確定版

CODE:　000102

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：株式会社常陽銀行

英文名：

■加入保険者：常陽銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

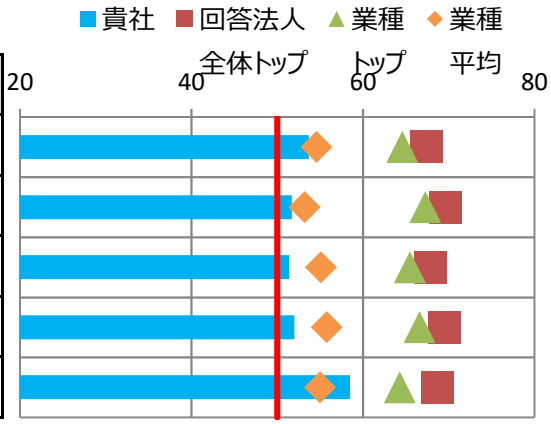
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.7**　↑0.8　（前回偏差値　52.9 ）

※「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。

②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	-	53.7	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	51.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	51.4	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	52.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	58.5	68.7	64.3	55.0



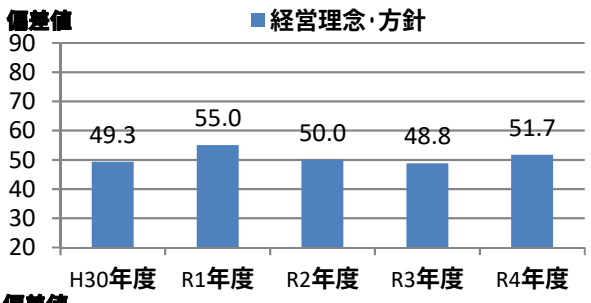
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

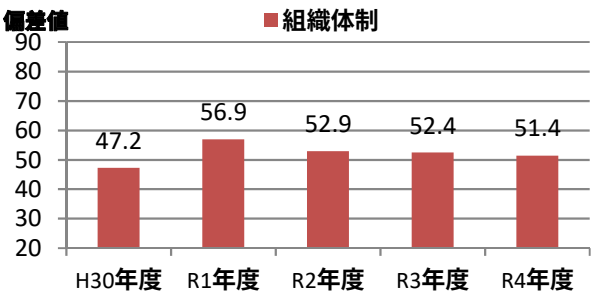
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

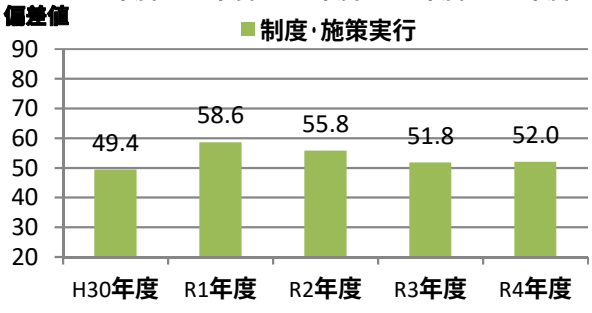
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

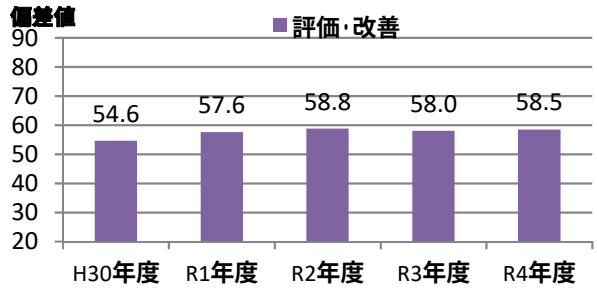
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	651～700位	951～1000位	1201～1250位	1201～1250位
総合評価	50.0	56.9(↑6.9)	54.4(↓2.5)	52.9(↓1.5)	53.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



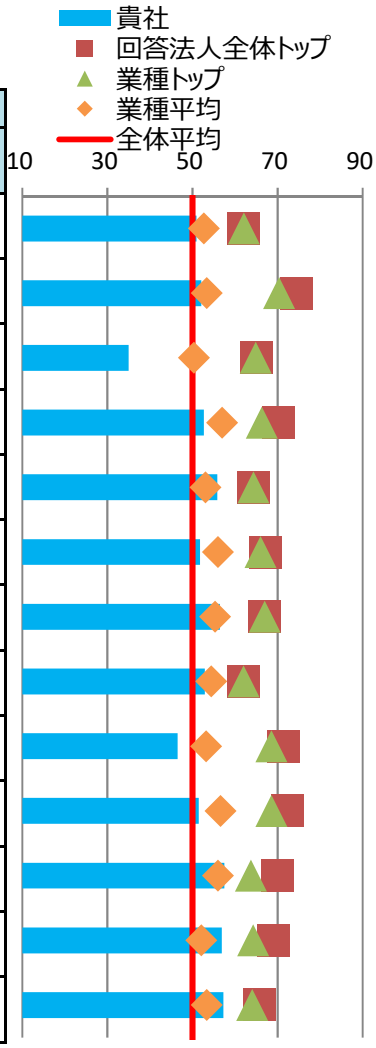






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**35.0**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.9**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.8**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.5**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.5**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.5**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.9**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.3**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **仕事に対しやりがいを持ち、自発的に前向きに取組み、持続的に活躍できる行員を育成していくことが課題である。** **健康経営の推進により従業員エンゲージメントの向上を図っていくこととする。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員エンゲージメントの向上により以下の2点を期待している。** **・従業員一人ひとりの生産性が向上し、組織の収益力が拡大する。** **・疲弊感や過度のプレッシャーに起因するパフォーマンスの低下、メンタルダウン、離職等による人的資源の損失を回避できる。**

※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://www.joyobank.co.jp/kabunushi/community/contribute.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。

⑥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。

⑦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	**14.7**	%

■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	マラソン大会や祭り等のボランティアへの参加を働きかけているが、昨年度はコロナ禍で全ての参加を見送った

(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	**0.0**	%

■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	専門職が栄養管理している外部業者に食堂運営を委託し、健康面に配慮した昼食の提供を実施している

(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	**55.2**	%

■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	ゲーム感覚で健康づくりに取り組めるウォーキングラリー等をサイト内で開催するPEPUP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	**79.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.6**	%

■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	**9.7**	%

※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。

⑧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	55.7	54.5	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	55.0	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	54.5	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	53.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	52.5	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	55.6	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.6	56.9	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	**従業員一人ひとりが健康でいきいきと働くことができる職場環境を実現し、従業員の心身の健康を保持するためには、ワークライフバランスの確保が必要である。**
	施策実施結果	**働き方改革実施前後の指標の推移は以下のとおり。** **平均所定外労働時間　2016年度　19時間　2021年度 13時間** **平均年次有給休暇取得日数　2016年度　10日　2021年度　12.2日**
	効果検証結果	**ストレスチェックの結果を見ると、働き方改革を実施する前後で総合健康リスクが9ポイント減少し、総合健康リスクが100を超える職場数は21職場減少した。** **ストレスチェック総合健康リスク　2016年度　89　2021年度　80** **ストレスチェック総合健康リスク100超の職場数　2016年度　23職場　2021年度　2職場** **※総合健康リスク：全国平均を100として低いほど良好**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000231

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：株式会社北陸銀行

英文名：THE HOKURIKU BANK,LTD,

■加入保険者：北陸銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

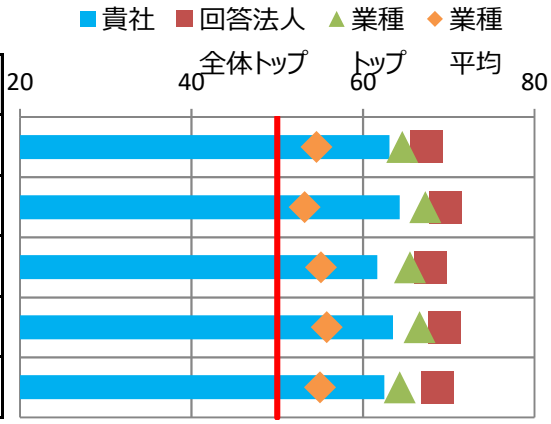
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.1**　↓0.4　（前回偏差値　63.5 ）

※「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。

②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	-	63.1	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	64.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	63.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	62.5	68.7	64.3	55.0



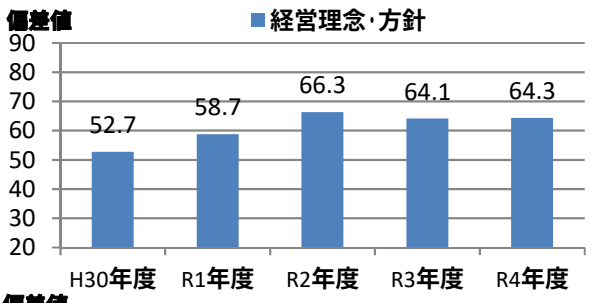
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

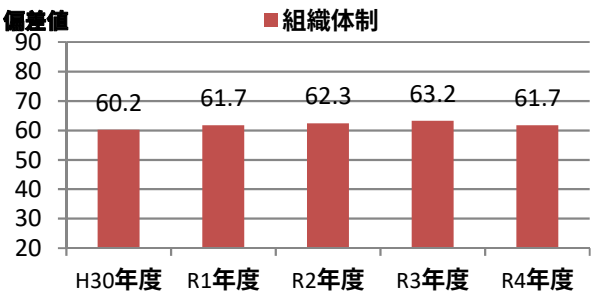
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

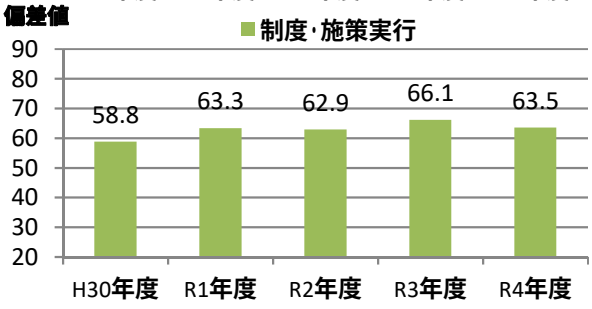
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

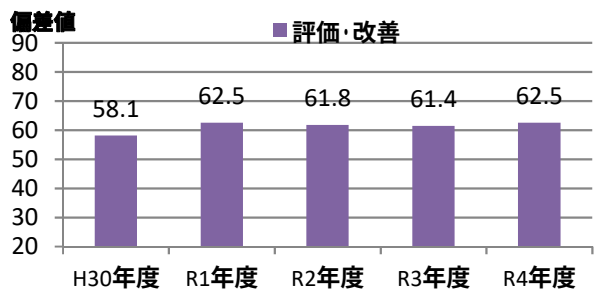
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	201～250位	51～100位	51～100位	101～150位
総合評価	57.1	61.4(↑4.3)	63.5(↑2.1)	63.5(↑0.0)	63.1(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



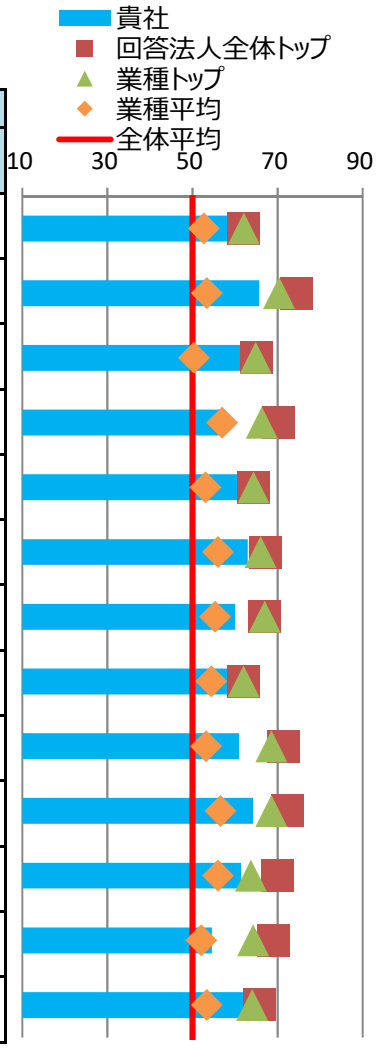






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.7**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.0**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.6**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.5**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **・キャリアやスキルを高めてきた従業員が、身心ともに健康な状態で長く働き続けることができる環境の実現が、事業活動を推進する上で重要。** **・働きがい、やりがいを高め生産性やパフォーマンスの向上を図るためにもワークライフバランスの充実を健康経営の課題と考える。** **【目標設定】①有給休暇日数14日（付与日数の70%以上）の取得定着、②育児休業取得率100%**
健康経営の実施により期待する効果	**・早期就業日（毎週水曜日）や早帰り月間（年2回）運動の継続実施。さらに有給休暇・育児休業取得などの数値目標を掲げ、公表することで組織全体の意識を高め、メリハリのある働き方の意識定着に繋がり、ワークエンゲージメントの向上を図る。** **【有給休暇取得日数　目標14日】〔現在値8.8日(8月末現在）目標達成期限2022年度〕** **【育児休業取得率　目標100%】男性・女性ともに100%達成済み継続中**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokugin.co.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。

⑥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）	**66**	回	**16**	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。

⑦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	**96.3**	%	(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	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	タブレット等の端末を用いた行内イントラを活用し、従業員間のコミュニケーション促進ツールを提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	「ほくほく健康マイレージ」アプリ内の生活習慣チャレンジ項目に食事に関する項目を設定して提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**29.1**	%

■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	健康アプリの導入、階段使用の奨励、運動促進の為のオンラインセミナー開催などを行っている

(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	**40.7**	%

■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	**4.5**	%
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。

⑧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	54.5	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	55.6	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	57.1	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	54.5	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	69.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	52.5	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	59.5	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.2	56.9	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	**健康保険組合から提供される「健康スコアリングレポート」では、2020年度版までは「運動習慣リスク」が5段階評価の最下位だった。 （2020年度版実績　78：全組合平均100とした場合の数値） 疾病発生のリスクを下げるためにも、職員一人ひとりの運動習慣の定着化を図かることが必要である。**
	施策実施結果	**アプリを活用したウォーキングキャンペーン等のイベントでは、参加者へのポイント付与等を工夫。結果、参加者・平均歩数とも前年比増。（参加者：687名→1155名、平均歩数：5157歩→5955歩）**
	効果検証結果	**現時点では昨年度データ分の「健康スコアリングレポート」は出ていないが、2021年度版では「運動習慣リスク」は5段階評価が1ランクアップし、実績86とやや改善した。 また、定期健康診断の二次健診対象者の割合が27.5%から26.7%に減少するなど、運動習慣の定着化に向けた取り組みで実感することができた。更なる改善を目指し取り組んでいく。**
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	**職員の働きがい等に係る調査では、2019年度の「働きがい」が58.5%であった。 休暇を取得する意識が少なかった企業文化もあり、有給休暇取得率目標70%以上を掲げた。また、男性の育休取得は「100%宣言」により徐々に取得率は上昇するが本来目的の取得は難しい状態。「働きがい」を高めるには、就労環境や制度の充実に加えて、ワークライフバランスの定着・ダイバーシティ推進が引き続き必要である。**
	施策実施結果	**ＫＰＩに有給休暇、男性育休取得率を設定、所属長や対象者への個別案内や行内周知を積極的に実施。有給取得日数は13.9日（昨年13.6日）、男性育休取得100%（昨年89.1%）に向上した。**
	効果検証結果	**休暇取得に向けての意識は変化し、「取りやすい環境になったと実感できる」との意見が多数聞かれた。また、男性の育児休業取得日数も単日から連続した取得（最長13日間）が増加してきており、直近では1か月以上と本来目的の取得事例が出てきた。 昨年度の「働きがい」も62.4%と向上した。今後もウェルビーイングのある働き方の実現に向け取り組んで行く。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000533

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：株式会社北海道銀行

英文名：HOKKAIDO BANK

■加入保険者：北海道銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

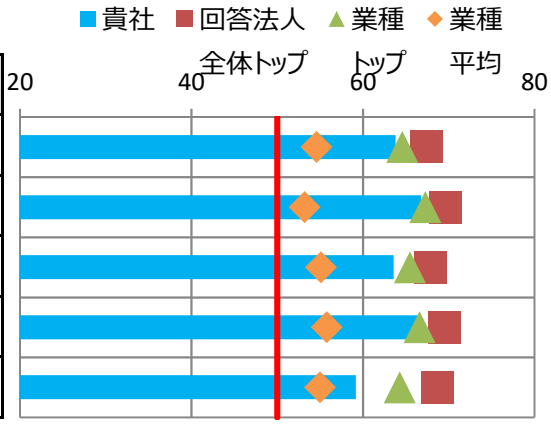
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.8**　↑0.5　（前回偏差値　63.3 ）

※「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。

②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	-	63.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	66.8	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	63.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	66.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.2	68.7	64.3	55.0



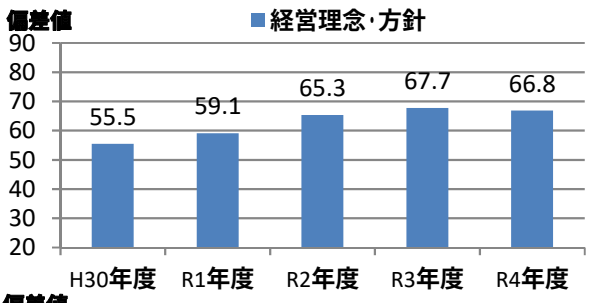
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

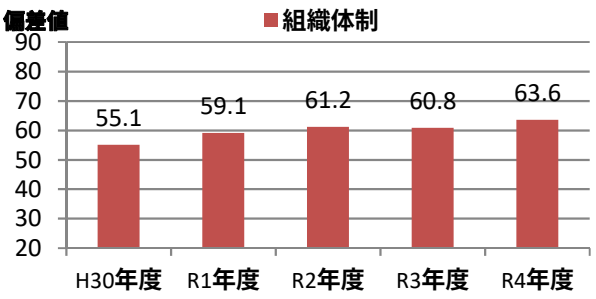
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

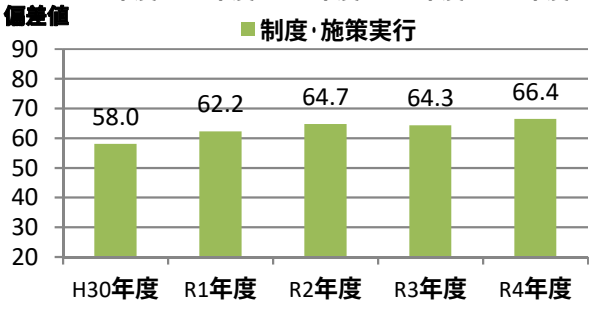
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

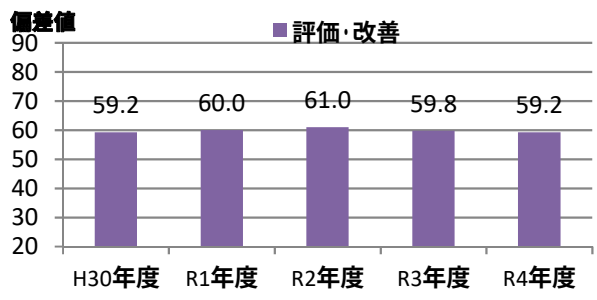
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	301～350位	101～150位	51～100位	51～100位
総合評価	56.9	60.0(↑3.1)	63.1(↑3.1)	63.3(↑0.2)	63.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



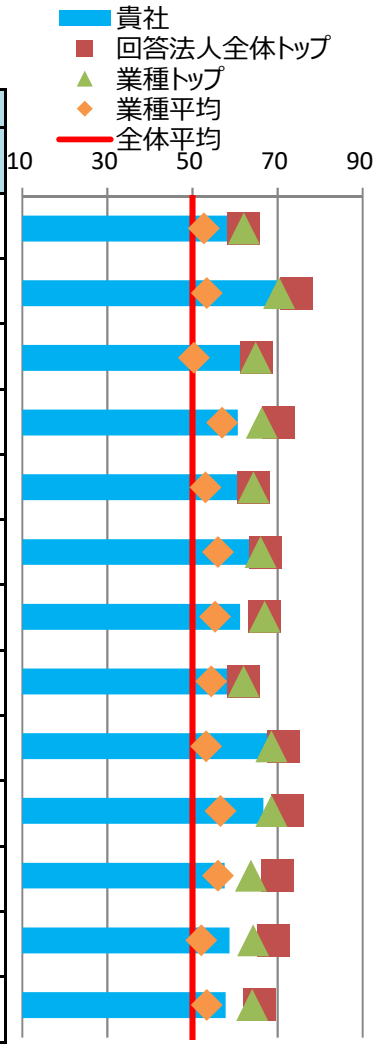






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.0**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.2**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.7**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.6**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **異業種の参入により年々競争が激しさを増す金融業界および少子高齢化が進む地方銀行の営業基盤において、職員に健康かつ長く働いてもらうこと（働きがい・ＥＳ・帰属意識・ロイヤリティ等を高めてもらうこと）が、当行の健康経営で解決したい経営上の課題である。また、生産性向上やワークライフバランス・女性活躍を含めたダイバーシティの推進も引続き重要と捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**働きがいの向上やワークライフバランス、ダイバーシティ推進等のためには、職場環境等の改善・充実が必要であり、例として以下の数値目標を掲げ、公表することで組織全体の意識を高め、更なる改善を目指していく。** **【年次有給休暇平均取得日数】年間14日間（2021年度実績：平均13.7日）** **【育児休業取得率】男性・女性共に100%（2021年度実績：男性100%、女性100%）**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokkaidobank.co.jp/common/dat/2021/1014/16341949081654447318.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。

