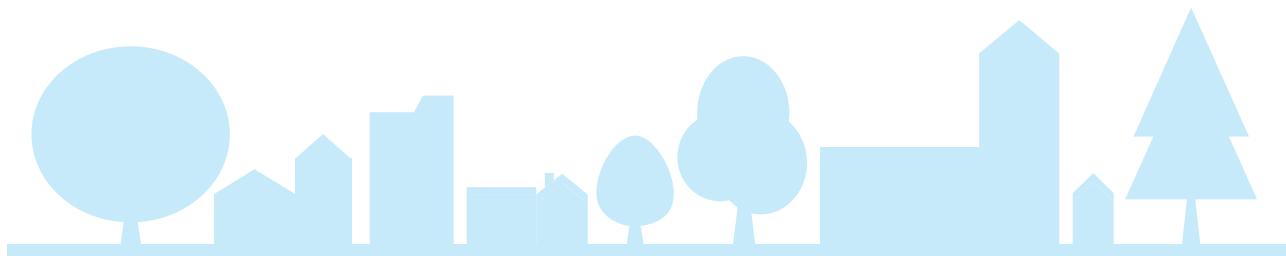


3. 受動喫煙防止対策

- 敷地内全面禁煙。
- 社内完全禁煙。
- 喫煙室の設置。

4. 喫煙対策の周知

- 喫煙室に禁煙の張り紙を掲示。
- 社内に喫煙による健康被害の定期的な掲示。



▶ メンタルヘルス対策

健康経営の取り組み内容として、従業員のメンタルヘルス対策は重要です。

メンタルヘルス不調に陥った従業員が増えてしまうと、企業全体としての機能が低下してしまいます。またメンタルヘルスに不調を抱えている従業員は、休職や離職につながってしまう可能性もあり、従業員の心の健康状態は、組織全体の活力や生産性に影響を与えます。

そのため、企業は「職場の人間関係」「仕事の質」「仕事の量」など、職場のストレス要因に対する取り組みが求められています。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. メンタルヘルス不調を未然に防止する働き方の改善

- ノーカンガム（残業）の設定。
- 計画的な有給休暇の設定。
- 年次有給休暇取得計画表の作成。
- 半日単位有給休暇の付与。
- 管理職による有給休暇取得の声かけ。
- 年次有給休暇のインセンティブ付与制度の導入。
- 長期休暇取得の推奨。

2. メンタルヘルス不調者の早期発見

- 定期的な従業員との面談。
- ストレスチェックの実施（50人未満の事業場）。

3. メンタルヘルス不調者の復職支援体制の整備

- 復職プログラム制度の導入。

4. 外部機関の活用

- メンタルヘルス相談窓口の設置。
- 健康管理システムの導入。
- 老後のお金の不安を解消するための「心の相談員（FP）」の設置。



▶ 適切な働き方の実現

企業は、多様な働き方であるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりとして、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など、従業員の働きすぎを防止する具体的な対応が求められています。

ワーク・ライフ・バランスは、仕事と育児・介護との両立や少子化といった観点からその必要性が求められることが多かったのですが、近年では、働くすべての人の多様な働き方の問題として重視されるようになっています。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. 働き方の柔軟化

- 在宅勤務やフレックスタイム制の導入。
- 変形労働時間制の採用。
- 家庭のライフサイクル等に合わせた勤務時間の変更・調整。
(例) 育児休暇終了後の時短勤務など。
- ワーク・ライフ・バランスを考慮した特例措置の実施。

2. 休暇制度の整備

- 計画的な年次有給休暇取得の実施。
- 有給休暇取得推奨日の設定。
(例) 年末年始の前後に「有給休暇取得推奨日」を設け、有給休暇の取得を推奨。
- 仕事と家庭の両立を支援するための休暇制度の整備。(例) 子の行事参加休暇など。
- ワーク・ライフ・バランスの向上を目的とした特別休暇の付与。(例) バースデー休暇など。

3. 社内コミュニケーションに向けた施策

- 社内に仕事と家庭の両立に向けた相談窓口の設置。

4. プライベートの充実支援

- 余暇活動の支援。
(例) スポーツ観戦チケットの費用を助成など。
- プライベートな活動を表彰するためのワーク・ライフ・バランス表彰制度の確立。



▶ 病気の治療と仕事の両立支援

近年、少子高齢化によって労働力人口の減少と高齢化が進んでおり、今後、高年齢労働者の増加によって何らかの慢性疾患に罹患する従業員が増えることが見込まれます。

そのため、病気を持っていても、安心して意欲的に働くことができ、企業にとって貴重な人材を失わずにすむための環境づくりとして「病気の治療と仕事の両立支援」の必要性が高まっています。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. 関係者間の円滑な情報共有

- 両立支援コーディネーター基礎研修の受講。
- 両立支援コーディネーターの配置。



2. 入院や通院、療養のための時間等の確保

- 治療に専念できるよう特別休暇を付与。
- 勤務時間の調整。
- 従業員の私病入院等に対応した医療保険の加入。

3. 両立支援に関する制度・体制等の整備

- 治療と仕事の両立支援のための多様な休暇制度や勤務制度を設定。
- 健康相談ができる外部相談窓口の配置。
- 定期的な面談による勤務時間の調整。

4. 休職者への対応

- 時短勤務の検討や他部署への異動等の配慮。
- 休職者に対する十分な面談機会の確保。



▶ 女性の健康保持・増進

職場において働く女性が増加し、その活躍が一層期待される今、企業にとって貴重な働き手になっている女性従業員の健康支援は重要な課題となっています。

女性特有の健康課題により仕事の生産性が低下することや、離職を余儀なくされることは、女性従業員だけではなく、企業にとっても損失です。

女性の健康について、企業側が正しく理解し、女性従業員の働きやすさや活躍といった観点から、健康経営として女性の健康保持・増進に取り組むことが重要です。

●今回ご協力いただいた企業さまの事例

1. 女性特有の健康課題についての把握

- 女性疾患プロジェクトチームの立ち上げ。

(例) 女性特有の健康課題についての把握を目的に全職員向けにアンケートを実施。

2. 女性特有の健康課題に向けた施策

- 特別休暇の付与。(例) 有給の生理休暇など。
- 婦人科検診の会社負担の実施。
- 女性特有の悩みを相談できる女性専用ダイヤルの周知。

3. 女性自身の理解

- 外部講師による女性のための健康セミナーの実施。

4. 女性のライフイベントに焦点を当てた施策

- 妊娠中や出産後の通院に対する特別休暇の付与。
- 妊娠中の女性従業員に対する健診
時間の確保などの環境づくり。

5. その他

- 女性社員の増加に合わせて、女性専用のトイレ、化粧室を増設。



2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)
(プライバート500)

