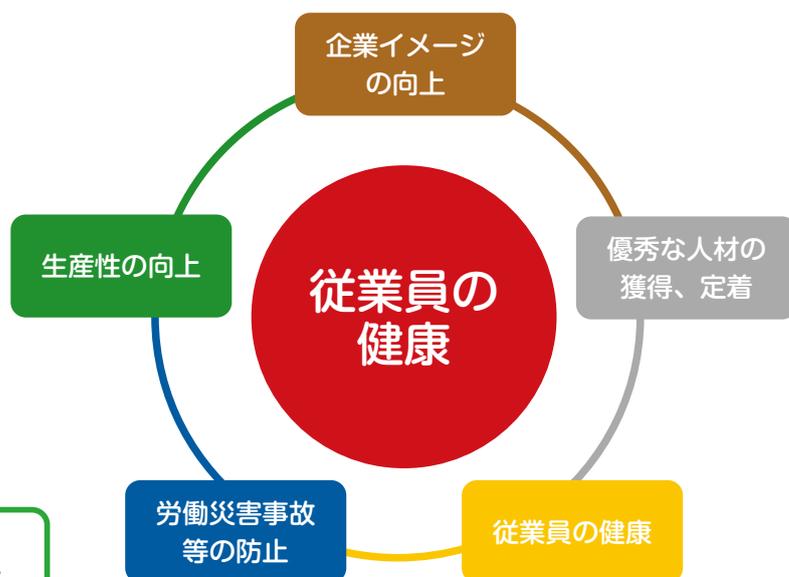


# 豊橋市健康経営® 事例集

# 2022



## 健康経営とは

「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践すること。

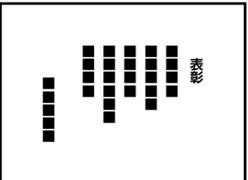
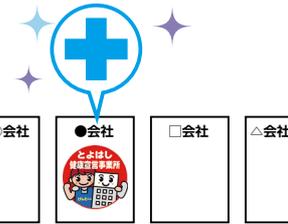
※「健康経営」は NPO 法人健康経営研究会の登録商標です

健康経営を始めたい、とお考えの皆様へ

# 豊橋市×豊橋商工会議所×協会けんぽ愛知支部が 取り組みをサポート

## 「とよはし健康宣言事業所」認定制度

従業員の健康づくりに積極的に取り組み、健康経営を実践する企業を、「とよはし健康宣言事業所」として認定します。

<h3>企業イメージの向上</h3>  <p>企業名や取り組み実績を市ホームページで御紹介、またロゴマークが使えます。</p>	<h3>優秀な取り組みを表彰</h3>  <p>優秀な企業を豊橋市・豊橋商工会議所・協会けんぽ愛知支部が共同で表彰します。</p>	<h3>入札における加点</h3>  <p>市が実地する総合評価入札制度*1において、「企業の地域性社会性等」として加点します。</p>	<h3>健康経営優良法人へのステップアップ</h3>  <p>健康宣言での取り組みをいかして、健康経営優良法人の認定を目指しやすくなります。</p>
--	--	--	---

