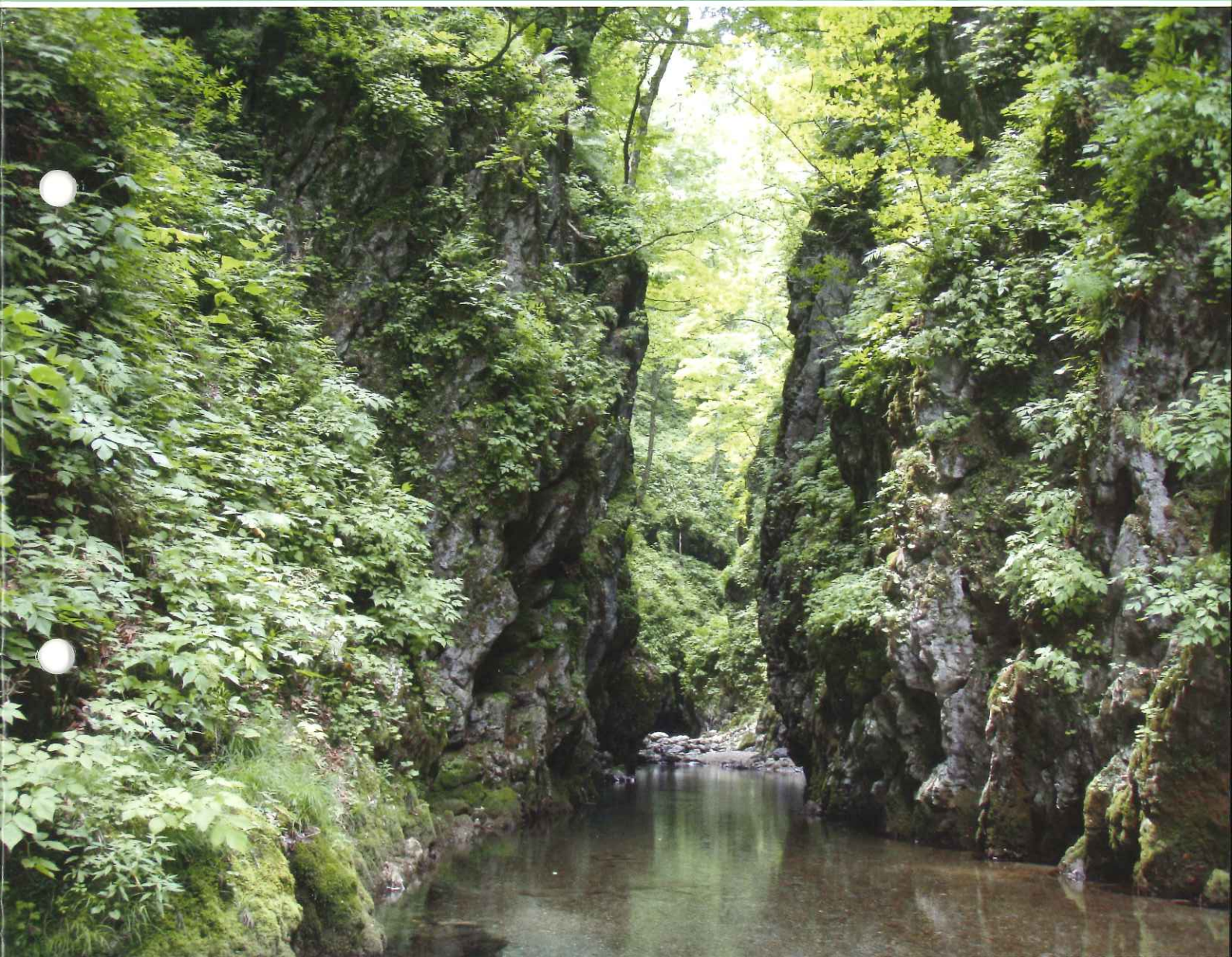


春光懇話会会報
Wave21

2021.5

No. 176

特集 わが社の健康推進



<http://www.shunko.jp>



トップインタビュー

春光会23社の社長にご登場いただき、ご自身のプロフィールを語っていただきます。生い立ち、お若い頃の思い出、会社生活のこと等々、いろいろとお伺い致します。今回はニチレイ大橋社長にインタビューさせていただきました。よろしくお伺い致します。

ニチレイ 社長 大橋 顕也

生年月日	1965(昭和40)年1月15日
出身地	福岡県
出身校	九州大学農学部
職歴	1988年 ニチレイ入社 2010年 ニチレイフーズ商品本部・部長 2013年 ニチレイ経営企画部長 2014年 ニチレイ執行役員経営企画部長 2015年 ニチレイフーズ取締役常務執行役員 2017年 ニチレイフーズ代表取締役社長 2019年 ニチレイ代表取締役社長
趣味	音楽鑑賞、ランニング

—ご出身は福岡で出身とお伺いしています。子供のころはどんなお子さんでしたか。

生まれは福岡の外れで、子供の頃は海で泳いだり、山に行ったりして、数人でよく遊んでいました。中学時代は、幾つかの部活をやったのですが、飽きっぽい性格で転々としていました。高校時代は音楽に興味を持って、今で言うバンド活動みたいなものを友達と組んでやりました。余り上手じゃなかったのですが、みんな好きだったので、よく集まってやっていたね。

—大学時代の思い出は。

福岡は安くておいしいお店がすごく多くて、小さいときから食に対してすごい興味がありました。当時バイオテクノロジーという言葉もはやり出したので、食べ物関係の研究をしたいと思って、九州大学農学部の食糧化学工学科に入りました。入ってみたら、何週間もかかるような実験や、毎日同じようなことを失敗しては少し変えてという繰り返しが、あまり自分には向いていないと思うようになり、卒業したら食べ物に関係している会社へ就職しようかなと決めていました。アルバイトはかなりやって、色々な職種を経験しましたが、アルバイト単価の高い3Kみたいな仕事が多かったです。色々な方と仕事をしながら食事をしたりすると、面白い話がいっぱい聞けて、それで早く働きたいなと思いましたね。

—入社のかっけは。

88年当時は売り手市場で、食品会社は一応回りましたけれども、自分のフィーリングが合っているなと思ったのがニチレイでした。東京の水道橋本社で、先輩や人事担当の方の話を聞いて、当時は海外で仕事をしたいと思っていたので、海外から素材を仕入れる仕事の話など興味深い話を聞か

