



## 中国地域における 健康経営企業事例集

# ◆ 目次

## (はじめに)

社員の健康を重要な経営資源と捉え、戦略的に社員の健康づくりを行う「健康経営®」に取り組む企業が増え、中国地域においても広がりを見せています。

この度、中国経済産業局において管内の「健康経営優良法人認定2020」認定企業を対象にアンケート調査・ヒアリング調査を実施したところ、多くの企業が健康経営に取り組むにあたってのノウハウや他社事例等の情報を求めていることや、課題・目標(KPI)の設定、その効果検証の方法に悩んでいることが分かりました。

本書では各社の課題・目標設定から取組、成果までを一連の流れとして事例を紹介しております。企業等皆さまが健康経営に取り組むうえでの参考としてご活用ください。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## ◆ 「健康経営」と経済産業省の顕彰制度

## ◆ 健康経営に取り組む企業の事例

### 【鳥取県】

山陰酸素工業株式会社(卸売業)

鳥取県金属熱処理協同組合(製造業)

### 【島根県】

株式会社真幸土木(建設業)

### 【岡山県】

旭テクノプラント株式会社(建設業)

社会福祉法人天神会(介護・福祉)

株式会社フジワラテクノアート(製造業)

### 【広島県】

伊豆義株式会社(卸売業)

株式会社三共冷熱(建設業)

株式会社ネクストビジョン(情報通信業)

### 【山口県】

株式会社トクヤマ(製造業)

株式会社九内(建設業)

## ◆ 各企業の新型コロナウイルス対策例

## ◆ 専門コンサルタントからのアドバイス

# ◆「健康経営」と経済産業省の顕彰制度

## 「健康経営」とは



「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上につながると期待されます。

## 「健康経営優良法人認定制度」とは

経済産業省では、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的に評価を受けることができる環境の整備を狙い、平成26年度から「健康経営銘柄」の選定を、平成28年度には「健康経営優良法人認定制度」を創設しています。



## 「健康経営優良法人」に認定されたら…

従業員のほか、求職者や関係企業など外部からも社会的な評価が得られたとの声があります。また、「健康経営優良法人」のロゴマークを使用することができます。



従業員の健康状態や健康意識が向上した！  
喫煙率の低下など、数字にも結果が表れている。



採用活動で学生や先生に興味をもってもらえた！

地元新聞社の健康経営特集で紹介された！





# 山陰酸素工業株式会社

( 鳥取県・卸売業 )

本社所在地：鳥取県米子市旗ヶ崎2201-1  
設立年：1946年  
資本金：1億3,000万円  
従業員数：318名（男性255名 女性63名）

## 「人にフォーカスした経営」を掲げ、日々アップデート中

### 健康経営に取り組むきっかけ・課題

DBJ健康経営格付（※）を取得する機会があり、取組を振り返り当社の課題を確認できたことが具体的に健康経営を進めるきっかけとなった。  
課題は、健診結果や健康経営の取組の結果を数値化し、現状を可視化すること。

（※）DBJ健康経営格付・・・日本政策投資銀行が実施する健康経営の取り組みに優れた企業を評価・選定する制度

#### <目的・目標（KPI）>

生活習慣病等の疾病予防対策で、有所見者のフォロー強化  
世代別従業員の「健康セミナー」参加率と意識改善  
喫煙率の減少



リモートでの「健康セミナー」

### 取組内容

- \* 健康経営戦略マップを作成し、課題と優先順位を見える化
- \* 既存のワークフローシステムを利用して、有所見者に所見内容を伝達  
再受診後は、本人から総務部へ通知が届く仕組み
- \* 新入社員や35歳以上の従業員を対象にした「健康セミナー」をリモートで実施
- \* 全事業所一斉禁煙チャレンジ実施（毎月1日を禁煙デーに設定）

