



我が社の健康経営の取り組み

～ダイバーシティ推進・働き方改革・健康経営を三位一体で～

2019年3月13日



- 会社紹介
- 我が社の健康経営
- 今後の取り組み

会社紹介

株式会社日本エー・エム・シー / JAPAN A.M.C LTD

代表者 : 代表取締役社長 山口 康生
創立 : 1963年2月 **【創立57年目】**
資本金 : 1億8,550万円
売上高 : 69億円 (2018年3月期) **【AMCグループ全体 : 100億円】**
従業員数 : 193名 (2019年3月現在) **【AMCグループ全体 : 1,000名】**
事業内容 : **高圧配管用継手**の製造・販売 **【建機業界 国内・世界トップシェア】**



「継ぎ手」を福井から世界へ



<拠点>

国内 : (本社) 福井県福井市市波町 1 3 - 8
(工場) 福井県吉田郡永平寺町法寺岡 2 - 5
海外 : 中国/南通、タイ/バンコク、フィリピン/マニラ

<社是>

品質は最大の宝である。

品質とは製品、人、仕事の質を云う。

製品の質 : お客さまに安心して使っていただける製品

人の質 : プラス志向 (積極的) で公平、公正な判断ができ、社会に信頼される人

仕事の質 : 創造性、正確性、迅速性

私たちは、日々目的を持って自己研鑽に励み、仕事の質を高め、お客様の要求に応える製品を提供する。

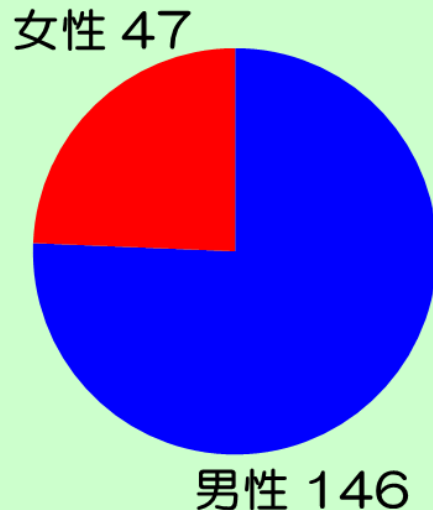
会社紹介

従業員の構成（従業員数の層別）

従業員 193人（内、正社員 151人） 2019年3月現在

[単位：人]

