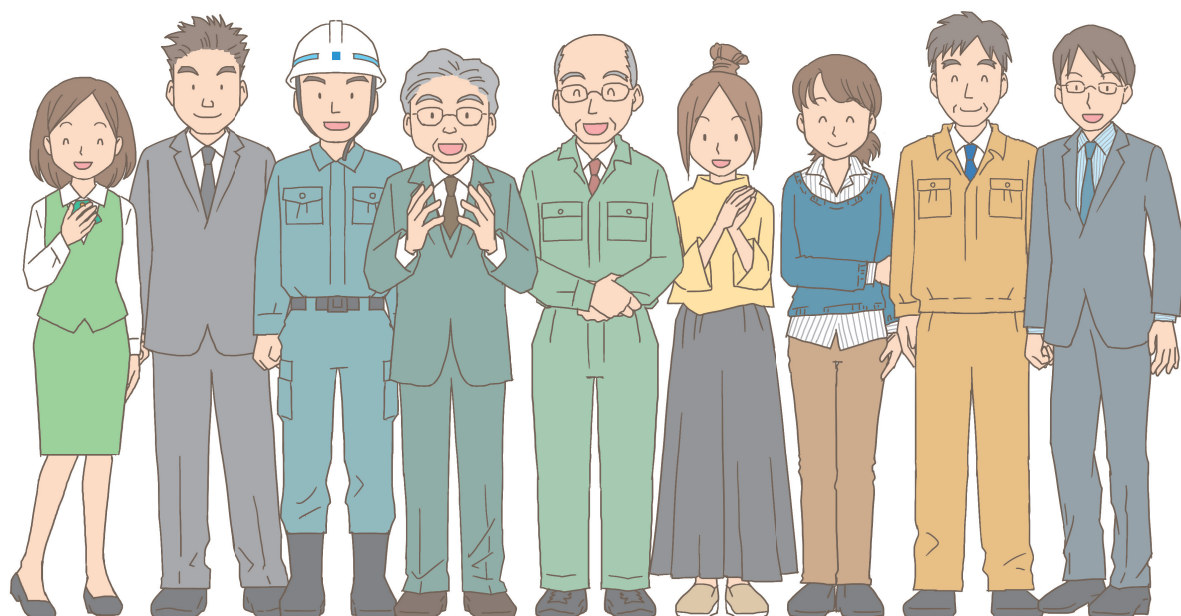


# 横浜市健康経営 ハンドブック

## 事例つき

これから健康経営をはじめたい、  
経営者・人事労務担当の方へ



横浜市健康福祉局保健事業課  
経済局ライフイノベーション推進課

## contents

◆健康経営のすすめ	2
◆横浜市版健康経営のステップ	3
◆ステップ1 経営者の理解と関与	4
●経営者の「健康経営」の表明	4
◆ステップ2 健康経営の推進	5
●体制づくり	5
●健康課題の把握	5
●健康課題への取組方法	9
◆ステップ3 健康経営の取組評価と継続	12
●PDCAサイクルの実践	12
◆健康経営の取組事例	13
◆健康経営に役立つツール	17
◆関係機関	18

### 健康経営とは

従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えのもと、健康増進等を経営的視点から考え戦略的に実践することです。

※「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

## ◆健康経営のすすめ

我が国は、超高齢社会を迎え、労働力人口は減少の一途をたどっています。

また、昨今の社会経済情勢から、多くの経営者が「人手不足」を訴えています。こうしたことから、今後、従業員にとって魅力ある職場をつくることは、企業経営において重要なポイントになると言えるでしょう。

一方、新卒学生が就職する企業に望むこととして「ワークライフバランス」は大きな要素を占めていますが、経営者の意識は学生の意識に比較して低く、この点でもかい離があると言われています。

さらに、昨今、長時間残業が社会問題化したり、労働関係法令違反が厳しく問われたりするなど、「労働問題」「雇用問題」に対する意識を高く持つことが必要となっています。このような社会状況の中、健康経営の取組が一層、注目されています。横浜市においても、多くの経営者が、「最も重要な経営資源は人材である」との考えの下、従業員の健康増進のため戦略的な“投資”を行っています。

健康経営の取組は、従業員とその家族に対し、健康を通じて幸福な人生をもたらすことはもちろんのこと、企業の生産性の向上、イメージアップ、リクルート効果などの様々な経営力の向上効果をもたらすのです。

このハンドブックでは、これから健康経営に取り組みたいと考える経営者や人事労務担当者の方に向けて、その進め方などを横浜健康経営認証制度で認証された事業所の取組事例を交えて紹介します。



# ◆横浜市版健康経営のステップ

横浜市では、健康経営の進め方として以下の**3つのステップ**を提案しています。

## ステップ1

経営者が健康経営の概念を知り、従業員の健康づくりに取り組む健康経営宣言を行います。

## ステップ2

健康経営を行う体制づくりと、従業員の健康課題を把握し、それに対して計画や目標を立てたうえで取組を行います。

## ステップ3

ステップ2の取組に対する評価を行い、更に継続した取組に繋げるPDCAサイクルを実践します。

### ステップ1 経営者の理解と関与

- 経営者の「健康経営」の表明 ▶ 4ページ

**例** 健康経営宣言  
経営方針への明記

経営者が繰り返し従業員へ伝えることが重要です。

また、経営者自身が健康経営に関心を持ち、自ら健康管理を行うことも大切です。



「横浜健康経営認証」  
の概ねクラス**A**に  
該当します。

### ステップ2 健康経営の推進

- 体制づくり ▶ 5ページ
- 健康課題の把握 ▶ 5ページ
- 健康課題への取組 ▶ 9ページ

まずは小規模なグループや協力してくれそうな人から実践し、取組を拡大していくことが有効です。



「横浜健康経営認証」  
の概ねクラス**AA**に  
該当します。

### ステップ3 健康経営の取組評価と継続

- 健康づくりの取組の評価 (PDCAサイクルの実践) ▶ 12ページ
- 健康づくりの取組の継続



「横浜健康経営認証」  
の概ねクラス**AAA**に  
該当します。

## 「横浜健康経営認証」

市内事業所（市内に本社・本店、支社・支店、営業所等を有する事業所）を対象に、健康経営の取組の状況に応じて、横浜健康経営認証委員会の審査を踏まえて市長がクラスA、AA、AAAの3つの区分で認証する制度です。詳しくは「横浜健康経営認証」16ページをご覧ください。

