

経済産業省健康経営優良法人認定制度2019

認定事業所の取り組み事例紹介



目次

「健康経営®」をはじめましょう！ …… P.1

生産年齢人口の減少への対策 …… P.2

健康経営によるメリット …… P.3

健康経営の関連公的組織は大きく3つ
取り組み内容のチェック表 …… P.4

取り組み事例の紹介 …… P.5

株式会社 高知電子計算センター

株式会社 高知システムズ

ニッポン高度紙工業 株式会社

高知トヨペット 株式会社

株式会社 アースエイド

サイバラ建設 株式会社

株式会社 生田組

四国スピル工業 有限会社

豚座建設 株式会社

四国パイプ工業 株式会社

有限会社 ウィズ

澁谷食品 株式会社

株式会社 オアシス・イラボレーション

株式会社 東和設備

株式会社 岡村文具

トヨタカローラ高知 株式会社

株式会社 垣内

有限会社 トラスト・ワン

株式会社 ケーテック

早期対応の重要性…P.7

特定保健指導とは…P.15

特定保健指導を受けましょう…P.24

どうやって始めればいいのか …… P.30

あなたの職場の健康度をチェックしてみよう〈参考シート〉 …… P.31

健康経営優良法人（経済産業省の認定制度） …… P.33

「高知家」健康企業宣言書（FAX申込用紙） …… P.34

企業と従業員の生活を守るために・・・

「健康経営[®]」を始めましょう！

®特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標

健康経営とは？

健康経営とは、従業員の健康管理を重要な経営課題の一つとして、経営的な視点で捉え、戦略的に実践することです。従業員の健康保持や健康増進を目的とした積極的な取り組みは、コストではなく、**将来への投資**であるという考え方に基づいています。

健康経営は、不健康状態による**負のスパイラルを断ち切り、正のスパイラルへ転換**することで、従業員の活力向上や生産性向上等、組織の活性化をもたらし、長期的な組織繁栄と社会的なイメージ向上に繋がり、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

従業員の健康管理の**責任者は、その組織の長である経営者や代表者**であり、その指導力の元、組織戦略として従業員の健康管理をマネジメントしていくことが、これからの組織運営にとって益々重要になっていくと考えられています。



従業員の健康は企業の宝！

- 健康づくりの費用は単なるコストではなく、「将来への投資」です！
- 不健康状態の負のスパイラルから正のスパイラルへ！
- 経営者が健康経営の重要性を認識し、経営方針に位置付けるなど、率先して従業員の健康づくりに取り組む！

健康経営に関心がない職場の問題は？

- 有給休暇を取得しない前提で組まれた人員配置
- 残業や休日出勤が多い
- ヒューマンエラーが起きやすくなる
- ストレスチェックの結果が悪い
- 従業員の職場への不満が蓄積
- モチベーション、生産性の低下
- 体調不良に起因した遅刻・早退・欠勤が多くなる
- 離職率が高い
- 疾病による労働力損失（アブセンティズム）
- 訴訟リスク（職場起因の疾病等）
- 医療費の増大

日本の一人当たり労働生産性は、先進国中**最下位**

OECD加盟国中**21 / 36位**

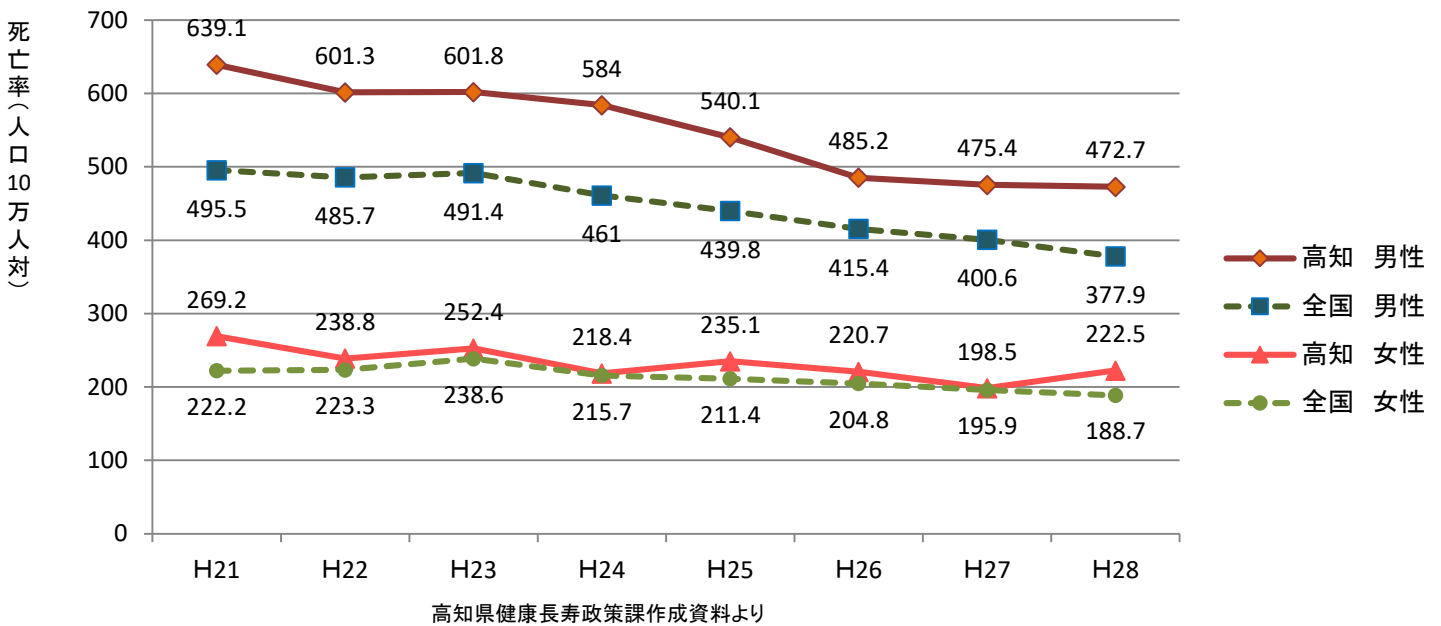
公益財団法人 日本生産性本部資料（2018.12）より

「従業員や従業員遺族からの損害賠償請求」労災（精神疾患含む）、過労死、その他（長時間の深夜労働後、従業員が帰宅途中に起こした死亡事故）など、会社責任を問われるケースがある。

生産年齢人口の減少への対策

壮年期(40-64歳)死亡率の推移

(死亡者数/100,000人)



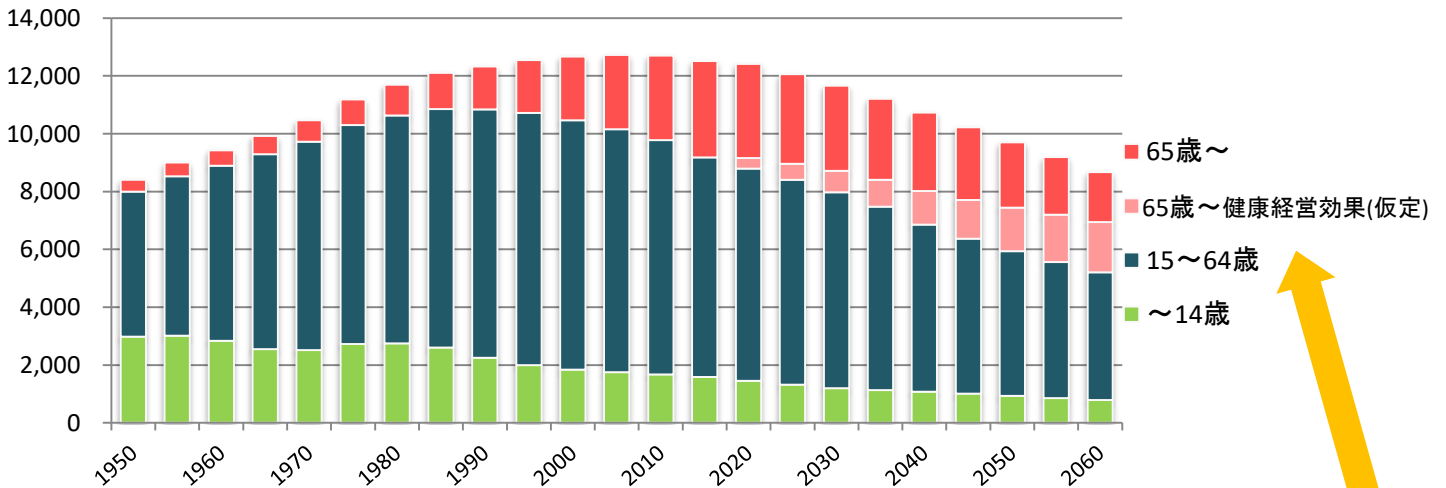
高知県は、40～64歳の働き盛りの男性の死亡者数が全国に比べて多いことが課題です。その多くは、がん・心疾患・脳血管疾患などの生活習慣病です。



健康経営で死亡率を低くする！

生産年齢人口の推移

(万人)



2015までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口除く)

2020以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

高齢者の人口が増加する一方、生産年齢階級の人口が減少していくという社会環境の変化がある中で、組織運営もこれまでと異なる取り組みが求められています。

65歳以上の人口が健康状態を良好に保ち、将来15歳～64歳の人口だけに負担が集中しない社会に移行していく必要があります。



現在の生産年齢人口に対しては、定期的な点検を行い、過剰な負荷による損耗を防止し、将来の労働力不足に備える！

健康経営によるメリット

組織への効果

生産性の向上

健康時の生産力 > 不健康時の生産力
傷病による欠勤及び退職率減少による熟練度の向上

福利厚生の充実

基準となる施策には、福利厚生の充実に資する項目が含まれるため、職場の労働環境向上につながる

リスク マネジメント

社内体制強化による事故・労災の防止
従業員の突然の傷病による欠勤・退職リスクの軽減

リクルート効果

従業員を大切にする企業というイメージを客観的な指標を基に伝えることができ、求職者の募集に有利

組織イメージアップ

取引先、官公庁、投資家、求職者、その他外部に対して、優良企業であることをアピールできる効果がある

社会的課題の解決

医療費削減

予防医療によって将来の医療費を削減

生活の質向上

過重労働防止による自由時間の増加や健康の増進による従業員のQOL（生活の質）が向上する

長期的ビジョンに基づいた先行投資

他の組織に先行して健康経営に取り組むことで、より大きなイメージアップ効果が得られます。経営者自身が、変化する社会情勢に対して、意識をどう変化させていくかが重要です。

健康経営の関連公的組織は大きく3つ

健康経営に関心があるが、
 何からどう始めればよいかわ
 からない・・・。

まずは、健康経営に挑戦する
 意思があることを、協会けん
 ぽを利用して、社内外へア
 ピールしましょう！



協会けんぽ
「高知家」健康企業宣言
・きっかけ作り

右の指標について取り組むことを協会けんぽ高知支部へ宣言すること
 です。
 宣言内容の未実行に対して、罰則や取消などペナルティーは特にあり
 ませんが、社内外へ宣言をした事実によって、自発的な強制効果が期待
 でき、組織全体で取り組むきっかけ作りになります。

申請期間	随時
認証時期	受付日付で宣言書を作成し、後日協会けんぽより交付
有効期間	なし（将来的に見直しがある場合はその時期まで）

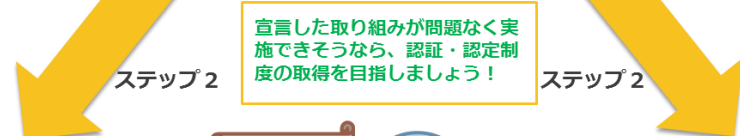
共通指標

- ・健診受診100%を目指します
- ・健診受診後の保健指導を受けます
- ・職場の健康づくりの担当者を設置します
- ・40歳以上の従業員の健診結果を協会けんぽへ提供します

選択指標

- ・「高血圧」対策に取り組みます
- ・「たばこ」対策に取り組みます
- ・「メンタルヘルス」対策に取り組みます
- ・「食生活」の改善に取り組みます
- ・「運動」に取り組みます
- ・「感染症予防」に取り組みます
- ・健康に関する「知識向上」に取り組みます
- ・「過重労働防止」に取り組みます
- ・その他（ ）

ステップ1



宣言した取り組みが問題なく実
 施できそうなら、認証・認定制
 度の取得を目指しましょう！

高知県
ワークライフバランス推進企業認証制度
・広効効果
・融資優遇制度
・入札加点対象

誰もが働きやすく、従業員の方が働き続けられる職場環境づくり
 を目指し、「次世代育成支援」「介護支援」「年次有給休暇の取得促
 進」「女性の活躍推進」「健康経営」に積極的に取り組んでいる企業
 を県が認証する制度

申請期間	随時	ワークライフバランス推進アドバイザー（労務士）の申請書及び添 付書類のチェック（約10日間）終了後、県が毎月月末締めで受付
認証時期	県の受付月の翌々月1日（原則）	
有効期間	認証日から起算して3年	