せていただきました。

—会社に入られた後の配属は。

入社後、会社の中の色々な説明を聞き、希望を出しましたが、どの希望もかなわず、最終的に配属されたのが大阪の高槻にある冷凍食品工場でした。朝早く出社して準備をして、夜遅くまで働くという生活が結構続きました。それが社会人になってすぐでしたから、つらくて、毎日辞めることばかり考えていました。2年ぐらいしたときに、海外事業への社内公募があり、上司に秘密で応募したのですが、面接を受けた後、工場に帰ったらなぜかみんな知っていました。それで課長の方がいろいろ話を聞いてくれたのですが、「自分の仕事の足が地についていないのに、違うところを希望するんじゃないかと、今いる場所で何ができるかを考えたほうが良い」と言われました。それから、周りとしっかりコミュニケーションを取って、改善活動とか色々なことをやり始めたら、皆がすごく喜んでくれて、「ああ面白いな」と思い、それからある意味吹っ切れました。結局、6~7年いたのですが、工場の業務は総務以外の仕事はほとんどやらせてもらいました。

—その後は中国の新工場の立ち上げや物流の新規事業の立ち上げに携わったのですか。

異動になったのが中国の煙台に合併で設立した山東日冷有限公司という会社の立ち上げの仕事でした。現地とニチレイ本社とのつなぎとしての仕事で、営業やクレーム対応も含めて全部やりました。5年くらい担当したのですが、どちらかというところに行っている時間が長くて、年間で200日ぐらいは中国に行っていました。

戻ってきてすぐに、低温物流事業で、冷蔵倉庫の中で食品を加工して大手量販店の店舗まで配達

聞き手…春光懇話会新野事務局長

するという新しいビジネスモデルを開始するということで、私はそこへ異動しました。毎日、決まった時間に決まった数量を用意しなくてはならないということで、私が今まで携わってきた冷凍食品と管理基準が全く違っていたので、家に帰れない日々がずっと続きました。

中国で5年ぐらい、低温物流の会社で5年ぐらい、ちょうど30歳から40歳ぐらいの間は、立ち上げの仕事をやらせてもらいましたね。終わってみるとあっと言う間に過ぎてしまったという感じでした。

その後、加工食品事業の本社に戻り、管理系の部署で業績などの管理をするようになりました。多少燃え尽き症候群のような時期もありましたが、3年ほどしたら昔からの発表資料を作り直したり、プレゼンの仕方を見直したりするようになって、仕事にかかわりそうな本は手当たり次第に読んで勉強しました。また、その後は社長直轄の経営企画部で様々な取り組みをしました。2年ほど、ホールディングの経営企画部にも行き、グループ全体を見渡せる仕事もしました。その時も自分にとってはとても新しいことでしたので、毎日ワクワクしながら仕事をしていたなという感じがしますね。それから事業会社に戻り、しばらくして事業会社の社長に指名されました。自分は器じゃないと思っていたのでびっくりしましたが、やりたいことがたくさんあったので前向きに捉えました。

—あの時が転機だったなというのはいつですか。

中国事業に携わった時ですね。新しいことで会社の中にも前例がなく、社内にあるノウハウでは全然足りない。結局は自分で考えてやらなくてはいけなくて、失敗ばかりでした。でも、今日、明日ですぐに変わるというわけではないですけども、気が付くとどんどん自分が思い描いている方向に変わっていったりすることが実感できて、「やればできる」と思いました。また、何かを決めていくときのプロセスみたいなものも勉強になりましたね。仕事は色々な考え方の人と一緒に進めないといけないのですが、ただ迎合するだけでは変な方向に行ってしまう。

—仕事以外でリフレッシュ方法は。

40歳ぐらいに家の近くのジムで水泳のスクールに入りました。6~7年通いましたが、先生がすごく厳しい方でしたけど、それがとても楽しかった。それ以外では、ランニングやゴルフです。ゴルフは社長職をするようになってから始めたので、上手ではありませんが、面白いなと思っています。また、昔音楽をかじったことがあるので、家の中でも邪魔にならないウクレレを弾いたりしています。やりたいことは結構あるので、時間が少しで



▲山東日冷有限公司にて



▲欧州視察時、オランダでの風景

もあればやるようにしています。今やっておかないといつやるのだろうかと思うし、色々やることでアンテナも立ちますね。

—最後に若い人たちにメッセージを。

働いている人にとって、会社で過ごす時間はそれなりに長いと思います。だから、わがままとかではなく、自分で考えて自分のやりたいことをやっていくことが一番幸せだと思います。ただ、組織なので当然和を重んじなくてはいけないことがあります。私の経験から、自分が変わらないと周りは変わらないと思います。周りだけを変えようと思っても、簡単にできることではありません。色々あれこれ考えるけれども、まずは「凡事徹底」。目の前の出来ることを一つ一つ当たり前に徹底してやるのが、自分がやりたいことへの近道かなと思います。

私は「千里の行も足下より始まる」という言葉が大好きなのですが、あれは千里先に行くために一歩踏み出すという解釈の仕方もあるのですが、そうじゃなくて、一歩ずつ踏み出していると気づいたら千里行っていたという意味だと思っています。そちらのほうが私には合っていますね。千里先のことを考えて今やっていたら、どこかで息切れするので、目の前の一歩、今やれることの一歩を大事にしたほうが良いと思います。また、その方が自分の中でいろいろなことが見つけられると思います。

新製品・新商品 紹介

UDトラックス

大型トラック「クオン」、8リッターエンジン搭載タンクローリー車を発売

UDトラックスは、主力製品である大型トラック「クオン」のラインアップに8リッターエンジンGH8を搭載したタンクローリー車を追加し、2020年12月1日に全国一斉に新発売しました。通常の11リッターにくらべ軽量でコンパクトなエンジンを採用したことにより、積載量の増加が可能になると同時に排出ガスを削減し環境負荷の低減にもつながります。

同車種にはフルキャブ車とショートキャブ車を設定し、それぞれ12.3トン、12.8トンの最大積載量を実現しました。ショートキャブ車には主力の16KLローリーの搭載が可能です。また液体の排出に便利なサイドニーリング機能を備えています。

同車種の追加によりお客様の多様なニーズに対応するとともに、高い積載率と狭いスペースでも小回りのきく車両で輸送効率を高め、お客様のビジネスに貢献します。



問合先 お客様相談室 フリーコール0120-67-2301
 受付時間 月～金 9:00～12:00、13:00～17:00
 ※会社休業日を除く

ENEOS

ENEOS Webカーメンテナンス予約システム「Dr. Driveエネアポ予約」がスタート!



