

令和2年度

# 健康アクション宣言事業所 取組事例集



全国健康保険協会 滋賀支部  
協会けんぽ

## はじめに

---

職場の健康づくりは、事業主様のリーダーシップのもと、従業員一人ひとりが意識をもち、事業所全体で生活習慣の改善に取り組み、働きやすい職場づくりを実践していくことが大切です。

「健康アクション宣言事業所取組事例集」は、健康経営に積極的に取り組む事業所様の優れた取り組みを広く情報発信することで、職場の健康づくりの参考となることを目的に編集しました。皆さまの取り組みの参考や働きやすい職場づくりのきっかけとして、この冊子をお役立ていただければ幸いです。

今回、多くの事業所様よりアンケートの回答や記事掲載におけるご協力をいただき、心より厚く御礼申し上げます。いただいた回答やご意見は、今後の事業に活かしていきますので、今後とも健康保険事業へのご協力をよろしくお願いいたします。

令和3年3月

## 目次

---

- P2 はじめに・目次
- P3 取組事例① 株式会社 三東工業社
- P4 取組事例② 株式会社 湖光
- P5 取組事例③ 株式会社 AUC
- P6 取組事例④ 京阪グリーン開発 株式会社
- P7 取組事例⑤ 社会福祉法人 青い鳥会
- P8 取組事例⑥ 有限会社 新工電機工業所
- P9 取組事例⑦ 島本微生物工業 株式会社
- P10 取組事例⑧ マザーレイク 株式会社
- P11 取組事例⑨ 株式会社 昭建
- P12 取組事例⑩ 株式会社 和晃
- P13 アンケート①きっかけ、②取組状況
- P14 アンケート③順調ではない理由、④現在の取組
- P15 アンケート⑤力を入れている取組（項目別）、⑥今後の取組
- P16 アンケート⑦有効な支援やサービス、⑧有効な支援やサービス（項目別）
- P17 アンケート⑨協会けんぽへのご意見・ご要望
- P18 協会けんぽからのお知らせ①（インセンティブ制度）
- P19 協会けんぽからのお知らせ②（健康アクション宣言）

※取組事例は取材を行わせていただいた順番で記載しております。



事業所名称

株式会社 三東工業社 (栗東)

業種

総合工事業

被保険者数

103名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2017年10月

- 産業医と連携して、要治療者や保健指導対象者の受診勧奨（再検査、医療機関等への受診勧奨、保健指導の受診勧奨）
- ラジオ体操第3の開催回数を1日1回から1日3回に変更（コロナ禍での運動不足の解消）
- 受動喫煙対策（喫煙所を屋外に移設、現場でも喫煙所を設置）

2021健康経営  
優良法人認定



### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

代表者の方が「女性活躍」「地域への貢献」等、SDGs（持続可能な開発目標）の関心が高く、経営方針の1つに『働きがいのある会社づくり』を掲げ、強いリーダーシップの元、従業員の健康づくりに日々取り組んでいる。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

再検査や治療を受ける時間が取れない従業員のフォロー体制などをみんなで話しているうちに、職場の雰囲気が受診しやすいものになっていった。

従業員がきちんと理解してくれたため、順調に取り組み、現在では対象者は全員再検査等を受診している。

県内外に複数の支店もあるが、元々社内のコミュニケーションは良好であった。



### 〈工夫や苦労した点〉

仕事が忙しく再検査や治療を受ける時間が取れないと最初は感じるものだと思うが、従業員に言い続けることで全体の理解も進むことを実感した。受動喫煙対策については、喫煙者の管理職も前向きに対応してくれている。

毎日のラジオ体操はコロナ禍で集まれなくなったが、各フロアで実施。回数を増加も、約一年継続している。



### 今後の課題

産業医とも連携し、従業員の健康づくりのサポートを継続していきたい。また、受動喫煙対策や新型コロナの感染防止対策にも引き続き積極的に取り組んでいきたい。

健康経営等の取り組みで働きやすさを向上させ、採用へのメリットが感じられるようになれると良い。



事業所名称

株式会社 湖光 (草津)

業種

環境衛生業

被保険者数

72名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2019年10月

- 健診受診勧奨、産業医と管理職の連携による健診後のフォロー
- 各現場での保健指導  
(支店・営業所単位での日程調整『出前方式』)
- 感染症防止対策

2021健康経営  
優良法人認定



### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

草津市主催の健幸経営セミナーに参加したことが、取り組みのきっかけとなった。職員は大切な財産であり、健康面は避けて通れない。健康経営は従業員の満足を得られる重要な術であると考えている。『ES（従業員満足）無くしてCS（顧客満足）無し、CS無くして、会社の発展・業績向上無し』をモットーとしている。

### 〈工夫や苦労した点〉

健診は、個人の希望に応じた健診機関で受けられるよう柔軟に対応しているが、現場に負担がかからないように管理部で計画を立てている。1～3月に受診勧奨し、4～9月の上半期内に受診を完了させている。管理職にもその旨を指示し、グループを挙げて受診勧奨に努めている。

