

特集

健康経営優良法人を取得するために どんなことをしたらいいの？

「健康経営優良法人を申請するために実際どういったことをしたらいいの？」「他の事業所はどんな健康経営に取り組んでいるか知りたい」というお声にお応えべく、健康経営優良法人2020を取得された協会けんぽ奈良支部加入事業所様にアンケート調査を行い、実際の健康経営の取り組み状況についてお伺いしました。

- アンケートの実施時期：令和2年8月～令和2年9月
- アンケートの調査対象・回収部数
 - ・アンケート対象：健康経営優良法人2020の認定を受けられた協会けんぽ奈良支部加入の事業所様（大規模法人・中小規模法人部門とも）
 - ・アンケート回収：47件（回収率：88.7%）

今回のアンケートの調査内容は「健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）」の設問項目の内容をもとに協会けんぽ奈良支部で加筆等を行いました。
各項目の解説等は「健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）認定基準解説書」の内容をもとに作成しています。
※グラフの構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、100とにならない場合があります。

アンケートに
ご協力いただきました
事業所様
誠にありがとう
ございました



【参考】健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）設問項目について

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受診 (p21)	必須
2.組織体制			健康づくり担当者の設置 (p22)	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供 (p23)	必須
3.制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定 ※旧項目名:健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 (p24)	必須
		健康課題の把握	1 定期健診受診率(実質100%) (p25)	左記 1～3 のうち 少なくとも 1項目
			2 受診勧奨の取り組み (p26)	
			3 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 (p26)	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	4 管理職又は従業員に対する教育機会の設定 (p27)	左記 4～7 のうち 少なくとも 1項目
		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 (p28)	
		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 (p28)	
		病気の治療と仕事の両立支援	7 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(14以外) (p29)	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	8 保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み (p30)	左記 8～14 のうち 少なくとも 3項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	9 食生活の改善に向けた取り組み (p31)	
			10 運動機会の増進に向けた取り組み (p31)	
			11 女性の健康保持・増進に向けた取り組み (p32)	
		感染症予防対策	12 従業員の感染症予防に向けた取り組み (p32)	
		過重労働対策	13 長時間労働者への対応に関する取り組み (p33)	
		メンタルヘルス対策	14 メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み (p33)	
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み (p34)	
4.評価・改善			15 健康経営の評価・改善に関する取り組み	
5.法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須

左記選択項目1～15のうち6項目以上

左記選択項目 1～15 のうち6項目以上

健康宣言の社内外への発信 及び経営者自身の健診受診

必須

経営者が協会けんぽ奈良支部のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを**明文化**(職場まると健康宣言への参加)し、その文書等を従業員と社外の関係者の両方に対し表示(発信)しているか。

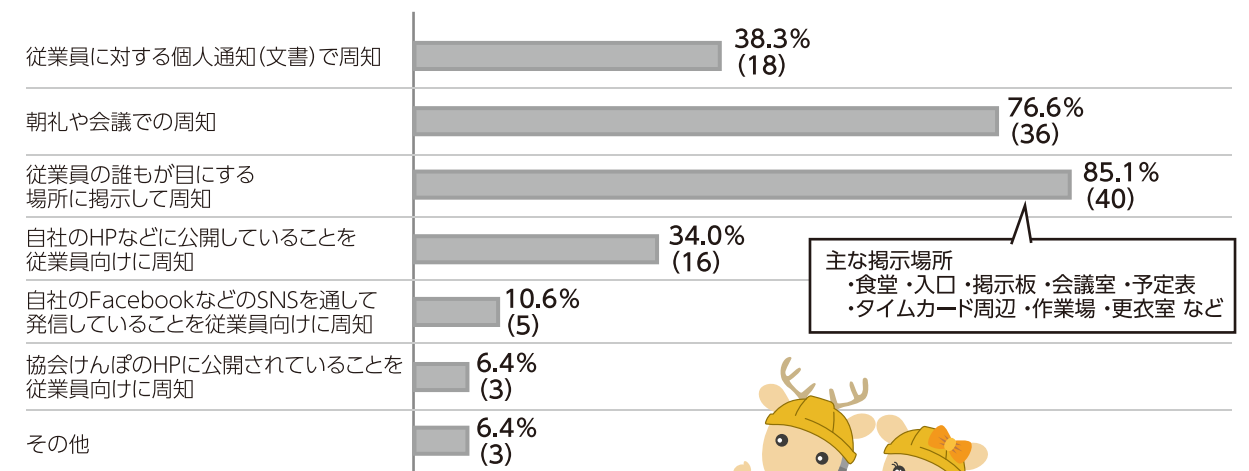
経営者本人が率先して従業員の行動規範になるべきという観点から経営者自身が年に1回定期的に健康診断を受診していることも必須で求められています。



協会けんぽ奈良支部が
宣言事業所様にお配りしている
健康宣言書(令和2年度バージョン)

掲示するようで発信

健康宣言の社内への発信状況について(複数回答)



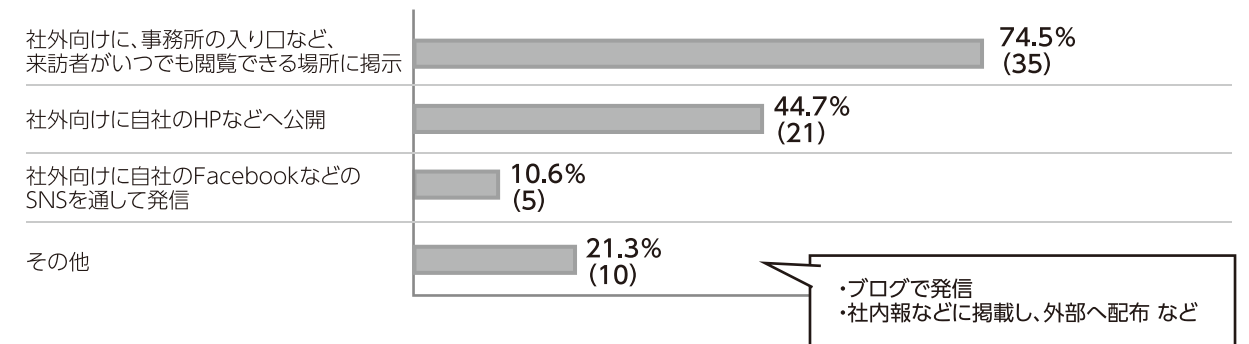
主な掲示場所
・食堂・入口・掲示板・会議室・予定表
・タイムカード周辺・作業場・更衣室 など



90%近くの事業所様が「健康宣言」していることを掲示しているんだね!

会社全体で取り組んでいることを社内外にアピールすることが必要なんだね!