### 取組後の成果

- \* 健康経営戦略マップで目標指標と施策明確化により、社員の理解度向上
- \* 世代別健康セミナー参加率 80%以上
- \* 健康セミナーアンケート結果から、生活習慣の意識改善に一定の効果が見られた
- \* 喫煙率の減少 2018年29.5%→2020年24.7%

### <目指す会社の未来・展望>

従業員一人あたりの付加価値額の向上に向けた目標指標は「ワークエンゲージメント向上」「アブセンティズム・プレゼンティズム低減」です。そのための取組と効果検証を行い、企業価値・社会的価値を創造していきたいと考えています。

#### 専門コンサルタントの Goodポイント！



社長の「まずは挑戦して欲しい!」「社員に分かりやすく」との思いを担当者が受け止めて行動に移されています。独自の健康経営戦略マップの作成で課題を見える化し、クリアするにはどうすればよいか日々アップデート中なので、確実に進んでいきます。



# 鳥取県金属熱処理協業組合

( 鳥取県・製造業 )

本社所在地：鳥取県米子市夜見町3001-3  
設立年：1980年  
資本金：出資金2,000万円  
従業員数：35名（男性：27名 女性：8名）

## 「多能工化」で有給休暇取得格差縮小と技術伝承を

### 健康経営を取り組むきっかけ・課題

協会けんぽ鳥取支部より、当組合で取り組んでいる内容が健康経営の基礎になることばかりであり、推薦をしてもらったことがきっかけとなった。  
課題は人によって有給休暇の取得時間・時間外労働に差があることと、技術伝承。

#### <目的・目標（KPI）>

時間外勤務時間の削減 目標値5%削減  
有休取得率取得促進及び格差縮小 取得日数30%以上  
とりねつブランドの確立(品質、サービス、モラル)



社内行事の花見

### 取組内容

- \* 多能工化を目指し1週間ずつ4種類の業務を4週間で行うローテーション勤務を実施
- \* 年間のシフトを勤務カレンダーに表し各自が先の予定まで把握できることにより、計画的な有給休暇の取得が可能
- \* 公平化を図るための評価制度を設定し、身近な評価者4名の評価結果を基に直属上司との面談で、双方納得の上評価を確定する
- \* 絶対評価で、頑張れば必ず評価に繋がる仕組み

### 取組後の成果

- \* 時間外勤務時間の削減 2020年度 27.7%削減
- \* 有給休暇取得率 2020年 平均取得率 43.5%
- \* 職員の技能蓄積化、定年までの退職者は極めて少ない
- \* 多能工化で他部署の苦労も分かり、お互いが認め合う風土熟成
- \* 過去アンケートでは帰属意識が低い結果から、外部機関による満足度アンケートでは全国で最高得点を取得（ヒアリング時点）

### <目指す会社の未来・展望>

【定性的】には、「顧客がとりねつの熱処理技術に満足する」「職員がとりねつで働くことを幸福に思える」

【定量的】には、「新しい資源投入のため利益率10%以上」など技術力と働きやすさを追求し、事業の継続を目指します。

#### 専門コンサルタントの Goodポイント！



会社の理念に基づき、昔からの取組が今の成果に繋がっています。定量的な評価だけでなく、全従業員での毎週の「フリーミーティング」を取り入れ、全職員でコミュニケーションを重視した環境も定着率維持の要因と考えます。継続は力なりです。

# 株式会社 真幸土木

( 島根県・建設業 )

本社所在地：島根県松江市古志原6-15-41  
設立年：1976年  
資本金：2,000万円  
従業員数：34名（男性：31名 女性：3名）

## トップが率先して本気度を示すことで、継続可能になる

### 健康経営に取り組むきっかけ・課題

創業者の死により、仕事をする上でも健康が一番大切だと痛感。社員が健康でないと仕事もできず幸せにもなれないと思ったことが取り組みへのきっかけとなった。  
課題は、喫煙率が高いことや社内のコミュニケーションが不足していること。

