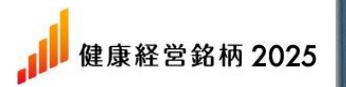


めいぎん健康白書2025

BANK OF NAGOYA Health and Wellness Report 2025

発行：株式会社名古屋銀行



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。

取締役頭取 CHO※
藤原 一郎

※ CHO（Chief Health Officer）：健康経営最高責任者

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。



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、推進方針のもと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。

健康経営の推進方針

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.10

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.11

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。



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	健康経営に関する重要事項の決定及び報告
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。

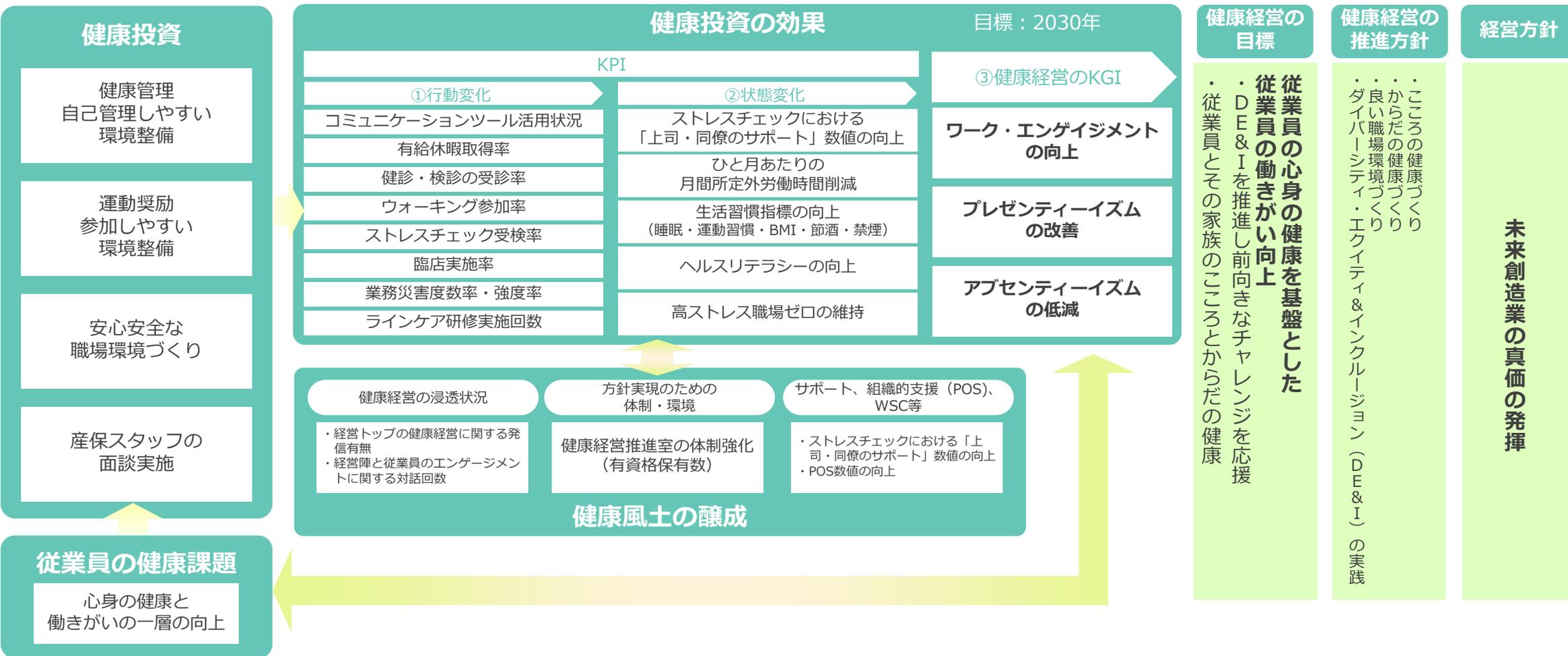
健康経営に関するリスクマネジメント

リスクタイプ	リスクマネジメント（対応策）
労働法に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法・労働安全衛生法に準拠した適正な労働時間管理により、過重な長時間労働を回避します。 社員の安全・健康をしっかりと保持し安心して働き続けられる職場環境を整備し、健康管理会議（衛生委員会）にて議論を行っています。
差別又はハラスメントに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 名古屋銀行人権方針に基づき、人権を尊重し差別やハラスメントを行わないことを規定しています。 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを実現する風土・文化の醸成に取り組んでいます。
健康及び安全に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 「将来にわたり活躍しつづける人財の育成」を重要課題とし、人材育成方針を定め、様々な従業員のキャリア自立と環境整備、そして働きがい改革を推進していきます。 労働環境改善及び労働災害を未然に防ぐことを目指し、OSHMS指針※1に沿ったリスク評価の実施し、健康管理会議（衛生委員会）にて議論を行っています。

取り組みの全体像（戦略マップ）

当行では健康経営の実践を通じて、「将来にわたり活躍し続ける人財の育成」による企業価値向上をめざしています。ワーク・エンゲイジメントの向上、プレゼンティーズムの改善、アブセンティーズムの低減を健康経営のKGI(健康経営の推進方針実現のための目標)とし、効果的なPDCAサイクルを意識した健康経営を実践していきます。

