

■健康経営全体の数値目標

（目標設定に至った背景）

金庫としての方針転換（MLAの配置、業務の集中化等の業務体制の変更）、業務内容の拡大という変化の中ではありますが、職員がメンタル不調を発症することなく健康で安心して働ける環境の整備に努めています。年2回のストレスチェックを実施しプレゼンティーズム、アブセンティーズム、ワークエンゲイジメントの状況を中心に把握した上で、職員が自分の能力を最大限に発揮できるような環境づくりを目指し、施策の推進・検討を重ねています。

（具体的数値目標）

当金庫における健康経営の最終目標は生産性の向上です。そのための成果指標として、プレゼンティーズム(※1)、アブセンティーズム(※2)を数値目標に設定しています。

指標	目標値
プレゼンティーズム損失割合平均値	10.0%未満
アブセンティーズム平均値	3.0日未満

(※1)プレゼンティーズム:何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。病気やケガがない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価するアンケートを実施して算出。数値が小さいほど生産性が高い。

(※2)アブセンティーズム:病気欠勤、病気で出勤できず休んでいる状態。過去1年間に自分の病気で何日休んだかと問うアンケートを実施して算出。日数が少ないほど生産性が高い。

■健康経営に関する推進体制、経営層の関与

●理事長を健康経営推進の最高責任者に、人事担当役員を健康経営責任者として各施策の実施を統括しています。毎月行われる保健衛生委員会では人事担当役員（保健衛生委員長）、総務人事部長、人事管理職、産業医、保健師、労組が参加し、金庫の課題認識、取り組みの企画・評価・改善を行い、健康経営のPDCAを回しています。

●「経営層からの職員へのメッセージ発信」が重要と考えていることから、定期的に会議・ニュース等でメッセージを掲載すると共に、**経営層が率先して健康経営に関わり取り組みを推進していることを職員に周知する場として、各種施策のポスターには経営層を起用しています。もちろん健康キャンペーン期間中は、経営層も職員と同様に参加し健康増進に向けて取り組んでいます。**こうした一丸となった取り組みの結果、当金庫は健康経営に優れた企業として経済産業省より「健康経営優良法人」「ホワイト500」に認定されています。

●長野県労働金庫総務人事部と全国労働金庫健康保険組合とが強く連携し、協働して健康施策に関する企画・発信を行う他、定期的に意見交換を行うことで実効性を高めています。



受動喫煙対策ポスター【人事担当役員】 高血圧対策キャンペーンポスター【理事長】

■各種指標の経年変化

	目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
定期健康診断受診率(%)	100%	100%	100%	100%	100%	
定期健康診断後の精密検査受検率(%)	100%	100%	100%	100%	100%	
ストレスチェック受検率(%)	100%	100%	100%	100%	100%	
高ストレス者率(%)		4.9%	3.4%	4.9%	5.4%	第1回
特定保健指導実施率(最終継続率)(%)		66.7%	79.4%	86.7%	-	
プレゼンティーズム損失割合平均値	10.0%未満	-	-	-	11.4%	
アブセンティーズム平均値	3.0日未満	-	-	-	1.76日	
ワークエンゲージメント	2.9pt以上	-	-	-	2.88pt	
肥満率(%)		16.9%	15.3%	15.4%	13.8%	BMI25以上
睡眠により十分な休養が取れている人の割合(%)		68.1%	71.0%	72.5%	69.3%	40歳以上
喫煙率(%)		15.1%	14.2%	14.5%	13.5%	
飲酒習慣率(%)※1		17.1%	9.9%	11.2%	9.4%	40歳以上
運動習慣率(%)※2		20.3%	20.2%	18.3%	18.1%	40歳以上
高血圧有所見率	20%以下	24.3%	21.8%	18.8%	17.4%	
脂質異常症有所見率	34%以下	33.9%	35.8%	36.0%	33.3%	
血糖有所見率	2.5%以下	4.3%	3.4%	4.5%	4.8%	

