

勇建設株式会社

所在地 北海道札幌市中央区北6条西14丁目4番地

従業員数 89人

事業内容 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

当社のCSR行動憲章の1つである「社員一人ひとりが活力にあふれ意欲をもって働ける職場づくりを推進する」というCSR行動憲章の理念と合致し健康経営に取り組むことといたしました。当社を含め建設業界は高齢化に伴うベテラン技術者の退職、担い手不足という問題を抱えておりました。当社においても職員の高齢化に伴う健康面への配慮ということが喫緊の課題でした。健康経営に取り組むことにより職員自身の健康に対する意識改善が図られ、また、人生100年時代に対応する良好な健康状態を維持することができると考えました。仕事面においても、働きがい・働きやすさ・生産性の向上といったモチベーションアップ、組織の活性化にも繋がり、対人面においても企業ブランドイメージの向上に繋がると考え取り組むことといたしました。

特に力を入れた取り組みとその効果

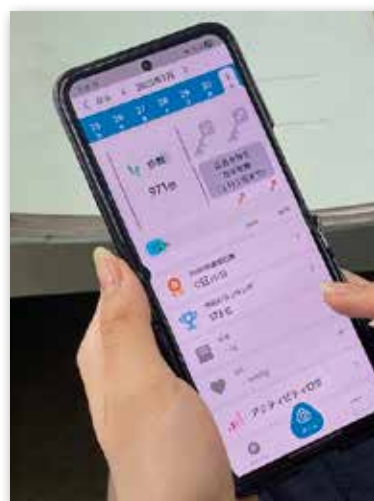
健康経営を推進するにあたり力を入れたものとして受動喫煙対策と運動機会の提供でした。会社としても職員の健康を第一に考え、社屋敷地内に独立した喫煙室を設置することで受動喫煙の防止を図り、完全分煙化をすることといたしました。喫煙室を社屋内から社屋外に移したことにより、社内の喫煙者、一人当たりの喫煙本数は減少しました。

また、土健保にて試行的に実施した「禁煙プログラム(みんなチャレ禁煙)」に当社の職員も参加し、現在も禁煙が継続している実績があります。

また、受動喫煙対策の他にも、会社として役職員へ運動機会の提供として、札幌市主催の「札幌ウォークチャレンジ」、土健保のウォーキングイベントへの参加を積極的に呼びかけ、職員同士で日々の歩数を競い合いそこで新たなコミュニケーションが生まれ、身体的な側面ばかりではなく内面的にも健康になってきているかと思われます。



本社敷地内に設置した喫煙室



ウォーキングアプリでの歩数確認風景

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/>

道路建設株式会社

所在地 札幌市北区北7条西4丁目3番地1 新北海道ビル12階

従業員数 113人

事業内容 舗装及び一般土木工事

(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

当社では従来から社員の健康に関心があったものの、健康経営についての具体的な取り組みを進めるまでには至っていませんでした。2020年に変わった経営トップの強い意向によって、健康経営の概念とリンクさせながら、社員の健康を向上させる様々な取り組みをスタートしました。

経営者にとって健康経営に取り組むことは自然な流れでした。「企業は人」であり、社員の健康は最も大切にしなければいけないことと認識しています。弊社では、社員が良い仕事をするためには心身ともに健康であるべきで、ウェルビーイングが向上することにより企業業績にも反映されると考えています。また、生産性の向上及び働き方改革を推進する上でも、健康経営に取り組むことは必要と考えています。

弊社は社員が創出する成果を最大化していくためにエンゲージメントを高めたいと考えていますが、大前提として社員が健康体で充実感をもって仕事に取り組んでもらうことが必要だと感じています。社員が心身共に健康だからこそ一体感が生まれる土台があり、チームワークが向上することで組織が強くなり、社員全員が楽しく仕事することで、お客様及び社員がそれぞれ幸せになれるよう、健康経営に全力で取り組んでいきます。

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」に特に力を入れ、様々な取り組みを進めています。弊社では社内外にメンタルヘルス相談窓口を設置しており、社外の相談窓口は病院と公認心理士の2箇所です。相談者がセカンドオピニオンを求めた際にも対応できる体制を整えています。また、生活習慣が及ぼすメンタルヘルスへの影響について外部講師による研修を実施し、食生活、運動、睡眠の側面から「こころの健康」を見直す指導をしています。

2022年度より禁煙対策も強化し、非喫煙者には「非喫煙手当」を支給しています。同時に「禁煙治療費用補助金支給制度」を導入し、これにより禁煙を希望する社員が禁煙外来を受診する費用の自己負担がなくなります。非喫煙者へのインセンティブのみではなく、喫煙者へのサポートの両輪で禁煙対策を実施しています。

健康経営を続ける中で、社員の意識も変わってきました。「ベジチェック」をレンタルした際には興味津々、楽しんで体験したり、社員同士の運動サークルも活発に活動しています。社員は家族であり「どうしたら心身共に健康に、快活に過ごすことができるのか」を考え、改革を進めています。これからも「働きやすく働きがいのある会社」を目指します。



「ベジチェック」を
安全大会会場に
設置！



社内サークルには
会社からの費用補助あり！

ホームページ

https://www.douken.co.jp/system/health_management/

道路工業株式会社

所在地 札幌市中央区南8条西15丁目2番1号

従業員数 180人

事業内容 建設業

(令和3年8月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

日常を快適に過ごすには、健康が第一です。従業員の健康意識を高めるには、従業員とその家族の安全と健康を維持し、働きやすく快適な職場をつくることが会社の責務と考え、健康経営に取り組んでいます。

会社施設内の禁煙や、働き方改革の一環として積極的な有給休暇の取得を促進し、リフレッシュできるような職場環境づくりにも力を入れています。

健康管理がより身近なものになるよう今後もより良い環境を整え、継続的な健康経営に取り組んでいきます。

特に力を入れた取り組みとその効果

定期健診は、受診費用や腫瘍マーカー等一部オプションを会社にて負担し、対象者全員が受診できる制度を設けています。全従業員の定期健診を行うことはもちろんですが、再検査・精密検査を促進し、さまざまな病気の早期発見・早期治療や、病気そのものを予防することに取り組み、生活改善につながるよう再受診率100%を目指しています。その結果、従業員の健康管理に対する意識が変わっているように見受けられます。

また、全社員を集めて行う社内研修において健康に関する講師を招いての講話を実施し、毎年1年間の安全を祈願する安全祈願時にコミュニケーションの一環として、ゲーム大会やBBQをすることにより、風通しの良い職場づくりを行っています。

