令和６年度健康経営セミナー　動画文字起こし資料

小泉：　皆さま、本日は健康経営セミナーにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。私は本日の司会進行を務めさせていただきます、世田谷保健所健康企画課の小泉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。開会に当たりまして、世田谷保健所健康企画課長の桐山より、皆さまへごあいさつをさせていただきます。

桐山：　皆さん、こんばんは。世田谷保健所健康企画課長の桐山と申します。世田谷区では平成27年度より、働く世代の皆さまの健康づくりを効果的に進めていくために、世田谷区地域・職域連携推進連絡会を設置しており、本セミナーはその連携事業の一環として、年に1回開催しているところでございます。

健康経営とは聞き慣れない言葉ですが、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。健康経営の推進は、従業員の皆さまの健康を守るだけでなく、事業所全体の活力や生産性を高める重要な要素となっております。これからますます高齢化が進み、働き手不足が深刻化する中、その重要性は高まっております。

また、世田谷区内の事業所の皆さまが健康経営を進めていくことは、一事業所の活性化にとどまらず、地域社会全体の活性化にもつながってまいります。本日のセミナーが皆さまの健康経営の推進に少しでもお役に立てれば、幸いでございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

小泉：本日は、こちらのプログラムに沿って進めてまいります。プログラム1の「特別講演」と、プログラム4の「健康経営取組み事例の報告」では、講演終了後に質疑応答の時間を設けております。

　それでは、これより特別講演を開始いたします。講師の大野裕先生をご紹介いたします。大野先生は、慶応義塾大学医学部のご出身で、コーネル大学医学部、ペンシルベニア大学医学部への留学を経て、慶應義塾大学教授、国立精神・神経医療研究センターの認知行動療法センター長を務められ、その後、現職に就任されています。近年、精神医療の現場で注目されている認知行動療法の日本における第一人者であり、日本認知療法・認知行動療法学会理事長など、諸学会の要職を歴任されております。

それでは大野先生、よろしくお願いいたします。

大野：皆さん、こんにちは。大野でございます。今日は、職場でのメンタルヘルスに関して、お話をさせていただきたいと思います。話の後にご質問の時間も設けたいと思いますので、疑問なことがございましたら、何でもお答えいたしますので、ご質問ください。それでは、よろしくお願いいたします。

それでは、始めたいと思います。メンタルヘルス対策というのは、健康経営のためにとても重要な役割を果たしています。ただ、ちょっと考えておいていただきたいのは、産業医というのと診療医というのは違うんだっていうことを、まずご理解いただきたいと思います。

産業医というのは、職場の仕組み作りをお手伝いする。そして、職場で働きやすい環境をつくるっていうのが一つの役割です。その上で何か問題があった時には、産業医と事業所、ないしは事業主の方と相談をしながら、診療医、専門医のところに相談をしていただく。そういった体制を作っていただくのが事業者の方の役割ですし、そうすることで、健康経営につながるような職場環境をつくっていくことが可能になってきます。

それでは、精神疾患を持つ人、ないしはこころの不調を体験する人、どのくらいいるのかということなんですけれども。今まではっきりしてなかったんですけれども、少し前にニュージーランドのDunedinという所で調査が行われました。これは、バースコホートといって、生まれてから亡くなるまでずっと、1,000人以上の住民の方が精神的にどんな状態にあるかっていうのを見ていったんですね。そうすると、非常に衝撃的なことが分かったのが、45歳までに精神疾患の診断がつく人というのは80％以上いらっしゃって、その上に、1つだけではなくて、うつ病と不安症とか、いろんな精神疾患を持ってらっしゃる方がいらっしゃったんですね。

つまり、ほとんどの方が精神疾患と診断されるような精神的な不調を抱えてるんだということが分かりました。ただ、多くの方は、そこからあまりきちんと治療を受けなくても、自分の力でそこから回復をされてる。そういうことが分かったんですね。ですから、さっきお話ししたような専門の診療医を受診する方、これも必要なんですけど、それと同時に、例えばご本人が、そして職場で上手にケアをすることで、一時的に精神的な不調になっても、そこから立ち直っていただくことが可能だというふうに思います。

そういう観点から、これはもう旧労働省の時代から言われてることなんですけれども、職場のメンタルヘルスで必要なのは、4つのケアというふうに言われています。セルフケア、自分で自分のこころをケアする。ラインによるケア、上司の方、その方が下の人のケアをする。こうすることで、一時的に不調になっても、そこから立ち直ることができるわけです。しかし、そこでうまくいかない時には、事業所内、そこで専門職の方、保健スタッフ、産業医の医者が対応をする。それでもうまくいかない時には、事業所外の専門的な施設でケアをする。

つまり、セルフケア、ラインによるケア、そして事業所内のケア、そして外の医療機関にお願いをするケア。この4つのケアが大事なんだということが、もうずっと言われてきています。このあたりのことについて、お話をさせていただきたいというふうに思います。

一つだけ、どのくらいの方が今、精神疾患にかかってるかっていう話をしましたけれども。私が関係してる、これは非常に大きい会社の健保を調べると、大体働いてる方の3割ぐらいの方が精神科の薬を飲んでらっしゃるんですね。表には出してらっしゃらないです。だけど、ご自分でそういう所に相談をされてる、そういう方が3割いらっしゃるんです。ですから、一見健康そうに見えても、結構ストレスを抱えてらっしゃる方がいるんだっていうことは、ちょっと理解しておいていただくといいと思います。

そのことは、例えば、労働安全衛生調査といわれる国の調査でもいわれています。強い不安や悩み、ストレスを感じる人、これアンケート調査ですから80％以上いらっしゃるんですね。仕事の質や量、仕事の失敗、人間関係、そういうことがストレスになってらっしゃるんです。ただ幸いなことに、そういうストレスを感じた時に相談できる人がいるということを答えてらっしゃる方が、9割以上いらっしゃいます。やはり、相談してらっしゃるんですね。上司、同僚の方に相談をされてる。ご家族やお友達に相談をされてる。そういう方がたくさんいらっしゃいます。

ですから、こういう相談できるような環境づくりというのも、こころの健康のためには必要になってきます。もちろんそれが、問題が大きくなった時には、産業医とか保健師だとか、そういう専門職に相談をしていただくことが必要になります。ただ、意外とこれ、相談されてる方が少なくてですね。ここで見ても分かるように2％から3％、4％ぐらいなんですね。このあたり、もう少し気軽に相談できるような仕組み作りができるといいんじゃないかというふうに、個人的には考えています。

さて、そこで次に、セルフケアについてお話をさせていただきますけれども。多くの方がストレスを感じてらっしゃると。そのストレスを感じてる時に、自分らしく生きていくためには、ウェルビーイング、自分らしい生き方っていうものをしていく。そのことに必要な対処、問題が起きた時のポイントというのを、ここの真ん中辺りに書いています。そして、それに対して、私は認知行動療法っていうある種の考え方だとか、受け取り方、それを通してこころのケアをするというところを専門にしてまして。その視点からお話をさせていただきます。

この認知行動療法というのは、アーロン・ベックという精神科医が1960年代初めに提唱した、いわゆるカウンセリングの技法です。これが非常に効果がある。場合によっては薬よりも効果があるっていうことが分かって、今、世界で一番多く使われています。後でお話ししますが、私たちはとっさの考えに縛られて、それでつらくなってることが多いんですね。それは当然なんです。つらいことがあったり、問題があったりしたら、そこに目を向けるっていうのは必要なんですね。

ただ、そこに目を向け過ぎてしまうと、全体が見えなくなって身動きが取れなくなる。そういう時に、ちょっとそこから距離を取って、ディスタンシングって英語でいいます。ご存じのように、コロナの時にソーシャル・ディスタンスっていわれましたけれども。距離を取って、自分の置かれてるところを見る。それと同時に、自分がどうしたいのかということを考えると、ストレスを感じてる状況でもいろんな解決の可能性が見えてきます。そうすると、こころの痛みもそうですし、体の痛みの時にも、自分らしい生き方ができるようになってくるんですね。そして、ウェルビーイング、健康経営につながってくるような活動ができるようになってきます。

ここでお示ししてる写真、これはコロナ前にベック先生、90代後半でしたけれども、お会いした時の写真です。この時に、もうベック先生は目が見えないんですね。緑内障で失明してます。足腰が立たないんです、もうお年で。だけど、自分はまだ頭がしっかりしてるって。だからみんなのために、役に立ちたいんだ、ということで、みんなのこういう会合に出てきて発言をされてました。100歳で亡くなられたんですけれども、2日前まで仕事をされてたんですね。自分が何をしたいか、何ができるかと、これが大事なんです。ああ、目が見えなくなった、足腰が立たなくなったって、つい私たちは良くないほうに目を向けてしまいますけども。ちょっとそこから距離を置いて、自分が何をしたいのか、何ができるのか、それを考えると、いろいろできる可能性が生まれてきます。

ベック先生って読書が好きだったんですね。だけど、目が見えなくなったら読書できないです。だけど、幸いなことにアメリカってオーディオブックが発達してるんですね。オーディオブックっていうのは、本を読み上げて、それで耳から読書ができるんです。ですから、それを使って死ぬまで読書をしてた。メールもやりとりできるんですね。ボタンを押せば、コンピューターがメールを読んでくれる。しゃべれば、そこに文章ができる。最後に誰かにチェックしてもらえば、メールを送ることができるんです。そういうふうに工夫すれば、私たちいろんなことできるんですけれども、つい、つらくなってくると、ああ、もう駄目だ、自分は何もできないと思ってしまう。

そういう時に、ちょっと自分を取り戻す方法について、これからもう少しお話をしたいというふうに思います。そういうふうに良くないところに目を向けるっていうのは、ネガティビティ・バイアスっていうふうにいわれます。これ、生存本能なんですね。何か起きた時に、とっさに良くないことを考える。そして身を守ろうとするわけです。これは原始時代から、野原を歩いてて、草むらでガサッと音がした時に、いや、ウサギだろうって思っててほんとはクマだったら大変なことになるわけです。ですから、まずクマじゃないかなって考えるんですね。そこから、何だろうって、もう少し身を守りながら丁寧に見ていけば、本当のことが分かって、そして適切な対処ができるようになってく、そういう力を私たちは持ってます。

