

目次

健康経営®取組事例集

はじめに …… 01

対談

健康経営への第一歩 広がる「健康宣言」の動き …… 02

埼玉労働局長 久知良 俊二

全国健康保険協会埼玉支部長 柴田 潤一郎

健康宣言事業所取組事例

(五十音順)

株式会社荒川瀧石 …… 04

医療法人クレモナ会ティーエムクリニック …… 06

社会福祉法人敬寿会埼玉さくらんぼⅠ・Ⅱ番館 …… 08

株式会社ケーロッド …… 10

有限会社新郷運輸 …… 12

株式会社新星 …… 14

株式会社タカヤマ …… 16

株式会社拓洋 …… 18

株式会社デリカナカムラ …… 20

株式会社東京すずらん …… 22

トキタ種苗株式会社 …… 24

永田紙業株式会社 …… 26

中村電設工業株式会社 …… 28

笛木醤油株式会社 …… 30

武州ガス株式会社 …… 32

増木工業株式会社 …… 34

健康コラム

生涯現役をめざすための食生活 …… 36

女子栄養大学・大学院 教授 武見 ゆかり 氏

ウィズコロナの健康経営とメンタルヘルス …… 38

順天堂大学大学院 特任教授 福田 洋 氏

健康経営に活用できる サポート

健康経営埼玉推進協議会と各種認定制度について …… 40

協会けんぽ埼玉支部のサポート …… 42

埼玉県のサポート …… 45

さいたま市のサポート …… 46

埼玉労働局のサポート …… 47

埼玉産業保健総合支援センターのサポート …… 48

厚生労働省「こころの耳」 …… 49

はじめに

近年、「健康経営®」に取り組まれる企業の増加傾向が顕著となっており、全国健康保険協会埼玉支部に健康経営に取り組むことを宣言された企業も年々増加し、令和5年に入り1000社を超えようとしています。

支部が健康経営に取り組まれる企業のサポートを始めたのは、平成28年10月からで今年（令和5年）で7年目を迎えます。当初は「健康経営とは」を中心に、セミナーや広報を行ってまいりましたが、このところ、健康経営に取り組まれる企業が拡大するにつれ、多くの企業の皆様から“他社の取り組みを知りたい”というニーズが増え、セミナーなどで取組事例発表や実践に役立つような講演に軸足を移してまいりました。

セミナーなどでは、事例紹介の企業数や内容も限定されてしまうことから、このたび、さまざまな取り組みを実践している16社の企業様の事例を集めて、事例集として冊子を作成することといたしました。

「健康宣言事業所取組事例」では、16社のインタビューから、取り組み始めたきっかけや、従業員の健康に対する取組姿勢、他社でも参考になるよう具体的な取組内容を掲載いたしました。また、2022健康経営セミナーの食生活とメンタルヘルスについての講演内容をまとめた「健康コラム」や、関係団体を含めた無料で活用できるサポート内容や補助金等を紹介した「健康経営に活用できるサポート紹介」も掲載しております。従業員様の健康づくりに取り組む際にご活用いただければ幸いです。

本冊子の作成にあたり、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、この冊子が、健康経営に取り組まれている皆様のお役に立ちますことを祈念申し上げます。

※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です



動画でも取組事例を紹介しています

今回取材を行った企業のうち2社の取材内容を動画でも紹介しております。当支部のホームページでご確認いただけますので、そちらもあわせてご覧ください。

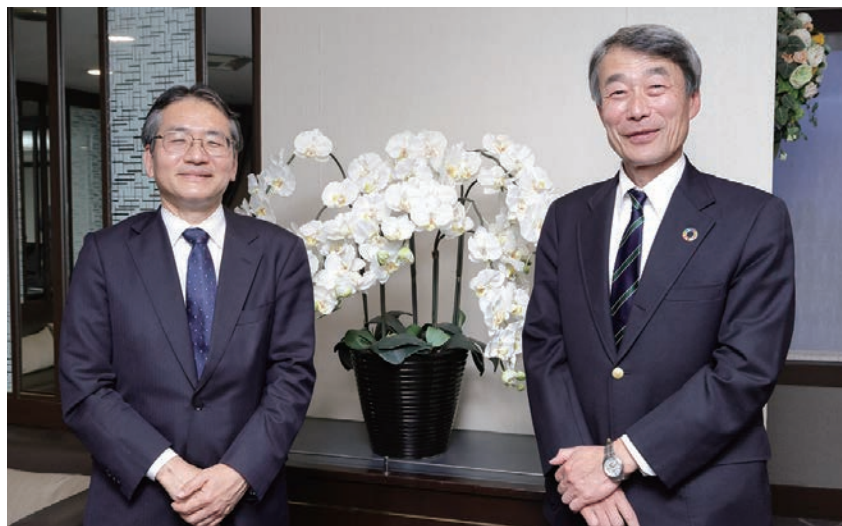


協会けんぽHP

健康経営への第一歩 広がる「健康宣言」の動き

久知良俊二

埼玉労働局長



柴田潤一郎

協会けんぽ埼玉支部長

健康経営の推進の経緯

柴田 協会けんぽ埼玉支部は2016年から保健事業の柱の一つとして「健康経営」を進めてまいりました。

広く健康経営を普及させるため、健康経営実践企業の認定制度を体系化し、さらに2018年にすべての県内企業に同様のサポートが提供できるよう、埼玉県、さいたま市、健康保険組合と「健康経営埼玉推進協議会」を設立しました。昨年7月には埼玉労働局もメンバーに加わり、「オール埼玉」体制が一層強化されました。

また、経済団体や埼玉産業保健総合支援センター、埼玉県医師会など8団体をオブザーバーとし、さらに、銀行や生損保を中心とした民間企業など16団体が協力事業者として協議会に参画、企業への幅広いサポートが可能となりました。

現在、協会けんぽ埼玉支部に健康宣言していただいた企業は約900社となり、さらに健康優良企業として認定した企業も500社を超え、健康経営に取り組む企業が拡大してきています。

それでは、労働局が健康経営埼玉推進協議会のメンバーに参画した理由について教えてください。

久知良 労働局・労働基準監督署で

は、誰もが働きやすい社会の実現に向け、健康で安全に働くことのできる職場環境の整備が重要なミッションで、これまで、労働安全衛生法令に基づく指導や周知を行ってまいりましたが、転倒など健康状態を起因とする労働災害の増加、メンタルヘルス不調者の増加、健康診断での有所見者の増加など、働く方の健康に関する課題が深刻化してきています。これらの課題を解決するためには、関係者が一致団結して取り組みを推進することが重要と考え、健康経営埼玉推進協議会に参加させていただきました。

健康経営の推進で見えてきた課題

柴田 健康経営の取り組みでは、従業員の健康状態を把握することがベースであり、その情報が健康診断結果に集約されていますが、必ずしもこのデータが有効に活用されていないのではないかということです。

協会けんぽでは健診結果をもとに、企業ごとの従業員の健康状態が見える化した「健康経営サポートカルテ」をお送りしています。また、健診結果により生活習慣の改善が必

要な方に健康サポート（特定保健指導）や医療機関への受診が必要な方には受診勧奨も行っています。

企業には健康診断が労働安全衛生法で義務付けられていますが、協会けんぽ等の医療保険者が実施している「生活習慣病予防健診」を利用していない場合は、医療保険者としてその結果を把握することができず、サポートを行うことができません。ぜひ、データのご提供をお願いしたいと思います。

労働局として抱える課題は何ですか。

久知良 働く高齢者の増加を背景に、健康状態を起因とする転倒などの労働災害の増加が課題となっています。労働災害は昭和30年代をピークに長期的には減少傾向でしたが、ここ十数年は減らなくなってきました。高齢になると筋力や骨密度、平衡感覚といった身体機能が低下し転倒などの労働災害にあうリスクが増加するためです。また、同じく労働者の高齢化を背景に、年に1度の定期健康診断で有所見となる方の割合が増えています。そのほか、メンタルヘルス不調で休業または退職した労働者がいると答えた事業所の割合が増え、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合も低調です。

健康に関するこれらの課題に対し、労働局・労働基準監督署では指導や周知を行い、対策の促進を図っておりますが、事業者の対策が行政指導を受けたときだけ、労働安全衛生法令に基づく最低限の措置のみの対策を行うといった、一時的で受動的な対策にとどまってしまうことが大きな課題です。

これらの課題の解決に必要なことは、経営トップによる積極的な対策の推進と労働者の自主的な対策を促す環境整備を継続して行うことであり、まさに「健康経営」の推進を図ることが鍵となります。

包括連携に関する協定を結んだ意図

柴田 働いている方の健康保持・増進のベースは、職場の環境に大きく依存しています。そして、この環境を整備していくのが、労働安全衛生法であり、まさに労働局の所管するところです。目指す目的は一緒であり、お互いの足りない部分を補い合い、効果的なサポートにつなげるため、連携協定を締結しました。

また、埼玉労働局は企業への情報ルートも多くお持ちであり、健康経営のベースとなる健診結果データの医療保険者への提供を進めていくうえでも大きな効果が期待されます。

久知良 労働局も協会けんぽも事業者との関係で得意・不得意があり、一緒にやることで不得意の部分を補うことができます。

私どもの第一線の機関は労働基準

オール埼玉でサポート



監督署ですが、指導を受けるところというイメージが強く、事業者から敬遠されてしまうこともあります。そうすると、事業者の対策が、指導を受けた時だけの一時的で受動的な対策にとどまってしまう、健康づくりの推進につなげることは困難となってしまう。協会けんぽは事業者に対する継続的な健康づくりのサポートをしていただいておりますので、連携することで、事業者の取り組みを一時的で受動的なものにとどめず、継続的で積極的なものにつなげていくことが可能となると考えています。

労働局では、最近職場で起きている課題や対策について、多くの事業者の方に説明させていただく機会があり、そのような場でも両者で行う連携した取り組みを紹介しています。一例として、10月に福岡で開催された全国産業安全衛生大会では、埼玉労働局の繁野北斗健康安全課長が講演し、定期健康診断の重要性だけでなく、その結果を活用した健康保持増進対策の重要性を説明し、医療保険者に対する健康診断結果の提供への協力を呼びかけました。

企業が健康経営に取り組むメリット

柴田 健康経営に取り組むメリットを二つだけお話しします。まずは、本来の目的であります生産性の向上です。特に、課題となっているのが、出勤はしているものの、心身の健康上の理由により、業務効率が落ちてしまっている従業員が増加傾向にあることです。従業員の健康づくりに取り組み、これらの状態を予防・改善することで、生産性の向上につなげることができます。

もう一つは、人材確保にメリットを感じている経営者が多いことです。健康経営に取り組んでいる企業は、埼玉県や協会けんぽのホームページでも紹介しており、求職者はこのような情報に敏感です。

久知良 人生100年時代といわれる中で、「健康経営」は、働く方の健康に関する課題の解決につながり、ひ



ベースは健康診断

いては、誰もが働きやすい社会の実現につながります。埼玉労働局としても、協会けんぽ埼玉支部をはじめとする関係者の皆さまと協力して「健康経営」の推進を図っていきたいと考えております。

健康経営は企業経営の本質

柴田 健康経営は企業経営の本質です。「従業員の幸せなくして企業の発展はあり得ない」といっても過言ではないくらい、従業員の健康は企業の成長に直結します。ぜひ、健康経営に取り組んでいただき、さらに健康で元氣な企業として埼玉県を盛り上げていただきたいと思います。そのために協会けんぽもオール埼玉で積極的にサポートしてまいります。

久知良 中小企業には健康経営の意味や内容を十分理解できていないところも相当数あるとの調査があり、健康経営に取り組む上での課題として、ノウハウや予算がないなどの意見があるようです。健康経営埼玉推進協議会にはさまざまな支援メニューがあり、埼玉労働局も労働者の健康改善に資する取り組みへの補助金を用意しています。また、埼玉産業保健総合支援センターでは、中小企業に対する支援として、産業保健に関する相談、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導を無料で実施しております。これら支援メニューを活用し、健康経営への初めの一歩を踏み出していただきたいと思います。

株式会社荒川瀧石

「70歳まで健康で働ける会社」を目指す

秩父の地で長年営みを続ける企業として、地域に雇用の場を提供するとともに、働く人が健康で幸せな日々を送れるようにと2018年、健康経営を宣言した。健康に対する意識は、その人の人生観に関わることであり、会社としてどこまで踏み込むべきか自問を続ける。健康と生活習慣に自ら関心を持つようになるにはどうしたらいいか、動機付けにつながるさまざまな取り組みを積み重ね、「70歳まで健康で働ける会社」の足固めを進めている。

スモールチェンジで 積み重ねの大切さ実感

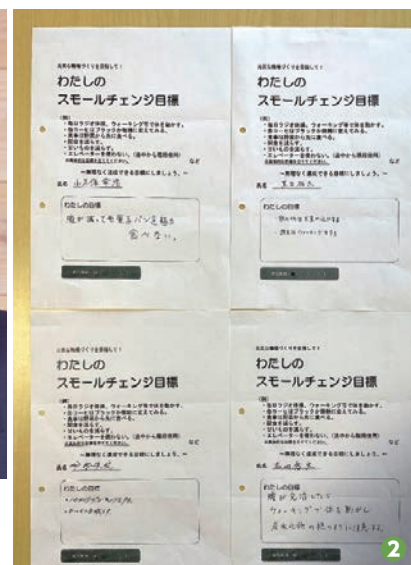
健康経営に取り組む契機は、2017年の社会保険委員会の研修で、その概念を知ったことだった。それまでも定期健康診断は全員が受けていたが、再検査や治療につなげるフォローが課題だと感じていたという。2018年に協会けんぽ埼玉支部に背中を押される形で取り組みを始め、同年8月27日に「健康経営」を宣言した。「健康優良企業（STEP1）」を2019年、「健康優良企業（STEP2）」を2020年に認定され、2021年には埼玉県の「健康経営実践事業所」にも認定された。

健康宣言後、日常生活の中で小さな行動を続けて健康への効果が期待される「スモールチェンジ」に取り組んだ。できるだけ歩く、歩幅を大きくする、缶コーヒーを1本減らす、菓子パンをやめる……。従業員全員が、それぞれ目標を決めて実行した。

土地柄、全員が自動車通勤。「ほとんど歩かなかったが、スモールチェンジをきっかけに歩くようになっ



①「70歳まで健康で働ける会社にしたい」と話す吉田進社長 ②従業員それぞれの「わたしのスモールチェンジ目標」



た」との声も聞かれ、少しずつでも行動の積み上げが大事だと実感したという。

禁煙対策では、改正健康増進法の義務付けを上回る対策を実施する施設として、埼玉県受動喫煙防止対策実施施設の認証を各事業所で受けた。血圧測定を習慣化し、高血圧に対する意識を高めようと各事業所に

血圧計も配置した。

簡単な運動やストレッチ、健康的な食事レシピなど、協会けんぽからの情報を各事業所で掲示。担当する総務部の横田陽美さんは「レシピはまず家で作り、家族の反応を見た上で流すようにしている」と話し、情報発信にも気を遣う。



所在地：秩父市荒川上田野785-1

TEL：0494-54-0005

URL：http://www.atc-chichibu.co.jp 従業員数：59人

事業内容：1945年2月、製材業を創業。木材販売、木材チップ加工、一般貨物自動車運送事業に加え、インフラ整備に必要な測量、建設コンサルタントなどの「測量設計事業」、福祉用具レンタル販売などを手掛ける「介護ショップ事業」を展開する。



③ウォーキングイベントへの参加を提案した総務部の川原光平係長 ④仕事の合間の昼休みなどに会社の周りをウォーキングする従業員 ⑤参加した「埼玉県コバトン健康マイレージ」のアプリ画面 ⑥事業所に設置されている血圧計



コバトンアプリに参加 意識的に歩く習慣つける

2021年には、埼玉県コバトン健康マイレージに参加し、11月の「企業対抗！コバトンウォーキングチャレンジ」に1チーム6人で出場。昼休みは会社の周囲、夜には家の周りを歩き、休日にも車を使わずにできるだけ歩くようにして1人1日平均1万3418歩で、出場123チーム中16位となった。最も歩いた人は1日で3万1984歩、月間総計74万224歩をマークした。

参加を提案した総務部の川原光平係長は「歩くことは単なる移動手段だったが、参加を機に意識して歩くようになった」と語り、2022年の出場は12人に倍増した。

これらの取り組みもあって、健康診断の評価は3年前に比べ54人中、良くなった16人、変わらず32人、悪

くなった6人の結果だった。特定保健指導で、協会けんぽの保健師のやさしい言い方がよかったという声が多かった。

評価の上がり方が最もよかった測量課の千島拓也さんは「健康的な食生活を心がけ、外食や夜食を控え、好物のラーメンも、スープを飲むのをやめた」と振り返る。

50歳以上の希望者に 会社負担で脳検診受診

2022年秋、新たに3つの取り組みをスタートさせた。

50歳以上と50歳未満の高血圧治療者のうち希望者を対象にした会社全額負担による脳検診受診。会社が契約する保険会社のスマートフォン向けの健康管理アプリも希望者が使用できるようにした。

