名古屋市交通局

健康経営推進計画 2028

持続可能な経営を実現するため、職員の健康づくりを推進します

令和 8（2026）年度 ～ 令和 10（2028）年度

名古屋市交通局
Transportation Bureau City of Nagoya

目　次

- 経営計画 2028 の理念を支える計画として 1
- 健康経営宣言（計画の理念） 2
- 計画の位置づけ 3
- 計画期間 3
- 交通局の職員と健康の現状 4
- 取り組むべき課題と 6 つのテーマ 7
- 目指す成果（3 つの目標指標） 8
- KPI を 3 つの枠に整理した考え方 9
- テーマごとの取り組み 10
- テーマ①　安全を支える健康管理 11
- テーマ②　予防・事後措置 12
- テーマ③　健康増進 13
- テーマ④　メンタルヘルス 14
- テーマ⑤　女性の健康 15
- テーマ⑥　喫煙率低下 16
- 計画目標（KGI・KPI 一覧） 17
- 推進体制と進行管理 19
- 健康経営戦略マップ 21

経営計画 2028 の理念を支える計画として

▶経営計画 2028 が掲げた理念

「名古屋市営交通事業経営計画 2028」は、「変わる時代に、変わらぬ使命のために！」として、「安全・安心、快適・便利な交通サービスを提供する」という変わらぬ使命を果たし、名古屋のまちの将来に貢献できるよう、持続可能な経営を実現することを計画の理念に掲げています。

その理念を日々支えているのは、市バス・地下鉄の運行を担う職員一人ひとりです。経営計画 2028 では、持続可能な経営を確立するための施策として「人材の確保・職員力の向上」を掲げています。

▶職員の健康が、輸送の安全を支えます

交通事業においては、健康起因事故の防止は輸送の安全確保における重要な課題です。経営計画 2028 でも、輸送の安全性を向上するための施策として「乗務員の健康管理の充実」（バス乗務員等を対象とした脳 MRI 健診の実施）を掲げています。

職員の健康管理は、単なる福利厚生の一環ではありません。持続可能な経営を実現し、安全・安心な交通サービスを提供し続けるための重要な基盤です。

▶「健康経営推進計画 2028」として

当局は、職員の健康保持・増進を経営課題として位置づけ、健康経営宣言を定めました。本計画は、この宣言を「誰が・いつまでに・何を・どこまで」という水準で実行に移すために策定するものです。

初年度である令和 8 年度は、指標の定義を定め、基準値（ベースライン）を把握する年です。現時点で設定できる数値目標は本計画に明記し、測定手段の整理が必要なものは令和 8 年度に測定を開始して基準値を把握します。この手順を踏むことで、令和 10 年度に成果を判定できるようにします。

本計画の推進にあたっては、職員一人ひとりが健康づくりに主体的に取り組むとともに、職場全体で取り組みを支え、健康経営を着実に推進してまいります。

健康経営宣言（計画の理念）

名古屋市交通局　健康経営宣言

名古屋市交通局は、「安全・安心、快適・便利な交通サービスを提供する」ことを使命とし、市民・利用者の皆さまからより信頼され、将来にわたって日常生活の移動手段としての役割を担っていくことができる市バス・地下鉄を目指しています。

そのためには、職員一人ひとりが心身ともに健康で、個性と能力を最大限に発揮し、長くいきいきと働ける組織であることが不可欠です。

名古屋市交通局は、健康経営を通じて職員の健康保持・増進と、心身ともに安心して働ける風通しの良い職場環境づくりに取り組むとともに、職員の働きがい向上に努め、持続可能な経営を実現し、名古屋のまちの将来に貢献します。

名古屋市交通局長　増田　実

▶宣言に込めた想いと、目標指標とのつながり

宣言に込めた想いのうち、本計画の目標指標として達成を目指すものは次のとおりです。

宣言に込めた想い	目標指標（KGI）
安心して働ける風通しの良い職場環境をつくる	働きがい向上 （ワーク・エンゲイジメントの向上）
個性と能力を最大限に発揮する	職員が健康的に仕事ができている状態の向上 （プレゼンティーイズムの低減）
心身ともに健康で、長くいきいきと働ける	健康起因の欠勤低減 （アブセンティーイズムの低減）
持続可能な経営を実現し、名古屋のまちの将来に貢献する	上記３つの目標指標（KGI）の総合的な達成

