社員巻き込み 持続的な健康経営へ

茂呂運送 安全衛生委員会も活用

会社・法人訪問のページ

●事業所の人事・労務の取り組みなどを紹介します

茂呂運送㈱
▼本社……東京都練馬区田柄１－14－19
▼代表……吉田亜紀 代表取締役社長
▼従業員数……34人
▼創業……1930年４月
▼設立……1997年９月
▼事業……廃棄物収集運搬や図書館の本の配送、公共施設移転など自治体を対象とした運送事業のほか、個人の引っ越し運送事業など

「若手人材が安心して働ける環境をつくり採用に繋げるためにも、今いる社員の健康を大事にしたい」――高年齢社員も多く働く茂呂運送（東京都練馬区、従業員数34人）は、2021年以降３年連続で健康経営優良法人の認定を取得。安全衛生委員会も活用して社員の意識醸成に取組み、他の認証取得にも繋げている点が特徴的だ。吉田亜紀社長は「健康は一人ひとりが当事者なので、社員を巻き込みながら進めている」と話す。取組みのポイントを聞いた。

声掛けからカロリー表示まで 労使協働で社内浸透

創業90年を超える同社は、地元の練馬区を中心に自治体を対象とした運送事業、廃棄物収集運搬や公立図書館の本の運搬などを主力事業とする。近隣地域の運行が主なため、長距離輸送と異なり業務はほぼ定時で終了し残業も少ない。

「働きやすさはあると思います。そのため50代や60代で入社し、長く働き続けてくれる社員も多いなか、健康が大きな課題になりました。また若手の採用に向けても、安心して働ける環境を社内制度としてしっかり整えたいという思いもあります」

2019年頃から健康経営の取組みを始め、21年からは3年連続で経済産業省の「健康経営優良法人」に認定。22年には中小企業部門で上位500社の「ブライト500」にも選ばれた。

「健康診断受診率を100％とするだけでなく、診断後の特定健診・保健指導といったフォローに力を入れています。また対面で行う毎朝の点呼時には、管理者によるアルコールチェックや睡眠時間の記入のほか、顔色は悪くないか、声はかすれていないかなど日常の声掛けを大切にしています」

取組みを継続していくのは簡単なことではないが、同社で特徴的なのは、社内外での連携を通じて持続的な推進に結びつけている点だ。社内での連携としては安全衛生委員会の活用もその一つ。50人以上の事業場で設置を義務付けられており、同社は義務対象ではないが法を上回る取組みとして委員会を設置し、毎月開催している。

「衛生管理者を務めている女性事務社員とは、認定の初回申請時から健康経営の施策を中心となって一緒に進めてもらっています。例えば事務所の自動販売機に飲料ごとのカロリーを表示したり、分煙の徹底のために喫煙スペースを移動したりと、身近なところから社員の意識を変えていく取組みにも繋がっています」

委員会では現場レベルの運行管理者をメンバーとすることで、従業員の意見が計画に反映されやすい仕組みを構築。また産業医や外部の専門家を交え、風通しの良い体制としている。

健康経営の取組みを進め、適切な労務管理や安全面での環境整備にも注力するなかで、同社は22年12月に全日本トラック協会の「安全性優良事業所」（Gマーク）、23年１月には厚生労働省の「安全衛生優良企業」（ホワイトマーク）といった第三者機関の認定を取得している（表）。

「健康習慣アンケート」フィードバックセミナー
2021年７月に食生活や喫煙、飲酒、運動、心の健康など７項目の従業員アンケートを実施。運動や喫煙などの意識は低めだったが、９割以上が「健康であることが大切」と考えていることがわかった

近年の主な認証取得一覧

2020年	健康経営優良企業 銀の認定（全国健康保険協会東京支部）【更新中】
2021年	東京都貨物輸送評価制度（東京都）【更新中】
2021年	働きやすい職場認定（国土交通省）一つ星【更新中】
2021年	健康経営優良法人認定（経済産業省）【更新中】
2022年	健康経営優良法人認定 ブライト500（経済産業省）
2022年	安全性優良事業所（全日本トラック協会）
2023年	安全衛生優良企業認定（厚生労働省）

