

ジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループを訪ねて

横山 和 仁

はじめに

平成29年11月29日(水) 13:30~15:00に、千代田区西神田のジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループを訪問した。統括産業医である岡原伸太郎(おかはら しんたろう)先生および佐藤真樹子(さとう まきこ)氏(総務部)からお話を伺った(写真1)。岡原先生は、2006(平成18)年3月に産業医科大学を卒業された36歳。臨床研修後に産業医科大学産業医実務研修センター、西日本産業衛生会、厚生労働省老健局専門官を経て、2015(平成27)年4月からジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループの統括産業医となられて3年目とのことである。

岡原先生は、着任当初は全国を回ったものの、現在はほぼ全社員がテレビ会議システムや電話でコミュニケーションをとることができるので、出張は減っているそうである。所属は総務部で、日本法人グループ全体のシェアード部門になる。佐藤氏は、本社・営業所のEHS(Environment Health Safety/環境・労働安全

衛生)担当で、工場には別の担当者がある。産業医の専属は岡原先生のみであるが、50人超えの工場や営業所では、地域の嘱託産業医に委嘱している。全国に営業所があり、営業職が多い。また、営業職は、血液ばく露、放射線ばく露などによる健康障害リスクがあり、リスクアセスメント、健康サーベイランス、衛生教育などの対策も行っているとのことであった。安衛法遵守はもちろんであるが、グローバルでジョンソン・エンド・ジョンソンが持つEHS基準と国内の法令とを比較し、より厳しい方を守るとのことであった。

会社の概要

ジョンソン・エンド・ジョンソンは、1886年に設立され、アメリカ合衆国ニュージャージー州ニューブランズウィックに本社を置く。製薬、医療機器その他のヘルスケア関連製品を取り扱う多国籍企業で、一般消費者向けのバンドエイドや綿棒、ベビーオイル、コンタクトレンズなどのほか、医療従事者向けの医療機器や薬剤などを製造販売している。日本では、1978年に日本法人「ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社」が設立された。現在、コンシューマーカンパニー、メディカルカンパニー、ビジョンケアカンパニーの3カンパニーから成る同株株式会社と、ヤンセンファーマ株式会社の2つの法人格があり、これを総称してジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループとしている。日本の一般向け製品は使い捨てコンタクトレンズ、一般用医薬品、医療・衛生用品、赤ちゃん・子どものケア用品、スキンケア・化粧品、オーラルケア用品など多岐にわたる。



写真1 インタビュー風景
(右より、佐藤氏、岡原先生、筆者)



写真2 本社玄関にて（背景は「わが信条」）

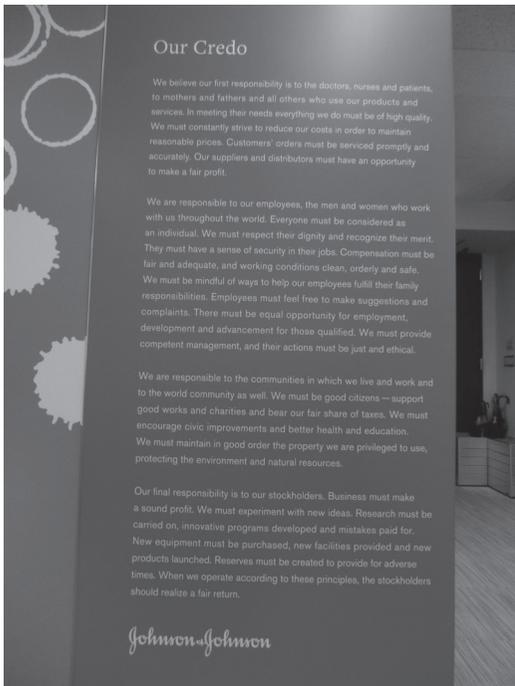


写真3 「我が信条（Our Credo）」（英文）

「我が信条（Our Credo）」と環境・安全衛生活動
 一般企業の社訓にあたり、「企業は患者さんや顧客、社員、地域社会、株主に対して責任を持たなければならない」という理念を表明している。このうち、社員および地域社会に対する責任は、「働く環境は清潔で、整理整頓され、かつ安全でなければならない」、また「使用する施設を常に良好な状態に保ち、環境と資源の保護に努めなければならない」として、積極的な環境・安全衛生活動の実践に結びつけられている。（写真2，3）

