

平成27年職場の健康づくり講演会  
業種から考える健康経営

平成27年10月20日  
東京都福祉保健局保健政策部

(午後2時1分 開会)

○司会 それでは、お時間になりましたので、始めさせていただきます。

本日は、「職場の健康づくり講演会 業種から考える健康経営」に御来場いただき、誠にありがとうございます。

私、本日の司会を務めさせていただきます東京都福祉保健局保健政策部健康推進課健康推進係の寺杣と申します。よろしくお願いたします。

それでは、開会に当たりまして、東京都福祉保健局保健政策部健康推進課長の山下より御挨拶を申し上げます。

○山下健康推進課長 皆様、こんにちは。

東京都福祉保健局保健政策部健康推進課長の山下でございます。

皆様方には、日ごろより東京都の健康づくり施策に対しまして、御理解、御協力いただきまして、誠にありがとうございます。

また、本日は、お忙しい中、「職場の健康づくり講演会 業種から考える健康経営」に御参加いただきまして、厚くお礼申し上げます。

東京都は平成25年3月に、健康増進法に基づく都道府県健康増進計画でございます「東京都健康推進プラン21(第二次)」を策定いたしまして、健康寿命の延伸と健康格差の縮小を総合目標として、疾病の予防に向け、負担感のない生活習慣の工夫を示し、関係機関の皆様とともに健康づくりを支援していくこととしております。

壮年期の生活習慣病が増加傾向にある中、その一方で労働人口の減少もあります。定年制の考え方も変化してきております。企業や社会の活力を維持していく上でも、健康で長く働けるための取組、これが大切となってきました。事業所数、雇用者数ともに大変多い東京都の特性を踏まえすと、一日の中で長い時間を過ごす職場からの健康づくり、これがますます重要になってきていると考えております。

本日は、業種による働き方や生活習慣の違いに着目し、東京大学政策ビジョン研究センター特任助教の古井祐司先生から「健診結果でわかる働き方の課題」と題して基調講演をいただいた後、実際に従業員の健康に配慮した経営を行っておられる企業の経営者層の方々にそれぞれのお取組の紹介とともに、従業員の健康づくりと経営への効果についてディスカッションしていただきます。実際のお取組内容の他、経営層の方々の御意見を伺える大変貴重な機会と考えております。パネリストの皆様方には、お忙しい中、本講演会に御協力を賜り、誠にありがとうございます。

最後になりましたが、本日の講演会の内容、議論が、御参加いただいた皆様方を初め、同業種や関係機関の皆様方においても共有していただき、職場からの健康づくりを進める上での一助となれば幸いです。

それでは、本日はどうぞよろしくお願いたします。

#### ■基調講演

「健診結果でわかる働き方の課題～一步踏み出した会社から得られるヒント～」

講師 古井 祐司 氏

国立大学法人東京大学政策ビジョン研究センター 特任助教

ヘルスケア・コミッティー株式会社

エグゼクティブ・フェロー 兼 予防医学研究センター統括

○司会 それでは、この後、基調講演に入りますけれども、その前に、本日お配りいたしました資料の確認をさせていただきます。

封筒の中に資料一式入っていると思いますけれども、まず、「職場の健康づくり講演会 業種から考える健康経営」と書かれた緑色の表紙の冊子、それから「健康企業宣言」と書かれましたクリップどめになっております協会けんぽ東京支部様からの資料、それにアンケート、「会社の元気は従業員の健康から！」のチラシ、「経営者と従業員の皆様へ 働き方とメタボの関係とは」と書かれましたチラシ、「受動喫煙防止対策研修会」の御案内、「糖尿病・メタボ予防で考える『健康な職場』の作り方講演会」の御案内、「産業保健フォーラム IN TOKYO 2015」開催の御案内、「ちょっと実行、ずっと健康。」と書かれましたチラシ、「経営者のあなたへ 従業員の命を守る職場のがん検診」のリーフレットとなっております。もし不足等がございましたら、後ほど係員のほうにお知らせいただければと思います。

それでは、基調講演に移りたいと思います。

本日は「健診結果でわかる働き方の課題」と題しまして、東京大学政策ビジョン研究センター特任助教、ヘルスケア・コミッティー株式会社エグゼクティブ・フェロー兼予防医学研究センター統括、古井祐司先生より御講演をいただきます。

御講演に先立ちまして、古井先生のプロフィールを御紹介させていただきます。

古井先生は、東京大学大学院医学系研究科を修了後、東京大学医学系研究所、同大学医学部附属病院などを経まして、平成16年に同大学附属病院22世紀医療センターの助教に就任されました。同じ時期に、予防医学の社会適用を図る健康委員会（ヘルスケア・コミッティー）を株式会社化し、代表取締役役に就任、医療保険者の保健事業を支援しながら、産官学での予防医学研究を進めてこられております。平成24年からは健康経営を普及する研究拠点を同大学政策ビジョン研究センター内に創設、現職に就任されております。また、厚生労働省、経済産業省、東京都、健康保険組合連合会、国民健康保険中央会などで委員を務められるなど、幅広く御活躍をされております。

それでは、古井先生、よろしくお願いたします。

○古井 祐司 氏（以下、「古井氏」） 御紹介いただきました古井です。今日はよろしくお願いたします。

私からはこのテーマでお話をしたいと思いますが、今日は、この後、まさに一步を踏み出した3つの会社様からお話がありますので、私は前段で今までの動き等を御報告できればと思っています。

( P P 2 頁 )

この3つのことについてお話をしたいと思います。非公表の資料も一部ありますので、スクリーンのほうもご覧いただければと思います。

( P P 3 頁 )

初めに、「これからの経営に不可欠となる取組み」ということで少し背景を整理いたしました。

( P P 4 頁 )

こちらは、加齢とともに病気が増えるというグラフになっています。これは、生活習慣病の代表的な心臓疾患系のものの死亡率を示しています。30代前半の死亡率を1としたときに、例えば40代前半で3倍、50代前半で7倍と、徐々に疾病によるリスク、そして死亡率が高まってきます。

こういうことを背景に、今後の企業様での、あるいは自治体でもそうですが、最大の課題は従業員の健康維持、これから平均年齢が高くなって、60代でもなるべく長く働いていただきたいというところで職場全体の健康維持というのが非常に大事になってまいります。

今までは崖の下に落ちる人を何とか拾い上げるということを目標にしておりました。崖の下から拾い上げるというのはなかなか大変な作業でもあります。これからはそれだけではなくて、まだ崖の上にいる人たち、現役世代が多くなっていますので、1歳、2歳、5歳、10歳、年をとっても、この崖の上からなるべく落ちないようにする、こういう取組が大事になってくるというところですね。実際に人間の体的にも、体を大きく変えるというのはホメオスタシスの視点からは心地が悪いということで、今の状況をどうやって維持していくか、恒常性を保つというところが理屈にも合うところでございます。

こちらは非公表のデータなのでお配りできなかったのですが、加齢とともに重症疾患が発症して倒れてしまうと医療費がかかることもあります、仕事もできなくなってしまう、その人の人生も変わってしまう、そういう重症疾患の発症者の分布を示しています。

これは、現役のサラリーマン約27万人の方を4年間追っています。保険者様と一緒に今、分析しているところですが、27万人がこの健康分布でいうと、痩せている人もいれば、当然太っている人もいます。痩せている、太っている中で、いわゆる動脈硬化系のリスク、血糖、血圧、脂質といったところが「リスクがない」あるいは「ちょっとリスクがある」「かなりリスクが大きい」ということで6つの層に分けました。

心筋梗塞などの重症疾患の発症率を見ていくと、左上の痩せていてリスクがほとんどないという方から発症する割合を1としたときに、A2、痩せていてもちょっとリスクが出た、あるいは痩せていてかなり血圧や血糖が高いというところになると、1.6倍あるいは2.9倍の方が実際に現役時代に倒れてしまっている。また一方で、肥満のほうを見ると、やはり同じリスクのレベルを見ても、太っていないよりは太っているほうが倒れる割合は高くなっている。こういうことがわかります。これは予想どおりではあるのですけれ

ども、つまり左上から右下に行くほど4倍以上実際には倒れている。これはレセプトで把握しています。

したがって、重症化を防ぐという意味では、とにかくなるべく早期に、悪くなる前、なるべくリスクが少ないうちから働きかけることが重要です。したがって、リスクが高くなっていく（下方向）、あるいは肥満化していく（右方向）、この2つをなるべく防いだほうがいいというのは自明の論理になります。

では、高リスクの人が危ないから高リスクだけ見ればいいのかという話になるわけですが、同じ27万人を疾病の発症率ではなくて発症者数で見ました。そうすると、B3、いわゆる太っていてリスクがすごく高い、ここが一番発症率が高くて、しかも人数でいうと一番多く発症しました。ところが、その他の層からも相当の人数が倒れています。

特定健診制度でも、太っていてリスクが非常に高い、特にB3の中でも一番よくない生徒を廊下に立たせて重いバケツを持たせるといったことが非常に注目されてしまっていますが、それは一部でありまして、むしろこの辺からも倒れている人数は同じぐらい、あるいはB3以上に多いというところなんです。もちろん、B3の人は発症率は高いのですが、当然、人数という意味ではそれ以外のほうが母数が大きいから、そういう意味では、健康経営というのは生産性を落とさない、あるいは皆さんのQOLを守るという意味では、低リスク層を含む集団全体に、いわゆるポピュレーションアプローチをすることが非常に重要であるというところなんです。

（P P 5 頁）

実は、少子高齢化の流れの中で、特に中小企業、大企業にかかわらず、平均年齢がじわじわ上がっています。特に中小企業さんの場合に早く上がっていますが、そのときに健康リスクがどうしても高まっていく。これはある程度しょうがないのですが、少子高齢化で集団の健康リスクがどうしても増えていきます。

そのときに、健康リスクが増えるのと同じように、生産性の損失というのがほぼこういう形になっています。これは今、日本とアメリカ、フランスなどで協力しながら研究を進めていますが、どこの国でもほとんど同じような傾向になっています。健康リスクが増えて、肥満、喫煙、血圧などですが、青いほうがアブセンティーイズムですので、体調不良で欠勤したときの機会損失です。赤いほうがプレゼンティーイズムですので、出勤はしているのだけれども、あるいは地域でボランティアに行くのだけれども、体調不良でパフォーマンスが2割、3割、4割落ちる。その落ちた分の損失になっています。

日米仏、どこでもそうなのですが、例えばある会社で医療費が100万円かかっているとそれに近い金額のアブセンティーイズムが発生している。さらに、医療費の2倍から3倍近いプレゼンティーイズムが発生しているということがわかってきています。つまり、職場での社員への健康づくり、健康投資というのは、実は医療費以上に職場の生産性の低下を抑えるという意味で非常に意味があるということがわかってきています。

（P P 6 頁）

欧米では健康経営的な取組を集団に対してやっている会社ほどパフォーマンスがいいというようなデータも既に出ているところです。今日ご紹介する会社に関して書かせていただきましたけれども、日本の中でもようやくそういうことが始まってデータが出てきたというところです。

