



「トップダウンで進んだ健康経営の取り組み」

川井・齊藤先生、SCSK様は経営戦略の一環として健康経営を実践し、2015年から4年連続で健康経営銘柄に選ばれていらっしゃいますが、その健康づくりの特色などを、先生のご経験を交えてお話しいただけますか。
齊藤…SCSKの諸施策の成功はトップダウンによるところが大きいです。

最初の取り組みは、2007年に行った喫煙対策でした。当時、社員が続けざまに重篤な疾患に罹患したため、調べてみると、そのほとんどが喫煙者でした。そこで役員会で生活習慣の是正、特に喫煙対策の必要性を訴えたところ、すぐに社長と産業医の連名で「健康維持・増進の観点から、社員が喫煙

習慣を持たないことを目指します」という声明を出してもらえました。1年の猶予期間を置き、その間に全額会社負担で禁煙治療を実施。その代わり1年後には社内の喫煙スペースを廃止し、2009年4月より全社禁煙をスタートしました。200人ほどが禁煙に成功し、喫煙率も結構下がりました。
川井…素晴らしい成果ですね。
齊藤…2010年には、当時就任して間もなかった中井戸信英会長兼社長が、

手狭になった晴海のオフィスから現在の豊洲への移転を実現しました。中井戸氏は健康に対して非常に高い意識を持った方で、在任中、社員の健康増進のためにさまざまな施策を実行しましたが、この移転の際にも、再度禁煙キャンペーンを行いました。そしてキャンペーンを始めるに当たって、中井戸氏は社員の家族宛に手紙を出したのです。社員にはなく。
当社はIT企業なので、仕事に関しては、個人の才能やセンスもありますが、経験に培われた知識やスキルが大きくものをいい、社員の成長が会社の成長につながります。ですから、「社員は会社の財産であり、社員の健康は会社の礎ですので、ぜひご家族のご協力ご支援をお願いします」と。
家族の協力に加え、成功者に高額なインセンティブを出したこともあり、大幅な喫煙率の低下を達成しました。
あと画期的だったのが、2015年10月1日付で、就業規則に「健康経営」の章を新設したこと。理念には「社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎である」と謳い、さらに社員の責務として「社員は、会社が前条および法令・規則に基づき講ずる措置に積極的に協力し、健康保持増進に努めなければならない」と定めたことで、われわれは後ろ盾を得て、健診事後措置などが非常に円滑

【創刊特集】

齊藤礼郎&中原富美子

SCSK株式会社産業医 株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ保健師

川井三恵が聞く
本会総合健診部長

これからの職場の健康づくり
健診機関に求めること

健康経営など先進的な取り組みをされている企業で、その推進役として活躍されている産業医の齊藤礼郎先生と、保健師の中原富美子様にお越しいただき、本会の川井三恵医師が話をうかがいました。

●撮影：小沢朋範

に進むようになりました。
川井…新しい施策をご理解いただくにはご苦労も多いではありませんか。
齊藤…「健康わくわくマイレージ」というキャンペーンでは、経営トップ自らが自身の達成状況や健康法を定期的に発信するなど、トップが積極的に関わってくれますので、社員も自ずとついてきて、そういう意味では苦労はありませんでした。
川井…ありがとうございます。
中原様、富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ(富士通SSL)様は「健康経営優良法人2018」ホワイト500に認定されておられますね。健康づくりの特色、それから、苦労話をお聞かせいただけますか。
中原…健康経営については今あちこちで話題になっていますけれども、以前は「ああ、トップが宣言してくれたらな」などと思っておりました。
それが昨年突然、当社が創立45周年を迎えたのを機に、就任して間もなかった当時の社長が「富士通SSLグループ健康経営宣言」をし、「働く人が幸せな会社である」という経営理念のもと、それを実現すべく積極的に推進していきます」という話があり、健康経営責任者にも社長が就任したんです。これで一気に対策が進みました。
川井…急展開ですね。
中原…はい。心の準備もできていない



