



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 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



健康を願う、想いをひとつに。
日本健康会議
NIPPON KENKO KAIGI

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	✓	希望者のみではあるが、車内の喫煙ルール導入。
	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。
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	✓	毎年年末に実施。名古屋大学による結果分析&対策をフィードバック。
	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。総会にて、ストレスチェック講習実施。
	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、社内報による情報発信強化。サンキューの日制定(社員と家族に感謝)。
	⑧	病気と治療と仕事の両立	✓	福利厚生拡充。三大疾病補償保険を2023年7月導入し、休業社員の生活を保障。
	⑨	保健指導の実施		
	⑩	食生活の改善	✓	社内自販機にて特保製品販売。社内フリマで野菜の販売。
	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	✓	育児休業からの復職者、子の看護休暇等利用。AWARD受賞。
	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：ストレスチェック結果分析&対策。
	⑮	社員の感染症予防	✓	インフルエンザ予防接種推進のため、費用全額会社負担へ。
	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機会の促進や働きやすい職場を作るために、2021年に掲げた『2026Vision』プロジェクトにおいて、コミュニケーションの促進施策を進めていった。これまでの取組みの拡大継続だけでなく、新たな取組みも積極的に実施した。

具体的取組内容

- ①社内報の発行(年4回)
これまで、年2回発行していた社員向けの情報誌を、内製化し、年4回発行に変更。より社員参加型を意識し、家族を含んだコミュニケーション促進を目指す。
- ②サンキューの日制定
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。(地元のお米を贈呈)

取組結果

- ①まだまだ記事への登場(紹介)に後ろ向きな方もいるが、掲載記事への協力(情報提供)も少しずつ増えてきており、発行頻度を高めたことで、徐々に身近なものに感じてもらえつつある。
- ②会社への帰属意識、一体感の醸成にもつながっており、お米を喜んでくれる声も多数。

今後の施策

- ①発行回数を増やしたことで、掲載記事がマンネリ化してしまう懸念もあるので、工夫しながら、興味を引く記事・情報を発信していく事が大事。全社員が1度は登場する社内報を目指す。
- ②サンキューの日だけでなく、日ごろから感謝を伝え合える風土を作るべく、新たな施策を考えていきたい。

選択項目番号

⑫

女性の健康保持・促進

取組背景目標

数年前に育児介護後休業規程を整備し、男女問わず育児休業を取れる環境整備を行った。女性で育児休業から復帰した社員は、この看護休暇なども活用しながら、しっかりと現場復帰できた。今後も継続して、男女平等な就業環境作りを進めていきたい。

具体的取組内容

女性の健康保持や促進に関する取組施策だけでなく、女性が働きやすい職場作りを進めてきた。規程の整備だけでなく、女性専用更衣室の設置など、ハード面の整備も少しずつ進めてきた。

取組結果

そうした取組みが評価され、2023年10月には、物流会社として初めて、『第5回 WOMAN's VALUE AWARD』優秀賞を受賞しました。また、この受賞がきっかけとなり、女性誌『美人百花』にて、女性が活躍する企業として紹介されるなど、評価を頂いております。

今後の施策

これからも、女性に限らず、すべての社員が働きやすい職場作りを進めていきたいと思っております。今後は、男女格差の無い就業環境を整備し、将来的には『えるぼし認定』取得を目指していきます。