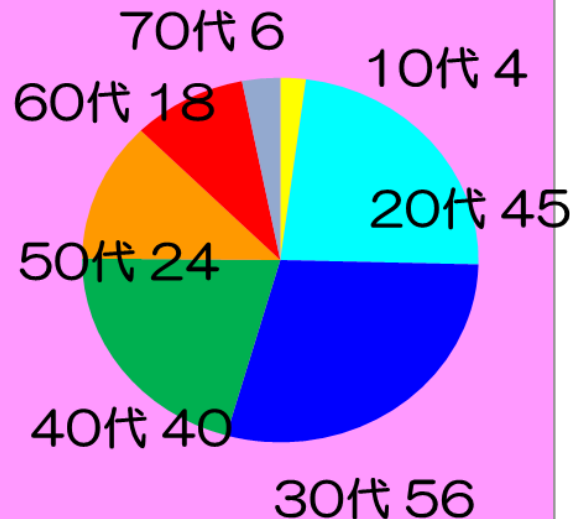
性別従業員数



女性比率 24%（約1/4）

年代別従業員数

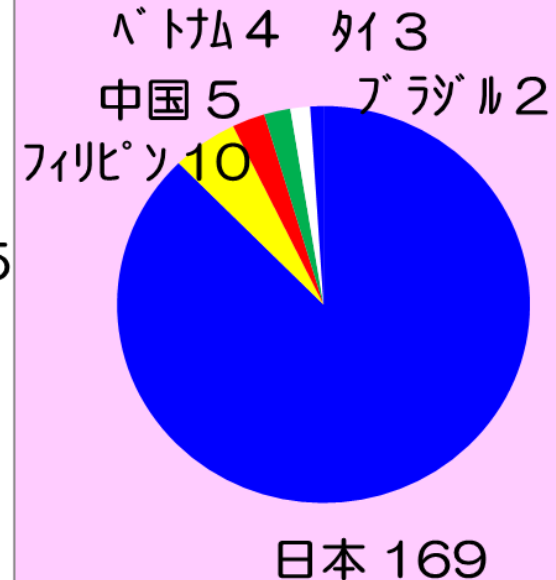
平均年齢 41歳
（正社員のみ 38歳）



若者(U-34)比率 38%
高齢者(O-60)比率 12%

国籍別従業員数

外国人 24名



外国人比率 12%

我が社の健康経営

健康経営優良法人認定申請のきっかけ

2017年7月31日、
社長の一通のメールから
[件名：健康経営認定の検討]

「健康経営」中小が宣言

1万社突破、認定制度も活用
残業上限の法制度化にらむ
人材確保へ管理徹底



[メール添付ファイル]
日本経済新聞の切り抜き

我が社の健康経営

健康経営優良法人2018認定について

キックオフから認定まで

キックオフ

申請準備

申請

認定

【キックオフ】 2017年 7月31日 健康経営優良法人認定
の検討指示

【申請準備】 11月 9日 認定取得説明会へ参加
(約1か月間) 認定申請書の作成

【申請】 12月 7日 協会けんぽへ認定申請書提出

【認定】 2018年 2月20日 健康経営優良法人2018
(中小規模法人部門) 認定



[健康経営優良法人2018認定証]

我が社の健康経営

「健康経営」に取り組むにあたって

三位一体で

健康
経営

働き方
改革

ダイバー
シティ
推進

企業価値向上

健康経営

働き方改革

ダイバーシティ推進

働く人の視点に立った課題	検討テーマと現状	対応策
仕事の改善（賃金など） 仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。 「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して、同じものを求めている。その責任を、しっかりと果たしたい」と思いました。①（同一労働同一賃金適用企業で働く女性） 「頑張ったから頑張った分だけお給料にも納得できます。頑張ってみようかな」と思いました。②（パートから有期契約を経て正社員として働く女性） 「働き方改革に関する就業と環境との意見交換会で寄せられた声」	1. 非正規雇用の待遇改善 ・正社員以外への能力開発機会 数值的な改善 OJT 29.2%（正社員58.9%）、OJT-J 36.6%（正社員71.0%） ・平均非正規雇用労働者 296万人（15.6%）	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進 ③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。 ・「若者が転職しようという理由①労働時間（休日・休暇の条件がよい会社に入りたい）」 2009年37.1%→2013年40.8% ・テレワークを実施したい 30.1% ・副業を希望する就業者 約368万人	3. 長時間労働の是正 ・週労働60時間以上労働者7.7%（男性8.7%） ・長時間労働の特別延長時間を設定する36協定締結事業数 4.8%（大企業14.6%） ・時間外労働が必要な理由①顧客からの不規則な要望に対応するため必要があるため 44.5%（最多）	④法改正による時間外労働の上限規制の導入 ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
病気治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。 ・病気を抱える労働者の就業希望10.3% ・出産後も仕事を続けたい女性 65.1% ・介護を理由とした離職者 年々20万人	4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備 ・フレックスを導入している企業 83.8% ・国内アパレル・シューズ市場規模 2013年218億円→2014年400億円→2015年600億円 ・副業を認めている企業 65.3%	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則策定などの環境整備
ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。 ・「人は、幾つからでも、どんな状況からでも、再出でできる。子育てで経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」（専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性） ・働き方改革に関する就業と環境との意見交換会で寄せられた声③ ・社会人の学び直し希望 49.4% ・60歳超でも働きたい高齢者 65.9%	5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進 ・がんと診断された後、働き続けた人になった 20% ・妊娠・出産等で、仕事を続けられなかったが、育児との両立で働き続けた人になった 25.2% ・介護休業取得者数11万事業所 1.3% ・障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用している企業割合 40.3%	⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
家族の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。 ・高校卒業後の4年制大学進学率（国統年報）400万円以下 31.4% ・1000万円超 62.4%	6. 外国人材の受け入れ	⑬外国人材受け入れの環境整備
働き方改革の推進	7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 ・結婚等で退職した正社員女性の再就職（雇用形態別）（正社員2%（非正規60%）） ・退職社員のリカレント制度がある企業 12% ・就職も再就職世代（30代後半～40代前半）の完全失業者・若年労働人口 42万人 ・若年（15-34歳）無業者 57万人	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
キャリアの構築	8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実 ・企業の中卒生の採用意識（採用実績別）（実績あり）66.1%（実績なし）34.9% ・社会人進学率 2.5%（OECD平均6.7%） ・学生生活費の月額平均（国立私立）9.4万円（私立下宿）17.3万円	⑯就職・再就職者の採用機会拡大に向けた経営策定・受入れ企業支援と職業能力・環境情報の見える化 ⑰給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
	9. 高齢者の就業促進 ・65歳以上の就業率 22.3%	⑱継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