だけど、つい私たちは、何かのきっかけでクマじゃないかなって体を固めたまま、それ以上調べることができなくなる。現実に目を向けることができなくなる。そうやって自分を追い込んでる。これが、ストレスがたまってる状態なんですね。そっから、さっきお話ししたように、ちょっと距離を置いて、何が起きてるかっていうのを見ていく力を出すことで、いろんなストレス状況に対処することができるようになります。ストレスは人生のスパイスだっていわれるんですね。やっぱりいろんなストレスがあるから、それが刺激になって、私たちは考えたり対処することができるようになります。失敗するかもしれないんですけども、それを工夫していけばいいわけです。

という話を、関西のほうの経営者の方たちのところでお話ししたら、「要するに、やってみなはれっていうことですね」って、一言でおっしゃったんですね。そのとおりです。皆さん方ご存じのように、関西のサントリーの鳥井さんとか、佐治さんとか、松下幸之助さん、みんなそうです。やってみなはれ、やってみんと分かりまへんでって言って、事業を拡大していかれたんです。これは皆さん方、経営されてる方のマインド、経営されてる方じゃなくても、私たちが仕事をする時のマインドとして大事なんですね。

例えば、日本でスコッチウイスキーができるだろうか、無理だろうって。やってみなはれって、やったわけです。最初はうまくいかないですよね。だけど、やれば、どこが悪いかが見えてくるんです。水を変えたらどうだろう、そして山崎に行き、余市に行き、いいスコッチができてきたんですね。つまり成功の反対は、失敗ではないんです。失敗からいろんなものが見えてくるからです。成功の反対は、何もしないことなんですよね。

ですから、皆さん方、経営されてる方は、ご自身もそうですし、部下の方、働いてらっしゃる方に、要するにやってみる、そしてやってみて、そこからうまくいけばいいですよ。うまくいかなければ、そこからいろんなヒントを手に入れて、先に進んでいく。そうすることで、私たちは先に進んでいくことができるようになるわけです。そういったことを、ストレス解消の中でやっていくとよくてですね。

今日、短い時間ですので、簡単にお話ししましたけれども、「こころコンディショナー」っていうYouTubeチャンネルで、私はそういった考え方をいろいろ発信をしています。これ、また後でお話があるかもしれない。世田谷区も「せたがやペンギン物語」っていうYouTubeを流してらっしゃって。私も協力させていただいてるんですけれども。ストレスを感じた時のこころの持ち方っていうのを、3分ぐらい、5分ぐらいで紹介をしています。ぜひ、そういうものを参考にしていただければと思います。こういうものを、「ポジティブ感情を味方にする」とか、「ストレスを味方にする3つの『C』」とか、「怒りのエネルギーを自分の味方にする」とか、いろいろしゃべってますので、参考にしていただければと思います。

そうはいっても、なかなか1人でうまくいかない、人にも相談できないっていう方もいらっしゃいます。こういうふうに対話できる、そういう時にロボットでもあればいいんですけど、なかなかそこまで今の技術は進歩してないんですね。そこで、この右にあれしてますけれども、チャットボットっていうのを作って。これも無料で使えるようにしています。「こころコンディショナー」っていうのを引いていただくと、このチャットボットが出て、そして、困ってる時に、こういった気持ちがあった時に、それに対処する。これは気持ちが揺れたことに気付いて、ちょっと一息ついて、自分の考え偏ってないかなっていうふうに考えてみて。そして、そこから、何が問題だろう、工夫をしていくのを、コンピューター、AIが手助けしていくっていうプログラムです。

これは、AIが何か解答を教えるっていうんじゃなくて、一緒に考えていく。そして、ご本人に考えていただくことで、その考える力を伸ばしていくっていうふうなことをしています。これをコロナ禍で公表したところ、非常に皆さん、多くの方がアクセスしていただいたんですね。アンケートを取ったら、アンケートの中で、いや、だけどそんなこと言っても、疲れてる時に考えを振り返るのはめんどくさいから、まあ相づち打つぐらいでいいんじゃないっていうアンケートがあったんです。そうかなと思って、相づちを打つだけのフロー、この「モヤモヤした気持ちを聞いてほしい」っていうところに入っていくと、相づちを打つだけのフローを作ってみたんですね。これもまた、結構人気で。今、この利用してる方の3割ぐらいはこれを使ってらっしゃいます。

ということは、逆に言えば、やっぱり私たち、1人でいるってのは苦手なんですね。誰かがいて、相づちを打ってもらうだけで、随分気持ちは楽になるんです。そして、そういうことを考えると、職場の中でお互いに相づちを打ち合う、寄り添い合う、そういう関係ができることが、こころを健康にするのに役に立つということが分かってきます。

これは、東京都でも導入していただいてて、簡単にセルフチェックをした後に、こころを整える。うまく整わない時には、東京都に「ここナビ」っていうサイトがあって、そこに入れば、キーワードを入れていくと、こころの悩みもそうですし、お金の心配、法律的な相談、こういう窓口がありますよっていうのが分かるようになっています。自治体ってたくさん相談窓口あるんですよね。それをぜひ使っていただきたいんですけれども、だけど、精神的に圧迫されてる時ってなかなか、それ、できないですよね。いろいろ冊子があっても。そういう時に、こういうものを使っていただくと、相談の窓口につながって、いろんな問題に対処できるようになってきます。

ストレスを感じてる時っていうのは、睡眠も大事です。眠れないといろんなトラブルが起きてきます。事故が起きたり、気持ちが沈み込んだり、体の病気も起こりやすいんですね。ですから、それに対していろんな支援がされています。その時にちょっと意識していただく。もう、眠れない方って非常に多いんですよね。さっきお話しした、3割ぐらいの方が精神科の薬飲んでらっしゃるってお話ししましたけれども。そのうちの半分、15％ぐらいの方は睡眠薬を飲んでらっしゃるんですね。

眠れないからっていうことで飲まれるんですけど、この時ちょっと気を付けてほしいのは、何のために眠るかっていうことなんです。これ、疲れを取るためなんですね。そうすると、眠れるか眠れないかっていうとこに目を向けるんじゃなくて、寝れなかったことで、次の日に影響が出てるかどうかっていうところを見ていただきたいと思うんです。睡眠の質は、次の日に影響が出てるかどうかで判断していただきたいんです。

つまり、よく相談にいらっしゃるんですけれども、眠れないんですって。「3時間しか眠れなかったんです」「4時間しか眠れないんです」、「次の日どうですか」、「一応、仕事はできてます」って、「それだったら、少し様子を見ましょう」って。焦って薬を飲まないことです。もっと自分の体の力っていうのを信じていただくと、いいと思います。もともと私たち人間って、眠り下手なんですね。

原始時代にぐっすり寝てた私たちの祖先は、動物に襲われて死んでる人が多いんです。ちょっとした物音でびくっと目が覚める、そういう私たちの祖先が生き延びて今の私たちになってるから、そんなに簡単には眠れないですね。ちょっとしたことでも、びくっとする。そういう体質を持ってるんです。ですから、夜はゆっくりとする。ぬるめのお風呂に入って、静かな環境でちょっと過ごす。ベッドに入ったら、もうあとは何もしない。そういう条件付けをするんですね。

もう一つ大事なことは、睡眠禁止ゾーンっていわれますけれども、大体寝る前の2時間ぐらい前って、一番目がさえてる時なんです。明日大事な仕事があるから、明日ゴルフがあるから、明日何々があるからって、早く寝ようとすると寝れないです。いつも寝てる時間に、眠くなってから床に就いて。それでも眠れない時には、ちょっと体を起こしてゆっくりする。もうご存じの方多いと思いますけど、リズムを取るのは朝日を浴びてなんですね。寝る時間を決めてリズムを取ろうとすると、緊張して眠れなくなります。眠りにくくなります。

時間に関係なく、朝決まった時間に起きる。そして朝日を浴びると、その十何時間後に眠気が襲ってきます。外に出て朝日を浴びる必要はないんです。カーテンを開けて、窓際にベッドを置いて、そしてカーテンを開けるだけでも朝日浴びられますよね。やっぱり室内光と全然強さが違いますから、そんな工夫もしていいと思います。

眠りが浅いからって、ベッドに長くいると、意外と夜中に何度も目が覚めるんですね。睡眠制限法っていって、眠る時間を逆に短くしてみるんです。そうすると、眠りが深くなりやすいんです。こんな工夫をしてもうまくいかない時には、専門家に相談していただくといいと思います。

だけど、そうはいっても、睡眠時間がうまく取れなくて、日中眠いっていうことはあります。そういう時には、パワーナップっていう言葉を思い出してください。パワー、力ですね。ナップっていうのは、昼寝っていうことです。昼寝をちょっとしてみるんです。長い時間、駄目ですよ。大体15分ぐらい。30分以上になると、リズムが崩れます。大体、食後ちょっと経ったところで、昼寝を座ったままする。コーヒーなんか飲むと、大体起きないといけない30分後ぐらいに、カフェインが効果的に効いてきますので、そういうのもいいでしょう。

眠れない時には、目を閉じるだけでいいんです。私たちは、8割から9割の情報を目から取ってます。それを、目を閉じることで遮断すれば、疲れが取りやすいんですね。こういうのも一つの工夫です。運動、気分転換には運動がいいです。イギリスなんかでは、メンタル不調になった人に対して、いわゆる医療機関とジムとか、トレーニングジムね、協力して支援をしたりしています。

これは、もう12万、13万人ぐらいの方が参加した、いろんな研究を集めた結果ですけれども。とにかく気持ちが落ち込んだ時、不安な時、ストレスを感じた時、そういう時に運動が役に立つ。元気な時にも役に立つ。産前産後でもいいっていうふうなことが、科学的に証明されています。

そして、これ面白いんですけれども、体鍛えるには、強い運動を長くやると筋肉って付きますよね。こころを鍛える時には、強い運動を短い時間やったほうがいい。あんまり長くやらなくていいんです。落ち込んでる時、ちょっと気持ちが沈んでる時には、筋肉運動、筋トレみたいなのが役に立ちますし、不安な時には、ヨガとかマインドフルネスとか、ゆっくり過ごすような、気持ちを楽にするようなことが役に立ちます。呼吸なんかも、ストレスを和らげるには役に立つっていうことが分かってて。

　これも、ある研究で、面白いなと思ったんですが。鼻から息を吸って、もう一回息を吸うんです。で、その倍の時間をかけて吐くって、それを5分間やると、先ほどお話したウェルビーイング、こころの健康が高まるっていう、こういう研究があります。こんな工夫もできるんですね。

　お酒の問題も、こころの健康には結構影響します。お酒、アルコール依存と大酒を飲む人、違いは何かっていうのは、依存っていうのは、いろんな問題があってもやめられない時なんですね。これは、もうアルコールをやめる必要があります。禁酒が必要なんですね。たくさんお酒を飲む、こういう時には減酒療法がいい。お酒の量を減らすのがいいっていうふうにいわれてます。だけど、アルコール依存になった人も、最近は減酒療法を使うことが多いです。

