

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。

当社としましても、令和4年度より親しみやすい名称として「Go To ウェルネス」とネーミングし、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、全社的な取り組みを実施しています。

※ウェルネス【wellness】の意味…積極的に心身の健康維持・増進を図ろうとする生活態度・行動

(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 令和4年度 33.2%⇒令和5年度 31.4%⇒令和6年度 28.6%
- ② 肥満予防・改善 **⇒1年間にBMI値 25以上者 10%削減**
BMI値 25以上 令和4年度 39.3%⇒令和5年度 38.9%⇒令和6年度 38.9%
- ③ 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 ※新規取り組み 令和6年度 17.3%⇒

(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年間の改善状況进行评估・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/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 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 健康アプリを法人契約することで社員がアプリをダウンロードし、社内ランキング等により取り組みが活性化する雰囲気づくりをおこないます。(令和5年度中導入)
- ③ 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

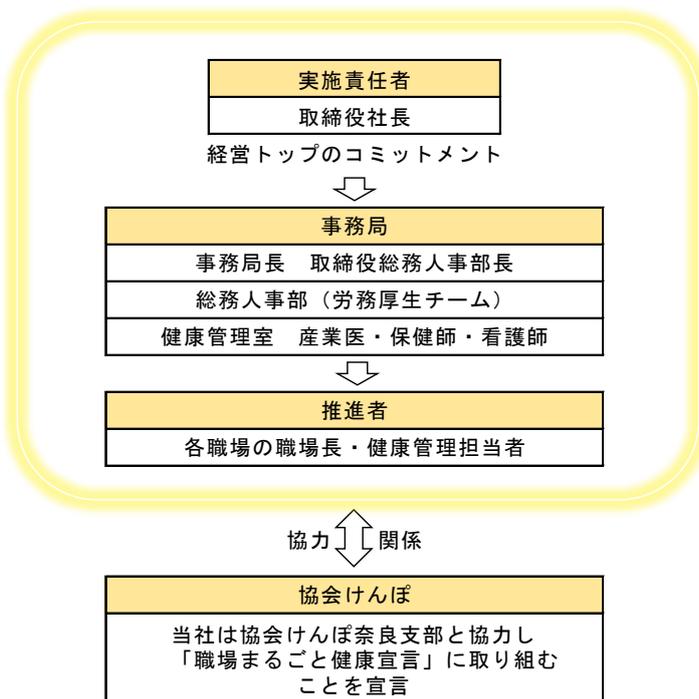
高血圧を改善すれば、脳心臓疾患の発症リスク低減につながるにつながります。

- 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



奈良交通は社員の健康のため 禁煙を推奨します。



禁煙 しましょう

健康が 1番だよ!

喫煙者は、新型コロナウイルスに感染した場合に重症化しています。また、脳卒中と心筋梗塞の大きな原因も喫煙です。

奈良交通株式会社

令和6年健康経営推進の推進について

「Go To ウェルネス」
～健康へのハンドリング（私費健康行）～

1. 目的
社員が自主的に健康に関する意識改革を行い、働き続け・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. 推進要目
 - ① 喫煙率低下（目標 28.6%）
 - ② 肥満率改善（BMI 値 25 以上 38.9%）
 - ③ 高血圧率改善（収縮期血圧 140mmHg 以上 17.3%）
3. 健康改善（個人および組織）の取り組み
 - 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、産業医が認め表彰する場合
 - ② アスリート表彰（認定含む）
個人表彰並びに組織表彰の両方になり、健康改善を要する取り組みとして、多大なアスリートをした上記の表彰が授けられる場合
 - ③ 表彰方法
職場単位で取り組み日数超過 10% 超過した場合は、本人が表彰された場合
 - ④ 表彰対象
社長表彰（産業医推薦による）として、表彰および賞状（記念品等）を授け
4. 本人の具体的な表彰対象事項
 - ① 1年以上継続して喫煙した場合は、減煙に成功して肥満を解消し、各種有見がなくなる等の改善
 - ② 食事療法、生活習慣改善、運動を継続して行い、各種有見がなくなる等の改善
 - ③ 健康改善の取組が積極的、教育入院、食事療法、生活習慣改善により著しくヘモグロビン値の改善等
5. アスリートの具体的な表彰対象事項
 - ① 職場で健康改善を促進する取り組みを実施し、個人または組織表彰に繋がった場合は、家族が健康改善など本人の健康改善をアスリートし、本人が表彰された場合
6. 実施組織
 - 実行責任者 取締役社長 田村清浩
 - 事務局長 総務部長 橋本倫尚
 - 事務部長 健康経営推進・総務部長 藤原生一
 - 推進者 各職場の職場長・健康経営推進員

7. 「健康に関する取り組み」

- ① 血圧を収縮させることによる血圧上昇、動脈硬化、脳卒中、右心房拡大による心不全（慢性心房性心房細動）、新型コロナウイルス感染時の重症化リスクなど多くの疾患に罹患する原因を軽減できます。
- ② ニコチン切れによる集中力の低下、イライラから軽減されます。
- ③ 喫煙するための時間が必要なくなり、業務効率向上が、時間的効果に繋がります。