8

「働き方改革」の実現に向けた施策

- ☑ 長時間労働の是正（残業時間削減） >>>> **「健康経営」 共通**
- ☑ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）
- ☑ 柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業）
- ☑ **ダイバーシティの推進**
- ☑ 賃金引上げ、労働生産性向上
- ☑ 再就職支援、人材育成
- ☑ ハラスメント防止対策（職場のパワーハラスメント防止対策）

ダイバーシティ推進の施策

- ☑ 病気の治療と仕事の両立
- ☑ 女性が活躍できる環境整備
- ☑ 高齢者の就業支援
- ☑ 子育て・介護等と仕事の両立
- ☑ 障害者就労の推進
- ☑ 外国人材の受入れ
- ☑ 若者が活躍しやすい環境整備

»»» どの施策にも「健康経営」の取り組みが必要不可欠

「健康経営」スタートアップ

Step1

健康宣言 「健康づくり宣言」(協会けんぽ福井支部)

Step2

組織体制

Step3

健康課題の把握

Step4

計画策定・健康づくりの推進

Step5

取り組みの評価・見直し

我が社の健康経営

「健康経営」スタートアップ

Step1

健康宣言

●「健康づくり宣言」(協会けんぽ福井支部)

- ◎社内外に健康経営を行うことを宣言する
- ◎経営理念、事業計画等に「従業員の健康」を明記する

<取り組み事項>

- ☑健康診断受診率 100% (目標)
- ☑特定保健指導利用 100%(目標)
- ☑有所見者の受診促進
- ☑健康づくりの推進

●事務所内に掲示、社内メールにて周知



健康づくり宣言

協会けんぽ 福井支部

健康づくり宣言書

私たちは、職場の健康づくりに取り組み、従業員全員が元気で活躍できる事業所を目指します。

株式会社 日本エー・エム・シー
代表取締役 山口 康生
平成28年12月13日

<取り組み項目>

- ・健康診断を100%受診します。
- ・特定保健指導を100%受けます。
- ・検査結果で再検査が必要な場合は必ず受診します。
- ・事業所全体で健康づくりに取り組みます。

協会けんぽ福井支部は、御社と協働で従業員皆さまの健康づくりを目的としたコラポヘルスを推進します。

全国健康保険協会 福井支部
協会けんぽ

[健康づくり宣言書]

「健康経営」スタートアップ

Step1 健康宣言

●社長方針と安全方針に「従業員の健康」を明記

2018年度社長方針（労務人事関係抜粋）

ダイバーシティ推進による人材価値の創造と向上

女性活躍や外国人活用などの**ダイバーシティ推進**、技能向上推進、人材育成の強化などにより人材価値の更なる創造を図ります。

生産性向上や業務改善により残業時間の低減と年次有給休暇の取得向上に取り組み
ワーク・ライフ・バランスの実現、**健康経営**の実践、福利厚生の拡充など**働きやすい職場環境づくり**を推進します。

2018年度安全方針

<基本方針> **安全、安心な会社作り**に取り組む。

リスクアセスメント、KY活動、5S活動などの安全衛生活動を全員参加で積極的に取り組み、**安全で健康的な職場環境**を確立し、労働災害ゼロを目指す。

<安全目標>

- ①ゼロ災サークルとKY活動を推進し社員の危険に対する感受性を高める
- ②リスクアセスメントによるリスク低減措置を講じ安全な職場を作る
- ③**心とからだの健康づくり**による快適な職場作りに努める

