健康経営® 取組事例集

「もしも」と「いつも」に安心を。
協会けんぽ 全国健康保険協会 東京支部

はじめに

全国健康保険協会東京支部にご加入の皆様には、日ごろから健康保険事業に多大なるご支援・ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

近年、従業員の高齢化や労働力の減少に伴う人材確保の必要性などといった社会的な課題を背景に、従業員等の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践する「健康経営®（※）」は注目を集めています。

当支部では、2015 年の健康優良企業認定制度発足から、加入企業の健康経営取組サポートを行っています。近年では、健康経営セミナーの開催、健康づくりに関するサポート資材をまとめた「健康づくりサポートページ」の公開や健康づくりの基礎から取り組むことのできる「健康経営実践企業認定制度」の運用開始などを通して、健康経営に関する情報提供や取組を始めやすい環境づくりを進めています。

本誌は、当支部による健康経営取組サポートの一環として、様々な企業の取組事例をご紹介するものです。健康経営を実践している様々な企業の皆様にご協力いただき、健康経営の取組を始めたきっかけ、取組内容や今後の展望などを掲載しております。また、取組事例のほかに、健康経営の概要、認定制度のご紹介や協会けんぽ・関係団体によるサポートなどについても掲載しております。

各企業の取組内容や工夫などをご覧いただくことで、自社における健康経営の推進に向けたヒントや気づきを得ていただき、具体的な取組の一助となれば幸いです。

本誌の制作にあたり、ご多忙にもかかわらず、快く取材や執筆にご協力いただきました皆様に厚く御礼申し上げますとともに、本誌が皆様と健康経営との架け橋となりますことを祈念申し上げます。

全国健康保険協会 東京支部 保健部 部長　町田 恵子

※「健康経営®」は NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

目 次

特別対談 01

働く人と企業の活力ある社会を目指して

東京労働局　局長　増田 嗣郎
全国健康保険協会東京支部　支部長　柴田 潤一郎

健康経営取組事例（五十音順）

株式会社 浅野製版所 03
- 業　　態：印刷・同関連業
- 従業員数：35 名

青梅商工会議所 05
- 業　　態：政治・経済・文化団体
- 職 員 数：126 名

株式会社 大橋製作所 07
- 業　　態：機械器具製造業
- 従業員数：90 名

株式会社 オクタウェル 09
- 業　　態：対個人サービス業
- 従業員数：45 名

株式会社 弘久社 11
- 業　　態：印刷・同関連業
- 従業員数：29 名

三和建装 株式会社 13
- 業　　態：職別工事業
- 従業員数：102 名

JR 東日本スポーツ 株式会社 15
- 業　　態：娯楽業
- 従業員数：1,329 名

島村運輸倉庫 株式会社 17
- 業　　態：道路貨物運送業
- 従業員数：38 名

昭和化学工業 株式会社 19
- 業　　態：化学工業・同類似業
- 従業員数：162 名

株式会社 ソーラーパートナーズ 21
- 業　　態：その他のサービス業
- 従業員数：51 名

株式会社 NISHI SATO 23
- 業　　態：飲食料品以外の小売業
- 従業員数：41 名

プライマリー・アシスト 株式会社 25
- 業　　態：職業紹介・労働者派遣業
- 従業員数：178 名

森平舞台機構 株式会社 27
- 業　　態：設備工事業
- 従業員数：116 名

株式会社 リーズ 29
- 業　　態：金融・保険業
- 従業員数：13 名

株式会社 渡辺オイスター研究所 31
- 業　　態：製造業
- 従業員数：74 名

健康経営に活用できるサポート

自社の健康経営の現在地を知ってみよう 33

健康経営とは
- ・「健康経営」ってなんだろう？ 34

「自社の健康課題」の把握
- ・事業所カルテの活用 35
- ・PICK UP▷考えていますか？受動喫煙対策 36

健康づくりのサポート
- ・協会けんぽ東京支部による健康づくりサポート 37
- ・関係団体によるサポート 37
- ・COLUMN▷産業衛生の視点から見た健康経営 38

目標設定や進捗管理
- ・健康づくりの PDCA サイクルを実践してみよう 39
- ・COLUMN▷効果を実感できる健康経営を目指すには 40

健康経営に関する認定制度
- ・健康経営実践企業認定制度 41
- ・健康優良企業認定制度 43

※ 2026 年 3 月時点の情報です。

特別対談

SPECIAL TALK

働く人と企業の活力ある社会を目指して

全国健康保険協会東京支部　支部長
柴田潤一郎

東京労働局　局長
増田嗣郎

健康経営サポートの背景と現状

柴田：本日は、産業保健と健康保険の連携の重要性を中心にお話ししたいと思います。

まず背景ですが、第二次安倍政権の時代に「日本再興戦略」の中で健康寿命の延伸が打ち出され、厚生労働省がデータヘルス計画、経済産業省が健康経営という形で推進されてきました。協会けんぽ東京支部(以下、協会けんぽ)としては、データヘルス計画を「データに基づいた健康の保持・増進」として推進しつつ、被用者保険として、企業を通じた健康の保持・増進を進めるために健康経営のサポートにも力を入れています。

また、健診データ等を活用して必要な方へ受診勧奨などの支援につなげるなど、重症化予防の観点からも取組を進めています。健康経営は、従業員の健康を経営の基盤として位置づけ、健康に投資することで、企業と従業員がともに成長し、生産性や業績の向上にもつながる取組だと捉えています。協会けんぽとしても、健康経営を実践する企業をしっかり支援していきたいと考えています。実際にサポートを行っていく中で、取組の内容が労働安全衛生法に関わるものと重なる部分が非常に多い、ということが見えてきました。

増田：そうですね。

柴田：増田局長は制度面でも長く関わってこられたとうかがいました。印象に残っている出来事はありますか。

増田：約30年前の平成8年（1996年）頃に労働安全衛生行政の現場におり、労働安全衛生法の改正に関わった経験があります。当時も、脳・心臓疾患等につながる有所見者の増加や、仕事や職場でのストレスの問題が課題になっていました。健康診断を行ったら、必要に応じて医師等の意見を踏まえつつ、事後措置を適切に行うことが重要です。そのうえで、事後措置の内容を整理した「健康診断結果措置指針」を定め、公表することにしました。あわせて、産業医を含む産業保健体制の整備・充実も進め、職場の健康確保の仕組みを整えてきました。

柴田：制度としての「健康の守り方」が積み上がってきたということですね。

増田：はい。健康の保持・増進という観点では、労働安全衛生法第69条（昭和63年（1988年）改正）に基づく取組があり、当時はトータル・ヘルス・プロモーション・プラン（THP）指針等を通じて、運動・栄養なども含めた取組が進められてきました。現在のデータヘルス計画やコラボヘルスとも、方向性としてつながる部分があると感じています。

柴田：ありがとうございます。THPの流れも含めて、いまのデータヘルス計画やコラボヘルスにつながっているということですね。

増田：東京労働局としても、労働安全衛生法令に基づき職場の健康確保対策を進めてきました。

メンタルヘルス不調が注目されるようになったことに加え、健康診断結果で有所見者となる方が多い状況が続くなど、課題は深刻化していると感じています。こうした課題の解決には、関係者が連携して取組を浸透させていくことが重要だと考えています。

柴田：企業の抱える課題の上位には「メンタルヘルス」が挙げられます。東京労働局としての取組を具体的にお話しいただけますか。

増田：ストレスチェック制度は、一定規模以上の事業場で実施し、結果通知や面接指導、職場環境の改善につなげる仕組みです。

一方で、小規模事業場では、実施から実施後の対応まで自社だけで進めるのが難しい面があります。自社で完結させようとせず、支援策や外部資源も活用して進めることが重要です。こうした事業場への対応を含め、制度のあり方について検討の動きもあります。

経営サポートの課題

柴田：協会けんぽの加入企業は小規模事業所が多く、進め方や相談先が分からないといった声も少なくありません。協会けんぽとしては、関係機関とも連携しながら、企業ニーズに応えられるよう努めています。

その中で、東京労働局とは令和6年（2024年）6月28日に「働く世代の健康づくり推進に向けた連携に関する協定」を締結し、産業保健の推進と健康経営の普及促進等について連携・協力を図っています。特に、メンタルヘルス対策やストレスチェック制度は、産業保健と健康保険の連携なくしては進めにくいと感じています。病気による休職でもメンタルヘルス不調が目立つ中で、産業医のいない企業では対策自体が難しいケースもあります。その意味で、支援を行っている東京産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの活用が重要だと考えています。具体的な活用方法をご説明いただけますか。

増田：地域産業保健センターは、都内に18ヶ所設置されていますが、身近な相談窓口として、健康診断結果に基づく医師等の意見聴取や、メンタルヘルス対応などについて助言を受けられます。例えば、健康診断結果を持参して「事業場として優先して取り組むことは何か」「この労働者に対してどのような配慮が必要か」といった点を相談につなげることができます。独立行政法人労働者健康安全機構東京産業保健総合支援センターは、都道府県単位の拠点として、地域の支援体制と連携しながら、より専門的な支援や情報提供等を担います。制度を「実施する」だけでなく、実施後にどうつなげるかが重要ですので、外部の専門資源を活用していただきたいと思います。事業場の状況によっては、段階的に取組を進めることになりますので、困ったところから相談してもらうことが大切です。

柴田：ありがとうございます。協会けんぽとしても、健康経営の情報提供や好事例の共有、啓発などを通じて企業の取組を後押ししています。

また、健康診断結果や保健指導といった健康保険側の支援と、職場の取組をどうつなぐかが重要だと感じています。今後も東京労働局や各支援機関と連携して進めていきたいと思います。

健康保険と産業保健との連携の必要性

柴田：健康の保持・増進のベースは健康診断です。労働安全衛生法に基づき受診していても、保険者にデータが提供されないケースがあり、支援につなげにくい現状があります。重症化予防の観点からもデータは欠かせません。健康診断に関する考え方についてお話いただけますか。

増田：協会けんぽとも関わりが深いのが、一般健康診断結果を労働者本人に通知し、自らの健康状況を把握して自主的な健康管理につなげる仕組みです。平成8年（1996年）頃には「作業関連疾患」が注目され、高血圧症や虚血性心疾患など生活習慣病につながるものも含まれることから、結果を本人に届けて活用につなげる制度整備が進められました。

健康診断結果を踏まえた取組が、生活習慣病の予防やメンタル面も含めた健康の保持・増進につながるよう、関係者が連携して支援の動線を整える必要があります。

柴田：ぜひ保険者へのデータ提供を進め、健康の保持・増進の取組を一層強化できればと思います。年に一度は健康診断を受けていただき、労働安全衛生法の健康診断を受けた方々の健診データは、事業所から保険者にお送りいただきたいと思います。

最後に

増田：長く働く時代になる中で、転倒防止も重要になります。職場の環境面の工夫に加え、日頃の健康管理として足腰の筋力を維持するための筋力トレーニング（例：スクワット）も有効です。総務省統計局「労働力調査（基本集計）」によると、2025年（令和7年）平均で労働力人口が7,000万人を超え、雇用者が6,185万人であること、2014年と2024年を比べて65歳以上が61.7%増えているという話もありました。こうした背景も踏まえると、健康診断を軸に、職場の環境面と個人の健康管理の両面から支えることがますます大切になっていくと思います。本日の対談を通じて、職場での取組と健康保険側の支援を両輪で進める必要性をあらためて確認できました。

柴田：協会けんぽとしても、重症化予防と健康経営を柱に、企業を通じた健康の保持・増進を進めていきます。東京労働局とも連携し、都内で働く方々が健康に働き続けられる環境づくりに取り組んでいきたいと思います。

01 中央区 従業員の声から動く健康経営、「人間らしく働ける」職場へ

株式会社浅野製版所

印刷・同関連業

健康優良企業　健康優良企業　2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門 ブライト500

POINT

01 長時間労働の抑制による健康経営の土台作り

02 心身・更年期など多彩なテーマの健康教育

03 スマートウォッチとオンライン診療の導入

健康経営の取組概要

従業員の声を起点に健康経営推進チームが取組内容を検討し、実行しています。取組にあたってはまず土台づくりを重視し、長時間労働の抑制や働きやすい環境整備を徹底することで、従業員が健康に目を向けられる状態をつくってきました。そのうえで、心身の不調や女性・男性の更年期といったテーマを扱う健康教育をはじめ、従業員の健康づくりを後押しする多彩な取組を続けています。

過重労働抑制を起点にした健康経営方針

新聞、雑誌の広告を中心とした印刷関連事業を中心に事業を展開している株式会社浅野製版所。同社は2000年代初めに紙媒体からデジタルへ移行していく中で、業務量が増加し、過重労働によって体調不良者が続出するという状況が続いていました。

離職者も増える中、このままでは事業の継続が難しくなるという危機感から、2015年頃より過重労働抑制を中心とした取組を本格化。全従業員面談を通じて組織の健康課題を洗い出し、できるだけ個人の負荷を減らして、効率よく業務を遂行できるよう、健康経営の土台づくりを行いました。

「事業を継続し、社会に貢献していく企業であるために、従業員が健康で働き続けることができる環境を作ることが最も重要」という健康経営の方針のもと、社内で育成した健康経営エキスパートアドバイザー5名を中心に、従業員が安心して力を発揮できる取組を推進しています。

従業員の声で動く施策と成果

同社では、健康経営優良法人の認定項目を指針とし、毎年3月の全従業員面談や社内アンケートで寄せられた従業員の声をもとに、年間を通じた取組を行っています。

特に健康教育は、科学的根拠を重視し、医療機関や製薬会社などの専門家の協力のもと実施。全員が受講できるよう、最新のテーマを取り入れた研修を就業時間内に年3～4回開催しています。

性差に起因する健康課題についても、性別や年齢を問わず全員が学ぶ機会を設けています。研修後のアンケートでは、従業員本人向けの健康研修として実施したものが、社内のメンバーや、従業員の家族への理解にも繋がっていることがわかりました。

また、「家族の急な体調不良時に通院に付き添いたい」という従業員の声を受け、オンライン診療アプリを導入しました。夜間や休日でも受診できる環境を整えたことで、重症化する前に受診できるという安心感を生んでいます。

最近では、健康状況の「見える化」にも注力しています。日頃から運動を意識してもらうため、希望者にスマートウォッチを会社負担で配付し、スマートウォッチを活用した健康アプリを導入しました。年2回開催される企業対抗ウォーキングイベントの期間中は他のメンバーの歩数が見えるため、互いに声を掛け合いながら歩くなど、コミュニケーションの活性化にもつながっています。

飲酒については「飲む・飲めない」の二択ではなく、体質（遺伝子）によってアルコール分解速度が違うことを理解するため、研修とセットで希望者にアルコール遺伝子検査を実施しました。検査結果をもとに6種類のタイプ別ステッカーを作成し、イベント時に共有。相手との違いを知ることで互いに配慮し合えるきっかけとなり、従業員からも好評を得ています。

こうした取組を通じ、社内風土として健康づくりの推進を徹底してきた同社。地道な活動の継続によって従業員の健康意識は向上しており、現在実施している取組のほとんどが、現場の従業員の声から生まれています。

