

## ◇◇ 東北労働金庫の健康経営 ◇◇

当金庫は、役職員等の健康増進への取組みを戦略的な“投資”と位置付け、生産性向上や医療費負担の軽減、さらに成長性のある企業として社会的価値の向上をめざす「健康経営」を業態として推進するため、健康管理指針として「労働金庫健康経営宣言」を策定し、2017年度より取組みを進めています。

### ●● 東北労働金庫経営宣言 ●●

- 当金庫は、『働く人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関』として、その社会的使命と役割を果たすために、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりを目指します。
- 当金庫は、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりに向け、具体的な施策を積極的に推進します。
- 当金庫に働くすべての役職員並びにその家族は、ヘルスリテラシーの向上と健康な心身づくりを自律的に実践します。

東北労働金庫

理事長 伊藤 啓志

健康管理の取組みの基本として、各種法令や健康保険組合等の方針、また、「健康経営宣言」の指針を踏まえ、東北労働金庫の行動計画(第3期行動計画:2022年度～2024年度)を定めています。

この行動計画に基づき、①健康管理態勢、②健康診断・事後措置、③過重労働対策、④メンタルヘルス対策、⑤受動喫煙対策、⑥健康づくりの取組みを中心として、具体的施策及び到達目標を設定し、健康経営の推進を進めてきました。

## I 2024年度健康経営の取組状況

### 1. 健康管理態勢

具体的施策	・保健衛生委員会委員の衛生管理者資格取得の推奨 ・保健衛生委員会委員の職場巡回の定着化、課題検証・施策展開 ・女活法・次世代法等、健康で働き続けられるための環境整備に関連する法令との取組みリンク
到達目標	保健衛生委員会・本部スタッフ・産業看護チームの連携を密にし、役職員の健康増進を図ることができる態勢の維持・向上を図り、健康経営優良法人の認定をめざします。

2024年度 取組状況	・毎月行われる保健衛生委員会で、人事担当役員(保健衛生委員会委員長)、総務人事部長、人事課長、人事課担当職員、産業医、産業看護職、労働組合が参加し、金庫の課題認識、各種取組みの企画・実行・評価・改善を進め、保健衛生委員会の機能強化を図ってきました。 ・健康経営優良法人の認定については、2022年度から2024年度まで連続して認定を受けることができました。  2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ・2025年度についても、健康経営優良法人の認定を受けることができました。
----------------	---

## 2. 健康診断・事後措置

具体的施策	精密検査対象者の100%受診に向けて、金庫の判定基準、産業医の指示により産業看護職が作成する「定期健康診断・精密検査受診票」において、当該部店健康管理責任者を通じて精密検査・治療指示及び管理を行うこととします。
到達目標	定期健康診断の100%受診、精密検査対象者の100%受診を目指します。

2024年度 取組状況	<ul style="list-style-type: none"><li>・定期健康診断については、疾病の早期発見・治療に結び付くよう、各部店の協力のもと対象者全員の受診を達成しています。2020年度より「健康診断受診日は健康を考える日」とし、受診と併せた休暇取得を推奨し、健康と向き合う時間確保を促す取組みを進めており、毎年、その取組みも浸透してきています。</li><li>・精密検査対象者については、受診管理の徹底を進め、100%受診に向けて取り組んできました。</li><li>・取組みの結果、2024年度は定期健康診断については、100%の受診、精密検査についても100%の受診となりました。</li><li>・健診後の看護職による事後保健指導面談については、対象者を区分し面談を実施しました。2024年度については、計567名の職員に保健指導を行いました。</li></ul>
----------------	---

## 3. 過重労働対策

具体的施策	時間外労働の削減・適正な時間外管理に向けて、ノー残業デーの実施・年休取得の推進に向けた取組みを展開し、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりを目指します。
到達目標	管理監督者は職員の労働時間を適正に管理し、時間外労働の削減を図るとともに、過重労働防止を率先垂範する観点から、自身の時間外労働についても管理の徹底を図っていきます。また、効率的な働き方を促す取組み(研修等)を導入します。

2024年度 取組状況	<ul style="list-style-type: none"><li>・長時間労働による健康障害を防止し、健康維持を図ることとして、「面談希望者」及び産業医からの選定により、産業医面談を実施しました。</li><li>・2024年度より長時間労働削減に向けた取組みとして、①勤務間インターバル制度(11時間)、②パソコンの利用制限(原則21時以降翌8時までの利用禁止)の試行導入を行ないました。</li></ul>
----------------	--