よく言われるんですけど、お酒でストレスを発散してるんだって、落ち込んでるからお酒を飲むんだって、言われます。だけど、お酒っていうのは、ちょっと英語で恐縮なのが、ダウナーなんですね。ダウンさせるんです、気分を。経験のある方いらっしゃると思うんですけれども、大酒を飲んだ次の日って、何となく元気がないんですよね。いや、体がお酒でやられてるんだろうと思うんですけど、脳もそれでやられてるんですよ。だから、お酒っていうのは気分を下げる作用があります。いや、だって、お酒飲むとみんな明るくなるじゃないですかって、あれは考えなくなってるから、一時的に明るくなってるだけなんですよね。そうこうしてるうちに、いろいろ仕事にも影響が出てくる。

これ、私の知り合いが「超」簡易減酒支援っていうのをインターネットに上げてるんですけれども。こんないろんなチェックツールがあります。これは、どのくらい飲んだら体に良くないか、こころに良くないかってのをチェックして、そして他の活動で置き換えていくっていうことなんですね。気分を晴らしたいんだったら、さっきの運動でもいいかもしれないし、仲間と話をしてもいいかもしれない。お酒は少し減らす。そんなことをやりながら、行動を変えていくっていうのも一つです。

さて、上司の存在っていうのも大事なんですね。やっぱり会話っていうのは、人の気持ちを楽にします。人と人とのつながりがうつ病を予防するっていう研究。地域の信頼、これは職場の信頼でもそうですね。うつ病を予防するっていう研究もあります。やっぱり人と人とがうまく交わると、気持ちが元気になってくる。体も元気になるんですね。

4～5年前ですかね、『ラビット・エフェクト』っていう本がアメリカでベストセラーになりました。これ、ウサギ効果っていうんですけど、何かっていうと、1960年代ぐらいに、ウサギに脂っこいものを食べさせて、そして心臓疾患になる、心筋梗塞になるっていう研究が随分されたんですね。やっぱり脂っこいもの良くないですねっていう話だったんですけど。あるグループだけ、心筋梗塞になってなかったんです。なるリスクが少なかったんです。

何だろうっていうふうに調べたんですね。1980年代、90年代で分かったことは、その実験をした人たちがウサギが好きだったんです、そのグループの人たちが。だから、脂っこいもの食べさせながら、一緒に遊んだり、なでたり、そういうことをしてたんですね。そしたら、病気になる割合が少なかったんです。これウサギでもそうですし、人間でも同じように、人と人の交流っていうのは体もこころも元気にします。もちろん、コミュニケーションっていうのは、言葉にならないコミュニケーション、言葉を通したコミュニケーションがあります。

その時に気を付けていただきたいのは、横軸、感情に関する対応、態度っていうのは、相手に同じ反応を引き出します。こっちがむっとすると、相手もむっとします。こっちがにこっとすると、相手の表情が和らいで、場が和らぐんですね。そういうふうに相手に対して、本心は別として、柔らかい態度で接する。これ縦の軸、力の軸ってのは、反対の反応を引き起こします。一方が強くなると、一方は弱くなるんですね。つい、立場の上の人は強いことを言ってしまうことがあります。そうすると、下の人は何も言えなくなるので、上手に話を引き出すっていうことが大事になります。下の人も、ないしは仲間も、きちんと自分の気持ちを伝えることが大事なんですね。アサーションっていわれますけれども、強い言い方と弱い言い方を考えながら、ほどほどの言い方をする。

　私がずっと一緒に活動してる青森県の南部町で配られた、住民向けのチラシなんですけれども、ニンニクの特産地なんですよ。ニンニク妻が怒ってます。「電球きれたから替えてっていってるのに、まだ替えてくれないの？！」って、こう言われると、さっきのようにむっとして、反発したくなりますね。「そんなにどならなくていいじゃないか！買ってきたんだから！！」、これだとけんかになります。「ごめん、ボク役立たずで……」、「ほんとにそうよね」、妻はどんどん元気になって攻撃してきます。やっぱりこれ、良くないんですよね。私たちはそれを頭の中でふっと考えて、ほどほどの言い方、「遅くなって悪かったね。品切れでさ、今日やっと手に入れたんだ」っていう言い方を考えることができるんですね。ですから何か言いたい時、ちょっと一息入れて、強い言い方、弱い言い方を考えていただく。

　もう一つ、「ミ・カン・てい・いな」いうのがあるんです。私、愛媛県出身なんですけど。つまり、見える事実と感じる気持ち、これを両方伝えていただきたいです。「遅くなって悪かったね」って、感じれる気持ちですよね。「品切れでさ、今日やっと手に入れたんだ」って、見える事実です。コミュニケーションがうまくいかない時っていうのは、気持ちばっかり話してたり、事実ばっかり話してたり、そういうことが多いんですね。だから、その両方のバランスを考えながら提案する。もちろん、それが全部通じるわけではないんですけれども、駄目だったらそこで話し合えばいいんですね。

その時に大事なのは、何が大切かっていうことを考えることです。これも南部町のチラシですけど、2人で「お店をもちたいね」って言ってます。1人は、南部そばを使ったそば屋さん。1人は、南部町の特産のサクランボを使ったケーキのカフェ。どっちがいいかって、ここでけんかしてもしょうがないです。ここで、2人で一緒にお店をやりたいって、ここが大事なんですよね。そしたら、おそばとケーキ一緒に出してもいいじゃないですか。何が大事かっていうのを見失うと、ついぶつかってしまいます。

ですから、上に立つ人はきちんと下の人に目配りをして、お互いにとって何が大事かっていうのを考えていくことが大事なんですけれども。職場で疲れてる人がいたとします。「疲れてるみたいだから無理しないようにね」と上司が声をかけた。だけど、この人は不幸なことに自ら命を絶ったんですね。この時に、会社だけでなく上司も責任を問われました。なぜかっていうと、「疲れているようだから無理をしないように」って言うだけでは不十分なんですね。具体的に、その人に上司として対応をする必要があった。

ですから、目配りをしながら具体的な支援をする。だけど、こういう話をすると今の時代、パワハラじゃないかっていう心配をする方もいらっしゃる。あんまり強いこと言ったらパワハラになるんじゃないか。また、下の方とか、言われた方は割とパワハラって言われやすいんですよね。その時に大事なことは、まず環境を確認する、現場をきちんと見るっていうことなんです。そして、法的な問題っていうのは専門家の判断を仰いだほうがいいです。

　つまり、どういうことかっていうと、仕事をきちんとやってもらうためには、きついことを言わないといけないことがあるんです。安全を守るためにきついこと言わないといけないことはあるんです。それを怖がらないことなんです。セクハラとパワハラの違いって、セクハラはちょっと今話題になってますけれども、お尻触ったからって仕事ができるようになるわけじゃないんですよね。ちょっとでも駄目なんです。だけど、きついことを言うっていうのは必要なことがあるんですね。

　ですから、法的なことでいえば、必要かつ相当な範囲かどうかっていうのを法律家は考えます。ですから、やっぱりきついことを言って仕事がうまくいかないっていう時には、気を付けていただいたほうがいいです。だけど、仕事がうまくいってるかどうかっていうことを、きちんと判断をして、言葉に惑わされないことが大事なんですね。もしも、きついことを言い過ぎてる場合には、この下のほうですけれども。そのやってる人に、何が問題かっていうことを伝えて、怒りのコントロールがうまくできるようにしていく。

ただ、こういう配慮をしてても、いろんな精神疾患っていうのは出てきます。じゃ、精神疾患って何なのかって。これはよく分かってないです。非常につらくて、一定期間続いたら、医療的な支援が必要ですね。それを精神疾患っていうふうにいうんですね。いろんな病名があります。「らんまん」ってご存じの方いらっしゃるかもしれないんですけれども、牧野富太郎さんっていう植物学者の朝ドラですね。これ、植物学をモデルにしてるんです。見え方で分類すれば、その後、その裏にある遺伝子だとか脳だとか調べていけば、分類できるんじゃないか。これは植物学はそれで成功したんです。

ところが、20年、30年、40年経っても、精神疾患はまだ1つも原因が分かってないです。ですから、治療を受ける必要があった時に、専門家に相談するんですけど、いい専門家に相談してください。最近、コンビニクリニックって、行けばすぐ薬を出してくれる、行けばすぐ診断書を出すっていうクリニックがあります。これ要注意です。経営者としてもそこには気を付けていただきたいです。じゃあ、どんな所がいいかっていうと、まず相性がいいことなんですね。この人いい人だなっていう医者を選んでください。私、アメリカにいる時に、私がいたコーネル大学では患者さんが医者を選べたんですね。嫌だなって思ったら、替えることができたんです。

薬を出し過ぎない医者です。さっきお話ししたように、原因はまだはっきり分かってないです。一緒に考えながら、この薬合うかな、副作用はどうかな、こんな飲み方したらどうかなっていうふうに考えながら、一緒に薬を出してもらえる医者。そういうのを選んでいただくのがいいと思います。

きちんと説明をしてもらう。今、精神科の外来って忙しいので、5分、10分のことが多いんですよね。それでも、分かる話をしてくれる医者っていうのを選んでいただく。このあたりが医者選びのポイントだというふうに思います。

その上で、環境を整えて、お薬も使って、そして、こころを整えるような説明をしてもらう。大体メンタル不調になる時っていうのは、ストレスが重なって、周りからのサポートがなくて、それで頭の動きがなぜか偏ってしまって、良くないほうばっかり見てしまう。そうすると、ストレスが大きく見える。この悪循環で起きてますので、周りのサポートがうまくできるように、お薬をきちんと使ってもらう。そして、こころを整えていく。さっきのチャットボットも一つですけれども、いろんなやり方でやっていただくといいと思います。

不幸にして、休むことになった社員の方が出てくることもあります。復職をどう判断するか。この3つのポイントがあります。まず、ご本人が復職したいって考えてらっしゃる。主治医が復職していいだろうって判断してる。ただ、これだけでは不十分なんですね。会社として、職場として、きちんと受け入れられるかどうか。このことも含めた上で、総合的に判断をしていただく。必要だったら、主治医に会社の上の方が相談に行く。ご本人の了解を取ってですけど。そうやりながら、みんなで支えていくっていうことが大事になってきます。復職トレーニングをやってるクリニックだとか施設もありますので、そういうのも利用していただくといいと思います。