### <目的・目標（KPI）>

喫煙率の減少 前年度比より減少、全国平均以下へ  
社内コミュニケーションの活性化→高ストレス者減少



社員旅行

### 取組内容

- \* 2004年から病院のT H P(※)を導入し社員の健康状態を診断、課題の明確化（喫煙者の健康状態不良）と対策の指導を受ける
- \* 禁煙外来医師に社内で講演→皆で「禁煙宣言」→禁煙外来費用や健康手当（喫煙していない職員にも支給）等全額会社負担→段階的に施設内禁煙を実施
- \* 懇親会や社員旅行の実施。社員旅行では社長自らが幹事となり、社員全員に楽しんでもらえるよう工夫をしている。
- \* 管理職向けコーチング研修で世代別の価値観を理解し、部下育成に役立てる

※Total Health promotion Plan。「心とからだの健康づくり」。厚労省が推奨する健康保持増進措置）

### 取組後の成果

- \* 喫煙率の減少 2004年 70%→2021年 6%
- \* ストレスチェック結果 高ストレス者0%
- \* 新入社員の増加、人材の定着 新卒3年目の離職率は全国平均以下

### <目指す会社の未来・展望>

健康で仲良く、ストレスがない、社員が長く働きたいと思い、働ける会社を目指します。喫煙者ゼロへ！

積極的に先行投資をした方が本気度も伝わり、社員のやる気度もアップし効果を感じます。ただ、継続するには費用がかかるので、生産性向上の取組を同時に考えていきます。

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



自社の健康課題を専門家の分析と助言で明確にしてスタートされています。相談しながら評価修正ができるので、方向性にぶれがなく、達成に繋がります。当初は、社員の健康意識改革にご苦労があったかと思いますが、思いの強さが、人の心を動かし組織風土を作っていくのですね。



# 旭テクノプラント株式会社

( 岡山県・建設業 )

本社所在地：岡山県倉敷市新田2403-1  
設立年：1978年  
資本金：3,000万円  
従業員数：123名（男性：90名 女性：33名）

## 社員とご家族の心身共の健康が全ての基盤

### 健康経営を取り組むきっかけ・課題

社員のご家族の不幸が原因で、社員ご本人が仕事に支障をきたした過去がある。会社として未然に防止できたのではないかと悔やまれ、その思いから健康経営を推進。  
課題は、社員の家族も含めた定期健診再検査受診率、また社員の喫煙率や肥満率。

#### <目的・目標（KPI）>

社員や配偶者の健診再検査受診率 100%の維持継続  
社員の喫煙率 10%未満  
社員の肥満率 10%未満



社内のフィットネスルーム

### 取組内容

- \* 再検査対象者に、再受診しない理由をヒアリングし、一人一人をサポート
- \* 家族を招いたイベント実施で、社員同士はもちろん、ご家族同士でのコミュニケーションも強化
- \* 社内完全禁煙。喫煙者に対して産業医面談を実施し、専門的な禁煙対策を助言
- \* 理学療法士による運動・食事指導。「健幸チャレンジシート」を作成し、個人の目標と記録を確認
- \* 運動機会提供のため、「フィットネスルーム」を設置

### 取組後の成果

- \* 社員の再検査受診率は、100%を維持継続
- \* 配偶者の再検査受診率は、特別な事情がある方を除き100%を維持継続
- \* 社員の喫煙率減少 2015年27%→2020年19%
- \* 社員の肥満率減少 2016年 24%→2020年21%
- \* 新入職離職率 過去5年で33名中 2名と全国平均以下

### <目指す会社の未来・展望>

全社員とご家族が健康で、将来にわたって安定的に健やかな生活が送れるよう、会社の経営自体も健全経営に努め、情報を積極的に開示し、地域社会にとって無くてはならない存在の会社を目指します。

#### 専門コンサルタントの Goodポイント！



社員の健康だけでなく、家族の健康があつての生産性維持のお考えは、産業保健そのもので、正しいお考えです。また、ホームページで積極的に情報を公開されており、日々の努力と成果が分かりやすく、充実した内容になっております。



# 社会福祉法人 天神会

( 岡山県・福祉事業 )

