

とやま健康企業宣言Step 1

「取り組み事例集」



健康企業宣言



全国健康保険協会 富山支部
協会けんぽ

はじめに

「健康経営」とは従業員の健康管理や健康づくりを、企業の成長に向けた「投資」と捉え、企業が従業員の健康増進に積極的に取り組む経営方針のことです。

協会けんぽ富山支部では、加入企業の皆さまへ「健康経営」を推進していく中で、「どんなことに取り組んだらよいかわからない」「何から始めてよいかわからない」などのお声をいただきました。

そこで、すでに「健康経営」を実践している企業の皆さまの取り組み事例をご紹介しますのでご活用ください。

また、平成30年度から「インセンティブ（報奨金）制度」が導入されたことにより、皆さまのお取り組みが健康保険料率に反映されることとなっています。

協会けんぽ富山支部も皆さまの取り組みをサポートさせていただきます。「健康経営」に一緒に取り組んでいきましょう。



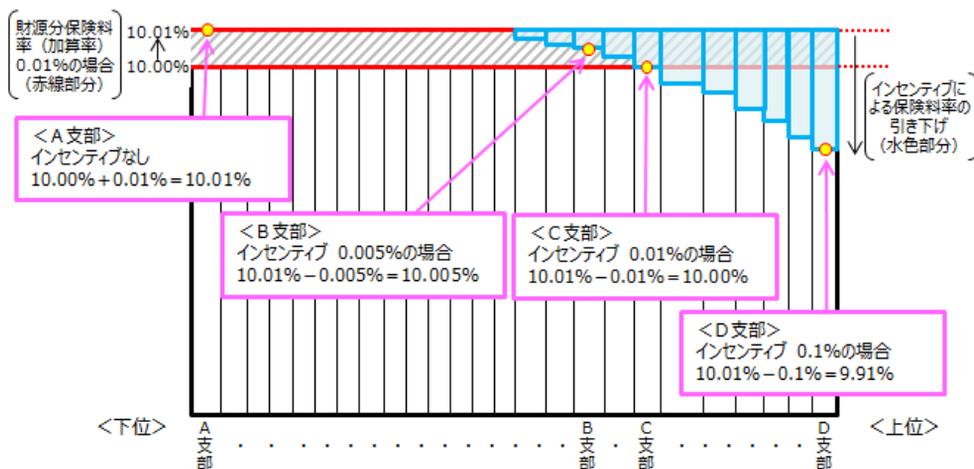
保険者インセンティブ制度について

「インセンティブ（報奨金）制度」は、協会けんぽの加入者及び事業主の皆様が取組に応じて、インセンティブ（報奨金）を付与し、ご負担いただいている都道府県支部ごとの『健康保険料率』に反映させるものです。

なお、令和元年度を取組は令和3年度の保険料率に反映させるなど、当該年度を取組は翌々年度の保険料率に反映させる仕組みとなります。

具体的な取組に関する評価指標については次ページを参照ください。

インセンティブ制度のイメージ



※ 保険料率を算定する際には、小数点第3位を四捨五入します。

財源分保険料率（加算率）0.01%は、3年間で段階的に導入され、令和2年度保険料率に盛り込む率は0.004%、令和3年度保険料率に盛り込む率は0.007%、令和4年度保険料率に盛り込む率は0.01%となります。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

■ 保険者インセンティブ制度の評価指標

インセンティブ制度が導入されたことに伴い、評価指標と皆さまにお取り組みいただきたいことをまとめました。

取り組みを評価する 5つの指標

皆さまに お取り組みいただきたいこと



1 特定健診等の
受診率

特定健診を毎年受診してください。



2 特定保健指導の
実施率

健診結果で生活改善が必要と判断
された方は必ず受けてください。



3 特定保健指導
対象者の減少率

特定保健指導の対象とならない
よう、日常から健康的な生活習慣
を心がけてください。



4 受診勧奨を受けた
要治療者の
医療機関受診率

健診の結果「要治療者（再検査
含む）」の判定を受けた方は、
必ず医療機関を受診してください。



5 後発医薬品
(ジェネリック医薬品)
の使用割合

お薬を受け取る際は、積極的に
後発医薬品（ジェネリック医薬品）
をご選択ください。

目次

はじめに	2
------	---

I. 健診等

①従業員の皆様は健診を100%受診していますか	5
②40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	6
③健診の必要性を従業員へ周知していますか	7

