

第2 安全衛生優良企業

認定企業・事例調査

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 経営トップが「健康経営宣言」を経営方針として掲げて、行内全体の健康意識の向上を図っている。
- (2) 大学と連携した健康教養セミナーにより、全部店でヘルサポ・リーダー(120名)を養成して、健康づくり活動の推進役を担わせている。
- (3) 病院と連携して、生活習慣改善の必要な職員を指名して、生活習慣病予防の個別指導プログラムの研修を実施している。
- (4) 地域住民を対象とした健康イベント「脱・短命県！！体操 de 健康」を主催して、健康を切り口とした新たな地域貢献に取り組んでいる。

1. 企業の概要

株式会社みちのく銀行（以下「みちのく銀行」という。）は、青森県青森市に本店が所在する地方銀行である。同行の沿革は、昭和 51(1976)年 10月に旧青和銀行と旧弘前相互銀行が合併し、「みちのく銀行」に商号を変更して発足したものである。

平成 29(2017)年 9月末現在の店舗網は、国内に本支店 96 店舗、海外拠点としては上海駐在員事務所を開設して、従業員数は 1,347 名である。



写真1 みちのく銀行本店

2. 安全衛生優良企業公表制度についての認定申請の契機及び申請手続

安全衛生優良企業公表制度（以下「公表制度」という。）申請のきっかけは、青森労働局からみちのく銀行に紹介と申請の勧奨があったことである。その後、厚生労働省がウェブ上に開設している職場の安全サイトより、具体的な公表制度の概要を確認したところ、同行が推進している「健康経営宣言」（後述）に基づく取組方向とも合致する内容であったことから、申請を検討し、平成 27(2015)年 7月 6日に同労働局に認定申請を行い、同年 9月 18日付で認定を受けた。

3. 健康増進の取組**(1) 経営トップによる「健康経営宣言」**

青森県は、都道府県別の平均寿命（厚生労働省が 5 年毎に発表）において全国 47 都道府県中、男性は昭和 40(1965)年から、女性は平成 12(2000)年から、最近発表の平成 27(2015)年まで、連続して最下位になっている。

同行の経営トップは、平成 26(2014)年 3月に、職員の健康を重要な経営資源と考えて、職員の健康づくりを支援するといった「健康経営宣言」を経営方針として行内に周知するとともに、プレスリリースにより対外的にも打ち出した。

「健康経営宣言」には、まず職員の健康意識が向上すれば、職員の家族も自ずと健康意識が高まることとなり、最終的には地域社会の健康意識の向上、即ち、地域社会の幸福、ひいては青森県の「日本一の短命県」を返上に貢献したいという経営トップの思いが込められている。

また、職員の健康増進は、仕事の効率化、質的向上にもつながると考えており、仕事との相乗効果にも寄与している。

同行では、上記の目的のため、職員の健康意識を高めるための支援策を「ヘルス・サポート」と名付け、具体的には、(2) から (4) に記載の推進体制の整備（健康経営推進協議会及びヘルス・サポート室の設置）、外部専門機関と連携した積極的かつ専門的な取組（ヘルサポ・リーダーの任命（「ヘルス・サポート・リーダー」を略して呼称している。以下同じ。）の配置及び青森県立中央病院と連携した特定対象者向けの個別指導プログラムによる運動指導・食事指導（以下「メディコトリム」と呼称している。）等の実施）による職員の健康づくりのための新たな支援を実施している（詳細後述参照）。

(2) ヘルス・サポート推進のための体制整備

ア 健康経営推進協議会の設置

健康経営を推進するために、健康経営推進協議会を設置して、委員長は会長、副委員長には頭取が就任し、委員として人事担当役員、人事部長、ヘルス・サポート室所属の保健師及びみちのく銀行健康保険組合常務理事が就任している。

協議会は、年間2～3回開催され、健康増進に関する施策（後述）の実施状況や効果、定期健康診断やストレスチェック¹の結果の傾向、他社の取組事例及び来年度計画等について協議される。

