

1. 健康経営への取組

■ 健康経営宣言

役職員一人ひとりが健康で楽しく、毎日を「働き甲斐」「生き甲斐」をもって仕事に取り組むことは組織の活性化にとって必要不可欠と考えています。当金庫では「健康経営宣言」を制定し、経営方針の一つである「健康経営」を行うことにより職員の心身ともに充実した健康維持・増進によるモチベーションや生産性の向上を図り、組織の活性化と業績向上を目指しています。

■ 健康経営優良法人2021

2016年度より健康経営優良法人（大規模法人部門）を取得し、2020年度はその上位500社に選ばれる「ホワイト500」の冠が付与されました。



2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

【解説】

■ 「健康経営優良法人」

経済産業省と日本健康会議より、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。

健康経営を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、社会的に評価を受けることができる環境整備を目標としています。

『京都信用金庫 健康経営宣言』

京都信用金庫は、コミュニティ・バンクの理念に基づき、地域に一番近く、職員一人ひとりが生き生きと活躍できる金融機関をめざし、健康経営に取り組んでまいります。

1. 職員一人ひとりが健康でしあわせな人生設計を描ける職場風土を醸成します。
2. 職員・家族の将来を共に考え、ワークライフバランスを実現する暮らし方に合わせた働きやすい職場環境をつくります。
3. 心身の健康を大切にし、地域社会とともに共通価値を創造します。
4. 働く人にやさしい地域づくりをめざし、地域の皆さまにも健康経営を推奨してまいります。

京都信用金庫
理事長 榊田 隆之

2. 健康投資施策の取組状況の指標

■ 健康診断受診の推奨

職員の健康増進を目指すには、病気の早期発見が重要になります。
金庫では職員の定期健康診断を義務化し、**受診率100%を維持**を目指しています。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年9月
定期健康診断 受診率	100%	100%	66.8%	100%
二次健康診断 受診率	68%	100%	79.7%	100%

■ ストレスチェック受診の推奨

ストレスチェックは自身のストレス度合を把握するとともに、メンタルヘルス不調を未然に防止するために職員のストレスチェック受診を義務化し、**受診率100%**を目指しています。
また、個人のストレス分析のみならず、職場環境に対するストレス分析としても重要になっています。

	2018年度	2019年度	2020年度
ストレスチェック 受診率	100%	100%	99.3%

【解説】

■ 「二次健康診断」

定期健康診断の結果を元に、より詳しい検査が必要な方や危険度が高いと判断した方を対象に、診療推奨するもの。

※2020年度はコロナ禍において、感染防止対策として人数制限により三密を回避したため、年度中には100%達成しませんでした。2021年9月時点では100%を達成しています。

2. 健康投資施策の取組状況の指標

■ 禁煙の推奨

2020年4月より、改正健康増進法の施行に伴い、職員のみならず来店されるお客様の健康にも配慮し、**屋外を含めた金庫敷地内、及び就業時間中の全面禁煙**を実施しています。また、喫煙者本人の喫煙の影響による病気の予防や、ご家族や周囲の方への受動喫煙の影響を防ぐことを目的として、健康保険組合と連携し、禁煙外来受診時の自己負担費用の一部を補助しています。

	2018年度	2019年度	2020年度
喫煙率	17.2%	17.0%	16.2%

■ ECO通勤（自転車通勤）

職員の人員配置の際には通勤時間が概ね1時間内となるように配属を考慮しています。通勤時間の負担を軽減し、時間を有効活用することでワークライフバランスの実現を図るとともに、健康の促進や環境問題に対する意識づけの観点から「**ECO通勤（自転車通勤）**」を推奨しています。

	2018年度	2019年度	2020年度
ECO通勤利用者	135人	159人	209人

【 解説 】

■ 「改正健康増進法」

望まない受動喫煙の防止を図るため、特に健康に影響が大きい子ども、患者に配慮し、多くの人が利用する施設について、喫煙を禁止するとともに、管理者が講ずべき措置等について定めた法律。

