

外部事業者としての連携のあり方と 今後の貢献の方向性



2017年8月

損保ジャパン日本興亜総合研究所
社会福祉士 久司 敏史

本日本話させていただきますこと

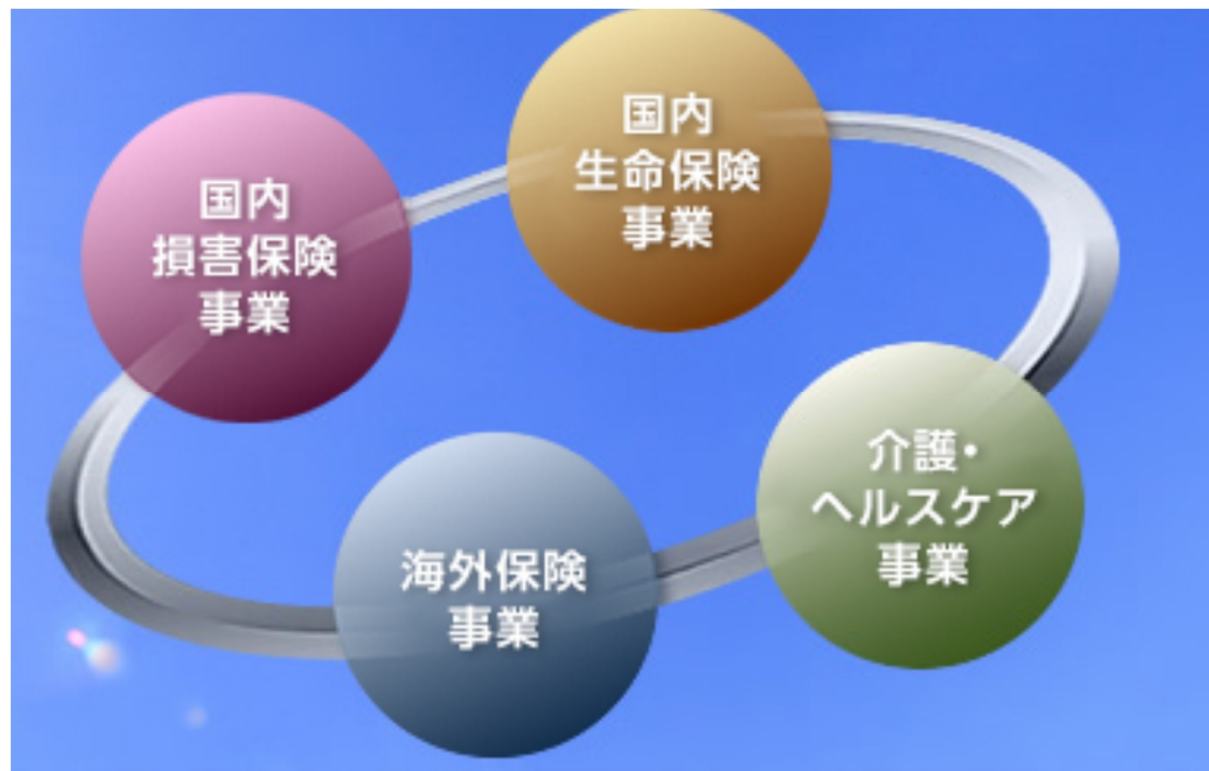
1

- 1 . SOMPOホールディングスの紹介
- 2 . 外部事業者としての連携のあり方
- 3 . 個人と組織をより強くする支援
- 4 . 健康経営の支援
- 5 . 「働きにくさ」の解消
「働きやすさ」の向上に向けて

