

# 大阪府 中小企業の 健康経営<sup>®</sup> スタートブック

Let's try!

## 健康経営に関する制度など

問い合わせ先

### ▶ 健康づくりアワード、健康経営セミナーについて

大阪府健康医療部保健医療室健康づくり課  
☎ 06-6941-0351(代)



### ▶ 協会けんぽ大阪支部の健康宣言事業について

全国健康保険協会(協会けんぽ)大阪支部  
☎ 06-7711-4310



### ▶ 大阪府が提供するお得な健活アプリについて

おおさか健活マイレージ  
アスマイル事務局



☎ 06-6131-5804



### ▶ 健康経営優良法人認定制度について

経済産業省商務・サービスグループ  
ヘルスケア産業課  
☎ 03-3501-1790



近畿経済産業局地域経済部  
バイオ・医療機器技術振興課  
☎ 06-6966-6163

『健康経営<sup>®</sup>』とは、経営戦略として従業員の健康づくりに取り組むことです。

聞いたことはあるけれど、どのように始めたらいいかわからないということはありませんか？

大阪府では、『健康経営』を継続できる体制づくりを目的に、健康経営ナビゲーター派遣事業を開始しました。

本冊子は、第1弾のスタートブックとして、中小企業の健康経営宣言や健康経営の取組みを、ステップに沿って実施した事例を掲載しています。



# 社員の健康が企業成長のカギ

中小企業経営者・人事担当者向け

# 健康経営®のススメ

～従業員の「健康」が企業価値を向上させる～

従業員が健康で働き続けることは、従業員自身だけでなく経営者にとってもメリットがあります。従業員が健康で、その能力を発揮することによって、職場の活性化や生産性の向上が期待できます。また、健康を大切にしている経営者の姿勢や魅力ある職場は、人材の定着や確保にもつながります。

健康経営が注目される社会的背景

従業員の健康の保持増進

職場の活性化

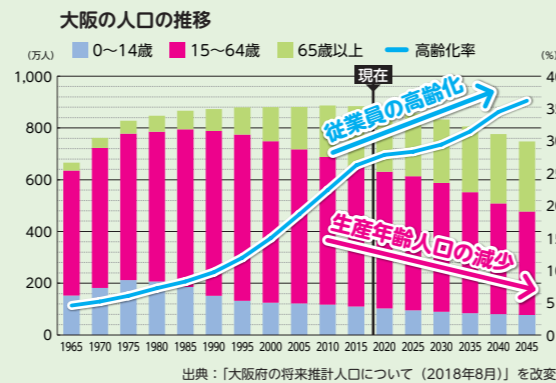
人材の定着・確保

企業価値の向上

働き方の改善

## なぜ今、健康経営が必要なのか？

人口減少・少子高齢化にある大阪において、今後、生産年齢人口が減少していきます。また、従業員の高齢化が進み、生活習慣病等の疾病リスクが増加すると考えられます。人材の確保・定着や従業員の健康保持などの課題は、今後、企業や社会が取り組むべき課題となります。これらの課題に対して、AIやIoTといった新たな技術が期待される一方で、従業員を企業の経営資源として捉え、戦略的に取り組む『健康経営』が注目されています。



何から取組めばいいんだろう？

大丈夫！一から順に進めていきましょう！

簡単に取組める

## 健康経営®の6つの進め方

- STEP 0** 健康経営を始めるきっかけ

  - ・経営者自身や従業員が病気になり仕事に支障が出て困った
  - ・人材の定着・確保について、何か良い方法がないか探していた等
- STEP 1** 健康経営宣言をしましょう

経営トップが宣言します！  
「従業員が元気に働けることは会社の財産です！！」

  - ・社内外に健康経営を行うことを宣言しましょう
- STEP 2** 組織の体制をつくりましょう

  - ・社内で健康づくりの担当者を決めましょう
  - ・産業医・保健師を活用しましょう
- STEP 3** 健康経営課題を把握しましょう

  - ・健康診断やストレスチェックの結果、職場環境等から組織の健康経営課題を確認しましょう
- STEP 4** 健康経営課題に対し優先的に取り組む課題を決め計画を立案しましょう

