

人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース（健康づくり制度）

助成金の活用事例集

助成金の詳細・問合せ先



令和5年3月22日

事例 1 : 保険業 A 社

事業所概要

- [従業員] 9人
(内訳) 正規6人、有期0人、パート3人
- [創業] 平成21年3月
- [売上高] 令和3年度 5,300万円



基幹事業の状況

- 生命保険、損害保険商品の販売等

① 雇用管理上の課題の状況

- 企業が求めている人材と、実際に応募してくる求職者との間にずれがあり、採用後短期間で離職するケースがあった。
- 会社として、社員の定着をはかるため、積極的に交流したり、それぞれの意見を採用して業務に取り入れていくなど、働きやすい環境を構築するよう努めていたものの、必ずしも定着に結びついていないと言えなかった。
- 社員の定着について、さらなるテコ入れを図る必要があったことから、働きやすい職場環境づくりの一環として、福利厚生面を充実させる必要があった。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 生活習慣病に対する制度が整備できていなかったことから、会社が費用を負担して受診できる制度を導入。社員の生活の質の向上を図ることにより、職場への定着を促そうと考え、健康づくり制度を導入した。
- すべての正社員を対象として歯周疾患検診を実施した。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- 歯周疾患検診を導入したことにより、社員自身が歯の健康状態を把握できるようになったため、概ね好評を得た。
- 制度導入後、まだ日が浅いため、現時点で職場定着に直接影響しているかは判断が難しいが、社員のモチベーションアップに寄与していることから、好結果が期待できると思われる。

事例2：建設業 学進建設

事業所概要

[従業員] 7人

[創業] 平成29年3月

[売上高] 令和3年度 1億2,600万円



基幹事業の状況

- メーカーからの注文住宅工事がメイン、年数回外構工事も請負。
- 今後は人員を補充し土地の造成工事も請け負いたい。
- 現場は県南地域中心だが、仙台市近郊や県北に支店を出して受注を増やしたい。

① 雇用管理上の課題の状況

- コロナの影響で、受注量の増減が読めず、良い人材の応募があっても採用を躊躇してしまう時期があった。
- 現在は受注を増やすことができる環境にあるが、人員が不足している。
- 教育する時間がとれないため、未経験者の採用は難しい。

② 課題への対応（導入した制度）

健康
づくり
制度

- 法定健康診断以外の健康管理について、従業員へ特別な支援を実施していなかったため、従業員の健康管理と雇用の維持を目的として健康づくり制度を導入した。
- 検査項目は歯周病疾患検診で、初年度は正社員3人が受診し、次年度は正社員5人が受診した。

③ 制度導入の効果

健康
づくり
制度

- 自己負担なく歯周病検診が受けられるとのことで社員の反応は概ね好評であった。これを機に従業員の健康に対する意識が高くなれば良いと思う。

その他

- 歯周病検診を受診させる時、検診日を分散させて業務に支障が出ないように注意した。

事例3：製造業 株式会社 石井木工

事業所概要

[従業員] 14人
(内訳) 正規14人
[創業] 昭和38年
[売上高] 令和3年度 2億5,000万円



基幹事業の状況

- 椅子・テーブル・什器・ショーケース・店舗家具の製造および内装仕上げ、建築工事業。

① 雇用管理上の課題の状況

- 人材の確保、労働者の育成・技術継承を念頭に労働者が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。
- 技術者として働いている労働者に実施する人事評価は基準が見えづらく苦慮しているが、個別の目標設定や意見交換ができる機会を定期的に設け、モチベーション維持にも努めている。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 労働者の健康管理を推進し、健康で働くことができる職場環境を整えるために、定期健康診断では補えない歯や口腔の健康を保つための生活習慣病予防検診（歯周病健診）を導入。
- 1年に1回、正社員に対し歯周病健診を実施。
- 診断結果等を踏まえ、人事上の配慮が必要な労働者に対しては配置転換等の措置を講じる。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- 症状がないと歯科医へ行くことがなかった労働者もいたため、人材確保等支援助成金を活用し会社が制度を導入し歯周病健診を実施した。その結果、歯科医への定期受診のきっかけとなり、日常的に労働者自らが予防に努め、健康に対する意識が高まったのではないかと感じている。

