

「コラボヘルスの取り組み」を語る

ダスキン健康保険組合 設立50周年記念鼎談

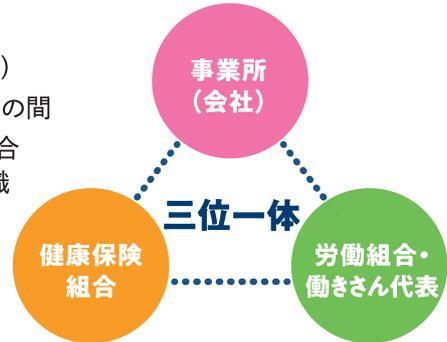
設立50周年記念鼎談

ていだん

創業者の想いをこれからも

ダスキン健康保険組合(以下、「ダスキン健保」)は、1974(昭和49)年4月1日付で正式に厚生大臣(当時)より認可されてから50年が経ちました。「なによりも働きさん一人ひとりが本当に幸福になってほしい。しかも働きさんご自身だけではなく、ご家族の方も含めて…」という創業者・鈴木清一の想いからスタートしました。今回、設立50周年という節目に、**健康経営®(以下、「健康経営」)*1**の実現に尽力する三者が一堂に会し、三位一体のコラボヘルスによって健康経営に取り組む意義などを語り合いました。

- 日時:2024年7月24日(水)
- 場所:ダスキン誠心館 誠実の間
- 司会:ダスキン健康保険組合 常務理事 木下 香織



コラボヘルスとは、健康保険組合などの保険者と事業主(企業)が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者(従業員・家族)の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行することです。ダスキンでは労働組合・働きさん代表を加えて、三位一体で取り組んでいます。引用元:厚生労働省保険局『コラボヘルスガイドライン』より



ダスキン健康保険組合
理事長
松重 泰子
(株式会社ダスキン 執行役員
品質保証リスク管理部担当兼人事部長)

株式会社ダスキン
代表取締役 社長執行役員
大久保 裕行

ダスキン労働組合
中央執行委員長
池口 誠

(敬称略)

ダスキン誠心館 誠実の間

創業者・鈴木清一は、1969(昭和44)年の誠心館の改装後から1979(昭和54)年まで、「誠実の間」を主な執務の部屋としていました。このため打ち合わせや会議、面会は、ここがメインの場所となりました。

「誠実の間」という名称は創業者が想いを込めて名付けました。



働きさんが健康で いきいきと働ける 環境づくりを目指して

司会 今期、人事部に「健康推進室」※2が設立されましたが、健康推進に込められた想いをお聞かせください。

大久保 今、「中期経営方針2022」の3年目ですが、テーマの一つに経営基盤の構築があります。そのベースになるのが、企業価値を高めていく「人的資本経営」であり、働きさんの健康増進に積極的に取り組む健康経営が大きな要素を占めます。そのことを実現する目的で、今期から健康推進室を設けました。

松重 (これは人事部長の立場からですが) 人的資本経営の実現のためには、人がやはり必要不可欠だと思っています。働きさんにいきいきと働いていただくためには、心身ともに健康であってほしいですし、心身ともに健康でなければ、それぞれが願う目的は達成できないと考え、健康推進室の設立を会社にお願しました。まずは形からというわけではありませんが、健康推進をしていくのだということを表明させていただきました。戦略的に前に進めていく人事部を実現していきたいという想いからお願いした次第です。

大久保 働きさんが健康でいきいきと働ける環境づくりが一番大切ということですね。

松重 そうだと思います。

司会 また、昨年度、大久保さんが、関係会社を含め、健康経営優良法人※3の認定を目指すと明言されました。その結果、一気に関係会社各社が申請へと動きました。社長がこのメッセージに込められたのは…

大久保 健康でいきいきと、やりがいを持って働くことが喜びのタネまきに繋がっていくと思います。ですから、本部だけではなく、関係会社にも必要な取り組みです。

全ての働きさんが経営理念の実践を行っていく

ということが、関係会社にも広げた一番大きな要因です。

松重 関係会社の社長からは、健康に関する悩みなどをいろいろと相談したいという声も増えています。問題意識を持っていたところに、大久保さんからの「みんなで取り組もう」というメッセージは「グループ全体で取り組むんだ」という後押しになったように思います。

大久保 関係会社の社長も、働きさんの健康は最も大切なことであるとわかっていて、健康経営優良法人の申請を行うことによって、一つのきっかけになったと思います。(健康経営優良法人2023から、それまで無料であった申請が有料化された)ただ、申請書類の準備が結構大変と聞いています。

