

「健康職場づくり」事業者訪問

いきいきと働くことのできるトラック運送業界を目指して



トラック運送業界の

過労死等防止計画



公益社団法人
全日本トラック協会

はじめに

厚生労働省が2016年に初めて公表した「過労死等防止対策白書」によると、脳・心臓疾患の業種別請求および支給決定件数は、「運輸業・郵便業」がワースト1位となっています。

こうした事態を受け、全日本トラック協会では、過労死等の根絶を図るため、脳・心臓疾患による過労死等の発症を「5年後までに20%削減すること」等を目標に掲げた「過労死等防止計画」を2018年3月に策定しました。同計画は、労働時間を適切に管理し、時間外労働を削減するとともに、健康管理対策を強化することを中心とした過労死等防止対策を、トラック運送事業者等関係者一丸となって取り組むものです。

本書は、積極的に従業員の健康管理に取り組んでいる運送事業者の優良事例を紹介した、当協会機関紙『広報とらっく』の連載企画「健康職場づくり—事業者訪問—」を一冊にまとめ、広くトラック運送業界に健康管理の取り組みが浸透していくことを目的に紹介するものです。

従業員が健康に働くことのできる職場づくりは、会社の事業を継続させていくための最も重要な取り組みの1つであるといえます。

本書に紹介された各社の取り組みは、企業規模等に左右されない創意工夫にあふれています。どうか、トラック運送業界においてドライバーの過労死等削減の取り組みは緊急かつ重要な課題であることを認識し、これらの取り組みも参考にされつつ、一社でも多くの事業者が積極的に過労死等防止対策に取り組まれることを期待します。

CONTENTS

目次

1 株式会社アトランス（静岡県浜松市）……………2	7 株式会社北関東運輸（栃木県大田原市）……………14
2 栄運輸株式会社（群馬県伊勢崎市）……………4	8 三次貨物運送有限会社（広島県三次市）……………16
3 株式会社ユミタ運輸（福島県南会津町）……………6	9 黒石貨物自動車株式会社（青森県黒石市）……………18
4 坂本運送有限会社（香川県坂出市）……………8	10 有限会社新開貨物（熊本県八代市）……………20
5 日生運輸株式会社（石川県中能登町）……………10	11 中島運輸機工株式会社（島根県出雲市）……………22
6 株式会社宇治吉田運送（京都府宇治市）……………12	12 上手に活用して「職場の健康づくり」を進めましょう！ ……………24

〈お断り〉

掲載された各社の取り組み内容や文末に掲載した「会社概要」は、「広報とらっく」掲載当時のものです。



トラック運送業界の過労死等防止計画の概要

I 全体の目標

5年間（2018年度～2022年度）で脳・心臓疾患による過労死等の発症を20%削減する

II 対策

道路貨物運送業における過労死等（脳・心臓疾患）の削減を達成するために、以下、8項目の対策を示す

- 対策1 時間外労働（残業）時間を段階的に削減する
- 対策2 所定の休日を配置し、計画的に運用する
- 対策3 睡眠時間の確保と規則的な運行
- 対策4 点呼におけるドライバーの疲労・健康管理の強化
- 対策5 定期健康診断（法定）の完全実施とフォローアップ
- 対策6 「死の三重奏、四重奏」（*）を持つハイリスクドライバーへの保健指導及び生活習慣の改善支援
- 対策7 労務・運行管理や疲労・健康管理の継続的な取り組みの仕組みづくり
- 対策8 過労死等と健康起因事故の両面から防止対策を推進する

（*）死の三重奏、四重奏：健診項目のうち、高血圧、肥満、糖尿、脂質異常の3または4項目で基準値を超えるものを指す。過労死等（脳・心臓疾患）発症のリスクが非常に高くなる。

III 緊急対策

- 緊急対策1 健康管理
 - 緊急対策2 就労措置と運行管理
- 具体的な取り組み 点呼における健康管理の推進

<お断り>

本書内、各企業プロフィールの上に記載されている、対策1～8の表記は、記事中の各社の取り組みが同計画のどの対策にリンクするものかを表すものです。



「経営は、社員の健康があってこそ」 協会けんぽと連携し社員の健康意識を向上

静岡県浜松市

株式会社 アトランス



渡辺 次彦 社長

◆健康への取り組みを保健師に宣言

（株）アトランスは、静岡県西部エリアでの家電・住宅機器製品の配送のほか、自動車部品の工場間輸送、トイレタリー製品の輸送などを手がけている運送事業者である。特に、トイレタリー製品は県内中部のドラッグストア等への輸送のほか、愛知県への二次配送業務も行っている。

さて、同社が社員の健康対策に本腰を入れ始めたのは、3年ほど前のことである。運送事業者に対しては、労働安全衛生法の中で「常時使用する労働者に対して、原則1年以内ごとに1回定期健康診断を受診させる必要がある」と定められている。しかし、当時は社員に健康診断を受診させるのも大変な状態であったという。健康診断を受診を渋る社員に対しては、「適正化事業実施機関による巡回指導の際に、社員全員が健康診断を受診していないと、指導員に指摘されてしまう。だから、健康診断を受診してくれないか」と説得していたという。社員も、そうした会社の受け身な姿勢を見透かしていたようで、社員それぞれの健康への意識もそれほど高くはなかった。

同社では低い受診率に危機感をもち、社員の健康維持を図るため、全国健康保険協会（協会けんぽ）静岡支部に相談。3年前から、協会けんぽの保健師との個人面談を行うようにした。

保健師は、健康診断を受診した事業所を訪問し、従業員に対して健康診断結果に基づいた保健指導（特定保健指導）を行う資格を持っている。同社では、基本的に年に1回（深夜業務従事者は年2回）社員に定期健康診断を受診させている。そして健康診断が出た段階で、健康診断を受診した社員と保健師との面談が実施される。



社員の健康への意識を向上させる点呼時の健康チェック

協会けんぽでは、健康診断結果を分析し、健康宣言をした事業所ごとの状況がひと目で分かる「事業所健康度チャート」をまとめている（図①）。同チャートでは、健康診断を受診した事業所の医療費の状況や、リスク保有率の比較をグラフ化。これにより自社の傾向が分かるとともに、県内企業や県内の同業態企業の数値と比較して、自社がどの程度に位置するののかも知ることができる。また、自社データは3年前からの変化が分かるような形で示されており、改善が進んでいるのか、そうでないのかが分かるようになってきている。なお、同チャートの提供はほぼ全国の協会けんぽ各支部でも実施している（様式等は一部異なる）。

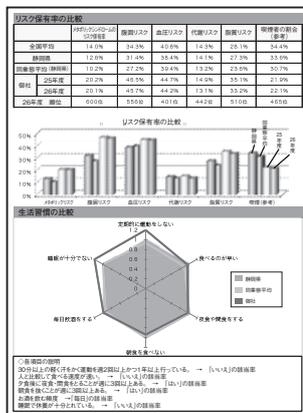


図 事業所健康度チャート（一部サンプル）

「民間の医療機関では、このように詳細に情報を提供いただけるところは多くないと思います。詳細なデータが提供され、自分たち

の今の健康状態や他の企業との比較がはっきりと分かるようになったからこそ、これから何をすべきかが見え、対策を進めることができたのだと感じています」（渡辺次彦社長）

ところで、同社における個人面談のポイントとしては、「面談を受けた社員に、改善への決意を宣言させている」ことを挙げることができる。例えば、運動不足気味の社員の場合は「毎日何千歩歩くようにする」、また喫煙量の多い社員なら「たばこの本数を1日当たり何本少なくする」などと



保健師との面談では社員が保健師に対し「健康の取り組み」を宣言する

のように、保健師に対して健康づくりに向けた宣言をさせるようにしている（写真⑥）。宣言した内容は、次の個人面談の際に、健診結果とともに保健師が再チェックし、宣言内容が実行できたかどうかを確認し、社員の健康改善に繋げている。

「個人面談を行う前は、健診結果が出ても、それを受けての改善がほとんど行われていない状態でした。自分の今の健康状態を認識し、改善に向けた宣言を行い、それに一生懸命取り組むことで、社員にとっては自分自身の健康へのいい意識付けになっています」（同）

❖再検査・受診を促す通知書を発出

同社では、健康職場づくりへの取り組みを一層加速させていく。特に力を入れているのは、「再検査・医師への受診が必要な人へのフォロー」である。

以前は、再検査・受診が必要な人に対しては、健診結果が出た段階で医療機関への受診を呼びかけていた。再検査・受診が必要な人のリストを作成し、一人ひとりに説得していったが、口頭で受診を呼びかけても、「忙しい」「面倒だ」などを理由に結局放置してしまい、次年度の健診でも同じ項目が指摘されてしまうことも多かったという。

そこで、同社では再検査や受診が必要な人に対して、再検査・受診を勧める通知書を出し、確実に受診させるようにした。「受診したら費用がかかる」と不満を口にする社員には、「受診したら健康になれていいじゃないか」と応じている。受診することが結果として自分のためになることを社員に理解してもらい、受診を促している。

また、受動喫煙対策として事務所の前に新たに喫煙所を設置し、社内での完全分煙化を達成した。今後増加が見込まれる女性ドライバーの中には「分煙されていない職場で働くのは我慢できない」と感じる人も少なくはない。女性の積極採用を推進する際には、受動喫煙への対策は欠かせないだろう。

さらに、毎日の点呼においても社員の健康チェックを強化（写真左ページ⑦）。「今の体調はどうか」「眠気を催すような薬を飲んでいないか」などを尋ねるようにするとともに、点呼場には血圧計を用意し、血圧測定ができるようにした。

点呼を受ける際に健康状態を聞かれることで、

社員の日々の健康維持への意識も高まる。同社では、運行の支障となる社員の病欠が以前に比べると明らかに減少したそうだ。

「社員に対して、『いつまでも健康で仕事をしてほしい』と考え、取り組みを積極的に進めていくことで、社員の意識も変わってきます。経営者は『社員の健康があってこそ経営が成り立つ』との思いをもち、社員の健康への意識を高めるような施策を打ち出す必要があるのではないのでしょうか」（同）

❖経産省「健康経営優良法人」に認定

協会けんぽ静岡支部では、「ふじのくに健康宣言事業所」参加事業所の募集を27年から開始した。同社では募集開始後すぐに申し込みを行い、「健診受診の体制づくり」を目標に様々な取り組みを推進してきた。

同社における積極的な取り組みが評価され、29年2月には経済産業省による「健康経営優良法人」中小規模法人部門認定法人として認定を受けることになった。なお、今後について同社では、年2回行っている「安全大会」で外部講師を招き「食生活の改善」「睡眠時間の確保」「禁煙」等をテーマに講演を行うほか、業務のシフトの組み直しやフォロー体制の充実化を行い、労働時間短縮に向けてさらに取り組みを進めていく方針だ。

対策：1、3、4、5、6

株式会社 アトランス [渡辺 次彦 社長]

本社 静岡県浜松市東区中里町 639
 設立 昭和 54年 4月 1日
 資本金 1,000 万円
 従業員数 48 人（うちドライバー 42 人）
 車両数 40 台

