

健康経営推進の取組み



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

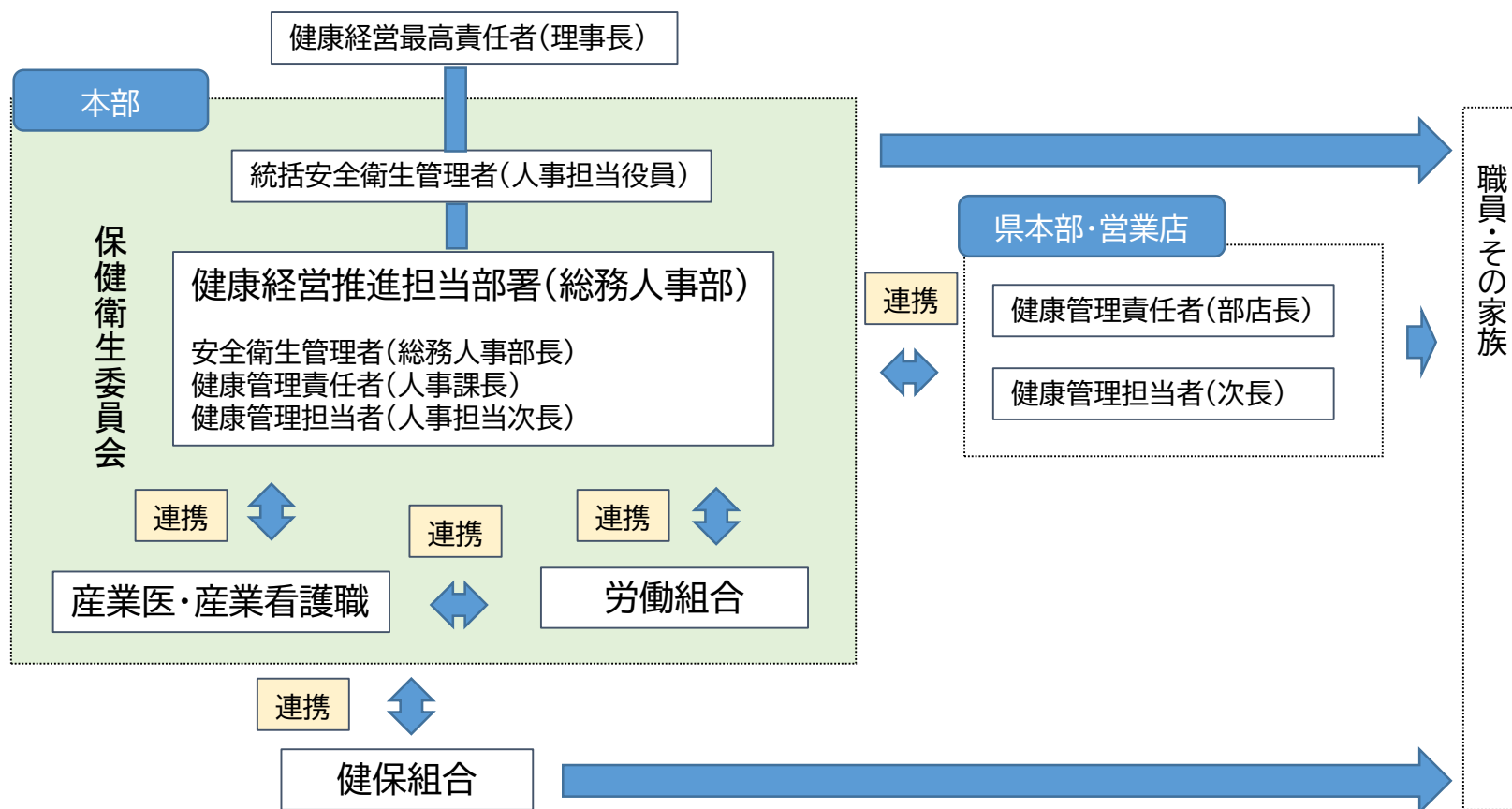
当金庫は、役職員等の健康増進への取組みを戦略的な“投資”と位置付け、生産性向上や医療費負担の軽減、さらに成長性のある企業として社会的価値の向上をめざす「健康経営」を業態として推進するため、健康管理指針として「労働金庫健康経営宣言」を策定し、2017年度より取組みを進めています。

