

## 全国健康保険協会運営委員会(第 141 回)

開催日時：令和 8 年 3 月 24 日(火)16：00～18：00

開催場所：全国健康保険協会本部大会議室(オンライン併用開催)

出席者：小磯委員、後藤委員、小林委員、須賀委員、関戸委員、田中委員長、馬場委員、林委員、松田委員(五十音順)

- 【議題】
1. 令和 8 年度事業計画案(案)及び予算(案)【付議】
  2. 役員に対する報酬の見直しについて【付議】
  3. 中期戦略プランについて
  4. その他

○上廣次長：本日はお忙しい中、第 141 回全国健康保険協会運営委員会にご出席いただき、ありがとうございます。まず、本運営委員会の開催方法についてご説明いたします。本日は対面とオンラインのハイブリッド方式での開催といたします。このため傍聴席を設けず、動画配信システムにて配信し、事前に傍聴のお申込をいただいた方にのみ配信しております。また、本日の資料につきましては、委員の皆様におかれましては事前にメールおよび紙媒体でお送りしました資料をご覧くださいますようお願いいたします。

傍聴される方につきましては、恐れ入りますが、協会けんぽのホームページから本日の資料をご覧くださいますようお願いいたします。

次にオンラインで参加されている委員の皆様の発言方法についてご説明させていただきます。まず、ご発言をされるとき以外は、音声をミュートに設定してください。ご発言をいただく際は、ご発言前にカメラに向かって挙手をお願いいたします。挙手をされた方から、委員長が発言される方を指名されますので、指名された方はミュート設定を解除の上、ご発言いただきますようお願いいたします。ご発言終了後は、再度音声をミュートに設定させていただきますようお願いいたします。

開催方法についての説明は以上でございます。以降の進行は、田中委員長をお願いいたします。

○田中委員長：委員の皆さん、こんにちは。ただいまから第 141 回全国健康保険協会運営

委員会を開催いたします。委員の皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。本日の出席状況は一人遅れられるかもしれませんが全員出席です。また、本日もオブザーバーとして厚生労働省よりご出席いただいています。

早速議事に入ります。まずは議題1の「令和8年度事業計画(案)及び予算(案)」についてを取り上げます。これらの件については、昨年11月、12月の2回の運営委員会において、委員の皆様からひととおりご意見を頂戴しました。今回あらためて確認のため、事業計画(案)及び予算(案)について、健康保険法及び船員保険法に基づく付議事項として提出されています。事務局から説明を受ける前に、定められた手順について、あらためてご紹介します。

協会は毎事業年度、事業計画及び予算を作成し、当該事業年度開始前に、厚生労働大臣の許可を受けなければならないとされており、理事長はあらかじめ本委員会の議を経ることとされており、船員保険事業に係る事業計画及び予算については、理事長が船員保険協議会の意見を聞き、その意見を尊重しなければならないと船員保険法によって定められています。さらに理事長は協議会の意見を聞いた後、本委員会の議を経ることとされています。

では、事務局から資料が提出されています。資料1-1から1-7の説明をお願いします。

○松崎部長：事務局です。それでは、議題1「令和8年度事業計画(案)及び予算(案)」付議事項でございますけれども、こちらの資料の説明をいたします。

まず、先ほど委員長よりご紹介がありましたとおり、健康保険事業と予算は11月及び12月の運営委員会でご議論いただいたものであります。併せて、今年9日の船員保険協議会で船員保険事業と予算が了承されたということで、これに関わる資料を追加しているといった構成でございます。そして、このたび、協会事業と予算、全体を付議事項としてお示しするというものでございます。こちらに関わる資料が資料1-1から1-5で、内容は皆様のご意向に沿ったものということで構成をさせていただいております。

このほか、次年度広報計画として、資料1-6、そして近年協会として力を入れております健康づくりの取組というもので、資料1-7を準備しております。私からは次年度の協会の事業の予定が概観できるように説明していきたいと考えております。

まず、資料の1-1が、令和8年度の協会事業計画ということで、すでにご議論いただ

いたものですが、40 ページ以降に船員保険事業関係のものが追加されているといった構成でございます。予定につきましては資料 1-2 をご覧いただければ、来年度の事業と今年度の事業の新旧対照表がございます。こちらの資料を用いまして、次年度の取組として特に特徴的なものをピックアップしてご紹介していきたいと思っております。

まず、資料 1-2 の 10 ページ、11 ページをご覧ください。10 ページには電子申請等の推進ということで、1 行目後段にありますとおり、1 月にスタートしました電子申請につきまして、利用率向上のために加入者・事業主、関係団体等に対して積極的な広報を行うということでございます。特に健康保険委員及び社会保険労務士会につきましては、利用率向上に大きく貢献するということですので、より一層の働きかけを強化していきたいと考えております。

併せて 11 ページに iii) とありますけれども、DX を活用した事業の推進でございます。一番下のポツをご覧ください。こちらも 1 月からスタートいたしましたけんぽアプリを加入者 4,000 万人とつながるプラットフォームとしていくために、アプリの安定運用を図るということと、次のバージョンアップに向けて利用者の声や得られたデータを検証しながら、加入者目線に立った検討・取組を進めていきたいと考えております。こちらの詳細につきましては、議題 4 の資料 5 に、「けんぽ DX の取組の現状について」ということで、後ほど詳細をご説明させていただこうと考えております。

次に、17 ページをご覧くださいませでしょうか。最初のポツです。左側の欄をご覧ください。まず、生活習慣病予防健診ということで、赤字で線を引いておりますが、20・25・30 歳の若年者への対象拡大ということと、人間ドックの健診の創設もでございます。これらが創設されることで対象拡大が創成されるということで、受診勧奨等の取組を推進していきたいと考えております。また、人間ドック健診の創設を契機としまして、健診機関数の拡大や、健診機関における協会加入者の受け入れ拡大に向けた働きかけも促進していきたいと考えております。こちらの詳細は、資料 1-7 の「健康づくりへの取組について」というところで説明をさせていただこうと考えております。

次に三つ目でございます。24 ページをご覧ください。2 番目の医療提供体制等に係る意見発信というところの二つ目のポツをご覧ください。次年度から都道府県において、新たな地域医療構想についての策定が始まります。そこで、医療機関機能や外来医療、在宅医療、介護との連携等の検討事項があるということですが、協会といたしましては、保険者協議会を中心として保険者間で連携し、地域医療構想調整会議において、積極的な

意見発信を行っていきたいと考えております。

最後にご紹介するのが 26 ページでございます。上から三つ目の黒ボツをご覧ください。「また」と始まっているところですが、コミュニケーションロゴやタグラインを使用して、協会けんぽの認知度向上に取り組むということで、協会の社会的役割の理解促進に取り組んでいきたいと考えております。こちらは資料 1－6 に「令和 8 年度本部広報計画」ということで、あらためてご紹介させていただこうと考えております。

以上が主なもののピックアップになります。次に資料 1－3 ですが、こちらは船員保険事業関係で、すでに了承されたものということで、ここでの説明は省略させていただきます。

次が資料 1－4 で、令和 8 年度予算の前年度比較になります。こちらの予算は国の認可の対象となる協会予算の全体の比較ということで、今年度ご議論いただいた保険料算定の基礎となる合算ベースではないというものでございます。少し解説をしてみたいと思います。

資料 1－4 の 3 ページをご覧くださいと思います。右に矢印を書いております、合算ベースの収支というのが右端にございます。カッコ内にありますとおり、保険料率算定の基礎ということで、7月の決算であったり、保険料率を算定するとき皆さんでご議論いただいたベースのものです。こちらが保険の適用徴収経費も含めたものとなっております。その左側の図をご覧くださいと思いますが、健康保険料は日本年金機構が年金保険料と合わせて徴収しているということで、協会が徴収しているものではございません。①の保険料が徴収されたものが、右側の枠の中ですが、年金特別会計健康勘定というものに入ってくると。それが、年金機構が徴収しているということで、さらに右の小さな枠がありますが、国の年金特別会計業務勘定のところで、適用・徴収経費等が出たり、繰入剰余金等があれば戻ってきたりするというところでございます。