アルコール検知器を全事業所に配置するとともに社有車で自宅に戻る従業員には1台ずつ渡し、出勤前に



アルコールチェックをするようにした。交通安全という観点だけではなく、「朝まで残らないように」と深酒を控え、健康面での効果も出ている。さらに、健康診断の評価がよくなった人、血管年齢が実年齢よりも若い人などにインセンティブの支給も考える。健康意識の低い人も興味を持ち、意識を少しずつ高めていける仕組みにしたいという。

吉田進社長は「健康のために控えた方がいい酒やたばこを楽しむ人生観もある。会社としてどこまで踏み込めるか自問し、健康で幸せに過ごしていくための動機付けをして、70歳まで健康で働ける会社にしていく。人も、会社も常に変わっていくのだから、メンテナンスをしながら、一步一步いろいろなことを積み重ねていきたい」と語っている。



⑦健康情報の編集や発信を担当する総務部の横田陽美さん ⑧健康相談で健康意識が高まったという測量課の千島拓也さん

医療法人クレモナ会ティーエムクリニック

信頼される医療人として健康増進

地域のホームドクターとしてハイレベルの診断を通じて、よりよい治療効果を追求する医療法人クレモナ会ティーエムクリニック。信頼される医療人として行動するためには、従業員自身の健康増進が必要と考え、2018年に健康経営を宣言した。長時間労働の解消にとどまらず、さまざまな事情に対応できる柔軟な働き方を取り入れた「働きやすい環境づくり」と、多様な医療機器と人材を活用した「働く人の健康づくり」に取り組んでいる。

柔軟な働き方を取り入れて働きやすい環境づくり図る

健康経営に取り組むきっかけは、協会けんぽのサポートカルテの結果に危機感を募らせたことだった。「健康状態を把握しているか」の項目が「×」の評価で、同業種（医療、福祉）2249事業所中490位と低かった。「健康づくりをサポートする事業所なのに、勤めている人たちがこれではしょうがない」と、2018年11月から協会けんぽの支援を受けながら、従業員と家族の健康保持増進の取り組みを始めた。

各部署から選出された約10人の委員による健康経営推進委員会（現在は健康経営委員会）が中心になって健康経営の推進方針を立案、委員は率先して具体的な行動を実践した。この結果、2020年3月に経済産業省の推進する「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」、同年11月には協会けんぽの「健康優良企業（STEP2）」の認定を受け、翌年以降も継続している。

働きやすい環境づくりでは、時間

外労働の削減に特に力を入れている。健診場所までの時間がかかり、早朝から夜までの長時間労働が多い巡回健診の部署は1カ月単位の変形労働時間制、シーズンごとに忙しさに波のある院内健診部署も1年単位の変形労働時間制を導入し、仕事が終われば早帰りできるようルール化した。

さらに、土曜日のみだったノー残業デーに水曜日を加え、勤務間インターバルを確保するために勤務終了の予定が午後10時以降のときは翌日を休日にした。取り組みが進み、2019年に月平均18.2時間だった時間外労働が、2021年は6.4時間と3分の1近くまで減った。2025年まで



兼板理事長、松本常務理事らとともに、インタビューに応じた健康経営委員会の皆さん。総勢10数名が健康で働きやすい職場環境づくりに知恵を絞る



所在地：熊谷市三ヶ尻48

TEL：048-533-8836

URL：https://www.cremona.gr.jp 従業員数：85人

事業内容：外来診療は、内科・呼吸器科・循環器科・禁煙外来・内分泌代謝内科・乳腺外科。院内健診は、各種健康診断のほか、がん検診や人間ドックなどを実施。巡回健診は検診車で出向き、職場、学校、地域の健康管理をサポートしている。

に時間外労働ゼロを目指す。「朝から晩まで働いていると、休みがあっても寝て終わってしまう。少しでも早く帰ることができれば、趣味にも、運動にも時間が使える。自分の身体を見つめ直す時間でもある」と従業員は評価する。

育児休業後の短時間労働も、育児・介護休業法で義務づけられている3歳までを、小学校入学までと延長し、法に規定された6時間の勤務時間も本人の事情に合わせて短くできるようにした。

休憩室に宅配型社食を作り健康に配慮した「食」提供

「食」の面からのアプローチも。休憩室に「宅配型社食」を導入し、冷凍食品や総菜、パン・ごはん、スープ・味噌汁などを常備。添加物を使っていないなど健康に配慮した食材で、補助を出すことで価格も100円～200円に抑えられている。朝食抜きの人も減り、巡回健診の担当者は出かける時に持って行く。「体によいものがいっつも食べられる。規則正しい食事の習慣とともに、栄養のバランスや添加物を意識して食品を選ぶきっかけにもなっている」と評判がよい。

従業員の健康づくりの面でも、手厚い取り組みを進めている。定期健康診断では一般項目だけでなく、本人負担なしでメタボリック症候群になりやすい体質かどうかや、発がんの危険性の判断材料となる酸化ストレス度と抗酸化力の検査、男性は前立腺がん、女性は乳がん・卵巣がん



①兼板佳孝理事長 ②健康管理部の矢嶋祐一副部長 ③「危機感を持った」と語る松本利也常務理事

などの腫瘍マーカーを実施。がんの早期発見の精度を上げるため、2022年からは40歳以上を対象に超音波検査も加えた。

健康経営は各人の意識改革生活習慣の改善に力入れる

特定保健指導は、希望する日時に

出勤扱いで受けられる体制を整え、クリニックの保健師、管理栄養士などが指導を行う。BMI25以上の人を対象に7カ月間、体重計測と血圧測定を続けるセルフモニタリングも実施。変化を記録することで成果を実感してもらい、さらなる行動継続への動機づけにつなげている。

インフルエンザワクチン予防接種や新型コロナウイルス抗体価の測定なども本人の負担なしで行っている。

運営する医療法人クレモナ会の兼板佳孝理事長は「健康経営は一人一人の意識改革。残業についてはかなり意識が変わってきたが、生活習慣の改善はまだまだ険しい。知識では分かっている、行動までつながない。継続的な取り組みが必要」と語り、2025年の目標として適正飲酒率60%、適正睡眠率65%、喫煙者率ゼロを掲げている。



④休憩室の「宅配型社食」コーナー ⑤冷蔵庫の中（提供写真）



社会福祉法人敬寿会 埼玉さくらんぼⅠ・Ⅱ番館

人材の確保と定着は地道な活動から

県内の総人口に占める65歳以上の割合は2020年に27%となり、今後さらに高齢化が進むことが予想される中、高齢者の介護施設の必要性は増すばかり。それだけに施設職員の確保と定着は大きな課題となっている。施設の入居者や利用者が『その人らしく』地域支援を受け、日常生活を送ってもらうためにも、職員の健康は必要不可欠との思いから、衛生委員会を中心にした細やかで着実な活動を通じてさまざまな健康課題に取り組んでいる。

衛生委員会の活性化で地盤固め

介護施設の業務には「夜勤が多い」「仕事がつい」などのイメージが付きまといがちだ。さらに超高齢社会の進展とともに、必要不可欠なエッセンシャルワーカーである介護施設の職員たちはここ数年、新型コロナウイルスの感染リスクと対峙（たいじ）してきた。

そうした中、金澤伸児施設長は職員への感謝の気持ちを表すとともに、「長く勤めてもらえるように職場環境を整えている」と話す。

敬寿会は1994年、山形市で設立。その後、関東・東北への展開を進め、2012年に埼玉さくらんぼⅡ番館、翌年にⅠ番館を開設した。

健康経営の取り組みを進めるためにコンサルタントを入れ、地盤固めを始めたのが14年。その中核となったのが、労働安全衛生法に基づいて設置された衛生委員会だ。

委員となった職員たちはまず、健康を守るために何ができていて、何ができていないかといった実態把握



①②金澤伸児施設長と有馬康之事務長

に努めた。一部の職員だけではなく、全職員が取り組めるように職員の意見を吸い上げながら作業を進めた結果、課題として挙げたのが「健康づくり・腰痛対策」「感染症・熱中症・花粉症」「5S活動推進・KY活動（危険予知活動）推進」「受動喫煙防止」「メンタルヘルス・過重労働・ハラ

スメント対策」。これらのテーマごとにチームを作り、取り組むべき施策を計画表に細かく盛り込んだ。

委員会活性化のため国家資格である衛生管理者の養成にも力を入れ、今では4人の衛生管理者が活動の中心になっている。

積極的な声掛けと産業医の活用で健診率向上

「健康づくり」の基本となる健康診断は、年間スケジュールに基づき安全衛生通信などを通じて周知徹底を図るとともに、職員への声掛けを積極的に行っている。その結果、22年度は健診当日に都合がつかなかった職員を除き、ほぼ全員が受診したという。

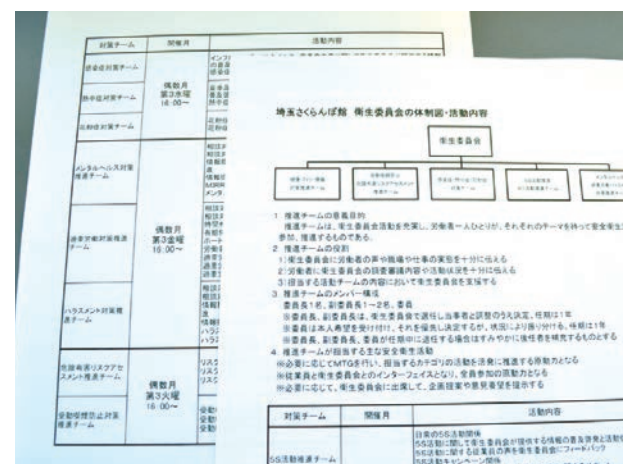
ただ、再検査や要治療等の結果が出た場合、再検査に消極的だったり、「どの診療科に行けばいいのかわからない」と訴えたりする職員もいる。その場合は、「声掛けや手紙による説得を根気強く進め、産業医による診察や面談も勧めている」と有馬康之事務長は話す。

特定保健指導の対象者に対して、協会けんぽに登録している健康保険委員を中心に声掛けを進め、22年度は対象者9人のうち退職者などを除く7人が指導を受けた。

さらに心の健康を守るためのストレスチェックは、ほぼ全員が受け、高ストレスとの判定だった職員は産業医との面談を行った。

このほか、職場では朝と午後にラジオ体操を行っており、最近の入居者らと一緒にすることもあった。

また、面と向かっては言いにくい感謝の言葉をメモに記し、施設内のポストに投函して相手に伝える「感謝カード」制度を採用。積極的にカードを書いた職員への表彰制度も設け、職員同士の風通しを良くしている。



衛生委員会の体制図と活動内容



③入居者と一緒ラジオ体操を行う職員
④介護人材採用・育成事業者認証制度の3つ星認証書

多様な人材や働き方で職場環境を守る

「過重労働防止」については、「夏休み期間など時期的に一人の職員にしわ寄せがいくこともあるが、時間外労働が月20時間を超える場合は衛生委員会に報告してもらう」と松本宏郎総務課長はいう。年次有給休暇を積極的に取らない職員も一定数いたが、そういった職員の動向を早めに把握し、職場の中で休暇の時期を少しずつずらしてもらうなどして是正を図っている。

また、中腰で作業することが多い介護職員にとって腰痛予防は必須

で、必要な職員には施設側で腰痛防止ベルトを用意している。

職員の約7割が女性で、産休や育休を取りやすくするなど福利厚生面の充実は欠かせない。その裏付けとしても人材の確保は必要で、ベトナム



人を中心に外国人研修生等の受け入れも積極的に進めている。来年には留学生2人が卒業後、施設に就職するという。

職員の採用・育成を積極的に進めるとともに、利用者サービスの向上や社会貢献に努め福祉向上に貢献することに積極的に取り組んでいる。このことが評価され、埼玉県「介護人材採用・育成事業者認証制度3つ星」として認定された。3つ星認証済みの法人は、県内でわずか14法人（22年2月現在）のみだ。

人材や働き方の多様性を図ることで、風通しが良い、働きやすい職場づくりを目指しているという金澤施設長の方針は、健康経営の基本となる衛生委員会の活動の一つひとつ丁寧に進めることで着実に成果を上げている。

株式会社ケーロッド

健康が心の余裕を生み安全運転支える

従業員を長時間拘束しない。時間短縮するために輸送効率を追求し余暇の時間をしっかり持たせる。心に余裕が生まれれば健康に気を配れるようになり、健康がプライベートと仕事を支え、安全が保たれる。その好循環の結果、トラックの中は整理され、物を探してよそ見をすることもないし、掃除された窓ガラスから外がよく見える。心の余裕が健康を支え、仕事の安全を保つという戦略の中で、同社が効果を上げる「健康経営」の活用方法は――。

ツールとしての「健康経営」

単独で業務を行う業態だけに、健康に目を向け、健康というキーワードをもとにコミュニケーションを図るツールとして「健康経営」に取り組んだ。

やって良かったと思われるプロデュースで健康活動の取り組みをして行こうと久礼亮一代表取締役は決意する。配偶者がヨガ教室のインストラクターなので、女性インストラクターを派遣してもらい、ヨガ&ストレッチ教室を実施した。普段、気をつけるポイントなどの質疑応答の時間も設けた。直前に全員分のヨガマットが必要なことに気がつき数十個買いに走るというドタバタはあったが、レッスンの後に撮った写真には従業員の笑顔笑顔笑顔。アンケートを取ると、「これからも絶対やってほしい」の声ばかりだった。

歩きながらゴミ拾いをするウオーキング&クリーン作戦も好評だ。従業員同士のコミュニケーションができ、ゴミ拾いで社会に役立ったとい

う実感も得たのである。

どちらも年に1回のペースで実施している。

「健康経営」が求職者の判断材料に

「健康経営」が絵に描いた餅では

意味がないことから、従業員の健康を徹底的に追求する。例えば、定期健康診断だけでは済まさない。その結果を産業医に見てもらい、一人ひとりと面談を行いながら、何か問題がある従業員は医療機関を受診するまで会社がフォローする。

新型コロナウイルス感染症の拡大



「業種問わず、健康経営は絶対に必要」と断言する久礼亮一代表取締役社長



所在地：入間市狭山台1-2-21

TEL：04-2934-7977

URL：https://www.k-rod.com 従業員数：50人

事業内容：冷蔵・冷凍車を数多く保有し、食品輸送をメインにした運送事業を軸に、建材事業ではサッシ・窓枠の組み立て・運搬を、リフォーム事業ではキッチンやトイレなどのリフォームと、3つの事業を展開している。



①社会貢献はもちろん、社員同士のコミュニケーションにも役立ったクリーン大作戦 ②定期的に行われるヨガ教室は社員に大好評 ③「健康経営」を軸に健康で安全に年齢を重ねていける」と胸を張る早野紘章・本社営業所長

前は、定期的に管理者がおにぎりを作ってパックに詰め、出勤者に渡した。朝食抜き防止策だ。

土用丑の日は久礼代表のポケットマネーで従業員全員に高価な鰻弁当を振る舞う。また誕生日には手紙とプレゼント（商品券）を渡す。「こんなことされたことがない」と照れる男性従業員は少なくない。「日頃の感謝を込めて私が勝手にやっていること。でも、だからこそ日々が大事だ」と久礼代表は考えている。

去年まで女性ドライバーがゼロだったが、今は女性ドライバーが8人。イベントや残業時間抑制の会議など「健康経営」への取り組みに関する画像や動画をサイトなどで発信することが、従業員に優しい企業イメージの発信につながった。狙い通り、求職者の目にとまり、判断材料の1つになったのである。

ドライバーは外食の機会が多いので、理想的な食事の写真やメニュー

をアドバイス。「塩分を控えて」より具体的なので分かりやすい。弁当などを買う際の指標を示すことで、食事への意識付けができつつある。

禁煙は難航中だが

一方で禁煙はうまくいっていない。喫煙率は若干減ったが、世間並みには下がらない。全トラックは車内禁

煙だが、そう決めたとき辞めたいという従業員がいたほどだ。しかし、同社はあきらめない。資本である体の健康を守るために、従業員が意識を変えるよう雰囲気作りを続けている。

「健康経営」は絶対に必要だと久礼代表は断言する。社会保障制度の維持に影響するうえ、従業員が倒れるとたちまち業務に支障が生じる。健康の重要性を自覚すれば、不調を我慢して悪化させることもない。早野紘章営業所長は「かかりつけ医のような健康に関するアドバイザーであるべき管理職が、健康経営に積極的に取り組んでいるかどうかが大事。弊社ならみんな健康で安全に年齢を重ねていける」と胸を張る。

「健康経営」は儲からない？

経営者同士の情報交換などで「健康経営を行うと儲かるの？」とよく聞かれる。儲けに直結するものではないが、間接的に結果が大きく出ると確信している。慢性的な人手不足の業界の中、前述した女性ドライバーの増加はその証拠の1つだ。

