

特集：厚生労働省「健康寿命をのぼそう！アワード」受賞事例

喫煙者0人への活動と 「わくわく健康プラン」によるアプローチ —株式会社 KSK の健康増進施策の取組み—

木戸 美里 *¹

目的：株式会社 KSK は、約2年半の全社禁煙運動で喫煙者0人を達成以降、これを維持している。加えて、健康増進施策「わくわく健康プラン」をはじめとし、健康経営に注力している。本特例報告では、弊社の禁煙運動の活動内容及び「第8回健康寿命をのぼそう！アワード厚生労働大臣優秀賞」を受賞した「わくわく健康プラン」について紹介する。

内容：当社では2013年4月より禁煙運動を開始した。その結果、喫煙率は当初の31%から喫煙者0人への減少を達成するに至った。しかしながら、社員の健康維持・増進のためには禁煙運動だけでは不十分であると考え、社員が自発的に楽しく取り組める長期的な健康活動「わくわく健康プラン」についても発足させた。本施策は、禁煙、運動、食事、睡眠等、社員が自由に個々の健康課題への目標に向かって活動する内容とした。その結果、項目ごとの健康診断有所見率、ならびに健康習慣が改善し、生産性の向上をもたらした。

今後の課題：健康診断有所見率は改善している一方で、依然として脂質代謝、血糖値、肝機能の有所見率は全国平均と比較して高い。アンケートにより、飲酒習慣に課題があることが分かったため、「適正飲酒」推進プロジェクトの推進を図ると共に、社会の流れに応じた柔軟な健康施策を展開していきたい。

〔日健教誌、2020; 28(4): 307-313〕

キーワード：禁煙、健康増進施策、生産性、チーム制、適正飲酒

I 背景

株式会社 KSK は1974年に設立し、東京都稲城市に本社を置く IT 企業である。具体的な事業として、システムコア事業（半導体設計、組込みソフトウェア開発、機械／電気設計等）、IT ソリューション事業（各種ソフトウェア・システム開発、AI ソリューション開発、BPO 関連等）、

ネットワークサービス事業（コンサルティング、設計・構築、運用保守等）を行っている。2013年3月末当時の社員数は1,790人（グループ連結）、平均年齢は36.4歳、男性が86%、女性が14%の構成であった。禁煙運動の取り組みは3人の社員による不幸な出来事から始まる。2007年、将来を期待されていた30代の社員1人が喫煙に起因した疾患により失命した。この時、当時の社長である河村（現会長）から、全社員へ禁煙を呼びかけたが、禁煙に取り組む社員はほとんどいなかった。しかし、これに留まらず、更に不幸は続いた。2013年には、相次いで2人の社員がクモ膜下出血により緊急入院した。この3人はヘビースモーカーであったこと、また、当時の社内の喫煙

*¹ 株式会社 KSK 管理本部

連絡先：木戸美里

〒206-0804 東京都稲城市百村 1625-2

株式会社 KSK 管理本部

TEL: 050-3803-8100

E-mail: kido-misato@ksk.co.jp

率は31.4%（男性33.3%，女性14.3%）であり，全国平均の19.3%を大幅に上回っていたことから，喫煙による社員の更なる健康被害を防ぐため，会社全体で禁煙運動に取り組み，喫煙者0人を目指すこととした．そこで，「Healthy Green（禁煙）キャンペーン」を計画し，三段階にわたって実施し，あわせて「わくわく健康プラン」を立案し実施した．本稿では，その内容と成果について報告することを目的とする．

