

株式会社岸本組

所在地 美唄市字光珠内652番地 17

従業員数 43人

事業内容 建設業

(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

従業員の平均年齢も上がってきており、定期健康診断で要受診者やメタボリックシンドロームに該当するものが増えてきたため、会社として従業員の健康維持・増進に取り組むために健康経営優良法人を目指しました。

ヘルスアップチャレンジを経て2018年より健康経営優良法人の認定を頂いておりますが、定期健診後の要治療・再検査の受診率や特定保健指導の受診率が上がり、従業員の健康に対する意識も変わってきているのではないかと思います。

当社の経営方針の一つでもある『Humanity 働きやすい環境を作ります』をさらに推進できるよう、これからも積極的に健康経営に取り組んでいきたいと思っています。

特に力を入れた取り組みとその効果

30歳以上の従業員が人間ドックを受検した場合、費用の一部を補助しています。

ヘルスアップチャレンジ助成金で血圧計を購入。継続して測定することで自身の健康状態を把握でき、生活習慣の改善に役立っています。

毎年どけんぽの保健師さんと管理栄養士さんによる健康相談を実施。令和4年より健康相談時にカゴメのベジチェックも行っていたいただき、野菜不足を認識した者がお昼にコンビニでサラダを一品追加したり、菓子パンをサンドイッチに変えたりして、従業員の健康に対する意識も変わってきています。

『みんなで歩活』に会社として参加し、役員や普段本社にいない従業員と競い合っています。メンバーの歩数が一目瞭然なので普段より多めに歩いたり、昼休みに会社の周りを歩いたり、休みの日にウォーキングに出かける者もいて良い運動になっています。

従業員の運動不足解消のため、毎日午後3時にタイマー予約をしたUSEN放送にてラジオ体操を実施。パソコンでの作業が多いため、肩や腰のコリがほぐれてリフレッシュに一役買っています。

社屋の出入り口には消毒液を配置。トイレには便座クリーナと消毒液・ペーパータオルを配置し、感染予防に努めています。

子の入学・卒業、授業参観、配偶者誕生日休暇等のアニバーサリー休暇の導入により、家族との時間を積極的にとることが出来るよう配慮しています。



現場事務所でどけんぽによる健康相談を実施



地域貢献と運動を兼ね美唄クリーン作戦に参加

ホームページ

<https://www.kishimoto-group.com/category/news/ヘルスアップチャレンジ健康事業所宣言/>

草野作工株式会社

所在地 北海道江別市上江別西町 16 番地

従業員数 65 人

事業内容 建設業

(令和 6 年 6 月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

当社は国土交通省が提唱している新3Kに先駆けて、2017年度からニュー6K(給料が良い、休暇が多い、危険回避対策の徹底、絆で結束、きれいな職場、カッコいい職業)をスローガンとして、職場環境の改善活動を進めてきました。道内の同業他社に先駆けて完全週休2日制を工事現場へ導入し、従業員へのワークライフバランスやメンタルヘルス対策等と並行して、建設DXによる工事の生産性向上の取り組みを推進し、さらなる働き方改革を目指しています。健康経営の取り組みを継続的に実践することは社員とその家族の健やかな暮らしを実現できるという信念のもと働きがいと活力ある職場づくりを目指しています。

特に力を入れた取り組みとその効果

- ・社員の定期健康診断とストレスチェック（年1回）ともに受診率100%。
- ・毎年開催する本社労働安全衛生研修会に土健保の保健師を講師として招き健康に関する講話をしていただいています。
- ・kencomで開催される「歩活」へ参加し、携帯アプリで社員同士コミュニケーションを取りながら歩数を競い合い、ウォーキングの習慣が定着してきています。
- ・各作業員にリストバンド型のデバイスを装着し、脈拍や位置情報を本社及び各作業所の管理画面で確認し、体調変化等をリアルタイムに把握しています。
- ・仕事と私生活（健康）の調和を推進しており、会社指定休日124日、有給休暇は年間付与20日（平均取得15日）、残業時間についても通常業務時は上限を定めており毎週水曜日はノー残業デイとしています。また、男性職員の育児休暇取得も定着しています。



本社労働安全衛生研修会



体調変化をリアルタイムに把握

ホームページ

<https://www.kusanosk.co.jp/>

株式会社中山組

所在地 札幌市東区北19条東1丁目1番1号

従業員数 255人

事業内容 建設業

(令和7年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

社員一人ひとりが健康管理を安易に考えず、健康の重要性を意識しながら仕事に臨んでもらうため、健康経営の取り組みが重要と考え健康経営を始めました。社員は会社の大切な資産であり、社員の健康を維持することは会社の責務と考えています。知識と経験を有する社員が能力を十分発揮するため健康維持に努め、若手社員が将来に安心が持てる職場環境を整えることが必要です。働き方の見直しを会社全体で意識し進めていくことで、社員一人ひとりのモチベーションのアップとワークライフバランスの満足度を高め、企業価値の向上を図ることにより、優秀な人材の確保にも繋がるよう取り組みをつづけていきたいと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

会社内で実施しております大規模な健康診断と、人間ドック・脳ドック受診助成金制度の利用促進により、定期健康診断100%の受診を継続しております。また、健診後の再検査・精密検査対象者への受診勧奨も継続し、早期治療による重症化予防の取組の強化も続けております。その結果、再検査受診率も増加し、適切な治療を続ける等、再検査に対する社員の意識が少しずつ変わってきております。

長年実施しております、土健保による健康・栄養相談を継続すると同時に、ここ数年は食生活改善の取組として、ベジチェック測定会や食生活に関するアンケート等も定期的に実施し、一人ひとりの食の重要性に関する意識も高まっていると感じております。

社員間の交流イベントも一年を通して通常どおり開催しており、入社式後の懇親会、ビール園での花見、運動を兼ねたボウリング大会や親睦ゴルフ、新年会など、多くの社員が参加し親睦を深めております。

長時間労働対策については、毎月の中央安全衛生委員会での時間外状況報告と対応の協議、年次有給休暇の取得状況の確認と取得促進も行っており、労働時間の削減に取り組んでおります。



血管年齢測定会の様子 (2025.4)



サッポロビール園での花見の様子 (2025.5)

ホームページ

<https://www.nakayamagumi.co.jp/healthup/>

不二建設株式会社

所在地 滝川市西滝川232番地1

従業員数 80人

事業内容 道路舗装工事、一般・農業土木工事他

(令和3年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

世の中が「健康経営」を求める時代になったことへの対応として取り組みを始めました。若い世代の採用にとっても、また社員がさらに元気に働ける環境を整えるためにも必要と考えたからです。まずは当社で実施していることを整理し、確認しましたが、優良法人の認定については、すでに実施している項目で無理なく対応できることがわかり応募しました。

「健康経営」の取り組みを通して、社員一人一人が健康で質の高いパフォーマンスを発揮し、「従業員エンゲージメント」が高まることを期待しています。

特に力を入れた取り組みとその効果

こころの健康づくりについては、「心の健康づくり計画」を策定し、セルフケアの推奨、コミュニケーションの活性化、相談体制の整備、社内グループウェアでの情報発信などの結果、休職者ゼロが続いています。

長時間労働対応については、有給休暇取得や残業時間の削減を成績評価に取り入れたことで、有給休暇の取得率が上昇し、残業時間が大幅に削減されました。今後は男性の育児休暇制度の取得者も現れる事を期待しています。

こころの健康づくりも長時間労働対応も、「健康経営」として取り組む以前から実施していたため、いずれもスムーズに対応することができました。



事務所入口にて感染症対策を実施しています



社内グループウェアで情報提供をしています

北央道路工業株式会社

所在地 札幌市東区北8条東1丁目1番35号

従業員数 135人

事業内容 建設業

(令和7年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

当社が健康経営に取り組むきっかけは、従業員の残業時間削減と長時間労働による健康リスクの顕在化でした。2024年4月から建設業にも適用された働き方改革への対応も大きな要因です。健康診断の結果から生活習慣病リスクの高い社員が多いことも課題として浮上しました。

業務効率改善を進める中で、従業員の心身の健康が生産性に大きく影響することを実感。限られた時間で効率的に働く環境は、従業員の生活時間確保や家族との時間創出につながり、心身の健康維持と離職率低下にも寄与しています。

当社の基本理念である「社員一人ひとりが誇りを持って働ける企業」の実現に向け、従業員・家族の健康保持増進、QOL向上、働きがいのある職場づくりを目指し、会社を挙げて健康課題に取り組んでいます。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社では従業員の健康管理を最重視し、年1回の健康診断を全員が受診、再検査・精密検査の再受診率100%を維持しています。腫瘍マーカー検査の追加やインフルエンザワクチン接種費用の全額負担、特定保健指導の実施など、予防医療にも力を入れています。

