

vol. 1

福利厚生制度を活用した魅力と  
安心のある職場作りの実現に向けて

— 健康経営編 —



令和3年1月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

総務委員会

# はじめに

企業を取り巻く環境は、ここ 20～30 年の間で大きく変化しました。この間の経済情勢や企業の対応などを振り返りますと、政府主導による規制緩和やグローバル化が進み、企業の活動領域は飛躍的に拡大しました。また、情報伝達や情報処理の技術革新がなされたことで業務の進め方は大きく変化し、効率化も推し進められてきました。

一方、少子高齢化が進行し、育児・介護の離職が社会問題となる中、企業では担い手の確保や生産性の向上、働き方改革など新たな課題の解決に向けて対応するようになりました。また、個人の働き方や暮らしに対する価値観は大きく変化し、労基法改正による労働者保護の関心が高まる中、企業は従業員に対する労働環境の見直しやメンタルケアを行うなど、社会ニーズの変化にあわせて様々な対応が求められるようになりました。

そして、2020 年に発生した新型コロナウイルス感染症のパンデミック（感染爆発）は、これまでの企業の取り組みや商慣習などを根本的に見直させるほどの大きなインパクトを与え、そして個人のこれまでの働き方や暮らし方を変えるほどの大きな出来事となりました。

このような社会環境の変化は、企業の活動に大きな変化を求めると同時に、働く人の身体や心にも大きな影響を与えてきました。また、企業では、担い手不足が課題となる中、従業員の確保や定着が企業活動の持続発展に必要な不可欠であるとの認識をより深めてきました。

そこで企業が着目したのが「健康経営」です。これは、従業員の働きやすい職場作りを実行し、これを通じて担い手の確保や生産性向上などの経営課題を解決する経営手法といわれており、近年これを導入する企業が増え始めてきています。

全地連では、会員企業の福利厚生の向上に向けた活動の一環として、魅力と安心のある職場作りの実現を目指すにあたり、この度、「健康経営」をタイトルとする小冊子を作成しました。

本冊子は、「健康経営」の考え方や導入メリット、導入事例などの概要を紹介したものであり、これから「健康経営」の導入を検討される方や職場環境の見直しを計画されている方などに検討材料の一つとしてご利用いただければと思います。

本冊子が会員企業の皆さまの福利厚生向上の一助になれば幸甚です。

令和 3 年 1 月

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会  
会 長 成 田 賢

# 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

## — 健康経営編 —

### 目次

はじめに

1. 健康経営とは	1
2. 政府・自治体の動き	2
(1) 健康経営優良法人認定制度	
(2) 健康経営に関連する助成金	
(3) 中小企業への健康経営普及策	
3. 健康経営がもたらす効果・メリット	5
(1) 会社の効果・メリット	
(2) 従業員の効果・メリット	
4. 健康経営のすすめ方	8
(1) 経営理念・方針への位置づけ	
(2) 組織体制づくり	
(3) 従業員の健康状態の把握と制度・施策の実行	
(4) 取り組みの評価と改善	
5. 健康経営の取り組み事例	10
(1) 全地連会員企業の取り組み事例	
(2) 今日から取り組める健康経営の取り組み事例	
おわりに	13
<関連資料>	14

この小冊子は、全地連のホームページにも掲載しております。

全地連ホームページ <https://www.zenchiren.or.jp/geocenter/#welfare>

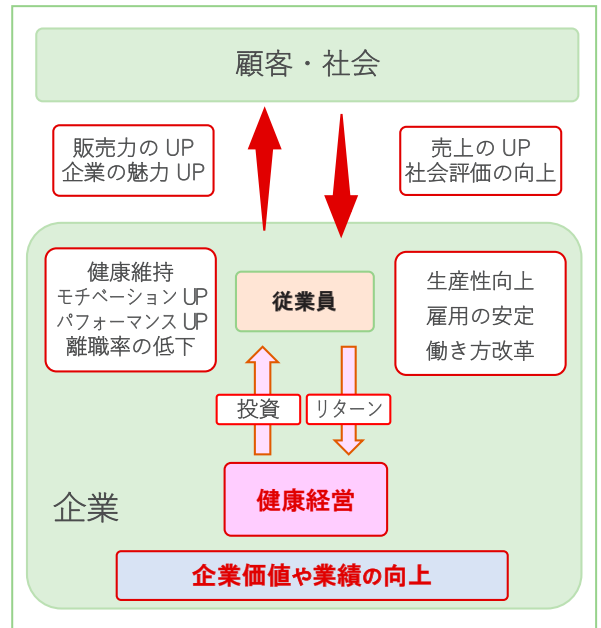
# 1. 健康経営とは

## ① 「健康経営」 聞いたことはあるけど何？

「健康経営」とは、従業員等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。

職場では従来、労働者の安全と衛生についての基準を定めた「労働安全衛生法」のもと、労働者にケガや病気がなく、企業活動を継続するための「健康管理」を行ってきました。

一方、近年進められている「健康経営」とは、従業員等を企業が成長する上で必要な人財・資源と捉え、そこに健康投資を行うことで、従業員等の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に企業価値や業績などの向上を実現しようとする積極的な経営手法といえます。



