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が目指すサスティ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ています。

当社としましても、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 32.9%）

② 高血圧予防・改善　➡**1 年間に収縮期血圧 140mmgh 以上 10%削減**
（収縮期血圧 140mmgh 以上 17.3%）

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 39.2%）

(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「たばこと健康」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/㎡）＝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/㎡）

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。

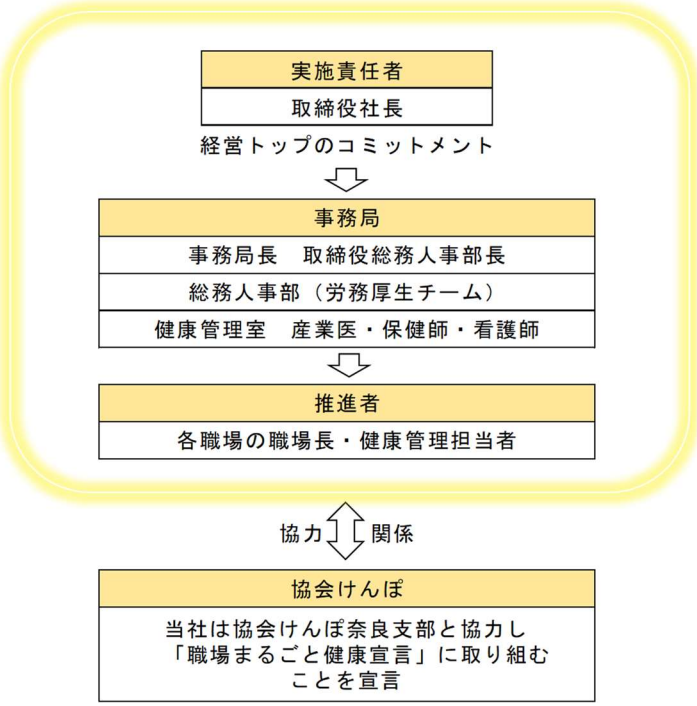
(6) 実施の流れ

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



令和7年度健康管理施策の推進について

「Stay Healthy」

1. 目的

社員が自主的に健康に関する意識改革を行い、健康維持・改善に努め、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、全社的な取り組みを実施します。

2. 推進重点目標

① 喫煙率低下（喫煙 28.0%）
② 高血圧予防・改善（収縮期血圧 140mmgh 以上 15.4%）
③ 肥満予防・改善（BMI 値 25 以上 39.5%）
→それぞれの項目で 10%削減

3. 健康改善「個人」および「職場」表彰

① 本人表彰（定期健康診断対象者）
生活習慣病を中心に大幅に健康改善を果たし、産業医が認める表彰を推薦する場合
② アシスト者表彰（家族含む）
個人表彰並びに職場表彰の受賞につながり、健康改善を果たす取り組みとして、多大なアシストをしたと認める産業医が推薦する場合
③ 職場表彰
職場単位で取り組み目標数値 10%削減を達成した場合
④ 表彰内容
社長表彰（産業医推薦による）として、表彰状および副賞（記念品等）を授与

4. 本人の具体的な表彰対象事例

① 1年以上禁煙に成功した場合
② 減量に成功して肥満を解消し、各種有所見がなくなる等の改善
③ 食事療法、生活習慣改善、運動を継続して行い、各種有所見がなくなる等の改善
④ 血尿検査の数値が相当低下し、数値入院、食事療法、生活習慣改善により著しくヘモグロビン数値の改善等

5. アシストの具体的な表彰対象事例

① 職場で健康改善を促す取り組みを考案し、個人または社職場表彰につながった場合
② 家族が食事療法など本人の健康改善をアシストし、本人が表彰された場合

6. 実施組織体系

実施責任者　取締役社長　田村修治
事務局長　総務人事部長　中尾　聡
事務局　健康管理室・総務人事部労務厚生チーム
推進者　各職場の職場長・健康管理担当者

7.「飲酒」に関する取り組み

① 血管を収縮させることによる血圧上昇、動脈硬化、脳卒中、有害物質による癌、COPD（慢性閉塞性肺疾患）、新型コロナウイルス感染時の重症化リスクなどを多くの病気に影響する原因を解消できます。
② ニコチン切れによる喫煙中の断下、イライラから解消されます。
③ 喫煙するための時間が必要なくなり、業務効率が上がり、時間が有効的に使えます。

8.「肥満」に関する取り組み

肥満を解消することが健康体に近づく最も効果的な手法であり、肥満を改善すれば、SAS、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/m²）＝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/m²）
① 厚労省「健康日本 21」方針に基づく、当社のウォーキング活動
「いきいきウォーキング」に参加する。（目標達成者に記念品あり）
② 「運動・食事・睡眠」などのデータ管理ができる健康アプリ「ココカラダイアリー」の活用を推奨し、社内ランキング表示などにより取り組みの活性化を図ります。
③ 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

