

# 奈良交通における健康経営の取り組み

## 1. 健康経営施策の実施

昨今、少子高齢化や労働人口不足などの社会問題に対応するため、日本だけでなく世界中で、企業の健康経営に対する取り組みが促進され、様々な形で紹介されるようになってきました。

経済産業省も日本の国内企業向けに令和3年10月に「健康経営の推進について」を策定しており、健康経営の課題については、SDGSが目指すサステナブルな社会の構築にとっても、必要不可欠な要素となってきました。

当社としまして、令和4年度より社員が自主的に健康に関する意識改革を行い、健康維持・改善に務め、お客様の安全の確保と共に生産性の向上を図ることを目的として、全社的な取り組み「Stay Healthy」を実施しています。

### (1) 推進重点目標

- ① 喫煙率低下      ➡ **1年間に喫煙者 10%削減**  
(喫煙率 28.0%)
- ② 高血圧予防・改善   ➡ **1年間に収縮期血圧 140mmHg 以上 10%削減**  
(収縮期血圧 140mmHg 以上 15.4%)
- ③ 肥満予防・改善      ➡ **1年間に BMI 値 25 以上者 10%削減**  
(BMI 値 25 以上 39.5%)

### (2) 全体的な取り組み方法

- ① 職場毎に3つの項目について、現状の有所見率等の数値を示し改善を促しています。
- ② 改善目標数値を設定し、1年間の改善状況を評価・検証しています。
- ③ 本社衛生委員会開催時に社長表彰「個人および職場表彰」を行っています。

### (3) 「禁煙」に関する取り組み

- ① 「禁煙推奨ポスター」を全事業所・休憩室へ掲示しています。
- ② 「たばこ健康」動画(15分)を営業所にて視聴しています。
- ③ 1年以上禁煙することができた社員に対し、表彰状ならびに副賞(記念品等)を授与しています。

### (4) 「肥満」に関する取り組み

肥満を改善すれば、SASだけでなく、高血圧を始めとした様々な有所見の改善につながります。

※肥満の有所見基準は「BMI 値 25 以上」

体重の程度を示す体格指数 BMI (kg/m<sup>2</sup>) = 体重 (kg) ÷ 身長 (m) ÷ 身長 (m)

(例) 身長 160cm、体重 60kg の場合の BMI      60 (kg) ÷ 1.6 (m) ÷ 1.6 (m) = 23.4 (kg/m<sup>2</sup>)

- ① 保健指導を聞き、食事療法、生活習慣改善、運動により改善を図っています。
- ② 協会けんぽ発行の「健康づくりメニュー」のハンドブックを配布しています。

《取り組み事例記載》

ラジオ体操、ランニング、ウォーキング、 カロリーを抑えた適切な食事摂取 等

- ④ 社内誌「大和路」に社員の参考となる取り組みを事例紹介として掲載しています。
- ⑤ 厚生労働省「健康日本 21」方針に基づき、当社のウォーキング活動「いきいきウォーキング」を実施しており、1日1万歩を目標に毎年約100名が参加し、目標達成者に記念品を贈呈しています。  
参加者 R4年126人、R3年116人、R2年96人

#### (5) 「高血圧」に関する取り組み

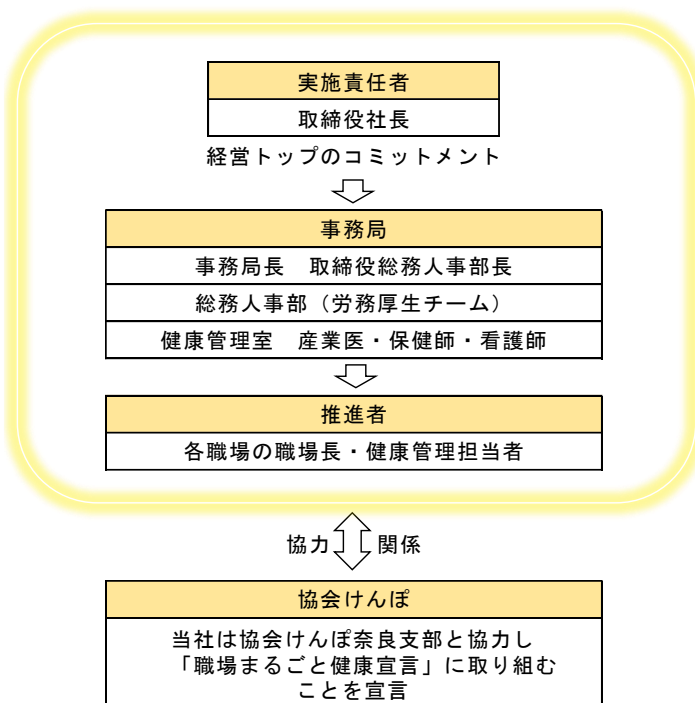
高血圧を改善すれば、脳心臓疾患の発症リスク低減につながるにつながります。

- ① 家庭血圧を毎日測定し、健康管理室へ提出し、保健師が数値のチェックを行います。
- ② 数値基準以内になるよう、産業医が連携し、主治医の投薬治療の指示、減塩等の食事療法、生活習慣改善、運動により改善を図ります。