## 4. メンタルヘルス対策

具体的施策	<ul style="list-style-type: none"><li>・セルフケア:ストレスチェックを「Health Data Bank」を活用して実施し、100%の受検を目指します。また、ストレスチェックの結果を活用し、職場環境改善に向けた取組みを強化します。</li><li>・ラインケア:職場環境等の把握と改善、職員の相談対応、職場復帰の支援</li><li>・産業保健スタッフによるケア:メンタルヘルスケアの具体的な企画立案・支援を行う</li><li>・事業場外資源によるケア:金庫の実情に合わせたサービス活用を検討する</li></ul>
到達目標	金庫のメンタルヘルス措置への協力を促し、自己保健の重要性を認識し、自身の健康管理に努める職場風土の確立を目指します。

2024年度 取組状況	<ul style="list-style-type: none"><li>・2024年度は、ストレスチェックの実施と併せ、プレゼンティーズムの測定も実施しました。</li><li>・各職場単位でのストレスチェックの結果に基づき、職場環境改善に向けた取組みを強化するとともに、メンタル不調等の休職者への対応等「職場復帰支援プログラム」の見直しを進めています。</li><li>・セルフケア支援として、産業医による動画作成を行い、研修用ツール(R-MAP)を活用しての個々の状況に応じたケアに役立てるよう周知を図りました。</li></ul>
----------------	--

## 5. 受動喫煙対策

具体的施策	喫煙者に対する禁煙支援として、労金健保が実施する禁煙支援事業補助制度期間内においては制度を活用した取組みを継続し、健康増進に向けた環境の構築を図ります。また厚生労働省や業態の喫煙率を参考に、様々な視点から啓蒙活動に努め、性別・年代別に目標を設定した喫煙率低下を目指します。
到達目標	副流煙による受動喫煙被害、喫煙による喫煙者自身の健康被害・出費等、生活への影響を伝え、自己保健意識を促し、性別・年代別の段階的な喫煙率低下をめざす。

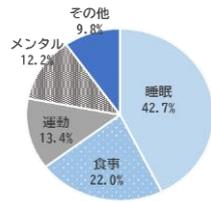
2024年度 取組状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康増進法における「従業員の望まない受動喫煙の防止」対策として、「たばこの煙から働く人を守る職場づくり」「喫煙者への禁煙に向けたサポート」を継続して実施しています。受動喫煙に係る動画の視聴や研修を実施し、意識の醸成を図るとともに、労金健保による喫煙対策事業と連携を図り取り組みました。</li> <li>屋内・屋内喫煙所については、厚生労働省のガイドラインに基づき、たばこの煙の流出を防止するため、ガイドラインの条件について満たすよう引き続き環境構築に向けて対応を進めていくこととしています。</li> </ul>
----------------	--

## 6. 健康づくりの取組み

具体的施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康宣言の取組み実施</li> <li>健康強調月間の設定による全役職員の取組み</li> </ul>
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働時間・休職に関する改善」「生活習慣の改善」</li> <li>ヘルスリテラシーの向上</li> </ul>

2024年度 取組状況	<p>【健康宣言の取組み】</p> <p>なりたい姿を具体化することで、日常生活を見直すきっかけ作りとし、生活習慣の改善へ繋げる行動変容を促すことを目的とし、健康強調月間の前段の取組みとして実施しました。</p> <p>取組期間 2024年8月1日～2024年9月30日</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>時期</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>健康宣言の設定</td> <td>取組み開始までに</td> <td>           ①なりたい自分を想像し、健康宣言を決める            ②なりたい自分になるために、取組むことを決める         </td> </tr> </tbody> </table> <p>取組結果</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>健康について、意識の変化はありましたか？</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>なりたい自分に近づくことはできましたか？</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>今後も継続しますか？</p> </div> </div> <p>【健康強調月間】</p> <p>「筋力アップ」をテーマとして、「今日から始める健康づくり!筋力UPで健康UP!」をスローガンに設定し全役職員が取り組みました。</p> <p>実施期間 2024年10月1日～2024年10月31日</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>筋トレ動画視聴&amp;実践啓発</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>スキマ時間に 筋トレチャレンジ!</p> </div> </div>	内容	時期	備考	健康宣言の設定	取組み開始までに	①なりたい自分を想像し、健康宣言を決める ②なりたい自分になるために、取組むことを決める
	内容	時期	備考				
健康宣言の設定	取組み開始までに	①なりたい自分を想像し、健康宣言を決める ②なりたい自分になるために、取組むことを決める					