久礼代表が目指すのは、縁あって出会えた従業員に、3年でも5年でも働いてもらい、健康になって、安全や人間力、コミュニケーションなど総合的な意識を高めることだ。

そして、従業員が趣味の時間をつくり、たまには歩いて行こうなどと思う気持ちが育まれれば、「健康経営」の第1弾は成功と見ている。この余裕が生まれれば仕事もうまくいく。

「健康経営」の活用は、経営者の人生観も求められるのである。



④コロナ禍前は朝の出動時、ここでおにぎりなどが振舞われた ⑤健康活動や健康メニューが掲示されたボード類

有限会社新郷運輸

退職後の人生もずっと健康でいてほしい

従業員の健康意識の改善に至るまで紆余曲折あったが、今では健康に対する重要性が社内に浸透。また、社内コミュニケーションとして始まった「Good job! Thanks! カード」の取り組みで、助け合う風土も醸成された。72歳でハンドルを握る元気なドライバーもいる。経済産業省が推進する「健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）」に認定された全国1万2255法人の中でも上位企業が認定される「ブライト500」に選ばれたその取り組みとは何か。

職場復帰叶わなかった従業員

ドライバーの体調を含めた安全管理は事故の未然防止として基本中の基本だが、それ以前に業界全体の深刻な問題である人手不足と高齢化に赤城義隆社長は悩んでいた。

健康経営に取り組み始めたのは今から11年前。当時から健康診断の受診を社員に促していたが、ほとんどの社員が無関心。それでも説得を続け、何とか全員受診が軌道に乗った矢先、有所見者面談で再検査の指導をしていた従業員が脳梗塞を発症、後遺症で職場復帰ができなくなってしまった。「健康診断の数値も悪く、一生懸命指導したのですが、本人の『通院先の先生も大丈夫と言っているし、薬を飲んでいるから大丈夫』という言葉が鵜呑みにしてしまった」と赤城社長は悔やんだ。会社として、健康の大切さを経営者が本気で伝えなければ駄目だと痛感した。「健康で笑って、最後は『この会社に勤めてよかった。ありがとう』と言ってもらえる会社にしよう」

と強く決心した瞬間だった。

一から健康を勉強して さまざまな取り組みを開始

社長の健康経営の右腕となり、社員の健康を守るためにはどうすべきか、同社の健康経営の柱となったのが夫人で健康推進室の赤城伸子室長。「健診の結果を見て、数値が高いとか低いとか私自身が説明できなかったの、一から勉強しました。ご家族の理解も必要と考え、労いの言葉や数値の説明、再検査のお願いを手紙に記し、資料を添えて渡しました」と当時を振り返る。

その後は年2回の定期健診の結果を入社時から経年で比較できるよう「経年比較表」を作成して個別に面談を実施。経年比較表は医師からも驚かれるという。また、55歳以上の社員に対しては会社負担で「プラチナ健診」（脳MRI、心臓エコー、頸動脈エコー検査）を実施しているほか、睡眠時無呼吸症候群スクリーニング検査も3年に1回は必ず全社で実施



「健康経営をやって良かった」と話す赤城義隆社長

している。「ドライバーの死因で1番多いのが心血管疾患、脳血管疾患となっており、その多くは生活習慣を改善することで未然に防ぐことが可能といわれています。社員の健康を守り、社会的責任の大きい健康起因事故を未然に防止することが大事」と赤城室長。毎日、乗務前と乗務後に「点呼」を行うが、乗務前点呼では必ず運行前点検、アルコールチェッ

ク、体温や血圧、睡眠時間や持病の把握、服薬の確認も行う。

食生活が不規則になりやすいことを心配して、1日1本の野菜ジュースも支給。社員の家族から「こんなことで会社がやってくれるの」と感謝されるという。3カ月ごとに発行する健康情報紙「KOTONOHA」では、健康情報や社員の取り組みを紹介。2021年から協会けんぽ埼玉支部の「禁煙チャレンジ」に参加、4人の卒煙者を出し喫煙率30%を達成するなど、着実に社内の健康に対する意識は向上している。

また、社内コミュニケーションを目的に始まった「Good job! Thanks! カード」を事務所に掲示していたところ、この取り組みを見た他企業から新規の取引の話がきたり、金融機関に融資を申し込んだ際に特別な金利で融資を受けられたりと、社会的な反響もあった。

健康であれば 定年に関係なく働ける

栃木営業所で所長を務める渡邊徳幸氏は縁があって15年前に同社に入社したが、年齢は驚きの72歳。現在もハンドルを握る現役のドライバーだ。「正直、前の運送会社では健康に対する意識は低かったですね。今の会社に入って健康経営が始まり、最初は営業所内から反発もありましたが、健康でなければ仕事はできないし、仕事ができなければ生活は守れない。それを会社が全面的にバックアップしてくれるのだから感謝しかないですね。社長から『健康ならずっと雇用するからね』と言っていただいて本当にありがたい話です。健康に対する意識が変わって私自身だいぶ痩せて毎日調子が良いですし、私が見本になって、『健康であればこの年齢でも現役に働けるんだよ』という先駆者になれたらいいなと思います」と笑顔を見せる。

健康経営は 確実に結果として表れる

赤城室長は「この11年間を思い浮



①乗務前と後の血圧測定は欠かせない ②野菜不足を補うべく冷蔵庫内にズラリと並んだ野菜ジュース ③社員間で「ありがとう」の気持ちを伝え合う「Good job! Thanks! カード」

かべると、色々悩み、試行錯誤しながら不安ばかりで取り組んできましたが、やってきたことが間違っていなかったと思えることが増えてきたので感慨深いですね。埼玉産業保健総合支援センター様や協会けんぽ様、健康経営を通じて知り合った会社様に相談したり情報を共有したりと、相談できる場所が増えたことはかなり心強いです。禁煙チャレンジをスタートする時も色々とおアドバイスをいただきました」と振り返る。

最後に、赤城社長にとって健康経営とは何なのか。「健康経営は取り組み後すぐに数字に表れるわけではありませんが、雇用や売上の面で確実に結果として表れてきます。前出

の72歳の所長は2021年度、営業で年間2千万の仕事をとってきました。もし、定年や体調不良で退職していたら、その売上はありませんでした。彼のようなノウハウや人脈を持った人材が健康で永く会社に貢献してくれることこそ、会社が維持・発展する条件の一つではないかと思います。在職中だけでなく退職後の人生もずっと健康で楽しく過ごしてほしいと願っています」。



（左から）栃木営業所の渡邊徳幸所長、赤城義隆社長、健康推進室の赤城伸子室長



所在地：川口市東本郷1-8-15

TEL：048-283-8833

URL：https://www.shingo-transport.co.jp 従業員数：31人

事業内容：電化製品やお菓子、リネン関係やプラスチック商材など一般貨物自動車運送事業のほか、貨物利用運送事業、倉庫管理事業、物流システム企画・提案、産業廃棄物収集運搬事業を行う。事業所は川口市と栃木県宇都宮市の2か所。

株式会社新星

社員は家族同然との思いが起源

創業当時から社員の健康を気遣い、「健康経営」という言葉が世に出る以前から健康診断の受診率はほぼ100%。社員は家族同然との思いから健康的な食事を提供すべく、昼食時には具沢山の味噌汁を創業当時から振舞ってきた。最近では更なる労働環境および健康経営の充実のため、社内に健康経営委員会を立ち上げ、さまざまな取り組みを通して社員の自主性も育まれている。46年間におよび健康経営の取り組みとはどのようなものなのか。

社員は大事な家族

現在、同社の指揮を執る星佳代子氏が社長に就任したのは今から6年前。1976年の創業から10年後に創業者である夫を膀胱（すいぞう）がんで亡くし、その後は義弟が同社を支えてきた。「徹夜で頑張っている社員に家庭的な食事を食べさせてあげたい」という創業者の思いを理解し、当時、役員だった星社長が具沢山の味噌汁はもちろん、自宅で作った家庭料理を会社まで運ぶこともあった。「社員は大事な家族の一員。だからこそ、昔から健康で元気でいてほしいという思いが強かったですね」と星社長。朝と昼のラジオ体操も長年続けるなど、健康経営のDNAは脈々と受け継がれてきた。

健康宣言後の充実した取り組み

2017年に健康宣言をしてから、取り組み内容やスピード感を加速。喫煙者を減らすべく健康増進手当を取

り入れたり、社長が委員長となって健康経営委員会を立ち上げ、社員の健康について何をすべきか月1回会議を設けてきた。「禁煙活動はもちろん、運動習慣のない人にどう運動習慣をつけさせるかなど、一人一人に寄り添ったサポートをしていきたいと思いました。人生100年時代といわれる世の中で、退職年齢も延びるかもしれないし、そのためにも健康寿命は大事ですからね」と星社長。非喫煙者への健康増進手当や2019年度からは健康診断・歯科検診・歩数・健康クイズ等に応じてポイントを付与し、景品と交換できる「わくわくポイント制度」を導入。健康に良いと聞けば何事も積極的に



①



①「健康経営は社員の幸せのため」と話す星佳代子社長 ②昼食時は創業当時から具沢山の温かい味噌汁が振る舞われる



所在地：入間郡三芳町上富 2036-1

TEL：049-258-6160

URL：https://shinsei-next.co.jp 従業員数：30人

事業内容：1976年11月25日に設立され、2022年で創業46周年を迎える。創業以来、自動車やオートバイの試作開発部品やレース用車両主要部品を製作してきたほか、最近では航空宇宙関連部品の製作も手掛ける。

③どの施策もハードルを低く、健康意識の変化を促したい」と話す健康経営委員会の佐藤詩織委員長 ④月に1回行われる健康経営委員会の様子 ⑤休憩時には社員が健康器具で汗を流す



③



④



⑤

取り入れ、風邪予防の免疫力を高める効果があるという社員の意見にも耳を傾けてヨーグルトドリンクの提供も始めた。「健康診断の結果を見て指導するときもありますが、本人が何とも思わなければ意味がないのでタイミングを見て改善すべき点を話すようにしています。実際、2人が早期発見でがんが見つかり大事な命を救えたときは安堵しました」

健康意識の変化促す

2022年度から健康経営委員長に就任した2013年入社の佐藤詩織さんは、「委員会設立当初は、すでに取り組んでいること、これから取り組まなくてはいけない課題などの洗い出しを行いました。また、確実に健康への一歩を進めるため、意識すれば達成できるような小さな目標を掲げる、『スモールチェンジ目標』を取り入れました。『1週間に1日休肝日を設ける』や『毎日ストレッチを10分行う』など、各々目標を掲げて実

践しています。あとは万歩計を社員に配布しました。健康クイズも毎月配布していますが、社員一人一人が自分の健康に意識を向けてもらうことを目的としていますので、

正解することが目的ではなく問題を解き、解答を見てもらうことの方が重要だと考えています。どの施策もハードルを低くすることで、徐々に意識の変化を促すように工夫しています」と話す。社内には運動機会の提供のため、共有スペースにさまざまな運動器具が設置しており、休憩時には多くの社員が汗を流している。

2021年度の企業対抗戦で優勝

同社は2021年度から始まった「企業対抗！コバトンウォーキングチャレンジ」(令和3年11月実施)に参加。11月の期間中に歩数を競い合う企業対抗戦で、68の企業・団体、172チームが参加する中、5人のチーム構成で2万2442歩で見事、優勝に輝いた。そのメンバーの一人である小川純平さんは「正直、きつかったですが、年齢も違う5人でコミュニケーションを取りながら結果を出せたことが1番うれしかったですね」と満面の笑みを浮かべるが、8年前に中途入社したころは今より10キロ以上の体重があった。毎年のように健康診断で指導され危機感を持っ

ていたという。「もうそろそろやばいな」と徐々にウォーキングを始めたタイミングで会社が「わくわくポイント制度」を導入、万歩計の数字に成果を感じ始めた。「このような取り組みは従業員がやりたいといっても難しい場合があるかもしれませんが、弊社の場合、社長が率先して社員の健康を考えてバックアップしてくれています。おかげさまで毎日快調に仕事ができます」

生産性の向上にも寄与

星社長にとって健康経営に取り組むメリットは何か。「従業員は家族同然だから健康を気遣うのは当たり前ということはもちろん、製造業において突発的に休職者が出ると計画通りにはいきません。健康経営は生産性の向上にもつながりますし、とにかくみんなが健康で幸せに毎日を送れることが1番。いうならば社員の幸せのための健康経営ですね。これからも従業員一人一人の健康に寄り添っていきたいです」と話していた。



小川純平製造課グループマネージャー

株式会社タカヤマ

健康で長く働き続けられる環境を

「埼玉県経営品質賞」知事賞受賞などで優良な廃棄物処理企業の認定を受けた同社は、社是で「地球環境を守る仕事」と職務を定義付け、この業務を担う従業員について「社員重視」や「“人”がど真ん中経営」などを方針に掲げている。新人からベテランまでのすべての従業員が健康を保ち、安心して長く働くことができるよう会社としてやるべきことがあると考える同社にとって「健康経営」の導入は必然の流れだった。

“人”がど真ん中経営

廃棄物処理業界は労働災害事故が建設業に次いで非常に多い業界だ。しかし、同社の業務には行政からの委託事業もあり、決して止めることのできない24時間稼働の過酷な現場を持つ。「会社方針3つの要諦」の1つに「“人”がど真ん中経営」と明記するのは、従業員を守らなければならないという強烈な意識からきているという。これまでもさまざまなリスクマネジメントを通じて独自の危機管理に取り組んできた。そんな中で「健康経営」を知り、導入したのは必然の流れだった。

「禁煙チャレンジ制度」導入

最初に取り組んだのは「禁煙チャレンジ制度」の導入だ。齊藤康祐代表取締役は、喫煙が仕事に悪影響を及ぼすことを経験から知っていた。従業員の健康を守るため、また経営陣がそろって禁煙者だったこともあり制度を導入することになった。禁

煙に挑戦する従業員全員に1万円を支給、半年後に禁煙が成功していれば報奨金2万円を支給するという大盤振る舞いの制度だ。

社内では喫煙がもたらす影響に関する勉強会を継続して行った。最初はみんな下を向いて聞いていたが、喫煙のマイナス面に気づききっかけになっ

た結果、チャレンジにほとんどの喫煙者が参加し、36人中10人が成功した。

昔は歩きたばこが普通で、吸い殻が落ちているのが当たり前の職場だったという。そういう職場はどこか殺伐とした空気がまん延し、目に見えない悪影響が社内に広がるものだ。「禁煙することで業務に支障をき



「健全な事業活動の継続で、これからも地域社会と共生したい」と話す（左から）嶋澤みずきコントロール部主任、齊藤康祐代表取締役、立神幸一エリアサービス部長、山崎展民内部統括部長



所在地：所沢市南永井 37-9

TEL：04-2993-1213（代表）

URL：https://www.takayama.org 従業員数：134人

事業内容：1958年の創業以来、有機性廃棄物処理を中心に事業を展開。排出事業者からのあらゆるニーズに対応し、自社工場で脱水・焼却処理などの中間処理まで一貫対応。今後も工事業の推進など新サービスの展開を視野に入れ、更なる発展を目指している。

たさない」という方向性を会社が表示することで、会社全体がそこに自然と向かい、歩きたばこやポイ捨てなどが会社から消え、それまでの会社の雑然とした雰囲気が一変した。

腕時計型ウェアラブルIoTサービス

現場の過酷さから従業員を守るために導入したもう1つのものが、腕時計型のウェアラブルIoTサービスだ。現場作業員の体調に異変が生じた場合、事務所のモニターに該当者の心拍数などが表示される。異常を確認した管理者はすぐに本人に電話をかけて体調などを確認する。GPS機能付きなので、万一の場合は現場に駆けつけることもできる仕組みだ。

猛暑や極寒など昨今の気候変動の影響もあり、毎日の現場作業は決して楽なものではない。健康管理を個人任せにするには限界があるというのが同社の考えの根底にある。

このほか、新型コロナウイルス感染症予防への取り組みとして、医療用抗原検査キットの導入や免疫力向上を狙ってヨーグルトドリンクの支給、栄養を考慮した弁当の全社員配布などを実施した。抗原検査キットの導入に合わせて保管用の冷蔵庫も購入した。

長時間座る事務職向けに姿勢矯正チェア器具を、従業員の休憩所には疲労緩和のためのマッサージチェアをそれぞれ導入した。

午後3時には、本社や各拠点で内勤者向けに体のストレッチに関する動画を流す。鍼灸（しんきゅう）院で7年勤務した経験を持つ社員がインストラ



①「会社の成長につながる提案であれば、若手の意見もどんどん取り入れている」と話す齊藤代表取締役 ②禁煙にチャレンジするだけで1万円が支給されるユニークな施策が特徴 ③毎日午後3時には、各職場のモニターにストレッチ運動の映像が流れる ④「空調設備など社内環境も整っていて女性でも働きやすい」と話す嶋澤さん



