



東日本 健康白書

**Higashi-Nippon Bank
Health and Well-being Report**



横浜フィナンシャルグループの経営理念である「従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社であり続けます。」にもとづき、東日本銀行では、従業員の働き方や健康に対する取り組みをサステナビリティ戦略の一環として経営戦略に位置づけて推進しています。

健康経営度調査においても、取り組みを始めた2021年度より、直近の2024年度まで大規模法人部門で4回連続の「健康経営優良法人」の認定を受けることができました。

健康経営戦略マップでお示ししている健康経営の取り組みにより、従業員とその家族の育児や介護、治療等とのワークライフバランスの両立も含めた心身の健康を保持・増進し、多様な人財が仕事のパフォーマンス向上と、働きがい、エンゲージメントを高めることで、当行の持続的な成長を促進します。

私自身も毎日のラジオ体操や、休日のウォーキングにより、自身の健康の維持、増進に努めています。

全役職員が主体的に健康経営に取り組むことで、一人ひとりの豊かな生活と、魅力と働きがいのあるグループ・銀行を目指すとともに、お客さまの健康経営の取り組みについてもご支援させていただくことにより、当行と地域社会の更なる発展を実現してまいります。

代表取締役頭取 CHO

助川 和浩

横浜フィナンシャルグループの経営理念

お客さまに信頼され、

地域にとってなくてはならない金融グループとして、

1. お客さまの豊かな人生、事業の発展に貢献します。
2. 地域社会の持続的な発展に貢献します。
3. 従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社であり続けます。
4. 持続的に成長し、企業価値を向上させます。

東日本銀行の企業理念

わたしたちは、東京を核とした首都圏において、心のかよう「フェイス・トゥ・フェイス」の対応によりお客さまとのリレーションを大切に、信頼されるパートナーとして地域社会に貢献します。

東日本銀行健康経営宣言

東日本銀行は、お客さまの持続的な成長を実現し、信頼されるパートナーとして、地域社会に貢献していくために、役職員の健康保持・増進に向けた取り組みを進め、多様な人財が働きがいを高められるよう、健康経営に取り組むことを宣言します。

