

大阪信用金庫の健康経営について



大阪信用金庫は、経営ビジョンとして、「夢を叶える信用金庫」を掲げています。夢の実現のためには職員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働くことのできる組織作り、職員と家族、地域の住民の方の健康リテラシーの向上が欠かせないと考えています。

また、創業100周年を記念して、基本方針に「役職員の健康と幸福を追求し、常に自信と誇りを保ち、夢のある職場づくりをめざす」を追加しました。

当金庫は、今後も「健康経営の促進」を重要な経営課題と位置づけ、職員と地域の皆様の健康増進の実現を組織的に実行していきます。

大阪信用金庫 理事長 高井 嘉津義

基本方針・健康経営宣言・安全衛生指針

基本方針

- 一、地域金融機関として中小金融の円滑をはかり、地区内産業経済の発展と一般大衆の繁栄に寄与する
- 一、常に堅実なる経営を維持し、役職員は信義誠実を旨とし、和をもって協調し、金庫の永遠の発展と繁栄をはかる
- 一、役職員の健康と幸福を追求し、常に自信と誇りを保ち、夢のある職場づくりをめざす

健康経営宣言

大阪信用金庫は、「中小金融の円滑をはかり、地区内産業経済の発展と一般大衆の繁栄に寄与する」という基本方針の実現に向け、職員一人ひとりが心身ともに健康で生き生き働くことができる組織作りを行うとともに、職員と家族、また地域住民の方の健康リテラシー向上に寄与する金融機関を目指します。

安全衛生指針

1. 働く人の心と体が健康になるような職場づくりに努めます。
2. 施策の計画・実施・チェックを行い、新たな改善に努めます。
3. 労働安全衛生・健康に関する情報を役職員に提供し、意識を高めます。