健診後、有所見者には産業医と連携して、就労制限も含めた健康管理やフォローを行っている。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

健診等への意識には個人差があるため、各職場の管理職がリーダーシップを発揮し、自分も含め一人ひとりの健康意識の向上を図っている。

また、お互いにコミュニケーションをとり、お互いに健康面を“見ててあげるし、見ててもらう”職場づくりを心がけている。



### 今後の課題

事業所内で階段の利用等の身近な運動を啓発し、自己の健康管理について職場単位で関心を高めていきたい。

健康への意識が高まっているこの機会に、WEBを活用し、現場の従業員向けの産業医との健康面談や、健康教室も検討してみたい。

感染症防止対策は、従業員が感染しない、訪問先に感染させないように引き続き徹底していきたい。



事業所名称

株式会社 AUC (東近江)

業種

総合工事業

被保険者数

23名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2017年3月

- 健診、保健指導の全員受診、その後の経過観察
- 受動喫煙対策
- NO残業デー、休暇取得推進
- 協会けんぽの「健康教室」の利用

2021健康経営  
優良法人認定



## 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

業種的に健診の全員受診など、従業員の健診管理は従来から徹底されていた。当初から代表者の『会社があるのは社員の健康があつてのもの』との考えで、福利厚生には力を入れてきた経緯があり、健康アクション宣言や健康経営優良法人認定の申請に至った。

## 〈社内の状況・雰囲気〉

保健指導の受診は、社長や現場監督の協力もあり、必ず受診する雰囲気作りを行っている。現場への直行直帰も多い為、月1回安全会議を開催した際、健康に関する情報も会議内で共有している。

休みがちな従業員には声をかけ、状況を伺っている。コロナ禍の前は慰労や運動不足解消を兼ね、お花見や慰労会、ゴルフ同好会を開催していた。

## 〈工夫や苦労した点〉

保健指導の日程調整は、先に現場監督を通して現場の状況を把握してから、従業員ごとの予定を確認している。日程が近づいてきたら、本人と現場監督の両方に再度連絡し受診を徹底する。保健指導の期間中には、声かけを行い完了までサポートしている。

協会けんぽの「健康教室」も複数回受講。

健康や働き方改革に関する有益な情報があれば、管理職や現場監督者に回覧し、理解を深めている。



## 今後の課題

工事の受注や工期等の日程調整をしっかりと行い、現場とも連携して、さらなる休暇取得を推進したい。健康経営の取り組みによって、働きやすい職場を実現し、採用面でもメリットを感じられるようになりたい。





事業所名称

京阪グリーン開発 株式会社  
(大津)

業種

最終処分業

被保険者数

7名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2020年9月

- 健診や保健指導の受診勧奨
- 受動喫煙対策（喫煙場所を屋外に1か所設置）
- 協会けんぽの健康機器の貸出サービスを利用
- 安全衛生委員会での健康情報の共有・啓発

2021健康経営  
優良法人認定



### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

グループ会社からの健康経営優良法人認定制度に関する情報提供をきっかけに、**グループ全体で健康経営に取り組み始めた**。管理職も色々な取り組みについて協力的である。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

昨年はタイミング良く全員揃う日があったため、保健指導の対象者以外も健康相談を行い、好評であった。**安全衛生委員会で、心筋梗塞や脳卒中などについて議題とし、血管年齢測定器の貸出を利用**。貸出期間中何度か測定する従業員もいて、お互いに健康について話をする良いきっかけとなり、意識付けにもなった。



### 〈工夫や苦労した点〉

健診や保健指導の受診勧奨において、シフト勤務で勤務や休暇が人により異なる為、日程調整に苦慮している。健診後は、再検査や高血圧等の指摘がある方には声をかけるようにしている。

**受動喫煙対策については、喫煙場所設置後もすぐには徹底できないこともあったが、社内のルールとして担当者から丁寧に注意喚起を行った**。時代の流れもあり、喫煙者の理解も得られている。



### 今後の課題

今後はWEBによる健康教室を受講してみたい。事業所で健康づくりに取り組むということに、まだ馴染んでいないところがある。従業員の健康づくりについては、まだ始めたばかり。これから様々な情報を提供し、みんなを巻き込みながら、イキイキ働きやすい職場を実現していきたい。



事業所名称

社会福祉法人 青い鳥会  
(彦根)

業種

社会福祉業

被保険者数

111名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2016年12月

- 10か月にわたる計画的な全面禁煙化（産業医と連携）
- 新型コロナ感染症対策（入居者と家族とのWEBや写真による面会）
- 彦根市「ひこね元気計画21」に登録（健康増進と食育推進）

### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

平成24年8月に産業医から敷地内禁煙の提案を受け「受動喫煙対策ガイドライン」を参考に着手。まずは喫煙者数の把握のため、アンケートを実施した。彦根市が行う、「ひこね元気計画21」にも登録。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