II. 健診結果の活用

④健診結果が「要治療」など再度検査が必要な人に受診させていますか	8
⑤健診の結果、特定保健指導となった該当者は、保健指導を受けていますか	9

III. 健康づくりのための職場環境

⑥職場の健康づくりの担当者を決めていますか	10
⑦従業員が健康づくりについて話し合える場はありますか	11
⑧健康測定機器等を設置していますか	12
⑨職場の健康課題を考えたり問題の整理を行っていますか	13
⑩健康づくりの目標・計画を立て、実践していますか	14

IV. 職場の「食」

⑪従業員の仕事中の飲み物に気をつけていますか	15
⑫日頃の食生活に乱れがないか声かけをしていますか	16

V. 職場の「運動」

⑬始業前などに体操やストレッチを取り入れていますか	17
⑭階段の活用など歩数を増やす工夫をしていますか	18

VI. 職場の「禁煙」

⑮従業員にたばこの害について周知活動をして禁煙をすすめていますか	19
⑯受動喫煙防止策を講じていますか	20

VII. 「心の健康」

⑰管理職などが、毎日、従業員に声かけを行っていますか	21
⑱気になることを相談できる職場の雰囲気を作っていますか	22

1

従業員の皆様は健診を100%受診していますが

！ ポイント

受診状況を把握し、受診もれを防ぎましょう

取り組み事例

- 健診日当日に、健康上または仕事上の理由等で受診できない場合もあるため、健診実施時期を年間数回に分け、受診もれのないようにしている。
- バス健診で受診できなかった従業員も健診を受けられるように、最寄りの健診機関と契約し、健診機関で受診できる体制を整えている。
- 40歳以上で5歳ごとの節目年齢の従業員で希望者には、人間ドックを受診させている。
- 「生活習慣病予防健診」に加えてオプション検査（前立腺がん、乳がん、肺CT、腹部エコー）の案内をし、実施している。



実施にあたっての ヒント



- ◆ 健診日当日に、健康上または仕事上の理由等で受診できない場合もありますので、そのための対策も準備しておくことが重要です。
- ◆ 特に35歳以上の従業員へは、日帰りドック並みの健診項目で協会けんぽから補助の受けられる「生活習慣病予防健診」を利用されることをお勧めします。
- ◆ 持病等で通院されている場合でも受診しなければなりません。

3

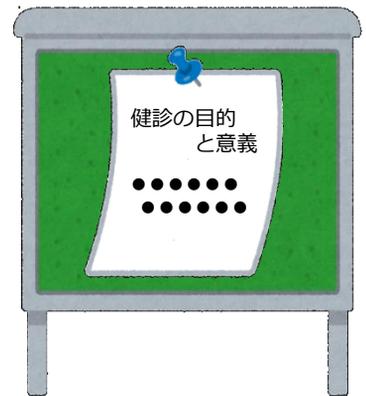
健診の必要性を従業員へ周知していますか

！ ポイント

健診は、健康状態の変化を把握し、生活習慣病を予防するために行うものであることを周知しましょう
(※がん検診は病気の早期発見・早期治療につながる)

取り組み事例

- 新聞記事や雑誌、協会けんぽのホームページ・メルマガ等を参考に健診の必要性について紹介した社内報を作成し、健診の案内と一緒に従業員へ配布した。
- 健康管理等の講習会を開催し、健診の必要性を周知している。
- 健診の目的と意義を記載したチラシを作成し、該当者に対して配布し、受診を勧めている。
- 社内メールを活用し、従業員へ配信した。



実施にあたってのヒント



- ◆ 毎年の健診は健康状態の変化を把握し、生活習慣病を予防するために行うものです。
- ◆ 身体の変化を把握し、病気を予防するという目的があります。特に生活習慣病は、健診結果を基に生活習慣を見直すことで病気になることを防ぐことができるものです。
- ◆ 「通院しているので大丈夫だ」「病院で検査しているから受診しなくても良い」というものではありません。