## ◆ステップ1 経営者の理解と関与

### ●経営者の「健康経営」の表明

経営者本人が「健康経営に取り組んでいく」旨を社内外に表明したり、毎年の経営方針に明記するなど健康経営について繰り返し言及します。

#### 私の会社の場合

会社のホームページに「健康経営宣言」を掲載し、社内外へ周知しました。

(例)「〇〇社は、社員の健康を大切な経営資源の一つと捉え、社員の健康への積極的な支援と組織的な推進を行い、社員が生き生きと働くことのできる企業風土を目指します。」



健康経営宣言っていうけど、どのように宣言したらよいんだ？

わが社の就業規則に健康づくりについての条文を定めました。

(例)第〇条 従業員は、積極的に体力の向上と健康の増進に努め、疾病の予防に留意しなければならない。  
第〇条 経営者は、積極的に従業員の体力向上と健康増進に努めなければならない。

協会けんぽ神奈川支部が設けている「かながわ健康企業宣言」※に参加しています。



※協会けんぽ神奈川支部の「かながわ健康企業宣言」▶「健康経営に役立つツール」(17ページ)をご覧ください。

## ◆ステップ2 健康経営の推進

### ●体制づくり

健康経営を推進するために、担当部署や担当者を決めて、組織的に取り組みます。また、労務部門や産業保健スタッフ（産業医、産業保健師や看護師、衛生管理者、安全衛生推進者等）、労働組合、健康保険組合、福利厚生部門などとも連携し、既存の仕組みを活用することも大切です。

#### 私の会社の場合

従来からある労働安全衛生委員会の中で健康経営担当を決めて、取組を進めています。



うちは少人数の会社なので、まずは「よこはま企業健康推進員」※に登録し、そこから健康の情報を社員に広める仕組みにしました。



※「よこはま企業健康推進員」とは▶「健康経営に役立つツール」（17ページ）をご覧ください。

### ●健康課題の把握

健康経営を推進するためには、まずは、従業員の定期健康診断や特定健診の受診率を確認するとともに、健診結果が要指導、要医療の人には受診勧奨を行いましょう。次に、あなたの会社の健康課題を把握します。

どうやって、うちの会社の健康課題を見つければよいんだ…



健康課題の把握方法として、

- ①定期健康診断結果の分析から把握する方法と
- ②定期健康診断以外から把握する方法と

2つの方法について紹介します。

## ① 定期健康診断結果の分析から健康課題を把握する

従業員の個々人の健康診断の結果を分析することから、あなたの会社の課題が見えてきます。

### 私の会社の場合

健康管理部門の  
産業保健師や看護師が  
中心となって、健診  
結果の分析を  
しています



うちは保健分野の  
専門職がないので  
衛生管理者※が  
中心となって  
分析しました。



※ 衛生管理者および（安全）衛生推進者

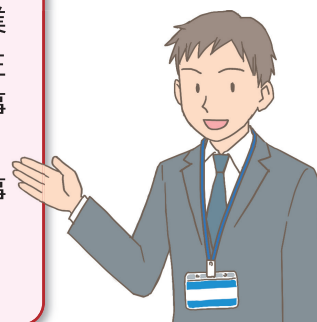
労働安全衛生法に定められる、事業場の労働衛生の管理を担当する者（資格）です。常時50人以上の事業場では衛生管理者を、常時10人以上50人未満の非工業的業種の事業場では（安全）衛生推進者の選任が義務付けられています。

### 定期健康診断の結果を扱える人は？



健診結果を集計したいけど、  
自分は資格を持っていないし…  
見ちゃダメなんだよね？

- ・ 定期健康診断の結果を取り扱うことができるのは、経営者、産業保健業務従事者（産業医、産業保健師や看護師、衛生管理者、衛生推進者、労務部門担当者など労働者の健康管理に関する業務に従事する者）です。
- ・ 経営者や産業保健従事者でなくても、従業員の健康に関わる仕事をしている人は定期健康診断の結果を取り扱うことができますが、個人情報の取り扱いには十分に注意しましょう。



・ 診断名や検査データ等の扱いに際しては医学的知識に基づく加工・判断を要することがあり、産業医、産業保健師などの産業保健業務従事者が行うことが望ましいとされています。産業保健業務従事者以外の者が扱う場合には利用目的の達成に必要な範囲内に限定されるように、必要に応じて、産業保健従事者が健康情報を適切に加工するなどの措置を事前に講じます。

# 定期健康診断の結果の分析を自社で行った事業所の例

## 手順1

健康診断結果の一覧表を作ります。

自社でも健康診断の有所見率を出すことができますよ



(作成例)

氏名	年齢	検査項目					
		BMI	血圧	LDL	HDL	中性脂肪	血糖値
〇〇 〇〇〇	40	24.0	140/95	108	92	159	102
〇〇 〇〇〇	32	22.1	122/85	99	78	98	98
〇〇 〇〇	58	28.7	100/80	138	40	208	150
〇〇〇 〇〇	46	19.7	111/92	89	56	76	90

◎定期健康診断の実施医療機関により検査項目や検査結果の記載・表示の仕方は多少異なる場合があります。但し、検査は労働安全衛生法に定める検査項目を網羅している必要があります。また、一定要件を満たす場合の一部検査の省略は、健診を行う医師や産業医の判断による必要があります。

## 手順2

健康診断結果の一覧表から、検査項目ごとの有所見率（健診結果が異常値の者の割合）を計算します。

有所見率 (%) = 健診結果が異常値の者の数 (人) ÷ 総従業員数 (人) × 100

例

従業員100名の会社で血圧の有所見者（異常値の者）が20名いた場合は、その会社の血圧の有所見率は20%になります。

【参考】有所見者の判断がつかない場合は、下表の「生活習慣の見直しが必要な値」または「病院への受診を検討する値」を参考にしてください。

検査項目	生活習慣の見直しが必要な値 ※1	病院への受診を検討する値 ※1	健康課題
BMI	25以上		肥満
血圧 (mmHg)	収縮期 130以上 140未満 拡張期 85以上 90未満	収縮期 140以上 拡張期 90以上	血圧の有所見
尿糖	(±)	(+) 以上	血糖の有所見
血糖 (空腹時) (mg/dl)	100以上 126未満	126以上	
HbA1c (%) ※2	5.6 以上 6.5 未満	6.5 以上	脂質の有所見
中性脂肪 (mg/dl)	150以上 300未満	300以上	
HDL コレステロール (mg/dl)	35以上 40未満	35未満	
LDL コレステロール (mg/dl)	120以上 140未満	140以上	肝機能の有所見
GPT/GOT	31以上 61未満/31以上 61未満	61以上/61以上	
γ-GTP	51以上 101未満	101以上	
問診 喫煙歴	現在、たばこを習慣的に吸っている		
問診 睡眠・休養について	睡眠での休養がとれていない		

