

事例 9 日本通運株式会社

<ポイント>

- 従業員の健康保持、作業安全、事務能率の向上を図るために、「日通体操」（昭和 29 年に制定された会社独自の体操）を朝礼など日々の業務の中で実施しており、「日通体操」をしっかり正しく実践することで、腰痛を始めとした労働災害の発生率が低くなると考えられる。

1 会社概要（図表 9-1）

日本通運グループは、日本通運と子会社・孫会社 293 社（うち連結会社 265 社）及び関連会社 69 社の合計 363 社で構成され、貨物自動車運送事業をはじめとする各種運送事業、警備業、旅行業、販売事業、不動産事業、自動車運転教習業などの様々な事業を行っている。

2 高齢者雇用の現状

（1）定年

定年年齢は 60 歳である。

（2）再雇用制度

平成 14 年から、60 歳を超える従業員を再雇用する制度を実施している。

① 再雇用の基準

再雇用の基準は、健康状態及び勤務評価等である。

また、技能系社員については、これに加えて、体力基準やドライバーに適用する基準（ドライバー業務に従事する者のみ）がある。

② 高齢者有期雇用者の雇用契約更新基準

加齢による交通事故や労働災害の発生を防止するため、60 歳を超える高齢の有期雇用者については、上記①と同様の基準で再雇用することとしている。

（3）従業員の高齢化の動向

営業・事務職をはじめ、ドライバーやフォークリフトオペレーターの高齢化が、我が国全体の雇用の動向と同様に進んでいる。現在、60 歳以上の労働者（有期雇用者を含む）が全体の労働者の中で占める割合は 1 割弱と、5 年前と比較すると割合は高くなっている。また今後についてもその割合は毎年増加していく見込みである。

3 高齢労働者の安全や健康確保に向けての考え方

日通安全衛生マネジメントシステム（NSM：Nittsu Safety & Health Management System）を基軸としつつ、毎年、安全衛生管理方針を策定しており、具体的な実践項目である特別強化項目を踏まえながら、高齢者はもとより、年齢や性別にとらわれず、全従業員に対する安全運転や技術の指導、安全意識の向上が必要であると考えている。

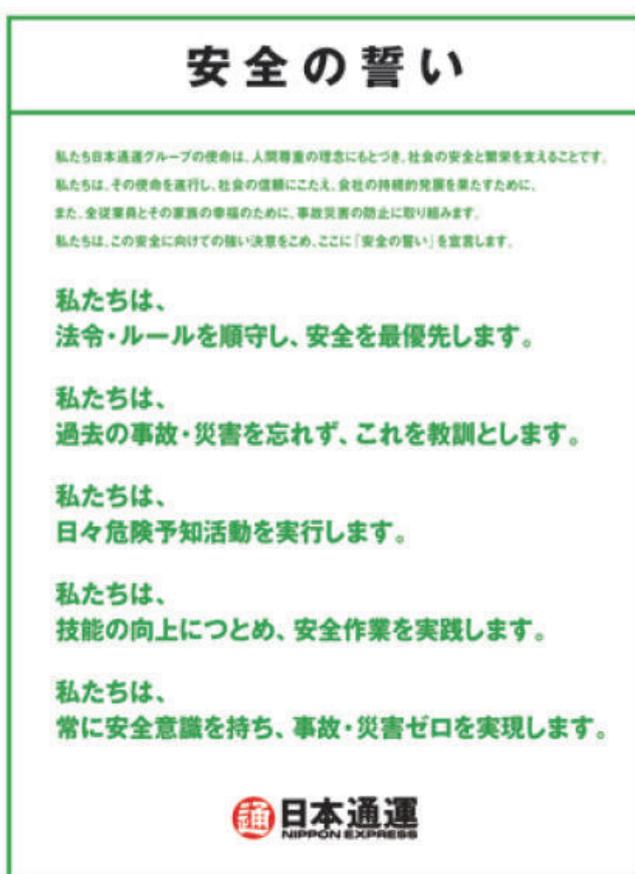
また、日通体操（後述）やメンタルケアなど、日々の健康維持も引続き強化していくことも重要であると考えている。

4 安全や健康確保のための基本的な対策

(1) 安全の誓い、安全シンボル

安全に対する意識の浸透と高揚を目的に「安全の誓い」（図表9-2）を制定している。また、この言葉を刻んだモニュメント「安全シンボル」（図表9-3）を制作し、日本通運本社と伊豆研修センターに設置している。

