

協会けんぽ愛媛支部 コラボヘルス事業

「健康づくり推進宣言～Yell for your healthy life!～」のご案内

協会けんぽ愛媛支部では「健康づくり推進宣言」
をされた事業所に対し、**健康経営®への取り組み**
をサポートします！

® 特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標



健康経営は、**社員の健康を重要な経営資源と捉え、健康づくりに積極的に投資することで、社員のモチベーションや生産性の向上を図り、ひいては企業価値を高めていく**という経営スタイルです。

事業主の皆様におかれましては、本事業へ参加することにより、**一層社員への健康づくりを進めてくださいますよう、お願い申し上げます。**



全国健康保険協会 愛媛支部

協会けんぽ

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/>

愛媛県との協働による事業を開始

人口の高齢化や将来的な労働人口の減少が社会問題とされるなか、脳血管疾患や心疾患などの生活習慣病は、主に働き盛り世代の方が発症しており、生産性の低下や保険料上昇の原因となるなど、とくに中小企業にとって大きな課題となっています。

生活習慣病は、日頃の運動不足や食生活の乱れ、喫煙習慣などによって引き起こされますが、働く人にとって、職場で過ごす時間は一日のなかで大きなウエイトを占めているため、事業所が健康づくりをサポートすることで、より大きな効果が期待できます。

平成27年7月、愛媛県と協会けんぽは、県民の健康的な生活の実現を図ることを目的として包括的連携に関する協定を締結しましたが、その一環として、今回ご案内する事業を通じて、県内の事業所における「健康経営」の普及に協働して取り組むこととしました。

この事業に参加し「健康経営」に取り組むことは、生産性の向上につながるだけでなく、「健康づくり優良事業所」として認定・表彰されることで、「従業員を大事にする会社」として社会的なイメージの向上にもつながります。是非この事業にご参加いただき、協会けんぽの各種保健サービスを織り込みつつ、取り組みを進めていただきたいと思います。

ごあいさつ

愛媛県知事

中村 時広

少子高齢化が急速に進行する中、県民一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと充実した人生を送るためには、介護を必要としないで自立した生活ができる期間である「健康寿命」を延ばすことが重要です。

このため、県では、第2次県民健康づくり計画「えひめ健康づくり21」を策定し、すべての県民が健やかで心豊かに生活できる社会を目指して、生活習慣病の発症・重症化の予防やこころの健康など、子どもから高齢者まで県民総ぐるみの健康対策に、関係機関・団体と連携して取り組んでいるところです。

事業所の従業員の健康づくりをサポートする「コラボヘルス事業」は、こうした取り組みの一環として、協会けんぽ愛媛支部と愛媛県が協定に基づき、協働で実施するものであり、事業主の皆様方におかれましては、企業活力の源泉ともいえる従業員の健康・増進を図るため、ぜひ積極的に参加いただきますようお願い申し上げます。