併せて、国の年金特別会計健康勘定ですが、⑤のところに、保険料収入等のうち未交付分ということで、これが何を指しているかといいますと、当初令和 7 年度に立てた予算との差額分が次年度の令和 8 年度に交付されるということでございます。こちらの数字はもともと 7 年度の収入として入るべきものでしたので、合算ベースに含まれている、けれども協会に入るのは令和 8 年度ということになります。

結論といたしまして、下に大きな太枠がありますけれども、こういったものが加味されたものが協会予算ということで、こちらが国の認可の対象になっているということでござ

います。要点をご説明します。1 ページに戻っていただければと思います。

まず、健康保険勘定収入の部ですが、大きなところでは保険料等交付金がありまして、こちらが、右側に増減とありますけれども、被保険者数と標準報酬月額が増加もありまして、増ということでございます。一つ飛んでいただき、国庫補助金がありますけれども、こちらは国庫特例減額時限措置等によりまして減になっているということです。こちらが大きなところになります。

次に支出の部をご覧ください。保険給付費というのがございますけれども、こちらは加入者一人当たりの給付等が増加したということでプラスになっています。次が拠出金等ということで、マイナスになっているんですけども、内訳として前期高齢者納付金がありますが、こちらは協会けんぽの前期高齢者加入率が日本全体の率に近付いたということで減っております。一方でその下ですけども、後期高齢者支援金のほうは後期高齢者が増加したということで増になっております。そして、三つぐらい下がっていただき、子ども・子育て支援納付金とありまして、これは制度の導入に伴って新たに項目が立っております。業務経費を飛ばして一般管理費の中の一番下、三つ目の一般事務経費が大きく減っていることによって減なんですけれども、こちらは後ほどご紹介いたしますが、システム基盤のリース満了に伴う機器更改が完了ということでマイナスとなっております。

2 ページの船員保険の関係は省略したいと思います。

次でございます。資料1-5をご覧ください。こちらは令和8年度の健康保険勘定予算の業務経費と一般管理経費の項目を見えるようにした内訳ということでございます。内容自体は12月の運営委員会でも示したものです。今回、新規と金額が多いものを紹介いたしまして、全体を概観していきたいと思っております。

下の業務経費のところをご覧ください。①の企画サービス向上関係経費というところになります。二つ目の枠、保険者機能の総合的な推進経費でございます。こちらに新規が立っておりまして、赤で書いてありますけれども、健康保険委員と健診機関向けの情報提供をオンラインでできるようにするサイトを作っていこうというものでございます。ここが新規です。次に下をご覧くださいまして、業務改革・サービス向上経費のところでも二つ新規が立っております。マイナンバーサポートセンター設置に伴う増と、申請書等の多言語対応ですね。こちらのところで新規が立っております。

次に②保険事業経費をご覧ください。健診経費というところがございます。右に目を移していただきまして、人間ドック、若年者健診等の各種健診等による新規で立っていると

いうこととございます。次に保健指導経費をご覧ください。。こちらも額は増えているんですけども、特定保健指導実施率、KPIの引き上げということで増が行われているということになります。

2ページをご覧ください。③の保健給付等業務経費になります。一段下がっていただき、資格確認書等の発行及び回収・被扶養者資格の再確認経費でございます。右の欄に移っていただき、こちらは資格確認書の一括発送事業が終わったことで、大きく減額になっているということです。

次は④のレセプト業務経費です。2段目をご覧ください。医療費通知経費というところとございます。右手に目を移していただき、マイナポータル等のデジタル化に伴いまして、医療費のお知らせの送付を紙でなくてよくなったということで、減になっております。

最後に3ページをご覧ください。一般管理費に移っていきます。③の一般事務経費です。システム経費ということで、先ほど大きく減額したとご紹介したところですけども、ご覧のとおり3項目ありますが、けんぽアプリの開発と、一番下のところに次期健康保険システムの増とあるんですけども、一番上のシステム基盤の機器更改完了と、2番目のところのマイナ保険証・電子申請システムが構築完了ということで、全体として減となっております。

4ページ以降は船員保険関係ということで、ここでの説明は省略いたします。

次に、資料の1-6に移りたいと思います。「令和8年度本部広報計画(案)」になります。こちら12月の運営委員会で示したもので、要点としましては、今ご覧いただいている1ページの青字にありますとおり、①の協会及び協会の事業に関する認知度の向上。②の加入者・事業主に協会への共感が広がる環境づくり。③が広報チャネルの強化。④が広報担当者の育成ということで、2ページにご覧のとおりを取組を進めていくということとでお示したものです。

今回資料を新たに追加しておりまして、こちらが大きく飛びまして24ページ以降になります。24ページから25ページをご覧ください。「令和8年度保険料率改定等に係る広報」ということです。25ページは右上にありますように1月でお示した資料の再掲ですが、ご覧のとおり広報の対応を行っていくということで、追加した部分は26ページをご覧ください。保険料額表、特設ページですけども、ご覧のとおりのもので広報を進めていっているということとございます。

次に追加したのが27ページ以降で、ホームページリニューアルということと。28ペ

ページをご覧ください。「ホームページリニューアルについて」ということとございます。上の枠をご覧ください。リニューアル前はご覧のとおり膨大な情報量で少し分かりにくいという指摘があったことと、●の二つ目のとおり、伝え方も見出し、パーツ等の使い方が整っておらず、統一感がないという状況でした。リニューアル後は矢印の下ですけれども、ページの体系、構成をゼロベースで再構築し、全面的に刷新を行う。そして2行目後段ですが、アクセシビリティ、ユーザビリティを意識した設計に見直すということで、3月18日に全面リニューアルを実施したということとございます。今後は、情報の網羅性、ほしい情報にたどり着くまでの簡易性の視点を踏まえて、安定運用に取り組んでいきたいと考えております。

最後の29ページがこのホームページリニューアルがイメージできるようにと作成した資料です。左側をご覧ください。本部トップページ、支部トップページとありますが、よく利用されるメニューを中心にピックアップして設置しています。通常ページ、左から二つ目ですけれども、こちらも見出しパーツ、強調パーツの共通化ということで統一したレイアウト。そして真ん中に健診機関ページとありますが、スマホ閲覧者にも配慮されたデザイン。そして右手のところですが、閲覧支援ツールということで、読み上げ、色の調整機能などを作ったところとございます。

最後に、議題1の資料1-7ということで、近年協会が力を入れております健康づくりへの取組につきましては、池井保健部長のほうから説明いたします。

○池井部長：保健部長の池井でございます。よろしくお願いいたします。

資料1-7でございます。「健康づくりへの取組について」ということで、3ページをご覧ください。主な保健事業について、まとめさせていただいております。上の枠に主な取組を四つほど書いておりますが、下の図を見ていただきたいと思います。左に加入者（健診対象者）というのと、右下には対象者以外と記載しておりますが、健診対象者につきましては、健診を受けた後に、この図の真ん中より右に記載してある、保健指導、それから未治療者に対する受診勧奨の取組を行っています。また、下の左下にあるポピュレーションアプローチと記載しているのが、加入者全体への取組として、運動、睡眠、メンタル等記載しておりますが、さまざまな取組を行っているということとございます。

次のページ、4ページをご覧ください。ここ数年、保健事業の拡充をさせていただいております。令和9年度までの取組を記載しております。令和4年度から7年度は、重症

化予防と健診の拡充を主に実施してきております。令和8年度は先ほど企画部長からも説明がありましたが、人間ドック健診、それから若年者、項目等の見直し。令和9年度につきましては、被扶養者に対する健診を拡充する予定にしております。5ページ以降は、令和8年度の主な取組を整理させていただいております。

5ページが、人間ドック健診の実施ということで、上の枠の一つ目の黒ポツは、人間ドック、それから若年者等々を記載していきまして、二つ目、三つ目が広報についてです。先ほど、保険料率の広報の説明もありましたが、この健診の体系の見直しも、下の表に記載した様々な取組を実施していきまして、すでにほとんどは終わっているというところがございます。その具体的なものは、6ページを見ていただいて、すでに届いている事業所もあると思いますが、左のほうは事業所に配布するリーフレット、右がポスターでございます。

