

1. 法人会版健康経営宣言書「企業」用

(1) 所属法人会

所属県連名	富山県連	所属単位会名	富山法人会
-------	------	--------	-------

(2) 企業情報

会社名	株式会社 S U D A C H I		
代表者名	代表取締役 小川順大		
会社所在地			
電話番号	[REDACTED]	FAX番号	[REDACTED]
業種	介護事業・研修事業など	社員数	8名
会員名	※代表者名と同じ場合は記入不要		
会員メールアドレス	[REDACTED]		
部会への所属□	※所属している場合のみ、該当部会にチェックを入れて下さい	<input checked="" type="checkbox"/> 青年部会に所属	<input type="checkbox"/> 女性部会に所属

(3) 健康づくりの取組目標・取組内容

健康経営宣言 (目標)	<p>①SUDACHIが創業から大切にしている『健康の定義』に沿って、肉体的にも精神的にもそして社会的(職場内人間関係と賃金面)にも満たされた状態である会社経営を実施する ②2019年から連続で取得している健康経営優良法人の継続取得</p>
実施している活動を 該当するカテゴリー に記載ください。	<p>1 フィジカル(身体的)部門…運動や身体的な改善内容等</p> <p>①健康診断受診率100% (フォロー含む) ②弊社開発の健康経営ゲームを年1回~2回実施 ③弊社開発の健康チェックカード-心技体-を半年に1回実施 ※2019年より②③活用しての健康経営優良法人中小企業部門連続認定 ④いっちゃんリーマラソン参加(社員発案) ⑤昼食味噌汁補助 ⑥電解水素水の導入(本社、2事業所全て) ⑦ラジオ体操(通所介護事業所にて開業時より) ⑧希望者予防接種(インフルエンザ等)100%助成 ⑨通所介護運動会(介護事業・社員発案:利用者さんとスタッフ一緒に)</p> <p>2 メンタル(精神的)部門…社員のメンタルヘルス対策や職場環境改善等</p> <p>①1on1を定期的に実施 ②半期に1度のキックオフ、懇親会実施 ③時間外労働に対する勉強会並びに固定残業制度の導入 ④職場内禁煙(開業当初より) ⑤弊社開発の健康経営ゲームを年1回~2回実施 ⑥弊社開発の健康チェックカード-心技体-を半年に1回実施 ※2019年より②③活用しての健康経営優良法人中小企業部門連続認定 ⑦ストレスチェック実施(50人以下の企業は義務なし) ⑧平均年間休日125日(介護業界平均:111日) ⑨可能な限りでの会議減少のための社内チャット整備(LINEワークス)</p> <p>3 ソーシャル(社会的)部門…地域貢献活動やボランティア活動等</p> <p>【社員向け】 ①ジェネリック医薬品の推奨(法人会より配布) ②老後経済の知識の勉強会開催(外部講師) ③確定拠出年金制度の案内と活用 ④年2回の賞与以外に決算賞与制度を導入(開業時より) ⑤賃金アップ(開業時より毎年アップ) 【外部向け】 ①弊社開発の健康経営ゲーム、健康チェックカード-心技体-を他企業で実施(法人会でも実施) ②地域高校生に対して健康チェックカード-心技体-を実施 ③健康経営ゲーム、健康チェックカード-心技体-の公認ファシリテータ育成 ④地域密着型通所介護での運営推進会議と連動して、地域での健康啓発(半年に1回)</p>

(4) チェック項目 ※該当箇所にチェックをそれぞれ1つ入れてください

掲載について	<input checked="" type="checkbox"/> 全法連ホームページ及び内部資料に所属・社名を掲載することを承諾します。 <input type="checkbox"/> 内部資料に所属・社名を掲載することを承諾します。 <input type="checkbox"/> 全法連ホームページ及び内部資料のどちらも掲載することを承諾しません。
アンケート調査 システムについて	<input checked="" type="checkbox"/> 裏面の確認事項に同意し、事務局によるアンケート調査システムへの代理登録を承諾します。 <input type="checkbox"/> アンケート調査システムは登録済みです。…裏面記入不要 <input type="checkbox"/> アンケート調査システムへの登録は行いません。

上記のとおり申し込みます。

健康経営大賞 2025in 山梨大会 部会員企業部門 エントリーシート

提出日：2025年6月5日／富山・富山法人会

企業名（ヨミ）	株式会社 SUDACHI（カブシキガイシャ スダチ）
申請者名（ヨミ）	小川 順大（オガワ ミチヒロ）
申請者の役職名	代表取締役
活動のタイトル	小さな企業でもできる。～健康経営をインサイドアウトの文化に～
活動期間（年月日）	2014/3/10 ~ 2025/7/31
取り組みに至る背景	SUDACHIは3つの理念、『巣立つ（自立）、素の人達、酢橘のような爽やかなサービス』を大切にし、健康分野で介護（リハ特化型ディイ）・予防（エステ）・教育分野（ゲームを使った企業研修など）で事業を行う、2014年に創業した役員含め8人の小さな企業です。創業者の父親が仕事上のストレスからアルコール依存症に陥り、自身の健康を害し65歳の若さで命を失ったこと、その影響で家庭が大きな影響を受けた原体験から、創業者が18歳の時に出会った健康の定義（肉体的・精神的・社会的な健康）を大切にしています。1人でも欠けたらすぐに大変なことになる企業規模であり、健康に対しての教育、予防、介護分野で事業を行うからこそ、創業者の父のように、職場に起因した健康を害するようなスタッフを出してはならないという思いから、創業当時から健康に関する施策を実践しています。医者の不養生という言葉がありますが、健康を守る立場の人が健康でなくては事業継続はできません。ヒトの健康を守る立場だからこそ、まずは自分たちから。事業の目的は縁ある人を幸せにすること。インサイドアウトを大切に、酢橘のような爽やかなサービスを提供し続けていきます。
参加人数	15名
活動内容について	【フィジカル】①健康診断受診率100%（フォロー含む）②弊社開発の健康経営ゲームを年1回～2回実施（メンタルも）③弊社開発の健康チェックカード-心技体-を半年に1回実施（メンタルも）④リレーマラソン参加（社員発案）⑤昼食時の味噌汁補助⑥電解水素水の導入（本社、2事業所全て）⑦ラジオ体操⑧希望者予防接種（インフルエンザ等）100%助成【メンタル】①1on1を定期的に実施②半期に1度のキックオフ、懇親会実施③時間外労働に対する勉強会並びに固定残業制度の導入④職場内禁煙（開業当初より）⑤ストレスチェック実施（義務なし）⑥平均年間休日125日（介護業界平均：111日）⑦会議減少のための社内チャット整備【ソーシャル】社員向け：①ジェネリック医薬品の推奨（法人会より配布）②老後経済的知識の勉強会開催③確定拠出年金制度の案内と活用④年2回の賞与以外に決算賞与制度を導入⑤生命保険付き退職金保健制度導入外部向け：①健康経営ゲーム、健康チェックカード-心技体-を他企業、地域高校生、法人会で実施②健康経営ゲーム、健康チェックカード-心技体-の公認ファシリテーター育成③地域での健康啓発（半年に1回）
アピールポイント	当社の健康経営は取り組みそのものを企业文化として捉えています。【斬新さ×エンタメ要素】特に、自社開発の「健康経営ゲーム」や「健康チェックカード」は、社員が自ら楽しみながら健康に向き合える“エンタメ×教育”的要素を取り入れている点が斬新です。チェックカードは社内外で実施でき、自己認識を高め行動変容を促します。【継続性と低予算】また、ラジオ体操や味噌汁補助といった日常的な工夫やリレーマラソンへの参加も、金額を抑えた継続性と社員の参加しやすさに配慮しています。【自社だけでなく他社へ】ソーシャル面では、高校生や他企業への展開、ファシリテーター育成など、社会全体への波及も実現しており、自社での取り組みはもちろん、2016年に完成した健康経営ゲームと健康チェックカードを使い事業としても展開しています。【創業以来黒字継続】その他、健康経営の目的は、従業員の健康保持・増進の取組を、「将来的に収益性等を高める投資」とし、業績を上げ納税することです。この目的を社員全員が当たり前のように理解し、創業以来全期黒字を継続しています。以上から、当社の健康経営は単なる制度でなく、文化として定着していることが最大の強みです。

