

昭栄建設株式会社

所在地 岩手県盛岡市上堂4丁目11番8号

従業員数 68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

健康経営の取り組みは2020年から始めました。きっかけは社長が禁煙を始めたところ体重が増加してしまい、生活習慣改善のためにマラソン挑戦を決意したところから始まります。また、社長は社員の健康診断や人間ドックの結果が思わしくないことを憂慮していたことから、社員を巻きこむ形でマラソン大会や登山などに積極的に参加する風土を造り上げて行くことになり、健康経営優良法人へと繋がることになりました。

活動の内容は、単に大会や登山に参加するだけでなく、社員のコミュニケーションをより活性化させるためにイベント参加費のほか懇親会の費用も会社負担として取り組んでいます。時には社長宅で大会打ち上げとしてバーベキュー大会を開催するなどして、社員交流や家族も参加して健康経営活動を年々活性化させています。

特に力を入れた取り組みとその効果

2024年問題となる残業時間の上限規制については、約3年前から社内で「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、毎月会議で残業時間削減に取り組んできました。一例として法制化される前から目標時間を設定して、総務部が時間管理を行い、超過しそうな社員の上長に注意喚起を行ったり、ノー残業デーや社内消灯時間の設定等を導入してきました。現場の繁忙度に合わせて応援要員を派遣する社内調整体制をつくるなどして、2024年4月にはしっかりと対応できるような形が出来上がりました。

また、女性から敬遠されがちな業界であることを認識し、働きやすい環境づくりにも力を入れています。女性座談会を開催してキャリア形成や育児の悩みを気軽に共有・相談できる場を提供したり、勤務日である祝日に子どもの預け先がない場合は一緒に出社して、事務所内に臨時のキッズスペースを設けて遊ばせるなど環境を整えています。

こういった取り組みの結果、厚生労働省が推奨する「くるみん」のほか「いわて女性活躍認定企業」「いわて子育てにやさしい企業」等の認定に繋がり、ワークライフバランスの向上に寄与しています。

なお、2024年7月から完全週休2日制／祝祭日も休みとしました。



「岩手山ろくファミリーマラソン」に参加



女性座談会の様子

ホームページ

<https://www.shoei-kk.co.jp>

鹿島建設株式会社

所在地 東京都港区元赤坂 1-3-1

従業員数 8,129人

事業内容 建設事業、開発事業、設計・エンジニアリング事業ほか

(令和5年3月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

2006年に着任した本社の現産業医は、健康管理センターにおける医療活動の充実を図るとともに、全国に散らばる支店や工事事務所に頻繁に出向き、全社的な健康管理活動の推進に注力してきた。その過程で、事業所が全国に散在し、多数の工事現場を抱えるという当社の特性から、社員全体の健康管理を大きく前進させるには、従来の方法だけでは限界があることを痛感していた。このような状況下、「従業員の健康保持・増進のための取組みは将来的に収益性等を高める投資である」とする健康経営の概念を取り入れることで、全社が一丸となって社員の健康の保持・増進を一層進めることができるものと確信し、健康経営の必要性を広く説くようになった。このような経緯により、2015年より本格的に健康経営に取り組むようになり、その後、グループ企業やサプライチェーンに対しても、健康経営に関する啓蒙活動を広く展開している。

特に力を入れた取組みとその効果

女性活躍を推進するための活動の一環として、2022年10月に「働く女性の『健康』に関する動画」3篇（「女性のカラダについての基礎講座」「更年期の知識」「女性のカラダに関する管理職研修」）を作成し、イントラで公開した。また、2023年2月には、オムロンヘルスケア(株)、第一生命保険(株)、(株)丸井グループの三社と協同して「更年期に関するセミナー」を開催し、著名な専門医による講演と、参加4社の幹部社員によるパネルディスカッションを行い、Webで広く公開した。社内における女性の数が着実に増えつつあるところ、こうした地道な活動により、一歩ずつではあるが女性に関する知識をより広くより深く身につけてもらうことができている。



健康管理センターのスタッフ



動画視聴の様子

ホームページ

<https://www.kajima.co.jp/sustainability/society/health/index-j.html>

株式会社かたばみ

所在地 東京都港区元赤坂1-5-8

従業員数 155人

事業内容 緑化造園工事、保険代理業

(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

2017年よりヘルスアップチャレンジを継続しています。当時から健康診断の受診率は100%でしたが、有所見率が平均より高く再検査や特定保健指導の対象者が多いことが課題でした。そこで、土健保からの分析結果資料の提供を受けたことをきっかけに、会社として社員の健康維持・増進への支援に取り組み始めました。