1 . SOMPOホールディングスの紹介

2

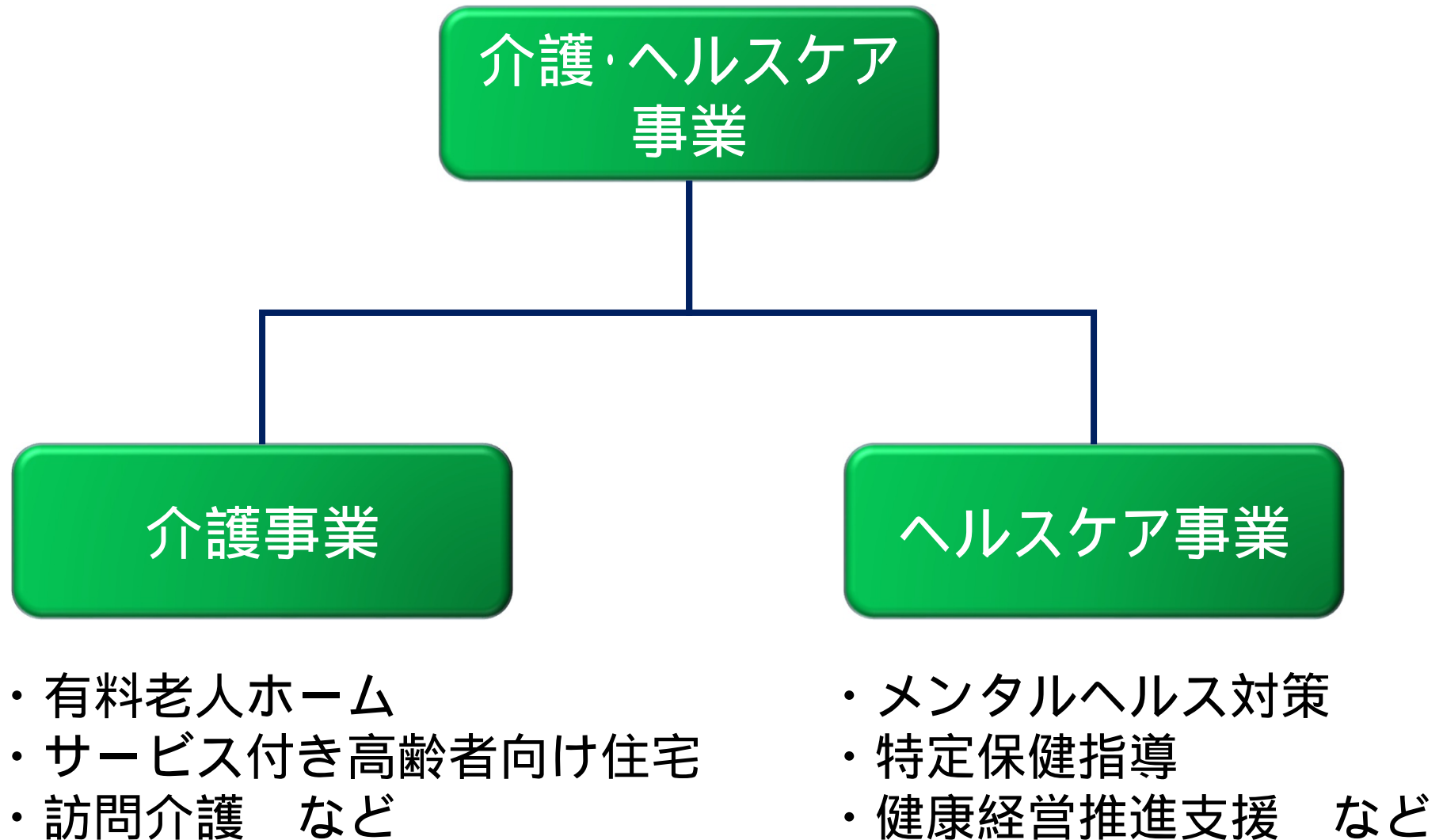
- ✓ はじめに簡単な自己紹介から
- ✓ 損害保険事業を中核とするグループ
- ✓ 事業の柱の一つが、「介護・ヘルスケア事業」