イ ヘルス・サポート室の設置

「健康経営宣言」を機に、従来、主に職員の体調悪化時の対応を担当していた医務室は、平成26(2014)年4月にヘルス・サポート室と改称し、人事部と連携して職員の健康のサポートを推進するための組織として位置付け、体制を整備した。

保健師は、従来の1名から2名に増員され、人事部及び産業医と連携して、後述のヘルサポ・リーダー育成やメディコトリムの開催等の健康増進



写真2 ヘルス・サポート室の様子

¹ 労働者がストレスに関する質問票に回答して、集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査で、労働安全衛生法改正(2015年12月)に伴い、労働者50人以上の事業所で、実施が義務付けられている。

(出所) 厚生労働省 「ストレスチェック制度 簡単！導入マニュアル」 サイト

の指導や相談対応、部店への出張指導など、健康経営の実践活動においてきめ細かいサポートを担当している。

また、新たに健康運動指導士1名を配置して、職員向けのセミナー等や部店への出張による職場でできる運動指導を行っている。

(3) ヘルサポ・リーダーの配置

ア ヘルサポ・リーダーの指名

健康経営宣言と同時に平成26(2014)年4月に、各部店に「ヘルサポ・リーダー」を新たに指名した。

ヘルサポ・リーダーの役割は、各部店における職員の健康保持や増進を図ることであり、健康教養セミナー(後述)の受講による健康教養の修得、各部店長と協働して部店での健康教養研修や運動指導の実施、定期健康診断及び再検査の受診勧奨等の活動を実施している。ヘルサポ・リーダーは、部店長から、若手行員まで様々な階層で構成されており、任期は1年で、平成29(2017)年度は120名が指名されている。

イ 健康教養セミナーの実施

ヘルサポ・リーダーは、所属する部店での職員の健康づくりの先頭に立つ使命があるため、健康や生活習慣病に関するある程度の専門知識やノウハウを習得し、根拠に基づいたリーダーシップを発揮できるように地元の弘前大学と連携した健康教養セミナーの受講を通じて養成される。

健康教養セミナーは、平成26(2014)年4月の導入時から、弘前大学大学院社会医学講座の中路重之特任教授(当時は、医学部長・教授)が青森県民を対象とした永年にわたる生活習慣病の予防と健康意識向上等の地域医療の研究による知見を活かして、指導に当たっている。現在は、1年間3回のコースにより、みちのく銀行向けの独自プログラムで開講されている。

健康教養セミナーの研修の主要テーマは、職員における生活習慣病の予防である。平成29(2017)年度健康教養セミナーのプログラムは、図表1のとおりである。

プログラムの第2回目では、中路特任教授から、青森県が短命県であり、40代から50代の死亡率が高いこと(精密検査の受診が遅れる傾向がある)等の説明があり、生活習慣病の要因(運動不足、食事偏り、肥満、野菜不足、塩分摂取、喫煙習慣、多量飲酒等)、塩分等のバランスの取れた食事や運動の必要性、健康教養(メタボリックシンドローム、ロコモティブシンドローム²、口腔衛生など)についての講義がある(写真3参照)。

² 運動器の障害のために移動機能の低下をきたした状態のこと。
(出所) 公益社団法人日本整形外科学会ホームページより引用。

図表 1 平成 29(2017)年度 健康教養セミナー・プログラム

回	時期	研修内容等	講師等
第 1 回	6 月～7 月	<p>【各ブロック集合研修】</p> <p>青森県内・県外の部店を 4 ブロックに分けて、集合研修を実施</p> <p>①ヘルサポ・リーダーの役割について</p> <p>②健康診断の必要性について</p> <p>③運動講習(職場で簡単にできる体操等)</p>	<p>人事部</p> <p>ヘルス・サポート室</p> <p>保健師、健康運動指導士</p>
第 2 回	9 月 13 日	<p>【健やか隊員育成プログラム】利用</p> <p>弘前大学、青森県及び青森県医師会が立ち上げた「健やか力推進センター」が提供する健康リーダー養成講座(後述参照)</p> <p>①青森県民の特性</p> <p>②生活習慣病の原因</p> <p>③栄養バランスの良い食事指導</p> <p>【銀行側プログラム】実施</p> <p>①健康測定、体力測定</p> <p>②各部店での活動目標策定</p>	<p>弘前大学大学院 社会医学講座 中路重之特任教授他</p> <p>人事部 ヘルス・サポート室 保健師</p>
第 3 回	2 月	<p>今年度の活動の振り返り</p> <p>(回顧と展望)</p>	<p>中路特任教授</p> <p>人事部 ヘルス・サポート室 保健師</p>