心の健康づくり計画

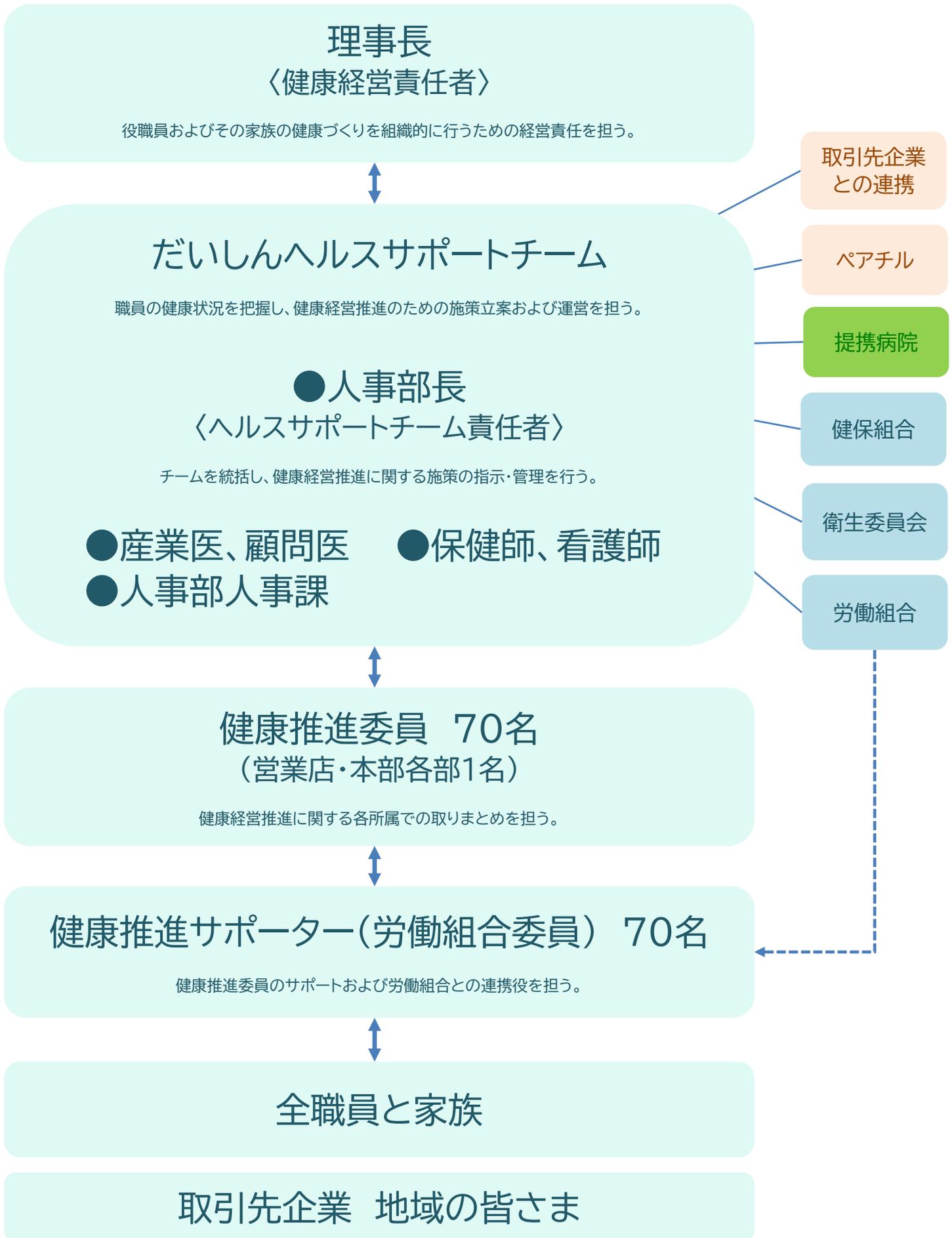
方針

心の健康が活気ある職場のために重要であることを認識し、メンタルヘルス不調への取組だけでなく、コミュニケーションの活性化など、職場における心の健康づくりに取り組む。

目標

- ① 管理監督者を含む役職員全員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たす体制の構築。
- ② 円滑なコミュニケーションの推進により、活気ある職場づくりの実施。
- ③ 職場環境を原因とした、心の健康問題の発生防止。

健康経営体制



目標値およびデータ

まず、働きやすい職場作りを行う上で、時間外労働が多くないこと、有給休暇が取りやすいことは欠かせないため、長期的な視野のもと、継続的に実施していく方針です。

また、経営者の強い思いもあり、本人や家族の病気による退職を少しでも減らすため、病気の早期発見・早期治療に必要な各種健診受診率の維持・向上に努めます。

金庫全体が健康づくりに取り組むことで、病気休業などパフォーマンスの低下をさげ、さらなる生産性の向上を目指します。このため喫煙やメタボリックシンドロームなど、健康上のリスク要因を減らすとともに、健康にかかる数値の継続的な改善を図りたいと考えています。

重点項目1 働きやすい職場を目指して

(1) 時間外労働の削減(1ヶ月1人当)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標	9.5時間	9.0時間	8.5時間	8.0時間	8.0時間
実績	10.0時間	8.9時間	6.4時間	7.8時間	9.6時間

(2) 有給休暇取得率の増加

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標	60%	60%	70%	80%	80%
実績	55.9%	58.7%	76.4%	80.5%	80.5%
平均取得日数	8.2日	9.6日	13.4日	14.3日	14.2日

○時間外労働は一人平均10時間を下回っています。

○有給休暇の取得については、政府目標の70%を上回り、80%を達成しています。

重点項目2 従業員や家族の受診率向上を目指して

(1) 特定健診実施率

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標	80%	90%	100%	100%	100%
実績	70%	100%	100%	100%	100%

(2) 家族の特定健診受診率

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標		40%	50%	60%	60%
実績	34.5%	42.6%	43.5%	41.0%	35.5%

○職員の特定健診受診率100%を継続していきます。

○家族へのアンケート調査を実施するなど、健保組合と協力しながら、家族の特定健診受診率向上へ取り組んでいます。過半数が受診することを当面の目標とし職員を通じて家族への受診勧奨を実施していきます。