(出典) SOMPOホールディングスHP

1 . SOMPOホールディングスの紹介

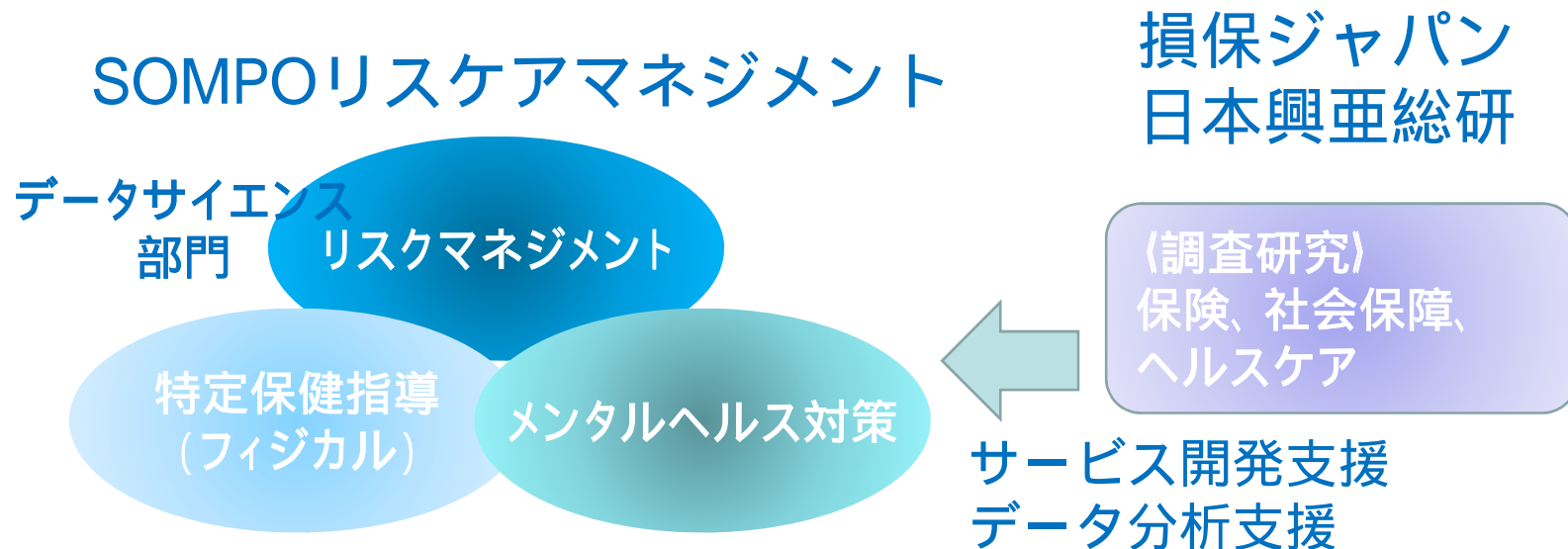
3



1 . SOMPOホールディングスの紹介

4

- ✓ SOMPOリスクアマネジメント
：特定保健指導事業、メンタルヘルス対策、リスクマネジメント事業を行うグループ会社3社が統合
- ✓ 損保ジャパン日本興亜総合研究所
：保険事業、社会保障、ヘルスケア事業の分野で調査研究を行うシンクタンク



2 . 外部事業者としての連携のあり方

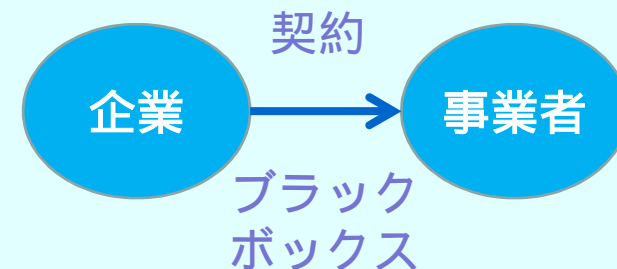
5

- ✓ メンタルヘルス対策の外部事業者（事業場外資源）の一般的な役割
 - ストレスチェックツールの提供
 - 相談窓口（対面、電話カウンセリング）
 - 研修 . . .

外部から不足しているリソースを提供する存在

従業員が安心して相談できる環境をつくるためには、
守秘義務に配慮する必要があるが…人事部門とは距離を置いたほうが良いのでは…（相談内容を明かさないことは極めて重要なことだが）

積極的に連携する存在ではない？



2 . 外部事業者としての連携のあり方

- ✓ 企業として一番困っていることは何か？

関係者の連携不足

- 専門性の違い、立場の違い、互いに忙しい
- メンタルヘルス対策全体を俯瞰する存在がない
- 内部だからこそうまく連携できないこともあるのでは
- 主治医など外部との連携はそもそも難しい