作成年月日 2025年9月



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

健康経営の重点項目と目標値

戦略マップに基づくKGIと、取り組み施策の結果得られる状態変化に関する指標について目標を掲げ、ここからだの健康に取り組んでいます。

項目		2022年度	2023年度	2024年度	2030年度 KGI	
③健康経営の KGI	ワーク・エンゲイジメント*1	3.08 回答率94.2%	①3.57 回答率96.1% ②3.58 回答率94.1%	①3.60 回答率93.6% ②3.58 回答率94.6%	3.6	↑
	プレゼンティーイズム*2	13.9 回答率74.2%	14.5 回答率91.5%	13.6 回答率88.3%	修正 15%	↑
	アブセンティーイズム*3	1.0 測定2,529人	1.0 測定2,518人	0.9 測定2,541人	0.9日	↑
項目		2022年度	2023年度	2024年度	2030年度 目標	
②状態変化に関する指標	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	55.6	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	50.6	50.1	50.3	50以上	↑
	ひと月当たりの平均残業時間	9.2	9.3	9.6	14.0	↓
	生活習慣指標の向上					
	睡眠*4	61.1	59.7	57.7	70%	↓
	運動習慣*5	40.0	43.3	47.2	修正 50%	↑
	BMI（適性体重維持者率）*6	69.1	68.9	68.6	70%	↓
	節酒*7	80.4	82.4	87.6	80%	↑
	非喫煙率	84.1	84.6	83.6	90%	↓
	ヘルスリテラシーの向上*8	2.5	2.5	2.6	2.5	↑
高ストレス職場の低減*9	7	0	0	0	→	

赤字は2024年度時点で目標達成

目標数値の修正

〈プレゼンティーイズム〉

東京大学政策ビジョン研究センター健康経営研究ユニット調査による全国平均（15.1%）に基づき、目標値20%から15%に上方修正

〈運動習慣比率〉

運動習慣はBMIの改善を中心としたからだの健康だけでなく、心の健康や社内のコミュニケーション改善にも影響する主要項目との認識から、目標値30%から50%に上方修正

〈有給休暇取得日数〉

最大付与日数20日の80%を取得目標と定め、12.5日から16.0日に上方修正

- 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）。2023年度より年2回測定。
 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）
 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
 4. 「睡眠で休養が十分とれている」人の割合
 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
 6. BMIが18.5以上～25未満の人の割合
 7. 週1回以上の休肝日がある人の割合
 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）
 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行動変化に関する指標

