

健康経営セミナー (令和4年3月)



全国健康保険協会 滋賀支部
協会けんぽ

ステップ①

健康アクション宣言

- ・エントリーシートを記入、滋賀支部へFAX
- ・「宣言証」が届いたら、社内に掲示して取り組みスタート!!

ステップ②

健康度チェックシートで取り組み現状をチェック

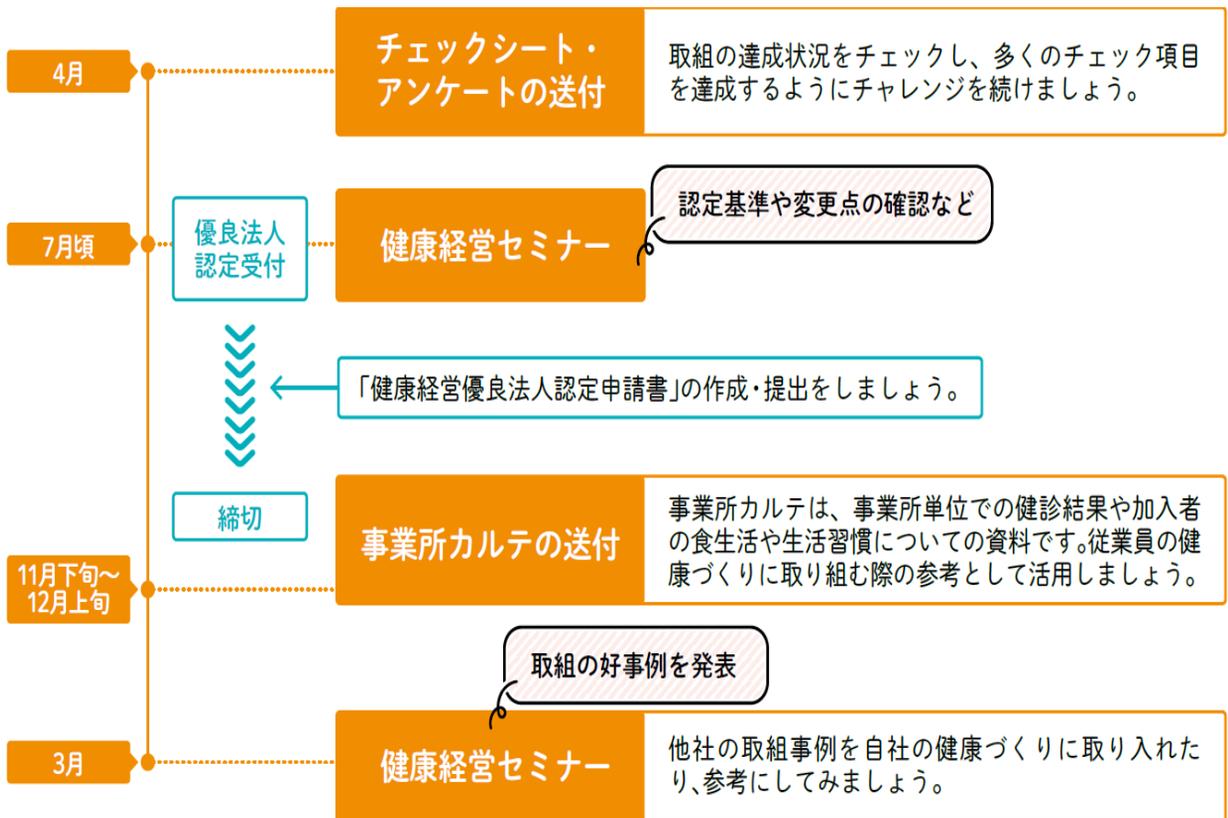
- ・取り組み状況を定期的に確認
- ・改善を繰り返して目標を達成
- ・事業所カルテの活用
- ・健康づくり優良事業所表彰