\*1 ①とよはし健康宣言事業所、②健康経営優良法人(経済産業省)の2つの認定が必要です。

## 「とよはし健康宣言応援事業」

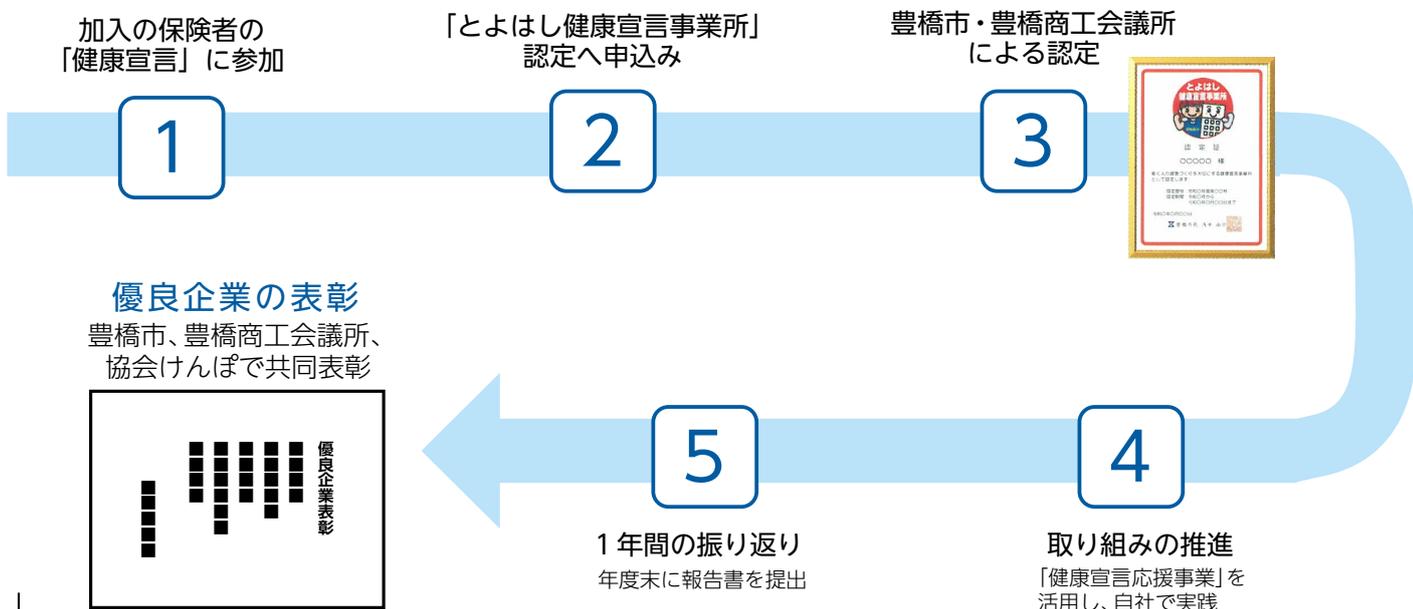
健康経営を実践する際に、活用可能なメニューを提供します。



### 【応援事例一覧】

- 出前講座 (糖尿病予防、感染症対策、自殺対策等)
- 大学教授による健康講座
- 管理栄養士セミナー
- 運動プログラム
- とよはし健康マイレージ等

## 「とよはし健康宣言事業所」認定・表彰の流れ

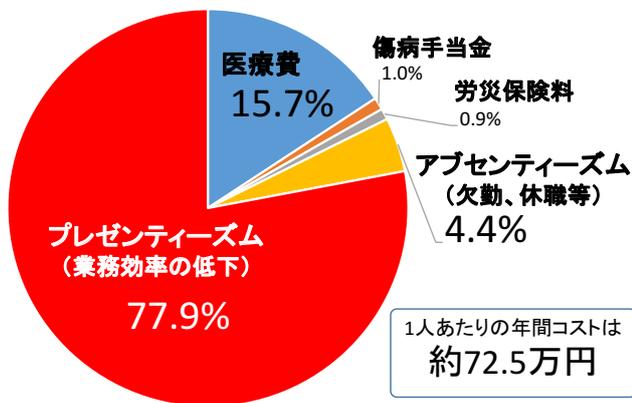


従業員の「健康」が企業を元気にする！

# 人から人、人から企業に効果が波及する「健康経営」

## 慢性的な体調不良は労働生産性を下げる

従業員の健康に関する企業の負担



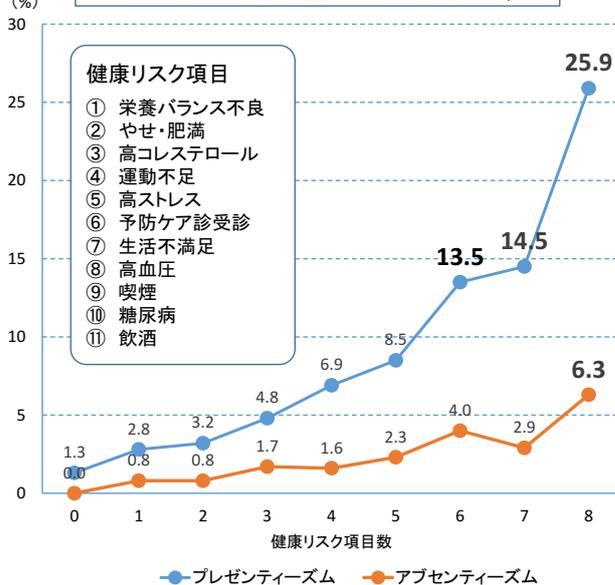
出典：東京大学政策ビジョン研究センター健康経営研究ユニット

間接費用(プレゼンティーズム・アブゼンティーズム)が健康に関するコスト全体の約8割を占めています。

- プレゼンティーズム4大要因  
① 腰痛 ② 睡眠 ③ ストレス ④ 花粉症

## 健康リスクの増加は労働生産性を下げる

健康リスク数別労働生産性損失の平均割合 (n=2,264)

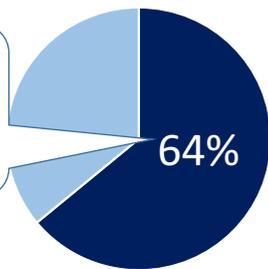


出典：Boles, M., Pelletier, B., & Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. JONE, 46(7), 737-745.

## 豊橋市は糖尿病予備軍や軽い糖尿病の方が多く

血糖値の高い人\*1の割合

40～74歳 (特定健診受診者) の  
3人に2人は  
糖尿病 (予備軍も含む)