できることから始めてみましょう！
- STEP 5** 取組みの評価を見直しましょう

従業員の健康づくりへの参加や実施状況を把握！

  - ・健康状態の改善や仕事へのモチベーションなど、反応・効果の確認を行いましょう

見直した結果を次年度に活かしましょう。

# 大阪府健康経営ナビゲーター紹介

大阪府の健康寿命は、男性71.50歳（全国39位）、女性74.46歳（全国34位）と全国と比較して低迷しています。

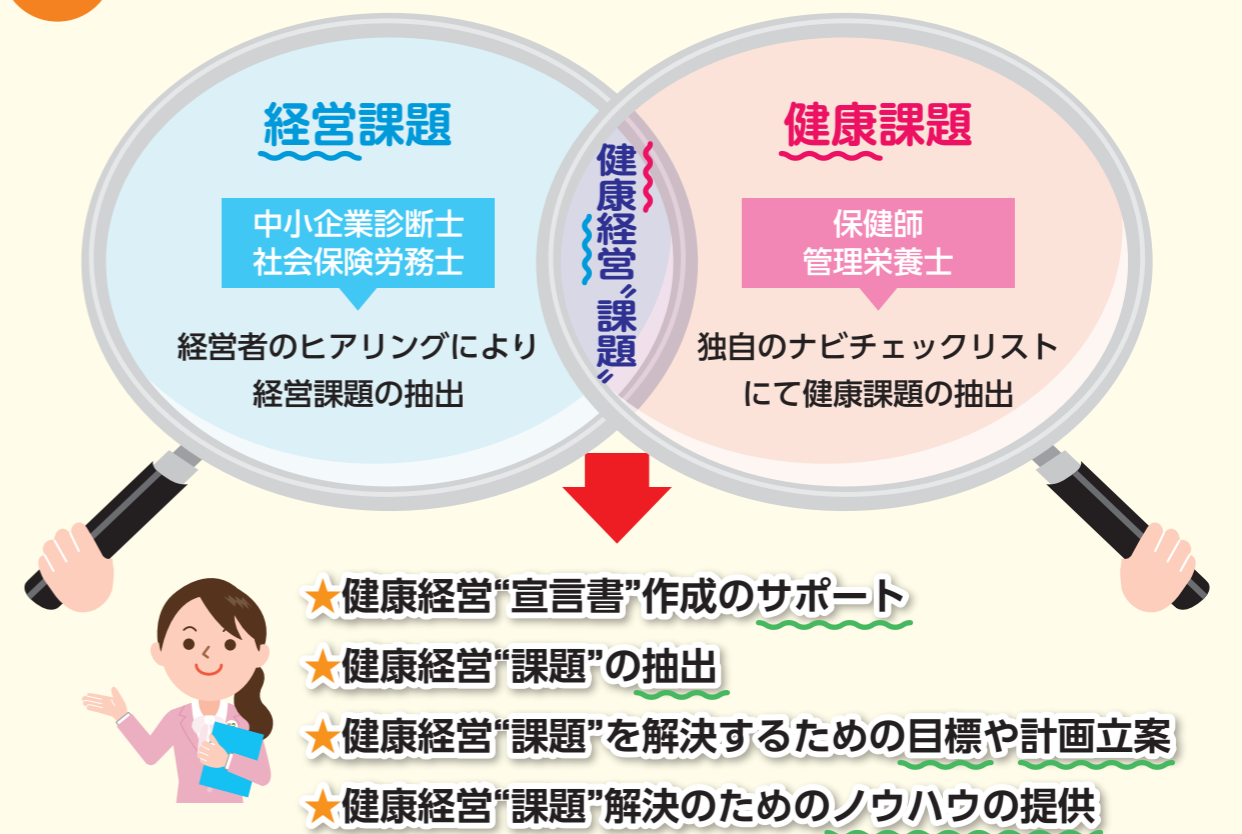
職場で1日の多くの時間を過ごしますが、従業員が元気に働き続けることができる職場づくり（健康経営）に取り組むことは、健康寿命の延伸に有益であると考えています。

この健康経営の認知度は上がってきましたが、「取組み方法がわからない。」という企業がまだ多くおられます。

そこで、中小企業診断士・社会保険労務士と保健師・管理栄養士がタッグを組んで健康経営を実践したい企業をサポートする「健康経営ナビゲーター派遣事業」をスタートしました。

サポート内容

この事業では健康経営を継続できる体制づくりを目的に、企業経営者（または担当者）の育成や短期・中長期的な取組み目標の策定、実践などを行います。



ナビゲーターが健康経営“課題”の抽出を企業の担当者とともに実施します。左記のSTEP1～STEP5までを企業担当者を中心に実施していきます。

取組みノウハウ提供や無料のリソースを紹介し継続できる健康経営をサポート！

参加企業からは、『職場が明るくなった』『活性化した』といった喜びの声を頂いております。各社の健康経営の取組みを参考にして、皆様も健康経営に取り組んでみましょう！



# 国分工業株式会社

製造業

## 事業内容

当社はニチアス（株）の子会社として自社独自の製品を国内外の自動車、電機、精銅、電力、化学工業等に幅広く出荷しています。

従業員数 117人

男女比 男性75%  
女性25%



## 健康経営を始めるきっかけ

社内の改善チームとして、喫煙対策を実施しています。喫煙対策以外にも社員の健康の維持増進に向けて、できることがあれば実施したいと考えていました。「良い会社になりたい」という社長の思いと健康経営が合致していた為、健康経営ナビゲーター事業に参加し健康経営をスタートさせました。

STEP 0



## 健康経営宣言

国分工業(株)はニチアスグループの一員として、「断つ・保つ」の技術力を発展させて、類似できない現場力を通じて競争力を持続的に強化し、社会から必要とされなければなりません。

よって、**心身ともに健康で、気力や活力のみなごった社員が不可欠**であることから、社員一人ひとりの健康、また企業としての健康を保ち続けるため、**健康維持の増進や活力の向上を重要な経営課題として捉え**、健康経営に取り組んでいくことをここに宣言致します。



STEP 1



健康経営担当者 代表取締役社長、課長、担当者3名 計5名

STEP 2



## 健康経営課題と実施計画

STEP 3

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
喫煙対策の徹底 喫煙率が31%と高い	室内喫煙所の廃止 評価指標 室内喫煙室全廃止	喫煙率の低下・受動喫煙防止の徹底 評価指標 喫煙率5%減少 受動喫煙防止対策の継続
生活習慣病対策の徹底 BMI25以上が29.5%と高く、脂質の有所見率が41.7%と高い	食堂の改善や工夫による肥満者の減少（脂質異常症対策を含む） 評価指標 利用率30%、周知率90%	生活習慣病の発症率の低下 評価指標 BMI25以上の5%減少 脂質の有所見率5%減少

心の健康づくり対策の徹底

心の健康づくり担当者・窓口設定  
評価指標 周知率100%  
意欲向上のための活動推進  
評価指標 レクリエーション参加率90%

セルフケア・ラインケアの教育研修、情報提供

評価指標 セルフケア・ラインケアについて社員が理解できている

活動推進により、仕事への意欲向上・自主的に取り組む姿勢を持つ

評価指標 自発的活動により会社に貢献する。(生産性の向上)



## 実施内容

STEP 4

### プラン1

#### 食生活改善への対策

- 健活セミナー参加
- 食堂ポスター・POP掲示  
摂取カロリー/消費カロリーの対比表等
- ご飯の量を測るための計量器を食堂に設置
- 給食会社見学（ヘルシーメニューを検討）



食堂のご飯は、いつも足りなくなり予備のご飯を出して食べることも多かったのですが、最近は余るくらいです。「お腹がすっきりしてきた。」と喜びの声も聞かれました。



### プラン2

#### 室内喫煙所の廃止

- 室内外の喫煙室の数を調査する
- 利用頻度の少ない室内喫煙所から廃止する
- 廃止した喫煙室を休憩スペースに変更する



当初の予定通り、室内喫煙所を1箇所廃止することができました。予算の関係上、2箇所目廃止には及びませんでした。今回至らなかった点については、来期も社長と連携して引き続き取り組んでいきたいと思っております。



## 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

STEP 5

自分の会社の『できていること』や『できていないこと』が整理でき、できていないことに焦点を当てて無理なく一つずつ順番に出来たので、振り返って考えた時に『こんなにたくさん取り組んできたんだ』と今後の自信に繋がりました。社員が子供を就職させたい。子供がお父さんやお母さんの会社に入りたいたいと思ってもらいたい。社員の皆さんに良い会社に勤めていると自負してもらいたい。これからも、私たちは健康経営を続けていきます！



