

運輸事業の安全に関するシンポジウム2018 ～定年再雇用と女性活躍推進～



神姫バスグループ 株式会社ウエスト神姫

目次

I. 会社概要

II. 第1STAGE

1. 「生涯現役雇用制度」 平成26年4月

(1) 制度導入に至る背景

(2) 4つの課題と対応

(3) 導入する際の課題と対応

(4) 導入の成果

(5) 今後改善すべき課題

III. 第2STAGE

1. 「ひょうご仕事と生活の調和宣言」 平成26年9月

2. 「健康づくりチャレンジ企業登録」 平成27年6月

3. 「わが社の健康宣言」(協会けんぽ) 平成28年8月

4. 「健康経営優良法人」 平成30年2月

I. 会社概要

設立

平成8年10月1日

資本金

3,000万円

売上高

14億5,000万円(平成29年度)

車両保有台数

140台(受託車両30台含)

事業内容

**乗合バス(兵庫県西播磨地域)
貸切バス・高速バス・旅行代理業**



＜企業理念＞

地域共栄 未来創成

神姫バスグループの一員として、
路線バス、貸切バスの運行を通じて、
お客様に満足していただけるようなサービスを提供し、
地域社会の発展に寄与しています

従業員数	従業員	内シニア運 転士	内女性運転 士
H30.4現在	199名	19名	8名



安全に関する基本理念

「安全は全てに優先する」

お客様を目的地まで「安全」且つ「快適」に輸送することが、私たちの最大の使命です

環境保全、地域貢献活動にも積極的に取り組む中で、
お客様の安全・安心を第一に、法令を順守し、
安心して乗っていただけるバスとして、
地域の皆様に親しまれています

Ⅱ．生涯現役雇用制度

- ① 定年制の廃止
- ② 定年年齢を 70 歳以上とする制度
- ③ 70 歳以上まで継続して雇用する制度



年齢にかかわらず
意欲と能力に応じて
働くことができる

高齢者が地域で
働ける場や社会を支える
活動ができる場の拡大

高齢者雇用確保措置の
実施義務化

高齢者などの再就職の
援助・促進

2-1. 制度導入に至る背景

経験豊富な高齢者の力を最大限に活用
地域社会へ更なる貢献を果たすことが企業としての責任



「平成26年度地域別生涯現役社会実現モデル事業」に応募
近畿地域におけるモデル企業として選定

モデル企業（「生涯現役雇用制度」の導入）

1. 制度導入にかかる社内検討委員会の設置
2. グループ・関連会社等に対するセミナーの開催
(取り組み状況等説明・制度導入の援助)
3. 従業員向け本制度の啓発、相談、援助

2-2. 4つの課題と対応

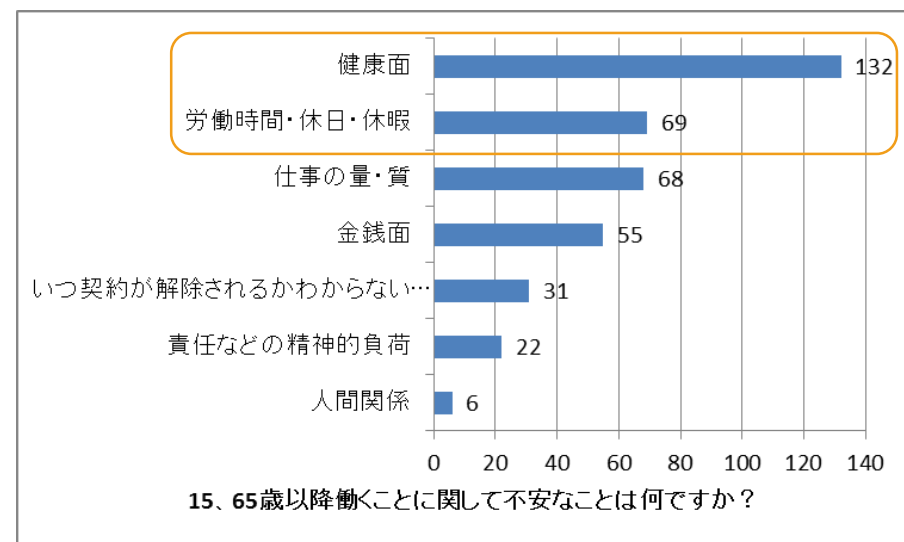
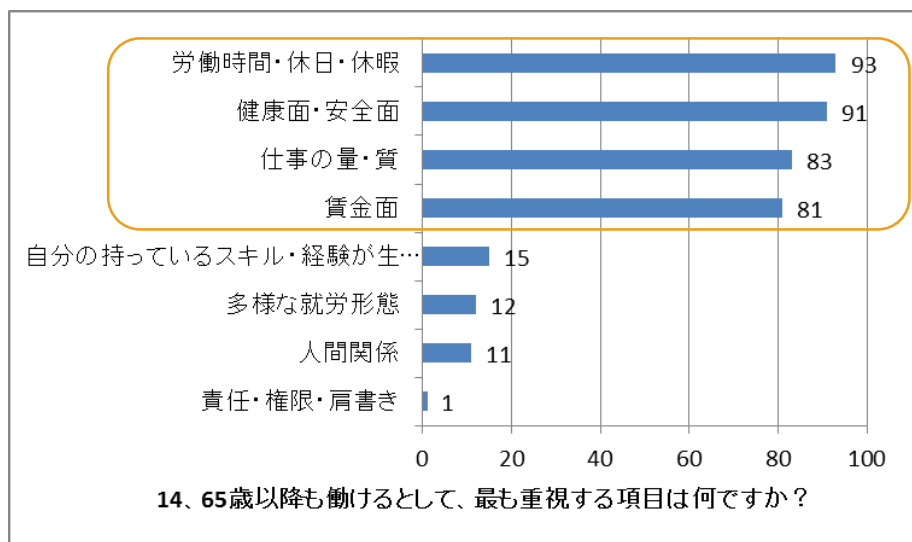
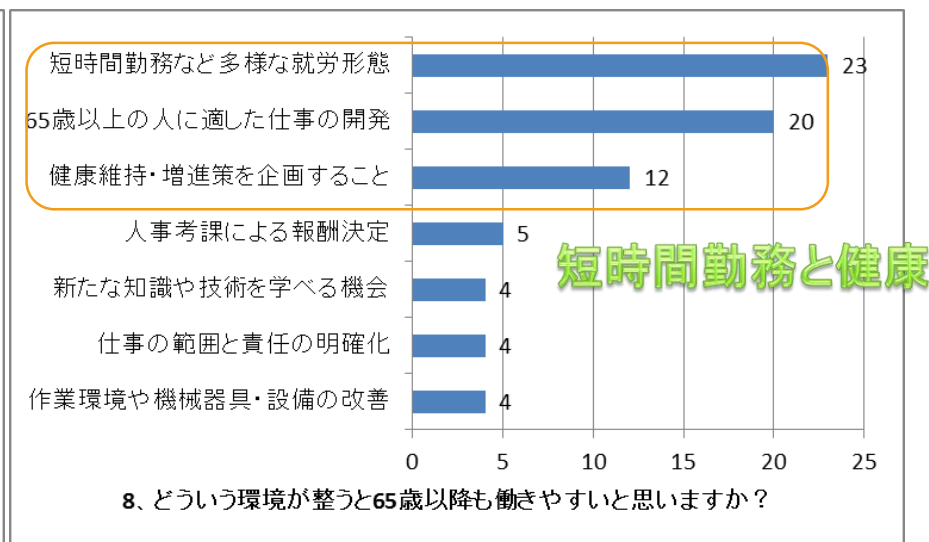
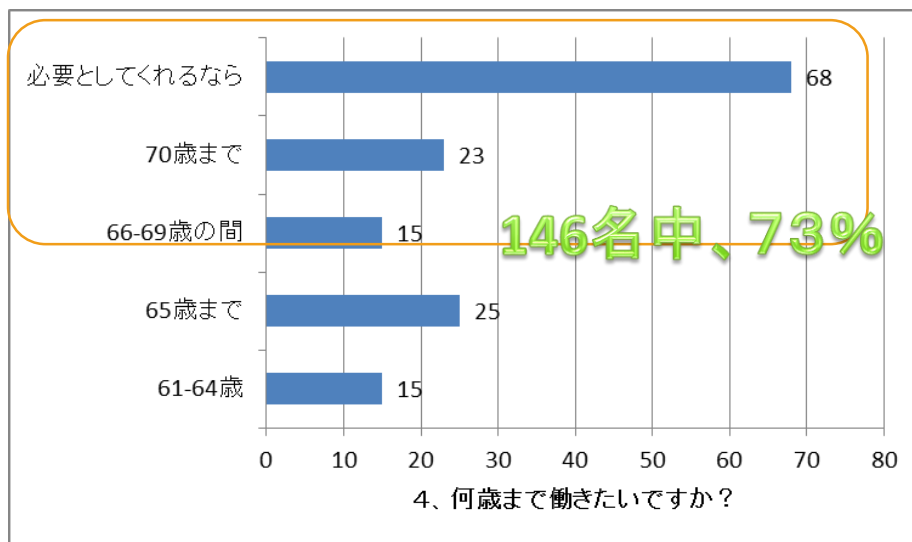
1	加齢に伴う被災リスクの軽減	・屋内車庫照明の改善 ・健康診断（年2回） ・運転適性診断の活用
2	モチベーションのアップ	・再雇用時に家族の同意 ・福利厚生施設の充実
3	雇用・勤務形態の多様化	・多様な雇用・勤務形態 ・賃金体系の整備
4	職域の拡大とライフプランの支援	・指導育成プランの作成 ・ライフプランセミナーへの参加