本社所在地：岡山県笠岡市神島3628-16  
設立年：1980年  
資本金：なし  
従業員数：401名（男性：130名 女性：271名）

## 認定を取ることが目標ではなく、職員のための内容充実に注力

### 健康経営を取り組むきっかけ・課題

2017年に「魅力ある職場づくり(仮)プロジェクト」を発足し、天神会を活性化するために職員の健康維持増進に戦略的に取り組むこととなった。計画を策定する中で、健康経営優良法人認定制度を知った。課題は、腰痛発生者による生産性の低下。

### <目的・目標 (KPI) >

介護現場職員の腰痛保有者の減少 目標値45% (-7%)  
職員のメンタルヘルス予防・運動習慣の定着化



第1回「健康PointCard」表彰式

### 取組内容

- \* 各施設が課題発見～分析～対策立案を通して改善を行う「QC手法」を活用し、腰痛悪化防止計画を策定
- \* 福祉用具等の積極的な活用を行い、改善活動の実施
- \* 健康Point制度（当法人オリジナルで健康活動に対し、ポイントを付与する仕組み）を創設。最終的な高得点者に関しては、表彰及び副賞の授与。
- \* 4種の運動系サークルを発足。活動に対して法人からの補助もあり、感染対策を行いながら楽しく活動を実施

### 取組後の成果

- \* 介護現場職員の腰痛保有者の減少 2019年 52%→2020年 49%
- \* 笠岡市主催の「60日間6,000歩チャレンジ」では、当会からの参加チームが毎年増加（65チーム297人が参加）
- \* 1年間の健康Point獲得点数の高い職員へ表彰を行い、多くの職員から「頑張った良かった」という声が聞かれるなど、職員のモチベーションに繋がった

### <目指す会社の未来・展望>

職員が楽しく、心と身体の健康を意識しながら、仕事ができる環境を目指します。認定を受けることを目的とするより、自分たちが健康的に働くために健康経営に取り組むんだということを、全職員に伝えていきたいです。

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



介護業界の健康課題である腰痛対策や運動習慣定着の取組について着目し、PDCAサイクルをまわしています。理事長自らがプロジェクトを推進しているので、進み方も早いです。こうした努力の積み重ねが、ホワイト500の認定に繋がるのですね。

# 株式会社フジワラテクノアート

## ( 岡山県・製造業 )

本社所在地：岡山県岡山市富吉2827-3  
設立年：1950年  
資本金：3,000万円  
従業員数：142名（男性：118名 女性：24名）

## 社員の健康は会社の財産であり、大きく飛躍していくための原動力

### 健康経営を取り組むきっかけ・課題

創業以来、社員の健康管理に取り組んでいた。2016年に全国健康保険協会の「晴れの国から健活企業応援プロジェクト」への参加をきっかけに、2018年に日本政策投資銀行の「DBJ健康格付」を岡山県で初めて取得し、本格的に取り組むようになる。課題は、出張者が多いことによる食生活の乱れや運動不足、及び月平均残業時間。

### <目的・目標（KPI）>

食生活改善や運動習慣の意識付け・定着  
協会けんぽ「健活企業カルテ」で健康リスク前年度比低下  
月平均残業時間の削減 2019年 21.17時間→2020年19.5時間



健康経営で女性も働きやすく

### 取組内容

- \* 社員食堂をリニューアルし、ゆっくりとリラックスできる空間を提供
- \* 献立は、栄養士による日替わりメニューを安価で提供し、食材は取引先の味噌・醤油等を取り入れる、取引先の清酒等をインテリアとして展示
- \* 食育や運動イベントを開催、始業前のラジオ体操は創業以来80年以上実施
- \* 「超過勤務管理表」の社内共有により、各社員の現状把握・業務の平準化を図る
- \* 業務インフラ刷新委員会を中心に、業務改善・効率化に取り組む