北王コンサルタント 株式会社

生き生きとした職場環境づくりの実践

当社は「会社にとって社員は最も大切な財産」という理念のもと、経営トップを主導者とし、組織として健康経営に取り組んでいます。

会社概要

所在 地	帯広市西 7 条北 1 丁目 11 番地
創立	1967 年
事業内容	インフラの調査・計画・設計
従業員数	122 名



社用自転車

▶ 特定保健指導の利用促進

健診担当者による調整

健診担当者が特定保健指導の日程や人数を調整し、日程表を作成。対象者が日程通りに受けられるよう該当部署の所属長に仕事の調整を依頼。

指導場所の確保

特定保健指導を社内で受けられるよう会議室を提供。

▶ 受診勧奨の実施

特別休暇（有給）の付与

二次検査に要した時間分の特別休暇（1回）を付与。

▶ メンタルヘルス対策

年次有給休暇取得計画表の作成

各所属長が年度初めに本人から希望を聞き、年間の年次有給休暇取得計画表を作成。

会社担当者より

下半期の初め（10月）に、上半期の取得状況を確認し、計画通りに取得できていない場合は下半期の取得計画を見直しています。

ノー残業デーの設定

毎月第3水曜日をノー残業デーとして設定し、定期退社を社内 LAN で周知。

コミュニケーション費の支給

会社として部署ごとの歓送迎会等の行事の際に、半期ごとに一人につき 5,000 円を上限として支給。

▶ 適切な働き方の実現

在宅勤務やフレックスタイム制の導入

- 在宅勤務は全社員が対象。原則週 2 日まで。
- フレックスタイム制は臨時職員を除く全社員が対象。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

特別休暇（有給）の付与

勤続年数に応じて休職期間を最大 1.5 年間とする病気休暇があり、治療に専念できるようにしている。

▶ 女性の健康保持・増進

ピンクリボン運動への参加

健康経営推進の一環として、帯広市の「Pink Ribbon in おびひろ」の協賛企業となり、社内 LAN で乳がんに関する情報の周知等を実施、女性社員に乳がん検診を推奨。

▶ その他

社用自転車の導入

- 健康経営推進の一環として、4 台の社用自転車を導入。
- 運動不足解消と自動車を使わないことによる温室効果ガスの削減に貢献している。

食生活全般に関する情報提供

野菜の効能を中心に、飲料、酒、鉄分等に関する情報をまとめた「野菜通信」を毎月作成し配信。

会社担当者より

管理栄養士や食生活アドバイザー等の資格を持っていいる社員が作成しているため、正確な情報提供が可能です。

2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)
(プライム500)

株式会社 花井組

わが社のモノ作りは健康づくりから！

これから建設業は人が最優先される時代となります。そのため人すなわち社員づくりを最優先し、下記3点を念頭に社員の健康を第一に考え、地域密着型企業としての責務を果たしていきます。

1. メタボリックシンドロームの排除
2. 禁煙率100%実行
3. 心も身体も柔軟維持

会社概要

所在地	札幌市西区西野8条5丁目7-18
創立	1976年
事業内容	特定建設業
従業員数	17名



ラジオ体操の様子

▶ 受診勧奨の実施

二次検査等の受診を最優先

社員が二次検査等に該当した場合、工事現場、業務の工程を調整するなど、二次検査等を最優先で受診できる体制づくりの実施。

▶ 喫煙対策

社内完全禁煙の実施

喫煙者に対する指導の実施

朝礼の最後に健康保険委員より喫煙者に対して喫煙のリスクを口頭で伝え、喫煙者が毎日禁煙に向けて努力していることを確認。

会社担当者より

各種取り組みの結果、スローガンの禁煙率100%実行に対して、現在の禁煙率は90%になっています。

▶ メンタルヘルス対策

ノー残業デーの設定

毎週水曜日をノー残業デーとして設定。

有給休暇の取得と周知

業務日程を調整することで有給休暇の取得を促進し、各社員の有給休暇の日程については、会社のグループLINEで周知、共有を図っている。

▶ その他

町内ボランティア清掃

家族同伴の町内ボランティア清掃を実施。

会社担当者より

自社の資材センター及び冬期雪堆積場業務でご協力頂いている町内会のボランティア活動の一環として、運動機会の増進も兼ねて、年2回、春と秋の日曜日に実施しています。

心と体の健康づくり

各種イベントによる家族を含めた心や体の健康づくりの実施。

- 家族同伴焼肉大会
- 家族同伴秋のバーベキュー
- 家族同伴スキーリース

会社担当者より

私たちの会社は83年の歴史があります。この歴史を重んじ、いかに社員が大切かを重要視して「一人は皆のために、皆は一人のために」をスローガンに、仕事だけの付き合いではなく、もう一步踏み込んで、家族ぐるみの精神で前進していくことを心がけています。



健康経営
優良法人
2022認定
(大規模法人)

社会福祉法人 刀圭会

職員が健康で元気に働ける環境の構築

予防・医療・介護を地域の皆様に提供する立場から、まず職員自身が健康を意識し、積極的に健康づくりに取り組んでいくことが必要と考え、健康活動を推進しています。

会社概要

所在地	帯広市西 16 条北 1 丁目 27-127
創立	1998 年
事業内容	老人福祉、介護
従業員数	200 名



ヨガ教室の様子

▶ 特定保健指導の利用促進

管理職自ら特定保健指導を利用

対象者に内容や必要性、効果を説明でき、説得力が高まることで利用を促進。

▶ メンタルヘルス対策

計画的な有給休暇の設定

施設は 24 時間、365 日運営しているが、職員の趣味やライフイベント（子ども・家族の行事等）、休暇希望を事前に聞き、なるべく希望する休みが取れるように勤務調整を行っている。