経済産業省
健康経営優良法人認定制度
・全国制度
・社会的評価
・株主へのア
ピール材料

地域の健康問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
 法人規模で「大規模法人部門」と「中小規模法人部門」に分かれる

申請期間	8月末～10月末（中小規模法人部門）
認証時期	2月～3月頃
有効期間	約1年（認定日から翌年3月31日まで）

取組事例を紹介
 しています！

取り組み内容のチェック表

大項目	中項目	小項目	評価項目	経済産業省	高知県
				優良法人 中小規模	ワークライフ バランス
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 協会	必須	必須
2	組織体制		健康づくり担当者の設置 協会	必須	必須
3	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%） 協会	左記①～④のうち2項目以上	※左記①～⑯のうち7項目以上
			②受診勧奨の取り組み 協会		
		対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
			④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の設定		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち1項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦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	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み（⑯以外）		
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は 特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み 協会	左記⑨～⑯のうち3項目以上	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
		⑪運動機会の増進に向けた取り組み			
		⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
感染症予防対策		⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み			
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	左記②～⑯のうち3項目以上（⑫除く）			
受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み		必須		
4	評価・改善	保険者へのデータ提供（保険者との連携）	（求めに応じて）40歳以上の従業員の健診データの提供 協会	必須	必須
5	法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること（自主申告） 協会	必須	必須
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（自主申告） 協会		
			50人以上の事業所におけるストレスチェックを実施していること（自主申告）		
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと（自主申告）		
			高知家健康パスポートの取得を促進している		必須

※大規模法人部門は、役員以上の責任者、保険者との連携、産業医等を加えた施策とその検証などの条件に加え、選択必須項目数が多くなります。

取り組み事例の紹介

経済産業省の「健康経営優良法人認定制度2019」で認定された事業所様の取り組みについてご紹介します。

「健康経営優良法人の申請を検討しているが、難しいのかな？」
「他社はどのように従業員の健康増進に取り組んでいるのかな？」

今後、ますます高齢化が進む高知県で、従業員の健康をどう守るか、労働力の確保をどうするかと悩んでおられる事業主・担当者様もいらっしゃると思います。

掲載している事業所様は業種・従業員数も様々ですので、参考にしていただければ幸いです。

また、記事作成にご協力いただきました事業所の皆様にも、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。

紹介企業名

敬称略、五十音順

事業所名称	業種	従業員数	
株式会社 高知電子計算センター	情報通信業	198 人	・・・ P.6
ニッポン高度紙工業 株式会社	紙製品製造業	419 人	・・・ P.8
株式会社 アースエイド	食料品製造業	5 人	・・・ P.10
株式会社 生田組	総合建設業	47 人	・・・ P.11
豚座建設 株式会社	建設業	55 人	・・・ P.12
有限会社 ウィズ	保険代理店	6 人	・・・ P.13
株式会社 オアシス・イラボレーション	解体工事業	93 人	・・・ P.14
株式会社 岡村文具	小売業	16 人	・・・ P.16
株式会社 垣内	産業用機械製造業	103 人	・・・ P.17
株式会社 ケーテック	建設業	42 人	・・・ P.18
株式会社 高知システムズ	ソフトウェア開発業	94 人	・・・ P.19
高知トヨペット 株式会社	小売業	117 人	・・・ P.21
サイバラ建設 株式会社	建設業	20 人	・・・ P.22
四国スッピル工業 有限会社	製造業	22 人	・・・ P.23
四国パイプ工業 株式会社	建設業	15 人	・・・ P.25
澁谷食品 株式会社	菓子製造業	422 人	・・・ P.26
株式会社 東和設備	建設業	16 人	・・・ P.27
トヨタカローラ高知 株式会社	小売業	187 人	・・・ P.28
有限会社 トラスト・ワン	保険代理業	12 人	・・・ P.29



●事業所情報
株式会社 高知電子計算センター
業種：情報通信業
設立：昭和41年7月
従業員：198人
所在地：高知市

★認定で社員の健康意識が向上

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

健診受診率100%の継続や、メンタルヘルス不調者のストレス関連疾患の早期発見などへの対応を行っています。また、高ストレス者に対しては、医師面談（産業医等）の推奨や、初回医師面談費用を負担するなど各種補助を実施しています。

優良法人認定制度2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

当社では、社員はもとより家族を含めた心身の健康維持・増進、生き生きとした働きやすい職場づくりに会社を挙げて取り組んでおり、今回ちょうど良い機会でしたので申請を試みることにしました。

申し込みで、「苦労された点があれば教えてください。」

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「健康経営」を実践しましたが、管理職による部下の健康づくり実施状況の把握などが難しく、コミュニケーションをはかりながら、部下への助言と指導を強化しました。



代表取締役社長 中越 吉彦 様

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

社員の健康に対する意識の向上に繋がりました。また、「健康経営」について優良法人の認定を受けている他社様と、話をするようになったり、関連会社と情報交換をするようになったりしました。

同時に、社会的評価の向上につながりました。例えば、健康経営優良法人ホワイト5000のロゴマークを当社HPへの掲載や名刺へ貼付することにより、当社の「健康経営」への取り組みを社外へ発信することができるようになりました。

これらによって、企業イメージ、リクルート市場（学生、ご両親へのPRなど）における評価に繋がりました。

★体力づくり会は創立当初から

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

目の疲れや肩こり、腰痛などの職業病の予防・改善のため、VDT作業の問診及びエントリーオペレータ特殊健診を実施しています。また、福利厚生の一環で、毎年、体力づくり会（社員の家族も含めてボーリング、ソフボール、マラソン大会などに参加）を行っています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

創立当初から、福利厚生として体力づくり会があり、年間行事を計画し開催しています。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

現在、協会けんぽには、四半期ごとに当社の安全衛生委員会（毎月開催）に出席いただいております。社員の健康保持増進に向けて教示いただいております。今後とも、「指導頂きますようよろしくお願い致します。」



ボーリング大会の様子

健診や保健指導もしっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

生活習慣病などの高リスク者に対する重症化を予防、保健指導対象者の完全受診を指導しています。対象者には、声掛けをして日時の設定をしています。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

特にはありませんでした。「指導いただいた面談内容は、各自日頃の生活習慣病などの予防に役立てています。」

役職の方が積極的にトップダウンでやっていただけたので。

トップダウンの命令ではなく、衛生管理者が対象者に対して声掛けをして、受診日時等取りまとめしています。また、疲労感や体調に不安を感じる者に対しては健康面談を行い、症状により協会けんぽや産業医と連携するなどしています。

★健康チャレンジ活動やっています

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

協会けんぽ高知支部の「高知家」健康企業宣言書で宣言している4つの共通指標とは別に、「運動」などの選択指標に取り組んでいます。

【共通指標】

- 健診受診100%を目指す。
- 健診受診後の保健指導を受ける。
- 職場の健康づくりの担当者を設置する。
- 40歳以上の従業員の健診結果を協会けんぽへ提供。

【選択指標】

- 運動に取り組む。
- 感染症予防に取り組む。
- 過重労働防止に取り組む。

当社の独自の取り組みでは「健康チャレンジ活動」を推進しています。

なぜその取り組みを始めたのですか。

社員の活性化を確認するために、『健康チャレンジ活動』を推進し、社員個人に目標を設定をさせていきます。

活動内容は、健康チャレンジカードを社員全員に配付し、期限を設けて実施しています。目標達成者には、記念品を配付予定です。健康チャレンジには、参加率100%をめざし、会社目標率を60%、100%に設定しています。

氏名 _____ 年 月 日生

住所 高知県高知市本町4丁目1-16

所属 _____ 部

令和元年9月30日までの目標 **健康免許証**

健康の目標等 **優良**

第 2018 番

月	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
チェック												

安全衛生委員会

氏名 _____ 年 月 日生

住所 高知県高知市本町4丁目1-16

所属 _____ 部

令和元年9月30日までの目標 **健康免許証**

健康の目標等 **優良**

第 2018 番

月	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
チェック												

安全衛生委員会

氏名 _____ 年 月 日生

住所 高知県高知市本町4丁目1-16

所属 _____ 部

令和元年9月30日までの目標 **健康免許証**

健康の目標等 **優良**

第 2018 番

月	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
チェック												

安全衛生委員会

備考 健康管理方針

- 健康の維持・増進
- 予防保全の推進(重症化の回避)
- 心の健康促進ならびに教育・研修の充実
- 働きやすい職場環境の構築

月々の目標達成に応じて自らにご褒美やペナルティを課してみたいかがでしょうか？
きっと楽しみながらできますよ。

(例)

1. 給湯ポットへの給水	__回	(メモ) 達成時のご褒美
2. エレベーター使用不可	__回	未達成時のペナルティ
3. 体力作り会への参加要請	__回	
4. 産業医との健康面談	__回など	

健康チャレンジカード

結果、どうなりましたか。

健康チャレンジ活動は、各自の取り組みを1年間(平成30年9月から)に設定しているのので、現在チャレンジング中です。

今後、計画している取り組みはありませんか。

今後、健康経営の取り組みを継続していくことが大切であると考えています。

これからも、目標の明確化をはかり、社員が楽しみながら健康増進にチャレンジできる環境を整備していきます。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他、社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

各事業所様の健康経営についての取り組みを見える化してみたいかがでしょうか。

例えば、ホームページに、健康経営についての取り組みを掲載するなど、方法はいろいろあると思います。

まとめ

体力づくり会」という福利厚生イベントから、社員さんだけでなく、ご家族を含めた、健康・コミュニケーションづくりを考えておられるのが見えてきます。

新しく始めたという『健康チャレンジ活動』は、社員さんが自ら目標を設定し、その達成に向けてチャレンジする取組ですが、携帯できるサイズのチャレンジカードや、記念品の配付など、取り組みやすくなるように工夫されているように感じました。

メールマガジンの登録をお願いします！

登録方法

「協会けんぽ」、「高知」、「メルマガ」で検索し、メルマガ登録用HPへアクセス

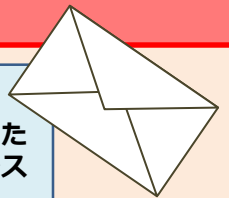
または

右の二次元コードを読み取り、メルマガ登録用HPへアクセス



メールアドレス等、必要事項を登録。

登録したアドレスに確認メールが届けば登録完了！



健康保険制度の情報を能動的に取得するのは大変です。協会けんぽ高知支部では、定期的にタイムリーな情報を受動的に取得できるメールマガジンのご利用をお勧めしています！

どなたでもスマホから登録できます！

月1回の配信なので不要なメールが溜まり過ぎてしまうという心配もありません。

クイズに回答すると高知家健康パスポートシールがもらえる特典があります！

不要な時の解除手続きも簡単にできます。



●事業所情報
 ニッポン高度紙工業 株式会社
 業種：パルプ・紙
 設立：昭和16年8月
 従業員：419人
 所在地：高知市

★安全・健康はすべてに優先する

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

定期健康診断100%受診の継続を始め、今後の従業員の高齢化も踏まえて、健診結果の傾向等に基づいた健康づくりの研修や運動指導士による運動指導等を行っています。また、各種メンタルヘルス研修等も実施し、「こころと体の健康の保持・増進に取り組んでいます」。



運動指導を受ける様子

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

安全・健康はすべてに優先する」という基本方針を掲げ、安全・健康を最優先する企業風土が、従業員一人ひとりの幸せと企業価値を高める「従業員と家族の安全・健康が事業継続につながる」という考え方のもと、安全と健康づくりの取り組みを行ってきております。

また、2008年に専門部署を設置し、活動してきた結果として、当社の安全衛生に対する取り組みが評価され、厚生労働省の「安全衛生優良企業公表制度(2015年6月開始)」で、安全衛生優良企業として四国初の認定を受けました。その後も、ワークライフバランスの推進、女性活躍推進や受動喫煙対策など、職場環境の改善にも取り組んできました。

今回、当社の取り組みを第三者による評価をうけることで、健康経営を継続的に取り組む意義を確認するとともに、今後重点的に取り組むべき課題を明確にする良い機会と捉えたので申請をしました。

申し込みで、苦労された点があれば教えてください。

従来から取り組んできました、制度や活動の目的と効果の検証結果などについて、調査項目ごとの取りまとめに時間を要しましたが、専門部門と関連各部門の担当者が一丸となって対応することで、当社の取り組みについて、体系的に捉えなおす良い機会となりました。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

健康経営に取り組む意義・メリットを、全社会議などで取り上げ、あらためて全社的に意識するようになりました。また、当社のホームページや名刺に健康経営優良法人ホワイト500のロゴマークを貼付することにより、「優良な企業」として評価が高まり、採用、地域でのイメージ向上、ステークホルダーからの信頼に基づく安定した経営、従業員の定着による生産性と健康意識の向上、顧客・取引先からの信頼性の向上につながるよう、健康経営に取り組む企業としてPRできるようになりました。

★生産性や品質よりも安全・健康を一番優先

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

組織的な活動として、安全衛生委員会やメンタルヘルス推進部会を運営し、労働組合執行部も出席し、方針課題、対策などを協議、年間計画に反映しています。

具体的には、安全衛生委員の推薦(委員の半数以上は組合員)、安全衛生やこころの安全パトロールを実施しています。こういった活動の結果は毎月、社内広報誌等で周知しています。