健康宣言の社外への 発信状況について(複数回答)



・ブログで発信
・社内報などに掲載し、外部へ配布 など



「健康宣言」は経営者が従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、組織として対策に取り組む旨を文書等への明文化を通じた意思表示です。「健康宣言」を従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを開始する契機として、経営者の考えを従業員が理解し、組織の姿勢が評価されるとともに、取り組みへの協力及び自身がより健康管理に努めることを期待するものです。

健康づくり担当者の設置

必須

全ての事業場に健康づくり担当者を定めているか。

健康づくり担当者の具体的な取り組み内容は健康経営施策の立案・実行支援や、経営者、産業医、保険者(協会けんぽ)及び健康経営アドバイザー等との適切な報告、連絡及び相談等です。なお、健康診断や保健指導実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う担当者も含まれます。

なんで
必要なの？

組織全体に、従業員の健康保持・増進の取り組みを展開するために必要な組織体制の構築を行っている必要があるためです。



従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当を決めましょう

健康づくり担当者との兼任状況について

衛生管理者・(安全)衛生推進者・協会けんぽの健康保険委員・総務部の担当者の4つの職務から選んでいただいたところ、次のような結果となりました。

衛生管理者	11
(安全)衛生推進者	4
協会けんぽの健康保険委員	30
総務部の担当者	33
無回答	1
上記4つの中に兼任しているものはない	8



協会けんぽの健康保険委員ってなんだろう？

豆知識

健康保険委員とは？

協会けんぽのサービスや健康保険制度を有効にご活用いただくために、協会けんぽ奈良支部加入事業所様の事業主様や健康保険事務担当者様(被保険者様)に、**ご登録(1名様以上)**いただくことをお願いしています。

費用は一切発生いたしません！

奈良支部
登録者数
約1,950名

協会けんぽから健康保険委員の皆様にお願している仕事内容

- ・職場に協会けんぽからの情報を周知する
- ・職場の健康づくりについて考える
- ・職場で健診や給付の相談に応じる
- ・職場の声を協会けんぽに届ける

健康保険委員に登録するメリットは？

協会けんぽから情報誌をお届け

- ・奈良支部の健康保険委員様向け専門誌「けんぽIZM」
- ・健康保険の事務がわかる「協会けんぽのしおり」など

研修会にご招待

奈良支部では年に1～2回程健康保険委員様向けの研修会を開催しています。参加自由・費用無料です。

表彰制度有

活動や年数に応じて厚生労働大臣、協会けんぽ理事長、支部長による表彰を行っています。



健康保険委員について詳しくはこちら

(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供

必須

(協会けんぽ奈良支部からの求めに応じて)
40歳以上の従業員の健康診断のデータを提出しているか。

健康経営に取り組む事業所様が、保険者(協会けんぽ奈良支部)へのデータ提供の重要性を認識することで、保険者による健康医療情報の分析を通じた効果的・効率的な保健事業を推進する観点から求められています。



生活習慣病予防健診を受けている

健診結果が自動で協会けんぽに届くため、お手続きは必要ありません。

1



契約健診機関

定期健康診断を受けている

協会けんぽの契約健診機関で受けている場合

「同意書」を協会けんぽ奈良支部へ郵送してください。

2



契約健診機関

協会けんぽの契約健診機関以外で受けている場合

「健診結果の写し・同意確認書等」を協会けんぽ奈良支部へ郵送してください。

提供することによる事業所様のメリット

- 生活習慣病のリスクがある方(被保険者)に対し、無料で特定保健指導を行います！
- インセンティブ制度により健康保険料率の軽減につながります！

契約健診機関一覧や同意書の形式など詳しくはこちら▶



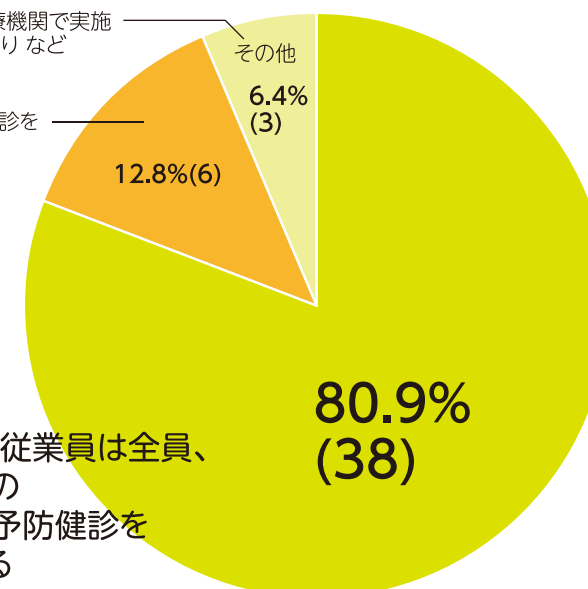
提供方法

40歳以上の従業員の健康診断のデータ提供について

- ・民間の提携先医療機関で実施
- ・提供できる準備あり など

生活習慣病予防健診を受診していない従業員の分は同意書を協会けんぽに提出している

40歳以上の従業員は全員、協会けんぽの生活習慣病予防健診を受診している



豆知識

多くの事業所様が生活習慣病予防健診を利用しています。生活習慣病予防健診について詳しくはp35をご覧ください。



健康課題に基づいた具体的目標の設定 **必須**

従業員の健康課題を踏まえ、従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を策定し、具体的な数値目標や計画、実施(責任)主体及び期限を定めているか。

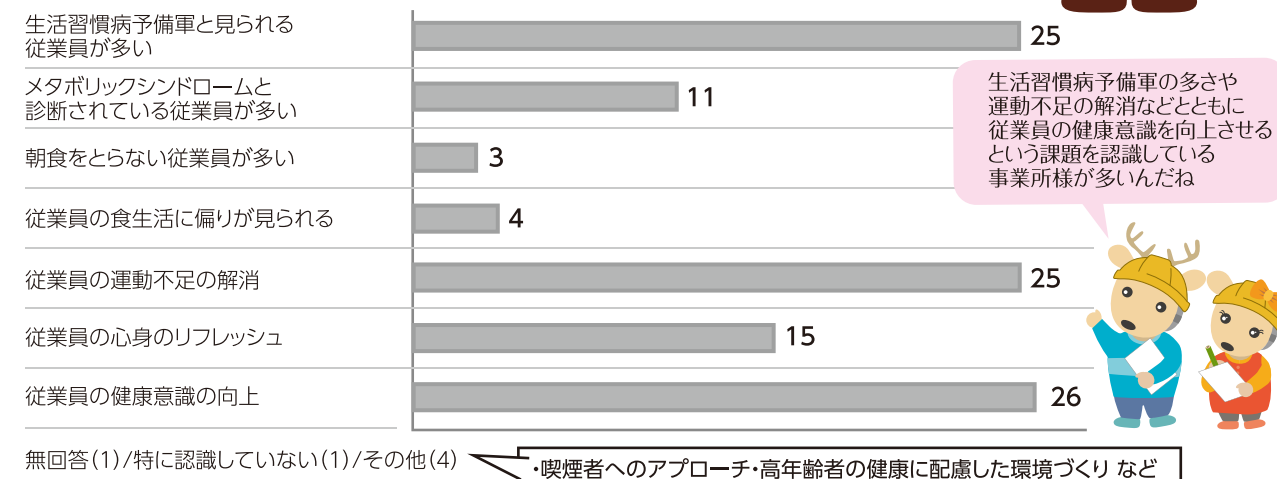
なお、本項目は「目標・計画の“設定”」を評価するため、目標の達成状況は問わない。また、健康宣言書において何らかの数値目標を定めている場合や、既に定めている安全衛生計画等に従業員の健康保持・増進、過重労働防止に関する目標・計画の記載がある場合も、適合するものとする。

下記の4点を満たすこと

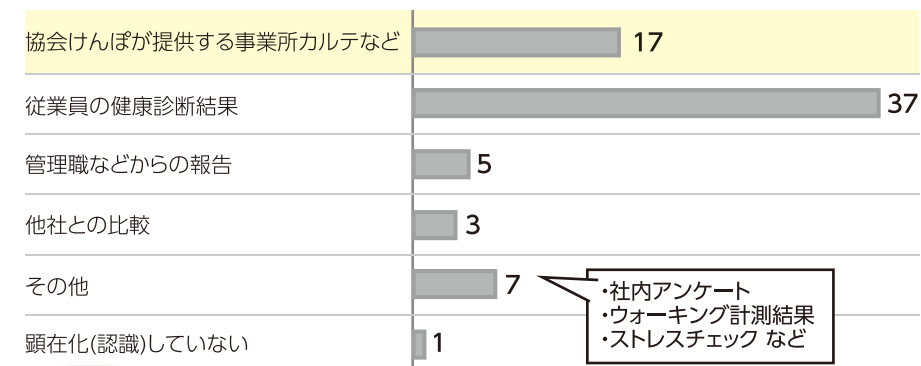
- 1 自社の従業員の健康課題を把握している
- 2 その課題に対して具体的な計画や数値目標を設定している
- 3 計画を実行するにあたり実施主体・責任担当者を定めている
- 4 目標の期限や達成スケジュールを定めている



