

具体的な成果(2023年10月 現在)

2次検査受検率の向上	
根拠	
	当行は、人間ドックを含む健康診断の受検率においては100%をキープできています。しかし、そのうち約30%の職員が、何らかの項目で2次検査の対象となっており、2次検査受検率については25%前後と非常に低い状態が続いていました。これは健康診断が受けっぱなしになっている状態を示しており、生活習慣病予備軍を放置していることになるため、課題として取り上げました。
取り組み	
	(法定内項目)本人には紙面で通知し受検勧奨を行っています。また2022年度から所属長に対象者リストを送付し、上司からも受検勧奨を行うよう促しています。 (法定外項目)保健師から本人に直接メールを送り、受検勧奨しています。
成果	
	上記取り組みの結果、2022年度の2次検査受検率は49%まで増加しました。しかし、これもまだ2人に1人は未受検の状態であり、引き続き受検勧奨を行っていきます。

喫煙率の低下	
根拠	
	喫煙率が非常に高く、男性に限定すれば全国平均をはるかに上回っていました。全国的にも喫煙に対する様々な施策が進む中で、喫煙者を減らすことはもちろん、受動喫煙防止のためにも行内での対策は必要であると考えました。
取り組み	
	建物内にあった喫煙室を撤去し、屋外に喫煙所を設置しました。また、健康イベントとして禁煙にチャレンジ・リベンジする機会を設け、適宜、禁煙についての情報発信をしています。
成果	
	当行の禁煙率は年々低下傾向にあります。2019年は22%だったのが、2022年には17%まで低下しています。

女性特有の健康課題

根拠

全職員のおよそ半数が女性です。そのマンパワー・生産性を維持・向上させるために、女性が元気でいきいき働けること、その働きが評価されることは、当行の今後の発展には欠かせません。女性特有の健康課題を男性も知り、理解することは必須であることから、取り組みとして強化することにしました。

取り組み

生理、妊娠・出産、更年期、子宮がん、乳がんを中心に、衛生委員会やイントラネット、社内報など、あらゆる社内ツールに基本知識から考え方、現状について情報発信しています。妊娠・出産については、産休前・育休復帰時・復帰後3か月の3時点で面談を行い、そのすべてに保健師が介入しています。(2022年全面談件数=129件)

成果

出生サポート休暇(不妊治療休暇)を新設しました。産育休の面談は、切迫等で入院した場合を除いた全員と面談できています。面談時に産育休に関連した制度を周知し、不明点を解消して復帰できるようサポートしています。また、2023年4月、「生理休暇」を「ヘルスサポート休暇」と名称変更し、より取得しやすくしました。

健康チャレンジ

根拠

運動習慣のきっかけ作りとしてウォーキングイベントは2011年より毎年行っていました。年々参加者が減っていたため、2021年よりウォーキング以外の運動や食事、減酒、禁煙、2次検査などのコースも設け、より包括的な健康施策として実施しています。

取り組み

2022年度は、「ウォーキング」「2次検査」「禁煙」「デンタル」「きちんと3食」「献血」「キッズ」などのコース設定で行いました。キッズコースは子供や孫と取り組めるよう、朝ご飯や早寝早起き、挨拶を課題に、夏休み期間に設定しました。

成果

2022年度の参加者は278名(11.3%)でしたが、頻繁に周知したことや、コース終了ごとに景品を進呈したことで、認知度は72%と高い結果を得られています。実施後のアンケートでは、参加理由として「健康を維持できる」「勧められた」「皆がしている」「子どもと一緒にできる」といった声が寄せられました。このような声を広め、みんなで取り組む空気を醸成していきます。