

# 健康経営 ハンドブック

2018

健 康

経 営

Health and Productivity Management

経済産業省×東京商工会議所  
vol.3

# 健康経営ハンドブック 2018

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する！

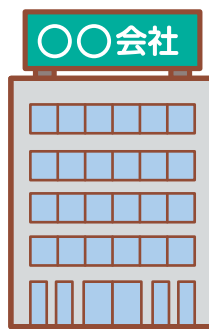
## 健康経営を始めよう！

「従業員の健康は個人の問題」であり、係る支出を「コスト」だと思っていないか？  
現在、「従業員の健康増進に企業全体で取り組む」ことを経営理念とし、係る支出を将来の収益性向上等に向けた前向きな「投資」と捉え実践する「健康経営」という経営手法が注目されています。貴社も「健康経営」を始めませんか？



### 様々な経営課題

- ◆売上・利益向上
- ◆製品・サービスの向上
- ◆人材
  - ・従業員の高齢化
  - ・人手不足
  - ・採用難、人材の定着化



業績向上  
企業価値向上

「健康経営」推進は  
「人に関する経営課題」解決の効果的な一手！

働く「人」の能力を引き出せる会社に！

### 健康経営 攻めのメリット

- ・「プレゼンティーズム※」コストの削減
- ・生産性の向上
- ・社会的評価の獲得、企業イメージアップ

### 健康経営 守りのメリット

- ・リスクマネジメント
- ・企業負担の軽減



- ・従業員を大切に、長く働ける、働きたいと思う会社
- ・従業員の意欲が高く、いきいきと働ける会社

コストをかけずにできることから始めよう！



加入の健保組合等へ  
40歳以上の従業員の  
健診データの提供



階段使用・社内での  
ストレッチの実施



社員食堂・弁当で栄養  
バランスの取れた  
メニューを提供



保健師や管理栄養士に  
よる生活習慣改善指導



睡眠とアルコールに  
関する正しい知識の習得



ストレス・メンタルヘルス  
に対する正しい理解の促進



職場での感染症対策  
(インフルエンザ  
予防接種の費用負担など)



ノー残業デーや有休取得  
促進の仕組みを導入



分煙環境整備や禁煙  
プログラムの導入



社長や健康づくり担当者  
から定期健診や再検査の  
受診勧奨

社外リソースを活用しよう！ ・ 保険者(健康保険協会・健康保険組合)等と連携して推進しましょう！

※プレゼンティーズム：最近注目されている、「出勤はしているものの体調が優れず、生産性が低下している状態」の労働損失です。原因としては、慢性疲労、うつ病、腰痛、頭痛、花粉症等が挙げられます。



●健康経営を始めよう！ ..... 2

●健康経営事例 ..... 3

・株式会社浅野製版所 4

・増木工業株式会社 6

・株式会社ハンナ 8

・ハウスあいファクトリー株式会社 10

・株式会社ラブ・ラボ 12

●全国の健康経営インセンティブと  
認定・登録・表彰制度 ..... 14

●マンガVol.3

「健康優良企業」が見えてきた！ ..... 18

●貴社もチャレンジ！

「健康経営優良法人認定制度」 ..... 24

・健康経営優良法人認定制度とは？

・申請方法と認定までの流れ

# 健康経営 事例

企業インタビュー

ハウスあいファクトリー株式会社

株式会社浅野製版所

株式会社ラブ・ラボ

株式会社ハンナ

増木工業株式会社

インターネット・コミュニケーション  
株式会社ラブ・ラボ



健康経営の推進役 右から神田晴美取締役、新佐絵吏さん、小林未沙さん



株式会社浅野製版所

広告製版

東京都中央区

会社概要

製版所を社名に冠する創業81年の広告印刷業の老舗。製版に関わる技術力、最新技術導入には定評がある。出版不況の中で数年、生き残りをかけて積極的に社内改革を推進し、確実にその成果を出し始めている。

「健康で働き続ける  
ために何が必要ですか」

- 神田 晴美 取締役 経営企画部部长
- 新佐 絵吏 経営企画部主任 産業カウンセラー
- 小林 未沙 経営企画部 栄養士 健康管理士 一般指導員

神田 弊社は社員数45名、平均年齢38歳、年商5億7千万円ほどの会社です。初代社長が81年前に事業を始め、現在に至ります。1950（昭和25）年にガラス湿版によるカラー対応を開始し、翌々年にはフィルム製版に着手するなど、当時から新しい技術をどんどん取り入れていく社風でした。現社長は先代の急死により44年前に会社を継承しました。当時、製版といえば印刷会社の下

請けが主流でしたが、印刷先進国ドイツから最新の機械、技術を導入し、積極的に広告代理店への営業活動を展開するなどして社業拡大に勤しみました。

デジタル化に伴い、業績は順調に伸びていきました。受注量も増えていく一方で、やがて価格とスピードで勝負しなければならなくなりました。急ぎで明朝までにつくり終えて届けなければならぬ仕事も多く、社員も疲労がたまっていました。当時は先輩の背中を見て学べという社風で、全員が忙し過ぎてきちんと新入社員を教育する時間ありません。技術もノウハウも蓄積されぬまま、社員は心身を擦り減らして辞めていく状態になっていました。

● 「浅野さんよく人が辞めてるね」  
から全ては始まった

神田 当時から社長は社員をとんでも大事にしており、給料や福利厚生を充実させ、生活に困らないように配慮していました。しかし業務に関しては、ほとんどの



打ち合わせは和やかに 右から植松大貴、大塚修平、鈴木道子営業部員

雑誌の印刷物は減少していききました。何から手を付ければよいのかわからない状態でしたが、人がいなければ仕事になりません。まずは働きやすい職場づくりを目標に活動を開始しました。

新佐 まず初めに新卒の女性を積極的に採用し、新入社員をきちんと育てられる教育体制をつくりました。そして社内的情報共有と効率化を目指した基幹システムの導入や、社内コミュニケーション促進を図る施策の実施、評価制度の大幅変更（全管理職が全社員を評価する仕組み）など、組織を変える取り組みを次々と導入していきました。

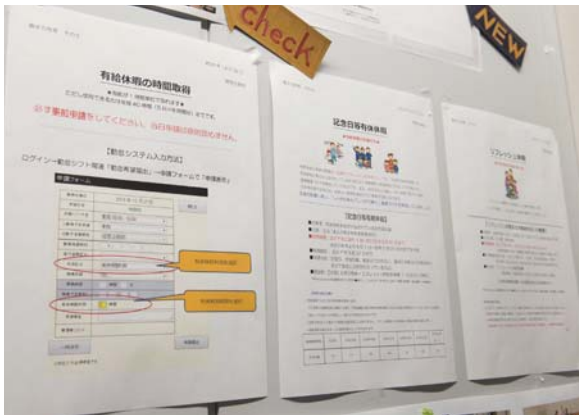
権限を部門長に委譲していたため、現場の細かい状況まではわからなかったと思います。取り組みを始める前の2012年以前は新卒を10人採用しても、ほとんどが数年で辞めてしまう状況で、浅野さんよく人が辞めてるね、と言われるりもしました。

離職者が増える一方で、受注する新聞、



感謝の気持ちを伝えるサンクスカードは職場環境や業績の向上に貢献





年間の有給休暇取得日数や残業時間を周知徹底

2014年からは毎年全社員と面談し、働き方や会社への改善案を遠慮なく話してもらう機会を設けました。社員がキャリアを積んでいく中で最も大切にしていることを聞き取りし、それらを踏まえて配置換えを行うといった取り組みも行いました。例えば、技術職で入社した男性は、管理職であるということ自体が心の重荷になっていました。ある一定の年齢になると自動的に管理職になるという会社の慣習になじまない人もいることがわかったのです。そこで管理職を、技術を深める技術専門職と人と組織を育てる管理専門職に分け、より専門性に特化できる環境の構築を行いました。その頃ちょうど新たな分野に進出すべく設備

投資に力を入れようとしていた最中だったため、彼らにそれを一任しました。もともと技術者であり、紙や印刷物が好きな人たちがだったので、様々な難題を見事にクリアし、今では技術専門職として大活躍してくれています。

一方、仕事に追われている子育て中の30代の若い社員から家庭と育児の両立を求める声が多く出てきたため、同じ子育て世代の社員を複数名同時に課長にして裁量権のある仕事をしてもらうことにしました。ちょうど数年前に採用した女性社員たちが育ち、彼女たちに仕事を任せることができるようになっていたこと



日帰り旅行や歓迎会の大切な思い出

もありませんが、課長たちが早く帰れば、部下も早く帰れます。仕事が終われば帰ることが当たり前前の風土となり、自然と残業時間は減っていききました。

● 試行錯誤6年、遂に健康経営の成果を実感

今思えば売り上げも低迷し、何をすれば良いかわからないくらい混乱していたからこそ、組織をガラッと変えるような大胆なことができたのかもしれない。

これらの取り組みを進めた結果、昨年度は残業時間が一人当たり月2時間減り、僅かながらも売り上げは増収となりました。また、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所とともに職場環境改善の取り組みと効果評価の調査を実施し、「睡眠の質」「心理的距離」の改善効果が確認され、当社の取り組みの成果が数字の上でも証明することができました。



『浅野フィットネスカード』

小林 最近では週一回15分間のストレッチ体操を行っています。参加一回につきスタンプがもらえ、4つ貯

まると図書カードと交換できるなど参加を促す仕掛けも好評です。

また月曜日に行っている朝礼では、社員の栄養バランスを考え、野菜や果物を提供してきましたが、最近はマンネリ気味で、社員が手を付けなくなってきました。今度は手作りスムージーにでもしようかなと思っているところです。

