従業員の健康が持続的成長の基盤に

健康投資で組織活性化

県内企業に広がる健康経営

慢性的な労働力不足や従業員の高齢化が進む中、従業員の健康保持・増進を経営的な視点から捉え、戦略的に実践する「健康経営」を経営理念に据える企業が増加している。この「健康経営」を企業の持続的成長の基盤としている企業では、単に医療費を削減するだけでなく、従業員の健康増進に投資することで、活力や生産性の向上など組織の活性化をもたらし、結果的に業績や企業価値の向上にもつながっている。経済産業省が推進する「健康経営優良法人２０２６」に認定された県内企業と支援企業の取り組みを取材した。

（編集部・重谷和奏）

式。同右は禁煙に関するセミナーを受ける同グループ社員

10年連続で健康経営優良法人認定

社員の健康を経営の柱に　くまもとＫＤＳグループ

永田 佳子
社長

「健康経営の最大のメリットは社員の健康意識が向上すること。健康経営を10年間推進した結果、データヘルスに大きな効果が出ている。社員の健康に投資する健康経営を県全体で取り組み、健康保険料率を下げることは、中長期的な企業価値と財務の健全性を守るための経営戦略そのもの」。

ＫＤＳ熊本ドライビングスクールや同菊池自動車学校、同ドローンスクールなどを運営する㈱くまもとＫＤＳグループ（熊本市北区楠６丁目、従業員数１２０人）の永田佳子社長は、「健康経営」の効果と意義をこう話す。

同社は、日本健康会議が認定する健康経営優良法人を10年連続で受賞。「いのちをまもる自動車学校」を経営ビジョンに掲げ、安全安心な交通システムの確立、ボランティア活動による地域社会への貢献に取り組む一方で、社員の健康を企業の成長戦略と捉え、健康への投資を続けている。

きっかけは信頼する社員の突然の不幸だったという。永田社長が２００９年に社長に就任した際、同時期に脳梗塞と肺がんで２人の社員を失った。この出来事が永田社長の意識を変え、「社員は企業の財産」という信念のもと、健康診断の受診促進や社食の導入による食事改革、禁煙の推進、運動の習慣づけ、社員の健康意識向上のための勉強会開催、ストレスレスの環境づくり、麻疹や風疹の抗体検査とワクチン接種の費用負担、被扶養者の健診推進、健康に関する情報のメール配信など、さまざまな取り組みを推進してきた。

▲写真左はくまもとKDSグループが健康経営の一環として開いた万歩大会の表彰

▲KDS菊池自動車学校の「KDSファーム」

健診受診率１００％

大切な社員が健康診断の１週間後に亡くなった原因は、身体に深刻な異常がみつかっても痛みを感じないために放置したことだと考えた永田社長は、まず健康診断の徹底とデータ管理に取り組んだ。

現在は、35歳以上の社員を対象とした生活習慣病予防健診を含め、受診率１００％を続け、その健診データや事後措置の管理を徹底。再検査の結果を衛生委員会に提出させ、今後の健康管理に関する面談を就業規則に義務付けている。

また、同時期に取り組んだのが食事改革である。永田社長は「主婦目線で社員の食事を見た時、カップ麺や唐揚げなど栄養バランスの悪い食事が気になっていた」と、そのきっかけを話し、専門業者に委託して栄養とカロリー計算した社食を導入。一食５５０円の食事を半額で提供している。

この取り組みは新たな取り組みも生んだ。社食の導入後、当時の社員は健康意識が強まり、次第にコンビニのサラダを持参して食べるようになったという。こうした意識の変化から、社員の「ベジファースト」を推奨。地元野菜を会社で仕入れ、野菜を安価で提供し始めた。現在はキャベツを１００グラム１００円で提供している。

さらに、同菊池自動車学校１階の「ＫＤＳ＆Ｃａｆｅ」でシェフが手づくりランチを提供し、野菜は敷地内の「ＫＤＳファーム」で育てている。

この「ＫＤＳファーム」は県立菊池農業高校の生徒と野菜を育てるなど、地域との交流にも発展。昨年10月からは、同校が放置竹林を活用し開発した「竹チップコンポ

▲放置竹林を活用し県立菊池農業高校が開発した「竹チップコンポスト」

特集_健康経営.indd 92-93　2026/05/26 15:32

スト」の活動を支援した。同コンポストを使用し、自社の生ごみを堆肥化して栽培に利用することで、地域資源の循環につなげている。

喫煙率81%からゼロに

食事改革の次に取り組んだのは禁煙だ。亡くなった社員がヘビースモーカーだったことや、社長就任当時の社内喫煙率が81%に達していたためだ。当初は喫煙時間や喫煙場所の制限、喫煙室の設置など段階的な対策を講じたが、全て失敗。