コンセプトは「品質は環境から」 「安全衛生優良企業認定」取得視野に健康対策を充実化

群馬県伊勢崎市

栄運輸 株式会社



篠原 利行 社長



ドライバーを4グループに割り振り社内環境改善に取り組む担当者会議

※「見える化」により健康への意識向上

栄運輸(株)は、食品や自動車部品、建機などの輸送を手がけている運送会社である。輸送範囲は関東圏内で、全て日帰り運行となっている。

さて、同社が健康職場づくりに舵を切ったのは平成28年11月のことである。

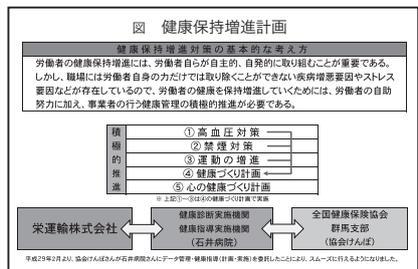
原隆臣営業主任が厚生労働省のホームページを見ていたところ、「安全衛生優良企業認定」というものがあるのを知った。これは、27年から厚労省が行っている認定制度で、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を厚労省が認定するもの。同認定を取得することで、取引先や求職者などに「安全・健康への取り組みを積極的に行っている事業者」であることをアピールすることができるのと同時に、求職者にとっては職場選びの際の重要な決め手となることが期待されている。

原営業主任は、篠原利行社長に同認定の取得を提案。篠原社長は、「安全輸送を続けていくには、ドライバーが心身ともに健康であることが重要である」と感じ、認定取得に向けて取り組みを進めていくことを決めた。

同社では、まず全国健康保険協会(協会けんぽ)群馬支部に、どのように取り組みを進めていけばいいのかを相談した。協会けんぽ群馬支部では、28年から「生き生き健康事業所宣言」を行っていた。これは、登録事業所の健康づくりをサポートし、健康経営を推進するための事業である。同社では、協会けんぽ群馬支部に宣言エントリーシートを提出。28年12月に健康事業所として登録された。

登録に合わせて、同社では協会けんぽ群馬支部からのアドバイスを得ながら「健康保持増進計画」を策定した。同社内に、安全衛生推進者(篠原社長)・健康保持推進担当(正田裕也業務課長)・メンタルヘルス対策推進担当(原営業主任)を配置。「健康づくり計画」と「心の健康づくり計画」を策定し、心身両面で健康管理を行い、ドライバーの健康保持・増進を図っていく体制を整えた。なお、計画策定に当たっては、同社の取引先(製造業)で策定していたものをヒントに、協会けんぽ群馬支部からの助言も踏まえながら自社に合うような形で立案・作成したという。

協会けんぽ群馬支部では、同社本社の近くにある医療法人石井



会石井病院に健康診断のデータ管理や健康指導(計画・実施)を委託している。これにより、同社と協会けんぽ、病院との連携体制が確立された。群馬県内では事業者数が多い一方で、従業員に対して健康指導を実施する協会けんぽ群馬支部の保健師の数が不足している現状があるという。同病院で健康診断を実施するとともに、健康診断で得たデータを基に同病院で健康指導を行うようにしたことで、従業員の健康状態の把握や健康指導がよりスムーズに行えるようになった。

労働安全衛生対策に関する体制や取り組み内容を固めても、それをドライバー全員に共有させなければ有効的に機能しない。そこで、同社ではドライバーが待機する部屋の壁面に、「健康保持増進計画」や「健康づくり計画」、「心の健康づくり



計画」などを貼り出し、同社における労働安全衛生対策を「見える化」した(写真⑥)。「ドライバーが身体や心に不調を感じた際にはどこに相談すればいいのか」、また「健康を保持・増進していくためには日頃からどういった点に気を付けて生活すればいいのか」など、健康に関する悩みや疑問を解決できるような形で掲示したことで、ドライバーの健康への意識も高まったようだ。

◆毎日の運動により生活習慣病を予防

「安全衛生優良企業認定」取得を視野に入れ、健康職場づくりに取り組み始めた同社。同社における日々の具体的な取り組みについて見ていきたい。

同社では、始業前に体操を行うようにしている。また、社内には卓球台を設けており、休憩時間等に卓球で汗を流すドライバーも少なくない。運動を習慣付けさせることで、ドライバーの生活習慣病防止に繋げている。29年3月には、群馬県保健予防課の担当者を招き、生活習慣病の予防や食生活の見直しなどについて学ぶセミナーを自社内で開催している。

一方、同社ではメンタルヘルス対策も加速させている。日々前向きに仕事に取り組むことで、心身ともに健全な状態を保つことが可能となる。「病は気から」という言葉があるように、気分が落ち込んだり、塞ぎ込んでいる状態では、体調が崩れ、病気になりやすくなる。29年3月には、正田業務課長と原営業主任が「メンタルヘルス・マネジメント検定試験」を受験。メンタルヘルスケアに関する知識や対処方法を習得し、社内におけるメンタルヘルス対応力を強化した。また、地元のメンタルクリニックと連携し、ドライバーへのケア体制も確保している。

さらに、28年12月には、厚労省委託事業の「がん対策推進企業アクション」推進パートナー企業として登録された。我が国のがん患者数は全国で約32万人いるとされており、そのうちの3分の1は仕事をしながらがんの治療を行っている労働者であるといわれている*。今後、「女性の社会進出」と「定年延長」が進むにつれて、会社で働きながらかんの治療を続ける人が増えると予測されている。同パートナー企業は、ドライバーやその家族に対してがんに関する



壁面に「健康保持増進計画」などを貼り出し推進体制を「見える化」している

正しい知識を伝えるとともに、がん検診受診を促進する役割を担っている。同社でもこの4月以降、従業員向けのパンフレットを配布するなど、がんの早期発見・治療への啓発を始めている。

※出典＝厚労省「がん対策推進企業アクション」パンフレット

◆来年の認証獲得目指し対策を推進

同社における健康職場づくりに関する取り組みは徐々に実を結びつつある。29年3月に行った健康診断では、検査値が改善したドライバーが多くみられたようだ。

「当社における健康職場づくりはまさに手探り状態からのスタートでしたが、協会けんぽ群馬支部や石井病院などのご協力もいただきながら進めてきました。認証取得により、これまでの活動が評価されることでドライバーのモチベーションアップにも繋がってくると思います。当社としては、来年の認証獲得を目指して、労働安全衛生対策を一層推し進めていこうと考えています」(篠原社長)

※なお、同社は30年10月、陸運業で初の「安全衛生優良企業認定」を取得した。

対策：5、6

栄運輸 株式会社 [篠原利行 社長]

本社 群馬県伊勢崎市三和町 2529
 設立 平成元年 4月 1日
 資本金 1,400 万円
 従業員数 34 人 (うちドライバー 29 人)
 車両数 30 台



「わが社の宝である社員の健康を守る」 コーディネーターと二人三脚で健康づくりに邁進

福島県南会津町

株式会社 ユミタ運輸

大竹 博史 社長



同社は山間部の福島県南会津町に本社を構える

◆休憩や睡眠を取りやすい環境に改善

(株)ユミタ運輸は、地元で生産された農作物や、レンズや光ファイバーなどの光学ガラス、また自動車部品などの輸送を手がける運送会社である。

同社が本社を置く福島県南会津町と東京の間は、直線距離で見ると比較的近く感じられる。しかし、南会津町から高速道路を利用しようとすると、国道 121 号を通って栃木県に出て、国道 400 号経由で塩原温泉を抜けて東北道西那須野塩原インターチェンジから利用するか、またはそのまま国道 121 号を南下し、鬼怒川温泉を抜けて日光宇都宮道路に出るといった形になる。両ルートとも山間部のため道幅は広くなく、また観光シーズンには渋滞も発生するため、ドライバーの負担が大きくなってしまふ。

そのため、同社における健康づくりでは、まずドライバーの疲労蓄積を抑えることで健康を維持していくという手法が採られた。

最初に、社内にはシャワー室や仮眠室を設置し、長距離運転の疲れを少しでも癒してもらうようにした。また、荷積みの際の負担軽減という観点から、同社ではロボットスーツ(写真⑤)を導入している。ロボットスーツを着用して荷積み作業を行うことで、腰痛防止の効果も期待できる。

さらに、同社では本社のほど近くに社宅用の一軒家を購入した。同社の社員の中には、会津若松市や会津美里町から通勤する人もいる。会社までは 40 ㎞ほど離れており、特に積雪の多い冬場の通勤には苦勞を強いられる。そこで、仕事が終わったら社員に少しでも早く休んでもらえるようにと、社宅の購入に踏み切った。

なお、社宅用の一軒家に隣接してプレハブ小屋

が建てられており、こちらは深夜に帰ってきて仮眠するドライバー用の施設として位置付けている。

◆闘病を機に「早期発見・治療」への意識高まる

同社では一歩ずつ健康づくりへの取り組みを進めていたが、そうした中、40 歳になったばかりのある社員が体調の悪化を訴えた。病院で診察を受けたところ、がんに侵されていたことが分かった。同社員は直ちに入院して手術を受け、その後も月に 3 回ほど仕事を休んで抗がん剤を投与するなどの措置を続けている。

この社員の闘病が、他の社員にも大きな影響を与えた。この社員がかかったがんは進行がとても速く、「体調が悪くても、仕事があるから無理して頑張ろう」と診察を怠っていた場合には、命の危険があったという。早期にがんを発見できたことで適切な処置を受けることができ、一命を取り留めることができたのである。今回の出来事をきっかけに、他の社員にも、「病院に行って悪い箇所を早期発見し、早く処置してもらうことで、結果的に自分の命を守ることができる」という意識が強まったという。

一方、こうした場面に直面したことで、大竹博史社長は「社員は守らなければならない宝である」と一層強く感じたという。このようなことから、大竹社長はがんの引き金にもなった喫煙のあり方や、喫煙と同じく万病のもとと言われる高血圧対



同社ではロボットスーツを導入している



策について思いを巡らせるようになった。

同社では従来、社員の健康状態を把握するための手段としては年に1、2度の健康診断のみという状態が続いていた。これでは、個人の健康状態の細かな変化を把握することは難しい。そこで、点呼の際にドライバーの血圧と体重を測定し、そのデータを蓄積していくことにした。

点呼の際に、週に1度、同じ曜日の同じ時間に測定を行うことにした。特に、血圧は時間や環境により変動していくため、同じ時間に同じ環境で測定することで血圧の動向を正しくつかむことが可能になる。1か月ごとにデータをチェックし、血圧が上昇傾向にある場合には病院での精密検査を促すほか、体重が増えてきている人には運動を行うなどの生活改善を指示している。

一方、喫煙対策については、受動喫煙防止の観点から、同社敷地内に喫煙スペースを新たに設置。ヘビースモーカーに対する禁煙指導なども視野に、取り組みを加速させている。

◆社員の健康意識を高めるミーティング

「社員の闘病」という大きな出来事により、社員の健康への意識が格段に高まった同社。今後大切になってくるのは、「健康への意識の高まりをいかに維持していくか」というところになってくる。

同社では、社内に社員6人からなる「安全衛生推進委員会」を立ち上げ、地域産業保健センターのコーディネーターから助言を受けながら、健康づくりへの取り組みを推進している。

毎月1回行われる「ドライバーミーティング」(写真⑥)では、社員の健康づくりについて担当委員が資料を作成し、社員の前で発表を行っている。

例えば、夏の時期には「熱中症予防」について取り上げた。熱中症を防ぐために水分補給は欠かせないが、ドライバーの中には、節約のためにスポーツドリンクなどを買わずに、水分補給を我慢してしまう人もいう。そこで、会社でスポーツドリンクを大量に購入し、ドライバーに配布して適宜水分補給してもらうようにしている。

また、冬になると、無償で全社員に対してインフルエンザ予防対策を行なっているほか、同社では道路の除雪作業も手がけていることから、転倒防止などの話題を取り上げる。さらに、春には花



健康づくりについて情報発信する場にもなっている「ドライバーミーティング」

粉症対策を紹介。花粉症の状態で乗務すると、運転よりも自分の目や鼻の状態が気になってしまい、注意力が散漫になることで事故に繋がりにかかないと、注意喚起を行っている。