## これから健康経営を始める企業にメッセージ

単にトップダウンでやってきていた仕事で、こんなに意味のある事だったんだと気づき、これからは先を見て戦略的に取り組んでいこうと思えたことが良かったです。問題点が見えている企業さんも、見えていない企業さんも、健康経営というものさしで自社をはかることができるので、取組まないで損ですよ！



# 株式会社美盛

豆腐・豆乳などの加工食品の製造販売

## 事業内容

豆乳や豆腐を中心とした大豆を主原料とする加工食品の製造及び販売を中心に料理の開発、提案及びコンサルティング等も行ってまいります。

従業員数 34人

男女比 男性30%  
女性70%



## STEP 0 健康経営を始めるきっかけ

経営計画の一部に社員の健康の維持・増進を掲げています。また、健康美人というコンセプトで事業展開を予定しています。健康をテーマにした食品会社の在り方と健康経営はマッチしていると思い健康経営を始めることとしました。

職場環境改善（主に室温が高い為、熱中症対策）と健康診断の有所見率の改善、健康の維持増進（社員の高齢化に伴い）が出来ればと考えています。社員のヘルスリテラシーが向上し、またそこから生まれるアイデア（新商品）にも期待しています。



## STEP 1 健康経営宣言

当社は、**心身ともに健康な「大豆と知恵を絞る食の挑戦者たち」であり続けたい**と考えています。**心身ともに健康で活力がみなぎっているからこそ、果敢に挑戦し続ける事ができる**のです。**「食術の伝道師」として、自然の恵みと人の幸せを結びつけていきます。**そこで当社は、社員一人ひとりの健康の維持・増進や活力の向上を重要な経営課題として捉え、組織として戦略的に取り組んでいく事をここに宣言します。



健康経営担当者 代表取締役、担当者1名 計2名



## STEP 3 健康経営課題と実施計画

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
意図的なコミュニケーション機会の創出（食への関心を高める等）	職場環境改善とコミュニケーション機会の創出に取り組む ・「食べ歩き」費用一部会社負担 ・ランチタイムに発芽玄米提供、社内食事会等を開催	職場環境改善とコミュニケーション機会の創出に取り組む ・食への関心を高める ・大豆を愛す ・従業員を増やす 評価指標 「飲み会の実施回数」「食への関心の高まりを確認するアンケートの実施」
高齢者の健康管理の充実と健康診断事後措置の要医療対象者の受診確認	社員のヘルスリテラシーを向上させる ・健康診断の事後措置体制をつくる。健診結果「要治療」「要精査」該当者は全員医療に繋げる	社員のヘルスリテラシーを向上させる 評価指標 2次健診受診率100%

熱中症対策、転倒防止を中心とする職場環境の改善

労災事故0（ゼロ）

- 環境整備運動（3S活動）の継続
- 熱中症対策

継続

- 職場環境改善運動の発展
- 転倒防止＝ロコモ防止のための筋力アップ運動習慣の定着
- 熱中症対策：WBGT表示と対策

評価指標 熱中症罹患0更新

- 作業環境、凸凹床・カーットの改善

評価指標 転倒事故0更新



## STEP 4 実施内容

### プラン1

#### 食への関心を高める

- 発芽玄米を炊いて、お昼は自由に食することができる。
- 社長自ら『ごはんのお友』として玄米に合うおかずを探して弁当を提供するとともに、時間を作って、社員と一緒に玄米を食す。玄米を焚く役割を業務とした。業務にすることで、毎日玄米を提供できる体制にした。
- 定期的な食事会（飲み会）を開催

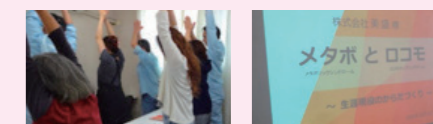


食の話題が増える等、健康意識が徐々に広がっている感じがある。食事会の参加者からは「普段、話ができない人と話せるのがいい」「次は会社の商品をみんなで食べて、新しいアイデアを出しあっても面白い」という意見もでた。【プライスレス】で得る部分があったと感じた。

### プラン2

#### 健康セミナーを開催

- 全3回開催し、全員が参加できるよう開催日時を調整する。
- 業務内に実施し、時間外の場合は時間給を支給する。
- 転倒予防につながる筋力アップ体操やストレッチ、疾病予防の知識、健診の活用、食への関心が高まる情報提供（特に大豆の知識含める）。



健康の話題が増えたように感じる。セミナーで学んだ体操を職員手帳中の記事として追加する予定。(社長)



## STEP 5 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

今まで漠然と手探りでやっていたことが「健康経営」を知ることで、目的が明確になりこれでいいんだと方向性が定まった。

◇社長の感想◇社員満足度向上の大きな柱になった。採用で打ち出せていけないのではないのか。我社の「ありがたい姿」と健康経営の方向性が一致した。私の本気（健康経営）を社員に見せていきます！！

◇担当者の感想◇健康経営に携わっているということで、モチベーションが上がった。

◇社員の変化◇労災ゼロを目指し、社員自らが転倒防止のためにどう予防するか主体的に取り組みだした。



## これから健康経営を始める企業にメッセージ

今いる社員が健康で少しでも長く働いてもらえることが大切だと考えます。企業経営の中で健康経営は今後、重要になってくると思います。あまり大げさに考えないで始めてみてください。担当者にも社員にも負担はあまりないですよ。





# 株式会社Sakae Plus 印刷用金版製造業

## 事業内容

腐食加工による印刷用金版を製造する会社です。主に箔押、シール印刷、樹脂、パッド印刷版を製造しており、箔押版においては厳選された材料と加工方法により、箔切れの良い版を製造しています。

従業員数 31人

男女比 男性70%  
女性30%



## STEP 0 健康経営を始めるきっかけ

社員や社員の家族が脳梗塞などの病気で倒れたことがあり、社員の健康が経営上、大切であると感じていた。業務で有機溶剤を使用していることもあり、特に社員の健康には気をつけている。  
予防活動が重要であることから、良い食生活や運動の推奨を会社が後押ししメタボ社員を減らしたい！

