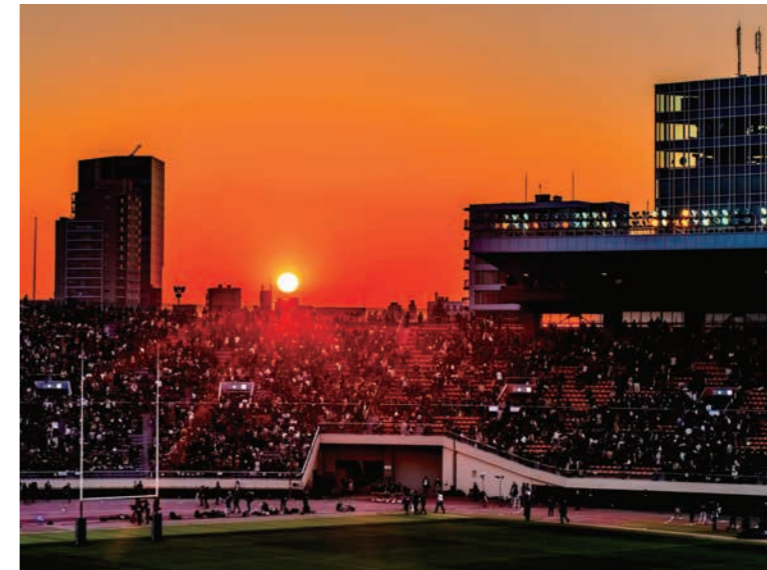


ナレッジ・レポート

vol. **32**
AUTUMN 2016

- 1 あすへの対談 安藤社長が聞く！
職場の健康管理はいま…
**元気で幸せに働き暮らしたい
それを支援するのが産業医**
ゲスト：寺崎 仁氏
学校法人 東京女子医科大学 医療安全科 教授
アイエックス・ナレッジ株式会社 産業医
- 8 ユーザーインタビュー
IKIのサービスが選ばれる“わけ”【18】
お客さま：三井倉庫ホールディングス株式会社

- 11 サービスのご紹介
IKIサービス提案事例
「お客様の安心」につながる高品質・良品質なシステムを
実現する総合品質ソリューションサービス
**「iMPLEO」
お客様の「満足」視点の品質を**
- 13 わが社の匠
トップ・エンジニアの軌跡⑬ 稲葉 寛
- 15 IT社員のためのキャリア開発の基礎知識
- 18 [コラム] お気に入りの保養所を歩く



[今号の表紙]

東京都新宿区「夕暮れの国立霞ヶ丘競技場」

アスリートたちが集い、数々のドラマを生み出してきた国立霞ヶ丘競技場。真っ赤な夕日は、歓喜の笑顔とくやしきの涙の両方を照らし、包み込んでくれました。その前身は、1924年に建設された「明治神宮外苑競技場」。戦後、軍の管轄下に置かれた後、前回の東京オリンピックの誘致を目的として改築へ。1958年に現在の国立霞ヶ丘競技場として竣工し、アジア競技大会の開催などを経て見事オリンピック誘致に成功しました。2020年を見越し、同競技場は改修のため2014年に閉鎖。4年後、再び東京に戻ってくるスポーツの祭典を彩るために、今はしばしのお別れ。再び熱狂の歓声が響く日を待ち焦がれて――。

IKI ナレッジ・レポート vol.32

平成28年10月1日発行
編集：アイエックス・ナレッジ株式会社 〒108-0022 東京都港区海岸3-22-23 MSCセンタービル
TEL.03-6400-7000(代) URL <http://www.ikic.co.jp>

本文中に掲載されている商品名およびサービス名は各社の商標または登録商標です。

安藤社長が聞く!

職場の健康管理はいま…

元気で幸せに働き暮らしたい それを支援するのが産業医

ゲスト 寺崎 仁氏 学校法人 東京女子医科大学 医療安全科 教授
アイエックス・ナレッジ株式会社 産業医

医学に関する専門的な知識を有する医師の立場から、健康で快適な職場環境のもと仕事が行えるよう指導や助言を行うなど、従業員の健康管理を効果的に行うために選任される産業医。今回の「あすへの対談」では、東京女子医科大学医療安全科教授であり、長年にわたり、当社産業医として社員の健康管理に携わっている寺崎 仁氏にお話を伺いました。

(この対談は、さる7月13日に行いました)



産業医の活動とともに 医療安全に尽力

安藤…お忙しいところ、お出でいただきましてありがとうございます。先生には日頃から、社員の健康管理などでお世話になっております。

寺崎…こちらこそ、お世話になっております。私がI-Kーさんの産業医となってもう15年くらい経つと思います。

安藤…本当に長いお付き合いをさせていただいております(笑)。私は医学のことは詳しくないのですが、先生のご専門分野からお聞かせいただけますか。

寺崎…医者は、医学部を出てから2年間臨床研修というのを行い、診療の経験を積みます。私も内科の研修を受けて、5年間かけて内科専門医としての資格を取り、その後は社会医学系の研究に進み、医療管理学(主に医療制度や病院の管理・運営、および医療サービスの質と効率などを研究する分野)の研究者になりました。医者ですので、目の前の一人ひとりの患者さんの治療するのも大事ですが、医療のシステムを変えることもっと多くの患者さんが、良い医療を受けられるチャンスが増えるのではないかとこのことで、私は医療制度についての研究をしてきました。

そのなかで、病院の機能を第三者の立場から評価する制度が1997年から開始され、それにも深くかかわってきました。病院

の機能評価で大事なものは、医療の質を維持し向上させる仕組みがあるかどうかです。医療の質を評価するとき、たとえば医療安全は基本中の基本になります。つまり、患者さんが医療事故で命を落としたり、大きな障害を負うことは避けなければいけない。

ご記憶の方もいらっしゃるかもしれませんが、1999年に横浜の大学病院で肺手術と心臓手術の患者を取り違えて手術を行ったということがありました。これは、日本の医療安全のスタートラインに立つような大きな出来事でした。それまでは、医療ミスなどは個人の責任という扱いでしたが、この出来事をきっかけに日本の医療安全は組織的な取り組みが行われるようになり、ここ数十年で非常に進歩しました。

ところが、2014年にはやはり大学病院で禁忌薬(ある条件の人には使用できない薬)とされていたものを使って患者さんが亡くなった問題、また同じ頃に腹腔鏡手術による患者さんの死亡問題などが起きて、現在、医療安全の活動は今までと違った段階にきています。そのような状況から、私の専門は、医療管理学の分野でも医療安全の方に移ってきていて、今の大学では医療安全を専ら担当しています。

安藤…いま先生のお話の中で医療システムという言葉がありました。欧米などでは近所にホームドクター(かかりつけ医)がいて、そこから大きい病院へ紹介していただくというルートがあります。特にアメリカではそ

の仕組みが相当しっかり出来上がっています。日本は、そのような仕組みがあるようでないというのが現状かなと思います。ご専門分野には、そのような仕組み作りなども含まれていますか。

寺崎…実は、私の研究分野の大きな柱の一つは、良い医療をどうしたら効率的に提供できるか、という医療提供体制の問題です。16年ほど前に、その研究のためにイギリスに1年間留学しました。イギリスではGP (General Practitioner: 家庭医、かかりつけ医、総合診療医)として登録されている医師が地域にいて、住民はその医師に診てもらってから大きな病院へ行くという、医療を受けるための交通整理がしっかりなされています。また、アメリカでは病院はホームドクターに紹介されていくところという社会的な習慣が根付いていますね。

