

TDBC健康経営セミナー

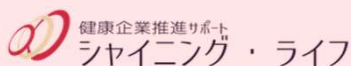
# 「運送業のための健康経営入門 ～始めるのは今！」

2024年12月19日

健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

代表・保健師 水越 真代

masayo@shininglife.jp



健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

1

## 自己紹介



健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

- 保健師・看護師
- 労働衛生コンサルタント
- キャリアコンサルタント
- 精神保健福祉士
- 産業カウンセラー

## 輝く(シャイニング) 人生(ライフ)

保健師として尾張旭市役所15年勤務後、大学院へ。研究事業として、スーパーマーケットでの健康づくり事業を運営。2012年中小企業の働く人を支援するため個人事業主として独立。

## 働く人と組織を元気に！



中小規模企業の  
健康経営支援



中小規模から大規模企業の  
健康づくりセミナー



産業保健職のスキル  
アップ支援

2

## お尋ねします

- ① あなたの立場は？  
1経営層 2人事労務部署 3健康管理担当者 4その他
- ② あなたが所属している運送は？  
1トラック 2バス 3軽バン 4乗用車 5その他
- ③ 健康経営を知っていますか  
1よく知っている 2聞いたことがある 3ほとんど知らない
- ④ 自社は健康経営認定を受けていますか  
1うけている 2うけていない
- ⑤ 自社は、社員が健康で働きやすくなるように配慮できていると思いますか  
1はい十分できている 2まだまだ伸びしろいっぱい

3

## 本日のプログラム

- 1.健康経営とは？
- 2.健康経営がもたらすメリット
- 3.運送業の健康課題:現状と解決策
- 4.健康経営を始めるための3つのステップ
- 5.専門職を上手に活用しよう
- 6.まとめ:一步を踏み出すために

4

## 1. 健康経営とは？

5

健康経営とは、従業員等の健康管理を「**経営的な**」  
視点で考え、戦略的に実践すること。



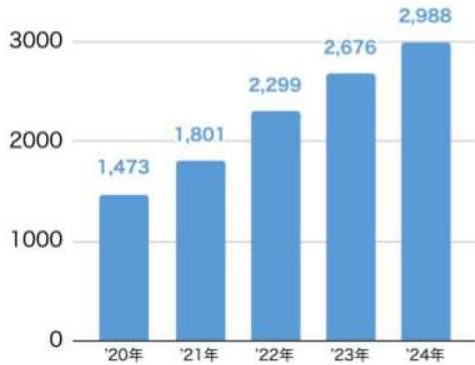
経済産業省が1回/年に、健康経営優良法人の認定を実施  
健康経営に取り組む優良な法人を  
「**見える化**」