Step2

「健康経営」スタートアップ

Step3

健康課題の把握

- ◎定期健康診断の受診率を確認する
- ◎健診結果などにより、自社の「健康度の見える化」を図る
- ◎従業員の心の健康状態を把握する（ストレスチェック）
- ◎残業時間、有休の取得状況、食事の時間帯など職場環境を確認する

<取り組み事項>

- ☑定期健康診断の受診率の確認
- ☑協会けんぽ「事業所健康度診断カルテ」より健康課題の把握
- ☑ストレスチェックの実施と結果確認
- ☑残業時間、有休取得状況などの確認
- ☑従業員特性の把握

「健康経営」スタートアップ

Step3

健康課題の把握

● 定期健康診断の受診率の確認

2017年度（2017年11月30日時点） 98.9%

- ・ 対象者 : 185人
- ・ 受診者数 : 183人
- ・ 未受診者数 : 2人（海外赴任者）

» » » 2018年2月までに全員受診完了 100%達成

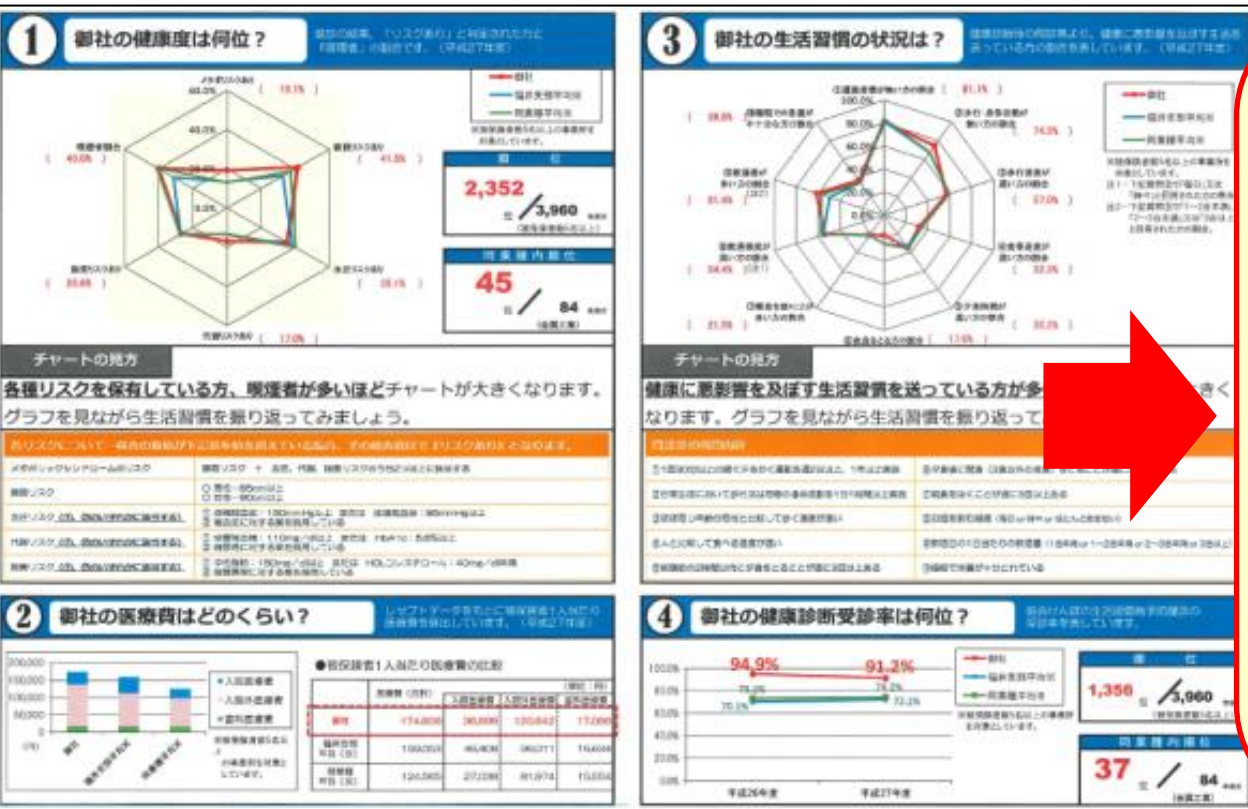
我が社の健康経営

「健康経営」スタートアップ

Step3

健康課題の把握

●協会けんぽ「事業所健康度診断カルテ」より健康課題の把握



<健康課題>

- ☑メタボリスクあり
- ☑腹囲/血圧/脂質/代謝
全リスクあり
- ☑喫煙者割合40%
- ☑運動習慣無 80%以上
- ☑歩行・身体活動無 75%
- ☑飲酒量多い 60%以上