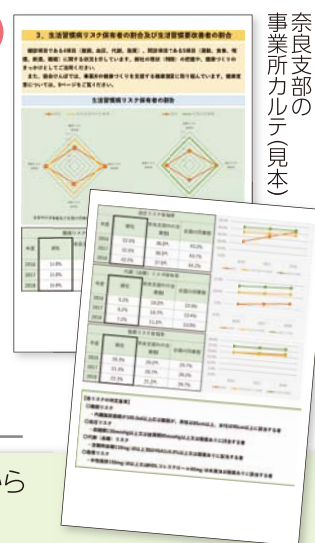
自社の従業員の健康課題として どういったものがあると認識していますか(複数回答)



健康課題はどうやって顕在化(認識)しましたか(複数回答)



事業所カルテは協会けんぽが保有している健診結果等のデータから事業所様ごとの健診受診率や特定保健指導対象者割合、血圧・血糖・脂質、喫煙率等を分析していますので自社の「健康課題」が見えてきます。



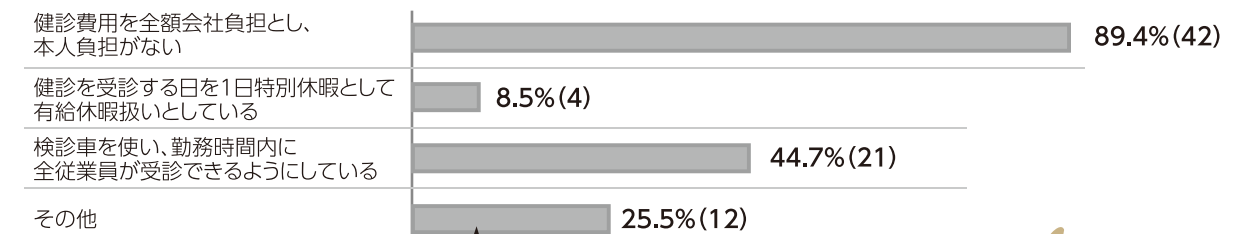
奈良支部の事業所カルテ(見本)

定期健診受診率(実質100%)

組織又は部署・部門ごとの従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として従業員の定期健康診断の受診が徹底できているか。



健診受診率100%を達成するための会社の制度(複数回答)

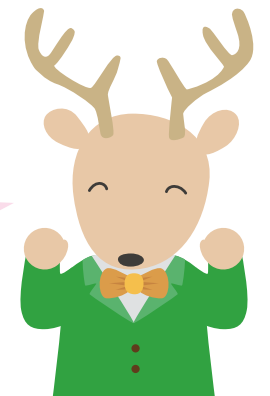


・会社の近くの医院と提携し、就業時間中に個別に受診
・健診日、健診場所を複数用意し、受診しやすくしている など

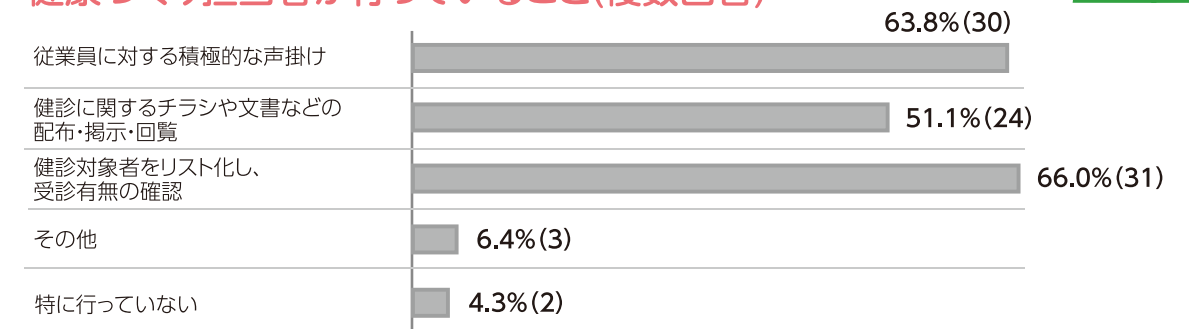


90%近くの事業所様が健診費用を全額会社負担に!

定期健診受診率(100%)は選択項目ですが、アンケートを回答された全事業所様が取り組んでいらっしゃいます!



健診受診率100%を達成するために健康づくり担当者が行っていること(複数回答)



健診受診率100%を達成するために工夫したこと

健診実施機関が確保した受診可能日を社内に掲示し、各社員が受診可能日と自分の予定都合の合う日に氏名を記入するようにした。健診日に都合が悪くなった際は、本人が直接健診実施機関に連絡し、代替日を設定し、会社に報告してもらうようにした。

就業規則の項目に定期健診の義務を記載

社内メールでの一斉送信

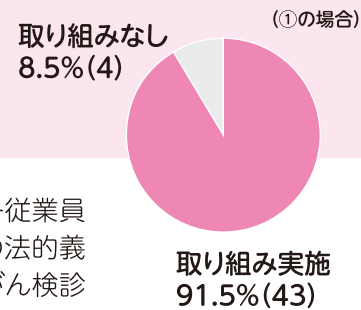
業務中の受診を計画し期間と時間についても利用しやすく配慮

リスト化し、受診の確認を行った。自身で受診した場合は、領収書と結果を提出してもらった。



受診勧奨の取り組み

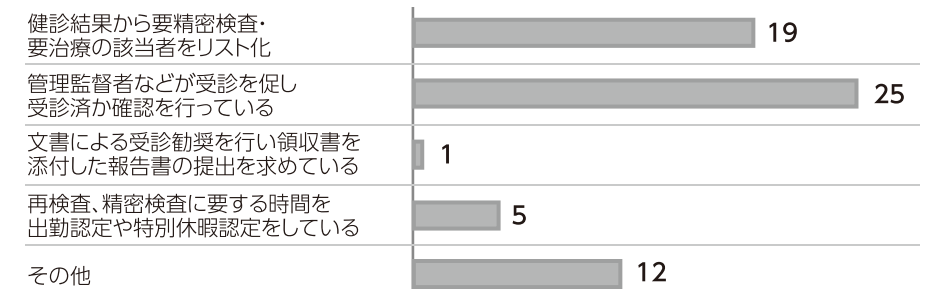
経営者及び担当者が、自社の従業員の労働環境や健康課題を把握した上で各従業員（及びその家族）が自身の健康状態を把握・改善するために、事業主（経営者）の法的義務である「定期健康診断の実施」に加えて、再検査・精密検査等の受診勧奨、がん検診等の任意検診を受診しやすい環境を整えているか。



下記の①、②のいずれかを満たすこと【健康経営優良法人2021(中小規模法人)の場合】

- ①健診等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対して、受診を促すための取り組み又は制度がある。
- ②従業員に対し、がん検診等、任意検診の受診を促す取り組み又は制度がある。

定期健診の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対して行っている取り組みについて(複数回答)



- ・再受診票を配布し人事総務に都度返却してもらっている
- ・産業医に健診結果の意見聴取をお願いし、受診勧奨の指示を受けた社員に個別に文書で通知している
- ・健診結果の手渡し時、「要再検査」・「要精密検査」の旨の確認印を該当者からもらう
- ・管理監督者より受診勧奨 など