健康経営アドバイザー（東京商工会議所）の認定も持つ吉田亜紀社長

外部講師招き毎月セミナー 「女性が働きやすい環境を」

社内での浸透に加えて力を入れるのが、外部との連携だ。健康診断後のフォローとして、協会けんぽを通じ保健師の指導などを実施している点は前出の通りだが、特に必要な社員に対しては、別途管理栄養士との個別面談の機会も設けて食生活の改善に力を入れている。

「血圧やコレステロール値が高い社員について、昼食はいつもカップラーメンやコンビニ弁当といった場合も少なくありません。かかりつけの主治医がいる場合はまだ良いのですが、40～50代では病院にかかっていないケースも多い。個々の生活環境の違いもあるのですが、一度話を聞くことで『気を付けよう』という意識を持ってもらえたらと取り組んでいます」

また生命保険会社と連携し、腰痛ストレッチや睡眠、安全講習やフレイル予防など、外部講師を招き様々なテーマで毎月社内セミナーを開催している。全社員を対象としたがん保険への加入も、福利厚生施策の一環として導入した。

「がんも早期発見すれば仕事と治療の両立が可能な時代です。小規模な会社なので潤沢な福利厚生は難しい面もあるのですが、がん保険という形で社員に還元し、さらにセミナーなどを通じて保険会社に健康経営のフォローアップにも協力いただくという形で、2年ほど前から連携を継続しています。乳がんなど女性特有のがんにも対応することで、女性が働きやすい環境も整えていきたいと考えています」

外部講師を招いて実施したストレッチ講座

巻き込むことで継続

同社の平均年齢は60歳超。人手不足が深刻化するなかで、高年齢社員の健康寿命の延伸は重要な課題だ。同時に若手人材の採用にとっても、健康経営のポテンシャルは高いと吉田社長は指摘する。推進に際して特に大事なポイントを尋ねた。

「一から始めるとなると認定の取得も一苦労ですが、大事なのは継続です。やるからには持続的に進める覚悟も必要で、そのためには多くの社員を巻き込みながら進めることがポイントでしょう。『自分の体のことを考えてくれている』というメッセージは伝わりますし、一人ひとりが自分の健康の当事者としての意識で関わってもらう工夫が大事だと思います」

中小５割超、大企業７割超が健康経営「取り組んでいる」

帝国データバンクが2023年11月に発表した調査結果によれば、健康経営に「取り組んでいる」割合は大企業で72.4％、中小企業で54.1％、全体平均で56.9％だった。約1万1千社の回答を集計した。取組みの具体的内容（複数回答）は、最多が「定期健診の実施」で88.4％と突出し、以降「喫煙対策」47.3％、「労働時間・労働密度などの過重負荷改善」43.0％、「感染症対策」40.7％、「メンタルヘルス」35.3％など、職場ごとに多岐にわたることが見てとれる。

健康経営への求職者の関心の高まりや企業の情報開示の流れのなかで、認証取得にも注目が集まっている。経済産業省が行う「健康経営優良法人2023」の認定企業数は、大企業部門2676法人、中小企業部門1万4012法人。３年前と比較して大企業は倍増、中小企業は３倍近くに増えている。認定要件は企業規模ごとに異なるが、①経営理念・方針、②組織体制、③制度・施策実行、④評価・改善、⑤法令遵守・リスクマネジメント――の５つの枠組みで細分化し、ＰＤＣＡサイクル全体を重視する点は共通している。

一方、健康に関する情報は「要配慮個人情報」として、取り扱いに関するルールが定められている。2019年４月の改正労働安全衛生法の施行により「健康情報取扱規程」の策定が事業者に義務付けられ、従業員数50人以上の事業場では労使による衛生委員会で規定内容を審議することが必要となっている。情報の利用目的の特定や本人同意、第三者提供の要件など健康情報の保護に関しては、18年９月にガイドライン「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」も策定されている。