

令和7年度健康経営優良事例集

健康経営 成功例

社員の健康が、会社の未来を創る



＼社員も会社も元気に！／

今日から始める成功の秘訣

三重県内 6 社の成功事例



全国健康保険協会 三重支部
協会けんぽ



健康サポート(特定保健指導)利用率向上の取組

取組内容

建築現場からオンラインで 特定保健指導に対応できる体制を構築

多忙な現場業務を調整して 利用率100%を実現

建築現場の管理を務める現場監督が23名の社員中15名を占める吉川建設。対象者が特定保健指導をスムーズに受けられるように、建築現場からオンラインで繋いで、多忙な業務の間でもリモートで指導を受けられる体制を2023年から整えている。対象者と担当保健師との日程の調整が課題だったが、総務部の担当者が積極的に関わり、特定保健指導利用率100%を実現している。



きっかけ

吉川建設では2017年から健康経営優良法人の認定に向けて取り組み始め、社員の健康を守るために方策に取りかかった。健康診断や二次検診の受診率100%実現とともに特定保健指導の利用率100%を目指して、社員の健康への意識向上を図っている。経営指針の10年ビジョンには「働きたくなる会社No.1になろう」と謳われている。



プラスアルファ +αの取組

朝8時、午前10時、午後3時の1日3回、ラジオ体操やストレッチ、瞑想の時間を設定。社長も率先して参加し、社内の一体感を高めるとともに健康維持に取り組んでいる。

取組によって生まれた課題 ▷ 改善方法

課題

対象者が現場監督の場合、社外の建築現場での業務に携わりながら特定保健指導の日程を調整する難しさが課題になっていた。

改善

タブレット端末を使用してリモートで指導

現場監督は1人1台タブレット端末を携帯しており、建築現場での業務の合間にリモートで指導を受けやすくなっている。

取組の成果



日常の生活習慣を見直すきっかけに

健診後に保健師から丁寧な指導を受けることで、社員が自らの健康状態や生活習慣を見直すきっかけを得られている。

取組の担当者の声

社長自身も特定保健指導の対象者でしたが、生活習慣改善の指導を受けた結果、対象から外れることができました。多くの社員に目に見える形で取組の結果が現れていることを嬉しく思います。

総務部 中上 香さん

今後の目標や課題

社員一人ひとりの健康習慣の意識向上を図っていく

社員の健康管理は会社の発展に大きく関わる問題だという意識を社内に共有して、健康習慣の徹底を図っていく。



(左から)吉川社長、総務部 中上さん

健康サポート(特定保健指導)利用率向上の取組

取組内容

健診当日に特定保健指導を受けられる体制に変更して、利用率が大幅アップ

顧客優先の日程調整の難しさを解決することに

日程の調整の難しさなどから、特定保健指導の対象者の受診率が大幅に低下していたが、令和6年から健診当日に対象者が医療機関で特定保健指導を受けられる方法に変更。健診当日であれば業務上のスケジュール調整も容易であり、スムーズに受けられることで、利用率が大幅にアップした。指導を受けた社員からは食生活を意識するようになって、ウエスト周りが半年間で3cm減ったという声も上がっている。



手作りの健康推進ポスターは社員がモデルです

きっかけ

従来は担当者が特定保健指導の対象者に一人ひとり声かけをして、指導を受けてもらうように働きかけていたが、顧客との仕事の日程が優先され、利用者がほぼゼロの状態に落ち込んでいた。会社として健康経営推進の取組を進めるなかで、協会けんぽから利用率向上のアドバイスを受けたことがきっかけで、新しい方式へと転換を図った。

プラスアルファ +αの取組

半年に一度、社員全員が一堂に会する全体集会を開催。社長が自らの言葉で健康経営の重要性を説くことで、社員の健康への意識を高めている。



取組によって生まれた課題 ▷ 改善方法

課題

社内での対象者への声かけは、身内同士ということもあって成績に結びつきにくい面があり、担当者の負担が大きくなりがちだった。

改善

健診当日の指導を事前に告知

特定保健指導の対象になることが予想される社員には、事前に当日のスケジュールを調整してもらうよう働きかけた。

取組の成果

指導を受けた社員から感謝の声が



指導を受けた効果を担当者に直接伝えてくれる社員も多く、担当者の負担を軽減するとともに、仕事の励みにつながっている。

取組の担当者の声

利用率低下に悩んでいたとき、協会けんぽから健診当日に病院で指導を受ける方法があると教えてもらいました。健康づくりの担当者は専門的な点で相談先に困ることがありますし、外部からのサポートに助けられました。

