

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人新潟県労働衛生医学協会

英文名：NIIGATA ASSOCIATION OF OCCUPATIONAL HEALTH, INC.

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

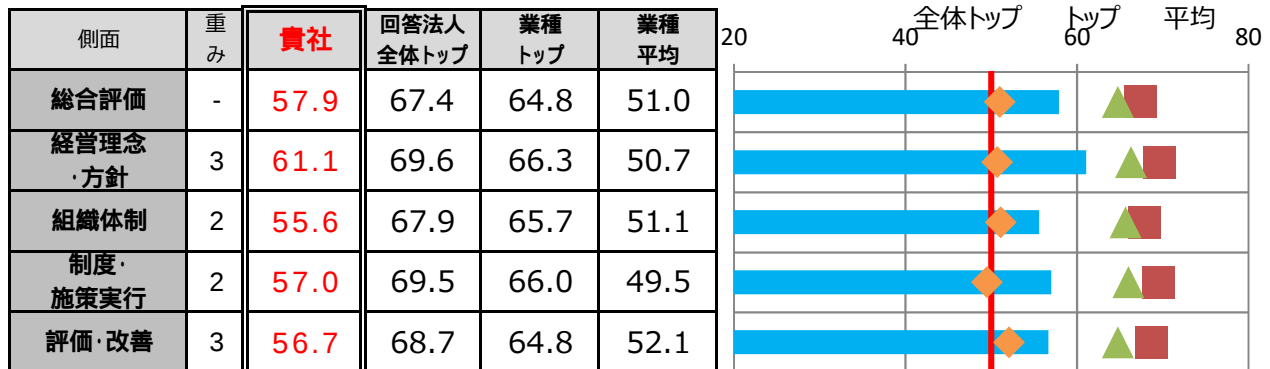
健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.9 ↓0.9 (前回偏差値 58.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



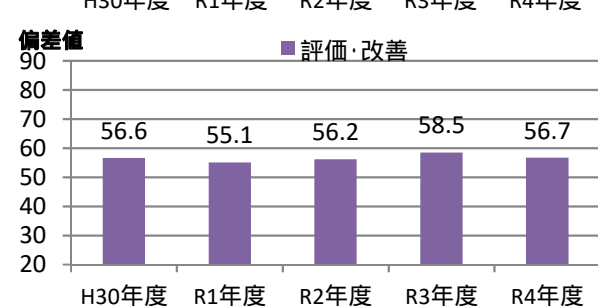
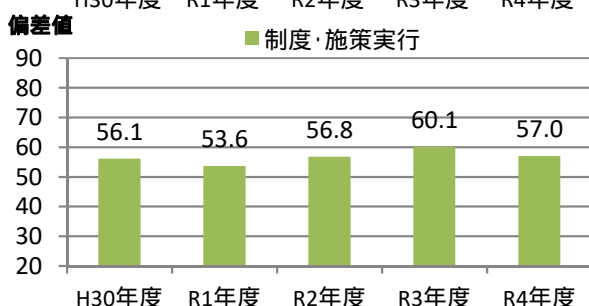
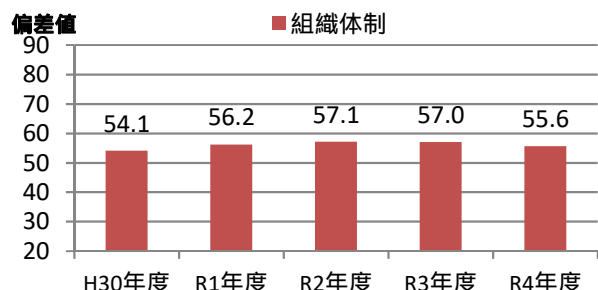
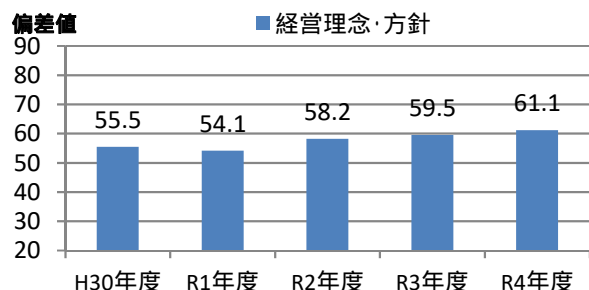
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

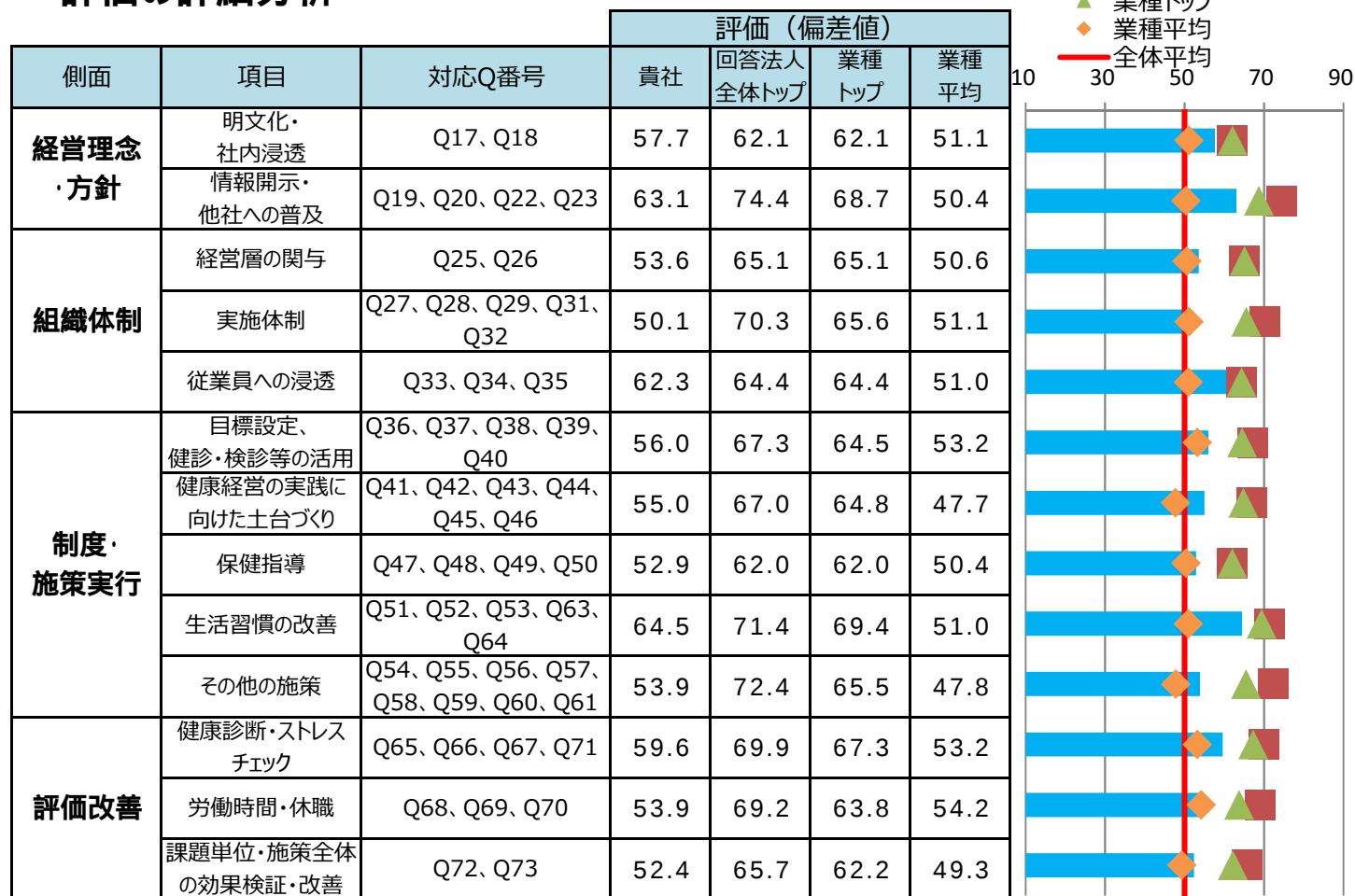
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	851～900位	651～700位	551～600位	751～800位
総合評価	55.6	54.7(↓0.9)	57.1(↑2.4)	58.8(↑1.7)	57.9(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人口減少による競争戦略の確立において、人材の教育と確保は重要な経営課題である。専門資格等の医療従事者としてのスキルや接客等の高品質なサービスを習得した職員が、生き生きとやりがいを持って、働き続ける環境づくりを図る。
健康経営の実施により期待する効果	職場環境の整備により、仕事にやりがいを感じ、心身ともに健康で働き続ける職員の増加を期待する。セミナーや保健指導・面談などの各施策による行動変容を促し、新人の5年定着率60%、有給取得率85%、ワークエンゲージメント65点を目標値とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.niwell.or.jp/information/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内連絡ツールをメールからチャットに変更し、コミュニケーション不足解消と共有のスピード化を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康診断の基本項目に推定塩分・カリウム摂取量を取り入れ、客観的な数値による減塩意識の向上を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	職場により適した時間（始業前、15時など）にラジオ体操もしくは腰痛体操を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.8	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	19.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ禍では、不特定多数の受診者や患者と接する当事業において、職員とお客様の健康と安定した事業経営を守る必要があった。2020年2月対策委員会を社内を設置し、安心して働ける環境の確立を目指してきた。独自マニュアルを作成し、全施設（県内21か所）での情報の一元管理、物理的な対策の標準化を図った。感染状況の最新情報や予防策を委員会より全職員に配信した件数は、2022年9月までに99回に及んでいる。
	施策実施結果	アクリル板等の飛沫防止策、空間除菌装置や大型送風機の設置を全施設で対応。職域接種を職員と家族、派遣職員も対象として、3回目接種まで行った。体調不調・濃厚接触者には、抗原検査キットを会社より提供した。
効果 検証 ②	効果検証結果	感染対策を強化したことにより、2022年1月まで職員の感染は確認されなかった。その後も、2022年9月までの累計の10万人当たりの感染者数は9,080人に抑えることができおり、重症化した例は1件もない。お客様向けの感染対策では、アンケートの施設環境に関わる項目の満足度は80%に達しており、受診実績はコロナ感染前と変わらない状況にある。今後は、誘導システム等受け入れの自動化を目指していく。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	業務上、全職員の3割程度しか個人PCの設置がない。そのため、情報共有に時間を要す際は電話連絡に切り替えたり、一つの業務を引き継ぐにあたり、経緯をメールで確認するのは困難であった。そこで、ビジネスチャットを導入し、情報共有の拡大とスピード化を図った。特に部門を跨ぐ業務では、関係部署が常に情報共有し、リアルタイムで共同作業ができるので、業務効率化と組織の横つなりのコミュニケーションの促進が図れる。
効果 検証 ②	施策実施結果	全ネットワーク端末へのチャットアプリ展開と、全PC端末への共有サーバー連携を実施した。あわせて情報共有の弊害となっていた多数宛先の社内メールを廃止し、全展開用のチャットグループへの移行を推進した。
	効果検証結果	運用開始から1年を経て、全ユーザー平均の月間投稿数5.0→19.5、同リアクション数5.4→32.5、ユーザーアクティブ率22%→70%、参加グループ数13.7→69.1と順調に利用率を向上出来た。特に全部門がスタッフを選出し合う必要が出たプロジェクト(コロナワクチン接種)において強力に機能し、シフト調整の大幅な業務削減と、スタッフ間の円滑なコミュニケーションによるトラブル防止に効果を発揮した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人中国労働衛生協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

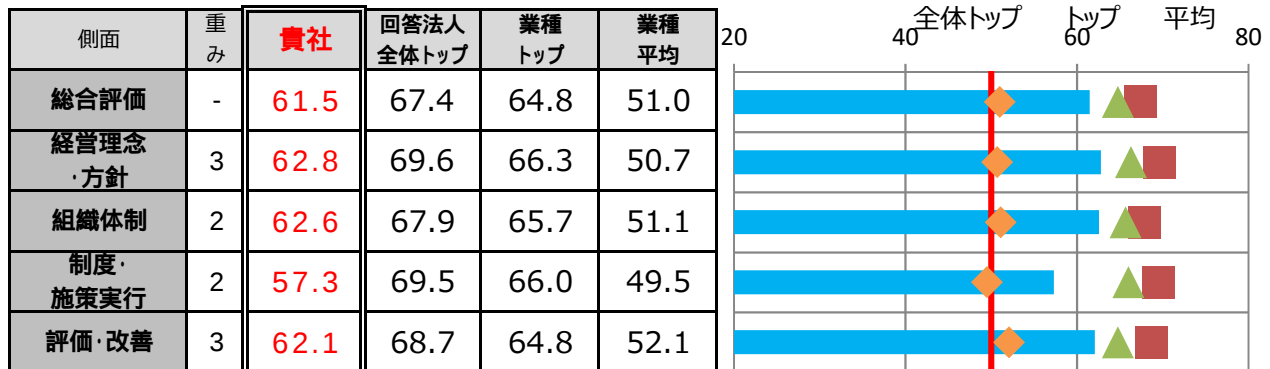
健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.5 ↓0.9 (前回偏差値 62.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



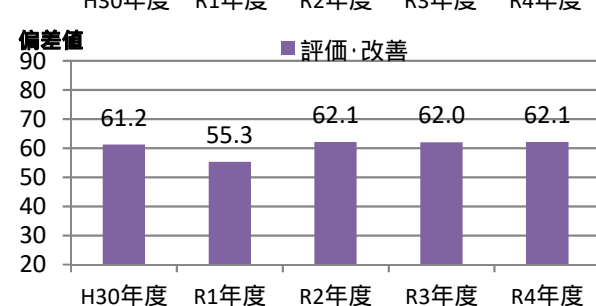
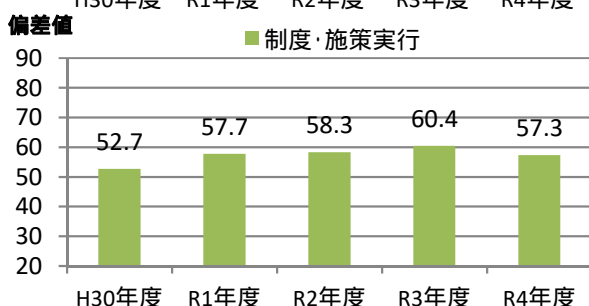
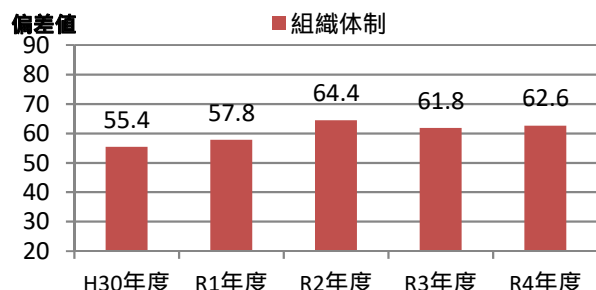
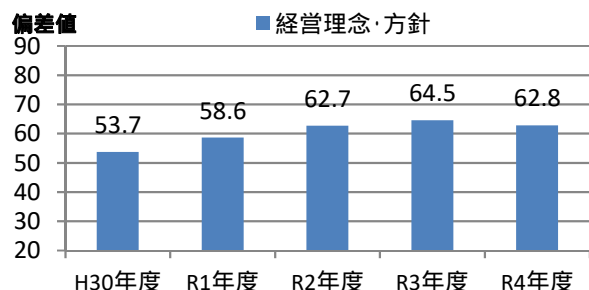
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

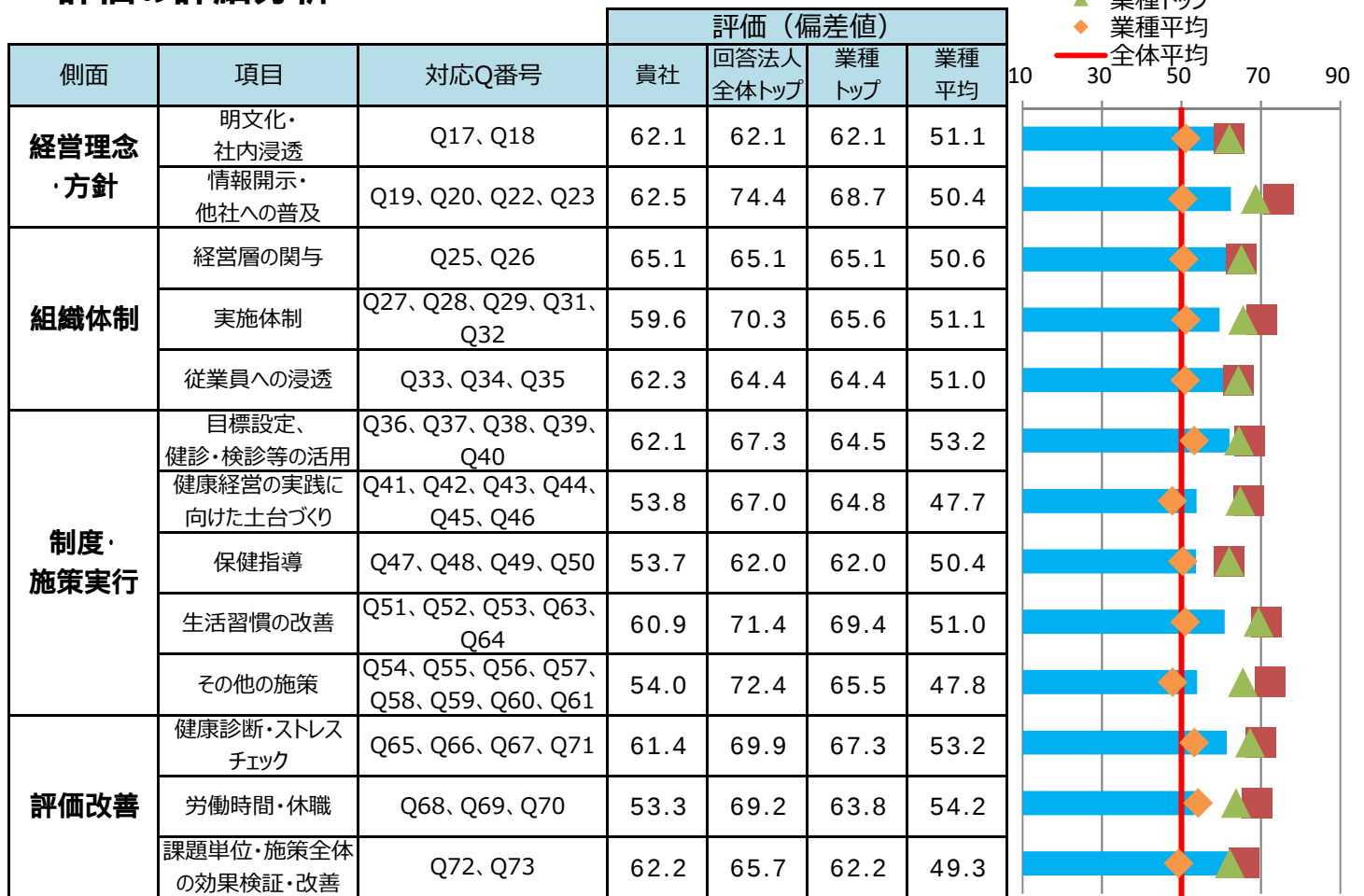
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	601～650位	201～250位	151～200位	351～400位
総合評価	55.2	57.3(↑2.1)	62.0(↑4.7)	62.4(↑0.4)	61.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員のパフォーマンス向上を目指し、心身ともにより健全な状態を維持することが、事業活動の上で重要な課題と考えている。個別の課題として、職員の高齢化が進み健康診断結果にもそれが現れたことと、事業の性質上、女性の比率が高いコメディカル職員が多く在籍しているため、女性特有の健康課題への適切な対応が必要と考えた。また、引き続きワークライフバランスを実現するために労働時間管理の厳密化に取り組む必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践により、心身両面から職員を支援し各自の高いパフォーマンスにつなげることは、当協会の業績向上に寄与するのみでなく、地域の健康経営のトップランナーとして他事業所に健康経営の意義を提示することにつながり、地域で信頼され選ばれる企業外労働衛生機関の重要な使命である。中長期目標の具体的指標として、プレゼンティーズムを令和2年度の6.19から令和5年度に7.0まで改善することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://churou-wp.sub.jp/cat-kenkoukeiei2/record

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	土曜日の出勤日に、ボランティアで地域清掃を、職員全員で実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	社内報において、管理栄養士によるアドバイスコーナーを設置し、朝食の重要性、減塩などわかりやすく解説。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	一定の活動量・運動量に到達した者に対してインセンティブを与え、運動の定着と推進を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.6	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.8	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全職員を対象とした運動を奨励する施策（チャレンジエクササイズ）の参加者に対し、インセンティブとしてInBody測定を実施し評価指標としその効果を検証している。運動している職員は漸増しているが、健康診断結果において、血糖検査の有所見率の上昇が認められ、特に50歳以上の男性職員を中心に施策がまだ不十分である事が判明した。
	施策実施結果	チャレンジエクササイズの参加者を対象としR2年11月から年2回、InBody測定を開始した。R2年度1回、R3年度2回、R4年度1回、計4回InBody測定を実施し、参加率は約90%であった。
	効果検証結果	評価指標及び検証結果は以下のとおり。十分な効果が出ておらず運動個別指導を行う等更なる施策を検討している。 四肢の筋肉量が標準値未満のサルコペニア：男女共に1%弱増加した。体脂肪率が標準値超えかつ四肢筋肉量が標準値未満のサルコペニア肥満：男性は0人となり3.7%減少、女性は1.9%増加した。BMI < 25かつ体脂肪率が標準値超えの隠れ肥満：男性で7.6%、女性は4.7%増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働が多い職員が固定化されており、全職員のワークライフバランスを実現するために、職員の時間外労働に対する意識改革が必要であり、特に業務効率の改善が重要と考えた。
	施策実施結果	全体研修会で業務効率化をテーマとしたTQM活動発表を実施し好事例を全体周知した。また、毎回の常勤理事会・経営会議・安全衛生委員会で時間外労働を課題として取り上げ、管理職から一般職まで意識改革に努めた。
	効果検証結果	40時間以上の時間外労働を実施した職員は、令和2年度は0人だったが令和3年度は延べ6人となり悪化した。当該職員へのフォローとして、健康経営担当者から上長への指導を実施し、職場環境の改善に努めた。また、当該職員に対しては産業医との面談後、公認心理師との面談も実施し、メンタルヘルス不調の予防を図った。今後は、施策内容の再検討を行い、40時間以上の時間外労働を実施した職員が0人になることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人熊本県総合保健センター

英文名：Kumamoto General Health Center

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

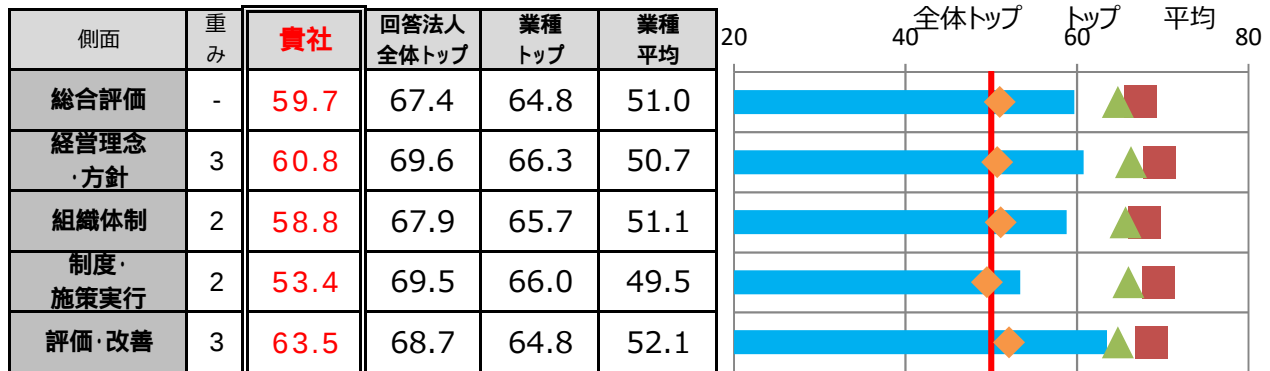
健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.7 ↓0.5 (前回偏差値 60.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



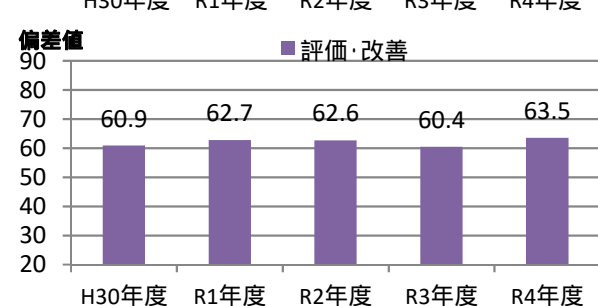
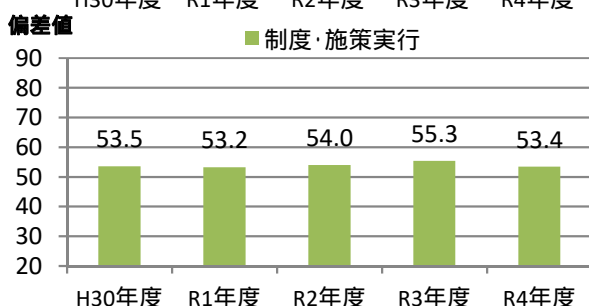
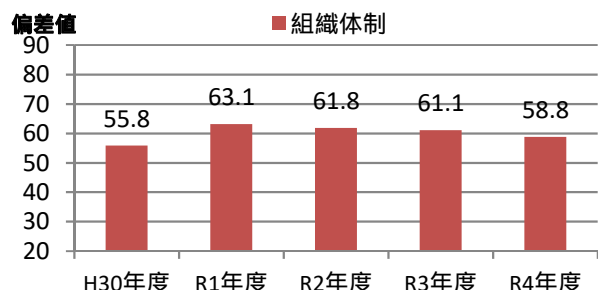
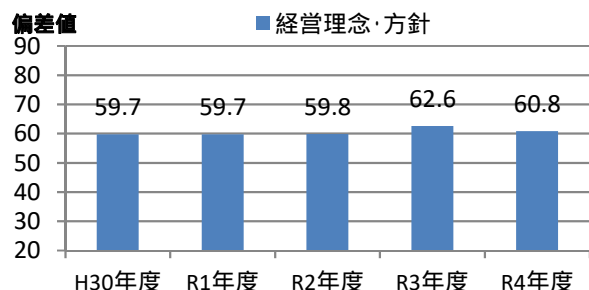
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

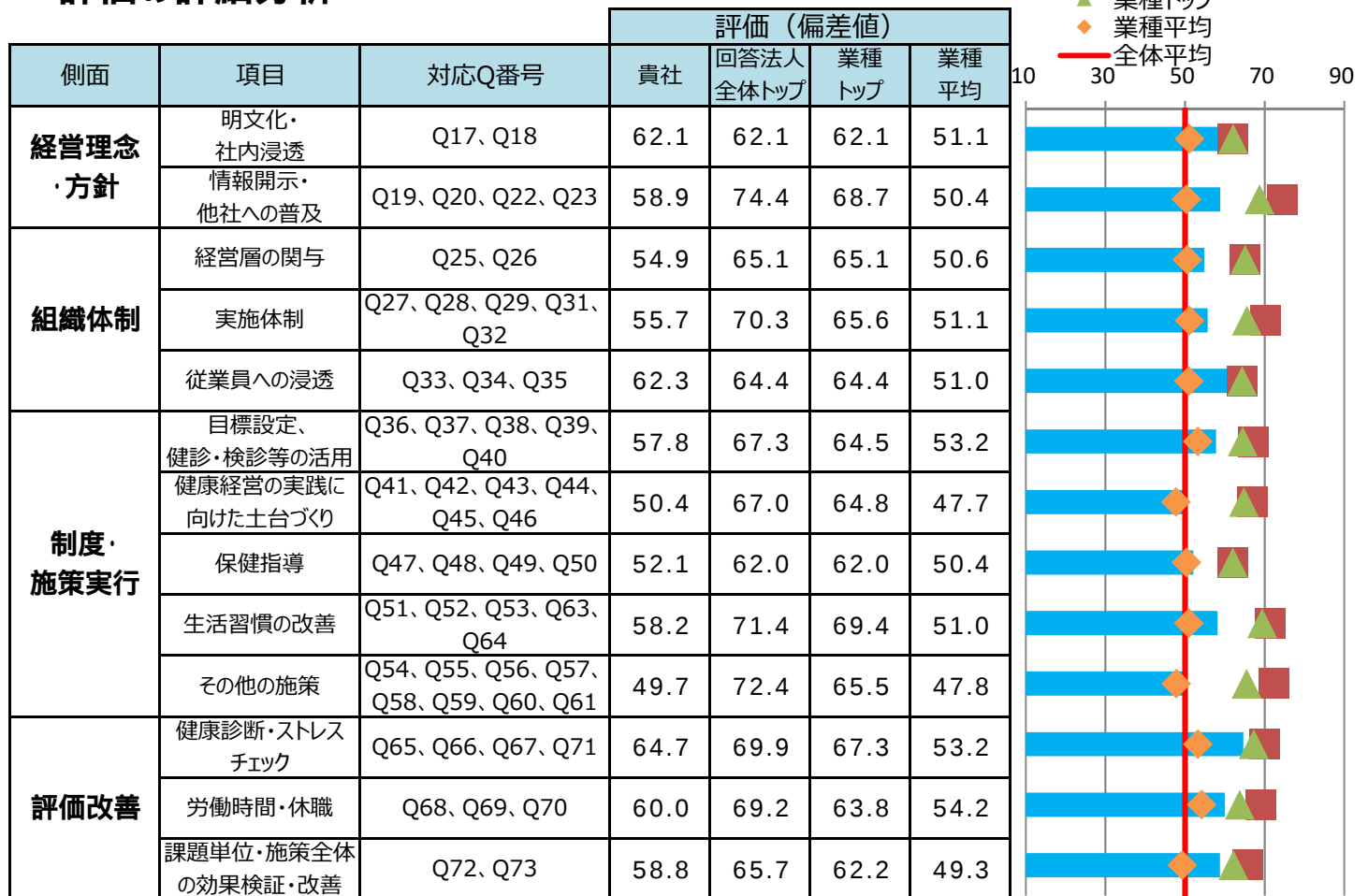
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	301～350位	401～450位	351～400位	551～600位
総合評価	57.3	60.0(↑2.7)	59.9(↓0.1)	60.2(↑0.3)	59.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 勤続年数が高い従業員が多く、特に医療の現場に長く携わる者は業務内容に大きな変化がないため、総合的な従業員のパフォーマンス力が向上されない。従業員のモチベーションを底上げし、パフォーマンス向上を促すような施策を練ることが、これから事業活動発展の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	モチベーションの向上により、一人ひとりの生産性上昇を図るとともに、生き生きとした職場を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://souho.or.jp/management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	コミュニケーションをより迅速にとれて、他部署と連携をとりやすくするために、ラインワークスを活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	個々の健康管理能力を高めて、全体の健康力を向上させるため、食と運動の両面から体調・体重管理を行う企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣の定着のため、一定期間でのウォーキング大会を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.3	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	46.8	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣を持つ職員の割合が低いため、一定期間ボディメイクチャレンジを毎年実施していたが、年々参加者が固定しており、幅広い職員の参加に向けた魅力的なプログラム作りが必要であった。
	施策実施 結果	従業員アンケート結果から初回は専門家からの運動をレクチャー、協賛を募りプレゼント配布。継続的には運動を一日1回1カウント、回数が増える達成ごとにインセンティブ（青汁、ハーブティ、スポーツドリンク等）。
	効果検証 結果	2019年度32名、2020年度12名（コロナ感染症があり積極的に呼びかけなかった）から、2021年度は52名参加と増加。従業員アンケートで、運動と歩行に関する点数（最低1～最高5の全体平均）が運動0.1ポイント、歩行0.3ポイント上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人石川県予防医学協会

英文名：ISHIKAWA HEALTH SERVICE ASSOCIATION

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

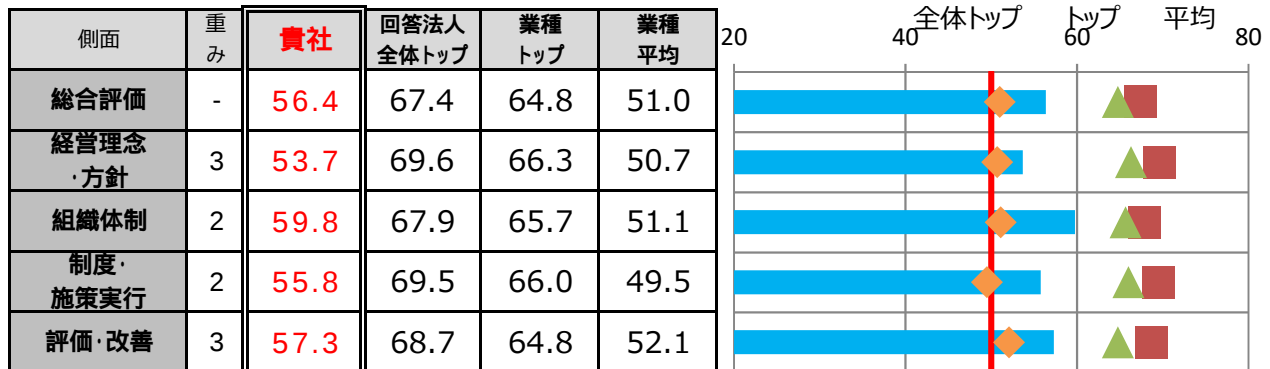
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.4 ↓0.2 (前回偏差値 56.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



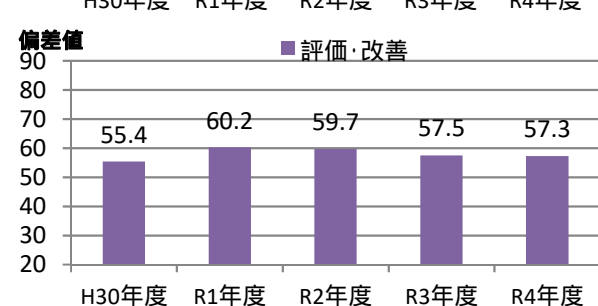
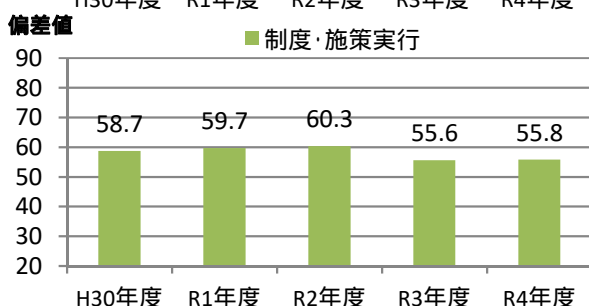
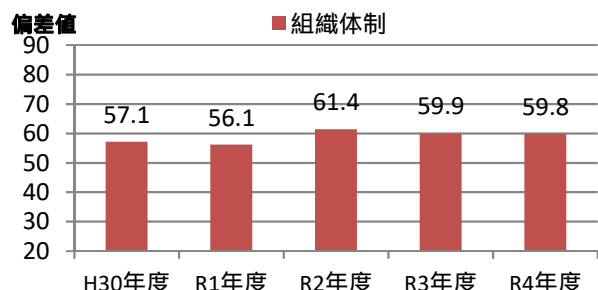
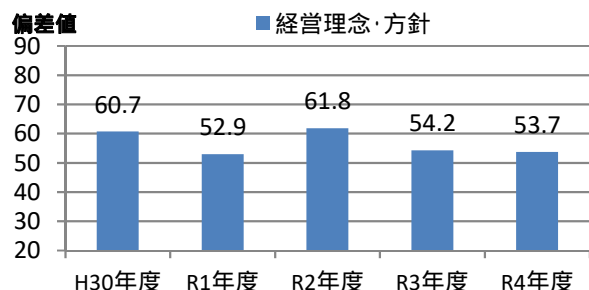
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

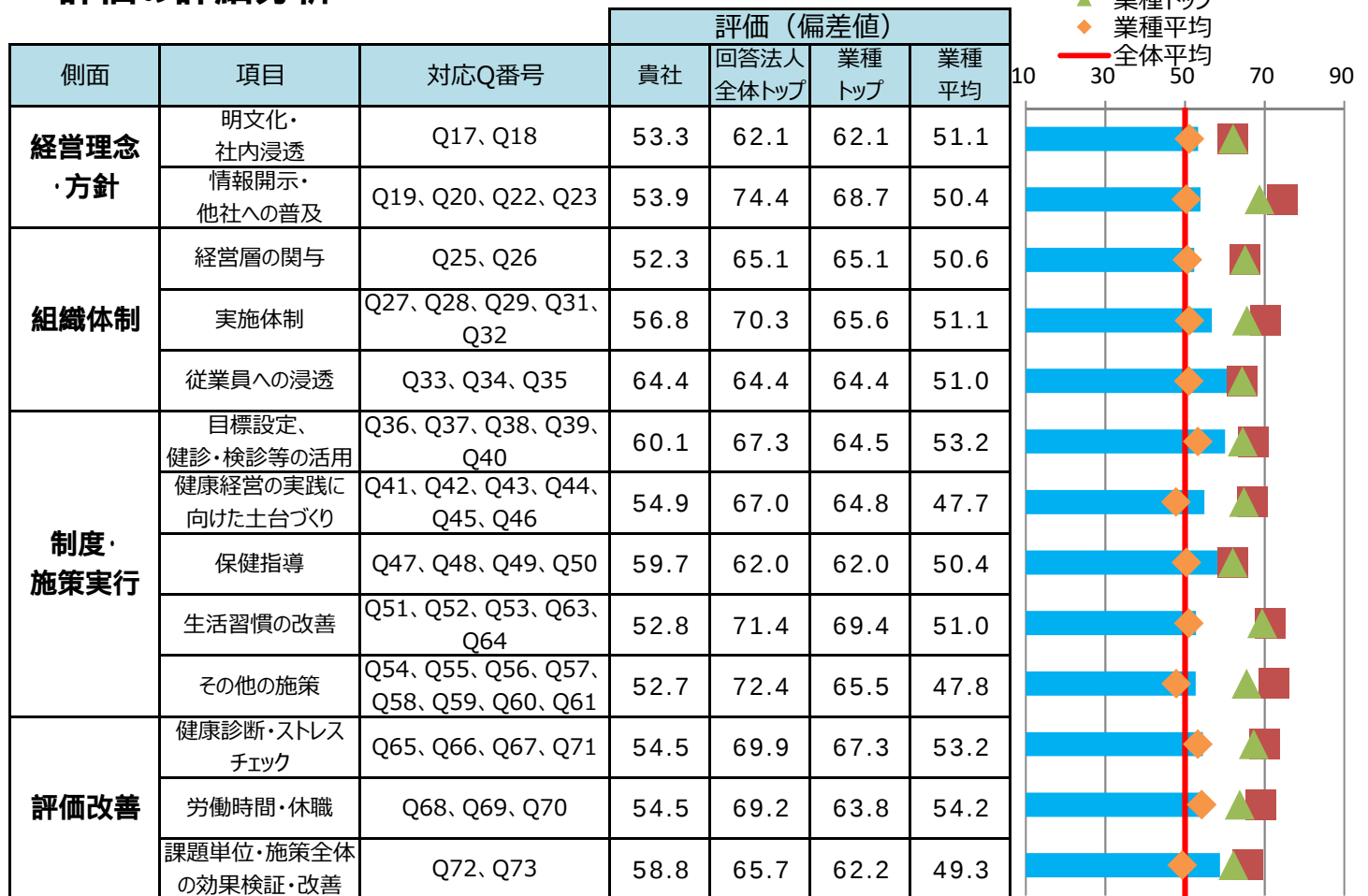
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	601～650位	301～350位	801～850位	901～950位
総合評価	58.3	57.1(↓1.2)	60.8(↑3.7)	56.6(↓4.2)	56.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 新型コロナウイルス国内初感染から2年半が経過した中、withコロナの観点から社会経済活動を継続するために、職場及び職員の家庭でのコロナ陽性者の発生を抑制することが大変重要になっている。当協会自身が健康増進及び発熱外来、ワクチン接種、PCR検査等の感染対策をこれまで以上に推進し、その取り組みを広く地域社会に啓発することにより、感染の収束に向けた一助となるべく健康経営を推進していくこと。
健康経営の実施により期待する効果	当協会では、新型コロナ第7波において職員の陽性者が急拡大したが、職員の陽性が初めて確認された2021年5月4日（火）～2022年10月14日（金）の今日現在まで、職場（業務）が起因となった感染拡大は一例もなく、クラスターもさることながら、同起因で濃厚接触者についても一名も発生していない。この実績から、当協会の感染対策については一定の成果があると推察しており、今後も広く地域社会に啓発していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yobouigaku.jp/profile-health_productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	パート・派遣、休職中含むすべての職員にグループウェアのアカウントを付与し、交流手段として活用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	希望する職員（パート派遣含む）は栄養バランスに配慮された配達弁当「ヘルシー弁当」を安価で注文可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	職場に近いスポーツジムと提携しており、希望する職員（パート派遣含む）は法人会員料金でいつでも利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	63.2	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大防止の取り組みについて、インフルエンザの感染対策でもあるため、徹底することによりインフルエンザの罹患率を最小限に抑制する。（2021年度）
	施策実施結果	予防接種、温水機能付自動水栓によるうがい手洗いの励行、2021年度導入の最新設備の施設内換気、車両内換気、共有接触箇所の消毒、アクリル板の設置、有症状時の出勤停止等の運用ルールを計画通りに履行している
	効果検証結果	職員のインフルエンザ罹患率2018年度10%、2019年度5%、2020年度は0%、2021年度は0%であった。並行的に対策を実施している新型コロナウイルス感染症については2021年度は6名の陽性者が発生したが職場（業務）が起因となった感染拡大は一例もなく、クラスターもさることながら、同起因で濃厚接触者についても一名も発生していないことにより、対策の効果を確信しているため、引き続き対策を継続する
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の比率が多い職場であるため、女性の健康づくりを推進する体制の強化として、女性の役職者を拡充し、女性特有の健康課題に対しても相談しやすい環境づくりを構築する。（2019年からの継続課題）
	施策実施結果	職員が昇進・昇格を目指す機会の提供として、人材育成の研修等を実施している。研修の一貫として、表現力、コミュニケーションスキル、マネジメント力、部下の育成方針等を実践している。
	効果検証結果	効果として、2020年4月時点で51.9%であった女性役職者の割合が2021年4月時点で52.3%、2022年4月時点で54.5%と、目標達成に向けて着実に前進している。女性職員特有の悩みについては女性役職へ相談し、身体的事由を含めた働き方の相談やメンタルでの悩みなど産業医面談等に繋がる実績もあり、成果を得ている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人日本予防医学協会