▶ 適切な働き方の実現

家庭のライフサイクル等に合わせた勤務時間の調整等の実施

- 育児休暇終了後の時短勤務調整。
- 子どもの部活動が活発な時期の土日勤務の制限や子育てが落ち着くまでの遅番・夜間勤務の制限。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

休職者への対応

休職者に対し、復帰前に本人と十分な面接機会を持ち、同じ部署でも業務内容の見直し、勤務時間の制限や時短勤務の検討、他部署への異動（試行的異動含む）等を行い、離職防止や治療への配慮を行っている。

会社担当者より

本人の意向を尊重した取り組みを行うことで、できる限り休職者が出ないような予防・支援を行い、休職と

なった場合でも本人との双方向の協議を通じて活躍の場を検討しながら退職に至らない体制づくりの確立を目指しています。

▶ 女性の健康保持・増進

女性疾患等プロジェクトチームの立ち上げ

女性特有の健康課題についての把握を目的に全職員向けにアンケートを実施。
(女性)

女性特有症状で困っていること、今後不安なことなど。
(男性)

女性職員と働いていく中で女性特有の症状への対応で困ったことなど。

会社担当者より

アンケートの結果、男性職員はもとより女性職員自身も知らないケースが多く、苦労していることがわかりました。そこで職員が困っていることや理解が低い健康問題を中心に「健康通信」として全職員向けに定期的に発信したところ、子宮がん検診・乳がん検診を受診するきっかけになったり、スポーツクラブに通い始める職員が出てきました。

▶ その他

介護による腰痛予防を兼ねたヨガ教室の実施

インストラクターの職員により月 2 回実施している。

2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

株式会社 至誠

笑顔で楽しく健康づくり

入居者の方とのふれあいを大切にしながら、笑健たいそうなどを通して、明るく楽しい健康づくりに取り組んでいます。

会社概要

所在 地	旭川市東旭川南2条6丁目1-2
創 立	2010 年
事業内容	訪問介護
従業員数	32名



笑健たいそうの様子

▶ 受診勧奨の実施

管理者による口頭での受診勧奨

管理職が対象者に対して口頭で受診するよう伝えている。書面でも伝えているが、口頭で伝えることで、会うたびに何度も伝えることができ、対象者は全員二次検査等を受けている。

▶ 喫煙対策

喫煙者に対する情報提供

- 禁煙の効果について文書を回覧し禁煙を推奨。
- 禁煙室には「禁煙の効果」に関する張り紙を行っている。

▶ メンタルヘルス対策

ノー残業デーの設定

毎週日曜日をノー残業デーとして設定し、定時退勤を徹底している。

相談窓口を設置（月・水・金 14時～16時）

看護師が職員のメンタルや体調の相談を受けている。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

定期的な面談による勤務時間の調整

会社担当者より

病気治療などで定期的な通院をしている職員には、管理職が面談（月に1回程度）を行い、通院、仕事のいずれにも支障が出ないよう、勤務時間とシフトを調整しています。

▶ その他

さまざまな体操を通した運動の促進

朝礼後のラジオ体操の実施、棒体操、笑健たいそうなどの実施。

●棒体操

30cm位の丸い棒を両手で握り、腕を上下させたり体を捻ったりする体操。

●笑健たいそう

「笑い」「認知予防ゲーム」「呼吸」「運動」を組み合わせた体操で、笑うことで免疫力を高めて軽い運動で血流を良くする。

階段利用の促進

階段利用促進ポスター、消費力口リーポスター等の掲示を行っている。

健康づくりに関する情報の発信

健康促進委員や看護師が、健康づくりに関する情報を、インターネットや健康に関する配布物を活用し、毎月テーマを変えて文書を回覧したり、ミーティングで研修したりしている。

会社担当者より

昨年度は「運動習慣の勧め」「便秘と痔・大腸がんについて」「肝機能が気になったら」「コレステロールについて」などをテーマに取り上げました。



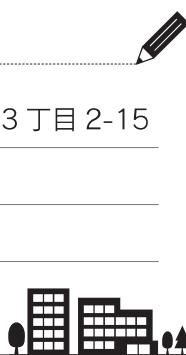
北海道日野自動車 株式会社

社員とその家族の幸せな人生を求める

社員が活き活きと働ける職場であることが何より大切な経営課題の一つと考え、本人だけでなくその家族も含めた健康維持・増進を目的に「社員が健康で働き、家族も共に誇りに思える企業」を目指しています。

会社概要

所在地	札幌市東区東苗穂 2 条 3 丁目 2-15
創立	1959 年
事業内容	商用車販売・整備
従業員数	360 名



▶ 特定保健指導の利用促進

管理職による受診の勧奨

管理職が対象者へ個人的に連絡し、必ず利用するよう徹底。

▶ メンタルヘルス対策

ノー残業デーの設定

毎月第一水曜をノー残業デーとして設定し定時退社を徹底。

健康管理システム（外部）の導入

保健師、看護師、心理士、理学療法士等の専門家に心と体の健康相談をチャットができるシステムを導入。

定期的な面談の実施

新入社員への定期面談（3か月～半年に一回）、一般社員へも年一回面談を実施。

復職プログラム制度の導入

会社担当者より

メンタルヘルス不調により休職した社員の円滑な職場復帰を図るため、復職プログラム制度により、就業時間の短縮、所属長と本人の面談や人事部門との連携を密にとり、復職時のフォローを実施しています。