日本は、いろいろと制度を変えるチャンスはあったのですが、そのような仕組み作りをしてこなかったわけです。というのも、国民は大きな病院に自由にかかれることで安心できるという考えがありましたし、医療を提供する側も国民が好きなように病院を選択できることが素晴らしい医療の仕組みだということで、そのあたりは非常に大事にしてきたわけです。しかし、今ではその弊害が出てきてしまいました。みんなが大きな病院へ行くようになり、待ち時間が非常に長くなりました。もっと切実な問題は、大学病院などの大きな病院で働いている



GUEST PROFILE

寺崎 仁 Hitosi Terasaki

1982年日本大学医学部卒業。1986年に日本大学大学院(医学研究科・医療管理学専攻)修了、医学博士。その後、東京通信病院勤務を経て、1992年日本大学医学部医療管理学講座・専任講師。2008年に横浜市立大学附属市民総合医療センター・安全管理指導者(部長・准教授)。2011年同センター・健康管理室長(産業医)兼務。2016年7月より、東京女子医科大学 医療安全科 教授、現在に至る。

医師たちが、たとえば風邪やお腹が痛いとか腰を打ったとか、比較的軽症な病気の診療に忙殺されて、重症な入院患者さんの方になかなか手が回らなくなってしまったという事です。そのあたりを整理しようという事で、いま制度作りがようやく始まったところです。

ストレスチェックは
快適な職場作りの視点で

安藤…話は変わりますが、産業医としてご覧になって、IT業界の課題にはどのようなことがありますか。

寺崎…IT業界特有のというわけではないですが、非常に目立つのはやはり長時間残業ですね。これはかなり深刻な問題であると思っています。ただ業務の性格上、残業でこなさなければいけない部分が一定程度あるというのは承知しております。問題はそのケアをどうするかですね。やむを得ず長時間残業が生じたときに、我々産業医によるメンタルケアも必要ですが、職場でお互いに気遣うことが大事なと思います。

安藤…おっしゃるとおりですね。社内での支援がすごく重要ですね。
寺崎…ええ。IKIさんでは、そのあたりの仕組みはかなり出来上がっていると思います。たとえば、社員相談室である程度のスクリーニングをして、産業医である私がかかわらなければいけないところを整理していた

られます。そうした比較をすると、なぜあの部署はこんなに元気がいいんだ？なぜこの部署はみんなが疲れ過ぎていたんだ？ということが出てくるわけです。その違いが業務量で説明できるのであれば業務量を調整すればいい。一方で、上司のマネジメント能力なども浮き彫りになってきます。
安藤…人間関係なども見えてきますね。
寺崎…ええ。その部署にメンタルヘルス不調者が多いのは必ずしも上司だけの責任ではないかもしれませんし、問題社員が1人いることで職場の雰囲気が悪くなったりしているのかもしれない。しかし、人間関係をはじめ、その職場の雰囲気を作っている上司のリーダーシップなりマネジメント能力かなり影響するのではないかと、言われています。



安藤 文男 Fumio Ando
アイエックス・ナレッジ(株)代表取締役社長

だいています。この点は、非常に助かっています。これまでの産業医経験を踏まえていろいろ見ると、かなり細かくアドバイ斯拉しいとメンタルヘルスケアの仕組みが作れない企業が多いですね。

安藤…ご評価いただきありがとうございます。12、13年前になりましたが、当社ではメンタルヘルスケアが必要な社員が非常に増えた時期がありました。メンタルなトラブルが起きているのはどうして？というのを調べると、原因はやはり長時間労働。遅刻をし出す、深酒をする、といった現象が出てくるんですね。そのようなことがあり、何とか減らそうという活動を2、3年はしたでしょうか。その結果、定期的にフォローアップしていく仕組みができてきたのだと思います。その頃と比較すると、いまはメンタルトラブルでお世話になる社員はかなり少なくな

職場環境の改善とともに
生活習慣をより健康的に

安藤…当社は東京都情報サービス産業健康保険組合(TJK)に所属しています。TJKのスロージャーのひとつが予防医療ですから、ストレスチェック制度もメンタルヘルス不調の予防に活用していきたいと思っています。

寺崎…予防というのは、1次、2次、3次と3段階に概念付けられています。病気がこれ以上悪化するのを防止しようというのには3次予防です。病気を早く見つけて早く治療しましょうという早期発見・早期治療が2次予防といわれるものです。それから、病気になるない体作りをしましょうという健康増進の考え方が1次予防ですので、今回のストレスチェック制度はまさに1次予防

なつてきていると思います。

メンタルヘルスということでは、2015年12月1日にストレスチェック制度が施行されて、社員のストレス状況について定期的に調査を行うことが義務付けられました。せっかくできた制度ですので、上手に利用していきたいと思っています。

寺崎…ストレスチェックが義務化されたという意味は、メンタルヘルスにおいてハイリスクといわれる人たちをあぶり出すということではなくて、ストレスチェックで得られたデータを快適な職場作りにもどのように活用できるのか、というところに視点が置かれていると思っています。大事なことは、社員のメンタルストレスの状況が他の部署と比較してどうなのか、ということですね。労働基準監督署に提出する報告書には、部署別に分析したかどうかということが求め

の位置付けで、メンタルトラブルにならない職場環境を作りましょう、という目的があります。

安藤…ストレスの原因となる職場環境の改善となると、個々のワークライフバランスを考えることはもちろんですが、食事や適度なスポーツなどの指導ということも含まれますか。

寺崎…そうですね。生活習慣をより健康的にすることも大事ですね。IKIさんに特徴的だとは思わないのですが、けっこう肥満の方が多くですね(笑)。

安藤…一人ひとりの健康診断データは、必ず私が目を通していきます。そこで、肥満を反映するBMI指数(Body Mass Index: 計算式は「体重(kg)÷身長(m)の2乗」)・肥満の基準は国によって異なる(が30以上の程度以上の肥満の人には、減量してください、というコメントを個別に出しています。でも、そう言われただけで減量できるのであれば誰も苦労しないわけです(笑)。そこで、かなり高度な肥満の人には私が産業医として面談しながら食生活の指導をするのですが、むしろ栄養士さんにやっていただいたらということ、TJKの活用を勧めたいと思います。この肥満の問題が1つ課題であると思っています。

安藤…ある健保組合ではソーシャルネットワーク・ワーキングサービスを使って食事指導をしています。毎日食べた食事を写真に撮って

ネットですって栄養士さんに診断してもらう。その方法は減量に効果があったということですよ。

寺崎：働きかけの段階はいくつかあって、あなたは太っていますよと情報提供をするレベル、痩せるための行動変容につながるような動機付けをするレベル、それから積極的に支援をするというレベルです。いま私が出しているのは情報提供のレベルです。面談で多少なりとも動機付けはできていると思いますが、いまのお話のように積極的支援のところまでできるとだいぶ違うのかなと。

