

# 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

「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、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

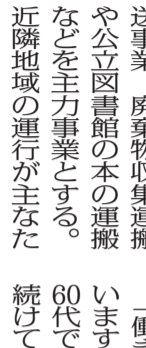
## 労使協働で社内浸透

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「プライト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



「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

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

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一方で、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Tomark)といった第三者機関の認定を取得している(表)。

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



外部講師を招いて実施したストレッチ講座

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、協会けんぽを通じて保健師の指導

などを実施している点。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。この中で「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

良いのですが、40〜50代では病院にかかっているケースも多い。個々の生活環境の違いもあるのですね。一度話を聞けるのですが、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

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



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」

「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

「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

## 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

▼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、個人の引越し運送事業など

### 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プライト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)

「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

「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

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