( P P 7 頁 )

このように社会環境が大きく変化しているということもありまして、今までのように、崖から落ちてきたときだけ手厚く支援することではどうしても限界があるということになってまいりました。

( P P 8 頁 )

では、どうするのだ、何かやはり取組をやったほうがいいのかということがあって、ただ、多くの企業様では、健康は個人の問題だ、特にサービス業にあっては、個人でやるものではないか、何で会社がやる必要があるのだというような業界は少なくありません。その中で何で会社で取り組むのだろうというようなところがポイントです。

( P P 9 頁 )

加齢による健康リスクの上昇、これは誰も避けられない部分ではあります。ただ、健康リスクの背景は実は加齢だけではありません。日本人は単一民族で99%以上ほとんどの遺伝子が同じなのに、地域で健康リスクが異なるわけです。そのように、遺伝子だけでは健康格差は語れないということがわかっています。

( P P 1 0 頁 )

これは、47都道府県の全死亡ではなくて、脳血管疾患だけの年齢で調整した後の死亡率を示しています。昔から比べて非常に死亡率が減ってきて、これはすばらしいことなのですが、47都道府県ぐらいの大きなメッシュで切っても、まだまだこれだけ地域格差、いわゆる健康格差があります。長野はすごく医療費も低いし、全死亡は低いのですが、脳血管疾患に関してはまだ全国よりも高い。これは、環境や食文化などいろいろ言われていますけれども、例えば沖縄は脳血管疾患はそんなに高くなく、全国より低いけれども、糖尿病は相対的に高いとか、地域性があります。

( P P 1 1 頁 )

例えば、静岡は健康寿命ナンバーワンというふうに言われていますけれども、静岡の中でも、さらに構造を見るとこのぐらい地域によって色が全く違うわけです。静岡の場合には4年前からデータヘルス的な取組をやっていますので、どの地域がどういうふうに変化したかというのはわかっています。御存じの皆さんが多いと思いますが、真ん中が健康状況が良く健康寿命も長い。西部は血糖が若いときから高め。東部は医療費が高くて有所見率も高い。同じ静岡の中でもこんなに違う。何で血圧が高いのか、実は背景が異なるのです。こういうようなことで、そこの地域の文化、食生活、産業構造、そういうものが非常に影響してくるといえるのがわかっています。

( P P 1 2 頁 )

では、実際に職域、職場はどうなのか。皆さん方も最近パソコンなどをやられている方が多いと思いますが、システムエンジニアの方が多職場というのは、若いうちは痩せていても血圧が高い方がいることがわかってきました。

その背景は何だろうといったときに、長時間緊張感を持ってやられているので血管が収縮しやすいといったことがあります。

こういう健康状況の特徴があるのであれば、例えば8時以降に残業するとなったときに、一回血圧計で測ってみて、150以上の血圧であれば深呼吸する。あるいはお茶や水を飲んでリラックスする、こういうことが職場でできるわけなのです。普段の健診のデータだと140ぐらいの方が40代で倒れるケースなどで、徹夜などしていて測ると血圧がもっと高かった場合があるわけです。こういうことが職場の特徴でわかるといいのではないかと。

( P P 1 3 頁 )

また一方で、営業や販売系の方、いわゆるサービス業にはどんなわながあるのでしょうか。

ある会社で、営業の職員は若いころから血糖が高めであるという特徴がありました。背景の一つとして、いわゆるノミネーションが挙げられました。ただ、お酒を飲まないわけにはいきませんので、飲みに行って、若い人が空揚げから注文しましょうというときに、その営業部長さんが、いや、一流の営業マンであればまずは空揚げではなくて、やっことか、枝豆から頼んで、最後に空揚げにいこうよとか、例えばそういうことが職場で語られる文化も大切です。

( P P 1 4 頁 )

また、こういう方というのは非常にお仕事を熱心に、またチームワークよくやっています。

( P P 1 5 頁 )

交代制勤務ということもあって、脂肪肝が30歳くらいから非常に増えてきています。この背景として、皆さんも大体予想がつくと思いますが、夜勤明けでお酒をあおる。ぐっすり昼間眠りたいのだということで普通よりもお酒が進んでいる。お酒をたくさん飲みすぎると、逆に眠りにくいのです。

( P P 1 6 頁 )

では、どうしたらいいかというときに、人間の体は深部体温が低くなってくるとずっと休めるのです。

( P P 1 7 頁 )

では、どうしたらいいのか。実は簡単なことで、お風呂にしっかりつかって、あるいはお風呂に入れないときにはストレッチを4～5分やると、末端から放熱して体温が下がって寝やすくなる。こういうことを保健指導で言うと、ビールの量が減る方が増えるわけです。

( P P 1 8 頁 )

こういうことはその仕事とか住んでいる地域が悪いわけではなくて、皆さんの生活習慣、環境による背景があるのです。その職場や職種に応じた業界で特有なものがあって、その特徴を知ると、スモールチェンジしやすくなります。

( P P 1 9 頁 )

実は、健康経営をやっていくときに非常にネックになることがあります。今日、3社の皆さんからこれまでのような話が出てくるのですが、対象の従業員の方というのは働き盛りなのです。働き盛りの方というのは、目の前の仕事、子育て、趣味、介護、そういうことが大事なので、例えば血糖がちょっと高いとか、こういうものの優先順位が高いわけではないというのが難しいところです。

また、メンタルや生活習慣病、こういうものの背景には、日々の生活習慣やその人の価値観がありますので、専門家が血糖値を下げるにはこういう食べ物がいいのですよと言っても、普通はできません。やる優先順位が低い。そのときに仕事の動線上で攻めていく。さっきあったように、サラリーマンのほとんどは、仕事、働き方、職場の環境に依存していますので、だから職場で健康づくり、健康経営をやる意味があるのです。

( P P 2 0 頁 )

例えば、健康は二の次ということで、結果、起こってしまうのがこういうことなのですが、これは総死亡に対する年齢階級別の突然死の割合を示しています。20代前半は、事故、自殺が多いので、その後を見ていただくと人数はもちろん高齢者のほうが多いのですが、割合でいうと40代前半の突然死が多い。突然死の中でも86%が血管系の病気になっています。

さらに、最近のレセプトと健診データとの突合分析では、重症疾患で倒れた方の3人に2人は一年以内で一回もお医者さんに行っていない。つまり、これだけ医療保険が皆保険で広がって、安くどこでも受けられる国でもこういう状況であるというのは、健康は二の次であることを反映しているということです。

( P P 2 1 頁 )

やはり現役世代に関しては特にみずからの努力で健康づくりを継続するということがほとんど不可能です。一部の本当に意識の高い方以外は自らの努力では難しいというのが現状だと思っています。そこで、職場で取り組むことが大事なのではないかというところになります。

( P P 2 2 頁 )

今日のセミナーはここがテーマなのですけれども、一歩踏み出すことがなかなか難しく、ほとんど足が出ないという企業様が9割と思っています。

( P P 2 3 頁 )

一番最初に、今日の事例からもあるのですが、自社でできそうだと、できるかもしれないと経営者の方が思うか、経営者の腹心の部下の方でもいいですが、それが非常に大きなポイントになります。例えば他社の事例を知って、特に同じ業界の事例を知って、これだっ



たらうちもできるのではないかというきっかけがあったり、あるいは自分のところだけで難しい、なかなかできないけれども、ここの機関に頼めばできるのだ、ではちょっと電話してみようということがわかったり、こういうようにして一歩踏み出された企業というのがあります。

( P P 2 4 頁 )

今日、後で御発表していただく、例えば島村運輸倉庫株式会社様などの場合には、去年のちょうどこの時期にここで御紹介したパナソニック様の事例があるわけですが、それを御参考にしていただいたというところです。

( P P 2 5 頁 )

実は、去年御紹介したパナソニック様の事例というのは玉入れなのです。6人1チームをつくって、チーム対抗で100個の玉を何秒で入れられるか、3年前から何万人かでやっています。この玉入れをやると、ちょっと運動不足だなとか、お昼にみんなでお弁当を買ってきて作戦会議をしようとか、ちょっと田中君は最近元気ないね、顔色が悪いね、そういうコミュニケーションが活発になりました。パナソニック様の人事と健保の狙いというのは、同僚同士のコミュニケーションを高めて社会での健康文化を醸成していくというものです。

( P P 2 6 頁 )

東京クリアランス工業株式会社様は、こちらも後でお話がありますが、いろんな経緯があって、健康経営的なことをやろうという中で、当然、自社に専門家がいるわけではないので、地域の産業保健センターに問い合わせしてみよう、そういうところから始まったと伺っています。

( P P 2 7 頁 )

取組を一步始めようかと思ったときに一つ重要なのは、やはり自社を知る、あるいは自分の属している業界のことがわかると取組がしやすくなります。例えば自分のところの会社の社員の健康状況を知ることが対策を打つために有用な情報になります。また、他社の対策をまねできるわけです。

( P P 2 8 頁 )

みずからの職場を知ることが攻めの取組の起点になるわけです。

( P P 2 9 頁 )

例えば協会けんぽ東京支部様もそうですが、全国的に協会けんぽという中小企業をカバーされている健保組合があるわけです。今、協会けんぽさんはデータヘルスを始められていて、例えばあなたの会社はレーダーチャートで見ると同業他社に比べてちょっとこの辺の健康状況が・・・、という特徴がわかるわけです。こういう情報というのは取組には貴重で、社員にも説明しやすくなります。

( P P 3 0 頁 )

美容師さん向けの専門誌でもこの間、初めて健康経営の特集が組まれましたが、同じ業

界で比べることで「自分ごと化」する、あるいは対策を参考にするのに有用なのではないかと思っています。

( P P 3 1 頁 )

3 番目に、対策を打っていくときに、データヘルスでも健康経営でもそうなのですが、何かマニュアルが欲しい、どうやったらいいのだと話が出ます。これからの健康づくりは、さっき申し上げたように、意識の高い人だけ、あるいは、崖から落ちてきた人だけが対象ではないのです。みんなが高齢化して、人がなかなか採りにくくなるので、とにかく60歳、70歳までみんな元気でいてもらわないと困る。そういう中で、普通の中小企業、大企業のサラリーマンが病気になりやすい、そういう状況をつくっていくのが不可欠になります。

そうすると、これは仕事の動線に入れるしかないわけですね。例えば通勤とか朝礼、会議、仕事の合間、運転しているとき、昼食時、自動販売機など、毎日、家を出てから帰るまでの動線の中に何かあるといいということなんです。それに加えて、できれば、自社の文化に応じた今まで親和性のある取組とか、あるいは外部の人材とかツールをうまく使って盛り上げるということもできれば、よりいいのかなと思っています。

( P P 3 2 頁 )

