



「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



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1冊にまとめた第2弾で、トラック運送業界に健康管理の取り組みが広く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。

本書で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、1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ています。

目次

CONTENTS

- | | | | |
|------------------------------|----|---------------------------------------|----|
| 1 ウェルポート株式会社 (静岡県浜松市) …… | 2 | 7 株式会社速水運輸 (愛知県春日井市) …… | 14 |
| 2 光運輸株式会社 (和歌山県和歌山市) …… | 4 | 8 株式会社ガイヤエクスプレス (愛媛県宇和島市) …… | 16 |
| 3 株式会社ボルテックスセイグン (群馬県安中市) …… | 6 | 9 船川臨港運送株式会社 (秋田県男鹿市) …… | 18 |
| 4 エア・ウォーター物流株式会社 (北海道札幌市) …… | 8 | 10 定期健康診断の結果を放置せず
フォローアップしましょう! …… | 20 |
| 5 有限会社昇栄運送 (宮崎県都城市) …… | 10 | | |
| 6 株式会社三協運輸 (秋田県能代市) …… | 12 | | |

〈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、「会社概要」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。



安全運行の継続に欠かせない「ドライバーの健康」 「継続できる健康づくり」を通じ社員の生活を守る

静岡県浜松市

ウェルポート 株式会社

加藤 浩幸 代表取締役



❖ 「社員達の貢献に報いたい」と 健康づくり開始

ウェルポート(株)は、家電製品部品・自動車部品・建材の輸送を行っているほか、コンビニエンスストアへの食品輸送などを手がけている運送会社である。

さて、我が国では近年、少子・高齢化に伴う労働力不足が深刻化しており、運送会社においてもドライバー不足が進んでいる。同社でも、ドライバーを確保するために、若手男性ドライバーに限らず女性や中高年の人材採用を加速。社内では、社員に対して楽しいネーミングで呼んでおり、若手男性ドライバー「ウェルボーイ」・女性ドライバー「ウェルガール」・中高年ドライバー「ウェルおじさん」「ウェルじじい」が楽しく活躍している。なお、同社のドライバーの平均年齢は49歳だという。

こうした中で、加藤社長は「ドライバーが当社にいてくれるからこそ、目の前の仕事を進めることができ、そして社業を発展させることができる」と考え、会社に貢献してくれる従業員のために会社として何か還元できることはないかと考えた。そうした中で、「ドライバーが健康であってこそ、毎日の安全運行を実現することが可能となる。事故を未然に防ぎ、社業を発展させていくことで、社員の生活を守ることができる」と考えた加藤社長は、ドライバーの健康づくりに力を入れるようになったという。

「特に、コンビニエンスストアへの配送は365日24時間対応となっており、当社では深夜に乗務するドライバーも数多くいます。こうした仕事



同社では点呼時の血圧測定も徹底させている

では、ドライバーが病気になってしまうと業務に支障を来してしまい、荷主の皆様にも大きな迷惑をおかけすることにもなります。ドライバーが健康であってこそ、我が国の物流を守ることが出来ます。当社では『企業として、ドライバーの健康確保が重要』と位置付け、ドライバーの健康づくりに力を入れるようになりました」(加藤社長)

❖ 喫煙者も非喫煙者も快適な職場環境に

それでは、同社における健康づくりについて紹介していこう。

まず、点呼場に血圧計を配置し、ドライバーに対して毎点呼時に血圧を測定させるようにしている。測定結果は各人が記録し、血圧の動きに気を付けてもらうとともに、高血圧のドライバーに対しては医師への診察を促している。

また、ドライバーの運動不足対策の一環として、休憩室に乗馬フィットネス機器を配置。機器の上に座って揺られるだけの楽な運動を定期的に行うことで、筋力・代謝アップ効果が期待できる。

さらに、同社ではたばこ対策にも乗り出している。



座って揺られることで筋力・代謝アップ効果が期待される乗馬フィットネス機器



本社事務所内は禁煙と定めている。一方で、ドライバーの喫煙率がまだ高いということもあり、点呼場や休憩室では喫煙可能としている。

「私もかつてはたくさんタバコを吸っていましたが、3年前に禁煙しました。喫煙していた立場から考えると、タバコを吸わない人も、そして吸う人も、お互いが不満を感じることなく、仕事をしやすい環境にしていくことが大事なのではないかと思っています。例えば、配車の際にはヘビースモーカーのドライバーが乗務したトラックに非喫煙者を乗務させないようにする対応を行うなど、喫煙者も非喫煙者も満足できるような職場環境の整備を心がけるようにしています」(同)

❖ ドライバーの身体と心を温める 「年末炊き出し」

同社では、ドライバーの健康診断受診を義務化し、未受診では乗車できないようにしている。また、健診結果でC判定(要経過観察)・D判定(要治療)の項目があるドライバーに対しては、医師からのアドバイスを得ながら、病院での診察・治療を指示している。

ところで、年末の社内イベントとして、同社では毎年12月29日(仕事納め)に、社員全員で大掃除を行った後にドライバーの身体も心もほっこりと温めてくれる「年末炊き出し」を行っている。これは、1年間の社員の頑張りを慰労するために企画されたもので、餅つきをしたり、料理を囲んで和気あいあいと過ごしてもらうようにしている。

こうした社内イベントにより社員同士が交流を深めることで、職場が活性化するとともに、健康面ではメンタルヘルスへの効果が期待できる。同社は、社員同士が仲良く協力しながら仕事に取り組むことのできる「風通しの良い会社」となっており、こうした社内風土が若い社員の定着率向上にも繋がっている。

❖ 悲惨な健康起因事故を未然に防ぐ

様々な取り組みを推進し、ドライバーの健康づくりに注力している同社。社員の健康づくりに関する今後の方向性について、最後に加藤社長に聞いた。

「運送会社の仕事は、どうしても事故が付き物です。当社としても、業務を通じて命に関わる経験を数多くしてきました。そうした経験を踏まえていえるのは、『我が社にとって大事な社員の健康について、会社としてもつ



「年末炊き出し」は社員同士の交流を深めることのできる恒例イベントとなっているといけない』と

いうことです。近年、健康起因事故が増加傾向にあるといわれています。一度事故が起きると、事故に遭われた方の生活は一変し、命を失うこともあります。また、事故を惹起したドライバーも生活基盤を失うことになります。つまりは、事故に遭った側も、事故を起こした側も、平穏な生活を失ってしまうのです。悲惨な健康起因事故を未然に防ぎ、社員の生活を守りながら安全輸送を実現していくためには、何よりも『社員が健康であること』が重要ではないでしょうか。当社としては、今後も様々な健康づくりへの取り組みを継続し、健康を基本に位置付けて、社員一丸となって一生懸命頑張っていこうと思っています」(同)

対策：4、5、6

ウェルポート株式会社 [加藤 浩幸 代表取締役]	
本社	静岡県浜松市東区白鳥町 492-1
設立	昭和 44年 2月
資本金	2,800 万円
従業員数	147 人 (うちドライバー 71 人)
車両数	71 台



「体調を意識すること」が健康への第一歩に 体調悪化時の早期対策が健康起因事故を防ぐ

和歌山県和歌山市

光運輸 株式会社



山田 大介 代表取締役



健康経営優良法人認定取得以降、定期的に血圧を測定する人が増えるなど、社員の健康への関心も高まった

◆中高年ドライバーに多い「健康への慢心」

光運輸(株)は、雑貨の中・長距離輸送をメインにしている運送会社である。

同社には 65 歳を筆頭に、50 代以上のドライバーが多く在籍している。中高年のドライバーの中には、自分の健康状態をまだ若かった頃と同じように考えてしまい、「自分は元気だから、病気とは縁がないはずだ。医師の診察を受けなくてもきっと大丈夫だろう」と過信している人も少なからず存在する。しかし、加齢とともに体力は減退してくるため、若い頃のように疲労がなかなか取れず、そして一度体調を崩してしまうと回復するまでに時間を要してしまうことになる。また、自分の健康に無頓着なままだと、病気の早期発見・治療の機会を逸してしまうことになり、気付いた頃には深刻な状態になってしまう危険がある。

「中高年のドライバーは、『若い時に比べて、自分が老化している』という自覚がないため、つい無理しがちになります。しかし、それが思わぬ事故に繋がりがかねないのです。私としては、『全てのドライバーに対して健康への意識をもってもらいたい、そして自分の体調のことをもっと気にしてほしい』との思いから、会社として『健康経営優良法人』認定取得に取り組むことを決意しました(30年2月に取得)」(山田社長)