クターとなり、撮影や編集などを得意とする社員が分担して動画を作成した。

地球環境を守る健康経営

こうした企画運営は健康経営推進委員会が担当している。委員メンバーは拳手制で毎年入れ替わる。現在3期目だが、これまでに思わぬ“発見”があった。

会社の仕事や役職から離れた「活動の推進リーダー」が生まれるのである。「この人にこんな能力があったのか」と周囲が驚くこともある。

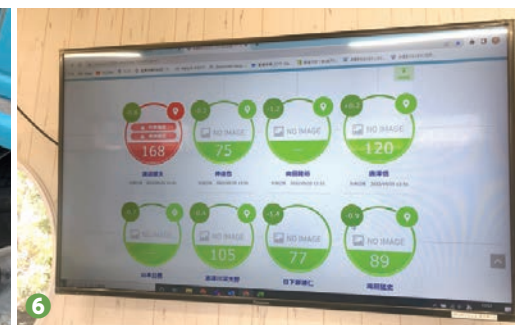
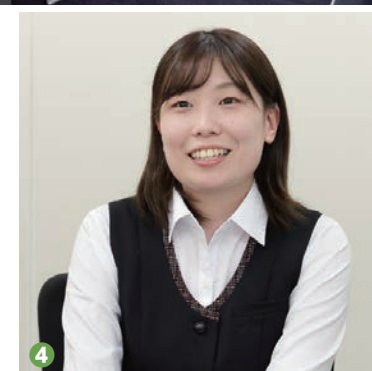
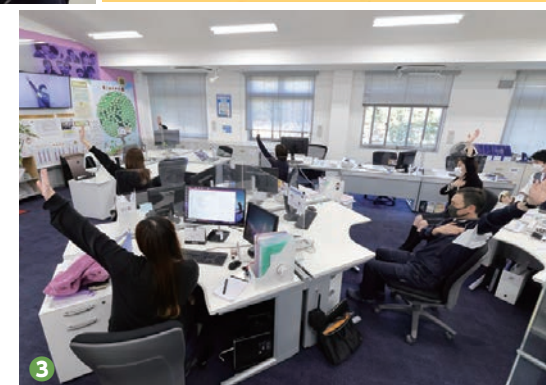
委員は「大変だけど楽しい。使命感を感じる」や「みんなの健康を後押しできる」などとやりがいを語る。委員が活動に意義を感じているのは、会社が率先して「健康経営」を推奨しているの、さまざまな企画を会社

側に提案しやすいという背景がある。

提案を受ける側の齊藤代表取締役は「みんなよく勉強してくれ、マネジメント層には思い浮かばない発想をもって毎年新しい事業アイデアが生まれる」と語る。

同社は自らの職務を「地球環境を守る仕事」と定義づける。さらに「大切に経営価値」の1つに「品質経営の推進（4つの理念）」を挙げ、そこに「社員重視」と明記している。

同社が従業員の健康を守ることは社員重視から生まれる発想そのものであり、仕事の品質に好影響を与え、結果地球環境を守ることに直結するのである。



⑤現場作業員に配布している腕時計型ウェアラブル端末 ⑥管理部門のモニターには、現場従業員の心拍数などが表示され、体調の急変などに備えている

株式会社拓洋

事業の発展は社員の健康によって成る

拓洋は1973年の創業以来、「事業の繁栄は社員の健康により成る」との精神で発展を遂げてきた。健康に関して、さまざまな取り組みを実施し、経済産業省の推進する「健康経営優良法人2022」、埼玉県が多様な働き方実践企業に贈られる「ゴールド認定」を受けた。3つの事業を柱に、社員が多種多様な働き方をしている中、個々に根付かせた健康意識の原点は創業時からのラジオ体操にあった。

原点は創業以来の伝統 全員で行うラジオ体操

従業員215人を抱え、①物流業②建設業③不動産業の3つの事業を行う拓洋。健康診断の受診率100%をはじめ、時間単位の有給制度、従業員の健康課題の把握、生活習慣病予防健診の出勤認定などの取り組みを行っている。

きっかけになったのは2018年3月、協会けんぽ埼玉支部に「健康宣言」を行い「宣言証」を取得したことだ。その中身は「100%健診を受診します」「法令を遵守します」「従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討を行います」など11項目に及ぶ。その後、さらに経済産業省の推進する「健康経営優良法人」も申請し、認定を受けた。

だが、拓洋の健康経営はそもそも会社風土として根付いていたものだという。鈴木裕司社長は「会長（先代社長）の時代から始まったものを今に受け継いでいるという点が大きいと思います。会長は『資本は労働

力。健康管理は最重要課題』と考え、創業当時から全員でラジオ体操などをやっていました」と話す。

社員はドライバー、営業職、事務職で、勤務時間や曜日はバラバラ。健康診断は事業所や拠点、働き方が異なると、一括で行うのは難しいが、どう工夫したのか。

①「会社が成長する上で社員の健康管理は最優先課題」と話す鈴木裕司社長 ②全従業員でラジオ体操を実施している



所在地：八潮市南後谷652-1

TEL：048-995-4141（代表）

URL：https://www.takyou.co.jp 従業員数：215人

事業内容：創業より関東圏を中心に、物流業・建設業・不動産業という3つのカテゴリーをスムーズに連携させながら、顧客のニーズを具現化する物流システムでサポート。倉庫坪数24万200坪、建築施工実績は1万6500件以上を誇る。

「健診は基本的に本社にて一括で行っていますが、職場ごとに働き方が違いますので、すべての社員が受けられるわけではありません。別の事業所の方やドライバーの方は別途、日を設けて実施し、全員が受診できるように配慮しています」と鈴木社長。鈴木聡常務取締役総務担当役員も「認証制度前は受診率100%ではなかったかもしれませんが、90%台ではあったと思います」と話す。

同じく健康経営の立案に関わる荻野邦夫執行役員総務部長は転職組だ。「入社当時から恵まれた制度を持った会社だと感じました。休みを取りやすい環境も根付いています」と話す。

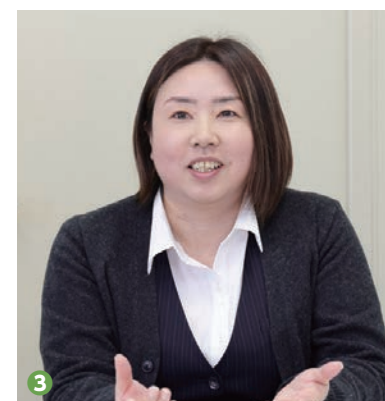
時間単位の有給取得で 病院の通院も可能に

仕事で成果を上げるためには休みを取ることも欠かせない。鈴木聡常務が「自慢できる」と胸を張るのは休みの取りやすさだ。同社では、産前産後や育児休業など充実している。また、時間単位の有給制度もあり、社員は通院や子供の学校行事参加など積極的に利用している。

総務部の片野由紀子さんは「ハローワークに産休の給付金の申請をする機会があるのですが、ハローワークの職員さんからも『すごくいい会社ですね』と言われることが多いです。気兼ねなく、産休や時間単位の有給を取れるのはいいです」と胸を張る。女性職員はパート勤務含む68人で、うち正社員20数名。これまで10人程度が育休を取得し、復職を果たした。

メンタルヘルス問題 解決法はメンター制度

心のケアも怠らない。ストレスチェックは義務化以前から全営業所で実施。新入社員にはメンター制度



③「1時間単位で有給休暇が取得できて、急な用事にも対応しやすい」と話す片野由紀子さん ④健康経営の実践に向けてAEDを設置して環境整備を図るとともに、定期的に講習会を実施している



を導入している。新入社員それぞれにキャリアの手本となる指導者・助言者を決めて、折りに触れ、相談などを行うというものだ。

「メンターは部署の上席者ではなく、同じ職場の年の近い先輩社員に務めてもらっています。新入社員からすれば、部長などは恐れ多い存在かもしれませんが、年が近ければ、相談もしやすいはずですし、相談事は必ず業務時間にやってもらっています」と鈴木聡常務。

ほかにも血圧計、AEDを設置し、朝礼を実施。入社時から健康をセルフチェックできる仕組みもある。喫煙所も設け、受動喫煙防止対策も講じている。AED設置は業務中に持病がきっかけで亡くなった社員がい

たのが契機。救護の有資格者や消防団に所属する社員から声が上がリ、すぐに採用した。

18年の健康宣言から5年。会社や社員の意識に変化はあったのか。

「正直、そんなに変わったことはないと思います。産前産後の有給制度は昔からある制度でしたし、認定の条件も当初、よく分かっていなかったということもあります。有給は100%取得者が毎年複数おり、5日間の取得義務を果たしていない社員は一人もいないんです」と鈴木常務。健康経営は1日にして成らず。一つ一つの積み重ねが功を奏したようだ。



社員の健康を第一に柔軟な対応を心がけたいと話す（左から）鈴木聡常務、片野由紀子さん、鈴木裕司社長、荻野邦夫総務部長

株式会社デリカナカムラ

無休の生産体制を支える「健康経営」

24時間365日、休みない生産体制で鮮度の高い「安全でおいしい食品」を供給することを使命としているデリカナカムラ。従業員の健康がない限り、工場の稼働は続けられないとの考えから、2016年12月に「健康経営」を宣言、協会けんぽ埼玉支部の「健康優良企業（STEP2）」の認定を県内第1号として受けた。仕事と子育ての両立をはじめ、シニア、外国人などさまざまな人たちがその能力を十分発揮できる環境作りに努めている。

健康と万全の衛生管理で「安心安全の食」届ける

本社・工場の入り口には、体温を自動測定するカメラが設置され、発熱を感知するとブザーで知らせる。さらに、本人だけでなく家族を含めた体調についてのチェック欄に記入して、ようやく作業スペースに入ることができる。

創業から続けている手洗い・うがいははじめとする衛生面と、従業員の体調管理のノウハウが、健康経営につながっていったという。

休憩スペースでもある食堂が健康情報の発信拠点になっており、協会けんぽなどからの健康に関する広報誌などが置かれている。仕出し弁当にはカロリーが表示され、自販機には機能性表示食品も入れられている。

血圧計が常置され、血圧の高い人や70歳以上の人には毎日測定するよう指導するとともに、不調を感じたときにはいつでも血圧のチェックができるようになっている。深夜の勤務者が休憩時間に足を伸ばして休



①木田正一専務取締役 ②野木隆幸取締役総務部長

めるように、食堂の一角に畳を敷いたスペースも作られた。

体操やストレッチの時間を設けてはいないが、従業員は入口から更衣室、更衣室から作業現場まで、それぞれ25段の階段を利用しなければならない。トイレ休憩、食事休憩を含め、1日に最低175段の階段を

利用し、広い作業場での移動を考えれば、かなりの歩数になるという。

プライバシー保護に配慮し給料袋へ特定保健指導通知

自転車の利用も呼びかける。片道2km以上の自転車通勤者には1日50

円が支給され、送迎バスから自転車に切り替えた人もいる。

メタボリック症候群に着目した健康診断では、特定保健指導の対象者の一覧表を作って、指導を受けるよう促したが、今はプライバシーに配慮して給料袋に入れて配布するよう変えた。本人は「今年も招待状が来てしまった」と話し、指導を受ける人の割合は高い。

メタボリック症候群の予備軍と自覚する野木隆幸取締役総務部長は「ご飯をたくさん食べるが、指導を受けて最近は先に野菜を食べるようにしている。味も濃いのが好きだったが、薄味になってきた」と話す。

喫煙対策では2022年夏、休憩室の一角にあった「喫煙室」を、建物の外に移設した。喫煙するために作業着を脱ぎ、戻るときは再び着なければならず、面倒なこともあって、5、6人が喫煙をやめたという。

この機会に禁煙した木田正一専務取締役は「経営陣の意思を示す意味もあり思い切ってやめた。吸っていたときは感じなかったが、タール分がガソリン臭く、よく吸っていたなと思う。1日2箱を吸っていたが、



3



4

③食堂に設置された畳のスペースと血圧計
④健康情報の発信拠点ともなっている食堂

癖だったのか、吸わなきゃ吸わないでも大丈夫」と話す。

継続雇用75歳まで延長シニアの活躍推進図る

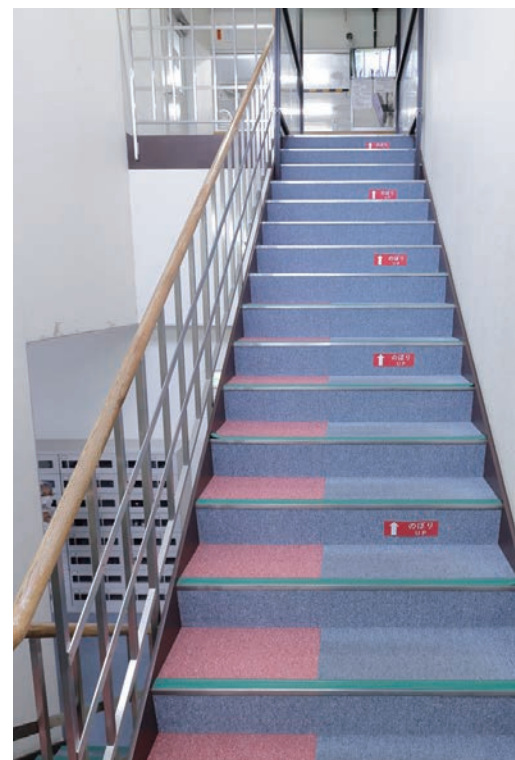
多様な働き方実践企業として、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を2021年4月に策定。育児・介護休業法に定められた諸制度を社内規定に盛り込み、全従業員に周知して、2021年には子の出生後8週間以内に取りれる「産後パパ育休」の制度を1人が利用した。「夫婦で生まれた直後の育児をしたいという思いがけない、よかった」との報告があった。

また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため「女性活躍推進法」に基づく行動計画も策定、女性の昇進する割合を15%以上に上げるよう、環境の整備を行っている。

さらに、定年を70歳に延長し、その後の継続雇用の上限年齢を75歳まで引き上げ、2022年4月には「シニア活躍推進宣言企業プラス」の認定を受けた。

外国人技能実習生や特定技能外国人も働いている。衛生、健康管理についてはビデオなどで学習するが、「ここまでするとは思わなかった」との感想が聞かれるという。水道にタイマーをつけて45秒の手洗いを徹底するなど、衛生意識の向上を図るとともに、英語、ベトナム語、スリランカで使われるシンハラ語に翻訳して社内掲示をしている。

運動が好きな外国人技能実習生などが多いことから、今後はスポーツ大会を開催してコミュニケーションを深める機会にしていきたいという。



工場内の階段



所在地：加須市鴻荳3206-2 藤の台工業団地

TEL：0480-73-7711（代表）

URL：https://www.delinaka.co.jp 従業員数：300人

事業内容：大手コンビニエンスストアの指定工場として、寿司、おにぎり、弁当などの商品を開発・製造する。HACCPシステムを基本とした衛生管理手法を取り入れ、日々品質の向上を目指し、食の安心・安全に取り組んでいる。

株式会社東京すずらん

能力よりも人間性重視の経営

石川啓夫社長の口から頻繁に飛び出す「能力より人間性を重視」や「他人を軽く見るのはよくない」、「社会やお客さんや会社への思いが大事」には強い信念がにじむ。経営トップであるにも関わらず、上から目線を戒め、同じ人間として社員をはじめいろいろな人と関わり、大切に思うのは、若い頃、人格形成に影響を与えた苦い経験を重ねたからだった。「健康経営」の導入は、その延長線上にあったとも言える。垣間見えた同社の「健康経営」の根幹とは――。

人が大切だからこそ

東日本大震災の被災地に石川社長が社員とともにボランティアに駆けつけたのは、阪神淡路大震災や新潟県中越地震のとき何もできなかった悔いがあったからだ。

2代目として入社した。当時の現場は臭く、ほこりっぽかった。社員の健康への影響はどうか。部下には知的障害者もいた。「ここで働くすべての人の健康に配慮する工場にする」と誓う。洗濯機に換気扇を直結し、排水は密閉度の高いふたで覆うなど、費用をかけて1999年に先端の設備に入れ替えた。殺菌剤まみれのおしぼりをエンドユーザーに使わせたくないという思いから工夫を凝らしたのも、健康への配慮だ。

根幹は社員の心の健康経営

顧問の社会保険労務士の紹介で「健康経営」を導入し、多岐にわたる取り組みをしてきたのは、当然の

流れだった。

産業医を招いて、セミナーや面談を開催。ストレスチェックに引っかけた社員だけ面談させると周囲に分かってしまうので、4人ずつ、全社員が面談する仕組みを設けた。

新型コロナウイルス感染症の影響で中断しているイベントが少なくないが、有志で戸田市スポーツセンターで汗を流し、フットサルやトレッキング、お花見パーティーやランチミーティングなどで交流の機会を増やした。社内の人間関係を良好にすることを最重要視しているのは、社内外の人間関係が生産性を上げるからだ。心の「健康経営」と言える。