» » » **生活習慣改善**
» » **運動促進**
» **禁煙促進**

「健康経営」スタートアップ

Step3

健康課題の把握

● ストレスチェックの実施と結果確認

※労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度導入

- ・ 実施日：2017年10月13日～20日
(定期検診時に実施)

- ・ 対象者：188人
- ・ 実施率：100%
- ・ テスト：一般社団法人日本精神科産業医協会

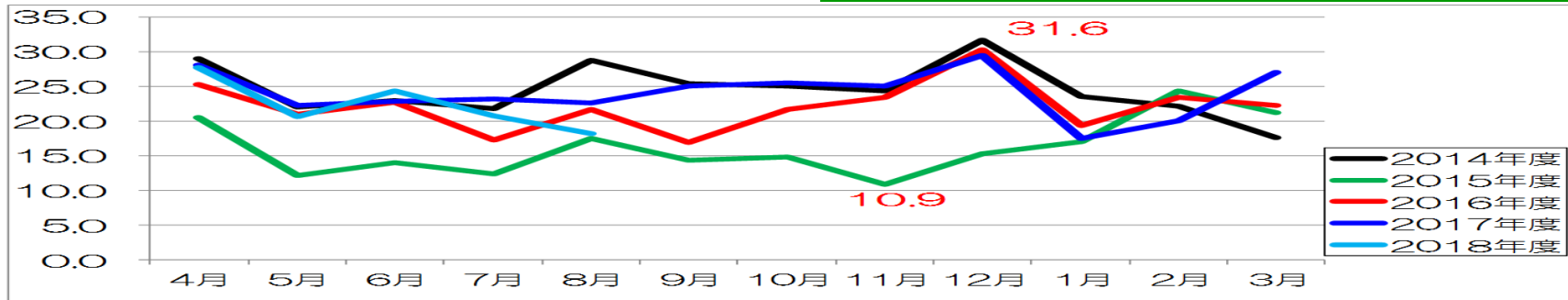
我が社の健康経営

「健康経営」スタートアップ

Step3 健康課題の把握

● 残業時間状況の確認

残業推移（平均残業時間/人）



● 有休取得状況の確認

有給休暇取得率推移（直近4カ年実績）

項目	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
平均付与日数	日/人	17.5	17.8	17.7	18.2
平均取得日数	日/人	7.8	8.9	8.6	8.9
平均取得率	%	43%	50%	49%	50%

「健康経営」スタートアップ

Step3

健康課題の把握

●従業員特性の把握

☑従業員の高齢化（継続雇用延長）

≫≫≫60歳以上従業員24名（12%）

内70歳以上6名（3%）、最高齢75歳

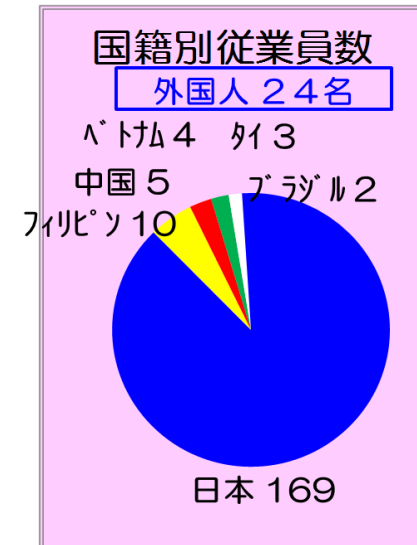
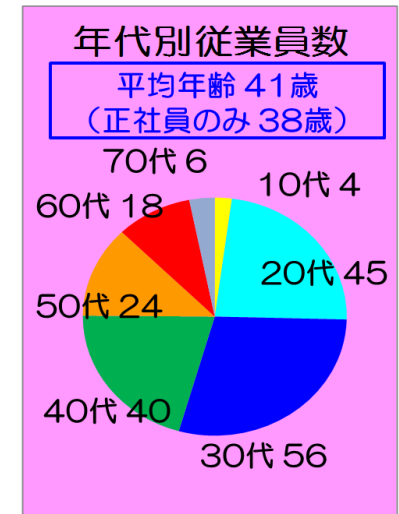
☑外国人（中国・タイ・フィリピン・ベトナム・ブラジルの5か国）

