

めいぎん健康白書2024

BANK OF NAGOYA Health and Wellness Report 2024

発行：株式会社名古屋銀行



名古屋銀行健康経営宣言

名古屋銀行では、パーパスである「未来創造業」を実現するためには役職員とその家族の心身の健康が重要であると考え、健康保持・増進に向けた取り組みを積極的に行っていきます。

具体的には、働きがいを感じられる職場環境の整備、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進し、多様性と多面性に満ちた人財が活躍できる職場風土の構築に努めていきます。

取締役頭取 CHO※
藤原 一郎

※ CHO (Chief Health Officer) : 健康経営最高責任者



お客さまとともに明るい地域の未来を創り出す「未来創造業」の担い手として、役職員とその家族の「健康」は経営上の最重要事項です。

当行は、お客さまの課題解決に真摯に取り組む中で、お客さまとともに明るい未来を創り出す「未来創造業」に向けて大きく前進しています。その原動力は多様な人財が、熱意と活力に満ち、「働きがい」をもって能力を発揮することが重要であると考えています。

これを実現するためには、役職員とその家族の心身の健康を最も大切な要素と捉え、2022年6月に私をトップとした各部横断組織として「健康経営推進室」を設置し、行内とそして地域の健康経営推進に取り組んでおります。

これからも健康経営を積極的に推進し、役職員一人ひとりがイキイキと輝きながら、お客さまとともに地域の未来を創り出す企業として挑戦し続けてまいります。

健康経営ビジョン

名古屋銀行が目指す2031年3月のありたい姿（2030年ビジョン）「お客さまとともに成長する地域NO.1金融グループ」の基盤となる従業員1人ひとりの「健康」をサポートするため、4つの基本方針で健康経営を実践していきます。

2031年3月のありたい姿「2030年ビジョン」

お客さまとともに成長する
地域 No.1 金融グループ



サステナビリティ



人的資本戦略



DX戦略

マテリアリティ



健全な地域経済の
成長への支援



持続可能な
環境保全への貢献



将来にわたり活躍し
続ける人財の育成

健康経営を人的資本戦略の重要施策と位置づけ、やりがいをもって働ける環境をつくる「働きがい改革」を通じて、積極的で温かい組織風土を一層高め、「将来にわたり活躍し続ける人財の育成」を実践していきます。

健康経営の基本方針

こころの健康づくり

詳細はP.7

メンタルヘルス対策やコミュニケーション強化施策を通じて、従業員の心理的安全性を高め、期待やワクワク感を創ります。

からだの健康づくり

詳細はP.8

生活習慣の改善や重症化予防対策の実施、各種健康イベントの開催等を通じて従業員の資本となる体を整えます。

良い職場環境づくり

詳細はP.11

働き方改革や職場環境の整備を通じて、役職員が持てる力を最大限発揮しながら、イキイキと働くことのできる良い職場環境を整えます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の実践

詳細はP.12

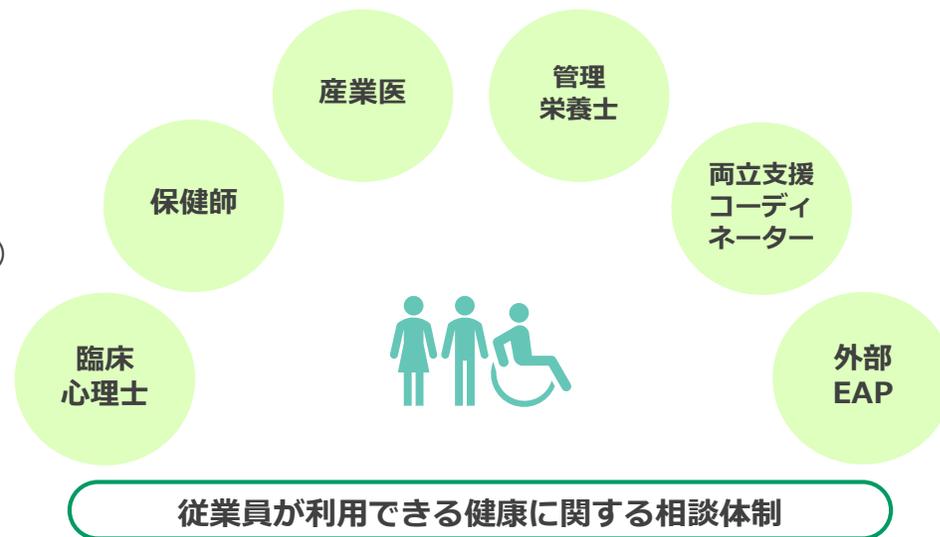
役職員一人ひとりが互いを尊重し、多様な従業員の活躍を認め、受け入れたうえで安心して働くことができる企業風土を推進します。

健康経営推進体制

2022年6月より頭取を最高責任者とした各部横断組織として「健康経営推進室」を設置しました。行内及び地域に対する健康経営推進チームとして活動を強化しています。また、従業員の相談体制を強化し、健康や就業に関する全従業員の生の声を収集のうえ、健康に関する意識醸成や課題に対する施策を進めていきます。