ステップ③

日本健康会議「健康経営優良法人認定制度」にエントリー

- ・「健康経営優良法人認定申請書」の作成・提出
- ※エントリーには「健康アクション宣言」の登録が必須です

協会けんぽの健康アクション宣言



健康度チェックシート

「健康アクション宣言」の取り組みは、健康課題の把握からスタートし、必要な取り組みの検討 / 実施へと進みます。

取り組みを開始された後にも、進捗状況のご確認にこのシートをご活用ください。

健康課題の把握（健診～健診結果の活用）

自己評価 ① できている ② 取り組み中 ③ できていない 該当に をつけましょう

① 従業員の健康診断が受診率100%

自己評価
A B C

- ★ 事業主様には、従業員に健診を受けさせる義務があります（労働安全衛生法）
協会けんぽの生活習慣病予防健診は、事業者健診の項目にがん検診を含む充実した内容で、さらに健診費用の約6割が補助されます。
従業員には毎年健診を受けるよう事業主様が積極的に勧奨しましょう。

② 40歳以上の従業員が、生活習慣病予防健診以外を受診している場合、健診データを協会けんぽに提供する（注）

自己評価
A B C

- ★ ※協会けんぽへの健診結果の提供は、個人情報保護法には違反しません。（高齢者の医療の確保に関する法律）
（注）35歳以上の従業員全員が生活習慣病予防健診を受診している場合は、Aに○をしてください。
事業者健診結果データの提供に関する「同意書」を、協会けんぽにご提出ください。
事業者健診結果から、特定保健指導の対象者は、メタボリックシンドローム予防の特定保健指導（無料）が利用できます。

③ 特定保健指導を受けられるように職場で配慮する

自己評価
A B C

- ★ 特定保健指導の対象者は、生活習慣改善により生活習慣病の予防が期待できる方です。
特定保健指導の実施を従業員に対して促すため、指導時間の就業時間認定または特別休暇認定付与や指導のための場所の提供などの取り組みをしましょう。

④ 健診結果が要検査や要治療の従業員に医療機関への受診勧奨を行う

自己評価
A B C

- ★ 重症な病気にならないためにも、健診結果を有効に活用しましょう。
要検査や治療が必要な方には、適切に医療機関を受診するよう声をかけるなど受診しやすい環境を作りましょう。

⑤ 従業員の家族へ健診の勧奨をする

自己評価
A B C

- 健診の目的は「自身の健康を守ること」です。ご家族の健康が守られていないと従業員のパフォーマンスにも影響が出ます。
従業員を通じて、家族の健診受診を根気強く勧奨しましょう。

★のついた項目は協会けんぽ滋賀支部健康づくり優良事業所表彰における審査重点項目です。

健康づくりへの取り組み

自己評価 ① できている ② 取り組み中 ③ できていない 該当に をつけましょう

ワークライフ バランス

自己評価

A B C

⑥ 適切な働き方実現に向けた取り組みを行う

ノー残業デーの設定や有給休暇取得の推進など、より良いワークライフバランスの実現に向けた取り組みを実施しましょう。

教育・研修

自己評価

A B C

⑦ 管理職や一般社員に健康教育の機会を設定する

協会けんぽの健康教室を利用するなど、管理職員を含む従業員にヘルスリテラシーに関する情報提供や研修などを行いましょう。

職場の 活性化

自己評価

A B C

⑧ 事業所内でのコミュニケーションの促進

従業員同士のコミュニケーション向上を目的としたイベント等の取り組みをしましょう。

食生活

自己評価

A B C

⑨ 従業員の食生活改善を促す取り組み

基本は、1日3回、規則正しい栄養バランスのとれた食事です。
従業員だけではなく家族にも食生活や飲酒の正しい知識を持っていただきましょう。
また、仕事中の飲み物に気を付けていますか？
事業主様が関与して職場の自販機の内容を切り替えるなどの配慮も大切です。

運動

自己評価

A B C

⑩ 体操やストレッチなどの運動を事業所主導で実施する

体操をすると筋肉や関節がしなやかになり、事故を防ぎます。
また、デスクワーク中心の職場では階段の活用により歩数を増やすことも効果的です。

禁煙

自己評価

A B C

⑪ 受動喫煙防止対策を実施する

たばこの煙には有害物質が多く含まれており、周囲の人の健康に悪影響を及ぼします。
まずは、喫煙場所の工夫や社用車の禁煙から始めましょう。

衛生対策

自己評価

A B C

⑫ 感染症予防に向けた取り組みを行う

感染症予防に向けて、予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止等、感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施しましょう。