2-3. 導入する際の課題と対応

社内検討委員会の設置 全員を対象とした説明会



生涯現役継続雇用制度導入アンケート



アンケート結果

Q. 何歳まで働きたいか？

必要としてくれるなら47%、70歳まで16% 計63%

Q. 働きたい理由？

生活費等金銭面、仕事をしていたい(健康維持)

Q. 最も重視すること？

労働時間・休日・休暇

Q. 働くことに対しての不安？

健康面・視力・体力・気力の低下



取組事例 1

□ H27.8 屋内車庫照明をLEDへ変更（高齢者雇用安定助成金）

⇒ 懐中電灯を使っていたの不自由な姿勢で行っていたが、
簡易な修理等もできるようになった



取組事例 2

□ H27.12 シニア運転士の再教育

⇒ 65歳以上の運転士に適齢診断を活用し、
自己理解を深めた



取組事例 3

□ H27.12 再雇用時に家族の同意

⇒ 「事業用自動車の運転者の健康管理マニュアル」
（国土交通省策定）を基本とした健康管理



再雇用（継続雇用）に関する調査書

この調査書は、あなたの今後の雇用について記入してもらうものです。この調査書は業務を行う上で必要なことをお聞きするもので、当てはまるところに○印をつけ、記入するところにはできるだけ詳しくご記入頂きますようお願い致します。

1. 60歳以降（64歳の方は65歳以降）の再雇用（継続雇用）を希望しますか？

以下から選んで下さい。

①再雇用（継続雇用）を希望する（ 歳まで）

②グループ会社で再雇用を希望する

③転職を考えている

④60歳で定年退職したい

2. 1で①②を希望される方にお伺いします。

（1）勤務日数について

①正社員と同日数の勤務を希望

②正社員より短い日数（週 日）の勤務を希望

（2）勤務時間について

①正社員と同時間（フルタイム）を希望

②正社員より短い時間（1日 時間）を希望

（3）職務について

①現在と同じ職務を希望

②今後は異なる職務でもよい（希望の職務： ）

3. その他再雇用（継続雇用）制度に関する質問・意見・要望等を自由に書いて下さい。

平成 年 月 日

所 属： _____

職 種： _____

氏 名： _____ 印 _____

この調査書は、再雇用（雇用継続）に係る業務にのみ個人情報保護規程に基づき使用します。

健康状況自己申告書

この申告書は、あなたの健康状態について記入してもらうものです。この申告書は業務を行う上で必要なことをお聞きするもので、当てはまるところに○印をつけ、記入するところにはできるだけ詳しくご記入頂きますようお願い致します。

