



健康経営優良法人2024
(経済産業省)
ホワイト500…2社
ブライト500…10社

R元年度～
清流の国ぎふ
健康経営優良企業(岐阜県)…18社



宣言企業のうち、特に優れた健康経営の取組みを行う企業を表彰し、事例の横展開を図る

健康経営優良法人2024
(経済産業省)
大規模法人…29社
中小規模法人…343社

R4年度～
清流の国ぎふ
健康づくり優良活動表彰(企業部門)…1社



従業員だけでなく、地域住民に向けた健康づくりを積極的に行う企業を表彰

中小規模法人は昨年276社で、今年度は60社以上増加。健康経営優良法人を目指す企業が増え、県内企業においても健康経営の注目後が高まっている！

ぎふ健康経営認定事業所…260社
(協会けんぽ岐阜支部) ※R5.2月で受付終了

清流の国ぎふ健康経営宣言
(岐阜県)…1205社
協会けんぽと健康宣言
(協会けんぽ)…1602社
健康宣言事業(健康推進事業所登録)
(健康保険組合連合会岐阜連合会)…76社

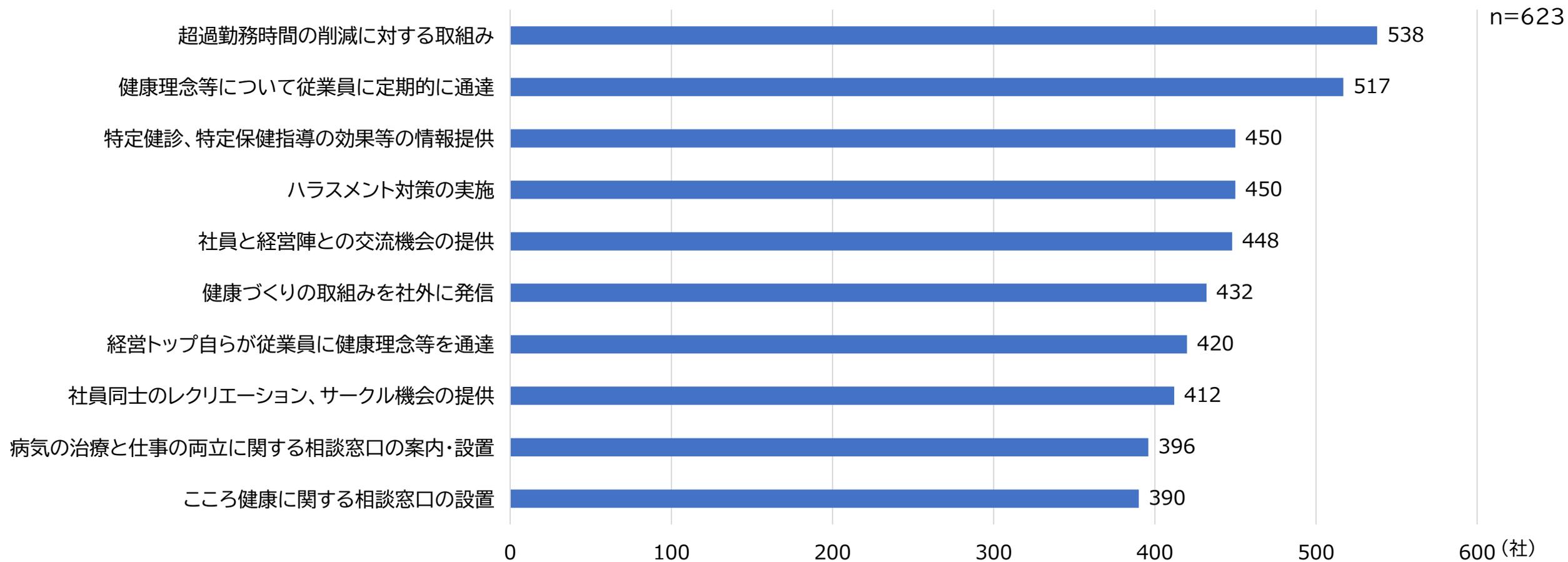
新はつらつ職場づくり宣言
(岐阜労働局)…1156社

R6.12.31時点

経済産業省「健康経営優良法人」や岐阜県「健康経営優良企業」を一つの目標として、取組みを進めていただくうえで、毎年度の「**取組状況報告書**」を取組みの振り返りとして活用してもらいたい

