

**三重銀行の役職員に対する
健康の保持・増進の取組**

三 重 銀 行

【頭取からのメッセージ ～健康経営宣言～】

三重銀行が「質の高い地域ナンバー1銀行」として地域社会に貢献していくために、その原動力となる役職員が健康を保持・増進し、活気にあふれ働き続けることができるよう、「健康経営」を推進していきます。

このため、「長時間労働の是正」や「年次有給休暇の取得率の向上」等に取り組み、「ワークライフバランス」を推進するとともに、「定期健康診断」や「ストレスチェック制度」等の実施を通じ、当行で働く役職員の健康保持・増進、メンタルヘルス不調の未然防止および仕事と治療の両立支援に取り組めます。

【具体的な取組】

1. すべての役職員が心と身体の健康問題について理解し、職場における健康づくりに取り組むことができる体制整備を図ります。
2. 円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行うとともに職員らの心と身体の健康問題が発生しない職場環境の整備を図ります。

【2020年度 健康経営の主な数値目標】

項目 \ 年度	2016	2017	2018	2019	2020目標
定期健康診断受診率(%)	100	100	100	100	100%維持
精密検査受診率(%)	89.6	91.2	94.0	86.6	90.0%以上
喫煙率(%)	15.3	15.0	14.2	14.3	14.0%以下
ストレスチェック受検率(%)	81.2	84.9	88.8	89.8	90.0%以上

<健康増進チームの設置について>

1. 背景

長時間労働の是正、年次有給休暇取得義務化、産業保健機能の強化など、働きすぎを防ぎ労働者の健康を守るとともに、多様なワークライフバランスの実現を促進するため、2019年4月より働き方改革関連法の一部が実施されました。

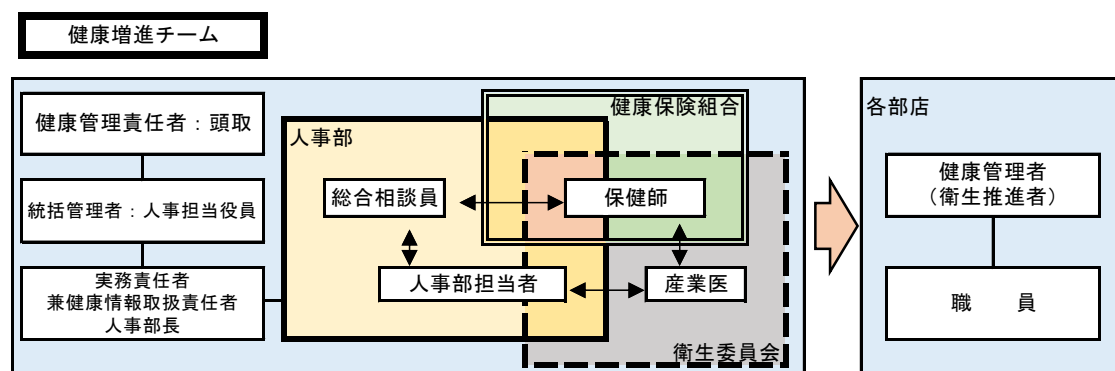
この働き方改革では、過度の長時間労働の是正やメンタルヘルス不調等の未然防止等に取り組むとともに、労働者が安心して健康相談等を受けられる体制の整備が求められています。

また、職員の離職防止や新卒採用の促進等に加え、営業力の強化等の観点からも役職員の健康の保持・増進は当行にとって重要な経営課題となっています。

2. 目的

役職員の健康の保持・増進、メンタルヘルス不調の未然防止および治療と仕事の両立を支援することにより、役職員が、健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限にその能力を向上・発揮することを促進し、長期的なスパンで銀行の業績向上・持続的成長に寄与することを目的としています。

3. イメージ図と役割



名称	役割
健康管理責任者（頭取）	「頭取からのメッセージ～健康経営宣言～」を発信し、経営トップが健康の保持・増進に関する考え方を示すことで広く行内の職員を啓蒙する。
統括管理者（人事担当役員）	健康増進チームの責任者
実務責任者兼健康情報取扱責任者（人事部長）	実務責任者として人事部担当及び保健師に健康管理の実施を指揮・命令する。
総合相談員 （人事部担当者、保健師）	職員のメンタルヘルスに関する健康相談や、ワークライフバランスの推進等を図り、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組む。また、衛生委員会等を通じ、産業医及び関係部署との連携強化を図るとともに、健康管理を実施する。
健康管理責任者 （各部店の衛生推進者）	部下職員の健康の保持・増進を図るとともに、働きやすい職場環境の整備を図る。

本体制のトップ（健康管理責任者）に頭取が就任し、人事担当役員による統括管理の下、役職員一人ひとりの健康の保持・増進に積極的に取り組む体制を設置しました。実務上は人事部

