

「安全衛生技術研修会」を開催

2018年7月13日、日本橋ライフサイエンスビルディング(東京都中央区)において「安全衛生技術研修会」が開催されました。同研修会では、「健康経営」をテーマとして、「健康経営指定銘柄」選定会社、「健康経営優良法人～ホワイト500～」認定取り組み会社による事例発表とパネルディスカッションを行い、製薬協会員各社の約50名が聴講しました。以下、研修会の概要を報告します。



研修会の様子

安全衛生技術研修会 「健康経営指定銘柄」選定会社 事例発表

「コラボヘルスで進める健康経営への取り組み —健康宣言の具現化に向けて—」

塩野義製薬 榊木 幹雄 氏

塩野義製薬では、1957年にシオノギの基本方針を定め、その中でシオノギの目的として、「シオノギは、常に人々の健康を守るために必要な最もよい薬を提供する。」としています。

健康経営が業績向上につながるという考え方から、2014年には「シオノギ健康宣言2014」というトップメッセージが出されました。

塩野義製薬では、事業主である会社と健康保険組合がタッグを組んで、環境ならびに安全衛生(Environment, Health and Safety, EHS)の推進とともに健康推進を行っています。事業主は業務起因性の疾病、健康保険組合は私傷病と対象範囲は異なりますが、ともに健康を推進することで、多くの利点が生まれています。

たとえば、健保組合が実施している「健康ウォーク」に対し、全社員向けのeメールにてトップメッセージを発信して社員の

参加を推奨したり、1日の総歩数と健康リスクの数の相関を示してその成果を具体的に評価したりしています。

現在は、従業員の健康と生産性の向上を目指して、「シオノギ健康宣言2018」を策定しています。



発表の様子

安全衛生技術研修会 「健康経営優良法人～ホワイト500～」認定取り組み会社 事例発表

「健康経営取り組み事例」

田辺三菱製薬 四方 邦宗 氏

田辺三菱製薬グループでは、(1)働き方改革の推進、(2)メンタルヘルス対応強化、(3)生活習慣病予防対策強化、(4)従業員の健康意識醸成を掲げ取り組んでいます。

ICTを活用した健康サポートシステムを導入し、希望する従業員にウェアラブルデバイスを配布し、歩数、距離、消費カロリー、心拍数、睡眠の質といったデータが収集・蓄積され、従業員自らが自身の活動量を健康に役立てる仕組みを整備しました。

従業員向けイベントとして、任意のチームを組み、期間中の累計歩数に応じて社会貢献団体に募金を行う「チャリティーウォーク～あなたの一歩がGIFT(贈り物)になる～」を健保と共同で実施しました。その結果、自分自身の健康と、支援を必要としている人々のために歩くというコンセプトのもと、これまでのチーム参加型ウォーキングイベントと比べて、参加者が大きく増加しました。

「『健康経営』への取り組み」

大日本住友製薬 長澤 明 氏

2005年の合併後、両社の規定事項をベースに福利厚生制度や施策を組み立てながら、福利厚生の一環として取り組んできました。2014年度から「コラボヘルス研究会」に参加し、健康保険組合と連携を深めて、自社の問題点、改善点を見つめることができました。

経営層の巻き込み、健康保険組合との社内コラボ、社員の意識改革等に苦勞しながら取り組みを進めた結果、2017年から2年連続でホワイト500に認定され、2017年に健康宣言を制定・公開できましたが、全国の営業拠点での展開(健康イベント等)、経営サイドへのさらなるアプローチ(健康宣言の位置付けアップ等)、健康教育の実施機会の増加等を今後の課題と

とらえています。

「参天製薬の取り組みについて」

参天製薬 森下 正孝 氏

参天製薬の基本理念「天機に参与する」は、自然の神秘を解明して人々の健康の増進に貢献するということを意味しています。この基本理念のもと、「健康経営」の考え方をベースに従業員の心身の健康の保持増進に向けた取り組みを行っています。

健康支援体制としては、大規模事業所には産業医、医療職を配置し対応するとともに、全従業員、家族、退職者が無料で電話相談できる窓口も用意しています。

眼のスペシャリティ・カンパニーとして、従業員の目の健康を維持向上し、眼の病気による労働損失を最小化することを目的に、全従業員を対象にした定期的な眼科検診を実施しています。