現在、各事業所に非接触型体温計や手指の消毒液を入口に設置して、コロナ感染症対策を行っています。



社内研修 健康に関する講師を招き講話を実施



各事業所に非接触型体温計を設置

株式会社早水組

所在地 北海道網走市南2条西5丁目1番地1

従業員数 76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

社員が健康に働き続けられる環境づくりが生産性の向上に繋がるという理念が企業風土としてあります。

対策として、まずは想定される健康リスクを捉え、全国土木建築国民健康保険組合のご指導、ご協力を受けながら情報提供と共有、実践を行うことで生活習慣病の未然防止、早期発見と治療ができる体制づくりを継続しています。

活力あふれ安心、安全に働き続けられる環境づくりが、社員のみならず家族の笑顔に繋げられることを目指し取り組んでいます。

特に力を入れた取り組みとその効果

健康診断の結果を基に経年一覧と所見や食生活、運動促進などの生活習慣改善提案資料を全社員へ個別配布を行っています。

再検査は期限を設け就業時間内での受診勧奨を行い、対象者全員の再検査受診により疾病の早期発見、治療開始へ繋がり、経年所見推移を水平展開する事と併せて健康管理意識の向上を図っています。

また、トップメッセージ「みんなの健康が一番」を社内に掲示し朝礼の際に運動促進の取組としてラジオ体操を行い、社員コミュニケーション促進の取組として当番制の1分間スピーチでは、社員それぞれの様々な側面から、お互いを知り合える良い機会となっています。

社員の感想として、決まった時間に社員の顔合わせができること、ラジオ体操を行うことにより、身体を動かして良いといった声があがっております。



健診結果による生活習慣改善資料の個別配布



トップメッセージ

ホームページ

<https://kk-hayamizu.co.jp/recruits/salutary>

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

株式会社小田島組

所在地 岩手県北上市藤沢20地割35番地

従業員数 171人

事業内容 土木工事業

(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

取り組みのきっかけは、弊社で長く勤めた社員が、体の不調が原因で退職せざるを得なくなったという出来事でした。

土木工事業は、時に過酷な環境下での作業を強いられることがあります。現場では安全訓練やパトロールを実施し、作業の注意点など業務上の指導・情報共有をしてけがや病気を防いでいますが、体調不良やストレスからくる不注意により重大事故につながることも少なくありません。どの業種でもそうですが、私たち土木工事業も健康な心と身体があってこそベストパフォーマンスを発揮できるものです。そのため、早くから健康経営に取り組むことで社員の健康意識向上を図ることが、会社・社員にとって必要不可欠なことだと考えています。

人生100年時代に突入した現代で、大きな課題となるのは健康マネジメントです。社員が健康で長く働くために健康経営は重要な取り組みのひとつと考えます。

健康で生き生きと働ける環境を整えることで、魅力ある企業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

小田島組で特に力を入れている取り組みの一つが、ウェルネスルームです。

ウェルネスルームは学校でいうと保健室です。血圧測定機器や、バランスボールなどの運動機器も自由に使うことができ、健康管理に役立っています。また、姿勢を良くするための調整や心のケアも行っており、心身の健康維持も支援しています。

姿勢調整は、姿勢科学士が週2～3回ほど本社に駐在するほか、時には現場を訪問し、身体の可動域を確かめながら姿勢改善を行います。また、姿勢がよくなるための講座を定期的で開催しており、講座を受講することで自分の体や健康に対する意識が高まっています。姿勢調整は、しびれや痛みに対して表面的なもみほぐしを行うのではなく、それらを生じさせる姿勢のゆがみにアプローチし症状を根本から改善していきます。

また、最近では出産を迎えた社員が増えてきたため、育休中の社員を対象とした『ママさん会』を開催しています。育休中でも会社に足を運んで雰囲気を知る機会を提供することで、育休後、復帰しやすい環境を作っています。



姿勢調整講座の様子



ママさん会
の様子

ホームページ

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

刈屋建設株式会社

所在地 岩手県宮古市茂市2-110-34

従業員数 40人

事業内容 土木工事業

(令和7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

弊社では健康づくり担当者を設置してから数年が経ちました。活動に慣れて少し余力も出てきたので、土健保のヘルスアップチャレンジや健康経営優良法人への申請を検討し始めました。その結果、「健康経営」と特に意識はしていなくても、普段の取り組みが健康経営の項目に該当していることがわかりました。そこで健康経営優良法人のチェック項目に当てはめて今までの活動を整理し、課題を補うことで、さらに社員がいきいきと働ける環境を作れるのではないかと考えました。

建設業の現場では「安全」が最重要視されますが、「社員の健康は作業の安全につながる」と考えています。弊社は「女性活躍推進」にも力を入れており、現場の衛生管理も活躍の場の1つとしていて、女性社員による衛生パトロールを実施しています。この活動と連携しながら、これからも健康に関する取り組みや成果を「見える化」し、社員の健康意識の向上につなげていきたいです。

特に力を入れた取り組みとその効果

ヘルスアップ助成金を活用し、令和6年度から「モルック」の同好会が始動しました。運動の機会をつくるだけでなく、コミュニケーションの促進も兼ねて取り組んでいます。以前弊社には野球チームがありましたが、参加者は主に野球経験のある人でした。しかし、モルックは年齢や性別、運動の得意・不得意に関わらず参加しやすいのが良いところだと感じています。普段は月1回のペースで練習をし、たまに社内でミニ大会を開いたり、外部での大会に参加したりしています。使わなくなった工事用看板を活用して得点板をつくるなど、建設会社ならではのユニークな風景も見られます。



女性社員作成の掲示物



工事用看板を活用した得点板

ホームページ

<https://www.kariya-kensetsu.com/>

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

株式会社佐々木組

所在地 岩手県一関市山目字中野140—5

従業員数 124人

事業内容 総合建設業

(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

弊社は、多年にわたり、土健保の保健師さんより毎年保健指導を頂き、健康の大切さを経営者はじめ従業員も実感し、会社独自の健康づくりを実践してきました。

毎年の健康管理を通して、一人一人の従業員を大切にする弊社の企業理念は、従業員の健康を経営的視点から考え、戦略的に実施する「健康経営」と価値観を共有でき、健康経営を実践することで、より継続的な会社経営活動の活力と成長につながると考え、取り組むこととしました。

特に力を入れた取り組みとその効果

年に1度の生活習慣病健診は大変重要で、疾病を発見することで、早期に治療するきっかけとなり、生涯において大きな影響を及ぼすことがあります。弊社では所見があった従業員にできるだけ対面で声掛けをして、医療機関への受診を促すことを丁寧に行っていました。後日、感謝の言葉を頂くと励みにもなります。

