

## ■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、病気でお勤め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

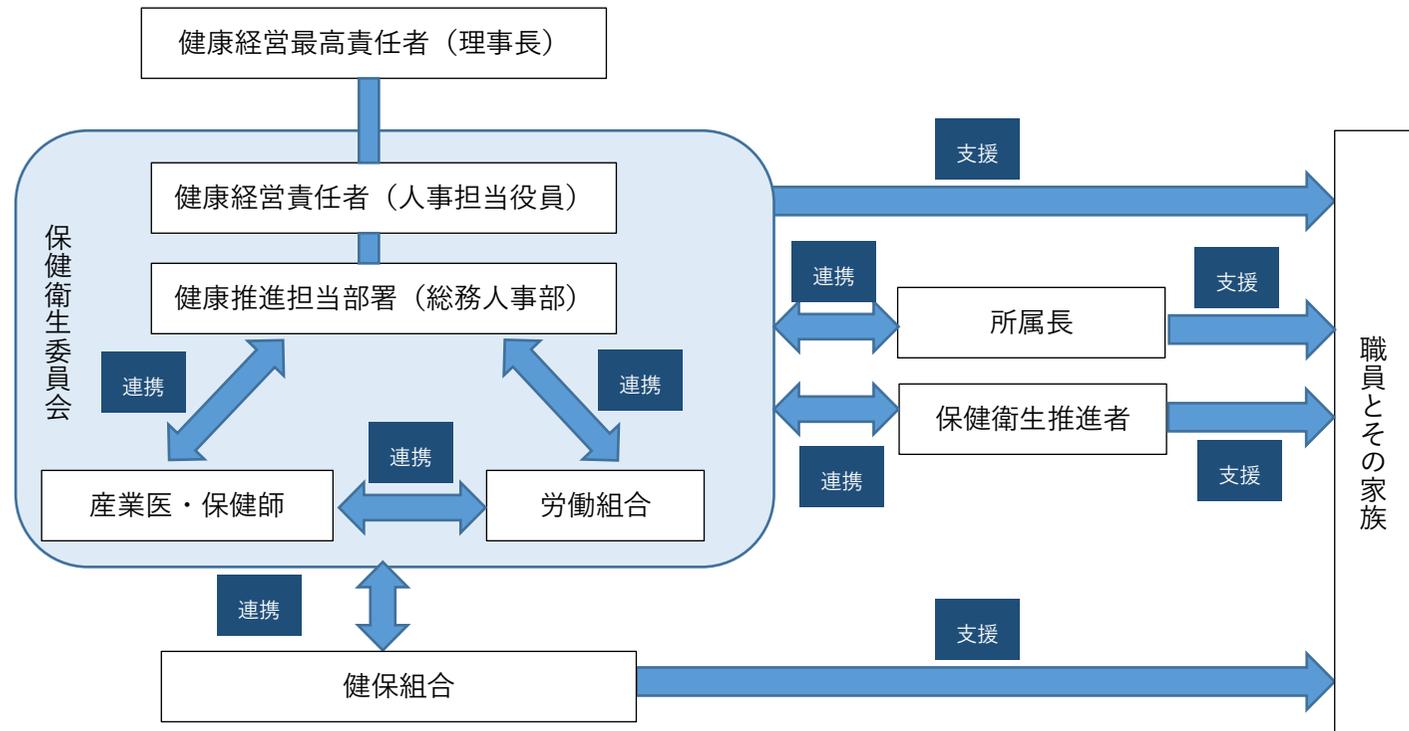
●理事長を健康経営推進の最高責任者に、人事担当役員を健康経営責任者として各施策の実施を統括しています。毎月行われる保健衛生委員会では人事担当役員（保健衛生委員長）、総務人事部長、人事管理職、産業医、保健師、労組が参加し、金庫の課題認識、取り組みの企画・評価・改善を行い、健康経営のPDCAを回しています。