9.「高血圧」に関する取り組み

高血圧を改善すれば、脳心血管疾患の発症リスク低減につながるにつながります。
① 定期血圧を毎日測定し、数値のチェックを行う。
② 数値基準以内になるよう、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る。（投薬は自分の判断で勝手に止めないこと）

10. 職場毎の取り組み目標数値

所属	対象者	喫煙		血圧		肥満	
		現状値	喫煙率を10%削減目標値	収縮期血圧	収縮期血圧を10%削減目標値	BMI値25以上	BMI値25以上を10%削減目標値
本社	252	48	4	38	4	50	5
下関	338	46	5	23	2	76	8
北大阪	252	46	5	42	4	102	10
西大和	142	44	4	23	2	55	5
橿原	89	23	2	23	2	39	4
宝塚	128	44	4	18	2	45	5
千葉	21	10	1	3	0	8	1
NCB	60	15	2	6	1	25	3
名阪	73	18	2	17	2	22	2
大宝	30	7	1	4	0	14	1
広瀬	46	11	1	5	1	24	2
奈良営所	65	15	2	13	1	30	3
自動車整備	49	12	1	5	1	13	1
本社	243	37	3	48	4	86	9
計	1,587	410	33	246	22	664	64
総数		25.0%		15.4%		35.5%	

※全社管理値については、職場の実情に合わせ、対象の健康状態の改善が見られる数値とし、さらに目標値を設定する。
（有所見者の全人数に対する割合は年末に入力）

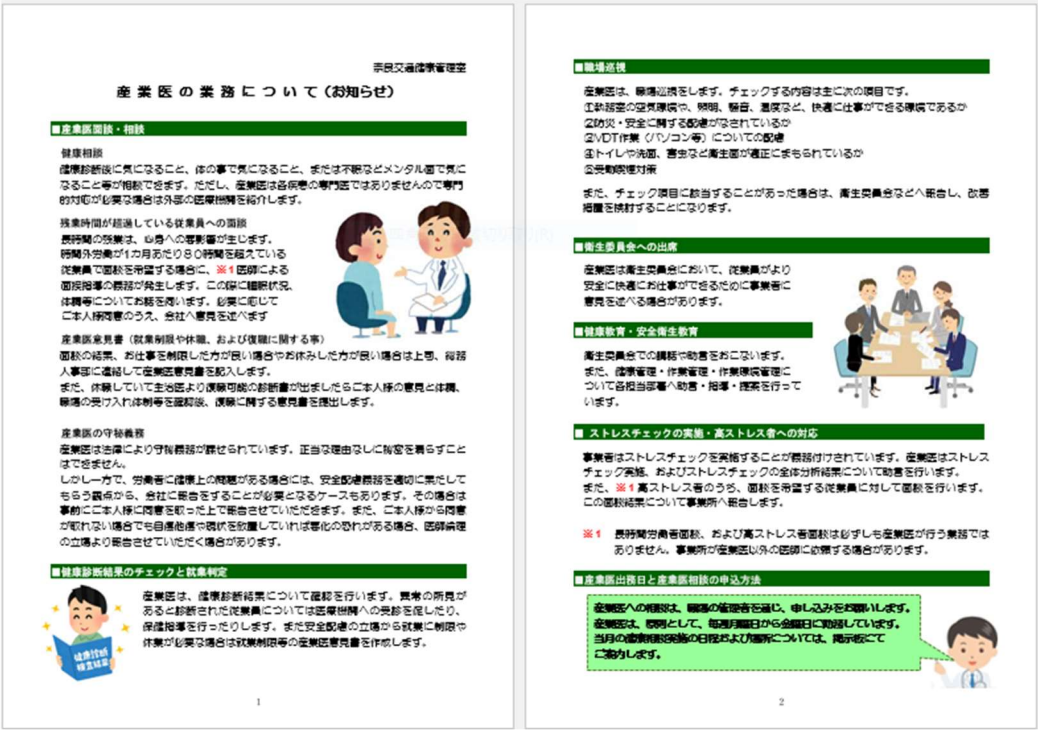
2．健康管理

(1) 定期健康診断の受診・事後措置・健康指導・フォロー体制の整備

当社では、健康管理室に産業医および保健師が常勤しており、年２回の定期健康診断結果に基づき、再検査等の有所見者に対しては、その診断結果を基に産業医による総合的な就労判定を行い、運転業務の可否を判定しています。

また、運転業務に従事する全ての社員に対して、ＳＡＳ（睡眠時無呼吸症候群）の簡易検査を実施するとともに、50 歳、59 歳、64 歳、69 歳、73 歳到達時には脳ＣＴ検査等を実施し、健康起因事故の発生リスク低減に努めています。

これら脳疾患、心疾患、血圧異常、ＳＡＳの有所見者につきましては、通院記録等の把握など、職場長による定期的な面接指導を行い、運転者の健康管理を継続的に把握できる管理体制を構築しています。　（R6 受診率 100.0%　傷病休・育児休業対象の者等を除く）