学びと改善で続ける今後の展望

同社ではトップが口を出しすぎず、現場の判断に委ねる姿勢を重視しており、従業員の要望から始まった健康教育を通じて、お互いの理解が高まり、協力して業務を遂行できるようになりました。今後も専門家のサポートを受けながら健康教育を継続していく考えです。

最後に浅野光宏代表取締役は「永続的に働きやすい職場をつくるという方向性が同じなのであれば、従業員を信じて、任せることが大切。みんなに活躍してもらい、会社を柔軟に変化させながら発展させていきたい。」と語りました。

株式会社浅野製版所
https://www.asanoseihanjyo.co.jp/
本　　社：〒104-0045
中央区築地 3-14-2
代表者名：代表取締役　浅野 光宏
資 本 金：1,000万円
従業員数：35名（2026年1月時点）
事業内容：新聞広告や商業印刷物の制作・印刷など
会社設立：1949年3月

健康な職場づくりへの取組

アルコール耐性を示すステッカー

アルコール耐性が他者にわかるようイラストなどで示している。

ステッカーは社内の懇親会などで活用しています。

経営企画部
管理課主任
神田 芙紀 さん

アルコール研修

アルコール摂取の効果を理解するために実施された研修。

健康研修

従業員が健康に関する研修を受けている様子の一部。

禁煙啓発

従業員の禁煙したきっかけを冊子にまとめ、従業員へ禁煙を促している。

従業員が永続的に働ける職場の実現に向け、引き続き健康経営に取り組んでいきます

浅野 光宏
代表取締役

02 青梅市 体操や歩く仕掛けなどで習慣化、健康づくりを継続する職場へ

青梅商工会議所

政治・経済・文化団体

健康優良企業

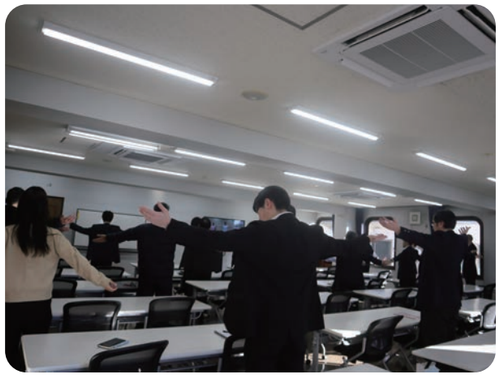
2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

POINT

01 多方面からの取組で職員の運動習慣づくりをサポート

02 目につきやすい場所へのポスター掲示で健康への意識を促進

03 リフレッシュルームに健康器具などを設置



健康経営の取組概要

毎週月曜の朝礼後に体操を実施し、ラジオ体操や建設業界の体操を半年ごとに切り替えながら継続。年1回のロゲイニングには参加費を全額負担し、家族の参加も後押しすることで多くの職員が参加しています。トイレには月ごとにテーマを変えた健康ポスターを掲示し、休憩室には体重計・血圧計や健康器具を設置するほか、飲料の砂糖量の可視化など、日常的に健康意識を高める工夫も行っています。

現場主導で進める健康経営

中小企業の経営支援などを担う青梅商工会議所は、「組織が活力を発揮するためには、職員が元気でなければならない。まずはそこが基本」と語る中村洋介会頭の考えをもとに、健康経営を推進してきました。加えて、加盟企業へ経営支援・指導を担う立場として、自らが率先して健康経営に取り組み、加盟企業へその姿を示すことへの責任感も、推進の大きな原動力となっています。

同商工会議所は、健康企業宣言を2019年に行い、以後、さまざまな取組を実施してきました。推進の要は安全衛生委員会です。20年ほど前から運営している同委員会では、各部署からメンバーを集めて議論を重ね、法令で定められた事項に関する審議のみならず、健康経営に関する施策の決定やPDCAの管理、部門ごとの健康診断再受診状況の管理なども担っています。現場の意見を尊重し、安全衛生管理者の資格を持つ担当者が座長となって実行へつなげる仕組みを取っています。

継続して健康経営に取り組んだ結果、睡眠など健康面の数値は改善しています。また、不調を訴える職員の数も当初に比べて減っており、健康への意識も向上してきました。

様々な仕掛けで健康づくりを習慣化

健康経営の取組の一つとして、毎週月曜日の朝礼後に体操を実施しています。ラジオ体操第一・第二や建設業界で行われる体操を取り入れることで、ワンパターンにならないよう工夫を重ね、今日まで続けてきました。

さらに、職員の歩く機会を増やすため、1年に1回ロゲイニング（指定の地図上にある各ポイントを巡り、写真撮影などの課題をこなしながら得点を競う野外スポーツのようなイベント）を導入し、参加費を全額負担しています。より積極的な参加を促すために家族分の参加費も負担し、職員のみならず家族を含めた運動機会の促進を図りました。

職員の健康意識の向上に向けた取組として、トイレの壁面に健康関係のポスター・チラシを掲示しています。男性は目線の高さ、女性は扉の正面に貼ることで、自然と目に入る工夫をしています。「トイレでやることがないから、ついつい読んでしまう」と職員からも好評で、目に触れやすい取組として定着しています。現在は禁煙に関するチラシをはじめとして、月ごとにテーマや内容を変えながら掲示しています。

加えて、休憩室の「リフレッシュルーム」には、体重計や血圧計といった健康測定機器や手軽に使える健康器具などを設置し、職員が気になった時にいつでも使用できる体制としています。

さらに、「リフレッシュルーム」内の飲料や軽食を販売しているブースには、各種飲料に含まれる砂糖の量を可視化した模型を設置し、糖分の過剰摂取にも注意を呼びかけるなど、日常的に職員が健康を意識するよう工夫をしています。

加盟企業への波及を目指す

同商工会議所では毎年、職員を対象とした健康習慣アンケートを実施しています。取組を始めた当初は「運動していない」と回答する割合が高い状況でしたが、継続的な施策を積み重ねた結果、運動している職員の割合は徐々に上昇しており、取組の効果が少しずつ数字に表れ始めています。

今後は、運動習慣への意識づけを続けながら、ストレスチェック結果の有効活用をするなど、メンタル面の健康維持にもさらに取組を広げていく方針です。

青梅商工会議所
https://www.omecci.jp/
本　　社：〒198-8585
青梅市上町373-1
代表者名：会頭　中村 洋介
職 員 数：126名（2026年1月時点）
事業内容：中小企業の経営相談や各種支援、地域振興に向けた事業提案・運営など
会社設立：1952年11月

健康な職場づくりへの取組

リフレッシュルーム

健康器具や飲み物などが置かれており、職員が気軽に団らんできるスペースとなっている。

砂糖の量を見える化

さまざまな飲料に含まれている砂糖の量を物理的に可視化し、糖分の過剰摂取を啓発している。

健康意識啓発ポスターの掲示

トイレに掲示しているポスター。目線の高さに掲示することで自然と目に入るよう工夫している。

血圧計を活用する職員

リフレッシュルームには職員が任意で使える血圧計が設置されており、いつでも血圧を測定することができる。

健康器具

中村 洋介 会頭

03 大田区 心身の健康を大切にすることが、会社の力になると信じて

株式会社大橋製作所

機械器具製造業

健康優良企業

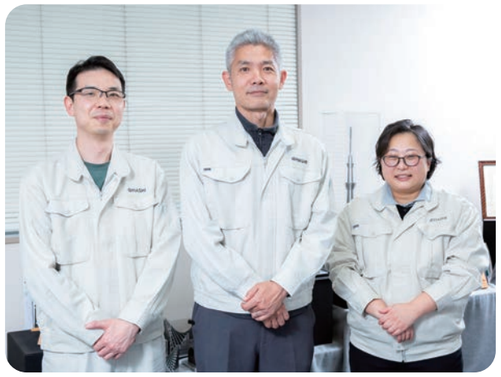
2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門

POINT

01 歩数計貸与と運動習慣づくりの取組

02 健診オプション充実と受診環境の整備

03 従業員を支える独自の休暇制度



健康経営の取組概要

総務部門が中心となり、専門家の助言を取り入れながら制度整備を推進。歩数計の貸与・ランキング発表による運動習慣の定着、健康診断オプションの費用補助、女性向けセミナーの実施、インフルエンザ予防接種の全額会社負担など、多角的な取組を展開しています。アニバーサリー休暇や健康サポート休暇、男性育休といった独自の休暇制度も整え、安心して働ける環境づくりを進めています。

健康こそベストパフォーマンスの源

大橋製作所は、金属部品の精密加工を手がける製造業企業です。グループ会社では、血圧改善をサポートする運動機器の開発・販売も手がけています。こうした事業背景もあり、大橋一道代表取締役社長は「従業員が健康であることが、会社にとってのベストパフォーマンスにつながる」との信念を持ちます。仕事において最大の力を発揮できるのは、心身ともに健康な状態があってこそ。

さらに同社長は、従業員が会社とともに成長し、良好な人間関係を築いていくためにも、健康は欠かせない土台だと考えます。

一方で、製造業という業種柄、男性従業員の比率が高く、女性従業員の健康へのサポートが手薄になりがちという点も長年認識していました。こうした課題意識のもと、健康経営という考え方や認定制度の存在を知ったことを一つのきっかけとして、総務部門を中心に社内での議論を重ね、2019 年末ごろから会社全体での取組を本格的にスタートさせました。

健康づくりを支える多彩な取組

健康経営の推進にあたっては、総務部門が中心となり、専門家のアドバイスも取り入れながら制度を整備してきました。

具体的な取組の一つが、歩数計の貸与と月次のランキング発表です。従業員一人ひとりに歩数計を貸し出し、毎月の歩数を集計してランキング形式で発表することで、日常的な運動習慣の定着を後押しします。年間の歩数上位者は社内表彰の場で称えられ、モチベーションを維持するための工夫も凝らされています。

健康診断については、腹部超音波検査や婦人科検診といったオプション項目の費用を会社が半額負担。女性従業員向けには乳がんをテーマにした教育セミナーも実施し、受診しやすい環境づくりを進めます。インフルエンザ予防接種は全額会社負担とし、就業時間内での受診を可能にすることで受診率の向上を図っています。

健康な職場づくりへの取組

歩数計の貸与

従業員に歩数計を貸し出し、毎月の歩数をランキング形式で発表。年間上位者には景品も贈られ、楽しみながら運動習慣の定着を後押しする。

禁煙ポスター

社内禁煙を徹底し、ポスター掲示による啓発活動も継続的に取り組んでいる。

体重計・血圧計のコーナー

体重計と血圧計を各建屋に設置。従業員が日常的に健康状態を確認できる。

オンラインセミナー

口腔ケアや女性の健康など、専門家によるセミナーを年 3 ～ 4 回オンラインで実施。

従業員とその家族が健康であることが、会社の成長につながると信じています。

大橋 一道
代表取締役社長

また、各建屋に体重計と血圧計を設置し、従業員が日常的に健康状態を確認できる体制も整えました。

休暇制度の面では、アニバーサリー休暇や健康サポート休暇、男性育休といった独自制度を設け、従業員が安心して働ける職場環境を実現しています。こうした取組を重ねる中で、安全衛生委員会から「こんな取組はどうか」という声が自発的に上がるようになるなど、従業員の健康意識も着実に向上してきました。

家族にも選ばれる会社を目指して

今後、大橋製作所が目指すのは、従業員本人だけでなく、その家族をも含めた健康のサポートです。同社長は、個人の健康は家族の健康と密接につながっており、一緒に暮らす家族が健やかであってこそ、従業員自身も本当の意味で健康でいられると考えます。従業員の家族が安心できる環境づくりこそが、会社としての大切な役割。その認識のもと、取組をさらに広げていく方針です。

会社説明会においても、「従業員の家族にも選ばれる会社」であることを大切なメッセージとして伝えています。目指す姿は、「大橋製作所に入ってよかった」「自分の子供も大橋製作所で働かせたい」と従業員やその家族に思ってもらえるような企業です。

大橋一道代表取締役社長は、今後への思いをこのように語ります。「従業員が健康で、そのご家族も幸せであることが、会社として一番大切にしたいことです。従業員ご自身だけでなく、ご家族まで含めて大橋製作所を選んでもらえる、そんな会社を目指していきたいと思っています。」

株式会社大橋製作所
https://www.ohashi-engineering.co.jp/index.html
本　　社：〒143-0013
大田区大森南 3-19-11
代表者名：代表取締役社長　大橋 一道
資 本 金：9,600 万円
従業員数：90 名（2025 年 4 月時点）
事業内容：ACF（異方性導電膜）実装装置の開発・製造・販売など
会社設立：1959 年 8 月

04 自律した組織を目指し、会社と従業員が共に育む健康づくり

渋谷区

株式会社オクタウェル

対個人サービス業

健康優良企業

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門 ネクストブライト1000

POINT

01 健康づくり担当者による健康情報の発信

02 健康イベントで生まれるコミュニケーション

03 取組内容・方針の社外への発信

健康経営の取組概要

毎月１回、健康づくり担当者が季節に合わせた健康情報を社内に発信し、食事や運動の工夫を促しています。またウォーキングイベントや、散歩企画、野菜ジュースウィークなどユニークなイベントを開催しており、健康状態のみならず、従業員同士のコミュニケーションにも大きな効果があらわれました。

企業文化として根付かせる健康経営の考え方

全国の管理栄養士とのネットワークを生かし、特定保健指導をはじめとする生活習慣病予防のための栄養指導サービスを提供する株式会社オクタウェルは、創業当初から従業員の健康づくりに励んできました。

従業員には100％のパフォーマンスを発揮してもらいたいとの考えのもと、「従業員の健康状態が悪化してから対処するのではなく、企業として健康への意識や予防につながる環境を事前に整えることが重要だ」と語るのは高木鈴子代表取締役。

そんな同社は、「常に従業員の健康を気にかける会社である」という企業文化を根付かせるため、現在も健康経営の取組を続けています。

さらに、ヘルスケアを事業の柱に据える企業として、健康経営の方針や自社の取組内容をホームページで紹介し、社外への発信にも注力。健康経営に関連する各種認定の取得もその一環として位置づけ、取組内容を分かりやすく示すことで、社外からの理解や信頼の獲得にもつなげています。

健康情報の発信とイベントで意識とつながりを育む

同社の健康づくりは、健康情報の提供によって従業員の健康意識を向上させることと、取組を通じて従業員間のコミュニケーション機会を創出することを主としています。

社内に蓄積されたヘルスケアの知見を生かし、毎月１回、「健康だより」として社内向けに健康情報を発信しています。健康づくり担当者が季節に合わせてテーマを選び、他の従業員とも協力しながら記事を作成し、食事の工夫や運動習慣づくりに関することなど日々の生活に取り入れやすい内容を中心に情報を届けています。

