




株式会社ドリーム

日本マクドナルド(株)フランチャイジー 

日本マクドナルド健康保険組合

Profile

- 本社所在地：東京都狛江市
- 業種：飲食業
- 従業員数：83名
(パート・アルバイト含め1,500名)

株式会社ドリームは日本マクドナルドのフランチャイジーとして1999年に創業された外食産業を業とする事業所です。2018年6月に健康企業宣言を行い、翌年の5月8日に銀の認定を取得。以降も健康経営に関する取組を継続・拡大しながら、2021年、2022年には経済産業省の健康経営優良法人中小規模法人部門においてプライト500にも選出されました。今回は、会社として健康経営に取り組むこととなったきっかけや、外食産業という不規則な勤務形態の中で、その特性に応じた保健事業の実施方法など、実際に行われている取組みについて取材を行いました。



代表取締役社長、健康管理委員 竹内 久雄さん
取締役、健康管理委員 竹内 彰彦さん
健康管理委員委員長 松崎 泰典さん
健康管理委員 内藤 菜保子さん
健康管理委員 森 あさみさん
マクドナルド健康保険組合 保健事業課長 平野 義昭さん
同、統括保健師 山下 裕加里さん



健康企業宣言されたきっかけ、宣言を行われるまでの会社の状況などをお聞かせください。

竹内：当社は日本マクドナルドのフランチャイジーとして、



東京の世田谷区、狛江市、調布市、町田市・神奈川県川崎市の24店舗のマクドナルドを運営しています。店舗では17歳から79歳までの人が働いており、仕事はシフト制で勤務時間が変則なので、「安心・安全な職場を作るためには何をしなければいけないか」と常に考えていました。

2010年頃に日本マクドナルド健康保険組合の健康推進委員になったことから、健康情報を得ようになりました。また健保組合から「会社として具体的な健康目標を決めて事業に取り組むべき」というアドバイスをいただき、社内でいろいろな取組を行うようになりました。

2018年に、健保組合の保健師の山下さんが当社の担当になり、継続して社員の健康状態を把握していただくようになりました。健康診断のアウトプットをもとに、禁煙、体重増、食事(食べるもの、量、食べる時間)、睡眠の質などについて、「具体的な取組をする」きっかけとなりました。2014年に社内で「メタボ解消」「禁煙」

などの取組を行いました。そのときは成果が生まれませんでした。「健康企業宣言」を通して、「毎月、毎日の生活でどういことをしなくてはいけないかを示して、皆でチャレンジしよう」という思いから2018年6月1日に「健康企業宣言」をいたしました。



健康企業宣言をした事業所への取組みのフォローはどのようにしているのでしょうか？

平野(健保)：各種ツール・健康情報のご提供、事業所様の



気持ちを盛り上げるためのフォローを行います。

「加入者ならびに事業主に寄り添う健保組合でありたい」という考え方から、各事業所に専任の担当保健師をつけています。

現在、専任保健師4人、非常勤2人の体制で、1人で20~30社を担当しています。継続的な関わりによって事業所に寄り添うことができ、社員の職場環境や健康課題が見えてくるので、的確なアドバイスを行うことができます。

健康企業宣言を行いたいと考えている事業所については、そのためのアドバイスをしています。健康情報をお届けする際には、「従業員の健康状態が見える化しませんか？」という形で健康経営を紹介しています。

健康企業宣言「銀の認定」および健康経営優良法人ブライツ500の取得について、日本マクドナルド健康保険組合にどのようなご相談をされたのでしょうか。



山下 (健保保健師)：2016年にドリーム社より、健保組合との窓口となる「健康管理委員」を設置いただき、そのときから綿密なやり取りを行うようになっていきます。



竹内：私自身何度も禁煙にチャレンジし、2011年より禁煙に成功しています。しかし、当社の従業員全体の喫煙率は2015年に58%と「これは何とかしないとイケない」との考えから、2016年に自分も「健康管理委員」になりました。