この「安全の誓い」は、事故・災害防止への強い決意を込めた言葉で、この「誓い」を日々実践すべく、様々な取組を進めている。



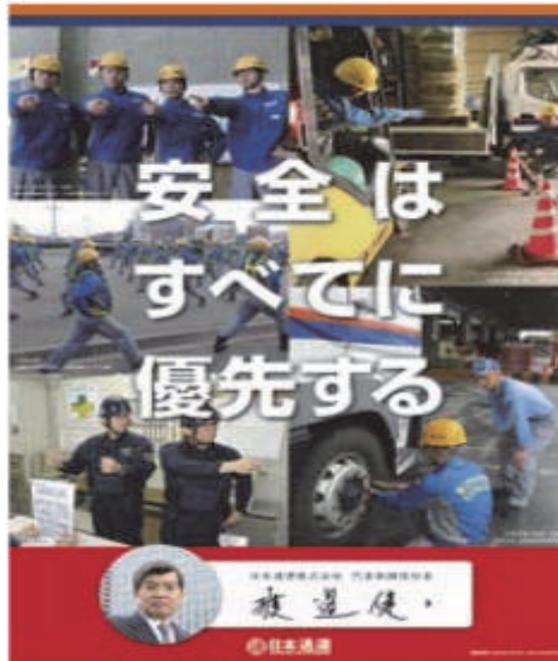
図表9-2 安全の誓い



図表9-3 安全シンボル

(2) 安全意識の高揚

平成26年度から、安全確保に対する意識の高揚に向け、「各職場における事故災害ゼロ」を再度認識し、安全確保に向けた決意を新たにするために、社長の署名が入った「安全はすべてに優先する」というポスターを作成し、各職場に掲示している（図表9-4）。



図表 9-4 ポスター

(3) 日通安全衛生マネジメントシステム

日本通運グループは、平成 22 年 4 月に安全衛生管理体制を見直し、3本の柱からなる日通安全衛生マネジメントシステムを導入した(図表 9-5)。

1つ目は、「職場全体会議」である。これは、会社の方針や考え方を、経営トップから職場の第一線まで効果的に伝えるための会議である。

2つ目は、「チャレンジサークル(CC)活動」である。各職場の問題点や安全、健康確保について話し合う小集団活動である。

3つ目は、管理監督者への安全衛生教育訓練である。

日通安全衛生マネジメントシステムは、この3つの柱をPDCAの考え方で継続的に機能させ、より良い職場を作り上げるシステムである。この日通安全衛生マネジメントシステムの推進により、より確かな安全衛生管理体制の構築を目指している。



図表 9-5 日通安全衛生マネジメントシステム

5 ドライバー・フォークリフト指導員制度

(1) 概要

「安全はすべてに優先する」というグループ全体の方針に従い、様々な対応、対策を実施しているが、安全運転、安全作業の確保という観点から、独自の取組としては「指導員」制度がある。

これは、全国の各職場に支店長によって指定された「ドライバー・フォークリフト指導員」を配置し、職場内において安全運転・操作の指導を行っている。指導内容は、日常点検をはじめとして、トラックやフォークリフトなどの安全な運行のための技術や知識などであり、必要に応じ、集合教育または個別の指導を実施している（図表9-6）。

(2) 「ドライバー・フォークリフト指導員制度」

現場での事故・災害を防ぐため、トラックドライバーやフォークリフトオペレーターの教育・研修に注力している。既に免許をもっているが、日本通運独自の研修と試験を経て、初めて運転業務に就くことができることとなっている。

その指導の中核的な役割を担う社員は、伊豆研修センターにて「指導員養成研修」を受講した上で認定された「ドライバー指導員」「フォークリフト指導員」である。また、所属する支店において、事故・災害ゼロに向けた指導、教育計画の策定に参画し、基本動作の定着、技能の向上など、仲間の教育にも活躍している。さらに、「ドライバー指導員」「フォークリフト指導員」認定後も、技能向上と最新知識の習得のため、定期的なフォローアップ研修を受けている。