II 禁煙運動の取り組み

1. Healthy Green（禁煙）キャンペーンI

まず，第一段階として，企業風土の改革から取り組む必要があると考え，2013年4月に河村から全社員に向けて「健全でECOな禁煙風土づくり」をスローガンに，禁煙宣言を行った．禁煙運動を「Healthy Green キャンペーン」と称し，活動を開始した．具体的な取り組みとしては，禁煙ポスターの掲示や禁煙外来治療費および，公益財団法人日本対がん協会による「禁煙らくらくコンテスト」への参加費の半額補助，社内報を活用した禁煙の促進である．禁煙ポスターは，開始当初は禁煙を呼びかけるデザインであったが，社内の禁煙者の増加に伴い，7月からは社内が一体感に包まれ，かつユーモラスなデザインに変更した．部内の喫煙者0人を達成した管理職の顔写真を孫悟空に見立てて掲載し，定期的に更新していった．

同時期，有志による「禁煙クレド」（図1）が創作され，ポスター内での掲載，各拠点での掲示，

朝礼での唱和を行った．社内報では，社長自ら，禁煙風土にかける思いを定期的に掲載し，そのメッセージは喫煙者0人達成までの間，16回にも及んだ．また，全社員向けのメルマガで，リレー形式での禁煙体験談や，社内の禁煙状況の報告を毎月配信した．書籍「読むだけで絶対やめられる禁煙セラピー」においては，管理職全員と希望者を対象に配布（335人）した．ホームページ上では，喫煙者の新規採用を行わないことを表明するなど，社内での禁煙風土づくりを徹底して行った結果，禁煙運動開始後，約4か月で管理職の喫煙者0人，社内喫煙率は8%にまで低下した．禁煙クレドの作成や，禁煙による健康被害等の情報発信は，強制的な禁煙運動への参加ではなく，社員が主体的に参加するための一助となり，早期に喫煙率を低下させることができた重要な取り組みとなった．

2. Healthy Green（禁煙）キャンペーンII

第二段階の取り組みとしては，全社員禁煙達成・リバウンド喫煙の防止・ECO活動との連動により地域，家族，ビジネスパートナーとの連携を深めることを目標に「Healthy Green キャンペーンII」を開始した．ニコチン依存についての情報提供や，禁煙に取り組んでいる社員のその家族や社内清掃業者等，社外関係者からの感謝や喜びのコメントをメルマガで配信した．その他にも，禁煙外来の情報提供や，実際に利用した社員による体験談を紹介する等，禁煙に向けて取り組む社員を全社的にバックアップし，会社一体となって応援した．喫煙率の測定は，イントラネットから全社アンケートを定期的実施し，変動を確認した．この定期的な測定により，リバウンド喫煙者の早期発見につながり，個別対応として支援することができた．喫煙者の上司らによる協力も手厚く，定期的な面談や支援により，禁煙に成功したケースもあった．喫煙者が二桁になった頃，社長による個別面談も行い，禁煙のメリットや健康づくりへの思いを伝えた．そして，喫煙者が禁煙の第一歩を踏み出すことができた最大の成因は，当社が推