がん検診等の任意検診が受診しやすい環境づくりについて

生活習慣病予防健診は「肺がん・胃がん・大腸がん」検診を含んでおり、協会けんぽの補助があるため、大変お得です！ 詳しくはp35をご覧ください！

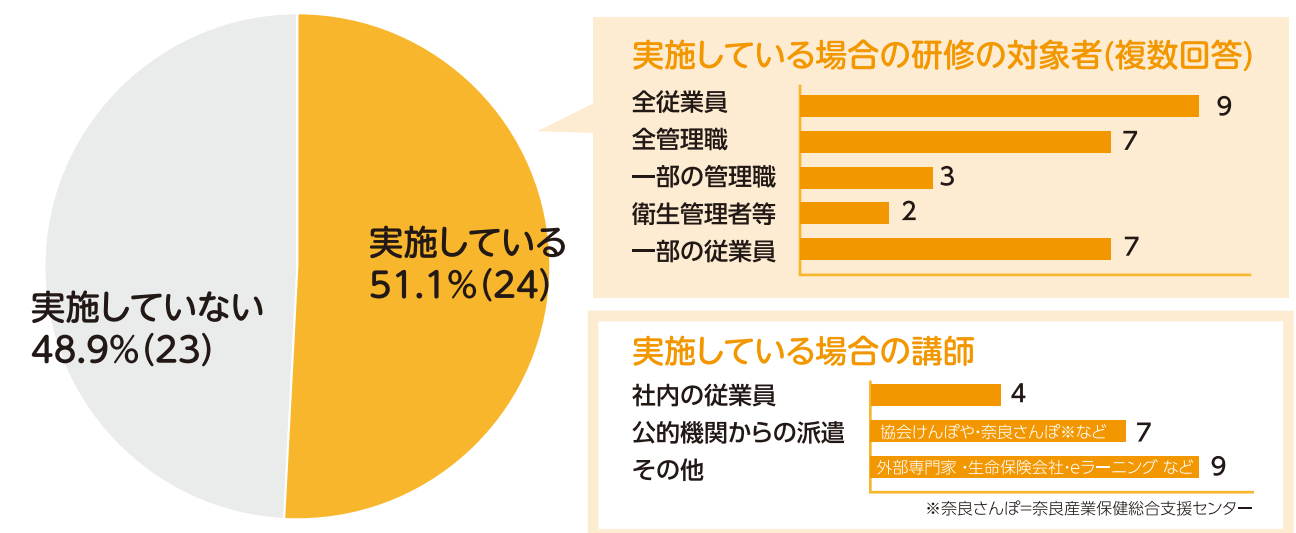
管理職又は従業員に対する教育機会の設定

管理職や従業員に対し、健康管理の必要性を認識し、必要な健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上のための機会を設定しているか。

- 下記の①、②のいずれかを満たすこと【健康経営優良法人2021(中小規模法人)の場合】
- ①研修等による場合(1年度に少なくとも1回)
 - ②定期的な情報提供による場合(少なくとも1か月に1回)



健康をテーマとした研修を実施しているか



協会けんぽ奈良支部の「健康講座」をぜひご利用ください！

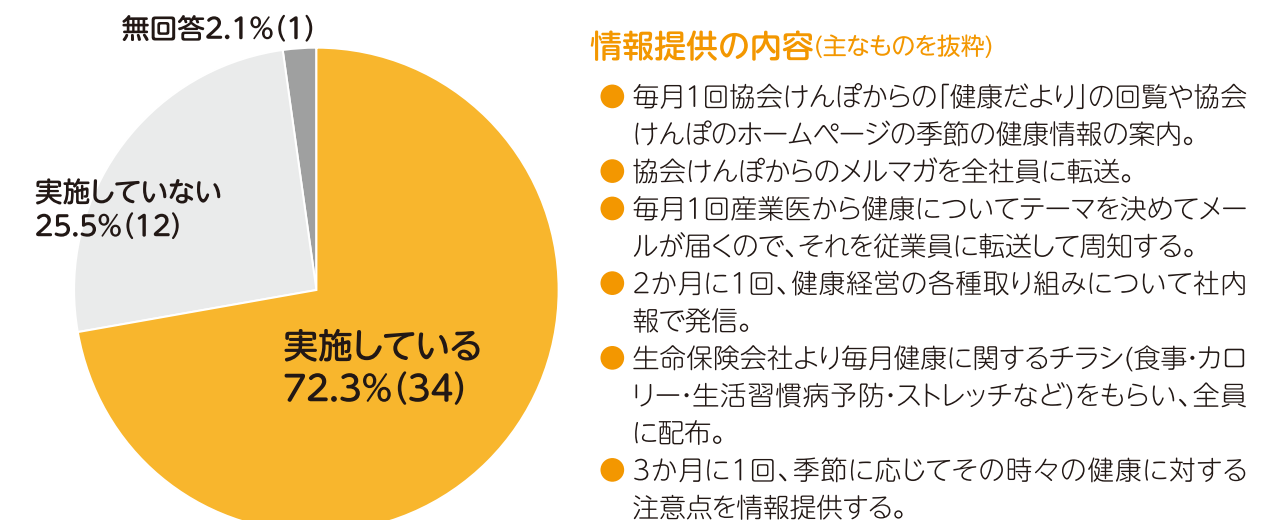
保健師や管理栄養士、健康運動指導士等の専門家を事業所様に派遣し、健康づくりに関する研修を行います！

無料です！

詳しくはこちら▶



従業員へ健康をテーマとした情報提供を実施しているか



50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

従業員の職業性ストレスを客観的に把握し、組織又は部署・部門別のストレス傾向等の状況把握を行い、適切な対応を取っているか。

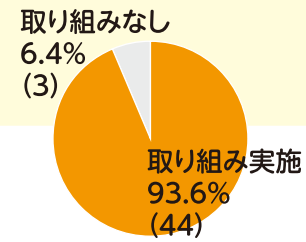
【ストレスチェック制度について】

ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票(選択回答)に従業員が記入し、それを集計・分析することで、各自のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査のことです。労働安全衛生法の改正により、2015年12月から、従業員が50人以上いる事業所では、毎年1回、この検査をすべての従業員に対して実施することが義務付けられています。

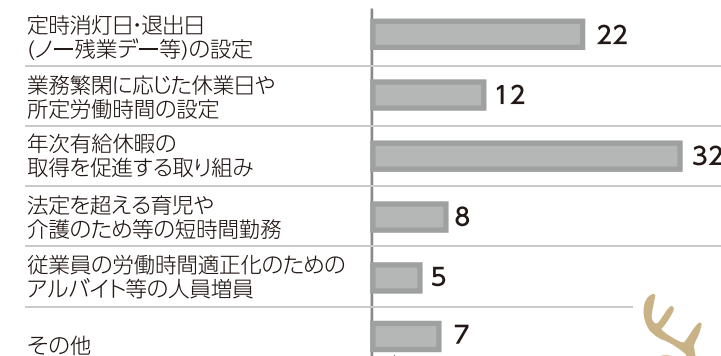
詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。 [厚生労働省 ストレスチェック](#) |

適切な働き方実現に向けた取り組み

従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを促すことで、従業員のモチベーションの向上など、組織の活性化の取り組みを実施しているか。



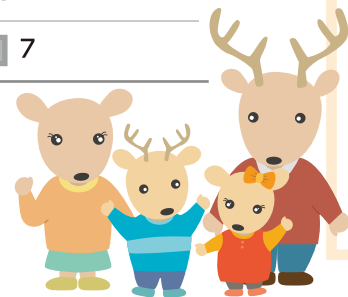
仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのためにやっていること(複数回答)



所定休日を増やし、週休2日制を図る など

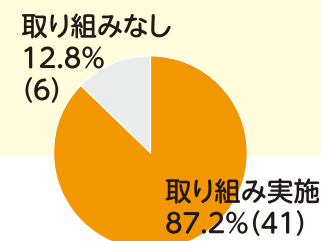
主な内容(抜粋)