仕事柄、運動不足になりがちなトラックドライバーに「どう運動の習慣をつけさせるか」ということも、病気を未然に防ぐ意味では非常に重要である。同社では、毎朝ラジオ体操を行うようにしている。大竹社長も朝出勤すると、まずラジオ体操を行うようにしており、いまではラジオ体操は社員の朝の日課となっている。また、地域で行われる「企業対抗ソフトボール大会」などにも積極的に参加するなど、社員の運動の機会を増やしている。

最後に、同社における今後の健康づくりへの方向性について、大竹社長に伺った。

「例えば、睡眠時無呼吸症候群(SAS)の受診強化や脳ドック検査の受診など、まだまだやるべきことはたくさんあると思います。これまでの多くの取り組みによって、多くの社員が『うちはいい会社だ』と言ってくれるようになりました。経営者としては、社員のこともっと大事にしたい。そのためには、これからも社員の健康づくりへの取り組みを一層強化していきます」(大竹社長)

対策：3、4、6

株式会社 ユミタ運輸 [大竹 博史 社長]

本社 福島県南会津郡南会津町田島
字田部原 140-1
設立 平成4年4月1日
資本金 3,000万円
従業員数 30人 (うちドライバー26人)
車両数 30台

小さな努力の積み重ねが従業員を健康にする 次の仕事へのやりがいを生み出す「充実した余暇」

香川県坂出市

坂本運送 有限会社

葛上 さゆり 常務取締役



同社は小麦粉など食品輸送を中心に事業を展開。輸送エリアは四国島内がほとんどであることからドライバーの拘束時間は比較的少なくなっている

◆健康への意識を高め全社に拡大

坂本運送(有)は、小麦粉をはじめとした食品輸送を中心に事業を展開している運送会社である。

同社は従業員数 23 人と、アットホームな雰囲気の特徴的である。長く働いている従業員も少なくない。葛上さゆり常務取締役は以前から、「当社のように小さな規模の会社で、どのような健康への取り組みができるだろうか」と考えていたという。

同社では、まず総務部の従業員が個人目標を立て、「昼食後、お昼休みにウォーキングをする」「トレーニングを欠かさずに行う」といった取り組みからスタートした。その後、運輸部や構内作業部など、他の部署の従業員にも参加を働きかけ、取り組みが全社的に広がっていった。

同社では、従業員の健康への意識向上を図るために、全国健康保険協会（協会けんぽ）から送られてくるリーフレットを回覧させるようにしている。回覧板には全従業員のチェック欄が付けられており、全員が内容に目を通したかどうかを確認するようにしている。

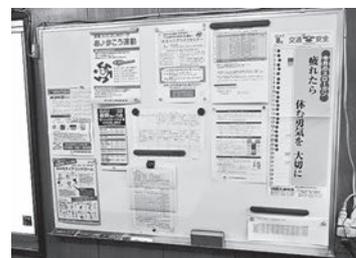
◆予定表を作成して受診動向をチェック

同社では、「健診受診 100%」を目指して、健康診断受診促進への取り組みを進めている。

2 月になると、全従業員に対してアンケートを実施し、「いつ健診を受診したいか」「どの病院で受診したいか」などを調査する。その結果を踏まえて、従業員の希望に即した形で健診を受診させるようにしている。以前は全員、同社近くの同じ指定の病院で受診させていたが、受診結果として最低限のデータしか提供されず詳細な内容がつか

めなかったこと、また再検査が必要となっても、病院側から積極的な受診の働きかけがないまま放っておかれる傾向があったため、現在は各従業員の希望を踏まえ、受けたい病院で受診させるようにしている。

「健診受診 100%」を目指すにあたり、同社では「健康診断予定表」を作成している。この予定表には、全従業員の健診受診日・受診医療機関名・検査内容を記載している。総務部では同予定表を基に、「ちゃんと受診したか」「受診結果が届いたか」などを確認し、未受診者に対しては受診を促すようにしている。なお、健康への意識向上を図るためにポスターなどの掲示物も充実させている



予定表は各部門長にも配布しており、部門長からも受診を促すほか、従業員から再検査の申し出があった際には部門長が仕事のスケジュールを調整するなど、従業員が仕事を休んで受診しやすいようにしている。

ところで、同社では一般的な生活習慣病予防検診とがん検診のほか、胃がん検診の際に内視鏡検査（胃カメラ）を受ける従業員の数が少なくないという。国立がん研究センターの統計によると、「2017 年のがん統計予測」では、男性のがん罹患数予測で最も多くなっているのが「胃がん」である。胃カメラによる検査を受ける場合は、受診の際に一部自己負担が生じるものの、同社の新入社員は他社から転職してきた 40 代の人が多いこ



ともあり、「せっかくだから、胃カメラによる検査を受けてみよう」と受診を申し込む人が多いそうだ。

◆食べ残しから日々の食生活を指導

従業員の健康づくりに取り組む際には、従業員の食生活に気を配ることも大切である。

同社では、荷主企業の工場が同社と隣接した場所にあることから、昼になると同社に戻って昼食を取るドライバーもいる。同社では、希望する従業員向けに仕出し弁当を毎朝注文している（写真④）。

健康づくりの観点からみると、食事は主食・主菜・副菜とバランスがよく、そして食べ過ぎにならないぐらいの適度な量であることが重要だ。しかし、以前注文していた弁当屋では、油ものや冷凍食品が中心であったため、健康という面では必ずしも好ましいものではなかった。そこで別の業者から弁当を手配したが、今度は従業員から「おいしくない」との声が上がるなど、「健康面での満足」と「味の満足」を両立させた弁当探しに苦労した。

現在同社で注文をしている弁当は、美味しいのはもちろん、メニューの幅も広いため、「毎日食べても食べ飽きない」と従業員からも好評を得ている。ご飯の量はやや少なめになっているので、完食しても食べ過ぎということもない。1食350円とリーズナブルなこともあり、同社では昼の弁当を注文する従業員が増加傾向にあるという。

必要となる栄養素をまんべんなく摂取できるように、バランスのよい食生活を実現させるためには、好き嫌いなく何でも食べることが理想的である。しかし、好きな肉は食べるが、野菜は食べずに残してしまうような従業員もみられる。健康づくりへの取り組みを担当する、総務部の濱岡夏輝さんは、従業員が食べ終わった後の弁当箱の中身も確認しているという。

『好き嫌いをなくし、バランスよく食べてもらいたい』ということもありますが、普段はしっかり食べるのにあまり手を付けずに残しているような時には、『体調は大丈夫か』『自宅での食生活はどうか』と話しかけるなど、従業員の体調の変化に気を配るようにしています（濱岡さん）



「健康面」と「味」の満足を両立させる昼の弁当

◆余興を楽しみ気持ちを豊かにする

同社では、従業員のメンタルヘルス対策にも乗り出している。同社のドライバーは朝の出勤が早い一方、夕方は16時10分が定時となっている。また、日帰り乗務が基本となっているほか、土曜日は「半ドン」であり、計画的に余暇を楽しむことが可能な勤務体系になっている。同社の考え方として、「仕事が終わったら従業員には早く帰ってもらい、その分の時間を余暇に充ててもらいたい」ということがある。併せて、有給休暇も取りやすい環境になっている。

仕事に打ち込むのも大事であるが、勤務時間が終わったら仕事を忘れて余暇を楽しむことで、気分転換にも、またストレス発散にも繋がり、そして次の仕事への意欲と集中力も高まる。一般的に拘束時間が長いトラック運送業界にあって、同社のような勤務体系に憧れて、社員募集に応募してくるドライバーは少なくないという。

最後に、同社における今後の健康職場づくりへの方向性について聞いた。

「健康づくりへの取り組みを計画的に進めていくことは、非常に大事なことだと改めて感じています。こうした取り組みは、長く続けることが何よりも大事です。『従業員の病気を未然に防ぐ』ために、今後も様々な事例を参考にしながら一生懸命取り組んでいこうと考えています」（葛上常務）

対策：1、2、5、6

坂本運送 有限会社 [丸山 智幸 社長]	
本社	香川県坂出市入船町1-2-22
設立	昭和45年2月
資本金	300万円
従業員数	23人（うちドライバー9人）
車両数	9台

自発的・積極的に「健康投資」を行う時代へ 社長の多彩なアイデアで健康への取り組みを加速

石川県中能登町

日生運輸 株式会社

多知 勇世 社長



日々の健康状態を把握してもらうために、社内に血圧計を備えた

◆自覚を促す「飲料の総カロリー量掲出」

日生運輸(株)は、アルミ建材や合板、耐火耐熱製品等の長距離輸送などを行っている運送会社である。

同社における健康づくりへの取り組みとしては、まず、3年前から年1回(6月)、栄養士や保健師、インストラクターなどの外部講師を招き、長距離ドライバー向けの「健康管理講座」を実施している。開始した当初は、バランスの良い食事のとり方や、全日本トラック協会が制作した「トラックドライバーの健康管理手帳」(同手帳は全ト協ホームページからダウンロード可能)の内容をもとにした教育など、座学が中心だった。さらに、平成28年からはインストラクターによるストレッチ体操の実演を取り入れた(写真・右ページ⑤)。ストレッチ体操は、日頃あまり動かさない筋肉を伸ばすことで血行を良くするほか、脂肪を燃焼したり老廃物の代謝を促す効果がある。ストレッチ体操を行うことで疲れが取れやすくなり、腰痛予防にも役立つことから、ドライバーの間でも好評だという。

また、社内にマッサージ器を設置してドライバーの疲労軽減を図っているほか、従業員に日々の健康状態を把握してもらうために血圧計を備えている。希望者に対しては、腰痛予防のためのサポーターを配布し、腰に不安を抱えているドライバーへの支援も行っている。

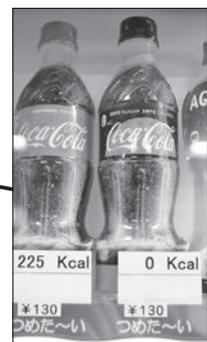
さて、同社の取り組みとして出色なのは、社内に備えられている「飲料自動販売機への総カロリー量表示」(写真⑥)である。

いままでは飲料の缶やペットボトルへの栄養成分表示が定着しているが、実はその表示の多くは

「100ミリリットル当たり」の数値となっている。同社では、缶やペットボトルに表示されている100ミリリットル当たりのカロリー量と、その自動販売機で販売されている缶やペットボトルの内容量をもとに、1本当たりの総カロリー量を計算し、自動販売機に掲出。1本ごとの総カロリー量を明示したことで、「この飲料を飲み切った場合に得られる総カロリー量」が簡単に分かるとともに、それぞれの従業員が自分に相応しいカロリー量の飲料を選べるようになったことで、カロリーの取り過ぎを未然に防ぐことができるのである。

「これは私の思い付きから始めた取り組みです。たまたま自動販売機の飲料メーカーを変更する機会があり、その時に飲料メーカーの担当者に相談し、表示するようにしました。飲み物を選ぶ際に、総カロリー量の少ないものを選ぶドライバーも増えており、健康へのいい意識付けにもなっていると思います。このように、『ちょっとした思い付き』が健康に良い効果を生むようなことは、案外たくさんあるのではないのでしょうか」(多知社長)

社内の飲料自動販売機(左)には、飲料の種類ごとに1本当たりの総カロリー量を明示している(右)



❖年2回の健康診断受診率が100%に

同社では春と秋の年2回、従業員に健康診断を受診させている。春は近隣の開業医で受診させ、秋にはその結果を踏まえて総合病院で精密検査を受けさせている。かつては健診受診を渋るドライバーが少なくなかったそうだが、現在では健診受診率が100%に達している。