## STEP 1 健康経営宣言

匠の技術力で金属を加工し、箔押し用金属凸版製版等の製造により、**幅広くお客さまに喜んでいただくには従業員一人ひとりの心身の健康は欠かすことができません。**なぜなら、**心身ともに健康で、気力や活力のみなざった従業員でなければ技術力も現場力も競争力も生み出すことができない**からです。そこでSakaePlusは従業員一人ひとりの健康の維持増進や活力の向上を重要な経営課題として捉えて、戦略的に全社的に、健康経営に取り組みます。

健康経営担当者 専務取締役、担当者1名 計2名

## STEP 3 健康経営課題と実施計画

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
製造現場の空気清浄化への取り組み 安全な有機溶剤の取り扱いの継続	化学物質リスクアセスメント訪問支援 ・訪問支援を受ける ・OJTによる周知徹底 評価指標 周知率100%	安全でクリーンな職場づくり ・安全な職場づくり 評価指標 事故率ゼロ継続 ・空気清浄化の達成 評価指標 クリーン認知度90%
健全な食事と運動習慣の奨励による生活習慣病対策の徹底	ヘルスリテラシーの向上 ・健康セミナーの実施 評価指標 参加率90%以上 野菜の無料提供 ・食堂で、月2回以上提供 評価指標 利用率50%以上	生活習慣病発症リスク低下 ・バランスの良い食事と運動の励行 ・ヘルスリテラシー向上のための計画継続 評価指標 BMI25%以上社員1割未満

ワークコミュニケーション活発化による従業員の活力向上

マラソン大会への参加と応援参加若手懇親会の実施  
評価指標 参加率50%

人的活力の向上  
・ワークコミュニケーション活発化・活力向上  
評価指標 勤続年数の延伸(H30年度対比)

## STEP 4 実施内容

### プラン1

#### 化学物質リスクアセスメント訪問支援

- セミナー実施：ラベル・SDS（安全データシート）を活用したリスクアセスメントの義務化対応



SDSの活用状況を再認識できました。また訪問者に社内を案内し、当社に設置している設備がリスク低減に貢献していると絶賛され、当社は健康に配慮した企業であるとおっしゃっていただき安心しました。

### プラン2

#### 外部の専門医師による医療セミナー

- セミナー実施：食育と健康の関連性についてセミナーを実施し、生活習慣改善の知識UPにつなげる



医師のセミナーということもあり、非常に興味をもって講義を聞き積極的に参加していると感じました。セミナー後、自身でサラダなど野菜を買って食べる者が3割増え、昼食時に食堂で食生活の話をする機会が増えました。

## STEP 5 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

健康経営を始める前に、大きな病気に罹ったり、生活習慣の見直しが必要と考えられる社員がいました。健康経営はそのような社員も健康について考える機会となりました。会社として取組むことで社内の雰囲気も良くなってきましたので、引き続き健康経営に取り組みたいです。

## これから健康経営を始める企業にメッセージ

健康経営とだけ聞くと企業で取組むことが難しいと感じるかもしれませんが、意外と社内でやってきたことがそのまま健康経営に繋がることもありました。社員の一人ひとりの健康について考えるだけでなく、企業として取組むことで企業のイメージアップにも繋がります。まだ、健康経営に取り組んでいない企業様やこれから取組まれようとしている企業様にお勧めしたいと思います。

# うめだ印刷株式会社

印刷業



## 事業内容

パンフレットなどの一般商業印刷、自費出版などの出版印刷、ホームページ作成やシステム構築をメインに、近年は地域のノートなど「ココノ」ブランド商品や紙の商品を企画製造販売しています。

従業員数 16人

男女比 男性56%  
女性44%



## 健康経営を始めるきっかけ

会合などに出席すると「健康経営」という言葉を耳にすることが多く、興味を持った。最近社員が退職したため在職者に負担がかかっており、健康面が心配。また、昨年まで残業を減らしたいと考え、色々工夫してきたが、それどころではなくなってきた。自社に合った健康経営の良い取組みがあれば、取り入れて実施していきたい。

STEP 0

## 健康経営宣言

経営理念である「**想い**」を「**継いでいくこと**」を大事にし、お客様と向き合い、社員の成長を願い、社員の意欲を引き出すためには、社員一人ひとりの心と身体の健康は欠かすことができません。また、**健康は社員本人だけでなく、家族や社会からの願い**です。うめだ印刷株式会社は健康経営に取り組んでいき、**こころの健康、安全・安心・快適な職場づくりをおこなう**ことをここに宣言いたします。

STEP 1

健康経営担当者 代表取締役社長 計1名

STEP 2

## 健康経営課題と実施計画

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
こころの健康問題	仕事の円滑化、社員の休息 ・会議室、休憩室の設置	仕事の円滑化、身体の負担軽減 ・椅子、机、間仕切り等の追加 職場のコミュニケーション環境づくり ・食事会、誕生会、慰安旅行
安全・安心・快適な職場環境の改善	建物の安全の確保 ・CTP、機械を1階に降ろす	社員の快適な環境 ・トイレを洋式化、電灯のLED化 雨の日の利便性、安全の確保 ・玄関にひさしを設置

STEP 3

## 健康診断事後措置の構築

健康診断への積極的な関わりづくり  
・委員会に健康診断を組み込む  
健康維持への関わりを推進  
・健康表彰

健康診断結果のクラウド化  
健康への意識づけを進める  
・健康器具・検査装置の設置  
健康管理を含めた体制の推進  
・新入社員研修

## 実施内容

STEP 4

### プラン1

こころの健康、安全・安心・快適な職場環境改善のための情報収集

- 全社員に保健師面談を実施  
自身の健康について、会社への思いなどをヒアリング



こころの健康については社員とのコミュニケーション不足であることは従前からの課題であると認識はしていた。直接聞く方法もあるが、今回のような保健師によるヒアリングが良いと思った。(社長)

## 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

健康経営の取組みを始めたことで、社内の雰囲気よくなり、社員のモチベーションも向上したように思います。また、そのような社風が新しい人を呼び入れ、会社として先に進んでいけるように感じます。



## これから健康経営を始める企業にメッセージ

企業の課題に気付くきっかけとなります。少しずつでも進めていくことが、社内の雰囲気良くしていくことになると思います。弊社は健康経営をはじめてよかったと思います。



「継想」(けいそう)