健康活動の周知には社内ポータルサイトやポスターを活用し、安全大会では保健師による健康講話を実施。特に「ベジチェック」を用いた野菜摂取量の可視化と競争は、従業員の健康意識向上に大きな効果をもたらしました。

新しい勤怠管理ソフトの導入により労働時間を「見える化」し、長時間労働を抑制。建設ディレクターの採用による業務分業化で生産性向上も実現しています。さらに、空気清浄機の設置など職場環境の改善も進めました、これらの取り組みにより、従業員の健康意識が高まり、ワークライフバランスの改善と健康リスクの低減が進み、安心して働ける職場環境の実現につながっています。



健康相談を実施しています



安全大会では健康講話を実施

ホームページ

<https://hokuodorokogyo.co.jp/>

宇部建設株式会社

所在地 岩手県一関市三関字桜町 42 番地 1

事業内容 土木工事業

従業員数 37 人

(令和 7 年 6 月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

2016年に「ヘルスアップチャレンジ宣言」し、社員が健康で働けることが大切であると考え、社長自ら健康経営を推進しております。「安全大会」では、健康優良者の表彰を行う等、経営トップが積極的になることで、社員の健康に対する意識も高まりました。そして仙台健康支援室から健康経営優良法人認定制度に関する情報提供とアドバイスをいただき申請してみたところ、2017年に認定をいただくことができました。

これを契機に、さらに社員一人ひとりの健康を維持増進するために、ハードルを上げずにできる範囲で健康づくりと働きやすい職場環境整備に取り組んでおり、その結果2017年から連続で認定を受けることになりました。今後も取り組みを継続していくことで、仕事の生産性の向上にもつなげていきたいと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の健康管理については、健診結果による保健指導・特定保健指導対象者が、就業時間内に指導が受けられるよう日時を設定しています。さらに、再検査・精密検査の対象者には「検診休暇」を付与して受診しやすい環境を整えています。

ワークライフバランスの取組みとして、2021年4月から完全週休2日制を導入し、さらに「バースデー休暇」や「不妊治療休暇」、「孫休暇」等の特別休暇や、「介護・看護休暇」等を、入社後すぐに利用できる制度として整備したことにより、ライフスタイルに合わせて休暇を取得できるようになりました。

最近、社員の高齢化に伴い転倒等労災のリスクが高まっているので、「転倒等リスク評価チェック」を実施しています。50歳以上の社員の転倒リスクが高い結果となったことから、個々の体力の維持向上を目的として「運動機会増進アプリ」を会社で導入しました。全社員にアプリと社内の運動器具の利用を促し、運動を推進しています。



「転倒等リスク評価チェック」の測定



運動器具の設置

倉橋建設株式会社

所在地 青森県青森市勝田二丁目2番17号

事業内容 建設業

従業員数 37人

(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

ただ長く働くのではなく、社員一人一人が健康で長く働ける会社づくりをしたいというのがきっかけです。

自分の健康は自分で管理する、というのも個人レベルでは難しい部分があり、会社一丸となって取り組むべきと考えます。

特にたばこについては、建物内禁煙から敷地内禁煙へと移りつつあります。実際にそれをきっかけに禁煙を始めた者もおります。

特に力を入れた取り組みとその効果

本年3月に、生活習慣改善を目的とした「QOL健診」を本社において実施しました。体力測定 of 要素も含まれる健診でもあり、また、その場で結果がわかるので、「気づき」から「行動変容」への素早い流れが期待できます。

その外、毎週水曜日をノー残業デーと設定しており、リフレッシュできる時間を確保するだけでなく業務効率化が図られています。

心の健康にも目を向け、「社長との1on1ミーティング」「少人数でのランチ・ディナーミーティング」を開催しており、社員同士の心理的安全性、チームとしてのパフォーマンス向上に繋がっています。



骨密度測定



立ち上がり検査

昭栄建設株式会社

所在地 岩手県盛岡市上堂4丁目11番8号

従業員数 68人

事業内容 総合建設業

(令和6年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

健康経営の取り組みは2020年から始めました。きっかけは社長が禁煙を始めたところ体重が増加してしまい、生活習慣改善のためにマラソン挑戦を決意したところから始まります。また、社長は社員の健康診断や人間ドックの結果が思わしくないことを憂慮していたことから、社員を巻きこむ形でマラソン大会や登山などに積極的に参加する風土を造り上げて行くことになり、健康経営優良法人へと繋がることになりました。

活動の内容は、単に大会や登山に参加するだけでなく、社員のコミュニケーションをより活性化させるためにイベント参加費のほか懇親会の費用も会社負担として取り組んでいます。時には社長宅で大会打ち上げとしてバーベキュー大会を開催するなどして、社員交流や家族も参加して健康経営活動を年々活性化させています。

特に力を入れた取り組みとその効果

2024年問題となる残業時間の上限規制については、約3年前から社内で「働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、毎月会議で残業時間削減に取り組んできました。一例として法制化される前から目標時間を設定して、総務部が時間管理を行い、超過しそうな社員の上長に注意喚起を行ったり、ノー残業デーや社内消灯時間の設定等を導入してきました。現場の繁忙度に合わせて応援要員を派遣する社内調整体制をつくるなどして、2024年4月にはしっかりと対応できるような形が出来上がりました。

また、女性から敬遠されがちな業界であることを認識し、働きやすい環境づくりにも力を入れています。女性座談会を開催してキャリア形成や育児の悩みを気軽に共有・相談できる場を提供したり、勤務日である祝日に子どもの預け先がない場合は一緒に出社して、事務所内に臨時のキッズスペースを設けて遊ばせるなど環境を整えています。

こういった取り組みの結果、厚生労働省が推奨する「くるみん」のほか「いわて女性活躍認定企業」「いわて子育てにやさしい企業」等の認定に繋がり、ワークライフバランスの向上に寄与しています。

なお、2024年7月から完全週休2日制／祝祭日も休みとしました。



「岩手山ろくファミリーマラソン」に参加



女性座談会の様子

ホームページ

<https://www.shoei-kk.co.jp>

株式会社中舘建設

所在地 岩手県二戸市米沢字荒谷30-5

従業員数 54人

事業内容 総合建設業

(令和7年6月末現在)

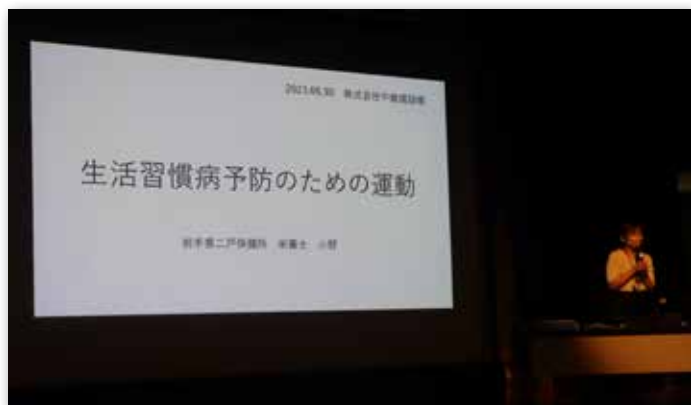
健康経営に取り組むようになったきっかけ

3年程前から中高齢の従業員が多くなり、先入観や見落とし、注意力の低下や判断ミスなどのヒューマンエラーが多発し始めてきた。また、人材が慢性的に不足しており、残業や休日出勤も高い水準で、有給休暇取得率も低かった。

こうしたことから、従業員のモチベーション・身体・メンタルの状態が悪くなることが懸念されたため、この状態を打破するため、従業員に寄り添った健康経営を組織的に取り組み、実践していかなければならないと思った。

特に力を入れた取り組みとその効果

安全衛生委員会が中心となり従業員の心と体の健康保持増進のための活動を行っている。特に受診勧奨には力を入れており、健診結果に基づいて、所属長や健康管理担当者から再検査・精密検査の対象者全員へ、受診するまで声掛けや文書での勧奨を行い、受診率向上を図っている。また、仕事と家庭の両立を支援するため、「ノー残業デー」と有給休暇取得率向上・時間外労働の削減にも取り組んでいる。毎週水曜日は「ノー残業デー」とし、水曜日の夕方には、PCの電源を切るよう声掛けをし、社内から退社してもらい残業をしないようにしている。また、取得率向上のため、上司が率先して取得するよう努めたところ、全体の取得率も年々向上している。さらに、社員旅行に毎年行くようにしたところ、職場での情報共有やコミュニケーションが円滑になり、チームワークがより強化された。「いわて女性活躍認定企業ステップ2」(R3.10.25付)及び「いわて子育てにやさしい企業」(R3.12.21付)の認定も受け、日々目標に取り組んでいる。



