

健康経営推進研修会

令和元年12月9日（月）
於：村山総合支庁

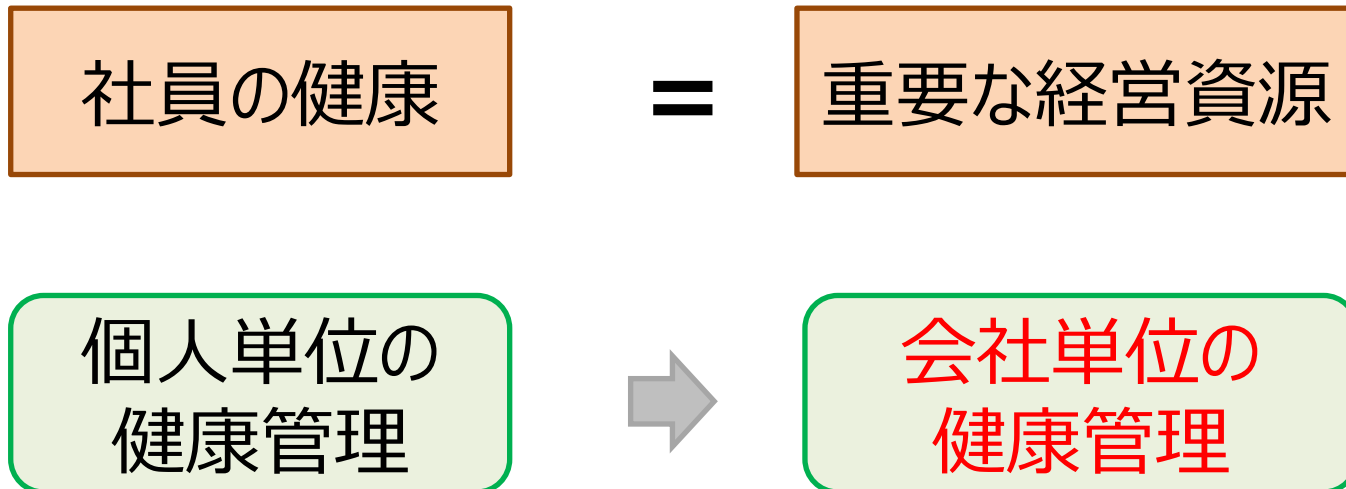
<本日のテーマ>

1. 健康経営とは
2. 健康診断実施率向上に向けて
3. 特定保健指導の必要性
4. 健診結果から見る職場の健康課題
5. 健康経営優良法人の認定に向けて
6. 会社の組織づくりの方法

1. 健康経営とは

健康経営とは、従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む企業経営スタイルのことを指します。

少子高齢化が進み、従業員の安定的な確保が課題となっている中、従業員が健康で長く働き続けることができる職場環境を作ることが、従業員の生産性向上につながり、社内外からの評価も得られることから、企業の発展が期待されます。



健康経営に取り組むメリット

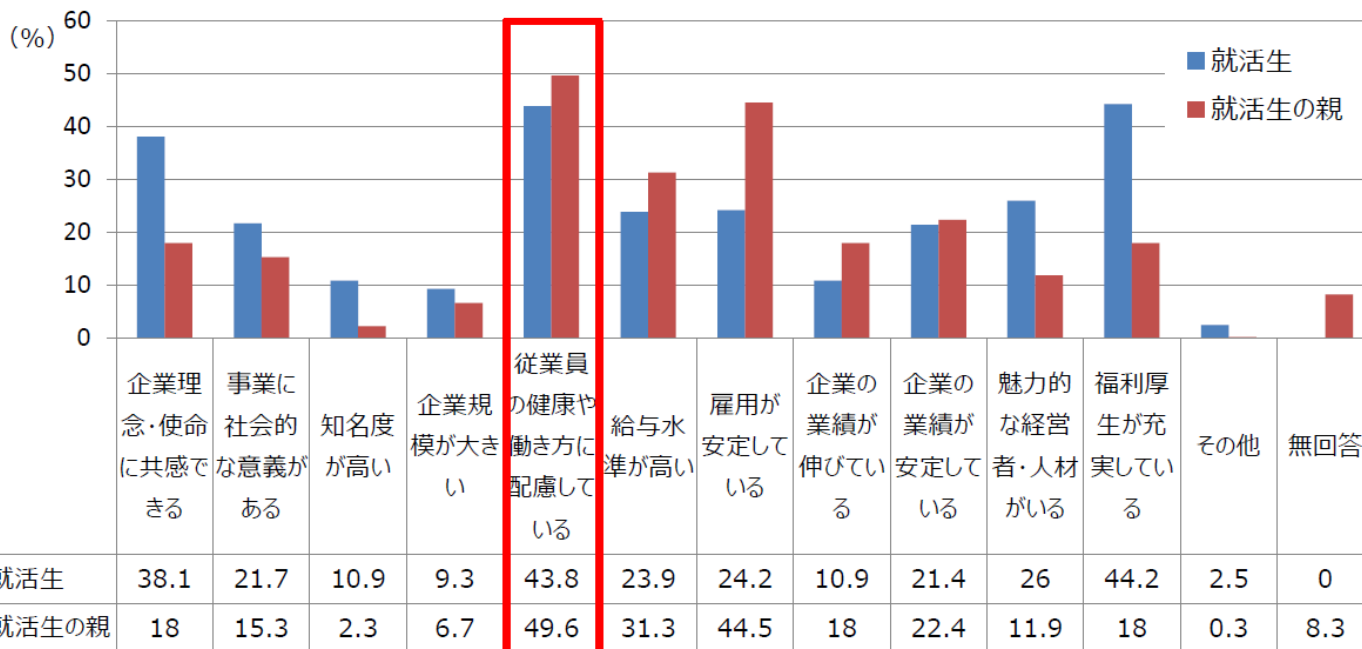
短期的メリット

イメージアップ
⇒ リクルート効果

長期的メリット

健康維持・増進
⇒ 生産性の向上

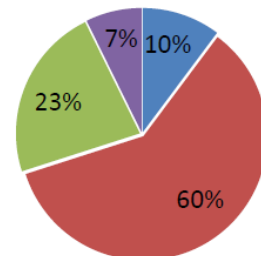
Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)
Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)



(参考)
(就活生)就職にあたり親の意見を参考にするか。

- 非常に参考にする
- ある程度参考にする
- あまり参考にしない
- 全く参考にしない

N = 1,399



※就活生のN数1399、親のN数1000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較

健康経営が求められている背景

1	生産年齢人口の減少
2	人手不足問題
3	従業員の高齢化
4	メンタルヘルス不調者の増加

- ◆ 特に中小企業では人材採用難という問題もあり、「従業員にいかに健康で長く働いてもらえるか」が企業の成長のカギを握っているともいえます。
- ◆ よって、中小企業ほど、「いかに一度採用した人材をより長く定着させるか」を真剣に考えなければなりません。