ENEOSは、Webサイトから簡単に車検、手洗い洗車およびカーコーティングが予約できる、ENEOS Webカーメンテナンス予約システム「Dr. Driveエネアポ予約」をDr. Drive®店舗を中心に全国733か所のサービスステーションで開始しました。

このシステム導入により、従来は店頭または電話で行っていたカーメンテナンスの予約が24時間いつでもどこからでも予約していただけるようになりました。Webサイトで店舗とコースを選び、Webカレンダーからご都合の良い日時を選択するだけで完了します。日程変更・キャンセルも可能です。

詳細はこちら

<https://eneos-ss.com/search/yoyaku/rwd/top.php>

※国家資格整備士が在籍し、お客様の愛車のホームドクターとしてお客様のカーライフをトータルでサポートするサービスステーション (2021年3月末時点：2,293 SS)



Web CMもご覧ください



日産自動車

「乗ればわかる、電気のためのしさ」進化した第2世代「e-POWER」を搭載 新型「ノート」

日産自動車は、昨年12月、新型「ノート」を発売しました。2005年、「これまでのコンパクトカーになかった爽快な走り」と、使いやすい装備で自在に楽しめるコンパクトカー」をコンセプトに発売した「ノート」は、2016年には、EVから生まれた日産の新しい電動パワートレイン「e-POWER」を搭載。100%モーター駆動ならではの力強くレスポンスの良い加速と、優れた静粛性を実現した「電気の流れ」は、お客さまから高い評価をいただき、2017年から2019年までの3年連続で暦年国内コンパクトカー販売台数No.1を獲得するなど、日産を代表するモデルとなりました。

3代目となる新型「ノート」は、プラットフォームを新設計すると共に、システムを大幅に刷新しパワーアップした第2世代の「e-POWER」を初搭載するなど、全く新しい先進コンパクトカーとして生まれ変わりました。

コンパクトカーとしては初搭載となる運転支援技術「プロパイロット」には、日産初となるナビリンク機能を備えるなど、先進安全技術も満載です。

コンパクトカーの常識を超える運転の快適さと楽しさが詰まった新型「ノート」をぜひご体感ください。

新型「ノート」の詳細情報はこちらから

WEBカタログ <https://www3.nissan.co.jp/vehicles/new/note.html>

問合先 お客様相談室 0120-315-232



新型ノート



NissanConnectナビゲーションシステムと連動するプロパイロットを日産初設定

過去最大の補助金で電気自動車 (EV) 購入のチャンスです!

昨年10月、菅首相が、2050年までに温室効果ガスの排出ゼロを目指す「2050年カーボンニュートラル」宣言をして以降、政府が「グリーン成長戦略」を発表するなど、脱炭素社会に向けた取組みが加速しています。この一環として、このほど、電気自動車 (EV) 等の普及拡大を目的とした新たな補助金が設定されました。

従来の (EV等クリーンエネルギー自動車) 車両導入補助金は、1台あたり最大42万円でしたが、「再生可能エネルギー100%電力」に切り替えると最大80万円、EVに蓄電された電力を活用するための「充放電設備 (V2H)」や「外部給電器 (V2L)」を同時購入すると最大で250万円 (※但し導入機種の価格および、個人/法人で上限額が異なります) と過去最大の補助金が得られるチャンスです。

「走る蓄電池」として災害対策にも役立つ「日産リーフ」。この機会に、電力プランの見直しやEVの蓄電機能を活用したBCP対策としてV2Hの導入とあわせて、EVの購入を検討してみたいはいかがでしょうか。

国の補助金	自動車導入補助金 (再エネ100%電力に切り替える場合)	最大80万円
国の補助金	V2H本体価格の1/2	最大75万円
国の補助金	V2H設置工事費	(個人) 最大40万円 (法人) 最大95万円

例えば「日産リーフe+」と「V2H※」のセット購入で

国からの補助金 最大159.9万円!



※EV/パワーステーションプレミアムモデル (ニチコン製) 購入の場合
 ※環境省補助金の適用を想定しています。
 (車両80万円/V2H機器39.9万円/工事費40万円)

詳しくはこちら <https://www3.nissan.co.jp/vehicles/new/leaf/specifications/subsidy.html>

特集 わが社の健康推進

コロナ禍において、健康の大切さを改めて実感することも増えたのではないのでしょうか。今回の特集では、春光懇話会会員各社で導入されてきた従業員の健康維持・増進のための活動や、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大による働き方や生活の変化に合わせた取り組みを紹介します。

日立金属

日立金属が推進する「Health & Wellness」

日立金属では従業員の新型コロナウイルス感染症(COVID-19)予防を第一に考え、在宅勤務の普及を行ってきましたが、その過程で実施した健康維持・増進のための活動例を紹介します。

1.オンライン健康指導

在宅勤務の普及にともなって、従来のようにオフィスに出社して対面での健康指導ができなくなりました。そこで、一般的にも普及が著しいオンライン診療の手法に沿って、ICTを活用したオンライン健康指導を開始しました。具体的には、Webカメラと音響機器付きPCを用いて産業医あるいは保健スタッフと従業員との面談による健康指導を遠隔で実施することにより、各自がオフィスに出社しなくても健康指導ができる体制を整えました。ICTの発展やソフトウェアの充実により、タイムリーに実施可能なメリットがあり、将来的にさらに技術向上する可能性を秘めています。一方で、遠隔での従業員のバイタルデータ把握に課題が残っており、今後のスマートデバイスの発展やこれに伴う低コスト化を期待しつつ、情報収集に努めていきます。



2.健康維持・増進のための情報提供

産業医および保健スタッフ発信で、在宅勤務下における健康維持・健康増進に関する情報を定期的に社内Web掲示板に掲載し、従業員に情報の提供を行ってきました。具体的には、ウイルス感染、生活習慣病、VDT（Visual Display Terminals）症候群、季節性メンタルヘルス問題など、それぞれの疾病における予防策などを掲示し、従業員各自で実行してもらいやすい仕組みづくりを実践しました。