新佐 このように様々なことに取り組んできましたが、健康経営で一番大切なことは、まず健康経営を推進できる土台をきちんとつくることです。

健康で働き続けるために何が必要か。社員全員にまずこれを聞き、社内の問題を把握することが健康経営のスタートだと思えます。



「浅野フィットネスでは特に肩こりストレッチが好評です」



増田敏政社長



増木工業株式会社

建築工事業

埼玉県新座市

会社概要

創業明治5年老舗の現在6代目。200年残したい会社と増田社長自らが語る真意は、激動の近現代を生き抜いて来たリアリスティックでしなやかな経営手法のことだろう。材木屋から総合建設業に発展を続ける、埼玉県南をリードする地域産業の一社である。

「働きやすい職場への現実的な対応こそが健康経営」

●増田 敏政 社長  
●伊藤 聖美 管理部総務課課長

増田 薪・炭・木材の商いを明治に開始し、戦後は塩や酒等の販売を、昭和30年頃からは建築請負を始めました。会社設立から今期でちょうど70期目です。現在正社員68名、うち27名が女性、平均年齢38歳、前期の売上は約25億円です。社長に就任して12年になります。材木販売から木造住宅建築、公共工事業、ビルやマンション等の建築

さらには土地売買、賃貸管理、不動産コンサルティング等の宅地建物取引業へと業域を拡げ、現在に至ります。営業エリアは、埼玉県南部の新座、朝霞、和光、志木四市と東京都です。

●逆風の中でも採用を増やし人を育てる

増田 時代背景により収益に山谷はありますが、なるべく安定的に発展させたいと思い、人は特に大切にしてきました。健康経営という言葉に耳にするようになって何年か経ちますが、以前から社員健康や労働環境には気を配ってきましたので、私どもがやってきたことと同じじゃないか、と思いました。

公共事業減もあり建設業界には逆風だった2009年、埼玉県主催の経営革新セミナーで知り合った中小企業診断士の戸高成二先生から「中小企業の50人の壁」の話を伺い、人減らしが主流だった業界で、弊社は積極採用に打って出ました。それは2011年の震災後も続け、

その年の学卒新入社員は11名でした。研修を重ね、人材育成には惜しみなく手間と時間をかけています。定着率も高まり、その後景気も回復し、仕事量も増え、先行で採用育成した若い社員たちが質の高い仕事をしてきています。健診受診率は100パーセントです。

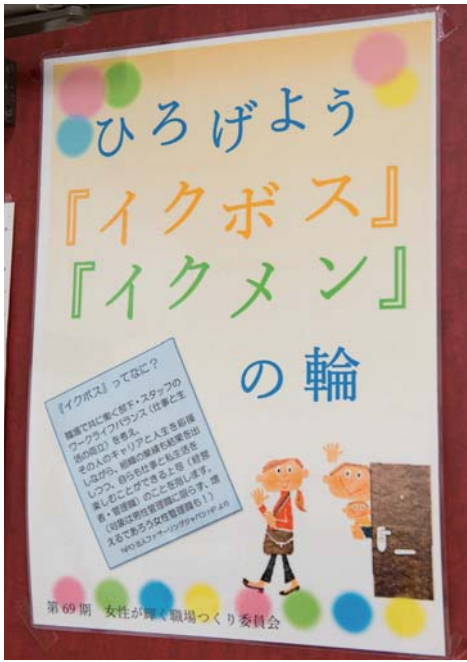


健康優良企業と健康経営優良法人認定証

惰性でやるのではなく、問題がある人を早期発見、治療するためにやっています。それは本人や家族、そして会社や協力業者のためでもあり、CT・MRIや女性検診等も含め精緻にさせています。扶養配偶者の健診も会社補助の下で行っています。またメンタルヘルスにも配慮し、年一回のストレスチェックはもちろん、顧問労務士による月一度の「なんでも相談会」も実施しています。現在休職している社員はいませんが、万一位としても、一律休めではなく、「医師や上司と相談しながら無理のない範囲で出社し、やる範囲で仕事しましょう」というのが弊社流です。本人の意志にもよりますが、「元気になってから出て来いよ」と社会から遮断するより、穏やかに接しながら仕事を続ける道を模索していきたいと思っています。このスタンスが健康経営なのだと思えます。

弊社独自の「親子出勤制度」は、家族や育児所の厳しい事情を考慮し、母や父が子連れで出勤可能というものです。子どもを背中に負ったままパソコンに向





『女性が輝く職場づくり委員会』はイクメンも呼びかける

●個々の希望を可能な限りバックアップする

かっている女性社員もいます。周りの社員もその子をあやすことで自然と育児を学ぶ、それが当たり前前の会社でありたいと思います。



今春行われた『マスク歩こう会』は富士樹海探索

増田 家庭の事情等で大学進学を諦めた社員や、夜間の学校に通いさらに一層知識を深めたい社員は、勤務時間外で学ぶことが可能です。世間では奨学金返済問題が取りざたされていますが、弊社には学費等を貸し付ける「半社半学制度」があります。貸し付けた費用は入学後10年以上の勤続で半額免除となります。時短との組み合わせ利用も可能です。経営理念に沿って前向きに仕事をする社員には、個々の希望を可能な限りバックアップするというスタンスなのです。

伊藤 男女混合メンバーで構成される「女性が輝く職場づくり委員会」提案の「マイ・アニバーサリー休暇制度」は、有給休暇の消化が叫ばれていても何となく取りづらい雰囲気に対抗して、「3日間連続して取得した社員には会社から五千円の補助を出しますから積極的に取りましょう」という制度です。ただし申請する際には部所全員の同意が必要となります。土日を使えば5連休も可能で、取得理由を問わない文字通りの「私の記念日」は、たいへん好評です。

増田 「シエーンカ



協会けんぽ埼玉支部の歩数ランキング6月12日現在17位の塚本秀士（63歳）さん

ムバック制度」もあります。映画のラストシーンの「シエーン、カムバック」から名付けました。出産や介護等でやむなく退職した社員に、ひと段落したら再度スキルを生かせる仕事に戻って来て欲しいという制度です。出産時には産休育休の休暇がありますが、2人目以降の出産では上の子の子育てもあるために負担は大きく、会社を辞める人が多いという現実に対応した制度です。実際のこの制度を使ってカムバックした社員もいます。健康優良企業と健康経営優良法人の認定証をたて続けにいただき、テレビや新

間、雑誌の取材も増えました。私どもがやってきたことや、弊社の労働環境を評価していただけたのだと思っています。この健康経営の影の推進者は、実は伊藤さんをはじめとする総務と広報の8人なのです。総務は社員と社長の間のクッション役を、広報は社員間のパイプ役を上手に果たしてくれているからです。私はこれからも年一回の社員との個人面談を続けていこうと思いますし、3年目、主任、中堅幹部、役員の各社員研修にも今まで通り泊まり込みで参加します。2009年から全社員に送信している「社長の月曜メール」も社員とのコミュニケーションの一助に続けていきたいと思っています。



社員との意思疎通にも役立っている増田社長の著書



下村由加里社長



## 株式会社ハンナ

貨物運送事業

奈良県奈良市

### 会社概要

「お客様の価値創造に貢献する『熱血プロ集団!』」のキャッチコピーのもと、奈良を中心に近畿一円で事業を展開。従業員数は、約100名で40代が約4割、30代と50代以上が2割前後、近年は10代20代の社員も増加。昨年度の経常利益は3%増で、新たに2カ所の営業所開設を目指している。

# 「社員の健康が 会社の未来をつくる」

● 下村由加里 代表取締役社長  
● 長谷川 佐恵 管理統括部 総務経理課長

私の口癖は、「それナンボになるの？

儲かるの？ そのルール、そのマーク、活きてんの？」です。運送事業を営む我々が、健康経営に着手したのは、健康経営を進めることが、社員の健康ひいては会社の繁栄に繋がるという経営判断があったからです。地道にやってきたことが認められて、近畿経済産業局にて健康経営の取組事例として紹介されたり、平成29年度健康づくりの取組に対する奈良県知事表彰を受けたのは、とても嬉しい出来事でした。

### ● 社員が健康や安全について主体的に考えるようになった

これまでも定期健康診断の受診率は100%で、何らかの異常所見のある人に対しては、総務と本人の間で状況確認や再受診の勧奨など、健康面の配慮を行ってきました。また安全面では、3年ほど前から安全大会の司会・進行を社員主体に変えました。2017年春の安全大会では、日本禁煙科学会理事長で、京都大学附属病院・禁煙外来の高橋裕子先生から、喫煙と健康に関わる話がありました。それまでは、トラック運転手はほぼ全員が喫煙者でしたが、高橋先生の話をきっかけに、喫煙率は55%と4割以上も減少しました。特に社員のリーダー格の人達の間で禁煙を宣言する人が出たことで、禁煙に対する前向きな雰囲気は社内に広まりました。

同じ年の秋の大会のテーマは「事故防止」でした。事故防止に直接関係するのは、運転者の運転技術や車両の点検・整備のほか、労働・休憩時間の影響もあります。しかしその大会では、それらに加えて、「生活習慣の中に事故を誘発する原因があるかもしれない」、「家族の協力を得て健康的な生活をする」、「睡眠時間を確保する」といった発言が社員から出てきました。



