

食生活の改善

株式会社オクムラ

業種 ▶ 製造業

従業員数 ▶ 247名

取り組みの内容

① ヘルシーランチの導入

野菜中心の7種類のおかずが入った「日替わりヘルシー弁当」の配達サービスを行っている店を、会社で注文できる店のリストに追加。会社で注文した弁当に関しては、会社が100円負担。「日替わりヘルシー弁当」は平均40～50名が注文し、社内でも人気。

② 飲料自販機のカロリー表示

商品のメーカーのホームページで、カロリーをはじめとする成分を調べ、「一覧表」を作成。会社の敷地内に設置されている飲料自販機に一覧表を掲示。その表には「甘い飲料は1日に1本まで!!そして毎日飲まないように気を付けましょう!」という文言も入れている。



日替わりヘルシー弁当の一例



自社で作成した成分の一覧表

取り組みの経緯

「健康経営優良法人認定制度」の認定をめざし、社内でする取り組みを検討。「仕事中の楽しみの一つであるランチを充実させたい」という社長の考えから、ヘルシーランチを導入。また、健診結果によって脂質異常症や糖尿病の疑いがある従業員が一定数いることがわかったため、「食生活の改善」のサポートをするため、飲料自販機のカロリー表示にも取り組んだ。

取り組みの成果

健康経営の取り組みは、企業価値・イメージの向上につながり、新規の顧客や若い世代に興味を持ってもらえるきっかけとなった。また、コロナ禍の影響によって減少していた「社内のコミュニケーション」の活性化にもつながった。

具体的な成果の事例

飲料自販機のカロリー表示によって、日頃コーヒーを飲んでいた従業員が自分の健康に危機感を抱き、飲み物を水に切り替えた。それから約3週間で3kgの減量に成功!

+αの取り組み

経営企画部の若手従業員が独学で知識を習得し、アプリの開発を提案。「勤務表」「年間カレンダー」「意見箱」など10以上の項目があるアプリを開発し、紙で行っていたヘルシー弁当の注文もアプリからできるように。注文数も自動的に集計されるため、総務部の手間も軽減。



アプリのトップ画面

運動機会の増進

有限会社エムアイトランスポートサービス

業種 ▶ 運輸・倉庫業

従業員数 ▶ 33名

取り組みの 内容

スマートウォッチを全従業員に配布

歩数を測れる「万歩計」、睡眠時間や眠りの深さを確認できる「睡眠計」など、スマートウォッチに搭載されている多様な機能を紹介する説明書も作成。また、万歩計の機能を活用し、毎年春と秋の各一カ月間、毎日歩数を記録してもらう「ウォーキングチャレンジ」というイベントを開催している。



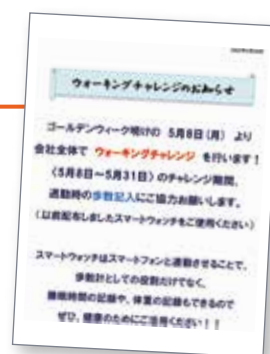
健康管理に便利なスマートウォッチ

取り組みの 経緯

総務課が、産業医に健康経営についての相談をした際、「他企業は万歩計を購入した」という事例を聞き、健康管理に活用できるアイテムの購入を検討。社長をはじめとする経営陣は、健康経営に対する意識が高く、総務課の「多機能なスマートウォッチの購入」の提案を採用。

取り組みの 成果

「ウォーキングチャレンジ」は、「いつもより少しでも多く歩こう」と前向きに取り組む従業員が多く、会社全体の健康意識の向上につながった。また、会社の恒例行事となったことで、期間中は社内での話題となり、従業員同士のコミュニケーションの機会も増えた。



担当者の 声

我々運輸業界においても、近年、健康経営の重要性がクローズアップされています。弊社も従業員の高齢化が進んでいるので、今後ますます取り組みを推進しなければいけないと考えています。従業員が楽しんで参加できる「一工夫のある取り組み」を提案していく予定です。