英文名：The Association for Preventive Medicine of Japan

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

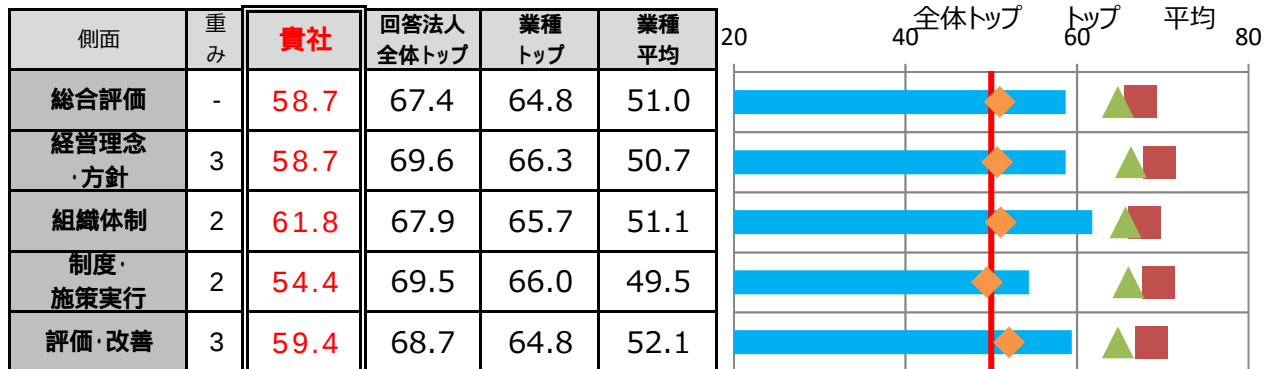
健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.7 ↑3.8 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



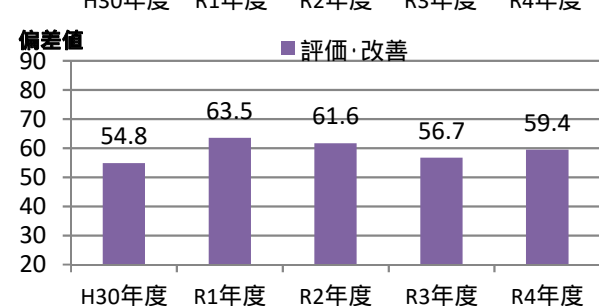
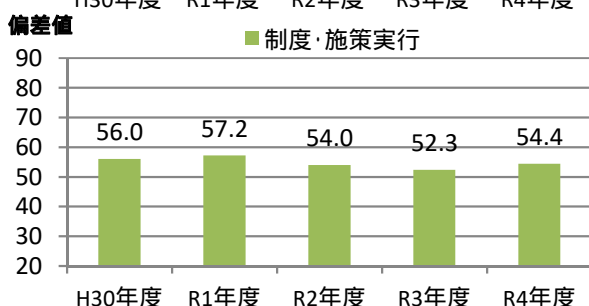
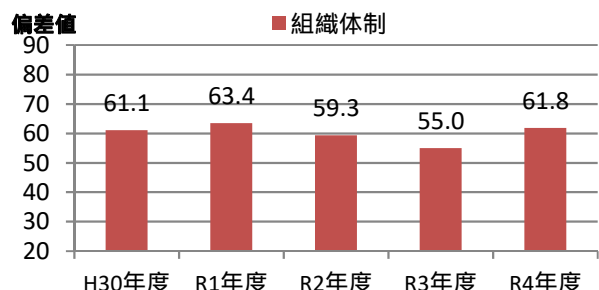
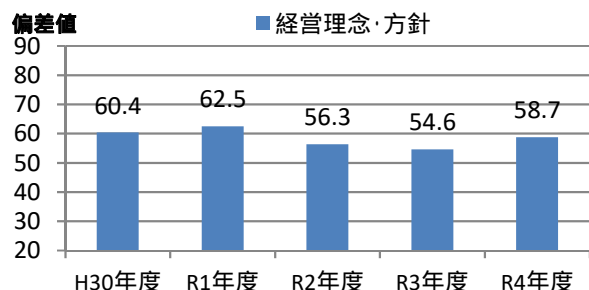
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

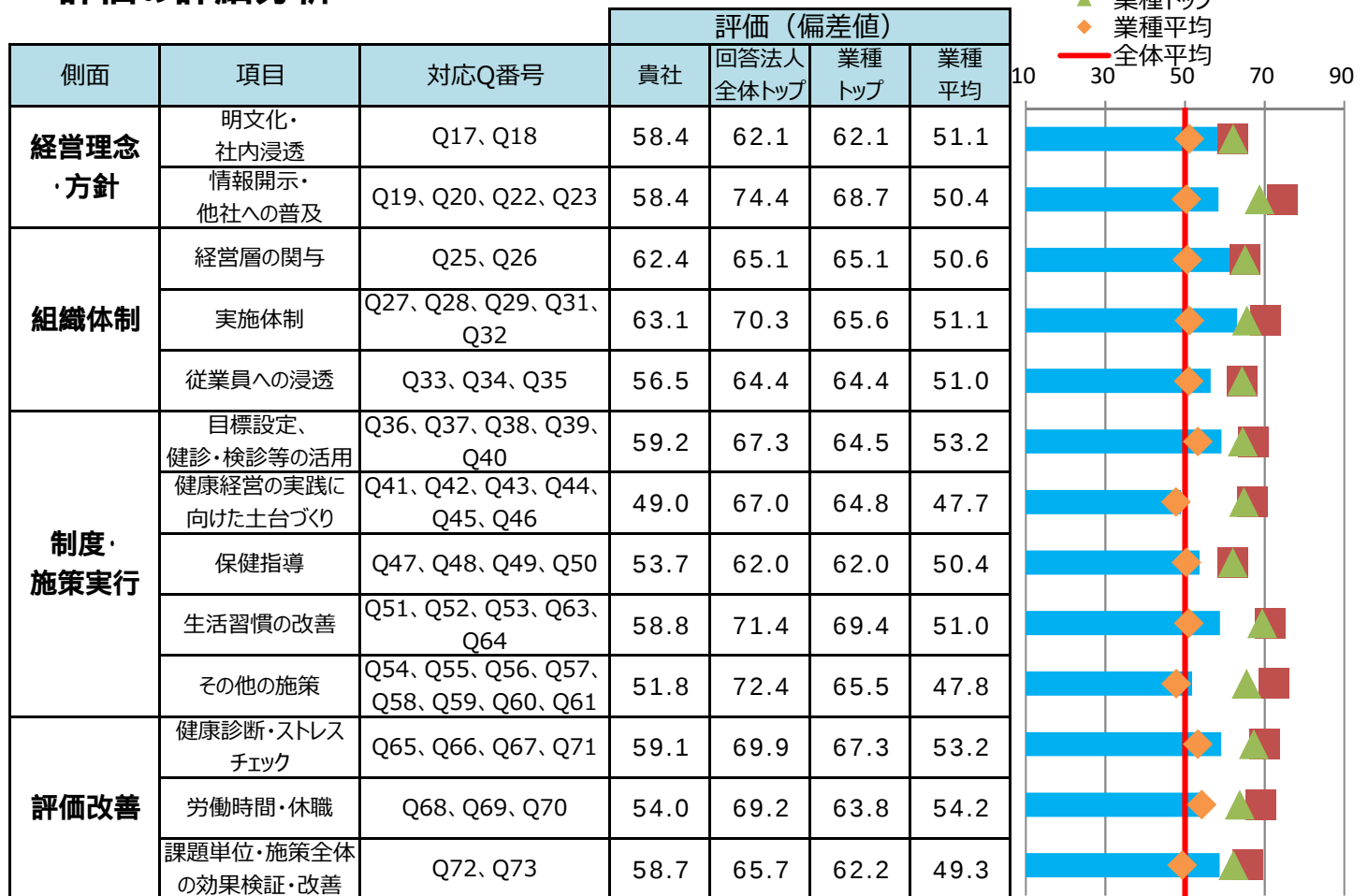
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	151～200位	601～650位	951～1000位	651～700位
総合評価	58.1	61.9(↑3.8)	58.0(↓3.9)	54.9(↓3.1)	58.7(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員の健康を重要な経営資源と位置づけ、職員の平均年齢が高齢化している中で、労働衛生機関の職員として個人が自身の健康をマネジメントし元気に働き続けられことで、生き生きとした人生を過ごす職員を増やすことが、事業を長く継続し発展させる上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	全ての役職員とその家族が心身ともに健康で、職員が生き活きと仕事や生活に向き合えるようになることを期待している。疾病予防の具体的な指標としては「BMI、脂質、血糖、血圧」の4項目について、基準値外の人数を2020年度の数値から2025年度までに20%改善を目指す。また、「ハイリスク者」についても2020年度5.2%から2025年度までに4.1%（該当者20%減）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jpm1960.org/zaidan/kk-index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	各地区においてウォーキングイベント等のチームで参加するイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	各地区の課題に合わせた、取り組みをそれぞれ実施。（朝食欠食対策、ベジチェック測定会など）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ラジオ体操に加えJPMアクティビティ（作業環境に応じた弊社オリジナル体操）を各地区にて実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.8	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	地区ごとに健康課題が異なり、全国で一律に取り組むを行うことが難しいことが課題であった。そのため各地区毎に各地区の担当者が中心となって課題と取り組みを決め、本年度は食、運動、禁煙、感染予防、職場環境改善等についてイベントやセミナー等の取り組みを実施した。
	効果検証結果	各地区毎に全職員を対象にイベント等を実施した。主な取組は、東日本、東海、西日本地区ではウォーキングイベント、本町地区ではストレッチと体組成計を使った健康モニタリング、九州地区では業間体操を実施した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	前年度より引き続き、職員自身の健康管理に対する意識を高めるためにも、対象者の特定保健指導実施率が低いことが課題である。
	効果検証結果	健康診断の問診結果（身体活動、食習慣、睡眠、歯科）について、それぞれ下記の結果となった。 2020年度（ベースライン）%→2021年度% 身体活動：38.7%→39.5%、食習慣（朝食欠食）：20.5%→24.4%、睡眠（睡眠が十分取れている）：57.9%→58.7%、歯科（間食や甘い飲み物の摂取）：79.6%→81.4%
効果 検証 ②	施策実施結果	これまでの対象者が参加しやすい環境整備に加え、事業所からの積極的な参加勧奨等の取り組みをより一層強化し、参加者が増加した。
	効果検証結果	特定保健指導の実施率について、2021年度は目標50.0%に対して70%（2022年9月末時点）と大幅に上昇した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人京都工場保健会

英文名：Kyoto Industrial Health Association

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

健康経営度評価結果

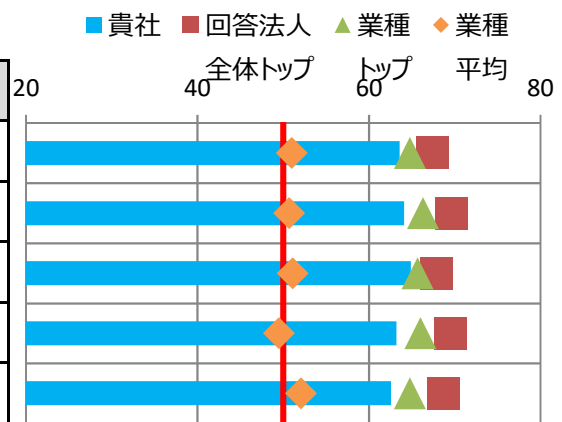
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.6 ↑1.1 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.6	67.4	64.8	51.0
経営理念・方針	3	64.1	69.6	66.3	50.7
組織体制	2	64.9	67.9	65.7	51.1
制度・施策実行	2	63.2	69.5	66.0	49.5
評価・改善	3	62.6	68.7	64.8	52.1



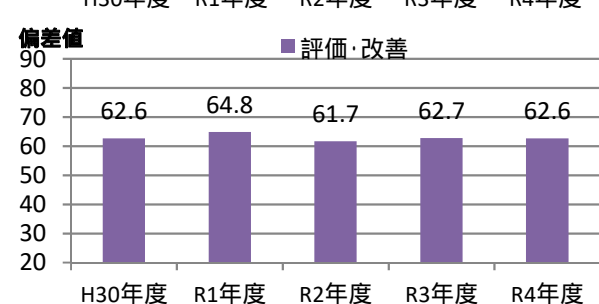
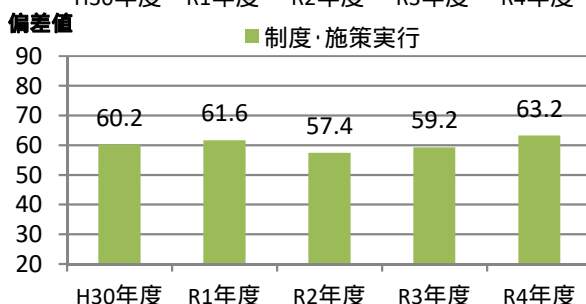
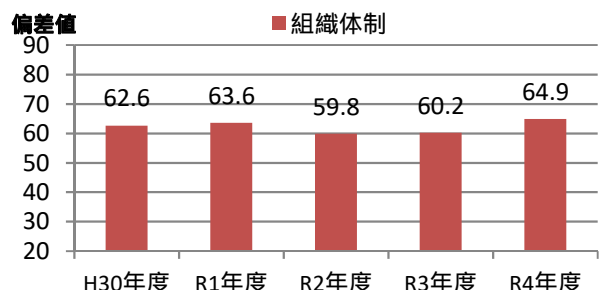
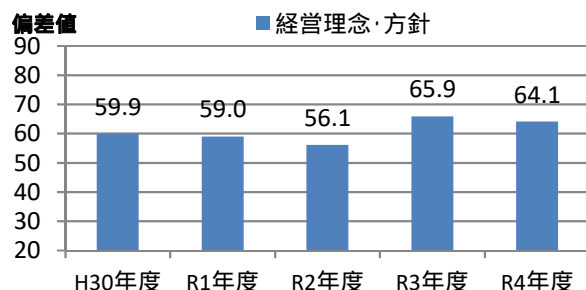
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

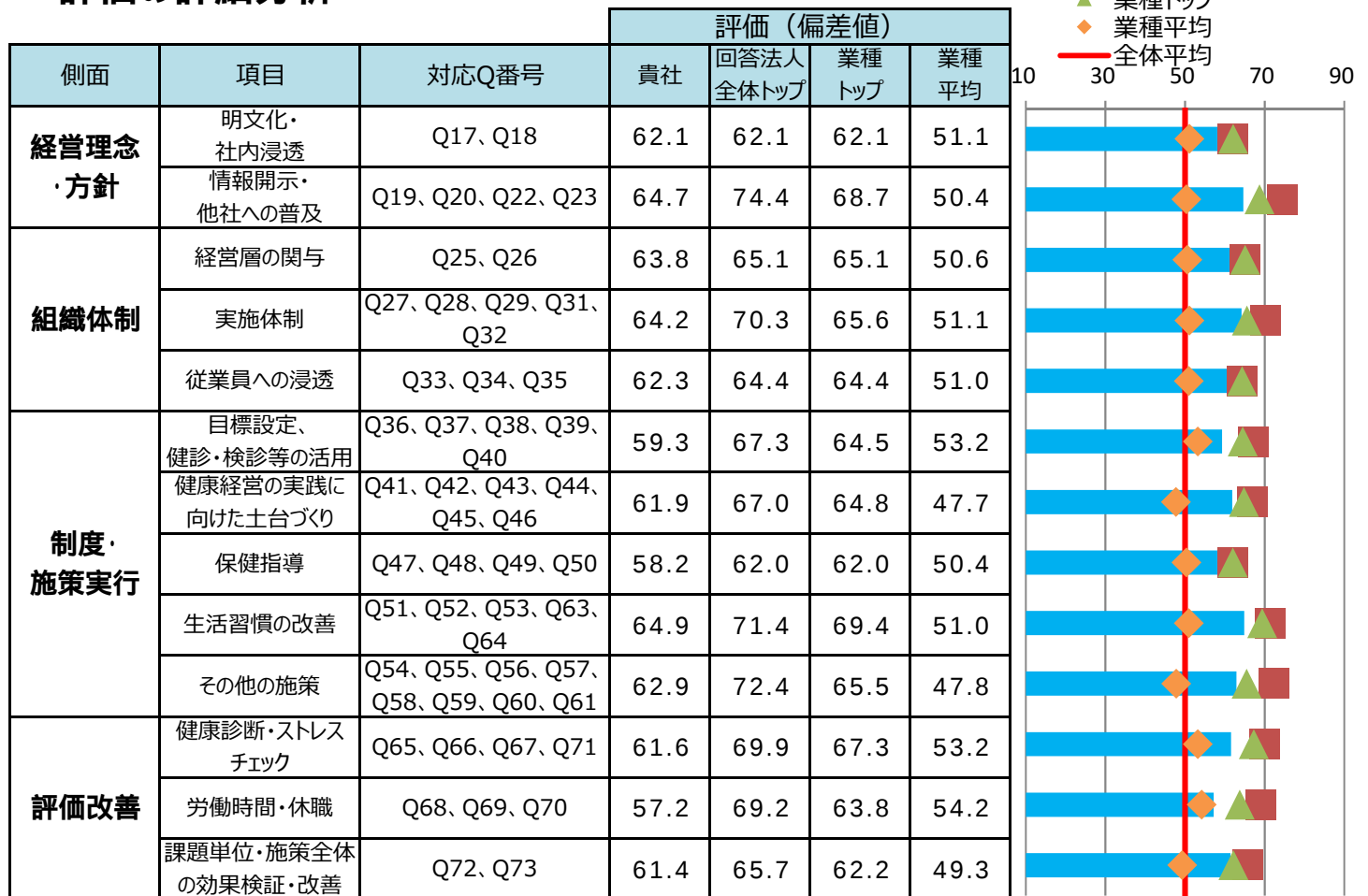
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	151～200位	501～550位	101～150位	51～100位
総合評価	61.1	62.2(↑1.1)	58.8(↓3.4)	62.5(↑3.7)	63.6(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当会は「人々の健康を通して、人類の福祉に貢献する」を経営理念としており、その実現には、職員一人一人の力が必要である。その職員が最大限のパフォーマンスを発揮できるためにも健康経営を通じて職員が健康で生き生きと働き続けられる環境の整備が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として新職業ストレス簡易調査票の「ワーク・エンゲイジメント」の2項目の平均点2.5のさらなる改善、プレゼンティーズムの「問題なし」の回答者55.6 58%へ改善（WFun）、離職率7.5%から6.5%の低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyotokojohokenkai.jp/wp/wp-content/themes/hokenkai/assets/pdf/johhoukaiji.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	コロナ禍で職員交流の大型イベントが開催できない中、職員企画型の小グループ交流活動に補助金を支給した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	全拠点に“OFFICE DE YASAI”等の導入の促し、食事施設のない拠点での展開とアンケート調査				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各職場で決まった時間に美ボジ体操の音楽を流し実施している、導入当初は各職に運動指導士より指導実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.8	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	95.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.2	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.5	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	職場の健康リスクの結果が部署によってバラつきが大きい。職員にとって安全で健康的でいきいきと働ける職場を実現するためには、各部門の管理職の意識と行動が重要である。ただし、部門任せにするのではなく、経営層においても組織全体の課題を認識し、問題解決のための環境を提供し、組織全体で取り組む必要がある。
	施策実施結果	管理職にストレスチェックの結果を受けて、全部署（100％）に活性化面談を実施しかつ「職場環境改善目標設定シート」を作成してもらった。また好事例については他部門へも展開した。
	効果検証結果	職場状態の指標として、ストレスチェックの心理的ストレス反応、仕事のモチベーションの結果から活性職場、過活性職場、安定職場、高負荷職場と職場タイプ判定したものを活用している。2020年度は活性職場と判定された部署（職員10名以上の課単位）は30部署中10部署（33.3％）であったが、2021年度は30部署中15部署（50.0％）と改善することが出来た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、事業継続のためにはインフルエンザ罹患への対策も重要であったが、2021年度はコロナワクチン製造による資材不足がインフルエンザワクチンの製造にも影響し、インフルエンザワクチンの確保が困難であり、従業員の接種の機会をいかに確保するか課題であった。
	施策実施結果	例年通りの接種率を確保するために、自診療所だけでなく、他医療機関に依頼し接種の機会設けた。費用の一部負担及び就業時間内の実施は継続し、またその家族に対しても費用の一部負担した。
	効果検証結果	インフルエンザワクチン接種率は2020年度全従業員数の86.7％接種したが、2021年度は84.5％とやや減少した。要因としては接種時期が例年よりも遅くなったことが考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人北陸予防医学協会

英文名：Hokuriku Health Service Association

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

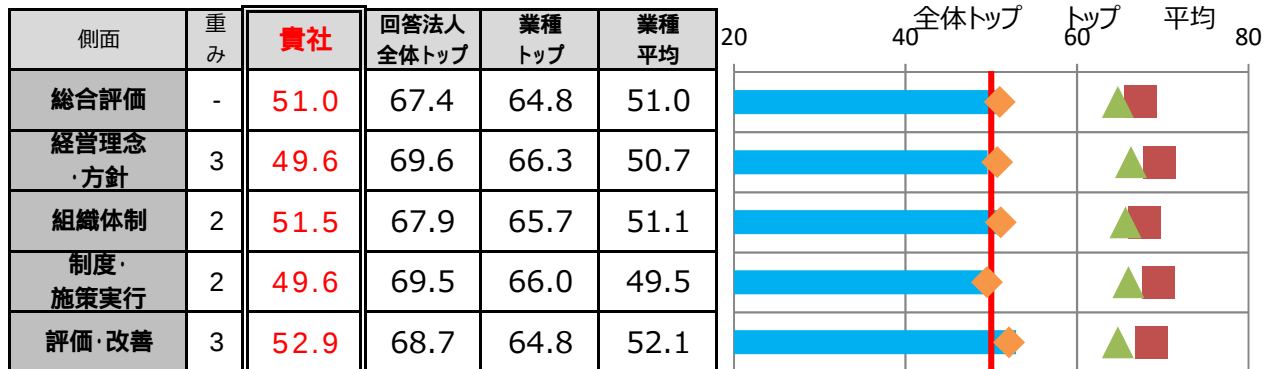
健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：51.0 ↓1.2 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



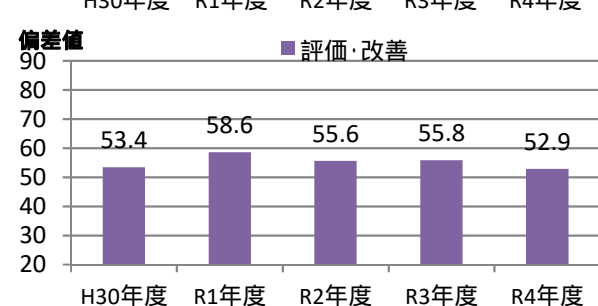
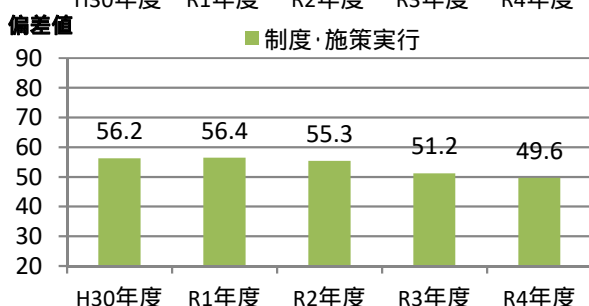
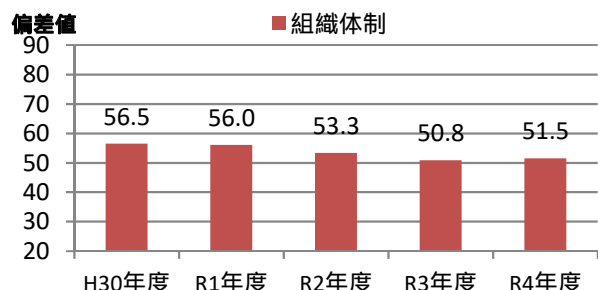
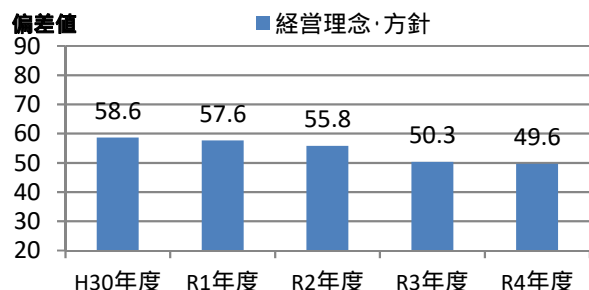
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

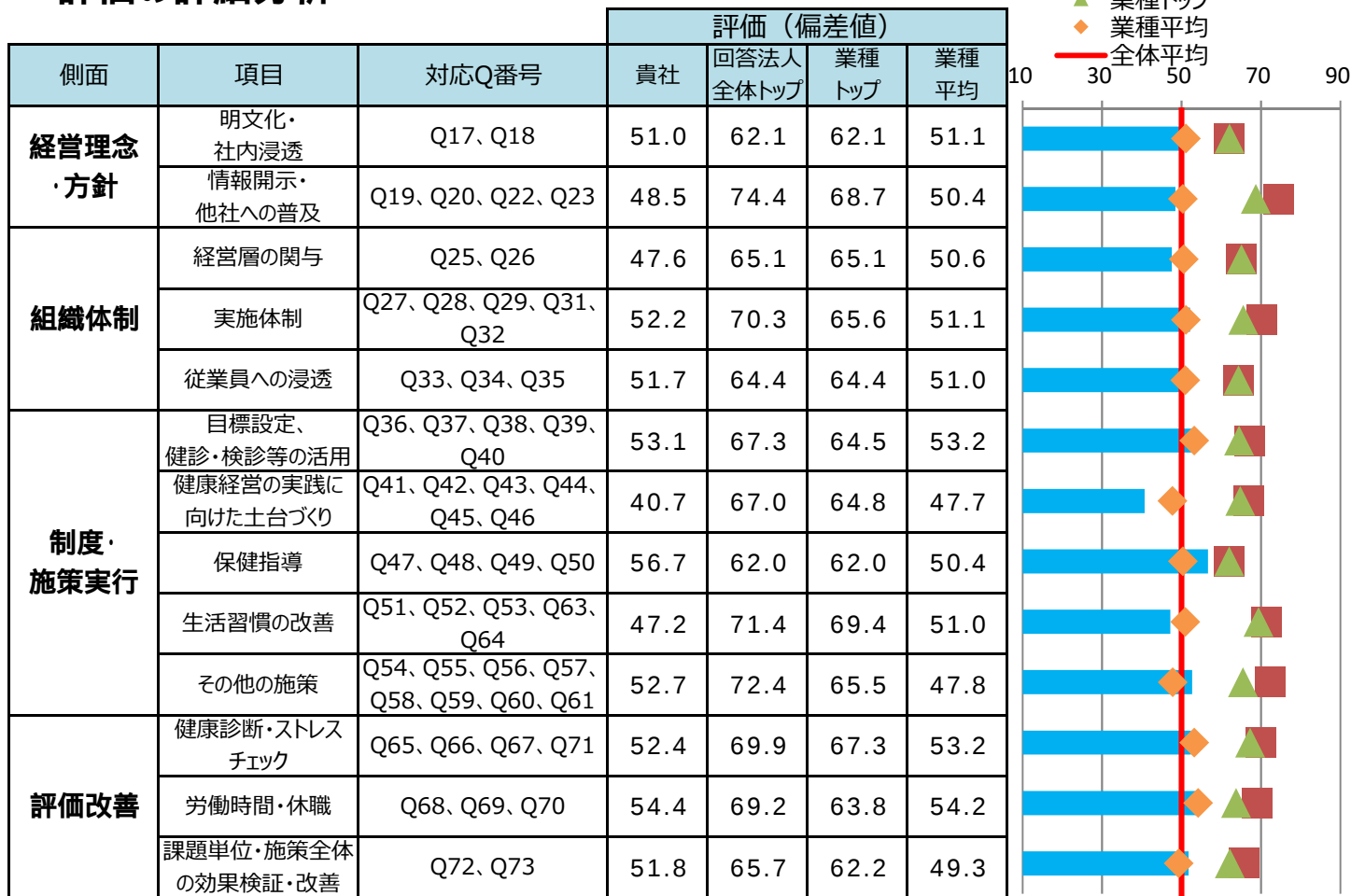
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	551～600位	851～900位	1301～1350位	1551～1600位
総合評価	56.4	57.3(↑0.9)	55.1(↓2.2)	52.2(↓2.9)	51.0(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ここ数年来の事業の拡大で、業務量や人員増による組織規模が拡大し、生産性向上や組織の歪み、将来のIT化への対応などが組織運営上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	組織基盤の強化に向け業務プロセスの活性化を図り、従業員の活力を高めるため「働き方改革」の推進と「IT化」を当会の経営戦略として取り組む。前年度より外部コンサルによる業務フローの分析・要件整理に取り組み業務プロセスを強化し、その過程において新健診システムを導入、試験期間を経て2024年度の本格稼働を目指す（取組み2年目）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://hokurikuyobou.or.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	コロナ禍により食事交流会ができない現状、少人数でのケータリングやオードブルの経費補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	超低ハードルで続けやすい、実践したタスクを記録するアプリの利用促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数に応じて付与されたポイントを健康飲料の購入に使えるアプリの利用促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.7	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.6	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診の問診表の【運動習慣なし】の回答割合が例年8割以上あり、仕事やプライベートの合間を見ての運動習慣の定着を課題としている職員が多いことが伺えた。
	施策実施 結果	自販機と連携した健康アプリを導入した。低ハードルな健康行動をこなすことでポイントが付与され、ポイントを利用し健康飲料を購入できるという付加価値があるもの。当会の全事業所に対応自販機を設置した。
	効果検証 結果	健康飲料の効果であるかどうかは想定できないものの、健康診断結果からは、血糖リスクと考えられ者・糖尿病管理不良率ともに昨年度の1.1%→今年度0%と良好傾向を示した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年次有給休暇の5日以上取得が義務化されたことを受け、職員の取得状況を集計したところ、10数名が法定義務を満たしていないことが判明し（2020年度）、多くが管理職以上の職位であった。管理職自らが取得することで部門内での働き方改革の奨励、年次有給を取得しやすい風土醸成が必要である。
	施策実施 結果	部門毎の有給管理表を出力し、部門長宛にイントラネットで配信（2021年度の取り組み）。
	効果検証 結果	有給取得率は2020年度60%→2021年度65.2%に良化し、管理職位の取得状況も良好であり職員の意識も高まったことから、毎月の管理表配信は止め、個人単位での管理に切り替え、不明点は総務に照会するといった、職員の自主性に任せることとした。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人芙蓉協会

英文名：FUYO ASSOCIATION SEIREI NUMAZU

■加入保険者：聖隷健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

健康経営度評価結果

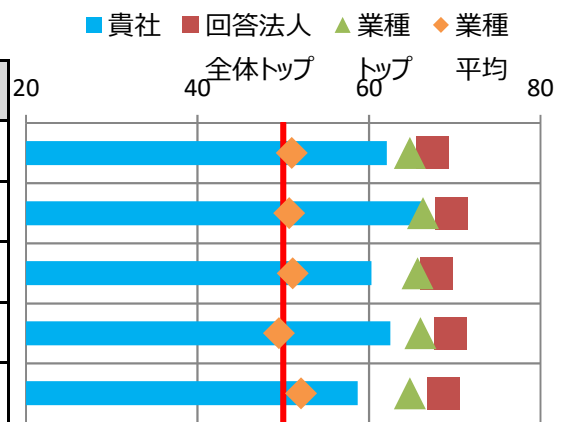
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.1 ↑2.1 (前回偏差値 60.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	62.1	67.4	64.8	51.0
経営理念・方針	3	66.3	69.6	66.3	50.7
組織体制	2	60.3	67.9	65.7	51.1
制度・施策実行	2	62.5	69.5	66.0	49.5
評価・改善	3	58.7	68.7	64.8	52.1



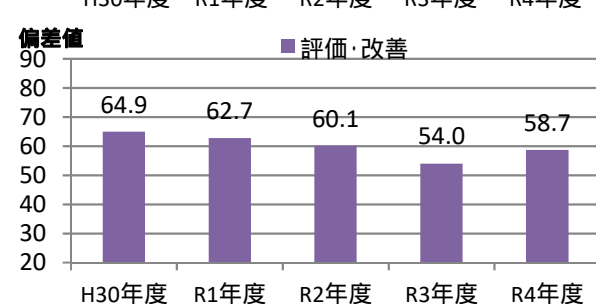
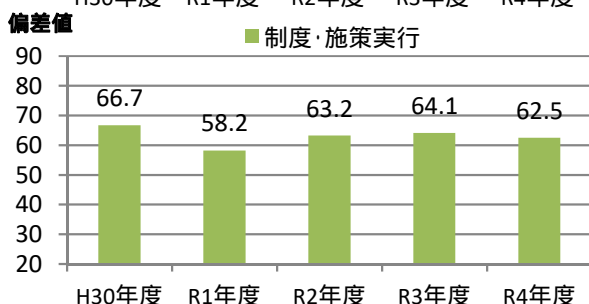
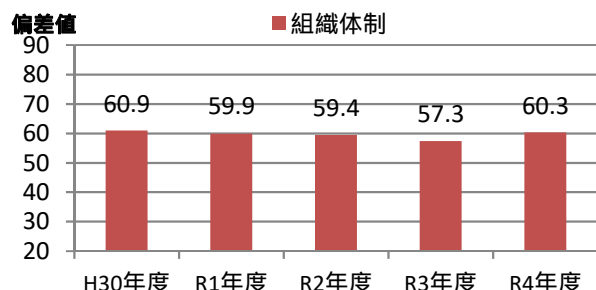
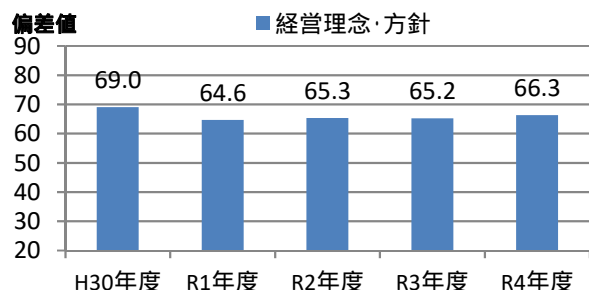
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

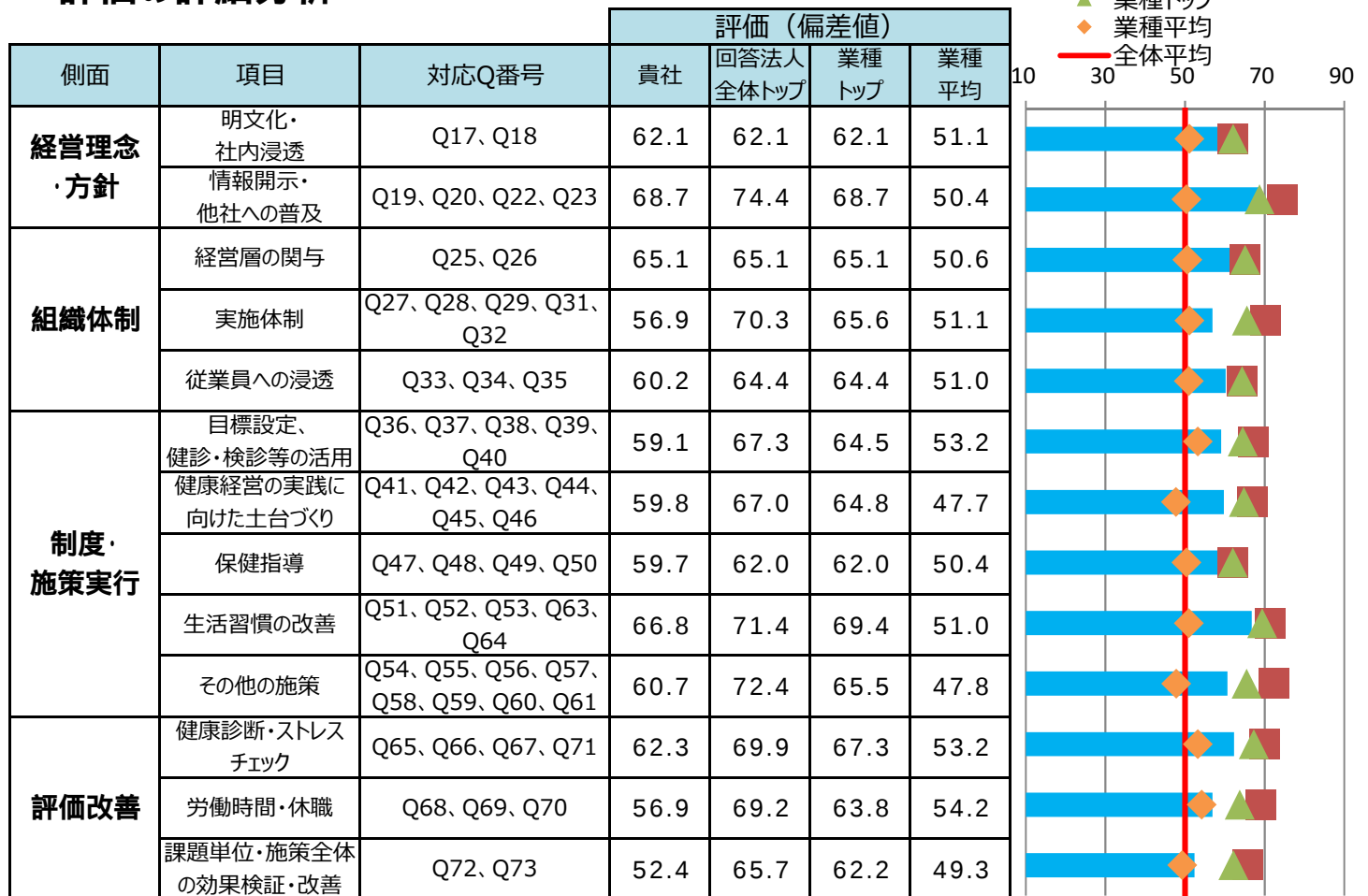
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	151～200位	151～200位	401～450位	251～300位
総合評価	65.9	61.8(↓4.1)	62.1(↑0.3)	60.0(↓2.1)	62.1(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営ブランディング戦略を活かす最高の質による専門サービスの提供を通して地域社会に貢献することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	利用者のニーズに応じた質の高いチーム医療の実践や高い技術による予防医療・急性期医療の提供、利用者の生活の質を高めるための専門ケアの提供を図り、聖隷の原点である利用者視点に立ったサービスの質の向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.seirei.or.jp/numazu-kenshin/about/99.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスオフィスの構築を行ってコミュニケーション促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	人間ドック受診時に個別での講習を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	スタンディングワーク。ミーティングを構築している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	職員に対して人間ドックの受診勧奨を行い、年度内受診率80%以上にする。 担当：健診センター及び総務
	施策実施 結果	コロナ禍のため、受診控えがおき目標値に未達。（78.7%）
	効果検証 結果	再度、受診勧奨を行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	長時間労働の対象になった職員に対して、産業医面談指導の勧奨を行い、疾病予防及びメンタルヘルスによる長期欠勤、休職、退職者を1%以下にする。
	施策実施 結果	長期欠勤、休職、退職者1%以下達成。
	効果検証 結果	非常に効果が出ている。目標達成。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人淳風会

英文名：JUNPUKAI

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

健康経営度評価結果

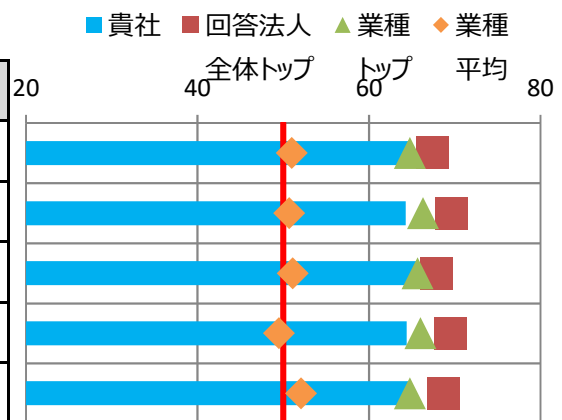
■総合順位：1～50位 / 3169 社中

■総合評価：64.8 ↑1.9 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	64.8	67.4	64.8	51.0
経営理念・方針	3	64.3	69.6	66.3	50.7
組織体制	2	65.7	67.9	65.7	51.1
制度・施策実行	2	64.4	69.5	66.0	49.5
評価・改善	3	64.8	68.7	64.8	52.1