ということで、ウェルビーイングに働くために、そして不調になった時に、そこからうまく回復して、また一緒に気持ち良く働いていくためのヒントみたいなものを、ちょっと早口ですけれども、お話をさせていただきました。やっぱり最初にお話ししました、誰でも、こころの不調っていうのはなるんです。珍しいことではないんですね。ですから、それをみんなでサポートし合う。だからといって、あんまり気を遣い過ぎるのは、また問題なんですね。さっき復職の話をしましたけれども、無事に会社に帰った人が、「いや、先生、帰ったのはいいんですけど、みんな気を遣い過ぎてくれて、ちょっと苦しいんです」っていう、「それが苦しいんです」っておっしゃることもあったりします。誰でもそういう体験はするんですから、気を遣いながらも、だけど自然に接していただく。これは職場の雰囲気を良くするためにも、また大事なことだというふうに思います。

　ということで、大体時間になりましたので、職場のこころの健康を維持する方法について、話をさせていただきました。このあたりで終わりにさせていただきたいと思います。この後は、ご質問がございましたらお答えしたいと思いますので、ぜひ、よろしくお願いいたします。

小泉：大野先生、貴重なお話ありがとうございました。元気に働くためのヒントを頂きました。それでは、これより質疑応答に入ります。ご質問のある方は、Q＆Aのボタンよりご入力ください。事務局より先生にお伝えし、ご回答いただきます。なお、回答中のご質問については、随時チャット欄にコピーして表示いたします。

小泉：ご質問です。休職中の職員との面談の場面で、コミュニケーションを取る際に気を付けるべきことがあれば、教えてください。

大野：ありがとうございます。まず面談をする際ですけれども、ご本人がそれに納得されてるかどうかっていうことが大事だと思うんですね。まず気を付けることは、ご本人に連絡をするかどうか、それともご家族に連絡をするかどうか、そのあたりはちょっと考えていただくといいと思います。その上で、誰が連絡をするかっていうことで、上司の方が連絡をするっていうのは一般的なんですけれども、上司の方と関係があまり良くなくて、こころの不調になった方もいらっしゃると思いますので、その場合は、親しかった方だとか、割と関係の良かった方から連絡をしていただく。ないしは、そういう担当の方から連絡をしていただくっていうのが、まず最初に気を付けていただくことだと思います。

　そして、実際に話をする時には、一番大事なのは、これもご存じですけど、励まさないっていうことですよね。つい、頑張れよって言ってしまったり、もう少しできるんじゃないのって言ってしまったりすることがあるんですけれども。やっぱりそうすると、ご本人はすごいプレッシャーを感じてしまうんですね。ですから、励まさないで、今の状況を聞いて、あとは会社としてどんな配慮をすればいいかっていうことを、その人から教えてもらう。こんな対話ができるといいだろうというふうに思います。

小泉：ありがとうございます。続けて、質問でございます。よく、「受け手がパワハラだと思ったらパワハラ」といわれたりしますが、本日の講演を聴いて、パワハラという言葉に惑わされないことや、きちんと指導することを恐れないことが大切であると、改めて認識しました。パワハラではなく指導であると受け取られるようにするために、話し上手のコツ、アサーションのコツなどがありましたら、教えていただければと思います。

大野：これはとても大事なことなんですけれども、やはり具体的に話をするっていうことなんですね。具体的に、ここが私は問題だと思ってるから、ここをこう変えてほしいっていう具体性があるほうが、ご本人は納得しやすいと思います。つい感情的になってしまうと、感情が先に立って、大体人間って感情のほうを感じてしまいますから。そうなると、話の内容は頭に入ってこなくなる、耳に届かなくなるんですね。ですから、まず具体的に、冷静に、何が問題かっていうのを話をする。その上で一緒に、どうそれを改善していけばいいかを考える。これが大事だと思います。

もう一つ大事なことは、職場として許せないこと、いけないことってありますよね。これはいけないことなんだっていうことは、きちんと伝えられたほうがいいと思います。

小泉：ありがとうございます。それではお時間となりましたので、質疑応答は以上とさせていただきます。大野先生、ありがとうございました。

大野：どうもありがとうございました。

小泉：続きまして、世田谷区のメンタルヘルス対策について、世田谷保健所健康推進課よりご報告いたします。

小田：私は、健康推進課で精神の担当をしております、小田と申します。どうぞよろしくお願いします。

私のほうからは、世田谷区のメンタルヘルス対策について、ご説明させていただきます。

まず、こちらのほうは、5分の1の人になっていますけれども、こちらは、一生を通じて4人から5人に1人の方が、精神疾患に罹患しているというものです。この数字について聞きますと、少し多いのではないかというふうに感じる方もいらっしゃるかもしれません。長い約90年ほどの人生の中で、妊娠や出産、あとは離別や死別などの影響、あるいは老化を含めた、成長発達を伴うこころの変化などのことを考えますと、比較的現実的な数字として捉えていただけるのではないかなというふうに思っております。

続きまして、こちらのほうです。5大疾病と記載しております。こちらのほうですけれども、こころの病気は広範かつ継続的な医療の提供が必要と認められる病気としまして、平成25年から、がんや脳卒中などの病気と一緒に5大疾病として位置付けられております。精神疾患は、この疾病の中でも最も多い病気というふうに言われておりまして。総患者数は約500万人というふうにいわれております。外来患者も増加傾向なんですけれども、この外来患者の中には、うつ病圏の方も非常に多くいらっしゃって、仕事を続けながら通院されている方や、休職中などの方も多く含まれます。

こちらは、世田谷区のデータになります。令和3年に区が実施しました調査になるんですけれども、「最近1ケ月間に、悩みや不安、ストレスを感じたことはありますか」という質問になっております。ここの中で、「常にあった」という方が19％、こちらのほう、まあ5人に1人の割合になりますけれども。19％の方が常に悩み、不安、ストレスを感じていたというふうに回答されております。

次に、こちらのほうは、自立支援医療の認定件数のグラフになっております。自立支援医療というのは、精神疾患は慢性疾患ですので、継続的な通院と治療が非常に重要となってきます。その通院にかかる医療費の負担を軽減する制度で、この自立支援医療を申請した方の中で、認定された件数となっております。こちらのほうも年々増加傾向にあります。

続きまして、こちらのほうは自殺者の統計となっております。警察庁の自殺統計の年次推移ですが、緑色が全体、青色が男性、赤が女性となっております。2023年は111名の方が命を落とされていますけれども、前年に比べて男性が37人減少していますけれども、一方で女性が14人と大きく増加しております。こちらではお示ししていませんけれども、東京都の消防庁による、世田谷区の2023年の救急搬送のうち、ご自分を傷つけたという自損統計というものは、1年間で235件に上っていて、過去5年間で最多となっております。厚生労働省が令和3年度に実施しました意識調査によりますと、本気で自殺を考えたことがあるという回答をされた方が5人に1人となっていまして、自殺を考えるほど悩みを抱える人が身近にいらっしゃるかもしれないというところを、心にとどめていただければというふうに思います。

次に、こちらのほうは男女別のグラフになっています。年代別の自殺者の推移を示したものです。2023年は、先ほど男女差が狭くなったっていうふうにお話ししましたけれども、全体を通じますと、男性が女性よりも2倍から3倍多い状況です。また、勤労世代といわれます20代から50代のところをピンク色のところでくくっておりますけれども。この割合の多さを見ますと、やはり働き盛りであるこの年代の方への対策が重要ではないかというところが分かるかと思います。

また、斜線で示しております、水色の斜線ですね、下のほうにあります。これは20代になっていますけれども、2023年の女性の20代に関しましては、この年代の中で最も多くを占めておりまして、20代、10代の自殺者が少なくない状況となっております。

ここからは区の取り組みをご紹介いたします。対策を進めるために、区ではさまざまな計画に位置付けておりますけれども、ここでは「健康せたがやプラン」の対策を示させていただいております。この中の施策1に、「こころの健康づくり・総合的な自殺対策の推進」というふうに位置付けておりまして、こちら、ピンクで囲ってあるところのように、4つの施策を基に進めております。関連する施策としましては、左の下にありますように、施策5、また施策10のように、この中にもこころの健康づくり、自殺対策も関連付けさせていただいて対策を取っております。

続きまして、「世田谷区自殺対策基本方針」をご紹介いたします。先ほどの講師の大野裕先生も会長として、世田谷区の自殺対策協議会というものと一緒に進めております。こちらの右側のほうの緑色で囲ってあるところに、重点施策というふうに示しておりますけれども、自殺対策の中では、重点施策の中に、子ども・若者に関すること、勤労者・経営者に関すること、生活困窮者、また高齢者に対する支援の充実ということで、重点的な取り組みを庁内の関係する所管と共に進めております。

ここからは、区の取り組みの実際についてお話しします。初めに、こちら全体像を示しているんですけれども。一次予防、二次予防、三次予防というように、各段階でも予防という考え方を大事に進めております。また、こころの健康づくりと、総合的な自殺対策に関しましては、共通して進める事業も非常に多いため、連動させながら取り組んでおります。こうした考えの下に、個別支援、普及啓発、それを支える職員や支援者、また区民などの人材育成と併せながら進めております。この進め方を基に、ちょっと個別の事業を紹介いたします。

　まず、普及啓発になります。区のホームページでは、さまざまなこころの健康に関する情報提供をしていますけれども、その代表的なものとして、こちらに挙げております「せたがやこころのSOSナビ」というものがあります。悩んだ際に対処できる方法を知っていただいたり、こころの健康に関する偏見や誤解をなくす、あと、悩み別・相談の手法別の相談窓口の情報提供を行うなどをしております。こちらは区内の小中学生に配布しておりますタブレットのアイコンから、直接この情報にアクセスできるように、教育委員会との協力も頂いております。

続きまして、紙媒体を一部紹介したいと思います。こちらは「クローバーリーフ」といって、身近な相談窓口案内になります。自殺対策として配布しておりますので、こころの悩みの相談以外に、仕事の悩み、経済的な困り事、借金や介護負担、人権に関することなど、さまざまな相談先を掲載しております。こういった悩み事は誰にでも起こり得ることですので、困ったことがあった時に活用していただけるように、ホームページからのダウンロードも可能ですし、当課にご連絡いただければ、紙媒体でお渡しすることも可能ですので、ぜひ広く活用していただければというふうに思います。

