

# 健康企業宣言認定の職場を訪ねて

## 第1回……(株)ワイズマート

### 特定保健指導実施率100%を達成

健康な職場づくりを目指して一昨年よりスタートした「健康企業宣言」の取り組み。『東京連合会報』では、Step 1「銀の認定証」を獲得した事業所やそれを支える健保組合の取り組みについて、随時レポートしていきます。第1回目の今回は、地道な受診勧奨で特定保健指導実施率100%を達成したデパート健康保険組合の事業所・ワイズマートをご紹介します。

#### 事業所のアウトライン

## (株)ワイズマート

本社所在地：千葉県浦安市

業種：小売業

(生鮮食品等に主力をおくスーパーマーケットとして、千葉県・東京都・神奈川県に37店舗を展開)

社員数：2,625名(男性1,030名、女性1,595名)

うち正社員559名、パート1,377名、アルバイト689名(社会保険加入者921名)

※平成29年12月1日時点



加入しているデパート健保組合の支援を受けながら、とりわけ特定健診・特定保健指導の制度導入後は地道な受診勧奨に取り組んだワイズマート。結果として特定保健指導の実施率100%の達成は、「銀の認定証」を獲得するうえでの一項目ながら、本企画による第1回目を飾るのに相応しい内容と評価されました。今回は、そうした取り組みについて同社の常務取締役・須藤政弘管理本部長、総務部・小町修係長にお話をうかがいました。



常務取締役・  
須藤政弘管理本部長



総務部・  
小町修係長

## 挑戦のきっかけ

健康企業宣言への挑戦を決めたのは、会社の安全衛生委員会で健康企業宣言の話題が取り上げられたことがきっかけです。ワイズマートでは、毎月の安全衛生委員会にオブザーバーとして健保組合の富山紀代美保健師が参加していました。

「安全衛生委員会に、健康の関連テーマとして富山さんが健康企業宣言の話題をあげてくれたのがそもそもの発端なんです。委員会では皆前向きで、挑戦はすんなり決まりました」(須藤常務)

社員の健康づくりを重点課題として推進していた同社では、すでに毎年の健診受診率などはほぼ100%を達成していました。数字の上で実績は十分です。しかし、さらにデータをベースに次年度の取り組みをどうするかプランを考え、PDCAのサイクルを進めることを考えたそうです。同時に、社内ネットを使って健康企業宣言への参加を告知し、社員一人ひとりへの意識浸透を図りました。

## 高い特定健診受診率の背景

健康企業宣言の宣言項目のうち「健診受診100%」に関しては、ワイズマートは特定健診の実施以前から高い受診率となっていました。平成29年の場合、受診対象者897名に対して受診率100%を実現しています。これは、健康への関心が高く、そのために前向きに行動するという同社の風土もありますが、管理部門の地道な受診勧奨の努力が大きく機能しています。

「当社では、健診の実施1カ月前から事前案内を社内ウェブサイトの掲示板や各店舗・部門へのメールで展開し、同時に各職場でも案内の紙面を掲示。さらに各対象者の健診キットが届くと本人へ回送する際に紙面での案内を同封して送付しました。申込は社内ウェブサイトから行うシステムとなっており、未受診者を把握するのが容易だというメリットはあります」(小町係長)

また同社は、健診・ドックの受診費用の面でも手厚い補助を実施しており、人間ドックは自己負担7000円、脳ドックは同5000円、肺ドックは同3000円で受診できます。こうした費用面のサポートが、受診希望者の背中をひと押しする一因となっていることでしょう。

## 職場の健康づくり施策

同社の健診は、約9割が本社受診、1割が健診センターで受診しています。本社の健診の場合、健保組合とコラボで別フロアの空きスペースを活用して健康教育のための教材(実際の食品・惣菜等を利用してカロリーや砂糖・食塩の含有量等を展示)を設置して、健保組合の保健師や管理栄養士が食生活面の気づきを促すなどしています。結果の改善が進んだ保健指導対象者のなかには「展示を見て気を

つけるようになった」という方も少なくなく、ポピュレーションアプローチとしても機能しています。また健保組合と協働で健康教室を開催し、体組成測定や骨量測定なども行ったりして、健康づくりの意識付けを心がけています。「健康への関心が一過的なもので終わらないように、全店舗に血圧計を配付。休憩室に設置するなどして、常にご自分の健康を意識してもらえるようなきっかけ作りを図っています」(小町係長)

