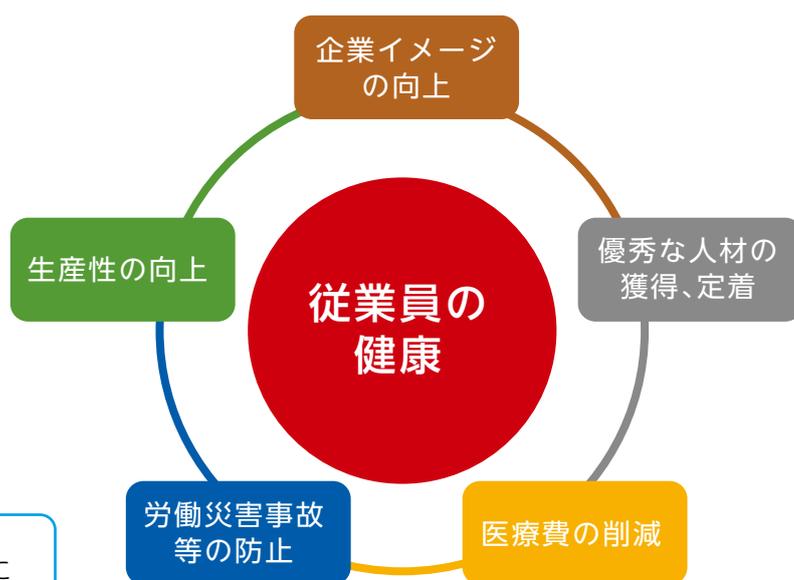


豊橋市健康経営[®]事例集

2020



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。

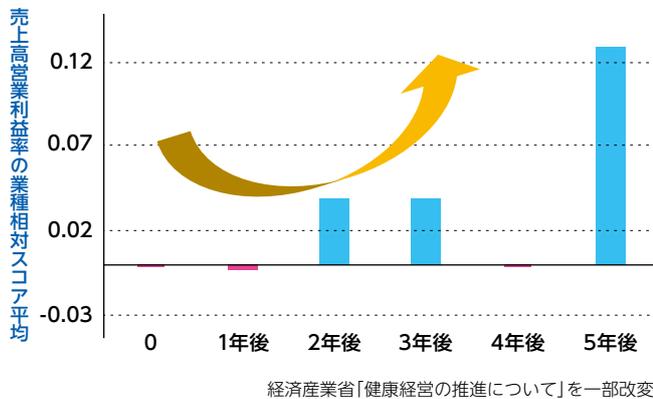
※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です

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」

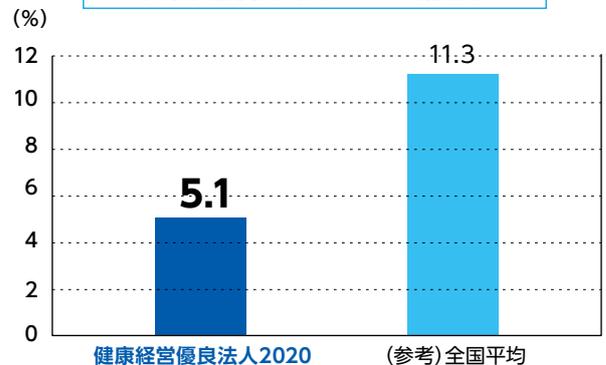
健康経営を継続する事業所は
同業種内で利益率が高い

健康経営開始後5年以内の売上高営業利益率の
業種相対スコア (n=475)



健康経営をしている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



※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

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

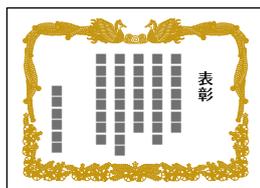
従業員の健康づくりに積極的に取り組み、健康経営を実践する企業を、「とよはし健康宣言事業所」として認定します。