ワーク・エンゲイジメント ：仕事に関連する積極的で充実した心理状態
プレゼンティーイズム ：出勤はしているものの心身の健康問題により十分な仕事ができない状態
アブセンティーイズム ：欠勤や休職等により、業務を行うことができない状態

ワーク・エンゲイジメント、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムは、経済産業省が健康経営の成果を測る代表的な指標として位置付けているものです。

宣言が掲げる「安全・安心、快適・便利な交通サービスを提供する」という使命は、それ自体を指標で測るものではありません。３つの目標指標（KGI）をバランスよく達成した結果として、使命を果たし続けられる状態、すなわち持続可能な経営の実現につながるという関係にあります。

計画の位置づけ

・経営計画 2028 を職員の健康の面から支える個別の推進計画として策定するものです。

・経済産業省「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定要件のうち、経営方針・推進体制・計画・評価に関する項目に対応する文書としての位置づけを併せ持ちます。

・経済産業省「健康投資管理会計ガイドライン」（令和 2 年 6 月公表）の考え方に基づき、「施策 → アウトプット KPI → KPI → 目標指標（KGI）→ 目指す姿」の因果関係を整理した戦略マップを時間軸・体制・評価サイクルに展開した実行計画にあたります（戦略マップは巻末に掲載）。

※アウトプット KPI は施策の実施状況を測る指標、KPI は職員の意識・行動変容や健康状態の変化を測る指標、目標指標（KGI）は健康経営の成果を測る指標です。

計画期間

・令和 8 年度から令和 10 年度までの 3 年間

・計画期間中に把握・設定した基準値と数値目標は、令和 10 年度の到達判定を経て、次期計画に引き継ぎます。

年度	本計画における位置づけ	主な内容
令和 8 年度	推進元年 基準値の把握 数値目標の設定	健康経営宣言の発出／健康管理アプリの導入／ストレスチェックの実施／ワーク・エンゲイジメント、プレゼンティーイズム測定の開始／目標指標の設定／モデル事業所での具体的取り組みの試行
令和 9 年度	展開の年 数値目標の見直し	実際に PDCA を回す／モデル事業所を全事業所の半数程度へ拡大する
令和 10 年度	到達判定の年 達成状況の評価	モデル事業所を全事業所へ拡大 目標指標（KGI）・KPI の達成状況を評価／次期計画の策定

交通局の職員と健康の現状

●職員構成

職員 4,619 人のうち、50 歳以上は 2,292 人（49.6%）、40 歳代は 1,408 人（30.5%）といった年齢構成です（令和 8 年 4 月 1 日現在）。生活習慣病のリスクが高まる 40 歳以上の職員が大半（80.1%）を占めており、疾病の重症化予防が重要な課題となっています。

今後、定年延長等によりさらに高齢化が進みます。加齢に伴う疾病リスクの上昇が、そのまま欠勤や乗務停止のリスクとして現れやすい年齢構成となっています。

●健康状態

健康診断・ストレスチェックの結果から、令和 7 年度における当局職員の健康状態は次のとおりです。

項目	数値	備考
健診有所見者率　血圧 HbA1c	35.1% 10.9%	
再検査・精密検査受診率	71.6%	※参考値
BMI 有所見者	36.2%	
喫煙者の割合	20.3%	
メンタル休業者率（休職のみ）	1.16%	
ストレスチェック総合健康リスク 【参考：ストレスチェック受検率】	90 【100%】	

※ 再検査・精密検査の受診率は、入力管理が十分でないため参考値として扱います。

●経営への影響

項目	数値	算出の考え方
私傷病欠勤日数（年間・延べ）	1 万 2 千日超	概算による参考値
廃休対応にかかる人件費	約 3 億円	概算による参考値

※ 私傷病欠勤日数を目標指標（KGI）に用いるにあたり、1 万 2 千日を基準値とし、その 1%（約 120 日／年）を削減目標としています。

職員の健康起因の欠勤は、職員本人の生活と健康の問題であると同時に、代替要員の確保という形で経営に直接の影響を及ぼしています。

●健康経営度調査の評価結果

初回となる令和 7 年度の健康経営度調査における当局の総合評価は、偏差値 33.3 でした。側面別の評価は次のとおりです。

側面	評価の重み	当局	業種平均	差
経営理念・方針	3	26.3	46.9	−20.6
組織体制	2	36.0	47.9	−11.9
制度・施策実行	2	42.0	48.1	−6.1
評価・改善	3	32.7	49.5	−16.8
総合評価	—	33.3	48.1	−14.8