※1 横浜市健康診査参考判定基準。健康診断の検査機関で異なる場合があります。

※2 ヘモグロビンエーワンシー（血糖コントロールの指標として用いられています）

◎50人以上の事業所については、労働基準監督署に提出することになっている「定期健康診断結果報告書」から血圧、血中脂質、血糖などの有所見率を計算することもできます。



### 手順3

有所見率が、下の表「健康課題と判断する目安（事業所内で該当する者の割合）」よりも、大きく上回っている項目が、会社の健康課題と判断できます。

例

血糖の有所見率が20%の会社は、下表の「血糖の有所見者が多い」と判断する目安の10.9%を大きく上回るため、糖尿病が健康課題のひとつと判断できます。

横浜健康経営認証 健康課題-取組の相関整理表より（<http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/wls/page01.html>）

		事業所の健康課題								
		血圧の有所見者が多い	血糖の有所見者が多い	脂質の有所見者が多い	肥満者が多い	喫煙率が高い	運動習慣がない従業員が多い	睡眠で休養がとれていない従業員が多い	朝食欠食率が高い	健診受診率が低い
参考値	本制度において健康課題と判定する目安（事業所内で該当する者の割合）	15.4%以上	11.0%以上	32.2%以上	25.3%以上	22.5%以上	76.4%以上	22.5%以上	21.3%以上	81.5%以下
	出典	H28定期健康診断実施状況(全国)	H28定期健康診断実施状況(全国)	H28定期健康診断実施状況(全国)	H28国民健康栄養調査(全国)	H28国民健康栄養調査(全国)	H28国民健康栄養調査(全国)	H28国民健康栄養調査(全国)	H28健康に関する市民意識調査(横浜市)	H24労働者健康状況調査(全国)

◎定期健康診断の結果の分析は、外部委託（健康管理サービスを提供している民間事業者等）もできます。但し、個人名や診断名などを加工するなど個人情報の保護に留意するとともに、仮に個人情報を含んだままのデータを外部の事業者に渡す際には、本人の同意が必要となります。

## ②定期健康診断結果以外から健康課題を把握する

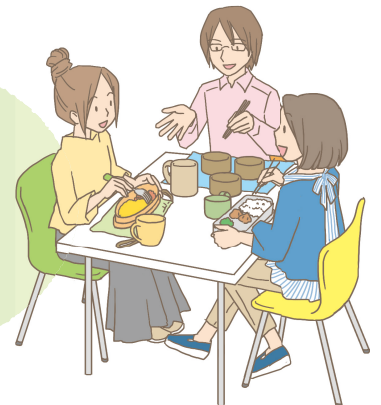
定期健康診断の結果以外の方法で健康課題を把握することも有効です。例えば、ストレスチェック※の判定結果を参考にする他、会社独自のアンケート調査やコミュニケーションの場を通じて、会社の健康課題を見つけている会社もあります。

### 私の会社の場合

会社独自のアンケート調査で、生活状況や喫煙状況について把握して、健康課題を見つけました。



うちの会社は、みんなでランチをする際に自分の健康や健診結果を話題にします。少人数なので気がねなく自分のことを話せます。



※ストレスチェックの集団分析ができるのは、実施者（産業医・保健師等）と実施事務従事者（産業保健スタッフ、人事部門以外の事務職員等）です。人事権限を持つ者（経営者、人事部門の職員等）は実施できません。

※ストレスチェックについては、「ストレスチェック制度サポートダイヤル」もしくは「神奈川県産業保健総合支援センター（メンタルヘルス対策支援）」（18ページ参照）へお問い合わせください。



## 健康課題別の対策・取組例

健康課題	対策
<h3>肥満者が多い</h3> <p>肥満は体に脂肪が多くなった状態です。特に、内臓に脂肪がつくことで、体に害を与える物質が作られることがわかってきました。肥満は、糖尿病や高血圧などさまざまな病気につながります。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>よくかんでゆっくり食べる</b> ・よくかんでゆっくり食べることで、満腹感が得られ食べ過ぎを防ぎます。一口30回、1食30分以上を目標に。</li> <li>□ <b>菓子類や甘い飲み物、アルコールに注意</b> ・菓子類やアルコールの摂りすぎが原因の場合があります。甘い飲み物や菓子パンなども摂りすぎに注意。</li> <li>□ <b>野菜やきのこ、海藻をたっぷり</b> ・野菜やきのこ、海藻、豆などに含まれる食物繊維は少ないエネルギー（カロリー）で満足感が得られます。</li> <li>□ <b>意識して歩く</b> ・歩くことから始めましょう。今より1日10分多く歩きましょう。</li> <li>□ <b>体重のコントロールを</b> ・体重・歩数・食事のエネルギー（カロリー）など体重にかかわる数値を定期的に把握することが体重コントロールに役立ちます。</li> </ul>
<h3>血圧の有所見者が多い</h3> <p>血圧とは心臓から送り出される血液が血管の壁に与える圧力のことです。高血圧はその圧力が高い状態で、この状態が続くと血管が傷つき破れたり、詰まる恐れがあり、心筋梗塞や脳梗塞を起こす恐れがあります。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>塩分を控える</b> ・塩分の多い加工食品（漬物、干物、ハム・ソーセージなど）や汁物、めん類、調味料などを摂りすぎないようにしましょう。</li> <li>□ <b>野菜・海藻をたっぷり、果物も適度に</b> ・野菜・海藻や果物には、血圧を下げる作用のあるカリウムが豊富に含まれています。</li> <li>□ <b>体重のコントロールを</b> ・太っている人はやせるだけで血圧が下がる場合があります。適度な食量と運動を心がけましょう。</li> <li>□ <b>軽めの運動を定期的に</b> ・ウォーキングやゆっくりとしたジョギングや水泳など、軽めの運動を定期的に行いましょう。</li> <li>□ <b>お酒の飲みすぎに注意</b> ・お酒をよく飲む人が、アルコールを控えると血圧が下がる場合があります。</li> </ul>

## 事業所の

### 食生活編

- 食堂に箸置きを自由に使えるように置いて、早食いを防ぐ。
- 食堂の担当者に野菜の量や減塩調味料の導入について相談する。
- 職場の置き菓子をカロリー控えめや健康に配慮したものにする。
- 会社近隣の魚料理や野菜が多いランチを提供する店の情報提供をする。
- 社内の自動販売機を、糖分の少ない飲料やトクホ※の飲料に替える。
- 食堂に穴あきのレンゲを用意して、めん類の汁を飲まない工夫をする。
- 社内の電子レンジや冷蔵庫の周辺にカロリーガイドを置いて意識づけをする。
- 会社近隣のコンビニや惣菜屋のヘルシーメニュー（野菜が多いなど）を紹介する。
- 朝食の欠食を防ぐため、会社で簡単な軽食を用意する。
- 昼の仕出し弁当を野菜が多いヘルシー弁当に変える。

