

# 岐阜県の健康経営に係る令和4年度の概況について(全体像)



健康経営優良法人2023  
(経済産業省)

ホワイト500…2社  
ブライト500…8社

健康経営優良法人2023  
(経済産業省)

大規模法人…25社  
中小規模法人…276社

中小規模法人は昨年212社で、  
今年度は50社以上増加。

⇒健康経営の注目度は  
高まっている！



清流の国ぎふ健康経営宣言  
(岐阜県)…628社

※R5～ 協会けんぽと健康宣言開始  
県と協会けんぽの健康宣言を連動させ、  
同時エントリーが可能に。

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

R元年度～R4年度  
清流の国ぎふ

健康経営優良企業(岐阜県)…17社



宣言企業のうち、  
特に優れた取組を行う企業を  
表彰し、事例の横展開を図る。

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



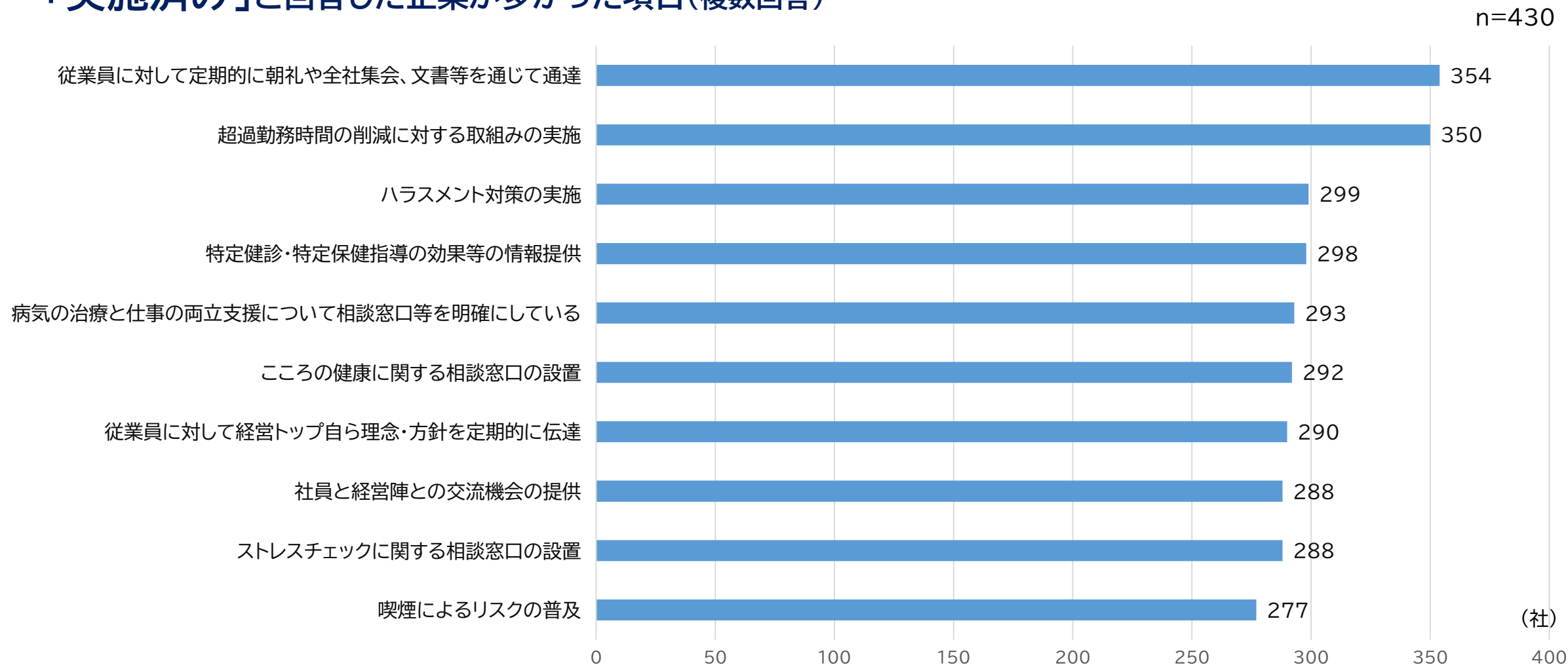
従業員だけでなく、  
地域住民に向けた健康づくり  
を積極的に行う企業を表彰。