健康経営大賞 2025in 山梨大会 部会員企業部門 エントリーシート

提出日：2025年6月5日／富山・富山法人会

活動の成果	<p>①離職率創業以来、正社員の離職は2020年にコロナ禍の影響で退社4名という時期のみで、同年度に3名就職（うち1名新卒）しその後離職ゼロです。②採用活動費用ゼロ円離職がほとんどない（2020年以降0名）ため、採用自体に予算を掛けたことはありません。当社のプランとして企業規模を大きくすることよりも、一人当たりの労働生産性をあげ、小さなチームで大きな成果を求めるに舵を切っているため、今後も大きな採用活動費は抑えられる見込みです。③ワークインライフ創業時から基本残業ゼロ。ワークインバランスではなくワークインライフを大切にしています。④労働分配率と賃金上昇現在在籍社員になってから（2021年以降）の賃金上昇率は1.18倍（社員6人で約470万円増）です。⑤社外での広がり富山法人会での実施以外にも富山県を超えて、県外でも紹介されています（例：函館健康経営ハンドブックへ健康経営ゲーム・健康チェックカード取り扱い企業掲載、宮城県河北新報社へ掲載など）。⑥長期休業者（アブセンティズム）ゼロ創業以来、病気による休職者の発生は0名です。</p>
財政健全化への貢献度	<p>①収益の増加上記取り組みの結果、特に生産性向上（少ない社員で最大の成果と残業ほぼゼロ）と離職者・休職者ゼロなどにより、売上高が健康経営優良法人取得前の2018年と比較し、直近決算で1.5倍。納税額は約1.9倍（介護事業は非課税事業なのでそれ以外の事業による消費税分が増えたことにより）となりました。創業以来10期連続で黒字（1期目のみ営業期間が3ヶ月で赤字）を継続中であり、法人税等をしっかりと毎年納めています。健康経営の目的を達成中です。②社会保障給付費の削減ジェネリック医薬品の推奨（法人会より配布）をしており、当社関係社員（役員、従業員、その家族含む）の人数15人がジェネリック医薬品を使ったとして削減された医療費は1人あたり年間約112,110円となり、全体で年間1,681,650円と試算されます。法人会加入が2021年なので、5年間合計8,408,250円が削減されたと試算されます。※1人あたり医療費を年間373,700円（R4年厚労省）とし、ジェネリック医薬品を使用することで3割軽減されると試算した場合。創業以来、社員を大切にする健康経営のインサイドアウトの文化が定着していることが、最終的に社会のためになると考えています。</p>

SUDACHI

健康経営

Game Lets Go

小さな企業でもできる
～健康経営をインサイドアウトの文化に～

企業概要

株式会社 SUDACHI 役員2名、社員数6名

- 2014年3月 法人設立
- 2014年7月 地域密着型通所介護リハビリ俱楽部開業
- 2016年2月 健康教育事業開始（健康チェックカード、健康経営ゲーム）
- 2019年6月 美容整体Re-gala開業
- 2021年9月 オンライン版健康経営ゲーム開発