企業イメージの向上



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。

優秀な取り組みを表彰



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。

入札における加点



市が実施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。

健康経営優良法人へのステップアップ



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。

*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」

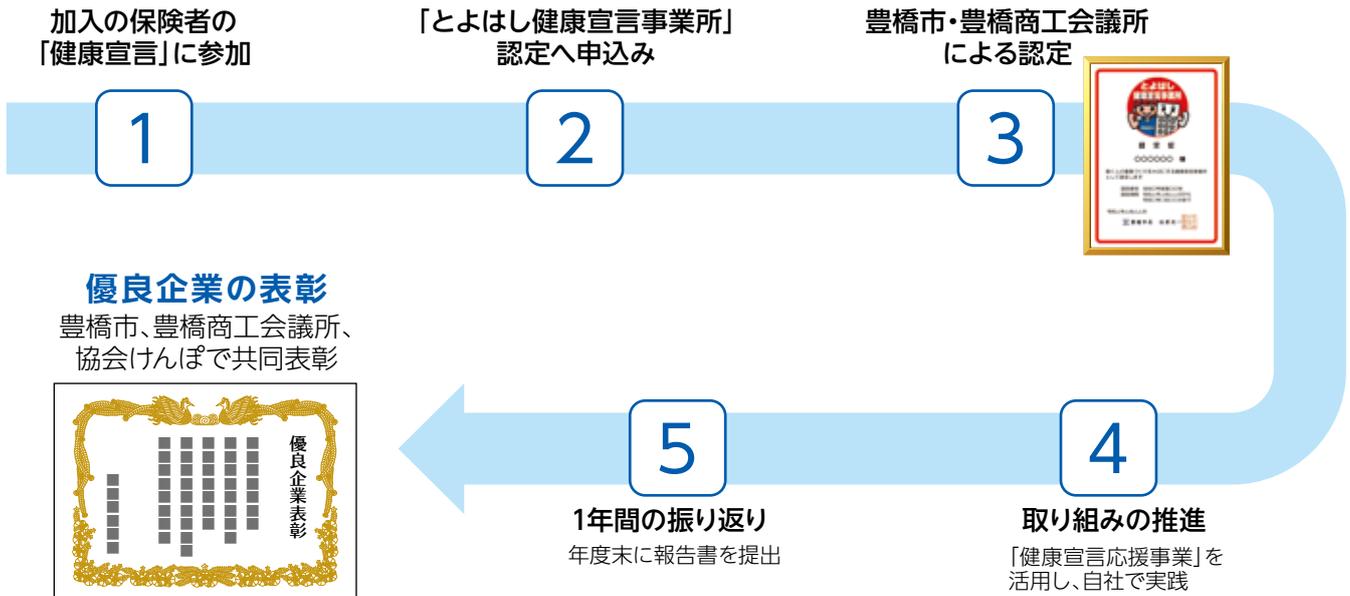
健康経営を実践する際に、活用可能なメニューを提供します。



【応援事業一例】

- 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

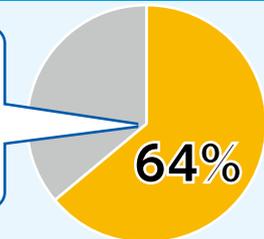
「とよはし健康宣言事業所」認定・表彰の流れ



あなたも私も!? その血糖値大丈夫?

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、糖尿病一步手前の糖尿病予備軍や軽い糖尿病の方が多地域です。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。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。

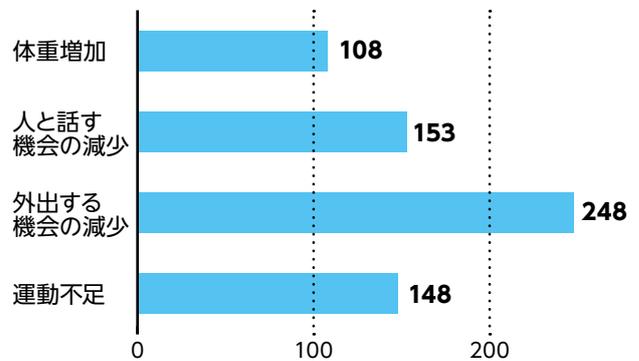
*1: HbA1c \geq 5.6% または空腹時血糖 \geq 100mg/dl 以上

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

新型コロナで生活習慣病リスクが上昇中!