永田社長はこの苦い経験を踏まえ、社員とニコチン依存症について学び始めた。その一環として(一社)くまもと禁煙推進フォーラムに講義を依頼。医学的な知識を学んだ社員は禁煙に理解を示し始め、15年4月からは敷地内禁煙に踏み切った。そして、3カ月間禁煙に成功した社員に禁煙認定書を発行し奨励金を支給。禁煙外来費用を負担するなど、会社全体で応援する体制を整えた。その結果、喫煙率は81%からゼロになったという。

同社は17年から受動喫煙防止の意思を表現する「イエローグリーンキャンペーン」にも参加している。永田社長は「受動喫煙で死亡する人が年間約1万5千人いる。受動喫煙防止の呼びかけとして、今年も5月31日から6月6日の間、施設をライトアップする予定」と語る。

▲イエローグリーン色にライトアップされたKDS熊本ドライビングスクールの校舎(熊本市北区楠6丁目)

「健康経営で社員の健康意識が100%に向上した。高齢化も影響し、健康診断の数値は目標までは達していないが、社員が病気と上手に付き合えるようになった」と永田社長。その効果は意識の向上だけでなく、糖尿病を患う社員のHbA1c(ヘモグロビンA1c=血糖管理の評価に用いられる数値)の低下やアレルギーの完治、投薬治療の終了など身体的な成果にも表れているという。

外国人採用にも有効

同社は、19年に外国人教習生が言語の不自由なく運転免許を取得できる「インターナショナル課」を創設。現在はスタッフ8人で8言語に対応するなど、外国人材採用にも力を入れている。

健康経営優良法人の認定は、こうした外国人材の採用においても有効だ。就労ビザ申請の際、特に企業の信頼性が高いとして上場企業と同じ待遇であるカテゴリー1に分類。提出書類の大幅な簡素化や、審査期間の短縮などのメリットがある。

さらに、他業種の人脈ができることも健康経営の大きなメリットだ。健康経営の審査員や厚生労働省、産業医科大学の関係者など、自身のキャリアとは異なる人脈を作り、フィールドを広げられたという。

永田社長は現在、協会けんぽ加盟の県内企業93社で構成する「くまもと健康企業会」に加盟し、健康経営の普及にも尽力している。「くまもと健康企業会は、『熊本県を日本一健康な県にする』をモットーに、健康経営の質の向上と優良認定法人の取得を目指す企業が集まり発足した会。これから健康経営を目指す企業には、ぜひ参加してもらいたい」と結んだ。

社員の高齢化、労災防止に不可欠

社員の定着率向上に効果　日豊食品工業

近年の新卒採用市場は学生優位の「売り手市場」が続き、厚生労働省は職業別有効求人倍率を全産業平均で1・18倍(令和8年3月現在)と公表。

▲左から小野雅充社長、松野優美さん、村田和博業務部長

とりわけ製造業では労働力不足が喫緊の課題となり、人材採用においては求職者に選ばれる魅力的な企業づくりが重要になっている。

ニッスイグループで食品製造、製氷、低温倉庫、不動産賃貸などを業務とする日豊食品工業㈱(熊本市南区城南町、小野雅充社長)も、そうした考えのもと、社員の定着と健康増進を主眼に「健康経営」に取り組む一社だ。

「社内の平均年齢は50歳を超える。病気や労働災害での離職者を減らし、長く働ける環境整備が企業としての持続的成長の基盤と考え、健康経営に取り組むようになった」と村田和博業務部長。親会社の㈱ニッスイが実施する健康施策を推進すると同時に、加盟する全国健康保険協会(協会けんぽ)熊本支部のプログラムを参考に健康経営を進めている。

4つの取り組み推進

同社は初めに4つの取り組みを行った。

まず、最初に取り組んだ「健康増進チャレンジキャンペーン」は、禁煙・運動・食事・生活習慣など11項目の中で4項目を選び、実行出来ればポイントが付与され、3カ月間で上位者を表彰するもの。その結果、運動習慣の定着や生活習慣の改善につなげた。25年度は契約社員・派遣社員も含め約130人が参加している。