総勢8名の
健康に関する
ちっちゃな会社
※2019年～
健康経営優良法人認定



教育事業

予防事業

介護事業

取り組みの背景



父のような社員を出さないと決めて創業

創業者の父。

職場のストレスによるアルコール依存症に…。

65歳の若さで心筋梗塞となり他界。

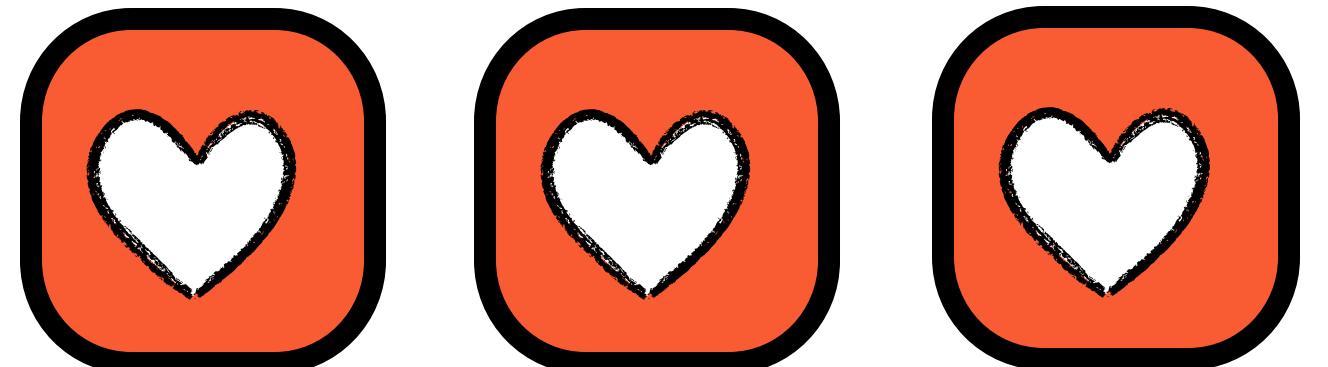
PHYSICAL

START

継続性

①健康診断受診率

創業以来100%継続（フォロー含む）
特定健診補助、婦人科検診補助含む
社員の健康が全ての始まり！



斬新

×

エンタメ要素

②当社開発ゲーム

健康経営ゲーム・健康チェックカード-心技体- 企业文化の礎に！



継続性

×

参加のしやすさ

③リレーマラソン参加

企業対抗戦で体力アップ！チーム力アップ！
社員発案で継続中！



継続性
×
低予算

④昼食味噌汁補助

ほっこり休憩
バランス栄養の足しに！



⑤電解水素水導入

本社・介護・エステ全てに導入
身体の中から健康に！



⑥ラジオ体操

創業時より利用者さんと一緒に
午前午後に1回ずつ！

※ラジオ体操第1は4メツツもある



⑦予防接種100%助成

希望者には100%助成
健康を守る立場だからこそ！





継続性
×

企业文化確立

①1on1を定期的に実施

悩み事の解決
できるだけ職場外で！



②半期に1度のキックオフ

理念・ビジョンの擦り合わせ
懇親会も全員参加！

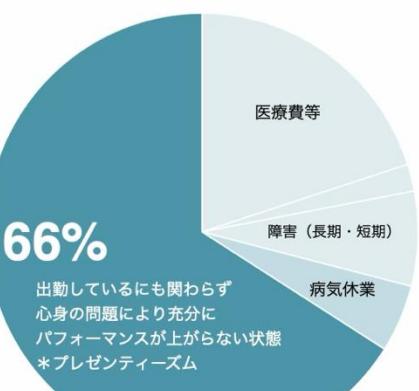


③時間外労働の勉強会

固定残業制の導入
決算賞与に反映！

※もし1日に1時間程度、仕事の
効率が低下すると12%生産性は
低下する。

年収500万円とすると
60万円もの損失



出所: Dee W.Edington and Wayne N.Buton(2003)