また、メンタルヘルス対策として、予防から職場復帰後まで、きめ細やかな対応に努めています。男女2名の担当者による相談窓口を設け、職位・職種の垣根なく相談できる体制を作りました。相談担当者を1人に固定しないことで「相談しやすい」と社員からも好評です。休職者へは、病院の情報提供や休職中の状況確認を行うだけでなく、復職後もこまめに声掛けをしています。そのせいか、復職後も元気に働いてくれていると感じています。今後は、産業医からのメンタルヘルスについてのアドバイスを継続し、担当者も相談対応等をより一層レベルアップさせ、社員がもっと元気で長く働いてくれるよう支援したいと考えています。

さらに、感染症対策として毎年、産業医によるインフルエンザ予防接種を実施し、感染拡大の抑制に効果を上げております。



担当者間で創意工夫し健康管理を推進（密）



職場内での感染症対策

柴田工業株式会社

所在地 岩手県盛岡市開運橋通1番40号

従業員数 17人

事業内容 一般土木

(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

当社は北東北3県を中心に土木工事を手掛けている会社です。体を使う仕事のため、従業員の健康診断受診・健康管理についてはもともと意識的にやってきました。

近年、従業員の高年齢化が進み、“健康で長く働いてもらいたい”という考えが強くなるなか、全国土木建築国民健康保険組合から健康宣言事業に参加を勧められたことがきっかけで、健康経営に取り組み始めました。

特に力を入れた取り組みとその効果

従業員に運動の機会について話を聞くと、事務所勤務の従業員はもちろん、現場に出ている従業員も仕事以外での運動の時間が少ないことがわかったので、運動の推進に力を入れました。現場では毎朝ラジオ体操がありますが、事務所でも朝と昼にラジオ体操を実施しています。朝から運動をすることでスイッチが入り、仕事にも良い影響を与えていると思います。

また、kencomのウォーキングイベントに参加し、みんなで歩数を競い合っています。イベントのおかげで従業員同士のコミュニケーションも増え、社内の雰囲気も以前より柔らかくなりました。そして普段からウォーキングをするなど体を動かす習慣が身につき、健康に対する意識も高まってきたように感じます。



1日2回のラジオ体操



助成金で購入した熱中症対策の空調服

ホームページ

<https://www.shibatakogyo.com/>

樋下建設株式会社

所在地 岩手県盛岡市下太田下川原100番1号

従業員数 98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

当社では、従前から健康づくりの一環として朝のラジオ体操、ボウリング大会等の社内レクリエーションの実施、ノー残業デーの導入等の取り組みを行ってまいりました。

しかしながら、定期健康診断結果で要再検、精密検査、保健指導の該当者が多く、翌年の健康診断でも改善が見られなかったり、特定保健指導の受診率もなかなか上がらず、会社としての対策を検討してまいりました。

そんな中で健康経営優良法人認定制度を知り、社員が健康を意識し、いきいきと活躍できる環境作りと生産性の向上につながればとの思いで認定の取得に取り組み、2020年に初めて健康経営優良法人として認定を頂きました。

進めていく中での課題はありますが、今後も継続的に取り組み、社員のモチベーションアップを目指してまいります。

特に力を入れた取り組みとその効果

月1回発行の社内メルマガで健康支援に関する情報提供を行っており、社員の健康意識向上と、健康経営をもっと身近に感じてもらえるよう、努めております。

また、当社は「こころの健康づくり」にも力を入れており、社員が、ご家族と一緒に時間を過ごしながらか心をリフレッシュできるよう、自社所有の温泉保養所を開放しています。令和6年度は、社員とそのご家族を対象とした「家族会」のイベントも開催し、ゲーム大会や、みんなで囲む食事会を実施しました。和やかな雰囲気の中、社員同士やご家族とのコミュニケーションが深まり、職場とはまた違ったつながりを感じられる貴重なひとときとなりました。このような取り組みは、社員のストレス軽減だけでなく、ご家族の理解や協力を得ることにもつながりますので、続けていきたいと考えております。

今後も社員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりを目指してまいります。



健康情報掲載の社内メルマガ



部署別対抗、盛岡名物わんこそば大会

ホームページ

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

中城建設株式会社

従業員数 45人

所在地 宮城県仙台市宮城野区幸町2丁目23-1

(令和7年7月末現在)

事業内容 総合建設業(大工・とび・土工内装仕上・水道施設各工事業)、不動産賃貸管理事業、不動産特定共同事業、保育園事業、農福連携事業

健康経営に取り組むようになったきっかけ

「会社にとって社員は大切な人財であるため、社員がいつまでも健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが大事である」という思いから健康経営に取り組んでおります。

健康を重視することにより、人材定着率が向上したほか、医療費も抑制され、個人の負担軽減につながりました。

また、社員の健康状態やメンタルヘルスの改善の取り組みにより、業務のパフォーマンスもアップしています。

社員が働きやすい環境づくりとして、コミュニケーションがとりやすいよう工夫しており、社内行事や日常の出来事をSNSで発信し、世代を超えた良い関係づくりをサポートしています。

特に力を入れた取り組みとその効果

毎年恒例行事として定着した、どけんぼのウォーキングイベントと宮城県が主催している「歩数アップチャレンジ」に引き続き参加しています。また、業務に支障がない範囲で就業前や15時に「いきいき健康体操」やストレッチを行うことで、座りっぱなしや運動不足の解消に努めています。最近は「ゴルフをやってみようの会」を発足させました。仕事帰りや土曜の朝など、希望者を募って練習しています。経験者が初心者进行指導するなど、運動による健康促進だけでなく、リフレッシュ、コミュニケーションの活性化にもつながっています。

さらに、食生活の改善の取り組みとして、チケットレストランという食事補助専用の電子マネーを導入し、朝食の大切さや、いつものお昼にもう一品追加することを呼び掛け、利用を促しています。



適宜体を動かすことで運動不足の解消に



未経験者もベテランから指導を受けて挑戦！

ホームページ

<https://nakashiro.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)