#### (6) 実施の流れ

- ① 毎年1月  
表彰対象者および次年度取り組み目標の決定
- ② 毎年2月  
本社安全衛生委員会にて表彰・次年度の目標発表
- ③ 毎年3月  
経営会議・部門連絡会等にて説明、全社員へリーフレット配布し周知

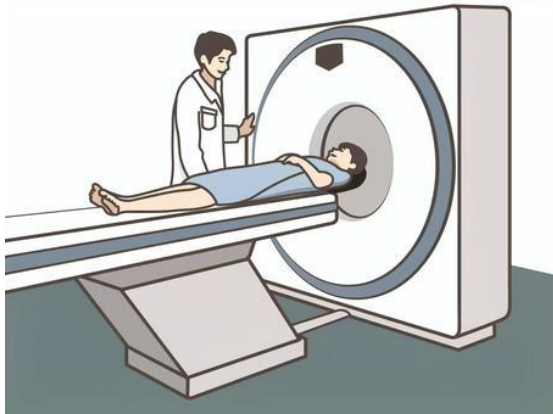
#### (7) 実施体制





## (2) 脳MRIの実施

バス運転者を中心に 50 歳、59 歳、64 歳、69 歳、73 歳、貸切運転者は 55 歳以降毎年、脳MRI 検査を実施しています。



## (3) 睡眠時無呼吸症候群（SAS）検査の実施

運転業務に従事する全ての社員に対して、SAS 専門分野の産業医の指導のもと、原則 3 年に 1 回の頻度で、SAS（睡眠時無呼吸症候群）のスクリーニング検査を実施し、精密検査が必要な者は、専門病院を受診させ、治療や生活改善指導を行っています。





#### (4) がん検診の実施

当社では、社員だけでなく希望する社員家族に対しても、検査費用は会社負担で、「子宮頸がん検査」および「大腸がん検査」を実施しております。この検査は、郵送型キットを使用しておりますので、「病院へ行く時間が無い」、「面倒な検査は抵抗がある」など諸般の事情にも関わらず、自宅で都合の良いタイミングに検査を受診できるメリットがあります。

また、会社で定められた検査年齢以外に、希望制で費用は自己負担となりますが、「胃癌検査」、「前立腺癌検査」および「肺癌検査」を定期健康診断時の血液検査等を流用して手軽に受診できるようにしています。こちらも、わざわざ病院に行き血液を採取しなくてもすむメリットがあります。

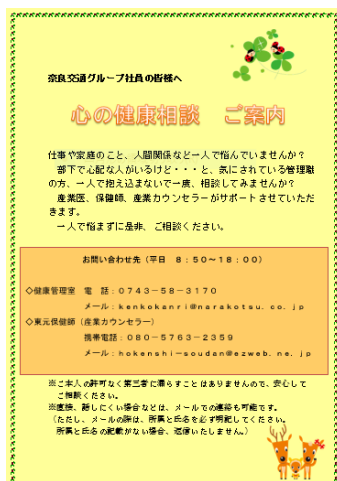
これらの検査で陽性と判定され、精密検査の結果、早期にがんを発見できた例もあります。今後も当社では、社員とその家族が健康で充実した社会生活を送ることができるよう、がん検診の積極的な取り組みを行ってまいります。



### 3. メンタルヘルス対策の実施

精神科専門医の産業医の指導のもと、メンタルヘルス不調者の就労、復職支援、上司によるラインケア体制を整えています。その取り組みの中でカウンセラー有資格の保健師による心の相談窓口も設置しています。

また、ストレスチェックにより、1年に1回、社員等のストレスの状況について検査を行い、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みを実施しています。(R6 受検率 63.8% 高ストレス者率 5.8%)



#### 4. インフルエンザ予防接種費用を年1回全額会社が負担

感染症の蔓延を防ぐため、インフルエンザワクチン接種費用を全額会社が負担し接種を促進しています。

#### 5. 育児と仕事を両立させる取り組みや制度の充実

##### (1) 短時間勤務制度（デイトタイム社員制度）の導入

女性運転者の拡大を図るため、女性が働きやすい時間帯のダイヤ（昼間帯のダイヤを抽出・分割）を抽出して時給制正社員（DT社員）として採用する制度があります。

このデイトタイム社員は基本的に育児を中心とした制度ですが、性別を問わず、家族の介護等、特段の事情がある者についても、異動を認めています。

##### (2) マタニティ休暇制度

妊娠中の運転者およびガイドが安心して出産準備できることを目的として、妊娠後、産前休暇までの間取得することができます。



#### 6. 働き方改革・ワークライフバランスの推進

年次有給休の取得促進として、リフレッシュ休暇制度を設けています。

このリフレッシュ休暇は、公休を含む連続休暇として、年次有給休暇の取得日数は最大5日可能であり、公休日を含めれば最大で9日間休むことができます。

全社員の約7割を占める乗務員の年次有給休暇の取得率は、全国平均よりも高い取得率です。また、その他職種の年次有給休暇取得促進として、計画年休制度も導入しています。

以 上