●「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（5回）」「ホワイト500（2回）」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	2023年度
身体的指標	定期健康診断受診率(%)	100%	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%	100%
	ストレスチェック受検率(%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	高ストレス者率(%)	10%以下	4.9%	3.4%	4.9%	5.4%	9.6%
	特定保健指導実施率(最終継続率)(%)		66.7%	79.4%	86.7%	73.1%	-
	プレゼンティーズム損失割合平均値	10.0%未満	-	-	-	11.4%	11.9%
	アブセンティーズム平均値	3.0日未満	-	-	-	1.76日	3.18日
	ワークエンゲージメント	2.9pt以上	-	-	-	2.88pt	2.86pt
生活習慣指標	肥満率(%)		16.9%	15.3%	15.4%	13.8%	15.9%
	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%	74.4%
	喫煙率(%)		15.1%	14.2%	14.5%	13.5%	14.0%
	飲酒習慣率(%)※1		17.1%	9.9%	11.2%	9.4%	11.9%
	運動習慣率(%)※2		20.3%	20.2%	18.3%	18.1%	15.4%
ハイリスク者の管理状況	高血圧有所見率	20%以下	24.3%	21.8%	18.8%	17.4%	16.8%
	脂質異常症有所見率	34%以下	33.9%	35.8%	36.0%	33.3%	35%
	血糖有所見率	2.5%以下	4.3%	3.4%	4.5%	4.8%	5.4%
	血圧リスク者率 ※収縮期血圧 180mmHg または拡張期血圧 110mmHg 以上の人の割合		1.2%	2.4%	0.8%	0.8%	0.5%
	血糖リスク者率 ※空腹時血糖が 200mg/dl 以上の人の割合		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	糖尿病管理不良者率 ※HbA1cが 8.0%以上の人の割合		0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%
就業関連指標	平均時間外労働時間		17.2時間	12.4時間	13.3時間	15.2時間	14.5時間
	平均年次有給休暇取得日数		10.5日	11.9日	12.5日	11.9日	13.1日
	定着率 ※3		-	94.1%	92.9%	85.7%	100%
	平均勤続年数		14.0年	14.2年度	14.9年	14.11年	15.3年

※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

※3)過去3年間の新卒採用者数・離職者より算出

※高ストレス者率は第1回結果、肥満率はBMI25以上

※プレゼンティーズム、アブセンティーズムについては2023年度職員健康意識度調査アンケートにて回答者数387名、回答率91.3%(休職者・出向者除く)