全国健康保険協会愛媛支部長

家高 真信

協会けんぽは、加入者や事業主の皆様様の利益実現を図るべく、都道府県ごとに地域の実情を踏まえ、医療費適正化等の事業を実施しています。

さて今回ご案内する事業のテーマである「健康経営」は、私どもが運営する医療保険の将来と密接な関わりがございます。

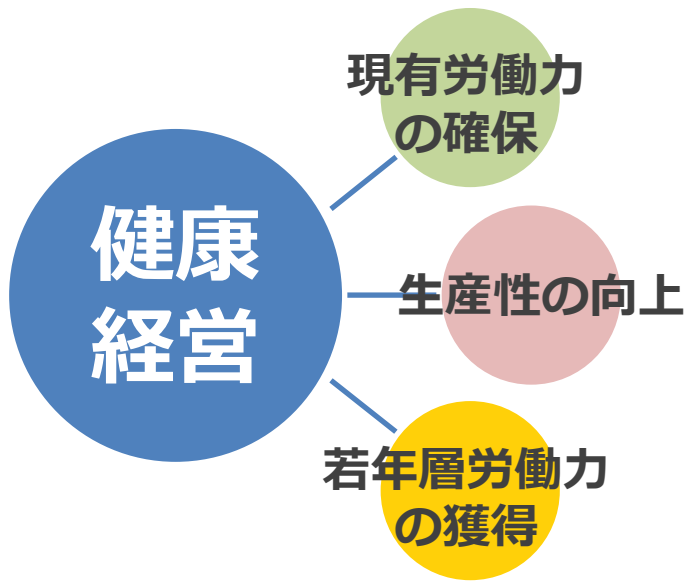
確実に到来する超高齢化社会、それに伴い伸び続ける医療費や、総人口と生産人口の減少。こうした状況のなか、従業員に対する健康づくり面での「投資」、これを戦略的に進めていくことこそが、将来の企業価値を高めることにつながる道であり、また医療費の適正化という形で医療保険の財政負担を軽減し、ひいては世界に冠たる国民皆保険制度の維持に向けた大きな力になると考えております。

事業主の皆様におかれましては、今回ご案内する事業の趣旨にご賛同いただき、ぜひ積極的な「健康づくり推進宣言」をお願い申し上げます。



健康経営とは

健康経営とは「企業が従業員の健康に配慮することで、経営面でも大きな成果が期待できる」という考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。

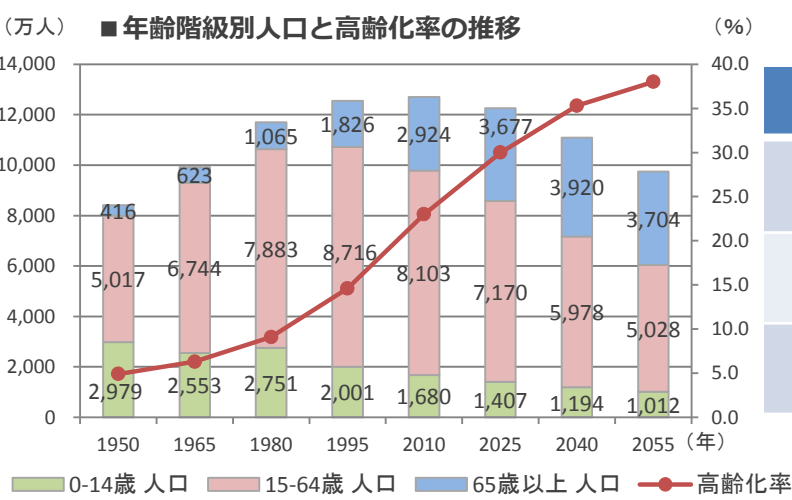


人口減少社会の到来

人口減少社会に突入したいま、健康経営が注目されています。

今後更に進む人手不足を乗り切るためには「生産性の向上」「現有労働力の確保」「若年層労働力の獲得」が重要です。

健康経営を実践することにより「生産性の向上」「現有労働力の確保」「若年層労働力の獲得」に繋がっていくことが期待できます。



	1950年	2010年	2040年
65歳以上人口	416万人	2,924万人	3,920万人
15～64歳人口	5,017万人	8,103万人	5,978万人
高齢化率	4.9%	23.0%	35.3%

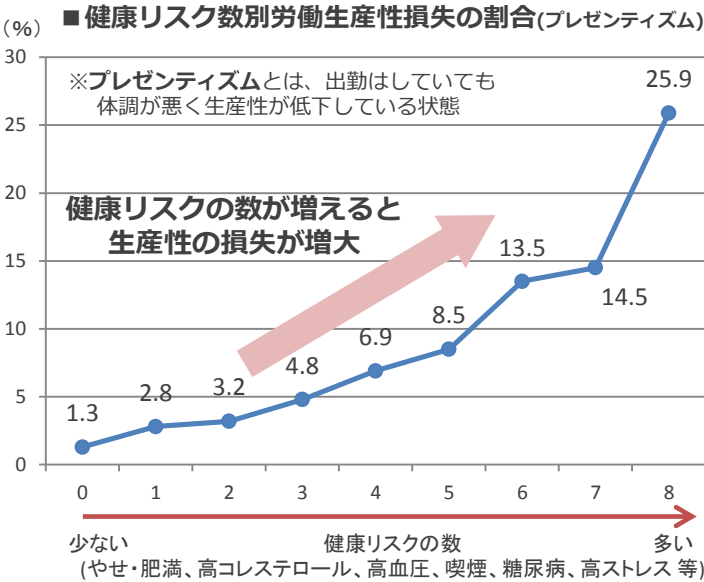
資料:2015までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