「健康経営」イメージ図

## ② 「健康経営」 どんなことをするの？ 導入はむずかしいのでは？

「健康経営」で実施する内容は、むずかしく捉える必要はありません。例えば、職場内禁煙、水曜日ノー残業も実施例の一つです。従業員等の健康につながる内容について、具現化したものを組織的に実行し、その効果を評価、改善し、この一連の流れを継続していくことが「健康経営」の枠組み、ポイントといえます。

企業が取り組む「健康経営」の事例には様々なものがありますが、体系的に分類すると次の項目があげられます。

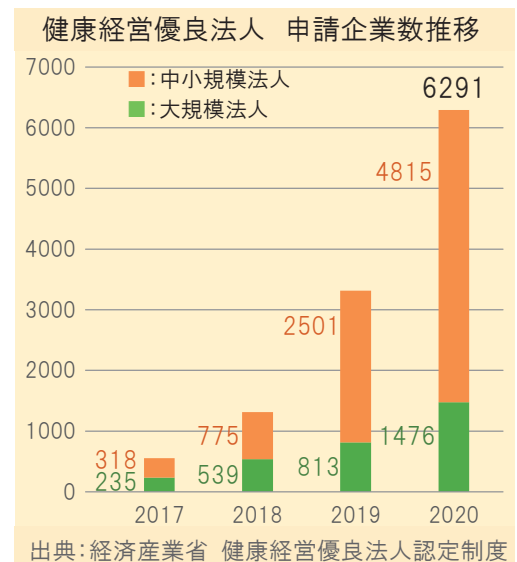
- ・ 経営者の健康宣言
- ・ 健康経営の推進組織の設置
- ・ からだ、こころの健康づくり
- ・ 職場環境改善
- ・ 社内外相談窓口の設置
- ・ 職場コミュニケーションの推進

## ③ 「健康経営」 取り組んでいる企業は多いの？

「健康経営」に取り組む企業は、加速的に増えています。

日本では2013年6月、政府が閣議決定した「日本再興戦略（JAPAN is BACK）」を契機に、その後、官民が一体となって「健康経営」に積極的に取り組む企業を評価する仕組みを構築し、さらには「健康経営」を企業文化として定着させるための表彰制度（健康経営優良法人）を設けました。

企業は、働き方改革、担い手の確保やメンタルヘルス対応など社会的な課題を抱える中、「健康経営」の仕組みに着目し、全地連の会員企業においても「健康経営」を経営手法として活かす企業が出始めてきました。



## 2. 政府・自治体の動き

2014年に改定された「日本再興戦略」では、企業の従業員の健康増進に向けた優良取り組み事例の選定・表彰など健康経営に取り組む企業に対して様々なインセンティブの枠組みを構築することを掲げています。

これを受けて「健康経営優良法人認定制度」の創設、健康経営に関連する助成金など、健康経営を普及させるため、政府・自治体においては以下に示す活動を進めています。

### (1) 健康経営優良法人認定制度

健康経営優良法人認定制度<sup>1)</sup>とは、経済産業省が運営する優良な健康経営を実践している企業を「健康経営優良法人」として顕彰する認定制度です。健康経営優良法人の認定基準は次の5つとなり、健康に関する課題を積極的・効率的に取り組んだ企業が認定されます。

- ・ 経営理念
- ・ 組織体制
- ・ 制度・施策実行
- ・ 評価・改善
- ・ 法令遵守・リスクマネジメント

この認定を受けることで、健康経営優良法人のロゴマークを企業のPRに使用できるだけでなく、地域の金融機関の低金利融資や自治体の公共調達における加点等、様々な優遇措置を受けることができます。

今年度で4回目の認定となる「健康経営優良法人2020」として、大規模法人部門（上位500法人を「ホワイト500」といいます。）に1,475法人、中小規模法人部門に4,813法人が認定されました（令和2年12月時点）。

全地連としては、本認定制度の取得ありきではなく、健康経営を会員企業の皆さまが持続的に成長し、事業を発展させるための一つのツールと考えています。まずはできるところから取り組みを始めてみてください。