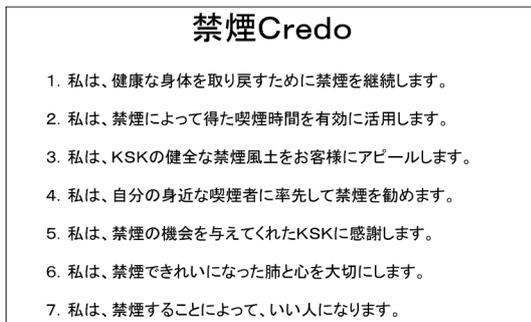


図1 禁煙クレド

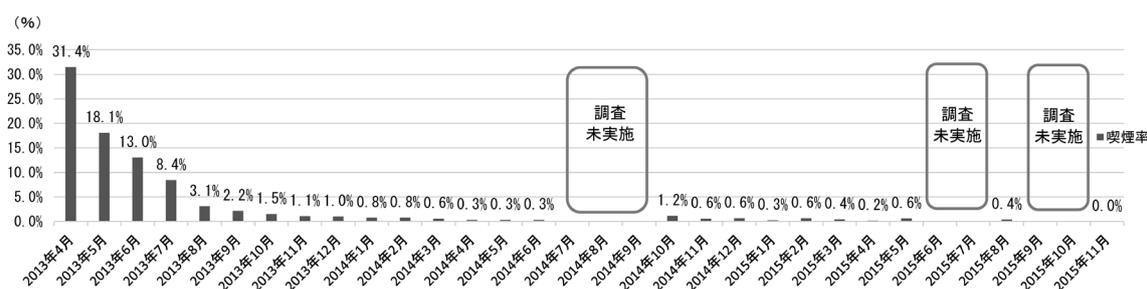


図2 KSK グループの喫煙率の推移

進する各種エンゲージメント施策とその基礎となるチーム制にあった。禁煙に成功したチームメンバーからの励ましは、禁煙のハードルを下げ、その意志を強固にする拠り所となった。

こうした会社全体での取り組みは、KSKグループにタバコを持ち込むことを許さない確固たる信念の定着に繋がり、本社の喫煙所を撤去した2013年12月には、喫煙率1%となった。

3. Healthy Green (禁煙) キャンペーン III

喫煙者0人の禁煙風土の浸透を目指し、2014年1月から第三段階の取組みとして、更に「Healthy Green キャンペーン III」を開始した。この頃には喫煙者は残り16人となっていた。

本社周辺の広域清掃に合わせて2つの禁煙運動のイベントを行った。家族も参加できる「タバコ吸い殻ラリー」は、チームに分かれて、数量カウンターで拾った吸い殻をカウントするものである。拾った吸い殻が最多となったチームでは、約800本にもおよんだ。また、タバコを拾いながら考えた「タバコ川柳」を募集し、いかに街がタバコで汚されているかや、タバコがもたらす害の範囲の広さを体感できたイベントとなった。「タバコ吸い殻ラリー」はその後も毎年の恒例行事となっている。

この頃、ニコチンの離脱症状によりリバウンドしてしまう社員からの相談を受け、「リバウンド相談窓口」を開設し、一人で悩むことがないように、相談しやすい環境を整えた。

また、会社の長期的、継続的な成長の実現のためには、社員一人ひとりの健康が重要であり、そ

の実現のためには、禁煙運動だけでは不十分であると考えた。そこで、2014年に心(人間力)・技(知識・技術・スキル)・体(心身の健康)三位一体の人づくりのため、「健康経営宣言」を行い、会社と社員が一丸となって健康増進に取り組むこととした。

同時に、社員の健康への意識の向上を目的とし、健康増進プログラムとして「わくわく健康プラン」を発足させた。

こうした「Healthy Green キャンペーン」IからIIIまでの取組みと「わくわく健康プラン」によって、ついに2015年11月に喫煙者0人を達成した(図2)。禁煙運動は、喫煙者のみならず、非喫煙者へも嬉しい効果をもたらした。タバコによる悪臭がなくなったことや、副流煙の被害を防止することができたこと、喫煙者だけが勤務中に喫煙のための休憩を取ることの不平等感をなくし、業務効率を向上させることができたからである。

禁煙運動による効果測定のため、禁煙運動開始前の2012年と、喫煙者0人達成後の2016年度の喫煙者の健康診断結果を比較した。各健診項目の有所見率が低下していると予想していたが、全ての項目において、有所見率に大きな改善は見られなかった。このため、喫煙者0人の継続と、「わくわく健康プラン」による健康活動を更に活性化させる必要があると考えた。