【継】  
気持ちと想いを継いでいく  
人と人、地域や仲間と継いでいく  
文化や生活、未来に夢を継いでいく

【想】  
届ける、受けとる気持ちを想う  
地域や仲間の気持ちを想う  
おだやかで幸せな未来を想う



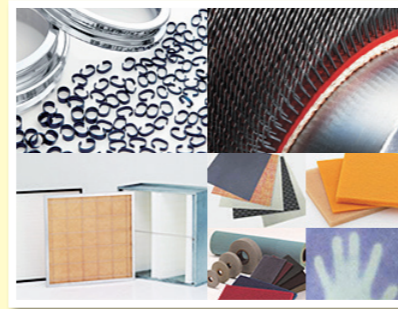
# 金井重要工業株式会社 繊維機器 製造・販売

## 事業内容

繊維機器と不織布という金属製品と繊維製品を製造しています。国内初であり現在弊社しか製造していない繊維機器やあらゆる技術との親和性の高い不織布を製造しています。

従業員数 257人

男女比 男性80%  
女性20%



## STEP 0 健康経営を始めるきっかけ

私自身、今までの経験から健康に非常に気を遣っています。また社員にも健康でいて欲しいという思いを強く持っています。弊社は「チャレンジ精神」を大切にする企業風土があり、健康増進に向けても様々な活動をしています。健康経営と言う考えを知り、現在実施している活動を整理することで、現在の活動がより良いものとなると考えました。そして、社員一人ひとりが、エネルギーに満ち溢れた心身の健康をエンジンとして、顧客や社会の発展に積極的に貢献して欲しいという思いから、健康経営を始めたいと思いました。



## STEP 1 健康経営宣言

金井重要工業の120年以上にわたる企業の歴史は、幾多の試練を乗り越えることで刻まれてきました。そして、それは絶え間ない社員の健康・健全さに支えられてきたといっても過言ではありません。企業同様、社員の皆さまも人生100年時代を迎えられるように、金井重要工業は社員の健康増進にまい進していくことを宣言します。当社は、社員一人ひとりの健康と幸福を基盤として、社是にある利他の精神に基づいた顧客や社会の発展に貢献する企業であり続けます。

## STEP 2 健康経営担当者 担当者3名 計3名

## STEP 3 中期健康経営計画

健康宣言 三つの柱	目的（ゴール）	課題	短・中・長期的な将来への計画
【心】 幸福感につながる 職場環境の実現	いきいき、ワクワク、働ける場所の提供を通じて、従業員に幸福感を与え、業績の向上につなげる	働きがいのある職場づくり	<b>①暑熱対策</b> 評価指標 WBGT（暑さ指数）30℃以下 <b>②健康・医療相談窓口の利用促進</b> 評価指標 相談回数（回数検討中） <b>③メンタルヘルスセミナーの実施</b> 評価指標 受講率（%検討中）
		コミュニケーション促進による組織活性化	<b>①朝礼での当番ごとのBY（病気予防）活動</b> 評価指標 回/週の実施（回数検討中） <b>②休み時間を利用したのレクリエーションの実施</b> 評価指標 参加率50%以上 <b>③野菜栽培の奨励</b> 評価指標 3種類の野菜の収穫

【技】 社員一人ひとりの健康意識の向上	健康は人に言われるものではなく、また、自分の健康は自分のことだけではない、家族や会社につながるもの、という風土の確立（安全と同程度の意識への醸成）	ヘルスリテラシーの確立	①経営者による健康経営宣言とその周知徹底（健康重要性の理解） 評価指標 周知率100% ②健康経営推進組織の確立 評価指標 資格取得率100% ③有所見者へのフォロー体制の確立 評価指標 2次検査受診率100% ④キックオフイベントの開催 評価指標 全員参加 ⑤健康ポイント制度の導入（モチベーション維持） 評価指標 利用率80%以上 ⑥おおさか健活マイレージへ参加（⑤の代替策）
	【体】 人生100年時代の健康づくり	これからの“人生100年時代”に活躍できる、健康で元気ある人材を輩出することで、地域社会の活性化に貢献する。	健康経営推進による社員の経営への参画意識の向上
		社員の体力の維持による労働災害の防止	①腰痛対策 評価指標 腰痛率10%以下 ②転倒対策 評価指標 転倒災害0 ③工場導線上での体力づくり
		人生100年時代の人材排出	①カラダわかるナビの導入（健康指導支援アプリ） 評価指標 利用率（%検討中） ②高齢者対策セミナー（人生100年への意識転換） 評価指標 受講率（%検討中）

## STEP 4 中期健康経営計画を立案した感想

すべての社員がいきいきと健康で働ける職場環境の実現に向けて、各部署それぞれで活動しているものを一つにまとめて、大きな動きにできないかというのが計画立案のきっかけです。より多くの社員が前向きに、楽しんで健康維持・増進に取り組んでもらえるようなものにしたいという思いで計画内容を検討しました。

## STEP 5 これから健康経営を始める意気込み

健康経営活動を展開する土台としての計画や宣言がまとまったので、個別のプログラムの実現に注力しながら、実施結果を計画に反映させて、よりよいプランにブラッシュアップさせていきたいです。健康経営優良法人の認定取得と維持にも挑戦します。



# 株式会社コウシンアートMMAP

チラシ・パンフレット・  
名刺の紙媒体のデザイン  
からweb制作・印刷



## 事業内容

広告印刷物の企画及びデザイン制作、アプリ  
開発、販促企画制作大手外食企業やホテル、  
メーカー等の販促を一から取組んでいます。

従業員数 10人

男女比 男性40%  
女性60%



## 健康経営を始めるきっかけ

代表取締役が健康に気をつけていたにも関わらず脳梗塞で倒れた経緯から、健康の大切さを常々実感していました。健康経営を実施することで、社員に健康で長く働いてもらいたいと思っています。また、経営面でのプラスにも繋がるのではないかと考えました。

STEP 0

## 健康経営宣言

コウシンアートMMAPは社員一人ひとりの健康に配慮し、社員がやりがいを感じ長く働ける職場づくりの実現に取組みます。そして、社員の家族も安心して応援してくれる会社になることを宣言いたします。