豊橋市は、糖尿病一歩手前の糖尿病予備軍や軽い糖尿病の方が多く地域です。

糖尿病は、予備軍や軽症の段階では自覚症状がありませんが、悪化すると様々な合併症を引き起こす恐ろしい病気です。本格的な糖尿病になる前に、食生活・運動習慣を見直して、血糖値をコントロールすることが大切です。

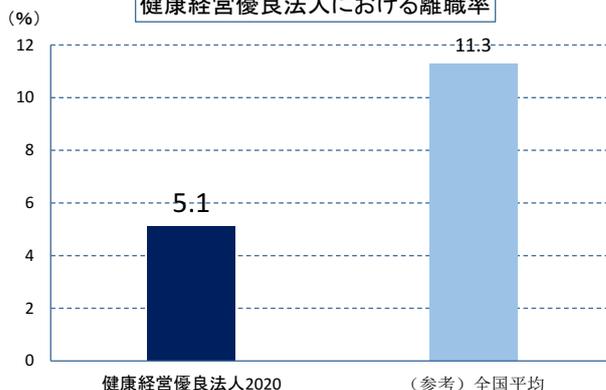
\*1: HbA1c ≥ 5.6% または空腹時血糖 ≥ 100mg/dl 以上

### HbA1c (ヘモグロビンエーワンシー)

血液中の赤血球にあるヘモグロビンにブドウ糖が結合したもので、過去1~3か月の血糖の状態を反映します

## 健康経営に取り組む事業所は離職率が低い

健康経営優良法人における離職率



経済産業省「健康経営の推進について」を一部改変

※離職率の全国平均は「厚生労働省平成30年雇用動向調査結果の概況」に基づく  
※離職率=正社員における離職者数の設問/正社員数を各社ごとに算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

糖尿病、がん、脳卒中等の生活習慣病とそれらの合併症予防には  
企業ぐるみで働き盛りの世代の健康づくりに取り組むことが大切です！

さあ、健康経営を始めましょう！



令和4年度とよはし健康宣言事業所

最優秀賞

## レントック大敬株式会社



■ 1972年(昭和47年)設立

■ 従業員数 421名

■ 代表者 代表取締役社長  
高 明美

■ 事業内容

- 各種建設機械・産業車両のレンタル、販売、修理、メンテナンス、仮設材、一側足場のレンタル施工、イベント・オフィス用品のレンタル

従業員の  
健康診断の  
受診

コミュニケーションの  
促進

食生活の  
改善

■ 健診に関する課題を明確にし、課題解決のため、健診結果異常なしの割合・健診オプション利用率・健診当日キャンセルなし率・禁煙成功人数等を営業所単位で競い合う企画を実施