(出所) みちのく銀行作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。



写真 3 中路特任教授による講義



写真 4 体組成計による測定

その他、受講生の体組成計による体脂肪率、筋肉量、体水分率等の測定(写真 4 参照)、体力測定(腹筋、握力等)、職員食堂提供のヘルシー弁当の試食及び管理栄養士からの栄養講義、健康診断項目の解説等の多分野にわたる講義が実施されている。

ウ ヘルス・サポーターの部店での活動

ヘルスポ・リーダーは、各部店において、職員の健康づくりを支援するため、以下の活動を展開している。

(ア) 健康教養セミナーの研修内容の伝達

ヘルスポ・リーダーは、各部店の朝礼や終礼の場を利用して、健康教養セミナーで研修を受けた健康づくりに関する内容（生活習慣病予防、運動の推奨、栄養バランス等）について、職員に伝達する。

(イ) 健康診断や各種検査の呼びかけ

ヘルスポ・リーダーは、部店長と連携して、定期健康診断の受診、再検査の場合の受診勧奨、人間ドック・各種がん検診・婦人科検査等の積極的な受診を呼びかける。

(ウ) 健康運動の指導

ヘルスポ・リーダーは、健康教養セミナーで受けた体操等の運動指導を職場で実践する（写真5参照）。運動の内容や実施の頻度等は、ヘルスポ・リーダーの自主性に任せて、身体を動かす習慣をつける程度で構わないとしており、ラジオ体操を実施している部店もある。因みに、人事部の場合は、週1回（月曜日の朝）、5分程度の体操を実施している。

人事部では、部店から運動指導の要請があれば、健康運動指導士を派遣して実践指導（県外の支店にも派遣）することもある。



写真5 部店での健康運動の様子

(エ) ヘルスポ・リーダーからの感想

ヘルスポ・リーダーからは、「個人的に健康づくりのリーダーとしての取組に難しさを感じることはあるが、健康に関心を持つ職員が着実に増え、意識が変わってきた実感がある」という声が寄せられたほか、「職場での運動により、健康に対する一体感が出てきた」、「行内での会話や取引先との面談が、健康に関する話題で弾むようになった」、「健康食品（りんご酢等）が流行っている」等の事例も聞かれ、行内に健康意識向上が徐々に浸透してきている。

エ ヘルス・サポーターの認定

ヘルスポ・リーダーとして健康教養を修得し、任期（1年間）を終えた職員をヘルス・サポーターとして認定して、以後は健康づくりの知識やノウハウを活用して、行内でのヘルスポ・リーダーをバックアップすることとなる。同行では健康経営宣言から10年後の平成36(2024)年には、500

名体制を目標としている。

(4) 特定の対象者向け個別指導プログラムによる運動指導・食事指導等の実施

ア 青森県立中央病院による個別指導プログラム（メディコトリム）の概要

メディコトリムは、青森県立中央病院（以下、「中央病院」という。）による医師の管理の下で、専門家による運動・食事指導を行い、生活習慣病の予防・改善、薬の減量等の健康な体づくりを目的とするプログラムで、名称は「メディカル(医療)」と「トリム(整える)」を合わせた「メディコトリム(医療の力で体を整える)」という中央病院による造語である。

中央病院によるメディコトリムは、メタボ外来受診者向けに隔月で病院内にて実施（2時間の2回コース）されるほか、試験的に自治体職員向けに出張メディコトリムが実施（2回コース）されている。

同行向けのメディコトリムは、独自の研修内容で、1泊2日の合宿形式で、朝の体操やヘルシーメニューの食事等の独自のプログラムが組み立てられているという。

イ メディコトリムの対象者指名

同行では、定期健康診断の結果により生活習慣の改善が必要とされた職員（高血圧・脂質異常・糖尿病の何れかに該当する職員で、服薬中かつBMI³25以上）の中から、特定健康診査の対象者を除外した上で、産業医・保健師が協議してメディコトリムの対象者を絞り込んで指名している。

