

島村運輸倉庫株式会社

従業員の健康は経営者が守る！

—健康リスクは経営リスクと心得よ—

1 会社概要

島村運輸倉庫株式会社は、東京都江戸川区に本社を置く従業員 38 名の運送会社。全従業員が男性、平均年齢は 40.1 歳（平成 27 年 9 月現在）と業界では若い従業員が多い方だ。

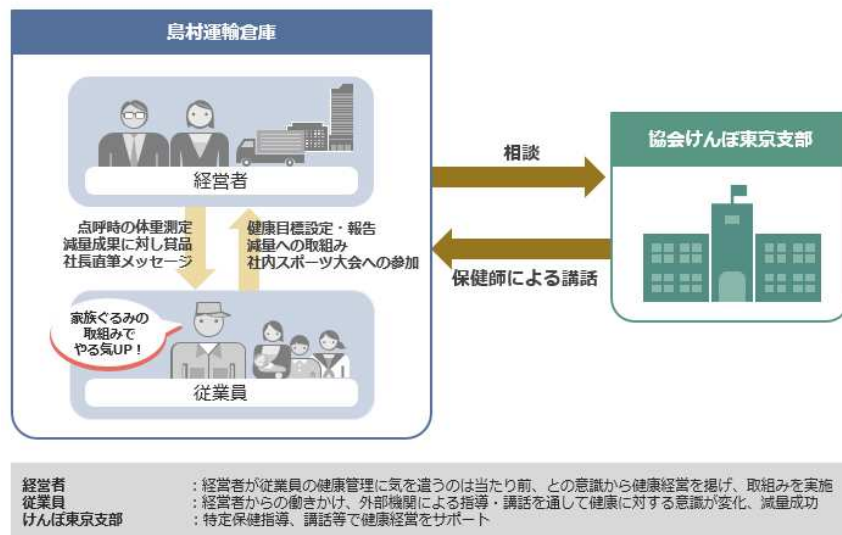
「私たちは安全と環境を守ります」を安全スローガンとして掲げ、保有車両全車にデジタルタコグラフとドライブレコーダーを完備、全日本トラック協会が認定する安全優良事業所に継続して認定されていることから、平成 27 年には国土交通省から表彰を受けている。社会貢献に対する意識も高く、「日日感謝」の社是の下、地域でのゴミ拾い活動や障害者雇用等にも積極的に取り組んでいる。

平成 27 年 3 月、経営計画発表会にて嶋村社長自ら健康経営を会社の指針のひとつとすることを社員に宣言し、従業員の健康増進のための取り組みを始めた。

「経営者の気づきから外部機関を活用して取組む仕組み」（島村運輸倉庫）

東京都の中小企業は、経営者の気づきをきっかけに外部機関を活用して健康経営に取り組んでいる。

- ・ 経営者が健康経営の必要性を認識、外部機関へ相談
- ・ 点呼時の体重測定、従業員への声かけ等、日々の動線のなかで取組を実施
- ・ 減量成功、ロイヤリティの向上、コミュニケーション活発化等の副次的効果あり



図表 1 島村運輸倉庫株式会社の取組み

2 事例紹介

2.1 取組みの背景

一般貨物運輸倉業を営む同社では、職業柄、拘束時間が長く荷待ち時間について間食を摂ってしまい、荷物の上げ下ろしもリフトで行うために運動不足になりやすく、メタボ健診で特定保健指導の対象になる従業員が増える傾向にあった。また、ドライバーを事務所で扱う配車業務等に転任させると、ストレスのせいか太ってしまうこともあり、従業員 38 人のうち 9 人が特定保健指導の対象者となっている。

こういった背景のなか、平成 26 年 12 月に同社社長の嶋村文男氏が東京都主催の「職場の健康づくり講演会」に参加したことをきっかけに、島村運輸倉庫の健康経営への取組みはスタートした。講演会のテーマ「働き方とメタボの関係とは？」は、かねてより従業員のメタボ化を気にかけていた嶋村氏にとってまさに渡りに舟であり、「ちょっとした工夫で職場の環境を変えられる」と意欲を燃やしたという。

全国健康保険協会東京支部（以下、「協会けんぽ東京支部」とする）とは、事業主として評議員を務めている関係上、普段からコミュニケーションをとっており、協会けんぽ東京支部によるサポートサービスを知ったことも新たに健康経営に取り組む大きな後押しとなった。