東北労働金庫 健康経営宣言

- 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 才村 泰彦

健康経営推進体制



理事長を健康経営推進の最高責任者、人事担当役員を統括安全衛生管理者として各施策の実施を統括しています。毎月開催している保健衛生委員会では、人事担当役員、総務人事部長、人事課長、人事課健康管理担当、産業医、産業看護職、労働組合が参加し、職員の健康増進や働きやすい職場の実現に向けた様々な課題について、意見交換をしています。

また、健保組合と連携(コラボヘルス)し、役職員の疾病予防・健康づくりの取組みを進めています。

1. 2025年度における健康管理の取組み

2025年度は、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)の継続を基本とし、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。

健康経営の具体化

- 健康経営を推進し、働き方改革の推進、仕事と健康の両立支援による、職員幸福度の向上
- 女性活躍推進法、次世代育成支援対策法の3ヶ年行動計画の実践、環境整備

行動計画基本項目	主な取組み内容
①健康管理態勢	・保健衛生委員会の機能強化 ・健康管理体制の構築と役割の周知 ・「健康経営優良法人」認定
②健康診断・事後措置	・定期健康診断及び精密検査受診100%に向けた取組み ・事後保健指導 ・特定保健指導の実施
③過重労働対策	・長時間労働による産業医面談の実施 ・就業管理に係る取組み
④メンタルヘルス対策	・ストレスチェックの実施(高ストレス者・高ストレス職場への対応) ・セルフケア、ラインケア研修実施
⑤受動喫煙対策	・喫煙所調査・喫煙状況の調査 ・喫煙ルールの設定 ・部店研修の実施
⑥健康づくりの取組み	「健康宣言」「健康強調月間」の取組み
⑦その他個別課題の取組み	健康スコアリングレポートの還元 ・健康教育の実施 ・「健康管理室だより」の発行

(1) 具体的な取組みと課題

①健康管理態勢

- ・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。
- ・健康管理体制(健康管理責任者・健康管理担当者)の役割と取組みについて周知を図りました。
- ・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した。
- ・健康経営優良法人の認定について、2026年度についても「健康経営優良法人2026(大規模法人)」の認定を受けることができました。
- ・健康管理課題について、機関会議で議題とし、健康経営推進について、情報の共有化を図りました。
- ・健康管理の取組み内容について、金庫HPにおいて内外に開示しました。

課題

- ・健康経営推進方針等経営層からの発信
- ・各部店における健康管理責任者・担当者の任務・役割の周知と徹底
- ・保健衛生委員会における議論の充実と外部研修等への参加を通じた、スタッフのスキルをアップ
- ・健康経営度調査フィードバックシートの分析と改善に向けた取組み

②健康診断・事後措置

- ・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(100%)の受診を達成しました。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、その取り組みも浸透してきています。
- ・精密検査対象者の受診については、部店長を通じ、受診管理の徹底を図り、また、未受診者へは受診勧奨(第1次～第5次)を行い、取組んだ結果100%の受診となりました。
- ・産業保健職による健診終了後の事後保健指導を実施し、生活習慣の改善を促しました。
- ・特定保健指導について、労金健保が委託する委託代行業者により実施しました。

課題

- ・定期健康診断、精密検査受診100%の継続
- ・特定保健指導の実施率向上及び辞退者、脱落者の発生防止

項 目	2023年度	2024年度	2025年度
定期健診受診率	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	99.4%	100.0%	100.0%

項 目	2023年度	2024年度	2025年度
特定保健指導実施率	75.0%	63.6%	61.2%

③過重労働対策

- ・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、「100時間超」による職員を必須、「80時間超」については選別、「面談希望者」に対して、産業医面談を実施しました。
- ・2025年10月より、①勤務間インターバル制度(11時間)の本格導入、②パソコンの利用制限(原則20時以降翌8時までの利用禁止)の時間短縮を行ないました。
- ・新たな取り組みとして、【新設】勤務アラートメールによる注意喚起、【新設】目標管理項目「トライくるみん認定基準」の導入を図りました。