長の指揮の下、健康保険組合、衛生委員会、人事部が緊密に連携（報告、連絡、相談）し、健康の保持・増進に関してそれぞれの機能強化を図ります。

具体的には、保健師3名が中心となり、総合相談員、産業医、人事部担当者と相互に連携を図りつつ、健康の保持・増進にかかる具体的施策を推進し、衛生委員会等において、健康経営に関する数値目標の進捗状況など活動を報告・協議するとともに、経営にも報告を行うことによりPDCAを回していく体制としています。

また、各部店に健康管理者（衛生推進者が兼務）を配置し、三重銀行が一丸となって役職員の健康の保持・増進に取り組みます。

具体的には、健康管理者は以下の役割を担い部下職員の健康の保持・増進を図るとともに、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

- ① 健康管理の手引きに基づき、部下職員の健康管理に取り組むとともに、その家族または地域の取引先等に対し、広く健康経営の啓蒙に努める。
- ② 部下職員に定期健康診断やストレスチェックの受診もしくは受検を推奨するとともに就業時間内に受診等ができるよう職場環境を整備する。
- ③ 定期健康診断や人間ドック等の結果、医師等による所見がある職員に対して、精密検査や治療等の受診を推奨する。
- ④ 高ストレス者や長時間労働者から医師等の面接指導の申出があった場合、就業時間内に医師面談が実施できるよう配慮に努める。
- ⑤ 健康管理の手引きに基づき、部下職員の健康情報等について適切に取り扱う。
- ⑥ 産業保健業務従事者（産業医や保健師等）と連携を図り、職場における健康相談や保健指導等が円滑に遂行できるよう努める。
- ⑦ 健康増進法の主旨に基づき、望まない受動喫煙の防止を図るとともに、銀行施設の敷地内禁煙を徹底する。

4. 具体的施策

（1） 衛生委員会の機能強化

「衛生委員会」は労働安全衛生法によって、一定の条件で事業場に設置することが義務付けられています。この衛生委員会において、保健師が人事部など関連部と緊密に連携を図るとともに産業医等との連携をよりいっそう強化し、長時間労働等やストレスチェックの実施状況などについても委員会メンバーとの情報共有を行うなど、職場環境の改善等を協議する場として同委員会の機能強化を図ります。

（2） 定期健康診断および人間ドックにおける健康管理

人間ドック受診結果に基づき健康保険組合が実施している特定保健指導の対象となった役職員以外で健康指導などが必要な者に対し、保健師が健康相談などのフォローを行うほか、定期健康診断等で要精検や要治療など所見のある役職員に対して再検査等を推奨するとともに、事後のフォローなど、しっかりと役職員の健康管理を行います。

（3） 営業店および本部各部臨店による健康相談

保健師が実際に営業店や本部を訪問し、個人面接形式により健康相談・保健指導を実施します。（プライバシーの守れる応接室等で実施します。）

また、長時間労働者に該当する方がいた場合、医師による面接の推奨を行います。健康相談等の内容は、原則として産業医等及び保健師限りとしています。

(4) ストレスチェックの実施

毎年8月頃に全役職員を対象に実施しているストレスチェックについて、保健師3名は共同実施者となり、外部委託機関と連携を図りながら実施事務を担います。(主たる実施者は産業医です。)

また、ストレスチェック実施後の集団分析についても経営陣と情報共有を図るとともに、人事部など関連部と協議し、職場環境の改善等の促進を図ります。

さらに、集団分析結果の中でフォローアップが必要な部室店や職種、年齢などターゲットを絞って、総合相談員と連携して臨店健康相談を実施します。

(5) 医師等による面接指導の実施

ストレスチェックによって高ストレス者と判定された役職員や長時間労働者に対して医師面接の推奨や事後フォローを行い、メンタルヘルス不調の未然防止など役職員の健康の保持増進に取り組みます。

(6) 職場復帰支援(長期傷病欠勤者に対する職場復帰のサポートと復帰後の仕事と治療の両立支援)

傷病等で長期間休業中の職員に対して、電話や面談等によるケアのほか、所属長に対する疾病の状況説明や臨店フォローなどのアプローチや職場の上司や同僚に就業上の配慮等について説明するなど、復帰する職場環境の整備を行ったうえで職場復帰を支援しています。復帰にあたっては、リフレッシュトレーニング計画や職場復帰支援プランについても本人の意向を確認しつつ策定します。

職場復帰後も復帰2週間後の初回フォロー面接や職場復帰支援プランの実施状況のチェックリスト評価など、円滑な職場復帰および仕事と治療の両立支援に向けた丁寧なフォローを行います。

(7) 健康教育・保健指導

新任管理職研修や新任支店長研修などにおけるメンタル研修の実施や新入行員研修等集合研修時に健康に関する研修や健康相談等を実施します。

また、定期健康診断受診率など、健康経営に関する数値目標を設定し、がん予防や禁煙、婦人科系疾病の予防、メタボ予防などに関する保健指導・研修にも積極的に取り組みます。

以上