1. 現在の健康状態はどうですか？ 以下から選んで下さい。

大変良好 ・ まあまあ良好 ・ あまり良好ではない ・ 悪い

2. 最近気になる心身の症状がありますか？ あれば具体的に記入して下さい。

{ _____ }

3. 過去3年以内に以下のような病気にかかりましたか？

心臓病 高血圧 糖尿病 脳血管疾患（脳卒中） 肝臓病 貧血 認知症

アレルギー性疾患 うつ病等精神疾患 睡眠障害 視力障害 聴覚異常

その他（ _____ ）

4. 3で該当する疾病がある（あった）方にお伺いします。その病気の現在の状態を教えてください。

完治 ・ 治療中 ・ 放置（治療中断を含む）

*薬物治療を受けている場合の内容 { _____ }

*食事制限を受けている場合の内容 { _____ }

5. 4で治療中もしくは放置している方は、就労に関して、今回医師の判断は確認しましたか？

はい ・ いいえ

6. その他、何かあればお書き下さい。

{ _____ }

健康状態は上記のとおり相違ありません。

平成 年 月 日

所 属： _____ 職 種： _____

氏 名： _____ 印 _____

平成 年 月 日

上記の者が、再雇用（継続雇用）されることに同意します。

家族等の氏名： _____ 印（統柄： _____）

この申告書は、再雇用（雇用継続）に係る業務にのみ個人情報保護規程に基づき使用します。



第54回示現会展(2001) 温室一隅 須和憲和

お祝い

お誕生日おめでとうございます

私たちが安全運行を続けられるのは
ご家族の支えがあればこそです
今後ともよろしくお願ひします

相生市竜泉町394-1

株式会社 ウェスト神姫

代表取締役 須和憲和



拝啓 秋たけなわの候、皆様にはいよいよ
ご清祥のこととおよろこび申し上げます。

このたびは 私の誕生日に おじのこもった
おハカギをいただきましてほんとうにありがとう
ございました。いくつになっても誕生日のお祝い
うれしいものでございます。感激いたしました。

朝夕めっきり冷え込む今日このごろ、おからだ
ご自愛のほど お祈り申し上げます。

書中へございますが、べから 御礼申し
上げます。

かしこ
文



人間ドック並みの定期健康診断

法定項目	法定項目以上の診断実施
① 既往歴及び業務歴の調査、喫煙歴、服薬歴などの調査	
② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	
③ 身長、体重、視力及び聴力、腹囲の検査	
④ 胸部エックス線検査及び喀痰検査	
⑤ 血圧の測定	
⑥ 貧血検査(赤血球数・血色素量)	ヘマトクリット値・MCV・MCH・MCH・
⑦ 肝機能検査(GOT(AST)・GPT(ALT)・γ-GTP)	アルカリフォスファターゼ・クンケル・総蛋白・アルブミン・A/G比・ 総ビリルビン・乳酸脱水素・尿素窒素・クレアチニン・尿酸
⑧ 血中脂質検査(LDLコレステロール・HDLコレステロール・ トリグリセリド(中性脂肪))	総コレステロール
⑨ 血糖値 or HbA1c	ペプシノーゲンⅠ・ペプシノーゲンⅡ・ペプシノーゲンⅠ／Ⅱ・ C反応性蛋白試験
⑩ 心電図検査	
⑪ 尿検査:尿糖と尿蛋白	尿潜血



プラス

大腸がん(便潜血)検査
SAS睡眠時無呼吸症候群検査
ストレスチェック・BNP(心疾患)
脳ドック検査



取組事例 4

□H27.3 就業規則の改訂

⇒ 70歳までの契約社員として継続雇用

就業規則一部変更について		平成 27 年 3 月 17 日	
改 正		現 行	
	平成 9 年 2 月 4 日		平成 9 年 2 月 4 日より施行する
一部改正	平成 11 年 2 月 1 日	一部改正	平成 11 年 2 月 1 日
一部改正	平成 12 年 6 月 1 日	一部改正	平成 12 年 6 月 1 日
一部改正	平成 16 年 2 月 1 日	一部改正	平成 16 年 2 月 1 日
一部改正	平成 17 年 6 月 7 日	一部改正	平成 17 年 6 月 7 日
一部改正	平成 18 年 1 月 30 日	一部改正	平成 18 年 1 月 30 日
一部改正	平成 23 年 5 月 18 日	一部改正	平成 23 年 5 月 18 日
一部改正	平成 26 年 3 月 11 日	一部改正	平成 26 年 3 月 11 日
一部改正	平成 26 年 9 月 11 日	一部改正	平成 27 年 3 月 17 日
一部改正	平成 27 年 3 月 17 日		
第 6 章 退職および解雇 (定年)		第 6 章 退職および解雇 (定年)	
第 27 条		第 27 条	
社員の定年は、満 60 歳になった誕生日の属する月の月末とする。		社員の定年は、満 60 歳になった誕生日の属する月の月末とする。	
2. 定年退職後社員が再雇用を希望する場合は、満 70 歳になった誕生日の属する月の月末とする。		2. 定年退職後社員が再雇用を希望する場合は、満 67 歳まで更新する。	

27.3.17

2-4. 導入の成果

- ① 外部視点の取り入れにより、自社の強み・弱みを再確認
 **できない時は外部の力を活用**
- ② 全員アンケートによりニーズを把握
 **今後のヒント・方向性**
- ③ 環境改善の必要性、福利厚生制度の見直し
 **女性の更衣室、健康づくり**
- ④ PRされることによって社員の誇り
 **高齢者から感謝の言葉**

高 齢 者 従 業 員

VOICE

高崎さん、山崎さん

年 齢	高崎さん:66歳、山崎さん:66歳
雇用形態	契約社員
勤務時間	1日8時間(勤務ダイヤにより変動あり)、月16日
業務内容	路線バスの運転

現在担当されている仕事の内容は？

路線バスのドライバーです。一番長い路線で約40kmを担当エリアになりますが、1日平均して150～200kmの距離を運転している計算になります。何度も走って知り尽くした道ですが、慣れは油断にもつながるため、常に緊張感をもってハンドルを握っています。

仕事をする時に心がけていることは？

ドライバーの仕事で一番心配なのは、事故です。そのため、何よりも優先して安全運転に徹しています。

単にバスを運転すればよいわけではなく、お客様に安全と快適さを提供することが私たちの仕事です。そのため、発車・停車はなるべくスムーズに。また、停留



所に停車する時は、遠すぎず近すぎず、適度な位置に停車すること。もちろん、停留所で待っておられる人の見落としなど、あってはなりません。ただ、最近はスマートフォンなどに集中していて、停車しても気づかないお客様もおられます。それらの状況も含めて、運転以外の部分でも細心の注意を払うよう、心がけています。

この年齢まで仕事を続けていると反射神経や視力などは、どうしても若い人に

は劣りますが、運転適齢診断などによりそのことをきちんと自覚し、若い時よりもさらに安全で丁寧な運転を行っています。

仕事を続けて良かったことは？

当社は、健康状態に問題がなく、本人が希望すれば、70歳まで継続雇用していただける環境にあります。このような環境の会社は珍しいため、知人にも大変驚かれます。と同時に、65歳を超えても働ける環境を、うらやましがる人も多いです。

