

健康経営優良法人  
取り組み事例集



# 「健康経営」で従業員の健康と会社の活力を高める

あなたの会社、こんな悩みありませんか？

従業員が疲れていて  
社内に活気がない

なかなか新しい仲間  
が採用できない

一度に複数の従業員が  
病欠してしまい、  
業務が回らなくなった

## これらの悩みに「健康経営」でアプローチ

### 「健康経営」とは？

従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことで、組織の活性化や生産性の向上、企業価値の向上等の効果が期待されます。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の商標登録です。

#### STEP 1 「健康宣言」(\*)を実施しよう

健康経営を経営理念の中に明文化し、企業として取り組む姿勢を社内外に発信する。  
▶中小規模事業者の方は、協会けんぽ等の医療保険者が実施する「健康宣言」事業に参加しましょう。

#### STEP 2 実施できる環境を整えよう

経営層全体で取り組みの必要性を共有したり、担当者・担当部署を設置するなど、取り組みやすい体制を作る。

#### STEP 3 具体的な対策をしよう

自社の健康課題を見つけ出し、目標を設定した上で施策を実行する。

#### STEP 4 取り組みを評価する

施策の効果を経営層を含めて確認し、現状の取り組みの評価を次の取り組みに生かしていく。

### ※「健康宣言」とは？

経営者が、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、組織として対策に取り組む旨を文書等への明文化を通じて意思表示することです。加入する保険者等の宣言事業に参加することで、健康づくり支援策等に応じた様々なサポートが受けられます。

具体的な宣言方法は、協会けんぽ都道府県支部、健保連都道府県連合会等、保険者にご確認ください。

05

# 笑み社会保険労務士法人



## 会社概要

所在地	静岡県浜松市
従業員数	8名
事業内容	社会保険・労働保険の諸手続きや、 労務管理・労務リスクに関するリスク マネジメント提案
お話しを伺った 方々	所長 鈴木美江様 副所長 松下泰子様

### 健康経営に取り組むきっかけ

- 当法人のモットーは「自社で実際に体験したことを顧客にサービスとして提供する」ことです。お客様のお手本と言うとおこがましいですが、自分たちが体感し課題を乗り越えたことを基にサービスを提供することを心がけています。
- 健康経営についても同様で、**顧問先から健康経営について質問を受け、それに回答するために自分たちがまず健康経営に取り組まなければならないと思ったことがきっかけです。**



### 健康経営の推進体制

- 健康づくり担当者の副所長を中心に推進しています。
- 副所長を統括として、所員でレクリエーション委員会や働き方委員会などを組成**しています。人数は少ないのですが、委員会メンバー間で何に取り組むかを検討し、副所長に承認を得て推進しています。



社内掲示

### 「健康経営優良法人」認定への申請動機

- 顧問先から問い合わせを受ける中で、社会保険労務士法人として、健康経営に関する様々な取り組みやサービス提供を行なっていました。その中で、**当法人の考え方を「わかりやすく」顧客に伝えるために、それに関係のある様々な認定を取得しよう**と考えたのが申請の動機です。
- その一環として、「健康経営優良法人」のほか、静岡県「ふじのくに子育てに優しい企業」へ申請しています。
- 健康経営優良法人については、地域の経営者仲間が認定されたという話をしており、その場で申請内容を聞き、「当法人でもできるのでは」と感じたため、申請しました。



ノルディックウォーキング



業務日誌画面

## 取り組みのポイント#1 ITの活用と職員自らが考える働きやすい環境づくり

### 【適切な働き方実現に向けた取り組み】

- 「Kintone」という業務改革ツールを利用し、業務の見える化に取り組んでいます。誰がどんな業務を行う予定かといったことを、所内の誰でも確認・把握でき、外出先からでも状況が閲覧できます。
- このツールを導入したことにより、**業務負荷の高くなっている所員を他の所員が率先して手伝える環境**となっており、所長や副所長が何かを依頼せずとも、所員同士で仕事をシェアするようになってきました。加えて、引継ぎがスムーズになり、所員が休みを取りやすくなるという効果も実感しています。
- 働き方委員会を立ち上げ、**短時間勤務や時差出勤の仕組み・制度、運営方法等を委員会メンバーに自ら考えて提案してもらっています。**
- 代表からは「最低限守るべきルール」を提示し、委員会メンバーでどの様な制度が活用しやすいかを月1回の会議で考え、決定事項を副所長に対して報告する流れです。**自分たちが考えて提案した制度になるため、職員からの納得感が高い**です。これまでの働き方委員会は、制度の設計がメインでしたが、現在は運用がメインとなっています。

## 取り組みのポイント#2 コミュニケーションの促進による所員の意識醸成

### 【コミュニケーションの促進に向けた取り組み／運動機会の増進に向けた取り組み】

- コミュニケーションや交流を促すことを目的にレクリエーション委員会を組成しています。他の所員からもどんなことに取り組みたいかを聞き取るなどして、イベントを企画しており、直近では、ノルディックウォーキング体験会や、家族同伴でのBBQ大会などを年に3回程度実施しました。イベントへの参加費用等は、全額会社負担で実施しています。
- その他、**月に1度、20分ほど代表と所員が面談し、業務の話だけでなく、親の介護についてなど業務外のこともざっくばらんに話をする**ようにしています。
- その他には、給与明細に「ありがとうカード」を同封したり、毎日の朝礼でありがとうという気持ちを伝えたりすることを当たり前のこととして実施しています。それにより、**事情があって休む人をフォローした人が貢献感を持ち、休む人が罪悪感を持たないような環境作りを心がけています。**
- 代表からも、**休暇の時間の使い方は自分で決めて良い・(他の所員との)違いを受け入れるべきというスタンスを所員に発信**することで、所員同士がおかれた立場の違いから不公平を感じることはないように努めています。例えば、子どもの行事で休むことも、コンサートで休むことも同じ休みであるという意識を全職員が持てるようにコミュニケーションをとっています。

## 健康経営による効果・メリット

- 認定を受けるまでのプロセスで、様々なことに試行錯誤しました。このプロセスを踏んだことで、**きちんと健康経営のPDCAが回る体制を確立できたことが、認定を受けたという事実よりも価値があったと感じています。**顧問先から相談を受けた際には、成功体験だけでなく失敗した経験についてもお話しするようにしています。
- 特に医療、保育、介護関係など人材が重要となる企業が健康経営に興味を持ち始めたと感じています。当法人でも健康経営優良法人に認定されたことを伝えると、「それなに?」「うちでも申請してみようかな」という反応を示す企業も現れてきました。
- その他に、求人ホームページに、健康経営優良法人であることを掲載することで、**当法人が所員の健康に対してどのように考えているのか**が求職者に伝わり易いという面も効果として感じています。