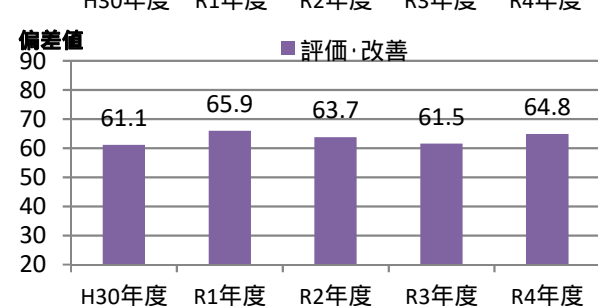
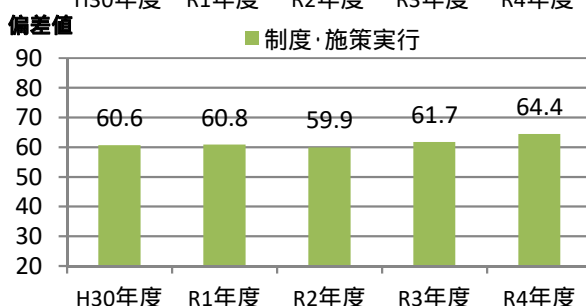
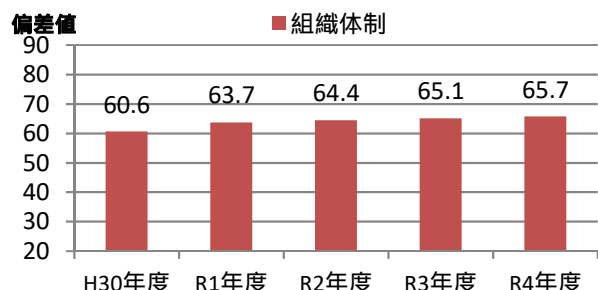
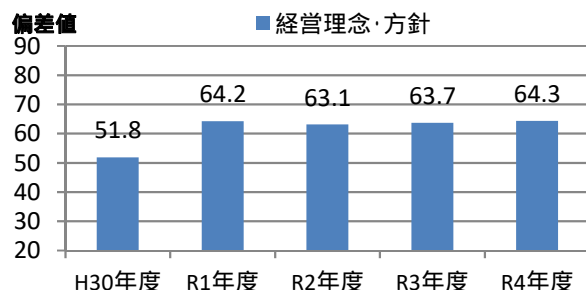
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	51～100位	101～150位	101～150位	1～50位
総合評価	58.1	63.9(↑5.8)	62.9(↓1.0)	62.9(↑0.0)	64.8(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 本会理念である健康な社会づくりおよび良質な医療の提供への貢献を実現するためには、保健医療専門職及び一般職が共に、必要な知識や技術を自ら学び、潜在能力を生かして最大限の業務パフォーマンスを発揮することが必要である。健康づくり及びポジティブメンタルヘルスへの取り組みにより、職員の心身の健康とエンゲージメントを向上し、業務パフォーマンスの向上を図ること。またこのことは職員の健康と幸福の実現にもつながる。
健康経営の実施により期待する効果	職員の健康が維持・増進され、エンゲージメントが向上することで、プレゼンティズム、アブセンティーズムが減少し、また業務の質が向上し、業務パフォーマンスの向上が図られると期待される。それにより、より充実した保健医療および労働衛生サービスを提供することが可能となり、健診と医療で健康な社会づくりに貢献できるものと考ええる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://junpukai.or.jp/center/healthy

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	歩数アップイベントの開催、社内報の配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	からだカルテを活用できるよう法人登録を行い、健康コラムやタニタ食堂のレシピ検索ができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	活動量計を配布し、利用促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	91.2	%
管理職限定	○	全管理職の	66.6	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	68.2	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.1	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.7	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.5	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康を取り扱う労働衛生機関で働く職員としての自覚を持ち、自身の健康はもちろん、家族、顧客、地域の人々の健康を守ることを目指す。2017年からの活動の振り返りにより、一部の職員に禁煙に拒否的な職員がいること、新規採用の職員に喫煙者があり、特に女性は喫煙率が上昇傾向にあること、再喫煙者が時にいることが把握でき、そのような職員への取り組みを特に強化することが課題である。
	施策実施結果	喫煙率0%を目指す旨を全職員へ周知。喫煙者へ禁煙指導、禁煙意思確認。禁煙外来受診費用補助。全職員へ喫煙と受動喫煙の健康被害について健康教育。 喫煙率2017年度5.6%→2021年度2.8%に減少。
効果 検証 ②	効果検証結果	職場全体で禁煙に対する意識が高まり、特に管理職の禁煙により喫煙率が一気に下降した。衛生管理者からの継続した働きかけにより信頼関係も構築され、禁煙に前向きな職員が増えている。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	将来の生活習慣病を予防し、より豊かな人生を送るために就労世代からの運動習慣や活動量を増やし、生活習慣病の発症を予防することは大変重要である。生活習慣病の発症を予防することは、生産性の確保にもつながる。 活動量計（携帯することにより、歩数、消費カロリーが記録できる。体組成測定、血圧測定の記録と連動も可能）の活用率は上昇を認めているが、社内で定着させ、維持、継続していくことが重要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	勤務日数に対する活動量計の活用（活動量を増やす習慣）の定着、維持、社内全体での意識向上により、活用率は2018年度83.1%→2021年度98.6%と高水準での維持が継続できている。
	効果検証結果	定期健康診断における有所見者率2021年54.3%であり全国平均58.7%と比較をすると低い。しかしながら、2018年度53.9%と比較をすると悪化傾向である。 項目別では全ての項目において全国平均値より低いが、血中脂質検査36.9%と全国33.0%と比較をして高い。この点は引き続きの当会の重点課題と考える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人ぎふ総合健診センター

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

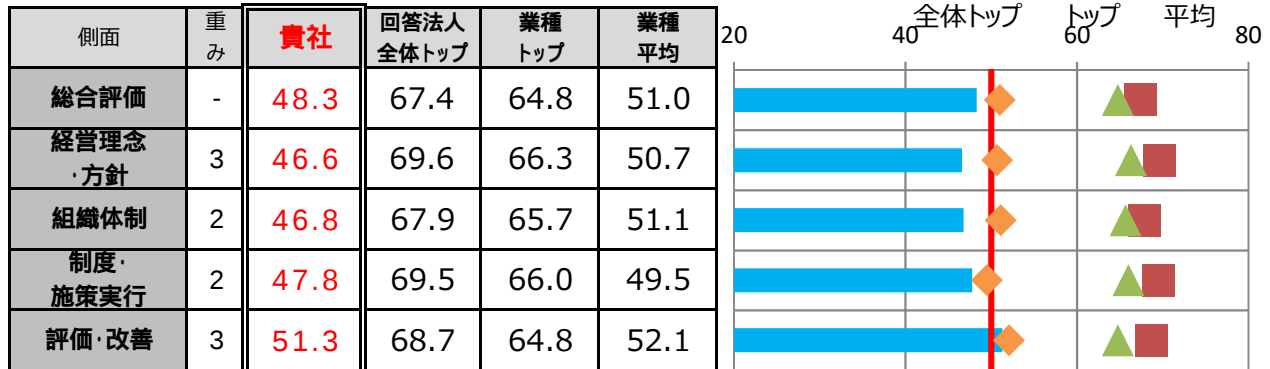
健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価：48.3 ↓1.5 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



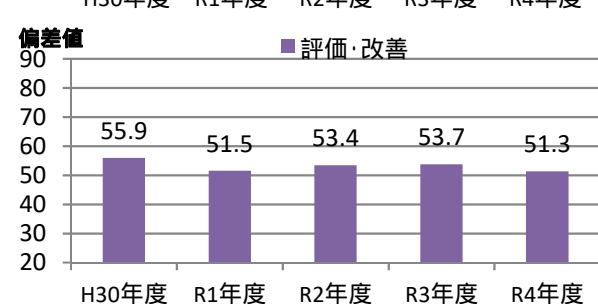
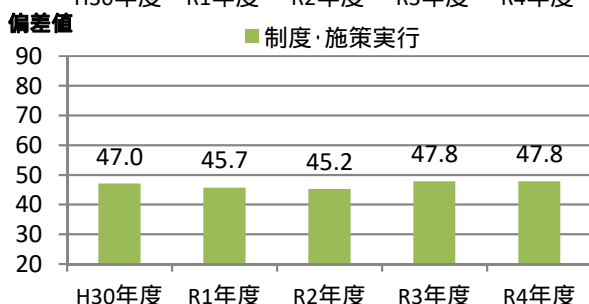
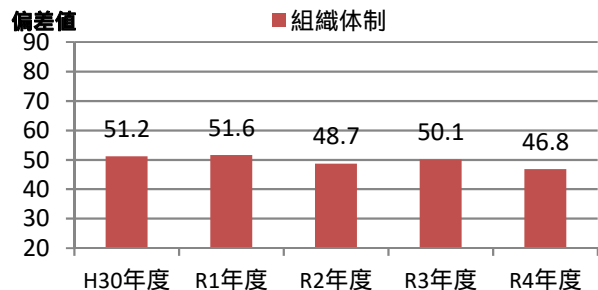
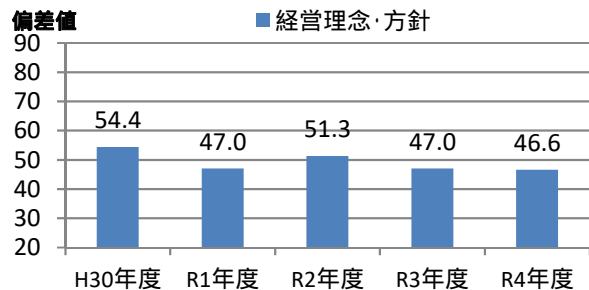
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

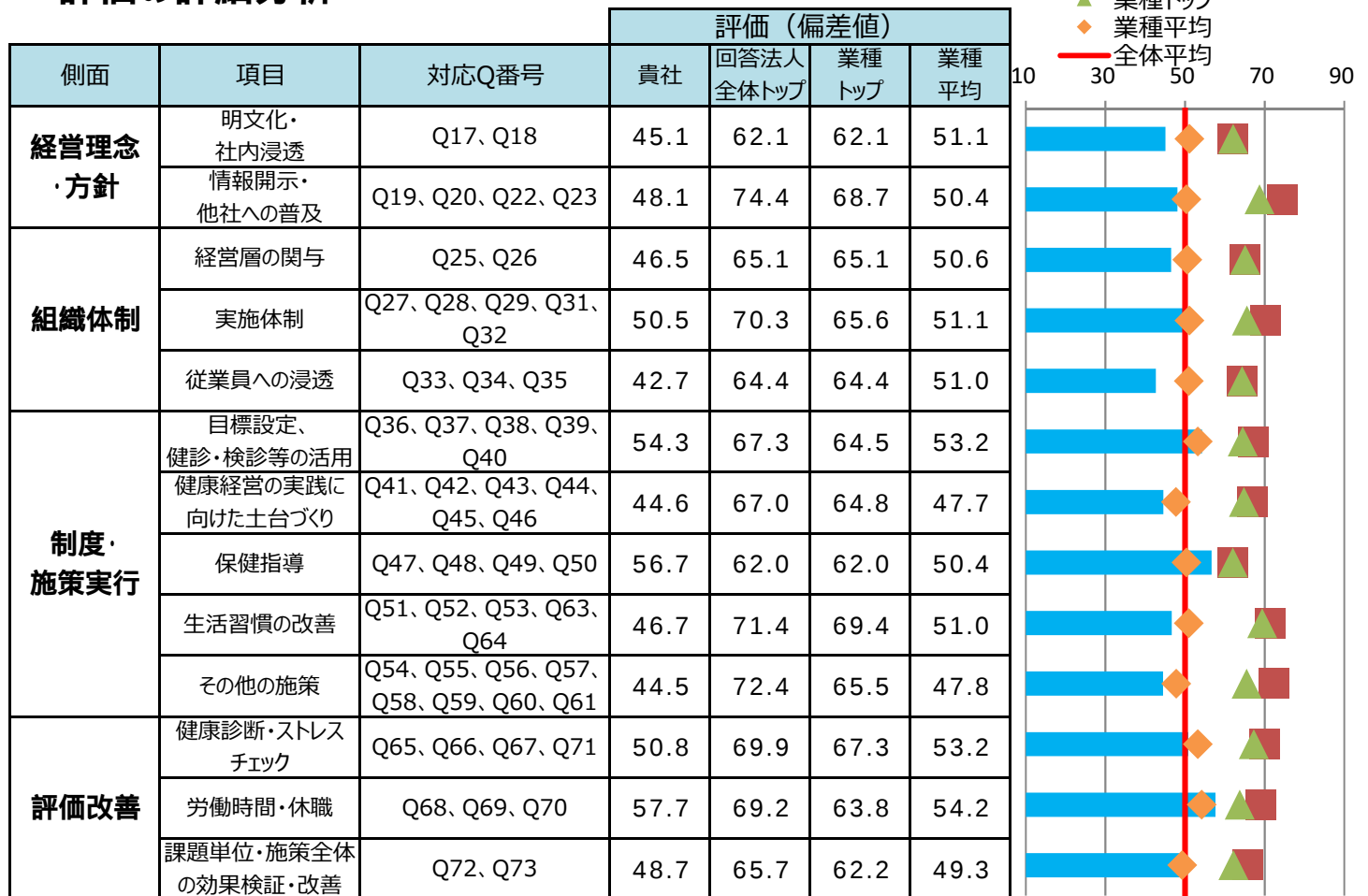
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1351～1400位	1351～1400位	1601～1650位	1851～1900位
総合評価	51.8	49.0(↓2.8)	50.2(↑1.2)	49.8(↓0.4)	48.3(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべてのスタッフが心身ともに健康でないと良質なパフォーマンスも維持できず、顧客へのサービスの低下、及び顧客の失注に繋がるため、従業員の健康管理が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	業務を行う上で、従業員の心と体が健康であることにより、従業員の仕事面及び私生活面両方のパフォーマンスが向上し、しいては業績UPに繋がるとともに、従業員の継続勤務により人財定着にも結び付くため、心身ともに健康であることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	コロナの影響で旅行・親睦会行事は延期。ウォーキング事業のキックオフとしてレッツウォーキングを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	職員に配布した活動量計ウェアラブルにて、食事時間及びカロリー等の記録が可能である。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウェアラブルを配布。グループ分けを行い、歩数をポイント換算し、グループ及び個人の優秀者を表彰。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.9	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.3	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.2	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	職員の健康診断結果により運動習慣比率が11.8%、睡眠による十分な休養が取れている人の割合も51.3%（一昨年22.4%）と低く、職員の疾病発生に繋がると考え、まずは運動習慣をみにつけることが重要であると考えた。
	施策実施結果	活動量計を配布し、歩数・睡眠の質計測による自己管理を促す。サイネージでウォーキングの方法や食とカロリーなどの情報提供。さらに運動実践として、歩数をグループ毎に集計し、結果により個人及びグループを表彰。
	効果検証結果	前年と比べ、運動習慣比率 11.8% 13.5% 適正体重率 72.4% 73% 睡眠による十分な休養が取れている人の割合 51.3% 60.8% といずれも数値が上がっており、施策を実施した結果であると考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人滋賀保健研究センター

英文名：Shiga Health Research Center

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

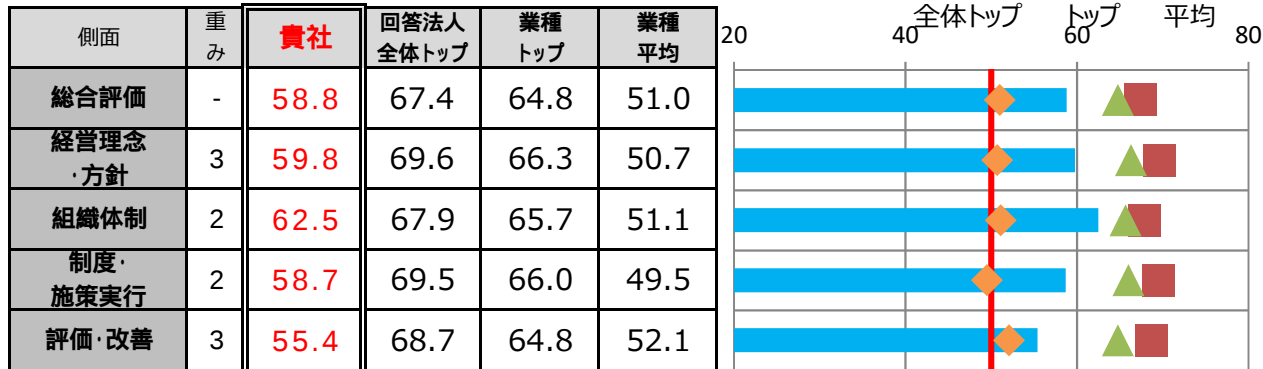
健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.8 ↑1.2 (前回偏差値 57.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



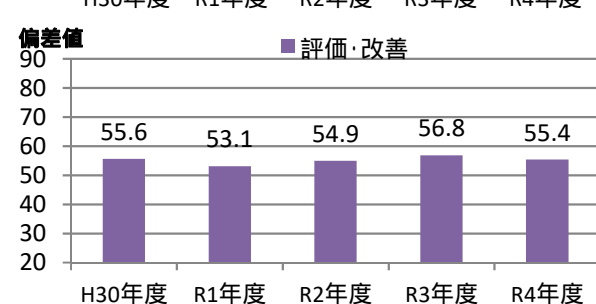
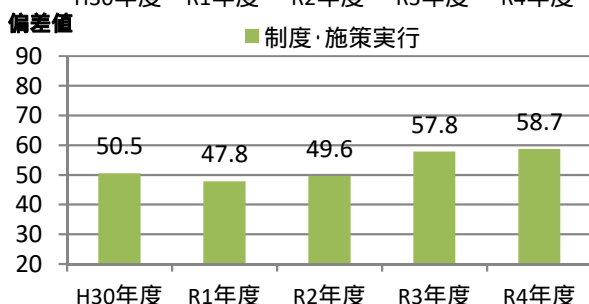
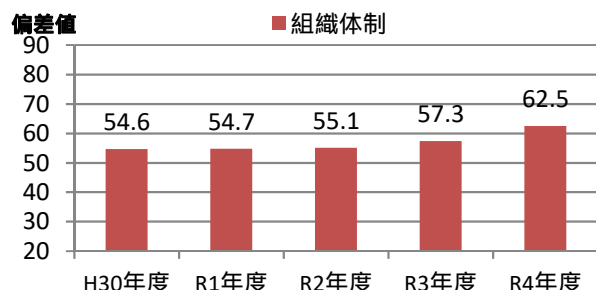
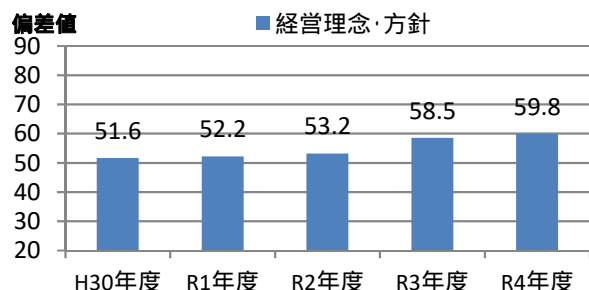
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

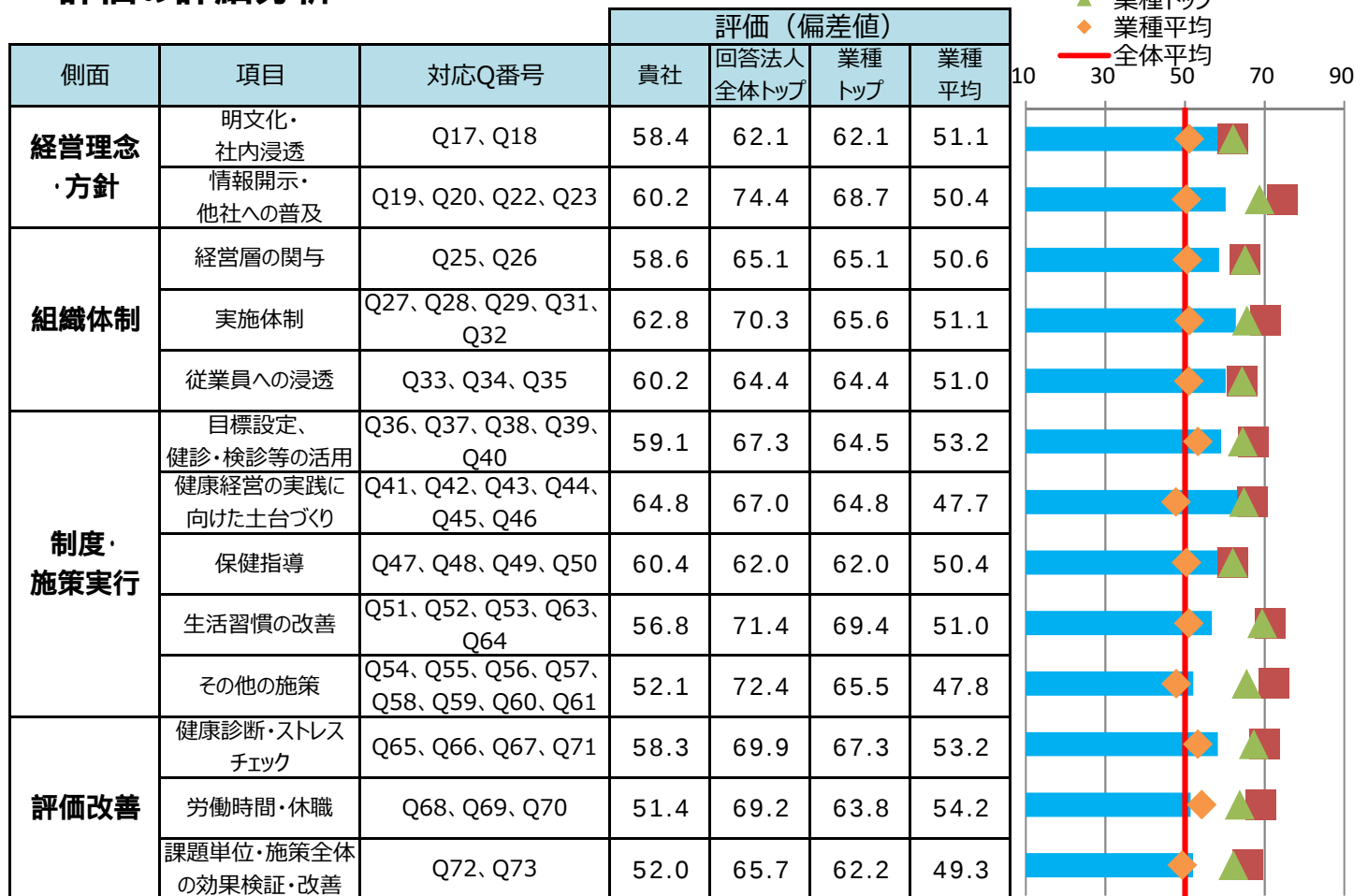
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	1101～1150位	1001～1050位	651～700位	651～700位
総合評価	52.7	52.1(↓0.6)	53.4(↑1.3)	57.6(↑4.2)	58.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康診断業務は、従業員が長く健康に働くことによって技術の向上や知識の向上が得られ、顧客からの信頼が得られる。業務の拡大を行うには、従業員のパフォーマンスの向上が必要となる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く健康に働くことにより、従業員の熟練度も上がり顧客からの信頼が期待される。よって人間ドックのリピート率を80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shrc.or.jp/shrc/kenkou_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	サンキューレポートという形で感謝を伝え、年4回程度表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	管理栄養士が食生活についての情報を、2ヶ月に1回全従業員に提供している。また、個別相談もしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	従業員に健診結果閲覧アプリに万歩計や体重管理ができるため、全員に推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.7	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.7	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2回目のコロナワクチン接種後の副反応により会社を休む事例があった。接種の日を指定することもできず、仕事への影響があった。
	施策実施結果	会社内での接種を可能とするように手続きを行い、3回目から隔週の金曜日に接種を行うようにした。
	効果検証結果	2回目のワクチン接種後は、接種者の8割が体調不良で休みとなった。しかし3回目は、月曜日まで休む従業員は、3名しかいなかったため仕事への影響がほとんどなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病は、年齢に関係なく罹患する。よって、若年者のリスク者も健康診断後散見されたため、生活習慣の改善が必要となった。
	施策実施結果	全従業員を対象に特定保健指導の絞り込みを行い対象者全員に保健指導を行った。
	効果検証結果	20代、30代の対象者は、改善も早く翌年には対象者から外れる結果となった。生活習慣病の発生リスクの軽減につながったと考える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人住友病院

英文名：Sumitomo Hospital

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

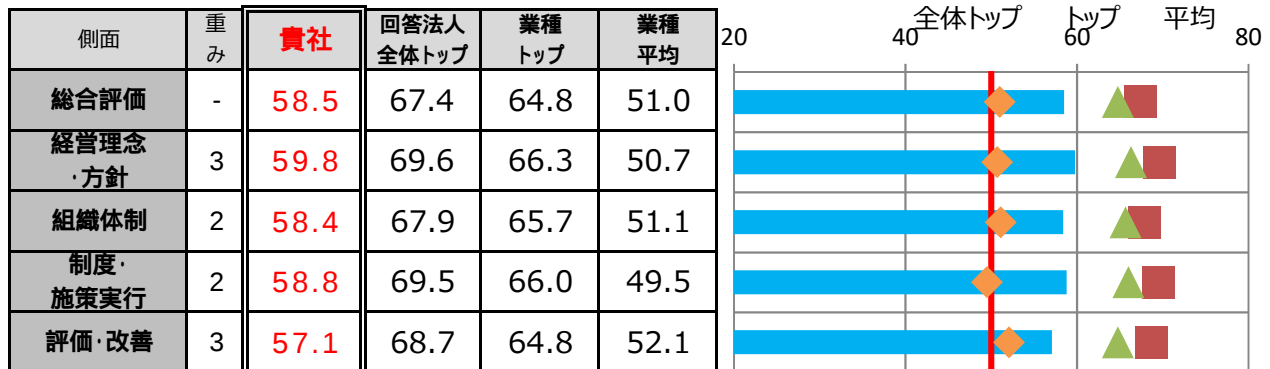
健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.5 ↓1.4 (前回偏差値 59.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



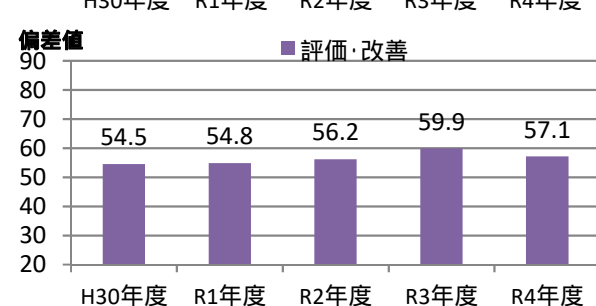
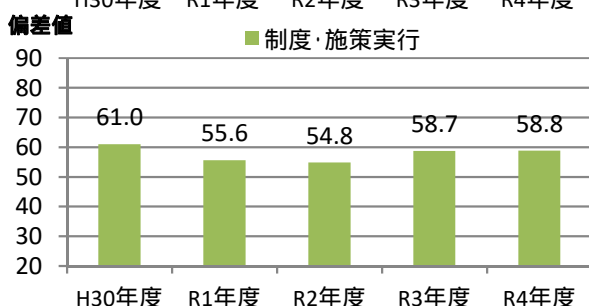
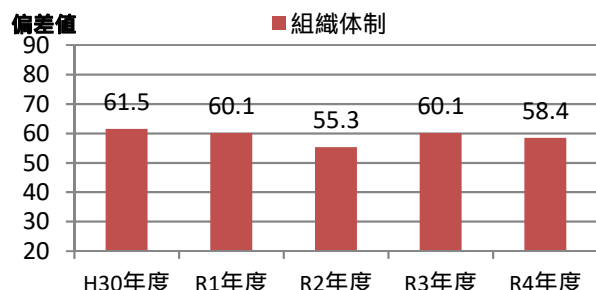
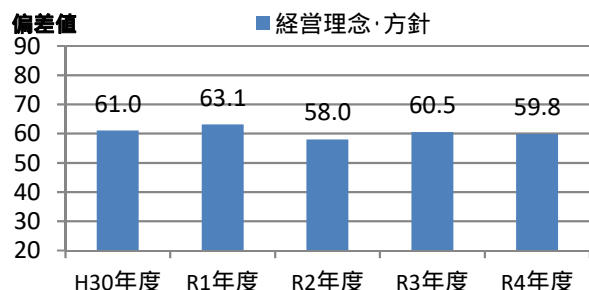
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

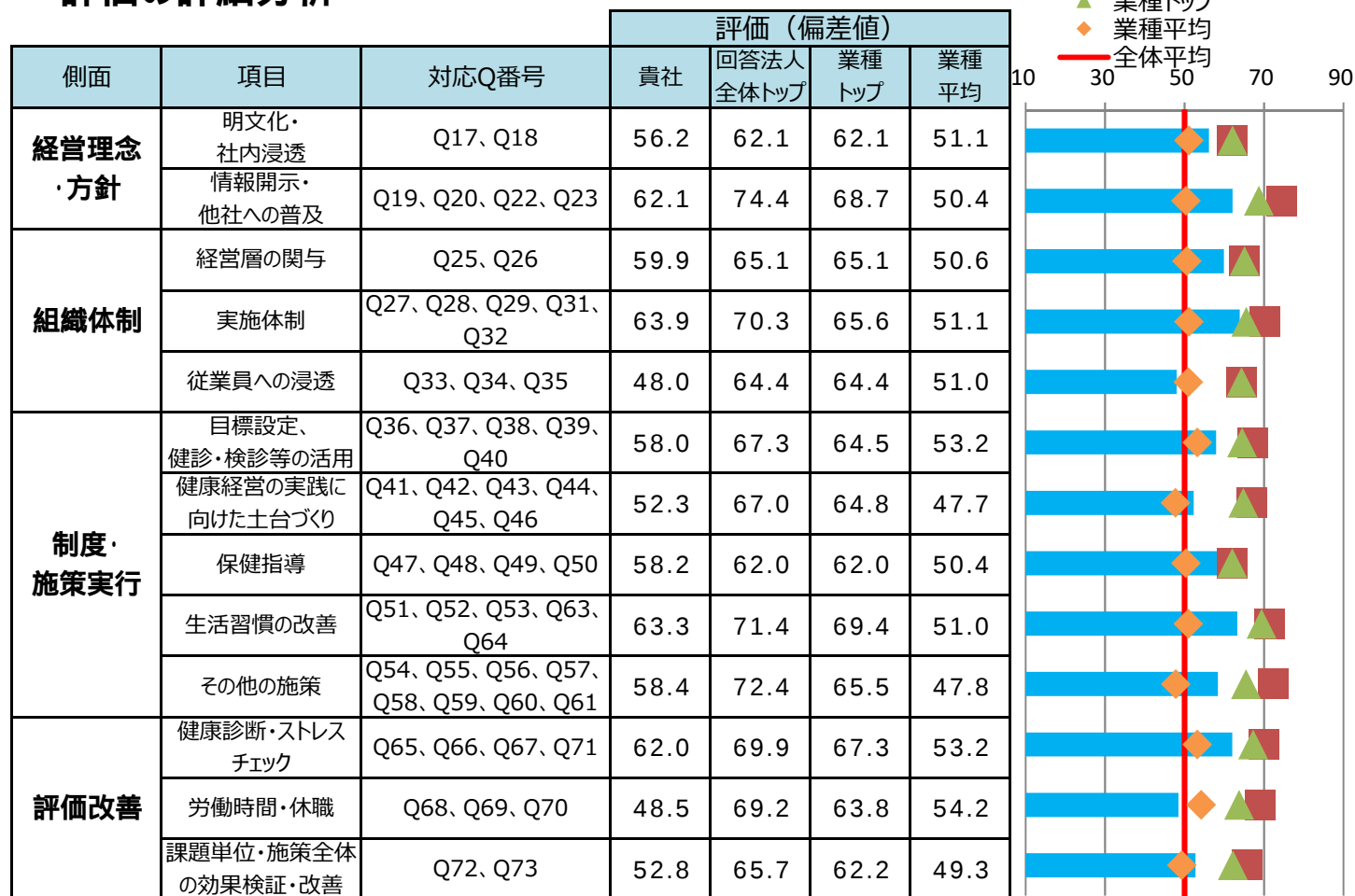
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	451～500位	751～800位	401～450位	701～750位
総合評価	59.8	58.5(↓1.3)	56.3(↓2.2)	59.9(↑3.6)	58.5(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 医療の進歩とともに病院に必要な機能を適切に維持しながら、新興感染症の変化に対応できる柔軟な組織体制が求められるため、多職種によるコミュニケーション活性化を図り、急激な変化にも柔軟に対応できるワーク・エンゲイジメントの高い組織づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康課題に応じた支援体制を構築し、適切な生活習慣を獲得し疾病予防のための適切な生活習慣獲得目標を70%とし、健康増進活動を行いプレゼンティーズムの原因となる状態を改善することで健康的に活力をもって働ける従業員の増加を目指す。また、多職種とのコミュニケーション活性化を図り、ワーク・エンゲイジメント0.3ポイント上昇を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sumitomo-hp.or.jp/about/hospital/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	院外のグラウンド利用、院内の体育館、部活動用会議室、患者指導用の運動機器が利用できるよう支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	主菜と小鉢を組み合わせさまざまな食品が取り入れられるようカフェテラス方式を採用し、利用者割引を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングイベント（個人戦・チーム戦）を設定し、ランキング結果に基づき表彰を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.1	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の	0.0	%
管理職限定		全管理職の	0.0	%
限定しない	○	全従業員の	72.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.8	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.5	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	71.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	30歳以上のメタボリックシンドローム該当者の傾向を分析したところ血糖値・HbA1cの該当者割合が60%を超え、e-GFR70未満が40%含まれていたため、高血圧、糖尿病予防・肥満による腎機能障害予防に向けた取り組みが必要であった。
	施策実施結果	30歳以上のメタボ対象者のメタボに関する保健指導を行い、運動習慣獲得に向けて関心が持てるよう運動プログラムを実施していたが、職員全体の運動機会が増加せず、前年度に比べ1.4倍になった。
	効果検証結果	血糖値・HbA1cによる該当者は60%程度と変化はなかったが、軽微な値でとどまり重篤な動脈硬化への移行につながる対象者は認められなかった。慢性腎臓病への移行は0%に抑制され、疾病発症予防の取り組みとしては一定の効果があった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員に医療従事者が多く自己判断により二次健診受診率が低い傾向にあったが、ヘルスリテラシーを高める啓発活動や受診勧奨により、年々目標値を上げ精密検査の受診率向上に努めている。しかし、前年度は30歳から40歳未満の若年層を含むメタボリックシンドローム該当者が増加したため、メタボリックシンドロームへの移行者を減少させ、疾病移行のリスクを減らすことが課題である。
	施策実施結果	二次健診、要精密検査の精査については時期を設定し院内で検査、受診できる制度を作り啓発しているため改善中である。運動機会の提供等、健康的な生活習慣獲得に向けた施策の効果はまだ出ていない。
	効果検証結果	従業員に医療従事者が多く自己判断により二次健診受診率が低い傾向にあったが、ヘルスリテラシーを高める啓発活動や受診勧奨により、徐々に目標値を達成し40%となった。しかし、30歳から40歳未満の若年層を含むメタボリックシンドローム該当者が増加したため、若年メタボリックシンドローム該当者を減らし、40歳以上なり疾病に移行する者を減らすことが課題である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人西日本産業衛生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

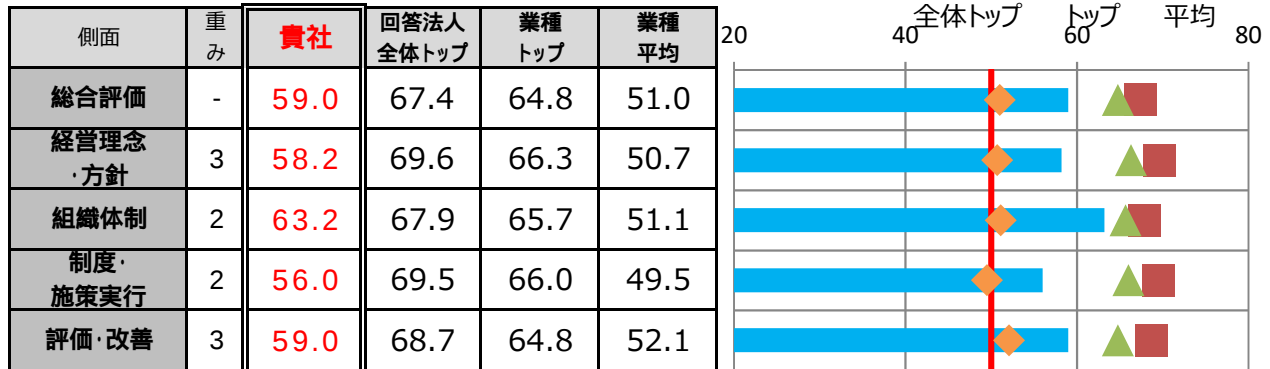
健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 59.0 ↑4.5 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



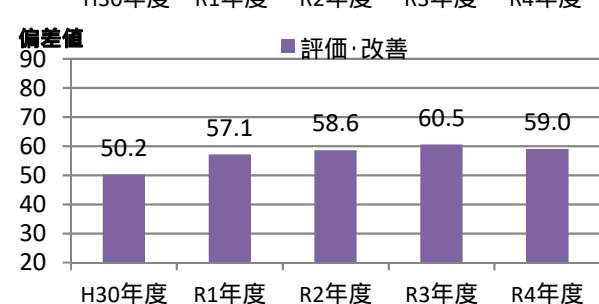
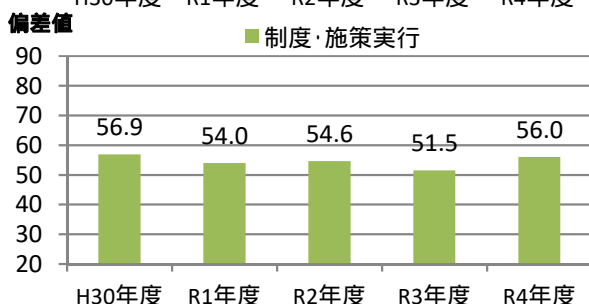
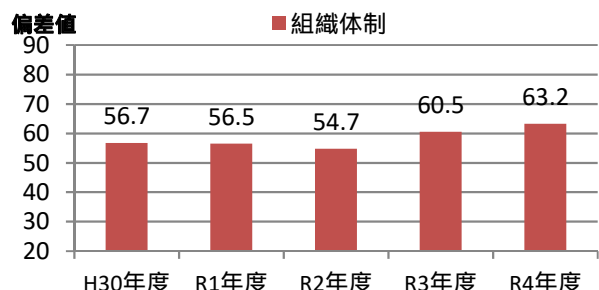
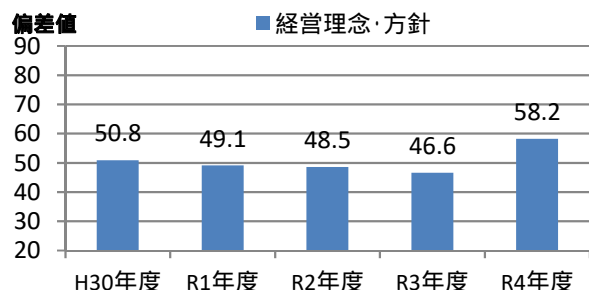
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