仕事を続けていると、気持ちにも張りが出ますし、家計も助かります。私自身のためにも、家族のためにも、仕事を続けられることは大変ありがたいと感じています。会社が門戸を開放してくださっていますので、自分自身の健康管理をしっかりと行い、会社が目安としている70歳までは、働きたいと思っています。



仕事を続けて良かったことは？

当社は、健康状態に問題がなく、本人が希望すれば、70歳まで継続雇用していただける環境にあります。このような環境の会社は珍しいため、知人にも大変驚かれます。と同時に、65歳を超えても働ける環境を、うらやましがる人も多いです。

出典：高齢者雇用事例集より (一財)兵庫県雇用開発協会

2-5. 今後改善すべき課題

高齢者雇用は、企業の社会的責任・CSR活動の一環

社会全体としてさらに積極的に取り組む

期限を決めて実行

- ① シニア正社員制度から定年延長へ
- ② 短時間正社員制度の導入



第2 STAGEのまえに

平成26年11月 国土交通政策研究所

「安全に関する企業風土測定ツール」の活用

1. 強み

- ・現場運転士の基本行動・職務意識・人間関係への積極的意識はある

2. 弱み

- ・経営者層の価値観・行動が浸透していない
- ・特に、従業員満足度が低く、半数が満足していない
- ・経営者層と現場のコミュニケーション不足により、経営者層の行動が見えていない
- ・管理者・主任・リーダー育成について、熱心な指導・教育がなされていない。主任・班長運転士のリーダーシップ教育が不足している
- ・営業所間で差がある、職場ごとに固有の課題

3. 今後の方向性と取組み

(1) 経営者層の意識改革

- ・運転士との乖離があることを認識し、緩やかな個別ミーティングを定期的に実施
- ・特に所長が自信を持って相談指導できる体制
- ・運転士の不満を一つひとつ解決

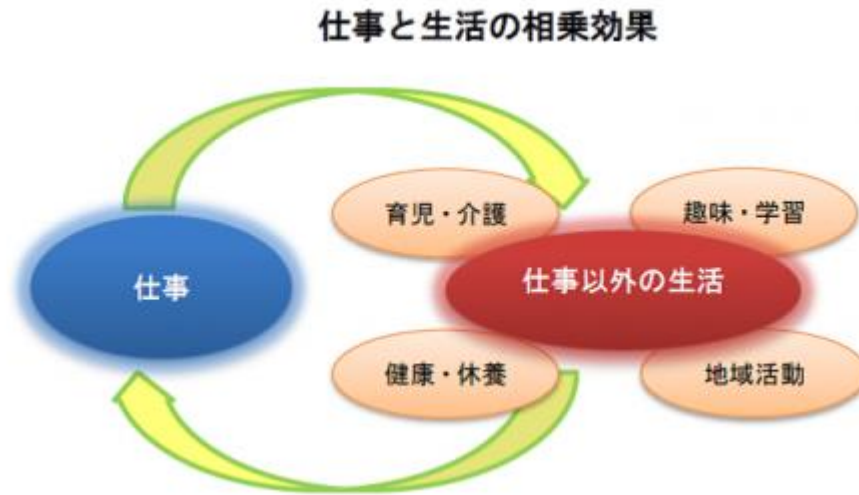
(2) リーダー教育の充実

- ・広い視野を身に付けさせるために、バス系グループ4社による合同研修
- ・リーダーが活動できる時間と場所の提供

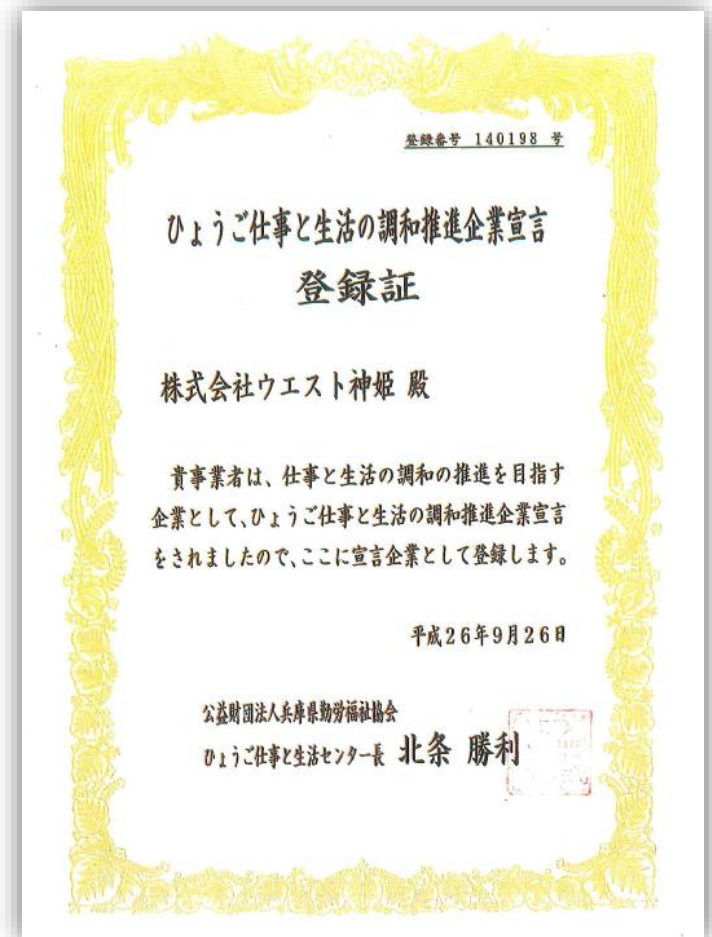
(3) 定期的なアンケート調査

- ・活動の有効性を測定するために、3年に1回実施
- ・その都度、PDCAサイクルを見直す

1. ひょうご仕事と生活の調和宣言



- ・「ひょうご仕事と生活センター」(政労使三者)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」の取組推進
- ・ 多様で柔軟な働き方による働きやすい雇用就業環境の創出



取組事例 5

□H27.4 女性更衣室・休憩室を整備

(環境整備支援助成金活用)

⇒女性従業員のES (従業員満足度) 向上

Before



After



女性の雇用と活躍推進 「WLB のすすめ(ひょうごの先進企業事例集)」

社員の声

養成制度を利用して免許を取得 研修も充実しているから安心です

コミュニティバス運転士 黒田寿美さん(2015年入社)