#### <健康経営優良法人のロゴマーク>

健康経営優良法人（大規模法人部門）



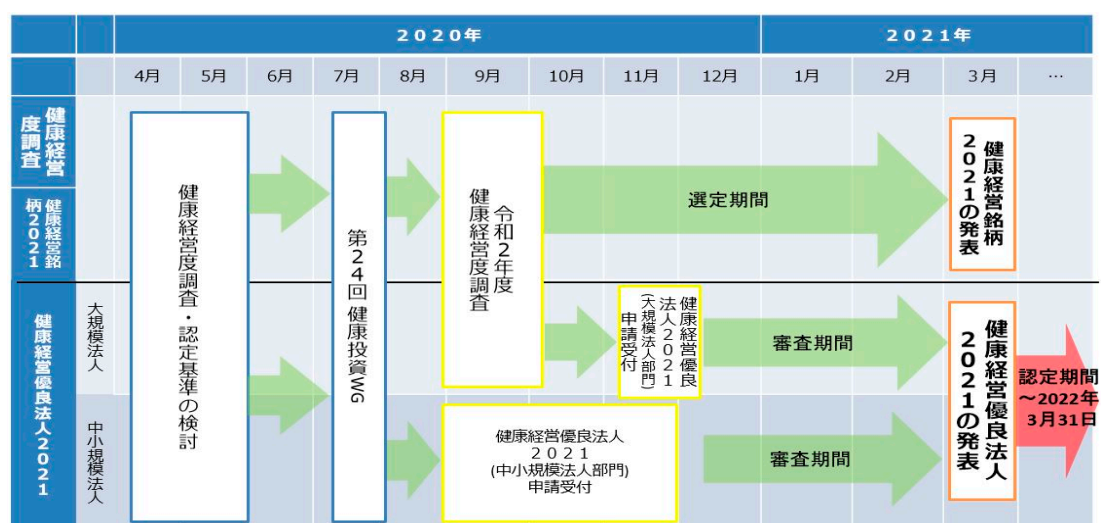
健康経営優良法人（中小規模法人部門）



<参考：健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定スケジュール（2021年度認定の場合）>

申請：2020年8月24日(月)～2020年11月27日(金)（昨年度から1ヵ月程度延長）

認定：2021年3月頃



【出典】経済産業省ホームページ

## (2) 健康経営に関連する助成金

厚生労働省では、健康経営に繋がる労働環境等を改善するために以下の助成金制度を用意しています。

### □働き方改革推進支援助成金<sup>2)</sup>

時間外労働の上限設定に取り組んでいる中小企業に対して、実施に要した費用の一部を助成するものです。

生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む事業主に対して助成することにより、中小企業における労働時間の設定の改善・促進を目的としています。

### □業務改善助成金<sup>3)</sup>

最低賃金額引上げや生産力向上の支援を目的とした助成金です。

生産力向上のための設備投資やサービス利用、最低賃金額引上げにかかった費用の一部を助成します。

### □人材確保等支援助成金<sup>4)</sup>

事業主が雇用管理制度（注）の導入等による雇用管理改善を行い、人材の定着・確保を図る場合に助成するものです。

（注）雇用管理制度とは、評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度などをいいます。

### □受動喫煙防止対策助成金<sup>5)</sup>

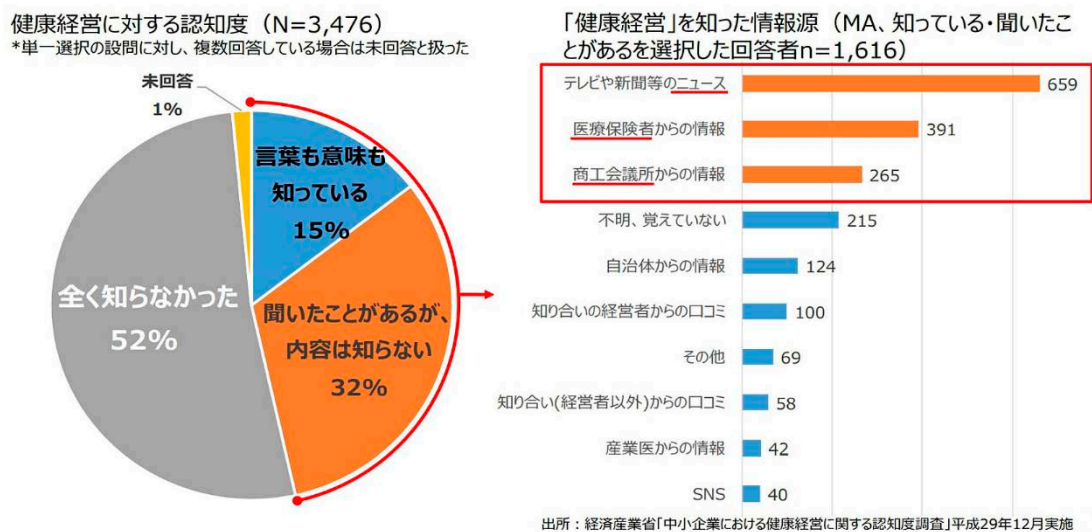
受動喫煙防止のための施設整備を行った企業への支援を目的としているものであり、その際にかかった費用を助成するものです。

### (3) 中小企業への健康経営普及策

健康経営を普及させるためには、多くの企業の参画が欠かせません。そのために、各自治体による健康経営顕彰制度との連携・支援、地域の商工会議所が推進する健康経営施策との連携・支援を図っていくことで、健康経営関連施策の普及促進を進められています。

2018年度に実施された各地の顕彰制度内容、課題等を把握するための自治体へのアンケート調査によると、全国71自治体にて75の顕彰制度が実施されています。保険者（協会けんぽ、健康保険組合連合会等）や商工会議所との連携や、医師会や保険会社、金融機関等との連携が進んでいます。

#### <中小企業における健康経営に関する認知度調査>



- 1) 経済産業省「健康経営優良法人認定制度」  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei\\_yuryouhouzin.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)
- 2) 厚生労働省「働き方改革推進支援助成金」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>
- 3) 厚生労働省「業務改善助成金」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/zigyonushi/shienjigyoyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/shienjigyoyou/03.html)
- 4) 厚生労働省「人材確保等支援助成金」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/teityaku\\_kobetsu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/teityaku_kobetsu.html)
- 5) 厚生労働省「受動喫煙防止対策助成金」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049868.html>

### 3. 健康経営がもたらす効果・メリット

健康経営に取り組むことにより、会社・従業員両方にとって以下のような様々な効果・メリットをもたらします。

#### (1) 会社の効果・メリット

##### 1) 労働生産性の向上

健康経営に取り組むことにより従業員の体調が良くなると、従業員の欠勤率や長期休業者の低下といったメリットが期待できます。また、従業員の健康維持・増進に対して取り組む企業姿勢は、従業員のモチベーションを向上させ、職場の一体感を醸成し、生産性の向上に繋がります。