安全衛生大会の様子



鹿児島方面への社員旅行

ホームページ

<https://nakadate-k.com/>

株式会社橋本店

所在地 宮城県仙台市青葉区立町27番21号

事業内容 総合建設業

従業員数 196人
(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

健康経営に取り組む会社の増加を受けて始めた健康経営優良法人の申請でしたが、実際に申請をしてみると、今まで会社で取り組んでいた事が健康経営の項目に該当しており、特別何かを始めたというものはほとんどありませんでした。普段から“健康経営”として意識をしていなくても、社員の事を考えて取り組んでいたら、結果的に“健康経営”という潮流に乗っていたという印象です。しかしこれからは、より積極的に、社員一人一人の健康意識の更なる向上を目指した取り組みをしていかなければ、社会に取り残されてしまう、そんな雰囲気を感じています。

引き続き、社員の健康管理と健康教育をしっかりと行い、社員も会社も健康で優良になれるよう、頑張っていきたいです。

特に力を入れた取り組みとその効果

健康診断の再検査の受診勧奨をしており、受診費用を会社負担としています。社員への周知を図る事により、受診率を上げて、再検査受診の重要性を理解してもらいたいと考えています。

「8・8・8ルール」と題し、8時間「仕事」、8時間「睡眠」、8時間「自分の時間」の取り組みをしています。仕事面、健康面、家庭面のバランスを取り、社員がより充実した人生を送れるようにサポートしていきます。

食生活改善の取り組みとしては、毎年健康診断時に、野菜不足チェックができる「ベジチェック測定」を全社員に行っています。定期的な測定で、数値の変化をチェックしています。今後も“食生活の面からも社員の健康意識向上を図る”取り組みを継続していきたいです。



「8・8・8ルール」



健康診断時にベジチェック測定と健康相談

ホームページ

<https://www.hashimototen.co.jp/>

株式会社復建技術コンサルタント

所在地 宮城県仙台市青葉区錦町一丁目7番25号

従業員数 420人

事業内容 建設コンサルタント

(令和3年4月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社社長の菅原が就任した際、経営の柱として掲げた三つの方針のうちの一つが「健康経営」でした。何事も体が資本であり、社員にはまず心身ともに健康であって欲しいという思いが込められています。

そして、健康経営優良法人認定に挑戦したのは、その方針実現への取り組みを対外的にも認められるものにしようと考えたからです。

健康経営への取り組みは、特に若い方からの企業イメージアップにつながるのは勿論、社員に対するメッセージでもあります。弊社のような建設コンサルタントは人がすべて。社員の技術力と経験が資産かつ商品だからこそ、健康に留意して欲しい。その思いを発信することが大事だと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

弊社では、定期健康診断でメタボ判定となった社員全員に特定保健指導を受けさせています。これをきっかけに食生活の見直しや自転車通勤に切り替える社員もあり、徐々にではありますが意識が変わってきたようです。また、土健保さんと「ベジチェック」を実施し、社員の野菜摂取不足の自覚を促しました。禁煙対策では、従来から分煙や喫煙時間を設けるなど受動喫煙対策を行っていましたが、2018年からは禁煙外来治療費補助金制度を導入し、2021年に漸く第1号の申請がありました。今後もっと申請者が増えるようPRしています。感染症対策では、土健保さんの協力の下、『手洗いチェッカー』で感染予防の基本である手洗いがきちんと出来ているか確認しました。参加者からは「念入りに洗ったはずなのに意外に汚れている」と驚きの声。改めて手洗いの難しさ・大切さを学びました。長時間労働対策、ワークライフバランス推進では、WLB推進委員会を設置し、研修、工程管理方法の見直し、業務効率化検討、コミュニケーションの活性化などに取り組んでおり、定期的な報告会で好事例を水平展開しております。



手洗いチェック。結構汚れ残ってます。



ベジチェック中。野菜摂れていますか？

ホームページ

<https://www.fgc.jp/csr/employee/index.html>

菱和建设株式会社

所在地 岩手県盛岡市みたけ1-6-30

従業員数 109人

事業内容 総合建設業

(令和6年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

健康経営を重要課題として取り組むようになったきっかけは2点あります。

1点目は、社員のことを第一に考え、心身ともに健康的に働ける環境を整えたいという思いからです。建設業全体の課題でもある『建設業従事者の高齢化と担い手育成・確保』の課題に取り組んでいく中で、社員の健康に注目する事が課題解決の一步だと気づきました。ベテラン社員には『1日でも長く』健康に働きながら次世代への技術継承を、働き盛りの世代には健康を維持してパフォーマンスの高い仕事を、若い世代には健康を促進させる職場環境で働く事で、良い生活習慣を身に付けて健康を維持し、長く勤めてもらうことを、と考えました。

2点目は、全国土木国保組合様から、健康経営優良法人の認定がある事を伺い、弊社の取り組みを行っている内容の延長で企業価値を少しでも向上させる事ができればと思ったからです。実際に認定を受けた事で社外に知っていただく機会も増え、学生を対象にした採用活動では、事業内容や福利厚生と併せて『健康経営の取り組み』も弊社の強みとしてPRすることができています。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の労働時間改善に向け、完全週休二日制導入や残業が多い社員への声掛け、有給休暇の推奨、ノー残業デーの設定など、勤怠管理システムを導入して長時間労働対策に努めています。こうした労働意識の改善に取り組んできた結果、生産性を向上させ休みはしっかり取るという社内意識が醸成されました。

また、毎年新入社員への禁煙セミナーや希望者へ禁煙治療全額負担などの禁煙に対する取り組みを行っています。

さらに、運動の推進として、地元マラソン大会参加費用の負担や、社内で野球やサッカーイベント等を開催しています。姿勢の改善やエクササイズの効果への期待から、バランスボールも導入して希望者に椅子の代わりに利用してもらっており、運動が苦手という方にも好評です。

社員のヘルスリテラシー向上のためには、月に一度「健康だより」を作成・発行し、日常生活で手軽に取り入れる事ができる健康づくりの情報発信を行っています。

今後は食育の分野にも力を入れ、ヘルスアップチャレンジ助成金を活用したベジチェック測定を計画中です。野菜摂取量を見える化し、食育情報の提供を行うことで、どのくらい数値が改善されるか試しながら、取り組んでいきたいです。



バランスボールを導入しています！



月1回の
弊社オリジナル健康だより！

旭建設株式会社

所在地 千葉市中央区川崎町 1-39

事業内容 総合建設業

従業員数 89人

(令和7年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

2017年4月頃、健康支援室からのご案内とサポートがきっかけで、翌年2018年より継続認定を得ることができています。ちょうど採用強化を行っていく中で、他社との差別化に悩んでいた時期でもあり、健康経営の推進が、企業PR としても利用可能との考えが背中を押してくれました。全額会社負担での人間ドックの受診や、産業医を招いての予防接種、掲示板や社内報を通しての情報共有等、社員が自身の健康に意識を向けられる施策を検討・実施してきました。コロナ禍、難しい局面が続きますが、社員の健康を守る視点を大切に、良い「変化」に努めて参ります。

特に力を入れた取り組みとその効果

各種 IT ツールの導入により、移動時間や作業時間の短縮を叶えました。情報共有が容易となり、業務効率と正確性が向上しています。どこにいても現場の様子がわかるようになり、書類作成や事務作業にあてる時間が確保できるようにもなりました。職責が上がっても3年前より約15hr残業時間が減り、平均時間外労働時間が42hr程度となった者もいます。コミュニケーションツールとしてLINE WORKS を利用することで、若手が気軽に上長へ相談できるようになり、世代間格差の解消や伝達漏れ等も減少し、現場間の好循環と社員のモチベーションアップへも繋がっています。



2025 年度個人目標を掲示



平均年齢 60 歳の部署でも DX 進めています

ホームページ

<https://www.asahikensetsu.com/sdgs/>

味の素エンジニアリング株式会社

所在地 東京都大田区蒲田5-13-23 TOKYU REIT蒲田ビル2階

従業員数 187人

事業内容 食品工場建設・改修

(令和5年4月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

少子高齢化による生産年齢人口の減少により、労働力不足が顕在化しており、有能な人材確保のための競争が激しくなっている。

労働力確保のために従業員の雇用延長等を積極的に図らなければならない状況下であるが、高年齢になるにつれ、様々な疾患に罹患するリスクも高くなり、従業員の健康状態の悪化は企業の生産性を低下させることにつながる。更に、求職者からは、魅力のない企業と映り、人材の定着率の悪化等、有能な人材の確保にも悪影響を及ぼす可能性がある。

