

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>

株式会社かたばみ

所在地 東京都港区元赤坂1-5-8

従業員数 155人

事業内容 緑化造園工事、保険代理業

(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年よりヘルスアップチャレンジを継続しています。当時から健康診断の受診率は100%でしたが、有所見率が平均より高く再検査や特定保健指導の対象者が多いことが課題でした。そこで、土健保からの分析結果資料の提供を受けたことをきっかけに、会社として社員の健康維持・増進への支援に取り組み始めました。

現在の施策としては、①健康増進・生活習慣病対策 ②おとなの食育 ③感染症対策 ④運動の推進 ⑤こころの健康づくり ⑥治療と職業生活の両立支援 ⑦女性の健康保持増進 など、幅広く実施しています。

また、毎年、土健保の健康支援室による健康講話を実施し、運動や食育など、社員の健康リテラシー向上につながるテーマを取り上げています。

今後もより働きやすい環境を整備し、社員の健康と企業価値の向上を目指し、健康経営を意識した取り組みを継続していきます。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の健康増進生活習慣病対策として、さまざまな施策に取り組み、疾病予防や早期発見に努めています。

・再検査の費用補助と休暇制度の導入

有所見率が高いことが課題のため、自身の健康管理や意識向上を目的に一部の費用補助や再検査のための休暇制度を導入しています。

・婦人科検診の費用補助

女性社員を対象に偶数年にあたる年は、土健保補助と会社補助で検診費用を実質無償化としています。

・2日ドックの受診設定

節目年齢(40・50・60歳)の定期健康診断は、全額会社負担で2日ドックを受診可能としています。

・ウォーキングイベント「歩活」への参加

社内で参加者を募り、チームを組んで参加しています。8,000歩達成日数に応じて表彰し、日頃の運動不足の解消と運動機会の創出をしています。

社員一人ひとりが自身の健康を見直し、生活習慣を改善するきっかけ作りや情報提供を行い、より働きやすい就業環境となるよう会社として支援を継続していきます。



土健保の健康支援室による健康講話の実施(2023.11)



ベジチェック測定

株式会社 熊谷組

所在地 東京都新宿区津久戸町2-1

従業員数 2,635人

事業内容 総合建設業

(令和5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

熊谷組では社員のウェルビーイングが重要な経営資源の一つと捉え、継続的に従業員の健康増進を図る目的で、本社人事総務部内に統括産業医と保健師を中心とした健康推進室を設置し、全支店の産業医ならびに健康推進担当者が連携して社員の健康を全面的にサポートする体制を整えています。また、社員健康推進計画「心とからだの健康づくりプログラム」を年度毎に策定し、PDCAのスパイラルアップを図った健康推進活動を行っています。今後は社員だけではなく、当社の現場で頑張る作業員の健康施策も強化していく予定です。

特に力を入れた取り組みとその効果

①ウォーキングイベントの開催について

土健保開催の「みんなで歩活」を利用し、弊社内での独自のランキングを作成して、健康の保持増進やコミュニケーションの活性化につながるイベントを毎年開催しています。上位入賞者には表彰をし、毎年参加を楽しみにしている社員が多くいます。

当社社員だけでなく、協力会社やグループ会社の社員も参加し、楽しみながら実施しています。

②社員の自発的な健康管理について

弊社の健康推進室前に常設している血圧計・体重計・体温計は、毎日10名前後の方が利用されています。常連社員もいれば、気になった時に測りに来る社員もいます。また、保健指導や長時間労働者面談の際には出来る限り血圧測定をしてから面談に来るよう指導しています。

③女性の健康理解を深める講演会の開催について

昨年度は外部から講師をお呼びして「ホルモンと上手に付き合うナレッジ」というタイトルの講演会を開催しました。本社だけでなく全支店に参加を呼びかけ、会場29名、オンライン約90名が聴講しました。また講演後には、弊社のダイバーシティ推進部長から弊社の支援制度についても説明し、制度の周知につなげました。



保健指導の様子



講演会の聴講の様子

ホームページ

https://www.kumagaigumi.co.jp/csr/employee/health_productivity_management/index.html

清水建設株式会社

所在地 東京都中央区京橋三丁目16-1

従業員数 10,494人

事業内容 総合建設業

(令和3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

「人生100年時代」の到来や更なるグローバル化の進行を見据えたとき、人財の多様化とともに、誰もが安心して長期的に活躍できる環境の整備が必要であり、その基盤は、従業員の心身の健康であると考えています。当社は、中期経営計画の重点戦略の一つとして、従業員一人ひとりの働きがいの向上に焦点を当て、KPIとして「働きがい指標」をおき、その指標の一つに「心身の健康」を掲げています。

従業員の健康増進と職場環境の改善といった『健康経営』の実践により、働きがいと幸福度の向上、より活力ある職場を実現するため、2020年9月に健康経営宣言を行い、健康経営について全社的な推進体制を整備することとしました。

加えて、性別に関わりなく仕事と家庭を両立し、健康でいきいきと仕事に取り組めることが当たり前となるような組織風土の醸成に向けて、直近では、男性従業員の育児・家事への参画を推進することにも積極的に取り組んでおり、2022年4月(予定)の男性産産休法制化に先立ち、今年の10月より男性産産休を制度化し、子の出生後8週間以内に、最大4週間の休業を取得できることとしました。