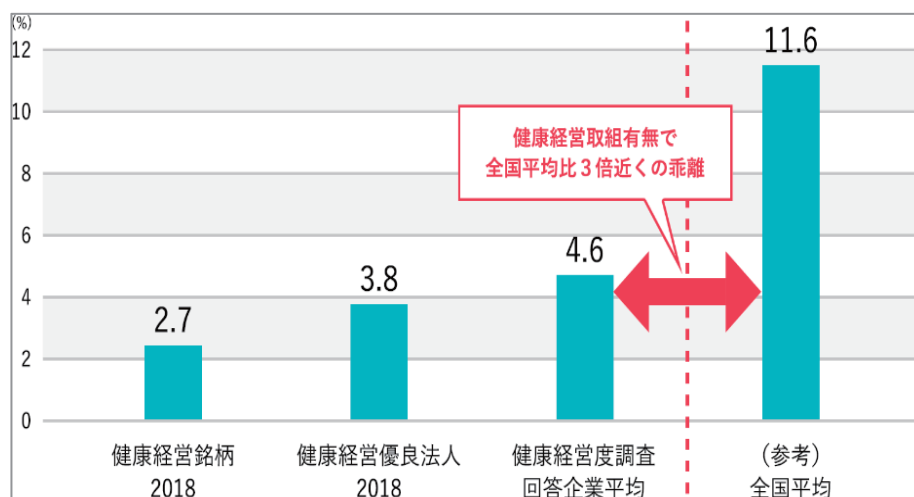
##### 2) 医療費の削減

昨今の労働人口の高齢化に伴い、企業が負担する医療費・健康保険料は益々増加傾向にあります。従業員の健康管理を徹底することにより、企業が負担する医療費などを軽減する効果も期待されます。

##### 3) 離職率の低下

特に中小企業における従業員の定着率向上という課題は重要な経営課題の一つといえます。従業員の健康を追求することは、自ずと労働環境の見直し・改善にもつながり、労働環境が良くなれば従業員が定着し、離職率が低下するという結果となります。

<健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率>



※ 離職率の全国平均は「厚生労働省 平成 29 年雇用動向調査結果の概況」に基づく

※ 離職率=正社員における離職者数の設問/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出 離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない

【出典】健康経営の推進について（令和 2 年 4 月）-経済産業省

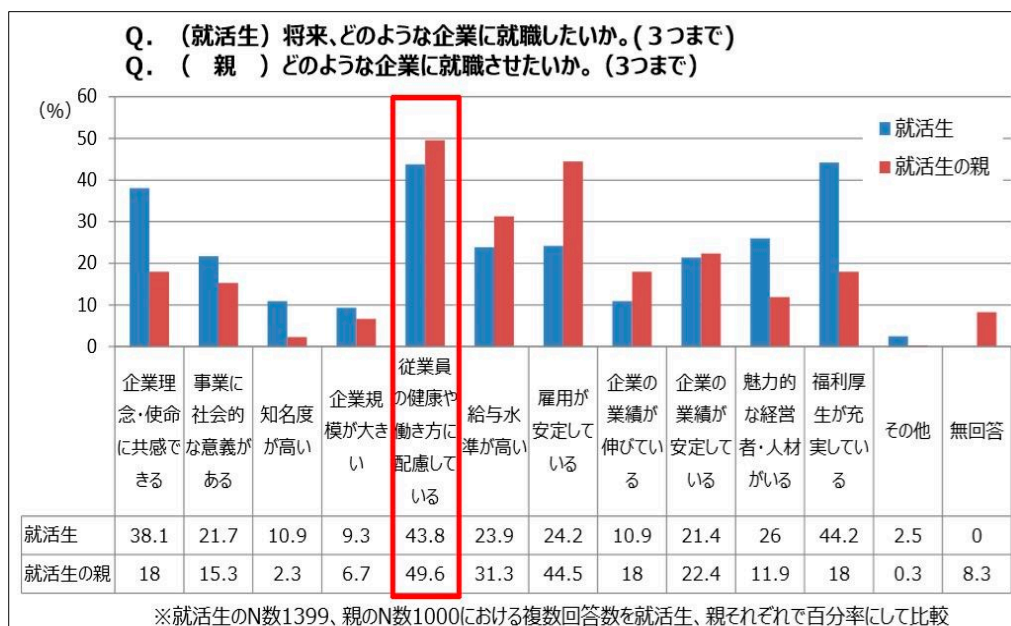


#### 4) 企業ブランドイメージの向上

前述のとおり経済産業省が推進する「健康経営優良法人認定制度」は、健康経営に取り組む企業を「見える化」し、社会的評価を受ける環境を構築するための施策です。

「健康経営優良法人」に認定されれば、従業員の健康維持・増進を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる法人として社会的な評価を受けることが期待できるとともに、企業イメージの向上につながります。

#### <就職先に望む勤務条件に関するアンケート>



【出典】健康経営の推進について（令和2年9月）-経済産業省

#### 5) 資金調達の実選択肢の拡大

健康経営の取り組みに対して事業資金の金利優遇などを行う金融機関も増えています。

これは健康経営の取り組みに応じて融資条件を設定するもので、健康経営に取り組む企業であることを対外的に発信することにもなります。

#### 6) リスクマネジメント

リスクマネジメントとは、企業全体のリスクを組織的に管理し、そのリスクによる損失を軽減するプロセスをいいます。健康経営をベースにリスクマネジメントを実践することにより、従業員の労働災害発生の防止、事故・不祥事の予防などの問題に対処することができます。