ウ メディコトリム対象者の推移

同行では、メディコトリムの対象者選定に際しては、基本的に過去に一度指名された職員については再度指名せず、毎年、新規のメンバーを対象者として指名している。しかし、全く改善が見られない、または悪化が見られるような職員については再受講を促している。

同行がメディコトリムを導入した平成 26(2014)年度以降の4年間で指名された対象者並びに受講者の推移は、次のとおりである（図表2参照）。

図表2 メディコトリムの対象者及び受講者の推移

年度	平成 26 年度 (2014 年度)	平成 27 年度 (2015 年度)	平成 28 年度 (2016 年度)	平成 29 年度 (2017 年度)
対象者数	91 名	61 名	21 名	30 名
受講者数	64 名	50 名	11 名	18 名

（出所）みちのく銀行ヒアリングによりアフターサービス推進室にて作成。

³ Body Mass Index の略称。肥満度を表す指標として国際的に用いられ、肥満や低体重（やせ）の判定に用いる。計算は、[体重(kg)]÷[身長(m)の2乗]で求められる。BMIが22になるときの体重が、標準体重とされている。

（出所）厚生労働省 「生活習慣病予防のための健康情報」 サイト

なお、前年度の対象者のうちの受講者に対しては、翌年度の定期健康診断等でデータの推移を把握している。未受講の者に対しては、翌年度の定期健康診断の結果にて基準に該当した場合、再度メディコトリムの対象者として受講を指示している。

エ メディコトリムの研修内容

同行では、中央病院が実施しているプログラム（講義、体力測定、食事指導、運動指導等）をベースに1泊2日の合宿による独自の集合研修において受講して、生活習慣の改善に向けた個別的な指導を実施する（図表3参照）。研修修了後、個別にフォローアップ（約3ヶ月毎及び約9ヶ月後）して1年後の定期健康診断でのデータを確認する。

図表3 青森県立中央病院によるメディコトリム・プログラム

実施時期	研修内容等	講師等
当日	【集合研修にてプログラムを実施】 1泊2日コース ①青森県立中央病院 医師の講話 ②運動指導・食事指導・ヘルシーメニューの提供 ③写真撮影（正面・横向き写真） ④リラクゼーション・今後の目標設定（個別面談）	青森県立中央病院 医師、他スタッフ ヘルス・サポート室 保健師、健康運動指導士
約3ヶ月ごと	【所属先へ訪問しての個別フォロー】 ①体重測定・実践していることの確認や相談等 ②継続して健康管理ソフトに体重・目標達成度を日々入力して記録	ヘルス・サポート室 保健師
約9ヶ月後	【集合研修にて測定会を開催】 ①各種測定（血圧・体重・腹囲） ②写真撮影（正面・横向き写真にて研修前後で比較） ③今までの実践の振り返り ④今後の継続に向けての指導等	ヘルス・サポート室 保健師

（出所）みちのく銀行作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。



写真6 講義の受講



写真7 受講生の体操指導

集合研修当日においては、中央病院の医師（メタボ外来担当）から、如何に効率よく体重を落とすかの減量方法、糖質制限、有酸素運動、筋肉トレーニングなどの講義（写真6参照）と体操、運動の実技（写真7、8参照）があり、研修の受講者が今後、生活改善を図るために実践的な内容となっている。



写真8 医師による運動指導

研修の最後に、受講者は今後の生活習慣病対策の個人目標を設定し、個別面談により指導を受けて、終講となる。

以後、3ヶ月毎に保健師が対象者の職場（県外店を含む）に出向き、対象者の各種測定や日々の改善活動をヒアリングして、また相談に応じる等のきめ細かいフォローが行われることになる。