出所：令和 7 年度 健康経営度調査 フィードバックシート。数値は回答法人全体（4,175 法人）の平均を 50 とする偏差値です。

※「業種平均」の業種は、「士業法人、NPO 法人、公・特殊法人、その他法人」の平均であり、陸運業の平均ではありません。

評価の重みが大きい「経営理念・方針」と「評価・改善」で偏差値が低くなっています。これは施策を実行しているかどうかよりも、方針の明文化と情報開示、そして評価・改善の仕組みに課題が集中していることを示しています。本計画の策定と運用により、この課題を解決していきます。

●健康課題への対応度

健康課題の分類別に見ると、業種平均との差が大きい課題は次の 4 つです。

健康課題の分類	当局	業種平均	差
従業員間のコミュニケーションの促進	28.2	49.2	−21.0
従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.3	47.6	−20.3
従業員の喫煙率低下	36.0	52.0	−16.0
女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.4	47.1	−13.7

出所：令和 7 年度 健康経営度調査 フィードバックシート。数値は全法人平均を 50 とする偏差値です。分類名は同シートの表記によります。

一方、「労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保」は 53.6（業種平均 47.7）、「生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防」は 51.1（同 52.3）、「メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応」は 50.9（同 49.8）であり、業種平均並みかそれ以上です。これらは維持すべき強みにあたります。

●健康経営優良法人の認定要件との関係

健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）の認定基準に対する当局の適合状況は「×」です（令和 7 年度 健康経営度調査 フィードバックシート「認定基準適合書」）。

区分	認定に必要な水準	当局の適合状況
必須項目（10 項目）	10 項目すべて	6 項目（4 項目不足）
選択項目（17 項目）	14 項目以上	13 項目（1 項目不足）

適合していない必須項目は次の 4 項目です。いずれも方針・計画・評価の系統にあたり、本計画の策定と運用によって適合させることができます。

適合していない必須項目	本計画での対応
健康経営の方針等の社内外への発信	健康経営宣言の発出と、本計画の公表
健康経営の具体的な推進計画	本計画そのもの
健康経営の実施についての効果検証	「推進体制と進行管理」に定める評価サイクル
すべての誓約事項の充足	誓約事項の内容を確認のうえ対応

選択項目で満たしていないのは、「トップランナーとしての健康経営の普及」、「健康診断の実施（受診率 100%）」、「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」、「食生活の改善に向けた取り組み」の 4 項目です。このうち健康診断の実施はテーマ②、食生活の改善はテーマ③、女性の健康保持・増進はテーマ⑤で扱います。

取り組むべき課題と 6 つのテーマ

前章までの現状を踏まえ、取り組むべき課題を 6 つのテーマに整理しました。

テーマ	取り組むべき課題
①　安全を支える健康管理	輸送の安全を支える健康へのリスク（血圧・糖代謝・睡眠・熱中症・腰痛）についての更なる取り組みが必要
②　予防・事後措置	健診で見つかった所見を、確実に再検査・精密検査・治療へつなぐ仕組みの構築が必要
③　健康増進	所見が出にくい身体をつくるための、運動・食生活改善の取り組みの拡大が必要
④　メンタルヘルス	職員心の健康づくり推進計画 2028 に定める数値目標の達成が必要
⑤　女性の健康	女性特有の健康課題に関する取り組みの強化が必要
⑥　喫煙率低下	喫煙率の低減に向けた取り組みの強化が必要

▶6 つのテーマと目標指標のつながり

6 つのテーマの取り組みは、職員の意識・行動変容や健康状態の変化（KPI）を通じて、3 つの目標指標（KGI）の達成へとつながります。その全体像は巻末の健康経営戦略マップのとおりです。

テーマ	目標指標（KGI）
①　安全を支える健康管理	働きがい向上（ワーク・エンゲイジメントの向上）
②　予防・事後措置 **③　健康増進** **④　メンタルヘルス**	職員が健康的に仕事ができている状態の向上（プレゼンティーイズムの低減）
⑤　女性の健康 **⑥　喫煙率低下**	健康起因の欠勤低減（アブセンティーイズムの低減）