従業員組合と健康経営推進室による意見交換会（2024年2月9日）



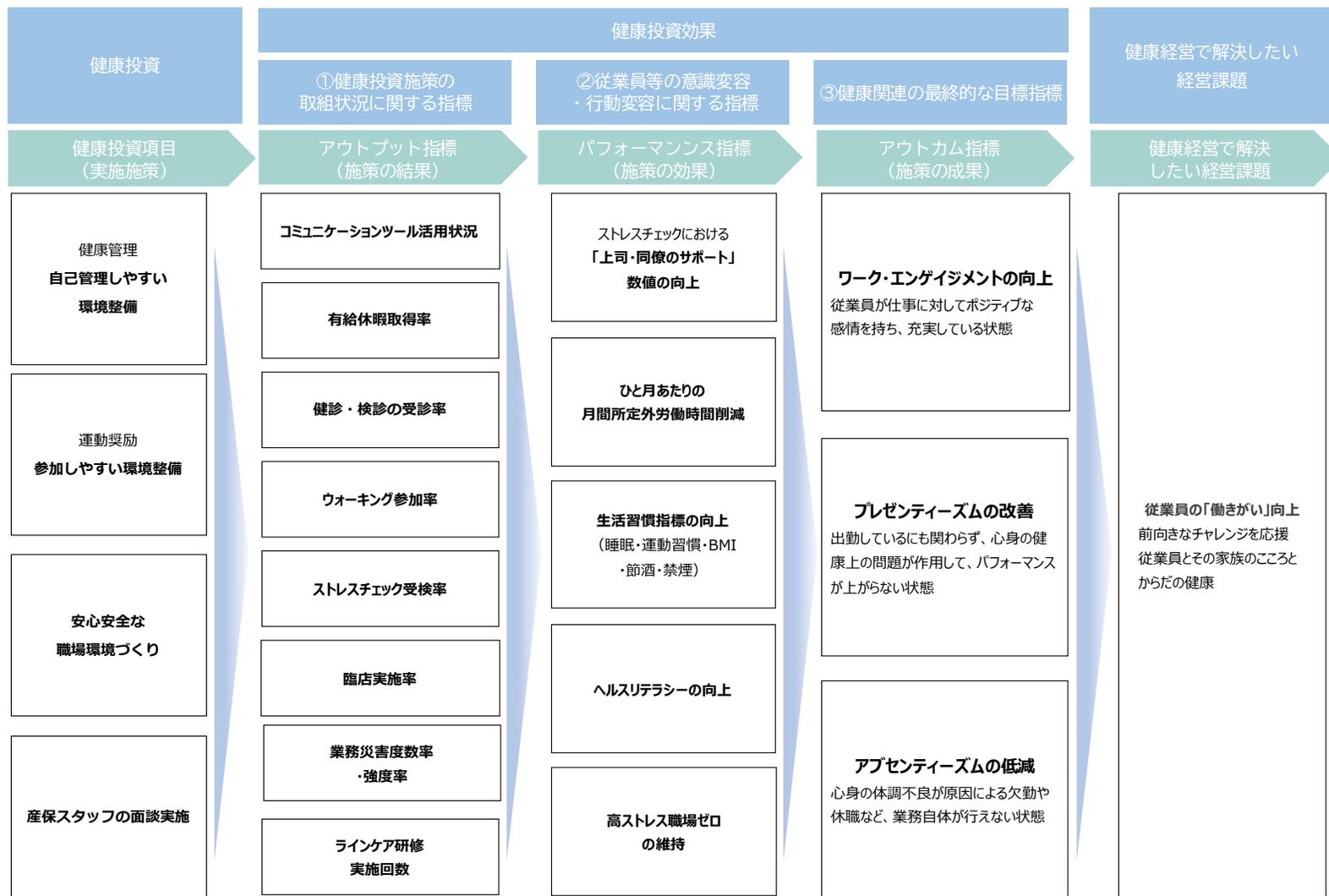
健康経営を審議・報告する会議体

会議名	主な出席者	報告頻度	内容
取締役会	取締役	原則1回/月	定例報告として月次の取組状況を報告
常務会	常務以上	随時	個別案件及び方向性等について審議・報告
サステナビリティ委員会	部長以上	4回/年	推進室としての案件及び進捗について報告
健康管理会議（衛生委員会）	産業医、保健師、従業員組合、衛生管理者他	1回/月	全従業員の健康保持増進施策検討 OSHMS指針※1に沿ったリスク評価の実施等

※1：OSHMS指針：厚生労働省が示した労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針のこと。

取り組みの全体像（戦略マップ）

当行では健康経営を推進するにあたり、資源を適切に配分しその効果を極大化していくために、経営計画で定めた目標達成にむけて、健康経営で解決したい経営課題から各種施策までの繋がりを明確に図示するとともに、健康経営全体および健康投資の効果을定期的に確認し、PDCAサイクルを意識した健康経営を実践してまいります。



未来創造業の真価の発揮

健康経営の重点項目と目標値

戦略マップに基づく最終目標と、取り組み施策の結果得られる行動変容指数について目標を掲げ、こころとからだの健康に取り組んでいます。

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度 目標
ワーク・エンゲイジメント ^{*1}	-	▲72.9	3.08 回答率94.2%	①3.57 回答率96.1% ②3.58 回答率94.1%	3.6
プレゼンティーズム ^{*2}	-	-	13.9 回答率74.2%	14.5 回答率91.5%	20%
アブセンティーズム ^{*3}	1.1	1.0	1.0 測定2,529人	1.0 測定2,518人	0.9日