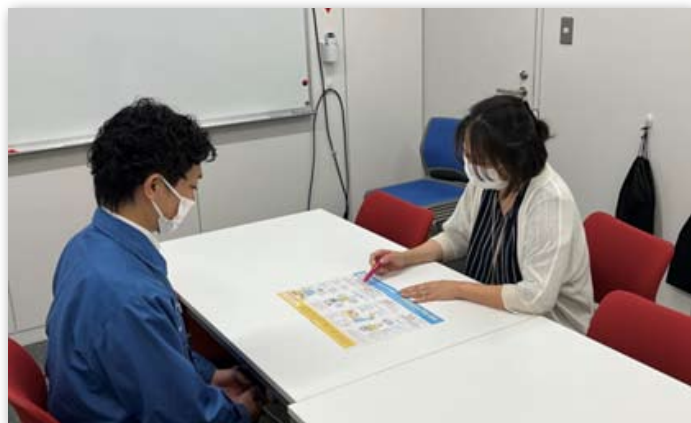
増加し続ける国民医療費は、健康保険組合等の財政悪化を招き、結果として健康保険料の上昇という形で企業負担の増加につながっている。このような企業負担の増加や生産性の低下を防ぐためには、健康保険組合や従業員に、個人やその家族の健康保持・増進の取り組みを委ねるだけでなく、企業が従業員等の健康保持・増進に主体的かつ積極的に関与する必要が生じていると感じた。

また、味の素(株)が健康経営優良法人(大規模法人部門)～ホワイト500～に認定されていることに伴い、味の素グループとして健康経営に取り組むこととなった。

特に力を入れた取り組みとその効果

通年の健康診断後に社員全員が保健師または産業医と面談を行うようにしている。面談を行うことで健康診断結果の確認だけでなく、常に自身の健康状態を把握し、日常でも健康に留意して生活できるような意識付けを行っている。あわせて高残業者には疲労度アンケートを行い、業務の負荷状況・職場環境・健康診断結果を合わせ、総合的かつ継続的な健康管理を実施している。これにより安心して業務ができる環境を作ることができていると感じている。

2020年以降、新型コロナウイルスの影響で様々な生活様式の変化がある中で、テレワークを導入し通勤時間での感染リスクを削減することに積極的に取り組むとともに、出社時も安心できる職場環境作りを行う(パーティションやアルコール消毒液の設置他)など、コロナウイルス対策に力を入れてきた。結果として、職場内クラスター発生を防止し、重篤化した従業員も無く、ここまで乗り越える事ができた。また、これを機に、更に社内におけるテレワーク可能な働き方改革も加速し、ワークライフバランスの向上につなげることができた。



希望により、
面談をする準備
を整えています。

空気清浄機・
二酸化炭素濃度計
の設置



飛島建設株式会社

所在地 東京都港区港南1-8-15 Wビル5F

従業員数 1,278人

事業内容 総合建設業

(令和7年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

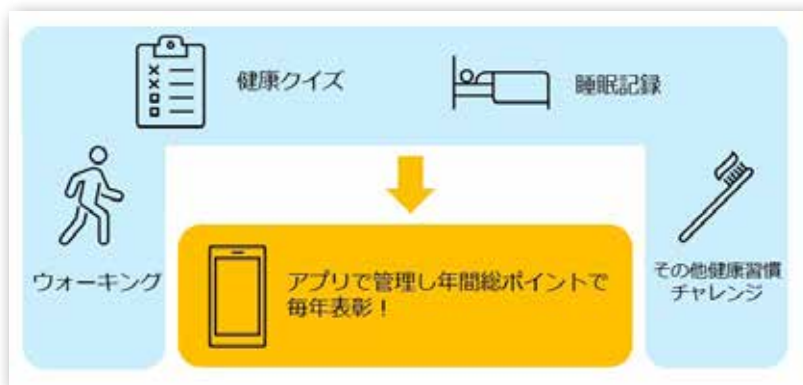
今後、会社が持続的に成長していくためには、多様な人材が集まり、自らの誇りと勤労意欲を維持することのできる、働きやすい職場環境の整備に一層力を注いでいかなければなりません。当社は、「会社と従業員が一体となり、皆が心身ともに健康で、活き活きと働ける会社づくりに取り組む」を方針として掲げ、「健康経営」に取り組んでいます。会社と従業員が「健康経営」の方針を共有し、有効な施策を立案、遂行することで、従業員の活力向上や生産性の向上等、組織に活性化をもたらし、結果的に業績や組織としての価値を向上させるものと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

- ①スポーツによる健康づくり：スポーツ習慣の定着と社内コミュニケーションの活性化を目的に社内サークル規定を制定し、空手、テニス、ランニング、軽スポーツ等多数の運動系サークルが活動しています。
- ②病気の予防：人間ドック受診費用を会社で補助し、定期健康診断と合わせた年2回の健診受診を推奨、また有所見の場合の再検査等受診を就業時間(特別休暇)として認定するほか、日々のウォーキングや月替わりの健康習慣チャレンジの記録をアプリで管理し、表彰する「トビシマ・ヘルスアップ・チャレンジ」を開催するなど、従業員の健康保持・増進への取り組みを促進する様々な施策を講じています。
- ③メンタルヘルス対策：全社が継続的かつ統一的にメンタルヘルスに取り組むためのガイドラインを制定し、方針、推進体制、役割、具体策を明確にするとともに、社内外の「心の相談窓口」を整備し、随時その周知を図っています。また、メンタル系調査の集団分析結果をもとに全社で課題を共有し、組織的に職場環境改善に取り組んでいます。
- ④ワークライフバランスの促進：従業員の多様なライフスタイルへの対応策として時間単位で取得可能な特別休暇制度「フレキシブル休暇」や、不妊治療や家族の看護、更年期障害等の理由により休暇を取得する場合に利用できる「ライフサポート休暇」の活用を促進しています。



社内サークル「Tobishima Tennis Club」



トビシマ・ヘルスアップ・チャレンジ

ホームページ

https://www.tobishima.co.jp/company/health_management.html

株式会社野口工務店

所在地 東京都江東区木場 5-8-40 東京パークサイドビル 7階

従業員数 86人

事業内容 土木施工管理業

(令和6年4月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

ワークライフバランスの強化（勤務時間の見える化による長時間労働の抑止）、ベースアップ、ハラスメント・労働条件における相談窓口の設置等、従業員が働きやすい環境づくりをした結果、離職率の低下、新卒採用の増加に繋がった。このことから、人材不足かつ過酷な環境で仕事をしている従業員が、安心して仕事に臨める環境を整えることが重要であると再認識した。

現状に満足することなく、従業員や当社から始まる協力会社の職員の方々の意見を真摯に受け止め、当社に関わる人が働きやすい環境づくりを進めていきたい。

特に力を入れた取り組みとその効果

こころの健康づくり：従業員がハラスメント・業務内容・その他、同僚や直接の上司に相談しにくい内容について、匿名性を確保しつつ直ぐに相談できる相談窓口を設置し、相談しやすい環境をつくることにより、従業員が安心して仕事ができる健全な労働環境の醸成に繋がった。

長時間労働対応ワークライフバランス：勤怠管理システム導入による勤務時間の見える化を実施。これにより無駄な残業や時間を意識した仕事が進捗するようになった。また現場毎の業務負担が可視化されたことにより、定期的な人材配置が可能となり、会社全体の業務の均一化、ワークライフバランスの推進へと繋がった。



当社は2024年で100周年を迎えました

令和5年4月3日
株式会社野口工務店

【相談窓口のお知らせ】

本ご案内は毎年4月、10月に社内一斉送信しています。

仕事、その他で困った際はまず直属の上司に相談をしましょう。
直属の上司に相談しにくい場合は下記先への相談も可能です。

〇〇役員：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇
〇〇役員：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇
〇〇弁護士先生：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇

悩み事はため込まず、まずは相談をしてみましょう。

*相談内容を抽象化した上、社内取締役会で共有して制度的な対応を協議すること
はございます。然し、誰が相談したのかについては、無断で氏名を共有することはあり
ません。安心してご相談ください。

