

令和4年度 第4回富山支部評議会の概要報告（速報）

開催日	令和5年3月17日（金）10：00～11：40
会場	翡翠の間（ボルファートとやま4階）
議題	<p>(1) 令和5年度保険料率について</p> <p>(2) 令和5年度富山支部事業計画及び保険者機能強化予算について</p> <p>(3) 行動変容につながる効果的な広報について</p> <p>(4) 医療保険者を取り巻く動向について</p>
出席者	<p>評議員</p> <p>学識経験者：中村評議員（議長）、稲村評議員、島崎評議員</p> <p>事業主代表：平野評議員、藤井評議員、若林評議員</p> <p>被保険者代表：河口評議員、三浦評議員</p>
報告概要 (主な意見等)	<p>事務局より各議題について資料により説明。委員の主な意見等は以下のとおり。</p> <p>議題1. 令和5年度富山支部保険料率について</p> <p>資料1 令和5年度保険料率について</p> <p>特段の意見なし</p> <p>議題2. 令和5年度富山支部事業計画及び保険者機能強化予算について</p> <p>資料2 令和5年度富山支部事業計画及び保険者機能強化予算について</p> <p>参考資料1 令和5年度富山支部事業計画</p> <p>参考資料2 令和5年度富山支部保険者機能強化予算</p> <p>特段の意見なし</p> <p>議題3. 行動変容につながる効果的な広報について</p> <p>資料3 行動変容につながる効果的な広報について（保健事業）</p> <p>（事務局）</p> <p>本日欠席の評議員からは、保健指導や情報発信の手段としてLINEを活用してはどうかとの意見をいただいている。市町村においてもワクチン接種の案内等で使われており、利便性が高いとのことであった。</p>

(学識経験者)

特定保健指導実施率や要治療者の受診率において、年代別の特徴はあるのか。

(事務局)

年代別の特徴は特にない。

(学識経験者)

もし特徴があるとすれば、仕事が忙しいなどの理由が考えられる。

事業所または個人のどちらを対象とするかによって効果的な広報は異なる。例えば、事業所の担当者向けには、他事業所における成功事例を紹介することも一つの方法である。

(学識経験者)

年代・業種・企業形態による特徴を踏まえた広報を集中的に行っていくのも良いと思う。ネックとなっている業種や年代が分かれば、方向性が見えてくるかもしれない。

(事務局)

課題の一例として、製造業の保健指導実施率が低いことが挙げられる。交替勤務や製造ライン維持などが阻害要因となっていたが、それに対し、健診当日の保健指導実施を積極的に進めている。検診車においては保健師が同乗できず、これまで当日面談が難しかったが、パイロット事業によりリモート環境を整え、遠隔面談を可能としたことで成果を上げた。

(被保険者代表)

行動変容には2つの観点がある。まず、特定保健指導対象者や要治療者にならないよう普段の生活習慣を改善し病気を予防すること、もう1つは、健診後の行動に関することである。

予防が最も大切で、それができれば医療費の適正化を図ることができる。個人に対しては、スマホアプリを歩数や体重の管理に活用するのが良いのではないか。事業所に対しては、健康企業宣言のメリットとしてインセンティブを付与し、要治療者の発生を未然に防ぐ取り組みが必要だと思う。治療を必要とする人を減らすことが第一である。

また、仕事が忙しいという理由で特定保健指導を受けない方が多いと思う。オンライン化をさらに推進し、チャット式のツールも導入することで、日程調整が難しい対象者の行動変容も期待できる。

要治療者の受診率向上が重症化予防や医療費適正化に効果があり、非常に重要だと考える。文書による勧奨だけでは受診に結び付けることが難しいため、事業主に対する働きかけや医師会等との連携強化など、幅広く進めることが大切だと思う。成功事例を広報により水平展開することで、他事業所でも取り入れやすくなるのではないか。

正しい表現かどうか分からないが、インセンティブやペナルティも必要かもしれない。受診率向上に向けては事業主の理解が非常に大きく影響するためである。「忙しい」「自覚症状がない」「結果が怖い」ことを理由に受診を控える人もいるが、事業主から積極的に受診を促すことが重要である。自身も事業所内の安全衛生委員会において、労働組合の立場から、必ず受診するよう働きかけていた。受診しないことは本人のためにもならず、事業所としても戦力ダウンになる。事業主には強い気持ちを持って取り組んでほしい。

(事務局)

特定保健指導と重症化予防は、事業主の意識が大きく影響すると感じている。健康企業宣言の認定にあたっては、保健指導実施率や要治療者の受診率を最重要視している。事業主の立場から指摘することは、個人情報保護の観点から問題があると誤解しているケースもあるが、厚労省の指針や労安法でも従業員の健康管理は事業主の責任とされている。最近では、就業規則に保健指導実施や要治療者の受診に関する記述を盛り込む事業所も増えてきた。認定がベネフィットになるか分からないが、健康経営が人材獲得につながることもあり、事業所の反応は良くなっている。引き続き地道に働きかけていかなければならない。

(事業主代表)

事業主としては、毎月の安全衛生委員会で、安全の前提として健康が重要であると訴え、再診に関する指導をしている。来月から次年度の健康診断が始まるが、不具合があれば必ず受診予約すると思う。仕事が忙しいかもしれないが、有給休暇を利用するなど、健康第一主義でなくてはいけないと自覚している。