目指す成果（3 つの目標指標（KGI））

本計画では、健康経営の成果を測る最終的な目標指標（KGI）を 3 つ設定します。掲載の順序は、巻末の健康経営戦略マップの並びと同じです。

目標指標（KGI）	測定方法	基準値	令和 10 年度の目標
働きがい向上（ワーク・エンゲイジメントの向上）	ストレスチェック 57 問構成にワーク・エンゲイジメント（活力・熱意）を測る 2 項目を追加	令和 8 年度に測定を開始し基準値を設定	改善（数値目標は基準値を元に設定）
職員が健康的に仕事ができている状態の向上（プレゼンティーイズムの低減）	ストレスチェック 57 問構成に東大 1 項目版 SPQ を追加	令和 8 年度に測定を開始し基準値を設定	改善（数値目標は基準値を元に設定）
健康起因の欠勤低減（アブセンティーイズムの低減）	私傷病欠勤日数（職免・休職日数）	1 万 2 千日超	1％減（約 120 日／年の減少に相当）

※ 健康起因の欠勤低減の「1％減 ≒ 約 120 日／年」は、基準値である 1 万 2 千日に対する 1％として算出しています。

▶3 つの目標指標（KGI）の関係

3 つは互いに独立したものではなく、働きがいの向上が生産性の回復を後押しし、それらが健康起因の欠勤の抑制につながるという関係にあります。いずれか 1 つだけを追うのではなく、3 つをバランスよく達成することを目指します。

その先にあるのが、持続可能な経営を実現し、安全・安心、快適・便利な交通サービスを提供し続ける状態です。3 つの目標指標（KGI）は、この目指す姿への到達度を測る指標として位置づけています。

KPI を 3 つの枠に整理した考え方

本計画では、テーマごとに施策とアウトプット KPI（施策の取り組み状況の指標）を定める一方、KPI（職員の意識・行動変容／健康状態の指標）については、テーマ単位ではなく「安全・安心」「身体の健康」「精神の健康」の 3 つの枠にまとめて整理しています。その理由を補足します。

▶アウトプット KPI と KPI は、1 対 1 の関係ではありません

・1 つの施策が複数の指標を動かすことがあります。たとえば健診事後措置の面談は、血圧・糖代謝の有所見者率だけでなく、喫煙率や体重にも影響します。

・一方、1 つの指標に複数のテーマの施策が効くこともあります。たとえば BMI 有所見者率は、テーマ③の運動・食生活改善の取り組みだけでなく、テーマ②の保健指導によっても変化します。

・このため、「この施策をやったから、この指標がこれだけ変化した」という対応関係を、あらかじめ 1 対 1 で決めておくことはできません。

▶テーマ単位で割り当てると、重複か切り捨てのどちらかが生じます

KPI をテーマごとに割り当てると、同じ指標を複数のテーマで重複して計上するか、実際には効いている施策との関係を切り捨てるかの、いずれかを選ばざるを得なくなります。どちらの場合も、指標の変化を正しく読み取れなくなります。

▶そこで、指標の性質に着目して 3 つの枠に再整理しました

枠	含まれる指標の性質	主な指標
安全・安心	輸送の安全の基盤となる、健康管理の状態を示す指標	健康に起因する事故（脳血管疾患等による事故）の件数、睡眠で休養が取れている職員割合、熱中症による公務災害の発生件数
身体の健康	健診値・生活習慣にあらわれる、疾病リスクの高さを示す指標	定点人間ドック・各種検診の受診率、再検査・精密検査の受診率、特定保健指導の完了者率、血圧・HbA1c の有所見者率、BMI 有所見者率、喫煙率、婦人科系検診の受診率、アプリ登録率・イベント参加率、女性職員のプレゼンティーイズムスコア
精神の健康	こころの健康と働きがいにあらわれる指標	メンタル休業者率、高ストレス者率、ストレスチェック総合健康リスク、女性職員のワーク・エンゲイジメント

テーマごとの取り組み

ここからは、6 つのテーマそれぞれについて、「課題」「目標数値（KPI）」「背景」「施策（アウトプット KPI）」の順に整理します。

なお、本章に記載する施策は、これまでに実施しているものも含みます。

テーマ① 安全を支える健康管理

1 課題

職員の健康状態は、輸送の安全確保における重要な要素です。

乗務員においては血圧・糖代謝などのリスクがある場合に乗務を停止し、必要な治療を行うことで輸送の安全を確保しています。また、睡眠時無呼吸症候群（SAS）や脳血管疾患といったリスクに対して、SAS 健診や脳 MRI 健診、頸動脈エコーなどの検査を行うことで、輸送の安全を確保しています。