元気で幸せに働き暮らしたい、を支援するのが産業医

寺崎：それから生活習慣ということではもう1つ、皆さん耳が痛いかもかもしれませんが、喫煙の問題が深刻だと思っています。(笑)。IT業界だけということではなくて、喫煙の問題については日本社会全体で取り組んでいかなければいけないと思っています。今度の東京オリンピックを機に、制度的にも禁煙を推進するようになってくるだろうと思います。肥満と同様に、タバコも「やめなさい」と言われてやめられるのであれば誰も苦労はしないし、やめにくいということに対して怒ったりしても解決するわけではありません。たぶん、かなりの人たちはタバコをやめたいと思ったときが何回かあっ

たはずです。そこをうまく支援するようなアプローチをしないといけないかなと思っています。この対談をきっかけに社内報などで禁煙の取り組みを紹介していけたらと思っています。

安藤：耳の痛い話です(笑)。

寺崎：1-KIさんの喫煙率はどうですか。

安藤：高いと思います。産業全体として、高い。

寺崎：そうだと思います(笑)。健康上の課題といえば、肥満と喫煙です。実は、喫煙の害は思っている以上に深刻なものがあります。体重に換算するとプラス40kg、と言われています。体重80kgの人が喫煙しているだけで120kgの体重と同じと考えると、それだけで長生きできそうにないと思いませんか?(笑)。また、吸っていない人に比べて吸っている人の平均寿命は10年少ないということが科学的にもわかっています。喫煙者も70歳くらいまでは大体生きるのですが、70歳まであと15年あるという人たちに対しては、これから15年間タバコを吸い続けて70歳を迎えるか、それとも15年間禁煙して70歳を迎えるかで相当に健康度が違ってきますよ、というお話をしています。

安藤：健康度ということでは、最近、健康寿命(WHOが2000年に提唱した概念。健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間)という言葉をよく耳にします。

寺崎：給料だけの問題ではなくて、福利厚生生の面も、ちょっとお寒い状況にあります。これまで病院は、患者さんがいかに快適に過ごせるかということを第一に考えてきました。一方、病院で働く人たちがどれだけ快適に働けるかという視点での取り組みを始めたのは割と最近です。たとえば看護師さんたちの休憩室。当初はそんなに人数がいなかったのが狭くてもよかったのかもしれませんが、この10年くらいの間に看護師さんを手厚く配置することが進められた結果、ますます休憩室が狭くなり、休養や仮眠をとるスペースもありません。そもそも休憩室というと、そのフロアで一番冷遇された場所に設置されています。窓もなければ空調関係も十分効かないようなところですね。産業医として一般の企業に何って

安藤：大変な仕事にもかかわらず、給料も決して高くないようですね。

寺崎：給料だけの問題ではなくて、福利厚生

を指しています。それから、タバコは一切ダメだということで相当厳しい(笑)。マネジメントをする側にしてみれば残業ゼロというのは大変なことですが、労働時間を大幅に減らしながら、同時に増収増益に成功しています。この「健康経営」について先生のお考えを聞かせてください。

寺崎：実は、医療の世界でも「健康経営」には注目し始めています。といいますのは、医療機関で働いている人たちの労働環境は必ずしも十分ではないということですね。

安藤：大変な仕事にもかかわらず、給料も決して高くないようですね。

寺崎：給料だけの問題ではなくて、福利厚生生の面も、ちょっとお寒い状況にあります。これまで病院は、患者さんがいかに快適に過ごせるかということを第一に考えてきました。一方、病院で働く人たちがどれだけ快適に働けるかという視点での取り組みを始めたのは割と最近です。たとえば看護師さんたちの休憩室。当初はそんなに人数がいなかったのが狭くてもよかったのかもしれませんが、この10年くらいの間に看護師さんを手厚く配置することが進められた結果、ますます休憩室が狭くなり、休養や仮眠をとるスペースもありません。そもそも休憩室というと、そのフロアで一番冷遇された場所に設置されています。窓もなければ空調関係も十分効かないようなところですね。産業医として一般の企業に何って

寺崎：健康寿命というのは、たとえば最後の10年間を寝たきりで過ごす、その10年間は健康な10年間と比べてQOL(Quality of Life、すなわち、生活の質)がかなり低いのではないかと。それから、ペンペンコロリ、ということもよく聞きますね。最後まで健康で、亡くなる時にはサツと、ということが望ましい。できれば、80歳後半でペンペンコロリと。

安藤：健康寿命を長くした方がいいわけですね。



病院関係者の働く環境はなおざりにされてきたなあと反省しています。ですから、よその業界の方々に向かって、健康経営云々と言つのも憚られるくらいです(笑)。労働時間についても、診療報酬がかなり厳しい状況で赤字を抱えていますので、極端な話、外科医が徹夜した次の日も普通に手術をするような状況がそこそこにあるわけです。産業医活動に関しても、他業界に対しては産業医の配置などを呼びかけておきながら、病院の中ではなかなか産業医としての活動ができていないというのが医療業界の実態ですね。

安藤：我々の業界でも、ITシステムの導入がうまくいっているところが少ないという状況があります。医療業界も我々の業界も、紺屋の白袴ですね(笑)。

寺崎：(笑)。そうですね。

革命的に使い勝手のよい電子カルテ?

寺崎：システムの導入といえば、ぜひ、IT産業の方々には革命的に使い勝手のよい電子カルテを作してほしいと思っています。

安藤：いま電子カルテというお話が出ましたが、病院が変わることに同じ検査をまたゼロからやるということが行われています。患者としては、もう少し合理化してほしいなと。

寺崎：実は個々の患者さんのカルテである診

医療の世界でも注目「健康経営」

安藤：ところで、健康ということでは、「健康経営」という言葉を使う企業がかなり増えている気がします。我々の情報サービス産業でも、社員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいるとして、経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄」に選定されている企業があります。その企業は、構造的な長時間残業やメンタルヘルスの問題が指摘されるこの産業において残業ゼロと休暇の消化率100%

寺崎：そうですね。長くしたいならば、喫煙している人は禁煙することが一番手っ取り早い。効果が出やすいですね。

安藤：高齢者が健康であるかないかということとは、結果的に医療費の問題にもつながってきますね。

寺崎：医療経済学者に言わせると、実は、喫煙者にかかる医療費は短命だから少ない、という話です。生きていると病気になるから、長生きするだけ医療費がかかるというのは事実ですね。ですから、禁煙が医療経済的にどのような意味があるかと言われると、なかなか難しいところがあります(笑)。ただ、最後までできるだけ元気で幸せに働き暮らしたいという気持ちを大事にし、それを支援していくのが産業医を含めた医療者の仕事だと思っています。

お客さま：三井倉庫ホールディングス株式会社

日頃「しっかりとしたモノづくりと高品質のサービス」を標榜するIKIのサービス業務が、お客さま・ユーザーに、どのように評価されているか…。システムそのものやシステム開発のプロセス、管理運用の業務品質など、各種サービスのユーザー視点から見たその効果・成果のほどを、ユーザーの方に直接お聞きすることにしました。題して「IKIのサービスが選ばれる“わけ”」



糸居 祐二さん
三井倉庫ホールディングス株式会社
執行役員 情報システム担当

長年にわたる確かな実績と コミュニケーション力の高さが 信頼を生む

提供サービス：システム開発／保守・運用

今回のお客さまは、20年以上の長きにわたりお付き合いをいただいております、三井倉庫ホールディングス株式会社さんです。インタビューに応じていただいたのは、情報システムご担当の執行役員である糸居祐二さんです。