次に「オンラインウォーキングイベント」を追加した。このイベントは、くまもとスマートライフアプリで歩数を管理し、社内月間1位や年間上位者を表彰するもの。25年度は地球一周(53000万歩)を全社目標に掲げ、見事完歩した。100万歩達成者にはインセンティブを付与している。

また、2017年度からスタートした「感謝・グッジョブカード活動」は現在も継続している。感謝の気持ちをカードで渡す習慣をつけ、従業員のエンゲージメント(相手への思いやりなど風通しの良い職場づくり)が高まる関係性を育てている。村田部長は「経営トップである社長自ら意欲的にイベントに参加する姿勢が、従業員の後押しになっている」と話す。

さらに、親会社のニッスイが実施する「GOOD FOODS Talk+」を追加し、会社の方向性に合わせ、「自分に何ができるか」を社員同士で意見交換する取り組みを開始。その一環としてAIで作成した議事録をアニメーション化したものを発表。従業員同士の関係性を深めることで伝達不足を減らし、学び合いにつなげている。

メンタルケアも

一方、保健師による健康相談やメンタルケアを週2回のペースで実施するほか、復職支援にも積極的に取り組んでいる。今年2月に「怒り」という強い感情を理解しコントロールするアンガーマネジメント研修を開催し、働きやすい環境整備を支援した。このほか、全社員に保健師との面談を設け、抱えている問題を共有しながら別の視点をアドバイスすることで課題解決につなげている。

▲日豊食品工業は、親会社のニッスイが実施する「GOOD FOODS Talk+」に基づき、社員同士で意見交換する取り組みを推進している

健診の再受診率100%達成

健康経営の取り組みを通して村田部長は「社員の高齢化に伴い、ふとした会話に健康の話が出てくるようになった。保健師への相談や、健康診断にオプションを付ける従業員も増え、健康への意

特集_健康経営.indd 94-95　2026/05/26 15:32

識の高まりを感じている」と話す。

その典型的な事例が、健康診断の再受診率の向上だ。以前は異常がみつかり再検査の判定は出ても2次受診を後回しにし、次の健診で再度指摘される社員も多かったが、25年度の再受診率は100%を達成。就業規則に有所見者の速やかな受診を求める一文を加え、保健師や業務部から従業員に2次受診のアナウンスをするなど、会社の継続的な働きかけの成果だという。

また、24年度の喫煙率は16・9%と熊本県平均の30・0%を大きく下回り、有所見者数も減少。健康経営に取り組んでいる現在、正社員と契約社員の平均年齢は1・8歳低下。勤続年数も15年以上と若返りと定着の両立に成功している。

村田部長は「今後も健康経営を通して、長く健康に働ける企業を目指す。部署の垣根を超えたコミュニケーションを図ることで風通しの良い職場づくりをしていきたい」と話す。

大規模法人「ホワイト500」認定

2次受診率や非喫煙率向上を実現　KMバイオロジクス

▶総務部の石村美生見部長(左)と林田英一氏(右)

「当社は他社で製造していない『シングルサプライ』の医薬品や、感染症パンデミック発生時にはワクチン製造へ迅速に切り替えられる『デュアルユース』機能を持つ製造会社として国の採択を受けている。人の命に関わる医薬品製造業は、常に製品を安定供給する必要があり、そのためにも社員が健康で安心・安全に働ける仕組みと環境が重要となる」。

そう話すのは、明治グループの医薬品製造会社KMバイオロジクス㈱(熊本市北区大窪1丁目、高橋洋匡社長)の林田英一氏(総務部サステナビリティ推進課)だ。

同社は、「健康にアイデアを」をスローガンに、独自の健康価値創造に挑む明治グループの方針を踏まえ、6つの施策を推進。明治グループとして、10年連続で健康経営優良法人の大規模法人「ホワイト500」に認定されている。

最初の一歩を踏み出すことが大切

推進する1つ目は健康診断の徹底と有所見者のフォローだ。同社は、定期健診の受診率100%を徹底し、2次受診を継続して案内。現在は35歳以上の社員に対し、特定期間内の人間ドッグ(標準コース)代を自己負担額約5千円とし、病気の早期発見と早期治療を特に注力した。

2つ目は転倒災害防止である。高齢の社員も在籍することから、「スロースクワット」を全館放送にて配信することで日々の運動習慣として導入。運動機能低下による転倒災害を予防した。