外部事業者としてコーディネーション機能を提供し、メンタルヘルス体制構築を支援。

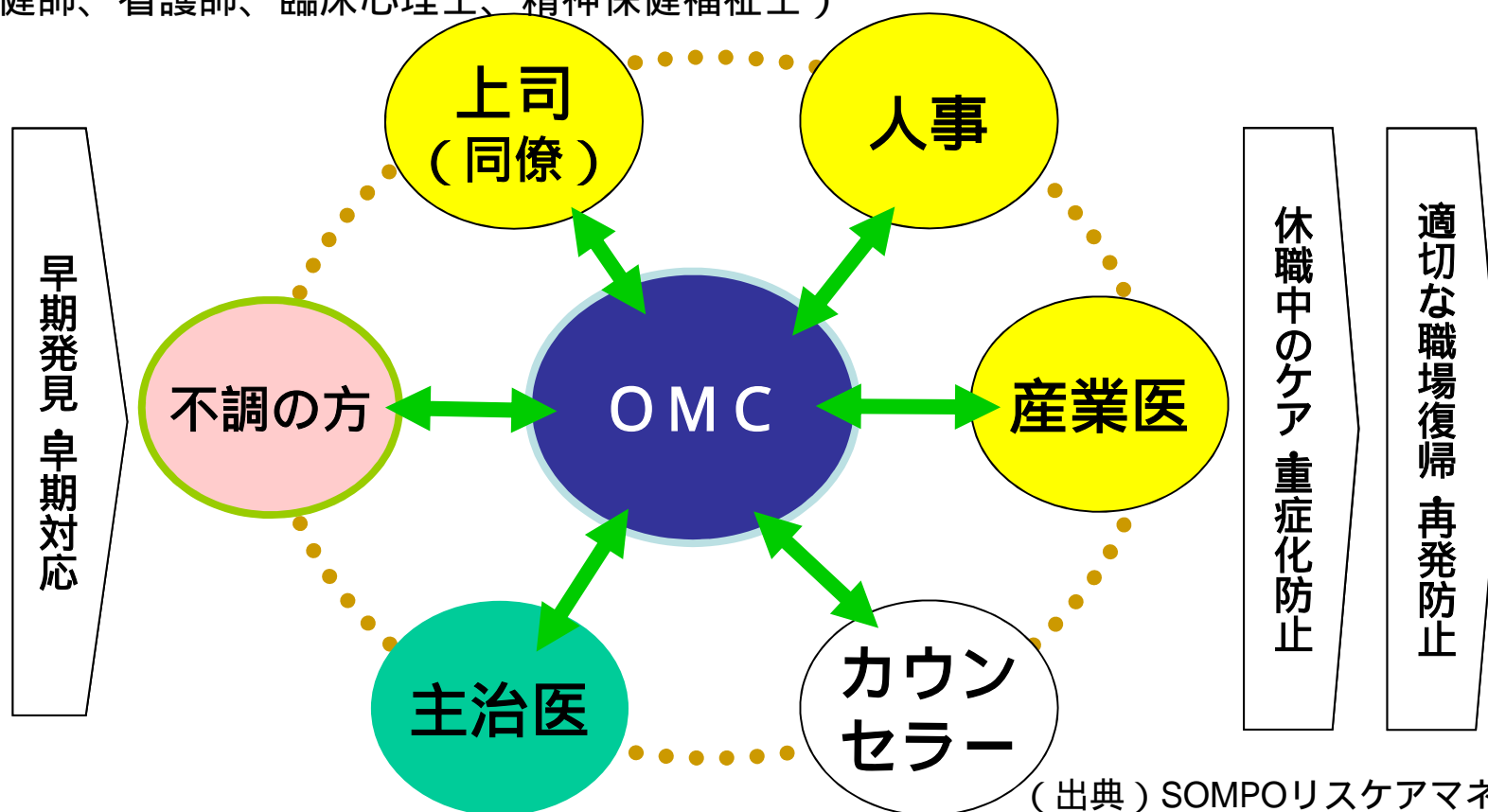
2007年から事業開始。現在100社程度導入。

2. 外部事業者としての連携のあり方

7

リスクアのソリューション：
専門職（OMC）がコーディネーターとなり、メンタルヘルス対策に携わる関係者の連携を促す

OMC：産業保健メンタルヘルスコーディネーター
（保健師、看護師、臨床心理士、精神保健福祉士）

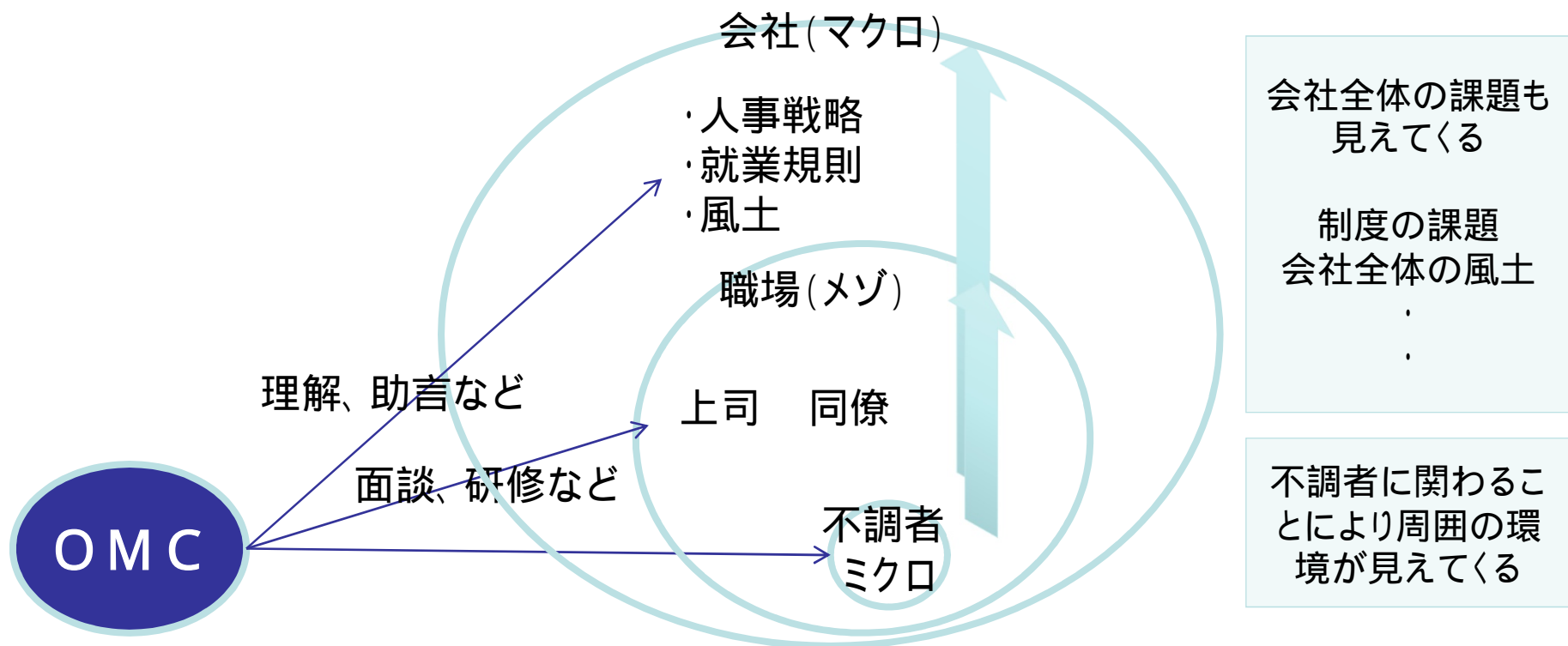


(出典) SOMPOリスクアマネジメント

2 . 外部事業者としての連携のあり方

8

- ✓ コーディネーション機能の提供に当たって留意すべき点
 - 多様な企業のニーズに合わせた機能の提供（個別化）
 - ミクロからマクロまでの視点
 - 主体は企業（事業者がリードするのではない）



