

2024年度 心と体の健康づくり計画 上期総括

	目標	対応・対策	4月	5月	6月	7月	8月	9月	上期振り返り	
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)					・計画に則り、毎月、保健衛生委員会を開催した。 ・5月の保健衛生委員会については、浜松中央支店と合同で開催(TV会議システム利用)し、職員の健康管理(時間外労働・年休取得状況等)、職場の労働環境等について意見交換を行った。	
		・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			・6月から看護師による職場巡視(健康相談)を開始した。引き続き、営業店・本部の健康相談を継続し、年度内に全部署での健康相談を完了予定。 ・精神科産業医(月2回)と内科産業医(月1回)が、のべ53名の職員との面談を実施(昨年度同時期42名)。健康診断結果をもとに、健康相談・保健指導・受診勧奨・休職・復職の判断等を行った。 ・公認心理師(月1回)の来庫により、のべ9名の職員のカウンセリングを実施(昨年度同時期9名)。前年度と同数の実施人数。メンタル不調での休職中から開始し、復職後、安定的に就業できるよう支援している。
		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)	・2024年4月に事務連絡にて行動計画を庫内へ周知するとともに、行動計画および戦略マップを金庫ホームページに掲載し公表した。 ・2024年5月の営業店内部管理者研修会(TV会議)、および、4月の営業部店課長会議にて計画の内容を周知した。 ・2024年度上期ストレスチェックにあわせ、「心と体の健康づくり計画」の理解度・浸透度合いを把握するためのアンケートを実施し、結果を保健衛生委員会と共有した(①計画の内容について概ね知っている72.9%、②名前を知っている24.6%、③よくわからない2.4%)。*2023年度同回答:①74%、②23%、③2% ・2024年9月の保健衛生委員会において上期の取り組みについて総括した。
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					・健康診断受診率は97.3%(対象者715名中、696名受診)(9月末時点)。12月末までに全職員の受診が完了する予定。 ・再精密検査受診状況は57.2%(対象者199名中、114名受診)(9月末時点)。10月末までに受診報告予定者は、55.6%(対象者178人中、99名受診)例年並みの進捗で推移。2月末までに全職員の受診が完了する予定。 再度、全役職員を対象に再精密検査受診勧奨の事務連絡を発出する予定。 ・健康アプリ『Pep Up』登録案内事務連絡発出。91.7%(648人登録済、59人未登録 2024年9月24日時点)の登録完了。	
		健康診断実施方法、項目等の適宜見直し(保健衛生委員会検討)							・今年度上期時点において、健康診断実施方法、項目等の見直しはなし。 ・2024年度より聖隷東伊場健診センターでの健診を開始した。	
		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				・健保より提供されるデータをもとに、毎月、特定保健指導対象者の取り組み状況を確認し、取り組みが滞っている者に対しては個別に声掛けを行っている。
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						・毎月の保健衛生委員会において、過重労働に係る産業医面談対象者、および、年休取得状況を継続把握。 ・今年度産業医面談対象者数は0名(昨年度同時期1名)。 ・年休取得状況については、9月21日時点で年休取得日数5日未満の職員は68名。 ・時間外労働の状況周知について、営業戦略会議による情報共有から、月次での部店課長へのデータ配信による周知に変更。	
		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							・各職場にて、適時、職場内労使協議を実施