また、同社では、精密検査や治療が必要なドライバーへのフォローアップ体制も充実させている。健診が終了し、ドライバー一人ひとりの健診結果が会社に届けられた段階で、多知社長が各個人の所見の概要を記録として残すとともに、精密検査や治療が必要なドライバーに対しては面談を行い、検査や治療を推奨する。会社としての社員への対応状況も記録に残し、受診を怠っているドライバーに対しては多知社長が受診を指示するほか、治療の経過についてもその都度当該ドライバーから話を聞くなどして、検査や治療が滞りなく行われているかを確認している。この記録は現段階で3年分蓄積されており、それぞれがどういった持病を抱えているのか、また過去にどのような病気を患い、どういった方法で改善させていったのかが分かるようになっているのである。

「私は、これまでトラック運送業界の経験がなく、業界の慣習を知らなかったからこそ、自分で様々なことを学び、新しい取り組みを行うことができたと思っています。健診記録についても、『どうすればドライバーの健康状態を改善させることができるか』と自分で考えた結果、ドライバー一人ひとりの記録を付けてそれを活用するという方法を思いつき、始めました。記録を残していくことで、会社がこれまで行ってきた対応や治療の経緯が分かります。また、記録を活用していくことで、ドライバーに対して的確に治療の推奨・指示を行うことができるようになりました。かつては全員に健診を受診させるのにも苦勞しましたが、ドライバーへのフォローアップ体制を充実させたことで、健診の100%受診を達成しています」(同)

また、睡眠時無呼吸症候群(SAS)スクリーニング検査もドライバー全員に受けさせ、精密検査が必要なドライバーに対しては、費用の半額を会



「健康管理講座」では、外部からインストラクターを招いてのストレッチ体操の実演を取り入れた

社が負担して受診させている。要治療者に対しては治療を受けさせるとともに、診断レポートを会社に提出させ、治療が継続されているかどうかを確認している。さらに、インフルエンザ予防接種費用の全額を会社負担とするなど、健康への投資も継続して行っている。

こうした取り組みが功を奏し、「以前に比べ、健康に関心を示すドライバーが増えたように感じています」と語る多知社長。今後の取り組みについては、現在実施している取り組みをより深度化させていくという。

「全ての従業員が健康な状態で仕事に取り組むことが、従業員それぞれの利益に繋がり、そして家族の利益やお客様の利益、さらには会社の利益に繋がっていきます。今後は、SASの精密検査費用を全額会社負担とするなど、健康投資増を検討する必要があります。また、検査結果のフォローアップの方法にも、より工夫が求められてくると思います。いずれにしても、全ての運送会社にとって健康投資は無視できないものとなりました。従業員の健康づくりに対して、運送事業者が自発的・積極的に取り組む時代に突入しています。当社としても、今後も『健康職場づくり』をより推進していきたいと考えています」(同)

対策：5、6

〈コレノリグループ〉
日生運輸 株式会社 [多知 勇世 社長]

本社 石川県鹿島郡中能登町良川く1番地
設立 昭和46年11月2日
資本金 2,000万円
従業員数 40人(うちドライバー33人)
車両数 36台

「うちの会社をいい会社になりたい」 様々な観点から健康で長く働ける職場づくりを推進

京都府宇治市

株式会社 宇治吉田運送

吉田 實子 社長



宇治吉田運送では平成27年夏に本社事務所をリフォームした

❖「社員に無理をさせない会社」へと転換

（株）宇治吉田運送は、昭和37年に吉田實子社長の父親が創業した会社である。入社以前には主婦をしていた吉田社長は、平成9年に同社に入社。13年には父親に代わって社長に就任している。

バブル景気の頃の同社は、繁忙期になると泊まり込みで働く社員が出るほどに忙しく、その結果として社員の労働時間も長くなっていった。当時はまだ自身の健康に気を遣うようなドライバーも少なく、無理がたたって体を壊してしまうような社員もいたという。バブル崩壊後に入社した吉田社長は「仕事が減った今を契機に、これまでの当社の職場環境を大きく変えよう」と決心した。

社員の働き方を大きく変えるためには、これまでの業務の進め方での問題点を洗い出し、現在の同社の経営を見極めた上で、経営環境の改善に向けた取り組みを進めていく必要がある。しかし、入社直後の吉田社長には、「うちの会社をいい会社になりたい」という強い望みはあったが、会社経営については何も知らなかった。そこで、吉田社長は地元京都府の中小企業家同友会に参加し、経営について学んでいった。中小企業家同友会では、「会社と社員がともに育ち、大きくなっていく」ことの重要性を改めて感じたという。そこで吉田社長は、「常に『心をそえて』どこよりも安全安心な会社を目指します」を同社の会社理念として策定し、「会社にいて楽しいと思えるような会社づくり」を進めていった。

❖事務所リフォームで働きやすい職場環境に

「明るく元気な会社づくり」の一環としてまず始めたのが、社内報の作成である。これは、社員

とのコミュニケーション向上を図るために行っているもので、発行は20年続いているという。

当初は、ドライバーが毎日記入する日報とは別に、吉田社長とドライバーの情報共有を図るため、交換日記のように毎日書面をやり取りしていたという。しかし、ドライバーにとっては書面を書くことが負担になっていたということもあり、現在の社内報のスタイルに変えている。

また、27年秋からは、社内報とは別に社外報『元気魂』の発行（年2回）も行っている。取引先や関係者などに600部配布し、最近の出来事や身近な話題を提供し、「元気な会社を目指していきたい」という吉田社長の思いを社外にアピールしている。

同じく、27年には事務所のリフォームに踏み切り、社員が快適な空間で仕事に従事できるようになった（写真①）。同社には女性も少なくなかったため、リフォームを機に、これまで男女共用であったトイレなどを男女別にした。「女性社員にとっては、これまでよりも働きやすい職場環境になったことで、ストレスは減っているようです」と吉田社長はリフォームの効果について語る。

事務所のリフォームに合わせて

同社では受付でメダカの飼育を始めた。水槽の中で泳ぐメダカの姿を眺めていると、不安や緊張が解消されてリラックスした気分になってくる。事務所のメ



社内の弁当屋で調理された（上）手作り弁当（下）



ダカには、日々仕事に向き合う同社の社員への「癒し」効果も期待できるのである。

◆健康への意識を高める「血管年齢測定器」

さて、同社では28年5月、同社敷地内に弁当屋「Y・T Deli」を開設した(写真・左ページ㊦)。吉田社長の自宅の畑で採れた野菜や、中央市場で仕入れた魚など、食材にこだわっているのがポイントで、市場での仕入れには吉田社長自身が行くこともある。弁当屋の中に設けられた厨房では、担当の社員が腕を振るい、おかずを調理している。「社員には、バランスのいい食事でより健康になってもらいたい」との吉田社長の思いから、味付けやおかずの種類にも気を配っている。一般向けには1食650円で販売しているが、同社社員に対しては福利厚生という意味もあり、1食400円で提供している。

「当社には、朝ご飯を食べずに出勤してくるような社員も少なからずいました。しかし、毎日3食しっかり食べることで、そしてバランスのよい栄養摂取を心がけることで、健康を維持することができ、また病気の予防や改善にも役立ってきます。『社員の健康を維持していくことが、当社の事業継続にも繋がる』と考え、社員の食への対応を強化しています」(同)

また、社員に受診させている定期健康診断では胃カメラ検査や睡眠時無呼吸症候群(SAS)の検査、血液を採取して行うがん検査など、一般的な検診よりも検査項目を増やし病気の早期発見・治療に繋げている。

同社では28年11月から、全国健康保険協会(協会けんぽ)京都支部「京から取り組む健康事業所宣言」に参加し、社員の健康づくりに向けて取り組みを一層強化している。29年1月には、協会けんぽから1週間「血管年齢測定器」を無料でレンタルし、社員全員で測定したという(写真㊧)。

「血管年齢」とは、実際の年齢とは関係なく、現在のその人の血管の状態を年齢として表したものである。血管年齢は特に動脈硬化の状態を知る際の重要な指標として知られている。

同社では、血管年齢測定器を借り受けた1週間の間で、社員がそれぞれ血管年齢を測定。血管



血管の状態が分かる「血管年齢測定器」を借り受けて測定を行った

年齢が実際の年齢よりも高い数値になった場合は、「動脈硬化が進んでいる可能性がある」と認識できるため、その後の生活習慣の大きな改善のきっかけになったという。

「詳細な検査は健康診断の中で行っていくことにはなりません。ただ、自分の血管年齢を知っている人はそれほど多くはないと思います。社員にとっては、血管年齢測定器は自分自身の健康状態を知り、改善していくための契機になりました」(同)

◆「ワーク・ライフ・バランス」にも注力

同社は、京都府が推進している『『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス宣言企業』にも参加しており、有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることで、労働環境の改善にも取り組んでいる。社員に対しては有給休暇の取得を促し、家族と過ごす時間を多くもってもらうようにしている。吉田社長が「家族あつての仕事」と語るように、同社では社員一人ひとりが、家庭や地域生活においても、充実した毎日を送ることができるような環境づくりを行っている。

「当社では、様々な取り組みを通じて、高齢になっても元気に仕事を続けることができるような仕組みづくりを進めてきました。お客様に対してはもちろんですが、社員に対しても常に心をそえながら、当社で頑張る社員を大切に、今後も社員が健康で長く仕事を続けられるような会社にしていきたいと考えています」(同)

対策：2、5、6

株式会社 宇治吉田運送 [吉田 實子社長]	
本社	京都府宇治市木幡東中34-7
設立	昭和37年2月
資本金	1,000万円
従業員数	17人(うちドライバー15人)
車両数	13台

「健康で、安心して仕事を続けられる」職場に 労働環境改善と健康対策を両立させて社内を活性化

栃木県大田原市

株式会社 北関東運輸



石塚 譲司 社長

◆死亡事故が労働環境改善のきっかけに

（株）北関東運輸は、首都圏への青果物や花卉輸送などを手がけるほか、栃木県北地区の生産者に対して、肥料や農薬といった JA 購買品の輸送を行っている運送会社である。

さて、同社における社員の健康づくりの歴史についてみていくと、平成 18 年にまでさかのぼることができる。この年、同社のドライバーが死亡事故を引き起こしたのである。

事故発生以前、同社では長距離輸送も多く行っていた。そのため、実情としては、改善基準告示で定められている「1 か月の拘束時間最大 293 時間」を遵守することが難しかった。しかし、同社では死亡事故の発生を受け、「会社としてのあり方を見直し、長時間労働を少しでも抑制していきたい」と、労働環境改善に動き始めた。長距離輸送から首都圏への輸送に業務をシフトするとともに、「1 か月の拘束時間最大 293 時間を徹底させる」「4 時間連続運転した際には 30 分間の休憩時間を設ける」など、ドライバーに対する時間管理の徹底を図った。

「業務の進め方に対しては、固定観念をもってはいけないと思います。長時間労働を解消し、職場環境を改善していくためには、時代の変化に即した管理の仕方や仕事の方法を取り入れていく必要があります」（石塚譲司社長）

一方で、同社では 10 年ほど前から、健康診断の回数を年 1 回から年 2 回に増やし、ドライバーに対する健康対策に取り組み始めた。しかし、かつて長距離輸送を中心に乗務を行っていたドラ



「とちぎ健康経営宣言証」(左)と「健康経営優良法人」認定証(右)