(3) 「本社指導教官制度」

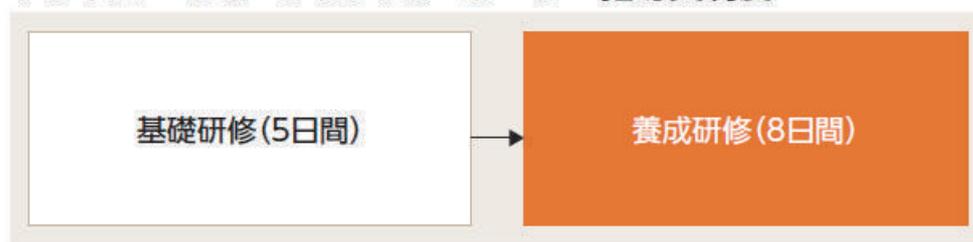
平成28年度からは、新たに「本社指導教官制度」を立ち上げ、指導員のうち特に技量、指導力、安全に対する意識が高い者を「本社指導教官」に指定している。この「本社指導教官」は、研修指導者としての自らのモチベーションを高めるとともに、高品質な技能の承継において中心的な役割を果たす各支店の「ドライバー・フォークリフト指導員」を養成し、作業品質の向上と均一化を図り、さらなる安全意識の高揚と技能の向上を図ることを役割としている。

ドライバー・フォークリフトオペレーターの教育体制



↓
検定合格者に社内運転資格を付与

ドライバー・フォークリフトオペレーター指導員制度



↓
支店長が「ドライバー・フォークリフトオペレーター指導員」として指定

図表 9-6 ドライバー・フォークリフトの教育・指導体制

6 日通体操

(1) 概要

「日通体操」は、従業員の健康保持、作業安全、事務能率の向上を図るため、昭和29年に制定された日本通運独自の体操で、60年にわたり朝礼など、日々の業務の中で実施されている（図表9-7）。

(2) 東京都スポーツ推進企業の認定

平成27年12月に、平成27年度東京都スポーツ推進企業に認定された。この制度は、東京都が社員のスポーツ活動の推進やスポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業を認定するもので、「日通体操」を全国の職場で実施していることなどが評価されたものである。

(3) 具体的内容

高齢者を含め、全従業員が業務開始前に「日通体操」を実施することとしており、その職種や業務内容に応じて、「第一体操」から「第四体操」までを実施することとし

ている。具体的には、次のとおりである。

「第一体操」は、技能系社員用であり、健康を保つばかりでなく事故を防ぎ、ひいては仕事の能率を上げるものである。

「第二体操」は、営業・事務系社員用であり、この体操は他の体操とは異なり、ストレッチ的なものも組み込まれており、精神的肉体的疲労の回復など、それぞれの業務環境にあった内容が工夫されている。

「第三体操」は、腰痛・頸肩腕症候群予防用であり、腰痛・頸肩腕症候群の予防及び治療に効果があるばかりでなく、健康を保持増進させるものである。

また、ドライバーや荷役運搬機械等のオペレーターなどは、「第一体操」と「第三体操」を実施し、運行の合間に「第四体操」も実施している。

(4) 日通体操の効果

高年齢労働者に多く発生する労働災害として、腰痛や無理な体勢での腱・筋を痛める災害がある。正しい日通体操の指導を、従来よりさらに強化しはじめた平成27年から「動作の反動・無理な動作」による労働災害については2年連続で減少した。

これらのことから、運転や作業開始前の「日通体操」が効果的であることが明らかであり、従業員全員がそれぞれの体操の目的をしっかりと理解した上で、正しい体操方法を実践できるように指導を行い、今後もより正しい「日通体操」を行うことにより、労働災害防止に取り組んでいくこととしている。



本社事務所での日通体操の様子

図表9-7 日通体操

7 メンタルヘルスケア

(1) 4つのケア

メンタルヘルスケアについて正しい知識を持つことに重点を置き、医療の専門家へのつながりが重要と考え、以下の4つのメンタルヘルスケアを推進している。

また、メンタルヘルス教育としては、各種階層別の教育やeラーニングによる教育を実施している。

加えて、平成27年12月より施行された「ストレスチェック制度」に基づき、定期的にストレスチェックを実施し、ストレスサインの早期発見に活用している。

① セルフケア

従業員向けに、「心の健康づくりに関する情報発信」と題して、定期的に案内している。また、「あなたと私のこころノート」という小冊子を作成し、従業員に配布し、本人やその家族及び職場の同僚のメンタル不調者に対して、早期対処を図るために活用している。