48歳の時に入社するまではバスの運転士になるなんて思ってもみませんでした。持っていたのは普通免許のみ。運転士の経験もなく不安でしたが、養成制度を利用して大型二種免許が取得でき、研修制度も充実していると聞き、思い切って挑戦しました。現在は宍粟市でコミュニティバスの運転士として勤務しています。平日だけの運行で、朝早くや夜遅くの便もありません。家事や近くに住む孫の世話にも時間を使いたい私には、理想的な働き方ができています。乗客の皆さんとも顔なじみになり、「黒田さん」「黒田さん」と声を掛けてもらえるのがうれしくて。やりがいを感じながら働いています。

取組事例 6

□H28.10 配車・運行新システムの導入 (環境整備支援助成金活用)

⇒運転士の労働時間の平準化、労務管理を改善

【労働時間確認リスト】

DATE: 2018/08/14 15:50:31 PAGE: 1

算定日 2018年8月18日 (第 28 日目)

期間 2018年7月22日 ~ 2018年8月18日

職番	氏 名	第 1 週	第 2 週	第 3 週	1 日 目	2 日 目	3 日 目	4 日 目	5 日 目	6 日 目	7 日 目	超 過	第 4 週	週平均	判定
160075	山田 太郎	57.21	65.05	57.03	— 年休	8.47 5	— 主休	— 主休	7.40 貸切	8.44 他勤	8.00 貸切	-47.2	33.11	53.10	○
160369	佐藤 一郎	60.35	43.36	54.20	9.15 貸切	4.00 貸切	6.30 貸切	— 年休	— 主休	— 年休	10.30 貸切	-71.1	30.15	47.12	○
160841	鈴木 健一	47.18	50.45	65.00	7.30 貸切	— 主休	8.05 他勤	8.05 他勤	8.06 3	11.56 2 0 1	8.00 貸切	-45.2	51.42	53.41	○
161238	高橋 誠二	73.42	43.14	71.30	5.30 助明	11.55 貸切	— 主休	— 年休	13.30 貸切	7.15 貸切	10.30 貸切	-22.5	48.40	59.17	○
161738	田中 秀三	43.55	61.25	83.13	11.15 貸切	8.50 4 5	8.05 他勤	13.09 4 1	— 主休	13.30 貸切	14.40 貸切	-1.6	69.29	64.31	○
161788	渡辺 隆夫	45.39	49.55	60.10	— 年休	— 主休	14.20 貸切	3.30 貸切	11.15 貸切	13.34 4 6	8.47 5	-52.5	51.26	51.48	○
161792	山本 浩一	68.34	55.35	74.24	9.15 貸切	8.11 4 4	8.47 5	— 主休	14.40 貸切	3.30 貸切	11.15 貸切	-5.5	55.38	63.33	○
161848	松本 健太	57.58	58.29	62.41	8.50 4 5	14.30 貸切	14.18 4 0	12.29 7 2	— 主休	— 年休	— 年休	-30.5	50.07	57.19	○
161944	佐々木 誠二	62.30	57.44	46.33	16.00 貸切	4.00 貸切	— 主休	— 年休	5.50 貸切	10.55 他勤	6.15 貸切	-50.1	43.00	52.27	○
161962	山崎 隆夫	46.31	48.26	57.30	— 主休	12.30 助泊	5.30 助明	8.05 他勤	8.05 他勤	— 主休	— 主休	-73.2	34.10	46.39	○

取組事例 7

□H28.5 **仕事と介護の両立実態把握アンケート**

□H28.5 **仕事と介護の両立セミナー（講師 社会保険労務士）**

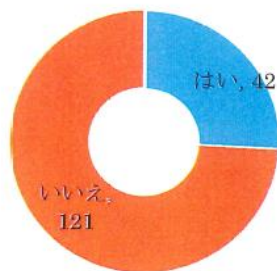
⇒ **相談しやすい体制づくり 「相談窓口」の設置**
特に管理者意識の変化



仕事と介護の両立実態把握アンケート

(1)介護経験

介護経験の有無



介護経験に関する質問では、介護経験者が 42 名、介護未経験者は 121 名であり、未経験者が全体の 74%を占めている。

また、介護未経験者のうち半数以上が今後 5 年のうちに介護をする可能性がある。その場合に被介護者となるのは、親族が 1 番多く、次いで配偶者である。自分と回答した割合は最も少ない。