「健康企業宣言」後は山下さんと、健保組合からご紹介いただいた健康経営アドバイザーより「健康経営」についての助言をいただきました。

また私一人で発信しても情報が広がらないので、確実に健保組合からの情報を従業員に周知、実践していくために健康管理委員を増やしました。委員には、取締役とマクドナルドの店舗4エリアのエリアごとに1~2名、その他社内独自の担当者を任命し、現在9名となっています。

平野 (健保)：健康管理委員は各法人に一人というケースが多いのですが、ドリームさんは複数店舗なので、各エリアに担当がいる体制を取っているのが特徴です。

山下 (保健師)：最初にこの体制を整備されたことは素晴らしいと思いました。

竹内：エリアごとにグループ分けすることで、社員への健康情報の浸透、意見の吸い上げ、その後のフォローもスムーズにできるようになっていると思います。

健康情報はまず頭の中にインプットしてからヘルスリテラシーを高めないと、アウトプットの行動に繋がりません。健保組合から推奨された健康ポータルサイト「Pep

Up」からの情報はたいへん有益となっています。

「Pep Up」の使用状況はいかがでしょう？

竹内：社員は全員登録して携帯アプリとして使っています。アルバイトの人も社保加入者はほぼ100%登録しています。

「Pep Up」ではご自分の健康診断の結果も見られますし、「ウォーキングラリー」への参加が可能となっています。「ウォーキングラリー」とは年3回、1ヶ月単位で歩いた歩数を競う行われるイベントで、ドリーム社内でのグループ、個人、企業として全国の参加企業と競うことができるので、楽しんでいる人も多いと思います。ドリーム社では健康保険組合主催のウォーキングラリー以外にも、事業所単独で2回実施しています。また健康情報が読み物として多岐にわたって提供されるので、たいへん役に立っています。

このアプリをほぼ100%加入まで浸透させるのは大変苦労いたしました。アプリのメリット、健康を本当に「自分事」と捉えていただかないと定着しませんから。

平野 (健保)：アプリには個人情報が入っているので、ご本人の登録が必須です。そのため100%の登録はなかなか難しいのですが、その点ドリームさんは社員とのコミュニケーションがうまくいっている成果だと思います。

竹内：9人の健康管理委員のおかげだと思います。私はトップで「やろう」とハッパをかける役で、あとは健康管理委員が動いてくれますから。

83名の社員の方の主な勤務形態を教えてください。

竹内：勤務時間は変則ですので、健康リスクは高いと思います。たからこそ、健康に関しては、店ごとの状況を把握してきめ細かいフォローが必要です。

これは「健康企業宣言」を行った理由の一つです。まず「自身の健康状況を見直す」「このまま放置するとどうなるか、健康リスク知る」「今後どう取り組むべきか」以上を考え、状況を「改善しよう」と思ってもらいたいです。

検診の受診勧奨はどのように行われているのでしょうか。

竹内：2017年からは検診の受診率100%を維持していますが、ここまで到達するのに5~6年程度要しました。

毎年7月末までに全員検診受診という目標を立て、各自予定表に検診に行く日を記入、未受診者をチェックし受診勧奨を行っています。ここでも、エリアごとに細か

くチェックし、未受診者に声かけをしています。

検診に徹底的にこだわったことで、検査を含めたがんの早期発見、病気の人への早期治療、未病対策にもつながり従業員の健康意識は高まりました。結果的にはがん予防を含めた喫煙対策やメタボ対策にもなりました。

近年はずっと受診率100%を維持していますが、アルバイトスタッフも対象に毎年100%にするのも大変です。

山下（保健師）：教室後に「自身の口の健康課題は何か」を考えていただき、1ヶ月間それをやってもらう、というのが一つのパッケージになっています。

平野（健保）：マクドナルドの店舗では「スマイル」を大事にしていますので、笑顔と口の健康をフックに、健保組合と事業所がコラボして1ヶ月間取り組む事業です。

竹内：食についても、情報を発信しています。

カロリーが高めの食事をする人も、食べたいでしょうから「食べる量、食べ方、食べるタイミングが重要」とか「その人にとっての適正カロリーというのはどのくらいの量の食事なのか」といった情報を発信し、健康な食事に対する理解を深めています。