健康経営のメリットその1 生産性向上

人手不足を乗り切るためには、生産性向上が重要です。

健康経営を進めることで、従業員が健康になり病気休暇が減り、生産性が向上することが期待できます。それと同時に、出勤しているけれど体調が悪く、能力を発揮できていない「プレゼンティズム」という状態の改善も期待できます。「プレゼンティズム」とは体調不良でのパフォーマンス低下のことで、健康リスクが増えれば増えるほど、出勤はしているけれど仕事のパフォーマンスが落ちていくことがわかっています。

健康経営は「プレゼンティズム」の減少につながり、生産性の向上が期待できます。



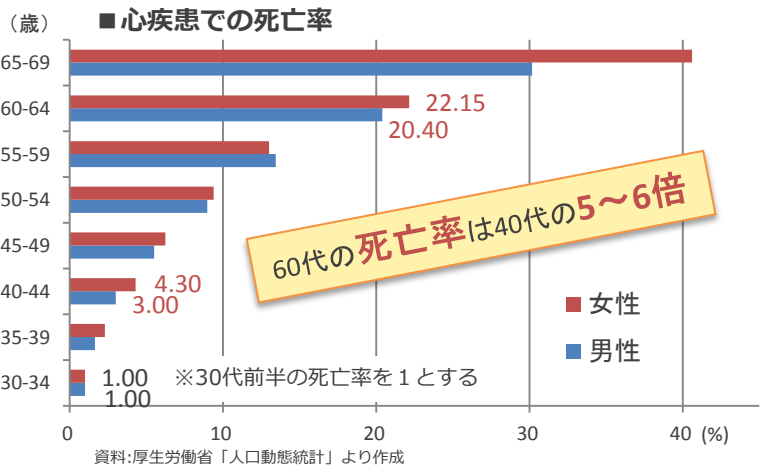
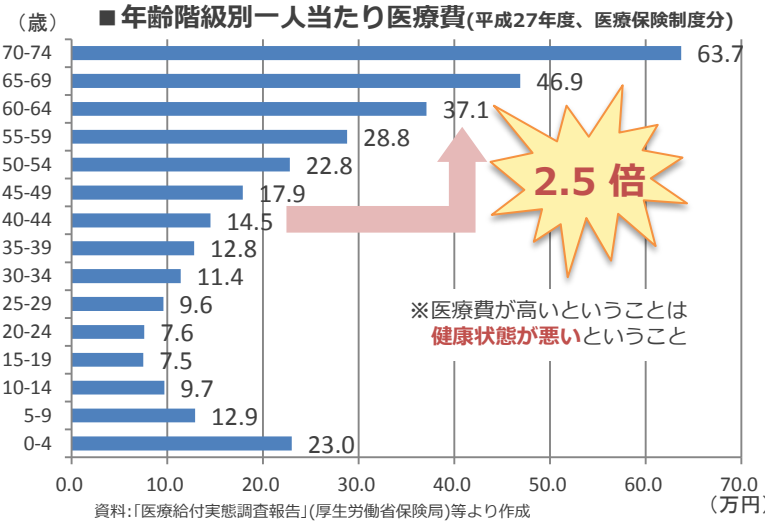
資料:Boles,M.,Pelletier,B.,& Lynch,W.(2004).The Relationship between health risks and work productivity. JOEM,46(7),737-745