◆再検査・治療を強く促す「受診のお願い」

それでは、同社における健康職場づくりへの取り組みを紹介していこう。

同社では年2回、定期健康診断を実施している。同社設立当初は、すぐ近くの病院で健診を受診さ

せていたが、当時は強く促しても健診を受診しないドライバーもいたという。そのため、10年ほど前からは出張検診車を派遣してもらい(2週間のうち4日派遣)、ドライバーが出勤した時に受診させるようにしている。出張検診車の派遣を受けてからは、同社では健診100%受診をキープしている。

健診の結果、要再検査・要治療となったドライバーに対しては、説明を行って病院への受診を促すとともに、「病院受診のお願い」(図1)と題した書面を交付する。同書面の下半分は「受診報告書」となっており、ドラ

イバーは同書面を病院に持参して再検査や治療を受け、受診報告書を会社に提出する義務がある。「定められた期日までに受診報告書の提出がない場合には、乗務を禁止する場合がある」との、ドライバーにとって厳しい規定を書面に明記することで、病気を放置せず、確実に再検査・治療を受けさせるようにしている。

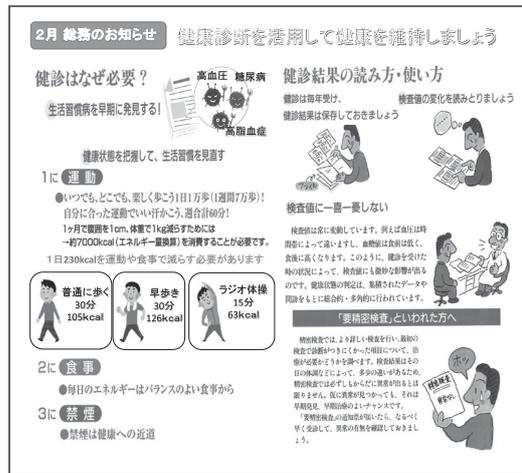
同社では、健診で要再検査・要治療となったドライバーに、改めて再検査してもらったところ、小さながんが発見された人が2人いたという。再検査や治療の必要性を指摘されても「大丈夫だろう」と過信し、再検査や治療を怠っていたら、が

図1 要再検査・要治療のドライバーへ交付

平成 年 月 日	
光運輸株式会社 代表取締役 山田 大介	
病院受診のお願い	
平成30年度1回目定期健康診断の結果において、貴職は再検査を行う必要、もしくは 医師による個別相談が必要と判断されました。 つきましては、健診結果を基に医師の指示、早急に該当するすべての項目を医療機関にて 受診して下さい。 ※、下部の受診報告書にて結果を記入し完成。 ※ 貴 日までに会社へ提出する ようお願い致します。携行されない場合は、あなたの健康状態を把握出来ない為、乗務を 禁止する場合があります。	
受診報告書	
1. 検査検査・再検査を交付済	
2. 検出 検査中	
3. 治療終了	
4. その他 ()	
平成 年 月 日 受診	
受診者氏名	
病院名	



図2 健康情報を給与袋に入れ渡している



んが進行して取り返しのつかないことになっていた恐れもあったのである。もちろん、その2人はその後も病院での診察を受けているという。

なお、同社の産業医が同社のすぐ近くの病院にることから、社員からの健康面での相談事などについては小まめに対応してもらえるようになっている。

「ドライバーの仕事は、健康でないと務まらない仕事です。健診を受診し、自分の健康について理解を深めることで、体調が思わしくないような場合でも『大丈夫だろう』と無理をしてしまうのではなく、『無理せずに、少し休憩しよう』と思えるようにもなってきます。そうした意識の変化が、健康起因事故防止に繋がってくるのです。全てのドライバーに健診を確実に受けてもらうことにより、自分の健康への意識を高めてもらいたいと考えています」(同)

◆健康情報をまとめた「月報」を社内で制作

先述のように同社のドライバーの多くは中・長距離輸送にあたっている。そのため、毎日自宅で食事を取ることができず、コンビニエンスストアの弁当やカップラーメンなどで食事を済ませてしまうドライバーも少なくない。しかし、こうした食事は高カロリーで脂肪分や塩分が高いことから、継続して摂取することで高血圧などといった生活習慣病の引き金となることもある。

同社では、バランスのとれた正しい食生活など、ドライバーに健康を意識してもらうために、「月報」(図2)を制作している。この月報は、産業医や全国健康保険協会(協会けんぽ)などからの情報をもとに、同社の事務社員が編集。以前は点呼場に掲出していたが、よりしっかりと見て参考にしてもらいたいという思いから、現在では毎月1回、給与明細書とともに給与袋に入れて渡している。

また、事務所で注文する昼食用の日替わり弁当についても、3年ほど前から1食当たり550キロカロリー、低カロリーでヘルシーなものに切り替えた。さらに、社内の飲料自動販売機には、肥満予防に効果が期待できる「トクホ(特定保健用食品)」マーク付きのお茶を入れている。6月後半になると熱中症対策の一環として、スポーツドリンクや

個包装の梅干しを用意している。

◆「長い間元気で働き続ける」大切さが社内に広まる

健康経営優良法人認定を取得して1年が過ぎた同社。認定取得以降の社内の変化を山田社長に聞いたところ、「以前よりも『調子が悪い』と申告してくるドライバーが増えたこと」だと語った。

「会社を存続させていくためには、社員の皆さんに長い間当社で頑張っていただくことが何よりも大切です。長く仕事をしてもらうためには、社員一人ひとりが健康でなければなりません。当社では、健康経営優良法人認定取得を契機に、かつては自身の健康についてほとんど関心を示してこなかった中高年ドライバーも含め、全社員が健康を強く意識するようになりました。社員一人ひとりが健康への意識をもち、体調の変化にいち早く気付いて適切な対応をとることができるようになったことで、健康起因事故を未然に防ぐことができる。これが、運送会社における健康職場づくりの最も大きな効果ではないでしょうか」(同)

対策：5、6、7

光運輸 株式会社 [山田 大介 代表取締役]	
本社	和歌山県和歌山市永穂 271
設立	平成 13年 5月 21日
資本金	1,000 万円
従業員数	80 人 (うちドライバー 75 人)
車両数	71 台

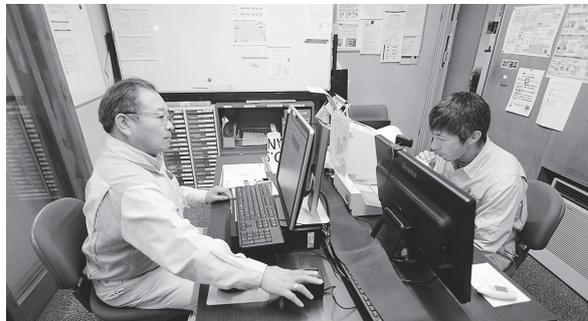


「安全第一主義」を貫く企業姿勢 事故を未然に防ぎ、人を守る健康経営

群馬県安中市

株式会社 ボルテックスセイグン

武井 宏 代表取締役



同社では対面点呼でも IT 機器を利用し、誰が点呼しても同レベルの確認や指示が可能となった

◆安全第一主義の根本は「人が大事」

(株)ボルテックスセイグンは、群馬県安中市に本社を構え、創業以来、危険物輸送を得意分野としながらも、幅広い全国ネットワークを構築して行う小口輸送などのほか、多機能で広大な倉庫を保有。また、本社の他に、新潟県、長野県、福島県、千葉県に営業所・物流センターなど拠点を設けている。

「わが社の基本理念である『安全第一主義』の根本は、何と言っても『人が大事』ということだと思います。社会も会社も全て人で成り立っており、人の安全を最優先にすることが、会社・経営者としての一番の責任です。一般的に会社の資産は『人・モノ・金』といわれますが、私は『人・人・人』だと思っています。それを実際に可能とする環境を具体的に整えていくのがトップの責務であり、それを後押しするのが会社の体制づくりだと考えてきました」(武井宏社長)