美容室のアクア様では血糖値が高いという健康課題に対して、昼の休憩時間を必ずとるようにしてお弁当を食べるようにしたとか、自動販売機のメニューを変えたといったことです。自動販売機をある時から全部お茶やお水に変えたわけなんです。そうすると、一々買いに行かずにその自動販売機のもので飲むので、血糖値の上がり方が変わりました。これも生活動線、仕事動線を活用した取組です。

( P P 3 3 頁 )

鈴廣様という神奈川のかまぼこ屋さんなのですが、ここは3年前から健康経営を始めました。高血圧の有所見率がちょっと高いということがわかり、社食を改革したことで、毎日その職場に行って仕事をして、生活して、御飯を食べて帰ってくるだけで血圧が変わるわけです。人がすごく努力して意識を上げてということではなくても変わっていくような動線をつくるというのは非常に大事です。

( P P 3 4、3 5 頁 )

後で御紹介のある鳳自動車株式会社様などもそういうことをやられています。鳳自動車株式会社様の場合には、資源として協会けんぽを使いました。協会けんぽの保健師さんの保健指導、そういう資源、プログラムを使って取り組んだという特徴があります。

( P P 3 6 頁 )

続きまして、4番目です。取組を始めて、経営者あるいは経営者のようなトップの方たちが社員にどれだけ寄り添い続けられるかが大切です。取組を始めた後の変化をちゃんと見て、それをフィードバックしてあげる。これは健康経営だけではなくて、どんな仕事でも同じだと思います。

( P P 3 7 頁 )

例えばヤスマ様の安間社長は、とにかく健診結果をきちんと見てあげるのです。また、朝礼で何らか健康ネタを話していく。とにかくちょっとずつ、しかも継続して社員に寄り添っていくということが大事なのではないかと思います。

( P P 3 8 頁 )

これから、協会けんぽ様とか外部と連携されると客観的な事実というのが非常によくわかってきます。さっき申し上げたように、この業界はこんな特徴があるのか、その業界の中でうちはどうなのだろうというのは、客観的なデータがあるとやりやすくなる場所があります。それだけではなくて、現場力がくっつくと社内が活性化していくと思っています。

( P P 3 9 頁 )

これらの取組を進めていくと、最後は、文化として定着していく。例えば健康経営をやっている会社は、社長さんと部下の方の風通しがよかったりします。

もちろん、職場に健康文化が根づくというのはなかなか大変なことで、一朝一夕にはできないのですが、着実に続けていくしかないというところだと思っています。

( P P 4 0 頁 )

健康経営のよいところというのは、いきなり1年後に株価が10倍になるところはないのですが、愚直に日々やっていると社員から反応があります。トップの姿勢を社員はみんな見ていまして、だからこういうふうには社長はやっているのだなというのがわかるとまた次のステップに進んでいく取組だと思っています。

( P P 4 1 頁 )

皆様方、今日参加されている方は非常に意識の高い方が多いので、取り組んでいる、あるいは今日から取り組むという方もいっぱいいらっしゃると思います。健康経営というのが政府の新たな成長戦略とか骨太方針の中にもうたわれて、名前的には有名になってきたのですが、健康経営というのは理屈ではなくて、実行するということだと思っています。

( P P 4 2 頁 )

中小企業でも大企業でも部署単位であれば、初めの一步さえ踏み出せばいろんな反応があります。

( P P 4 3 頁 )

我々も大学に予防医学のセンターをつくったり、株式会社をつくるなど予防を普及するための組織化を図っています。

( P P 4 4 頁 )

今年度から国の補助事業の一環で、個人や保険者、企業が予防・健康づくりを進めるインフラ整備を始めました。

( P P 4 5 頁 )

今、骨太方針の下、社会保障に関しても政府及び委員会のほうで工程表や2020年、

さらに前倒しで2018年までに実現するKPI(重要業績評価指標)をつくっています。  
(PP46頁)

中小企業が協会けんぽなどの保険者のサポートを得て、健康経営、健康宣言に取り組む企業を1万社以上にしよう、これは日本健康会議の中の宣言であります、こういうものもKPIとして入れようという話が出ています。

(PP47頁)

また、中小企業、大企業の取組を支援するツールを保険者に整備・提供しようということも入っています。

(PP48頁)

データヘルス計画の中で、国民が自らの健康状況がわかるような仕組みを保険者が提供してあげてくださいということも入ります。

(PP49頁)

このように自分の健診結果がわかる仕組みです。

(PP50、51頁)

例えばラーメンの汁をたくさん飲むとなぜ血圧が上がるのかといったことも提示する。

(PP52頁)

具体的なメニューや5分間レシピみたいなものを見せることも有用です。

(PP53頁)

今回の東京都全体の取組というのは、後で協会けんぽの阿川部長からもお話がありますが、大企業も中小企業も必ずしも1社でやる必要はないと思います。自治体あるいは協会けんぽ、健保組合、あるいは商工会議所、法人会といった商工団体、こういうところと連携して進めることがいいのではないかと思います。

私からは以上ですけれども、後半、3社様、協会けんぽ様からの取組を参考にさせていただければと思います。

どうも御清聴ありがとうございました。

○司会 古井先生、ありがとうございました。

それでは、ただいまの御講演の内容につきまして、会場の皆様、御質問等ございます方は挙手をお願いいたします。どなたかいらっしゃいませんか。せっかくの機会ですので、ぜひ先生にお聞きになりたいというようなことがあれば御遠慮なさらず、いかがでしょう。

○質問者 今日はありがとうございました。

働き方の中で割と男性サラリーマン社会の典型的なお話が多かったと思いますが、働く女性がどんどん増えているので、特に女性というところにフォーカスしたときのアプローチあるいは課題みたいなものがあつたらぜひ教えていただきたいと思います。

○古井氏 ありがとうございました。後でまた事例も出てくるとはありますが、例えば40歳になると乳がん検診を受けませんかというピンクの紙が届く。なぜなら、40歳というのは実は乳がんの罹患率が急増するので40歳の誕生日を大事にしてほしいというメッセ

ージを送る。

このような、女性の健康課題に応じた働きかけは非常に重要と思います。

○質問者 ありがとうございます。

○司会 他にございますでしょうか。

それでは、この後、休憩を挟みまして、パネルディスカッションを行うのですが、パネルディスカッションの最後に今の先生のお話も含めて全体的な部分で御質問等あればまたお受けしたいと思います。

それでは、古井先生、どうもありがとうございました。皆様、盛大な拍手をお願いいたします。

ここで一旦休憩を挟みたいと思います。あちらの時計で3時15分に再開したいと思います。お時間になる前までにお席のほうへお願いいたします。

お配りした資料の中にアンケートが入っております。私どもの今後の事業の参考にぜひさせていただきたいと思いますので、アンケートへの御協力のほうもよろしくお願いいたします。

(休 憩)

#### ■企業の事例紹介とパネルディスカッション

「従業員の健康づくりと経営への効果について」

コーディネーター

古井 祐司 氏

国立大学法人東京大学政策ビジョン研究センター 特任助教

ヘルスケア・コミッティー株式会社

エグゼクティブ・フェロー 兼 予防医学研究センター統括

パネリスト

鈴木 美穂 氏 東京クリアランス工業株式会社 代表取締役

吉澤 幸子 氏 鳳自動車株式会社 常任顧問

嶋村 文男 氏 島村運輸倉庫株式会社 代表取締役社長

阿川 玉樹 氏 全国健康保険協会（協会けんぽ）東京支部 レセプト部長

○司会 それでは、お時間になりましたので、再開させていただきます。

後半は、企業の事例報告とパネルディスカッションということで「従業員の健康づくりと経営への効果について」というお題で進めさせていただきたいと思います。

それでは、パネルディスカッションのコーディネーターは、基調講演をいただきました古井先生をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

それでは、パネリストの方々を御紹介いたします。

東京クリアランス工業株式会社代表取締役 鈴木美穂様です。

鳳自動車株式会社常任顧問 吉澤幸子様です。

島村運輸倉庫株式会社代表取締役社長 嶋村文男様です。

協会けんぽ東京支部レセプト部長 阿川玉樹様です。

それでは、ここからは古井先生、よろしく願いいたします。

○古井氏 御紹介いただきまして、ありがとうございます。

それでは、これから3社の皆様からお取組の具体的なこととお話しただいて、それから、協会けんぽの阿川部長からも御支援内容をお話しただいて、後半のディスカッションに移りたいと思います。

それでは、恐縮でございますが、順番に、まず東京クリアランス工業株式会社の鈴木様からよろしく願いいたします。

○鈴木 美穂 氏（以下、「鈴木氏」） 皆様、こんにちは。東京クリアランス工業株式会社代表取締役の鈴木でございます。

私はこの場に去年も出させていただきまして、すごく勉強になりました。当社は小さな零細企業なのですが、当社の概要を今、出させていただきます。

（P P 1 頁）

特徴としては、平均年齢が60歳という高い年齢です。私、高齢者という言葉が余り好きではないので、人生の先輩たちに敬意を払って「高い年齢」と言わせていただきたいと思います。ビル管理、総合設備工事、マンション管理、多岐のいろんな仕事を当社はさせていただいています。警備業もしております。

（P P 2 頁）

取組のきっかけは、もう5年前になるのですが、以前は宿直勤務がございまして、夜勤明けの者を現場の作業の関係で現場に行かせて、けがをさせてしまいました。これではいけないと、私自身も含めて従業員も、はっと思った瞬間です。お手元の資料にあるかもしれないのですが、けがをして入院したスタッフのような思いは二度とさせたくないという思いで、いろんな部分で健康やけがについてちゃんと考えようと思ったことがきっかけです。

夜勤はどうなのかということに従業員と真剣に話し合いました。「やっぱり夜勤はきついです。体がしんどくてしょうがないです」「リズムがとれません」、40代の若いスタッフからそういう声がありました。そこで、思い切って、これは2年近くかかったかと思いますが、お客様の理解も得て、ビル管理ですから大手企業の警備会社さんのいろんな会社さんに御協力いただき、そちらのほうに費用を払って、うちのスタッフたちの泊まり勤務をなくしたというのが一つの事例です。

（P P 3 頁）

勤務体制の見直しで、先ほど言ったように、外部に委託してアウトソーシングするとともに、泊まり勤務をしていた社員に関してなのなのですが、9時から5時にしました。今

はおかげさまで社員の残業はゼロにしております。台風があったり、何かあったときは多少ございますけれども、基本的に5時には終わって、すぐ帰れるようなことを試みました。

それと、これは皆さんも今日、古井先生のお話を聞いて感じたと思いますが、健康診断の結果を見てどう思うかということです。数値だけ書いてあって、私はよくわからなかったのです。自分の結果を見て、これはわからないと、素朴にそう感じたのです。より具体的にもっとわかりやすく、易しく教えてほしいと思って、たまたま武蔵野商工会議所の会報誌にそういった記事が記載されたので、恥ずかしながら、私どもの会社は50人もいませんので、産業医がいないですから、産業医の先生に相談するにはどうしたらいいのだろうということで情報を得て、すぐ行動しました。電話して、私の自宅から東部の地産保の担当のコーディネーターの方がいらっしゃるところが近かったので、直接行って、こういうことなので相談に乗っていただけないかと素直にお話しして、今年もそうなのですけれども、一人ひとりについて情報を教えていただく、指導していただけるという結果になりました。