3 . 個人と組織をより強くする支援

✓ 今まで

- 職場環境改善 ストレス要因の軽減
- 高リスク者へのアプローチ

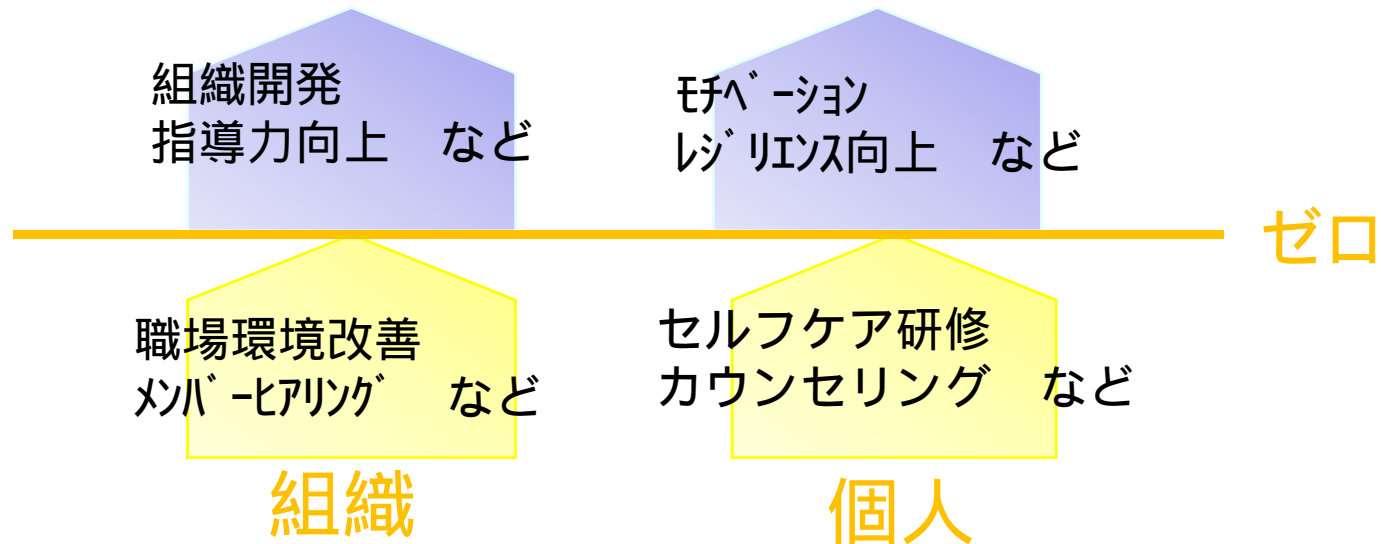
} マイナスを
ゼロに



✓ これからは、さらに

- 組織 活気ある創造性の高い組織
- 個人 モチベーション、働きがい向上

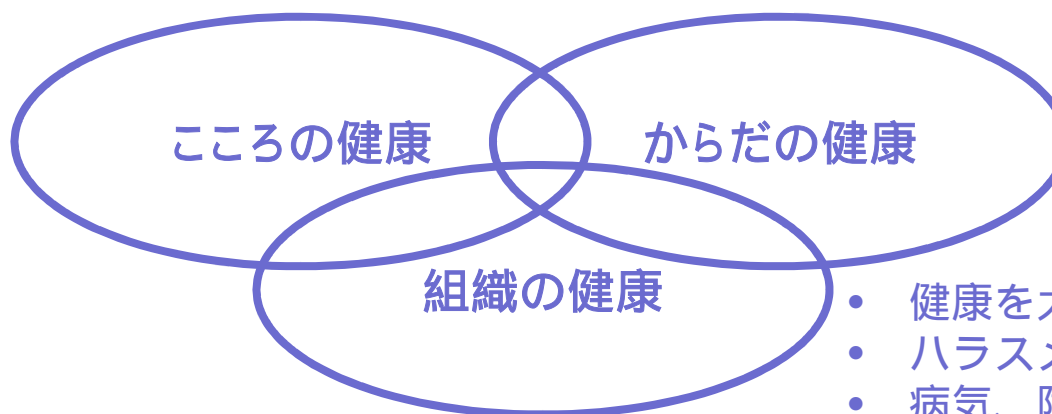
} ゼロから
プラスへ



4 . 健康経営の支援

- ✓ 企業における健康課題は多岐にわたる。
- ✓ メンタルヘルス対策は健康増進・疾病予防対策の一環として進めていく必要がある

企業における3つの健康