▶ 適切な働き方の実現

仕事と家庭の両立に向けた「相談窓口」の設置

社内担当者を選任し、社員からの相談を受け、アドバイスを行う手段として、相談窓口を設置している。

配偶者出産休暇（特別休暇）の付与

▶ 女性の健康保持・増進

婦人科検診の会社負担の実施

乳がん、子宮がんの付加健診については全額会社負担で実施。

女性セミナーの開催（年1回）

会社担当者より

女性セミナーについては、乳がん、子宮がんの付加健診の受診率を伸ばすために、乳がん、子宮がんに関するセミナー等を実施しています。

▶ その他

社内健康チャレンジの実施（年1回）

社員自身が自らの健康課題に取り組む月間を設定。

会社担当者より

社内健康チャレンジは全社員対象で自らの健康意識を高めるため行っています。会社で設定した課題（無糖飲料に挑戦、禁煙コースなど）を選択し2か月チャレンジ、毎日実施できたかどうかを記録（自己申告）し、達成者には表彰を行っています。この取り組みによって、自身の健康に向き合う意識がついたとの声があがっています。



2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

トヨタ L & F 札幌 株式会社

社員の健康を通じて、より一層質の高いサービス提供を目指す

社員が心身ともに健康に働く環境づくりを行うことで、作業の安心・安全を確保し、生産性の向上を目指しています。

会社概要

所在 地	札幌市豊平区月寒中央通 7 丁目 7-17
創 立	1968 年
事業内容	物流システム・フォークリフト・産業車両の販売・メンテナンス
従業員数	167 名



▶ 受診勧奨の実施

対象者には書面で受診を勧奨

労働時間として認定

二次検査等の受診を労働時間として扱い、勤務時間で受診できるよう配慮。

▶ メンタルヘルス対策

ストレスチェックの実施

50 人未満の事業場ではあるが、メンタルヘルス不調の未然防止の観点からストレスチェックを実施、社員自身のストレスの気付きを促進。

▶ 適切な働き方の実現

計画的な年次有給休暇取得の実施

有給休暇取得の調整

各部署、各営業所にて月 1 回のミーティング時に当月、翌月以降の有給休暇の取得について調整している。

会社担当者より

有給休暇の取得が少ない社員には、管理職からのはたらきかけはもちろんのこと、労働組合と「年次有給休暇計画付与委員会」をつくり、労働組合からもはたらきかけを行っています。



▶ 女性の健康保持・増進

婦人科検診の費用補助と勧奨の実施

社員健康診断実施の際、乳がん検診・子宮がん検診の費用補助対象者に対して、健診申込担当者より受診勧奨を実施。

妊娠中や出産後の通院への配慮

母子保健法による保健指導・健康診査の通院を有給の特別休暇として設定。

▶ 感染症対策

BCP（事業継続計画）に COVID-19 を追加

従来の感染症対策の想定を超えるコロナ禍において、事業を継続するための対応策を検討し、既存の BCP を見直す必要性が出てきたため、COVID-19 を追加。

▶ その他

サークル活動に対する金銭面での補助を実施

社員の結びつき強化や健康づくりのサポートを目的とした「社員のサークル活動」に金銭面の補助を実施。

会社担当者より

社員からは「サークル活動を通して他の拠点の情報が入手しやすくなり、仕事がスムーズに進めやすくなったり」「異動の際、異動先にサークルメンバーがいると、職場に馴染むまでが楽になった」などの声があり、サークルでのコミュニケーションが、職場でのコミュニケーション活性化につながり、働きやすさにつながっています。

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

株式会社 北海道クラウン

激変する社会構造に柔軟に対応するため企業体質を強化

コミュニケーションを大切に考えた「人の顔が見えるオープン型ワークプレイス」を実現したオフィスで、社員が豊かな楽しい生活を創り出せるよう積極的な営業活動を推進しています。

会社概要

所在地	札幌市白石区菊水5条3丁目3-6
創立	1921年
事業内容	文具・事務用品総合卸
従業員数	65名



オープン型ワークプレイスの目玉でもあるエスカレーター

▶ 受診勧奨の実施

会社による費用負担

二次検査等の費用は100%会社で負担。

管理部による勧奨

受診状況を管理部で確認、口頭、メールにて勧奨を実施。

▶ メンタルヘルス対策

外部機関と連携した相談窓口の設置

社外の提携病院に窓口を設置し、社員が会社を通さず、直接電話相談またはカウンセラーとの面談を受けられる体制を構築。(相談時間は平日9時から17時)

会社担当者より

相談窓口ではメンタルヘルス、ハラスマント全般のほか、仕事や人間関係の悩みなど個人的な相談にも対応しています。また、これまでの相談内容をヒントに、女性社員の配置転換、営業社員のサポート部署の立ち上げ、残業時間の偏りの是正といった各種施策を実施しました。

ノー残業デーの設定

隔週水曜日（第2、4）をノー残業デーとして設定。

会社担当者より

ノー残業デーの導入から数年経過し、将来的には「毎週」を目指していますが、まだまだ「ノー残業デー」に対する社員の意識は低いため、まずは現行の「隔週」の定着を目指しています。そのため社内掲示板等で

の注意喚起、年代・職別でのワーキンググループを作り、業務改善や現状の問題などを話し合い、匿名の意見書をまとめ経営陣に提出するなど環境改善を図っています。

年5日の計画有給休暇の設定

下記①～③の流れで年5日の有給休暇を計画的に取得。

- ①毎年3月に各部署において部署内のフォローリストの確立を目的に話し合い、各社員が「計画有給予定申請書」を作成、上長に提出。
- ②上長が各社員の「計画有給予定申請書」をもとに「年次有給休暇取得予定計画表」を作成し管理部に提出。
- ③管理部は全社員分の計画表を作成し、社長の承認を受け、勤怠システムに反映させる。