ほかに、全従業員を対象とした生活習慣改善の集団健康学習を毎年実施し、メンタルヘルス対応としては外部委託事業者(カウンセラー)による管理監督者研修や、面談相談などを実施しています。

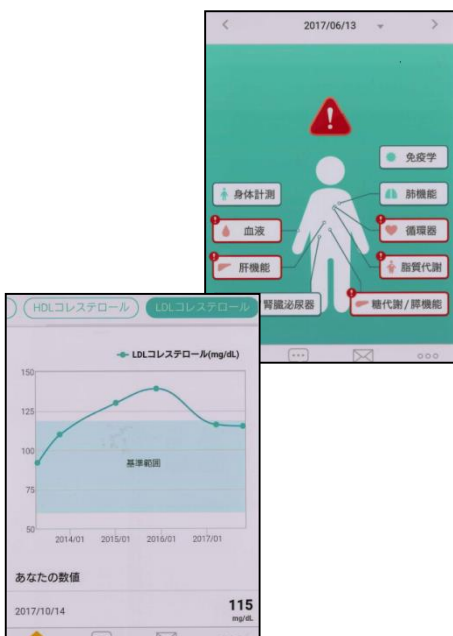


管理監督者研修の様子



集団健康学習の様子

最近では日頃の健康管理や体づくりを推進するため、健康支援アプリ「CARADA」を導入し全従業員のスマートフォンで、自身の健康診断結果などの情報を確認できるようにしています。



健康支援アプリの画面

また、コミュニケーションの促進に向けた取り組みとして、地域清掃ボランティアや地域の祭り等への参加、クラブ活動への補助、労働組合と連携した家族を含めたコミュニケーションイベントの実施、高知龍馬マラソンへの参加支援などを、会社が費用を負担して取り組んでいます。



地域清掃ボランティアへの参加



家族を含めたコミュニケーションイベント

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

前述のとおり、当社は会社方針において安全・健康はすべてに優先する」と定めています。それは、仕事の優先順位を「生産性」や「品質」よりも「安全・健康」を一番優先するということであり、この方針をトップが機会あるごとに周知することで従業員にも浸透しており、各活動に繋がっています。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

従来から、協会けんぽには健康診断後の保健指導や集団健康学習等に「ご協力いただいております。従業員の健康づくりにつながっていただいております。それらを含めた健康づくりの取り組みが生活習慣病の予防だけでなく、ひいては生産性向上につながっていくと考えています。

健診や保健指導をしつかり受けていただいておりますが、対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

従業員には法令で健康診断の受診義務があるという認識が浸透しています。保健指導についても定着しており、現在は継続支援のフォローアップを積極的に行っています。フォローアップでは、協会けんぽのご協力をお願いいたします。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

交替勤務者が多いため日程調整が難しい場合もありますが、希望者からは指導を受けることが大変という意見はありません。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

衛生管理者等、社内の健康管理スタッフから声をかけています。

★4つの重点項目を継続実施

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

重点項目として4つの取り組みを継続実施しています。

●リスクアセスメント・安全3H活動※：各種安全衛生教育等、全員参加の安全活動を強化し、労働災害を防止する。

●定期健康診断100%受診の継続、健康診断後のフォローアップ、健康学習、禁煙の推進等を通じて従業員の健康の維持・増進を図る。

●従業員のセルフケア・職場におけるラインケアを充実させ、メンタル不調を予防し、安心して働ける職場環境を目指す。

●ワークライフバランス、育児・介護支援等、仕事と家庭の両立への取り組みを推進する。

※「3H活動」とはこれから取り組む作業を「初めて・変更・久しぶり」の視点でとらえて事故を未然に防ぐ対策を実施すること。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

申請に至った経緯にもありますが、当社は、安全・健康はすべてに優先する」という基本方針を掲げ、安全・健康を最優先する企業風土が、従業員一人一人の幸せと企業価値を高める」と、従業員と家族の安全・健康が事業継続につながる」という考えのもと、安全と健康づくりの取り組みを行ってきています。

4つの重点項目については、この取り組みを具体化したもので、安全衛生委員会などによって組織的に活動するとともに、従業員一人ひとりが意識して継続的に取り組めるようにしています。



クラブ活動は会社の補助もあります

結果、どうなりましたか。

各重点項目に応じて、組織的な活動とともに、従業員一人ひとりの健康増進支援を続けていくようにしています。

今後、計画している取り組みはありますか。

事業や従業員一人ひとりを取り巻く環境の変化に柔軟に対応し、健康経営の取り組みを継続することが重要であると考えています。

まとめ

今回の認定以外に厚生労働省から「安全衛生優良企業」の認定を受けるなど、安全・健康はすべてに優先する」という会社の基本方針が着実に取り組みや評価に結び付いています。体と心の健康、ワークライフバランスの推進、労働災害の防止にも、さらに注力されるということ、気になります…。



●事業所情報
 株式会社 アースエイド
 業種:食料品製造業
 設立:平成25年8月
 従業員:5人
 所在地:須崎市

★尊敬する事業者の影響で…

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

生活習慣病の予防に注力するために、ファストフードを食べ過ぎないようにするなど、健康的な食事を推奨しています。

また、社内の人間関係や長時間労働など、従業員のストレスにも注意しています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯は？

他の尊敬している事業者が認定を受けていたので、申し込みました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。」

特にはなかったです。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

社員の士気向上に繋がったと感じていますし、会社のブランディングにもプラスになると信じています。



代表取締役 嶋崎 裕也 様

★過去の体験がきっかけに…

健康経営という言葉は最近浸透してきましたが、御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取組みをされていませんか。

福利厚生の一環として、社内のランチで食事による予防医療や食事療法の勉強会を開いています。



社内勉強会と(上)と血圧測定の様子(下)



その取り組みを始めたきっかけはありますか？

創業者が過去に体調を崩したことがあり、その時に行った食事療法が大変有効だったというのがあります。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

健診や保健指導も大事ですが、健康の本質を勉強し、対処療法に頼らない指導を出来る優秀な人材は、残念ながら官公庁等含めて非常に少ないと感じます。

健診等をしっかり受けていただいていますか、対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

社長命令として声掛けをしています。

★健康指導の実施を…

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。社内外を問わず、食育講演等の健康指導を実施しています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

本人や関係者を含め、糖尿病など、病気に對する効果を実感していたので、これは広めていくべきだと考えたからです。

結果どうになりましたか。

社内の話でいえば、社員のメンタル、フィジカルともに丈夫になり、病欠が減って生産性が向上したと思います。

今後、計画している取り組みはありますか。

社員の家族に対する健康指導を計画しています。



食育講演の様子

まとめ

今回は、食事関係を中心に「回答いただきましたが、血圧計や、疲れたときに自由に使える仮眠スペースを事業所内に設置するなど、職場環境の整備も積極的にされている事業所様です。

代表の方が率先されている良い例ではないでしょうか。



●事業所情報

株式会社 生田組
業種：総合建設業
設立：昭和30年4月
従業員：47人
所在地：四万十町

★働き方改革の一環として

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

従業員は基本的に屋外作業なので、特に夏場は熱中症対策として、会社からスポーツドリンクや塩タブレットを支給しています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

働き方改革の一環として、従業員が健康で働きやすい職場づくりのためです。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。

全従業員が健康増進に積極的に取り組んでくれたため、特に苦勞はなかったです。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

まだ認定をいただいたばかりですが、従業員の健康管理に対する意識が上がったと感じましたし、何件か知り合いの会社から声をかけられました。

★健康管理はリスクの管理でもある

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたか。

毎朝のラジオ体操、定期的な血圧測定。保険者による特定保健指導の実施などに取り組んでいます。



血圧測定の様子

その取り組みを始めたきっかけはありますか。
近年、若者が減っていくなかで、人材を確保するために、健全で働きやすい職場であることを広く知ってもらうためです。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けて

いただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

その通りだと思います。会社としても、今後も従業員一人ひとりが健康に働いていけるよう、様々な取組みを実施していく予定です。

健診や保健指導をしっかりと受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

従業員の健康状態は業務の安全面に大きな影響を与えるため、対象者はしっかりと保健指導を受けるよう声掛けをしました。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

ありませんでした。対象者は保健指導を真剣に受けていました。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただけたのですか。

社長から直接の指示があり、会社の方針として働きやすい職場づくりが重要事項となったため、従業員への働きかけは行いやすかったです。

★自動販売機にカロリー表示を

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

食生活改善のため、自社敷地内に設置してある自動販売機にカロリー表示を行い、健康増進を促しました。



代表取締役 生田 政嗣 様

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

県内でこの取り組みをしているところは少ないと聞いたため、先駆けになれば良いという思いからです。

実施にあたってはメーカー様の協力もあり、特に苦勞はなかったです。

結果、どうなりましたか。

同じ種類であれば、カロリーの低い方を選ぶようになったという声がありました。一日の摂取カロリーが少なくなるため、良い方向に向かっていると思います。

今後、計画している取り組みはありますか。

現在、社内での喫煙率は37%ほどですが、20%を目標に、禁煙に対する取り組みを強化していく予定です。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

働き方改革関連法案が2019年4月から順次施行されます。会社もそれに合わせて、働きやすい健全な職場づくりが必須となります。その第一歩として、健康経営優良法人の認定に取り組むことは会社にとって有意義なことです。健康経営の方針を従業員一人ひとりに完全に理解してもらうまでには時間がかかるかもしれませんが、協力し合うことで会社が良い方向になることは間違いありません。企業のイメージアップにも繋がりますので、ぜひ申請を検討されることをお勧めします。

まとめ

総合建設業で屋外作業の従業員が多く、従業員の健康状態が業務の安全面に大きく影響するということ、リスク管理に直結するお話は、すくく印象に残りました。
また、自動販売機のカロリー表示など、新しい事業にも積極的に取り組まれています。
働きやすい健全な職場を作るという目的が、明確に取り組みに表れているように感じました。





●事業所情報
 豚塚建設 株式会社
 業種：建設業
 設立：昭和24年10月
 従業員：55人
 所在地：四万十市

★従業員の会話でも健康が話題に

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

必ず年に1回は健診を受けてもらうために、会社での健診日を毎年6月の第1土曜日と決めて実施しています。当日の都合が悪い人については、出勤する現場と調整して別の日に受けてもらっています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

社長が健康経営の重要性に関心があり、まず会社ができることから始めていたところ、外部の方から認定制度があることを教えて頂き、申請しました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。」

初めての申請でしたので、書類作成が大変でした。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

会社が従業員の健康を重視した経営に取り組んでいることで、従業員同士の会話に健康の話題がよく聞かれるようになりました。

★費用の負担で健診を受けやすく

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたか。

健康診断（一般健診）費用と、女性の乳がん検診「子宮頸がん検診」の費用を会社が負担しています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

費用を会社が負担したのは、健診を受けやすくするためです。

健診（検診）による病気の早期発見や早期治療で健康障害の進行を防ぎ、元気に仕事をしてもらい、従業員の活力や生産性の向上に繋がっています。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落さないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

保健師さんから、メタボリックシンドロームリスクがある対象者に、指導や相談を詳しく頂けますので、社内の健康管理担当者としても助かっています。

健診結果を配付する時には、総合判定を見て声掛けをしています。従業員に理解してもらうためには保健師さんからの説明が良いと思います。

健診や保健指導もしっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただけたらいいと思います。

健診結果の個人票には、過去5年間のデータがあり、体重の増加や各検査項目の数値の差が分かるようになっていたため、健診結果を配付する際に医師の総合判定の内容も見て病院へ行っていたり、注意していただくよう声掛けをしています。

お仕事の合間で時間を見つけていただいて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

遠方の現場で仕事をしている従業員もいますが、健康のためなので、勤務時間や現場などを調整してもらっています。保健指導は現場まで来ていただけたらいいことですので、今後、相談します。



代表取締役社長 佐田 憲昭 様

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

従業員の健康が大事なことは言うまでもありませんが、会社としても、従業員の傷病欠勤は業務遂行に大きな支障を来たすことになる重要な問題ですので、トップの経営方針に沿って実施しています。

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

自発的に運動量が増えるように、社内に運動器具と卓球台を設置しました。

なぜ、その取り組みを始めたいのですか。

身体活動や運動不足が、生活習慣病やメタボリックシンドロームに深く関与していること認識しているからです。

結果、どうなりましたか。

休憩時に使用し、毎日、運動している従業員もいます。

今後、計画している取り組みはありますか。

検討中の段階ですが、健診等で異常が見つかった場合に、本人に目標を立てて取り組んでもらい、その結果（達成度）を評価するような制度を考えています。



まとめ

特定の出勤日を健診の受診日にあてることで、従業員も受けやすく、管理する側も把握し易い方法だと思えました。保健指導を活用すると同時に、健診結果の配付時に病院への受診勧奨もされています。健診追加項目への補助や運動器具の設置など、会社の健康に対する姿勢が、従業員の健康に対する意識に繋がっているように感じました。