介護未経験者で
5年のうちに介護をする可能性

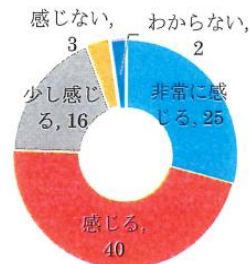


被介護者



介護に対する不安

介護に対する不安



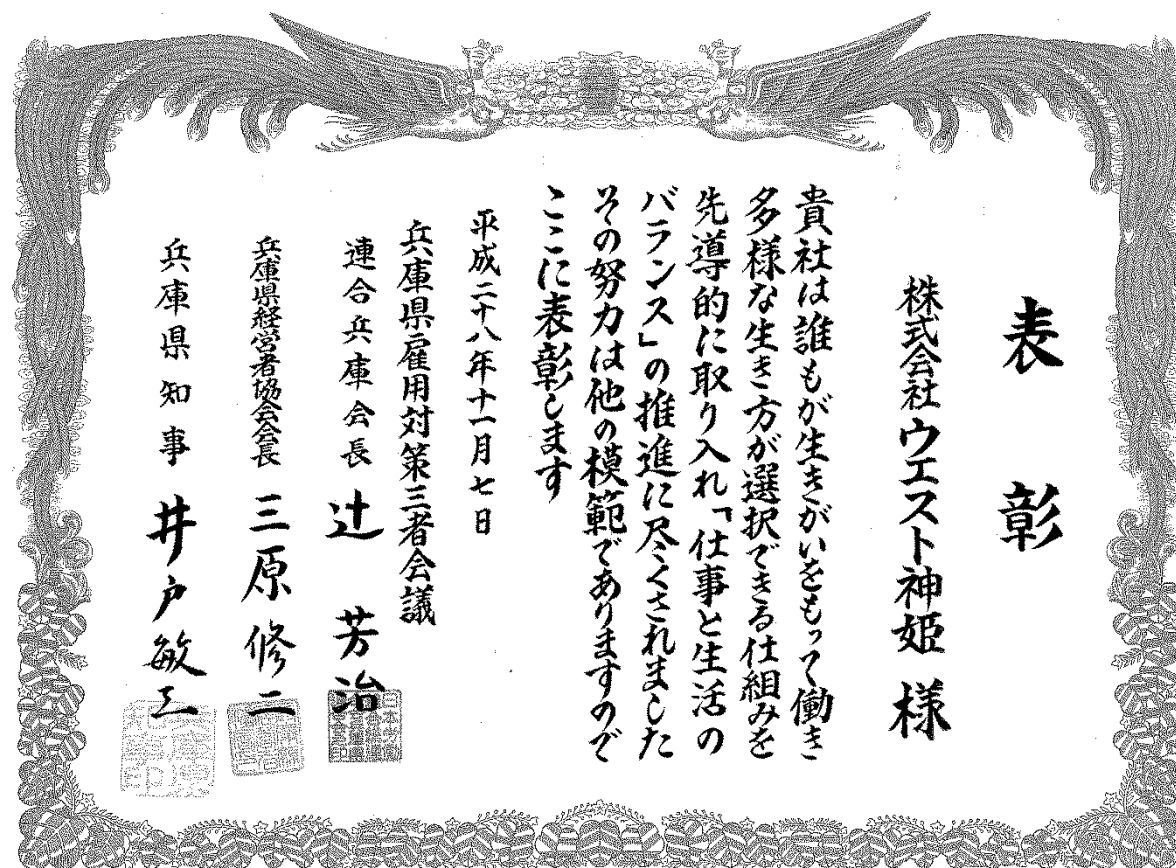
介護に対する具体的な不安

- 1 位：制度の仕組みがわからない
- 2 位：労働時間が長い

- 3 位：介護がいつまで続くかわからない
- 4 位：介護の予想がつかない

女性・高齢者の雇用状況

	H26.4	H28.4	H30.4
女性運転士	1名	6名	8名
65才～70才	8名	26名	32名
70才以上	0名	5名	5名



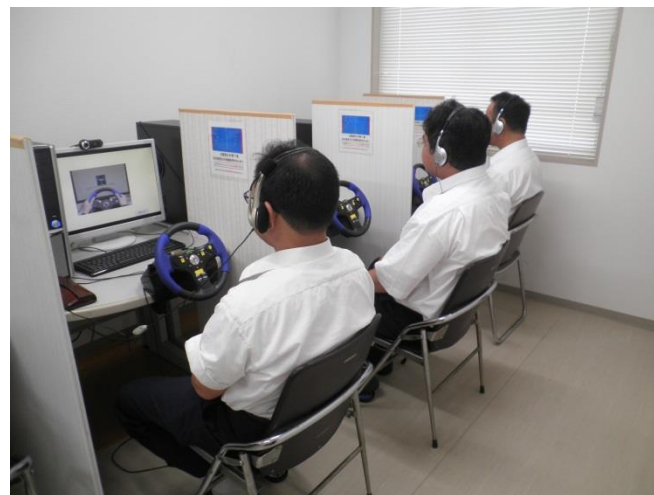
取組事例 8

安全指導業務へ参入（神姫バス研修センター）

□H25.6 **運行管理者指導講習機関**として認定
基礎・一般講習の実施

□H25.9 **運転適性診断機関**として認定
初任・適齢・特定Ⅰ診断の実施

⇒ 第一種交通カウンセラー養成計画に基づき
交通心理士を養成（神姫バスグループで14名）



2. 健康チャレンジ企業登録

働き盛り世代の健康リスク
従業員の健康管理を経営的な視点

「健康経営」に取り組む



第 00424 号

健康づくりチャレンジ企業
登録証

株式会社ウエスト神姫
相生営業所 様

貴事業所を健康づくりチャレンジ企業として登録します。従業員及び家族の健康づくりの推進をお願いいたします。

平成 27 年 6 月 1 日



兵庫県健康経営推進センター

兵庫県知事 井戸敏三



取組事例 9

□H26.10赤穂 H27.10山崎 H28.10相生

3営業所の物置・倉庫を**トレーニングルーム**に改造

(健康づくり運動施設整備助成金)

⇒**健康づくりの意識づけ**

Before



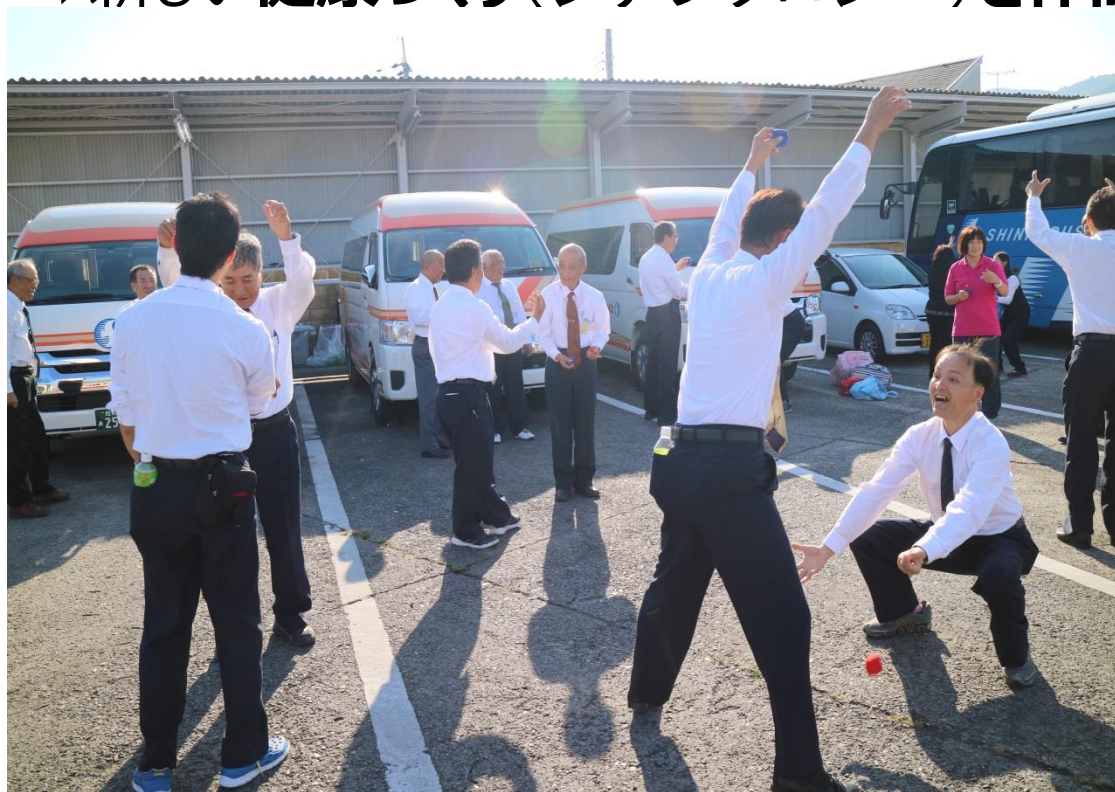
After



取組事例 10

□H27.10 高齢新入運転士の健康教育 (健康教育補助金)