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度 目標
ストレスチェックにおける 上司のサポート偏差値	-	-	56.1	55.3	50以上
ストレスチェックにおける 同僚のサポート偏差値	-	-	50.7	50.1	50以上
ひと月当たりの平均残業時間	11.6	9.2	9.2	9.3	14.0
生活習慣指標の向上					
睡眠 ^{*4}	59.6	59.3	61.1	59.7	70%
運動習慣 ^{*5}	49.3	39.7	40.0	43.3	30%
BMI（適性体重維持者率） ^{*6}	70.5	69.7	69.1	68.9	70%
節酒 ^{*7}	78.8	79.7	80.4	82.4	80%
非喫煙率	82.9	83.6	84.1	84.6	90%
ヘルスリテラシーの向上 ^{*8}	2.5	2.6	2.5	2.5	2.5
高ストレス職場の低減 ^{*9}	4	4	7	0	0

赤字は2023年度時点で目標達成



ストレスチェックは単なる実施にとどまらず、階層別や年代別による課題分析を実施しています。また、全支店長向けにもフィードバック研修を実施し、集団分析結果の課題から職場環境の改善を行う事の重要性に留意しながら、対策等施策に活かしています。

- 注 1. ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版で測定（最大6.0）。2021年度はエンゲージメント調査指数（eNPS）にて算出。ワーク・エンゲイジメントは2023年度より年2回測定。
- 注 2. 心身の状態などによる業務パフォーマンスへの影響を図る指数（SPQ東大1項目版）。数値が低いほどパフォーマンスが高いことを示す（最大100）
- 注 3. 傷病を理由とした欠勤日数+休職日数の全従業員の平均値
- 注 4. 「睡眠で休養が十分とれている」人の割合
- 注 5. 「1回30分以上軽く汗をかく運動を週2回以上かつ1年以上継続して実施している」または「日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施」している人の割合
- 注 6. BMIが18.5以上～25未満の人の割合
- 注 7. 週1回以上の休肝日がある人の割合
- 注 8. 問診回答の生活習慣変容意識項目での回答値（最大5.0）
- 注 9. ストレスチェックによる総合健康リスク120以上の職場数

健康経営の重点項目と目標値

ご挨拶

方針・体制

これまでの歩み

今後の展望

地域への取り組み

①健康投資施策の取組状況に関する指標

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度 目標
コミュニケーションツール活用状況 ^{*1}	—	—	—	93.9	70%
有給休暇取得率	56.1	63.5	68.8	76.2	80%
定期健診受診率	100	100	100	100	100%
精密検査受診率	97.1	99.6	98.9	100	100%
ウォーキング参加率	—	—	—	85.0	80%
ストレスチェック回答率	96.0	95.7	97.2	99.3	100%
臨店実施率 ^{*2}	—	—	100	100	100%
業務災害度数率 ^{*3}	—	—	—	1.7	—
業務災害強度率 ^{*3}	—	—	—	0.0	—
ラインケア研修実施回数	4	4	6	6	—

その他参考指標

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度 目標
有給休暇取得日数 ^{*4}	10.6	11.9	12.9	14.4	12.5日
特定保健指導実施率	44.9	63.7	68.1	66.5	80%
要医療受診率 ^{*5}	95.7	97.1	99.4	100	90%
健康に関するセミナー参加率	—	—	—	94.6	80%
女性の健康課題に関する施策参加率	—	—	83.8	96.7	80%
高ストレス者比率	8.9	9.5	10.2	9.5	7.0%
平均勤続年数 ^{*6}	17.8	17.1	17.8	18	—
離職率 ^{*7}	2.5	3.0	4.0	4.3	3.0%

赤字は2023年度時点で目標達成

健康施策投資額	2023年度
健康経営投資額（千円）	52,789
1人あたり健康経営投資額（千円）	21

医療費	2021年度	2022年度	2023年度
1人あたり医療費（自社単位、千円）	—	167	177
1人あたり医療費（保険者単位、千円）	158	169	181

〈有給休暇取得日数〉
有給消化促進に向け、2022年10月よりワークライフバランス休暇制度を設け、2023年度からは「休み方改革特別休暇」を制定。休みやすい環境整備に努めました。その結果、取得日数が14.4日（前年比+1.5日）に伸びました。

〈ウォーキング参加率〉
2023年度より当行創立75周年企画として所属別対抗も実施したことで、85%以上の参加率とすることが出来ました。2023年度ウォーキングの参加者満足度は78%となりました。

〈健康に関するセミナー参加率〉
2023年度よりセルフケア学習を全従業員に向けに実施しました。今後もストレスへの気づきと対処および自発的な健康相談といった基礎知識より、従業員のヘルスリテラシーを高めていきます。