長年のお取引が 信頼感を生む

——まず、ご担当されている業務内容をお聞かせください。

糸居…総合物流企業である三井倉庫グループは、2014年10月に持株会社制に移行しました。私自身は三井倉庫ホールディングス株式会社所属しています。その下に事業会社が6社あり、さらに関連会社が海外を含めて99社あります。当社の情報システム部は、事業会社を含めたグループ全体の情報システム、つまりハード・ソフトの運用、業務アプリケーションの開発や維持、運営を担当する部門です。昨年度までは情報システム部の部長として、今年度からは執行役員という立場で情報システムを担当しています。海外関連会社の情報システムも見えています。また、事業会社ごとに、それぞれ業務が違いますので業務アプリケーションの統合は完全にはできませんが、会計や人事などの基幹系およびデータセンターなどのインフラ系は統合してきました。仕事の中身については、現在進行中のプロジェクトなどはなるべく部門に任せていきながら、私自身はどちらかというとIT戦略や新規プロジェクトの立ち上げが中心になってきています。

——部門全体として人数はどのくらいいらっしゃいますか。

糸居…社員だけで70名弱ですね。それと、一

療情報の管理は、病院の責任で病院独自

で管理しなくてはいけないという法律的な制約があるので、診療情報を他の病院と共有するのは基本的にはダメなんですね。ですから、たとえば複数の診療所が共通のカルテを使いましょうということと同じシステムを入れても、隣の診療所のカルテを簡単に覗けないようにしないと、法律上の指導を受けるという状況です。

安藤…法整備の仕組みから見直していかないといけないから、カルテの共有化は難しい。

寺崎…その通りです。また、実は医療の現場の業務はものすごく複雑で、A病院でやっていることとB病院でやっていることは同じように見えて全然違う手順でやっているんです。電子カルテは病院ごとにカスタマイズありきで作られています。ですから、電子カルテはものすごくお金がかかるのと同時に汎用性がないという現実があります。アメリカでは、軍が作った電子カルテシステムがあって、それはかなり標準化されています。軍のいくつかの病院で共通に使えるようなシステムを作るとそれが標準仕様として普及するという仕組みがあったわけですね。そのあたりが、日本ではうまくいっていないところなんです。本来ならば、電子カルテは行政が主導してやらなければいけないと考えています。

安藤…ニュージラントでは、保険証を持っていけば全ての診療録が出てくるという仕組みが出来上がっていました。感動しまし

たね(笑)。

寺崎…患者さん自身が自分の健康情報を持つことには制約がないので、日本でも今、マイカルテ(電子カルテ)ということで、自分で自分の健康情報を持ち歩くような仕組みを作ろうとしています。現在のお薬手帳は非常にアナログ的なものですが、お薬手帳のようなものにどんな情報を入れられるようにする。それを病院に持っていけば他の病院で受けた検査結果も見られますので、今後は患者さん自身で情報を持ち歩くことを積極的に進めることが大事になってくるかもしれません。

”健康法”は気分転換

寺崎…ところで、産業医としてお尋ねしますが、安藤さんの健康法は何ですか。

安藤…実は、私はいまTJKの理事を仰せつかっています。4〜5年前から理事としての活動を始めましたが、そのときに先輩理事たちから、年の数だけゴルフは行くものだ、と言われました(笑)。ゴルフが健康の秘訣だ、健康であれば健保の給付を使わなくてすむだろう、まずは歩くことだ、と。この業界は割とゴルフ好きなんです。良い先輩たちがいてありがたいと思っています(笑)。それから、タバコは1週間に1箱くらいです。そういうところまで来ています。

寺崎…それは立派ですね。

安藤…今、TJKで私が禁煙事業を推進していますので(笑)。お酒は、基本的には、不義理をしても1次会で帰ります。お酒を控えるようにしてから、正直なもので体調はいいですね。

寺崎…そうですね。実は、私も元喫煙者です。タバコは健康に良くないね、と人に言いながら自分が吸っているわけにはいきませんのでやめました。皆さんも自分に合った方法でうまく禁煙ができればいいかなと思います。

安藤…先生の趣味や健康法は何ですか。

寺崎…趣味と言えるほどの趣味がないですね。あえて言うならば、メンタルヘルスの面で私もけっこうしんどいときがありますので(笑)、気分転換のために時々旅行をします。沖縄や北海道など、少し離れたところに飛行機でポーンと飛んで2〜3日ゆっくりしてくるというのが趣味であり、1つの健康法ですね。時間が取れないときは、箱根のホテルに一泊してリフレッシュします。冬場はスキーをしています。いまはなかなか行けなくて、せいぜい年に1回、3泊4日というところですね。やはりそれも良い気分転換になります。

安藤…気分転換は大切ですね。きょうはお付き合いいただきどうもありがとうございます。これからもご指導・ご助言をよろしくお願いいたします。

KIさん18名をはじめ協力会社さんが何社かいらっしやいますので、総勢で100名くらいです。また、大きなプロジェクトの場合は、その都度入っていただく協力会社さんがいらっしやいます。

——三井倉庫さんとは、20年以上前からお付き合いをいただいております。御社の統合システム開発に参画させていただいたのが、きっかけでした。

糸居…そうですね。話には伺っていましたが長い間、ご支援をいただいているのですね。私自身は5年前に三井倉庫株式会社に入社し、4年前に情報システム部に異動してきましたので、KIさんとはそれからのお付き合いになります。日常の仕事のなかでは、直接一緒にしてお仕事をする機会はそれほど多くはありません。先ほどお話がありましたように、



くとも言われています。

これらの先端技術を使うことで、倉庫現場での人手作業の大幅な軽減が見込めると思っています。いままでの在庫管理などの業務アプリケーションという範囲を超えて、作業支援の仕組みなども作っていきける時代がやってきたと思っています。倉庫業については、効率化のための設備を大手メーカーのように構築するのはコスト的に難しかったのですが、これからそれがやり易くなっていくと思うので、新しい技術などもご提案いただきたいと思います。一緒に勉強させていただければと思っています。KIさんは物流以外のさまざまな業界でお仕事をされていると思うので、そこで培われた知見やノウハウをぜひご提供いただいたいと思います。

当社のような営業倉庫ですと取扱品目が多種多様なために、入出庫自体を自動的に行う、いわゆる自動化倉庫もそう簡単にはできません。今後は、倉庫内にセンサーなどをつけることで入出庫管理や在庫管理、棚卸しなどが容易にできるような時代になってきていると思います。人件費の削減と作業の正確性向上のためにも、積極的に取り組んでいきたいと思っています。

お客さまと課題を共有して

——ほかに期待されることはございますか。

KIさんのメンバーの方には非常に長くお付き合いいただいておりますので、その知見を生かして要件定義やプロジェクト全体の面倒を見てもらったりしています。また、主要な打ち合わせでは、KIのリーダークラスの方に直接の状況報告をしていただいていることもあります。

——当社の社員にはどのような印象をお持ちでしょうか。

糸居…KIの社員の方々は、非常に真面目で責任感があって確実に仕事をしていたという印象があります。来ていただいている誰が、というよりもKI全体として信頼できるというイメージですね。ただ皆さんちょっとおとなしい印象ですね(笑)。KIの方は何年も担当していただいて業務や仕組みに関して我々よりよくご存じなので、「こうすべきじゃないですか」ということはドンドン言っていたと思います。そこが、我々の期待の部分でもあります。