課題

- ・ワークライフバランスの改善(運動不足の解消、睡眠時間・休息時間の確保)と長時間労働の是正
- ・就業管理の徹底、強化

④メンタルヘルス対策

- ・2025年6月に全役職員を対象にストレスチェックを実施しました。
- ・ストレスチェックの他、プレゼンティーズム測定を実施しました。
- ・集団分析結果については、各所属長へ還元し、高ストレス職場への対応として、5部店(総合健康リスクのポイント120点超)の所属長に対して、「職場環境改善シート」を活用し、職場環境改善に向けた対応・ヒアリング等を実施しました。
- ・高ストレス者等のうち面談希望者と産業医との面談を実施しました。
- ・セルフケア、ラインケアとして、動画視聴での研修を実施しました。

課題

- ・メンタル不調による欠勤、休職者の増加、職場復帰に向けた対応
- ・セルフケアの支援

項 目	2023年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック実施率	99.8%	98.7%	98.6%
高ストレス者割合	10.2%	11.5%	9.4%
総合健康リスクポイント※1	87	86	84

※1 全国平均を100点とした金庫全体の「総合健康リスクポイント」

⑤受動喫煙対策

- ・「5月31日世界禁煙デー」に合わせた、2025年度の受動喫煙対策の取組方針について周知を図りました。
- ・労金健保による「卒煙プログラム」への案内を周知し、特に喫煙者に対しては個別に参加の推奨を行いました。
- ・昨年度と同様、喫煙所状況調査及び喫煙状況の調査を実施しました。
- ・金庫内での「喫煙ルール」を設定し、「喫煙ルール・マナーの徹底と健康リスク」についての研修を実施しました。

課題

- ・喫煙ルール・マナーの徹底
- ・喫煙率の低減に向けた対策

	2023年度	2024年度	2025年度
喫煙率	17.0%	17.4%	16.6%

⑥健康づくりの取組み

- ・なりたい姿を具現化することで、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に、健康強調月間の前段の取組みとして、2025年8月1日～9月30日に「健康宣言の取組み」を実施しました。
- ・健康強調月間の取組では、健保主催のWALKIN RALLY2025に参加し、取り組みました。
- ・2025年10月1日～10月31日までの1ヵ月間、「運動習慣の確立・無理のない運動から始めよう!」をテーマとして、健康強調月間の取組みを実施しました。
- ・女性の健康課題、たばこと健康等、個別テーマにより、部店内研修を実施しました。

課題

- ・「健康宣言の取組み」「健康強調月間」等、各種イベントへの参加者の偏り、参加率の向上
- ・ヘルスリテラシー向上

【健康宣言の取組み結果】

	2023年度	2024年度	2025年度
健康宣言参加者数	483名	623名	618名

【健康強調月間:WALKIN RALLY2025の取組み結果】

	東北労金	全国平均	順位(13金庫中)
エントリー参加率	56.5%	60.0%	6位
1人1日あたり平均歩数	3,199	3,946	12位

⑦その他個別課題への対応

- ・金庫役職員の健康状態等の「健康スコアリングレポート」を還元し、共有化を図りました。
- ・労金健保の保健事業の一環として取り組まれている「歯科未受診者受診勧奨事業」へ参加を勧奨し、取り組みました。
- ・健康教育の実施として、各階層における研修の中で「健康管理」に関する研修を実施しました。
- ・「健康管理室だより」を9号発行し、情報の共有化を図りました。