- 注1. コミュニケーション活用状況—Uniposのアプリアクセス率
- 注2. 臨店実施率—実施店舗割合
- 注3. 業務災害度数率・強度率—1日以上休務した人数（日数）を対象
- 注4. 一人あたりの有給休暇取得率。2022年度から在籍人員より退職者を除く
- 注5. 定期健康診断や任意健診・検診の結果により医療機関への受診が必要（要医療機関受診）となった者の受診率
- 注6. 行員の平均勤続年数
- 注7. 在籍人員に対する自己都合退職者の割合

こころの健康づくり



こころの健康状態を早期に把握する体制を整備するとともに、一層明るく前向きな職場環境の醸成に努めています。

保健師による全職場訪問面談

保健師が全ての職場に訪問し、従業員と健康や職場環境に関するヒアリングを実施。メンタル不調者の早期対応を行っています。
2024年6月までに2回目の全職場訪問面談を完了しました。



健康上の悩みを抱える従業員には、健康診断数値の改善に向けたアドバイスその他、身体愁訴改善に向けたプログラム（P9）を紹介し、従業員に寄り添った健康アドバイスを実施しています。

心理士による若手従業員面談

2024年度より常勤心理士を採用し、職場定着支援、パフォーマンス向上、メンタル不調の予防と早期発見に主眼を置いた 支持的対応を実践しています。
特に、1年目～5年目の若手従業員には、全員面談を実施し、ストレス緩和やセルフケアのアドバイスを行っています。



産保スタッフに常勤心理士が加わったことで、より一層の相談体制の拡充につとめています。

対面型/WEB研修の開催

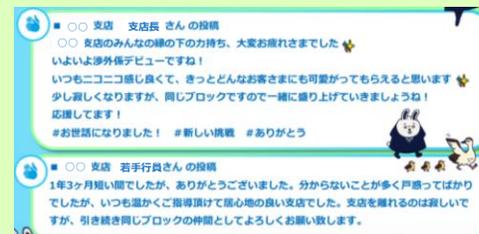
役職による階層別研修において職場の心理的安全性を確保すること、及びメンタルヘルスケアの重要性についての研修を実施しています。
非正規社員も含む全従業員向けにはWEBにて、健康経営をテーマとした研修を開催しています。

全従業員向けオンライン研修 「女性特有の健康課題（更年期障害）について」



お互いの感謝・称賛を見える化する コミュニケーションツールの導入

若手行員とその上長及び本部営業部門を対象に、貢献や感謝の気持ちを送りあうコミュニケーションツール「Unipos」を導入し、職場のコミュニケーション活性化による心理的安全性の確保を図っています。



からだの健康づくり



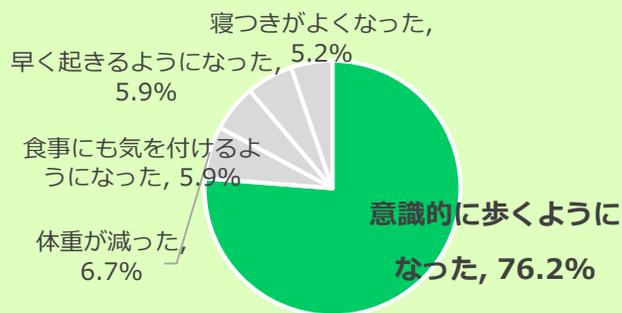
仕事をしながらも、楽しみながら定期的な運動習慣を意識し、運動習慣定着に向け各種施策を実施しています。

ウォーキングキャンペーンの開催

健康保険組合主導で、被保険者対象に毎年秋の2カ月間、ウォーキングイベントを開催しています。2023年度で20回目の開催となります。
また、2023年度より、銀行・健康保険組合・従業員組合の共同事業として、銀行の創立75周年企画として全従業員を対象にした「STEP75×8ウォーキングキャンペーン」を所属対抗にて実施しました。2024年春の企画では参加率88.8%（参加者数2,116名）と多くの従業員が参加しました。

	2023年秋	2024年春
STEP75×8（ステップナゴヤ）ウォーキングキャンペーン	2,070名 参加率85.0%	2,116名 参加率88.8%

プログラム参加後の変化



創立75周年企画
STEP75×8ウォーキング
に参加しましょう！

申込期間 8.21月 - 8.31日
※9月以降の申込（途中参加）も可能です

開催期間 9.1金 - 9.30土

対象者 行員・嘱託・パート
(出勤者・非常勤嘱託様)

参加費 無料

参加方法 アプリ「STEP75×8」をダウンロードし、参加する。参加費はアプリ上で決済可能。参加費はアプリ上で決済可能。参加費はアプリ上で決済可能。

参加費はアプリ上で決済可能。参加費はアプリ上で決済可能。参加費はアプリ上で決済可能。

スポーツ関連認証への登録、参画

従業員の運動推奨及び、一層の活動を推進する目的で、各種スポーツ関連認証に登録をしています。



FUN+WALK PROJECTに賛同

FUN+WALK PROJECTは、歩くことをもっと楽しく、楽しいことをもっと健康的なものにするスポーツ庁の官民連携プロジェクトです。



スポーツエールカンパニー2024認定

スポーツ庁により、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業が認定されます。

毎年、NAGOYAウィメンズマラソンに団体ボランティアとして参加し、スポーツ運営に貢献しています。またランナーとして参加する従業員と決起会を開催し、お互いの健闘を祈り、氣勢を上げました。