健康経営の推進に関する全社方針

健康経営の推進方針

役職員の健康保持・増進に向けた取り組みを進め、多様な人財が働きがいを高められる会社となる

健康経営の目標

- ◆ 従業員の well-being 向上
- ◆ 組織の持続的な成長

目標の達成状況を
確認する指標（KGI）

従業員意識調査における
「会社の総合的魅力」
3.25以上（2027年度目標）
※5を最上とする5段階評価による回答

健康関連の
最終的な目標指標の改善

- ◆ アブセンティズム※1の低減
- ◆ プレゼンティズム※2の低減
- ◆ ワークエンゲージメント※3の向上

最優先に取り組みを進める
健康課題のKPI

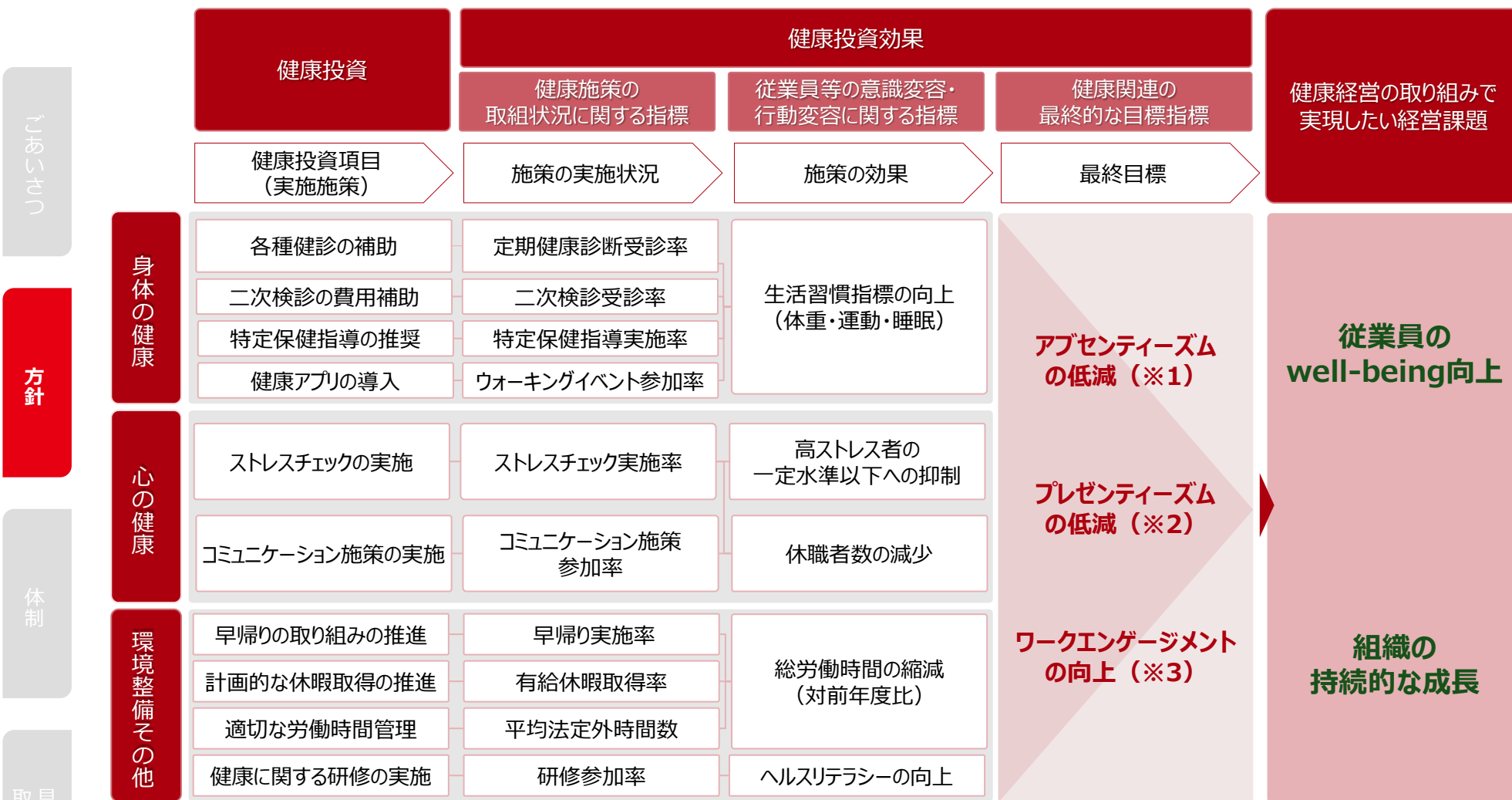
二次検診受診率50%以上の達成
（2027年度目標）

※1 心身の体調不良が原因となり欠勤や休職など業務自体が行えない状態

※2 出勤しているにも関わらず、心身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態

※3 従業員が仕事に対してポジティブな感情を持ち、充実している状態

健康経営戦略マップ（取り組みの全体像）



※1 心身の体調不良が原因となり欠勤や休職など業務自体が行えない状態

※2 出勤しているに関わらず、心身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態

※3 従業員が仕事に対してポジティブな感情を持ち、充実している状態

このほかにもお客さまの持続的な成長を実現し、信頼されるパートナーとして、地域社会に貢献していくために、「地域の健康」にも目を向けた取り組みを進めています。

健康経営の重点項目と目標

身体に関する項目

項目	'22年度	実績 '23年度	'24年度
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
特定保健指導実施率	52.5%	48.0%	-
高血圧者率	21.4%	21.6%	21.1%
有所見率	62.0%	61.9%	71.8%
肥満率	19.5%	21.9%	24.1%
適正体重維持率（BMI18.5～25）	66.4%	65.0%	61.3%
運動習慣比率	16.0%	13.9%	16.6%
睡眠充足率	51.7%	50.3%	50.4%
喫煙率	17.9%	17.4%	18.7%
ウォーキングイベント 参加率	—	11.0%	13.5%
女性の健康に関わる施策 投資額	23,147千円	20,935千円	20,528千円
女性の健康に関わる施策 参加率 ※従業員のみのみ	69.5%	71.7%	82.6%

心の健康に関する項目

項目	'22年度	実績 '23年度	'24年度
ストレスチェック 実施率	90.7%	94.1%	92.6%
ストレスチェック 高リスク者判定率	10.8%	9.2%	10.3%

環境整備その他に関する項目

項目	'22年度	実績 '23年度	'24年度
平均勤続年数	17.1年	17.5年	17.1年
早帰り実施率	—	—	97.0%
有給休暇取得率	70.2%	71.8%	69.7%
平均法定外労働時間数	12:40	13:13	13:39
労働災害件数	21件	30件	24件
研修参加率	—	93.3%	94.1%