項目	2022年度	2023年度	2024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	93.7	70%	↓
有給休暇取得率	68.8	76.2	79.0	80%	↑
定期健診受診率	100	100	100	100%	→
精密検査受診率	98.9	100	100	100%	→
ウォーキング参加率	—	85.0	88.8	80%	↑
ストレスチェック回答率	97.2	99.3	99.8	100%	↑
臨店実施率 ^{*2}	100	100	100	100%	→
業務災害度数率 ^{*3}	—	1.7	1.8	—	↓
業務災害強度率 ^{*3}	—	0.0	0.0	—	→
ラインケア研修実施回数	6	6	6	—	→

その他参考指標

項目	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度 目標	
有給休暇取得日数 ^{*4}	12.9	14.4	14.6	修正16.0日	↑
特定保健指導実施率 ^{*5}	68.1	66.5	70.9	80%	↑
要医療受診率 ^{*6}	99.4	100	100	90%	→
健康に関するセミナー参加率	—	94.6	98.3	80%	↑
女性の健康課題に関する施策参加率	83.8	96.7	100	80%	↑
高ストレス者比率	10.2	9.5	9.5	7.0%	→
平均勤続年数 ^{*7}	17.8	18.1	17.9	—	↓
離職率 ^{*8}	4.0	4.3	3.6	3.0%	→

赤字は2024年度時点で目標達成

健康施策投資額	2024年度
健康経営投資額（千円） ^{*9}	130,441

1人あたり健康経営投資額（千円）	51
------------------	----

医療費	2022年度	2023年度	2024年度
1人あたり医療費（自社単位、千円）	167	177	194
1人あたり医療費（保険者単位、千円）	169	181	201



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. コミュニケーション活用状況—Uniposのアプリアクセス率
 2. 臨店実施率—実施店舗割合
 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
 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休職者を除き、2024年度は休み方改革特別休暇も含む。
 5. 2023年度までは健康保険組合加入者全体、2024年度より銀行単体。
 6. 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
 7. 行員の平均勤続年数
 8. 在籍人員に対する自己都合退職者の割合
 9. 2024年度健康経営投資額には健康保険組合による人間ドック補助費用82,332千円を含める。



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面談を実施。メンタル不調者の早期対応を行っています。2025年6月までに3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、プレゼンティーズム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。開始から3回目までの面談を通して、「健康上の悩みがある」従業員数が半数以下に減少しました。



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、年2回、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。

面談者の中で継続フォローの必要性のある従業員はその後もフォローしながら各種支援を継続します。



年2回面談を実施

支持的対応
レジリエンスの強化

継続フォローの実施

メンタルヘルス対策及び健康リテラシー向上について

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、健康経営や女性特有の健康課題をテーマとした研修を開催しています。



からだの健康づくり



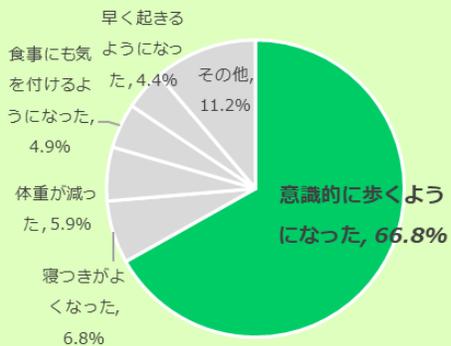
運動習慣定着はからだの健康のみならず、こころの健康や職場のコミュニケーションの起点となり得るため、仕事をしながらも楽しみながら定期的に運動を出来る各種施策を実施しています。

ウォーキングキャンペーンの開催

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全従業員を対象にしたウォーキングキャンペーン実施しています。2024年度には、お取引先企業さまを交えたウォーキングの開催（詳細P17）や、2025年春には他地域の地方銀行と共同で開催するなど、活動の幅を広げています。