( P P 4 頁 )

そのことによって何が得られたかといいますと、皆さんもそうだと思いますが、生活のリズムはとても大事です。小さいころにも言われたと思いますけれども、早く寝て早く起きる、このことも一つなのですけれども、働く人たちにリズムをつくることによって心の余裕を持たせることが結果としてできました。私もそうなのですけれども、少し気持ちに余裕を持つと仕事も丁寧になるし、相手に対する思いやりもどんどん増えてきます。お客様に対しての仕事の内容も、より丁寧になるし、深い部分でリラックスでき、ちゃんと休みを与えているということによって効果があるのだと実感しております。従業員も自分のプライベートな時間が充実します。そういうことが今までの当社では残念ながらなかったのですけれども、非常に効果が出ております。

( P P 5 頁 )

先ほど言ったように、会社での産業医の先生は、いろんな方法があると思いますが、50人以下の会社でしたら、お手元のリーフレットに記載があると思いますけれども、エリアによって、コーディネーターと言われている方たちに相談すると、今年もぜひやりたいと思っていますけれども、健康診断の結果の後のフォロー、それ以外に心のケアとか歯科の御相談に乗っていただけます。先ほどの古井先生のお話にもありましたけれども、まず、自分の会社はどうなのだろうというカルテづくり、従業員が何人いて、平均年齢がどれぐらいで、健康診断の結果を見てどういう傾向かということを出すとよろしいのかなと思っております。

( P P 6 頁 )

これは結果論なので何とも言えないのですが、そのけがの後の勤務体制の見直しでどうなったかということですが、売り上げが上がりました。あくまでも私は売り上げを上げるためにやったわけではないのです。従業員のことを考えて、二度とそういうことが

ないようにするためにはどうしたらいいかということで、もちろん私ども小さい会社ですが、経営者だけが変わるのではなくて、先ほどの先生のお話にあったように、従業員に寄り添うこと、相談して「じゃ、一緒にやってくれる」という、信頼できる会社でのパートナーをつくるということです。自分だけでは何もできません。このことは、どんなに大きい会社でもそうだと思うのですけれども、私自身も身の丈というか、私はこんなにまだまだできない、だったらこのことはできる人にやってもらおうというところに効果があったのだと思います。私が言うのではなくて、Aさんが言うとても素直に聞いてくれるということもありますので、結果的に売り上げが上がったと思います。

( P P 7 頁 )

これは、ちょっとお遊び的なことで申し訳ないのですけれども、今、月に1回、いつがいいかはみんなに投げかけるのですが、仕事を4時に終わらせて、来月はバーベキューみたいな感じにしたいと思っているのですが、ビールを飲んで、お刺身を食べて早く帰ります。

このときも話題に出たのは「僕の歯医者さんはこうなのだけど」という歯の話です。皆さんも感じると思いますけれども、メールやいろんなITが進んでいますけれども、やはり顔と顔を見て話をして感じるということがとても大事なのだと思います。ちょっとおいしいものを食べると余計に心もほぐれて、リラックスしていろんな話ができ、こういう時間というのは大事だなと今つくづく感じております。

私、今日は非常に上がってしまして、まとまりがなく、話がひどくて申し訳ないのですけれども、当社の取組の結果というか、そういう部分でのお話をさせていただきました。ありがとうございます。

○古井氏 ありがとうございます。

こちらは私が伺った際に、社長と社員の皆さんとのコミュニケーションが良く、日頃からの取組が浸透していると感じました。また、後ほどコメントや皆さんとディスカッションさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、鳳自動車株式会社の吉澤様のほうからよろしく願いいたします。

○吉澤 幸子 氏 (以下、「吉澤氏」) 鳳自動車株式会社の吉澤でございます。よろしく願いします。

簡単にと言いますか、くどくと言いますか、お話をさせていただきます。

( P P 1 頁 )

所在地は葛飾区で都立水元公園の近くでございます。矢切の渡しやフーテンの寅さんで有名になりました葛飾柴又も近くでございます。

設立は昭和35年10月です。従業員数は現在151名、男性が146名、女性が5名です。

平均年齢は、今年の8月現在ですが、60歳、東京クリアランス工業株式会社様と同じ



でございます。参考までに申し上げますと、東京の法人タクシーの運転手さんの平均年齢は58.6歳でございます。

事業内容は、一般乗用旅客自動車運送事業、タクシー業でございます。貨物と違いました、人の命を安全・安心にお送りするという仕事でございます。

(P P 2 頁)

タクシー乗務員の勤務体系ですが、隔日勤務と申しまして、一昼夜の仕事になります。1勤務の労働時間、拘束時間が20時間ですので、1勤務は2日になります。20時間勤務を3回続けて1日お休み、また3回続けて2日お休みの繰り返しでございます。

健康上の課題としては、結構ありまして、労働時間が長いということ、接客業ですので、休憩時間、食事時間が思うように取れないという問題がございます。病気では腰痛ですとか、休憩時間、食事以外は座っている時間が長いので、どうしても運動不足になって脂質異常症なども多いです。

(P P 3 頁)

取組のきっかけは、二十数年前になります。現在の平均年齢は60歳ですが、その当時は平均年齢が低いので、健康に自信を持っておりまして、会社での健診の結果、精密検査があっても行かないで、翌年の検査で大きな病気が見つかった社員がおりました。幸いに早期発見でしたので、手術をして職場復帰でき、その従業員は定年後も70歳まで仕事をしていただきました。そのときに、健診の重要性、早期発見・早期治療の大切さを痛感いたしました。なぜあのおときにもうちょっとくどく「病院に行ってください。」と言わなかったかという反省が直接のきっかけでございます。

(P P 4 頁)

実施内容ですが、勤務のシフトがいくつかありまして、土・日・祭日お休みということではございませんので、なかなかみんなと会って話す機会は少ないのですが、会ったときには「変わらないですか」とか「精密検査は受けましたか」とか、そういう声かけを会社全員でしております。

健診の結果が出ますと、社員全員に全体の内容を報告します。その内容は、受診者何人、二次健診が何人、精密検査が何人等です。これは個人情報の難しい問題がありますので、プライバシーに抵触しないよう、かなりの神経を使ってお話しいたします。

そうしているうちに、社員同士が「今度の健診どうだった？」とか「血圧がどうだった？」と話すようになりました。血圧についてはまだ話せるのですが、話せない病気もございません。そのように、社員同士で話しているうちに明日は我が身だというような意識が高まりまして、検査を100%受けるようになっております。

それと、検査の結果の報告もしてもらいます。私どもの業務は、先ほども申し上げましたけれども、人の命をお預かりするという大変な仕事ですので、国交省からは健康管理、特に脳疾患、心疾患については、厳しい指針が出ております。内容によっては仕事ができなくなるかもしれない、ということもありますので、病気になる前に生活習慣に気をつけ

て、健診を受診し、病気になったら治療し、早期発見・早期治療に努めてもらっています。

それから、協会けんぽ東京支部にお願いしまして、保健師さん、栄養士さんに特定保健指導だけではなく、生活習慣病、その他、こちらからもテーマをオーダーし、さらに全員に講話をしていただいております。

( P P 5 頁 )

当社は深夜業ですので、年2回の健診が義務づけられております。2回とも、健診機関に毎回2日間にわたり、巡回健診をお願いしております。このような継続により、健診を受けるのが当然という雰囲気になりました。当日欠勤や体調を崩す人も少なくなっております。一番うれしいことは、社員同士で健康に関する話題が出るようになり、健康に対する意識が高まりまして、受診率は100%になったことです。100%になるには約10年かかりました。保健指導も受けております。特定保健指導の人数ですが、150名の中で30名近くおります。「これは年齢的な問題もありますし、労働時間が長く、食事時間がままならない、帰ってすぐお酒を飲んで寝てしまうとメタボになるのではないか」というような講話を栄養士さんや保健師さんからいただき、このお話が非常に功を奏しまして、皆さん楽しみに欠席なく聞いております。これも数年続けております。

( P P 6 頁 )

これは乗務員のみですが、平均勤続年数が16.5年、全国同業者の平均が9.2年で、1.5倍以上ということで大変喜んでおります。

( P P 7 頁 )

会社の社員に対する考え方が「社員は家族」でございます。家族と思えば、普通言えないことでも言えます。健康であることをともに喜んで、病気をしたときには心配しますけれども、今のところ、健診は100%、早期発見・早期治療をし、保健師さん、栄養士さんのお話を聞いて生活習慣に気をつけるということで、大きな病気をしている人は少なくなっています。それと、自主的に生活習慣を改善する、運動不足の人は自宅に帰ったら歩いているというような人がだんだん増えてまいりまして、大変喜んでおります。

以上です。

○古井氏 ありがとうございます。

健診結果をフィードバックして、職場で拍手が起こるといのは素晴らしいことであり、今まで聞いたことがなかったのですが、また後でお話を聞きたいと思います。

続きまして、島村運輸倉庫株式会社の嶋村様のほうからよろしく願いいたします。

○嶋村 文男 氏 (以下、「嶋村氏」) 皆様、こんにちは。島村運輸倉庫株式会社代表取締役社長の嶋村文男と申します。よろしく願いいたします。

( P P 1 頁 )

初めに、会社の概要です。会社は東京都の東部、江戸川区にございます。

設立は昭和49年4月、従業員数は38名、全社員が男性でございます。平均年齢が40.1歳ということで、業界の中では若干若いのかなと感じております。

会社の経営理念としては「全てに感謝できる人づくり経営」ということで、車両にも「毎日感謝」という社是を載せまして、毎日、安全と環境を意識した会社経営をしております。特に人材教育には力を入れておりまして、今年4月からは沖縄から新入社員2人、高卒の子を採りまして、今、育てているという状況でございます。

私はトラック協会の江戸川支部の役員をやらせていただいております、今日は支部長も来ていただいているのですが、江戸川区は都内でも350社を超える会員数があり、江戸川区はトラックということで、そういう意味では、行政からもかなり注目を浴びているというふうに意識をして安全運行に努めております。

( P P 2 頁 )

取組のきっかけについてお話をさせていただきたいと思います。私は昨年春に東京商工会議所の社会保障委員会のメンバーに御縁があって選ばれて、その後、協会けんぽ東京支部の評議員にもなり、もともと運動をしておりましたので、健康に対しては関心がありました。社員は38名いまして、おかげさまで皆さん長く勤めていただいているのですが、年々太っていくということを感じ、また、毎年12月に健康診断をしていますが、保健指導を受ける社員がだんだん増えて、メタボが多いということを感じている中で、昨年、当講演会を聞くきっかけがございまして、古井先生の講演の中で自社でもできることがあるということを見つけまして、早速実践をした次第です。

( P P 3 頁 )