■ 健診結果をもとに、BMIや中性脂肪の危険度が高い中年男性社員を中心に3か月間のプログラムを実施。設定した体重や体脂肪率の目標に対して、5人1組で参加者同士が声を掛け合い、一緒に目標を達成する空気の醸成に努めている。



代表取締役社長 高 明美 氏

## 取組みポイント #1

### 営業所同士で健診結果を競い合うチャレンジを実施

- (高) 健康経営の成果を検討する中で、健康診断の結果という客観的な数字を目標にして頑張っていきたい思いがありました。
- (竹内) 弊社では10～20人くらいの営業所が複数あり、昔から拠点や支店同士がお客様の要望に応じて機材の貸し借りを行っていたため、譲り合いの精神が根底にあります。その上に競い合う文化ができていたので、そこを健康経営でうまく使えないかと考えました。
- (竹内) ポイントが加算される項目は、健診結果異常なしの割合・健診オプション利用率・健診当日キャンセルなし率・禁煙成功人数等、各営業所が組織として取り組みやすいものになりました。また、活動内容の発表をポイント加算の対象とすることで、それぞれの取り組みが広く共有される仕組みにしました。
- (高) 将来的には健診結果の改善という大きな目標があり、そこに向けて色々なプログラムが紐づいているという形を作りたいと思っています。

## 取組みポイント #2

### BMI や中性脂肪が高い従業員を中心にグループで取り組む3か月の生活習慣改善プログラムの実施

- (高) 参加者の選定について、最初は希望者を募集し、その後、健診結果や最近体形が変わってきたなという方に声をかけて参加を促しました。今年は2回目のプログラム開催で、1回目に減量効果が出ていたことが社内に浸透していたため、参加者の選定はそこまで苦労しませんでした。
- (竹内) プログラムでは、担当コーチからその気になって取り組みば変わるという意識付けをしっかりと行いました。また、新しい取り組みを増やすのではなく、今の生活習慣からこれをやめるといった引き算の考え方を伝えていただきました。
- (高) 今回はプログラムの目標を現体重から10%減とし、多くの方が5～6%減少しました。
- (竹内) プログラム期間中は、グループリーダーが週1回メンバーから健康チェックリストを回収し、コーチはチェックリストの内容と体重の変化も確認しながら、体重が増えている方やうまく目標管理ができていない方にリーダーを通じてアドバイスを行います。
- (高) 定期的にコーチとの連絡が可能になっていたため、取り組みが停滞している方の相談にもタイミングよく応じていることができていました。
- (竹内) グループで取り組んだことも良かったと思います。同じ拠点にグループの人がいると自分だけこっそり間食するわけにはいかないのです。

- (高) 食べずにやせようとするどこかでリバウンドします。プログラムでは食事の回数は変えずに内容を見直しているので、リバウンドが少ないのではないかと考えています。



## 今後の取り組み

- (竹内) これまで体重をテーマに取り組んできたプログラムについて、禁煙版を新たに取り組みたいと考えています。従業員にアンケートを取ると、禁煙に挑戦したが失敗したという方が多くいました。禁煙を始める際に禁煙宣言をするといいますが、1人で宣言するのではなく、グループで宣言して、無理せず少しずつ取り組んでみましょう。禁煙の効果は健診結果にも影響してくると思うので、ぜひ取り組んでいきたいです。

## 健康経営のポイント

- (高) 健康経営の取り組みを始めて5、6年経ち、社内健康というキーワードがよく出るようになりました。また、しっかり仕事に取り組むには健康が大切とみんなが思うようになったと感じます。短期間で急に意識が変わることは難しいため、長い目で見て取り組みを継続することが大切だと思います。



人事企画部 部長 竹内 健太郎さん

## 優秀賞

# 豊橋鉄道株式会社



### ■ 1924年（大正13年）創立 ■ 事業内容

■ 従業員数 201名

■ 代表者 代表取締役社長  
小笠原 敏彦

● 鉄道旅客運輸事業（渥美線）、  
軌道旅客運輸事業（市内線）



- 従業員が認知症の理解を深めるため、毎月1回「認知症サポーター養成講座」や「認知症の人にやさしい企業サポーター ONE アクション研修」を実施
- 市が実施する糖尿病腎症重症化予防事業をトライアルで実施。健診結果が要精密検査であった従業員に対して、受診勧奨レターの中に医療機関リストを同封
- 健康に配慮した「スマート和食弁当」の代金補助制度を導入し、食生活改善の取り組みを実施