同社が、「安全第一主義」の基本理念を掲げ、安全・健康経営に取り組んできた歴史は長い。昭和 46 年に現在地に本社を移転した翌年には、社宅や独身寮が完成し福利厚生を充実させた。同 52 年には管理部門にコンピューター (PC) を導入し、同 63 年 PC の大型化を進め効率化を図る中、平成 4 年にはコーポレートアイデンティティ (CI) を実施した。また同年には、敷地内に従業員宿舍「健心荘」を竣工。IT を用いたシステム化推進と同時に、「健心荘」など従業員の健康管理のため、ハード・ソフト両面から様々な管理・サポート対策を充実させてきた。

◆「遠隔健康指導システム」でデータ一元管理

特筆すべきは、健心荘を活用した「健康管理室」の設置と「遠隔健康指導システム」の導入である。健心荘は、勤務時間帯の不規則なドライバーの休憩・仮眠室として使用されており、シャワー、洗濯機、冷蔵庫、給湯室などが完備されている。その中に、平成 24 年に「健康管理室」を設置。ここには従業員の健康をサポートするため、社内保健師が週 4 日で勤務している。健康管理室は、定期健康診断に基づく健康状態の把握や再検査のお知らせ、健康相談・アドバイス、保健指導、長時間労働者面談、復職面談など、産業医と連携しながら社員の健康管理を一手に担う。そして、ここで同 26 年から稼働しているのが、「遠隔健康指導システム」である。

同システムは上越 (新潟県)・白河 (福島県)・千葉 (千葉県) の各営業所にも端末が設置され、ここ健康管理室を中心にインターネットで結ばれている。定期健康診断データの管理を行うだけでなく PC 画面を通じて、直接面談して保健指導を行っている。

「本システムの特徴として、データが一元管理されており経年データも把握できるため、継続的な保健指導が可能です。従業員全員の定期健康診断の受診結果を保健師が確認、産業医の指示により必要がある社員に再検査の指示や保健指導を行っています。利便性の面でも複数・遠隔営業所であっても、本社の保健師 1 人で対応が可能のため、ドライバーなど時間が取りにくい職種でも、スケジュール予約機能でわずかな仕事の合間に保健指導を受けることができます。セキュリティの面で



も個人の健康診断結果は、ID とパスワードで管理され、保健師と人事部しか閲覧できないようにしています」(宇佐見和宏監査役)

同社では、このシステム導入後、有所見者の再検査受診率が従来 27%であったものが、現在では約 100%へと劇的に改善している。また、傷病による休職者は、メンタル不全も含めて大幅に減少した。なお、28 年 8 月からは、50 人以上が在籍する本社、上越・白河営業所で毎年ストレスチェックを実施。30 年からは、全営業所でストレスチェックを実施し、従業員のメンタルヘルス向上を目指している。

❖IT 点呼システムと血圧測定結果などデータ連携

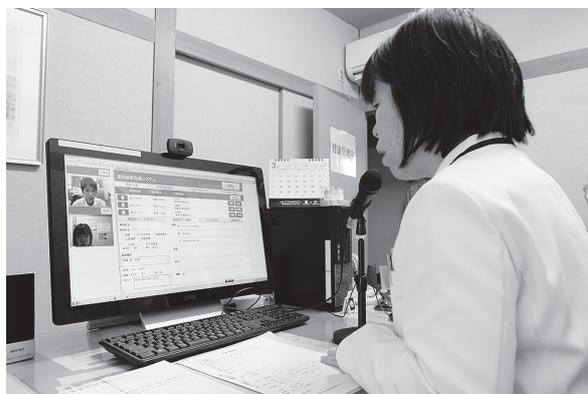
「遠隔健康指導システム」のもう 1 つの優れた点は、同社で同システムが稼働する前から運用されていた、「運行指令機能付き IT 点呼システム」と連携していることである。このシステムは、同社が平成 17 年に独自開発した IT 遠隔点呼システムで、各営業所と本社警備室に設置された端末を利用する。営業所で測定されたアルコール検知結果、血圧測定結果など各データはオンラインで送受信され、ドライバーの健康状態に問題がないか本社で確認をとる。

ドライバー側の機器は、タッチパネルで自己申告できるようになっており、機械等が苦手なドライバーでも簡単に操作ができる。また、アルコール検知、血圧測定、点呼情報、運転免許・危険物取扱免許、運行先情報など点呼結果は自動記録・保存される。

管理側でも、ドライバーの自己申告内容や対面のカメラ画像を見ながら対話でき、アルコール・血圧測定結果などのほか、国土交通省が定める点呼業務で求められる必要項目を全て取得し、運行の可否を判断することが可能。この結果も自動的に記録・保存される。

さらに、この点呼での血圧測定等の結果は一元管理されているため、健康管理室の保健師も閲覧できる。こうした一元管理のお陰で、点呼時に有所見者であった場合には、管理者から注意があるなど管理が行き届くメリットもある。

「安全第一主義を貫き、従業員を守るために肝



健康管理室では対面で健康相談等の業務を行うほか、他営業所との遠隔健康指導も行っている

心なのは『点呼』です。現在、各地で様々な事故が起きていますが、その事故の原因となる不安全要素は点呼で摘み取ることができるはず。また、万が一事故が起きてしまっても、しっかりと点呼を行っていただければその原因も究明でき、再発防止にも役立つと考えています。当社は IT 点呼システムを開発し、運用を開始してからのデータは全て保存、継続管理できるようにしたことで一段上の管理が可能となり、現在は定期健康診断後のオプション検査として、社内独自のガイドラインにより、該当した従業員には全額会社負担でホルター心電図や ABI 検査を開始しました。弊社はグループでバス事業を展開しており、こちらではすでに脳 MRI 検査を実施していますが、今後は、トラックでも心臓 CT や脳 MRI 検査も必要に応じて随時実施する予定です。『従業員を守るためには何ができるか』ということを常に意識し、必要と思ったことは何でもとり入れます。これは『コスト』ではなく『投資』なのです。安全と安心、そして従業員の健康を手に入れるため、先行投資は今後も積極的に続けていきます」(武井社長)

対策：3、4、5、6、7

株式会社 ボルテックスセイグン [武井 宏 代表取締役]

本社 群馬県安中市原市 432
 設立 昭和 26 年 6 月
 資本金 1 億 3,950 万円
 従業員数 415 人 (平成 31 年 2 月現在)
 車両数 299 台



脳MRI 健診など最先端の安全対策導入へ 見えない予兆を察知し、その先の健康・安全を

北海道札幌市

エア・ウォーター物流 株式会社

経営管理本部総務
人事グループ部長
図書 功一



※「世の中に必要なもの」を 運ぶ企業としての責任

エア・ウォーター物流(株)は、親会社であるエア・ウォーター(株)の運輸部門が独立して昭和 37 年に設立された。現在、同社グループは、高圧ガスなどの危険物から、一般貨物、3PL 事業、そして厳しい温度管理ニーズに応える血漿・血液輸送など、様々な顧客の輸送を担う総合物流企業として幅広い事業を展開している。なかでも、一般貨物では、北海道・苫小牧港と茨城県・大洗港を結ぶ海上航路を利用したシャーシ輸送も行い、近年注目される「働き方改革」に関連し、労働時間縮減等にも寄与している。

「エア・ウォーターグループの物流部門を担う弊社が運ぶ貨物は、世の中に不可欠なものばかりで、必要なところに大切に運ぶ責任と、安定的に供給するインフラとしての使命感があり、弊社で働く従業員の健康と安全は、これらを支える上で、必要不可欠なものとして認識しています。これを支えるため、弊社グループとして健康保険組合を持っており、従業員とその家族の健康を守り事業を継続するためには、どのような健保運営をするか、毎年度、議論・検討するという土壌があります。こうしたベースがあって総合的な健康・安全管理を推進しています」(図書功一経営管理本部総務人事グループ部長)

※点呼時に「車」と「人」の自己申告を提出

同社では、点呼を重要視し、その際には「乗務前点呼時において運転者の健康状態について確認すべき事項」という自己申告書(図)を提出する。この申告書は、日常点検表の裏にドライバー本



乗務前点呼ではドライバー一人ひとりの健康状態を確認するが、その際にドライバーからも自己申告書が提出される

図 日常点検表の裏に健康状態の自己申告書になっている

人に記載させるもので、この 1 枚で「車の健康と人間の健康が分かる」という仕組み。ドライバーは、乗務前に自分が乗るトラックを日常点検し、「車の健康」をチェック。それが終われば自分の健康状態を申告書に記入し、運行管理者に報告する。自己申告事項は、全ドライバーが必ず申告する「一般事項」と、これまで疾病等の経験があるドライバーだけに申告させる「疾病者」用申告欄に分かれている。