### 取組後の成果

- \* 社員食堂リフォーム後の従業員満足度アップ、取引先の食材を使用することで、社員同士のコミュニケーションやモチベーションアップの成果を実感
- \* 毎朝の体操習慣が定着。コロナ禍でも継続できるように、現在は自席でできる動画を自主作成し、配信
- \* 「健活企業カルテ」で健康のリスクは、血圧除く全ての項目が大幅に改善
- \* 月平均残業時間 過去30時間/人→2020年19.74時間/人へ減少

### <目指す会社の未来・展望>

弊社は「心豊かな循環型社会への貢献」を目的とした2050年ビジョン「醸造を原点に世界で『微生物インダストリー』を共創する企業」を掲げ、その原動力となる社員の健康はととても重要であると認識しています。今後も、「健康第一」の組織づくりに注力し、「2050年ビジョン」を実現していきたいです。

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



醸造に関する仕事なので、食に関する健康課題の解決を中心に考えられ、成果に繋がっています。社員食堂の場を通じて、社員の食生活改善だけでなく、満足度や創造の場としても活用されており、付加価値をつけています。自社の強みを中心に、発展に繋がっている参考事例です。



# 伊豆義株式会社

( 広島県・卸売業 )

本社所在地：広島県福山市新市町新市452  
設立年：1955年  
資本金：4,500万円  
従業員数：95名（男性：48名 女性：47名）

## 創業100周年をOBも含めて、「全員健康」で祝う！

### 健康経営に取り組むきっかけ・課題

代表自身が体の不調により「健康である必要性」を感じたことが、健康経営に取り組むはじめのきっかけ。

課題は、定期健診要所見者の支援や把握不足。

### <目的・目標（KPI）>

従業員の体調不良や疾病による生産性低下防止  
健診結果で要所見者の再受診率100%へ



目指すは従業員全員の笑顔と健康

### 取組内容

- \* 定期健診受診勧奨の徹底、がん検診追加オプション費用の会社負担。  
また、再受診対象者には個別に総務部から声かけを実施。
- \* 再検査にかかる時間などは出勤認定し、結果の報告を義務付けている
- \* 従業員アンケートの実施で、従業員の健康意識を把握
- \* 飲み物への意識改革として、講習会を開催。合わせて、社内の自動販売機の商品をノンカフェインや糖質の少ない飲み物へ変更

### 取組後の成果

- \* 再受診率の上昇。当初はほとんど未受診だったが、2020年は再受診率 55%へ
- \* 従業員アンケートの結果では、健康に関する行動変容として、「飲み物」に対する行動維持・変容者が前年度比2倍近くに増加
- \* 生活習慣に気をつけるきっかけの理由が取組前は「専門家や家族の勧め」と、外部から働きかけが多かったが、取組後は「将来の目標の実現」と自発的な動機付けへと変化

### <目指す会社の未来・展望>

今後は、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの指標の推移も確認していきたいです。そして、長い歴史の中で苦楽を共にしてきた従業員が引退後も豊かな生活を送れる健康な体でいてもらえるよう施策を考えます。

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



全員の健康のために取り組んだ結果、健康経営認定が取得できたとのことでした。健康経営認定がゴールではないということですね。長期的視点をもって、従業員やOBの健康と幸せのために、会社ができることを評価をしながら継続することで結果がでます。



# 株式会社 三共冷熱

( 広島県・建設業 )

本社所在地：広島県福山市松浜町4-2-22  
設立年：1962年  
資本金：4,000万円  
従業員数：104名（男性：88名 女性：16名）

## 先手、先手の改革で確実に成果につなげる

### 健康経営に取り組むきっかけ・課題

少子高齢化で建設業界は人材不足が会社を左右しかねない、大変重要な課題となっている。また、2018年には過重労働に対する新たな労働基準法改正案が成立し、そこから当社も健康経営に取り組むようになった。課題は、人材不足及び過重労働。

