



2023
健康経営優良法人
Health and productivity

認定証

(中小規模法人部門)

法人名 トヨコンロジスティクス株式会社

貴法人は、従業員の健康管理を経営的な
視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」
の取組が優良であると認められました
よって、ここに「健康経営優良法人 2023
(中小規模法人部門)」として認定します
経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層
取組を推進されることを期待いたします

2023年3月8日

日本健康会議



健康宣言実施結果報告書

事業所名

トヨコンロジスティクス株式会社

健康づくり
担当者名

管理部 佐原 亘

項目			実施項目 にチェック	取組内容・実施結果(数値報告)
必須項目	1	健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	✓	Webサイト、社内SNSにて発信。経営者は、毎年、人間ドック受診。
	2	健康づくり担当者の設置	✓	健康経営の認定プロジェクト設置。管理責任者は、佐原。
	3	(求めに応じて) 40才以上の従業員の健診データの提供	✓	
	4	健康経営の具体的な推進計画	✓	
	5	受動喫煙対策に関する取り組み	✓	喫煙所の喫煙ルールを厳格化。三密回避も徹底。車内の禁煙を実施(希望車両のみ)
	6	健康経営の取り組みに関する評価・改善	✓	健康経営推進目標の設定と進捗管理の実施。
	7	法令を遵守している	✓	2024年問題(労務管理)への対応準備
選択項目	①	社員の家族の健康にも積極的に取り組みます		
	②	定期健康診断の受診	✓	受診率100%(夜間運行、長距離運行業務担当は、年2回実施)
	③	受診勧奨の取り組み	✓	健診日を2日設定し、受診しやすく。業務都合で行けない方は個別受診手配。
	④	ストレスチェックの実施	✓	健康診断時に同時にチェック実施。
	⑤	管理職または一般社員に対する教育機会の設定	✓	毎月、健康促進の為に取組に繋がる情報発信。ハラスメント研修実施。
	⑥	適切な働き方の実現	✓	労務管理KPIを設定し、毎月、実績、対策の確認共有。
	⑦	コミュニケーションの促進	✓	社内SNS、社内報(年2回)による情報発信強化。ありがとうキャンペーン実施。
	⑧	病気と治療と仕事の両立	✓	福利厚生(三大疾病補償保険)拡充を検討中。2023年4月予定。
	⑨	保健指導の実施		
	⑩	食生活の改善	✓	社内自販機メニュー見直し。特保製品のラインナップ充実化。
	⑪	運動機会の促進	✓	C-UP制度で、社員のコミュニケーション促進。一部社員でプロギング参加。
	⑫	女性の健康保持・増進	✓	育児休業新規利用者1名。法令改正に伴い社内規程改訂。
	⑬	長時間労働者への対応	✓	労務管理KPIを設定し、毎月、実績、対策の確認共有。
	⑭	メンタルヘルス不調者への対応	✓	外部相談窓口設置。名古屋大学：ストレス関連研究への協力。
	⑮	社員の感染症予防	✓	飛沫感染防止対策(アクリル板設置、非接触型体温計、消毒設置)
	⑯	喫煙率低下に向けた取り組み	✓	喫煙所のルール厳格化。禁煙啓蒙情報の定期発信。車内禁煙の部分実施。

取り組み内容「PRシート」

事業所名

トヨコンロジスティクス株式会社

貴社の重点実施項目の中から「**アピールしたい取組**」があれば、

下記の欄にご記入ください。写真・イラスト等を載せていただいても結構で

選択項目番号

⑦

コミュニケーションの促進

取組背景目標

社員とのコミュニケーションの機会の促進のため、様々な形での取り組みを実施。
社員と会社、社員同士、社員のご家族を含むコミュニケーションの機会を作ることで、より働きやすい職場環境作りに取り組んだ。

具体的取組内容

- ①社内報の発行(年2回)
会社の取組の発信、新入社員の紹介、規程の案内など様々な情報を発信し、会社×社員、社員×社員、社員×家族のコミュニケーションの促進を図る。
- ②ありがとうキャンペーン
毎年3/9を「サンキューの日」として、会社から社員とご家族に日ごろの感謝を伝える。(感謝の品の贈呈)

取組結果

- ①これまで、多拠点の入社情報などなかなか触れる事なかった情報によりお互いを知るキッカケ作りになった。ご家族にも読んでもらう事で、どういった会社で働いているのか、安心を与える事ができたと思います。
- ②やはり、感謝を形にして伝える事で、エンゲージメントを高める一助となっている。

今後の施策

- ①掲載する情報について、社員の意見や要望に耳を傾けながら、より興味を持ってもらえる情報の発信をしていく。出来る限り、社員全員が誌上に登場してもらえるような記事を考え、参画意識を高めていきたい。
- ②社員同士で普段伝えられない「ありがとう」を伝える機会を作っていく事で、より一層の一体感を醸成していきたい。

選択項目番号

⑪

運動機会の促進

取組背景目標

コロナ禍には、利用が激減していたC-UP制度を活用して、社員同士の運動機会の創出につなげていく。
会社としての取組も積極的に企画発信し、体を動かす機会を増やしていきたい。

具体的取組内容

ソフトボールやスノボードなど社員同士の余暇活動の活動費を支援することで、「福利厚生×運動」の相乗効果を生み出す。
また、C-UP制度を利用実績は、社内掲示&社内SNSで発信し、横への広がりを促進する。
会社からの発信も積極的に行い、「プロギング」への参加呼びかけなどを実施。

取組結果

コロナ禍が収束しつつあること、新入社員で若い社員が増えてきたことで、社員同士のコミュニケーションが活性化しつつある。
グループ会社が開催したプロギングへも社員とその家族が参加するなど、多様な考え方を受け入れあう社内の雰囲気少しずつ広がっている。

今後の施策

コロナ禍の収束に合わせて、社内のコミュニケーション機会を増やしていきながら、運動する意識を高めていきたい。
「社員と寄り添うプロジェクト」を中心に、福利厚生の充実化を進めていく中で、社員が運動するキッカケになるような企画を実現していきたい。