2.2 取組み内容

2.2.1 点呼時の体重測定の実施

嶋村氏自身、減量して体調が良くなった経験があったことから、健康経営の第一歩として体重管理に取り組むことに決め、講演会参加からひと月も経たない平成 27 年の年明け、恒例となっている成田山への初詣の帰り道で体重計 4 台を購入した。自動車運送事業者に義務付けられている、点呼時のアルコールチェックと同時に体重測定を実施することで習慣化を図ったところ、体型を気にし始めた社員が多かったこともあり、取組みはすんなりと定着した。

体重測定の結果は点呼記録簿に記録し、毎月 1 回開催される安全会議で全従業員の個人別体重表を公開している。



図表 2 体重測定を行う点呼場

2.2.2 個人の健康目標の設定

同社に特徴的な取組みとして、従業員一人ひとりが「安全ノート」を作成していることが挙げられる。「安全ノート」には毎月各自が設定した安全目標に加え健康目標も記入している。例えば健康目標として「間食を控える」「休日に運動する」等の月間目標を設定し、月末に達成度と反省点を記入すると、社長である嶋村氏からフィードバックのコメントが返され、社員と従業員の交換日記のように運用されている。

自己評価シート	
氏 名	
月度安全標語	
安全目標	
健康目標	
目標に対しての達成度と反省点	
コメント欄	
所 属 長 ()	
社長 ()	

図表 3 安全ノートの自己評価シート
(出所：島村運輸倉庫株式会社ご提供資料)

2.2.3 スポーツ大会の開催と協会けんぽの活用

健康経営の一環として、平成 27 年 6 月には社内健康スポーツ大会を開催した。同大会では、従業員とその家族による玉入れと綱引きを実施。単にレクリエーションの場とするだけでなく、協会けんぽ東京支部の保健師を招いて、食事や栄養についての講義も同時に実施した。また、前年 12 月に実施した健康診断で特定保健指導の対象となった 9 名には別室を用意し、協会けんぽ東京支部の栄養士による 1 人あたり 30 分の個別指導も実施した。



図表 4 スポーツ大会の様子
(出所：島村運輸倉庫株式会社ご提供資料)

2.2.4 「汚い字シリーズ」の発信

独創的な取組みとしては、「汚い字シリーズ」が挙げられる。「汚い字」とは、嶋村氏の手書きの文字のことを指している。同社では、毎月、健康や挨拶、仕事上での人との出会い等、嶋村氏の思いを手書きで綴ったメッセージを給料袋に入れて、従業員に手渡している。このメッセージを読むと日々の仕事の様子が伺えることから、従業員だけでなくその家族も楽しみにしている様子である。

2.3 取組みの効果

こうした取組みは早くも実を結び始めている。体重測定が習慣化したことで自然と減量に取り組む姿勢が育まれ、従業員の行動にも、通勤手段を自転車から徒歩に変える、運転中に飲んでいた缶コーヒーをより低糖なものにする、荷待ち時間の間食を減らす等の変化が現れた。前年よりも体調が良くなり、健診結果を心待ちにしている社員も多いという。

取組みの効果は数字の上でも明らかで、取組みを始めた平成 27 年 1 月から 9 月までの間に、従業員 38 名中 25 名、特定保健指導受講者に関しては全員が減量に成功している。その頑張りに応えるため、平成 28 年 1 月には体重減少幅の大きかった上位 3 名を表彰し、ささやかな賞品を授与した。

取組みの効果はそれだけではない。従業員からは、「〇〇さん、順調に減っているじゃないですか。すごいなあ」「自分も来月はもっと歩こうかな」等、互いに競いながらも取組みを楽しんでいる雰囲気が伝わってくる。取組みを通して従業員共通の話題が生まれたことで、コミュニケーションが活発になり社内が明るくなったのだ。結果として、数値には表れないものの、取組みが従業員の精神衛生上よい方向に作用し、業務上の事故リスクを減らすことにもつながっているのではないかと嶋村氏は話す。

2.4 「経営者は社員とその家族を第一に考える」

嶋村氏の経営者としてのモットーのひとつに「経営者は社員とその家族を第一に考え、社員はお客様を第一に考える」がある。その言葉どおり、日頃から従業員やその家族とのコミュニケーションを大切にし、年に1回の家族会、地域住民も交えた感謝祭等、家族ぐるみのイベントを積極的に行っている。また、従業員の誕生日前後に特別休暇（「親孝行の日」）を付与し、休暇中に従業員が行った親孝行の取組みを報告させている。