⑥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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**45**	回	**5**	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。

⑦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	**70.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	全職員が従業員満足度・コミュニケーション向上等のために各種活動（美化運動、地域ｲﾍﾞﾝﾄ等）に参加。

(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	本店ビルおよび研修所に、健康に配慮した食事を提供する環境（食堂）を整備している。

(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	**45.3**	%

■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	職員組合と連携しウォーキングキャンペーンを実施。歩数上位の対象者に対してインセンティブを付与。

(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	**41.1**	%

■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	**5.8**	%

※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。

⑧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	61.1	54.5	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	61.8	55.6	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	64.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	54.5	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	62.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.5	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	66.2	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.1	56.9	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	**健康保険組合より提供される「健康スコアリングレポート」（2020年度）の特定健診結果において、健康状況では血圧リスク（全組合平均を100%とした場合の数値：94%）、生活習慣では運動習慣リスク（同：92%）が全体的に不良という結果となった。 職員一人ひとりの運動習慣の定着化を図ることで、血圧リスクを含めた疾病発生を事前に防ぐことが必要である。**
	施策実施結果	**職員の運動時間確保のため、全支店の平均退行時刻の改善と超過勤務時間の削減に注力。退行時刻は「18:03」→昨年度「17:51」に改善、同様に超勤時間（月間平均）は「14時間」→「13時間」に削減。**
	効果検証結果	**現時点で血圧リスクや運動習慣リスクを含む特定健診結果への定量的な結果は出ていないが、平均退行時刻改善と超勤時間削減は達成。また運動習慣定着化の一環として、職員組合と協力し全職員に対しウォーキングキャンペーンを継続実施しており、参加者は2019年度546人→昨年度1,191人に大幅増。1日毎平均歩数も6,536歩→6,704歩に増加する等、運動習慣が改善。今後はセミナー実施等で運動の質向上を目指す。**
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	**職員の働きがい等に係る調査では、2019年度の「働きがい」が59.6%（45点を100%とした時の得点率）であった。また、㈱日本経済新聞社と㈱マイナビが共同実施する「就職企業人気ランキング（北海道）」では18位という結果であった。 職員の働きがいおよび、企業としての魅力度向上のためには、職場環境等の改善・充実に加え、従前以上のワークライフバランス・ダイバーシティの推進が必要である。**
	施策実施結果	**年次有給休暇平均取得日数および育児休業取得率（男女共）の向上に注力。有給休暇平均取得日数は13.1日→昨年度13.7日に増加、同様に育休取得率は男性95.7%→100%、女性は引続き100%となった。**
	効果検証結果	**職場環境充実、ワークライフバランス推進等が実現すると、働きがい・企業魅力度が向上すると仮説を立てた上で有休平均取得日数および育休取得率の向上を図った。結果、昨年度の「働きがい」は62.7%、「就職企業人気ランキング（北海道）」は4位とそれぞれ向上。今後は、男性の育休連続取得日数が目標6日に対し実績3.2日と未達であるため、新設される産後パパ育休等の活用方法を周知し取得日数向上を目指す。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000605

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：株式会社足利銀行

英文名：ashikagabank

■加入保険者：足利銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

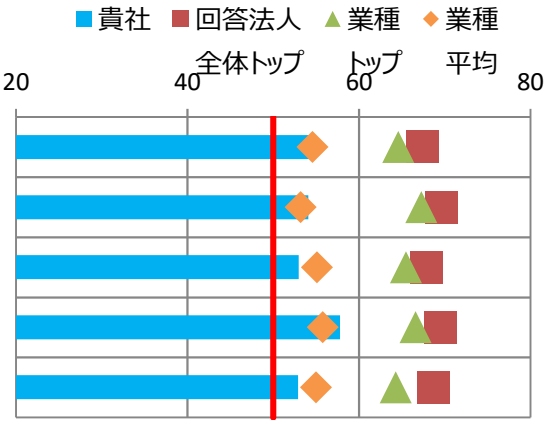
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.3**　↓1.9　（前回偏差値　56.2 ）

※「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。

②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	-	54.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	54.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	53.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	57.8	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	52.9	68.7	64.3	55.0



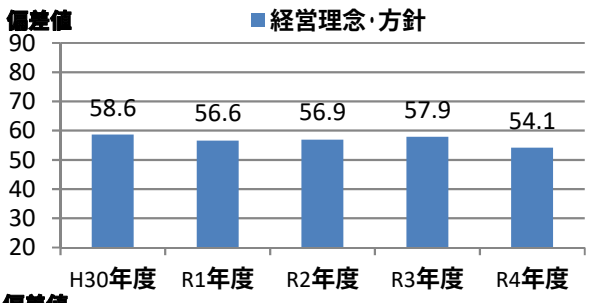
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

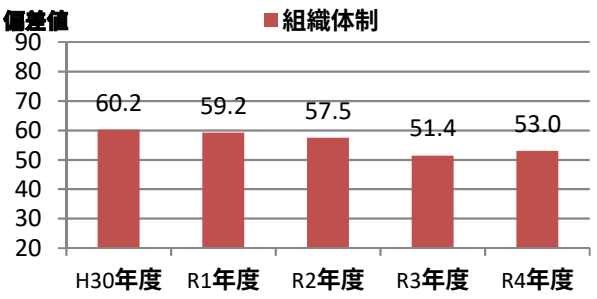
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

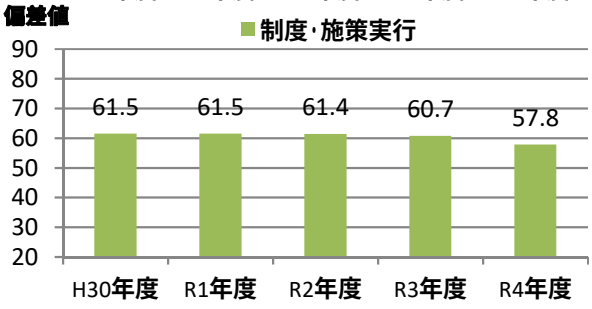
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

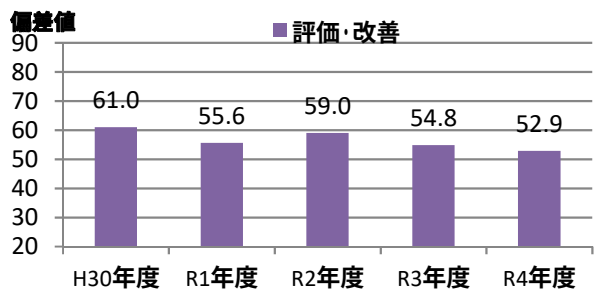
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	551～600位	551～600位	801～850位	1151～1200位
総合評価	60.3	57.8(↓2.5)	58.6(↑0.8)	56.2(↓2.4)	54.3(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



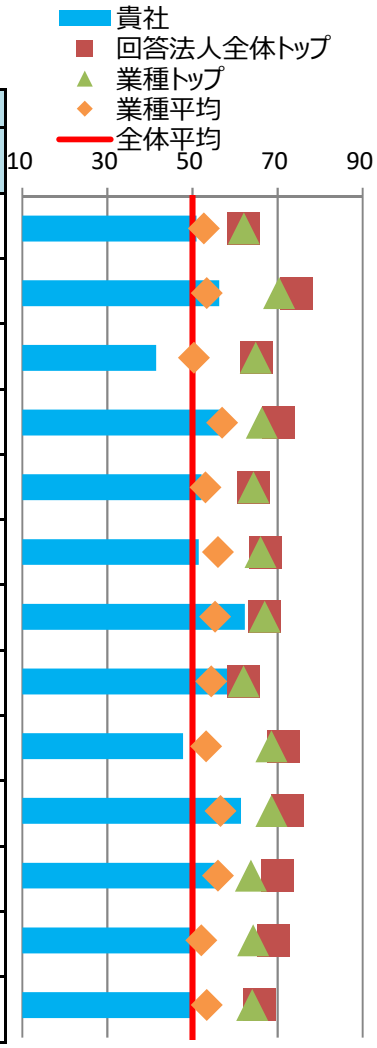






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**41.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.5**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.3**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.8**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.4**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **・効率的な働き方の促進やワークライフバランスの充実を通じて、多様性と自立性を備える集団を形成し、従業員一人ひとりのエンゲージメントを高めていく。** **・経営陣と従業員のコミュニケーションをはかり、よりよい企業風土を醸成していく。** **・健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を確保する。**
健康経営の実施により期待する効果	**・フレックスタイム制勤務等の利用促進による生産性向上やテレワーク、在宅勤務を通じた柔軟で効率的な働き方の許容による労働環境の改善により、従業員のライフスタイルに合わせた働き方が実現。** **・経営陣と従業員の対話をはかる機会を設けることで仕事のやりがいを浸透させる。** **・産業保健師と若年行員（20代）との面談によるメンタル不調者(休業者)の減少(10名から半数の5名に減少)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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ashikagabank.co.jp/saiyo/

※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。

⑥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	**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。

⑦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	**34.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.1**	%

■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	半期に一度、一人当たり1000円予算を付与、レクリエーション・懇親会等の目的とした費用を補助				
(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	本店食堂によるﾍﾙｼｰﾒﾆｭｰ、健康に配慮した弁当の提供。研修ｾﾝﾀｰ食堂管理業者が第三者認証取得。				
(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	職員組合が主催となり、スポーツジムと連携した体操の動画配信や縄跳びの配布等ををを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	**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。

⑧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	54.1	54.5	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	56.9	55.6	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	54.2	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	52.5	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	58.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.5	56.9	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	**高血圧症、糖尿病、高脂血症の医療費総額が高く、人工透析の医療費の増加が著しい。 生活習慣病の治療をしていても悪化していく状況がうかがえる。 30歳以下の生活習慣病予備軍が一定数存在している。**
	施策実施結果	**リスク保有者354人中要支援者24人。保健指導実施率42.7%、リスク保有者総数に占める支援者割合7%と前年対比+1%。より多くの対象者への支援方法でオンライン面談と電話とメールによる継続支援も実施。**
	効果検証結果	**・本人の健康意識が低い高リスク者には、電話メール支援を有効に活用しながら面談も取り入れていくことが、行動変容には効果的であった。(受診や行動変容につながった) ・対象者と健康問題を共有し健康支援する方法として、オンラインを含む面談を有効に活用し、継続的な電話メール支援で個別対応をしていく。**
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	**将来の人材像が不明確、「モノを言い難い企業風土」を感じる若手行員が顕在化し、「やらされ感」「学ぶ意欲の低下」といった事象から、各人の実績の低迷→低評価→離職等も含めた悪循環が発生。**
	施策実施結果	**より良い組織風土の醸成に向けた運動の一環として経営及び従業員との意見交換会を2021年度より実施。月に数回実施し400名弱の若手行員らが参加。不参加の従業員に対しても全行的にフィードバックを実施。**
	効果検証結果	**頭取・役員及び従業員との意見交換会を実施することで、「銀行の進むべき方向や仕事のやりがい等」を共有し、意識・行動改革の契機になることができた。また、幅広い視野や挑戦意欲等の醸成に成果があり、若手行員のポテンシャルの高さを経営側が直接実感することができている。そのため、2022年度についても回数・人数を増やし、コミュニケーションをはかることで、相互理解を深めていく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　001191

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：京都信用金庫

英文名：THE KYOTO SHINKIN BANK

■加入保険者：京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

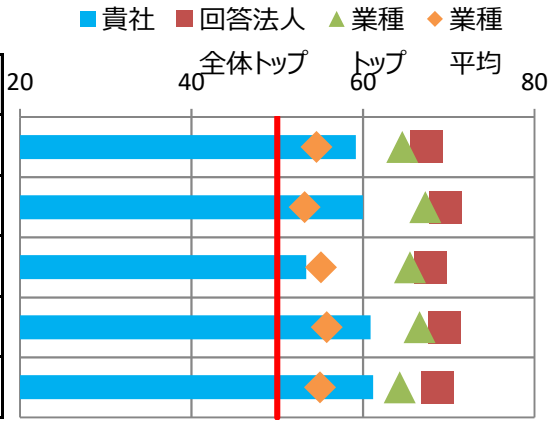
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.2**　↓1.3　（前回偏差値　60.5 ）

※「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。

②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	-	59.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	60.0	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	53.4	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.9	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	61.2	68.7	64.3	55.0



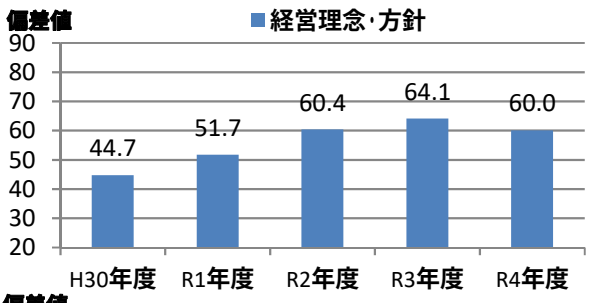
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

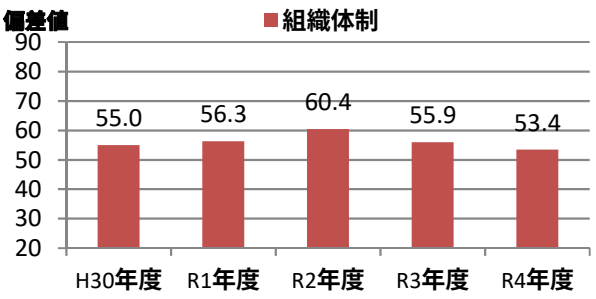
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

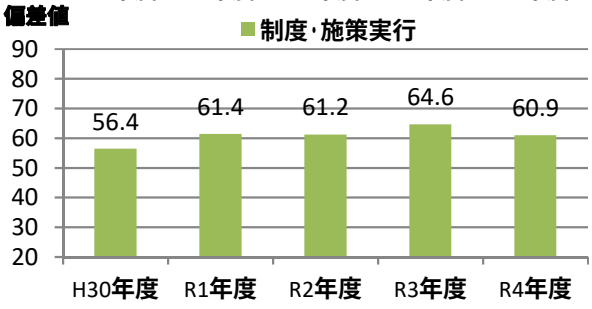
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

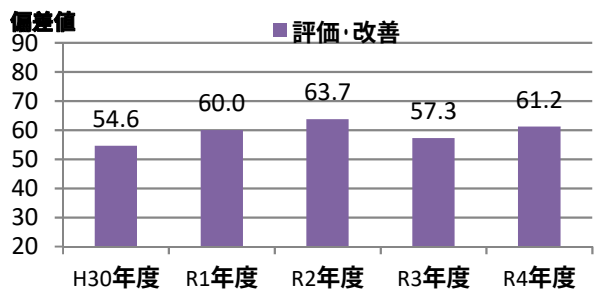
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	601～650位	201～250位	351～400位	601～650位
総合評価	52.3	57.1(↑4.8)	61.6(↑4.5)	60.5(↓1.1)	59.2(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



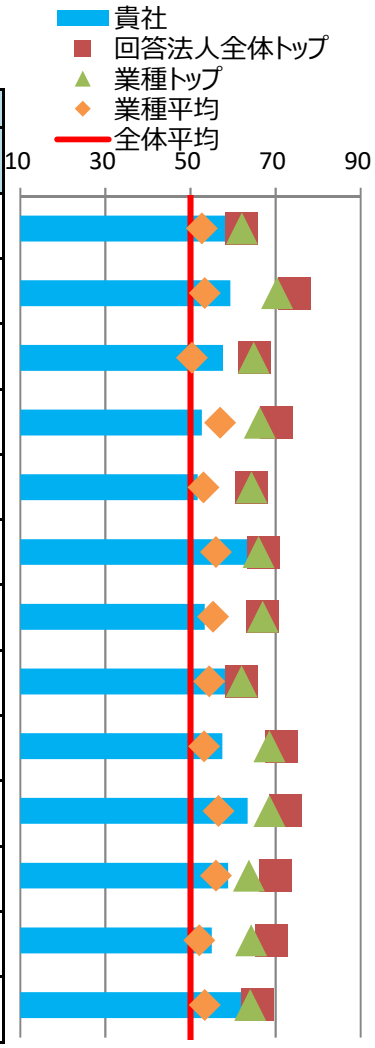






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.9	62.1	62.1	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.4	74.4	70.4	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.7	65.1	64.9	50.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.7	70.3	66.3	57.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.7	64.4	64.4	53.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.3	67.3	66.0	56.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	53.4	67.0	67.0	55.3
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	54.4
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	57.5	71.4	68.6	53.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	63.5	72.4	68.6	56.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	58.9	69.9	63.8	56.0
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	55.0	69.2	64.3	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.3	65.7	64.1	53.4



※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。

⑤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** **2012年以降、国内人口が減少傾向にある中で、中長期的な視点で事業活動を継続にしていくには「人材」の重要性が高まっており、従業員の定着率の向上、パフォーマンス向上を目指して「健康で働きやすい職場づくり」の推進が経営課題です。職員一人ひとりが自身の健康リテラシーを高め、「働きがい」「生きがい」を持って健康で楽しく働く環境を整えることで、生産性の向上、チーム力の発揮に繋げたいと考えています。**
健康経営の実施により期待する効果	**当金庫が健康経営を推進していくことで、職員が心身ともに健康維持・改善により、最良のパフォーマンスを発揮できれば、今まで以上にお客様や取引先、地域社会に貢献できることを期待しています。また、当金庫が健康経営を実践し発信することによりお客様や取引先が健康経営の重要性に気付き、実践に移せるよう促すことで、ひいては、持続的な社会の実現につながることを期待しています。**

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://www.kyoto-shinkin.co.jp/pdf/match-situation2021.pdf https://www.kyoto-shinkin.co.jp/whatsnew/pdf2019/n19-1180.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。

⑥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	**9**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**238**	回	**143**	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。

⑦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SNSで各職場の好事例や学びの発信と共有、自己紹介リレー、サンクスメッセージを行っている。				
(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	**87.6**	%

■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	野菜摂取・カロリー控えめ摂取習慣による意識改革、料理をつくるイベントは満足度に繋がっている。				
(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	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	可能な限り通勤時間1時間以内となる人事配置で、自転車通勤を推奨し、体を動かす習慣を推進する				
(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	**6.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**59.0**	%

※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。

⑧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	54.0	54.5	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	59.7	55.6	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	64.3	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	54.5	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	66.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	52.5	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	60.2	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	56.9	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	**新型コロナ感染拡大やITの発達により人の生活様式、出勤形態、コミュニケーションの手段の変化もあり、一人ひとりのライフスタイルや仕事上の立場によって抱える悩みは多様化している中で、金庫においてもQ70にもあるように、メンタルヘルスを要因とした欠勤・求職者数が増加している。従来から設けていた相談窓口である対面式、電話を用いた相談の利用者が減少傾向にあるため、非対面形式での相談窓口が必要と考えた。**
	施策実施結果	**2021年度に京都大学こころの相談室（臨床心理学専門家へLINE相談）、THE CARE（助産師に妊娠・子育ての相談）、emol（感情を記録してAIロボと会話するアプリ）の非対面相談サービスを導入。**
	効果検証結果	**2021年度より上記３つの新サービスを導入したため、現時点では欠勤・休職者数に大きな変化は見られないが、一定数の相談はある。特にLINEのようなSNSカウンセリングは、気軽にスピーディーに専門家と相談のやり取りができる点は、今の時代に適しているように感じる。また、新入職員研修においても、金庫の取組やサービスを知ってもらう健康経営のプログラムを組み、入社後から意識改革を行っている。**
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	**新型コロナウイルス感染防止のため、職場での適度な距離の維持、黙食、在宅勤務の推奨、歓送迎会や飲み会の自粛の徹底により、コロナ以前と比較して、職員間のコミュニケーション量が減少している。当金庫は中期経営計画の中で「日本一コミュニケーションゆたかな会社を目指す」ことを明言していることから、ITを活用し、部室店の垣根を超えてお互いの顔が見えた職員間のコミュニケーションを活発にする施策が必要と考えた。**
	施策実施結果	**社内コミュニケーションやエンゲージメントの向上を図るため、社内SNSを導入。職場での出来事、各部室店からのお知らせ、リレートークなどテーマ毎に全職員が自由に参加し、様々な情報交換が可能となっている。**
	効果検証結果	**2022年3月時点での顔写真設定率83.9%、月間ではログイン率87.60%、投稿数363件、投稿に対するリアクション数7,801件、日頃の感謝を伝えるサンクスメッセージ103件。職場での好事例の共有、新入職員の自己紹介、職員リレートーク、研修動画の配信、地域の情報発信など仕事・プライベートの内容を問わず、普段関わりの少ない支店や部署の人に対しても、コミュニケーションの促進が図れるようになった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 005831

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：株式会社しずおかフィナンシャルグループ

英文名：Shizuoka Financial Group,Inc.