※トクホ（特定保健用食品）…有効性、安全性などの科学的根拠を示したうえで、国の審査のもとで「血圧や血糖、コレステロールを正常に保つことを助ける」といった表示について消費者庁の許可を受けた食品。

習慣病やリスクについて理解し対策を立てます。  
り組める内容を検討しましょう。

## 健康課題別の対策・取組例

健康課題	対策
<h3>血糖の有所見者が多い</h3> <p>血糖（血液中の糖分）を調節する働きが悪くなると、血糖が高い状態が続く糖尿病へと進行します。そのまま放置すると、失明や腎臓が悪くなることによる人工透析の導入、足の壊疽などの合併症を引き起こします。</p> 	<p><b>□ 1日3食を偏りなく食べる</b> ・欠食やまとめ食いは血糖の調整を悪くします。1日3食なるべく同じくらいに分けて適量を食べましょう。</p>
	<p><b>□ バランスよく食べる</b> ・主食（ごはん、パンなど）、主菜（肉、魚、卵、大豆製品など）、副菜（野菜、きのこ、海藻など）の3つをそろえましょう。</p>
	<p><b>□ 菓子類や甘い飲み物、アルコールに注意</b> ・菓子類やアルコールの摂りすぎは血糖の調節を悪くします。甘い飲み物や菓子パンなども摂りすぎに注意。</p>
	<p><b>□ 体重のコントロールを</b> ・太っている人はやせるだけで血糖コントロールがよくなる場合があります。適度な食事量と運動を心がけましょう。</p>
	<p><b>□ 軽めの運動を定期的に</b> ・ウォーキングやゆっくりとしたジョギングや水泳など、軽めの運動を定期的に行いましょう。</p>
<h3>脂質の有所見者が多い</h3> <p>悪玉(LDL) コレステロールや中性脂肪が増えすぎると脂質異常症へと進行します。病気が悪化するとこれらのコレステロールが血管の壁にたまり、血管を詰まらせて脳卒中や心臓病を引き起こす恐れがあります。</p> 	<p><b>□ 魚を食べる回数を増やす</b> ・魚に多く含まれる不飽和脂肪酸はコレステロールを下げる働きがあります。1日1回は、魚料理を取り入れましょう。</p>
	<p><b>□ 脂の多い料理を減らす</b> ・揚げ物、ラーメン類、脂の多い肉類などを食べる回数を減らしましょう。</p>
	<p><b>□ 菓子類や甘い飲み物、アルコールに注意</b> ・菓子類やアルコールの摂りすぎは中性脂肪を増やします。甘い飲み物や菓子パンなども摂りすぎに注意。</p>
	<p><b>□ 野菜やきのこ、海藻をたっぷり</b> ・野菜やきのこ、海藻、豆などに含まれる食物繊維が余分なコレステロールの排泄を助けます。</p>
	<p><b>□ 体重のコントロールを</b> ・太っている人はやせるだけで脂質異常が改善する場合があります。適度な食事量と運動を心がけましょう。</p>
<p><b>□ 軽めの運動を定期的に</b> ・ウォーキングなどの軽めの運動は、動脈硬化を抑える善玉(HDL)コレステロールを増やす働きがあります。</p>	

## 取組の例

### 運動編

- 近場の出張の際には徒歩や社用の自転車を奨励する。
- 社内において、エレベータより階段の利用を勧める。
- 会社周辺の散歩コースを掲示して、昼休み等での利用を勧める。

- よこはまウォーキングポイント（17ページ）に事業所として参加する。
- 始業前に軽めの体操（ラジオ体操など）を行う。



### その他

- よく噛む、野菜を食べる、飲酒、喫煙など個人の生活習慣の改善を促すポスターを掲示する。
- 社内に自由に計測できる体重計や血圧計などを置く。



健康課題	対策	事業所の取組の例
<h2>喫煙率が高い</h2> <p>たばこのニコチンや一酸化炭素は、動脈硬化を進め、脳卒中や心臓病、がんやCOPD（閉塞性肺塞栓症）など様々な病気の原因となります。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>禁煙のメリットを知る</b> ・たばこの害だけでなく、禁煙のメリットにも目を向けるようにしましょう。</li> <li>□ <b>喫煙習慣を分析する</b> ・ニコチン依存度チェックや喫煙行動の記録などで、自身の喫煙習慣を分析しましょう。</li> <li>□ <b>禁煙相談を利用する</b> ・健康保険組合や区役所などで禁煙相談を受けることができます。禁煙に関心がある方はまずご相談を。</li> <li>□ <b>禁煙外来を利用する</b> ・喫煙は依存症です。パッチや飲み薬を活用して自分に合った禁煙方法を選びましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 屋内禁煙・敷地内禁煙にする。</li> <li>● 会社独自で禁煙デーを設定する。</li> <li>● 禁煙相談や禁煙外来について情報提供する。</li> <li>● 禁煙セミナーを開催する。</li> </ul> 
<h2>睡眠で十分な休養がとれていない従業員が多い</h2> <p>こころも体も元気に活動するために、睡眠は大切です。睡眠不足は高血圧や糖尿病の悪化、うつ病発症リスクなどを高めます。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>適度な運動と規則的な食生活</b> ・適度の運動は深い眠りにつながります。また朝食を含めた三度の食事は体内時計を整えてくれます。</li> <li>□ <b>日光を浴びる</b> ・日光を浴びることで体内時計がリセットされ、夜に自然な眠気が訪れます。</li> <li>□ <b>10分程度の昼寝</b> ・10分の睡眠でも頭がすっきりし、集中力も高まります。</li> <li>□ <b>不眠が続くときは医師に相談する</b> ・こころの疲れが睡眠に影響しているかもしれません。「いつもと違うな」と思ったら早めに相談しましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 休憩スペースや休憩時間を作る。</li> <li>● ストレスチェックの集団分析等を活用する。</li> <li>● 従業員へ休暇取得など休養を取るように促す。</li> <li>● メンタルヘルスセミナー（管理者向け従業員向け）を開催する。</li> </ul> 
<h2>肝臓機能の有所見者が多い</h2> <p>アルコールの摂りすぎが肝臓を悪くすることは知られていますが、お酒を飲まない方で甘いものや脂っこいものなどの食べすぎから肝臓を悪くする人が増えています。肝臓病の多くは自覚症状がありませんが、病気が悪化すると、肝硬変や肝臓がんを起こす恐れがあります。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>お酒の飲み方を工夫する</b> ・週に2日以上は休肝日に行きましょう。1日あたりの目安量は日本酒で1合、ビールで中ビン1本（500ml）くらいです。</li> <li>□ <b>食べ過ぎに注意</b> ・食量だけではなく、菓子類や甘い飲み物、果物などの嗜好品にも注意。</li> <li>□ <b>体重のコントロールを</b> ・脂肪肝（肝臓に脂肪が溜まっている状態）の方は体重を減らすことで改善する場合があります。適度な食量と運動を心がけましょう。</li> <li>□ <b>肝炎ウイルスの検査を受ける</b> ・肝臓機能に異常があったら肝炎ウイルス検査を受けましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 適量の飲酒について、ポスターやパンフレット等で情報提供する。</li> <li>● 外部の専門家を招いてお酒の飲み方の勉強会を行う。</li> <li>● 健診結果で要精密検査等の結果を受けた従業員に、上司が直接受診を促す。</li> </ul> 

