

第三銀行の役職員に対する 健康の保持・増進の取組み

第三銀行人事総務部人事課

第三銀行健康保険組合

【頭取からのメッセージ ～健康宣言～】

役職員とその家族の幸福な生活のために、また活気ある職場づくりのために、役職員の健康の保持・増進は重要な経営課題であると認識しています。

このため、役職員の健康の保持・増進を図る体制を整備し、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、当行で働くすべての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仕事と治療の両立支援に取り組めます。

【具体的な取組み】

- ① ビジネスパートナー（臨時雇用職員）を含むすべての役職員が心と身体の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、職員の心と身体の問題が発生しない職場環境の整備を図ります。

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。

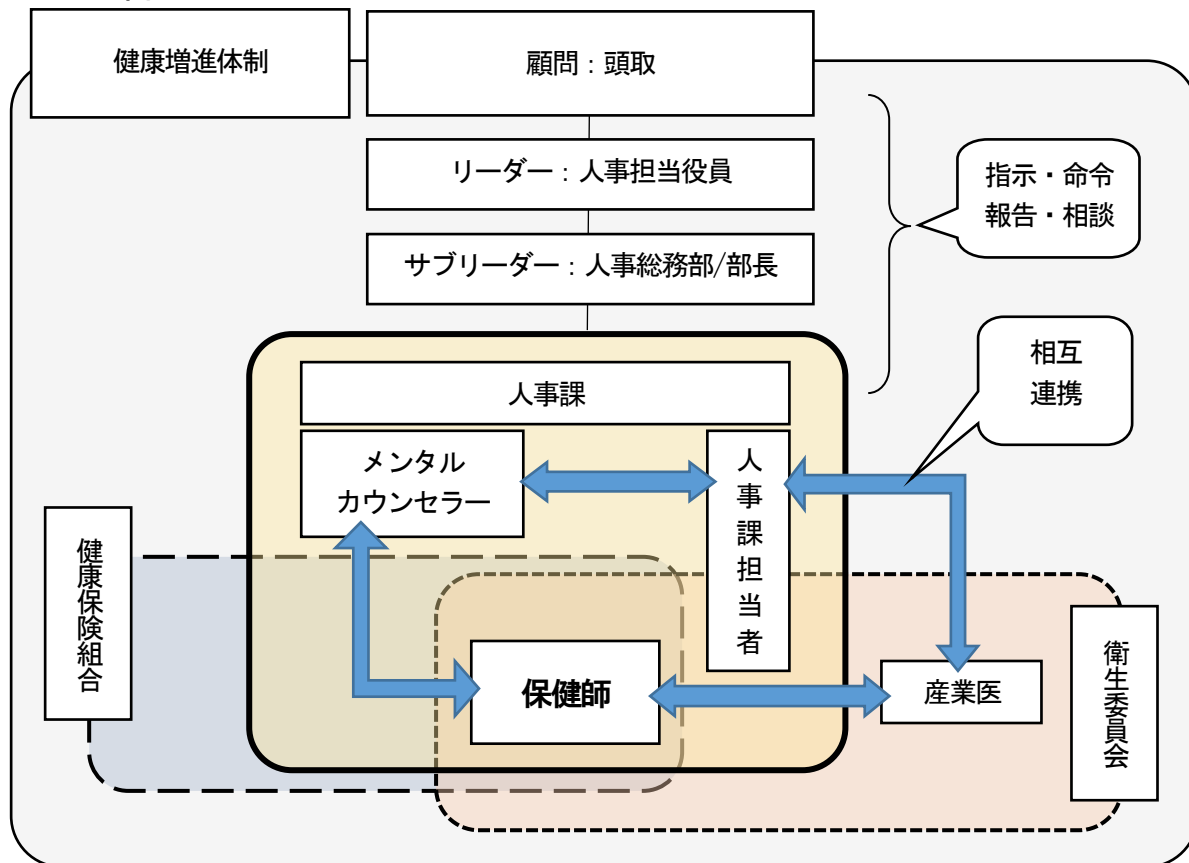
また、職員の離職防止や新卒採用の促進等に加え、営業力の強化等の観点からも役職員の健康の保持・増進は当行にとって重要な経営課題となっています。

2. 健康保持・増進体制の整備について

(1) 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。

(2) イメージ図



本体制のトップに顧問として頭取、リーダーとして人事担当役員が就任し、第三銀行が一丸となって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整備しました。実務上は人事総務部/部長の統括管理の下、健康保険組合、衛生委員会、人事課が緊密に連携し、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2名が中心となり、総合相談員（メンタルカウンセラー）、産業医、人事課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するとともに、衛生委員会において活動を報告・協議することによりPDCAを回していく体制としています。

3. 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、保健師が人事総務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) 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各部を訪問し、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月中旬～9月上旬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2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。)

ストレスチェック実施後、選定された高ストレス者に対する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に取組みます。

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、人事課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(メンタルカウンセラー)と連携して臨店健康相談を実施します。

(5) 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。

(6) 健康教育・保健指導

新任役席研修や新任(副)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時の健康に関する研修や健康相談等を実施します。

また、がん予防や喫煙、婦人系疾病の予防、メタボ予防などに関する保健指導・研修にも積極的に取組みます。

以上