松重 それはよく言われますが、今回は申請まではできなかったけれど、いろいろな手続きも含め、そもそも普段から何をしておかなければならないかがわかったこともよかった、という声もいただいています。今回の動きは決してゴールではなく、各社が自社の健康経営について考える良いきっかけになったと思います。

定年延長も見据えた しくみづくりに 三位一体で取り組む

司会 健康経営優良法人については、今年は、昨年できなかったことにも取り組んでいただけたと思います。次に今回のテーマでもある三位一体のコラボヘルスについて、それぞれのお立場で、働きさんの健康の維持、増進のために、現在取り組んでいることなどお話ください。

大久保 ダスキンの福利厚生も含めた制度設計などについては、他社に比べて良いと聞いています。50年前に「健康保険組合」の設立を決めた創業者の想いが今も変わらず受け継がれているからであろうと思います。

この制度を、会社だけではなく、労働組合、ダスキン健保とともにバランスよく推進していくことができれば、もっと良い方向に向かうと考えています。

株式会社ダスキンとして現在とくに力を入れていることは「メンタルヘルス」です。窓口を作って、人員の体制を整えて、関係会社の働きさんも含めメンタルヘルスケアに取り組んでいます。それから「労務管理」です。1分単位での勤務時間の管理により、働きさん自身も労働時間に関する意識がとても高まってきていると聞いています。そして、「労働安全」についてです。**産業医の選任**※4や(労働者の安全と健康の確保のための)定期的な安全衛生委員会の開催などを関係会社も含めて広げているところです。

松重 三位一体ということでは、健康診断を例に挙げると、健康診断の結果に問題があった場合、医療機関を受診していただくために、ダスキン健保では「受診勧奨」を行っています。ただ、それでも放置して発症する方が少なくないのが現状です。働きさんと日常的に接点のある会社

(上司の方)や労働組合からも、それぞれのお立場で医療機関の受診を働きさんに伝えていただきたい。ダスキン健保と会社、労働組合がタッグを組んでもう一步踏み出す、まさに三位一体のコラボヘルスに通ずる必要なことだと考えます。

池口 「三位一体で健康経営に取り組みましょう」とスタートした当初は健康経営優良法人を取得するためだけの活動になりがちだったのではないのでしょうか？



何のための健康経営なのかといった会社からのメッセージなどは特になく、「ダスキンにおける健康経営って認定資格を取るための活動だよ」となってしまうところがあると思います。

ダスキンでは定年が62歳になって、2026年からは63歳になります。さらに2030年には65歳に。しかも、再雇用は70歳までということで、働く期間が確実に長くなっていきます。本当に健康でいきいきと働きがいをもちて働けるようなしくみを作っていかなければならない状況です。健康経営というのはそのためにやっているのだということを理解してもらうためにも、三位一体で取り組むことで一体感も生まれると思いますし、この会社でよかったなというふうに取り組めるのではないかと考えています。

そういう意味で、今日のこの場はすごく重要だと私は思っていて、これまでも労働組合としてはずっと言っていたけれど、全体的な方向性がはっきりしていなかったとか…これを機に、大久保さんから、会社としても本当に取り組むという強いメッセージをいただけたらという思いで私は今日参加させていただいております。

職場によってまだまだ長時間労働をされている方もいらっしゃいますし、有給休暇すらなかなか取ることができないということもあります。そこを改善していくことで、ワークライフバランスを充実していただくということを労働組合として今取り組んでいるところです。これがこの健康経営に繋がってほしいなと考えています。

司会 働きさんのコミュニケーションのための労働組合のいろいろな取り組み(花火大会やレクリエーションなど)は、働きさん同士が話しやすい環境づくりにつながり、先ほど大久保さんのお話にもあったメンタルヘルスケアに貢献されているのではないかと考えています。



健康診断の結果から 目を背けないために、 現実を直視する工夫を



松重 先ほどお話しした健康診断後の医療機関の受診に関して、ダスキン健保の取り組みをもう少し詳しくお話させていただきます。

健康診断の結果、治療に関して緊急性の高い方から順番に、ダスキン健保の医療職から医療機関受診のお勧めの電話をしています。電話が繋がらない場合などは手紙で連絡しています。今年の結果だけではなく経年変化も考慮したアドバイスも含め、医療機関についても勤務地やお住まいから利用しやすいところをアドバイスするといったことも行っています。

そのほか、ダスキン健保が実施している保健事業としては、**生活習慣改善プログラムやオンライン禁煙プログラム、ウォーキングイベント「みんなで歩活」※5**などがあります。

また、三位一体というところでは「**健康づくり推進会議**」※6をもっと活用しなければならぬと考えています。現状、情報の共有にとどまっているので、会議というからには、課題を見つけ、具体的なアクションまで起こしていくようにしたい。ダスキン健保からは必要な情報（データ）を提供します。もちろん、**個人情報保護に関する基本方針**※7に基づいた上でということが前提です。