## ◆ステップ3 健康経営の取組評価と継続

### ●PDCAサイクルの実践

ステップ2で健康経営の取組を行ったら、年度末など定期的に、必ず振り返りを行います。例えば、目標値が達成できたかどうか、健康課題が改善したかどうか、取組が計画通り実行できたかどうか、従業員の参加状況はどうだったかなどについて、社内会議や安全衛生委員会などの場で議論しましょう。

この振り返りを基に、次年度以降の改善計画を立て、さらに効果的な健康経営を目指します。

健康診断で脂質の有所見者が多いので、運動のイベントを定期的  
に開催していましたが、  
変化があまり見られませんでした。  
社長以下の社内会議で検討して、来年度は、  
生活習慣病予防のための講座も  
実施することにしました。



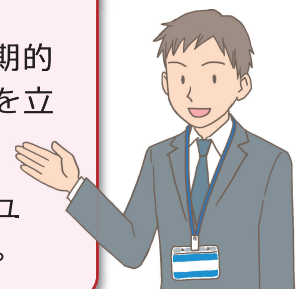
禁煙セミナーなどを開催しても、  
社員の喫煙率が依然として高かった  
ので、年度末の安全衛生委員会で対策を  
検討しました。  
その結果、屋内喫煙所を少しずつ減らして  
いくこととし、現在では徐々に、  
喫煙率低下の効果が出てきています。



従業員の健康増進の取組は、短期間では結果が改善しないことも多く、粘り強く、継続することが大切です。

### 取組を成功させるコツ

- ・全ての健康課題を一気に解決するのではなく、9～11ページで紹介した事業所の取組の例を参考に、できそうなものから無理のない計画を立てることが長続きさせるポイントです。
- ・長期的な目標（「一年後に喫煙者、20%以下を達成」など）と短期的な目標（「向こう3か月で、従業員向けセミナーを3回実施」など）を立てて取り組むことも有効です。
- ・健康管理の担当者を中心にプロジェクトなどを組み、職場でのコミュニケーションの場などによって、取組内容を議論することが有効です。



# ◆健康経営の取組事例

## 【金融業】株式会社T&S

### 私の事業所の健康経営宣言

全国健康保険協会(協会けんぽ)神奈川支部のかながわ健康企業宣言にて健康経営宣言を行っています。

### どのような体制で推進していますか？

経営トップ自らが健康づくりのセミナー等に参加し情報発信するとともに、協会けんぽの健康保険委員である社員が担当となって、社内会議の場を使って健康経営の取組を進めています。

### どのような健康経営の取組を行っていますか？

保険代理店を営むうえで、社員には「保険に加入できる健康状態の水準を維持しよう」と声掛けしています。会社で行った独自のアンケートにより、運動不足や睡眠による休養が十分でない等の社員が多いことがわかりました。

そこで、社員がしっかり休養が取れるように、17時には電話対応が終了、18時にはパソコンが自動的にシャットダウンする仕組みにしたり、有給休暇の取得状況を社内会議で共有し積極的な休暇の取得をすすめています。

また、健康経営で繋がりをもった専門家に協力してもらい、テーマ別の勉強会を開催し、社員だけでなく健康経営に興味のある事業所に向けても発信しています。

### 会社プロフィール

港南区上大岡西1-13-15コーエービル4F

URL <http://t-and-s.jp/>

◆従業員:9名

◆事業内容:保険代理業、ファイナンシャルプランニング

運動促進のため  
ラジオ体操を  
取り入れました



健康経営に取組み始めた当初はある程度のトップダウンが必要でしたが、強制ではなく、「やりたい人、興味のある人」からはじめてもらいました。2年目になって少しずつ興味をもつ社員が増えて、今では会社全体に健康経営がしっかりと根付いています。

急に何かを変えるのではなく、ゆっくり階段を上るように少しずつステップアップしたことが良かったと思っています。

interview

代表取締役 坂巻 健一郎 様

## 【建設業】向洋電機土木株式会社

### 私の事業所の健康経営宣言(一部抜粋)

「事業主が健康経営に関する方針を明文化します。」

「従業員の健康づくりを推進するしくみをつくり実践します。」

### 会社プロフィール

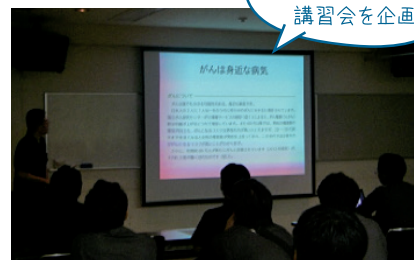
南区井土ヶ谷下町16-6

URL <http://www.kouyo-dd.jp>

◆従業員35名

◆事業内容:電気設備設計・施工

従業員が輪番制で  
健康に関する  
講習会を企画



### どのような体制で推進していますか？

経営トップや管理職が積極的に推進していることに加えて、従業員一人ひとりが健康づくりを自分事として捉えてもらうため、輪番制で健康等に関する講習会の企画を担当しています。

### どのような健康経営の取組を行っていますか？

健診結果から高血圧や肥満の従業員が多いことが課題となっていますが、特に高血圧は、建設業の現場作業では事故に繋がる危険もあります。そこで、社内会議の際には、出席者に血圧測定を行うことで自分の血圧を意識してもらうようにしています。