一般事項では、一般的な健康状態を確認するための設問が並ぶ。一方、疾病者用の項目は、「高血圧症」「心血管性疾患」「糖尿病」を患っている、または患ったことがある当事者に、その疾病特有の症状がないかを確認するもので、最後に「本日の運転に支障はないか」の質問に対して「ある」「なし」で答えるようになっている。車も人間も健康で、何事もなければ業務開始となるが、時に、自己申告で健康上何らかの訴えがあった場合には、慎重に乗務の可否を検討している。

「弊社独自の自主点検項目は、ドライバーが自分の健康状態を申告するため、嘘を書けないという心理状態もあり、かなり信頼度の高い回答だと

〈乗務前点呼時において運転者の健康状態について確認すべき事項〉

申告する事項 (一般事項)		健康が良好かどうか	支障がなければ申告しない
1. 申告する事項	健康状態	健康が良好かどうか	支障がなければ申告しない
(1) 眠っていないか	ある	〇	〇
(2) 精神が集中しないか	ある	〇	〇
(3) 気分が悪い	ある	〇	〇
(4) 頭痛やめまいはないか	ある	〇	〇
(5) 視界がぼやけないか	ある	〇	〇
(6) 呼吸が苦しくないか	ある	〇	〇
(7) 手足の麻痺や痺れ、手足が冷たいか	ある	〇	〇
(8) その他異常な状態(頭痛、めまい、眩暈、吐き気など)	ある	〇	〇
申告する事項	本日の運転に支障はないか	ある	〇
健康状態が良好	健康が良好かどうか	健康が良好かどうか	支障がなければ申告しない
申告する事項	健康状態	健康が良好かどうか	支障がなければ申告しない
(1) 眠っていないか	ある	〇	〇
(2) 精神が集中しないか	ある	〇	〇
(3) 気分が悪い	ある	〇	〇
(4) 頭痛やめまいはないか	ある	〇	〇
(5) 視界がぼやけないか	ある	〇	〇
(6) 呼吸が苦しくないか	ある	〇	〇
(7) 手足の麻痺や痺れ、手足が冷たいか	ある	〇	〇
(8) その他異常な状態(頭痛、めまい、眩暈、吐き気など)	ある	〇	〇
申告する事項	本日の運転に支障はないか	ある	〇
健康状態が良好	健康が良好かどうか	健康が良好かどうか	支障がなければ申告しない
申告する事項	健康状態	健康が良好かどうか	支障がなければ申告しない
(1) 眠っていないか	ある	〇	〇
(2) 精神が集中しないか	ある	〇	〇
(3) 気分が悪い	ある	〇	〇
(4) 頭痛やめまいはないか	ある	〇	〇
(5) 視界がぼやけないか	ある	〇	〇
(6) 呼吸が苦しくないか	ある	〇	〇
(7) 手足の麻痺や痺れ、手足が冷たいか	ある	〇	〇
(8) その他異常な状態(頭痛、めまい、眩暈、吐き気など)	ある	〇	〇
申告する事項	本日の運転に支障はないか	ある	〇



中山 工
安全推進本部
安全・保安グループ部長

「弊社独自の自主点検項目は、ドライバーが自分の健康状態を申告するため、嘘を書けないという心理状態もあり、かなり信頼度の高い回答だと

思います。管理者側は『ダメな時は乗務させない』という毅然とした態度でチェックしますから、ドライバーも実際に乗務できないということになれば自分も困り、また、周りにも迷惑がかかるので、『普段から健康管理をしっかりしなくてはいけない』という意識の浸透も進んでいます。さらに、ドライバーに『体調が辛くて乗務ができない』ということをご自己申告ができる制度があることにも意味があると考えます。管理側もしっかりと管理しますが、ドライバー個人が自分を管理する環境になることも『クルマの健康と人の健康』の深化に繋がっていると思います」(中山工安全推進本部安全・保安グループ部長)

❖脳MRI健診モデル事業で想像以上の効果

同社では、国土交通省が実施する脳MRIによる脳健診普及に向けたモデル事業に協力し、平成30年10月から31年3月にかけて、北海道内の同社ドライバー48人を受診させた。このモデル事業は、疾病の早期発見に有効な脳MRI受診結果を国へ提供することで同健診の導入効果を調査するもの。同モデル事業に協力した結果、48人中「異常なし」と診断されたドライバーは35人、「経過観察」が9人、そして、「要受診」と判断されたのが4人という結果だった。要受診の者のうち、1人は緊急性こそなかったものの、脳動脈瘤が見つかり、時期をみて手術することとなった。



林 正樹
安全推進本部
安全・保安グループ課長

「検査結果を受けて手術することを選択したドライバーは、脳MRI健診を受けるまで、自覚症状もなく、もし今回受診していなかったら将来的には突然の意識消失を引き起こす『くも膜下出血』を発症する危険性があったので、会社にとってもドライバー本人にとっても大変役に立つ健診だったと思います。また、要受診となった他のドライバーでは、頸動脈狭窄の疑いが発見され、精密検査となりました。幸いにして緊急の治療を要するような病状ではなく、定期的に検査を行うことで就業には問題ないとの診断でした。脳や頸部

の血管は、簡単に開いて診ることもできず、以前までの造影剤による血管撮影は入院を要し、検査費用も嵩むと聞いていたので、最新技術を使ったMRI(MRA)診断は、短い時間(病院滞在約30分)で頸部と脳の血管の造影検査ができる画期的な診断方法だと思いました」(林正樹安全推進本部安全・保安グループ課長)

同社では、「今回の脳MRI健診により、場合によっては業務変更、配置転換を検討すると同時に、診断結果によってドライバーとしての就労に著しく不利な扱いとならないよう配慮しながら、有効に活用していきたい」(図書部長)という。同社では、SAS(睡眠時無呼吸症候群)スクリーニングの簡易検査などにも取り組んでいるが、健康診断結果に基づいてその個人にあったオプションを選んでいく方針にする可能性もあるという。

「現在、トラック運送業界全体での深刻な人材不足や高齢化などの背景があるなかで、弊社も事業継続を考えると65歳までの再雇用を考えています。再雇用についても健康が大切なのは当然で、判断基準になりうる健康診断についても従来型のメニューややり方で本当にいいのか、検討していく時にあると思います。事故は会社の存続に関わりますが、個人の問題にも跳ね返るので、この脳MRI健診モデル事業での経験を入りにさせていただき、よりいいことは積極的に採り入れる姿勢を貫きたいと思います。車があっても従業員がいけないのでは仕事は成り立ちませんし、人の健康があつてこそです。これまで見えなかったものを可視化して、さらに安全対策を深化させていきたいと考えています」(図書部長)

対策：1、4、5、6、7

エア・ウォーター物流株式会社	
[向出 敏行 代表取締役]	
本 社	北海道札幌市豊平区月寒東2条 16-1-6
創 立	昭和37年5月
資 本 金	1億7,750万円
従業員数	962人(平成30年3月末現在)
車 両 数	1,138台(同上)

経営維持に避けて通れない「従業員の健康管理」 健診結果を長年記録、効果的な健康づくりに繋げる

宮崎県都城市

有限会社 昇栄運送

坂元 尊彦 代表取締役



ドライバーごとに5年間の健診データを記録。医師からの所見も記録されており、健康状態の変化を追うことができる。

◆従業員は会社と家庭を守る「大黒柱」

宮崎県都城市に本社を構える(有)昇栄運送では、当地で生産された肉用牛を生体のまま関東地方まで輸送しているほか、飼料フルトレーラーバルク車による飼料の配達、また飲料水等一般貨物の輸送なども手がけている。

さて、同社のドライバーは働き盛りの30代～40代が多く、「一家の大黒柱」としてそれぞれ懸命に働き、家庭生活を支えている。一方で、長距離乗務の際などには、コンビニエンスストアで買った弁当やカップラーメンなどで食事を済ませてしまうことが少なくないという。今はまだ若いために健康面での不安を自覚していなくても、このような食生活を長年続けていると、健康への影響が次第に無視できなくなる。

同社にとって「ドライバーの健康管理」は、会社の経営維持のためにも、そして従業員やその家族の生活を守っていくためにも、避けては通ることのできない経営課題となりつつあった。

そうした中で坂元社長は、全国健康保険協会（協会けんぽ）宮崎支部が進めている「健康宣言事業所」の取り組みについて、地元商工会議所から聞いた。それを受けて同社でも平成31年2月に「健康宣言」を行い、従業員の健康づくりへの取り組みを加速させることにした。