続きまして、先ほども紹介いただきましたけれども、右側のほうが「せたがやペンギン物語」というショートアニメーションになっております。今、全7話を配信していますけれども、どれも3分から5分程度で視聴できる、思春期を対象としている、悩みを抱えることは誰でもあることとか、そうした時にどういうふうに向き合うかというヒントについて、認知行動療法の考え方をベースに、ペンギンのケンとコウというんですけれども、この関わりを通じて親しみやすく、かわいくお伝えしているアニメとなっております。左側は、オンラインで視聴いただけます、身近な方の変化に気付き、対応するゲートキーパーについて知っていただくものです。ホームページに上げていることで、いつでも誰でも何度でも、好きな時間に視聴いただけるというところが特徴的なものかと思っています。

続きまして、こちらのほうはメンタルヘルスのチェックとして、あとは、「こころコンディショナー plus」のトライアルを実施しているものです。こちらのほうは、またホームページ等ご覧いただければというふうに思っております。

続きまして、講演会のご案内になります。世田谷区では、年間を通じてさまざまなメンタルヘルスの講演会を無料で実施しています。どのような種類をやっているかというと、こちらのピンクに記載しているような内容をさまざま行っていて、精神疾患の理解や、思春期のメンタルヘルス、依存症の理解などを実施しております。右側にご案内している「セルフ・コンパッション」という講演会についてはこれから行うもので、メンタルヘルスに関する講座で、今も申し込みを受け付けております。

続いて、人材育成について2つ紹介いたします。こちらのほうは、こころサポーターというものです。国が講師を育成する研修を実施するなど、全国的に広めていく取り組みを始めています。世田谷区におきましても、この研修を通してメンタルヘルスの理解を広めていって、こころの病気についての誤解や偏見を減らし、こころの不調で悩む人が話しやすい環境づくりを進めていきたいなと思っております。

まだご案内していないんですが、3月にまたこういった、こころサポーターは、区民を対象に実施する予定になっております。

もう一つが、ゲートキーパー講座になります。先ほど、オンラインでもご紹介しましたけれども、自殺についての普及啓発と人材育成を目指して、平成21年度から実施しているものです。ゲートキーパーとは、こちらに書いているように、自殺のサインにいち早く気付き、必要な時に相談の窓口へ橋渡しすることをサポートする人のことです。さまざまな、区民向けとか出前型など、対象に合わせた講座を実施しております。特に、上から2つ目の出前型入門講座は、学校ですとか、事業者の方などの現場に講師を派遣しまして、講座を行うというものですので、また活用いただければというふうに思っております。

後半、最後のほうになってきましたけれども、具体的なこころの個別支援になっております。眠れない、言動や表情が気になるなど、こころの病気かもしれないと思った時に、なかなか医療機関にはすぐ受診できない、不安だっていう方がいらっしゃると思います。そうした場合は、こういったこころの相談をご活用いただければというふうに思っています。

保健師の関わりなんですけれども、保健師の支援では、その人が病気と付き合いながらどのように生活していきたいかというところも一緒に考えながら支援していきますので、お気軽に相談いただければというふうに思います。また、右側にありますように、区が閉庁する時間帯の相談、こころの相談も実施しております。この相談では、専門相談の他、こころの病気を経験したピアという当事者の方が相談をする、当事者として仲間が支える、立場を生かした相談も行っております。こういったものもご活用ください。

　最後になりますけれども、世田谷区では、こころの病気や障害の経験を生かして活動できる場の一つとして、ピアサポート活動を進めています。個々の強みや、障害や、病気の経験を生かして、その時々の心身の状態に応じて、障害を持つ当事者自身が、さまざまな活動の中から自分の望む活動を選択できることを目指しております。これらの実現のために、区としても事業を幾つか取り組みながら進めているものになっております。

世田谷保健所健康推進課からのお話は以上になりますけれども、お話ししました事業を通じまして、メンタルヘルスの理解が広がり、こころの病気について誤解や偏見が解消され、その結果、こころの不調を抱えていた時に早く相談され、治療につながれるようにというふうに、保健所としてもまた努めていきたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

小泉：続きまして、「健康企業宣言」の制度について、全国健康保険協会東京支部保健グループ長補佐の蛭田（ひるた）さまよりご紹介いただきます。蛭田さま、よろしくお願いいたします。

蛭田：ただ今紹介いただきました、協会けんぽ東京支部の蛭田と申します。本日はよろしくお願いいたします。本日は、協会けんぽ東京支部が実施している健康経営に関するサポートについて、皆さまと共有したいと思います。まず、協会けんぽについてご紹介いたします。協会けんぽは、平成20年10月に設立されました、国民の約3人に1人が加入する日本最大の医療保険者です。加入事業所数は約267万事業所があり、加入者数は約4,000万人が加入しています。健康保険組合に加入していない中小企業、小規模企業等が主な加入事業所であり、特徴としては約8割が従業員9人以下の事業所です。また、50人未満の事業所は97％となっております。

東京支部はといいますと、令和6年3月現在で約48万事業所、600万人が加入しています。東京支部だけで全国の加入者の約15％を占めています。健康企業宣言は、12月末時点で2,870事業所から宣言を頂いております。分母は48万事業所ですので、まだまだ足りません。今後もこの健康経営の輪を広げていきたいと考えております。

次に、健康経営優良法人認定についてです。健康経営優良法人とは、従業員の健康づくりに積極的に取り組む優良な法人を、経済産業省、日本健康会議が認定する制度です。東京支部の加入事業所から、大規模法人部門で86法人、中小規模法人部門で400法人が認定されています。

東京支部では、健康経営の啓発に力を入れております。健康経営が注目される背景として、少子高齢化に伴う人手不足や労働力の高齢化、国民医療費の増加に伴う保険料上昇による企業負担の増加が挙げられます。企業にとって、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、こちらにあります、仕事での高いパフォーマンスの発揮が期待されますし、またそれが組織の活性化、企業イメージが向上し、優秀な人材の確保にもつながり、ひいては従業員の健康増進はもちろん、生産性の向上にもつながります。こうして、企業業績等の向上にも寄与するものと考えられます。これが健康経営を実践するメリットです。

そうした取り組みに必要な経費は、単なるコストではなく、将来に向けた投資ととらえることも可能です。健康経営の取り組みとして、この①から⑤まで5つ記載しております。協会けんぽでは特にこの③健康企業宣言、事業所と協会けんぽが連携して、職場の健康課題の解決に取り組む健康企業宣言、これを推進しています。この健康企業宣言を行うことで、ここに記載している①、②、④、⑤の取り組みも同時に達成されます。

従業員さんが健診を受けたい、健診を受けたけどもちょっと結果が悪かったので、保健指導を受けたいと思っても、事業主さまのほうでなかなか時間をつくってくれない限り、これは前に進みません。そこで事業主の皆さまに、職場の健康づくりに取り組むことをまずは宣言していただいて、職場内で周知していただきます。

健康企業宣言は、その宣言内容に応じた取り組みを協会けんぽがサポート、フォローアップする仕組みとなっておりまして、協会けんぽと事業主さまが協働、連携することによって、加入者の健康の保持・増進を図っていくものです。こちらにありますこの一番下のところ、まずSTEP1として、健康経営を行うための職場の健康づくりに取り組む環境を整えます。従業員の皆さまと共に健康づくりに取り組みまして、1年に1回チェックしていただきますが、80点以上をクリアすると、こちらの銀の認定証を贈呈いたします。次に1つ上、STEP2に進んでいただきまして、職場の健康経営はもちろん、本人・家族の健康づくりをさらに進め、職場での安全衛生にも取り組みます。こちらも80点以上クリアしますと、金の認定証を贈呈いたします。

協会けんぽ東京支部と健康保険組合連合会の東京連合会の連携によりまして、東京に所在する企業であれば、加入する健康保険の種類にかかわらず、健康企業宣言の取り組みに参加することができます。東京商工会議所の健康経営アドバイザーの取り組みの支援を受けることができまして、金の認定や銀の認定、こちらを目指すことができます。この健康企業宣言東京推進協議会として、こちら、私たちの赤のところの医療保険者と、経済団体、自治体、あとは関係する団体が今までの枠組みを超えた連携と協働によりまして、健康経営・健康づくりの取り組みを中小企業に広める、この推進協議会は全国初の試みです。

次は、「健康優良企業」認定へのプロセスでございます。まずは、この左の下のところですね。健康企業宣言をしたからといって急に、従業員さまの健康状態が改善するわけではありません。まずは宣言した後、現状のチェック、その後宣言の申し込み、あとは取り組み・実践、その後4番、取り組みの振り返り、これが一連の流れです。1年に1回の振り返りをお願いしております。銀の認定を取得しますと、先ほど少し触れました、この緑のところ、国の健康経営優良法人に申請することができます。次に、さらにそのSTEP2、金の認定へとステップアップしていただくことができます。

こちらがSTEP1、「銀の認定」の取り組み項目です。健康経営を行うための職場の健康づくり、環境整備が目的となっておりまして、こちらの項目を取り組んでいただくことになります。80点を越えると、銀の認定証を贈呈いたします。次に、こちらが「金の認定」の取り組み項目です。さらに一歩進んで、職場の健康経営はもちろん、本人そして家族の健康づくりをさらに進め、安全衛生にも取り組みます。こちらが80点を越えると、金の認定証を贈呈いたします。本日、時間の関係で全てこの項目、細かく説明はできませんけども、後ほど、協会けんぽのホームページにもこちらの取り組みは載せておりますので、ぜひご覧いただければと思います。

次に、協会けんぽでは、健康企業宣言に登録いただいた事業所さまに、さまざまなサポートを無料で実施しております。1つ目はこの事業所カルテです。これは、事業主さまと保険者である協会けんぽとのデータの共有です。このカルテには、事業所単位での健診、保健指導の実施率、あとは健診結果、あとは加入者の日常の食生活や生活習慣について、数値、グラフやレーダーチャートで見える化した資料でございます。

送付先の事業所さまのデータ、東京支部の平均、あとは同業態の全国平均を比較しております。過去3年度分掲載しておりますので、経年で比較することが可能です。このカルテを初めて健康宣言にエントリーした際、あとはその後の1年の振り返りの際に、こちらから送付しまして、健診、保健指導の実施状況、健康状態の現状、自社の特徴を把握していただきまして、従業員さまの健康づくりに取り組む際の参考としてご活用いただいております。ただし、健診受診者の人数が少ない事業所におきましては、個人の特定につながる可能性がございますので、送付できない場合がございます。都度、データを確認しながら発行の可否についてご相談することも可能ですので、ぜひご連絡いただければと思います。