その他、睡眠不足や疲労の蓄積、腰痛は職員全体の健康リスクとなります。安全・安心な輸送サービスを継続して提供するため、職員の健康リスク（血圧・糖代謝・睡眠・熱中症・腰痛）に対する取組を更に推進していくことが課題です。

2 背景

・市バス・地下鉄の乗務員の健康管理については法令やマニュアルで基準が定められており、乗務員の健康保持は安全・安心な輸送サービスの基盤となります。

・乗務員の健康管理として、血圧・糖代謝、SAS（睡眠時無呼吸症候群）、脳血管疾患、などのリスクがあり、対策を行っています。

・令和 7 年度からは新たに乗務員に対して脳 MRI 健診を実施しています。

3 施策（アウトプット KPI）

令和 8 年度から、次の施策を計画しています。

施策	アウトプット KPI（令和 8 年度）
安全衛生委員会で労働安全衛生法に基づく各種指針・ガイドラインをもとにチェック項目を整理・周知するとともに、遵守状況の確認、健康経営の KPI を議題に組み込みます	安全衛生委員会の開催、各種指針・ガイドラインをもとにしたチェック項目の作成・周知、遵守状況の確認の実施
乗務員に対する SAS・脳 MRI 健診の受診案内を行います	SAS・脳 MRI 健診の受診案内
熱中症対策として、熱中症予防管理者研修・衛生管理者等の各種研修を実施します	熱中症予防管理者研修、衛生管理者等各種研修の実施
職員を対象とした腰痛対策・睡眠対策を実施します	腰痛・睡眠対策に関する施策の実施

テーマ② 予防・事後措置

1 課題

健康診断で所見が見つかっても、その後の再検査・精密検査・治療につながらなければ、疾病は重症化し、やがて欠勤や乗務停止という形で現れます。健診有所見者への事後措置として再検査・精密検査の受診案内を行っていますが、再検査・精密検査の実施率は71.6%（令和 7 年度）にとどまっています。

有所見者を確実に医療につなぐ「事後措置」の流れが確立していないことが、最大の課題です。

2 背景

・職員 4,619 人のうち、50 歳以上は 2,292 人（49.6%）、40 歳代は 1,408 人（30.5%）といった年齢構成です（令和 8 年 4 月 1 日現在）。生活習慣病のリスクが高まる 40 歳以上の職員が大半（80.1%）を占めており、疾病の重症化予防が重要な課題となっています。健康診断で異常が発見されても、その後の再検査・精密検査・治療につながらなければ、疾病の重症化や長期の休業、離職等のリスクが高まります。

・当局では健診有所見者への受診勧奨を実施していますが、再検査・精密検査の受診率は71.6%（令和 7 年度）にとどまっています。健康診断後の受診勧奨から受診確認、保健指導までを一体的に実施する事後措置の仕組みを構築し、確実に医療につなげることが重要な課題となっています。

・健康経営度調査のフィードバックでは、「従業員の生産性低下防止・事故発生予防」の評価が 27.3 と、業種平均 47.6 を 20.3 ポイント下回っています。疾病の重症化予防や早期治療の促進は、職員の健康保持だけでなく、安全運行の確保や生産性向上の観点からも重要な取り組みです。

3 施策（アウトプット KPI）

令和 8 年度から、次の施策を計画しています。

施策	アウトプット KPI（令和 8 年度）
健診事後措置を徹底します。未受診者への対応フローを作成し、血圧・HbA1c 等の有所見者に対する措置、受診勧奨・保健指導の運用を開始します	有所見者への再検査・精密検査受診の勧奨実施率　100%（対象者への通知ベース）
定点人間ドック・がん検診の受診勧奨を、所属を経由した通知により対象者全員へ実施します	定点人間ドック・がん検診の受診勧奨の実施率　100%（対象者への通知ベース）
特定保健指導の実施を推進します	特定保健指導の勧奨

テーマ③　健康増進

1 課題

健診の事後措置が「所見が出たあと」の対応であるのに対し、そもそも所見の発生を防ぐ健康づくりの取り組みが不足しています。BMI 有所見者率（肥満のみ）は 36.2％であり、3 人に 1 人以上が該当します。

また、当局は事業所が分散しているため、集合型のイベントだけでは全職員に取り組みが届きません。運動習慣や食生活改善の取り組みを職員が日常的に続けられる仕掛けが、現状では用意されていないことが課題です。