イケダアフト株式会社

業種 建設業

従業員数 40名

取り組みの内容

社内部活制度

スポーツを通して従業員同士の交流を図り、健康意識の向上を図ることが目的。従業員3名以上でスポーツ活動を行った場合、活動助成金として一人1,000円支給。

ルール

- 最低開催人数：3人以上。上限なし。最大月1回利用可能
- 事後申請及び審査とし、メンバー及びスポーツ内容がわかる集合写真を提出



最多人数の「ゴルフ部」

取り組みの成果

- ゴルフ、サッカー、ボウリング、バドミントン、スケートボードなどの部が発足
- 子育て中の女性従業員が休日に集まりヨガを行ったことも
- 従業員の約半数が部活に参加

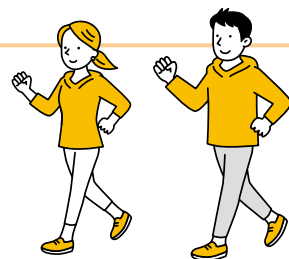
普段接する機会が少ない従業員同士が好きなスポーツを通してコミュニケーションを取れる良い機会に。申請に必要な集合写真を自社のSNSに投稿するなど、部活情報を共有することで、社内で自然と会話が生まれる。



＋αの取り組み

チーム制で歩数を勝負！

全従業員に万歩計を配布。設定した期間中で、チームごとの歩数を競う。優勝したチームにはスマートウォッチを贈呈。



適切な働き方の実現

平尾鋼管株式会社

業種 ▶ 製造業 従業員数 ▶ 36名

取り組みの 内容

全従業員のマルチタスク化を実現

人事のテーマは「適材適所」。得意分野の部署に配置しながらも、他の業務も行えるように教育し、誰が休んでも業務のフォローを行える体制づくりを推進。また、残業が一つの部署に偏らないように、常に部署間で情報共有し、各部署への行き来も行っている。



社内のコミュニケーションを活性化

運動が好きな従業員が多く、運動機会を増進させるため、「フィットネスジム」を開設。月に2回、トレーナーによる指導を受けられる。また、「クラブ活動」も推進している。5人集まればクラブ活動が成立し、「ゴルフ部」や「筋トレ部」が結成された。社内のコミュニケーションの活性化にもつながっている。



取り組みの 経緯

元々「従業員ファースト」という会社の理念があり、「健康経営」という言葉が社会に浸透し始めてから、より従業員の健康づくりを意識するようになった。「この会社に来ると仲間がいて楽しい」という環境をめざし、一人ひとりの人生を豊かにすることは、業績アップにもつながるため、健康経営の取り組みを推進している。

取り組みの 課題と対策

「コミュニケーションや余暇を大切にする会社の方針に合わない」という従業員も少なからずいる。その方針を強制するのではなく、お互いに理解するために、面談の機会に「自分の仕事に対する姿勢」を大切にするように伝えている。

取り組みの 成果

従業員の離職率が年々低下している。今までは職人気質の従業員が多く、「個」で働くというイメージが強かったが、近年は連帯感が強まり、会社全体の「和」ができつつある。その雰囲気は、社内で行った「ストレスチェック」での「ストレス値が低い」という結果にも表れている。

株式会社院南組

業種 建設業

従業員数 21名

取り組みの内容

現場作業を行う全従業員に、スマートフォンを配布。
同時に、出退勤管理システムを導入

現場で出退勤の打刻操作ができるようになり、年次有給休暇の取得申請が24時間可能に。従業員がスマートフォンの操作に慣れてきた頃、時間単位の年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇などの申請も行えるように、出退勤管理システムをバージョンアップ。また、「コミュニケーションアプリ」を使うことで、連絡事項等の情報共有もスムーズに。



取り組みの経緯

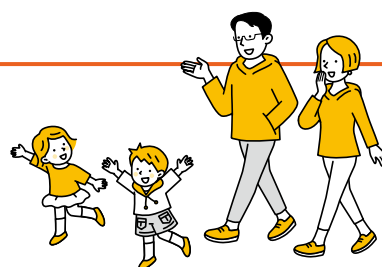
コロナ禍をきっかけに、テレワークの導入や朝礼の廃止など、働き方改革を推進。その一環として、時間効率の良い働き方を実現するための取り組みとしてスタート。