また、記事の内容によっては医師の監修をつけるなど、正しい情報の発信にも努めています。

健康な職場づくりへの取組

健康関連情報の発信

健康づくり担当者が内容を選定し、従業員に向けて毎月発信している「健康だより」の一例。

野菜ジュースウィーク

オフィスに併設されているキッチンで、従業員が作った野菜ジュースの写真。健康増進を狙い企画された。

高木 鈴子
代表取締役

散歩企画

2025年春に、新宿御苑で行われた散歩企画の様子。リモートワークが中心の労働環境のため、運動不足の解消を目的に開催された。

健康器具の活用

オフィスにはさまざまな健康器具が置かれており、従業員が自由に使うことができる。

あわせて、体を動かしたり食を楽しんだりしながら健康知識を身に着けることができる機会として、ウォーキングイベントや新宿御苑での散歩企画、野菜や果物を持ち寄りジュースを作って飲む「野菜ジュースウィーク」などのイベントも実施しています。リモートワーク中心の労働環境のため、参加者が集まるか不安もあったものの、想定以上に従業員が参加して盛り上がり、部門を越えたコミュニケーションの活性化につながっています。

継続と個別フォローで自律した組織へ

同社は今後、事業の拡大で組織の規模や働き方が変わっても、これまで積み重ねてきた健康づくりを同じ水準で続けられる体制づくりを進める方針です。新たな取組を次々に打ち出すのではなく、従業員が無理なく参加でき、毎年実施しても負担になりにくい取組を着実に継続することで、「常に従業員の健康を気にかける会社である」という企業文化をより社内に浸透させていきます。

その上で、全社単位での取組では行き届きにくい従業員一人ひとりの事情にも目を配り、必要に応じた個別フォローも組み合わせながら、健康への意識が途切れないよう支えていく考えです。

「従業員が自ら律し、生き生きと働ける文化をこれからも育てていきたい」と語るのは高木鈴子代表取締役。同社の目指す姿は、従業員が自分で考え、行動できる「自律した組織」。健康管理についても、会社の支援をきっかけに、日々の学びや気づきを通じて自己管理を実践できる従業員で構成される組織を目指していきます。

株式会社オクタウェル
https://octawell.co.jp/
本　　社：〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷5-16-11
代表者名：代表取締役　高木 鈴子
資 本 金：1億798万3,000円
従業員数：45名（2026年1月時点）
事業内容：特定保健指導システム、保健指導サービスの提供等
会社設立：2017年10月

05 健康経営で守る現場の力と働く安心

立川市

株式会社弘久社

印刷・同関連業

健康優良企業

POINT

01 任意で使える血圧計を設置

02 自販機を低糖質中心に刷新

03 朝礼後ストレッチを毎朝実施

健康経営の取組概要

血圧計を設置し、体調が気になる時に従業員が自由に測定できる環境を整備しています。また、社内の自動販売機は糖分の多い飲料を控え、お茶など健康的な品揃えに刷新。併せて、啓発ポスターを掲示し、階段の利用を促しています。こうした取組を続ける中で、従業員が自発的に健康情報を共有したり、互いの健康状態について声を掛け合ったりする姿が増えてきています。

「従業員は家族同然」先代の考えを基盤に

株式会社弘久社は、製品カタログや取扱説明書、会社案内などを手がける印刷会社で、企画・デザインから印刷、製本、発送代行までを一貫してワンストップで担っています。

先代社長の「従業員は家族同然」という想いを引き継ぎ、約 30 年前から健康診断受診率 100％の徹底や若年層の健診費用補助など、従業員の健康づくりに注力。健康経営という言葉が普及する以前から、積極的に健康経営を推進してきました。

現在は、年に 3 回、社内の健康づくりに関する委員会を設け、都度生じる課題への対応策について話し合っているほか、朝礼や夕礼での健康情報の提供や季節ごとの健康づくりに関連したポスターの掲示などを行っています。

近年は、パート従業員を含む平均年齢が年々上がり、現在は 50 代前半に達しています。年齢を重ねるにつれて「日頃から自分の健康に気を配らなければ」という意識を持つ必要が高まったことから、健康増進に向け取組をさらに本格化させてきました。

取組から互いに健康を気遣う風土に変化

従業員の健康意識向上に向けた取組として、血圧計の導入が挙げられます。いつでも自由に測定できる環境を整えることで、自分の健康状態への気づきを促しています。あわせて、糖分の多い飲料に関する啓発掲示や、階段利用を促す貼り紙など、日常の行動から健康を意識できる環境づくりにも取り組んでいます。

また、従業員がより健康的な選択ができるよう、ベンダーへ依頼し、社内に設置している自販機のラインナップ見直しを行いました。コーヒーやジュースなど糖分の多い飲料を控えめにし、お茶などを中心に取り揃えることで、日常の買う一杯から健康状態の改善を後押ししています。

運動面では、朝礼時に全員で声出しをして挨拶をした後、屈伸などのストレッチを実施しています。

健康な職場づくりへの取組

刷新された自動販売機のラインナップ

糖分控えめの飲料へ品揃えを替えた自動販売機。側面には、飲料に含まれる砂糖の量などを示すポスターを貼り、糖分の過剰摂取を日常的に注意喚起している。

運動を啓発するポスター

貨物用の小型エレベーターに健康を啓発するポスターを貼り、従業員の階段利用などを促している。

導入された最新の血圧計

毎朝出社後に血圧を測定するという財務部の涌井由香さん。「従業員一同、血圧の測定が毎朝の習慣になってくれれば」と語る。

従業員の健康を第一に考え、今後も健康経営を推進していきます。

米田 隆郎
代表取締役社長

こうした取組を積み重ねた結果、従業員の意識にも変化が表れています。食堂スペースや朝礼の場では、健診結果について従業員同士が自発的に声を掛け合う場面が増え、「その数値なら食事を見直した方がいい」「運動した方がいいよ」といったやり取りが自然に生まれるようになっています。

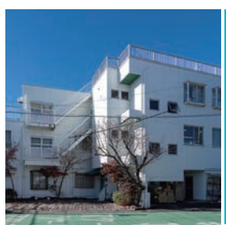
米田隆郎代表取締役社長は「平均年齢が上がる中で、従業員自身が自分の健康を心配するようになり、健康経営の取組を自分ごととして受け入れてくれていると感じています」と語ります。

実際に、同僚から強く勧められたことをきっかけに病院を受診した従業員に、がんが発覚したケースもあり、健康への意識が、確実に行動へとつながりつつあります。

選ばれる理由「健康経営」

同社では、従業員の平均年齢の上昇を背景に、最低限の検査項目にとどまらず、より検査内容を充実させた健康診断の実施が必要であるという考えが社内で広がっています。これまで希望者が個人負担で受けていた人間ドックに近い内容の検査について、来年度からは会社として費用を補助していく準備を進めています。

「以前は、給与額や賞与額の多寡といった経済的な側面を第一に会社を選ぶ人が多い印象でした。ですが、現在は若い世代の基準に、健康経営や福利厚生が加わってきているのでしょうね」と、米田隆郎代表取締役社長は、採用を取り巻く環境の変化に言及。その上で、「『従業員の健康や働きやすさを大事にしている会社である』と思ってもらえるような会社づくりを、これからも進めていきたい」と語りました。



株式会社弘久社
https://www.kokyusha.com/
本　　社：〒190-0032
立川市上砂町 5-1-1
代表者名：代表取締役社長　米田 隆郎
資 本 金：6,000 万円
従業員数：29 名（2026 年 1 月時点）
事業内容：商業印刷物の企画及び製造など
会社設立：1963 年 4 月

06 安全×労働衛生の両輪で守る、活気ある現場づくり

西東京市

三和建装株式会社

職別工事業

健康優良企業

POINT

01 健康管理システムの導入

02 ウォーキングイベントの実施

03 朝の健康チェック

健康経営の取組概要

「人が資本」との考えから、健康経営を推進しています。社内 DX プロジェクトの一環として健康管理システムを導入。従業員のスマートフォンから健診結果の確認やストレスチェックが実施できるようにしました。また、同システムを活用したウォーキングイベントの開催によって従業員に運動機会を提供しています。現場では体調確認や熱中症対策を徹底し、協力会社にも取組を広げています。

安全と労働衛生の両輪に

三和建装株式会社は、マンションの大規模修繕工事を中心に、建物の改修・維持を担う建設会社です。

中衆司代表取締役社長は、中小企業では「人が資本」であり、従業員が心身ともに健康でいないと経営が成り立たないとの考えから、社長就任当初より経営の一環として健康経営の取組を推進してきました。

建設業では「安全」への意識のみが高まりやすい一方、同社は安全と労働衛生の両輪で職場環境を整える方針で会社運営を続けています。

同社の健康経営の要は、安全衛生委員会です。従業員数 50 人未満の時期からプレ安全衛生委員会として開催し、従業員の健康づくりを支えてきました。取組内容に関しては、中衆司代表取締役社長が社会の動向を踏まえてテーマを示し、安全衛生委員会で議論したうえで各部門に落とし込み、最後に部門長会議で決定します。中小企業ならではの意思決定の速さを生かして、日々の運用へ迅速に反映しています。

現場と本社で多層的に進める取組

取組は、本社主導のシステム整備と、現場の実情に沿った対策の両面で進めています。

社内 DX プロジェクトの一環として、2024 年に健康管理システムを導入しました。これまで紙で配付していた健診結果をデータ化し、スマートフォンからいつでも確認できるようにすることで、過去データとの比較やセルフチェックを促しています。

システム内ではストレスチェックを実施できるほか、健康づくり動画の視聴や企業対抗のウォーキングイベント参加も可能となっており、従業員の健康づくりをサポートするツールとして活用しています。また、DX 化の取組の一つとして、書類のやり取りをアプリやタブレットに置き換えることで業務効率化を図り、残業抑制等にもつなげています。

現場では始業時にアルコールチェック、体温測定や顔色確認を通じて従業員の不調の兆しを見逃さないようにしています。また、夏場の熱中症予防を目的に経口補水飲料の配付、飲料を安価に購入できる自販機の設置や空調ベストの支給なども実施しています。

こういった現場での取組は、協力会社とも連携して実施しており、「自社の従業員にとどまらず、協力会社の方にも健康経営の考え方を展開できていることが一番プラスになっていると実感している」と中衆司代表取締役社長は語ります。

また、事業所カルテのデータでは、腹囲リスクや血圧リスクが同業態の平均と比べて高い水準にあることに加え、運動習慣のある従業員の割合も同業態の中で低い傾向にあることが明らかになっています。

こうした課題への対策として、全国展開のスポーツクラブと法人契約し、従業員が少ない自己負担で利用できる環境を整えています。また、健康管理システムを活用した企業対抗のウォーキングイベントにも参加しており、現場・本社の双方で歩く習慣づくりを進めています。

データと対話で次の段階へ

今後も、蓄積した健診データや事業所カルテを手がかりに、取組内容を検討する方針としています。腹囲や血圧などのほかにも、同業態の平均値よりも高い数値の項目にフォーカスして、産業医と連携しながら、数値を同業態平均以下へ引き下げることを目標に、項目ごとに段階的な取組を進める考えです。

最後に中衆司代表取締役社長は「健康で長く働ける土台を会社と従業員で一緒につくり、活気ある現場を守っていきます」と語りました。

三和建装株式会社
https://www.sanwakenso.co.jp/
本　　社：〒188-0011
西東京市田無町 1-12-6
代表者名：代表取締役社長　中 衆司
資 本 金：1 億円
従業員数：102 名（2026 年 1 月時点）
事業内容：マンションや公共施設の大規模修繕工事・改修工事など
会社設立：1978 年 4 月

健康な職場づくりへの取組

クラブ活動

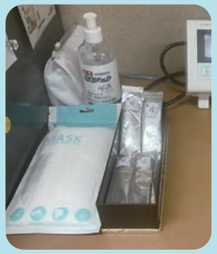
健康増進などを目的に、フットサルイベントなどを定期的に開催している。

健康啓発ポスター

禁煙などに関するポスターをオフィスに掲示し、従業員の健康意識を高めている。

総務人事部主任
原田 広夢 さん

熱中症予防の取組



作業現場には熱中症予防の取組の一環として粉末飲料や自動販売機を設置している。

中小企業はやはり「人が資本」。従業員の健康意識の向上に努めてまいります。

中 衆司
代表取締役社長

07 健康づくりのプロとして自社から実践

豊島区

ＪＲ東日本スポーツ株式会社

娯楽業

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

POINT

01 運動機会やコミュニケーションを増進

02 従業員家族の健康づくり支援

03 健康へのリテラシーを強化

健康経営の取組概要

健康経営推進室を中心に、運動機会の提供とコミュニケーション活性化を両立した取組を展開しています。2020 年から継続するウォーキングイベントや社内サークル活動のほか、自社施設を活用した家族向けイベントも実施。健診結果の見方やメンタルヘルスをテーマにしたセミナーも年 1 ～ 2 回行い、従業員のヘルスリテラシー向上にも取り組んでいます。

健康づくりのプロとして、自社から実践する健康経営

フィットネスクラブやスイミングクラブの運営を中心に、駅近のリラクゼーション施設の運営から、部活動支援・介護予防事業まで健康づくりに関する様々な事業を展開する JR 東日本スポーツ株式会社。

穴吹昌弘代表取締役社長は、自社の健康づくりに関して「健康経営に関するサービスを提供する企業として、そしてオピニオンリーダーとして、先陣を切って取り組まなければならない。」と語ります。

同社は、2018 年に健康経営推進室を設置し、従業員が心身ともに活き活きと働ける環境の構築を目標に、さまざまな取組を積み重ねてきました。

運動と交流で育む、従業員の健康とつながり

同社が力を入れている取組が、運動機会の提供とコミュニケーションの活性化です。主な取組の一つが、2020 年から継続しているウォーキングイベントで、1 カ月間の歩数を競う催しとして店舗・組織ごとのチーム戦と個人戦を年 1 ～ 2 回実施しています。上位チーム・個人への表彰に加え、参加率の高い店舗を評価する仕組みも取り入れることで従業員の参加を後押ししています。

2022 年からは正社員に限らずアルバイトまで参加対象を広げ、事業に関わる従業員全体で取り組む方式としました。イベントを通じて従業員が運動や自身の健康を意識するきっかけとなっただけでなく、店舗や社内での会話が増え、組織としての一体感が生まれたことも大きな効果の一つです。

また、社内サークル活動として、バスケットボールや野球、バレーボールなど種目を変えながら 3 カ月ごとにイベントを開催。部署・店舗間を超えた交流が生まれ、上京して友人ができにくかった新卒社員の孤立感の解消にもつながるなど、心理面でも効果が出ています。

さらに、自社施設を活用した家族向けイベントを

健康な職場づくりへの取組

ファミリーデーの様子

同社のインストラクターのリードで従業員やその家族が楽しくエクササイズ。

家族向けイベントポスター

2023 年から始まったイベント。自社施設を活用し、従業員と家族を対象に開催している。

ウォーキングイベント表彰式

店舗対抗で順位を出し、チームや個人を表彰して称えている。

サークル活動

運動習慣づくりの一環で始めた活動で、バスケットボールを楽しむ従業員ら。

コミュニケーションの活性化など、運動面以外の波及効果も見られました。

穴吹 昌弘
代表取締役社長

2023 年から年 1 回実施しており、スタジオレッスンや子ども向け水泳教室などを無料で提供。昨年は 100 名以上が参加し、従業員の家族にも会社を知ってもらう機会となっています。

