

round-table discussion

〔座談会〕



(株)日立ソリューションズ(HISOL)の健康経営の取り組みについてお聞きしました。



株式会社日立ソリューションズ
代表取締役 取締役社長
柴原 節男

当社では社員がいきいきと元気に働くことができる会社をめざし「働き方改革」をすすめており特に社員の健康増進施策は重要課題として位置づけ様々な施策に取り組んでいます。この取り組みが評価され、日立健康保険組合より第1回「コロボヘルス推進アワード」の優秀賞を受賞できたことを大変うれしく思っております。今後も社員の健康と安全は全てに優先することを基本理念として「健康経営」を推進していきます。

辻 正弘さん

株式会社日立ソリューションズ
健康管理センタ センタ長
医師・医学博士

PROFILE

東京大学医学部卒業後東大病院第一内科に入局。日立総合病院、本社診療所、大学院博士課程、同大学院・医学部助手、同保健センター非常勤講師を経て2003年より(HISOL)産業医。



國近↓昨今、従業員の健康管理や健康増進に対して、「コスト」と捉えるのではなく「投資」として捉える企業を、「健康経営」に取り組んでいる企業と呼んでいます。当健保組合でも「健康経営」に積極的に取り組んでいる事業所の考え方や取り組みを勉強させていただき、日立グループの中で、同様な取り組みを行う事業所へ支援をしていきたいと考えています。今日は、第1回「コロボヘルス推進アワード」として優秀賞を受賞され、従業員の健康管理や健康増進への取り組みの中心として活躍されている(HISOL)のみなさまにお話をうかがいたいと思います。

徳田↓当社は1970年9月に設立し、現在、従業員数は約4,900名(HISOL)グループ連結では11,500名の会社です。主な事業は、ソフトウェア機器やアプリケーションの販売です。国内に限らず、グローバルに展開しています。

禁煙への取り組み

従業員健康管理では、IT業界ということもあり、メンタルヘルスを含めた総合的な対策が必要と感じており、労政部と健康管理センタが一体となって進めています。

國近↓ハイリスクの方のアプローチの中で、「禁煙」への取り組みは大きいと思っています。他の事業所でも苦勞されていて、どうしても苦勞されている話をよく聞きます。(HISOL)での取り組みについて、教えていただけますでしょうか？

辻↓(HISOL)の喫煙率は19%ぐらいです。3、4年前、25%ぐらいでしたが、しつこく言っていると、役員でたばこを止める方が出てきます。その流れで部長なども止めるのですが、実体験として禁煙に成功された徳田さんはどうでしたか？

従業員が健康こそ、 我々が発展の礎！

徳田↓社内で禁煙施策を展開する時、僕自身も禁煙の勉強をしたので、禁煙治療をやれば楽に止められることを学び、保健師からも支援メールをいただき、非常にラクに止められました。

根岸↓日立グループ全体では、健保組合が保有しているデータを見ると喫煙率は33%ぐらいです。(HISOL)のように喫煙率が20%を切るということは、容易ではありませんが、具体的にどのような取り組みを実施されているのか？また、禁煙に取り組む上での「コソエピソード」などがありましたら、併せて教えてください。

千葉↓まず1回の取り組みで禁煙に成功というのはなかなか難しいようです。私たち保健師と何回も会う機会のある人の方が止めやすいようです。これは禁煙外来の診察にしても、私たち保健師が高血圧、糖尿病の社員に対して行っている、年4回のフオー面談にしても同じです。

立花↓フオー面談は対象者と年4回も会う機会があるので、禁煙を勧めるチャンスが多くなります。「仕事でイライラした時にたばこを吸ってしまつ」という社員もいるので、仕事のストレスが少なくなる長い休みの前は、禁煙を開始するチャンスです。ゴールデンウィー

ク前とか、お正月休み前とかの面談に当たった時に、「次はその機会ですな」などの話をします。

岩井川↓禁煙の話はどう切りだすのですか？止めませんか？というのですか？(笑)

千葉↓まず、本人に止める気があるかを聞きます。止める気がない人に「止めませんか」という話をして、効果がないので、脈ナシの人を指導して、脈ナシの人は情報提供を面談で行います。そのまま吸い続けた場合のデメリットを面談で懇々と「考えていてね」みたいな感じで終わったりします。