●事業所情報
 有限会社 ウィズ
 業種: 保険代理店
 設立: 平成6年4月
 従業員: 6人
 所在地: 高知市

★従業員の休職で痛感

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

年に1回の健診は大事なので、全員が人間ドックを受診しています。

また、長時間労働にならないように、定時での帰社を進めています。

優良法人認定制度2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

以前、従業員が体調を崩して、1カ月ほど休むということが1年間に2回ありました。その時は、補充をしないで、在籍していた従業員でなんとか回しましたが、健康管理の大切さを痛感したからです。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。」

いきなり難しいことに取り組むのではなく、続けられることから始めたので、特に苦勞はありませんでした。

認定を受けて良かったと思えることはありませんか。

認定を受けて、おめでとうございます」と他の会社から声をかけてもらいました。



★全員人間ドックを受診

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

以前は社員のみがガン検診を含んだ生活習慣病の検査を受けていましたが、アルバイトも含めた全員が人間ドックを受診しています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

従業員の平均年齢が40歳を超えて、体調を崩すことが増えたためです。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

その通りだと思います。専門家の意見なら受け入れて改善する努力をしたいと思います。

★ポキポキ音がする！

特に力を入れてる取り組みがあれば教えてください。

ラジオ体操を従業員全員でやっています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

年々、身体を動かす機会が減ってきているので、みんなで簡単にできることから始めました。



チーフマネージャー 中島 美香 様



ラジオ体操の様子

朝礼後に、みんなが知っているラジオ体操を音だけでなく映像で流すことによって目と耳で動きが確認できるので、自然と身体が動き、すぐに定着できました。

結果、どうなりましたか。

毎日続けられています。身体を動かす度にポキポキと音がする「気持ちがいい」など、自然と会話が生まれてきました。

今後、計画している取り組みはありますか。

ラジオ体操だけではなく、ストレッチなども取り入れようと思っています。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

健康に対する意識が変わると、社内の活気が変わります。

まとめ

従業員の長期離脱を経験されて、以前にも増して健康管理を大事にするようになったという話、確かに、病気になるって初めて健康のありがたみが分かると言います。

ラジオ体操で「ポキポキ音がする」・・・協会けんぽでも朝礼後に体操をしますが、人と違うところでポキポキ鳴っている人がいることを思い出して、思わず笑ってしまいました。

でも、始業前の体操って大事だなと思います。





●事業所情報
株式会社 オアシス・イラボレーション
業種：解体工事業
創業：昭和35年2月
従業員：93人
所在地：高知市

★模範的な会社と評価されるよう

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

当社は解体工事専門業者であり、熱中症や石綿障害など、様々な健康問題があります。そのような健康被害に遭わぬよう、作業内容などに配慮するほか、毎月開催している安全衛生環境協議会内で健康に関する話題についても解説しています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

これまで、従業員に対する健康増進のための取り組みは行っていました。昨年、優良法人認定制度2019について知り、当社の取り組みを第三者に評価してもらいたいと考え、申請しました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。」

苦勞することは、特にありませんでした。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

認定を受けたことで良かったと実感していることは、まだありません。しかし、申請書類を作成するなかで、克服すべき課題がいくつか見つかったことが、当社にとって良かったと思えることかもしれません。そのような課題を克服し、また今後も健康経営を続けていくことによって、模範的な会社として評価されるよう頑張っていきます。

★大切なのは、その後

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが、

特別なことはございませんが、始業時のラジオ体操を欠かさず続けています。これは各工事現場にとどまらず、事務所でも実施しており、現場作業員や営業、事務が合同で毎朝行っています。

協会けんぽの立場としては、

健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

大変、大事なことだと思います。健康診断は当然全員受診していますが、大切なのはその後です。当然、指摘を受けませんが、一番良いのですが、二次検診が必要であれば受診すること、保健指導が必要であれば受けること、また治療が必要であれば通院すること、このようなことにつながるなければ改善に繋がっていきません。当社でもそのためのフォローは行っていきますね。

健診や保健指導をしっかり受けていただいていますか、対象の従業員に声掛け等をしていただいていますか。

以前は、保健指導の声掛けにも力を入れておりましたが、なかなか受けてくれませんでした。それは、単純に面倒だということではなく、現場に出ているため受けられないという理由がほとんどでした。近年はそのような問題に配慮し、時間帯の調整のほか、産業医の活用により、声掛け以外の対応を行っています。



ラジオ体操の様子

お仕事の合間で時間を見つけていただいていた指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

保健指導は大変意義あることだと考えています。しかしながら、当社は従業員の多くは現場作業員ということから、保健指導が満足に受けられていないケースもあります。建設関係の場合、このようなケースは多くあるのではないかと思います。今後も積極的に保健指導を受けられるよう、当社でも対応していきますが、時間帯等、ぜひご検討頂ければ幸いです。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

基本的にはトップダウンで運用されていますが、詳細については、当社の衛生管理者や産業医とも協議しながら、健康経営を進めています。

★自動販売機に無糖の商品

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

当社施設内に設置している自動販売機の商品のラインナップについては、無糖の商品を多く置いてもらえるよう依頼しました。そこで、ブラックのコーヒーのほか、無糖の炭酸水やミネラルウォーターを置くようにして、糖分の過剰摂取を防止しています。社内でも準備しているコーヒーにつけるシュガーは、無糖のものを使用しています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

糖分の取り過ぎによる身体の悪影響が心配でした。特に、清涼飲料水などは砂糖が多く含まれていることは知っていましたので、何らかの手を打たなければならぬと考え、販売機の業者に協力を要請して、ラインナップを増やしました。

導入について、特に苦勞はなかったです。むしろ、無糖の炭酸水がよく売れるということで、販売機の業者からも喜ばれています。



刷新された自動販売機のラインナップ

結果、どうになりましたか。

結果が出るのは、まだまだ先ではないかと思いますが、この取り組みを通じて健康管理について理解していただき、健康増進へと繋げていきたいですね。

今後、計画している取り組みはありますか。

ガンなどの発見は、標準の定期健康診断では十分ではないかと考えております。来年からは、ガン専門の検診を従業員に受けてもらいたいため、その準備を行っています。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

従業員の健康について無関心な会社はないと思います。

その従業員を大切にしたいを大切に、健康経営や認定事業への申請へと繋がれば、さらに良い会社になるのではないかと思います。

まとめ

健康増進に対する取り組みを行う時に、衛生管理者や産業医としっかり連携が取れているのはすごいと思います。
また、施設内の自動販売機のラインアップに無糖の商品を多めに置いて、実際にそれがよく売れているという好事例を紹介いただきました。

特定保健指導とは

生活習慣病予防健診(特定健診)を受けた後に、メタボリックシンドロームのリスク数に応じて、生活習慣の改善が必要な方に行われる保健指導のことです。健診結果をもとに、ご自身の現在の健康状態を把握し、10年後も20年後も健康な毎日を送ることができるよう、目標を決めて実行するためのサポートをさせていただきます。

対象になられた方は、ぜひこの機会に「健康」について再確認してみましょう！

メタボリックシンドロームのリスクに応じて、下のよう
「動機づけ支援」「積極的支援」の2つに分類されます。

肥満基準

A
腹囲が
男性85cm以上
女性90cm以上

または

B
BMIが25以上

リスク

血糖

空腹時血糖
100mg/dl以上
または
HbA1c
5.6%以上

脂質

中性脂肪
150mg/dl以上
または
HDLコレステロール
40mg/dl未満

血圧

収縮期血圧
130mmHg以上
または
拡張期血圧
85mmHg以上

喫煙歴

血糖、脂質、血圧の
どれかひとつに
リスクがある場合は
喫煙をリスクとして追加

肥満基準	リスクの数	
A	1	2~
B	0~2	3~

「肥満基準」と「リスク」の数でメタボの危険性を判断し、必要な支援を行っています。

動機づけ支援

◆メタボリックシンドロームのリスクが出始めた方

保健師・管理栄養士が、一緒に生活習慣を振り返り、ライフスタイルに合わせた生活習慣改善の具体策や目標を考えて設定します。

3ヵ月後に生活習慣の改善状況等をお伺いします。

積極的支援

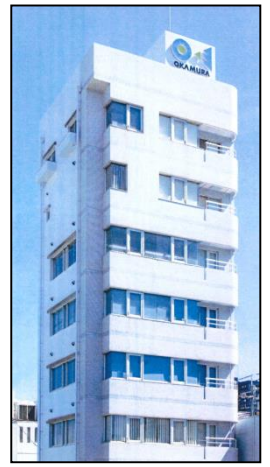
◆メタボリックシンドロームの危険度が高い方

保健師・管理栄養士が、一緒に生活習慣を振り返り、ライフスタイルに合わせた生活習慣改善の具体策や目標を考え設定します。3~6ヵ月間継続的に面談・電話・手紙などにより、その実行のお手伝いします。

※ 65歳~74歳の方は積極的支援に該当する方でも、動機づけ支援になります。

※ 「血圧を下げる薬」「インスリン注射または血糖を下げる薬」「コレステロール・中性脂肪を下げる薬」を服用中の方は、特定保健指導の対象になりません。

特定保健指導を希望される事業所様は、協会けんぽ(088-820-6020)までお気軽にお電話ください。
また、協会けんぽから、特定保健指導のご案内が届いたときは、面談時間の調整や面談場所の確保など、ご配慮をお願いします。



●事業所情報
 株式会社 岡村文具
 業種：小売業
 設立：昭和5年12月
 従業員：16人
 所在地：高知市

★良い仕事も良い人間関係も
 全ては体の健康から

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

外勤の者が多いので、朝礼でうがい・手洗いの徹底をお願いしています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

良い仕事、良い人間関係、全ては体が健康でなくては出来ないことなので、基本である体の健康を皆で見直そうという社長の方針があったからです。

申し込みで、ご苦労された点があれば教えてください。

自己申告してもらう部分に関しては個人情報に関わる部分もあるので、聞いてよいかどうか悩むところがありました。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

自己管理ということの意識が高まったように感じます。



代表取締役社長 岡村 憲男 様

★毎日飲むものこそ健康に

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

以前から、体の90%を占める水分に着目して、活性酸素の除去に効果があるとされる水素水を自由に飲めるようにしています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

皆が毎日、お茶や水を自動販売機で購入して飲んでいるので、それならば、出来るだけ体に良いものを摂取してもらいたいという思いからです。



アルカリイオン整水器

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

健康診断、保健指導は積極的に受けたいという意見が多いです。

健診や保健指導もしっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

保健指導の大切さを理解している社員が多いので、声掛け等を行うことの意味は感じています。

お仕事の合間で時間を見つけていただいて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

役職、社員ともに健康管理を大切と考えているので、特にありませんでした。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

役職も自ら積極的に健診や保健指導を受けているので、全員が当然のことと受け止めていると思います。

★自己流から専門家の活用へ

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。メタボ対策です。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

自分の健康は自己管理から、という事で、自己流ではなく、プロの指導のもと、基本的な食事管理や運動指導をしてもらった方が良いのではないかと話になりました。

そこで、スポーツ、健康管理のプロと法人契約をして指導を仰ぎました。

結果、どうなりましたか。

自己管理の方法を学んで、個人差はありますが、改善している社員が多いと感じています。

今後、計画している取り組みはありますか。

現在、検討中です。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

健康に対する意識が変わると、社内の活気が変わります。

まとめ

良い仕事、良好な人間関係は体の健康から、その通りだと思えます。また、水分は体を組成する大きな要素であり、毎日摂取するお水を体に良いものにする・生活の動線上での良い工夫が見えます。管理職自らが積極的に健診や保健指導を受けることで、他の社員もそのことを普通であると認識されている点も注目です。



プロの指導を受ける様子





●事業所情報
 株式会社 垣内
 業種：産業用機械製造
 設立：昭和62年8月
 従業員：103人
 所在地：南国市

★認定で従業員の意識が向上

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

特に健診が大事であることは基本ですが、アフターフォローとして産業医による面談や指導、協会けんぽの特定保健指導についても対象者全員が受けるようになっています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

前年に健康経営優良法人2018の認定をいただいていたので、引き続き申請させていただきました。

申し込みで、「苦労された点があれば教えてください。認定以前から従業員の健康管理についてはしっかりと行っていたので、特に苦労したことはありません。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

従業員の健康に対する意識が向上しました。また、リクルートの場面で、従業員を大事にする会社、働きやすい会社ということを、認定という形で示すことができるようになりました。

★クラブで運動とコミュニケーションを

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

毎朝、ラジオ体操を実施しています。

また、登山やサイクリング、釣り、ソフトボール、サッカーと、社内でも5つのクラブ活動を実施しています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

当社は、本社の事務所以外に5つの工場がありますが、クラブ活動によって他所の社員とのコミュニケーションを深めるためです。



代表取締役社長 安岡 和彦 様

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

従業員個人にとっても、会社にとっても健康であるということのメリットは大きいと思います。

今年は、全役職がインフルエンザの予防接種を受けるよう準備を進めています。

健診や保健指導もしっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

健診については、高知県総合保健協会の巡回健診を実施していますが、事前に全員に周知し、不在等の場合は、個別に日程調整をしてもらうなど、全員受診を推進しています。

保健指導も同様に協会けんぽと事前打ち合わせを十分にして全員が指導を受けるようにしています。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