	2023年秋	2024年春	2024年冬
ウォーキングキャンペーン参加率	85.0%	88.8%	88.6%

プログラム参加後の変化



地域スポーツへの参画

従業員の運動推奨及び、一層の活動を推進する目的で、地域スポーツ大会へのボランティア活動やスポーツの振興に貢献しています。

毎年、NAGOYAウィメンズマラソンに団体ボランティアやランナーとして参加し、スポーツ運営に貢献しています。



愛知・名古屋2026アジア・競技大会推進事業や森林環境保全、次世代文化体験事業へ協力するため、愛知県および名古屋市に寄附を行いました。役職員の愛知・名古屋2026アジア・アジアパラ競技大会への積極的なボランティア参加をはじめ、愛知県および名古屋市とより一層連携・協力を推進し、広く地域社会の発展に貢献しています。



明治安田生命保険相互会社との「地域創生に関する連携協定」の取組みの一環として、小学生向けのサッカー教室を共同開催しているほか、地元スポーツチームへの出資・協賛などの応援を通じて、地域活性化やスポーツ振興に貢献しています。

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。また健康情報をクラウドシステムで管理し、従業員の健康づくりをサポートしています。

健康管理システムによる一元管理

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。産業医や保健師が従業員の健康状態を的確に把握でき、一人ひとりに合わせた健康指導やメンタルヘルス対策を行うほか、適切な情報管理と法令順守で健康推進に役立っています。



従業員がいつでもどこでも健康診断結果を確認でき、経年の結果数値の把握とその変化をグラフで確認できます。また、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ュミ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っています。



	2023年度	2024年度
定期健診受診率	100%	100%
精密検査受診率	100%	100%

健康づくりにむけて

■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。



■食生活改善への取り組み

2023年より3年連続、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「野菜摂取キャンペーン」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。

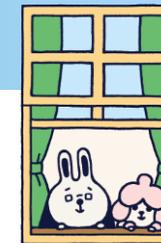


■プレゼンティーイズム改善への取り組み

身体愁訴のある従業員のプレゼンティーイズム改善を目的に、クラウドサービス「ポケットセラピスト」（㈱バックテック）を導入しています。また、がん検診、HPVセルフチェック、歯科検診を全額企業負担での実施や、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。



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 **120**部
(2025年9月末まで)

めいぎん健康経営「ビタミンタイムズ」

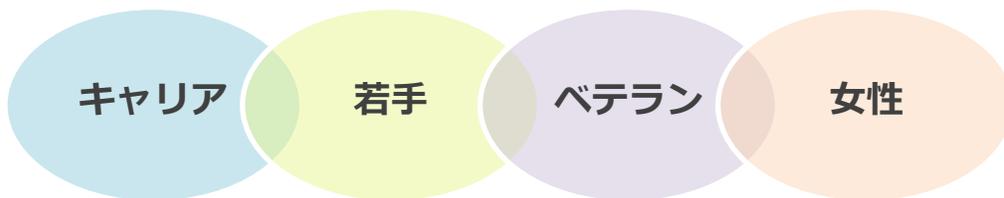


ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の実践 - チームひまわりPlus+ -

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げていきます。

働きがいのある職場づくりに向けて

チームひまわりPlus+は4つグループで構成され、メンバーは公募で構成され、総勢20名と、吉田取締役がアドバイザーとして各種施策を検討しています。



ベテラングループ×若手グループ パネルディスカッションの開催

「嬉しかったこと」「気になること」等を本音で語り、世代による違いを知り、相互の理解を深める取り組み



キャリア採用者交流会の開催

キャリア採用者の視点を活かして当行に取り入れたい施策や制度について提案しながら、行内ネットワーク構築や交流の機会を図る取り組み



プレコンセプションケアの開催

健康増進及びDE&I推進を目的に、プレコンセプションケアの理解向上に向けた取り組みを全従業員を対象に実施

他施策

- ・フレックスタイム制の実施
- ・在宅勤務の活用
- ・ドレスコードフリーの導入
- ・「さん」付け呼称の推奨
- ・育休者交流会の開催
- ・8時30分以降出社の励行
- ・ダイバーシティ月間におけるマインドフルネス、コミュニケーション促進施策の実施