以上

相談窓口設置を従業員に周知

福田道路株式会社

所在地 新潟市中央区川岸町1丁目53番地1

従業員数 734人

事業内容 建設業（舗装工事業）

（令和4年6月末現在）

健康経営に取り組むようになったきっかけ

「人生100年時代」にあっては、企業人生における健康維持はもちろんのこと、その後の健康寿命延伸を現役時代から意識づけることで「人生設計」をアシストできます。従業員の健康管理は職員自身とその家族にとって、極めて重要な項目である一方、会社としても組織の総合力発揮に深くかわり、かつ経営的観点からも極めて重要との判断から、中期経営方針に「健康経営」を盛り込み、担い手不足が深刻化する建設業界において、従業員が生き生きと元気に働ける快適な職場づくりを目指しています。

特に力を入れた取り組みとその効果

健康管理や健康増進支援のための「FRCヘルスサポート2020」と称した取り組みを実施しています。

就業時間内完全禁煙の全事業所実施や、ほぼ全社員が参加するウォーキングイベントの開催、人間ドックの受診推奨と会社費用補助や対象年齢の大幅拡大、有所見者に対する再受診勧奨等を実施しています。

また、時間外労働の削減に向けては、振替休日の事前申請による休日出勤許可制等の徹底により、完全週休二日を実施し、勤怠管理の面からも職員の健康に配慮しています。



01 「FRCヘルスサポート2020」の取り組みについて

健康経営の推進と従業員の健康意識の向上を図るため、2020年から健康経営の取り組みを開始しました。具体的には、就業時間内完全禁煙の実施や、ほぼ全社員が参加するウォーキングイベントの開催、人間ドックの受診推奨と会社費用補助や対象年齢の大幅拡大、有所見者に対する再受診勧奨等を実施しています。

① 健康経営の推進と従業員の健康意識の向上

健康経営の推進と従業員の健康意識の向上を図るため、2020年から健康経営の取り組みを開始しました。具体的には、就業時間内完全禁煙の実施や、ほぼ全社員が参加するウォーキングイベントの開催、人間ドックの受診推奨と会社費用補助や対象年齢の大幅拡大、有所見者に対する再受診勧奨等を実施しています。

② 人間ドック受診の推奨

人間ドックの受診費用補助拡大

受診項目	年齢	補助額
人間ドック	45歳以上	20,000円
がん検診費用等の補助拡大	45歳以上	3,000円
がん検診費用	20歳以上	2,000円
がん検診費用	30歳以上	4,000円

人間ドック推奨を社内報でも告知



2日も！ 12日も！

22 禁煙の日

2のつく日は

スワン（吸わん）デー

Direction for Relation
福田道路株式会社

禁煙開始のきっかけを社内で啓発しています

ホームページ

<https://www.fukudaroad.co.jp/news/5099/>

フクダハウジング株式会社

所在地 新潟県新潟市中央区関新3丁目2番4号

従業員数 98人

事業内容 建設業

(令和7年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

全国土木建築国民健康保険組合より健康経営に関する情報をご提供いただいたことがきっかけでした。当社の年代別構成比は40代以上が過半数を占めています。40代以上のベテラン社員が、自身の健康問題で休業・退職することがないように、また、今後を担う30代以下の若手社員の疾病を早期に防ぐために、健康経営への取組が必要であると考えました。

当社のこれまでの健康経営の実績としましては、全国土木建築国民健康保険組合の「ヘルスアップチャレンジ宣言」に始まり、「新潟市健康経営認定制度ゴールドクラス認定」、「にいがた健康経営推進企業登録」、そして2023年度より「健康経営優良法人(中小規模法人部門)」を取得しています。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の健康管理について、35歳以上の社員には人間ドックの受診を推奨しています。健診の結果に基づき、精密検査が必要な社員には個別に声がけをして医療機関受診を促しています。2025年には、35歳以上の社員で、過去2年間連続で精密検査と保健指導を受けた社員の数値改善(正常値)が見られました。

2024年度より、屋外に設置していた喫煙室を廃止して敷地内全面禁煙としました。これにより、会社敷地内において、非喫煙者の受動喫煙リスクがなくなりました。

社員の健康を考える上で、長時間労働の改善を優先課題として考えています。会社全体で業務の見直しを行うとともに、早朝と夜間の社屋施錠時間を制定して、残業時間を制限しています。



屋外に設置していた喫煙室を廃止し、現在は倉庫として使用しています。



夜間は原則『20時30分全員退出』を社内ルールとしています。

八千代エンジニアリング株式会社

所在地 東京都台東区浅草橋5-20-8

従業員数 1,366人

事業内容 建設コンサルタント

(令和7年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

ストレス関連疾患による社員の休職や退職といった課題解決に向けて、2005年からメンタルヘルス活動の推進等についての取り組みを開始し、現在に繋がる健康経営の基盤となっております。

この取り組みにおいて、全ての社員が健康で安心して働ける職場環境を提供するという企業の責務を積極的に果たすとともに、一人一人がこの問題に高い関心を持って取り組むことで、活力に満ちた働きがいのある職場づくりを実現すべくメンタルヘルスの保持・増進の活動推進を実施してきました。

ストレスチェックについては法制化に先んじて2005年より導入し、2024年には管理者を対象に分析結果の有効活用を図ることを目的とした分析結果の解釈方法説明会を開催しました。

特に力を入れた取り組みとその効果

【健康増進生活習慣病対策】

健康診断受診の重要性を周知するとともに、未受診者に対して個別に受診勧奨を実施。2025年度より人間ドック受診費用の補助対象年齢を40歳以上5歳刻みの年齢へ拡充しました。

健康診断結果を基に産業医面談や組合保健師による事後指導を実施し、精密検査や生活習慣改善を促しています。将来的には、生活習慣病等の重症化予防に繋がると考えております。

【長時間労働対応ワークライフバランス】

フレックスタイム制度・在宅勤務制度・時間単位の年次有給休暇制度を導入したことで、より柔軟な働き方が可能となりました。

また、長時間労働改善のためノー残業デーの徹底や残業の事前申請制度、業務配分の適正化といった取り組みを行っています。在宅勤務の日数が多いほど残業時間が少なくなる傾向が見られたことから、ハイブリッドワークの取り組みを進めています。



社内で鍼・マッサージなど施術を受けられる



EAP カウンセラーとの相談

ホームページ

<https://www.yachiyo-eng.co.jp/sustainability/society/health-management/>

株式会社オクミカワ

所在地 愛知県北設楽郡設楽町清崎字水口5番地2

従業員数 13人

事業内容 建設業（舗装工事業）

（令和7年7月末現在）

健康経営に取り組むようになったきっかけ

過疎化が進む地域で、従業員の高齢化が進み人材不足が続いている状況です。健康経営に取り組むことで、「従業員が安心して働け、地域社会に貢献、生産性が向上、離職率の低下、求人活動で有利になる」を期待しています。

当社の企業理念は【明るく、まじめに、一生懸命】【①明るく：従業員も家族も健康で、明るく、仲良く ②まじめに：嘘をつかない、真心があり、誠実で地域社会に貢献する ③一生懸命：全力をあげて会社の発展・継続に力を尽くす】です。

家族・地域社会・会社のために働くには、まずは「健康な体があつてこそ」名古屋健康支援室のヘルスアップチャレンジに参加して、指導を頂きながら健康経営に取り組んでいます。

特に力を入れた取り組みとその効果

1. 生活習慣病対策と女性の健康保持増進については定期健康診断の充実で、人間ドック、がん検診、婦人科検診の推奨を行い、費用補助及び特別休暇付与を実施しました。検診で「所見あり」の方は再受診を実施してもらい、体の異常の早期発見、治療を行ってもらいました。
2. ウォーキングチャレンジで、春・秋に1ヶ月間の累計歩数を社内で競争し運動の推進、事務所内禁煙、感染症対策で事務所机上に飛沫防止パネルの設置、夏季の現場作業時に空調服・グッズを支給して熱中症対策、週休2日の徹底（休日出勤者には振休取得の徹底）・**残業時間管理による長時間労働の抑制等**を行い、健康経営に取り組んでいます。



毎日の朝礼時のラジオ体操



感染症予防対策

ホームページ

<https://www.okumikawa.co.jp>

協和道路株式会社

所在地 石川県白山市平松町263番地1

従業員数 72人

事業内容 舗装工事業

(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

どの建設業者様も同じ状況だと思いますが、社員の高齢化や採用活動が年々難しくなり人手不足が喫緊の課題となっています。当社に於いても社員の高齢化が見られるようになりました。まずは会社として社員が健康で長く勤務できる環境を整えられないかを考えたことが健康経営に取り組むようになったきっかけです。