#### (2) 従業員の効果・メリット

健康経営に取り組むことによる従業員にとってのメリットは、主に次の3つがあるといわれています。

### 1) 健康維持・増進

健康経営を導入することで、従業員が健康について意識する機会が増えます。

健康に対する正しい知識が身につけば、食生活や生活習慣の改善につながり、生活習慣病などの予防・改善につながるというメリットが期待できます。

健康経営の取り組みは、従業員のワーク・ライフ・バランスを高め、より良い仕事ができる方向に働きます。

### 2) 職場環境の改善

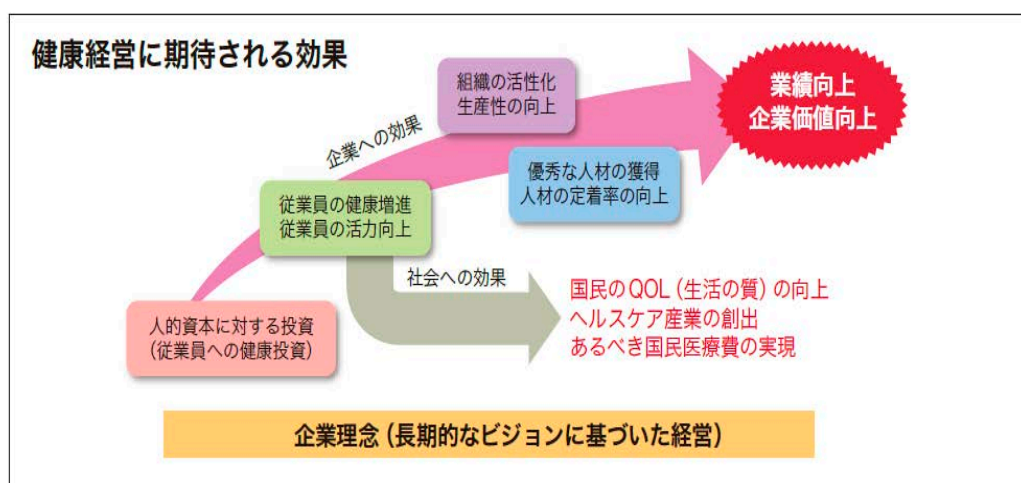
健康経営には、従業員の健康管理のみならず、オフィスの環境整備など、健全な労働環境の整備も含まれます。リラックスやリフレッシュができる職場環境であれば、生き生きと活力をもって働くことができ、個々の従業員のパフォーマンス向上が期待できます。

### 3) モチベーションアップ

長期休業者や離職者が多い会社では、従業員がモチベーションを維持して働くことは難しく、健康経営を導入し、従業員が生き生きと働いている会社であれば、個々の従業員のモチベーションアップにつながり誇りを持って働くことが期待できます。

このように、健康経営を導入することにより、会社にとっても従業員にとっても、多くのメリットをもたらします。

#### <健康経営に期待される効果>



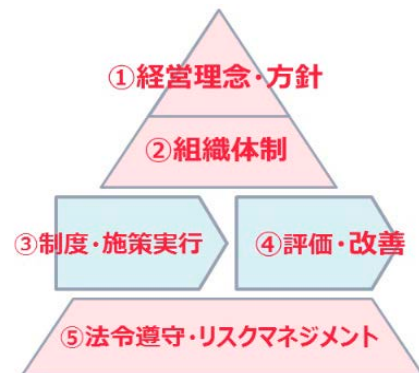
【出典】第4回 SDGs 経営/ESG 投資研究会 2019. 2. 18

## 4. 健康経営のすすめ方

経済産業省が発表した「企業の健康経営ガイドブック」を参考に、どのような手順で健康経営を推進するべきかを確認してみましょう。

健康経営を実践するには、健康経営の取り組みが“経営基盤から現場の施策まで”の様々なレベルで連動・連携していることが重要であり、これは「①経営理念・方針」、「②組織体制」、「③制度・施策実行」、「④評価・改善」の取り組みに大別されます。

＜健康経営の実践に向けた体系図＞



【出典】経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課  
企業の「健康経営」ガイドブック

### （１）経営理念・方針への位置づけ

健康経営を実現するためには、まず経営のトップが健康経営の重要性を理解し、その考えを社内外にしっかり示すことが大切です。健康経営を経営理念の中に明文化し、企業として一丸となって取り組む姿勢を従業員などに向けて発信することが大切です。

具体的には、経営者のメッセージ＝「健康宣言」を発信することが、健康経営のスタートとなります。従業員の健康を経営課題として捉え、どのような取り組みをするかをわかりやすい言葉で伝えます。従業員の健康に本気で取り組む姿勢を示すことが大きな一歩となります。

### （２）組織体制づくり

次に、健康経営を実践する組織体制を構築します。健康経営が企業経営の重要項目であることを認識して、全社・全部門の従業員が参加し行動できるよう健康経営推進のための施策導入から展開に至るまで継続して関わっていく体制を整える必要があります。

具体的には、健康経営を推進する専門部署を設置するほか、人事部など既存の部署に専任職員・兼任職員を置く方法があります。事業場が複数ある場合は、事業場ごとに担当者を決めていきましょう。