STEP 1

健康経営担当者 担当者1名 計1名

STEP 2

## 健康経営課題と実施計画

STEP 3

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
コミュニケーションの活発化によるチームワークの向上	楽しい話題限定！ティータイムの実施（社長を含む全社員で） 評価指標 月1回以上の実施	ティータイムの継続 評価指標 社員全員がティータイムの話題から発展し、自ら提案できる
職場環境の改善	安らげるお手洗い&パウダールームの設置 評価指標 社員の意見を聞きながら進め、完成後に写真撮影。完成後、感想をヒアリング（安らぎ度80%以上）	安らげる状態をキープ 評価指標 感想をヒアリング（安らぎ度100%）
ワークライフバランスの推進	子育て支援 時短勤務・在宅ワークの実施 評価指標 申し出があった場合、100%実施	子育て支援の継続 時短勤務・在宅ワークの実施 評価指標 子育て支援計画の継続

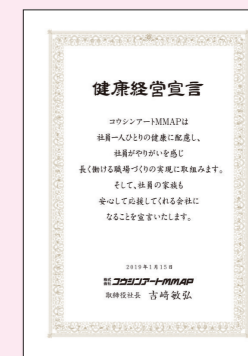
## 実施内容

STEP 4

### プラン1

#### 健康経営の実施予定

- 健康経営宣言を作成し社内外に周知する
- 健康経営の担当者は2~3名とし、2年ごとに交代する
- 経営者と社員が一丸となって取組む



イラストは健康経営宣言後の社内の反応です。社外にも今後発信していきたいと思っています。（社長）



## 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

STEP 5

昔は、会長と社長と私の三人の家族経営の会社でした。労働環境も勤務時間も関係なく働きづくめで、私の家族から仕事を継続することについて反対がありました。仕事を継続したいという思いと家族の反対のはざまでもとても辛い経験を致しました。  
この経験から、社員全員に「長くこの会社で働きたい」と思ってもらうと同時に、当社は特に女性社員が多いので、家族にも賛成してもらい、応援してもらうことが重要だと考えます。  
家族が賛成する職場とは、働きやすい職場です。働きやすい職場を目指すことは、健康経営そのものだと思います。  
今回の取組みは上記の思いから立案いたしました。（担当者）



# 株式会社丸善化工

販売製造業  
(卸売業含む)



## 事業内容

衛生管理商品(手袋・エプロン・ふきん等)の独自の生産システムにより業界有数の商品数と品質の高さが評価されています。また、お客様の潜在的な需要や情報を把握し新しい提案を行っております。

従業員数 65人

男女比 男性52%  
女性48%

## STEP 0 健康経営を始めるきっかけ

- ・人材確保に有益
- ・顕彰制度で認定を受けることによるリクルート面での効果
- ・社員の離職率低下や定着率アップ
- ・健康対策を通じた社員とのコミュニケーション機会の増加  
健康経営を始めることで上記のメリットがあると思い実施することにした



STEP 0

## STEP 1 健康経営宣言

私たちは、食品加工の様々なシーンに関わるお客様のために、より良い品質、信頼される商品をご提供します。その実現のためには、社員一人ひとりの心身の健康は欠かすことはできません。なぜなら、心身ともに健康で、気力やモチベーションがみなぎった人材でなければ、大きな顧客満足を生み出すことはできないからです。また、健康は本人だけでなく本人のご家族を含めた望みであり、同時に健康寿命の延伸は社会からの要請でもあります。そこで当社は社員一人ひとりの健康の維持・増進や活力の向上を重大な経営課題として捉え、組織として戦略的に取り組んでいくことをここに宣言いたします。

**当社は社員一人ひとりの健康を保ち続けることで、「社員に安心して仕事に取り込んで欲しい。」と考えております。その事を通じて、信頼される商品をご提供し続けます。そして、永続企業を目指します。**

健康経営担当者 取締役1名、各営業所長4名、センター長1名、工場長1名 計7名

STEP 2

## STEP 3 健康経営課題と実施計画

STEP 3

課題	短期的な将来への計画	将来の目標
健診結果活用による健康管理の推進	<b>健診結果の活用による健康管理の推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健診結果の保管方法の改善</li> <li>・衛生推進者の選任(各事業所1名)</li> <li>・地域産業保健センター、協会けんぽの活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優良法人認定を含む、健康経営推進の取組みにより、採用力が強化され、営業社員を中心に3～5名の採用を達成する。</li> </ul>

屋内禁煙による受動喫煙防止職場の実現

屋内禁煙による受動喫煙防止職場の実現

- ・喫煙場所を屋外に設置する

コミュニケーションの促進によるチームワークの向上

コミュニケーションの促進によるチームワークの向上

- ・レクリエーションを通じたコミュニケーションの向上(卓球台設置による運動とコミュニケーションの促進)等

・中核部門の人材育成を進める。具体的には、健康経営を通じて、長期雇用を促進し、中堅職への昇格者(候補者1名以上)を計画的に育成して行く。

・営業・業務・企画・管理・センター・工場でのコミュニケーションの促進による、チームワークをより一層高める。その結果、増収増益を目指す、売上・粗利益率目標を達成する。

## STEP 4 実施内容

STEP 4

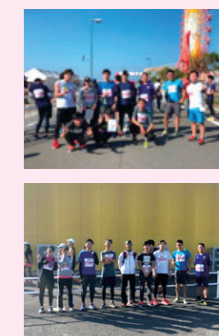
### プラン1

#### マラソン大会の参加

- ・毎年開催されるマラソン大会に全社員に参加を募り、社長自らも参加している。社長賞・ブービー賞を設け、参加の意欲を促しました。



社員の健康意識の向上・運動機会の増進の為、今後は応援団も結成し、参加人数UPの為、社内行事として定着化にむけ努力したい。



### プラン2

#### 受動喫煙防止対策

- ・本社では、屋上に喫煙所を設けた。他営業所では、ビルの管理上、社内完全禁煙化が実施されており、分煙化がなされている。センター・工場においては、空気清浄機を設置し、たばこの煙が漏れないよう努めた。