目標の達成状況を確認する指標（KGI）

項目	'22年度	実績 '23年度	'24年度	目標
従業員意識調査における「会社の総合的魅力」の回答得点	3.06	3.25	3.19	3.25以上
従業員のエンゲージメントの向上の結果が組織の持続的な成長に結びつく成果として、従業員が会社を感じる総合的魅力が高まる好循環を目指しています				

健康関連の最終的な目標指標

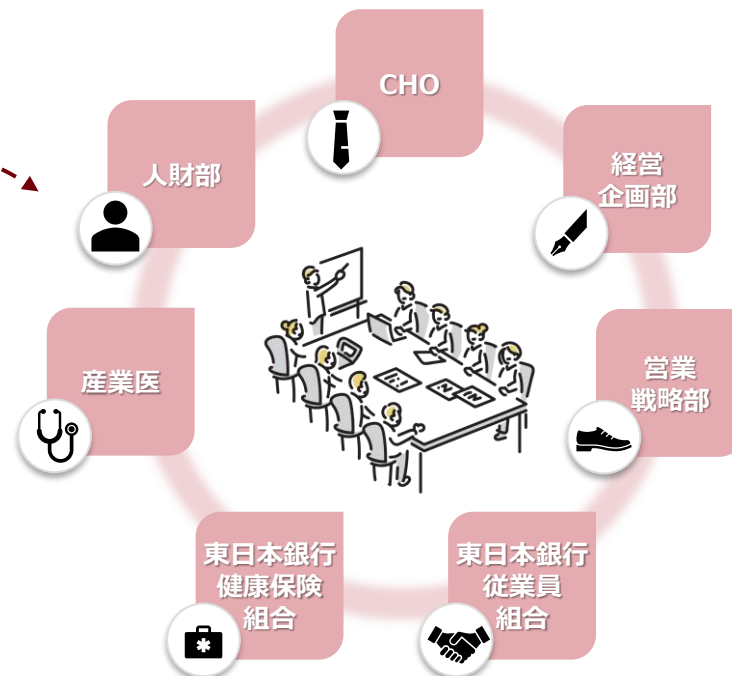
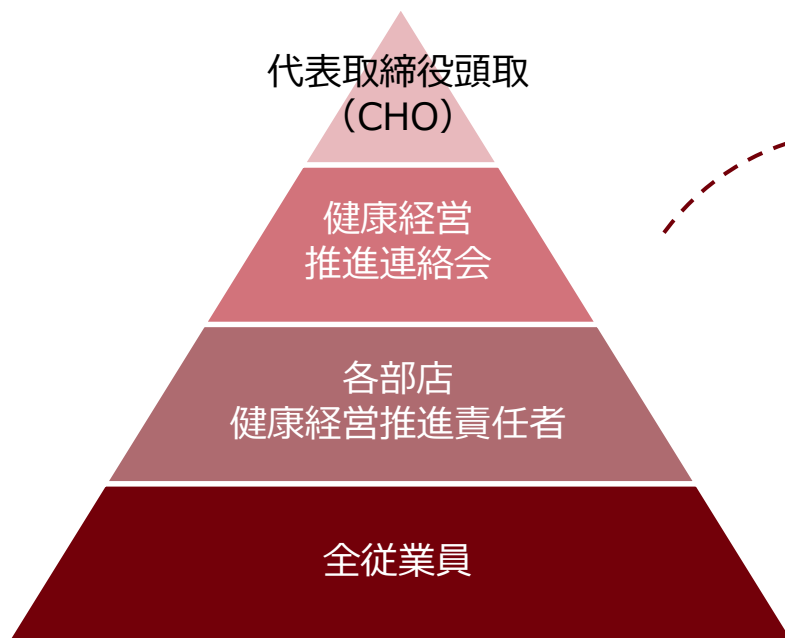
項目	'22年度	実績 '23年度	'24年度	目標
アブセンティーズム				
年度末の休職者と制限勤務者の合計	21名	17名	21名	前年比減少
集計対象人数（年度末在籍者）	1,022名中	980名中	965名中	
プレゼンティーズム				
病気やけががないときに発揮できるパフォーマンスを100%とした時の、過去4週間の自身の状態（100-算出数値）	—	—	18.2	前年比低下
回答者・回答率			736名 83.4%	
ワークエンゲージメント				
仕事に対する「活力」「熱意」「没頭」の3項目について、0～6の7段階評価	—	—	3.9	前年比上昇
回答者・回答率			770名 87.3%	

