



浜松いわた信用金庫



社会福祉法人 聖隷福祉事業団

保健事業部

スペシャルトーク

健康経営について



聖隷介入の経緯

中西 浜松いわた信用金庫様(以下、金庫)と聖隷福祉事業団(以下、聖隷)は健康経営を協働発展させていただいています。健康経営を導入するにあたり聖隷へのご依頼の経緯を紹介いただけますか。

生熊 以前から、職員の健康が経営に必要であるという意識はあり、精密検査の受診率・健康KPI(重要業績評価指標)の向上などを目指していました。経営陣からも健康経営に向けた取り組みを強化しなければならないという声が出ていましたが、ノウハウもなく実効性のある取り組みができていない状態でした。

2019年5月に、職員からのメンバー公募によるダイバーシティPT(プロジェクトチーム)が発足し、健康経営に関する提言をそのPTからいくつか受けたことで、職員の意識も健康経営に向き始めていると感じました。そうした中で、以前からお付き合いのあった聖隷様に声を掛けさせていただき、健康経営に関する提案をいただいたという経緯があります。当金庫の健康経営に対する思いと、聖隷様の健康に関する大きなパワーとがマッチングした結果だと思っています。

健康経営を導入しての苦勞、実際に取り組まれた具体例

生熊 組織として健康経営に本気で取り組むことは初めてで、どこから手を付けて良いかわからず、何もかも手探り状態であったことが一番苦勞した部分です。

また、健康経営を維持し、職員の健康意識をより向上させるためにはどう取り組むべきか、というのが今の悩みであり、健康経営が軌道に乗り始めたこれからが大変であるということを非常に実感しています。

衛生推進者が本部・営業店の各拠点に1人ずつ(2022年7月7日現在93名)います。任命された者も当初はよく分からず始め

た部分もありましたが、健康経営のことが段々わかってくると、少なくともその店舗の職員には健康経営に関する情報を発信できるかもしれないとの思いがありました。

三上 初めに聖隷のサポートがあり軌道に乗ったというお話でしたが、自主的な活動が大変多いと感じています。2021年1月より『衛生委員会だより』を発刊し、職員に向けて情報発信がされています。聖隷の産業医からは、「見やすく内容も面白い」という感想があり、毎回楽しみにしています。私が衛生委員会でお話しした内容を掲載いただき、大変嬉しく思いました。

精密検査の受診率向上が課題であると言われましたが、75%というのは低くはないと思います。職員一人ひとりが、『所見があったら受診する』という意識を持たれていると感じました。ただ、やはり重症化予防のために必ず受けてほしい項目がありますので、まずはそこに特化して受診率を上げていけると良いと思います。

藤林 当金庫の「ネーミング休暇(有給休暇を取りやすくするため、目的別に名前を付けた休暇のこと)」の一つに『メディカル休暇(精密検査受診のための休暇)』を追加したため、職員の再検査受診のための休みも取りやすくなったのではないかと思います。

三上 受診しやすい環境作りに金庫全体で取り組む、こういった制度の充実は働きやすさに直結すると思います。

生熊 もう一つ、メンタルヘルス相談員の存在も大きいと感じます。元々当金庫では支店長経験者2名がメンタルヘルス専任の相談員として常駐しており、毎年全職員と面談しています。心のケアだけでなく健康診断を受けているかの確認やストレスチェック、それぞれの職員に合わせた助言をしている効果もあり、受診率の向上につながっていると思います。

中西 今回の金庫様のように聖隷の衛生管理者が窓口となり、ご要望や質問にお答えしながら、「保健師が健康診断後の生活習慣病予防に向けた保健指導を提供する」という、機能を

切り分けていることが私どもの体制の特徴です。保健事業部には産業医や保健師、労働衛生コンサルタント、管理栄養士、健康運動指導士、そして三上のような衛生管理者など多くの専門職がおります。