- 健康を大事にする風土
- ハラスメントのない組織
- 病気、障がいの有無に関わらず働き続けられる組織
- 活気ある組織
- 生産性の高い組織 . . .

メンタル、フィジカル双方のソリューションを持つ
外部事業者として健康対策全般を支援していきたい
企業の健康経営推進の支援

4 . 健康経営の支援

✓ 健康経営の推進

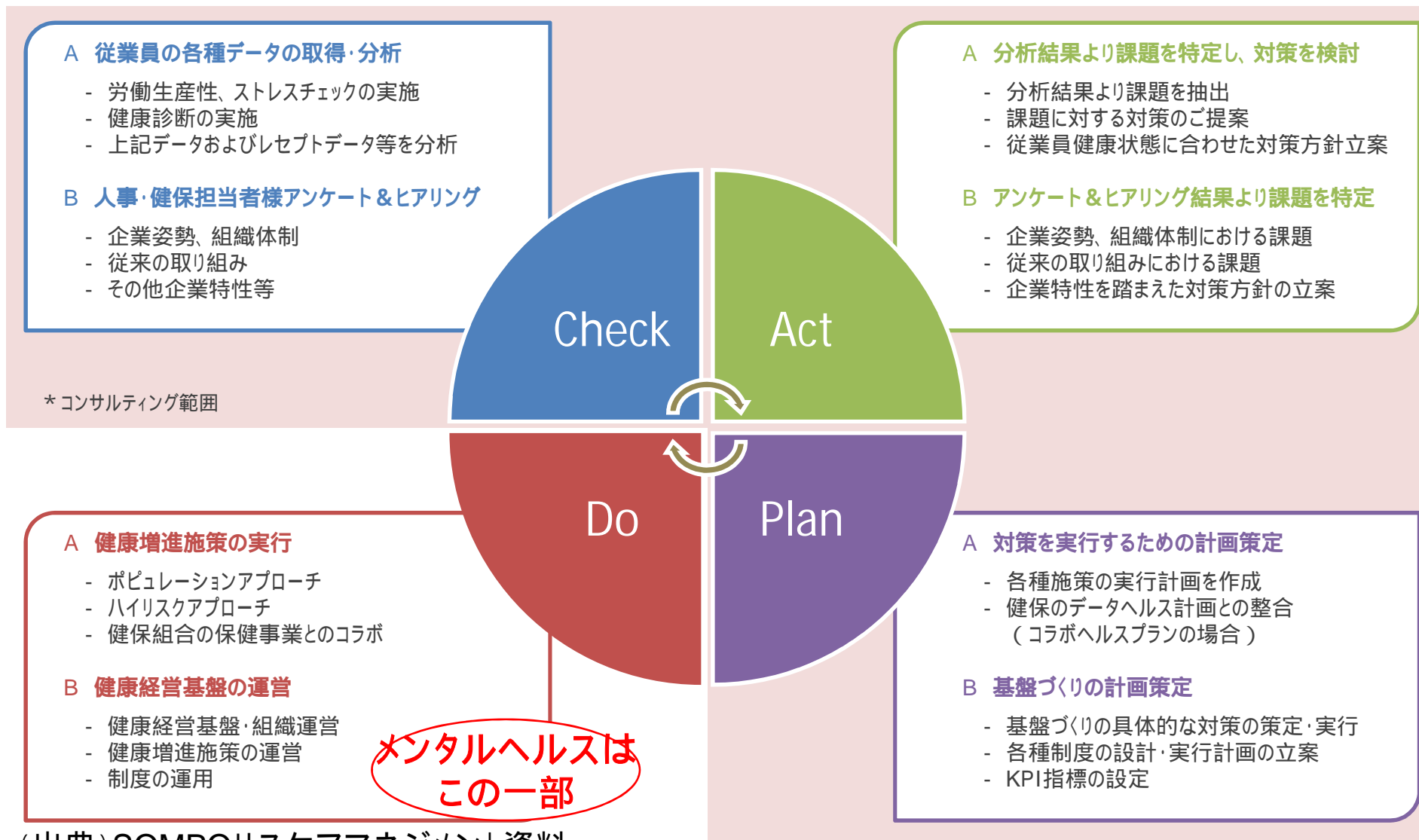
- 優先的に解決すべき健康課題の特定（企業ごとに異なる）
- 特定された健康課題に対するソリューション
- 投資対効果の評価（効果は金銭換算できなくても良い）
- 従業員全体の健康度の向上（健康リスクの低減）