また、取り組みの効果を高めるために、専門資格を持つ職員の配置や担当する職員に対する研修、産業医・保健師などの外部の人材活用も検討しておきましょう。

### （３）従業員の健康状態の把握と制度・施策の実行

健康経営を企業経営の重要項目として位置づけることが決まり、組織体制づくりも固まれば、施策を実行する土台ができたこととなります。まず従業員の健康状態の実態の把握から具体的な施策へとすすめていきます。

従業員の健康状態がわかるデータ（健康診断の結果や長時間労働の状況、特定保健指導の要否、医療費内訳など）を把握・分析して、部署・業態別の健康課題を明らかにし、医療費の削減やメンタルヘルスの軽減に向けた具体的な目標を立てます。そして、経営理念に沿って、次の実行例に示す目標実現に向けた施策を実行します。

### <目標・施策の実行例>

- ・ 定期健康診断受診率100%
- ・ 労働時間の適正化、ワーク・ライフ・バランスの確保
- ・ 生活習慣病などの疾病の発生予防
- ・ メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
- ・ 休職後の職場復帰、就業と治療の両立
- ・ 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
- ・ 従業員の喫煙率低下・喫煙ルールの方策 など

### (4) 取り組みの評価と改善

健康経営取り組みは、PDCAを継続していくことが必要です。取り組みの効果を検証する際、現状の取り組みの評価を、次の取り組みに生かせるよう体制を構築・維持することが重要です。

健康経営の評価には、ストラクチャー（構造）・プロセス（過程）・アウトカム（成果）の3つの視点を持って評価し、更なる改善施策を検討し続けることが重要です。

### ❗ 健康経営に取り組む際の留意点 ❗

健康経営の導入までの流れが見えてきたところで、健康経営に取り組む際の留意点を抑えておきましょう。

#### ① 経営のトップが先陣を切ること

健康経営を成功させるためには、経営のトップが先陣を切って取り組まなければなりません。健康経営は経営方法の1つであることを理解し、その重要性を従業員に向けて発信することが大切です。

#### ② 従業員の参加意識が大切であること

企業が従業員に対してただ一方的に施策を進めても良い結果にはつながりません。従業員を置き去りにすることなく取り組みを双方向とするためには、セミナー・イベントの開催、従業員からの提案制度など従業員の参加意識を高める工夫が必要です。

#### ③ すぐに結果を求めないこと

健康経営は3倍の投資効果があるといわれていますが、すぐに結果が出る訳ではありません。長期的な視点で継続的に取り組むことで、その効果を初めて実感できるのです。

#### ④ 取り組みの効果検証を行うこと

健康経営の取り組みを始めたらそれで終わりではありません。健康経営を推進するには、取り組みを実施したら必ず検証をし、次に生かせるよう評価をすることが重要です。

## 5. 健康経営の取り組み事例

### (1) 全地連会員企業の取り組み事例

#### 企業1：明大工業株式会社様

(所在地：大分県別府市 従業員数：47名)  
(「健康経営優良法人2020」認定企業)

**取り組みのきっかけは？**：働き盛りの従業員にがんが見つかったことがきっかけとなり、健康経営という言葉が出てくる8～9年前から同様の取り組みを始めた。その当時から受診率100%の健康診断を行っていたにも関わらずそのような結果になってしまったことを重く受け止め、健康診断をさらに充実させることで疾病を早期発見できるよう検討を始めた。

**推進体制は？**：総務部と健康経営推進室が中心となって取り組み、安全衛生推進者からは社員向けにメールで情報発信している。

社員の大部分は技術者（工事現場における管理者・現場監督）であるため、自分自身の健康管理だけでなく、現場の建設技能者への呼びかけも合わせて行うよう指導している。



#### 取り組み内容は？

##### ① 受診勧奨の取り組み

大分県中部地域産業保健センターの制度を利用し、健康診断の総合判定が3以上の従業員に対して、産業医からの意見聴取を実施。総務部が産業医と面談し社員の指導事項をまとめその後社長自らが聞き取りと記録を行い、医師の指示内容だけでなくその後の体調など経過状況を2回/年把握。

##### ② 運動機会の増進に向けた取り組み

現社長が就任した4年前からラジオ体操を毎日実施。建設現場では以前より毎日体操を行うことが当たり前だが、本社では実施しておらず体を動かす機会が少なかったため、本社においても毎日実施することにした。

大分県主催のウォーキングイベント「歩いて健康No.1 決定戦」に参加したことをきっかけに、様々なウォーキングイベントに参加するようになった。

##### ③ コミュニケーションの促進に向けた取り組み

平成26年より毎年大分県主催の事業所対抗ウォーキング企画に参加。ウォーキングイベントに参加することで、楽しみながら運動を継続。また身体を動かすだけでなく、日頃接点の少ない他部署との交流で、健康情報や日常の話題でコミュニケーションが深まった。



#### 効果・メリットは？

当社の健康づくりの方針は、会社から強制するのではなく、あくまで本人に健康の大切さを自覚してもらうこと。そうすることが、本人・家族の幸せ、会社の発展に繋がっていくことだと考え、活動している。

健康診断後のフォローにより運動や食事制限等の実施を従業員に自主的にしてもらえるようになり効果を実感している。

「事業所対抗戦」参加メンバーではない従業員も、朝早く会社に来て就業前に歩いたり、お昼休みに歩いたり健康づくりに対する意識が高まり、その輪は年々広がりがつつある。

## 企業 2：株式会社 日さく 様

(所在地：埼玉県さいたま市 従業員数：294名)  
(「健康経営優良法人2020」認定企業)