- 取得できていない人に声掛け
- リフレッシュ休暇として使用
- 時季指定(日を決めている)
- 年5回の有給休暇取得計画表提出
- 有給消化状況を全員に通知
- 年休取得率の社内公開
- 2か月取得なしの人への勧奨
- 記念日休暇 長期休暇制度
- 付与半年後に取得5日未満の社員に対し、本人と相談し、時季指定を行う
- 毎月の会議で取得促進の話を各管理者に伝える
- 有給の5日分を年間休日に充てている

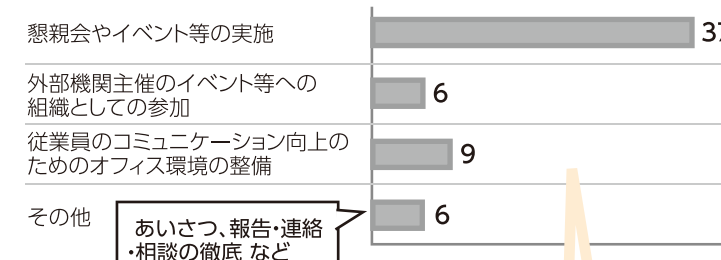


コミュニケーションの促進に向けた取り組み

役職や担当を越えた従業員同士の連携強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、組織内のコミュニケーションを促進する取り組みを行っているか。



コミュニケーションの促進に向けた取り組み(複数回答)



あいさつ、報告・連絡・相談の徹底 など

主なイベント(抜粋)

- ・BBQ・旅行・一日バスツアー・ハイキング
- ・ランチミーティング・ボウリング大会
- ・ボランティア清掃・社内卓球大会等
- ・世代別に他職種間で話す会・クラブ活動
- ・誕生月が同じ従業員で食事会

オフィス環境整備の内容

- ・休憩室を全面リフォーム・休憩施設の充実
- ・事務所内で音楽を流している・談話スペース設置 など

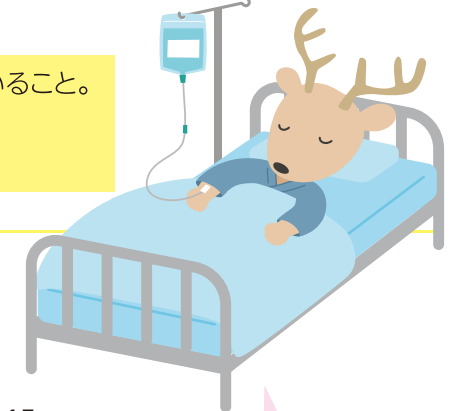
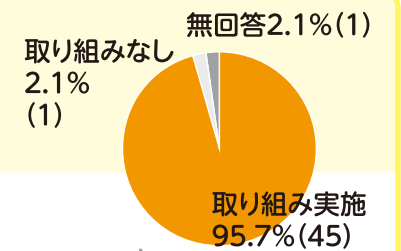


新型コロナウイルスの影響について伺ったところ、約6割が影響ありと回答されました。特に旅行や食事会は軒並み中止となっています。

病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み

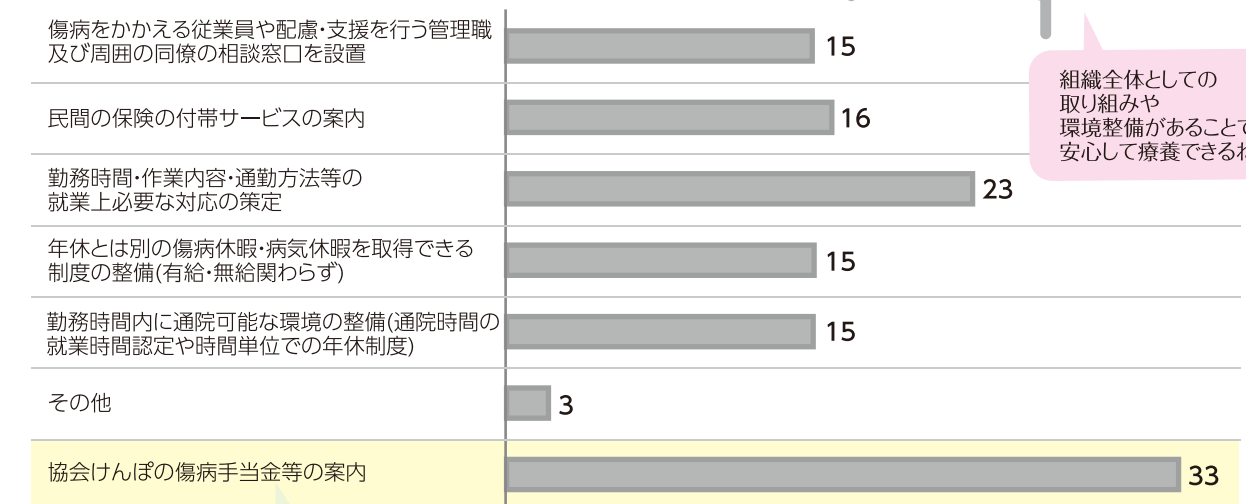
病気の治療を要する従業員の治療と仕事の両立支援に向けて、組織の意識改革や受け入れ体制の整備等の必要な措置を講じているか。

治療を要する従業員の相談窓口等を明確にし、その周知を図っていること。
あるいは対象者の支援体制の整備等の対策を定めていること。
(メンタルヘルス以外)



組織全体としての取り組みや環境整備があることで安心して療養できるね

病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組みで行っていること(複数回答)



ご存知ですか？ 健康保険の傷病手当金

業務外の事由による病気やけがの療養のために会社を休み、給料(報酬)が受けられない場合の生活保障として支給される給付金です。(被保険者の方が対象)

概要

業務外の事由による病気やけがの療養のため仕事を休んだ日から連続して3日間(待期)の後、4日目以降の仕事を就けなかった日に対して支給されます。休業した期間について給与が全額支払われている場合は、傷病手当金は支給されません。また一部でも支払われている場合は、減額調整されます。傷病手当金を請求できるのは、「同じ原因の傷病」について支給開始した日から最長1年6か月の範囲です。

提出期限

労務不能であった日ごとにその翌日から2年以内

1日当たりの支給額

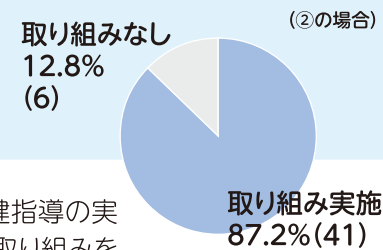
【支給開始日の以前12か月間の各標準報酬月額を平均した額】(※)÷30日×(2/3)

(※)支給開始日の以前の期間が12か月に満たない場合は、当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額とを比べて少ない方の額を使用して計算します。

詳しくは協会けんぽホームページをご覧ください。 [協会けんぽ 傷病手当金](#)

保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み

従業員の生活習慣病の重症化を予防するため、生活習慣の改善等を促す保健指導の実施又は保険者による特定保健指導の実施のための時間的、空間的配慮等の取り組みを行っているか。



下記の①、②のいずれかを満たすこと[健康経営優良法人2021(中小規模法人)の場合]

①保健指導(特定保健指導を除く)の実施

労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師又は保健師による保健指導の機会を提供していること(労働安全衛生法第66条7項に基づく、有所見者等に対する保健指導を実施している場合に適合)。

②特定保健指導の実施機会の提供

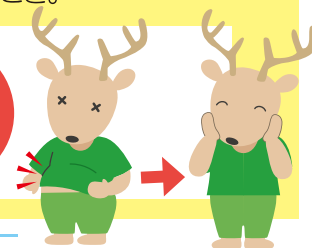
協会けんぽ(保険者)では、健診の結果、**生活習慣病の発症リスクは高いものの、発症予防効果が大きく期待できる方(40～74歳の被保険者)**に対して、保健師、管理栄養士による無料の特定保健指導(健康サポート)を行っています。この保険者による特定保健指導の実施を促すため、指導時間の就業時間認定又は特別休暇認定付与や指導のための場所の提供等の取り組みを行っていること。

協会けんぽでは4人に1人※が特定保健指導を受けています!

