

高齢化社会における健康経営の ロールモデルを目指す

茂呂運送株式会社

代表取締役社長 吉田 亜紀 氏

当社は80年以上の業歴を有し、地元練馬区を中心に官公庁を対象とした運送事業、学校・施設の移転、個人の引っ越し、廃棄物収集運搬、図書館への本の配送、放置自転車撤去などを主力としている。

代表取締役社長の吉田亜紀氏は、筋骨隆々のガテン系といった典型的な運送業界のイメージとは、良い意味でかけ離れた雰囲気を醸し出している。

一方、自社の経営や社員のことについて語り始めると、吉田社長の穏やかな雰囲気は一変。健康経営を軸とした経営については語る姿勢は、まさに百戦錬磨の経営者の顔となる。そんな吉田社長の健康経営に対する思いは強く、経済産業省が主催する「健康経営優良法人認定制度」の、「健康経営優良法人2022(中小規模法人部門(※ブライツ500))」に認定されている。

そこで、吉田社長に健康経営優良法人認定までの経緯や取り組みなどを伺った。

※経済産業省では、「健康経営優良法人2022」の設定要件および「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、中小規模法人部門の上位500法人を(ブライツ500)として認定している。

一健康経営優良法人認定の取得を 決めたくっかけについてお聞かせ下さい

弊社は運送会社ではありますが、長距離運送などは行っておらず、主力の顧客層は近隣の自治体などが多いです。そのため、比較的勤務時間が固定しており、多くの運送会社さんが抱えている長労働時間などの問題はあまりなく、おかげさまで、長く勤めている社員が多いと思います。

しかし、社員の平均年齢が60歳に達しており、若い社員でも30代後半という年代構成になっています。そのため、社員が健康かつより長く働ける環境を作りたいとい

う思いがありました。

運転をする業務なので、体調管理面は様々な法律で定められたものは多いのですが、我々は従前から法律で定められるよりも先んじて、社員のあらゆる健康面を重視した経営をしてきました。

また、高齢者ドライバーの交通事故などの残念なニュースが流れる度に、自社に置き換えて考え、会社が運行管理やドライバー管理を、どれだけきちんとしているかということが、社員およびお客様にとって最も大事なことだという思いを強くし、そのような点を外部から精査されても恥じない状態を目指した管理を意識してきまし

た。

健康診断を例に取れば、社員の受診を徹底することにとどまらず「文書代は会社負担するので、医療機関から『運転しても大丈夫』という診断書を必ずもらわなければ、業務につくことを認めない」というルールを定めるなど、より高いレベルでの取り組みに注力してきました。

そういう背景もあり、健康経営優良法人認定の制度が始まったことを知った際に、是非チャレンジをしてみようと思ったのです。

一 認定の取得・運営などについては、社内のどのような部署が行っているのでしょうか？

弊社は、そんなに大きな規模の企業ではありませんので、事務担当の社員が取得手続きから運営を一手に担っています。

先ほど申し上げたとおり、健康経営優良法人認定を取得することに対して社内的なハードルは高くありませんでした。

しかし、取得1年目はさすがに初めてのことが多く、申請のための書類も膨大な量となりました。そもそもルーティン業務では、しなくて良かった慣れない業務に対応しなければならないという課題もあったと思います。

しかし、その点については、トラック協会などから紹介して頂いた専門のコンサルタントに相談しながら進めて参りました。

一 認定の難易度というのは、年々上昇しているのでしょうか？

基本的に1年ごとの更新となるので、それに対応していくのは大変な面はあります。

しかし、押さえていく項目のなかには、他の認定制度のチェック項目と重複するものが結構あります。

例えば、既に取得している日本海事協会の「働きやすい職場認証制度」とも重複している項目があります。

また、今申請中で認証取得を目指している全日本トラック協会が実施している「貨物自動車運送事業安全性評価事業(Gマーク制度)」の取得に関する認定項目には、健康経営優良法人認定と共通するものがあります。そのため、他の認定取得で得たノウハウなどを活かすことで、効率化が可能です。

その他にも、こうした共通点を押さえておくことがポイントですね。

一 来期以降は認定が有料化となることを契機に、申請を取りやめる企業もあると一部では聞かれますが、御社はいかがですか？

どうしてもやむを得ない事情で取りやめる企業はしょうがないと思いますが、当社では社員を巻き込みながら、今までうまくやってきましたし、認定申請料以上のメリットを感じています。認定項目も大きく変わっていないようなので、来期以降も続けていきたいと思っています。

一 健康経営の取り組みについて、何か具体的なものをお伺い出来ますか？

月に1回トレーナーを招いて、社員向けに「ストレッチ講習会」を行っています。参加者からは「講習会で教わったことを毎日続けたら、腰痛が治った」などという声も聞こえてきています。

それともう一つ、バランスボールが「腰痛などにとっても効果的で、かつあまり外出する機会が少ない内勤業務者の運動不足の解消も期待できる」というネットニュースを私が見つけて、それを早速、うちの内勤業務者にやらせてみたところ、「腰痛がなくなった」「体重が減少した」と、とても評判が良く、定着しています。



第1章 アフターコロナの健康経営

第4節 | インタビュー 健康経営 推進企業に聞く

また、「禁煙セミナー」や「健康意識アンケートフィードバックセミナー」なども実施し、健康習慣の見直しや、たばこの有害物質の多さ、喫煙者の周りの人への健康被害についての理解を深めることなどに努めました。「禁煙セミナー」で得た知識を踏まえて、喫煙所の設置場所も副流煙がオフィスに入らない場所に設定しました。

