

2025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	振り返り
① 健康管理 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)				→ ・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 産業界面談(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	産業保健スタッフの業務と相談窓口を職員に周知 産業界面談(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、年度内に営業店・本部の職場巡視(健康相談)を完了した。精神科産業界面談(月2回)、内科産業界面談(月1回)による面談実施の状況(2026年3月末現在)は、のべ75名(実人数48名)の職員との面談を実施(昨年同時期88名/実人数27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、仕事と治療の両立支援等を行った。公認心理師(月1回)の末庫により、のべ12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16名)。今年度は、特にメンタル不調をきたした新入職員に対し、産業界と連携してカウンセリングを行う機会が多く、職員間のコミュニケーションにおける課題解消への対応として健康相談室および人事教育グループによる介入を必要とする事案が複数発生した。その対策として2026年3月9日に世代間のコミュニケーションギャップ解消を目的とした管理監督者講習を産業界が講師となり実施した。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、金庫での安定的な就業の一助となった。対象者によっては、不調の初期段階で連携することで休職せずに済んだケースもあるため、専門職の力を活かしていきたい。
	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 トップメッセージ発信(部店課長会議)		・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 部店課長会議で周知		健康優良法人認定 トップメッセージ発信(テレビ朝礼)	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と、再・精密検査受診状況の指標化検討	健康診断実施未受診者への勧奨		再精密検査受診勧奨事務連絡発出(所属長経由で勧奨)				再精密検査受診勧奨事務連絡発出(所属長経由で勧奨)						→ ・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) ・健康診断の受診状況等を含む、健康管理に関する取組の指標化について、保健衛生委員会での対応方法を取りまとめし、次年度からの対外公表に向けた準備を行った。 ・10月労金建保と連携し、3年連続歯科未受診者150名(21.9%:685名中150名)に対し受診勧奨を実施、未受診者の減少に繋げた。 ・健康アプリ[Pep Up]登録状況は、100%(684名登録済 2026年2月末日時点)。
	健康アプリ[Pep Up]により健康状態の見え易さを促進 歯科検診受診勧奨	健康アプリ[Pep Up]未登録者へのフォローアップ						歯科未受診者への勧奨						→ ・健康診断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。
	健康診断実施方法、項目等の適宜見直し(保健衛生委員会での検討)										次年度の健康診断準備			→ ・昨年引き続き、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33名(昨年35名)のうち23名(昨年33名)は、保健指導実施中。1名は健診後データ改善したため未実施。4名は治療を優先し辞退。5名は繁忙等を理由に辞退。今年度は私傷病を理由に辞退した職員が例年より多かったため、実施率69.7%(昨年実施率94.2%)と低下。今年度は、特定保健指導実施機関をRIZAPIに変更した背景があり、特徴点としては完全オンラインで上での面談であること、chocoZAPを活用した運動面にも強化したプログラムがあることなどがあげられる。初回に体組成計、スマートウォッチを贈呈されるため、潜在的に体を動かしたい、動かさなければといった意識がある対象者には響いた印象である。参加者からは、「実施期間後も引き続き体を動かすようになった」、「体重も減って体調がよくなった」など聴取している。実施率は下がったものの、実践した対象者には心理的、身体的に良い影響が出ているため次年度も継続し注視していく。
③ 過重労働対策 過重労働に係る産業医面談対象者数(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)の前年比減 ※2024年度産業医面談対象者0名(2025年3月末現在) 働き方への職員の意識改革 管理職を含めた年休取得の推進	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 いっせいノーマル残業の実施・点検 管理職の年休取得10日未満0名	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 各所属への職場別時間外労働状況の月次提供		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 特定保健指導対象者リスト作成・健保報告									→ ・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し、個別の状況把握と指導を行うことにより、今年度産業医面談対象者数は0名(昨年度同時期0名)を維持した。 ・年休取得状況について、年休取得日数10日未満の職員は1名。なお、管理職の年休取得平均日数は、12.1日と前年度比増加した(2024年度平均10.0日)。管理職の取得状況については、職員間で差が生まれるため、計画年休表等を活用した管理を適切に行うことで、働き方に対する職員の意識改革を更に進める必要がある。 ・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実施、前年度比増加部署へのヒアリングおよび指導を実施した。また、職場いっせいノーマル残業、金庫いっせいノーマル残業の実施を開始し、運用状況に問題がないことを保健衛生委員会において労使で確認を行った。時間外労働削減に向けた取組み成果も含め、2026年度の所定外労働時間累計(管理職含む)は前年度比4,507時間削減された。 ・2025年9月にワークルール違反に伴う懲戒処分事案が発生したことを踏まえ、同年10月の部店課長会議にて、管理職へのワークルールの再指導を行い徹底を図ったものの、2025年12月に同一部署でワークルール違反が再び発生したため、2026年度に向けコンプライアンス強化に向けた取組みを準備し、再発防止を図ることに努める。
	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		職場いっせいノーマル残業の実施・点検										→ ・各職場にて、適時、職場内労使協議を実施
									管理職へのワークルール等再指導・教育の企画・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	振り返り		
④メンタルヘルス対策	<p>研修の継続実施、教育の徹底</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>健康相談窓口の周知</p> <p>職場復帰に向けた支援の充実</p>	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 メンタルヘルス講習会(職員労組)	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					・新任次長(2025年10月6、7日)、新入職員フォロー研修会(2025年12月5日、2025年3月6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					・2025年11月18日、20日に検定試験実施。22名中、18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)	