●今後どのような企画を期待するかについてのアンケート結果●



- 【睡眠】
  - ・良質な睡眠を取る方法など知りたい
  - ・睡眠の質改善、睡眠の重要性(業務効率化への寄与)など
- 【食事】
  - ・コンビニ食、外食の際の選び方等
  - ・健康的な食事例とレシピ
- 【運動】
  - ・今回のような簡単なストレッチや、足つぼ・肩こり・頭痛に関するストレッチ
- 【メンタル】
  - ・業務繁忙による体調やメンタル不全対策についてなにかあれば

7. その他の取組み

2024年度  
取組状況

【歯科受診勧奨】

歯科医院を3年連続で一度も受診していない職員を対象に「歯周病リスク簡易検査キット」による検査の実施及び事後評価対応を行うことにより受診勧奨を進めていく「歯科未受診者受診勧奨事業」の取組みを、労金健保と連携し実施しました。

【ヘルスケアプラットフォーム「Pep Up」の導入】

労金健保において、2024年度の保健事業の中で、健康関連の通知や情報提供、イベント関連等、労金健保から被保険者へ直接案内を行うサービスの導入を進めてきました。

【女性特有の健康課題】

「女性の健康・子育て」に関する部店研修を実施しました。労金健保より案内のあった「女性の健康・子育てに関するセミナー動画」の視聴により各部店において研修を実施しました。

【健康教育の実施】

i) 健康管理室だよりの発行

健康管理に関する情報提供を行っていくため、「健康管理室だより」を6回発行しました。

発行日	主なテーマ
2024年4月2日	体内時計を整えよう
2024年6月25日	受動喫煙対策・タバコ
2024年7月18日	メンタル動画・職場環境
2024年8月8日	食中毒予防
2024年10月25日	健康宣言
2024年12月25日	健康強調月間・喫煙所調査

ii) ライフプラン研修における健康教育の実施

2024年度に定年退職を迎える正職員を対象とした研修会において、産業医による「健康管理」に関する講話と管理栄養士による栄養面に関する研修を実施しました。

	概要
実施日	2024年8月23日(金) 対象者12名
実施内容	・産業医講話「健康長寿を目指す定年後の健康管理」 ・管理栄養士「資産を守る健康投資」

iii) 新入職員に対する健康教育の実施

2025年度新入職員に対して、入庫前研修カリキュラムの中で、看護師・管理栄養士による健康教育を実施しました。

概要	
実施日	2025年2月17日(月) 対象者29名
実施内容	・看護師「健康投資をはじめよう！」 ・管理栄養士「新社会人必見！ コンディションを整える食事術」

【健康管理関連規定類の改定・策定】  
「健康の取り組みに関するガイドライン」等の改定への対応並びに「労働金庫健康経営宣言」に謳われている「職員が心身共に健康で安心して働き続けることができる職場づくり」の具体化を図ることを目的として、「健康管理規程」「職場復帰支援プログラム」の一部改定、また、「不妊治療と仕事の両立支援プログラム」を制定に向けた対応を進めました。

## II 2025年度健康管理推進方針

2025年度の健康管理は、第8期中期経営計画に掲げている「ろうきんらしい組織風土の確立」に向け、健康経営を推進し、働き方改革の実現、仕事と健康の両立支援により職員幸福度の向上を図ります。

2025年度から、第4期行動計画を策定し、健康経営の推進に努めていくこととしていましたが、2025年度中に労金業態統一した行動計画の策定を進めていくこととして、第4期行動計画については、2026年4月からスタートすることとしています。2025年度については、「健康経営宣言」の指針を踏まえ、第3期行動計画の継続を基本とし、健康経営優良法人認定時の評価結果や2024年度の取り組み結果・健康課題に基づき、当金庫の課題を分析し、職員一人ひとりが健康で働くことができる環境構築に向け、新たな施策等を計画し進めていくこととします。