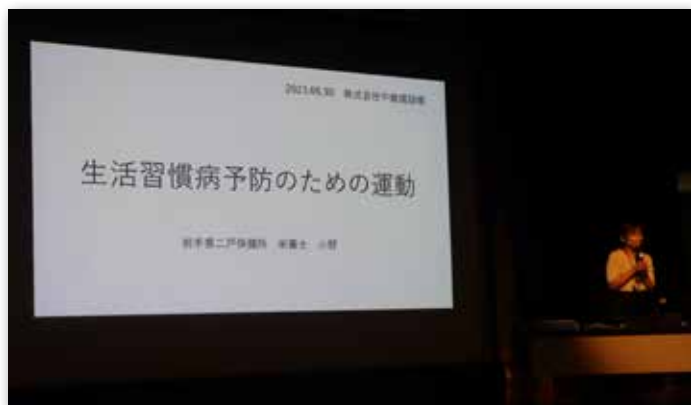
健康経営に取り組むようになったきっかけ

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/>

株式会社深松組

所在地 宮城県仙台市青葉区荒巻本沢二丁目18番1号

従業員数 111人

事業内容 特定建設業・不動産賃貸業

(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ことになったきっかけは、大きく分けて2つあります。

1つ目は、健康管理への意識の低さです。当社は『社業の維持発展を通じて従業員の高い福祉を図っていく』という社是のもと、長年にわたり従業員のスキルアップを支援してきましたが、健康増進の取り組みはあまり進んでおらず、社内全体で健康管理の意識が低い状態が続き、保健指導対象者の人数もなかなか減りませんでした。

2つ目は、従業員だけでなく、普段支えてくれている家族も一緒にケアできる仕組みをつくりたいという思いです。従業員が健康でなければ、十分な力を発揮できず、会社の業績に影響を及ぼす可能性があります。その為、従業員とその家族の健康をしっかりとケアすることは、会社にとって重要な課題だと考えました。

「会社=人」という考えのもと、健康管理の意識を高め、従業員とその家族が心身共に健康でいられるよう、健康経営に取り組んでいます。創業100周年を迎えた今、これまでの歩みを大切にしながら、未来に向けて従業員とその家族の健康を支えることが、企業の持続可能な成長に欠かせないと考えています。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社では、こころとからだの健康保持・増進に特に力を入れています。定期的に管理栄養士を招いて推奨野菜摂取量測定「ベジチェック」等を実施し、従業員の健康管理に対する意識を向上させています。また、スポーツ大会への参加を通じて運動機会を増やし、社員同士のコミュニケーションを促進することで、こころの健康にもつながっています。さらに、仙台市や民間の福利厚生サービスに加入し、従業員とその家族へのケアを拡充しました。これにより、「家族の時間が増えた」という声も聞かれます。加えて、当社では、全従業員を対象に業務災害総合保険に加入しており、ケガや病気（業務外を含む）、「がん」になった場合でも、手厚い補償が受けられるプランを採用しています。さらに、ケガや病気で働けなくなった従業員の収入ダウンを長期にわたり補償する「GLTD保険」にも加入し、従業員の不安を軽減しています。これらの取り組みの結果、健康意識が高まり、保健指導の人数が減少し、自主的に人間ドックを受ける社員も増加しました。

全社的に健康づくりに取り組むことで、社内の一体感の構築も期待できるため、これからも健康経営を続けていきたいと考えています。



MIFA フットボール大会



スポーツ交流会の様子

ホームページ

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

宮城建設株式会社

所在地 岩手県久慈市新中の橋第4地割35番地の3

従業員数 325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

健康経営の取り組みを強化することになったきっかけは、従業員の高齢化と有所見率の高さでした。特に生活習慣病に関する所見率が高く、高齢化に伴ってさらに悪化することが懸念されました。疾病の改善と健康保持、増進への取組みについて全国土木建築国民健康保険組合の仙台健康支援室に相談をさせていただき、「健康経営」について知ることができました。「健康経営」を継続していくことが、有所見率の低下につながると考えています。

「健康は全ての基盤である」との認識の下、従業員一人ひとりが、心身ともに健康で、いきいきと働き続けることができる職場環境づくりに努めています。

特に力を入れた取り組みとその効果

会社に勤めている期間のみならず、定年後も引き続き健康に過ごせるよう、生活習慣病予防のための特定保健指導の積極的な支援として、実施場所の提供及び就業時間内の実施を推進しています。

また、検査項目の多い人間ドックを受診することで、健康への意識向上のきっかけとしていただきたく、満40歳、50歳、60歳となる従業員と被保険者であるご家族を対象に、会社で自己負担分を全額補助しています。

令和6年度は、健康増進とコミュニケーション促進を目的として、従業員と家族が一緒に参加できる「新体力テスト」を実施しました。シャトルランなど計6種目の計測やドッジボール等を行い、楽しみながら運動できるイベントとなりました。

健康経営宣言

当社の持続的な成長のため、「健康は全ての基盤である」との認識の下、従業員一人ひとりが、心身ともに健康で、いきいきと働き続けることができる職場環境づくりに努めます。

- ・ 受動喫煙対策として、取組、事業所内（屋内）禁煙とします。
- ・ 2025年度までに喫煙率35%を目標とし、禁煙に向けた支援を行います。
- ・ 従業員の健康保持・増進のため、特定保健指導実施率100%を目指します。実施場所の提供および就業時間内の実施とし積極的な支援を行います。

従業員の健康保持・増進に関する取組みの推進者に、衛生部会（健康づくり推進者）を任命します。

令和6年9月1日
宮城建設株式会社
代表取締役社長 菅 原 博 之



従業員の健康に対する意識も高まりました。

家族も一緒に楽しく「新体力テスト」

ホームページ

https://miyaginet.sakura.ne.jp/miyagi_co/

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/>

創伸建設株式会社

所在地 新潟市東区逢谷内居前 454 番地 1

事業内容 建設業（基礎工事）

従業員数 32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

当社は新潟市に本社を置く、杭工事等基礎工事を主に手掛けている建設会社です。きっかけは毎年実施している健康診断の結果が、平均値より悪い状態であったことです。当社の業務は現場作業が主であるため、このまま従業員の健康に配慮しなければ、会社の業務にも影響が出かねないし、なにより健康で長く働けることが従業員本人とその家族、そして会社にとって最も大切なことだと考えました。

また、新卒の採用が厳しい中、若い人に当社を選んでもらうためにも健康経営に取り組み、従業員が生き生きと働ける職場環境づくりを目指すこととしました。

特に力を入れた取り組みとその効果

・人間ドックの受診対象年齢の引き下げ及び費用補助の拡大

30歳以上の従業員については、人間ドックの受診費用を全額会社負担とすることで、今まで基本の健康診断、生活習慣病健診を受けていた従業員の多くが人間ドックを受診するようになりました。

また人間ドック受診日は特別休暇扱いとし、健診結果後、有所見者には担当者から再検診を促しています。

・ウォーキングイベントへの参加

地元自治体が年2回開催している、職場対抗のウォーキングイベントに令和4年から毎回参加しています、現在では従業員の80%が参加し、健康維持や健康意識の向上に役立っています。