お話では、社員が自宅や職場、外出先でより

健康でより安全な生活を送ることができるよう、支援プログラムを提供していることが強調されていた。「従業員の幸福と会社の成功とは連動している。」という説明には、感銘を受けた。いくつかあげると、まず「職場禁煙ポリシー（Worldwide Tobacco-Free Workplace Policy）」がある。全世界のグループ企業すべての職場の禁煙が、2007年より実行され、健康と福祉の文化を国際的に確立するというコミットメントや、世界中でがん予防に努める先進企業としての立場を強化し、既に世界中のジョンソン・エンド・ジョンソンの98%を超える職場が職場禁煙ポリシーを実行しているとのことであった。日本のジョンソン・エンド・ジョンソングループでも、ビル敷地、オフィス内、社用車、会社主催のイベントなどでは時間を問わず全面禁煙とし、所定労働時間中は社内外を問わず禁煙とする「所定労働時間内禁煙」を2018年1月1日より全グループカンパニーで採用し、受動喫煙を含めて、従業員を喫煙による健康被害から守るための禁煙キャンペーンや禁煙サポートプログラムを実施している。

また、安全運転プログラム「SAFE Fleet」を実施していることも伺った。これには、営業部門のシニアマネジャーに対し、成果目標として社用車の安全に関する成果を求めること、外回り営業マネジャーに「トレーニングとコミュニケーション」を実行する責任を負わせること、SAFE Fleetチームが実施をサポートし、結果をレビューすること、運転者のトレーニング、優れた運転記録を残した社員への褒賞などが含まれている。

1978年にグローバルで開始された従業員支援プログラム（EAP：Employee Assistance Program）では、従業員にとってプライベート面での困難と会社での仕事が切り離せないものであり、人間関係や育児・薬物乱用・その他の原因によるストレスが、従業員とその家族の健康・幸福および生活の質に影響を与え得るという観点から、カウンセリング、アセスメント、仲介やトレーニングの機会を設けている。EAPは世界57ヵ国、466事業所に拡大しているが、日本においても2008年よりプログラムを開始、相談窓口の整備やカウンセリングサービスの提供

を順次進めているとのことであった。

日本のジョンソン・エンド・ジョンソングループが従業員を対象として独自に行っているプログラム例として、従業員による救命活動への取り組み支援、乳がん早期発見への取り組みがある。救命活動への取り組み支援では、AED（自動体外式除細動器）を全国の事業所内に設置し、さらにAEDを使用できるよう「普通救命講習」の受講費用を原則会社負担としている。また、2002年より、40歳以上の女性社員（契約社員含む）（2006年度より35歳以上）および社員の配偶者（被扶養配偶者）を対象に、全額健保負担での乳がん検診を推進している。これらに加え、積極的な乳がん検診啓発に取り組んでいて、乳がん検診が推奨される40歳以上の女性社員の検診受診率は毎年70%前後を保っている。

ジョンソン・エンド・ジョンソングループ健保組合も「健康経営」という視点から、インフルエンザ予防接種、歯科・口腔健診などに積極的に取り組んでいる。また、健保組合から組合員に健康ポイントが付与され、これを使って法定健診のオプション項目の追加や、スポーツジムやベビーシッターの利用など外部機関を活用した健康への自己投資ができる。いわゆる「メタボ健診」は20歳以上全員に対して実施しているとのことであった。従業員の平均年齢は約38歳であり、健診結果で重大な異常を抱える者は多くはないが、社内の産業医や保健師、外部機関が協力・連携して保健指導などの事後対応に当たっているそうである。