4

健診結果が「要精検」「要治療」など 再度検査が必要な人に受診させていますか

！ ポイント

健診は受けるだけでなく、その後のフォローが最も重要です

取り組み事例

- 要再検査者は健診結果からリスト化し、管理監督者である総務部長から該当者へ受診したかどうかの確認を行っている。
- 再受診について就業規則に定めている。
- 要再検査者には、健診結果と一緒に受診状況を記入する用紙を配布し、後日回収している。期限内に提出されなかった場合は、個別に声掛けを行っている。
- 文書による受診勧奨を行い、報告書に領収書を添付して提出させる。
- 再検査や9ページの特定保健指導の受診状況を、本人、管理者の人事評価の一部としている。
- 要再検査者の給与明細に受診を勧奨する手紙と受診報告書を同封し、報告書を提出させている。



実施にあたっての ヒント



- ◆ 受診者本人は、症状が出ていないために再検査の信号を見過ごす場合が多く、本人へ管理者から強く病院への受診を勧めましょう。
- ◆ 該当者への働きかけについては、担当者ではなく事業主やそれに準ずる方が行うほうが、従業員へのメッセージにもなりますし、社長命令となれば無視はできないでしょう。

● 「早期発見、早期治療」のチャンス！

健診結果から、要精密検査、要治療と診断された方については、なるべく早く医療機関へ受診しましょう。重症化してからでは、治療に必要な費用も時間もかかります。

5

健診の結果、特定保健指導となった該当者は保健指導を受けていますか

！ ポイント

該当者に特定保健指導を受けてもらうためには、時間や場所の確保など会社の配慮も必要です

取り組み事例

- 会社と協会けんぽで日程を調整し、勤務時間中に命令し受けさせている。
- 対象者には、担当者が特定保健指導について、直接説明し受けさせている。
- 健診を受診した当日に健診機関において受けることを原則としている。
(実施していない健診機関もあります)
- 運輸業、営業職など時間の調整が難しい場合は、協会けんぽと相談し、ICTを利用した遠隔面談を利用している。



株式会社富山銀行（高岡市）では、タブレットやスマートフォンを使い遠隔面談を利用しました。外勤等で日中事業場にはいない従業員も健康サポート（特定保健指導）を受けています。

実施にあたってのヒント



- ◆ 健康管理は、健診を受けるだけでなくその後のフォローをしっかり行うことも必要です。
- ◆ もともと健康意識の高い人は、健診結果から必要があれば自ら生活習慣の改善へ向け行動しますが、そうでない人は何も症状がないからと放置してしまうことがあります。
- ◆ 基本的に健康サポート（特定保健指導）の該当者は、現在は病気でないがこれを放置することで将来、病気になるリスクの高い方です。該当者へ今行動することで健康を保つことができるということを理解させることが重要です。

● 特定保健指導とは…

生活習慣病リスクの高い従業員に対し、専門スタッフが健康づくりをサポートします。健診を受診後、協会けんぽから該当者へ特定保健指導のご案内をお送りします。（健診機関によっては、健診を受診した当日に受けることもできます。）

! ポイント

担当者を決めるとともに「健康保険委員」の登録をあわせて行いましょう

取り組み事例

- 衛生管理者、総務担当者、管理者などを健康保険委員として登録している。

健康保険委員様向けに年4回広報誌をお送りしています。



実施にあたってのヒント

- ◆ 全般的には、総務や人事の管理者または事務担当者で、安全衛生や健診、社会保険事務に従事している方が担当者となっている事例が多いです。
- ◆ 健康保険委員の選任を行っていない場合は、健康保険委員へのご登録をお願いします。
- ◆ 健康保険委員にご登録いただきますと社会保険の手続きに関する手引きや、会社の健康づくりの参考となる情報も掲載された季刊誌をお送りするほか、各種セミナーや研修会のご案内をさせていただきます。
- ◆ 毎月発行される富山支部メールマガジンへ登録いただきますと健康に関する情報も掲載されていますので、社内の健康便り等の参考に活用できます。