なお、2023年一般健康診断の受診率は継続して100%、**精密検査の受診率は98.2%**(2022年は93.2%)となりました。

重点項目3 生活習慣病改善を目指して

(1) 喫煙率

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標		18%	17%	16%	16%
実績	23.0%	20.5%	18.9%	17.4%	17.8%

(2) 男性 BMI 25以上 40歳以上

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標		37%	35%	33%	33%
実績	39.1%	37.5%	36.9%	35.8%	36.0%

(3) 女性 BMI 25以上 40歳以上

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
目標		24%	23%	22%	20%
実績	24.3%	27.0%	23.7%	21.0%	23.6%

- 職場内全面禁煙の実施などにより、喫煙率は低下傾向にあります。
- メタボリックシンドローム対策として、食事、運動、睡眠、ストレス解消など、職員それぞれの状況に合わせた施策を継続して実施しています。

参考 ハイリスク者の治療継続状況

		2022年	2023年
ハイリスク者	治療継続率	100%	100%
	保健指導率	100%	100%
服薬治療者の割合	高血圧	12.4%	11.5%
	糖尿病	3.9%	4.3%

- 今後ハイリスク者(服薬治療中)の減少を目指します。

重点項目4 ストレスチェックの状況

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
ストレスチェックの受検率	100%	100%	100%	100%	100%
高ストレス者の率	11.3%	9.3%	8.4%	9.7%	13.9%

- 注2023年より高ストレス者の判定方法が変わっています。システムの導入と質問紙の変更を行っています。

重点項目5 ワークエンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの状況

・ ワークエンゲージメント

ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度超短縮版3項目

	2021年	2022年	2023年
実績値	3.4点	3.58点	3.49点

・ プレゼンティーズム

WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム

	2021年	2022年	2023年
全従業員平均	62点	70.2点	70.1点

・ アブセンティーズム

職員一人当たりの傷病休務日数

	2020年	2021年	2022年	2023年
全従業員平均	1.59日	1.35日	1.78日	1.74日

※ 2週間以上休業者の傷病休務の年間総日数を期末人数で割っています。

重点項目6 ヘルスリテラシーの状況

	2021年	2022年	2023年
金庫が推進している健康経営を理解している	89.5%	93.2%	91.4%
予防接種や健診・検診情報は見つけやすい	75.4%	78.7%	79.6%

役職員が生き生きと働ける環境を目指して

産業保健師の活動

人事部や産業医による健康相談ではカバーできていなかった健康問題を解決するため、2019年5月より、医療資格保持者を雇用しています。（2024年10月現在、保健師、看護師各1名）

役職員個人へのアプローチに加え、健康関連セミナーや研修を通じて、正しい健康情報を発信し、役職員のヘルスリテラシー向上に大きく貢献しています。

また、豊富な専門知識を活かし、健康データの分析・活用を積極的に行うことで、役職員の健康保持に大いに役立てています。



職場環境改善への取組み(ストレスチェック事後対応)

2020年1月より、ストレスチェックの集団分析結果を基に、ストレス値の高い職場に出向き、職場環境改善に取り組んでいます。

具体的には、独自の職場環境改善チェックシートを活用し、職員同士が話しあう機会を作り、一人一人が職場の環境を良くするためにどうしたら良いか意見を出し合うサポートを行います。また個人の心身の悩みを聞く機会としても役立てています。

この取組みは厚生労働省サイトに掲載されています。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト [こころの耳](#)

「職場のメンタルヘルス対策の取組み事例」<https://kokoro.mhlw.go.jp/case/company/cmp098/>

大阪府信用金庫健康保険組合とのコラボヘルス

大阪府信用金庫健康保険組合と健診情報を共有し、共同して受診勧奨や検診後の事後フォローを実施しています。

その他の活動内容

- ①職員一人一人との個別面談
- ②健診や検診の受診勧奨
- ③保健指導や精密検査等での医療機関の受診推奨
- ④健康関連セミナーの実施
- ⑤扶養家族の健診受診勧奨
- ⑥就業と治療の両立支援