課題

- ・「健康スコアリングレポート」結果に基づく生活改善の取り組み
- ・ヘルスリテラシーの向上

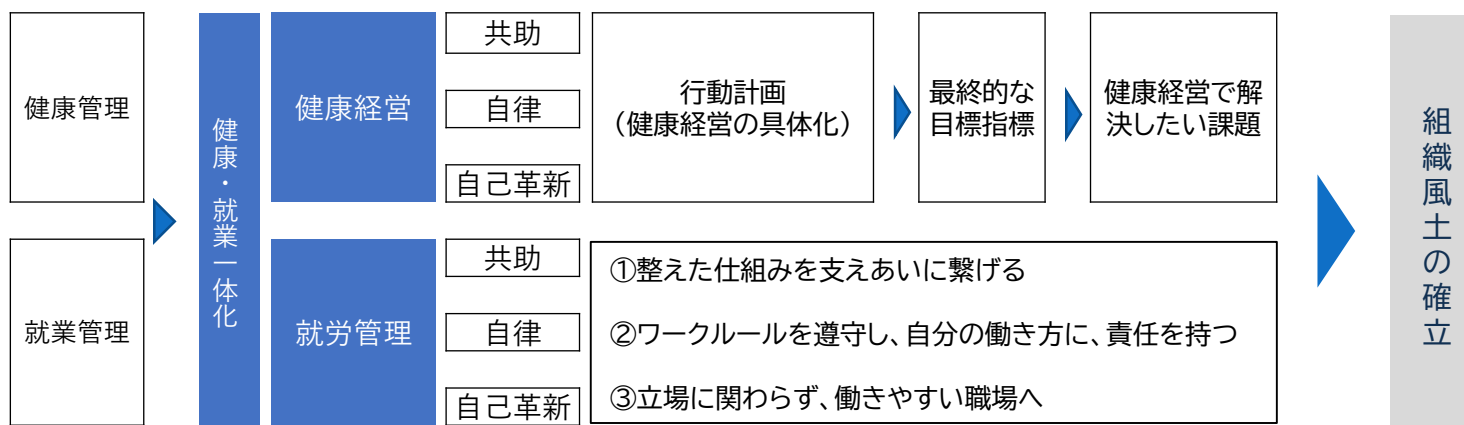
2. 2026年度健康経営推進方針

2025年度

2026年度

ろうきんらしい組織風土確立
～ 職員行動指針 ～

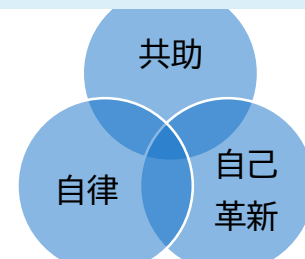
労働(就労)と健康は相互に影響し合い、業務のパフォーマンスに影響する共通事項が多いことから、「次世代・女活法の一般事業主行動計画」達成に向けた健康経営を更に推進するため、健康管理方針と就業管理方針を一体化し、健康経営を推進します。



【東北労働金庫 職員行動指針】

共助	1. 思いやりの気持ちを持ち、お客様や地域、仲間から信頼される存在であり続ける 労金の理念を実現していくため、また、役職員が安心して働ける職場をめざすために、コミュニケーションを核としたチームワークを重視します。
自律	2. 自らの意思をもって、主体的に行動していく 職員はもちろん、会員や顧客、地域のために、何ができるか自分事として捉え、自らの思いと積極的な行動を心がけます。
自己革新	3. 自らの行動を見直し、より良い方向へ変化・進化させていく 持続的な金融サービスの提供のため、これまでの考え方や習慣、行動を見直し、新しい価値を生み出す意識を持ち、職場のメンバーと連携し、ともによりよい職場づくりをめざします。

ろうきんらしさ



今後求められる
意識・行動

1.健康経営の浸透と健康管理スタッフの連携強化

- (1)健康経営推進に関する経営層のリーダーシップ
- (2)健康管理責任者・担当者の役割発揮
- (3)健康管理スタッフの連携

2.ストレスチェックにおける総合健康リスク
及び高ストレス職場を前年より減少

- (1)ストレスチェック集団分析結果により、職場環境の把握、改善を図る
- (2)セルフケアの実践

【ストレスチェックの実施】

全体の総合健康リスク:85点以下

3.健康で生き生きと働ける生産性のある職場の実現

- ・プレゼンティーズムの改善:20%以下
- ・アブセンティーズムの改善:2.5日以下
- ・ワークエンゲージメント(働きがい)の向上:2.5点以上

1.定期健康診断・精密検査受診率維持・向上

- (1)早期受診・受診勧奨の強化
- (2)特定保健指導、重症化予防(生活改善の取り組み)
- (3)事後保健指導の実施

- ・定期健診および精密検査の受診率 100%
- ・労金健保と連携した特定保健指導の実施率 80%

1.ヘルスリテラシーの向上

- (1)「健康管理」に関するテーマを設定し、部店研修(R-MAP含む)を実施、健康に関する意識を醸成
 - ・セルフケアに係る研修の実施、受動喫煙に係る研修の実施、健康情報の発信(健康管理室だより)