● 健康保険委員とは

協会けんぽの健康保険事業について、事業主・加入者の皆さまのご協力による事業の推進を図るため、広報・相談・健康保険事業の推進・モニター等にご協力いただく被保険者を健康保険委員として、各都道府県支部長が委嘱しています。

！ ポイント

事業場従業員50人以上の場合は安全衛生委員会を、事業場従業員50人未満の場合は、同等の場を設け活用しましょう

取り組み事例

- 各職場の代表者を集めた健康づくりについて話し合うための健康委員会を設置している。
- 既存の会議に、健康づくりに関するテーマを話し合う時間を追加した。
- 健康づくりミーティングで食生活や運動に関することを話し合い、その中で歯の健診も受けるよう伝えている。
- 毎月の安全衛生委員会にて話し合い、「体調不良で休む方を減らす」施策に取り組んでいる。
 [具体例： アンケートや話し合いで従業員に適切な食事・睡眠などを呼びかけて健康づくりを意識付ける]



実施にあたっての ヒント



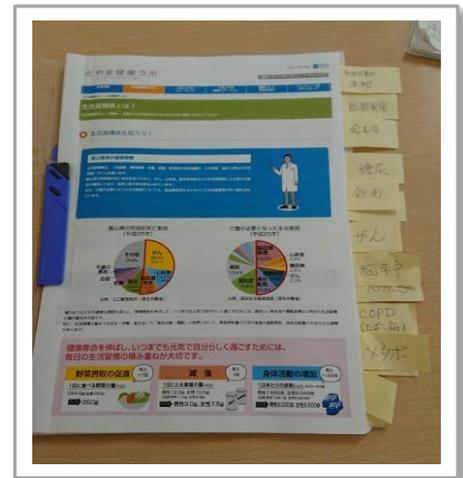
- ◆ 職場の健康課題について整理、把握ができます。また、整理した健康課題を解決するための計画づくりや進捗を管理する場として活用することもできます。
- ◆ 健康について考える場を提供し、従業員がこれに参加することで健康に対する従業員の意識は高まります。

! ポイント

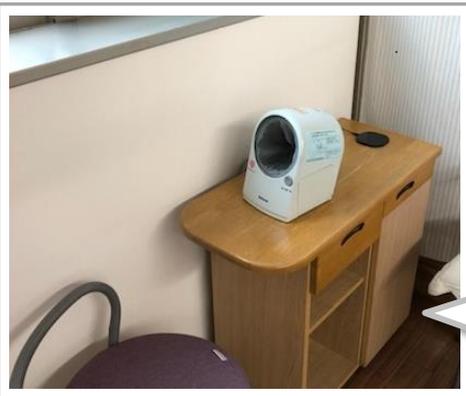
体重計や血圧計などを設置したり、運動を促す環境を整えることで、従業員の健康への意識を高めましょう

取り組み事例

- 始業時に毎日測定し記録している。
- 健診結果で血圧が高い方には、毎日測定させている。
- 休憩室に血圧計と体重計を設置している。
- 歩数計の貸し出しを行っている。



西陵株式会社（砺波市）では、設置した血圧計の横に健康情報のパンフレットを設置しています。



日本海電業株式会社（魚津市）では、食堂に血圧計を設置し、誰でも測ることができるようにしています。

実施にあたってのヒント



- ◆ 健康の維持には自分の標準的な数値を知ることが大切です。
- ◆ 特に富山県では、血圧リスクの高い方が多いという傾向が見受けられます。定期的に血圧を測定し血圧に対するリスクを知り対処することが必要になります。
- ◆ 測定する際は、毎回同じ時間に測りましょう。血圧計は、休憩時間や仕事を終えた時などリラックスしているときに計測できるよう休憩室等に設置するのが良いでしょう。

! ポイント

協会けんぽから提供される「事業所健康度診断」を活用しましょう

取り組み事例

- 安全衛生委員会（衛生委員会）で健診結果やストレスチェック集計結果から健康課題について協議している。
- 突発的に休む従業員が多かったため、「体調不良で休む方を減らす」という目標に取り組み、毎月の安全衛生委員会にて話し合っている。
- 健診結果をまとめ、健康課題を把握し、社内報として各部署に配付している。
- 「事業所健康度診断」を活用することで、従業員の健康課題を把握し、それを「健康情報」として作成し掲示板に掲示している。