健康経営のメリットその2 現有労働力の確保

40代前半の医療費と比べて、50代前半の医療費は1.6倍、60代前半の医療費は2.5倍となることからわかるように、年齢を重ねると体調が万全ではなくなり、生産性の低下が危惧されます。

また、重大な疾患の発生リスクも高まり、「心筋梗塞等の心疾患による死亡率」「脳梗塞等の脳血管疾患による死亡率」は、40代男性と比べて、50代男性は2.5倍程度、60代男性は5~6倍程度となります。

人手不足が常態化した現在、従業員が高齢になっても健康に働き続けてもらうためには、長い時間を過ごす会社での、若いときからの健康づくりが重要です。

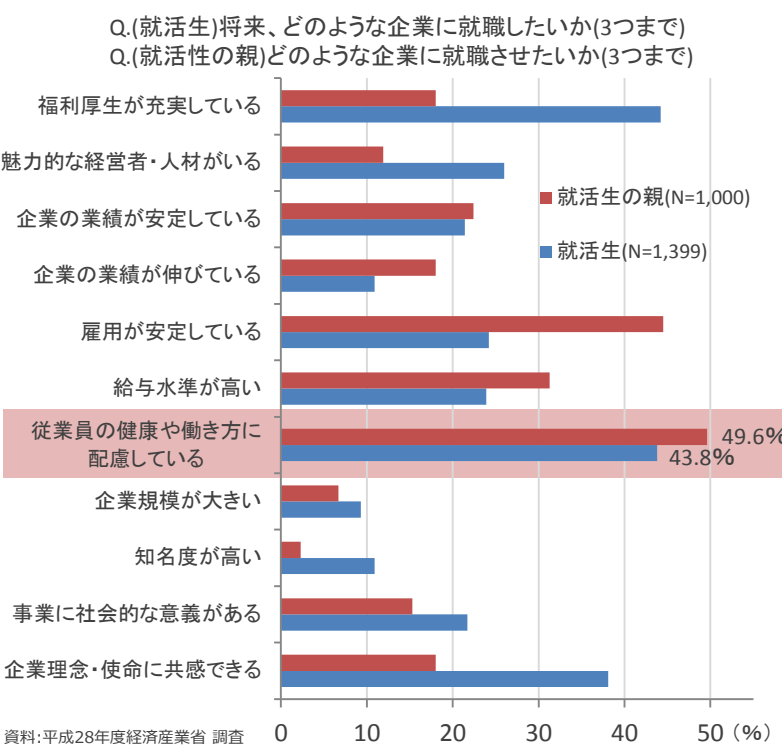


健康経営のメリットその3 若年層労働力の獲得

いまの若年層が、就職先を選ぶにあたり重要視しているのは「福利厚生が充実している」「従業員の健康や働き方に配慮している」等、いかに企業が従業員の健康管理に努めているかということです。

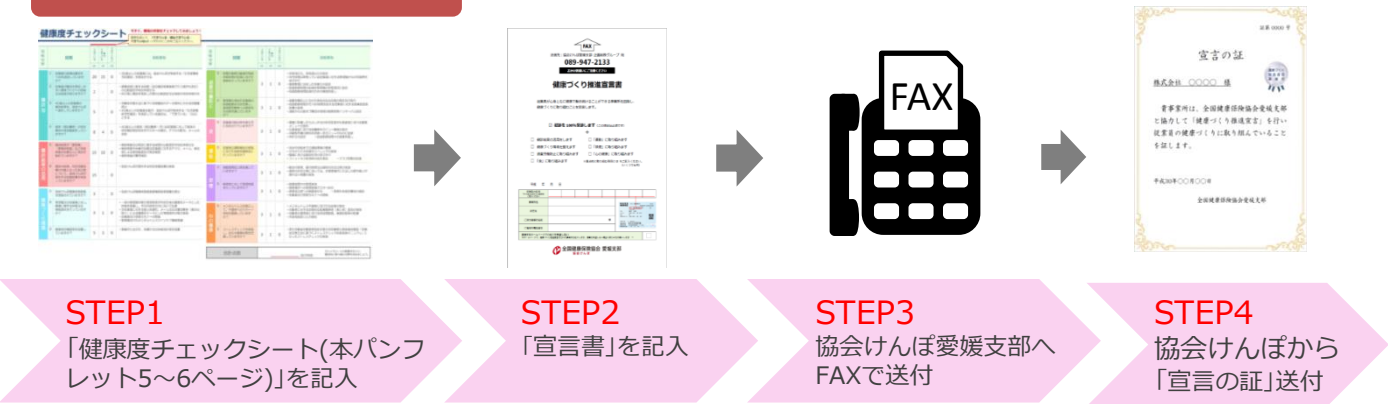
健康経営に取り組んでいる企業を「見える化」するために、経済産業省は「健康経営優良法人」を認定しています。愛媛支部では「健康づくり優良事業所認定」「支部長表彰」を行っています。

