**具体的な成果（2025年4月　現在）**

| 2次検査受診率の向上 | |
|---|---|
| 根拠 | |
| 当行は、人間ドックを含む健康診断の受診率においては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次検査受診率については50%未満と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）本人にはイントラネット上で通知し受診勧奨を行っています。所属長にも閲覧権限を付け、所属長からも受診勧奨しています。<br>（法定外項目）法定内項目同様、イントラネット上で受診勧奨しています。こちらは所属長は閲覧できません。 | |
| 成果 | |
| 上記取り組みの結果、2024年度の2次検査受診率は62.9%まで増加しました。引き続き受診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す。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 | |
| 2025年度より、段階的に「就業時間内禁煙」を実施します。<br>健康チャレンジに「禁煙コース」を設け、禁煙にチャレンジする職員を応援し、適宜、禁煙についての情報発信をしていきます。 | |
| 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、2024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。<br>（2024年度面談件数＝111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、禁煙、歯科健診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** |
| 2024年度は、「ウォーキング」「禁煙」「デンタル」「ちょい伸び」「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、健康をテーマにしたクイズや間違い探しを夏休み期間に設定しました。 |
| **成果** |
| 2022年度の参加率は11%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、2024年度は25%まで上昇しました。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。 |