敷地内禁煙の取り組みについては、喫煙者の意見も尊重しながら、計画を進めたこともあり、納得して始めることができた。

産業医の面談や講習がとても好評。産業医との面談に消極的な方には「話を聞くだけでも」と周りからも声をかけ、気軽に面談を促すような状況が来ている。**「昼食食べた？」等、些細な日常の声かけを大事にしている。健診をきっかけに、お互いに気をつけ合い、声を掛け合うところまでコミュニケーションがとれるようになってきた。**メンタルヘルスについても、早い段階で身近な職員に相談できるような風通しの良い状況になっている。本人同意のうえで、産業医や管理職との面談につなげる道筋が出来つつある。



### 〈工夫や苦労した点〉

敷地内禁煙の取り組みを始める際には、喫煙者に向けて生涯禁煙の強要ではない事を明示。開始時期については、選択肢の中から喫煙者の意見を聞いて決定。

安全衛生委員会での講習内容は事前に意見箱で希望を募り、子供に多い病気の話など、家族の健康に関する内容でも対応してもらっている。委員以外の人にも気軽に参加できるように参加者募集のポスター掲示を行っている。



### 今後の課題

協会けんぽのサポートも受けながら、健康経営優良法人認定申請にチャレンジしてみたい。感染症防止対策については、入所者のご家族の協力も得ながら、引き続き徹底して取り組んでいきたい。



事業所名称

有限会社 新工電機工業所  
(東近江)

業種

自動車整備、  
通信業

被保険者数

39名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2019年5月

- 健診や保健指導の受診勧奨(社則を変更し、強制力を持たせての勧奨)
- 健康づくりのアンケートを実施し、従業員の健康課題や生活習慣の把握
- 感染症防止対策(月1回のPCR・抗体検査の実施)
- 残業時間の削減
- 受動喫煙対策(喫煙場所の指定)運動機会支援アプリの導入

2020健康経営  
優良法人認定



### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

代表者自身も日頃から運動を生活に取り入れるなど、健康に関して高い意識を持っていたが、取引先からの健康経営優良法人認定制度の紹介を受け、これからの時代は従業員の健康も大切であると賛同し取り組みを開始した。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

従業員に対する健康診断は事業主の実施義務であるが、それを社内で制度化し、改めて従業員に周知した。健診や保健指導については最初は強制的ではなく、柔軟に取り組みを開始し、丁寧に運用した。

代表者が毎日全店舗を巡回し、自らが従業員の方々とコミュニケーションを緊密にとっている。



### 〈工夫や苦労した点〉

社内で健康づくりのアンケートを実施し、社内の状況把握から開始した。

代表者のトップダウンで社則を変更し、健診や保健指導について、改めて従業員に周知することで、従業員の意識が変わった。

健診結果の気になる従業員については、医療機関への受診勧奨など積極的なサポートにより、翌年以降の検査結果は正常値となったケースがあった。



### 今後の課題

計画的に事業運営を行い、残業を削減し、従業員にしっかりと休養と栄養を摂らせたい。特に若手従業員の食生活の乱れを危惧しており、漫画や動画で啓発したい。

感染症防止対策として、月1回のPCR・抗体検査の実施、マスクや消毒液の支給を行っているが、引き続き行っていきたい。



事業所名称

島本微生物工業 株式会社  
(甲賀)

業種

飼・肥料  
健康食品製造業

被保険者数

26名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2019年1月

- 計画的な健診受診（健診車で健診日を計画的に設定）
- ワークライフバランス（休暇付与、超勤削減、分業化）
- 感染症対策
- 毎朝のラジオ体操

### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

健康食品を扱う事業所として、従業員が健康でなければ、説得力がないとの意識から取り組んでいる。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

健康食品を取扱う事業所のため、従来より従業員の健康意識は高く、健診受診等に消極的な従業員は見当たらなかった。

子会社には調剤薬局もあり、日頃より生活習慣病に関する問い合わせもあり、自身の健康と照らし合わせる事が出来ているように思える。



### 〈工夫や苦勞した点〉

年1回健診の日を設け、健診車を使って全員受診。

週休1.5日から完全週休2日に変更。従来より残業のない職場であるが、時間外の対応が必要な部署の仕事については、他の部署の職員にも研修して対応できるようにしている。活発な人材交流を行い、他部署の仕事でも最低限は従事できるよう多能化を図り、お互いの仕事を理解出来るようにしている。人数の少ない部署でも必ず朝礼を行い、ラジオ体操から始めることをルーティンとしている。



### 今後の課題

感染症対策は行っているが、万一感染者やその疑いの者が出た場合、部署内で感染を封じ込め、該当部署以外で最低限の事業継続ができるような組織作りをしていきたい。

栽培方法の違いで野菜に含まれる栄養価に違いがあることなどを会社として発信しており、『自分の体を作るための食事』の大切さを啓発出来ると良いと考えている。



事業所名称

マザーレイク 株式会社 (大津)