当社の業務システムである倉庫システムは基本的には1つなのですが、お客様ごとに取扱い品目が異なり、システムも多少変更する必要があります。そうしたお客様ごとの要件の確認をKIのキーマンの方々にお任せしており、その内容をご自分のグループメンバー、および当社のメンバーにも共有していただいているので、非常に信頼しております。さらに、KIの皆さんについては、スキルや人間性という面での問題はほとんど起きていません。これだ

糸居…やはり、ITコストの削減です。

1つは、開発単価の低減、そして、もう1つは開発自体の生産性向上によるコスト削減ですね。オフショア開発^{※1}やニアショア開発^{※2}の検討も含めて、開発コスト削減は今後もやっていかないとはいけません。それについてもぜひ一緒に検討いただきたい点です。

それから、あまりあつてはいいけないのですが、運用しているとトラブルも出てきます。いままでの当社の体制では、開発部隊と運用・保守部隊がきちり分かれていませんでした。コンプライアンスなどの問題もあり、しっかり分けてようとしています。開発だけではなくて運用・保守に関しても、効率化の検討をさせていただければと思っています。現状は、特に夜間・休日の対応は個人の努力に頼っている部分があり、きちんとした仕組みを構築する必要性を感じています。しかし、自社で24時間体制を作ることは当社の規模では厳しいところがあります。他社のサービスの仕組みをうまく利用させていただくことを考えています。また、海外も含めて対応する必要がありますので、時差の問題や他言語対応も必要となります。コストを下げることに並行して、ユーザーへのサービスレベルは上げていかないとけないというのが現状です。

——いろいろとお話を伺いまして、当社に対する期待が大きいということが分かりました。最後に少しプライベートな質問になりますが、休日の過ごし方をお聞かせください。

け長いお付き合いのなかで、そういった問題が起きないことはすごいことだと思っています。

——仕事以外のコミュニケーションはどのような感じでしょうか。

糸居…情報システム部は大所帯ですので、部全体の飲み会というのはなかなかできません。ただ、新入社員配属のときと忘年会は部全体で飲み会をやっています。それも、最初は当社の社員だけでやっていたのですが、最近誘ってコミュニケーションをとるようになっています(笑)。

先端技術と幅広い知見で改革を推進

——当社への期待ということではどのような点がございませうか。

糸居…昨今はいわゆるIoT (Internet of Things) 主のインターネット・あらゆるモノに通信機能を持たせ、直接インターネットに接続する技術(、ロボティクス(ロボット工学)、AI (Artificial Intelligence、人工知能)などが話題となっています。たとえばIoTによって収集・蓄積した膨大な量のデータをAIで解析・処理することで、物流倉庫現場の作業の最適化が図られるというようなことですね。また、現在、人手がかかっている入出庫作業などの仕事はロボットに取って代わられてい

糸居…家の近くで、ジョギングをしています。5キロのときはこちらを通るとか、10キロのときはあちらのコースを走るとか、だいたいコースが決まっています。ジョギング歴は25年くらいで、ハーフマラソンには出ています。フルマラソンは東京マラソンに出ようと思っています。毎年申し込んでいるのですが、いつもはずれていません。ジョギングのほかに、付き合いでゴルフをしています。ゴルフはもう少し上手くなりたいとダメですね(笑)。

また、夏休みなどには海外に旅行したりします。実は、先週夏休みをとりました。クアラルンプールからバスで3時間くらいのタマンネガラというところでトレッキングをしました。1億3,000万年前から続く、世界最古ともいわれる広大な熱帯雨林がそのまま残っているところです。国立公園付近には宿泊施設も整備されていますし、ジャングル探検やナイトハイキング、トレッキングなどで大自然を楽しんできました。

——実際に健康的で幅広いご趣味をお持ちなのですね。今日はどうもありがとうございました。

(※1) offshore development : 情報システムやソフトウェアなどの開発業務の一部または全部を、人件費や事業コストの安い海外の事業者や海外子会社に委託する。

(※2) nearshore development : 比較的距離の近い国、あるいは国内の遠隔地の事業所に委託する。

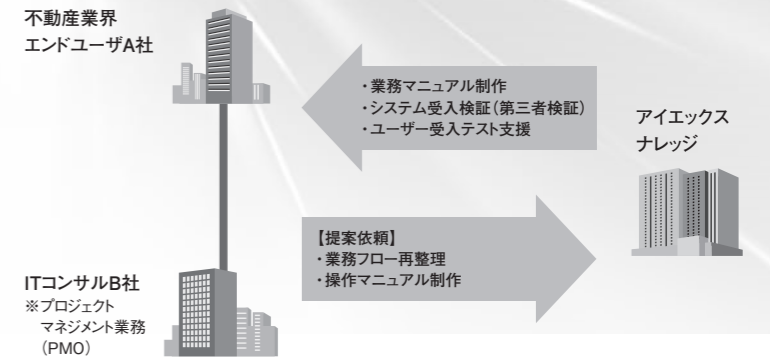


IKIサービス提案事例

「お客様の安心」につながる高品質・良品質なシステムを実現する総合品質ソリューションサービス

「iMPLEO」お客様の「満足」視点の品質を

不動産業界のエンドユーザA社。その基幹システム再構築案件で、プロジェクトマネジメント業務を担っていたB社から、A社新システムの業務フロー再整理と操作マニュアル制作の提案依頼を受けたアイエックス・ナレッジ。要件定義から3年以上が経過し、さまざまな問題が隠されていたこの案件で、高品質・良品質なシステムの実現に向け当社が行った提案は？インプレオサービス部の奥村慎が語ります。



悩み1 最新の業務内容と要件定義に乖離

B社から提案依頼を受けた当社は、まず開発状況をヒアリングした。
すると、リソース不足などさまざまな要因から、スケジュールが大幅に遅延、また、膨大な画面数を抱える大規模システムとしては、業務やシステムの全体像を把握する有識者が非常に少ない状況が明らかに。
一方、A社へのヒアリングからは、要件定義・基本設計フェーズの終了後、開発ベンダーの変更を余儀なくされ、それに伴い、機能要件の変更が設計書に反映されない状況になっていたことが分かった。反映作業は、引き継いだ開発ベンダーの業務の範囲外だったのである。

この結果、要件定義の完了以降、新システムの仕様検討はA社システム部門が主導、機能要件の変更は、メモレベルでの記録とプロトタイプで確認するしかない状況になっていた。



奥村：これらヒアリングのように、更新されない設計書は、日々変化する業務と乖離していきます。その妥当性を確認することが困難になっていきます。そうなるに当然、機能間に不整合が出る可能性も否定できません。

画策定やシナリオ作成、作業環境設定、運営管理、進捗管理で、お客様をサポートしました。
部門間の役割の曖昧な点や、最新の業務内容とシステムのギャップが見つかるなど、予想を上回る多くの成果を得ることができました。

そうした状況に対し、新システムでの業務の在り方を整理して明らかにすること、機能が要件通りに実装できているかを実際に検証することの、二つの側面からのアプローチが必要ではないかと考えました。

そこで当社は、業務の流れを明らかにすると同時に、それをユーザ部門に正しく理解していただくために「業務マニュアル制作」と、業務要件およびシステム要件への適合性を第三者の立場から網羅的に検証する「システム受入検証(第三者検証)」を提案したのです。