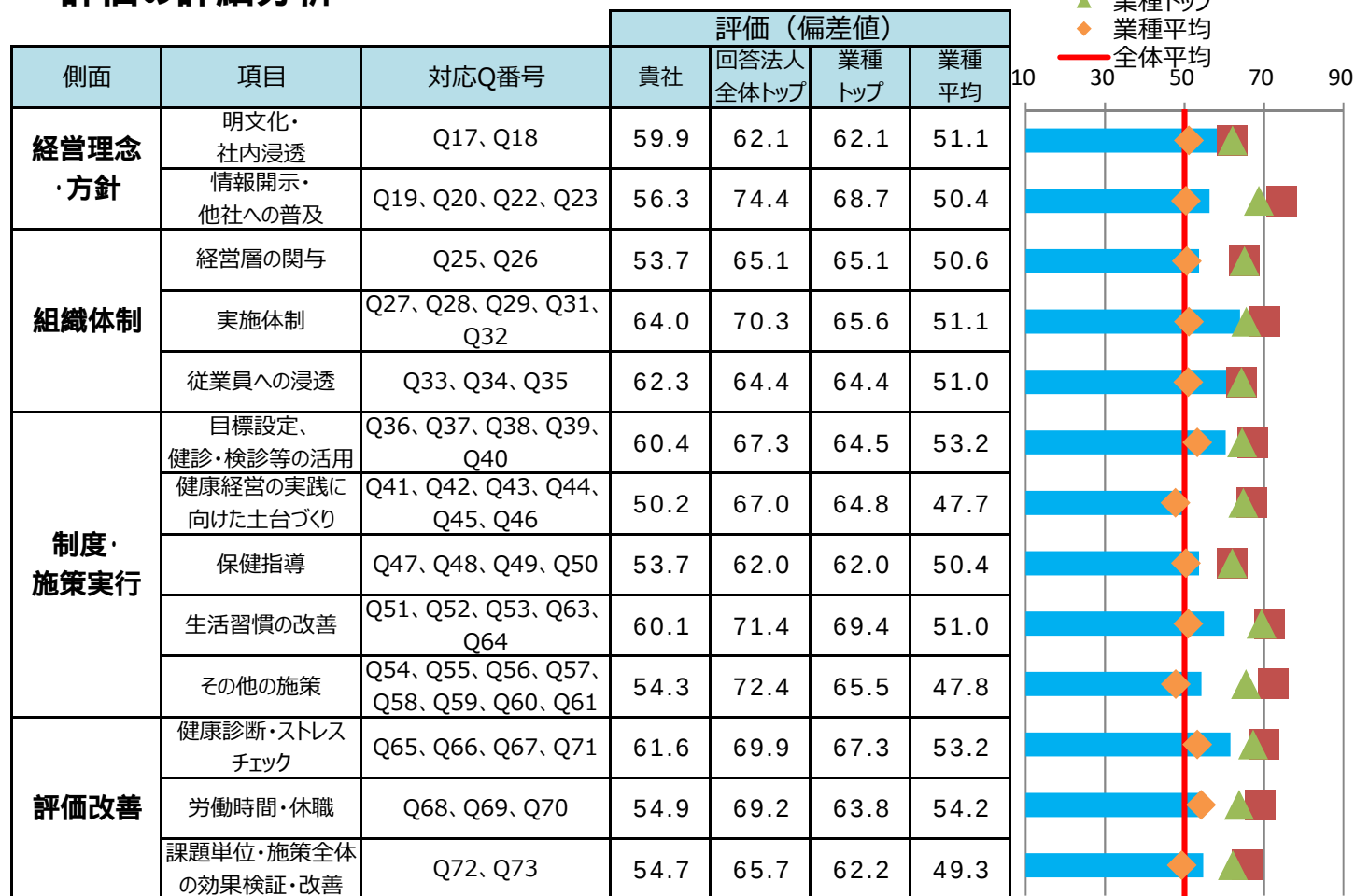
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	901～950位	951～1000位	1001～1050位	651～700位
総合評価	53.7	54.0(↑0.3)	54.0(↑0.0)	54.5(↑0.5)	59.0(↑4.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材定着を阻害する問題（心身の不調やハラスメント）に積極的に対処し、従業員が働きやすく、能力を十分発揮できる環境をつくること、健全かつ効果的な事業活動を推進していくうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられる職場を目指す。具体的指標としては、平均勤続年数の伸長を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nishieikai.or.jp/headquarters/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	コロナ禍で実施できていないが、レクレーション補助制度がある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	CARADAアプリでカロリー計算・記録・管理をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	外部の福利厚生サービスの会員として全従業員が加入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.8	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	有所見率が高い。従業員の平均年齢が上昇していることが有所見率上昇の一因であると考ええる。
	施策実施 結果	産業医・保健師による面談や文書指導を就業上の措置が必要なレベルの従業員を中心に33名に実施。健康診断結果について衛生講話を2回（参加者24名）に実施し各部署で共有した。四半期毎に食堂に健康情報を掲示。
	効果検証 結果	施策等実施したものの、従業員の平均年齢が上しているためと考えられるが、有所見率（治療中を含む）は前年の62.9%から77.5%へ悪化した。今後はレベルに関係なく全職員を対象とした指導を行うなど有所見率のあり方については、検討が必要であると考ええる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業務量が増えたことにより、メンタルヘルス不調になるリスクが高い。また、ストレスチェックの集団分析の結果、全体としてみると職場の健康リスクは100以下であるが、一部健康リスクの高い部署がある。
	施策実施 結果	メンタルヘルスに関する社内研修を予定するがコロナ禍で中止。メンタルヘルスに関する相談対応を2件実施。各職場管理監督者に産業医保健師によるストレスチェック集団分析結果のフィードバック及び相談対応を実施。
	効果検証 結果	健康リスクは120以上の部署は昨年度27%から19%に減少したが、健康リスクのより高い部署（150以上）は昨年度0%から4%に増加となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人広島県環境保健協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

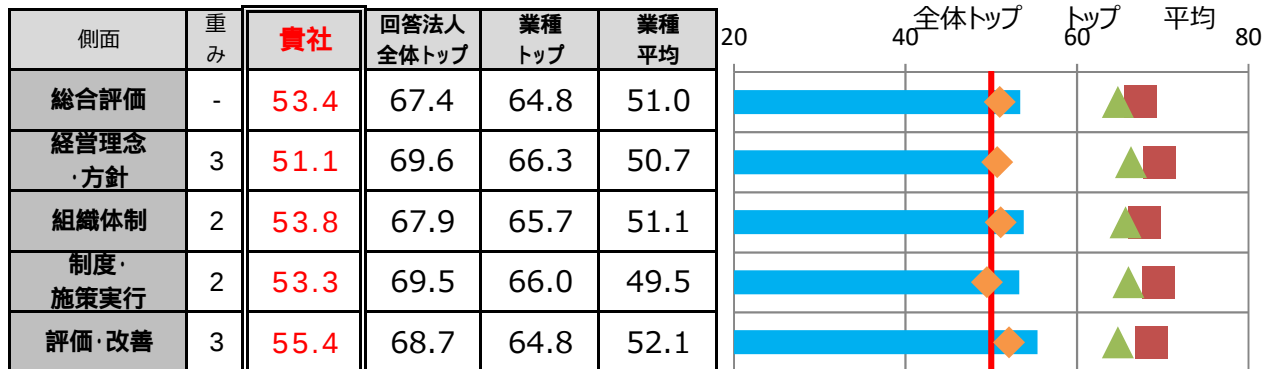
健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.4 ↓1.4 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



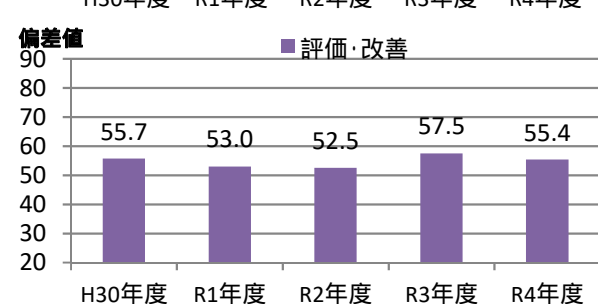
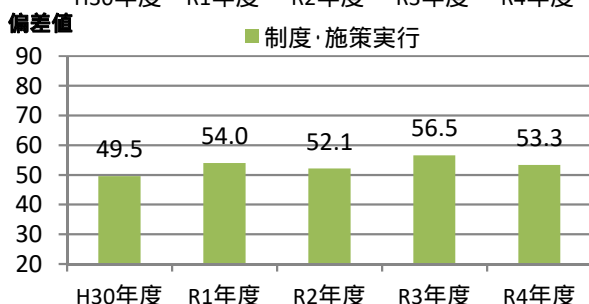
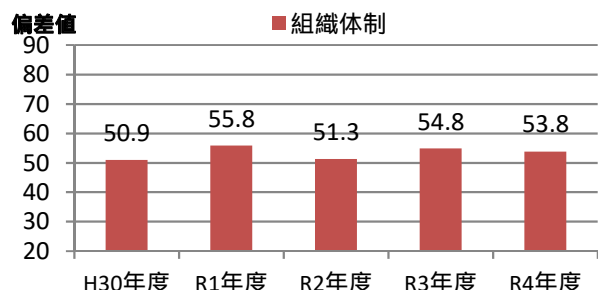
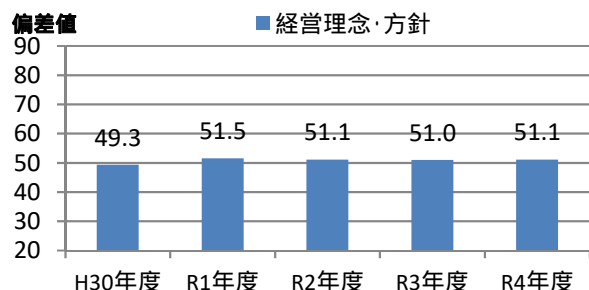
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

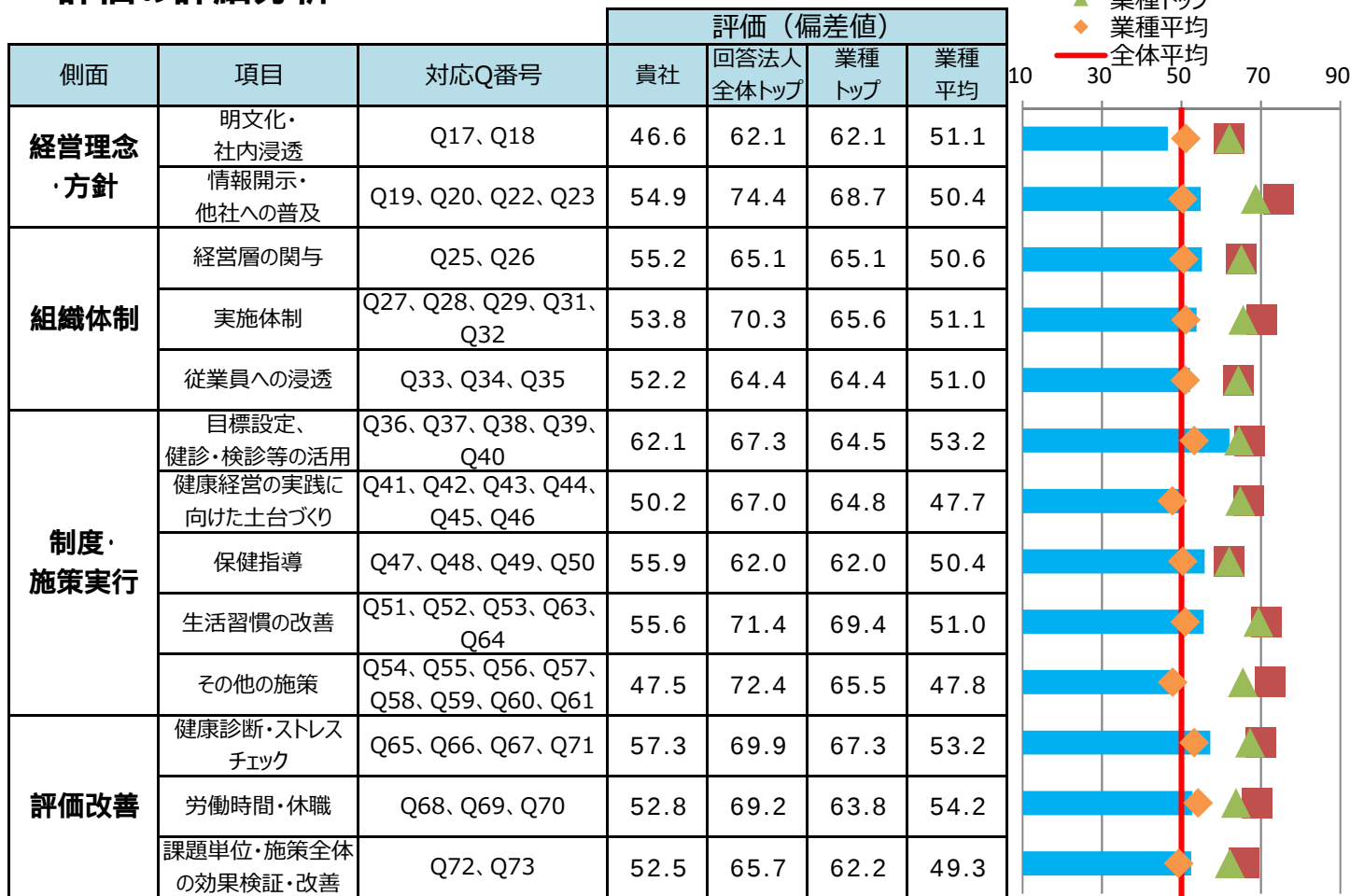
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	1001～1050位	1151～1200位	951～1000位	1251～1300位
総合評価	51.0	53.3(↑2.3)	51.8(↓1.5)	54.8(↑3.0)	53.4(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員の高齢化および今後想定される定年引上げに向けて、各職員が自己の健康状態を把握し、生活習慣の改善による疾病予防・健康増進を図り、職員の生産性を向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が自己の健康状態を知り、自分で改善・向上に向けた行動を起こし、継続的に自己管理ができる状況を目指す姿とする。定量的な達成指標として、2026年度健康診断結果に伴う二次検査対象者率（法定項目）の二次検査対象者率15%未満を目指す。 2021年度二次検査対象者率：22.3%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kanhokyo.or.jp/?page_id=6946

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	50	回	35	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	35	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	「環保協前天満川クリーン作戦」社屋の側を流れる河川の、河川内および遊歩道の清掃美化活動。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.3	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	日々の歩数や体重、体調、体温、メンタル、食事や血圧など、体の様々なデータを記録・管理できるアプリ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	昇降式デスクの導入及び階段利用を推奨することで、運動機会の増加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、総合健康リスクが全国平均よりも高い状態が続いている。過去のストレスチェック集団分析結果を基に、各センターの現状についてヒアリングを実施した。メンタル不調が理由で退職する職員もいることから、早期にメンタルヘルス不調者のストレス軽減対策が必要である。
	施策実施結果	2021年度の労働安全衛生基本方針を「助け合いメンタルヘルスの第一歩みんなで進める環境改善」とし、行動予定を所定の管理様式に入力することを徹底した。加えて、離席する際に周りの職員への声掛けを実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度ストレスチェック集団分析の結果を検証した。 協会全体の職場の健康リスクは104から102で、減少傾向になった。一部のセンターでは、職場の健康リスクが119から93に大幅に改善された。 協会全体の高ストレス者は32人から36人となり、4名増加した。傾向として、男性管理職の高ストレス者が増加傾向にあるため、2022年度は職場評価単位ごとのストレス軽減施策を模索する。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当会は基本理念「みんなの生命を守りたい」に基づき、継続して健康づくりに力を入れている。禁煙推進もその取組みの一つで、職員とその家族及び顧客を禁煙・受動喫煙による健康リスクから守るために、職員の喫煙率0%を目指している。 これまで、就業時間中及び敷地内・建物周辺での喫煙禁止を文書で通知し、集合研修や当会保健師の自作動画による研修と禁煙外来受診勧奨を行ってきたが、喫煙率が下げ止まっている状況である。
効果 検証 ②	施策実施結果	毎月22日および5月31日を完全禁煙日とした。また、禁煙外来の自己負担費用全額を補助する制度を実施し、2名の申し込みがあった。
	効果検証結果	喫煙者を対象とした完全禁煙日に関するアンケート調査を実施した。その結果、23%が完全禁煙日は喫煙しないように心がけている、53%がいつもよりタバコを吸う本数を減らそうと思うと回答し、6%が完全禁煙日は禁煙している、47%がいつもよりタバコを吸う本数が減ったと回答した。このことから、完全禁煙日の設定は、直ちに禁煙開始に結びつくものではないが、行動変容の変化には効果があったことが確認された。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 公益社団法人日本医師会

英文名: Japan Medical Association

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: 社団・財団法人、商工会議所・商工会

健康経営度評価結果

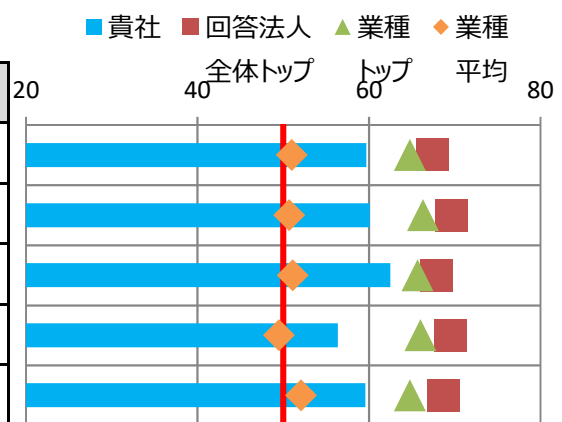
■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.7 ↑1.0 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.7	67.4	64.8	51.0
経営理念・方針	3	60.1	69.6	66.3	50.7
組織体制	2	62.5	67.9	65.7	51.1
制度・施策実行	2	56.4	69.5	66.0	49.5
評価・改善	3	59.6	68.7	64.8	52.1



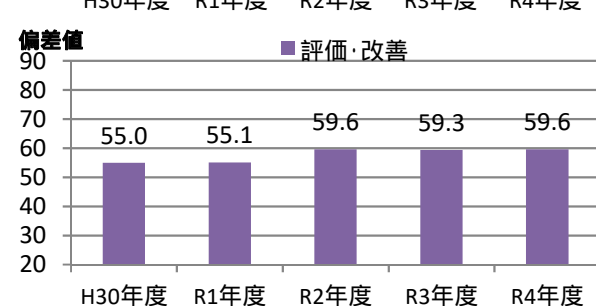
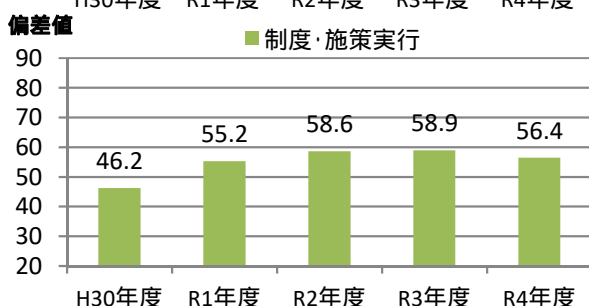
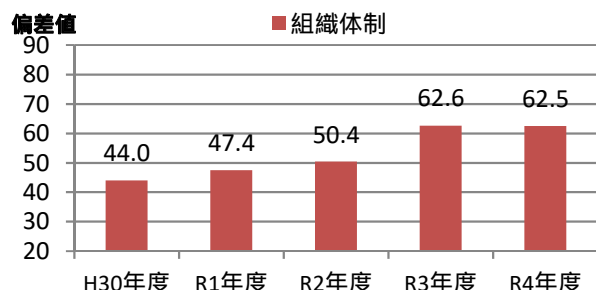
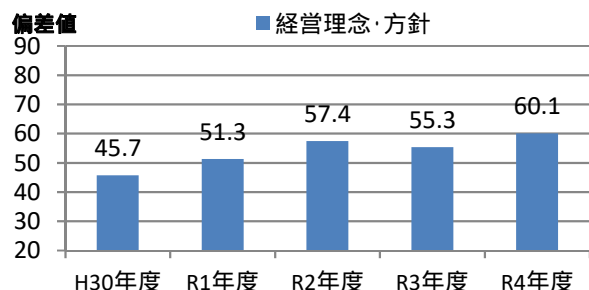
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

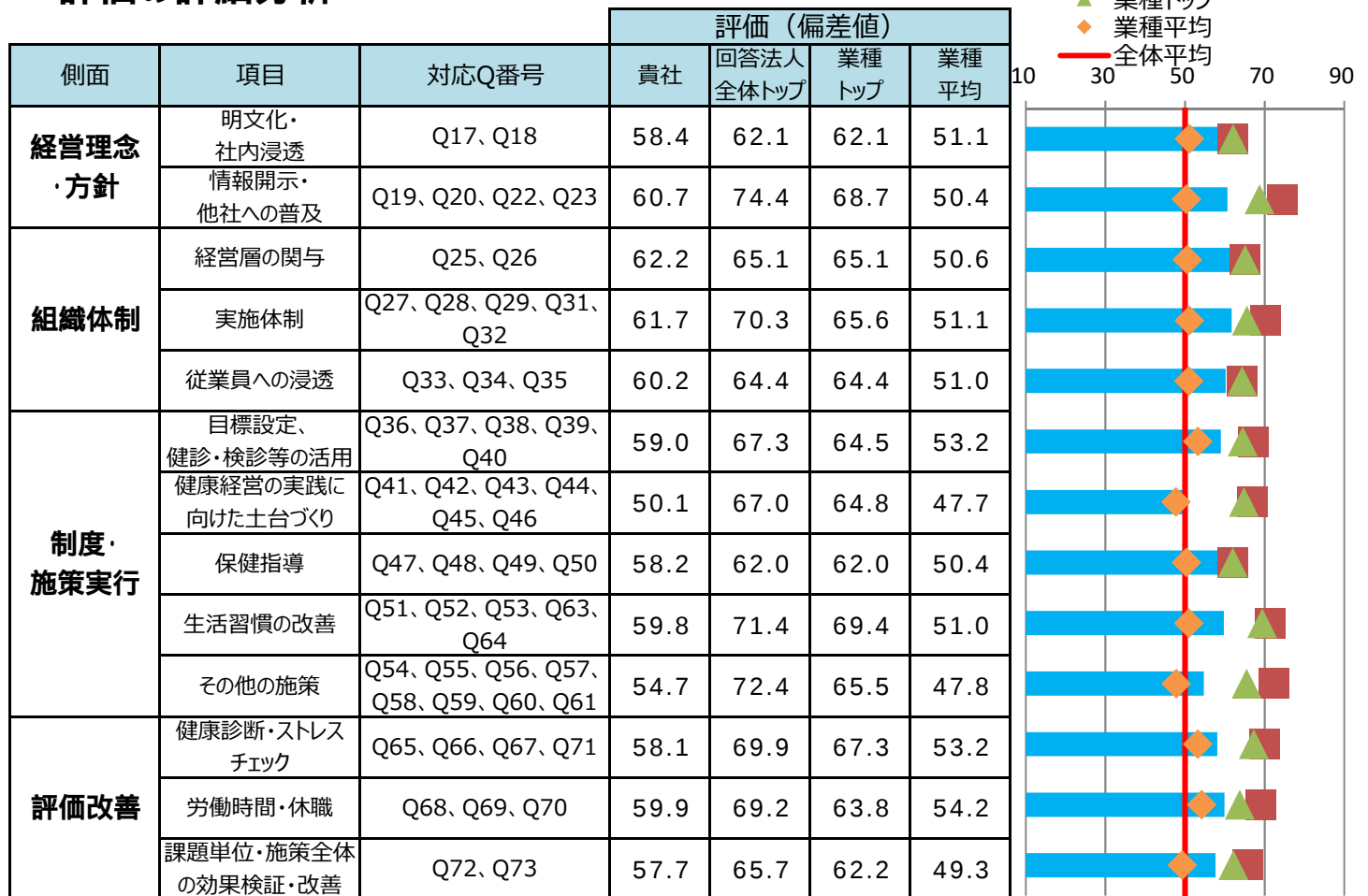
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101~1150位	1051~1100位	701~750位	551~600位	551~600位
総合評価	47.4	52.4(↑5.0)	56.9(↑4.5)	58.7(↑1.8)	59.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナウイルス感染の拡大が続く中、本会がステークホルダーに対し、果たすべき社会的な役割は無数にある。こうした中で、組織の更なる活性化は過年度以上に求められており、その基盤となる職員が心身ともに健康を維持していくことが引き続き課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康を図るために、自身の状況を把握すること、組織としても課題に応じた対策を講じる仕組みづくりを図りたい。具体的な指標として定期健康診断の100%維持、精密検査受診率を現在47.3%から、25年度100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.med.or.jp/jma/jma_infoactivity/009613.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	48	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	職員互助会に対し、健康経営に関する金銭支援を実施。バーチャル旅行や落語鑑賞会を開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	管理栄養士が監修する仕出弁当による昼食や昼食に限定しない利用が可能なヘルシーな食品を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	協会けんぽの健康づくりオンライン講座を開催。また、22年9月にはウォーキングイベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	66.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.2	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	協会けんぽ東京支部から提供いただいた「事業所カルテ」では、生活習慣病リスク保有率は同業態全国平均より良好ではあるが、対前年比でみると腹囲および脂質リスクが悪化傾向にある。職員の平均年齢上昇を考慮すると、中長期的視野でも生活習慣の改善を図る取組みが組織として必要である。
	効果検証結果	全役職員を対象に、協会けんぽが提供する「健康づくりオンライン講座（オフィスで簡単エクササイズ）」を実施。リアルタイムでの参加は16.1%、参加できなかった方に対しても動画を配信。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	職員が健康で働きやすい環境づくりを考える上で、職員構成比の52%を占める女性の健康保持・増進は欠かすことのできないものである。女性特有の健康関連に対する理解を深めることは、女性のみならず職場全体として取り組む必要がある。
	効果検証結果	派遣職員も含めた全職員およびその家族に対し、女性に多い病気（子宮筋腫や内膜症、婦人科がん等）のオンライン研修を実施。職員の66.1%が受講した。
	効果検証結果	2022年度の定期健康診断において、オプションで実施している乳がんおよび子宮がん検診の受診者が、対前年比でそれぞれ2.4%、3.1%向上した。また、実施後のアンケートでも回答者の75%が大変満足、満足という評価であり、女性、男性問わず新たな気づきがあったとのコメントが寄せられた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人中部電気保安協会

英文名：Chubu Electrical Safety Services Foundation

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

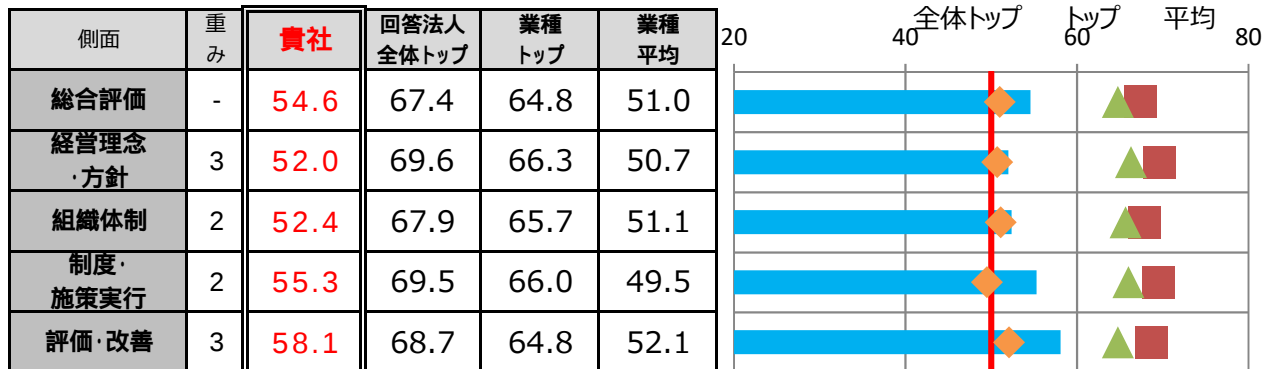
健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.6 ↓1.8 (前回偏差値 56.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



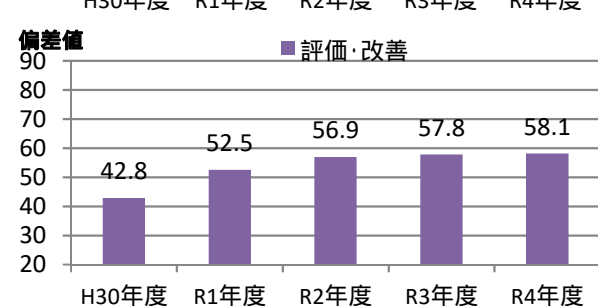
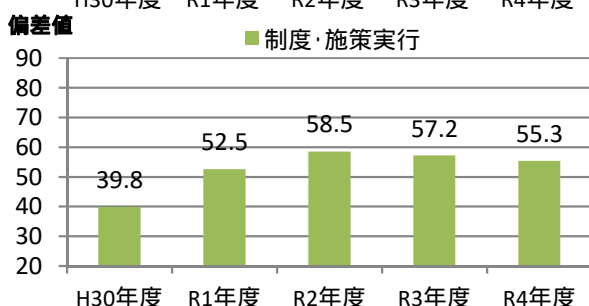
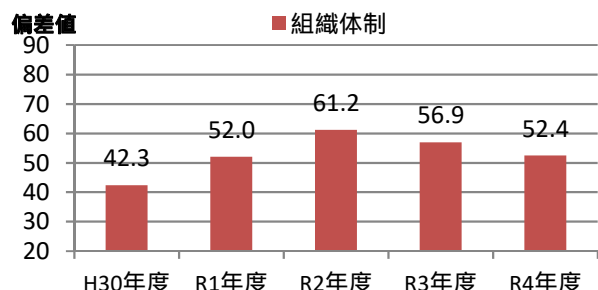
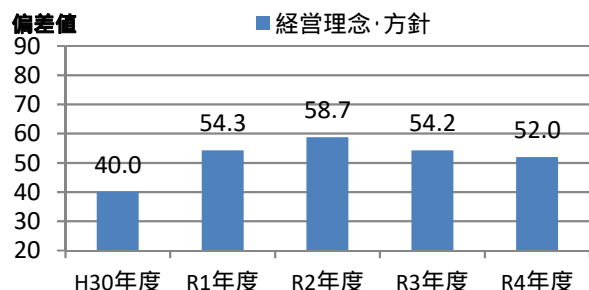
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

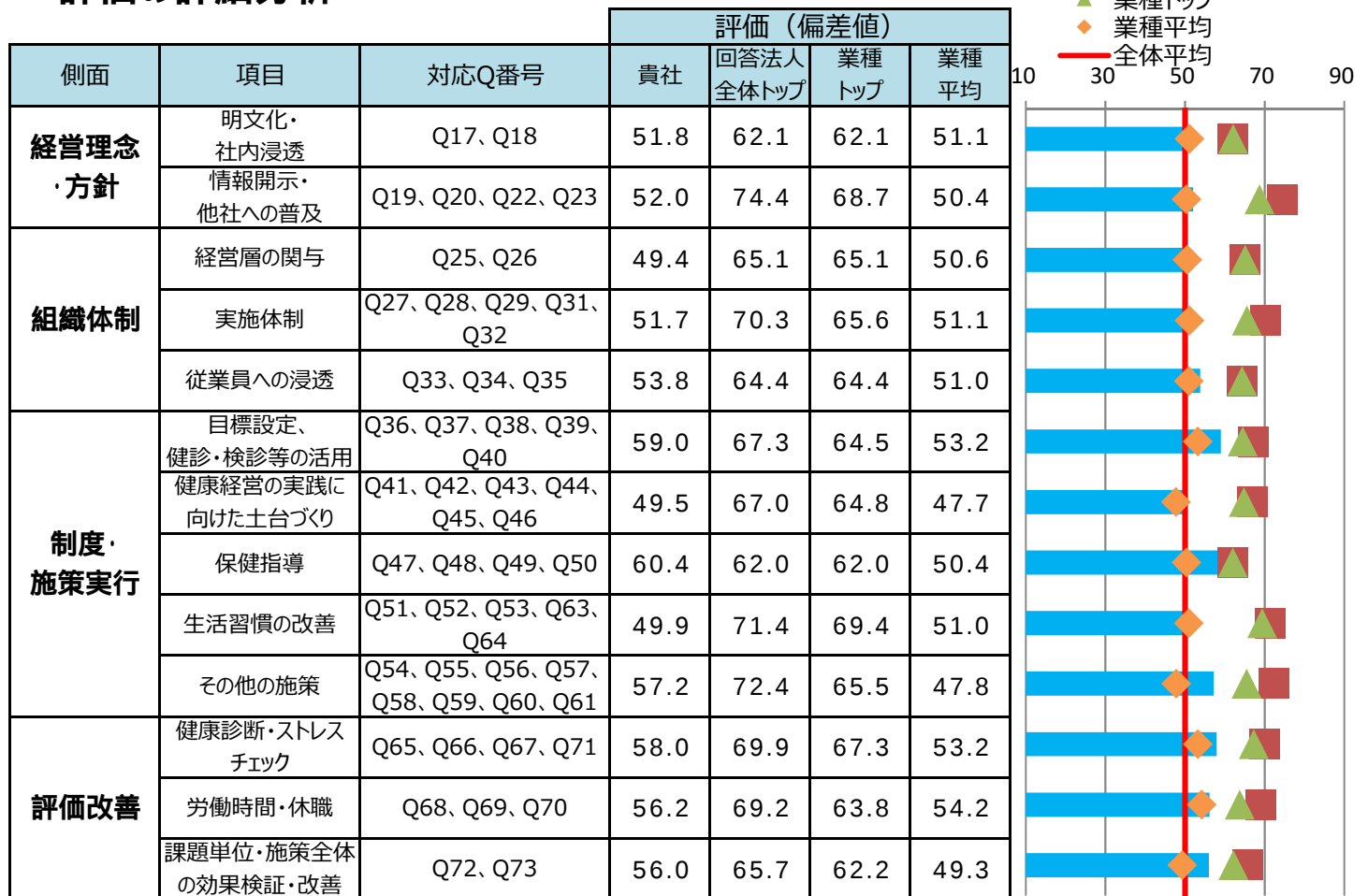
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401～1450位	1001～1050位	551～600位	801～850位	1101～1150位
総合評価	41.0	52.9(↑11.9)	58.6(↑5.7)	56.4(↓2.2)	54.6(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・人材が最大の財産であり、従業員の一人ひとりがいきいきと働き、能力を最大限発揮していただくためにも、健康で長く働いていただくことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	・定期健康診断の結果に対する産業医の意見による精密検査受診を要する者354名（16.3%）の再検査受診率は、目標とした90%以上となった。 従業員の高齢化が進む中、従業員の年齢構成が高いことも踏まえ、疾病の早期発見・早期治療につなげる目的で、2023年度から、全従業員を対象に定期健康診断に代えて、検査項目の充実した人間ドックを受けてもらう予定。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.cdh.or.jp/about/kenkou/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	72	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	サッカー、野球等クラブ・サークルの設立・運営に対して、金銭的な支援を始めとするサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.9	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	毎朝朝食を食べよう、無糖飲料を飲もう等の健康管理項目に一定期間チャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	人ごみを避けて歩こう、動画を見ながら運動しよう、階段を使おう等に一定期間チャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	51.6	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックでの高ストレス者が約7.8%いる中で、メンタルヘルス不調等の発生によるパフォーマンス低下が課題である。
	施策実施 結果	階層別でのメンタルヘルス研修（セルフ・ラインケア）の実施による意識づけと役割認識を実施。また、専門の臨床心理士が各事業場へのストレスチェック結果フィードバック・取り組み内容の指導や助言を実施
	効果検証 結果	効果の検証として、2021年度のストレスチェック結果による高ストレス者は7.1%と0.6ポイント減少している。今後もメンタルヘルスへの体制（階層別教育、外部機関窓口、職場環境改善）を継続実施
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が24.0%と依然高い状態であり、本人の健康被害はもとより、受動喫煙の影響も大きく、喫煙による健康被害、疾病が懸念される。
	施策実施 結果	全従業員に「喫煙による健康被害、受動喫煙の影響」について、e-ラーニングで教育を実施し、希望者には禁煙外来補助を実施。また、勤務時間中の喫煙禁止を導入し、喫煙による健康被害防止に努めた。
	効果検証 結果	効果の検証として、2021年度の喫煙率は22.1%と2020年度24.0%と1.9ポイントの減少をしている。今後も喫煙率低下を目指し、教育、情報提供、禁煙外来補助を継続実施

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人北海道労働保健管理協会

英文名：Hokkaido Industrial Health Management Foundation

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

健康経営度評価結果

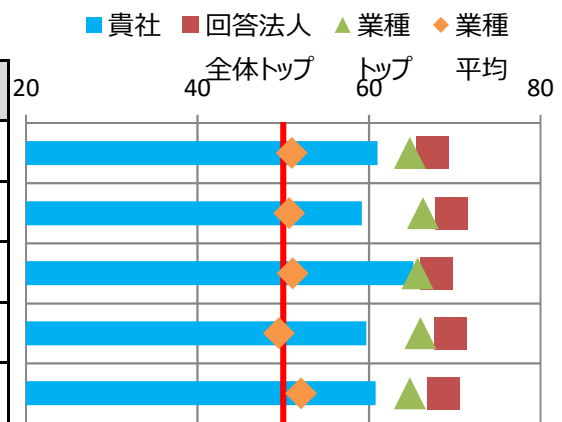
■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 61.0 ↓0.3 (前回偏差値 61.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.0	67.4	64.8	51.0
経営理念・方針	3	59.2	69.6	66.3	50.7
組織体制	2	65.2	67.9	65.7	51.1
制度・施策実行	2	59.7	69.5	66.0	49.5
評価・改善	3	60.8	68.7	64.8	52.1



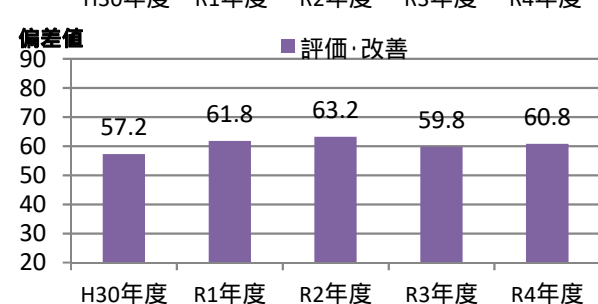
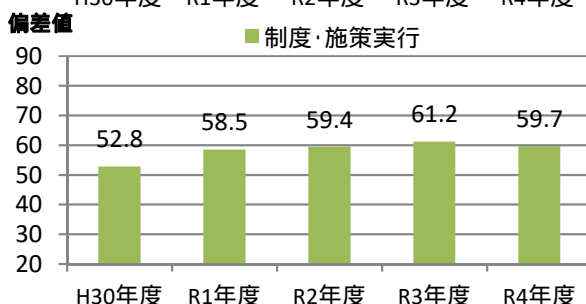
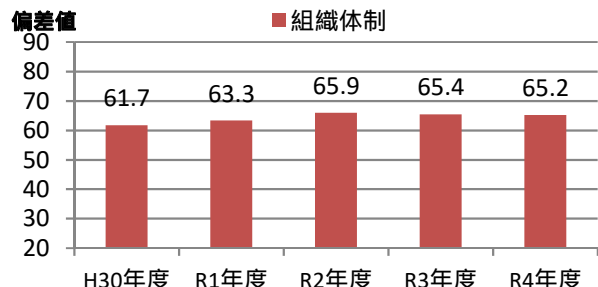
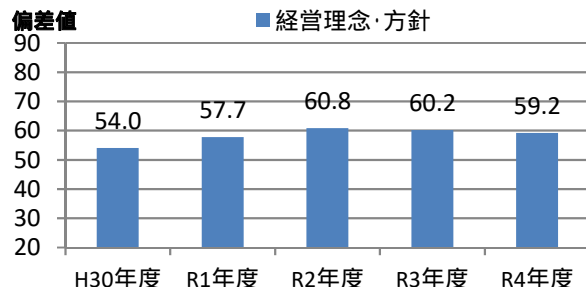
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	301～350位	151～200位	251～300位	401～450位
総合評価	55.8	60.2(↑4.4)	62.3(↑2.1)	61.3(↓1.0)	61.0(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保が厳しい中、時間と費用をかけて教育した人材の流出は事業活動を推進する上での課題となっている。特に医療スタッフは技術及び知識習得に時間を要するため、健康で長く定着し働いてもらう環境整備が重要と考える。
健康経営の実施により期待する効果	職員が魅力ある職場と感じられる環境整備を期待している。指標として直近5年で全体として50%ほどとなっている定着率について80%を目指すとともに、新卒採用者においては3年後定着率90%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	50	回	25	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	3年毎参加を義務付け全職員が参加するチーム制ウォーキングイベントを開催しその効果検証を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理サービス「スーパー・フェニックス」による食生活全般的なサポート体制の提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	3年毎参加を義務付け全職員が参加するチーム制ウォーキングイベントを開催しその効果検証を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定	○	全管理職の	90.0	%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.1	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.3	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高齢化が進む中、健診事後管理の強化もあり有所見率の上昇は抑えられているものの二次検査受診率は低い状況にある。今後、安定した労働力を確保するうえで健康経営の取り組みを機に意識向上が必要である。
	施策実施結果	外部医療機関を利用する二次検査については、これまでも受診勧奨取り組みを推進しているが、さらに未受診者へは受診予定と今後の対応を健康経営推進スタッフとなる産業保健担当者へ報告させることとした。
	効果検証結果	これにより2021年度二次検査受診率は61.3%と当初の目標の最低限ではあるが50%を超えることができた。引き続き、さらなる受診率向上に取り組んでいるところである。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	職員間のコミュニケーション不足がストレスチェックの集団分析結果からも課題となっており、コロナ禍であつても成立する他の職員との関わりを持てるツールやイベントが必要と考える。
	施策実施結果	チーム対抗によるウォーキングイベントを計画。3年で全職員が参加するよう設定しており、年末には結果に基づき表彰が予定されており、実績に応じた景品を用意することで職員の参加意欲を高めている。
	効果検証結果	イベント終了後に肥満者（BMI値25以上）の効果検証を実施。8割の者のBMI値が減少しており、さらに3割の者は肥満度の改善まで効果が確認されている。健康意識向上には十分役割を果たした施策と考える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人オリエンタル労働衛生協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

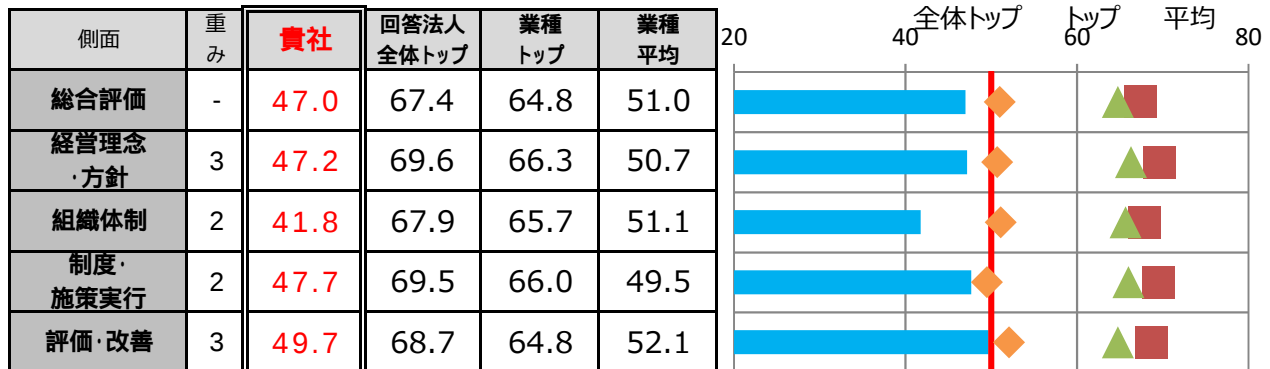
健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.0 ↑1.0 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