自動販売機も、ベンダーさんなどに確認をしながら、商品ごとにカロリー表示をするようにしました。じつはスポーツドリンクや缶コーヒーには、砂糖が相当な量入っているのですが、そういったことを知るだけでも、ずいぶんと意識が変わるようです。

食生活については、去年から健康診断の結果で、BMIや内臓脂肪などいくつかの項目の数値が悪い社員に対しては、管理栄養士の先生に来て頂いて、指導をしてもらいました。

これも従業員の健康改善効果がきめんでした。

一健康経営に取り組むうえで、苦労されたこと、それに対して工夫されていたことはありますか？

健康診断については「受けるのが当たり前」という通念もあり、社員全員が受けてくれました。

しかし、「ストレッチ講習会」については、続けていくにつれて、参加メンバーが限定されてきてしまいました。参加メンバーからは、「肩こりや腰痛が治った」などの即効性を絶賛する声があったので、全員が参加できていないことを残念に思っていました。

そのため、輪番制で社員全員が一度は必ず参加して、自身に必要なサービスかどうかを判断してもらったうえで、継続するかどうか判断してもらう仕組みにしました。

健康経営のさまざまな施策については、強制したり、押しつけたというよりも、社員自身が納得して、参加することを重視しています。

ただ、どの施策に対しても長く続けるとどうしてもマンネリして

しまうことが課題ですね。

一代表に就任された経緯におかれましては、いろいろとご苦労が多かったそうですね。

当社は、私の義母の父が昭和5年に創業した老舗企業で、義母が長いこと社長業を営んでいました。20年ほど前から、主人が専務に就任し、後を継ぐ体制は徐々に出来上がっておりましたが、8年前に義母が死去した2ヶ月後、主人も病気で亡くなってしまいました。会社を残すためには私が代表権を引き受ける選択肢しかなかったのですが、大学卒業後24歳で結婚をしたので、腰掛け程度のお仕事や、当社の事務手伝いなどの経験しかなく、経営については右も左も分からない状態でした。

今思えば、逆に何も知らなかったからこそ飛び込めたのかもしれませんが。

主人が亡くなった当時は、子供もまだ大学生と高校生でした。子育てをしながら、ゼロから会社経営を行っていくのは、想像以上の大変さで、どのように過ごしていたかさえも記憶に残っていません。

そういう意味では、社員・従業員の健康の大切さを、身を持って感じています。

一どのようにして、そのような逆境を乗り越えて行かれたのでしょうか。

とにかく何も知らなかったので、



様々な本などで知識を身につけたことに加え、周りの方々、特にトラック協会や同業の組合の方々に多くのことを教えて頂きました。

社内外において、多くの人に支えられて頂きながら、今までやってることが出来ました。

健康経営を進めていくにあたり、これからさらに力を入れていきたいことなどありますか？

健康経営を始めて3年目となって感じるのは、トップダウンで強制的に何かをさせるといよりも、社員1人1人が健康経営について理解、納得し、腹落ちしていないと、実効性が落ちるといことです。

社員が楽しみながら、かつやる気を持って、自ら進んで様々な施策に臨んでくれると、結果はより素晴らしいものになります。

そのためには、様々な施策をやりっぱなしにするのではなく、その施策の効果や結果を数値的に見える化するなど、より社員のモチベーションアップに繋がるための工夫が大切です。そのため、今後は結果の見える化に力を入れています。

これから健康経営優良法人認定取得を検討している企業にアドバイスをお願いします。

先ほど申し上げたように、健康経営優良法人認定を取得した際のノウハウを他の認定にも生かせることがあります。

実は、先日抜き打ちで労働基準監督署のチェックを受けたのですが、ペナルティどころか、逆に表彰をされたんです。

労働基準監督署が表彰するということにも驚いたのですが、理由を聞いてみると、残業が少ないことに加え、社員の健康管理をきちんと行っていることが認められたようです。

たまたま私が在社していて、きちんと説明できたこともあります。抜き打ちの検査においても表彰されるレベルにあったということは、日頃から社員の健康を意識した経営を心がけていたからこそだと思います。

健康経営優良法人認定は、認定取得のために特別なことをするというよりも、日常が健康を意識した動きになることが一番のメリットだと思います。検討をされている企業がいらっしゃれば、前向きにチャレンジして頂くのがよろしい

かと思います。

今後の展開などお聞かせ下さい

我々が抱えている社員の高齢化という課題は、今後多くの企業が向き合う課題だと思います。当社は、そうした企業のロールモデルとなれるように、社員の健康を意識しながら日頃の経営を行うことで、若手もベテランもお互いの弱みや強みを活かしながら生き生きと働ける企業にしていきたいと考えています。



代表取締役社長 吉田 亜紀氏

Company Data

茂呂運送株式会社
(TDB企業コード 986361255)

【創業】1930年4月

【本社所在地】東京都練馬区

【代表取締役】吉田 亜紀氏

【収入高】3億300万円
(2022年5月期)

【従業員数】約40名

【事業内容】廃棄物収集や図書本配送などの練馬区の場合を主体とした運送事業

健康経営優良法人認定のポイント

- 社員が自ら率先して参加できるような仕組み化
- 取得項目において、健康経営優良法人認定取得以外の認定にも使えるものも多い