健康経営に取り組んでいる企業であるとアピールすることで、若年層労働力の獲得も期待できます。



会社内で「健康経営」を進めるには、経営者による社内外への「健康づくり推進宣言」が効果的です。経営者が「健康づくり推進宣言」という決意表明を行うことで、会社一丸となった健康づくりの推進が期待できます。

参加方法～宣言までの流れ～



※経済産業省「健康経営優良法人」申請には、「健康づくり推進宣言」を行っておく必要があります。
※4/1～6/30の期間にご提出いただく「実施結果レポート」にて80点以上の事業所につきましては、愛媛支部「健康づくり優良事業所」として認定されます。
※「健康づくり優良事業所」のうち、特に優れた取組を実施されている事業所に対し「支部長表彰」を行います。

「健康づくり推進宣言」特典

- ★愛媛支部ホームページでの事業所名掲載
- ★伊予銀行『いよぎんビジネスサポートローンH ヘルスマネジメント』(事業所向け)利用時に、金利待遇の対象
- ★愛媛銀行『ひめぎんフリーローン・プレステージ』(個人向け)利用時に、金利優遇及び融資可能額UPの対象

経済産業省「健康経営優良法人」認定特典（平成30年8月現在）

- ★東京海上日動火災保険株式会社 『業務災害総合保険(超Tプロテクション)』 保険料を5%割引
- ★住友生命保険相互会社 『団体3大疾病保障保険「ホスピタA(エス)」』 保険料を2%割引
- ★三井住友海上火災保険株式会社 『業務災害補償保険「ビジネスネクスト」』 保険料を5%割引

健康度チェックシート

今すぐ、職場の状態をチェックしてみましょう！

質問を読んで、〈できている・概ねできている・できていない〉いずれかに○印をご記入ください。

取組分野	質問		できている	概ねできている	できていない	取組事例
			(点)	(点)	(点)	
健診等	①	従業員の皆様は健診を100%受診していますか？	20	15	0	・35歳以上の従業員には、協会けんぽが実施する「生活習慣病予防健診」を受診させる
	②	従業員が健診を受診しやすい環境づくりへの取組又は制度がありますか？	2	-	0	・健康診断に要する時間（巡回健診等事業場で行う場合も含む）の出勤認定や特別休暇付与 ・休日等に健診を受診した際の出勤認定又は有給の特別休暇付与
	③	40歳以上の従業員の健診結果を、協会けんぽへ提供していますか？	5	-	0	・労働安全衛生法に基づく定期健診のデータ提供にかかる同意書提出 ・40歳以上の従業員全員が、協会けんぽが実施する「生活習慣病予防健診」を受診している場合は、「できている」（5点）とする
	④	家族（被扶養者）の特定健診の受診勧奨をしていますか？	8	4	0	・40歳以上の家族（被扶養者）がいる従業員に対して家族の特定健診受診を促すポスターの掲示、チラシの配付、メールの送信
健診結果の活用	⑤	健診結果が「要医療」「要精密検査」など再度検査が必要な人に受診を勧めていますか？	15	10	0	・精密検査又は再診に要する時間の出勤認定や特別休暇付与 ・精密検査や治療が必要な従業員に対するチラシ、メール、面談等による受診勧奨及び受診確認 ・精密検査の費用補助
	⑥	健診の結果、特定保健指導の対象となった該当者について、協会けんぽが提供する保健指導を実施していますか？	15	-	0	・協会けんぽが提供する特定保健指導の実施
健康づくり環境	⑦	協会けんぽ健康保険委員を登録されていますか？	3	-	0	・協会けんぽ健康保険委員委嘱承諾承認書の提出
	⑧	管理職又は従業員に対し、健康に関する研修又は情報提供を行っていますか？	3	1	0	・一部の管理職や衛生管理者等が外部主催の健康をテーマとした研修を受講し、その内容を社内において伝達 ・全従業員に対する個人宛通知、メール又は文書回覧等（掲示は除く）による健康をテーマとした情報提供の毎月実施 ・従業員向け禁煙セミナーの開催 ・管理職向けのメンタルヘルスラインケア講習受講 ・協会けんぽホームページ内の「季節の健康情報」の掲示、回覧
	⑨	健康測定機器等を設置していますか？	5	3	0	・事業所に血圧計、体重計又は体組成計等を設置