▶ 女性の健康保持・増進

婦人科検診の実施

女性特有の病気を早期発見・早期治療を目的に乳がん・子宮がんの付加健診を全額会社負担で実施。



整水器の導入

健康への意識が高い女性の間で注目を集めている浄化した水をさらに電気分解した電解水素水が飲める整水器を導入、飲用を勧めている。

2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

恵庭建設 株式会社

健康への取り組み

当社は社員がいきいきと健康で安心して働くことができる職場づくりを目指しています。

会社概要

所在地	恵庭市泉町 26 番地
創立	1956 年
事業内容	総合建設業
従業員数	41 名



ストレッチの様子

▶ 特定保健指導の利用促進

各部門長による勧奨の実施

各部門長と健康づくり担当者が連携し、部門長から対象者に特定保健指導について説明、利用を促している。

利用しやすい環境の整備

健康づくり担当者が対象者の業務に合わせて、日程や場所の提供などを調整、利用しやすい環境をつくっている。

会社担当者より

対象者の中には健診の結果が気になっていたので良い機会になったという声もあります。Zoomによる特定保健指導は対象者にとって気軽に利用しやすくなりました。

▶ 受診勧奨の実施

二次検査等の受診につながる健診体制の確立

- ①一般健康診断より多くの検査を受けられるよう人間ドックや生活習慣病予防健診にオプション検査も付けて健診の充実化を図った。
- ②オプション検査は医療機関によって異なるため、各自が医療機関を選択し予約するようにした。

会社担当者より

上記①、②のかたちで健診を受けるようになって、健診結果から速やかに二次検査等を受ける社員が多くなっており、健康に対する意識も高まってきたと感じています。この健康診断を7年実施してきましたが、今後、健診内容をより充実させるよう検討しています。

▶ メンタルヘルス対策

年次有給休暇のインセンティブ付与制度の導入

休暇取得促進策として、有給休暇を一定の日数取得した社員に旅行券を支給するインセンティブ制度を導入している。昨年度の有給休暇取得率は77.1%。

▶ 適切な働き方の実現

仕事と家庭の両立支援を図る休暇制度の整備

- 子の行事参加休暇：小学校・幼稚園・保育園等の行事に年3日取得可。
- 子の看護休暇：法定以上の小学校6年生まで対象。

会社担当者より

建設業は、現場に入ると休みが取りづらいため、休暇を取得しやすい環境づくりが必要と考え、子の行事に合わせて休める制度を設けました。社員からは「子どもの重要な場面に参加できてありがたい」との声もあがっています。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

「治療と仕事の両立支援規程」の制定

「両立支援コーディネーター」の配置

支援体制を整備し周知していることで、一層、治療しながら勤務しやすくなり、病気になつても退職することなく働けるという安心感が会社全体に浸透している。

▶ その他

会社担当者より

勤務中の座りすぎが身体に悪影響を与えることから、事務職員を対象に、スポーツトレーナー経験のある社員が中心となり、仕事の合間にストレッチをしたり、こまめに立つ・動くなど座りすぎ予防に取り組んでいます。

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

松浦建設 株式会社

「身体」「心」「社会的」の3つの健康を意識

当社では健康経営導入時より「身体」「心」だけではなく「社会的健康」の改善にも取り組んでいます。健康経営アドバイザーによる職員研修も取り入れ、社内における自身の役割確認、部下・同僚との関わり方を学び「他人や社会と建設的で良い関係を築くことができる」環境を提供しています。

会社概要

所 在 地	岩見沢市大和1条4丁目25-1
創 立	1902年
事業内容	建設業
従業員数	20名



健康経営セミナーの様子

▶ 受診勧奨の実施

労働時間として認定

二次検査等の受診を労働時間として扱い、勤務時間で受診できるよう配慮。

安全衛生推進者による勧奨

毎月実施している安全衛生集会における連絡事項として取り上げ、安全衛生推進者より対象者に受診を勧奨。

▶ メンタルヘルス対策

心（お金）の相談担当員（FP）の設置

- 健康経営アドバイザー（FP資格保有者）と年間契約を結び、従業員に面談機会を提供。
- 「仕事のこと」「人間関係のこと」「お金のこと」など「心」に関する相談対応を行っている。

会社担当者より

将来（老後）のお金の不安に関する相談が多く、従業員からは「明確なライフプランと加入していた保険の見直しによって老後の見通しがつき安心した」といった声もあり、心（お金）の不安を取り除くことで、従業員の心の健康にもつながっていると思います。

▶ その他

「健康経営アドバイザー」の活用

- 健康経営セミナーの実施。
(例) 健康経営実施目的の定期確認、身体の健康を充実させるための情報提供、心（お金）の健康を充実させるための金融知識提供など。
- 職員研修の実施。
(例) 役職者研修、新入社員研修など。
- 従業員定期面談の実施。
- 各種顕彰の申請サポート。

給与明細袋に健康経営コラムを封入

従業員やその家族が、健康情報に触れる機会を増やすため、隔月に「高血圧の予防」「減塩レシピ」といった日常生活で参考になる内容物を封入している。

会社担当者より

健康経営を始めるにあたり商工会議所に相談した結果、現在の健康経営アドバイザー（FP資格保有者）の方をご紹介いただきました。健康経営の年間スケジュールの策定や、弊社のPDCAサイクルの検証などについて、担当者と一緒に進めていただいており、今後も、適切なアドバイスや有益な情報をいただきながら、健康経営に取り組んでいきます。



2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

大鎌電気 株式会社

健康経営は会社のビジョンを達成するための手段

当初は健康経営を会社経営の目的として導入しようとしたが、目的に設定すべきは経営理念やビジョンであることに気づかせてもらいました。今は理念やビジョンを達成するための目標や手段として健康経営を会社にインストールしています。

会社概要

所在 地	函館市美原 3 丁目 36-5
創 立	1945 年
事業内容	電気工事業
従業員数	25 名



健康経営ゲームの様子

▶ メンタルヘルス対策

年次有給休暇管理簿の作成

総務部で年次有給休暇管理簿を作成し管理。

会社担当者より

年次有給休暇の有効期限 3 か月前になんでも消化できないような社員がいた場合は、本人と有給休暇の取得状況について情報共有するようにしています。

▶ 適切な働き方の実現

多様な人材の活躍（女性）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し労働局に届出、実践しており、現在、管理職に就任している女性がいる。