当社は、健診も保健指導も来社いただいているので、時間的な負担は少ないと思います。

役職の方が積極的にトップダウンでやっていたので

役員が主導して、健康経営優良法人認定制度への取り組みを始めたように、自らが率先して推進しています。

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

前述の5つのクラブ活動について、会社から支援を行っています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

従業員の健康増進とコミュニケーション、そして会社活動全般の充実を目的として取り組みを広げました。

結果、どうなりましたか。

各クラブとも、参加者が増加しています。

今後、計画している取り組みはありますか。

クラブ活動について、内容の充実と参加者の拡大をしていきたいです。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

認定ありきではなく、なぜ健康経営が必要かを考えるから始めてみるのが大事だと思います。

従業員のことを第一に考え、健康を守るために必要なことをひとつずつ実践していけば、自ずと認定要件はクリアできると思います。

まとめ

普段から健康についての取り組みをされている事業所は多くありますが、認定制度を使って見える化するのには効果的だと思います。

クラブ活動は、選択肢が多いことで参加しやすくなっていて、運動習慣をつけながら、他所の社員とコミュニケーションを取れるのはいいな、と感じました。



クラブ活動 登山(左)とソフトボール(右)の様子





●事業所情報
 株式会社 ケーテック
 業種：建設業
 設立：平成22年10月
 従業員：42人
 所在地：高知市

★社員の高齢化もきっかけに…

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

粉じん作業に従事する作業員も多いので、積極的に健診等を受診するように努めています。

優良法人認定制度「2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

社員の平均年齢も高くなってきているなか、お付き合いのある会社から勧められたのがひとつと、健診結果が悪い社員には保健指導を積極的に受けてもらうなど、すでに健康増進の取り組みを始めていたのが大きな理由です。

申し込みで、「苦労された点があれば教えてください。

資料作りは少し大変でしたが、それ以外は普段行っていることで健康につながる事も多かったため、それほど苦労はしませんでした。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

認定を受けてから日が浅いので実感はしていませんが、今後、ホームページや名刺への活用は考えています。

★好きこそ健康の上手なれ

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

朝8時から社員全員でラジオ体操をしています。

また、健康を意識するという程ではないのですが、フットサルやスノーボード、ドラゴンカヌーへ参加するなど、結果として健康に結びつく社内行事は多い方だと思えます。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

社内のコミュニケーションの影響が大きいです。現場で仕事をする男性社員が多く、座っているより体を動かしたいということもあり、楽しんでスポーツをしています。



健診や保健指導をしっかり受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

会社として毎年の健診はもちろんのこと、保健指導も推奨しています。そのため、就業時間内の受診でも事業に支障が出ないように調整しています。

最近では健診と保健指導を受けることは当たり前と考えています。保健指導を受けた後に指導された内容を改善することが今後の課題と考えています。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

現場に出ている者が多く、時間調整が難しいため、どうしてもそういう声はあります。

一方で、本人次第だと思っておりますが、電話でのやり取りなど、自分なりに頑張ろうとしている社員もいます。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていたいたのですか。

業務部長から特定保健指導のお知らせを回覧するなど、上役からの周知を行っています。

★変わってくる社内の意識

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

受動喫煙対策を行っています。きっかけは、タバコを吸わない社員から不満があったからです。

そこで、喫煙場所を屋外に設置するようにしました。また、社用車の一部を禁煙車として、分煙をしています。その結果、乗った車の灰皿の片づけや清掃など、禁煙車以外でも喫煙マナーを守ろうとする社員が増えました。

今後、計画している取り組みはありますか。

すでにマラソンに参加している社員もいるのですが、龍馬マラソンの報奨金制度は地域の活性化にもつながり、おもしろいな、と思っています。

今後、社内でも提案していかうかと考えています。



健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

やって何になるの、と思われる方も多いと思いますが、社内の意識は変わってくると思います。最初は認定に関わった者だけが意識しないと思えますが、名刺に入れるなどやり方次第で社員全員の意識も変わってくると思います。

健康が大事ということは誰しもが分かっていると思います。そのことを自身や社内が意識できるように、このような制度を活用されてみてはいかがでしょうか。

まとめ

まず、スポーツなどの社内行事が多いのに驚きました。体を動かしたいと思っている従業員が多いことにより、意識せずに「運動習慣」に繋がっているのだと思います。龍馬マラソンの報奨金制度も、本番前のトレーニングを含めて、動機づけの意味で面白いと感じました。

また、最近問題となっている受動喫煙への対策が、喫煙マナーの向上など、従業員の意識を変えたという点も注目です。



●事業所情報
株式会社 高知システムズ
業種:ソフトウェア開発
設立:昭和62年6月
従業員:94人
所在地:高知市

★申請が良い意味でのプレッシャーに

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点がありますか。

VDT作業など、座って仕事をする時間が長いので、毎日午後3時にラジオ体操をし、リフレッシュを促すようにしています。

優良法人認定制度「2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

もともと健康診断の受診率はほぼ100%であり、保健師による保健指導やインフルエンザの予防接種補助等も10年近く実施しています。(この言うところと語弊がありますが)申請すれば認定を受けられるだろうという見込みがあったためです。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。特にありません。

認定を受けて良かったと思えることはありませんか。

あまり深く考えていませんでしたが、毎年更新(認定)をしなければいけませんので、嫌でも健康経営に取り組みしかないという意味で良いプレッシャーになっていると思います。



午後3時のラジオ体操

★充実した生活を送って欲しくて

御社では、以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていませんか。

定期的に健康増進のためのスポーツイベントや、従業員の家族も参加でき、普段一緒に仕事をしない人同士のコミュニケーションも活発化できるイベント等を開催しています。(ソフトボール、マラソン、サイクリング、ボーリング、ハイキング、バーベキュー、みかん狩りなど)

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

自然の中や、身体を動かしながら、といったシチュエーションでは、事務所の中とは違った会話や交流が生まれ、普段一緒に仕事をしない人同士でも、コミュニケーションが取りやすくなるためです。



家族も一緒にみかん狩り



海水浴の後はBBQ!



ボーリング大会



剣山へのハイキング

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

生産性云々、はよく言われる話ですが、現実にはもっと複雑な要素が絡み合っているのです。一概には言い切れないと認識しています。それよりも、ワークライフバランスや充実した生活を送るための一助になれば、と思います。

健診や保健指導をしっかり受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

対象者には原則受けてもらうようにしており、健康診断を受けたら保健指導を受けるという流れは、ほぼ定着しています。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありませんか。

毎年8月下旬に一週間程度の期間を設定し、実施する事がもう10年近く続いているので、特に大変という意見(意識も)はありません。管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

10年前前に、協会けんぽのHPが広報でそういうものがあると知り、社員にとっても会社にとってもメリットがあると思つたので始めました。特に、トップダウンしてもらわなければならない、健康管理担当部署からの案内のみで、皆受けてくれるようになりました。



代表取締役社長 山本 茂和 様

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

ラジオ体操もそうですが、終業時刻に退社を促すメロデー(蛍の光)を流す等、文書やメールではなく、音をトリガーとして条件反射的に動くこと。さらにそれが習慣化するようになっています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

メールや文書だとスルーされてしまいがちなので、反応を引き出すために違う働きかけ(音)を試してみました。

●ラジオ体操の放送が始まる

↓周囲が体操を始める
↓自分も体操するか、トイレ休憩等に行く(そうするしかない)。

●終業時刻にメロデー(蛍の光)が流れる

↓周囲が帰り始める
↓自分も帰りたくなる(但し、本当に忙しくて帰れない時はメロデーを流るさがる...)

結果、どうになりましたか。

帰りたけれど周りが帰らないから帰りづらいと思っていた社員には、退社する良いきっかけとなり(終業メロデー)、リフレッシュしたいけど、サボっていると思われたくない社員には堂々とリフレッシュするきっかけとなっています(ラジオ体操)。



蛍の光で...



帰りたくなる条件反射!



今後、計画している取り組みはありますか。

食生活の改善への取り組みの必要性は感じていますが、社員食堂がある訳ではなく、即効性のある対策を講じることが難しい状況です。とっかかりとしては、社内に設置しているセルフ販売方式のフード・ドリンクの、特保飲料のラインナップを増やし、一般の商品と比べ値段が高くなっている部分について、会社が補助を出すのはどうか、と考えています(具体的な実施時期は未定)。

まとめ

音をきっかけにして、条件反射でリフレッシュできるよう促す取り組みは、独特で面白いですね。
また、良心市形式で特保飲料を設置し、健康増進を図るといふ計画も、注目ですね。



ドリンクの中には特保飲料も!



セルフ販売方式のドリンクとフード

早期対応の重要性!!

早めに気づいて、生活改善、治療をしていれば、心筋梗塞は防げたかもしれません!!

(年齢) 37 40 45 50 55 57歳 (厚生労働省特定保健指導学習教材集より)



57歳で心筋梗塞を発症した男性の事例です。肥満から始まり、少しずつ検査結果の異常値が増えていきました。

自覚症状もなく体には自信があったんです。





●事業所情報
 高知トヨペット 株式会社
 業種：小売業
 設立：昭和31年11月
 従業員：117人
 所在地：高知市

★健診の受診は出勤扱いに

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

年に1回の健診を必ず全社員が受けるようにしています。また、35歳以上の人には生活習慣病予防健診を受診させるようにしています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

従業員の健康増進について検討はしてきて、ちょうど良い機会だったので申請することにしました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。」

健康診断は勤務時間内で出勤扱いとしているので特に苦勞はなかったですが、予定日に受診できなかった人が何人かいたので、日程調整してすぐに受診をしてもらいました。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

認定を受けて、というより、認定要件の必須項目に健診100%受診があったので、未受診の人にも積極的に受けるよう、こちらからも押しすすめやすかったです。



代表取締役社長 西山正晃 様

★高知家健康。パスポートを全社員取得

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが、

高知県発行の「健康。パスポート」を全社員が取得し、普段の生活でも楽しくお得に健康を意識してもらおうようにしました。

年1回は、誰でも参加しやすいスポーツ大会を実施しています。クラブ活動も各部で実施しています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

健康。パスポートは身近な生活の中でも生かすこともでき、楽しみながら健康も意識ができるのではないかと、思いつて取り組みました。

協会けんぽの立場では、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

社員が心身ともに健康で働き続ける事業所を目指しているのです、病気になる前に気づき改善できる取り組みと考えています。

健診や保健指導をしっかりと受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただけたのでしょうか。

健診や保健指導は受けるものとして、受ける日を調整しています。



クラブ活動の様子



スポーツ大会の様子

お仕事の合間で時間を見つけていただいていた指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

本人の意識を変える為にも、会社としても指導を受けようという方がいると思ったので、受けないという選択肢は作りませんでした。

★再検査・精密検査を確実に受けさせる

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

健診結果から再検査や精密検査が必要とされた社員をリスト化して、受診を促す「受診勧奨報告書」を送り、再受診の結果を報告するようにしています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

なかなか時間がないと行ってくれなかったり、いつもの数値だからと結果を重く受けてないため、再検査に動いてもらうまでに苦勞したことがあったからです。

結果、どうなりましたか。

社員の持病や体質も知れ、分かる範囲のアドバイスしたり、コミュニケーションも上がりよかったです。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

会社が社員を大切に思っている事も伝わる、いい機会になると思います。

まとめ

社員の健康を守り、意識を変えるために、特定保健指導を受けられないという選択肢を作らないというお話が大変印象に残りました。また、健診の受診時間を出勤扱いにするなど、受診しやすい環境も整備されています。



●事業所情報
 サイバラ建設 株式会社
 業種: 建設業
 設立: 昭和39年5月
 従業員: 20人
 所在地: 四万十市

★声をかけられる機会が増えました

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありますか。

年に1回の健診を必ず全従業員が受けるように取り組んでいます。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

以前から取り組みをしていて、良い機会だったので申請しました。

申し込みで、「苦労された点があれば教えてください。」

取り組み自体は以前から取り組んでいた事だったので特に苦労は無かったですが、申請書の作成は大変でした。

認定を受けて良かったと思えることはありませんか。

外出先等で声を掛けられる機会が増えました。また、従業員に対してこの制度を周知することができたとおもいます。

★ラジオ体操は創業当時から

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

創立当初(昭和35年)から、朝礼でのラジオ体操を行っています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

毎朝ラジオ体操をすることにより、気持ちの切り替えや、健康維持にも繋がると考えたためです。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

会社にとっても、従業員にとってもメリットが大きいと思います。実際、保健指導を受けて予防を心がける従業員が増えたと思います。

健診や保健指導をしっかり受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

勤務時間内に会社での保健指導の機会を設け、対象者には保健師との面談を受けてもらいました。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

事前に日程を組み、仕事の調整が出来たので指導を受けるのが大変だという意見はなかったです。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていたいたのですか。