2 背景

・事業所が分散しているため、全職員に等しく届く手段が必要です。健康管理アプリは、その手段であると同時に、登録・利用の状況を数値で把握できる点に利点があります。

・アプリの導入やウォーキングイベントの参加を促し、裾野を拡げることが、行動変容の前提となります。

・健康経営優良法人の認定基準のうち、選択項目「食生活の改善に向けた取り組み」も、健康増進には欠かせない施策であり、令和 8 年度から実施していきます。

3 施策（アウトプット KPI）

令和 8 年度から、次の施策を計画しています。

施策	アウトプット KPI（令和 8 年度）
全職員を対象に健康管理アプリ「WellGo」を導入します	アプリ登録案内の実施
ウォーキングイベントを実施し、運動習慣の定着を図ります	ウォーキングイベントの実施 運動習慣のある職員数の把握
体重・血圧測定の定着、食生活改善の施策を実施します	体重計・血圧計の設置、食生活改善セミナー等の実施
全事業所への一斉展開に先立ち、モデル事業所を設置して運用を検証します	モデル事業所の設置

テーマ④　メンタルヘルス

1 課題

メンタル不調による休業は、私傷病欠勤のなかでも比重が大きく、復職後の再発も課題となっています。メンタル休業者率は 1.16%（令和 7 年度・休職者のみ。職免取得者を除く）です。

2 方向性

・メンタルヘルスに関する取り組みは「名古屋市交通局職員心の健康づくり推進計画 2028」において管理・実施してきました。引き続き、その取り組みを継続して実施していくとともに、「名古屋市交通局職員心の健康づくり推進計画 2028」に定める事項を、本計画のテーマ④として一体的に管理します。

・ストレスチェックは既に受検率 100%で運用されており、この状態を継続していきます。

3 施策（アウトプット KPI）

令和 8 年度から、次の施策を計画しています。

施策	アウトプット KPI（令和 8 年度）
「名古屋市交通局職員心の健康づくり推進計画 2028」に定める事項を実施し、進捗を管理します	推進計画の進捗レビューの実施（定例）
ストレスチェックの集団分析結果に基づき、職場ストレス対策研修会を実施します	研修の実施
ワーク・エンゲイジメント／プレゼンティーイズムの計測を実施します	ワーク・エンゲイジメント／プレゼンティーイズムの計測の実施

テーマ⑤　女性の健康

1 課題

女性職員の健康課題に関して、これまでの取り組みは十分とは言えませんでした。

当局では女性職員が少数であることから、女性特有の健康課題を身近に感じる機会が少なく、体調変化や困りごとが見えにくくなりやすい側面があります。健康経営を推進するうえで、管理職員だけにとどまらず、職員全員が理解を深めていく必要があります。

2 背景

・女性の健康課題への対応は、女性職員の活躍を支える基盤となるものであり、当局の経営課題である「女性職員の採用・定着」を推進する上でも重要です。

・女性職員のワーク・エンゲイジメント／プレゼンティーイズムスコアは、全職員を対象とした測定値から女性の内訳として算出して把握することができます。

3 施策（アウトプット KPI）

令和 8 年度から、次の施策を計画しています。

施策	アウトプット KPI（令和 8 年度）
婦人科系検診の受診勧奨・啓発を実施します	勧奨・啓発の実施
女性の健康に関する研修（管理職を含む）を実施し、新人面談でも情報提供を行います	研修の実施
女性職員のワーク・エンゲイジメント／プレゼンティーイズムスコアを計測し、全体との差を把握します	女性職員のワーク・エンゲイジメント／プレゼンティーイズムの計測（把握）
職場アンケートにより、女性が働きやすい職場と感じられているかを把握します	職場アンケートの実施（年 1 回）

テーマ⑥　喫煙率低下

1 課題

当局の喫煙率は 20.3%（令和 7 年度）です。喫煙は生活習慣病・循環器疾患のリスク要因であり、健康起因の欠勤や乗務停止に大きな影響を及ぼします。

2 背景

・健康経営度調査のフィードバックでは、健康課題「従業員の喫煙率低下」への対応度が 36.0 と、業種平均 52.0 を 16.0 ポイント下回っています。取り組みは行っているものの、対応が十分でないことを示しています。

・令和 2 年 4 月の改正健康増進法全面施行以来、施設面の喫煙対策などを進めてきましたが、一方で、喫煙者の割合は横這いで推移しています。今後は、直接的に、喫煙者を減らす取り組みを進めていきます。