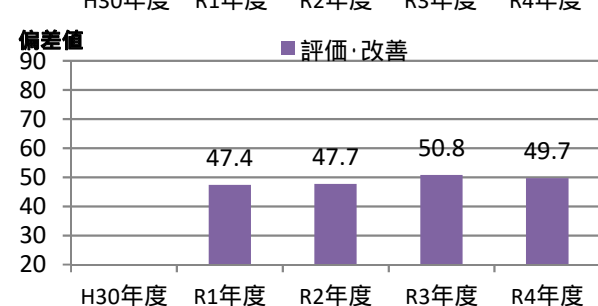
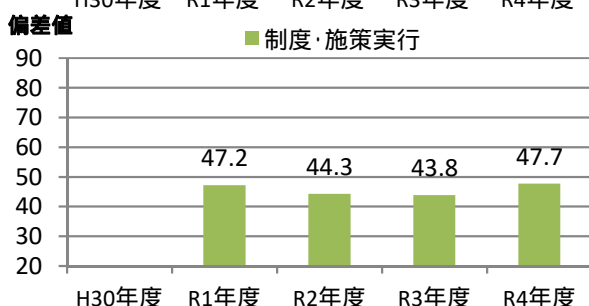
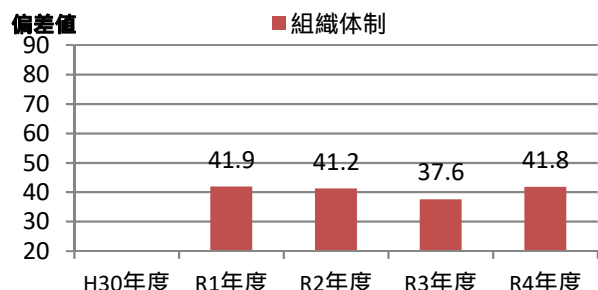
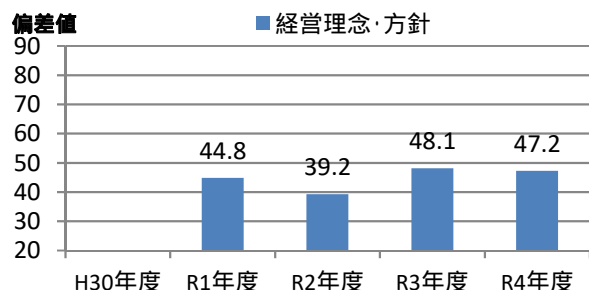
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

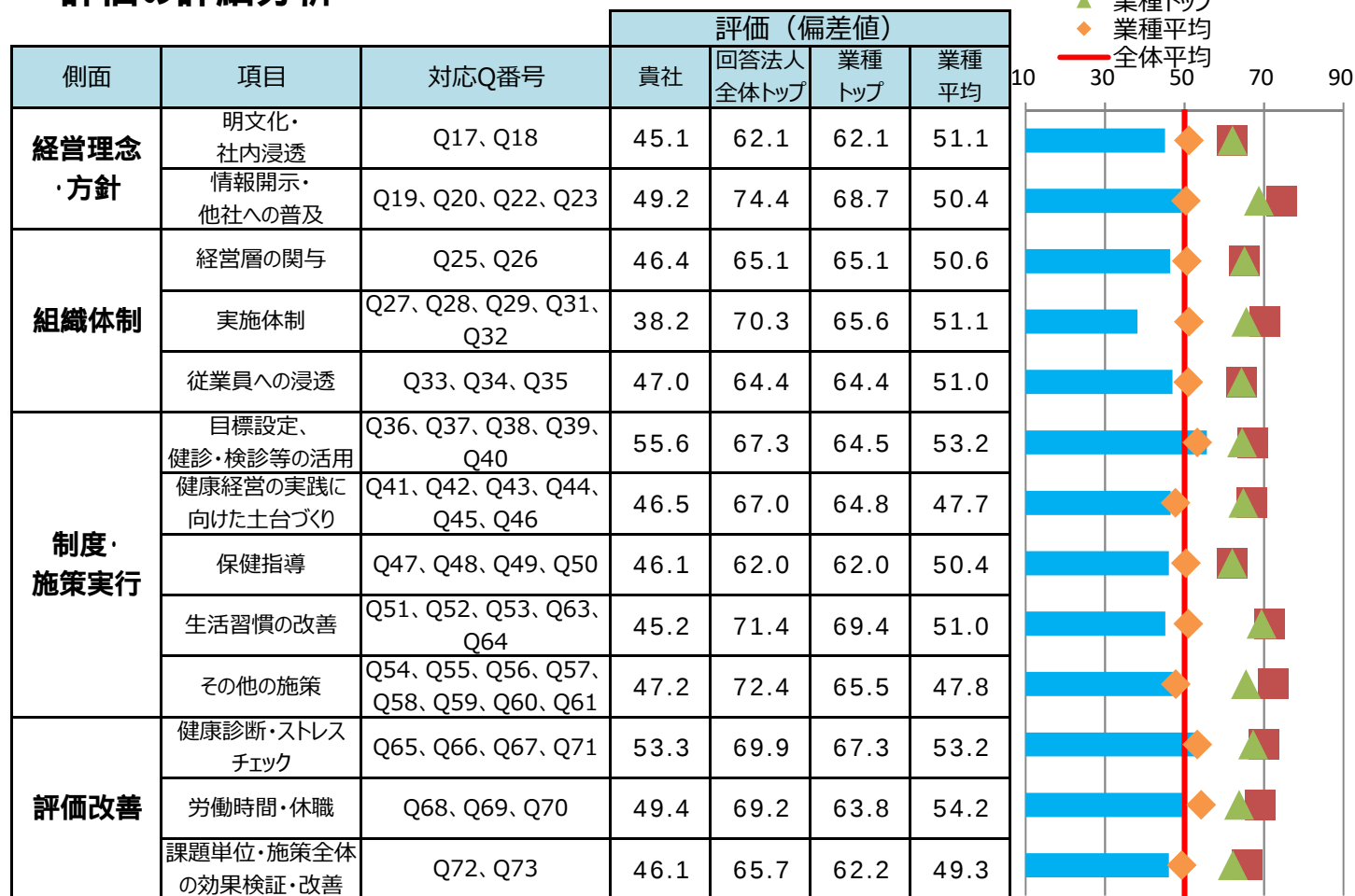
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1901～1950位	2001～2050位	2001～2050位
総合評価	-	45.5(-)	43.2(↓2.3)	46.0(↑2.8)	47.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 技量や経験を持つ従業員が健康でいて長く働けることで、教育を通じ、従業員の意識を高め組織を活性化させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働いてもらえることで、次世代からまた次世代へと技術、組織の意図が受け継がれ組織をより良く活性化できることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oriental-gr.com/kenko-sengen/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員旅行、食事会を行っているが、2021年度は新型コロナ感染回避の為中止。今年度は現在企画中です。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	常駐保健師、管理栄養士が随時相談、指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	エアロバイク等、運動器具を自由にいつでも使えるようにしてある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.9	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.6	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.5	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若年層でのメンタルヘルス不調において、職場で把握した時点では手遅れで退職となるケースがあり、また、再発の恐れもあったため、改善が必要である。
	施策実施 結果	入社一年目の職員全員にメンタルヘルスマネジメントサポートセンターでの面談を行い、各人に合わせたケアを実施した。
	効果検証 結果	今年度、メンタル不調により退職に至る様な事案は発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	休職から復帰しても、再度休職になるケースがあり、対応が必要である。
	施策実施 結果	休職者に対し、回復の状態に合わせて休職中から復帰後にかけて、各人に合わせ臨床心理士による面談でフォローするようにした。
	効果検証 結果	今年度は再休職に至る者は発生していない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人関東電気保安協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

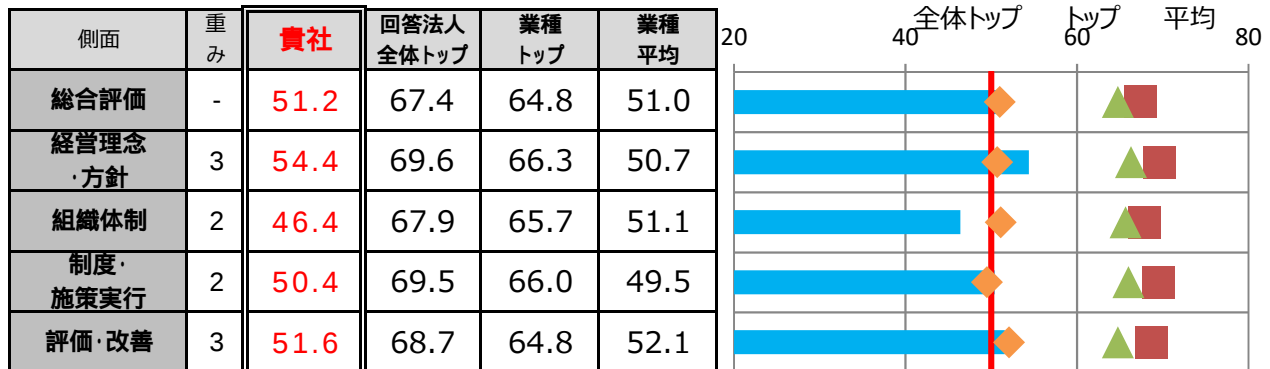
健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.2 ↑2.9 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



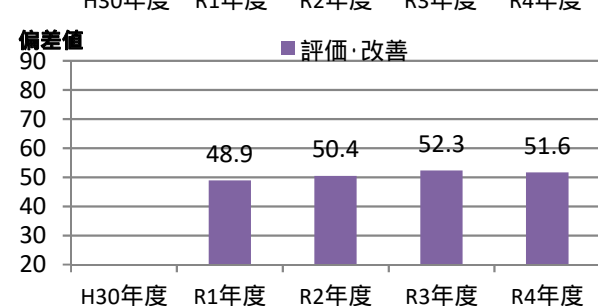
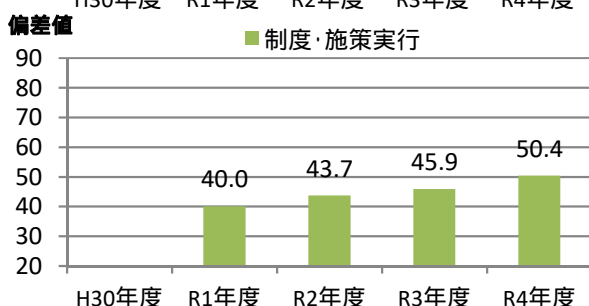
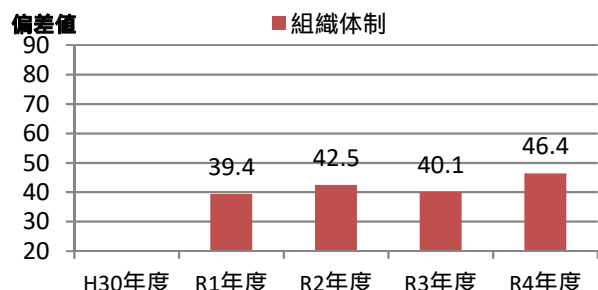
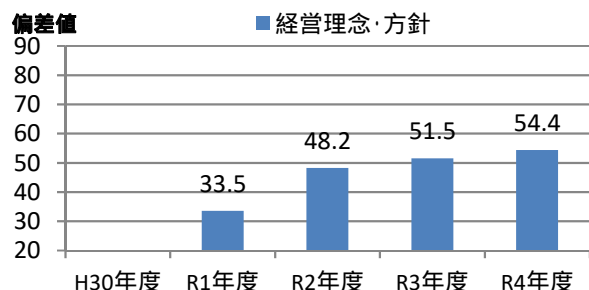
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

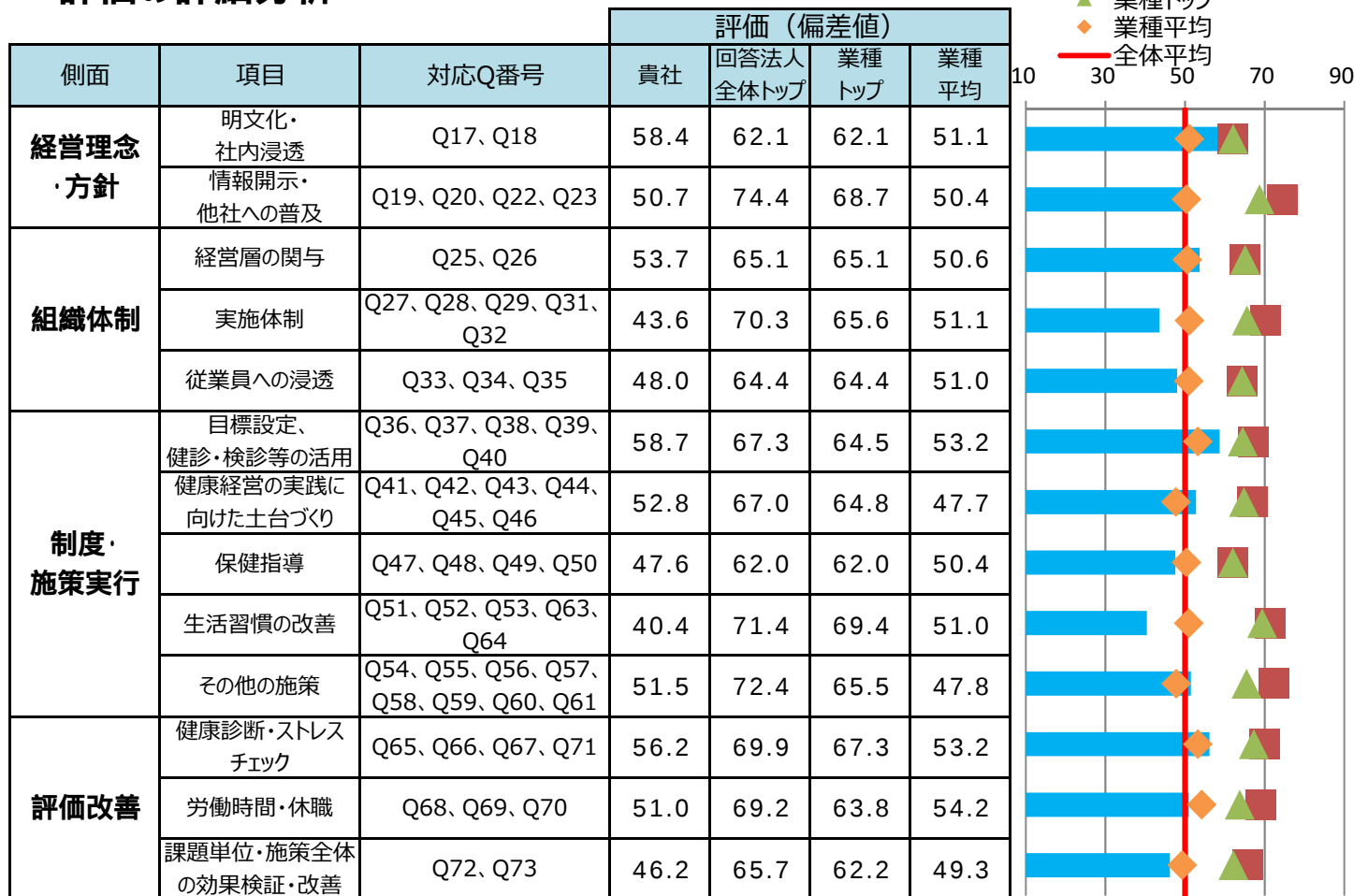
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	1601～1650位	1751～1800位	1501～1550位
総合評価	-	40.6(-)	46.8(↑6.2)	48.3(↑1.5)	51.2(↑2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 2020年4月に新たな人事・賃金制度を導入し、定年を延長するとともに、定年後も働き続けることができる環境を構築した。しかしながら、世の中の技術者不足もあり、常に要員が逼迫している状況であるため、多くの採用者を獲得するとともに、技術力を持った高年齢の従業員がより良い環境のもと、今後も働くことができるように、施策を講じる必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	全員が定年（65歳）まで勤務していただくとともに、会社の制度・働き方の充実さを感じ、定年後も働き続けることを選択していただくことを期待している。 また、定期採用者・通年採用者を積極的に採用して業務の分業化を図るとともに、健康経営に取り組むことにより、従業員が健康で長く働き続けることができる環境を構築していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kdh.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全職員にスマートフォンを配備し、ラインワークスのアプリを導入し、日々情報交換を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	定期健康診断結果を踏まえ、健康改善への意識を高めることを目的として、健康セミナーを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	カフェテリアプランを導入しており、メニューとして「スポーツサービス利用補助」を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.1	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業務上、顧客が休業している時間帯（土日）の業務が多いことから、従業員が土日出勤せざるを得ない場面が多くある。 社会においても働き方改革において、仕事と休みのメリハリを付け、ワークライフバランスを実現することが、健康で長く働き続けることができることに繋がることから、土日の出勤率を低下させる必要がある。
	施策実施結果	土日完全週休二日制の導入（従来は変則型週休二日制） 土日完全休養日の設定 入退室時間を容易に把握することができる自動錠の導入
	効果検証結果	完全週休二日制を導入することにより、土日の業務を平日にシフトすることが推進され、特に従業員の土曜日出勤率は大幅に低下した。また、完全休養日の導入により、従業員がプライベートの時間を確保できるようになり、ワークライフバランスに繋がっている。 また、自動錠の導入により、従業員の在室時間ならびに労働時間の適正な管理が実現している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症だけでなく、インフルエンザ感染症に罹患した場合、本人の健康を損ねるだけでなく、従業員および家族への影響も大きくなる。 また、職場内でクラスターが発生した場合、業務遂行に大きく影響し、生産性の低下に繋がることも踏まえ、制度面・費用面において、感染症予防を講じることが必要である。
	施策実施結果	職場内での予防接種機会の提供 インフルエンザ予防接種費用補助の増額（従業員・家族ともに全額補助） 新型コロナウイルス感染症のワクチン接種時のサービスを「勤務」扱い
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種費用補助の増額により、接種者が増加するとともに、インフルエンザ対策への意識も向上している。 また、家族にも費用補助を行うことにより、インフルエンザ罹患者の減少が見込まれるとともに、従業員のエンゲージメント向上にも寄与している。 また、新型コロナウイルス感染症への対策を的確に行うことにより、継続した正常な業務運営を実現している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益社団法人益田市医師会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

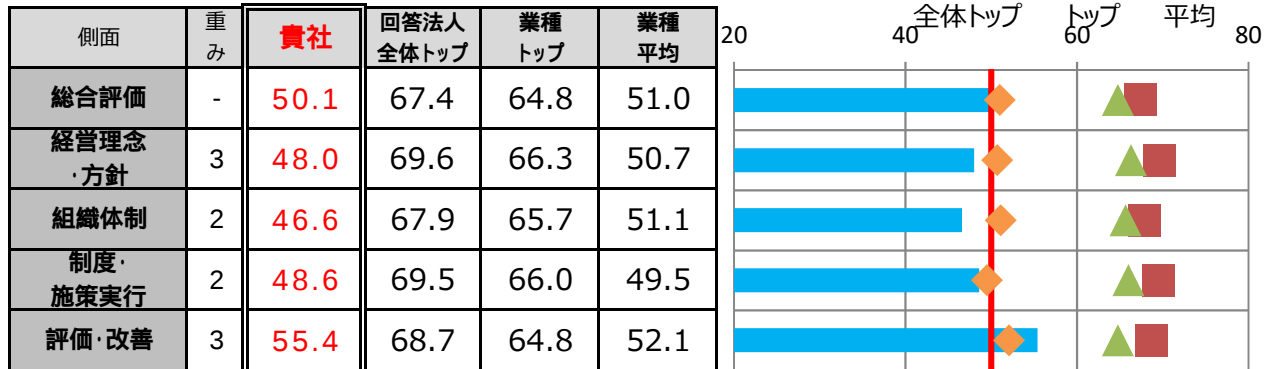
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



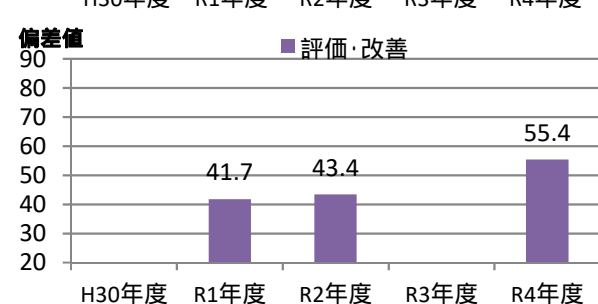
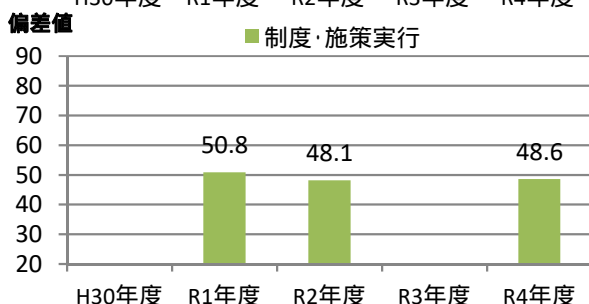
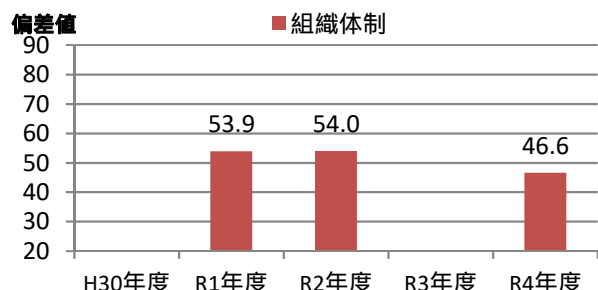
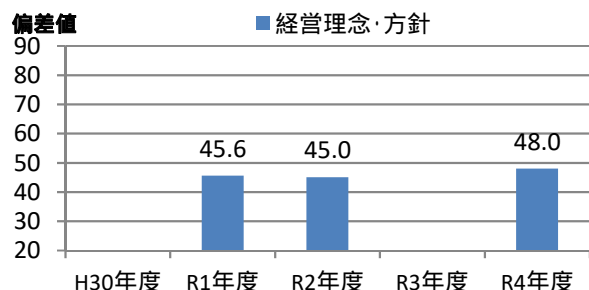
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

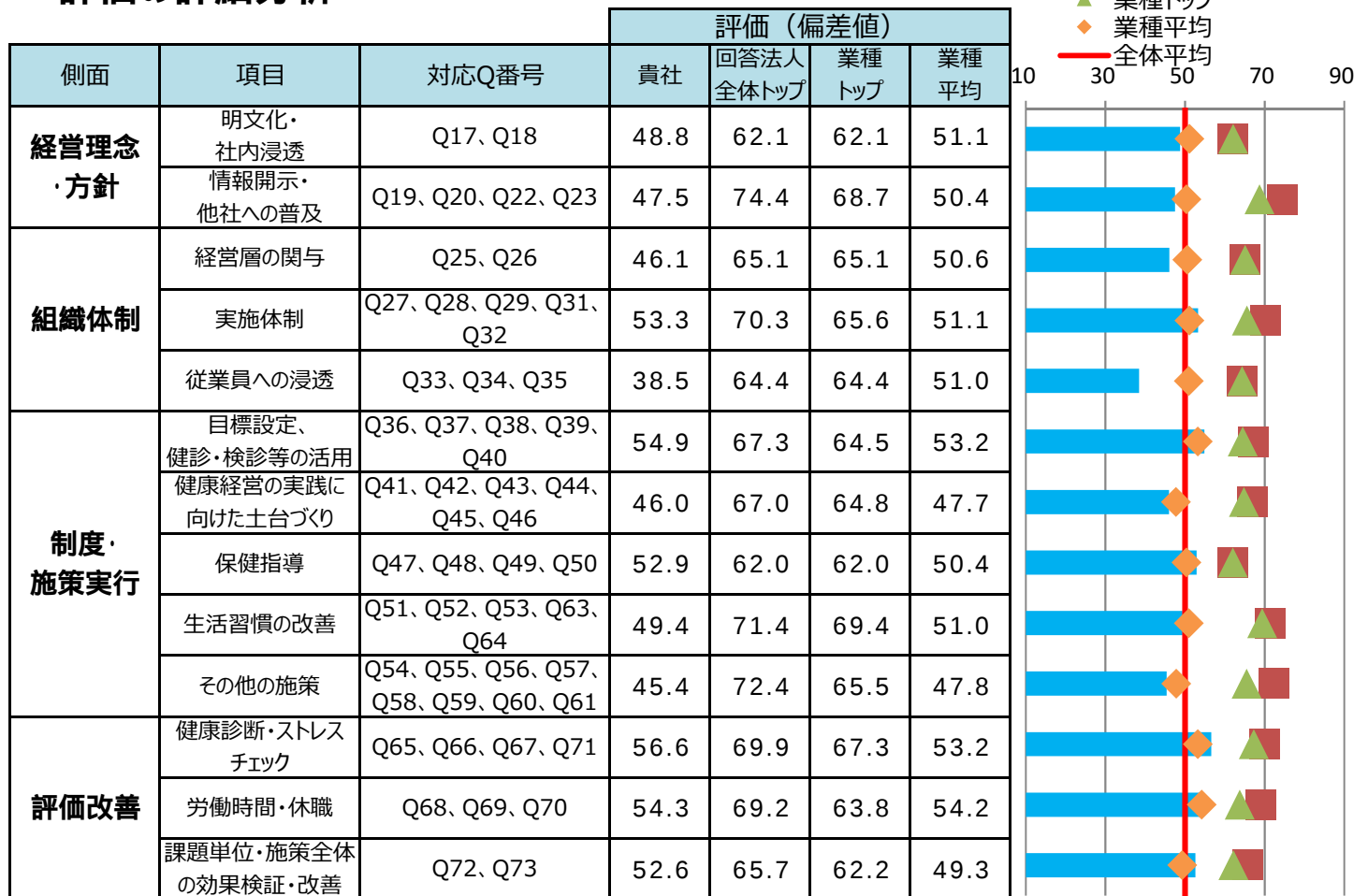
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1451～1500位	1601～1650位	-	1651～1700位
総合評価	-	47.1(-)	46.9(↓0.2)	-	50.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化が進む中で、現在でも医療従事者確保が困難であるが、将来的にもっと難しくなることが予測され、事業継続を行っていく上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	就職活動をしている学生が魅力ある職場・組織であると感じてもらい、不足してる医療職種を充足できることを期待している。そして平均勤続年数が長くなるように、離職率を現在約10%を5%以下を目指せるよう改善していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.masuda-med.or.jp/info/1421/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	20年間の長い歴史を持つソフトボール部は部員20名近くおり、多職種とのつながりを大切に活動している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	定期健診時に栄養指導が必要な職員へ通知している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	リハビリテーション科に設置してあるトレーニング室を職員に開放し使用出来る環境になっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	職員の平均年齢が年々上昇しており、有所見者数も上昇傾向にある。しかし職員健康診断結果で有所見者になった者が再検査をほとんど受けていない状態である。そこで、自身の健康状態に対する意識改善させ、健康に対する意識を向上させることが課題と考える。(全体の有所見者率 78%)
	施策実施 結果	各自結果表を配布し、特に再検査、他科受診等が必要な人には再度通知をすることで、再検査受診の推進をする。(再検査への受診率10%程度)
	効果検証 結果	有所見者に対し、文章にて再検査受診を推奨を行ったが、今後は健診結果と一緒に再検査実施医療機関等の情報提供などを行い、再検査受診率100%を達成したい。(前年度有所見者率 75.3% 前々年度有所見者率 78.9%)
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	毎年度、数名のメンタルヘルス以外の疾病にて長期休業を必要とする職員がいる。長期療養後の職場復帰を行えるような体制を整え、離職を防ぐことが課題。
	施策実施 結果	毎年度、数名のメンタルヘルス以外の疾病にて数名の退職者が出ていたが、2021年度では、長期休業者全員が復職した。
	効果検証 結果	安心して治療に専念できるよう病気休業制度の説明を行う。復帰する前に、体調の状態を確認し業務内容について検討。復帰後はできる業務から行い、体調を確認しながら徐々に本来の業務をするように実施した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人近畿健康管理センター

英文名：Foundation of Kinki Health Administration Center

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

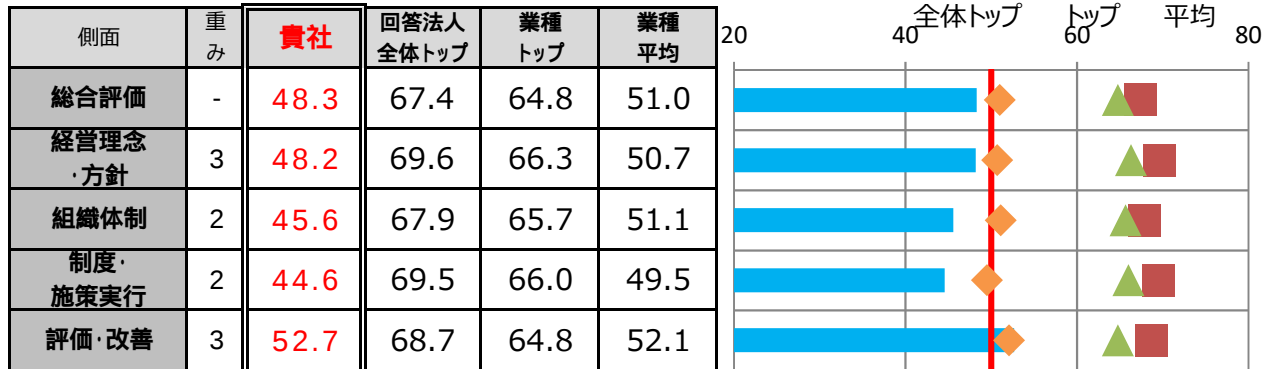
健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価：48.3 ↑0.2 (前回偏差値 48.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



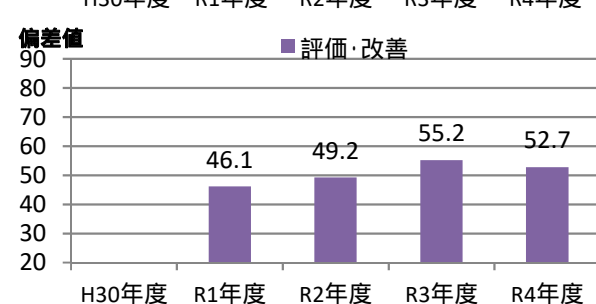
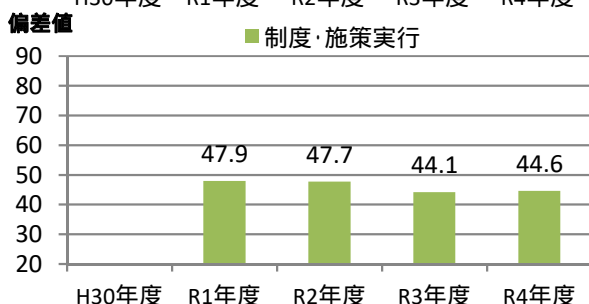
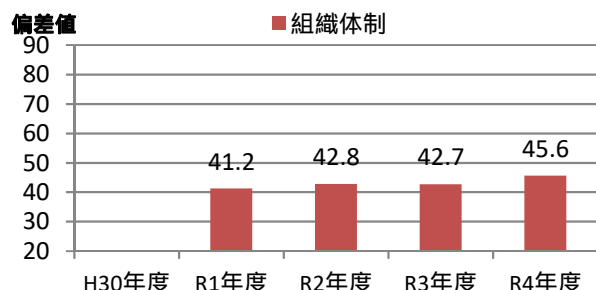
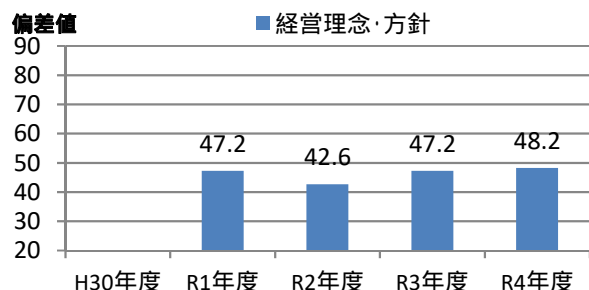
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

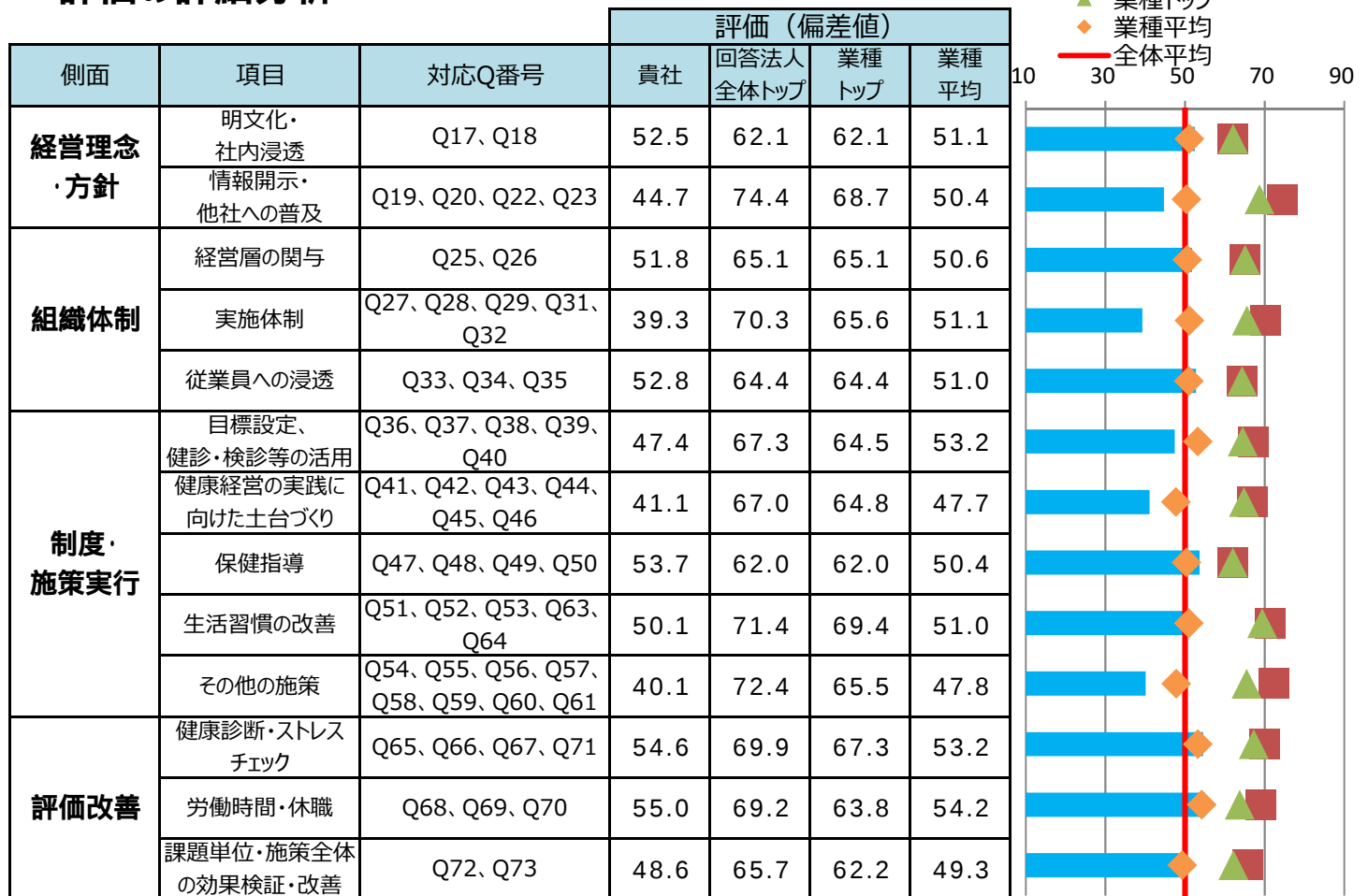
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1701～1750位	1801～1850位	1851～1900位
総合評価	-	45.8(-)	45.6(↓0.2)	48.1(↑2.5)	48.3(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 お客様一人ひとりの「生涯健康管理」を支え、社会に求められる企業として、健康寿命延伸を目的とした予防医療サービスを展開するため、従業員一人ひとりが生き生きとした人生を送ることが重要であり、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「健康」のプロとして、従業員一人ひとりが元気であり続けられる組織づくりができることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.zai-kkc.or.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	活動団体へ一定の金額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	自動販売機のカロリー表示や食品サンプル展示によるカロリー表示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	全拠点において、就業時間中に自社オリジナルのリフレッシュ体操を毎日実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.3	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.4	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の年齢上昇による生活習慣病発症者が年々増大している。定期健診項目を充実させているが、健康状態改善に向けた行動変容にまで至っていない。
	施策実施 結果	各拠点にて運動習慣改善活動を行った。また、対象をパートおよび派遣従業員まで拡大した。
	効果検証 結果	定期健康診断の問診における「1週間に2回、1回30分以上の運動の習慣がある」の全従業員該当率が、2020年度16.4%から2021年度17.2%へ向上した。また、うち、40歳以上の該当率についても、2020年度18.8%から2021年度19.2%へ向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。精密検査の受診率向上に向けて、従業員の健康意識の醸成が必要である。
	施策実施 結果	個別メール等により、健診事後措置に関する状況報告書の提出を促した。全社で6割程度の提出があった。
	効果検証 結果	全社健診結果における指導管理区分「要医師指導」の該当率について、2020年度52.8%から2021年度51.4%へ改善した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人埼玉県健康づくり事業団

英文名：Saitama Health Promotion Corporation

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

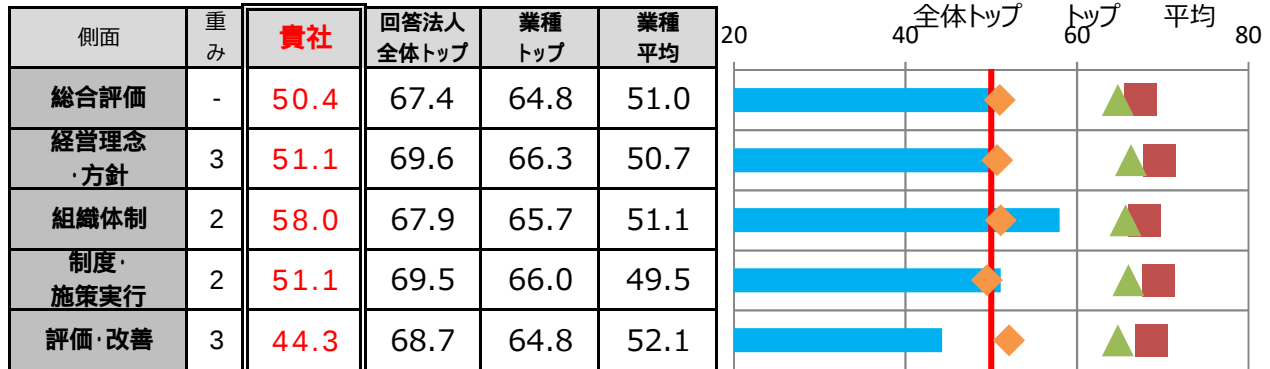
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.4 ↓0.6 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



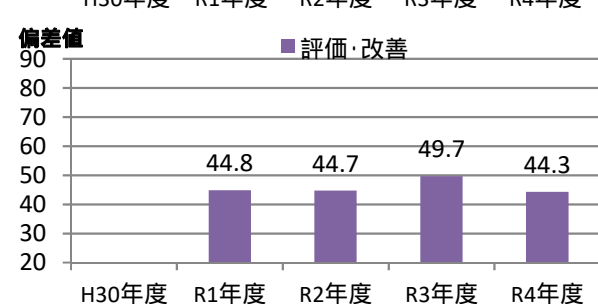
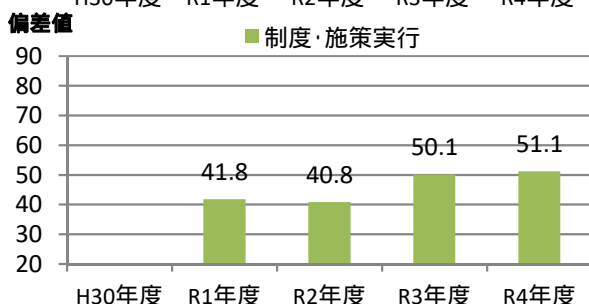
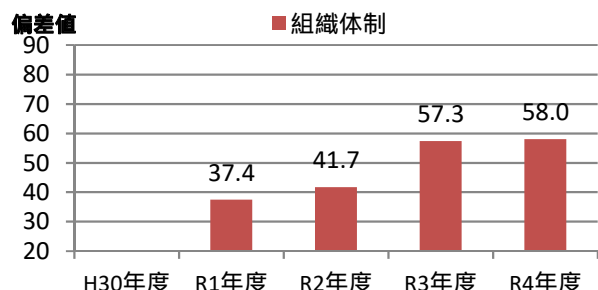
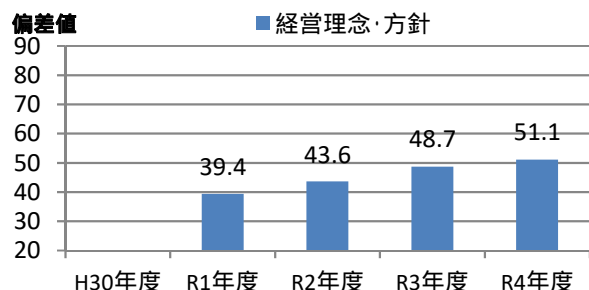
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