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/女性活躍 –



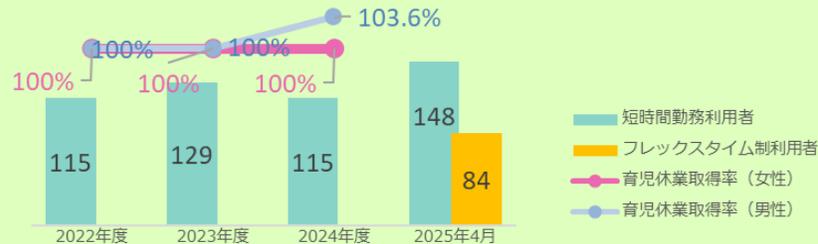
多様な事情を抱える従業員が働きやすい環境となるよう、育児や介護、治療と仕事の両立支援や、女性の活躍推進を進め、誰もがイキイキと働ける環境整備に力を入れています。

両立支援 (育児・介護・疾病)

■ 柔軟な働き方と男性育児休職促進

育児介護の離職者ゼロを目指し、2024年度にトップコミットメントの発信の他、2025年4月より両立支援を目的としたフレックスタイム制を導入し、柔軟な働き方を選択できるよう、制度を拡充しています。

また、男性の育児休暇取得促進のため、2023年4月より5日間の取得義務化と、給与補償、また保存有給休暇の適用を5日まで拡大し、2024年度の平均取得期間は9.5日となりました。



■ 治療と仕事の両立

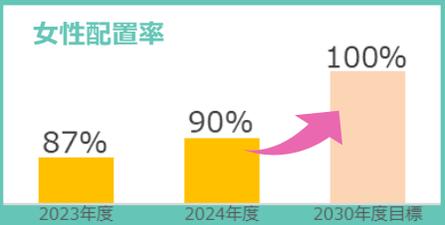
治療と仕事の両立支援方針 (2021年制定) を定め、安心して治療に専念してもらえるよう、主治医と産業医が連携し、両立支援プランを作成しています。その他、2023年には疾病短時間勤務、妊産婦短時間勤務を制定し、治療をしながらも仕事を継続できる制度を整えました。



「仕事と育児の両立、仕事と介護の両立」 偏差値 **73.6** (業種平均57.1)
 令和6年度健康経営度調査フィードバックシートより

女性活躍推進

「非財務」2030年度目標に「女性配置率」を定め、女性がどの分野でも活躍でき、女性の感性・考えが自然に組織全体に受け入れられる状態を目指しています。



■ 女性役員交流会

更なる女性活躍推進に向け、女性の社外取締役と女性支店長の交流会を開催しました。取締役のこれまでの経験やリーダーとしての視点を学ぶとともに、支店長同志の交流を通して互いに学び、意見を共有することで、部下の育成や自身の成長に向けて新たな気付きを得る機会となりました。



■ 三菱UFJ銀行との「女性活躍交流会」

女性行員の一層の活躍と働きがい向上を目的に法人営業に従事する女性行員同士で交流会を開催しました。キャリアプランや仕事上のやりがい等を語り合い、今後の挑戦意欲を高め合いました。



「女性特有の健康関連課題への対応」 偏差値 **76.9** (業種平均55.8)
 令和6年度健康経営度調査フィードバックシートより

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 –多様な人材–



多様な人材が活躍できる職場環境となるよう、人権方針の制定や研修による多様性の理解促進と、キャリア採用者のオンボーディングに力を入れています。

多様な人材の活躍と環境整備

■人権方針の制定

当行グループでは、名古屋銀行のパーパスである「未来創造業」のもと、人権の尊重を経営における重要な課題と位置付け、お客さまとともに、すべての人々の人権が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組むことを宣言しています。人権教育や負の影響に対する人権デュー・ディリジェンスを実施してまいります。

