

株式会社石山組

所在地 札幌市豊平区豊平4条3丁目3-10

従業員数 58人

事業内容 建設業

(令和3年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

一昨年長年にわたり勤務していた女性社員ががんで亡くなりました。1年以上の間、入退院の繰り返しでした。そんな中、会社でも病気治療と仕事の両立を何とかバックアップ出来ないかとの意見が大勢を占めたため当時の就業規則の範囲を超え支援(金銭的支援や短時間勤務、休暇取得の優遇)を拡大しました。一時は本人も頑張れる気力も出て快方に向かいましたが病魔のスピードが増し残念ながら帰らぬ人となってしまいました。そんな経験を、丁度そのタイミングで健康経営優良法人の取組事例を某保険会社から紹介されました。これは会社の今の働き方改革等の諸問題も含め改革のキッカケになると思い登録にチャレンジすることとしましたが、最初は申請書等の書き方など分からないことが多く札幌健康支援室に相談をさせて頂き何とか検討を重ね申請にたどり付けました。

特に力を入れた取り組みとその効果

ここ近年において3名の従業員が前立腺や大腸などの悪性腫瘍切除手術をされており幸にも初期であり手術後も仕事復帰をし、今では元気に働いております。当初は従業員によってはショックで仕事を辞めた方が良いのではないかと若干悩んだりしていましたが、会社としても従業員の高齢化と共にがんなどの罹患も多くなる予測はあったことより就業規則に会社の相談窓口情報や健康診断料金(がん検診・ドック)補助金の増額そして休暇の優遇措置と病欠の賃金保証制度等を改訂しました。また、北海道がん対策サポート企業登録、札幌市がん対策認定企業登録をしました。



地域貢献活動をしています。



作業現場での自動検温器と手指消毒

株式会社田中組

所在地 札幌市中央区北6条西17丁目17番地の5

従業員数 167人

事業内容 総合建設業

(令和6年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

平均年齢の上昇に伴い、当社の基本方針である「職員が気持ちよく仕事ができる職場」という指針を健康面からもアプローチしようと考え、健康経営に取り組みました。

取り組み開始から7年が経過し、人間ドック受診率が増加してきていることから、健康管理に対する意識の向上を実感しています。

職員の意識向上に伴い、1時間単位の年次有給休暇を導入するなど、福利厚生の見直しを実施、さらに健康管理や食生活の改善に関する情報を積極的に発信することで、健康意識向上を目指していきます。

特に力を入れた取り組みとその効果

健康増進・生活習慣病対策の意識を高められるよう、本社各フロアに血圧計を設置、自動販売機にトクホの健康飲料を追加、kencomで開催している歩活への参加促進を実施しました。また、本社で年に1回実施する健康診断の際には、ベジチェックをレンタルし、野菜摂取量測定会も併せて開催することで、食生活の改善を促しています。

その結果、人間ドック受診率が増加しただけでなく、オプション検査に関する問合せやトクホの健康飲料の売上本数が増加したという効果がありました。

今後は人間ドック・再検査受診費用の補助を検討し、健康経営を推進しようと考えています。



各フロアに血圧計を設置



健康診断の際に野菜摂取量測定会も実施

ホームページ

<https://www.tanakagumi.co.jp/company/csr/health/>

寿建設株式会社

所在地 福島県福島市飯坂町平野字東地蔵田8番地の1

従業員数 91人

事業内容 土木工事業

(令和6年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

当社では、過去に社員が同時期に私病で複数リタイヤする事象が発生し、経営的にも貴重な人材を失った事がきっかけとなり、『健康の重要性』について改めて認識させられました。そこで「自分の身体は自分で守る 仲間の身体はみんなで守る」の当社スローガンに則り、健康の自己管理は元より、会社や現場が就業中に通院治療がしやすい環境づくりをするなど、各自の健康維持をフォローすることも重要と考えました。

元気で笑顔あふれる職場が長く続くよう、「健康経営」で会社が体制を整えながら、社員1人1人の健康意識を高めています。

特に力を入れた取り組みとその効果

再検査に行かない社員にリサーチしたところ、「健診で再検査になっても通院する時間がない」、「上司に通院したいと言い出せない」という意見が寄せられたため、早速、安全衛生環境委員会で話し合い、健診で再検査等と診断された社員と直属の上司には、経営トップからの業務指示である『通院指示書』を発行することとしました。さらに、業務時間の通院治療が気兼ねなく出来る体制を作ったところ、ほぼ全員が受診するようになりました。