≫≫≫外国人従業員24名（12%）

技能実習生・若手外国人社員は独身・単身者

☑障害者（身体、知的、精神障害）

≫≫≫障害者従業員4名（2%）



「健康経営」スタートアップ

Step4

計画策定・健康づくりの推進

- ◎Step3で自社の健康課題を把握し、社内で優先的に取り組む課題を決める
- ◎優先順位に従って課題解決の方法を検討し、計画を立案する
- ◎健診受診率100%、喫煙率、有休取得率、朝食欠食ゼロ等数値目標も検討してみる

<取り組み事項>

- ☑健康づくり計画／施策検討
- ☑生活習慣改善、運動促進、禁煙促進に関する取り組み
- ☑健診受診率、残業時間低減、有休取得率などの目標設定
- ☑コミュニケーション強化

計画策定・健康づくりの推進

☑分煙・禁煙の徹底 (喫煙時間の設定)



「健康経営」スタートアップ

Step4

計画策定・健康づくりの推進

●健康づくり計画／施策検討

☑運動促進（レクリエーション企画運営）

登山、ウォークラリー、スポーツ大会の実施など

☑全社的なラジオ体操の実施（任意から全員実施へ）

☑健康機器・器具の設置（体重計・体組成計、ストレッチ運動補用具/ウェーブストレッチリング）

☑健康情報のパンフレット配布やポスター等の掲示

☑インフルエンザ・感染症予防（予防接種・手洗い・うがいの励行）

☑熱中症対策（水分・塩分補給品設置、注意喚起ポスター掲示等）

☑自動販売機の特定保健用食品（飲料）の設置

「健康経営」スタートアップ

Step5

取り組みの評価・見直し

- ◎従業員の健康づくりの参加・実施状況を把握する
- ◎生活習慣・健康状況の改善、参加者の満足度、仕事のモチベーションアップなど、健康づくりによる反応・効果を確認し、次の一手（改善策）を検討する
- 健康づくり計画／施策に対する取り組みの評価
- 今後の健康づくり計画への反映
 - ≫≫≫2018年度は「有給休暇取得率の向上」を重点活動テーマとしている

「健康経営」スタートアップ

Step5 取り組みの評価・見直し

●健康づくり計画／施策に対する取り組みの評価（事例）

①長時間残業の是正

項目	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
年間月平均残業時間	24.5時間	16.2時間	22.1時間	23.8時間
月80時間超延べ人数	19名	4名	0名	0名
月60時間超延べ人数	112名	30名	53名	34名
月45時間超延べ人数	282名	132名	214名	220名
売上高（月商）	5.6億円	4.9億円	4.9億円	5.8億円

残業時間削減のための取り組み

- ・週一回の**ノー残業デー**：一斉メールでの周知と実施フォローの徹底
- ・36協定に抵触する恐れのある者が所属する部門長への注意喚起
- ・**時差出勤勤務**の有効活用による繁忙対策と残業抑制
- ・**多能工化・ジョブローテーション**による業務負荷の平準化 ・業務優先判断による残業抑制

②有休取得促進

有給休暇取得率向上のための取り組み

- 1、平成24年より**一斉有給休暇取得日**の導入
- 2、平成25年4月に全従業員を対象に**時間単位の有給休暇制度**を導入
- 3、平成26年以降社内の各部署に**有給休暇取得促進**のポスターを掲示