### 1. 健康管理態勢

- ①毎月行われる保健衛生委員会で、人事担当役員(保健衛生委員会委員長)、総務人事部長、人事課長、人事課担当職員、産業医、産業看護職、労働組合が参加し、金庫の課題認識、各種取り組みの企画・実行・評価・改善を進め、保健衛生委員会の機能強化を図ってまいります。
- ②健康管理体制(健康管理責任者・健康管理担当者)の任務と健康情報の取扱いを再確認し、健康管理業務を円滑に遂行できるよう努めます。
- ③保健衛生委員会での機会を捉え、研修会等を実施し、委員の技能向上に向けて取り組みます。

### 2. 健康診断・事後措置

- ①精密検査・要治療者の受診に向け、受診管理の徹底を図り、健康診断・事後措置の強化を図ります。
- ②看護職による健診終了後の事後保健指導及び重症化予防の対応を実施します。

### 3. 過重労働対策

- ①長時間労働による健康障害を防止し、健康維持を図ることとして、長時間労働による職員を対象とした産業医面談を強化し、過重労働防止を進めていきます。
- ②2024年度より長時間労働削減に向けた取り組みとして試行導入した、i)勤務間インターバル制度(11時間)、ii)パソコンの利用制限(原則21時以降翌8時までの利用禁止)について、点検・検証を行い、労働時間の制限等、適正な労働時間の管理を進めます。

### 4. メンタルヘルス対策

- ①個人のストレスへの気づきを促し、ストレス対策に結び付けるためストレスチェックの100%受検を目指し、取り組みを強化します。
- ②メンタルヘルス対策として、職員一人一人の意識を高めるため、研修の実施を計画します。

### 5. 受動喫煙対策の取組み

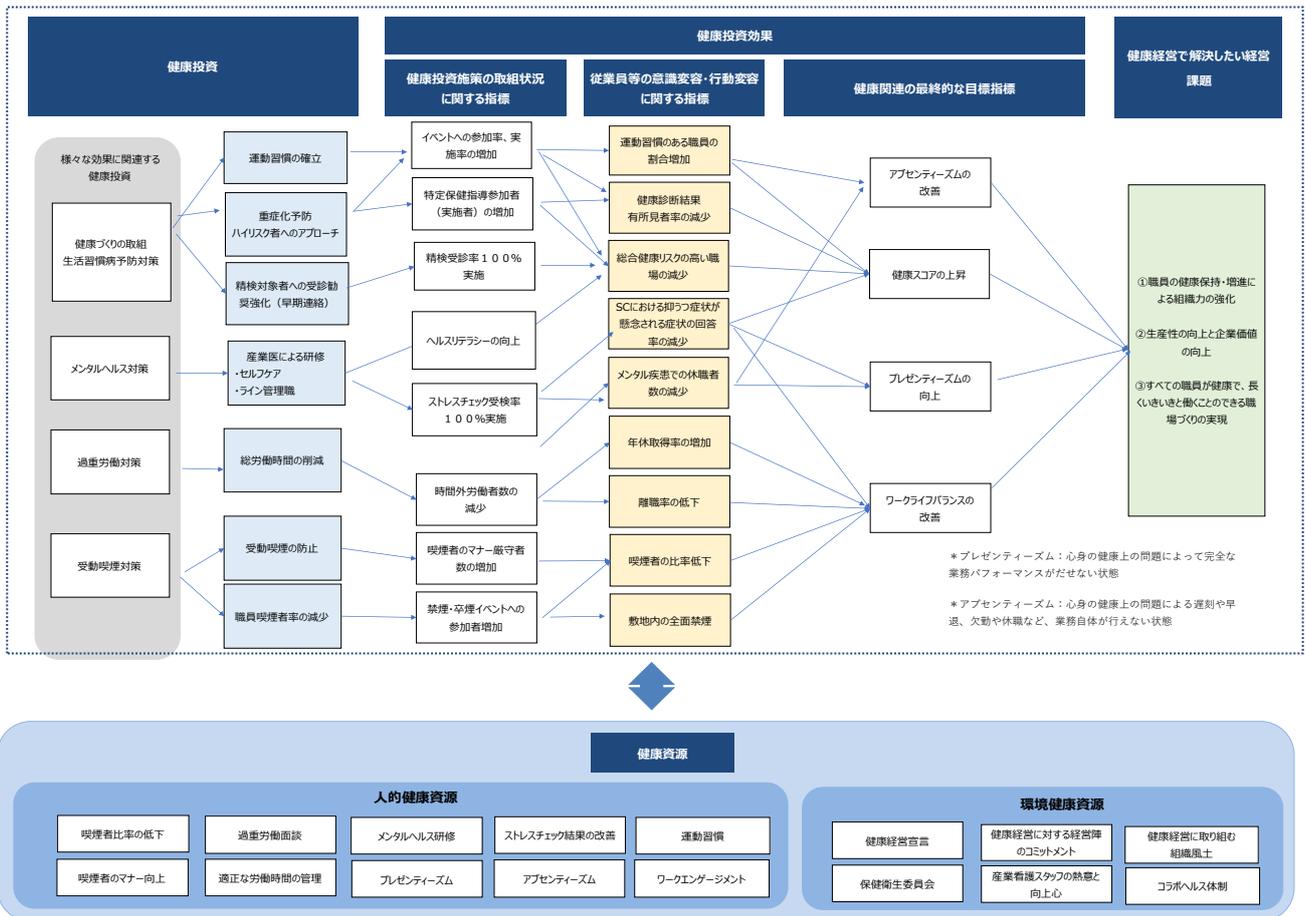
- ①健康増進法における「従業員の望まない受動喫煙の防止」対策として、「たばこの煙から働く人を守る職場づくり」「喫煙者への禁煙に向けたサポート」を継続して実施します。
- ②受動喫煙に係る動画の視聴や研修を実施し、意識の醸成を図るとともに、労金健保による喫煙対策事業と連携を図り取り組みます。
- ③喫煙に係る調査として、喫煙率の他、喫煙所の設置状況の調査を行い、厚生労働省のガイドラインに基づく対応を進めます。