② ラインによるケア

階層別教育として、課長昇進時にメンタルヘルス講習を開催している。また、ストレスチェックの結果を用いた職場環境の把握と改善に努めている。

③ 外部の専門家・機関を利用したケア

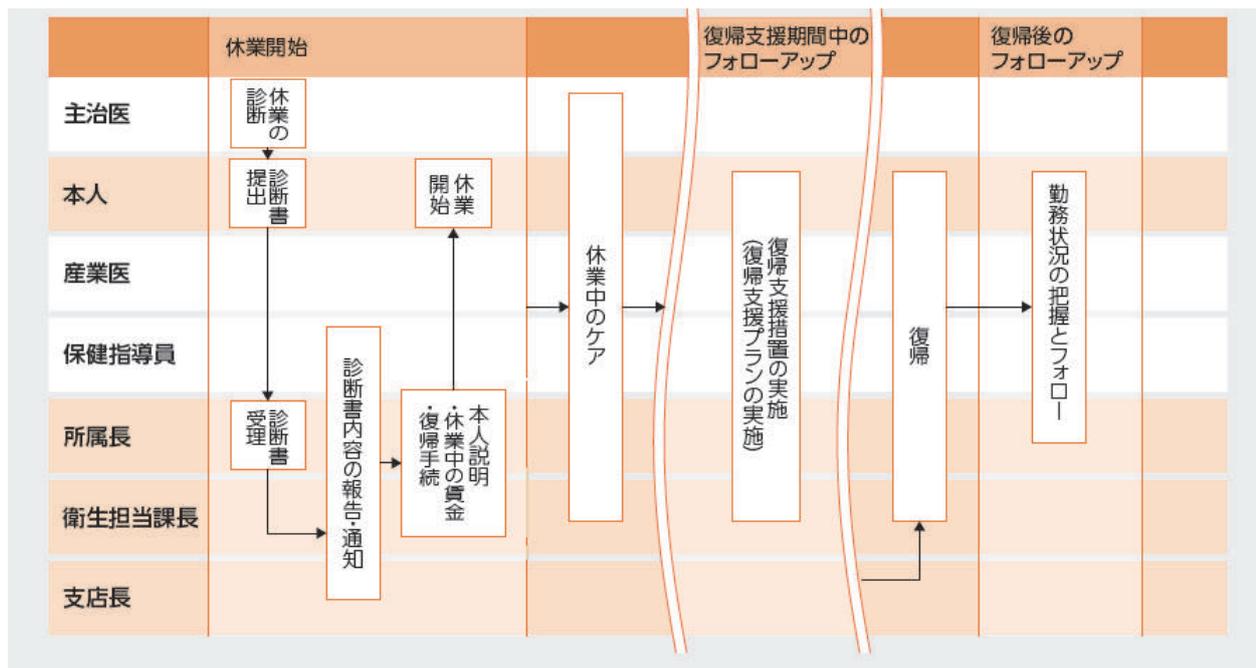
社外相談窓口「こころとからだの健康相談」を設置しており、従業員やその家族がインターネット及び電話によって相談できることとなっている。

④ 保健スタッフなどによるケア

全国の支店に約170人の保健師・看護師の資格を持った保健指導員を配置し、メンタルヘルスの相談を受ける体制を整備しており、その保健指導員向けにメンタルヘルスのスキルアップのため、外部講師を招いた講習を実施している。

(2) メンタル不調者に対する「全社統一職場復帰プログラム」によるケア

メンタルヘルス不調による休業の各段階に対応して、全国の支店に配置する保健指導員と主治医、産業医、職場が連携し、一丸となってスムーズな職場復帰のサポートに取り組んでいる（図表9-8）。



図表 9 - 8 職場復帰支援プログラムの流れ

8 今後の課題

- (1) 少子・高齢化が進行する中での労働力不足により、ドライバー等の新たな労働力の確保が以前よりも難しくなっており、今後については、ドライバー等をこれまでと同様に確保し続けることが困難となる状況も想定されることから、女性や高齢者の活躍促進が課題となっている。
- (2) I o TやA I等の技術革新が進展する中、物流業界においても、荷役業務等の自動化・機械化が進展してきており、荷役業務の自動化・機械化は作業負担の軽減につながることから、女性や高齢者の活躍促進には有効となる。その一方で、荷役業務の自動化・機械化については、新たなシステムや作業方法の導入が必要となることから、高齢者には直ちには適応しにくい面もあり、今後、どのように対処していくのが課題となっている。

企業概要

1 企業の概要

(平成28年10月1日現在)

企業名	日本通運株式会社
本社所在地	東京都港区
業種	総合物流業
主な業務内容	自動車輸送、鉄道利用輸送、海上輸送、船舶利用輸送、利用航空輸送、倉庫、旅行、通関、重量品・プラントの輸送・建設、特殊輸送、情報処理・解析などの物流事業全般 および関連事業
従業員数	32,094人
平均年齢	
定年年齢	60歳
継続雇用制度の概要	再雇用制度
継続雇用労働者数	
最高年齢者	