次の7ページをご覧ください。メンタルヘルス対策です。こちらは運営委員会でもご意見をいろいろ伺っております。それを踏まえて、上の枠に記載しておりますが、産業保健総合支援センター、各都道府県に一つありますけれども、そこを所管している労働者健康安全機構と、左下の枠に連携協力事項を五つほど書いておりますが、これらに一層取り組んでいこうと確認したということがございます。二つ目の●で、令和8年度においても産業保健総合支援センターと連携しまして、各支部においてセミナー、出前講座等を積極的に実施することとしております。

次に8ページをご覧ください。女性の健康についてでございます。一つ目の●ですが、昨年の骨太の方針、それから健康日本21でも新たな視点として追加されていると。それから二つ目の●ですが、女性活躍推進法が改正されており、その内容ですが、左の下の枠の中に記載してあります。これを踏まえまして、令和8年度に三つ目の●に記載していきまして、国立成育医療研究センターと協力してリーフレットを作成するなどの取組を実施していきます。

次の9ページをご覧ください。こども健康教育。こちらは二つ目の●に記載しておりますが、令和6年度から教材などを作成しております。その具体的なものが一番下の共通資料、左のものを令和6年度に作成していきまして、右の追加教材を令和7年度に作成しております。これらを支部に提供して、支部が教育機関や学校などに、ニーズに応じて活用しております。令和8年度においても、地域の実情に応じて取組を推進していくというところがございます。

最後の 10 ページでございます。下の表に支部ごとに四つほど記載していますが、これまでの取組を記載しております。いろいろと取組を行っておりますけれども、今後も、効果検証等をしながら、見直しを図って、取組を推進していきたいと考えております。説明は以上です。

○田中委員長：ありがとうございました。

では、ただいまの説明について、ご意見、ご質問がおありの方はお願いいたします。

関戸委員、どうぞ。

○関戸委員：お世話になります。

まず、全般について申し上げますけれども、協会けんぽには約 4,000 万人もの加入者がありまして、日本の医療保険制度の中でも極めて大きな役割を担っているのは、ご案内のとおりであります。一方でその財政構造や制度のしくみについては、加入者お一人お一人十分に理解できているかという点については、必ずしもそうとは言えないのではないかと感じております。代表的なものが、何度も運営委員会で話題に挙げております拠出金と国庫補助の関係であります。さらには、高齢者医療を現役世代が中心となって、社会全体で支えているという構造については、政府としては、当然の前提である。その一方で、加入者の実感としては、分かりにくい、あるいはよく知らない部分でもあるわけです。

制度は理解をされ、納得されてこそ持続可能となるわけでありまして。だからこそ、こうしたしくみをよりオープンにして、分かりやすく説明していくことが重要ではないでしょうか。例えば保険料の用途や拠出金の内訳について、加入者向けに定期的に見える化した資料を提示するなど、具体的な工夫も求められると考えます。制度を持続可能なものとしていくためには、誰かが負担してくれている制度ではなくて、自治すなわち自分たち全員が関わり、支えている制度であるという意識、いわば責任者意識を、加入者全体で共有していく必要があると考えます。そのための情報発信やコミュニケーションは、今後ますます重要になってくると思われます。

その中で、協会けんぽには、加入者と国の医療、社会保障政策をつなぐコミュニケーションのハブとしての役割を、これまで以上に強く意識していただきたいと考えています。単に保険料を徴収し、給付を行う存在ではなく、制度の背景や政策の方向性、将来の見通しについて丁寧に説明し、加入者に理解と納得を得ながら運営していくことが求められて

いるのではないのでしょうか。こうした取組を積み重ねることが、結果として協会けんぽの自律的、自治的な運営につながり、社会全体から信頼され、認められる存在になっていく基盤になると考えます。

健康づくりについて申し上げます。健康を害することは、本人にとっての問題にとどまらず、医療費の増加を通じて、保険財政に影響を及ぼし、中長期的に保険料負担の上昇要因となり得るものと考えます。この点が極めて重要な課題であると認識しています。また、現在長引く物価上昇の局面の中、中小企業、小規模事業者の経営環境は厳しさを増しています。加えて、地方を中心として深刻な人手不足となっております。こうした状況下において、従業員が健康を損ねることは、単なる個人の問題ではなく、事業の継続や地域経済にも影響を及ぼすリスクとなります。

健康は経営そのものであると言っても過言ではありません。だからこそ、病気になってから対応するのではなく、未病の段階で健康を守る取組をさらに加速させていく必要があると考えます。その際には、単なる啓発や情報提供にとどまらず、事業主が、「これは取り組む価値がある」「現場で活用できる」と実感できるような、具体的で実効性のある支援策を展開していただきたいと思います。中小・小規模事業者でも無理なく取り組めるしくみづくりが、今後一層重要になると考えております。協会けんぽでは、保健事業を強化しているところであり、申し上げた観点を踏まえて、できるだけ多くの事業者、従業員の健康づくりへの取組についてご支援いただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。以上です。

○田中委員長：ありがとうございました。社会保障制度の本質の話と健康づくり、二つご指摘いただきました。

馬場委員、お願いいたします。

○馬場委員：ありがとうございます。毎回、関戸委員に被るところがあって申し訳ないですが、まずはご説明ありがとうございました。お示しいただいた内容について異論があるわけではございませんが、私どものほうから2点ご意見を申し上げます。

一点目は健康づくりについてです。深刻な人手不足の中、人材の確保と定着が最優先の経営課題となっております。経営資源が限られる中小企業こそ、労働環境の改善や福利厚生の実践策でもある健康経営を実践して、大切な人材をつなぎ止めることによって、生き

生きと働いてもらうことが極めて重要です。そのためには、未病、予防を含めた健康づくりは欠かせません。今回、健康事業が拡充されることなど、協会けんぽによるサポートは、中小企業が健康経営を進める上での後押しになります。今後もこうした支援の継続をぜひお願いしたいと思います。まずこれが一点。

あとは、もう一点広報についてです。最重点広報テーマの一つに、保険料率改定が挙げられています。令和8年度の平均保険料率が34年ぶりに0.1%引き下げとなりました。昨年末のご判断にあらためて敬意を表します。昨年末の運営委員会では、全世代型社会保障制度改革の進展と、現役世代の負担軽減の必要性など、引き下げを判断された総合的な状況のご説明をいただきました。こうした状況に加え、都道府県ごとのインセンティブ制度と同様に、加入者全体における医療費適正化や健康づくりの進展があったからこそ、引き下げが実現したと受け止めております。保険料率改定の広報にあたっては、単なる料率の数値にとどまらず、34年ぶりの平均保険料率引き下げの意義と、私たち一人一人の健康づくりの重要性について、積極的な広報をいただければと考えております。そのことによって、企業や被保険者の健康増進や、セルフメディケーションなどへの取組が一層進むことによって、今後の料率の引き下げにつながることを期待したいと思います。

以上でございます。

○田中委員長：ありがとうございます。同じく健康づくりと保険料に関する広報をしっかりせよとのご発言でした。ありがとうございます。

どうぞ。林委員。

○林委員：ご指名ありがとうございます。林でございます。

2点ございます。一つは広報についてです。ホームページを確認させていただきました。リニューアルにあたって、事務局では大変ご苦労されたと思っています。ユーザビリティだけではなく、多言語対応も含めたアクセシビリティについても配慮されたとのこと。こうした多様性についての配慮は非常に重要だと思っています。ホームページに加えて、アプリやラインなど、広報チャネルの強化においても、こうした視点を踏まえて対応いただければと思っています。

また、広報計画を進めていく上で、効果検証の上、適宜見直していくことは必要だと思っていますので、アプリでダウンロード後のアンケートがありました。ほかのチャネル

においても今後検討いただければと思っています。

もう一点は健康づくりへの取組についてです。資料1-7で、子どもの健康教育において福島支部が動画を作成されたとありました。子ども健康教育や、この動画に限ったことではありませんけれども、その他の取組においても、各支部が作成された資材もあろうかと思しますので、ぜひ他支部でも活用できるものがあれば、横展開といいますか、好事例としての情報に加えて、そうした資材の共有も含めて横展開を図っていただいて、取組の促進をお願いできればと思っています。