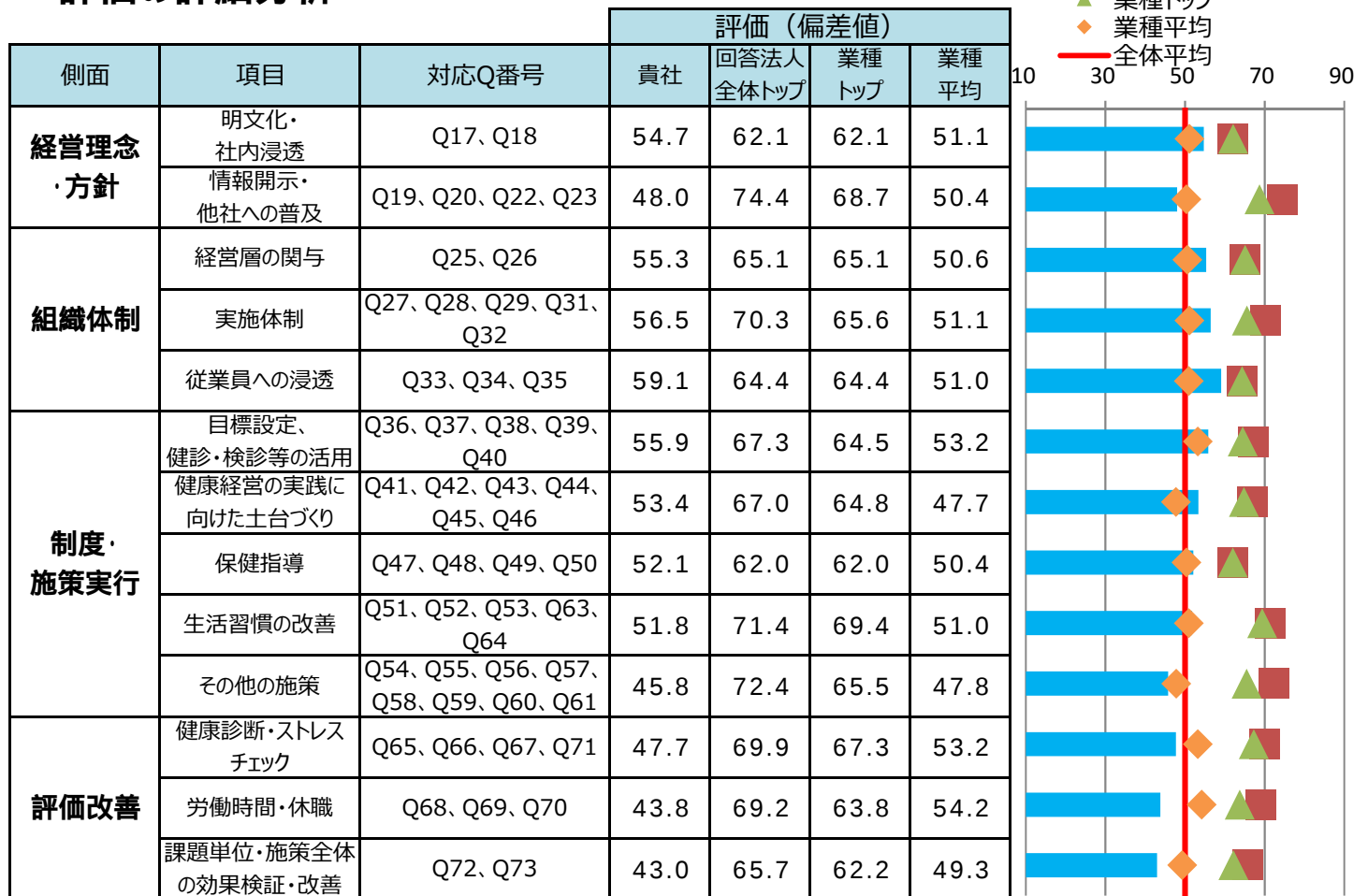
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	1901～1950位	1451～1500位	1601～1650位
総合評価	-	41.1(-)	43.0(↑1.9)	51.0(↑8.0)	50.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業の強化・拡大及び経営基盤の安定化を図るため、従業員個々が業務において最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの実現が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	課題の解決により、従業員の労働生産性の向上を期待している。具体的な方策として、時間外労働の縮減・年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制の導入等に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.saitama-kenkou.or.jp/pdf/aboutus_idea.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	職員間のコミュニケーション向上及び業務の効率化のため、フリーアドレスオフィスを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	保健指導の対象者には管理栄養士による栄養指導を行い、減塩や食生活のアドバイスをを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合・埼玉県コバトン健康マイレージに団体として参加している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.6	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調等によるストレス関連疾患の発症の予防に努めたい。そのため、産業医による高ストレス者面談や保健師による健康相談窓口の活用、そして一人で悩まず相談できる体制を構築したい。
	施策実施 結果	安全衛生委員会による周知や職員健診の結果に相談窓口の案内を同封し勧奨する等した結果、2件の健康相談を実施した。
	効果検証 結果	健康相談窓口の発足当時の0件と比べ今回の調査では2件と徐々にではあるが職員のメンタルヘルスへの意識が向上されていると考える。今後は従前の対策以外にeラーニング等を活用し、メンタルヘルスへの意識を向上させ、ストレス関連疾患0を目標に対策等検討していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルヘルス不調等によるストレス関連疾患患者の職場復帰に関しては、再発防止及び休職後の就業と治療の両立のために、十分な支援が必要となる。休職期間、休職者の疾病状況、主治医の診断並びに産業医の診断内容等を網羅し、段階的に職場復帰に向け、休職者に配慮した支援が必要である。
	施策実施 結果	主治医の診断において職場復帰が可能となった休職者については、産業医との面談後、休職者の実情に即した復帰支援プログラムを作成し、プログラムに則った段階的な職場復帰に向けた就業支援を行った。
	効果検証 結果	職場復帰支援プログラムを実施した結果、対象者は職場復帰が可能となり、就業と治療を両立しながら復帰を果たしている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人公衆保健協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

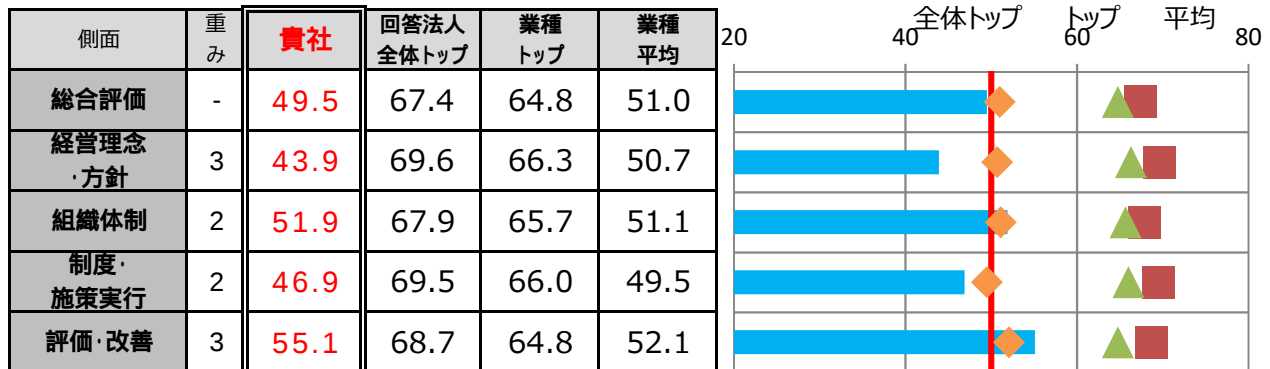
健康経営度評価結果

■総合順位： 1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価： 49.5 ↑2.7 (前回偏差値 46.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



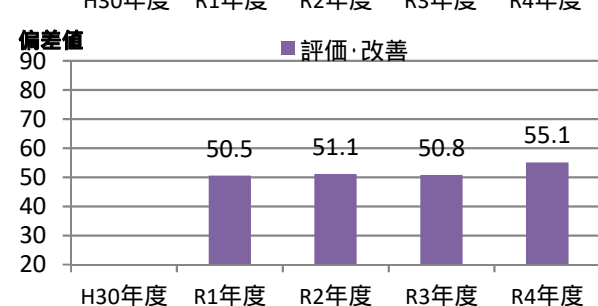
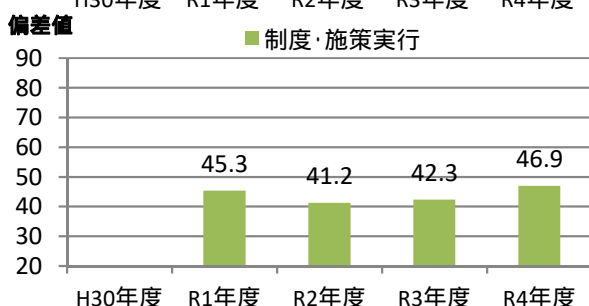
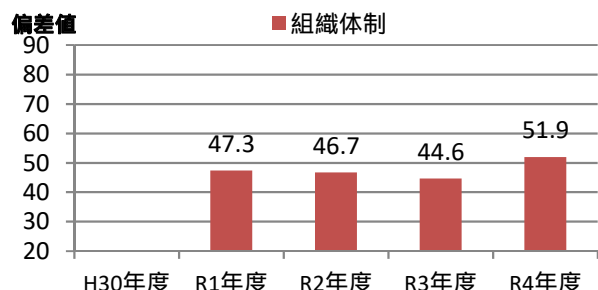
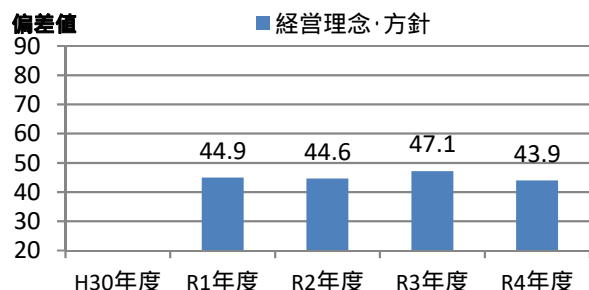
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1451～1500位	1651～1700位	1901～1950位	1751～1800位
総合評価	-	47.1(-)	46.3(↓0.8)	46.8(↑0.5)	49.5(↑2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 残業時間のばらつきがあることに注視。要員数に対して業務量が多いのか、本来できる時間以上に時間がかかっているのかを分別し、業務の平準化をすることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	無理のない範囲で働き、健康な心身を保つことで従業員の仕事のパフォーマンスが最大化する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	kenko-keiei.pref.aichi.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	年に1回、グループランチ会を実施してランチ費用を負担している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	保健師による栄養相談・相談窓口を設置している。社内報で、レシピを載せた食事の案内を発信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	10時と15時の15分程度、アイケア体操と腰痛体操を行う時間を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.3	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.1	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2021年秋より休職中の職員の職場復帰が課題。
	施策実施 結果	休職からおよそ1年で職場復帰となった。それまでに産業医面談を複数回実施。職場復帰後は勤務日数、勤務時間を本人の体調を考慮しながら調整している。復帰後6か月の間に定期的に産業医面談を実施予定。
	効果検証 結果	産業医の働きかけが職場復帰に大きく作用したと考えている。本人の状態や意向を的確に把握して、社内調整に繋げることができた。社内の保健師も同様な対応ができるように今後体制をつくっていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人東京都予防医学協会

英文名：TOKYO HEALTH SERVICE ASSOCIATION

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

健康経営度評価結果

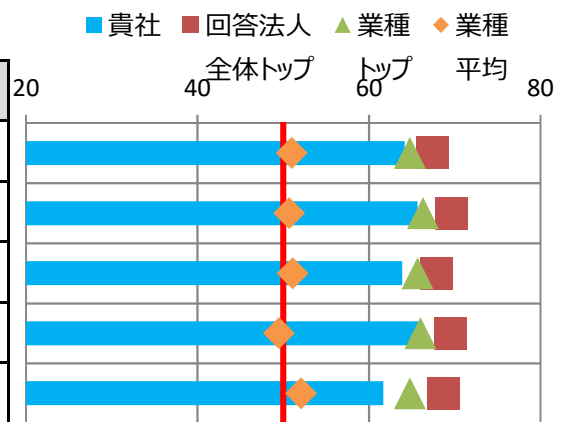
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 64.2 ↑0.5 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	64.2	67.4	64.8	51.0
経営理念・方針	3	65.7	69.6	66.3	50.7
組織体制	2	63.9	67.9	65.7	51.1
制度・施策実行	2	66.0	69.5	66.0	49.5
評価・改善	3	61.7	68.7	64.8	52.1



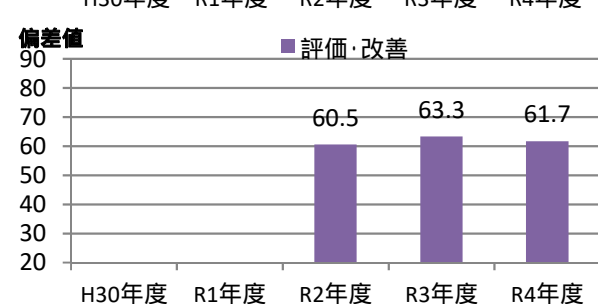
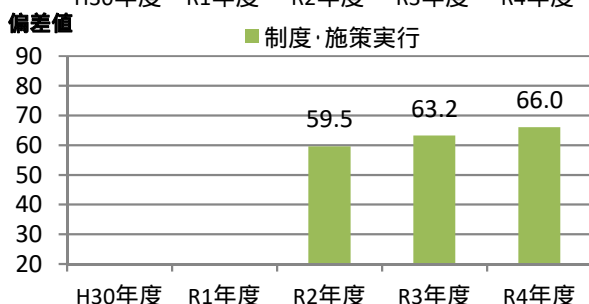
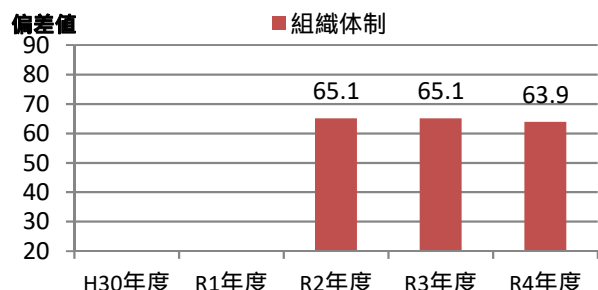
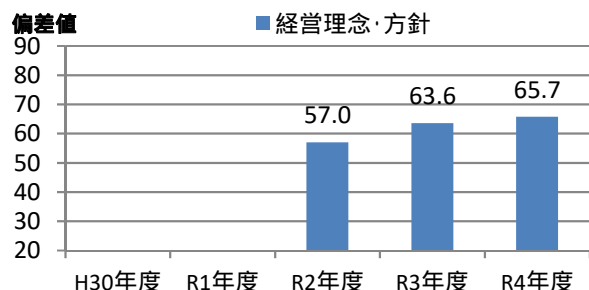
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

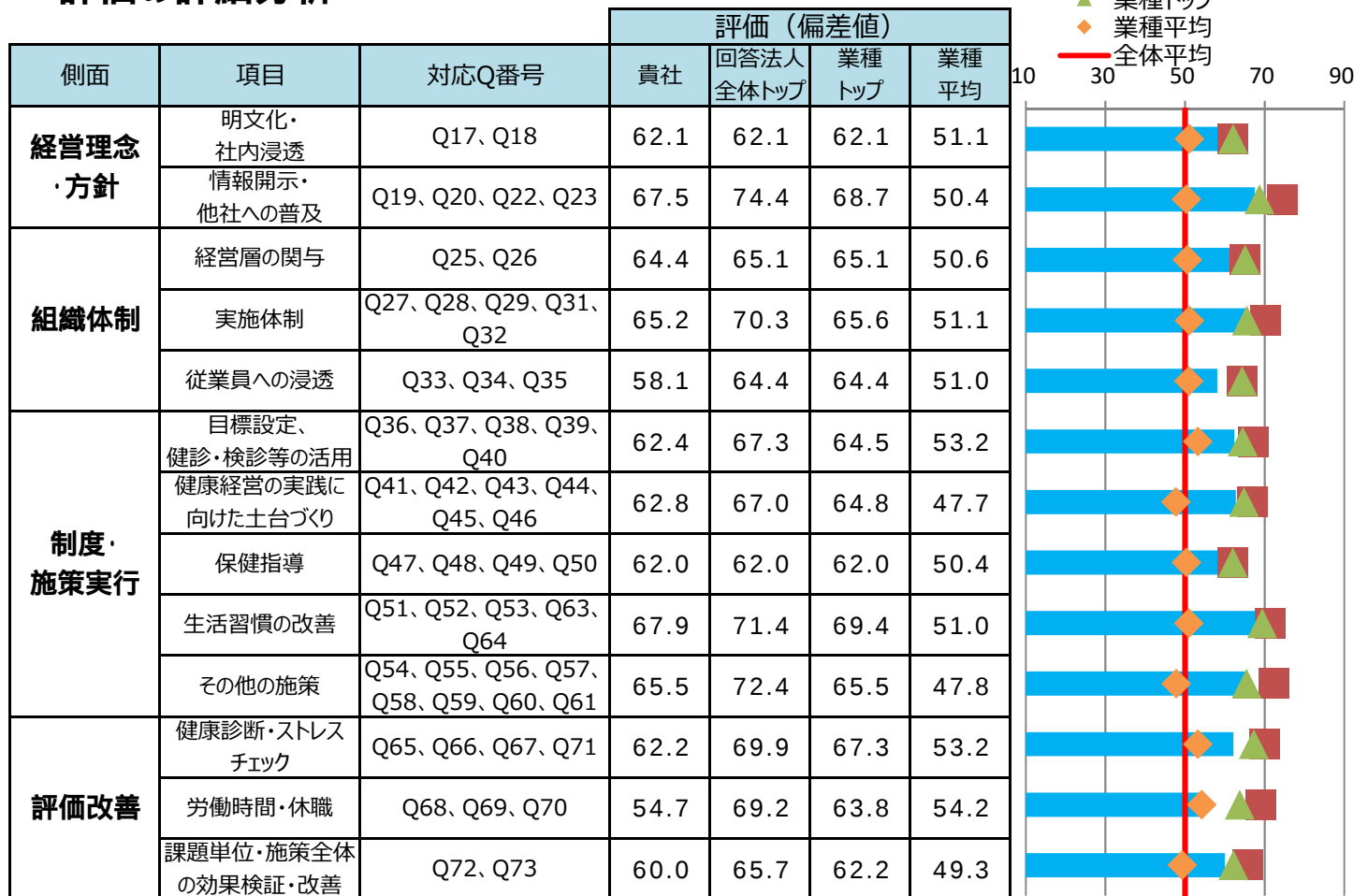
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	351～400位	51～100位	51～100位
総合評価	-	-	60.2(-)	63.7(↑3.5)	64.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 日々ルーチンワークに追われる中で、活発なコミュニケーションやヘルスリテラシーの向上により、人と組織の活性化を図ることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が本会で働くことで成長を実感し、働き甲斐のある職場と感じられることを期待する。ワールドカフェ等による取り組みにより、3年目離職率は18.2%、高ストレス者割合は12.9%、ワークエンゲージメント全従業員平均点2.81、プレゼンティーズム異常なし割合53.9%、満足度及び信頼度、全従業員平均65～74%であった。満足度及び信頼度以外は目標値に近づいている。引き続きそれぞれの目標値を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/gaiyo_07.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内イベント（FUNBODYCHANGE）によるコミュニケーション活性化の取り組み。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	スマートミール弁当の喫食及びe-learnig受講の後、改善目標及び計画を立て1ヵ月実践する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	参加を奨励するためにウェアラブル端末等を配布し、基準歩数をクリアした場合に達成賞を配布した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	97.0	%
限定しない	○	全従業員の	96.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.8	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.7	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2017年～2019年まで有所見率は緩やかな上昇傾向、2020年度は各施策の実施により、改善項目を認めるようになった。しかしながら、本会職員は50歳代が多く、高年齢労働者になっても元気に生き活きと働けるよう健康維持増進できるための健康教育や環境づくりが必要である。
	施策実施結果	食事や運動に関する体験型教育イベントを開催。ウォーキングキャンペーンに90%、食育イベントに77%の職員が参加した。健康行動の習慣化に向け、スマートミール弁当が常時食べられる仕組みを新たに設けた。
効果 検証 ②	効果検証結果	各施策を実施することによって、2020年度より減少に転じる項目（BMIやLDL）がみられるようになった。2021年度はBMIや肝機能において有所見率の低下がみられ、一定の効果が表れていると思われる。一方で血圧に関しては、2021年～2022年にかけ特に女性において有所見率の上昇を認めている。有所見者への個別保健指導、各施策を継続して行い、更なる改善を目指していく。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス関連調査の結果、プレゼンティーイズム状態の職員が半数近くいる。日々ルーチンワークに追われる中で、ワークエンゲージメント及びヘルスリテラシーを高め、心身ともに生き活きと働ける職員を増やすことが課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	コミュニケーション活性化を目的に全部署でワールドカフェを実施し、6割の職員が参加した。また、ヘルスリテラシーの向上を目的とする各種健康教育を実施し、年々参加率が増加するという結果が得られた。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果では健康リスク値及び高ストレス者割合が改善した。プレゼンティーイズム調査は、A判定への改善を認められた。ワークエンゲージメント調査結果は+0.03点となった。引き続き各施策の実施、改善行動の確認、データとの関連を検証していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人杜の都産業保健会

英文名：Morinomiya Occupational Health Association

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

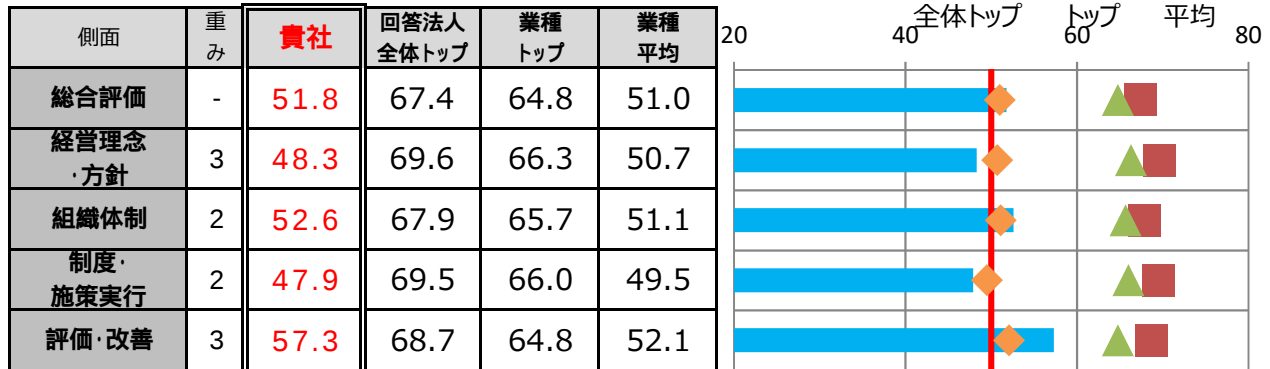
健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.8 ↑3.8 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



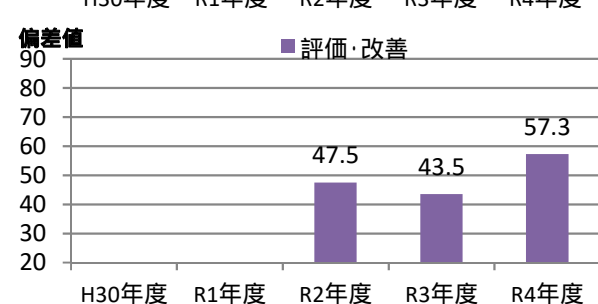
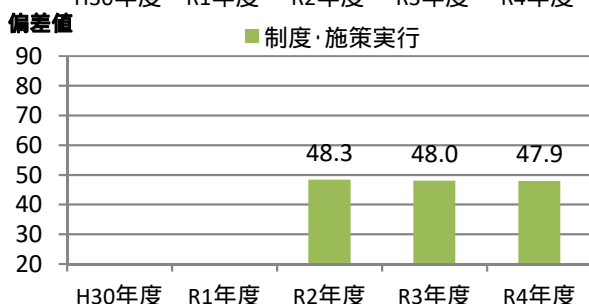
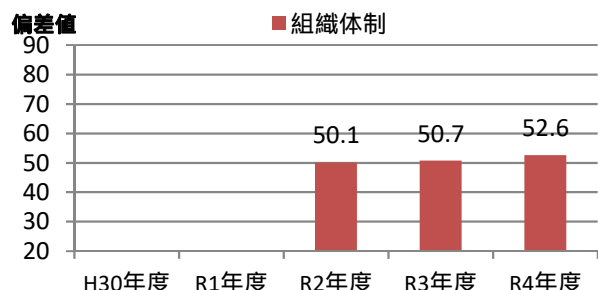
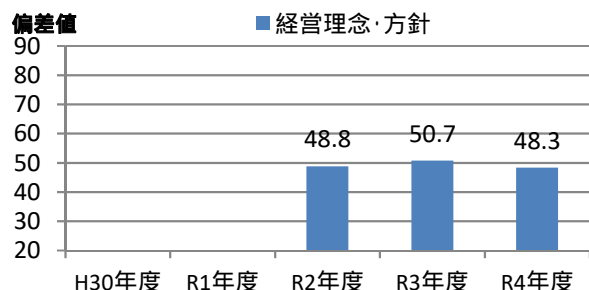
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

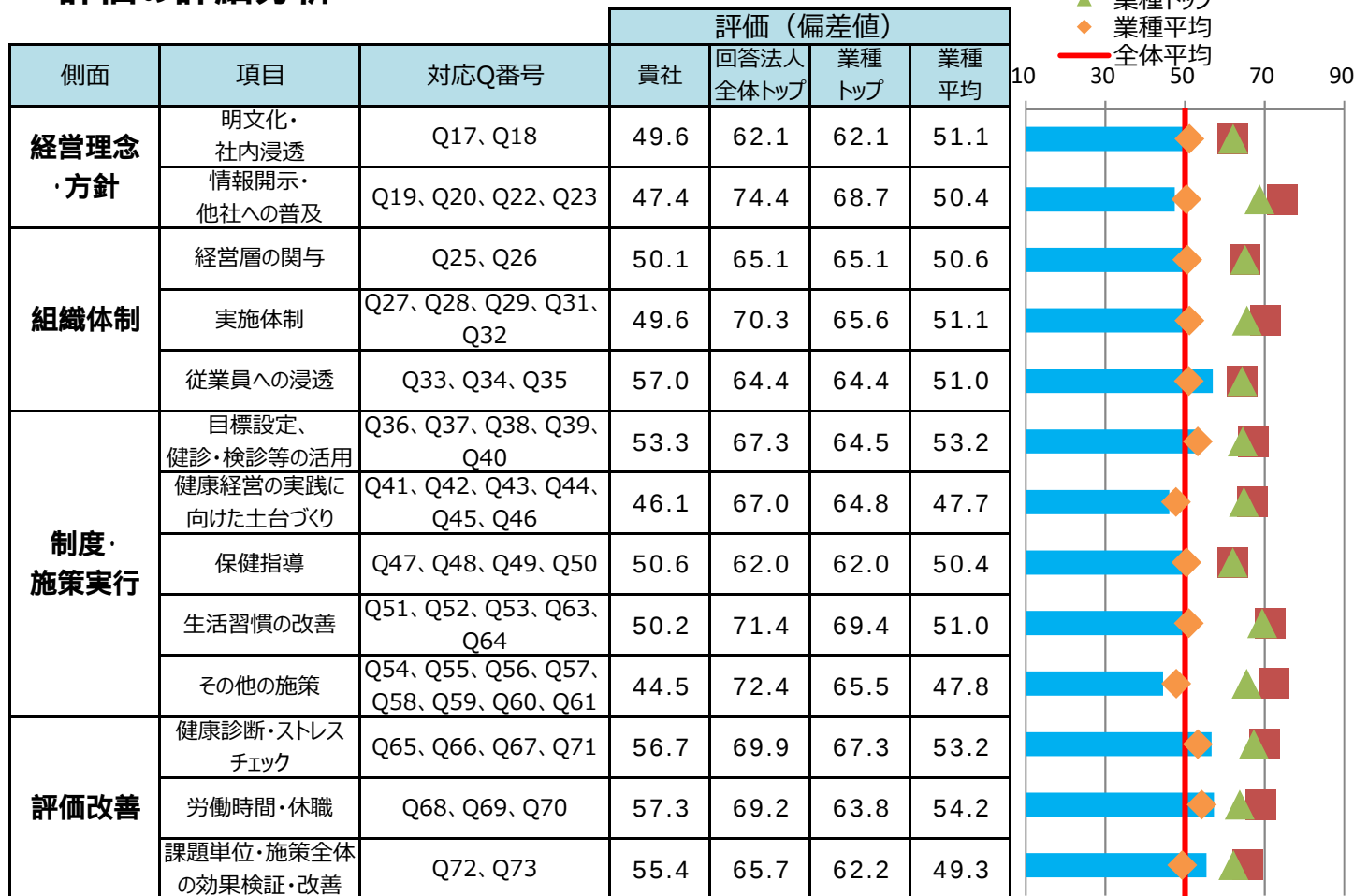
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1801～1850位	1451～1500位
総合評価	-	-	48.6(-)	48.0(↓0.6)	51.8(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 学卒者採用をはじめ中途採用においても欲しい人材確保が難しいなか、少数の応募者からコストをかけて採用を行っている状況にあり、従業員には健康かつ職務満足感と組織への愛着をもってパフォーマンス高く働いてもらわなければならない。また生産性を下げる要因ともなる上司と部下間、部署間のコミュニケーション不足に起因する業務上のトラブルも課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に生き活きと仕事をしてもらうためにワークエンゲージメント向上に取り組み、適切な上司部下間のコミュニケーションの実現、適切な指導の実行、仕事の目的の明確な指示、従業員の公正な評価等、働きやすい職場環境を整えることによりモチベーションを高く長く勤務してもらうこと期待する。まずは、現在の女性の平均勤続年数8年を10年に延ばすこと、また人間関係の円滑さを高めることで業務上のトラブル低減も期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://morisanho.or.jp/kenko_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職員間コミュニケーション機会の増進とプライベートでの運動機会の増進を目的としたウォーキングイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	1品100円で購入する置き型社食サービスを導入。健康に配慮した惣菜を手軽にいつでも利用可能とした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	「仙台リレーマラソン大会」へ希望者を募り参加、楽しむ姿を広報し他職員への広がり運動意識向上を狙う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	17.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.4	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年度の年次有給休暇取得率（取得日数/当年度付与日数）は69.2%となっており、同業種全国平均58%を上回ったが、管理職のみの取得率は61%と管理職の取得率が低く、管理職自らが率先して取得する環境としなければ、部下職員が有給休暇を取りづらくなるため是正が必要である。
	施策実施 結果	まずは繰り越し日数の消化残日数をゼロにする目標を立て、取得しやすい雰囲気醸成を図った。各職場内に 有給休暇取得推進ポスターを季節ごとに図柄を代えて貼付する工夫をしている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	管理職が率先して有給休暇を取ることにについて全社的に推進していることを周知したことで全従業員が目標を認知できるところとなった。特に管理職は繰り越し有給休暇を消化できずに捨ててしまう状況があるため3年後には繰り越し休暇消化率100%を目標に置き、現在実施中である。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	メタボ該当率について当会は12.3%、同業態全国平均は9.2%、予備軍該当率は当会は11.4%、同業態全国平均は8.0%であり、食習慣や運動習慣に課題があると考えられる。メタボ該当率は2020年度比1.8%減、予備軍該当率は2020年度比0.5%上昇した。2021年度は健康経営を意識した食や運動イベントの啓発をしておらず、2022年度は健康への取り組みを意識した全社的な取り組みが必要である。
効果 検証 ②	施策実施 結果	食習慣への気づきを目的に手軽に健康的なお惣菜を買い置き型社食を導入。運動習慣の定着・向上のためウォーキングイベントを計画しイベント期間中1日10000歩を達成した職員を表彰する取り組みを実行中。
	効果検証 結果	置き型社食は昼食での利用だけでなく、持ち帰ることもできると好評。ウォーキングイベントも回数を重ねて徐々に参加者を増やすよう啓発しており、2022年度のメタボ該当率減少を目標として現在実施中である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人創精会

英文名：SOUSEIKAI

■加入保険者：全国健康保険協会愛媛支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

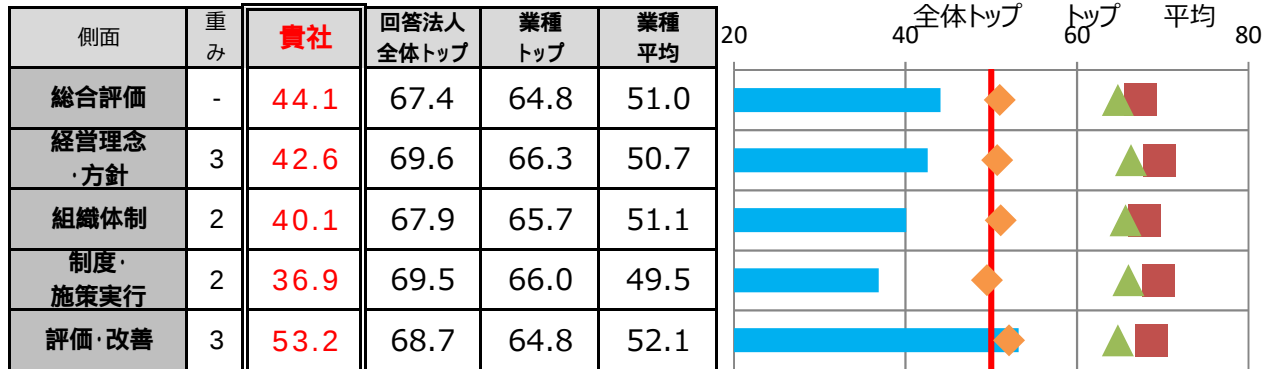
健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.1 ↑0.2 (前回偏差値 43.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



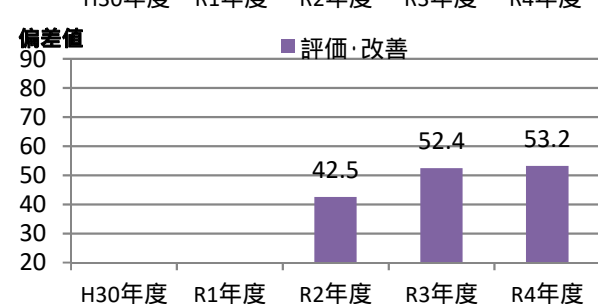
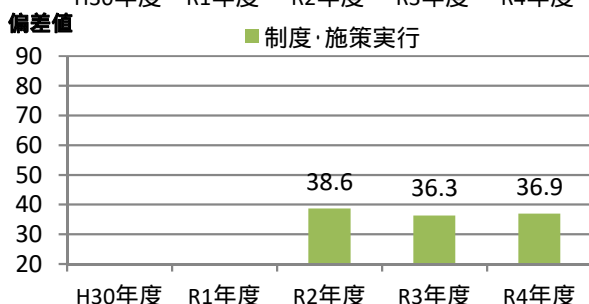
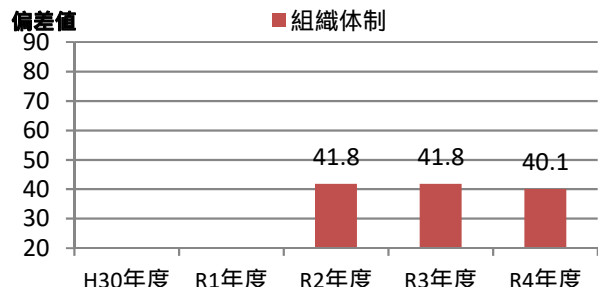
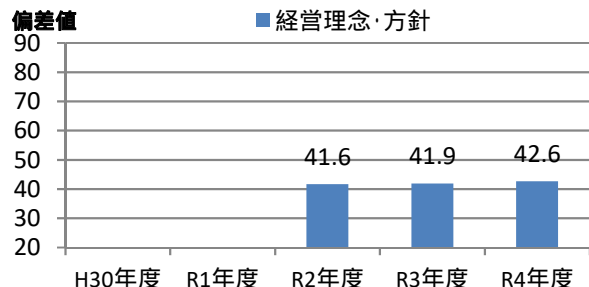
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

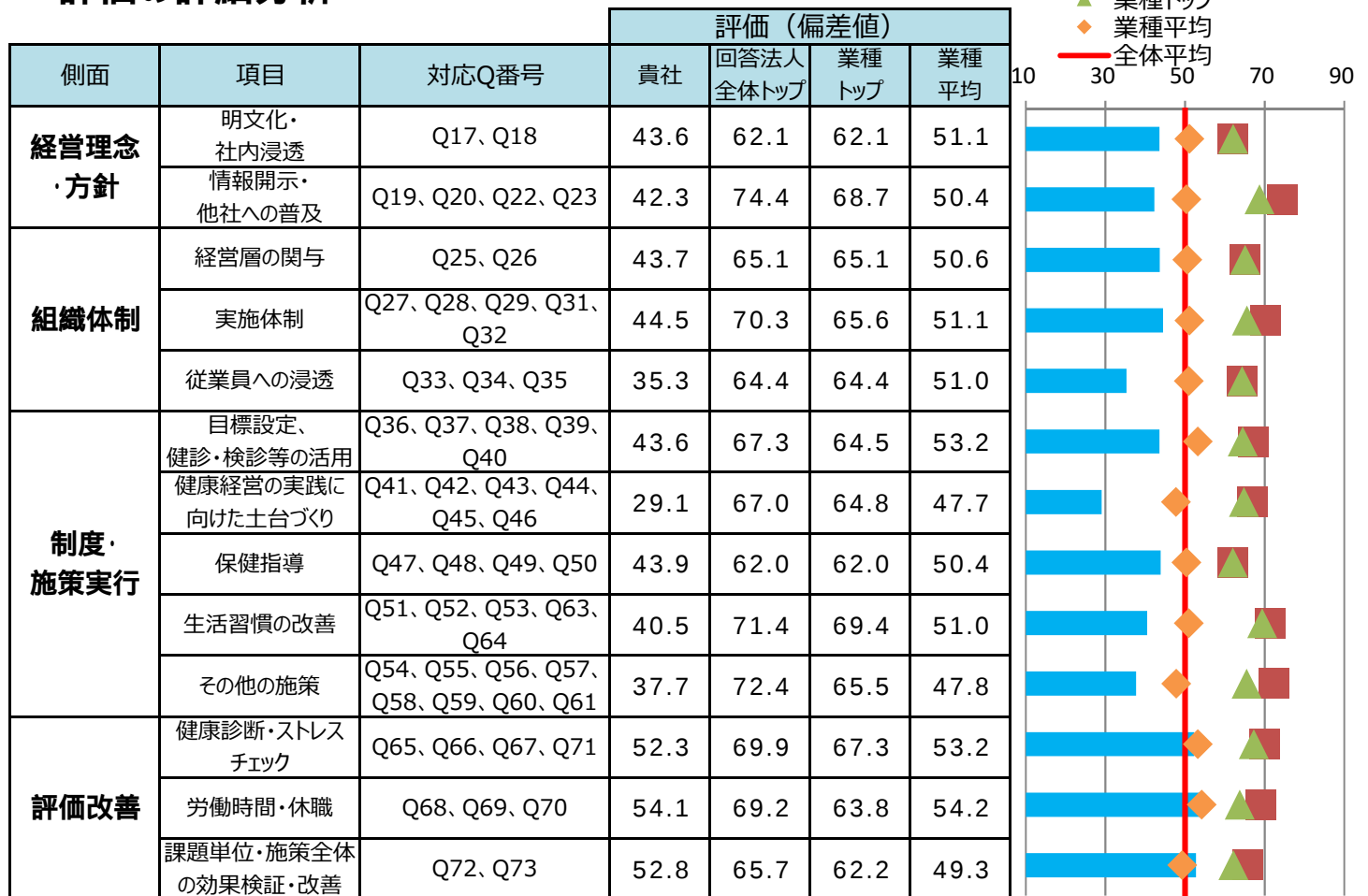
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2151～2200位	2301～2350位
総合評価	-	-	41.3(-)	43.9(↑2.6)	44.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 マンパワーが重要な業種である上、雇用延長制度に伴い高齢職員も多く在籍していることから、従業員が生涯をかけて、長く生き生きと働ける職場づくりを行うことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	私病やメンタルヘルス不調による従業員の休職率を低下させ、有効労働力の確保を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.souseikai.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	サークル活動にかかるユニフォームの購入援助。休憩時間に社会復帰訓練室を活動場所として提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	栄養アドバイス窓口を設置し希望する従業員に管理栄養士から生活習慣病予防及び食生活のアドバイスを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	腰痛予防対策として、朝の始業時や午後の勤務開始時に各職場で腰痛予防体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.1	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.5	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.6	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	精神科医療を事業としており、精神科の治療、施設構造、病気の特徴などから、身体科の病院に比べて法人内での感染症クラスター発生のリスクが高い環境にあった。 昨今の新型コロナウイルスの流行により感染症に対するリスクがさらに増した状況において、従業員への感染症予防に対する教育の再徹底や、安心・安全に勤務できるような組織全体の体制づくりが、健康経営を推進するうえでの最重要課題である。
	施策実施結果	新型コロナワクチン3回目接種率90%、インフルエンザ98%、新規就職者のうち希望する者のB型肝炎、麻疹、風疹、水痘、ムンプスワクチン接種率100%、就業時間中に無償で実施。行動指針の周知。
	効果検証結果	2021年度は新型コロナウイルス感染症に3名(0.6%)の職員が罹患したが、全員重症化することなく、療養期間終了後、特に問題なく復職することができた。有症状者や家族が感染症発症または濃厚接触者に該当した者については、管理者に速やかに報告し、自宅療養するルールを組織全体で徹底するなど、感染症の持ち込みを未然に防ぐ体制をとったことによりインフルエンザ、その他の流行性感染症の罹患者の発生はなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 公益財団法人枚方市スポーツ協会