もともと健康づくりに関心が高かったということもありまして、毎年1月に成田山に安全祈願に行くのですが、その場ですぐ決めまして、ホームセンターに行きまして体重計を4台買い、4つの事業所に分けました。責任者に事前に話をし、運送業界ですから毎日点呼をとるわけで、アルコールチェックはもちろんですけれども、運行管理者が顔色を見て体調を確認したりします。その中で、体重を毎日量るようにしまして、それを記録することを始めました。

私どもの会社は安全に留意している中で、月1回、第1土曜日に安全会議を開いております。そのときに、全社員の体重の一覧を出しまして、各自がどのくらい減ったかということを楽しみながらスタートして現在も続けております。

そして、今年3月に会社の経営計画発表会を開催したのですが、古井先生のもとで勉強させていただいて健康経営ということをお話の中で、その経営計画発表会のときに健康経営を会社の一つの指標とするということを私が高らかに宣言して、その時点で6月に社内の健康スポーツ大会の開催を発表しました。その後、協会けんぽ様とさまざまな打ち合わせをする中で、スポーツ大会を開催するに当たり、あわせて保健師さんの講話をいただいて、その後、昨年の12月の健康診断でメタボ等の指導を受けた者に別の部屋を用意しまして、特定保健指導を協会けんぽ様から派遣いただいた栄養士さんにしていただきました。

( P P 4 頁 )

実際、1月から体重を量り、また6月にスポーツ大会をやるということをお話ししてか

ら、社員の行動が大分変わってきました。ここに書いておりますが、もともと運送業界でトラックに乗っていると歩くことが少ないのですけれども、意識的に歩くようになったとか、自転車通勤を徒歩通勤に変えたということもありました。また、缶コーヒーがドライバーは好きなのです。よく眠気覚ましというのがあると思うのですけれども、微糖とかブラック、お茶を利用するとか、そんな形にしているようです。今年の夏は大変暑かったのですけれども、待ち時間にアイスをたくさん食べていたのを少し減らすとか、そういう改善をしたという話が出ております。

社員の中では、体の動きがよくなったというのもおりましたし、今年は12月の第1土曜日に開催するのですけれども、健康診断を楽しみにして、どれだけ効果があるのかというのを社員間で話しております。

( P P 5 頁 )

これが取組の効果ということですが、毎月の体重測定を集計していきまして、これは4月からなのですけれども、38名中25名が体重が減少しています。私も若干痩せてきたのですけれども、最大で7キロぐらい痩せた社員がおります。毎月こういうことをやる中で意識を持つようになりまして、話を聞くと、これが家族の中にも浸透して「お父さん、減量頑張ってるね」と言われてお子さんと一緒にやっているようでございます。

( P P 6、7 頁 )

これが社内の健康スポーツ大会の様子です。江戸川区にございます東部区民館を借りまして、9時からスタートして12時に終わったわけです。左上のほうは、協会けんぽの保健師の先生に座学で最初お話ししていただいて、その後、その下の写真ですが、準備運動をしました。真ん中にあるのが玉入れです。6チームに分かれてみんなでやったのですが、100個の玉入れを、先ほど古井先生からありましたけれども、どこのチームが早いかということでもやりました。その下には女の子が写っていると思いますが、家族も何名か参加していただきまして、一緒に交流しました。少し時間がありましたから、綱引きをさせていただきました。

今回、健康スポーツ大会ということで、家族の参加もありまして、大変盛り上がることができました。協会けんぽの保健師さんから、私ども先ほどお話ししたように、沖縄からの単身者もいますので、食事のことについて細かく教えていただきまして、大変参考になったと思います。そして、家族の中で、奥様も来ていただいたのですけれども、保健師さんのお話が大変勉強になりましたという、うれしい意見を聞きました。

当日は、特定保健指導が、私もそうなのですが、9名にありまして、30分ずつ2つの部屋に分かれて栄養士さんから指導をしっかり受けまして、ものすごくよかったと思いました。私もそうなのですけれども、細かく目標が決まりまして、今も減量を進めています。

私どもの会社は、会社でごみ拾いをしたり、お祭りをしたり、さまざまなコミュニケーションを会社の中でやっているのですが、今回このような形の健康スポーツ大会がまた一つのコミュニケーションの機会になったと、うれしく思っております。

よろしく申し上げます。ありがとうございました。

○古井氏 ありがとうございました。

ちなみに、玉入れは最高で何秒ぐらいとか、わかりますか。

○嶋村氏 100個で10分という制限があったのですけれども、8分ぐらいで全部入りました。

○古井氏 ありがとうございました。

最後に、協会けんぽ東京支部の阿川部長様からコメントをいただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○阿川 玉樹 氏（以下、「阿川氏」） 協会けんぽの阿川と申します。よろしくお願いたします。

（P P 1、2 頁）

私ども協会けんぽでは、このたび、データヘルス計画に基づきまして、コラボヘルスという観点から「健康企業宣言」というものを行おうということで準備しております。

これは、全国の医療保険の加入の割合を示しているのですが、ご覧のように右側が、いわゆるサラリーマンの保険、左側が国保等の加入、職域と地域で分ける分け方でございます。この中で、職域保険の約半分は協会けんぽの加入ということになりまして、各都道府県で運営しておりますが、47の支部がございまして、東京支部もその一つです。ただし、加入者は全国の11%、400万人を超えております。ご覧のように、健康保険組合の加入者が同様に半数ぐらいいるわけですが、総合健保におきましては、約3分の1が東京にございます。その関係で、協会けんぽは中小企業のための保険という御案内をさせていただきますが、特に東京においては中小企業のうちの大きなところは健保組合に加入されているので、小規模の加入者が非常に多いという特徴がございます。

（P P 3 頁）

また、東京は本社機能を有している企業さんが非常に多くて、中ほどの横帯をご覧いただくと一番左側の濃い青が東京に住んでいらっしゃる方、赤、緑、紫が埼玉、千葉、神奈川で、それ以外が右側にございます。大企業になればなるほど東京在住者は少なく、小規模事業所におきましては東京に住んでいる方が非常に多い、こういう特徴がございます。

（P P 4 頁）

そこで、今回、データヘルス計画を行うに当たりまして、3つの柱がございます。特定健診・特定保健指導の推進と、事業主等の健康づくり意識の醸成を目指した取組、いわゆるコラボヘルス、それと重症化予防、それぞれ施策を行っておりますが、今日、御説明したいのはコラボヘルスのところです。

（P P 5 頁）

東京だけではございませんが、協会けんぽのレセプトのデータや傷病手当金という休業補償のデータを参考に見ていきますと、40代から急激に生活習慣病の罹患者が増えてまいります。また、傷病手当金の受給者の平均日数も増えていきます。こういったことから、

生活習慣病に罹患されて治療に入った場合、病気がもたらす影響というのは、企業にとっては労働人口の減少の中でさらに生産性が低下してしまう。また、従業員自身からすれば長期の治療による経済的、身体的な負担があるということから、これを早期に解決することで健康づくりを行おう、コラボヘルスを行っていきこうということで、事業主、従業員がともに健康に関心を持って職場の健康づくりに取り組めるよう、協会けんぽがサポートをしていきこう、こういうことでコラボヘルスを考えております。

( P P 6 頁 )

ここにいっぱい書いてありますが、先ほど基本のところはお話をしましたので、コラボヘルスの対象を御説明しますと、我々協会けんぽの他の支部でもいろんな施策をしておりますが、基本は50名以上の中より大きい規模の企業を対象にコラボヘルスを行っております。

ビッグデータを持っておりますので、事業所健康度診断カルテという、企業の健康度、いわゆるリスクの高いものはこういうものがある、業界の中であなたの企業はこの位置にいる、そういったものをお出しするのですが、個人を特定されないように50名以上の企業を対象につくっています。東京においては50名以上の企業というのはそんなに多くありませんので、そこで、むしろ10名未満の企業を対象にコラボヘルスを行うためにはどうしたらいいだろうかということから、事業所健康度診断カルテを個人がわからないように、業界の中でその企業の立ち位置はどの辺ののだろうか、業界の中でどれだけリスクがあるのかということさえ見られれば、自分の企業がどの辺の立ち位置にいるのか想像できると思いますので、あえて50名未満のところに対して出せるカルテをつくって、積極的に小規模事業所に対してアピールしていきこう、そういうものです。

また、コラボヘルスをやるに当たりまして、健康経営アドバイザー制度というのを東京商工会議所のほうで実施するということですので、東京商工会議所と連動して車輪の両端で一緒に回していきこうということを考えております。

( P P 7 頁 )

もう一つ、健康づくりの先には安全衛生というのがどうしてもついてまいりますので、安全衛生のことも考えつつ、2ステップに分けて行っていきこうと考えております。「健康企業宣言」という形でこのようなステッカーをつくってやっていきこうということです。

( P P 8、9 頁 )

お手元の資料に「健康企業宣言募集中」というチェックシートをお配りしていますが、中をご覧いただくと、ステップ1というのは健康づくりの一番ハードルの低いところから入っていただく、こういうものです。こちらをチェックしていただいて、健康課題を出していただく。その上でチャレンジしていただいて、満点とは言いませんが、80%程度クリアできたら、チャレンジをクリアしたという銀の認定書を出します。

さらに、ステップ2にチャレンジいただいて、今度は「安全衛生優良企業公表制度」というのがございますので、こちらにチャレンジする基礎づくりをしようということで、安

全衛生に踏み込んだ形のチャレンジをしていただく。これをクリアできれば、安全衛生優良企業公表制度にチャレンジすることが可能になるような形をとっておりますので、そのような形で今度は金の認定書をお出しします。

銀の認定書は、チャレンジ中、クリアした段階で企業名の公表をホームページ等で行い、金の認定書を出したときには企業の紹介をします。要するに、古井先生のおっしゃる健康経営に積極的に取り組む企業であるということホームページ上で公表していく、そういう形をとろうと思っています。

ステップはこのような形でやっていくわけですがけれども、我々は、厚生労働省、経済産業省の方からもいろいろアドバイスをいただきつつ、この施策をどうやって東京で広めていくか、できることならば総合組合、東京都、それら東京全体で一斉に行えるのであれば一つのインセンティブを与えることができるのではないかとということから、現在、12月を目途にコラボヘルスをスタートさせようということ関係団体と調整しております。今日、パネラーでお越しのお三方には、既に実施されている企業ということで、先行事例としてぜひお名前をおかしたいと思っています。

以上でございます。

○古井氏 ありがとうございます。

それでは、ここからまた具体的なお話を伺いたいと思っています。最後に会場のほうから御質問がありましたら御挙手をお願いしたいと思っています。

それでは、3社の皆様からお話をいただきましたが、私のほうで改めてお伺いしたいと思います。

今日も前段でお話しましたがけれども、健康づくりとか健康経営といったときに、すごく難しいとか、何をやったらいいのかという思いがある会社さんも多いと思います。それぞれお三方に改めてお伺いしたいのですが、会社を経営する中で、社員の健康づくりの重要性や、経営にどのような影響があるのか、社員の健康というのはどんな存在なのか。鈴木様のほうからお願いします。