食生活の面など、自己管理だと難しい部分もあるの、社長の業務命令として行いました。

★認定で健康に対する意識が高まった

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

従業員の感染症予防に向けた取り組みに力を入れています。



ラジオ体操の様子

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

前年度にインフルエンザの感染者が多かった為、予防に取り組みました。会社がインフルエンザ予防接種の費用補助(1000円)を行い、期限を設けて早めの接種を促進しました。

結果、どうなりましたか。

ほぼ全員が予防接種を受け、今年度はインフルエンザ感染者は1人だけでした。

今後、計画している取り組みはありますか。

病気の予防はもちろん重要ですが、いざという時に従業員の命を守るためにAED講習をしようという検討中です。(5月30日に実施しました)

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

健康経営優良法人の認定を受ける事によって、さまざまな取り組みを継続して行うことが出来るようになります。

その結果、従業員の健康に対する意識が高まる等、メリットは大きいと思います。



AED講習会の様子



常務取締役 三國 幹生 様

まとめ

ラジオ体操など、会社の設立当初から健康増進の取り組みを継続されています。また、インフルエンザが猛威をふるった前年度の教訓から、予防接種の費用補助など、いち早く取り組んでいる点に注目です。



●事業所情報
 四国スッピル工業 株式会社
 業種：製造業
 設立：昭和54年7月
 従業員：22人
 所在地：南国市

★身近な企業の認定も契機に

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

製造現場では重量物の持ち運びや立つたままでの加工機の操作盤への長時間入力が必要になるため、足腰に負担がかかり、腰痛を訴える従業員もいます。



代表取締役社長 小比賀 康宏 様

このため、就業前のラジオ体操で体をほぐし、動きやすい状態にするようにしています。また、ラジオ体操は、簡単に効率よく全身運動ができることから、運動不足への解決策として効果的であると考えています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

かねてより社員の健康には気を付けていましたが、身近な企業が優良法人に認定されたことを知り、弊社も従業員に対する健康意識を新たにし、申請に至りました。当社は、会社全体を3チーム(1チーム5〜6人)ごとに分けて仕事に取り組みむチーム労働に取り組んでいます。このチーム内で仕事を共有し分担することで、仕事量の平準化を行い、残業の削減や有給休暇の取得促進を進めてきました。こういった取り組みをより進めていくための良い機会だと思えました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。自分たちの取り組みのどれが認定基準に適合するかが申請の解説書を読んでも分かりにくかった点です。今回の認定を受けたことで、コミュニケーション促進のための親睦会や健康情報の提供など、従業員の健康増進のためにやっている何気ないことが認定基準になることがわかりました。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。

従業員が積極的にラジオ体操に取り組んだり、健康の話題が増えたりなど、意識が高まったことが一番良かったと思います。

また、取引先や銀行から認定を取ったことについて声を掛けられることが度々あることです。

会社の社会的評価が少しでも高まれば有難いと思います。

★従業員の定着が課題のひとつ

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

従業員全体のコミュニケーション促進のために、親睦会や社外研修旅行を行っています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

新規採用者が短期間で辞めてしまうなど、従業員の定着に課題がありました。そこで、会社の良さをもっと深く知ってもらおうと始めました。



社外研修旅行の様子



ラジオ体操の様子

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

まったくその通りだと思います。病気になる前の予防方法を知り実践することができれば、結果、みんなが毎日元気に働けて生産性の向上につながると考えます。

健診や保健指導もすっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいていたのでしょうか。

健診や保健指導の受診等への声掛けは個別に行っていました。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

特にありませんでした。申請を機会に、再検査や治療が必要となった従業員に対して、上長との面談や就業時間内での受診を勧奨する取り組みを制度化しました。これにより、従業員が受診しやすい環境が整ったと感じています。また、チーム労働により仕事の分担調整ができる仕組みも整えています。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

代表の小比賀康宏が先頭に立って社内の体制を整え、今回の申請に臨みました。

★従業員が自ら考えて行動

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

チーム労働での取り組みに力を入れています。この取り組みでワークライフバランスの実現を図っています。また、副次的な効果として、従業員のコミュニケーションも活発になりました。



なぜ、その取り組みを始めたのですか。その取り組みが定着するまでに苦労された点や、工夫された点はありませんか。

今も試行錯誤しながら取り組んでいる最中ですので、定着とまで言えるかどうか分かりませんが、代表自らが従業員と一緒に取り組むを進めることが、従業員の健康意識の高まりやモチベーションに繋がっていると感じています。

結果、従業員のワークライフバランスや健康への意識が高まりました。

また、従業員それぞれが仲間とコミュニケーションを取りながら、自ら考えて行動する取り組みですので、仕事に対するモチベーションアップにも繋がっています。



今後、計画している取り組みはありますか。

従業員の歯科検診を実施する予定です。

協会けんぽが実施する運動教室や健康教室への参加を予定しています。これらにより従業員の健康意識をより高めていきたいと考えています。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

従業員の健康が会社の業績アップに繋がると考えていましたが、こうした認定制度により後押しをして頂いたことで、その思いはより強くなっています。

まとめ

チーム労働制の導入により、仕事に対して認識を共有でき、何をすべきかを社員さんが自ら考えるようになったというお話が印象的でした。

また、このことがワークライフバランスの面では残業の削減、有給休暇の取得促進に繋がっていると同時に、健康増進の面でも、健診受診後の再検査や治療を受けるための体制構築にも一役買っているように思います。

特定保健指導を受けましょう

平成30年度の特定保健指導対象者は約15,000人、そのうち初回面談を受けた方は、約3,400人。

10,000人以上の方がリスク改善につながっていない可能性が！
もっと多くの方に、面接を受けていただきたいのです!!



どんな人が対象になるの？

健診の結果、高血圧や高血糖、脂質異常など生活習慣病のリスクが出始めた方です。
メタボ予備群・該当と判定された方を対象に行う保健指導を「特定保健指導」といいます。



3~6カ月のサポートって、どんなことをするの？

初回面談の後は、主に電話でサポートします。仕事で電話に出られない場合は、手紙や面接でもフォローさせていただきます。



そんなに検査の数値は高くないけど...

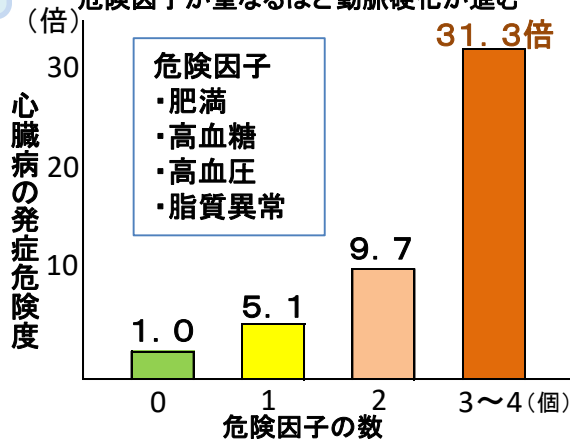
右のグラフをご覧ください。軽度の異常でも、リスクが重なることで動脈硬化が進むことがわかっています。



忙しいから、時間が取れないなあ... 保健指導のメリットって、何？

日時は、できるかぎりご都合にあわせてます。
働きざかりの従業員の健康障害は、生産性を落とし、工作中的の事故につながる恐れもあります。保健指導を受けて、病気を予防することで、企業の経営安定にもつながります。
特定保健指導は、医療費を減らし、保険料の上昇抑制にもつながります。
※厚生労働省「特定健診・保健指導の医療費適正化効果等の検証のためのワーキンググループ報告書」

危険因子が重なるほど動脈硬化が進む



(厚生労働省特定保健指導学習教材集より)

特定保健指導を受けた人と受けない人の
年間の医療費の差
10,000円

保健指導は義務ですか？



保険者（協会けんぽ）に義務づけられたもので、事業所の義務ではありませんが、リスクが出始めた時に生活改善をすることで、心筋梗塞や脳梗塞などの重篤な病気を予防できます。保健指導では、健診結果を確認し生活習慣を振り返りながら、ライフスタイルにあった生活改善と一緒に考え支援します。「あなたの身体が心配だから、この機会に受けてみたら？」と、ぜひ、お声かけをお願いします。

通常10,000円~30,000円のサポートが無料です！





●事業所情報
 四国パイプ工業 株式会社
 業種：建設業(設備)
 設立：昭和44年3月
 従業員：15人
 所在地：高知市

★以前から健康関連イベントに参加

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点がありますか。

がんや生活習慣病に気を付けるようにしています。そのため、がん検診を含む検診は会社が費用を負担して予約、管理も行っています。また、従業員の健康意識を高めるため、ウェアラブル端末を配付しています。



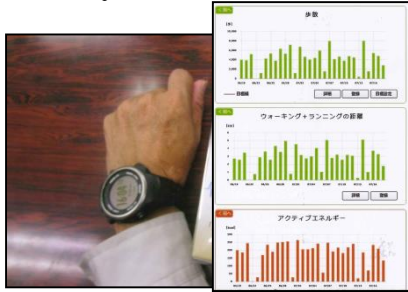
代表取締役 田岡 美加 様

優良法人認定制度2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

今までも健康に関するイベントには進んで参加していましたが、取引先の担当者から認定制度があることを聞き、申請するに至りました。

認定を受けて良かったと思えることはありませんか。

健康に関する情報がよく入ってくるようになりました。



ウェアラブル端末を配付

★人生100年時代

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

ランニングマシンやスクワット、ダンベル、マッサージ機など、自由に使用できる健康器具を設置しています。また、健康飲料を常備しています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

創業以来、いろいろなやってきたので、特にきつかけというものはありません。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

人生100年時代を迎えるにあたり、人が生涯に働く年月は確実に増えていきます。

今からでも、少しずつ健康に対して一人ひとりが考えるチャンスだと思っています。

全社挙げて生産性の高い体を作っていくように思います。

健診や保健指導もしっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいていたのでしょうか。

以前から健診や保健指導は行っているもので、声掛けをするまでもなく、当たり前のことになっていました。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受けるのは大変という意見はありませんか。

そういう意見もあります。場所の提供や時間の調整を会社側で行い、受診しやすい環境をつくりました。



ランニングマシン稼働しています！

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

もともとはそうだったかもしれませんが、今は自然にできています。

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

食生活や運動不足対策、インフルエンザへの感染予防対策には力を入れています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

健康の根本は、食べること「運動」そして「予防」という思いで取り組みましたが、以前から行っていることでもあり苦労はあまりなかったです。

結果、どうなりましたか。

よく歩くようになりました。

また、予防のために積極的に工夫をするようになりました。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

従業員の健康を守るための対策は、費用ではなく未来の会社に対する投資である」と考えています。

まとめ

健康を維持するために、『食べること』『運動すること』『予防すること』の重要性を認識し、そのために何をすべきか、と身近な部分に落とし込んで取り組まれているのがポイントだと思いました。

また、健診や保健指導の受診は声掛けするまでもなく当然の雰囲気になっているというのが素晴らしいと思います。



毎日、お昼に玄米を炊いて支給



●事業所情報

滋谷食品 株式会社
業種：菓子製造業
設立：昭和34年5月
従業員：422人
所在地：日高村

★生活習慣病予防健診を推奨

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

製造部門の従業員が全体の60%くらいを占めていて、また、会社全体の平均年齢も40歳を超えていることもあり、年1回の健康診断時には生活習慣病の健診を推奨しています。

優良法人認定制度「2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

昨年初め頃に従業員の健康管理について検討していく中で、保険会社の方から健康経営に関する認定について聞いたことがきっかけで申請することになりました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。」申請するにあたり、必須項目の見直し作業に苦勞しました。

認定を受けて良かったと思えることはありませんか。

認定を受けたのが2月で、まだ間もないので実感はまだありません。



総務部 部長 福田 賢 様

★腰痛に悩む従業員が多く…

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

協会けんぽの「運動教室」など、外部から講師を招いて、休憩時間に健康体操などを実施していました。



その取り組みを始めたきっかけはありますか。

製造部門の従業員が多いため、立ち仕事の現場が多く、腰痛などに悩む従業員が多かったことから休み時間を利用して実施することになりました。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

定期健康診断の受診以外に、項目の多い生活習慣病予防健診を従業員には推奨していますが、理解してもらうには長期的な取り組みが必要と感じています。

★受診率の低い部門にテコ入れ

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。健康診断受診率100%を目指しています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

製造部門、本社部門の従業員の受診率は検診車をお願いしていることもあり高いが、それと比較して店舗部門、営業部門の受診率が低かったからです。

それに対してどのような工夫をしましたが。

それらの部門の受診率を上げるために、まずは管理者が従業員の健康を守るために意識し、それから指導を行うように働きかけました。

結果、どうなりましたか。

今年度(平成30年度)から実施したため、結果はこれから出てくると思います。

今後、計画している取り組みはありますか。

普段から従業員一人ひとりが健康で働ける環境を作るための仕組みづくりを検討中です。

最初にお話ししましたように、平均年齢が高いこともあり、血圧値や血糖値にも注意が必要になってきます。

そこで、血圧計の設置や、自動販売機のカロリー表示などを検討しています。

まとめ

従業員数が多く、難しい面もあるのかな、と思いましたが、自社が抱える課題を部門ごとの比較で明確に把握されていました。管理者を通しての取組や、従業員一人ひとりが健康で働ける環境作りが今後どうなっていくのか気になります。