④職場内禁煙（喫煙者ゼロ）

受動喫煙者ゼロに
健康を守る立場だからこそ！



継続性
×

企业文化確立

⑤ストレスチェック

8名規模なので義務なし
社員の隠れた心の声を！



⑥平均年間休日125日

介護業界平均111日
休みに投資する！



⑦社内チャット整備

無駄な会議の削減
報告モレ激減！
ストレス軽減！



⑧健康経営ゲーム

何の為に誰のために何故！
健康を守る立場だからこそ！





社員向け

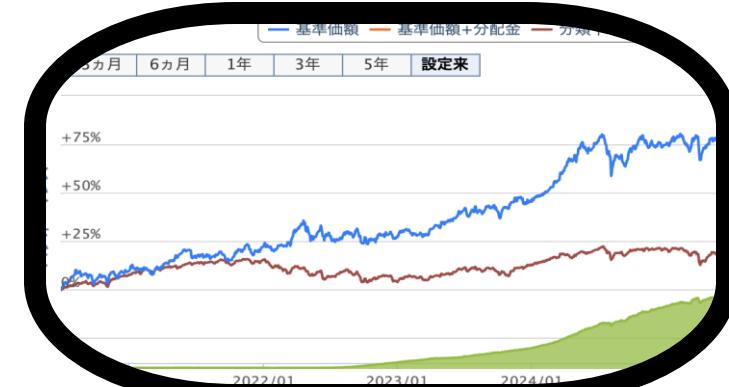
①ジェネリックの推奨

法人会より配布
財政健全化を！



②老後経済知識勉強会

確定拠出年金制度活用
健康にはお金は大切！



③生命保険付き退職金

全額会社負担で積立
不測の事態時にも！

5年間で積立金約**3倍**！

④決算賞与

年2回以外に決算賞与を
業績を上げることで還元！

4年間で賃金上昇率**1.18倍**！

社外向け

①法人会でゲーム

法人会で企業社員へも実施
沖縄大会でも発表！



②他企業・他県でゲーム

事業として健康経営を発信
健康経営の目的を発信！



③公認ファシリテーター

ゲーム公認ファシリテーターを
育成！北は北海道、南は福岡に



④地域での健康啓発

運営推進会議を半年に1回
町内の方々に健康教育！

※医療職である、理学療法士・作
業療法士・看護師在籍の強み！



SUDACHI

健康経営

RESULT

NOW loading

離職率

正社員の離職は2020年に、
コロナ禍の影響で退社4名のみ。

同年度に3名就職（1名新卒）。

その後離職ゼロ。

離職ゼロ

採用活動費

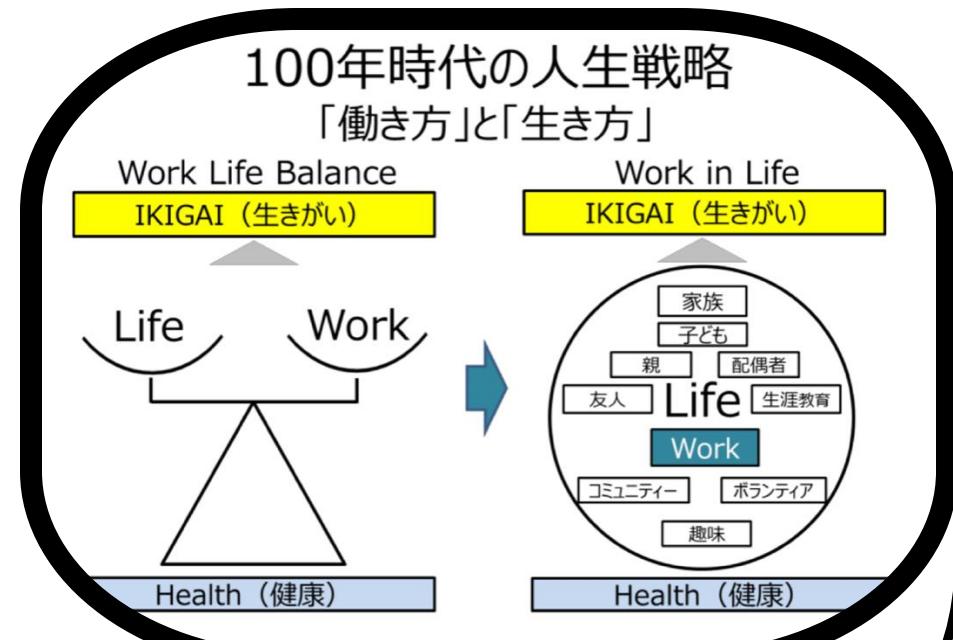
基本離職がないため採用費に予算がいらない。

これまでも紹介採用や新卒採用
も専門学校からの斡旋。

採用費
ゼロ

ワークインライフ

ワークライフバランスでは無い！



出所:特定非営利活動法人健康経営研究会

残業ゼロ

賃金上昇

現在在籍社員になってからの、
賃金上昇率は4年で1.18倍！

※社員6人で約470万円増

↑
賃金上昇
1.18倍

社外での広がり

環境省、NTTグループ、富山
法人会などでの実施。

※函館健康経営ハンドブック、
宮城県河北新報社へ掲載も

延人数
5000人
以上

休職者ゼロ

創業以来、病気による休業者
(アブゼンティーズム) の発生
はゼロ！

病気の前に休む！

休職者
ゼロ

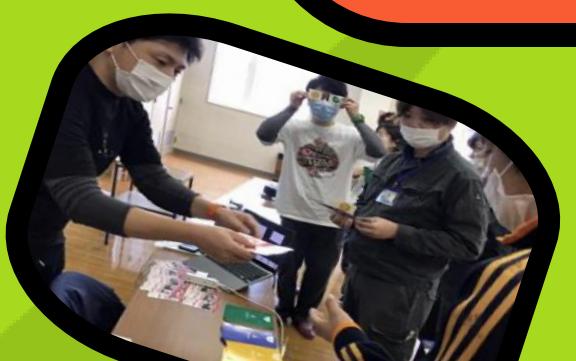
でも1番はこれ！
**健康経営の
目的は？**



従業員の健康保持・増進の取組を、
「将来的に収益性等を高める投資」とし、
業績を上げ納税すること

SUDACHI の企業文化

自分達の健康を
守りながら
利益も出す！



SUDACHI

財政健全化への
貢献度

NOW loading

税収の増加

健康経営優良法人取得前の2018年と比較し、直近決算で1.5倍。
納税額は約1.9倍。
創業以来10期連続で黒字で、健康経営の目的を継続達成中！！

売上高
1.5倍

納税額
1.9倍

創業來
黒字

※介護事業は非課税事業なのでそれ以外の事業による消費税分が増えたことにより

社会保障給付費の削減

ジェネリック医薬品の推奨（2021年に法人会より配布）をしており、当社関係社員（役員、従業員、その家族含む）の人数15人がジェネリック医薬品を使ったとして削減された医療費。

※1人あたり医療費を年間373,700円（R4年厚労省）とし、ジェネリック医薬品を使用することで3割軽減されると試算した場合。

年間
168万円
削減！

トータル
840万円
削減！

創業來
休職者
ゼロ

社員を大切にインサイドアウトの
SUDACHI
健康経営

will continue in the future



社員研修でビジネスゲーム（健康経営ゲーム®を活用する）

コンテンツ 健康経営ゲーム・健康チェックカード-心技体-について

—社会人として大切な健康（肉体・精神・人間関係・お金）について—



はじめに：ビジネスゲームのプレイイメージ

ビジネスゲームでは総勢数十人規模のプレイヤーが一堂に会し、**コミュニケーション**を土台として数名単位のチームに分かれてチーム対抗戦で成績を競い合います。

人と人・チームとチームがぶつかり合うからこそ、コンピューターゲームやボードゲームにはない**『社会性』**が生まれ、場が大きく盛り上がります(誰もが通常の研修では見られないような主体性を発揮します)。



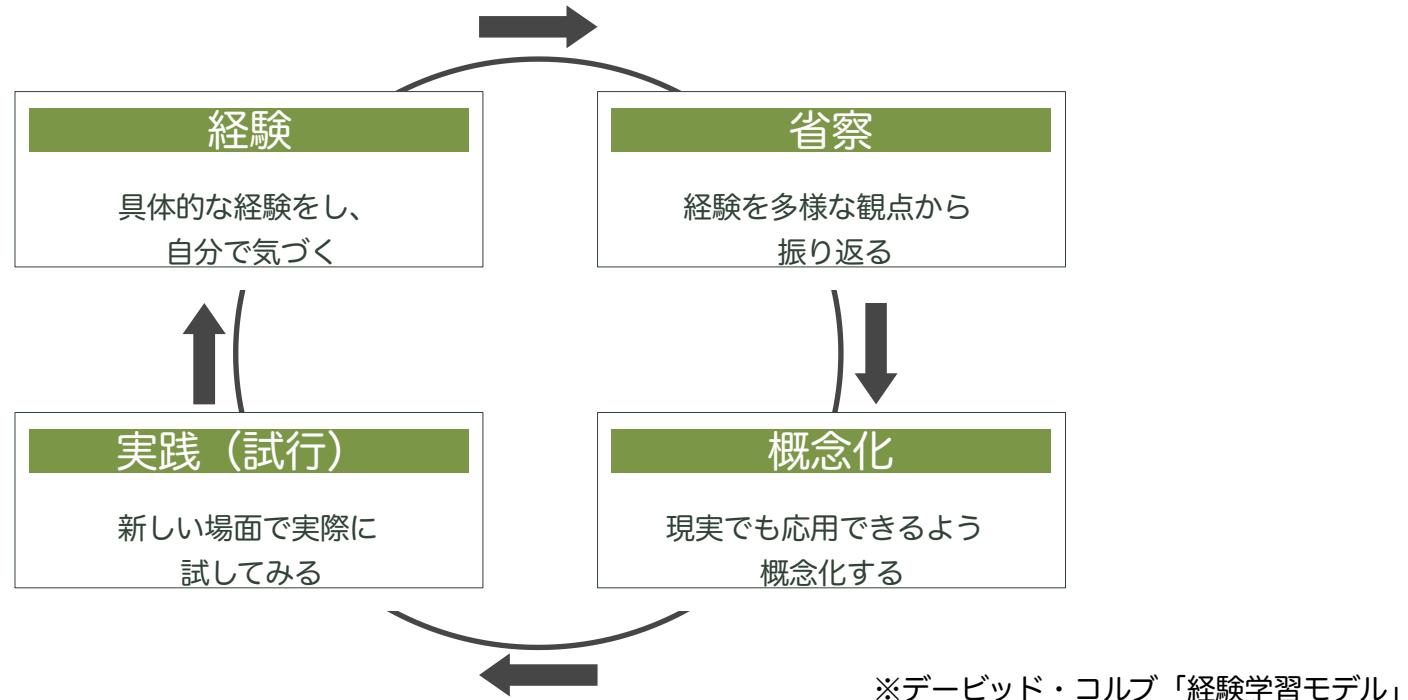
研修実績：

NTTコミュニケーションズ株式会社、NTTコム エンジニアリング株式会社、東日本旅客鉄道株式会社、JR東日本レンタリース株式会社、
株式会社レゾナック、鹿島建設社員組合、福井銀行職員組合、公益社団法人富山青年会議所、など一部掲載 (敬称略)

