2024年度　心と体の健康づくり計画

＜はじめに＞

労働金庫業態では、役職員等の健康増進への取り組みを戦略的な”投資”と位置づけ、生産性向上や医療費負担の軽減、さらに成長性ある企業としての社会的価値の向上を目指すために、『健康経営』を推進していくことを表明した。

業態共通の健康経営の指針として新たに「労働金庫健康経営宣言」（下記参照）が策定されたため、静岡県労働金庫としては、宣言の具体化に向け、毎年策定する「心と体の健康づくり計画」を、独自の行動計画に位置づけ展開する。

行動計画の実践を通じて、明るく活気ある職場づくりと、職員個々の心身の健康意識の醸成を中心に、健全で働きがいのある就業環境の維持・向上に努めていく。

「労働金庫健康経営宣言」
～労金業態の健康管理指針～

◆労金業態は、「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。
◆各金庫・関連事業は、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。
◆労金業態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。

【静岡県労働金庫の行動目標】

■保健衛生委員会を毎月開催し、「心と体の健康づくり計画」の進捗状況の確認を含めた役職員の健康増進の取組みを、労使協働で継続推進します。

■職員が心身の状態をきちんと把握し、病気の予防や早期の発見・治療につなげるために、健康診断および再・精密検査の受診率100％を目指します。

■働き方改革関連法施行等にあわせ、過重労働の防止とワークライフバランスの推進対策を進め、過重労働に係る産業医面談対象者数の削減を目指します。

■受動喫煙の防止に向け、「完全分煙」を確実に維持します。

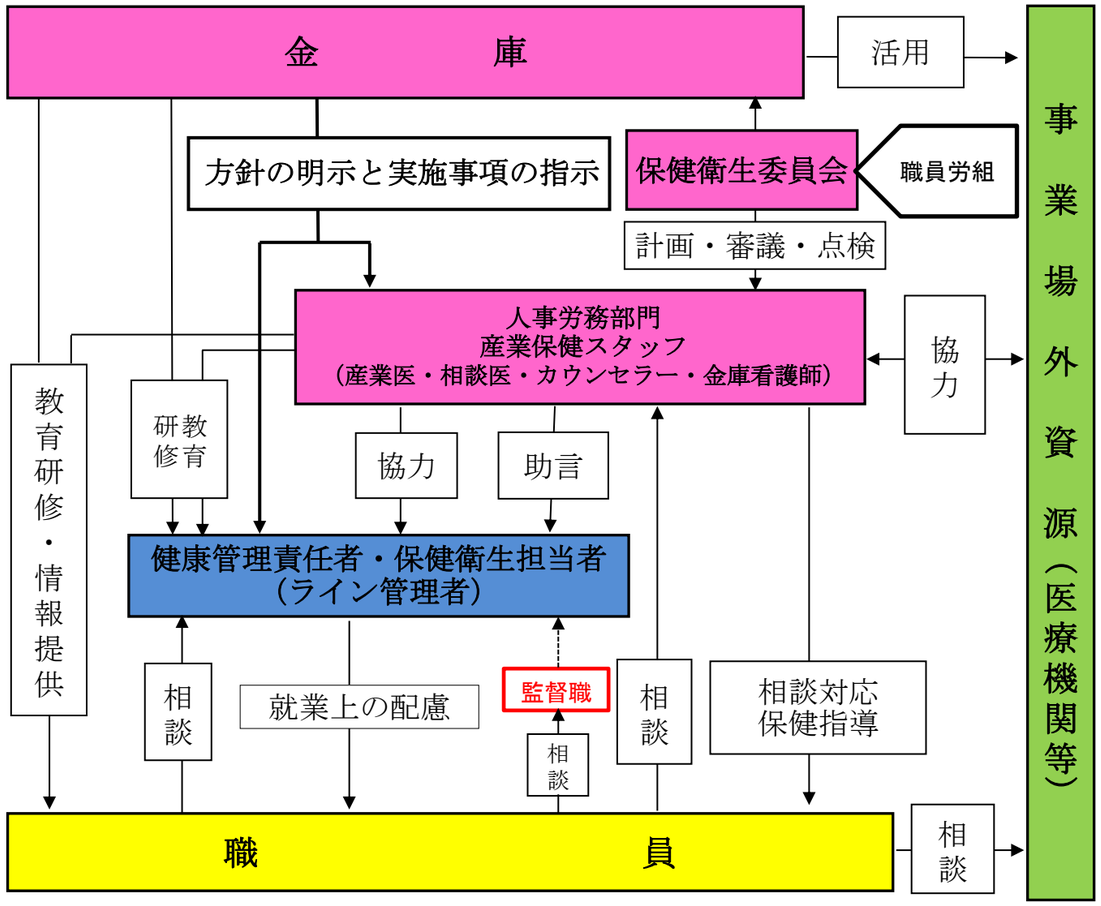
■年度内に「ラジオ体操実施月間」や「健康強調月間」などを設定し、職員個々による健康増進意識の向上や、職場単位でのコミュニケーションの向上などを図ります。