3.在宅勤務下での禁煙プログラム

当社では健康経営への取り組みの一環として、喫煙率の改善に取り組んでいます。これも従来は産業医あるいは保健スタッフと従業員との面談をベースとした禁煙指導を実施してきましたが、専門医による遠隔サポート支援プログラムに参画し、高い禁煙成功率を収めることができました（プログラム平均の禁煙成功率39%に対し、当社の成功率は74%）。禁煙プログラムに参加した従業員からの評価も高く、今後も継続していきます。

4.その他

例年11月に社内で希望者を対象に「インフルエンザワクチン集団予防接種」を実施しています。今年度は感染予防の観点から出社制限を実施中でもあり、予め単位時間当たりの接種人数を定め、申し込み時から人数枠を設けた完全予約制として、3密を避けて実施しました。



このように、日立金属では現在、新しい働き方を見据えて、さまざまな施策を実施・検討中ですが、在宅勤務やテレワーク下においても、従業員一人ひとりの健康管理をさらに行き届かせることで、安全で健やかな業務遂行につなげられるよう、今後も努力を続けます。

日立造船

健康経営でSDGsに貢献

1.日立造船グループが考える健康経営とは

当社グループでは、長期に渡り、社会に役立つ価値を生み出す高収益企業であり続けるために、職員の健康保持・増進への取り組みが必要不可欠であり、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康経営を推進しています。



また、当社グループは「持続可能な開発計画（SDGs）」に賛同しており、健康経営を推進することで、「すべての人に健康と福祉を」、「働きがいも経済成長も」といった目標の実現を目指します。

2.推進体制と取り組み事例

取締役社長を責任者とし、産業医などとも連携しながら、健康経営を推進します。

健康経営推進担当部門を中心に、四半期に一回、また必要に応じて都度、健康保険組合と会合を開催し、健康経営推進に向けた課題の共有や新たな取り組みの検討を行っています。

- (1) 働き方改革の推進
- (2) 心と体の健康づくり
- (3) 健康教育の実施
- (4) 禁煙促進（喫煙対策）



3.“健康経営優良法人”としてこんなこともやっています！

伝統ある「日立造船体操」



1960年代に大阪学芸大学（現大阪教育大学）体育学研究室・心理学研究室内の協力を得て科学的に開発された伝統ある体操です。

半世紀以上経った今も各事業所で毎朝、毎昼、身体を動かし心と体をリフレッシュしています。

健康増進支援サービス「Pep Up（ペップアップ）」



当社の健康保険組合では、スマートフォンやパソコンなどを使った健康増進支援サービス「PepUp」を導入しています。チャレンジやイベントなどに参加したり目標を達成できたらポイントがもらえ、貯まったポイントは素敵な景品と交換できます。年間を通じて楽しみながら健康づくりに活用しています。

現役死亡ゼロを目指して

ニチレイグループの健康経営は、現役死亡をゼロにしたいという切なる想いから始まりました。2012年～2014年の3年間で疾病を事由とした現役死亡が継続的に発生して、従業員の健康の保持・増進は喫緊の経営課題でした。そこで、2015年に持株会社に健康経営の専任部署である「健康推進グループ」を設置。2016年には「ニチレイグループ健康宣言」、「グループ健康管理基準」を制定。2018年4月に「ニチレイ健康推進センター」へと改組し、グループ全体の健康経営推進を強化しています。

健康推進センターは「ヘルスリテラシーの向上」、「定期健診事後措置の徹底」、「健診データ・ストレスチェックの活用」を中心に健康経営を推進しています。定期健診では全国約6,000人の健診データを一元管理し、未受診者確認や産業医・保健師による

有所見者への事後フォローを徹底しています。人事管理部門を通しての受診勧奨に加え、2020年度には対象者ご本人への自動配信メールを導入したことで、要治療者の精密検査受診率向上に繋がりました。2016年より定期健診に追加しているがん検診では、複数早期発見に結び付き、早期治療の相談に保健師が対応、復職後の治療と仕事の両立支援も行っています。

また、全国の従業員が公平に健康支援を受けられるための体制整備や、健康意識を高める取組も行っています。

体験型健康支援プログラム「ニチレイ健康塾」を定期的に開催し、保健師・管理栄養士・健康運動指導士による総合的な生活習慣改善が学べる機会を提供しています。2020年度はコロナ禍の影響でオンラインセミナー形式に切り替えて開催。場所にとらわれず、誰でも気軽に参加できるようになりました。またテレワークや外出自粛による日常の身体活動量低下を補うため、保健師によるラジオ体操やストレッチ動画を作成し、社内イントラネットに掲示し広く周知しています。

今後も最重要課題である「現役死亡をゼロにする」を目指し、ニチレイらしい健康経営に取り組んでいきたいと思ひます。

文：松原 千穂



ニチレイグループ健康宣言 (2016年4月制定)

「おいしい瞬間を届けたい、
その想いを大切に、
ニチレイグループで働く一人ひとりの
健康づくりに取り組みます

《基本方針》

1. 「働きがい」のベースには心と身体の健康があるという考えのもと、労使協働で活力ある職場づくりを推進します。
2. 従業員一人ひとりが健康意識を高め、主体的に健康増進に取り組む環境づくりに努めます。
3. 健康保持増進・メンタルヘルス対策・安全衛生管理を3つの柱とし「健康マネジメント」に取り組みます。

従業員のヘルスリテラシーの向上へ

昭和電工マテリアルズグループでは、従業員が心身共に健康であることが自社や社会への貢献につながるという考えに基づき、人事部 ウェルネスサポートセンタ主導のもと、従業員の健康への意識（ヘルスリテラシー）を向上させるためのさまざまな活動を行っています。

特に近年力を入れているのが、当社グループ全社で行っている年に一度のストレスチェックと同時に、従業員のプレゼンティーズムもモニタリングする取り組みです。プレゼンティーズムとは、従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康

問題によって、業務の能率が落ちている状態を指します。ストレスチェックに加えられた、時間管理、集中力、対人関係などの項目を継続的にモニタリングし、職場ワークショップや、従業員へ産業医との面談を推奨する等の働きかけを行うことで、従業員の健康状態の向上を図るだけでなく、グループ内の生産性の維持・向上につなげています。