新型コロナウイルスによる健康への影響・生活の変化(n=353) ※複数回答



令和2年度第4回とよはしインターネットモニターアンケート調査

外出する機会 **約7割** ↘ 体重が増えた **約3割** ↗
人と話す機会 **約5割** ↘ 運動不足 **約4割** ↗

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2年度とよはし健康宣言事業所

最優秀賞

総合埠頭株式会社



病気の治療と
仕事の両立支援

長時間労働
の対応

■ 1970年(昭和45年)設立

■ 従業員数 25名

■ 代表者 代表取締役社長
広浜 全洋

■ 事業内容

- 港湾運送業
- 運海代理業
- 通関業
- 自動車運送取扱事業
- 港湾運送関連事業



■ 安心して働ける環境づくりに向け、従業員の家族の健診も積極的に支援

■ 安心して治療可能な環境づくりに向け、年次有給休暇の積立保存制度を設置

■ 残業削減に向け、社内制度の改定・他部署からの応援が可能となるマニュアルを作成

健康経営に取り組むきっかけ

(杉本) 豊橋商工会議所が開催したセミナーに参加しまして、その時に健康経営の話を知りました。内容を見ると、特別背伸びをしなくても現状でやっている部分が多かったので、社内の問題を改善するために社長に相談しようと思いました。

(鬼頭) 作業員でタバコを吸う方も多く、喫煙所の設置や敷地内全面禁煙等に切り込んでいくためのきっかけが欲しかったので、取り組んでみようということになりました。

(広浜) 常々、会社は働く社員の健康がまず重要だと考えていましたし、家族も健康でないと社員も安心して会社で働けないと思っていました。

そういう思いの中で、健康経営は、会社の経営理念にもあるように、社員が会社に誇りを持って、自ら考え、力を合わせて明るく元気に働く職場づくりと人づくりにもマッチすると思え、社員からの積極的な提案に乗りました。

健康経営の推進体制

(鬼頭) 最初、うちの会社は中小企業だし、健康経営は大企業がやるものという意識があったんですけど、健康経営の指針や色々な冊子を見ると、意外と取り組みができていることがわかりました。既に基準を満たしていたり、少し頑張れば達成できる中小企業は意外とあるんじゃないかなと思います。初めは、やり方が合っているのかもわからなかったもので、市や国、協会けんぽ等が出しているメニューを取り入れていきました。

(広浜) 豊橋市や協会けんぽが、取り組みのハードルが低いメニューを用意してくれたというところは大変ありがたかったですね。会社がゼロから構築するのではなく、一里塚のように取り組みを示してくれる仕組みがよかったです。うちみたいな社員25人の中小企業でも、取り組めたということが大変良かったと思います。これも真剣に取り組んだスタッフがいたからできたと思います。

取り組みポイント#1 家族も含め健診受診を支援

- (杉本) 社内の状況を調べると、健診は社員しかやっていませんでした。家族が健康でないと安心して仕事にも行けないし、通院があれば仕事にも集中できないかもしれないので、配偶者への補助を決めました。また、協会けんぽの健康診断は35歳以上でないといけないのですが、若い方は定期健診しか受ける機会がないので、健診を受ける機会を増やす意味でも、市役所が行うがん検診を中心に、どんどん補助をして検診を受ける機会を増やしていくようにしました。
- (鬼頭) 会社としても積極的に周知をしています。今までは全体メールで一斉配信だったんですけど、どうしても当事者意識が出づらいんです。そこでLINE WORKSを活用して、「この日に健診があるので受けませんか?」「再受診の場合はここまで補助しますよ。」ということをピンポイントで対象者に連絡しています。一斉に配信しても既読状況が分かりやすいので、未読の人へもう1回送ってみようとか。全体に向けたものと個別のお知らせを組み合わせてやっています。案内をちゃんと読んでもらえることで、健診について質問が来るようになり、実際申し込みも増えました。また、今までは集団健診で会社に健診バスを呼んでいたのですが、今年は新型コロナのこともあって、会社が受診希望日を社員に確認し、個別に病院を予約する形になりました。個別で病院に行くならその時に家族も一緒にいきたい、一緒に行けるなら受診するというのもあって、配偶者の受診率が増えました。
- (広浜) 集団健診だと、社員は都合が悪くても、健診バスが来る日は決まっているということがあったんですけど、個別受診になって、健診日や家族と一緒に受診できるというメリットが良かったんだと思います。会社の経費も健診バスでやるよりも安くなりました。受診勧奨の結果、社員は受診率100%になって、配偶者も80%の方が受けられました。