その「心」が如実に現れるのがトレッキングだ。体力のない人を放置して自分だけ進むリーダーもいれば、体力のない人のペースに合わせて進むリーダーもいる。「リーダー次第でまとまりや疲労度が違う。自分には直接何のメリットもないことを一生懸命にできる人や一人ひとりに目を向けることができる人がリーダーの資質を備えているのではないか。そ



石川啓夫社長

んな資質を持つ幹部を育てたい」と語る石川社長は、実は高校から大学時代にかけて引きこもりのような生活を送ったことがある。「引きこもり支援の組織と一緒に社会復帰の取り組みをしているのは、私には気持ちが分かるからです」。だからこそ、人間の可能性を信じ、人間性が組織



所在地：蕨市錦町2-3-1

TEL：048-444-3115

URL：https://www.archway.jp 従業員数：58人

事業内容：①おしぼりやタオル、玄関マットなどのレンタル・リース ②飲食店向け資材・調理場用品と業務用洗剤・衛生用品の販売 ③店舗・法人の調理服や飲食店ユニフォームと一般・個人の布団の洗濯代行（クリーニング）

①講師を招き、健康経営に関する社内セミナーを定期的実施するなど社員の健康管理にも積極的に取り組んでいる ②従業員の親ばくや情報交換を図るため、積極的に意見交換会を開催 ③社内の健康経営を推進する池ノ谷幸枝さん



運営の要であると確信している。

採用枠2人に応募者30人

「健康経営」の導入で売上が増えたわけではない。しかし手応えはある。労働人口が今後減るので、働く人を大切にする会社しか生き残れない。選ばれる会社になるための取り組みの1つが「健康経営」だ。

事実、新卒採用を始めたところ、採用枠2人に30人が殺到した。学生が

「健康経営」を認知していればいるほど採用に有利になる。いい人材が入社することで、人材育成にも売上や利益にも好循環になるという長期計画を描く。

経済産業省と協会けんぽ埼玉支部の健康経営優良企業の認証を得てよかったと思うのは、石川社長が普段「社員の健康に配慮している」と話していることが明確に形になったことだ。会社として筋を通していることを内外に証明できるのである。

「自己満足かもしれませんが、働く人の心身の健康に配慮のある会社になれば、経営者をしていてよかったと思えるでしょう。心身の健康を配慮する会社でない自分がストレスを感じてしまうのです」と語る。

未来への青写真

「もっとすごい会社になりたい。働いている人が将来を期待できる会社にしていきたい」と石川社長は近未来を見る。「仕事ができるとかできないとか、どうでもいい。夢や希望がなくてもいい。勉強やスポーツの強みがなくてもいい。真面目に仕事ができる人は大勢いるはずで、そういう人がコツコツ仕事をしていく中で仕事が好きになっていく。そんな人の集まる会社を目指します」

そのためにも、池ノ谷幸枝総務部長が担ってきた「健康経営」の担当を次の世代にスムーズにバトンタッチすることが課題だ。若手の担当者をベテラン社員が盛り上げる社風の構築が鍵を握る。

工場内の空気循環を徹底するなど、社員の健康を守るために最新の設備を導入している



トキタ種苗株式会社

食とクラブ活動で社員の健康を守る

健康経営の取り組みについて、多くの企業が悩んでいるテーマの一つが「食生活の改善」だという。そうした中、食生活や食に関する活動を中心としたユニークな取り組みを積極的に進めている。キーワードは「健康は食べ物で決まる」という意味の英語のことわざ「You are what you eat ～あなたはあなたの食べたものからできている～」。社員の健康意識が高まり、社員同士のコミュニケーションも深まる結果をもたらしているという。

健康でなければ、いい仕事はできない

県内有数の老舗企業。古風な雰囲気イメージするが、オフィスは明るく、こざっぱりしている。新型コロナウイルス感染症がまん延する前は年間約200日の海外出張をこなしていた時田巖社長は「健康でなければ、いい仕事はできない」というの

が持論だ。自らも「減多に風邪を引かない。食べ物には十分に気を使っている」と話す。

健康経営については、朝礼で健康診断の受診を促し、直接の声掛けで再診状況を確認するなどして受診率向上に努めている。また講師を招いて栄養や食事の組み合わせ、食べ方を学ぶ機会を設けてきた。さらに社内クラブ活動を推奨し、地域や

県内の健康増進イベントには積極的に参加している。

風通しの良い職場で組織を活性化

大きな契機となったのは、2017年の創業100周年を機に本社オフィスをリニューアルしたこと。その際「部屋を作って部署ごとに仕事をやるのは、会社の成長の妨げになる」という時田社長の信条を受け、プロジェクトメンバーとなった社員たちが生み出したテーマが「考動の人」。風通しが良い職場を作ることで、自ら考え、行動できる人材が育ち、ひいては組織を活性化させる、との思いが込められている。

まずオフィスの壁を取り払った。オープンスペースとなったオフィスには、引き出しのない長机が適度な距離を置いて並べられ、部署や年代の異なる社員が数人ずつ仕事に就く。2週間に1回は席替えを行う。壁がない＝会議室がないので定例会議は廃止した。その分、少人数のミー



トキタ種苗も協賛する加須こいのぼりマラソンに参加したランニング部と有志の面々



所在地：さいたま市見沼区中川1069

TEL：048-683-3434

URL：https://www.tokitaseed.co.jp 従業員数：148人

事業内容：創業は1917年。野菜の新品種開発や販売等を行い、中国やイタリアなど5か国に関連会社がある。イタリア野菜を品種改良し、日本に普及させる「グスト・イタリア」プロジェクトを進め、食文化に新風を吹き込んでいる。

ティングは増えたものの、オープンスペースで行うため内容がオフィス内に伝わりやすく、関心や興味を持った社員も自由に参加する。おかげで部署を超えた意見交換が活発になり、スピード感のある仕事に結びついているという。

またリニューアルを機に敷地内の全面禁煙を実施し、県の受動喫煙防止対策実施施設の認証を受けた。

チームで食生活を改善して健康意識を改革

そして2020年7月にスタートしたのがYWEプロジェクト（You are what you eat）。年代や部署の違う社員を5～6人ずつのチームに分け、月一回、健康や食について考えることで、健康や食への意識を改革するのが目的だ。

例えば、チーム内で自らの食事を紹介し合う。食の好みは年代によっても異なるため、「何が足りていな



時田巖社長（中央）、総務経理部の柳内里美さん（右）と中村華子さん

いか」に気づくことができる。また開発した新野菜を使った料理のレシピを社内コンペで競うこともある。その結果、家庭内のコミュニケーションが増え、自ら料理を作るようになった社員も多いという。

また日頃の野菜の摂取量が分かる「ベジメータ」を導入し、緑黄色野菜に多く含まれるβ-カロチンなどカロテノイドの血中濃度を計測して

いる。数値が上がると「もっと野菜を食べよう」とモチベーションが上がる。チーム戦を実施したところ、社内の平均数値が上がった。日本人の平均値は343とされるが、1000を超える社員もいたという。

心の健康は部署を超えたコミュニケーションから

他方、「食生活の改善」とともに、多くの企業が頭を悩ませているのが「メンタルヘルス」の取り組みだ。

メンター制度なども備えているが、「心の健康を守るためには、いろいろなことに興味を持つこと。そして、みんなで集まって話す。コミュニケーションが大事」と時田社長は話す。そのための機会作りを社内クラブが担う。活動費は一部補助される。

クラブはランニングや自転車、卓球、ゴルフなどから、フラワーアレンジメントやマージャンなど多彩。ほとんどの社員がクラブに参加している。中にはフルマラソンで3時間を切るようになり、「この会社に入って良かったことの一つ」と喜ぶ社員もいる。

また社内マージャン大会を開いたところ、新入社員から勤続50年のベテランまで参加し、通信ゲームでしかマージャンをしたことがなかった若手と経験豊富なベテランが互いに教え合う光景も見られた。

こうした部署を超えたコミュニケーションと、食を通じた取り組みが、次々に新品種を生み出す原動力になっているようだ。



①



②



③

①2022年10月、沖縄・宮古島へ社員旅行 ②多彩な部活動には釣り部も ③指を機器に挿入するだけでカロテノイドの血中濃度が計測できるベジメータ

永田紙業株式会社

「健康経営」で組織と自己の変革に挑戦

永田紙業は2017年、当時はまだ認知度が低かった「健康経営」をいち早く導入。グループ会社とともに、「健康」を視点に会社組織と社員の自己変革に取り組んできた。5年の経験をもとに、SDGs③「すべての人に健康と福祉を」、企業の長期的成長に重要な3つの観点とされるESG（環境・社会・ガバナンス）、人材育成とともに、改めて健康経営を経営戦略の柱と位置づけ、2022年秋から新たな取り組みをスタートさせている。

高血圧診断の割合高く社員の健康に危機抱く

健康経営に取り組むきっかけは、2016年度の定期健康診断の結果だった。最高血圧が140mmHg以上で高血圧と判定された人が受診者の26%もあり、社員の健康に危機感を募らせた。取締役会で「健康宣言」を行い、2017年4月からグループ会社の明成物流株式会社と歩調を合わせて健康経営をスタートさせた。

最初の取り組みは、全事業所への血圧計の設置。出勤時の血圧測定を推奨するとともに、アルコール消毒液を常備、協会けんぽの「健康レシピ」などのパンフレット配布を通じて健康への意識向上に努めた。

併せて、就業環境の整備も進めた。業務内容の検証や社員への聞き取り調査で常態化していた長時間労働の原因を分析して労働時間の改善につなげ、出向先の工場内にプレハブ休憩室も設置した。

さらに公平に評価されるシステムとして、組織の目標を明確にした上

で各人が目標を設定し、その達成度で評価する人事制度も導入。給与制度などの見直しにも着手した。

健康経営の施策は公的にも評価され、2018年に埼玉県の「健康経営実践事業所」、2019年には経済産業省の推進する「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」に認定された。

「健康宣言チャレンジ」で全社員がウォーキング

社員参加型の「健康宣言チャレンジ」もスタート。禁煙や、メタボリック症候群・体重の削減目標達成で報奨金を贈っている。マラソン部も作られ、2019年2月のふかやシティハー



①健康経営の導入の意義を語る永田耕太郎社長



②社員参加型の「健康宣言チャレンジ」のポスター



所在地：埼玉県深谷市長在家198

TEL：048-583-2141（代表）

URL：https://nagata-shigyo.com/ 従業員数：169人

事業内容：資源回収、機密文書処理、産業廃棄物処理、物流機器のレンタル、倉庫保管を通して、高度循環型社会の実現を目指す。北関東一円にわたるネットワークと、34種・300台の機能別車両でスピード回収に対応している。



③事業所の血圧計で数値を測る社員 ④健康経営の指揮を執る佐藤英（ひろし） 執行役員 管理本部長



ンツールにもなっている」と話す。

これらの取り組みを通じて、定期健康診断は受診率100%をキープし、2022年には高血圧が18%に減少した。推進役の佐藤英（ひろし）執行役員管理本部長は「チャレンジによる社員の健康に対する意識の高まりを感じ

るが、まだまだ努力する余地はある。終わりのない戦いで、根気よく続けるしかない」と気を引き締める。受け身の社員が多いことも課題で、積極的な姿勢に変わるためには、ヘルスリテラシー（知識や能力を活用する力）の向上を図る必要があるという。

2020年のチャレンジからは全員参加のウォーキング部門も設けられた。埼玉県のアプリ「コバトン健康マイレージ」を利用し、事業所対抗で歩数向上率を競っている。「健康お便り」の制作を担当する総務部の福島沙奈さんは「歩数累計が見える化することで、社内のコミュニケーショ

ISO45001の取得により安全で健康的な職場構築

2021年には、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格ISO45001を取得した。安全で健康的な職場の構築、コンプライアンスの

⑤健康経営の担当リーダー、間々田隆雅さん ⑥総務部の福島沙奈さん ⑦従業員向けに定期的に発行されている「健康お便り」



中村電設工業株式会社

健全な職場環境で社員のやりがいを

社員とその家族の幸福を願い、夢の持てる会社でありたい——という経営理念の下、健康手当や禁煙手当などの各種手当をはじめ、専用アプリを使ったサクスカード制度やトレーニングルームの設置、社員旅行やボウリング大会など、さまざまな健康経営の取り組みを進めている。最近では新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため中止している施策もあるが、社員みんなが健康で明るく安心して長く働ける会社を目指している。

“ルールブック”で意識を共有し、明るい職場を作る

来客があると、多くの社員が「こんにちは」と笑顔とともに迎える明るい雰囲気のオフィス。健全で活力ある職場環境を作り、社員全員がやりがいを持って仕事に取り組めるようにすることによって、お客さまの心を満たし期待を超える仕事を提供し続けることができる——という中村康宏社長の就任時の思いが実を結んでいるようだ。

中村社長は2014年9月、先代の父親から社業を引き継いだ。「創業者の長男といっても、電設業界のことは知らず、会社経営をしたこともなかった」が、「どういう会社にしたのかを社員に知ってもらうよりどころ」として翌年、手帳大の『経営計画書』を作り、全社員に配布した。社長や幹部の頭の中だけにあったことが多かった経営目標や各種データ、社内規則をはじめ、他社の例を参考にしながら健康経営に関する諸制度や施策も盛り込んだ。社業はもちろん



①中村康宏社長



②齋藤里奈係長

ん、健康意識などを全社員が共有するための“ルールブック”で、毎年更新される。

心の健康にも気を配り、長く働ける職場を作る

「最近の就職活動では福利厚生を

重視する若者が多い」と総務部の齋藤里奈係長は話す。新卒者の入社の手決め手は約半数が「アットホームな雰囲気」と回答。人気のある施策は社員旅行や、職場の仲間との飲み会だという。職場の少人数でざっくばらんに話しながら互いの理解を深め合う「飲みニケーション」には補助

金が出る。両親との食事会にも「親孝行手当」が支給される。

また社内外の研修や評価制度が整い、自らの将来像が描きやすいことから、2016年から毎年大卒の入社応募があり、採用。社員の定着率も9割を超えているという。

このほか、BMI（肥満度を表す体格指数）24.9以下・血圧正常値で支給される健康手当があり、体重約100キロだった幹部が一念発起、20キロの減量に成功したケースもある。さらに禁煙手当の支給、ランニングマシンや筋トレマシンなどを備えたトレーニングルームの設置、新入社員内定式後のボウリング大会や餅つき大会など社内イベントも盛りだくさんだ。

一方、社員の健康を守るためには、心の健康も重要だ。その施策の一つがサクスカード制度。専用のアプリを使い、同僚同士はもちろん、上司と部下との間で、面と向かって直接は言いにくいこともある感謝の気持ちを伝え合う。上司から部下へのカードは社員に「上司はいつも見ていてくれる」との信頼感を醸成している。送信、受信回数の各年間1位には手当が支給される。

さらに、脳科学をベースに統計学を駆使して作られた心理測定ツール「エマジェネティックス」を導入。その人の思考の好みや行動スタイルを「社交型」「分析型」などに分類し、色と数字を使って図示するもので、カードホルダーに入れて首から下げている社員もいる。「その人の思考



③筋トレマシンなどを備えたトレーニングルーム。社員が好きな時間に利用できる
④社員同士、感謝を伝え合うサクスカード

を『見える化』することで、その人の特性に合わせた対応ができる」と齋藤係長はいう。

また月一回、業務以外でも気になることや不安なことを利害関係のない社員らが面談して話を聞く「メンター制度」も導入。人間関係に関する相談を受け、離職防止につながったケースもあるという。

コミュニケーションを大切に、してナンバーワンを目指す

ただ、制度や施策がいくら整っていても、職場や社員の理解がなければ社員の健康を守る役には立たない。そのために職場の風通しの良さ、



社員同士の円滑なコミュニケーション作りには特に力を入れている。

かつては健康診断の日時を決めても「その日は都合が悪い」などと受診しない社員もいた。そこで健診スケジュールを半年前に決め、1週間前には社員一人ひとりに連絡するなど頻繁に連絡を取り合うことで、受診率100%を達成した。

中村社長が毎週木曜日、業務や施策などについて全社員に説明する「方針共有会」も、「飲みニケーション」やサクスカード制度、エマジェネティックス導入などの施策とともに、情報や意識の共有を図るためのコミュニケーションツールとして有効に機能している。

これからも社員一人ひとりの健康を守り、風通しの良い職場作りをさらに進めることで、埼玉ナンバーワンの電設会社を目指す。



飲みニケーションもコミュニケーション作りの大切な手段だ



所在地：さいたま市岩槻区本町6-5-22

TEL：048-758-5588

URL：http://www.nakamura-densetu.co.jp/ 従業員数：45人

事業内容：県内を中心に、ビルや物流施設、病院介護施設や官公庁施設などの電気設備の管理・施工業務のほか、家庭の電気に関するお困りごとを解決する「住まいのおたすけ隊」事業を行い、埼玉ナンバーワンの電気設備会社を目指している。