**ホワイト企業**

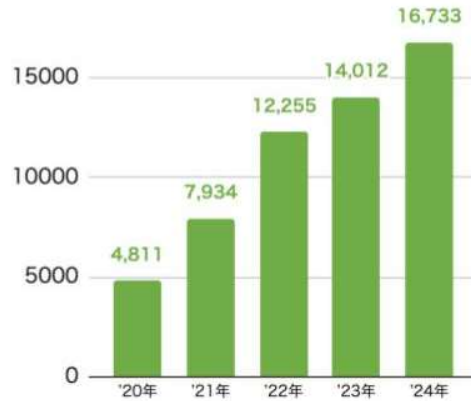
6

### 健康経営優良法人部門認定企業数の推移

大規模法人部門



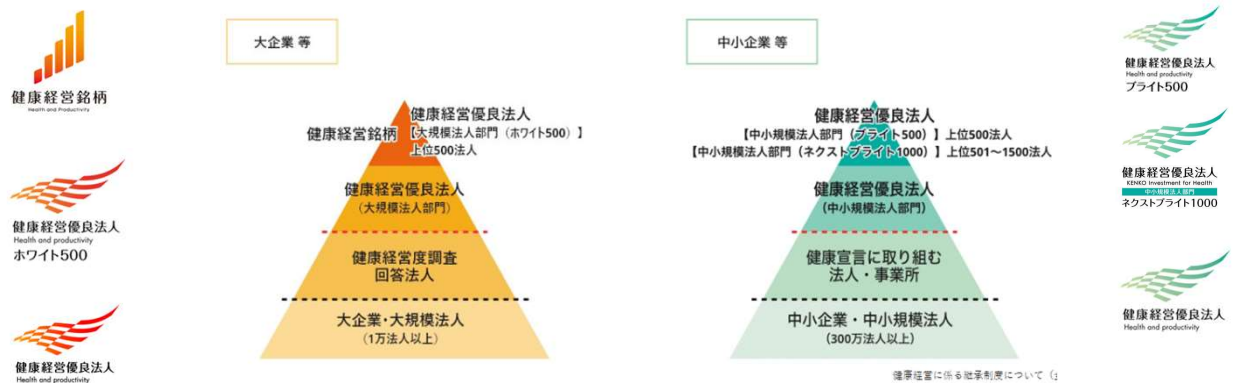
中小企業法人部門



経済産業省 健康経営優良法人認定制度について

7

### 健康経営に関わる国の顕彰制度(2025)



#### 中小規模部門の要件

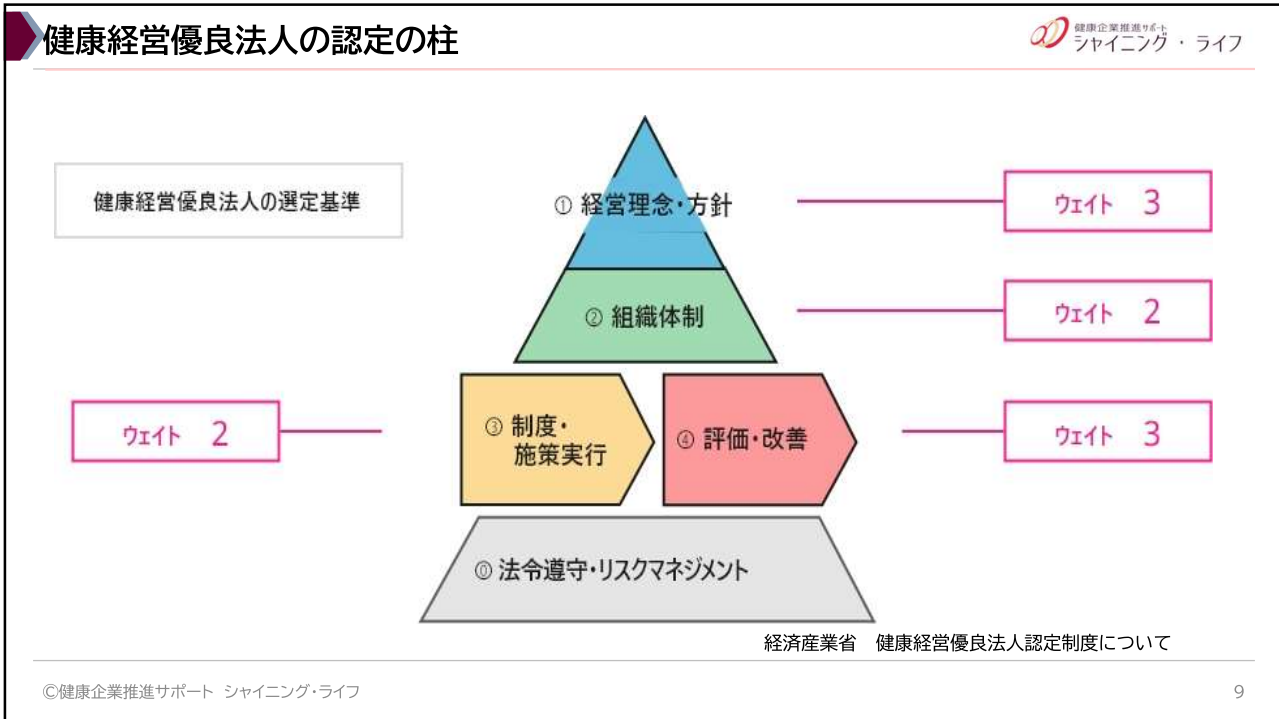
(1) 「会社上の会社等」または「士業法人」の場合

業種	大規模法人部門		中小規模法人部門 (いずれかに該当すること)	
	従業員数	資本金または出資金額	従業員数	資本金または出資金額
卸売業	101人以上	1億円以上	1人以上100人以下	1億円以下
小売業	51人以上	5,000万円以上	1人以上50人以下	5,000万円以下
サービス業	101人以上	5,000万円以上	1人以上100人以下	5,000万円以下
製造業その他	301人以上	1億円以上	1人以上300人以下	3億円以下

※従業員数が大規模法人部門に該当し、かつ、資本金または出資金額が中小規模法人部門に該当する場合は、大規模法人部門・中小規模法人部門のいずれかに申請することが可能です。  
(両部門に申請することはできません。)

経済産業省 健康経営優良法人認定制度について

8



9

## 健康経営を進めるための(大企業)

### 健康経営銘柄2024選定基準及び健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	総務・ホワイト500
1. 経営理念・方針	健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
		従業員/パフォーマンス指標及び測定方法の開示	従業員/パフォーマンス指標及び測定方法の開示	-	必須
2. 組織体制	自社従業員を起した健康増進に関する取組	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	500名～999名 13項目以上	必須
		経営層の体制	健康づくりの責任者が役員以上		必須
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健康組合等保険者との連携	健康組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	健康経営の実践に開いた企業文化の醸成	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画		必須
		健康診断・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%） ③受診勧奨の取り組み ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
		ヘルスケアの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※管理職の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育については参加率（実施率）を算出していること		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・再立支援の取り組み(※以外)		
		保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※生活習慣病予防等の受診勧奨機会の提供機軸については参加率（実施率）を算出していること	左記①～⑨のうち13項目以上	左記①～⑨のうち13項目以上
		具体的な健康保持・増進施策	⑩運動機会の増進に向けた取り組み ⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑫長時間労働者への対応に関する取り組み ⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み ⑯受動喫煙対策に関する取り組み		必須
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証		必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント	健康経営の推進に関する効果検証	定期健康を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等		必須	