からだの健康づくり



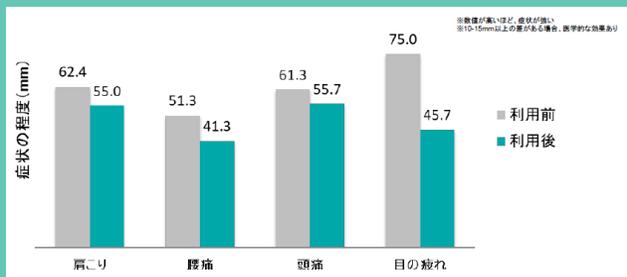
からだの健康を維持・向上するための支援策を、健康保険組合と共同して積極的に取り組んでいます。

プレゼンティーズム改善に向けたプログラムの導入

身体愁訴のある従業員のプレゼンティーズム改善を目的に、クラウドサービス「ポケットセラピスト」(株バックテック)を導入しています。



利用者のサービス利用前後におけるフィジカル不調の症状の変化では、「腰痛」「目の疲れ」において医学的な改善が得られました。



健康保険組合と共同した各種検診の実施とサポート体制

希望者に対して がん・婦人科検診、HPVセルフチェック、歯科検診を全額企業負担にて実施しています。また、人間ドック、脳ドック、インフルエンザの予防接種についても補助を実施し、受診率の向上を進めています。また、2023年度より完全オンラインでの重症化予防を提供する生活習慣改善プログラムを導入し、従業員一人ひとりにあった指導の提供を進めております。

尚、各種検査の結果、再検査が必要と判定された従業員に対しては、保健師及び健康保険組合より個別に再検査等の受診について案内・相談を実施しています。

生活習慣改善プログラムのアプリ



施策	2022年度	2023年度
子宮頸がん早期スクリーニング検査	190人	68人
オンライン重症化予防プログラム利用者	30人	15人

健診予約管理システムの導入

従業員が自ら健康づくりに活用できるよう、PHRサービス(バリューHR株式会社「わかるとかわる」)を運用しています。

自身の健診結果が毎年蓄積され、経年の結果数値の把握とその変化をグラフで確認することができます。また現在の健診結果と生活習慣に基づいた3年以内の健康(疾病発症)予測と、生活習慣を改善した場合のシミュレーション結果を表示し、健康維持増進や生活習慣改善に役立てます。

従業員の健康データを活用をすることで、健康経営の推進をより一層高めていきます。

現在の健診結果と生活習慣に基づいた3年以内の健康(疾病発症)予測を表示

生活習慣を改善した場合のシミュレーション結果を表示

からだの健康づくり

食生活の改善支援を実施することで、役職員のからだの健康を守るとともに、意識を高める施策に取り組んでいます。



食生活改善の取り組み

■置き型社食「オフィスでYASAI」の開始
2022年9月より質の良い食事を手軽に摂れる置き型社食の提供を本店食堂にて開始しました。生活習慣病予防の保健指導にも、糖質オフの商品等を活用し栄養のバランスを意識してもらえるように案内しています。

また、2024年8月には食堂メニューでも野菜摂取を推奨するため、野菜を中心とした料理を提供し、従業員の食生活改善に貢献しました。



■食べ勝ち！応援プログラム（食生活相談）
2023年1月より希望者に対し、社内管理栄養士による2か月間の食生活改善のサポートプログラムを実施しました。日常の食事写真を確認し、改善点や気をつけると良い点をオンラインや対面でアドバイスし、参加者の健診数値等の改善に役立てています。



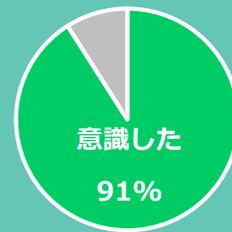
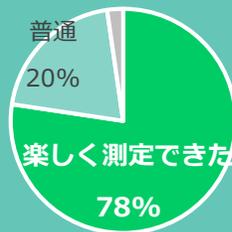
野菜摂取キャンペーンの実施

2024年6月～8月に野菜摂取量を測定できる機器を用いて、全従業員を対象に測定を実施しました。野菜には生活習慣病を予防する大切な働きがあり、血圧や血糖リスクの低減につながる機会にと、意識変容を呼び掛けています。

食生活への意識に変化があったと回答した人は91.0%でした。
(参加率84.7%)



アンケート結果 (n=2,011)



2024年度

キャンペーン参加率	2,011人 参加率84.7%
-----------	--------------------

禁煙・受動喫煙防止への取り組み

2019年10月より建物・敷地内全面禁煙を実施し、同時に禁煙プログラムを健康保険組合にて開始しました。また、2022年8月には毎月22日を「禁煙の日」と制定し、同年10月からは就業時間内禁煙を開始しました。