新はつらつ職場づくり宣言  
(岐阜労働局)…998社

R5.3月末時点

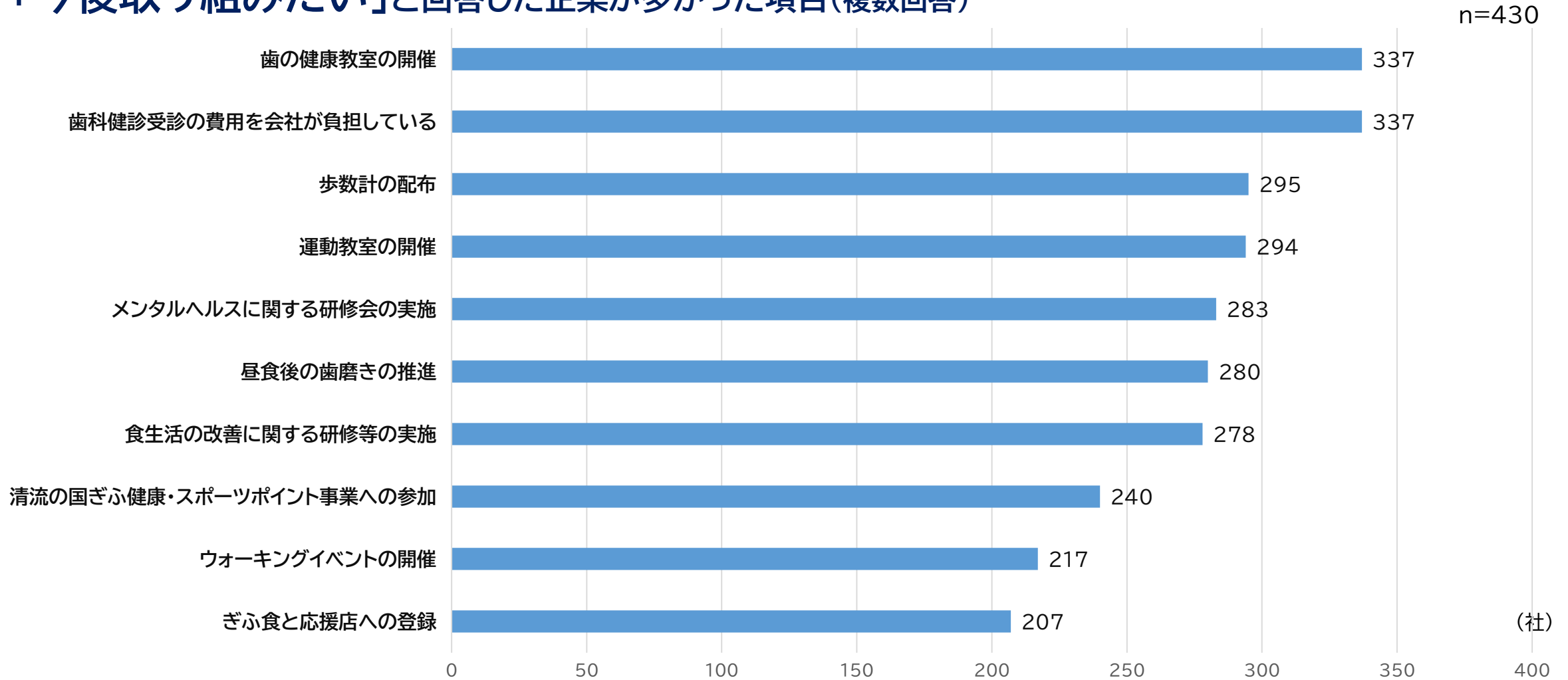
経済産業省「健康経営優良法人」や岐阜県  
「健康経営優良企業」を一つの目標として、  
取組みを進めていただくうえで、  
毎年度の「**取組状況報告書**」を健康経営の  
振り返りとして活用してもらいたい。

## 「実施済み」と回答した企業が多かった項目(複数回答)



- ・前年度に引き続き、社内周知や情報提供、相談窓口の設置は多くの企業で取組まれている。
- ・今年度は、ハラスメント等についての従業員への研修に関する取組みが増加した。

## 「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)



- ・昨年同様に、「歯と口腔」、「運動」及び「食」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。
- ・社内の体制や働き方など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、まだ実施に至っていない企業が多い。