■心と体の健康づくり推進体制および役割等

推進体制		役割等
職員		ストレスや心身の健康について理解し、自己の健康維持に努める。また、必要に応じて、上司や産業保健スタッフに相談をする。
総括衛生管理者 （総務人事担当役員）		健康管理責任者・保健衛生担当者等を指揮し、人事労務部門・産業保健スタッフとの連携・協力により心と体の健康づくり推進活動を総括管理する。
健康管理責任者※1 保健衛生担当者※2 （以下ライン管理者という）		1. 部下が健康を維持できるよう、職場環境等の改善やストレスの軽減を図るとともに、部下との相談機会を設定し具体的な相談対応を行う。 2. 人事労務部門および産業保健スタッフと連携して発生した問題の解決にあたる。
監督職（主に係長）		部下の健康状態を把握し、具体的な相談対応を行うとともに、必要に応じて健康管理責任者や保健衛生担当者と連携して、適切な対応を図る。
人事労務部門・産業保健スタッフ	人事教育グループ	職員、ライン管理者との相談機会を設定し、管理監督者だけでは対応が困難な問題（配置転換、人事異動等）や労働時間等の改善および適正配置を協議する。
	人事教育グループ看護師 （メンタルヘルス推進担当者）	1. 職員およびライン管理者との相談機会の設定および具体的な相談対応 2. 産業医・相談医の助言を得ながら心と体の健康づくり計画の企画、立案、評価・改善、教育研修等の実施関係者との調整などの実務を担当し、金庫における心の健康づくり活動を中心的に推進する。 3. 原則として1年に1回の職員面談の実施(金庫業務の繁忙および職員の不在等でやむを得ず実施できない場合はこの限りではない)
	産業医	1. 心と体の健康づくり計画の企画・立案および評価への協力 2. 職員・管理監督者からの相談対応と保健指導 3. 職場環境等の評価と改善によるストレスの軽減 4. 職員・管理監督者等に対する情報提供および教育研修 5. 外部医療機関との連絡 6. 就業上の配慮についての意見
	カウンセラー	職員およびライン管理者等の相談対応を行う。
保健衛生委員会 （労使選出委員で構成）		心と体の健康づくり計画の審議と進捗評価等を行い、継続的な活動を推進する。

※1･･･営業店は店課長、本部は総務人事部長
※2･･･営業店は副支店長・次長、本部は部長が任命した役席

■体制と役割図



2024年度　心と体の健康づくり計画

	目標	対応・対策	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①健康管理態勢	現健康管理態勢の維持と、保健衛生委員会での課題検証・施策展開（毎年度100%達成を目標とする）	保健衛生委員会の毎月実施	保健衛生委員会開催	浜松中央支店開催（TV会議）						浜松中央支店開催（TV会議）				
		・健康管理態勢（本部スタッフ・看護職・産業医）の継続 ・青年期・壮年期・老年期など個別の健康教育の継続(健康相談で個別指導）	・産業保健スタッフの業務と相談窓口を職員に周知 ・産業医面談（精神科2回／月、内科1回／月） ・カウンセラーによるカウンセリング1回／月			看護師による職場巡視（健康相談） 次年度計画に対する意見聴取 健康アプリ『Pep Up』活用状況確認								
		心と体の健康づくり計画の周知と進捗管理	・事務連絡発出（4月） ・健康経営行動計画　・取組結果HP掲載 ・部店課長会議で周知	・内部管理者研修で周知	・健康づくり計画に関する理解度アンケート			健康づくり計画上期総括（経営陣への報告）	上期総括・下期取組計画の周知（事務連絡発出） 健康優良法人申請			健康優良法人認定	健康づくり計画下期総括（経営陣への報告）	次年度の計画策定（機関会議付議）
②健康診断・事後措置	健康診断、再・精密検査の受診率100%達成	・健康診断および再・精密検査受診状況の把握と未受診者への勧奨 ・健康アプリ『Pep Up』により健康状態の見える化を促進 ・歯科検診受診勧奨	健康診断実施 未受診者への勧奨	再精密検査受診勧奨 健康アプリ『Pep Up』登録案内事務連絡発出					再精密検査受診勧奨事務連絡発出（所属長経由で勧奨 歯科未受診者への勧奨 健康アプリ『Pep Up』未登録者へのフォローアップ					
		健康診断実施方法、項目等の適宜見直し（保健衛生委員会で検討）										次年度の健康診断準備		
		労金健保が実施する「特定健康診査・特定保健指導」「データヘルス計画」に基づく受診勧奨		データヘルス計画に基づく要受診者への受診勧奨		特定保健指導対象者リスト作成・健保報告								
③過重労働対策	過重労働に係る産業医面談対象者数を2023年度水準以下とする （月間法定時間外80時間超、所定内時間外2ヵ月累計180時間超、3ヵ月累計250時間超） ※2023年度産業医面談対象者　のべ1名	・保健衛生委員会での時間外労働・年休取得状況の継続把握と、認識された課題に応じた労使での対応策の検討・実施 ・過重労働状況の情報共有	保健衛生委員会での審議 毎月月中での過重労働状況の共有 営業戦略会議での職場別時間外労働状況の共有					各所属への職場別時間外労働状況の月次提供						
		職場内労使協議の実施 （4月・10月は職場労使懇談で代替）	原則毎月実施											