○鈴木氏 健康というのは皆さん当たり前のように、今日もこちらの会場にいらっしゃってお話を聞いてくださっているのだと思いますが、私自身は自分の母親が54歳でがんで他界したのもあり、私自身も随分前から鬱病でお薬とつき合っていることもあります。本当に当たり前のように感じていることですが、心も体もそうですけれども、健康でないと幸せだなと感じることもなくなったり、優しくなくなったり、いろんなことがあるかと思うのです。これは私の体験談で、そういうことも含めて感じているのですけれども、どんなに大きい会社でも小さい会社でも、たまたま私の会社に縁があってスタッフでいてくれるということをすごく喜びと感じ、その中で時間をいただいて仕事をしてくれている。私は、賃金という形とか、時給という形でお金を上げるだけではなく、一緒に考えていく、共通する時間を一緒に過ごすということはすばらしいことかなと思っています。

そういうことも踏まえて、社員の健康が業績を上げるというよりも、やはり素直にスタ

ップと向き合うということが大事なのかなと思います。十何年前の私は、零細企業の社長にありがちな、威張っていて上から目線で物事を言う人間だったのですけれども、自分自身が弱って行って「ああ、これじゃだめだ。私は本当に何もできない人間だ」と素直に受け入れたときに変わったのかなと思います。従業員にも素直な気持ちで話ができて寄り添えた結果として今のうちの会社があるのですし、これからちょっとずつですけれども、発展していけたらいいなという思いです。まとまりがなくすみません。

○古井氏 ありがとうございます。

東京クリアランス工業株式会社様に実際伺ってみると、皆さんが安心して働いている感じが雰囲気伝わってくるような会社です。社長様の思いが伝わっているのかなと感じました。ありがとうございます。

それでは、鳳自動車株式会社の吉澤様からも一言お願いします。

○吉澤氏 「体が資本です」とよく言われておりますが、これを本当に実感する年齢になってまいりました。私どもの会社は、60歳という高い平均年齢です。65歳雇用ということになりますと、まあ、普通かなというふうに思わざるを得ないのですが、その中でも、健康であれば家族も幸せですし、社会に貢献できます。病気になったら、やりたくてもできません。「予防、健診、早期発見・早期治療、そして健康寿命を延ばして、社会に貢献してほしい」と明け番研修集会でよくお話しをしております。なかなか思うようにはいかないとありますが・・・

○古井氏 ありがとうございます。

先ほどお話があったのですけれども、従業員の平均年齢が60歳ということですが、60歳以上の方が増えていくと現役の間に倒れる人が構造的に増えます。

その一方で、先ほど吉澤様から伺ったのは、健診で引っかけた人に受診勧奨してもなかなか行く人ばかりではない、精密検査へ行ったらもう働けないのではないかという恐怖心がなかなか受診させない、そういう構造は把握しておかなければいけないと感じています。ありがとうございます。

では、嶋村様のほうからお願いします。

○嶋村氏 私は常々、会社の利益は社員を守るコストというふうに社員に話をします。例えば、事故を起こさないとか、お客様からのクレームを減らすとか、省エネ運転をすることもそうなのですが、それが回りめぐって皆さんを守るのですよという話をよく社員とします。私自身は、社員とその家族を第一に考えていまして、社員はお客様第一ということよく話をします。社員一人一人、大切な社員なのですが、一家の大黒柱ですので、彼らが安心して働けるには、事故がないのはもちろんなのですが、健康第一と常々考えていました。そんなところから必然的に安心して社員が働ける環境づくりをこれからも続けようと思っております。以上です。

○古井氏 ありがとうございます。

それでは、続きまして、皆さんが健康経営的なことに取り組まれていくときに、トップ



ダウン型だけでなく、ボトムアップ的な取組、また社員とか社内で配慮されたことがあるのではないかと思います。

先ほど嶋村さんのほうから、成田山の帰りにホームセンターに寄って体重計を買われたという話があったのですが、これは社員の中でもコアメンバーに事前に声かけとかはあったのでしょうか。

○嶋村氏 毎年、幹部社員と年男を連れて10人ぐらいで行くのですが、食事のときに、今年はこの形でやりたいのだという話をして、理解してもらってスタートしたということで、体重を量ることにしては特別違和感もなくスタートできています。

○古井氏 ありがとうございます。

続きまして、吉澤様のほうで導入に当たって事前に何か共有するとか、その辺で気を使われたことはありますか。

○吉澤氏 健康づくりもそうですが、いろいろなことや制度が日進月歩です。証明書を出してください・国交省ではこれもやってくださいというようなことがあります。ですが、ある日突然、「明日からこうします」では同意は得られません。そういう制度というのは早目に通達がありますので、それが、1年後に実施します、2年後に実施しますというようにわかった時点で、速やかに「2年後はこうなります」、「1年後はこうなります」という情報を開示します。それで何度も何度も話しし、「いつから実施になります」という形で実施します。それから、労働組合もごさいますし、じっくりとお話しして、これは嫌だと言われても、やらなければならないこともあります。特に脳疾患、心疾患などは大変なことになりますので。

血圧計を設置していますが、血圧の高い方は、測ったときに今日はお仕事できませんと言われるのは怖いですね。そういうこともいきなりではなくて、「血圧も測っていただきます。半年後から、測った結果を報告してもらいます」というように、ゆとりを持って早目に周知して実行していますので、特にトラブルもなく、皆さんよく理解し、協力していただきます。それが社員自身を守るということでもあります。

○古井氏 ありがとうございます。

鈴木様のほうで何か気を使われている点はある点ありますか。

○鈴木氏 やはり命令にならないようにということで、私は、いろんな部分で相談する仕事上の番頭さんのような存在のスタッフがいてくれたので、そういうスタッフに相談しています。彼がとてもいろんなことができる人だったので、そういうことで従業員に寄り添ってもらって、例えば今日も見てきたのですけれども、回覧をしてくれたり、今のところ年4回ですけれども、社報みたいなものをつくったりしています。私がしゃべるのではなくて従業員同士が健康に関心を持つということが一番大事なのかなと思います。そのスタッフのおかげかなと私も強く感じております。

○古井氏 ありがとうございます。

それでは、実際に取組を始められて、先ほど少しありましたけれども、いろんな取組に

付随した効果とか、それから取り組まれている中でいろんな御苦勞があったと思います。

各社様に伺いたいのですが、まず東京クリアランス工業株式会社様は、先ほどあったように、恐らくシフト勤務とか夜勤をなくしたことで従業員の方のモチベーションが上がったりなどして、その結果、仕事が丁寧になって、顧客の信頼が上がって、そこが売り上げにつながったということでした。ここに関して社員の方から、よかったとか、すごく仕事がやりやすくなったとか、そういう御意見が直接あったかどうかという点と、地域産業保健センターを活用されたというのも非常によかったと思いますが、使われるときに具体的にどんな話からされたとか、もっと早く利用していればよかったとか、何かそういう思いがあれば教えていただければと思います。

○鈴木氏 最初にお話ししましたように、たまたま売り上げが上がったということで、皆さんすごくびっくりされるのですけれども、多分、働くということをこれからいろんな部分で、大手企業様も含めて考えていかなければいけない時代に入ったのだらうと思います。私どもの会社では、週末、ボランティアをしたいという者もいますし、介護をしているスタッフもいます。お母様やお父様が要介護状態なので仕事もこのぐらいしかできないという中で、当社にかかわってくれているスタッフもいますので、いろんな働き方があってもいいのかなということは私自身感じています。昔と違うなと思います。

一生懸命働いてきて日本を支えてきた人生の先輩たちが、最高は77歳のマンションの管理人さんもいるのですけれども、そういう人たちの働き方とは今の時代は違うので、これからの働き方は、ある面では、その時間帯と能力を私は会社の経営者としていただいて、ただ、その中で賃金だけではなく、先ほども申しましたように一緒につくり上げる喜びみたいなものが感じられたらいいと思います。

先生にも先ほど控え室でお話しさせていただいたのですけれども、これからは企業もある面では教育的な機関に、特に若手のスタッフにはそうあってほしいと思います。今、どうしても資格を取れずに悩んでいる若手のスタッフがいます。時間をお金で売ってしまう、打算的というのですか、そういうスタッフがいるので、そのスタッフに関して「あなたは必要なのですよ。うちの会社にも必要だし、社会にとっても必要なのですよ」と言ってあげて、自信を持って資格を取って、その子は九州のスタッフなのですけれども、いずれは九州に帰したときに、資格がうちの会社では生かされなかったけれども、九州で御両親と一緒に住んだときに生かされるような仕事のスキルというか、資格も取らせてあげなければだめなのだろうと思っています。私の会社はすごく小さい会社ですけれども、志だけは高く、うちのスタッフにも、うちがうちらしくていいのだという話をよくします。

先ほど先生がおっしゃった地域産業保健センター様のほうは、私、話が下手ですから、向こうのコーディネーターの方が、いろんな会社の社長さんもしくはそういう担当者の方とお会いしていますので、何をしたいのかということも誘導してくださいます。健康になってもらうためにはどうしたらいいかということのを素直に話して、そういうことを生かされればいいのかなと思います。まずは相談してみるのが必要なのだと思います。協会けんぽ様

もそうなのですけれども、そういう業績がいっぱいあるのです。それを活用するのも私たち経営者の知恵になるのではないかと考えております。以上です。

○古井氏 ありがとうございます。最後におっしゃったように、経営者がそういうことを知るというのはすごく大事ですね。

続きまして、鳳自動車株式会社様なのですけれども、先ほどおっしゃっていたように、たしか月に3回シフトがあるので、朝礼というか、点呼のときに健診結果を発表して、これは協会けんぽ様から協力を得ているというお話だったと思います。先ほどお話があったように、メタボとか、今、病気の人だけではなくて、全員に指導したいということで、この全員というのはすばらしいと思います。なぜ全員にしたか、その経緯と、協会けんぽ様をお願いしてよかったこととか感想とかあれば教えていただければと思います。

○吉澤氏 まず、全員にお話をさせていただきたいと協会けんぽ様をお願いしたのは、平均年齢が高いですからです。安全衛生規則による健診の結果だけでは、隠れた病気は見つかりません。保健師さんや栄養士さんの講話の中でいろいろなお話を聞き、「何かちょっとそんな気がする」とか、「あっちが痛い、こっちが痛い」とか、気にかけてますね。テレビで見た、新聞で見た、これは身に入らないのです。自分がその病気になったときには真剣に見たり聞いたりします。まだそこまで至っていない、予防の段階のときに、このような見えない病気、検査の中で出てこない隠れた病気のお話をさせていただきたいのと、発症したときには健康保険を使えばいいという問題ではなくて、本人の健康の問題、経済的な問題、心労・不安等を少なくするためには、これは事前にお話をさせていただきたいと当初からお願いしております。