イバーの中には、これまで健診を受診する機会を逸したまま仕事を続けてきていた者や、健診の結果「要治療」となったにもかかわらず、治療せずに放置してしまうような者もいた。その結果、健康を損なってしまい退社に至ったドライバーもいたという。

「運送会社としては、ドライバーが健康でなければ、業務は円滑に回りません。また、ドライバーに対しては、当社で仕事をしている間はもちろんのこと、定年後も引き続き健康であってほしいという気持ちがあります。18 年の事故をきっかけに労働環境を変えていこうと努力し、徐々に成果が出てきていましたが、改めてドライバーの健康状態を良くしていきたいと考えようになりました」(同)

同社は 29 年 4 月から、全国健康保険協会(協会けんぽ)栃木支部が行っている「とちぎ健康経営宣言」に参加。また、同年 8 月には経済産業省「健康経営優良法人 2017 (中小規模法人部門)」に追加認定された(写真⑤)。

「様々な安全輸送への取り組みを積極的に実施し、安全性の高い事業所であることを証明する目印としては『Gマーク』がありますが、『労働環境を改善する』『社員の健康への取り組みを推進する』などといった社内的な取り組みについては、これまで一定の評価基準がなく、外部からは評価されづらいところがあったと思います。しかし、経営者としては、『社員が労働環境改善に向けて積極的に取り組んでいるのに、外部からなかなか評価されないというのは、社員のモチベーション低下に繋がるのではないか』という危惧がありました。

社外の方に当社の取り組みを理解していただくためのツールとして、『とちぎ健康経営宣言』への参加や『健康経営優良法人認定』の取得を行いました」(同)

❖働き過ぎを防ぐため就業体制を見直す

同社における健康づくりへの具体的な取り組みについては、まず、健診に関して100%受診を徹底させている。同社では、健康起因事故を防止するという観点から「健康でなければ、仕事をする事ができない」と決め、健診未受診者は乗務から外すようにしている。また、健診結果の活用にも力を入れており、要治療者に対しては医師への受診勧奨を行い、治療が済むまでは乗務させないようにしている。糖尿病を患っていたあるドライバーは、健診によってドクターストップがかかったため、乗務から外して治療に専念させた。その結果、現在では治療も済み、乗務にも復帰している。

一方、「ドライバーに無理をさせない」ための就業体制の見直しも進めている。同社では、年間休日を105日(土曜・日曜休業)と定めているほか、必要に応じて有給休暇の取得を促すなど、ドライバーが過度に働き過ぎないようにしている。また、週当たりの勤務時間が80時間を超えそうなドライバーに対しては、乗務調整や備車の手配を行うなど、過労状態での乗務を防いでいる。

「ドライバーの拘束時間を削減するためには、これまでの仕事の進め方を見直す必要があります。皆が早く帰宅できるようになれば、その分だけ事務所を早く閉めることもできます。当社の場合、19時には事務所が閉まっていることが多いです。早く帰宅することで、睡眠時間を十分に確保することができますし、プライベートの充実を図ることも可能です」(齋藤信幸総務課課長)

健康起因事故の引き金にもなりかねない生活習慣病を予防するためには、定期的な運動がかかせない。同社の場合には手積み・手下ろし作業も多いことから、腰痛を防ぐためにもストレッチを積極的に取り入れている。また、生活習慣の改善にも取り組み、事務所の分煙化を実施したほか、飲酒についても様々な取り組みにより健康意識が向上したことで飲酒率は近年低下傾向にあるという。



点呼の際にもドライバーに対する健康への意識付けは欠かさない

❖会社独自の「就業不能保険」を導入

「社員が健康で、安心して仕事に打ち込むことのできる」職場環境づくりの一環として、同社では勤続10年以上の社員を対象とした保険制度を設けている。保険に関する費用は同社が負担し、社員が勤務中に病気などで働けなくなった際には、当該社員に対して保険金が支払われる。これは、同社が独自に行っている、「就業不能保険(所得補償保険)」の一種であると言えよう。一般的には、「病気になって働けなくなったら、収入が途絶えて生活できなくなるのではないかと恐れて、医師への受診をためらってしまう人も少なくない。しかし、同社ではいざという時には保険が社員の生活を支えてくれるのである。

また、先述した「糖尿病を患っていたドライバー」の場合では、乗務から外れて治療に専念していた際にも給与の50%が支給されていたという。

社員へのこうした支援策により、治療中のドライバーの生活が大きく傾くような事態は避けられるのである。

同社がドライバーに対して宣言している「健康でなければ、仕事をする事ができない」というのは、裏を返せば「健康ならば、安心して仕事を続けることができる」ということだと言えよう。同社では、社員が安心して仕事を続けることのできる職場環境を整備し、社員がいきいきと仕事に打ち込めるようにすることで、社内を一層活性化させようとしている。

対策：1、2、3、5、6

株式会社 北関東運輸 [石塚 讓司社長]

本 社 栃木県大田原市鹿畑1081-5
 設 立 昭和51年11月
 資 本 金 1,000万円
 従業員数 59人(うちドライバー43人)
 車 両 数 53台

「社員やその家族も病気にならないような会社」 専門家からの助言を得ながら健康づくりを強化

広島県三次市

三次貨物運送 有限会社



細川 喜一郎 社長

◆大切な社員のために健康への取り組み開始

三次貨物運送(有)が本社を構える広島県は、自動車メーカーであるマツダ(株)のおひぎ元として知られている。同社は、自動車部品の下請工場間輸送や、山口県防府市にあるマツダ防府工場などへの輸送を中心に事業を行う運送会社である。

自動車部品輸送は早朝や深夜の仕事も少なくなく、ドライバーの生活は不規則になりがちである。そのため、不規則な生活を送っている中で病気を患ってしまうドライバーも少なくなかった。同社でも、高血圧を放置したために心筋梗塞を発症し、最終的に亡くなった人もいたという。

人練りが厳しい状況の中で、病気のために仕事を休むドライバーが出てしまうと、仕事が回らなくなってしまう、経営を左右しかねない事態となる。マツダの自動車工場はフル稼働しており、部品の輸送ができなくなると同社の信用問題に発展しかねない。「病気を積極的に予防しなければ、十数年後にはハンドルを握れる人が激減してしまう」と考えた細川喜一郎社長は、社員の健康づくりに乗り出すことを決意した。

「当社のドライバーには、当社にとって大事ではない人は一人たりともいないと考えています。社員を大切にしていくための取り組みの一環として、当社では健康づくりへの取り組みをスタートさせました」(細川社長)

◆家族への取り組みとして案内文を封入

同社ではまず、健康診断の 100%受診への取り組みを始めた。以前は健康診断を受診しないドライバーもいたそうだが、「健康診断受診は『安全

運行への先行投資』と考え、強力に受診を後押ししないといけない」との思いから受診を積極的に励行。その結果、現在では健康診断受診 100%化が実現している。

また、広島県トラック協会で行っている「定期健康診断受診促成事業」により助成(1人当たり1,000円を助成)を受け、それをドライバーに対するインフルエンザ予防接種の費用に充てて接種を促進することで、インフルエンザによるドライバーの病欠日数の減少を図るといった取り組みも行った。

ただ、こうした基本的な健康づくりへの取り組みを進めているうちに、細川社長は「ここからさらに社員の健康づくりを強化していくためには、何をすればいいのだろうか」と考えることも少なくなかったという。

細川社長は地元の三次商工会議所の会頭を務めていることもあり、保険会社であるアクサ生命保険(株)の担当者から、「健康経営について取り組む気があるか」と聞かれた。健康経営への取り組みは国においてもまだ始まったばかりで、「商工会議所の会頭として、範を示さなければならないのではないか」と考えた細川社長は、率先して取り組むために、アクサ生命保険の担当者に「職場における健康づくり」について詳しく話を聞くことにした。

アクサ生命の担当者は、健康職場づくりへのより具体的な取り組みとして、全国健康保険協会(協会けんぽ)広島支部で実施している「ひろしま企業健康宣言」への参加を提案。細川社長は、会社として同宣言への取り組みをスタートさせることにした。

まず、高血圧のドライバーに対して、出発前に血圧測定を行うようにした。事務所での血圧測定を始める前から、同社には高血圧のドライバーが何人かいた。そのうちの一人は、健康診断で高血



同社は日本健康会議から「健康経営優良法人」に認定されている

圧を指摘されたため、病院に通い、薬を服用していた。ある日、そのドライバーは乗務前に高血圧の薬を飲み、そのまま出発してしまった。薬の効き目によってドライバーの意識は次第に朦朧とし、その結果、他の車への軽い追突事故を起こしてしまった。そうしたこともあって、「出発前に血圧を測ること」、そして「乗務前には薬を服用しないこと」を徹底させるようにしたという。

また、ドライバー本人が健康であったとしても、もしその家族が病気にかかったりした場合には看病をしなければならぬ。例えば、50代のドライバーの親が何らかの病気で通院しなければならなくなった場合には、高齢の親の病院への送り迎えなどを行う必要も出てくる。そうしたことでドライバーが仕事を休まなければならなくなると、会社としては痛手になってしまう。そこで同社では、アクサ生命の担当者の協力を得て、ある取り組みを始めた。

同社では、給料日になると給与明細書を封筒に入れて各社員に渡している。その封筒に、アクサ生命が作成した「健康経営ワンポイントアドバイス」を同封するようにした（写真⑤）。これを参考にして、ドライバーだけではなく家族ぐるみで健康づくりへの取り組みをしてもらうことで、家族全員の健康を守り、病気を防ぐようにしているのである。

「給与明細書と一緒にワンポイントアドバイスを渡すことで、ドライバーの妻や家族にも読んでいただけます。家族ぐるみでの生活習慣改善に繋げることができるのではないかと感じています」（同）

❖ 相談を重ね健康づくりをより良い方向へ

アクサ生命の担当者との連携で、健康づくりへの取り組みが加速した同社。その後、細川社長とある人との出会いが、取り組みをより本格化させていくこととなる。

細川社長は、アクサ生命の担当者を通じて、健康づくりに詳しい広島大学の先生と知り合った。現在では、月に1度広島大学の先生が同社を訪れている。先生には、健康づくりへの取り組みの進捗状況を確認してもらい、継続的に会社における健康づくりへのアドバイスをしてもらっていると

いう。

「アクサ生命の担当者や広島大学の先生と出会ってなければ、健康づくりへの取り組みがどうしても手探りになってしまい、結果として実効性のあるものとなっていなかった可能性があります。当社給与明細書に同封するアクサ生命の「ワンポイントアドバイス」。この内容を実践してもらうことにおける健康への取り組みは、このような相談できる専門家の方がいたからこそ、効果的な形で進めることができたのではないかと感じています」（同）

最後に、今後の健康づくりに関する取り組みについて、細川社長に聞いた。

「『当社にとって大切である社員、そしてその家族も、誰も病気にならないような会社にしていきたい』というのが、私の夢です。今後も、様々な専門家の方々からアドバイスをいただきながら、健康づくりへの取り組みを継続していき、多くの方々に『健康といえば当社だ』と考えていただけるようにしていきたいと思っています」（同）



給与明細書に同封するアクサ生命の「ワンポイントアドバイス」。この内容を実践してもらうことで社員の家族の健康づくりに繋げている

対策：4、5、6

三次貨物運送 有限公司 [細川 喜一郎社長]

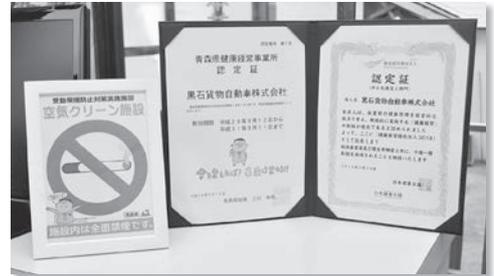
本社 広島県三次市十日市西 4-10-26
 設立 昭和32年11月
 資本金 1,000万円
 従業員数 35人（うちドライバー25人）
 車両数 36台