また、個々に配付している社用のスマートフォンにて、従業員の歩数や社内の自販機で購入した飲料が把握でき、運動や食生活のアドバイスに活用しています。



テレワークなど様々な取組を駆使して業務負担を減らす事により、体調や予定を考慮した働き方の選択肢を複数用意できるようにしています。そのほか、産業医や外部相談窓口やスポーツジムと契約し、人間ドックや婦人科健診を会社負担で行い社員の健康づくりに向けてフォローしています。

私自身が介護・育児・闘病のトリプルケアの当事者として弊社の社員が安心して働けるように健康経営を推進しています。

interview

CH0広報部部长 横澤 昌典 様

## 横浜健康経営認証を受けられた事業所のご担当者から取組について伺いました。

### 【ソフトウェア開発・コンサルティング】 アクロクエストテクノロジー株式会社

#### 私の事業所の健康経営宣言(一部抜粋)

「経営者自身が率先して、健康づくりに取り組みます。」  
「健康づくり担当者を設置します。」  
「当社の健康課題を把握し、改善に努めます。」

#### どのような体制で推進していますか？

社長、副社長をトップとして、組織価値経営部が、担当部署として実際の取組を支援しています。取組自体は、月に一度の全体会議(MA)で、どの社員からも提案可能です。トップダウンではなく、全社員で健康経営を推進する仕組みになっています。

#### どのような健康経営の取組を行っていますか？

パソコン作業のデスクワークが中心なので、肩こりの社員が多い現状があります。そこで、毎日15時からのコーヒープレイクの最初の5分を「体操タイム」としてストレッチ体操などをおこなっています。

また、野菜を食べたがらない社員が多かったため、福利厚生の一環として、会社のダイニングバーをサラダバーに変更しました。17年前から禁煙の取組を強化しており、ヘビースモーカーであった社長自らが禁煙に成功し、それ以降、社員全員が禁煙に成功。オフィスは全面禁煙です。2001年から、喫煙者の採用もしていません。

#### 会社プロフィール

港北区新横浜3-17-2  
URL <http://www.acroquest.co.jp/>  
◆従業員 約70名  
◆事業内容: パッケージサービス販売事業  
システムコンサルティング事業 等



サラダバーで、社員は気軽に野菜を食べることができます



interview

健康経営に効果的に取組んでいくためには、会社の組織づくりにしっかりと目を向けていくことが大切です。具体的には、社員自らが課題を認識し、解決策を考え、取り組んでいくことのできるような組織をつくるのが求められます。そのためには、当社ではまず第一に、社員間のコミュニケーションが良くなるような風土づくりに心がけています。その結果、社員間や、経営者と社員との間の信頼関係が深まり、2018年も含めて過去3回「働きがいのある会社ランキング」(GPTW)第1位を受賞しました。

組織価値経営部門 鈴木 達夫 様

### 【専門商社】株式会社ダッドウェイ

#### 私の事業所の健康経営宣言(一部抜粋)

「健康経営は、ダッドウェイのCSR活動の中の重点項目です。健康経営とは家族を含む社員のみならず、肉体的、精神的、社会的に良好な状況になるよう、健康増進をサポートする経営を指します。」

#### どのような体制で推進していますか？

副社長がリーダーとなり、健康経営推進のためのプロジェクトを結成しています。制度的には、家族のための特別休暇を設けた後に、適切に運用するために、人事、労務、管理の三つの制度の連動を推進中。健康経営にむけて「生きた」制度となるように努めています。

#### どのような健康経営の取組を行っていますか？

経営者と従業員が「働きやすい職場づくり」のためにざっくばらんに話し合う「対話サロン」を設けています。この「サロン」での意見交換の中から、「毎朝のストレッチ体操」や毎週行う「部署を越えてのランチ会」が生まれました。

他にも「おもしろ楽しく」をキーワードに、社内で「歩き方講座」を行ったり、クラブ活動の一環として「東京マラソン」「ドラゴンボート」などのイベント参加を積極的に推奨しています。

#### 会社プロフィール

港北区新横浜二丁目15-12  
URL <http://www.dadway.com/>  
◆従業員 約300名  
◆事業内容: ベビー・ペット用品、玩具、スポーツ用品等の企画・開発並びに輸入・販売 等



対話サロンから様々なアイデアが社員から出されます



interview

ダッドウェイでは、比較的ハードルの低い取組を継続的に、そして楽しみながら行うことが大切であると考え、「Small Change」「おもしろ楽しく」をモットーに、健康経営を推進しています。

その結果、有給休暇の取得率は2015年に72%(2012年は56%)に向上したほか、産休・育休後の復職率も100%を達成。ライフステージに応じて多様な働き方を認める人事制度や健康経営の風土は、採用や定着率の面でも好影響が現れています。

取締役副社長 白鳥 由紀子 様

# ◆健康経営の取組事例

## 【一般乗用旅客運送業】東宝タクシー株式会社

### 私の事業所の健康経営宣言

会社の重点施策に、「健康経営の開始」と明記して、対外的に発信しています。

### どのような体制で推進していますか？

従業員の健康管理に意欲的な産業医の先生を選任して、助言をいただき安全衛生委員会を運営しています。また、禁煙サークル「東宝ニコチンバスターズ」を結成したり、野球サークルの活動を活発化させる等、自主性を重んじ、かつ楽しく健康増進に努められるよう、工夫をしています。

### どのような健康経営の取組を行っていますか？

タクシーの運転手は座る時間が長く、どうしても腰痛を訴える従業員が多いです。また年齢層が高いため、血圧やコレステロールの数値が高い傾向があります。しかし、現場に出ている時間が長い会社としての管理が難しいという特徴があります。

点呼の際に血圧測定をするなど、業務のサイクルに合わせて無理なく行える取組を進めています。今後は出庫時に血圧だけでなく、体温、睡眠、体重測定も取り入れる予定で、従業員の気付きから生活習慣の是正を後押ししていきます。

### 会社プロフィール

鶴見区鶴見中央2-6-27

URL <https://www.toho-taxi.jp/>

◆従業員159名

◆事業内容：一般乗用旅客自動車運送事業  
特定労働者派遣事業 等



点呼時の血圧測定など、業務サイクルに合わせた無理のない取組を進めています



interview

超高齢社会の進展の中で、課題なのは「高齢化」そのものではなく、「健康」だと捉えています。従業員の構成は、前職がある者が多く、その職種・業態も様々であるため、考え方や価値観が異なる社員が揃っていることが我が社の特徴です。そこで、健康づくりを従業員に押し付けるのではなく、自発的に楽しんでもらえるように工夫することを心掛けています。これらの取組により、健診データの改善のみならず、健康を話題に社内のコミュニケーションも活性化されるなどの効果も感じています。