今後の展望と代表の決意

同社の課題は、正社員の平均年齢が 35.8 歳と若く、自身の健康状態を過信し健康づくりに無頓着な（関心が低い）従業員が多い点です。健康診断で要精密検査・要再検査の判定が出た従業員に対して、健康経営推進室から再検査の働きかけを行っても、受診につながりにくい現状があることから、従業員の健康意識向上に向けた取組を強化していく方針です。

健診結果をデータ化し、特定保健指導の判定基準よりも厳しい自社基準で階層化することで、予備軍を含めて健診結果の数値に不安が残る従業員をピックアップ。対象となった従業員に対しては、産業医との面談を促したり、上長も含めて健康経営推進室から再検査の勧奨を行います。

また、メンタルヘルス、禁煙や健診結果の見方などといった様々なテーマを取り上げ、2018 年から年 1 ～ 2 回のペースで実施している健康セミナーを継続。健康意識を高め、所見があった場合に自発的に医療機関を受診する従業員を増やします。

穴吹昌弘代表取締役社長は、今後の目標について「給与面だけでなく、心の健康と風通しを大切にし、帰るときに『またここで働きたい』と思える職場づくりをしたい」と語ります。

ＪＲ東日本スポーツ株式会社
https://www.jresports.co.jp/
本　　社：〒 170-0005
豊島区南大塚 3-33-1
代表者名：代表取締役社長　穴吹 昌弘
資 本 金：4 億円
従業員数：1,329 名（2026 年 3 月時点）
事業内容：フィットネスクラブ、スイミングクラブ等のスポーツ施設の建設・運営
会社設立：1978 年 3 月

08 江戸川区 健診結果を「活かす」仕組みで、一人ひとりの健康に伴走

島村運輸倉庫株式会社

道路貨物運送業

健康優良企業

POINT

01 健診結果の医師連携と受診勧奨

02 「安全ノート」による健康目標管理

03 毎朝の点呼時の体重・血圧測定

健康経営の取組概要

健康診断の結果を会社経由で外部医師に提出し、代表が一人ひとりにフィードバックのうえ受診を促す、健診結果の徹底活用が特徴です。日常的には点呼時の体重・血圧測定と「安全ノート」による健康目標管理を実施。年１回のスポーツ大会や献血活動など、楽しみながら健康意識を高める取組も続けています。

運送の現場発、健康経営への決断

昭和 49 年創業の島村運輸倉庫は、運送と倉庫・保管を軸に地域の物流を支える会社です。運転中心の業務は、不規則な勤務時間や待機中の間食が重なることで、生活習慣が乱れやすい環境にあります。毎年の健康診断では要注意者が少しずつ増え、メタボリックシンドローム該当者が増加傾向でした。

そうした中、嶋村文男代表取締役社長は 2014 年 12 月、全国健康保険協会東京支部が開催した健康経営の講演会に参加し、「健康経営」という考え方に初めて出会います。講演では他社の実践例も紹介され、従業員の健康への投資が欠勤・休職の予防や人材確保にもつながると実感しました。

「従業員の健康を守ることは、その家族の安心にもつながる。それが会社の責任だ」との思いから、健康経営を経営指針のひとつとして本格的に推進していくことを決意しました。ドライバーは座って運転する時間が長く、思いのほか体を動かす機会が少ない。その現実も、取組への意志をより確かなものにしました。

健診結果を徹底活用する独自の取組

島村運輸倉庫の取組で特に際立つのが、健康診断結果の徹底活用です。多くの企業では結果を本人に渡して終わりですが、同社では結果を会社経由で外部の医師に提出し、専門的な意見を踏まえたうえで嶋村代表が一人ひとりに直接フィードバックします。必要に応じて受診を促し、従業員が通院・受診した記録を提出するまでを一連の流れとして管理。この取組により、便潜血検査の再受診をきっかけに病気の早期発見につながった事例も生まれました。

日常的な取組としては、毎日の点呼時に体重・血圧・体温・アルコールチェックを実施しています。各自が毎月の目標体重を設定し、その推移を記録、月１回の安全会議で全員と共有します。

また「安全ノート」には安全目標に加えて健康目標も記入し、月末に達成度を振り返り、嶋村代表がコメントを返す仕組みも運用中です。さらに、毎年開催するスポーツ大会ではボウリングやモルックなど多彩な種目を取り入れ、楽しみながら体を動かす機会を提供。こうした取組の積み重ねにより体重が前月比で減少する従業員が増え、最大９キロの減量に成功した例も生まれました。採用面でも地方の学校から高く評価されるなど、確かな効果が出ています。

対話を重ね、健康な職場を次世代へ

今後も現在の取組を継続しながら、さらに充実させていく方針です。外部の健康管理専門機関との連携を続け、専門家の助言を取り入れながら、現場に無理のない改善を一つひとつ積み重ねていきます。加えて今年から新たにストレスチェックも導入し、身体面だけでなくメンタル面のケアにも本格的に取り組み始めました。

嶋村代表が最も大切にしているのは、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションです。月次の会議や各種行事の場で従業員に積極的に声を掛け、体調の変化や不調のサインに早めに気づける職場づくりを目指しています。給与明細に添付する手書きのメッセージは、「汚い字シリーズ」として従業員とその家族にも好評。誕生日を「親孝行の日」として特別休暇にする取組なども、従業員との信頼関係を育む工夫のひとつです。

「一昨年と去年、血圧が原因で倒れた従業員が２人いました。同じ不幸を繰り返さないために、健康への取組をさらに強化したい。健康でいてこそ仕事もプライベートも充実する。その当たり前のことをみんなで実感できる職場にしていきたい」と、嶋村文男代表取締役社長は語ります。

島村運輸倉庫株式会社
https://www.shima-bun.jp/
本　　社：〒132-0025
江戸川区松江 1-9-15
代表者名：代表取締役社長　嶋村 文男
資 本 金：1,000 万 円
従業員数：38 名（2026 年 1 月時点）
事業内容：輸送・倉庫管理サービスなど
会社設立：1974 年 4 月

健康な職場づくりへの取組

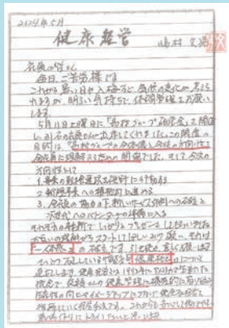
スポーツイベント

2024 年夏に開催された、社内健康スポーツ大会（ボウリング大会）の様子。

健康チェック

従業員は毎朝、事務所に設置された血圧計などで、健康状態を把握する。

代表による従業員への直筆メッセージ

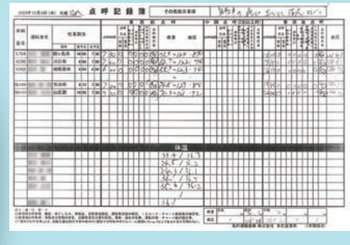


嶋村文男代表取締役社長が毎月、健康などについて、従業員に向けて直筆で書いているメッセージ。

従業員一人ひとりと向き合い、健康状態を把握しています

嶋村 文男
代表取締役社長

点呼記録簿



点呼時に健康状態などを記録するためのシート。従業員の体重や血圧などが従業員ごとに記載されている。

09 港区 健康をベースに従業員のパフォーマンスを向上へ

昭和化学工業株式会社

化学工業・同類似業

健康優良企業

POINT

01 拠点横断のウォーキングイベント

02 ストレスチェック結果を活用した職場改善

03 健康関連情報の提供による健康意識向上

健康経営の取組概要

勤務地に関係なく従業員が参加できるウォーキングイベントを行い、歩く習慣の定着化を後押ししています。あわせて、ストレスチェックの範囲を拡大して実施、高ストレス者への個別対応によって職場改善を図ります。さらに健康だよりの配信や、健診再検査の受診勧奨、健康啓発動画の提供等を通じて、従業員の健康意識の向上に努めています。

健康あってのパフォーマンス向上

昭和化学工業は、珪藻土やパーライトを採掘し、焼成・粉砕して加工した製品を、主に食品や飲料のろ過材として各地に出荷する素材メーカーです。同社が掲げる経営理念に基づき業務を遂行していくうえで、「従業員が心身ともに健康な状態でなければ最適なパフォーマンスは発揮できない」という石橋健藏代表取締役社長の考えのもと、社長就任当初より社内の健康づくりに取り組んできました。かねてより取り組んできた社内の健康づくりを本格化させたきっかけは、健康優良企業認定制度の存在を知ったことでした。毎月実施している衛生委員会の運用を見直す過程で、目標を定め、今まで取り組んできた健康づくりの各種取組をより体系化していくことを決定しました。

歩数競争や健康情報の発信で健康習慣を定着

同社の健康経営施策の一つがウォーキングイベントです。拠点が全国各地に点在することから、全従業員を一か所に集めてイベントを開催することが難しいため、拠点を問わず参加でき、費用も抑えられる取組として実施しています。行政が提供しているアプリを用いて、1 か月間の歩数を計測して従業員間で競い合います。1 日 5,000 歩（31 日で 15 万 5,000 歩）を目安に参加賞を設定し、上位者には豪華賞品を贈呈。2024 年は約 50 名、2025 年は約 70 名が参加しました。イベント終了後には、従業員からの「最寄りの一駅手前で降りて歩くようになった」や「歩く習慣が身に付いた」といった声に加えて、「食事や適度な飲酒量についても関心が出てきた」といった声も寄せられ、生活全体を見直す契機となっています。

また、東京本社のみで実施していたストレスチェックを 2024 年以降は全社での実施に拡大。特に工場勤務の従業員からは率直な声が多く寄せられ、現場の思いや課題を知るきっかけとなりました。

ストレスチェックの結果をもとに、高ストレスの判定が出た従業員に対しては、産業医との個別面談の実施勧奨を行い、各拠点のリーダーに対しては、拠点ごとに高ストレス者の人数を連絡。あわせて、従業員と拠点リーダーとの 1on1 ミーティングを実施するなどして、職場環境の改善に努めています。

これらの取組に加え、季節ごとの健康情報をテーマとした「健康だより」の配信（月 1 回）、メンタルヘルスに関するラインケア・セルフケア講習動画の配信や健康診断再検査の受診勧奨などを通じて従業員の健康意識の向上に取り組んでいます。

取組開始当初は、個別に再検査の受診勧奨を行っても再検査受診率は芳しくありませんでした。それがここ数年で、「（再検査を受け）結果はこうでした」「今後も継続して受診します」といった従業員からの返事が届くようになり、小さな進歩が少しずつみえています。

取組の継続と工夫でさらに前進

同社は今後、「健康だより」の配信や再検査の受診勧奨をはじめとする従業員が生活習慣病にならないための取組を継続していく方針です。また、これまで実施してきたイベントに関しても継続しつつ、従業員がより参加しやすい形を模索し、内容や運用面の工夫を重ねていく考えです。

石橋健藏代表取締役社長は、今後の同社の在り方に関して「従業員の取組に対して決して口は出さない。後押しはするけれども、従業員が自分で見つけて取り組めるようになってほしい。事業に対しても健康に対しても、私が見えていない世界をどんどん探っていって、『そんなことをやるようになったんだ』と思えるようになってほしい。私の想像を超える領域に踏み込んでいってほしいと思います」と語ります。

昭和化学工業株式会社
https://www.showa-chemical.co.jp/
本　　社：〒 107-0052
港区赤坂 2-14-32
代表者名：代表取締役社長　石橋 健藏
資 本 金：5 億 9,800 万円
従業員数：162 名（2026 年 1 月時点）
事業内容：ろ過助剤事業や、建材・フィラー事業等
会社設立：1933 年 11 月

健康な職場づくりへの取組

ウォーキングイベント

表彰式の様子。最も多くの歩数を記録した従業員には、賞状や景品が会社から贈られる。

景品で参加の可否を判断してほしくないので、中身は敢えて伏せています。真夏・真冬を避け、皆が最も参加しやすい時期（10月）を選びました。

健康づくり担当者
宮下 裕美 さん

ストレッチ

休憩時間にオフィスでストレッチを行う従業員の様子。

健康啓発ポスター

階段の利用を促すポスターをオフィスに掲載し、従業員の健康促進を後押ししている。

健康があって初めて、各々従業員が最大のパフォーマンスを発揮させられると信じ、今後も健康経営を進めていきます。

石橋 健藏
代表取締役社長

10 新宿区 利益手段ではなく、理念の実現として取り組む健康経営

株式会社ソーラーパートナーズ

その他のサービス業

健康優良企業

POINT

01 Good&Newで深めるコミュニケーション

02 昼食補助で後押しする健康的な食習慣

03 5分間エクササイズで運動機会を確保

健康経営の取組概要

創業当初から続く「Good&New」をオンラインでも工夫しながら継続し、部署を超えたコミュニケーションを促進。事業部ごとの健康課題に応じたストレッチを実施する5分間エクササイズで運動不足を抑制しています。また、昼食費の半額補助により従業員の健康的な食習慣を後押し。こうした取組によって生産性向上・休職率減少・採用力向上といった効果が見られています。

理念と働きがいを起点にした健康経営

株式会社ソーラーパートナーズは、太陽光発電を導入したい顧客と施工・販売会社をつなぐマッチング事業を手がけています。同社では、「売り手よし、買い手よし、世間よし、未来よし」という経営ビジョンにおける「売り手よし」を従業員の働きがいを高めることと定義。働きがいとは働きやすさとやりがいの両立であり、その向上に取り組むことが健康経営につながると捉え、取組をスタートさせました。

そんな中、新型コロナウイルスの流行により、同社の業務形態はリモートワークが中心に。従業員間のコミュニケーション希薄化や運動不足、健診受診率の低下といった課題が生じたことで、企業としての対応が一層求められるようになりました。

コミュニケーションと運動・食を支える日々の取組

同社では、24時間以内に起きた良い出来事を従業員間で共有する「Good&New」という取組を創業当初から実施。日常の出来事を良い出来事として捉え直すことでポジティブな思考が育まれるだけでなく、従業員同士がお互いのことを知る機会となり、コミュニケーションの活性化にもつながっています。リモートワークの環境では試行錯誤の末、部署の垣根を超えた3人単位のグループでの実施に落ち着きました。加えて、昼休み後に実施することで、できるだけ多くの従業員が参加できるよう工夫をしています。

運動面では、コロナ禍以前は出社時の朝会でラジオ体操を実施していましたが、リモートワーク移行後は事業部ごとにオンラインで「5分間エクササイズ」を実施。各事業部の健康課題に応じてストレッチや動画を選ぶなど、それぞれ工夫しながら続けています。

「自主的にジムに行く従業員が増えたり、マラソンして帰る従業員が出てきたり、何人かで走ったりしていて、従業員が運動に興味を持った、という感じはあります」と語る中嶋紀美子サブマネージャー。運動面での取組が着実に従業員の健康意識に変化をもたらしています。

さらに、昼食費の半額を会社が補助することで従業員の食事も支援しています。補助を機にサラダ、野菜ジュースや牛乳など健康的な食事を取り入れる従業員が増え、健康意識の向上につながっています。

