



新日本熱学株式会社

所在地：福岡県北九州市戸畠区中原新町2-3
業種：建設業 プラントメンテナンス
社員数：136人（男性113人、女性23人）
HP：<https://www.netugaku.co.jp/>
健康経営関係 <https://www.netugaku.co.jp/health/>



（令和7年10月1日現在）

1 健康経営に取り組むきっかけ

当社は、今年創立90年を迎えました。社員数は約140名で、全国に14ヶ所の拠点があり、お客様のプラントのある工場内に常駐現場を構え、工場のメンテナンスを行なっています。主たる業務内容は、プラントの断熱工事、鉄工工事、メンテナンスで、当社の社員が現場監督として施工管理を行い、作業は協力会社の社員が行なっています。常に危険と隣り合わせの仕事なので、事故がないように指導しています。お客様は日本の基幹産業なので、その一翼を担わせてもらっているという意識で取り組んでいます。

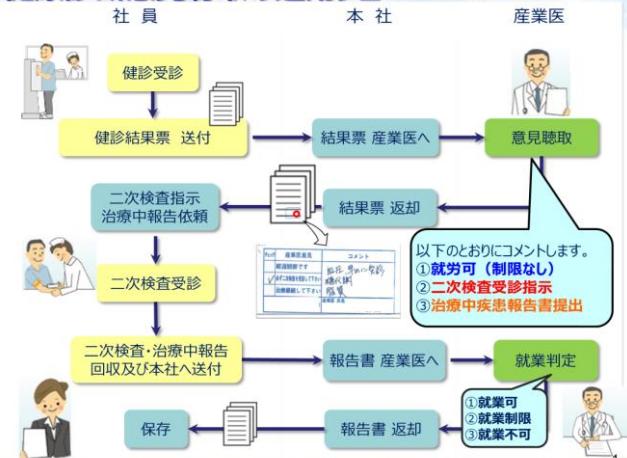
健康経営に取り組むきっかけは、2018年に健診断の管理体制を整備したことです。それまでは全国14拠点の事業所に健診管理を一任していたため、受診時期が統一されませんでした。受診されていても、その後の有所見者に対する二次健診の受診勧奨や産業医による意見聴取が行われていないケースがあるなど、管理が十分に行われていない実態がありました。また、特殊健診（石綿、じん肺等）についても、異動時の引継ぎが不十分で期限内での受診漏れが発生するなど、運用面での課題が明らかとなりました。

こうした状況を受け、2018年より確実な法令遵守を目標として、健診管理体制の再整備に着手しました。

①個人別カルテ形式の健診ファイルを作成し、社員ごとに健診内容を把握することで、異動時の受診漏れを防止しました。

②健診受診から二次健診、産業医の意見聴取までのプロセスを本社で一括管理する体制に変更し、漏れのない運用を実現しました。

健康診断意見聴取の運用フロー



こうした管理体制を着実に進められる産業医を探したところ、北九州市内にある産業医科大学の協力を得られることになりました。新たな体制が定着した2019年に、産業医から「健康経営優良法人」の制度を紹介いただき、「ここまで健診体制が整っている事業所は少ない」と評価いただいたのをきっかけに、認定申請に向けてチャレンジすることになりました。

2 健康経営の推進体制



健康経営の最高責任者は代表取締役社長で、実務は管理統括部の健康推進担当が中心となって推進しています。安全衛生委員会や、社員が意見を述べる場である職場委員会を通じて、取り組みを紹介するとともに、現場の声や要望を収集し、経営層との合意形成を図っています。

福岡健康支援室や産業医とも連携しながら、社員一人ひとりに寄り添った健康経営の取り組みを進めています。

3 健康経営の具体的な取り組み

1) 生活習慣病対策



30歳以上の社員を対象に、人間ドックを全額会社負担で受診できる体制を整えています。受診にあたっては、保険組合の補助を活用するほか、腫瘍マーカーなどのオプション健診費用も会社が負担しています。その結果、30歳以上の社員のほぼ全員が人間ドックを受診しており、生活習慣病等の早期発見につながるとともに、社員一人ひとりの健康意識の向上にも寄与しています。