嶋村氏は健康経営の実践にあたり、とくに苦労した点はないと話すが、取組みが従業員に抵抗なく受け入れられた背景には、日頃から従業員や家族を大切にする会社の姿勢が好意的に受けとめられてきたという事実があることは見逃せない。

3 今後の展望——健康経営で業界のイメージアップを図りたい

3.1 今後の取組み予定

同社では毎年12月に健康診断を実施している。これまでは健診データを従業員に提供する以上のことはしていなかったが、今後は、江戸川区医師会の協力を仰ぎ、産業医から健康増進のためのコメントを記入してもらったうえで、従業員に返す予定である。こうすることで、自社で産業医を選任していなくても、専門家のアドバイスを社員に提供することができる。これは、島村運輸倉庫と同規模（従業員数50人未満）で、産業医を選任していない企業でもすぐに取り組むことができるアイデアだろう。

同社は、従業員38名中15名が喫煙者であることから、今後は社内禁煙にも取り組む方針である。この方針は、平成28年1月に、協会けんぽ東京支部が推進する「健康企業宣言」に参加し、宣言内容に禁煙を盛り込んだことから、すでに社内に周知され、早くも卒煙したり電子タバコに切り替えたりする従業員が現れている。

現在は社員全員が男性だが、今後入社が見込まれる女性従業員への対応として、体重測定以外の取組みも検討する必要があるだろう。健康増進に積極的に取り組んだ従業員の表彰については、従業員一人ひとりの状況により柔軟に対応できるよう、体重減少幅ではなく、個人が設定した健康目標にどれだけ近づけたかを評価基準にすることも検討中である。

また、業界の特色として拘束時間、労働時間が長いことも課題であるため、働き方そのものへのアプローチとして、有給休暇の取得促進も行っていく予定だ。

健康経営の推進には、自社だけでなく協会けんぽ東京支部や東京商工会議所等の外部機

関との相互連携も重要であり、外部機関に対して自社の従業員の健康状態や労働環境の実態を正確に伝えていく必要があると考えている。一方、外部機関には健康経営に関する分かりやすいパンフレットや独身者向けの健康を意識した料理レシピの提供、栄養指導等を期待している。

3.2 健康経営の普及に向けて

嶋村氏は、健康リスクは経営リスクに直結するため、経営者にとって従業員の健康管理は当然の務めと認識している。従業員が病気や怪我で欠勤することで業務に影響が及ぶことはもちろんのことだが、この認識は、脳梗塞で亡くなった従業員に対し、事前に健康状態を把握していれば何かできることがあったのではないかという苦い経験に基づいてもいる。中小企業の場合、大企業と比べて従業員やその家族との距離が近く、従業員が病気や怪我をすると家族の顔が浮かんでくるため、一層、健康リスクの低減に尽力しなければならないという思いがあるという。

従業員に笑顔で働いてもらいたいとの考えから始めた健康経営だが、副次的な効果も期待している。健康経営に取り組むことで、従業員のモチベーションの向上、会社に対するロイヤリティの向上だけでなく、運送業界に定着している、労働環境が悪く人材不足というイメージを払拭し、人材不足の解消も図りたい考えだ。また、協会けんぽ東京支部の評議員を務めていることもあり、一連の取り組みを通して健康保険料の削減に少しでも貢献したい、との思いもある。

健康経営を進めるためには、経営者が健康企業宣言を行い、その実現のために具体的な取り組みを実施する、というプロセス自体に意味がある。経営者自身が勉強して正しい情報を身に付け、定期的に情報提供することで従業員に健康リスクを認識させることが重要であるとの考えから、同社では、嶋村氏自身が積極的に健康リスクに関する情報収集、発信を行っている。

中小企業の場合、設備投資の額が大きいと取り組みを導入するハードルが高くなるため、健康経営の普及のためには、体重計、血圧計等、安価で労力を要しない取り組みから始めることが効果的と考えている。体重等、測定したデータを記録し従業員に開示することも重要であり、数字を示すことで従業員の自発的な取り組みが促される効果があるという。

「今後は他の事業者にも健康経営の大切さを伝える活動をしていきたい。」と語る嶋村氏。同社の取り組みは、これから健康経営に取り組む中小企業経営者にとって、おおいに参考になることだろう。

以上