業種

社会福祉業

被保険者数

53名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2019年6月

- 健診、保健指導受診勧奨
- 月次会議で健康啓発
- 感染症防止対策
- スポーツ大会の開催、事業所による保健指導終了までの日程管理、個別面談

2021健康経営  
優良法人認定



### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

理念にある『一人一人が自分らしく暮らしている』は、“スタッフ一人一人が輝けるように”との思いも込めている。従業員の年齢層が幅広く、リーダーは40～50代が多い。この年齢層の方々健康に働けてこそ会社の活性化・安定化につながる。定年は70歳。たくさんの企業の中で弊社を選び働いていただいている従業員さんに、より健康で長く働いて欲しいとの思いから。

### 〈工夫や苦労した点〉

当初は保健指導の受診に消極的な者もいたが、根気強く受けてもらいたい理由を説明し、受診してもらえるようになった。また、保健指導の対象にならない方にも健康相談できる機会を設けた。部署ごとの月次会議でも健康情報を発信し、啓発している。

感染症対策としては、以前より消毒液の使用等も行っておりインフルエンザが激減していたが、今回、有効なコロナ対策にもなった。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

保健指導を受けることで、健康管理への意識を変えてくれるきっかけになっている。

コロナ禍以前は、代表者より提案があり、各種スポーツ大会(ドッジボール大会、ボウリング大会、立木観音への登山など)を開催。スポーツなど会社行事は家族参加をすすめることで子育て世代や孫を連れて参加してくれる従業員が多く、たくさんの従業員参加に繋がった。

感染予防対策を定期的に学ぶことで、必要なことは会社から発信や指示をして対策を講じているが、更に細かな対策の提案などが従業員からあがるようになり、社内全体の意識向上となった。



### 今後の課題

情報発信を続け、担当者だけでなく、より多くの人からの意見を採用し、事業所全体で健康意識を醸成していきたい。

従業員をしっかりフォローし、長く勤務してもらえる職場環境を作っていきたい。また、健康経営に取り組んでいることをアピールし、採用活動にも生かしていきたい。





事業所名称

株式会社 昭建 (大津)

業種

総合工事業

被保険者数

166名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2016年12月

- 健康診断、保健指導の受診勧奨（本社と現場との連携）
- 休暇取得の推進（男性従業員の育児休業等取得）
- 協会けんぽの健康教室（WEB受講）、健康機器の貸出サービスの利用
- 会員制福利厚生サービスを利用した運動機会の増進

2021健康経営  
優良法人認定



### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

従業員が病気により休職することは個人の生活のほか、会社経営へも大きな影響を与えることとなり、双方にとってマイナスである。従業員自ら生活習慣を見直し、改善する雰囲気生まれるように取り組む必要があると考えた。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

健康に対する意識は個人差が大きい。健診や保健指導は本社から案内を行うが、各部署の所属長が連携して、拠点ごとに時間調整を行っている。健診後は個人情報に配慮しながら健診結果を所属長と共有し、健診後のフォロー（保健指導の受診勧奨等）を行い、事業所として従業員の健康管理に取り組んでいる。



### 〈工夫や苦労した点〉

協会けんぽの健康教室や健康機器の貸出を利用。健康教室は新型コロナウイルス感染防止の為、WEBで受講した。業務の都合や工事現場の場所等により今まで参加できなかった従業員も受講しやすかった。

男性従業員の育児休業の取得を推進し、上司から休暇を促すようにして、休みが取りやすい環境を整えている。



### 今後の課題

健診結果の見方を周知し、自身の健康状態を知ってもらえるようにしていきたい。生活習慣を見直すことで、メタボリックシンドロームの改善など、健康増進を促す情報発信を行っていく。

感染症対策としては、入社時の体温測定、体調確認、食事での会話禁止（黙食の実施）、喫煙所は交代で使用、複数人での乗車の機会を減らすなど感染防止の取り組みは継続させていく。



事業所名称

株式会社 和晃 (東近江)

業種

総合工事業

被保険者数

24名

## 主な取組内容

健康アクション宣言：2017年1月

- 休暇取得推進、NO残業デーの創設（関係先へNO残業デーを周知）
- 組織再編による分業化
- 受動喫煙対策

### 〈取り組みのきっかけ・経緯〉

長くスローガンのみで労務改善ができていなかったが、若手従業員の定着を目指し、本格的に働き方改革に取り組み始めた。健診受診の継続と再検査の受診を管理職から始め、従業員の手本となるようにした。本社の移転を機に、受動喫煙対策にも着手した。

### 〈社内の状況・雰囲気〉

NO残業デーについても当初は「本当にできるのか？」との声が社内にもあったが、会社全体で工程や工期、分掌などを細かく見直し、業務の効率を向上させ、実施することができた。業務の効率化については、グループのリーダー同士でフォローし合い、グループ間での連携で業務量の分散などもできるよう工夫している。代表者としては現場から戻った従業員の顔色などを見るようにし、健康状態を普段から気にかけるようにしている。