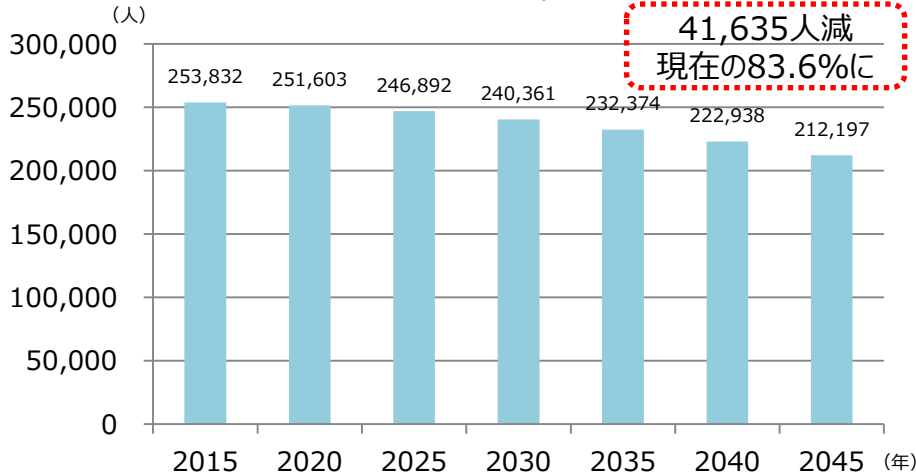


他社との“差別化”として健康経営を導入している企業が増えています

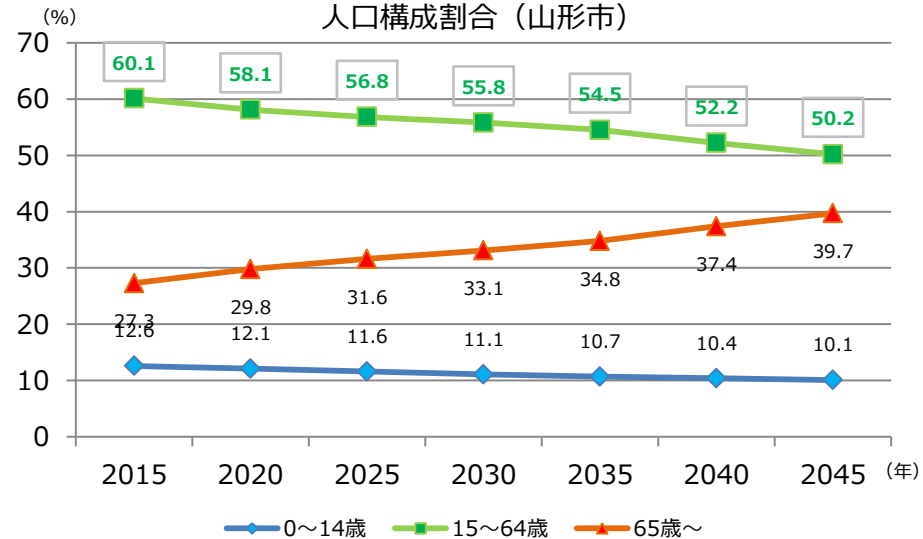
村山地域の将来推計人口（山形・寒河江）

2045年には山形市の人口は現在の83.6%まで減少する見込みです。
また、寒河江市は65歳以上人口が4割を超える見込みです。

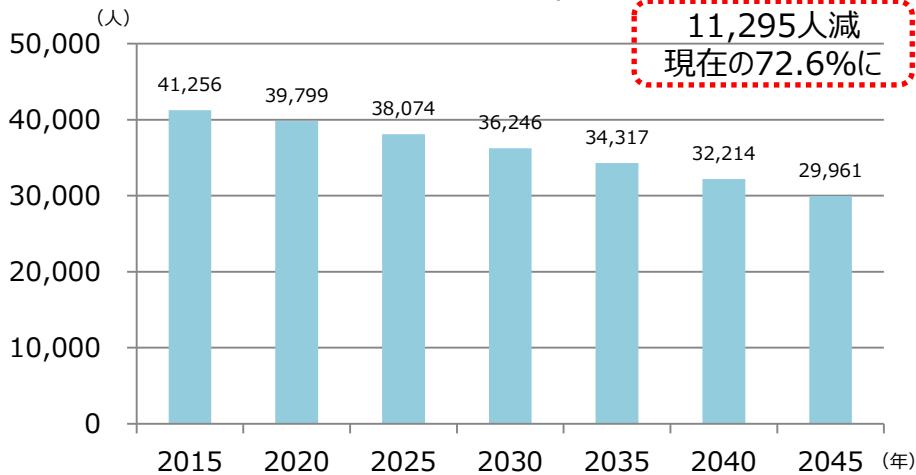
総人口（山形市）



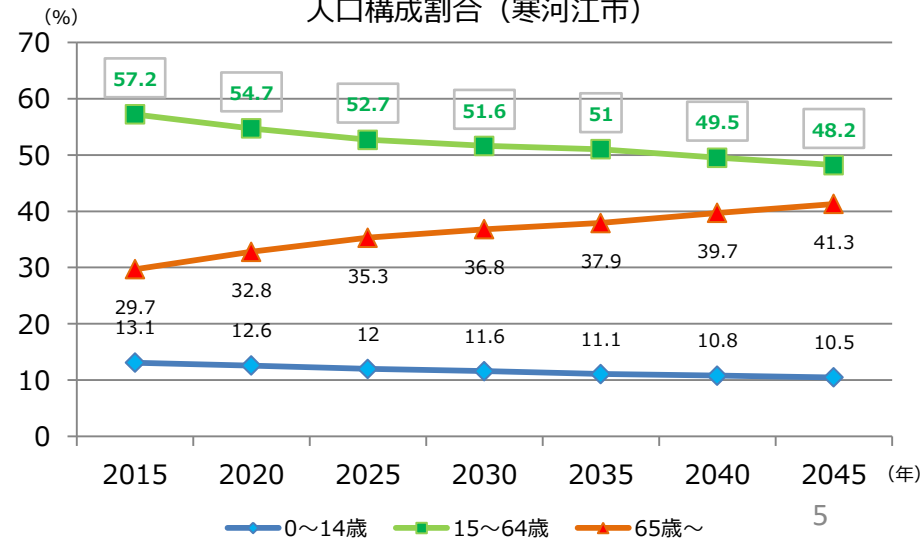
人口構成割合（山形市）



総人口（寒河江市）



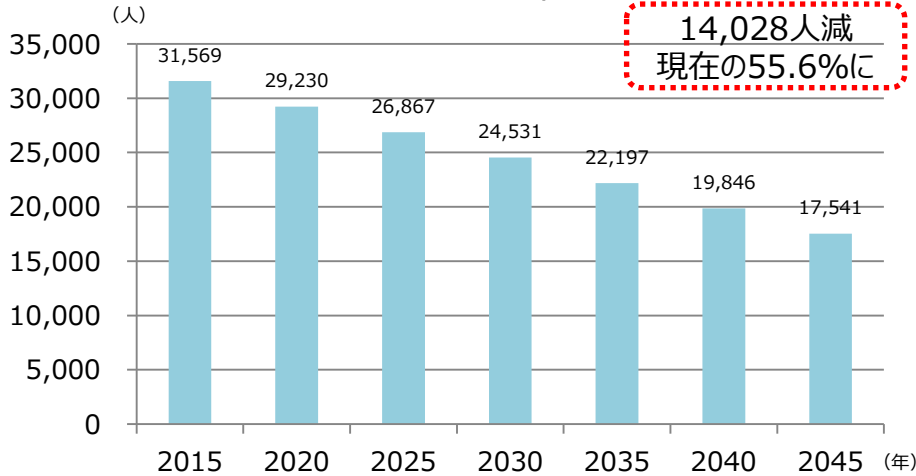
人口構成割合（寒河江市）



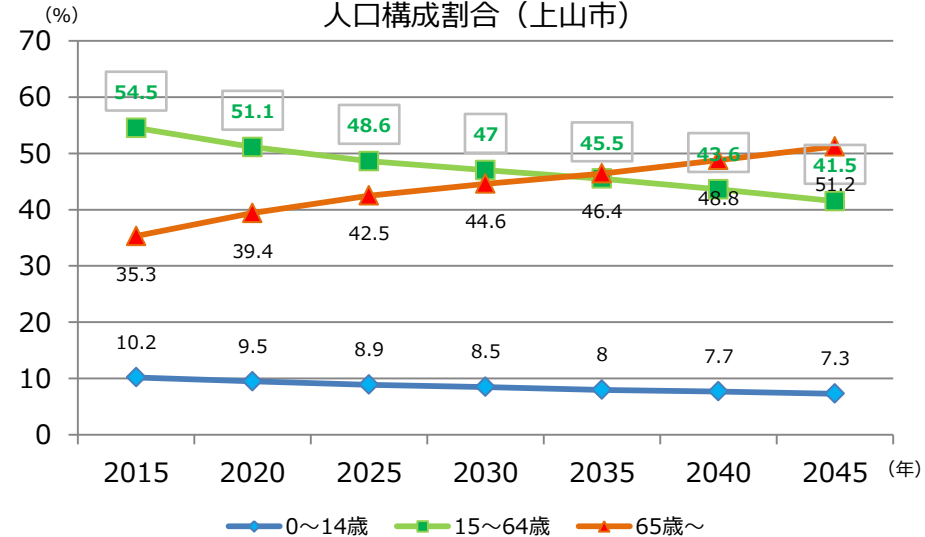
村山地域の将来推計人口（上山・村山）

2045年には上山市、村山市の人口は共に大きく減少する見込みです。
また、65歳以上人口が生産年齢人口を上回る見込みです。

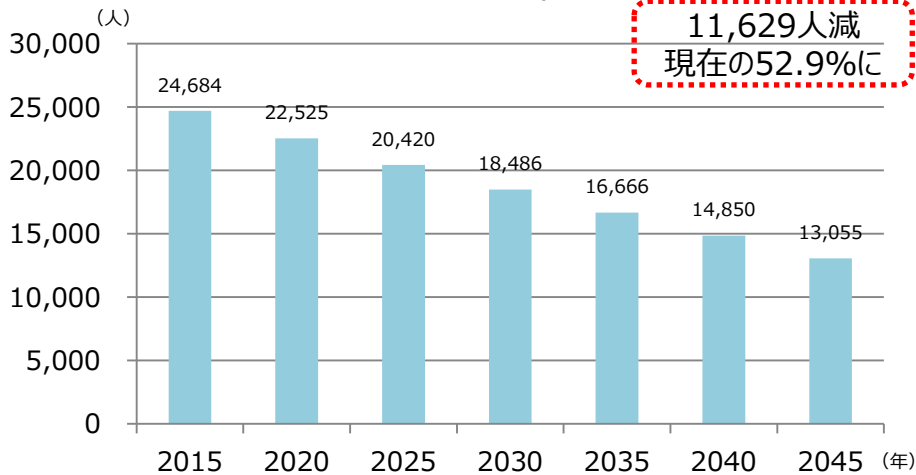
総人口（上山市）



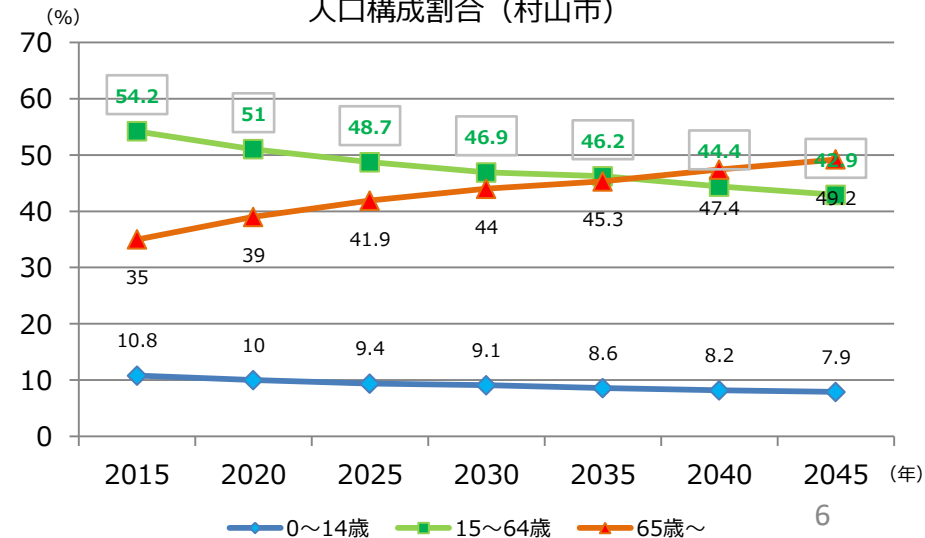
人口構成割合（上山市）



総人口（村山市）



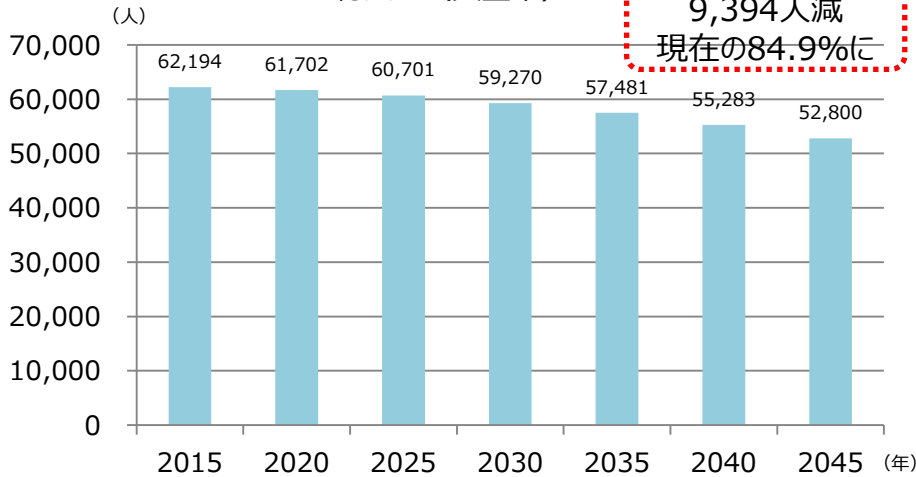
人口構成割合（村山市）



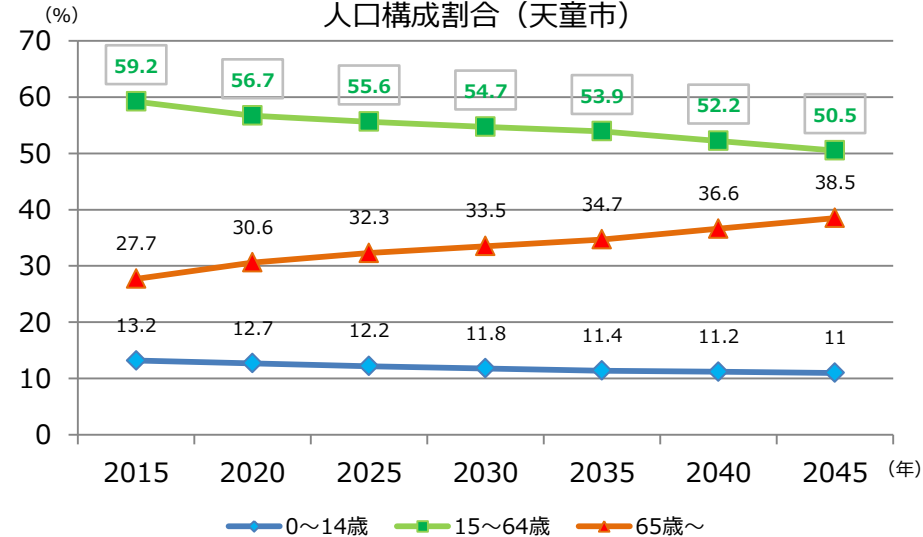
村山地域の将来推計人口（天童・東根）

2045年には天童市の人口は現在の84.9%程度となる見込みです。
東根市は人口減少の割合は低くなっていますが、65歳以上割合は増え続けています。

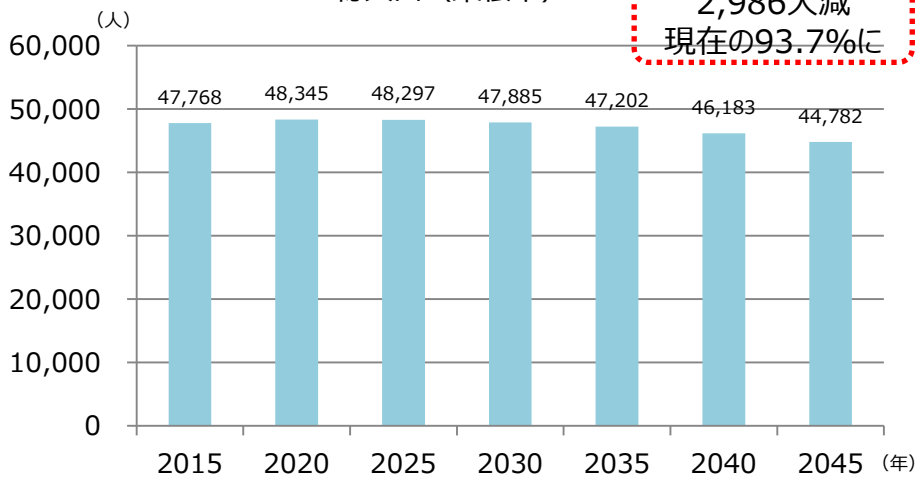
総人口（天童市）



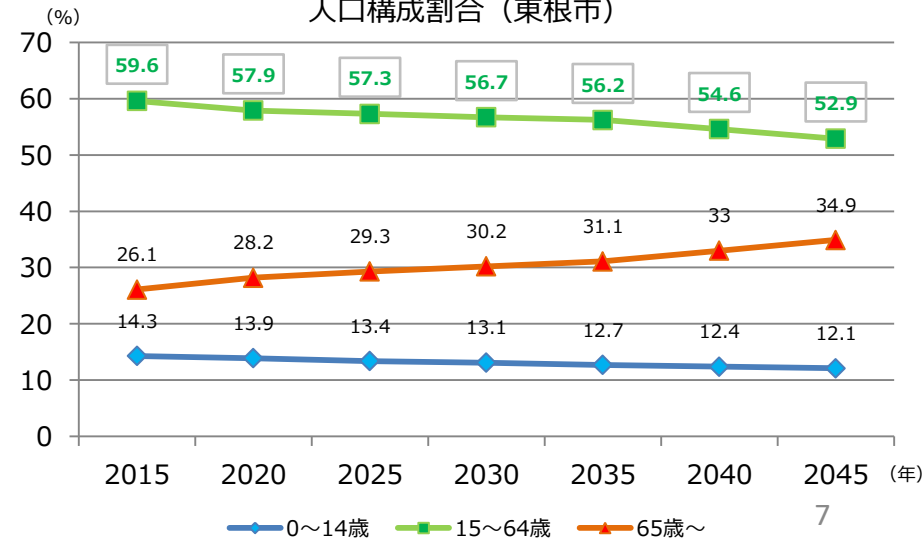
人口構成割合（天童市）



総人口（東根市）



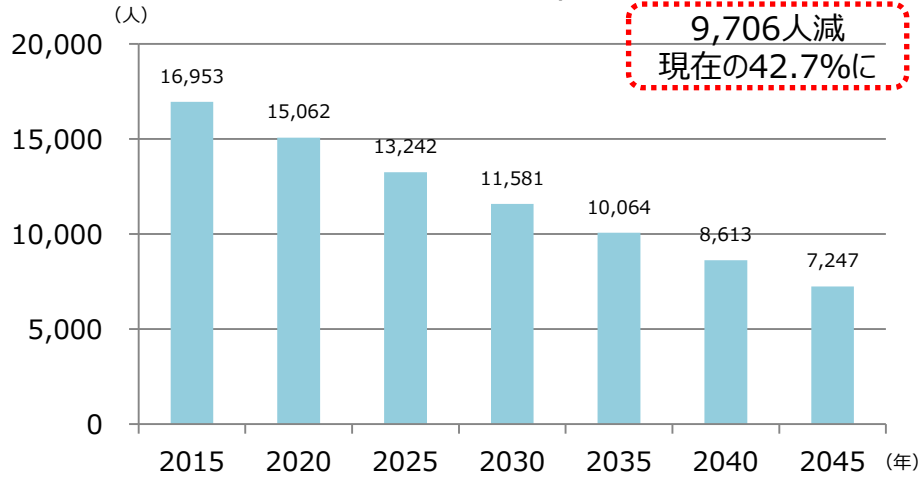
人口構成割合（東根市）



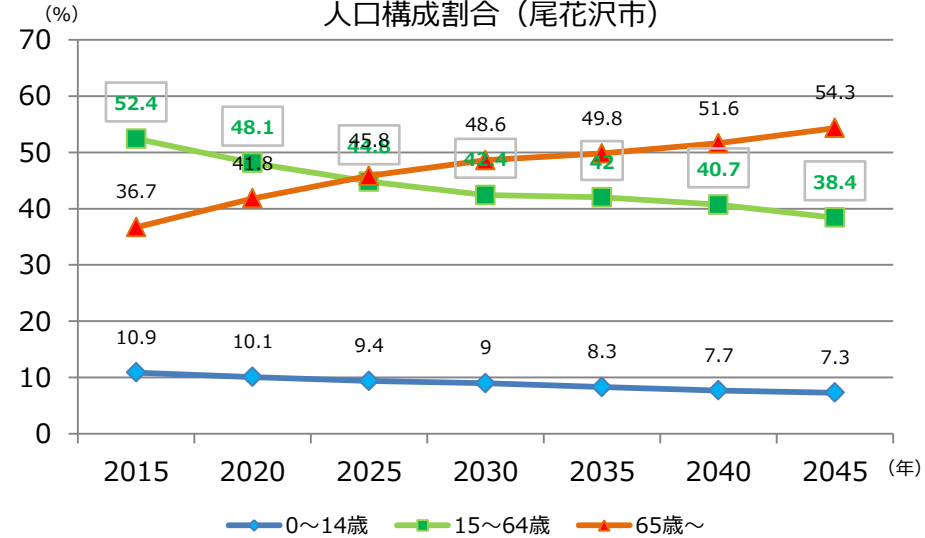
村山地域の将来推計人口（尾花沢・山辺）

2045年には尾花沢市の人口は非常に大きく減少する見込みです。
 いずれの市町も、65歳以上人口が生産年齢人口を上回ることが予想されています。

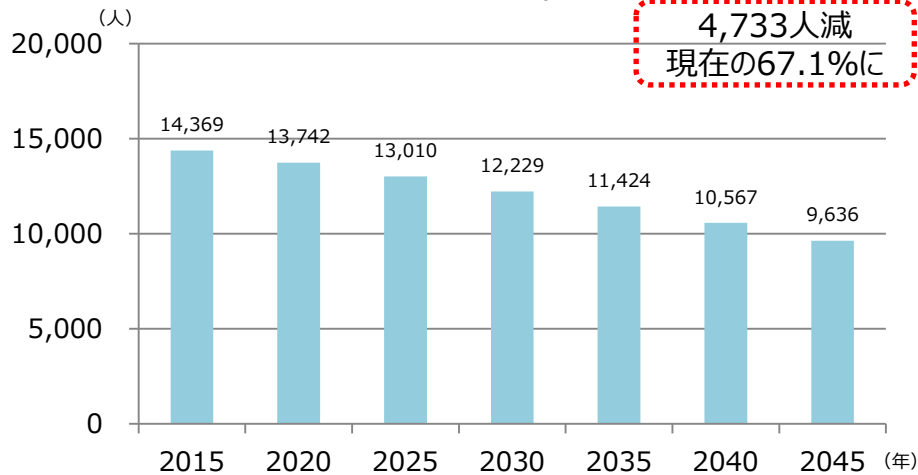
総人口（尾花沢市）



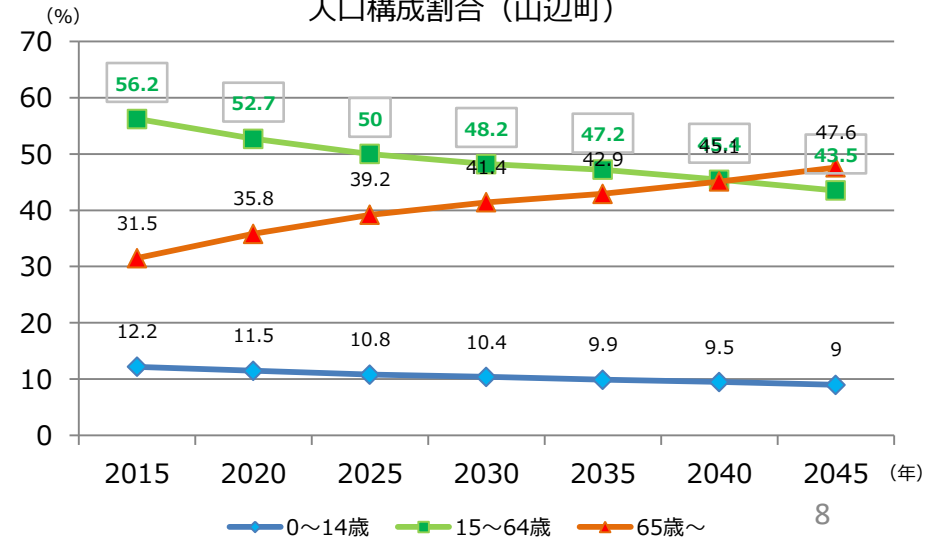
人口構成割合（尾花沢市）



総人口（山辺町）



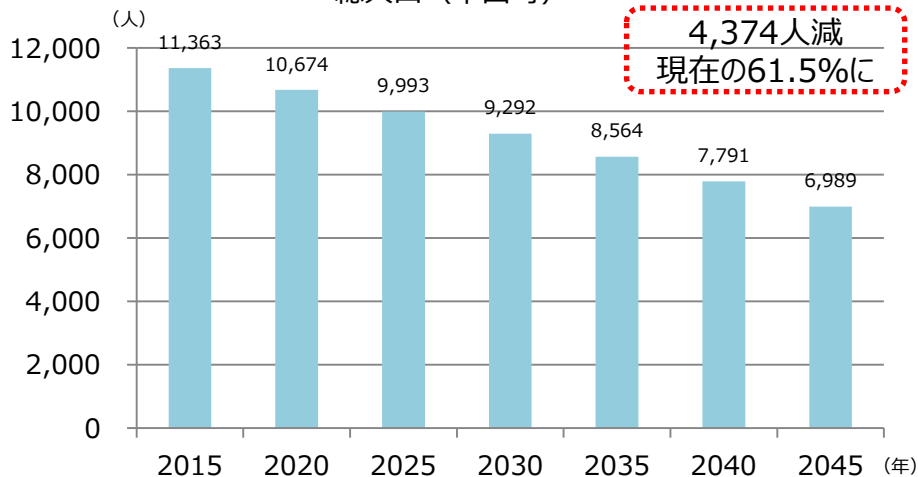
人口構成割合（山辺町）



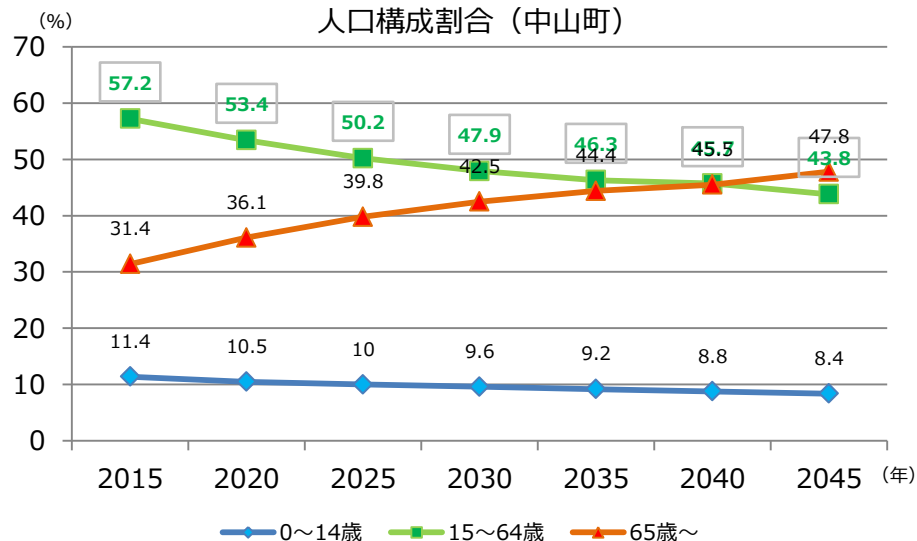
村山地域の将来推計人口（中山・河北）

2045年には中山町・河北町共に、人口は大きく減少する見込みです。