©健康企業推進サポート シャイニング・ライフ 10

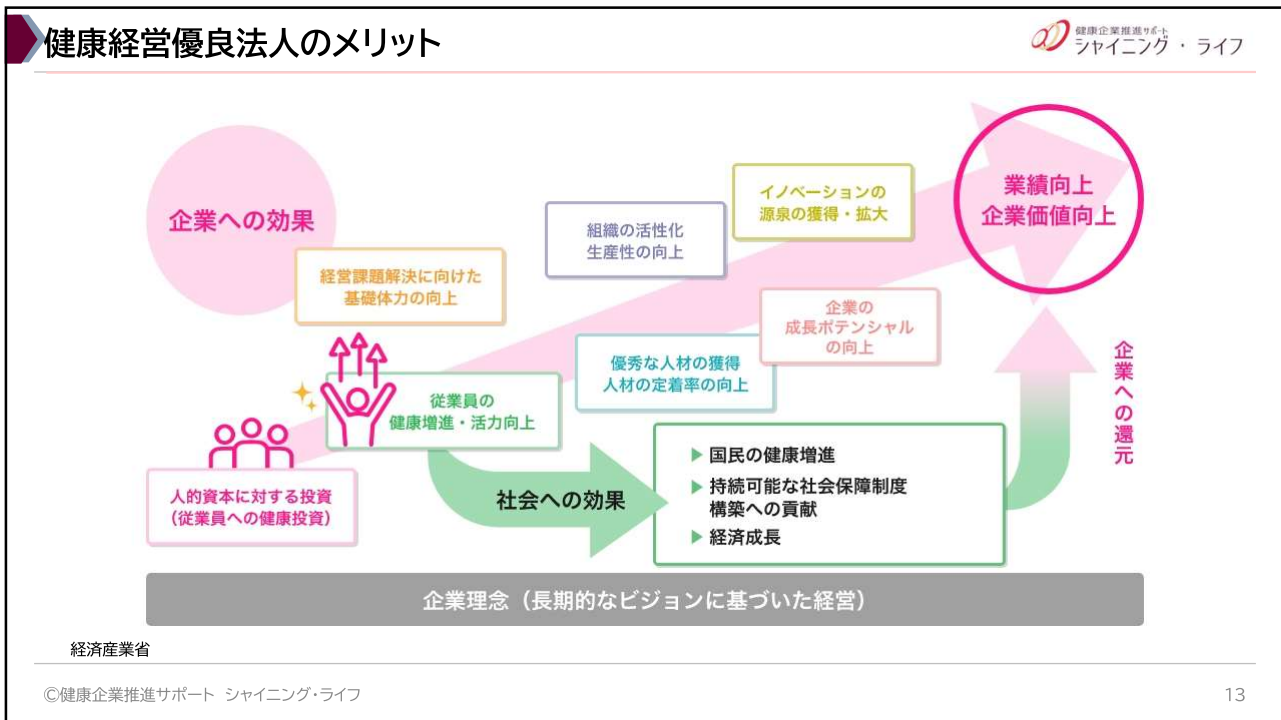
10

## 健康経営を進めるために(中小企業)

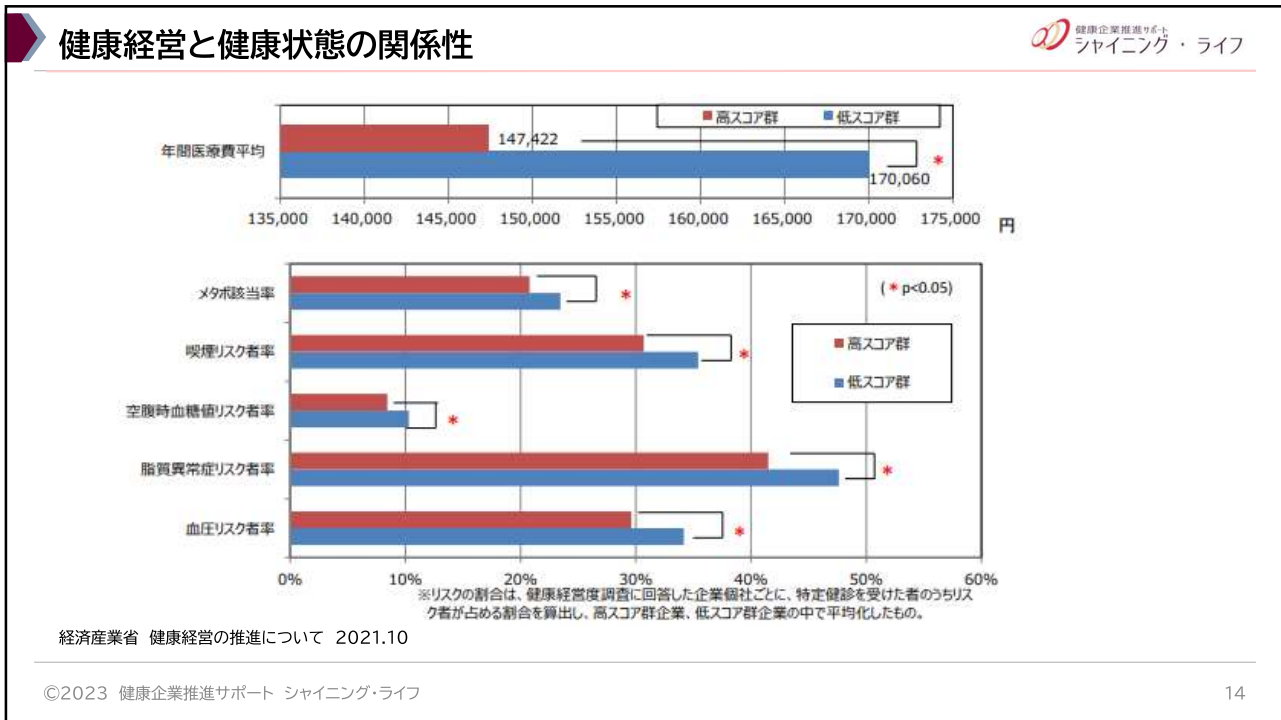
### 健康経営優良法人2024(中小規模法人部門) 認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
<b>1. 経営理念(経営者の自覚)</b>				
			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
<b>2. 組織体制</b>				
			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
<b>3. 制度・施策実行</b>	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記④～⑦のうち1項目以上
		ワークライフバランスの推進	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	
		職場の活性化	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		仕事と治療の両立支援	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(④以外)	左記⑧～⑯のうち4項目以上
			⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
		⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
		⑫長時間労働者への対応に関する取り組み		
感染症予防対策	⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	必須		
喫煙対策	⑭感染予防に関する取り組み			
<b>4. 評価・改善</b>				
			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
<b>5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照</b>				
			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須

## 2. 健康経営がもたらすメリット



13



14

## 健康経営に取り組む企業は離職者が少ない

健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

## 健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2019年(令和元年)雇用動向調査」に基づく。(ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある)  
 ※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出  
 ※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

経済産業省 健康経営の推進について 2021.10

©2023 健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

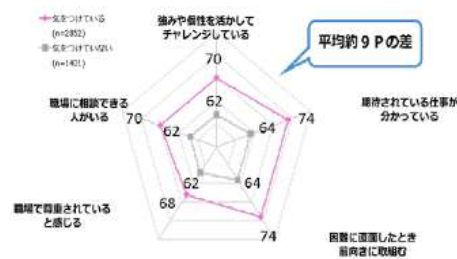
15

15

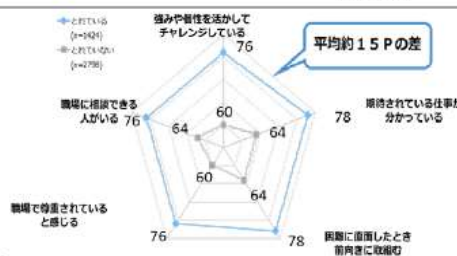
## 生活習慣と仕事の取り組み姿勢

健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

「食事の量や内容に気をつけている」と答えた従業員とそうでない従業員との比較



「良い睡眠がとれている」と答えた従業員とそうでない従業員との比較



出典：2017年9月発行丸井グループ共創経営レポート2017

経済産業省 健康経営の推進について

©2023 健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

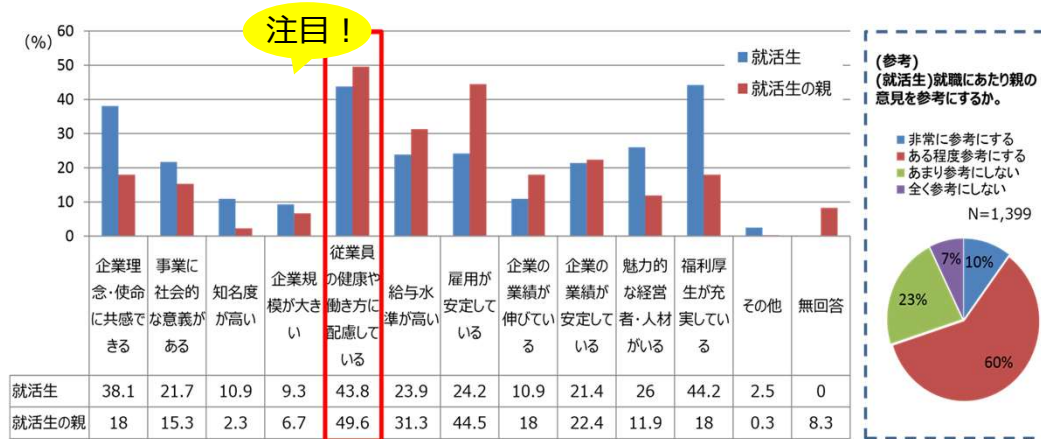
16

16



## 就職先に望む勤務条件

健康経営の認知度及び就職先に望む勤務条件等について(平成28年度調査の結果より)