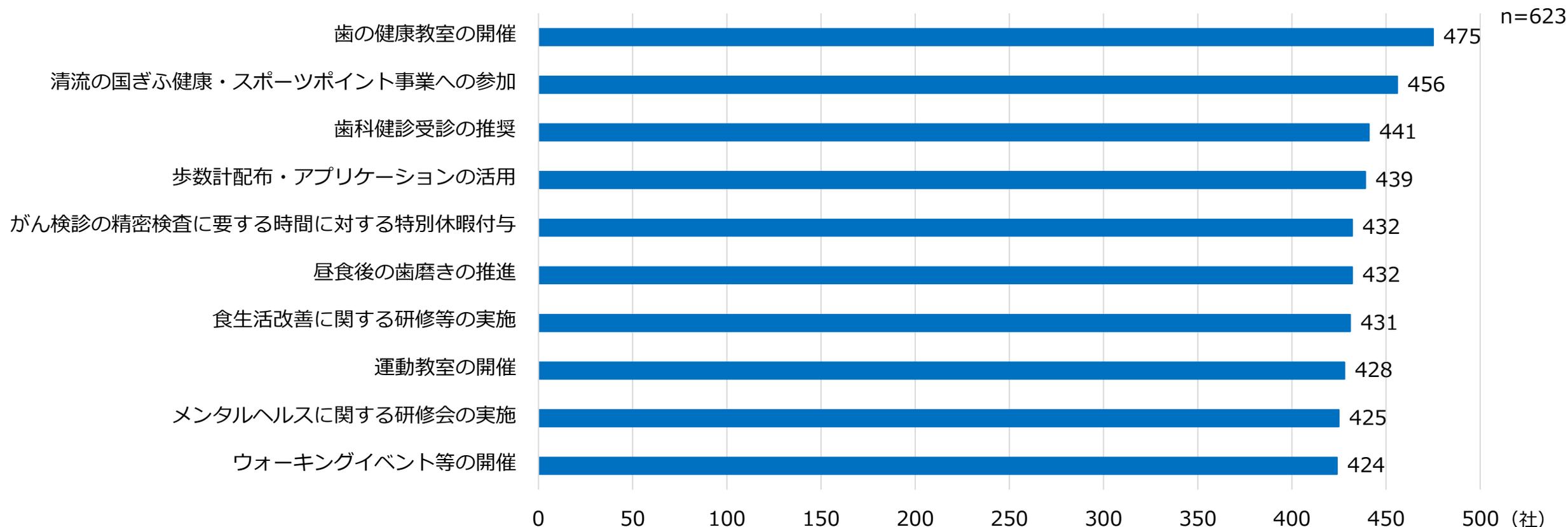
※R5年度から県と「協会けんぽと健康宣言」を連動させ、同時エントリーが可能に。

「実施済み」と回答した企業が多かった項目(複数回答)



- 健康経営に関する社内向け周知や社外への情報発信は昨年度から引き続き、多くの企業で取り組まれている。健康経営の重要性、注目度の高まりが影響していると考えられる
- 超過勤務時間の削減やハラスメント対策等、適切な働き方の取組みが増加
- 新型コロナウイルス感染症による行動制限がなくなり、社内レクリエーション等、社員同士の交流機会が増加

「今後取り組みたい」と回答した企業が多かった項目(複数回答)



- ・昨年と同様に、「歯と口腔」、「運動」及び「食生活・栄養」の項目について取り組みたいと回答した企業が多かった
- ・健康経営に取り組む社内体制や適切な働き方など、健康経営の土台となる部分を整えた企業は多いが、従業員の心身の健康づくりに向けた具体的な取組みに関しては、取り組む意欲はあるものの実施は難しいと感じている企業が多い