### 6. 健康づくりの取組み

- ①健康強調月間を設定し、生活習慣の改善を図ります。
- ②2023年度より実施している職員一人一人の「健康宣言」の取組みを継続して実施します。
- ③ヘルスリテラシーの向上に向け、健康課題に係る個別テーマを設定し、部店内研修を実施していきます。

## Ⅲ 健康経営戦略マップ

【東北労働金庫 健康経営戦略マップ】



【 健康関連項目の現状(各指標の経年数値) 】

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健診受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	95.9%	98.4%	99.4%	100.0%
ストレスチェック実施率	94.3%	99.0%	99.8%	98.7%
高ストレス者割合	10.4%	9.4%	10.2%	11.5%
喫煙率	17.7%	16.5%	17.0%	17.4%
適正体重維持者率	66.2%	66.0%	64.7%	67.5%
運動習慣者比率	10.4%	10.6%	10.4%	12.3%
飲酒習慣者率	11.6%	11.0%	10.4%	8.0%
血圧リスク者率	0.6%	0.9%	0.0%	0.4%
血糖リスク者率	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	60.0%	57.9%	56.2%	64.8%
平均年次有給休暇取得日数	11.7日	11.5日	13.3日	14.1日
平均月間所定外労働時間	28時間	31時間	31時間	29時間
プレゼンティーズム				78.67%
アブセンティーズム				2.79日
休職者	20人	10人	23人	28人

- ※ 高ストレス者割合 実施した集団の上位 10%を高ストレス者と判定することを標準として割合を算出
- ※ 適正体重維持者率 BMI が 18.5～25 未満の者
- ※ 運動習慣者率 1 週間に 2 回、1 回あたり 30 分以上の運動を実施している人の割合
- ※ 飲酒習慣者率 頻度が時々または毎日かつ飲酒日の 1 日あたりの飲酒量が清酒換算で 2 合以上の人の割合
- ※ 血圧リスク者率 収縮期血圧 180mmHg 以上または拡張期血圧 110mmHg 以上の人の割合
- ※ 血糖リスク者率 空腹時血糖が 200mg/dl以上の人の割合
- ※ ストレスチェック 新職業性ストレス簡易調査票(短縮 80 項目版)で集計
- ※ 平均年次有給休暇取得日数 正職員(管理監督者含む)一人当たりの平均年次有給休暇取得日数
- ※ 平均月間所定外労働時間 正職員(管理監督者含む)一人当たりの平均月間所定外労働時間
- ※ プレゼンティーズム SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版)にて把握
- ※ アブセンティーズム 私傷病欠勤・休職制度利用の日数の全従業員平均
- ※ 休職者 私傷病により年度中一度でも長期欠勤(1 ヶ月以上を基準)、休職した者

以上