

令和5年度第2回 島根支部健康づくり推進協議会の議事概要

開 催 日	令和6年3月6日（水）
場 所	サンラポーむらくも 彩雲
出席委員	伊藤委員、沖田委員、梶谷委員、高梨委員、寺本委員、永江委員、 増原委員 (敬称略、五十音順)
議 題	<p>支部長あいさつ</p> <p>1. ①健診事業の状況と課題</p> <p> ②保健指導の取組 【議題1】</p> <p> ③各種事業の展開（その他の保健事業） 【議題2】</p> <p>2. 令和6年度の保健事業計画について 【議題3】</p> <p>3. 第3期データヘルス計画について 【議題4】</p> <p>4. その他</p>
議 事 概 要 (主 な 意 見 等)	<p>1. ①健診事業の状況と課題、②保健指導の取組、③各種事業の展開【議題1】</p> <p>資料により、前回報告以降の状況等について説明</p> <p>[学識経験者]</p> <ul style="list-style-type: none"> 「夫婦で健診」や指導にかかる管理職による訪問、受診勧奨の委託など、課題に対してかなり対応できているように見受ける。 <p>[健康保険委員代表]</p> <ul style="list-style-type: none"> 次年度の保険料率引き下げにも、保健事業の取り組みが反映したと認識している。先日も、事業所として保健指導を受け入れたが、保健師が過去データを含め、しっかりと説明していた。また、指導を受けて、その後医療機関を受診するようになった者もいた。大変良い取り組みをしていると思う。 <p>【事務局】</p> <ul style="list-style-type: none"> 協会の取り組みというよりも、加入者の努力が評価されて保険料率の引き下げにつながったものである。評価には時差があり、今回も数年前の実績が反映されたものであるため、楽観視せず、次年度以降の取り組みをしっかりとしていく。 <p>[被保険者代表]</p> <ul style="list-style-type: none"> 小規模の事業所に健康宣言が少ないとのことで、感覚としてそうであろうと思っはいるが、そのような小規模事業所は健診の受診率も低いのか。

【事務局】

- ・ 健康宣言が規模の大きな事業所に多いというのは、当該事業の開始当初、大きな事業者を訪問して勧奨したという経緯も関係していると思われる。健診率は正確に把握はしていないが、小規模事業所は低いと感じている。指導率も事業所内で段取りがつかないという理由で低いと考える。今後は小規模事業所も訪問し、丁寧に説明していく必要がある。

[学識経験者]

- ・ エヒメ健診協会が集団健診を実施しているが、愛媛から来るのか。例えば出雲と石見でも違いがあり、他県の人よりも、地元の生活習慣を知る人のほうが、心に響く指導ができるのではないかと。
- ・ 健康機器レンタルで、塩分濃度計を導入してはどうか。簡単に計測でき、現場でも濃度を知りたいという声はよく聞くので、役に立つと思われる。

【事務局】

- ・ 保健指導は県外から来るのではなく、エヒメ健診協会が島根在住の方と契約しており、その人が実施する。
- ・ 塩分計は、食品を扱うもののため、衛生面もあるので慎重に検討させていただきたい。

[学識経験者]

- ・ 塩分計については、地域の場合でも、「食生活改善推進員」の減塩活動の中で使われていて、地域で回し使いされていたり個別で配備されていたりする。被用者保険でも、指導時に持参するとか、レンタルで利用できるようなになればいい。

[学識経験者]

- ・ 地域の健診では、集団健診の際、事前に「みそ汁を持ってきて」と言っておき会場に持参してもらい、そこで計測して、結果を返すというこのことをやっていたこともある。
- ・ 減塩を頑張りすぎて、ほとんど味がしないようなものになり、食欲がなくなる、というのはよくない。「適正量」を知ってもらうことが大切。話を聞くだけではざっくりと計算することしかできず、実際に数字として出ることによって理解しやすくなる。

[被保険者代表]

- ・ 最近の事業所と従業員の関係の中で、管理職の訪問により「保健指導を 100%受ける」と回答した事業所があることは不思議。むしろ、受診勧奨や指導について話すと「やめたい」というところのほうが多いのではないかと。(太っていることを)事業所に知られたくない、そんなことを言われるくらいなら健診を受けない、という感覚の方が多く、人事担当として困った経験もある。事業所を通してやるのは難しい時代であり、個人にダイレクトにやるべきだと考えている。

