



日興システムソリューションズ株式会社
取締役社長

岩田 滋

「社員は人財」の考え方を具体的な施策で実行し、 3度目の「健康経営優良法人」認定を実現

日興システムソリューションズ株式会社は1977年、日興証券のシステム部門からスタートし、2024年には、株式会社日本総合研究所と株式会社日本総研ホールディングスを設立。SMBCグループの中核IT企業、そしてビジネス進化に必要不可欠なITのプロフェッショナル集団として、その存在感をさらに増しています。今回は、会社として3年連続の「健康経営優良法人」の認定を取得した社長の岩田さんに、社員のウェルネス増進に対する深い思いやご自身の健康管理について、さまざまなお話を伺いました。

インタビュー日 令和7年7月8日

——岩田社長ご自身が健康管理のために気をつけていらっしゃることや、関心があることについて教えてください。

きちんと3食を食べ、早寝早起きを実践しています。夜10時半前には寝て、朝は5時半ぐらいに起きる生活をしていて、これは休日もほぼ同じです。食事は、食べ過ぎないように気をつけています。飲み過ぎることはありますが(笑)、体が欲するものを食べることを重視し、あまり無理な制限は設けていません。

運動面では、通勤を含めて結構歩きます。通勤と会社の中だけで1日8000歩ぐらい歩くので、それが健康につながっていると感じています。運動が好きで、趣味のゴルフでは週に1回はコースに出ます。ゴルフ歴は大学4年生の時に始めて40年近くになりますね。

——ほぼ毎週ゴルフに行かれるんですね！ところで、岩田社長にとっての「ウェルネス」とはどのようなものですか？

私にとってのウェルネスとは、気持ちや体の欲するものにしがうこと、心身の充実を目指すことです。実践していることは、先にも申し上げたとおり、食事をきちんと摂り、運動をし、十分な睡眠をとることです。精神面では、ストレスがかかっても、どちらかといえば楽天的な性格なので、その時にパッと発散して、すぐ立ち直るようにしています。話することで気持ちの発散ができる友人を大切にしているのも、精神的な安定は図れていると思います。

プライベートでは、行ったことのない県を制覇しようと国内の各県を旅行しています。年に何回かある3連休を利用して、妻と2人、年に3回程度のペー

スで楽しんでいます。お酒と地元の特産品を食べるのが楽しみの一つで、日本三景はじめ、屋久島、長崎、出雲大社、鳥取砂丘など多くの場所を訪れました。

また、地域活動にも積極的に参加しています。子どもが通っていた学校の「親父の会」では、草刈りや側溝の清掃、体育祭の手伝いなどの活動に25年ほど携わっています。これは仕事以外の知り合いとの貴重な交流の場でもあり、ストレス発散にもなっています。引退後も大切なコミュニティになると思っています。

——そうした個人的な実践が、岩田社長ご自身のウェルネスにつながっているのですね。ところで、貴社は3年連続の「健康経営優良法人」の認定を受けられましたが、社員のみさんの心身の健康のために、どのような取り組みをされていますか？

弊社では社員を「人財」ととらえており、社員が健康で働けるための取り組みとして、残業時間の削減に力を入れました。かつては業種的にも長時間労働が当たり前の職場環境でしたが、今では月間30時間を超える残業が減ってきています。

また、女性の活躍推進策として、力のある女性社員がプロジェクトマネージャーとして活躍できる環境を整備しています。女性がいきいきと働ける職場は、男性も同じくいきいきと働けるという思いからです。また、柔軟な休暇制度の運用策として、「生理休暇」を「マイケア休暇」として制度化し、人間ドックの再検査などに男性社員も取得できるようにしました。

育児休業については、S M B C グループ全体の中で弊社は取得率が低かったので男性社員の育児休業取得を支援するため、育児休業を取得した社員の所属部署に対して賞与におけるインセンティブを設けました。育休取得社員をフォローした社員に、きちんと会社が報いるためです。

形だけでなく、実際に働きやすい環境整備に向けて取り組むことにより、男性社員の育休取得率が増加したり、子育てしながら活躍する女性社員が増えたりなど、仕事と家庭の両立支援に向けての効果が実際に出ていていると思います。これはまた、学生の採用における競争力を高める上でも重要な取り組みであると考えています。

一方、エンゲージメントサーベイにおいて、挑戦

や、やりがいなどに関するスコアが低いという結果が出ており、大きな課題であると認識しています。自分が今、できることよりも上のことにチャレンジしない限り、やりがいや成長は生まれないものですが、そうした機会をいかに社員に提供できるかを模索しています。課長以下の社員を対象としたスモールミーティングを開催し、少人数で率直な意見交換をしています。

人生という大きな話ではないですが、一日のうち会社で働いている時間はかなり長い時間を占めます。そこを楽しくして、プライベートも充実させることが、ウェルネスの増進に最も重要だと考えています。

——最後に、今後さらにウェルネスという考え方を推進していくために、健保組合に期待されることはどのようなことでしょうか？

健保組合には、引き続き重要な役割を担っていただきたいと考えています。まず、現在の情報発信について、社員のみさんはきちんと見ているので、ぜひ続けてほしいです。また、「歩fes.」のようなイベントはとてもよい取り組みだと感じています。社員のエンゲージメントとウェルネスを高めるためにも、昔あったグループの運動会までいかなくてもいいのですが、そういう機会の提供をしていただけるとなおよいと思います。

7月から導入されたカフェテリアプランは、ポイント慣れしている若い世代が取り組みやすいと評価しています。また、インフルエンザの補助申請がネットできるようになったように、さらなるデジタル化を強く要望します。忙しい社員が「より手間がかからない」形で、常に持ち歩くスマホから申請などができるようになると非常に便利ですから。

国の施策として、マイナ保険証への移行が進むなか、将来的には健保組合の事業だけでなく、iDeCoや証券口座など、さまざまな個人情報やサービスが連携・統合されることを期待しています。

——岩田社長のお話から、社員一人ひとりの健康と充実した人生への深い思いが伝わってきました。本日は貴重なお話をいただき、誠にありがとうございました。

こちらこそ、ありがとうございました。