経験から学ぶサイクルを重視

知識やスキルの定着や習得は、行動に表れているかどうか。

当社のゲーム型研修では、学んだ知識やスキルを活用（経験）することで、
参加者が自分自身で学び、実践できるようデザインされています。

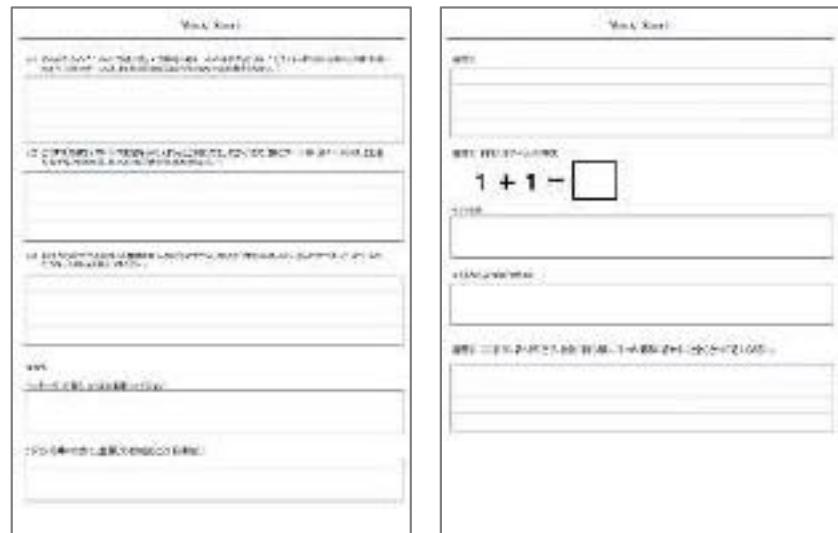


楽しかった、では終わらない。振り返りこそ本番

ゲーム終了後、『個人ごと』『チームごと』『全体』で用意された問い合わせもとに振り返りを行い、自分自身が磨くべき能力や会社を成長させるために必要な力に関して、理解を深めていきます。

さらに、『ゲームでの学びを現実に活かす』ための問い合わせを通じ、実務に活かす方法について考えて頂きます。

ワークシート（問い合わせ）の例



The image shows two examples of worksheet templates for reflection questions. Both templates are titled '質問' (Question) and feature a large box for writing. The left template has several smaller boxes for notes and a section for 'おわりに' (Conclusion). The right template has a math problem '1 + 1 = □' and a section for 'おわりに' (Conclusion).

健康経営ゲーム®

「健康経営ゲーム®」は参加者全員が1つの会社のメンバーとして6~50人でチームを組み、社長・管理職・人事部・一般社員などの役職に分かれて様々なプロジェクトを行いながら、会社の業績を上げていくビジネスゲームです。



健康経営ゲーム®では、心や体、関係の健康が業績を生み出す
土壌となるにも関わらず、見過ごされがちであることを再認識し、
体験を通して6つの大切さについて気づきを与えます。

1. お互いのゴールやビジョンを、**伝えあい理解し合う**ことの大切さ
2. 傍観者になるのではなく、**チームの一員として意見を述べ合う**ことの大切さ
3. 業績の好不調にとらわれず、良き結果を実現するために**前向きに意見を述べ**、取り組むことの大切さ
4. 仕事を個人や部門で抱え込むのではなく、**協力して最適な仕事を割り振る**ことの大切さ
5. 繼続して**実力を伸ばし**、取り組める仕事を増やしていくことの大切さ
6. 組織内で全体の働きをよりよくするための**ルールや仕組みづくり**の大切さ

8つの役割に分かれて、各自手元にあるプロジェクトを実行しながら会社業績を伸ばしつつ、自身のゴール達成を目指す。

(ゴールカード)



チーム1 (管理本部)



社長

人事部

チーム2

頭脳明晰な
管理職



粘り強い社員

挑戦的な社員

チーム3

信頼できる
管理職



ハツラツ社員
評価されたい社員



今どき職場のリアルシミュレーション

即実行か? 話し合いか?
(異なるチームや役割)

会社と私、優先順位は?
(個人のゴールと全社の目標)

成果と負荷、誰が実行する?
(限りある時間と多様な価値観)