【事務局】

- ・ 医療機関を訪問すると、「自分の体は知っている」ので(保健指導は)受けないと言われることも多い。
- ・ 情報の扱いでいえば、事業所に知られたくなければその旨を書面で提出すればよいという仕組みではある。確かに事業所を通じての実施は難しいが、可能な限り上から声をかけてお願いすることは続けていく。
- ・ 県外では、保健指導は「健診当日に実施する」のが通常の形となりつつある。それであれば、健診の流れでそのまま指導も受けることができる。ただし、当日の振り分け作業が大変で、それ専門に 1 人配置しないといけないことから、当日実施はできないという話も聞き、難しい点もある。

[学識経験者]

- ・ 当日の振り分けが難しいとき、それほど変わるものでもないので、前年度の結果から判定するというやり方もある。別日での調整は困難であり、当日であればよほどのことがないと受けないとはならないので、当日実施が望ましい。

【議長まとめ】

- ・ 5 人未満の事業所への支援をどう考えていくか、また保健指導での「心に響く指導」の在り方というところで、先ほどの塩分計のように、生活習慣の改善に結びつくような方法を考えていく。
- ・ 健診率受診向上に向けて、「夫婦健診」といった形での取り組みも続けていく。

2. 令和 6 年度の保健事業計画について【議題 2】

資料により説明

[事業主代表]

- ・ 健康意識は高まっており、働く人にとっても経営者にとっても、健康で働き続けられる職場環境づくりというのは大事になっている。島根県は従業員 30 名以下が圧倒的に多く、そういった事業所をどうサポートしていくか、という観点から、商工会議所、商工会というのはまさに小規模の事業所を対象に動いており、連携を進めていくことで協会がアプローチできていなかったところへ働きかけることができるようになる。
- ・ 民間や団体との連携について、健康づくりの気運、産業を含め全体を高める、ということを見ると、こういった連携をもっと進めていくといい。
- ・ メンタルヘルスは非常に増えている印象で、そういった相談も受ける。対策をもう少し取れないかと考えており、何か他に取り組みはないか。

【事務局】

- ・ 事業所カルテが、個人が特定される可能性から、被保険者 10 名以下の事業所には発行でき

ない。基本モデルである、カルテから課題を抽出するということができないため、働きかけが難しい。そこで、商工会等からより直接的に会員にメッセージを送ることができればよいと考えている。

- ・メンタルヘルス対策について、協会けんぽでも、病気等による休業補償である傷病手当金において、メンタルヘルス関係の傷病がかなりの割合を占めている。
- ・先週開催した健康保険委員のセミナーにおいてもテーマとし、講師に講演してもらった。また、メンタルヘルスに関する動画を作成して、今月末公開予定。個人向けと管理者向けの2種類あり、一定期間 YOUTUBE で観られるようになる。
- ・先ほどのセミナーでは、ケースに応じた対応など、具体的な質問を受けることが多かった。一般的な話もいいが、いろいろな事例を報告し、自社の参考にしてもらえるような研修もいいのではないかと考えている。

[事業主代表]

- ・メンタルヘルスは、プライベートに関するものと、職場の環境によって生じるものがあり、しっかり分けないといけない。職場の中では、人間関係やハラスメントが引き金となるので、コミュニケーションを良くするものとか、ハラスメントの防止といった内容をセミナーと絡めていければいいと思う。

[健康保険委員代表]

- ・付加健診の対象年齢が拡大はありがたい。より詳細な健診が受けられるということだが、付加健診がどういうもので、どういう意味があるのかということが、会社の担当者レベルでは社員に伝えにくい。専門家である協会が、効果や必要性を広報してほしい。
- ・全般的に、もっと SNS を利用すればいいのに、という印象。次年度から LINE を使った広報をするとのことだが、LINE は効果も高く手間もコストも抑えられるので、非常に効果的と考える。広報だけでなく、そこに手続き等もできるようになるさらにいい。