取り組みポイント#2 有給休暇の積立保存の取り組み

- (杉本) 以前は、かなり忙しくて、残業時間もとても多く、有給もなかなか取れない状態でした。取れる権利があるものを、会社の都合で働かせて、無くなってしまうのは良くないなと思ひまして、有給休暇を、失効期限なく積み立てて、保存する制度を始めました。実際に運用が始まったのは平成27年頃からなんですけど、忙しさが落ち着いた後だったので、それほど使う機会がなかったんですね。ただ、2年前ぐらいに社員が脳梗塞になりまして、手持ちの有給だけだと足りませんでした。傷病手当でもいいんですが、多少金額が減ってしまうので、それ保存有給を使ってくださいということを本人に伝えました。



代表取締役社長 広浜 全洋 氏



キーパーソン 管理部 (左) 鬼頭 美美さん (右) 杉本 和嗣さん

社内に対しても制度の説明はしていたんですが、安心して働ける・休めるということが広まっていきました。病気に限らず、介護であったり、少し長めのリフレッシュをしたり、基本的には会社がいいよと言えば使うことができます。

取り組みポイント#3 残業時間削減の取り組み

- (鬼頭) 残業時間は、他の会社よりも厳しい設定を設けて、それをクリアしてもらえるような声かけと、労働時間が週40時間以上になりそうな時は事前に相談をしてもらって、この作業状況であればこの部署の人達が応援できそうだからと話し合いをして、なるべく時間を超えないように計画しています。また、以前は船が入ってくると1人の社員がそれを担当するものとなっていました。2交代制を導入して早朝と夕方どちらの業務もできるように、引き継ぎをちゃんとするように整えたり、業務をマニュアル化することによって他の人でもカバーできるよう取り組みました。

健康経営による効果、今後の取り組み

- (杉本) まだまだやれていない問題がありまして、例えば禁煙支援や食生活の改善ですかね。お昼を食べたり食べなかったりという人もいます。あとは業務間のインターバルやメンタルヘルスの取り扱い。それをうまいこと改善につなげていきたいなと思っています。1回やったから終わりというものでもないと思うので、健康経営をきっかけに新しい問題が出て、改善して、また新しい問題が出てという感じですが、まずは、メンタルヘルスに取り組みたいなと思っています。
- (鬼頭) 今年は健診結果に問題がある社員の保健指導に一步踏み込んで取り組みました。社内にWeb相談ができる環境を準備して、協会けんぽの方と個別に相談してもらいました。メンタルヘルスについては、ゲートキーパー養成講座も受けましたが、デリケートな部分もあり、対応が難しいなと思っています。
- (広浜) 健康経営というと健康管理だけで会社に何のメリットがあるんだと思う方もいるかもしれませんが。ただ、過去の経験を踏まえ、色々なメニューに取り組む中で、業務の無駄や労務管理の仕方まで踏み込むと、結果的に経費の削減にもつながっていくんですね。健康経営は単純に社員の健康だけではなくて、会社にとっても取り組みを通じて労務管理・経費管理につながって業績につながるということじゃないかなと思います。

優秀賞

株式会社アイセロ



メンタルヘルス不調者への対応

■ 1933年(昭和8年)創業

■ 従業員数 530名

■ 代表者 代表取締役社長
牧野 渉

■ 事業内容

- 防錆フィルム、水溶性フィルム、クリーン容器等汎用プラスチックに独自技術を加えた機能性フィルムと容器の製造・開発・販売

■ 従業員のメンタルヘルス対策について、予防から早期発見、職場復帰まで一貫した取り組み



取締役上席執行役員 中村 浩之 氏

健康経営に取り組むきっかけ

- 社員が心身ともに健康で、いきいきと働ける職場でなければ、パフォーマンスの低下を招いてしまいます。社員の健康を第一とし、働きがいあって、働きやすい職場を醸成しようという思いで、以前から様々な取り組みをしてきました。
- 2年前、毎年実施している事業計画発表の場で、社長から事業方針の一つとして、健康経営宣言がなされたのが、正式な取り組みのきっかけです。
- 社員の健康は重要な経営資源です。健康経営の推進をコストではなく、将来の投資と捉え推進していく。健康への取り組みを強化する旗印として最適なタイミングの宣言だったと思います。