英文名: hirakata city sport association

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種: 社団・財団法人、商工会議所・商工会

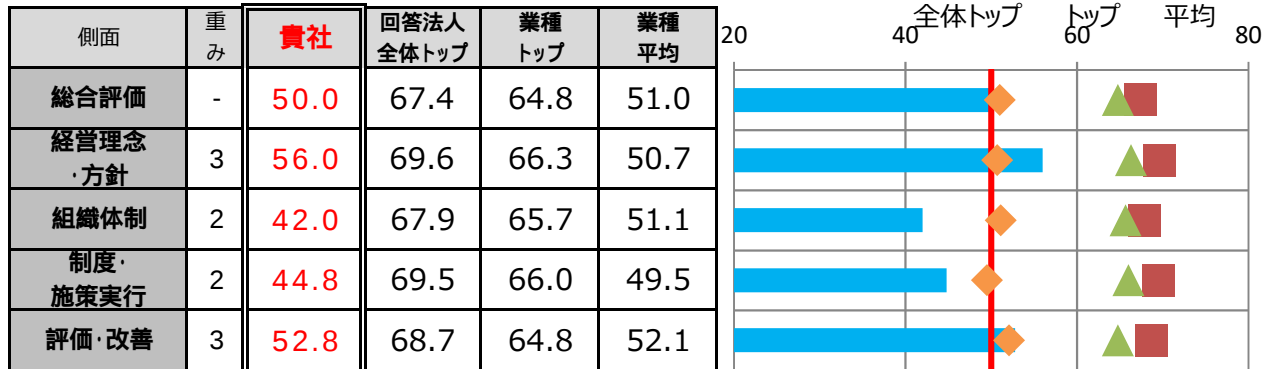
健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 3169 社中

■総合評価: 50.0 ↑2.2 (前回偏差値 47.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



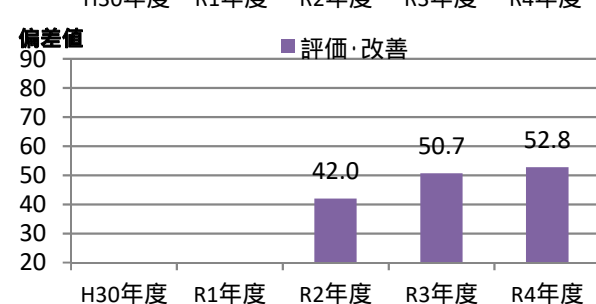
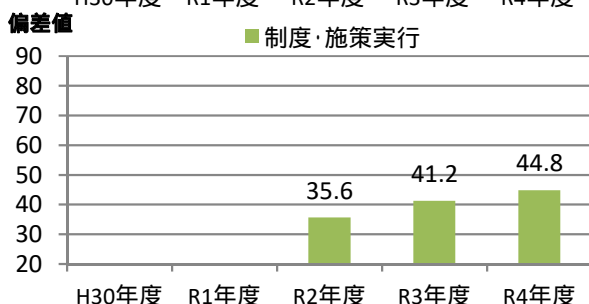
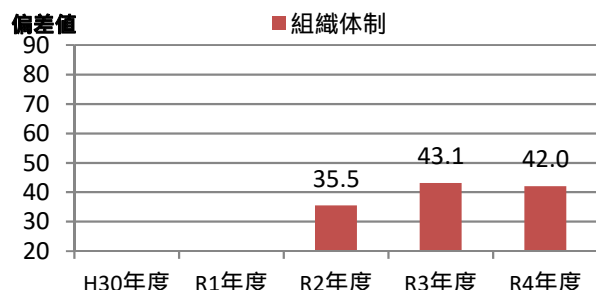
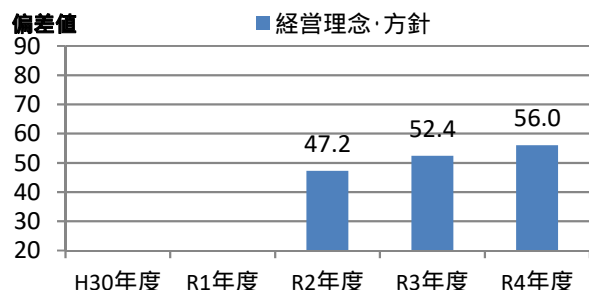
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

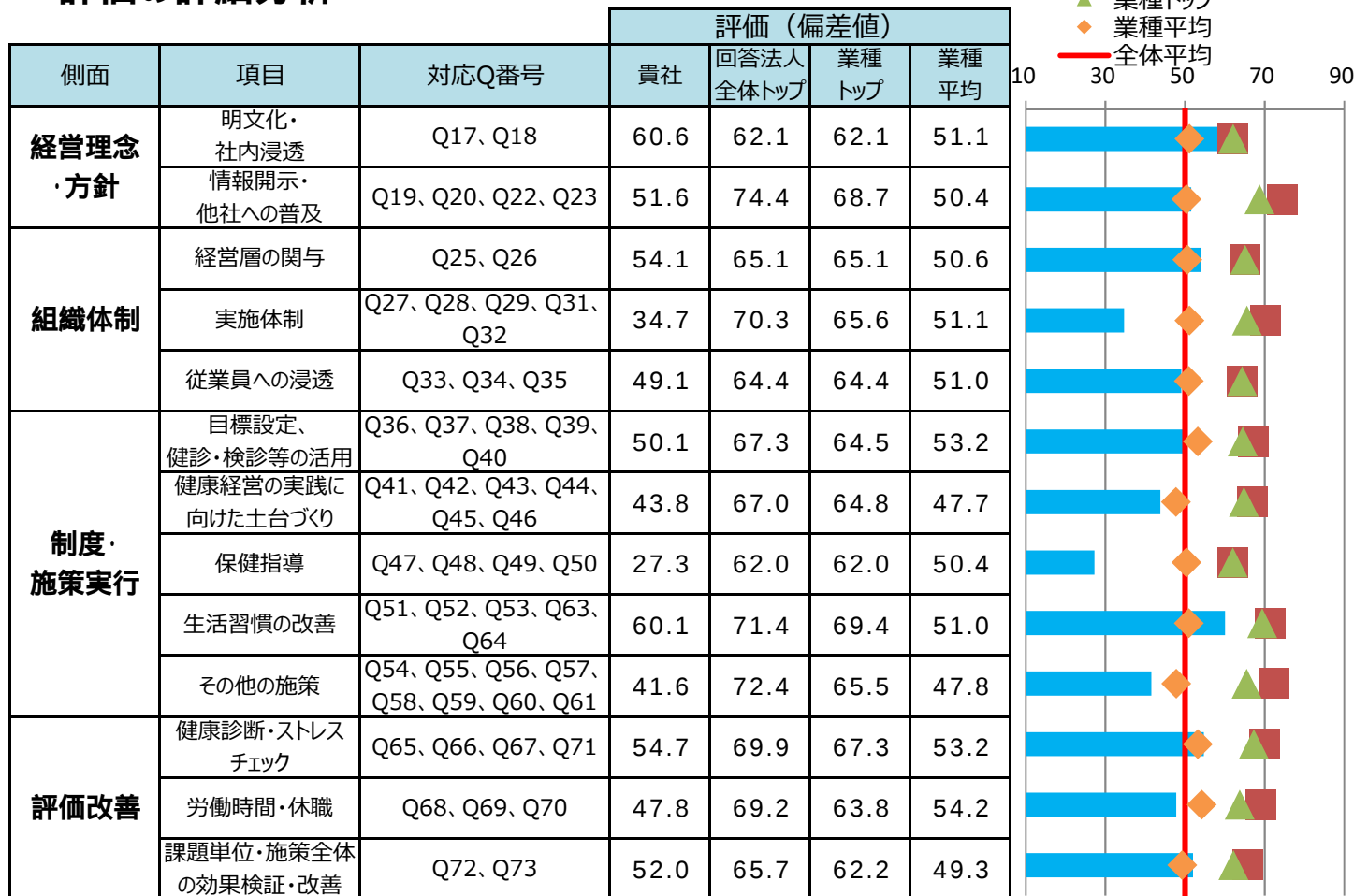
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2051~2100位	1801~1850位	1651~1700位
総合評価	-	-	41.0(-)	47.8(↑6.8)	50.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当協会の組織風土として、変化を拒む前年踏襲型がある。市民にスポーツを推進するためにはニーズに合わせたプログラム等の変化が必要である。これまでの健康経営の取り組みで、従業員の健康に関する指標は順調に向上している。次のフェーズとして変化に対応するために、働きがいを高めることが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がポジティブな気持ちで仕事に取り組むために、働きがいを高める必要を感じている。従業員が前向きで常に変化し、チャレンジする組織風土を目指す。そのため、指標としてワーク・エンゲイジメントを掲げ、定期的に数値を確認し、必要な見直しを続けることで、ワーク・エンゲイジメントの向上を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://hirakata-taikyo.org/wp/wp-content/uploads/2022/07/24a24b6436096312e76493d33fa8a51b.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	みんなで集まってスポーツを楽しむ「動こうかい」を年間4回実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.9	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士によるセミナーを開催し動機づけを行い、アプリの紹介で継続的な取り組みを推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	プリンターを一か所に集約し、印刷の際に立ち上がり動作と歩行動作が入る等、座位時間削減に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.0	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.3	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.6	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.4	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	市民のニーズに合ったスポーツプログラムを提供するために、前年踏襲型ではなく常に変化が求められている。そのために従業員が働きがいを感じることができる職場環境が必要である。従業員相互のコミュニケーション向上が大切だが、課によって縦割りになるなど課題を感じている。
	施策実施結果	全従業員やその家族を対象に、3ヶ月に1回集まって、毎回違うスポーツプログラムを行う「動こうかい」を実施した（参加は任意）
効果 検証 ②	効果検証結果	スポーツを推進する団体であることから、従業員はスポーツに興味のある者が集まっている。コミュニケーションを図る指標として、「動こうかい」の参加率をコミュニケーションの指標に設定している。2020年度は51.3%であったが、2021年度は62.9%に向上した
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	市民のニーズに合ったスポーツプログラムを提供するために、前年踏襲型ではなく常に変化が求められている。そのために従業員が働きがいを感じることができる職場環境が必要である。職場において風土を作り出す、管理監督者との関係が重要であると考えている。しかし、事業場の離れている部下や管理監督者と話しにくい部下もあり、課題を感じている。
効果 検証 ②	施策実施結果	3ヶ月に1回、管理監督者と部下の1on1ミーティングを実施した。管理監督者から部下に日程調整を行い、参加率は100%であった。実施後アンケートで「いいたいことがいえる場ができた」が62.5%であった。
	効果検証結果	職場内で、自身が承認されているか、発言しやすい環境ができているかを計る指標として心理的安全性がある。7つの質問によって0点から5点で点数化を行い、平均が3.43点であった。今後も継続的に確認することで、取り組みの効果検証と必要な改善を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	—
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	—
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人九州健康総合センター

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

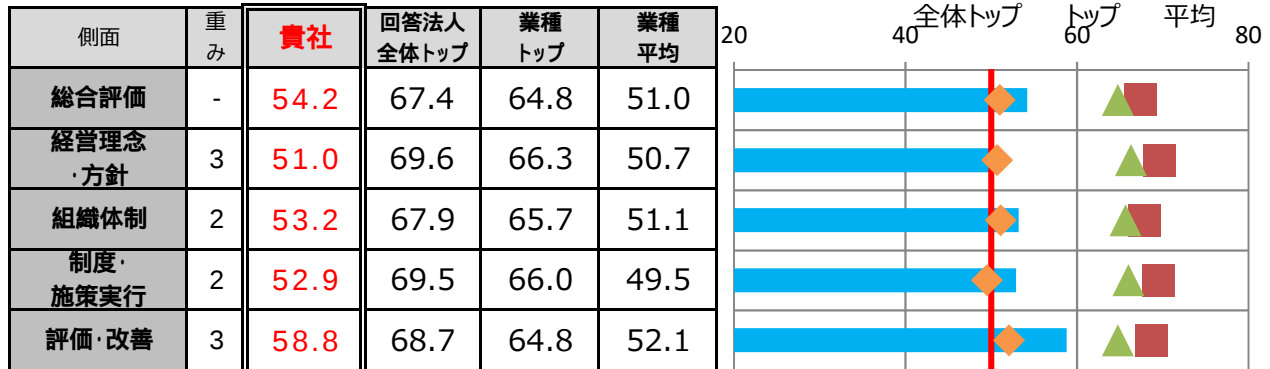
健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 54.2 ↑1.0 (前回偏差値 53.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



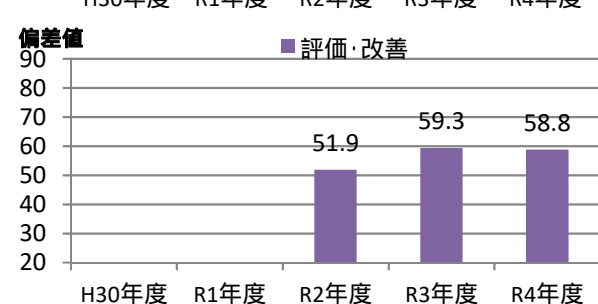
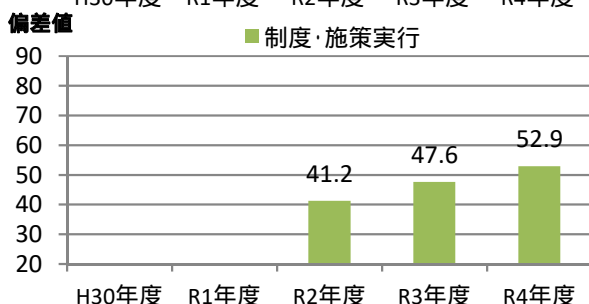
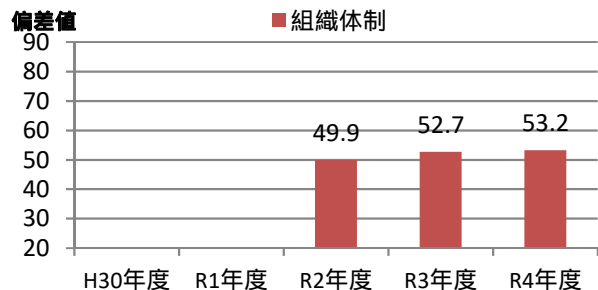
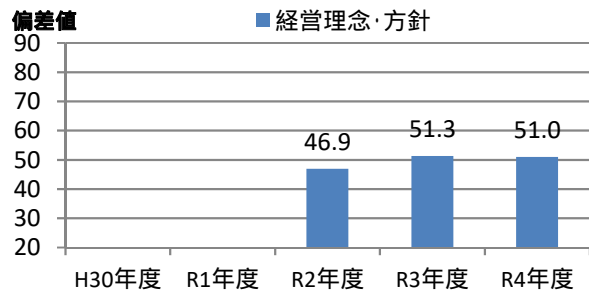
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

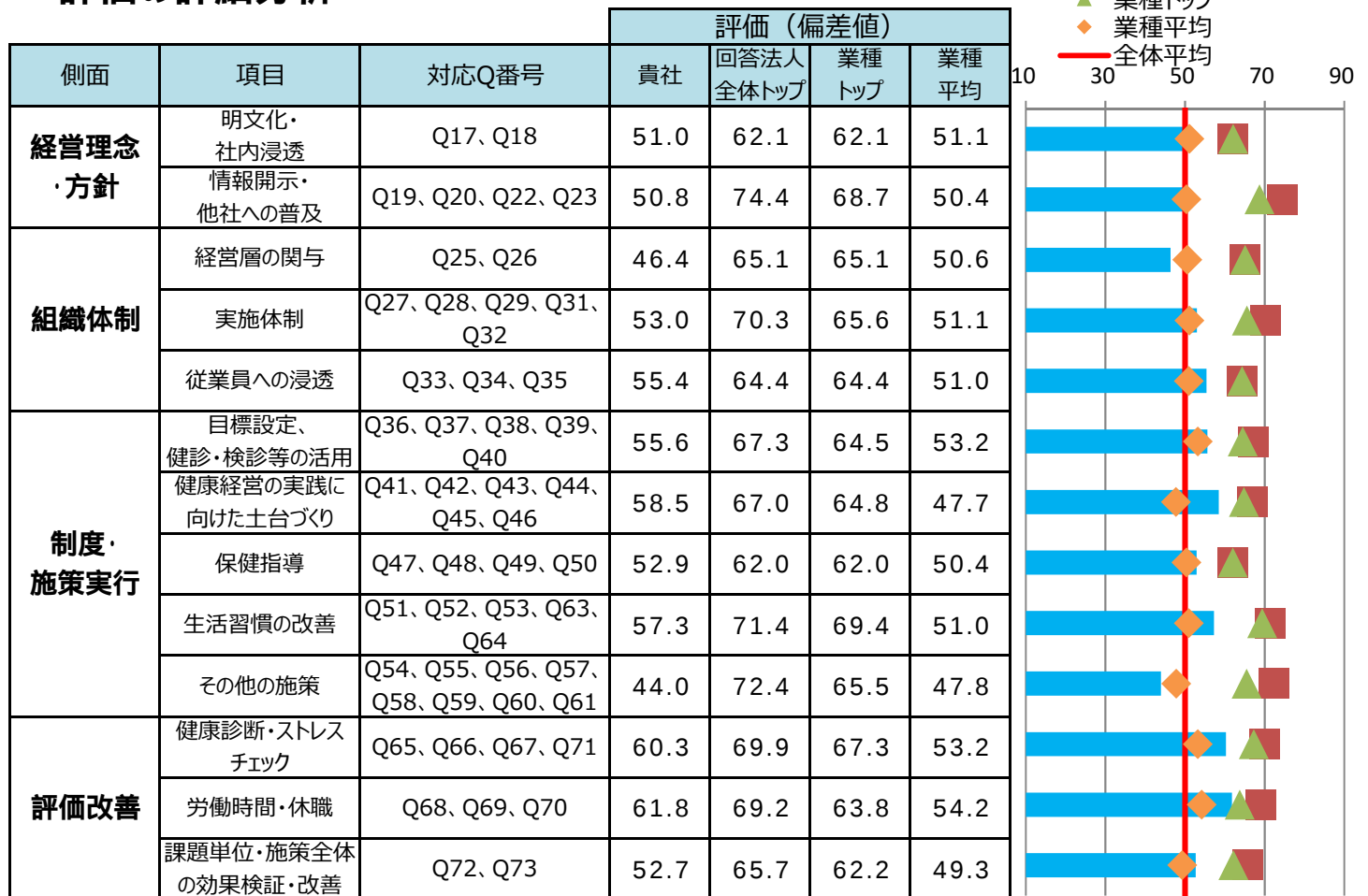
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1151～1200位	1151～1200位
総合評価	-	-	47.9(-)	53.2(↑5.3)	54.2(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 企業外労働衛生機関として健康を商品としている以上、自らも健康経営に取り組んでいることを示し、社会的信用獲得に努めると同時に、関連先の活動にいい影響を与えることが、社会的な責任を果たすという意味での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	自ら健康経営に取り組んでいることを示すことにより、お客様に自信をもってサービスを提供できる職員を育成していけるとともに、お客様にも安心してサービスを受けていただき顧客満足度を向上させる。それにより、より多くの会社に健康経営優良法人を獲得いただくことができると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kyuden.or.jp/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	情報共有の促進として全職員が利用し生産性の向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康ヘルスチャレンジの中で、食生活に関する項目を個人ごとに選び目標を設定し、2か月間取り組みを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各職場に於いて、ストレッチ体操を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	88.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.0	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健診の自覚症状で、「肩や首すじのこり」「背中や腰の痛み」を訴える人が多いことから、生産性低下に影響を与えている可能性があるため改善が必要である。
	施策実施 結果	肩こり・腰痛防止のための情報提供を2ヶ月に1回の頻度で職員へ発信。また、2021年10月～11月の期間で「九健ヘルスチャレンジ」を実施。必須項目としてストレッチ体操を全職員で取り組んだ。
	効果検証 結果	【アンケートの結果】 肩こり・腰痛の症状・・・有訴者の内、1割程度の者が症状が無くなった。 肩こり・腰痛の痛みの強さ・・・有訴者の内、4割程度の者が改善した。 アンケートの結果、約5割の者が改善できた。運動習慣(ストレッチ)の継続と職員の健康へ対する意識改革の向上が見られる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人群馬県健康づくり財団

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

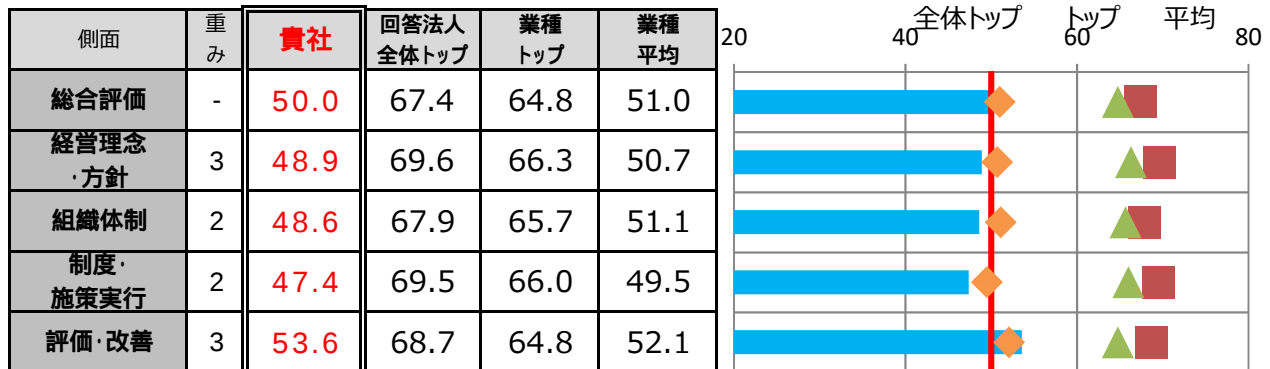
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.0 ↓1.6 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



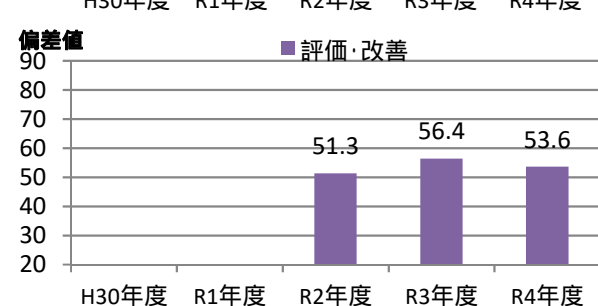
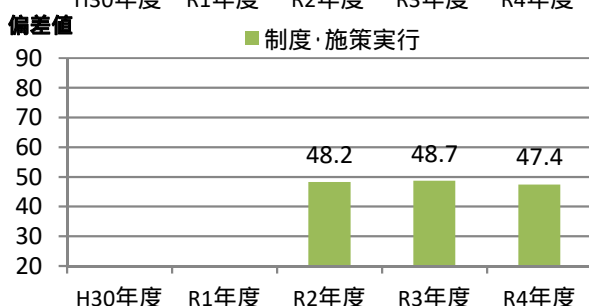
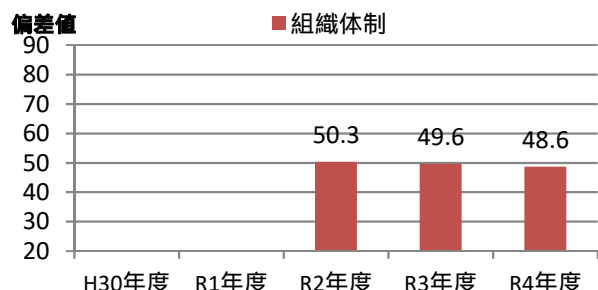
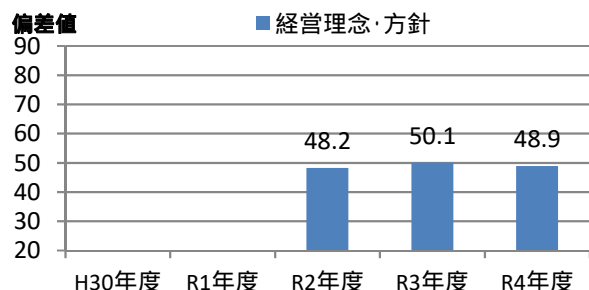
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

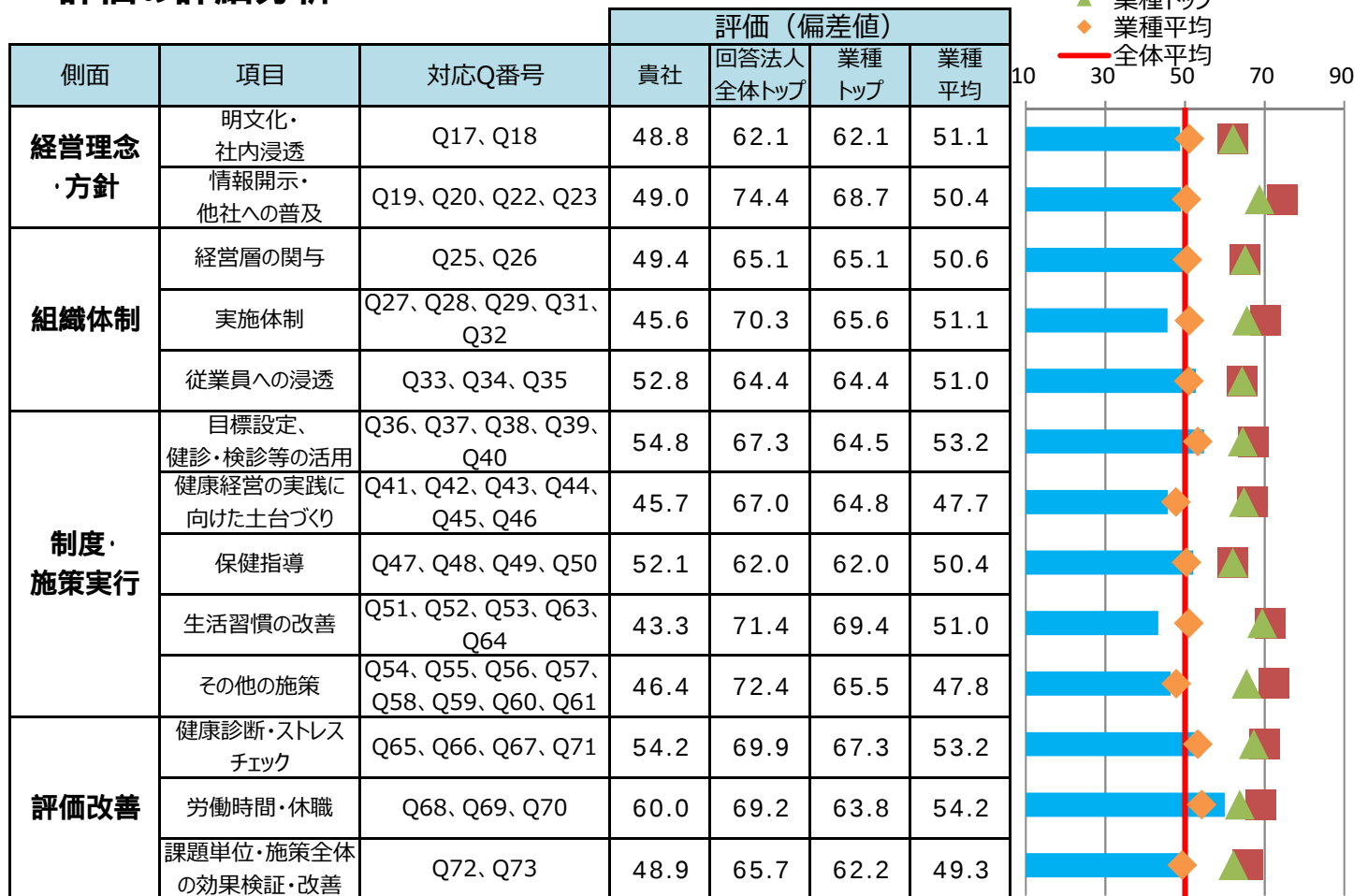
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1351～1400位	1651～1700位
総合評価	-	-	49.6(-)	51.6(↑2.0)	50.0(↓1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当財団の主力事業として行っている集団健診事業が、今後、人口の減少や個別健診への移行が予想される中で、財団の収益が安定的であるとは言い難い状況下である。その中で限られた職員数で各職員が主体的、積極的に業務に取り組み生産性を発揮する必要がある、そのためには職員が心身ともに健康であり、生き生きと働ける環境づくりが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通じて、アブセンティーズムの解消や仕事に対する意欲向上を測り、当財団としての生産性の向上を期待している。具体的な指標としては、健康診断有所見者の精検受診者数及び、職員のメンタルヘルスケアの取組みとして行っているセミナーの参加率8割を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.gunma-hf.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	一緒に設営作業をしたり、行事に参加することにより、職員同士のコミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.7	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	早朝出勤者が出勤時に朝食をとれるよう、早朝時でも購入可能な設備を設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	県等が主催するスポーツイベントの参加料について一部補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.8	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度実施のストレスチェックにおいて、2020年度と比較し受診職員に占める高ストレス者率の上昇や、総合リスク率の上昇、ハラスメント率の上昇を受けたことから、メンタルヘルス不調者の増加が想定された。この結果は、職員のプレゼンティーズムやワークエンゲイジメントの低下が危惧され、生産性の低下に繋がる恐れがあった。そのため、高ストレス者だけでなく、職員のメンタルケアを図る必要性があった。
	施策実施 結果	高ストレス者へは補足的面談の受診勧奨を数回にわたり行った。また、ストレスチェックの結果を受け、職員のセルフケア研修会を開催した。
	効果検証 結果	2022年度実施のストレスチェックにおいて、高ストレス者率の減少(前年比・2.0%)、総合リスク率の減少(前年比・6)、ハラスメント率の減少(・2.7%)となった。前年と比較し、数値の改善が全体的に見られたため、施策に一定の効果が見られた可能性がある。ただし、所属別の分析等では、前年と比較し数値の悪化が見られた部署が一部あるため、引き続きメンタルヘルス対策を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人衛生文化協会

英文名：

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

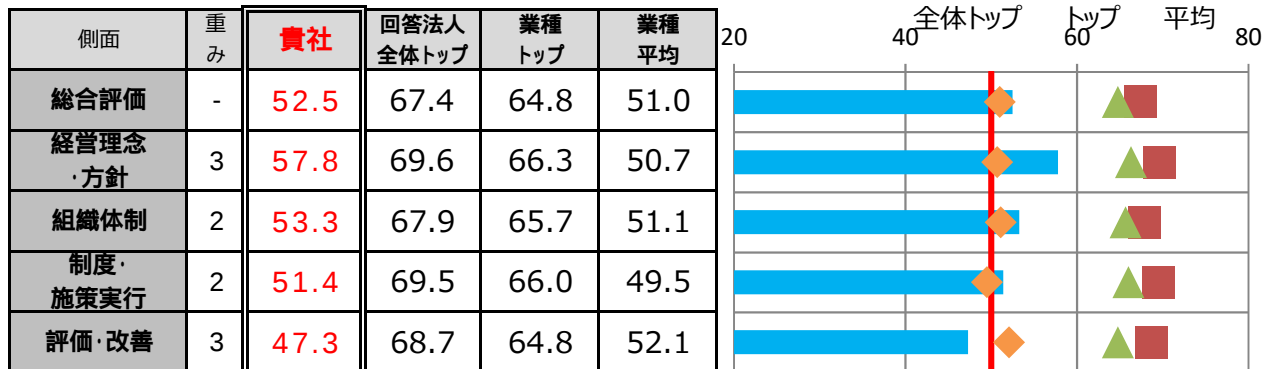
健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.5 ↑0.5 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



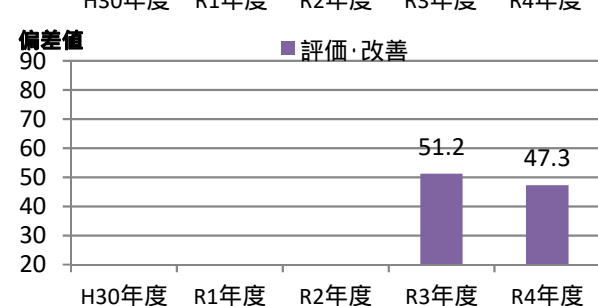
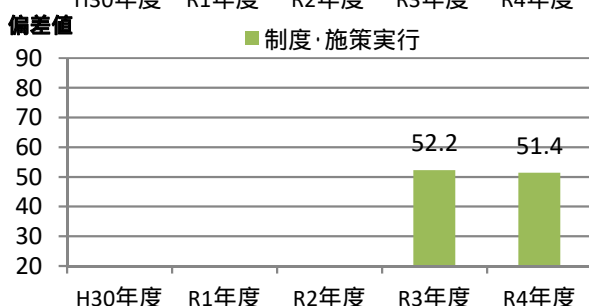
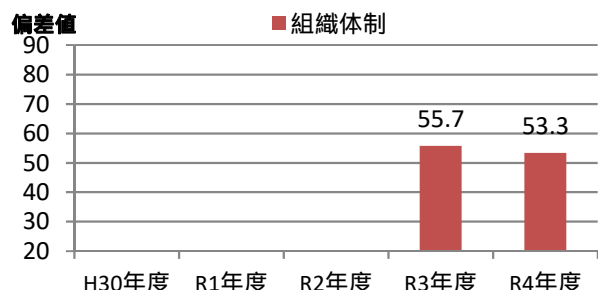
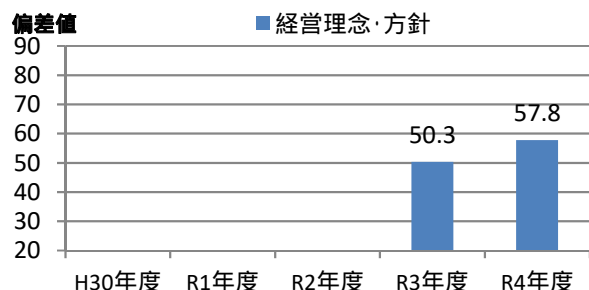
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	1351～1400位
総合評価	-	-	-	52.0(-)	52.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 医療の従事は直接、人の命、健康に関わる仕事であり、反復、継続的に緊張感が続く。そういった負担が大きい中で如何に従業員の健康を保ち、パフォーマンスを維持・向上させるか。
健康経営の実施により期待する効果	普段、見過ごしがちな自身の生活習慣や健康問題を、健康経営の施策を実施することにより定期的に測定することができ、生活習慣の改善や病気予防等の早期対応を促進させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.johsai-hp.or.jp/info/health_declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	NIコラボアプリを導入し従業員同士の情報交換、コミュニケーションツールとして活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	管理栄養士監修による健康に配慮したメニューを社員食堂で提供(補助有)している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	リハビリテーション室の運動器具を開放し、理学療法士による運動メニューの作成を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.2	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.7	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果、再検査・精密が必要な職員が必要な検査を受診しないことが多く、重症化に繋がるリスクがあった。
	施策実施 結果	産業医の指示、管理の下、定期的に各職場の上長から対象者のへの受診勧奨を行った。
	効果検証 結果	受診勧奨を行っても、一定数の対象者は未受診となっているが、定期的な受診勧奨をすることによって2020年度より受診率が改善され、また産業医が詳細を把握できるようになった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人日本老人福祉財団

英文名：Japan Senior Citizens Welfare Organization

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

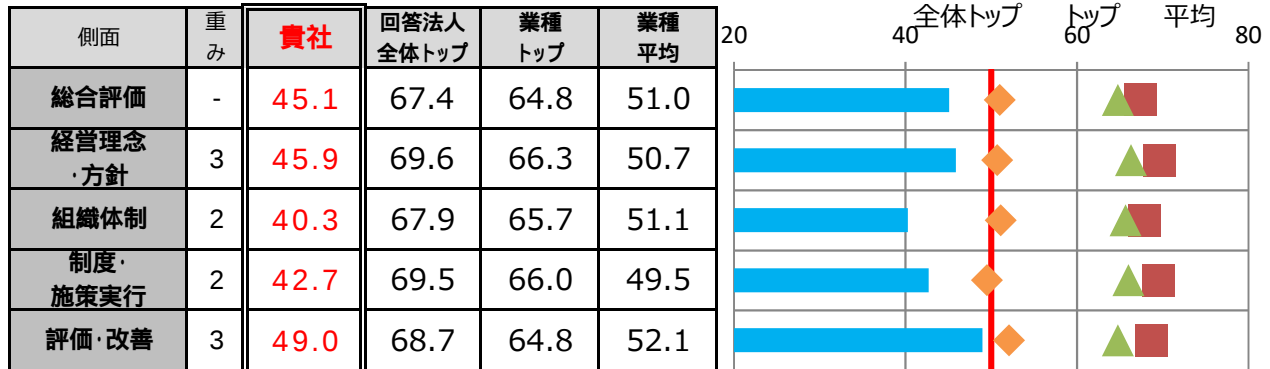
健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 ↓2.3 (前回偏差値 47.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



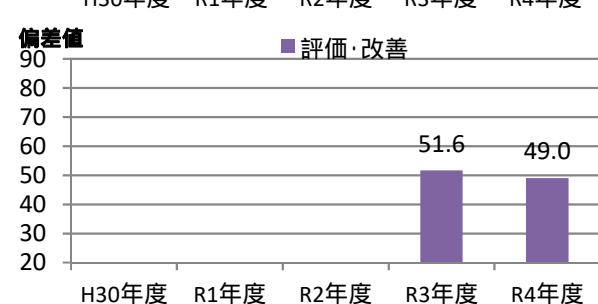
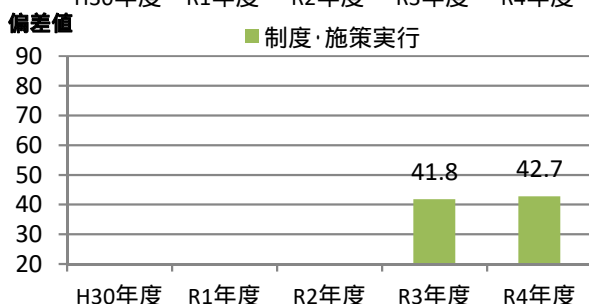
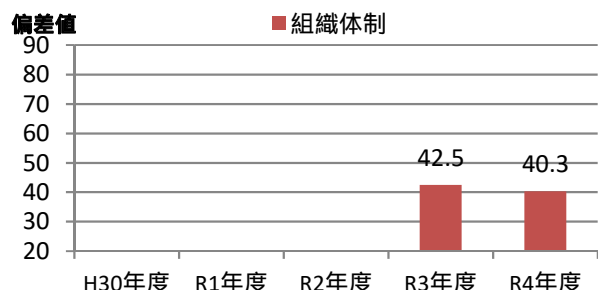
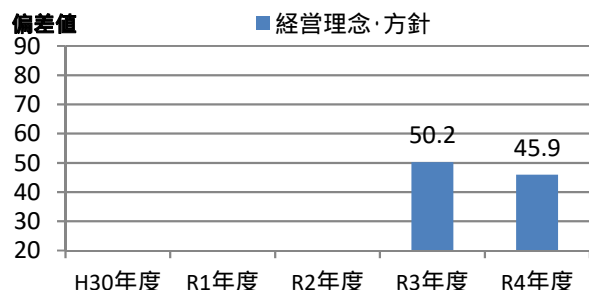
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

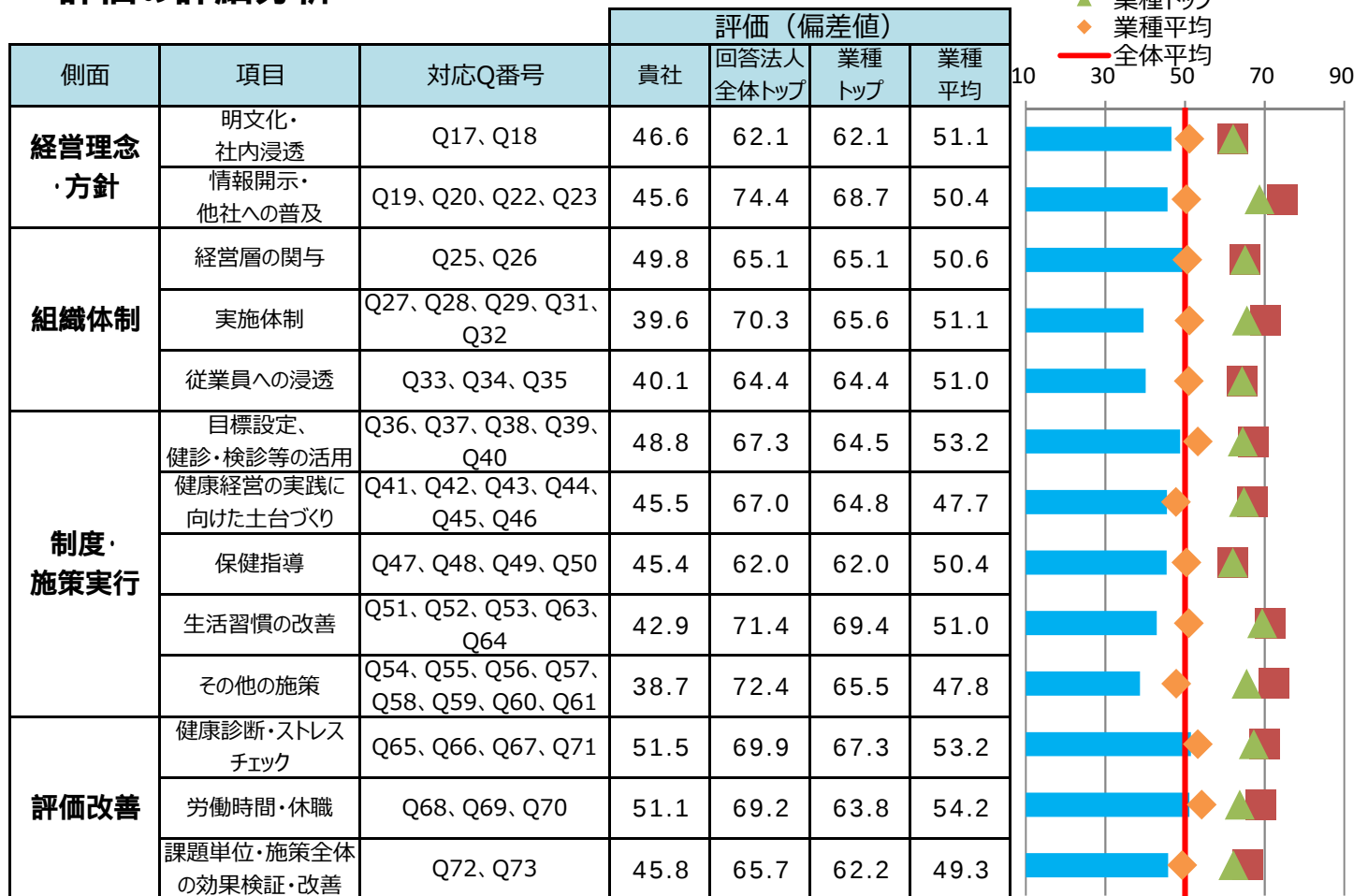
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	2251～2300位
総合評価	-	-	-	47.4(-)	45.1(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 働き甲斐のある職場を目指し、職員がより長く勤められ、一人ひとりの能力が発揮できる職場環境を整備していく。特に新卒採用の職員が、新しい職場に馴染み、自分の目標を定め、やりがいをもって業務を遂行できるようにしていく。
健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりの能力を高め、働きやすい職場を作ることを目指す。その結果、高齢者により質の高いサービスを提供する。それに伴い、職員自身の人間としての成長を促すことができるようになる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://jscwo.jp/business