いずれの町も、65歳以上人口が生産年齢人口を上回ることが予想されています。

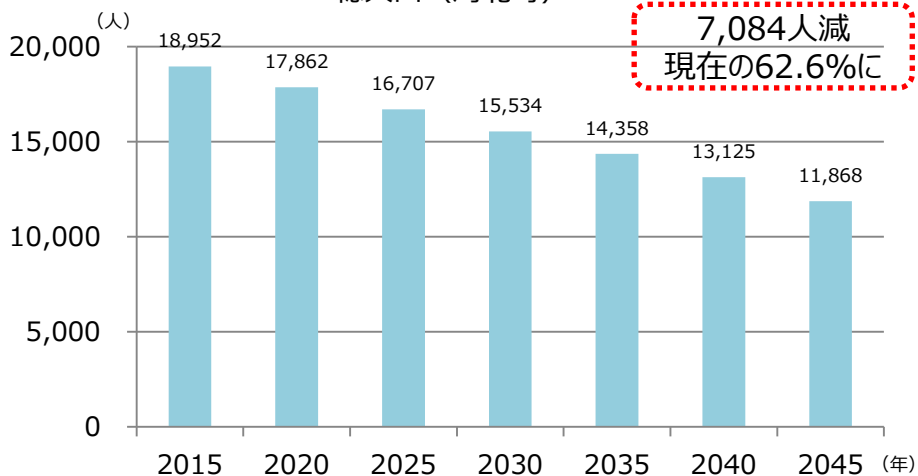
総人口（中山町）



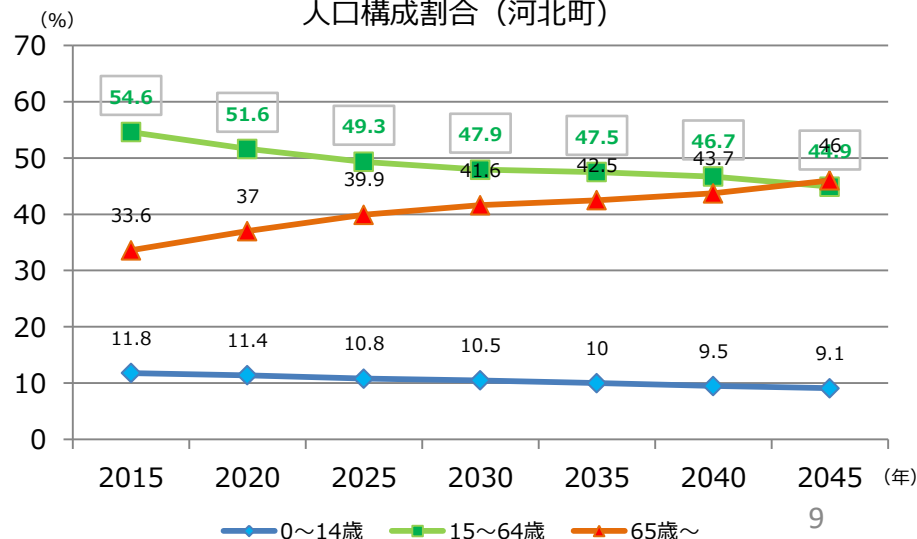
人口構成割合（中山町）



総人口（河北町）



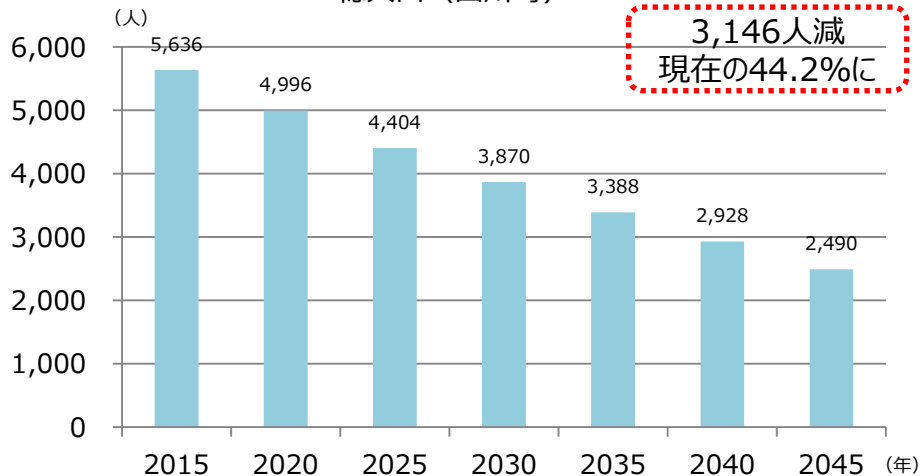
人口構成割合（河北町）



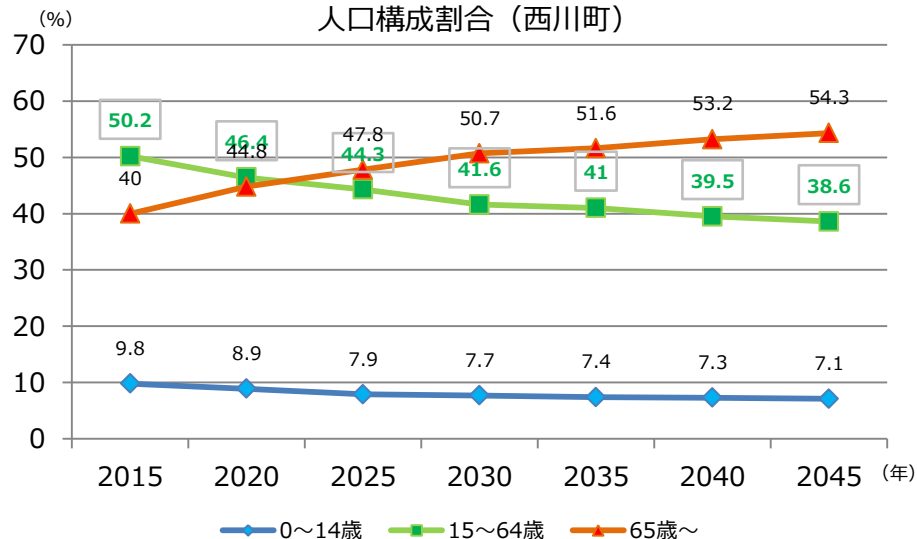
村山地域の将来推計人口（西川・朝日）

2045年には西川町・朝日町共に、人口は非常に大きく減少する見込みです。
いずれの町も、65歳以上人口が生産年齢人口を上回ることが予想されています。

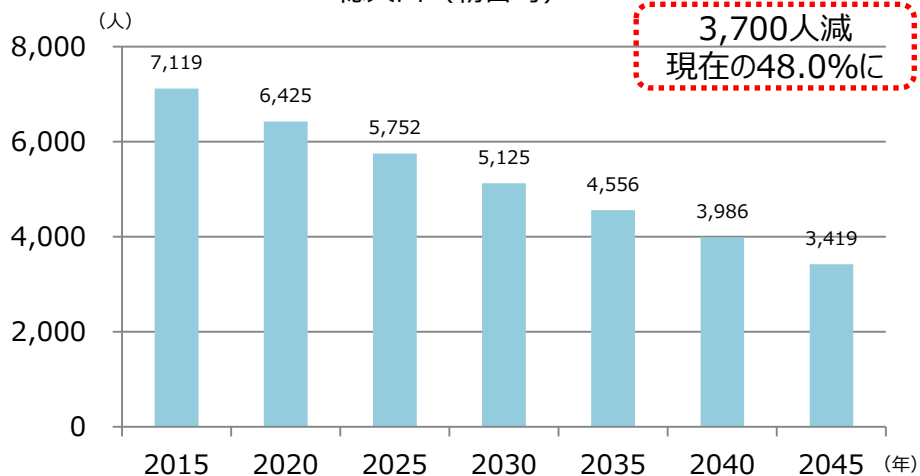
総人口（西川町）



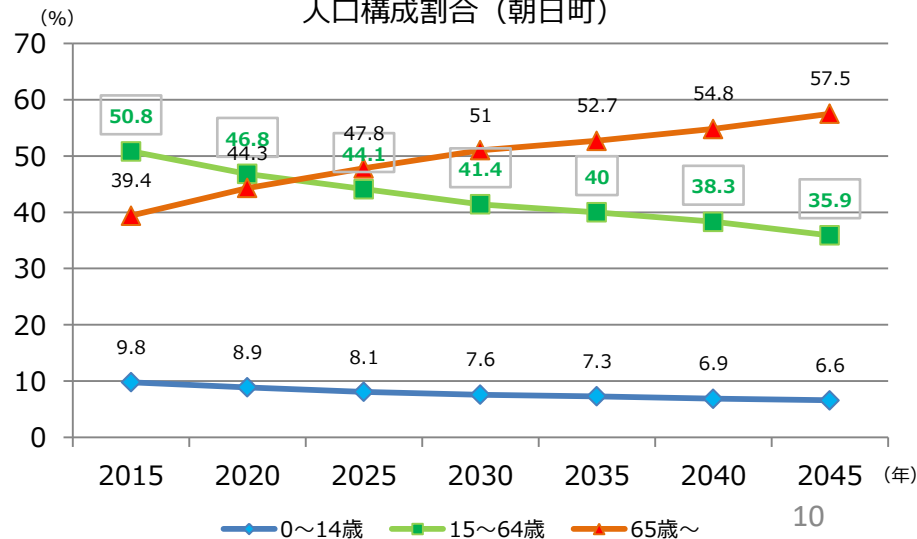
人口構成割合（西川町）



総人口（朝日町）



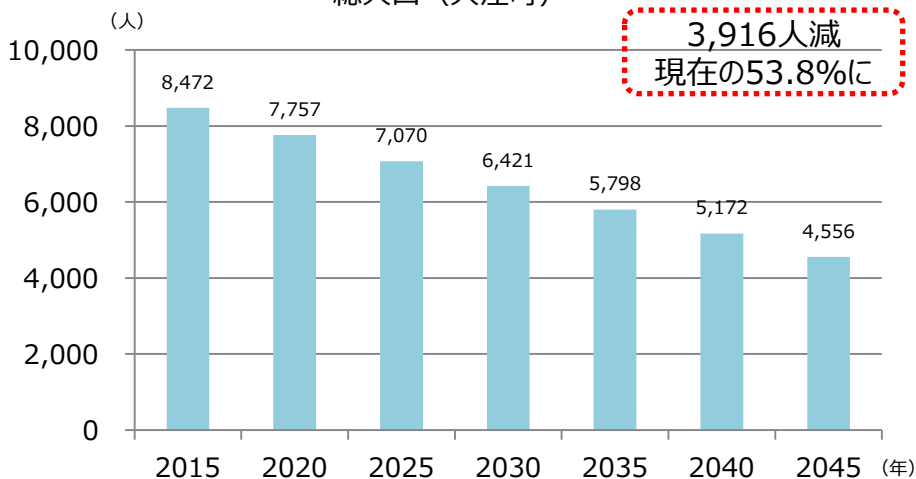
人口構成割合（朝日町）



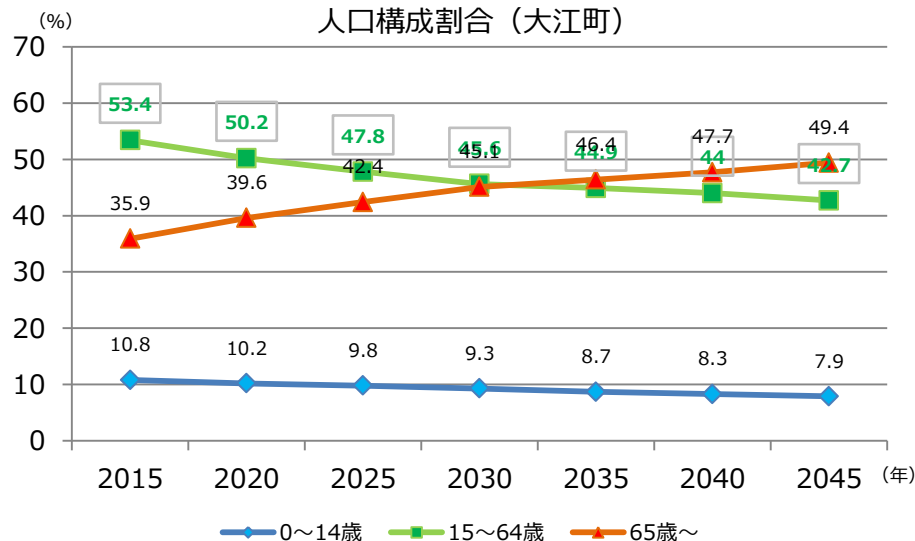
村山地域の将来推計人口（大江・大石田）

2045年には大江町・大石田町共に、人口は非常に大きく減少する見込みです。いずれの町も、65歳以上人口が生産年齢人口を上回ることが予想されています。

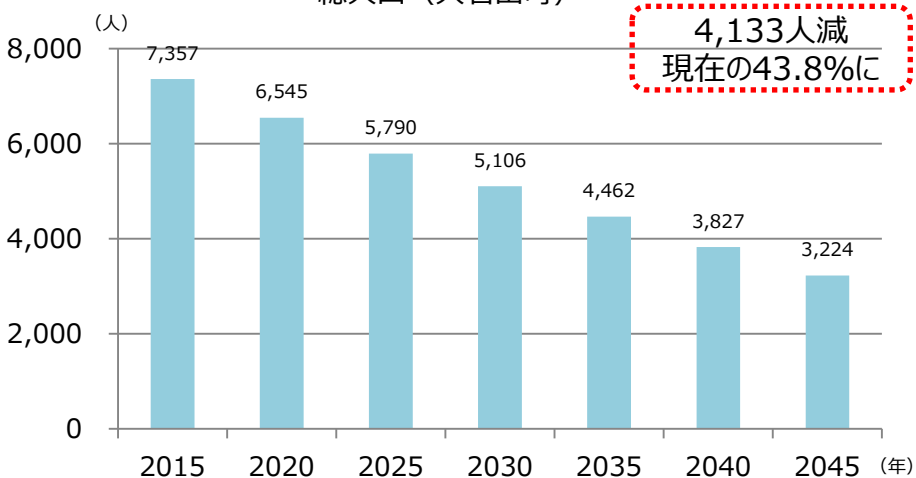
総人口（大江町）



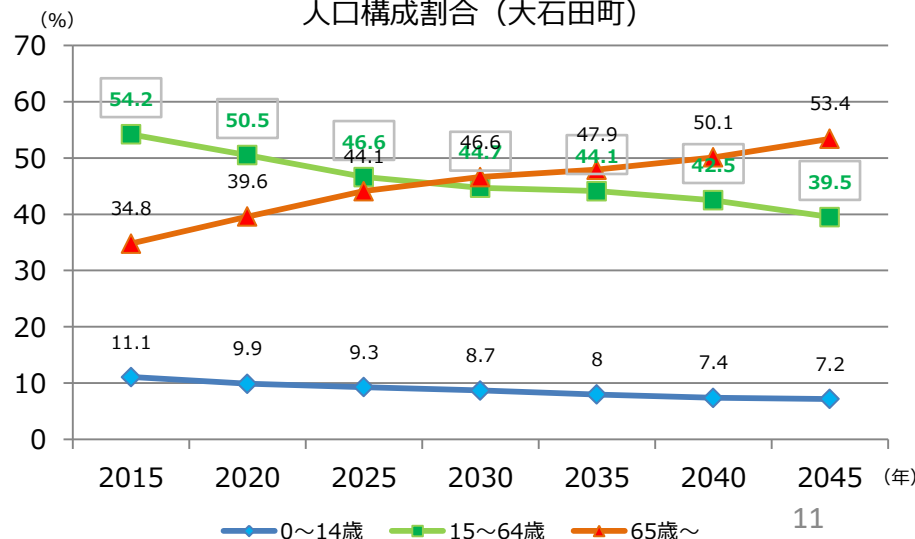
人口構成割合（大江町）



総人口（大石田町）



人口構成割合（大石田町）



多くの中小企業が今後直面するであろう課題

働き手の減少



新規従業員の
確保が困難

従業員の高齢化による
有病率の上昇



現在の事業規模の継続が**困難**

**働き手がどんどん減少する中で、本当にこのまま
“今の体制を維持”することができますか？**

健康経営の導入で早期に対策を

協会けんぽが展開している「やまがた健康企業宣言」では、以下の内容を実施することで健康経営の推進を目指しています。

やまがた健康企業宣言で以下の項目に取り組んでみましょう！

①

● 健康診断の実施

社員に対し「健康診断」を実施していただきます。

協会けんぽから補助が出る生活習慣病予防健診を是非ご利用ください！

②

● 特定保健指導の実施

健診の結果、協会けんぽからメタボリックシンドロームに着目した「特定保健指導」対象者の通知があった場合は、積極的に特定保健指導を利用します。

③

● 検査・治療の促し

健診の結果等から、再検査や治療の必要があった場合は、医療機関を受診するように勧めます。

たとえば・・・

- 事業者健診の結果に基づく事後措置を行う
- 期限を決めて受診勧奨を行う など

④

● 健康づくりの推進

会社の実態に合わせた様々な健康づくりのための取組みを推進します。ラジオ体操の実施や分煙の実施など、健康づくりに向けた取組みを行います。