■加入保険者：静岡銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

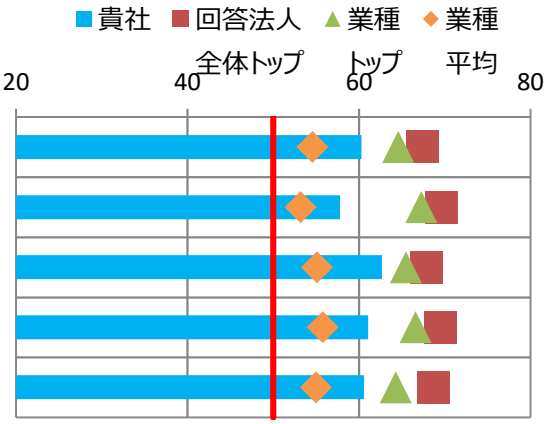
■総合順位： **501～550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.3** （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。

②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	-	60.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	57.8	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	62.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	61.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.6	68.7	64.3	55.0



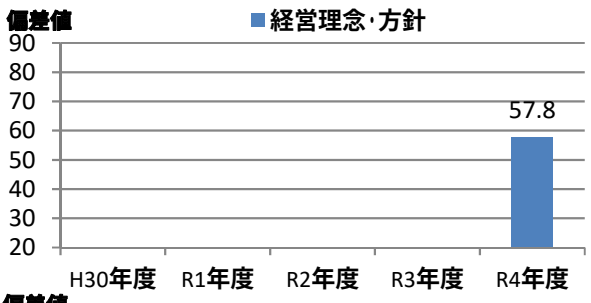
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

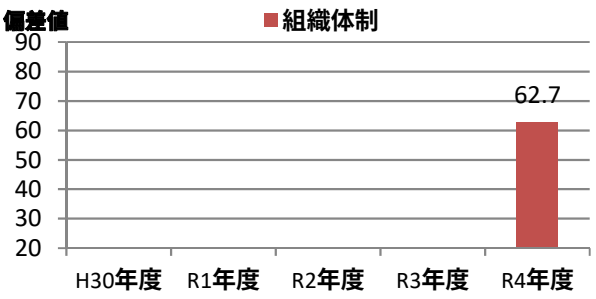
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

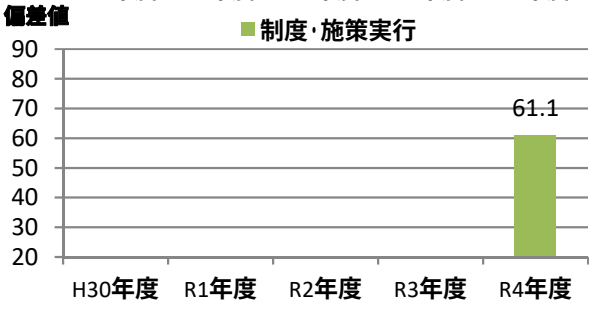
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

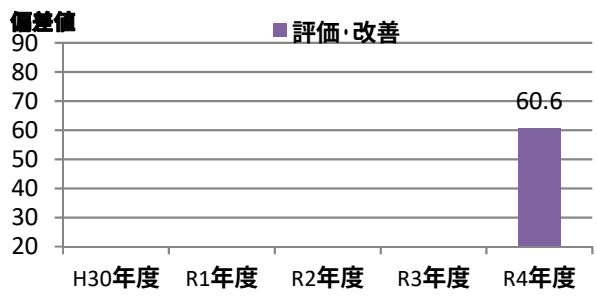
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	501～550位
総合評価	-	-	-	-	60.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



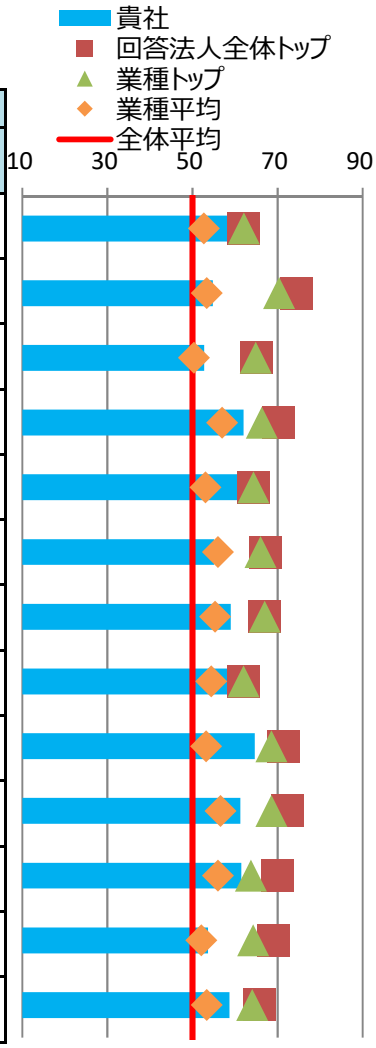






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.8**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.1**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.5**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **生産年齢の高齢化が見込まれる中、役職員が長期にわたり、心身ともに健康で生き生きと働くことができる環境を整備すること。**
健康経営の実施により期待する効果	**役職員一人ひとりが健康意識を高め、健康的な行動習慣を身に付けることで、企業の組織活性化と生産性向上を目指し、当グループ全体が引き続き地域に必要とされる総合金融グループであり続けることを目指す。**

※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

媒体の種別	**ディスクロージャー誌**
URL	**https://www.shizuokabank.co.jp/ir/irrelatedinformation/disclosure/pdf/discro_tougou_2022.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。

⑥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）	**6**	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。

⑦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	**62.4**	%

■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	チャットアプリ内に全従業員が閲覧可能なルームを作成し、自由なコミュニケーションを促進している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**66.7**	%	(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	健康管理アプリを導入し、利用促進を実施。本年度中の登録率100%を目指し、積極活用を促す。

(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	**62.4**	%

■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	健康管理アプリを導入し歩行や階段使用の奨励、年２回アプリを活用したウォーキングキャンペーンを実施

(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	**20.7**	%

■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	**1.3**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**35.8**	%

※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。

⑧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	59.0	54.5	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	59.0	55.6	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	52.6	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.7	54.5	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	59.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	52.5	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	63.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.0	56.9	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	**健康管理アプリを導入するも、登録率が100%に至っておらず、役職員の健康意識の低さが露呈したため、早急な改善が必要。**
	施策実施結果	**定期的に全役職員向けに登録を促す通知を実施するとともに、事業場毎の衛生管理者にも協力を依頼。また、社内チャットにて活用例を発信することで、登録率は62.43%まで上昇。**
	効果検証結果	**健康診断結果への効果は現時点では不明であるが、健康アプリを通して自身の健康状態をチェックする従業員が増えたことで健康への意識の高まりが現れている。**
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	**組織横断的なコミュニケーションの活性化や、褒めあう文化の情勢が必要。**
	施策実施結果	**社内チャットツールを用いて自由なコミュニケーションを推進。また、褒めあう文化を情勢するため、役職員同士が感謝をポイントでやり取りするアプリを導入。**
	効果検証結果	**社内チャットへの投稿数は上昇傾向にあり、更新頻度は数日に1度から毎日に増加。 また、感謝をポイントでやり取りするアプリの2021年の毎月利用率は6割程度を維持しており、今後更なる利用率向上に向けて推進していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 007182

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：株式会社ゆうちょ銀行

英文名：JAPAN POST BANK Co., Ltd.

■加入保険者：日本郵政共済組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

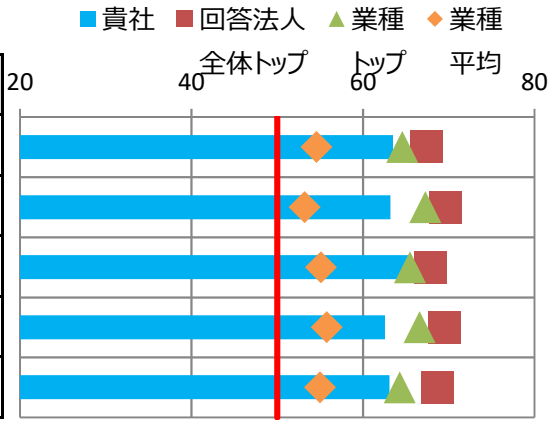
■総合順位： **101～150位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.5** ↓0.7 （前回偏差値 64.2 ）

※「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。

②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	-	63.5	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	63.2	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	65.5	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	63.1	68.7	64.3	55.0



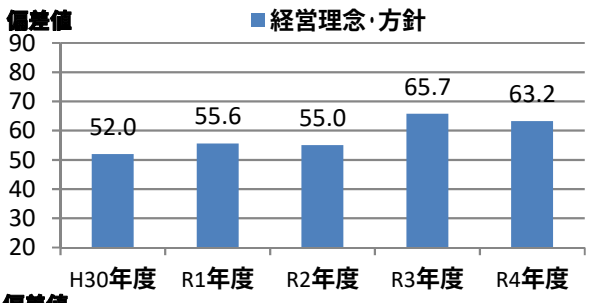
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

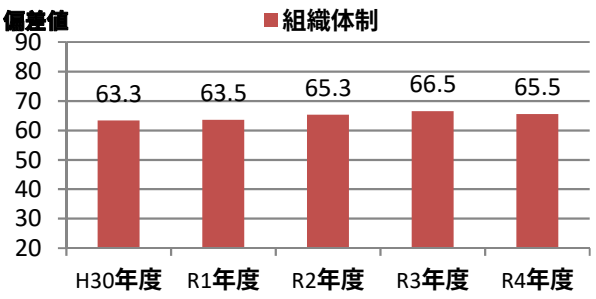
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

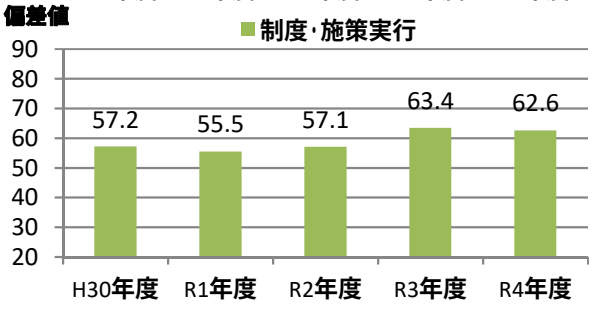
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

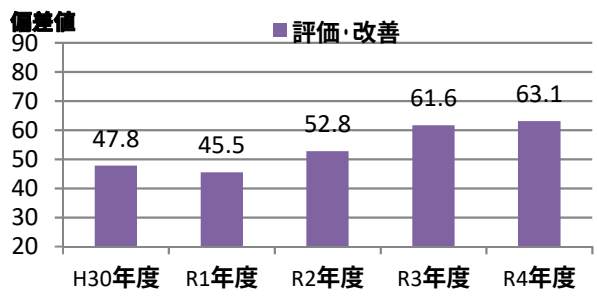
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	901～950位	701～750位	1～50位	101～150位
総合評価	55.0	54.1(↓0.9)	56.8(↑2.7)	64.2(↑7.4)	63.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



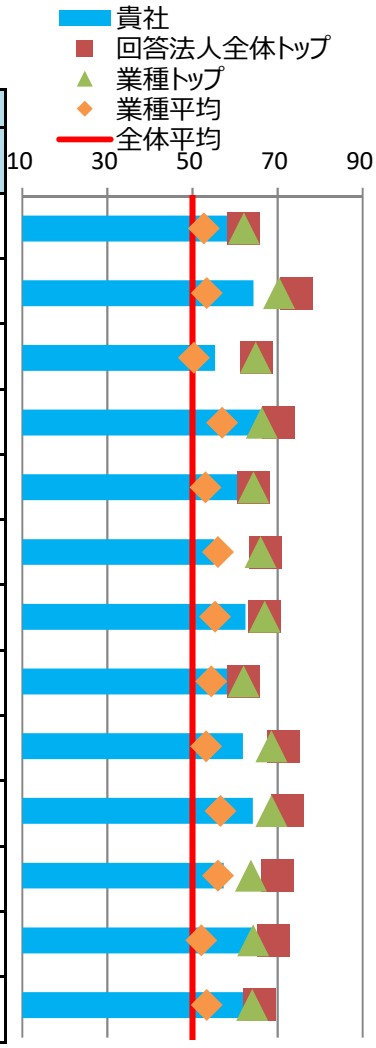






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**66.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.1**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.5**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.9**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.2**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**64.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **金融業界を取り巻く環境は大きく変動しており、先行きが不透明な時代において、持続的な発展のためには、新しいことにチャレンジし続ける組織づくり、意欲を持って自律的に行動できる人材を育成することが課題と認識。その課題解決には、当行の基盤である社員の心身の健康が前提にあり、企業風土の改革も課題として認識。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員一人ひとりが心身の健康をより増進することで、持てる能力を存分に発揮し、活き活きと働けるようになれば、組織として持続的に成長を続けることができ、お客さま本位の業務運営・地域社会への貢献を果たすことに繋がると考えている。** **なお2024年度までの中期KPIとして以下を設定。** **要医療１、２（医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者）の割合１%以内** **特定保健指導対象脱出率23%以上**

※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://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/social/employee/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。

⑥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	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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。

⑦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	その他
取組内容	管理社員全員が「イクボス宣言」を行い、働きやすい職場環境整備について宣言した内容を職場に掲出。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**14.0**	%	(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	福利厚生サイト内で健診結果を確認でき、その結果等をもとに、自身に合った健康情報等の提供を行っている。

(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	**74.8**	%

■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	全社員対象のウォーキングイベント（アプリで歩数を集計）を開催し、運動習慣の定着を支援。

(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	**12.9**	%

■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	**18.6**	%

※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。

⑧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	57.2	54.5	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	60.7	55.6	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	63.2	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	54.5	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	63.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	52.5	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	70.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.2	56.9	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	**健康診断の有所見率（血中脂質）割合が30%を超え、全国平均並み。自覚症状が無いことが多く放置されがちであるが、将来的に動脈硬化性疾患等を引き起こす可能性が高く、早期に改善することが望ましい。 軽度血中脂質異常の改善には日々の運動が効果的であるが、1日1時間以上の歩行等を行う運動習慣者は3割程度と少ない上、コロナ禍で運動機会が減少しており、ヘルスリテラシーの向上とともに運動習慣の定着が必要である。**
	施策実施結果	**保健指導や定期的な情報発信で意識啓発を行うとともに、ウォーキングイベント開催やスポーツジム利用補助等を行い運動の継続を支援した結果、血中脂質異常の数値改善（2020：32.9%⇒2021：31.4%）**
	効果検証結果	**運動習慣者の増加（2019：32.5%⇒2021年度：35.7%）が血中脂質異常の数値改善に一定程度寄与したと考えられる。引き続きウォーキング等の健康イベントの開催、参加勧奨等により運動習慣の定着を支援するほか、健康情報発信やeラーニング、勉強会等によりヘルスリテラシーの底上げを行い、血中脂質異常等の健康指標の改善を図っていく。**
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	**管理社員を含めた全社員の働き方の見直し、多様な働き方の推進 （総労働時間抑制、年次有給休暇取得の促進）**
	施策実施結果	**方針や目標値（超勤時間数上限）を文書で明示 長時間労働者及び上司に個別指導実施 休日出勤時の休日振替徹底、定時退社日、勤務間インターバル制度（11時間以上）の徹底 就業規則に連続休暇取得明記**
	効果検証結果	**管理社員の時間外労働に相当する時間数削減(月平均52H(2015)→21H（2021）) 管理社員の有給休暇取得率が改善(51%（2015）→85%（2021）) なお、毎年度実施（全社員対象）の社員満足度調査にて「勤務時間や休日・休暇の取得が適度であると感じますか」の設問のスコアが向上（3.4（2014）⇒3.92(2022）※5点満点）。 引き続きワークライフバランスの向上に努めていく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　007321

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：株式会社関西みらいフィナンシャルグループ

英文名：Kansai Mirai Financial Group, Inc.

■加入保険者：りそな健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

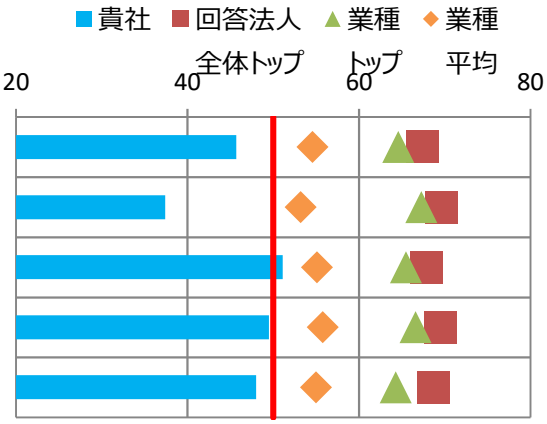
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.7**　（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。

②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	-	45.7	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	37.4	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	51.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	49.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	48.0	68.7	64.3	55.0



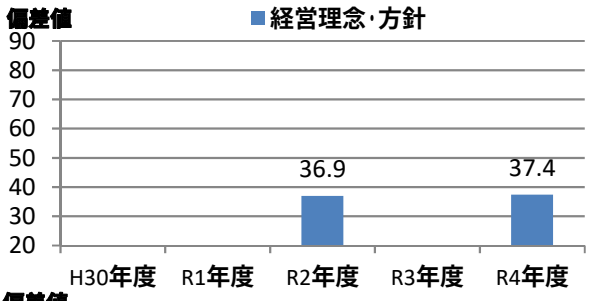
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

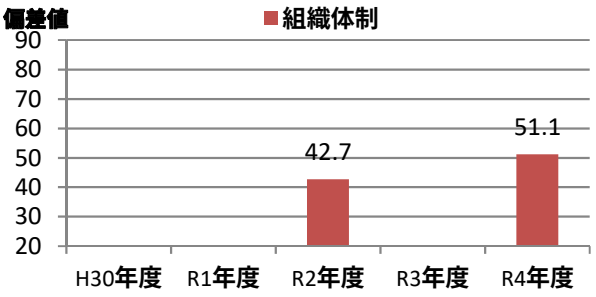
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

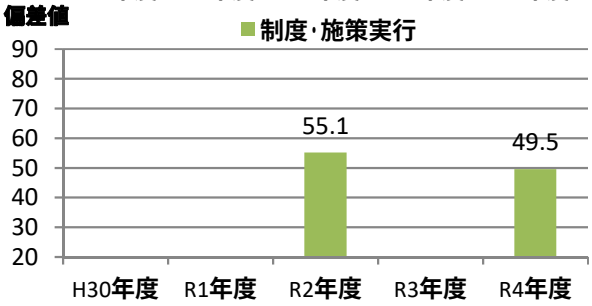
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

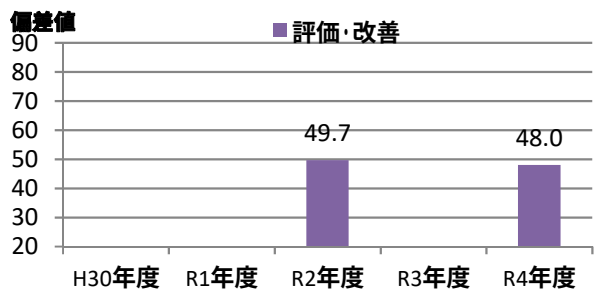
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1701～1750位	-	2201～2250位
総合評価	-	-	45.5(-)	-	45.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



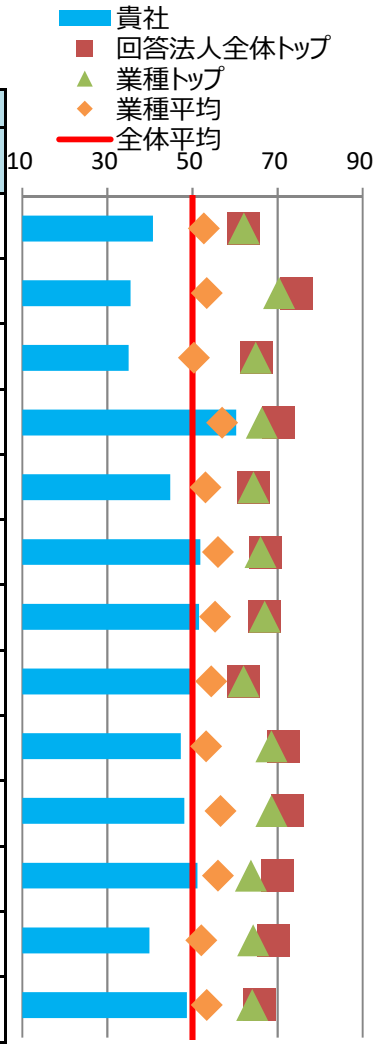






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**40.7**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**35.5**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**35.0**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.6**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.1**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**39.9**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **年代別の人員構成をみると、40代が他年代と比較して少ない傾向にあり、また50代の社員が多いという特徴がある。経験豊富な従業員に健康で長く働いてもらうため、健康面でのリスク対応が必要。**
健康経営の実施により期待する効果	**ヘルスリテラシー向上のための定期的な健康情報の提供や、医療職による二次健診受診フォローなど、予防を重視した健康管理を目指すことで、健康不安を理由とする退職防止を目指す。また、経験豊富な社員が健康で働き続けることで、若手社員育成にも注力できる環境を整備し、あらゆる社員がいきいきと働くことでパフォーマンス向上を目指す。**

※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

媒体の種別	**上記以外の文書・サイト**
URL	**https://www.kmfg.co.jp/sustainability/management/zinzai.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。

⑥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。

⑦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	**64.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.8**	%

■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	地域で開催されるイベントへのボランティア参加を社内全体で募集、また部店単位での参加を推進				
(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	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	社員食堂にて提供するメニューのカロリーや塩分量を表示、また塩分控えめ等の健康に配慮したメニューの提供				
(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		%

■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	（株）リロクラブが運営する「福利厚生倶楽部」に加入、スポーツクラブ等の利用支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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。