■ 「eco通勤」

自転車通勤時に交通費補助をしています。

2. 健康投資施策の取組状況の指標

当金庫の人財である職員の心身の健康維持、家族との時間の増加、地域活動への参加、自己啓発などに取り組めるよう、職員のワークライフバランスの実現のために、働きやすい職場環境への改善に取り組んでいます。その指標として、平均退店時間、平均月間所定外勤務時間、平均有給休暇取得日数を開示しています。

■ 平均退店時間

	2018年度	2019年度	2020年度
平均退店時間	18:19	18:22	18:07

■ 平均月間所定外勤務時間

	2018年度	2019年度	2020年度
全職員平均	14:55	14:38	10:53
管理職以外の職員	10:37	10:04	6:36

■ 平均有給休暇取得日数

	2018年度	2019年度	2020年度
平均有休取得日数	11.0日	11.2日	10.6日

【解説】

■ 「所定外勤務時間の削減」

全部室店で早帰り日を設定するなど、メリハリを付けた働き方を推進しています。

■ 「休暇制度の整備」

年次有給休暇の計画的な取得や職員のプライベートの充実を目指し、独自の特別休暇制度や有給休暇制度を整えています。

(例) バースデー休暇
アニバーサリー休暇
ボランティア休暇

2. 健康投資施策の取組状況の指標

当金庫がお客様との共通価値の創造を実現していくには、職員一人ひとりの豊かな創造性と、柔軟な発想が必要と考えています。そのために、「日本一コミュニケーションが豊かな会社」を目指し、働きやすい職場環境の構築と風通しの良い社内風土の醸成を図っています。また、当金庫では入社後3年以内の離職率と育児休業取得率を重視しており、企業の働きやすさを判断する指標として開示しています。

■ 入社後3年以内の離職率

	2018年度 (2016年度入社)		2019年度 (2017年度入社)		2020年度 (2018年度入社)	
離職率	15.6%		13.7%		27.4%	
入社人数と入社3年以内の退職者数	入社	退職	入社	退職	入社	退職
	77人	12人	73人	10人	62人	17人

■ 育児休業取得率

	2018年度		2019年度		2020年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業取得人数	7人	51人	7人	40人	1人	37人
育児休業取得率	6.6%	100.0%	11.8%	100.0%	2.0%	100.0%

【解説】

■ 「入社後3年以内の離職率」

入社後3年以内に離職した人数の割合。

■ 「育児休業取得率」

該当年度中に出産した人数(男性の場合は配偶者が出産した人数)に対して、育児休業を取得した(取得予定の申出をした人数を含む)人数の割合。

2. 健康投資施策の取組状況の指標

当金庫では女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる職場づくりを行っています。女性職員に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパスの事例紹介を行うなど、管理職へのキャリアプランを策定しています。また、仕事と子育てや介護の両立のため、短時間勤務の制度を整え、女性も働きやすい職場風土づくりの醸成を図っています。

■ 女性管理職の登用

	2018年度	2019年度	2020年度
役員（職員外理事・監事を含む）	1人	2人	4人
店舗長・部長	11人	14人	11人
課長	35人	31人	33人
合計	47人	47人	48人

■ 育児・介護短時間勤務取得者数

	2018年度	2019年度	2020年度
短時間勤務取得者	131人	153人	160人

【解説】

■ 「女性活躍推進法」

正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、女性が職業生活で希望に応じて、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために制定。

■ 「短時間勤務制度」

育児や介護を理由として、通常時間での勤務が難しい職員の仕事と家庭の両立を支える制度。

■ 「育児短時間勤務制度」

対象となる子が小学校卒業まで利用可能。

■ 「介護短時間勤務制度」

利用開始日から10年の範囲内で利用可能。

2. 健康投資施策の取組状況の指標

■ 認知症サポーターの養成

当金庫では、認知症に対する理解を深め、高齢者が安心してご利用いただける金融サービスの提供を推進し、職員全員が「認知症サポーター」となることを目指しています。認知症サポーター養成講座の講師役を務めるキャラバン・メイトの資格を有する当金庫職員により養成講座を開催し、受講した職員は「認知症サポーター」の目印として「オレンジリング」を身に付けています。