Profile
 なか ほうり ぶ み こ
中原 富美子
 株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー保健師
 保健師、産業カウンセラー。1985年大手流通企業に入社。関東・東北地区の事業所、多彩な業種のグループ企業とその支店を担当。健康診断の企画、巡回健康相談や健康教育をはじめ、産業界と連携しながら社員の健康支援を行う。2004年富士通ソーシャルサイエンスラボラトリーに入社。2008年より健康管理室主幹エキスパート。

生委員会のたびにそれを発表しています。でも、やはり年度末近くになると、十数人受けていない社員が残っているものですから、そうならもうこちらから上司を巻き込んで対応し、半ば強制的に行かせます。おかげで、この数年は健診受診率100パーセントです。

川井…中原様はいかがですか。
中原…当社も受診率は100パーセントです。多くの社員が勤務している武蔵小杉の本社では、900人ほどの社員に対して、2週間かけて一気に集団健診を行っています。それが大体7月で、その健診の結果を見て、われわれが保健指導、個別の事後フォローに入るといった流れで進めています。社員は皆、受診には非常に協力的で、



年一回の健診が日頃の生活習慣を振り返るきっかけになる

ままに始まったので、整備しなければならぬことがたくさんあります。もともと富士通SSLには健康管理規定があり、そこには「健康は資源という観点から、自分の健康は自分で守る」という考えのもと、個々のセルフケア活動を効果的に支援するために定めた」と記されていて、そのポイントを大事にして健康づくりの支援をしてきたのですが、今回の健康経営宣言により、われわれ健康管理に直接携わる者が、それをもう一度確認し合えたということとは、とてもよかったです。

健康経営の目指す姿が明確になり、新しい方策を考えようとした時、まず現状はどうなっているのか、今までやってきたことの成果は出ているのだろうかという話になりました。そこで、

【副刊特集】
 齊藤礼郎&中原富美子、川井三恵が聞く/
これからの職場の健康づくり
 健診機関に求めること



Profile
 さい とう のり お
齊藤 礼郎
 SCSK株式会社産業界
 1972年東京慈恵会医科大学医学部卒業、1980年同大学第1内科・大学院博士課程卒業。第1内科勤務10年後、京橋病院副院長、(財)日本がん知識普及協会専務理事・同附属有楽町電気ビルクリニック所長を経て、2003年住商情報システム株式会社専属産業界。2011年SCSK株式会社(合併社名変更)専属産業界・SCSKクリニック所長。資格・その他：日本内科学会認定内科医、日本消化器病学会専門医、日本禁煙学会専門指導医など

安全や健康に関する施策を整理し、現状を把握して成果を確認するために、ホワイト500に申請してみようということになって、人事課長が率先して取り組んでくれました。

そして今年2月に認定を受けたわけですが、本当によかったと思うのが、人事部や健康管理室の役割の再確認ができたこと、それから、安全衛生や健康管理について関係者がなすべきことを意識できたことです。方向が明確になったことで、これからはそれに向かって具体的な施策を考えていけばいいので、とても心強く思っています。

川井…元々の風土と社長様の強い思いがあつてのホワイト500なので、**中原**…そうですね。先ほど齊藤先生もおっしゃいましたが、私も会社に入った時に、「うちの宝物は人しかいません。

健康診断や人間ドックで
会社の宝である社員を守る

川井…自分の体を自分で守ってもらうためには、健康診断を受けていただくことが重要だと思いますが、健康診断や人間ドックの受診に関しては、どのように勧奨なさっているのでしょうか。

パソコンはたくさんありますが、他社との競争力は人しかありません。だから人にお金をかけて、健康づくりにもできるだけ力を注ぎたいんです」というふうに、人事部長から話がありました。人材ではなく、人財、だと。

現在、富士通グループ全体で健康経営の推進を図っている、健康保険組合はそれを後押しするため、グループ各

ご苦労などもあればお聞かせください。**齊藤**…健診受診に関しては、人事が管理しています。毎月健診の予約率と受診率を出して、受けていない人がどれくらいいるのかわかるように、安全衛

