



伊藤組土建株式会社

所在地：北海道札幌市中央区北4条西4丁目1番地

業種：総合建築業

社員数：453名（男性403名、女性50名）

H P： <https://www.itogumi.co.jp/>

健康経営関係

https://www.itogumi.co.jp/csr/health_management.html



〈令和7年4月1日現在〉

1 健康経営に取り組むきっかけ



健康経営に取り組むようになったのは、2017年度に前社長が「健康経営に取り組もう、健康経営優良法人の認定を取ろう」と言ったのがきっかけでした。当時は、現役の社員が、がんや心筋梗塞、脳卒中などで亡くなるが続いていました。健康診断の結果でも社員の4割近くが肥満に該当したほか、血圧、脂質、肝機能の数値も全国平均よりかなり高いことを経営陣にも伝えていたので、そのことも社長の頭にあっただと思います。

健康経営優良法人の認定を取得したのは2020年3月でしたが、それ以前の2018年度に「ひしこチャレンジ25」を策定し、健康経営の目標として「5年後に社員の肥満割合を25%まで引き下げる」ことを掲げて取組みを開始しました。「ひしこ」というのは当社の社章のデザインの呼称で、「25」という数字には肥満割合の25%と肥満基準のBMI25をかけていました。

2 健康経営の推進体制



健康経営推進体制の最高責任者は社長で、総務本部長が健康経営の推進責任者となっています。その下の人事部に健康経営課を設置し、2人が健康経営を担当していますが、足りないときは人事部の他の社員がサポートしています。安全衛生委員会とも連携していて、各部で取組みを行う際には安全衛生委員会の委員にも動いてもらいますが、健康経営の企画はもっぱら健康経営課で行ないます。

社長が会社の方針について説明する際や、年末年始の挨拶等で全社員にメッセージを発信する際には、必ず健康経営のことも入れてもらっています。健康経営度調査でも、トップからの発信が問われるので、社長には事あるごとに健康経営に触れてもらうようお願いしています。

3 健康経営の具体的な取り組み

1) 具体的な健康習慣目標の設定



「ひしこチャレンジ」に5年間取り組みましたが、残念ながら5年間では肥満割合を25%に引き下げる目標は達成できませんでした。このため、新たな目標を作ることになり、2024年度から「ひしこ7つの健康習慣」をスタートさせました。

「ひしこ7つの健康習慣」は、毎日の生活の中で実践できるような、具体的で分かりやすい健康習慣を7つ掲げ、その実践状況を確認していくものです。健康習慣としては、「1日8000歩あるく」「1日6～8時間の睡眠をとる」「体重計に週1回以上ののる」「腹八分目」「たばこを吸わない」「お酒を飲まない日を週1日以上つくる」「週1回以上マインドフルネスを行う」の7つを掲げています。

2) 運動機会の増進

保険組合のウォーキングイベントへの参加を社員に促すとともに、スポーツジムの利用料金を補助しています。また、外部事業者を活用して、訪問整体などで身体のコンディションを整えとともに、姿勢やフレイルのチェック、筋トレ等についてトレーナーからアドバイスしてもらっています。



トレーナーからのアドバイス風景

3) ヘルスリテラシーの向上

社員と家族を対象にした健康セミナーを開催するほか、eラーニングや集合研修等により睡眠や女性の健康など健康意識の向上に向けた教育を実施しています。また、運動習慣をつけるきっかけや食生活を見直すのに役立つ情報を定期的に社員に

提供するほか、ベジチェック、体組成測定、骨密度測定、血管年齢測定等で身体状態を気軽にチェックし、結果に基づいた保健指導を実施しています。



ベジチェック測定

4) 受動喫煙防止対策

就業時間中の喫煙を制限するとともに、事業所受動喫煙防止ガイドラインを定め、受動喫煙防止を徹底しています。また、喫煙者には禁煙外来治療費の補助を行なっています。

5) メンタルヘルス対策

セルフケアやラインケア研修等の際にストレスマネジメント能力の向上に向けた研修を実施するほか、新入社員にはストレスマネジメント基礎研修を実施しています。また、定期的にハラスメントに関する社員意識や実態をアンケートで把握するとともに、社内外の相談窓口の設置、全役職員に対する継続的なハラスメント教育を実施しています。