ちなみに昨今、プレコンセプションケア、性別を問わず、妊娠出産を含めたライフデザイン、将来を見据えた健康管理への取組も注目されているところですので、子どもへの健康教育において、そうした観点も含めてはどうかと思っております。よろしく願いいたします。以上です。

○田中委員長：ありがとうございました。広報の効果検証、それから子どもたちへの健康づくりの指導ですね。ありがとうございます。

松田委員、お願いします。

○松田委員：松田でございます。資料ありがとうございました。

健康づくりに関してなんですけれども、やはり中小企業の場合に高齢労働者の方も多い。それから労働時間も長くなりがちである。職場環境でもいろいろと健康に影響を及ぼすような環境があり得るということで、たぶんその健康づくりの発信を、働く場所との関係を踏まえてやっていかないといけないのではないかと思います。そのときに非常に参考になるのが、だいぶ前ですが、イギリスの労働年金局というところが、キャロルブラックレポートというものを出しているのですが、この中に非常に面白いまとめがありまして、健康は労働の条件であるけれども、労働は健康に資するものであると。要するに、正しい労働の在り方というのは、健康づくりにも資するのだということで、働くことで健康になるという視点もやはりあると思います。そういう視点からのデータ分析なども協会けんぽでやっていただけるといいのではないかと思います。せっかく特定健診という形で問診票などの情報を集めていますので、やはり個人個人の労働者の方たち、あるいはその家族の方たちの行動が健康に及ぼす影響なども分析できるわけですので、それを働き方と組み合わせ、より健康的な職場環境を作るという視点からの健康づくりという形でのデータの分析

と定見をお願いできればと思います。以上です。

○田中委員長：ありがとうございます。働くことと健康との関係を、イギリスの例を元に指摘いただきました。ありがとうございます。

よろしいですか。どうぞ。

○小磯委員：ご説明ありがとうございます。

まず一点、ホームページですけれども、リニューアルされたものを拝見しまして、まだまだそれほど深いところまで拝見できてないのですが、非常に使いやすい、見やすい感じがしました。今日、閲覧支援ツールで色を調整できるということが分かったので、チャレンジしてみようと思っています。

資料1-2の事業計画の新旧対照表の27ページですけれども、こちらの国際化対応というところの二つ目のポツに、「日本の優れた社会保障制度や国民皆保険、予防医療のノウハウを、他国の医療保険者や政府関係者と共有するとともに、他国の先進的な事例について知見を得る」と書いてありまして、これが新たに事業計画に加わっていると思いますが、今松田委員がおっしゃったことと同じような話ですけど、日本の医療保険制度というのがどの程度素晴らしいものなのかを、あまり国民としては認識するチャンスが少ないなど。それは、自国の保険制度だけを見ているので、他国の医療保険制度を見て比べてみると、すごく分かる面があるのではないかと思います。ですから、そういった意味では、国際化対応の、日本の優れた制度をもちろん共有するのも非常にいいと思うので、他国の状況がどうなのか、他国の素晴らしいところはどうかというのを、ぜひ、令和8年度事業計画に入っているので、発信いただきたいと思っております。

もう一点、同資料28ページの、これは協会けんぽの組織のお話だと思いますが、働き方改革の推進の三つ目のポツです。「法律に基づき協会が作成した一般事業主行動計画に沿って、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組む」と書いてありまして、旧のほうは、年次有給休暇や育児休業取得促進に取り組むと書いてありました。こちらは令和8年度に、女性活躍推進法が改正になりますので、300人超の事業については、男女賃金差異、それから女性管理職の比率と、ほかに2項目を公表することになっていると思います。こちらのほうが、今協会けんぽではどんな状況になっているかお分かりにならないですか。

○田中委員長：お分かりになりますか。女性の協会の中での働き方について。分からなければ後ほどでも結構ですが、今答えられる方はおられますか。

○松崎部長：また調べてご回答したいと思います。

○小磯委員：ありがとうございます。令和8年度改正になるので、特に女性管理職比率のほうに新たに加わっているというところがあると思うので、そこについて、協会けんぽは女性が少ないような気がするので、どんな感じかというのは期待しております。よろしくをお願いします。

○田中委員長：では、調べて後ほど委員にお伝えください。

○松崎部長：承知しました。

○田中委員長：ありがとうございます。

須賀委員、お願いします。

○須賀委員：私からは資料1－7健康づくりへの取組について発言をいたします。協会けんぽのコアな業務の一つである保健事業について、取組内容が詳しく記載されています。4ページをご覧くださいと、年度を追うごとに着実に事業が拡大しているのがよく分かります。その中で、令和8年度に新たにスタートする主な事業が3点示されており、新設された人間ドックについては、ヘルスリテラシーの比較的高い加入者への新たな選択肢として期待が持てますので、大いに広報していただき、受診者が増加するように取り組んでいただきたいと思います。

また、若年者を対象にした健診の実施については、まだ健康な若い世代のうちから、健康に対する関心を高めることができるので、非常に良い取組であると考えます。

そして8ページ。女性の健康についてでございます。国の指針にも示されているとおり、女性の職業生活における活躍の推進は、今後非常に重要なテーマになってくると感じています。職場では多くの女性が活躍しており、女性の健康上の特性に留意し、働きやすい職

場環境づくりがこれから求められるでしょうから、協会けんぽとしてどのような取組ができるのか、これから関係機関とも連携しながら、ぜひ積極的に検討していただきたいと思っています。以上です。

○田中委員長：ありがとうございます。人間ドック、若年者の健診、さらに女性の健康づくり、いずれもほめていただいたと取っていいでしょうか。ありがとうございます。

よろしいですか。小林委員、お願いいたします。

○小林委員：ご説明いただきありがとうございます。広報の点について、重複する内容も多いですが、一点、健康教育の部分で、学校教育の子どもたちの健康教育、特に保健室とか養護教諭と連携しながら、出前授業をやるといった取組も非常に広報を放射的にすることと、もう少し子どもたちや地域に落とし込みながら取り組んでいくというのも、非常にメリットがあることではないかと思いました。私からは以上でございます。

○田中委員長：ありがとうございます。子どもたちの健康、リテラシーを強めることへの意見をいただきました。

特段にこの事業計画・予算について反対はなかったので、本日事務局から説明のあった内容について、本委員会として了承するとの決定でよろしゅうございますか。

ありがとうございます。それでは、本委員会として了承することといたします。

事務局におかれては、事業計画及び予算について、厚生労働省に対して認可のための所要の手続きを行ってください。

次に移ります。「役員に対する報酬の見直しについて」です。こちらも健康保険法に基づく付議事項となります。事務局から資料の説明をお願いします。

○小西部長：総務部長の小西です。よろしくお願いいたします。

それでは、役員報酬の改定につきましてお諮りいたします。資料の2に沿ってご説明いたします。協会の役員報酬につきましては、これまで国家公務員(指定職)の給与水準を参考としているところがございますが、近年の人事院勧告による国家公務員(指定職)の報酬の引き上げに伴いまして、協会の役員報酬との間に乖離が生じているということで、国家公務員(指定職)の報酬と同水準になるように役員報酬の見直しを行うものでございます。

改正の内容につきましては2ですけれども、まず(1)の基本給につきまして、理事長の基本給については、現行から23,000円を引き上げまして、1,078,000円としたいと思います。また、理事の基本給につきましては、現行からそれぞれ21,000円、18,000円を引き上げて、933,000円、852,000円といたします。また、監事の基本給ですけれども、現行からそれぞれ18,000円、16,000円を引き上げ、794,000円、736,000円といたします。

続きまして、(2)の地域手当でございますが、こちらについても現行の18%から国家公務員(指定職)と同じ20%に引き上げることとしたいと思います。

そして、(3)の賞与ですが、国家公務員(指定職)が賞与支給月数について年間3.45月分から年間3.50月分と、0.05月分引き上げられましたことを受け、協会の役員につきましても、現行の年間3.45月分から0.05月分を引き上げて、年間3.50月分と指定したいと考えております。