また、復職支援の専門スタッフである「メンター」が、「産業医・医療職」および「管理監督者」と連携し、三位一体となって復職支援に取り組んでいます。

「健康経営の取り組み」

大鵬薬品工業 久我 佳奈 氏

大鵬薬品工業の「私たちは人びとの健康を高め満ち足りた笑顔あふれる社会づくりに貢献します。」という企業理念のもと、「企業理念を実現するために、社員一人一人が心身ともに健康で生き活きと自由闊達に働ける職場環境の整備に、組織全体で取り組むことを宣言します。」という健康宣言を2017年2月に行いました。

抗がん剤メーカー社員として、がん検診受診の促進を行うとともに、健康診断後の改善のための対応が重要であると考え、個人対応と組織対応をしています。

メンタルヘルス対策では、産業保健スタッフによる支援だけでなく、ラインケアの強化、職場環境コミュニケーションスキルの構築等、個別対応と組織対応を組み合わせた対応をしています。

健康経営を実現するための課題は多くあり、実際にやっているけれどももっと必要だという課題、特に、役員への理解・協力から社員への浸透が大きな課題と考えています。

「『ホワイト500』への取り組み」

エーザイ 河口 英夫 氏

ホワイト500への最初の取り組みは、「新たなエントリー制度がスタートしたようなので、一応申し込んでみようか」という認識でスタートし、当然のごとく認定はされませんでした。そこで、翌年には、健康保険組合と事業主(福利厚生センター)が連携して対応し、関連する他の部署にも協力要請をすることで、認定がされました。

2018年度には、「人財開発本部hhc行動宣言」を人事部門から全社員に向けて発信しました。また、事業主の活動主体となる労務政策部の組織を再編して、健康施策の牽引、全社視点からの安全衛生推進、健康保険組合との連携強化、ストレスチェックの活用、産業医、医療スタッフとのコミュニケーション力アップを目指しています。

「健康経営への取り組み」

日本新薬 吉田 直美 氏

ホワイト500認定を目指す担当者の思いとしての正直な思いは、「“健康経営”っていわれてもなにからしたら良いの?」というものでした。

2003年に従業員支援プログラム(Employee Assistance Program、EAP)を導入し、ストレスチェックを開始、2006年ライ

ンケア、セルフケア研修、2008年以降は職場懇談会やリワークを活用した復職支援に力を入れました。しかしながら、それでもなにかが不足していると強く感じていたときに健康経営に出会いました。

2017年総務部・看護師・健康保険組合とで健康経営ワーキンググループを結成し、まず取り組んだことは、8月の全社安全衛生大会で健康経営をテーマとした講演会を開催し、全役員にも出席を求めて理解を深めてもらうことをしました。出席できなかった社員向けには、「安全衛生ニュース」の記事として周知しました。全社安全衛生委員会では、2018年度の安全衛生活動にホワイト500認定のための活動が承認され、総務課の目標にもホワイト500認定が盛り込まれました。

まずは認定を取らなければならないという担当者の思いばかりが先行して、トップダウンでなく、ボトムアップの活動として頑張ってきましたが、決してホワイト500の認定がゴールではないと思ったときに、企業理念に「人々の健康と豊かな生活創りに貢献する」と書かれていることに気づき、社としてのメッセージ、トップダウンの道があることに気づきました。

本活動が社員のフィジカル、メンタルを整え、エンゲージメントが高まり、幸せな社員を増やすことで会社の発展にも大きく寄与できることを目指していきたいです。

安全衛生技術研修会 「健康経営」についてのパネルディスカッション

事例発表者登壇のもと、会場のみなさんとともに、パネルディスカッションを実施しました。

パネルディスカッションでは、以下のテーマについて話がありました。

- 1) 経営トップ層とのつながりについて
- 2) 活動の可視化、指標のとらえ方について
- 3) 活動をしやすくするための工夫について
- 4) 健康保険組合との連携について
- 5) アウトソースの利用について
- 6) 無関心層、反対層への働きかけについて
- 7) 禁煙対策について
- 8) 活動テーマの作り方について



パネルディスカッションの様子

(環境安全委員会 遠藤 真一)