2024年度 心と体の健康づくり計画

目標		対応・対策	10月	11月	12月	1月	2月	3月	下期振り返り	
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)					→ 計画に則り、毎月、保健衛生委員会を開催した。 ・11月の保健衛生委員会については、浜松中央支店と合同で開催(TV会議システム利用)し、職員の健康管理(時間外労働・年休取得状況等)、職場の労働環境等について意見交換を行った。	
		・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							→ ・6月から看護師による職場巡視(健康相談)を開始し、年度内に営業店・本部の職場巡視(健康相談)を完了予定。精神科産業医(月2回)、内科産業医(月1回)がのべ94名(3月末時点)の職員との面談を実施(昨年同時期89名)。健康診断結果をもとに健康相談、保健指導、受診勧奨、休職・復職の判断、療養中の経過観察、復職支援等を行った。公認心理師(月1回)の来庫により、のべ17名(3月末時点)の職員カウンセリングを実施(昨年度同時期17名)。カウンセリングに関しては、対象者のニーズに応じて自己理解、精神面のケア、不調の回復、安定的な就業の一助となっている。
		心と体の健康づくり計画の周知と進捗管理	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)	・2024年10月15日付事務連絡にて、下期取組内容の一部補強を庫内へ周知した。 ・健康経営優良法人の認定申請を完了し、健康経営優良法人2025(大規模法人部門)の認定取得。 ・2025年2月の保健衛生委員会において下期取組総括および次年度計画(案)について協議した。健康相談時に聴取した職員からの意見についても次年度計画(案)へ反映。
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	健康診断実施未受診者への勧奨		→					・健康診断受診率は100%(1月末達成) ・再精密検査の受診率は、100%(2月末達成) ・10月労金健保と連携し、3年連続未受診者152名(21.5%:707名中152名)に対し受診勧奨を実施、未受診者の減少に繋がった。 ・健康アプリ『Pep Up』登録状況は、99.6%(691名登録者 2名未登録 2025年2月末日時点)。 ・次年度の健診予約手続きについて、健診機関と日程調整の上、3月中旬までに事務連絡にて職員へ周知完了。 ・昨年に引き続き、総務人事部長名で特定保健指導に関する案内文を送付、健保から直接対象者へ特定保健指導の案内を行った。 ・対象者35名(昨年54名)のうち33名(昨年52名)は、保健指導実施中。2名は健診後データ改善したため未実施。実施率94.2%(昨年実施率96.2%)	
		・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	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				
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						→ ・毎月の保健衛生委員会において、過重労働に係る産業医面談対象者、および、年休取得状況を継続把握。 ・今年度産業医面談対象者数は0名(昨年度同時期1名)。 ・年休取得状況については、年休取得日数5日未満の職員は0名。 ・時間外労働の状況周知について、月次での部店課長へのデータ配信を実施。	
		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						・各職場にて、適時、職場内労使協議を実施	