空気清浄機の設置により、たばこの煙が漏れにくくなり、受動喫煙の防止にもつながり、空気環境が良くなることで、社員の健康維持にもつながっていると感じました。



## STEP 5 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

STEP 5

企業の存続・継続は社員の皆さんの健康維持があってこそと再度、認識することが出来ました。

## これから健康経営を始める企業にメッセージ

健康経営に注力することは企業の発展につながります。イベントの開催等でコミュニケーションの機会が増え、職場環境も良くなりいいことづくしです。



# 株式会社園田製作所

タレパン・レーザーによる設計  
製作、板金加工ブレイキ加工及  
び溶接組み立て、試作加工、塗  
装、メッキ、あらゆる金属加工



## 事業内容

精密医療機器分野からディスプレイ業界まで幅  
広いお客様の製品を企画、設計から完成品まで  
を一括生産、管理させていただいております。

従業員数 9人

男女比 男性78%  
女性22%

## 健康経営を始めるきっかけ

従業員が少ないので1人かけても困る状況であることや、今後、企業規模を拡大していきたい  
ため、人材の定着と採用が重要であると考えたため。

STEP 0

## 健康経営宣言

確かな金属を加工技術により取引先の信頼を獲得し続けるには、従業員一人ひとりの心身の健康が何より重要です。  
心身ともに健康で、気力活力のみなぎった従業員であることが、情熱を持ってモノ創りに取り組むことと加工技術を  
磨き上げることにつながります。また、健康であることは、従業員本人とその家族の強い願いでもあります。そこ  
で、株式会社園田製作所は従業員一人ひとりの健康の維持増進や活力の向上を重要な経営課題として捉えて、全社  
的に、健康経営に取り組むことを宣言いたします。**従業員の健康とともに企業としての健康を保ち続けることで、  
新たな分野に挑戦し、成長し続ける企業となります。**

STEP 1

健康経営担当者 常務取締役 1名 計1名

STEP 2

## 健康経営課題と実施計画

STEP 3

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
製造現場の安全度の 向上	<b>整理整頓清掃の徹底で、安全度向上</b> ・不要物の廃棄徹底 ・作業場と通路の区分明確化 評価指標 安全度向上認知度80%	<b>第2工場の新設</b> ・現在の第1工場と新しい第2工場とで、 5Sが徹底した余裕のある作業場の実現 評価指標 安全度の向上
飲酒と喫煙を抑制し た健康度の高い社員 の増加	<b>禁煙スペースと喫煙スペースの区 分の明確化</b> 評価指標 喫煙者が喫煙スペースの みでの喫煙100% <b>喫煙者の喫煙本数の抑制</b> 評価指標 喫煙量が減少した喫煙者 80%以上 <b>朝食・間食用の果物提供</b> 評価指標 果物摂取経験者100%	<b>分煙の徹底と喫煙者の喫煙本数の抑制</b> 評価指標 受動喫煙リスクを下げる 喫煙本数の減少 <b>バランスの良い食事</b> 評価指標 脂質・肝機能高値の従業員20% 未満

運動機会の増大とコ  
ミュニケーション活  
発化により社員活力  
アップ

ラジオ体操の励行・ゴルフ部等運  
動部の活動開始  
評価指標 職場での運動実施経験者  
100%

運動励行  
評価指標 全従業員BMI25%未満達成  
ワークコミュニケーション活発化・活力  
向上  
評価指標 勤続年数の延伸 (H30年度対比)

## 実施内容

STEP 4

### プラン1

#### 整理整頓

- 安全確保宣言を行なう。
- 事務所の整理整頓、不用品の処分。



整理整頓を行なうことでより  
安全な職場環境をつくれると  
思い実施しました。また、全  
員で行う事により達成感が得  
られました。



### プラン2

#### ゴルフ部をつくり、運動やコミュニケーションの機会を増やす

- 敷地内にゴルフ（打ち放し）ができる空間を  
つくり、自由に利用できることを周知する。



一番取り組みたいと思っている  
のはコミュニケーションの機  
会を増やすこと。業務時間内  
にできることを色々と考えて  
いきたいです。



## 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

STEP 5

毎日ラジオ体操等の取り組みは行っていましたが、健康経営って何？からのスタートでした。健康経営を始め新  
しい取り組みを行う事で従業員の健康につながり、企業の発展につながっていくものだと思います。  
やってよかったことは、全員で整理整頓に取り組めた事と色々な意見が出たことです。



## これから健康経営を始める企業にメッセージ

健康経営を実施して、間もないですが改めて健康が大事であると再認識いたしました。少  
しずつ従業員全員で一緒に考えることで、より良い職場環境を築いていけるのではないかと  
思います。





# 株式会社大阪特殊パッキング製作所 パッキン製造

## 事業内容

船舶エンジンや建設機械に使用される「パッキン・ガスケット」の製造を主力事業とし、その技術とノウハウは各方面から高い評価をいただいています。

従業員数 19人

男女比 男性47%  
女性53%



OTP  
私たちの特殊パッキンは、  
ここで活躍しています。



## 健康経営を始めるきっかけ

社員の健康は重要な経営資源であり、健康でいつまでも働いてもらうことは、技術の継承だけでなく、採用活動や教育などで無駄な労力とコストを削減できる。



## 健康経営宣言

- ◆ 納期厳守と品質第一を念頭に置いている
- ◆ 社員一人ひとりの心と身体の健康を大切にしている
- ◆ お客様からの信頼を得る



健康経営担当者 代表取締役、専務取締役 計2名



## 健康経営課題と実施計画

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
安全・衛生度の高い職場環境づくり	安全衛生推進者の選定 ・講習会受講	働き続けられる職場環境づくり ・労働安全衛生体制の構築 ・安全安心な職場環境づくり
健康診断事後措置の構築	産業医等専門家との連携 ・地域産業保健センターの利用	健康診断事後措置の充実 ・産業医・保健師等との連携
豊かなコミュニケーションの継続	職場内コミュニケーション機会提供の継続 ・朝礼・ラジオ体操・工場見学を含めた研修等	技術力と生産性向上に繋がるコミュニケーションの醸成、指導、相談方法の工夫等



## 実施内容

STEP 4

### プラン1

#### 健康経営宣言の実施

(手順)

- 1.健康経営宣言の作成
- 2.日程を決める
- 3.健康経営宣言の実施
- 4.健康経営宣言の周知…朝礼場所への掲示
- 5.健康経営宣言の浸透…毎年創立記念日には宣言実施



### プラン2

#### 業務災害総合保険の加入

- 個人用カードは毎年更新時に配布するため、健康経営宣言の時期と重なる。年1回カードを配布する際に、保険の説明とともに健康に意識を向ける機会としていきたい。



今年度は健康経営宣言と業務災害総合保険加入を実施。若い社員が多く「健康」意識は実感しにくいと感じられるため、健康宣言の浸透は時間をかけて実施していく。業務災害総合保険の加入は、社員が安心して働くことができる環境づくり（経済面、相談窓口等）、企業のリスクマネジメントとしての足掛かりとなった。