最終的には、9ヶ月後に再び集合研修において、各種測定や研修前と研修後の写真確認による効果検証や活動の振り返りと今後の自主管理活動の指導が行われる。

オ メディコトリム研修受講者からの感想

メディコトリムの研修スタートの当初は、対象者に通知を出すと、「なぜ呼ばれるのか」と反発する声も聞かれたが、最近の受講生からは、「二度と受講することがないように頑張りたい」、「いいきっかけで、背中を押してもらえた」、「薬（肝機能、血圧）の量が減った」という前向きな感想が聞かれ、同研修が行内で定着しつつある。

また、受講者の意見や感想により、研修内容についても適宜見直しを図っている。ヘルス・サポート室によれば、例えば、研修の中には、リラクゼーションの科目に、以前はヨガ体験のメニューがあったが、受講生から希望を受け、最近足つぼマッサージを取り入れているという。

（5）ヘルス・サポート推進の効果

前述の（2）、（3）及び（4）のヘルス・サポートの効果としては、職員の健康に関する意識が目に見えて、変化しているという。

例を挙げると、健康経営宣言後の定期健康診断（平成26(2014)年4月から6月実施）の診断結果による再検査（精密検査）の受診率は、約86%であった。その前年までの再検査の受診率が約40%だったことから、受診率が倍増して、健康意識の変化が窺われる。さらに平成29(2017)年度の同受診率は、90%を超えている。

また、（4）のメディコトリムの効果としては、受講生が翌年の定期健康診断で、肝機能や血糖などの数値が下がった実績も多い。なお、平成28(2016)年度に同プログラムを実際に受講した職員11名全員が減量に成功しており、

生活習慣の改善に成果が認められる。

4. 喫煙対策

同行では、平成 26(2014)年 3 月の健康経営宣言を契機に 1 年後には行内を完全禁煙とする予告を行った上で、平成 27(2015)年 4 月から全行・全館の完全禁煙宣言を実施している（写真 9 参照）。

禁煙希望者には禁煙外来のある病院の情報を案内し、毎年の定期健康診断の間診において、その後の喫煙有無をモニターしている。

職員の喫煙率については、健康経営宣言前の平成 25(2013)年度は 27.5%であったが、平成 28(2016)年度は 22.5%で、3 年間で 5.0 ポイント低下しており、全行・全館完全禁煙による喫煙抑制の効果といえる（図表 4 参照）。



写真 9 全行・全館禁煙ポスター

図表 4 みちのく銀行の喫煙率推移

年度	平成25年度 (2013年度) A	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度) B	禁煙効果 B - A
被保険者数 (人)	1,656	1,725	1,799	1,808	—
喫煙者数 (人)	455	428	399	407	▲ 48
喫煙率 (%)	27.5	24.8	22.2	22.5	▲ 5.0

(出所) みちのく銀行作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。

5. 過重労働対策

(1) 最終退行時間の設定

同行の通常勤務時間は、始業 8 時 30 分、終業 17 時 00 分である。

平成 25(2013)年度から、時間外勤務を要する場合において、職員に 19 時 00 分退行を意識付けるため、「ボーダー 7」と名付けて、19 時 00 分までの退行を促すため、管理職からの声かけの取組を行っている。

平成 27(2015)年 7 月から、新たな取組として、本部所属の職員限定で終業時間後の時間外勤務は、原則 19 時 00 分に終了としており、業務に必要性や緊急性がある場合には、翌営業日の午前 6 時 30 分から始業時間である 8 時 30 分までの間に業務を開始することを推奨している。

(2) 残業抑制の取組

人事部は「ノー残業 DAY」と名付けて原則として月 6 日程度を指定している。

指定日は、全行共通で、基本は毎週水曜日及びその他の曜日で月 2 日程度を指定している（繁忙月には、調整して 5 日を指定する場合もある）。指定

日当日は原則として17時00分退行とし、全行に定時退行の意識づけを徹底している。

なお、原則として、人事部が指定した日を「ノー残業 DAY」とするが、部店の実情により同月中の別の日に振り替えることは、可能としている。

また、2月と8月には、別途、全国地方銀行協会（みちのく銀行が所属）の定める「全行一斉定時退行日」を各1週間（連続5営業日）設定して、定時退行に取り組んでいる。

6. 休暇取得の促進

(1) 年次有給休暇取得の推奨

年次有給休暇の取得を促すため、平成27(2015)年度から「じょいふる休暇」と名付け、上期2日、下期2日、計4日を所属部署ごとに職員各人がスケジュールを立てて、取得する取組を始めた。