まずは出来ることからチャレンジ！

2. 健康診断実施率の向上に向けて

健康診断を100%しっかり受診している企業と、そうではない企業の違いは何故生まれるのでしょうか。健康診断の実施率向上に向けては、その根拠となる労働安全衛生法を確認する必要があります。

労働安全衛生法では、「事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、従業員に対して、医師による健康診断を実施しなければならない」とされており。

また、従業員は、同条第5項の規定により、「事業者が行う健康診断を受けなければならない」とされています。

事業者

健診を**実施する義務**
(労働安全衛生法第66条)

従業員

健診を**受診する義務**
(労働安全衛生法第66条第5項)

事業者・従業員双方に実施が義務づけられています

- ◆ 健康診断の受診に関して、企業側と従業員側のそれぞれの立場から、実施の必要性について確認しましょう。

企業側の立場

事業者

健診を**実施する義務**
(労働安全衛生法第66条)

何故事業者は健康診断を実施しなければならない？

事業者は健康診断を実施する義務がある他、健康診断の結果に基づき、「従業員の健康状態」と「業務との関連性」に着目して、従業員が安全で健康に働けるように配慮する必要があります。

これを事業者としての“安全配慮義務”といいます。

事業者としては、労働安全衛生法第66条の遵守と、事業者における“安全配慮義務”を果たすため、健康診断を実施する義務があります。

参考：〈労働契約法第5条〉

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

従業員側の立場

従業員

健診を**受診する義務**
(労働安全衛生法第66条5項)

何故従業員は健康診断を受けなければならない？

労働者は労働安全衛生法第66条5項に基づき、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

また、労働者に対する努力義務として、“自己保健義務”があります。“自己保健義務”とは、健康に働くことができるよう、自らの健康状態を注意し、自ら管理していくことです。

従業員が健康診断を受けることは、自分自身の健康状態をしっかり把握し、その職場で自分は「健康に働くことができる」ということを示すことにもなることから、従業員は健康診断を受診しなければならないのです。

自己保健義務

自分自身の健康を守るための努力

健康診断実施率の向上に向けたナッジ理論の活用

◆ ナッジ理論とは

「ナッジ理論」の「ナッジ (nudge) 」とは、「人を動かすために、肘でそっと突く (そっと後押しする) 」ことを意味します。

文章の内容や表示方法を工夫することで、人々の心理に働きかけ、行動を行動科学的に変えていくことが「ナッジ理論」です。

◆ 健診の受診勧奨文におけるナッジ

受診率が低い企業

健康診断のご案内

健康診断は自分の健康状態を知るために欠かせません。ぜひ健康診断を受診しましょう。
受診日が決まったらお知らせください。

.....
.....

