

新潟県内企業における「健康経営」の取り組み

一人材の確保、企業の持続的発展に向けた経営戦略としての取り組み—

はじめに

近年、従業員の健康を重要な経営資源として捉え、健康の保持、増進に取り組むことで生産性の向上や企業のイメージアップを目指す「健康経営^(※)」が注目を集めている。

本稿では、健康経営の現状や実際に取り組んでいる県内企業の事例も踏まえ、健康経営の効果や課題を考察した。

(※)「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標である

める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実施すること」とされている。すなわち、企業にとっては従業員の健康維持・増進を行うことは、医療費の適正化や生産性の向上、企業イメージの向上につながることであり、こうした取り組みに必要な経費は単なる「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」であると捉えられる。

健康経営に取り組むメリット

企業が健康経営に取り組む効果は、以下の3つのプロセスによってもたらされる(図表1)。

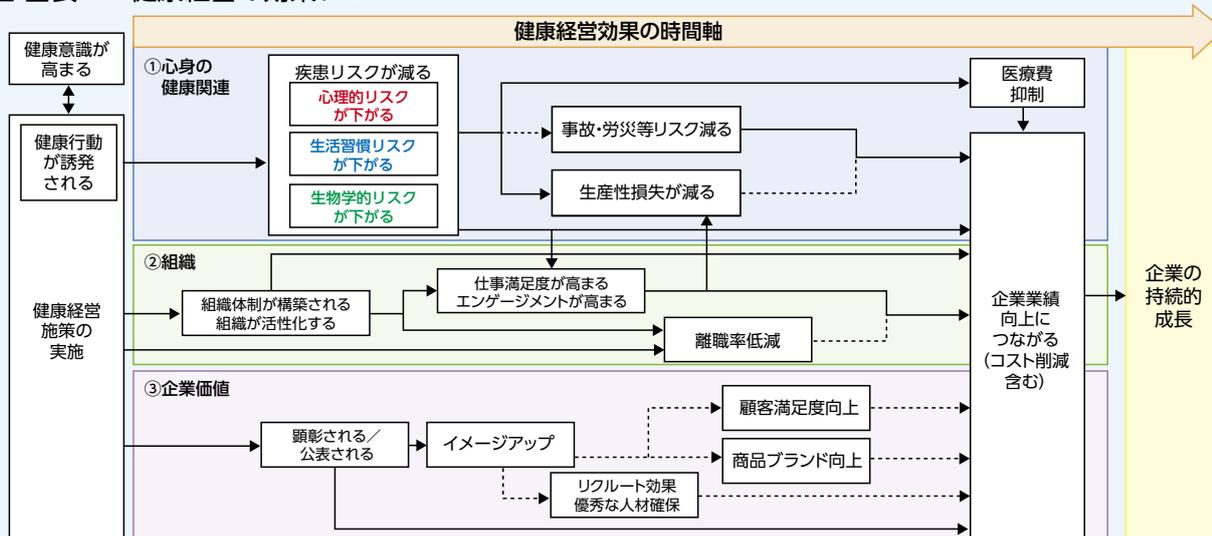
まず1つ目が「心身の健康関連」として、従業員の疾患リスクの減少により、企業の医療費負担の削減、また事故・労災リスクや生産性損失の低減を通じて、企業のコスト削減に寄与する。

01 健康経営の概要

健康経営とは

健康経営とは、経済産業省によれば「従業員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性等を高

■ 図表1 健康経営の効果フロー



資料：経済産業省「健康経営の推進について」

2つ目が「組織」面として、健康経営に関わる施策の実施が組織の活性化をもたらし、従業員の仕事の満足度向上、離職率低減につながるというもの。

更に3つ目が「企業価値」面として、健康経営の取り組みが公表・顕彰されることで、企業のイメージアップにつながり、優秀な人材確保や顧客満足度、ブランドイメージの向上をもたらす。こうしたプロセスが企業業績の向上、ひいては企業の持続的成長につながっていくとしている。

02 県内企業の取り組み状況

健康経営に関する認定制度

健康経営のメリットの一つである「企業価値の向上」に向けて、外部にPRする方法として公的な認定制度や登録制度が活用されている。

経済産業省では特に優良な健康経営を実践する法人を顕彰する制度として「健康経営優良法人認定制度」を制定している。「優良法人」には大規模法人部門と中小規模法人部門があるが、2023年11月現在、大規模法人部門が2,658法人、中小規模法人部門が14,007法人とここ数年で大幅に認定数が増加している（図表2）。また、それぞれ特にレベルが高い上位500前後の法人に対し「ホワイト500」、「ブライト500」の冠を付加して認定している。