標準ゲーム時間: 45分

各役割1~6名で1チームを構成する。

全 社
会 議
5分

行動タイム
前半 12分

中 間
発 表

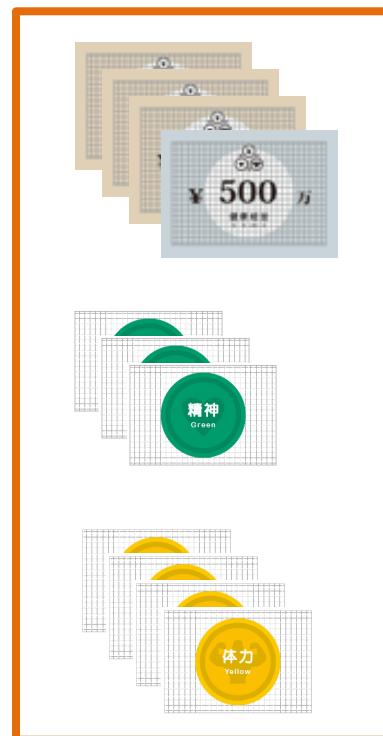
行動タイム
後半 28分

最 終
発 表

仕事をするには

- ① 必要な資金・精神・体力を準備して
- ② ファシリテーターに提出

* 担当役職の目標設定を開示し、他の役職と協力しなければゴールできない設定となっています。



プロジェクトを実行



個人の状況変化



ゲーム終了時に

- ① 資金の総額を1億円以上にすること
- ② 役職個人のゴールも達成すること

* 担当役職の目標設定を開示し、他の役職と協力しなければゴールできない設定となっています。

⑧ 評価されたい社員

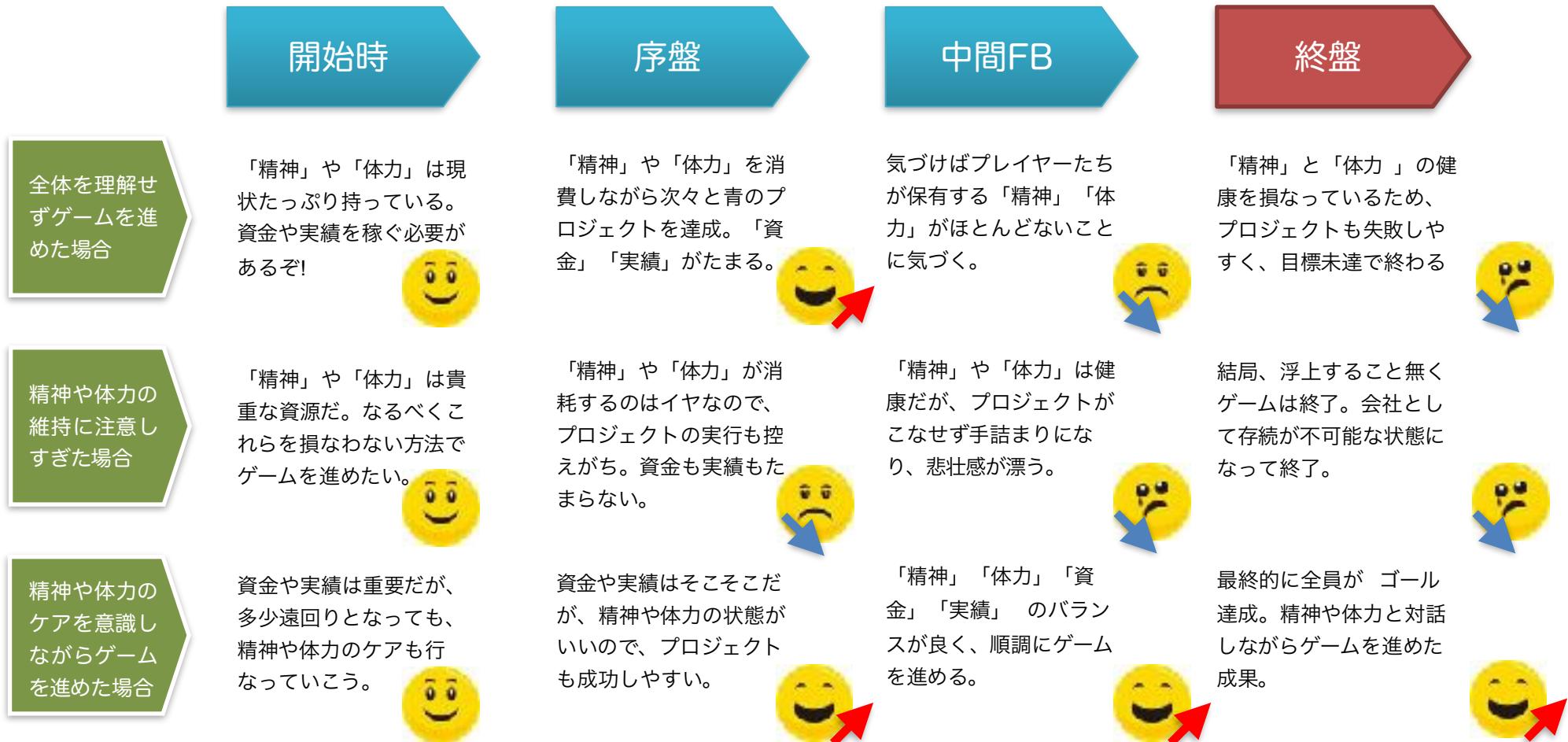


ゴール条件
ゲーム終了時に「実績」がもっとも高い

資金	精神	体力	実績
300	4	4	2

担当	ゴール条件（ゲーム終了時）	初期資金	初期精神	初期体力	初期実績
全体	全チームが保有する資金の総額が1億円以上	—	—	—	—
①社長	全チームが保有する実績カードの総数が30枚以上	2500	1	1	5
②人事部	「精神」「体力」が3未満になっているチームが存在しない	1500	2	2	4
③頭脳明晰な管理職	保有する資金額が3,000万円以上、実績が3以上	1000	4	3	2
④信頼できる管理職	保有する資金額が2,000万円以上、実績が5以上	800	3	4	3
⑤粘り強い社員	「精神」が7以上、実績が5以上	300	6	3	1
⑥挑戦的な社員	「体力」が7以上、資金額が2,000万円以上	600	3	6	0
⑦ハツラツとした社員	「精神」「体力」が7以上	300	6	6	0
⑧評価されたい社員	「実績」がもっとも高い	300	4	4	2

ゲームの反応と得られる学び例



- 周囲のメンバーの目標や状態にも気遣い、助け合ったほうがパフォーマンスは良くなる
- 精神や体力のケアは気づいた時には時すでに遅く、取り返しのつかない事態に陥っている
- 精神や体力のケアをきちんと行なっている方が最終的なパフォーマンスは良くなる

最終結果発表では、全チームの「実績」「資金」を合計し、全体ゴールと役職のゴールを達成したか、確認します。

グループワーク後、運営側から **「答え」を伝えるのではなく、「問い合わせ」を与える**、参加者全員に考えてもらうことで、学びをより深く、定着するものにします。

※ 「問い合わせ」の例

問①. 全体、および個人のゴールは達成できましたか? どうすれば更により結果を産み出すことが出来ましたか。

- * 自分のことばかり考えていっては仕事はできない。チームメンバーの状況や目標を知ることが大切
- * ビジョンや目的などの組織全体の方向性が、行動を決める
- * チームの目標達成における個人の我慢や、感謝に気づく
- * 精神や体力をケアしながら働いたほうが最終的なパフォーマンスは良くなることをしる

問②. 「精神」や「体力」のケアに気付いた点はありますか。

- * 精神と体力の片方が健全であれば、もう片方の回復スピードは早い
- * 精神や体力の健康は一度失われると、坂道を転がり落ちるように失われていく

問③. 普段の仕事、生活で「精神」や「体力」のケアはしていますか? しているとしたら何故できているのでしょうか。していないとしたら、何が原因で出来ていないのでしょうか。

- * 精神や体力のケアをするには本人の意志以上に、仕事や生活の習慣（仕組み）の中に組込むことが大事ということに気づく。

健康チェックカード-心技体-

健康が資源であると捉え、大切なことを伝えたい

健康管理を個人に頼るのではなく、
個人と組織が協力して実践することを伝えたい

“健康とは、病気であるかないかの状態ではなく、
「体」と「心」と「人間関係やお金」のすべてが満たされている状態にあること。
そしてそれが繋がっていること”

そんな思いを込めて開発した、**健康を切り口にしたコミュニケーションツール**です



健康を**資源**として捉え、予防（事前対応）を目的とした、
ワイガヤしながら楽しく学べるツール

- 50枚のカードで、全員が**同じ内容を実施**

- 一事実は全員で同じことを実施しているが、結果はそれぞれ違う

- 参加者が、結果の中から**自分で選択できる提案**

- 自分で選んでもらう

- 自己評価を促す仕組みだが、他者の結果がわかることで**自己評価が促進される。**

- 一 基本は4名で1組で実施

- チェック自体が**アイスブレイク**

- 一 勝手に話し合いたい仕組み

終健康チェックカードー心技体ーの概要



3~4人一組となって、健康チェックカードを読みながら身体を動かしながら動作チェック等を行います。全50問100点満点で健康状態の成績が出ます。（精神=30点/技=50点/体=20点）