	2019年度	2020年度
認知症サポーター養成講座開催回数	5回	2回
認知症サポーター養成講座受講者数	1,748人	99人
認知症サポーター取得者数	1,748人	1,847人
認知症サポーター取得率	91.0%	97.3%

■ 銀行ジェロントロジストの推進

超高齢化社会における金融機関の高齢顧客対応は重要な課題となっています。金庫はSDGsの観点からも、高齢者や認知症になっても「誰一人取り残さない」支援を行い、地域のお客様に安心できる生活を送っていただくため、一人ひとりのお客様にふさわしいアドバイス、金融サービスの提供を行うことを目指し、職員に対し取得を推進しています。

【解説】

■ 「認知症サポーター」

認知症に対する正確な知識や具体的な対応方法を持ち、地域で認知症の方や家族に対して、できる範囲で手助けをする人のこと。

■ 「オレンジリング」



■ 「銀行ジェロントロジスト」

ジェロントロジー（老年学）の基礎を理解し、認知判断能力や身体機能が低下してきている高齢顧客に対して、財産管理など銀行取引に対応できる人のこと。

2. 健康投資施策の取組状況の指標

■ 障がい者の雇用

障がい者雇用促進法に基づいた取組を行うことにより、障がいを持つ職員だけでなく、職員全体の働きやすさにも繋げています。また、障がい者差別の禁止、合理的配慮の提供義務、相談体制の整備などの観点から職場環境の改善に取り組んでいます。

	2020年度	2021年9月
障がい者雇用率	2.055%	2.368%

■ 障がい者への合理的配慮への取組

- 車いすトイレの設置
- 車通勤の許可および駐車場の確保
- 昼食時の介助（配膳、片付けなど）
- 口述筆談
- 椅子の介助
- できるだけ動きやすいレイアウト

■ 相談体制の整備

- 配属部署の管理職以上を中心に継続的に職員研修を実施
- 障がい者相談窓口を増員（2名⇒4名）
- 相談員による定期的な面談の実施

【解説】

■ 「障がい者雇用促進法」

正式名称は障がい者の雇用の促進に関する法律といい、障がい者の雇用の安定を実現するための具体的な方策を定めた法律。

※民間企業の障がい者雇用率法的義務
2.3%以上

■ 「障がい者雇用率」

雇用労働者数に対する雇用障がい者数の割合。法律により企業に対して一定の障がい者雇用率が求められています。
※常時雇用労働者は1人分、短時間労働者は0.5人分でカウント、重度身体障がい者・重度知的障がい者は1人を2人分としてカウントして算出。

3. 職員への健康関連施策の取組

■ ヘルシーブランチ（健康弁当）

最も身近な「食事」から健康を意識するきっかけとなるよう、お客様向けに「食からはじめる健康経営セミナー」を開催し、健康経営の普及に努めています。また、職員向けに健康的な身体を作る上で必要不可欠な栄養バランスの整ったお弁当「ヘルシーブランチ」を2019年7月より開始しました。

	2019年度	2020年度
利用登録者数	356人	383人
月平均利用者数	103人	62人
月平均利用個数	311個	204個



500kcal台

塩分2g前後

糖質量 60g以下

たんぱく質 約2g

野菜量 150g相当

4日間の日持ち

国産肉／米使用

添加物不使用

【解説】

■ 「ヘルシーブランチ」

(株)AIVICK様が提供している、医師や管理栄養士の監修の元、デスクワーク中心の運動量が少ないビジネスパーソン向けに設計された健康弁当。20~30品目の食材を使用することで量的な満足感を残しつつ、低塩分ながら旨味を十分に感じられるよう無添加出汁を使用し、七大栄養素にこだわり抜いています。