2.生活習慣の改善

- (1)健康づくりの取り組みの実施

- ①ロコモチェック・測定
各自が運動機能の現状を把握し、それぞれの課題を知り、体力向上、運動習慣の定着に向けて取り組む
- ②健保主催「ウォーキングラリー」への参加
健保被保険者以外の派遣職員も含めた取り組みを検討
- ③健康宣言の取り組み
健康強調月間の取り組み後、健康に対する意識を継続しつつ、各自がなりたい自分への目標を設定し、取り組む

- (2)禁煙支援プログラムへの参加勧奨の強化

【受動喫煙 対策の取り組み】

喫煙率の削減 2%削減

- (3)喫煙ルール・マナーの徹底
 - ・喫煙ルールの徹底、受動喫煙・喫煙ルール・マナーに係る研修の実施

2.各取り組みへの関心度向上・健康強調月間の参加率の向上

- (1)各取組施策への参加率の向上
 - ・健康強調月間、健康宣言の取組み
- (2)Pep Upの活用・利用率の向上

3.時間外労働の削減

- (1)長時間労働に係る産業医面談の実施
- (2)健康障害の未然防止策

(2) 健康管理の取り組みに関する行動計画

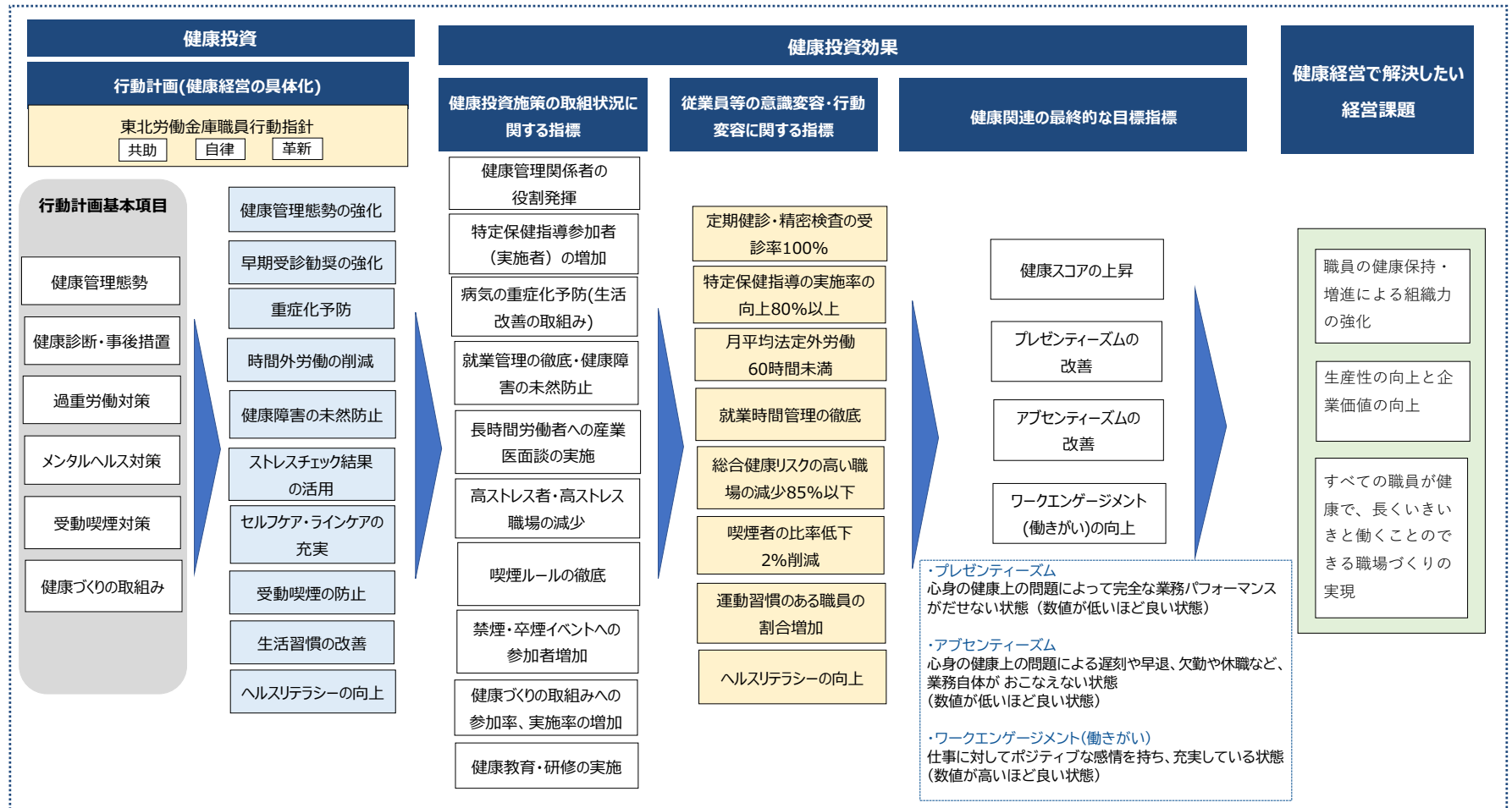
健康経営

2026年度健康管理の取り組みに関する行動計画（健康経営の具体化まとめ）

「労働金庫・関連事業団体における行動計画策定要領」に基づき、「健康経営の具体化」として、管理の取り組みに関するガイドライン」に示されている①～⑥までの基本項目に沿って、健康経営を推進します。

行動計画策定項目	到達目標	達成年度	目標達成のための具体的な施策	今年度末までの到達目標
①健康管理態勢	①健康経営推進に関する経営層のリーダーシップ強化 ②健康管理責任者・担当者の役割発揮 ③健康管理スタッフの連携強化	①2026 ②2026 ③2026	①理事長(もしくは担当役員)からの健康経営推進方針の発信 ②健康管理責任者・担当者の役割を明確化 ③保健衛生委員会の機能強化	①理事長(もしくは担当役員)からの健康経営推進方針の発信 ②健康管理責任者会議の開催 ③保健衛生委員会での研修会の実施