Healthiest Workforce

「我が信条（Our Credo）」と関連して、最上級の健康を目指す取り組みが以下のように進められている。

- (1) 仕事や家庭などの人生における各自のパフォーマンスを最良化するためのエナジーマネジメントトレーニングを従業員に提供している。その内容は栄養・運動・睡眠・メンタルヘルスなどに関する科学的知見に基づいた総合的なものである。
- (2) デジタルヘルスツールとして、スマートフォンなどで利用できるアプリを従業員に提供している。これを使って従業員が運動、睡眠、



写真4 高さが調整できる机

食事などを自己管理することが出来る。また、このアプリに連動して、世界中のグループ社員が競い合うウォーキングイベントも開催されている。

- (3) 同社で働いていると、自然に健康になる環境を作り出しているのが、ヘルシーチョイス、イージーチョイスである。例えば、出入りの弁当販売には、ヘルシーなものを取り入れる、執務デスクからコーヒーを取りに行くにはオフィス内を歩かなければならないようにする、また、立って仕事ができる昇降デスク（写真4）、フリーアドレス制（執務デスクを個人に固定しない）、植物を置く、などである。これらは、日本の法人がグローバルの規格通りに行っているが、社内の内部監査があるとのことであった。

昨年12月にリノベーションした8階オフィ

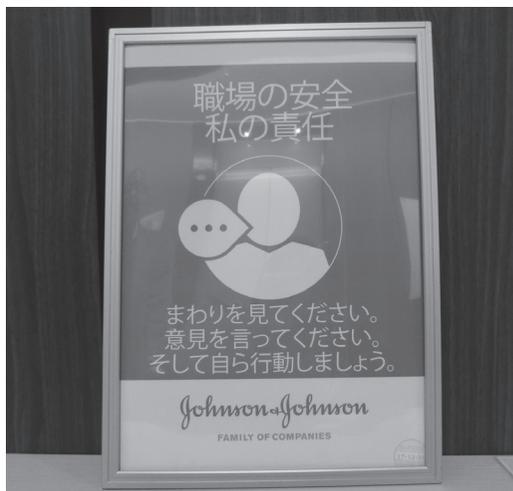


写真5 社内での掲示

スを見学させていただいたが、非常に明るい雰囲気でもよく整理整頓されていた。また、上記の「働いていると、自然に健康になる環境」を感じさせるものであった。EHSが主導するオフィスパトロールも実施されており、机の下に物を置いていないか、整理整頓についてチェックして、違反があると警告が貼りだされるそうである。社内で見かけた掲示には、従業員自らの取り組みの重要性が謳われていた(写真5)。

おわりに

今回は、お話を伺うこととオフィスの見学が主体であったが、「我が信条 (Our Credo)」にもとづき、労働安全衛生活動がすすめられていることが強く感じられた。この点で、「ヘルスケアという事業なので、社員が健康でなければならない。」という岡原先生らのお言葉が印象的であった。

上記では触れなかったが、ジョンソン・エンド・ジョンソンでは、「我が信条 (Our Credo)」のもと、ダイバーシティとインクルージョンを重要経営課題として位置づけている。性別・性的

指向・年齢・民族性・出身・障がいの有無にかかわらず、様々な経験を持つ人材が様々な発想を活かし、対等に関わり合い互いを尊重することで、革新的な医療やサービスを生み、医療の未来へ貢献することをめざす、という発想で、多様性を受け入れる職場づくりや多様な働き方・ワークライフバランスを支援している。日本人でも、障がい者雇用、女性の活躍、LGBT社員の働きやすさ、育児と仕事の両立支援、働き方のデザインなどに積極的に取り組んでいるとのことであった。

また、「持続可能な社会の実現に向けた中期計画」において、環境に関する具体的な目標値を設定している。日本では、廃棄物削減(廃棄物から有価物へ)、節電、水資源保護・水質汚濁防止、地域環境美化運動などに取り組んでいる。

以上、取材にご協力いただいた岡原伸太郎先生、佐藤真樹子氏に感謝します。

よこやま かずひと

産業医学ジャーナル編集委員／
順天堂大学 医学部 衛生学講座