出典:経済産業省「健康経営の推進について」(健康経営と労働市場の関係性)より

## 日本での健康経営投資効果

# 日本では3~10倍の効果



新井卓二『経営戦略』としての健康経営 2019年

## 健康経営に取り組むメリット

従業員が健康になり、それに取り組む企業の社会的評価が上がります

### 健康意識が変わる

- 健康意識変化
- 生活習慣・心理的リスク低下

### 職場環境が変わる

- 従業員同士のコミュニケーションが活性化。

### 会社の数字が変わる

- 労災件数減少
- 事故減少
- 業務効率向上
- 職場満足の上
- 医療費の削減

### 会社の見え方が変わる

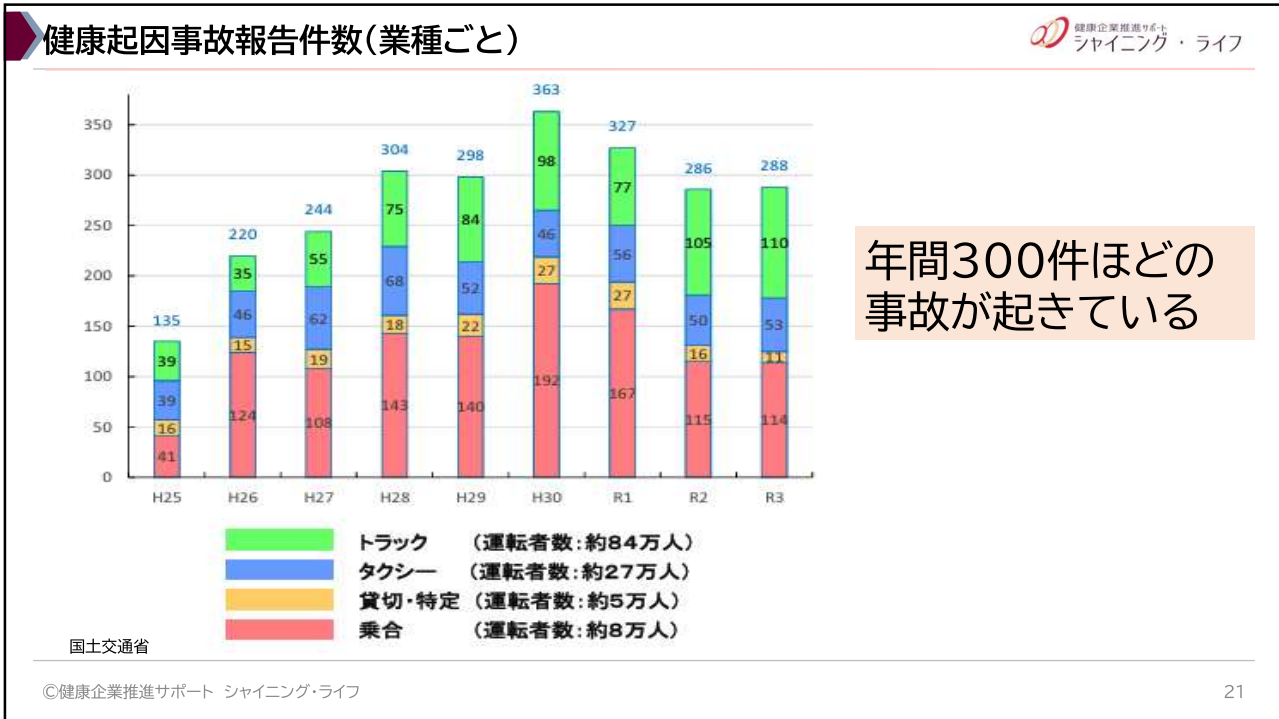
- 顕彰や公表によるイメージアップ
- 社会的評価や採用活動での好影響

生産性の向上  
医療費抑制

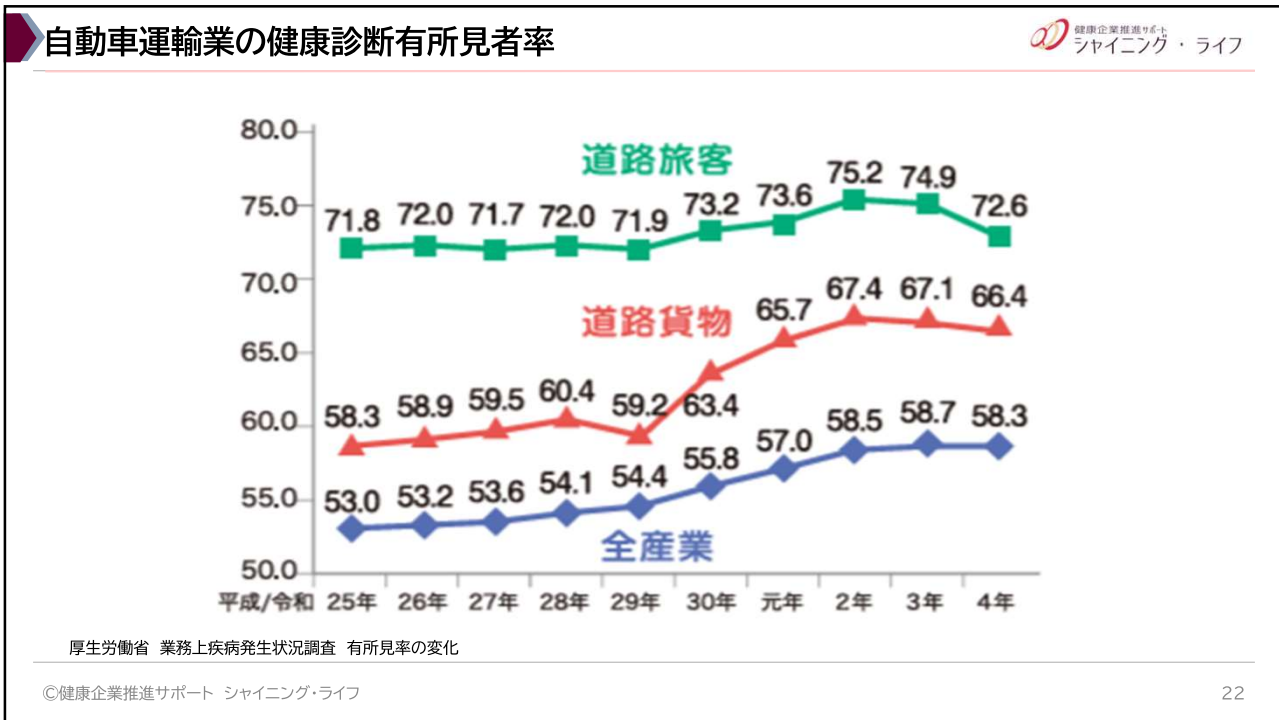
採用の向上  
離職率の低減

事故予防  
企業イメージ向上

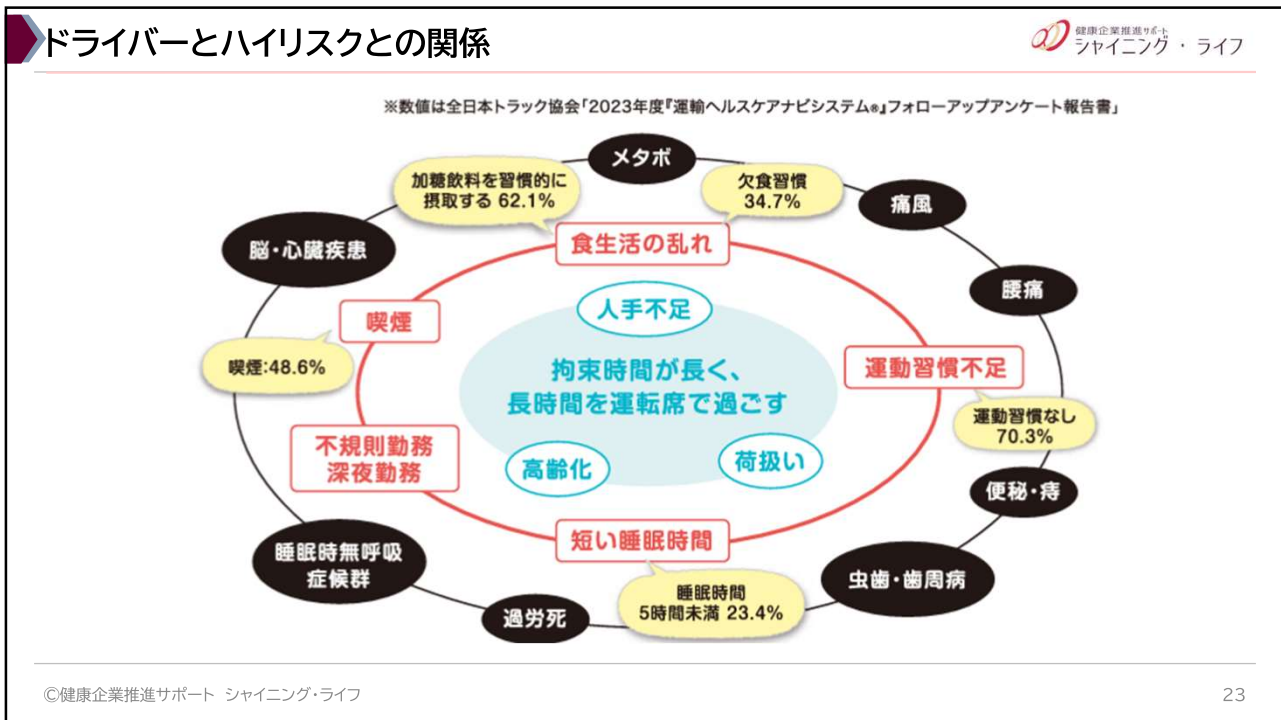
## 3. 運送業の健康課題



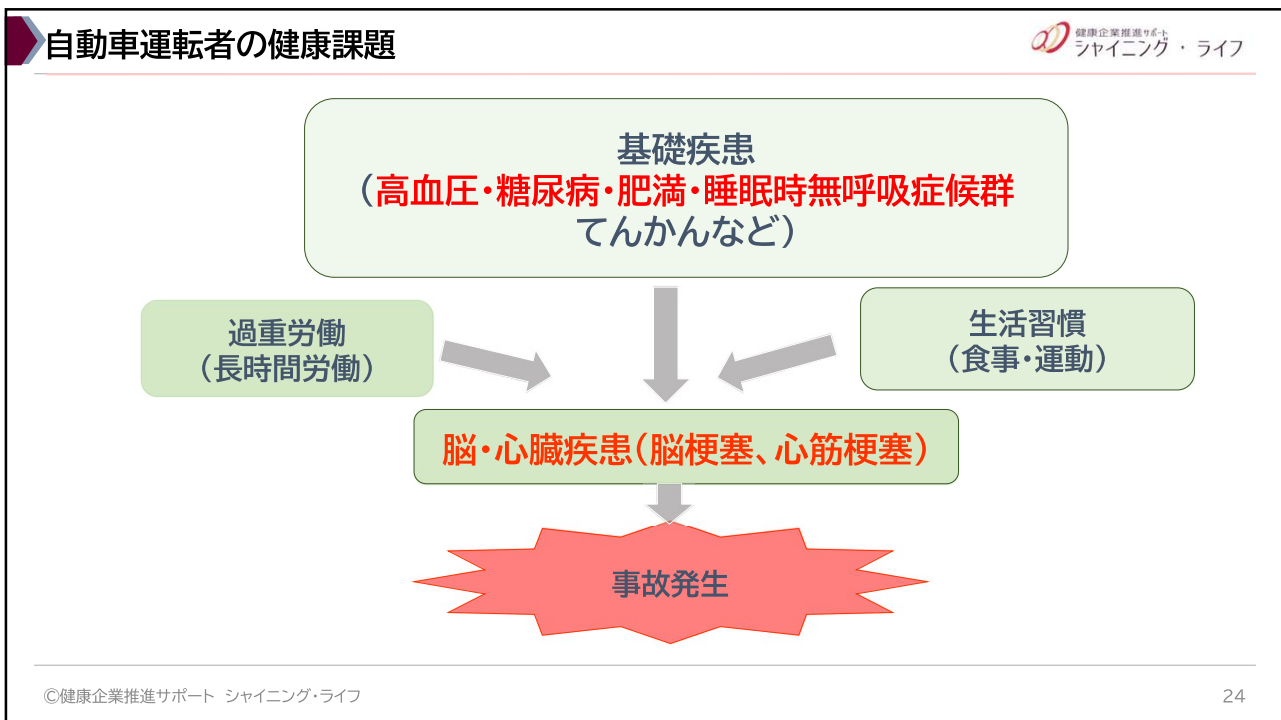
21



22



23



24

## 4. 健康経営を始めるための3つのステップ

25

### 社員の声を聴く

- アンケートや個別ヒアリングで健康に関する意見や要望を収集。

### 小さく始める

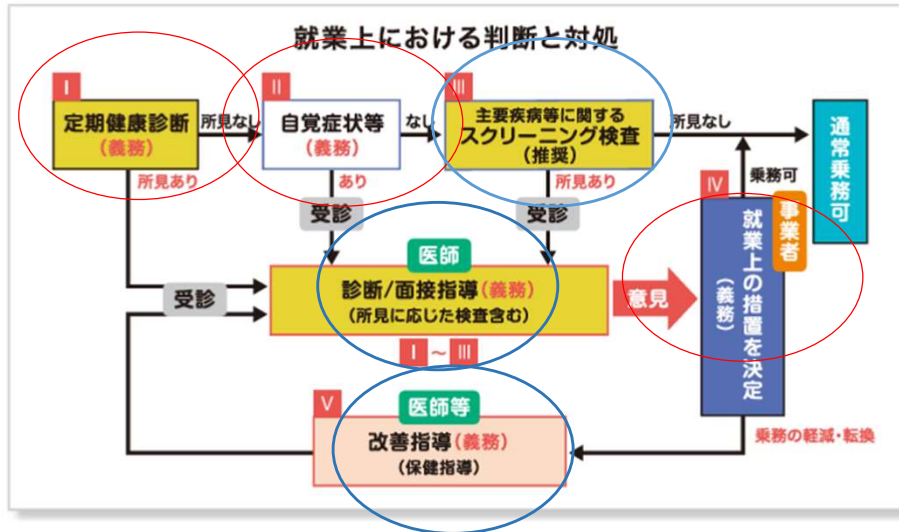
- 短期間で実践可能な例：休憩時間のストレッチ動画、健康診断後の個別フォローアップ