その他社内の会議の場で体重・体脂肪計の設置、「自分の健康目標を3つ作ろう」との呼びかけ、健保組合から提供された情報を利用して健康管理委員が「健康通信」を発行し、店舗の休憩所に掲示（資料に「健康通信」あり）するなどいろいろなコンテンツを活用して、社員の行動変容への背中を押したいと思っています。

禁煙については、100%禁煙は無理だと思っていますが、自分、家族、周りへのタバコの害を正しく知って、「それでも吸うのか」を決めてほしいと思っています。「自分は何のために禁煙するのか」を理解することが大事です。

会社としては喫煙室を撤去し、社員の就業規則に就業中の禁煙を盛り込みました。当社はパート・アルバイトを含めると従業員が約1500人いますが、こちらの就業規則にも2年後に就業中の禁煙を入れました。

その他にタバコを吸わない人との「バディ制度」を導入し、禁煙にチャレンジしている人を元気付ける取り組み、禁煙プロジェクトでは薬の補助なども行っています。健保組合とのコラボヘルス事業として「禁煙プログラム」も利用しています。その結果2022年度の目標としていた従業員83名の喫煙率15%は達成しましたが、今後はもっと減らしていきたいと思っています。

竹内彰彦：僕も禁煙しました。20代、30代の社員は自分の

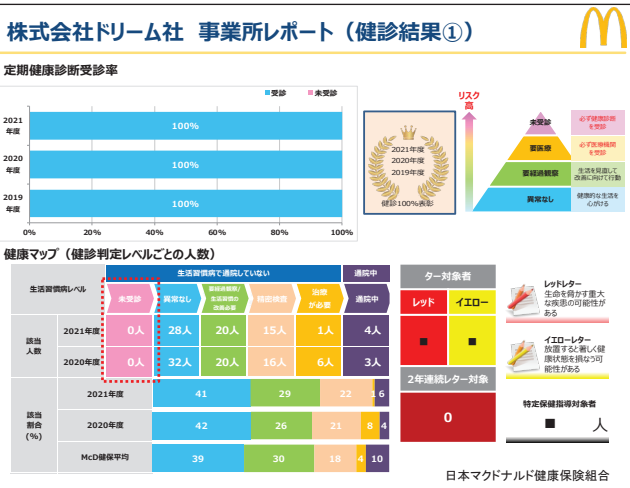


健康に自信があるため、自身の健康についてあまり意識しません。僕らのような同年代の健康管理委員が、上からではなく社員と同等の立場で呼びかければ、聞いていただける一面があると思います。

30年後、40年後に元気な社員が会社を支えていくと考えたら、健康経営は有効な投資だと思います。

運動についてはいかがですか

竹内：現在会社には登山部がありまして、定期的に行われていて良いコミュニケーションの場になっています



健診受診率100%を維持

保健指導対象者に該当された方への働きかけはどのように行われるのですか。

山下（保健師）：数年前は、保健指導対象者から申し込みがない場合、私の方から会社に「後押し（保健指導対象者へ）をお願いします」と声掛けをしていました。

現在では保健師が声をかけなくても、健康管理委員が保健指導対象者に対し、保健指導を受けているかどうか声掛けをしています。

会社が「健康経営優良法人ブライツ500」を取得したことにより社員の方に自覚が芽生えたのか、「自分はそういう会社に所属しているのだから、やるのが当たり前」というマインドになってきているように見受けられます。

竹内：通院している社員は、「病院に行っているから大丈夫」と思いがちなので、昨年産業医の病院で人間ドックを受けていただき、その受診費用は会社が全額負担しています。

歯磨き、禁煙、運動についての取り組みが行われていますが、具体的にどんなことをおやりでしょうか。

竹内：歯の健康にも関心があり、半年に1度くらいは歯科健診を行いたいと思っています。2018年に健保組合から歯科衛生士を派遣していただき、対面で「歯磨き教室」を行いました。2022年3月にはオンラインで開催しました。