これまで会社を支え社業の発展に努めていただいた先輩社員の方々、これから会社を盛り上げてくださる中堅・若年社員の方々、どの世代にも共通した必要な取り組みが健康経営だと考えます。健康経営に取り組むことで会社の持続的な成長・発展が可能となり、人手不足解消に寄与すると考えます。また、全社を挙げて健康経営に関与し続けることが全てのステークホルダーに感謝、必要とされる会社となりえるものと思います。

社内制度の拡充、商工会議所様からの助言や自治体・全国土木建築国民健康保険組合様の制度の活用を行いながら健康づくりに関する整備を始めました。

特に力を入れた取り組みとその効果

【生活習慣病対策】

40歳以上の従業員に対し、年に1回の人間ドック受診の奨励、5年に1回の脳ドック・PETの奨励を行いました。受診に係る費用は社内規定を設けその範囲内で会社補助とし、中高年層への健康リスクの早期発見・健康意識の増大を目的としました。結果として40歳以上の従業員全員が人間ドック・脳ドック・PETを受診し従業員の実費負担もほぼ0でした。また、希望する従業員に対しては会社補助の範囲内で子宮頸がん検査やアレルギー検査などのオプション検査も人間ドックと同タイミングで実施し、従業員の健康意識の増大にも寄与しました。

【感染症対策】

会社に医師を招聘しインフルエンザ集団予防接種会を開催しました。例年約30名の従業員が希望し接種会に参加し、会社内で接種できることもあり好評です。その他、除菌液の設置や非接触型体温計の設置、従業員通用口に手洗い場を設置しました。

【ワークライフバランス】

完全週休2日制としました。平日・休日のon・offをしっかりとつけることで健康面・体調面の管理をしてもらうことと、地域の社会活動参加、自己研鑽等自己実現の時間に使うてもらえればと考えています。従業員が健康で長く勤務できる環境整備ができるよう会社として引き続き取り組んで参ります。



社員交流の一つ 新入社員歓迎会の模様



インフルエンザ集団予防接種会

ホームページ

<https://www.kyowa-road.co.jp/news/178>

真柄建設株式会社

所在地 石川県金沢市彦三町1丁目13番43号

従業員数 253人

事業内容 総合建設業

(令和5年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社が目指す「永続する企業」の実現においては、社員一人ひとりと家族の心身の健康が必要不可欠であると考えております。この度、全社で健康の保持・増進を目指す「健康経営」の実現に向けた取り組みを推進することを社内外で宣言することで、より社員の「健康」に向けた意識付けを高めたいという思いがありました。健康支援室のヘルスアップチャレンジひいては健康経営優良法人認定の申請により、意識付けをより実現化できると考え、取り組むこととしました。

まずは現状把握から実施し、健康経営実現に向けて二次検診受診率の向上を目標に掲げることにしました。今後も職場全体の健康増進を図る取り組みを順次進めていく予定です。

特に力を入れた取り組みとその効果

2019年より、社員の定期健康診断の健診項目を拡充しました。生活習慣病健診を30歳以上と年齢を引き下げ、決まった年齢に実施していた人間ドックも年齢層を広げました。検査項目には新たに腫瘍マーカー・大腸検査を盛り込む等、婦人科健診もあわせて健診内容を拡充しつつ、二次検診も全額会社負担としました。社員は定期健康診断後に二次検診まで受診する意識が高まり、二次検診受診率も向上しつつあります。また会社側では、独自の健康管理システムを作成し、随時社員の健康診断結果を確認できるようになったとともに、未受診の二次検診対象者に受診勧奨を行う予定です。女性社員に関しては、2022年から女性活躍推進研修を毎年実施し、研修内で健康増進への啓蒙を行っており、働き方を含めた意識改革に取り組んでいます。

また2018年に働き方プロジェクトチームを発足し様々な取り組みを実施する中で、2020年に新しい勤怠管理システムへと改良いたしました。新システムでは勤務予定を事前申請する事を徹底し、社員やその上司による労働時間の把握がより容易となり、業務の見直しが行われ残業時間の抑制に繋がっています。

今後はコロナ渦においてなかなか実現が難しかった、社員間のコミュニケーション促進のための取り組み等を実施していければと検討しております。



健康管理システム
による社員の健康
確認



女性活躍推進研修を
受講している様子

ホームページ

<http://www.magara.co.jp/>

村中建設株式会社

所在地 福井県福井市日之出3丁目2番1号

従業員数 124人

事業内容 総合建設業

(令和7年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

従業員の平均年齢が年々上がっていきな、健診結果で有所見者が目立つようになり血圧計の設置やラジオ体操の実施などに取り組んでいました。

そんな中、健康支援室の方からヘルスアップチャレンジのご案内をいただき、本格的に健康経営に取り組むようになりました。

まずは、健康診断が毎年数名の未受診者がいたため管理を徹底し、保険組合の補助を利用するなどして健診の内容も充実させました。

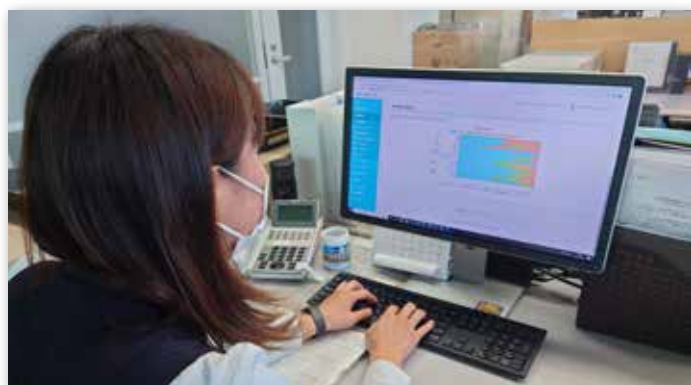
また、以前から実施していたものが取り組み項目の中に多々あり、継続するだけではなく手を加えながら健康経営を進めています。

労働力不足が深刻化する中、社員は会社の大切な資産と捉え、能力を100%発揮できる職場環境や仕組みの整備に健康経営を通じて努めています。心身ともに健康に働ける職場が社員のモチベーションを高め、その成果として企業の魅力が増すことで新たな人材確保や企業価値の向上につながっていくと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

弊社は健康経営の一環として、長年の課題であった長時間労働対策に力を入れています。特に、アプリによる勤怠管理システムを導入したことで、残業時間を事前申告制にし、業務の見直しを進めることができました。これにより、不要な残業を抑制し、残業時間の多い社員には上職者からの注意喚起や産業医面談を行い、迅速かつ適切な対応が可能となりました。加えて、令和6年度の休日出勤における振替休日取得率は96%に達し、社員のワークライフバランスの改善に成果をあげています。

さらに、生活習慣病対策として、高血圧や高血糖の予防に取り組み、健診結果をもとに未治療者に対する個別の受診勧奨を行い、重症化を防ぐ努力を続けています。血糖にいたっては最新の未治療者リストはゼロになっています。社員には健康に関する情報を提供し、導入した健康管理システムで自身の健診結果を確認できるようにすることで、健康意識の向上にも繋がりました。これらの取り組みは、社員の健康を守り、会社全体の健康経営の浸透を進める一助となっています。



健康管理システムによる結果確認



血圧測定器の設置

ホームページ

<http://www.muranaka-g.co.jp/>

ユーシン建設株式会社

所在地 富山県砺波市三郎丸56番地

事業内容 舗装工事

従業員数 13人

(令和6年4月末現在)
役員含む

健康経営に取り組むようになったきっかけ

建設業界は高齢化が進んでいます。当社でも例外ではありません。年をとっても元気で働くために全員が健康であればと考え、平成12年から月2回の地域貢献として清掃ボランティア道路清掃を実施しています。またこれを活用して2kmの歩活をしています。(冬期間は雪の為に中止)

この活動が、従業員の健康づくりを意識するきっかけとなりました。歩活は現在も続き、21年目に入ります。仕事でも、よく歩くことから「毎日の歩数の見える化」を考え、平成29年10月から歩数競争を始めました。(現在は自粛中) 各自携帯にアプリ(kencom等)を入れたり、会社の休日には遠出をして歩いたり、近隣の山を歩いたり、夕方自宅周辺を散歩したりと、歩活に対して従業員にも浸透してきています。(個々実施) この運動が、健康支援室の方から健康経営の取り組みに該当すると聞き、健康宣言事業に参加したのがきっかけです。また、富山県内では「健康経営優良法人2017」の初回認定法人がなかったため、「まず自分たちが取り組もう」と考えました。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社では独自の「3K」を作りました。