	目標	対応・対策	10月	11月	12月	1月	2月	3月	下期振り返り	
④メンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> 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	新任次長・係長研修	内部管理者研修					<ul style="list-style-type: none"> 新任次長(2024年10月7、8日)、新入職員フォロー研修会(2024年12月3日、2025年3月3日)においてラインケア・セルフケア研修実施。 健康経営の実践に向けて管理職に対するヘルスリテラシー向上等を目的に、今年度より管理職昇進者を対象としたヘルスリテラシー向上研修会を企画・開催。 	
		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						<ul style="list-style-type: none"> 2024年11月19日、20日に検定試験実施。21名中、13名合格。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」取得率93%(未取得者3名)
		<ul style="list-style-type: none"> 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	産業医面接指導	職場分析結果の所属長への提供	職場分析結果の保健衛生委員会での審議	職場分析結果にもとづく職場改善活動	<ul style="list-style-type: none"> 12月にストレスチェックを実施、2月に職場ごとの集団分析結果を所属長に還元し、職場改善活動を開始した。 保健衛生委員会にて分析結果の取り扱いや活かし方に関して検討を行った。あわせて、職場・分析結果の取り扱いや開示について規定を改定した。12月23日管理職研修にてストレスチェック集団分析結果の活かし方、取り扱いの注意点等について周知した。 1年を通じて長期休職者24名のうち15名復職(3月末時点) 24名のうち(メンタル14名、身体10名)(3月末時点)。復職支援プログラムに沿い、段階的にリハビリ勤務を終え通常勤務している。
		<ul style="list-style-type: none"> ろうきん健保の健康サービス「ろうきんけんぽ ころとからだの相談窓口」を周知 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 	<ul style="list-style-type: none"> 庫内報掲載 新任次長研修にて周知 	<ul style="list-style-type: none"> 内部管理者研修にて周知 				庫内報掲載		<ul style="list-style-type: none"> 「ろうきんけんぽ ころとからだの相談窓口」を掲載し、「女性特有の疾患・身体不調」「子育て相談」「メンタルヘルス」「介護」に関する相談窓口について周知促進。 新入職員研修会、新任係長人事考課研修会、営業店内部管理者研修会にて、「ろうきんけんぽ ころとからだの相談窓口」について周知促進。
⑤受動喫煙対策	<ul style="list-style-type: none"> 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名)→11.25%(80名)未満にする(※2023年2月末/時点711名中。新入職員の喫煙者は含まず) 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 事務連絡にて分煙ルール再周知 『チャレンジ1DAY敷地内禁煙(11/30)』の周知・情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 11/30チャレンジ1DAY敷地内禁煙 				<ul style="list-style-type: none"> 11月30日(2024年度は11月29日に実施)を静岡労金独自で禁煙のきっかけづくりとして敷地内禁煙へのチャレンジを推奨。事前告知の効果もあり、本部・営業店ともに敷地内での喫煙者の状況に変化が見られた。禁煙へのきっかけづくりとして一定の効果があったものと判断している。2025年2月12付人事G発事務連絡にて分煙ルール徹底。 6月にストレスチェックとあわせて実施した生活習慣についての問診において調査した喫煙率は13.5%。(喫煙者数92人) 12月に健康強調月間「禁煙チャレンジ」を実施。4名参加し、成功者なし。自主的に禁煙した対象が1名、2024年2月末時点喫煙者数92名。喫煙率13.37%。(※2025年2月末時点688名中。新入職員の喫煙者含む)。2025年3月退職予定者に喫煙者4名いるため、2024年度禁煙5名達成。 なお、禁煙意欲が低い92名(「禁煙にまったく関心がない23名」「関心はあるが、半年以内に禁煙しようとは思わない25名」「禁煙するつもりはないが、禁煙本数は減らしたい31名)」に対し、卒煙プログラム(労金健保提供)を案内した。 		
		<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 理学療法士によるストレッチ動画の配信 							<ul style="list-style-type: none"> 今年度は、新たな試みとして、肩こり・腰痛解消を目的としたストレッチ動画「オガトレ」を庫内報で紹介した。また健康相談(職場巡視)の際にも、家でできるストレッチとして動画(YouTube)を紹介し、セルフケアの促進を行った。
⑥その他(独自課題)	健康づくり	<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度は、新たな試みとしてストレッチ動画「オガトレ」の紹介を掲載 				<ul style="list-style-type: none"> 12月健康強調月間『健康チャレンジ2024』、食事、運動、生活習慣、禁煙をテーマに11項目の中から自分にあった健康行動に取り組むイベントを実施。出向先従業員にも参加を呼びかけ、371名が参加(昨年度329名)。 今年度は、新たな試みとして、肩こり・腰痛解消を目的としたストレッチ動画「オガトレ」を庫内報で紹介した。また健康相談(職場巡視)の際にも、家でできるストレッチとして動画(YouTube)を紹介し、セルフケアの促進を行った。 	
	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							<ul style="list-style-type: none"> 各職場内「ちょこっと交流」イベントを立案・実施し、交流を図ることでコミュニケーション向上に向けた取組みを行った。 	
	情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 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 					被扶養者の健康診断の受診促進記事掲載		<ul style="list-style-type: none"> 庫内報秋号「喫煙による健康被害」「女性の健康(動画)の案内」、冬号「朝食を食べられない方へ」をテーマに情報提供を行った。秋号では「喫煙による健康被害」に関する情報提供を行った。 扶養者健診については、ロネット掲示板にて通年で掲載。 	

	目標	対応・対策	10月	11月	12月	1月	2月	3月	下期振り返り
	健康経営度調査に係る対応	<ul style="list-style-type: none"> 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(アブゼンティーイズム、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 							<ul style="list-style-type: none"> 業務パフォーマンス指標の測定方法について、実施時期と測定方法等について、2024年第8回保健衛生委員会で確認し、2025年6月から測定を開始することとした。 取引先の健康経営・労働安全衛生の推奨・状況把握について、業務委託先の実施状況を、業務委託における適否判定基準の一部とすることを2024年第8回保健衛生委員会で確認した。 取引先に対する健康経営の支援について、関連事業団体を対象とし必要な支援を実施することを、2024年第8回保健衛生委員会で確認した。