昨年度も本社では930人ほどが8日間で一気に受診して、17人を残しただけで健診を受けることになるのですが、本部単位で「〇〇部の〇〇さんが受けていませんので、〇月中に受けるようにしてください」などと名前を挙げて受診勧奨をしていますので、昨年はあつという間に受診が完了しました。

このように健診受診が当たり前になつていて100パーセント受診しているのですが、次はその結果をどう生かしていくかが課題です。

川井…人間ドックについてはいかがですか。
中原…人間ドックは50歳以上3歳ごとに実施しています。一般健康診断の一つとして行い、法定項目に検査項目を付加している形です。人間ドックは協

会にお願いしていて、予約期間と受診期間を決めて受診対象者に案内をし、都合がいい時に予約をして受けてもらっています。オプション検査は自費ですが、自由に受けられるようにしています。本人任せですが受診率は割と高いです。

本社の健診では、全員に保健師による問診を行っていて、普段会えない社員の生活習慣や働き方、健康に対する意識などが聞ける貴重な機会になっています。面談については、初めて人間ドックを受ける50歳の方と、法定項目に付加項目が加わった35歳の方に、結果通知を見ながら個別に実施しています。

健診結果の見方や、健康管理のポイントなどを確認し、健診結果を生かしてももらえるように、さらに来年も自分の変化を健診結果で見られるようにといった意識で面談しています。

齊藤…当社は35歳以上は全員、毎年人間ドックです。家族も35歳以上はドックですのでドックのほうが多いです。昔と違って検査法はほぼ同じなのですが、判定基準は施設ごとに違います。そうすると、それを統一するためにこちらでデータを見直さなくてはならない。ただ、検査結果を目で見て判定し直すとなると、どうしても見落としなどのヒューマンエラーが起きやすくなるため、データを健保経由でファイル



にしてもいい、それを当社の総合健康管理システムに入れて再判定しています。この時、判定基準をいたずらに厳しくすると、社員に無駄な再検査、精密検査の負担をかけることになるため、独自の判定基準を作っています。

その点、協会の判定基準は私の価値観とびつたり合っているものですから、非常に助かっています。

川井…ありがとうございます。
齊藤…問題は、人間ドックの受診後、判定が出るまでどうしてもタイムラグができることです。遅いと2カ月ぐらいいかかります。健診機関からデータがなかなかもらえないこともあります

これからの職場の健康づくり 健診機関に求めること



Profile

川井 三恵
かわ い み え
本会総合健診部長
1987年東京慈恵会医科大学医学部卒業、同大学循環器内科入局。2010年東京慈恵会医科大学総合診療部講師を経て、2017年本会総合健診部長に就任。さまざまな企業で産業医として勤務。
資格・その他：日本内科学会認定内科医、日本循環器学会専門医、日本医師会認定産業医、労働衛生コンサルタント

し、社員数が多いというのがあります。日本中に会社がある上に、受診先が分散して数が増えたらと多くなってしまうという問題もあります。効率化のためにも、これからはもっと受診先を絞っていきたくて考えているのですが、社員の利便性も踏まえるとなかなか難しそうです。

川井…健診機関側としても、ある程度の人数が集まるとデータ処理もやりやすいかもしれませんね。

本会がさらに有益な健診機関に進化していくために、健診機関にはどのようなことをお求めになるのか、ポイントがあればお考えをお聞かせください。

齊藤…協会の判定基準は理にかなって非常にいいのですが、健診機関によってはやたら再検査が多いので、もう少し現場に即した基準を、人間ドック学会が音頭を取って決めて、統一し

てほしいと思っています。

あと、パニック値に対する対応は必要だと思います。協会は連絡をくださいますが、パニック値が出ていても、連絡のないところが意外とあるんです。そういうのはちょっと困ります。

中原…保健師の立場からすると、やはり精度の高い健診をしていただくことが一番だと思います。協会には、その辺りは信頼してお任せしていますが、産業医の判断材料としても、正確な検査結果というのが重要になります。それに、精度の高い健診に対する信用も高まります。