3つ目は喫煙対策だ。同社は、2千人を超える従業員が在籍している。当初、健康経営を推進するにあたって、すべての施策が受け入れられたわけではない。特に禁煙の推進に関しては社内の反発も大きく、段階的に施策を展開した。

まず、会社の方針として示した禁煙施策の理解を得るため、「社員は会社の財産であり、社員が健やかで活力ある状態を保つことが重要」と考えていることを周知。喫煙スペースと喫煙時間を段階的に制限する「ハード面の禁煙施策」と、本人と支援者がペアで禁煙することを申請し、卒煙達成後に本人には卒煙認定証や感謝のメッセージを、支援者には謝礼としてのお菓子詰合せを贈呈する「卒煙チャレンジ／サポーター制度」という「ソフト面の禁煙施策」を用意。「役員喫煙率ゼロ宣言」や、「世界禁煙デー」に社長から喫煙者へ手紙を出すことで、社員の禁煙意識を醸成した。その結果、全敷地内の全面禁煙を実現。さらに、始業前と休憩時間終了前の30分間前に喫煙を終了することを社内ルールとし、衣服や呼気に残る有害物質「サードハンドスモーク(三次喫煙)」の削減にも取り組んだ。

4つ目は運動習慣だ。同社は、各個人、チームで宣言した健康施策の達成者を表彰する「Ｋｅｎｋｏ　Ｍｙ　Ｂｏｏｍ宣言」という施策を実施。現在では明治グループ全体へ展開するなど、各事業会社の特性や特徴をグループ全体で生かす取り組みも展開している。

また、2年前から職場と各個人ごとに分けたウオーキングキャンペーンを開催。「明治グループ健康保険組合」が運営する健康応援アプリ「KENPOS」を活用し、歩数ランキングを個人や会社単位で表示している。同アプリは、体重や血圧などの数値を入力するごとにポイントを付与するもの。ポイントは電子マネーを含む約4千点の商品と交換でき、アプリを通して社員の健康を促進している。

5つ目は食生活改善だ。明治グループは毎年、㈱明治の講師による食育セミナーを実施し、昨年はオーラルケアセミナーも実施するなど、社員の健康意識を高める啓発活動に注力。25年には同グループで農林水産省が創設した「食育実践優良法人」の認定を受けている。

6つ目はメンタルヘルスケアだ。自身でストレスを予防し対処する「セルフケア」研修と、職場環境を整備する「ラインケア」の研修を毎年展開。社内外に相談窓口を用意し、就業時間内に相談できる体制を整えた。

林田氏は「毎年同じ施策を繰り返すのではなく、内容を変えながら同じメッセージを継続して発信し、個人だけでなくチームや支援者とともに健康増進に取り組む機会をつくることで、無関心層の参加を増加させた。最初の一歩を踏み出すことに成功すれば、その後の『健康経営』の施策にも参加してくれるようになった」と話した。

▲転倒防止セミナーでスロースクワットなどに取り組むKMバイオロジクスの社員

高ストレス者比率低下

これらの健康経営の取り組みの結果、朝食喫食率と年次有給休暇取得率は84%以上、健康診断後の2次受診率や非喫煙率、非高ストレス者比率は90%以上(2026年3月現在)を記録し、同社が目標として掲げる肥満者減少、生産性向上、エンゲージメント向上につなげている。

林田氏は「今後も、医薬品の安定供給という社会的責任を果たすべく、社員の健康を守り高める施策を展開していきたい」と力強く語った。

職員の健康が地域医療、介護の支え

働きやすい職場づくり　医療法人博光会

2016年4月に熊本地震が発生した際、介護施設の約4割が損壊した。入所者を受け入れた介護施設は、連続勤務による職員の疲労やストレスがピークに達していたという。

御幸病院や介護老人保健施設ぽたん園などを運営する医療法人博光会(熊本市南区御幸笛田6丁目、富島三貴理事長)は、地域住民を含めた805人を受け入れ、福祉避難所として大きな役割を果たした。その後の新型コロナウイルス流行時には、数年間にわたってクラスターが発生し、私生活を含む厳しい感染予防対策や、罹患によって不足した職員数での業務遂行などに対応した職員の深刻な疲弊感を実感していた。