事例4：製造業 佐野プレス工業 株式会社

事業所概要

[従業員] 10人
(内訳) 正規6人、有期・パート4人

[創業] 昭和55年

[売上高] 令和3年度 1億1,000万円



基幹事業の状況

- トラック自動車用部品、業務用厨房機器、農業機械、建築金具等の部品製造。
- 新事業としてキャンプ・アウトドア用品の製造開始。

① 雇用管理上の課題の状況

- 新規学卒者の求人を出すも応募が全くない。
- 反面、3人の新卒入社従業員はそれぞれ（13年、11年、6年目）を迎え、充実した戦力となっており、現在いる従業員の定着を図ることが課題となっている。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 企業理念（スリーファースト）の『健康第一』『安全第一』『幸福第一』を元に、働きやすい職場環境の整備として『健康づくり制度』を導入した。
- 「胃がん検診、子宮がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、歯周疾患検診」のうち希望する検診を1つ以上選んで受診。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- 従業員の健康意識を高めることで欠勤率を低く抑えるとともに定着率の向上にも繋がっている。
- 平均年齢 男性30歳、女性45歳と比較的若い従業員が多く、定着率が上がることで生産性の向上や生産体制の継続性に繋がっている。
- 導入した『健康づくり制度』については従業員から好評を得ている。

事例 5 : 卸売業 有限会社 ダイキョウコーポレーション

事業所概要



[従業員] 2人
(内訳) 正社員2人

[創業] 平成7年

[売上高] 令和3年度 4億4,300万円

基幹事業の状況

- 建設資材卸売：本社
- キャンピングカー販売、買取、修理、レンタル（フランチャイズ）、損害保険販売業：2店舗運営（「SiZENTO」「ロードクルーズ福井光陽店」）
- 店舗関連業務はオープンした翌年にコロナ禍となり売上減となったが、昨今のアウトドアブームとライフスタイルの変化により、昨年は売上増となった。今後は、コロナ収束後の観光復活と、新幹線開業に伴うインバウンド客増加を含む観光需要拡大に期待している。

① 雇用管理上の課題の状況

- 社員2人で店舗運営業務に従事しているが、昨年からの需要増とイベント対応時には社員1人当たりの負担が増えている。
- 当面は増員の予定もなく、けがや疾病、離職によって欠員がでると業務への支障がでてしまう。
- 未経験から入社した2人は業務を習熟しているため、長く勤務してもらいたいと考えており、人材定着と離職防止のため、社員の職場環境改善に取り組む必要性を感じている。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 健康面の雇用管理改善に取り組み、従業員の労働環境をより一層向上させることで、職場定着促進を図る骨粗鬆症検診を導入。
- 毎年度1回、全額会社負担にて実施。
- 法定健康診断と同時に実施。
- 検診結果等を踏まえて、人事上の配慮が必要であれば、配置転換等の必要な措置を講じる。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- 同業者の40代男性社員が骨粗鬆症により骨折したことが導入のきっかけになった。検診の実施により、社員は安心して就業できると満足し、自らの健康に対する意識も向上したようだった。体力のいる仕事でもあるため、健康管理を強化することにより社員が活気的になり、労働生産性も向上することを期待している。