3 施策（アウトプット KPI）

令和 8 年度から、次の施策を計画しています。

施策	アウトプット KPI（令和 8 年度）
禁煙外来・禁煙プログラムの勧奨を、所属を経由した通知により実施します	令和 9 年度以降に実施
喫煙者の禁煙意識を把握し、次の施策の立案に用います	禁煙意識アンケートの実施

※ 喫煙率の低下は、テーマ②の健診事後措置や保健指導によっても後押しされます。本テーマの施策のみで達成する計画とはしていません。

計画目標（目標指標（KGI）・KPI 一覧）

▶目標指標（KGI）

目標指標（KGI）	測定方法	令和 10 年度の目標
働きがい向上（ワーク・エンゲイジメントの向上）	ストレスチェック 57 問構成にワーク・エンゲイジメント 2 項目を追加（令和 8 年度に測定を開始）	改善（数値目標は基準値測定後に設定）
職員が健康的に仕事ができている状態の向上（プレゼンティーイズムの低減）	ストレスチェック 57 問構成に東大 1 項目版 SPQ（健診併用）を追加（令和 8 年度に測定を開始）	改善（数値目標は基準値測定後に設定）
健康起因の欠勤低減（アブセンティーイズムの低減）	私傷病欠勤日数（職免・休職日数）	1%減（約 120 日／年の減少に相当）

上記 3 つの目標指標（KGI）の総合的な達成により、持続可能な経営を実現し、名古屋のまちの将来に貢献します。

※「令和 8 年度に測定」とは、令和 8 年度に基準値を測定し、把握することを指します。その後、数値目標を設定します。

▶KPI（3 つの枠別）

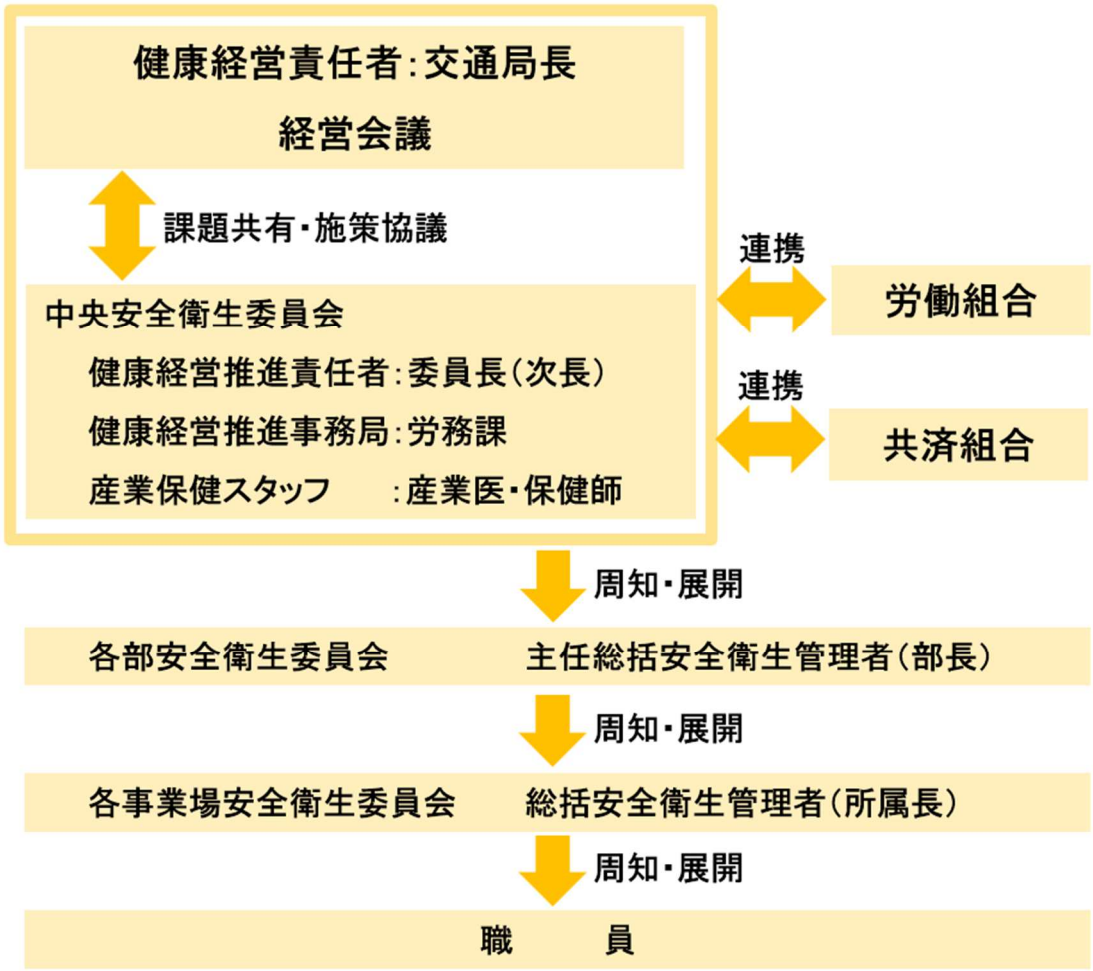
枠	KPI	基準値	令和 10 年度目標
安全・安心	健康に起因する事故（脳血管疾患等による事故）の件数	0 件	0 件
	乗務員の SAS・脳 MRI 健診の受診率	100%	100%
	睡眠で休養が取れている職員の割合	令和 8 年度に把握	増加
	熱中症による公務災害の発生件数	0 件	0 件
身体の健康	定点人間ドック・大腸がん検診の受診率	定点 74.3% 大腸がん 50% （令和 7 年度）	増加（数値目標は令和 8 年度に設定）
	再検査・精密検査受診率	71.6%（令和 7 年度）	増加（数値目標は令和 8 年度に設定）