他にも、新潟県の「にいがた健康経営推進企業」登録制度や新潟市の「健康経営認定制度」など自治体独自の登録制度もあり、特に優良な企業・事業所を別途表彰するほか、建設工事入札資格の加点評価や自治体の物品調達先選定の優遇などインセンティブを設定し、取り組みを支援している。

県内企業の取り組み状況

経済産業省の「健康経営優良法人」について、新潟県内法人の認定状況をみると、ここ数年大きく増加し、2023年では大規模法人部門が24法人、中小

規模法人部門が227法人となっている（図表2）。なお、そのうちホワイト500に4法人、ブライト500に10法人が認定されている。

県内の認定状況を業種別にみると、建設業が79法人で全体の31.5%を占めており、次いで製造業

■ 図表2 健康経営優良法人認定数の推移



<全国>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
大規模法人	235	539	813	1,472	1,788	2,279	2,658
中小規模法人	318	775	2,501	4,811	7,928	12,254	14,007
合計	553	1,314	3,314	6,283	9,716	14,533	16,665

資料：経済産業省HP

■ 図表3 健康経営優良法人の業種別認定状況（県内、2023年）

業種	大規模法人	中小規模法人	合計	構成比
建設業	4	75	79	31.5%
製造業	5	55	60	23.9%
電気・ガス・熱供給・水道業		3	3	1.2%
情報通信業	1	9	10	4.0%
運輸業	1	13	14	5.6%
卸売業・小売業	7	23	30	12.0%
金融業・保険業	4	10	14	5.6%
不動産業		2	2	0.8%
専門・技術サービス業		7	7	2.8%
飲食サービス業 生活関連サービス業		2	2	0.8%
医療法人、福祉・社会福祉法人、健康保険組合等保険者		3	3	1.2%
サービス業 (他に分類されないもの)	1	13	14	5.6%
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会、その他	1	12	13	5.2%
合計	24	227	251	100.0%

資料：経済産業省HPより当社にて作成

が60法人で23.9%となっている（図表3）。特に建設業では、人手不足への対応や公共工事入札資格の加點評価などが取り組みを後押ししていると考えられる。

03 先進的な取組事例

事例1 株式会社丸山自動車（燕市）

業種:自動車整備、販売 従業員数:441名（グループ全体）

5年連続で「ホワイト500」に認定

丸山自動車では業種柄、離職率の高さが課題となっていた中、取引先より「健康経営優良法人認定制度」の紹介を受けた丸山社長が経営課題の解決に役立てられると感じ、2017年より本格的に取り組むを開始した。申請初年度は優良法人の認定には至らなかったものの、課題の抽出とPDCAに徹底的に取り組んできた結果、2019年より2023年まで5年連続で最上位の「ホワイト500」の認定を受けている。



「人と家族を大切にする」がモットーと語る丸山社長

「禁煙手当」の手渡しで禁煙気運を醸成

当社がまず力を入れたのが、禁煙の取り組みである。顧客アンケートでも「タバコの匂いが不快」との指摘が寄せられるなど、社内での喫煙が問題となっていたことから、①「禁煙手当」の導入、②社長を含めた経営幹部層が率先して禁煙に取り組む、

③社内での禁煙セミナー、禁煙成功者の動画配信などによる周知、④営業時間中の喫煙を休憩時間のみ、社屋外の喫煙スペースのみに限定などの対策を実施。特に禁煙成功者に対しては「禁煙手当」を全従業員の前で社長が直接本人に手渡すなど、全社的な禁煙気運の醸成に努めた結果、対策実施前の喫煙率70%から直近では29.7%に低下、経営幹部層では10%程度に低下するなど、着実に成果を上げている。

ワークライフバランス充実に取り組む

従業員のワークライフバランスを充実させるための取り組みとして、総労働時間の削減にも取り組んできた。具体的には、新たな有給休暇制度「健康増進休暇」を3日新設するなど、休暇取得率の向上を図るほか、RPA導入、DX推進などの業務効率化により時間外労働の削減にも積極的に取り組んだ結果、直近の有給休暇取得率は前年の45.0%から60.1%に改善、時間外労働時間は月17時間から16時間へと減少している。