### 成果を共有し、次のステップへ

- 成果が出た取り組みを社内に報告し、さらなるアクションにつなげる。

26

小さく始める・・・健康診断結果の活用



事業自動車の運転者の健康管理マニュアル

27

小さく始める・・・社内で行える推進例

1. 運行前点呼時の健康管理

- a. 血圧測定
- b. 体調確認の徹底
- c. 服薬確認

2. 運行前点呼時に健康づくり

- 体操の実施
- 青汁を提供
- ウォーキング(ステップを踏む)

朝の点呼で健康管理

治療中のドライバーの場合、通院により治療のコントロールができていないかどうかのチェック(聞き取り)が最も重要です。

本人があまり医師とコミュニケーションをとっていないようであれば、管理者から本人に同意を得たトリア、主治医などにアドバイスを得ておくことも必要です。

健康起因事故防止マニュアル

28

▶ **その他にも** 健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ



健康経営優良者表彰



体力測定



みんなで日本一周



おにぎりプロジェクト  
野菜スープ  
青汁配布  
置き野菜  
置き社食



休暇制度変更



クラブ活動補助  
社員飲み会補助



ありがとうカードを  
お互いに送る



健康グッズ配布

©健康企業推進サポート シャイニング・ライフ 29

29

▶ **成果の確認には目標をもって** 健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

実施率  
〇%

1. 二次健診受診
2. 保健指導の実施(健康診断後有所見者・特定保健指導)