取り組みの苦労

スマートフォンを配布して間もない頃は打刻忘れが増加したが、各々への声かけや社内の掲示物によって注意喚起をしたことで徐々に減少。また、「操作方法がわからない」という従業員には丁寧に説明を行い、会社全体でコミュニケーションを取りながら、取り組みを推進。

取り組みの成果

以前は紙ベースの申請だったため事務所に寄る従業員が多かったが、その必要がなくなり、負担が軽減された。また、自宅でも年次有給休暇の取得申請ができるため、プライベートの予定が立てやすく、年次有給休暇の取得率も高まり、従業員のワークライフバランスに対する意識が向上した。



コミュニケーションの促進

株式会社院南組

業種 建設業 従業員数 21名

取り組みの内容

従業員の誕生日祝いに「お菓子の詰め合わせ」をプレゼント

会社の恒例行事として20年以上継続。従業員が集まり、バースデーソングをみんなで歌った後に、贈呈。複数名が誕生日を迎える月は、一番早い誕生日にまとめてお祝い。「お菓子の詰め合わせ」は会社負担で、総務部が毎月準備。



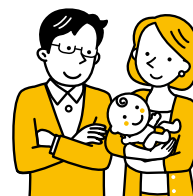
定期的に会社へ届く野菜を活用する「野菜生活応援プロジェクト」

近所の方や野菜を栽培している経営陣から野菜の差し入れが定期的にあり、その野菜を活用した取り組み。野菜の栄養成分やレシピなどを掲載した資料を作成し、野菜と一緒に従業員に配ることで、有効活用を促す。



「会社で初めて産休・育休を取得し、復職した従業員」との懇親会

会社のロールモデルとして、産休・育休を取得したタイミングや、リアルな体験談を聞くことで、若い世代の従業員が将来設計について考える機会をつくる。新卒の従業員が増え、「長く働ける会社づくり」の取り組みの一つとして開催。



取り組みの成果

従業員同士がコミュニケーションを取れる機会をつくり、その取り組みを継続することが、自社への信頼や親近感を高め、チームワークの向上につながっている。「野菜生活応援プロジェクト」の継続により、従業員のHbA1c（糖尿病のリスクを判別するための指標）の数値が改善された。



担当者の声

行政や協会けんぽがさまざまな取り組みをしているので、それをうまく取り入れながら、従業員に負担がないように、そして何か楽しめる要素を入れた取り組みを考えています。一つのアイデアが出たら、すぐ話し合っ、良い意味でみんなを巻き込んでいます。

有限会社保険プロデュース

業種 サービス業 従業員数 12名

取り組みの内容

社内で「カフェ」を営業

「地域の方々が気軽に集える場所」をめざし、オープン。既契約者や保険相談のお客様以外の一般のお客様も来店可能。社長を含めた全従業員がシフト制で店内業務をこなす。また、従業員が企画するバラエティ豊かなセミナー（ふるさと納税講座、韓国語講座、コーヒーの淹れ方講座など）もカフェ内で開催している。



「バランスボール体操」の実施

健康増進に向けての取り組みとして、月に1回、朝礼前に「バランスボール体操」を実施。バランスボールは1人1個会社から支給される。月ごとに「腰痛改善」「体幹強化」などのテーマを設けて、全従業員がモニターで動画を見ながら、約10分間体を動かす。みんなで汗を流すことで、自然と笑顔が生まれる。



取り組みの経緯

保険代理店の「敷居が高い」「行くと保険に入らないといけない」というイメージを払拭するため、そして他社との差別化を図るための取り組みとして、「カフェプロジェクト」がスタート。また、「バランスボール体操」については、「健康経営優良法人認定制度」の認定に向けた取り組みとして企画された。

取り組みの成果

社長発案の「カフェプロジェクト」について、当初は従業員に戸惑いもあった。しかし、コーヒーの淹れ方の研修を実施したり、お店についてのアイデアを出し合う中で、従業員もやりがいや楽しさを感じ、今では「当たり前の業務」に。カフェでは、従業員同士も自然にコミュニケーションを取ることができ、社内の雰囲気が明るくなった。