⑧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	49.6	54.5	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	52.8	55.6	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	51.2	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	52.5	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	45.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.5	56.9	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	**従業員のメンタル疾患発症が増加傾向にあり、課題認識を持っている。セルフケア・ラインケア両面からの改善を図るため、サポート体制の充実および研修等の充実が必要。**
	施策実施結果	**新入社員に対するメンタルヘルス研修、全従業員対象のセルフケア研修、新任管理職へのラインケア研修等の研修メニュー充実に加え、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場環境改善指導等を実施**
	効果検証結果	**若手社員は依然新規発症者増加傾向にあり、明確な効果は確認できていないが、研修の成果もあり、医療職の巡回面談での確認を通じて、従業員に対する意識付けは着実にできてきていると認識。今後も、セルフケア・ラインケア双方の面から発症予防ができるよう、継続的な取組を実施していく。**
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	**従業員が健康で、働きがいをもって働くことができる職場環境の実現に向け、心身のリフレッシュおよび自身と向き合う時間の確保を目的に、週１回のNO残業デーや、年２回のNO残業ウィークの実施、また夏の一定期間時差出勤を行うサマータイム制度等を設けている。年次有給休暇も70%以上の取得を目標に設定し、取得推進を実施している。**
	施策実施結果	**早帰りの実施や休暇取得の促進について、全社向けに発信を実施。所属長ら管理職を中心に、各部店での運用徹底を図った。**
	効果検証結果	**2021年度における全従業員の平均有給取得日数は76.4%。NO残業デー等を活用した早帰りについても、意識付けが図れてきており、今後も継続して実施することでさらなるワークライフバランスの実現につなげていく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 007381

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：株式会社北國フィナンシャルホールディングス

英文名：Hokkoku Financial Holdings,Inc

■加入保険者：北國ＦＨＤ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

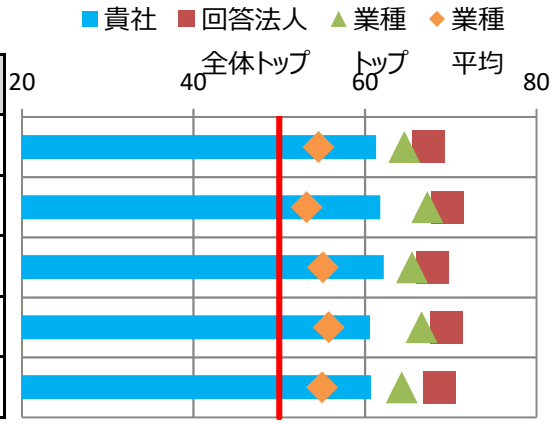
■総合順位： **351～400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.3** （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。

②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	-	61.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	61.8	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	62.2	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.7	68.7	64.3	55.0



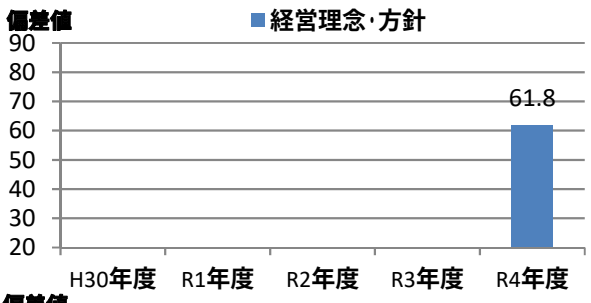
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

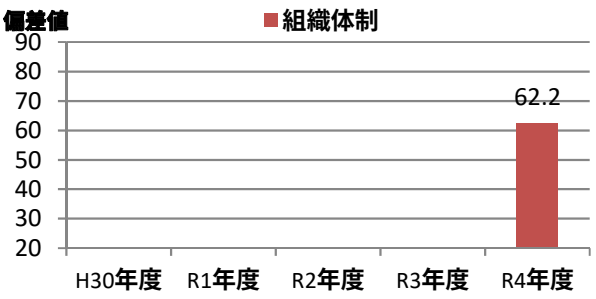
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

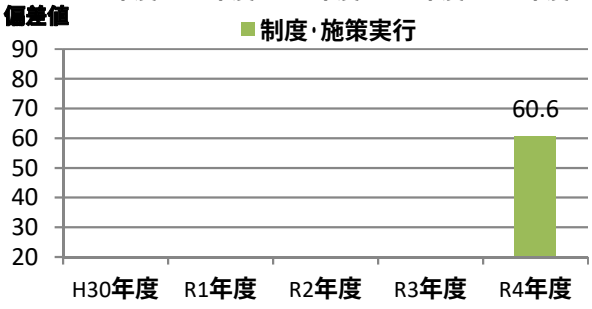
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

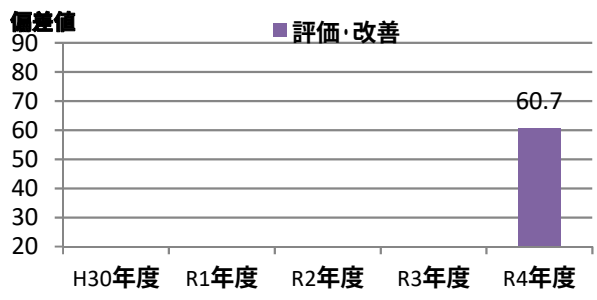
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	351～400位
総合評価	-	-	-	-	61.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



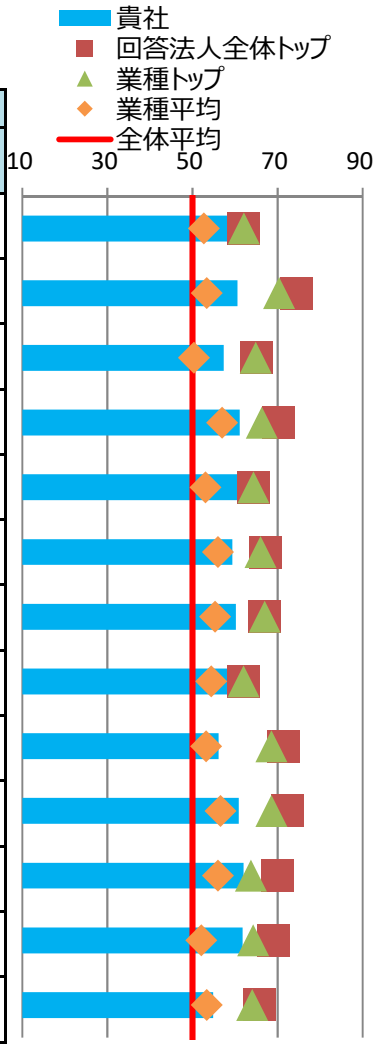






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.6**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.4**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.2**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**61.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.2**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.9**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **地域へ中長期的に付加価値を提供できる組織を構築し、最終的にはこれを通じて地域のクオリティ向上に貢献することで、当社の社会的責任として、サスティナビリティな社会の実現に寄与することを目指している。そのベースとして、実際に地域に付加価値を提供する立場にある当社社員が、心身共に健康で生き生きと安心して働き、活力ある充実した日々を送ることができる環境を会社として整えることが重要課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施により、直接的には社員一人ひとりが働きやすさ・働きがいを実感しエンゲージメントを高めることで組織の生産性向上・活力低下防止を見込んでいる。目安となる社員の活力・充実度を測る指標として、定期的に実施している社員アンケートの「働きがい（仕事のやりがい）」「労働時間や休暇取得の適正度」の5段階評価を経年で測定しており、いずれも上位3段階の評価合計が85%以上となることを目指す。**

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.hfhd.co.jp/company/health_management/ https://www.hfhd.co.jp/company/sustainability/social.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。

⑥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）	**47**	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。

⑦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	**83.6**	%

■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	全社員・パートへPC貸与しチャットアプリで経営層からパートまで壁のないコミュニケーションを実現。

(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	本店食堂の管理栄養士監修メニューをカロリー・塩分ともに事前公開。会社から補助金拠出し安価に利用可能。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**32.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**52.6**	%

■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	ウォーキングキャンペーンを定期的実施。グループ・個人部門で順位を競い、景品にポイント付与し参加促進。

(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	**26.0**	%

■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	**1.0**	%

※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。

⑧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	58.5	54.5	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	61.4	55.6	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	58.6	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	54.5	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	51.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	52.5	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	66.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.6	56.9	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	**社員の活力・生産性向上の観点から、適正な労働時間・休暇取得を重点的に取り組んできたが、年1回行う社員アンケートにおいて、一定数の社員が適正ではない（「どちらとも言えない」を含むネガティブ回答比率：労働時間21.1%、休暇23.3%）と感じている事がわかったため、改善を図ることにした。特に、特定部署・特定社員に時間外労働が多く発生、休暇取得にも偏りがあることより、この点を重点的に検討することとした。**
	施策実施結果	**人事部門にて、期初に有給休暇の年間取得日数目安を提示。加えて、毎月、時間外労働時間・休暇取得状況について確認の上、不労な部門の管理職に対し、人事部門上席より状況確認と改善提言を実施、推移を追跡した。**
	効果検証結果	**年1回行う社員アンケートにおいて、労働時間・年次有給休暇取得日数の適正度に対する実感度は、ネガティブ回答比率が労働時間20.0%（▲1.1%）、休暇21.1%(▲2.2%)と、いずれも改善が図られたことが確認された。同アンケートの総合的満足度においても、10段階評価の6以上が2019年度の66.6%から2021年度は70.7%に向上しており、総合的な回答状況から、社員満足度の向上が確認できた。**
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	**新型コロナウィルスの広まりをきっかけとして、リモートワーク増加・直行直帰・時差勤務など柔軟な働き方が拡大・定着し、働きやすさは格段に向上したが、一方で、人的接点およびコミュニケーション機会の減少が見受けられる状況になりつつあった。こうした状況は、社員が孤独感・疎外感を感じ、生産性に影響を与える要因となりかねないとの懸念から、社員間のコミュニケーションを促進させる施策が必要と考えた。**
	施策実施結果	**リモートワーク下での意識的なコミュニケーション時間の設定、オンライン交えた1on1の積極的実施やキャリア関連コミュニケーションツールの活用により、社員相互に様々な形でコミュニケーション活性化を図った。**
	効果検証結果	**年1回の社員アンケートにおいて、「①上司部下同僚との関係・②職場の協力体制・③職場の雰囲気」を5段階評価で計測している。コロナウィルスが報道された2019年度と直近2021年度を比較すると、5段階中、上位3段階評価者割合は、①88.4%→89.3%②85.9%→89.3%③87.6%→88.7%といずれも向上が確認できた。これにより、相互のコミュニケーション促進を社員が実感したと裏付けられた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008303

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：株式会社SBI新生銀行

英文名：SBI Shinsei Bank, Limited

■加入保険者：SBI新生銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

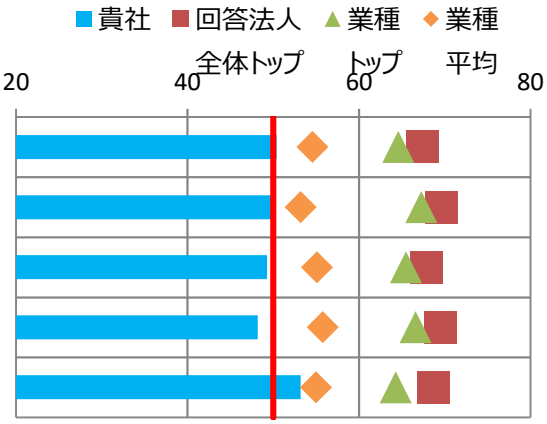
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.4**　↓1.8　（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。

②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	-	50.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	49.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	49.3	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	48.2	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	53.2	68.7	64.3	55.0



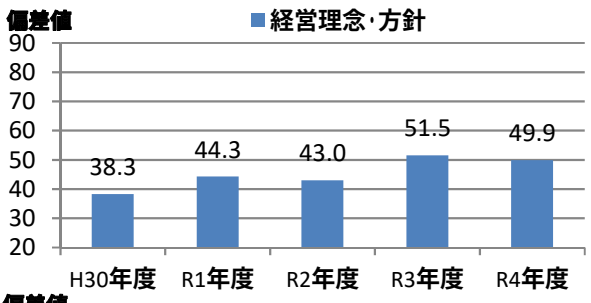
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

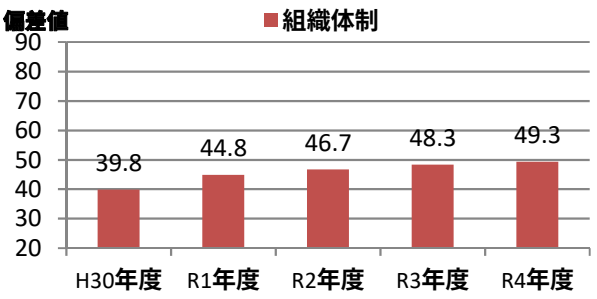
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

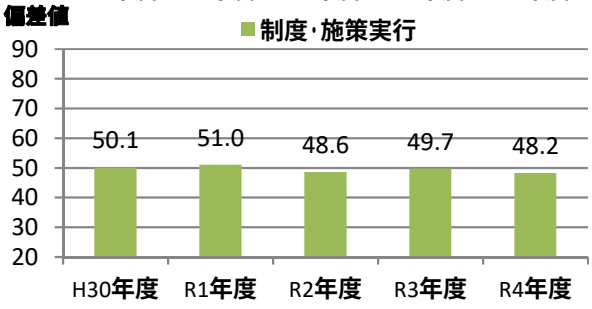
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

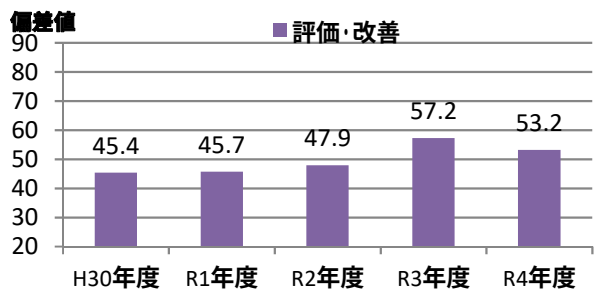
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1551～1600位	1651～1700位	1301～1350位	1601～1650位
総合評価	43.6	46.2(↑2.6)	46.3(↑0.1)	52.2(↑5.9)	50.4(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



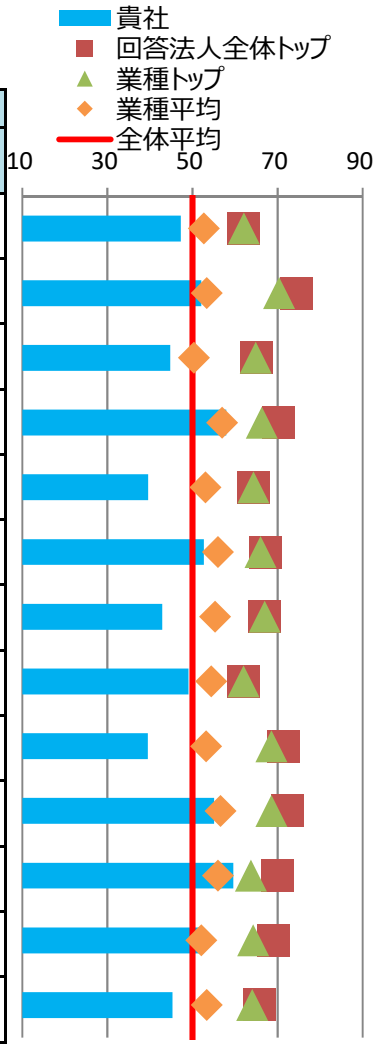






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.6**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.7**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**39.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.1**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.6**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.3**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **持続的な価値創出を実現するために、多様な社員一人ひとりが心身ともに健康でやりがいを持って幸せに働ける環境整備を経営上の重要課題としている。**
健康経営の実施により期待する効果	**安心・安全に働ける環境づくり、柔軟で多様な働き方の実現、社員一人ひとりの特性にあわせた健康維持・増進が行えるようにできること。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://corp.sbishinseibank.co.jp/ja/news/news/news20210126103098/main/0/link/OWlA.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。

⑥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）	**14**	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。

⑦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	Yammerを導入し、業務に関する取り組みの他、業務に直接関係のないプライベートな事柄の発信も可能

(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	%

■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	社員食堂のメニューにカロリー表示を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	外部プログラムを通してスポーツクラブを柔軟・安価に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		%	(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	**8.5**	%

※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。

⑧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	46.2	54.5	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	54.6	55.6	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	57.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	54.5	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	53.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	52.5	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	50.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.3	56.9	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	**労働時間が長時間に及ぶことによる、精神的身体的な負担が生じ、これに基づく業務効率の低下や、職場の魅力が低下し、場合によっては離職等に至ることがある。また、新型コロナウイルス感染拡大への対応として、在宅勤務が増加したことから、業務とプライベートの境目が曖昧になることにより、意識せず労働時間が長時間化することも考えられる。**
	施策実施結果	**定時出社、早帰り、一斉退社、残業時の申請等の制度の定着や、新型コロナ禍後のニューノーマル下における働きかたについて啓発することにより、平均時間外勤務時間は抑制されており、月間平均18.4時間となった。**
	効果検証結果	**時間外勤務時間は近時抑制された状態で推移しており、時間外勤務を抑制するための施策実施の効果が表れているものと考えている。**
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	**職場環境の悪化によるハラスメントや、環境の変化への対応が難しくなる等により、生産性の低下や従業員の定着状況が悪化する可能性がある。**
	施策実施結果	**ストレスチェックの組織分析、マネジメントに対する評価アンケート、360度フィードバックにより、組織的な問題点を発見、対処する運営改善により、職場環境改善に努めている。**
	効果検証結果	**2020年度のストレスチェックの高ストレス者比率、総合健康指数については改善がみられ、上記の取組の効果と考えられる。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008308

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：株式会社りそなホールディングス

英文名：Resona Holdings,Inc.

■加入保険者：りそな健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

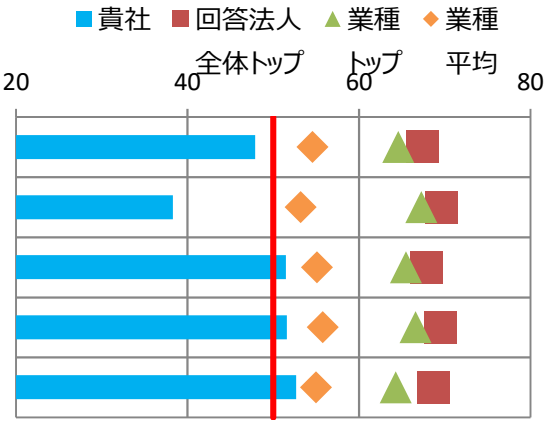
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.9**　↓2.6　（前回偏差値　50.5 ）

※「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。

②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	-	47.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	38.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	51.5	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	51.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	52.7	68.7	64.3	55.0



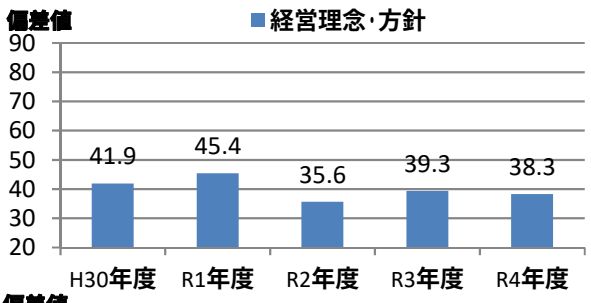
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

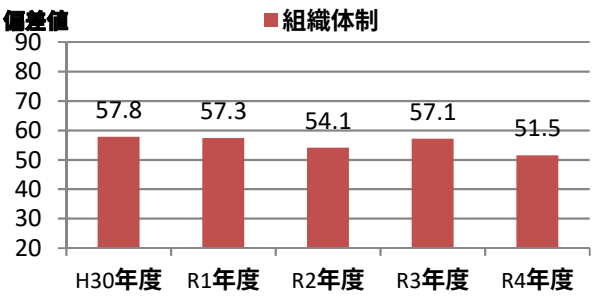
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

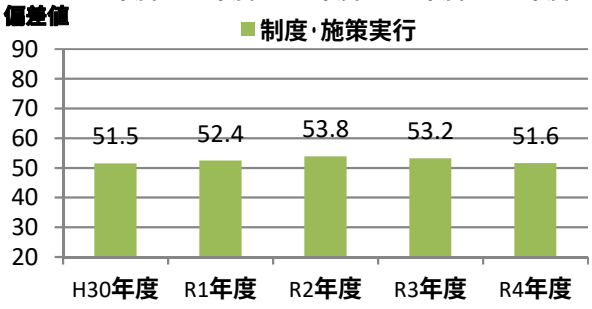
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

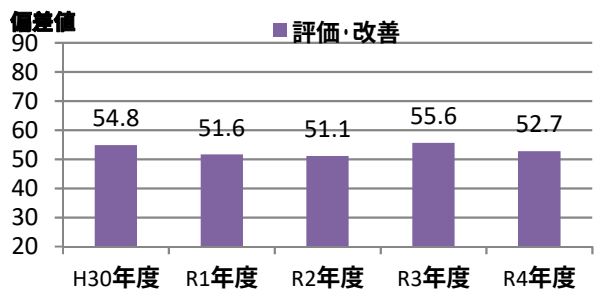
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	1201～1250位	1551～1600位	1501～1550位	1901～1950位
総合評価	50.5	51.0(↑0.5)	47.6(↓3.4)	50.5(↑2.9)	47.9(↓2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



