



健康経営の取り組み

小西化学工業株式会社

総務部 山本亜津実

2025年9月

Profile:



やまもと あづみ
山本 亜津実

所属 : 総務部 人事グループ
入社 : 2013年(12年)
業務内容: 労務管理、採用
行事・イベントの運営

Agenda:

- ▶小西化学工業の事業概要
- ▷健康経営を始めた背景
- ▶取り組み内容と実践のポイント
- ▷まとめ



事業概要

会社名	小西化学工業株式会社
創 立	1962年（63年）
所在地	和歌山市小雑賀 他、福井県坂井市に福井工場
従業員数	140名
事業内容	化学品製造業 国内随一のDHDPS製造メーカー



02 健康経営を始めた背景

『健康経営』という言葉が広まる前から、健康で働き続けられる職場環境の整備として健康診断の受診率100%と予防接種の費用負担など20年以上前から取り組み

社員の健康が安全と生産性の基盤

- ▶ **安全第一**の製造業にとって、社員の心身の健康は安全と生産性に直結
- ▶ 24時間稼働の現場において、誰かが体調を崩すと全体の負担が増大
- ▶ 働き盛りだったベテラン社員が健康を害して退職・死に至った経験



心身の不調＝病気ではなく
腰痛・頭痛・不安・不眠など

03 取り組み内容

予防と早期発見（健康リスクの把握と改善）

1. 健康診断受診率100%達成

- ・ 受診しやすい仕組みづくり

2. 二次健診の受診促進、特定保健指導の強化

- ・ 「要受診」以上の判定があった人に文書で
かかりつけ医への受診を促す。 >> 産業医にも意識づけの協力要請

3. 定期健診+αで、社員の健康をさらに守る

- ・ 法定項目に加え、腫瘍マーカー検査、インフルエンザ予防接種
を実施し、積極的にサポート

協会けんぽ様の
サポートで無料



運動機会の提供

- ・ 毎朝のラジオ体操
- ・ 協会けんぽ様の出前ストレッチ講座など健康講座（無料）
- ・ 社内に卓球台やパターゴルフを設置
バスケットコートを設置（福井工場）
- ・ 歩幅チェックの実施（身長×45%）

Inbody測定も
同時に実施して
います！



心の健康を支える

1. ワークライフバランスの推進

『生産性の向上』『生産革新』を追求することで
高い有給休暇の取得率、残業時間の削減
この好循環が、社員のモチベーションを高め
さらなる向上へと繋がる

年次有給休暇の取得率

85%

平均15.1日（2024年度）

平均時間外

6時間

（2024年度）

2. 健康情報の発信

健康セミナーの開催（学びと気づき）

効率化が自分の
時間として還元！

心身の健康増進

仕事の質が向上

プライベートの
充実

モチベーション
向上

残業時間の削減

業務の効率化

Well-beingの土台となる健康経営へ

The diagram illustrates the foundation of Well-being through three interconnected pillars. At the top, a horizontal double-headed arrow spans the width of the slide. Below it, three overlapping circles represent the pillars: 'Mental Health' (top, orange), 'Social Health' (left, teal), and 'Lifestyle Health' (right, light green). The central area where all three circles overlap is labeled 'Well-being'. Each pillar has a list of associated factors: Mental Health includes 'Mental Health', 'Physical Health', and 'Behavioral Health'; Social Health includes 'Job Satisfaction', 'Work Environment', 'Job Satisfaction', and 'Family Life'; Lifestyle Health includes 'Lifestyle', 'Stress Resilience', and 'Personality Tendency'. A central text block explains that achieving this balance allows employees to thrive and contribute to the company's sustainable growth.

心身の健康度

心の健康
からだの健康
行動面の健康

このバランスがとれることで
従業員は生き活きと能力を発揮でき
企業の持続的な成長につながる

Well-being

社会的な健康度

業務の充実度
職場環境
職務の共感
家庭生活

生活の健康度

ライフスタイル
ストレス対応力
性格傾向

キラリ！KONISHI活動

もともと「美化・改善・活性化」など『風通しのよい職場づくり』を目的として始まった全員参加型の活動



社長聴くコミュニケーション
(社長との1 on 1)



レクリエーション



川柳コンテスト
ポスターコンテスト

社員同士の交流で
1,000円／1人



コミュニケーション
奨励金

活動の見える化とコミュニケーション

内なるHERO（こころの資本）

目覚めよ！
内なるHERO



Hope
希望
目標に向けて
解決の道を見つける力

Efficacy
自己効力感
自分の能力・貢献に
対する自信

Resilience
復元力
困難があっても
乗り越えられるという自信

Optimism
楽観性
明るいストーリーを描く
前向きさ

＼和歌山バスにも／



2017年

健康宣言

健康経営優良法人2017認定（現在まで継続）

わかやま健康推進企業

2020年頃

Well-beingの土台となる健康経営へ

2021年

健康経営優良法人ブライト500

スポーツエールカンパニー認定（現在まで継続）

2023年

健康経営優良法人ブライト500

2025年

健康経営優良法人ネクストブライト1000

働きやすい会社づくりは 従業員の健康づくりから

健康経営取り組み事例集



全国健康保険協会 和歌山支部
協会けんぽ



1. 申請書が公開されたらまずは内容チェック！
➡申請までの約2ヶ月で取り組めることは取り組む
2. 次年度に向けてPDCAサイクルを回す
P（計画）→D（実行）→C（評価）→A（改善）

申請書が公開されたら内容をチェック！

例えば・・

全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。

★Q15. 全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。（1つだけ）

◆個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除きます。

- 1 毎月1回以上の頻度で行っている
- 2 毎月1回未満の頻度で行っている ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合
- 3 特に行っていない ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合

1

★S01 （Q15で「1」とお答えの場合）どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

- ☐ 1 ヘルスリテラシーの向上
- ☐ 2 ワークライフバランスの推進
- ☐ 3 職場の活性化
- ☐ 4 特定保健指導・保健指導の実施率向上
- ☐ 5 健康増進・生活習慣病予防、転倒等予防対策（食事・運動等）
- ☐ 6 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防
- ☐ 7 感染症予防対策
- ☐ 8 過重労働対策
- ☐ 9 心の健康保持・増進
- ☐ 10 その他健康関連全般

テーマのヒントがある

次年度に向けてPDCAサイクルを回す

申請の前年度から申請時点までの取り組みが評価対象



約1年半の期間がある

次年度に向けてPDCAサイクルを回す



- Plan（計画） 現状分析（社内の健康課題を「見える化」）
高血圧の従業員が多い、ストレスチェックの結果が
仕事の量的負担に課題がある
- Do（実行） 計画した施策を実行
Point：積極的な情報発信と、全社的な巻き込み
- Check（評価） 満足度、参加率がわかりやすい
Point：小さな進歩を評価・ポジティブに捉え次に繋げる
- Act（改善） 良かった点は深掘り、課題は次にどうつなげるか
参加者のモチベーションを維持する工夫をする

社員の健康は、会社の未来への投資

▶社員の健康は重要な経営資源

三交代勤務が基本となっている製造部門の社員に

65歳まで三交代制勤務を続けられるよう健康でいてほしい

▶こころの資本は新たな挑戦へのエネルギー

- ・社員一人ひとりの「内なるHERO」を育む
- ・挑戦を恐れない心理的安全性のある職場をつくる
- ・社員の活力が会社の成長を牽引する