「健康経営」スタートアップ

Step5 取り組みの評価・見直し

●健康づくり計画／施策に対する取り組みの評価（事例）

③運動促進&コミュニケーション強化（レクリエーション実施）



コミュニケーション強化

外国人実習生

新入社員

我が社の健康経営

【参考】健康経営優良法人の認定申請

● 認定基準適合状況記載表の確認

1 件以外該当E

健康経営優良法人2018（中小規模法人部門）の認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	自己評価 (○×)	要件			
1	経営理念・方針(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	○	必須			
2	組織体制		健康づくり担当者の設置	○	必須			
3 制度・ 施策 実行	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	○	2項目以上			
			②受診勧奨の取組	○				
		対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	○				
			④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	○				
	(2)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イジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	○	1項目以上			
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	○				
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	○				
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立支援に向けた取り組み	×				
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保険指導実施機会の提供に関する取り組み（⑩以外）	○	3項目以上			
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	○				
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	○				
			⑫受動喫煙対策に関する取組 （※「健康経営優良法人2019」の認定基準では必須項目とする）	○				
			感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み		○		
		過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	○				
		メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	○				
4 評価・改善		保険者へのデータ提供 （保険者との連携）	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	○		必須		
5 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告)	○	必須			
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)	○				
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること（自主申告）	○				
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと（自主申告）	○				
アピールしたい自社の取り組み ※「3. 制度・施策実行」から①～⑮のいずれかを記入			第1希望	11	第2希望	7	第3希望	14

我が社の健康経営

【参考】健康経営優良法人の認定申請

● 認定基準適合状況記載表の確認

全て該当E

健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）の認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	自己評価	要件			
1	経営理念・方針(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	☐	必須			
2	組織体制		健康づくり担当者の設置	☐	必須			
3 制度・ 施策 実行	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	☐	2項目以上			
			②受診勧奨の取り組み	☐				
		対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	☐				
			④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	☐				
	(2)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イジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	☐	1項目以上			
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	☐				
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	☐				
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み（⑩以外）	☐				
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	☐	3項目以上			
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	☐				
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	☐				
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	☐				
			感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み		☐		
		過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	☐				
		メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	☐				
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	☐		必須		
4 評価・改善	保険者へのデータ提供	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	☐	必須				
	（保険者との連携）		☐					
5 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること（自主申告）	☐	必須			
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（自主申告）					
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること（自主申告）	☐				
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと（自主申告）	☐				
アピールしたい自社の取り組み			第 1 希望	6	第 2 希望	7	第 3 希望	14
※「3 制度・施策実行」から①～⑮のいずれかを記入								

今後の取り組み

現状の課題と今後の取り組み

<現状の課題>

- ☐ 生活習慣改善
- ☐ 運動促進
- ☐ 禁煙促進
- ☐ 病気の治療と仕事の両立促進

<今後の取り組み>

- ☐ 生活習慣改善・運動促進についての取り組み継続
- ☐ 禁煙促進に向けた更なる取り組み
- ☐ 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み
- ☐ 有給休暇取得率の向上

従業員一人ひとりが安全で健康的な職場環境のもと
安心して働くことができる会社を目指します！

本日はご清聴ありがとうございました。

健康づくり宣言書

私たちは、職場の健康づくりに
取り組み、従業員全員が元気で
活躍できる事業所を目指します。

株式会社 日本エー・エム・シー
代表取締役 山口 康生
平成28年12月13日

＜取り組み項目＞

- ・健康診断を100%受診します。
- ・特定保健指導を100%受けます。
- ・検査結果で再検査が必要な場合は必ず受診します。
- ・事業所全体で健康づくりに取り組みます。

協会けんぽ福井支部は、御社と協働で従業員皆さまの健康づくりを目的とした
コラボヘルスを推進します。

 全国健康保険協会 福井支部
協会けんぽ

はじめてます、「健康経営」。

私たちは、従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいます。

「健康経営」とは、企業が経営的観点から従業員の健康づくりを戦略的に推進する新たな経営スタイルです。
協会けんぽ福井支部では、「健康づくり宣言」により事業所様の健康経営をサポートしています。
平成30年2月末現在、134事業所が宣言しています。
「健康づくり宣言」で、健やかな未来あふれる事業所へ。

 健康づくり宣言
協会けんぽ

全国健康保険協会 福井支部