また、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を促進するため、全行員が「ユニバーサルマナー検定3級」※を取得しました。

※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

研修テーマ	
第1回	名古屋銀行にとっての「ビジネスと人権」
第2回	なぜ人権尊重の取り組みを行うのか
第3回	尊重すべき「人権」とは
第4回	名古屋銀行グループの人権尊重に対する取り組み



■障がい者雇用の促進

2024年より従業員の相互理解を促し、多様な人材が能力を最大限発揮できるよう、面接時点より常勤心理士が面談を実施し、入行後も配属部署と常勤心理士が連携し継続的な職場定着支援を実施しています。

	2023年6月	2024年6月	2025年6月
障がい者雇用率	2.18%	2.23%	2.78%

キャリア採用の促進

■アルムナイ採用

さまざま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、採用だけが目的でなく、外部で活躍しているOBとビジネス連携の輪を広げ、Win-Winの関係を築くコミュニケーションの場として活用しています。



■キャリア採用

キャリア採用（中途入行）を積極的に進めるとともに、キャリア採用同士のネットワーク構築、優れた施策・文化の共有を目的とした交流会を開催しています。キャリア採用者が持つ多様な知識・経験を積極的に取り入れるとともに、当行の良いところに気付きをもらう機会にもなっています。

	2022年度	2023年度	2024年度
キャリア採用者数	22名	27名	38名



2025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。

体力測定会の実施

保健師による体力測定会を定期的を開催をしています。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2024「ベストプラクティス」初受賞、「ゴールド」3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団体「がんアライ部」が主催する賞です。2024年度は「がん」に罹患してしまった従業員に対する制度整備・対応が評価され、1社のみが受賞できる「ベストプラクティス賞」を受賞しました。



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

課題

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スコアが他年代より特に低位な状況。

対応

- 2023年9月より新入行員を含めた営業職を中心にお互いに感謝・賞賛を送るクラウドサービスを導入。
- 2024年7月より常勤心理士による若手行員に対して職場定着支援を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。

【2025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	55.4	59.3	54.4	8.4%	75
全体平均	53.5	56	50.5	8.4%	86

【2024年度ワーク・エンゲイジメント調査2回目結果抜粋】

活力	熱意	没頭	全体
3.12	3.65	3.09	3.29
3.44	3.98	3.32	3.58

【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
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
3.50	3.99	3.24	3.57

改善

各種施策の結果、20代のワーク・エンゲイジメントスコアは向上。上司・同僚のサポート偏差値も向上。

■性別による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

課題

男性が女性より高ストレス比率が高い一方で、ワーク・エンゲイジメントスコアは0.35Pt女性の方が低い状況。

対応

女性の健康課題等を解決しながら、一層の女性活躍を推進し、女性のワーク・エンゲイジメント向上を図っていく。

【2025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
男性	54.3	57	50.7	10.0%	85
女性	52.7	55.1	50.3	6.9%	86
全体平均	53.5	56	50.5	8.4%	86

【2024年度ワーク・エンゲイジメント調査 2回目結果抜粋】

活力	熱意	没頭	全体
3.59	4.09	3.59	3.76
3.31	3.80	3.06	3.41
3.44	3.98	3.32	3.58

離職率の推移



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	3,288
健康経営伴走支援コンサルティング契約先	580

【2025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。

地域のお客さまとともに「みんなで歩こう歩みんぴっく」の開催

2025年3月1日からの1か月間、当行従業員とお取引先企業さま向けのバーチャルウォーキングイベント「みんなで歩こう歩みんぴっく」を開催しました。

また、3月23日には「2025リニモ春風ウォーキング」（主催：東部丘陵連絡協議会）との同時開催にて、リニモ沿線約7キロを歩くウォーキングリアルイベントを実施し、ご家族を含めた多くの方にご参加いただきました。

イベント案内リーフレット

3月23日開催「2025リニモ春風ウォーキング」の様子



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」
2025年2月3日	採用力強化・定着率向上をめざす「健康経営セミナー」（名古屋銀行、日本生命、名古屋商工会議所共催）