健診の重要性を説くだけでは、受診に結びつかないケースがあります。受診に至らない“阻害要因”を取り除いてあげることが重要です。

受診率が高い企業

健康診断のご案内

健康診断の実施日について、下記の日程の中から希望日を選び、○をつけてください。他の日程を希望の場合は11月20日 (水) まで総務課へお知らせください。

<日程>

1. 令和元年12月13日 (金)
2. 令和元年12月16日 (月)
3. 令和元年12月18日 (水)

.....
.....

◆ 健診が延ばし延ばしになってしまう事例

健診は受けなければならない

- 本人も健診の重要性をわかっている

受診がついつい後回しになってしまう

- 他にもやることがあって今じゃなくてもいいと思ってしまう

健診の時期を逃してしまう

- いつかいつかの繰り返して時期を逃す

◆ ナッジを活用した受診勧奨

健診を受けなければならない

- 本人も健診の重要性をわかっている

受診がついつい後回しになってしまう

- 他にもやることがあって今じゃなくてもいいと思ってしまう

時期指定

健診の時期指定等、行動変化をもたらすナッジ（ちょっとした「つつき」）を与えてあげる

指定時期どおりの受診

- 受診の必要性を把握している人へのちょっとした後押し

これらは健診に限ったことではありません。

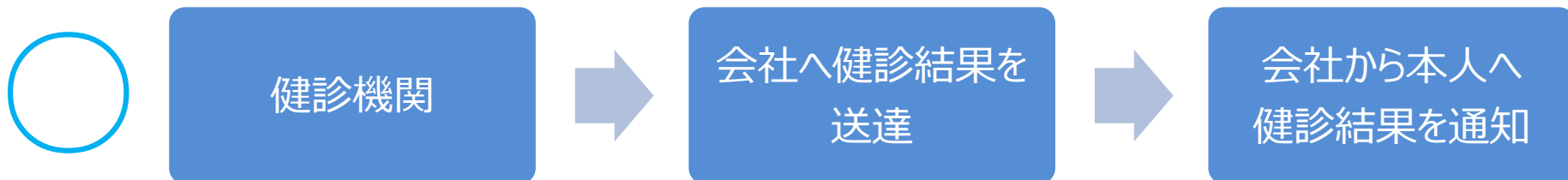
特定保健指導や要治療者への受診勧奨など、その必要性を理解している方への受診勧奨は、あらかじめ時期や場所等を明確に示してあげることが有効です。

◆ 健診実施後は健診結果をきちんと把握しましょう

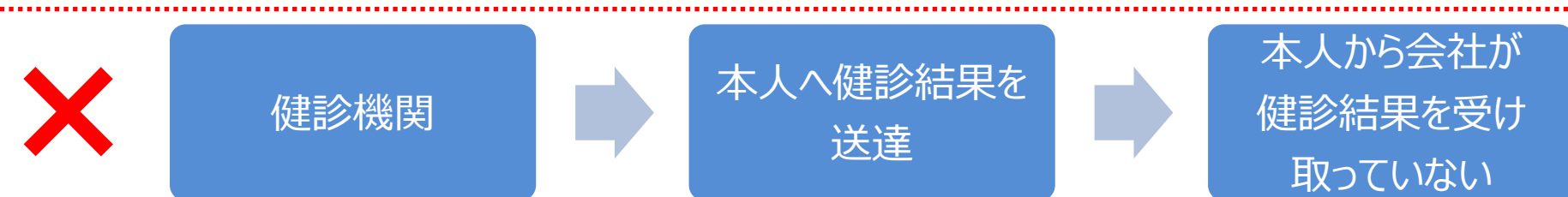
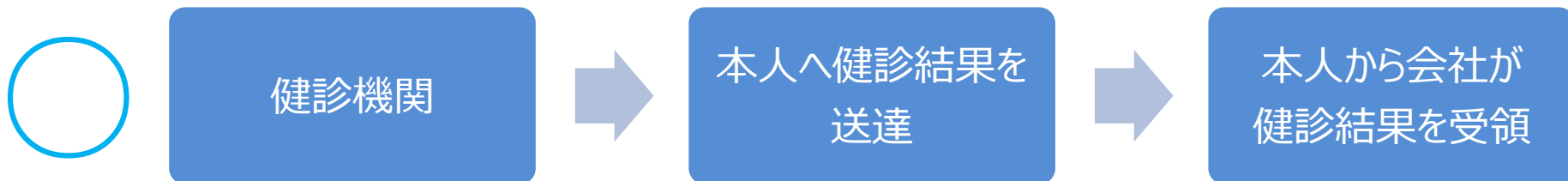
事業者が従業員の健診結果を把握する方法は以下の2つがあります。

- ① 健診機関から直接会社へ健診結果が送達
- ② 本人から会社へ健診結果の報告

□ 労働安全衛生法に定める定期健康診断



□ 生活習慣病予防健診

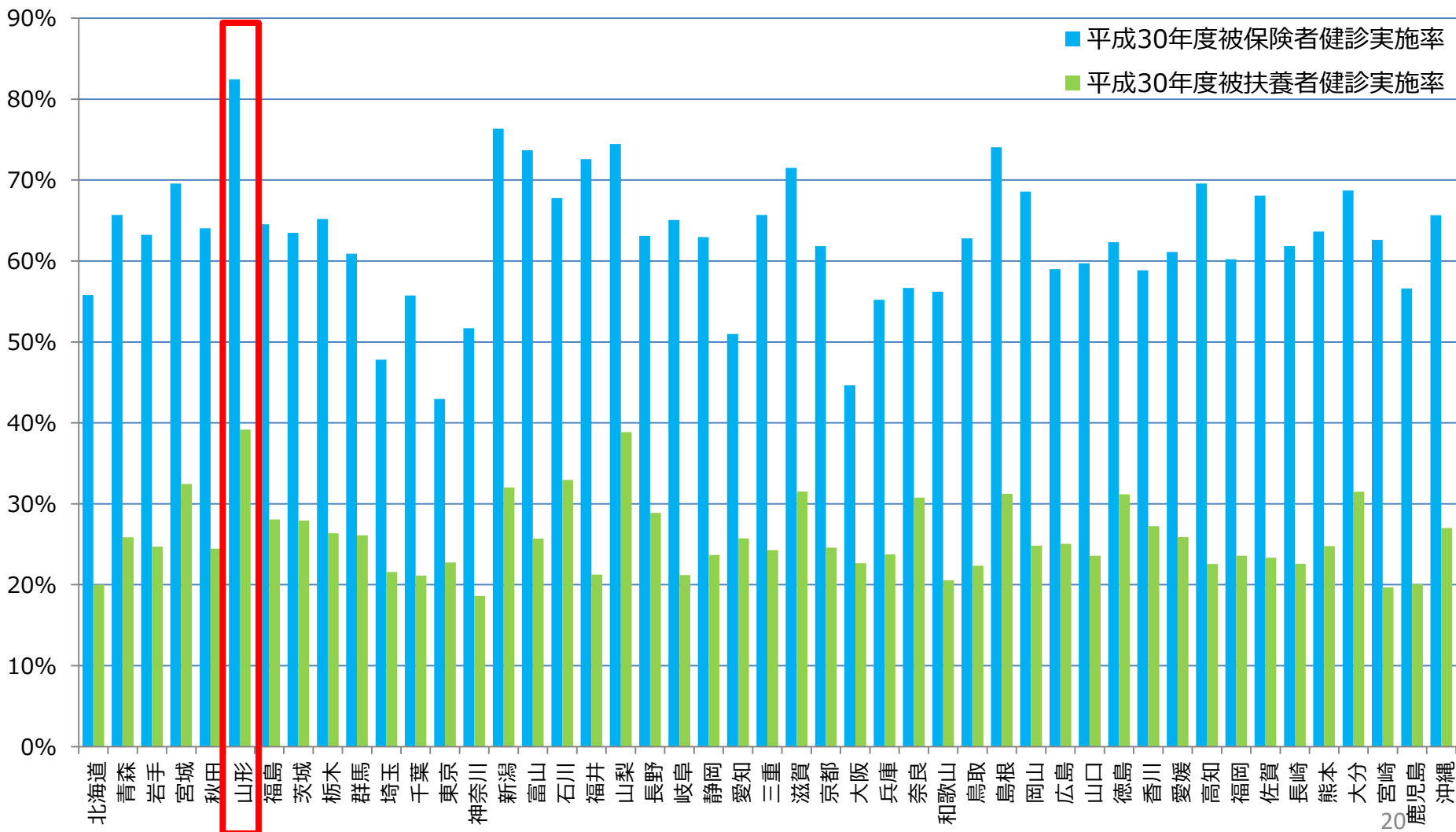


早急に健診結果の把握方法を検討しなければなりません。

◆ 山形支部の健診受診率は**全国 1 位**です

山形支部は被保険者の健診受診率（生活習慣病予防健診＋事業者健診データ提供分）及び被扶養者の特定健診受診率が全国 1 位の受診率です。

H30年度健診受診率	山形支部	全国平均
被保険者健診受診率	82.4%	58.0%
被扶養者健診受診率	39.2%	24.4%



3. 特定保健指導の必要性

◆ 特定保健指導とは

生活習慣病予防健診（特定健診）を受けた後に、メタボリックシンドロームのリスク数に応じて、生活習慣の改善が必要な方に保健師等により行われる保健指導のことです。

保健師は、公衆衛生学をマスターして国家資格を取得した健康管理の専門家です。健診結果通知票の見方をはじめ、健診結果をもとに日頃の食生活や運動・その他健康に関する幅広いご相談に応じております。

◆ 二つのタイプの特定保健指導

特定保健指導は、メタボリックシンドロームのリスク数に応じて、

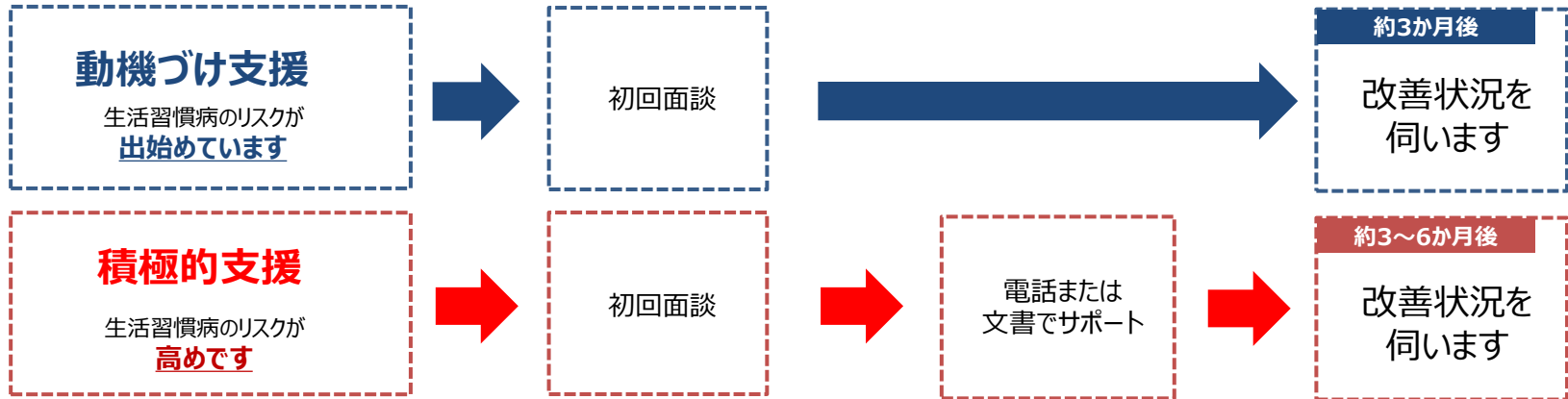
◆ 動機づけ支援

◆ 積極的支援

の2つのコースがあります。

特定保健指導は2つのコースでサポート

健診結果より判定



特定保健指導の効果

特定保健指導を受けることにより、生活習慣が改められることから、体重の減少が期待できます。

また、体重が減少することで、**血糖・血圧・脂質の改善**につながります。

特定保健指導を実施することによって、生活習慣病のリスク要因の減少を目指しましょう！

特定保健指導を受けた方の翌年の変化は以下のとおりです（※）。

全ての数値において改善が見られました。

体重 **-1.06** kg
腹囲 **-1.24** cm
血圧 **-1.15 / -0.75** mmHg
血糖 **-0.35** mg/dl
中性脂肪 **-21.95** mg/dl