富島 三貴
理事長

こうした経験を契機に、富島理事長は職員に向けた健康増進活動の重要性を感じ、自身が責任

特集_健康経営.indd 96-97　2026/05/26 15:32

者を務める健康経営推進事務局を設置。「健康経営」を本格的に取り組み始めた結果、19年度には「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されており、21年度からは継続して認定を受けている。富島理事長は「診療報酬と介護報酬の改定に伴い、医療、介護に求められる業務の質や量は非常に高まっている。患者や入所者を第一に考え、誠実に働く職員の健康やストレスに配慮した働き方を整備しなくては、医療や介護自体が立ち行かなくなる。特に、医療・介護職の人材不足が深刻化している今、こうした時代の変化に対応し、患者や入所者の満足度を向上させるには、まず職員の満足度を高めるべきだと考えた」と話す。

職場改善とセルフケア支援で健康づくり

同会は、はじめにストレスチェックと健康診断のデータ分析を取り組みはじめた。ストレスチェックの受験率を100％に近づけ、結果分析でストレス度の高い職場と安定した職場のデータ差を確認。その後は管理職が中心となって問題を見直し、外的環境と内的環境の改善に努めた。

外的環境は、月に1度の産業医や衛生管理者などによる職場巡回の実施で改善した。作業環境や衛生状態を確認し、改善策を提案。高齢化により体調不良が起きやすい職員も働ける「エイジフレンドリー」な職場環境を整備した。

一方、内的環境は、当法人サイト「HHLAB」で健康増進に関する情報を発信し、アロマセラピーやマインドフルネス（瞑想）の講座、東洋医学を用いた「女性の健康課題」に関する研修などを無料提供しているほか、職員のセルフケア支援と心理的安全性の向上を目指した取り組みを進めている。管理者研修も毎年実施しており、中核的な役割を担っているという。

▲施設が実施するアロマ講座

次に、全国健康保険協会熊本支部（協会けんぽ）の「事業所カルテ」なども参考にし、職員の健康診断をデータ分析したところ、メタボリックシンドローム予備軍該当率の高さや、運動習慣、食生活などに問題点が判明した。そこで、職員の運動促進を図るため、全職員対象に年2回の体組成測定を無料で実施したという。

また、同会が運営する「ウェルネススクエアー和楽」を職員価格で提供を開始。毎週水曜日は運動の日として、太極拳・ヨガなどを開催しているほか、昨年開催した健康支援プログラム「MIYUKI WELLNESS」に参加した職員は、脂肪率、筋肉量ともに改善し、運動を継続する職員も増加した。同プログラムは現在、地域住民にも提供されている。

さらに、食生活を改善するため、4年前から弁当販売の半額補助や、グループ内の農業法人を通じた新鮮な野菜の販売、夜勤弁当の提供を開始した。昼食時には毎日100食程度の弁当が購入され、社員の健康的な食事を推進している。今年は食育、健康料理教室などのイベントも計画中である。

「こうした健康経営の取り組みは、転職が多い介護、福祉業界において、課題となっている離職率の低下や、採用希望者の増加に効果がみられる。特に、職員の紹介による採用が増えてきた。紹介したい職場だと感じる職員が増えたのは、健康経営の最も大きな効果だと思う」と富島理事長は話す。

取引先企業と共に

富島理事長は健康経営を推進するなか、取引先の企業と互いの取り組みを共有し、悩みを話し合ったという。すると、離職問題や働き方改革、生産性の向上など、抱えている悩みが共通していたことから、互いの活動を共有し、実践に向けて連携する場として、23年2月に「健康経営推進パートナーの会」を設立。現在は約70社が参画し、富島理事長が会長を務めている。同会では年に1度、健康経営に基づくセミナーと交流会を開催しているほか、ウェブ交流サイトを開設し、情報を受発信している。

▲取引先と組織した「健康経営推進パートナーの会」の第1回大会（23年2月）

協働して『コラボヘルス』の実践を

協会けんぽ熊本支部

医療・介護を継続する経営戦略

富島理事長は「職員が、いつまでも元気で働きがいと生きがいを持ち、職員同士の輪を育み、これからも当会で働けることが経営ビジョンの一つ。今年度から管理職は、マインドフルネス（瞑想）や東洋医学を用いた「職場で役立つ体質チェックと体調管理研修」を学び、職員のマネジメントに活かしていく。職員が精神的な不調を起こす原因を理解し、外から見えない要因も捉え、東洋医学的な知識に基づいた対応に挑戦したい」と意気込みを語った。