**取り組みのきっかけは？**：かねてより、当社は「企業は人なり」という方針に基づき、従業員一人ひとりの健康に関する意識向上に努めており、より一層健康づくりに取り組むため、健康経営優良法人の認定にチャレンジすることとした。

**推進体制は？**：総務部が中心となって取り組んでおり、主に社内報や社内ポータルサイトで従業員向けに情報発信・情報共有を図っている。

からだおよびこころの健康づくりについて、毎年取り組み内容を精査し、充実させている。

全国の支店・営業所には、責任者を通して徹底を図っている。

常時、従業員からの健康に関する改善提案制度を設けており、従業員を巻き込んだ職場環境の向上に努めている。

### 取り組み内容は？

#### ①からだの健康づくり

- ・定期健康診断の受診率 100%を継続して達成
- ・健康診断の再受診費用の一部助成（今年度より 50 歳から 5 年ごとの人間ドックについても一部助成を実施）
- ・インフルエンザ予防接種費用の全額助成
- ・出張歯科検診（今年度より歯科検診費用の一部助成を実施） など

#### ②こころの健康づくり

- ・ストレスチェックを全従業員に実施
- ・こころの健康づくりに関する研修を実施（昨年度はラインケア、今年度はセルフケアのWeb研修）

#### ③社外相談窓口の設置

- ・メンタルヘルス等の相談窓口として、外部のサービスを活用

#### ④職場環境づくり

- ・毎週 1 日ノー残業デーを実施（毎月第 1・3 水曜は「全社一斉ノー残業デー」として社内アナウンス、実施状況を確認）
- ・事業所内禁煙

#### ④職場コミュニケーションの推進

- ・部署内会議を開催（毎月 1 回以上）し、情報の共有化と意見集約
- ・安全意識の向上のための安全衛生委員会を開催（毎月 1 回）
- ・全従業員参加による社員旅行（毎年 1 回、年々参加者が増加）
- ・社内での部活動（野球部、バスケットボール部）



### 効果・メリットは？

従業員からの要望により検診項目を増加させるなど従業員の声をできる限り反映させているため、社内において健康に関する声を出しやすい環境となっている。

また、健康に関する従業員からの改善提案も増えており、従業員の参画意識の高まりを実感している。

「健康は継続してみるもの」であり、今後も健康経営の維持・向上が重要と認識している。

今後は、女性の活躍推進取組優良企業を認定する「えるぼし認定」の獲得を目標としている。

## (2) 今日から取り組める健康経営の取り組み事例

健康経営優良法人の「認定要件」をベースに、以下、取り組み事例を紹介します。

認定要件	取り組み事例（主なもの）
組織体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チーフヘルスオフィサー（最高健康責任者）の設置</li> <li>・ 月1回の健康推進会議（他部門合同）の開催</li> <li>・ 産業医や産業保健師との連携</li> <li>・ 健康経営アドバイザーの社内育成</li> </ul>
従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営トップらによる従業員一人一人に対する会社や家庭における悩み相談会</li> <li>・ 業務状況に応じた柔軟な検診受診環境の整備</li> <li>・ 再検査対象者の検査費用を全額会社負担</li> <li>・ メンタルヘルス研修、未然防止のためにストレスチェック</li> </ul>
健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フレックスタイム制度、在宅勤務制度</li> <li>・ 産業医による階層別健康研修</li> <li>・ 仕事と介護の両立に向けた心構えや基本知識をまとめた「介護ハンドブック」を発行</li> <li>・ 介護に関するセミナー、座談会、相談会</li> <li>・ ノー残業デーの実施（毎週1日）と管理職による社内巡回</li> <li>・ 社内の定期的交流会を勤務として認定</li> <li>・ 社会貢献事業の一環として健康経営取り組みを地域に情報発信</li> </ul>
従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月間の1日平均歩数が1万歩を超えた従業員に対する月間健康報奨金の支給</li> <li>・ ウォーキングイベントやヨガイベント、運動会などの開催</li> <li>・ 全従業員の年間休日カレンダーを作成し、休日調整</li> <li>・ 1時間単位での有給休暇取得制度</li> <li>・ 禁煙バトン運動、禁煙外来の費用補助、産業医による社内禁煙外来、禁煙セミナー、敷地内全面禁煙</li> </ul>
評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康診断結果や生活習慣の改善、施策との相関分析</li> <li>・ 休職率や欠勤率などの改善、施策との相関分析</li> <li>・ 医療費など、費用対効果を分析・算出</li> <li>・ 長時間労働者数の推移</li> <li>・ 有給休暇取得率・日数の推移</li> <li>・ 喫煙率の改善</li> </ul>

## おわりに

新型コロナウイルス感染症は、私たちが経験したことがないような働き方の変化をもたらし、また人の移動制限をも強いるものになりました。

企業では、いわゆるウィズコロナ、アフターコロナというこれからの新しい時代に対応するため、テレワークやWEB会議の設備などを導入し、また従業員の新たな働き方に対応するため就労規定を変更するなど、ハード面を中心に見直しが進められてきました。これらの見直しは、課題としてきた生産性向上や働き方改革を加速させる結果となりました。