※血糖は空腹時血糖、血圧は（拡張期） / （収縮期）
※積極的支援を受けた方の場合（中断除く）

（※ H25年度個別保健指導リスト・
H25-H26年度健診受診者リストより算出）

◆ 特定保健指導を受けていただくために

特定保健指導を従業員に受けていただくためには、特定保健指導で一体どんなことを実施しているのかを、まずは会社の担当者も把握しておく必要があります。特定保健指導の初回面談は、生活習慣のおたずねをし、その方の生活習慣の問題点がどこにあるのかを見つけ出します。

I. あなたのこれまでの健康や現在の体調について教えてください。

1. 健診結果や体調などで気になっていることや相談したいことがあれば、お書きください。
() 現在の体重 () kg

2. 過去に病気を患い継続的に治療されたことがありますか。 3. 現在、治療中の病気がありますか。
 いいえ はい * はいと答えられた方へ病名など記入してください。 いいえ はい * はいと答えられた方へ病名など記入してください。

病名	年齢(歳)	内服薬	病名	年齢(歳)	内服薬
		有・無			有・無
		有・無			有・無

II. 家族構成などについて教えてください。

1. 現在、どなたと一緒に暮らしていますか。 該当する方にチェックまたは人数を記入してください。

単身	単身赴任	配偶者	子供	父	母	義父	義母	兄弟姉妹	その他
			人						人

2. 血縁・配偶者の方で、下の病気などで現在治療中の方や過去に治療を受けた方はいますか。
 ①脳出血・脳梗塞 ②高血圧 ③心筋梗塞・狭心症 ④糖尿病 ⑤がん ⑥高脂血症 ⑦腎臓病 ⑧痛風 ⑨その他

記入例
 いる場合は、病名と該当する方を教えてください。
 病名は番号を記入してください。

父	祖父	祖母	父	母	兄弟姉妹	配偶者
②						

III. 食生活について教えてください。

1. 朝食を食べていますか。 2. 昼食を食べていますか。
 はい はい ※よく食べる食品を○で囲んでください。
 週()日 週()日
 ()時頃 ()時頃
 ほとんど食べない ほとんど食べない

ご飯	パン類	麺類	肉	魚	卵	大豆製品等	野菜	芋	きのこ類	果物	その他()

3. 夕食を食べていますか。 4. 間食を食べていますか。
 はい はい ※よく食べる食品を○で囲んでください。
 週()日 週()日
 ()時頃 ()時頃
 ほとんど食べない ほとんど食べない

ご飯	パン類	麺類	肉	魚	卵	大豆製品等	野菜	芋	きのこ類	果物	その他()

5. 夜食(夕食後)を食べていますか。
 はい はい ※よく食べる食品を○で囲んでください。
 週()日 週()日
 ()時頃 ()時頃
 食べない 食べない

何をどれくらい(例)	何をどれくらい(例)
プリン1個	カップ麺1個

6. 甘味飲料を飲みますか。 7. 乳製品を食べていますか。
 はい はい ※よく食べる食品を○で囲んでください。
 週()日 週()日
 ()時頃 ()時頃
 ほとんど飲まない ほとんど食べない

何をどれくらい(例)	何をどれくらい(例)
①缶コーヒーや紅茶(砂糖入り) ②炭酸飲料 ③ジュース ④その他()	・牛乳(コップ1杯約200ml) ()ml ・ヨーグルト(小1個約100g) ()g ・チーズ(プロセスチーズ1個約20g) ()g ・その他()

IV. たばこやお酒について教えてください。

1. 普段、お酒を飲みますか。 飲まない やめた()ヶ月・()年前から 飲む

飲むと答えられた方 頻度やよく飲む種類を教えてください。	頻度	1日に飲む種類と量(チェックと量を記入)					
	週・月()日	①日本酒()合	②ビール()ml	③焼酎(原液)()合	④ワイン()ml	⑤ウイスキー(原液)()ml	⑥チューハイ()ml

2. たばこを吸いますか。 吸わない やめた()ヶ月・()年前から 吸う

吸うと答えられた方 吸い始めた年齢 歳	1日の本数		禁煙の経歴はありますか?
	やめようと思いますか?	()本	
吸っている期間 年 月	思う・思わない	()本	ある()回・ない
	直近で取組んだ期間(年 月 ~ 年 月)		

V. 睡眠・ストレスについて教えてください。

・睡眠時間はどれくらいですか 就寝()時()分 ~ 起床()時()分 計()時間

・今の眠りに満足していますか はい いいえ

いいえと答えられた方へ理由を教えてください。

・ストレスを感じていますか ①感じる ②少し感じる ③あまり感じない

・ストレス解消法 ①身体を動かすこと ②食べること ③お酒 ④人と話すこと ⑤趣味 ⑥その他() ⑦特になし

VI. 仕事について教えてください。

1. 通勤手段と時間を記入してください。

通勤方法(片道)	徒歩	分	自転車	分	バイク	分

2. 職種はどれに当てはまりますか。 ○で囲んでください。

職種	①専門職	②管理職	③事務	④販売営業	⑤サービス

3. 普段の仕事量はどれくらいですか。

活動レベルI(低い)	活動レベルII(ふつう)	活動レベルIII(高い)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. 勤務時間はどれくらいですか。

勤務形態	①日勤	②交替勤務(2交替、3交替)	③夜勤

VII. 運動習慣について教えてください。

1. 1日の歩数または歩行時間はどれくらいですか。 1日平均 () 歩 () 分

2. 運動をしていますか。 はい いいえ

はいと答えられた方へ 種類や回数・時間を教えてください。	運動の種類	①ウォーキング	②ジョギング	③ゴルフ	④テニス	⑤水泳
	回数・時間	週・月	回	1回	分	

いいえと答えられた方へ理由を教えてください。

①運動する時間がない ②疲れている ③ケガや病気のためできない ④運動が嫌い ⑤何をすればいいのかわからない ⑥仕事でよく動いている ⑦家事でよく歩いたり動いている ⑧家の近所に運動する場所がない ⑨その他()

VIII. 健診の後、再検査や精密検査など病院を受診しましたか。

はい いいえ

生活習慣を振り返ることができましたか? 最後に、健康のために心掛けていることがあれば、教えてください。

特定保健指導は健診当日その場で実施することも可能です

特定保健指導には、後日、勤務先で面談を受ける方法のほか、健診を受けた当日にその場（健診機関）で面談を受ける方法があります。

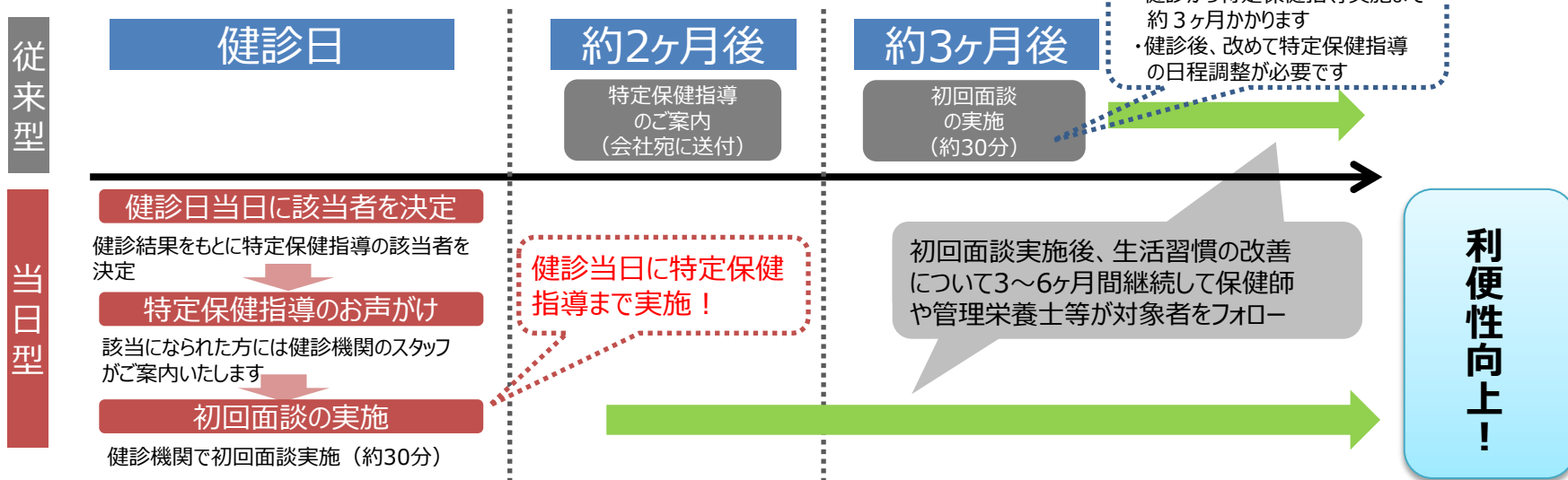
従業員が健診を受ける際は、当日特定保健指導が受けられる場合があることをお伝えください。

健診後、すぐにメタボの改善をスタート！

健診当日に保健指導を行うことで、後日改めての日程調整が不要になりますので、本人のみならず、事業所にとっても大変便利です。また、健診後は健康への意識も高まっており効果的です。

※健診当日特定保健指導は一部の健診機関で実施しています。詳細は受診されるご予約の健診機関にお問い合わせ下さい。

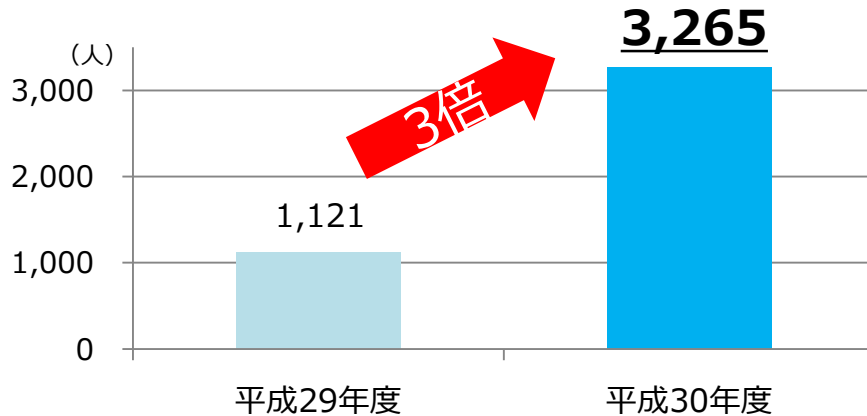
従来型の特定保健指導と当日特定保健指導の比較



当日特定保健指導を利用する方が増加！

健診日当日に一連の流れで実施することができるため、特に建設業や運輸業などの現場での作業が多い業種の方や日程調整が難しい方におすすめです。

当日利用者数は前年度の約3倍に増加（被保険者分）



平成30年度に特定保健指導を受けた方の約4割が当日型を選択しています！！

<健診日当日に特定保健指導を受けた事業所担当者様からの声>

対象となった方に特定保健指導を受けるように勧めていますが、なかなか受けしてもらえないことがあります。また、仕事の都合で会社としても特定保健指導を受け入れができないこともありました。

今は、健診当日に、一連の流れで特定保健指導を実施することができるようになり、日程調整の手間が省け、本人にとっても負担が少なく、特定保健指導を受ける社員が増えてきております。

特定保健指導は従業員の健康を守る大事な手段です

1

“従業員 = 会社の財産” 従業員の健康を守ります

40代、50代の働き盛りの年代で年々増加している生活習慣病。

一人で生活習慣を変えることはとても難しいもの。専門的な立場から、対象者の皆様一人ひとりに合わせた目標を設定し、計画的に生活習慣を変えていきます！



2

通院にかかる時間や費用を節約できます

生活習慣を改善し、リスクを少しでも減らすことができれば、通院の必要性が減少します。通院の費用がかからないのはもちろんのこと、通院に要する時間も減らすことができます。つまり、会社の生産性の向上にもつながります。

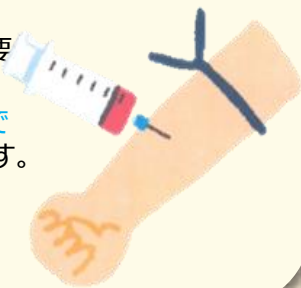


3

二次検査のお声掛けも同時に実施いたします

特定保健指導の対象者の中には、受診が必要な方も含まれております。

面談のお時間をいただければ、専門的な立場で受診の必要性についてご説明させていただきます。



4

山形支部の健康保険料率に反映します

・特定保健指導の実施率
・特定保健指導対象者の減少率
上記の数値などが他の都道府県よりも優れていれば、インセンティブ（報奨金）が付与され、2年後の保険料率の軽減につながります!!