・メンタルヘルス研修及び野菜摂取状況測定（ベジメータ）の実施

全国土木建築国民健康保険組合の保健師の方から「ストレスと上手に付き合うためのセルフケア」というテーマで講話をしていただき、現代社会における避けて通れないストレスとの効果的な向き合い方を学ぶことができました。併せて実施した日頃の野菜摂取量を数値化できるベジメータ測定では各自に野菜摂取量を認識してもらい食生活の見直しや改善の意識づけになりました。

・その他

休憩室に健康情報掲示板の設置、血圧計、体重計等健康器具の設置、飲料の自販機にトクホや無糖の商品を増やしました。また従業員全員にヘルスケア機能搭載のスマートウォッチを支給し、健康意識の向上を図っています。



全国土木建築国民健康保険組合の保健師による講話の様子



休憩室に健康情報掲示板、血圧計の設置

ホームページ

<https://www.sosin.co.jp/profile/>

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

鉄建建設株式会社

所在地 東京都千代田区神田三崎町二丁目5番3号

従業員数 1,871人

事業内容 総合建設業

(令和7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

慢性的に超勤時間が長いため、長時間労働が問題になっていました。長時間労働をすることで社員の身体に負荷がかかりますし、心にも負荷がかかり、放置しておくことで心身に異変を起こしやすくなります。また、メンタルヘルス不調による長期欠勤、休職者があり、近年増加傾向にありました。社員には、心身ともに健康でいてほしいという考えから、心身の健康状態の向上をめざし社員の健康づくりにさらに取り組むようになりました。

また、中期経営計画の中で、人間尊重企業をめざすという方針があり、働き方改革を推進しいきいきした職場、働きやすい環境を実現するため、会社として健康づくりに取り組みました。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の健康づくりに向け、ウォーキングイベント「みんなで歩活」への参加促進に取り組みました。「みんなで歩活」は職場や家族でチームを組み参加が可能なため、社員が気軽に健康づくりに取り組めるのではと考え促進しました。

グループ会社とも連携して取り組み、期間中は社内報に参加促進の記事を掲載し、イベント後は上位チームと毎日8,000歩を達成した社員に賞品を贈るとともに、優勝チームの写真とコメントを掲載しました。

「みんなで歩活」の参加者は徐々に増加しており、運動不足の解消やリフレッシュの他、社員同士のコミュニケーション促進にもつながっています。今後も継続して、社員の健康づくりに取り組んでまいります。



歩活の上位入賞者を社内報で発表



歩活の賞品

ホームページ

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

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

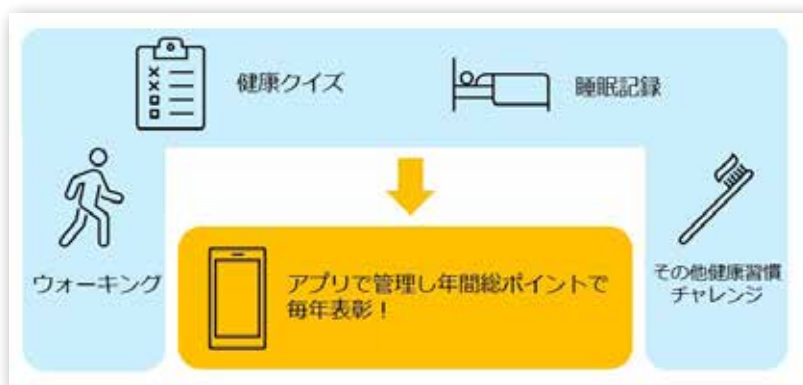
今後、会社が持続的に成長していくためには、多様な人材が集まり、自らの誇りと勤労意欲を維持することのできる、働きやすい職場環境の整備に一層力を注いでいかなければなりません。当社は、「会社と従業員が一体となり、皆が心身ともに健康で、活き活きと働ける会社づくりに取り組む」を方針として掲げ、「健康経営」に取り組んでいます。会社と従業員が「健康経営」の方針を共有し、有効な施策を立案、遂行することで、従業員の活力向上や生産性の向上等、組織に活性化をもたらし、結果的に業績や組織としての価値を向上させるものと考えています。

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

日舗建設株式会社

所在地 神奈川県横浜市青葉区さつきが丘25-5

従業員数 24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

当社は、「企業の社会的使命と役割を認識し、常に従業員の生活向上を考え、適正な利潤を追求し企業の安定を図る」という経営方針を掲げています。

この理念に基づき、他社との差別化も考えていた為、2017年より毎年、健康経営優良法人認定制度に申請・取得を継続しており、企業として従業員の健康を支える体制づくりを積極的に進めてまいりました。これまで個人任せであった健康管理を、会社全体で取り組む仕組みに再構築することで、生産性の向上や職場の活性化にもつながっています。

今後も多様な人材や働き方が広がるなかで、誰もが心身ともに健康で安心して働ける環境を整え、“健康を経営資源”として捉えた持続可能な企業運営を目指してまいります。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社では、社員の健康意識の向上を図るため、日々の運動習慣の定着に継続して取り組んでいます。特にウォーキングを推奨し、社員が日々の歩数を記録する仕組みを導入しています。毎月、上位3名のランキングを作成し表彰することで、健康行動を楽しみながら促進する風土が社内に根づいており、運動量の「見える化」により健康への意識が広がっています。

また、今後必要となる施策を見据え、健康習慣・食生活・運動・こころの健康・ワークライフバランスについての社内アンケートを実施。社員の心身の健康状態の可視化とニーズの把握を行いながら、適切なサポート体制の構築に取り組んでいます。

こうした継続的な取り組みの結果として、定期健診受診率は着実に向上し、メンタルケア制度の導入も開始。社員一人ひとりの心と身体の健康への関心が高まり、健康に関する話題が自然に交わされる職場へと変化しています。



健康経営のためのアンケートに答える社員



社内ウォーキング表彰の流れ

ホームページ

<https://www.nichiho-kensetsu.com/>

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
〇〇青農士先生：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

丸善土木株式会社

所在地 長野県松本市南原二丁目20番4号

従業員数 19人

事業内容 土木・舗装工事

(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

健康経営への取り組みを強化することになったきっかけは、従業員の有所見率の高さでした。疾病の改善や健康保持について、全国土木建築国民健康保険組合の東京健康支援室に相談させていただき活動してまいりました。働きがいのある職場づくりと従業員の家族の健康にも力を入れるため、毎年様々な提案をいただきながらブラッシュアップしています。