二次健診  
受診〇%

オプション  
健診受診  
者を〇%

1. 睡眠時無呼吸症候群健診
2. 脳血管疾患による事故を防止するための脳健診

肥満の人を〇%  
に

- 肥満を予防
- 血圧管理

血圧測定をする  
人を〇%

昼間の眠気を感じ  
る人を〇%

- 食事・運動・睡眠などの
- 生活習慣対策

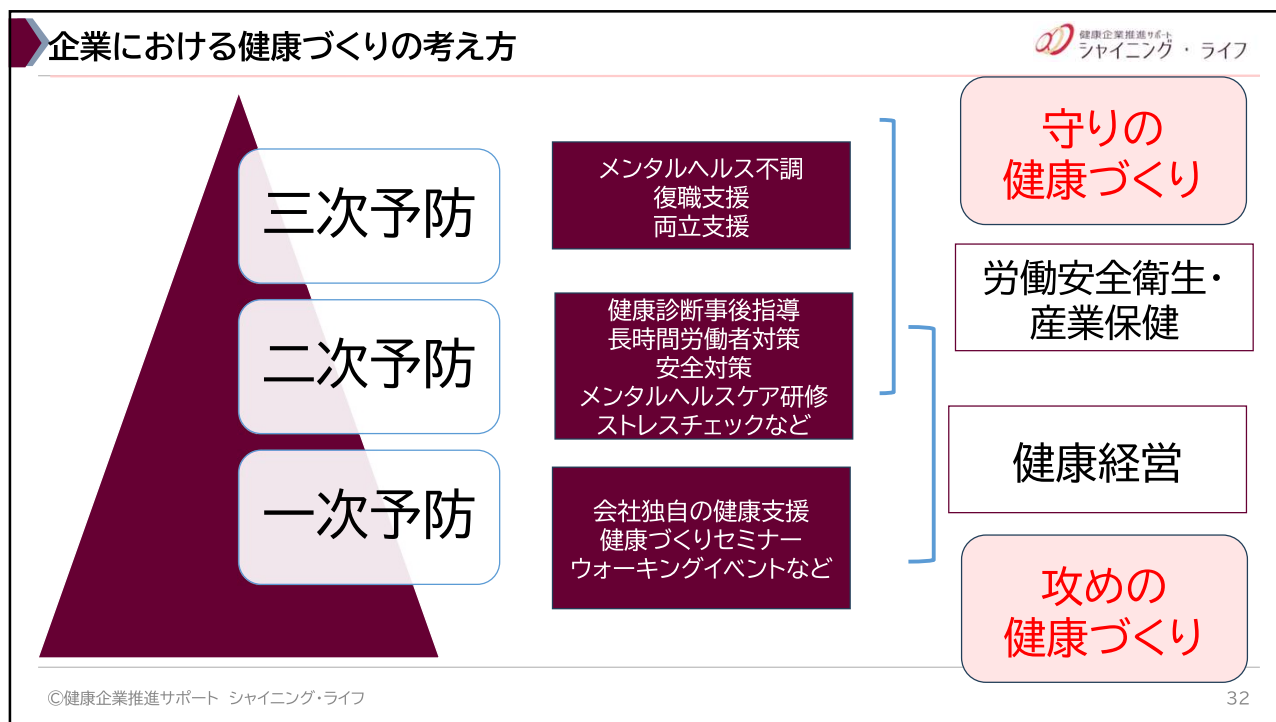
朝ご飯を食べる  
人を〇%に

©健康企業推進サポート シャイニング・ライフ 30

30

## 5. 専門職を上手に活用しよう

31



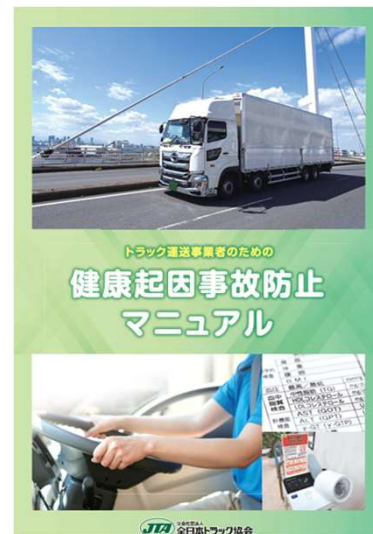
32



## 国などが出している健康管理に関するマニュアル

健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

1. 事業自動車の運転者の健康管理マニュアル
2. 睡眠時無呼吸対策マニュアル
3. 脳血管疾患ガイドライン
4. 心臓疾患・大血管対策ガイドライン
5. 自動車運転事業者における視野障害対策マニュアル



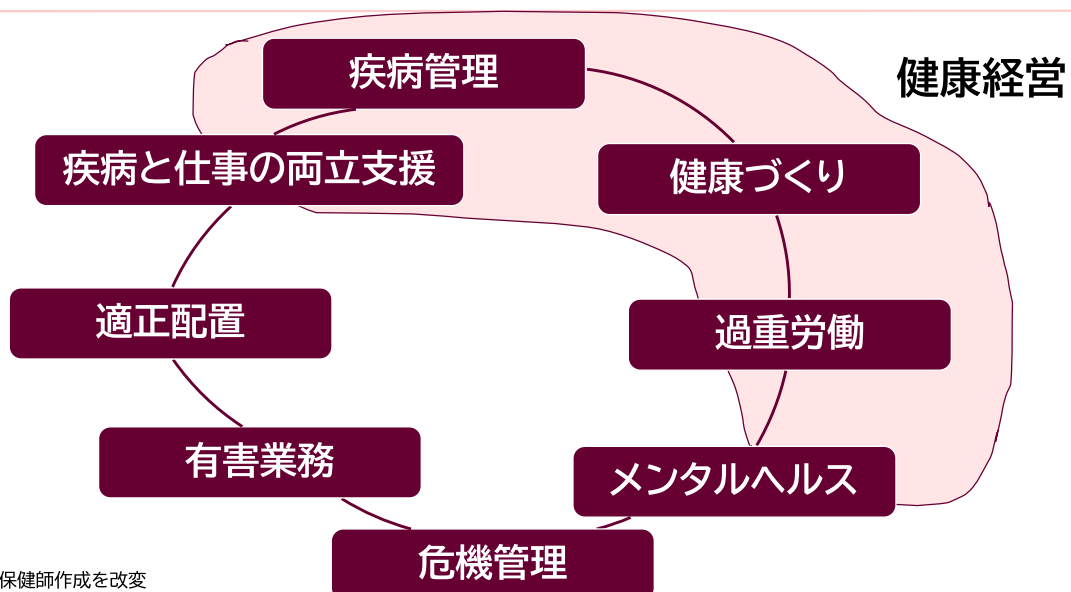
©健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