②健康診断・事後措置	①早期受診・受診勧奨の強化 ②病気の重症化予防(生活習慣の改善) ③事後保健指導の適切な実施	①2026 ②2026 ③2026	①所属長を通じた受診勧奨の強化 ②病気の重症化予防(生活改善の取組み) ③健康診断結果の適正な活用	①定期健診および精密検査の受診率100% ②労金健保と連携した特定保健指導の実施率80%、重症化予防の取り組み強化 ③産業保健職からの事後保健面接指導の実施、健診後の事後フォロー体制の確立
③過重労働対策	①時間外労働の削減 ②健康障害の未然防止	①2026 ②2026	①時間外労働の削減に向けた就業管理の徹底 ②時間外基準に基づく産業医面談の実施	①時間外労働の削減に向けた就業管理の徹底 ②時間外基準に基づく産業医面談の実施
④メンタルヘルス対策	①ストレスチェック実施結果における高ストレス職場の減少 ②メンタルヘルスに関わる正しい知識の習得 ③健康で生き生きと働ける生産性のある職場の実現	①2026 ②2026 ③2026	①ストレスチェック集団分析結果により、全体総合健康リスクおよび高ストレス職場を前年より減少させる ②セルフケア・ラインケアに係る研修の実施 ③プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上	①全体の総合健康リスク85点以下 ②セルフケア・ラインケアに係る研修の実施・情報提供(R-MAP) ③プレゼンティーズム20%以下、アブセンティーズム2.5日以下 ワークエンゲージメント2.5点以上
⑤受動喫煙対策	①喫煙率の低下(3年間で5%削減) ②喫煙ルールの徹底 ③受動喫煙に関する研修の実施	①2028 ②2026 ③2026	①禁煙支援プログラムの利用勧奨の強化 ②喫煙に係る環境整備 ③受動喫煙マナーに関する研修の実施	①喫煙率の2%減少 ②厚労省ガイドラインに合致した敷地内喫煙所(屋内・屋外)整備 ③世界禁煙デーに合わせた、受動喫煙による健康被害に関する研修の実施
⑥健康づくりの取組み(金庫独自課題)	①生活習慣の改善 ②健康教育実施によるヘルスリテラシーの向上	①2026 ②2026	①健康強調月間を設定し、生活習慣の改善を図る ②健康課題に係るテーマを設定した研修会等の実施によるヘルスリテラシーの向上	①全職員が参加できるイベントの実施 ②健康課題に係るテーマを設定した研修会等の実施によるヘルスリテラシーの向上 「健康管理室だより」の発行