今後も多様な働き方や生き方を応援する企業として、様々な施策を検討していきます。

特に力を入れた取り組みとその効果

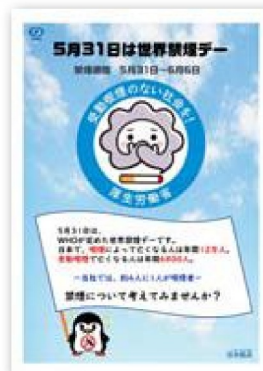
特定保健指導の実施率向上に向けて、リーフレットを活用し、制度周知を図るとともに、申し込みを当社保健師が代行することで手続きを簡素化しています。また、就業時間中の保健指導は労働時間として認めています。結果として、受診率は大幅に改善しています。(健康増進生活習慣病対策)

改正健康増進法で、望まない受動喫煙を防止するための取り組みがルール化され、企業における受動喫煙対策の徹底が求められていることを踏まえ、2021年10月から勤務時間内禁煙をスタートします。また、本社診療所に禁煙外来を設置し、禁煙に向けたサポート体制を整えています。(禁煙対策)

子宮頸がん・乳がんといった女性特有の健康リスクに対応するため、土健保の検査費用補助を補填する形で会社独自の補助制度を設け、ほぼ自己負担無しで毎年検査が受けられる体制を整備しています。(女性特有の健康リスクへの対応)



特定保健指導教宣



禁煙週間教宣

ホームページ

<https://www.shimz.co.jp/company/csr/health/>

大豊建設株式会社

所在地 東京都中央区新川 1-24-4

事業内容 総合建設業

従業員数 1,102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

企業が活力をもって持続的に成長し続けていくためには、従業員一人一人がパフォーマンスを最大限に発揮できる状態であることが必要です。そのためには、心身ともに健康で生き生きと働き続けられる職場環境の構築が大切です。この考えをもとに当社の中期経営計画(2023-27年度)に掲げる「人的資本経営の強化」に基づき、従業員の健康保持・増進を経営戦略の重要な要素と位置づけ、2024年8月に全社方針として「健康経営宣言」を策定し、健康経営推進事務局を新設するなど全社的な推進体制を整備しました。

特に力を入れた取り組みとその効果

【メンタルヘルス セルフケア・ラインケア研修】

従業員がストレスに対処するための正しい知識・方法を身につけ、メンタルヘルス不調を未然に防止・予防することを目的として、メンタルヘルスセルフケア研修を実施しました。また、管理職者自身のセルフケアとメンタルヘルスマネジメント能力の向上を目指し、ストレスチェックに基づくメンタルヘルスラインケア研修を実施しました。当社初となるメンタルヘルスに関する研修でしたが、今後も研修を継続してほしいなどの意見をもらいました。

【女性の健康セミナー】

女性の健康課題をテーマに女性職員を対象としたセミナーを実施しました。PMSや生理痛、更年期障害など婦人科系の症状や、食事による栄養面での予防に関する知識を深めました。セミナー後には、管理職者（主に男性）にも女性の健康課題について研修をしてほしいとの要望がありました。



メンタルヘルスラインケア研修



女性の健康セミナー

ホームページ

健康経営 - 大豊建設

ファインロードコンサルタント株式会社

所在地 新潟県新潟市西蒲区大潟 2031 番地

従業員数 15 人

事業内容 建設コンサルタント業、測量業

(令和5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

舗装構造診断、路面調査、測量、各種土質試験、アスファルト試験を営む弊社は、従業員の平均年齢が50歳近いことに加え、主要業務が室内試験及び現場作業という体を動かす仕事メインとなっており、心身の健康を維持することが業務を遂行していくうえで最も大切なことだと思っています。これらのことがきっかけとなり、心身の健康維持を継続するという目的で、健康経営に積極的に取り組むようにしました。

特に力を入れた取り組みとその効果

生活習慣病対策と健康維持のために、定期健康診断を充実させ、人間ドック、がん検診、婦人科検診の推進を行い、費用補助、特別休暇付与を実施しました。さらに検診で異常が見られた方は再受診を推奨するなど、積極的に恒常的な健康維持の確保に努めました。

また、禁煙日(スワン(吸わん)デー)を設定し、受動喫煙ゼロを目指す雰囲気作りに努めると同時に、適度な運動を行うということを目的に従業員参加型のウォーキングイベントを開催し、健康維持の意識付けを行いました。

さらに、従業員の健康意識を高めるために外部より管理栄養士を招き、従業員の食事のとり方などについて受講させています。

一方、コロナ及びインフルエンザ等のウィルス感染予防対策としては、従業員の毎朝の検温・記録を実施し、手洗いの励行、消毒液の設置などを細かく指導しています。



感染症予防対策 受付に消毒液を設置



組合管理栄養士による講義風景

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. ウオ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>

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としました。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/>

畠山建設株式会社

所在地 広島市安芸区船越南3丁目9-3

従業員数 11人

事業内容 建設業（大工工事）

（令和5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 広島健康支援室担当者様よりお声掛け頂き、会社全体で健康経営に取り組むことになりました。

従業員の健康を第一に考えることにより、従業員が元気で生き生きと仕事に取り組め、結果的に会社の生産性向上につながると考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

女性の健康保持増進に向けた取り組みとして、骨粗鬆症予防の支援・女性の健康関連課題等に関する理解促進のため、全国土木主催の「女性のための健康教室」に女性従業員全員を出席させる等骨密度測定やセミナーを受講できる環境を整えています。受講した従業員からは「健康への意識が高まった」「日々の生活習慣を見直すきっかけになった」といった声が多く寄せられており、非常に好評でした。

また、感染症対策として、①空気清浄機を設置（ヘルスアップチャレンジ助成金を利用）、②多くの従業員がインフルエンザ予防接種を受けられるよう自己負担分を全額会社負担とする（全国土木の補助制度を利用）体制づくりに努めています。



全国土木主催の女性のための健康教室に参加



空気清浄機の設置（助成金利用）

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>