改正時期ですけれども、本年令和8年4月1日からとしたいと思います。

私からの説明は以上となります。

○田中委員長：ただいまの説明についてご意見・ご質問ありましたらお願いします。

関戸委員、どうぞ。

○関戸委員：なかなかこういう発言をする人はいないと思いますけれども、恐れ多くも、発言します。役員報酬についてですが、4年前の令和3年度の運営委員会から、役員報酬の件が単独の議案として上程されているかと思えます。これまでは賞与の改定のみでありましたが、今回は基本給の改定も含まれております。協会けんぽの役員の皆さんには大きな成果を上げていただいておりますし、今回の改定は人事院勧告を踏まえた措置であることは理解しておりますが、協会けんぽ加入者の標準給与、賞与の合計の平均値が400万円程度ということを見ると、非常に高額に感じられるのが正直なところでありまして、加入者の理解を得るためにも、より丁寧な説明をお願いしたいと考えております。異議のようなことを言いまして申し訳ないですけれども、よろしくお願いします。

○田中委員長：反対するという意味ではないですね。関戸委員、反対するという意味ではなく、しっかり説明責任を果たせというご発言ですね。

○関戸委員：はい、それで結構です。

○田中委員長：ほかにいかがでしょうか。

人事院勧告に沿った対応ですので、特段おかしくはないと感じます。

では、事務局から提案のあった役員報酬の見直しについて、本委員会です承するとの決定でよろしゅうございますか。

ありがとうございます。では、本委員会としてこちらを了承することといたします。

次に、中期戦略プランについて、事務局から資料が提出されているので、説明をお願いします。

○松崎部長：はい。議題3「中期戦略プランについて」です。資料3をご覧ください。

保険者機能強化アクションプランが3年の計画でございますが、次年度で最終年度になります。こちらの改定に関するものとなります。

1ページをご覧ください。中期戦略プランということです。一つ目のポツをご覧ください。協会は2008年10月の設立以来、保険者としての機能を強化し、その機能を十分に発揮していくために、中期的な視点で3年を1期とする「保険者機能強化アクションプラン」を策定し、取組を進めてきました。下の図をご覧くださいいただければと思いますが、2008年から2017年の9年間はアクションプランの第1期から第3期にあたります。公法人としての設立当初、立ち上がりということで、新たな保険者を創建する。そして、組織・財政基盤の整備による活動基盤を強化する。まず足元を固めていくというのが、おおむね9年の取組であったということでございます。

そして右、真ん中をご覧くださいまして、2018年度から2026年度ですけれども、これが第4期から6期ということでございます。活動基盤がおおむね整ってきて、創世記から成長期となり、保険者機能の強化・発揮ということで、今日ご説明しましたが健康づくりへの取組などに注力する状況が出てきたということでございます。

もう一度、上の枠に戻っていただき、二つ目のポツをご覧ください。「2040年の環境の変化を見据え」と書いてありますが、少し解説しますと、国でも2040年に向けてさまざまな検討が行われているところでございます。

そういった中で、協会としても同様に、2040年の環境変化を見据えながら、戦略的に

取り組んでいこうと。これまでは9年ぐらいで大きくステージが変わってきたんですけれども、これからまた新しくステージが変わっていくということで、右下の水色のところにあります。27年度から29年度におきまして、アクションプランから「中期戦略プラン」へということで、先を見通しながら戦略的に取組を進めていこうというものでございます。

内容としましては二つチェックがありますけれども、2040年を見据えて環境の変化への柔軟な対応をすることと、ロゴ、タグラインでお示したように、「もしも」という保険の話と「いつも」という健康づくり、両方に安心を届けていけるような保険者になっていこうということで、進めていければと考えております。

2ページをご覧ください。中期戦略プランに向けましては、これまで協会の中で検討を進めてきました。これまでの経緯と書いております。枠の中をご覧ください。黒ポツの一つ目です。2025年、今年度4月から本部におきまして、協会けんぽの2030年代前半までのあるべき姿を展望して、中長期的な取組を計画的、横断的に整理してきました。そういったものを、時期を見据えまして、協会けんぽが今後どのような姿勢で社会のための活動を行っていくか、そしてその活動を支える組織の持続可能性を高めていくかを検討してきました。

そして、下の○をご覧ください。4月から本部における議論開始。そして11月から12月には各支部における議論ということで、全員参加型の議論です。上の枠内におきまして、本部・支部全職員による全員参加型の議論ということで、全職員で議論を進めてきました。そして、次のポツの今年に入って2月から、プロジェクトチームを立ち上げて議論を開始。本部内にプロジェクトチームを設置して、10年後の協会が目指すべき姿、10年後を踏まえた上で、今後3年間に取り組むべき事項とはいったい何かという具体的な議論を進めてきたということです。

そこで出てきたのが下にあります検討の視点、四つの視点とキーワードでございます。一つ目、ネットワークと標準化。国民皆保険と健康づくりのスタンダードになろうということ。二つ目がサービスを個別化。加入者一人一人、事業者一社一社に寄り添っていこうということ。そして、三つ目ですが、仕事は考えるもの。作業中心の仕事から自ら生み出す仕事をしていこうということ。そして四つ目に移りまして、リレーションの資産化。戦略的な関係性構築を進めていこうということです。以上の四つの視点をもって、協会の今後の取組をいかにしていくかを考えていこうということです。

その他、下に掲げられていますのは、議論の中で出てきたいくつかのキーワードでござ

います。こういった議論を進めながら、3ページをおめくりください、全体としてプラン作成をどういった方向で進めていくかということで、一つ目の黒ポツをご覧ください。

2040年に向けた協会を取り巻く環境としましては、日本全体の話でもありますが、少子高齢化による人口減少と超高齢社会への進行がございます。今後も日本の総人口は減少し、高齢者、特に75歳以上の高齢者の占める割合が増加する傾向は変わりません。生産年齢人口も2025年以降、さらに減少を加速していく見通しでございます。日本では女性及び高齢者の就業率が増加する傾向にありまして、先ほど議題1でも皆様からご意見をいただきましたが、加入者の皆様が少しでも長く健康に働き続けることができるように、われわれとして保険者機能を発揮して健康づくりに取り組むことが、まず重要であると考えております。

二つ目のポツをご覧ください。次期アクションプランでは、そういったことも踏まえて、2040年を迎えても協会けんぽが基本的な理念に基づいて、責任ある保険者運営を継続できる持続可能な保険者運営ができるようにするために、どのような姿勢・視点で、この2027年度から3年間の取組を行っていくかをまとめた内容としていきたいと考えております。

三つ目です。特に2035年までの計画期間としております健康増進法に基づく「健康日本21(第三次)」を意識した取組。こちらは全国で進められておりますけれども、この重要性が高まることを見据えた取組をしていきたいと考えております。補足しますと「健康日本21」では、全ての国民が健やかで心豊かに生活できる持続可能な社会の実現というビジョンを掲げておりまして、そのビジョンを掲げた上で、誰一人残さない健康づくり、そしてより実効性を持つ取組を行っていかうとされております。

こういったことも踏まえまして、2行目の後段ですが、協会けんぽの本部から支部への取組支援を強化し、現場である支部の取組の自律性、そして現場での関係機関との一層の連携強化が促進されるような計画内容としていきたいと考えております。

四つ目のポツをご覧ください。2040年までの環境変化を見据えまして、協会けんぽが戦略的に取り組むということを確認するため、これまでの「保険者機能強化アクションプラン」を「中期戦略プラン」へと発展させていきたいと考えております。

最後の黒ポツです。また、支部の健康課題に対する自律的な運営を推進するために、各支部は各支部の地域課題や特性を把握した上で、今申し上げた中期戦略プランを指針として、支部においても新たに支部戦略プランを策定し、計画全体としての実効性を高めてい

きたいと考えております。

4 ページをご覧ください。中期戦略プランの現段階でのイメージを示しております。2027 年度から 29 年度までということです。まず、基本理念です。協会けんぽの理念であります「加入者の皆様の健康増進を図るとともに、良質かつ効率的な医療が享受できるようにし、もって加入者及び事業者の皆様の利益の実現を図る」と掲げております。これは定款にもあるものですので、われわれとして果たさなければいけないものとなります。