安全大会での高橋裕子先生の講演

もうひとつ、社員が主体的に動くきっかけになったのが、協会けんぽ奈良支部が展開する『職場まるごと健康チャレンジ』への参加です。初めのうちは参加しないと言っていた人も、各自が自分の健康目標を書いて、見えるところにシールを貼り出すと、自分もやるうかなと思つたようです。点呼場（運転者が乗務前・乗務後に安全運行を確認する場）で女性社員に参加方法を聞いて加わる人もでて

きて、最終的に、従業員も管理職も全員が参加することになりました。互いに声をかけあう職場の明るい雰囲気の中で、健康に対する意識も向上していったのだと思います。社員の变化の背景には、健康増進活動を地道に支えてきた総務部や、安全衛生委員会のメンバーの尽力、





協会けんぽ奈良支部のサポートなどもありました。

●健康推進者にはインセンティブを

『職場まるごと健康チャレンジ』を導入した時点では、健康と経営が直接的に結び付くとは、さほど考えていませんでした。しかし『健康経営』が入ってきて、管理職のハートを“わしづかみ”にしましたね。今では、皆が健康で元気に働くことが、雇用の定着・生産性向上・利益向上に確実につながっていると考えています。

運転手が夜遅くまで遊んで、翌日疲れていたなら、リスクは増えます。損失を引き起こす原因には、遅刻、早退、誤配、クレーム、小さなケガ・事故などがあり

乗務員用の自己目標チェックシート

ますが、これらは運転手が健康であれば、発生リスクを減らすことができます。また、本人の健康に加えて、禁煙者が増えることによる会社全体の利点としては、

タバコの匂いの残っていない車両を好むお得意様や運転手もいますし、中古車市場に車を出す際に、清掃の手間が減り、車両価値が上がることも挙げられます。そこで健康への



認定証

投資として『健康マイスター制度』を設立しました。この制度は、健康行動で皆のモデルとなるような人、会社全体の禁煙率向上に貢献する人などにに対し、インセンティブとして報奨金を出すというものです。

さらに、自分を客観的に見つめ、関係者とのコミュニケーションを円滑に進めるためのツールとして、『自己目標チェックシート』を活用しています。これは業務姿勢に関する25項目から構成され、健康に関係する項目としては、『健康診断は毎回受診し、必要であれば保健指導を受ける』『禁煙に取り組んでいる』『メタボ関連の指数が正常である』といった項目が含まれています。



点呼場にて 法定のアルコールチェックに加えて、血圧や体重の測定も

●健康重視を打ち出すことが、人材確保につながる

点呼場での血圧測定で高値だった人は運行できませんし、治療を要するほど健康結果が悪いのに受診していない人も運行させません。そこまで厳しいと運転手が敬遠して、人が集まらないのではないかと思います。実態は逆で、社員や家族からの口コミで人が集まってくるようになりました。社員の家族も勧めてくれるのは、会社が信頼されている証拠です。そうやって入社した人は、社員間のコミュニケーションも良好なことが多く、定着率も上がります。社員募集の広報はどこから始めるかと言えば、それは『社員満足度』です。



健康関連業務を担う総務部の長谷川佐恵課長



熊野徹社長



ハウスあい  
ファクトリー株式会社  
スパイス製品の製造・包装  
大阪府東大阪市

会社概要

2009年12月に設立されたハウス食品グループの特例子会社。ハウス食品と朝岡スパイスのスパイス製品の製造・包装、ならびにサンプル製品の保管・管理等を行っている。従業員約80名のうち、聴覚、知的、精神などに障がいのある人が約半数を占め、健常者との協働で、機械ラインを中心とした生産を行う独自スタイルを確立してきた。

ハウスあいファクトリーは、ハウス食品グループの特例子会社で、大きく分けて2つの事業「食品の生産」と「管理業務」を行っています。「食品の生産」では、ハウス食品の袋スパイス製品約900アイテム、朝岡スパイスの製品約400アイテムを生産しています。「管理業務」としては、保存サンプル3万個の受払いと保管管理を行っています。

特例子会社は、法律上の概念で、事業主が障害者のための特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている障害者を親会社に雇用されているものとして算定できるという仕組みです。障害者の雇用を確保し、ひとりひとりの能力を引き出せる点において、特例子会社によるメリットは、事業主と障害者の双方にあると言われています。

私どもの会社では、さまざまな個性をもった人が働いています。障がいの種別で言えば、聴覚障がい者が多いですが、聴覚障がいだから、知的障がいだから、精神障がいだから、といった分け方ではなく、おのこの個性を理解したうえで、皆が働きやす

健康経営前夜といいますが、健康経営を掲げる前の2015年度までの取り組みでも、THP（トータル・ヘルス・プロモーション）活動を進めてきました。当時から、健康診断は健診車に来てもらい、受診率100%ですし、安全衛生委員会には、産業医の先生がほぼ毎回出席してくれています。インフルエンザの予防接種は任意ですが、会社から費用補助を出して、社内ですべて実施しています。また分煙も徐々に進めてきて、2018年3月には屋外喫煙所を設置しました。私が2代目社長に就任したのは

2015年ですが、その頃感じたのは、「人は1年にひとつずつ歳をとる」ということです。当たり前の話ですが、高齢化が進むと、平らな所でもつまずくし、これまでと同じ食事しても太ってくるし、健診結果も悪くなってきます。私の周りでも病氣と闘っていた方や、亡くなった方がおられました。また一般に、障

●THP活動から健康経営へ

い職場になるように、心と身体の健康づくりに取り組んできました。社名に「あい」の言葉が入っているように、企業理念として、「愛情のこもった製品・サービスを提供する」「ふれあい・助け合いの精神を持つ」「みんなから愛される」これら3つの「あい」を誇れる会社を目指しています。



食堂兼休憩室に置かれた健康グッズ  
壁には各社員の健康目標を書いた黄色とピンクの紙が

「いっしょに仕事をする仲間が、  
もっと健康に、ずっと健康に」

●熊野 徹  
代表取締役社長





ぶら下がり棒で体のびのび

がいのある人は加齢が早いと言われてい  
ます。そんなわけで、いっしょに仕事を  
する仲間、家族が『もっと健康に、ずつ  
と健康に』いてほしいと強く願うようにな  
りました。

2016年度が健康経営元年となるわ  
けですが、情報収集をしながら『できる  
ことからやってみよう』というスタンス  
で取り組みました。近畿経済産業局のセ  
ミナーで「健康経営優良法人（中小規模  
部門）」の認定制度が始まると聞いたの  
は、2016年10月です。「健康経営  
銘柄」は上場企業向けなので、私共の会  
社には縁がないと思っていましたが、「健  
康経営優良法人」は取り組みましたが、い  
うことで、セミナーの帰り道、参加した

5人で『やるう』と決めました。その後、  
協会けんぽにも相談して「健康宣言」を  
出し、その後「健康経営優良法人」を申  
請したところ、ありがたいことに  
2017年の2月に認定をいただきました。

●「HIFハッピー」  
健康ファミリー」活動開始

社内でも『できることからやってみよ  
う』ということで、皆からのアイデア  
を実行に移すようにしています。まずは、  
血圧計や体組成計の置き場を変えまし  
た。以前は、医務室にあって誰も使って  
いなかったのですが、食堂兼休憩室に置

いたところ、多くの人が利用するようにな  
りました。さらに、トレーニングチェ  
ア、足ツボマッサージ器、足ツボマッ  
トなどを新規購入し、皆が移動する際の  
動線上にある空間に、ぶら下がり棒も設  
置しました。

「HIFハッピー健康ファミリー」企  
画として始めた健康月間では、これらの  
健康備品や測定器の活用を促すため、ポ  
イント制を導入して、頑張った個人やチ  
ームには、景品を用意して朝礼で表彰し  
ました。このような健康イベントの開催  
にあたっては、マンネリ化を避けるため、  
備品を増やす、年間ポイント制を導入す  
るといった『変化』も大切にしています。



ストレッチ体操のときには、動画も流します

私共の会社には、聴覚に障がいのある  
仲間が大勢います。以前は、職場でス  
トレッチ体操をするとき、健聴者の動きを  
まねて体を動かしていました。体操の  
動画を大型スクリーンで流すようにしま  
した。このような情報保障は、工場のラ  
インなど業務に直接かかわる場面で行う  
のはもちろんのこと、社員同士がくだん  
から互いに気づき気遣いあって、円滑な  
コミュニケーションを心がけています。

「健康経営」と言うと、大上段に構え  
た感じがしないでもないですが、皆で健  
康になるうという思いをもって、自分た  
ちの身の丈にあったことを楽しく続けて  
いくことが大切だと思います。



ハウス食品と朝岡スパイスの製品



谷本昌英社長

●健康経営は  
2016年に静かに始まった

山下 四国新聞社主催、健康経営セミナー無料開催、という記事を見つけたのは2016年秋のことでした。トータルで約100人、正社員60人、男女比4対6、平均年齢30代前半、見ての通り若い社員が多い会社です。心身共々健康が社内で話題になっていましたし、私も若い女性スタッフからの相談を受けたりして、臨床心理士植木理恵さんの講演にも惹かれ、社長快諾の下、総務の女性と参加しました。そこで同セミナー共催



株式会社ラブ・ラボ  
オリジナルTシャツ制作  
香川県高松市

会社概要

1989年父から受け継いだ「谷本タオル」を谷本昌英現社長が布地へのプリントを主力に新創業する。ナイロン等多種生地への多色プリントを得意とし、オリジナルTシャツ、ジャンパーの製造で「ラブ・ラボ」の社名は高松から全国、さらに世界へ。