休職後の職場復帰については、産業医と相談しながら障害者職業センターのリワークサービスを利用しています。職場復帰まではリワークを利用し、職場復帰してからの本格勤務に向けたプログラムは会社側で作成し、必要な場合には午前中だけの勤務から始めてフルタイムへと勤務時間を伸ばす対応もしています。

6) 労働時間の削減・ワークライフバランスの推進

業務改革により残業時間を削減するとともに、毎週水曜日をノー残業デーとして毎週お知らせメールを送信しています。作業所についても週休2日制を推進しています。こうした労働時間の削減とともに、福利厚生サービス制度により家族や友人等との余暇時間の充実をサポートしています。

7) コミュニケーションの促進

部署や世代を超えたコミュニケーション促進を目的に、スポーツ系やアウトドア系、文化系などジャンルを問わず、さまざまな社内交流会への参加を支援する補助制度を創設し、新たなコミュニケーションの場を提供しています。社員が自分たちで交流イベントを企画し、申請して承認されたら、会社が金銭的な補助をするものです。1回につき参加者1人5000円まで補助し、年度内1人10,000円を上限としています。この経費は、福利厚生のインセンティブとは別に会社が負担しています。交流が目的なので、部をまたがる参加者がいることを条件にして、実施した証拠として写真付きのレポートを提出してもらい、それを社内イントラにも掲載しています。掲載されることで、自分たちもやろうという声も出てきます。このほか、福利厚生の委託業者が提供するサービスを利用して、社員間で感謝や労いのメッセージと一緒に社内サンクスポイントを贈り合う「ひしこギフト」を行っています。

4 健康経営で工夫している点



1) 健康習慣LINE

「ひしこ7つの健康習慣」を普及するため、社員には当社の「健康習慣LINE」に登録してもらっています。登録は任意ですが、様々なイベントを通じて全社員に登録を促していて、社員の約半分が登録しています。登録した社員には、週1回LINEで健康に役立つメッセージを送るとともに、月1回の頻度で「ひしこ7つの健康習慣」を今月はどれだけ実践できたかアンケートで確認しています。「はい・いいえ」にチェックするだけの簡単なものですが、7つの習慣すべてについて各自が1か月を振り返って自らチェックしています。

会社のホームページでは、社長自ら「ひしこ7つの健康習慣」をどこまで実践しているかを発信しています。「社長がやっているなら俺もやるか」、「社長ができるなら俺でもできるかな」といった社員の反応もあるので、社長が開示することの意義は大きいと言えます。

2) インセンティブの付与

健康習慣を身につけてもらう取り組みを実施した社員には、会社独自の「ひしこポイント」をインセンティブとして付与しています。会社の福利厚生の委託業者が提供するサービスを利用しているもので、イベントに参加した場合に「ひしこポイント」を付与しています。

年2回のウォーキングイベントでは、参加することで500ポイント、上位チームのメンバーには1000~3000ポイントを付与しています。「ひしこ7つの健康習慣」のアンケートでも、「今月は回答したら何ポイント付与する」など、回答率を高めることにも使っています。ポイントの財源は、通常の福利厚生とは別に会社が負担しています。付与したポイントは使った分だけ請求が来る仕組みですが、あまりポイントを乱発しないよう、付与する項目とポイント数は十分検討して決めています。ポイントの有効期間は3年間で、用途は幅広いものです。ポイントをもらっても使わない人はいますが、毎回のインセンティブはさほど大きくなくても、貯めていけばそれなりのものになるので、楽しみもあると思います。



3) イベント参加率の開示

当社のホームページでは健康経営に関する指標として、「定期健診受診率」「二次検査受診率」「高血圧治療継続率」「ストレスチェック受検率」「ストレスチェック高ストレス者率」「メンタルヘルスに起因する欠勤・休職者数」「メンタルヘルス以外に起因する欠勤・休職者数」「平均勤続年数」「離職者数」「健康相談参加率」「特定保健指導実施率」「運動イベント参加率」「女性の健康問題e-ラーニング受講率」「メンタルヘルス研修出席率」「福利厚生制度利用率」「有給休暇取得率」「社内交流活動参加率」などの実績を開示しています。