●事業所情報
株式会社 東和設備
業種：建設業
設立：昭和55年9月
従業員：16人
所在地：高知市

★働きやすい職場づくりに

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点がありますか。

病気を予防するために、手洗いやマスク着用の励行など、感染対策を徹底するようにしています。



優良法人認定制度2019」を申請するに至った経緯を教えてください。

人手不足解消や人材育成、働きやすい職場づくりの課題へ取り組むために、優良法人認定制度2019」の申請を目標に設定しました。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。

現場にいる従業員も多く、周知や取り組みの継続に少し苦勞しましたが、定期的な声掛けをすることで解決しました。

認定を受けて良かったと思えることはありませんか。

従業員が自主的に健康管理に取り組むようになりました。

★健康で働いてもらいたい

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていましたが。

レクリエーションの一環でボーリング大会を開催しています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

運動不足の解消やリフレッシュ、従業員同士のコミュニケーションを深めるために行っていました。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

そう思います。健康だと心と身体に余裕が生まれて前向きな気持ちになり、フットワークが軽くなるように思います。そして、従業員がみんな健康であると会社の雰囲気も明るくなると思います。

健診や保健指導もしっかりと最後まで受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

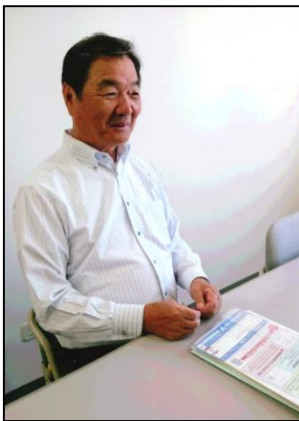
健康で働いてもらいたい、そのためには病気の予防、早期発見、早期治療の必要性を伝えていきます。

お仕事の合間で時間を見つけていただいて指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

多忙な時期に指導を受けるのは大変との意見はありますが、急なスケジュールの変更に対応して下さり日程が調整できた事で、対象の従業員が協力的に指導を受けてくれました。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいたのですか。

社長からの業務命令により、健康づくりの担当を設置しました。遂行事項などは部会などで社長や担当者から説明し、周知してもらいました。



代表取締役 和田 富雄 様

★運動を習慣化するために

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

運動機会の増進に向けた取り組みとして、毎朝事務所内でラジオ体操、スクワットをしています。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。その取り組みが定着するまでに、苦勞や工夫された点がありますか。

事務所内ではデスクワークが多く、体力の低下や身体の不調(肩こり、腰痛)などの訴えが聞かれたため運動に取り組みました。部会で取り組みについて説明し、参加を呼びかけました。運動メニューは負荷を徐々に上げていきマンネリを防ぐようにしています。

一緒に運動することでコミュニケーションが図れ、モチベーションも維持でき運動が習慣化されています。身体が軽くなった、柔らかくなったとの感想も聞かれました。個々で食事管理や運動を始めた方もいて、個々の健康に対する意識が向上していると思います。

今後、計画している取り組みはありますか。

全従業員禁煙に向けて取り組みを検討中です。全従業員へは検討中の旨を周知しました。周囲の協力も必要なことから、全従業員で取り組むことを検討しています。

まとめ

運動の習慣化を目指して、飽きずに継続できるように運動メニューを工夫されています。また、職場での継続した取り組みが、個人のプライベートでの健康増進のきっかけになっている点にも注目です！

今後、会社全体の禁煙も検討されているという事で、どうなるのか非常に気になります。



スクワットの様子



●事業所情報
トヨタカローラ高知 株式会社
業種：小売業
設立：昭和40年2月
従業員：187人

★自社の取り組みを見える化する化するために

お仕事柄、特に従業員の健康で気を付けている点はありませんか。

特に仕事柄は関係なく、健診は受診率100%で実施し、産業医の意見書をフィードバック(対象外事業場含む)しているのと、ストレッチバック(対象外事業(対象外事業場含む)して従業員の健康管理を行っています。

優良法人認定制度2019を申請するに至った経緯を教えてください。

自社の取り組み状況を整理し、見える化するためです。

申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。以前から健康増進には取り組んでいたのですが、特に苦勞はなかったです。

★同業他社の健康度も刺激に

健康経営」という言葉は最近浸透してきましたが、御社では以前から従業員の健康増進について何らかの取り組みをされていませんか。

先ほどの健診やストレッチの100%実施に加えて、全事業場に健康水を提供をしています。

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

同業他社と比べ、生活習慣病の割合が高かったためです。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けていただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がって元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を落とさないというのがポイントなのですが、その点はどう思われますか。

会社として従業員をサポートすることは、高齢化や労働人口が減少する中で、生産性の低下を抑制することに繋がると思います。また、健康寿命を延ばす役割もあり、従業員のライフスタイルにも関連します。

健診や保健指導をしっかり受けていただいています。対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。

健診は年に一度受けるという意識は全体的に高く、胃カメラなどオプションの希望とスケジュール調整をするのみで、特に声掛け等はない状態です。保健指導は担当者が対象になった従業員に日時等を伝えて受けるよう勧めています。

お仕事の合間で時間を見つけていただいていた指導を受けるのは大変という意見はありましたか。

事前にスケジュール調整できる(ある程度、都合に合わせてくれる)こと、長時間でもないことを伝えているので、無理なく受けています。ただし、対象となる人が毎年だいたい同じ人で、以前に受けたことがある人は、同じ事を指導されるので、「…」というような返事はありました。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていたいたのですか。

従業員に周知されていて、担当者の役割によるところが大きいです。



健康水の提供機

★従業員の意識を高めるために

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

対象事業所の従業員だけでなく、全事業所の従業員を対象とした健診結果から、所見のある者に対し産業医の意見を記載し、本人にフィードバックすることで受診勧奨を実施しました。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

産業医の意見のない健康診断票は、所見があっても本人に自覚がないため、毎年同じ健診結果になるため(提出義務のない健康診断個人票は産業医のコメントがないため、自分の健診結果を理解していない)です。

それに対してどのような工夫をしましたか。

従業員ではないが、産業医に協力をお願いしました。取組みを社内会議等で周知し、該当者に健康診断個人票と産業医の意見書を手渡しすることにしました。

結果、どうなりましたか。

より多くの従業員に医師の言葉を伝えることで、自身の健康管理の意識が高まりました。

今後、計画している取り組みはありますか。

管理職を対象とした教育機会の実施を検討しています。



代表取締役社長 利岡 徹 様

まとめ

健診や保健指導を担当者様が周知されています。従業員数が多く大変ですが、社内会議で周知するなど工夫されています。また、健診結果の本人へのフィードバックで産業医を活用するなど、本人の意識を高めて行動変容を促す取り組みをされているのが印象的でした。



★ 全員が健康診断を」

お仕事柄、特に従業員の健康で
気を付けている点はありませんか。

営業部は外回りで車移動、業務部はデスクワークが
主で運動不足による健康への不安もあり、年一回は全
員が、がん検診を含む生活習慣病予防健診か人間ドッ
クを受診しています。

優良法人認定制度2019」を申請するに至った経緯
を教えてください。

社員の平均年齢の高齢化に伴い、健康に不安のある
社員も出てきており、いい機会だと思い申請しました。
申し込みで、「苦勞された点があれば教えてください。
申請書類の書き方など、慣れない作業に苦勞しまし
た。

認定を受けて良かったと思えることはありましたか。
他の認定を受けている企業と情報の共有ができまし
た。

★ 健康への意識向上に効果」

御社では以前から従業員の健康増進について何らかの
取り組みをされていましたが。

健診の受診率は、以前から100%でした。
がん検診、女性社員については婦人科検診(マンモグ
ラフィー・エコー検査)の受診を推奨し、費用は会社負
担としています。



● 事業所情報

有限会社 トラスト・ワン
業種: 保険代理業
設立: 平成9年3月
従業員: 12人
所在地: 高知市

その取り組みを始めたきっかけはありますか。

仕事柄、生命保険をお勧めする当社が、社員と役員
のがんの早期発見や生活習慣病を未然に防ぐのは当然
と考えたためです。

協会けんぽの立場としては、健診や保健指導を受けて
いただき、それが心臓や脳の生活習慣病の予防に繋がっ
て、元気に働く従業員が増えることで会社の生産性を
落とさないというのがポイントなのですが、その点はど
う思われますか。

保健指導がきっかけで健診の指摘項目の数値が下
がった社員もいて、健康への意識向上ができると思いま
す。結果、経験豊富な従業員が長く働くことができる
環境になると思います。

健診や保健指導をしつかり受けていただいていますか、
対象の従業員に声掛け等をしていただいたのでしょうか。
主に女性従業員が営業に声掛けをしています。

お仕事の合間で時間を見つけていただけて指導を受ける
のは大変という意見はありましたか。

ありますが、業務の一環として調整しています。個人
情報に関わることもあるので、個室で話ができるよう
に配慮しています。

管理職の方が積極的にトップダウンでやっていただいた
のですか。

会社の役割として、社員全員、経過も含め、近況報
告するようにしています。



代表取締役社長 小沢 正志 様

★ カー残業と受動喫煙防止」

特に力を入れている取り組みがあれば教えてください。

有給休暇の積極的取得と受動喫煙対策です。

なぜ、その取り組みを始めたのですか。

繁忙期などは、業務部の就
業時間が遅くなることもあり
ました。しかし、長時間就業
は私生活にも影響が出てきま
す。そこで週一回、水曜日を
ノー残業デーとしました。

また、ヘビースモーカーがい
る職場で受動喫煙を以前か
ら危惧していましたので、煙
草を吸う場所を最上階階段
踊り場に決め、分煙とするこ
とにしました。

結果、どうなりましたか。

水曜日は定時退勤が定着化し、分煙は従業員への受動
喫煙防止となりました。

今後、計画している取り組みはありますか

短時間でも運動する機会を設けたいと思います。

健康経営や、認定事業への申請を検討されている他社様
にお伝えいただけることがあれば、お願いします。

会社全体で取り組むことによって健康への意識が向上
し、取り組みの持続性も生まれます。健康で楽しく仕
事ができることで、さらに良い会社の風土が築かれます。

まとめ

有給休暇の積極的取得やノー残業デーの
設定による定時退勤の定着化はすばらしい
取り組みですね。
健康に対する意識も高く、今後計画され
ている運動も楽しみます。



どうやって始めればいいのか

①健康宣言に申込みましょう！



この資料の34頁にある『高知家』健康宣言書を協会けんぽへFAXまたは郵送し、社内外へ健康経営に取り組むことを宣言しましょう！ 達成できるか不明でも、まずは取り組むという意思表示をしてみましょう！

共通指標

選択指標

P.34

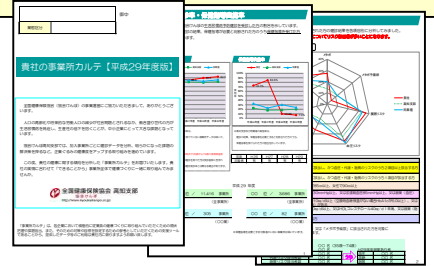
②宣言証を交付します



協会けんぽから宣言証を交付します。入口や応接室など従業員や外部の人の目に触れる場所へ掲示してください。



前々年度の健診データが協会けんぽへ一定数（最低10名以上）提出されている事業所へは、事業所のカルテもお渡ししています。



③共通指標の達成を目指しましょう！



生活習慣病予防健診を利用して、**健診受診率を100%に**しましょう！
※事業主には、労働者へ健康診断を受けさせる義務が労働安全衛生法で定められています。



協会けんぽが健診費用の一部を負担しております

お得

- ・35歳以上被保険者：生活習慣病予防健診
- ・40歳以上被扶養者：特定健康診査（受診券を発行）

特定保健指導の受診率を100%にしましょう！

※特定保健指導は、メタボリックシンドロームに着目した生活習慣の改善に重点を置いた指導です。基本的に協会けんぽの保健師・管理栄養士（委託先含む）が行った特定保健指導の受診率となります。労働安全衛生法で定められた保健指導とは重複する部分もありますが、別扱いですのでご注意ください。



保健師・管理栄養士による特定保健指導

無料

- ・40歳以上の被保険者、被扶養者が対象
- ・ライフスタイルにあった簡単な目標から始めます
- ・設定した目標に向けてしっかりサポートします

問合せ先：保健グループ
088-820-6020

担当者を設置しましょう！ ※協会けんぽの健康保険委員に登録しましょう！

④選択指標の達成を目指しましょう！



自社で決めた選択指標に取り組み、達成できているか確認しましょう！



保健師・管理栄養士等による健康づくり事業

無料

- ・職場でできる運動
- ・高血圧対策事業 ～Let's try 2週間～
- ・出張健康教室 など

問合せ先：保健グループ
088-820-6020

⑤高知県、経産省の制度申請に不足している項目を探しましょう！

→P.4参照



高知県、経産省、協会けんぽ、顧問労務士などに相談して、認証・認定制度の申し込みに向けて準備しましょう！

あなたの職場の健康度をチェックしてみましょう

〈参考シート〉

※チェックシートの結果をもとに、重点的に取り組む分野を決めましょう。

「経産省 健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）」と「高知県7-7タイプ」の推進企業認証制度の認定要件を【参考として】掲載しています。