【事務局】

- ・付加健診の対象年齢拡大、自己負担額軽減となり、受けやすくなったが、受けることでどういったメリットがあるのか、どういう疾病予防ができるかといったことを訴えていき、必要性を広報していきたい。
- ・次年度からの LINE に加え、令和 8 年度の開始予定で、電子による各種給付金の申請を検討中である。

[被保険者代表]

- ・ヘルスアップサポート事業について、当社でも運動や栄養、口腔といったテーマで企業サポートに入る機会が多いが、最近引き合いが多いのが 2 つあり、1 つが女性特有の体の悩み、体の不調といった内容を、あえて男性管理職向けに実施するもの。理解が深まることで、職場環境の改善につながる。
- ・もうひとつは、先ほどのメンタルヘルスとも関係するが、睡眠に関する講座である。メン

タルヘルスも、行き着くのは睡眠効率であり、生活習慣の改善にも関係する。

【事務局】

- ・ 女性特有の問題について、データがとりづらく、支部としてどうか、というのが難しい状況。ただし、昨今の状況から重要な問題であると承知している。
- ・ 先ほどのメンタルヘルス動画の中で、更年期障害について触れている部分がある。最近では女性に限らず男性も症状があり、メンタルヘルスと症状が似ているということで、どう対処していくかといったことを紹介している。あまり情報量が増えると焦点が定まらなくなるので、まずは認識を持ってもらう、ということを考えている。
- ・ 睡眠については、メンタルヘルスと関連付けて、掘り下げを行っている支部もある。
- ・ 健診結果の問診の中で「睡眠がとれているか」という項目があるが、島根は全国 1「取れている」という回答が多いという状況である。一方、メンタルヘルス関係の医療費や受診者数は全国よりも高い傾向にあり、いわば逆転の現象が起きている。今後の事業のなかで、分析を掘り下げていくなどしたい。
- ・ 女性の問題や睡眠といったテーマが好評で、関心が高いということで、協会が実施している出前講座でも検討していきたい。

[被保険者代表]

- ・ 女性の講座について発言を加えると、山陰でも全国的にも、やはり男性管理職が多い。そこに向けてやることに意味がある。例えばつらそうに会社したとき、「やる気がない」と感じるのか、そういう問題があることを知っているかで違ってくる。知識として理解していることで、女性社員もだが、管理職本人の働きやすさにもつながる。

【まとめ議長】

- ・ 関係機関との連携を重要視すべき。メンタルヘルス対策として、具体的なセミナーを実施するなど、踏み込んでいく。また効果的な広報が必要である。
- ・ 小規模事業所は事業所カルテで健康課題が確認できないが、「職場環境を良くしていく」という職場内での話し合いで、課題を改善できるのではないかと。

3. 各種事業の展開【議題3】

資料により説明、全体的な報告であり、個別の事業は議題 1.2.で議論済みとして、意見なし

4. その他【議題4】

経済産業省ヘルスケア産業課作成の「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」を参考資料として配布

[学識経験者]

- ・ ポイントは、健康経営というか、国民の健康寿命の延伸というところから、女性の健康づ

くりについて改めて試算されているところ。かなり貴重な資料だと考えている。

5. 全体を通して

[学識経験者]

- ・ 女性特有の健康課題にからめて、4か月の乳幼児健診を担当すると、育休中で、1年取れるという人も多いが、すでに職場復帰している方や、2,3か月後には復帰、という人も結構いる。そういう人の生活リズムを考えると、大変だなと思う。また、別の場面では、職場で育休者が多く発生した際、代替要員が入らず苦勞している。こういったことについて、何か意見はないか。

[事業主代表]

- ・ 現場の状況としては、育休者の代替要員を確保することは難しい。それは今後も続く。これからは、「代替が必要である」という業務の在り方を見直していくということを考えている。
- ・ 女性が1年育休をとるとというのが当たり前のスタイルから、男性が育休を取るというのが増えてくる。国も推進しており、1年取らずとも、交代で半分ずつ、半年ずつ取るなど、やり方はある。子育てと仕事の両立には男性の参画が非常に重要である。

特記事項

- ・ 今年度末をもって委員の任期満了
- ・ 次回の協議会について、令和6年9月か10月に実施予定