◆長年の「データ」で健康状態の変化をつかむ

まず「健康診断」については、ドライバーには年2回受診を義務付けている。もちろん、受診率は100%である。健診は、同社の近くにある指定の診療所で受けさせるようにし、受診漏れを防いでいる。

同社の取り組みの中で出色なのは、従業員全員の健診の受診結果をまとめて社内で保管し、いつでも確認できるようにしていることである。まず、健診結果は同社の担当者が確認し、基準値よりも高めの項目がある従業員に対しては、アドバイスや受診勧奨を行うようにしている。それとは別に、従業員ごとに過去5年分の健診結果が分かる一覧表を、健診を実施した診療所の医師が作成し、医師からの所見なども記載した上で同社に提出。同社でこの一覧表を保管していくことで、それぞれの従業員の長年の健康状態の変化を確認できるようにしている。

「健診結果を個人別に、一覧表の形で医師にまとめていただくことで、各従業員の健康状態の変化がひと目で分かるようになりました。また、医師としても、会社指定の診療所で健診を継続的に実施しているため、それぞれのドライバーに合わせた、より効果的な健康指導ができるようになります。指導を受ける側も、『自分のことを知ってくれている、かかりつけの医師』に話をしてもらうことで、より納得度の高い形で自身の健康づく



日々の対面点呼により、ドライバーの心身の状態を見極める



りに取り組むことができます。さらに、診療所が会社の近くにあるため、体の不調を感じた際に診察を受けに行きやすいというのも、当社としては大きなメリットになっています」(坂元社長)

❖運動の機会を提供する社内スポーツ交流会

健康づくりを進めていくにあたっては、定期的な「運動」が欠かせない。

同社における「運動」の取り組みとしては、毎年5月に「ボーリング交流会」を開催している。また、近年は「ソフトボール交流会」も開催するようになった。ソフトボール交流会の開催当日が迫ってくると、毎日のようにバッティングセンターで汗を流して交流会に備えるという従業員もいるようで、意気込みがうかがえる。

「ドライバーは日頃運動する機会が少なく、運動習慣を身に付けてもらいたいという思いでこれらの交流会を企画しました。また、乗務中の休憩時間などにも体を動かしてもらえればと思い、当社ではストレッチ運動も推奨しています。ドライバーは乗務中のほとんどの時間を座って過ごすため筋肉が衰えやすく、そのために腰痛になる人も少なくありません。運動を定期的に取り入れていくことで、健康維持に繋げてもらえればと願っています」(同)

また同社では、禁煙に取り組んでいる従業員のために、事務所内に飴や梅干しなどを常備し、禁煙に取り組む従業員を後押ししている。こうした取り組みなどが功を奏し、喫煙者が減少傾向にある。

❖「食」の視点からの健康づくりを加速へ

従業員の「心の健康」に関して同社が大事にしているのは、毎日の対面点呼である。

ドライバーの体調や心の状態が良くないと、点呼の際の顔色や目の様子にそれが表れてくる。点呼を行う運行管理者は、普段と比べてドライバーの様子に変化がないかどうかを確認するようになるとともに、声かけを積極的に行うようにし、ドライバーの心の状態も確認するようにしている。

ここまで紹介してきた同社の健康づくりへの取り組みにより、従業員の健康への意識も高まりを



ソフトボール交流会などの開催を通じて運動する機会を提供している

見せているという。

ところで、従業員の健康づくりへの今後の取り組みとして、同社では「食」への対策を進めていきたいとしている。

同社の内勤の事務員は、昼食として自宅で作った弁当などを持ってくることが多い。しかし、弁当の中身を見ると、から揚げやコロッケといった揚げ物など「茶色いおかず」が目立つという。茶色いおかずだけではなく、緑黄色野菜なども入れてカラフルな弁当を作れば、栄養バランスも整ってくる。坂元社長は、時に従業員の弁当の中身を確認し、「茶色いおかずに偏らないように」「量をもう少し抑えてみては」などとアドバイスすることもあるという。また、コンビニ弁当やカップラーメンなどを食べることの多い長距離運行のドライバーに対しては、自宅に帰った時には家族の手作り料理を食べるように勧めている。

「日頃の不摂生は血流を悪くし、体の不調や病気を引き起こす原因になります。体に優しい食べ物が、健康な体を作ります。健康な状態であれば、従業員も前向きに仕事に取り組むことができます。食生活を見直し、従業員の皆さんにより元気に過ごしていただくために、当社では『食』の視点からの健康づくりへの取り組みを進めていきたいと考えています」(同)

対策：4、5、6、7

有限会社 昇栄運送 [坂元 尊彦 代表取締役]	
本社	宮崎県都城市山田町山田 735-8
創立	平成元年4月1日
資本金	1,800万円
従業員数	41人 (うちドライバー35人)
車両数	50台



ドライバーの健康は「重要な経営資源」

健康起因事故を防ぐため、体調を自己管理できる環境を整備

秋田県能代市

株式会社 三協運輸

池端 一成 専務取締役



日々の血圧測定を通じてドライバーの血圧を適切にコントロールし、健康起因事故の未然防止に繋げている

◆ ドライバーごとに健診結果を記録

（株）三協運輸では大型ウイング車やダンプ車を所有し、大型ウイング車では地元の青果市場から県内への青果物輸送などを行うほか、関東・中京方面への青果物・雑貨物・医薬品等の輸送も手がけている。また、大型ダンプ車による産業廃棄物・碎石輸送も行っている。

さて、同社ドライバーの平均年齢は40歳代前半である。特に、同社の大型ウイング車は、青果物や米などを手荷役するため、体力面での負担が大きい。同社では、若い頃は長距離輸送に従事し、年齢を重ねて荷役作業を行うことが体力的に厳しくなってきたら、荷役作業のない地場のダンプ輸送へと移行することが多い。そのため、ダンプのドライバーの平均年齢は55歳前後とやや高い。

同社では毎年、初夏と秋から冬にかけての時期の2回健康診断を行っている。もちろん、健診受診率は100%である。同社では、近くにある会社指定の病院で健診を受診させており、受診漏れがないようにしている。受診後の結果説明については、受診した病院の医師に行ってもらおうようにしている。これはドライバーに、医師の立場からの的確な健康づくりへの指導を受けてもらうことで、効果的な健康づくりに活かしてもらおうという狙いである。

なお、会社へ送られてきた健診結果は経営陣がその内容をチェックするとともに、ドライバーごとに健診結果をファイリングするようにしている。健診結果が送られてきた際には、過去の結果と照らし合わせ、数値等が急に悪化したドライバーに対しては、再検査や受診を促している。

同社では現在従業員数が52人。常時50人以

上の労働者を使用する事業場は、事業場ごとに1人以上の産業医を選任する必要がある。同社でも平成30年から産業医を選任し、健診結果などを見てもらうようにしており、今後、産業医からドライバーに対する健康指導も行っていく予定だ。

◆ 脳梗塞発症をきっかけに取り組み強化

そうした中、3年ほど前に、同社の長距離ドライバーのうちの1人が軽い脳梗塞を発症した。脳梗塞は、脳の血管が詰まるために脳の一部が死んでしまう病気で、後遺症が残ることも多く、また命を奪われることもある。このドライバーの場合は初期症状の段階で病院を受診したため大事には至らなかったが、もし乗務中に発症した場合には運転が継続できなくなり、深刻な事故を惹き起こす危険性もあった。

これを受けて同社では、「健康起因事故になる前に、ドライバー自身が自分の健康を自己管理できるような取り組みを進めたい」（池端一成専務取締役）と考え、対策に打って出た。

脳梗塞を防ぐためには、高血圧、糖尿病、脂質異常症などの危険因子をしっかりと管理していくほか、禁煙や体重管理、運動などといった日々の生活習慣を改善させていくことが欠かせない。そこで同社では、社内に血圧計を導入し、ドライバーが乗務前・乗務後に血圧を測定できるようにした。また、測定後に血圧値を書き込むための一覧表も作った。継続的に血圧を測定し、血圧値を記録していくことで、長いスパンでの血圧の変化が分かるようになるとともに、血圧が高くなってきたと認識できるようになり、ドライバー自身で必要な対策を取ることができるようになった。

