

業種	自動車(バス)
取組分野	(1) 職員の健康管理
テーマ	健康起因の事故の未然防止に繋がる職員の健康管理のための体制と仕組みづくり
取組の狙い	「健康管理は安全管理である」という考えのもと、職員の健康管理体制を構築
具体的内容	<p>横浜市交通局ではこれまで、法令上必要な健康管理(健康診断等の実施)は行っていたが、健康診断受診後の支援や健康管理への支援の仕組みは構築していなかったこと、また、昨今、健康を起因とする事故が社会問題となっていることから、健康管理の重要性を見直し、「健康管理は安全管理」であるという考えのもと、平成 27 年度から段階的に職員の健康管理体制と仕組みを構築している。</p> <p>1. 健康管理の土台作り(平成 27 年度)</p> <p>(1) 保健師の配置</p> <p>「市営交通中期経営計画(平成 27～30 年度)」の事業展開の取組に職員の健康管理を盛り込み、これまで配置のなかった保健師を新たに配置。専門的視点から健康管理を進めていく土台づくりを実施。</p> <p>(2) 「健康管理は安全管理」という意識の醸成</p> <p>保健師は、第一に、職員の意識改革が必要と考え、新人研修や採用 2 年目研修、責任職が集まる会議等で啓発・研修を実施した。</p> <p>また、現場で健康管理に携わる営業所の責任職や衛生管理者向けに連絡会を開催し、自分たちの役割や意味づけの周知を実施。</p> <p>これらにより、現場の健康管理への取組意識の変化が見られ始めた。</p> <p>(3) 健康管理への取組の実施</p> <p>① 健康診断後の支援</p> <p>平成 26 年度まで、緊急連絡以外は特に事後支援を行っていなかったが、健診後の事後支援が重要と考え、まずは、総合判定で要治療と判定された職員全員へ文書による受診勧奨を行った(2,519 人中、294 人)。</p> <p>② 血圧測定の徹底</p> <p>従来から、血圧が 140/90mmHg 以上の乗務員は、自ら血圧測定を毎月行い、産業医が確認する仕組みを構築していたが、現場任せとなっており、実施状況の濃淡があったことから、改めて血圧測定の実施の徹底を図り、健康に起因する事故のトップ 3 である心疾患や脳血管疾患のリスクの低減を目指した。</p> <p>③ 特定保健指導の利用促進</p> <p>特定保健指導が認知されておらず、ほとんど利用されていなかったことから、健康保険組合と連携し、特定保健指導を現場でも利用できる環境を整えるとともに、衛生管理者からの利用勧奨を行い、平成 26 年度は 1.5%(469 人中 7 人)だった利用率が、平成 27 年度は 37.0%(546 人中 202 人)と大幅</p>

アップした。

④ SAS スクリーニング検査の徹底

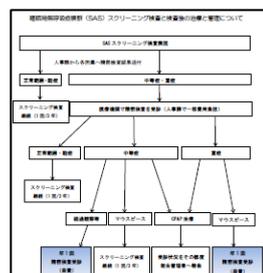
SAS スクリーニング検査で重症・中等症と判断された職員に対する、病院での精密検査費用の助成を新たに導入し、確実な受診と病院でのフォローを義務付けることにより、SASの中等症以上の職員に対する健康管理を確実に実施できるようにした。



文書による受診勧奨



血圧測定



SAS 実施フロー図

2. 健康管理の分野の拡大(平成 28 年度)

(1) こころの支援(ストレスチェック)

平成 27 年度まで身体が中心だった健康管理から、こころの支援へと拡大を図り、ストレスチェックを実施し、職員のストレス状態を把握、所属ごとに分析して、現場への結果説明会を実施した。これまで取組が進んでいなかった分野であることから、職員への丁寧な説明を心掛け、外部講師による研修等も導入しながら、こころの支援を行う体制づくりを目指した。