「業務マニュアル制作」は、ユーザ部門への新システム説明の切り口として効果を発揮し、「システム受入検証(第三者検証)」は、ユーザ部門が行うユーザテストのリソースを補うとともに、新システムの品質状況を明らかにし、リリース可否にあたっての有益な判断材料を提供できました。

悩み2 新システムへの理解を進めるには？

ある日、A社のシステム部門担当者が説明会を開催。それは、ユーザ部門のキーマンが新システムでの業務設計を行うためのものだった。

その説明会の終了を待って、当社は業務



奥村：新システムでの円滑な業務開始は、当社が考える「品質」のひとつです。

当初の要件と最新の業務内容との乖離が大きくなれば、システム理解や新たな業務設計が思うように進まないことも想像に難くありません。

このままでは、新システムのリリース後にA社の業務が停滞しかねないと感じました。
そうした状況に対し、当社は、ユーザ部門に、業務設計の充足度を認識いただく機会が必要であると考えました。

具体的には、実運用の業務スケジュールやデータを用いた業務リハーサルの実施を提案。他部門とのメールや帳票の受け渡しなど、システム外の運用を含めて新システムの流れを整理し検討してもらう手立てとしたのです。これに対し当社は、「ユーザ受入テスト支援」として、このリハーサルの計

「iMPLEO」最新情報

ここまで提案事例をご紹介してきた「iMPLEO」に、現在は「品質管理計画の策定支援」というサービスが加わっています。これはお客様の状況に応じて、最適なテストプランを提供するためのサービスです。品質をどのように担保していくか、という品質管理計画を支援するとともに、開発全体のテスト計画を支援します。具体的なサービス内容については、お問い合わせいただければと思います。
こうしたサービスの拡充を通して、「お客様の安心」につながる総合品質ソリューションの実現を目指しています。

「iMPLEO」に関するお問い合わせ

第3営業部
電話：03-6400-7013
<http://www.iki.co.jp/service/impleo/>



トップ・エンジニアの軌跡⑬

自分の考えを持って動く とことんこだわるのは、 お客様の喜ぶ「サービス」

「しっかりとモノ(システム)づくりと高品質のサービス」を掲げ、“選ばれる会社”を目指すアイエックス・ナレッジ(IKI)。この強気フレーズの裏付けは、他ならぬ人材にあります。そうした人材群をリードしてきた“IKIの現場の顔”トップ・エンジニア…今回の『わが社の匠』は、総合品質ソリューションサービスimpleo(インプレオ)を提供するインプレオサービス部を率いる一方で、中小企業診断士の顔をあわせ持つ匠、稲葉寛です。
(編集部/本文敬称略)



いなば ひろし
稲葉 寛
品質ソリューション事業部
インプレオサービス部長

2016年4月、稲葉は社内での有志活動として、同期のコンサルティングビジネス部長井上誠とともに「IKI診断士会」を立ち上げた。診断士資格の取得によって、ITにとどまらない経営面も含めた幅広い視野で物事が見られるようになったと稲葉は言う。当企画への、抜擢理由は何だと思えますかの問いかけに、「今までなかった診断士会を立ち上げたことでしょっか?」と語った今回の匠。経営とITの架け橋となり、お客様に満足していただけるサービスをとことん追求する「匠」は、どんな道を歩んできたのだろうか。

●プログラミングの 楽しさを実感

大学時代は、数学科に在籍。数学教師の叔父に憧れ、同じ道を目指していたという。そんな稲葉のターニングポイントは、当時のいわゆるシンクタンク系コンサルティングファームでのアルバイト経験だ。数学科ということもあり、もともとコンピュータに興味があった。さらにそのバイト先でプログラミングや調査研究という仕事の面白さにのめり込み、いつしか、自身の描いた将来のシナリオが変わっていった。コンサルティング、プログラミング、調査研究をキーワードに入社を決めた。

●経営とITの 橋渡しを目指して

今年で入社26年目。新卒で配属されたのは、希望通りのコンサルティング部門だ。そしてその後、開発部門に異動し、開発にも携わった。稲葉はそうした業務に従事する傍ら、その時々

に必要な知識を身につけることにも懸命だった。それが、これまで取得してきた資格に現れている。

まずは、コンピュータのことを知るために取得した各種情報処理技術者資格に始まり、電気通信主任技術者、さらにITコーディネータも取得。「別に資格マニアではないんです」と稲葉は言う。資格取得を、必要なことを網羅的に効率的に勉強できる方法として活用した。

稲葉は、仕事における努力を怠らない。「ITコーディネータは、経営とITの橋渡しができるかと思ったら、十分に仕事に生かすことができなかつた」。そんなとき、知ったのが中小企業診断士だ。この資格は経営に直結している。経営を知ることは、自身の得意な開発の上流工程である業務要件定義や、システム化要件定義にも必ず役に立つと確信。1年の間にトータルで1000時間を勉強に費やし、2009年に試験に合格した。40歳を過ぎてからの挑戦で、1次、2次と一回で合格している。知識を吸収することに貪欲な姿勢は、入社当時からいまも変わっていない。

●過去の経験ノウハウを 最大限に生かす 「サービス」とは

稲葉が部長を務めるインプレオサービス部は、「インプレオimpleo」というブランドのサービスを提供している。

「impleo」はラテン語で「満たす」という意味だ。当社の「お客様の満足」につながる高品質・良品質なシステムを実現する総合品質ソリューションサービスのブランド名である。その「impleo」をどう売るかを、常に考

えている」という稲葉。過去の豊富な経験やノウハウを最大限に生かし、お客様にどのようなサービスを提供できるか、とことん考える。お客様の要望を細かく聞き出し、何ができるのか知恵を絞る。難しいのは、お客様の要望と当社のノウハウが合致しないとき。そんなときも、お客様に満足してもらえる方向性をとことん考え抜く。

そんな稲葉が、キックオフミーティングで、部のメンバーに必ず言う言葉がある。「IKIはサービス業。開発、検証など技術者のイメージが強いが、お客様がIKIのどんなサービスを利用して、どのように良かったと言ってもらえるかを、きちんと考えよう」と。思いは、自身が名づけた部門名に「サービス」という言葉を入れたことにも表れている。ある損保系の仕事を担当したとき、自分たちの「サービス」をお客様に喜んでもらえたことが忘れられない。同じようなお客様をどんどん増やしたい、それがいまの稲葉の目標だ。

そんな匠は、休日の半分を診断士活動とバンド活動やサッカー観戦にあてる。診断士活動は、その資格を保持していくために絶対に欠かせない。また、大学時代から続けているジャズビッグバンドでは、ピアノを担当。土曜夕方から池袋のスタジオで練習し、時々ライブを行う。

そして残り半分は、妻と一緒に過ごす休日。よく一緒に飲みにも行くという。こうした休日が、とことん考え抜く日常のリフレッシュにつながっている。

●リーダーとして、 あくなき向上心

「世の中の変化とともに、お客様の要望も変化していく。自分たちのサービスもそれに合わせて

変化させないといけない」という稲葉が、目指すリーダーとは?