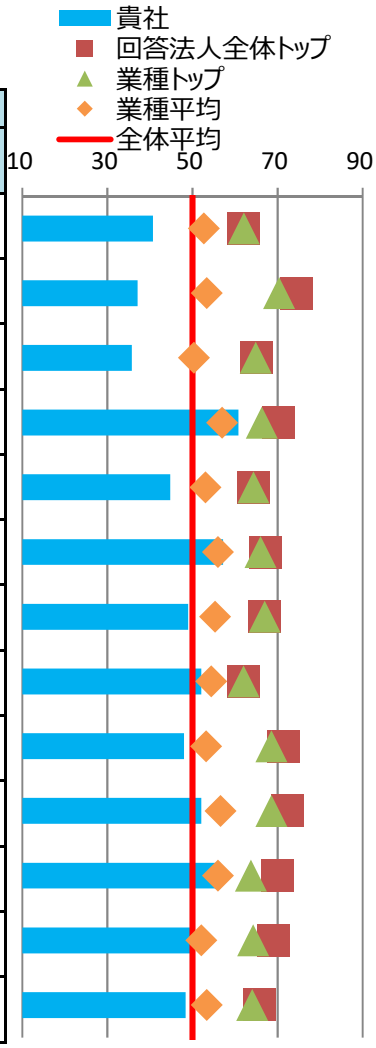






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**40.7**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**37.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**35.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.1**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.7**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.2**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.4**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **当グループの年齢分布として、50代の社員が多い。また、2021年4月に「選択定年制」を導入したことで、各社員が60歳から65歳の間で定年時期を選択できるようになった。65歳以降も最長70歳まで再雇用で働くことができる。** **今後は60代の社員が増えることが予想され、生活習慣病等へのリスク対応の必要性が増している。**
健康経営の実施により期待する効果	**48歳以上の社員への生活習慣病予防の啓蒙や毎年人間ドック受診の推奨、医療職による二次検診受診フォローなど、「対症療法的な健康管理」から「予防重視の健康管理」への転換をめざすことで、健康を理由として離職することなく、働きつづけられることを目指している。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/sdgs/human_rights/initiatives.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。

⑥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	**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。

⑦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	サークル設立の希望者を募り、一定の要件を満たしたサークルには金銭支援を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	外部事業者の栄養管理士が健康には配慮したメニューを食堂で提供している。				
(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		%

■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	連続した3ヶ月間または6ヶ月間、１日平均１万歩以上歩くと、健康保険組合から最大1,000円支給				
(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。

⑧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	49.9	54.5	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	55.0	55.6	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	63.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	54.5	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	45.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	52.5	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	51.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.3	56.9	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	**従業員のメンタル疾患発症が増加しており、セルフケア・ラインケア研修等の充実が必要。また、コロナにより対面での研修機会が減少コミュニケーションが希薄傾向にあることを懸念している。**
	施策実施結果	**若手・中高年社員へのセルフケア研修、新任管理職へのラインケア研修の充実、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場環境改善指導等を実施。また、1～3年目向け研修では、対面で集合研修を実施している。**
	効果検証結果	**若手社員は依然新規発症者増加傾向にある。診療内科専門医監修の研修教材の提供など発症予防に向けた取組を推進していく。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008309

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：三井住友トラスト・ホールディングス株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Trust Holdings, Inc.

■加入保険者：三井住友トラスト・グループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

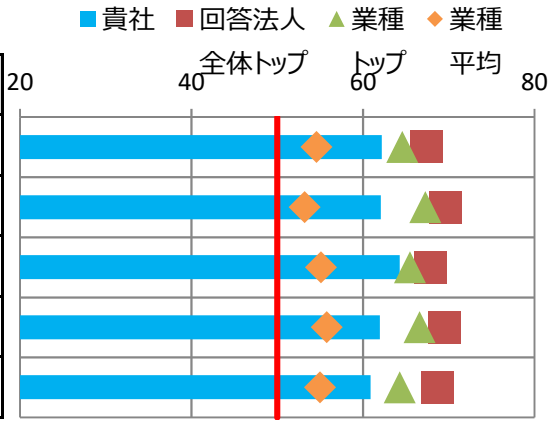
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.2**　↑2.1　（前回偏差値　60.1 ）

※「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。

②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	-	62.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	62.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	64.3	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.9	68.7	64.3	55.0



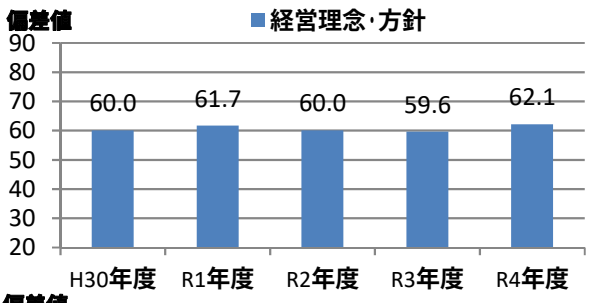
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

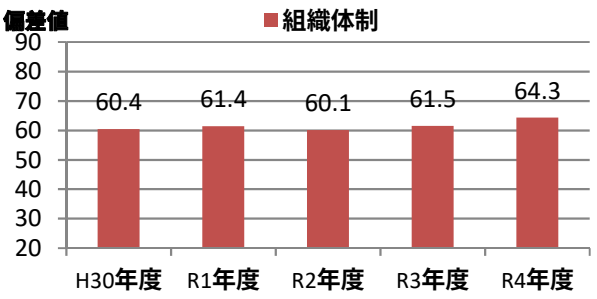
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

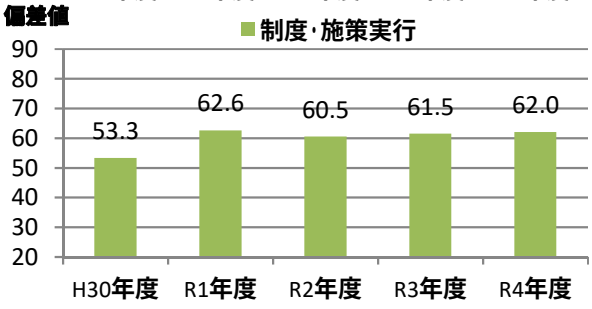
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

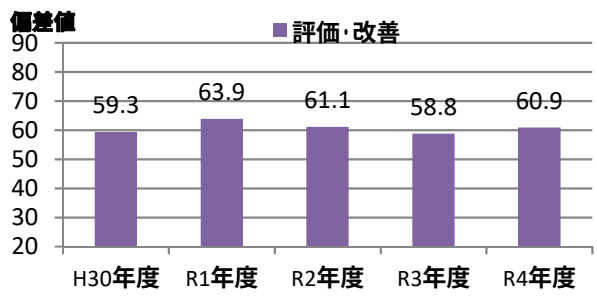
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	101～150位	351～400位	401～450位	251～300位
総合評価	57.9	62.5(↑4.6)	60.5(↓2.0)	60.1(↓0.4)	62.2(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



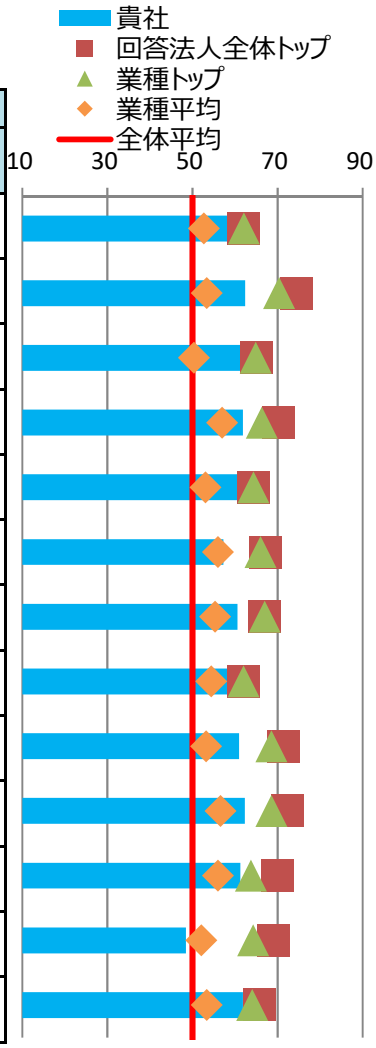






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.6**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.6**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.3**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.9**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **2020年にパーパス（存在意義）を公表し、社会的価値創出と経済的価値創出の両立を経営の根幹に掲げ、価値創造の担い手である「社員のWell-being」を人材戦略の柱として明確化。「社員のWell-being」の土台は心身の健康であり、健康経営投資を強化し、投資効果を上げていくことを通じて、「社員が健康と幸福を実感し持続的に自らの能力を発揮することから生まれる価値を向上させる」ことを目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**価値創造の重要な原動力である「社員のWell-being」を高めることで、付加価値創造が最大化し「お客さまや社会のWell-being」の実現に貢献する。企業が成長するとともに、社員自身の「励み、誇り、やりがい」が「社員のWell-being」を向上させ自己成長へ繋がる。このように、社員とお客さまや社会の「幸せ」の好循環を加速していくことで、企業価値を持続的に向上させていく効果を期待。**

※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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**【人材戦略】** **https://www.smth.jp/-/media/th/investors/disclosure/2021/all3.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。

⑥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	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**40**	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。

⑦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	クラブ活動への資金支援、会社が費用負担するオンライン懇親会実施。延べ約8,000名超が懇親に利用。

(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	**58.9**	%

■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	本店ビルはじめ主要拠点ビルでカロリー計算したバランスの良い複数種類の弁当を提供。多くの従業員が利用。

(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	**7.2**	%

■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	全社でのウォーキングキャンペーン実施。歩く以外の運動、介護や育児等も歩数でポイント化して賞品提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**93.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.3**	%

■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	**41.8**	%
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。

⑧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	54.5	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	62.1	55.6	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	54.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	54.5	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	65.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	52.5	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	57.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.8	56.9	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実施結果を見ると、当社全体の総合健康リスクは2019年度:96→2020年度:94→2021年度:94と、厚労省平均の100を下回っており相応の水準を維持。高ストレス者率も10%を下回る水準。一方、集団分析結果では総合健康リスクが危険水域といわれる120を超える部署が未だ残っており、特にコロナ禍での従業員同士の意思疎通促進や、上司や同僚のサポートの強化が課題と認識。**
	施策実施結果	**ストレス高の特定部署の成功事例を広く発信。人事部が、労働環境・働き方・心身の健康等の気になる部署と、個別ミーティングを実施し支援。メンタルヘルス研修を実施し、早期発見や対応手法、注意事項等を提供。**
	効果検証結果	**今後も高ストレス者の未然防止や集団分析結果の注視は重要な課題ではあるものの、パルスサーベイや意識調査でチームコンディションを確認し、多面的な改善活動を進めてきた結果、ストレスチェックの集団分析結果において、総合健康リスクが115(危険水域120やや下のレベル)を超える部署が2020年度:8部署→2021年度:3部署と足許で減少。健保の「ファミリー健康相談」も繰り返し周知し活用が増加中。**
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	**エンゲイジメント指標が2019年度低下し横ばい。コミュニケーション促進を図り、職場コンディションの改善を課題として設定。社長のパーパスキャラバン（全従業員対象：26回）やWell-beingキャラバン（34回）で「社員のWell-being」の重要性を発信。1on1研修（全責任者17回）、評価者研修、アンガーマネジメント研修等で対話力を強化。パルスサーベイで課題を可視化し改善を図る体制構築中。**
	施策実施結果	**職場コンディションの改善を促進するため、年に1回の意識調査に加え、パルスサーベイを希望店部に導入開始。2021年度は5割の店部が参加。サーベイ後、店部間の好事例の情報交換等で改善効果が増している。**
	効果検証結果	**2021年度に実施した意識調査において、パルスサーベイ導入店部は未導入店部よりもスコアの改善が大きかった。結果内訳を見ると、特に、従業員同士のコミュニケーション、業務アサイン、キャリア相談など、職場環境に関する設問で大きく改善が見られ、職場単位のPDCAをサポートするツールとして一定の効果を実感。22年度は2割増加し7割が参加、意識変革やチーム力強化に繋がっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008316

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：株式会社三井住友フィナンシャルグループ

英文名：Sumitomo Mitsui Financial Group, Inc

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

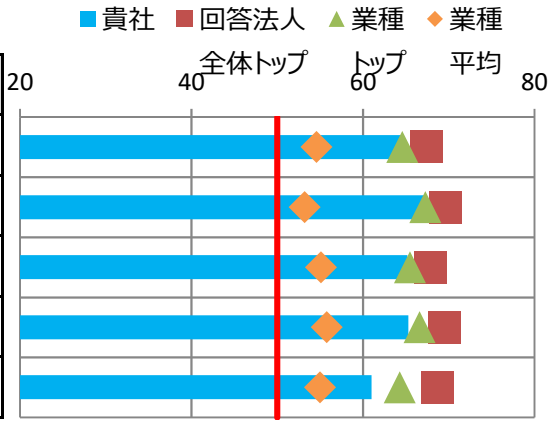
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.6** ↑1.3 （前回偏差値 63.3 ）

※「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。

②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	-	64.6	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	67.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	65.2	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	65.3	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	61.0	68.7	64.3	55.0



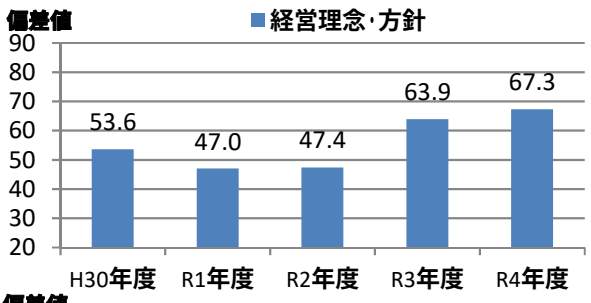
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

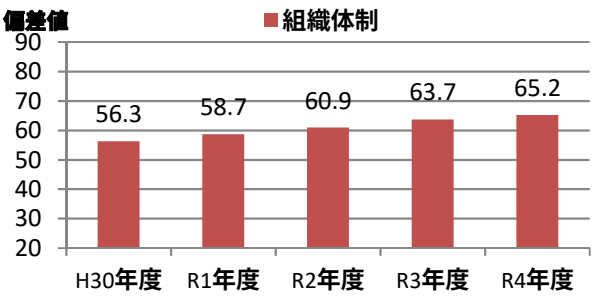
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

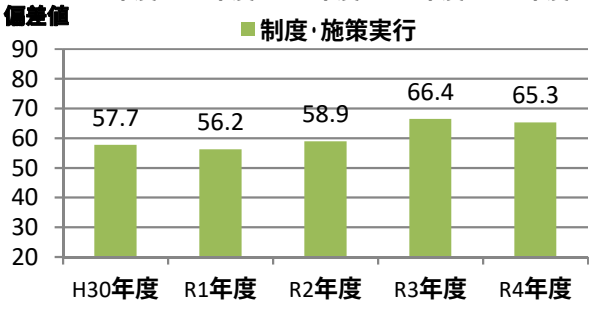
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

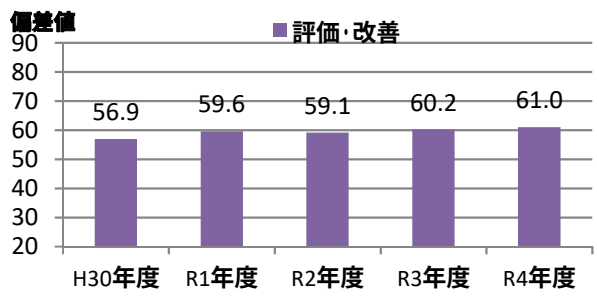
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	801～850位	801～850位	51～100位	1～50位
総合評価	56.0	55.0(↓1.0)	55.9(↑0.9)	63.3(↑7.4)	64.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



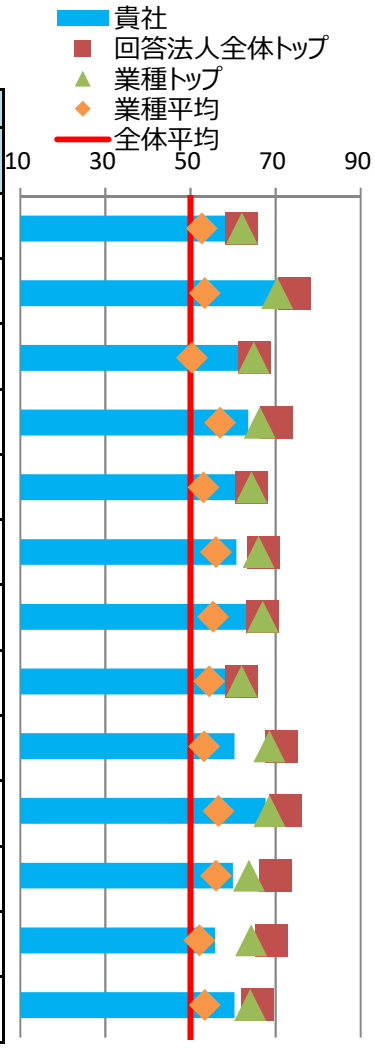






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.6**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.8**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.4**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.7**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.4**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 生産年齢人口の減少・長時間労働に係る政府要請等の外部環境や、定年延長・共働き/介護世帯の増加によるライフスタイル・価値観の多様化等の内部環境が変化している。「従業員が健康で活き活きと働き続けることができる環境の整備」を通じて、企業の組織生産性・競争力向上、社会課題の解決による心豊かで健やかな社会を実現すべく、企業として取り組むべき経営課題であると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	CHO（最高健康責任者）の下、人事部・企業内診療所・健康保険組合が三位一体となりKPIを設定し、肉体・精神・社会的健康施策に取り組み、従業員の健康増進、企業価値向上を実現する。 ＜KPI（例：肉体的健康）＞ ・喫煙率（目標：2022年度迄に12%以下／現在値：12.3%（前年度：12.7%）） ・特定保健指導実施率（目標：2022年度迄に60%／現在値：41.3%（見込値。前年度：27.6%））

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.smbc.co.jp/aboutus/sustainability/employee/diversity/healthcare/

※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。

⑥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	**20**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**57**	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。

⑦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	**20.0**	%

■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	従業員間のコミュニケーション促進や自身の考えを発信するプラットフォームとして、社内SNSを導入。

(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**	%

■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	従業員が食事を記録することで管理栄養士のアドバイスを受けることが出来るサービスを提供

(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	**10.6**	%

■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	健康アプリ「KENPOS」の提供を今年度より開始。食・運動による両面からの健康改善支援を実施。

(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	**10.6**	%

■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	**10.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**10.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**10.0**	%

※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。

⑧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	63.4	54.5	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	62.1	55.6	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	60.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	54.5	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	66.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	52.5	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	62.6	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.6	56.9	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	定年延長等により、従業員が今まで以上に長く、健康でモチベーション高く働き続けることが出来る環境の整備が必要であり、健康経営の一環として、癌や脳卒中等の生活習慣病を予防する観点から禁煙支援策を講じる必要が生じた。
	施策実施結果	禁煙プログラム費用補助(成功者は全額補助)、全行禁煙デーの設定、禁煙成功者のリフレッシュ機会確保としたリフレッシュデー（定時前の退行が可能）を設定、禁煙セミナーを実施し、卒煙支援を実施。
	効果検証結果	禁煙プログラムを集中的に行う禁煙キャンペーンにおいて、2年連続で参加者の約80%が禁煙に成功し、喫煙率は2020年度12.7%⇒2021年度12.3%と改善傾向に転じた。 各種禁煙支援策により、禁煙プログラムへの申込者数増加傾向にあり、KPIである喫煙率12%の達成も見込まれる状況。
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	定年延長等により、従業員が今まで以上に長く、健康でモチベーション高く働き続けることが出来る環境の整備が必要であり、健康経営の一環として、癌や脳卒中等の生活習慣病を予防する観点から、対応策を講じる必要が生じた。
	施策実施結果	特定保健指導の不参加者へは人事部長名で督促を実施するほか、2年連続で対象となった従業員に対しては専門の外部委託先と連携し、より効果的な指導や項目ごとに効果測定を行い、指導向上を実施。
	効果検証結果	指導向上に向けた上記取り組みを通し、特定保健指導実施率は2020年度27.6%⇒2021年度41.3%(※)まで向上し、KPIとして掲げている実施率60%に大きく近づいた。(※)2021年度数値は見込値。 外部委託先と協働して実施している効果検証を踏まえ、今後も実施者への効果的な指導を図っていく。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008324

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：株式会社第四北越銀行

英文名：Daishi Hokuetsu Bank,Ltd

■加入保険者：第四北越銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

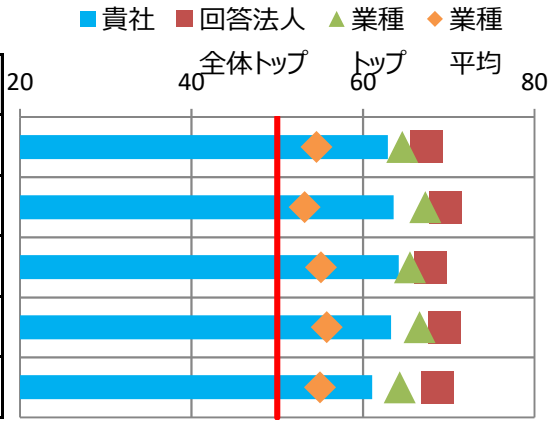
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.9** ↑2.1 （前回偏差値 60.8 ）