現在の施策としては、①健康増進・生活習慣病対策 ②おとなの食育 ③感染症対策 ④運動の推進 ⑤こころの健康づくり ⑥治療と職業生活の両立支援 ⑦女性の健康保持増進 など、幅広く実施しています。

また、毎年、土健保の健康支援室による健康講話を実施し、運動や食育など、社員の健康リテラシー向上につながるテーマを取り上げています。

今後もより働きやすい環境を整備し、社員の健康と企業価値の向上を目指し、健康経営を意識した取り組みを継続していきます。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の健康増進生活習慣病対策として、さまざまな施策に取り組み、疾病予防や早期発見に努めています。

・再検査の費用補助と休暇制度の導入

有所見率が高いことが課題のため、自身の健康管理や意識向上を目的に一部の費用補助や再検査のための休暇制度を導入しています。

・婦人科検診の費用補助

女性社員を対象に偶数年にあたる年は、土健保補助と会社補助で検診費用を実質無償化としています。

・2日ドックの受診設定

節目年齢(40・50・60歳)の定期健康診断は、全額会社負担で2日ドックを受診可能としています。

・ウォーキングイベント「歩活」への参加

社内で参加者を募り、チームを組んで参加しています。8,000歩達成日数に応じて表彰し、日頃の運動不足の解消と運動機会の創出をしています。

社員一人ひとりが自身の健康を見直し、生活習慣を改善するきっかけ作りや情報提供を行い、より働きやすい就業環境となるよう会社として支援を継続していきます。



土健保の健康支援室による健康講話の実施(2023.11)



ベジチェック測定

株式会社 熊谷組

所在地 東京都新宿区津久戸町2-1

従業員数 2,635人

事業内容 総合建設業

(令和5年3月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

熊谷組では社員のウェルビーイングが重要な経営資源の一つと捉え、継続的に従業員の健康増進を図る目的で、本社人事総務部内に統括産業医と保健師を中心とした健康推進室を設置し、全支店の産業医ならびに健康推進担当者が連携して社員の健康を全面的にサポートする体制を整えています。また、社員健康推進計画「心とからだの健康づくりプログラム」を年度毎に策定し、PDCAのスパイラルアップを図った健康推進活動を行っています。今後は社員だけではなく、当社の現場で頑張る作業員の健康施策も強化していく予定です。

特に力を入れた取り組みとその効果

①ウォーキングイベントの開催について

土健保開催の「みんなで歩活」を利用し、弊社内での独自のランキングを作成して、健康の保持増進やコミュニケーションの活性化につながるイベントを毎年開催しています。上位入賞者には表彰をし、毎年参加を楽しみにしている社員が多くいます。

当社社員だけでなく、協力会社やグループ会社の社員も参加し、楽しみながら実施しています。

②社員の自発的な健康管理について

弊社の健康推進室前に常設している血圧計・体重計・体温計は、毎日10名前後の方が利用されています。常連社員もいれば、気になった時に測りに来る社員もいます。また、保健指導や長時間労働者面談の際には出来る限り血圧測定をしてから面談に来るよう指導しています。

③女性の健康理解を深める講演会の開催について

昨年度は外部から講師をお呼びして「ホルモンと上手に付き合うナレッジ」というタイトルの講演会を開催しました。本社だけでなく全支店に参加を呼びかけ、会場29名、オンライン約90名が聴講しました。また講演後には、弊社のダイバーシティ推進部長から弊社の支援制度についても説明し、制度の周知につなげました。



保健指導の様子



講演会の聴講の様子

ホームページ

https://www.kumagaigumi.co.jp/csr/employee/health_productivity_management/index.html

清水建設株式会社

所在地 東京都中央区京橋三丁目16-1

従業員数 10,494人

事業内容 総合建設業

(令和3年3月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

「人生100年時代」の到来や更なるグローバル化の進行を見据えたとき、人財の多様化とともに、誰もが安心して長期的に活躍できる環境の整備が必要であり、その基盤は、従業員の心身の健康であると考えています。当社は、中期経営計画の重点戦略の一つとして、従業員一人ひとりの働きがいの向上に焦点を当て、KPIとして「働きがい指標」をおき、その指標の一つに「心身の健康」を掲げています。

従業員の健康増進と職場環境の改善といった『健康経営』の実践により、働きがいと幸福度の向上、より活力ある職場を実現するため、2020年9月に健康経営宣言を行い、健康経営について全社的な推進体制を整備することとしました。

加えて、性別に関わりなく仕事と家庭を両立し、健康でいきいきと仕事に取り組めることが当たり前となるような組織風土の醸成に向けて、直近では、男性従業員の育児・家事への参画を推進することにも積極的に取り組んでおり、2022年4月(予定)の男性産産休法制化に先立ち、今年の10月より男性産産休を制度化し、子の出生後8週間以内に、最大4週間の休業を取得できることとしました。