### 〈工夫や苦労した点〉

顧客や取引先に対しても、従業員の休暇取得推進やNO残業デーの創設について周知。取り組みによる影響が出ないように納期の管理等を徹底し、以前より更に信頼を得られたケースも多かった。

教え合う、助け合う事を人事評価で高評価とし、成果を社員全員と掴み取る事で徐々に浸透させた。



### 今後の課題

若手従業員が多く、自身の健康に関心が薄い。若手従業員を中心に事業所全体で健康への意識づけを図っていきたい。

感染症予防対策、メンタルヘルス対策にも力を入れていきたい。



## 1

## 健康経営に取り組むきっかけはどのようなことでしたか？

## 「その他」意見

- 産業医からのアドバイス。
- 自治体主催の健康経営セミナーに参加し、保険会社の担当者の話を聴いて。
- 日頃から健康があつての会社経営だと感じているから。
- 民間生命保険会社よりの案内。
- 従来より保健師もおり、そうあるべきと考えていた。
- 健康経営に取り組んでいる意識はない。
- 親会社からの紹介。
- 健康アクション宣言登録事業所の登録をきっかけとして。

健康経営優良法人認定制度への応募  
(12%)

他社からの紹介  
(20%)

協会けんぽのHP  
(3%)

その他  
(12%)

無回答  
(2%)

協会けんぽの  
広報誌  
(51%)

45

## 2

## 貴事業所における従業員の健康づくりの取り組みについて教えてください。

取り組めていない／よくわからない  
(7%)

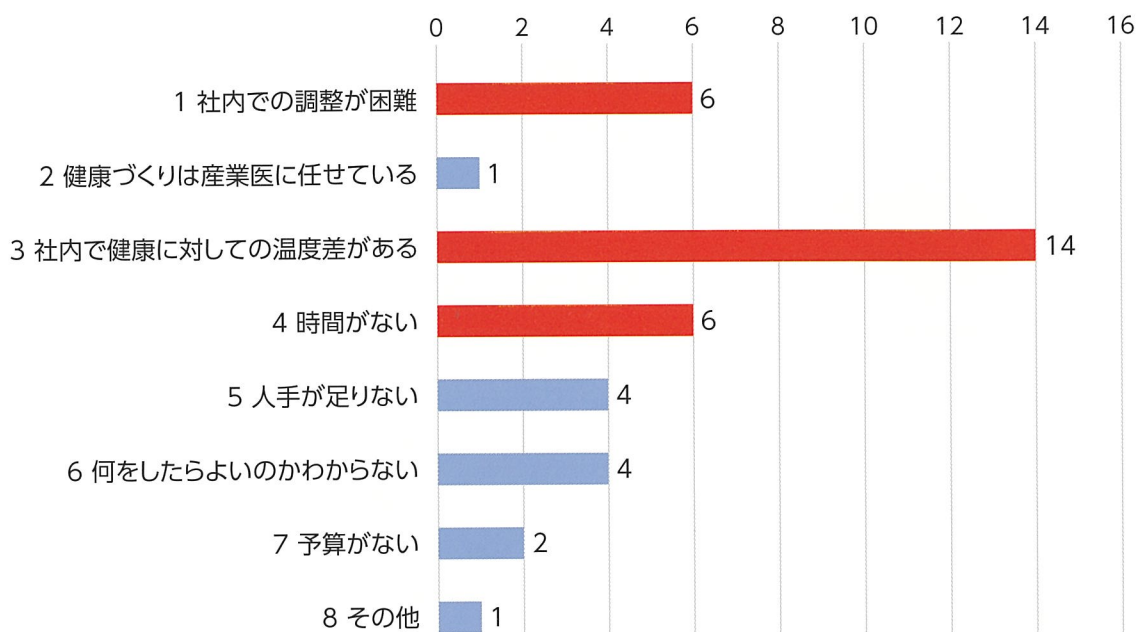
無回答  
(0%)

取り組んでいるが、  
順調とはいえない  
(33%)

順調に取り組んでいる  
(60%)