他にも、職場で実践できる健康エクササイズのDVDや各種リーフレットもご用意しております。また、健康企業宣言事業所さま向けの専用サポートサイトというのも開設しておりまして、健康経営に関する情報、あとはそのお問い合わせにも対応しております。健康企業宣言いただきますと、ログインに必要なパスワードをお知らせしております。また、先ほどのサポートサイト内で、健康経営エキスパートアドバイザーによる解説動画を配信しております。銀の認定の申請時のポイント、あとは令和6年度は金の認定の申請時のポイントの動画も配信しております。

最後に、健康づくりオンライン講座についてです。健康企業宣言の事業所さまに、フォローアップの強化ということで、Zoomを活用した健康づくりオンライン講座を開催しております。講座では、専門講師による「ライフスタイル・食生活改善、運動、メンタルヘルス対策、タバコ関連、女性の健康管理」をテーマに、気軽により楽しく健康づくりを学ぶことができるプログラムとなっております。なお、今年度大変好評いただいておりまして、実は昨日、年間の実施枠が残念ながら埋まってしまいました。来年度も企画しておりますので、その際はぜひご利用いただければと思います。

最後に、今後も健康企業宣言を通じた取り組みを、協会けんぽは強化していきたいと思っております。まずは協会けんぽとしては、健康企業宣言のこの輪を広げていただくこと、そして宣言事業所さまの取り組みがより円滑に進むようサポートしてまいります。多くの事業所さまに健康経営の考え方を浸透していく、振り向いていただくためには、やはり一定の数が必要かなと思います。まだ、今日ご視聴いただいている方で健康企業宣言をしていない事業所さまがいらっしゃいましたら、健康企業宣言をよろしくお願いいたします。

取組みについてもサポートいたしますので、こちら「協会けんぽ　健康企業宣言」と検索いただきまして、ぜひご相談いただければと思います。必要であれば、説明にも伺います。特に、人手不足が深刻な現代社会において、従業員の健康を守り、働きやすい環境を整えることは、企業の長期的な成長に必要不可欠です。この健康経営という考え方が当たり前になることを願って、これからも取り組みを進めていきたいと思っております。本日はありがとうございました。

小泉：続きまして、世田谷区内の事業所における健康経営取組み事例の報告としまして、ユナイト株式会社、代表取締役、長島さまよりお話をいただきます。なお、ご報告の後は質疑応答の時間を5分程度設けますので、ご質問のある方は、随時Q＆Aからご入力ください。それでは長島さま、どうぞよろしくお願いいたします。

長島：私、ただ今ご紹介いただきました、ユナイト株式会社の代表取締役を務めております長島と申します。本日は、弊社の健康経営に関する取り組みということで、30分ほどではございますが、お時間を頂いておりますので、取組みのほうをご紹介させていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

では、画面共有をさせていただきます。今回のタイトルは、「健康企業宣言事業所の取組み報告」ということで、先ほども協会けんぽの方からお話ありましたけれども、弊社の中での取り組みということで、ご報告をさせていただきたいと思っております。

まずは簡単にですが、弊社の自己紹介をしたいと思います。弊社は、事業内容としましては、損害保険、それから生命保険の代理業をしております。設立の年月日としては、1957年に弊社の、私の義理の祖父になるんですけれども、創業いたしまして、途中で法人化をして、法人としては57期になっております。社員数としては、現在16名になっておりますけれども、細かく役割分担をして事業を行っております。弊社の公式ホームページも載せておりますので、よろしければご覧いただければと思います。健康経営の取り組みに関しても、ページ載せておりますので、ぜひ細かいところをお読みいただければ、何かお役に立てればいいかなと思っております。

続きまして、本日の流れですけれども、まずは健康経営に取り組むきっかけということで、お話をしていきたいと思います。それから、健康経営に取り組むにあたって、どういったことを考えたか。それから、弊社、今年で取組みをして3年目なんですけれども、具体的な取組みということで、1年目の取組み、それから2年目の取組みについて、お話をしていきたいと思います。

その後、先ほどもご説明あったようないろんな制度を、弊社も認定を頂いておりますので、それを終えてということでお話をさせていただきまして、今後の弊社の健康経営に関する取り組み、どういったことをしていくか、そのあたりをお話ししていけたらと思っております。よろしくお願いいたします。

それではまず、健康経営に取り組むきっかけということなんですけれども、これはもう皆さんもいろいろな問題に当たったかと思うんですけれども。やはり弊社としましても、2019年の末、その明けたお正月あたりですかね。コロナがすごく流行ってきた時、やはり社会にまん延する不安感だったりとか、それから、それがこころに及ぼす影響みたいなところをすごく心配するようになりました。弊社の中では幸いにして、ストレスを抱えることによって精神疾患になったりだとか、会社を休まざるを得ないといった者はいなかったんですけれども。ただやっぱり、これだけ、当時を思い出していただくと、社会的にパンデミックみたいなことになっていて、やっぱり不安っていうところはすごくあったかと思うんですよね。

そういった中で、弊社としても何か従業員に対しての、会社として取り組むことが何かできないかといったことを、いろいろと考えました。もともと弊社の経営ビジョンの中に、「お客様のために働く社員と家族の幸せを実現します」ということを掲げています。これは、よくある文言とかではなくて、弊社としては真剣にこれに関して取り組んでいました。その中で、やっぱり「家族の幸せ」だったりとか、「こころとからだの健康」とか、「長く働いてもらうこと」、こういったことっていうのは、すごく大事なことだなっていうふうに思っておりまして。特にやっぱり、こころが体に与える影響だったりとか、体が悪くなったことによってこころに与える影響だったりとか、これっていうのはやっぱりもう、世の中的には皆さんもよくご存じのことかと思います。

なので、こういったことに対して何か弊社として取り組みができないのかといったことを相談いたしました。弊社としては、SOMPOビジネスソリューションズという会社に、コンサルティングを一部お願いしてる部分がございまして。その中で、この健康経営についてお話を頂きました。それこそ、健康企業宣言をすること、それから健康経営優良法人の制度があるといったこと、そういったことをいろいろとお話を伺う中で、じゃあ実際に取り組みをしてみようと。特に、健康経営優良法人の認定を目指そうといったところを、弊社の取り組みとしてしようということに決めました。

実際、取り組むに当たりまして、まず考えなきゃいけなかったことが、健康経営の課題ですね。弊社としてはやはり、従業員一人一人がこころも体も健康でイキイキと働く会社を実現したいといったところを、健康課題に掲げました。実際に実現するためのポイントとしては3つほどあると思ったんですけれども。

1つは、経営者とか役員の積極的関与ということで、やはりこういったことを進めるに当たって、じゃあ、あなた担当だからよろしくねっていうことで、経営者が丸投げをしてしまっていると、やはりいろんな取り組みをする上でも、コストがかかってきたりする部分、先ほど、コストではなくて投資と考えるべきってお話もありましたけれども。そういった、どうしてもお金がかかってくる部分だとか、そこを、それこそ担当者だけの判断では進められないってことが当然あると思うんですね。そういった部分を含めましても、やはり経営者とか役員が積極的に関与する必要があるというふうに考えました。

それから、推進担当者の設置ということで、これ、やはり会社の中で誰かしらが担当してもらわなきゃいけないっていう中では、当然それをメインの仕事として入社してきているわけではありませんので、誰か担当者を決めて、お願いをして進めていただくって必要が、これはどうしても出てくると思います。なので、社内でもいろいろと話をしまして、担当を決めていったっていうことがございます。

3つ目としまして、PDCAサイクルの定着ということで。もうPDCAっていう言葉は皆さんもよくご存じなので、私ご説明する必要はないかと思うんですけれども。こういったところに沿って、会社としてもただただ、こうやっていけばいいというものではないと思いますので、このPDCAサイクルに沿ってやっていこうといったところを考えました。

これから、具体的な取り組み1年目のとこをお話ししていくんですけれども。やはりそれぞれ、このPDCAに対してどういったことを会社でやってきたかということを、ここで書いています。ただこれ、細かく全部話していくと時間が足りなくなってしまいますので、一個一個ご説明をしていく中で、少しピックアップしながらお話ができればいいかなと思っております。

まず、1年目のPlanということなんですけれども。まずはやはり、協会けんぽさんの健康企業宣言をしていくっていうところから、全ては始まっていきますので。まずは、先ほども出ていましたけれども、チェックシートっていうところを確認したりとか、じゃあ、それに対して、どうしても取り組みをするって、会社で自由にやればいいじゃないかって、それはそのとおりなんですけれども。やはり認定を取っていくっていう上では、決められた項目をクリアしていくっていう必要も当然ありますから。そこに沿った取り組みのスケジュールみたいなところを作成する必要があるというところで、進めていきました。

で、健康経営チームを発足したりとか、具体的な取り組みの内容っていうのを決めていったりとか、そういったことをする中で、まずはこの宣言書、実際にこういった用紙を頂けるんですけれども、こういった宣言をいたしました。チームもメンバー構成としては、弊社16人の企業ですので、内務事務のチームから1名、それから総務のチームですね。これはやはり人事系の仕事をしている者を、携わっていただかなければいけない。実際に健康診断の受診率っていうところにも影響してきますので。そういった意味では、そのメンバーをピックアップして担当になってもらいました。

続きまして、実際にDoということでやっていったことは、結構いろいろと社内で取り組みをいたしました。その中で1つ、歩こうキャンペーンっていうのをやったんですけれども。これは、やっぱりコロナ禍でなかなか外出がうまくできなかったりとかっていうこともある中で、どうしても運動不足気味になってしまうということがありました。なので、それを解消する目的、健康維持を目的としてキャンペーンを打ってみました。

これは、社員全員が参加するんですね。役職員もみんな含むなんですけれども。それぞれ、毎月何歩歩くっていう目標を設定しまして、実際に歩数をカウントしていくと。なかなかカウントするための機器、ウエアラブルの機器とかを全員が購入するって難しかったりしたので、携帯電話に結構今、万歩計って付いてますよね、機能が。そういったものを利用するということで、カウントをしてみました。

私なんかは、これ全然余談になるんですけど、これ、またウエアラブル端末だったりするんですけど、運動中って結構、携帯電話って持てなかったりするじゃないですか。せっかく運動してるのにカウントされないのが悔しいっていうことで、僕はこれを自分で買ったんですけども。まあ、従業員に全部買えよって話かもしれないんですけども。各自、そういうことをしたい人は買ったりとかして、やってました。

その月で総歩数に応じて、6カ月間のタームで区切ってポイントを加算していって、そのポイントに応じて、好きな商品券に替えるっていう形を取って。それを何か励みにやってもらうっていうようなことをいたしました。