どんな業種、企業をターゲットにするか、方向性を示して舵取りするのが自分の役目だという。ただ、それぞれのメンバーが考える方向性もある。風通しの良い話しやすい雰囲気を作るように心がけている。答えはない。ただ、今までも同じではいけない。常に品質を上げていくための施策を考える。

実は、若い頃、初めて大きなプロジェクトのマネジメントを任せられたとき、大赤字を出した。いまと違って、何をすべきがよく分かっていなかった。顧客の要求をコントロールできずに開発規模が膨れ上がった。また、パートナー企業の選定も甘かったと当時を振り返る。

この失敗から学んだことは、マネジメント力の大切さだ。何より重要なのは、業務知識や経験を積むこと。そう心に刻んだ。メンバーは一生懸命やっている。マネジメントがどうコントロールするのか、自分に問いかける。大事なことは「自分の考えを持って動くこと。人に言われたからやるのではなく、あくまでも自分自身の考えで動くこと」。そうした姿勢を部下に見せる。「メンバー自身も自分の考えをしっかり持って、自立して動けるようになってほしい」という思いがそこにある。

そんな稲葉のモットーは「とりあえず、何でもやってみること」。もともと動くより考えるタイプだそうで、「意識して気持ちを書いたさせてやっている」と言う。

いまは、週に一度、部下と一対二でランチをとる。「部下にとっては、迷惑だろうけど」と笑う稲葉が、最も大切にしている時間である。



IT社員のための キャリア開発の 基礎知識



IKI社員相談
メンタルヘルスアドバイザー
長橋 輝明氏

今回のテーマ

キャリア開発とは？ そもそもなぜ働くのか？

前は、「なぜキャリア開発が必要なのか」ということから、個人と組織の共生が大切だということ、それを実現するにはまず、自身の自己理解が必要という話をしました。今回は、ワークキャリアを積んでいくことが重要だと考えられていますが、そもそも「なぜ働くのか」「働く目的は何か」について皆さんと一緒に考えてみたいと思います。

① 何のために働くのか 「お金のため」だけですか？

皆さんは、何のために働くのかを考えたことがありますでしょうか？もちろん、お金のため、生活費のためという声が聞こえてきそうですね。お金のため、生活費のためという声は、経済的理由だけで私たちは働いているのでしょうか。もちろんそのことは大切な要素でしょうけど、それだけではないです。

前回、自分の仕事人生を「生きがいや働きがい」のある充実したものにしていくこと、仕事を通して「ありたい自分」になろうとすること、そして、その「ありたい自分」に近づいていく、成長していくプロセス、過程がキャリア開発だということをしました。

生きがいや働きがいを得るには仕事を通じて社会的役割を果たすという「自分の居場所」を創造する必要があります。皆さんは、働くということにどんな意識をお持ちなのでしょう？

仕事を通じて「生きがいや働きがい」を得るには、「経済目的」「自己目的」「社会的」の3つの「働く目的」があると考えられています。

- (1) 経済目的
… 賃金など報酬を得ること
- (2) 自己目的
… 生計維持や自己の個性発揮や成長
- (3) 社会的
… 社会に貢献すること

私たちはお金のためだけに働いているのではなく、自分のため、社会のために働くという側面もあわせ持っているのです。

② 働く目的

働く目的などについて一緒に考えてみましょう。ここでは2つの質問を用意しました。トライしてみてください。

【質問1】あなたの「働く目的」は何ですか？
あなたの考え方に近いものをこの中から1つお答えください。

- お金を得るために働く
- 社会の一員として、つとめを果たすために働く
- 自分の才能や能力を発揮するために働く
- 生きがいを見つけるために働く

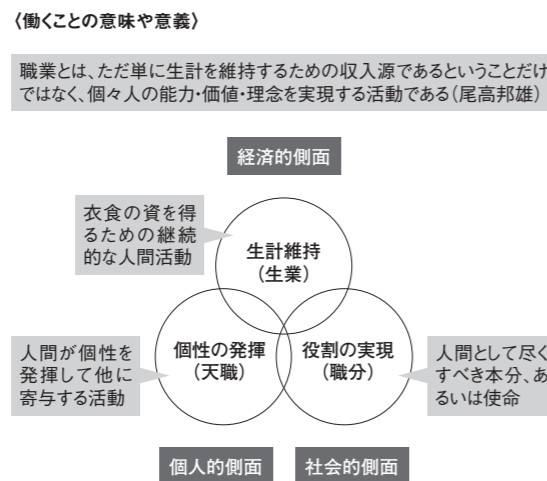
【質問2】あなたにとってどのような仕事か理想だと思えますか？(複数回答)

- 収入が安定している仕事
- 自分にとって楽しい仕事

- 自分の専門知識や能力が生かせる仕事
- 健康を損なう心配がない仕事
- 世の中のためになる仕事
- 失業の心配のない仕事
- 高い収入が得られる仕事

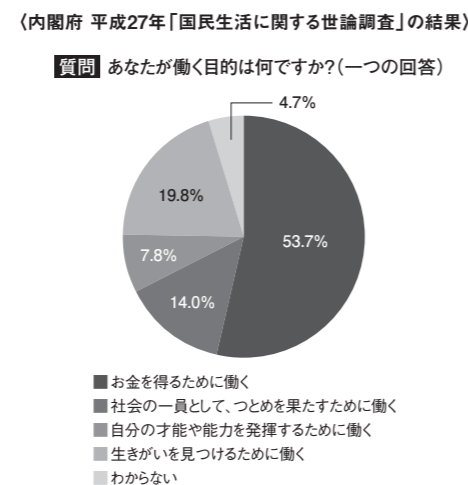
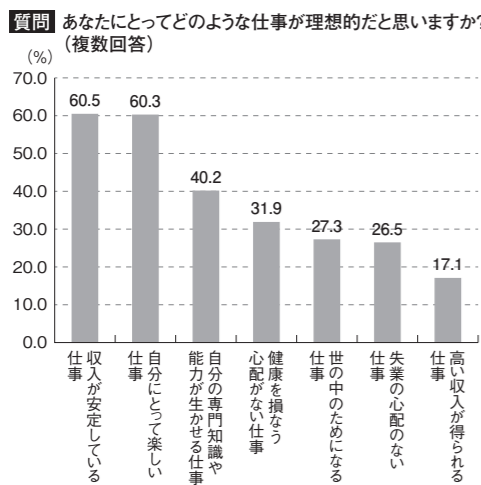
結果はいかがでしたでしょうか？

職業社会学という研究分野があつて、それによると「働くことの意味や意義」については次のように説明されています。



「職業」とは、ただ単に生計を維持するための収入源であるということだけではなく、個々の能力・価値・理念を実現する活動である(尾高邦雄)

- ・ 生計維持(生業) … 衣食の資を得るための継続的な人間活動
- ・ 個性の発揮(天職) … 人間が個性を発揮して他に寄与する活動
- ・ 役割の実現(職分) … 人間として尽くすべき本分、あるいは使命



この職業社会学の整理とほぼ同内容で、内閣府が行っている「国民生活に関する世論調査」では、毎年継続して「働く目的」が調査されてきています。この質問項目が先ほどの質問1と質問2です。

この結果を、最新の平成27年版で見てもみましょう。

皆さんご自身の結果と比較して参考にしてみてください。

③ 事例を考える

相談室において、メンタルヘルス：心の問題で来られる方が、キャリアの問題を抱えているケースがよくあります。このケースもそうですが、40代の男性で、眠れない・食欲がないなどの抑鬱的状態をかかえていて働く意欲が湧かないと訴えていたXさんのケースです。