※ワークエンゲイジメントは新職業性ストレス簡易調査票(80項目版)より

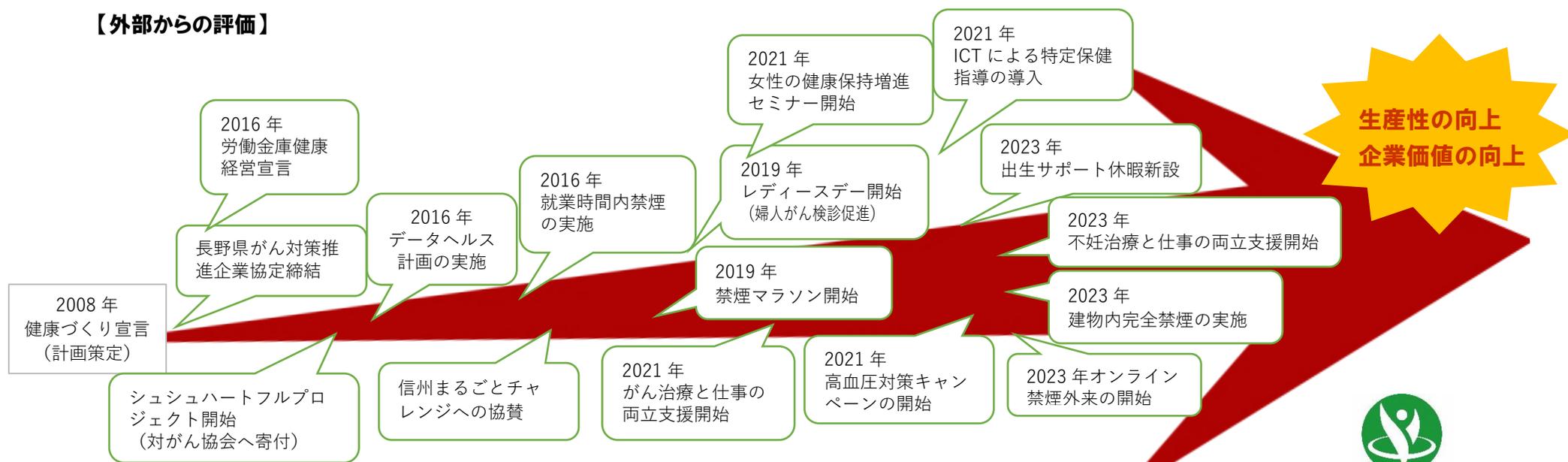
### 【健康経営の取り組みによる効果】

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 of 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)では毎年90%以上の職員より「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ています。またそこから波及される職員への影響として、「ワークエンゲイジメント」は計測を開始した2022年度以降2.88pt~2.86ptと全国平均の2.52ptを上回る良好な結果を維持しており、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】



Sport in Life

5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

Sport in Life 加盟企業に認定



## ■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。2023年度は全職員を対象に保健師による面接指導（事後措置）を実施しました。

### <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

### <健康強調月間>

毎年健康診断終了後（11月）、「自分の健康を見直す1ヵ月」として全職員対象にキャンペーンを実施しています。独自のメニュー表やシートを使用して職場対抗型で競い合いながら健康習慣の獲得を図っています。

2023年度については健診結果から脂質や尿酸値が高めな職員が増加していることを受け、これに対する取り組みを推奨しチャレンジを支援しました。職場対抗型としていることから職員間のコミュニケーションの醸成にもつながっています。

⇒チャレンジ達成率 2023年度87・9%（2022年度 82.7%）



【キャンペーンポスター】

## 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。

### <集合研修>

毎年産業医による階層別のメンタルヘルス研修を実施しています。近年は情勢や職場事情・ストレスチェックの傾向等に応じてタイムリーに対応ができるよう、保健衛生員会にて対象とすべき階層や内容を協議し決定しています。そのためコロナ禍の2022年度、2023年度はラインケア強化のため管理職に対象を絞って実施しました。2024年度はストレスチェックの傾向を受け、全職員対象にセルフケアの学習を行います。

### <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→2023 年度:5 部店 (高リスクの部店が 6 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→2023 年度:67.1 ポイント(リスクポイントが12.5 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（禁煙補助剤の無料提供）」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。また 2023 年度からは「オンライン禁煙外来」を導入し、無料で職員が利用できるよう取り組みを進めてきました。

⇒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%→ 2023 年度:14.0% (5%の減少)  
2023 年度 オンライン禁煙外来希望者 2 名→ 禁煙達成者 2 名  
(1 人あたりの投資額 ¥3,000…1 人 ¥57,000 のところ初期達成のため)