取組分野	質問	できている	できていない	取組事例	
		(点)	(点)		
過重労働防止	⑩ 時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進に向けた取組を行っていますか？	3	1	0	・ 定時消灯日、定時退出日の設定 ・ 命令時間以降残っている従業員に対する管理職からの早期帰宅呼びかけ ・ 業務繁忙に対応した休業日の設定 ・ 超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定 ・ 超過勤務時間削減のための業務見直し
	⑪ 管理職も含めた従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者への具体的な対策を講じていますか？	3	1	0	・ 過重労働防止に向けた具体的な対応策の策定及び実行 ・ 超過勤務時間が月80時間を超える労働者に対する産業医面接指導の実施 ・ 退勤から出勤まで最低8時間の勤務時間インターバル設定
食	⑫ 従業員の飲み物や食生活に気を付けていますか？	3	1	0	・ 健康に配慮した仕出し弁当の利用促進や社員食堂における健康メニューの提供 ・ 社員食堂における栄養素やカロリー情報の表示 ・ 自動販売機の飲料を低糖・低カロリーのものに変更 ・ 休肝日の設定 ・ 超過勤務時間中の食事見直し
運動	⑬ 従業員の運動機会の増進に向けた取組を継続的に行っていますか？	3	1	0	・ 徒歩や自転車での通勤環境の整備 ・ 日々のラジオ体操やストレッチの実施 ・ 職場における階段利用の呼びかけ ・ フィットネス利用料の会社負担 ・ クラブ活動の促進
禁煙	⑭ 受動喫煙防止策を講じていますか？	3	1	0	・ 敷地内禁煙、屋内禁煙又は建物内完全分煙の実施 ・ 建物内完全分煙においては、非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れない措置の実施
	⑮ 喫煙者に対して禁煙推奨を行っていますか？	3	1	0	・ 勤務時間中の禁煙実施 ・ 喫煙場所への禁煙推奨ポスター貼付 ・ 禁煙成功者への報奨金付与 ・ 禁煙外来受診費用の補助 ・ 従業員向け禁煙セミナーの開催
心の健康	⑯ メンタルヘルス対策として、不調者へのサポート体制を整備していますか？	3	1	0	・ メンタルヘルス不調者に向けた対応策の策定 ・ 対象者に対する定期的な医療関係者（第三者）面談の実施 ・ 対象者の復帰時における短時間勤務、業務制限等の配慮 ・ 外部相談窓口との契約
	⑰ ストレスチェックを実施し、自社の健康状態を把握していますか？	3	1	0	・ 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健室「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に沿ったストレスチェックの実施
合計点数		_____ 点/100点			チェックシートの結果をもとに、重点的に取り組む分野を決めましょう。



社員の健康、
それは
会社の宝です。