今後も多様な働き方や生き方を応援する企業として、様々な施策を検討していきます。

特に力を入れた取り組みとその効果

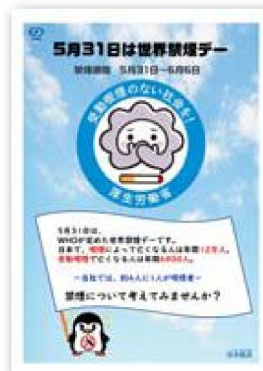
特定保健指導の実施率向上に向けて、リーフレットを活用し、制度周知を図るとともに、申し込みを当社保健師が代行することで手続きを簡素化しています。また、就業時間中の保健指導は労働時間として認めています。結果として、受診率は大幅に改善しています。(健康増進生活習慣病対策)

改正健康増進法で、望まない受動喫煙を防止するための取り組みがルール化され、企業における受動喫煙対策の徹底が求められていることを踏まえ、2021年10月から勤務時間内禁煙をスタートします。また、本社診療所に禁煙外来を設置し、禁煙に向けたサポート体制を整えています。(禁煙対策)

子宮頸がん・乳がんといった女性特有の健康リスクに対応するため、土健保の検査費用補助を補填する形で会社独自の補助制度を設け、ほぼ自己負担無しで毎年検査が受けられる体制を整備しています。(女性特有の健康リスクへの対応)



特定保健指導教宣



禁煙週間教宣

ホームページ

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

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

事業内容 総合建設業

従業員数 1,319人

(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、活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

ファインロードコンサルタント株式会社

所在地 新潟県新潟市西蒲区大潟 2031 番地

従業員数 15 人

事業内容 建設コンサルタント業、測量業

(令和5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

舗装構造診断、路面調査、測量、各種土質試験、アスファルト試験を営む弊社は、従業員の平均年齢が50歳近いことに加え、主要業務が室内試験及び現場作業という体を動かす仕事メインとなっており、心身の健康を維持することが業務を遂行していくうえで最も大切なことだと思っています。これらのことがきっかけとなり、心身の健康維持を継続するという目的で、健康経営に積極的に取り組むようにしました。

特に力を入れた取り組みとその効果

生活習慣病対策と健康維持のために、定期健康診断を充実させ、人間ドック、がん検診、婦人科検診の推進を行い、費用補助、特別休暇付与を実施しました。さらに検診で異常が見られた方は再受診を推奨するなど、積極的に恒常的な健康維持の確保に努めました。

また、禁煙日(スワン(吸わん)デー)を設定し、受動喫煙ゼロを目指す雰囲気作りに努めると同時に、適度な運動を行うということを目的に従業員参加型のウォーキングイベントを開催し、健康維持の意識付けを行いました。

さらに、従業員の健康意識を高めるために外部より管理栄養士を招き、従業員の食事のとり方などについて受講させています。

一方、コロナ及びインフルエンザ等のウィルス感染予防対策としては、従業員の毎朝の検温・記録を実施し、手洗いの励行、消毒液の設置などを細かく指導しています。



感染症予防対策 受付に消毒液を設置



組管理栄養士による講義風景

株式会社オクミカワ

所在地 愛知県北設楽郡設楽町清崎字水口5番地2

従業員数 13人

事業内容 建設業（舗装工事業）

（令和3年4月末現在）

健康経営に取り組むようになったきっかけ

過疎化の進む地域で、従業員の高齢化が進み、人材不足の状況です。健康経営に取り組むことで従業員の士気が上がり、生産性が向上し、離職率が下がり、求人活動で有利になるを期待しておりますが、当社のモットーである【1,明るく；家族も従業員も健康で、明るく、仲良く。2,まじめに；うそをつかない、真心があり、誠実で地域社会に貢献する。3,一生懸命；全力をあげて会社の発展・継続に力を尽くす。】

家族・地域社会・会社のために働くには、まずは『健康が第一』名古屋健康支援室のヘルスアップチャレンジに参加して、指導を頂きながら取り組みました。

特に力を入れた取り組みとその効果

- 1, 生活習慣病対策と女性の健康保持増進については定期健康診断の充実で、人間ドック、がん検診、婦人科検診の推奨を行い、費用補助及び特別休暇付与を実施しました。今まで基本の健診しか受けなかった従業員が人間ドックを受診するようになり、またがん検診のオプションも自主的に受けるようになりました。（健康意識向上）
- 2, 感染症対策は従業員の毎朝の検温の実施、マスク・消毒液の配布を行い、予防接種の費用補助、接種時間の出勤認定を実施しました。ここ数年、家族を含めインフルエンザ感染者はいませんが、もちろん新型コロナウイルスの感染者もいませんが、引き続き会社としての感染対策を実施して新型コロナウイルスに打ち勝ちます。