管理職または一般職員に対する教育機会の提供

- ・新入社員研修において健康管理について研修
- ・外部講師を招き、生活習慣病、メンタルヘルスやハラスメント対策、女性の健康に関する研修を実施
(外部講師:自治体職員、保険者、保険会社など)
- ・社内報の一部に健康経営に関する話題を継続的に掲載
- ・管理職向けに、保健師による健診結果やストレスチェック報告会を実施

コミュニケーションの促進に向けた取組み

- ・新型コロナウイルス感染症による行動制限がなくなり、忘年会や新年会、社員旅行等が復活
- ・親睦会費用の負担
- ・クラブサークル活動の費用負担
- ・他部署との交流機会の創出(ボーリング大会、ゴルフコンペ、バーベキュー大会、クラブサークル活動等)
- ・社長との意見交流会を定期的に開催
- ・1on1の導入

適切な働き方の実現に向けた取組みの実施

- ・新はつらつ職場づくり宣言とその取組み
- ・ハラスメント研修の実施
- ・独自のハラスメント防止規定を作成
- ・超過勤務時間の管理、幹部会や安全衛生委員会において管理状況を定期的に報告
- ・勤務間インターバルの実施
- ・リモートワークを活用し、柔軟な働き方(勤務場所、時間、休暇利用等)が可能となった、周囲の理解も進んだ
- ・DX導入による業務の効率化

病気の治療と仕事の両立支援

- ・24時間365日受付可能な相談窓口を設置
- ・産業保健スタッフによる両立支援コーディネートを実施。両立支援コーディネーターの配置を推進
- ・リモートワークを活用し、柔軟な働き方が可能となったことで病気の治療と仕事を両立できた
- ・在宅勤務やフレックスタイム制により復職をサポート
- ・男性の育児休暇を推奨、育児休暇を取得した男性従業員の部署所属職員全員にインセンティブ授与
- ・不妊治療にも適用できる特別休暇を新設

健康理念について社内向けの明文化と社外への発信

- ・経営者から、朝礼や会議、親睦会等で定期的に伝達
- ・定例会議の議題に健康経営を取り上げている
- ・職場の健康づくりに関するDVDを視聴
- ・委員会で健康づくりの役割を分担、それぞれが継続して取組みを実施
- ・従業員が仕事に関する目標のほか、健康に対する目標を掲げる
- ・社内イントラネットで健康情報を配信
- ・健康習慣アンケートを実施し、従業員の健康課題や要望を把握
- ・ホームページやSNSを活用し、社外向けに健康経営の取組みを発信

がん検診受診の促進

- ・年齢や選択肢を増やす等により対象者を拡大
- ・費用負担
- ・要精密検査になった従業員に対して、受診状況を確認
- ・市町村のがん検診について情報提供
- ・早期発見から治療、仕事復帰につながった事例を紹介し、がん検診の重要性について情報発信

健診・保健指導の推進

- ・特定健診、特定保健指導を就業時間内に実施
- ・健診(付加健診を含む)の対象拡大
- ・全従業員が時間内に健診を受診できるようにシフトを調整
- 事業所が、従業員の特定保健指導の予約をとり、業務時間等を調整
- ・精密検査に要する時間に対する時間に対する特別休暇付与、企業独自の休暇制度を整備
- ・再検査にかかる費用の補助
- ・執務室に体重計、血圧計を設置

ストレスチェックの実施

- ・個人のストレスチェック結果をもとに部門ごとの集団分析を実施。部門ごとのストレス状況を分析し、労働環境の改善につなげた
- ・集団分析結果を管理職研修に活用
- ・集団分析結果を安全衛生委員会で報告。委員からの助言も参考に改善策を検討
- ・高ストレス者と判定された従業員を産業医面談につないでいる
- ・高ストレスと判定された従業員に受診勧奨、受診料(1回分)を負担
- ・相談窓口の周知、LINE等による24時間相談窓口設置