以前、中小企業団体中央会において協会けんぽに講演していただいたが、そういった機会も設けて健康づくりを働きかけるとよい。

(事業主代表)

行動変容には、個人への強い動機付けとして経済的なメリットを示すことが必要である。インセンティブ制度で保険料率が下がることや、健診受診とその後のフォローをすれば医療費が下がることは、個人にも事業所にもメリットとなるため、それについて定量的な分析をして示すことが大切である。

また、健康寿命を延ばすために何をすべきかが重要な観点であり、しっかり伝える必要があると考える。「健康でないとピンピンコロリとはいかない」と伝えるのが効果的だと思う。健康寿命が長くなければ長生きしても面白くない。そういった観点の広報も良いのではないか。

(学識経験者)

不健康でありたいと思う人はいない。その点をどのように動機付けに結びつけるかがポイントとなる。

(事業主代表)

事業所への訪問は現在も実施しているのか。

(事務局)

保健指導は事業所へ訪問し対面でも実施している。なお、保健指導対象者以外の要受診・要精検者への面談は実施しておらず、文書や電話による勧奨のみである。

(被保険者代表)

経営者側で管理できていない、また、労働組合から健康管理について意見が出されない事業所もある。賃金ばかり着目され、従業員の他の財産に目を向けていない業態・企業がかなり多い。健康企業

宣言の認定にかかる提出資料に安全衛生委員会の議事録があるが、そのような事業所がどの程度のウエイトを占めているか見てもらいたい。それに基づき、事業所や安全衛生委員会に指摘していただくことが大切である。他事業所の総務・人事担当者と情報交換をする機会にも議題に上がることがあるので、労働組合に対する情報発信を強化してほしい。

事業所や各地域の厚生センターと連携した事業が行動変容につながるかもしれない。例えば、社食の塩分管理を実施することで、高血圧の問題も改善に向かうのではないかと思う。

以上のような観点から解析し、傾向や対策を含めて一層深堀りできれば、良い結果につながるのではないか。

(学識経験者)

労使一体で取り組むために双方への働きかけが必要である。また、社員食堂という例があったが、労働に関する習慣や行動を把握することも大切である。その点を分析できるようであれば取り組みを検討いただきたい。

(被保険者代表)

労働者自身が健康保持の義務を放棄していると行動変容につながらない。事業所側の義務ばかり言われるが、働く側にも同様に義務がある。

(学識経験者)

健康診断に関しては労働安全衛生法 66 条等に定められている。一般的に事業所の責務は4段階あり、健康診断の受診後、異常があった場合には保健指導を実施し、医師の意見を聞き、最終的には就業上の措置をとることになっている。心疾患や脳疾患が判明した場合、過重労働に起因することが多く、事業所としては就業上の措置として勤務体系の見直しに取り組まなくてはならない。そのようなマイナスイメージもあり、健診後の取り組みがなかなか進まないのではないかと思う。労働契約法 5 条でも労働者への安全配慮が定められており、さらなる周知が必要である。

40 代～50 代の働き盛りに最もリスクがあるが、仕事が忙しく時間が取れないのだろうと思う。本人への意識啓発も必要である。「健診は受けっぱなしではいけない」ということを周知する方法として、予算が許すのであれば 15 秒程度のテレビ CM も良いのではないか。

(学識経験者)

事業所側・労働者側それぞれに意識啓発が必要であり、広報内容には法規やデータなどの事実を示すと良いと思う。

(事業主代表)

自身が所属する商工会には小規模事業所が圧倒的に多く、従業員の健康管理における経営者としての責任を自覚していない人もいる。現状の啓発活動はどちらかというと大規模事業者向けである印象を受ける。小規模事業所向けにも分かりやすく噛み砕いた広報が望まれる。

(学識経験者)

小規模事業所の実態を踏まえた意識醸成などの取り組みが必要である。

40 代～50 代が重要な年齢層だが、それに至る 20 代～30 代のうちに健康づくりを習慣付けて、健

康診断受診や健康管理への意識を持ってもらうことが大切だと思う。新入社員研修等で健康管理に関する指導を設けることも一つの手段だと考える。

また、健診結果が悪かった場合、まず自分自身で生活習慣改善に取り組み、受診しないことへの納得感を得ようとする人が多いと思われる。アプリ等を活用してセルフチェックさせ、改善が見られないことを自覚させたいと受診を促すような仕組みがあれば、健康への意識を高めつつ受診につながられるのではないかと。

(事務局)

10人未満の事業所が加入事業所の中で大半を占めている。ヘルスリテラシーが高く、健康企業宣言の認定を受けている小規模事業所もある。健康企業宣言は小規模事業所でも実施可能な内容であるため、今後も積極的に推進したい。

アプリの話も出たが、マイナンバーカードも普及してきたところ。医療機関や薬局、利用者自身も様々な情報を確認できるため、広報していきたい。

議題4. 医療保険者を取り巻く動向について

資料4 医療保険者を取り巻く動向について

特段の意見なし

以上

特記事項

次回 令和5年7月頃開催予定