33

33

## 健康経営とそれ以外の健康管理

健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ

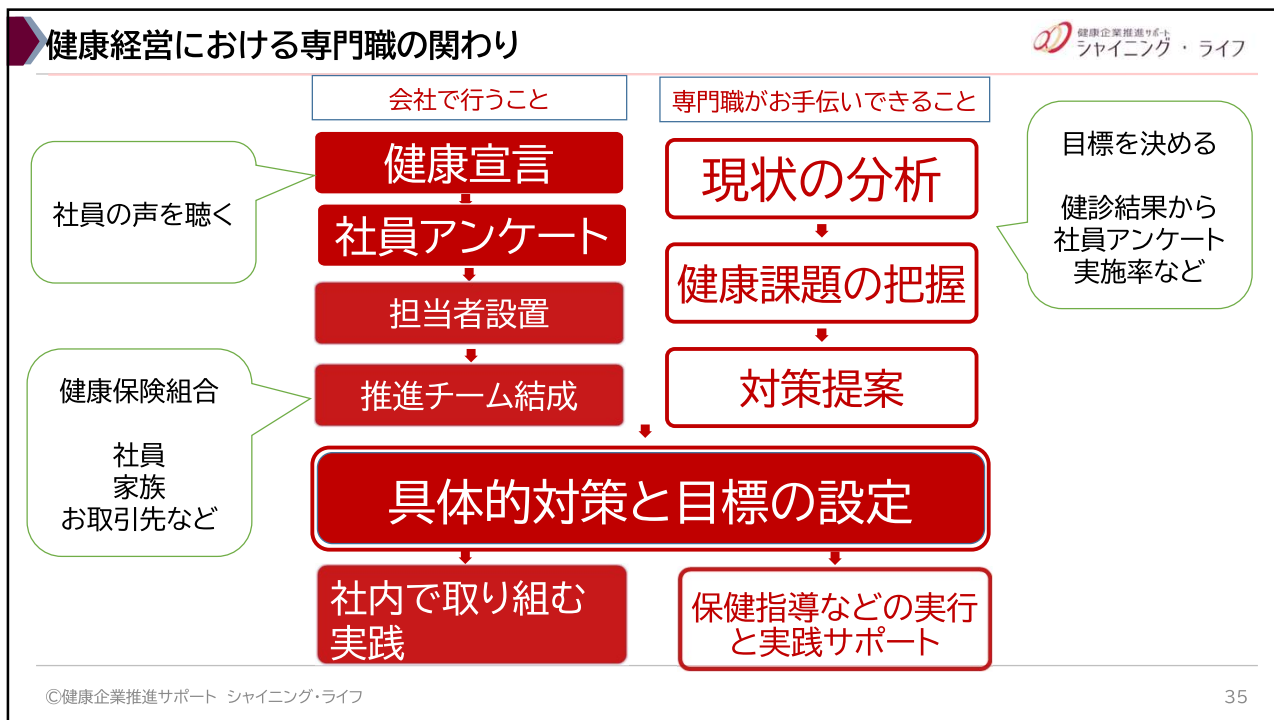


ブラザー保健師作成を改変

©2023 健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

34

34



35

## 経営層の言葉

健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

「雇用主には、直接伝えにくいこともうまく聞き出していただき、離職率の低下につながった。また、社員の普段から考えていること、改善してほしいことや悩んでいることを、第三者が間に入り、伝えてくれることは安心感が出たと思います。」

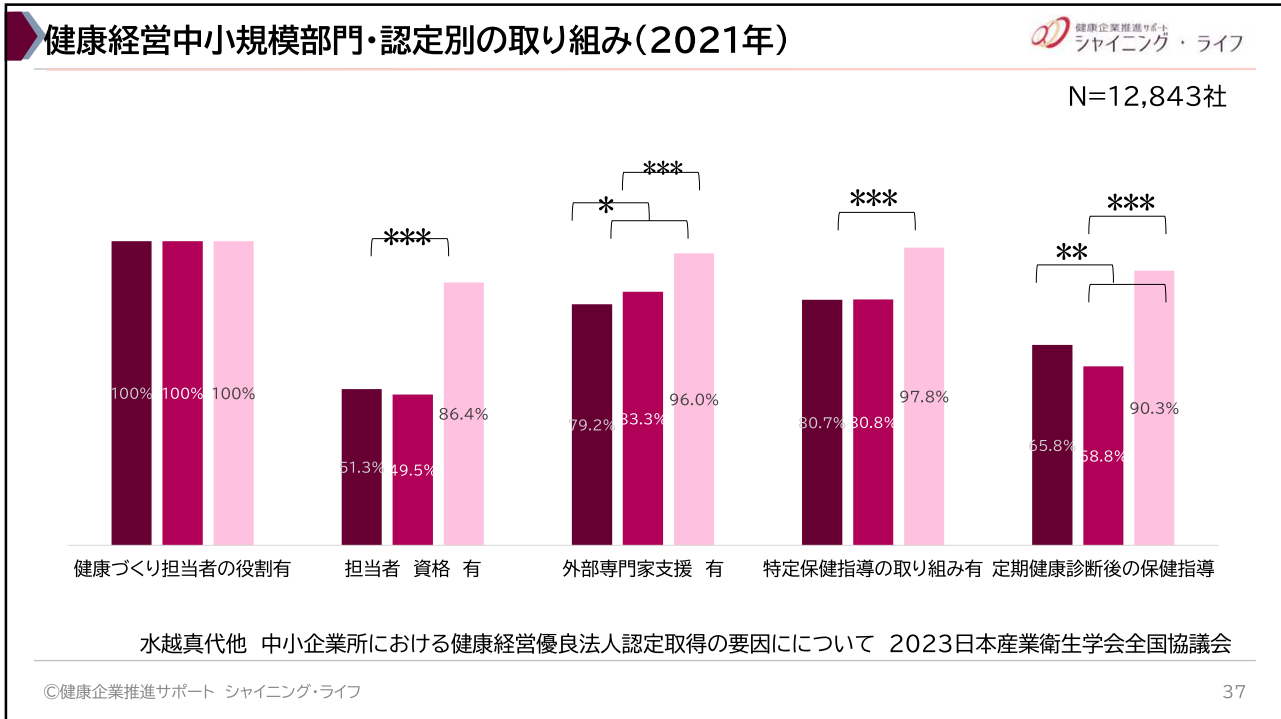
「これまで社員の健康面を物理的な面で気遣うことはしてきたが、健康診断結果を見て具体的な提案をもらうことができること、また面談をしてもらうことで一歩進んだ支援ができるようになった。加えて担当者と密にコンタクトをとってくださり、何かあればすぐに連絡をとることができる安心感があります。」

健康経営・ヘルスケア・ビューティの研究

第3章 中小企業の健康経営推進～産業保健職の活用とその可能性～、健康経営・ヘルスケアビューティの研究 2024.7

©健康企業推進サポート シャイニング・ライフ 36

36



37

### 33歳男性

健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

#### 健康診断個人票

medical examination 整理No:1

	体重	BMI	腹囲	血圧	血圧	中性脂肪	HDL	LDL	血糖値	HbA1c	GPT	γGT	尿酸
12/15	99.6	35.6	113	151	101	164	45	105	131	6.8	109	81	7.5
3/12	90.0	32.2		130	90	68	47	85	105	6.1	37	32	7.0

検査結果詳細画面 (検査項目: GOT, GPT, F-GT, ALP, ALP(国際基準))

©2023 健康企業推進サポート シャイニング・ライフ 38

38

### 53歳男性(1月面談)

#### 健康診断個人票

会社・学校名  
西康まひ内職コード  
個人コード  
氏名  
性別 男 生年 33  
年齢 33  
氏名  
姓 姓 名 姓 名

medical examination

検査項目 検査値 全期 前期 前々期

GOT (AST)	0 - 35	H 49	39	25
GPT (ALT)	0 - 35	H 109	96	52
Γ-GTP	0 - 55	H 81	69	52
ALP (国際基準)	110 - 340	H 113	167	72
ALP (国産基準)	38 - 113		55	

	体重	BMI	腹囲	血圧	血圧	中性脂肪	HDL	LDL	血糖値	HbA1c	GPT	γGT	尿酸
12/15	91.0	30.7	103	140	102	632	58	128	107	5.6	48	225	11.0
4/10	89.0	29		内服開始		506	57	113			32	109	

① 検査項目 検査値 検査項目 検査値

1日経尿蛋白 H 151 H 101  
2日経尿蛋白 L 143 H 84  
尿糖定性 異常なし(3)  
尿潜血 異常なし(3)  
尿蛋白 異常なし(3)  
尿糖定性 異常なし(3)  
尿潜血 異常なし(3)  
尿蛋白 異常なし(3)

② 検査項目 検査値 検査項目 検査値

尿酸値 異常なし(3)  
尿酸値 異常なし(3)  
尿酸値 異常なし(3)  
尿酸値 異常なし(3)  
尿酸値 異常なし(3)  
尿酸値 異常なし(3)