メンタル ヘルス 対策

自己評価

A B C

⑬ メンタルヘルス不調者に関する対応方針、

休職した従業員に対する職場復帰を支援するルールを策定する

不調を訴える従業員に対して、専門医と連携しましょう。メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰プログラムを策定しましょう。

重労働 対策

自己評価

A B C

⑭ 1か月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、

医師による面接指導を実施できる

従業員自らが時間外労働時間を把握できる仕組みを作りましょう。
また、80時間を超えた従業員に直接、医師への面接指導が案内できる
取り組みや工夫をしましょう。

事業所カルテ

事業所カルテは、事業所単位での健診・保健指導の実施率や、健診結果及び加入者の日常の食生活や生活習慣について、数値やグラフ、レーダーチャート等で見える化した資料です。貴社の健診・保健指導の実施状況や、健康状態の現状（特徴）を把握し、従業員の健康づくりに取組む際の参考としてご活用ください。

≪目次≫

1. 医療費等の状況

- 1人当たり医療費
- メタボリックシンドロームの該当状況
- 特定保健指導の該当状況

2. 健診・特定保健指導の状況

- 健診の実施状況
- 特定保健指導の実施状況

3. 生活習慣病リスク保有者の割合及び生活習慣要改善者の割合

- 生活習慣病リスク保有者の割合
- 生活習慣要改善者の割合

※提供したデータ等のご利用は、貴社内に限りませうお願いいたします。

【資料（データ）の見方】

- ・折れ線グラフは、貴社の直近3年間の経年変化について、「支部内（都道府県内）の事業所の平均」及び「同業態の事業所の全国平均」との差をご確認いただけます。
- ・生活習慣病リスク保有者の割合のレーダーチャートは、「支部内（都道府県内）の事業所の平均」及び「同業態の事業所の全国平均」を100とした場合の相対的な立ち位置（相対値）になります。
- ・生活習慣要改善者の割合のレーダーチャートは、問診票の回答率について、「支部内（都道府県内）の事業所の平均」及び「同業態の事業所の全国平均」との差を比較したのになります。

【本資料のデータ対象】

- ・以下の項目（※）を除き、被保険者の生活習慣病予防健診及び事業者健診（協会へ提供分）の受診者のデータを集計し、作成しています。
- ※ご家族(被扶養者)の健診受診率：特定健診（被扶養者）のデータを集計
- ※被保険者1人当たり医療費：診療報酬明細書（レセプト）のデータを集計

事業所カルテ

2021年10月に抽出した情報をもとに作成しています。

事業所名称	〇〇〇〇株式会社 様
業 態	□□□□業

1. 医療費等の状況

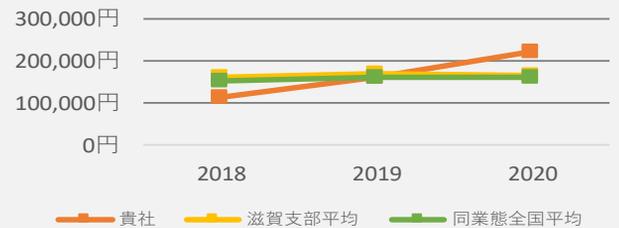
生活習慣病は、国民医療費にも大きな影響を与えており、その多くは、メタボリックシンドロームが原因であるといわれています。メタボリックシンドロームは、日常生活の中で適度な運動、バランスの取れた食生活、禁煙を実践することによって予防することができるものです。日常のちょっとした食習慣や運動習慣に普段から気を付けることの積み重ねが、健康づくりや健康寿命の延伸、医療費の適正化につながります。

※医療費の状況より個人が特定される可能性のある場合は非表示「-」としています。

1人当たり医療費

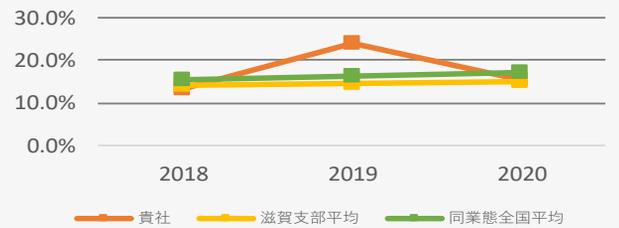
対象：全被保険者

被保険者 1人当たり医療費			
年度	貴社	滋賀支部 平均	同業態 全国平均
2018	113,000円	161,871円	154,601円
2019	160,500円	169,478円	163,141円
2020	222,000円	167,218円	162,440円