### <目的・目標（KPI）>

労働時間の適性化、ワークライフバランス・生活時間の確保  
一ヶ月あたりの平均残業時間削減 30時間/月以下  
入社3年目の離職率低減 全国平均以下



社内でのコミュニケーション研修

### 取組内容

- \* 「過重労働と健康リスク」講演にてキックオフ→現場担当者が抱えるタスクの細分化、量・プロセスの明確化→事務的業務はバックオフィスへ配分→多能工や部門間連携を強化→各部署でITツール導入で仕事の見える化
- \* 部門間連携やITツール導入のための教育強化。作業マニュアルの動画作成で教育プログラムの確立、ITツール活用セミナーの実施
- \* 離職率低減を目指しメンタルヘルス対策→「他者理解ツール」研修の実施、「メンタルヘルス検定」取得推進（会社で費用負担）、ハラスメント防止の風土づくり

### 取組後の成果

- \* 1ヶ月あたりの平均残業時間の削減 2018年 47時間→2020年32.5時間
- \* 入社3年目の離職率 2019年度ゼロ！ 2020年度もゼロキープ中
- \* メンタルヘルス検定取得者 社員全体の20%

### <目指す会社の未来・展望>

健康経営がスタンダードになるようにという思いを胸に、働く人にとって魅力的な会社となることを目指しています。女性や高齢従業員にとっても働きやすい環境を作り、誰一人取り残さない職場になるよう取り組んでいきたいです。

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



業界の悩みや世の中の動きを読み、先手先手で改革に取り組んでいます。ITツール導入や検定取得の会社負担など、先行投資を行い確実に成果をだしています。まさに、健康経営の考えですね！また、積極的に女性を雇用されており、「女性の活躍」という日本の課題にも着手されています。

# 株式会社ネクストビジョン

( 広島県・情報通信業 )

本社所在地：広島県広島市中区榎町2-15  
設立年：1999年  
資本金：2,200万円  
従業員数：82名（男性：60名 女性：22名）

## 「ラインケア」の徹底で休職者ゼロの職場を目指す

### 健康経営に取り組むきっかけ・課題

健康経営に取り組む前は、体調不良で悩む社員が増えており、そのような社員をなんとか元気で元通り働けるようにしてあげたいと思ったのがきっかけ。課題は、デスクワーク中心の社員が多く、かつ在宅ワークが増える中、どのように社員の不調を早期発見するか。

### <目的・目標（KPI）>

定期健診結果有所見率の減少 全国平均に対しマイナス9%  
メンタル不調も含めた休職率減少 前年度比減少  
社員の疾病の早期発見と重症化予防の仕組みの整備



社内行事のハイキング

### 取組内容

- \* 健診結果有所見率をグラフ化し推移を把握したうえで、対象者に受診勧奨、保健指導を徹底。産業医指導のもと、効果的な食事研修やスポーツイベント参加への積極的な声掛け
- \* 「自宅のできる運動セミナー」の開催、社内運動イベント等での運動機会の提供
- \* メンター制度の確立、ラインケア研修の実施。また、「リモート懇親会」等でコロナ禍であってもコミュニケーション強化を継続

### 取組後の成果

- \* 定期健診結果有所見率の減少 全国平均57%に対しマイナス10% 当社47%
- \* 保健指導対象者の減少 2018年7名→2019年1名
- \* 医療費が過去3年で減額 2019年度は前年度比 マイナス30%
- \* メンタル不調も含めた休職率低下 取組当初の6%→1%、復職率100%へ
- \* 年間時間外10時間/月以内、有休取得率増加、売上・経常利益ともに増加

### <目指す会社の未来・展望>

取組については、試行錯誤を繰り返しながら実施しています。休職にならないような予防策も高まっており、休職率低下に繋がっています。今後は、不調での休職者ゼロの職場を目指していきたいです。当初からの「健康経営優良法人」連続認定も続けていきます！

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



経営計画の中にも、「健康経営」を一つの柱としてあげて、全社員に向けて毎年発信されています。衛生委員会でも課題・施策・評価について活発に議論されています。皆、当事者意識をもって同じ方向に向かってるので、迅速な対応が可能になりますね。