また、余暇の充実も兼ねて運動習慣の定着も目標の一つとして取り組んできた。具体的にはミーティング等のスタンディング化や始業時のラジオ体操などの業務内で体を動かす取り組みの実施、簡単にできる運動情報の社内グループウェアでの発信、アウトドア部やゴルフ部などの社内サークルへの補助といった運動習慣向上策に取り組んできた結果、直近の運動習慣者（週に1回以上運動する人）比率は目標の40%に対し、男性59.1%、女性45.5%となり、外部の専門家からも高い評価を受けている。



社内でのラジオ体操の様子

「選ばれる会社」への変革を実感

健康経営の実践も含め活気のある職場づくりに努めてきた結果、従業員を大切にすることとしての企業イメージが定着したことで、2024年の新卒採用も27名を確保できているなど、新卒・中途採用において「選ばれる会社」になってきたことを実感できている。また、取り組みのきっかけとなった離職率も自動車整備業を含むサービス業の業界平均20%程度に対し、当社の離職率はここ数年5%前後で推移しており、改善につながっている。

健康経営は当社グループをつくる基盤そのものと考え、今後とも積極的に取り組んでいく意向である。

事例2 三福運輸株式会社（新発田市）

業種：自動車運送業 従業員数：43名

安全対策・人材確保ニーズがきっかけ

三福運輸では、大手航空会社で客室乗務員として勤務していた経験を持つ五月女社長が、2015年に代表取締役役に就任以降、その経験を活かし「安全とマナー」の強化を中心とした社内の改革を進めてきた。こうした中で、「健康経営」の効果に触れる機会があり、ドライバーの健康起因によるトラック事故が増えているため、安全のためにも従業員の健康が重要と考えたこと、人材確保など当社の課題解決につながる効果も期待できることから、本格的な取り組みを開始した。



「健康経営は継続が重要」と語る五月女社長

元々社内改革の一環として、従業員の禁煙推進や労働環境の改善等に取り組んでいたこともあり、2020年に「健康経営優良法人」の認定を取得、さらに2021年からは3年連続で上位レベルの法人に与えられる「ブライツ500」に認定されている。

「健康経営宣言」を毎年作成

当社では取り組みに当たり、毎年重点テーマを定めて、「健康経営宣言」を作成している。一昨年は「1日毎の歩数を把握し、足腰の衰えを防ごう」の宣言の下、全従業員に万歩計を支給し、歩くことを中心に運動習慣の向上に取り組んだ。毎月の歩数実績を集計し、上位者を表彰するなど、全員参加の意識を高める工夫を行っている。

2023年は、重点テーマを「摂取カロリーを計算して健康な食事をしよう」として、従業員全員にカロリーブックを配布し、バランスの取れた食生活への意識強化を図っている。

また、定期的に健康経営に関する社内セミナーを実施し、従業員の健康への意識啓発を図っているほか、社内に体重計を設置し、自然と自分の体重変化に関心を持つ従業員が増える工夫など、あまりコストをかけずに取り組める活動を中心に行っている。

さらに、禁煙への取り組みとして、車内での喫煙を禁止したほか、禁煙プランの作成、禁煙外来費用の一部補助、成功時の特別手当支給などの支援を行い、取り組み時の喫煙率50%から直近では25%と半減している。



昨年の社内セミナー「健康ストレッチ」の様子

クリーンなイメージづくりに貢献

取り組みを始める前と比べ、病気で休む人が確実に減少しており、健康診断でも新たに指摘を受ける人がゼロになり、従業員43名中5名で数値の良化がみられるなど、少しずつではあるが効果が実感できている。

また、雇用面では健康経営を含めた社内改革に取り組んできた結果、女性が働きやすい職場としての評価も高まり、男性主体の運送業界において女性ドライバー比率が業界平均3.5%に対し、当社は30%前後と極めて高くなっている。また、昨年、一昨年と20代従業員の新規採用もできており、会社のクリーンなイメージづくりとともに取り組みの効果を実感できている。

健康経営の取り組みは継続が重要と考えており、従業員への意識づけとともに、できることを一つひとつ追加し着実に取り組んでいきたいとしている。

事例3 柏陽鋼機株式会社（柏崎市）

業種：鋼材卸売業 従業員数：76名

創業75周年を契機に健康経営を強化

柏陽鋼機では1981年に制定した「社是」の上位2項目に「健康」、「安全」を掲げており、従来から従業員の健康管理、職場の安全管理を最重要事項として様々な体制整備を実施してきた。こうした中、



「幸せ経営」を推進する佐藤社長

2021年に創業75周年を迎えるにあたり、健康経営に対する会社としての姿勢をより明確にすべく、「健康経営優良法人」の認定取得に取り組み、2022年から2年連続で「ブライツ500」に認定されている。