離職率の低下 導入前 50% → 導入後 0%

事例6：道路貨物運送業 B社

事業所概要

- [従業員] 4人
(内訳) 正規2人、パート1人
- [創業] 平成17年
- [売上高] 令和3年度 5,000万円



基幹事業の状況

- 大手運送業の下請がメインの陸上貨物運送業
- 令和元年度売上6千8百万円
- 令和2年度売上6千2百万円

① 雇用管理上の課題の状況

- 常時求人は出しているが、なかなか採用に結びつかない。
- 応募条件として事故歴違反歴がある人は採用していないことが要因と考えている。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 健康づくり制度を導入することで、一般検診以外の生活習慣病についての検診も労働者が自由に選択し細かく健康状態を把握し、勤務形態、配置転換等の対応をし、職場の定着を図る。
- 毎年1回、本人の希望する検診等を実施。
- 胃がん、子宮がん、肺がん、乳がん、大腸がん、骨粗鬆症検診、歯周疾患検診から選択し全額事業主負担。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- これまで、通常健康診断以上の項目を実施する機会がなかったため、法定の健康診断に加えて骨密度検査を実施し、健康を見直す機会となった。結果、皆の健康状態に問題がないことが分かり良かった。

事例7：医療業 C 歯科クリニック

事業所概要

- [従業員] 3人
(内訳) 正規3人、有期0人、パート0人
- [創業] 平成17年
- [売上高] 令和3年度 2,800万円



基幹事業の状況

- 事業所移転後ほどなくして、新型コロナウイルス感染拡大により受診者数が最大従前の3割減となり、その後徐々に回復し現在は通常受診者数近くまで回復。
- 新型コロナウイルス感染対策として、毎週水曜日の受診時間短縮を実施。

① 雇用管理上の課題の状況

- 歯科医師が1人しかいないことより事業拡大できず、現時点で新規採用は考えていない。

② 課題への対応（導入した制度）

健康
づくり
制度

- 「子宮がん検診・乳がん検診・肺がん検診・歯周疾患検診」のうちの1つ以上受診と定め、これらの受診により、より安心して働ける職場環境づくりを目指している。

③ 制度導入の効果

健康
づくり
制度

- 検診受診による早期発見・早期治療、並びに健康に対する意識が高まり、仕事への意欲がアップした。
- 健康づくり制度導入によりさらに職場環境が改善され、定着に大いに役立っている。

事例8：医療業 D 医院

事業所概要

[従業員] 6人
(内訳) 正規3人、有期・パート3人

[創業] 昭和57年

[売上高] 令和3年度 2,980万円



基幹事業の状況

- 患者の待ち時間を少なく、清潔な診療所、分かりやすい説明、丁寧な治療を心がけている。
- 定期的な検診、クリーニングを行うことにより、歯を長く健康に、また病気予防にもつながることを目的としている。

① 雇用管理上の課題の状況

- スタッフの募集をしても、採用に応じてもらえるかどうか大きな課題である。
- 歯科衛生士に関しては、専門学校からの卒業生が毎年少なくなっており、なかなか人材が集まらない。
- スタッフ同士の能力に差が出ないように、定期的に勉強会に参加してもらい、意見交換等を行い、積極的に仕事に取り組んでもっている。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 健康づくり制度（大腸がん検診）実施を導入することで健康管理の向上（病気予防、健康保持）により、仕事に対する姿勢、モチベーションの向上を図る。
- スタッフに毎年1回大腸がん検診を実施（費用はすべて事業主負担）

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- スタッフの健康に対する意識が高まり、個人的に（健康に関する）相談を受ける機会が増え、よりよいコミュニケーション形成につながった。
- スタッフが心身とも健康で、仕事に対するモチベーションの向上につながった。
- スタッフの健康を第一に考えることにより、働きやすい職場となり、求人募集時のアピールにもなり、優秀な人材が集まるという効果に期待している。