・健康な体で

建設業界は、高齢化が問題視されています。現場へ持ち込む飲み物は会社で用意し持参する事としました。「無糖コーヒー、お茶等」をメインとしています。社へ戻っても準備してあるコーヒー・お茶を飲んでいきます。また、健康支援室の保健師等による講習会も行い、その後、個人指導を実施し、個人の食生活・健康管理についても指導して頂いています。そして、社員が頑張っているのが「緑黄色野菜を摂ろう」選手権です。「ベジチェック」で野菜摂取レベルが直ぐにわかります。1か月の開催期間中3回記録を付け、今年の測定を含め4年連続開催中です。

・休日はゆっくりと

令和4年1月から、完全週休2日制を導入しています。その為、有休消化率が下がるのではと心配されましたが、一日は自分の余暇の為、家族とのコミュニケーションの為に連続休暇を取得する社員が見られるようになり、令和5年度では特別休暇を含めると年平均92%を達成しました。少人数ですが、社員同士が助け合い「お互い様」「工程の進み具合は？」等と声を掛け合う様子も多く見られています。

・早く帰るぞ

一日の仕事が終われば、すぐに帰る。完全週休2日制導入により心配しましたが、令和5年度の社員12名の時間外労働は平均26.42時間、月平均2.20時間と減少傾向になっています。



月2回の清掃ボランティア活動です。

「緑黄色野菜を摂ろう」
選手権の開催



ホームページ

<http://www.yushin-kensetsu.co.jp/report/>

三和建設株式会社

所在地 大阪府大阪市淀川区木川西2-2-5

従業員数 200人

事業内容 総合建設業

(令和7年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

2012年当時の社内では、他社競合もあり厳しい工程を顧客から求められる中で残業、休日出勤は止むを得ないという空気が大勢を占めていました。特に作業所勤務社員の労働実態は厳しく、振替休日も完全取得とは程遠い現実がありました。また、健康診断で再検査の指示が出ても再検査に行くことも難しい状況もありました。

しかしながら、「つくるひとをつくる®」という、ひと本位主義の経営理念を定めた際に、長時間労働は果たして社員やその家族のためになるのかという議論が端緒となり、社員のワークライフバランスの向上のために、2013年にグループリーダー以上の幹部約20名で「総労働時間削減プロジェクト」を立ち上げたのがきっかけで、まずは長時間労働の削減に取り組み、有給休暇取得の奨励、健康診断再検査受検の徹底、安心して働ける環境作りのための医療費補助、心療内科医との法人契約に基づくリワークプログラムへの取組など、社員の声も反映させながら社員の働く環境の整備とともに、心身の健康のための各種の取組を行ってきました。

特に力を入れた取り組みとその効果

経営理念「つくるひとをつくる®」の基、「ひと本位主義」を標榜し、社員のフィジカル面、メンタル面に留意した健康経営の取り組みを行っております。効率的な業務運営の意識が醸成される中、ペーパーレス化を進め、RPA、Google Workspaceの導入でルーティンワークの自動化など業務効率の大幅な改善を実現しました。20時以降の残業を原則禁止とし、パソコンの自動シャットダウンを導入しています。

自身や家族の誕生日に休暇が取れるアニバーサリー休暇制度や健康診断結果が前年度よりも改善された社員には奨励金制度、高額医療費の自己負担を実質的にゼロとする制度、健保適用外の高度先進医療費を会社負担とする制度の導入と社員が安心して働ける環境を整備しています。

自社だけではなく「建設現場から熱中症をなくす」という目標も掲げ2021年からはスティック状で、手軽に塩分と水分を補給できるしおゼリーの一般販売を開始しました。これからも継続的に健康課題を把握し解決するための施策を実行します。



毎朝行われるラジオ体操講座



自社開発の熱中症対策「しおゼリー」

ホームページ

<https://www.sgc-web.co.jp>

豊開発株式会社

所在地 大阪府大阪市中央区上汐2丁目5番29号

従業員数 23人

事業内容 建設業

(令和6年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

2017年に土健保の健康経営を応援する取り組みである「ヘルスアップチャレンジ」の健康事業所宣言の申し込みを初めて行い、「健康経営」について考える機会となりました。

かねてより社員の高齢化に加え、新たな人材確保が困難であるという問題も抱えていたため、主戦力であるベテラン社員の健康維持と、健康を通じ会社の価値を向上させることを目標に「健康経営」の取り組みをスタートさせました。

特に力を入れた取り組みとその効果

運動推進の一環として2018年に始めたウォーキングイベント「みんなで歩活」に毎年引き続き参加しています。こちらの参加人数は一層増えて新入社員を含めた会社全体でのイベントになっています。加えて、一定条件のもと会社負担でジムの料金を補助する福利厚生や、懸垂マシンと血圧計を新たに導入しました。イベントやジム通いにより社員同士の関わりが増えたことで、これらの取り組みは運動だけでなくコミュニケーションの促進にも貢献しています。

食生活の改善促進として、推定野菜摂取量を測定できる「ベジチェック」の測定会を行いました。自身の栄養バランスを数値で把握することで、社員の食生活の習慣改善に寄与しています。

長時間労働対応として、勤務間インターバル制を新たに導入しました。勤務と勤務の間の休息時間を確保することで、社員のワークライフバランスの実現に貢献しています。

こころの健康づくり促進として、弊社は社員が50名未満の事業所ですが産業医と顧問契約を新たに結びました。復職者との面談も実施し、年内に会社全体でストレスチェックを開催予定など、専門家による健康管理体制を整えて精神面でも快適な職場環境作りに寄与しています。



懸垂マシン
体験中



ベジチェックと
体力測定会の様子

株式会社愛亀

所在地 愛媛県松山市南江戸2丁目660番地1

従業員数 203人

事業内容 舗装工事業

(令和7年6月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

社会全体の高齢化が進む中、弊社においても社員の平均年齢が年々上昇しています。また、定年の引き上げや再雇用制度の整備などにより、「定年まで」ではなく「定年後も見据えた長期的な就労」が一般的になりつつあります。このような社会的変化を受けて、社員一人ひとりが健康で、意欲を持って長く働き続けられる職場づくりが、これまで以上に重要になってきました。

そこで弊社では、社員の健康維持と疾病予防を目的としたさまざまな取り組みをスタートさせました。定期健康診断の充実や健康相談の機会提供などを行っています。こうした取り組みを通じて、社員が心身ともに健やかな状態で、安心して長く働ける環境の実現を目指しています。

特に力を入れた取り組みとその効果

弊社では、建設業界における多様な人材の活躍推進を目指し、新たに「建設ディレクター」という職種を設けました。この職種は、現場と事務の業務を橋渡しする中間的な役割を担い、特に女性が現場で働きやすくなるよう配慮したものです。現在、3名の女性社員が建設ディレクターとして在籍しており、現場での調整や事務作業の両面で力を発揮しながら、活躍の場を広げています。建設業界は依然として男性比率が高い業種ではありますが、弊社では性別に関係なく誰もが活躍できる環境づくりを進めており、今後も多様性を尊重した職場づくりを目指してまいります。

また、令和6年4月からは弊社も時間外労働の上限規制の適用対象となったことを受け、労働時間の適正管理を目的として新たに勤怠管理システムを導入いたしました。このシステムの導入により、管理職が部下の時間外労働の状況をリアルタイムで把握できるようになったほか、社員本人も自身の時間外労働の状況を随時確認できるようになりました。これにより、働き過ぎの防止や業務の効率化が促進され、各自がより計画的に業務に取り組める環境が整いつつあります。



事務作業をしている建設ディレクター



現場作業をしている建設ディレクター

ホームページ

<https://ikee.jp>

株式会社 穴吹工務店

所在地 香川県高松市藤塚町1丁目11番22号

従業員数 573人

事業内容 不動産開発、不動産販売、建設請負

(令和4年3月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

穴吹工務店は経営理念を構成する「経営姿勢」で、「社員・家族が誇りを持てる職場をつくる」ことを明記し、その実現を目指しています。社員は、会社が永続的に発展していくための大切な「財産」です。社員が健康かつ安全に働ける環境を整備することが、経営の基本だと考えています。経済産業省が推奨する「健康経営」は、まさにそれを具現化するための考え方や手法が、集約されており、その理念に共感し、毎年、定着させるためのチャレンジをさせていただいております。

特に力を入れた取り組みとその効果

毎年恒例の「歩活」は、社員一同楽しみにしており、参加させていただいております。社内で、フットサルやゴルフ、マラソン、ヨガなどスポーツが盛んになったのも、「歩活」への参加がきっかけかもしれません。会社の一番の課題は、建設業に「働き方改革関連法」が適用されることによる2024年問題への対応です。長時間労働を改善するための施策は、業務改革と合わせて取り組んでおります。皆さん頑張りましょう。