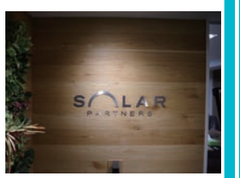
こうした地道な取組が実を結び、令和6年度は同社における過去最高の一人あたり生産性を達成しました。また、同社による従業員の健康を支える取組は、生産性向上のみならず休職率減少や採用力向上といった効果にまで繋がっています。

ウェルビーイングの実現に向けた展望

今後の展望として、同社は病気や怪我を防ぐ取組にとどまらず、生きがいにあふれた状態を健康と捉えた、広義のウェルビーイングの実現を目指していく方針です。特に令和8年度は、「ソーラーパートナーズらしい働きがいの向上」を重点テーマに設定。自己研鑽による成長実感と顧客への貢献実感を高めていくことをその中身と位置づけています。

従業員の成長を支えるための施策は、現状の取組の継続に加えて、全従業員にまんべんなく行き渡るような取組をさらに導入していく予定です。

健康経営に関して、中嶋明洋代表取締役は「利益、生産性や企業価値の向上のための手段として捉えると長続きしない」と語り、同社における取組のように、従業員の健康維持を企業理念の実現そのものと位置づけることが重要だと強調しました。



株式会社ソーラーパートナーズ
https://www.solar-partners.co.jp/
本　　社：〒160-0022
新宿区新宿 5-18-20
代表者名：代表取締役　中嶋明洋
資 本 金：1億円
従業員数：51名（2026年1月時点）
事業内容：住宅設備マッチングサイトなどの運営
会社設立：2010年4月

健康な職場づくりへの取組

休憩スペース

「SOL GARDEN」と名付けられた休憩スペースには、ハンモックやギターなどが並んでいる。

ストレッチ

「5分間エクササイズ」などの運動を積極的に取り入れている。

働きがいを高めて従業員がより働きやすい環境を実現します。

中嶋 明洋
代表取締役

11 立川市 「人を財産」とする経営哲学、社内で完結する健康経営の実践

株式会社NISHI SATO

飲食料品以外の小売業

健康優良企業　健康優良企業　2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門 ブライト500

POINT

01 従業員の運動機会を広げる取組

02 女性・家族に寄り添う休暇制度

03 心身両面からのメンタルケア

健康経営の取組概要

全面禁煙への段階的な移行を皮切りに、ヨガやパーソナルトレーニングなど多彩な運動支援を展開。生理休暇や更年期障害休暇、社内保育所の設置など女性が働きやすい環境を整えるとともに、性別を問わず使える「ファミリー休暇」やメンタルケアの仕組みも導入。「社内完結」を軸に、心身両面から従業員の健康を支えています。

先代から続く「人を財産」とする経営哲学

株式会社 NISHI SATO は、ハンドラベラー・自動認識ソリューション事業、保育園運営事業、アスリート雇用・支援など、多岐にわたる事業を展開する会社です。

創業から約 45 年、健康を大切にする文化は先代社長の時代から根付いていました。創業期から先代は、健康診断の結果をもとに個別面談を行うなど、従業員一人ひとりを家族のように見守っていました。その精神を受け継いだ横川みどり代表取締役は、自身も病を患った経験から、「命がなければ何もできない。健康体なしでは、誰も幸せにできない」という思いをより強くしました。

そうした取組を続ける中で健康経営という考え方に出会い、2016 年に健康企業宣言に参加。2018 年からは国の健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）を連続取得しており、令和 7 年度は通算 5 回目のブライト 500 にも認定。先代から受け継いだ「人を財産」とする経営哲学が、健康経営という形で実を結んでいます。

社内で完結する、多彩な健康支援の取組

横川代表が健康支援において大切にしているのが、「社内完結」という考え方です。各自に任せると取り組めない人が出てしまう。だからこそ、会社にいる時間の中で健康づくりが自然と完結できる仕組みを目指しています。

健康経営の本格化にあたり、最初に着手したのが喫煙対策です。当初は従業員からの反発も大きく、エビデンスに基づく情報発信や視覚的なポスターの掲示で意識改革を図りました。喫煙場所を休憩室から社外へと段階的に縮小し、営業車も買い替えのタイミングで禁煙化。地道な取組によって従業員の理解が進み、約2年で全社禁煙を実現しました。

運動面では、従業員の資格取得費用を会社が負担し、社内ヨガ教室を開講。元トレーナーの従業員によるパーソナルトレーニングも実施しています。くわえて、従業員の 9 割を女性が占める同社では、女性向けに生理休暇（L 休暇）・更年期障害休暇（M 休暇）も整備。会社併設の保育所は社内モニターで子どもの様子を確認でき、母乳にも対応しています。また、性別を問わず、学校行事・不妊治療・介護などに使える年最大11日の「ファミリー休暇」も整備。メンタルケアとして、出退勤時に気分をお天気マークで入力する勤怠システムを導入したほか、ストレスチェックも取り入れ、心身両面からのケアに取り組んでいます。

社内完結を基本としながらも、登山やトレッキングなど社外活動にも参加費・道具代を補助。従業員の声を柔軟に取り入れ、健康づくりのあらゆる機会を後押ししています。

近年の求人では、営業部の募集にわずか2日で約260人から応募があるなど、人材確保の面でも取組の効果が出ています。

体の内側から、健康な会社と地域社会へ

これまでの取組が制度・環境といった「健康づくりの土台」を整えることに重点を置いてきたとすれば、今後は「体の中から病気にならない環境づくり」へ。今、横川代表が注目しているのが「腸活」です。食べ物に関する勉強会や料理イベントの実施も視野に入れており、腸と免疫・メンタルの関係など、正しい知識を従業員全員で共有することで、健康への意識をより深く根付かせていく考えです。横川代表は一貫して、正しい知識を持つことを大切にしています。知識がなければ危機感も行動も生まれない。そうした思いが、あらゆる取組の根底にあります。

「会社は人でできています。その人が健康でなければ、会社も健康にはなれません。一人ひとりが健康であることが、会社を活性化させる唯一の道だと思っています。自分の命は自分だけのものではなく、周りの人のためにもある。そのことに、ぜひ気づいてほしい」と、横川みどり代表取締役は語ります。

株式会社 NISHI SATO
https://nishisato.co.jp/
本　　社：〒190-0013 立川市富士見町1-3-14
代表者名：代表取締役　横川 みどり
資 本 金：1,000 万円
従業員数：41 名（2023 年 12 月時点）
事業内容：自動認識システムの販売・保守など
会社設立：1981 年 4 月

健康な職場づくりへの取組

社内ヨガ教室の様子

社内で開講されるヨガ教室。社内講師が従業員の指導にあたる。

ヨガや運動に使える多目的スペース。バランスボールが並び、鏡張りの壁が広がる空間は、会議室としても活用される。

保育所「ベネチアンベイビー」

会社に保育所を設けることで、子育て中の従業員も安心して働ける環境を実現。

トレッキングイベント

交通費や道具代を会社が補助するトレッキングイベント。従業員が一緒に体を動かす機会として定着している。

禁煙ポスター

社内に掲示された禁煙ポスター。知識を共有することが行動変容の第一歩と考える。

一人ひとりが健康であることが、会社を活性化させる唯一の道。

横川 みどり
代表取締役

12 千代田区 自社が手本となって健康経営を推進、休息制度と環境整備で定着へ

プライマリー・アシスト株式会社

職業紹介・労働者派遣業

健康優良企業

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

POINT

01 14時間インターバルで休息を確保

02 機能性表示食品の提供や運動器具の設置

03 歩数や運動をポイント化し取組を見える化

健康経営の取組概要

勤務間インターバル制度を導入し、勤務終了から翌日の出社まで「出社しない時間」を14時間確保して、働きすぎを防いでいます。あわせて、機能性表示食品や味噌汁の無料提供、運動器具の設置など、日常的に健康づくりへ取り組める環境も整備。さらに、歩数や運動器具の利用などをポイント化したチーム制キャンペーンを実施し、インセンティブで参加と継続を後押ししています。

自社が手本となって健康経営を推進

プライマリー・アシスト株式会社は、産業医や保健師、看護師など産業保健の専門職を紹介・派遣し、企業の健康経営を支えるヘルスケア企業です。

石山知良代表取締役社長は、健康経営が中小企業にまで広く普及してほしいという思いから同社を設立しました。健康経営を支援する企業として、自社が取り組んでいなければ示しがつかないという考えのもと、設立当初から健康経営に着手しています。

過去には、長時間労働によって体を壊した同僚やメンタルヘルスの問題から定年まで働けなかった友人も見てきたと言及する石山知良代表取締役社長。同社も、創業間もない時期は会社を軌道に乗せるために長時間働かざるを得ない場面もありましたが、従業員が長く健康に働ける職場を目指して、まずは働きすぎを防ぐための取組から始めました。その後も、慢性的な人手不足が進む中、健康経営を会社の維持のために必要不可欠な取組として捉え、着実に継続してきました。

体制を整え、働きすぎの防止と健康づくりの環境を構築

同社では、石山代表を最高責任者とするプロジェクト体制の下、健康経営プロジェクトリーダーが中心となって施策を企画し、アンケートによって従業員の声も取り入れながら、スピード感をもって実行しています。

中でも代表的なのが「勤務間インターバル制度」の導入です。終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保する仕組みで、厚生労働省は9～11時間を目安に推奨していますが、同社では会社規則として14時間に設定。「出社してはいけない時間」を長めに設けることで、長時間労働の予防と休息・睡眠の確保を徹底しています。あわせて、社内会議の開始時間を必ず午前10時以降とするルールを設けることで、前夜に遅くまで働いた従業員が制度を利用しやすい環境も整えています。

また、糖分を抑えた機能性表示食品を常備したり、運動器具をオフィスに設置したりと、日常の中で無理なく健康づくりに取り組める環境も整えています。さらに「健康貯金キャンペーン」と題したイベントでは、歩数計アプリで一定歩数を超えたらポイント付与、ぶら下がり健康器を1回利用したらポイント付与といった形で、さまざまな健康づくりの取組を見える化しました。イベント期間は半期とし、ポイントに応じたインセンティブを設けるとともにチーム制も導入し、優勝チームにはご褒美を用意するなど、楽しみながら健康づくりに取り組める工夫をしています。

イベントから習慣化へ健康経営を深化

健康経営の取組を通じて、同社では従業員の行動や意識に着実な変化が見られています。「健康貯金キャンペーン」は、楽しみながら参加できる仕掛けとして運動意識の向上につながり、実施前後のアンケートでは「1日30分以上の運動をしている」と回答した従業員の割合が43%から58%へと15ポイント増加しました。

勤務間インターバル制度も運用を工夫しながら続けることで、直近では制度の利用率が100%に達するなど、社内に定着してきました。

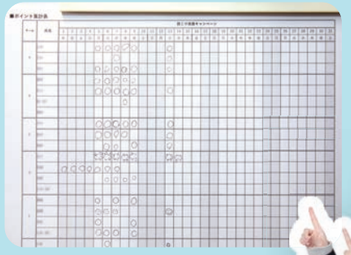
一方で、イベント終了後、従業員の健康づくりの取組が途切れてしまいやすいことから、今後、従業員の習慣を変えるための取組を検討していく予定です。

石山代表は、人手不足によって、中小企業における採用活動が困難になっている現状に触れ、「すべての中小企業で、健康経営が普通になる世の中になっていかないといけない」と語ります。

プライマリー・アシスト株式会社
https://primary-assist.co.jp/
本　　社：〒102-0081 千代田区四番町4-19
代表者名：代表取締役社長　石山 知良
資 本 金：8,000万円
従業員数：178名（2026年1月時点）
事業内容：健康経営コンサルティングサービス、健康経営優良法人認定の取得支援等
会社設立：2015年3月

健康な職場づくりへの取組

ポイント集計表



従業員の健康に関連する取組の回数を集計するための表。

従業員の健康に対する取組を定量化し、実施状況などを可視化しています。

経営本部
健康経営プロジェクト
リーダー 山崎 美帆 さん

健康器具

ぶら下がり健康器具を活用する従業員の様子。運動不足を解消するため、オフィスに設置し、利用を促している。

栄養補助食品

業務の合間に従業員が適切な栄養を確保できるよう、機能性表示食品などの食品がオフィスに用意されている。

健康経営の推進は、経営リスクを減らす大切な投資でもあります。

石山 知良
代表取締役社長

13 台東区 働きやすさと健康を支える仕組みづくり

森平舞台機構株式会社

設備工事業

健康優良企業　健康優良企業　2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門 ネクストブライト1000

POINT

01 産業医と連携した健康診断の徹底管理

02 柔軟な休暇・勤務制度による働き方改革

03 治療と仕事の両立を支える復職支援

健康経営の取組概要

月１回の安全衛生委員会を中心に、産業医と連携した健康診断の管理・再受診フォロー、就業時間内での特定保健指導を実施し、実施率ほぼ 100% を維持しています。2 時間単位の休暇制度や時差出勤といった柔軟な勤務制度の導入に加え、療養者の復職支援や再発防止のフォロー体制も整えています。有給消化率の向上やメンタルヘルス不調の減少といった成果を上げています。

建設業の特性と健康経営の出発点

森平舞台機構株式会社は、1906 年創業の舞台総合メーカーです。劇場や文化会館、音楽ホール、テレビスタジオなどの舞台機構や可動装置を設計・製作・施工・保守し、全国 1,000 件以上の設計施工実績を持つエキスパート企業として業界を支えています。

同社の健康経営が本格始動したのは 2016 年のこと。産業医から健康経営について紹介されたことが、その出発点となりました。

建設業の特性上、取組開始以前から全従業員の健診受診をはじめとする安全衛生管理は行っていましたが、当時は長時間労働やメンタルヘルス不調を抱える従業員も少なからず存在し、企業としての対応が求められる状況でした。

取組の推進にあたっては、森健輔代表取締役がトップダウンで方針を発信し、安全衛生委員会がその実行を担う体制を整えています。代表取締役からの発信は社内への浸透を後押しし、現場での取組をスムーズに進める役割を果たしています。また、同社の健康経営に対する積極的な姿勢について、採用説明会などで関心を示す学生も増えており、採用面にも良い影響を及ぼしています。

多彩な施策と着実な効果の積み重ね

取組開始当時の課題であった長時間労働とメンタルヘルス不調に対し、同社は働きやすい環境整備と治療中の従業員への支援体制の両面から取り組んできました。

環境整備の面では、半日有給に加えて通院に使いやすい 2 時間単位の休暇制度を導入したほか、コロナ禍を機に時差出勤制度を拡充し、現在は午前 7 時から午前 11 時の間で始業時間を柔軟に選択できます。また、上長が積極的に有給を取得する風土も広がり、有給消化率は 70% 以上を維持しています。