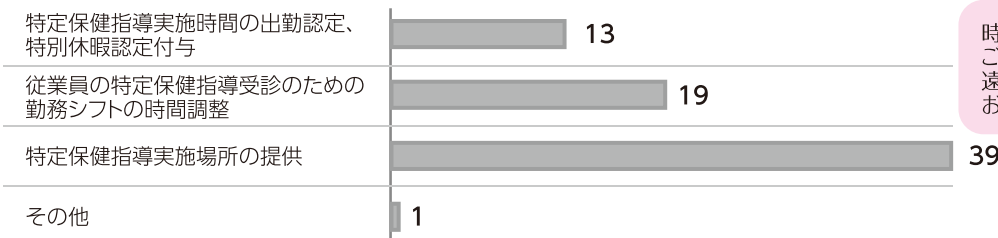
※特定保健指導対象者のうち、特定保健指導利用者の割合(R1実績より)

- 職場、現場まで保健師、管理栄養士がご訪問
- ご都合に合わせて日時の調整が可能
- 1人当たりわずか30分で健康サポート

無料



協会けんぽの特定保健指導を受け入れるために行っていること(複数回答)



時間や実施場所などご要望があれば、遠慮なくおっしゃってください



受け入れるために苦労したこと

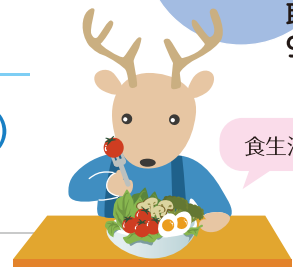
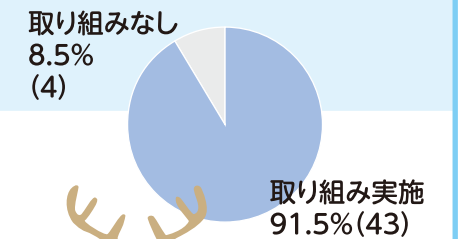
- 営業や配達をしている社員はなかなか時間が合わない時がある。
- 接客業のため予定が取りづらい。
- 保健指導対象者に指導を受けることの重要性を説明しなければいけないこと。
- 受診率を伸ばすために、協会けんぽによる指導のメリットを強くアピールした。
- 面談日時の調整。変更が多い。
- 他事業所在籍者へのフォローを各事業所に依頼するなど時間がかかる。

受け入れるために工夫したこと

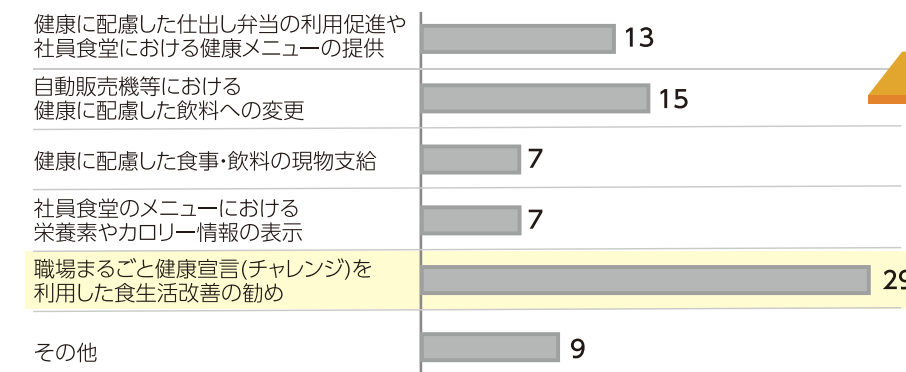
- 前もって保健指導対象者ならびに事業所の支店長に連絡。
- 保健指導対象者に受診を促すアプローチを実施。
- 就業時間中にできるよう配慮。
- パーテーションの設置。
- 時間調整用に保健指導対象者に希望時間アンケートを配布・回収し、時間割を作成。
- 指導場所選定への配慮。
- インセンティブの準備や面接申し込みのためのWebフォーム作成。
- 事業所が10か所以上あり、シフト制であるため、同時に1か所に集まるのが難しく、協会けんぽに依頼をし、各事業所を訪問してもらい助かった。

食生活の改善に向けた取り組み

生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の食生活改善を促す取り組みを行っているか。



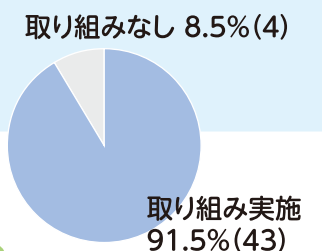
従業員の食生活の改善に向けた取り組み(複数回答)



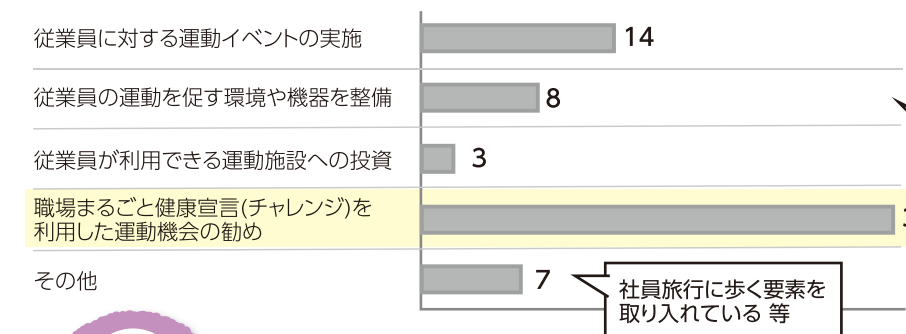
その他(抜粋)
・ウォーターサーバー、水素水サーバーの設置
・社内報等を利用して食生活改善の情報を発信している
・食品サンプルの展示
・自販機のカロリー表示
・野菜ジュースやサラダを低価格で提供

運動機会の増進に向けた取り組み

生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の運動を促す取り組みを行っているか。



従業員の運動機会の増進に向けた取り組み(複数回答)



主な運動イベント(抜粋)
・ボウリング大会
・綱引き大会
・ラジオ体操
・社内での歩数競争

環境や機器の整備(抜粋)
・筋トレ機器や卓球台、ランニングマシン、ぶら下がり健康器等の職場内設置
・奈良マラソンや自治体マラソンへの参加支援
・全従業員へ歩数計の貸与
・社内にトレーニングルーム、テニスコートを設置

社員旅行に歩く要素を取り入れている等



職場まるごと健康宣言・個人用チャレンジキットがオススメです

アンケート結果による取り組みの割合を見ると、「食生活」「運動機会」とともに、協会けんぽ奈良支部が実施している「職場まるごと健康宣言」を利用されている事業所様が多数を占めています。

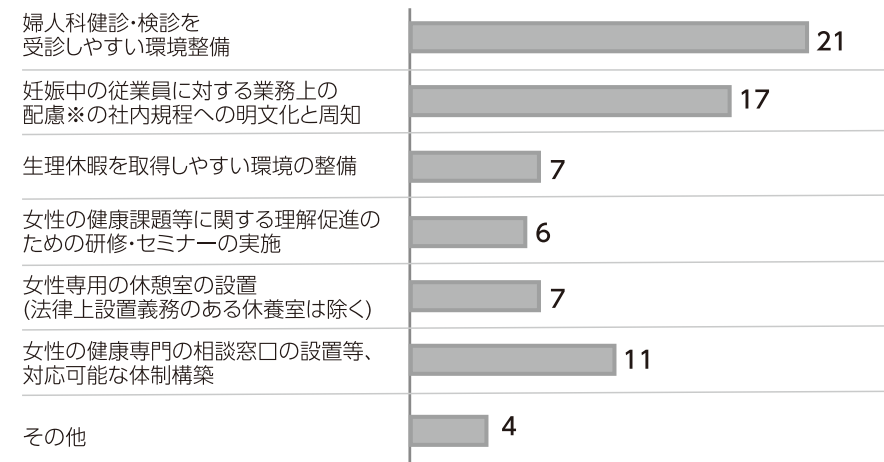
個人用チャレンジキットは個人ごとに自身の普段の生活のスマールチェンジを図ることができるもので健康宣言事業所様に無料で配布しています! ぜひご活用ください!