※1) 頻度が時々または毎日かつ飲酒量が2合以上の人の割合

※2) 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合

【健康経営の取り組みによる効果】

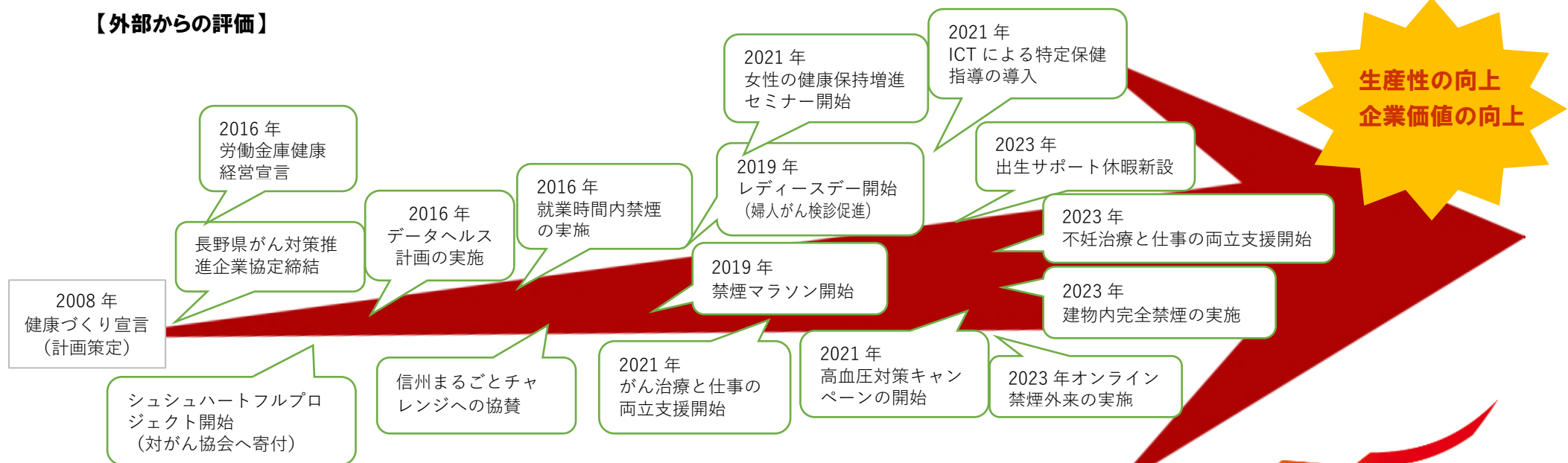
長野ろうきんの取り組みの基本は「自分の健康は自分で守る、そのため金庫として責任ある施策を展開すること」とし、各種法令・協会や健康保険組合などの方針を踏まえて、従来の活動の良い点は引き継ぎ、改善が必要とされる事項については積極的に改善できるよう取り組んできました。また金庫として職員が心身ともに健康で安心して働くことができるよう**健康経営**を意識した取組を実践しています。

健康増進元年として位置づけた2008年度以降、2ヵ年計画で策定する「健康管理の取組みに関する行動計画」に基づき、①健康管理体制、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生活習慣病・婦人がん予防対策、の6つの取り組みを

中心に健康経営の推進を進めてきたところ、職員アンケートによる施策の評価（満足度）では97%の職員より「効果的または概ね実施がされている」との肯定的な回答が得られました（2021・2022年度ともに同値）。またそこから波及される職員への影響として、2022年度の「ワークエンゲイジメント」は2.88ptと全国平均の2.52ptを上回る良好な結果となり、併せて行った職員アンケートでも「長野労金で働いていることに幸せを感じている・大いに感じている」と86%の回答が得られるなど、職員の業務パフォーマンスの向上、組織力向上につながっています。

（*）ワークエンゲイジメント…仕事の満足度を示す数値指標。数値が高いほど仕事に対するポジティブで充実した心理状態、仕事のパフォーマンス組織力向上につながる

【外部からの評価】



生産性の向上
企業価値の向上

4年連続 「健康経営優良法人」に認定
2年連続 「健康経営優良法人ホワイト500」に認定
第6回 ホワイト企業大賞受賞

2023
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

■健康経営の推進に関する主な取り組み（健康管理の取り組みに関する行動計画より抜粋）

①健康診断・事後措置

<定期健康診断・面接指導>

定期健康診断の100%実施と、産業看護職の部店訪問実施による面接指導（事後措置）の実施を徹底しています。事後措置については健康診断の結果から産業医が面接指導を優先的に必要だと判断した職員へ産業看護職より面接指導（事後措置）を実施し、健診後の保健指導・相談を役職員・嘱託職員・アシスタント職員・派遣職員に対して行っています。

<精密検査受診勧奨>

精密検査受検率については、2014年度までは毎年80%程度に留まっていましたが、2015年度は企業の安全配慮義務の観点から受診勧奨を徹底すべく、フローチャートをもとに各所属長・産業看護職より受診勧奨することで**精密検査受検率100%**を達成し、その後も対策を徹底・強化することで毎年100%を達成しています。それにより職員の病気の早期発見・予防、業務パフォーマンスの向上につながっています。

⇒精密検査受検率 2015年度以降100%達成

②メンタルヘルス対策

<職場内研修>

職場内研修にて全職員対象に動画研修を実施しセルフケア、ラインケアの学習を促進しています。コロナ禍では特殊な環境の変化による職員のメンタルケアの必要性が高いことを受け、産業医より①全職員対象にセルフケアについて動画配信、②管理職対象にコロナ禍のコミュニケーションについての研修実施、を追加で実施しました。