管理職または一般職員に対する教育機会の提供

- ・新入社員研修において健康管理について研修
- ・外部講師を招き、生活習慣病、メンタルヘルスやハラスメント対策、女性の健康に関する研修を実施
(外部講師:自治体職員、保険者、保険会社など)
- ・社内報の一部に健康経営に関する話題を継続的に掲載
- ・管理職向けに、保健師による健診結果やストレスチェック報告会を実施

コミュニケーションの促進に向けた取組み

- ・新型コロナウイルス感染症による行動制限がなくなり、忘年会や新年会、社員旅行等が復活
- ・親睦会費用の負担
- ・クラブサークル活動の費用負担
- ・他部署との交流機会の創出(ボーリング大会、ゴルフコンペ、バーベキュー大会、クラブサークル活動等)
- ・社長との意見交流会を定期的に開催
- ・1on1の導入

適切な働き方の実現に向けた取組みの実施

- ・新はつらつ職場づくり宣言とその取組み
- ・ハラスメント研修の実施
- ・独自のハラスメント防止規定を作成
- ・超過勤務時間の管理、幹部会や安全衛生委員会において管理状況を定期的に報告
- ・勤務間インターバルの実施
- ・リモートワークを活用し、柔軟な働き方(勤務場所、時間、休暇利用等)が可能となった、周囲の理解も進んだ
- ・DX導入による業務の効率化

病気の治療と仕事の両立支援

- ・24時間365日受付可能な相談窓口を設置
- ・産業保健スタッフによる両立支援コーディネートを実施。両立支援コーディネーターの配置を推進
- ・リモートワークを活用し、柔軟な働き方が可能となったことで病気の治療と仕事を両立できた
- ・在宅勤務やフレックスタイム制により復職をサポート
- ・男性の育児休暇を推奨、育児休暇を取得した男性従業員の部署所属職員全員にインセンティブ授与
- ・不妊治療にも適用できる特別休暇を新設

食生活の改善に向けた取組み

- ・健康ミナモ通信やミナモの食卓メモの掲示による啓発
- ・食堂にフードモデルを展示
- ・食堂で提供の食事に、エネルギー・タンパク質・脂質・食塩相当量の表示
- ・置き型社食で管理栄養士が監修したメニューを提供
- ・定期的に栄養バランスが考えられた弁当を注文、配布
- ・ベジチェック、SATシステムを用いた講習会
- ・毎月8のつく日はよく噛んで食べる日 社内メールで啓発
- ・年1回骨密度測定を実施。カルシウム摂取と運動に関する研修

運動機会の増進

- ・さつきラン&ウォーク企業対抗戦に参加
- ・健康管理アプリの導入
- ・アプリを用いたウォーキングイベントで成績優秀者を表彰
- ・スポーツクラブや市の体育館の利用料を補助
- ・県、市町村のマラソンイベントやウォーキングイベントにチームで参加
- ・オンラインの運動講座、ヨガ講座の配信
- ・高年齢労働者の体力チェックとケガ予防のアドバイス提供

女性の健康保持・増進

- ・女性特有の健康課題に関する研修、セミナー
- ・幹部会における生理痛体験、妊婦体験
- ・女性従業員に対し、がん検診受診勧奨を含めたセルフケアに関するコンテンツを提供
- ・女性社員の希望を取り入れて、女性ならではの健診項目を入れている
- ・子宮頸がんワクチンのキャッチアップ摂取について対象者に情報提供

受動喫煙対策

- ・禁煙宣言、目標を掲示し職場全体で目標達成を支援
- ・禁煙達成者に報奨金授与
- ・禁煙治療費の補助
- ・毎月「禁煙デー」を設けて敷地内禁煙を推進
- ・社内報や朝礼で禁煙達成事例を紹介