2021年度からは『こころの健康づくり』の取り組みとしてストレスチェックを実施しています。2024年度からは『健康増進』の中でも特に熱中症対策を重点課題にしようとの事で、屋外屋内どこでも使用可能な冷却プレートを搭載した首掛け扇風機を配布しました。

特に力を入れた取り組みとその効果

- ① 定期健康診断受診率100%の徹底に加え、30歳以上の従業員は人間ドックに変更した。(各種補助制度の説明を行い「女性特有の健診等」オプション追加も可能)
- ② 健康増進として、2024年度は熱中症対策で「ネックファン」を配布 ※ヘルスアップチャレンジ助成金を活用
- ③ 食生活の改善として2022年度に「塩分計」を配布
- ④ 運動の推進として2020年度にバランスボールを配布、「歩活」への参加
- ⑤ 感染症対策として2021年度には「マスク・アルコール消毒液」の配布や各工事現場へのアルコール消毒液の設置
- ⑥ こころの健康づくりとして2021年度からストレスチェックを実施し、2023年度は睡眠モニター機能付きスマートウォッチを配布
- ⑦ 社内インターネットを利用し、どけんぽ保健師・管理栄養士作成の動画配信や東京健康支援室発行の「けんこう通信」の配信
- ⑧ 禁煙対策として屋外喫煙所の設置



冷却プレート
搭載式首掛け
扇風機



使用風景

ホームページ

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

株式会社鈴木軌道

所在地 愛知県大府市北崎町井田 252-6

従業員数 46人

事業内容 鉄道工事請負業

(令和3年8月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

弊社は東海道新幹線の線路を検査し、メンテナンスする会社です。終電から始発の夜間に作業をするため、昼夜逆転の生活となります。雨の日も風の日も365日欠かさず屋外で業務を行わなければならないため、肉体的な負担も大きいのが実情です。

10年ほど前から、建設業への就職を希望する人の割合が急激に減少し、人材の確保が難しくなるとともに、教育体制が時代錯誤となり、人材が定着しない時期が続きました。線路を直すためには経験が重要となり、一人前になるまでに10年～20年を要します。技術が継承されないままでは新幹線の安全を守れなくなる、という危機感がありました。人が定着する会社を目指すために何が必要かを話し合い、「社員が働く環境を整える」「新幹線の安全を守る為に、業務上不規則な生活になりがちな社員の健康を守る」ことが大切だと考えました。

健康経営が認知される以前より取り組みを始めており、その成果が認められ、健康経営優良法人に5年連続で認定されております。

特に力を入れた取り組みとその効果

弊社の健康診断は年2回。受診率は100%です。貴組合のご協力があり検診車に来ていただいています。通常の検査項目には含まれていない一酸化炭素濃度、血管年齢、体脂肪の測定。また、「ベジチェック」と呼ばれる野菜摂取量を数値で示す機械をレンタルし、禁煙や肥満、食生活への意識付けを行っています。個人ごとに健康診断の結果に応じた健康レシピを配布。寮生活を送る新入社員にも、偏った食事にならないよう栄養士に指導をお願いし、食生活の改善を促しています。

こころの健康づくりの面では、50名以下の企業には義務付けられていないストレスチェックを実施しています。年1回、個人面談を行い働き方に不満はないか、会社への要望はないかを聞く機会を設け、できる限り対応するようにしています。

上記の取組みに共通することは「見える化」です。できる限り数字による「見える化」をすることで、自身の健康に正面から向き合ってもらようよう促しています。

別の「見える化」の一例として、会社を設置してある自販機に、飲料別糖分含有量を示したポスターを掲示しています。皆、糖分の多さに驚き、飲み物の売れ行きも大きく変わりました。



健康診断時の
ベジチェックの様子



飲料別糖分含有量
ポスター

ホームページ

<https://suzukikidou.business.site/>

砺波工業株式会社

所在地 富山県砺波市中央町1番8号

従業員数 99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

現代の働く環境では、業務上のストレスや人間関係、将来への不安など、心の不調を引き起こす要因が多様化しています。

そのため、当社では、定期的な「メンタルヘルス個人面談」や、上司による面談などを通じて、早期発見・早期対応に努める体制を整えています。

さらに、新入社員や若手社員が安心して働けるように「メンター制度」も導入しました。2・3年上の先輩社員がメンターとして定期的に面談や相談に応じることで、日常の悩みや不安を共有しやすい環境を整えています。

また、社員同士の横の繋がりとして、「コミュニケーション助成金制度」も設けております。これらの取り組みは単なる業務サポートだけでなく、精神的な支えとなり、孤立感の軽減や職場への定着にもつながっています。

このように、心の健康を守るとともに、人と人とのつながりを大切にする事で、社員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境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

心のケアや、社員同士の横の繋がり(コミュニケーション)を大切にする事により、従業員一人ひとりのパフォーマンスを引き出し、組織全体の活力化や心理的安定の向上につながりました。その結果、離職率も低く、従業員が安心して長く働ける職場として定着しています。

これからも、健康経営を通じて「社員を大切にする企業」としての姿勢を貫き、いきいきと働ける職場づくりを推進していきます。



R7 メンター研修：メンターとメンティが一緒に受講



コミュニケーション対策：部署を隔てた社員同士の集い

ホームページ

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

松本建設株式会社

所在地 富山県砺波市千保297

事業内容 建設業

従業員数 50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

当社の雇用者平均年齢は全国平均を上回り、加えて人手不足が年々深刻化しています。また、建設業界は、2024年より時間外労働の上限規制が施行され、業務の効率化と生産性向上が求められています。このような背景の中、IT技術を駆使した業務効率化を加速させていますが、どれだけ技術力を向上させても、社員一人ひとりの心身の健康が守られなければ、持続可能な企業経営は成り立ちません。この現状を踏まえ、当社では2023年度より、社長自らが「健康経営」に強い関心を示し、社員の健康維持・増進を目的とした取り組みを開始しました。