多様な人材の活躍（若者）

新卒者には 2 か月間の Off-JT 期間を設け、ビジネスマナー等の外部講習を受講。2 年目以降も提携会社のフォローアップ研修に年 1 回以上参加。

会社担当者より

若者の雇用環境の改善については、技術研修ルームを会社内に設置し「見て覚える」という風習を打破するべく、先輩社員から若手社員に技術指導を定期的に実施したり、「ビッグブラザー制度」と称し、必ず先輩社員と若手社員が 2 人 1 組で業務にあたるようにしたりと、技術の継承や悩みを聞く機会を作るようっています。

職場環境の改善

●休暇取得・労働時間短縮に向けて「ノー残業デー」「リフレッシュ休暇」を導入し、社員が仕事

とプライベートを両立することができ、働きやすい環境づくりを実施。

●フリーアドレスの導入、男女更衣室の設置、トイレの修繕工事の実施。

非正規雇用対策

直近事業年度において非正規雇用から正規雇用への転換を実施。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

終身保険・介護保険・がん保険等の加入

会社担当者より

各種保険によって生活も保障されるため、安心して治療に専念できます。しっかり治療した後、職場生活のリズムが取り戻せるまで、体調に見合った働き方にについてよく話し合い、みんなで協力して職場環境を整えています。

▶ その他

健康経営ゲーム・健康チェックカードの実施

会社運営の疑似的な体験、運動不足解消、自らの健康習慣の見直しを兼ねたワークの実施。

会社担当者より

健康経営ゲームは、会社運営を疑似的に体験しながら、個人の健康状態が会社の業績に与える影響を実感でき、健康チェックカードは自らの体を動かして心身の健康状態を数値化し、参加者同士で健康状態を客観視するシミュレーションゲームです。このワークを通じて、健康と業績が連動するという健康経営の本質を学ぶことができます。

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

東海建設 株式会社

従業員が心身ともに元気に働く事業所を目指す

社長が推奨する「従業員が HAPPY な気持ちになり、周りに HAPPY をお裾分けする」を念頭に置いて、従業員が心身ともに元気に働く職場の環境づくりに取り組んでいます。

会社概要

所在 地	室蘭市高砂町 4 丁目 14-16
創 立	1963 年
事業 内容	建設業
従業員 数	38 名



皆様おつかれさまでした

35歳以下の職員の会(夏祭り)
の様子

東海建設2.0 夏祭り

▶ 特定保健指導の利用促進

Zoom を活用した特定保健指導の実施

日程を協会けんぽの保健師の方と調整し、本社以外の現場事務所でも対応できるように、Zoom による特定保健指導を利用。

▶ 受診勧奨の実施

各部長が状況確認・受診報告を勧奨

二次検査等の対象者には地方産業保健センターの産業医面接を実施。

▶ 適切な働き方の実現

付加健診の実施

40歳以上の従業員の健康診断については、一般健診に加えて、さらに検査項目を増やすために付加健診を会社負担で実施。

管理職による年次有給休暇の取得促進の勧奨

現場終了時など仕事のメドがたったときや祝祭日に合わせた長期休暇取得などを管理職から声かけしている。

変形労働時間制の採用

業務繁閑に応じた休日や所定労働時間の設定。

▶ メンタルヘルス対策

ストレスチェックの実施

50人未満の事業場ではあるが、メンタルヘルス不調の未然防止の観点からストレスチェックを実施。「高ストレス者」と判定された者に対しては医師による面接指導を勧奨。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

従業員の3大疾病保険の加入

従業員の万が一に備え、治療と生活のサポートを目的として加入。

両立支援コーディネーター基礎研修の受講

働く意欲・能力のある従業員が適切な治療を受けながら、生き生きと働き続けられる会社を目指す取り組みの1つとして受講。

▶ 女性の健康保持・増進

女性専用ダイヤルの周知

女性特有の悩み、相談に女性看護師又は医師が対応する女性専用ダイヤルの周知。

▶ その他

35歳以下の職員の会

職員間のコミュニケーション促進を目的として設置。夏祭りや餅つき、豆まきといったイベントの企画・開催。

会社担当者より

職員からは各部署間での若者同士の交流ができ、意見交換や世間話などができる楽しいといった声があがっています。また近年はコロナ禍で自粛していますが、夏祭りなどでは、職員の家族との交流もでき、職員がお互いの背景を理解することで、家族の都合による休みなどの際に快くカバーし合うなど、働きやすい職場環境にながっていると思います。

2. 好事例事業所

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

三和工業 株式会社

女性が働きやすい環境を整備

当社では女性の採用にも力を入れており、女性技術者を増やし、建設業界の人材不足の解消や、女性の活躍できる雇用環境の整備に力を入れています。

会社概要

所在 地	北見市西富町1丁目8-1
創 立	1965年
事業内容	建設業・管工事業
従業員数	39名



▶ 受診勧奨の実施

個別の結果に基づいた勧奨

健診結果で「再検査」「精密検査」「要治療」となった社員には、個々の検査内容を記入したオリジナルの資料【例 . 大腸（精密検査）】を渡し受診を勧奨している。

会社担当者より

健診結果を分かりやすく伝えるためにオリジナルの資料を作成しています。受診結果の記入欄も設けているため、あわせて受診結果の報告も受けることができます。

▶ 喫煙対策

社内完全禁煙の実施

受動喫煙予防の取り組みとして社内完全禁煙の実施。

定期的な健康被害の掲示

タバコ煙を主とする有害物質を長期に渡り吸入することで生じる肺が炎症を起こす病気（COPD）をメインに掲示。

▶ メンタルヘルス対策

年次有給休暇の計画的付与制度の実施

年次有給休暇の取得率向上を目的に、年次有給休暇が10日以上ある社員に対して、5日を除く日数については、総務が休暇日を指定する一括計画を立てている。

会社担当者より

各社員の都合が悪い場合は変更するようにしており、社員がためらいを感じずに有給休暇を取得できる体制をつくっています。

管理職による有給休暇取得の声かけ

現場単位の仕事になるため、一つの現場が終了した際に、まとめて有給休暇を取るように、総務から現場長へ連絡し、現場長から現場社員に声かけをしている。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