その上で基本方針です。こちらは計画の基本方針ということになりますが、そういった基本理念を念頭に置いた上で、2040 年を迎えても、協会けんぽが理念に基づき責任ある保険者運営を継続的に実施できるということ。特に、先ほどお話しいたしました、2035 年度までの計画期間としている「健康日本 21(第三次)」を意識した取組を実行できることです。このために、2030 年代までに、先ほどご紹介しました「ネットワークと標準化」「サービスを個別化」「仕事は考えるもの」「リレーションの資産化」、この四つの視点により取組を進めていくことを、組織全体に浸透させていきたいと考えております。そして、「また」とございますけれども、支部の自律的運営を組織する環境を整えるとともに、支部における関係機関の連携強化を支援していくということです。

今後の議論の進め方ですけれども、本日、運営委員会の皆様からご意見をいただき、それを受けて、われわれとしても、協会が今後どのような姿勢で社会のための活動を行うのか、組織の持続可能性を高めていくかについて、引き続き本部・支部で議論を進め、内容を深化させ、あらためてこの運営委員会でご議論いただくように準備を進めていきたいと考えております。

現段階の戦略のフレームワークとして示しているのが下にございます。大きく五つの戦略を立てて取組を進めていこうと考えております。内容としては重点戦略ということで、協会の取組全体を網羅しているものではありませんが、力を入れて戦略的に取組を進めていくものを記載しております。

一つ目、ピンク色のところですが、まず第一が健康づくり戦略です。内容は、健診・保健指導、事業所のコラボヘルス、ヘルスリテラシーの向上等を通じて、加入者の健康の保持・増進及び重症化予防を図るとということです。施策例は右にご覧のとおりで、本日のご議論をいただきながら、さらに内容を深めていきたいと考えております。

二つ目がコミュニケーション戦略でありまして、加入者・事業主に対して協会及び協会の事業に関する認知の向上を図るとともに、事業協力への基礎となる共感形成に取り組む。

その上で、積極的な協働を働きかけることを考えております。施策は右にありますとおり、広報活動の強化のほか、けんぽアプリの加入者とのコミュニケーション強化あるいは健康保険委員・事業主との連携強化、関係機関・団体とのネットワーク連携強化ということで、協会とともに取組を戦略的に進めていけるようなものを考えていければと思っております。

三つ目が業務改革・DX 戦略ということで、デジタル技術を最大限に活用し、業務プロセスの抜本的な変革及びサービス水準の高度化を図るということでございます。右にあるとおりの施策例ということで、引き続き議論を深めていきたいと考えております。

四つ目が中長期財政戦略ということで、今年度もご議論いただきましたけれども、中長期視点に基づき安定かつ持続可能な財政運営を実施する。併せて将来のリスクを予見し、適正な保険料率設定と安定的な財政基盤の構築に努めるということで、右にある施策例のとおりの検討を進めていければと考えております。

最後の五つ目が組織・人材戦略ということで、今ご説明しました戦略を確実に実現するために、全職員が戦略策定の議論に参加すること。そして、戦略的な人材育成。最適な人員配置等を構築する。併せて、戦略を進めるだけでなく、リスク管理もきっちり確実にを行うことで、事業の継続性を確保し、加入者の皆様の信頼を確かなものにしていきたいと考えております。右にご覧のとおりの方針ということで、さらに議論を深めていきたいと考えております。

最後に、枠外に※がございまして。支部の健康課題に対する自律的な運営を推進するために、各支部は各支部の地域の健康課題や特性を把握した上で、中期戦略プランを指針とし、新たに支部戦略プランを策定するというもので、これから検討を始める中期戦略プランを、支部末端まで実効性のあるものにできるように、取組を進めていきたいと思っております。

本日ご議論いただいたもので、また4月、年度明け以降、本部・支部とも全職員が議論を進めて、内容を深めていければと考えております。私からの説明は以上になります。

○田中委員長：ありがとうございます。2027年度から始まる中期戦略プランの取組み方について発表がありました。委員の皆様からご意見やご質問、場合によってはアドバイスがあればお願いいたします。

後藤委員、お願いします。

○後藤委員：ご説明ありがとうございます。2ページ目のこれまでの経緯を拝見します

と、プロジェクトチームを作られ、協会全体で議論されているのがよく分かります。一人一人の方が自律してお仕事をされたり、問題発見と解決をされたりするということで、これはこれで結構大変なことだと思うんですけども、そういったときに、先ほど、理事・監事の役員の方の報酬の話もありましたが、一般の職員の方も、やはり待遇が一般の公務員の方とか企業の方と乖離すると、より良い人材が得られないことになりますので、その点について、今のところ乖離が課題になっているのかどうかというご質問と、もしそうであれば、どのような対処があるのかを伺いたいと思います。これが一つ目です。

もう一つは、健康日本 21 のお話が出ていましたが、こちらはおそらく社会的健康の決定要因などが重視されているんだと思います。先ほど松田委員がおっしゃっていましたが、その場合、個人の所得や職業と健康の関連というのはこれまでもいろいろと議論されていたと思うんですが、職場環境、いわゆる環境要因の中で、やはり協会では職場環境が最も大事だと思いますので、職場環境についての改善といいますか、事業所を含めてどのように協力体制を作ってそれに取り組んでいくのかということも、このプランの中に何か入れられたらいいのではないかと考えております。以上です。

○田中委員長：はい。2点ご指摘がありました。

○小西部長：まず、一般職員の給与のほうですが、先生のご指摘のとおりで、われわれも職員にモチベーションをしっかりと高く働いてもらうためにも、さまざまな処遇の改善を行っているところで、給与水準につきましても、国家公務員の一般職の水準なども参考にしつつ、引き上げ等を行っているところでありますし、また初任給についても、かなり引き上げを行っておりまして、それほど乖離が大きいという状況にはないと認識しております。

○松崎部長：二つ目の職場環境の指摘ですね。先ほど申し上げましたとおり、ご意見を踏まえまして、4月以降の本部・支部での検討に生かしていきたいと思います。よろしくお願いたします。

○田中委員長：ありがとうございました。

どうぞお願いします。

○林委員：林でございます。同じく2ページですが、検討の視点についてはそれぞれ重要なことだろうと思っています。サービスの個別化においては、協会としても今後力を入れていこうとしているところだと思っていますので、特定健診などの受診率の向上と併せて、事業所との連携強化、アプリの活用なども組み合わせながら、保険者機能の強化に向けて進めていただきたいと思います。

ネットワークと標準化、リレーションの資産化に関連することかなと思いますが、効率的な医療提供体制に向けた地域医療への積極的な働きかけ、料率格差の縮小に向けた研究・取組についても、中長期的な視点で取り組んでいただきたいと思います。そのためには、先ほどもご指摘がありましたけれども、人材の力が重要だと思っています。検討の視点の土台に、組織、それから全員参加、働きやすい職場・ワークライフバランス、人づくりということで、記載いただいています。協会としても同じ認識だと思いますが、連合としては、未来づくり春闘として、人への投資の重要性を訴えているところですので、以前もこの場で発言させていただきましたが、あらためて申し上げておきたいと思います。

4ページの中期戦略プランのイメージで、今後、本部・支部間で引き続き議論を行うということですので、組織・人材戦略にあります戦略的な人材育成、最適な人員配置に向けては、レセプト点検やデータ分析をはじめ、各種業務のノウハウの継承と、さらなる質の向上に向けて、DX推進に向けた人材育成も必要になってくるものだと思いますので、契約職員も含めて、職員の皆さんがやりがいをもって働き続けられる環境となるよう、本部・支部それぞれの現場の状況を把握していただいて、話し合いながら進めていただきたいと思います。

また、業務改革におけるデジタル技術の活用は、積極的に取り組んでいただきたいと思います。事業が拡大していている部門もありますので、優先度を付けた対応も併せてご検討いただければと思います。以上です。

○田中委員長：はい。林委員からアドバイスというか励ましをいただきましたね。ありがとうございます。

では、須賀委員、お願いします。その後関戸委員です。

○須賀委員：はい。資料3の2ページから3ページのところです。わが国は近い将来、少子高齢化がさらに進んで、人口減少、そして働き手の減少が十分予想される中、国民皆保険を守るために協会けんぽに課される役割は非常に重くなってきていると思います。こ

れから 10 年先を見据えて、加入者である現役世代が少しでも長く健康で働き続けられることができるよう戦略的な取組を検討することは良いことだと感じております。

支部ごとに、今回 3 年間の支部戦略プランを策定するということですが、地域が抱える課題に各支部が計画的に取り組むことが期待できます。ぜひ地域の活動が活性化するように、積極的に検討を進めていただきたいと思います。

