

## 健康経営の取組について

当社グループは、「多様な人材一人ひとりが活躍できるステージづくり」を人的資本強化の方針として掲げ、従業員それぞれが持つ力を最大限発揮し、生き活きと働くことができる職場環境の整備等を通じた「従業員エンゲージメントの向上」に取り組んでいます。

これらの方針を踏まえ、従業員の心身の健康維持・増進をより一層推進していくため、『健康宣言』を制定するとともに、健康保険組合や労働組合と一体となった健康経営の推進体制を構築し、健康に関する取組を推進していますが、今般、これらの取組が認められ、優良な企業を顕彰する制度である「健康経営優良法人 2024」に認定されました。

今後も社内外のステークホルダーへの発信を強化していくため、継続して健康経営における検証・評価・分析を行い、取組を一層推進していくとともに、社員一人ひとりが能力や活力を最大限に発揮できるよう、引き続き社員の健康保持・増進に向けた施策に積極的に取り組んでまいります。



2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity

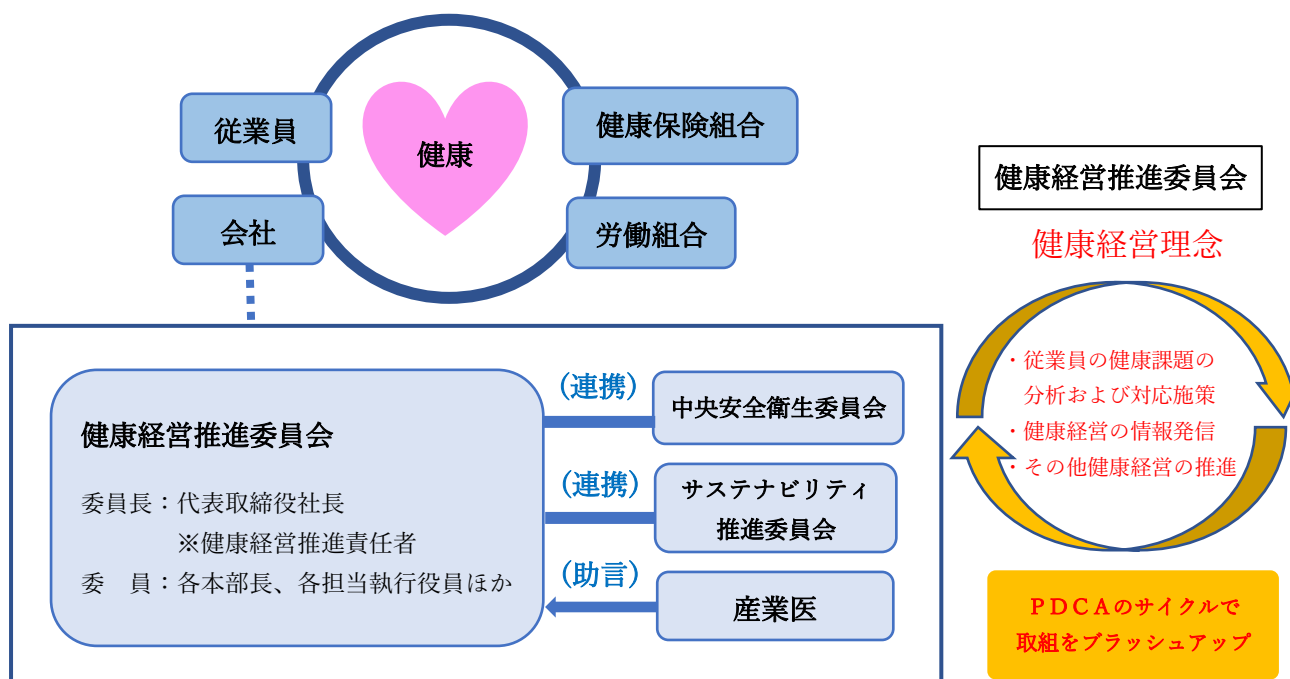
### 健康宣言

当社は、お客様に「安心」・「安全」・「快適」をお届けすることで豊かな暮らしを実現し地域社会に貢献していくために、その担い手である従業員の心身の健康づくりと、従業員一人ひとりが健康で生き活きと働くことができる職場環境づくりに積極的に取り組みます。

そして、従業員の健康こそが持続可能な会社の未来の礎であるとの認識のもと、健康保険組合・労働組合とも一体となって従業員の健康維持・増進に取り組むことを宣言します。

2023年6月  
神戸電鉄株式会社

## 健康推進体制



## 健康経営で目指すもの

当社では「従業員への運動促進による生活習慣病リスクの低減」、「メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防と早期対応」、「従業員の喫煙率低下」、「ワークモチベーションの向上」等の課題に対して、それぞれ健康投資（施策）を行っています。

数値として可視化することで健康経営の成果を把握しやすくするため、アブセンティーズム(\*1)の低減、プレゼンティーズム(\*2)の低減およびワーク・エンゲージメント(\*3)の向上の3つを健康経営全体の目標指標としており、課題ごとの施策を通じてこれらの数値の継続的な向上を目指しています。

社内で策定した健康経営戦略マップに基づき健康施策を進めていくことで、従業員の心身の健康づくりと、従業員一人ひとりが健康で生き活きと働くことができる職場環境づくりに努め、継続的な企業価値向上および地域社会への貢献を目標としています。

\*1 病気や体調不良などにより従業員が会社を欠勤している状態

\*2 心身の健康上の問題が作用して従業員の生産性が低下している状態

\*3 仕事に対するやりがいや貢献意欲

> [健康経営戦略マップ](#)はこちら 

## 健康経営の実績値

健康経営における重点取組対策の目標数値達成に向けた取組を進めています。

> [健康経営実績値](#)はこちら 

## 重点取組事項

- (1) 従業員への運動促進による生活習慣病リスクの低減
- (2) メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防と早期対応
- (3) 従業員の喫煙率低下
- (4) ワークモチベーションの向上