國近↓継続的に実施する面談の中で、話としてつなげていく努力をされているから、そういう気がある人をつまぐ盛り上げて禁煙までもつていく、ということでしょうか？

立花↓それができれば、面白いのですけど(笑)、そういうふうになる気になる人はなかなかいません。

千葉↓咳が出るとか、きつかけがある時に、今の時期だけでも止めてみたら」といった話をします。中には継続して止める方もいますので、ちよつとしたことがきっかけになります。禁煙の取り組みでは、環境も大きな要因になっていて、客先とかのビルの1階部分など限られた場所にしか喫煙所が無いと、本

徳田 康さん

株式会社日立ソリューションズ
人事総務本部 労政部
動労安全衛生グループ 部長代理

PROFILE

2009年より安全衛生業務を担当しフィジカル・メンタル面の健康増進と日立健康保険組合とのコロボヘルスを推進中。



千葉 佳子さん

株式会社日立ソリューションズ
健康管理センタ
主任 保健師

PROFILE

2008年より(HISOL)保健師として勤務。主任保健師として社員健康管理の全般と(HISOL)保健師の取り組み業務に従事。健康面談対応や課長・主任に対する健康セミナーの講師を担当。



立花 加奈子さん

株式会社日立ソリューションズ
健康管理センタ
保健師

PROFILE

2008年より(HISOL)保健師として勤務。主に生活習慣改善指導とメンタルヘルス対策に従事。2016年には社内食堂にヘルシーセットやカラダよろこぶメニューの改善を実施。



数がかなり減つたりします。

岩井川↓(HISOL)の喫煙ルームはどのような状況ですか？

徳田↓全撤去はしてないです。2フロアに1つぐらいあります。

辻↓2006年頃に、全館禁煙にしようとして、その準備を進めましたが、近隣の某企業が先に全館禁煙にしたところ、その企業の社員がコンビニの前とかでたばこを吸って地域の方からものすごいクレームが出ました。それで全館禁煙ができなくなりました。

事業の効果的な周知方法

國近↓禁煙や肥満、生活習慣病などに対する個別のアプローチ、例えば、たばこを止めようとか、食事を自分でコントロールしようなどの全体的な雰囲気づくりにおいて、健康管理センタや会社全体で取り組まれていることはありますか？

辻↓以前、メタボ大臣の任命をやりました。

千葉↓部課長クラスで、メタボ体型の方は協力してくださいと案内をしました。自分のやせる体験を載せていいですよ、という許可を本人からもらって、私たち保健師が指導した結果を公表すること

をやりました。

立花↓国でメタボ健診をやり始めたタイミングで、確か厚労省でも副大臣がやっていたので、(HISOL)も流れでマネをしてやってみようとして実施しました。「痩せますよ」と宣言して始め、良くなっている人も変わらない人も、残念ながら悪くなっている人もいずれも公表しました。

徳田↓組織的アプローチとしては、食生活改善のため、食堂の管理栄養士と保健師とで実際に話をしてもらって、食堂のメニューのカロリーを調整したりしています。

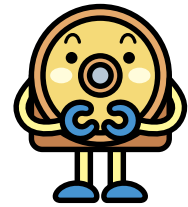
また、人間ドックを受診する方に対しては、直近になったら健康管理センタから「食生活を改善しませんか」という通知を出しています。この通知には、人間ドックを受診する前に何をしたらいいとか、油ものを控えた方がいいとか、減量の方法とか、3ヶ月でどの位痩せましょうなどと書くようにしています。

僕も実際受け取りますけども、「何かやらなければいけないな」という気になります。

スポーツフェスティバル

徳田↓スポーツフェスティバルは、社員とご家族も含めた

禁煙サポートメニューをリニューアルします！



5月31日の世界禁煙デーに合わせ、
日立健保では禁煙への新たな取り組みを開始します。
専用教材を活用した通信制のプログラムや、
保健師さんなどの支援者と一緒に取り組むプログラムなど、
新しいメニューを計画中です。
詳細は、決まり次第お知らせします。



喫煙は単なる迷惑や気配りをすればいいというレベルではもうない?!