健康経営の推進体制

- 私たち「衛生管理者」を中心に組織的に進めてきました。
- 健康経営を調べる中で、健康経営の調査項目とアイセロの健康に対する取り組みを照らし合わせたところ、多くの項目が当てはまることがわかりました。今まで推進してきた方向が間違っていないかと思っていました。
- 健康経営の一つに「外部の専門機関の活用」があります。多くの機関とつながりがある中で、特に「産業医」にお世話になっていて、何か困ったことがあれば相談してきました。従業員の中には、定期健康診断結果による産業医面談をきっかけに、産業医をかかりつけ医として頼ってくれる人もいます。外部機関として、信頼できる場所があることが強みです。

取り組みポイント#1 産業医と連携し、若手社員もケア

- 定期健康診断実施後、診断結果について産業医と再検査・要治療者に対し、面談する機会を設けています。誰を面談勧奨するか相談していた時、産業医から「アイセロにとって、将来長く働く人が大事だよ」と教えていただきました。特に、健康診断結果はそれほど悪くなくても、悪化している傾向がみられる若い方を優先し、「定期健康診断結果からの生活習慣指導」として産業医面談をするようにしています。

- 5年前まで、会社の定期健康診断では「35歳以上が血液検査の対象」でしたので、34歳まで診断結果がA判定だった方が、35歳になり血液検査が加わったとたん要指導という人もいました。入社してから十数年自分は健康だと思っていた方が、いきなり「生活習慣を改めて」と指導されても、正直受け入れ難いのではないかと思います。そんな現状を経営層に伝え、徐々に年齢制限をなくし、2年前から定期健康診断で血液検査の対象を「全員」としました。このおかげで、若くても悪化傾向のある方が早期発見できるようになりました。

取り組みポイント#2 一貫したメンタルヘルス対策

- 年に1回の「ストレスチェック」での個人結果と、定期健康診断結果を照らし合わせ、産業医面談に加えています。毎月実施している面談に混じってなので、抵抗なく実施できています。
- 6年前から、仕事のこと、プライベートのことを何でも相談できる外部機関として「電話相談窓口」がありました。ほとんど利用がなかったため、3年前に「相談者が希望する場所へカウンセラーが出向く(喫茶店など)出張面談」へ切り替えたと、年間20件以上の利用をしていただけるようになりました。
- 復帰支援については、復帰希望者には愛知障害者職業センターの「リワークプログラム(12週間)」に参加してから、復職いただいています。復職者にとって、復職前後の1~3か月は非常に大切な時期ですので、復職前後は相談窓口の出張面談を合わせて行っています。相談窓口、産業医、愛知障害者職業センターと連携してサポートしています。
- メンタルヘルス対応として、雇入れ時に「セルフケア研修」を行い、仕事やプライベートで悩み事が起きた時は、一人で抱え込まずに、相談窓口を利用していただくことを周知しています。

健康経営による効果、今後の取り組み

- 最近では上長が部下のちょっとした変化に気づき、衛生管理者へ早いうちに相談してくれるようになり、変化を感じます。
- アイセログループには、各社の安全衛生担当者が集まり、安全衛生に関する取り組みを共有する安全衛生担当者会議があります。良い取り組みをグループで共有しながら、全社一体となって健康経営を推進していきます。
- 従業員に寄り添いながら従業員の活躍、成長、働きがいなど、エンゲージメント向上を図りつつ、その一環として、健康経営の取り組みをブラッシュアップしていく活動の実現を目指しています。

キーパーソン 第一種衛生管理者の立場から健康経営の取り組みを始動。既存業務との共通点は多い。



総務課 (左)水野 江利子さん (右)清水 道雄さん

当社は、社内の物事に対してPDCAを回していく文化が定着しています。健康経営も、他の業務や認定と全く同じです。

特別賞

イノチオグループ



コミュニケーションの促進

- 1909年(明治42年)創業
- 従業員数 895名
- 代表者 グループ代表 石黒 功

- 事業内容 施設から栽培まで農業のあらゆる場面でお客をサポートする「農業総合支援企業」

■ コミュニケーション促進として、家族・同僚に花やメッセージカードを贈る取り組み



取締役兼執行役員 石黒 康平 氏

健康経営に取り組みきっかけ

- 当社は、農業で、体を動かす、汗を流す、朝起きて夜寝る、人として規則正しい生活をしているので、比較的健康的だったんですね。ただ、もったいないのが外部に向けてそれを発信していなかったこと。すごく良い取り組みをしているので、健康経営としてそれを社外に発信しようということから始まりました。
- 会社にとってこれは重要度が高いなと思いました。健康といっても色々ありますが、農業に関わる会社として、我々自身が健康に気を使い、食べるものや日々のストレス発散等、意識を高めていかなければと思っています。