特に力を入れた取り組みとその効果

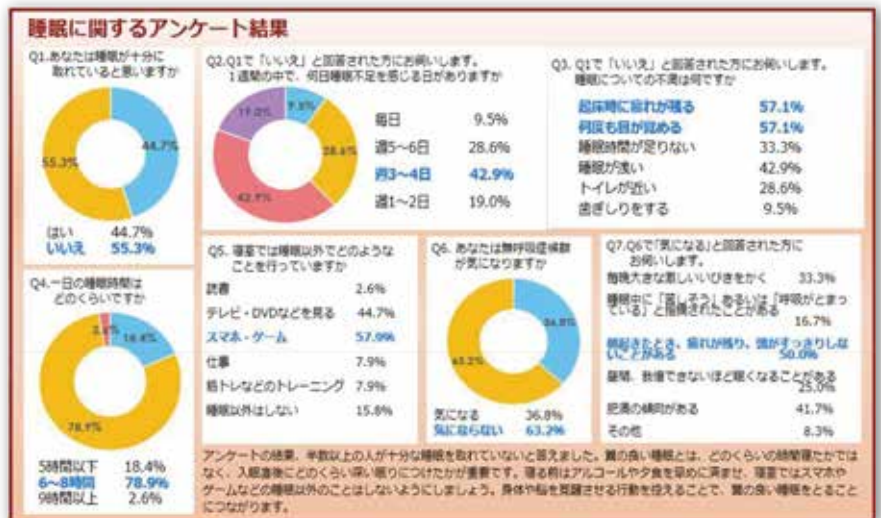
社員が活動的で充実した余暇を過ごせるよう、「ライフスタイル充実応援補助金」を提供しています。この補助金は、スポーツ施設やカルチャースクールの利用料を一人当たり月額2,000円まで補助し、健康増進や自己啓発のための活動を支援しています。

さらに、社員同士の絆を深めるため、社長自らがマラソン大会に積極的に参加し、社員と共に健康づくりを楽しんでいます。社員が安心して長く働ける職場づくりを目指し、共に活動することを大切にしています。

また、健康意識向上を目指して、睡眠に関するアンケートを実施し、その結果を社員、産業医で共有し、健康指導に役立てています。



リレーマラソン大会に参加



睡眠に関するアンケートを実施

ホームページ

<https://www.matsuken-web.com/>

株式会社オカモト・コンストラクション・システム

所在地 兵庫県尼崎市七松町2丁目27番23号

従業員数 48人

事業内容 総合建設業

(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

総合建設会社である当社では、建設現場の安全確保は最も重要なものであり、従業員の心身の健康維持・増進はその基礎となるという考えから、健康診断受診率100%や任意健診勧奨等健康促進に力を注いできました。

また建設現場では大勢の人達がチームを組んで仕事をするため、従業員及び協力会社間のコミュニケーション促進の機会として新年会などを会社が開催しており、それは職場風土づくりやメンタルヘルスにもプラス効果をもたらしています。健康経営に積極的に取り組むことで働きやすい職場環境をつくり、仕事に対するモチベーションを上げることも目的のひとつです。

当社は2019年度から経産省の健康経営優良法人認定を取得していますが、目に見える形で、より効果的な健康経営の立案・実施、企業イメージアップに繋がっており、今後もブラッシュアップしながら認定取得の継続を目指しています。

特に力を入れた取り組みとその効果

健康診断受診率100%を継続し、再検査・精密検査が必要な社員には個別勧奨や人間ドック等の任意健診の受診を促すなど健康維持の施策に取り組んでおり、現時点において生活習慣病重症者0人を維持しています。また、定期的な産業医による講話や社内報及び土健保からのけんこう通信により、健康関連情報の周知を図っています。

社内に階段移動を促す案内等を掲示したことで、階段利用者が増加し社員への運動の習慣付けに成功しました。2022年からは歩活にも積極的に参加し、社員同士でチームをつくり競うことで、運動面のみならずコミュニケーションの活性化にも繋がるなどプラス効果を実感しています。

メンタルヘルスに配慮した施策として、ストレスチェックの実施や産業医と連携した面談機会の設定及び土健保の「first call」の周知を実施しています。また、管理職のメンタルヘルス関連のセミナー受講を推進するなど会社全体でこころの健康づくりに取り組むことで社内の関心が高まり、体調不良の社員への対応が柔軟にできる体制づくりができました。



全社員へ向けて
産業医による
健康講話の実施



各階エレベーター前に
階段利用を促す掲示

株式会社きんぱい

所在地 大阪市大正区三軒家東3丁目10番12号

従業員数 362人

事業内容 ガス配管工事・ガス住宅設備工事

(令和3年8月末現在)

健康経営に取り組むようになったきっかけ

Daigasグループの一員として、主に法令等遵守と社員の福利厚生観点から様々な取り組みを実施しており、「ヘルスアップチャレンジ」にも、初回（平成28年）から参加しています。「健康経営」を意識して取り組むようになったのは、平成29年に大阪健康支援室様から「健康経営度調査」への回答をご提案いただき、サポートを受けながら挑戦し始めた頃です。フィードバックレポートで全国平均・業界平均と自社の立ち位置を確認することで課題を把握したり、担当者向けのセミナーでポイントを学んだりする中で、健康関連施策の効果を気にかけるようになりました。なかなか効果が見えづらい分野ではありますが、根気強く取り組みを続け、心身ともに生き生きと働ける事業所づくりを進め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

30歳以上の社員は原則、4～6月に関西健康管理センターで生活習慣病健診を受診しており、日程調整時には腫瘍マーカーと胃内視鏡検査の希望有無を確認することで任意検査の受診率向上を図っています。令和2年度からは選択可能な検査を増やしたことで、スマートドックや乳腺エコー等の希望者も増えました。令和3年度は、センターで受診する社員の85%以上がオプション検査を受けています。健診後の特定保健指導は例年、勤務時間中の実施を促しており、対象者にメリットを伝えて実施率の向上を図っています。健診当日の「みなし特定保健指導」は手軽に受けられることから、希望する社員が増えてきました。また、平成31年度（令和元年度）から導入したスーパーフレックスタイム制度を社内に浸透させ、通院や治療の時間を確保しながら柔軟に勤務できる環境を整えています。（生活習慣病対策）

総務部に「なんでも相談窓口」を置き、社員から広く相談を受け付けています。毎年のストレスチェックは全社員を対象に実施し、課題に応じた社内研修を検討する等、職場改善に生かしています。令和3年度からはエンゲージメント、プレゼンティーズム、生活習慣に関する設問を追加し、全社傾向や属性別の特徴を様々な切り口で分析し始めました。（こころの健康づくり）



血圧計と体組成計を全7拠点に設置しました



認定証・宣言・ポスター等を掲示しています

ホームページ

<http://www.kinpai.gr.jp/recruit/culture/>

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

株式会社共立エンジニア

所在地 島根県松江市西津田二丁目13番7号

従業員数 73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

全国土木からのお話をきっかけに健康経営に取り組み、企業価値の向上と生産性の向上を目指し、社員の健康を第一に考え取り組んでおります。

社員が心身共に健康であるために、会社として社員の健康に配慮し、長く健康に働ける環境を整えるよう、より良い健康経営に取り組んで参ります。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社では、全社員が定期健康診断を受診しており、受診後はその結果に基づき、個別に再検査の受診勧奨と受診結果の報告を義務化しています。