管理部 健康づくり担当者 駒田聰子さん

今後の目標や課題

特定保健指導の成果をアピールして利用率を高める

特定保健指導を受けた社員の成功体験をアピールして、面談に苦手意識を持つ社員を後押し。利用率のさらなる向上を目指す。



(左から)管理部 駒田さん、松田社長

健康サポート(特定保健指導)利用率向上の取組

取組内容

就業時間内にスケジュールを調整。
持ち場を離れて利用しやすい環境を整備

“通訳係”を配して、日本語に
不慣れな従業員もフォロー

特定保健指導の利用率を高めるために、対象者が就業時間内に指導を受けられる体制に。各工程の責任者、対象者本人と密に連絡を取りながら総務部担当者が細かくスケジュールを調整し、20名の対象者全員が保健師からの指導を受けることができた。また、外国人従業員など保健師との詳しいやりとりが難しいケースにも対応できるように、日本語に堪能な従業員に通訳の役割を果たしてもらっている。



きっかけ

これまで特定保健指導の利用を積極的に呼びかけて来なかつたため利用率の低い状態が続いていたが、協会けんぽからの働きかけなどもあり、2024年から健康経営優良法人の認定を目指しながら利用率の向上に取り組むことに。管理職も自ら率先して特定保健指導を受けるなど、社内の健康への意識を高めながら対象者に利用を訴えかけていった。



プラスアルファ +αの取組

夏場の熱中症対策として、工場内の5箇所にWBGT(暑さ指数)測定器を設置。警戒レベルを超えた日は全員一斉にウォーターブレイクを取る体制を整えている。

取組によって生まれた課題 ▷ 改善方法

課題

対象者に就業時間内に持ち場を離れてもらうために、現場の責任者の理解を得ながら日程の調整を進めなければならなかった。

改善

各部署の責任者と根気強く日程を調整
工程が多岐にわたっているため、担当者が各部署の責任者と根気強く時間調整を図っていった。

取組の成果

当日欠勤する従業員が大幅に減少



対象者が指導を受けて生活習慣の改善に取り組んだ結果、体調を崩して当日に欠勤する従業員が従来に比べて大幅に減少した。

取組の担当者の声

今まで特定保健指導への意識が低かった中で、従業員が健康を大切にし、病気を予防する意識を持つ必要性を社内各方面に徹底していました。

総務課 西直人さん

今後の目標や課題

対象者の生活習慣の改善をフォローしていくように
特定保健指導を受けた後の対象者の生活習慣の見直しや食生活の改善を会社全体でしっかりとフォローしていく。



(左から)総務課 西さん、取締役工場長 大津さん

健康サポート(特定保健指導)利用率向上の取組

取組内容

特定保健指導の利用率が 5%以下から50%以上にアップ!

対象者の日程を丹念に調整して 4日間のスケジュールを作成

特定保健指導の利用率が低かったため、利用しやすい体制の整備に取り組んだ。全社的に意識改革を進めるとともに、本社で4日間、保健師による指導を受けられる日程を設定。労務部の担当者が各店舗の対象者一人ひとりに直接連絡をとって働きかけ、必要性を説きながら根気強くスケジュールを調整し、指導時間帯の枠を埋めていった。その結果、利用率は50%以上へと大幅に向上した。



きっかけ

健康経営優良法人の認定を目指すにあたって、特定保健指導の利用率向上に取り組むことに。毎年70~80名程度の対象者の指導の利用は従来、本人任せだったが、社長自ら店長会で号令をかけて、対象者に意識転換を図った。さらに、4日間の日程の中で保健師の時間が空いてしまうことのないよう労務担当者がスケジュール調整に奔走した。