当初は、協会けんぽの方も特定保健指導の該当者だけということでした。多分、強引だったと思いますが、全員に集団指導を30分、その後、該当者に指導と追跡調査をしていただいております。

今、タクシーの場合、お客さんも運転手さんも車の中でたばこは吸えないのですけれども、肺がんの怖さ、肺から来る呼吸困難、そういうのをたくさん見てまいりました。怖いスライドを出してくださいとお願いしたら、探してくださった。私も見ていて、怖かったですね。肺が真っ黒なのです。そういう話をしたときに、とても反響がありました。病気になる前でよかった、これはいずれ自分が該当するものだというようなことから、お願いしてやっていただいております。今もやっていただいております。

該当者には半年間追跡調査をしております。昨年該当者だった人が、ちゃんと言うことを聞いて指数が下がったとか、あるいは全部下がらないにしても改善方向にあるとか、そういう話題を仲間同士でしています。「血压はどう」「それは塩分を取り過ぎだよ」「ラーメンのおつゆを飲むからだよ」とか、単純なことなのですけれども、こんな話をしている中で、今は大きな病気の人が1人もいません。それはよかったなと思っています。これは、協会けんぽ様の講話あるいは指導が功を奏していると思っていますし、今後も続けたいと思います。社員が喜んでくれます。健康であることで家庭が平和ですね。働けなくなった

ら経済的に収入がなくなるわけですから、そういうことを考えますと、大変喜んでお願いしております。

○古井氏 ありがとうございます。

今、伺っていて思ったのは、一般に特定保健指導は嫌だというイメージがついてしまっています。しかし、今のお話だと、特定保健指導をはじめ、お話が聞けてよかった、自分にも当てはまることがある、そういう気持ちを持ってもらうというのは非常に大事ななと思います。

それから、部長にもお伺いしたいと思うのですが、多分、協会けんぽ様とか健保様にとっても、こういうことであれば現場に受け入れられるのだとか、そういうことを保険者が考える素材にもなると思うので、非常に貴重な御意見をいただいているのではないかと思います。そのあたり、阿川部長から御苦労話も含めてお願いします。

○阿川氏 いわゆる特定保健指導は、我々も、保健師、管理栄養士ともに勤務時間というのがございますので、基本は9時から5時の間でやらせていただいております。業種によって、吉澤様の業種におかれては、たしか早番の集会ですから6時ぐらいからですが、それは業種によってやむを得ないと思いますから、臨機応変に対応できる範囲という言い方にはなってしまいますけれども、御要望に応じて朝早く、例えば土日であっても、保健師、管理栄養士が対応させていただいて、講義形式のやり方もあるし、個別もあるし、いろいろな形で、基本は変わりませんけれども、オーダーはある程度受けられると思います。喜んでいただければありがたいし、それが我々、保健師、管理栄養士のノウハウの向上にも当然つながりますので、お互いにウイン・ウインの形だと思っております。

○古井氏 ありがとうございます。

それでは、続きまして、島村運輸倉庫株式会社様なのですけれども、島村運輸倉庫株式会社様は先ほど御発表があったように、本当に体重が落ちていって、これは1人だけの効果ではなくて、職場全体にいろいろな波及効果があるのではないかと思います。実は、嶋村様は御自分もかなり改善をされていて、体験されています。さっき鈴木様のほうも体調不良の御経験、それから吉澤様も自分もいろいろ感じられるということで、やはり実施する方、旗を振る方がいろいろな経験をされているということが大事であると思います。

特に嶋村様のところにあっては、日々の仕事の動線の中で体重を量っていることで、体重だけではなくて社員さんの行動が変わったと伺ったのですけれども、例えばどんなことがあるのか、ぜひ御紹介していただければと思います。

○嶋村氏 先ほどのお話と重複するかもしれませんが、自転車通勤をやめて歩くようになったとか、間食を控えるとか、さまざまな変化が出ています。それと、家族間での話し合いの場が増えたり、特に特定保健指導を受けた9名は、実は私も受けた人間なのですけれども、保健師さんや栄養士さんと3つの約束をそれぞれしました。ちなみに、私は、日本酒2合を1合にする、宴席が多いので宴席の最後の御飯物やそばは食べない、休日は歩くというような目標を決めました。それをあわせて曲線を描いて資料を出すのですが、一生

懸命やっている社員が多いので、そういう意味では、特定保健指導を受けた人間がすごくよくなって、それが功を奏して体重の減少につながって、社内的に波及しているのではないかと感じております。

○古井氏 ありがとうございます。

前段でもお話ししたのですが、健康づくりというのは、普通の人が普通に生活していると健康になるという動線をつくるのが一番いいと思っていまして、島村運輸倉庫株式会社様だと荷物待ちの時間にお菓子を食べがちだったのをガムにかえると、甘い缶コーヒーではなくてブラックとかお茶にかえると、微糖にするとか。会社に毎日徒歩通勤して、待ち時間もそういうふうにして、一日、仕事をしていると、1カ月たつと自然にいろんな効果が出てくる。普通に日々仕事をしてよくなるという動線を引けているというのは素晴らしいと思います。

それから、経営者として見たときに、どんなことが会社にとって、メリットといたらすごく浅くなってしまいますのですけれども、人の採用とか勤続年数なども素晴らしいお話だと思うのですが、会社の経営という視点でこういうところにメリットがあるというのがあれば、一言ずついただきたいと思います。嶋村様からお願いします。

○嶋村氏 まず、具体的な数値は出ていませんが、腰痛で休む社員が減ったような感じがします。労災の事故もないのですけれども、体が軽くなって動きがよくなったという社員が多いので、その辺が少しずつ効果が出ているのかなと思います。あわせて、ほとんど欠勤がなく、しっかりと仕事をしていただくので、無駄なコストが出るとか、そういうことがなくなっていると実感しております。

会社が健康経営を宣言したということで、私はいつも給料袋に、汚い字シリーズといって自分の思いを手書きで書いたのを入れます。なるべく家族の人に読んでもらってねというようなことよく言うのですが、「今月の話はよかったと言っていましたよ」とか社員が言ってくれたり、そういうところで会社が社員を大切に思っているということを積極的に伝えることで社員が一生懸命やる気を持ってやってくれるし、家族もそれを応援しているという形での目に見えない効果があるような気がします。

○古井氏 ありがとうございます。

最近、ご両親の介護などで社員が転勤を断ることが少なくないようです。今、嶋村様がおっしゃったように、その人が働けるための環境を家族も含めてつくっていくというのは素晴らしいと思います。さっきの玉入れのお話を伺うと、お嬢さんとか奥さんが「島村にずっと勤めればいいじゃない」というのが聞こえてきそうでした。ありがとうございます。

では、吉澤様、お願いします。

○吉澤氏 嶋村様と同じようなお話になってしまいますけれども、在職年数、私どもは定着率という言葉を使っておりますが、定着率がいいということはそれなりにいいところが多いのではないかと考えています。

社員や社員の家族が病気をしたとき、あるいはその他いろいろな問題があったときに、フォローする。いいときは何もしなくていいのです。困ったとき、苦しいとき、それをもにすることによってロイヤルティというのでしょうか、そういう傾向はずっとあります。高齢で退職する、個人タクシーをやるので退職するということはありませんが、中途退社がないのです。賃金は業界の平均だと思います。フォローがあるからというように社員からよく言われますが、決してそんな気持ちでやっているのではないのです。社員は家族ですから、苦しいときは同じですというような気持ちで対応しています。

○古井氏 ありがとうございます。

では、鈴木様、お願いします。

○鈴木氏 2社とも素晴らしい会社で、御一緒できてうれしいと今日思っております。やはり零細企業、中小企業は本当に心を持って話して、心を持って社員に寄り添っていかないといい経営はできないのです。たまたま今日のような健康というテーマでお話しさせていただいているのですけれども、やはりスタッフとの信頼関係が一番です。私どものスタッフの後ろにいる家族の様子もスタッフ側から大分言ってくれるようになったのは、ある面で仕事の仕方を変えたり、私もない知恵を絞って、おいしいものを食べさせようとかいろいろやっている姿勢がきっと社員の心に通じたのだと思っています。

よく私は「心を溶かそうね」という言葉を使うのですけれども、特に男の人はすごく繊細で、我慢してしまっ、心の病気もそうですけれども、悪化させてしまう傾向があるので、そういった部分では、やはり心を溶かしていくということは本当にこれから必要なのだと思います。入ってこられたとき、大変な思いをされていたけれども、だんだん表情が変わって、笑顔も出たり、話も前は少ししかしなかったのがいっぱい話してくれたり、そういうことはとても大切です。

私もどうしても忙しくて、お客様にいつまでにとか、そういうのに流れてしまうのですけれども、スタッフの発信するシグナル、声、様子をよく見る余裕が私自身最近は出てきたのと、スタッフもそういう面では言いやすくなったという結果が出て、もちろん売上げが上がったら、うちはオープンなので、その辺は非常にオープンに還元します。だから、負のスパイラルにもできるけれども、それをプラスのスパイラルにもできる。私たち経営者も含めてみんなで話し合うということは必要なのかなと、これからはこういうのが社会のテーマなのかなと思っています。

○古井氏 ありがとうございます。

いろんな効果が出ていらっしゃる中で、最後に伺いたいのはコミュニケーションです。

実は、国の先行事例の収集で、医療費が安い地域はコミュニケーションが活発なことがわかっています。藤枝市などは3人に1人が健康づくり推進員の経験をしています。40歳になって商店街に行くと「乳がん検診を受けたの」とみんなが言うとか、健診実施率も高いし、外来の医療費も高いのですけれども、入院などの医療費全体の単価が低いのです。企業でも花王などでは、生活習慣病やメンタルに職場全体で取り組むことで、この数年で平

均年齢が何歳か上がっているのに医療費や傷病手当金は減っています。コミュニケーションが活発で、ある程度安心感を持っているほうが最後まで行かない手前で行動をとったり、必要なコストを使えるのではないかと考えられます。

全員とコミュニケーションをする機会、これはすごく大変だと思うのですけれども、どうやってコミュニケーションを図るか、そのコツがもしあれば一言ずつお願いしたいと思うのですが、鈴木様のほうからお願いします。

○鈴木氏 来週もあるのですけれども、1人ずつ産業医の先生との面談がそれぞれあって、私はその後に、検査結果を資料にして、どうだったという話と、食事を一緒にします。1年に1回、なるべく全員としているのですけれども、最近、それもなかなか時間的にとれなくなったので、先日は65歳以上の人たちとの食事会をしました。割と年齢が上になられた方に関しては、夜は早く寝たいとか、早い勤務の方も多いのでランチ会をやったりします。夜の飲み会では、いろんな職種があり、こんな人もうちのスタッフでいたのかと思うことがあります。ビル管理の残念なところは全員一緒にお休みができないのです。マンションの管理人さんだったら、それぞれ現場で雇っていて顔が見えないので、そういう会をしたり、いろんな機会をつくってコミュニケーションを図っています。