実施にあたっての
ヒント

- ◆ 健康課題を考える場合、データを分析するという作業が必要になります。
- ◆ 従業員の健診結果やストレスチェックの結果は、ごく限られた人しか取り扱うことのできない機微情報です。例えば会議で使用する場合は、職場ごとに集計するなど個人が特定できないように加工し活用しましょう。
- ◆ 協会けんぽから提供される「事業所健康度診断」も健康課題の把握に役立ちます。

● 事業所健康度診断とは

企業の健康状態を、健診受診率をはじめ、血圧や中性脂肪などの数値をグラフで表示し、支部全体、業態別ごとに順位づけをしており、自社の健康状態を“見える化”した冊子です。リスク保有率を経年（3カ年）で他社と比較できるなど、健康課題が見つかりやすく、企業における社員健康度のバランスシートといえるものです。

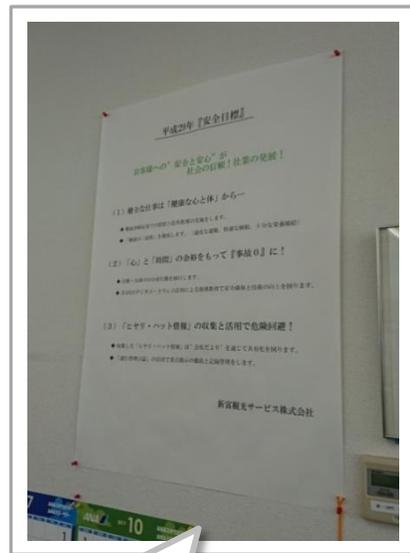


! ポイント

⑨で設定した健康課題の解決のための目標や計画を立てましょう

取り組み事例

- 健康課題の改善を図るため、年度ごとに具体的数値目標を定め、目標達成に向けての年間計画を策定し取り組んでいる。
- 特定保健指導の実施率100%を目指しつつ、次年度の特定保健指導対象者を減少させるなどの目標を定め、社内報にて周知している。
- 健康ポイントラリーキャンペーンを実施して、リストにある健康に寄与する内容を行うごとにポイントを加算し、上位者を表彰する。
- 組合と連携して定期的に健康情報を発刊し、従業員の健康意識を高める。



新富観光サービス株式会社（富山市）では、健康課題などの『安全目標』を定めています。さらに社内掲示をすることで、従業員に周知をしています。

実施にあたってのヒント



- ◆ 「健康経営」は、経営トップが「健康経営」の意義や重要性を認識するとともに、その考えを社内外にしっかり示すことから始まります。
- ◆ 健康課題に対する目標を経営目標の一つとして位置づけることで企業として健康づくりに取り組むことができます。
- ◆ 「健康経営」を実践していくには、経営トップのリーダーシップのもと全従業員が進めていくことを考えれば、目標や計画には従業員の意見も取り入れながら策定することが望ましいでしょう。

! ポイント

自動販売機の飲み物の種類を見直すなどし、摂取カロリーに注意しましょう

取り組み事例

- 自動販売機の飲料のカロリー表示を目に入るように行った。
- 自動販売機のメニューを加糖飲料から無糖飲料に見直した。
- 自動販売機の飲料の糖分量を角砂糖に換算した表を掲示して糖分の取りすぎに注意を促している。
- 生活習慣の改善に成功した職員から改善方法を確認するなどし、利用したアプリを衛生教育の機会や食堂に掲示し紹介している。

高岡商工会議所（高岡市）では、自動販売機に、カロリー表示をし、飲料によって摂取するカロリーを消費するために必要な運動等をパネルにし、掲示しています。



実施にあたってのヒント



- ◆ 社内に設置している飲料の自動販売機のメニューは、業者任せになりますが、業者へメニューの変更を求めることができます。
- ◆ 気を付けたいのは、消費量が増加する夏のメニューです。
- ◆ 加糖清涼飲料水やスポーツドリンクは、飲みすぎると糖の過剰摂取につながります。
無糖やカロリーオフ、特定保健用食品などへ見直すことをお勧めします。
- ◆ 冬のメニューでは、加糖のホットコーヒーや紅茶に注意が必要です。