2) 二次健診の100%受診徹底

定期健康診断後は特殊健診と併せて、全社員の健診結果を産業医が確認し、その時点で一度、就労判定を実施しています。その際、産業医が「就労可

（制限なし）」「二次健診受診指示」「治療中疾患報告書の提出」の意見を付し、二次健診の費用は会社負担として受診を促しています。

二次健診を受けた方は「二次検査結果調査票」、治療継続中の方は「治療中疾患報告書」という様式に本人が記載し、検査結果などを添付して本社に提出してもらい、これに基づき産業医が改めて就労判定を行ないます。産業医の判定区分が記載された各様式は拠点に戻されます。当初は、報告書の提出を督促するようなこともありましたが、今では報告書を出すのは当たり前という認識になり、2019年度以降は二次健診の受診率は100%が続いています。

三次検査調査票

治療中疾患報告書

こうした取り組みを円滑に進めるため、本社においてカルテ形式による個人別健診ファイルを作成し、各拠点で管理しています。ファイルの最初の部分には、本社が作成している個人ごとの「健康診断受診項目一覧」が綴じ込まれていて、健診の種類ごとに、直近の受診時期と次回の受診時期が記載されています。これまでの健診結果や産業医の判定結果も、このファイルに入れて保管しています。ファイルにはファスナー付きのポケットがあり、長期保存が必要な重要書類（石綿健診、じん肺健診等）も入れるようになっています。新年度になると、拠点単位での社員の健診受診時期と次回健診時期の一覧表を本社で作成して拠点に提供しており、拠点での管理もしやすくなっています。

社員に対しては、定期健診を9月末までに、二次健診は12月末までに、産業医の意見聴取を2月末までに終わらせるといったスケジュールを示しており、対象者のリストを本社から拠点に送り、受診が遅れている社員に対して上司から督促してもらっています。毎回の安全衛生委員会では事業所ごとの受診率も示していますが、全拠点がオンラインで参加しているため、他の拠点と比較されることの効果もあるようです。



個人別健診ファイル



www.ijerpi.org | 10

3) 特定保健指導

特定保健指導については実施を強く推奨しており、勤務時間中にも受けられる雰囲気づくりに努めています。

健康経営の取り組みを開始する以前は、制度や指導内容の意義を十分に周知できていなかったため、2018年の実施率は0%にとどまりました。しかし、2019年度に健康経営優良法人の認定を取得したことが、社員の健康に対する関心が高まる契機になりました。生活習慣病のセミナーで、産業医から話してもらったことも後押しとなり、積極的に指導を受ける人が増えてきました。2021年度には実施率が100%を超えました。これは、健康経営に関する社内発信の効果や「自分の健康は自分で守る」という意識の浸透によるものと考えています。福岡健康支援室からは、当社では血圧、血糖値、コレステロールなどの問題を抱えている社員の割合が年々減少していることを指摘いただき、特定保健指導をしっかり実施してきた効果だと評価いただいています。

一方で、2023年度には実施率が61%へと急落し、課題が浮き彫りとなりました。継続して対象になる人にとっては新鮮味がなくなり、特定保健指導を受けなくても良いという反応もあります。今後は、未実施者に対して理由をアンケート調査するなど、実態を把握したうえで、より有効な指導方法につなげたいと考えています。

4) 健康意識を高める取り組み

令和4年度から6年度にかけて年1回ベジチェックを1ヶ月間会社でレンタルし、全国14拠点で野菜摂取量測定を行いました。参加者からは「野菜を食べているつもりだったが、思っていたよりも不足していた」「昨年よりも測定値が良くなった。いつも健康に気をつけて食事を作ってくれている家族に感謝したい」といった声も聞かれるなど、普段の食生活を振り返るきっかけになっています。



ベジチェック測定

また、保険組合の保健師に来ていただき、本社ほか2拠点で「転倒リスクチェック」を実施しました。年齢とともに落ちるバランス・歩行能力・敏捷性などの身体機能をチェックすることで、自己認識とのギャップが転倒リスクを高めることを理解できるので、転倒災害防止にも役立っています。このほか、全国14ヶ所の拠点に体組成計を設置し、体脂肪の割合や筋肉量を測定できるようにしました。