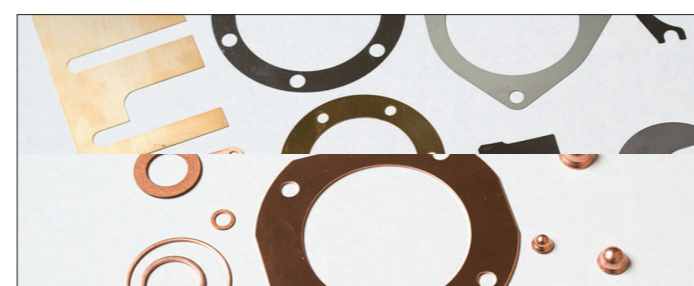
## 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

当社は若い社員が多いため「健康」に対する意識が低かったのですが、今回の活動をきっかけに「健康」に対する意識改革が少しですが、出来たのではないかと思います。働いてくれている社員がみんな幸せになってほしい。そのために長く続けられるような、働きやすい職場環境を作っていきたいと思っています。



## これから健康経営を始める企業にメッセージ

当初「健康経営」を始めませんか？と言われた時は正直、大変だなという印象がありました。実際やってみると普段から行っているラジオ体操等、いつの間にか健康に対する活動を行っていることがありました。健康を見直す良いきっかけになると思います。



OSAKA  
TOKUSHU  
PACKING  
大阪特殊パッキング製作所

# 株式会社ハルテGC 株式会社ハルテ物流サービス

運送業

## 事業内容

総合物流サービス（配送・保管・梱包）を効率的に運用し、お客様のビジネスチャンスを広げると共に投資効率向上を狙った物流のアウトソーシングニーズにも応えております。

従業員数 100人

男女比 男性80%  
女性20%



## 健康経営を始めるきっかけ

今は亡き創業者が掲げた社訓が「いつも健康いつも前向き」でしたが、今守れていないのではと感じていました。健康経営に取り組むことで「人材の確保や定着」「企業イメージの向上（運送業のイメージアップ）」「健康起因の事故やクレームの減少」を期待しています。



## 健康経営宣言

STEP 1

ハルテグループでは従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで**従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上**を目指してまいります。具体的な取組みとして、毎日の健康生活をサポートする**プログラム作り**、メンタル面から健全な生活を送れるよう**ストレスチェックの強化**、**余暇の奨励**、**スポーツ懇親**、**子育て支援など**、従業員の健康に対して様々な取組みを実施してまいります。



健康経営担当者 代表取締役、取締役部長、担当者1名 計3名

STEP 2



## 健康経営課題と実施計画

STEP 3

課題	短期的な将来への計画	中・長期的な将来への計画
長時間労働の削減	<b>長時間労働の削減</b> 評価指標 <ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働者の医師面接の実施、実施体制の確立、管理者の意識向上</li> <li>月100時間超0人 ⇒2ヶ月連続80時間超0人</li> </ul>	<b>長時間労働の削減</b> 評価指標 <ul style="list-style-type: none"> <li>単月80時間超0人</li> <li>取引先と条件面交渉、担当変更の実施</li> </ul>
こころとからだの健康セルフケア向上	<b>こころとからだの健康セルフケア向上</b> 評価指標 <ul style="list-style-type: none"> <li>健康講座セミナー実施</li> <li>野菜購入（イベント活用）、運動イベント企画・実施・待ち時間の有効活用コンテスト実施（参加率70%以上）</li> </ul>	<b>こころとからだの健康セルフケア向上</b> 評価指標 <ul style="list-style-type: none"> <li>セミナーやイベントの継続実施</li> </ul>

## 受動喫煙対策の強化

## 受動喫煙対策の強化

評価指標 室内喫煙所の廃止、リフレッシュルームへの変更

## 受動喫煙対策の強化

評価指標
 

- 喫煙率を下げる（全国平均の18%以下）
- 車内禁煙化



## 実施内容

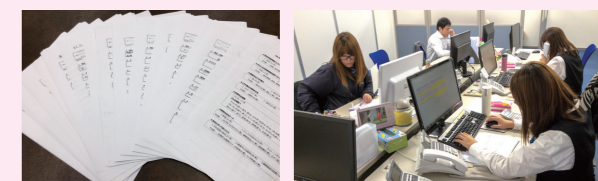
STEP 4

### プラン1

#### 待ち時間の有効活用コンテスト実施

ドライバーさんから、荷受などの待ち時間の有効活用についてアイデアを募集し、社内イベント時に、集計結果発表を行う。

- アイデア募集時のアンケートに、健康関連の項目を入れて、ドライバーさんの健康意識を確認する。
- 大賞に選ばれたアイデアの実行（複数アイデアを採用）



アンケートを通して、ドライバーさんの現状や興味関心のある項目などが分かり、大変参考になりました。今後は、待機時間にできるストレッチや本の紹介・貸出などを積極的に行っていく予定です。

### プラン2

#### 健康講座セミナーや運動イベントの実施

- 健康講座セミナーを実施  
テーマは「簡単ストレッチ」。日々の業務に取り入れてもらい、腰痛改善・防止を促す。
- 運動イベントの実施  
「大阪城リレーマラソン」を企画。20名が参加予定。マラソンの練習を呼びかけ、日常的な運動習慣の取得を促す。



初めての健康セミナー実施やリレーマラソンの企画で、皆さんに喜んでもらえて嬉しいです。今後は、さらに多くの従業員に参加してもらえよう工夫して、健康意識向上を図っていきます。



## 健康経営を実施した感想、やって良かったこと

取組みのSTEP 5

健康経営を始めて、自社の強みや弱みを把握できたことは、取組み推進の原動力になり、とても良かったです。従業員の健康意識や管理職の法令遵守意識が高まり、会社が前向きに動き出しているのを感じています。社訓「いつも健康、いつも前向き」を実現していくため、今後も継続的に取り組んでいきます。



## これから健康経営を始める企業にメッセージ

健康経営は企業にとっても社員にとっても前向きなものだと思います。ランニングコスト0で始められ、自治体や様々な外部機関からの手厚いサポートもあります。自社に合ったやり方で、できることからコツコツと、是非一緒に頑張っていきましょう。