# 健康経営に取り組んだ成果・課題

	成果・効果	課題
共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の健康意識の向上</li> <li>・健(検)診後の再検査を積極的に受診→早期発見、早期治療</li> <li>・喫煙率の低下、受動喫煙リスクの低下</li> <li>・超過勤務時間が削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トップの健康経営の意思表示はできているが、従業員への浸透に対する活動が課題</li> <li>・無関心層への働きかけが難しい</li> <li>・コロナの影響で親睦会等を中止した</li> </ul>
大規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>■職場環境改善やメンタルヘルス対策の効果               <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート等活用し、毎年繰り返し働きかけ、職場改善のヒントがみえてきた</li> <li>・メンタル不調による休業者ゼロ</li> <li>・メンタル不調について一人の問題とせず、皆で関り見守る姿勢ができてきた</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■体制整備や職場環境づくり               <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の要望や取り組みの理解度を確認していきたい</li> <li>・相談窓口があっても、内部の担当者が対応するため利用しづらい</li> </ul> </li> <li>■具体策実施の困難さ               <ul style="list-style-type: none"> <li>・歯と口腔に関する活動が進んでいない</li> </ul> </li> </ul>
中小規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>■人材の確保、雇用の安定               <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用時に学生へのアピールポイントになった</li> <li>・新入社員の定着率が高まった</li> <li>・安定した雇用を保てており、離職率が低下</li> <li>・生活習慣病や対人関係による休職、離職が発生しなかった</li> </ul> </li> <li>■身体の不調の軽減               <ul style="list-style-type: none"> <li>・病気、ケガの減少</li> <li>・BMI、中性脂肪、血圧などの数値が改善</li> <li>・特定保健指導該当者が減少</li> <li>・体調不良者の減少</li> </ul> </li> <li>■従業員の仕事への意欲向上や周囲への好影響               <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事へのモチベーションアップ</li> <li>・コミュニケーションが促進され、はっきりと意見を言える職員が育つ</li> <li>・職場環境を整えることで家族の安心にもつながる</li> <li>・取引先や地域の方等から、健康経営の取り組みや実践内容について問い合わせがあった。</li> <li>・3年以上継続実施し、社員の多くが自ら進んで社会貢献に参加してくれるようになった。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■体制整備や職場環境づくり               <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康について、多くの従業員に関心を持ってもらう工夫が必要</li> <li>・直接成果につながったか確認するための統計が取れていない</li> <li>・業種(小売業等)によっては、勤務時間の対応が自社努力だけでは難しい</li> </ul> </li> <li>■具体策実施の困難さ               <ul style="list-style-type: none"> <li>・全面禁煙に対して従業員の抵抗がある (敷地内禁煙にしても敷地外や自家用車で喫煙する者もいる)</li> <li>・体制が整わず、ストレスチェックを実施できない</li> <li>・食堂がないと食事に関する取組み実施が難しい</li> <li>・現場仕事のため、食事・歯磨きに関する取組が促進されにくい</li> </ul> </li> </ul>

健康理念・方針・体制	健診・保健指導の推進
<p><b>■社内向けの取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職員会議や安全衛生委員会で周知、説明</li><li>・従業員に健康に関するアンケートを実施し、ニーズを把握。</li><li>・社員全員が「私の健康宣言」に目標を書き込み事務所に掲示</li><li>・SNSやイントラネット等による情報発信</li><li>・経営者トップが朝礼や会議、親睦会等で定期的に伝達。</li><li>・新人研修で健康管理について講話</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・特定健診実施率および特定保健指導の実施率100%の達成</li><li>・特定保健指導のオンライン実施</li><li>・協会けんぽによる事業所健康度カルテの活用</li><li>・特保対象年齢前の若年層肥満者に対し、興味をそそるWEBツールの展開を中心に自己健康管理をサポート</li><li>・再検診を特別休暇をとして認めている</li></ul>
<p><b>■外部資源の活用</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・健康経営ミナモ通信の回覧、掲示</li><li>・保険会社のサポートのうち、健康アンケートを社員へ実施</li><li>・ホームページに健康経営宣言企業であることを掲載</li><li>・健康リテラシー向上のための学習ツールを提供、各種検定試験の受験推奨</li><li>・採用活動時、求人原稿に宣言企業であることを記載</li><li>・赤十字社の献血車に来社してもらい、社会貢献活動と同時に社員の健康チェックを兼ねて献血と血液分析を実施。</li></ul>	<p><b>がん検診受診の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・会社で検診費用を負担。</li><li>・がん検診を行う際には、特別休暇を付与。</li><li>・保険者による各種がん検診の費用補助や市町村のがん検診について情報を発信</li><li>・巡回バスによる胃・大腸がん検診を工場内で実施</li><li>・所属産業医による女性社員向けのセミナーを実施</li><li>・女性特有の病気(子宮頸がん・乳がん)に関する研修を実施</li><li>・他社のドライバー事故をきっかけに脳ドックも実施。</li></ul>