グループのメンバーと相互に厳しくチェックしながら、
楽しく、競いながら自分の健康状態を確認します。

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診実施	必須
2. 組織体制			健康アドバイザーや健康アドバイザーの設置 (※6月以降)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題に基づいた具体的な目標の設定と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%) ②受診結果の取り組み ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記①～③のうち 2項目以上
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシー向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	プライバシーは左記①～⑦のうち 13項目以上
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		仕事と生活の両立支援	⑦看護等に関する両立支援の取り組み(3つ以上)	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施における持続保健指導実施機会の提供に関する取り組み ⑨食生活の改善に向けた取り組み ⑩運動機会の増進に向けた取り組み ⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑫長時間労働者への対応に関する取り組み ⑬メンタルヘルス不調者の対応に関する取り組み	左記⑨～⑬のうち 4項目以上
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み ⑯被动喫煙対策に関する取り組み	必須
			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
	4. 評価・改善			必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約書参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働時間法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須

健康経営優良法人の認定項目7項目に合致する

健康経営の要である「経営的視点」、また離職率に関わる大きな要因ともなる「コミュニケーションや相互理解を深めるために必要なこと」も研修を通じてお伝えします。

スライド例) チームで成果を出し出す
Project Design



チームの目標達成
個人の目標達成
部門内目標達成
部門外目標達成
み (の視点)
土壤となる関係の質に着目して理解し、社会的・経済的・文化的な視点で、これからのより豊かな社会をつくる
© Inc.SUDACHI All right reserved.

目標達成するためには、土壤となる関係の質を育てる必要がある

個人ビジョンを共有する
Project Design



カード《誰しもの良いこと、できること》をオープンにされていると、人が団結し、周囲からの支持も得やすくなります。一方、ヨーヨーフローされていると、できることに限られます。

© Inc.SUDACHI All right reserved.

カードをオープンにする（自分の思いをしっかりと表現する）ことの価値を伝える

講習 Q12【キュートなエルゴ】
Project Design

組織へのエンゲージメントを図る12個の質問をもとに振り返る

植物栽培(1) 周囲のメンバーに関心を持つ
Project Design



組織のゴールは既に達成しているけれど、個人の夢や目標には寄り合っていないかもしれません。 内面のメンバーに寄り合ひ、夢や目標を共有する実践をしてみて下さい。

© Inc.SUDACHI All right reserved.

周囲に目を向け、関心を持つことの重要性や個人最適から全体最適の発想を促す

あなたは、どちらの傾向が強かったですか？
Project Design

余裕をもって周囲に目を配り、種々なアイディアを出し、ゴールを達成できた。

プロジェクトに頭を、視野が狭くなったり、いろいろ考える余裕がなく、つまらなかった。

→ 心や身体が不調になると、余裕がなくなり、視野が狭くなり、創造的な思考・行動が妨げられます。

© Inc.SUDACHI All right reserved.

自分やチームの意思決定や行動の傾向を知り、見直しの着眼点を得る

タイムライン例

研修概要

- ・研修対象：貴社社員
- ・受講人数：
- ・実施日時：
- ・実施場所：貴社会議室
- ・実施ゲーム：健康経営ゲーム®、健康チェックカード-心技体-

研修の目的

1. パフォーマンスを上げる為の健康についてゲームを通して体感する
2. 健康管理が個人のものではなく、人との関係性によっても成り立つことを理解する
3. 「参加者の相互理解が生まれ、チームビルディング」を社内から推進する体制を創る
4. チームにおける役割や目標共有の大切さを模擬経営を通して学ぶ
5. 社会人としての個人・組織の健康リテラシーを高める
(社内言語の定義化と個人の健康状態の棚卸し)

タイムライン

6.0～7.0h (例)

9:30
12:00
13:00

16:00
16:10

16:50
17:00

1. チェックイン、アンケート、健康チェック、導入講義

- 自己紹介、研修の目的共有、導入講義（健康とは）
- 健康・健康経営アンケート
- 健康チェックカード

振り返り、質疑応答、まとめ

== 休憩 ==

2-1. ゲーム体験 2回実施 (1チームあたり8名の倍数)

- 1回目と2回目ではゲーム時間を変更する
1回目の行動タイム: 15分間
2回目の行動タイム: 10分間
- チーム変更可能 (途中休憩あり)

== 休憩 ==

3. 振り返り

- 他部門のゴールや取り組みに関心を持つことの大切さ理解
- 部門を超えたコミュニケーションを通じて生まれる全体最適・長期最適の視点を身につける
- 組織の健康について
- アンケート結果共有

4. チェックアウト 個人ワーク/グループ共有

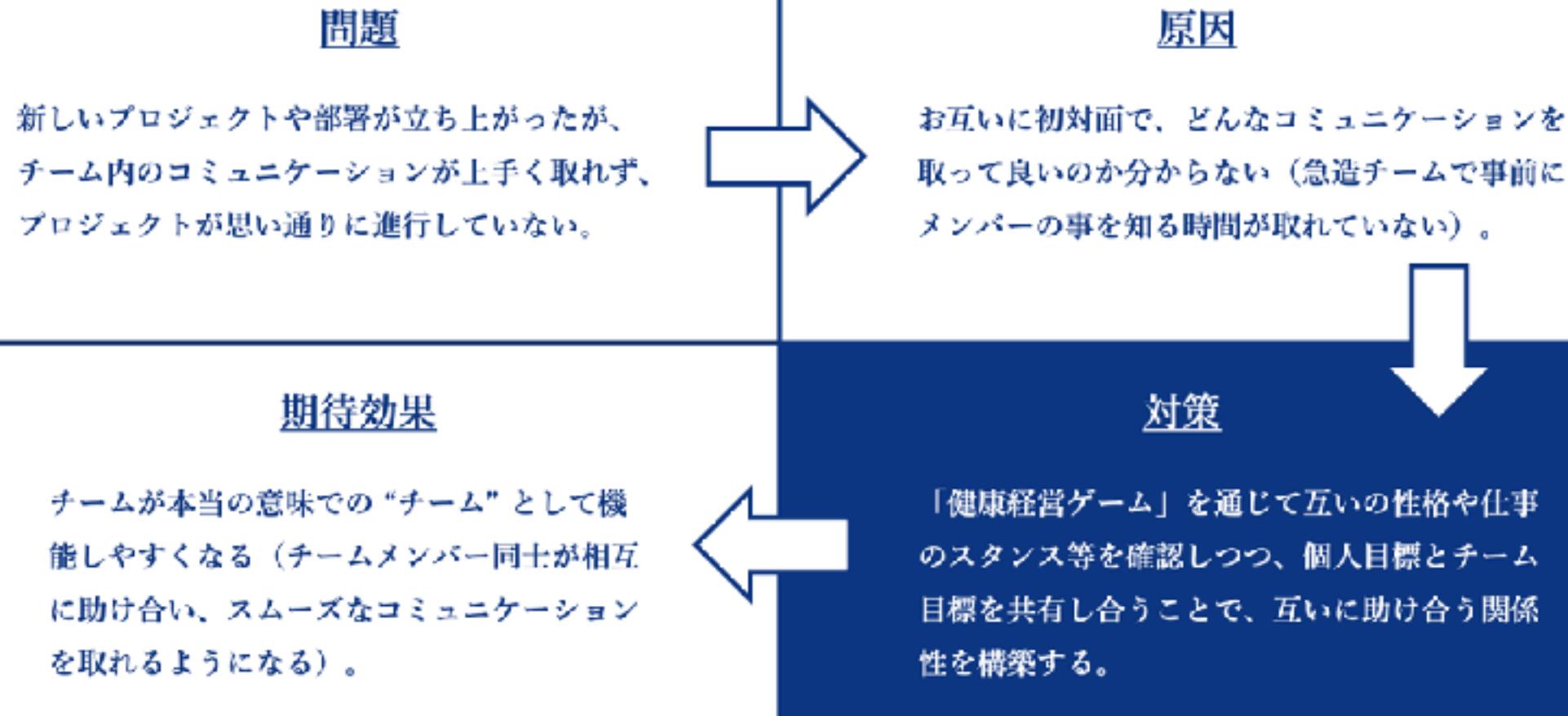
このゲームと振り返りを通じて得たもっとも大きな気づきとその気づきを活かしてすぐにできる行動は？