※2020年度はコロナ感染拡大防止策としてテレワークを推奨したことにより、ヘルシーブランチの利用者数、利用個数ともに前年比減少しました。

3. 職員への健康関連施策の取組

■フレックスタイム制勤務の導入

暮らし方に合わせた働き方を推奨する経営方針の下、職員の健康に配慮して勤務時間を調整するなど柔軟な働き方を推進することを目的に、**フレックスタイム制勤務**を導入しました。職員の予定に合わせて、始業・終業時刻を柔軟に調整したり、夜遅くまで勤務した翌日は十分な休息を確保できるよう、上司と相談のうえ勤務時間を調整することが可能になっています。

■新型コロナウイルス感染症拡大防止策

全役職員がマスクを着用、体温測定、定期的なアルコール消毒、パーテーションの設置により感染拡大防止と各々の体調管理に努めています。また、通常時とは異なるフレックスタイムや時差出勤の推奨により、職員間の接触機会や通勤時の感染リスクの低減を図っています。

【解説】

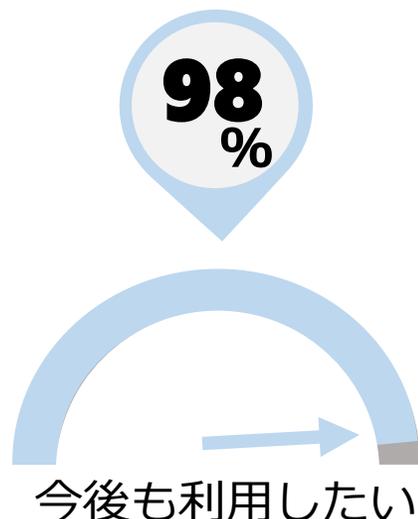
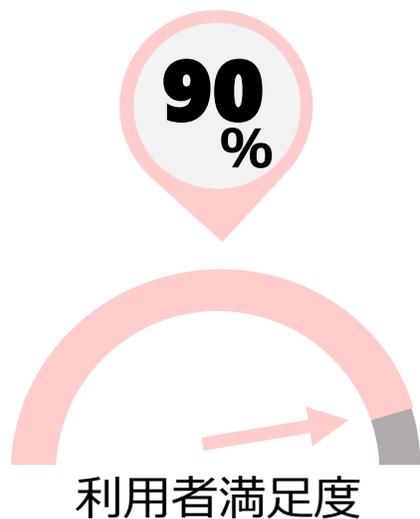
■「フレックスタイム制勤務」

業務運営に支障をきたさない範囲一か月間の定められた総労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時刻や勤務時間を柔軟に調整できる制度。



3. 従業員への健康関連施策の取組

■ ヘルシーランチ利用者の満足度



■ ヘルシーランチ利用者の感想

- ・健康面を気にするようになった
- ・食事を気にするようになった
- ・家の食事でも頼みたい

- ・普段使わない食材・調理法なので良い
 - ・食材の解説が勉強になる
 - ・利用料の補助があるので使いやすい
- など

【解説】

■ 「利用者満足度」

ヘルシーランチへの満足度について定期的にアンケート調査を実施。

■ 「新入職員満足度」

新入職員研修時に、金庫の健康経営への取組を紹介。研修後に従業員向けの施策についてアンケート調査を実施。

4. 健康関連の目標指標

■ 年間の目標値



健康診断受診率



二次健診受診率



ストレスチェック
受診率

■ 2025年までの目標値



健康診断結果指標
(適正体重者率)



喫煙者率



ヘルスリテラシー
への意識

【解説】

■「ヘルスリテラシー」

健康情報を獲得、理解、活用するための知識。意欲、能力を指し、それによって日常におけるヘルスケア（医療、介護などのケア）、疾病予防、健康増進に関して、生活の質を維持・向上させることができるもの。