ヘルスリテラシー向上施策

役職員のヘルスリテラシー向上を目的として、外部講師によるセミナーを実施しています。メンタルヘルス、睡眠、腸内フローラなど、自分で見つけることが難しい健康知識を得られるので好評です。

〈メンタルヘルス関連〉

●2021.8 メンタルヘルスセミナー

●2022.10～ メンタルヘルスワークショップ



従業員満足度調査の結果から、「職場でのコミュニケーションに不安がある」と回答した職員が一定割合いたため、上司のための「心理的安全性」ワークショップを実施しています。

受講者を増やすことで、円滑なコミュニケーションが取れる職場が増えるよう、今後も働きかけを続けていきます。

〈健康増進関連〉

●2020.7 オンライン健康セミナー



業務提携を行っている助産師によるオンラインセミナー。休日に自宅で受講できるため、家族と一緒にリラックスして研修を受けられるので好評でした。初回の妊婦向けセミナーを皮切りに、女性疾患や男性育児等様々なテーマを取り上げました。

●2019.11 ”卒煙”セミナー

●2020.1 糖尿病セミナー

●2021.8 睡眠セミナー

●2022.5 腸内フローラセミナー

●2022.6 エンジョイエイジング(更年期)セミナー



●2023.3～2023.10 毛細血管測定会



毛細血管測定システムを開発した「あつと株式会社」と提携して、本部役職員を対象とした「毛細血管測定会」を実施しました。

指の毛細血管を顕微鏡で測定し、モニターで自ら確認、専門家のアドバイスを受けることで、行動変容を動機付け、健康行動の増進をはかるものです。

本部役職員約250名の内70名が説明会を受け、50名が月1回程度毛細血管を測定しました。健康への気づきを得ることで、約8割の人に健康意識の高まりと行動変容が見られました。

運動奨励施策・イベント

当金庫の職員は「運動習慣がある」と回答した職員割合が、全国平均を下回っていることから、運動習慣を身に付けるきっかけのひとつになるよう、短時間で気軽にできる運動をメインに様々な運動セミナーを実施したり、クラブ同好会活動に注力しています。

●だいしん100年体操を朝礼で実施



当金庫の創業100周年事業の一環、および健康経営推進施策として、2019年8月に大阪府立大学と共同で「だいしん100年体操」を制作しました。

毎日始業前に全員がこの体操を行うことで身体的・精神的な緊張の緩和を図り、一日健康に業務に邁進しています。

●2023.4～ 健康推奨プログラム「全員参加で健康経営」の実施

定時退店や歯科検診の受診、登山など、当金庫がオリジナルで設定した健康活動を記録することでポイントを貯めるプログラムです。上位者個人への表彰だけでなく、所属へのグループ表彰を予定しており、周りを巻き込んで皆で健康になることを目的としています。

●各種の運動に関するセミナー



ウォーキングセミナー

正しい姿勢での歩き方を学ぶ。



運動習慣・ヨガセミナー

ヨガのメソッドを取り入れた運動習慣セミナー。



ライザップオンラインセミナー

器具を使わずにできるトレーニングをライザップのトレーナーから学ぶセミナー

●クラブ・同好会活動



野球・テニス・ハイキング・カメラ・ボウリング・アートの7クラブ
フットサル・マラソン・ソフトボール・里山ウォーキング・吹奏楽・軽音楽・バスケット・ボルダリング・卓球・カンガルー・合唱・ダーツの12同好会があります。
運動習慣の定着や職員間のコミュニケーション促進の場となっています。

従業員とその家族のWellbeing

●育児・介護・健康等(ペアチル)相談窓口の開設

2019年9月より、外部専門家との相談窓口を設置しました。職員本人だけでなく、親、子、家族、親族の出産・育児・健康・介護・看護などあらゆる面での悩みを相談することができます。「ペアチル」とは、ペアレント&チルドレンを意味しています。

●家族健康診断の受診促進案内

当金庫の業績進展はご家族の協力があってこそと感謝するとともに、そのご家族の皆様にも健康であってほしいと願っています。このため、ご家族の皆様にもできるだけ多く健康診断を受診していただくよう対象家族に案内を送っています。