こうした体験型のイベントなども活用して、健康に対する意識を高めていきたいと思います。



ファンクショナルリーフ



閉眼片足立右

5) 女性のがん検診補助

福岡健康支援室から「女性特有のホルモンバランスとがん・病気」という小冊子を紹介され、内容が分かりやすくて良かったので、ヘルスアップチャレンジ助成金を費用の一部に活用して購入し女性社員と男性社員の配偶者に配布しました。また、各拠点にも配布して回覧し、男性社員にも読んでもらいました。女性特有のがん検診への啓発だけでなく、ホルモンバランスの乱れによる体調の変化など、女性特有の病気についての理解を深めることができ、社員の関心を集めました。

その後の職場委員会では、女性のがん検診補助に対する要望が出て、保険組合の補助のない年に会社が費用の一部を補助する制度の導入につながりました。男性が多い職場なので、女性の補助に対する要望は出にくい面もありますが、会社の側から女性の健康課題について啓発したことが良かったのだと思います。

6) 病気補償特約付きの業務災害総合保険の導入

社員の健康保持・増進を目的とした福利厚生制度の一環として、業務外の疾病による入院やがん治療に伴う通院費用も実費で給付される病気補償特約付きの業務災害総合保険を導入しています。保険料は会社が全額負担するため、社員は医療費の負担を気にすることなく、安心して治療と仕事を両立できる環境を整えています。医療費補助のほか、メンタルケアカウンセリングやセカンドオピニオンの相談など、充実した健康支援サービスを活用することで、社員に寄り添った健康経営を推進しています。

7) 長時間労働の是正

ワークライフバランスの促進及び働き方改革への対応として、全社員に10日以上の有給休暇の取得を義務付け、年度当初に各自が有給取得計画を立てて上司に提出し、上司が取得状況をチェックしています。12月までに7日は取得するように促すとともに、進捗状況を安全衛生委員会で報告することで、有給休暇の10日以上の取得は100%達成できています。

法定外労働時間を削減するため、エクセルの就業時間シミュレーションシートを導入しています。全社の時間外労働の状況は毎週月曜日に役員・所属長に共有し、残業時間の多い者は重点管理者と位置づけてモニタリングし、適正な要員管理につなげています。対象者には残業抑制計画書の提出を義務付けています。

8) 新社屋への移転等

創立90周年の一環として、本社を駅近くに移転しました。これまで駅から離れていて車通勤が前提でしたが、駅から近くなったことで鉄道が使えるようになりました。車通勤に比べて歩く機会が増えるとともに、車による事故等のリスクもなくなることで、肉体的にも精神的にも負担が軽減されると思います。移転先は周辺に緑が多い地域なので、お昼休みに周囲を歩くことも可能になりました。鉄道での通勤がしやすくなったことから、借上げ社宅も駅近くの物件に会社負担で移転できるようにしています。

新社屋では、多少広いフリースペースが確保できたので、その活用も考えています。以前実施した転倒リスクチェックが好評だったので、その場所で体操などもできると良いと思います。オンオフの切り替えができれば仕事も効率よくできるので、フリースペースの一角にはコーヒーメーカーを置いて、社員が自由に飲めるようにしました。そのことで、社員も集まりやすくなっています。配置したテーブルや椅子も、社員からの意見を聞いて、カラフルで配置換えもしやすいものにしました。女子更衣室には畳を敷いて、横になってくつろげるようにしています。

創立90周年事業として、作業着も新たに作り替えました。社内にプロジェクトチームを作り、社員からアンケートを取って候補を絞り込み、最後は社員全員の多数決によって、おしゃれなツートンカラーで伸縮性があり着心地の良いものが選ばれました。創立80周年の時にはヘルメットを変えましたが、こうした節目節目に何か新しいことをやることも、社員のモチベーションを上げる一つのツールになると思います。



新社屋のフリースペース



創立90周年・作業着

4 健康経営で工夫している点

1) 産業医の活用



2カ月に一回開催している安全衛生委員会の場では、産業医による季節ごとの健康講話を実施し、資料は全社員で共有しています。夏季には熱中症予防や水分補給の重要性、冬季には感染症対策など、時期に応じたテーマを取り上げています。社員が日常生活でも意識できる内容となっており、健康への関心を高めるとともに、職場内での自然なコミュニケーションのきっかけにもなっています。こうした取り組みは、健康経営の定着と職場の一体感づくりにも寄与しています。産業医には、階層別の集合研修でも部下への接し方やメンタルヘルスなどについて講話してもらっています。



