

## ● 「健康経営 推進体制」について

- 「健康経営」に取り組む組織体制は、「健康づくり責任者（全社における従業員の健康保持・増進の最高責任者）」を選任し、経営層の関与を高め、従業員の心身の健康づくりおよび活気ある職場づくりに組織全体で取り組むものとしています。  
各施策の結果は、経営層および衛生委員会に報告し、次年度以降の施策改善を行っています。

組織体制		主な役割
<b>経営層</b> 人事部担当取締役 (健康づくり責任者 兼 健康管理統括責任者)		健康経営をトップダウンで推進
<b>健康管理部門</b> ・ 人事部 ・ 産業医(内科・心療内科) ・ 産業保健スタッフ (保健師・産業カウンセラー)	<b>衛生委員会</b>	各種健康・衛生施策の統括管理 ・ 職場環境の改善、快適性の推進 メンタルヘルス対策、ハラスメント対策 健康的な生活習慣の定着推進 多様な働き方(育児・介護・治療等)の両立支援
衛生管理者(兼メンタルヘルス推進担当者)		健康・衛生に関する技術的事項の管理
衛生推進者(兼メンタルヘルス推進担当者)		健康・衛生に関する業務の担当
<b>従業員</b>		健康保持・増進に向けた意識向上およびセルフケア(健康保持義務)



百十四銀行健康保険組合

## ● 「健康経営」に関する主な取り組みについて

<b>(1) からだの健康の保持・増進</b> ・ 定期健康診断および人間ドックの100%受診の徹底 ・ 各種がん検診の補助による受診奨励 ・ 特定保健指導の積極的な受診勧奨 ・ ウォーキングイベントの実施 ・ 生活習慣病の予防、食生活改善指導
<b>(2) こころの健康の保持・増進</b> ・ ストレスチェックの実施と結果に基づく職場環境改善 ・ メンタルヘルス教育の実施(セルフケア・ラインケア等) ・ 相談窓口利用による早期発見、早期対処 ・ メンタルヘルス不調者への専門職によるカウンセリング等 ・ 病気休職者等の復職支援・フォロー
<b>(3) 働きやすい職場環境づくり</b> ・ 時間外業務の削減と休暇制度の活用促進 ・ 「働き方改革」を通じた、ワークライフバランスの実現 ・ 受動喫煙防止対策の強化