▶▶▶ 健康経営に関するアドバイス

どんな仕事も一人で作業を行っていると、行き詰ってしまうことがあります。そんな時、従業員同士がコミュニケーションを取る機会があれば、気分を切り替えられます。従業員が同じ方向を向いて、時間を共有できる取り組みは、会社にとって多くのメリットがあるので、小さなことから取り組みを始めてみることをおすすめします。

感染症対策

山忠食品工業株式会社

業種 食品製造業 従業員数 75名

取り組みの内容

インフルエンザ予防接種について 100%費用負担をしている。

希望した従業員が利用でき、従業員の90%以上がこの制度で予防接種を受けている。健診日に接種日を合わせており、会社でインフルエンザの予防接種を受けることが可能。県外勤務者等、健診日に接種を受けることが困難な従業員は、各自医療機関でインフルエンザ予防接種を受け、領収書等を会社に提出することで費用助成を受けることができる。



取り組みの成果

従業員の「インフルエンザへの危機意識」が高まり、感染拡大の防止につながっている。健診日に予防接種を受けられるようにしたことで、予防接種を受ける割合が増えた。

+αの取り組み

約半数が外国人従業員であるため、感染に関する注意喚起用の書類や社内掲示物は外国語を併記。新型コロナウイルス流行時には、感染拡大を防止し通常業務への支障を最小限に抑えることができた。



担当者の声

健康経営の取り組みについては、「衛生委員会の議題の一つになれば」くらいの感覚でスタートしました。しかし、取り組みを推進することによって、健康経営に取り組む優良企業として公表されたり、求職者・取引先などからの社会的評価が高まるなど、企業価値を高められることに気づきました。今後は、今までと異なる角度からも積極的に取り組みを推進していきたいと思います。

禁煙・受動喫煙対策

四日市合成株式会社

業種▶ 化学 (各種化学品の製造、加工、販売)

従業員数▶ 約250名

取り組みの内容

社会的な禁煙推進の流れを考慮して、2020年に表明した「四日市合成健康宣言」をきっかけに取り組みを開始。

- 月に1日「禁煙デー」を設け、禁煙について考えるきっかけづくりを行う。
- 禁煙外来通院費用の補助(一般的な費用は約3万円。その金額を考慮して、1人1万円を補助)やニコチンパッチ購入費用(1人上限2,000円)の補助制度を導入。
- 社屋に密閉型の喫煙所を2箇所設けることで、非喫煙者の受動喫煙を防いでいる。



取り組みを進める上での苦労

喫煙者は約3割

「禁煙はキツイ」「禁煙デーに年休を取る」など、少なからず反発の声があった。



当初は「終日禁煙」としていたが、就業時間の前後、お昼は喫煙OKにするなど、社内の反応を見て、修正を加えながら、徐々に推進。

▶▶▶ 取り組みを進める上で大切にしていること

2023年度は、禁煙デーは月1日から2日に。年々、日数を増やしていくことで、取り組みを告知する機会を増やし、社内への浸透度を高める。最終目標としては、全日禁煙をめざす。



メンタルヘルスに関する取り組み

株式会社世古工務店

業種 建設業 従業員数 32名

取り組みの内容

「人間力向上研修」という位置づけで、毎月1回「リソースフルセミナー」を実施している。外部講師を招いて、さまざまな分野について学び、その中で、3回に渡って「メンタルヘルス」を取り上げた。



取り組みの経緯

従業員数がこの5年で約1.5倍増加し、平均年齢が若返った。若年層からメンタル不調を訴える社員も現れ、年長者と若年層に向けてメンタルヘルスの大切さを伝え、認識を統一したいと感じたことがきっかけ。

取り組みの成果

メンタルヘルス研修を通じて、従業員一人ひとりが一般的な知識のみならず、多様性ある考え方にもふれることができた。また、積極的に研修に参加する社員が多く、社内におけるコミュニケーションが活発になった。