また昨年5月からは、心身の健康や働き方に関する情報をまとめた「ウェルネス便り」をグループ内に発信しています。新型コロナウイルス感染症の拡大により、フィジカル面でのヘルスリテラシーは高まる一方で、在宅勤務や外出自粛によるコミュニケーション不足等に起因する、精神的な疲れを溜める人が多いと言われます。この「ウェルネス便り」では、従業員を対象に行った在宅勤務に関するサーベイの結果を参考にテーマを検討し、ストレス対処法、熱中症予防、目の健康など、心と身体の健康保持・増進に向けたさまざまな情報や、周囲から相談される能力を高めるポイントなど、業務に役立つ情報も紹介しています。発行号は今年4月でVol.13となり、従業員からも「自身の健康に気を配るきっかけとなった」といった声が多数上がっています。

ヘルスケアは個人に関することだと思われがちですが、従業員の健康は、従業員自身だけでなく職場全体の生産性の向上につながり、その結果企業価値の向上、さらには社会貢献につながります。当社グループは今後も、社会貢献につながる健康経営をめざしていきます。

文：峯田 知美

ウェルネス便り vol.10～相談される能力を高める～気持ちを受け止める5ステップ

発行年月日：2021/1/15

みなさんがお過ごしですか？
ウェルネス便りを通じて、お一人おひとりが、こころと身体の健康を保持・増進するためのヒントをお伝えします。

ウェルネス便り Vol.10は、周囲の人から相談をもちかけられたときに役立つあなたの相談される能力を高めるポイントについて(ウエルリンク株式会社メンタルヘルスニュースを改編)。

部下や後輩、同僚が困っているときに、その相手から「相談されるのと相談されないのでは、どちらがいいですか？」と質問されたら、どう答えるでしょうか。ほとんどの人は、「相談された方がいい」と答えるでしょう。もちろん、程度問題ではありますが、困っているときには相談してほしいものです。相談されないことによる淋しさを感ずるでしょう。

年齢や役職の上下に関わらず、助けたり助けられたりするものが人間関係であり、組織の存在意義でもあります。そこで前回(vol.8)は「相談される能力」を中心にお伝えしましたが、今回は「相談される能力」について述べます。

まず、決して相談したくないタイプについてです。最悪なのは秘密を漏らす人。次に話をちゃんと聞いてくれない人です。こんなタイプには絶対に相談できません。さらに、上から目線で自分の意見を押し付けるタイプもごめんでね。

相談してはいけない3つのタイプ
ひ：秘密を漏らす
あ：相手の話をよく聞かない
い：意見を押し付けてくる

相手の気持ちを十分に受け取り、話をよく聞くのが「相談される能力」となります。ポイントは解決能力よりむしろ「気持ちを受け止める能力」です。解決できない問題もありますが、気持ちを受け止めるのはどんなときでも可能です。

相談されたときの5ステップ
あ：ありがとうと感謝する
き：気持ちへの共感、受容
の：望みを聞く・どうすればいい？
あ：相手の気持ちに沿った解決策
さ：サポート

相談されたとき、まずは相手の気持ちを受け止めましょう。「困っているんだね」「辛いんだね」「進んでいるんだね」など、相手の状況に応じた共感の言葉です。ただ、その前に「よく相談してくれたね、ありがとう」と、自分を信頼し、頼りにしてくれたことへの素直な気持ちを伝えましょう。こうした言葉が相手の負担感を減らします。

相手の話を聞いていて、つい先読みをしがちですがこれもご法度。相手から出た言葉通りに受け取っていきましょ。そして「困っているんだね」と言った共感の言葉の後に「どうすれば(なれば)いいと思っている？」など、相手の望む方向を聞きながら、あくまでも相手の気持ちに沿った解決の方向へ導くようにしましょう。

相談を受けた後も、どうなったのか時々様子を見てあげるなど、サポートも大切です。結果が秋晴れの顔のように澄み渡る時は限りませんが、この5ステップを使えば相手はきっと勇気づけられるでしょう。

忙しい毎日、自分の健康のことや後進に気がちです。疲れた時、心やからだはいろいろサインを出して私たちに教えてくれます。

該当する項目はありますか？

- 上司や部下、同僚とうまくいかない
- 食事がかたよりがち
- 運動不足になりがち
- 仕事がついついやる気がでない
- イライラしたり、落ち込んでいる
- よく眠れない
- 体調が優れない、疲れやすい

1

2

https://www.mhiw.go.jp/stf/seisakuunitsite/bunya/kerkou/kyou/covid19-hokokusyassessyokusya.html

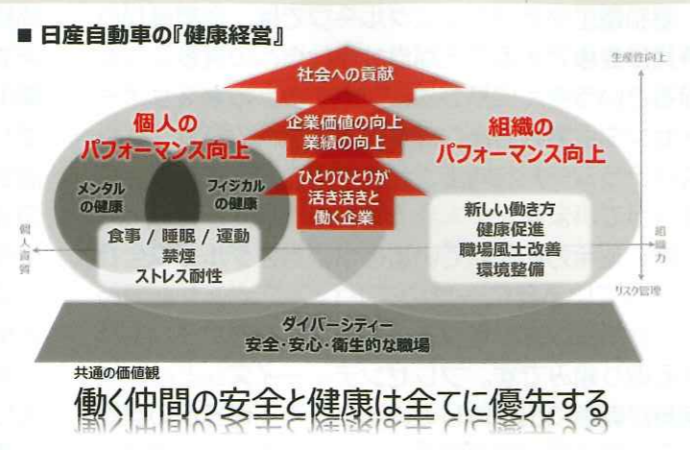
▲ウェルネス便り Vol.10「相談される能力を高める」



▲昭和電工マテリアルズ本社にあるウェルネスサポートセンターの様子

「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を実現

日産自動車では、「心と身体の健康」は、従業員が生き生きと働ける職場をつくるため、また、日産をリタイアした後も家族と共に健やかな人生を歩むために必要不可欠であり、日産が社会に貢献し続ける企業として生き残るための重要な課題と位置づけています。「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」という『健康宣言』のもと、従業員の健康を経営的な視点で戦略的かつ愚直に施策を実践する『健康経営』を推進し、産業医、日産自動車健康保険組合の専門集団と連携したコラボヘルスを実践しています。