療養中の従業員に対しては、復職の過程で密に連絡を取り合いながら復職しやすい環境を整え、再発防止のフォロー体制も構築しています。

健康な職場づくりへの取組

ストレッチ

全社会議の場ではストレッチ講習も開催している。

予防接種

従業員がインフルエンザの予防接種を受けている様子。

階段利用ポスター

エレベーターの脇には階段利用を促す張り紙が貼られている。

産業医による研修

ヘルスケアのリテラシーを高める取組の一環として実施している。

社内の取組に対する従業員の意識が変わっている実感があります。

森 健輔
代表取締役

こうした取組の結果、メンタルヘルス不調者の減少や離職率の低下につながっており、休職後に復職して活躍する従業員も多くいます。

健診については、産業医が全従業員の健診結果を確認し、再受診が必要な場合は書面で受診を勧奨したうえで再受診報告を求めています。特定保健指導は就業時間内に実施し、実施率ほぼ 100% を維持。婦人科検診についても希望者の予約手配から費用負担まで会社がサポートしています。

喫煙率低下と健康な職場を目指して

今後の重点課題として喫煙率のさらなる低下が挙げられます。工事現場では喫煙場所や時間の制約から喫煙率が低水準にある一方、事務系部門では喫煙者が一定数残っています。禁煙達成へのインセンティブ設計など、効果的な支援策の検討を進めていく方針です。

また、今後も同社は、国の法令改正に柔軟に対応しながら、積み重ねてきた健康経営の取組を維持・継続することを重視しています。有休消化率の向上や残業時間の減少といった効果を上げた取組の継続に加え、安全衛生委員会を通じた定期的な情報共有と意識の定着を続けていきます。

同社の健康経営を牽引する芦川雅之総務部長は「健康を害して休職する人を一人でも少なくすることが一番の目標です。従業員が健康な状態で出社し、最大限のパフォーマンスを発揮しながら、いきいきと働き続けられる会社にしていきたいと考えています」と語っています。

森平舞台機構株式会社
https://www.morihei.com/
本　　社：〒111-0033
台東区花川戸 2-11-2
代表者名：代表取締役　森 健輔
資 本 金：8,000 万円
従業員数：116 名（2025 年 4 月時点）
事業内容：劇場・文化会館・音楽ホール・テレビスタジオ・学校の講堂などの舞台機構、および種々の可動装置の設計
会社設立：1906 年 4 月

14 府中市 若手定着と体質改善を促す、リーズの健康経営

株式会社リーズ

金融・保険業

健康優良企業

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門 ネクストブライト1000

POINT

01 「健康休暇」制度を設置

02 ウォークラリーイベントで運動促進

03 遺伝子検査キットで体質を把握

健康経営の取組概要

健康経営・健康管理委員会を設置し、「働き方」・「運動・食」・「コミュニケーション」を三本柱として、さまざまな施策を計画的に展開しています。具体的には、休暇制度の見直しによって休みを取りやすい環境を整えるほか、ウォークラリーイベントへの参加などを通じて、日常の運動習慣づくりを後押ししながら健康経営を推進しています。

若手定着を支える健康経営の起点

株式会社リーズは保険代理店として、個人・法人の保障設計を支援し、顧客の安心を支えるサービスを提供しています。保険業界は歩合色が強く、ノルマやストレスが重なりやすいうえ、入社直後は顧客基盤がなく成果が給与に結びつきにくいため、若手が定着しにくい課題がありました。

こうした状況を変えるには職場の体質改善が欠かせないという考えの下、健康経営に着手することを決めました。福利厚生の充実を通じて「従業員を大切にしている会社」という印象を届け、安心して働ける環境を整えることが狙いでした。

取組を進めるにあたり、健康経営・健康管理委員会を設け、取組内容を議論しつつ、長岡誠治代表取締役社長が「まずやってみよう」と背中を押す形で施策を具体化してきました。メンタル面も含めて健康であることが良い仕事の前提になると捉え、若手や女性が働きやすい土壌づくりを重点として、健康経営を推進しています。

制度とイベントで行動変容を促進

取組は大きく「働き方」「運動・食」「コミュニケーション」の三本柱です。働き方では、生理休暇の名称を「健康休暇」に変更。この変更により休暇申請のしづらさが解消され、休暇取得者が増加しました。さらにテレワークも導入し、子育て世代が積極的に活用するなど、個々の事情に応じた働きやすさを後押ししています。

運動面では、アプリを用いたウォークラリーイベントを実施。指定された地点でクイズなどに回答しながら歩く仕掛けで、楽しみながら運動不足解消につなげています。回答数の上位者を表彰し、景品としてインソールを贈呈しました。

食生活の改善では、従業員が効率よくダイエットなどを進められるよう、遺伝子検査キットを導入しました。検査結果を基に各々従業員がダイエット目標などを設定し、健康経営・健康管理委員会がそれらを集約・分析。3 か月で 1 ～ 4 キログラムの体重減（全体平均で 2.6 キログラム減）を達成し、全員がダイエットに成功しました。

健康な職場づくりへの取組

サークル活動

補助金の制度を利用し、
テニスを楽しむ従業員の様子。

ウォークラリーイベント表彰式

1 ～ 3 位の従業員には、
健康に関連するグッズが贈られる。

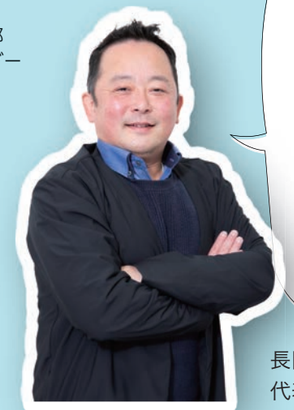
契約プロセス業務部
オフィス業務リーダー
大鐘 夏美 さん

ストレッチ

仕事の合間に、オフィスでストレッチを行う従業員の様子。

健康啓発ポスター

オフィスに貼られた、
受動喫煙防止を啓発
するためのポスター。



従業員が健康的に働ける職場づくりを推進していきます

長岡 誠治
代表取締役社長

これらの取組に加え、テニスやカメラ、音楽、ハイキングなどの社内サークルを設けたり、スポーツジムなどの利用に上限 1 万円の補助金を用意したりもしています。また他社も交えたスポーツ交流の構想もあり、部署や社の垣根を超えた会話が増えるなどコミュニケーションの活性化にも結びついています。

組織サーベイで課題を特定し更に前進

同社では今後、これらの健康経営に関する施策を継続しながら、課題をより「見える化」し、さらなる改善につなげる方針です。具体的には、外部の組織サーベイを導入し、従業員が毎月、体調不良の有無や睡眠状況などに関する質問に回答。健康経営・健康管理委員会がそれらの傾向を分析します。これは、闇雲に施策を増やすのではなく、どこに負荷や不調の芽があるのかをより正確に捉え、優先順位を付けて打ち手を考えることが狙いです。

また、従業員の取組に対する温度差が生じやすい点も踏まえ、目的の共有や参加しやすい設計、表彰などの工夫も継続する方針です。テレワークや休暇制度の運用も、無理に働かせる方向に流れないよう、「体調が悪いときは休んで整える」姿勢を徹底し、安心感を高めます。サークル活動は社内外の交流を広げ、世代や職種を越えて相談しやすい関係性を育む基盤として位置付けます。若手が参画しやすく、特に女性がより活躍できる職場づくりを目指し、健康を土台に組織の魅力を高めていく考えです。吉盛祥常務執行役員は「健康であることが第一フェーズ。健康じゃないと何もできないですね」と締めくくりました。

株式会社リーズ
https://www.leads.co.jp/
本　　社：〒 183-0034
府中市住吉町 5-7-25
三浦ビル 4F
代表者名：代表取締役社長　長岡 誠治
資 本 金：705 万円
従業員数：13 名（2026 年 1 月時点）
事業内容：生命保険の募集に関する業務等
会社設立：2004 年 11 月

15 八王子市 一人ひとりが健康で自分らしく力を発揮し、いきいきと働ける環境づくり

株式会社渡辺オイスター研究所

製造業

健康優良企業

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 中小規模法人部門 ネクストブライト1000

POINT

01 食へのこだわりが育む健康と絆

02 日常に根ざした運動機会の提供

03 産業医らを交えたケーススタディの実施

健康経営の取組概要

年１回の従業員アンケートや事業所カルテを手がかりに安全衛生委員会にて取組内容を検討。健康社食の導入によって野菜や軽食を選べる場を整え、代金も一部補助しています。昼休みには 15 分程度の健康づくりセミナー動画を配信し、食事の工夫やストレッチを気軽に学べる機会を提供。朝一のラジオ体操や階段 POP で運動を促し、メンタルヘルスに関する部署横断型のケーススタディも定期的に実施しています。

理念を根本に健康経営を土台から整える

株式会社渡辺オイスター研究所は、牡蠣肉エキスを使用した機能性表示食品などの製造・販売をするとともに、牡蠣の学術研究に注力する研究開発型の企業です。「人間性豊かな健康文化の創造で人々の幸せに貢献いたします」を企業理念に掲げる同社では、1983 年の創業当初から従業員一人ひとりが持つポテンシャルを十分に発揮できる組織の実現に向け、改善に取り組んできました。

「会社は何のためにあるんですか。従業員のためにあるんです」と語るのは渡辺貢代表取締役社長。従業員一人ひとりを幸せにすることが企業の目的であるとし、従業員を尊重する取組の一環として健康経営を推進してきました。

こうした理念を具体的な取組につなげるため、安全衛生委員会が主体となり、年１回の従業員アンケートや事業所カルテを活用して、従業員の生活習慣・健康課題を把握するとともに、取組内容への意見を収集しながら、施策を一つずつ積み重ねてきました。

食・運動・メンタルの三つの柱で支える健康づくり

食の取組では、一人暮らしの従業員が多いこと、従業員の約 30% が朝食を欠食しているというデータを把握していたことを背景に、2023 年 9 月に設置型の健康社食サービスを導入しました。

野菜やフルーツ、軽食を社内で選べる環境を整え、不足しがちな栄養を補っています。購入代の一部は会社が補助し、従業員は手頃な価格で栄養バランスを考え、食事をとれるようになりました。健康社食が設置されている冷蔵庫前は従業員たちでにぎわい、コミュニケーション機会も生んでいます。今後は、温かい食事をすぐに手に取れる社内食堂の実現を構想しています。

昼休憩時には 15 分間の健康づくりに関するセミナー動画を社内で放映する機会を設けることで、食事の工夫やストレッチの仕方など、従業員が自由に健康情報に触れることができる環境をつくり、健康への意識向上にもつなげています。

運動面では、就業開始時に全社でラジオ体操を行うことで、すっきりした状態でいい一日のスタートが切れるようにしています。あわせて、階段の段数に応じた消費カロリーや階段を上りたくなるような文言の POP を掲示。掲示する文言は従業員からアンケートで募り、定期的に貼り替えることで、自分が投稿した言葉が職場に貼り出されるという当事者意識を生み、健康づくりを自分事として取り組んでもらうきっかけにもなっています。

メンタル面では、厚生労働省の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に掲載されている事例を用いて、派遣社員・パートナー社員・正社員など立場の異なるメンバー、かつ、部署横断型の少人数グループでケーススタディを実施し、産業医も交えたディスカッションの場としています。メンタルヘルスへの理解を深めるとともに、部署間のコミュニケーション促進にもつながっています。

世界中の人々の健康文化に貢献したい

同社は、従業員一人ひとりの仕事のクオリティを高めることで、その先にいる地域の方々の健康づくりに貢献することを使命と認識しています。そのためには従業員が健康であることが大切です。今後は、世界中の人々の健康づくりに貢献できるよう、海外展開の準備を進めています。従業員が力を伸ばせる職場環境の整備を続けていく方針です。

「会社は従業員が自分の力を発揮する場所。健康を支え、いきいきと働ける循環をつくりたい」と、渡辺貢代表取締役社長は語ります。

株式会社渡辺オイスター研究所
http://www.oyster.co.jp/
本　　社：〒 192-0154 八王子市下恩方町 490-3
代表者名：代表取締役社長　渡辺 貢
資 本 金：8,000 万円
従業員数：74 名（2026 年 1 月時点）
事業内容：牡蠣機能性研究、「ワタナベオイスター」の製造および販売
会社設立：1983 年 4 月

健康な職場づくりへの取組

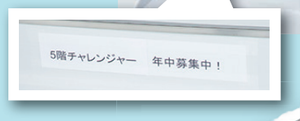
体力測定会

スポーツジムのトレーナーが従業員一人ひとりの体力測定を実施している様子。

総務部総務課
菊池桃虹さん

握力や柔軟性、下肢筋力、瞬発力などを測定し、従業員から「楽しかった」や「また、やってみたい」などの反響がありました。

階段の POP



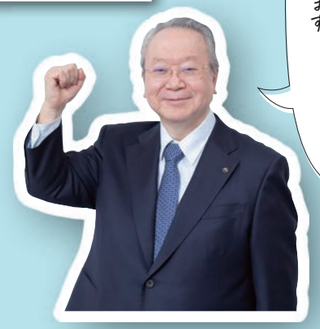
健康を啓発するフレーズを階段に貼り、従業員の階段利用を促進している。

安全衛生委員会の様子

月１回の安全衛生委員会の様子。従業員の意見をもとに、取組内容の議論をしている。

健康社食サービス

オフィスに設置された健康社食サービスの冷蔵庫。従業員は健康に配慮された食品を自由に選んで買うことができる。



人間性を豊かにする健康文化を作りながら、健康経営を前進させていきます。

渡辺 貢 代表取締役社長

自社の健康経営の現在地を知ってみよう

健康経営はできることから。
自社の健康経営に関する現在地を知ってみましょう。

STEP 1
健康経営
という言葉を知っていますか？
知りたい → P34

STEP 2
自社の**健康課題**
を把握していますか？
してみたい → P35,36

STEP 3
健康課題に対する
健康づくり
を行っていますか？
行ってみたい → P37,38

STEP 4
取組の
目標設定・進捗管理
を行っていますか？
これから行う → P39,40

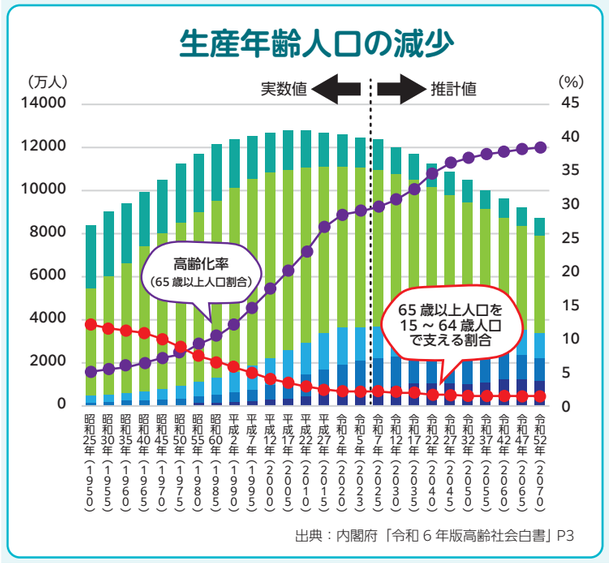
STEP 5
健康経営に関する
認定
の取得をしていますか？
取得したい → P41～44