▲医療法人博光会及び社会福祉法人健成会の全景。職員は600人に及ぶ

健康宣言事業所が増加

この健康経営優良法人認定制度を申請するにあたって、企業が加入する保険者への健康宣言が前提となる。

県内の中小企業3万6千社以上が加入する県下最大の保険者である全国健康保険協会（協会けんぽ）熊本支部（熊本市中央区辛島町、冨田和典支部長）は、この健康宣言を「ヘルスター健康宣言」と銘打ち、2017年度から健康経営の実践に向けた支援を続けている。

協会けんぽ熊本支部が推進する「ヘルスター健康宣言」は、①特定健診の受診率、②特定保健指導の実施率を必須項目に、運動の習慣づけ、バランスの良い食習慣、適度な飲酒、禁煙や受動喫煙防止、歯と口腔のケア、過重労働防止、メンタルヘルス対策などを任意項目に掲げ、実践を促すことで会社の健康づくりの活動を支援している。

冨田支部長は「熊本県は、全国的にみても慢性腎臓病や高血圧症、新規人工透析患者数が依然として多い。内臓肥満に加え、高血圧や高血糖がみられるメタボリックシンドロームのリスクもかなり抱えている」と指摘。同支部はこれらの問題を踏まえ、加入者の健康増進を目標に健康保険を運営し、現在3624社（26年4月30日時点）が「ヘルスター宣言」を宣言している。「まだ『健康経営』を始めていない会社も、協会けんぽを活用し、協働して自社の健康増進に取り組む『コラボヘルス』を実践してもらいたい」と呼びかける。

3つの取り組み推進

同支部は健康経営優良法人認定を目指す企業に対し、3つの取り組みを推進している。

まず、事業所カルテ、業態別カルテの発行であを共有し、悩みを話し合ったという。すると、離職問題や働き方改革、生産性の向上など、抱えている悩みが共通していたことから、互いの活動を共有し、実践に向けて連携する場として、23年2月に「健康経営推進パートナーの会」を設立。現在は約70社が参画し、富島理事長が会長を務めている。同会では年に1度、健康経営に基づくセミナーと交流会を開催しているほか、ウェブ交流サイトを開設し、情報を受発信している。

冨田 和典
支部長

前述した4社が認定を受けた「健康経営優良法人認定制度」とは、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、民間組織や自治体で構成された日本健康会議が認定する顕彰制度。その普及促進に向け、経済産業省が健康経営推進検討会（日本健康会議 健康経営・健康宣言15万社ワーキンググループと合同開催）において認定制度の設計をしている。

15校

特集_健康経営.indd 98-99　2026/05/26 15:32

る。健康宣言をした事業所に対し、毎年9月に各事業所の健診受診率や健康リスクの保有率などをまとめたカルテを送付している。事業所ごとの健康度、リスクが「見える化」されており、自社の健康課題を確認することができる。

次に、ヘルスター健康宣言をした事業所への無料の健康づくりサポートサービスだ。「健康経営優良法人2025ホワイト500」に認定されている公益財団法人熊本県総合保健センターに委託している。「健康づくり出前講座」と「健康経営サポート」の2種類がある。健康づくり出前講座は食習慣や飲酒、運動などをテーマとした15種類の講座から2種類まで選択でき、利用数は年々増加しているという。健康経営サポートは「入門コース」と、より良い取り組みを目指す会社向けの「推進コース」を設けている。

▲くまもと健康企業会の2025年度定例会(3月17日)

そして3つ目が、健康経営の質の向上を目指す企業が加入する「くまもと健康企業会」の運営だ。同支部が主催するセミナーは、企業間の垣根を越えて取り組みを共有する機会となっており、参加者も年々増加している。

同支部は健康経営のほかにも、生活習慣予防健診の対象年齢引き下げにより若年層の健康推進を図るほか、腎臓の数値が悪かった加入者への個別支援やメタボリックシンドロームのリスクのある加入者に対し、保健師または管理栄養士による「特定保健指導」を無料で実施している。今後もホテルや空港での会場健診を実施し、全国的に受診率の低い扶養家族のがん検診や特定健診を推進していく方針を示す。

報奨金制度で保険料率引き下げへ

一方、協会けんぽは、加入者および事業主の健康経営に則した取り組みに応じて、インセンティブ(報奨金)を付与し、それを健康保険料率に反映させる「インセンティブ制度」を導入している。