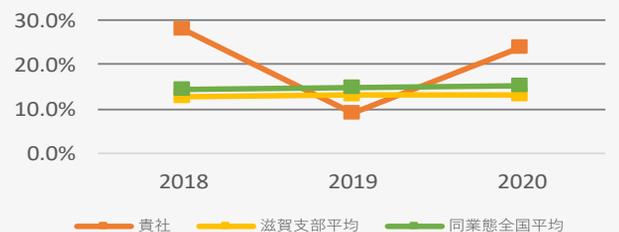


メタボリックシンドロームの該当状況

メタボリックシンドローム該当率			
年度	貴社	滋賀支部 平均	同業態 全国平均
2018	13.0%	14.0%	15.6%
2019	24.0%	14.4%	16.2%
2020	15.5%	15.2%	17.3%

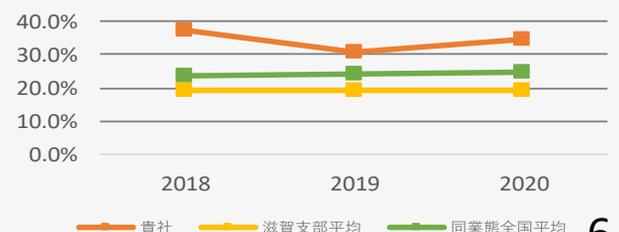


メタボリックシンドローム予備群該当率			
年度	貴社	滋賀支部 平均	同業態 全国平均
2018	28.0%	12.9%	14.4%
2019	9.0%	13.1%	14.7%
2020	24.0%	13.1%	15.2%



特定保健指導の該当状況

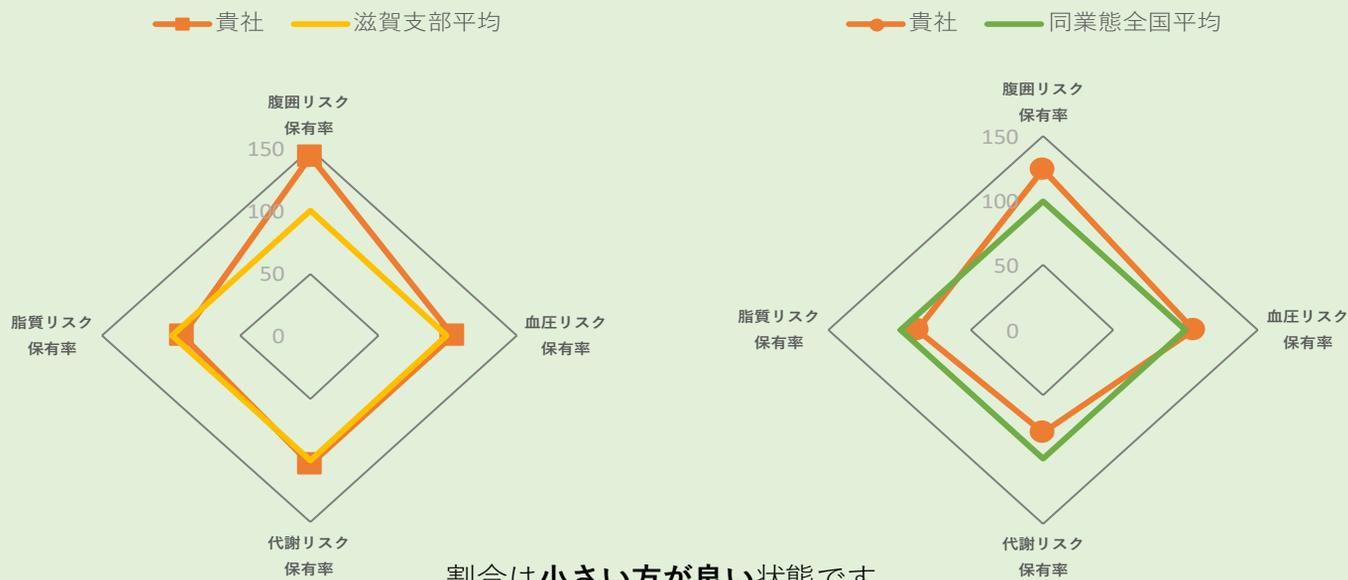
特定保健指導該当率			
年度	貴社	滋賀支部 平均	同業態 全国平均
2018	37.0%	19.2%	23.6%
2019	31.0%	19.3%	23.9%
2020	35.0%	19.5%	24.7%