<ストレスチェック>

2012年度より開始した全職員対象（派遣職員も含む）のストレスチェックですが、コロナ禍によるメンタルケアの必要性の高まり、職場でのコミュニケーション不足への懸念、等から2021年度より実施回数を**年に2回に増設**し、対策の強化を図っています。また結果に応じて産業医・産業看護職より個人のメンタルケアを行うとともに、2013年度からは**職場ごとの集団分析結果をもとに巡回ヒアリング・指導等行うことで職場環境の改善**に努めています。

<職場いきいきアクション>

職場環境の向上を目的に2015年度より、**全職員が自分の職場のストレスチェックの集団分析結果をもとに職場の課題を皆で共有し、改善に向けた取り組みを協議・実行・評価**する仕組みを作り、職場環境改善を支援しました。

⇒上記により以下のように職場環境の改善が見られています。

ストレスチェック 総合リスク85ポイント以上の該当部店	2013年度:11部店→2022年度:3部店（高リスクの部店が8店舗減少）
ストレスチェック総合リスク事業所平均値	2013年度:79.6ポイント→2022年度:65ポイント(リスクポイントが14.6ポイント減少)

③ 受動喫煙対策

労働安全衛生法改正（2015年）を受け、受動喫煙対策強化のため「健康管理の取り組みに関する行動計画」及び金庫保健衛生委員会の決定に基づき、「営業車全車禁煙」「禁煙タイムの設定」「建物内禁煙」、併せて禁煙支援として「禁煙マラソン」「オンライン禁煙プログラム」の実施等の取り組みを進めてきました。そして年々禁煙成功と共に喫煙率は低下し、職員の健康増進につなげることができています。

⇒上記により以下のように改善が見られています。

喫煙率 2011年度:19%→ 2022年度:13.5%（5.5%の減少）

そしてこの度**長野県労働金庫は2026年3月末をもって「敷地内全面禁煙」を実施します。**

本取組みの趣旨についてお客様のご理解とご協力をお願い申し上げます。今後も役職員一丸となって受動喫煙防止対策を進めてまいります。

④ 生活習慣病対策

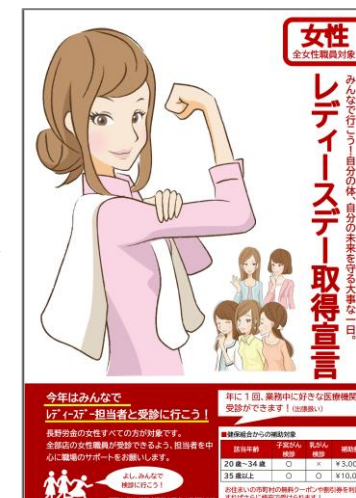
<がん検診受診・婦人がん検診受診促進>

毎年年度当初には、生活習慣病健診（ドック）によるがん検診、婦人がん検診の受診促進のため、全職員を対象に産業医による啓発セミナーを実施し学習を深める機会を設けています。婦人がん検診については、受診率が業態平均よりも大幅に少ない現状であることを受け、女性職員を対象に「レディースデー」を設け、業務中の婦人がん検診受診（出張扱い）ができる環境づくりに努めています。2022年度からは各職場にレディースデー担当者（女性職員）を配置し受診の強化を図っています。

⇒上記により以下のように改善が見られています。

子宮がん検診受診率 2011年度:17.5%→ 2022年度:44.6%（27.1%の増加）

乳がん検診受診率 2011年度:7.8%→ 2022年度:45.9%（38.1%の増加）



<血圧測定ナンバーワン(ケツワン)グランプリ・血圧測定デー>

長野労金には高血圧リスクの高い職員が多数おり、業態内2年連続最下位（他金庫と比較してリスク保有者が最多）であることを受け、2021年度より職場を挙げて一丸となって対策に取り組んでいます。血圧対策の基本を「毎日の血圧測定で自分の血圧値を知ることから」とし、全職員参加型で2ヵ月間をキャンペーン期間とし、職場ごとに測定実施率を競いながら測定習慣を身につけられるよう取り組みを強化しています。このキャンペーン以外にも月に2回の血圧測定デーを設け、各職場で血圧測定を実施しています。キャンペーン等を通じ、年間を通じて取り組みを継続した結果、高血圧における健康診断結果に改善の兆しが見られるなど、確実に成果が表れ始めてきました。引き続き職員の健

康維持・増進のためにも、対策を継続し高血圧による脳疾患・心疾患から職員を守る取り組みを継続します。

⇒上記により以下のように改善が見られています。

高血圧有所見率 2019年度:24.3%→ 2022年度:17.4% (6.9%減)