通院・雇用形態等の配慮

社員から病気の報告があった場合、通院・雇用形態に関する事項を、本人と相談し対応しており、その経過についても対応記録表で整理、保管している。

会社担当者より

今後は治療と仕事を両立できる環境づくりに、より一層取り組むため、本人、病院、企業間の調整を行う「両立支援コーディネーター」の講習を受講する予定です。

▶ 女性の健康保持・増進

女性専用施設の増設

女性社員の増加に合わせて、女性専用のトイレ、化粧室を増設。

婦人科検診の実施

女性特有の病気を早期発見・早期治療を目的に乳がん・子宮がんの付加健診を全額会社負担で実施。

▶ その他

一般健診から生活習慣病予防健診への切り替え

従来は会社の慣例で健康診断実施計画を立て、直接、医療機関に申し込みをしていましたが、がん検診も含まれている協会けんぽの生活習慣病予防健診に切り替え、生活習慣改善の推進を図っている。

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

株式会社 北雄産業

社員一人ひとりを応援

当社では、仕事もプライベートも社員一人ひとりに充実した人生を送ってもらいたいと考えており、プライベートでも様々な分野で挑戦し「輝いている」社員を表彰するためワークライフバランス表彰制度を確立、実施しています。

会社概要

所在 地	札幌市豊平区豊平4条9丁目2-18
創 立	1969年
事業内容	建設工事に於ける基礎杭の製造・販売
従業員数	50名



少年野球の審判を行う社員



▶ 特定保健指導の利用促進

就業時間中に会社で実施

部署ごとに各拠点部門長が「健康づくり担当者」となり、対象者に必要性を説明し、就業時間中に利用できるよう業務を調整している。

会社担当者より

特定保健指導の利用により、食事の管理や運動を開始し、メタボ状態を改善した社員もいます。

▶ 受診勧奨の実施

二次検査等の受診につながる仕組みの構築

- 二次検査等の費用（上限10万円）を会社で負担。
- 二次検査診断書の提出を義務化。

二次検査等の受診につながる環境づくり

- 社内通知を利用した重病化リスクの周知。
- 健康づくり担当者による業務の調整や継続した受診勧奨。

会社担当者より

上記の取り組みにより二次検査の受診率（2020年度）が前年度の70%から94%に向上しました。

▶ 喫煙対策

禁煙に取り組む仕組みの構築

- 社員の禁煙宣言を募集、禁煙宣言書を作成。
- 毎月発行の社内報に宣言社員を掲載し禁煙を応援。

▶ 適切な働き方の実現

リフレッシュを目的とした余暇活動の支援

- スポーツ観戦チケットや博物館等展示施設の観覧チケットの費用を助成。

年次有給休暇の取得促進

● 時間単位の年次有給休暇、バースデー休暇、指定有給休暇等の付与。

会社担当者より

ワークライフバランス表彰制度において、昨年は休日などに地元消防団で活動する社員や、少年野球の審判を行う社員が対象となりました。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

両立支援コーディネーターの配置

健康相談ができる外部相談窓口の配置と周知
社員の私病入院に対応した保険の加入

▶ 女性の健康保持・増進

特別休暇の付与

有給の生理休暇（特別休暇）の付与。

妊娠中の社員に対する環境づくり

業務上の配慮に関する項目（健診時間・休憩時間の確保、通勤緩和等）の就業規則への追加、周知、実行。

婦人科検診の費用補助

婦人科検診に係る自己負担分の半額を補助。

会社担当者より

社員のコロナ禍での妊娠をきっかけとして、従来の制度をより使いやすくし、周知を行ったうえで、本人の不安を解消させるため通勤緩和等のこまめな対応も行いました。

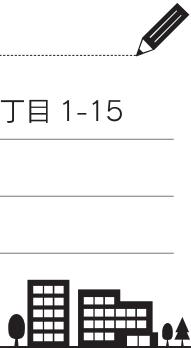
株式会社 トーキー・テクノス

全社員のワークライフバランスの実現に取り組む

当社では代表者が社員や社員の家族の健康について常日頃から気にかけて声かけをしてくれています。20名程度の小さな会社のため、風通しがよい職場環境が社員の健康管理についても良い方向に進んでおり、これからも柔軟に社内体制を整えていきたいと思っています。

会社概要

所在 地	札幌市東区本町1条1丁目1-15
創 立	1994年
事業内容	電気通信工事業
従業員数	22名



▶ 受診勧奨の実施

速やかな受診勧奨と結果の共有

各自の健診結果が会社あてに届くため、速やかに総務で二次検査等が必要な社員に対して、個別に再検査や精密検査の受診を勧奨。受診結果についても随時報告を受けて社内で共有している。

会社担当者より

風通しのよい職場環境がプラスして再検査結果についても検査の翌日に話してくれることが多いです。

▶ メンタルヘルス対策

連休につながる休み方の工夫

①夜間作業が発生する場合の連休の確保

例えば夜間作業が木曜日の場合、金曜日は夜間明けで休みとなるため、土曜日も休みにして連休を確保。

②ハッピーマンデー制度の活用

ハッピーマンデーの対象となる祝日がある月は、その直前の土曜日を休みにできるよう調整。

③長期休暇取得の推奨

普段有給休暇を取っていない社員に対して、年末年始やお盆・GWに合わせた長期休暇の取得を推奨。

半日単位の有給休暇の付与

1日休むよりも負担や抵抗なく休めるため、有給休暇取得率の向上につながっている。

メンタルケアの資格を持った社員の配置

会社担当者より

総務担当者が、JADP認定メンタル心理カウンセラー、上級心理カウンセラー等の民間資格を保有しており、社員の欠勤や遅刻、早退の増加などを確認し、できる限り総務で社員全員と毎日少しでも会話するよう心掛けています。また3年に満たない新入社員等については、他の社員よりも多く声かけを行い、ケアを心がけています。