健康経営の推進体制

- 中小企業の場合、協会けんぽの認定がいることを知り、まずは協会けんぽの認定を受けてから、翌年健康経営を目指すというステップを踏みました。やはり、やるからには全社的に実施する必要があります。人事担当だけが健康経営をやっていると、賛同できない方が多いと思います。
- イノチオグループには色々な会社があって、やっていることがバラバラでした。健康経営に取り組むことが、それらを一元管理するきっかけになったと思います。

取り組みポイント#1 社外活動・イベントへの参加

- ウォーキングイベントや田原リレーマラソン、穂の国ハーフマラソン、豊橋まつりの総踊り等、以前から社外イベントの参加、地域貢献活動等が活発で、若手、中堅社員が中心となり、社員を巻き込んで参加してもらい取り組みを実施していましたが、それらを健康経営の中にうまく取り込むことで、様々な活動が生まれていると考えています。最初は嫌々参加する人や強制だと思っている人もいますが、一回参加して楽しい経験を積むと、次は自主的に出てくれたり、後輩や同僚を引き連れたり、活動の輪が広がってきています。仕事から少し離れたところで、活動を通じて初めて会う人、話すことができる。そのおかげでお互い理解が進み、その後の仕事もやりやすくなるということもあります。何十人単位で参加してもらえるので、とてもありがたいです。

取り組みポイント#2 「ありがとう」を贈る取り組み

- 創業100周年のタイミングに「感謝」「成長」「創造」というコンセプトで始めた取り組みの1つに「ありがとうの花運動」があります。日頃の感謝の気持ちを周りの方に伝えようということで、花や食品など、ご家族を中心に、感謝を伝えたい方に贈ります。社内の専用ポータルサイトがあり、そこから申し込むと、申し込み先から相手に花をお贈りできます。
- 「ありがとうカード」という取り組みもあります。こちらは社内向けで、ありがとうのメッセージを同僚に伝えるものです。やはりもらえるとう嬉しいですね。
- 「ありがとうの花運動」では、「照れくさいけど実家のご両親に贈り物を初めて送った」ですとか、「親との関係が良くなった」といった声も聞いています。社員一人一人から周りに対する感謝を伝えることができ、我々のお客様でもある花農家・野菜農家を応援する機会にもなります。

健康経営による効果、今後の取り組み

- 業績に見える形までにはまだ時間がかかりますが、従業員の健康あつての会社なので、今後さらに取り組みが進んで、業績にもつながると良いなと思います。健康経営がキーワードになって他の企業様と会話をするきっかけが生まれることはありますね。
- 健康経営の取り組みをきっかけにして、グループ内でテニスサークルやウォーキングサークルを立ち上げた動きもあるので、事業所を跨いだ従業員同士のつながりには貢献していると思います。
- これまでグループ3社で健康経営を取り組んでいましたが、現在は、広島や静岡のグループ会社でも健康経営を取り組んでいるところです。
- 企業が発展していくために従業員が生き生きと仕事ができる環境を整えて、メンタル面や社内の風通し、従業員の繋がりを良くするための取り組み等、まだまだ道半ばですがどんどんやっていきたいと思っています。

キーパーソン 前職で「健康経営優良法人ホワイト500」を取得した経験を活かし、健康経営を提案。



人財開発課長 今木 裕介さん

地道な活動が大事だと思います。例えば、ウォーキングを企画したグループでは、随時、社内の歩数ランキングを作成して配信してくれています。取り組みを始めたから、とことんやりきる。情報を発信し続けて、従業員に日々健康を意識してもらうことが大事だと思います。