笛木醤油株式会社

「笑顔」で目指す 日本一のしょうゆ蔵

江戸時代から230年余、伝統の味と技を受け継ぐ老舗しょうゆ蔵。2017年8月に12代目として経営を引き継いだ笛木吉五郎社長は、就任時に会社経営の核として「健康経営」を打ち出した。経済的な面にとどまらず、心の面でのやりがいを通して、会社と従業員の幸せを追求。健康を育み、ポジティブな感情を作るとされる「笑顔学」の実践をはじめ、さまざまな事情にも配慮した働き方の導入などで、300年続く企業を目指している。

朝礼で「ウンパニ」体操実践 出勤打刻で笑顔度確かめる

笛木社長が就任後にまず実行したのは、働いている人と向き合うことだった。社員からパートタイマーまで1人15分ずつ面談。一人一人の話をじっくり聞く中で、働いている人

が健康でなければ、会社も営んでいけないということを実感した。本人だけでなく、家族の健康も働く環境に大きく影響することも改めて分かり、「健康経営」に取り組むきっかけになったという。

「笑顔」をテーマに据えたのは、子供のころに聞かされた祖父の言葉

が大きな影響を与えているという。「自分の子どもを育てるように、笑顔でしょうゆづくりをなさい。しょうゆ蔵では、人の悪口とか、汚い言葉を使わないで、笑顔でもろみに接しなさい」。その祖父の写真はすべて笑顔があふれていた。笑顔はコミュニケーションを円滑にすることから、2019年の創業230周年には「日本一、笑顔をつくる 醤油蔵」という会社の目指すべき姿も定めた。

この笑顔アカデミックなアプローチで健康経営につなげるため、「笑顔学」の普及発展を目的に活動するスマイルサイエンス学会の代表理事、菅原徹氏を会社に招いて講演してもらった。菅原氏が考案した、「ウ」「ン」「パ」「ニ」と声を出しながら顔の表情筋をほぐす「ウンパニ体操」の指導も受け、朝礼で実践するとともに、打刻時に顔を撮影してスマイル度が出るタイムカードアプリも導入した。

講演後のレポートで、車のミラーに「ウンパニ」と書き、通勤の車内でスマイルを練習すると書いた人も



「健康経営の推進で会社と従業員の幸せにつなげたい」と話す笛木社長



所在地：比企郡川島町上伊草660

TEL：049-297-0041

URL：https://kinbue.jp 従業員数：48人

事業内容：寛政元年（1789年）創業、「金笛」の名で知られる。川越市のアンテナショップに加え、本社敷地内に2019年に「金笛しょうゆパーク」、2020年に地元食材活用のスイーツを作る「木桶バウム工房」をオープンさせた。

①会社でインフルエンザ予防接種の費用を全額負担している ②小さな会社なのでみんなが知恵を出し合って働きやすい職場を追求したい」と話す笛木部長



いるという。しかし、コロナ禍で予定していた複数回の研修会ができなくなり、マスク着用で笑顔判定も難しくなってしまう、マスクが外せる日を心待ちにしている。

変形労働時間制も取り入れ 年間の時間外労働10時間

定期健康診断は、受診しやすいように往診を依頼して就業時間内に会社内で実施し、受診率100%を続けている。生活習慣の改善につなげる特定保健指導も、協会けんぽの保健師により、就業時間中に会社で受けられるようにした。インフルエンザの予防接種も往診により会社内で実施しており、「いい会社に入ったね」と、新しく入った従業員が家族から言われるという。

その一方で、「小さな会社だから、再検査や特定保健指導を促すと、社長から命令されたと取られかねない。強制することはできないので、その辺が難しい」と、笛木社長は悩みを語る。

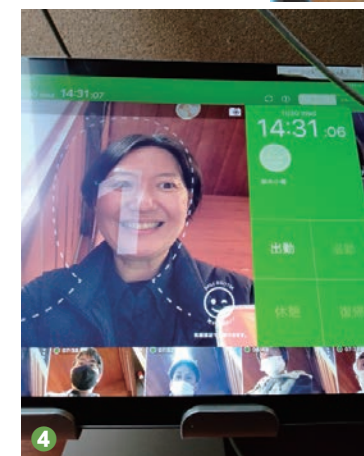
時間外労働はもともと少なかったが、しょうゆ製造という特性を踏まえ繁忙・閑散期の就業時間にメリハリをつける1年単位の変形労働時間制を導入。さらに「マルチスキルの人材育成」も取り入れ、しょうゆ製造の職人が敷地内に開いた「木桶バウム工房」でバウムクーヘン作りに携わり、充てんの担当者がレストランで接客業務をサポートしている。笛木社長は「製造一筋で、接客が苦手な人もいたが、お客さまと話をすることで、新たな視点が開けたりし

ている」と新たな効果も評価、時間外労働の平均は1人あたり年間10時間以下を維持している。

子育て世代が仕事しやすく 早帰り勤務など柔軟に対応

「女性は仕事へのモチベーションが高くても、小学校入学とか、受験とか、子どもの環境の変化で、思い通りにいかないことがたくさんある。そのあたりをしっかりと寄り添っていききたい」。

子育て世代が、仕事をしやすいように働き方も工夫する。子どもに「おかえりなさい」と言ってあげたい時期には早帰りできるように勤務時間も柔軟に対応。ウェブサイトのデザインや販売促進計画などを担当する子育て中の女性は在宅勤務をしている。



③毎日の朝礼では表情筋をほぐす「ウンパニ体操」を実践し、従業員同士の笑顔を中心掛けている ④タイムカードアプリを導入し、出勤時の笑顔をチェック ⑤専門家を招いて「笑顔学」の講習を実施

武州ガス株式会社

創業から受け継がれる健康のDNA

「健康経営」という考え方が生まれるはるか前から社員の健康にお金と時間を費やしてきた理由を追究していくと、1926（大正15）年の創業から今日まで、刻んできた100年近い歴史の中で育まれたDNAがあった。DNAレベルで社員の健康を守り、当たり前のこととして「健康経営」に取り組んできた。そんな同社がさらに先手を打って取り組んでいることや、先端を走るからこそ浮き彫りになってきた今後の課題とは――。

三つの健康

社員の健康を守るDNAが会社にある。「健康経営」という考え方が生まれるはるか前、1990（平成2）年、「社是」と「経営理念」の手引きとして5つの「行動指針」が定められ、その中に「三つの健康を増進しよう（思いやりの心と健康）」がある。これは、肉体的健康と心の健康、財布の健康を指す。

「三つの健康」について原宏前会長は1995年、「肉体が健康でなければ、何事もできないため、一人ひとりが注意し、いつも最良の状態で生活できるようにお願いしたい」と社員に語り、健康重視の考え方を明確に示した。

トップのこの姿勢は受け継がれ、原敏成社長は外出先から戻ると、社長室の洗面台でうがいと手洗いを励行する。人間ドックの受診は毎年だ。始業前にラジオ体操の音楽が職場に流れると、必ず体操に加わる。

経営陣の率先垂範の効果か、社員の健康診断や人間ドックの受診率は



行動指針の中の「三つの健康」を引き継ぐ原敏成社長

100%。がんが見つかった社員もいるため、重要性は社員に浸透している。

歯科検診やストレスチェック

特徴的なのは、健康診断の日程に合わせて実施される歯科検診だ。原

前会長の「歯も大事にすべきだ」という意向で導入された。

地元の歯科医師らに來社してもらい、その場で検診結果を受け取る。希望者だけとはいえ、若い層を中心に社員の3分の1が受診する。こうした取り組みが影響を与えたのか、



①毎日、始業前に行われるラジオ体操 ②職場での実施は珍しい歯科検診 ③同社の「健康経営」を取りまとめる岩崎辰哉総務部長

食後の歯磨きや定期的な歯科通院などをする社員が増えているようだ。

ストレスチェックは2015年12月の法令化の前から導入済み。メンタルヘルス不調者が出たことに会社がいち早く反応、導入したのである。

このほか、同居する扶養家族へのインフルエンザ予防接種の補助や、人間ドックの配偶者補助なども実施。新型コロナウイルス感染症のワクチン接種の翌日に副反応が出る人が少なくないため、特別休暇を取得できる仕組みを採用した。

至れり尽くせりの環境である。

できた。特に健康に対する労組からの提案は会社が積極的に受け入れ、そのたびに社員の間から「会社は俺たちを守ってくれている」という声が上がった。

この労使協調によって、制度やサポートが少しずつ改良されてきたこともあり、福利厚生の実現ぶりに

づかない社員が多いが、家族の勤務先などと比べて初めて「うちは恵まれている」と驚く社員もいる。

「健康経営」をさらに浸透させるために、社内イントラで料理のレシピなどの健康に関する情報を発信。「健康チャレンジ」という企画では社員自ら健康に関する目標を立て、取り組み、結果を自己申告、達成したらクオカードを進呈する。毎月実施する衛生部会のために来社する産業医が話す健康情報や資料を掲示板に載せて共有するなど、あの手この手を展開中だ。

社員間のコミュニケーションに

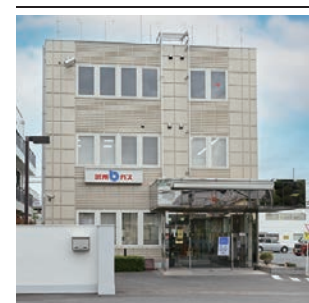
新型コロナウイルス感染症の登場前、自宅に眠る健康器具を提供してもらい、各部署に小さなトレーニングジムを設けようとした。会社はぶら下がり健康器などを買い、社員からはエアロバイクやベンチプレスなどが集まった。ところがコロナ禍で中断、器具は倉庫に。コロナ禍が終息すれば、ジムの設置を目指す。

歯科検診100%への道は模索中であり、新企画の開拓も必要だ。「この企画でこれだけ健康になった」と数値化できないもどかしさもある。社員一人ひとりの健康への意識をどのように向上していくか。課題は少なくない。

しかし、「健康経営」を導入したことで、健康の話題が自然に社内でのコミュニケーションになった。そこから「最近どう？」などと、社員間のコミュニケーションが広がるツールとして「健康」を活用している。



④「労使協調で労働環境改善に取り組んだ」と話す齊藤和則総務部マネージャーと⑤総務部の鎌倉仁美さん



所在地：川崎市田町32-12

TEL：049-241-9000

URL：https://www.bushugas.co.jp 従業員数：272人

事業内容：県内17市町を対象に、都市ガスやガス機器、電気の販売などを展開。日本フィルハーモニー交響楽団弦楽オーケストラを招いてのチャリティーコンサートの開催や小中学校での環境についての出張授業など、地域社会への貢献活動にも注力している。

増木工業株式会社

ホールディングス化でさらなる発展へ

創業150周年事業の一環で2022年6月にホールディングカンパニー制に移行した。株式会社増木ホールディングスがグループ企業を統括する。健康経営の認定を引き継いだのは建設事業部門のみを継承した分割会社、増木工業だ。住宅事業部門の「株式会社増木工務店」、リフォーム工事・不動産賃貸管理事業の「株式会社増木」、中核となる株式会社増木ホールディングスも改めて健康経営の認定を申請し、グループ全体で取り組んでいる。

必然から女性の活躍 時代の先を行く取り組み

150年以上にわたり事業を継続してきた増木工業。2012年、女性社員の増加を背景に、女性が働きやすい職場環境を提案できる場として「頑張る女性を支援する会」を社内に作った（2015年に「女性が輝く職場づくり委員会」と改名）。2013年には埼玉県「多様な働き方実践企業」に認定、2018年には経済産業省の推進する「健康経営優良法人」に認定されるなど、この10年、同社は働き方改革の先端を歩んできた。

経営理念には「心豊かな社員を育て」「社員ひとりひとりの生活向上を実現する」と掲げる。就業規則や年間の会議予定などを掲載した『マスキガイドブック』は毎年、社員全員とその家族にも配布。2022年版は冒頭に増木ホールディングスの増田敏政社長が「ひとりじゃない」と記した。「社員を大切にすると常々言っている。やっていることが違うとうそになる」と増田社長は話す。

社員の心身の健康を守るため、さまざまな改革をやり続けてきた。

全ての社員に向け 働きやすい職場を

出産や介護などの理由で退職した社員から、復職を望む声が上がった時に、「シェーン・カムバック制度」

を導入した。当時は業界でも最先端の取り組みだった。親子出勤制度を利用して仕事を続けた女性社員は、「その子は今、大学生になりました」と、笑顔で話す。認知症の親を連れて出勤も可能な制度で、女性社員に働きやすい職場づくりを進めた結果、男性、シニア、闘病と仕事を両立する社員にも働きやすい職場に



先進的な取り組みを次々に実現してきた増木ホールディングスの増田敏政社長（写真左）とインタビューに答える増木工業の7代目、加藤純一社長（同右）



所在地：新座市野火止 3-10-7

TEL：048-477-2446

URL：https://www.masuki.net/ 従業員数：24人

事業内容：総合建設業。小・中・高校の校舎や大学、警察署などの建物の建設工事、マンションの新築・改築・大規模修繕、倉庫の新築・増築、宅地造成工事など、公共工事から民間まで、幅広い建設事業を手掛けている。

なっている。

人材確保や就業継続を支援する制度は、社の費用負担もためらわずに導入してきた。「マイ・アニバーサリー休暇制度」は3日以上連続有給休暇を取得した社員に補助も支払う仕組みで、取得率の向上を目指す。「世帯主ノー残業デー」は、2カ月に1回の取得を義務付ける。家族と一緒に時間を過ごしてもらい、心身共にリフレッシュしてもらうためだ。

職住近接でワークライフバランスを重視する。最新設備の社宅を完備し、格安で入居できる。現場監督にはスマートウォッチを貸与し、睡眠や血圧などを各自で管理することで、健康への意識付けを強化する。現場事務所には業者と提携し、健康に配慮した食材が定期的に届く。1品100円の自己負担で、事務所に置かれた冷蔵庫の中から、好きなものを選んで購入し、食べることができる。

顧客でもある近隣農家の農産物を社員向けに販売する日がある。地元の採れたて、旬の野菜が格安で買える。身体にも財布にも優しいユニークな取り組みだ。

健康診断では法定健診を上回るCT検査や婦人科健診受診を推奨し、補助も出している。勤続10年以上の社員を対象にした会社負担の所得補償保険にも加入、不測の事態の備えと安心して働ける環境を提供する。

破格の制度 社員の気付き

健康経営につながる改革を「かな



①ソファとマッサージチェアも置かれた休憩室 ②社員専用の勉強スペースも確保 ③増木工業の本社フロア



り前から、実践していたこと。健康経営だからと位置付けて始めたわけではない」と、増田社長はいう。認定される前からの取り組みは、そのまま全てが「健康経営」につながっている。同社独自の制度の数々が記された就業規則を見て「すごい」と驚くのは、中途採用の社員たちだ。他社と比較して、どれだけ恵まれた環境にあるか気付くからだ。

コロナ禍など、今の時代ならではの難しさはある。管理職は積極的に部下との接し方などを学んで、若い社員たちの長所を引き出していくよう努めている。

新型コロナウイルス感染症の拡大

前は、社員の誕生日会を毎月開催してきた。該当者にはホールケーキがプレゼントされ、普段、各現場でそれぞれ働いている社員が一堂に集まり、コミュニケーションをとる機会となっていた。「社員が笑う顔を見ている時の増田社長は、本当にうれしそう」と語るのは増木工業の加藤純一社長だ。制度は整っているはずだが、新卒採用で都内の大手に勝つのはまだまだ難しいという。

同社はグループ全体で健康経営につながる取り組みを続け、200年企業を目指して前進を続ける。



④本社敷地内に建てたショールームは、会議室やイベントスペースとしても活用 ⑤コロナ禍前は「誕生日会」を当番制で準備し、食を通して親睦を深めた



生涯現役をめざすための食生活 — 個人としてできること、職場としてすべきこと

将来を見据えて、現役時代から “ちょっとした食生活の配慮、を

日本人の健康にとって、リスクとして大きい要因は何でしょうか。図1は、日本人における各リスク要因による死亡者数を示したものです。死亡者数が最も多いのは、「高血圧」次いで「喫煙」です。男女別の順位は、図右下の枠内をご覧ください。

単一の栄養素や食品摂取としては、食塩の高摂取、全粒穀物の少ない食事、果物の少ない食事も重要なリスク要因であることがわかります。現役時代を元気に過ごすだけでなく、自立して活力ある老後を迎えるためにも、働き盛り世代である今からの“ちょっとした食生活の配慮、をやるか、やらないか、で老後の健康と暮らしが変わってきます。