禁煙を希望する喫煙者の禁煙を支援することにより、健康増進、疾病の予防、重症化予防を図っています。

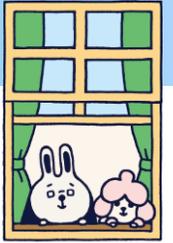


2019年度～ 2023年度累計

禁煙プログラム実施者数	44人
うち卒煙者数	18人

良い職場環境づくり -ヘルスリテラシー向上に向けて-

従業員が前向きに健康について興味を持ち、取り組むことが出来るよう、ヘルスリテラシー向上に資する施策を積極的に展開しています。



働きやすい環境の構築

2023年度にイクボス宣言を制定し、自ら率先して定時退社し、仕事とプライベートを楽しむことができるなど、部下のお手本となるような管理職の育成を促進し、従業員のワーク・エンゲイジメント向上を後押ししています。



また、愛知県の「休み方改革」プロジェクトに賛同し、休み方改革特別休暇を制定しました。全従業員がワークライフバランスを推進する上で、休暇を取得し易い環境整備を目指します。

愛知県「休み方改革プロジェクト」特設HPにて取り組み好事例紹介として当行がインタビューを受けました。



タウンホールミーティングの実施

2017年より「名古屋銀行を知るセミナー」を毎年定期的で開催し、経営メンバーが企業理念の浸透と、業務方針への理解促進のため、従業員と直接対話する機会を設けてきました。2023年からは発展形として「名古屋銀行をつくっていきこう」をワールドカフェ形式で開催し、年代・業務内容の異なる従業員と経営メンバーが交流することで、心理的安全性や相互理解を高めあえる機会となりました。



健康経営社内報「ビタミンタイムズ」発行

健康経営に関する施策の紹介や、役立つ情報を社内のイントラネットに月1~2回のペースで発信しています。

総発行数 **60**部
(2024年3月末まで)

めいぎん健康経営「ビタミンタイムズ」



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の実践 - チームひまわりPlus+ -

前身の女性活躍推進プロジェクト「チームひまわり」から、様々な立場の従業員の視点を組み入れたD&Iを推進すべく、2023年1月より「チームひまわりPlus+」に発展させました。2024年9月からは、D&Iにエクイティ（公正性）を組み入れ、第2次がスタートしました。当行が一層多様性を尊重する風土を醸成し、従業員がイキイキと働くことで、お客さまへのサービス向上に繋がっていきます。

2023/1

発足

1 ドレスコードフリーの導入

2023年6月よりドレスコードフリー（ビジネスカジュアル）の試行を開始し、2023年10月より正式導入が決定しました。「多様性」を尊重し、役職員が発想豊かに「自律的に考える」風土を醸成するための施策となります。

2 キャリア採用者の交流会

入行5年以内のキャリア採用者を対象に、キャリア採用者交流会を開催しました。闊達な意見交換がされ、また経営層との交流も行いました。今後もキャリア採用の従業員を対象とした交流会を開催予定です。

3 ダイバーシティ月間の開催

多様な働き方の推進、一人ひとりのさらなる“D & I”への理解や風土醸成を目的に、ダイバーシティに関するセミナーやイベントを集中的に行う「知ってみよう！ やってみよう！ D & I 月間」を2023年11月に開催しました。マインドfulnessや職場見学会、コミュニケーションカードなど、自分・家族・同僚を知る機会の提供を行いました。

2024/9

第2次スタート



メンバーを新たに、総勢20名のメンバーで第2次がスタートしました。若手、ベテラン、キャリア採用、女性といった多様な視線で、働きがいを感じられる職場環境づくりを目指していきます。

主
な
活
動

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の実践 – 両立支援 –



多様な事情を抱える従業員が働きやすい環境となるよう、育児や介護、治療と仕事の両立支援や、合理的配慮の提供義務化に即し、障がいを抱える方への理解促進の他、社内環境整備にも力を入れています。

両立支援（育児・介護・治療）

社内の主な相談窓口である人材開発部、診療所、健康保険組合それぞれに両立支援コーディネータを5名配置し、各セクションが連携しながら職場での両立支援を行っています。

また、従業員がいつでも制度利用をしやすいよう、ガイドブックを作成し、イントラネットでいつでも確認できるようになっています。

従業員向け「両立支援ガイドブック」



管理監督者向けの研修や全従業員研修を実施し、制度利用者だけでなく、周りの理解促進にも努めています。

2023年度

管理職を対象に実施
参加率100%

2024年度

全従業員を対象に実施
参加率100%

ユニバーサルマナー検定

2024年4月より改正された障害者差別解消法に伴い、全行員が同月に「ユニバーサルマナー検定3級」を取得しました。

多様な方へ適切な理解の上で対応する合理的配慮の必要性について理解を深め、自分とは違う誰かのことを思いやる気持ちを大切に、今まで以上にお客さまへ安全・安心に配慮したサービスが提供できるよう努めています。

※「ユニバーサルマナー検定」とは、高齢者や障がい者、ベビーカー利用者、外国人など、多様な方々との関わりの中で「自分とは違う誰かの視点に立ち、行動する人を育てる」ことを目的に、「マインド」と「アクション」を体系的に学び、身に付けるための検定であり、株式会社 ミライロが主催・運営し、「一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会」が認定しています。

また、障がい者雇用についても常勤心理士によるフォローアップ体制を整え、職場理解と職場定着を図っています。



ユニバーサルマナー検定



名古屋銀行

アルムナイ制度

さまざまな事情で当行を退職された元行員（アルムナイ）とのネットワークを築くことで、元行員が新たに得た経験・知識・スキル等を活かし、再び名古屋銀行で働くことを歓迎しています。また、再雇用だけが目的でなく、外部で活躍している方とビジネス連携の輪を広げ、Win-Winの関係を気づいていければと考えています。

ウェルカムバック!