# 取組事例

ストレッチチェックの実施	適切な働き方の実現に向けた取組の実施
<ul style="list-style-type: none"><li>・個人だけでなく、部署ごとの集団分析も実施</li><li>・部署全員でストレス等職場環境について関わっていく体制づくり</li><li>・保健師等がこまめに声をかける</li><li>・基幹職へのアンケート、毎年ラインケア講習を繰り返し行っている</li><li>・相談窓口の周知、LINE等による24時間相談窓口設置</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・毎週水曜日をノー残業デー</li><li>・残業時間数の一覧をリアルタイムで掲示、残業時間の見える化</li><li>・昨年度、従業員の子供を夏休み中に受け入れていた</li><li>・残業を実施する場合は、業務終了時間から15分間を休憩時間とし、残業者が減った</li><li>・各部署の若手と経営者にて超過時間削減案を出し合う</li></ul>
管理職又は一般職員に対する教育機会の提供	<ul style="list-style-type: none"><li>・ほぼ毎日、終業時間の頃に、社長が社員と懇談しながら社員を見送っている</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・掲示板、トイレ等目につく場所に掲示。</li><li>・社内ポータルサイトに健康情報の部屋を設置、健康情報を提供。</li><li>・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、女性特有の病気に関する研修を実施</li><li>・従業員が健康に気遣うきっかけとなるよう減塩レシピの発信</li><li>・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</li><li>・eラーニングや健保の情報など自分自身で健康に関する情報を取捨選択できるようにヘルスリテラシーの向上も目指している</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・勤務超過しやすいドライバーについては、毎月個人別の残業時間一覧表を作成し管理者に渡している</li><li>・有給休暇と連続休暇(GW、夏期、年末年始)を利用した連続休暇の長期化</li><li>・ハラスメント対策として、各事業所に窓口を設置</li><li>・管理職・一般職向けにハラスメント研修を実施。社会保険労務士等を講師に迎えた。</li></ul>

# 取組事例

コミュニケーションの促進に向けた取組	食生活の改善に向けた取組
<ul style="list-style-type: none"><li>・所属長と社員等と1対1で仕事以外の話をする機会を年数回提供</li><li>・若手社員と役員(常務)の意見交流会を月1回実施</li><li>・年末年始の忘年会・新年会、ボウリング大会等</li><li>・サークル活動あり、部署の垣根が低くなった</li><li>・地域イベントや労働組合との協賛ウォーキングを実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・『ミナモの食卓メモ』を活用しながら、職員へ情報提供。</li><li>・減塩に関するwebセミナーを受講。</li><li>・置き型社食の導入による食事の提供、カップラーメン等による食事が減少傾向に。</li><li>・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。</li></ul>
仕事と治療の両立支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・県の無料の食育講座でSATシステムを使ったイベントを行った</li><li>・昼食の仕出し弁当を半額補助し、従業員に栄養バランスの取れた食事を取り易くしている。</li><li>・自動販売機にて野菜ジュースなど特定保健用食品を販売、カロリー表示も実施。</li><li>・市町村の健康増進事業を活用して、お弁当の選択をしたり情報提供をしたりしている。</li><li>・栄養バランスに配慮した健康志向の給食を、社員負担なしで提供。</li><li>・毎月の給与明細に食育コラムを封入し、ごはん食を中心とした情報の提供を行った。</li><li>・従業員の育てた野菜の配布</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・テレワークの普及に伴い、在宅ワークで治療を両立する社員がいる</li><li>・体調に合わせて一時的に配置転換をする等、無理なく勤務ができる状況にしている</li><li>・治療相談のセカンドオピニオン制度がある</li><li>・育児、介護、療養などによる、時間短縮勤務とを認める</li><li>・不妊治療休暇制度の整備と周知を実施</li><li>・仕事の専属化を解消し、休んでも他の社員で仕事がカバーをする。</li><li>・女性特有の悩みの相談窓口を新たに設置</li><li>・両立支援コーディネーターを全工場に配置(産業保健スタッフが取得)</li></ul>	