※「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。

②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	-	62.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	63.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	64.2	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	63.3	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	61.1	68.7	64.3	55.0



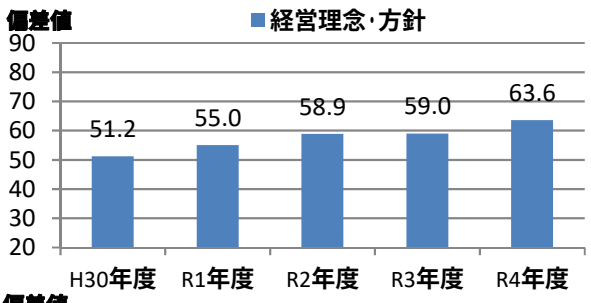
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

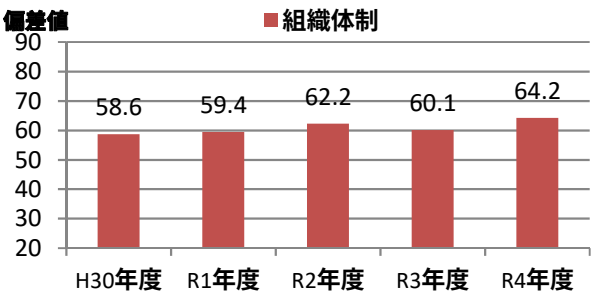
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

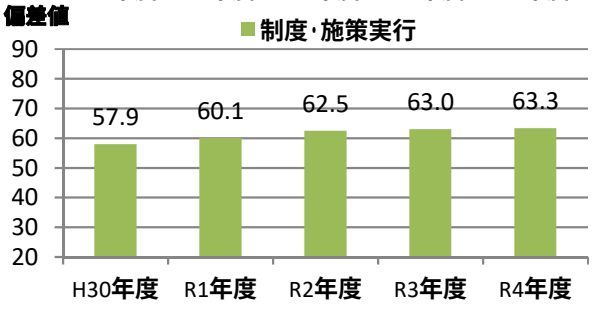
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

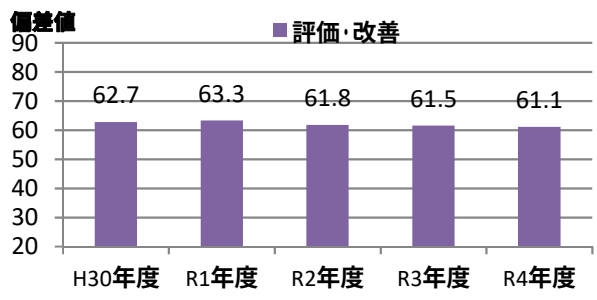
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	351～400位	251～300位	301～350位	151～200位
総合評価	57.0	59.4(↑2.4)	61.2(↑1.8)	60.8(↓0.4)	62.9(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



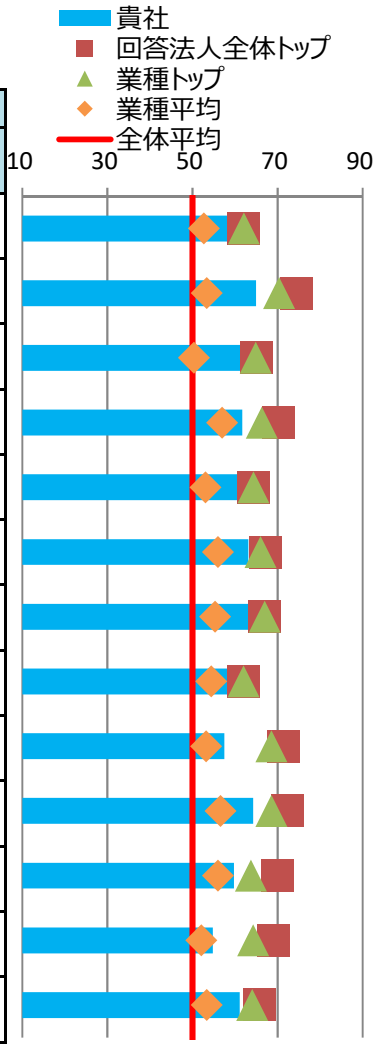






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.8**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **2021年度よりｽﾀｰﾄしたFG第二次中期経営計画（以下「中計」）において、「健康経営態勢の一層の強化」を「多様な人財の活躍支援」「ﾆｭｰﾉｰﾏﾙに対応した柔軟性・生産性の高い働き方の定着」と並ぶ人財戦略上の重要施策と位置付けており、こうした健康経営施策を通じて、当社の人的資本価値を高め、中長期的な企業価値向上の実現に繋げたいと考えている**
健康経営の実施により期待する効果	**ﾆｭｰﾉｰﾏﾙに対応する柔軟な働き方や効率的で健康的に働ける環境整備により、多様な人財のやりがい・働きがいを高め活躍を促し生産性向上を図る。具体的な期待効果として心身の健康を幅広く改善することによる従業員のｴﾝｹﾞｰｼﾞﾒﾝﾄ向上を期待しており、具体的KPI（ﾒﾝﾀﾙ不調者発生抑制・長時間労働抑制・健診有所見率改善・心身の健康教育・相談促進・喫煙率改善等）のPDCAにより改善効果を見える化している**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.dhbk.co.jp/company/csr/wlb.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。

⑥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	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**47**	回	**13**	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。

⑦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	**59.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.0**	%

■ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ促進

取組概要	その他
取組内容	組織融和促進と意識統合を人財面の重要ﾃｰﾏとし、役職員の対話交流会によりｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ促進を実践

(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	**93.7**	%

■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	年1回健診時に、各人の食生活改善に向けた個別相談・指導機会を設定し実施している(対象者は原則必須)

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**59.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.0**	%

■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	当行職員の課題の一つ「運動習慣」について、習慣付けのきっかけとしてｳｫｰｷﾝｸﾞｷｬﾝﾍﾟｰﾝを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**27.5**	%

■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	**4.9**	%
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。

⑧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	64.4	54.5	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	60.7	55.6	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	65.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	54.5	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	57.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	52.5	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	61.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.2	56.9	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	**2020年度、2021年1月の銀行合併に向け、時間外勤務増加が想定されたこと及びｺﾛﾅ禍でのﾆｭｰﾉｰﾏﾙの働き方への対応等を踏まえ、働き方改革・健康経営推進の取組の一つとして「限られた時間の中で全職員が最大限能力を発揮する取組」の徹底・促進を重要な課題と位置づけ、関連する複数の課題項目に目標設定し取組を強化。2021年度は新中計開始に伴い更に緻密な成果KPIを設けPDCAを一層強化し取組実施。**
	施策実施結果	**2021年度は、働き方改革及び健康経営に関する複数の施策実施とPDCA徹底、構造改革及びRPAによる業務集約・改善等、総合的な生産性向上により、時間外労働は前年度実績値の△31.3%改善を達成した。**
	効果検証結果	**当社独自に定期実施する従業員への調査回答(2021年度)において、「仕事による私生活の充実」に関する項目で77.8%の従業員が肯定的な回答を行った他、「職場の安全・快適性」では78.1%、「家庭満足度合」では60.1%が肯定的な回答を行った。**
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	**2020年度は2021年1月の銀行合併を控え、組織融和やﾒﾝﾀﾙ不調抑制の観点から、旧行2行において当課題への対応にこれまでも取組んできたが、合併後初年度たる2021年度は、意識の統合・組織の融和と活性化・ﾒﾝﾀﾙ不調抑制・ｴﾝｹﾞｰｼﾞﾒﾝﾄ向上を主な目的として従業員間のｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ促進に取組み、若手層に対するｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ活性化に向けた研修、管理職への職場の心理的安全性教育等に注力。**
	施策実施結果	**上記教育機会・融和施策の実施により、2021年度の融和促進に関する自社指標は前回実績を上回り改善し、職場環境項目の改善・ﾒﾝﾀﾙ不調による休務者数の改善指標も前年実績を上回り目標を達成した。**
	効果検証結果	**当社独自に定期実施する従業員への調査回答(2021年度)の中で、継続的な推移を観測する為に2019年度より新たに調査項目に追加した職場の心理的安全性および従業員間ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝに関する複数の項目において、平均91.2%の従業員が肯定的な回答を行い、前年に続き極めて良好な結果が確認された。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008331

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：株式会社千葉銀行

英文名：The Chiba Bank,Ltd.

■加入保険者：千葉銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

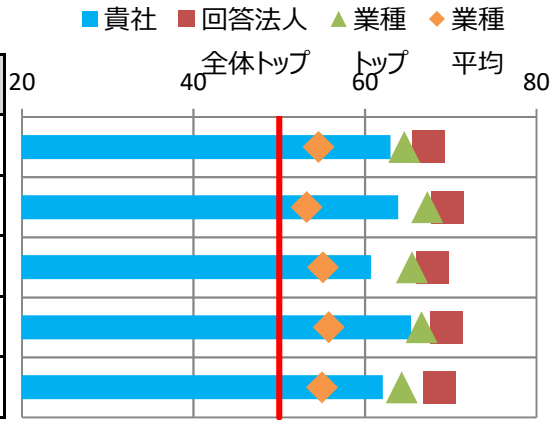
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.0** ↑0.3 （前回偏差値 62.7 ）

※「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。

②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	-	63.0	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	63.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	60.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	65.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	62.1	68.7	64.3	55.0



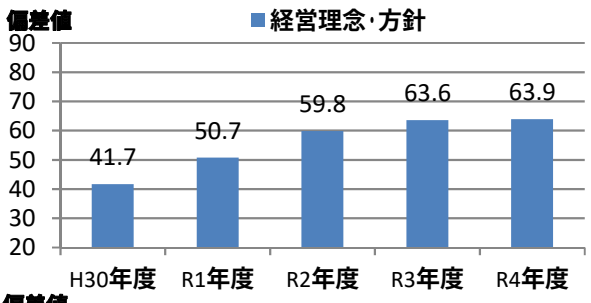
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

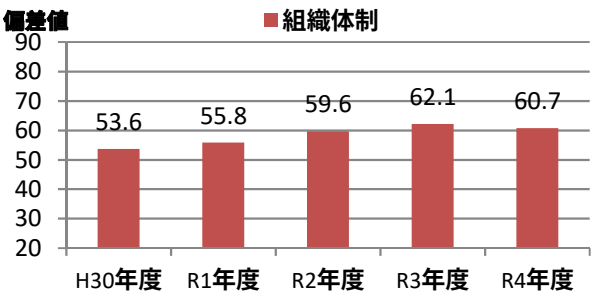
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

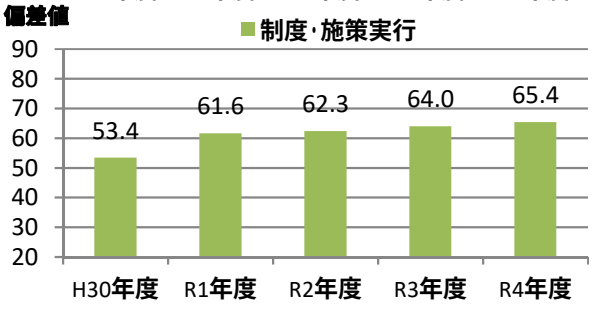
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

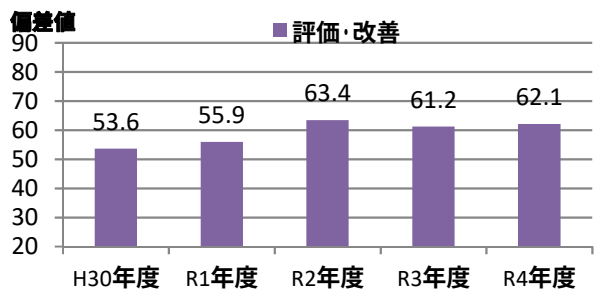
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	801～850位	251～300位	101～150位	151～200位
総合評価	50.0	55.5(↑5.5)	61.3(↑5.8)	62.7(↑1.4)	63.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



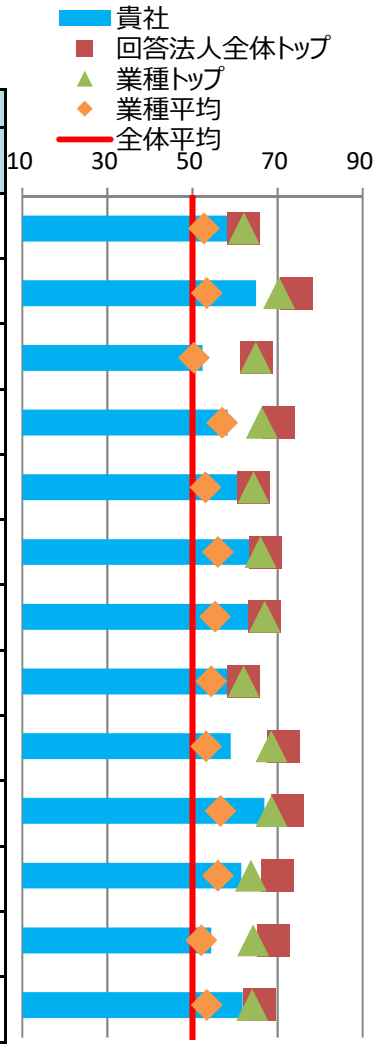






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.6**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.2**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.5**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **お客さまや地域社会のパートナーとして地域経済の持続的な発展に貢献するためには、①企業価値向上、②良質なサービスの提供、③お客さまとの長期的関係継続が必要であり、それらを実現するためには、従業員の「働きがい向上」が不可欠である。「働きがい向上」を実現するためには、「多様なワークスタイル」や「身体と心の健康増進」を更に進めることが必要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**【期待する効果】「働きがいの向上」（それが地域経済の持続的な発展に貢献できることにつながるという考え）** **【目標】①有給休暇の取得率80%以上（達成期限2026年7月、現状72%）** **②精密検査受診率100%（現状97.0%）** **③BMI値25以上率18%以下（現状18.8%）** **④ストレスチェック受検率97%以上（現状95.0%）**

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.chibabank.co.jp/company/info/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。

⑥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	**16**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**56**	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。

⑦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	**96.2**	%

■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	社内チャットアプリを通じて、「ThanxShot」という名称で職員同士が感謝を伝える日を設けている。

(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	**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	摂取したカロリーや塩分、タンパク質、脂質、炭水化物がわかるような設備の導入をしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**21.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**63.6**	%

■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	2か月で累計488,000歩を目指すウォーキング、オンラインフィットネス、オンラインマラソン等を実施

(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	**19.9**	%

■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	**95.0**	%

※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。

⑧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	64.1	54.5	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	55.6	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	65.0	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.5	54.5	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	67.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	52.5	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	61.4	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.2	56.9	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	**年代別高ストレス者推移では、40代を除く全世代で増加傾向であった。職種別では、内部、本部企画推進業務担当は減少したが、その他は、増加傾向であり、性別では、男性は特に事務統括者、女性は特に営業・所属長の高ストレス者の割合が2～3倍と上昇していた。新たな施策によりストレス値が高くなっている傾向が考えらるので、高ストレス者、該当する職種、総合健康リスクの高い職場を中心に介入が必要。**
	施策実施結果	**現状を人事と共有し課題の共通認識を図った。高ストレス者全員（368人）にアンケート送付。高ストレス者、総合健康リスクの高い職場を中心に巡視を実施し、人事部門、営業店と情報共有し職場環境の改善を図った。**
	効果検証結果	**男性の事務統括業務担当（4.3→4.0%）,女性の営業担当（14.3%→9.8%）、所属長（13.6→3.7%）の高ストレス者の割合は、改善がみられた。但し、割合が悪化している職種もあるため、施策を引き続き強化していく。**
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	**未治療の高血圧（Ⅱ度以上）、糖代謝（HbA1c7.0、BS160以上）の該当者が93人から108人増加。高血圧コロナ禍による医療機関への受診拒否や在宅勤務増加に伴い、運動習慣の割合の低下も課題。**
	施策実施結果	**該当者への個別支援。また、受診を拒否する方に対しは、所属長への働きかけを実施。その他、Teach me Bizでも健康教育、オンラインフィットネスやオンラインマラソンなどを実施した。**
	効果検証結果	**未治療者108名に対して、全員を医療機関へつなげることができた。未治療の高血圧（Ⅱ度以上）の割合は、0.1%低下し、糖代謝（HbA1c7.0、BS160以上）の該当者は横ばいであった。また、運動習慣の割合も1.5%の上昇がみられた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008332

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：株式会社横浜銀行

英文名：Bank of Yokohama

■加入保険者：横浜銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

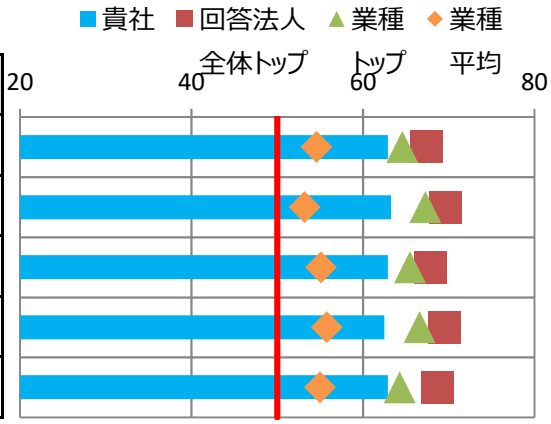
■総合順位：　**151～200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.9**　↑1.2　（前回偏差値　61.7 ）

※「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。

②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	-	62.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	63.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	62.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	62.9	68.7	64.3	55.0



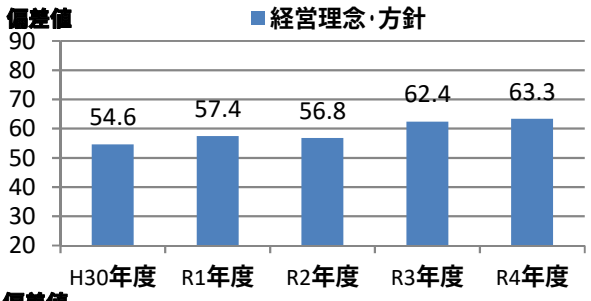
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

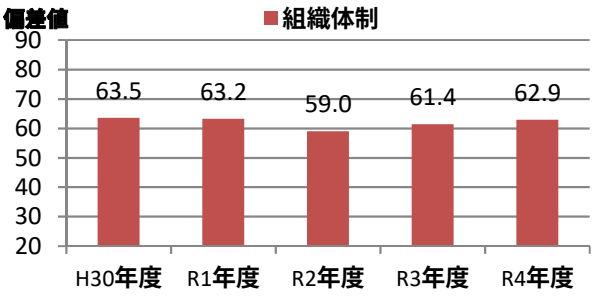
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

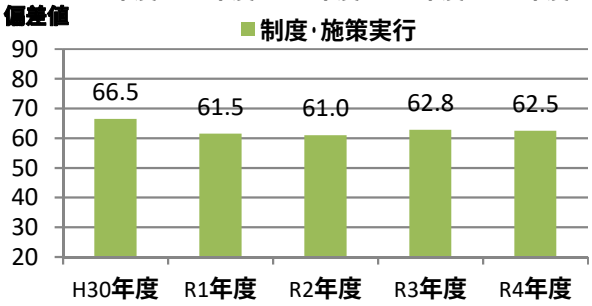
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

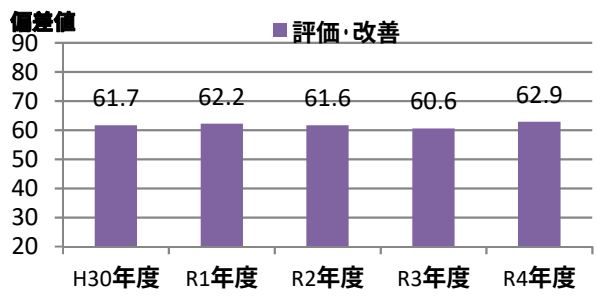
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	251～300位	451～500位	201～250位	151～200位
総合評価	61.4	60.8(↓0.6)	59.5(↓1.3)	61.7(↑2.2)	62.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



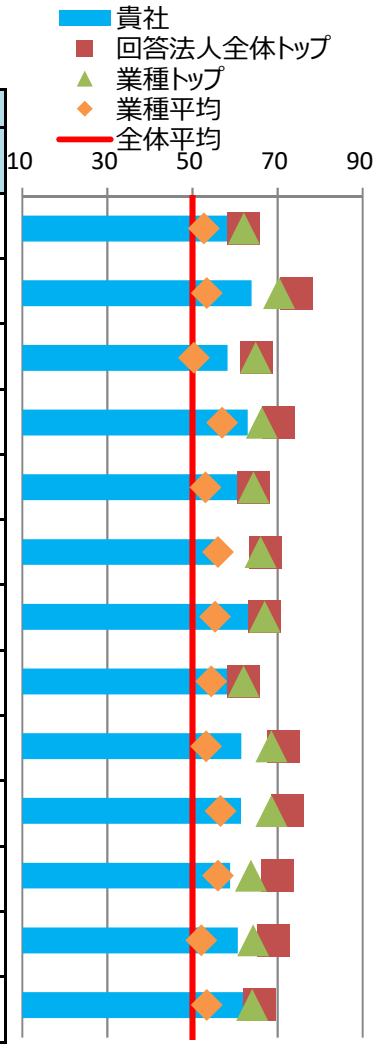






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.9**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.4**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **健康経営の推進を通じて活力ある組織づくりに取り組み、永続的にお客さまや地域社会の発展に貢献していくことが重要と考える。** **そのためには、従業員の健康維持・増進活動を通じて、従業員のやりがいやエンゲージメントを向上させ、組織を活性化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	**従業員の健康満足度や家族の生活基盤の充実といった健康経営の実施により、従業員が各自の能力を最大限に発揮し、組織を活性化させることが期待する効果である。その指標を組織の活性化＝エンゲージメントの向上と位置づけ関連指標※の向上を目指す。※健康経営認知度（2021年度実績値39.2%、2023年度の目標値50%以上）、満足度（2021年度実績値は3.9、2023年度の目標値として4.0以上）を設定。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.boy.co.jp/boy/syokuin/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。