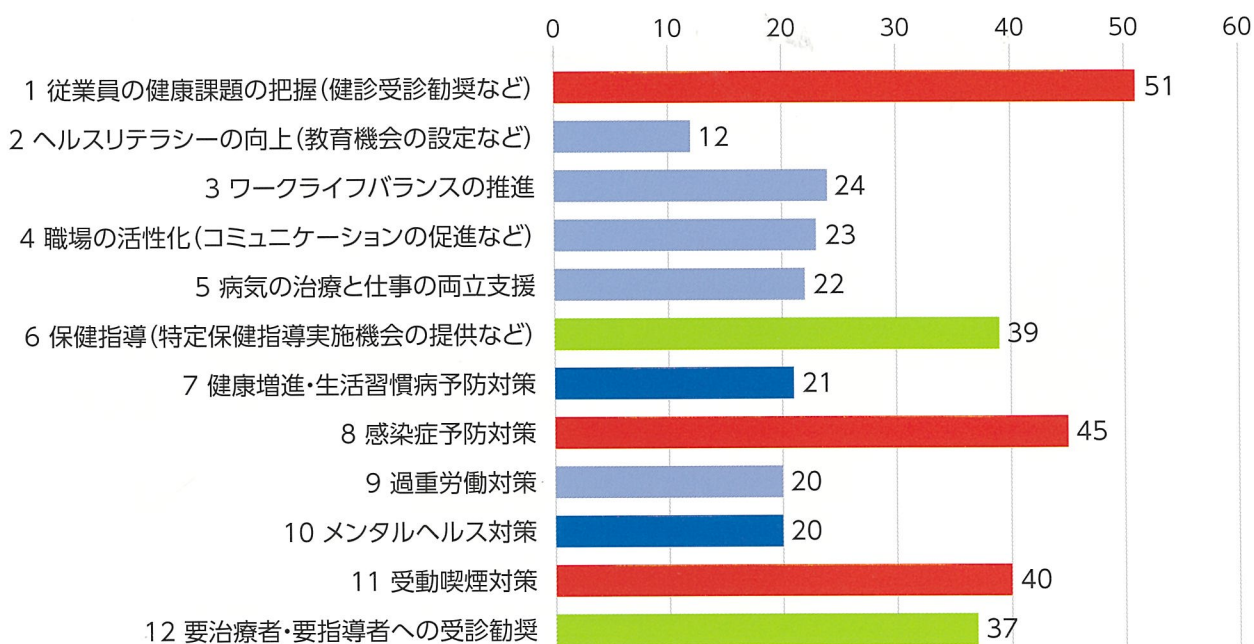


問②で「2.順調とはいえない」「3.取り組めていない/よくわからない」と回答された方はその理由を教えてください。(複数回答)



「その他」意見：これから徐々に進んでいく予定、はじめたばかり。

貴事業所において現在実施している従業員の健康づくりに関する取り組みを教えてください。(複数回答)





問④でご回答いただいた中で、特に力を入れている取り組みについて、具体的に教えてください。(複数回答)

#### 51票 1 従業員の健康課題の把握(健診受診勧奨など)

- 健診結果により、産業医から従業員へ診療情報提供書の提出を指示、産業医と健康課題を把握
- 健康診断の受診徹底(毎年)
- 従業員に生活習慣に関するアンケート(生命保険会社より提供)を実施し、結果をもとに生活習慣の改善、取組の見直し

#### 45票 8 感染症予防対策

- インフルエンザ予防接種の推奨(全額補助)
- コロナ対応として玄関での消毒、事務室に空気清浄機、マスクを支給
- 職場の感染症予防対策(マスク着用・検温・手洗・うがい・密集対策・加湿・換気)

#### 40票 11 受動喫煙対策

- 禁煙を実施(屋内禁煙、敷地内全面禁煙)
- 喫煙者に向けて健康相談(面談)と産業医による講習会を実施し、喫煙者の理解を深める。

#### 39票 6 保健指導(特定保健指導実施機会の提供など)

- 保健指導・要指導対象者に、保健指導受診完了まで会社がスケジュール管理

#### 37票 12 要治療者・要指導者への受診勧奨

- 要治療者、要指導者への受診勧奨

#### 24票 3 ワークライフバランスの推進

- 働く女性の健康について取組み
- ワークライフバランスの推進(県の認定も取得)

#### 23票 4 職場の活性化(コミュニケーションの促進など)

- 社員旅行、グランドゴルフ大会、忘年大納会
- サンクスカード(従業員同士で感謝の気持ちを伝えるためのカード)の利用

#### 22票 5 病気の治療と仕事の両立支援

- 長期休職者に賃金保障、仕事復帰のタイミングなど労務士に相談・支援

#### 21票 7 健康増進・生活習慣病予防対策

- 掲示物で広報周知
- 健康教室の利用
- 血管年齢測定器を貸出サービスの利用
- 安全衛生委員会にて実施。議題の健康対策(心筋梗塞、脳卒中)について話し合う。
- 毎朝のラジオ体操
- 6か月以内に運動する意思のない従業員に運動機会増進アプリ(生命保険会社より提供)の周知・利用促進