スタッフ同士のコミュニケーションがまず第一ですが、うちの会社はこうなのだというのを私とオープンに話す機会を持つことで、会社はこんなことまで考えているのだとわかります。夏に実施しておもしろかったのは、下請さん、協力会社さんも一緒に飲み会をしたのですけれども、意外と仕事だけの関係ではなく、いろんな業種の社長さんたちも来て、コミュニケーションがとれました。

今日こういういい機会をいただいたので、今度はバトンタッチで、うちの関係している会社さんにはみんな伝えていきたいと思っていますところなんです。そういうことが広がっていけば、ある面では、健康経営といったら変ですけれども、そういうことが難しくなくできるのではないかと考えております。

○古井氏 では、吉澤様のほうからお願いします。

○吉澤氏 150人いますと、病気とかけとか、誰かお休みする人がいるわけですが、そのときは、健康保険の制度、身近な制度で高額療養費限度額認定証の申請はこうしてください、そうすると3割払わなくて済むのですというようなお話を常々研修会でしております。困ったときにそういう対応をして、ああ、よかったと思う人が口コミで何かあったら会社に話せばいいよというような雰囲気は何十年も続いております。その人と会ったときに「その後どうですか」とか、明け番研修集会の会場には、私は5分前に入って皆の顔色を見るようにしています。健康になってよかったとか、ちょっと顔色が悪いかなとか思うことがあるのですが、顔色が悪いときには「どうですか？」と言うだけで「顔色が悪いですね」とはいいません。そういう中で、何かあったら相談すればいいよという口コミなのですね。

それがいい結果をもたらして、「その後どうしましたか？」とか、あるいは私たちでは

解決できない問題というのがありますが、そのときには、「こういうところへ行って相談してください」ということで、できませんではないのです。できませんとそこで言ってしまったら、相談に来た人が何のために来たのか、お先真っ暗になってしまいますから、「これは会社としてはできませんが、こういうところへ行って相談してください」というようなアドバイスをします。その後、そういう方は必ず行ってきます。行ったらうまくいきましたとか、ちゃんとできましたとかというようなことで、長い間に口コミになっていまして、いい意味で相談する、フォローするというようなことになっています。

明け番研修会集会のときのお話というのは、全体的な一般的なお話をします。個々の案件を出してしまうと個人情報漏えいになってしまう事もありますので、聞いている人は、これは僕の話だなというのがわかるかもしれません。今回の健診で大きな病人は出ませんでしたが、通院するようなこともありましたとか、そういう話は自分のことだなと思うでしょうが、どうしても話したいということがあるのです。これはみんなに守ってもらいたいから、その人に「こういう話をしたいけれども、お話していいですか」と聞きます。そして、「皆のためになるから話してください」という、本人の了解を得て名前は出さないでお話しをしています。大きな病気にならないよう・・・気を付けるよう・・・

○古井氏 ありがとうございます。

最後に、嶋村様のほうからお願いします。

○嶋村氏 社員との面談はもちろんやるのですが、月1回の安全会議をやるときに安全ノートをつくっていまして、そこに安全目標と健康目標を書いてもらいます。1カ月たってそれにそれぞれ実際にどうだったか結果を書いて、それに対してコメントを私が書きます。例えば健康のことであれば間食を控えたとか、夏場は水分をしっかりとったとか、そんなことに対してコメントを書く、そういうやりとりをさせていただいています。

今年から親孝行の日を設定しまして、特別休暇なのですけれども、自分の誕生日の前後に特別休暇を与えます。それは親に感謝する日ということで、親のところに行って何かいいことをなささいということなのですけれども、それをレポートに書くわけです。それをまたコミュニケーションで用いて話をします。事業所が何カ所か分かれているので、安全会議をスタートするときには、必ず握手をして、この前、お母さんにハンバーグをつくったというようなコメントがあれば「僕も食べさせてくださいよ」とか、そんな話をしてコミュニケーションを図ります。

要は、心の充実、安定が、もちろん仕事もそうですし、体の安定、健康に大切だというのはよく理解をしているので、引き続き健康経営をしながら、社員のほうを見ながら、安心して彼らが働いていける環境をつくるのが経営者としては大事なかなということを感じながら、これからもやっていこうと思います。以上です。

○古井氏 ありがとうございます。

それでは、残り10分ぐらいなのですけれども、もし会場から御質問があれば、どなたに何を聞きたいか、お受けしたいと思うのですが、どなたか御質問ございますでしょうか。



では、お願いします。

○**質問者** 今日は大変貴重な話をありがとうございました。阿川様の冒頭の話の中で健康経営アドバイザー制度という話があったかと思えます。私、これに大変興味を持っているのですけれども、具体的に既に制度としてこれは動いているのか、今後の話なのか、もし今後であればどういうスケジュール感でこれを進めているのか、お聞かせいただきたいのですが、古井先生も御存じでしたら、よろしくをお願いします。

○**阿川氏** その件につきましては、現在、東京商工会議所様のほうで具体的にどのような進め方をするのかつくってございまして、年度内に皆様にオープンできるような形でやっています。先行して我々は動いているわけですけれども、いずれにしても、企業の健康づくりをする方を養成するというイメージでやっていらっしゃるというふうに聞いておりますので、もう少々お時間いただければ、東京商工会議所様からオープンにされるとおもいます。

○**古井氏** 私も実はそのアドバイザー制度の座長をやっているもので、主には今、部長がおっしゃったとおり、健康経営的なことをこの3社様みたいにやりたいときに相談に乗ってくれたり、協会けんぽや、産保センターなどへのつなぎ役も含めてアドバイスできる方を養成しようというふうに進めています。ありがとうございました。

他にございますでしょうか。特によろしいでしょうか。

今の絡みで言うと、実は今日は大企業の方も少なくないのですけれども、大企業よりも中小企業のほうが可視化がしやすく、社長さんの思い一つで非常に動きやすいところもあります。でも、大企業でも、部署単位、工場単位だと中小企業と近いところがあり、中小企業の取組が参考になるのではないかと感じています。

それでは、お時間も迫っていますので、最後に一言ずつ、今日の感想も含めて、後は今日から実践する方へのエールなどもあれば、メッセージをいただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

それでは、阿川部長から、一言ずつよろしくをお願いします。

○**阿川氏** 私ども協会けんぽは、企業の経営者の方、また従業員の方の健康づくりをお手伝いする、サポートすることによって健康づくりを行っていくということになりますので、先ほど鈴木社長様からお話がありましたけれども、わからないことがあったらまずは電話をしてください。アドバイスできる場所が多々あると思えます。我々の広報不足を棚に上げて言うわけではございませんが、積極的に出る仕組みをやっと構築できてきたかなというところですので、ぜひとも遠慮なく御連絡いただければと思います。

○**鈴木氏** すぐできることは何だろうと思えますが、私どもの会社はたまたまこういう形でいろいろやってみたのですけれども、大きい企業様も含めて、1人でやられるのは大変なので、何人か、スタッフの中で若い女性とか、そういう方が言うと年齢が上のおじさまたちも話を聞いてくれるのかもしれない。組織はいろんな役職があってもいいと思います。そういう推進員という立場の方を置いていただいて、どうしたらいいか、うちの会社で何

ができるか、うちのセクションでどういうふうにしたらいいかをまず話し合う時間を持つことが経営者にとっては必要と思います。

いつもいつも売り上げや生産性だけではなく、私も商工会議所の講演とかでよく言うのですけれども、時々人生は、健康もそうですけれども、とまってゆっくりよく考えて、呼吸して、いっぱい泣いて、それでバックしなければいいのではないかと考えています。そういう部分で生き方も含めて、仕事で健康でというのが必要なのではないかと考えています。参考になるかどうかわかりませんが、私は時間はありますから、気持ちに余裕がなければできないですから、そういう部分では幾らでも御相談にも乗ります。協会けんぽ様もいらっしゃるし、東京商工会議所様でもやられるということなので、先生の先ほどのお話もありましたけれども、まず一步前に出ることが大事なのかなと思っております。今日はありがとうございます。

○吉澤氏 何度も同じことになりましてけれども、健診機関、協会けんぽ様のありとあらゆる制度を活用しながら、社員の健康、健康寿命を延ばして、快適に生活してほしいと思っております。そのためには皆さんのお力をいただきながらやっていきたいと思っております。

○嶋村氏 まず、できることから始めるのがいいのかなと思ってます。それぞれ組織体も違いますし、規模も違うので一概に言えませんけれども、やり方次第でいろんな形ができると思いますし、相談窓口がありますので、ぜひ御利用いただければと思っております。

最後ですけれども、私はトラック協会の役をやらせていただいておりますので、今回の活動がトラック協会の江戸川支部からスタートして運送業界に広がっていきまして、それが俗に言う社員が集まらないという業界の少しでも改善になればと、そんな思いを込めてこれからも健康経営を伝える立場として努力しようと思っております。どうもありがとうございました。

○古井氏 ありがとうございました。

最後に私から感想も含めてなのですけれども、仕事も健康経営もやはり社内のコミュニケーションがベースになるのかなと思います。我々がやっている海外との研究でも、コミュニケーションが活発で仕事に対してモチベーションが高い集団は生産性が高いことがデータで示されています。

また、皆さんがおっしゃったように、社内によき理解者を増やしていくとか、外部の資源をうまく使っていくことも重要です。そのときに、企業さんのほうから協会けんぽとか産保センターに言っていただいたほうが、そういうことが求められているのだなというのが支援する機関側がわかると思うのです。協会けんぽ様も産保センター様もそのためにある機関なので、そういうニーズを吸い取るほどよくなっていく。皆さん方が社内だけではなくて社外の機関を育てるような視点も持っていただき、さらに嶋村様のように業界ごと成長できるような影響を与えていただけるといいなと思います。

ぜひ皆さんにお願いしたいのは、こういうきっかけでこういうことをやったらこうなった、失敗した、成功したという事例を、できれば業界とか、一歩を踏み出そうとされてい

るこういうところで共有していただきたいと思います。

そういう事例とかやり方は、商工会議所様とか、協会けんぽ様とか、そういうところに聞くと、トラック業界だったらあそこの会社はこうやっているよとわかってくるので、そういうことでこれから進めていただければいいのかなと思います。

職場での取組は、健診を受けるではなくて、健診を受けるのが当たり前になってくる環境をどうやってつくればいいのか。例えば今日あったように、取組を始めると来年の健診が楽しみだ、何で楽しみかという自分が努力した結果がどうなのかなと、そういうような動線をつくることが大切であると思います。

最後になりましたけれども、この会社はこんながいい取組をやっているといたことこの周知も進めていただけるといいと思います。

ちょうど時間になりましたので、今日は、これで終わりにしたいと思います。御登壇者の先生方、どうもありがとうございました。

○司会 壇上の皆様、ありがとうございました。改めて壇上の皆様に大きな拍手をお願いいたします。

以上をもちまして、「職場の健康づくり 業種から考える健康経営」を終了いたします。本日は、御来場ありがとうございました。

(午後 5 時 3 分 閉会)