「高血圧の人の3割は、運転中によく動悸や脈



の乱れを感じることもあるというデータがあります。ドライバーの血圧を日々確認し、適切にコントロールしていくことで、健康起因事故を未然に防ぐことができます。毎日の血圧測定は、健康起因事故防止の大きな決め手になると思います(同)

また、同社では分煙化への取り組みも進めている。5年前に事務所を新築した際には、事務所内を禁煙と定め、喫煙所を屋外に設けた。なお、同社では担当車制を採っていないため、喫煙するドライバーもそうでないドライバーも同じ車両に乗務する。そのため、「喫煙しないドライバーも気持ちよく乗務できるように」と、車両内も禁煙としている。

さらに、「食生活改善」「減塩」などの啓発用チラシを社内に配置しドライバーに対して「体に優しい食生活」の重要性を訴えている。

◆休憩施設を整備し疲労解消に繋げる

同社のドライバーの中には、先述のように手荷役を行う場合も少なくないため、ドライバーの体力をいかに維持していくかが大きな課題となっている。過労の状態に乗務を続けていると健康状態の悪化に繋がり、それが原因となって深刻な健康起因事故を惹き起こしかねない。

そのため同社では、ドライバーから休みの希望があった際にはできるだけ応えるようにしており、休日にはしっかりと体を休めることのできる態勢が取られている。また、乗務を終えて疲れのたまったドライバーにゆっくり休んでもらえるようにと、社内に畳敷きの休憩室やシャワー室を完備した。

こうした様々な取り組みを行ってきた中、同社では地元秋田県トラック協会が令和元年度から実施している「健康経営キックオフセミナー」に、これまで4月・7月・10月の3回とも参加。そこで、全国健康保険協会(協会けんぽ)秋田支部が行っている「健康経営宣言」のを知り、元年7月に「健康経営宣言」を実施。それを機に、同社では従業員の健康づくりへの取り組みをさらに加速させている。

「当社では、健康への取り組みを『健康経営宣



ドライバーがゆっくりと体を休めることのできる畳敷きの休憩室

乗務後の疲労解消に資するため、社内にシャワー室も完備した



言』実施前から行ってきていたため、従業員も自然と、自身の健康づくりに自主的に取り組むことができています。従業員に元気で長く働いてもらえるのが、会社にとっても従業員にとっても良いことだと考えています。また、近年ドライバー不足が深刻化している中で、『健康経営宣言』を行い、積極的にドライバーの健康づくりを進めていくことは、求職者への大きなアピールポイントになるのではと感じています。当社としては、ドライバーの健康を『重要な経営資源』と捉え、今後も健康づくりを果敢に進めていきます(同)

対策：2、3、4、5、6、7

株式会社 三協運輸 [池端 敏雄 代表取締役]	
本社	秋田県能代市河戸川字南後田82-1
創立	昭和57年1月
資本金	1,200万円
従業員数	52人(うちドライバー36人)
車両数	37台



プロドライバーだからこそ、「自己管理の徹底」を 様々な取り組みで従業員の意識を変革、実効性ある健康づくりへ

愛知県春日井市

株式会社 速水運輸

速水 敬志 代表取締役



村田 美奈子 取締役部長

◆ マナーアップを図り「運転中の喫煙」禁止

（株）速水運輸は、かつては建設機械や産業車輛などの輸送を中心に事業を展開してきたが、近年は半導体関連の製造機械の輸送も手がけている運送会社である。

同社が従業員の健康づくりへの取り組みを始めたのは、今から7、8年ほど前のことである。当時は、同社にもくわえタバコで運転するようなドライバーが少なからず存在した。こうした同社のドライバーに対する速水社長のある思いが、従業員の健康づくりへの第一歩になったという。

「電車や船舶などの運転をつかさどる職員は『運転士』と呼ばれます。彼らは、それぞれの専門資格を取得し、プロとして一般に広く認識されています。ところが、トラックドライバーの場合は、『就職しやすい』『運転免許証さえあれば誰でもできる職業』とみる人もおり、トラックを運転する運送会社の従業員は運転士ではなく『運転手』と呼ばれることも少なくありません。私は、トラックドライバーの社会的地位を向上させ、電車や船舶などの運転士と同じように、トラックドライバーのことを運転のプロとして認識していただきたいと考えていました。そのためには、自社の従業員全員が襟を正し、プロとしてふさわしい振る舞いを日頃から徹底していくことが必要だと感じました。まずはマナーアップの観点から、これまでのようにくわえタバコで乗務するのではなく、集中して運転してもらうために、運転中の喫煙をやめさせました」（速水社長）



建設機械などのほか、近年は半導体関連の製造機械の輸送も手がける同社

同社では、数字の「2」を水面に浮かぶ白鳥（swan）に見立てて、毎月22日を「スワンスワン（吸わん吸わん）で禁煙を！」と、従業員に禁煙を呼びかける「禁煙の日」に設定。また、禁煙を促すポスターも事務所に掲出している。

「当社では、本格的にタバコをやめようとする従業員に対し、3か月間禁煙外来受診費用の半額（上限1万円）を補助する制度を設けています。事務所に禁煙を促すようなポスターや補助制度の告知などの掲出を続けることで、それを目にする従業員の意識は確実に変化していきます」（村田美奈子本社管理本部総務部取締役部長）

また、同社では従来から健康診断の100%受診を徹底しているほか、「要治療」の判定を受けたドライバーについては、医師のお墨付きをもらうまでは乗務から外すという措置をとっている。さらに、全国健康保険協会（協会けんぽ）からの保健指導の内容を給与明細に同封し、家族の目に触れる工夫をすることで、家族に対する健康への意識付けにも注力している。



禁煙を推奨するポスターを事務所に掲出し、従業員の意識変化を促している

❖ 「勤務時間の見える化」で過労状態を防ぐ

同社では、輸送の安全面でも、そしてドライバーの健康面でも、重大な悪影響を及ぼしかねない過労を防ぐための取り組みを強化している。

同社では、平成29年から「完全週休2日制」を導入。また、従業員に対して有給休暇の取得を積極的に促すようにしている。さらに、ドライバーの過労防止の観点から、令和6年4月1日からトラックドライバーに適用される時間外労働時間上限960時間ではなく、令和2年4月1日から中小企業に対して適用される「時間外労働時間上限年720時間（一般則、1月当たり上限60時間）」を実現させようとしている。

長時間労働の削減を進めていくにあたって、同社で取り組んでいるのが「勤務時間の見える化」である。同社の事務所では、写真右上のように、ドライバーごとの当月の「拘束時間の合計」「時間外労働時間の合計」が一覧表で示されている。また、全てのドライバーの「平均拘束時間」と「平均時間外労働時間」も併せて示されている。ドライバーたちは、自分のこれまでの拘束時間・時間外労働時間と、平均拘束時間・平均時間外労働時間を比較しながら、定められている上限時間を超えないように、仕事のスピードアップなどの工夫を図っていく。もちろん、一覧表は毎日データが更新されている。拘束時間・時間外労働時間が多くなる運行を担当することの多いドライバーは、計画的に有給休暇を取得するなどして、上限オーバーを防ぐ。なお、上限を超えたドライバーは、余裕のあるドライバーに乗務を交代してもらうなど、必要以上に拘束時間・時間外労働時間が増えすぎないような仕組みとなっている。

「ドライバー本人が、これまでの拘束時間や時間外労働時間を毎日把握することで、『自分の時間の効率的な使い方』を意識できるようになります。無駄な時間を省き、拘束時間・時間外労働時間を抑制していくことにより、長時間労働を防ぐことができます。また、有給休暇取得推進や残業時間削減といった取り組みを通じて、ドライバーたちがそれぞれのオフタイムを楽しめるようになったことで、リフレッシュにも繋がります。長時間労働はメンタルヘルス不調の原因のひとつともなる

氏名	拘束時間	時間外労働時間
山本 太郎	180.00	10.00
田中 花子	175.00	8.00
佐藤 健一	185.00	12.00
鈴木 美咲	170.00	7.00
高橋 誠二	190.00	15.00
伊藤 由香	172.00	9.00
渡辺 拓也	188.00	11.00
山崎 真由美	178.00	10.00
中村 大輔	182.00	11.00
松本 千穂	176.00	9.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00
吉岡 真由	177.00	9.00
山内 大志	183.00	11.00
村上 結衣	175.00	8.00
石川 隆夫	192.00	16.00
木村 結衣	174.00	8.00
水野 浩二	186.00	12.00
森田 愛子	171.00	7.00
斎藤 健太	189.00	13.00
高木 舞	173.00	8.00
橋本 拓海	195.00	18.00