事業継続に欠かせない「社員の健康づくり」 着実な取り組みで「短命県からの脱却」実現へ

青森県黒石市

黒石貨物自動車株式会社

三浦 一真 専務取締役



同社では「健康経営優良法人」(右)、県「健康経営事業所認定」(中央)、「空気クリーン施設」(左)の各認定を受けている

◆ ドライバー不足契機に健康づくりを開始

黒石貨物自動車(株)では、リンゴや野菜、米などといった農産物を関東や中京、関西などへ輸送する長距離輸送のほか、長距離輸送の帰り荷として運んでくる常温帯の食品や雑誌などを弘前市内の営業所で仕分けし、県内に配送する業務を行っている。

同社では、以前から健康診断をドライバー全員に受診させていた。会社としては、健診受診結果を確認した際に改善の必要があるドライバーに対して病院での受診を促すようにはしていたものの、社としてドライバーの健康づくりに具体的にどう取り組めばいいのかが分からなかったという。そうした状況から脱し、会社としてドライバーの健康づくりに前向きに取り組み始めるようになったのは、近年の労働力人口の急激な減少に伴うドライバー不足が大きなきっかけだった。

同社の、ドライバーの平均年齢は 49 歳と比較的高く、64 歳を筆頭に 40 代・50 代のドライバーがかなりの割合を占めている。

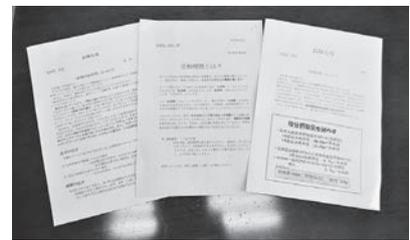
◆ 健康の重要性を再認識させる「手紙」

「運送業界全体が労働力不足に苦しんでいる中で、会社の経営を維持していくためには、今いる社員にできるだけ当社で長く働いてもらう必要があります。『ドライバーの健康づくりを推し進め、当社でいつまでも健康で長く働き続けてもらいたい』との強い思いから、健康づくりへの取り組みを開始する決意をしました」(三浦一真専務取締役)

同社では、事務所に血圧計を設置し、ドライバ

ーに毎日血圧を測らせるようにした。同社では、ドライバーの測定結果を記録しておき、血圧が高い人に対しては病院での受診を勧めている。

同社で毎日血圧を測定するようになってから「自分は高血圧だ」と初めて分かったドライバーもいた。あるドライバーは、他社から同社に転職してきたが、それまで定期的に血圧を測る習慣がなかったという。同社で血圧を測定すると、上の血圧(収縮期血圧)が 200 で、重症度の高い「Ⅲ度高血圧」に該当することが分かった。高血圧自体には自覚症状はないものの、この状態を放置しておく心筋梗塞や脳出血、脳梗塞など命にかかわる重大な病気を引き起こし、乗務中に発症すること



社員の家族にも健康づくりへの意識を高めてもらうために毎月渡す給与袋に「手紙」を入れている

で重大な健康起因事故に繋がりがかねない。そのため、同社では当該ドライバーを病院に通院させ、高血圧の治療に取り組んでもらうことにした。

ところで、ドライバーの健康づくりを進めるためには、会社だけではなく家庭での取り組みを並行して進めていく必要がある。同社では、給与支給の際に、給与袋に「手紙」を入れて手渡している(写真⑤)。この手紙は、健康に関する情報などを記したもので、日常生活を改善させるために各家庭で具体的にどう取り組んでいけばいいかが分かるように工夫されている。

「給与袋に手紙を入れることで、ご家族にも健康づくりへの取り組みの重要性を認識していただ

くことができます。家族ぐるみで健康への認識を深め、プライベートにおける生活習慣改善に繋げていくことで、結果としてドライバーの健康づくりに寄与することができるのではないかと考えています」(同)

◆少量で満腹感を味わえるお昼の「弁当」

全国健康保険協会(けんぽ)の職員からのアドバイスも参考にしながら、ドライバーの健康づくりへの取り組みを続けてきた同社。同職員からの勧めもあり、青森県「健康経営事業所認定」を申請したところ、認定を受けることができた(平成29年9月認定)。次いで、経済産業省「健康経営優良法人」の存在を知り、取得への取り組みを進めることにした。

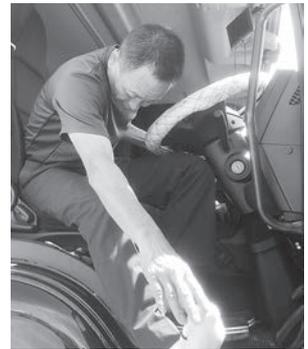
健康経営優良法人認定の取得に際しては、認定基準をクリアしなければならない。同社では、認定基準のひとつにもなっている「受動喫煙対策に関する取り組み」に取りかかる必要が出てきた。そこで同社では、「室内全面禁煙が表示されている」「灰皿が置かれていない」などの認証基準を満たす施設を認定する、青森県「空気クリーン施設(受動喫煙防止対策実施施設)」への登録を行った。こうした対策が実を結び、同社は「健康経営優良法人2018(中小規模法人部門)」認定を取得することができた(写真左⑤)。

「現在でも半数ほどのドライバーが喫煙していますが、当社では、喫煙するドライバーに対して補助金1万円を出して、禁煙外来の受診を促す取り組みも行っています。社内禁煙を進めていくためには、こうした思い切ったことをやらなければならないと感じています」(同)

また、同社では昼食の弁当を通じて食生活の見直しにも着手している。この弁当は、「1食当たり500kcal～600kcal」「塩分2.5g以下」「食物繊維配合」と、健康に配慮したものとなっている。力仕事を行うドライバーにとってはやや少なく感じる量ではあるが、よく噛むことで満腹中枢が刺激され、少量で満腹感を味わえるようにと、ご飯を少し硬めに炊いているのがポイントだ。弁当は1食当たり550円であるが、会社で200円を補助しているのもありがたい。

◆がん健診受診で早期発見に繋げる

同社では、青森県内の男性では40歳以上になるとがんによる死亡率が高くなることから、ドライバーに対してがん検診を受けさせるようにした。この検診により、大腸がんにかかっているドライバーが1人見つかった。これまで同社では、健診結果で「要再検査」とされたにもかかわらず、再検査を怠っていたドライバーもみられたが、大腸がんが見つかった仲間の姿を見て、そのドライバーは「次の健診で再検査になった時には、ぜひ再検査に行かせてほしい」と考えを改めたという。



いすに座りながら行うことができるストレッチ運動を推奨している

また、健康づくりに際しては、日頃からの定期的な運動も欠かすことはできない。同社では、ドライバーに対して車内でもできるストレッチ運動を推奨。全ての車両に「座りながらできる正しいストレッチのやり方」を挟み込んだファイルを備え付け、乗務中のちょっとした時間に運動をしてもらっている(写真⑥)。

「当社におけるドライバーの健康づくりは、まだ始まったばかりです。当社のような規模の小さな会社では、一人が病気で休んでしまうと他のみんなに大きな負担がかかってしまいます。『事業を継続させていくためには、社員一人ひとりの健康が何よりも大事である』というドライバーへの意識付けを継続させていくことにより、これからも着実に健康づくりを続けていきたいと考えています」(同)

対策：4、5、6

黒石貨物自動車 株式会社 [三浦 ツエ社長]	
本社	青森県黒石市浜町50
設立	昭和24年5月6日
資本金	1,000万円
従業員数	30人(うちドライバー28人)
車両数	32台

「しっかり休んで長く頑張ってもらいたい」 社員の心身を健康にする「休みやすい職場」づくり

熊本県八代市

有限会社 新開貨物



宮城 晃一郎 社長



社員の仕事と生活の充実を応援する「よかボス企業」にも認定された

◆病に伏して気付いた健康管理の重要性

（有）新開貨物は、精密機械やセメント、材木、肥料などの輸送を行う運送事業者である。同社の宮城晃一郎社長は、高等学校を卒業後に同社に入社し、今から 11 年ほど前に先代社長である父親から社長の座を受け継いだ。その当時、宮城社長は 35 歳とまだ若く、体力と精神力には自信があり、健康管理の重要性を理解していなかったという。

しかし、40 歳を過ぎてから、宮城社長はインフルエンザにかかり、しばらく自宅で安静にしなければならなくなった。その時に、宮城社長の妻が宮城社長の看病や家事などで慌ただしくしている様子を見て、宮城社長は日頃からの健康管理の重要性を痛感するとともに、「もっと家族を大事にしなければ」という思いを抱いたという。

宮城社長は、社員の健康づくりへの具体的な取り組みを検討していく中で、健康経営を推進するために全国健康保険協会（協会けんぽ）熊本支部が実施している「健康経営・ヘルスター健康宣言」（右表）の存在を知った。同社は、平成 29 年 8 月から「ヘルスター健康宣言事業所」として、社員の健康づくりへの取り組みをスタートさせた。

◆業務改善と拘束時間削減を積極的に推進

同社が「ヘルスター健康宣言事業所」として社員の健康づくりに取り組むにあたって、宣言した内容は右表で示す 5 項目。ここでは、宣言項目に合わせて、同社の取り組みをみていく。

さて、同社が特に力を入れて取り組んでいるのは、宣言⑤「過重労働防止」である。このため同社では、ドライバーが体調不良などで休んだ場合にも対応できるよう、業務の仕組みを改善させ

ている。

同社ではまず、社員を増やした。繁忙期では多少の残業が発生するものの、その他の時期では乗務を終えたドライバーたちが 16 時ぐらいに帰社し、17 時になると多くの社員が帰宅する。また、土曜は昼になると自宅に帰らせるようにしている。早く帰宅することで自分の時間を確保することができるため、ドライバーから好評である。

さらに、同社では、体調不良の場合に限らず、「どうすれば社員にもっと会社を休ませること

表 「ヘルスター健康宣言」
○同社の宣言内容
①法令に従い全従業員が健診を受診します
②従業員の健康課題を把握し必要な対策を講じます
③運動の習慣づけを推奨します
④禁煙や受動喫煙防止に取り組みます
⑤過重労働防止に取り組みます

ができるか」ということに力を注いでいる。年末年始やお盆期間の休日を増やしたほか、有給休暇も取得しやすくして、ドライバーのリフレッシュを促している。その理由の 1 つが、宮城社長が感じていた「もっと家族を大事にしなければ」という思いである。

「ドライバーに日々安全運転をしてもらうためには、何よりも家族の協力が必要だと考えています。仕事が終わったら早く帰宅してもらったり、休暇を多く取ってもらったりすることで、家族との団らんの時間が増えます。家族が笑顔でいると、ドライバーの心にも張りが生まれ、仕事へのやりがいも高まってくるのです」（宮城社長）

そのため同社では、社員をしっかりと休ませることで心身をリフレッシュさせ、心身の健康づくりを図っている。十分な休暇は、仕事への集中力



をアップさせる効果も期待されることから、「事故防止」の観点からも有効であると言えるだろう。

◆社員同士の交流を深めストレス解消へ

トラックドライバーは、運行中は長時間の緊張の連続を強いられるため、ストレスが少なからずたまっていく。このストレスが解消されないまま蓄積され続けると、ドライバーにとっては心身が辛くなっていくばかりか、事故の引き金にもなりかねない。