しかしながら、始めたばかりの制度であり、研修も制度の説明が中心となってしまったことから、現場としての取組方法が不明確となってしまう、なかなか具体的な支援へとつながらなかった。

今後は、結果をもとに現場がどのようにこころの支援に取り組めばよいか、具体的な行動を可能とする研修を実施し、個別事例を丁寧に一緒に考えていくなどして、こころの支援の仕組みを構築することが課題と考えている。

(2) こころの支援(カウンセリング)

新規にストレスチェックを導入することから、高ストレス者の人数・程度の結果が想定できなかったことにより、初年度は特に丁寧な対応を心がけようと外部の無料カウンセリングを受けられる体制を整備した。

しかしながら、乗務の都合等により、外部のカウンセリングを利用する職員が少なかったことから、平成 29 年度からは外部のカウンセリングを廃止し、個人で取り組めるセルフケアの研修を充実させることとした(年間 20 回実施)。

3. 規定等の整備(平成 29 年度)

(1) 要綱や規定、マニュアル等の整備

健康支援を進めていくなかで、今までの規定が実態に合わなくなる、新た

な仕組みが必要となる等の事例が増えてきたことから、誰もがわかりやすく、確実に健康管理を進められるように、健康管理に関する要綱やマニュアルの整備に着手した。

これにより、今まで現場任せで曖昧であった健康管理の取組の進め方が明確となり、どの所属においても同一の方法で健康管理がなされる等の効果が見られた。

(2) 現場の取組や健康情報の共有、健康づくり風土の醸成

組織としてさらなる健康づくりの風土を醸成することが必要と考え、様々な会議や研修の場で健康づくりの取組や健康情報を伝え、「健康管理は安全管理である」との意識を浸透させることに取り組んだ。

4. 着実な健康支援と交通事業者らしさの導入(平成 30 年度)

(1) 課題への取組と着実な健康支援の推進

3年間体制づくりを実施してきたなかで、例えば、ハイリスクの職員に受診勧奨を行っても受診につながらない、つながってもコントロールができない、治療を自己中断してしまう等、様々な課題が見えてきた。

また、目新しさが減ったせいか、特定保健指導の利用率も徐々に低下しており、高ストレス者が多いにもかかわらず、医師の面談の利用も少ないままであった。

これらの課題に対し、平成 30 年度はハイリスク職員に対して、保健師が現場を巡回し、個別に健康相談を実施することとした。これにより、確実な健康管理につなげるとともに、現場の責任職や衛生管理者が情報を共有し、具体的な支援につながるような体制づくりを目指すこととしている。

(2) 交通事業者らしさの導入

3年間事業を推進してきたなかで、交通事業ならではの課題(不規則勤務における健康管理等)も見えてきており、これらの課題に応じた研修を実施することで、現場に即した研修になるよう工夫している。

また、平成 30 年度からは、脳ドックの実施やインフルエンザ予防接種費用の助成を行なう等、職員の健康管理の拡大にも取り組む予定である。



研修風景



掲示による周知

取組の効果	<p>平成 27 年度からの取組で下記の成果が得られた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 「健康管理は安全管理」という職員の意識の向上 ② 健康診断や SAS スクリーニング検査等の事後支援の充実 (健康診断受診率 100%、スクリーニング検査該当者受検率 100%) ③ こころの健康支援の体制整備(ストレスチェックの有効回答率 90.5%) ④ 乗務員等に対する、現場に即した研修の実施(地下鉄運転士受講率 100%) ⑤ 健康支援に関する要綱やマニュアルの整備 <p>平成 27 年度からの「市営交通中期経営計画(平成 27～30 年度)」に則り、着実に健康管理体制を整備してきたところであるが、推進することにより見えてくる課題もあり、健康管理に終わりはないことから、今後もひとつひとつの課題に向き合い、「健康管理は安全管理である」という理念のもと組織的に健康管理に取り組むこととしている。</p>
事業者名	<p>横浜市交通局 総務部人事課 (連絡先:045-326-3835)</p>