! ポイント

食に関する正しい知識を持ちましょう

取り組み事例

- バランスの良い食事を推進するためのポスターを休憩室に掲示している。
- 従業員へ食に関する意識や状況アンケートを行い、現状や課題の把握を行った。
- 食に関するテーマで健康講座を開催した（野菜摂取や減塩など）。
- 仕出し弁当にヘルシーメニューを追加した。
- 偏った食事をしないように、配達弁当の費用を一部補助している。
- 食堂にリーフレットを掲示し、社内LANで配達弁当メニュー（カロリー表示あり）を案内している。

中越合金鑄工株式会社（立山町）では、食堂のテーブルの上にパネルを置き、旬の情報をお知らせしています。



実施にあたってのヒント



- ◆ 最近は共稼ぎ世帯が増え、食事の支度に時間がかけられないなどの理由から、インスタント食品や調理済み食品を利用する機会が増えている傾向があります。栄養が偏らないように利用しましょう。
- ◆ 食生活に関しては、個人の趣向によるところが大きくできることが限られますが、食に関する正しい知識を持つことで少しずつ生活習慣の改善を心がけましょう。
- ◆ 協会けんぽでは、食に関する出前講座を実施しています。講師として管理栄養士を派遣することもできますのでご活用ください。

! ポイント

体をほぐしてけがを防止し、血行をよくして体調を整え
ましょう

取り組み事例

- 点呼の前や朝礼の時にラジオ体操を行っている。
- 事務所の従業員全員で午前10時と午後3時に3分間ストレッチ
を行っている。

実施にあたっての
ヒント

- ◆ 仕事に入る前に体を動かすことは、眠っていた体を目覚めさせ
仕事中のけがの防止や生産性の向上につながります。
- ◆ 事務職は一定の姿勢を続けたり、パソコンの画面を見続けたり
することもあり、ストレッチを導入することはVDT症候群の
予防の観点からも有効です。

! ポイント

従業員へ体を動かす機会を提供しましょう（環境整備）

取り組み事例

- スポーツイベントの参加費を会社が負担し、参加者を募集している。
- 従業員から不要となった運動器具を提供してもらい社内ジムを設けた。
- 富山県作成の階段カロリーステッカーを利用し、階段利用を促している。
- 従業員全員に歩数計を配付し、100万歩達成者にはクオカードを進呈している。
- 年に一度、運動施設利用料や運動機器購入費、サークル費用等の一部を補助している。
- 富山県公式スマートフォンアプリ「元気とやまかがやきウォーク」を活用している。



北酸株式会社（富山市）では、階段カロリーステッカーを貼って階段の利用を促進しています。

実施にあたっての
ヒント

- ◆ ここでは身近なところで階段の活用としていますが、体を動かす機会を与えているかということになります。
- ◆ もっとも簡単にできることが“歩くこと”です。
- ◆ 職場対抗で歩数を競うなど、ゲーム的な要素を取り入れる工夫をしてみてもいいでしょう。
- ◆ 運動器具を設置する場合は、器具の使用方法を掲示するなど安全への配慮を行い事故のないようにしましょう。

● 階段カロリーステッカー

とやま健康企業宣言をいただいている事業所様には無料でお配りしておりますので、ぜひご活用ください。

—0.1 キロカロリー—



! ポイント

たばこの害についてどのように伝えるか考えましょう

取り組み事例

- 喫煙者を把握し、禁煙外来等を紹介するなど、産業医が禁煙指導を行っている。
- 喫煙所にたばこの害について書かれたポスターを掲示し周知している。
- 会社が行う健康講座でたばこの害と禁煙方法について行った。
- 賞与支給時の算定の中に禁煙手当の項目を設定し支給している。
- 喫煙場所と喫煙時間を制限し、喫煙する機会を減らすようにしている。



株式会社アプト・シンコー（高岡市）では、外部講師による禁煙セミナーを開催しました。セミナーをとおして、喫煙による健康への害について多くの従業員の方が理解を深めました。