個人としてできること

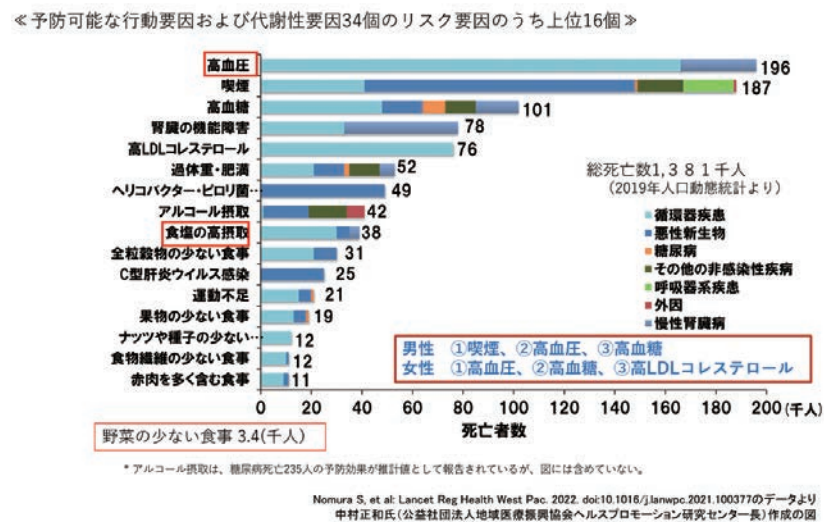
まず、個人として、今日から取り入れられることを5つ紹介しましょう。

今日から始められる おススメ5項目

- ① 体重測定 の習慣を持つ
- ② 食塩 の摂取を今より少し減らす
- ③ 主食を精製度の低い穀類に変える
- ④ 果物 を毎日1回食べる
- ⑤ 主菜は、肉より魚や大豆製品を増やす

1つめは、「体重測定 の習慣を持つ」ことです。適正体重を維持することは健康づくりの基本です。多くの生活習慣病は、肥満ややせにより引き起こされます。食事の量が適正かどうかの判断は、時間を決めて、定期的に体重を測定することでわか

図1 日本におけるリスク要因別の関連死亡者数—男女計(2019年)



ります。自分の食べている量が、消費しているカロリーと釣り合っているかどうかを、簡単に、かつ正確に知る方法が「体重を測ること」なのです。毎日或いは週1回以上を目処に、体重を測る習慣をつけましょう。体重計のない方は、一生役立つご自身への投資と考え、体重計（体脂肪などを測れる機器でなく、最もシンプルなものでもよい）を買って家に常備しましょう。

2つめは、「食塩の摂取を減らす」ことです。現在、日本人は平均で1日約10gの食塩を摂取しています。食塩摂取量の目標値（上限）は、男性7.5g／日未満、女性6.5g／日未満、日本高血圧学会では高血圧予防の減塩目標を男女共に6g／日未満としています。国際的には1日5g未満にと提唱されています。いずれにせよ、日本人の食塩摂取量はかなり多く、すべての日本人が今より2～3g減らすことが必要です。

日本人における食塩の供給源は約6割が調味料（しょうゆ、塩、みそなど）、つまり料理の味付けに関わ

る食品です。次いで、魚介加工品、穀類加工品（パン、うどん、米菓類など）です。そこで、調理の際、薄味に心がけることはもちろん、調味料を減塩タイプにすること、加工食品を選ぶときは減塩食品を探してみましょう。今どきの減塩食品は、かなり美味しくなっています。減塩食品を使うことで、無理なく減塩が可能となります。

3つめは、「主食を精製度の低い穀類に変える」ことです。ご飯やパンを精製度の低いもの、例えば、玄米や雑穀入り飯、全粒粉パンに替えることで、不足しがちな食物繊維の摂取量を簡単に増やすことができます。食物繊維の摂取が肥満、糖尿病、循環器疾患など生活習慣病の予防に役立つことは、世界中の研究で明らかになっています。

4つめは、「果物を毎日1回食べる」ことです。果物は、抗酸化ビタミンであるビタミンC、血圧降下に役立つカリウムとミネラルの重要な摂取源です。1日200g（小さい果物2個、大きめの果物1個程度）が目安です。

が、日本人の摂取量は平均約100gと不足しています。図1に示す通り、果物の不足は、野菜の不足より上位のリスク要因です。果物は、果糖を含み、甘いため摂取したら「太る」というイメージがあるかもしれませんが、大きな誤解です。ただし、100%ジュースは、糖尿病発症のリスクを高めるという報告もあるので、あくまで「生」の果物が健康にとってお勧め、ということです。

5つめは、「主菜は、肉より魚や大豆製品を増やす」ことです。主菜はたんぱく質源として大事な料理ですが、脂質の供給源でもあります。肉の脂身は、動脈硬化を促進する飽和脂肪酸が多く含まれています。一方、魚の油は、動脈硬化の予防に働く脂肪酸、例えば、DHAやEPAが多く含まれています。大豆製品も飽和脂肪酸やコレステロールが少ない良質たんぱく質源です。飽和脂肪酸のとりすぎは、肥満および心筋梗塞などの循環器疾患のリスクを高めますから、肉に偏ることなく、魚や大豆製品も組み合わせることで主菜を選びましょう。また、肉より魚及び植物性食品からたんぱく質をとるようにすると、温室効果ガス排出量削減にも寄与しますから、個人の健康だけでなく、地球環境のためにも望ましいこととなります。

職場としてすべきこと： 食環境づくり

上記のような取り組みは個人としてできることですが、個人の取り組みには限界があります。個人が望ましい食生活を実施しやすい職場環境を整える「食環境づくり」も、併せて行うことが必要です。例えば、職場に果物を常置すれば、必然的に食べる人は増えます。社員食堂などに置く調味料を減塩タイプに替えれば、自然に減塩ができます。社員食堂で提供する主食や職場の注文弁当の主食を、雑穀入りや玄米ご飯など

中食のスマートミールの事例



精製度の低い穀物に替えてくれるよう業者に交渉するのも、職場として取り組めることの1つです。

ここで、複数の学会が協力して取り組んでいる食環境づくりの取り組みをご紹介します。「健康な食事・食環境」コンソーシアムによる「健康な食事・食環境」認証制度です。*スマートミール、という健康的な食事を、外食、中食（持ち帰り弁当）、事業所給食で、継続的かつ健康的な環境で提供する事業者を認証する制度です。2022年8月時点で、全国で547事業者が認証され、埼玉県内では、外食3、中食4、事業所給食9件が認証されています。詳しくは、ウェブサイトをご覧ください(<https://smartmeal.jp/>)。その他、埼玉県内で入手可能なスマートミールでは、ファミリーマートの予約弁当（3日前に予約必要）もあります。一度、中食のスマートミールを、会社の会議時の弁当として使ってみることをお勧めします (<https://smartmeal.jp/cn4/pg2338.html>)。減塩というけれど味付けはどの程度

なら良いのか、野菜はどのくらい入っているのが良いのか、これは文字情報で聞いてもピンときません。食べて実感するのが一番です。

健康経営の取り組みにおいて食生活の改善は、身体と心の健康にとって重要です。健康的な職場環境のために、ぜひ、スマートミールの導入・活用をご検討ください。

まとめ

最後になりますが、基本は、多様な食物をバランスよくとり、減塩に心がけることです。食品や栄養素において「これさえ食べておけばよい!」というものはありません。今回ご紹介した内容のうち、自分ができるところからはじめ、習慣化できたら、家族や友達、会社の同僚など、周りの人に伝えたり、話し合ったりしてみてください。あなたから周りの人へ、さらにその周りの人へと「健康の輪」を広げていきましょう。

執筆

女子栄養大学・大学院 教授（食生態学研究室）

武見 ゆかり

厚生労働省厚生科学審議会委員、日本健康教育学会理事長

女子栄養大学大学院 栄養学研究科 修士課程

吉田 有里

管理栄養士

ウィズコロナの健康経営とメンタルヘルス

働く人のメンタルヘルス状況

産業医業務の中で、メンタルヘルスの比重は大きく、私は内科医ですが、産業医としての企業での業務の約7割以上はメンタルヘルスの面談です。それだけ休職・復職される方が多く、個々のケースがあり対応は難しく、保健師さんたちと協力して対応していますが、時間がかかることが多いです。

また、メンタルヘルス不調者は増加傾向で、精神疾患による労災件数も増加しています。ストレスについて職場での相談先は産業医などより上司・同僚が多く、一番最初に顔色をみたり、気付けるのは一緒に働いている方となります。

昨今のケースとウィズコロナによる変化

そのような背景の中で、最近どのようなメンタル不調のケースが増えているのか、コロナ禍でどう変わっているのか説明します。

企業のメンタルヘルス対策はほぼうつ病を想定して作られています。うつ病とは、頑張りすぎてゴムが伸び切ったような状態になって、ある日限界が来て倒れ込むという感じで発病します。休むと改善することが多く、抗うつ剤が効きます。ですから、うつ病の従業員の休職では、適切な休養と薬物療法が有効で、体調が悪くなるのにかかった期間と同じ期間を目安に休養できれば改善が見込めます。「真面目だったあの人が、頑張りすぎて倒れた。あまり無理はさせられない」と職場に温かい雰囲気の流れることもあります。

ところが最近、新型うつ、パーソナリティ（人格）障害、発達障害など、より対応の難しいケースが増えています。診断名は「抑うつ状態」となることがあります、バックグ

ラウンドの病態は異なることもあります。

うつ病と比べると薬が効きにくく、休んでも良くなるとは限りません。元気に回復し、職場に戻ったら同じ問題が起きるということもあります。今までのマニュアルが通用しないこのようなケースに対応できるよう、メンタルヘルスのケースと言っても、色々な疾病があるということを学んで理解し、知っておく必要があります。対応の仕方を職場内で共有したり、新入社員に研修することで、職場のメンタルヘルスに対するリテラシーが上がっていくと思います。

まずは自分を知ることが大事です。普段の自分を知っていると、最近、調子が悪いなどと気付くことができます。定量化できるのは睡眠です。「最近眠れているか」と考えて、2週間入眠障害や中途覚醒などが続いた場合は要注意です。睡眠障害は、うつで最もよくみられる自覚症状ですので、セルフケアの第一歩になります。

部下の方への接し方ですが、コミュニケーションは話を聞くこと。部下「に」話すのではなく、部下「と」話すのです。部下にいっぱい話をさせ

ると正しい接し方が見えてきます。そこから「産業医の先生や保健師さんと話してみる？」といったサポートにつなげることができます。

ウィズコロナでどんな生活習慣の変化が起きているのかというと、日本健康教育学会のシンポジウムでは、在宅時間が長くなることによる身体的、精神的ストレスについて議論されました。結論からいうと、運動に関しては、1日の歩数が約2000歩減り、総座位時間が増えるということが分かりました。座りっぱなしは、メタボリック症候群に悪いことはもちろん、実はロコモ（運動器障害）にも、大腸がん、乳がん、前立腺がんなど肥満と関係のあるがんにも、うつ病にも、認知症にも悪いということがわかっています。その予防のためには、30分に1回立つことが重要です。コーヒーを淹れるでも、歩き回るでも、ストレッチをするでも、窓から外の景色を見るでもOKです。

これらを踏まえて、ウィズコロナの健康管理、産業保健は何をすべきでしょうか。今まで私たちは労働安全衛生法による3管理（健康管理、作業環境管理、作業管理）を事業所（会社）でやってきたわけですが、

1. 3管理を自宅へ（作業環境・作業・健康管理）
2. 在宅勤務における気持ちの切り替え
3. 30分に1回ブレイク！
4. ICTを用いたコミュニケーションの活性化
5. ライフログでセルフチェック（体温、睡眠、症状..）
6. 産業医・保健師のオンライン面談
7. コロナ下こそヘルスリテラシーが重要！

（福田洋，データヘルスの推進～企業・健保・健診機関ができること，総合健診 48(5)：56-59，2021）

ウィズコロナの産業保健

コロナ下では、この3管理を自宅に広げることが重要だと分かりました。新型コロナウイルス感染症が流行し、フェイクニュースへの防御力、ワクチンや政府方針などの最新情報が求められるなど、ヘルスリテラシーのニーズは確実に上がりました。今まで聞き流されていた健康情報に耳を傾けてもらえるチャンスと捉え、コロナの情報を入り口にして、食事や運動、メンタルヘルスの話も一緒に伝えられると考えております。

健康経営とメンタルヘルス

次に健康経営とメンタルヘルスです。メンタルヘルスは精神医学のことですが、実は健康経営の文脈では、メンタルヘルスは医学の課題というより、人材育成、労務管理、社員間のコミュニケーションを含む経営課題なのです。社員の休業、復職、疾病予防から生産性の向上やエンゲージメントの向上を含むポジティブメンタルヘルスまで、いかに会社全体の課題として受け止めるか。本人や上司だけが辛い思いをするのではなく、組織全体で受け止めようとするときに、健康経営の考え方は大事になってくると思います。

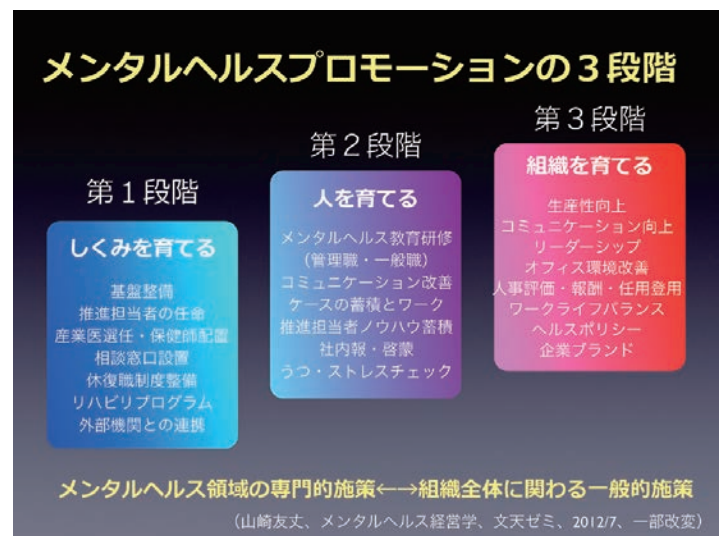
ある企業では休みに入る前に「2週間の体調を記録してこないと戻れませんよ。だからしっかり休んで」というようなプログラムを組んでいます。まずは、そうしたディフェンシ的なプログラムが基本になりますが、そこにメンタルヘルスプロモーション、生産性向上、エンゲージメ

ント向上といったオフェンシ的なプログラムが加わっていく。健康度のマイナスが0になるのではなく、プラスがより大きくなるようなイメージです。会社は従業員が病気やメンタル不調で倒れないことを目指すのではなく、社内が活気に満ち溢れ、コミュニケーションも良くなったから、より良いサービスや製品が提供できるのではと考えます。そのためにも組織のメンタルヘルスリテラシー向上が非常に重要です。最新のデータでは、生産性とヘルスリテラシーも関連することが分かってきました。

組織のヘルスリテラシーを高めるために、コストは必ずしも必要ありません。既存の会議の活用もその1つです。ある中小企業では、社長が社員への誕生日カードを手渡ししており、その際に健康の切り口でも声がけをするそうです。最新の研究では、健康経営による職域ヘルスプロモーションの取り組みは、従業員の食事や運動、休養などの指標に良い影響を与えることが示されています。私が産業医をしている企業でも、職域ヘルスプロモーションの実践により、従業員の生活習慣が改善し、ヘルスリテラシーが5年連続で上昇しています。きちんと情報発信していけば社員の意識は変わっていくことを実感しました。

最後に職域のメンタルヘルスに関する課題は多いですが、メンタルヘルス不調者をどう支えるか、会社の組織体制・風土づくりが重要となってきました。ウィズコロナでその重要性は増しています。

ぜひ健康経営の視点で、ディフェンシ的な施策からオフェンシ的な攻めの施策にレベルアップしていただければと思います。



執筆

順天堂大学大学院 医学研究科
先端予防医学・健康情報学講座 特任教授

福田 洋

日本健康教育学会理事、日本ヘルスプロモーション学会理事

「オール埼玉」で 健康経営の普及推進に 取り組みます！

健康経営埼玉推進協議会

協議会はどんな取り組みを行っているの？

- ▶メンタルヘルス対策や食生活など、従業員様の健康づくりに役立つ「**健康経営セミナー**」の開催
- ▶楽しく運動機会を増やすため、「**企業対抗！コバトンウォーキングチャレンジ**」の開催

どちらも無料



健康経営の普及推進のため連携

協力事業所（自らも健康経営を実践し、健康経営の普及推進に協力いただいている民間企業、団体）

アクサ生命保険株式会社・大塚製薬株式会社・埼玉県社会保険労務士会・埼玉縣信用金庫・
一般社団法人埼玉県中小企業診断協会・株式会社埼玉りそな銀行・住友生命保険相互会社・
損害保険ジャパン株式会社・SOMPOひまわり生命保険株式会社・第一生命保険株式会社・
東京海上日動火災保険株式会社・株式会社日本政策金融公庫・日本生命保険相互会社・
三井住友海上火災保険株式会社・株式会社武蔵野銀行・明治安田生命保険相互会社