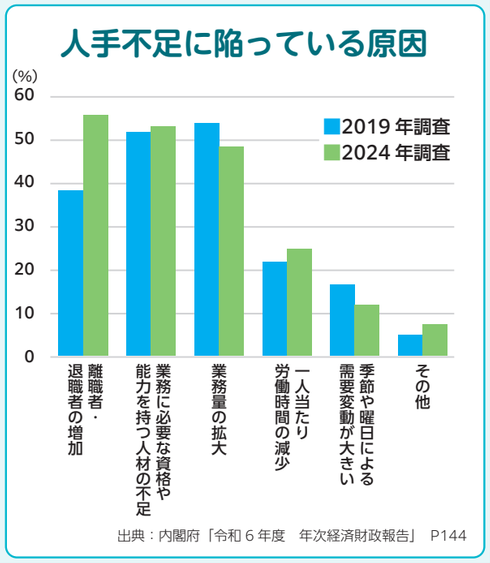
引き続き、従業員の健康づくりを一緒に進めていきましょう！

「健康経営」ってなんだろう？

健康経営®とは、従業員等の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。
（健康経営®は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。）

近年ますます注目を集めている健康経営。その背景にあるのは、従業員の高齢化や、労働力の減少に伴う人材確保の必要性などといった社会的な課題です。従業員の高齢化によって、病気等による休職や離職が増加するリスクが高まっています。また、生産年齢人口が減少傾向にあることから、今後も人手不足が継続する可能性が高いと予想されます。





より多くの従業員が健康で意欲的に働き続けられる環境づくりは、人的資本価値を高めるための基盤です。また、このような課題に対し、従業員の健康を経営の一部として捉える健康経営への関心が高まっているのです。
「健康経営」に取り組むメリットは様々ですが、主に以下のような効果があるとされています。

- 従業員の健康増進・活力向上
- 組織の活性化 生産性の向上
- 企業の成長 ポテンシャルの向上
- 優秀な人材の獲得 人材定着率の向上

中小企業こそ「健康経営」に取り組もう！

働き盛りの世代が健康で力を発揮できることは、中小企業にとって何よりの強みです。健康リスクを見過ごさず、労働力の損失を防ぐためにも、健康経営の一歩を踏み出しましょう。小さな改善が大きな成果につながります。

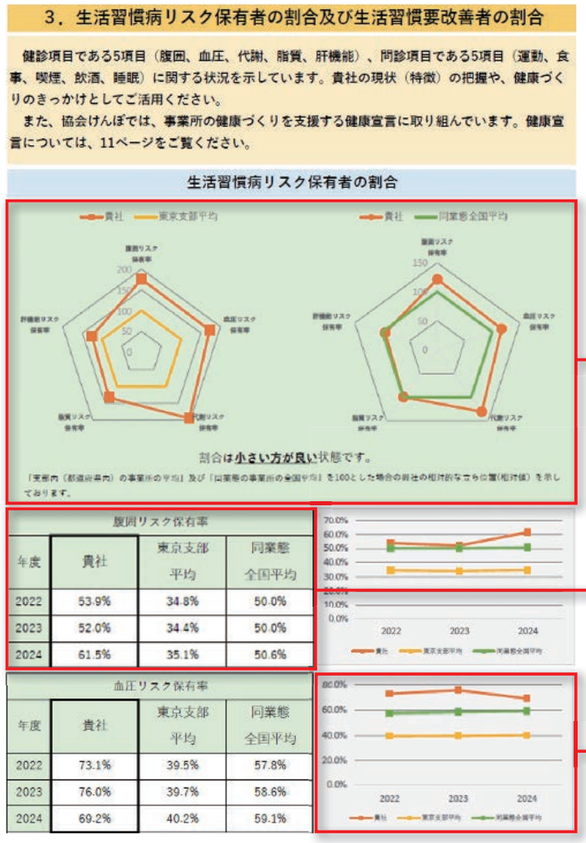
事業所カルテの活用

事業所カルテは、健診結果やレセプト情報を集計し見える化しているため、自社の健康課題を確認できます。確認できた健康課題から、自社の目標値を設定することで、具体的な実践へと繋がり、振り返りや評価を行いやすくなります。事業所カルテの発行をご希望の場合は、東京支部までご連絡ください※。

※従業員数などによって事業所カルテが発行できない場合もございます。その際には、所属する業態平均を算出した業態別カルテをご提供いたします。

事業所カルテにてご確認いただける項目	
１人当たり医療費	メタボリックシンドローム該当状況
特定保健指導該当状況	健康診断実施状況
特定保健指導実施状況	生活習慣病リスク保有者の割合
生活習慣要改善者の割合	

事業所カルテの一例



生活習慣病リスク保有者の割合を、協会けんぽ東京支部加入企業全体の平均および貴社が所属する業態の全国平均と比較しながら確認できます。

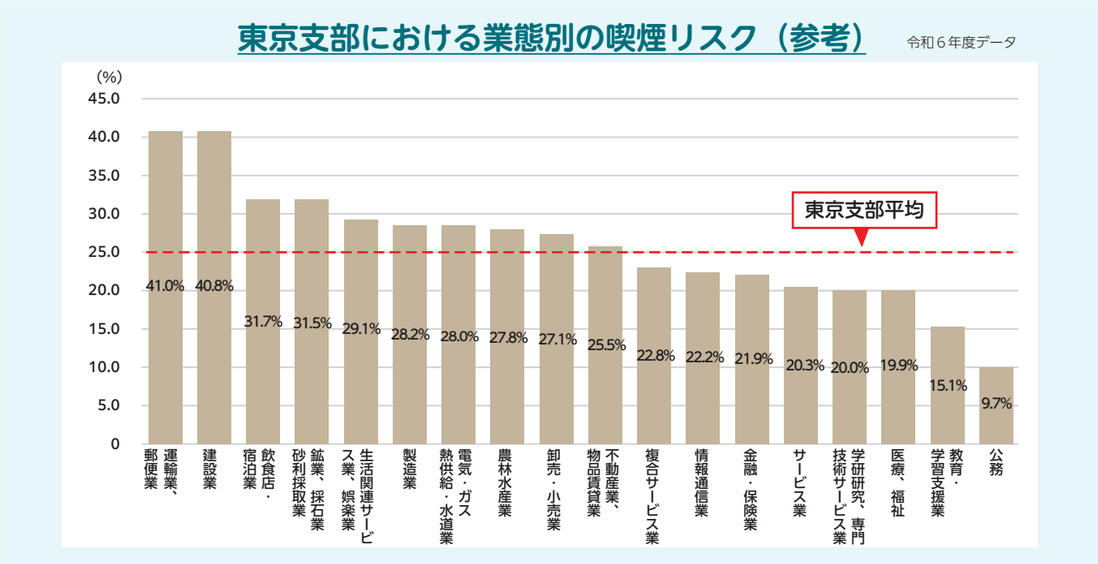
直近三年度分の生活習慣病リスク保有率をリスクごとに平均と比較しながら確認できます。

左表をグラフにしたもので経年での変化、平均との差を視覚的に確認できます。

PICKUP▶▶▶ 考えていますか？ 受動喫煙対策

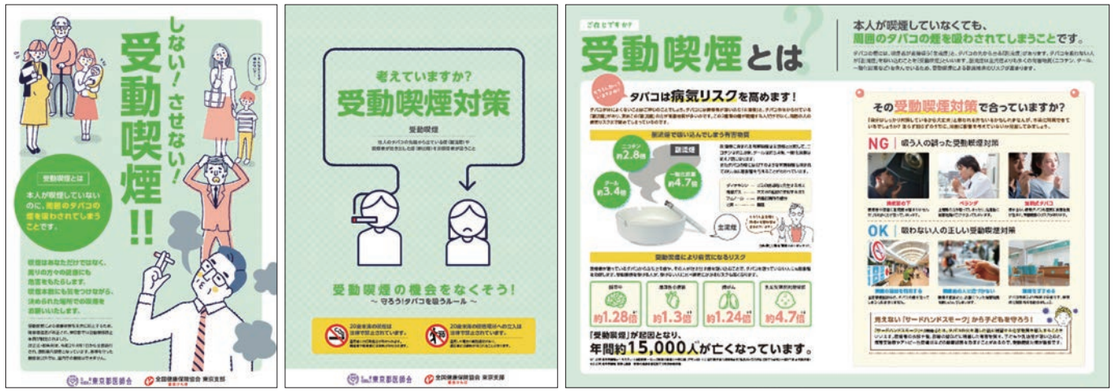
事業所カルテで自社の状況を把握した上で、
次に注目したい健康課題のひとつが「受動喫煙」です。

受動喫煙は、喫煙者本人だけではなく、周囲の従業員の健康にも影響する健康課題です。
東京支部では、たばこに関する対策を重点的に推進しています。
特に、受動喫煙は周囲の人の健康に影響を及ぼすことからも、事業所と連携しながら、受動喫煙を防止する職場環境づくりや禁煙に関する普及啓発に取り組んでいます。



※本データは業態別の傾向を示したものであり、個別の事業所の状況とは異なる場合があります。

事業所カルテでは、同業態との比較により自社の位置づけが確認できます。
さらに東京支部全体の業態別データを合わせてみることで、業態ごとのばらつきや、支部全体の傾向を把握することができるため、受動喫煙対策の優先順位が整理しやすくなります。
受動喫煙対策は、従業員全体に関わる「職場環境の健康課題」です。まずは現状を把握し、自社に合った形で対策を検討することが重要です。



東京都医師会ご協力のもと制作したポスターおよびリーフレット（協会けんぽ東京支部で配布中）

協会けんぽ東京支部による健康づくりサポート

協会けんぽ東京支部では健康づくりに取り組む企業をサポートしています。

健康診断・特定保健指導

生活習慣病予防健診や人間ドックなど健診費用を補助しています。
健康診断の結果をもとに、保健師・管理栄養士が生活習慣の改善をサポートしています。

健康診断・特定保健指導についてはこちら

健診結果に基づく受診勧奨

生活習慣病等の重症化予防対策として、健診結果（血圧、血糖、脂質、胸部エックス線）で「要治療」「要精密検査」と判定されながら医療機関を受診していない方に対して受診勧奨を行っています。この受診勧奨は、生活習慣病の重症化および合併症の発症等を防ぎ、医療費適正化および QOL の維持を図ることを目的に実施しています。

健診結果に基づく受診勧奨についてはこちら

健康づくりに関する情報提供

健康経営の各種取組項目に関するサポート資料のまとめページを
協会けんぽ東京支部ホームページにおいて公開しています。
また、健康づくりに関するセミナーの開催や資材の提供なども
随時行っています。ぜひご活用ください。

健康づくりサポートページはこちら

関係団体によるサポート

東京労働局

東京労働局は、「働く」ということに関連する様々な行政分野を総合的・一体的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。
仕事を探している方、働いている方、事業を行っている方などと広く接し、様々な相談に対応して、課題の解決に取り組んでおり、地域や国民の皆様からの期待に応えるため、管内の労働基準監督署・ハローワークとともに様々な行政サービスを提供しています。

労働基準行政（労働基準監督署）	◆労働条件の確保・改善　◆働く方の安全、健康確保　◆労災保険の給付 ◆労働保険料の徴収、労働保険の加入促進
雇用環境・均等行政	◆非正規労働者の待遇改善　◆女性活躍の推進　◆ハラスメント対策 ◆働き方改革　◆フリーランスとして安心して働ける環境整備
職業安定・人材開発行政（ハローワーク）	◆求職者に対する就職支援　◆求人者に対する充足支援　◆失業等給付の支給 ◆スキル向上・キャリア開発支援　◆民間人材サービス事業の適正な運営の促進

東京労働局

東京労働局 HP　東京労働局公式 X

関係団体によるサポート

東京産業保健総合支援センター

東京産業保健総合支援センターではメンタルヘルス対策を中心に健康経営に取り組む企業に対して様々なサポートを無料で行っています。

産業保健スタッフに対する産業保健に関する研修の実施	産業医、保健師、衛生管理者、人事労務担当者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマの研修を実施しています。
メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策の専門スタッフによる、職場のメンタルヘルスに関する取組について支援を行っています。
専門的相談への対応	産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、様々な問題について、電話、窓口、メール等で相談に応じています。
治療と仕事の両立支援	治療と仕事の両立支援に精通した専門スタッフが職場を訪問し、両立支援制度の導入や具体的な取組について支援しています。

独立行政法人 労働者健康安全機構 東京産業保健総合支援センター
〒 102-0075 東京都千代田区三番町 6 － 14　日本生命三番町ビル 3F
TEL：03-5211-4480 ／ FAX：03-5211-4485

COLUMN

「産業衛生の視点から見た健康経営」

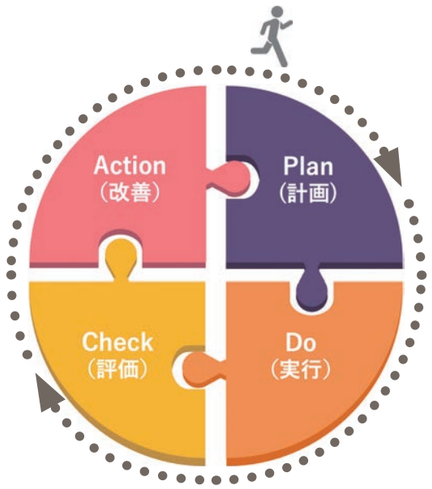
東京都医師会
理事　水野　重樹

産業衛生の視点から従業員の健康維持・増進のために事業所に取り組んでほしいことは、まずは、法令遵守と基本的な健康管理で健康診断の確実な実施と事後措置や長時間労働の是正、ストレスチェック制度の導入、快適な職場環境の整備です。そして、メンタルヘルス対策の強化で、相談窓口の設置と周知、管理職・従業員への研修とコミュニケーションの活性化です。更に健康増進・生活習慣改善への支援を行い、疾病予防の取組、疾病と仕事の両立支援、健康意識向上のための情報提供です。推進体制の構築では、産業保健スタッフ（産業医、保健師等）との連携強化と衛生委員会の活性化が必要です。

産業医の設置や産業保健総合支援センター・地域産業保健センター活用は、労働者の心身の健康確保と企業のリスク回避（法令遵守）の両面から不可欠であり、健康経営の実現と持続可能な事業運営の基盤となります。また、産業医とさんぽセンターを連携させることで、一体的な健康管理体制を構築できます。そして、産業医の設置・活用には、労働者の健康管理と予防、専門的・医学的判断、企業のリスク管理、業務効率化と生産性向上をあげ、産業保健総合支援センター（さんぽセンター）・地域産業保健センターの活用や専門家による無料サポートや情報提供と研修により、連携のハブ機能を充実させることができます。 2025 年 5 月の法改正で、産業医の選任義務がない小規模事業場でも、ストレスチェックの義務化が決まり、2028 年 5 月までに施行されることになっています。また、小規模事業場でも、地域産業保健センターの「地域窓口」や地域産業保健センターを活用し、産業医の訪問指導を受けることが可能です。これらを積極的に活用することが、現代の企業経営において極めて重要です。