その結果、年次有給休暇の取得日数は、増加傾向にあるが（図表5参照）、経営トップは、職員の健康づくりとワークライフバランスの促進を図るため、年次有給休暇の一層の取得を呼びかけている。

図表5 年次有給休暇の年間平均取得日数の推移

年度	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)
平均取得日数	4.8日	5.0日	6.6日

（出所）みちのく銀行ヒアリングによりアフターサービス推進室作成。

(2) 特別休暇の付与

年次有給休暇とは別に、誕生日休暇（誕生日を挟む前後1ヶ月の間に1日取得可能）、転勤休暇（1～3日）、永年勤続休暇（30年勤続者に5日以内）を付与しているほか、連続休暇（5日間）も特別休暇枠として付与している。

7. 健康増進のためのさらなる取組

(1) 地域社会における健康意識向上のための新たな取組事例

平成30(2018)年2月4日にみちのく銀行主催による地域社会における健康意識向上を図るイベント「みちのく銀行×BLUE TOKYO 脱・短命県！！体操 de 健康」が、青森市内の会場「みちぎんどリームスタジアム」（青森市スポーツ会館）において、初めて開催された（写真10参照）。

当日は、青森大学・青森山田高校出身のメンバーで構成されたストリートダンスや男子新体



写真10 「体操 de 健康」

イベントのチラシ

操のプロチームによる健康体操の披露のほか、メンバーによる体操の直接指導のイベントが催され、約 200 名（子供から高齢者まで幅広い年代の男女が公募により参加）が集まり 2 時間にわたるイベントを楽しんだ（写真 11 参照）。

このイベントは、同行が健康経営宣言により、職員の健康意識向上を「地域全体の健康意識向上へとつなげたい」という思いから、健康を切り口とした新たな地域貢献活動を展開した事例である。

なお、イベントの当日は、ヘルス・サポート室の保健師 2 名も会場内に「健康チェックコーナー」のブースを出して、希望者に対しては体組成計による体脂肪率、筋肉量、体水分率等の測定等を行い、イベントにも一役買っている。



写真 11 「体操 de 健康」
体操の様子

（2）従業員満足度の向上

同行は、働き方改革の推進に合わせて、平成 29(2017) 年を「E S 元年」（従業員満足度 Employee Satisfaction）と名付けて、全部店において月 1 回「E S の日」（原則として月初第一営業日）を新たに設け、ミーティングを行うこととしている。各職場においてヘルス・サポート、働きやすい職場環境づくりや業務効率化等の課題や取組状況について意見交換するなど、E S の視点での職員の満足度を高めるための新たな取組を開始している。

また、最近の学生は就職活動の際に、仕事や給与の面だけに限らず、以前であれば関心が示されていなかった働きやすい職場環境かどうか、福利厚生の内容はどうか等についても、注目する傾向があるので、E S についての重要性は高まっている。

8. 公表制度認定に伴う効果

公表制度の認定を制度スタートの早期に取得し（全国 4 事例目）、かつ青森県内で初、銀行業界でも初の認定となり、「健康経営宣言」と相俟って、行内で職員の健康意識向上並びに対外的なプレゼンスも高まった。

認定後は、外部の講演会、経営者団体でも公表制度認定や健康経営宣言の講演を依頼されることが多く、依頼があれば積極的に引き受けることとしている。

また、全職員が名刺に公表制度の認定マークを印刷しているため、取引先との面談で話題になることもあり、対外的に認定を情報発信している。

9. 課題と今後の展望

公表制度や認証マークについては、今後、制度の周知が進めば、認定企業が増えて、制度の認知度が一層進み、結果的に、認定企業に対する評価の向上に

も繋がると思うので、公表制度の一層の周知活動が必要であるとの意見が寄せられた。



写真 12

株式会社みちのく銀行の皆様

(左から)

人事部 丸井次長

人事部 ヘルス・サポート室 酒井保健師