代表取締役 大野 慶太 様

## 【介護・福祉】

## 特別養護老人ホーム しょうじゅの里三保

### 私の事業所の健康経営宣言（一部抜粋）

「職員の健康を大切な経営資源の一つであると捉え自発的な健康活動に対する積極的支援と組織的な健康活動の推進で、職員一人ひとりが明るくいきいきと就業できる環境を目指します。」

### どのような体制で推進していますか？

健康経営会議を毎月開催しています。衛生管理者の他、医師、看護師、理学療法士、作業療法士、管理栄養士などの専門職が一丸となって健康経営に取り組んでいるのが特徴です。

### どのような健康経営の取組を行っていますか？

社会福祉施設という業務の特性上、多くの従業員が腰痛を抱えていました。この課題の対策として、入所者向けの運動講座に従業員も参加できる仕組みにしたり、従業員からの要望を踏まえ短時間でできる1分ケア体操を考案し、実施しています。

こうした取組の効果をデータで確認するとともに、従業員へアンケートをとり、その結果を踏まえ次回の方策について検討しています。

### 会社プロフィール

緑区三保町171-1

URL <http://www.akaedakai.com/>

◆従業員254名

◆事業内容：特別養護老人ホーム事業、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事務所



入所者向けの運動講座に従業員も参加



interview

健康経営のために体制や取組を一から築き上げるのではなく、従来からある利用者のための会議体やクラブ活動、体操のスキームを、少し目先を変えて従業員の健康づくりのために活用しました。

また、施設の特徴でもありますが、身近にいる医療職等のスペシャリストの力を得たことも無理なく取組めた要因ではないでしょうか。

統括リハビリ担当 鳥澤 清人 様



# 「横浜健康経営認証制度」

健康経営に積極的に取り組む市内事業所を3段階で認証する制度です。

## ★応募対象の事業所

- (1) 市内事業所（市内に本社・本店、支社、支店、営業所を有する事業所であること。NPO法人、公益法人等を含む）
- (2) 法人市民税及び事業所税を滞納していないこと
- (3) 過去5年間に、重大な事案で法令等に違反し、処分等を受けたことがないこと
- (4) 暴力団等の反社会的勢力に所属せず、これらのものと関係を有していないこと
- (5) 東京証券取引所・経済産業省が行う「健康経営銘柄」を取得していないこと
- (6) 代表者の他に従業員が1名以上いること



「横浜健康経営認証」  
QRコード

★**審査方法** 応募内容を基に、外部委員により構成された認証委員会にて審査を行います。  
審査にあたり、取組内容等ヒアリングなどを行う場合があります。

★**認証期間** 認証期間は、応募の翌年度の4月1日から2年間です。  
(認証を受けた年に認証区分のレベルアップを目指して再度応募することも可能です。)

★**認証クラスと主な審査項目（予定）** 以下、平成30年度の例です。

◆**クラスA** 経営者が健康経営の概念を理解し、健康経営宣言等で明文化しているもの  
(全てを満たしていることが必要です。)

- 企業理念や経営方針等に従業員の健康の保持・増進について明文化しているか。
- 経営トップの健康経営に対する意思が具現化されているか。

◆**クラスAA** クラスAの要件を満たし、さらに健康経営の推進体制の整備、健康課題の把握及び課題に即した取組をおこなっているもの（(1)、(2)、(3)それぞれで半分程度を満たしていることが必要です。)

(1) 体制に関する項目（一部抜粋）

- 健康経営を進めるために組織としての位置づけがあるか。 ● 担当者を置いているか。
- 健康保険組合と連携しているか。 ● 健康情報の提供を定期的に行っているか。等

(2) 課題の把握と取組（一部抜粋）

- 定期健診・特定健診の受診率を把握しているか。
- 定期健診の結果、要指導、要医療となった従業員の割合を把握しているか。
- 健診結果から従業員の健康状況を把握しているか。等

(3) 健康課題に対して適切な取組が行われているか。

◆**クラスAAA** クラスAAの要件を満たし、さらに健康課題に即した取組の結果を評価し、次の取組につなげているもの（全てを満たしていることが必要です。)

- 取組内容の振り返りを行っているか。 ● 取組による変化を把握しているか。

## 認証のメリット

認証区分に応じて、次の応援メニューがあります。



### 1 認証マークの付与・認証状の発行(全ての認証事業所)

認証区分に応じ、認証マーク（右図）を名刺等で使用できます。認証状を発行します。

### 2 横浜市ホームページ等でPR(全ての認証事業所)

より良い人材の確保や事業所のイメージアップにつながるよう、本市ホームページ「Wellness Life Style」に、事業所情報や取組内容を掲載するほか、「横浜で働こう！～就職応援ポータルサイト」にリンクを貼ります。

### 3 活動支援(クラスA、クラスAAが中心)

健康経営の取組のステップアップや継続を支援するため、保健師・栄養士・産業カウンセラー等による訪問相談や、健康機器（体組成計等）の貸出が利用できます。

### 4 融資制度の優遇(クラスAA、クラスAAA)

横浜市中企業融資制度において、金利優遇や保証料助成があります。

### 5 よこはまウェルネスパートナーズへの登録

よこはまウェルネスパートナーズへ登録され、関連情報や企業間交流の機会を得ることができます。

## ◆健康経営に役立つツール

### ■よこはまウォーキングポイント <http://enjoy-walking.city.yokohama.lg.jp/walkingpoint/>

横浜市からプレゼントされる歩数計を持って歩くと歩数に応じてポイントがたまり、抽選で景品が当たります。事業所登録いただくと、事業所内外での歩数ランキングをみることもできます。

### ■よこはま企業健康マガジン <http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/wls/ykigyoudenkou.html>

横浜市が定期的に配信する働く世代の健康づくりのためのメールマガジンです。どなたでも登録できます。

### ■よこはま企業健康推進員

自らの健康づくりと職場内での健康づくりを推進する人です。登録には、「よこはま企業健康マガジン」の登録と、横浜市が主催・共催する健康経営や健康づくりに関する講演会や講座を受けることが条件です。登録者には、健康づくりに関するポスター等の情報提供を行っています。

### ■よこはまウェルネスパートナーズ <http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/wls/corp/partners.html>

健康経営の推進や健康関連ビジネスの創出に向けたオープンなネットワークです。

### ■健康企業宣言

全国健康保険協会神奈川支部や健康保険組合連合会神奈川連合会では「健康企業宣言」の参加企業を募集しています。

全国健康保険協会神奈川支部 <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/kanagawa/>

健康保険組合連合会神奈川連合会 <https://www.kenpo-kanagawa.or.jp>

### ■健康経営優良法人認定制度 [http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei\\_yuryouhouzin.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する、経済産業省の制度です。