「主体的なアイデアと  
アクションを生む健康経営」

●谷本 昌英社長  
●山下 砂奈 人事総務チームリーダー

者の協会けんぽ様から健康経営の表彰制度の存在を教わります。刺激を受け、私は営業部の仕事と並行して、メンタルヘルス・マネジメント検定も取得しました。



二年連続の健康経営優良法人認定証

健康経営の現状評価シートは、さほど高いハードルではなかったため、ウチでもやれるかもと少し弾みがつきました。去年は人事部への異動があり、採用と健康経営に励めとの社長の意だと感じ、微力を尽くしているところです。

●谷本社長颯爽とご登場。

谷本 いやあ、ようこそ。今日の高松は暑いですね。

会社の概要ですね。私自身、体を壊して東京の会社を辞めて帰郷。回復した1989年、25歳で再就職しようとした某データ関連会社の支店長から、ウチに来るよりも自分で商売をやる方が向い



日本に一台『コーネット機』を操りフルカラーオリジナルTシャツ製作中の黒島優子さん

ていそくだよ、とのご忠告に、それもそうやなあと思ひ、父の助言もあり、タオルの仕入れ先を父から紹介してもらい、粗品用タオル販売を本業にしました。2、3年は飛び込み営業で顧客開拓、まずまずだったのですが、益暮れ以外は暇で、メインのお客様からの、タオルのプリントができるのならTシャツプリンターもやってみたらどうだ、というご意見を採用。やり始めたものの技術の習得の困難さにあえいでいた時、アメリカの新技术を聞きつけ、機械や技術をエイッと導入しました。それはウィンドブレーカーとかサッカーの試合で見るベンチコー

トとかのナイロン生地にも可能な多色プリント技術でした。徐々にナイロンプリントはラブ・ラボだと認知されるようになってい



『いいところシール』で社員の相互理解は深まった

て行く中、これからはインターネットの時代ですよ、と義弟のご託宣。1999年にはサイトを立ち上げました。2002年、メーカーからの加工依頼を徐々に減らし、一般ユーザーと代理店の仕事に切り替えました。いつまでも下請けでは社員が幸せにならないと思つての決断でした。工場を拡大、第二工場を開設したのが2005年。インターネットの波に乗っ





山下砂奈人事総務リーダー

てウチの一人勝ちが続くのですが、2008年あたりから同業他社が一気に参入、過当競争時代に突入し苦戦。お客様へのニーズ最優先の初心に戻り、サービスと技術を見直し、二年後業績回復を果たし、以後は顧客満足度も高いところを維持しています。

山下 ラブ・ラボの健康経営元年は2016年です。社長の健康企業宣言に始まり、現状把握もあって翌年3月の健康経営優良法人認定に向けて申請書を提出しました。健診、再健診には元々みんな素直に行っていましたし、加えて社内



掲示板には育児休暇取得ポスターや野菜を摂ろうポスターが

のラジオ体操を始めました。朝礼では、工場スタッフと事務所スタッフ各1名の仕事や生活に関する1分間スピーチがあるので、各自の問題意識が高まると同時に社内共有の話題が増えるいい慣行だと思っています。  
香川県民はうどんばかりよく食べるので、県は野菜摂取のキャンペーン中ですが、私も負けずにポスターでみんなにそれを呼びかけています。



全国からの注文に応じるECグループは熱気が溢れる

●若い会社だから若い人にこそ健康を意識してもらおう

谷本 人の成長は会社の成長、と研修から帰ってきた幹部の玄川が一昨年私に言ってきたのです。売上至上主義を省み、人の成長を自分の幸せに思えるかと問い直し、会社発展の根幹はまず社員の健康

だと思つての健康企業宣言だったので。現課題は喫煙問題。喫煙者は正社員60人中10人。結婚して子供もできたことだし家族のことを考えてやめたらどうだ、などと折に触れ禁煙を促しています。そのせいかリーダーの2人は家族の協力もありやめることができました。

それから自前の食堂は私の長年の夢です。駐車場用に買った土地の半分を使つて、どうせなら外部の人も利用出来るカフェのような食堂にしたい。ただ資金も必要なので2021年からの三力年計画でと考えています。

山下 マラソンチームは現在200人。昨年の「いくしまりレーマラソン」は2チームエントリーしたのですが、台風で中止。一人4キロで100人。一昨年は1チームが出て、200チーム中110位でした（最初はそれくらいがええんよ、と社長の声）。タスキと気持ちの伝達があり、オリジナルTシャツのメーカーとして自社製品の長短がわかり、流行の色、



『たまねぎリレーマラソン』にも参戦した『チーム・ランラブ』

生地、デザインも勉強できます。いいことづくめです。社内で声をかけて、どんどん増えてき



残業を減らすぞ！『帰ろうミーティング』

たんです。最近は週2回、仕事を終えて合同練習もしています。みんなで走るのはいきつけど楽しい。社長に人の成長を進言した幹部の玄川が、この前は自転車で伴走してくれたりもしました。

時間に追われる仕事ですので、超過労働の問題は避けて通れません。一昨年若手中心の風紀委員会からの発案で、「帰ろうミーティング」を各部署で定時の退社時間30分前の5時に行い、自分の意識改革とお互いのやりくりで、なるべく早く帰る社風に改めようと努力しています。

谷本 主体的にマラソンチームや「帰ろうミーティング」が生まれ、健康につながり、コミュニケーションが深まり、脳の活性化が業務の質を高める。湧き上がるようにアイデアやアクションが生まれています。健康経営の意図を各自が汲んで、ボトムアップで発案、実行、協力してくれている。そのことがうれしいです。

## 健康経営のインセンティブ

\*HP等を参考に東京商工会議所が作成

都道府県	運営組織	事業名	内容
北海道	岩見沢市	健康経営優良法人の認定を受けた者に対して入札加点あり	公共調達(入札加点)
	北洋銀行	ほくよう健康増進サポートローン	事業資金融資の金利優遇
	空知信用金庫	選択型事業ローン(飛翔)	事業資金融資の金利優遇
	北海道信用保証協会	健康宣言企業応援保証「すこやか北海道」	保証料率の低減
青森県	青森県	未来を変える挑戦資金	融資制度
	青森県	求人票に青森県が認定した健康経営事業所である旨の表示	その他
	弘前市	ひろさき健やか企業認定制度	公共調達(入札加点)
	むつ市	むつ市中小企業事業活性化資金特別保証制度	信用保証料の上乗せ補助
	青森銀行	「地方創生ファンド」ながいきエール	事業資金融資の金利優遇
	みちのく銀行	地域活性化ローン「ふるさと・いきいき」	事業資金融資の金利優遇
	みちのく銀行	従業員の個人ローン商品の金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	青い森信用金庫	健康宣言登録事業所金利優遇	事業資金融資の金利優遇
	青い森信用金庫	従業員の個人ローン商品の金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	東奥信用金庫	従業員のマイカーローン商品の金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	青森県信用組合	新フリーローン	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	青森県信用組合	青森県健康経営認定制度	公共調達(入札加点)
秋田県	秋田銀行	〈あきぎん〉生活応援ローンAサポート『ケアコース』	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
岩手県	北日本銀行	きたぎん「いわて健康経営宣言」事業所応援ローン	事業資金融資の金利優遇
	北日本銀行	「安さん」「安さんワイド」「新家族愛」役職員向けの住宅ローンにおける手数料の割引	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	岩手銀行	いわぎん健康経営サポートローン	事業資金融資の金利優遇
山形県	山形銀行	マイカーローン・教育ローン	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	荘内銀行	「ドリームコンシェル」マイカープラン・学資プラン ※役職員向け	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	きらやか銀行	きらやか教育ローン	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
宮城県	宮城県	がんばる中小企業応援資金の信用保証料の低減	信用保証料の低減
	宮城県	求人票に「職場健康づくり宣言」事業所である旨の表示	その他
	七十七銀行	マイカープラン・教育プラン・フリープラン ※役職員向け	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	仙台銀行	「職場健康づくり宣言制度」支援	事業資金融資・住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	石巻商工信用組合	目的ローン・フリーローン ※役職員向け	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
福島県	福島銀行	社員の健康づくり宣言事業所応援融資	事業資金融資
	福島銀行	従業員向け住宅ローン・フリーローン金利の優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	東邦銀行	スーパーローン「健康経営応援プラン」	事業資金融資
	大東銀行	住宅ローンの金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	二本松信用金庫	従業員向け個人ローンの金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
東京都	みずほ銀行	東京都中小企業制度融資「政策特別融資」健康アシスト	事業資金融資の金利優遇
	西武信用金庫	健康優良企業サポートローン	事業資金融資の金利優遇
	東京東信用金庫	従業員向けローン商品の金利優遇、定期預金の金利上乗せ	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	東京信用保証協会	健康企業応援・ダイバーシティ推進保証制度	保証料率の低減