社内イベントの参加率は、健康経営度調査でも開示の有無を聞かれるため、参加者を必ずチェックし、本社だけではなく現場にいる人たちの参加状況も確認しています。本社に来なければならぬイベントだと参加率が低くなるため、e-ラーニングも積極的に活用しています。当社が利用している福利厚生サービスではe-ラーニングも提供されているので、あまりお金もかけずに実施できます。受講率を開示することで、社員の参加率が高まることも期待しています。

4) 外部事業者の活用

週1回のLINEの健康メッセージの作成・送信や月1回の社員アンケートは、外部業者に委託して行っています。委託業者には以前から健康づくりの協力をお願いしていて、毎月打ち合わせを行いながら、一緒にサービスを作り上げてきた経緯があります。月1回の割合で体組成や骨密度の測定、足裏スキャン等のイベントの実施のほか、社内研修の講師もしてもらっていますが、社員の評判はとても良いです。当社と一緒に開発したサービスは、委託業者の側で商品化し、他社に提供しているものもあるようです。

5 健康経営に取り組むことで実感した効果



劇的に何かはすぐ変わるわけではありませんが、社員の健康意識は確実に高まってきているように感じます。

人材確保面での効果については、学生に直接確認はしていませんが、若い社員に聞くと「こういう取り組みがあると良い」と評価してくれています。最近の若い人は福利厚生を重視しているので、健康経営は人材確保面でもプラスになると期待しています。

6 今後の課題



以前は「肥満の割合を減らすこと」が指標でしたが、「ひしこ7つの健康習慣」の効果測定のどのような指標が良いか産業医のアドバイスも受けて、「脳・心臓疾患の危険因子ひとつ以下の社員を7割へ」という目標を設けました。動脈硬化は、肥満、高血圧、高血糖、高血中脂質、喫煙や運動不足の危険因子が重なることによって起こりやすくなると言われていました。当社の定期健診有所見率は全国平均と比べても高く、特に「肥満」「血中脂質」の割合が高い傾向があります。「ひしこ7つの健康習慣」に取り組むことにより、社員一人一人の危険因子を1つでも少なくすることを数値目標としました。危険因子が1つ以下の社員は現在62.2%ですが、これを5年後に7割にするものです。過去2~3年の推移も見たうえで、あまり高過ぎでもなく、ゆる過ぎでもなく、現実的な目標として設定しました。

大部分の社員の健診データは、産業医のクリニックからExcelで提供されますが、他の医療機関で受診している社員のデータは、健康経営担当がExcelに打ち込んで集計しています。今後は保険組合から提供されるデータを活用したいと思いますが、いずれにしてもExcelで管理するのは限界もあるので、健診結果の管理システムの導入を検討しています。

7 保険組合事業の活用



札幌健康支援室には、健診会場での健康相談、健診結果を踏まえた事後指導、健康講話などをしてもらっています。また、外部業者に委託して健康イベントを開催するのに合わせて、ベジチェック測定や健康・栄養指導などを一緒に実施してもらっています。

札幌の本社には産業医がいますが、東京と仙台にある支店は規模が小さいため産業医の選任義務もありません。産業医も支店までは面倒を見てくれず、オンラインでの対応もできないとのことなので、本社以外の支店で面談してもらえる医師を紹介してもらえると有難いです。

これから健康経営に取り組む他社へのメッセージ

まずは社長さんから「健康経営に取り組む」というメッセージを発信することが大切です。社長が「やるぞ」と言えば、社員も参加してくれるし、「社長が言うならやろうか」ということにもなります。そのためには、社長さんに対して「他の会社はこんなに良くなっている」「あの会社ではこんなことやっている」「社員がこんなことをしたいと言っている」といった情報を伝えていくのが効果的だと思います。