⑥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	**14**	回	**11**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**50**	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。

⑦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	**78.5**	%

■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	コミュニケーション促進ツールとして、チャットアプリを提供し活用している				
(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	社員食堂でメニューにカロリー、栄養成分を表示し、野菜・フルーツやたんぱく質を補える小鉢などを複数提供				
(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	**74.8**	%

■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	運動促進のためのツール（アプリ）を提供し、健康度ランキングや健康管理・運動促進につながる記事も提供				
(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	**50.3**	%

■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	**0.5**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**84.4**	%

※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。

⑧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	62.2	54.5	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	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	54.5	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	68.7	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	52.5	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	62.5	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.9	56.9	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	**喫煙は、様々な疾病の危険因子になり、当行においても生活習慣病やがんで休業する従業員が一定数存在する。また、受動喫煙防止のためにも、今後のさらなる喫煙率低下が課題である。目標値12%に向けて、継続して取り組む。喫煙率を下げることがプレゼンティーズムやアブセンティーズムの低減につながり、組織の活性化のためにも解決したい重要な課題である。**
	施策実施結果	**確実に施策の効果が表れており、喫煙率は（男女・年齢問わずで）2018年16.2%から2021年は13.7%に下がった（△2.5%）。**
	効果検証結果	**営業車の完全禁煙化などに加え、全事業所内で完全分煙から敷地内完全禁煙の実施に踏み切った。また、禁煙サポートプログラム実施や、22日を「スワンデー」として禁煙を促すＳＮＳを発信した。従業員アンケートにおいて、禁煙対策への肯定的な意見が多く出されている。効果としては、従業員の喫煙率が2.5%下がったことで、喫煙のための離席による損失額が24百万円抑えられたと試算できる。**
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	**継続的に取り組みを行った結果、特定保健指導の実施率は2021年度は42.6%と年々改善しているが、2023年度の目標値55%を達成するためにはさらなる施策が必要である。従業員の平均年齢が上がっていく中で、生活習慣病重症化予防の重要性を認識しており、特定保健指導の実施率を上げ、メタボ・メタボ予備群である対象者を減らしていくことが課題である。**
	施策実施結果	**特定保健指導実施率は2018年24.5%から2021年は42.6%に改善した。（＋18.1%）**
	効果検証結果	**自社内健康管理センターでの特定保健指導の実施や健診日と同日に面談を受けられる環境の構築など、特定保健指導を受けやすい環境を構築した。また、対象者全員と所属長あてに健保と人財部連名の案内を実施。未実施者には個別に人財部から通達を出し勧奨した。加えてインセンティブや目新しいプログラムを提供など施策の効果により実施率が改善した。2023年度までの実施率55%を達成できるよう取り組む。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008334

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：株式会社群馬銀行

英文名：The Gunma Bank,Ltd

■加入保険者：群馬銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

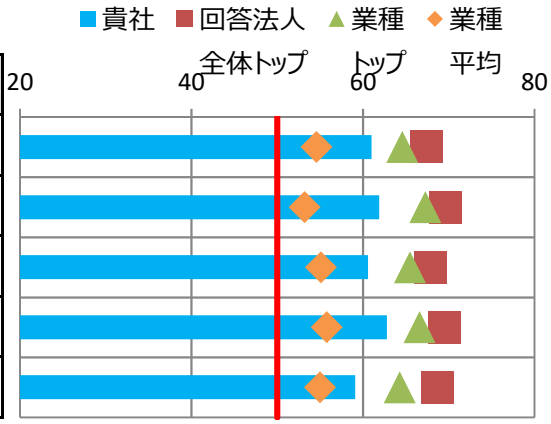
■総合順位： **401～450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.0** ↓1.4 （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。

②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	64.6	54.6
経営理念・方針	3	61.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	60.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.8	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.1	68.7	64.3	55.0



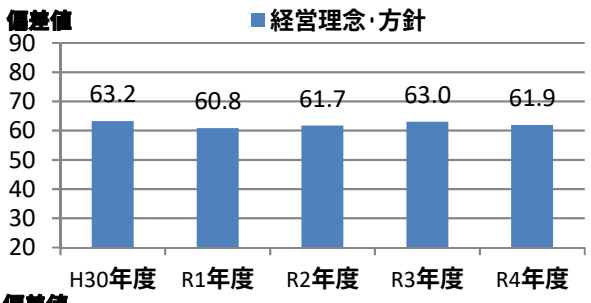
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

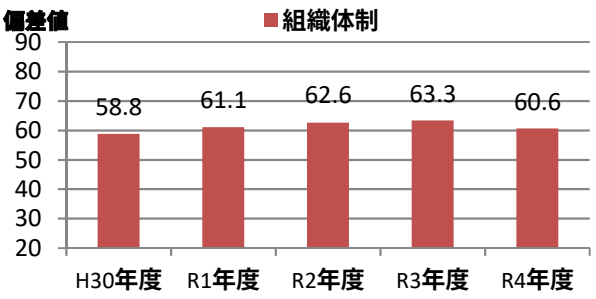
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

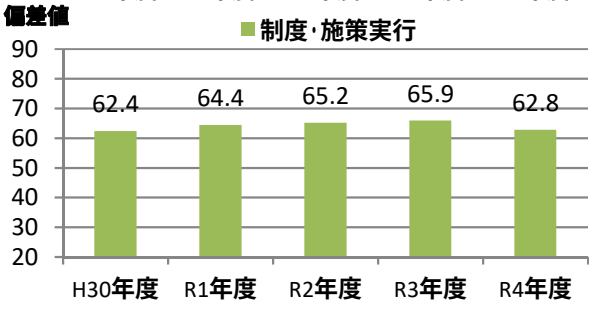
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

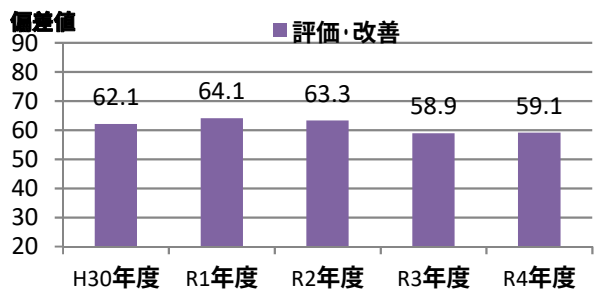
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	101～150位	101～150位	101～150位	401～450位
総合評価	61.9	62.6(↑0.7)	63.1(↑0.5)	62.4(↓0.7)	61.0(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



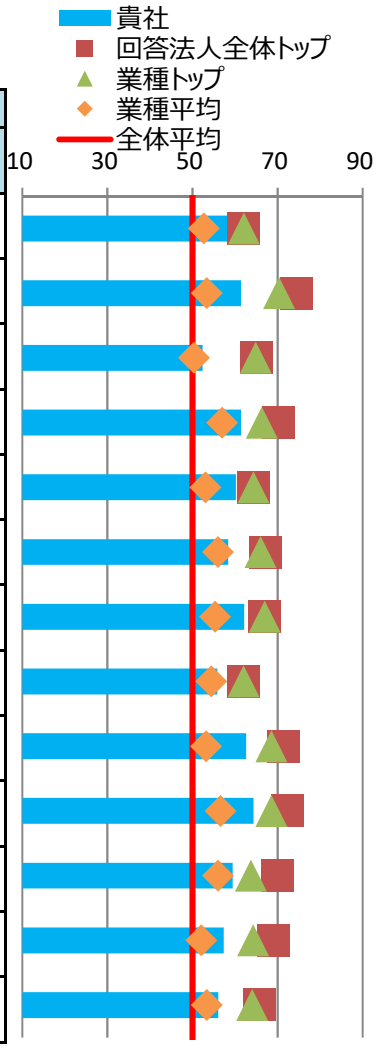






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.4**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.4**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.2**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.4**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.5**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **事業を通じて永続的に地域社会の活性化と発展に貢献するためには、その担い手となる従業員が心身ともに健康な状態で活躍できる環境を整備し、活力あふれる組織づくりや働きがいのある企業風土づくりが不可欠である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の健康意識を高め、健康行動を促進することで疾病リスクを抑え、医療費削減とともに健康状態改善による生産性向上を図るとともに、健康経営施策の実施により組織の活性化を図る。また、労働時間の適正化とワークライフバランスの実現により従業員満足度向上を図る。加えて、疾病等により就業が困難になった場合も、手厚い支援体制を用意し周知することでエンゲージメントの向上を図る。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/kenko/**

※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。

⑥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）	**60**	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。

⑦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	**92.0**	%	(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	従業員間コミュニケーション促進のためにMicrosoftTeamsを導入した。

(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	**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	本部社員食堂でのセブンアンドアイHDによる栄養管理と食事提供。米飯を豆腐に変える低糖質メニューの提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**27.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**62.3**	%

■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	スマートフォンアプリを使用した歩数測定及び歩数に応じた特典の付与

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**33.7**	%	(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	**2.6**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**5.3**	%

※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。

⑧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	59.8	54.5	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	55.6	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	60.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	54.5	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	65.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	52.5	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	63.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.8	56.9	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	**「健康スコアリングレポート」で生活習慣病リスクの保有者に関する割合において血糖リスクが全組合平均より高い結果となっているため、特定保健指導受診や再検査受診等を支店別の評価に組入れるとともに、人間ドック実施機関と契約を結び、健診の当日中に保健指導対象者の選定と階層化を実施。また、再検査者に対しては定期的に人事情報システムを通じて個別に受診勧奨を行っている。**
	施策実施結果	**2023年度末までに特定保健指導実施率を55%まで引き上げることを目標としている。今年度の目標は55%としているが、2021年度時点において70%が受診している。**
	効果検証結果	**特定保健指導については健康保険組合から特定保健指導の案内とともに、受診勧奨レベル超の者には早期受診勧奨を行っている。また、要治療レベルだが通院歴のない者については健康保険組合からの依頼の下、当行保健師が現状把握のための面接、保健指導および受診勧奨を行っている。再検査受診は、2020年に導入した人事情報システムにより、受診するまで1～2か月に1回程度の頻度で自動的に本人宛に通知ができるようになった。**
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	**「ワークライフバランス実現」「女性活躍促進」「企業活力向上」「従業員満足度向上」には長時間労働改善が不可欠であり、長時間労働を前提としない抜本的な働き方の見直しが必要との観点から2021年度より早帰り運動(18時30分までの退行)の取組みを強化した。また「時間外労働の前期比10%削減」「管理監督者が2か月連続で80時間超の場合、翌月の時間外労働時間を60時間以内とする」といった取組みを行っている。**
	施策実施結果	**2021年度時間外労働(年間延べ)月45時間超685人、月80時間超61人とそれぞれ2020年度比▲33%、▲40%減少しており、一定の効果が発現していると考えられる。**
	効果検証結果	**長時間労働の発生延べ人数は大幅に減ってきている。しかし、長時間労働の発生が一部管理者で固定化する傾向がみられるようになってきた。その対策および傾向把握のため、80時間超のみではなく60時間超での管理も開始した。取り組みの継続を行うことで、現状の課題把握に努め労働時間の適正化と従業員満足度の向上につなげていきたい。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008336

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：株式会社武蔵野銀行

英文名：The Musashino Bank,Ltd

■加入保険者：武蔵野銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

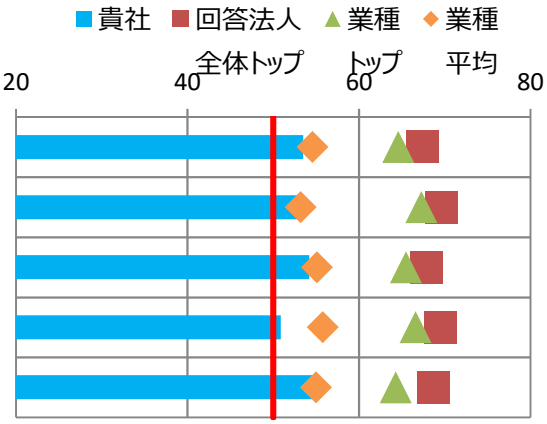
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.5**　↑1.0　（前回偏差値　52.5 ）

※「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。

②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	-	53.5	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	53.5	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	54.2	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	50.9	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	54.6	68.7	64.3	55.0



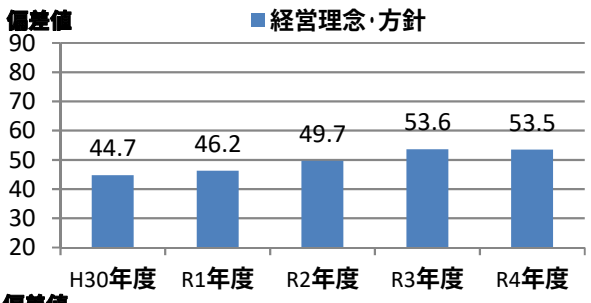
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

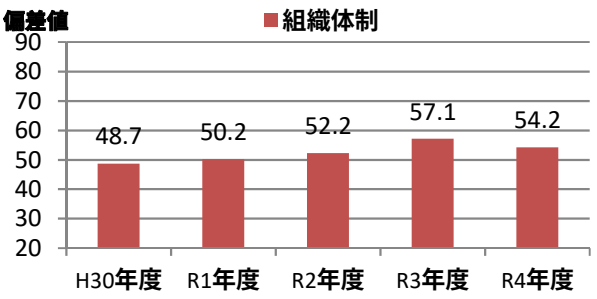
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

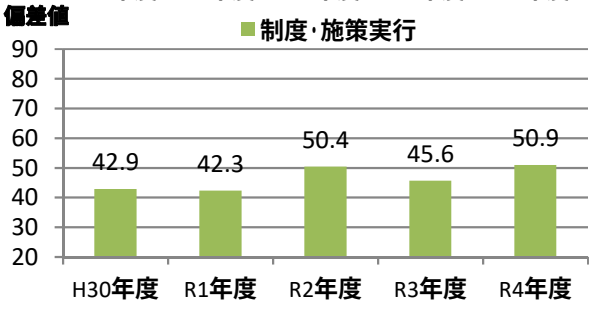
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

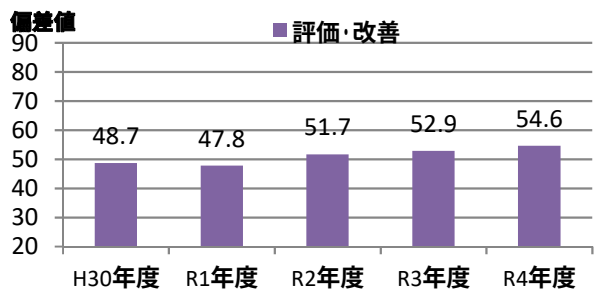
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1501～1550位	1251～1300位	1251～1300位	1251～1300位
総合評価	45.8	46.7(↑0.9)	50.9(↑4.2)	52.5(↑1.6)	53.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



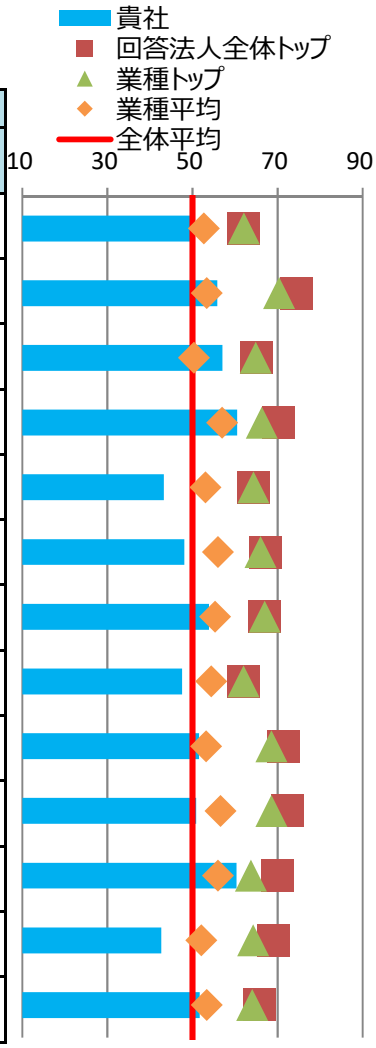






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.9**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.5**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.3**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.1**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**47.6**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**42.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **メンタル不調による離職者が増加している。これまで若年層に多かったメンタル不調だが、近年は中高年層でも増加傾向にあり、アブセンティーズムによる生産性の低下や離職者増加に伴う組織の人員構成のゆがみや硬直化、営業力低下による逸失利益の増加が問題となっている。従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員一人ひとりが健康で長く働けること、心身の向上による従業員のモチベーションの向上（生産性の向上）、帰属意識の向上およびリクルート活動への好影響（企業価値の向上）を期待している。具体的な数値として、メンタル不調を理由とする休業者の復職率（前年度比）＋５％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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.musashinobank.co.jp/company/sustainability/jinken/**

※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。

⑥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	**13**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**32**	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。

⑦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	**17.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	従業員同士が職場の域を超え、気持ちを伝え合うことで、互いの承認を促し、繋がり意識を強めるための取組み

(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	**48.0**	%

■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	社員食堂においてヘルシーメニューの設定やカロリー表示を行い、食の健康管理意識の高揚を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**27.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.1**	%

■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	銀行と健康保険組合、従業員組合が協働で、イベントへの協賛・参加募集・費用補助を行っている。

(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	**24.2**	%

■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	**71.9**	%

※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。

⑧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	54.5	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	50.2	55.6	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	46.6	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	54.5	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	55.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.4	52.5	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	54.4	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.9	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.2	56.9	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	**メンタル不調を起因とする長期休業者・退職者の発生が高止まり傾向にある。メンタル不調による休業者の発生により、休業者本人の労働力が失われるだけでなく、周りの労働者の士気や雰囲気に影響を与え、職場全体の生産性も低下させてしまっていると考えられるため、改善が必要である。**
	施策実施結果	**保険者と協働でメンタル相談窓口利用促進活動を実施。また、相談体制の見直しを行い社内カウンセラーの導入を決定し、社内広報や業務用携帯掲示板にて周知を行なった。**
	効果検証結果	**現時点で定量的な効果は出ていないが、生産性の向上については長期休業者に伴うコストの削減にはつながっている。 ・メンタル不調による長期休暇者　前年比較　3名減(60名→57名) ・メンタル不調による休業者の復職比率　11%増(22%→33%) ・メンタル不調による休業者の離職比率　±0%(32%→32%)**
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	**以前より季節性インフルエンザによる業務運営への影響が懸念されていた（一時的な従業員の欠員）が、２０２０年からは新型コロナウイルスの流行により常時その影響にさらされている。また、従業員の安全・安心が顧客への安心・満足へのつながり、ひいては企業の業績向上に大きく寄与するものという考えから、感染症対策を強化していく必要がある。**
	施策実施結果	**インフルエンザワクチン接種者に対して、接種費用の一部を助成。新型コロナウイルス感染症については、都度マニュアルのアップデートを行い、従業員へ周知。**
	効果検証結果	**季節性インフルエンザに関してはワクチン接種者および感染者について改善が見られた。新型コロナウイルス感染症については、その時の傾向に合わせて対応ルールをアップデートすることにより、危機管理体制と業務継続体制、および従業員の安全を守ることについて迅速に対応できたといえる。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008338

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：株式会社筑波銀行

英文名：Tsukuba Bank,Ltd.