全国の「健康経営インセンティブ」、「認定・登録・表彰制度」を紹介します。

# 全国の健康経営インセンティブと認定・登録・表彰制度





都道府県	運営組織	事業名	内容
埼玉県	埼玉県信用保証協会	健康保険協会・組合連携制度「健やか」	保証制度の利用
神奈川県	横浜市	よこはまプラス資金融資	融資制度
栃木県	足利銀行	健康経営応援ローン	事業資金融資の金利優遇
茨城県	常陽銀行	常陽健康経営サポートローン	事業資金融資の金利優遇
	筑波銀行	地域振興支援プロジェクト「あゆみ『振興支援ローン』」	事業資金融資の金利優遇
群馬県	群馬銀行	ぐんぎんスモールビジネスローン	事業資金融資の金利優遇
	群馬銀行、東和銀行、高崎信用金庫、桐生信用金庫、アイオー信用金庫、利根郡信用金庫、館林信用金庫、北群馬信用金庫、あかぎ信用組合、群馬県信用組合	個人ローン商品の金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
新潟県	第四銀行	地方創生応援資金	事業資金融資の金利優遇
富山県	富山県	「のぼろ健康寿命」チャレンジ補助金	費用補助・補助金・公共調達(入札加点)など
長野県	長野県	中小企業振興資金「しあわせ信州創造枠」	融資制度
岐阜県	岐阜県	岐阜県中小企業資金融資制度	融資制度
	十六銀行	エブリサポート21『健康経営®プラン』	事業資金融資・住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	高山信用金庫	従業員向け各種ローンについて金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
愛知県	愛知銀行	事業者応援ローン健康経営応援プラン	事業資金融資の金利優遇
	名古屋銀行	名銀健康経営サポートローン	事業資金融資の金利優遇
	名古屋銀行	従業員向け住宅ローン金利優遇制度	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	中京銀行	中京地方創生ファンド-α(アルファ)	事業資金融資の金利優遇
	中京銀行	中京銀行(多目的ローン【フリー・プラン】)	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	愛知県信用保証協会	あいち健康宣言応援保証	保証料率の低減
大阪府	池田泉州銀行	人財活躍応援融資「輝きひろがる」	事業資金融資の金利優遇
	枚方信用金庫	職域サポートローン	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
京都府	京都信用金庫	地方創生サポートローン	事業資金融資の金利優遇
	京都信用金庫	パートナー定期・パートナーLINE・パートナーわが家	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
兵庫県	兵庫県	健康づくりチャレンジ企業	費用補助・補助金・公共調達(入札加点)など
	みなと銀行	みなとマイカーローン・みなと教育ローン	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
岡山県	トマト銀行	トマト健活企業応援ローン	事業資金融資の金利優遇
	中国銀行	ちゅうぎん健活企業応援ローン	事業資金融資の金利優遇
鳥取県	山陰合同銀行	こうぎんビジネスクイックローンII	事業資金融資の金利優遇
	山陰合同銀行	従業員向け各種ローンについて金利優遇 ※協会けんぽ鳥取支部長表彰受賞事業所の従業員様対象	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	鳥取銀行	地域振興ファンド活力「健康経営プラン」	事業資金融資の金利優遇
	鳥取銀行	従業員向け各種ローンについて金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
島根県	山陰合同銀行	こうぎんビジネスクイックローンII	事業資金融資の金利優遇
	山陰合同銀行	従業員向け各種ローンについて金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	島根銀行	従業員向け個人ローンについて金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
広島県	広島銀行	〈ひろぎん〉健康経営評価融資制度	事業資金融資の金利優遇
	広島県信用保証協会	全国健康保険協会連携保証制度「ヘルスケア企業保証」	保証制度の利用



都道府県	運営組織	事業名	内容
山口県	山口県	求人票に「やまぐち健康経営企業」認定事業所である旨の表示	その他
徳島県	徳島銀行	とくぎんトモニ成長戦略ファンド	事業資金融資の金利優遇
愛媛県	伊予銀行	いよぎんビジネスサポートローンH「ヘルスマネジメント」	事業資金融資の金利優遇
	愛媛銀行	ひめぎんフリーローン・プレステージ	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
高知県	四国銀行	健康経営サポート融資	事業資金融資の金利優遇
大分県	大分県	地域産業振興資金(働き方改革等推進特別融資)	融資制度
福岡県	福岡県	求人票に「健康づくり優良事業所」である旨の表示	その他
	福岡県信用保証協会	健康経営応援保証「すこやか」	保証料率の低減
	西日本シティ銀行	従業員向け住宅ローンの金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
熊本県	西日本シティ銀行	従業員向け住宅ローンの金利優遇	住宅ローン・個人ローンや預金などの金利優遇
	肥後銀行	ひぎん健康企業おうえん融資制度	事業資金融資の金利優遇
沖縄県	沖縄県	職場の健康力アップ支援事業(Aタイプ)	費用補助・補助金など
	那覇市	「頑張る職場の健康チャレンジ」助成事業	費用補助・補助金など

認定・登録・表彰制度

\*HP等を参考に東京商工会議所が作成

都道府県	運営組織	事業名
北海道	札幌商工会議所 北海道商工会議所連合会	健康企業宣言運動
青森県	青森県	青森県健康経営認定制度
	青森市	あおもり健康づくり実践企業認定制度
	弘前市	ひろさき健やか企業認定制度
	むつ市	むつ市すこやかサポート事業所認定制度
	つがる市	つがる健康経営企業認定制度
秋田県	秋田県	健康づくり推進事業者等表彰
山形県	山形県	やまがた健康づくり大賞
宮城県	宮城県	スマートみやぎ県民会議優良会員制度
埼玉県	埼玉県	埼玉県健康経営認定制度
	さいたま市	さいたま市健康経営企業認定制度
	さいたま市	さいたま健幸ネットワーク
千葉県	千葉市	千葉市健康づくり推進事業所の認証
神奈川県	神奈川県	CHO構想推進事業所登録事業
	横浜市	「横浜健康経営認証」制度
群馬県	前橋市	まえばしウェルネス企業
新潟県	新潟県	元気いきいき健康企業登録制度
富山県	富山県	とやま健康経営企業大賞
	魚津市	健康づくり宣言