健康経営セミナーの様子



地域への「健康」の貢献③ – 地域と共に楽しく健康経営を盛り上げる –

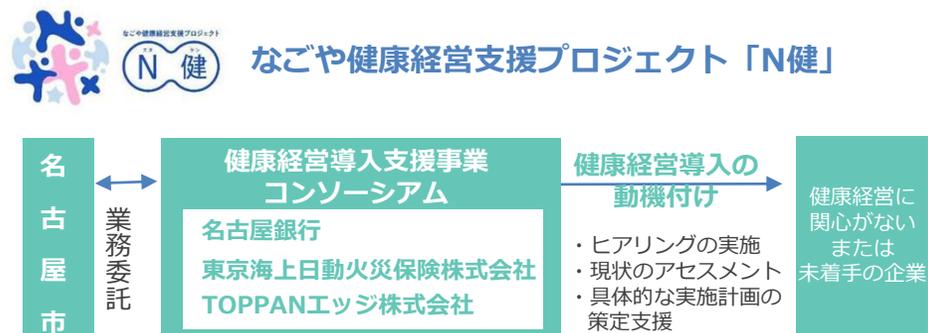
地域での健康経営推進に向け、お客さまサポートの他、健康経営の普及に取り組んでいます。

名古屋市委託事業「なごや健康経営支援プロジェクト『N健』」の実施

名古屋市の委託事業として、東京海上日動火災保険株式会社、TOPPANエッジ株式会社とコンソーシアムを組み、「なごや健康経営支援プロジェクト『N健』」を2024年11月から実施しています。

本事業は、健康経営を実践する中小企業を後押しし、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」認定を取得するまであらゆる場面で支援する取り組みです。

名古屋市内の企業の皆さまの健康経営を支援し、地域経済の発展に貢献してまいります。



令和7年度あいち健康経営アワードの受賞

愛知県が実施する、健康経営を推進する企業・団体の登録制度「愛知県健康経営推進企業」に登録し、当行の健康経営に関する取り組み内容を「あいち健康経営ネット」に掲載しています。



愛知健康経営推進企業として登録した企業・団体の中から、優れた取り組みを実践している企業を表彰する「あいち健康経営アワード」にて、令和7年度大規模法人部門を受賞しました。



「あいち健康経営アワード」表彰式

主な評価ポイント

- (1) 相談体制の強化
産業保健スタッフなど、専門家の知見を取り入れて健康増進に努めている
- (2) 全従業員への展開
誰一人取り残さない健康づくりをめざした体制
- (3) 参加率の高さ
イベント参加率や研修受講率の高さ

参考資料 主な外部評価

2025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
健康経営銘柄 健康経営優良法人2024 ・大規模法人部門（ホワイト500）	 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組みを行っている上場企業の中から、特に優れた健康経営を実践する企業を銘柄として認定 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健康経営優良法人として認定	経済産業省、東京証券取引所
えるぼし認定	 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	 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
2024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2025	 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 2025年度大規模法人部門受賞	 健康経営推進企業のうち、他の模範となる優れた取り組みを実践している企業として、2025年度「あいち健康経営アワード」の大規模法人部門を受賞	愛知県
がんアライアワード2024 「ベストプラクティス」「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 特に良い取り組みをした企業として2024ベストプラクティスを受賞	民間

Appendix

本資料中の意見または推定値は本資料に記載されている発行日におけるものであり、本資料中の意見および推定値を含め、情報は予告なく変わることがあります。

本資料のいかなる部分についても、名古屋銀行から事前に書面で同意を得ることなく、（i）その形態あるいは方法の如何にかかわらず複製、撮影、再生成あるいは、（ii）再配信、再発行、再配布することを禁じます。

名古屋銀行HP : <https://www.meigin.com/>

発行日 : 2025年10月1日

銀行業から未来創造業へ



名古屋銀行