#### 20票 9 過重労働対策

- 残業時間の削減、定時退社、水曜ノー残業デイの推進、組織再編による分業化の推進
- 有給休暇の取得推進、週休2日制の推進

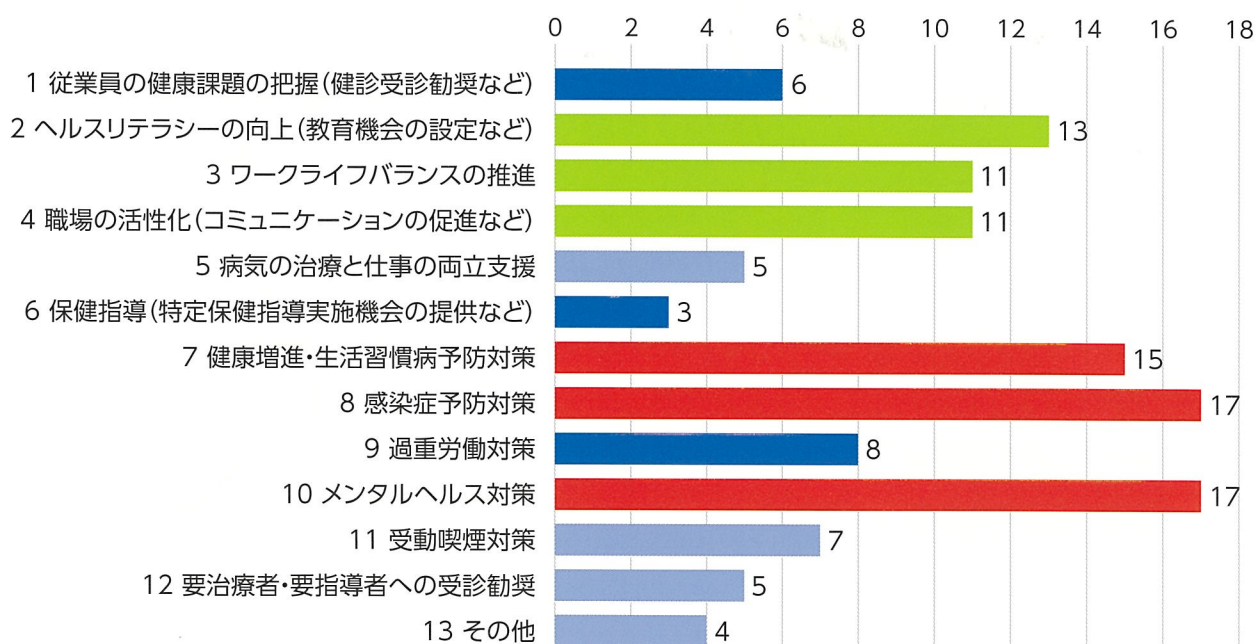
#### 20票 10 メンタルヘルス対策

- 日々メンタルチェックを提出させる

#### 12票 2 ヘルスリテラシーの向上(教育機会の設定など)

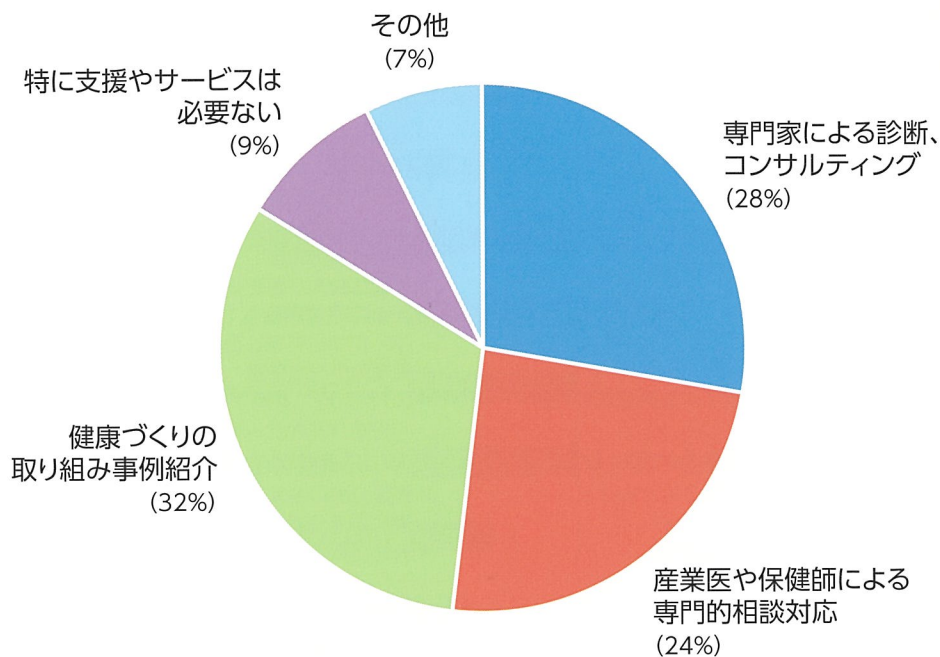
- 生活習慣改善への本人の意識が低い場合は、個別面談行ない、必要性を確認し合う。

貴事業所でこれから取り組もうとしている、または取り組みたい健康づくりを教えてください。(複数回答)