⇒新しい**健康づくり**(シナプソロジー)と仲間づくり



3. わが社の健康宣言(協会けんぽ)

わが社の健康宣言！

社員の健康の維持・増進のため、

当社 株式会社ウエスト神姫 は

以下の内容に取り組みます！！

平成 28 年 8 月 16 日

取り組みテーマ	例) 禁煙、健診後のフォロー など ☐ 健診受診率向上 ☐ 保健指導実施率向上 ☒ 生活習慣病予防対策 (高血圧対策・代謝対策・脂質対策・メタボ対策) ☐ 運動習慣改善対策 ☐ 禁煙対策 ☐ メンタルヘルス対策 ☐ その他
取り込み内容	例) 禁煙に関する研修会を行う、特定保健指導を受けてもらう など 休み明けは、出勤点、呼時に体重測定をします。 飲酒報告書に体重を記入します。

上記のとおり、宣言します。

事業主欄	事業所名称 <u>株式会社ウエスト神姫</u> 事業主氏名 <u>代表取締役 須和 憲和</u>
------	--

「わが社の健康宣言」

登録認定証

株式会社 ウエスト神姫
代表取締役 須和 憲和 殿

貴事業所は、会社全体で健康づくりに取り組むことを宣言されましたので、「わが社の健康宣言」登録事業所として認定します。

今後は、宣言内容を中心とした事業所の健康づくりを推進してください。

平成28年8月17日

全国健康保険協会兵庫支部
支部長 笠井 利雄



取組事例 1 1

□H28.8 会社全体での健康づくり

⇒『わが社の健康宣言』

**休み明けは、出勤点呼時に体重測定をします
飲酒報告書に体重を記入します**





相生 営業所 平成 30 年 7 月 氏名

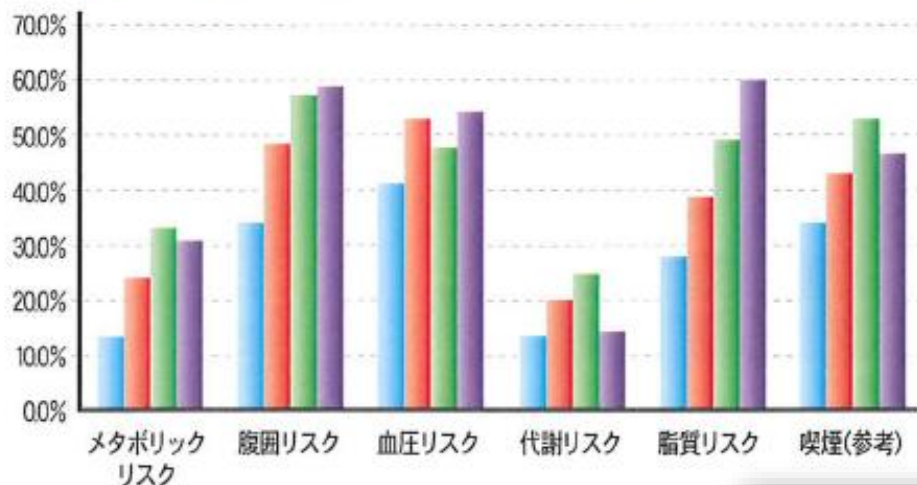
19

飲酒状況自己申告書		検知器 有・無		メンテナンス 有・無		前月最終休暇日		6 月 29 日		休日明け体重					
アルコールの1単位		アルコール処理時間酒量単位×4時間													
日	曜日	乗務 系統 No	前日 飲酒 有無	ビール 500ml	チューハイ 7%	日本酒 15%	焼酎 25%	ワイン 43%	単位 合計	前日飲酒 終了時間	当日飲酒 検知時間	本人 印	検知結果 異状有無	確認 者印	休日 明け 体重
1	日	物入	有・無						0	:	3:00		有・無		
2	月	3	有・無						0	:	14:25		有・無		
3	火	4	有・無						0	:	6:45		有・無		
4	水		有・無						0	:	:		有・無		
5	木	12/28	有・無						0	:	6:15		有・無		52.8
6	金	物入	有・無						0	:	7:15		有・無		
7	土	物入	有・無						0	:	9:10		有・無		
8	日	4	有・無						0	:	4:50		有・無		
9	月		有・無						0	:	:		有・無		
10	火	物入	有・無						0	:	16:40		有・無		52.5
11	水	4	有・無						0	:	21:10		有・無		
12	木	4	有・無						0	:	11:50		有・無		
13	金	12/28	有・無						0	:	6:25		有・無		
14	土	物入	有・無						0	:	5:25		有・無		
15	日		有・無						0	:	:		有・無		
16	月	3	有・無						0	:	6:20		有・無		52.7
17	火	65	有・無						0	:	6:45		有・無		
18	水		有・無						0	:	:		有・無		
19	木		有・無						0	:	:		有・無		
20	金	物入	有・無						0	:	9:10		有・無		52.6
21	土	物入	有・無						0	:	4:00		有・無		
22	日		有・無						0	:	:		有・無		
23	月	5	有・無						0	:	5:10		有・無		52.1
24	火		有・無						0	:	:		有・無		
25	水	物入	有・無						0	:	5:10		有・無		52.1
26	木	4/6	有・無						0	:	5:15		有・無		
27	金	物入	有・無						0	:	4:50		有・無		
28	土	物入	有・無						0	:	6:50		有・無		
29	日		有・無						0	:	:		有・無		
30	月	物入	有・無						0	:	6:05		有・無		52.9
31	火	物入	有・無						0	:	12:15		有・無		
										所長	副所長	首席	助役		

運輸規則 第38条第1項⑨

生活習慣病のリスク保有率

兵庫県 同業態 ウエスト神姫(H25年度) ウエスト神姫(H26年度)