プラスアルファ +αの取組

季節ごとに旬の野菜を使った料理を紹介する「健康レシピBOOK」を作成。各店舗のバックヤードに置いて、従業員の食生活向上をサポートしている。

取組によって生まれた課題 ▷ 改善方法

課題

店舗に勤務する対象者が指導を受けるために勤務時間内に店舗を離れなければならず、抜けた人員をカバーする必要があった。

改善

4日間の日程内で
スケジュールを確保
保健師を4日間の日程で確保。対象者個々に仕事の状況を確認しながらタイムスケジュールを埋めていった。

取組の成果



生活習慣などを見直すきっかけに

対象の従業員からは生活習慣を見直すきっかけを得られたり、栄養指導・運動指導によって体重が激減したという声が上がっている。

取組の担当者の声

対象者の方には健康な暮らしをおくるためには「健診結果が出た後の行動」が非常に重要であることを強く訴え、結果を放置してしまうことのないよう説得を続けました。

労務部統括 小森崇誠さん

今後の目標や課題

保健師による指導期間後も
生活習慣の改善をサポート
保健師の指導期間を過ぎた後も対象者が生活習慣や食生活の改善を続けられるように、会社として取り組んでいく。



二次検診受診勧奨の取組

取組内容

担当者が病院の予約までフォロー。
二次検診受診率100%を達成

吉川建設株式会社

●業種:総合建築業 ●従業員数:23人

健診後1ヶ月以内の二次検診受診報告書提出を義務付け

健診結果が届き、二次検診の対象者となった社員には、1ヶ月以内に医療機関で受診して受診報告書を提出することを義務付けている。社外の建築現場で業務に当たる社員も多く、検診日程の調整が難しい対象者のために総務部の担当者が病院の予約をフォローする体制も整えた。さらに、勤務時間内での受診や建築現場の交代スタッフの手配などに取り組み、二次検診受診率100%を実現している。



きっかけ

かつては健康診断の結果で異常が認められても二次検診を受診しないなど適切な対応を怠り、大病を患った社員が出てしまうケースがあった。こうした経験を踏まえて、本人が“これくらいの数値なら大丈夫”と判断して放置してしまうことのないように、総務部の担当者を中心に対象者の二次検診受診の徹底を図っている。



プラスアルファ
+αの取組

2024年から1日の歩数などをポイント化する健康アプリを社員全員に導入。成績優秀者の表彰といったインセンティブも付けている。

取組によって生まれた課題 ▷ 改善方法

課題

建築現場で業務にあたっている社員は勤務時間中に現場を離れることが難しく、二次検診に病院を訪れる時間を確保するのが難しかった。

改善

交代要員を配置し、検診の時間を確保

二次検診受診の必要性を社員間で徹底し、建築現場に交代のスタッフを確保できる体制を整えた。

取組の成果



病気の早期発見・早期治療に繋げる

対象者の二次検査受診を徹底することで、病気の早期発見に繋がり、大病を患う社員が出てしまうことを避けられるようになった。

取組の担当者の声

若い社員ほど検査結果に異常があっても放置してしまいがちな傾向がありました。根気よく声かけを重ね、報告書を義務付けすることで二次検診の受診率を上げることができました。

総務部 中上 香さん

今後の目標や課題

健康への意識を職場全体で高めていく

職場全体に健康を大切にするという意識がさらに広がっていくように、健康アプリなど新たな取組の展開を図っていく。



(左から)吉川社長、総務部 中上さん

二次検診受診勧奨の取組

取組内容

社長自ら説得+有休を活用。受診報告を徹底して対象者全員の受診を実現

株式会社ミツイハウ・マテリアル

●業種:建築資材販売等 ●従業員数:66人

有給休暇の利用で、受診へのハードルを下げる

毎年10名程度が二次検診の対象者となっていたが、ほとんど受診していない状況が続いていた。従業員の高齢化や生活習慣病を抱える従業員が増加する中で、社長自ら対象者に積極的に声かけを行うとともに、1ヶ月以内の受診結果の報告を徹底することに。さらに、半日有休や時間有休の活用を促すなど、二次検診を受けやすい環境づくり、意識の変革に取り組み、対象者全員の受診を実現した。



きっかけ

従業員の高齢化が進む中で、「社員が健康で働く職場環境の構築」を重要な経営課題として位置づけ、健康経営優良法人の取得に取り組んだ。社員一人ひとりが100%の能力を発揮するには健康が第一であるという三井社長の強い意思を受けて、健康管理支援やワークライフバランスの改善など、多角的なアプローチを行っている。



プラスアルファ +αの取組

三大疾病保険の加入、病気やケガによって就業不能になったときの所得を補償するGLTD保険、毎年の婦人科検診の費用負担など、手厚いフォローを行っている。

取組によって生まれた課題 ▷ 改善方法

課題

対象者の多くを占める年配の従業員の中には、これまでの流れから検診を受ける時間を作ることに積極的ではない面も見られた。

改善

半日有給休暇や時間有給休暇を新設

半日有休や時間有休の制度を新設し、対象者が業務の合間に縫って病院に受診に行きやすい環境を整えた。

取組の成果

健康習慣の改善に結びつける



受診勧奨と並行して従業員専用のSNSアプリを開発。健康づくりに取り組む様子の投稿を通じて、社内全体で健康への意識を高めている。

取組の担当者の声

従業員の健康を守るための取組を毎年一つずつ増やそうと取り組んできた結果、離職率が大幅に低下しました。従業員や取引先の紹介で中途入社する社員も増えています。

代表取締役社長 三井陽介さん

今後の目標や課題

「働きがい」の感じられる職場環境の実現へ

健康づくりを中心とした福利厚生の充実を通じて、従業員が「働きがい」を感じられる職場環境の実現を目指していく。



(左から)三井社長、総務経理課 工藤さん