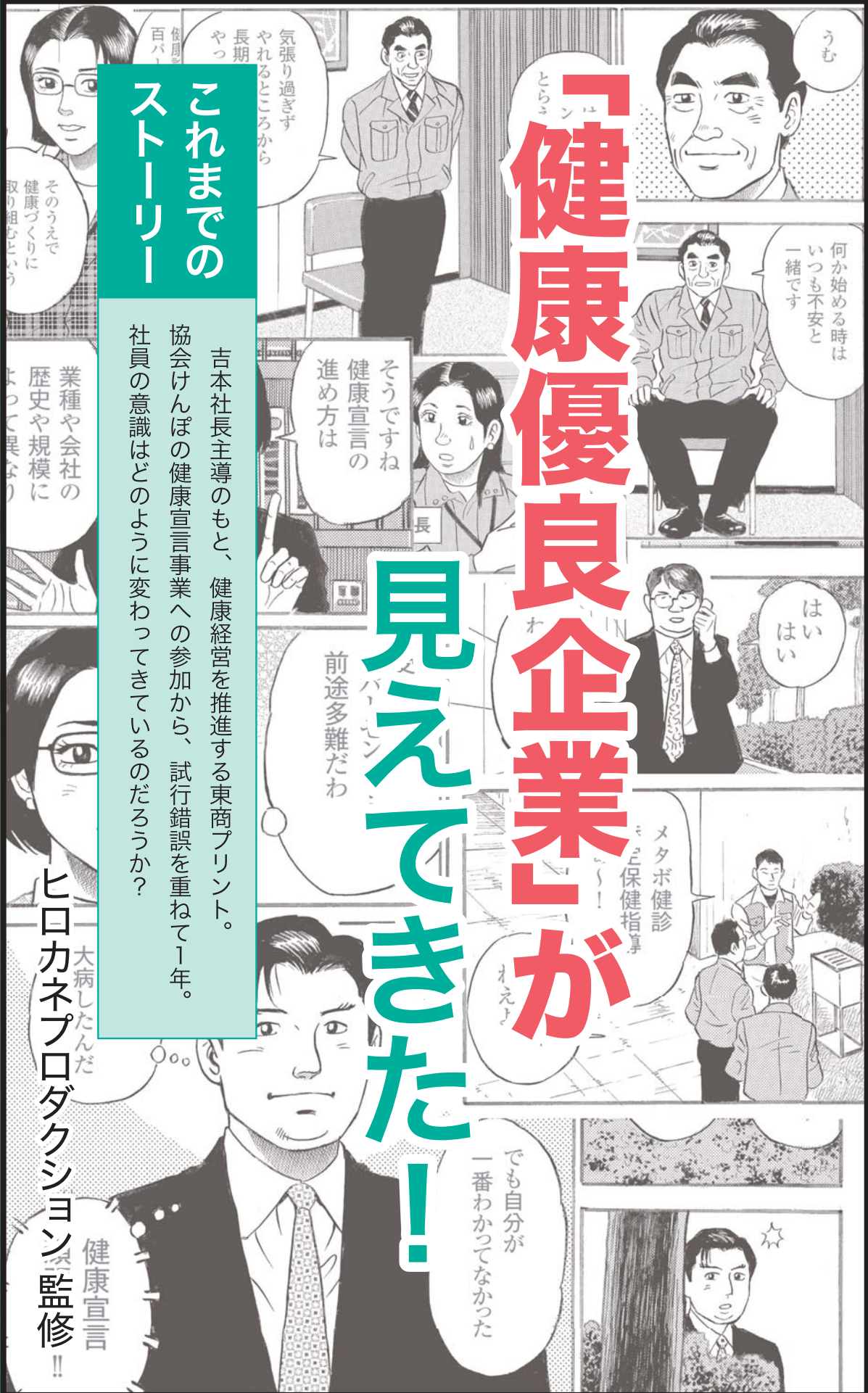


都道府県	運営組織	事業名
石川県	石川県	いしかわ健康経営宣言企業認定
	石川県	いしかわ健康経営優良企業表彰
静岡県	静岡県	「ふじのくに健康づくり推進事業所宣言」健康づくり活動に関する知事褒賞
	掛川市	「かけがわ健康づくり実践事業所」認定
愛知県	大府市	大府市企業チャレンジ
	東海市	健康づくり推進優良事業所
大阪府	大阪府	大阪府健康づくりアワード
	枚方市	ひらかた健康優良企業
京都府	京都府	きょうと健康づくり実践企業認証制度
兵庫県	兵庫県	健康づくりチャレンジ企業アワード
滋賀県	滋賀県	健康寿命延伸プロジェクト表彰事業
和歌山県	和歌山県	わかやま健康推進企業認定制度
岡山県	岡山市	健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰制度 「岡山市White+（ホワイトプラス）企業表彰」
鳥取県	鳥取県	「健康経営マイレージ事業」知事表彰
島根県	島根県	しまね☆まめなカンパニー認定登録事業
山口県	山口県	「やまぐち健康経営企業認定制度」
	山口商工会議所	健康経営トライアル事業
徳島県	徳島県	健康とくしま応援団普及促進事業
香川県	香川県	「事業所まるごと健康宣言」優良取組事業所の認定・表彰
高知県	高知県	高知県ワークライフバランス推進企業認証健康経営部門
	安芸地区健康づくり推進協議会	職場の健康づくり「チャレンジ表彰」
大分県	大分県	健康経営事業所認定制度
佐賀県	佐賀県	「こころの健康づくり実行宣言」事業所登録制度
長崎県	長崎県	「健康経営推進企業」の認定
宮崎県	宮崎県	健康長寿推進企業等知事表彰
沖縄県	沖縄県	がんじゅうさびら表彰制度
	沖縄労働局	「ひやみかち健康経営宣言」企業登録制度

### ■健康経営支援・その他事業

\*HP等を参考に東京商工会議所が作成

都道府県	運営組織	事業名
東京都	東京都	東京都職域健康促進サポート事業
	立川商工会議所	健康経営事業
富山県	富山県	中小企業の働き方改革アドバイザー派遣事業
石川県	石川県	企業の「健康経営」総合推進事業



# 健康優良企業が

# 見えてきた!

## これまでのストーリー

吉本社長主導のもと、健康経営を推進する東商プリント。協会けんぽの健康宣言事業への参加から、試行錯誤を重ねて1年。社員の意識はどのように変わってきているのだろうか？

そのうえで健康づくりに取り組むという

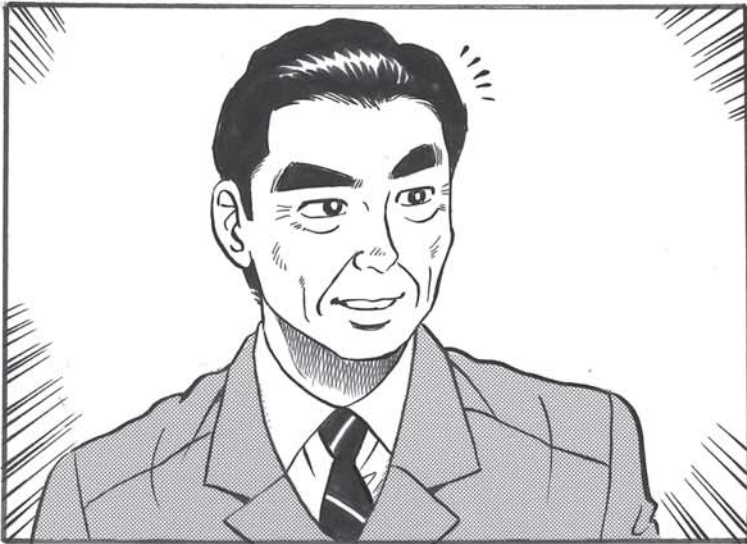
業種や会社の歴史や規模によって異なる

健康宣言の監修!!  
ヒロカネプロダクション













○健診受診率 100%

△食生活の改善

○健康教育

○職場の改善

△運動

△心の健康

△長時間労働対策







現在は特にメンタル不調を訴えている人はいないので精神疾患のことをおろそかにしがちな傾向があった

だからこそ早期発見、早期対応が大切だと大野は思った



時に田口さんのことを思いますもちろん現在は頑張っておられますが他人事じゃない気がします



同感だ50人未満の会社は努力義務だが今年は今ストレスチェックを導入したいと思う



うん  
今年家族も含めて30人強の参加が見込まれています  
社長  
何かありましたらどうぞ



はい  
そうだな安達さん社長の了解を得たら進めましょう

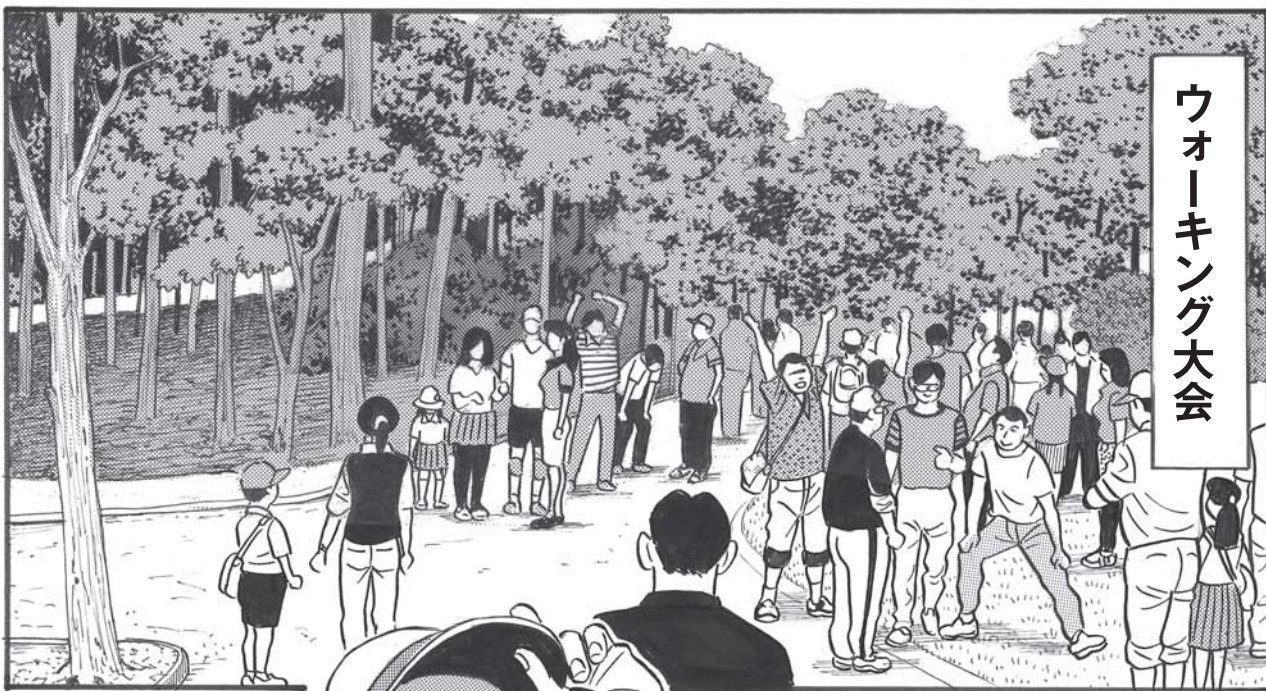


うむ  
この会を中心とした健康づくりの運動も少しずつ成果が出てきているように思います



それから今年も来月にウォーキング大会があります  
より多くの人の参加促進にご協力ください





# 「健康経営優良法人認定制度」 貴社もチャレンジ!

## 健康経営優良法人認定制度とは？

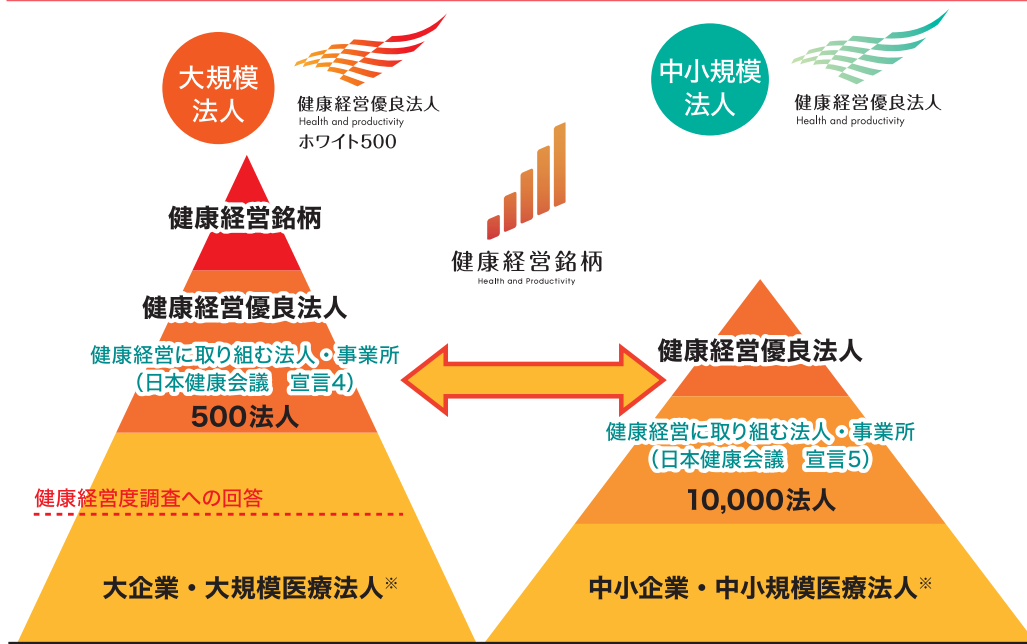
健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