“時間がなくて特定保健指導を受けられない”という方は、スマートフォンやパソコンを使ってご希望の日程で「**ICT面談**」もご利用いただけます。

「特定保健指導」 Q&A



～お問い合わせいただくことの多い質問にお答えいたします～

Q

産業医やかかりつけ医から診察を受けているので必要ないのでは？

A: 産業医の役割は、健診結果をもとに就業できるかどうかを判断することです。

産業医の就業判定は、「通常勤務ができる」「就業制限が必要」「休業を要する」などの区分によって判断をします。検査値をみて治療が必要な従業員に対し、病院に行くように指導することが役割となっています。

一方、**特定保健指導は治療が必要になる前の段階で基準値を設定し、対象者を選定**しております。言わば、生活習慣を改善すれば、正常範囲内に戻ることができる方々とも言えます。

特定保健指導では、対象者の方の生活習慣を細かく聴き取りさせていただき、食事や運動面など、個人に合わせた改善方法をご提案させていただくことで、生活習慣病の予防につなげます。

Q

仕事が忙しく、特定保健指導の時間が取れないのですが…

A: 特定保健指導の所要時間は「お一人30分程度」です。
従業員の方が病気で倒れることになったら、**長期間にわたり、仕事ができない状態**に陥ってしまいます。

1年間の就労時間

1日8時間 × 一ヶ月（20日間） × 1年 = 1,920 時間

1,920時間のうち、**たったの30分**です！！

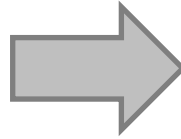
たった30分で生活習慣を改善できる方がたくさんいらっしゃいます。

※平日の17時～20時、土日の対応も可能です。

お仕事の都合に合わせて調整いたしますので、お気軽にお問い合わせください。

特定保健指導を受けない理由

- ◆ 時間がない
- ◆ 自覚症状がない
- ◆ 本人が希望しない



本当にこのまま放置していいの??

健康リスクを放置することは、病気が重症化することを認めているようなもの。

特定保健指導を受けるのは

- 「社員」のため
- 「社員の家族」のため
- 「会社」のため

特定保健指導は、毎日忙しく仕事を頑張っていて健康について考える時間がない方が、ほんの少しだけ、いったん立ち止まって自分自身の健康を見つめなおす機会です。

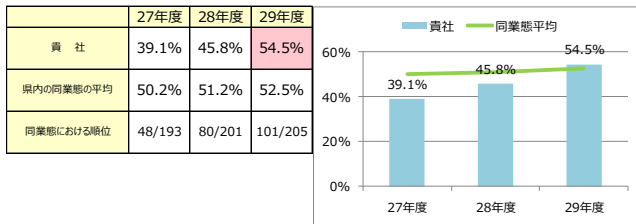
特定保健指導の実施に向けて、是非「身近な方」からもお声掛けをお願いいたします。

4. 健診結果からみる職場の健康課題

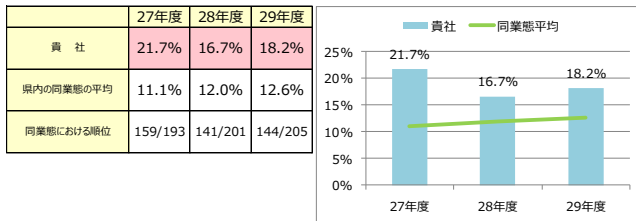
健診結果から会社におけるリスクの傾向を探ることができます。協会けんぽ山形支部では、「やまがた健康企業宣言」にご登録いただいている企業様の健診結果のデータを集計し、事業所単位で健康度診断票を作成しています。（※健診受診者数10名以上の場合のみ）

3. 健診結果の分析（被保険者）

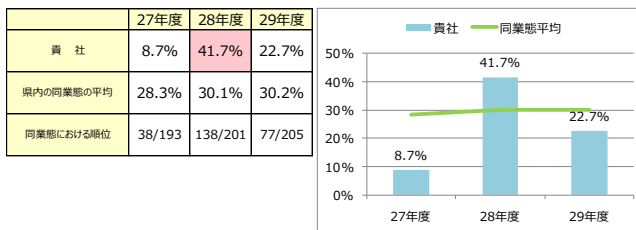
(1) 血圧リスクを保有している方の割合



(2) 血糖リスクを保有している方の割合



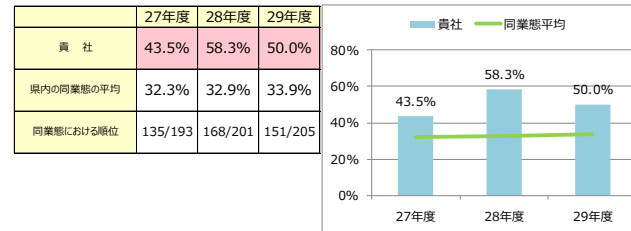
(3) 脂質リスクを保有している方の割合



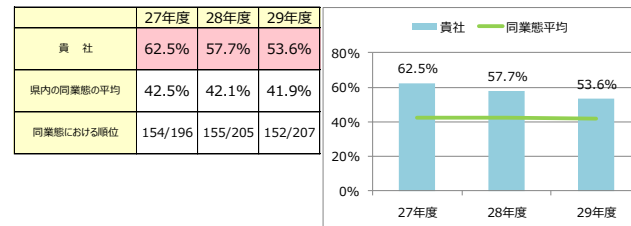
※順位は結果が良い場合に上位となります。
 ※背景が赤の項目は同業態平均よりもリスクが高い項目です。
 ※各リスクの定義（数値の基準等）は、6ページをご参照ください。

3. 健診結果の分析（被保険者）

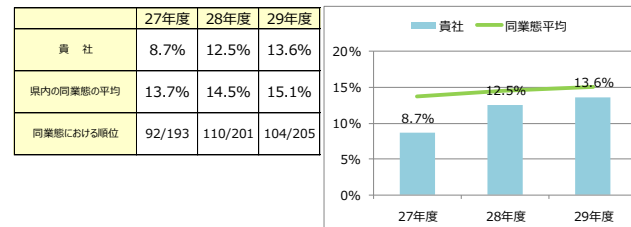
(4) 腹囲リスクを保有している方の割合



(5) 喫煙習慣がある方の割合



(6) メタボリックリスクを保有している方の割合



※順位は結果が良い場合に上位となります。
 ※背景が赤の項目は同業態平均よりもリスクが高い項目です。
 ※各リスクの定義（数値の基準等）は、6ページをご参照ください。

わが社は
 血糖・腹囲
 喫煙習慣
 に課題がありそうだ...

- ・自動販売機の中身を変えられる？
- ・休憩時間に運動ができない？
- ・禁煙外来の補助を検討してみる？

◆ 様々な健康リスクへの取り組み事例

取り組み事例

みんなで思いやりルール、禁煙バトンなど、楽しみながら続けられる健康経営を推進

03 株式会社 東京堂



会社概要	
所在地	青森県むつ市
従業員数	46名
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィス環境トータルプランニング事業 ・音楽・英語教室運営事業 ・行政指定管理運営受託事業 ・ステイショナリー・ライフスタイル雑貨専門小売事業
お話しを伺った方々	常務執行役員管理統括責任者 川崎秀子様 管理統括部門課長 金田一梨沙様 経理総務部 中野みづき様

取り組み事例

保険者との積極的な対話や他社との交流を通じて取り組みを推進

04 ユーシン建設 株式会社



会社概要	
所在地	富山県砺波市
従業員数	10名
事業内容	一般土木工事・舗装工事・とび、土工事・建築工事
お話しを伺った方々	総務部長 野理穂枝様 全国土木建築国民健康保険組合 荒木由美様

取り組みのポイント#4 「禁煙バトン」で禁煙成功！

【受動喫煙対策に関する取り組み】

- 社内の隔離されたスペースに喫煙場所を設置して完全分煙を実施しています。加えて、青森県は男女ともにとてもし高い喫煙率のため、自社独自の禁煙方式「禁煙バトンの取り組み（バトンを持った人が禁煙スタートを社内で宣言。禁煙成功で、次の人へバトンを渡すリレー方式）」を行っています。これまでに4人成功しておりますが、残り数名の喫煙者はなかなかバトンを受け取ってくれません（笑）。いずれは禁煙バトンを渡し、全員禁煙を目指します。



東京堂禁煙バトン！

“コミットメント”を用いたナッジ

取り組みのポイント#1 楽しみながら健康な食生活を学ぶ取り組み

【食生活の改善に向けた取り組み／コミュニケーションの促進に向けた取り組み】

- 工程会議という全従業員が集まる社内会議があります。その会議の後に開催しているおやつタイムで、健康な食生活に関して学んでいます。これまでの取り組み内容としては、塩分過多が健康に与える悪影響や茶の健康成分についての勉強会、勉強会後のドーナツのカロリー当てゲーム、ヘルシー昼食の試食などを行っています。
- この会で「飲料1缶に何個の角砂糖が含まれるか」について調査を行い、缶ジュースを飲むことで大量の糖分を摂取していることを学びました。その結果を踏まえて、自販機のメニューも無糖コーヒータ、低脂肪・低糖・水・お茶をメインとしてほしいという要望を自販機設置会社に依頼し改善を進めています。
- その他には、慰安旅行を実施し、こんやく作りを体験しました。こんやくはヘルシーな食材であり、これも食生活改善の一助となりました。慰安会では野菜メニューを豊富に盛り込むように店に頼んでいます。



健康に配慮した自動販売機ラインナップ

◆ 様々な健康リスクへの取り組み事例

職員同士のコミュニケーション促進やITの活用により健康経営を促進！

取り組み事例

05

笑み社会保険労務士法人



会社概要	
所在地	静岡県浜松市
従業員数	8名
事業内容	社会保険・労働保険の請手続さや、労務管理・労務リスクに関するリスクマネジメント提案
お話しを伺った方々	所長 鈴木美江様 副所長 松下泰子様

ラジオ体操やウォーキングイベントを通じて一致団結！自治体等の支援も上手く活用

取り組み事例

06

明大工業 株式会社



会社概要	
所在地	大分県別府市
従業員数	40名
事業内容	工事関連、地質調査関連、3次元計測
お話しを伺った方々	代表取締役社長 藤澤正浩様 総務部主任 田原広子様 管理室室長 江川龍一郎様

取り組みのポイント#2 コミュニケーションの促進による所員の意識醸成

【コミュニケーションの促進に向けた取り組み／運動機会の増進に向けた取り組み】

- コミュニケーションや交流を促すことを目的にレクリエーション委員会を組成しています。他の所員からもどんなことに取り組みたいかを聞き取るなどして、イベントを企画しており、直近では、ノルディックウォーキング体験会や、家族同伴でのBBQ大会などを年に3回程度実施しました。イベントへの参加費用等は、全額会社負担で実施しています。
- その他、月に1度、20分ほど代表と所員が面談し、業務の話だけでなく、親の介護についてなど業務外のこともざっくばらんに話をするようにしています。
- その他には、給与明細に「ありがとうカード」を同封したり、毎日の朝礼でありがとうと言う気持ちを伝えたりすることを当たり前のこととして実施しています。それにより、事情があって休む人をフォローした人が貢献感を持ち、休む人が罪悪感を持たないような環境作りを心がけています。
- 代表からも、休暇の時間の使い方は自分で決めて良い・(他の所員との) 違いを受け入れるべきというスタンスを所員に発信することで、所員同士がおかれた立場の違いから不公平を感じることがないように努めています。例えば、子どもの行事で休むことも、コンサートで休むことも同じ休みであるという意識を全職員が持てるようにコミュニケーションをとっています。



ノルディックウォーキング

出典：経済産業省「健康経営優良法人取り組み事例集」

取り組みのポイント#1 健診受診後のフォローの工夫

【受診勧奨の取り組み】

- 大分県中部地域産業保健センターの制度を利用し、健康診断の総合判定が3以上の社員に対して、産業医からの意見聴取を行っています。この制度については、センターの講習や講演会、また県で開催される大分県産業安全衛生大会等での情報提供を通じて知りました。
- 総務部が産業医と面談し、社員の指導事項をまとめ、その後聞き取りと記録を行います。個人情報保護の為、社長にこの役割をしてもらい、社長が面談やメール送信を個別に行い、医師の指示内容だけでなくその後の体調など経過状況を半年かば把握していきます。

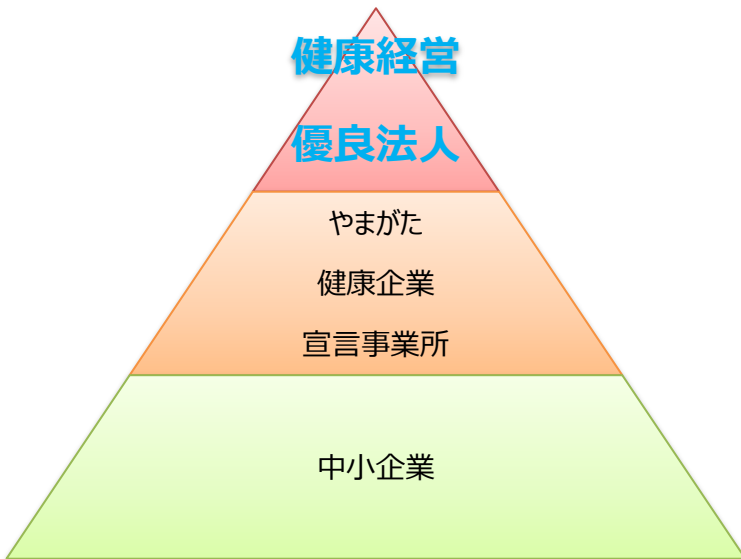


健康ウォーキング（完歩！）

5. 健康経営優良法人の認定に向けて

健康経営優良法人認定制度とは、日本健康会議において、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度です。優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目的としています。

