

連

載

健康経営トップランナー企業の取り組み

昨今、健康経営を経営戦略として積極的に取り組む企業が増えてきました。経済産業省などが健康経営を推進する企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」では、中小規模法人部門で 2025 年度は 23,085 法人が認定を受けています。そのうち上位 500 社に認定された埼玉県の【ブライト 500】の企業の先進的な取り組み事例を連載でご紹介していきます。

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 ささお よしこ 笹尾 佳子
リクルートから東京電力に転職。関連会社で 20 億円の赤字を抱えていた介護会社を 2 年で V 字回復。
中堅ゼネコンで人事役員を経験した後、健康経営コンサルタントの会社を立ち上げる。(法政大学評議員、中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士、キャリアコンサルタント)



第

12 回

健康経営がもたらした“脱・低収益構造”への戦略転換

トラック運送業界は、少数の大手企業と、保有台数 100 台以下の中小企業が市場の 90% 以上を占める構造にあります。小規模企業は顧客数が限られ、価格交渉も難しく、収益性が低くなりがちです。特に運賃交渉については依然として課題が残っています。

そのような環境下で、新郷運輸は 20 年前から「社員が健康であることこそ会社の財産であり宝である」という信念のもと、地道に健康推進に取り組んできました。その結果、2019 年に健康経営優良法人認定以降、8 回連続で認定され、ブライト 500 にも 4 回選出されています。これらの取り組みが採用力の向上につながり、人財の質も高まり、顧客対応力も磨かれました。結果としてサービス業としての差別化に成功し、新規顧客を高単価で獲得できるまでに成長し、収益構造が大きく変わったといえます。

健康経営を始めた背景

新郷運輸が健康経営に本格的に舵を切ったのは、約 15 年前に起きたドライバーの脳内出血発症がきっかけ

Company Profile

有限会社 新郷運輸

■住所：埼玉県川口市

■設立：1972 年

■代表者名：赤城義隆

■従業員数：社員 33 名

■事業内容：一般貨物自動車運送事業

■売上：2 億 8 千万円（2025 年度）

<https://www.shingo-transport.co.jp/>



赤城社長

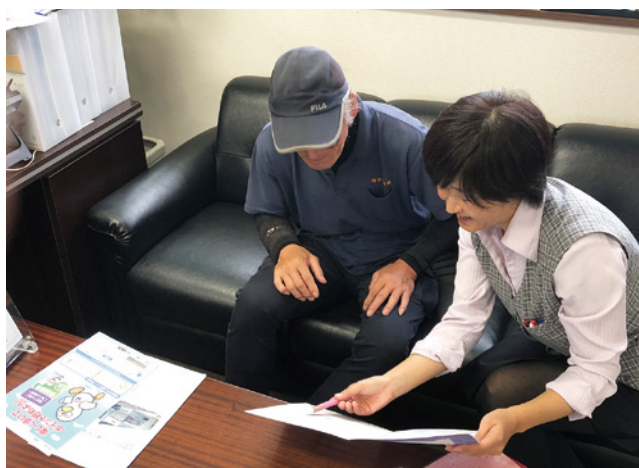
でした。持病は把握していたものの、本人の「病院にいったが問題なかった」という言葉を信じ、通院状況を十分に把握できていませんでした。後日、飲酒量や生活習慣にも課題があったことが分かりましたが、当時は月 80 時間を超える残業がしばしばあったことから、社労士から労働時間管理の厳しい指導を受けました。退院後は後遺症で復職が叶いませんでした。病気を未然に防ぎ、社員の健康を守ることが会社にとってどれほど重要かを痛感したそうです。

さらに、人手不足が深刻化する中で、65 歳以上の社員にも元気に働き続けてもらうためには、若い頃からの健康管理が不可欠だという認識も芽生えました。こうした経験が、新郷運輸の健康経営の原点となっています。

取り組み事例とその成果

当初、ドライバーの健康意識は決して高くありませんでした。まずは健康診断を年 2 回、100% 受診させることを目標に掲げ、取り組みを開始しました。受診後は、入社時からの健康診断結果を比較できる「経年比較表」を作成し、全社員に配布。社長と健康推進室長が全社員の結果を一人ひとり確認し、再検査や健康指導が必要な社員を選定してフォロー面談を行っています。面談では個別資料を用いて丁寧に説明し、再検査の受診結果を報告させる仕組みも導入しました。

脳内出血発症以降は、持病のある社員に血液検査データの提出を求め、薬の変更内容や体調を定期的に確



フォロー面談の様子

認しています。こうした取り組みが浸透し、健康診断・再検査ともに受診率 100%を達成しました。

健康診断時の追加検査を会社が半額補助することで、がんの早期発見も進んでいます。過去 10 年で 3 名ががんを発症しましたが、いずれも早期発見により復帰しています。また、病気への不安から検査結果を隠そうとする心理に寄り添い、会社全額負担で入院手術保険やがん保険に加入し、安心して検査を受けられる環境を整えました。これらの取り組みは「がん対策推進優良企業」として表彰されています。

さらに、55 歳以上のドライバーには脳 MRI・心臓エコー・頸動脈エコーを含むプラチナ健診を実施し、3 年に 1 度の SAS（睡眠時無呼吸症候群）スクリーニング検査、インフルエンザ予防接種は毎年行っています。プラチナ健診については、社員の家族からも感謝の声が寄せられているそうです。

採用面での効果も顕著です。面接で応募理由を尋ねると「健康に力を入れている会社だから」という声が多く聞かれます。応募者の 7 割が他業界出身であり、適性診断や体験入社を経て採用するため定着率も高く、挨拶や点呼、積み荷の扱いなど、サービス品質の高いドライバーが育っています。女性ドライバーの応募も増え、現在 4 名が在籍。昨年入社した女性は「人間関係が良好」「健康に注力」「長く働ける」といったキーワードで検索し応募したといいます。

新郷運輸はかつて売上の約半分を特定顧客 1 社に依存していましたが、コロナ禍で売上が減少し、新規顧客の獲得が急務となりました。健康経営の取り組みが



フォロー面談個別資料

メディア露出やセミナー登壇につながり、その人脈を活用して営業を展開した結果、ドライバーの品質の高さが評価され、高単価で新規顧客を獲得。特定顧客への依存度は減少したにもかかわらず、売上・収益率ともに大幅に向上し、短期間で高収益構造への戦略転換を実現しました。

取材を終えて

健康に無関心だったドライバーに対し、個別資料を作成し、社長と健康推進室長が面談を重ねることで、主体的に健康診断や再検査を受ける文化をつくり上げた点は、同社の本気度を象徴していると感じました。また、がん保険やプラチナ健診、SAS 検査など、従業員の不安を取り除くための手厚い支援も印象的でした。

こうした取り組みの積み重ねが営業展開において他社との差別化の武器となり、長年の健康経営が“人財の質”と“サービス品質”という形で結実したことは、まさに健康経営が経営戦略として機能したことを物語っています。

「社員は宝です」「社員のための健康経営です」と語る赤城社長の言葉は、人的資本経営の本質を体現しています。健康経営を軸に組織を成長させ、短期間で高収益構造への戦略転換を実現させた新郷運輸の歩みは、同業他社にとっても大きな示唆を与える事例です。

社員が変われば、お客様に選ばれるようになる。お客様が変われば、企業の未来が変わる。新郷運輸が歩んだ道のりは、そのシンプルで普遍的な真理を力強く証明しているように感じました。