また、毎月1回産業医による個別面談を実施し、健康診断結果に基づく保健指導や、メンタルヘルスに関する相談対応などを行っています。

社員一人ひとりが健康に関心を持つことを目的に、【睡眠】・【コレステロール】・【ストレスとうまく付き合う腸活術】等をテーマとした講師による健康教室の開催や、ベジチェックによる野菜摂取量の測定など、健康への気づきを促す取り組みも実施してきました。これにより、社員が自身の健康課題を主体的に捉えるきっかけづくりにつなげています。

今後も、健康意識の定着を図るとともに、楽しみながら生活習慣の改善に取り組める環境づくりを継続してまいります。



健康教室：ヤクルト健康教室



ベジチェック：野菜摂取量測定

株式会社 大竹組

所在地 徳島県海部郡牟岐町大字中村字本村85-1

従業員数 39人

事業内容 建設業

(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

全国土木建築国民健康保険組合から健康経営優良法人取得へのチャレンジを早くから勧めていたでいていました。しかし、数年前に保険組合からいただいた我が社の事業所健康度分析資料を目にしたときに、健康的という言葉からはかけ離れており改善は無理では?と思う部分が多様にあり、なかなか向き合うことができずにいたというのが正直なところでした。

けれど、会社の運営・発展のためには、人財が一番の資本であり、社員の健康からは目を背けることはできないと強く感じました。社員の健康がよくない状況であれば、積極的に改善につなげるべく向き合うことが必要であると気づいたのが、健康経営に取り組むようになったきっかけでした。

特に力を入れた取り組みとその効果

ベテラン社員には人間ドックを受診していただいておりますが、その多くが生活習慣病に繋がるリスクを抱えています。今までは、再検査に該当しても放置したまま翌年の人間ドックを受診する者が多くいましたが、健康経営に取り組むようになり、現在は、再検査対象者には積極的に受診の声掛けをし、その後の検査結果や経過を確認することを行っています。社員一人ひとりの健康に対する意識が向上することを目指しています。

現在、若い社員が増えてきている状況でベテラン社員と世代を超えた交流が重要と考えています。そのために、朝は現場ごとに全員でラジオ体操を行っています。また、恒例だった親睦BBQ・慰安旅行がコロナ禍で難しくなった代わりにゴルフ倶楽部を立ち上げました。それにより、若手社員とベテラン社員が親睦を深めることができ、心身のケアに繋がり仕事面にも良い相乗効果が表れてきています。



毎朝各現場、事務所、会社全体でラジオ体操



ゴルフ倶楽部で親睦兼ねて運動不足解消

ホームページ

<https://www.otake.co.jp/news/news20210930.html>

株式会社ヒカリ

所在地 香川県丸亀市田村町1238

従業員数 102人

事業内容 建設業 フィットネスクラブ運営他

(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

3年前、健康経営優良法人認定制度を初めて知り、社員が心身ともに健康で元気に働ける会社を目指して、健康経営に取り組んできました。

以前から取り組んでいる、健康診断の全員実施、毎日のラジオ体操や感染症対策などに加え、こころの健康づくりや長時間労働への対応を行い、健康経営をさらに意識するようになっています。

生涯ありがたい笑顔を数多く作りたい、様々な生活のシーンでお客様や地域の皆様のお役に立ちたい、との思いで、ファーストコールカンパニーを目指しています。社員が心身ともに健康で、生き活きと仕事ができるように今後も積極的に健康経営に取り組んでまいります。

特に力を入れた取り組みとその効果

当社においては、自社で運営しているフィットネスクラブレフコを定期的に開放し、社員が自由に利用できるよう運動機会を提供し、運動不足の解消やリフレッシュを図っています。

感染症対策として、インフルエンザ予防接種費用の会社負担、マスク、アルコール消毒液等の配布を行い、徹底した対策を行っています。

また、コロナの影響で昨年から延期していますが、社内運動会や社内旅行などコミュニケーション促進を目的としたイベントを実施しています。

社員の働きやすい環境を整え会社全体の生産性向上に繋がればと期待しています。



社内旅行集合写真



フィットネスクラブレフコ利用時の写真

九鉄工業株式会社

所在地 福岡県北九州市門司区小森江3丁目12-10

従業員数 618人

事業内容 総合建設業

(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

信頼される企業を目指し創業80周年を迎えた弊社は、社員が元気に“いきいき”と活躍することが、会社や地域の元気をつくるうえで最も大切であると考え、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、社員の心と体の健康づくりに積極的に取り組んでおります。

以前から土健保のヘルスアップチャレンジに登録し全支店に水平展開しておりますが、土健保福岡健康支援室からこれまでの取り組みは「健康経営優良法人認定」取得に十分な実績がありますと太鼓判を押されました。同時に、弊社が所属するJR九州グループ全体で“ESGの推進”を目標に掲げており、社員の健康増進の取り組みは「S」ocial(社会)」の重要な項目の一つです。会社を支える基盤となる人づくりの観点からも“健康経営”の推進が、企業価値の向上にも直結すると考え、2022年度初挑戦で「健康経営優良法人(中小規模法人部門)」の認定をいただきました。建設業界は人手不足ですが、健康経営優良法人認定取得をアピール素材として、良い人材を確保できることを期待しております。

特に力を入れた取り組みとその効果

社員の運動不足解消と社員同士のコミュニケーションの活性化を図るために、ウォーキングイベント「歩活」の参加を推奨しております。歩活実施中は、ストーリー性を持たせた「歩活週間日誌」を作成・掲載し、流行の「鬼滅の刃」調で脂肪退治＝鬼退治と見立てて、チームで「想像現地点」と「日誌」を作成してもらい、北海道網走完歩を目標にチームの結束を高めることに寄与できました。最終的に総括として「歩活の軌跡」なるしおりを作成公表し歩活参加者は運動不足の大幅な改善及び社内にて周知されることでモチベーションアップに繋がり、コミュニケーションが活発になりました。また土健保福岡健康支援室の保健師・管理栄養士の方々のご協力による保健・栄養指導のほか健康・栄養教育として「ベジチェック大会」・「禁煙対策」・「睡眠について」・「腰痛対策」等の数々のイベントの実施により、ここ数年で社員の健康への意識が格段に向上しました。これからも継続して取り組みます。



人ごとでない腰痛対策 by 安全大会



歩活、チーム一丸となってがんばりました!

ホームページ

<https://www.kyutetsu.co.jp/img/healthup.pdf>