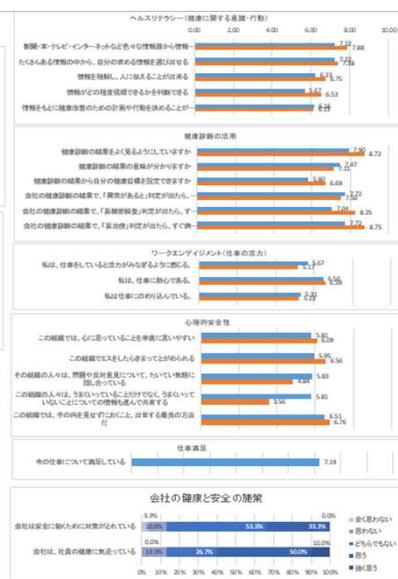
©2024 健康企業推進サポート シャイニング・ライフ

### 従業員アンケート

- ・従業員に、支援開始前・1年後にアンケートを実施。
- ・効果を評価していく。

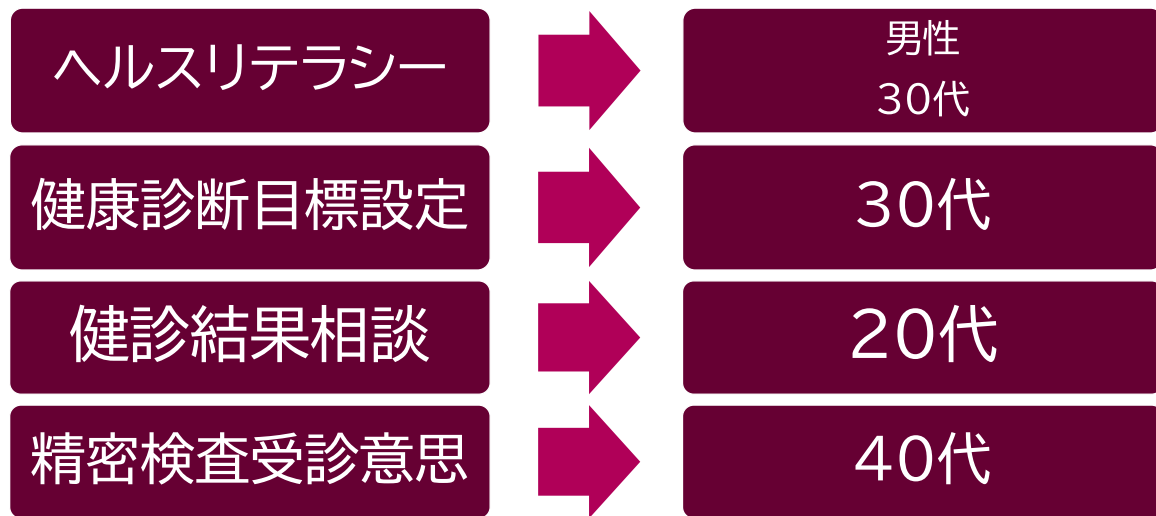
内容:

- ・プレゼンティーズム
- ・ヘルスリテラシー
- ・健康診断の活用
- ・ワークエンゲージメント
- ・心理的安全性
- ・仕事の満足度
- ・健康と安全施策の満足度
- ・健康経営の認知度



## 開業保健師支援 1年後の影響

健康企業推進サポート  
シャイニング・ライフ



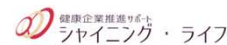
水越真代他 中小企業における健康経営・産業保健の導入によるヘルスリテラシー等への影響:開業保健師研究Vol5 2024

41

## 6. まとめ:一歩を踏み出すために

42

# 健康経営つかえる助成金



中小企業等の健康づくりの支援を行う事業主団体等の皆さま 令和6年度版

## 団体経由産業保健活動推進助成金のご案内

貴下の中小企業等に産業保健サービスを提供しませんか？

団体経由産業保健活動推進助成金は、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金です。

事業主団体等が貴下の中小企業等に対して、医師等による健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供する費用・事務の一部を委託する費用の総額の90%（上限500万円）【一定の要件を満たした団体\*】は1,000万円を助成します。 \*構成事業主が500以上であること等  
※1団体につき年度ごとに1回限りです。

### 対象となる団体等

次のうちいずれかであること

**事業主団体等**  
事業主団体又は共同事業主であって、中小企業事業主の占める割合が構成事業主等全体の2分の1を超えていること等、一定の要件を満たす団体等

**労災保険の特別加入団体**  
労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第33条第3号に掲げる者の団体または同条第5号に掲げる者の団体であって、一定の要件を満たす団体

### 助成の仕組み

サービスの流れ

1. 利用申し込み  
2. 契約  
3. 産業保健サービスを提供  
4. 申請書類提出  
5. 申請承認  
6. 助成金申請  
7. 助成金交付  
8. 助成金交付

申請主体

申請承認

助成金の流れ

1. 申請書類提出  
2. 申請承認  
3. 助成金申請  
4. 助成金交付

労災保険安全機構

厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構

中小企業事業者の皆さまへ 令和6年度（2024年度）版

## 「令和6年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定を支援いたします。

- 高年齢労働者の労働時間短縮対策、労働者の転居や離職を防止するための専門家による運動指導等、労働者の健康保持推進のために、エイジフレンドリー補助金を併せて活用ください。

### 補助金申請受付期間 令和6年5月7日～令和6年10月31日

① 高年齢労働者の労働時間短縮対策コース	② 転居防止や離職予防のためのサポート・運動指導コース	③ コラボヘルスコース
<ul style="list-style-type: none"> <li>労災保険に加入している中小企業事業者かつ、1年以上事業を実施していること</li> <li>役員、派遣労働者を除く、以下の労働者を雇用していること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高年齢労働者（60歳以上）を、労働者を所持1名以上雇用している（専断制無し）</li> <li>対象の高年齢労働者が補助対象に係る業務に就いている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1年以上事業を実施している事業主、労働者の転居防止や離職予防の観点から、高年齢労働者の健康増進のため、専門業者による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び専門家による運動指導等に関する経費</li> <li>事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持推進のための取組に関する経費</li> </ul>
<b>対象労働者</b> 高年齢労働者（60歳以上）を、労働者を所持1名以上雇用している（専断制無し）	<b>補助対象労働者</b> 高年齢労働者（60歳以上）を、労働者を所持1名以上雇用している（専断制無し）	<b>補助対象労働者</b> 高年齢労働者（60歳以上）を、労働者を所持1名以上雇用している（専断制無し）
<b>補助率</b> 補助率：1/2 上限額：100万円 （従業員を専ら）	<b>補助率</b> 補助率：3/4 上限額：30万円 （従業員を専ら）	<b>補助率</b> 補助率：3/4 上限額：30万円 （従業員を専ら）

※1 補助率については、申請書類提出時の労働者数に基づき算出されます。申請承認後、労働者数が減少した場合、補助率も変更となります。

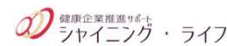
【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

業種	臨時使用する労働者数※1	既働者又は出社者数※2
小売業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
製造業	100人以下	1億円以下
その他の業種	300人以下	3億円以下

※1 臨時使用する労働者数、または既働者等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。  
※2 医療、福祉法人等と兼業、出向がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署  
一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

# まとめ



健康経営は、従業員の幸せを支える。  
そして、健康経営は「選ばれる会社」になるための鍵



「皆さんの会社が健康経営に一步踏み出したら、どんな未来が待っていると思いますか？」