健康経営推進チームによる情報発信

当社は、柏崎市が主催する「かしわざき健康サポートカンパニー」に登録し、市が主催する健康関連イベントに積極的に参加している。例えば毎年実施している「健康づくり宣言」には基本的に全員で参加し、一人ひとりが「1日5,000歩以上歩く」、「週1回の休肝日を設ける」など身近な健康づくりの目標を宣言したうえで、2ヵ月の取り組みを各自評価することで、健康づくりへの意識を高めている。

こうした取り組みは、総務担当役員をトップとして立ち上げた「健康経営推進チーム」を中心に実施しており、社内での健康セミナー・講習会などの企画やその結果を社内連絡用のグループウェア・会社のホームページで積極的に発信し、従業員の健康意識の啓発を図っている。

国立がん研究センター協力のもと禁煙推進

当社の健康経営への取り組みの評価が社外へ広まる中、2023年7月より「国立がん研究センター」からの提案により職域における喫煙対策の実証実験に取り組んでいる。これは、職域で禁煙を希望する参加者を募り、同センターよりノウハウの伝授を受けながら、会社として禁煙推進に取り組み、その結果をフィードバックすることで今後の研究に役立てるといふもの。当社ではこの活動に合わせ、禁煙外来受診料の一部や禁煙補助剤購入費用の全部を会社が負担する「禁煙チャレンジキャンペーン」として実施し、現時点で参加者4名中2名が禁煙に成功している。

「幸せ経営」を目指して改善を継続

健康経営への取り組みは従業員の健康状態や企業の経営に直ちに効果を発揮するものではないとしつ

つも、取り組みを対外的に発信することで、「従業員を大切にできる会社」としてのイメージアップにつながり、特に中途採用を中心とした従業員確保がしやすくなっている。また、既存の従業員にとっても職場環境の改善により、もともと低かった離職率が更に低減し、生産性向上にも寄与していると感じている。

今後は、「健康経営」にとどまらず、月曜日の出勤が楽しみな会社の姿である「幸せ経営」を目指して、更なる社内の課題抽出と改善を進めていく考えである。



社内での健康セミナーの様子

04 取り組みのポイント

これまでの調査や事例紹介をふまえ、健康経営に取り組むポイントを以下の通り整理した。

①経営トップによるリーダーシップ

健康管理は個人の嗜好に影響される部分も大きく、また業務外の活動も多くなることから、会社として健康経営に取り組むためには、経営者自らが「従業員の健康保持・増進」が最も重要な経営戦略の一つであることを全従業員に伝え、リーダーシップを発揮することが重要となる。

②活動推進体制の整備

社内での活動を効果的に行っていくためには、担当する部署、担当者を明確にし、社内の健康管理や施策運営に関する一定の権限移譲を行うなど、推進

体制を構築することが必要となる。経済産業省や新潟県の認定制度においても「健康づくり担当者」の設置は必須事項となっている。

③身近な対策からまず取り組む

目標や施策の設定に関しては、まず自社の実情に合わせて取り組みやすい施策から始めることが有効である。さらに、各施策の評価、効果測定を確実にを行い、次の取り組みに生かす体制づくりが重要となる。

④外部機関の活用

取り組みに当たっては、コストやノウハウ面で外部機関の活用が効果的となる。行政機関や健康保険組合の支援制度等を活用することで、コストをかけずに取り組むことができるほか、ノウハウ面でも外部機関のサポートが有効となる。また、受動喫煙対策や働き方改革関連について用意されている各種の助成金制度の活用も有効と思われる。

⑤効果的な情報発信

取り組みを効果的に外部に発信することで、企業イメージの向上や人材確保への好影響が期待できる。そのため、経済産業省の「健康経営優良法人」や新潟県の「にいがた健康経営推進企業」など公の認定取得や自社のHPでの活動内容の発信等が有効となる。

おわりに

就活生とその親に対して国が実施したアンケートによれば、「将来就職したい（させたい）企業」として、「従業員の健康や働き方に配慮している」との回答が、「雇用が安定している」「給与水準が高い」といった回答を抑え、就活生、親ともに最も多くなっている（経済産業省「健康経営の推進について（令和4年11月）」より）。今後、労働力人口の減少・更なる高齢化が予想される中、健康経営は人材の確保も含め企業の持続的成長に向けた重要な経営戦略として取り組むことが必要である。

（2023年12月 若井、小林）