III 「わくわく健康プラン」の取組み

健康増進プログラムのネーミングは社員から募集し、楽しみながら健康活動をするというコン

セプトで「わくわく健康プラン」が選ばれた。運動・食事・睡眠等、社員が自由にテーマを選び、自ら計画を立て、取り組んでもらう。2014年開始当初は、Excelシートを報告書とし、活動内容・目標に対する結果を社員に毎月報告してもらう仕組みであった。希望者には歩数計を配布し、日頃の歩数を意識するきっかけを作った。また、自由にチームを組んで、同じ目標に向かって健康活動を行う「チーム活動」では、モチベーションを高めたり、互いに励まし合えることができ、一人ひとりの活動の継続に繋がった。例えば、メンバー6人で1年かけて地球一周分の距離を歩こうという目標や、昼休みにメンバーでヨガやストレッチを行い、柔軟性を高める等、活動内容は幅広い。このように、社員が主体的に、それぞれの健康目標を立てることで、健康を身近に感じてもらい、健康意識の向上を図った。また、健康活動の好事例をインタビューし、メルマガで全社員へ紹介したり、毎月の報告書を提出すること等の活動でポイント換算し、ギフトカードを贈呈する等、社員のモチベーションに繋がる工夫を行った。

また、表彰制度も設け、最優秀賞としてMost Wakuwaku Person (MWP)、優秀賞としてWakuwaku Person (WP)、最優秀チームとしてMost Wakuwaku Team (MWT)の3つの賞を用意した。評価ポイントは、「わくわく」楽しみながら活動を行って成果を出したことや、チームで楽しみながら成果を出したことである。中には10kg以上の減量に成功した社員や、チームメンバーの5人全員が月平均1万2000歩/日を達成するチームもあった。

わくわく健康プランを開始してから4年が経過した頃、社員からマンネリ化や活動報告が非効率である等の意見をうけ、2018年に施策をリニューアルさせることにした。Web上のサイトを使って個人の活動が管理できるようにし、配布した活動量計を読み取り機に読み込ませるだけで歩数や活動エネルギー量等のデータを送信できる

ようにした。また、新たに導入した「保健師監修コース」では、血圧、脂質代謝、肝機能、血糖値の改善等、健診結果の項目に課題のある人に向けたコースの他にも、睡眠の質の向上、体力アップや運動が苦手な人でも取り組めるコースを用意した。また、モチベーションの向上と活動継続を期待し、段階位制度(スター制度)を導入し、活動によって取得したポイント数と活動継続年数によって7段階に分け、段階に応じたインセンティブを付与することにした。リニューアルに伴い、わくわく健康プランの参加率は1年間で75%(8.5ポイントの上昇)、75チームの参加となり、活動の活性化につながった。

IV 取り組みの成果

喫煙者0人の継続とわくわく健康プランにより、次の3つの成果が得られた。

一つ目は、健康診断の有所見率及びプレゼンティーズムの改善である。わくわく健康プラン開始当初の2014年と2018年の健康診断結果の有所見率を比較したところ、肥満者は30.9%から29.0%に、脂質代謝は39.7%から34.0%に、肝機能は22.4%から21.3%に、血圧は8.5%から7.6%に、貧血は5.0%から2.0%へと5つの項目で改善が見られた(表1)。

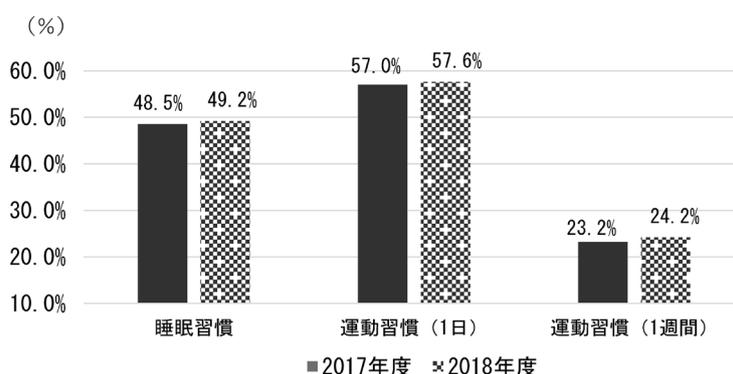
また、勤務中のパフォーマンスを、国際的な生産性指標 WHO-HPQ 日本語版を基に算出し、プレゼンティーズムを測定した。2017年から2019年にかけて数値は上昇傾向であり、生産性の向上につながっていることが示された。