8. 「肥満を解消する取り組み」

肥満を解消することが動脈硬化を防ぐ効果的な方法であり、肥満を改善すれば、SAS、高血圧を始めとした様々な有見の改善につながります。

※肥満の判定基準は「BMI 値 25 以上」

体重の軽重を示す体格指数 BMI (kg/m²) = 体重 (kg) ÷ 身長 (m) ÷ 身長 (m) = (kg) ÷ 身長 180cm、体重 60kg の場合の BMI = 60 (kg) ÷ 1.8 (m) ÷ 1.8 (m) = 23.4 (kg/m²)

- ① 労務省「働く日本 21」方針に基づく、当社のウォーキング活動
「いいウォーキング」に参加する。（参加資格は任意参加）
- ② 「運動・食事・睡眠」などの様々な管理ができる「健康アプリ」(「スマートタイマー」)の活用を推奨し、社内ウォーキング表示などにより取り組みの活性化を図ります。
- ③ ランニング、ランニング、ウォーキング、カローリを減らした適切な食事摂取 等

9. 「高血圧に関する取り組み」

高血圧を改善すれば、脳心臓疾患の重症化リスク低減につながるようになります。

- ① 高血圧を毎日測定し、数値のチェックを行う。
- ② 数値基準値になるよう、主治医の処方薬の指示、減塩等の食事療法、生活習慣改善、運動により改善を図る。（院長は自分の判断で勝手に止めないこと）

10. 健康改善の取り組み目標数値

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
喫煙率	38.9%	35.0%	31.1%	27.2%	23.3%	19.4%
肥満率	38.9%	35.0%	31.1%	27.2%	23.3%	19.4%
高血圧率	17.3%	15.0%	12.7%	10.4%	8.1%	5.8%
健康改善率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
アスリート表彰	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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 歳および 59 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。

奈良交通健康経営推進室 産業医の業務について（お知らせ）

■ 産業医相談・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きます。ただし、産業医は各疾患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いたします。

残業時間が超過している従業員への相談
長時間の残業は、心身への悪影響が生じます。労働時間外労働が1か月あたり80時間を超えている従業員で面談を希望する場合は、※1 医師による面接指導の義務が発生します。この際にご相談状況、体調等についてお話を伺います。必要に応じてご本人様同意の上、会社へ意見を述べさせていただきます。

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、総務人事課に連絡して産業医意見書を記入します。また、休職して1年以上経過後復職可能な診断書が出ましたらご本人様ご同意の上、復職の受け入れ体制等を相談後、復職に関する意見書を提出いたします。

■ 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。異常の所見がある場合診断された従業員については就業制限への受診を促したり、健康指導を行います。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。

■ 職場連携

産業医は、職場連携をします。チェックする内容は主に次の項目です。
① 労働時間の超過状況、休憩、給食、温度など、快適に仕事ができる環境であるか
② 防災・安全に関する設備が整っているか
③ ICT作業（IT/IT 等）についての設備
④ トイレや洗面、更衣など衛生面が適正に保たれているか
⑤ 労働環境改善対策

また、チェック項目に該当するところがあった場合は、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ために事業所に意見を述べることがあります。

■ 健康経営・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、健康経営・作業管理・作業環境改善について各担当部署へ助言・指導・提案を行います。

■ ストレスチェックの実施・高ストレス者への対応

事業所はストレスチェックを実施することが義務付けられています。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。

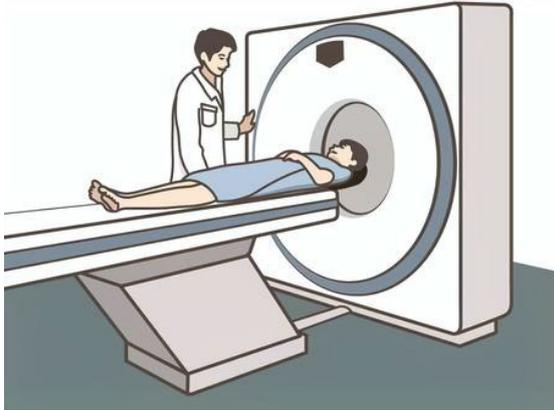
※1 長時間労働者、および高ストレス者面談は必ずしも産業医が行う業務ではありません。事業所が産業医以外の医師に依頼する場合があります。

■ 産業医出席日と産業医相談の申込方法

産業医への相談は、職場の協力を得て、申し込みをお願いします。産業医は、原則として、毎月第1日および第3日に出社しています。当月の面談相談の日程はより詳しくお知らせいたします。

(2) 脳MRIの実施

バス運転者を中心に 50 歳、59 歳、65 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、自宅での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。

日本郵船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、表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: kenkokenri@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-souden@ezweb.ne.jp

※ご本人の許可なく第三者に開示することはありませんので、安心してご相談ください。
※産休、育休中の方は、メールでの連絡も可能です。
※匿名、メールアドレス、部署名などを記載していただき、所属と氏名の記載がない場合、返信いたしません。

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

年次有給休暇の取得促進として、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