▲日産自動車実践する『健康経営』

フィジカルの健康推進では、従業員を生活習慣病から守るためには、若いうちからの健康への意識向上と行動変容がポイントであることから、現在重点活動として、40歳未満者への研修や健診を充実させ保健指導、運動などを仕掛けています。メンタルヘルスについては、ストレスチェック後のセルフケアの充足はもちろんのこと、社内固有の設問を通して組織分析を行い、職場風土の改善（ラインケア）に力を入れています。

また、復職に関して日産には二つの強みがあります。一つは復職プログラムとして、上司、産業医、人事のサポートチームが、従業員本人の復職を支えること。もう一つは社内リワーク施設を有し、メンタル疾病の再発防止強化に努めていることです。

コロナ禍の前半では定期健康診断の停止など、健

康推進においても少し混乱はありましたが、現在では社内のコロナ対策を徹底した活動を推進中です。コロナ第一波より、在宅勤務を推奨する中、併行して新しい生活様式としてのガイドラインを発行、健康講座（マインドフルネス、運動など）をオンラインで積極的に実施しています。

従業員の命と健康を守るためには、原因を捉え健康課題に愚直に取り組む先手の活動が、より重要であることを、コロナ対策の設計、実行を通して改めて感じています。

日産は、経済産業省の健康経営優良法人認定制度で、申請以来3年連続で『ホワイト500』へ認定されました。これからのためめめ努力で更なるステップアップを目指して、「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を実現し続けていきます！

オンラインで健康推進！

当社は「健康応援企業」として、社員一人ひとりとその家族の健康維持・増進が不可欠であるとの考えのもと「健康経営」を実践しています。新型コロナウイルスの影響により、私たちの生活は一変しましたが、中でも変わらずに健康推進の取組みを実施していますので、紹介させていただきます。

2016年度から当社は社員に貸与したウェアラブル端末を活用し、社内外で歩数対抗戦などを開催しています。開催中は社内SNS等を活用して、ムードアップを図り、参加する社員のモチベーションを高める工夫を行いました。

しかしながら、今年度は緊急事態宣言やテレワークという環境下で、運動する機会が減り、家に籠りきりの人たちが増えました。そんな中、少しでも身体を動かす機会を設けるため、フィットネスプログラムを実施するオンラインセミナーを実施し、社員が楽しく、気軽に身体を動かせるようなさまざまな取組みを実施しました。

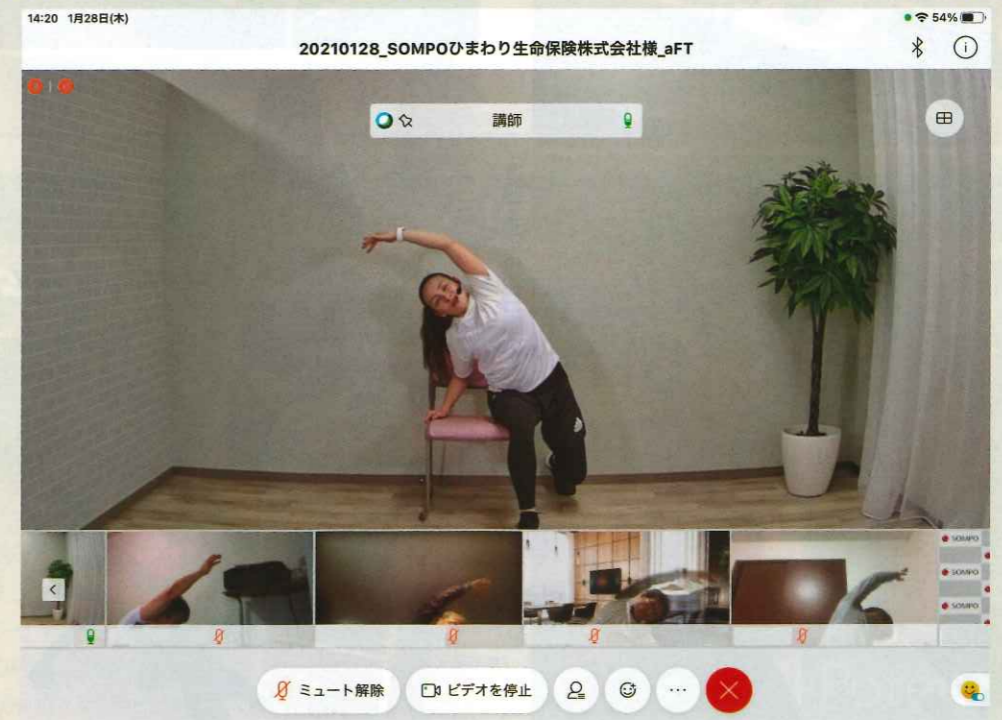


▲Fitbit導入当時の様子

また、それ以外にも今年度は、「女性の健康」や「睡眠改善」「食生活の改善」などの視点で計10回のセミナーを開催し、社員の健康に対する意識向上に取り組んできました。

当社ホームページ上で「SOMPOひまわり生命保険の健康経営宣言」として、健康経営に関する取組みを紹介していますので、ぜひご覧ください。

「SOMPOひまわり生命保険の健康経営宣言」 <https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/>



▲オンラインセミナーの様子

『健康管理室』を新設！

当社は、2020年6月の本社オフィス移転を機に企業内診療所機能を有する当社独自の健康管理室を新たに設置しました。

当初は、常駐する保健師が1名、産業医の診察日は月4回のみでしたが、徐々に機能を充実させ、現在では産業医3名が交代で月7回、保健師2名が常駐で運営しています。

新オフィスでの業務が開始され、働く環境は以前に比べ、とても快適になりましたが、コロナ禍という初めて直面する環境での新たな働き方や日常生活における健康サポートなど、健康管理室への役割期待が日に日に高まっていると感じています。それに応えるべく、まずは「健康管理室を広く知ってもらおう！」ということで、インフルエンザ予防接種を

実施しました。これまで会議室で行っていた集団接種を昨年度は健康管理室内で実施、その際、「産業医の診察日」や「健康管理室の活用方法」を案内することで、社員に身近に感じてもらうことができました。続いて、「骨密度測定」も実施しました。日頃あまり気にしたことのない骨密度を測定できることもあり、4日間の開催で延べ300名（勤務者の約半数）もの社員が測定を行ない、自身の健康管理に目を向ける一つのきっかけとなりました。