	目標	対応・対策	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
④メンタルヘルス対策	・研修の継続実施、教育の徹底 ・次長職の「メンタルヘルス・マネジメントⅡ種ラインケアコース」の完全取得 ・法令を順守したストレスチェックおよび事後措置の実施 ・健康相談窓口の周知 ・職場復帰に向けた支援の充実	各階層別（新入職員、新任係長・次長、管理職、シニア職員）でのラインケア・セルフケア研修の実施	新入職員研修 新任次長・係長研修	内部管理者研修	新任管理職向けヘルスリテラシー向上研修会			シニア向け健康増進セミナー（体力測定・講習）	新任次長・係長研修	内部管理者研修				
		監督職層への「メンタルヘルス・マネジメントⅡ種ラインケアコース」の取得推進								メンタルヘルス検定試験				
		・ストレスチェックの実施（受検率100%）および産業医面接指導の実施 ・保健衛生委員会でのストレスチェック職場分析結果（職場単位）の経年比較の実施と対策等の検討 職場分析結果の活用方法の検討			ストレスチェック及び生活習慣についての問診	産業医面接指導 職場分析結果の保健衛生委員会での審議					ストレスチェック 職場分析結果の活用に係る研修（管理職研修）	産業医面接指導 職場分析結果の保健衛生委員会での審議	職場分析結果の所属長への提供 職場分析結果にもとづく職場改善活動	→
		ろうきん健保の健康サービス 「ろうきんけんぽ こころとからだの相談窓口」を周知	・新入職員、新任係長研修にて周知	内部管理者研修にて周知		庫内報掲載			・庫内報掲載 ・新任次長研修にて周知	内部管理者研修にて周知		庫内報掲載		
		・職場復帰における支援（リワーク「職場復帰支援プログラム」）の積極活用 ・復帰する部門の上司に対する、両立支援への理解を促すための面談を行う												→
⑤受動喫煙対策	・完全分煙（建物内禁煙）の継続 ・就業時間中（休憩時間除く）の禁煙タイム実施 ・喫煙率を11.9%(85人）→11. 25%（80人）未満にする （※2023年2月末/時点711人中。新入職員の喫煙者は含まず）	・完全分煙3ヵ年計画の継続履行 ・禁煙チャレンジ開催：健康相談時に個別に禁煙を勧める（禁煙外来を案内するなど情報提供を実施） ・『世界禁煙DAY（5/31）』『チャレンジ1DAY敷地内禁煙（11/30）』を周知し、禁煙へチャレンジするきっかけづくりを行う。 ・禁煙プログラム（健保事業）参加促進	・就業時間内禁煙の継続 （4月事務連絡：分煙ルール徹底の周知） ・『世界禁煙DAY（5/31）』の周知・情報提供			分煙状況・喫煙率の把握			事務連絡にて分煙ルール再周知			分煙状況・喫煙率の把握		→
				5/31世界禁煙DAY敷地内禁煙	・禁煙プログラム参加者募集（事務連絡発出）				・『チャレンジ1DAY敷地内禁煙（11/30）』の周知・情報提供	11/30チャレンジ1DAY敷地内禁煙				
⑥その他（独自課題）	健康づくり	・肩こり・腰痛対策のセルフケア促進 ・定年後も元気に働き続けるための啓発 ・健康イベント、健康強調月間等の設定と実施（食事・運動・肩こり緩和・腰痛緩和・禁煙） ・職員からも企画案の募集を行い、出向先従業員にも参加を呼び掛ける。 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進に関するセミナーを実施	理学療法士によるストレッチ動画の配信 開催時期、内容、対象者の検討	ワクワク健康プラン（家族も参加可）			『ラジオ体操 』実施月間 （家族も参加可）			健康強調月間 （ストレッチ、ウォーキング、筋トレ、ダイエット＆禁煙チャレンジ） （家族も参加可）				→
	職員間のコミュニケーション等の向上	『職場ごと交流イベント』を開催		内部管理者研修での周知・事務連絡発出、計画実施	→									→
	情報提供	・庫内報等による情報提供（食事・運動・口腔ケア・片頭痛・がん予防・喫煙による健康被害、被扶養者健診の受診勧奨等含む） ・健康管理に係る方針・体制等の情報公開検討	庫内報・掲示板等による健康情報の提供 ディスクロージャー誌掲載の検討	→	喫煙による健康被害に関する情報提供強化 →							被扶養者の健康診断の受診促進記事掲載	→	→
	健康経営度調査に係る対応	・健康経営の推進に関する社外開示検討 ・業務パフォーマンス指標（アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメント）の測定方法検討 ・取引先に対する健康経営および労働安全衛生実施状況の把握、および、取引先の健康経営支援方法の検討	対応方法等の検討											→