### ◎生活習慣病リスクの低減

定期健康診断において肥満度が高い（BMIが25以上）従業員と、「1週間で1日も運動をしていない」と回答した従業員の割合が増加傾向にあることから、発症すると仕事のパフォーマンスや医療費負担への影響も大きい「生活習慣病」について、予防の観点から適度な運動の促進等を行っています。

#### ●特定保健指導の強化

特定健診の結果に基づく特定保健指導該当者のうち希望者に対して外部委託業者の指導員による特定保健指導を行うとともに、従業員に対して健康保険組合より生活習慣病の予防を促す情報提供冊子を配布しています（投資額 約29万円）。



#### ●運動習慣獲得に向けたサポートの充実

運動促進による生活習慣病リスクの低減を図るため、健康サポートアプリを活用したチーム対抗「ウォーキングイベント」を年2回開催し（参加率約17%）、上位チームには表彰状と記念品を授与することで職場でのコミュニケーションの促進、運動習慣のきっかけづくりを提供しています。



### ●女性の健康セミナーの開催

女性が自分自身の健康と向き合い、職場全体で健康意識の向上を図るため、女性従業員を対象とした「女性の健康セミナー」を開催しています。今後は女性だけでなく男性従業員にも同様に理解を深めるため、順次セミナーの開催を予定しています。



### ◎メンタルヘルス不調等の発生予防と早期対応

メンタル不調による休業は件数・延べ日数ともに増加傾向にあり、早期のケアを行うためメンタル不調者・高ストレス者に対する各種施策を実施しています。

### ●メンタルヘルス研修の実施

グループワークを取り入れたメンタルヘルス研修を年2回実施し、受講者同士のコミュニケーションの促進を図り、課題や対策を共有しやすい時間としました。



### ●ストレスチェックの回答率の向上

自らのメンタル不調に気付くきっかけとして、ストレスチェックへの回答率（2023年度回答率83%）を引き上げるため未回答者に対する声掛けを行い、ストレスチェックの重要性について周知を進めました。「高ストレス」となった従業員に対しては、医師による面談を推奨しています。

### ●相談窓口の充実

社外カウンセラーのカウンセリング相談窓口を設けるとともに、産業医や専門の医師に相談できる体制を整えています。また、24時間相談可能な健康保険組合健康相談ダイヤルでこころとからだの健康をサポートしています。

## ◎従業員の喫煙率低下

喫煙習慣は高血圧や脳・心血管疾病の発症リスクの原因となるため、喫煙者が卒煙しやすい環境づくりをサポートしています。また、2022年度の従業員喫煙率は「21.6%」となっており、2025年には「15%以下」にすることを目標としています。

### ●職場における禁煙時間の設定

段階的に喫煙機会を縮小するため、各喫煙所にて禁煙時間を設定しました。安全衛生委員会にて目的の周知を進めるとともに、職場における全面禁煙を目指しています。



禁煙推進ポスター

### ●「卒煙プログラム」による禁煙のサポート

健保連が健保組合に対して実施する「組合運営サポート事業」の「卒煙プログラム」を活用し、喫煙者に禁煙を促しています。2023年度には3名の利用申込がありました。

## ◎ワークモチベーションの向上

2022年12月に実施したエンゲージメント調査において、設問「職場環境に非常に満足している」のスコアが他社と比較して低いため、福利厚生制度の導入や長時間労働対策を行うことにより、ワークモチベーションの向上を目指しています。

### ●福利厚生制度の導入

個々の従業員のニーズに合ったサービスを提供可能なアウトソーシングによる福利厚生制度を2023年7月に導入しました。従業員に様々な生活シーンで利用いただいておりますが、登録率や利用件数を一層引き上げていくため、各職場への情報誌の配布や担当者による登録会などを行い、活用方法について広く周知を図っています。



福利厚生内容の一例

## ●長時間労働対策

毎月の勤務実績をもとに長時間労働労働者の把握を行っており、長時間労働によって危険性が增大すると言われていた脳・心臓および精神疾患の防止に努めています。また、各職場において年次有給休暇の取得を推進しています。

## ◎その他

### ●安全衛生・リスクマネジメント

当社の安全衛生委員会では、組織長と従業員の代表者が活発な議論が行えるよう部門内におけるコミュニケーションの促進を図るとともに、状況に応じた議題を設定し、タイムリーな情報の発信と周知の徹底に努めています。

また、「ゼロ災害」の達成に向け、今一度決められた作業手順の遵守や安全確認等の基本動作の徹底を推進し、災害事例を含めた情報の共有および従業員の安全意識の高揚に取り組んでいます。各職場において提出されたヒヤリハット報告をスピード感を持って対応することにより、災害の芽を事前に摘み取るようにしています。

### ●感染症対策

インフルエンザ予防接種の補助を健康保険組合と共同で実施し、指定医療機関を設置しています。指定医療機関では窓口での負担なくインフルエンザの予防接種が可能であるほか、医療機関で接種した場合の費用補助を家族も含めて行っています。また、新型コロナウイルス感染対策として一定量のマスク・消毒剤等を備蓄し、産業医から感染症予防に関するアドバイス等を発信するとともに、手洗い・換気を励行し、職場における感染拡大の防止に努めています。

### ●沿線の皆様への健康増進

近隣の鉄道会社や沿線の自治体・企業などと連携し「神鉄ハイキング」を開催し、沿線にお住いの方へ運動機会の提供を行うことで健康増進に寄与しています。



以上