『健康』は『安全』と並び最優先事項であるという方針の下、社員の心と身体健康維持向上に向けて、社員に寄り添い、いつでも相談を受け付けられる場として、引き続き健康管理室の機能充実を図り、活動の幅を広げていきます！
文：辻村千聡



保健師による健康相談を実施



休養室を完備



血圧測定が日課の社員も



骨密度測定イベントの様子

営業部会だより

詳しくは営業部会HPをご覧ください
<http://www.shunko.jp/eigyoeigyobukaitop.html>

第21回 キャンペーン結果報告

- (1)目的 ①ビジネス交流のさらなる活性化
②春光懇話会知名度の定着化
③春光懇話会活動への参画推進

(2)結果

▼展開内容

項目	第21回(今回)	第20回(前回)
実施期間	2020年10月~12月	2019年10月~12月
主催	本部+東京多摩春光懇話会	
ポスター	900枚	1,250枚
パンフレット	22,000部	37,000部
クイズ抽選賞品	467本	510本
パンフレット掲載会社	21社	24社
ミニ展示会	未実施	4会場

▼クイズ応募実績

第21回:19,522件
(20回:24,118件、19回:24,902件、18回:26,048件、17回:28,447件、16回:26,939件、15回:23,086件、14回:19,135件、13回:18,637件、12回:17,506件、11回:13,965件、10回:13,015件、9回:11,211件、8回:6,986件、7回:7,033件、6回:5,653件)

(3)今後の課題・方向

- 第21回キャンペーンではコロナ禍のなか、オンラインを活用しながら従来以上に「ビジネス交流強化」を掲げて営業推進を行った。
具体的には春光懇話会HPに各社の売り込みたい内容についてPRを兼ねて積極的に掲載してもらった。
- 春光懇話会HPを15年ぶりに改訂中であり、来年度からは営業部会内の協業体制推進のために活用する。
後述の通り、販売推進委員会内に営業活動推進役として「ビジネス協業会」を立ち上げる。
また、新たなHPを営業部会の活動のため積極的に活用する。
- 第21回キャンペーンではミニ展示会を中止し、拡大展示会を予定していた。結果的にコロナのために合同展示会を中止したが22回キャンペーンでは状況を鑑みて実施したい。
- 春光クイズ応募は在宅勤務企業が増加して応募呼びかけが十分にできなかったため件数は減少した。
第22回キャンペーンでは改めて件数増加を目指して取り組みたい。



社名変更のお知らせ

日立キャピタル株式会社から 「三菱HCキャピタル株式会社」へ

日立キャピタル株式会社は、このたび、三菱UFJリース株式会社との合併を通じた経営統合により、2021年4月1日付で「三菱HCキャピタル株式会社」となりました。

新生「三菱HCキャピタル株式会社」は、メーカー系と銀行・商社系という異なるバックグラウンドを持った2社の経験や知見を生かし、「社会資本/ライフ」「環境・エネルギー」「モビリティ」「販売金融」「グローバルアセット」を注力領域に、リース会社の枠を超えた先進的なアセットビジネスを展開していきます。開拓者精神で、地球規模の社会的課題の解決を通じて、新たな社会価値を創出することで、明るく希望に満ちた未来社会、人々の豊かな暮らしの実現に貢献します。



2021年4月1日付 日本経済新聞朝刊掲載広告



そろそろ結婚をとお考えのみなさま
結婚適齢期のご家族をお持ちのみなさまへ



春光懇話会ファミリークラブ

春光グループのみなさまの“結婚相談所”です

- 入会手続きは簡単です。まずは資料請求を!!
- 春光懇話会ホームページにアクセスしてみてください。



安心できる出会いを提供します。

安心その1

運営は、春光会とそのグループ会社で構成する春光懇話会です。

安心その2

会員を春光グループに関わる方に限定しています。

安心その3

春光グループ各社からの維持会費で運営していますので、会員個人の負担は、入会時の1万円と成約時の7万円です。

安心その4

資金面などで各社との関係は密接ですが、会員個人のプライバシーは絶対厳守です。当然、会社にお知らせすることは一切ありません。

安心その5

入会から、お相手の紹介、お引合わせ(お見合い)、交際、結婚のご意志確認まで、女性カウンセラーが、会員の意思を尊重しながら、親身になってお手伝いします。

●入会から成約までのステップ



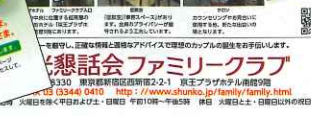
春光懇話会ファミリークラブの
ポスターとリーフレットが
新しくなりました。

春光懇話会ファミリークラブ

〒160-8330 新宿区西新宿2-2-1
京王プラザホテル南館9階
TEL&FAX 03(3344)0410
www.shunko.jp/family/family.html

営業日時 火曜日を除く平日および土・日曜日
午前10時～午後5時
休 日 火曜日と土・日曜日以外の祝日

スタートはいつも出会いから!



●春光懇話会ファミリークラブは、春光会23社とそのグループ会社104社が支えています。

お知らせ

●春光会 ○入会



八木 晋介
 日産化学 社長
 1985年 日産化学工業 入社
 2021年 日産化学
 代表取締役 取締役社長 COO
好きな言葉 真善美

最近感動したこと 社長就任にあたり、多くの友人からメッセージを頂戴し、人と人とのつながりの大切さを実感したこと。
 富山県出身 58歳



飯泉 孝
 日立ハイテク 社長
 1985年 日立製作所 入社
 2021年 日立ハイテク
 代表取締役 取締役社長
好きな言葉 謙虚と感謝

最近感動したこと よく乗るタクシーの運転手さん、お世話になった小料理屋の店長さん、患者と向き合う医療従事者の方々などコロナ禍で頑張っている人の姿。
 茨城県出身 60歳

○退会 大林 秀仁 (日立ハイテク)

●事業協議会 ○入会



椎名 秀樹
 ENEOSホールディングス・
 ENEOS 常務執行役員



中原 俊也
 JX石油開発
 取締役 副社長執行役員



白井 智
 JX石油開発
 取締役 常務執行役員



諏訪邊 武史
 JX金属
 執行役員



石川 英司
 日立造船
 執行役員



竹本 雅雄
 三菱HCキャピタル
 専務執行役員



加藤 仁
 日立ハイテク
 常務執行役員

○退会

田口 聡 (ENEOSホールディングス・ENEOS)
 田中 晃 (JX石油開発)
 山田 哲郎 (JX石油開発)
 黒岩 源洋 (JX金属)
 辻 勝久 (日立造船)
 白井 千尋 (日立キャピタル)
 佐藤 真司 (日立ハイテク)

