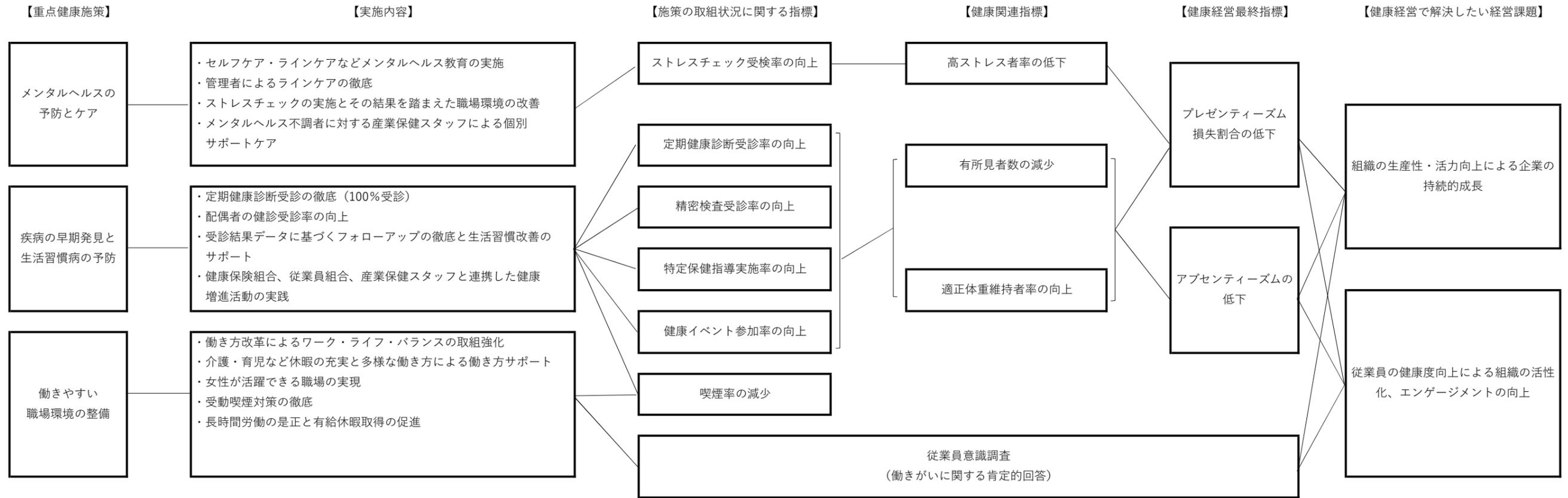


# 百五銀行健康経営戦略マップ



## < 重点施策への具体的な取組内容について >

<p><b>【メンタルヘルスの予防とケア】</b></p> <p>&lt;セルフケア・ラインケアなどメンタルヘルス教育の実施&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年に1回保健師が各部署を臨店し保健指導のみではなく、メンタル面の指導を実施しています。</li> <li>・保健師が新任の役職者（係長・代理・支店長）に対してラインケア研修を実施しています。管理監督者で対応可能な事例に対しては、管理監督者が対応できるように保健師によりメンタルヘルスケア方法を指導し、管理監督者のメンタルヘルスリテラシー向上に努めています。</li> <li>・メンタルヘルスケア知識向上のため、従業員組合と共催でメンタルヘルスマネジメント検定の受験を実施しました。 メンタルヘルスマネジメント検定合格者数 II種：ラインケアコース 165名 III種：セルフケアコース 62名</li> </ul> <p>&lt;ストレスチェックの実施とその結果を踏まえた職場環境の改善&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの結果を組織別、年代別、職位別等さまざまな角度から分析を行いその結果をフォローアップに活用しています。</li> </ul> <p>&lt;メンタルヘルス不調者に対する産業保健スタッフによる個別サポートケア&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・臨店時にメンタル不調者を発見した場合、または管理職から職場でメンタル不調が気になる部下の相談があった場合、保健師が面談実施し、必要に応じて産業医面談を実施します。</li> </ul>	<p><b>【疾病の早期発見と生活習慣病の予防】</b></p> <p>&lt;定期健康診断受診の徹底（100%受診）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健康診断を実施していない従業員に対しては保健師より本人へ連絡し健康診断受診を促すことで、定期健康診断の受診を徹底します。</li> </ul> <p>&lt;受診結果データに基づきフォローアップの徹底と生活習慣改善のサポート&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受診結果のデータが悪く精密検査が必要な従業員に対して精密検査受診を促します。また緊急性が高い従業員に対しては早急な受診を促し、必要と判断する場合は、管理監督者や産業医と連携し、フォローアップを徹底します。その結果、2019年度は精密検査受診率は34.7%でしたが、2023年度には77.0%まで向上しました。</li> </ul> <p>&lt;健康保険組合、従業員組合、産業保健スタッフと連携した健康増進活動の実践&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康増進活動として定期的にウォーキングイベントを開催しています。2023年度は、グループ全体で1,050名（参加率24.8%）の従業員がイベントに参加しました。</li> <li>・百五銀行健康保険組合、従業員組合と共催で、毎年「健康セミナー」を開催しています。（2023年度は「冬に備える免疫アップ術」と「腸元気生活のすすめ」をテーマとしたセミナーを実施しました。）</li> </ul> <p>&lt;その他の取組内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康保険組合で、「みんなの家庭の医学」と契約を行いました。「家庭の医学」のアプリ導入によって、健康に関する情報にいつでもアクセスできる他、電話での健康相談も可能となり、従業員やその家族の健康不安についていつでも相談できるようになりました。</li> </ul>	<p><b>【働きやすい職場環境の整備】</b></p> <p>&lt;働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの取組強化&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の働きがい向上を目指し、2020年度からWell-being活動を全行的に展開しています。従業員意識調査の結果を各職場にフィードバックし、職場単位で働きがいのある環境構築を目指すことで、組織の活性化やエンゲージメントの向上に努めています。Well-being活動の結果、2023年度の従業員意識調査の働きがいに関する肯定的意見は80.9%と高い水準を維持しております。</li> <li>・従業員の健康寿命延伸の中、いつまでも生き生きと働くことのできる職場環境を構築するため、70歳までの継続雇用体制を整備しました。</li> </ul> <p>&lt;介護・育児など休暇の充実と多様な働き方による働き方サポート&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護や不妊治療と仕事を両立するための支援策として積立有給休暇の取得事由に介護や不妊治療による通院の条件を追加しました。</li> </ul> <p>&lt;受動喫煙対策の徹底&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織全体として健康経営に対する意識を高めるため、2020年1月より「改正健康増進法」の趣旨に基づき、全部署の営業車両などを含む全ての建物内および駐車場・駐輪場を含む敷地内全面禁煙を実施しました。</li> <li>・禁煙に関する意識向上のため、毎月22日を禁煙デーとし、就業時間内を禁煙とするルールを制定しました。</li> </ul> <p>&lt;長時間労働の是正と有給休暇取得の促進&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員のワークライフバランスの充実に目的に、特定日における勤務時間の延長を廃止し、所定労働時間を短縮しました。（年間32時間の所定労働時間の短縮）有給休暇の取得についてもWell-being活動において、周囲に気兼ねなく取得できる職場環境の構築に努めることで、取得率の向上を目指しています。</li> </ul>
--	--	---