また、生活習慣病改善の為の安全衛生教育等においても、仙台健康支援室の協力を得て定期的な啓発活動を継続して実施しており、社員の健康意識向上を図っています。



通院指示書



安全衛生教育の実施

ホームページ

<https://www.kotobuki-c.net/>

株式会社佐々木組

所在地 岩手県一関市山目字中野140-5

従業員数 124人

事業内容 総合建設業

(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社は、多年にわたり、土健保の保健師さんより毎年保健指導を頂き、健康の大切さを経営者はじめ従業員も実感し、会社独自の健康づくりを実践してきました。

毎年の健康管理を通して、一人一人の従業員を大切にする弊社の企業理念は、従業員の健康を経営的視点から考え、戦略的に実施する「健康経営」と価値観を共有でき、健康経営を実践することで、より継続的な会社経営活動の活力と成長につながると考え、取り組むこととしました。

特に力を入れた取り組みとその効果

年に1度の生活習慣病健診は大変重要で、疾病を発見することで、早期に治療するきっかけとなり、生涯において大きな影響を及ぼすことがあります。弊社では所見があった従業員にできるだけ対面で声掛けをして、医療機関への受診を促すことを丁寧に行ってきました。後日、感謝の言葉を頂くと励みにもなります。

また、メンタルヘルス対策として、予防から職場復帰後まで、きめ細やかな対応に努めています。男女2名の担当者による相談窓口を設け、職位・職種の垣根なく相談できる体制を作りました。相談担当者を1人に固定しないことで「相談しやすい」と社員からも好評です。休職者へは、病院の情報提供や休職中の状況確認を行うだけでなく、復職後もこまめに声掛けをしています。そのせいか、復職後も元気に働いてくれていると感じています。今後は、産業医からのメンタルヘルスについてのアドバイスを継続し、担当者も相談対応等をより一層レベルアップさせ、社員がもっと元気で長く働いてくれるよう支援したいと考えています。

さらに、感染症対策として毎年、産業医によるインフルエンザ予防接種を実施し、感染拡大の抑制に効果を上げております。



担当者間で創意工夫し健康管理を推進（密）



職場内での感染症対策

宮城建設株式会社

所在地 岩手県久慈市新中の橋第4地割35番地の3

従業員数 322人

事業内容 総合建設業

(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

健康経営の取り組みを強化することになったきっかけは、従業員の高齢化と有所見率の高さでした。特に生活習慣病に関する所見率が高く、高齢化に伴ってさらに悪化することが懸念されました。疾病の改善と健康保持、増進への取り組みについて全国土木建築国民健康保険組合の仙台健康支援室に相談をさせていただき、「健康経営」について知ることができました。「健康経営」を継続していくことが、有所見率の低下につながると考えています。

「健康は全ての基盤である」との認識の下、従業員一人ひとりが、心身ともに健康で、いきいきと働き続けることができる職場環境づくりに努めています。

特に力を入れた取り組みとその効果

会社に勤めている期間のみならず、定年後も引き続き健康に過ごせるよう、生活習慣病予防のための特定保健指導の積極的な支援を行っています。実施場所の提供及び就業時間の実施とし、令和5年度の実施率は83%でした。

また、検査項目の多い人間ドックを受診することで、健康への意識向上のきっかけとしていただきたく、従業員と被保険者であるご家族の満40歳、50歳、60歳を対象に、会社で自己負担分を全額補助しています。

運動の促進としては、kencomで開催されている「歩活」を利用した社内イベントを実施しており、上位入賞チームの副賞を食事券にすることで、コミュニケーションも図られています。

令和6年度から「年次有給休暇積立規程」を新たに設け、時効で消滅する有給休暇を積み立てておき、治療と職業生活の両立及び家族の看護・介護のために使用できるようにしました。

健康経営宣言

当社の持続的な成長のため、「健康は全ての基盤である」との認識の下、従業員一人ひとりが、心身ともに健康で、いきいきと働き続けることができる職場環境づくりに努めます。

- ・ 受動喫煙対策として、原則、事業所内（屋内）禁煙とします。
- ・ 2025年度までに喫煙率35%を目標とし、禁煙に向けた支援を行います。
- ・ 従業員の健康保持・増進のため、特定保健指導実施率100%を目指します。実施場所の提供および就業時間内の実施とし積極的な支援を行います。