奈良交通健康管理室

産業医の業務について（お知らせ）

■産業医面談・相談

健康相談
健康診断後に気になること、体の事で気になること、または不眠などメンタル面で気になること等が相談で出ます。ただし、産業医は各病院の専門医ではありませんので専門的対応が必要な場合は外部の医療機関を紹介します。

残業時間が超過している従業員への面談
長時間の残業は、心身への悪影響が生じます。
時間外労働が1カ月あたり８０時間を超えている従業員で面談を希望する場合に、※1 医師による面接指導の機会が発生します。この際に睡眠状況、体調等についてお話を伺います。必要に応じて
ご本人承諾書のうえ、会社へ意見を述べます

産業医意見書（就業制限や休職、および復職に関する事）
面談の結果、お仕事を制限した方が良い場合やお休みした方が良い場合は上司、総務人事部に連絡して産業医意見書を記入します。
また、休職していて主治医より復職可能の診断書が出ましたらご本人様の意見と体調、職場の受け入れ体制等を確認後、復職に関する意見書を提出します。

産業医の守秘義務
産業医は法律により守秘義務が課せられています。正当な理由なしに秘密を漏らすことはで出ません。
しかし一方で、労働者に健康上の問題がある場合には、安全配慮義務を適切に果たしてもらう観点から、会社に報告をすることが必要となるケースもあります。その場合は事前にご本人様に同意を取った上で報告させていただきます。また、ご本人様から同意が取れない場合でも自傷他害や現状を放置していれば悪化の恐れがある場合、医師倫理の立場より報告させていただく場合があります。

■健康診断結果のチェックと就業判定

産業医は、健康診断結果について確認を行います。異常の所見があると診断された従業員については医療機関への受診を促したり、保健指導を行ったりします。また安全配慮の立場から就業に制限や休業が必要な場合は就業制限等の産業医意見書を作成します。

1

■職場巡視

産業医は、職場巡視をします。チェックする内容は主に次の項目です。
①執務室の空気環境や、照明、騒音、温度など、快適に仕事ができる環境であるか
②防災・安全に関する配慮がなされているか
③VDT作業（パソコン等）についての配慮
④トイレや洗面、害虫など衛生面が適正にまもられているか
⑤受動喫煙対策
また、チェック項目に該当することがあった場合は、衛生委員会などへ報告し、改善措置を検討することになります。

■衛生委員会への出席

産業医は衛生委員会において、従業員がより安全に快適にお仕事ができるようにするために事業者に意見を述べる場合があります。

■健康教育・安全衛生教育

衛生委員会での講話や助言をおこないます。
また、健康管理・作業管理・作業環境管理について各担当部署へ助言・指導・提案を行っています。

■ ストレスチェックの実施・高ストレス者への対応

事業者はストレスチェックを実施することが義務付けされています。産業医はストレスチェック実施、およびストレスチェックの全体分析結果について助言を行います。
また、※1 高ストレス者のうち、面談を希望する従業員に対して面談を行います。
この面談結果について事業所へ報告します。

※1　長時間労働者面談、および高ストレス者面談は必ずしも産業医が行う業務ではありません。事業所が産業医以外の医師に依頼する場合があります。

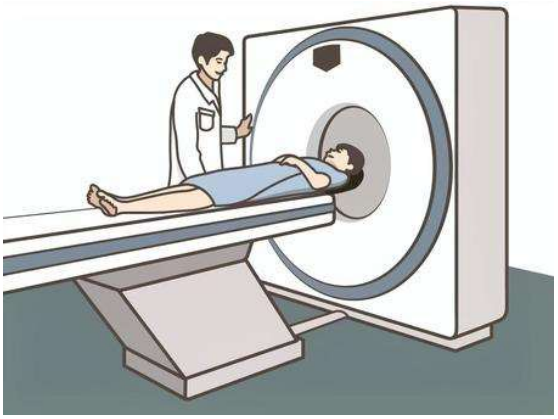
■産業医出務日と産業医相談の申込方法

産業医への相談は、職場の管理者を通じ、申し込みをお願いします。
産業医は、原則として、毎月第第日から金曜日に勤務しています。
当月の産業医出務日程および場所については、掲示板にて
ご案内します。

2

(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%)

奈良交通グループ社員の皆様へ

心の健康相談　ご案内

仕事や家庭のこと、人間関係など一人で悩んでいませんか？
部下で心配な人がいるけど・・・と、気にされている管理職の方、一人で抱え込まないで一度、相談してみませんか？
産業医、保健師、産業カウンセラーがサポートさせていただきます。
一人で悩まずに是非、ご相談ください。

お問い合わせ先（平日　8：50～18：00）

◇健康管理室　電　話：0743－58－3170
メール：kenkokanri@narakotsu.co.jp
◇東元保健師（産業カウンセラー）
携帯電話：080－5763－2359
メール：hokenshi-soudan@ezweb.ne.jp

※ご本人の許可なく第三者に漏らすことはありませんので、安心してご相談ください。
※直接、話しにくい場合などは、メールでの連絡も可能です。
（ただし、メールの時は、所属と氏名を必ず明記してください。
所属と氏名の記載がない場合、対応いたしません）

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