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法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

本認定制度は、中小規模の企業や医療法人等を対象とした「中小規模法人部門」と、規模の大きい企業や医療法人等を対象とした「大規模法人部門」の2つの部門に分け、それぞれの部門で「健康経営優良法人」を認定します。

2018年2月20日に、「健康経営優良法人2018」が発表され、大規模法人部門に541法人、中小規模法人部門に776法人が、日本健康会議より認定されました。

## 制度のイメージ



## 「大規模法人」と「中小規模法人」の定義(健康経営優良法人2018時点)

	健康経営銘柄 健康経営銘柄 Health and Productivity	健康経営優良法人 大規模法人部門 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500	健康経営優良法人 中小規模法人部門 健康経営優良法人 Health and productivity
製造業その他	東京証券取引所 上場会社	301人以上	300人以下
卸売業		101人以上	100人以下
小売業		51人以上	50人以下
医療法人・サービス業		101人以上	100人以下





## 申請方法と認定までの流れ(健康経営優良法人2018時点)

### 大規模法人部門

経済産業省が実施する  
「健康経営度調査」に回答  
(認定基準に適合した上位50%の企業が申請できる仕組み)

経済産業省から送付される「健康経営度調査結果フィードバックシート」に同封される「認定基準適合書兼申請書」に必要事項を記載し、主たる保険者に提出

主たる保険者との連名で、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出

日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による審査

日本健康会議による認定

### 中小規模法人部門

所属する保険者が実施している健康宣言等に参加

申請様式に必要事項を記載し、主たる保険者に認定申請書を提出

主たる保険者が申請書を取りまとめ、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会事務局へ提出

日本健康会議健康経営優良法人認定委員会による審査

日本健康会議による認定

## 目指せ！健康経営優良法人

### 中小規模法人部門編

健康宣言事業とは、自社が「従業員の健康づくりに取り組む宣言」を行い、加入保険者等に応募することで、健康づくりメニューに応じた様々なサポートが受けられる事業です。

#### 1 ご自身の保険証で、自社が加入している保険者を確認する

※図は全国健康保険協会〇〇支部の例



自社が加入している  
保険者の確認方法

1

STEP 1 健康宣言事業に参加しよう！！



**2 加入している保険者が「健康宣言事業」を実施しているか確認する**

(参考) 実施医療保険者(団体)名と健康宣言事業の名称一覧

(2018.3.30現在)

都道府県	協会けんぽ加入の場合	健保組合加入の場合(けんぽれん)	都道府県	協会けんぽ加入の場合	健保組合加入の場合(けんぽれん)
北海道	健康事業所宣言	健康企業宣言	滋賀県	健康アクション宣言	健康宣言
青森県	「健康宣言」登録事業	健康宣言事業	京都府	京から取り組む健康事業所宣言	健康宣言
岩手県	「いわて健康経営宣言」事業	健康宣言	大阪府	健康宣言	健康宣言
宮城県	「職場健康づくり宣言」制度	職場健康づくり宣言	兵庫県	わが社の健康宣言	ひょうご健康企業宣言
秋田県	健康経営宣言	健康経営宣言	奈良県	職場まるごと健康チャレンジ	健康宣言 なら
山形県	やまがた健康企業宣言	健康事業所宣言	和歌山県	健康づくりチャレンジ運動	健康づくりチャレンジ運動
福島県	「健康事業所宣言」事業	健康事業所宣言	鳥取県	健康経営推進事業(健康経営マイレージ事業)	とっとり健康企業宣言
茨城県	健康づくり推進事業所認定制度	-	島根県	ヘルス・マネジメント認定制度	-
栃木県	とちぎ健康経営宣言	とちぎ健康経営宣言	岡山県	晴れの国から「健活企業」応援プロジェクト	健康経営企業宣言
群馬県	生き活き健康事業所宣言	生き活き健康事業所宣言	広島県	ひろしま企業健康宣言	健康企業宣言
埼玉県	健康宣言	健康宣言	山口県	やまぐち健康経営企業認定制度	健康宣言やまぐち
千葉県	健康な職場づくり宣言	健康な職場づくり宣言	徳島県	健康事業所宣言	健康事業所宣言
東京都	健康企業宣言	健康企業宣言	香川県	事業所まるごと健康宣言	事業所まるごと健康宣言
神奈川県	かながわ健康企業宣言	かながわ健康企業宣言	愛媛県	健康づくり推進宣言 ~Yell for your healthy life!~	-
新潟県	けんこう職場おすすめプラン	健康企業宣言	高知県	健康経営『高知家』プロジェクト	「高知家」健康企業宣言
富山県	健康企業宣言	健康企業宣言	福岡県	健康宣言ふくおか	健康宣言ふくおか
石川県	かがやき健康企業宣言	健康企業宣言	佐賀県	がばい健康企業宣言	健康企業宣言
福井県	健康づくり宣言	-	長崎県	「健康経営」宣言事業	-
山梨県	目指そう!健康事業所	-	熊本県	ヘルスター健康宣言	-
長野県	健康づくりチャレンジ宣言	健康づくりチャレンジ宣言	大分県	一社一健康宣言事業	健康経営事業所
岐阜県	「健康経営推進事業所」認定制度	健康宣言	宮崎県	健康宣言優良事業所認定制度	健康宣言
静岡県	ふじのくに健康づくり推進事業所	ふじのくに健康づくり推進事業所宣言	鹿児島県	健康経営力向上計画	-
愛知県	健康宣言	健康宣言	沖縄県	福寿うちな~健康宣言	-
三重県	健康事業所宣言	健康事業所宣言			

都道府県	全国土木建築国民健康保険組合加入の場合
全 国	ヘルスアップチャレンジ

※健康保険組合加入の場合、当該健保組合が所属している都道府県の連合会(けんぽれん)の実施状況や、加入の健保組合の準備状況が異なります。加入の健保組合にご確認ください。

**3 「健康宣言事業」への参加に必要な応募用紙を提出しよう**

**4 「健康宣言事業」で推進されている健康づくりメニューに取り組もう**

※健康経営優良法人に申請するための条件は都道府県で異なるので、必ず確認しましょう。

例) 東京都の場合は、「健康企業宣言」の「銀の認定」取得が申請の条件となります。

1

目指せ！健康経営優良法人

中小規模法人部門編

STEP 1

健康宣言事業に参加しよう!!





## ◆必ず取り組みましょう（必須項目）

### 定期健康診断を実施するとともに、経営者自身が受診する

「労働安全衛生法」で事業主には実施義務が、労働者には受診義務が定められています。（第66条）  
健診受診率を向上させるためにも、まずは経営者自身が率先して健診を受診しましょう。

### 健康づくり担当者を設置する

組織全体に取り組みを展開するために、各事業所に健康づくり担当者を置きましょう。

### 保険者による特定健康診査・特定保健指導を実施する

「高齢者の医療の確保に関する法律」で、保険者は、40歳以上の加入者に対し特定健康診査（第20条）と特定保健指導（第24条）を行うことが義務化されています。

※特定健診とは 日本人の死亡原因の約6割を占める生活習慣病の予防のために、40歳から74歳までの方を対象に、メタボリックシンドロームに着目した健診を行うこと

※特定保健指導とは 特定健診の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、専門スタッフ（保健師、管理栄養士など）が生活習慣を見直すサポートを行うこと

### 労働者50名以上の事業場においては、ストレスチェックを実施する

「労働安全衛生法」で、労働者が50人以上の事業場では、ストレスチェックの実施義務が定められています。（第66条の10）

### 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

申請日から過去3年以内に、以下の事実がないこと。

- ①従業員の健康管理に関する法令に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名が公表されている、又は是正勧告を受けたが是正措置を講じていない。
- ②長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令に複数回違反している。
- ③安全衛生管理特別指導事業場に指定されている。

### 保険者の求めに応じて40歳以上の健診データを提供する

保険者が健康医療情報の分析を通じた効果的・効率的な保健事業を推進できるようにするため、健診データの提供を行いましょう。

※事業主が保険者に健診結果を提供することは「**高齢者の医療の確保に関する法律**」に規定されており、事業主が責任を問われることはありません。



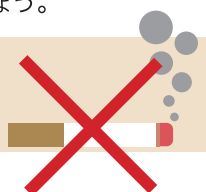
### 受動喫煙対策に向けた取り組みを行う

たばこは病気のリスクを高めます。受動喫煙防止に向けて職場環境を整備しましょう。

また、喫煙室においては、非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れない措置を講じましょう。

#### 実施例

全ての事業場において、敷地内禁煙、屋内完全禁煙  
又は喫煙室内以外禁煙を実施





3

目指せ！健康経営優良法人

中小規模法人部門編

STEP 2

健康経営優良法人認定制度に申請しよう!!