毎日の朝礼時のラジオ体操



感染症予防対策

ホームページ

<https://www.okumikawaweb.com>

真柄建設株式会社

所在地 石川県金沢市彦三町1丁目13番43号

従業員数 253人

事業内容 総合建設業

(令和5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

弊社が目指す「永続する企業」の実現においては、社員一人ひとりと家族の心身の健康が必要不可欠であると考えております。この度、全社で健康の保持・増進を目指す「健康経営」の実現に向けた取り組みを推進することを社内外で宣言することで、より社員の「健康」に向けた意識付けを高めたいという思いがありました。健康支援室のヘルスアップチャレンジひいては健康経営優良法人認定の申請により、意識付けをより実現化できると考え、取り組むこととしました。

まずは現状把握から実施し、健康経営実現に向けて二次検診受診率の向上を目標に掲げることにしました。今後も職場全体の健康増進を図る取り組みを順次進めていく予定です。

特に力を入れた取り組みとその効果

2019年より、社員の定期健康診断の健診項目を拡充しました。生活習慣病健診を30歳以上と年齢を引き下げ、決まった年齢に実施していた人間ドックも年齢層を広げました。検査項目には新たに腫瘍マーカー・大腸検査を盛り込む等、婦人科健診もあわせて健診内容を拡充しつつ、二次検診も全額会社負担としました。社員は定期健康診断後に二次検診まで受診する意識が高まり、二次検診受診率も向上しつつあります。また会社側では、独自の健康管理システムを作成し、随時社員の健康診断結果を確認できるようになったとともに、未受診の二次検診対象者に受診勧奨を行う予定です。女性社員に関しては、2022年から女性活躍推進研修を毎年実施し、研修内で健康増進への啓蒙を行っており、働き方を含めた意識改革に取り組んでいます。

また2018年に働き方プロジェクトチームを発足し様々な取り組みを実施する中で、2020年に新しい勤怠管理システムへと改良いたしました。新システムでは勤務予定を事前申請する事を徹底し、社員やその上司による労働時間の把握がより容易となり、業務の見直しが行われ残業時間の抑制に繋がっています。

今後はコロナ渦においてなかなか実現が難しかった、社員間のコミュニケーション促進のための取り組み等を実施していければと検討しております。



健康管理システム
による社員の健康
確認



女性活躍推進研修を
受講している様子

ホームページ

<http://www.magara.co.jp/>

新日本熱学株式会社

所在地 福岡県北九州市戸畑区中原先の浜46-80

従業員数 144人

事業内容 建設業 プラントメンテナンス

(令和5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

2019年に当社の産業医から「健康経営優良法人認定」取得の勧めがあり、「健康経営」の理念が弊社の「社員の健康が会社の業績に直結する」という方針と一致することから、認定へチャレンジすることといたしました。

弊社では認定にチャレンジする以前には、健診の受診管理が不十分であるという課題がありました。全国に16拠点ある事業所でそれぞれ受診時期が異なっていたため、有所見者の二次健診受診完了まで徹底できておらず、また異動の際に上手く引継ぎができていない点が課題となっていました。

また、福岡健康支援室様からいただく健診結果分析を見ると、弊社では腎機能など生活習慣病に繋がる項目での有所見率が高かったことから、生活習慣・働き方改革の面を特に支援したいと考えました。

特に力を入れた取り組みとその効果

事業所ごとに管理していた健診業務を本社にて一括管理するようにし、定期健診受診率100%は当然のこと、有所見者の再検査受診を徹底するようにしました。特殊健診も含め、個人ごとの健診種類や受診時期が一目でわかるカルテ様式の健診ファイルを作成し、配置転換があった時も情報を滞りなく移動できるようにしています。受診時間は出勤と見なし、二次検査費用も会社負担とし結果報告書の提出を義務付けています。これにより2019年以降二次健診受診100%達成を継続しています。また定期健診は30歳以上の社員に対して、費用全額会社負担で人間ドックを受診させ、健康への気づき、生活習慣の改善になるよう支援しています。

そのほか福岡健康支援室様からご助言をいただき、ベジチェックを使用しての野菜摂取量測定、女性特有の疾患についての啓もう教材配布、転倒リスクチェック等の健康イベント実施など健康経営の取組を積極的に行っています。

2023年度からは変形労働時間制を導入し、従業員の時間外労働の削減に力を入れています。今後も従業員の働きやすい会社を目指し健康経営に取り組んでまいります。



ベジチェックで野菜摂取量測定を行いました



安全衛生委員会でのどけんぼ保健師の講話

ホームページ

<https://www.netugaku.co.jp/news/>