枠	KPI	基準値	令和 10 年度目標
身体の健康	特定保健指導の完了者率	30%（令和 6 年度）	40%
	血圧有所見者率	35.1%（令和 7 年度）	34%以下
	HbA1c 有所見者率	10.9%（令和 7 年度）	10%以下
	BMI 有所見者率（肥満のみ）	36.2%（令和 7 年度）	35%以下
	健康管理アプリの登録率	令和 8 年度に把握し設定	70%
	ウォーキングイベント等の参加者割合	令和 8 年度に把握し設定	20%
	運動習慣のある職員の割合	令和 8 年度に把握し設定	増加（数値目標は基準値を元に設定）
	婦人科系検診の受診率	令和 8 年度に把握し設定	増加（数値目標は基準値を元に設定）
	女性職員のプレゼンティーイズムスコア	令和 8 年度に把握し設定	改善（数値目標は基準値を元に設定）
	喫煙率	20.3%（令和 7 年度）	17%以下
精神の健康	メンタル休業者率	1.16%（令和 7 年度） ※休職者のみ。職免取得者を除く	1%未満
	ストレスチェック総合健康リスク	90（令和 7 年度）	低減（数値目標は令和 8 年度に設定）
	高ストレス者率	令和 8 年度に把握し設定	低下（数値目標は基準値を元に設定）
	女性職員のワーク・エンゲイジメント	令和 8 年度に把握し設定	改善（数値目標は基準値を元に設定）

※「令和 8 年度に把握」とは、令和 8 年度に測定方法を定め、基準値を測定することを指します。その後、数値目標を設定します。

推進体制と進行管理

▶推進体制



区分	担当	役割
健康経営責任者	交通局長	健康経営方針の決定、計画の承認及び評価結果の確認、見直しの決定
健康経営推進責任者	交通局次長	計画推進・進捗管理の統括、達成状況の評価・分析及び見直しの総括
事務局	労務課	課題分析・施策立案、計画の進捗管理、目標指標（KGI）・KPI の集計、達成状況の評価・分析、局内調整、経営層への報告
産業保健スタッフ	産業医・保健師	健診事後措置、面談、保健指導、専門的助言
実施主体	各事業場安全衛生委員会、所属長	所属職員への勧奨・通知、施策の実施

▶進行管理

・毎年度末に、目標指標（KGI）・KPI・アウトプット KPI の実績を取りまとめ、達成状況を評価し経営会議、中央安全衛生委員会へ報告します。

・評価の結果を踏まえ、翌年度の施策を見直すとともに、必要に応じてアウトプット KPI 及び KPI の目標値や取り組み内容についても見直しを行います。

・令和 10 年度末に計画期間全体の達成状況について、到達判定を行い、次期計画に引き継ぎます。

健康経営戦略マップ

本計画の全体像を、健康投資管理会計の考え方に基づき１枚に整理したものです。左から順に「施策 → 施策の取り組み状況を測る指標（アウトプット KPI）→職員の意識・行動変容/健康状態を測る指標（ KPI）→ 目標指標（KGI）→ 健康経営で目指す姿」へつながります。