健康づくりの PDCA サイクルを実践してみよう

PDCA サイクル



健康経営は、PDCA サイクルを回しながら実践することで、より効果が高まります。
健康づくりに関する目標設定、計画、実践および振り返りといったサイクルを「施策ごとに」「小刻みに」「長期的に」繰り返し、継続して改善を図っていくことが重要です。
本ページでは、それぞれのステップでぜひ心がけていただきたいポイントをご紹介します。

PDCA サイクルとは？

PDCA サイクルとは、「Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Action（改善）」という一連のプロセスを繰り返し行うことで、業務などの改善や効率化を図る考え方の一つです。

ただサイクルを回すだけでなく、改善を繰り返しながらレベルアップを図っていくことが大切です。

Plan

まずは、経営理念に基づき、健康課題を特定するところから始めます。
協会けんぽ東京支部が提供している「事業所カルテ」のほか、ストレスチェックの集団分析結果や労働時間の状況等を確認することで、企業が抱える健康課題が見えてきます。手を打つべき健康課題が明確化したら、それを改善するための計画を策定しましょう。
具体的な数値目標を設定すると、取り組みやすいです。

Do

Plan で策定した計画に沿って健康経営を実践していきます。
まずは「なぜ取り組むのか」「何に取り組むのか」について、従業員へ伝えることから始めます。健康経営は企業全体で取り組むことが重要です。
取り組みやすい施策から始めて、実施した後は参加率や参加後の意識・行動変容の状況等の把握も併せて行います。実施して終わり、ではなく、次に繋げられるようにしましょう。

Check

Do で実践した施策の振り返りを行います。
短期間で効果が出るものもあれば、中長期的に継続することで効果が現れるものもあるため、「施策ごとに」「定期的に」進捗を確認しましょう。数値目標の達成度だけでなく、経営者や従業員における健康経営の浸透状況も踏まえて評価を行うことが望ましいです。

Action

Check を踏まえて、年に一度等の一定期間経過後のタイミングで、健康経営の目標が達成可能か判断します。
目標達成が難しいと考えられる場合は実施期間を延長したり、新たな施策を導入するなど、対策を考えます。達成できなかったことだけでなく、達成できたことにも目を向け、次年度の計画に反映させます。

COLUMN

「効果を実感できる健康経営を目指すには」

東京都社会保険労務士会
働き方改革・健康経営特別委員会
副委員長　坂野　祐輔

健康企業宣言を行い、実践企業や健康優良企業等の認定を目指し、様々な取り組みを積極的に始めている企業が増えている一方、ある程度の時間が経過しても、健康経営の効果があまり感じられないと悩まれている企業も多数見受けられます。効果を実感できる健康経営を目指すにはどうしたらよいのでしょうか。

健康経営の効果といっても、業績や企業価値の向上といったマクロ的な効果から、人財獲得や定着といった間接的な効果、喫煙者が減った、従業員の笑顔が増えたといったミクロ的な効果、さらには、国民の健康増進や経済成長といった一企業の枠を超えた社会的効果まで、十把一絡げに語ることはできません。しかし、効果の前提には、必ず、企業ごとに異なる課題があります。その課題をできる限り明確に、かつ、優先順位を定めて絞り込んだ上で、健康経営によってその課題を克服しようとする意識を持つことが大切です。つまり、現状の課題をスタート地点とし、その課題の改善や克服をゴールに定め、スタートからゴールまでのコースを描き、その道を走り抜けることではじめて効果を実感することができるのではないでしょうか。スムーズにゴールまで完走できればよいですが、思っていたよりも険しい道で進むことが困難となれば、回り道をすることも大切です。しかし、コースもゴールもない中で走り続けても、体力だけを消耗し、効果を感じることなく中断してしまうことにつながってしまいます。

効果的な健康経営の実践において、もう一つ大切なことは、専門家との連携です。スタートとゴール、そしてその間のコースを自社のみで設定し、やみくもに走り出すことは非効率です。保険者や産業医・保健師等の産業保健スタッフ、そして労働法令や労務管理の専門家である社会保険労務士を伴走者にして、一緒にゴールを目指すことで効率的な健康経営の実践が可能となります。

ぜひ、健康経営による課題克服を意識するとともに、専門家との連携を図り、効果を実感できる健康経営の推進を目指して下さい。健康経営を通じ、貴社及び従業員等の皆さまの今後益々のご発展を祈念申し上げます。

坂野　祐輔（ばんの　ゆうすけ）
特定社会保険労務士・ばんの事務所（渋谷区）代表・健康経営エキスパートアドバイザー。
著書：『気になることがすぐわかる！中小企業のための健康経営Q＆A』株式会社清文社（共著）等

健康経営実践企業認定制度

健康経営実践企業認定制度 は、企業が健康経営をはじめる第一歩となるよう、健康づくりの基礎から取り組むことができる制度となっています。
協会けんぽ東京支部がサポートするので、何からはじめたらいいかわからなくても大丈夫です。
働きやすい職場環境の実現に向けて、健康企業宣言® を行い、できることから一歩ずつ取り組んでみませんか。

健康企業宣言® は、全国健康保険協会の登録商標です。

本制度のポイント

1. 健康経営をこれからはじめるにあたり、取り組みやすい項目で構成しています。
2. 企業の状況に応じた取組を実践できるので、無理なく継続できます。
3. 「宣言の証」等により、健康に配慮する企業であることを発信できます。

認定までの流れ

1 どのような取組を健康企業宣言で実践するか検討し、専用 WEB サイトからお申込みください。エントリー完了後、東京支部より「宣言の証」を交付します。なお、健康経営実践企業認定制度は無料でご参加いただけます。

2 「宣言の証」の交付とともに、健診結果や医療費情報等を同業態や東京支部の平均と比較した「事業所カルテ」または「業態別カルテ」をご案内します。過去３年間の数値を掲載しており、経年での変化を確認できますので、自社の立ち位置や健康状態の把握等にぜひご活用ください。

3 宣言したことを社内外に発信し、宣言内容に沿って健康づくりをはじめましょう。

4 １年に１回、東京支部から取組の振り返りに関する案内をお送りします。達成状況をチェックしてください。

5 採点結果が 60 点以上となった企業には、東京支部から「認定証」を交付します。さらに健康経営を進めたい場合は健康優良企業認定制度「銀の認定」「金の認定」にもチャレンジしてみてください！

健康経営実践企業認定制度「取組項目」

必須項目	健康づくりを推進する体制を確立します	□ 健康宣言の掲示等による社内外への発信 □ 事業主自身の健診受診 □ 社員の健康管理に関する法律についての重大な違反なし
	健診受診 100％を実施します	□ 受診率 80％以上（定期健診または生活習慣病予防健診）
	特定保健指導を活用します	□ 特定保健指導の活用 ※特定保健指導対象者がいない場合は、特定保健指導の案内があった際に適切に受けさせる体制を作る
	自社の健康課題の解決に向けた取組の検討、実行、振り返りを行います	□ 取組の検討・実行・振り返りの実施
任意項目①	健康づくりの担当者を決めていますか	□ 担当者の取り決め
	健康づくりについて話し合える場や社員への教育機会を設定していますか	□ 定期的に職場の健康づくりについて話し合いができる場を設定 □ 研修会の開催
	社員の健康課題の把握と情報提供を行っていますか	□ 健診結果から再検査が必要と判断された該当者へ受診勧奨の取組実施
	適切な働き方の実現に向けた取組を行っていますか	□ 有給休暇取得の促進 □ 定時退社日の設定あるいは残業時間削減のための取組実施 □ 労働時間の管理者による把握と本人による把握 □ 転倒による労働災害の防止対策など、安全に働ける職場環境づくりの実施
任意項目②	食生活の改善、運動機会の増進、受動喫煙防止対策や歯・口腔に関する取組を行っていますか	□ 健康的な食生活や節度ある適度な飲酒に関する情報提供 □ 体操・ストレッチの実施や歩数増加の勧奨等、運動機会の増進の対策実施 □ たばこの害に関する情報提供や、受動喫煙防止対策の実施 □ 歯科健診の受診勧奨、歯・口腔に関する情報提供
	メンタルヘルス対策、良質な睡眠の推進や感染症予防に関する取組を行っていますか	□ メンタルヘルスに関する情報提供や、相談窓口の設置 □ 良質な睡眠の推進に向けた情報提供 □ 手洗い・うがい等の励行や感染症の予防接種の勧奨

健康経営実践企業認定制度についてはこちら

健康優良企業認定制度

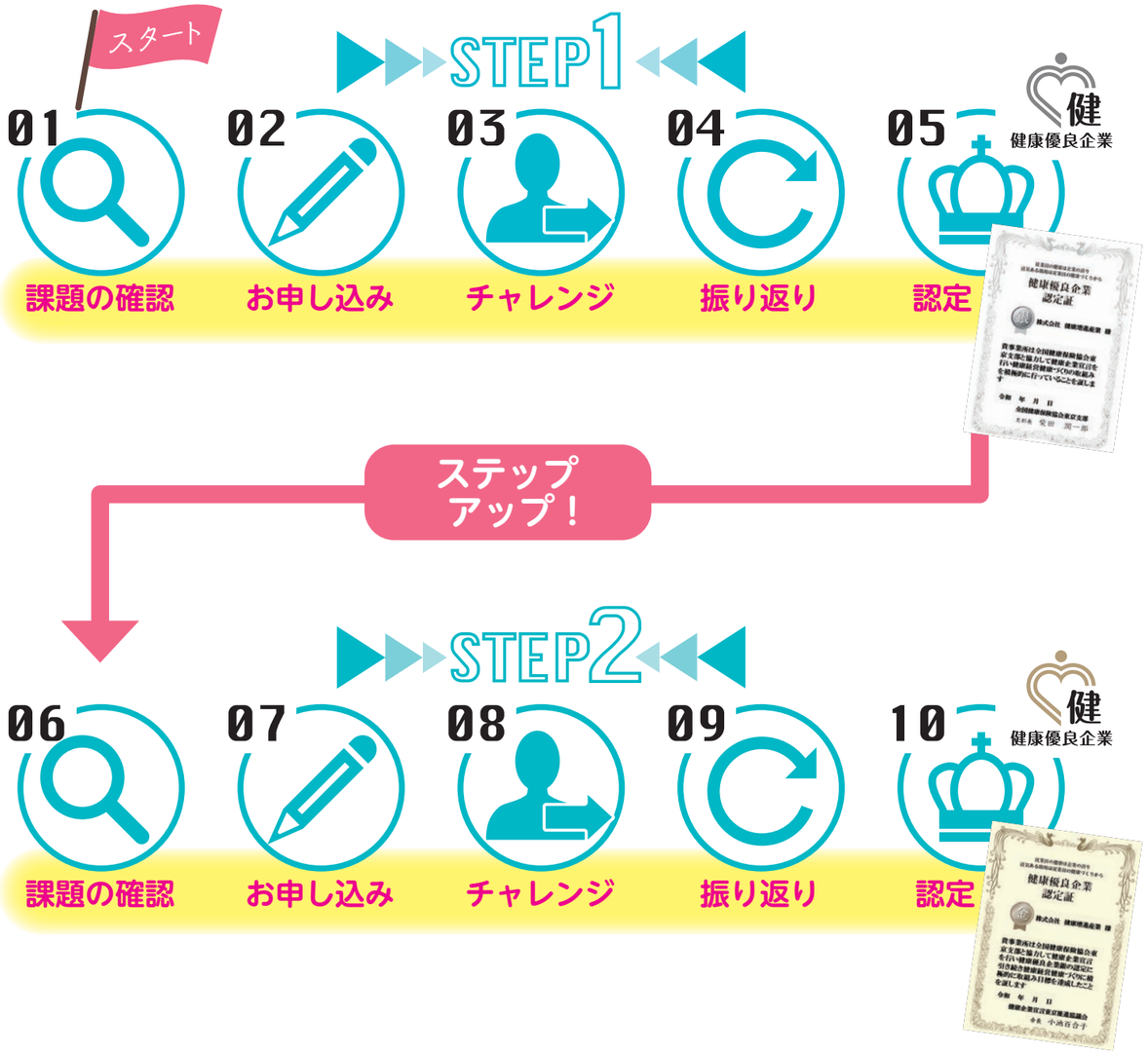
より健康経営に取り組みたい企業は、ステップアップとして健康優良企業認定制度にもチャレンジしてみましょう。

健康優良企業認定制度 は、健康企業宣言に取り組む企業を支援し、健康優良企業の「銀の認定」・「金の認定」をするものです。また、健康優良企業「銀の認定」は、日本健康会議が従業員の健康づくりに積極的に取り組む優良な法人を顕彰する「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を受けるために、取得が必須となります。

健康優良企業認定制度についてはこちら

経済産業省 健康経営優良法人認定制度についてはこちら

取組の流れ



「健康優良企業 銀の認定」取組項目

必須項目

健診等	健診を 100%受診していますか？
	健診結果を保険者へ提供していますか？
	健診の必要性を情報発信していますか？
健診結果の活用	健診結果が「要医療」など再度検査が必要な人に受診を勧めていますか？
	健診の結果、特定保健指導となった該当者は、保健指導を受けていますか？
健康づくりのための環境整備	職場の健康づくり担当者を決めていますか？
	健康づくりを話し合える場はありますか？
	健康測定機器の設置、その他、健康づくりに配慮した職場環境整備を行っていますか？
	職場の健康課題を考えたり問題の整理を行っていますか？
	健康づくりの目標・計画・進捗管理を行っていますか？
職場の禁煙	たばこの害による健康への影響等について周知をしていますか？
	受動喫煙防止策を講じていますか？

選択項目

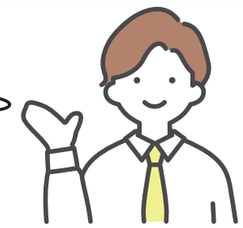
職場の「食」	日頃の飲み物に気を付けていますか？
	日頃の食生活の乱れがないか取組を行っていますか？
職場の「運動」	業務中などに体操やストレッチを取り入れていますか？
	階段の活用など歩数を増やす工夫をしていますか？
心の健康	心の健康に関する取組をしていますか？
	心の健康について相談できる環境を整えていますか？
性差に応じた健康課題	性差に応じた健康課題に関する情報を周知していますか？
	性差に応じた健康課題に対応するための取組を行っていますか？
適切な睡眠	睡眠と健康の関係等を周知していますか？
	適切な睡眠時間の確保や睡眠の質の向上のための取組を行っていますか？
歯・口腔	歯・口腔の健康を保つための情報を周知していますか？
	歯科健診・歯科検診の受診を促進する取組を行っていますか？
節度ある飲酒	飲酒による心身への影響等について周知していますか？
	健康に配慮した飲酒ができるような取組を行っていますか？

自由記載

自由記載	自社の健康課題を踏まえ、１か月以上継続して取り組んでいることがあればご申請ください。 ※必須項目・選択項目以外の取組内容

必須項目4項目に加え、
選択項目7項目から3項目以上選択して取り組みましょう！

2026 年 4 月から、自社の取組が記載できる「自由記載欄」を追加しました！



「もしも」と「いつも」に安心を。
協会けんぽ 全国健康保険協会 東京支部

【発行】2026 年7月