(現在はコロナ禍でできていませんが)。最近はコロナ禍で運動不足なので、オンラインの体操教室も開催しました。

これらの健康管理事業について、社員の方の反応はいかがでしたか？

竹内(取締役)：ご自分の健康に対して、社員の意識に変化が起きていることは感じています。ウォーキングラリーでは、自主的に「グループで集まって歩く」ことが行われ、社員同士のコミュニケーションの機会になっています。実際にお腹が出ていた人がスリムになった実例もあります。

健康管理事業の実施について、苦勞した点がありますか？

竹内：最初の2~3年は「打てど響かず」の状態で大変でした。健康情報を発信しても、「自分は大丈夫」と言って聞かれない。そこで健康リスクのある若い社員をどうするかを考えました。「大丈夫じゃない、先を考えなくては」と理解していただくために、どうアプローチがいいのか悩んで苦勞しました。

山下(保健師)：話しても響かない人には専門職の私を使ってください、ということで、現在は1年に1回、健診結果が出揃った頃に対象者を絞って、私と対象者の「健康サポート面談」を行っています。その場には、社長と松崎さんも同席します。

まず、現在の健康状態を知ってもらい、「このままだとこういう危険がありますよ」「自分は今後どうなりたいですか」「何歳まで生きていますか」と希望を聞いて、改善のためにチャレンジすることを決めて、面談を終えています。ドリーム社は、社員は家族同然というようにつながりが強い会社ですので、「健康を心配してくれている」と感じる社員の方も多く、改善に前向きになってくれます。

最初はなかなか改善しなかった数値も、面談を繰り返すことで改善してきたと思います。

メンタルヘルス対策はどうされていますか？

竹内：社員には年1回ストレスチェックを実施していますが、ポイントは気配りと目配りですので、日頃の会話や声のトーンなどから、調子が悪いことを見落とさないように常に心がけています。ストレスは睡眠不足、朝食を抜くことが要因になるなど、体全体の健康と複雑に絡んでいきますので、できるだけストレスをためないために何をすべきかを知らせることも重要だと思っています。

加入事業者とのコラボヘルスはスムーズに行われていますか？

平野：保健師を担当制にしたことで、より上手くいくようになりました。保健師には事業所で働く体験をしていただき、業務内容、勤務形態の実態を理解したうえでアドバイスするよう指導しています。健保組合の目標は「マクドナルドで働いていたら、体が元気になった」と言ってもらえることです。

ブライツ500を取得されて、外部から評価される会社のイメージは変わりましたか？

竹内：当社への入社を希望される方で、志望動機の1つに「社員の健康管理に積極的に取り組んでいる(当社が)から」との回答をいただいたことがあります。健康企業宣言の目的は「従業員が安心・安全に働ける会社」ですので、このようなイメージを持っていたと認識しています。



健康経営企業の認定を受けて、今後やっていきたい活動はありますか？

竹内：子宮頸がんや乳がんが社会問題になっておりますので、女性の健康課題についても取り組んでみたいと思います。

健康企業宣言を考えている同業種の他事業者へアドバイスがあればお願いします。

竹内：健保組合の保健師さんが専任で担当いただいていることが力になりました。また複数の社員(健康管理委員)があきらめずに健康に対する取り組みを継続してきたことでうまくいったと思います。最初の数年は何を言っても結果が伴わず大変かもしれませんが、とにかく焦らず諦めずにコツコツと事業を続けることだと思います。

加入事業者が勤務形態の不規則な外食産業ですが、そのために工夫している点がありますか？

山下：事業者は自社の長所をわかっているのだからそれに合わせた実施をサポートしています。事業者は「楽しい」をキーワードに健康事業を展開しているので、健保もそれを意識してやっています。