最優先課題設定項目とKPI

項目	'22年度	実績 '23年度	'24年度	'27年度 目標
二次検診受診率の向上				
受診勧奨方法を変更したことにより二次検診受診率が低下したため、改善のために勧奨方法を見直し、生活習慣病等の疾病高リスク者に対する重症化予防を強化しています	34.8%	32.5%	72.1%	50.0%以上
取組内容	本人だけでなく、所属長にも受診勧奨の連絡を行い、産業保健スタッフだけでなく、職場からも双方向で受診を促す形式に見直しを実施しました			

健康経営の推進体制

健康保険推進連絡会の体制



主な健康会議

名称	主な出席者		開催頻度	内容
取締役会での協議	- 代表取締役頭取 (CHO) - 常勤取締役	- 社外取締役 - 人財部担当役員	年1回	健康経営の取り組みと効果の報告、推進方法の議論
経営会議での協議	- 代表取締役頭取 (CHO) - 常勤取締役	- 執行役員 - 人財部担当役員・部長	年2回	健康経営の取り組みと効果の報告、推進方法の議論
健康経営推進連絡会	- 代表取締役頭取 (CHO) - 人財部担当役員・部長 - 経営企画部長 - 営業戦略部長	- 東日本銀行健康保険組合 - 産業医 - 東日本銀行従業員組合 - 健康経営担当者	年2回	東日本銀行の健康管理のための取り組みの策定、検証と改善のための意見交換を実施
衛生委員会	- 人財部長・所長・副路店長 - 衛生管理者 - 産業医	- 東日本銀行従業員組合推薦者 - 東日本銀行従業員非組合員	毎月	安全衛生関係業務についての調査、審議、意見陳述
産業医定例ミーティング	産業医	健康経営担当者	毎月	健康管理状況と情報交換
健康保険組合定例情報交換	東日本銀行健康保険組合	健康経営担当者	毎月	健康管理状況と施策の進捗確認、情報交換

生活習慣改善のための取り組み

日々の生活習慣を意識することで将来的な健康リスクを減らし、安心して長く働き続けることができます。当行では、従業員一人ひとりの健康増進を支援するため、生活習慣の改善を目指したさまざまな取り組みを行っています。

健康管理アプリケーションの導入

東日本銀行健康保険組合



健康状態と健康情報を収集・管理・活用するツールとして、健康管理アプリケーション「MY HEALTH WEB」を導入しています。医療費や給付金情報の確認、健診結果の閲覧、「健康日本21」に則った生活習慣病予防・改善のための目標設定・記録、体重・血圧・歩数の記録とBMI自動算出などの各種機能を兼ね備えています。

マイナポータルでの健診結果閲覧

個人向け行政サービスのオンライン窓口である「マイナポータル」で健診結果を連携しており、同アプリケーションでも健診結果等について閲覧できる環境を整えています。

禁煙のための各種サポート



喫煙が健康にさまざまな影響を及ぼすことをふまえ、卒煙を希望される方への禁煙サポートを行っています。ニコチンパッチの購入費用補助や、禁煙外来費用の補助を通じ、従業員が長く健康でいられるよう、禁煙への取り組みを進めています。

ウォーキングイベント「歩fes.」の開催

健康管理アプリケーション「MY HEALTH WEB」を通して、ウォーキングイベント「歩fes.」を実施しています。個人戦・チーム戦それぞれで1ヵ月間の歩数を競い、毎日アプリケーション上のランキングが更新される仕組みです。運動習慣の促進と合わせて、職場内のコミュニケーションのきっかけにもなっています。



ウォーキングイベント「ウォークラリー」の開催



東日本従業員組合主催・東日本健康保険組合協賛による「ウォークラリー」を毎年実施しています。新入行員と部店内の先輩行員の親睦を深めるための定例イベントとなっているほか、家族単位のチーム参加も可能となっており、職場や家族の懇親イベントとして毎年100人を超す参加者が集まり、新緑の中を歩きながら親睦を深めています。

「FUN+WALK PROJECT」への賛同

スポーツ庁が促進する国民のスポーツ参画プロジェクトである「FUN+WALK PROJECT」に賛同し、特に上記ウォーキングイベントを通して運動習慣の推進に努めています。



重症化予防のための取り組み

病気の重症化を予防するためには、早期発見と適切な健康管理が重要です。当行では各種費用補助や職場と連携した受診勧奨を通じて従業員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、必要な予防や治療につなげられる環境づくりを目指しています。