従業員の健康保持・増進に関する取り組みの推進者に、衛生部会（健康づくり推進者）を任命します。

令和5年9月1日

宮城建設株式会社
代表取締役社長 栗原 博之

従業員の健康に対する意識も高まりました。



「歩活」成績優秀チームを表彰

ホームページ

<https://miyaginet.co.jp/>

カジマ・リノベイト株式会社

所在地 東京都新宿区住吉町1番20号

従業員数 75人

事業内容 総合工事業

(令和3年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

もともと「会社の成長や生産性向上は社員の健康から」という組織としての考えがあって、そこに土健保の健康支援室担当者様の勧めが契機となって取り組みました。従業員の生活を健やかなものにするためには、会社が健康であることが必須であり、その為にも、従業員が心身ともに気持ちよく働ける環境を整える事で生産性の向上を図り、良いスパイラルを生み出していきたいと考えます。

現在は、会社のホームページでも社員が心身ともに元気に働ける事業所を目指して、健康づくりに取り組むことを宣言し、社内外にアピールしています。

特に力を入れた取り組みとその効果

本社では毎朝全てのドアノブを消毒しています。各フロア出入口前には、非接触自動検温・アルコール消毒器を設置し、執務室内には人の動きに沿った各要所に非接触自動アルコール消毒器を設置し社内外全ての人手指の消毒に協力しています。また、応接室や会議室等の個室には加湿器付き空気清浄機や、加湿器付きサーキュレーターを設置し窓のない部屋にも配慮しています。また、各現場事務所でも同等の衛生管理を行っています。(感染症対策)

時間単位の年休取得制度を採用し、社員が通院しやすい環境づくりを努めております。(治療と職業生活の両立)



非接触自動検温・アルコール消毒器を設置



各執務室内に加湿器付きサーキュレーターを設置

飛島建設株式会社

所在地 東京都港区港南1-8-15 Wビル5F

従業員数 1,319人

事業内容 総合建設業

(令和6年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

今後、会社が持続的に成長していくためには、多様な人材が集まり、自らの誇りと勤労意欲を維持することのできる、働きやすい職場環境の整備に一層力を注いでいかなければなりません。当社は、「会社と従業員が一体となり、皆が心身ともに健康で、生き活きと働ける会社づくりに取り組む」を方針として掲げ、「健康経営」に取り組んでいます。会社と従業員が「健康経営」の方針を共有し、有効な施策を立案、遂行することで、従業員の活力向上や生産性の向上等、組織に活性化をもたらし、結果的に業績や組織としての価値を向上させるものと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

①スポーツによる健康づくり：スポーツ習慣の定着と社内コミュニケーションの活性化を目的に社内サークル規定を制定し、空手、テニス、ウォーキング、軽スポーツ等多数の運動系サークルが活動しています。

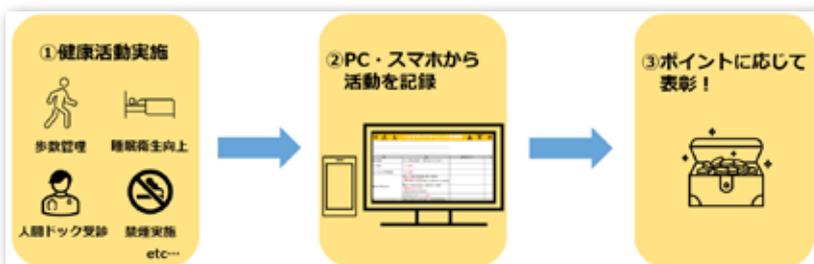
②病気の予防：人間ドック受診費用を会社で補助し、定期健康診断と合わせた年2回の健診受診を推奨、また有所見の場合の再検査等受診を就業時間(特別休暇)として認定するほか、禁煙治療費の補助や各従業員の健康活動をポイント化し、表彰する「トビシマ・ヘルスアップ・チャレンジ」を開催するなど、従業員の健康保持・増進への取り組みを促進する様々な施策を講じています。

③メンタルヘルス対策：全社が継続的かつ統一的にメンタルヘルスに取り組むためのガイドラインを制定し、方針、推進体制、役割、具体策を明確にするとともに、社内外の「心の相談窓口」を整備し、随時その周知を図っています。また、メンタル系調査の集団分析結果をもとに全社で課題を共有し、組織的に職場環境改善に取り組んでいます。