2) 健康経営に関するアンケート

昨年初めて、健康経営に関する社員アンケートを実施しました。健康経営の認知度や個々の取り組みの満足度を聞いています。社員の皆さんのお見を聞いて、より効果的なものに改善していくPDCAとしての意味があるほか、アンケートを行うことで具体的な取り組みの周知にもなっています。アンケートはwebで行い、社員にはメールでお知らせしています。アンケート結果は安全衛生委員会で報告するほか、社内報のメルマガでも発表しています。アンケートの結果、会社の健康経営の取り組みには社員の88%が満足と回答していました。自由記載では「事務所におらず現場に長期出張している社員の健康にもっと気を遣ってほしい」「取り組みに対するフィードバックが若干物足りない」といった意見もあり、喫煙率の高さや食生活の改善など次の課題も浮かび上がっていました。アンケートは今年も実施する予定です。

5 健康経営に取り組むことで実感した効果



健康を重視する企業姿勢が、求職者から「安心して長く働ける会社」という印象を持たれるようになりました。実際に応募段階で触れられることも増えました。これまで以上に自社の魅力を伝えやすくなつたと感じています。

健康イベントを通じてコミュニケーションが生まれ、健康意識も高まったと感じます。昨年は体組成計を社内に配布しましたが、今年の社内改善活動報告会では若手の有志チームが「健康改善活動」と題し、体組成計を使って体重の記録やコメントを共有し合いながら健康を目指す取り組みを発表しました。データは自分たちでエクセルを使って管理し、コメントを入れてチームで共有したり、励ましあったりしていました。

こうした自発的な行動が生まれたことは、健康意識が高まっている表れだと感じています。その結果、昨年度実施した社員アンケートでも88%の社員が健康経営について「満足」していると回答しています。



【社長からのメッセージ】

健康経営の認定を受けると、個人的にも健康に気を使うようになります。私自身、新入社員の時から今までの健診結果を分析してみたところ、アルコールを多く飲んでいた時期には数値も悪くなっていたことが分かり、今では家ではアルコールを飲まないようにしています。その結果、体重だけでなく、中性脂肪、γ-GTP、血圧などの数値も全て改善しました。数値が下がると嬉しくなるもので、それを維持したいという気持ちにもなります。この経験は、社員にも是非伝えたいと思います。

「社員の健康は会社の資源」ということを、事あるごとに話しています。今後ともそういう気持ちで、健康投資をしていきたいと思います。

6 今後の課題

喫煙率の引き下げが課題ですが、時間がかかると感じており、長期的な視点で改善を目指す必要があります。昨年9月からは、毎月22日を禁煙日「スワンスワンデー」としています。今年の「みんチャレ」には7名が参加しました。

7 保険組合事業の活用

健康経営優良法人の申請を検討するにあたり、まず福岡健康支援室に相談させていただきました。健康事業所宣言から認定申請までの流れを丁寧に説明いただき、申請書類の記入方法についても指導いただきました。当社の取り組みを深く理解いただいていることもあり、申請手続が非常にスムーズに進み、大変有り難く感じています。

新たな取り組みを始める際には、アイデアの提供や効果的な実施方法についても提案いただくなど、日々の活動に大変役立っています。

転倒リスクチェックを当社の東京や大阪の拠点で開催する際には、管轄を越えて東京健康支援室、大阪健康支援室の皆さんに来社いただき実施しました。これまで健康イベントは北九州にある本社中心の開催が多く、他拠点での展開が課題となつていましたが、実現できて大変感謝しています。

これから

健康経営に取り組む他社へのメッセージ



健康経営は、社員一人ひとりの生活の質を高めるだけでなく、会社全体の活力にもつながる大切な取り組みだと、日々実感しています。建設業界では人手不足が深刻化しており、働く環境の整備がますます重要になっています。

当社では、社員の「こころ」と「からだ」の健康を支えることが、働きやすい職場づくりにつながると考え、健康経営に力を入れてきました。これからも皆さんと情報交換をしながら、社員が心身ともにいきいきと働ける職場づくりを一緒に広げていけたら嬉しく思います。