安全輸送は健康だからこそ実現できる 「健康管理指導」と「運動習慣定着化」に力を注ぐ

愛媛県宇和島市

株式会社 ガイヤエクスプレス

里井 利計 代表取締役



里井 さゆり 取締役専務

❖「健康管理士」資格取得で指導の実効性高める

㈱ガイヤエクスプレスは、主に雑貨などの輸送を手がけるほか、産業廃棄物の収集運搬や遺品整理事業などを行っている。

同社が従業員の健康づくりに取り組み始めたのは、里井さゆり取締役専務が6年前に大病を患ったのがきっかけである。里井専務は大病の治療などを経験して、身をもって健康の大切さを実感した。そして仕事に復帰すると、「従業員にもいつまでも元気で、長く当社で仕事を続けてもらいたい」という強い思いから、従業員の健康づくりに以前にも増して懸命に取り組んだ。

同社における健康づくりへの取り組みの柱は、「健康管理指導」と「運動習慣定着化」である。健康管理指導の面からみると、健康診断については、取り組みを本格化させる以前から受診率100%をキープしている。

しかし、かつては健診受診後のフォローアップまで手が回らなかったため、結果が放置されてしまうケースも少なからずあったという。里井専務は、「再検査や精密検査の必要性を訴え続けなければ、改善には繋がらない」と考え、結果に異常値がみられるドライバーに対しては面接指導を行い、再検査・精密検査の受診を促している。また、全国健康保険協会（協会けんぽ）の保健師による保健指導が行われる際には、里井専務も同席し、その後もフォローしやすいようにしている。

また、里井専務は、現在「健康管理士・健康管理能力検定1級」の受験に向けて勉強を進めてい



健診結果に異常値がみられたドライバーに対しては、里井専務が自ら面接指導を行い再検査などの受診を促している

るという。同試験に合格して「健康管理士一般指導員」資格を取得すると、健康管理のスペシャリストとして、家庭や企業などで健康指導を行うことができるようになる。

「健康管理に関する正しい知識がなければ、再検査などが必要な従業員に対して、説得力ある形で受診を促すことはできません。資格を取得し、よりの確にアドバイスができるようになることで、従業員の健康への意識も変わってくると思います」（里井専務）

❖「スポーツエールカンパニー」に認定

心筋梗塞や脳梗塞などの循環器疾患や、高血圧症、糖尿病などといった生活習慣病の罹患リスクは、身体活動量（「身体活動の強さ」×「実施した時間」の合計）が多いほど低くなるといわれている。そのため、運動習慣を身に付けることは、生活習慣病予防の観点からも非常に大切なことである。

同社では以前から、毎日従業員が集まってラジオ体操を行っていた。それに加えて、平成30年からは地元のスポーツジムと法人契約を結び、い



ゴルフコンペに向けての練習費用は会社負担としている



つでも利用できるようにした。なお、同社の従業員だけではなく、従業員の家族も自由にスポーツジムを利用できるようにしている。

また、同社の事務所に「健康コーナー」を設置した。ここには、エアロバイクやランニングマシン、乗馬マシンといったフィットネス機器や、バランスボールやストレッチポールなどのエクササイズグッズを配置しており、乗務前後のちょっとした空き時間に体を動かすことができる。ドライバーに定期的に測定してもらうために、血圧計も配置している。

さらに、同社では社内ゴルフコンペも開催している。ゴルフ (GOLF) は、「美しい緑 (Green) に囲まれた場所で、新鮮な酸素 (Ozone) を吸い、日の光 (Light) を浴びながら、足 (Foot) で歩いて行うスポーツ」ともいわれ、健康に良いとされている。また、プレー中は同伴者とほぼ1日を過ごすため、同伴者とのコミュニケーション深化も期待できる。同社では、ゴルフ練習場での打ちっぱなし練習の費用について会社負担としており、多くのドライバーが乗務を終えると、ゴルフ練習場で汗を流しているという。

「ゴルフは、運動の面でもストレス解消の面でも効果があります。また、全員でゴルフを楽しむことで、従業員同士の絆も深まります。ゴルフの推奨は、当社にとっては従業員の『働き方改革』の一環にもなっています。仕事の後の楽しみがあれば、従業員はそれぞれの仕事の進め方を工夫したり、荷積み・荷卸しなどの作業を複数の従業員で分担したりして、仕事を早く終わらせようと考えようになります。当社にとっては、仕事のスピード化が図られることで、生産性向上・労働時間削減に繋がってくるのです」(里井社長)

これらの様々な運動習慣定着に関する取り組みにより、同社ではスポーツ庁「スポーツエールカンパニー」令和元年度認定企業となった。認定企業(531社)中、四国では5事業所、愛媛県内では同社が唯一の認定企業となっている。

❖健康増進法改正前に「禁煙報奨制度」整備

これまでの健康づくりへの様々な取り組みが功を奏し、同社の従業員にも健康への意識の高まり

がみられるようになってきたという。

同社における最近の新たな取り組みとして、事務所の全面禁煙化に踏み切るのを機に、禁煙に取り組むドライバーへの報奨金制度を設けた。禁煙を目指すドライバーは会社に「禁煙宣言書」を提出。



「健康コーナー」のフィットネス機器などを使い、乗務前後のちょっとした空き時間に体を動かすことができた

提出後、半年間喫煙をしなければ、会社から報奨金(5万円)が贈られる。令和2年4月には改正健康増進法が全面的に施行され、オフィスや事業所などでも原則屋内禁煙になるなど、「望まない受動喫煙」防止への流れが進んでいることなどに対応した取り組みだ。

最後に、同社における今後の従業員の健康づくりへの取り組みについて、里井社長に聞いた。

「労働力不足が慢性化する中で、優秀な人材を確保し、事業を継続していくための方策のひとつとして、『健康経営』への取り組みは必要不可欠ではないかと考えています。今後も、従業員の健康づくりを通じて、従業員にできるだけ長く健康で働いてもらえるような環境を整備していきたいと考えています」(里井社長)

対策：1、5、6、7

株式会社 ガイヤエクスプレス [里井 利計 代表取締役]

本社 愛媛県宇和島市寄松甲 1138-1
 設立 平成 14年 4月
 資本金 400万円
 従業員数 47人 (うちドライバー 42人)
 車両数 42台



従業員の健康第一に「健康経営」を推進 「運輸ヘルスケアナビシステム®」を有効活用

秋田県男鹿市

船川臨港運送 株式会社

舩山 信治 専務取締役



舩山専務が「運輸ヘルスケアナビシステム®」から得た健診結果データ（写真左上）をもとに、それぞれのドライバーに対して丁寧に再検査を促すなどの健康指導を行う

◆ ライフライン支える誇りで業務を励行

船川臨港運送(株)（舩山留恵子社長）は、秋田県男鹿市に本社営業所を構えるほか、秋田支社、青森営業所を展開している。同社は、創業当時からガソリン、灯油、重油、軽油、LPガスなどの石油製品を主な輸送品目としてきた。輸送範囲は、秋田市の油槽所から県内一円および青森県、岩手県、山形県など隣県の一部であり、同社の業務の約8割を占める。

「弊社は創業以来、『我らは走る 人の道 プロの道』を企業理念とし、石油製品輸送のエキスパートとしての知識、技能、心構えを磨き、安全・安心に製品をお客様にお届けしております。石油製品は、人々の日々の暮らしに欠かせないもので、常に、『命、生活に直結し、社会に対して必要性の高いものを運んでいる』という誇りを胸に仕事に励んでいます。特に、平成23年に発生した東日本大震災後はそのことを再認識し、『ライフライン中のライフライン』であると肝に銘じています」（舩山信治専務取締役）

同社では、社会的に重要な役割を担っていることを全社で認識するとともに、常に張りつめた厳しさの中で業務を行っている。当たり前のことを当たり前とあなどらず、作業手順を遵守するなど安全基準を保ちながらも、時にはマンネリ化しないように業務を見直すなど、弛まぬ努力を続けている。

◆ 企業の永續と活性化のために「健康経営」

同社は、従業員の定着率が高く、また、こうし

た危険物輸送には資格保有が必須であることから、必然的に平均年齢が高くなっている。舩山専務によれば、同社の平均年齢は50歳前後。最高齢は66歳で、最も若いドライバーは40代だという。