そこで、同社では乗務が終了した後のドライバーのストレス解消を図るため、事務所内に休憩室を設けた。休憩室ではゆっくりと体を休めてもらうほか、同僚との楽しい会話により緊張をほぐしてもらうようにしている。夏の暑い時期は室内のエアコンを常に運転してあるため、乗務で火照った体を気持ちよくクールダウンすることができる。休憩室でのひと時を楽しく快適に過ごしてもらうようにしたことで、ドライバーの心にもメリハリが生まれている。

ところで、体力面での疲労はしっかり休息を取ることで回復するが、精神的な疲労の場合は横になって休んだだけではなかなか回復してこない面がある。宣言②にも関連してくるが、精神的な疲労などといった「従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じる」ことが、回復への近道となってくる。同社では、「ストレスは病気になる原点」と捉え、メンタルヘルス面での対応についても様々な取り組みを行っている。

同社では、「風通しのよい会社」にしていくために、宮城社長や管理職が積極的にドライバーに声かけし、いつもと違うところがないか確認するようにしている（写真⑤）。その際に重要なのは、「上から目線ではなく、謙虚な気持ちをもって接していくこと」であると、宮城社長は語る。

「先代社長の時代から、当社ではコミュニケーションを大切にするという職場の雰囲気がありました。ドライバーたちとのざっくばらんな会話を通じて、ドライバーとの信頼感も醸成されます。また、ドライバーのいつもの様子を把握しておくことで、体力面でも精神面でも『このドライバーは、普段とはちょっと違う』と感じた際には、病院での診察など適切な措置を早期に受けさせるこ



同社では、コミュニケーションの充実に努めることでメンタルヘルス対策の充実に繋げている

とができるようになります」（同）

社員の中にメンタルヘルス不調者が出た場合には、同社では（一財）あんしん財団が実施している「無料相談サービス」の利用を勧めている。同サービスを通じて心の悩みを第三者に相談することで少しでも気持ちを楽しんで、心の健康回復に繋げてもらうようにしている。

さらに、「社員の健康維持に関しては、経営者としても勉強を重ね、知識を蓄えていくことが必要」（同）として、宮城社長自ら情報収集を実施。ドライバーに対して、「体にいい食事」など様々なアドバイスを行っているという。また、助成制度開始以前に血圧計の導入を済ませている。

◆「仕事と生活の充実」に果敢に挑戦

「ヘルスター健康宣言」を機に、社員の健康づくりへの取り組みを強化させている同社。29年12月には、同社は熊本県「よかボス企業」にも認定されている（写真・左ページ④）。これは、社員の仕事と生活の充実を応援するもので、働きやすい環境づくりを進めている事業者を認定するものである。同社では、「社員が休みやすく、働きやすい職場」にしていくことで、社員の心身の健康づくりに寄与していく構えだ。

「社員が心身ともに健康でなければ、事業を継続していくことはできません。当社では、今後も様々な取り組みを通じて、『みんなが笑顔になる会社づくり』を推進していきます」（同）

対策：1、2、3、6

有限会社 新開貨物 [宮城 晃一郎 社長]

本 社	熊本県八代市港町 262-23
設 立	昭和 48年 8月 29日
資 本 金	850 万円
従業員数	40 人（うちドライバー 29 人）
車 両 数	33 台

病気を「他人事」として捉えないために 衛生管理者が社員の健康状態を把握し助言

島根県出雲市

中島運輸機工 株式会社

中島 亮 社長



パワーリフティングの国際大会に出場した川島さん（後列左から2人目）

◆中堅社員の入院を機に健康対策を開始

中島運輸機工(株)は、島根県出雲市に本社を構えるほか、営業拠点として松江支店（島根県松江市）と宍道営業所（同）を運営。出雲本社ではトラック運送のほか、クレーン業務も行っている。

さて、同社ではこの10年間で、大腸がんや脳腫瘍を患った複数の社員がいた。そのうち、6年ほど前に大腸がんになった社員は、職場のリーダークラスである中堅社員だったため、3か月の入院期間は会社にとっても痛手だったという。同社では同社員の入院により、「社員が健康でないと、会社の業務は円滑に回らない」と認識。社員の健康づくりに取り組み始めるようになった。

同社がまず手始めに取り組んだのは、喫煙対策であった。以前は、松江支店や宍道営業所の休憩室では喫煙が可能であったが、休憩室を禁煙に定めた。また、禁煙に取り組む社員への対応にも注力。「たばこを止めたい」と相談してきた社員に対して、禁煙セミナーへの受講を促すなどの対応を行ったほか、喫煙する社員に対して定期的に声かけを行い、禁煙を奨めるようにした。

また、同社では睡眠時無呼吸症候群（SAS）対策にも力を入れている。

3年ほど前、あるドライバーが「どうも体調がおかしい」と会社に相談してきた。同社員に話を聞くとSASの自覚症状があるということで、同社では早速受診を指示。その結果、同社員はSASと診断されたという。

同社員は、以前は長距離運行を担当していたが、SASと診断されたことを受けて地場輸送に担当替えをするとともに、病院での治療を続けている。

◆毎日の点呼でドライバーの体調を確認

日々の取り組みとしては、点呼による体調確認に力を入れている。点呼ではアルコールチェックの実施はもちろんのこと、対面点呼によりドライバーの顔色を確かめるほか、前日や当日の食事の内容、また睡眠の状況などを細かく確認している。いつもと違うようなことがあれば、医療機関への受診を促すようにしている。

◆運動不足解消に繋がる社内の「部活動」

同社では、運動に関する取り組みも積極的に行的社内活動の一環として部活動を実施。現在は、「陸上部」「野球部」が活動を行っている。

陸上部に所属しているのは、川島督司さん（写真①）である。川島さんは、高等学校時代から陸上競技を行っていたが、20代になってから陸上競技の練習にパワーリフティングを取り入れ、30代からは本格的にパワーリフティング競技を始めた。

川島さんはめきめきと実力を付け、平成29年9月の国内大会で優勝。30年7月には、香港で行われた国際大会に出場し、アジア新記録で優勝を果たした。川島さんの功績は地元紙で取り上げられることも多く、「スポーツ競技を通じて輝いている」川島さんの活躍ぶりは、他の社員にも良い影響を与えている。

一方、野球部は20年ほど前から活動を続けており、現在は20人ほどの社員が所属。同業他社や取引先のチームと、年に3、4回ほど球場を借りて大会を行っている。そのため、同大会前には仕事の合間をみながら練習を重ねているという。

同社としても、今後も部活動を通じての運動促進に取り組んでいきたいとしている。

❖衛生管理者の細やかな説明で重症化を防ぐ



黒川 清明 専務

さて、健康診断は、ただ社員を受診させればそれで済むというものではない。健診受診後には各個人の受診結果を確認し、必要な社員に対して治療を促すなどといった定期的なフォローが、社員の健康管理には欠かせない。

受診結果のフォローについて同社で課題となっているのは、「40歳以上の、C判定（要経過観察）・D判定（要治療）の項目がある社員をどうケアしていくか」ということだという。この世代の社員は、業務の中核を担う中堅社員であるため、治療のために会社を休んだ場合には業務に与える影響が大きくなる。一方で、こうした社員の中には健康管理への理解が不十分な者もあり、治療を受ける必要性を感じないまま仕事に精を出し、その結果、治療が行われずに重症化してしまうことにもなりかねない。

C判定・D判定の項目がある社員の健康を管理し、健康状態の改善に繋げていくためには、各個人の健康状態について適切に把握し、当該社員に対して産業医や保健師などの専門家が定期的的確なアドバイスを行うことが望ましい。しかし、トラックドライバーという仕事柄、専門家との個人面談のために勤務スケジュールを合わせる事が難しく、結果として適切なフォローが行われないうまま放置されてしまうことも決して少なくない。

そうした事態を防ぐべく、同社では、社内に「衛生管理者」を配置している。

同社では、黒川専務取締役が講習を受け、衛生管理者資格（第一種）を取得。必要に応じ、社員へのアドバイスを行っている。

「衛生管理者資格を取得したことで、受診結果のデータを分析し、社員の健康管理を効果的に行うことができるようになりました。受診結果を踏まえた上での当該社員へのきめ細やかな現状説明は、産業医や保健師などの専門家でなければ難しい面があります。健康に関する現状について当該



新年に行われる訓示の中でも、健康管理に関する話を行うようにした

社員に詳細に説明を行わず、再受診・治療の必要性を理解させないまま、ただ『C判定やD判定が出たから病院に行ってこい』と会社の経営者が受診を促すだけでは、再受診や治療を受ける必要性を感じない社員も出てきかねません。しかし、個人面談のために、勤務が不規則になりがちなドライバーと専門家の都合を合わせるのもなかなか大変な部分があります。個人面談の役割を社内の衛生管理者が担うことで、当該社員の健康状態を逐一把握し、それに応じて的確にアドバイスを行うことができるようになりました」（黒川専務）

衛生管理者の立場からみた今後の同社における健康管理への取り組みについて黒川専務は、「当社では、様々な健康管理への取り組みを背景に、病気の怖さや健康管理の大切さを理解する社員が徐々に増えてきました。しかし、病気になって通院・治療を余儀なくされている社員が周りにいても、自分がその当事者でなければどうしても病気への実感が弱くなってしまいます。病気を『他人事』として捉えてしまうことで、自身の健康管理がおざなりになってしまうのです。衛生管理者としては、当社における過去の社員の闘病経験なども踏まえながら、これからも根気強く、『健康管理の必要性』を全ての社員に伝えていこうと考えています」と語った。

対策：4、5、6

中島運輸機工 株式会社 [中島 亮 社長]

本 社	島根県出雲市浜町 110-1
設 立	昭和 52年 6月
資 本 金	1,000 万円
従業員数	72 人 (うちドライバー 32 人)
車 両 数	36 台

上手に活用して「職場の健康づくり」を進めましょう!

助成金のご案内

令和元年 7月 現在

■全日本トラック協会健康関係助成事業

- ①SAS（睡眠時無呼吸症候群）スクリーニング検査助成事業 ②血圧計導入促進助成事業

※事業の内容については、全ト協交通・環境部（03-3354-1045）、申し込み詳細については、所属する都道府県トラック協会まで。

■厚生労働省「人材確保等支援助成金」（雇用管理制度助成コース）

事業主が、新たに雇用管理制度（健康づくり制度等）の導入・実施※を行い、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に、目標達成助成（57万円・生産性要件を満たした場合は72万円）が支給されます。

※法定の健康診断以外の健康づくりに資する新たな制度の導入であり、受給には定められた諸条件を満たす必要があります。詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

■（独法）労働者健康安全機構「産業保健関係助成金」

（独法）労働者健康安全機構では、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として、産業保健関係助成金事業を以下のとおり行っています。

① 治療と仕事の両立支援助成金

事業主の方が「両立支援環境整備計画」を作成し、計画に基づき新たに両立支援制度の導入を行い、かつ、両立支援コーディネーターを配置した場合等に助成金（一律20万円）が受けられます。

② ストレスチェック助成金

小規模事業場が医師と契約してストレスチェックを実施した場合、助成金（1人につき500円、医師による面接指導等1回につき最大21,500円）が受けられます。

③ 職場環境改善計画助成金

ストレスチェックの集団分析の結果を活用して、「職場環境改善計画書」を作成し、実施した場合、助成金（最大10万円）が受けられます。

④ 心の健康づくり計画助成金

メンタルヘルス対策促進員（産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ。活用は無料）の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、助成金（一律10万円）が受けられます。