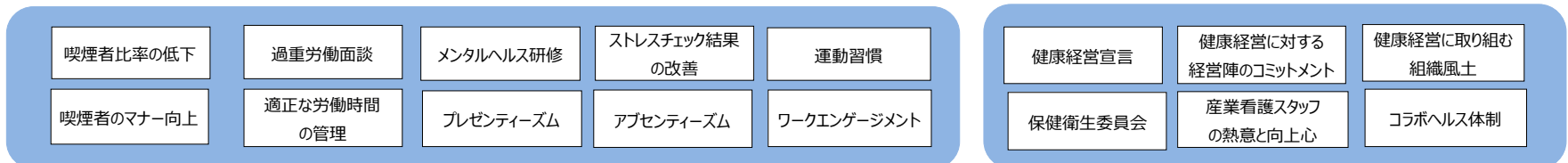
健康経営推進に向けて、健康課題に即した施策の実践と課題解決のための評価指標を明確に図示し、健康経営を実践していきます。



人的健康資源

健康資源

環境健康資源



(4) 取組目標【KPI測定方法・目標値の算出方法】

○喫煙率の低下

項目	測定方法	現状 (2025年度)	目標 (2026年度)
喫煙率	喫煙状況調査により「たばこを習慣的に吸っている」と回答した職員の割合	16.6%	14.6%

○定期健診・精密検査受診率

項目	測定方法	現状 (2025年度)	目標 (2026年度)
定期健診受診率	受診対象となる職員のうち定期健診を受診した職員の割合	100%	100%
精密検査受診率	定期健診受診後、精密検査となった職員のうち、精密検査を受診し、結果報告書を提出した職員の割合	100%	100%

○生き生きと働ける生産性のある職場:目標指標

項目	測定方法	現状 (2025年度)	目標 (2026年度)
プレゼンティーズム	SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版 直近4週間の仕事のパフォーマンス度(0~100%) 100%-回答値(全従業員の平均値)	21.05%	20%以下
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	2.6日	2.5日以下
ワークエンゲージメント(働きがい)	職業性ストレスチェック簡易調査(80項目版)におけるワークエンゲージメントに係る2つの設問の平均点で評価(1~4点)	2.49点	2.5点以上

○ストレスチェック実施における高ストレス職場等判定率

項目	測定方法	現状 (2025年度)	目標 (2026年度)
総合健康リスク(全体)	職業性ストレスチェック簡易調査(80項目版)における設問対象の部署で休職者が発生する確率を点数化したもので、仕事のコントロール・仕事の量的負担と上司・同僚の支援など職場のサポート度合いについて総合的に評価したものを全国平均を100点として評価(点数が低いほど良い結果となる。120点を超えると、仕事のストレスにより健康にやや影響が出ると想定されている。)	84点	85点以下

○特定保健指導実施率(労金健保連携)

項目	測定方法	現状 (2025年度)	目標 (2026年度)
特定保健指導実施率	労金健保が選定する特定保健指導対象者で、委託代行業者へ申込んだ職員の割合	61.2% (2026年3月9日現在)	80%