



2024
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

中京陸運株式会社

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 2024 (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

2024年3月11日

日本健康会議



健康宣言実施結果報告書

事業所名

中京陸運株式会社

健康づくり
担当者名

鷺見 正憲

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	✓	
	2	健康づくり担当者の設置	✓	社長が総務課長を総推進担当者に、各事業場の長を推進担当者に指名
	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	✓	全年齢対象のメタボの社内割合を6年間分析、検証と対処
	5	受動喫煙対策に関する取り組み	✓	敷地内・室内とも指定場所以外は禁煙
	6	健康経営の取り組みに関する評価・改善	✓	
	7	法令を遵守している	✓	
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	✓	扶養家族の定期健診費用負担を一部に限定して受診勧奨
	②	定期健康診断の受診	✓	業務都合での未受診管理を徹底し、別日受診で受診率を実質100%に
	③	受診勧奨の取り組み	✓	要再検査/要治療となった者には、所定の用紙で医師の所見を提出してもらう
	④	ストレスチェックの実施	✓	受検率約72%へ増減、高ストレス者は約13%で、集団分析過去8年実施
	⑤	管理職または一般社員に対する教育機会の設定	✓	管理職が研修を受け、全管理職にメール配信・周知し、業務に活用
	⑥	適切な働き方の実現	✓	GW、夏季、年末年始の長期連休を取ることを推奨
	⑦	コミュニケーションの促進		
	⑧	病気と治療と仕事の両立	✓	相談窓口の設置と面接(本人・上司・総務部)の実施
	⑨	保健指導の実施	✓	特定保健指導の実施(平日の定期健康診断の直後 等)
	⑩	食生活の改善		
	⑪	運動機会の促進		
	⑫	女性の健康保持・増進	✓	妊娠中の従業員に対する業務上の配慮(就業規則)の従業員への周知
	⑬	長時間労働者への対応	✓	産業医面談を80時間/月超の人は誘導、100時間/月以上の人は義務
	⑭	メンタルヘルス不調者への対応	✓	相談窓口の設置と従業員への周知、面接指導体制の整備
	⑮	社員の感染症予防	✓	全事業所に、自動体温計、加湿器、アルコール消毒液を設置
	⑯	喫煙率低下に向けた取り組み	✓	敷地内・室内全面禁煙による喫煙機会を減らし、禁煙ムードを高める

取り組み内容「PRシート」

事業所名

中京陸運株式会社

選択項目番号

④ストレスチェックの実施

● 現状・目標

全社(含・50人未満の事業所)としてストレスチェックを実施して、
弊社の各部署・全社の傾向と同業他社・全国平均と比較して、
改善すべきものへ取り組み、職場環境の改善(働きやすい職場に向けて)を目指す。

● 実施内容

- ①、配布 常時使用する労働者へ『受検のお願い』と『ストレスチェック用紙』を配付
- ②、分析 会社(未開封で回収) → 産業医 → 委託業者(データ整理分析)
- ③、結果 産業医 → 各労働者(封印状態で送付)
産業医 → 会社(全体分析図のみ報告)
- ④、面談 高ストレス者(希望者) → 産業医面談(総務部実務担当者経由)
- ⑤、報告 会社担当者へ報告(業務上必要な事項・措置のみ)

● 結果

『ストレスチェック業界平均値レポート2024』
(株式会社情報基盤開発の公開資料より)
<https://blog.altpaper.net/23613>

健康リスク

115	100(基準)	104
-----	---------	-----

(全社) 全体的にはやや改善するも、同業他社には及ばない
年齢別で、40・50代がともに120と、若年層(20代103、30代95)に比べて高い

高ストレス

13%	13~15%	15%
-----	--------	-----

者率 11~13%でほぼ変わらず、全国・同業他社よりやや良い。

受検率

72%	84~91%	85%
-----	--------	-----

逓減傾向(72%←85%)で悪化、以前は同業他社・全国水準であった。
受検の強制はできないが、受検するメリット(ストレスの状況の把握、
ストレスの気付き)を粘り強く訴え、受検の推奨を進めていく。

● 今後の施策

産業医面談は前々年の1名のみも踏まえ、
会社に気兼ねなく受検・面談できる環境を作るための問題点の調査と、
部店長に現状のさらなる理解を求め、改善方策(健康リスク・受検率の改善等)を模索する

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

⑨保健指導の実施

(特定保健指導として実施)

● 現状

定期健診	特定保健指導
平日	受診直後
土曜	別の平日

初回面談として、約20分実施
服薬中の人は対象外

その後、対象者が希望する「電話」又は「メール」で栄養管理士とやり取りを実施し、
対象者にあった生活改善の方法をアドバイス等してもらっている。

● 問題点・改善

途中で連絡の途絶える人には、保健師より当社の担当者にその旨連絡あり、
当社の担当者から本人に連絡し、保健師と連絡が繋がるように努めている。

● 結果

特定保健指導の実施率は100%ですが、
服薬開始・退職した人以外の途中離脱者がゼロにならない問題もある。

人	特定保健指導の該当者
32	積極的支援 修了者
18	動機付け支援 修了者
21	途中離脱(服薬開始・退職等)
71	計

%	特定保健指導の該当者の割合
20	

【注】

2022年度の実績です
2023年度の実績ではない
実績が出るまで6ヶ月以上必要な為



● 傾向・現実

特定保健指導で、数値が改善する人は稀で、地道な努力が必要です。

● 認識

本人が、特定保健指導から本格的に病院等で治療開始になるきっかけを
もたらずとも特定保健指導の目指すものの一つではないでしょうか？