司会 働きさんの健康維持増進に必要なことは働きさん一人ひとりのヘルスリテラシー（健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと）の向上だと考えていますが、仕事だと皆さん一生懸命勉強して、コントロールするのが、どうも自分の身体のことになると後回しになるように感じています。

大久保 働きさんは自分自身の健康について、リテラシーも含めてきちんと管理していくことが一番の基本だと思います。

会社の役割は、働きさんの生活を守ること、人生を豊かにしていくことですが、働きさんは、自分自身の管理をきっちりと行い、労働環境や労働条件について気付いたことがあれば労働組合やダスキン健保に伝え、その情報を会社に共有していただく

ことが三位一体につながると思います。

先ほどの再検査に行かない人がいるということですが、個人のリテラシーについてはダスキン健保なら「santé」、労働組合は「Dear」で発信してもらいたいですね。それと、冒頭お話しした健康推進室からも。みんなが同じ意識を持って発信することが必要なと思います。

松重 リテラシーはすごく大切だと思います。ただ、自分で勉強するというのはなかなか難しい。病気になるって初めて調べるという状況だと思います。なので、何か意識付けできるようなことがないかと考えています。健康診断で悪い結果が出ても、自分でなんとなく言い訳をする…現実を直視しないというのは自分自身でも感じています。例えばなのですが…私が入社した頃は、健康診断の時に体力測定をしていました。垂直飛びとか背筋とか。今ならその結果から体内年齢などが出るので、健康診断とセットで実施すれば、学生時代にできていたことができなくなっていることで、健康診断の結果と合わせて、自分の健康状態や体力を身近に感じて、ちょっとした運動やカロリーを控えるといった行動変容につながるきっかけになるのではないかと感じています。

大久保 そういう意味では「みんなで歩活」（ダスキン健保が開催しているウォーキングイベント）はいい取り組みですね。チームで競い合うので、「自分も頑張らないと!」という参加意欲が出てくる。私もチームで参加しています。取り組みやすいしくみは大切ですね。

司会 ヘルスリテラシー向上のために、先ほど大久保さんからもお話いただいた「santé」では「生活改善にチャレンジ!」というテーマで健康情報を提供しています。またダスキン健保のホームページでも、手続きに関することはもちろん、いろいろな健康情報も提供しています。

池口 ダスキン健保のホームページは、頻繁に更新されていますよね。

司会 これからもヘルスリテラシーの向上に役立つ情報やタイムリーな情報の発信を目指します。

タイムリーということでは、2023年4月にLINE公式アカウント「ダスキン健保de健康エール」を開設しました。

それぞれの取り組みを共有するという意味でも今回このようにお集まりいただき、働きさんの健康について考える時間を持ったことはとても有意義だったと思います。

大久保 本当に三位一体となって労働組合、ダスキン健保と協働しながら進めていくことが大切だと思いますので、ぜひ皆さんのお力添えをよろしく願いいたします。

司会 本日は、それぞれのお立場に立った貴重なお話をありがとうございました。



誠実の間にて、創業者・鈴木清一の胸像と共に

【本文注釈】

※1 健康経営®

健康経営®は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

※2 健康推進室

2024(令和6)年4月に株式会社ダスキン人事部に健康推進室が設置されました。健康経営を推進する専任組織として、働きさんの心身の健康の維持増進のための施策の企画・実施を行っています。

※3 健康経営優良法人(認定制度)

健康経営優良法人認定制度とは、とくに優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから評価を受けることができる環境を整備することを目的に、2016年度に経済産業省が創設した制度です。(経済産業省webサイトより)



ダスキン健康保険組合の27適用事業所では、大規模法人部門で7法人が認定。

(株)ダスキンは「健康経営優良法人2024～ホワイト500～」に。

中小規模法人部門には15法人とダスキン健康保険組合が認定。

(株)ダスキン沖縄は「健康経営優良法人2024～ブライツ500～」に。



※4 産業医の選任

労働安全衛生法 第13条と労働安全衛生法施行令 第5条では、「常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、産業医を選任する必要がある」と定めています。労働安全衛生法や労働基準法で定義されている事業場とは、「同一の住所で従業員が働いており、組織として独立して業務を行っている場所」を指します。

※5 生活習慣改善プログラム、オンライン禁煙プログラム、ウォーキングイベント「みんなで歩活」(ダスキン健保webサイト)



※6 健康づくり推進会議(ダスキンwebサイト健康経営のページ)



※7 個人情報保護に関する基本方針(ダスキン健保webサイト)