二つ目は、健康的な生活習慣への行動変容である。2017年と2018年の健康に関するアンケートの結果を比較したところ、運動に関する質問では、運動習慣の改善がみられた。また、睡眠の質についても改善傾向を示した(図3)。

三つ目は、健康意識の向上である。健康診断受診率は2003年度から2019年度現在、17年連続で100%を継続している。また、二次検診の受診率については、3年連続で80%以上を維持している。

表1 健康診断有所見率の比較

項目		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	全国平均
わくわく健康プラン参加人数			860人	990人	1,114人	1,137人	
定期健診受診率		100%	100%	100%	100%	100%	
定期健康 診断結果 (有所見率)	肥満 (BMI 25 以上)	男性	31.5%	31.0%	30.6%	30.6%	31.7%
		女性	19.8%	15.6%	18.0%	16.2%	15.8%
		全体	30.9%	29.0%	28.9%	28.3%	29.0%
脂質代謝 (LDL 140 以上 HDL 39 以下, 120 以上 TG 150 以上)		39.7%	39.2%	36.1%	35.0%	34.0%	31.8%
肝機能 (GOT 41 以上 GPT 41 以上 γ -GTP 71 以上)		22.4%	21.6%	20.9%	22.0%	21.3%	15.5%
血圧 (収縮期 140 以上, 拡張期 90 以上)		8.5%	11.1%	8.8%	7.3%	7.6%	16.1%
血糖値 (空腹時血糖値 100 以上)		13.7%	13.6%	17.0%	16.0%	17.5%	11.7%
貧血 (Hb 12 以下)		5.0%	5.8%	2.8%	3.0%	2.0%	7.7%
精密検査・再検査・治療受診率		—	31.4%	98.7%	96.5%	88.1%	
相対的プレゼンティーズム (WHO-HPQ)					2017年度	2018年度	2019年度
					0.88	0.93	0.95



※下記の質問項目に「はい」と回答した人の割合
 睡眠習慣：「睡眠で休養が十分に取れていますか？」
 運動習慣 (1日)：日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施していますか？
 運動習慣 (1週間)：1回30分以上の汗をかく運動を週2日以上、かつ、1年以上実施していますか？

図3 健康アンケートの該当割合

V 活動を支えるエンゲージメントの源 「チーム制」

KSK グループでは、2003 年から「チーム制」を導入している。社員の約8割が客先等に常駐しており、中には弊社の事業所に出社する機会が少なく、上司と顔を合わせることの少ない社員もいる。このような弊社特有の勤務形態をカバーしているのがこの「チーム制」である。チームは、同じ勤務場所にいるメンバーのみならず、全く異なる

事業所や常駐先等、様々な事業形態・就業環境のメンバー5~6人で構成される。その機能は、共通目標を持つことや、相乗効果による作用、孤独感の予防にも繋がっている。また、人とのつながりを重視したエンゲージメントを高める活動はKSKグループの社風を築く一つの概念として浸透している。例えば、バーベキュー制度、読書会、感謝を伝え合うスマイルカード等である。これらの活動は、コミュニケーションの一環でもあり、弊社の風土の基盤でもある。

喫煙者0人の背景には、この「チーム制」やエンゲージメントを重視した活動がポジティブに機能し、喫煙者の禁煙を後押ししたとも言える。実際に、チーム内で喫煙メンバーがいた際は、他メンバーが励まし、禁煙までの道のりを応援し、禁煙に成功したというケースが多数あった。このように、チームメンバーの説得や協力による禁煙への行動変容は、チームメンバー間における強固な信頼関係をベースとした「チーム制」があるからこそであると言える。また、「わくわく健康プラン」においても、同様のことがいえる。心置きなく接することのできる仲間と一緒に健康活動は相乗効果をもたらす。一人であれば歩くことを億劫に感じて、仲間とハイキングや散歩コースを楽しむことは、運動だけでなく、それ以上の価値を生み出してくれる。そして、この積み重ねにより、一層、健康増進に繋がる。