【キャンペーン用グッズ一例】

また 5 月 31 日の「世界禁煙デー」には非喫煙者への感謝と共に喫煙者への禁煙を促すことを目的にチラシや感謝のグッズ配布等を行っています。

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。**

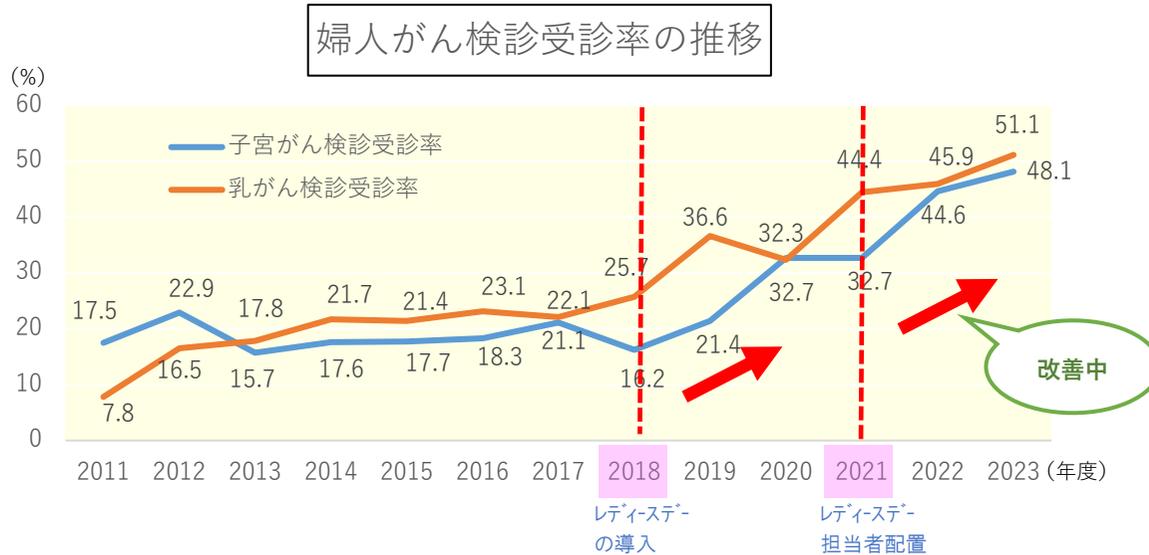
本取組みの趣旨についてお客様のご理解とご協力をお願い申し上げます。今後も役職員一丸となって受動喫煙防止対策を進めてまいります。

#### ④ 生活習慣病対策

##### <がん検診受診・婦人がん検診受診促進>

##### 婦人がん検診受診率は年々改善

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**を図ったことで受診率の大幅な改善が見られています。2024年度以降はさらなる受診率向上に向け、定期健康診断にて婦人がん検診も同日実施ができるよう調整していきます。



##### <乳がん触診モデルの活用>

近年乳がんの罹患者が増加していることを受け、がん検診促進と併せて早期発見のためのセルフチェックの強化を図っています。全部店を巡回させ、職員が実際に触れて乳房疾患を学び、自宅でセルフチェックができるよう推進しています。また地域のイベントやキャンペーン等でも幅広く活用されています。（健保組合協賛のもと購入）



【ピンクリボンキャンペーンでの活用風景】

## <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>

### キャンペーン開始後より高血圧有所見率が年々改善

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、全職場に自動血圧計を設置し2021年度より金庫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、健康セミナーの受講後に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図っています(役員も参加)。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。

高血圧有所見率の推移



【理事長自らキャンペーン前に取り組みをPR】



【血圧測定デーポスター】

## <血管年齢測定チャレンジ>

意識付け・動機付けの一つとしてイベントや集合研修、個別の健康面談等の機会を通じて、年齢を問わず多くの職員が血管年齢を測定する機会を設けています。自分の生活習慣を振り返るきっかけづくりとして好評を得ています。

⇒上記により以下のように改善が見られています。

高血圧有所見率 2019年度:24.3%→ 2023年度:16.8% (7.5%減)

ケツワングランプリ実施率(全部店平均) 2023年度 96.0%(2022年度 95.5%)

【血管チャレンジイベント風景】



(血管年齢測定器購入:投資額 ￥ 326,810)

## 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%

### <パワーナップ・マインドフルネスの導入>

長野労金では、年2回実施されるストレスチェックにおいて「毎回職員の6-7人に1人が睡眠不足を自覚している」という回答結果を受け、職員の健康増進・生産性向上を目的に、昼休憩時のパワーナップ・マインドフルネスを推奨しています。それに当たり休憩設備を整備し、職員が効果的な休息がとれるよう整えています。職員からは「昼の仮眠が取りやすくなった」「やってみたら非常に体調がよく、午後の業務パフォーマンスも上がっている」などと好評を得ています。



【本店ビル マインドフルネス室①(女性専用)】



【本店ビル マインドフルネス室②(共用)】



(設備設置投資額 ￥ 835,250)