3. 生活習慣病リスク保有者の割合及び生活習慣要改善者の割合

健診項目である4項目（腹囲、血圧、代謝、脂質）、問診項目である5項目（運動、食事、喫煙、飲酒、睡眠）に関する状況を示しています。貴社の現状（特徴）の把握や、健康づくりのきっかけとしてご活用ください。

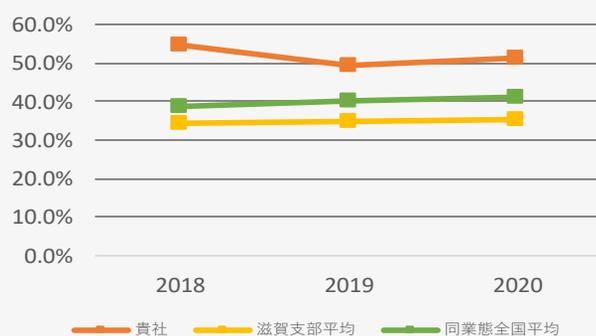
生活習慣病リスク保有者の割合



「支部内（都道府県内）の事業所の平均」及び「同業態の事業所の全国平均」を100とした場合の御社の相対的な立ち位置(相対値)を示しております。

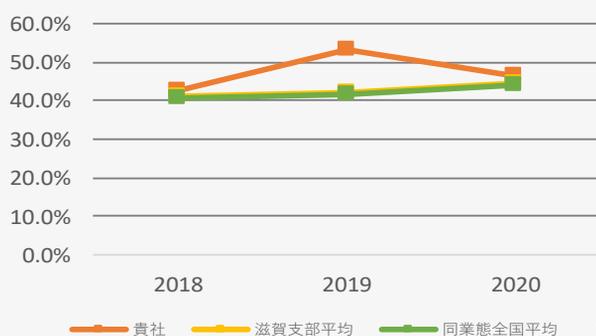
腹囲リスク保有率

年度	貴社	滋賀支部 平均	同業態 全国平均
2018	55.0%	34.4%	38.9%
2019	50.0%	35.0%	40.1%
2020	51.0%	35.5%	41.3%



血圧リスク保有率

年度	貴社	滋賀支部 平均	同業態 全国平均
2018	43.0%	41.3%	40.5%
2019	53.0%	42.1%	41.5%
2020	46.0%	44.7%	44.1%



令和2年度

健康アクション宣言事業所 取組事例集

事業所名称

株式会社 湖光 (草津)

業種

環境衛生業

被保険者数

72名

主な取組内容

健康アクション宣言：2019年10月

- 健診受診勧奨、産業医と管理職の連携による健診後のフォロー
- 各現場での保健指導
(支店・営業所単位での日程調整「出前方式」)
- 感染症防止対策

2021健康経営
優良法人認定



〈取り組みのきっかけ・経緯〉

草津市主催の健幸経営セミナーに参加したことが、取り組みのきっかけとなった。職員は大切な財産であり、健康面は避けて通れない。健康経営は従業員の満足を得られる重要な術であると考えている。「ES(従業員満足)無くしてCS(顧客満足)無し、CS無くして、会社の発展・業績向上無し」をモットーとしている。

〈工夫や苦労した点〉

健診は、個人の希望に応じた健診機関で受けられるよう柔軟に対応しているが、**現場に負担がかからないように管理部で計画を立てている。1~3月に受診勧奨し、4~9月の上半期内に受診を完了させている。**管理職にもその旨を指示し、グループを挙げて受診勧奨に努めている。