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	3	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	2021年度はコロナの蔓延にて、職員旅行が実施できず、カタログギフトを活用し職員に好きなものを選んで楽しんでもらうようにした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.5	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食事を職員価格で利用できるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業前に腰痛体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	30.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.9	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスの不調の早期発見に寄与するストレスチェックの受検率を上げたい
	施策実施 結果	安全衛生委員会を通して、自己にてメンタルヘルス不調を早期発見するために、できる限り多くの職員に受検を働きかけた
	効果検証 結果	95%を横ばいだったが、98.02%と増加することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	7施設のうち6施設では、女性の乳がん・子宮がん検診を実施できていない
	施策実施 結果	施設長を通して、町や市の検診を受診し、費用を施設負担とすることをアナウンスした
	効果検証 結果	あまり定着できなかった。職員へ女性特有のがん検診の重要性を啓蒙できなかった

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般財団法人北陸電気保安協会

英文名：

■加入保険者：北陸電力健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

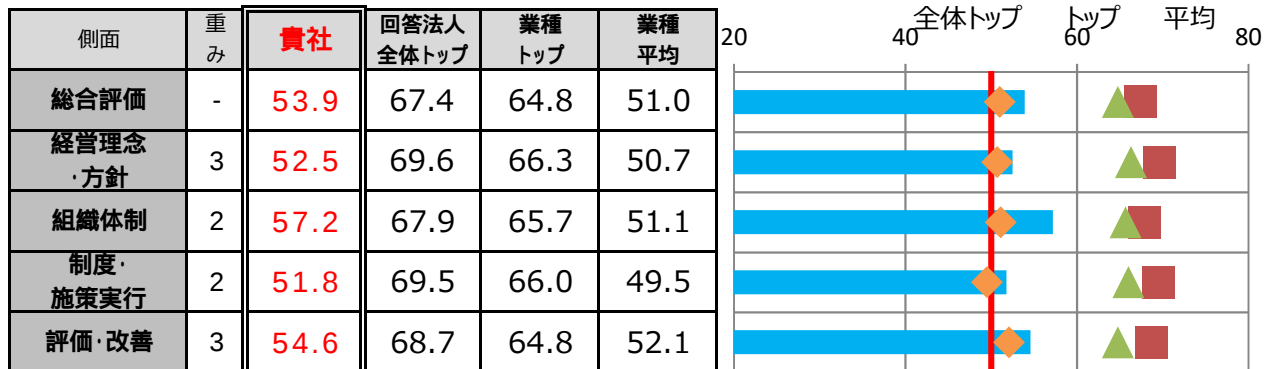
健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 53.9 ↑3.6 (前回偏差値 50.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



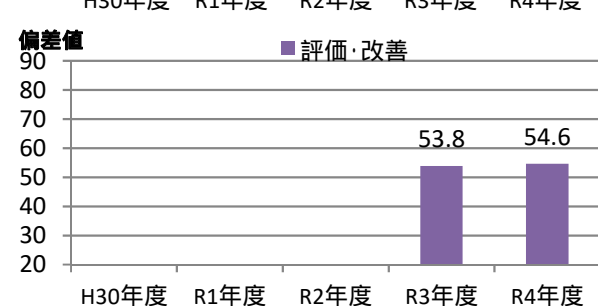
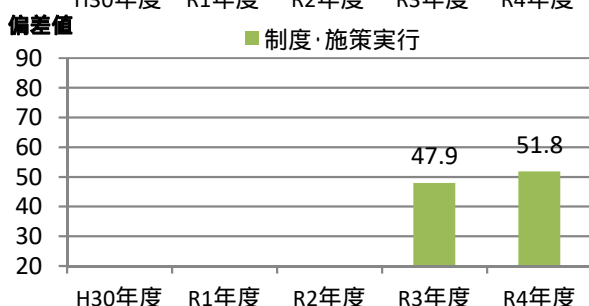
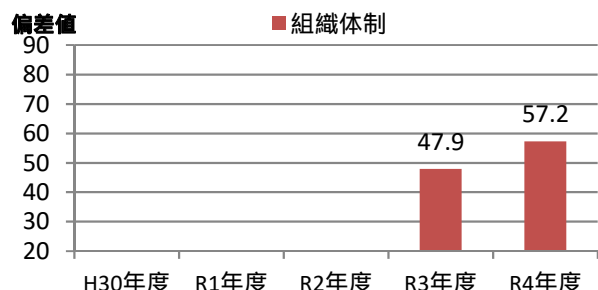
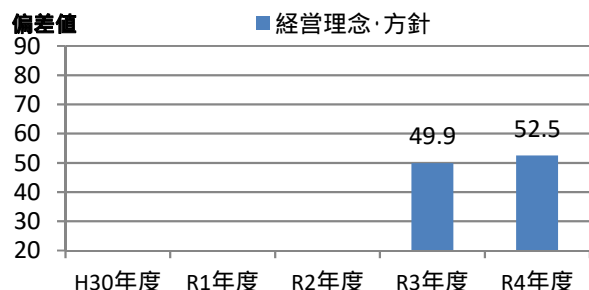
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

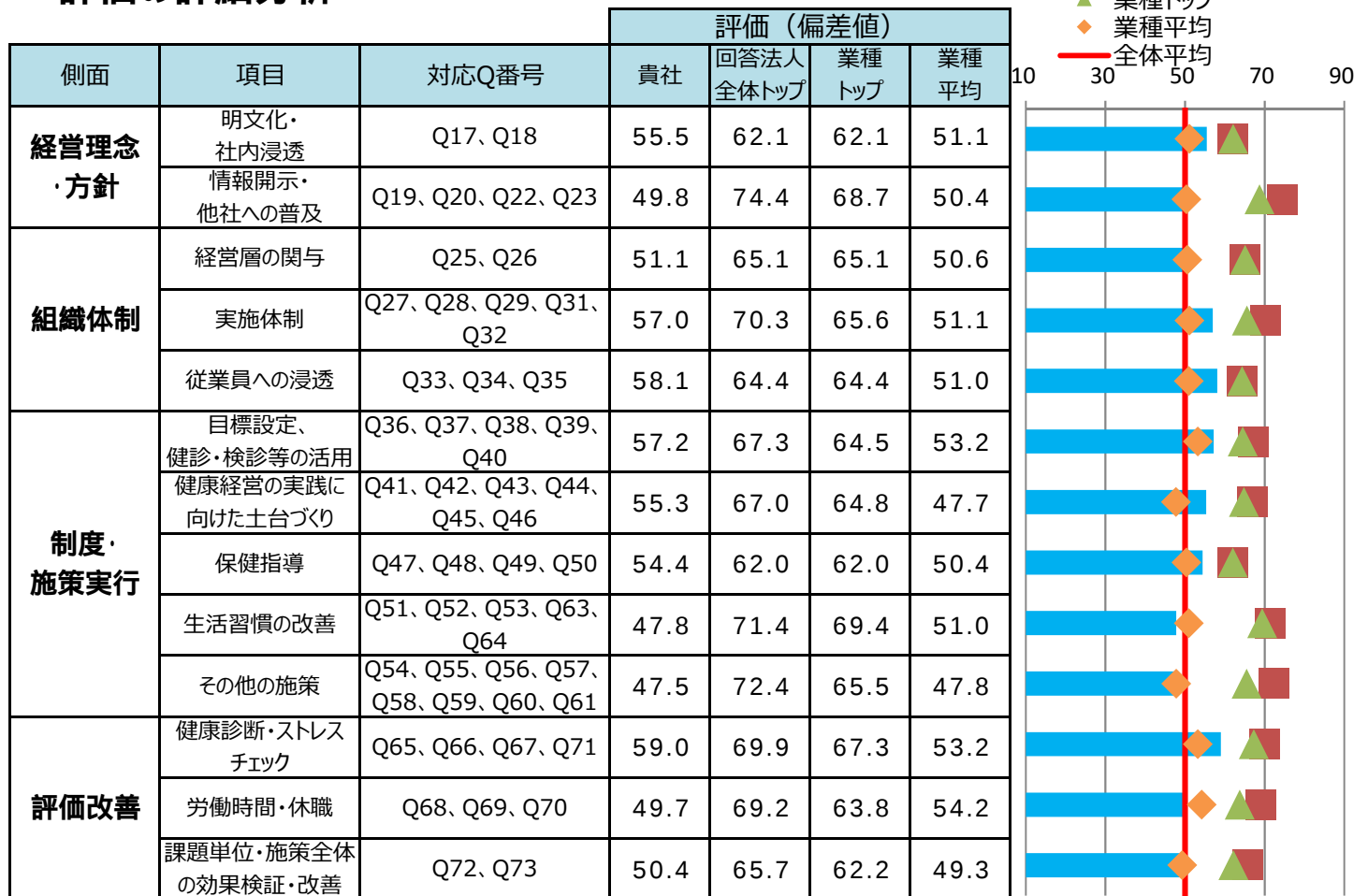
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1551～1600位	1151～1200位
総合評価	-	-	-	50.3(-)	53.9(↑3.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子・高齢化の中、電気保安協会の人材不足やコロナの鎮静化が見えないことも相まって、マンパワーの不足が課題としてある。また協会として持続可能な事業を行うには、業務・収益の拡大に対応するための人員の確保が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	求職者にとって魅力のある協会であること。また働いていく中でも健康を維持できる協会であることを期待している。具体的な指標として、新卒採用数・通年採用数の増加。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hokuriku-dhk.or.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	85	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	スポーツ活動支援。年初に5人以上1組のグループを登録し、活動費の助成を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.2	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康情報提供サービスQUPiOに登録し、活用することで食生活改善のきっかけになる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	普段の歩数より1000歩以上歩くことを目標とし、30日間取り組みを行う。達成者に褒章を送付。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.1	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.5	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.7	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度は、2020年度と比較してメンタル不調による休務者が増加。中でも勤続年数の短い職員の発生が多かった。休務者が増えることにより、他の職員の業務の負担が大きくなり、生産性の低下も考えられるため、改善が必要である。また復帰者が再発なく、業務を継続できる体制が必要である。
	施策実施結果	復帰した職員や勤続年数の短い職員、リスクの高いと思われる職員を対象に個別面接を行った。また管理職を対象にメンタルヘルス教育を行った。必要な情報については職場での情報共有を行った。
	効果検証結果	休務していた職員の75%が復帰を果たし、再発なく経過している。新たなメンタル不調による休務の発生はない。しかし休務に至らずとも苦しんでいる職員がいる可能性もあり、今後もセルフケア能力高める研修や困ったときには相談できる体制を充実させていく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人日本労働者信用基金協会

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

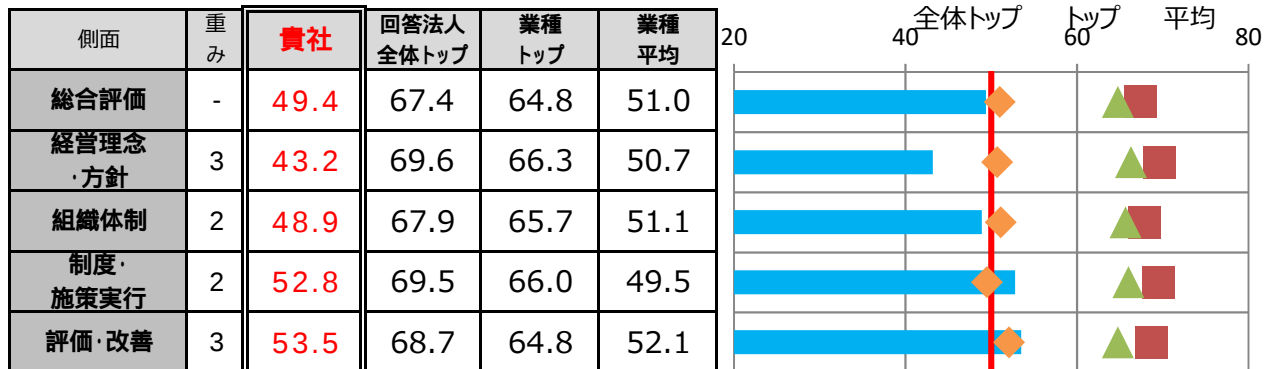
健康経営度評価結果

■総合順位： 1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価： 49.4 ↓2.9 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



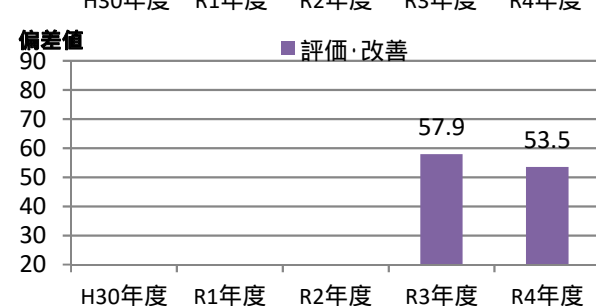
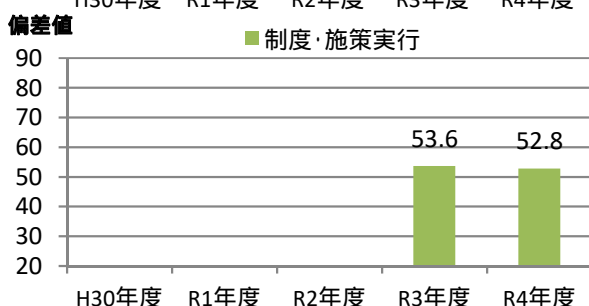
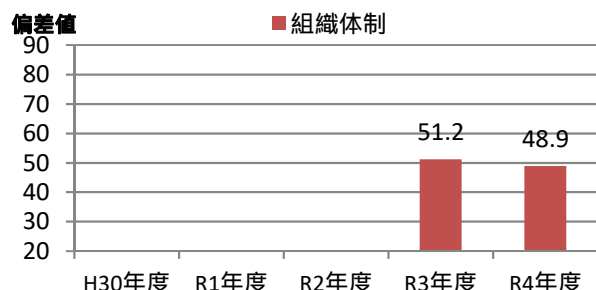
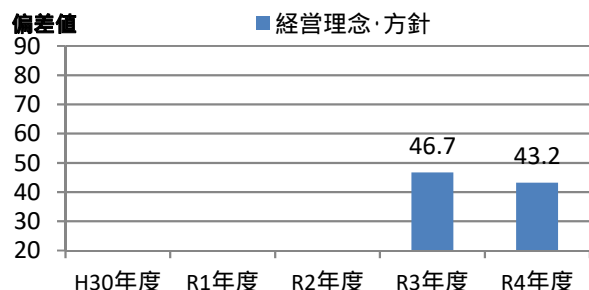
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

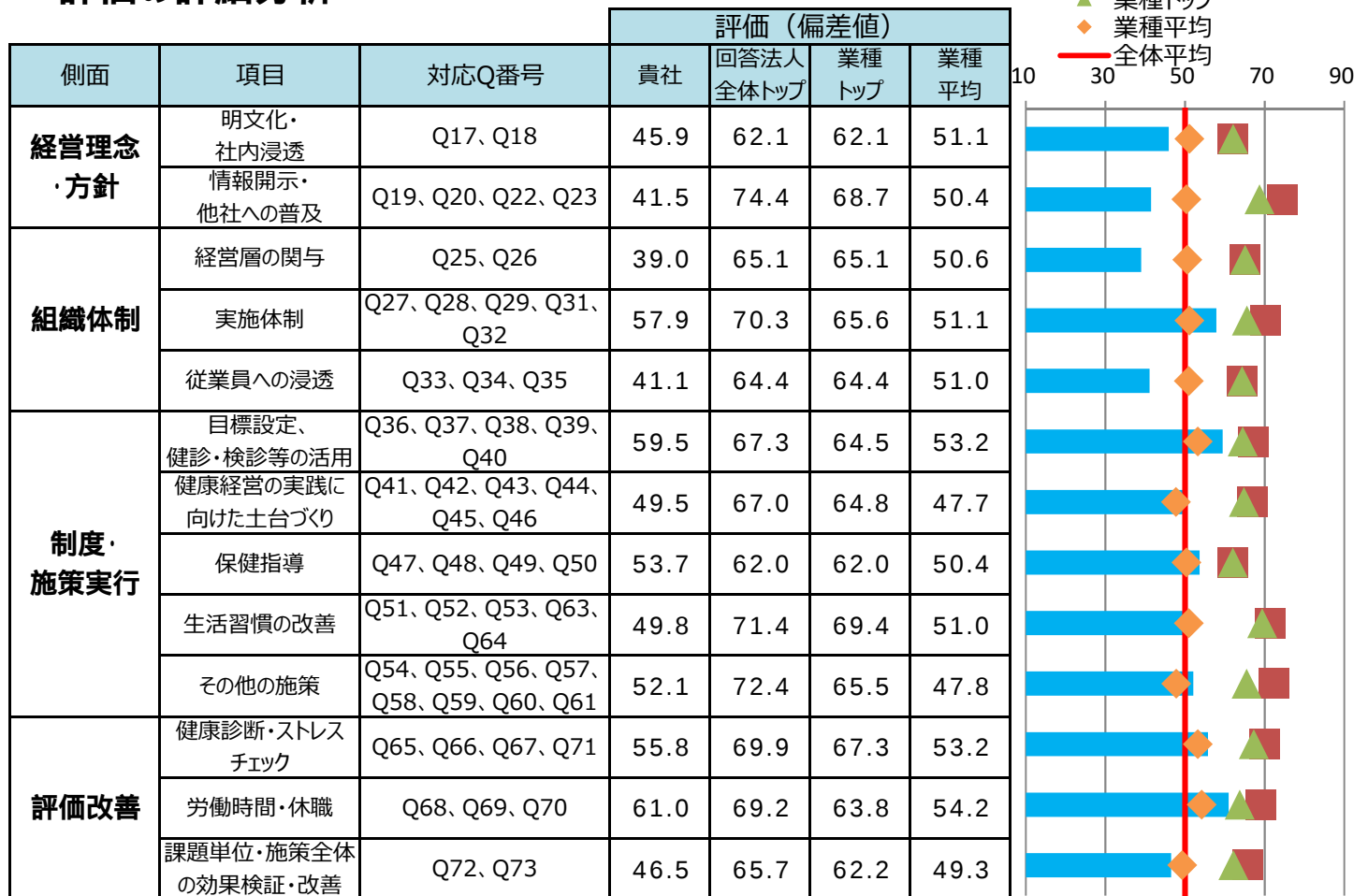
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	1751～1800位
総合評価	-	-	-	52.3(-)	49.4(↓2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 仕事の内容・職場環境等、全体的には満足している職員が多いものの、能力の活用や意思伝達、変革の風土に対する満足度は他の項目に比して低い。 安定した事業運営および更なる発展のためには、風通しのよい職場風土による組織の活性化が不可欠であり、そのためには職員一人一人の心身の健康維持が重要である。
健康経営の実施により期待する効果	職員の心身の健康状態を高めることにより、お互いを思いやる円滑なコミュニケーションの醸成やあらゆるハラスメント根絶を実現し、職員が健康で安心して働き続けられる職場を作り、更なる組織の活性化を期待する。 そのため 健康診断や事後フォローの徹底により大病の早期発見や疾病発生率の抑制、メンタル不調の発生防止、メンタル不調を含む休職者の休職中および復職後の適切なフォローによる再発防止を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.nihonroshinkyo.org/next.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部門で開催する昼食会や勉強会等開催時のドリンク等の購入費用に補助を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.5	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活の改善や運動習慣等の健康に関する取組目標を各自設定し、取組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	食生活の改善や運動習慣等の健康に関する取組目標を各自設定し、取組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.2	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働の長期化および総労働時間の増加傾向が見られている。 そのため、働き方改革の一環として、総労働時間削減に向けた取組みを強化することとした。
	施策実施 結果	総労働時間削減のため、年休やオフワーク取得の徹底等を周知した。中でも、長時間労働の傾向にある管理職に向けワークルールの徹底を含む労働時間管理に関する研修を実施し、時間管理に関する意識醸成を図った。
	効果検証 結果	2019年度は1720時間00分、2020年度は1772時間07分、2021年度は1777時間36分と大幅な増加とはなっていないものの、減少までいたっていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都商工会議所

英文名：THE KYOTO CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

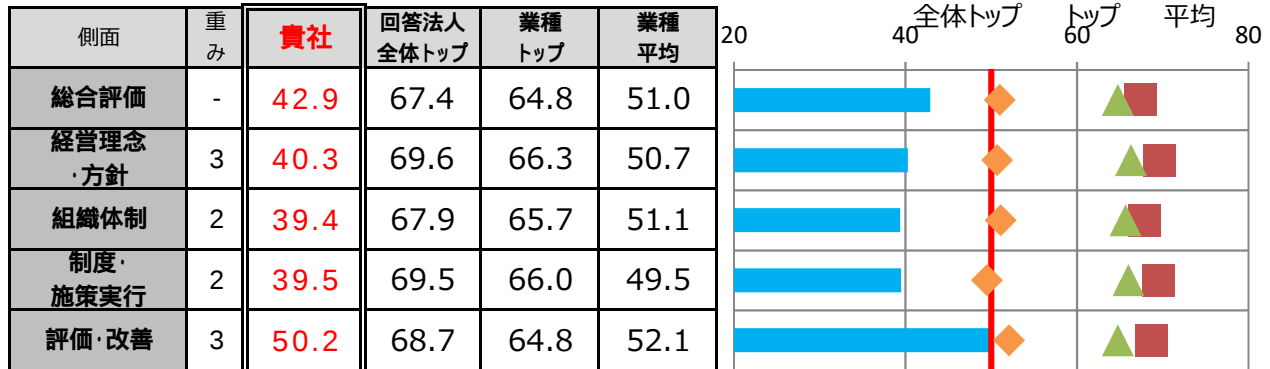
健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



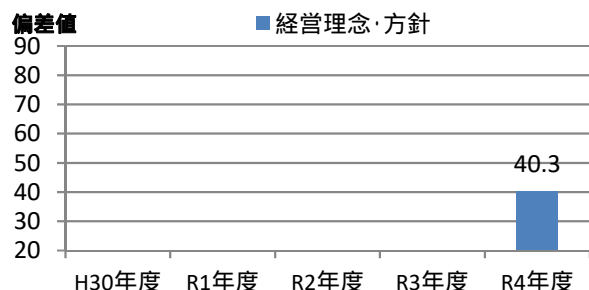
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 職員が心身ともに健康な状態であること、また、会員企業の従業員が健康に働くことができる環境を作ることにより、地域経済の活性化に貢献できると考え、健康経営に積極的に取り組みます。
健康経営の実施により期待する効果	会員企業の経営支援活動や京都の魅力、ブランド価値を高める活動につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyo.or.jp/kyoto/kyosho/kenkou_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	野球部を設置し、金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	定期的にメルマガを配信し、食生活改善に向けた企画を実施し、周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	定期的に野球イベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.7	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.4	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.5	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザの予防接種の補助がなく、接種を検討している職員の接種が進まないことが課題だった。
	施策実施 結果	・インフルエンザの予防接種費用の一部を補助した ・かかりつけ医がない職員のために、生活習慣病予防検診を実施している病院に一定数の職員がインフルエンザの予防接種を受けられるようにお願いをした。
	効果検証 結果	職員の約半数が利用し、インフルエンザの予防接種を希望する職員が接種することができ、インフルエンザ予防に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	職員同士、日々仕事で思っていること・感じていることを共有する機会が少ないことが課題だった。
	施策実施 結果	・階層別に研修を数回実施し、悩みや思っていること、感じていること、職場での改善点を話し合う場を設けた。 ・朝礼において、課内で今日行うことなどを毎日共有することにした。
	効果検証 結果	職場でのコミュニケーションが活性化され、助け合う雰囲気になった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人半田市医師会

英文名：Handa Medical Association

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

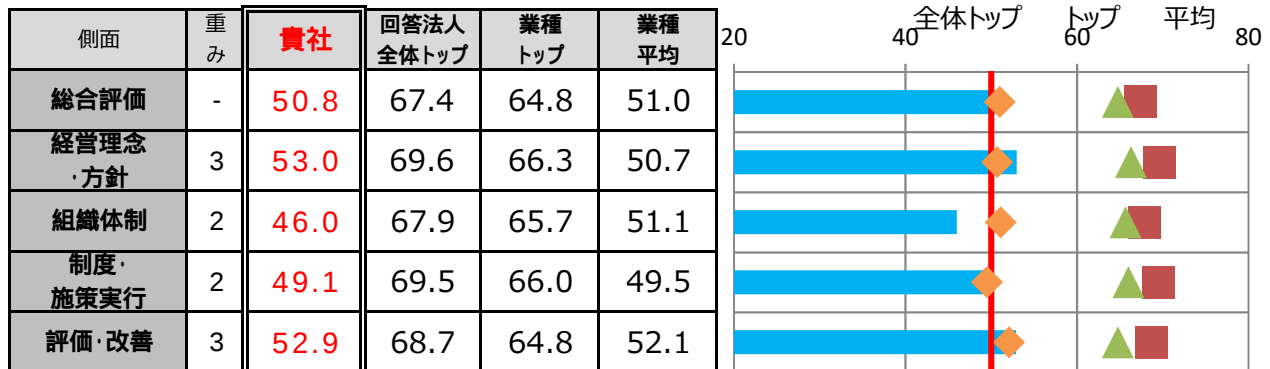
健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



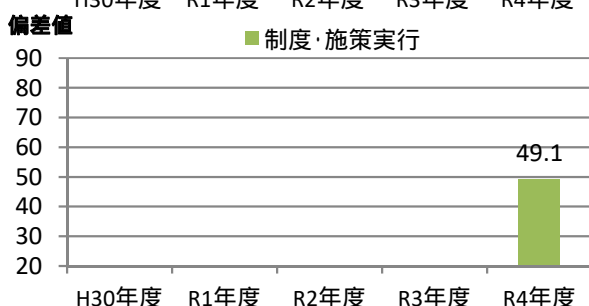
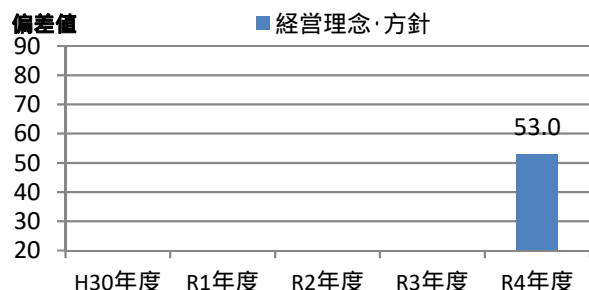
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

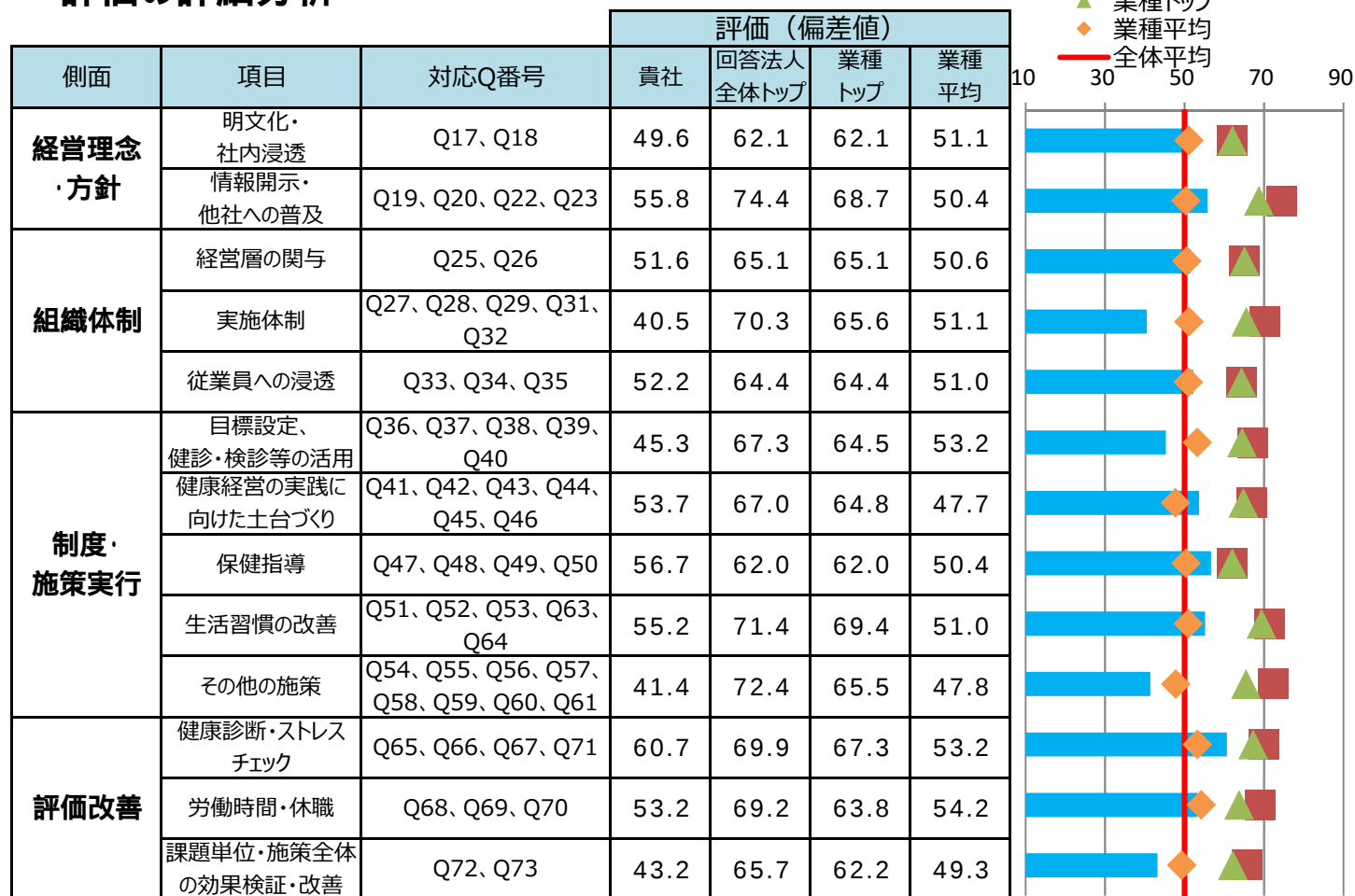
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1551～1600位
総合評価	-	-	-	-	50.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 組織の継続成長をするうえで、必要な医療職従業員の確保、および各専門職従業員の疾病、疲労等による生産性低下防止、パフォーマンス向上が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康診断の実施および事後フォロー、また、メンタルヘルスの維持増進に向けた教育セミナーの実施、生活習慣の意識付けによって、従業員のパフォーマンス向上、疾病率・離職率の減少を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://handa-center.jp/attribute/declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部署間の垣根を超えたコミュニケーションと運動機会を創出するため同好会活動の費用補助を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	保健指導担当者より食事、栄養に関する知識を向上させるセミナーを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	あいち健康プラスに登録、日常の歩数を競わせ運動機会の提供をする。また、毎月の上位者を表彰等で奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	23.7	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.1	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.4	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年4月全面施行の『パワハラ防止法』にあるようにパワーハラスメントに代表される各種ハラスメントが問題視される中、コロナ過で一律に教育する機会を提供することができていなかった。
	施策実施結果	コロナの状況を見据えながら、外部講師を招聘し分散してセミナーを『管理職』『中間管理職』『非管理職』といった階層別に実施した。
	効果検証結果	総合職従業員には参加必須として実施し全対象者が参加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナワクチンについて、昨年春の医療従事者先行接種、今年初めの3回目接種、7月の4回目接種等のコロナワクチン接種方針がでた際は接種機会の確保が問題であった。
	施策実施結果	当健康管理センター従業員はもちろんのこと、近隣医療機関（自医院で接種が不可能な歯科医、薬局等）も対象とした医療従事者向け集団接種を実施した。
	効果検証結果	強制ではないが、希望する全従業員に接種することができた。当健康管理センターの事業は主に医療サービスであり、リモートワークができないため感染予防、特に重症者予防に効果的であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：一般社団法人日本自動車連盟

英文名：JAPAN AUTOMOBILE FEDERATION

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：社団・財団法人、商工会議所・商工会

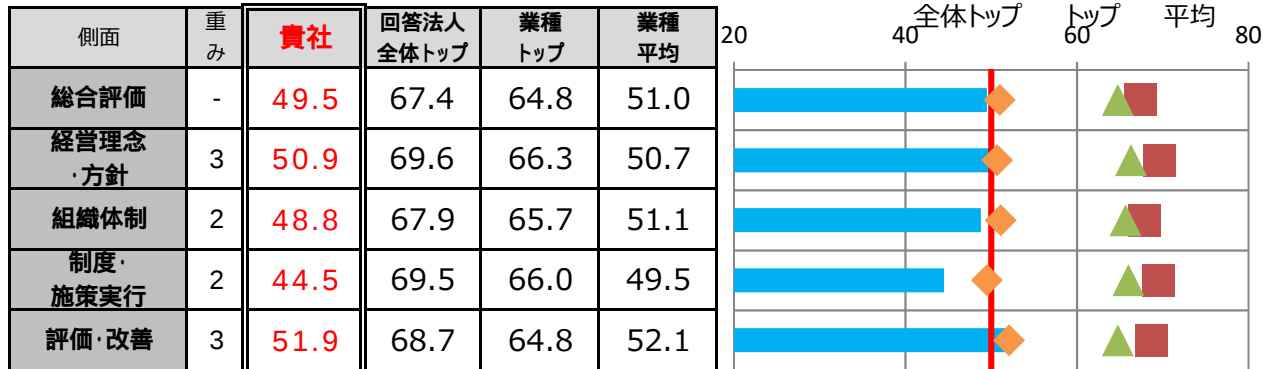
健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



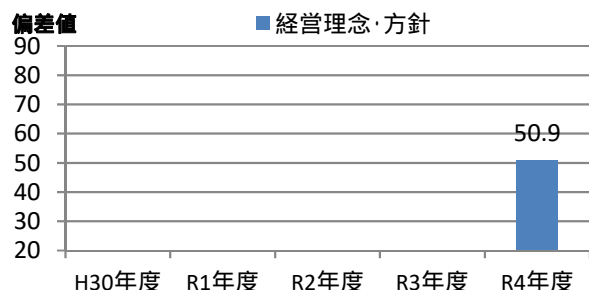
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

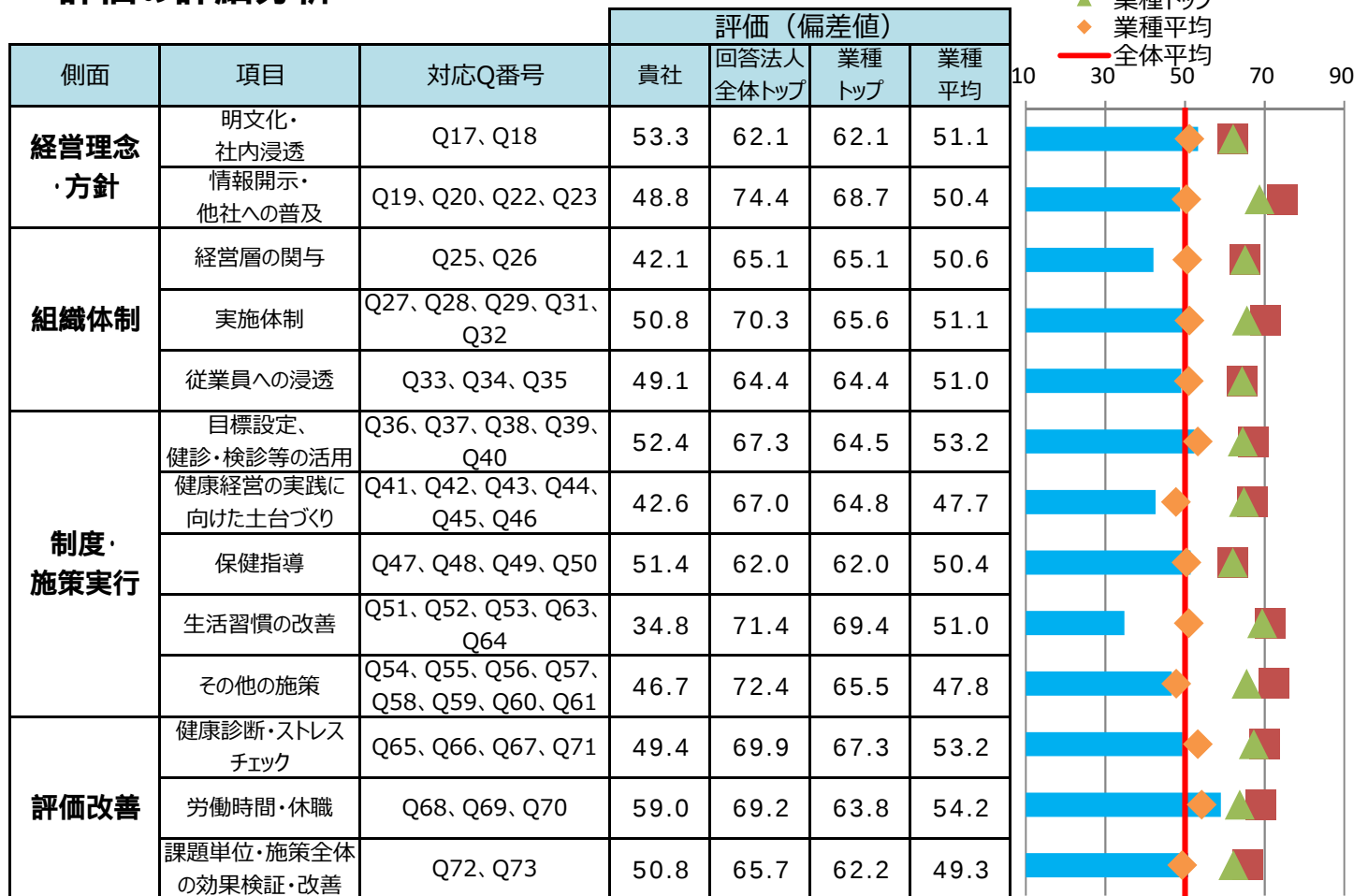
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	49.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の約6割が、専門的な知識や技術が求められるロードサービス職に就いている。気象変動が加速するなかでも屋外で作業しなくてはならず、健康な身体が資本の業務である。 さらに、専門職の新規採用が年々厳しくなり、人材の確保が難しいのが現状だ。そのため、現在第一線で活躍する職員が働く意欲に溢れ、かつ健康でいきいきと長く働き続ける環境づくりの実現を目指すことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	各従業員が心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じながら、個々の能力を最大限に発揮して業務にあたることを期待している。具体的には、ヘルスケアの強化、長時間労働の削減、年10日以上の有給休暇取得推進、育児休暇や休業等の推進など、働きやすい環境づくりを通して、ワークライフバランスの実現を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://jaf.or.jp/about-us/wellness

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	91	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	健康にまつわる情報や取り組みを発信したり、意見交換できる場をチャットアプリで提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	管理栄養士による食生活改善（栄養）セミナーを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	スニーカーなど歩きやすい靴での通勤・内勤を推奨し、積極的な歩行や階段利用を促しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.8	51.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	51.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	48.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	51.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	50.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	50.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.2	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	50.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.6	56.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	社内で「不妊治療と仕事の両立アンケート」をとったところ、仕事との両立を希望するため休暇制度を望む声が半数と多い結果となった。しかし女性特有の健康関連課題へ対応していた休暇が生理休暇のみであった。働きやすい環境整備のため、制度の拡大が課題である。 また、同アンケートから勤務先で相談する人がいないと回答した割合が高かった。社内では相談しにくい実態が分かり、不妊治療をするうえでフォロー体制が必要である。
	効果検証結果	従来は生理休暇を女性特有の事由で取得できる「エフケア休暇」として改正した。全従業員に掲示し周知した。また助産師経験もある保健師を新たに雇用し、不妊治療に関する相談窓口を設置し全従業員に掲示し周知した。
効果 検証 ②	効果検証結果	生理休暇という直接的な名称ではなく「エフケア休暇」へと変えたことで、取得時の心理的負担を軽減できるよう配慮した。また「エフケア休暇」の取得事由を拡大したことで、仕事との両立を支援した。そのため「エフケア休暇」の今年度の取得率は、現時点で既に昨年度比1.2倍増であることから、定量的な効果があった。 保健師相談は開設して1か月だが、女性特有の事由での相談件数割合が67%と多数を占めた。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の健康診断結果から、BMI25以上の肥満の割合が多く、また30分以上の運動を週2回以上している者の割合が21.8%と低かった。さらに2021年度版健康スコアリングレポートでも、肥満の割合が業態平均と比べて0.8倍、運動習慣が業態平均と比べ0.7倍といずれも低い結果となった。このままでは生活習慣病などの疾病リスクが高くなるため、改善が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	運動機会の提供と行動変容促進のため、全従業員が参加可能な運動に関するイベントやキャンペーンを実施した。事務連絡を発信し、全従業員に周知した。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ集計できないが、定性的な効果を把握するため実施した運動イベント終了後の参加者アンケートでは、回答者100%が今後も運動をしたいと回答した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。