## <労働衛生について>

長野労金では健康でいきいきと働くために、安心して働くことのできる安全な職場環境を整備しています。2019年度より5ヵ年計画にて全部店を産業医が職場巡視し、産業医の目線から職場の労働環境、衛生状態、感染対策を実際に確認・助言をいただいております。またその結果を保健衛生員会で共有・協議し、それに基づき毎回全部店での一斉点検を実施することで労働災害ゼロを目指しています。

### ●労働災害(業務災害)の発生状況(件数)

内訳	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
滑り	0	0	1	1	0
踏み外し	0	2	0	1	0
重いもの	0	0	0	1	0
指挟み	0	0	1	0	0
衝突	0	0	0	0	1
その他	1	0	0	0	0
合計件数	1	2	2	3	1



【産業医の巡視風景】



【巡視後の職場への指導の様子】

### ●リスク評価

作業名・作業環境	危険性・有害性によって生ずる恐れのある災害	すでに実施している災害防止対策とリスクの見積もり				【災害の重篤度】 ×=重大、△=中程度、○=軽度  【可能性】 ×=頻繁・可能性が高いか比較的高い、 △=時々・可能性がある、 ○=ほとんどない、可能性がほとんどない  【優先度】 高=直ちにリスク低減措置をする必要がある、 中=速やかにリスク低減措置を講ずる必要がある(優先的に介入が必要) 低=必要に応じてリスク低減措置を実施する必要がある  ※厚労省リスクアセスメント「マトリックス」を使用
		実施中の災害防止策	重篤度	可能性	優先度(リスクレベル)	
文書ファイル格納作業	作業時の腰痛	・毎朝の一斉ラジオ体操 ・15時のストレッチ体操	○	○	低	
	段ボールの積み上げによる落下・負傷リスク	・積み上げ手順の指導 ・整理整頓	△	○	低	
倉庫での作業	作業中頭上の衝突による負傷リスク	・危険個所の周知 ・危険個所へのクッション材貼付	△	○	低	
棚・ロッカー前の通行時・作業時	震災時の棚等の転倒による負傷リスク・避難経路の妨げとなるリスク	・整理整頓 ・耐震固定の強化	×	△	中	
配線管理	断線による火災のリスク	・危険個所の周知とコード管理の指導 ・配電盤管理の指導	△	○	低	
ドア開閉時の衝突	ハサミ事故・ドア衝突による負傷のリスク	・危険個所の周知 ・扉の開閉域への注意喚起用テープ貼付	△	△	中	
衛生管理(ペットボトルの保管)	飲みかけの飲料水の常温保管による食中毒リスク	・記名の指示および冷蔵庫管理の徹底を指導	△	△	中	

## ■健康経営施策の共同実施

### ①ピンクリボン運動の啓発

当金庫ではピンクリボン運動を支援し、取引先や地域と連携しながら啓発活動を展開しています。2024年度は北信地域の運営委員会と各店舗が主催となってアニメ祭りを開催し、そこで取引先従業員やそのご家族、地域の来場者に「ピンクリボン運動の啓発動画の上映」「乳がん検診の啓発ティッシュ・チラシの配布」「ピンクリボンブースにて乳がん触診モデルを提供しセルフチェックを指導」など、多くの方に乳がんの自己検診や乳がん検診を受ける大切さを学んでいただく機会を設けました。また伊那地区でも子育て応援フェスに参加し、ピンクリボンブースにて乳がん触診モデルを用いたセルフチェックを指導することで、若い子育て世代の両親にも学んでいただく機会を設けています。



### ②健康増進・がん対策の取り組み促進

当金庫は長野県の共同団体と共に毎年「信州まるごと健康チャレンジ」を共同開催することで多くの地域住民の健康増進を進めています。また長野県がん対策推進企業（協定締結企業）として、事業所の枠を超えて取り組みに関するノウハウの提供をしながら、がん対策の取り組み促進を共同で実施しています。



# ★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。