人間ドックの費用補助



40歳以上の東日本銀行健康保険組合の被保険者全員に健康診断の代替として人間ドックの受診を義務付け、費用を全額補助しています。また、35歳以上、40歳未満の加入者に関しては義務付けは行わないものの、本人が任意で受診する場合は受診費用の一部を補助を行い、より精密に自身の体調について検査・管理できるよう体制を整備しています。

胃がんリスク健診の費用補助

胃がんの罹患リスクの把握や抑制を図るため、東日本銀行健康保険組合員の被保険者全員に一人1回、胃がんリスク健診（胃部ABC健診）の受診を義務付け、全額を補助しています。健診を行うことで高リスク者の把握と効果的なフォローアップに努めています。



婦人科健診の費用補助

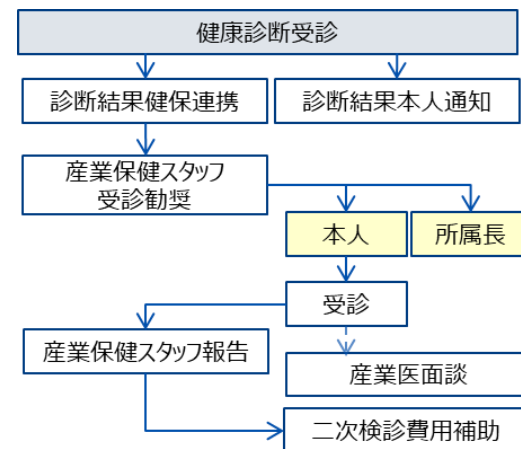


女性特有の疾病の早期発見・治療の後押しのため、東日本銀行健康保険組合加入女性の婦人科健診費用について一部を補助しています。そのほか「主婦健診」として、女性特有の疾病を検査項目に含む健診を人間ドック・健康診断の代替として認め、加入者のうち既婚女性及び30歳以上の被保険者女性全員の受診費用について全額を補助しています。

二次検診受診の勧奨と費用補助

任意健診の拡大とともに、疾病が疑われることから二次検診（精密検査）の受診が必要なケースが拡大しました。これを受けて、疾病の早期発見・治療の後押しのため、被保険者の二次検診の受診費用の一部補助を行うとともに、受診を促進するため、本人だけでなく職場の所属長にも情報を連携しています。健康リスクについて十分な理解を促し、検診を受けるよう産業保健スタッフと連携して本人へ働きかけを行う取り組みを進めています。

二次検診受診の勧奨フロー



特定保健指導への取り組み

生活習慣病の発病及び重症化予防や健康状態改善を目的とし、特定保健指導への取り組みを強化しています。従来から実施している東日本銀行健康保険組合からの個別案内に加え、外部機関からの個別案内、一部人間ドック検査機関における最終結果配付時の特定保健指導実施を通して実施率の引き上げを図っています。

仕事との両立のための取り組み

多様な人材が活躍する中、仕事と育児、介護、治療の両立が必要な従業員も増加しています。当行では柔軟な勤務体制をはじめとした多様な取り組みを通じて従業員一人ひとりが安心して働きながら、ライフステージに応じた家庭や治療との両立ができる環境づくりを目指しています。

育児との両立



子育てをしながら働く従業員のために、男女問わず働きやすい環境づくりを目指しています。

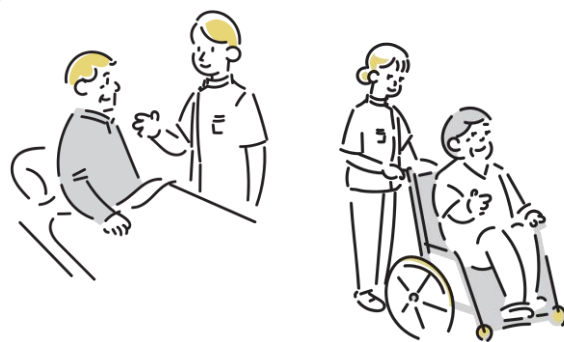
主な取り組み

- ・ 育児休業、出生時育児休業の各5日間の特別有給休暇付与
- ・ 出産後2年間の育児休業取得可能期間の設定（法対応以上）
- ・ 男性の育児休業取得に向けた、本人と上司への直接の声掛け
- ・ 復職後、時短勤務使用可能期間のポータル制導入
- ・ 母親同士のネットワークコミュニティ構築
- ・ 託児費用補助や育児関係費用の費用補助