「現有ドライバーは全員が高いスキルでプロの技を持っており、安心して仕事を任せています。現在働いてくれているドライバーには当然これから先もできるだけ長く健康で働いてほしいという気持ちがあります。その一方で、高齢化は避けられず、これからの弊社を支えてくれる若年層の人材の確保・育成が急務と感じています」（同）

現状に危機感を強めた舩山専務は、この高齢化と若年層不足を同時に解決できる取り組みを模索した。そこで出会ったのが、「健康経営優良法人」の認定であった。

「弊社では、令和元年5月に『健康宣言』をし、2年3月に『健康経営優良法人』と『秋田県版健康経営優良法人』の認定を受けています。認定後は現有従業員の健康増進のため、外部のセミナーや講演会に参加して情報を得て研鑽を重ね、社内分煙制度等、いいと思ったものはすぐに取り入れるなど、積極的に健康経営に取り組んできました。すると、社内が自然と健全・活性化していくのはもちろん、他者から見て『この会社は安全だね』『健康を重要視しているらしい』という評価を得ることができました。また、この取り組みを始めたことを知った従業員の家族からの評判もいいようです」（同）



❖ 「運輸ヘルスケアナビシステム®」で 健診結果「見える化」

健康に関する制度やツールなど、同社にマッチするものがあれば、どんどん取り入れる方針の同社。そこで取り組んだのが全日本トラック協会が実施する「運輸ヘルスケアナビシステム®」である。

健康起因事故防止のためには、ドライバーの健康状態の把握が何より重要で、それに基づく事後措置等は労働安全衛生法により定められている。しかし、専門的かつ医療機関によってはフォーマット等にバラツキのある定期健診結果から、事業者自らが誰がハイリスク者であるかなどを判断することはハードルが高いと言われている。このため同システムでは、事業者が実施した健診結果を事業主体のヘルスケアネットワークへ提出。ヘルスケアネットワークでは、健診結果を一元的にデータベース化して事業者へ提供。データは、再検査・精密検査等の受診指導が必要な群（イエローカード）と、労災保険二次健診（P20参照）受診指導が必要な群（レッドカード）などに、分かりやすく分類されている。

「弊社では、まず本社営業所と秋田支社のドライバー 31 人で実施しました。弊社では定期健診は毎年 7 月に実施し、受診率は 100% です。しかし、その後の健診結果のフォローまで手が回っていませんでした。提供されるデータは、全体を一覧で表示し見やすいので、指導が必要なドライバーへ指導する際にも、見逃しがありません。当人を呼んで指導する場合にも、データの裏づけがあり、説得力があります。また、口頭での指導と異なり、このシステムでは、『レッドカード』、『イエローカード』に該当するドライバーへ受診を促す文書をすぐにプリントアウトできる仕組みなので、とても具体的に指導できます。今回このシステムを活用して定期健診のフォローに取り組みましたが、形式だけで再受診を促していたような従来のやり方に比べて、より親身に指導を行って



佐々木 国紀
取締役管理部長

くことで、『健診結果をデータで表す』のが目的ではなく、ドライバー本人に『健康になってもらう』のが本当の目的であることに改めて気が付きました」（同）

運送業界にマッチし、健診結果データを分かりやすくした「運輸ヘルスケアナビシステム®」。同社では従業員の健康状態を把握し、その先の健康増進に繋げるために、有効活用している。

「弊社は従業員が 50 人以下で産業医の選任義務がないので、毎年外部の医師にコメントをもらうことが多いのですが、このシステムでは専門的な知識がない我々でも従業員の指導ができるので、とてもメリットを感じています。また、健診データも経年で比較することができるので、今後は経過観察など細部にわたる指導もしやすくなると期待しています」（佐々木国紀取締役管理部長）

同社従業員の高齢化への備え、また、採用難への解決策として取り組んだ、「健康宣言」、「健康経営優良法人認定」。そして、効率的で実効的な健診結果管理のために導入した「運輸ヘルスケアナビシステム®」だが、最後に、今後の同社の健康経営への取り組みについての考えを聞いた。

「健康経営に取り組む過程で、『健康を損なったら何もできない』と痛感し、特に運送事業は『人がいないと車が動かない』と思い知らされました。アピールも大事ですが、本来の目的は、『みんなに健康で長くドライバーを続けてほしい』ということであり、今後も様々なことに取り組んでいくことで、『船川臨港運送に入社したおかげで健康になったね』と感じられる会社として、スパイラルアップしていきたいと考えています」（同）

対策：5、6、7

船川臨港運送 株式会社 [初山 留恵子 社長]	
本 社	秋田県鹿市船川港船川字芦沢 205
設 立	昭和 25 年 2 月
資 本 金	3,000 万円
従業員数	44 人 (うちドライバー 35 人)
車 両 数	61 台



定期健康診断の結果を放置せずフォローアップしましょう！

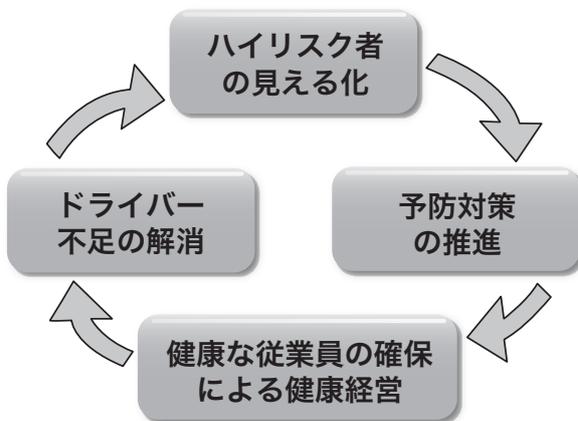
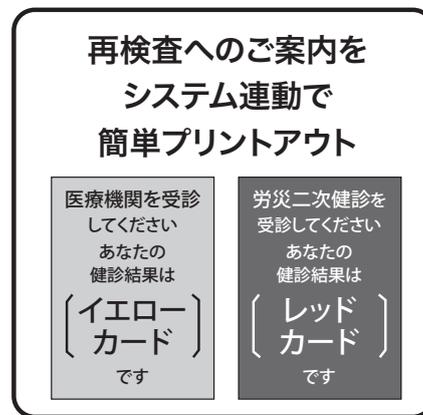
「運輸ヘルスケアナビシステム®」のご案内

定期健康診断結果が返ってきて、医療機関ごとにバラバラのフォーマットであったり、産業医がない、結果の見方がわからない、などの理由で結果を放置していませんか？

「運輸ヘルスケアナビシステム®」は、健康診断結果票をお預かりし、システムへ入力して、エクセルデータで一覧にしたものをお返しします。エクセルデータでは、健康状態の悪いドライバーの抽出や、個々の結果の管理が簡単にできます。

また、再検査・精密検査等の受診が必要な方に対して、受診指導（イエローカード）や、労災二次健診受診指導（レッドカード）を簡単にプリントアウトすることができます。

健康で長くドライバーを続けてもらうため、定期健康診断結果を活用してドライバーの健康状態を把握し、健康管理にお役立てください。



料 金 1,000円（お一人当たり・税別）

*通常2,000円のところ全ト協1,000円（税別）
の負担金により

<https://navi.ochis-net.jp/>
詳細は、本システム受託機関である
NPO法人ヘルスケアネットワーク
の専用サイトをご覧ください



【事業実施機関】 公益社団法人 全日本トラック協会 交通・環境部

【問い合わせ先】 NPO法人ヘルスケアネットワーク（事業受託機関）

運輸ヘルスケアナビシステム® 専用ダイヤル：06-6167-8171

労災の二次健康診断のご案内

労災の二次健康診断等給付とは、直近の定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患に関連する4項目（血圧、血中脂質、血糖、肥満）について、異常の所見があると診断された時に、労災病院または都道府県労働局長が指定する病院・診療所（健診給付病院等）において、必要な精密検査や特定保健指導を1年度内に1回、無料で受診す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(さんぽセンター)」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3年1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	〒920-0024	石川県金沢市西念1-1-3 コンフィデンス金沢8F	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	甲府市德行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	岐阜県岐阜市吉野町6丁目16番地 大同生命・廣瀬ビル8F	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 松江SUN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	〒780-0850	高知市丸ノ内1-7-45 総合あしんセンター3F	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	〒880-0024	宮崎市祇園3-1 矢野産業祇園ビル2F	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	那覇市宇小嶺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>

令和3年2月