コンサルティング+ソリューションの提供

4 . 健康経営の支援

✓ 健康経営推進支援サービスのイメージ



(出典) SOMPOリスクアマネジメント資料

5 . 「働きにくさ」の解消、「働きやすさ」の向上に向けて 13

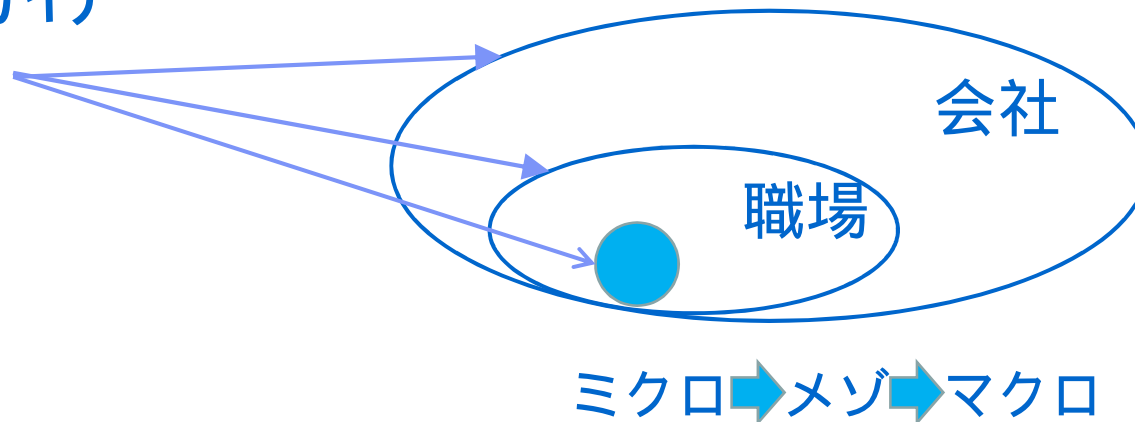
- ✓ 健康課題だけでなく、多様な課題の解決支援へ

介護 / 育児 / 治療（これは健康課題ですが） . . .