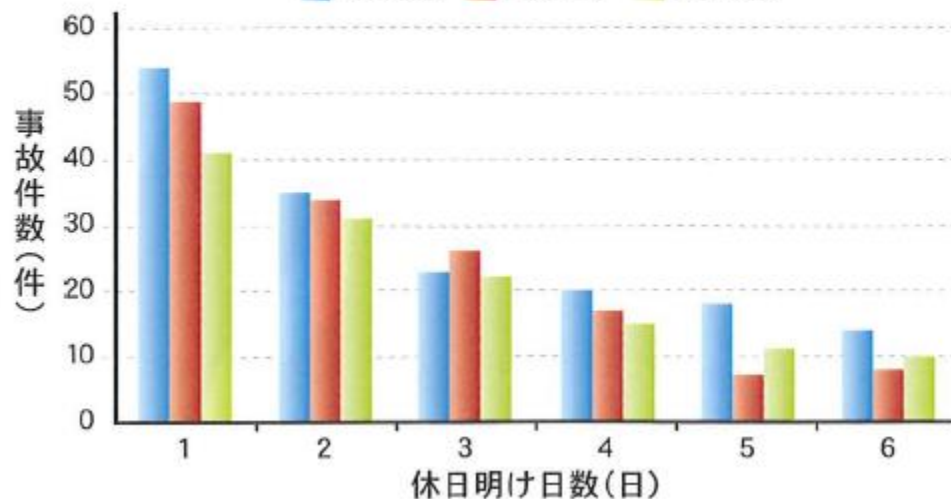


点呼場に体重計
休み明けに測定記録
⇒休日明けを意識

やらされている感
⇒自発的自己管理

休日明け加害事故件数

H25年度 H26年度 H27年度



Topics／トピックス

長尾社長 年頭挨拶
旅が心を結ぶ【真結】運行開始

創業100周年に向けた「新グループビジョン策定」と「90



グループニュース

【平成28年9月～平成28年12月】

- 女性限定バス運転体験会実施
- 姫路城オレンジライトアップ
- 神姫商工大感謝祭
- フロント新大阪南口店オープン＆
フロント安土町店の運営を開始!!
- 賃貸マンション“シルエラ”完成 ほか

◆私の宣言!!

- ◆あなたのこと「もっと教えて」
◆「交通心理学を学ぼう」



女性服薬による運動体験



競路嬢オレンジライトアップ

交通心理学を学ぼう

第14回 主任交通心理士 須和憲和
(ウエスト編組) 代表取締役



ウエスト神報では、全国健康保険協会（協会けんぽ）兵庫支部に事業所健康診断カルテを作成してもらったところ、生活習慣病のリスクが、梅田・直江代調・南宮・堺煙のすべての項目において年齢構成等の違いはあるものの、兵庫年平均と同業種の平均より高いことから、健康管理の重要性を再認識しました。

新年に誓う
体調管理と健康管理

運輸事業においては、特に健康起因による交通事故が問題視されています。運転士は、誰もが交通事故をしたくないし、遭いたくない」と言い切ります。健康であること、すなわち病気をしたくないことも、すべての運転士共通の願いです。

ちよつとした工夫で
点呼を

交通事故は、一瞬で発生しますが、結果として、早く気が付くことで、事故に防げることもあるようです。しかしながら、各社内で取り組んでいるのは「流れを抑える体調管理」であることが多く、「両気を防ぐ健康管理」については、決められた健康診断を受ける診察のみとされているところが多いように思います。

運輸士の健康は
お客様も求めている

運剣してきた運転士には「ちゃんと戻った?」ではなく、「何時から何時まで寝た?」「眠れなかったの?」と。アルコール検査の時に「ちゃんと食べた?」「ではさく、何をどれくらい食べた?」「何時ごろ食べた?」など、運転士の睡眠や食事にも関心を示す必要が有ります。

運動士自身の体調が優れなければ、笑顔を
にれない上に、確認行動を面倒だと感じ

生活習慣病のリスク保有率



健康宣言

了。路殺、盗りや交通事故の可能性が増大します。確証にこれだることで、確実な事故を回避できます。確証には「周囲の確証」と「自身の確証」のことです。周囲の状況と自身の状況を知ること、確証のやり方と回数が変わるからです。もちろん、管理者の健康も運転士から求められています。管理者の体調が優れない場合は、笑顔になれないばかりか、対応も不愛想になり、間違った指示を出すことが考えられます。

体重計を設置し、
記録するだけ

館経営センターにおいて、東京大学
政策経営センター研究センターの古井助教が
「ある運輸会社が社員の点呼の際に体重測
定を課したことが下り、食生活が改善され
て肥満率が下がった事例を紹介された」
と、生活習慣病予防対策に
して、「休日明けは出
勤点呼時に体重測定
し、飲酒報告書に体
重を記入すること
をウエブ神事の各
長会議で決定し、協
会の健康宣言「登録
認定を受けました」



取り組みのねらい

おいて、休日明けの事故が多いことから、運転士の出勤時の導線上において、体重を量り、記録することによって、本人が休日明けで覚醒することを意識化することをおねがいとしています。参考までに過去三年間の加害事故件数と休日明け日数の関係を示した下記グラフをご覧下さい。年々事故件数は減っているものの、休日明けに最も多く発生しています。

目指そう、健康経営

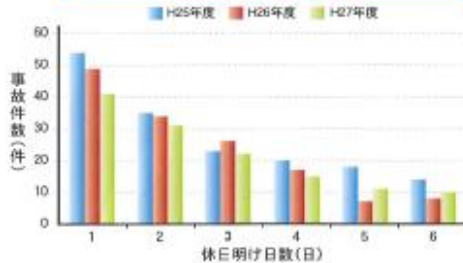
相手の健康を気遣うと優しくなれます
相手の健康への気遣いは相手への関心を
示す行為であり、会話のきっかけにもなり
ます。会話はコミュニケーションになり
安全性の向上にも効果があるでしょう。

運輸士の制限を突破することは運輸士を監視するのではなく、運輸士に関心がある証人です。運輸士が車

内では健康状態が低下すると、事故が発生します。管理業者が、運転士の健康を気遣えば、安全を確保でき、その結果、健康経営が達成できるのです。



休日明け加害事故件数



4. 健康経営優良法人



兵庫県・奈良県・和歌山県
鳥取県・島根県・岡山県



2018
健康経営優良法人
Health and productivity

認定証

(中小規模法人部門)

法人名 **株式会社ウエスト神姫**

貴法人は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が優良であると認められました
よって、ここに「健康経営優良法人2018」として認定します

経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層取組を推進されることを期待いたします

2018年2月20日

日本健康会議



目指す企業の将来像

「働きがい、生きがい」を持って働ける会社組織



少子高齢化の進展が早いローカルな地元密着型の企業として
存続するには、社員に選ばれ続けること



ワークライフバランスの精神である**「お互いさま」を尊重**しながら、
緩やかな心地よい繋がりがある組織の中で、
お互いの目標を大切にした取り組みを推進

最後にちょっと一言

- ある市長から
「バスは人に喜んでもらえる仕事です、自信をもってやって下さい」
- 仕事と介護の両立セミナー講師から
「ある意味地方ほど、最先端でなければなりません」
- プロ集団の立場から
「事故防止と言わない事故防止」



ご清聴ありがとうございました