そして 4 ページのところ、戦略的フレームワークについて、大きく五つの重要戦略の記載があります。これについても欠かすことのできない重要な取組ですので、しっかりと議論を深めて、良い計画を検討していただきまして、今後の運営委員会の席でご報告をいただきたいと考えます。以上です。

○田中委員長：はい。しっかりと受け止めてください。ありがとうございます。

関戸委員、どうぞお願いします。

○関戸委員：はい。今後、協会において中期戦略プランを詳細に議論していくということですが、その前提として、2040 年に協会けんぽを取り巻く環境がどのようになっているかの想定について、今後の検討の叩き台として全体像を示していただくことが重要だと考えます。人口構造の変化とか医療費の増加、労働市場の変容、将来見通すことが難しい要素が多い中ですが、だからこそ、一定の将来像や方向性を共有した上で、議論を進めることが重要ではないでしょうか。特に、被保険者数の動向や、高齢者医療への拠出構造の変化といった観点からの整理、このままのペースで行けば、2040 年には相当の存在感になる、いわゆる外国籍の加入者の問題も重要であると考えます。個別施策の積み上げだけではなく、将来像と方向性を共有した上での議論が不可欠であると思いますので、よろしく願い申し上げます。

○田中委員長：ありがとうございます。希望を伺いました。

小磯委員、お願いいたします。

○小磯委員：ありがとうございます。

こちらの 3 ページの中期戦略プランについてですが、ここで 75 歳以上の高齢者というのが 2 行目に出てきますけれど、協会けんぽが保険者として見るのは 75 歳からは後期高

齢者なので、未満なのかなと思います。今まで継続雇用が上限 65 歳だったので、労働市場はだいたい 65 歳までということで、働く方たちも 65 歳になると退出されることが多かったのですが、去年辺りから 65 歳以上でも働いてもらいたいので、規定をそのように直せないかというご要望がものすごく多くなっています。この前、70 歳以上の方が 3 割ぐらいは働いているという統計も出ていたと思うので、そういった意味で、これから 65 歳以上の方たちも、労働力としては人口減少の中、非常に大事だと思っておりますので、その方たちについても、保険者としては注視していく必要があるのではないかと考えますので、中期戦略プランに入れていただけるとありがたいと思います。

以上です。

○田中委員長：そのとおりですね。働く期間が延びますからね。フルタイムではないにしても、ずっと働き続ける方は増えるでしょうから、そこもしっかり視野に入れなさいとのご発言でした。

よろしゅうございますか。

小林委員、お願いいたします。

○小林委員：ご説明いただきありがとうございます。ご提示いただきました中期戦略プランにつきまして、内容や方向性については異論がないどころか、とてもよくまとまっていると思います。まずこの中期戦略プランの位置付けですが、こちらを組織運営の大きな柱として捉えて、そこから事業計画がもっと細分化されて、具体化されて、その KPI まで事業計画で細かく記されているので、中期戦略プランが全て事業計画に網羅されているイメージでいいのかなと解釈したのですが、相違があったら教えてください。

また、資料 3 の 4 ページにあります健康づくり戦略における医療費適正化の推進、また、中長期財政戦略における持続可能な財政運営を行うための適正な保険料率の設定については、加入者・事業主の負担に大きく関わりますので、特に力を入れていただき、効果的な施策を実施していただきたいと思っております。

また、DX 戦略において、データを活用する際は、取り扱うデータが個人の健康に関するものでありますので、取り扱いには十分に配慮が必要だと考えます。昨今でも、企業でもアサヒビールさんやアスクルさんなど、企業のハッキングによる経済損失は非常に大きなものですが、協会けんぽが持っている健康情報というものは、金銭では測れないような

重要なデータですので、このセキュリティ対策というところ、最新の技術等を用いて十分に注意しながら、データの取り扱い、セキュリティを高めてもらえたらと思っております。以上でございます。

○田中委員長：ご指摘が二つ。最初は質問でしたね。お願いします。

○松崎部長：はい。一点目の中期戦略プランと事業計画の関係です。中期戦略プランは、10年先を見据えながら、2040年を見据えながら取り組む計画ということで、戦略的に進めていくものが施策として上がってくるということです。このほか、協会におきましてはさまざまな日常業務をしております、それは予算とも関係するというところで、そちらのほうは、戦略プランには載ってこない整理になっております。

以上でございます。

○田中委員長：よろしいですか。小林委員。

○小林委員：はい、理解しました。ありがとうございます。

○田中委員長：よろしいでしょうか。では次に「その他」について事務局から資料が提出されておりますので、説明をお願いします。

○松崎部長：それでは、議題その他ということで、説明をまいります。

まず資料の4です。「マイナ保険証への円滑な移行に向けた対応について」ということでございます。前回からの資料のリバイズというところですが、大きなところ、4ページをお開きください。

協会におけるマイナ保険証の利用状況というところになります。前回は10月までのデータが出ておりました。今回は12月までということでございます。12月には健康保険証による資格確認の経過措置が終了しまして、マイナ保険証による資格確認を基本とするしくみに移行がされております。この12月に、ご覧のとおりですけれども、マイナ保険証利用率が全国的に大きく伸びまして、協会の利用率も伸びております。協会の利用率はいずれも全国平均を上回っている状況になっております。この利用率の大幅な上昇に関しま

しては、国民健康保険で、いわゆる経過措置が終了したときと同様の状況であったということと、協会が全国平均を上回ったということですので、これまでの広報が寄与した部分もあるのではないかと考えております。

なお、補足ですが、いわゆる期限切れの健康保険証を持参した方に対して資格確認を行うという経過措置は暫定的な対応ですけれども、これは年度末までの対応ということでしたが、7月末まで継続される予定になっているということでございます。

あとはこれまでの資料で、8ページにありますとおり、広報の実進を進めて今の状況になっておりましたけれども、引き続き、機につけ、折につけ、マイナ保険証の利用促進のための周知・広報を進めていきたいと考えております。

資料5のけんぽDXの取組の現状につきましては、松谷理事からご説明いたします。

○松谷理事：システム担当理事の松谷です。私から資料5のご説明をいたします。

まず、電子申請です。2ページをご覧ください。電子申請サービスは今年の1月13日にリリースをしております。リリースしてから1週間ごとの利用件数の推移についてはグラフをご覧くださいなのですが、徐々に利用件数は伸びておりまして、グラフの一番右側の3月9日の週では、濃い青色の部分の加入者からの申請が6,931件、水色の部分の社労士からの申請が1,936件、合計で8,867件。そして、全ての申請に占める電子申請の割合は6.2%となっております。なお、グラフの右から2番目の3月2日の週が一番多くなっていますが、毎月の月初は全ての申請が多い傾向にありますので、それが理由と思われる。また、グラフの左から3番目と4番目の1月26日の週と2月2日の週の利用件数がぐっと伸びているのは、1月26日にけんぽアプリがスタートしましたので、けんぽアプリからの電子申請が増えていることも一因と思われます。

電子申請サービスはマイナンバーカードを利用することにより、申請段階で資格確認が行えること、社労士の方の代理申請も可能であること、そして添付処理を含めた全ての申請が電子で行えることにより、印刷や郵送の手間、費用が省けるなどのメリットがありますので、さらに多くの方に利用していただけるように、広報等を通じて周知・利用拡大に努めてまいります。

なお、電子申請サービスの利用時間ですが、現在は平日の午前8時から午後9時となっております。休日・夜間のご利用いただけませんが、利用時間の拡大に向けて、現在開発を進めておりまして、来年の1月にリリースを予定しております。

次にけんぽアプリについてです。4ページをご覧ください。けんぽアプリバージョン0を1月26日にリリースしましたが、3月14日時点のダウンロード数は49,483件と、約5万人の方に利用していただいています。右下の利用者構成のグラフを見ていただくと、女性よりもやや男性のほうが多く、また、年齢は50歳代以上、40歳代の利用が多い状況です。けんぽアプリバージョン0は、電子申請サービスをメインのメニューとしておりますので、電子申請の利用者が40代、50代以上に多いということを表していると思います。