- ✓ 従業員に対する支援だけでは解決できない
人事制度・施策、上司・同僚との関係など環境調整が重要

- ✓ 複数の課題を抱える場合も 介護 メンタルヘルス

働きかけ

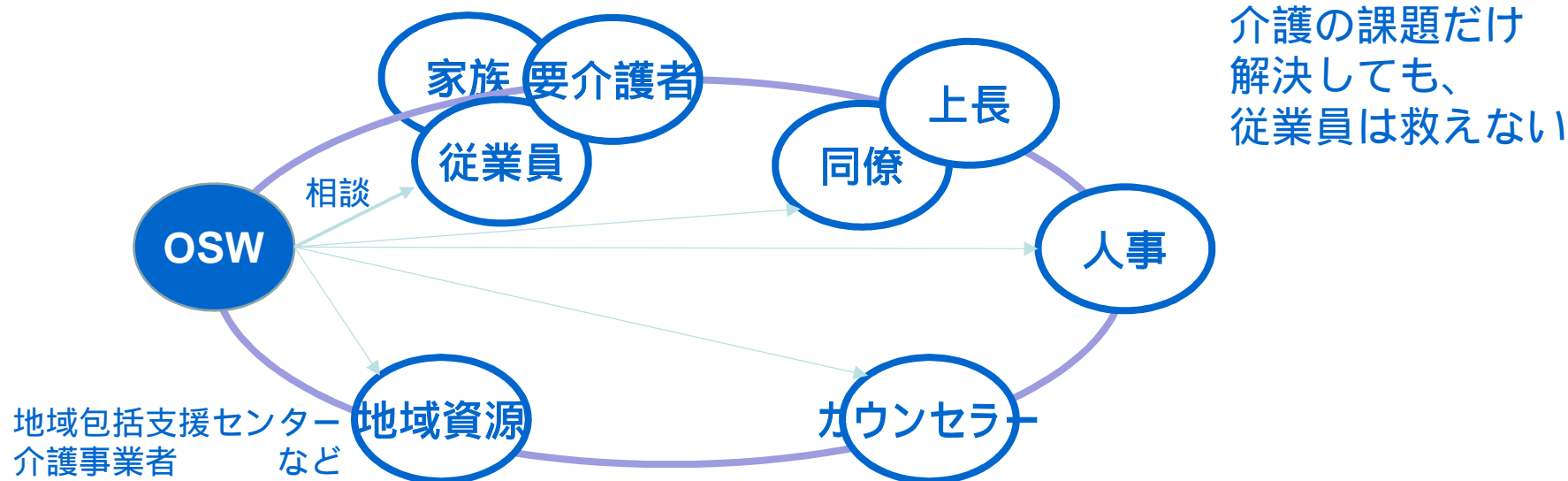


5. 「働きにくさ」の解消、「働きやすさ」の向上に向けて

14

- ✓ 健康課題だけでなく、多様な課題の解決支援へ
- ✓ 企業外部も含めた多様な人材（リソース）の連携が必要
相談対応だけでなくコーディネーションの機能が重要
- ✓ メンタルヘルス対策で培ったコーディネーション機能の活用により課題解決を支援していきたい

< 産業ソーシャルワーカーによる仕事と介護の両立支援 >



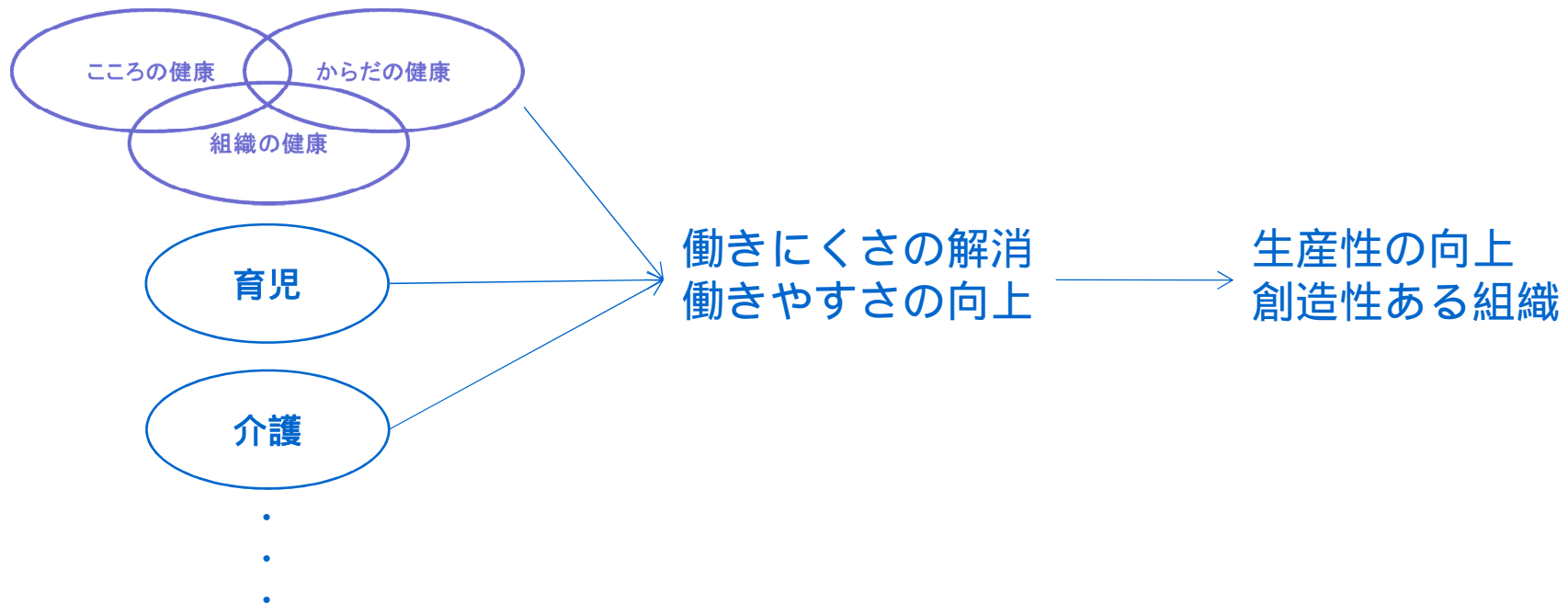
5 . 「働きにくさ」の解消、「働きやすさ」の向上に向けて

15

- ✓ 人材不足、高まる人材の流動性（就業意識の変化）
- ✓ 課題を抱える従業員の増加（健康、育児、介護・・・）
課題を抱える従業員にも働きつづけて成果を出してもらう必要

「働きにくさ」の解消
「働きやすさ」の向上

能力・成果発揮のための重要課題



ありがとうございました