「ベジチェック®」実施風景



「歩活」の社内表彰

ホームページ

<https://www.anabuki.co.jp/profile/health.html>

横田建設株式会社

所在地 香川県丸亀市城東町一丁目4番1号

事業内容 土木工事業

従業員数 29人

(令和7年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

近年、建設業においては従業員の高齢化が進んでいます。当社においても40歳以上の従業員の比率が年々増加し、従業員の健康管理の配慮、健康保持増進の重要性を認識。2017年、全国土木建築国民健康保険組合とコラボして「健康経営」に取り組むことを目的にヘルスアップチャレンジ宣言をしました。会社と従業員が一体となって健康づくりに取り組むことで全従業員の健康度アップ、モチベーションの向上さらには企業イメージアップにもつながり若年層にも魅力ある職場として受け入れられるようになるのではないかと思います、健康経営に積極的に取り組むこととなりました。

特に力を入れた取り組みとその効果

毎年、全国土木建築国民健康保険組合による健康相談を事業所にて実施しております。各従業員に、健診結果に応じた保健指導・栄養指導を実施してもらい、自己の健康課題を把握・認識し、改善できる環境を整えています。特に、健康診断後の再検査・精密検査が必要な者に対して受診勧奨を行った結果、受診率が向上し、早期治療に繋がっていることから、受診率100%を目指してまいります。

また、当社のもう一つの目標は、従業員のワークライフバランスの充実を図るために、完全週休二日制を導入することであり、2017年度より計画的に年間休日を増やしてまいりました。2017年度は年間休日が93日でしたが2022年度には101日、2023年度には119日、2024年度には122日まで増加させ、休日を土曜日・日曜日・祝日とし完全週休二日制を実現することができました。8月には土曜日・日曜日・祝日に有給休暇をあわせて9連休の長期休暇を取得する事もできました。仕事と生活のバランスが取りやすくなったことで、従業員のモチベーションの向上や生産性の向上、さらには優秀な人材の確保にもつながりました。



健康相談で推定野菜摂取量測定会実施



完全週休二日制に取り組んでいます

ホームページ

<http://yokota-cc.com/>

新日本熱学株式会社

所在地 福岡県北九州市戸畑区中原先の浜46-80

従業員数 144人

事業内容 建設業 プラントメンテナンス

(令和5年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

2019年に当社の産業医から「健康経営優良法人認定」取得の勧めがあり、「健康経営」の理念が弊社の「社員の健康が会社の業績に直結する」という方針と一致することから、認定へチャレンジすることといたしました。

弊社では認定にチャレンジする以前には、健診の受診管理が不十分であるという課題がありました。全国に16拠点ある事業所でそれぞれ受診時期が異なっていたため、有所見者の二次健診受診完了まで徹底できておらず、また異動の際に上手く引継ぎができていない点が課題となっていました。

また、福岡健康支援室様からいただく健診結果分析を見ると、弊社では腎機能など生活習慣病に繋がる項目での有所見率が高かったことから、生活習慣・働き方改革の面を特に支援したいと考えました。

特に力を入れた取り組みとその効果

事業所ごとに管理していた健診業務を本社にて一括管理するようにし、定期健診受診率100%は当然のこと、有所見者の再検査受診を徹底するようにしました。特殊健診も含め、個人ごとの健診種類や受診時期が一目でわかるカルテ様式の健診ファイルを作成し、配置転換があった時も情報を滞りなく移動できるようにしています。受診時間は出勤と見なし、二次検査費用も会社負担とし結果報告書の提出を義務付けています。これにより2019年以降二次健診受診100%達成を継続しています。また定期健診は30歳以上の社員に対して、費用全額会社負担で人間ドックを受診させ、健康への気づき、生活習慣の改善になるよう支援しています。

そのほか福岡健康支援室様からご助言をいただき、ベジチェックを使用しての野菜摂取量測定、女性特有の疾患についての啓もう教材配布、転倒リスクチェック等の健康イベント実施など健康経営の取組を積極的に行っています。

2023年度からは変形労働時間制を導入し、従業員の時間外労働の削減に力を入れています。今後も従業員の働きやすい会社を目指し健康経営に取り組んでまいります。



ベジチェックで野菜摂取量測定を行いました



安全衛生委員会でのどけんぼ保健師の講話

ホームページ

<https://www.netugaku.co.jp/health/>

株式会社中野建設

所在地 佐賀県佐賀市水ヶ江2丁目 11-23

従業員数 268人

事業内容 総合建設業

(令和5年7月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社は、総合建設業として社員と社員の家族の健康と安全を守り、地元佐賀県と共に発展し、地域に貢献する企業を目指しています。

昨今の建設業を取り巻く環境は団塊世代就労者の高齢化、若年技術者及び女性技術者の不足など、建設業に携わる労働人口の大幅減少の問題に直面しています。弊社ではこれらの諸問題への対策として、AI、ICT技術の活用による建設現場の生産性向上、作業時間の短縮、事務作業の省力化としてDXを活用し会社全体の「働き方改革」に取り組んでいます。

新たな働き方を積極的に採用し推進することに加え、健康情報の提供、再検査受診率100%、メンタルヘルス対策やワークライフバランスなど、健康経営に取り組むことで、社員がやりがいをもって元気にいきいきと働くことができ、生産性の向上、ひいては会社の発展につながると考えました。

特に力を入れた取り組みとその効果

- ① 弊社の定期健康診断結果を見ると、有所見率が49%でその中でも血糖の有所見率が高くなっていました。これらの改善策として社内掲示板にて血糖値改善のための情報発信を行っています。また、有所見者の再検査受診率100%を目標に取り組んでいます。有所見者に対しては所属長を通じて再検査へ行くよう指導しています。毎月の安全衛生委員会において有所見者の再検査受診状況報告と進捗確認を行い、その後、経営トップへの報告を行います。
- ② 業務パフォーマンス向上のため、社屋エントランスに設置しているデジタルサイネージで肩こり・腰痛予防のための運動の動画を放映し運動の推進にも取り組んでいます。
- ③ 長時間労働対応ワークライフバランスについてはDXの初期段階として情報のデジタル化を行っています。書類(紙)をアナログからデジタルへと変えることにより業務効率化につながり、長時間労働の改善が期待できます。



社員に DVD の貸し出しを行っています。

肩こり・腰痛予防体操実施中！



ホームページ

https://www.nakanet.co.jp/blog/%e5%ae%89%e5%85%a8%e3%81%a8%e5%81%a5%e5%ba%b7/#a-sdgs01_2

株式会社渡辺組

所在地 鹿児島県鹿児島市武二丁目4番1号

従業員数 148人

事業内容 総合建設業（建築一式工事、土木一式工事）

（令和7年6月末現在）

健康経営に取り組むようになったきっかけ

当社では、経営者が「経営の基本は健康である」という理念を掲げていることから、以前より従業員の健康増進に向けて様々な取り組みを積極的に行ってまいりました。その中の1つに「健康目標制度」というものがあります。これは毎年1月に1年間の健康づくり活動について、各人が目標を設定し、その後の達成状況を報告するものです。優良者には報奨金として金一封が贈られます。

その他、人間ドック・予防接種の費用補助、年2回のゴルフ・ボウリング大会及び懇親会にて従業員同士のコミュニケーションを図る等、健康経営の推進に取り組んでいます。従業員一人ひとりの士気が高まることで、会社のイメージアップにも繋がります。2017年には鹿児島県内で初めて健康経営優良法人に認定され、その後も継続して認定されています。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社では、定期健康診断の受診率100%はもちろんのこと、がんなどの疾患の早期発見のため人間ドックの受診もすすめており、費用の半額を会社が負担しています。

また、全社員を対象とした産業医による衛生講話、社員の家族や新入社員に対する健康セミナーを実施するほか食生活改善の動機づけのためベジチェックによる野菜摂取レベルの測定等の取組を通じて従業員の健康に対する意識の向上につなげています。

そのほか、5日以上連続休暇の取得を義務付ける制度を設け有給休暇取得を促進させるほか、育児休業取得対象者とのコミュニケーションを密にとるなど取得しやすい環境づくりを行ったことで、昨年の男性社員の育児休業所得率は50%となりました。

こうした職場と家族も含めた健康への取り組みや社内制度の更なる充実により仕事へのやりがいや心身ともに健康的なワークライフバランスを目指しています。



ノ一残業デーの社内掲示板



野菜摂取レベル測定

ホームページ

<https://k-watanabegumi.co.jp/helsup/>