詳細はp7

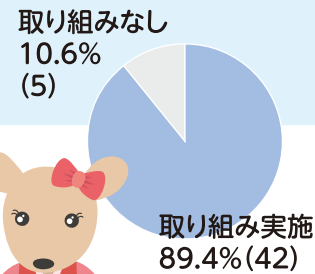
女性の健康保持・増進に向けた取り組み

女性従業員の健康保持・増進に向けた職場環境の整備や、従業員等の女性の健康に関するリテラシー向上に向けた取り組みを行っているか。

女性の健康保持・増進に向けた取り組み(複数回答)



※健診時間の確保・休憩時間の確保・通勤負担の緩和など



環境整備(抜粋)

- ・会社負担(全額・一部)による各種検診
- ・バス検診を男性のみとし、女性は院内とした
- ・定期健診と一緒に受診を可能とした

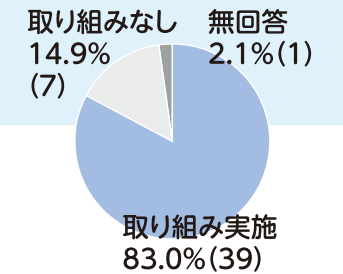
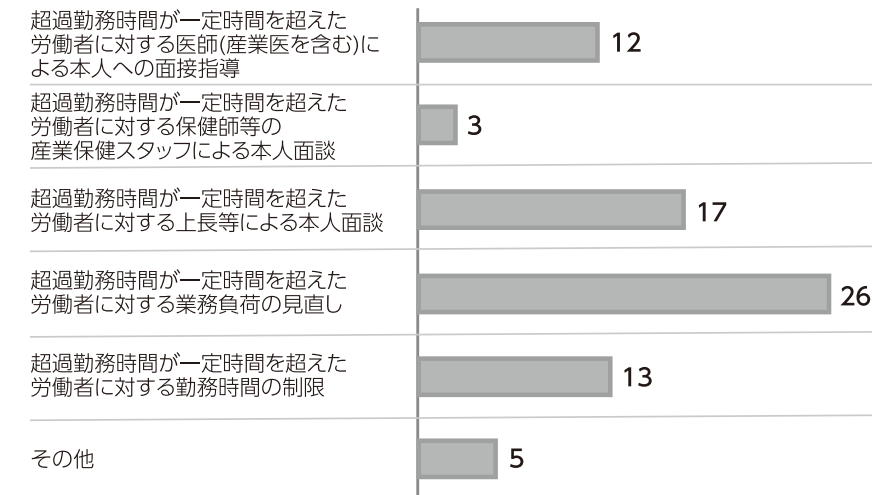
その他(抜粋)

- ・休憩時間等で、話しやすい職場づくりを心掛けている
- ・女性の健診担当者を置き、他の女性従業員への対応を行っている

長時間労働者への対応に関する取り組み

経営者及び担当者が、従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者に対する具体的な対策を事前に定めているか。

長時間労働者への対応に関する取り組み、対応策の有無(複数回答)



長時間労働者とは

超過勤務月80時間を超える者、あるいは月80時間未満で各社が定めた基準を超える者(管理職を含む)

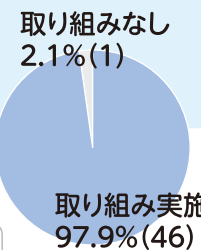
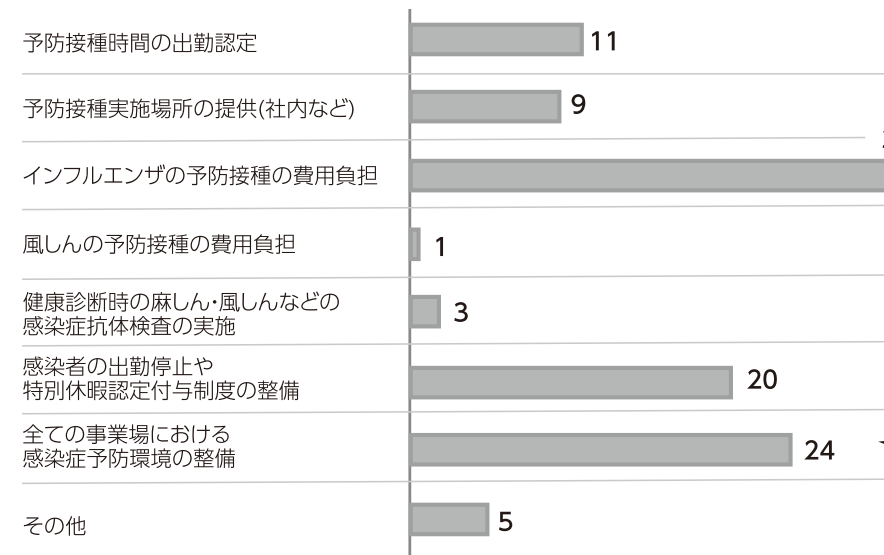


対象者がいなくても事前に定めている必要があります

従業員の感染症予防に向けた取り組み

従業員の感染症予防や感染症対策に関する環境を整えることで、欠勤、病休等を予防するための取り組みを行っているか。

従業員の感染予防に向けた取り組み(複数回答)



インフルエンザ予防接種費用負担の割合

全額会社負担 36.7% (11)

一部会社負担 63.3% (19)

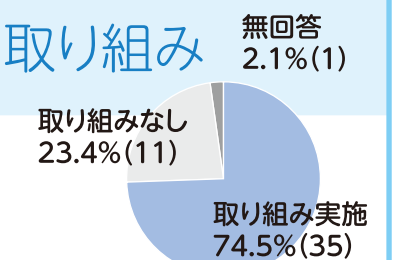
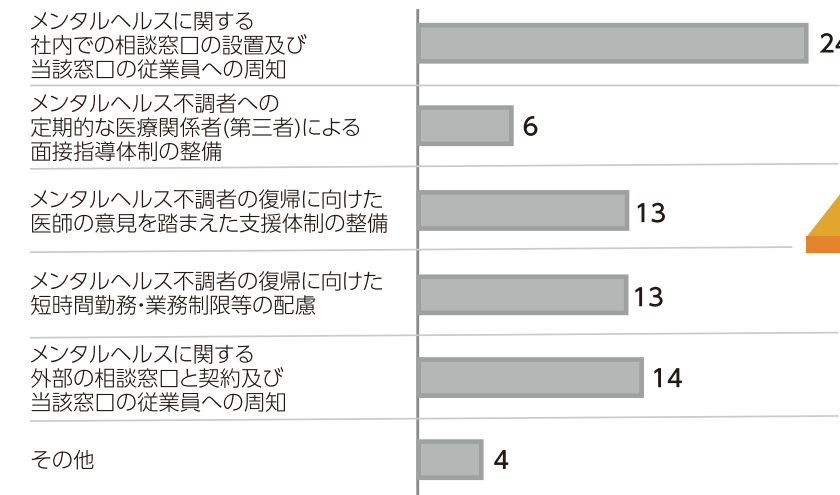
感染症予防環境の整備(抜粋)