こころの健康の推進

- ・新入社員、中途採用者向けのメンタルヘルス研修と面談
- ・新入社員向け、全社員向けそれぞれの研修を実施
- ・メンタルヘルスに関する要因で従業員が休職した場合の対応マニュアルを整備
- ・外部委託により24時間、365日の相談窓口を設置研修において健康管理について研修
- ・こころの耳(職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイト、相談窓口)の周知、活用

歯・口腔の健康の推進

- ・希望者に就業時間内での歯科健診を実施、受診費用負担
- ・協会けんぽからの歯科健診無料受診券を希望者に配布
- ・歯科治療費(月1回の診療分)の費用負担

取組みの工夫	成果・効果	課題
<p>■県の支援の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康経営ミナモ通信、ミナモ食卓メモ、保健所からの健康情報 県職員出前講座 さつきラン&ウォーク企業対抗戦、清流の国ぎふ健康スポーツポイント事業 西濃保健所主催 企業対抗ウォーキングイベント <p>■自治体の保健事業等の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 貸し出しのベジチェック(中津川市) 市町のウォーキング・マラソンイベントや体力測定イベントの参加(関市、中津川市、下呂市) 市体育館の利用費用の補助(多治見市) 飛騨市まめとく健康ポイントの活用 <p>■保険者との協働</p> <ul style="list-style-type: none"> 協会けんぽの運動講座、女性の健康に関する講座 保険者提供の健康づくりに関する動画視聴 健(検)診補助 <p>■職域関係機関の支援の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 新はつらつ職場づくり宣言(労働局) 歯科医師会 無料歯科検診の受診勧奨 商工会 管理職研修 <p>■関連する取組みとあわせて推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 子育てサポート企業(くるみん認定) 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の認定 	<p>■従業員の健康意識の向上と行動変容</p> <ul style="list-style-type: none"> 健(検)診後の再検査、指導実施率の改善、病気の早期発見、早期治療につながった 喫煙者の減少 ウォーキングイベントを機に歩数を意識したり他イベントへの参加を意識する従業員が増加 費用補助を活用しスポーツジムやクラブ利用者が増加 <p>■心身の不調の軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> 病気、労災事故、けがの減少 メタボリックシンドローム該当者の減少 高ストレス者の減少 <p>■職場環境(働きやすさ)の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 超過勤務時間が削減 メンタル不調による休職者ゼロ 相談窓口の明確化により相談件数が増加 柔軟な働き方(勤務場所、時間、休暇利用等)を選択しやすくなり周囲の理解も進んでいる <p>■人材の獲得、定着</p> <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用時に学生へのアピールポイントになった 新入社員の定着率が高まった 病気から復職後の従業員が継続して勤務できている <p>■従業員の交流・コミュニケーションの活発化</p> <ul style="list-style-type: none"> 部署間の交流が増え、業務が円滑に進むようになった コミュニケーションが増え社内の雰囲気改善、相談しやすくなった 	<p>■体制整備や職場環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業ではトップダウンが重要。トップからの発信力を高めたい 社員の要望や取組みの成果等の把握が必要 <p>■具体策実施の困難さ</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的な取組みのアイデアを知りたい 全面禁煙に対して従業員の抵抗がある 食堂がないと食事に関する取組み実施が難しい 小企業ではマンパワー不足のため具体的な取組み、会社全体の運動イベント等はやりにくい、情報発信にとどまる ストレスチェックを実施するようになったが、実施後の取組みまではできていない 相談窓口の案内で精一杯 <p>■健康づくり無関心層へのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員が多い職場からか、なかなか健康に対して興味をもってもらえない 食事や喫煙は個人の習慣の問題でもありどこまで踏み込んだ介入をしたらよいか悩む 多くの従業員に閲覧してもらえる情報発信の方法の検討 講座や面談等、就業時間を使った取組みは断られることが多く、声かけのみにとどまっている

働き盛り世代の健康づくり、健康経営の推進のため、関係機関と連携した取組みを進めています。事業や制度、健康づくりの取組み方など、お気軽にご相談ください。