各項目一つ以上 がつけられるか確認してみてください。

取組分野	項目	高知県 経済産業省		チェック内容
		必須	必須	
経営理念	① 健康宣言を社内外へ発信していますか？	必須	必須	<input type="checkbox"/> 健康宣言証を事業所に張り出したり、ホームページで公表するなど、健康経営への取組を社内外へ発信しています。
	② 経営者も健診を受診していますか？	必須		<input type="checkbox"/> 経営者自身も健診を受診しています。
組織体制	③ 職場の健康づくりの担当者を決めていますか？	必須	必須	<input type="checkbox"/> 健診の実施や特定保健指導の連絡窓口など、従業員の健康管理の担当者を決めています。
従業員の健康課題の把握・対策の検討	④ 従業員の皆様が健診を100%受けていますか？	④～⑦のうち2項目以上	④～⑩のうち3項目以上	<input type="checkbox"/> 従業員の定期健診受診率は100%です。
	⑤ 従業員の皆様が健診を受診しやすい環境整備に努めていますか？			<input type="checkbox"/> 健診時間を出勤または特別休暇と認定しています。 <input type="checkbox"/> がん検診等、任意検診の費用補助を行っています。 <input type="checkbox"/> 定期健診の結果、精密検査や治療が必要と判定された従業員に対し、受診勧奨を行っています。
	⑥ 全従業員を対象にストレスチェックを実施していますか？			<input type="checkbox"/> 全従業員を対象にストレスチェックを実施しています。 ※従業員の受検率は問いません。 ※従業員が50人以上の場合、労働安全衛生法で実施が義務付けられています。
	⑦ 従業員の皆様の健康保持・増進に関する具体的な数値目標等を設定していますか？			<input type="checkbox"/> 安全衛生計画や健康増進計画を策定し、実施担当や数値目標を決めています。 例) 今年度の定期健診の結果が「要精密検査」と判定された者に個別に受診勧奨を行い、受診率100%とします。 例) 今年度の有休取得日数を前年より年間平均5日増やします。
健康経営の実践に向けた土台づくり	⑧ 管理職や従業員に対し、健康保持・健康増進に関する知識を向上させるための機会を設けていますか？	⑧～⑪のうち1項目以上		<input type="checkbox"/> 年1回は管理職や従業員向けに健康をテーマとした研修を実施しています。 <input type="checkbox"/> 年1回は健康づくりに関する外部機関主催の研修会に参加させています。 <input type="checkbox"/> 協会けんぽが実施する出張教室を利用しています。 「運動教室」 「血压教室」 「健康教室」
	⑨ 従業員の適切な働き方のため、何か取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 仕事と家庭生活の両立に向け、時間外勤務縮減や有給休暇取得促進を行っています（部下の取得状況を上司査定項目へ追加）。 <input type="checkbox"/> 定時消灯日や定時退勤日を設定しています。
	⑩ 職場内のコミュニケーションを促進する取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 社員旅行や社内運動会の開催など、従業員同士の親睦を深めるイベント実施（費用は会社負担）。
	⑪ 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 従業員の病気の治療と仕事の両立のため、通院などに関する休暇制度を設けています。

※こちらのチェックシートは認定要件を簡単にイメージしやすいよう編集した参考資料です。実際の認定基準とは異なる部分がございます。実際の認定基準等は、経済産業省や高知県のホームページなどでご確認ください。

取組分野	項目	経済産業省	高知県	チェック内容		
従業員の心と身体の健康づくりに向けた対策	⑫ 健診の結果、特定保健指導の対象となった方は、保健指導を受けていますか？	⑫～⑱のうち3項目以上かつ④～⑱のうち3項目以上		<input type="checkbox"/> 特定保健指導を受ける時間を出勤または特別休暇と認定し、保険者による特定保健指導を受けやすい環境づくりを行っています。 <input type="checkbox"/> 産業医、保健師等による保健指導を実施しています。		
	⑬ 従業員の食生活改善に向けた取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 健康に配慮した仕出し弁当の利用促進を行っています。 <input type="checkbox"/> 自販機の飲料物について、低糖・低カロリーのものを中心に揃えています。		
	⑭ 従業員の運動機会を増やす取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 通勤時の歩行推奨や階段の利用推奨など、日常生活の中で歩数を増やす取組を行っています。 <input type="checkbox"/> 始業時のラジオ体操やストレッチを実施しています。		
	⑮ 女性の健康保持・増進に向けた取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置等女性特有の健康課題に対応可能な体制を構築しています。 <input type="checkbox"/> 女性専用の休憩室の設置、女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーを実施しています。 <input type="checkbox"/> 婦人科健診・検診を受けやすい環境が整備されています。		
	⑯ 従業員の感染症予防に向けた取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 予防接種に要する時間の出勤認定を行っています。 <input type="checkbox"/> 予防接種の費用補助を行っています。 <input type="checkbox"/> アルコール消毒液の設置等、感染症予防に向けた取組を行っています。		
	⑰ 過重労働防止に関する取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> 月の残業時間が60時間の労働者に対する上長による面談指導および翌月の業務調整をしています。 <input type="checkbox"/> 長時間労働者への医師の面談指導をしています。 <input type="checkbox"/> 長時間労働者への業務負荷を見直す仕組みがあります。		
	⑱ メンタルヘルス不調の予防、不調者への対応について、何か取組を行っていますか？			<input type="checkbox"/> メンタルヘルスの相談に関し、外部の相談窓口と契約したり、利用促進を行っています。 <input type="checkbox"/> 対象者の復帰時には、短時間勤務、業務制限等、配慮を行っています。		
	⑲ 従業員の受動喫煙防止のため、分煙環境を整備していますか？ (「健康経営優良法人2019」から必須)			必須	必須	<input type="checkbox"/> 敷地内禁煙、屋内禁煙としています(屋内全面禁煙)。 <input type="checkbox"/> 喫煙室や喫煙コーナー等を設け、建物内の完全分煙を実施しています(空間分煙)。
	⑳ 健康パスポートの取得促進の取組を行っていますか？				必須	<input type="checkbox"/> 高知家健康パスポート事業を従業員へ周知しています。 <input type="checkbox"/> 社内の健康づくりや運動等の機会を通じ、取得を促進するなどの取り組みを行っています。
	保険者との連携			㉑ 40歳以上の従業員の健診結果を、協会けんぽへ提供していますか？	必須	必須

健康経営優良法人

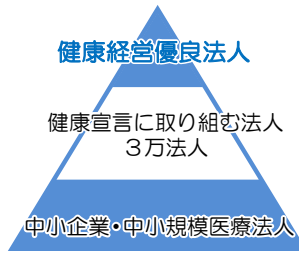
健康経営2020認定

経済産業省の認定制度

経済産業省は、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企業」として社会的に評価を受けることができる環境整備を進めています。

大規模法人 …… 健康経営銘柄、健康経営優良法人
(内上位500法人…ホワイト500)

中小企業 …… 健康経営優良法人



協会けんぽ高知支部HPでもご紹介しています！

・認定法人は、ご希望に応じて、協会けんぽ高知支部のホームページに取り組み事例をご紹介します。

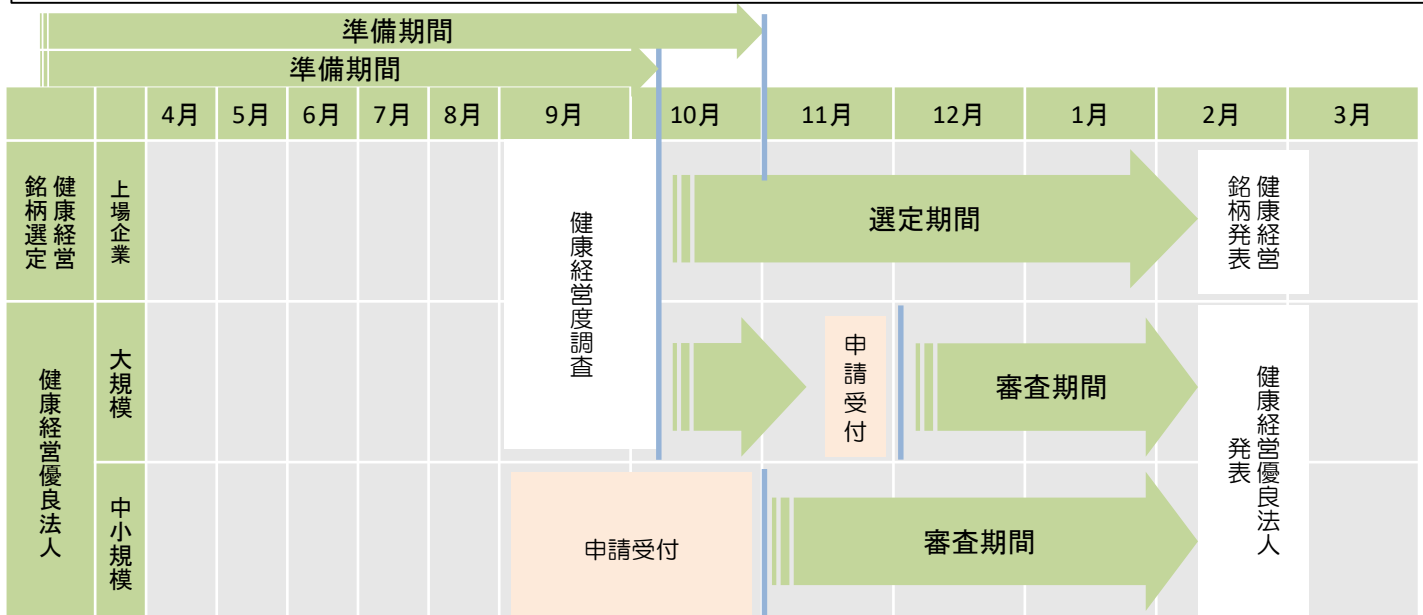


業種	【健康経営銘柄】 東京証券取引所 上場会社	健康経営優良法人 【大規模法人部門】	健康経営優良法人 【中小規模法人部門】 ※従業員を1人以上使用していること	
		従業員数	従業員数	資本金の額 又は出資の総額
卸売業		101人以上	1人以上100人以下	1億円以下
小売業		51人以上	1人以上50人以下	5,000万円以下
サービス業		101人以上	1人以上100人以下	5,000万円以下
製造業その他		301人以上	1人以上300人以下	3億円以下

① 中小企業基本法上の「中小企業者」に該当する会社(以下の法人格を持つ法人)

株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、(特例)有限会社(会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律)、弁護士法に基づく弁護士法人、公認会計士法に基づく監査法人、税理士法に基づく税理士法人、行政書士法に基づく行政書士法人、司法書士法に基づく司法書士法人、弁理士法に基づく特許業務法人、社会保険労務士法に基づく社会保険労務士法人、土地家屋調査士法に基づく土地家屋調査士法人

② 上記①以外の医療法人、社会福祉法人、健康組合等保険者、商工会議所・商工会、財団法人・社団法人、地方自治体、それ以外の法人格の従業員集等の条件につきましては、経済産業省のHP等でご確認ください。



詳細については、経済産業省のホームページで公開されています。

「トップページ」→「政策について」→「政策一覧」→「ものづくり/情報/流通・サービス」→「ヘルスケア産業」→「健康経営優良法人の申請について」
または、「経済産業省」「健康経営優良法人認定制度」などのキーワードで検索



088-820-6023

【宛先】 全国健康保険協会高知支部長

『高知家』健康企業宣言書

わが社は従業員が心身ともに健康で働き続けることができる事業所を目指し、健康経営に取り組むことを宣言します。

取組内容

共通指標	<input checked="" type="checkbox"/> 健診受診100%を目指します。 <input checked="" type="checkbox"/> 健診受診後の保健指導を受けます。 <input checked="" type="checkbox"/> 職場の健康づくりの担当者を設置します。 <input checked="" type="checkbox"/> 40歳以上の従業員の健診結果を、協会けんぽへ提供します。
------	--

+

選択指標	<input type="checkbox"/> 「高血圧」対策に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 「禁煙」対策に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 「メンタルヘルス」対策に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 「食生活」の改善に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 「運動」に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 「感染症予防」に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 健康に関する「知識向上」に取り組みます。 <input type="checkbox"/> 「過重労働防止」に取り組みます。 <input type="checkbox"/> その他()
------	--

重点的に取り組んでいる、または取り組みたい項目に☑をいれてください。(1つは必須。複数選択も可)

年 月 日

健康保険証記号			
事業所名称	(印)		
所在地			
代表者役職名		代表者氏名	
ご連絡先電話番号		ご担当者氏名	

高知支部ホームページでの紹介を 希望する ---> 希望しない--->

ホームページで、『高知家』健康企業宣言をされた事業所を紹介します。どちらかに☑をお願いします。

『高知家』健康企業宣言や健康経営に関し、ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。