VI まとめと今後の課題

成果の背景には、「わくわく健康プラン」の参加率が高く、運動習慣の獲得につながったことや、社員自らが個々の健康課題に対して主体的に取り組むことで継続可能な習慣を獲得できたこと、喫煙者0人の継続が挙げられる。今後は、運動習慣だけでなく、食習慣と健康診断結果の関連性についても焦点を当て、分析を行っていく必要がある。

禁煙運動をきっかけに開始した健康施策により、健康診断の有所見率は改善傾向ではあるものの、脂質代謝、肝機能、血糖値は、依然として全国平均よりは高い状態である。健康アンケートから、社員の生活習慣の傾向を分析したところ、飲酒習慣に課題のある社員の割合が高いことが分かり、これら3項目に影響していることを推察した。そ

のため、今後は喫煙者0人の継続と「わくわく健康プラン」と併せて、適正な飲酒習慣の定着を図るための支援を行っていく必要があると考えたため、2019年度より、「適正飲酒」推進プロジェクトを立ち上げ、様々な施策を行っている。禁煙運動同様、まず、適正飲酒習慣の風土づくりと意識化に向けたアプローチが必要と考え、飲酒による健康被害の情報提供や、飲みたくなくても飲まなくてはならない、いわゆる「付き合い」による飲酒等、日本独特な風習への脱却に向けた取り組みを行うこととした。今後は、行動変容のための直接的なアクションで「適正飲酒」推進施策を展開していきたい。

また、2020年を賑わせているCOVID-19の感染拡大の影響により、テレワークが普及し、社員の1日の運動量が減少していることが懸念される。同様に、遠出の楽しみが減少したことにより、自宅での飲酒やゲーム・スマートフォンを楽しむに替える傾向もあり、ともすれば依存症に陥るリスクがある。ゲームやスマートフォンの過度な使用による健康への悪影響も近年明らかになってきているため、「スマホ健康使用」運動を2019年度より開始しているが、今後も、こうした社会の流れに応じた柔軟な健康施策を展開し、社員の生涯に亘る健康づくりを支援していきたい。

謝 辞

禁煙運動に多大なるご支援とご協力をいただきました鶴見大学歯学部内科医師の山中博之先生に深く感謝を申し上げます。

利益相反

利益相反に相当する事項はない。

(受付 2020.9.22.; 受理 2020.10.20.)

Special Article:
“Let’s extend healthy life expectancy award” by the MHLW: case report

Measures for zero smokers and “Waku Waku Health Plan” in KSK Corporation

Misato KIDO*¹

Abstract

Objective: KSK corporation has maintained that all employees are non-smokers since achieving a smoking rate of 0% in the company-wide non-smoking campaign for about two and a half years. In addition, we are focusing on health management, starting with the “Waku-Waku Health Plan.” In this report, we introduce the activities of our non-smoking campaign and the “Waku-Waku Health Plan” which got the “Smart Life Project Award ” by Ministry of Health, Labour and Welfare in 2019.

Project contents: We have begun non-smoking campaign from April, 2013. From the result, the smoking rate decreased to zero smokers from first thirty-one percent of all employees. However, the non-smoking campaign alone is not enough for maintaining and promoting the health of employees, so we have planned the “Waku-Waku Health Plan,” a health activity that allows them to voluntarily and happily work for a long period of time. This activity is free for them to work toward their goals for individual health issues, such as smoking cessation, exercise, diet, sleep, etc. It improved the results of the medical examination and health habits, and improved productivity.

Future Prospects: While the results of the medical examination have improved, the results of lipid metabolism, blood glucose level, liver function are still worse than the national average. We understood that there is a problem in a drinking custom by a questionnaire. Therefore, we would like to plan for activation of the project which promotes “moderate drinking” as well as develop a flexible healthy policy according to the social trends.

[JJHEP, 2020; 28(4): 307-313]

Key words: non-smoking, health management, productivity, team system, moderate drinking

*¹ KSK corporation management headquarters