▶ 適切な働き方の実現

社員の計画的な年次有給休暇の取得

社内で共有している工程表に本人の休暇希望を入力することで情報を共有。

会社担当者より

各社員の休暇希望を共有し、見える化することで、週1回の社内ミーティングにおいて、仕事の割当を調整でき、各社員の休みを念頭に置いた仕事を進めることができます。

▶ 病気の治療と仕事の両立支援

長期間の休職に対する対応

各社員の状況に応じて臨機応変に対応。

会社担当者より

定期通院の必要があり、有給休暇が足りなくなる社員については、本人と相談のうえ、業務に支障のない範囲で個別に休暇対応をしています。

健康経営
優良法人
2022認定
(中小規模法人)

株式会社 日江金属

従業員の健康を重要な経営視点で捉える

当社では、従業員の健康増進に取り組み、生産性・収益性の向上を図ることにより、お客様へのサービス向上につながることを目的として健康経営に取り組んでいます。

会社概要

所在地	江別市工栄町 3-5
創立	1974 年
事業内容	製造業
従業員数	64 名



有給休暇の取得計画表の作成

- 各部署の所属長による個人の希望に基づいた「有給休暇の取得計画表」を 12 月に作成。
- 閑散期の 1 月～3 月の間で大半の社員が計画通り取得。

適切な働き方の実現

有給休暇取得推奨日の設定

- 年末年始の前後に「有給休暇取得推奨日」を設け有給休暇の取得を推奨。
- 大半の社員は年末年始休暇と連続してプラス 2 日有給休暇を取得。

女性の健康保持・増進

外部講師による女性のための健康セミナーの実施

女性に関するヘルスリテラシー向上の重要性を受け、女性特有の健康課題に関する知識を得るために年 1 回実施。

その他

ヨガ講座の実施

外部講師を招いた自由参加による「ヨガ講座」を月 1 回、就業時間後に開催。

会社担当者より

会社の多目的スペースを利用して実施しており、参
加した社員からは「会社でヨガができるのはありがたい」との声があがっています。コロナ禍でコミュニケーションがなかなか取れないこともあります。色々な部署の社員が参加するため、コミュニケーション促進の機会に繋がっています。

喫煙対策

禁煙チャレンジ支援事業を実施

「卒煙」にチャレンジすることを宣言し、第三者による卒煙証明の添付がある社員に対して、卒煙に要した費用の一部を 1 人につき 1 回まで補助。

〈補助金〉 禁煙外来コース 15,000 円
禁煙補助剤コース 10,000 円

会社担当者より

望まない受動喫煙防止の観点から、社員自身の健康保持・増進も兼ねて、禁煙にチャレンジする機会を確保し会社としてサポートするために実施しています。

メンタルヘルス対策

相談窓口の設置

メンタルヘルスに関する社内相談窓口の設置及び周知。

株式会社 笠松自動車整備工場

会社のためになる休日を設ける

少人数だからこそできる配慮を意識し、会社のためになる休日を設け、各々が休日を楽しむことで、仕事への意欲が高まり、効率の良い仕事ができるよう、心身の回復をはかっています。

会社概要

所在地	深川市 4 条 2 番 4 号
創立	1952 年
事業内容	自動車整備業
従業員数	10 名



▶ 特定保健指導の利用促進

対象者に対する意識づけの実施

毎日の朝礼時に、社長・工場長から当日のスケジュールや伝達事項を必ず従業員に伝える時間帯があるため、そこで協会けんぽから届く各種資料を活用し、特定保健指導の利用について伝えている。

▶ 受診勧奨の実施

従業員間でのシフトの調整

従業員同士で打ち合せし、シフト調整したうえで、有給休暇を使用して再検査等を受けている。

会社担当者より

有給休暇は半日単位で取得が可能なため、再検査等も含めて通院で利用する従業員は多いです。

- 年末年始等の祝日に休みをプラスして長期で休める期間を確保。

社長や労務管理者による面談の実施 (年1～2回)

① 1年間の給与に関するベースアップ、②会社で困っていることの相談、③会社に対する意見の3点については必ず話し合っている。

会社担当者より

家族の在り方や暮らしの背景は様々であり、働く環境や条件にも変化があるため、会社として、できる限り従業員の希望に合う労働条件で頑張ってほしいとの方針のもとで実施しています。この面談によって精神的及び身体的に不調をきたしている従業員を見つけることができ、早期に対応を図ることができます。

▶ 適切な働き方の実現

ワークライフバランスを考慮した特例措置の実施

家庭や従業員自身の事情(親の介護や自身の病気等)により通常の勤務が難しい場合、個々に面談を行い、特例の措置を実施。



- 時短勤務。

- 毎週決まった曜日を休日にする。

- 特定の月に有給休暇を含めて長い休日を確保(兼業で農業をしている従業員に対して農繁期に休日を確保)。

▶ メンタルヘルス対策

定休日以外の休みの設定 (年間で4～5日程度)

●比較的閑散な時期や祝日がない月などに連休になるよう設定。

健康経営優良法人認定制度 (経済産業省) のご案内



健康経営優良法人
Health and productivity

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

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り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、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。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、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」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目的としています。

- ・北海道内における健康経営優良法人 2022 (中小規模法人部門) の認定法人は 419 社であり、このうち **365 社が協会けんぽ北海道支部の加入事業所です。**
- ・**健康経営優良法人の申請にあたっては、加入する保険者が実施している健康宣言等への参加が必須となります。**

健康経営優良法人の認定申請につきまして、ご検討いただきますようお願いいたします。

健康経営優良法人認定制度の詳細や本事例集で紹介した以外の認定事業所については、経済産業省のホームページでご確認ください。

健康経営優良法人

検索

発行元



全国健康保険協会 北海道支部
協会けんぽ

☎011-726-0352(代表)

〒060-8524

札幌市北区北7条西4丁目3-1 新北海道ビル4階

----- 支部移転のお知らせ -----

〒001-8511

札幌市北区北10条西3丁目23-1 THE PEAK SAPPORO3階