健診後、有所見者には産業医と連携して、就労制限も含めた健康管理やフォローを行っている。

〈社内の状況・雰囲気〉

健診等への意識には個人差があるため、各職場の管理職がリーダーシップを発揮し、自分も含め一人ひとりの健康意識の向上を図っている。

また、お互いにコミュニケーションをとり、お互いに健康面を“見てあげるし、見てもらう”職場づくりを心がけている。



今後の課題

事業所内で階段の利用等の身近な運動を啓発し、自己の健康管理について職場単位で関心を高めていきたい。

健康への意識が高まっているこの機会に、WEBを活用し、現場の従業員向けの産業医との健康面談や、健康教室も検討してみたい。

感染症防止対策は、従業員が感染しない、訪問先に感染させないよう引き続き徹底していきたい。



事業所名称

株式会社 昭建 (大津)

業種

総合工事業

被保険者数

166名

主な取組内容

健康アクション宣言：2016年12月

- 健康診断、保健指導の受診勧奨（本社と現場との連携）
- 休暇取得の推進（男性従業員の育児休業等取得）
- 協会けんぽの健康教室（WEB受講）、健康機器の貸出サービスの利用
- 会員制福利厚生サービスを利用した運動機会の増進

2021健康経営
優良法人認定



〈取り組みのきっかけ・経緯〉

従業員が病気により休職することは個人の生活のほか、会社経営へも大きな影響を与えることとなり、双方にとってマイナスである。従業員自ら生活習慣を見直し、改善する雰囲気生まれるように取り組む必要があると考えた。

〈社内の状況・雰囲気〉

健康に対する意識は個人差が大きい。健診や保健指導は本社から案内を行うが、各部署の所属長が連携して、拠点ごとに時間調整を行っている。健診後は個人情報に配慮しながら健診結果を所属長と共有し、健診後のフォロー（保健指導の受診勧奨等）を行い、事業所として従業員の健康管理に取り組んでいる。



〈工夫や苦労した点〉

協会けんぽの健康教室や健康機器の貸出を利用。健康教室は新型コロナウイルス感染防止の為、WEBで受講した。業務の都合や工事現場の場所等により今まで参加できなかった従業員も受講しやすかった。

男性従業員の育児休業の取得を推進し、上司から休暇を促すようにして、休みが取りやすい環境を整えている。



今後の課題

健診結果の見方を周知し、自身の健康状態を知ってもらえるようにしていきたい。生活習慣を見直すことで、メタボリックシンドロームの改善など、健康増進を促す情報発信を行っていく。

感染症対策としては、入社時の体温測定、体調確認、食事時の会話禁止（熟食の実施）、喫煙所は交代で使用、複数人での乗車の機会を減らすなど感染防止の取り組みは継続させていく。

事業所名称

株式会社 和晃 (東近江)

業種

総合工事業

被保険者数

24名

主な取組内容

健康アクション宣言：2017年1月

- 休暇取得推進、NO残業デーの創設（関係先へNO残業デーを周知）
- 組織再編による分業化
- 受動喫煙対策

〈取り組みのきっかけ・経緯〉

長くスローガンのみで労務改善ができていなかったが、若手従業員の定着を目指し、本格的に働き方改革に取り組み始めた。健診受診の継続と再検査の受診を管理職から始め、従業員の手本となるようにした。本社の移転を機に、受動喫煙対策にも着手した。

〈社内の状況・雰囲気〉

NO残業デーについても当初は「本当にできるのか？」との声が社内にもあったが、会社全体で工程や工期、分掌などを細かく見直し、業務の効率を向上させ、実施することができた。業務の効率化については、グループのリーダー同士でフォローし合い、グループ間での連携で業務量の分散などもできるよう工夫している。代表者としては**現場から戻った従業員の顔色などを見るようにし、健康状態を普段から気にかけるようにしている。**



〈工夫や苦労した点〉

顧客や取引先に対しても、従業員の休暇取得推進やNO残業デーの創設について周知。取り組みによる影響が出ないように納期の管理等を徹底し、以前より更に信頼を得られたケースも多かった。

教え合う、助け合う事を人事評価で高評価とし、成果を社員全員と掴み取る事で徐々に浸透させた。



今後の課題

若手従業員が多く、自身の健康に関心が薄い。若手従業員を中心に事業所全体で健康への意識づけを図っていきたい。

感染症予防対策、メンタルヘルス対策にも力を入れていきたい。