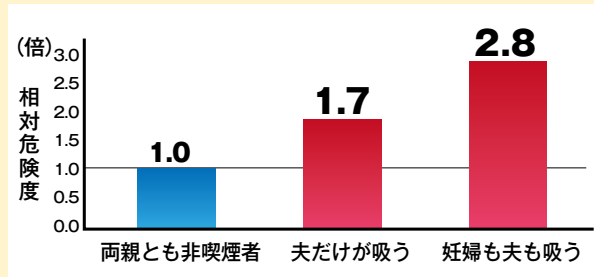
受動喫煙により肺がんリスクは 約1.3倍に上昇

国立がん研究センターより、受動喫煙のある人はない人に比べて肺がんになるリスクが約1.3倍になるとの報告が発表され、併せて「たばこの煙にさらされることは、人々の健康に危害を与えることで、迷惑や気配りの問題ではありません」とのコメントも発表されました。受動喫煙による死亡者は年間約1万5千人と推計されており(※1)、これは交通事故による死亡者(年間約5,600人)(※2)を大きく上回っています。

※1 厚生労働省「喫煙と健康 喫煙の健康影響に関する検討会報告書」
※2 厚生労働省「人口動態統計」

また、たばこの煙は、赤ちゃんにも悪影響を及ぼします。

妊婦と夫の喫煙と低出生体重児のリスク



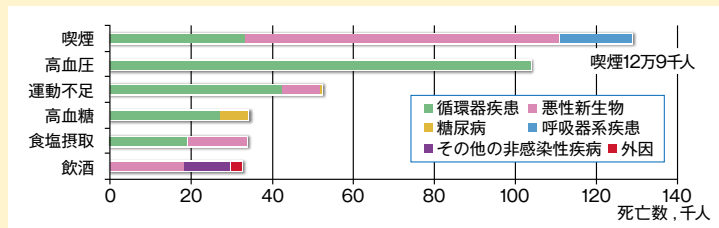
厚生労働省「たばこ健康に関する情報ページ」の「政府インターネットテレビ」より

喫煙はやっぱり怖い!!

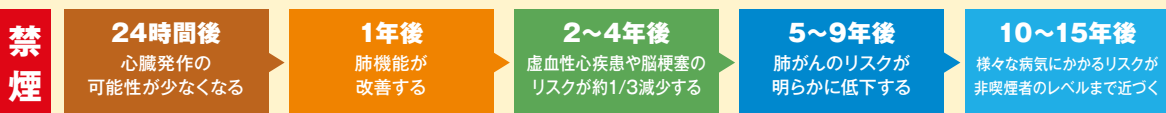
喫煙は成人死亡の最大の危険因子

喫煙による死亡数は毎年約13万人と、全死亡者数の約1割に相当すると推定されています。

2007年の我が国における危険因子に関連する
非感染症疾病と外因による死亡数
厚生労働省「禁煙支援マニュアル(第二版)」より



今からでも
始めましょう!
たばこは
禁煙しようか悩んでいる方へ
いつ止めても遅くはありません



厚生労働省「生活習慣病予防のための健康情報サイト」より

来年まで待てない!
今すぐ禁煙したい、
そんな方は!!
「はっぴー・へるしー・らんど」の
「禁煙サポートプログラム」を
ご利用ください。



round-table discussion

健康増進施策ということで、2007年から毎年開催しています。昨年は東京ビッグサイトで5,000名の方に参加いただき開催しました。当初は、参加者も少なく大変でしたが、徐々に増えてきています。

國近↓最近、社員のご家族を含めた取り組みが増えてきているようです。『運動会』だけというのはなく、「コミュニケーション」の確立をめざしたレクリエーションをも含めたものになっていますが、みんなで盛り上げていこうといった体感がありますか?