- ・消毒液の個別配布・設置
- ・体温計の設置
- ・マスク配布
- ・パーテーション設置
- ・対面する机には飛沫防止のガードを設置
- ・在宅勤務体制整備

メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

経営者及び担当者が、従業員のメンタルヘルス不調予備群又は不調者に対するサポート体制や職場復帰支援策を事前に策定することにより、メンタルヘルス不調の予防や不調者発生時の適切な労働支援体制を整えているか。

メンタル不調者への対応に関する取り組み(複数回答)

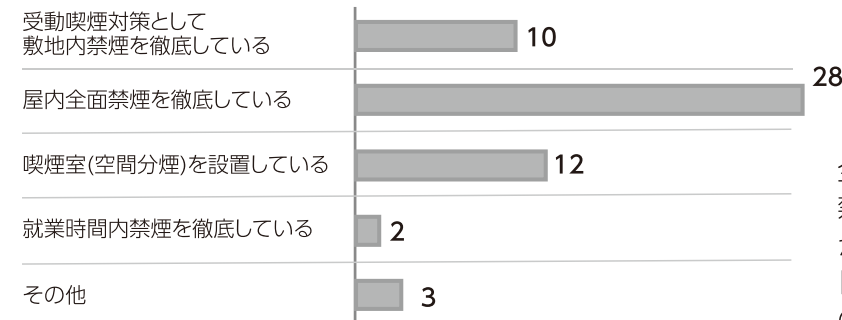


ストレスチェックの範囲内にとどまる取り組みや相談窓口が経営者等であり、従業員からメンタル不調を申し出づら環境等は不適合(健康経営優良法人2021・中小規模法人部門)となっています。

受動喫煙対策に関する取り組み **必須**

受動喫煙防止に向けて、適切な環境が整備されているか。

受動喫煙対策に関する取り組み(複数回答)



全ての事業場において対象施設毎に禁煙の適合要件を満たしていることが必要です。詳しくは厚生労働省の「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」をご覧ください。



参考

禁煙活動に関する取り組み

取り組みなし 38.3% (18)
取り組み実施 59.6% (28)

無回答2.1%(1)

行っていること(複数回答)



・受動喫煙対策のポスター掲示
・禁煙外来費用全額補助 など

参考

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、新たに実施したこと、注意したこと

令和2年になり、日本国内において新型コロナウイルスの感染が拡大し、皆様の職場環境を始めとした生活環境が大きく変わりました。そこで現在、事業所様で実際にどのような対策がなされているか、お伺いしました。

対面する机等に飛沫防止のためのパーテーションの設置

Web会議やWeb面接、オンラインでのセミナーを実施

時差出勤・テレワーク導入

空気清浄機の設置

事務所内の窓開放(冷房利用時含む)

トイレは使用後必ず消毒
什器も同様に使用後は消毒



アルコール除菌液設置・マスク配布

分散執務や会議室の見直し

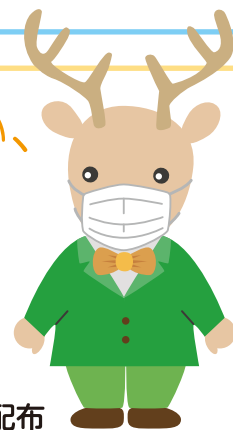
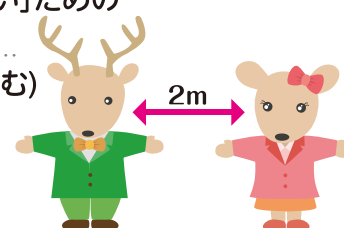
感染症社員(同居家族含む)の出勤
・出勤停止について就業規則に明文化

従業員に対し「うつさない」ための意識向上を図った

勤務調整等(有給取得含む)

毎朝の検温と体調確認

発熱、健康相談の実施



ご存知ですか？

宣言項目1「定期健康診断受診率100%」達成における生活習慣病予防健診活用のススメ

車検で車のメンテナンスをするように、人も自分の体の状態がどのような状態か確認(メンテナンス)する上で、健診は欠かせません。協会けんぽでは「年一回の健診受診」を皆様に強くお願いしており、健診事業として35歳～74歳の被保険者様を対象とした「生活習慣病予防健診」を行っています。生活習慣病予防健診はとてもお得な健診ですが、奈良支部の利用率は全国ワースト2位(令和元年度・加入者ベース)と低い状態です。定期健康診断(定期健診)をご利用の事業所様はぜひ生活習慣病予防健診への切り替えをご検討ください！

お得ポイント
1

定期健診とまとめてがん検診も受診

生涯でがんになる確率は男性63.3%、女性48.4%(国立がん研究センター 生涯がん罹患リスク 2015年)。しかし、早期発見できれば治療の負担も軽く、治るがんも多いです。

お得ポイント
2

協会けんぽから1万円以上の補助有

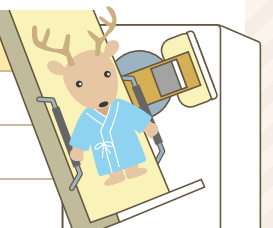
生活習慣病予防健診は1万円以上の協会補助があるので、費用を抑えることができます(年度内お一人様1回限り)。

お得ポイント
3

定期健診の代わりになる

生活習慣病予防健診は定期健診の検査項目を含んでいますので、定期健診に代えることができます！

	定期健診(法定健診)	協会けんぽの生活習慣病予防健診
検査項目	労働安全衛生法上の定期健診項目(肺がん検診含む)	○
	大腸がん検診	×
	胃がん検診	×
	乳がん検診	×
	子宮頸がん検診	×
自己負担額		奈良県内の平均金額 約8,500円 ※健診機関により異なります
		約19,000円相当 ▶ 約7,000円程度 ※乳がん検診、子宮頸がん検診は別途費用がかかります(協会けんぽから費用補助あり)



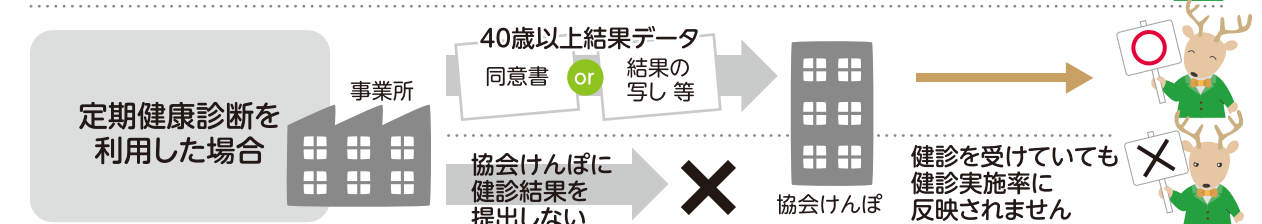
お得ポイント
4

インセンティブ制度の【評価指標1:特定健診等の実施率】の健診実施率に自動で反映されます！

定期健診をご利用の場合は、同意書もしくは健診結果の写し等を協会けんぽに提出いただくことがインセンティブ制度の健診実施率へ反映させるために必要となりますが、生活習慣病予防健診の場合はお手続き不要です！

生活習慣病予防健診を利用した場合

健診機関から協会けんぽに自動で健診データが届きますので、お手続き不要です！



「インセンティブ制度」詳細については 協会けんぽホームページで 協会けんぽ インセンティブ制度 |Q

お申し込みは簡単！ 健診機関へ電話等で予約するだけ

健診機関一覧は協会けんぽホームページで 協会けんぽ奈良 生活習慣病予防健診実施機関一覧 |Q