●代表者交替

○春光会会社

日産化学 八木 晋介←木下小次郎
 日立ハイテク 飯泉 孝←宮崎 正啓

○春光懇話会会員会社

日立産機システム 竹内 康浩←荒谷 豊
 日立ソリューションズ 山本 二雄←星野 達朗
 日星産業 毛利 明弘←本山 博之
 SOMPOクレジット 野間 和子←三輪 隆司
 ENEOS不動産 丹羽 逸夫←山本 一郎

ENEOSキャリアサポート 鈴木 隆次←諸角 康弘
 ENEOSサンエナジー 広瀬 潤一←原 亨
 JX金属探開 成井 英一←村上 健一
 ニチレイフレッシュ 田邊 弥←金子 義史
 ニチレイバイオサイエンス 横井 英夫←武永 正人
 オーナミ 森本 勝一←木村 悟
 りんかい日産建設 前田 祐治←山口 竹彦

●春光懇話会会員会社

○社名変更 (21.4.1)

日立Astemoアフターマーケットジャパン
 ←日立オートパーツ&サービス
 日立システムズフィールドサービス
 ←日立システムズネットワークス
 三菱HCキャピタル←日立キャピタル

○退会 (21.3.31)

日京クリエイト
 NTTデータCCS

地域春光懇話会 MAP

国内 52 か所

札幌春光懇話会
函館春光懇話会
釧路春光懇話会
北見春光懇話会
十勝春光懇話会
青森春光懇話会
盛岡春光懇話会
仙台春光懇話会
秋田春光懇話会
山形県春光懇話会
福島春光懇話会
茨城春光懇話会
栃木春光懇話会
群馬春光懇話会
埼玉春光懇話会
千葉春光懇話会
東京多摩春光懇話会
神奈川春光懇話会
信州春光懇話会
山梨春光懇話会
新潟春光懇話会
石川春光懇話会
富山県春光懇話会
福井春光懇話会
岐阜春光懇話会
静岡県春光懇話会
愛知春光懇話会
豊橋春光懇話会
三重春光懇話会
大阪春光懇話会
京滋春光懇話会
兵庫春光懇話会

奈良春光懇話会
和歌山春光懇話会
山陰春光懇話会
岡山春光懇話会
広島春光懇話会
山口県春光懇話会
徳島春光懇話会
高松春光懇話会
愛媛春光懇話会
高知春光懇話会

福岡春光懇話会
北九州春光懇話会
佐賀春光懇話会
長崎春光懇話会
佐世保春光懇話会
熊本春光懇話会
大分春光懇話会
宮崎春光懇話会
鹿児島春光懇話会
沖縄春光懇話会

海外 28 か所

シンガポール春光懇話会
ロンドン春光懇話会
ニューヨーク春光懇話会
ロサンゼルス春光懇話会
香港春光懇話会
デュッセルドルフ春光懇話会
ジョージア春光懇話会
マレーシア春光懇話会
台湾春光懇話会
ベネルクス春光懇話会
デトロイト春光懇話会
パリ春光懇話会
カナダ(トロント)春光懇話会
ジャカルタ春光懇話会
バルセロナ春光懇話会
サンフランシスコ春光懇話会
バンコク春光懇話会
マニラ春光懇話会
上海春光懇話会
広東春光懇話会
オーストラリア春光懇話会
北京春光懇話会
ドバイ春光懇話会
ベトナム春光懇話会
韓国春光懇話会
ミャンマー春光懇話会
南アフリカ春光懇話会
大連春光懇話会



わが社と町並み

日本水産 八王子総合工場・東京イノベーションセンター

自然とのふれあいの街、八王子

八王子市は都心から西へ約40km、標高200～800mほどの丘陵に囲まれた西東京最大の街で、人口58万人、山手線内の3倍近い面積を有しています。天狗の伝説で有名な高尾山は、ミシュラン観光ガイド(ミシュラン・グリーンガイド・ジャポン)で最高ランクの3つ星を獲得したことで話題になりました。

八王子という名前は、安土桃山時代に北条氏照が深沢山に築いた城の名前が、その地で守護神として祀れていた八王子権現(疫病を防ぐと言われていた牛頭天王の8人の王子)に由来していたからとも言われています。

八王子総合工場は1962(昭和37)年に竣工し、冷凍食品、フィッシュソーセージ、ねり製品を生産している当社の主力工場のひとつで、竣工から10年ほどはチーズ、ラーメン、マヨネーズなどを生産していたこともあります。遠洋漁船が晴海埠頭で荷揚げした原材料の輸送や関東甲信越への商品

配送に便利な立地であり、食品製造のポイントである「おいしい水」を確保できるなどの理由で、この地が選ばれました。

主力生産品の焼きおにぎり、ちくわ、フィッシュソーセージなどは、構内の配送センターから全国に向けて出荷され、お子さまから年配の方まで、ご賞味いただいております。

東京イノベーションセンターは、創業100周年事業のひとつとして2011(平成23)年に設立した研究開発拠点で、中央研究所、食品分析部、技術開発部、商品開発部で構成されています。同センターに隣接する宇津貫緑地は、都心の近くでありながら、ホタルも生息する自然豊かな里山です。

2013年から毎年、「宇津貫みどりの会」の指導のもと、事業所周辺の自然環境保全および地域社会との共生を目的とした活動を従業員とともにしています。



八王子総合工場 (左：竣工時、右：現在)



冷凍食品「大きな大きな焼きおにぎり」



東京イノベーションセンター



宇津貫緑地での保全活動(2019年6月)

日本水産 八王子総合工場

東京都八王子市北野町559-6

東京イノベーションセンター

東京都八王子市七国1-32-3

春光懇話会会報

Wave21

第176号 2021年5月発行

●編集兼発行人／春光懇話会事務局長 新野 聡

●発行所／〒100-8220 東京都千代田区丸の内1-6-1 丸の内センタービル11階 春光懇話会事務局

☎03(4235)6266 ☎03(4235)6267 <http://www.shunko.jp>

●印刷所／株式会社日立ドキュメントソリューションズ ●レイアウト／エフ・スタジオ