一方、ここ最近で関心が高まっているのは、従業員の身体や心のケアに関するソフト面の対応です。テレワークなどによる移動のあり方が変化したことにより、体力の低下が危惧されるようになったほか、従業員との対面機会の減少により心身の変化に気づきにくくなるなど、これまでの健康管理やコミュニケーション、メンタルケアのあり方が新たな課題として取り上げられるようになりました。

このような状況を鑑みますと、今回ご紹介した「健康経営」は、社会の変動に対応し持続可能な企業経営を考えていく上で、より意義が増したのではないかと考えております。

なお、「健康経営」は、本編でも述べた通り“働き方”改革につながるものであり、さらにはその先にある“働きやすさ”改革に発展させていくことが理想といわれています。

“働きやすさ”は人それぞれですが、職場内での働きやすさだけでなく、肉体的・精神的に満たされた感覚、仕事のやりがいなどから得られる幸福感などは、特にこれからの時代には大事になるのではないかと思います。

会員企業の皆さまにおかれましては、自社の業務特性や組織の風土などを考慮した魅力と安心のある職場作りを進めていただきたく、本冊子が一助となれば幸甚です。また、それを通じて地質調査業の魅力がより一層高まり、社会に広く認識されていくことを願っております。

最後になりますが、本冊子の作成にあたり、自社の健康経営の取り組みに関する情報提供にご協力をいただきました会員企業の皆さま、小冊子の作成にアドバイスを頂いた保険会社の皆さまには、心より御礼を申し上げます。

一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

総務委員会 委員長 知久 明



## 〈関連資料〉

### 〈（ご参考）健康経営に関するホームページ〉

#### □経済産業省関連

- ・健康経営アワード2020

「健康経営銘柄2020」（30業種40社）の選定および「健康経営優良法人2020」

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei-award\\_no6.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei-award_no6.html)

- ・中小企業への健康経営の普及について

中小企業における健康経営の普及・促進のため、実践事例・企業へのインセンティブ情報等を掲載

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/191030chushohenofukyu.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/191030chushohenofukyu.pdf)

- ・健康経営優良法人（中小規模法人部門）取り組み事例集

中小企業における健康経営の普及・促進のため、取り組み事例実践事例集を発行

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieiyuryohojin\\_jireisyu200327.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieiyuryohojin_jireisyu200327.pdf)

#### □東京商工会議所関連

- ・健康経営ハンドブック

中小企業における健康経営の普及・促進のため、実践事例・企業へのインセンティブ情報等を掲載

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeiei\\_handbook2018.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeiei_handbook2018.pdf)

- ・健康経営アドバイザー制度

健康経営が注目される背景、健康経営のメリット、実践する際のポイントなど学ぶ研修プログラム  
(2016年に誕生し、これまでに延べ2万人以上が受講)

<https://www.tokyo-cci.or.jp/kenkoukeiei-club/03/>

- ・健康経営専門家派遣制度

健康経営エキスパートアドバイザーが企業を訪問し、健康経営の取り組み指導・支援する制度

<https://www.tokyo-cci.or.jp/kenkoukeiei-club/06/>

- ・健康経営インセンティブ・認定・登録・顕彰制度

全国の自治体・金融機関等が実施している健康経営インセンティブ・認定制度等を紹介

<https://www.tokyo-cci.or.jp/kenkoukeiei-club/1503/>



(ご紹介) 地質調査業を取り巻くリスク一覧および全地連保険制度サポート体制

<地質調査業を取り巻くリスク一覧>

区分	リスク
賠償責任	施設の管理不備等による事故
	現場作業など業務中での事故
	行った仕事の欠陥による賠償責任
	リース・レンタル機器・資材の損害
	地質調査・土木設計等の業務の成果物の「かし」による賠償責任
	汚染地盤修復工事による賠償責任
	サイバー攻撃等にする賠償・費用損害
従業員	従業員の病気・ケガによる死亡・高度障がい
	従業員の労災事故
	従業員の労災事故による企業の責任
	従業員の業務上の災害時の各種費用
	従業員の病気・ケガによる医療費用等
	従業員の病気・ケガによる長期にわたる就労困難時の収入
自動車	自動車に関わる事故
建物	建物に関わる事故
ボーリングマシン	ボーリングマシンの損害
ドローン	ドローンの損害

(太枠部分：全地連保険制度)

対応する保険
第三者賠償補償制度
地質コンサルタント 総合かし賠償補償制度
汚染地盤修復工事 賠償補償制度
サイバー保険
全地連共済 死亡保障制度
労災上積み補償制度
業務災害補償プラン
全地連共済 医療保障制度
生涯収入サポート
自動車保険
企業財産包括保険
動産総合保険



<サポート体制>

- ・全地連直属保険代理店：株式会社ジオ・ビジネスサービス
- ・制度運営引受保険会社：

三井住友海上火災保険株式会社 損害保険ジャパン株式会社

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

日本生命保険相互会社 第一生命保険株式会社 大樹生命保険株式会社

住友生命保険相互会社 三井住友海上あいおい生命保険株式会社



福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて

－ 健康経営編 －

発行 一般社団法人 全国地質調査業協会連合会

協力 株式会社 ジオ・ビジネスサービス（全地連直属保険代理店）

全地連ホームページ <https://www.zenchiren.or.jp/geocenter/#welfare>

\*当冊子はホームページからもご覧いただけます

お問合せ先 TEL. 03-3518-8873（全地連事務局）