その他は例えば、健康経営アドバイザーの取得とか、やったりしました。これも取り組む上でやっぱり、資格を勉強することによって、そもそもこの健康経営ってどういうことをやっていけばいいのかなっていう下地みたいなところ、学べると思いましたので。1人でしたけれども、資格を取ってもらって、少し勉強してもらいながらやったっていうことがあります。

それからやっぱり一番大事なのは、健康診断の100％受診ということで。弊社ももう、初年度も2年目も100％受診しているんですけれども、これは必ずやっていくといったところを心がけて行っていました。

1年目を終えまして、やはりCheckということで、実際に各項目どうだったかなっていうことを振り返ったりとか、それに対して、じゃあ改善事項って何かないかなっていったところを確認いたしました。やっぱり進めていく上で、じゃあ経営陣が噛んでいる、担当者がいる、でもそこだけで回してたら、やっぱり社内に浸透はしないので。年度末に社内全員でディスカッションっていうのを実施いたしました。

その各項目についていろいろ振り返って、これ健康経営のPDCAシートっていうの、実は頂けたりするんですけれども。それを使いながら作成して、振り返りを行いました。ここにちょっと、小さくて見えないと思うんですけれども、PDCAシートの1つの中では、社内に血圧の測定器がなかったっていうことで、実際にそれを測定する、測定器があっても、その測定を促すっていうこと何かできないのかなっていったことで、この血圧測定カードみたいなやつを作って、取り組んだりとかっていうことをいたしました。

1年目のActionとして、次年度何していこうっていうような話をまた、いろいろと話したんですけれども。いろいろとやりました。今お話ししたように、血圧測定っていうのも結構大事かなと思ったので、それをまた、やっぱりキャンペーンを打ちまして。キャンペーン好きなんですけども。先ほどのシートを、ちょっと右側にありましたけれども、10回測定した方には、社内のドリンクのチケットをプレゼントするといったことをいたしました。これ結構好評で、現在も継続してるんですけれども。ただなかなか、面倒だからやらないとかっていう社員もいたりとかも、もちろんするので。今のところ、まあ6割くらいの提出率かなといった感じであります。

続きまして、2年目の取組みなんですけれども。またPDCAということで1年間回してみました。2年目もいろいろと考えてやってったんですけれども、やっぱり一番大きかったのは、おかげさまで1年目、先ほどの銀の認証を頂戴することができまして。いよいよ、じゃあ健康優良法人の認定のほう行きましょうといったことになりました。そうすると、これ、認定要件っていうところを、今映してるだけなんですけれども。この中でほとんどの項目は、銀の認定を取る、その銀の認定のチェック項目がかぶってるんですね。なので皆さん、もし取り組まれる場合には、基本その銀の認定をしっかりと社内に定着していければ、これのベースはできてると思っていただいていいと思います。

ただ、やっぱり足りないところ、それから点数を取っていかなきゃいけないっていったところがありましたので。しかも、初年度でどこまでやったら認定してもらえるのかっていうのは、正直よく分からなかったって部分もありましたので。そのあたりも考えつつ、いろいろな取り組みのスケジュールを作成していったっていう経緯があります。

この取組みをやっていく上では、やっぱり健康経営のチームの人数が足らないなっていうふうに思いましたので、もう1人増やしまして、合計3名で対応していくっていうことをしたりとかいたしました。毎月のチームミーティング等で進捗も確認するっていうことで、もう取り組んだ結果を1年間で振り返るんじゃなくて、やっぱり毎月毎月やっていかないと、もう追い付かないなっていうことがありましたので。社内の毎月1回のミーティングがあるんですけれども、その全体の中で、全体研修っていうパートを設けて実施することをいたしました。

それから、2年目に実際行ったことですね。いろいろとやったんですね。公式ホームページの改修をしたりとか、やっぱり社内で取り組んでいることを外部へ発信することっていうのもすごく大事だっていうふうに、認定制度の中でもありましたので。そこはどうしても、正直弊社も弱かったなっていうとこがありましたので。そのあたりも考えて、ホームページを改修したりとかっていうことをいたしました。歩こうキャンペーンも引き続きやってますけれども。

写真に載っけたのは、シャッフルランチ会っていうものですね。これは、やっぱりランチの、お昼の時間って必ずみんな1時間取るようにしてもらってるんですけれども。結局、一緒にご飯食べる人ってやっぱり同じになりがちってのがあると思うんですよね。でも、そうするとせっかく社内に何人かいるのに、コミュニケーションなかなか取れないっていうことになってしまうので、これは組み合わせをくじ引きで、もうランダムに決めてしまって、そのメンバーでお昼行ってきてねと。費用に関しては会社が負担するから、それで行ってきていいよっていうようなことをいたしました。

これも役職に関係なく全員参加っていうことで開催をいたしましたんで、なかなかやっぱり、普段話せないようなメンバーと食事に行くことによって、この人こういう人なんだっていうのが少し見えてきたりとか。人数少ないんで普段も顔は見えてるんですけど、とはいえそんな、普段プライベートのこと話したりしないので。そういったところ話したりすることによって、関係性が少し取れてきたっていう部分がありました。なんで、まあプラスには働いてたかなというふうに考えてます。

実際にやはり2年目に関しても、チェック項目ということで、改善事項を確認したりとかっていうことをいたしました。これ、分散会っていう形を取って、実際にディスカッションなんですけれども、なかなか16人っていう少ない人数でも、全員一気に集まって、わーって話すと、何か収拾つかないんで。やっぱり4人ぐらいの少ない人数で分散会みたいなことをやって、意見を最終的にまとめてっていうようなことをいたしました。内容については、健康経営に関して実際に取り組んできた内容っていうところがどうだったかとか。あとは社内制度、ここに載っけてないんですけれども、就業規則とかも結構変えたりいたしましたので、そういったところに関してもどうだったかとか、そういったことを質問項目に入れたりして、ディスカッションをいたしました。実際にその中でも満足度だったりとか、次年度こうやりたいねっていうことを、従業員のほうから実際ヒアリングをして、それを反映させようっていうことでディスカッションしたっていうことでございます。

その中で、3年目につながっていくんですけれども、何やっていこうかっていったことをいろいろとお話をしました。ランチ会に関しても、実は、初年度は毎月やってたんですね。金額まで言う話だと、1人じゃあ1,000円っていうことでやってたんですけれども。1,500円だったかな、1,500円でやろうって話をしてたんですけれども。結構、弊社の事務所の周りに、なかなかご飯屋さんがあんまなくて。ちょっとそれで、ランチ会で会社からお金もらえるんだったら、好きなとこ行きたいねって話になったんで、やっぱ時間が足りないということもあったりとか。

あとは、毎月毎月やらなくても、例えば、じゃあデザートまで食べたいとかっていった時に、金額足らないっていう意見とかも結構出て。じゃあ、もう1回2,000円にして、2カ月に1回っていう形で、時間も90分でやろうっていうような話にして、それを今やってるんですね。これ、かなり好評で、大体2,000円あれば、うちの事務所の周り、世田谷区内でもそれなりにフルでデザートまで食べられたりとか、ちょっといいグレードのものが食べられたりとかっていうことがありますので。結構、満足してもらえたかなっていうふうに思います。

そんな話の中で、またお弁当の写真が出てるんですけど。これは健康弁当の提供っていうことで、やっぱり外に食べに行ったりとか、お弁当をっていう話になって、自分でチョイスすると、僕もなかなか人のこと言えないんですけれども、割と茶色一色なものがありがちだったりすることってあると思うんですけれども。やっぱり健康を気を付けていくっていう意味では、お魚中心とした弁当、あってもいいんじゃないかなっていうところがありました。なので、先ほど申し上げた月に1回の全体ミーティングの時に、偶数月ですけれども、お魚を中心としたお弁当を取って、それを会社で負担して取るんですけども、それをみんなで食べようというようなことをいたしました。すごく好評ですね。

これ、また余談になっちゃうんですけど、時間大丈夫かな。ご飯が意外と多いんですね。女性で小食の方は、もしかしたら食べ切れない人もいるかもしれないんですけどっていうぐらい入ってるんだけども。なので、ふりかけとかも用意して、ふりかけ、ご飯にかけて食べてもいいよみたいな感じも、したりしました。結構、今定番になってて、みんなふりかけも売れ行きがいいですね。

それから、匿名による意見箱っていうのも設置しまして、社内イントラに匿名の意見箱ってGoogleフォームで作って、それを設置しました。なかなかこういうのって、じゃあ実際は誰から来たか見えてんじゃないのっていうのも、あったりして、実際にうちの社員からもそういった声が上がったんですけれども。それ、実際にもう画面見せて、こうだよって言って、実際誰かに送ってもらって、見えないよねっていうのを確認しながらやったんですけど。意見も、やってから10件ぐらい入ってたかな。やっぱり、普段なかなか自分がっていうの分かって、言えないようなこととかっていうのも、ここに発信することができるようになったので。そういったこともみんなに良かったのかなと思ってます。

実際に各制度の認定を終えてっていうことなんですけれども、おかげさまでそうした2年間を過ごしていくことによって、健康企業宣言から、協会けんぽさんの銀の認定を頂いて、その後、健康経営優良法人の2024認定を頂きました。この取り組みをしていくことによって、やっぱり社内がいろいろと、風通しいい会社って、僕ずっと目指してやってたんですけれども、そういったことも割と良くなってきたっていうのありますし、社員が会社に対していろんな意見を言いやすくなったっていう部分も、結構ありました。

それから、当然健康に関することだし、自分たちにとってプラスになることなので、結構取り組み、これやろうぜ、あれやろうぜっていうことに関しては、みんなから協力的に意見も出てきますし、実施するっていうことに関してもすごく協力的です。「ええ、これ嫌だな」みたいなことを言っている社員さんは、誰もいないっていうことがあります。なので、これ取り組んで、ほんとに社内良かったなっていうふうに思ってます。

実際に効果検証のところも少し触れたいと思うんですけれども、エンゲージメントサーベイって皆さんも聞いたことあると思うんですけれども、いろんなシステムというか、もしかしたら有料のもの入れたりしなきゃいけないかもしれない。でも無料のもあったと思うんですけれども。そういったものを実施いたしました。弊社はLLax forestっていうシステム使ってるんですけれども。

これが結果の一部で、偏差値58って出てますね。これ見た時に、58っていいのか悪いのか分かんないねって話もしてたんですけど。また、ランクがSって書いてあったから、じゃ、Sはいいのかなっていう話で納得したんですけど。ただ、この項目の中で1個ご覧いただいて、この労働時間が適切ではないと感じてる人の割合、0％だったんですね。