三上 私は、金庫様の一員として、些細なことでもお気軽に相談していただければという思いでいます。ご相談内容によって、その都度、適切な専門職におつなぎしています。

生熊 先日、不妊治療について衛生委員会で講演をしていただきました。まわりに相談しづらい最たるものでもあります。治療していることを知られたくないということもあるでしょうし、治療により休みを取らなければいけないことを理解している職員も少ないので、今回講演いただいた内容を全職員向けに情報発信ができるようにと考えています。

外部に相談できる方がいるだけでも違うと思いますし、職場内での理解を高めることが必要と感じています。

健康経営導入後の変化

生熊 経営陣が高い意識をもって発信してくれたことで、健康経営が重要だと改めて感じている職員が増えており、職場全体が変わり始めていると感じています。今後、職員のエンゲージメント(従業員の会社に対する愛着心や思い入れ)の指標を高めることも課題の一つですが、単純に健康経営を通じて「この職場でずっと働きたい」「この組織のために働いて自分もしっかり人生を楽しみたい」と思う職員が増えてくれれば良いと思います。

中西 経営層が健康経営をパフォーマンスではなく真の意味で心から理解すると、活動の幅も広がり柔軟性を持って活動できると思うので、これからが楽しみです。

今後の取り組みと課題

生熊 『ホワイト500』(健康経営優良法人認定制度:大規模法人部門で優れた上位企業500法人)を取得したことは大きいですが、そこで終わってはいけないというのが金庫全体の意識です。『ホワイト500』を足がかりの一つに、自然に健康経営ができる組織を作り、現状は維持しつつ、もっと上を目指していきたいと思っています。

そして、これまで以上に聖隷様との連携と信頼関係を深め、自

律した健康経営を目指していきたいです。

中西 ホワイト500を取得することが目的の会社や事業所が大変多くなってきました。そうしますと、「真の健康経営とは何か」を問われることになります。

真の健康経営とは、「働く方一人ひとりが本当の意味での健康を担保しつつ仕事にやりがいを持って生産性を高めていく」。そしてそれを「事業所の特徴に合わせながらコーディネートしていく」というところが、私どもの本当に支援したい健康経営でもあります。

開始されてから、主体的に、自主的に取り組み、自律的な健康経営を目指すことは大変理想の形です。

聖隷に期待すること

藤林 ダイバーシティ推進課では「心理的安全性」(誰もが安心して発言や行動ができる状態)がキーワードになっています。前回開催していただいたラインケア研修では、職場環境の改善のために、心理的安全性の確保を織り交ぜてわかりやすくお話しいただきました。ストレスで体を壊す人が年々増えていきますので、今後も心理的安全性について管理職向けにお話しいただくとともに、若手職員へのサポートとしてセルフケア研修等をお願いしたいと思っています。

私たちも、管理職が部下の安全性を確保した経営ができるよう、発信を多くしていきたいと思っています。

村上 エンゲージメントや心理的安全性は、管理職の意識が非常に影響するものです。ラインケア研修後の意見・感想から、その意識の高さを伺うことができました。健康経営においてはトップ(経営者)のメッセージに管理職の方々が賛同し、現場の従業員に浸透していく形が理想ですが、その基盤が確立されていると感じます。健康診断やストレスチェックなどのデータ集計・分析結果を管理職の皆様にご理解いただき、現場に即した対策や取り組みについて、今後も協働しながら検討していきたいと思っています。

生熊 最近は健康経営が軌道に乗り始めたからこそその悩みが多く出てきました。我々だけでは実現が困難なことやさまざまな制度や活動があり、例えば他社の好事例など、当金庫が進むべき方向や今後の取り組みを中心に、引き続きアドバイスをお願いしたいと思っています。

中西 本日は貴重なお話をありがとうございました。



藤林 木綿子 氏

浜松いわた信用金庫
人事部 ダイバーシティ推進課
次長



生熊 朗 氏

浜松いわた信用金庫
人事部 ダイバーシティ推進課
課長代理



村上 江利香

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
保健事業部 事業管理部
保健看護管理室
産業保健推進課 課長(保健師)



三上 美花

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
保健事業部 事業管理部
保健看護管理室
産業保健推進課(第一種衛生管理者)



司会 中西 湖雪

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
保健事業部 事業管理部
保健看護管理室 室長(保健師)