その他

- 離職率が導入前 66.7%→導入後 0%となっている。

事例9：建設業 有限会社 松雲建設興業

事業所概要

- 【従業員】 2人
（内訳） 正規1人、パート1人
- 【創業】 昭和44年
- 【売上高】 令和3年度 1億600万円



基幹事業の状況

- 大手ハウスメーカーからの宅地造成や住宅建築に伴う外構工事、基礎工事を受注し、下請け業者が行う工事の施工管理を主として事業を行っている。
- 兼業として所有地に太陽光発電所を設置し、企業に電力を販売している。電力の買い取り単価は以前より低下しているものの、企業におけるCO2削減への取り組みから、電力の買い取りの関心は高まっている。
- さらに、最近、通信販売を主体にして事業展開している化粧品メーカーが、太陽光発電事業に進出するための大規模な太陽光発電所（12,000㎡）の建設に伴う敷地造成工事を行った実績がある。
- 今後、宅地造成の受注はあるが、世界的な資材不足の影響による住宅価格の高騰や、若年者世代の収入の面から住宅建築の先行きに不安な面はあるが、土地の造成や太陽光発電への取り組みを中心として事業展開をしていくこととしている。

① 雇用管理上の課題の状況

- 従業員の構成から若年者の採用意欲はあるが、地域における慢性的な若年者層の不足などから、求人をしていても応募者がなく、直近3年間の求人活動を停止している。
- 従業員の定着について、直近3年間では離職者は生じていないものの、高齢の従業員も在籍しており、新規採用者もないことから業績を維持していくためには離職者を生じさせないようにすることが課題となっている。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 従業員の離職を防止するために健康づくり制度を整備し、既に実施している定期健康診断制度に加えて、生活習慣病を予防する目的で人材確保等支援助成金の健康づくり制度（歯周疾患検診）を利用した。

【導入した制度の内容】

- 歯周疾患検診：正社員を対象として、生活習慣病予防検診（歯周疾患検診）の費用を会社が全額負担して、毎年1回実施できる制度とした。

③ 制度導入の効果

- 令和2年2月の制度導入後、2年間経過しており、その間の離職者は生じていない。
- 制度対象者について、制度導入後期間が短いこと、歯周疾患検診の必要性、口腔内の健康管理についての情報が不足していることなどから、事業主から受診を勧奨することが必要な状況にある。
- 今後、検診の受診回数を重ねることで、歯周疾患検診が生活習慣病（動脈硬化や糖尿病など）の予防につながることへの理解が進み、従業員に導入した制度の趣旨が浸透し、離職防止につながることを期待している。
- また、今回の制度導入を契機に男性従業員が10年ぶりに歯医者に通院することになり、歯周病以外の不具合も判明し、治療のきっかけとなった。普段から通院している人はよいが、そうでない人にとっては会社からの指示で通院のきっかけに繋がりと、治療をすることで就労寿命が延び、会社にとってもプラスになると実感している。

事例10：設備工事業 株式会社 大元設備

事業所概要

[従業員]	4人
(内訳)	正規4人
[創業]	昭和47年
[売上高]	令和2年度 1億1,100万円
	令和3年度 3,200万円



基幹事業の状況

- 生活インフラの一つである「ガス」の供給にかかわる会社として、地域に密着した事業活動を行っている。
- ガス配管にかかわる設備工事や配管の設計・施工・メンテナンス・アフターフォローを一貫して手がける。
- 電化設備の導入が進む中であっても、ガスの強みを活かし、今後も安定した需要が見込まれる。

① 雇用管理上の課題の状況

- 新しい人材の確保
会社のホームページにおいて求人募集中（施工スタッフ）。熟練スタッフが丁寧に指導するため未経験者の応募も可能であるが、応募者がいない状態。今後は新卒者の採用も視野に入れた求人を検討。
- 定着のための制度導入
資格取得などキャリアアップを目指す従業員のサポートを実施しており、定着率はよい。身体的負担のかかる仕事であるため、健康管理を促進する制度を導入する必要があると考えた。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 体力の低下や健康面での不安等が原因での離職を未然に防止するため、健康づくり制度（腰痛健康診断）を導入。
- 通常の定期健康診断に加え、年1回実施。
- 費用は会社が全額負担。
- 検査結果に問題があった場合は、個別に面談を行い、配置転換や体力が必要な作業を調整するなど必要な配慮を行う。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- 健康づくり制度を導入したことにより、職場環境の改善を図ることができた。
- 福利厚生の充実により、従業員の職場定着だけでなく、新たな人材の確保につながることを期待する。
- 離職率の低下
導入前 20% → 導入後 0%
制度導入後の離職者はいない。
- 従業員にとって働きやすく、魅力ある職場づくりのための取り組みとして、健康づくり制度を活用することができた。