代表取締役社長 小笠原 敏彦 氏

### 健康経営に取り組むきっかけ

(小笠原) 我々の業種は安全・安定輸送が求められます。人手不足も常態化しており、従業員の健康管理をしっかり行い、生き生きと働ける環境づくりが求められていました。

(赤川) 私が着任した10年前、健康経営という言葉はなくても保健師が行う健康管理を始めとした取り組みはありました。健康保険組合が変更になる際、当時の役員から会社で人間ドックの補助ができることよと意見があり、制度を新設しました。会社が従業員の健康の維持増進のために補助や投資を行うきっかけになった取り組みかなと思います。

### 健康経営の推進体制

(小笠原) 保健師が中心に行っています。総務部に所属していますが、ある程度自由にできないとやりづらいと思うので、少し独立した立場で活動してもらっています。

### 取組みポイント #1 認知症の理解を深める研修の実施

(赤川) 業務上、認知症が疑われる方に対応する機会がしばしばあります。認知症の知識は従業員自身や家族にとっても大事なことで、接遇にも生かすことができます。約2時間の研修では、認知症サポーター養成講座で認知症の基本的な知識を学び、ワンアクション研修で具体的な対応についてグループワークとロールプレイで学びます。現在6割弱くらいの従業員が認知症サポーターになっています。

(小笠原) 前もって知識があれば対応しやすくなります。お客様だけでなく、家族で認知症を抱える方も多くなるでしょうから、先駆けて勉強していけば、色々な対応ができると思います。

### 取組みポイント #2

#### 市と連携して行う糖尿病重症化予防対策

(赤川) 地域・職域連携の会議の中で東三河地域は糖尿病予備群が多いことを知り、弊社も同じ傾向があることがわかりました。これは企業と地域両方の課題ではないかと思ったので、市に連絡をとり一緒に取り組むことになりました。

(小笠原) 車掌以外は仕事柄あまり歩かずその場で座っていることが多いです。

(赤川) 具体的には、受診勧奨する際の医療機関リストを市から提供していただきました。また、主治医に記載していただく報告書もアイデアをいただき様式をリニューアルしています。将来的には市内企業に横展開し、企業と行政が連携をして地域の健康課題を解決していく方向性になるといっています。



総務部 赤川 景子さん

### 取組みポイント #3

#### 「スマート和食弁当」の代金補助制度を導入

(赤川) 弊社では肥満や糖尿病予備群の従業員が多く、1日1食でも健康的な食事を提供できる体制を整えることが大切と考え、スマート和食の補助制度を設計しました。1食540円に対して、90円の補助を行っています。まだ利用者数は少ないので、できるだけ多くの方が注文しやすくなる仕組みを検討しています。

(小笠原) これまでは一部の職場だけ従業員食堂があり平等ではなかったため、全体で取り組むことができる環境を整えてくれたのはよかったですね。

### 今後の取り組み

(赤川) 今やっていることがベストではないため、PDCAを繰り返しながらより良いものを作っていきたいです。また、地域連携にも力を入れていきたいと思っています。

(小笠原) 新しい取組みを積極的に取り入れていくという風土を我々の会社は必要としているので、健康経営においても各所と連携しながら、新しい取組みを進めていきたいと思っています。

### 健康経営のポイント

(赤川) 保健師だけでは、取り組み内容が専門職目線に偏ってしまいがちです。取り組みがもたらす経営上のメリットを提案し、どれだけ投資できるか判断していただく。お互いが良い関係を持ちながら健康経営を推進できるよう努めています。

特別賞

# 株式会社花田工務店



コミュニケーションの  
促進

健康づくり担当者の  
設置

- 1928年（昭和3年）創業
- 従業員数 72名
- 代表者 代表取締役社長 花田 麻美
- 事業内容
  - 建設業務、コンサルティング業務

## 「私の健康宣言」を全従業員が作成。個人の目標を全従業員に開示するなど、従業員が継続して目標に取り組むことができる環境を整備



代表取締役社長 花田 麻美 氏

### 健康経営に取り組むきっかけ

(花田) 経営理念として、“みんなの幸せ物語を咲かせ続けます”ということ掲げていますが、幸せの基本となるのが健康です。みんなが健康でいられる環境を作るのが、私の仕事だと思っております。2018年に社長に就任し、自分として何が打ち出せるかというところで、健康に関してより強く打ち出しました。