### ■神奈川県CHO構想推進事業所登録事業 <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/mv4/cnt/f532717/>

CHO (chief health officer : 健康管理最高責任者) を設置し、従業員やその家族の健康づくりに取り組む(取り組もうとする) 企業や団体の事業所を神奈川県が支援する制度です。

### ■厚生労働省 安全衛生優良企業公表制度 [http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan\\_index.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html)

過去3年間にわたり労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を厚生労働省が認定する制度です。

## ■健康リスクと労働生産性損失の関係

column

### 健康リスクと労働生産性損失の関係について

平成29年度、横浜市では市内中小企業等6社・団体(有効回答157件)の協力を得て、「健康リスクと労働生産性損失」に関する調査・分析を行いました。

その結果、次のとおり従業員の健康リスクと労働生産性損失の関係性が明らかになりました。

#### 調査結果

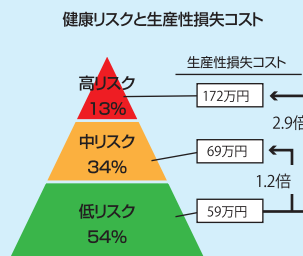
(1) 従業員一人当たり年間76.6万円の生産性損失がありました。

プレゼンティーズムコスト(※1) : 従業員一人あたり年間73.0万円

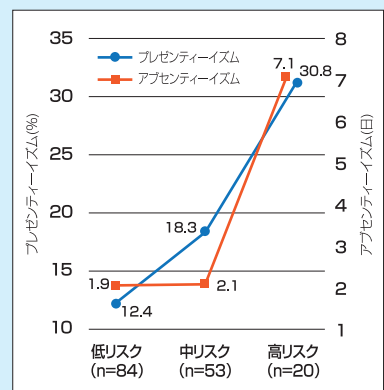
アブセンティーズムコスト(※2) : 従業員一人あたり年間3.6万円

(2) 一人ひとりの従業員が有している健康リスク

①不定愁訴の有無、②喫煙、③アルコール、④運動習慣、⑤睡眠休養、⑥主観的健康感、⑦家庭満足度、⑧仕事満足度、⑨ストレスの計9項目の数に応じて、低リスク層(0~2項目)、中リスク層(3~4項目)、高リスク層(5項目以上)の三つの群に分け、それぞれの群での労働生産性損失(プレゼンティーズムコストとアブセンティーズムコストの合計)を調べました。その結果、中リスク層では低リスク層の1.2倍、高リスク層では低リスク層の2.9倍、となっており、健康リスクの増加に伴って労働生産性損失が大きくなる傾向があることがわかりました。



健康リスクとプレゼンティーズム・アブセンティーズム



※1 プレゼンティーズムとは、

従業員が何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。

プレゼンティーズムコストは、その状態の程度を表す損失割合に報酬年額を掛けた値。

※2 アブセンティーズムとは、

従業員が病気・けがなどにより欠勤した日数。アブセンティーズムコストは、その日数に報酬日額を掛けた値。

《調査：横浜市、東京大学政策ビジョン研究センターデータヘルス研究ユニット》

## ◆ 関係機関

### ■ 健康経営支援拠点

横浜市では、近隣企業の健康管理の支援を行う「健康経営支援拠点」の設置を進めています。気軽にお立ち寄り・お問い合わせください。

#### ○無料セミナー・イベント

健康に関するセミナーや専門スタッフによる相談会、健康機器による体験会などを定期的に開催します。  
(ホームページ等で開催日をご確認の上、お越しください。原則、無料です。)

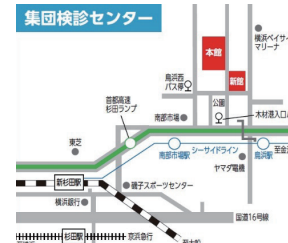
#### ○運営事業者

【新横浜ウエルネスセンター】 バイオコミュニケーションズ（株）  
場所：港北区新横浜2-15-10 YSビル5階 TEL：045-470-8001

【LINKAI 横浜金沢ウエルネスセンター】（公財）神奈川県予防医学協会  
場所：金沢区鳥浜町13-7 集団検診センター TEL：0120-006-864



《新横浜ウエルネスセンター》



《LINKAI 横浜金沢ウエルネスセンター》



### ■ 神奈川産業保健総合支援センター TEL 045-410-1160 <http://www.kanagawas.johas.go.jp/>

事業場で産業保健活動に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健研修や専門的な相談などの支援を行っています。

### ■ 地域産業保健センター

労働者数50人未満の産業医選任義務のない小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。 ※要事前申込、利用回数制限あり

#### ◎労働者の健康管理（メンタルヘルス含む）に係る相談

健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（血中脂質検査、血圧の測定、血糖検査、尿中の糖の検査、心電図検査）に異常の所見があった労働者に対して、医師または保健師が日常生活面での指導などを行います。

また、メンタルヘルス不調を感じている労働者に対して、医師または保健師が相談・指導を行います。

#### ◎健診診断の結果についての医師からの意見聴取

健康診断で異常の所見があった労働者に関して、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聴くことができます。

#### ◎長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導

時間外労働が長時間に及ぶ労働者やストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し、医師が面接指導を行います。

#### ◎個別訪問による産業保健指導の実施

医師、保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行います。

#### 横浜南地域産業保健センター

<磯子区・金沢区・港南区・南区・中区>  
TEL 045-782-8785

#### 横浜西地域産業保健センター

<旭区・泉区・栄区・瀬谷区・戸塚区・保土ケ谷区>  
TEL 045-861-5600

#### 横浜北地域産業保健センター

<神奈川区・西区・港北区・緑区・都筑区・青葉区>  
TEL 045-313-9187 (070-3631-0332)

#### 鶴見地域産業保健センター

<鶴見区>  
TEL 045-521-2738

### ■ ストレスチェック制度サポートダイヤル TEL 0570-031050

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/helpline/tabid/1008/Default.aspx>



# 横浜市健康経営 ハンドブック

発行

横浜市健康福祉局保健事業課

〒231-0017 横浜市中区港町1-1 Tel 045-671-2454 Fax 045-663-4469

経済局ライフィノベーション推進課

〒231-0017 横浜市中区港町1-1 Tel 045-671-4601 Fax 045-664-4867

協力

神奈川県労働局労働基準部健康課・神奈川県産業保健総合支援センター

平成30年4月発行  
平成31年2月増刷