メンタルヘルスケアにつながった取り組み

オフィスのフリーアドレス化

固定の席を持たずに、自分の好きな席で働くスタイルを導入。所属部署が異なる従業員と話したり、悩み相談をできる機会が増えて、会社全体の風通しが良くなった。



グッドライフ制度

2016年から毎年、就業規則・賃金規程に追加している「グッド制度」（自社オリジナルの福利厚生制度。仕事以外の面での頑張りを評価する制度で、年々拡大中）の一つ。全従業員にスマートウォッチを支給し、月ごとの平均歩数に応じて、健康管理の手当が支給される。



▶▶▶ 今後の目標

リソースフルセミナーは、対面とオンラインで行っており、さらに内容を充実させて、従業員の人間力向上をサポートしていきたい。また、従業員の健康的な生活、プライベートの充実、社内外でのコミュニケーションの活性化、その全ては「業務」に深く関係しているため、当社オリジナルの「グッド制度」をさらに拡充させていきたい。

イケダアクト株式会社

業種 建設業

従業員数 40名

取り組みの内容

近隣の病院と委託契約をし、毎年従業員のストレスチェックを行っている。

全従業員にチェックシートを配布。希望者のみ提出してもらい、病院に提供。チェックシートを提出した従業員のうち、希望をすれば医師と面談ができる体制を整備。



＋αの取り組み

朝礼の進行は**各日の当番**の指名によって決める

一般的には管理職が行うことが多い朝礼の進行だが、「各日の当番」が次の当番を指名し、全従業員が順不同で担当する。社長も毎日参加し、従業員同士がお互いに体調や顔をチェックしている。



担当者の声

経営陣が新しい取り組みを後押ししてくれる

「会社にとって良いことはどんどん取り入れよう」という考えを経営陣が持っています。そのため、メンタルヘルスをはじめとする健康経営の取り組みについても担当者が新しいアイデアを出しやすいです。



役職関係なく、気軽に話せる雰囲気が社風の一つ

従業員同士の仲が良く、社長も管理職も関係なく、気軽に会話ができる雰囲気があります。それは、社員旅行や社内イベント、忘年会などの参加率の高さにも表れており、良好な人間関係の構築がメンタルヘルスのケアにつながっています。



はじめよう！健康経営

健康経営とは？

企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できるとの基盤に立って、健康を経営的視点から考えて戦略的に実践することを意味しています。健康投資を行うことで、従業員の健康増進、組織の活性化や生産性の向上が期待されます。協会けんぽ三重支部では「健康経営」に取り組む企業を「健康事業所宣言」事業所として認定し、応援、サポートをしています。「健康事業所宣言」の認定を受けるには、自社の健康課題を把握することが必要となります。事業所カルテ※等を活用し、健康課題の把握から一緒に始めましょう！

※協会けんぽが保有する貴社の健診結果データ等を分析したものが事業所カルテです。被保険者数や当協会が保有する健診結果等データの内容により、事業所カルテを提供できない場合は、県内同業種と全国同業種を比較した「健康度カルテ（業態別）」を提供させていただきますので、参考としてください。

事業所カルテ



被保険者数で提供される
カルテが異なります。

- 50名以上→事業所カルテ
- 50名未満→健康度カルテ【業態別】



健康度カルテ【業態別】



健康事業所宣言するまでの流れ

STEP
1

健康事業所宣言パンフレット&カルテセットの入手

送付依頼書を協会けんぽ三重支部にFAXしてセットを取り寄せましょう。

STEP
2

健康課題の把握

セットが届いたら、事業所カルテ（または健康度カルテ【業態別】）や自社でお持ちの従業員様の健診結果などを確認し、自社の健康課題を把握しましょう！

STEP
3

エントリーシートの記入

自社の健康課題に対応した項目を中心に取り組む内容を決定。

STEP
4

エントリーシートのFAX

エントリーシートを協会けんぽ三重支部にFAXしてください。

STEP
5

健康宣言書が届いたら、健康づくりをスタート！

健康事業所宣言の認定がされると健康宣言書が届きます。
エントリーシートに記入した取り組みの達成を目指して頑張りましょう！

送付依頼書は協会けんぽの
ホームページから入手