名古屋銀行

ジョインネットワーク



退職者

名古屋銀行

情報提供

イベント

求人情報

また、中途採用者が早期に順応できるよう、オンボーディング施策として「入行のしおり」を2023年度から導入しました。



2024年度トピックス

従業員の健康維持促進のため各種施策に取り組んでいます。

ミニ体力測定会の実施

保健師によるミニ体力測定会を実施しました。握力測定、肺活量、全身運動によるバランス・パフォーマンス能力の測定を実施し、日ごろの運動習慣への興味や健康に対する意識が高まったとの意見が多く、アンケート回答者の内90%の方から満足度についてポジティブ回答を得ました。



女性休憩室の設置

働きやすい職場への取組の一環として、また女性ならではのニーズ（妊娠期・出産後・月経期・女性特有の病気・病状等による体調不良時の一時的な休養、搾乳、自己注射）への対応のため、パーソナルスペースを確保できる新たな休憩室を設置しました。診療所にブザーで直接知らせることができ、緊急時にも対応しています。



フェムテックサービス「ルナルナオフィス」の導入

2022年度より働く女性の健康課題改善をサポートするため、女性の体と心に関する理解を深めるセミナーを実施し、オンライン診療及び低用量ピルの処方サービスを導入しました。プログラム参加前後の月経によるプレゼンティーズム調査では、15.1pt改善し、プログラムの満足は78.5%となりました。

LunaLuna
オフィス

がんアライアワード2023「ゴールド」2年連続受賞

「がんアライアワード」は、がんを治療しながらいきいきと働くことができる職場や社会の実現に向けた民間団体「がんアライ部」が主催する賞です。



データ分析の裏付けによる健康経営

従業員の属性データ（ストレスチェックや健康診断結果、時間外労働や休暇取得状況等の勤怠状況）とワーク・エンゲイジメントスコアについて分析をし、効果的な健康施策運営を検討しています。

■年代別ストレスチェック結果とワーク・エンゲイジメントの関係

20代の従業員は身体愁訴の偏差値が高く（からだは健康である状態）、且つ上司・同僚からのサポートも総じて高く受けている一方で、ワーク・エンゲイジメントにおける「活力」、「没頭」のスコアが他年代より特に低位に留まっていたことから、2023年9月より新入行員を含めた営業職を中心に互いに感謝・称賛を送るクラウドサービスを導入。2024年7月より、常勤の臨床心理士による若手行員に対して職場定着支援他を主目的とした支持的面談を実施して職場全体で若手行員をサポートする風土を強化。

【2024年度ストレスチェック結果抜粋】

年代	身体愁訴 偏差値	上司のサポート 偏差値	同僚のサポート 偏差値	高ストレス 比率	総合健康 リスク
20代	54.8	59.8	54.4	6.7%	75
30代	53.6	56.5	51.6	10.4%	84
40代	52.4	55.3	49.9	10.7%	90
50代	52.6	53.7	48.4	10.7%	95
60代	54.3	53	46.7	4.9%	95
全体平均	53.3	55.6	50.3	9.5%	88

【2024年度ワーク・エンゲイジメント調査 1回目結果抜粋】

活力	熱意	没頭	全体
3.21	3.76	3.11	3.36
3.49	3.98	3.35	3.61
3.53	4.13	3.33	3.66
3.55	4.08	3.38	3.67
3.60	4.09	3.19	3.63
3.48	4.02	3.30	3.60

【2023年度ストレスチェック結果抜粋】

年代	身体愁訴 偏差値	上司のサポー ト偏差値	同僚のサポー ト偏差値	高ストレス 比率	総合健康 リスク
20代	54.3	58.4	53.3	8.7%	78
30代	53.8	57.2	51.7	8.7%	83
40代	53.0	54.4	49.7	9.4%	91
50代	52.1	53.4	48.2	11.7%	96
60代	55.3	53.2	47.2	3.3%	92
全体平均	53.3	55.3	50.1	9.5%	89

【2023年度ワーク・エンゲイジメント調査 1回目結果抜粋】

活力	熱意	没頭	全体
3.17	3.64	2.99	3.27
3.55	3.99	3.25	3.60
3.57	4.10	3.28	3.65
3.52	4.06	3.30	3.62
3.85	4.20	3.38	3.81
3.50	3.99	3.24	3.57

各種施策導入に伴い、20代のワーク・エンゲイジメントスコアは全項目で向上。またストレスチェックの上司のサポートの偏差値は59.8まで上昇。高ストレス比率、総合健康リスクとも低下している。

※別途時間外労働（自己申告）と高ストレス比率に正の相関があることをデータで認識。健康経営の観点から時間外労働の効果的な削減策について検討。

地域への「健康」の貢献① – 地域への健康経営の浸透に向けて –

地域のお客さまへ、健康経営を取り組むことの意義と目的をご案内し、地域とともに健康経営を推進しています。

健康経営を社会に広める取り組み

名古屋銀行では、当行の健康経営に取り組むだけでなく、取り組みで培ったノウハウを活かしながら、健康経営に取り組む企業を支援し、社会全体への健康経営の浸透に貢献しています。