今後、貴事業所において従業員の健康づくりの取り組みを向上させるために有効な支援サービスはどのようなものだとお考えですか。



問⑦で「5.その他」と回答された方は、有効な支援やサービスについて具体的に教えてください。

- 禁煙に取り組むも失敗されている方が多くいます。自身の経験がない為、成功につなげる方法が見出せません。上長が喫煙者だと休憩時間のコミュニケーションツールとして再開されてしまうこともしばしば。ストレス軽減しながら禁煙できる方法を教えてください。
- ⑥であげた課題について一企業としての必要性、重要性について、専門家の方からのコンサルティングや他社での取り組みなどについて、経営陣に対し行ってほしい。生産性をあげるとか不良に対する是正などばかり言われ、従業員の心身の健康についての重要性に気づいていないと思える。
- 健康向上に対する情報がいただけているので、今後ともお願いします。
- 従業員の自己意識改革。。。難しい。。。。
- インセンティブ





## その他、協会けんぽの事業全般について、ご意見やご要望をお聞かせください。(些細な内容でも構いません)

- スポーツテストのような感じで、体力テストをやってみたい。測定方法や機器の貸出があればうれしい。  
楽しみながら健康増進できるような方法を提供してほしい。たばこの有害性を自覚させたい。禁煙指導のノウハウを知りたい。
- 健康管理は「個」の問題で、ていねいにその人の意識行動を変える事がポイントだと思います。会社は、環境整備と空気感づくりかと思えます。
- いつもいろいろな資料を送って下さりありがとうございます。資料が届くたびに、社員の体調はどうか、働きやすいか、健康について取組みが出来ているか等、再確認させていただいております。これからも是非良い事例などを教えていただけるとありがたいです。
- ヘルスリテラシーの向上やメンタルヘルス対策への取組に具体的な機会や一層の協力をお願いしたい。
- 今後も健康教室（セミナー）を受講していきたいと思っております。  
Webでの受講であれば受けやすいので、何度か増やしてセミナーをして頂くことは可能でしょうか？
- 健康経営に取り組んで行く中で、今後も協会けんぽのセミナーやサポートなど助けをお願いしたい。どうぞよろしくをお願いします。
- 先日、健康セミナーに参加し、とても良かったので、引き続き開催よろしくをお願いします。
- 歯科検診もしてほしい。

今回のアンケートでは  
多くのご意見をいただくことができました。  
ご協力、ありがとうございました。

健康教室（WEB開催可）、  
健康機器の無料貸し出しを  
ご活用いただくのも取組みの一步です。  
(令和3年度も健康教室を実施いたします。  
ぜひこの機会に健康教室をご利用ください。)

ご回答内容から“取り組みたいが、取り組めていない”、いわばギャップのある項目が浮き彫りになりました。とりわけ「メンタルヘルス対策」、「ヘルスリテラシーの向上」、「健康増進・生活習慣病予防対策」については、協会けんぽとしても、セミナーや広報を通じて、情報の提供をしてゆく必要性が特に高い項目と認識することができました。

また、健康づくりの取り組みが順調ではないとのご回答が4割もありました。

この冊子では10事業所様のご協力をいただき、特徴的な取り組みを紹介しています。健康づくり推進の一助としていただければ幸いです。

その他にも具体的なご要望などの記述を多くご回答いただきました。上記の分析とあわせて今後の事業に活かして行きますので、健康保険事業へのご協力をよろしくお願いいたします。





## インセンティブ制度

詳しくはこちら



皆様の取り組みで保険料率が変わる!

平成30年度から「インセンティブ(報奨金)制度」がスタートしました。この制度は、47都道府県ごとの加入者および事業主の皆様取り組みを健康保険料率に反映させる制度です。

### 5つの指標と皆様をお願いしたいこと

#### 1 特定健診等の実施率

全国順位  
11位

加入者の皆様▶協会けんぽの健診を毎年必ず受診してください。

○お勤めの方は→「生活習慣病予防健診」

○ご家族の方は→「特定健診」

事業主様▶協会けんぽの健診以外(事業者健診)を実施の事業所は健診結果データを協会けんぽへ提供してください。(40歳以上の協会けんぽ加入者分に限る)

#### 2 特定保健指導の実施率

全国順位  
13位

特定保健指導は主に保健師等が事業所訪問し実施します。事業所で特定保健指導を受けられるよう環境整備にご協力ください。

### 滋賀支部は総合4位!

#### 3 特定保健指導対象者の減少率

全国順位  
1位

特定保健指導の対象にならないように、日頃から健康づくりを心がけましょう。

#### 4 要治療者の医療機関受診率

全国順位  
31位

事業主様は、従業員の健診結果を把握し、血圧又は血糖値の項目で「要治療者(再検査含む)」の判定を受けた方に対し、医療機関への受診を促してください。

#### 5 ジェネリック医薬品の使用割合

全国順位  
20位

ジェネリック医薬品を希望する旨を医師や薬剤師に伝えましょう。

※全国順位は令和元年度実績に基づいた滋賀支部の全国順位です。







**TEL 077-522-1099**

受付時間／平日 8:30~17:15

**全国健康保険協会 滋賀支部**

〒520-8513 滋賀県大津市梅林 1-3-10 滋賀ビル 3F

ホームページからもご覧いただけます。

協会けんぽ 滋賀

検索



<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/shiga/>

令和3年3月発行