<中小規模法人部門の場合>



認定企業はロゴマークを使用することができます。



健康づくりに積極的な事業所であることを従業員や取引先・求職者等にアピールできます。

健康経営優良法人認定企業（大規模法人部門）



「大規模法人部門2019」認定事業所（敬称略）

株式会社ジョインセレモニー（山形市）

健康経営優良法人認定企業（中小規模法人部門）



「中小規模法人部門2019」認定事業所（50音順 敬称略）

相田建設株式会社（米沢市）	オビスン株式会社（山形市）	株式会社主婦の店鶴岡店（鶴岡市）	株式会社ほけんショッププラス（米沢市）
愛和建设株式会社（山形市）	仮設機材工業株式会社（酒田市）	有限会社菅原運送（鶴岡市）	株式会社マルナカ中村商店（山形市）
株式会社アサヒ技研（朝日町）	加藤総業株式会社（酒田市）	株式会社スズプラ（長井市）	有限会社メディカほし薬局（新庄市）
朝日金属工業株式会社（長井市）	株式会社カネト製作所（上山市）	株式会社千歳建設（山形市）	山形ガス株式会社（山形市）
株式会社朝日相扶製作所（朝日町）	株式会社クワイート礼文（山形市）	ツルカンシステム株式会社（鶴岡市）	株式会社山形新聞社（山形市）
株式会社あんしん情報館（南陽市）	黒澤建設工業株式会社（山形市）	東北医療機器株式会社（山形市）	株式会社山形丸魚（天童市）
飯鉢工業株式会社（長井市）	弘栄設備工業株式会社（山形市）	株式会社東北エンジニアリングプラスチック（高島町）	山形陸運株式会社（山形市）
株式会社石井自動車整備工場（鶴岡市）	小松建設株式会社（山形市）	東北電化工業株式会社（山形市）	株式会社山口工務店（鶴岡市）
株式会社いそのボデー（山形市）	株式会社佐藤組（鶴岡市）	株式会社東洋開発（酒田市）	株式会社ヤマコン（山形市）
株式会社井上精工（米沢市）	株式会社サニックス（山形市）	日本刃物株式会社（米沢市）	ヤマラク運輸株式会社（白鷹町）
エイエスエムトランスポート株式会社（酒田市）	株式会社三陽製作所（南陽市）	藤井株式会社（山形市）	株式会社ユアシス（山形市）
株式会社エクセルソフト（山形市）	株式会社ジェイ・サポート（山形市）	藤庄印刷株式会社（山形市）	株式会社ライフステーション（長井市）
置賜建設株式会社（米沢市）	シャープ事務機山形販売株式会社（山形市）	株式会社ランチ（酒田市）	両羽自動車株式会社（酒田市）

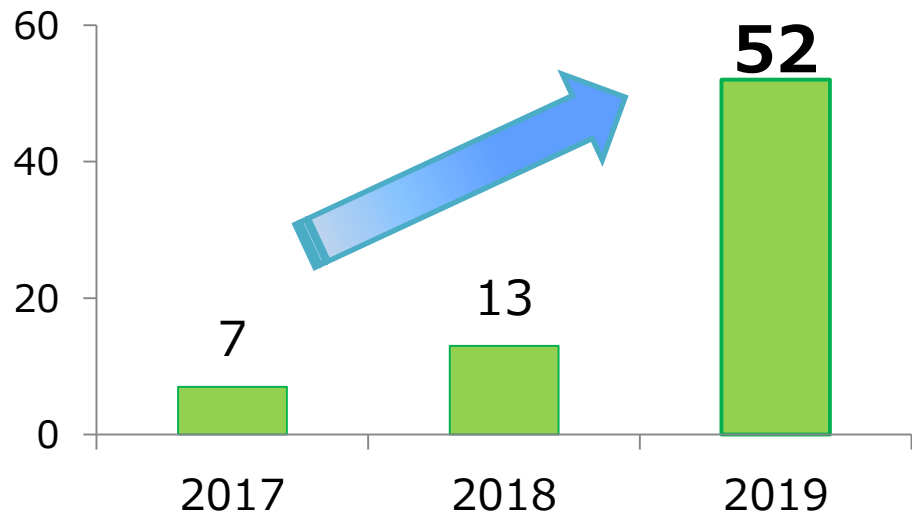
◆ 健康経営優良法人認定事業所数

3回目となる健康経営優良法人2019では、認定を受けられた企業は全国で、大規模法人部門に817法人、中小規模法人部門に2,501法人が認定されております。

その中でも、山形県における認定企業数は他県と比較して多く、本県においては健康経営に積極的に取り組む企業が多いことがわかります。

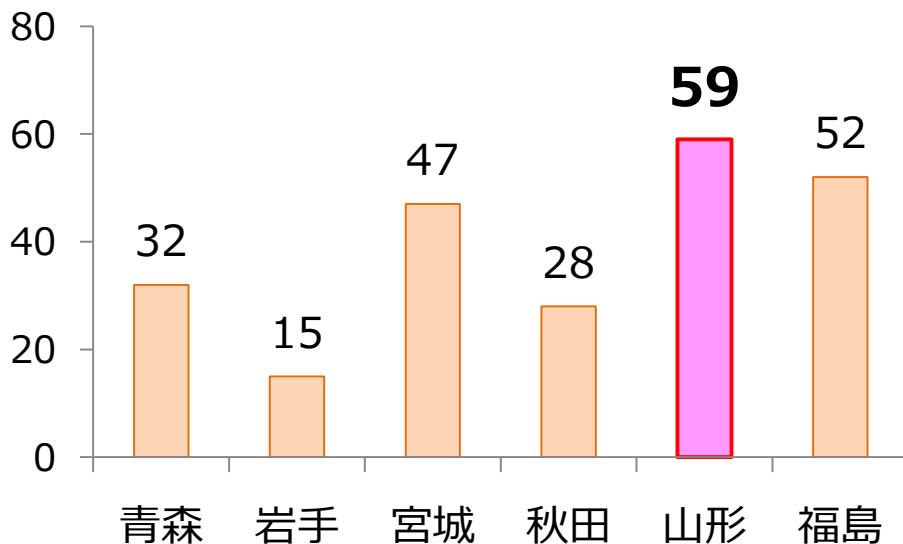
山形県における2017年以降の認定事業所数推移

(※協会けんぽ加入事業所の場合)



東北6県における認定事業所数（2019）

(協会けんぽ+健保組合等の合計)



健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	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	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	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	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 (※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする)	
	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	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩以外)	
	従業員の心と身体への健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨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	左記⑨～⑮のうち3項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
メンタルヘルス対策		⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
	受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
4. 評価・改善	保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(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	
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照			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①～⑮のうち7項目以上

◆ 項目ごとの具体的な適合事例

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
1.	経営理念(経営者の自覚)		健康経営の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2.	組織体制		健康データの担当の設置	必須		
3.	従業員への健康課題の認識に必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①~④のうち2項目以上		
			②労働時間等の取組			
		対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記①~④のうち少なくとも1項目		
			④健康経営・改善を継続的に実施する体制の構築(計画)の策定 (※健康経営優良法人2020に認定される場合は必須項目とする)			
		健康経営の実践に向けた具体的な取り組み	ヘルスケアの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の実施	左記①~④のうち少なくとも1項目	
			ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取組		
		従業員への心と身体の健康支援に向けた具体的な対策	職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取組	左記①~④のうち3項目以上	
				⑧コミュニケーションの促進に向けた取組(※以外)		
			病気の予防と仕事の両立支援	⑨病気の予防と仕事の両立の促進に向けた取組(※以外)		必須
				⑩健康経営の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取組		
健康増進・生活習慣病予防対策	⑪食生活の改善に向けた取組		必須			
	⑫運動機会の提供に向けた取組					
感染症予防対策	⑬女性の健康保持・増進に向けた取組	必須				
	⑭従業員の感染症予防に向けた取組					
適量労働対策	⑮長時間労働への対応に関する取組	必須				
メンタルヘルス対策	⑯メンタルヘルス不調への対応に関する取組					
労働環境対策	⑰労働環境対策に関する取組	必須				
4.	評価・改善	保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(※6.0.1において40歳以上の従業員が健診データの提供)	必須		
5.	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)	※監査的書類	定期健診の実施、健診等受診率および特定保健指導・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、従業員の健康経営に関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		

赤枠内4項目中2項目以上

定期健診受診率

- やむを得ない理由がある者を除き、健診受診率が100%
- やむを得ない理由がある者を除き、健診受診率が95%以上で、未受診者には受診勧奨を行っている

受診勧奨の取り組み

- 受診勧奨のため、対象者に個人宛通知
- がん検診等、任意検診に関する文書回覧などによる通知や費用補助

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
1.	経営理念(経営者の自覚)		健康経営の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2.	組織体制		健康データの担当の設置	必須		
3.	従業員への健康課題の認識に必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①~④のうち2項目以上		
			②労働時間等の取組			
		対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記①~④のうち少なくとも1項目		
			④健康経営・改善を継続的に実施する体制の構築(計画)の策定 (※健康経営優良法人2020に認定される場合は必須項目とする)			
		健康経営の実践に向けた具体的な取り組み	ヘルスケアの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の実施	左記①~④のうち少なくとも1項目	
			ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取組		
		従業員への心と身体の健康支援に向けた具体的な対策	職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取組	左記①~④のうち3項目以上	
				⑧コミュニケーションの促進に向けた取組(※以外)		
			病気の予防と仕事の両立支援	⑨病気の予防と仕事の両立の促進に向けた取組(※以外)		必須
				⑩健康経営の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取組		
健康増進・生活習慣病予防対策	⑪食生活の改善に向けた取組		必須			
	⑫運動機会の提供に向けた取組					
感染症予防対策	⑬女性の健康保持・増進に向けた取組	必須				
	⑭従業員の感染症予防に向けた取組					
適量労働対策	⑮長時間労働への対応に関する取組	必須				
メンタルヘルス対策	⑯メンタルヘルス不調への対応に関する取組					
労働環境対策	⑰労働環境対策に関する取組	必須				
4.	評価・改善	保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(※6.0.1において40歳以上の従業員が健診データの提供)	必須		
5.	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)	※監査的書類	定期健診の実施、健診等受診率および特定保健指導・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、従業員の健康経営に関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		

赤枠内4項目中1項目以上

教育機会の設定

- 1年度に1回、健康をテーマとした研修の実施や、外部研修への参加
- 1か月に1回の頻度で、健康をテーマとした情報提供

適切な働き方の実現

- ノー残業デーの設定
- 有給休暇の取得を促進するための取組み

コミュニケーションの促進

- 会社による費用補助がある忘年会等の実施
- コミュニケーションの促進を目的としたイベント等の実施

◆ 項目ごとの具体的な適合事例

健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)	健康経営の社内内外への発信及び経営者自身の健康診断			必須
	健康に対する担当者の設置			必須
2. 組織体制	従業員の健康増進の取組に必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健康診断率(実数100%)	左記①～③のうち2項目以上
			②労働時間の取組	
	対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記④～⑥のうち少なくとも1項目以上	
		④健康増進・改善の取組等について具体的な計画(計画)の策定 (※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする)		
	健康経営の実践に資する取組の推進	ヘルスケアの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑥のうち少なくとも1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取組	
	職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取組	左記④～⑥のうち少なくとも1項目以上	
		⑧コミュニケーションの促進に向けた取組		
	従業員の心と身体の健康増進に向けた具体的な対策	保健指導	⑨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組	左記④～⑥のうち3項目以上
			⑩食生活の改善に向けた取組	
健康増進・生活習慣病予防対策		⑪運動機会の推進に向けた取組		
		⑫女性の健康保持・増進に向けた取組		
感染症予防対策		⑬従業員の感染症予防に向けた取組		
		⑭従業員間の健康増進に関する取組		
メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取組	必須		
	⑯労働時間短縮に関する取組			
4. 評価・改善	評価・改善	評価・改善	評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)	法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)	必須

保健指導

- ・特定保健指導時間の出勤認定
- ・特定保健指導実施場所（会議室等）の提供

食生活の改善

- ・自動販売機の飲料を無糖や低カロリーに変更
- ・仕出し弁当の利用促進やカロリー情報の表示

赤枠内7項目中3項目以上

運動機会の増進

- ・ラジオ体操の実施
- ・スポーツジム利用料の会社負担

感染症予防

- ・インフルエンザ予防接種の場所の提供・費用負担
- ・アルコール消毒液の設置やマスクの配付

受動喫煙対策

- ・敷地内禁煙
- ・屋外喫煙所の設置（屋内全面禁煙）
- ・喫煙室の設置

6. 会社の組織づくりの方法

健康経営を推進していく上では、健康経営を「だれが主体となるのか」、「何を目指しているのか」、「どのように推進するか」を明確にすることは極めて重要です。

◆ だれが主体？

健康経営がうまく浸透している企業に見られる実施主体者

- ・事業主や役員等の経営管理者層
- ・事業主等の指名に基づく健康づくり実践担当者

事業主の理解が
極めて重要です

◆ 何を目指している？

健康づくりにより目指しているビジョンを明確に伝える

- ◆ 会社としてどうありたいか
- ◆ 従業員にどうあってほしいか

指示は明確で
簡潔に

「病気の重症化による欠勤を防ぎたいから、健診後1か月以内に再検査に必ず行ってほしい」と、どのような健康づくりを行うのかを具体的に示す必要があります。指示が明確であればあるほど、その指示に従ってもらいやすくなります。

◆ どのように推進？

年間計画表などのスケジュール管理を徹底

- ・何をいつまで実施するのかをあらかじめ策定
- ・スケジュールを組むことで、それは「約束」となり意識が高まります

スケジュールリングによる行動の促し

できそうなことから = スモールチェンジを心がける

- ・大きな変化は従業員にとっても「負担感」「拒絶感」を生みます
- ・小さな変化を積み重ねて大きな変化を目指します

小さな達成感の積み重ねが重要

難しいことは無理に全員を巻き込まなくていい

- ・一律に全員禁煙では賛同を得られにくい
- ・まずは賛同者から始めてみても構いません

いずれは大きく会社を巻き込む取組みに

さいごに

◆ 健康経営の推進のために一番大切なこと

- 会社を、従業員を守り抜くという事業主の思い
- 健康づくり担当者の熱意

「健康は仕事をする上での土台」

この当たり前のことを改めて、経営者として従業員に徹底させることが大事です。