④ワークライフバランスの促進：従業員の多様なライフスタイルへの対応策として時間単位で取得可能な特別休暇制度「フレキシブル休暇」や、不妊治療や家族の看護、更年期障害等の理由により休暇を取得する場合に利用できる「ライフサポート休暇」を導入しました。



社内サークル「Tobishima Tennis Club」



トビシマ・ヘルスアップ・チャレンジ

ホームページ

https://www.tobishima.co.jp/company/health_management.html

株式会社きんぱい

所在地 大阪市大正区三軒家東3丁目10番12号

従業員数 362人

事業内容 ガス配管工事・ガス住宅設備工事

(令和3年8月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

Daigasグループの一員として、主に法令等遵守と社員の福利厚生観点から様々な取り組みを実施しており、「ヘルスアップチャレンジ」にも、初回（平成28年）から参加しています。「健康経営」を意識して取り組むようになったのは、平成29年に大阪健康支援室様から「健康経営度調査」への回答をご提案いただき、サポートを受けながら挑戦し始めた頃です。フィードバックレポートで全国平均・業界平均と自社の立ち位置を確認することで課題を把握したり、担当者向けのセミナーでポイントを学んだりする中で、健康関連施策の効果を気にかけるようになりました。なかなか効果が見えづらい分野ではありますが、根気強く取り組みを続け、心身ともに生き生きと働ける事業所づくりを進めたいと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

30歳以上の社員は原則、4～6月に関西健康管理センターで生活習慣病健診を受診しており、日程調整時には腫瘍マーカーと胃内視鏡検査の希望有無を確認することで任意検査の受診率向上を図っています。令和2年度からは選択可能な検査を増やしたことで、スマートドックや乳腺エコー等の希望者も増えました。令和3年度は、センターで受診する社員の85%以上がオプション検査を受けています。健診後の特定保健指導は例年、勤務時間中の実施を促しており、対象者にメリットを伝えて実施率の向上を図っています。健診当日の「みなし特定保健指導」は手軽に受けられることから、希望する社員が増えてきました。また、平成31年度（令和元年度）から導入したスーパーフレックスタイム制度を社内に浸透させ、通院や治療の時間を確保しながら柔軟に勤務できる環境を整えています。（生活習慣病対策）

総務部に「なんでも相談窓口」を置き、社員から広く相談を受け付けています。毎年のストレスチェックは全社員を対象に実施し、課題に応じた社内研修を検討する等、職場改善に生かしています。令和3年度からはエンゲージメント、プレゼンティーズム、生活習慣に関する設問を追加し、全社傾向や属性別の特徴を様々な切り口で分析し始めました。（こころの健康づくり）



血圧計と体組成計を全7拠点に設置しました



認定証・宣言・ポスター等を掲示しています

ホームページ

<http://www.kinpai.gr.jp/recruit/culture/>

株式会社 南建

所在地 高知県南国市稲生706

従業員数 17人

事業内容 製造業

(令和4年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社は現在、従業員の高齢化が進んでおります。人材は常時募集してはいるものの、なかなか若年層の入社に結びついておらず、人材確保の厳しさを痛感している状況です。そういった状況の中で、若年層の入社及びその成長を促すことはもちろんですが、現在勤務しているベテラン層の従業員にも長く活躍してもらう必要があります。そのためには、健康的に働けるように、会社として何か環境や制度を整えて健康づくりの取り組みが重要ではないかと考え始めたことが、健康経営に取り組むようになったきっかけです。

特に力を入れた取り組みとその効果

生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防には、特に力を入れました。

定期健康診断後、再検査・精密検査が必要にも関わらず、受診していない人が多かったため、組合の保健師・管理栄養士に保健指導・健康相談に来ていただいております。健診結果を基に個々で指導を受け、指導内容によっては、病院受診を促し、通院のための休暇がとれるよう社内工程を調整するなど行いました。

再検査を行った社員の内2名に大きな疾病が見つかりましたが、早期発見だったとのことで大事には至らず、手術を受け現在休業をしていますが、早い復職を待っています。今回このような取り組みを行わなければ、発見が遅れていたかもしれないので、取り組みの成果があったと思っています。

今後も社員一人ひとりが長く健康に活躍できる会社を目指して健康づくりの取り組みを実施していきたいと考えております。



ラジオ体操で心身ともにリフレッシュ



感染対策は徹底して取り組んでいる

ホームページ

<http://kabunanken.jp/>