ケツワングランプリ実施率(全部店平均) 95.5%(2022年度)



⑤ その他

<女性の健康課題>

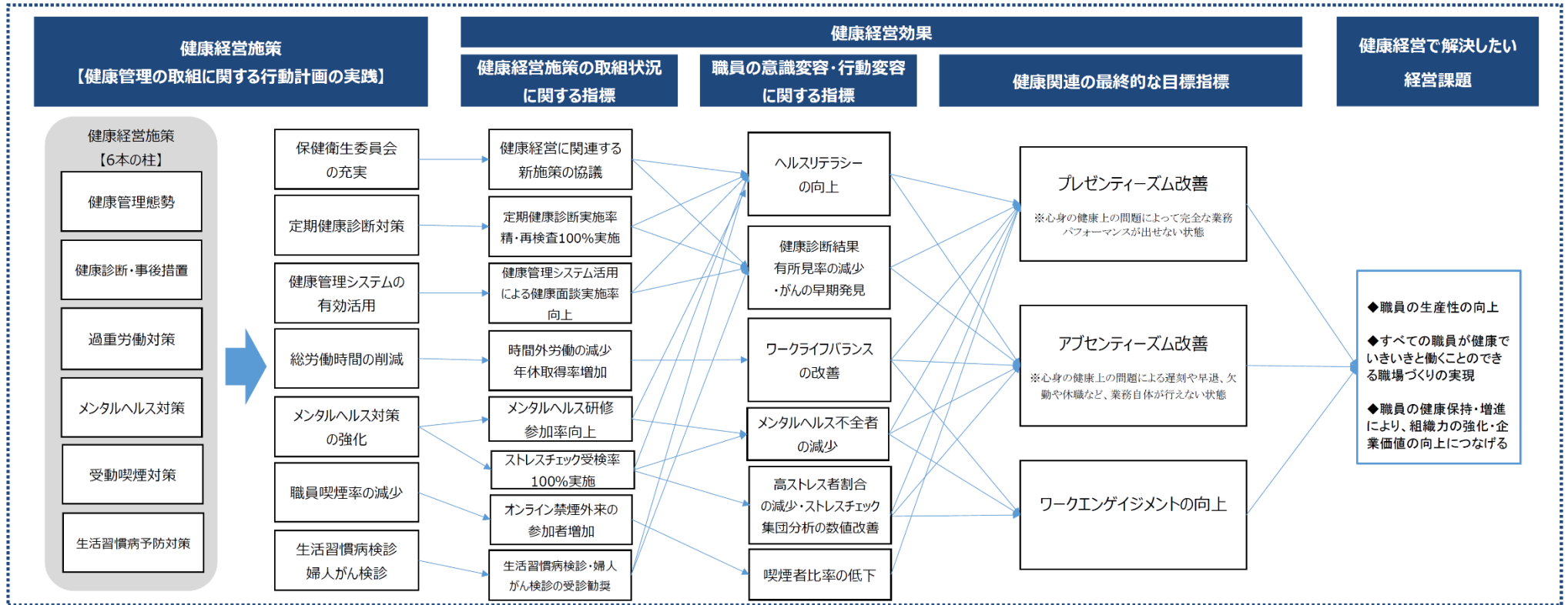
長野労金では、女性活躍推進が求められている今、女性特有の健康課題（月経随伴症状、更年期障害等）について金庫全体で理解を深めていくことで、女性を含む多様な人材が安心して働ける職場環境の整備に努めています。女性職員はもちろん、共に働く男性職員も正しい知識と理解を持って職員の体調管理に臨めるよう、職場内研修にて全職員が女性の健康課題について皆で学習する機会を設けています。

年度	テーマ	参加率(休職者を除く)
2021年度	女性の健康課題による労働損失、生理・更年期等ライフステージにおける女性の健康課題と支援	100%
2022年度	乳がん検診・子宮がん検診の受診の必要性、職場での受診促進の意義	100%
2023年度	不妊治療について、不妊治療と仕事の両立支援	100%

★健康経営戦略マップ_長野県労働金庫

長野県労働金庫 健康経営宣言

- ◆長野県労働金庫は、『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。
- ◆長野県労働金庫は、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。
- ◆長野県労働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。



長野県労働金庫の健康資源

人的健康資源

適正な労働時間管理	健康診断結果への関心	喫煙者比率の減少	職員幸福度の向上	ストレスチェック結果改善
メンタルヘルス研修	過重労働面談	アブセンティーズム	プレゼンティーズム	ワーク・エンゲイジメント

環境健康資源

ヘルステークホルバンの活用	健康経営宣言	健康管理の取組に関する行動計画の実践
健康経営に対する経営陣のコミットメント	組織風土	保健衛生委員会