◆できることから取り組みましょう（選択項目：①～④のうち2項目以上を取り組みましょう）

★従業員の健康課題を把握し、必要な対策を検討する

### 1 従業員が定期健診を100%受診する

定期健診の受診は、従業員の健康課題を把握する第一歩です。未受診者に対して適切な受診勧奨を行う等、受診率100%を目指しましょう。

実施例

- ・会社の業務命令として日程（業務時間中）を決定し、受診する。（医療機関の巡回健診を利用等）
- ・上司と部下が相談の上、各自の日程を決定し、受診する。

### 2 受診勧奨を行う

定期健診を「受けるだけ」では、意味がありません。健康課題が浮き彫りになった「要精密検査」「要治療」の従業員に対して、再診を促す取組を行いましょ。

また、がん検診等の任意健診の受診しやすい環境も整えましょ。

実施例

- ・定期健康診断の再診に要する時間の出勤認定や特別休暇認定
- ・休日等に健診、再検査等を受診した際の出勤認定又は有給の特別休暇の付与
- ・がん検診等、任意検診の費用補助
- ・定期健康診断の結果、精密検査や治療が必要と判定された従業員の受診勧奨

### 3 50人未満の事業場においても、ストレスチェックを実施する

労働安全衛生法上では、労働者が50人未満の事業場においてのストレスチェック実施は「努力義務」となっていますが、従業員のストレス状況を把握するためにも、ストレスチェックを実施ましょ。

実施例

- ・厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票（57項目）を用いて、全従業員を対象にストレスチェックを実施している
- ・厚生労働省ホームページ「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」  
※厚生労働省推奨の「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」はダウンロードすることができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>



### 4 健康増進・過重労働防止等に向けて、具体的な目標を設定する

自社の健康課題を把握したうえで、その改善に向けた計画を策定ましょ。その際には、具体的な数値目標や、実施主体、達成期限をしっかりと定め、進捗状況や達成度合いを測れるようにましょ。

実施例

- ・対象者への個別勧奨により今年度の精密検査の受診率を100%にする。担当：人事部
- ・禁煙プログラムへの参加者数を昨年比で10%増加させる。担当：総務部
- ・今年度の所属部署の従業員の有休取得日数を年間平均3日増やす。担当：各部署責任者





◆できることから取り組みましょう（選択項目：⑤～⑧のうち1項目以上を取り組みましょう）

★健康経営の実践に向けた土台づくりを行う

### 5 管理職または一般従業員に健康教育の機会を提供する

健康経営の推進には、従業員自身が健康管理の必要性を認識して、必要な知識を身に付ける必要があります。そのための機会を提供しましょう。

#### 実施例

- ・従業員向け禁煙セミナー
- ・管理職向けのメンタルヘルスラインケア講習実施
- ・保険者が派遣する講師による食生活改善講座
- ・健康知識等の向上に関する研修や検定等の受講
- ・心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を通じた従業員の健康知識の向上
- ・朝礼において衛生管理者等の担当者から健康づくりについて説明
- ・回覧による健康課題の周知（感染症予防等）

### 6 適切な働き方の実現に向けた取組を行う

従業員が充実した仕事とプライベートの時間を送るための環境作りは、モチベーションの向上にも繋がります。「ワークライフバランス」を維持・改善するための取組を行いましょ。

#### 実施例

- ・定時消灯日・退出日（ノー残業デー等）の設定
- ・業務繁忙に対応した休業日の設定
- ・超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定
- ・年次休暇取得の目標設定

### 7 職場・従業員間のコミュニケーション促進に向けた取組を行う

従業員がいきいきと仕事をするために、職場の明るい雰囲気や、従業員同士のコミュニケーションは必要不可欠です。コミュニケーションを高めるための取組を行いましょ。

#### 実施例

- ・執務室におけるフリーアドレス（固定席の廃止）の導入
- ・心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）の実施
- ・家族同伴の社内運動会
- ・社内歩数競争による日々のコミュニケーション増加



### 8 病気の治療と仕事の両立を支援する取組を行う

病気の治療と仕事の両立を必要とする従業員に対して、自社の意識改革や受け入れ体制を整え、支援できる仕組みを作りましょ。

#### 実施例

- ・職場に「健康づくり支援スタッフ」等の相談者を設置し、傷病をかかえる従業員及び配慮や支援を行う管理職及び周囲の同僚の相談窓口として機能させている。
- ・対象者の支援のために関係者（本人、上司、人事、健康管理スタッフ）が会議を行い、勤務時間・作業内容・通勤方法等の就業上必要な対応の策定
- ・入院治療や通院のために、年次休暇とは別に傷病休暇・病気休暇を取得できる制度を整えている。（有給・無給に関わらず）



5

目指せ！健康経営優良法人

中小規模法人部門編

STEP 2

健康経営優良法人認定制度に申請しよう!!

◆できることから取り組みましょう（選択項目：⑨～⑭のうち3項目以上を取り組みましょう）

★心と体の健康づくりに向けた具体的な対策に取り組む

## 9 保健指導を実施する、又は保険者による特定保健指導の実施機会を提供する

一般定期健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師又は保健師による保健指導の機会を提供することに努めましょう。

また、特定保健指導については、保険者が行う特定保健指導の実施を促すための取り組みを行いましょう。

実施例

### ◆保健指導の場合

- ・保健指導が必要と判断された対象者に対する保健指導の機会の提供

### ◆特定保健指導の実施機会の提供の場合

- ・特定保健指導実施時間の出勤認定、特別休暇認定
- ・従業員の特定保健指導受診のための勤務シフトの時間調整
- ・保険者による特定保健指導の実施支援(特定保健指導実施場所の提供等)

## 10 食生活の改善に向けた取組を行う

生活習慣病の原因の1つに、乱れた食生活が挙げられます。会社として従業員の食生活改善を促す取組をすることで、健康増進・生活習慣病を予防しましょう。

実施例

- ・従業員の野菜摂取量の増加のため、健康に配慮した仕出し弁当の利用促進や社員食堂における健康メニューの提供
- ・従業員の健康意識の向上のため、社員食堂における栄養素やカロリー情報の表示
- ・従業員の健康意識の向上のため、自動販売機の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更
- ・朝食をとらない従業員への朝食の提供

※食に関するセミナーや情報提供は、健康教育メニューの一環として行いましょう。



## 11 職場における運動機会を提供する

日頃、運動不足を実感している従業員も多いのではないのでしょうか。会社として、従業員が常日頃から体を動かせる取組や運動する機会を提供しましょう。

実施例

- ・従業員の運動不足解消のための、徒歩や自転車での通勤環境の整備
- ・従業員の運動不足解消のための、日々のラジオ体操の実施
- ・心身のリフレッシュを促すための、ストレッチの実施やクラブ活動の促進
- ・従業員の歩数増加のための、従業員対抗歩数競争
- ・従業員の運動不足解消のための、フィットネス利用料の会社負担
- ・心身の健康増進を目的とした旅行(ヘルストourリズム)を通じた運動知識の向上と運動機会の提供

※運動に関するセミナーや情報提供は、健康教育メニューの一環として行いましょう。





## 12 感染症予防に向けた取り組みを行う

複数の従業員がインフルエンザ等に感染した場合、業務に大きな支障が出てしまいます。日頃から感染症を予防するための取り組みを行いましょう。

### 実施例

- ・ 予防接種を受ける時間の出勤認定
- ・ 予防接種実施場所の提供
- ・ 風しんやインフルエンザ等の予防接種の費用負担
- ・ 感染者の出勤停止や特別休暇認定制度の整備
- ・ アルコール消毒液の設置やマスクの配布



※感染症予防に関するセミナーや情報提供は、健康教育メニューの一環として行いましょう。

## 13 長時間労働者への対応に関する取り組みを行う

長時間の残業などが続くと、疲労が蓄積し、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まることが医学的に知られています。長時間労働の防止策や、長時間労働が発生した場合の対応策を事前に策定しましょう。

### 実施例

- ・ 超過勤務時間が月80時間を越える労働者に対して、本人の申出の有無にかかわらず産業医面接指導を受けさせる
- ・ 命令時間以降残っていた従業員には管理職が必ず早期帰宅の呼びかけを実施する
- ・ 退勤から出勤まで最低8時間の勤務時間のインターバルを取る

※長時間労働に関するセミナーや情報提供は、健康教育メニューの一環として行いましょう。

## 14 メンタル不調者への対応に関する取り組みを行う

ストレスやメンタルヘルスという言葉をよく耳にするようになり、「こころの健康づくり」は大切なテーマとなっています。

メンタルヘルス不調の予防や、万が一メンタルヘルス不調の従業員が出てしまったときにも支援できる体制を予め整備しましょう。



### 実施例

- ・ 対象者には定期的な医療関係者(第三者)面談を実施
- ・ 対象者の復帰時は医師の意見を聞いて、適宜状況に合わせて支援することとする
- ・ 対象者の復帰時に当たっては、短時間勤務、業務制限等、配慮することとする
- ・ 外部の相談窓口と契約し、当該窓口の利用を促している

※メンタルヘルスに関するセミナーや情報提供は、健康教育メニューの一環として行いましょう。

## ご参考

### 女性特有の健康課題への対応

健康経営の質を高めるには、女性特有の健康課題への対応も重要だと認識が広まりつつあります。

国内の全従業員のうち4割強は女性であることから、健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい職域の環境を整備していくことは、個人及び企業の生産性向上や企業の業績向上に結びつくと考えられます。このような背景を踏まえて、健康経営銘柄ならびに健康経営優良法人の選定・認定要件において、選択項目の1つとして「女性の健康保持・増進に向けた取組」を追加することが検討されています。(2018年7月現在)

〈ご注意〉『目指せ！健康経営優良法人』は、東京商工会議所が経済産業省HPの記載内容及び健康経営優良法人2018の認定基準解説書等を元に作成したものです。掲載には万全を期しておりますが、本内容が健康経営優良法人2019の認定取得を保証するものではありません。

Handbook  
for  
Health and Productivity Management  
2018

**健康経営ハンドブック2018**

発行日：2018年7月初版

発行者：東京商工会議所

〒100-0005

東京都千代田区丸の内2-5-1 丸の内二丁目ビル

制作協力：健康保険組合連合会

※「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。