研修実施に関しては、事前打ち合わせを行い方向性を固めた後、プログラムや資料のカスタマイズをいたします。

活用例

「健康経営ゲーム®」の活用例

コミュニケーション・チームビルディング研修



管理職研修・新入社員研修

問題

管理職の役割は理解しているが、実践できていない。自身が受けてきた管理職からの振る舞いをそのまま部下に実施してしまう。部下がのびのびと仕事をできる環境が整っていない。

原因

管理職として求められることが明確に理解できていない。または、求められることは分かっているが、その実践の方法が分からず。

期待効果

管理職としての自身のできていること・できないことを整理しつつ、管理職としての役割を学ぶことで、自身がこれから取り組むべき内容を明確にできる。

対策

「健康経営ゲーム」を通じて管理職としての自身のスキルの定着度合いを客観視するとともに、自社で重視される管理職の役割について学ぶ。

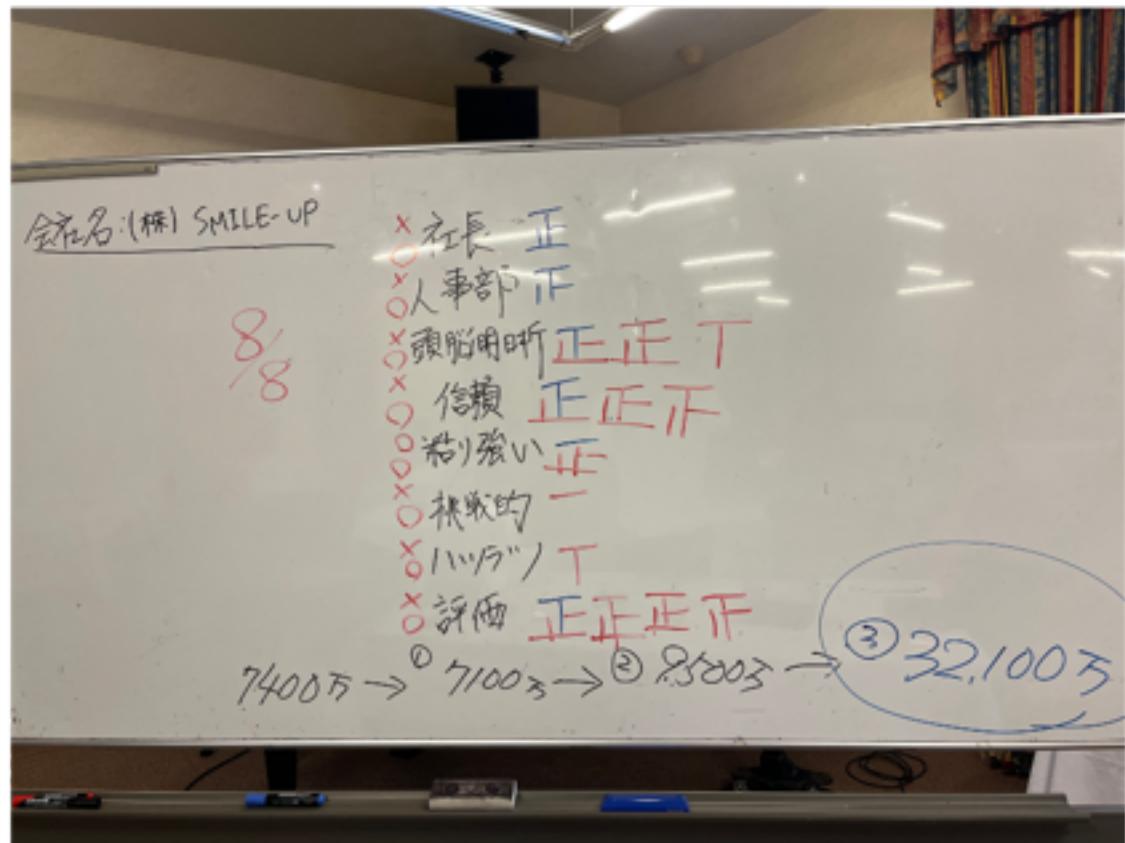
*新入社員の場合は、管理職（上司）の立場を知ることによって理解を促す

活用事例

秋田県の歯科医院での活用事例。年間5回全社で健康経営ゲームを実施。

リアルで健康経営ゲームの様な全体目標と個人目標を設定し、運営を実施しました。

どんな患者様に？どのような商品を？どのように伝えるべきか？
そして、喜ばれるにはどうしたら良いのか？



秋田県の歯科医院での活用事例。年間5回全社で健康経営ゲームを実施。
リアルで健康経営ゲームの様な全体目標と個人目標を設定し、運営を実施しました。

全体ゴール

2023年10月終了時に全チームで
売上の総額を
自費500万/月、保険1,200,000点
年間2億以上にすること

※2023年5月
自費510万、保険1,190,000点

これは、現実社会です。社員それぞれの人生の目標や
社内での目標があるように、**「個人ゴール」**も作りま
しょう！！

秋田県の歯科医院での活用事例。年間5回全社で健康経営ゲームを実施。
リアルで健康経営ゲームの様な全体目標と個人目標を設定し、運営を実施しました。

全体ゴール

2024年6月終了時に全チームで
**売上の総額を
自費700万/月、保険1,300,000点
年間2億以上にすること**

※2023年7月 **自費740万、保険1,100,000点**

自費（物販など）売上が当初から約2倍。

新入社員も秋田県内の歯科助手育成の専門学校から入社待ちが出る程に。

20代が多い女性歯科助手の方々が、健康と経営を考えて普段の仕事に邁進。