要受診と言われた社員が医療機関で「よくこれを見つけてきたね」と言われ、早期治療につながったと喜んでいたり、はいくつもありますし、いい画像を撮っていたから早期発見できたこと

いうことを何件も経験しています。

また集団検診の際、健診機関のスタッフが白衣を着て健診会場にいれば、社員は健康管理室のスタッフだと思えますので、例えばその方のちょっとした立ち居振る舞いや社員への言葉掛けといったことが、よくも悪くも社員に

「当たり前前のことを確実に」 その継続が精度の高い健診を生む

川井…こういうことがあれば職域健診はもつと充実したものの、有益なものになっていくのではというようなことが何かございますか。

齊藤…皆さん1次健診は受けるんですけど、問題は、事後措置や指示を出して2次検査受診になった方に、どうしたらもっと受けてもらえるのか、2次検査の受診率向上の方策です。

2次検査を受診する際に、1次健診を受診した機関であればデータもあるし、さらにそこがいつも健診を受けているところであれば今までの経緯もわかります。いきなり他の医療機関に行っても、適正な結果が出るかというところ、いろいろロスがあると思うんです。

ですから、やはり1次健診を受けたところで2次検査も受けるように、ぜひ商売ではなく健康のために2次検査も引き続き受診できるように案内を

影響を与えます。社員にとっては年1回のことですので、その1回が非常に印象に残るようです。

ですので、健診スタッフの皆さんも、その会社の健康づくりに関わっているということ、ちょっと心に留めていただければと思います。

していただければと思っています。

労基署は2次検査結果を気にするようになっていきますので、そういった部分の充実を期待したいところです。

川井…ありがとうございます。私どもの健診機関での2次検査実施に向けて、ご期待に沿えるよう、本会としても前向きに考えたいと思います。

齊藤…それから、これは私の個人的な希望なのですが、健診と一緒に歯科検診も受けられたらと。人間ドックのオプションでもいいのですが、歯科検診があると、普段なかなか歯医者に行かない人も受けやすいと思うんです。

川井…国としても、特定健診の問診に歯の健康を入れたように、歯の健康、特に歯周病に関しては力を入れていくということですので、私どもとしても考えていく必要がありますね。

中原様はいかがですか。先ほどのお



話にあった、社員の皆様から見れば、白衣を着ていればどんな人でも御社の健康管理スタッフに見えるという点、その意識づけは必要だと思います。

中原…協会はオリエンテーションが十分されているのか、健康診断の際も非常にチームワークが感じられるので、見ていて安心感があります。

受付で対応してくださる方も、一言話すだけでもきちんとした印象を受けますので、そういうことも大事だと感じます。

川井…健診で嫌な思いをさせてしまっは元も子もありませんので、本会としても一層気を引き締めて頑張らなければと思います。

齊藤…当社の健康経営の礎を築いた経営トップが口癖のように言っていたのが、「当たり前前のことを確実に行う」ということです。

協会は、行政、法令、学会などに関連した幅広い情報をタイムリーに機関紙などで発信し、またそれらを健診などの活動に反映されていて、当たり前前のことをちゃんと実践されている姿が見て取れます。今後も継続してさらに発展されることを期待しています。

中原…私もセミナーや情報紙でいろいろな情報をいただけていて、とても役に立っています。それはぜひこれからも続けていただきたいと思います。私たちの会社では健康経営が始まっ



本会の人間ドックでは、精度の高い検査と心を込めたサービスで、社員の方々の健康づくりをサポートしている

たばかりですので、これから考えなければいけないことがたくさんありますが、齊藤先生が今おっしゃったように、健康診断という法定の当たり前前の健診を、まず確実に受けてもらって、それをちゃんと生かすということが、会社の健康管理や一人ひとりの健康管理にもとても大切になると思います。そのためにも精度の高い健診を、これからお願いしたいと思います。

それをもとに私たちも保健指導をしっかりやっていきたいと思っています。

川井…どうもありがとうございます。今日は素晴らしいお話を拝聴し、大変勉強になりました。

皆で頑張つてより精度の高い健診を目指したいと思いますので、今後ともどうぞよろしく願っています。