※五十音順 令和5年1月末現在

健康経営に取り組む際に活用できるツールや認定制度・各種支援機関など、多様な取り組みを紹介します

健康経営に活用できるサポート

各種認定制度

メリット

- ▶埼玉県健康経営認定制度は、県内に活動拠点がある法人（支店や営業所単位でも可能）が申請でき、認定されると**認定ロゴマークを交付**
- ▶さいたま市健康経営企業認定制度は、認定を受けると**競争入札参加資格審査において加点**
- ▶認定を受けると、それぞれの**団体のホームページ等で紹介**



健康経営に取り組む“優良企業”として アピールするためにご活用いただけます



この他にも協議会構成団体それぞれの、従業員様の健康づくりに活用できるサポートがありますので、詳細を次のページ以降で紹介していきます。

協会けんぽ埼玉支部のサポート

生活習慣病予防健診

健康診断で健康状態を確認

毎年3月頃、事業所様にご案内を送付します。生活習慣病予防健診の詳細は協会けんぽホームページをご確認ください。

▶対象者：35歳から74歳までの協会けんぽの被保険者（ご本人）様



協会けんぽHP
生活習慣病
予防健診

メリット

▶▶ 健診費用の**一部を補助**。18,865円相当の健診が、**自己負担額・最高5,282円で受診**できます。
※令和5年度の受診分から

▶▶ 労働安全衛生法で事業主様に実施が義務付けられている**定期健康診断に置き換え**できます。
さらに、定期健康診断の検査項目に加え、**がん検診**も含まれています。

▶▶ 健診を受診した結果により、生活習慣の改善が必要な方には、**無料の専門職による生活習慣改善サポート**（特定保健指導）を受けることもできます。

▶▶ 被保険者数30人以上の事業所様には、
従業員様の健診結果をまとめた**健康経営®サポートカルテ**を提供。
事業所の健康課題を見つけるために活用いただけます。

日本人の**2人に1人**が
生涯で**がん**に。
早期発見・早期治療が大切

健診の受けっぱなしは
もったいない！
無料で、専門職からの
サポートを受けられますので、
ご活用ください

定期健診を行っている事業所様へ

40歳以上の従業員の皆様の定期健康診断の結果のご提供をお願いしています。ご提供いただくと、**無料で専門職による生活習慣改善サポート**が受けられます。

※協会けんぽへの提供は法律で認められていますので、法的に責任を問われることはありません

健康診断後に活用いただけるツールのご紹介

健診結果より医療機関への受診が必要な方への呼びかけフォーマット

従業員様の健診結果をご確認された際に、「要治療・要精密検査」に該当された方につきましては、ご担当者様からも医療機関の受診をお勧めいただきますようご協力をお願いいたします。

受診勧奨を行っていただく際にお渡しいただくフォーマットを当支部ホームページにてご提供しておりますので、ぜひご活用ください！



協会けんぽHP
健康診断に基づく
受診勧奨のお願い

専門職による「健康セミナー」

健康診断の検査値の見方や食生活、運動、喫煙、アルコール、睡眠といった健康づくりには欠かせない従業員の皆様に知ってほしい健康情報を当支部の専門職（保健師・管理栄養士）がセミナーを実施します。
詳細につきましては、協会けんぽ埼玉支部 保健グループ（☎048-658-5915）にお問い合わせください。

特定保健指導：専門職による生活習慣改善サポート

健診と特定保健指導はセットです

健診の結果、生活習慣病のリスクが高い方がいる場合【特定保健指導】のご案内をお送りします。従業員の方が健康で長く働き続けられるように専門職がサポートいたします。

ぜひ皆様へお声がけください！



協会けんぽHP
特定保健指導

特定保健指導のQ&A

▶特定保健指導ってどんなことをするの？

生活習慣改善が必要な方と健康づくりの専門家（保健師等）が面談を行います。生活状況等を伺い、その方に合った食事・運動習慣の改善についてサポートします。

▶どのような面談方法があるの？

事業所への訪問のほか、パソコン・スマートフォン・タブレット等を使用した遠隔面談も可能です。



特定保健指導の種類	生活習慣病のリスク	サポート方法
積極的支援	リスクが複数重なっている方	3～5カ月間 継続的にサポート
動機付け支援	リスクがある方	3カ月後にサポート

他にも、**無料**で生活習慣病の重症化を予防するサポートを行っています。
協会けんぽからお知らせが届いたら、ぜひ、ご活用ください。

- ▶ 健診結果で要治療と判定された方への受診勧奨
- ▶ 生活習慣病に関わる項目の基準値を超えていた方への面談や文書によるサポート
- ▶ 糖尿病性腎症で治療中の方への重症化予防サポート

協会けんぽ埼玉支部のサポート

禁煙チャレンジ

禁煙は、一人で頑張っても難しい場合があります。禁煙の取り組みを家族や職場の同僚など周囲の身近な方にも協力してもらう「サポーター（応援者）」登録制度を設けた「禁煙チャレンジ」をご活用ください。

禁煙に関する情報提供や禁煙チャレンジに成功した場合は「禁煙チャレンジ認定証」を交付し、表彰させていただきます。詳細や申込方法は協会けんぽのホームページをご確認ください。



協会けんぽHP
禁煙チャレンジ



▶サポーターを見つけ、応募用紙を協会けんぽへFAX

▶サポーターに協力してもらい、禁煙を3カ月継続しましょう
▶禁煙外来なども活用してみましょう
▶協会けんぽからも禁煙の情報を提供

▶取組結果報告書を協会けんぽへ提出。報告書にはサポーターの署名が必要

▶認定書を交付
▶サポーターに感謝状を交付

「健やか」保証制度

従業員等の健康増進に積極的に取り組む企業が、割安な保証料率（基準となる保証料率と比べて最大10%割引）でご利用できる制度です。 ※一部割引対象外となる場合があります
対象となる要件等の詳細は、協会けんぽ埼玉支部のホームページをご確認ください。



協会けんぽHP
「健やか」保証制度

健康レシピ

女子栄養大学とコラボし、生活習慣病などの疾病ごとに予防におすすめな「健康レシピ」を作成し、ホームページに掲載しています。食生活改善の取り組みとして、社内で掲示などご活用ください。



協会けんぽHP
健康レシピ

埼玉県のサポート

埼玉県健康経営認定制度

埼玉県内に活動拠点があれば、支社や営業所単位でも認定可能です。申請方法など、詳細は埼玉県のホームページをご確認ください。



埼玉県HP
埼玉県健康経営
認定制度

メリット ▶▶ **認定証・認定ロゴマークを交付**。名刺などに記載できます。
▶▶ 埼玉県のホームページ等に**取組事例が紹介**されます。

埼玉県コバトン健康マイレージ

無料で利用できるアプリで、歩数管理やポイントを貯めると素敵な賞品が当たります。詳細は埼玉県のホームページをご確認ください。

埼玉県HP
埼玉県コバトン
健康マイレージ



「埼玉県コバトン健康マイレージ」を健康経営に活用しませんか？

- ▶企業単位での参加ができます（**無料**）
- ▶気軽に楽しく継続できる仕組みで、社員の皆様に参加できます
- ▶歩数などの活動状況をリアルタイムで確認できます

ポイントに応じて
抽選でプレゼント



埼玉県コバトン健康メニュー

たんぱく質がしっかりとれて食塩が少なく、野菜の多いメニューを「クックパッド『埼玉県コバトン』公式キッチン」で紹介しています。社員給食でご提供いただいたり、社内報等に掲載するなど、食生活改善の取り組みとしてご活用いただけます。

※掲載の場合はご一報ください

190以上の
レシピを紹介
(令和5年1月末現在)



埼玉県HP
埼玉県コバトン
健康メニュー

埼玉県受動喫煙防止対策実施施設等認証制度

受動喫煙による健康影響を防止するため、受動喫煙防止対策を積極的に実施しているオフィスを認証しています。敷地内完全禁煙、屋内完全禁煙を実施している企業様は、ぜひご申請ください。詳細は埼玉県のホームページをご確認ください。



埼玉県HP
埼玉県受動喫煙防止
対策実施施設等
認証制度

さいたま市のサポート

さいたま市健康経営企業認定制度

さいたま市内に所在する健康経営を実践する企業を顕彰する制度です。認定決定後、さいたま市から認定証が交付されます。

メリット

- ▶ **認定企業をPR** 市のホームページでのPRを行うほか、市内の連携大学に対してもPR
- ▶ **競争入札参加資格審査の加点** 認定された団体は、市の競争入札参加資格審査の加点が受けられます
- ▶ **セミナーの優先案内** さいたま健幸ネットワークが主催する「健幸セミナー」に優先案内



さいたま市 HP
さいたま市
健康経営企業
認定制度

さいたま健幸ネットワーク

「健幸」(※1) づくりについて、共に考え、学び、実践する場です。ぜひ、「さいたま健幸ネットワーク」を活用ください。

- ▶ **セミナー** 「睡眠」や「運動」等をテーマに健康経営の実践に役立つセミナーを開催。セッションの時間では、健康経営の課題や取り組みをグループに分かれて、情報共有・意見交換
- ▶ **ウォーキングイベントへ参加** 市内ウォーキングイベントを通じて健康づくり・交流を推進

※1 「健幸」= 身体面の健康だけでなく、人々が生きがいを感じ、心豊かな生活を送れること



さいたま市 HP
さいたま
健幸ネットワーク

さいたま市健康マイレージ

スマートフォンアプリを利用して、歩数や各種健（検）診の受診に応じてポイントが獲得でき、抽選で素敵なプレゼント(※2)が当たります。健康マイレージは事業所単位で参加することができます。詳細は、さいたま市のホームページをご確認ください。

- ▶ **対象者**：18歳以上のさいたま市民又はさいたま市内事業所在勤者
(参加申込み時点で参加資格年齢にある方は参加いただけます)

※2 市外にお住まいの場合はTポイントのみ抽選応募可能です



さいたま市 HP
さいたま市
健康マイレージ



埼玉労働局のサポート

各種補助金・助成金

※令和4年度時点の情報のため事業終了となる可能性もあります

▶ 業務改善助成金

事業場内最低賃金と地域別最低賃金が30円以内の中小規模事業場で、**事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、コンサルティング導入、人材育成）などを行った場合に、その費用の一部を助成しています（通常コース）**。その他、原材料高騰により利益が減少した事業者を助成対象とする特例コースもあります。

▶ 働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者・傘下企業を支援する事業主団体が行う研修、設備投資等に対する助成を行っています。

▶ エイジフレンドリー補助金

60歳以上の労働者を常時1名以上雇用している中小規模事業者に対し、**職場環境を改善するための対策（スロープの設置、防滑靴の支給、運動・栄養・保健指導等の実施など）**に要した費用の補助を行っています。



厚生労働省 HP
業務改善助成金



厚生労働省 HP
働き方改革
推進支援助成金



厚生労働省 HP
エイジフレンドリー
補助金

各種相談窓口

埼玉働き方改革推進支援センター 無料相談

生産性向上による賃金引き上げや、最低賃金への対応について専門家がご相談をお受けします。



お問い合わせ
〒330-0843
さいたま市大宮区吉敷町1-103
大宮大鷹ビル101号
TEL：0120-729-055
開所時間：平日9:00～17:00（年末年始を除く）



労働時間相談・支援コーナー

埼玉労働局では企業の「働き方改革」の取り組みを支えるため、各労働基準監督署に労働時間制度等に関する相談窓口を設置しています。

お気軽に、お近くの労働基準監督署へお問い合わせください。

お問い合わせ
さいたま署：048-600-4801 川口署：048-252-3773
熊谷署：048-533-3611 川越署：049-242-0891
春日部署：048-735-5226 所沢署：04-2995-2555
行田署：048-556-4195 秩父署：0494-22-3725
受付時間：平日8:30～17:15（年末年始を除く）

中小規模事業場 安全衛生サポート事業

第三次産業、製造業の中小規模事業場が対象です。

費用は無料です！

▶ **個別支援** 知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスをを行います。

▶ **集団支援** 企業系列協力会などの事業場、第三次産業では店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を無料で実施します。

お問い合わせ
**中央労働災害防止協会
技術支援部**
〒108-0014 港区芝5-35-2
TEL：03-3452-6366
FAX：03-5445-1774
Email：gijutsu@jisha.or.jp



中災防 HP
中小規模事業場
安全衛生
サポート事業

埼玉産業保健総合支援センターのサポート

産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

※産業保健スタッフ向けサービス

産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健に関する研修や、専門的な相談への対応などの支援を実施。



埼玉産業保健総合支援センター HP

▶お問い合わせ先：埼玉産業保健総合支援センター ☎048-829-2661

- 専門的相談対応** 産業保健に関するさまざまな問題についてご相談に応じ、解決方法を助言します。
- メンタルヘルス** メンタルヘルス対策促進員が事業場に赴き、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行います。
- 情報提供** ホームページ、メールマガジン、SNS、情報誌を通じて、産業保健情報をお知らせします。
- 研修・セミナー** 産業保健スタッフ等を対象にさまざまなテーマの研修を実施しています。
- 治療と仕事の両立支援** 両立支援促進員が治療と仕事の両立をお手伝いします。
- 地域窓口の設置** 労働者数50人未満の小規模事業場に産業保健サービスを無料で提供しています。

地域産業保健センター（地さんぽ）

※小規模事業場向けサービス

労働者数50人未満の、小規模事業場の事業主やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供。

▶地さんぽの利用には事前申し込みが必要です。詳しくは最寄りの地さんぽ、もしくはさんぽセンターへお問い合わせください。

健康診断の結果について医師からの	長時間労働者や高ストレス者に対する	産業医・保健師による	産業医・保健師・労働衛生工学専門員による	保健師による
意見聴取	面談指導	健康相談	職場巡視	健康講話

さんぽセンター Webひろば

- ▶産業保健総合支援センターや産業保健総合支援センターのサービス
- ▶働く人の健康管理に役立つ情報
- ▶各さんぽセンターが作成した資料 など情報満載です！



労働者健康安全機構
さんぽセンター
Webひろば

提供するサービスはすべて無料！
働く人の健康管理のための公的機関です！

さまざまなサービスを提供しています。お気軽にご相談ください。

厚生労働省「こころの耳」

無料です！

「こころの耳」は働く方と、周りで支える方々をサポートする**職場のメンタルヘルス対策**専門の情報サイトです。

職場のメンタルヘルス対策や過重労働対策などについての情報満載です。どのようなコンテンツがあるか一部をご紹介します。職場のメンタルヘルス対策にぜひ、ご活用ください。



厚生労働省HP
こころの耳

働く方へ	セルフケア ▶eラーニングで学ぶ「15分でわかる働く人の睡眠と健康」 ▶簡単なリラクゼーションYOGAなどを紹介 悩んでいるとき ▶eラーニングで学ぶ「15分でわかる認知行動変容アプローチ」 ▶匿名で相談できる「こころの耳相談」 つらいとき ▶全国医療機関検索 など	ご家族の方へ	心配な家族がいるとき ▶関わり方のポイントを知る ご家族にできること ▶疲労蓄積度セルフチェック（家族支援用） メンタルヘルスの基礎知識を身につける ▶うつ病の正しい知識を知る ご存じですか？うつ病 ご自身のケア ▶動画で学ぶメンタルヘルス教室「ストレスと上手につきあうリラクゼーションのすすめ」 ▶eラーニングで学ぶ「15分でわかるはじめての交流分析1」 など
	はじめてのメンタルヘルス対策 ▶社内研修のヒントに 職場のメンタルヘルス研修ツール ストレスチェック制度への対応 ▶基本から実施プログラムまで ストレスチェック制度について ▶今すぐ使えるマニュアルなど 職場環境改善ツール 職場復帰支援 ▶eラーニングで学ぶ「15分でわかる職場復帰支援」 ▶動画で学ぶメンタルヘルス教室「職場復帰、成功に向けて」 など		部下へのケア ▶部下の話を聴けていますか ― 傾聴のすすめ ▶こころの耳5分研修シリーズ ご自身のケア ▶一人で抱え込まない こころの耳相談 など

「こころの耳」の相談窓口

働く人の「こころの耳電話相談」

☎0120-565-455



受付時間 月・火曜 17:00～22:00
土・日曜 10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)

働く人の「こころの耳 SNS 相談」

スマートフォンなどで右の二次元コードを読み取ると友達登録できます。



厚生労働省 HP
働く人の「こころの耳 SNS 相談」

受付時間 月・火曜 17:00～22:00
土・日曜 10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)

働く人の「こころの耳メール相談」

詳しい相談方法はホームページにてご確認ください。



厚生労働省 HP
働く人の「こころの耳 メール相談」

受付時間 24時間受付
※1週間以内に返信します