●男性の育児休業取得の奨励



男性の育児休業取得を推奨しており、2019年6月からは休業期間中の一部有給化を行っています。管理職も育児休業を取得した実績があり、制度利用者からは、「特に第2子以降の子の出産のときに大変ありがたい」という声があがっています。

●育児応援手当の支給

就学前の子がいる職員に2023年4月から「育児応援手当」を支給し、子育て世代をサポートしています。

●不妊治療休職制度の制定

不妊治療を目的として最長で1年間休職することができる制度を制定しました。

●「健康休暇」の制定

2018年7月、健康保持増進を目的とした「健康休暇」を制定しました。健康管理指導に基づく医療機関およびかかりつけ医の受診、婦人科健診、病気治療などのために、最低、年に1日は「健康休暇」を取得することになったため、従来受診率が低かった婦人科健診の受診率がアップするなど、職員の健康リテラシーも向上しています。

●団体長期所得補償保険の加入

2023年10月、私傷病による長期休業者の経済的サポートのため団体長期所得補償保険に加入しました。万一の場合にも安心して治療に専念できる環境を整備しています。

●人間ドックおよび各種がん検診の費用補助

2024年4月、役職員が自身の病気の治療や家族の看護・介護のため長期休職、離職することを防ぐ目的で、40歳以上の役職員本人および配偶者に対し、人間ドック・各種がん検診を受診した場合に補助金を支給する制度を制定しました。

●旅行等に対する費用補助

2024年4月、役職員が余暇を充実させ、より豊かな生活を送ることを支援するため、役職員と家族がプライベートで行った個人旅行等に対し、補助金を支給する制度を制定しました。

労働安全衛生

労災事故の発生状況を確認し、原因別に対策を講じます。

2023年度労働災害件数および統計結果

年齢階層	20代	30代	40代	50代	60代	発生件数計
人数	15	5	2	2	4	28
割合	53.6%	17.9%	7.1%	7.1%	14.3%	100.0%

係別	得意先	事務	融資	本部職	発生件数計
人数	16	4	8	0	28
割合	57.1%	14.3%	28.6%	0.0%	100.0%

原因別	転倒等	交通事故	挟まれ (扉・キャビ)	飛来・落下	激突	墜落・転落	その他	発生件数計
件数	4	16	1	1	2	2	2	28
割合	14.3%	57.1%	3.6%	3.6%	7.1%	7.1%	7.1%	100.0%

労働災害件数28件 ※うち4日以上以上の休業は2件 最大14日

●交通安全研修の実施(2023年10月)

労災事故の大半が得意先係の交通事故であるため、地元警察の協力を得て、得意先係の交通安全研修を実施しました。今回は21名の若手職員が参加しました。

その他の取組み

●歯科検診の実施(2021年度)

●インフルエンザ予防接種の実施(2019年度～)

●eラーニングシステムの導入(2020年度～)

●敷地内全面禁煙、就業時間中禁煙(2020年度～)

●健康経営優良法人取得支援セミナー(2021年度～)

健康経営の普及のため、取引先中小企業を対象にした「健康経営優良法人取得支援セミナー」を実施しています。認定取得企業の取組事例紹介などを通じ、健康経営を身近に感じていただき認定取得をサポートするための取組みで、毎年10社程度が新たに認定取得されています。



●献血活動

当金庫は、役職員および顧客に向け「献血」を毎年2回玉造支店にて実施しています。この活動は、約30年にわたり継続されていますが、社会貢献であるとともに役職員の健康意識を高める結果となっています。

外部よりの認定

「健康経営優良法人(大規模法人部門 ホワイト500)」4年連続認定



2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

当金庫の健康経営への取組が評価され、2021年より4年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」の認定を取得しています。

スポーツエールカンパニー認定(2020年11月～)



「だいしん100年体操」を継続的に朝礼等で全店で実施していることを認められ、スポーツエールカンパニー認定を頂きました。これからも継続的に実施してまいります。