# 株式会社 九内

( 山口県・建設業 )

本社所在地：山口県周南市橋本町1-70  
設立年：1932年  
資本金：2,000万円  
従業員数：27名（男性：22名 女性：5名）

## 5つのチーム分けで、できることからスタート

### 健康経営を取り組むきっかけ・課題

建設業という現場仕事の多い業種で、従業員の平均年齢は年々高くなってきており、ちょっとした体調不良から事故につながることを懸念したのがきっかけ。  
課題は、平均年齢が高くなることでの病気のリスク増加、離職、健康経営のノウハウ不足。

- <目的・目標（KPI）> \* 全体目標は重症化予防で休務率低下
- ①健康自己管理チーム（血圧高めチーム）血圧管理、睡眠確保
  - ②スレンダーチーム（筋肉質希望）一週間の歩数5万歩を目指す
  - ③節煙チーム（喫煙者）一日20本→13本へ節煙
  - ④Mt8842チーム（外国人労働者）3年以内の禁煙
  - ⑤若返り隊チーム（女性従業員）体温1℃上昇で新陳代謝上げる



健康経営キックオフミーティング

### 取組内容

- \* チーム内で健康目標を立案し、行動計画を作りリーダーが毎週数値の確認発表  
半年ごとに課題と対策を考え、必要に応じて人員の組み替え（本人希望）、  
目標値や行動項目の変更、取組意識の継続など自分に合う目標値で仲間と共有
- \* 特定保健指導強化（該当者の業務調整や勤務時間内での受診を認める等工夫）
- \* 協会けんぽのメルマガ登録で毎月社内回覧、歯科検診サービスや出張講習検討

### 取組後の成果

- \* 各チーム毎の目標（定量）クリア→次年度に向けて評価立案のPDCA確立
- \* ②スレンダーチームでは、協会けんぽ主催の万歩計アプリで1ヶ月平均歩数の  
チーム戦で、初参加で10位入賞！
- \* 協会けんぽの各種サービスの希望アンケートでは、1位が健康講座であり、  
従業員の健康への関心が高まっている

### <目指す会社の未来・展望>

当社が先だって成功例を作り、発信することで少しでも山口県や建設業界の手助けとなり、健康経営の普及に繋がれたらと思っています。  
体の健康だけでなく心の健康管理も重要だと考えます。皆が働きやすい職場環境を目指します。

### 専門コンサルタントの Goodポイント！



チームにすることで相乗効果により、個人よりも目標が達成しやすくなります。スモールステップで確実に目標をクリアすることで、モチベーションアップにも繋がります。全員が当事者意識をもって目標・施策・評価修正とPDCAが確立できています。



# 株式会社 トクヤマ

( 山口県・製造業 )

本社所在地：山口県周南市御影町1-1  
設立年：1918年  
資本金：10,000百万円  
従業員数：2,063名（男性：1,849名 女性：214名）

## 健康は会社発展の礎。全社一丸で健康経営推進

### 健康経営を取り組むきっかけ・課題

中期経営計画における経営戦略を実現するには、従業員が働きやすい職場環境の創造と、従業員とその家族の心身の健康保持・増進に努めることが何よりも大切なことだと考え、社長自らが宣言し、本格的に取り組むようになった。課題は、喫煙対策と体制の確立。

### <目的・目標（KPI）>

喫煙率の減少 2025年度 15%未満、2030年度 10%未満  
定期健診の再検査・精密検査受診率増加 90%以上



「禁煙キャンペーン」風景

### 取組内容

#### \* 禁煙対策委員会設置、禁煙キャンペーン実施

屋内喫煙所の段階的な閉鎖、毎月22日は就業時間内禁煙、喫煙所巡回  
当保健師による職場ミニ教室開催（15回/年）、社内診療所での禁煙外来治療  
ニコチンガムや禁煙本の提供