お客さま向け健康経営セミナーの実践、地方自治体・協会けんぽ等との連携を通じた普及啓発、営業担当者からの情報提供はもちろん、名古屋銀行グループ人権方針の制定や、取引先企業との「パートナーシップ構築宣言」に健康経営の支援宣言を行うとともに、健康経営、育児、介護等の表彰・認定の取得を推奨・把握することでバリューチェーン全体での取り組みとして取引先企業を支援し、ビジネスパートナーの労働者等の安全や健康、育児や介護等生活条件に配慮し、活力ある職場環境の確保および労働者等の健康増進にも努めています。

健康宣言実施サポート

当行のお客さまには、安全衛生法上の産業医設置義務の無い企業も多数存在することから、2021年8月より愛知県を中心とした企業経営者に「健康宣言事業」を紹介し、「健康宣言」の実施をサポートするとともに、事業運営において従業員が健康で勤務することの大切さについて説明しています。

2022年11月に全国健康保険協会（協会けんぽ）愛知支部より感謝状を授与



対象者	累計
健康宣言取入件数	2,967
健康経営伴走支援コンサルティング契約先	445

【2024年9月現在実績（先数）】

健康経営伴走支援コンサルティング

2021年8月よりお客さまの健康課題にあわせて健康経営伴走支援コンサルティングサービスを開始しています。お客さまの経営課題に合わせて施策立案のサポートやフォローを行い健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定取得を目指しながら、健康経営の実現をサポートしています。



名古屋銀行は、提供する健康経営コンサルティングサービスの質を担保するために、「健康経営コンサルティング自己宣言」を宣言しました。

健康経営伴走支援コンサルティング 【当行保健師セミナー、健康セミナー】



地域への「健康」の貢献② – 地域と共に楽しく健康を体験する –

地域のお客さまと共に健康について楽しみながら考え、体験することで地域の健康経営を推進しています。

健康応援スポーツフェスタ

2023年6月17日（土）に当行及び名古屋銀行ビジネスクラブ主催による健康経営イベント「ココロはずむカラダげんき 健康応援スポーツフェスタ」を開催しました。お客さまの従業員家族や、当行役職員とその家族も楽しみながら健康を考えるイベントとなりました。

イベント案内リーフレット

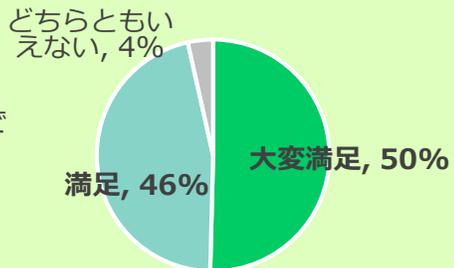


イベントの様子



イベントの満足度

イベント来訪者への満足度アンケートでは、96%の方に満足いただけました。



お客さま向け健康経営セミナー

お客さま向けに健康経営に関するタイムリーなセミナーを定期開催しています。

日程	セミナー概要
2021年9月6日	健康経営導入セミナー「健康経営とは～健康経営取組事例について～」
2022年1月24日	健康経営セミナー「ハラスメント防止とメンタルヘルスケア」
2023年3月17日	健康経営セミナー「経営者・管理職必見！女性の健康課題にどう取り組むか？」
2024年3月5日	健康経営セミナー「『人財採用・定着』×『業績向上』につながる健康経営の実践とは」

健康経営セミナーの様子



参考資料 主な外部評価

2024年9月までに当行が取得・認定を受けた主要な外部評価一覧です。

外部評価内容	説明	主催者
健康経営優良法人2024 ・大規模法人部門（ホワイト500）	 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500	優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰 経済産業省
えるぼし認定	 女性が活躍しています	女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定 厚生労働省
くるみん認定	 りみて	計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定 厚生労働省
プラチナくるみんプラス認定		育児と仕事の両立支援制度の導入や利用が進み、高水準の取り組みを行っている「プラチナくるみん」認定に加え、不妊治療と仕事の両立支援、環境整備に取り組む企業が認定 厚生労働省
2023年度がん対策推優良企業		がん検診受診率50%以上への引き上げと、がんになっても働き続けられる社会の構築を目指すプロジェクトに賛同する企業の内、その取り組みが優良な企業を認定 厚生労働省
スポーツエールカンパニー2024		従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を認定。2年連続受賞 スポーツ庁
安全経営あいち事業場登録		安全管理を経営課題ととらえ、生産性、品質、原価、納期、士気及び環境と一体的かつ戦略的に管理する経営手法「安全経営あいち」に賛同する事業場が登録 愛知労働局
愛知県健康経営推進企業		従業員の健康を重要な経営資源と捉え、積極的に従業員の健康保持・増進を目指す「健康経営」の普及促進を図るため、積極的に健康経営に取り組む企業を登録する制度 愛知県
がんアライアワード2023 「ゴールド」受賞		がんを治療しながらいきいきと働くことができる職場や社会の実現に向けた民間団体「がんアライ部」が主催する賞 民間

銀行業から未来創造業へ



名古屋銀行