徳田↓そうですね。例えば、スポーツフェスティバルが始まる1ヶ月ぐらい前に、食堂内でフェスについて話をしている従業員がいました。そういう会話を聞くと、我々もうれしく思います。

参加者からも、いろいろな意見をいただきますが、アンケート結果でも「よかった」という回答が大半を占めています。

根岸↓新しく始めたいという相談もありますが、担当者の方々は、1回やると次はどうしようかと、継続して実施することのハードルを上げてしまったり、はじめては見えたものの、参加者があまり集まらなかったりと、心が折れてしまったり、費用を考えるとどう

しよう...など、悩んでしまつ方も見かけますが。

徳田↓すこくわかります。

辻↓確か2006年だったと思いますが、その頃は日本全体が、健康にしても、全て「自己責任」とかで、社員の相互の交流が薄くなっていると感じていました。そういう時に総務の方や、役員の方と話をして、古き良き日本の社風という『運動会』という慣習を復活させてみようかとなりました。そういう取り組みを行えば、普段自分から会社の中に溶け込むことが苦手な人やメンタルヘルス不調者予備群的な人たちが参加してくれて、他の社員とのコミュニケーションが活性化されるのではないかと期待し、それを一番の目標にしたのです。

徳田↓2007年から継続してやる中で、当初の目的はそうだったと思いますが、だんだん成長してきています。運動自体に興味をもち始めたり、お子さんが「お父さんやお母さんはどんな会社で働いているのだろう」と、ご家族みなさんの交流の場となったりしたことで、参加者が徐々に増えていきました。

辻↓競技でも出し物でもチームごとに行うので、みんな仕事が終わってから集まってくるという準備をします。それがいいみたいです。それがないと、仕事が終わっても

根岸 正治さん
日立健康保険組合
保健事業課 課長
PROFILE
2008年より保健事業に従事。加入者の健康保持・増進をめざし、健診・健康増進等健保補助制度の企画立案等を担当。現在は事業所との「コラボヘルス」をめざし、業務を推進中。

國近 則仁さん
日立健康保険組合
事務局長
PROFILE
2013年より日立健保事務局長として、日立健保全体の事務運用を管理。健保の一つの大きな目標として、「医療費の適正化」を掲げ、その実現をめざし日々奮闘している。

岩井川 庸伸さん
株式会社日立製作所
人財統括本部人事労働本部
産業医療推進センター 主任
PROFILE
2011年より、日立製作所産業医療推進センターにて日立グループ全体の産業保健推進のため、積極的に業務に取り組んでいる。現在、自身の禁煙を検討中。

「お先に」とみんなバラバラに帰っちゃうので、共通の目標を持つてみんなが頑張るといいことかという話を個別で聞きます。

根岸↓健保組合も一昨年からお手伝いをさせていただいていますが、まずは参加者が多く圧倒されました。みなさん競技も頑張るし、非常に楽しんでいらつしやうていてびっくりしました。

徳田↓健康増進ブースでは健保組合に、歯のチェックを行っていたきました。お子さんつれのお母さんなどご家族でのご参加が多かった印象で、会社がご家族の健康にも力を入れていることをご理解いただけるいい場だったと思います。

個人を対象に
インセンティブ
制度を導入

國近↓ご意見を聞かせていただきたいのですが、健保組合が活動する中で、ただお願いするだけでは、なかなか賛同いただけないので、『個人向けインセンティブ制度』という取り組みを今年の12月から導入しようと考えています。

例えば、事業所主体のイベントに参加したり、健診結果がよかつたらポイント付与するという形式です。付与されたポイントは、健康

Thank you very much.

グッズにかえられるとか、QUOカードに交換できるようなインセンティブ制度を導入するつもりなのですが、こういう取り組みはみなさんからみて、従業員の今後の参加意欲につながると思われますか?

辻↓先日、スポーツジムに行ったら、「あなたの脂肪買い取ります」というキャッチフレーズを見かけました。言い方ひとつで、印象がぜんぜん違うなと思いました。「健保組合があなたの脂肪を買い取ります。体重が落ちた分だけそれに応じてその脂肪を買わせていただきます」なんてのはいかがでしょうか。

國近↓フレーズは大事ですね。加えてポイントに魅力がないと、みなさん集めたくないですよ。

徳田↓確かに、利用者にとって魅力がなければ、興味を持たないかもしれませんね。それでは、ハードルの高さによって獲得ポイント数を変えてはいかがでしょうか。こんなに頑張ったのにこれしかないの、というのでは魅力を感じなくなると思います。逆に、頑張ればポイントが付与されるんだ、ということになれば、魅力を感じて積極的に取り組むのではないのでしょうか。