#### \* 受診勧奨・保健指導の徹底、「スマートライフ・プログラム」の推進

健診結果を保健師が直接手渡し指導、個人向け健康ポータルサイトの活用

### 取組後の成果

- \* 喫煙率の減少 2017年24.9%→2020年20.3%
- \* 定期健診の再検査・精密検査受診率増加 2018年 85.3% → 2019年 88.1%
- \* 特定保健指導対象者の44%に改善がみられた

### <目指す会社の未来・展望>

2020年10月に会社として本格的に健康経営に取り組むようになり、まだ始まったばかりです。今後は健康経営推進の体制を確立させ、施策を実施した後、そのノウハウをグループ会社に展開し、グループ全体で取り組んでいきたいです。

#### 専門コンサルタントの Goodポイント！



以前は、健康管理センターが中心となり法令順守や労働災害防止を基本として活動されていましたが、この度、トップ宣言により全社で健康経営に取り組む体制を構築されています。皆で一丸となって取組に向かっていきますので、推進が加速されますね！

## ◆ 各企業の新型コロナウイルス対策例

### 出勤体制等に関する取組例

- \* 時差出勤・在宅勤務の導入
- \* (特別) 休暇取得の推進
- \* 通勤方法の柔軟化  
(自動車通勤の奨励・特別許可等)
- \* 本店・支店間での従業員分散配置
- \* 子連れ出勤の許可 など

### 従業員の心身のケアに関する取組例

- \* 在宅勤務下・コロナ禍でのメンタルケアを  
テーマとしたセミナー(オンライン含む)  
の開催
- \* 「自宅でできる運動セミナー」の開催
- \* 「自席でできる体操動画」の制作・配信 など

### 感染対策に関する取組例

- \* 「感染対策ガイドライン」、社内・社外向け  
感染対策ルールの策定
- \* 「感染対策委員会」の設置
- \* 抗原検査キットの確保  
(社内で検査できる体制の整備)
- \* マスクやパーテーションなどの  
衛生用品・備品の支給
- \* 執務室内の温度・湿度管理の徹底  
(温度計・湿度計の設置・計測) など

### その他

- \* 私服勤務の許可(更衣室の接触減のため)
- \* 昼休憩の分散取得(複数班に分けての昼食)  
など

## ◆ 専門コンサルタントよりアドバイス

経済産業省「健康経営投資管理会計ガイドライン」では、健康経営を「経営戦略」で捉えるという考えを推奨しています。つまり、自社の健康課題を解決することによって、経営課題の解決に繋げるという考えです。そのためには、評価指標であるKPI(key Performance Indicators)を設定して、施策実行から評価・改善までPDCAサイクルを回していくことが重要です。KPIを設定することで効果検証がしやすくなり、効果が実感できます。ただ、健康は効果が見えるまで時間がかかるため、\*プロセスKPI(結果指標)と\*アウトカムKPI(成果指標)の両方を設定することをお勧めします。

今回の事例集では掲載しているフレームを、そのまま使用いただくことによりPDCAサイクルで考えることができるよう工夫しております。また、掲載の企業様は成果を出されている好事例です。取組の内容も大変参考になるかと思います。ぜひ、活用いただき、皆さまの取り組みの一助となれば幸いです。

- ・ プロセスKPI 例:再検査受診率、健康教育参加率
- ・ アウトカムKPI 例:要所見者の改善率 疾病休業率低下

アンケート調査・事例集  
作成委託事業者



一般社団法人  
ヘルスケアマネジメント協会  
代表理事 振本 恵子

### 【プロフィール】

健康経営社会の実現を目指し、  
2016年(一社)ヘルスケアマネジメント協会を設立。代表理事として  
衛生管理体制づくりを支援し、健康経営で経営課題を解決する。  
看護師・看護教員・健康経営エキスパートアドバイザー  
県立広島大学大学院 保健福祉学専攻修士課程修了





経済産業省  
中国経済産業局

(発行)

中国経済産業局 地域経済部  
製造・情報産業課

TEL: 082-224-5630