### 健康経営の推進体制

- (花田) 弊社では、会社が大切にしたい取り組みをキーワードに6つの委員会があり、2020年に健康第一委員会が発足しました。
- (清水) 健康経営に取り組む前は、総務部が健康に関する情報を発信していましたが、健康経営がスタートしてからは、健康第一委員会が健康に関する情報発信・イベントの企画等を行っています。

### 取り組みポイント #1 「私の健康宣言」を全従業員が作成

- (清水) 社内に健康経営を浸透させる方法を考えていたとき、各委員会の委員長が集まる場で「健康宣言」という方法について助言をいただきました。最終的に、経営方針書に全従業員の健康宣言を載せることで全従業員の取り組みを見る化し、年間の目標として継続的に健康づくりに取り組むことになりました。
- (清水) 宣言内容の達成状況がわかるよう、目標は極力数値化し、目標達成の手段も具体的なものにしていただきました。半年ごとに皆さんの実行状況を確認しており、半数以上の方が宣言内容を継続できています。

- (杉浦) 目標を100%達成できた方にはインセンティブも検討しています。健康を身近に楽しく取り組んでもらいたいです。
- (松原) 経営方針書は毎年1冊全従業員に配られていて、会社の年間・中長期の経営方針が載っています。その中に顔写真付きで目標と達成手段が掲載されるため、みんなが見ているのでやらなくてはという感覚になるのではと思います。
- (花田) 健康宣言については、毎月1回全社で朝礼を行う中で、私から取り組みを継続できるよう投げかけを行っています。こちらから声をかけることで、みんなもやらなきゃという気持ちになると思うので、今後も継続できるといいなと思っています。
- (松原) 自分で決めた目標に対して継続的に取り組み、周りが見てくれているというモデルは他の委員会でも活動に取り入れていく動きになっています。1つの委員会の取り組みが社内で横展開されることで、会社全体が良くなっていく雰囲気が見えてきたのはとても良かったと感じています。



総務部 松原 麻子さん

### 今後の取り組み

- (清水) コロナ禍で皆さん身体を動かす機会が少なくなっているのので、運動機会を増やす取り組みが何かできたらと思います。

### 健康経営のポイント

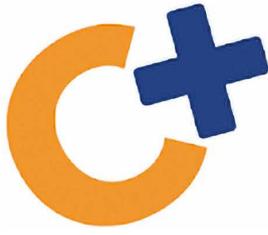
- (清水) 委員会では「健康のおせっかい」を活動のサブタイトルにうたっています。委員会として、何か皆さんが健康を意識するきっかけづくりができればと考えています。



健康第一委員会  
清水 実和子さん、杉浦 卓哉さん

アプリを使って健康経営を推進！

運動機会の増加・コミュニケーションの活性化におススメ！



ウォーキングアプリ

# あいち健康プラス



健康とよはし  
マスコットキャラクター  
けんとくん



毎日の健康づくりにおススメ！

歩数の自動計測はもちろん、体重や血圧などの健康記録をとることができます。

優待カード（まいか）をアプリ内で表示！

アプリ内で表示される優待カード（まいか）の画面を見せることで、協力店舗・施設でサービス（特典）を受けることができます。

歩数ランキングでモチベーションアップ！

全体・性別・年代別の歩数ランキングを確認できます。



## 【アプリダウンロード】



あいち健康プラス

検索



「新規登録」をタップ



参加する自治体を「豊橋市」に設定



初期設定を入力し登録完了！

## とよはし健康マイレージ



※記念品はイメージです

健康づくりに取り組むとポイントが貯まり、一定のポイントを貯めた方に優待カード（まいか）の発行や記念品（抽選）が当たります。

## 企業対抗チャレンジマッチ



企業内でチームを組み、市内企業同士が約2か月間平均歩数を競い合います。