実施にあたっての
ヒント

- ◆ まず喫煙者の把握を行い、たばこの害について理解を深めてもらうことが必要です。
- ◆ 愛煙家にとっては耳の痛い話なので、初めから禁煙を目指すのではなく減煙から取り組むよう指導するのも一つの方法といえます。
- ◆ 協会けんぽでは、保健師を派遣し出前禁煙セミナーを行っていますのでご利用ください。
- ◆ 喫煙者だけの健康問題ではなく、受動喫煙による健康被害についても、喫煙者に正しい知識を持ってもらうことが大切です。

! ポイント

全面禁煙や完全分煙の環境をつくるなど、煙に触れさせないよう環境整備から始めましょう。

取り組み事例

- 敷地内をすべて禁煙にしている。
- 建物内を禁煙にしている。
- 喫煙可能な時間を休憩時間のみに制限している。
- 社有車を全車禁煙にしている。
- 厚生労働省の補助金制度を利用し、喫煙室を設置した。
- 喫煙者にはポケット灰皿を配布し、事業所内で吸いづらい環境にしている。
- 喫煙所を事務所から離れた場所に設けている。

実施にあたっての
ヒント

- ◆ 建物内に喫煙所を設ける場合は、周囲を完全に囲い換気扇や吸煙機を設置した部屋とする必要があります。
- ◆ また、喫煙者が喫煙直後に職場へ戻ると喫煙者の呼気により周囲の人が受動喫煙となる恐れがありますので、そのような面からも配慮が必要です。
- ◆ 電子たばこ、加熱式たばこの喫煙者の呼気に混じって排出された呼出煙は周囲の人の健康を損なう可能性があります。

！ ポイント

声掛けを行う管理職にメンタルヘルスについての正しい知識を持ってもらい、ラインによるケアを充実させましょう



実施にあたっての
ヒント

- ◆従業員の变化を事前に察知し早めに対処する仕組みの導入や、予防について取り組むことが大切です。
- ◆メンタルヘルスについては、産業保健支援センターの事業などをご紹介します。
- ◆協会けんぽでは、事業所でのメンタルヘルス対策に関して「こころの健康づくりセミナー」を開催しています。

取り組み事例

- 毎朝の朝礼で従業員の様子を確認している。
- 点呼時に点呼記録票を活用し、健康チェックを実施している。
- 管理職向けのメンタルヘルスの研修を実施している。



十全化学株式会社（富山市）では、協会けんぽ富山支部の無料健康講座を利用し、「こころの健康講座」を開催しました。

●ラインによるケアとは

部長、課長などの管理監督者が行うケアのこと。日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応を行うことです。

！ ポイント

外部の相談機関も積極的に利用しましょう

取り組み事例

- 社内および社外に相談窓口を設置し、ポスター等で従業員へ周知している。
- 定期的に上司が部下と面談する機会を設けている。
- メンター制度を導入している。
メンター制度：経験豊かな先輩社員（メンター）が、後輩社員に対して行う個別支援活動。直属の上司ではなく、異なる職場の先輩社員がメンターになることが一般的です。
- コミュニケーションを活発にするため、社内レクリエーションを実施している。
- 労働者が50人未満であるが、全従業員にストレスチェックを実施している。
- 従業員向けにメンタルヘルスに関する研修会を開催し、その中で相談窓口の周知もあわせて行っている。

厚生労働省の「ココロの耳」では、心の悩み、職場での悩みなど、働く方の様々なココロの問題の解決に役立つ情報を提供しています。メール等で相談することもできます。

実施にあたっての ヒント



- ◆ 社内相談窓口を設置する場合、悩みは仕事上のものだけではないので、県や国の相談窓口等の連絡先もあわせて周知することなど幅広く対応できるようにするのがよいでしょう。

とやま健康企業宣言に関する お問い合わせはこちら

全国健康保険協会富山支部 企画総務グループ

- 電話番号 076-431-6156（企画総務グループ直通）
- 業務時間 午前8時30分から午後5時15分まで
【土日祝日及び年末年始（12月29日から1月3日）を除く】
- 所在地 〒930-8561
富山市奥田新町8-1 ボルフアートとやま6階
- ホームページ

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/toyama/>

協会けんぽ 富山	検索
----------	----