# 取組事例

運動機会の推進	受動喫煙対策
<ul style="list-style-type: none"><li>・健康アプリを活用したウォーキングイベントの開催周知。</li><li>・清流の国ぎふ健康・スポーツイベントに参加</li><li>・スポーツ庁よりスポーツエールカンパニー2023に認定された</li><li>・職員が考案しリクリエーションを行う</li><li>・社内運動会等の実施</li><li>・就業時間に運動活動のオンライン講座を実施</li><li>・朝のラジオ体操を全社にて毎日実施</li><li>・毎日、歩数を記入し月単位で提出。</li><li>・月初に血圧測定し目標を立て、月末達成状況を確認。</li><li>・町内体育施設の利用助成を実施</li><li>・福利厚生としてスポーツジム特別価格利用、市内のゴルフ場が可能</li><li>・運動不足解消のため社内のスポーツ同好会を発足させ、月数回バドミントンなど行っている</li><li>・県及び協会けんぽ主催の運動講座に申し込み、ヨガ教室開催</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・禁煙外来を受診する費用を全額会社負担とする</li><li>・工場内禁煙デー(年6回)</li><li>・5/31の世界禁煙デーにちなみ禁煙外来・健保による禁煙外来費用補助に関するチラシを配布</li><li>・禁煙DVDの鑑賞や、受動喫煙について厚生労働省が配信している「全国統一けむい問模試」というサイトの紹介</li><li>・社内で即時に冊子を作成し配布。ポスター開示し意識改善を促す。</li><li>・全社朝礼で、社長より禁煙成功の活動例を紹介した</li><li>・妊婦がいたこともあり、屋内で喫煙している社員には、健康リーダーから個別指導し、屋内での禁煙を達成した。</li></ul>
	<h2>こころの健康の推進</h2>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・外部機関の相談窓口を24時間・年中無休で実施中</li><li>・新入社員向けのもの、全社員向けにメンタルヘルス講習を行う</li><li>・セルフケア研修、ラインケア研修の実施</li><li>・産業医・外部機関に相談しながら体制を計画</li><li>・新入社員から3年生までを対象に、定期的にヒアリング</li></ul>



# 取組事例

歯・口腔の健康の推進	その他の取組
<ul style="list-style-type: none"><li>・社内イントラネットの掲示の中で、オーラルフレイルについて周知</li><li>・健保組合の無料歯科健診を案内</li><li>・全国健康保険協会岐阜支部と岐阜県歯科医師会との共同事業の歯科検診の申し込み</li><li>・「昼食後の歯磨き」運動を啓発する掲示</li><li>・社員からの要望を受けて昨年から実施。(費用は会社負担)</li><li>・昼食後の歯磨きができるよう、ケアセットを社員分購入</li><li>・社内の健康月間のなかで、デンタルフロス・歯間ブラシを習慣化する項目を準備。毎食後の歯磨きと、寝る前のデンタルフロス・歯間ブラシ使用を推進</li><li>・歯の健康に関する情報をLINEで発信</li><li>・歯科検診の無料受診を企画し、従業員希望調査アンケートを実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・インフルエンザの予防接種の費用を全額負担</li><li>・健康管理アプリやスマートフォンの歩数記録などの活用</li><li>・健康増進のためどのような取り組みが従業員のニーズに合っているか調査を行っている</li><li>・従業員の配偶者(扶養内等関係なく)にも、婦人科検診(子宮頸がん、乳がん)を希望者には受診してもらっている</li><li>・自転車を5台導入し通勤、昼休み、近くの外出に利用</li><li>・社内に血圧計の設置をし、各自で計測して日々自分の数値を把握することを推奨</li><li>・各工場に血圧計、体温計、アルコールチェッカーを設置し、従業員が健康な状態で仕事に取り組める環境整備をしている</li><li>・市町村の健康ポイント事業を活用</li><li>・無添加のパンを購入できるランチケットを毎週火曜日に全社員に配布</li><li>・慰安旅行などでも現地において歩くことを優先したコースづくりを行っている</li><li>・空調服を全員に貸与しドリンクや塩飴を携帯した</li><li>・運転士を対象に、SAS(睡眠時無呼吸症候群)のスクリーニング検査と脳健診を3年毎に実施</li></ul>

# 岐阜県の体制

働き世代の健康づくり支援のため、地域の関係機関と連携した取組みを進めています。