このほか、2年前から義務化されたストレスチェックにも取り組んでおり、その初年度から実施率は94%に達しています。



健診会場では健康教育の教材も展示。  
教材を説明する富山保健師(左)



全店舗に設置の血圧計

## 特定保健指導実施率も100%を達成

ワイズマートの取り組みに関してもう一つ特筆すべきなのは、「特定保健指導に関しても実施率100%」を達成されたことです。

実際、特定保健指導については、特定健診以上に実施率向上に苦勞している健保組合・事業所が多いのではないのでしょうか。ワイズマートの場合、社員総数が2,000人を超えるという規模、店舗ごとに人員が分散する小売業という業態などを考えると、特定保健指導の実施率向上を図るにはマイナスの要素ばかりが並びそうです。どうして100%にまで実施率を引き上げられたのでしょうか。

ひと口に言えば、同社の高い特定保健指導実施率には魔法のようなものはありませんでした。健診・人間ドックと同様、管理部門が保健指導の未実施者を洗い出し、しつこく頻回に働きかけを行った賜です。ただし同社の場合、健診等の申込みについて社内ウェブサイトから行うシステムを採用していることもあり、特定保健指導の未実施者の把握が容易だったかもしれません。対象者をチェックして未

実施が判明した場合は、メール・電話・紙面等で受診勧奨を繰り返し、場合によっては職場の上司も巻き込むなどして実施につなげました。



保健指導を行う  
金子保健師（左）

## 定時社員（パート・アルバイト）への働きかけ

スーパーマーケットで職場の健康管理を考える場合、短時間労働者（パート・アルバイト等の定時社員）の方への働きかけも、課題となります。

ワイズマートでは健康教育を含めたパート社員等への対策として年1回（計4日間）、「パート研修」を開催しています。

「毎年、パート研修会を実施しており、平成29年度はディズニーアンバサダーホテルを会場に、『健康長寿のための食生活』と題して東京農業大学・小泉武夫名誉教授に講演いただきました。ディズニーのキャラクターに来てもらったりのアトラクションもあります（笑）、4日間で1,370人以上が参加してくれました」（須藤常務）



パート研修（小泉先生による講演）

## 労働時間短縮にも取り組む

昨今、深夜営業や24時間営業のスーパーマーケットは珍しくなくなりました。ワイズマートも全体の4割強の店舗で24時間営業を行っています。

その一方では働き方改革が掲げられ、労働生産性の向上と労働時間の短縮が叫ばれるようになりました。ワイズマートでも、社員の健康を向上させる意味からもここ10年ほど労働時間の短縮に取り組んでいます。

「24時間営業の店舗では3交代制をとると同時に夜9時以降のシフトのアウトソーシングを行っています。同時に、終電後の深夜2～4時のアイドルタイムに翌朝の品出しを行うように業務改善を行い、効率化を図りました。おかげで有給休暇の消化率も改善の方向で、年間の有給休暇の取得日数は平成28年度で平均9.1日、29年度は10日を越えるのではないかと見ています」（須藤常務）

労働時間の短縮は単にリフレッシュにつながるというだけでなく、保健指導の際に出てきた対象者の声として「スポーツクラブに通い始めた」「自分で食事を作るようになった」と、運動・食などの日常生活の面でもプラスに働いています。

## 今後の課題……喫煙対策の推進、その他

今後の健康課題として考えられているのが、まずは禁煙対策です。

禁煙が時代の要請となった今日、ワイズマートの店舗も禁煙のための取り組みを進めているところですが、同時に社員の禁煙対策として講演会の開催や禁煙補助剤・禁煙外来の紹介なども行ってきました。ただし、同社の喫煙率は全国平均やデパート健保の平均喫煙率を上回る水準で推移しており、禁煙をサポートする取り組みとともに分煙などの喫煙者対策、職場での喫煙のルールづくりなどが課題としてあげられました。

また、超高齢社会の到来をにらんで同社でも定年延長の検討が進んでいるところです。これは働く意思のある者と会社、双方にとってメリットの大きな話ですが、同時に労働者は60歳、65歳、70歳といままで以上に長く健康を維持していくことが必要になるわけです。職場における健康づくりを積極的に進めるワイズマートですが、従業員も今まで以上に健康づくりの必要性が高まっていくことでしょう。

ワイズマートは健康企業宣言の「銀の認定証」を獲得しましたが、今後は「金の認定証」、経済産業省の「ホワイト500」の認定などをめざして、さらに取り組んでいくことです。



ワイズマート総務部のみなさん