⑤ 小規模事業場産業医活動助成金

小規模事業場が産業医等と契約して産業医活動等を実施した場合、助成金（最大10万円）が受けられます。

※「産業保健関係助成金」に関する詳細は、労働者健康安全機構のホームページをご覧ください。

労災の二次健康診断のご案内

労働安全衛生法に基づいて行われる定期健康診断等において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見がある場合に、二次健康診断および特定保健指導を無料で受けることができる制度です。詳細はお近くの労働局・労働基準監督署まで。

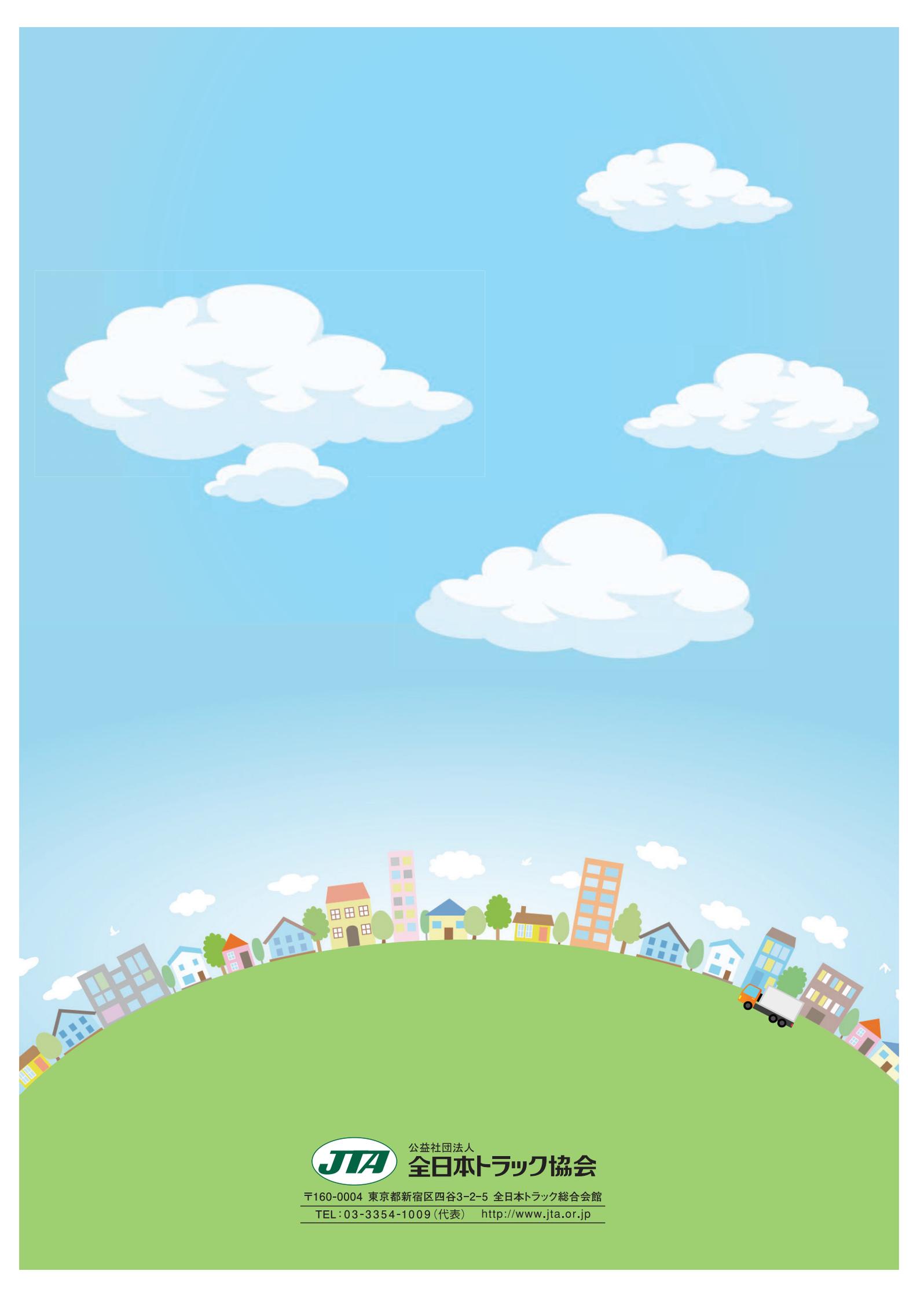
「職場の健康づくり」に関する相談窓口のご案内

◎ 産業保健に関する様々な問題について助言を行います！◎

(独法)労働者健康安全機構では、事業主等に対して職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国47の都道府県に「産業保健総合支援センター」を設置しています。同センターでは、産業保健に関する様々な問題について、専門スタッフが相談に応じ、解決方法を助言しています。※下記に一覧(令和元年7月現在)を掲載しています。

また、地域窓口として「地域産業保健センター」を設置しており、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対して、①長時間労働者への医師による面接指導の相談、②健康相談窓口の開設、③個別訪問による産業保健指導の実施、④産業保健情報の提供などを、原則無料にて行っています。

センター名	郵便番号	所在地	電話	ファックス
北海道産業保健総合支援センター	〒060-0001	札幌市中央区北1条西7-1 プレスト1・7ビル2F	011-242-7701	011-242-7702
青森産業保健総合支援センター	〒030-0862	青森市古川2-20-3 朝日生命青森ビル8F	017-731-3661	017-731-3660
岩手産業保健総合支援センター	〒020-0045	盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス14F	019-621-5366	019-621-5367
宮城産業保健総合支援センター	〒980-6015	仙台市青葉区中央4-6-1 SS30 15F	022-267-4229	022-267-4283
秋田産業保健総合支援センター	〒010-0874	秋田市千秋久保田町6-6 秋田県総合保健センター4F	018-884-7771	018-884-7781
山形産業保健総合支援センター	〒990-0047	山形市旅籠町3-1-4 食糧会館4F	023-624-5188	023-624-5250
福島産業保健総合支援センター	〒960-8031	福島市栄町6-6 NBFユニックスビル10F	024-526-0526	024-526-0528
茨城産業保健総合支援センター	〒310-0021	水戸市南町3-4-10 水戸FFセンタービル8F	029-300-1221	029-227-1335
栃木産業保健総合支援センター	〒320-0811	宇都宮市大通り1-4-24 MSCビル4F	028-643-0685	028-643-0695
群馬産業保健総合支援センター	〒371-0022	前橋市千代田町1-7-4 群馬メディカルセンタービル2F	027-233-0026	027-233-9966
埼玉産業保健総合支援センター	〒330-0064	さいたま市浦和区岸町7-5-19 全電通埼玉会館あけぼのビル3F	048-829-2661	048-829-2660
千葉産業保健総合支援センター	〒260-0013	千葉市中央区中央3-3-8 日進センタービル8F	043-202-3639	043-202-3638
東京産業保健総合支援センター	〒102-0075	千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F	03-5211-4480	03-5211-4485
神奈川産業保健総合支援センター	〒221-0835	横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3F	045-410-1160	045-410-1161
新潟産業保健総合支援センター	〒951-8055	新潟市中央区礎町通二ノ町2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F	025-227-4411	025-227-4412
富山産業保健総合支援センター	〒930-0856	富山市牛島新町5-5 インテックビル4F	076-444-6866	076-444-6799
石川産業保健総合支援センター	〒920-0031	金沢市広岡3-1-1 金沢パークビル9F	076-265-3888	076-265-3887
福井産業保健総合支援センター	〒910-0006	福井市中央1-3-1 加藤ビル7F	0776-27-6395	0776-27-6397
山梨産業保健総合支援センター	〒400-0047	甲府市徳行5-13-5 山梨県医師会館2階	055-220-7020	055-220-7021
長野産業保健総合支援センター	〒380-0935	長野市中御所1-16-11 鈴正ビル2F	026-225-8533	026-225-8535
岐阜産業保健総合支援センター	〒500-8844	岐阜市吉野町6-16 大同生命・廣瀬ビルB1F	058-263-2311	058-263-2366
静岡産業保健総合支援センター	〒420-0034	静岡市葵区常磐町2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル9F	054-205-0111	054-205-0123
愛知産業保健総合支援センター	〒460-0004	名古屋市中区新栄町2-13 栄第一生命ビルディング9F	052-950-5375	052-950-5377
三重産業保健総合支援センター	〒514-0003	津市桜橋2-191-4 三重県医師会館ビル5F	059-213-0711	059-213-0712
滋賀産業保健総合支援センター	〒520-0047	大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F	077-510-0770	077-510-0775
京都産業保健総合支援センター	〒604-8186	京都市中京区車屋町通御池下ル梅屋町361-1 アーバネックス御池ビル東館5F	075-212-2600	075-212-2700
大阪産業保健総合支援センター	〒540-0033	大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館9F	06-6944-1191	06-6944-1192
兵庫産業保健総合支援センター	〒651-0087	神戸市中央区御幸通6-1-20 ジイテックスアセントビル8F	078-230-0283	078-230-0284
奈良産業保健総合支援センター	〒630-8115	奈良市大宮町1-1-32 奈良交通第3ビル3F	0742-25-3100	0742-25-3101
和歌山産業保健総合支援センター	〒640-8137	和歌山市吹上2-1-22 和歌山県日赤会館7F	073-421-8990	073-421-8991
鳥取産業保健総合支援センター	〒680-0846	鳥取市扇町115-1 鳥取駅前第一生命ビルディング6F	0857-25-3431	0857-25-3432
島根産業保健総合支援センター	〒690-0003	松江市朝日町477-17 明治安田生命松江駅前ビル7F	0852-59-5801	0852-59-5881
岡山産業保健総合支援センター	〒700-0907	岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビルディング12F	086-212-1222	086-212-1223
広島産業保健総合支援センター	〒730-0011	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス5F	082-224-1361	082-224-1371
山口産業保健総合支援センター	〒753-0051	山口市旭通り2-9-19 山口建設ビル4F	083-933-0105	083-933-0106
徳島産業保健総合支援センター	〒770-0847	徳島市幸町3-61 徳島県医師会館3F	088-656-0330	088-656-0550
香川産業保健総合支援センター	〒760-0050	高松市亀井町2-1 朝日生命高松ビル3F	087-813-1316	087-813-1317
愛媛産業保健総合支援センター	〒790-0011	松山市千舟町4-5-4 松山千舟454ビル2F	089-915-1911	089-915-1922
高知産業保健総合支援センター	〒780-0870	高知市本町4-1-8 高知フコク生命ビル7F	088-826-6155	088-826-6151
福岡産業保健総合支援センター	〒812-0016	福岡市博多区博多駅南2-9-30 福岡県メディカルセンタービル1F	092-414-5264	092-414-5239
佐賀産業保健総合支援センター	〒840-0816	佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル4F	0952-41-1888	0952-41-1887
長崎産業保健総合支援センター	〒852-8117	長崎市平野町3-5 建友社ビル3F	095-865-7797	095-848-1177
熊本産業保健総合支援センター	〒860-0806	熊本市中央区花畑町9-24 住友生命熊本ビル3F	096-353-5480	096-359-6506
大分産業保健総合支援センター	〒870-0046	大分市荷揚町3-1 いちご・みらい信金ビル6F	097-573-8070	097-573-8074
宮崎産業保健総合支援センター	〒880-0806	宮崎市広島1-18-7 大同生命宮崎ビル6F	0985-62-2511	0985-62-2522
鹿児島産業保健総合支援センター	〒890-0052	鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4F	099-252-8002	099-252-8003
沖縄産業保健総合支援センター	〒901-0152	那覇市宇小祿1831-1 沖縄産業支援センター2F	098-859-6175	098-859-6176



公益社団法人
全日本トラック協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷3-2-5 全日本トラック総合会館
TEL: 03-3354-1009 (代表) <http://www.jta.or.jp>