弊社、9時5時で今、勤務してるんですけれども。もう別に時間内でちゃんと仕事してくれれば、残業なんて一切しなくていいよっていう話をしていたところ、ほぼほぼ5時過ぎたらみんないないですね。だから、電車も5時10分の電車に乗ろうって言って、みんなばたばた片付け出したりとかするんで。多分、それもあって労働時間も適切だと思ってくれてるのかなとは思うんですけれども。でも別に、それで社内のパフォーマンスが落ちてるとは、僕は思ってないので。しっかり仕事していただいた上で、プライベート大事にしてもらうっていうのは、すごく大事なことかなと思いますので、良かったかなと思います。

それから、効果検証の②っていうことで、社内アンケートの実施をいたしまして。これ、ランチ会の結果ですけれども、わりかし結果は良かったかなといったところで、まあ満足してもらえたかなと思ってます。

今後の健康経営っていうところですが、やはり「従業員が心身ともに健康で働ける職場づくりの継続」、これは継続をしていきたいと思っていますし、「生産性とか定着率の向上を図る」っていうことも大事なので。実際にこれをやることによって、やっぱり目に見えて生産性が上がるかって、なかなか判断難しいと思うんですけれども。雰囲気は良くなってますので、このまま、それこそ離職率が低下していって、弊社それから離職した人は誰もいないですけれども。定着率が上がっていけばいいなっていうふうに思ってます。

　またこれ、戦略マップって何かちょっとアカデミックな感じになっちゃうんですけれども、こういった戦略マップも実際に作りながら、今やってることが正しくつながっていって、こうなっていくんだよっていったところを、しっかりと社内で考えながら、今やっている3年目ですね。

先ほど大野先生の話もありましたけれども、ストレスに関しての部分は、ストレスチェックをしっかりと実施して、弊社は50人未満の事業所ですけれども、産業医というか、お医者さんのしっかりとしたストレスチェックまでするような形で行っています。就業規則を改定したりとか、胃の内視鏡の検査に補助を出したりとか、それからインフルエンザの予防接種に関しても費用を負担したりとか、結構いろいろやりました。

やっぱり、もちろん協会けんぽさんだと金額が安く、自己負担の中でしっかりと検査をしていただけるんで、すごくいいんですけれども、でもやっぱりそれだけではなくて、プラスでこういうことやりたい。特に女性だったらば、女性特有のそういう疾病に関してもしっかりとチェックをしたいっていう要望って、やっぱありましたんで。そういったところを積極的に補助していこうと、会社のほうですね。それを補助しないから、じゃあ私やらないっていうふうになって、それで健康じゃなくなってしまっては、やっぱ会社にとっても損失なので。そういったところをしっかりと補助していこうということで、行いました。

それから最後、これ、地域社会の貢献っていうことで、若干余談になってしまうんですけれども。さっき、社内ドリンクチケットみたいなこともお話ししたと思うんですけれども。社内でコーヒーとか、こういうお茶とかっていうのを、安い金額で買えるようにしてるんですね。無料で飲み放題っていうわけじゃなくて、例えば50円とか、幾らとかって、もらうようにしてるんですけれども。それで集まった売り上げっていうのを全額、国立成育医療研究センターっていうのが、世田谷区の砧とか大蔵とか、あの辺にあるんですね。ご存じの方もいらっしゃると思うんですけれども。その中に、「もみじの家」っていう、これは重度の障害を持ったお子さんが、短期入所施設っていうことで、実際その家族の方と一緒に宿泊ができるっていう施設があるんですね。ただ、これやっぱり、なかなか行政からの助成だけでは回すのが難しいっていうことがありまして、結構寄付金を募っています。なので、私、実は実家が砧なんで、砧出身なもんですから、それもあって昔から、私が小さい時は大蔵病院っていう病院だったんですけれども、今、この成育医療センターになっていて。そこの「もみじの家」に寄付をするようにしています。

これ、毎年行っていまして、今回も実施しようと思っているんですけれども。こういった社会貢献にもつながっていくんだよっていったところを、みんなにも意識してもらいながらやっているので、よりドリンクチケットの売れ行きも上がっているっていうようなことがあったりします。

ここまで、いろいろお話をさせていただきましたけれども、やはり全体を通じまして、この健康経営の取り組みっていうのは、やっぱり本業に直接つながらなくても、従業員さんの健康っていうことをしっかりと考えることによって、パフォーマンス向上とか、それから会社への愛着というか、定着していくってことは確実に上がってくると思いますので、これからもブラッシュアップを続けながら、しっかりと続けていきたいなと思っておりますので、皆さんも、もし参考になった部分がありましたら、幸いでございます。本日はありがとうございました。

小泉：長島さま、ありがとうございました。従業員のお一人お一人が健康で働き続けるためのさまざまな取り組みについて、お話しいただきました。事業所の皆さまが健康経営の取り組みを進めるに当たり、参考になる部分が多くあったのではないかと思います。それでは、質疑応答に入ります。ご質問のある方は、Q＆Aのボタンよりご入力ください。回答中のご質問については、随時チャット欄にコピーして表示いたします。

ご質問が入っております。健康企業宣言や、健康優良法人を取得したことのメリットですとか、あとは社内から好評ということですが、社外で評価されるようなことはありますか、ということで質問が入っております。

長島：メリットは先ほどもお話ししたように、従業員の働きやすさというか、それこそやっぱり、健診とかを補助してもらえたりとか、そういった会社が認定を受けるに当たって取り組んだことっていうのが、やはり全て従業員のためになることっていうのを考えてやっていますので、それによって、それを従業員が喜んでくれる。もちろん気に入ってもらえなければ意味がないんですけれども、いいなって思ってくれたことが、すごく弊社としてはメリットだったかなと思います。

実際に私たちも保険代理人やっているので、あれなんですけれども。こういった認定制度を受けることによって、特定の種類の保険料が安くなったりするっていうこともあったりします。なので、こういったことっていうのは、認定を受ける一つのメリットになってきたりするかなと思います。それからもう一つは、何でしたっけ、ご質問が。

小泉：社外。

長島：社外ですね。

小泉：社外からの評価。

長島：はい。社外に関しても、なかなかこういった制度を発信する機会ってなかったので、もちろんホームページに載せたりもあったんですけれども。直接取引先のお客さまのところに行った時に、弊社でこういう取り組みしてるんですけど、御社ではどうですかなんて話を、結構するようにいたしました。そうすると、結構大きな企業さんとかであれば、やってらっしゃる企業さん多くて。実は、直接お話をした方が「その担当もしてるんだよ」なんてお話をしたりとか、結構話が弾んだりとかするっていうことが多くありました。

なので、外部の方ともやっぱり、いろいろ話をする機会っていうのを持つといいかなと思うんですね。ホームページとか、いろんな情報発信をしていくことによって、やっぱり外部の方に対しても、うちでこういう取り組みをやっている、うちはこういう企業なんだよっていうところをアピールするようになるといいんじゃないかなというふうには思ってます。

小泉：ありがとうございます。他にもご質問を頂いておりますが、お時間となりましたので、質疑応答は以上とさせていただきます。長島さま、ありがとうございました。

長島：ありがとうございました。

小泉：最後に、健康経営に活用できる資源について、世田谷保健所健康企画課よりご紹介させていただきます。

大山：　世田谷保健所健康企画課の大山と申します。すいません、お時間少し過ぎているんですが、私からは健康経営に活用できる資源について、幾つかご紹介させていただきます。資料共有いたします。

まず初めに、地域産業保健センターのご紹介です。地域産業保健センターは、産業医の専任義務のない労働者50人未満の事業所の方を対象に、こちらに記載したような産業保健サービスを無料で提供しています。例えば、労働者の方の健康管理に関する相談ですとか、メンタル不調を自覚する方に対する相談・指導、長時間労働者やストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導などがあります。詳しくは、事業所の所在地を管轄する医師会、世田谷区医師会、もしくは玉川医師会にお問い合わせください。

　次に、世田谷区保健センターで実施している「職場のげんき力アップ事業」をご紹介します。こちらは、管理栄養士、保健師、運動指導員などが、それぞれの事業所さまを訪問して、職場の健康づくり活動を支援するという事業です。講座の時間や内容は、それぞれの事業所のご要望に合わせてカスタマイズが可能です。

　例えば、健診結果の解説、栄養に関するセミナー、エクササイズやストレッチなど、さまざまなメニューをご提案可能です。特に、こちらのスライドに写真を載せている「体成分分析測定」というものは、体脂肪の量とか、あと体の部位ごとの筋肉の量を測定することができて、ご自身の体に関心を持つきっかけになったと、大変ご好評いただいています。コースが2種類ありまして、半日体験のコースと、あと数カ月間、一定期間、定期的に行う、げんき力アップ応援コースというものがございます。事業所にお伺いする以外に、オンラインでの実施や、梅ヶ丘にある保健センターでの実施も可能です。夜間や土曜日の開催も可能なので、まずはお気軽にご相談いただければと思います。

次に、「健康せたがやプラス1（ワン）」の取り組みについてです。世田谷区では、「健康せたがやプラス1」というキャッチフレーズを用いて、「誰でも、楽しく、簡単に、何かひとつ健康に良いことを加えてみよう！」という運動を行っています。さまざまなプラス1を提案するチラシですとか、ウォーキングマップを作成しておりますので、従業員の皆さまへの周知啓発に、ぜひご活用ください。特に働く世代の皆さまには、こちらに掲載しております睡眠に関するものですとか、男性の更年期障害に関するチェックシートなどを、ぜひご覧いただきたいなと思っております。資料はホームページからご覧いただけますが、紙での配布をご希望の場合は郵送いたしますので、世田谷保健所健康企画課までお問い合わせください。

最後もう1点、区が主催するオンライン講演会のお知らせです。不妊治療に関する基礎知識や、男性も押さえておきたい妊活のポイントについてお伝えするセミナーになります。2月9日の日曜日に、オンラインで開催予定となります。こちらも区民の方だけでなく、在勤の方にもご利用いただけますので、ぜひ事業所内の皆さまに周知していただけますと幸いです。詳細は、「世田谷区　妊活　講演会」と検索していただき、そのホームページをご覧ください。すいません、お時間少し超過してしまいましたが、私からのお知らせ、以上となります。ありがとうございました。

小泉：以上で、本日のプログラムは全て終了となります。本日は長時間にわたるご参加、誠にありがとうございました。

本日のセミナーが、従業員の方々の健康的な生活や、職場の活性化に、ひいては事業所の発展に、少しでもお役に立ちましたら幸いでございます。それでは、これにて終了といたします。本日のセミナーにご参加いただきまして、ありがとうございました。