5ページをご覧ください。これまでの運営委員会で、けんぽDXの理念やけんぽアプリ開発の背景、コンセプト、そしてこれからのロードマップ等についてご説明してきましたが、あらためて、けんぽDX通信のリーフレットとビジョン動画を作成しました。リーフレットはお手元あるいは電子データで配布しておりますので、ご覧いただきたいと思えます。また、動画については、YouTubeに昨日から配信しておりますので、ぜひご覧いただければと思います。また、6ページにけんぽアプリの画面をいくつか載せておりますので、ご参照ください。今後はこれらのツールを使いながら、加入者や事業主及び関係団体の方に、けんぽDX、けんぽアプリを広めていきたいと考えております。

7ページをご覧ください。前回の運営委員会で小磯委員から、けんぽアプリのキャラクターについてお問い合わせをいただきましたので、あらためてこのキャラクター登場の背景と狙いを説明させていただきます。けんぽアプリでは、アプリをダウンロードしていただくと、初回利用時に三つの質問に回答いただき、回答内容に応じて、8種類の協会独自のキャラクターが、健康見守りパートナーとして設定・表示されます。この三つの質問は、けんぽアプリ開発前に実施した健康情報に関するマーケットリサーチの結果を参考にしておりまして、このマーケットリサーチで、健康行動を阻害する大きな要因として、【ヨユウナイ】【アワナイ】【ワカラナイ】の三つの特徴(インサイト)があることが分かりました。

【ヨユウナイ】は仕事などが忙しくてなかなか時間が取れない。健診を受けたり運動しないといけないのは分かっているけれど、どうしても後回しになってしまう。時間がない、余裕がない。【アワナイ】は、自分にピッタリのがなかなか見つからない。おすすめの運動をやっても長続きしない。本当はもっと専門家の意見が聞きたい。【ワカラナイ】は健康に関する情報は世の中にたくさんあるけれど、結局のところ自分は何から取り組んでいいのか分からない。この三つのインサイトが事前のマーケットリサーチで浮かび上がりましたので、けんぽアプリの利用者にもその特徴が見られるのか、同様の質問を設定し

ています。その回答に応じて8種類のキャラクターを当てはめているのですが、キャラクター自身には意味はなく、少し明るく楽しいアプリにしたいとの思いで設定しています。

スタートしてまだ約2カ月ですが、けんぽアプリの利用者に設定されたキャラクターの割合を分析したところ、右下のようになっております。三つの質問ともに「当てはまる」を回答すると設定されるビビーちゃんが、38.8%と一番多く、事前のマーケットリサーチと同じ結果となっており、また、【ヨユウナイ】のインサイトに対しては、「そうでもない」の回答が多く、健康行動を阻害する要因としては、必ずしも余裕がない、時間がないことが理由ではないことが推察されます。今後のこのキャラクターの使い方ですが、協会からのさまざまな情報配信や、コンテンツ配信の際に、キャラクターごとに配信するタイミングを工夫したり、コンテンツを変えてみたり、どのような情報をどのタイミングで届けるのが効果的か、さまざまな角度で分析し、バージョン1以降に生かしていきたいと思っております。

バージョン1以降では、健診案内や健診リマインド、健診結果の確認、各種申請の勧奨などのメニューを検討していますが、単に紙の案内が電子データに変わるだけでなく、個々の加入者の行動特性や興味に応じて、配信方法や内容を工夫することにより、パーソナライズ化された効果的なサービスの提供を考えてまいります。けんぽアプリバージョン0は個人情報を取得しておらず、任意ではありますが、性別と生年月日の年月、そして居住する都道府県を入力いただくこととしています。また、興味あるコンテンツの閲覧や、簡単なアンケートに答えてもらうこととしており、どのコンテンツがよく見られているか、利用時間帯やコンテンツへの滞在時間はどうかなどの詳細なシステムログを取得します。これらのシステムログと、設定されたキャラクター、性別、年齢、居住地などの情報と組み合わせることにより、さまざまな分析ができると考えています。

現時点の分析の一例については、資料の8ページ以降に掲載していますが、時間の関係がありますので、一つだけご紹介させていただきたいと思っております。10ページをご覧ください。一番左側の棒グラフですが、【ヨユウナイ】のインサイトに当てはまるを選んできた男女別、年齢別の分析となっておりまして、左側の真ん中の目盛0をはさんで、上側が女性に多い傾向、下側が男性に多い傾向を表しています。このグラフを見ていただきますと、灰色と黄色の40代、50代以上の女性の方が上側に多く出ていて、男性と比較して極めて高いことが分かります。この年代の女性は、仕事や家事、育児に忙しく、自分のことに時間を割く余裕がない。もしかしたら、自分のことは後回しになっているの

ではないかということが推察されます。このような方々に対して、どのようなタイミングで、どのような情報を提供し、健康行動につなげていただくか。けんぽアプリがその健康行動を少し後押しする、ナッジするしくみを提供できないか、今後いろいろ模索していきたいと思っております。

最後に 11 ページをご覧ください。バージョン 1 で予定しているサービスはご覧のとおりですが、2年後の令和 10 年リリースを目指して現在開発を進めておりまして、その後もバージョン 2、バージョン 3 と追加サービスを提供予定です。けんぽアプリはスタートしたばかりではありますが、協会の進める DX 戦略の中核として皆さんの声や意見も反映しながら、大きく成長させていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。私からは以上です。

○松崎部長：引き続きまして資料 6 のご説明に入ります。令和 8 年度「調査研究フォーラム」の開催についてということでございます。

一つ目の●をご覧ください。「協会けんぽの取組の基礎となる調査研究で得られた知見を支部間で共有し、事業の企画・改善につなげ、広く協会関係者・加入者に発信するために」ということで、例年行っているものですが、第 12 回研究フォーラムというものを開催いたします。5 月 13 日と書いております。●の二つ目をご覧ください。協会けんぽ加入者や医療保険関係者など、どなたでもご参加できるということです。オンラインの視聴の会場参加も可能ですが、会場参加の場合は協会けんぽのホームページからの事前申込が必要となりまして、4 月上旬に案内を予定しております。

なお、運営委員会の後藤委員にもコメンテーターとしてご参加いただくということで、この際紹介させていただきます。

そして、資料の 7 をご覧ください。「令和 8 年度運営委員会の主な議題・スケジュール(案)について」です。基本、今年度と同様ということですが、大きな違いが議題の三つ目のところですね。中期戦略プランということで、本日皆様にご意見等いただきましたけれども、7 月と 9 月にご議論いただく予定で、事務局としても準備を進めていきたいと考えております。

資料 8 「医療保険者を取り巻く最近の動向について」、資料 9 「保険財政に関する重要指標の動向」は、いつも配布しているもので、ご紹介のみということでございます。

先ほど議題 1 の事業計画に関連しまして小磯委員から、多様な人材が活躍できる職場環

境づくりで女性活躍の関係、ご質問いただきましたけれども、この場で事務局より回答させていただきます。

○藤木室長：内部統制室の藤木でございます。先ほどご質問がございました行動計画につきましては、協会におきましてはすでにホームページで公表しております。男女間の賃金差異や女性管理職の割合など、公表しているところでございます。参考にですが、女性管理職割合につきましては、20%を目標としており、令和6年度実績で19.1%で、まだ目標を達成していない状況ではございます。ただ、令和7年度には先輩女性管理職との交流会など、様々な取組を行いまして、令和7年度末には20%を達成できるのではないかといいところまでできたところでございます。以上でございます。

○田中委員長：では、ただいまの説明についてご意見・ご質問ありましたらお願いします。小磯委員、何か。

○小磯委員：ありがとうございました。

○田中委員長：キャラクターを使うのもなかなかいいですね。昔の政府の広報の時代に比べると進化してきましたね。

本日の議題は以上でございます。次回の運営委員会の日程について、事務局から説明をお願いします。

○上廣次長：次回の運営委員会は、令和8年7月23日木曜日の15時から開催を予定しております。詳細が決まり次第、あらためてご連絡いたします。よろしく申し上げます。以上でございます。

○田中委員長：では、本日はこれにて閉会いたします。本年度の運営委員会は本日が最終日です。皆様、ご議論ありがとうございました。

(了)