■ Xさんの訴え

- ・ 流通系のシステム構築の仕事をしている
- ・ 働く意欲が湧かない
- ・ 自分に向いていない仕事かと思う
- ・ 働く目的は考えたこともない
- ・ よく寝られないためか、朝早くは起きられない(遅刻しがち)
- ・ いつもぼんやりした感じで気分がとても悪い、食欲もない、食べても味がしない感じ

■ 相談室でのカウンセラー対応

抑鬱症状が出ている部分については、メンタルクリニックに通っており、そちらで医療につながっているので専門家に委ねるとして、働く意欲・目

的が見つからない部分についてカウンセリングの対象とし、以下の主な2つの対応を考えました。

①働く目的は収入のためだけではないこと、理解を促す

②働いた結果がどう役立っているかを調べる宿題を出す

②の宿題は、Xさんが取り組んでいる流通系のシステムがどのように社会で役立っているかを調べる宿題です。調べ方は本人に任せましたが、Xさんは主にホームページから調べたようです。そのシステムの顧客のホームページだけではなく、そのシステムを利用している関連の会社も調べたようで、そのシステムが役立っていることが分かりました。自分がかかわっている仕事の成果が目に見えるような形になったわけです。このうちXさんは少しずつ働く意欲が高まってきました。

よくあるケースですが、IT系の会社の仕事では直接の成果物が「目に見えない」という特徴があって、働く意欲や達成感が得にくいと言えます。そのことが心の健康に影響することがあるのです。

「病(やまい)は気から」と言いますが、気持ちの持ちようも大事です。働く目的や意味を考えておくことが心の病防止に役立つことが考えられます。

4 学び直してもう一度社会復帰する(働く)方の意識から

私が講義をしている某大学では、大学を卒業した後、勤めていた会社をやめたりして、プランクのある卒業生が、もう一度学び直して社会復帰(就職)するというコースが設けられています。ここで私はその受講生(中高年の方も多い)の就

労支援としてキャリア開発の授業を受け持っています。

このなかで「働く目的・意味」のことも学んでもらいますが、その学んだ方たちの感想を少し紹介します。

・Aさん「他者のために働く」

働く目的を考えたときに、自分のためだけでなく他者にも貢献できれば、自分自身もより一層やりがいを持って働けることに気づきました。自分の存在する意味や、役割を果たそうとする考えから私も社会のためにできることをしたいと思いました。

・Bさん「社会の役に立つよう、一員としての役割を果たす」

働く理由は、もちろん「お金」が一番の目的ですが、それと同じくらい「社会の一員としての役割を果たしたい」「社会の役に立ちたい」と思っています。会社員として勤務しつつ、NPOなどの活動に参加して両方の目標を叶えるのも方法としていいのではないかと考えています。

・Cさん「仕事以外の時間も大切」

就職に向けて準備をしていると、だんだん本来の働く目的がぶれてきたことに気づいた。お金を稼ぐ以外の目的こそ私には重要だし、人生のなかで仕事をする以外の時間をいかに過ごすかを改めて考えて、就職活動に軸ができてよかったです。

・Dさん「仕事自体でもっと直接的に社会に役立ちたい」

フリーライター・エディターという、いくら好きな仕事だからとはいえ、近視眼的に目の前の仕

事だけをしている現状に不足を感じるようになり、社会の役に立ちたいと考えるようになった。役立つ記事や面白い記事を作して読むの役に立ってきた面もあると思うが、できれば、仕事自体でもっと直接的に社会に役立ちたいと考えるようになった。

働く目的には「収入のため」以外にも、自分の「個性の発揮・成長のため」や「役割の実現のため」などがあります。この学び直して再度社会復帰しようとしている人たちを見ていると「役割の実現」という社会に役に立つとか社会貢献性が特に大切だと学んだようです。

今回はワークキャリアを考える上で重要な働くことの意味や目的等の話をしてきました。「やりがいをもつて働く」には自分の果たすべき役割とかこの仕事でどう成長するかという視点も必要ですね。次回も「働きがい」「生きがい」のためのキャリア開発について一緒に考えていきたいと思います。

参考文献

- 1)「多様なキャリアを考える」、道幸哲也・原田順子編著、2015/3/20、放送大学教育振興会
- 2)「新稿・職業社会学」、1953、福村出版
- 3)平成27年「国民生活に関する世論調査」、平成27年8月、内閣府
- 4)平成28年度 新入社員「働くこと意識」調査、日本生産性本部
- 5)ないすらいふ情報、PREP経営研究所編、2016/5/1、一般社団法人 中高年齢者雇用福祉協会

お気に入りの保養所を歩く

石井 嘉範

社 会に出てからずっと健康保険組合(以下、健保)に払い続けている保険料。それにより健保直営の保養所やレクリエーション施設、契約保養所などが格安で利用できるのだが、その活用度は人それぞれだろう。

そんな私は、直営保養所の愛用者だ。近くにはお気に入りの観光スポットがあり、時々気分によっても使い分けられるのが素晴らしい。それら立地を簡単に紹介したい。

ひ とつは、千葉県富津市にある。保養所は、その昔の里見氏の居城跡らしいが、その面影はない。ただ山の上に建っており、立地はそうかも、と思わせる雰囲気がある。近くには鋸山ロープウェイがあり、テレビで紹介されたこともあって、休日は観光客で長蛇の列ができています。お気に入りのこの鋸山にある。有名な「地獄のぞき」ではなく、その崖下にある百尺観音像に至る道のりだ。その道のりは、まるで秘境を歩くような感じで、マイナスイオンに

包まれて、とても幻想的な雰囲気をかもし出している。夏でも涼しい道を歩いて行くと、目の前にドォーンと観音像が現れ、とても圧倒される。日常と隔絶したいときにいくのがお勧めだ。ちなみに「地獄のぞき」は急な一本道の階段が続いていて、先端にたどり着くまでに1時間くらいかかることがある。

も

うひとつは長野県の白樺湖。ご存じの方も多いと思うが、周辺には観光スポットがたくさんある。お気に入りは何とんでも車山だ。スキー場のリフトが夏季も運行していて、頂上まで労せず行くことができる。頂上には「車山気象レーダー観測所」があつて、老朽化した富士山レーダーの代替として設置されたらしい。360度見渡す限りの大自然が広がっている。浅間山から八ヶ岳、日本アルプス、噴火した御嶽山、遠くには富士山も見える。まさに日本の屋根を堪能することができる。悩んだとき、何かを決意するときにピッタリ場所だ。

そ

して最後に箱根。一番新しく近代的な建築デザイン温泉施設がある。すぐ隣には「箱根彫刻の森美術館」が違和感なく並立している。ここでのお気に入りは箱根旧街道のハイキングだ。本来は箱根湯元から歩いて行くのだけれど、ちょっとズルをして途中の「甘酒茶屋」まではバスを使う。ずっと歩いて来たふりをして茶屋に入り、まずは「甘酒」と「黒ごまきなこ餅」を頂く。そして茅葺屋根を鑑賞してから元箱根に向けて出発する。道のりは大きな石でできた石畳に鯛の鳴き声が染み渡り、非常に癒やされる。過去を振り返り、人生を見つめ直すのにつけてだ。

被保険者の健康づくりなどを目的に設置されたこれら素晴らしい施設、利用しやすい手はない。いま一度、健保が提供しているサービスを確認してみたいかがだろうか。長年見過ごしていたお気に入りが見つかるかもしれない。

(経営管理本部 執行役員)