事例 11 : 障害者福祉事業 社会福祉法人 千花千彩

事業所概要

- [従業員] 31 人
(内訳) 正規 13人、有期 11人、その他 7人
- [創業] 平成 30 年



基幹事業の状況

- 就労継続支援B型事業（定員74人）
- 就労移行支援事業（定員6人）
- 共同生活援助事業（定員6人）
- 主な利用者は精神障害者の方

① 雇用管理上の課題の状況

- 職員数に余裕がない。
- 職員 1 人当たりの業務負担が大きい。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり制度

- 毎年度 1 回、全正社員を対象に歯周疾患検診を実施している。費用は全額法人が負担。
- 勤務時間内に受診させるなど受診しやすいようにしている。

③ 制度導入の効果

健康づくり制度

- 職員の健康に対する意識が向上した。
- 病欠の減少や元気に働けることを通じて、法人全体の生産性が向上することを期待している。

事例12：製造業 E社

事業所概要

- [従業員] 1人
(内訳) 正規1人
- [創業] 平成28年4月
- [売上高] 令和3年度 6,200万円



基幹事業の状況

- アパレルメーカー今治タオルの刺繍加工
- 取引先は、アパレルメーカーと地場産業
- タオルは、今治タオルのブランド化において受注量が増加

① 雇用管理上の課題の状況

- 社員の高齢化が進み、体調不良を訴えることも出てきた。
- 地域的にも高齢者が多く、採用面接を行っても20代～30代の若手が面接に来ることが少ない。

② 課題への対応（導入した制度）

健康づくり 制度 (骨粗鬆症)

- 毎年1回、一般定期健康診断と同時に受診し、費用については、全額事業主負担としている。
- 導入した背景として、正規社員の年齢層が上がり、健康面に対する課題が散見されるようになった。その中でも骨粗鬆症は生活習慣予防により予防できるものであり、早期発見が可能なものの一つである。一般健康診断に加え骨粗鬆症検診を正規社員に受診させ、健康的で働きやすい職場づくりに役立てる。

③ 制度導入の効果

健康づくり 制度 (骨粗鬆症)

- 導入した骨粗鬆症検診の制度について、就業規則に整備した内容を社員に説明することで、普段はあまり話さない「健康」の考え方を共有することができ、信頼関係が増した。
- 健康診断と骨粗鬆症検診をセットでみてもらえる病院に今回の検診をお願いしたところ、社員のがんを早期に発見することができた。採用が厳しい中、大切な戦力である社員の命を守ることができ、改めて多くのことを考えさせられた。

事例13：障害福祉業 特定非営利活動法人 F

事業所概要

[従業員] 53人
(内訳) 正規16人、有期33人、パート4人

[創業] 平成14年

[売上高] 令和3年度 1億5,800万円



基幹事業の状況

- 就労支援センター（就労継続支援A型・B型事業所）および協同生活援助事業・居宅介護・重度訪問介護事業所を4事業所にて施設を展開している。

① 雇用管理上の課題の状況

- 障害者支援や介護業務と業務の専門性や特殊性により新規採用は厳しい状況。（特に若年層や経験者）
- 障害者支援および介護業務の未経験者が多く、教育研修および資格取得体制の構築が重要である。

② 課題への対応（導入した制度）

健康
づくり
制度

- 従業員の健康管理・健康維持の一環として、歯周病疾患検診（年1回・事業主全額負担）にて実施。

③ 制度導入の効果

健康
づくり
制度

- 健康づくり制度を導入したことにより、従業員への健康に対する意識づけとなった。
- 離職者が、制度導入前より大幅に減少したことは、制度導入が寄与していると思われる。