北河建設興業株式会社



- 1912年(明治45年)創業
- 従業員数 29名
- 代表者 代表取締役 北河 幹生

- 事業内容
 - 土木・建築・舗装工事
 - 産業廃棄物収集運搬
 - 石油販売
 - 損害保険業務

定期健診
受診率100%

運動機会の
増進

■ 企業対抗ウォーキングイベントを活用したコミュニケーションを活性化する取り組み



代表取締役社長 北河 幹生 氏

とよはし健康宣言事業所認定制度に取り組むきっかけ

- 私の親が体調を崩したことがきっかけです。家族が体調を崩すと病院に連れて行くなどで、会社を休まないといけない。病気になると本人も心配になるし、家族も心配する。親も健康が大事なことは分かっているんだけど、何をしたらよいのか分からないと悩んでいました。そんなときに、農業を営んでいる友人の勧めで家庭菜園を始めることになりました。すると、少し体調が良くなって、体を動かすと体調に良いことに親も気づきました。睡眠薬を飲まないで眠れない日もあったのですが、体を動かすと疲れるから眠れるようになりました。この時に、健康は自分で作らなければいけない、また、自身が健康であることで周りも気分が上がっていくことが分かり、これを会社でも取り入れたほうが良いなと思い始めました。
- とよはし健康宣言事業所の認定メリットに、「総合評価入札制度における加点」があったことが大きかったです。弊社の営業部長が、市が行う健康や福祉に関する情報に対して関心をもって、認定制度についても会議の中で「これはやったほうがいい。」と提案がありました。私の判断だけでなく、従業員から提案があることはすごくありがたいと思っています。

取り組みポイント#1 定期健診受診100%の取り組み

- まずは従業員に健康診断を必ず受けてもらおうと思いました。そして、健診結果が悪い人には私から声をかけるようにしました。従業員も私が気にしてくれると思ったのか、「少し痩せたでしょ。」とか「ちょっと良くなったよ。」とか、従業員とコミュニケーションを取ることで、このような気持ちが生まれてきたのかなと思います。また、従業員が健康になることで、仕事に取り組む姿勢が変わり、作業に集中できていると思います。
- 中途採用の従業員も健診を受診してもらっています。現場が忙しいのでどうしても行けないと言う人もいますが、健診を受けることも仕事の一環だからと、空いた時間に業務として受診してもらっています。

- 私や総務担当が従業員に結果を確認します。そうすると「元々値が高い」とか「ちょっと飲み過ぎて」とか理由が聞けるので、どうしたら良いかを考えることができます。要検査の従業員には必ず受診するように伝えつつ、面談時に声をかけるようにしています。
- 弊社は会社の規模が小さいので、私と従業員の距離がとても近いんです。私は、気軽に、気さくに話かけ合うスタイルで、双方に壁がない経営母体を作ろうと思っています。それも健康経営の1つだと思っています。

取り組みポイント#2 運動機会増進の取り組み

- 健康経営のツールとして、「企業対抗チャレンジマッチ」をご紹介いただき、指揮を執った社員が本当に健康に敏感で、ものすごく歩いています。昼休みも歩いているんじゃないかな。
- 多部署の社員でメンバーを構成していますので、それまでは社内でも時間を共有することはあまり多くはなかったんですが、このイベントを通して会話が増えましたので、コミュニケーションツールとして非常に良い感じに機能したと思います。
- 今後は、健診結果が悪い人達にも参加してもらいたいですね。トップチームのA チームと、新しく始めるB チームくらいできると良いかなと思います。

健康経営による効果、今後の取り組み

- フィットネス関係で外部委託ができないか、ジムに行かないと運動できないなら、器具を会社に置こうかとも考えています。
- 休みの拡充を図り、家にいる時間・趣味に当てられる時間を増やすことができたらと思っています。どうしても休日に仕事をすることがあるので、その辺りをどうクリアして行くかが今後の課題ですね。
- パソコン作業も多くなっているので、目の負担も多くなっていると感じています。また、歯の予防治療についても考えたほうが良いかなと思っています。
- 健康宣言事業所認定は、採用時もPR したいと思っています。現在ホームページをリニューアル中です。認定を受けていることも載せて、会社のアピールをしようかなと思っています。

とよはし健康マイレージ

順位	企業名	平均歩数
1	北河建設興業(株)	20,474
2	白井税理士事務所	13,263
3	丸中建設(株)	12,280
4	中部ホームサービス(株)	11,799
5	東京海上日動パートナーズ 東海北陸 三河支店 豊橋支社	11,694



「企業対抗チャレンジマッチ」では、市内で事業を営む企業や団体の従業員が参加し、2ヵ月間の平均歩数を競うものです。令和2年9月1日～10月31日に実施したチャレンジマッチでは、30社が競い合い、北河建設興業(株)が優勝を飾りました。