『プラチナくるみん』を取得（2025年9月）



介護との両立



介護人口の増加に備え、制度と啓発の両面の取り組みを進めています。

主な取り組み

- ・ 介護休業の1年間の取得可能期間設定（法対応以上）
- ・ 希望者と全管理監督者を対象に介護セミナーを実施し、介護の現状と実体験の情報を共有
- ・ アンケートによる実態把握
- ・ 相談窓口の設置
- ・ 上司や人財部との面談での日常的相談体制の整備
- ・ 介護関係費用の費用補助と取り組みの全社案内

治療との両立



不妊治療やがん等の治療と両立できる、各種支援を整え、働きながら治療を行う従業員を支援しています。

主な取り組み

- ・ 在宅勤務、フレックスタイム制の導入などを通じた治療との両立に活用できる勤務体制の整備
- ・ 使途自由な福利厚生の治療費補助のメニュー設定
- ・ 仕事と家庭の両立のために使える使途自由な特別有給休暇付与
- ・ 不妊治療のための特別有給休暇付与

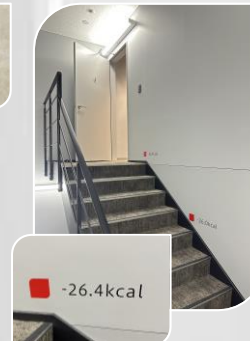
快適な労働環境実現への取り組み

従業員が安心して働ける快適な労働環境の実現はモチベーションアップや、働きがいにつながります。当行では働く人々の健康と快適性に配慮した環境づくりを推進することで従業員の心と身体の健康の保持と、満足度、生産性の向上に取り組んでいます。

創立100周年記念事業 新本店ビル「Hi-gs日本橋※1」の竣工



新本店ビル「Hi-gs日本橋」は、日本橋・八重洲・京橋地区の伝統文化を継承しながら発展してきた地域というアイデンティティを取り入れ、2025年6月30日に竣工しました。本ビルは環境省が推奨する「ZEB Ready」認証、及び国土交通省が支援する建築環境総合性能評価システム「CASBEE-建築（新築）」の最高評価「Sランク」を取得しています。



「Hi-gs日本橋」には、建物内で働く人の健康と快適性を高めるための設計や設備が取り入れられています。

CASBEEスマートウェルネスオフィス認証の取得



従業員の心身の健康と快適性を重視した明るく開放的なオフィス設計で、自然にコミュニケーションが生まれる工夫もしています。



「Hi-gs日本橋」に入居する本店営業部・月島支店は、働く人が心身ともにいきいきと快適に働くことができる環境を目指した空間づくりを行っています。明るく開放的なオフィスを目指して取り組みを進めた結果、「CASBEEスマートウェルネスオフィス評価認証」の最高評価「Sランク」を取得しました。

地域の健康への取り組み

当行では、従業員の健康を守り高めていく取り組みに加えて、地域の皆さまとともに健康づくりや地域の活性化にも力を入れています。

地域に根差したスポーツイベントの開催による健康意識の向上や、子どもたちの健やかな成長を応援する活動、さらに花粉の少ない品種の植樹を通じた環境保全など、さまざまな取り組みを行っています。

発祥の地 茨城への貢献

東日本銀行旗争奪 メジャー茨城大会の開催



ふれあいの場、地域活性化の取り組みとして、毎年「リトルリーグ東関東連盟・メジャー茨城大会」に協賛しています。スポーツを通じた子ども達の健やかな育成を祈念し、試合球等を寄贈しています。



現在の地盤 東京への貢献

東日本銀行 100周年の森 の取り組み



（公益）東京都農林水産振興財団が東京都と共に進める「花粉の少ない森づくり」の趣旨に賛同し、森林整備に関する協定を締結しています。

本協定に基づき、東京都青梅市梅郷の山林を「東日本銀行 100周年の森」と名付け、本協定の有効期間中の森林整備費用を負担するほか、従業員による植樹や森林保全活動を実施しています。

その他 スポーツを通じた社会貢献活動への協賛



日本プロサッカーリーグ「J1リーグ」の東京ヴェルディを運営する東京ヴェルディ(株)とオフィシャルパートナー契約を締結しているほか、創立100周年を記念して、冠試合「東日本銀行創立100周年記念マッチ」を開催し、多くのお取引先にもご参加いただきました。今後も各種イベント・社会貢献活動の共同実施や、東京ヴェルディを地域の皆さまとともに応援する商品・サービスの企画・展開など、同社との協業施策を順次展開してまいります。