具体的には、①特定健診などの実施率、②特定保健指導の実施率、③特定保健指導対象者の減少率、④医療機関への受診勧奨を受けた要治療者の医療機関受診率、⑤後発医薬品(ジェネリック医薬品)の使用割合の5項目を評価指数として数値化し、全国47支部間で取り組みを促す仕組みで、保険料率の引き下げにも直結する。

冨田支部長は「今後も熊本県の医療費の低減、保険料率の引き下げを目標に取り組んでいく。健康経営は新しく始めるものではなく、今まで通りのことをより丁寧に取り組んでもらうもの。社員の行動変容は非常に難易度の高い問題だが、経営トップである社長自らが率先し、会社全体の健康度向上に取り組んでもらいたい」と結んだ。

肥後銀行の知見生かし、健康経営サポート

地域価値向上に貢献　九州健康経営ラボ

西 浩 社長

一方、県内では地域における健康経営の促進を目的としたコンサルティング会社が設立された。

㈱肥後銀行(熊本市中央区練兵町)が100%出資の事業会社として25年10月に設立した㈱九州健康経営ラボ(本社・同、西浩社長)がそれだ。

同行は、人間ドックの受診徹底や休暇制度の充実などに取り組み、「健康経営優良法人」の大規模法人部門で8年続けて上位500社(九州地区で最上位)に選ばれている健康経営のトップ企業だ。

西社長は「生産年齢人口の減少による企業の人手不足、高止まりしている医療費の抑制、働きがいのある職場作りなど、健康経営に関する機運が高まっている。こうした状況のなか、肥後銀行が長年培ってきた健康経営に関する知見とノウハウを県内・九州の企業向けにコンサルすることで、地域における健康経営を促進し、ウェルビーイング(地域住民の幸福)と地域価値向上に貢献することを目的に、健康経営事業を担う子会社を設立した」とその背景を話す。

▲㈱九州健康経営ラボの設立を発表する肥後銀行の笠原慶久頭取(25年9月2日)

生産性向上に効果

同社は、経済産業省の推奨する健康経営優良法人認定制度や熊本県ブライト企業認定制度を申請から認定まで伴走支援するなど、健康経営に関するコンサルティング事業を中心に、健康管理業務の受託、健康・福利厚生関連サービスのビジネスマッチング事業など、働きがいのある魅力的な職場づくりを後押ししている。

「健康経営に取り組むことは、社員の心と体の健康増進につながり、生産性の向上、企業ブランドイメージ向上、雇用の安定、そして会社の業績向上につながることが科学的に証明されている」と西社長。特に生産性の向上については、全国の企業調査による結果をもとに「出勤はしているが、睡眠不足などで生産性が下がっている従業員が一企業あたりの平均で15%いるといわれている。人件費として1千万円を支払っている場合は、150万円分の給料で生産ロスが出ていることになる。健康経営の取り組みを通じて15%が5%に下がったら100万円分の給料が生産性にシフトする。このことを踏まえ、健康経営に100万円を投資することで、企業へのリターンが300万円アップするというデータも出ている」と説明し、「生産性が下がっている社員をいかに減らすかという『プレゼンティーズム』の考え方が健康経営のメリットの一つだ」と強調する。

人材不足改善も

さらに、昨今の企業における人材不足という課題に対しても「健康経営の推進で、社員の会社に対する信頼度や愛着度を指標化した従業員エンゲージメントや福利厚生満足度が高まり、優秀な人材の流出防止にもつながる。また、高齢者が健康で働ける職場環境を整備することは、退職率の低下や安定的な人手の確保を期待できる」と、その効果を話す一方で、「健康経営にはゴールはないので、常に改善するように日々継続して取り組む必要がある」とアドバイスする。

『健康経営優良法人』認定率1位目指す

西社長は「健康経営は社内での取り組みが中心だが、対外的な効果も大きい。例えば健康経営優良法人認定企業は、モノづくり補助金やIT導入補助金を申請する際の加点要件などの優遇措置のほか、外国人労働者の就労ビザ発行が簡素化されるなどのメリットもある。もちろん、社員が健康で明るい会社は業績の向上にもつながり、精神的にも社会的にも満たされた『ウェルビーイング』な会社づくりの一環にもなる。現在、全国15位である熊本県の健康経営優良法人認定率を全国1位に押し上げ、日本一の健康経営の実践県にするために努力していきたい」と結んだ。

▲九州健康経営ラボ本社がある肥後銀行本店

15校

特集_健康経営.indd 100-101　2026/05/26 15:32