		「対話の促進」の取組み実施			「対話の促進」に向けた管理者への研修	「対話の促進」プログラムの実施										・6月と12月にストレスチェックを実施、8月と2月に職場ごとの集団分析結果を所属長に還元し、職場改善活動を継続。新任支店長には、集団分析結果と職場改善活動について個別説明を実施した。	
		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	職場分析結果の活用に係る研修(新任支店長研修)				産業医面接指導				職場分析結果の活用に係る研修(新任支店長研修)		ストレスチェック	産業医面接指導		・1年を通じて長期休職者(1ヶ月以上休職)9名のうち1名復職、6名退職(2月末時点)。9名のうち(メンタル7名、身体2名)(2月末時点)。今年度の特徴は、メンタル不調休職が新入職員5名(13.2%/38人中5名)、2年目の職員1名と若年層への偏りが顕在化し、加えて休職に至らないものの個別対応を行ったケースも複数発生した。管理監督者講習により若年層職員とベテラン職員間のコミュニケーションギャップ解消の取組みを実施したが、今後は準職員等ベテラン層への教育機会を確保するとともに、若年層職員間のコミュニケーション醸成の取組みのほか、ストレスチェックによる高ストレス者へのアセスメント等、次年度以降も必要対応を行う。	
		健康相談窓口の周知	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	職場分析結果にもとづく職場改善活動			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										
		職場復帰に向けた支援の充実	職場分析結果にもとづく職場改善活動の実施	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 ことところからの相談窓口」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		・「ろうきんけんぽ ことところからの相談窓口」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 ことところからの相談窓口」について周知促進。		
	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														・1か月以上の長期休職中について、1名が復職(メンタル0名、身体1名)。		
⑤受動喫煙対策	<p>完全分煙(建物内禁煙)の継続</p> <p>就業時間中(休憩時間除く)の禁煙タイム実施</p> <p>喫煙率を12.9%(92名)→12.2%(87名)未満にする (※2025年2月1日/時点709名中、新入職員の喫煙者は含まず)</p>	完全分煙3ヵ年計画の継続履行													・11月30日(2025年度は11月28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。2026年2月12日人事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面談において調査した喫煙率は13.5%。(喫煙者数90人) ・10月に健康強調月間「禁煙チャレンジ」を実施。3名参加し、成功者なし。自主的に禁煙した対象が2名、退職者2名、2026年2月末時点喫煙者数86名。喫煙率12.6%。(※2026年2月末時点685名中。新入職員の喫煙者含む)。 2026年3月退職予定者に喫煙者2名いるため、2025年度禁煙6名達成。 禁煙意欲が低い87名(「禁煙にまったく関心がない22人」「関心はあるが、半年以内に禁煙しようとは思わない7人」「禁煙するつもりはないが、禁煙本数は減らしたい58人」)に対しては、健康相談時にニコチンガムを配布したり、卒煙プログラム(労金健保提供)を案内した。		
		就業時間中(休憩時間除く)の禁煙タイム実施	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)』『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。	『世界禁煙DAY(5/31)』の周知・情報提供	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	理学療法士によるストレッチ動画の配信												・今年度も、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。		
		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)			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)					・10月ろうきん健保主催「WALKINGRALLY」と健康強調月間「健康チャレンジ2025」を同時開催し、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みイベントを実施。PeUpを活用したWALKINGRALLYとともに、出向先従業員にも参加を呼びかけ、382名が参加(昨年参加371名)。イベント後も日常的に歩数を意識するようになったとの声を職員から聴取した。		
		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	開催時期、内容、対象者の検討															
	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										・各職場内「ちよこっと交流」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。各職場からは、焼肉パーティー(任意参加)、ランチ会、月1回おいしいお弁当注文しよう会など実施したとの報告を聴取。 ・2026年1月17日、労使共催によるポツチャ大会を開催、263名が参加し、参加者へのアンケートでは65%が「また参加したい」と回答した。		
	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		・庫内報春号「健康診断のオプション」「アレルギー検査」、夏号「あなたの「眠り」足りてますか?」、秋号「睡眠で心身を整えるー14か条のすすめ」、新春号「ある喫煙者の体験談」をテーマに情報提供を行った。 ・扶養者健診については、ロネット掲示板にて通年で掲載。		
	健康経営度調査に係る対応	業務パフォーマンス指標(アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメント)の測定・還元・開示 金庫関係先の健康経営に係る取組み支援・推奨 健康経営推進体制の強化策検討(経営レベルでの推進体制の強化検討、外部への情報発信強化)	業務委託先の取組み情報収集・推奨、関係団体への取組み支援 推進体制の強化検討 ディスクロージャー誌・HP等による発信強化		業務パフォーマンス指標の測定		業務パフォーマンス指標の集計・結果還元		下期職場改善活動の開始(事務連絡)		業務パフォーマンス指標の測定		業務パフォーマンス指標の集計・結果還元	業務パフォーマンス指標の開示準備	・業務パフォーマンス指標の測定を2025年6月、12月に実施し、測定結果(ワークセルフバランス(活力)2.36pt、ワークエンゲージメント(熱意)2.54pt/2025年12月金庫平均)を各所属長(部長、支店長)へ還元し、測定結果を踏まえ各職場単位での主体的な職場改善活動を実施することで、職員エンゲージメント向上に努めた。また6月測定結果については、金庫ホームページで对外公表した。 ・取引先への健康経営・労働安全衛生の推奨・状況把握について、2025年4月から開始し、通年で取組みを行った。 ・健康経営の推進体制について、最高責任者が理事長であることを明確にし、静岡県労働金庫健康経営宣言を再発信したうえで、金庫ホームページで公表した。		