■加入保険者：筑波銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

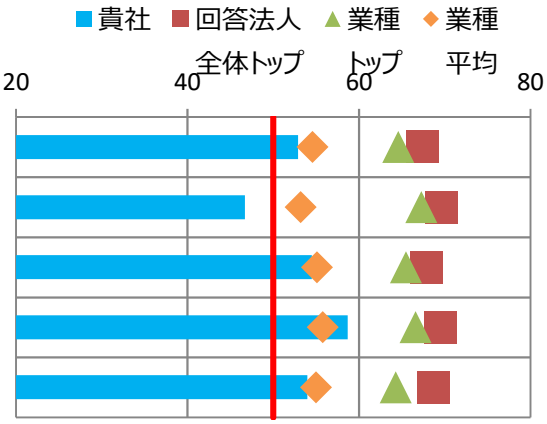
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.9**　↓1.0　（前回偏差値　53.9 ）

※「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。

②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	-	52.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	46.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	54.5	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	58.7	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	54.0	68.7	64.3	55.0



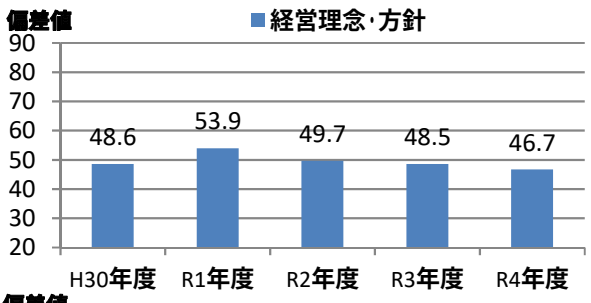
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

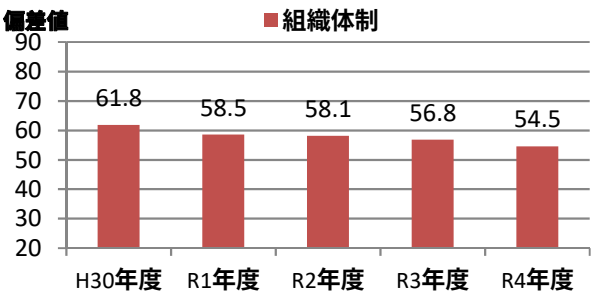
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

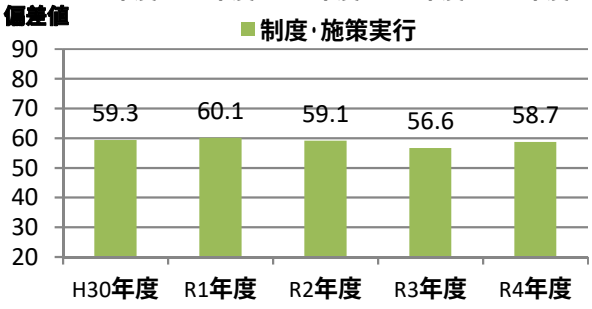
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

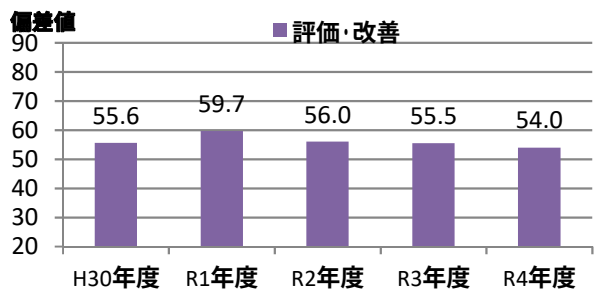
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	551～600位	851～900位	1051～1100位	1301～1350位
総合評価	55.9	57.8(↑1.9)	55.2(↓2.6)	53.9(↓1.3)	52.9(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



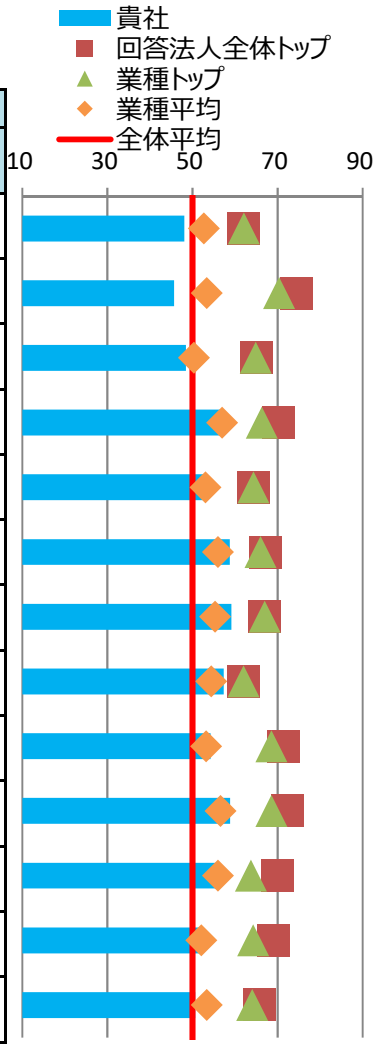






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.7**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.8**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.2**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.5**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.9**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 体調不調による長期欠勤や休職をせざるを得なくなった行員が、安心して復職できる体制を構築し、人材の流出を防止することが事業を継続するうえで課題である。 特にメンタルヘルス不調の原因による復職率の上昇および退職率の低下が求められている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が病気となっても安心して復職できることを期待している。具体的な指標として、復職者の比率80%以上、退職者の比率10%以下を目指す。 特にメンタルヘルス不調による復職者の比率70%以上、退職者の比率20%以下を目指す。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tsukubabank.co.jp/healthmanagement/

※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。

⑥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	**20**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	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。

⑦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	**13.3**	%

■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	新型コロナ感染拡大により例年のボランティア活動が中止となり、その代替として清掃活動を実施した。

(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	**40.4**	%

■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	WEBサイト上で、管理栄養士による健康レシピを提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	10ヶ所のスポーツクラブと提携し、入会金や利用料金の優待等を行っている。

(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		%

■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	**6.7**	%

※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。

⑧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	60.0	54.5	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	57.1	55.6	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	61.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	54.5	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	52.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	52.5	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	55.1	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.7	56.9	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	生活習慣病の予防の一つとなる運動習慣について、スコアリングレポートでも業態平均や全組合平均よりも下回っているなど、適切な運動習慣について推進する必要が認められる。
	施策実施結果	茨城県が提供している「元気アッぷ！りいばらき」の活用推奨、「ウォーキングキャンペーン」参加奨励、運動習慣に関するセミナー「WEBセミナー」を開催した。
	効果検証結果	毎年行っている問診票回答の運動の習慣に関する項目について、対前年比では変化はなかったものの、前々年度比においては改善傾向がみられており、徐々に運動習慣への関心が高まってきている。ただし、新型コロナウィルスの影響により運動する機会が減っていることから、より一段と運動習慣に関する推進を図っていくことが必要とされている。
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	法定時間外労働の縮減および有給休暇取得日数の増加が図られていないため、従業員満足度に係る労働時間の適正化、ワークライフバランスの取り組み改善が必要である。
	施策実施結果	既に導入しているフレックスタイム勤務制度や時差勤務制度の利用向上、年間14日間ある制度休暇の取得向上を図る。
	効果検証結果	労働時間の適正化を図るためフレックス制度の活用等を推奨した結果、平均月間所定外労働時間は前年比減少した。しかし、平均年次有給休暇取得日数は前年度比で僅かながら減少してしまった。職員本人や家族の新型コロナウィルス感染により、特別休暇取得が増加したため制度休暇の取得が減少したと考えられる。継続的に制度休暇の取得について奨励をしていく。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008341

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：株式会社七十七銀行

英文名：The 77Bank,Ltd.

■加入保険者：七十七銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

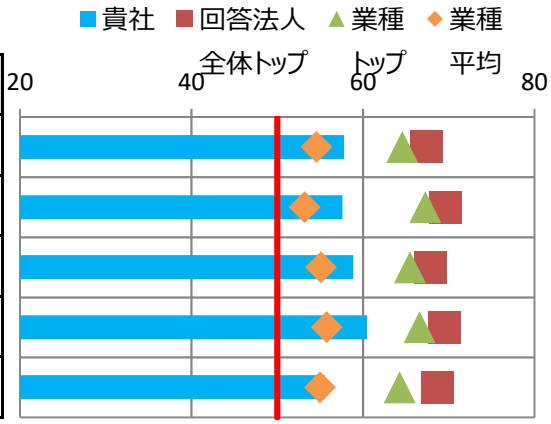
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.8**　↓0.7　（前回偏差値　58.5 ）

※「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。

②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	-	57.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	57.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	58.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	55.6	68.7	64.3	55.0



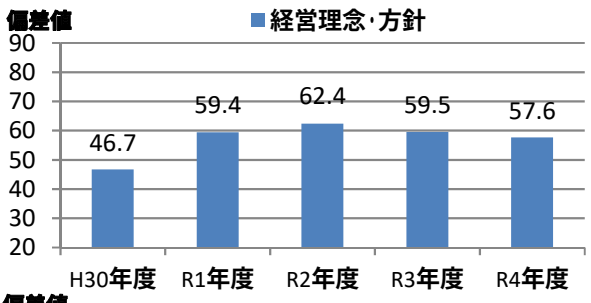
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

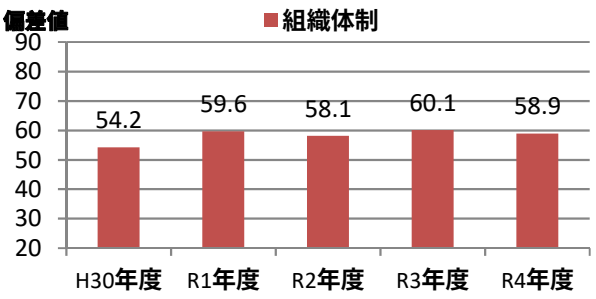
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

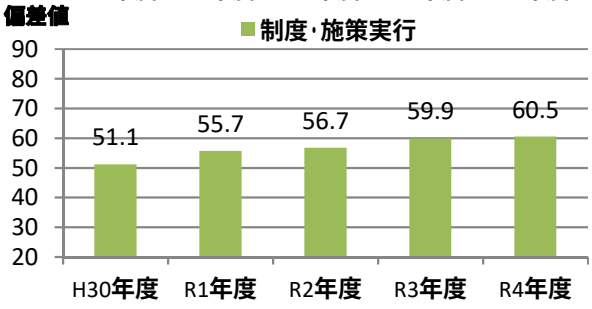
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

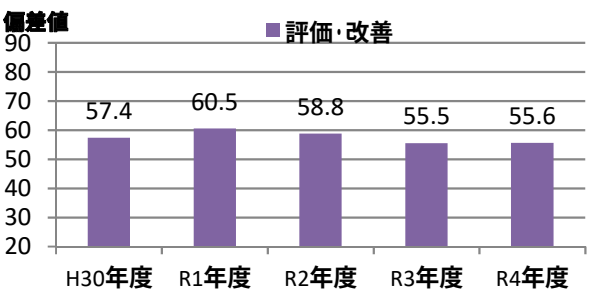
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	401～450位	451～500位	601～650位	751～800位
総合評価	51.7	59.0(↑7.3)	59.3(↑0.3)	58.5(↓0.8)	57.8(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



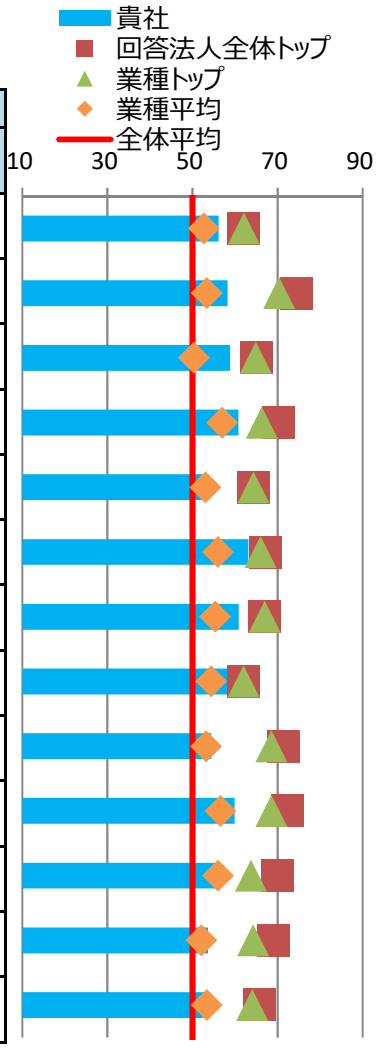






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.9**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.4**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.0**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 従業員の心身両面の健康保持・増進が、地域への貢献と当行の持続的な成長に重要であるとの考えのもと、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態でいきいきと仕事に取組むことができる環境の整備を推進していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「時間」という限られた資源を最大限有効活用するとともに、仕事に対してより一層「働きがい」や「充実感」を持つため、総労働時間の短縮に向けた取組みを強化するべく、ワークライフバランス推進運動等を実施しており、従業員一人ひとりの生産性向上を期待している。

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.77bank.co.jp/sustainability/kenkokeiei.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。

⑥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	**13**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**61**	回	**19**	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。

⑦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	**14.2**	%	(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	社内で同好会活動を推進しており、金銭支援や練習場所の提供を行っている。

(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	**6.7**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	第三者認証を受けていない、健康に配慮した食事を提供する環境を整備（社内食堂）し、利用促進している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**32.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.3**	%

■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	福利厚生制度の一環で、職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を実施。

(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	**49.9**	%

■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	**1.5**	%

※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。

⑧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	61.6	54.5	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	60.6	55.6	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	55.3	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	54.5	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	59.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	52.5	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	62.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.6	56.9	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	特定検診対象者全体の結果を全国的な指標と比べても、特筆して数値が悪いという項目はないが、生活習慣病の治療をしても治療効果がみられず、高リスク層に該当する従業員が一定数存在。また、精密検査受診の指導等を行っているものの、治療放置の従業員も一定数存在する。そういった従業員に対し、重症化を抑え、脳卒中や心筋梗塞を発症させないようにしていくため、引き続き精密検査受診率の向上の働きかけが必要と考える。
	施策実施結果	精密検査受診率向上に向けて、対象者には個別に人事部長名で受診を指示し、結果報告を求めている。また、全部課店（本部・営業店）で実施する人事面接において精密検査の実施を指示している。
	効果検証結果	3年前の2018年度の精密検査受診率88.7%と比較し、2021年度は精密検査受診率91.3%と2.6ポイント受診率は向上している。今後も精密検査受診勧奨を継続し、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防を図っていく。
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	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発症予防を強化するため、ストレスチェックの受検を推進し、受検率を上げることで、ストレスチェックの結果を通知し、自らのストレス状況に気づきを促し個々の労働者のストレスを低減させる必要がある。また、ストレスの高い者を早期に発見し、面接指導等につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止させる必要がある。
	施策実施結果	全行通知でストレスチェック受検の推進を行い、受検率は向上（2018年度 83.8%→2021年度 93.0%）。また、ストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス者へ医師面接指導の勧奨案内を行った。
	効果検証結果	ストレスチェックの集団分析結果において全体の総合健康リスクは（2018年度 92→2021年度 91）に軽減され、全国平均を上回った組織数も（2018年度 62組織→2021年度 44組織）減少している。各ストレス要因の傾向も概ね低ストレス傾向となった。ストレスチェックの受検推進や、高ストレス者への面接受診勧奨を早期に行ったことが効果を上げた。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008342

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：株式会社青森銀行

英文名：The Aomori Bank, Ltd

■加入保険者：青森銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

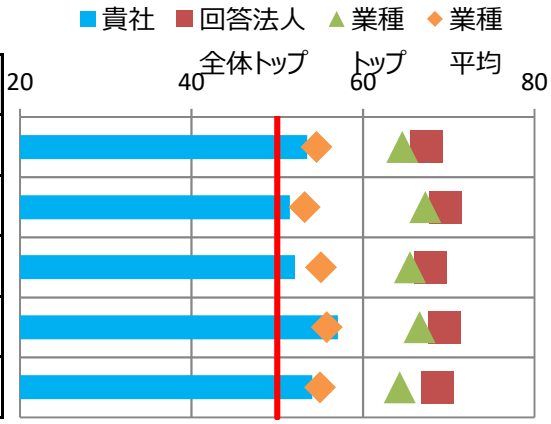
■総合順位： **1201～1250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.5** ↑0.0 （前回偏差値 53.5 ）

※「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。

②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	-	53.5	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	51.5	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	52.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	57.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	54.1	68.7	64.3	55.0



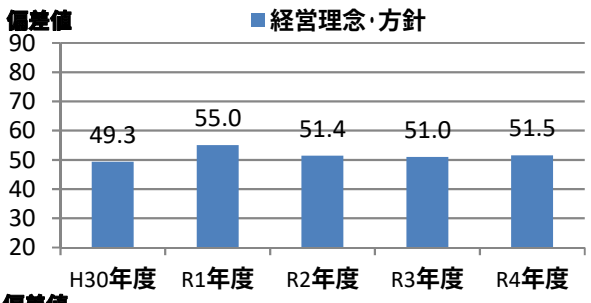
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

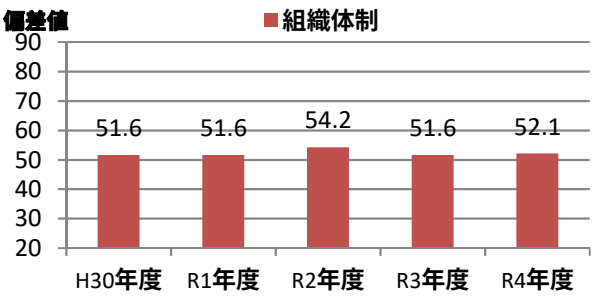
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

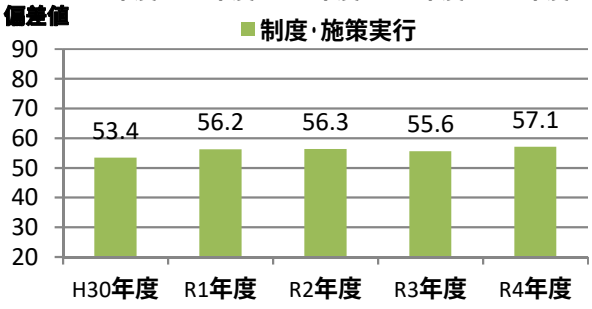
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

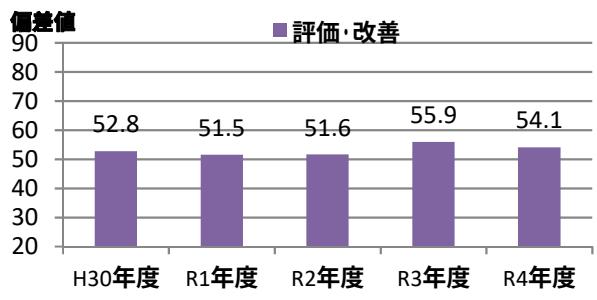
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	951～1000位	1051～1100位	1101～1150位	1201～1250位
総合評価	51.7	53.5(↑1.8)	53.0(↓0.5)	53.5(↑0.5)	53.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



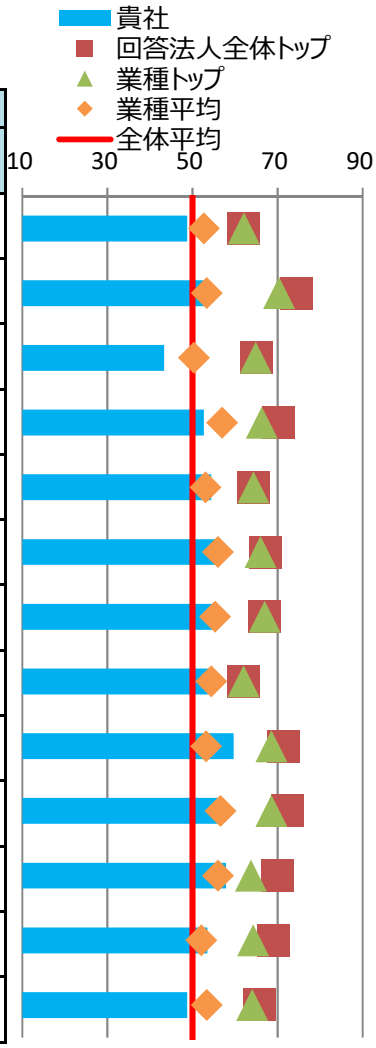






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.8**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.6**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.7**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **多様な働き方が求められる中で、従業員一人一人が、仕事を続けながらも病気での通院や、育児、介護等の時間を確保できるような職場環境の確保に努め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	**フレックス制度の導入により、従業員一人ひとりの健康で豊かな生活の確保、働きがいのある職場環境づくりや従業員の活躍を推進するため、多様な働き方の支援を行うことによって従業員ののパフォーマンスの向上を図ることを目指す。フレックス制導入について2021年度66.7%の従業員が活用できていると答えている。**

※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

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**https://www.a-bank.co.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。

⑥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	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**54**	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。

⑦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	**7.9**	%	(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	Web社内報を配信し情報の共有とともにコミュニケーションツールをしても活用している。

(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		%

■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	健診結果、皮膚カロテノイドの測定、アンケート調査等の結果から管理栄養士による個別の栄養指導を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**4.1**	%	(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	運動機能のチェック（活動計の測定、骨密度、立ち上がりテスト等）を実施しその結果から運動指導の実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**6.7**	%	(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	**4.8**	%
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。

⑧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	55.3	54.5	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	56.5	55.6	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	56.8	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	54.5	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	48.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	52.5	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	56.4	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.2	56.9	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感染症の全国的な感染拡大に伴い、職員の感染予防対策を行う必要がある。**
	施策実施結果	**新型コロナウイルス感染症に関する情報提供やマスク、消毒液の配布等予防対策の徹底と職員及び家族に対する「職域ワクチン接種」の実施。**
	効果検証結果	**当行及び県内金融機関の職員・家族に対して新型コロナウイルスの職域ワクチン接種を実施し県内金融機関における感染予防が出来た。**
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	**ストレスチェックの結果より、高ストレス者の割合については、国が標準とする10%よりは低い状態であったが、部下から上司への報告はできていても、上司が相談に乗ったり、職場での情報共有の仕組みがうまくできておらず、職場のコミュニケーションに関して課題がみられる。**
	施策実施結果	**ストレスチェック集団分析の結果の所属長へのフィードバックとともに、多面評価「360度サーベイ」および１on1ミーティングの実施。**
	効果検証結果	**組織全体での高ストレス者の割合の減少（昨年度より1.16%減少）、集団分析の結果より、」職場のコミュニケーションの「しくみ」、業務環境が昨年より改善が見られた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008343

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：株式会社秋田銀行

英文名：The Akita Bank,Ltd.

上場

■加入保険者：秋田銀行健康保険組合

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

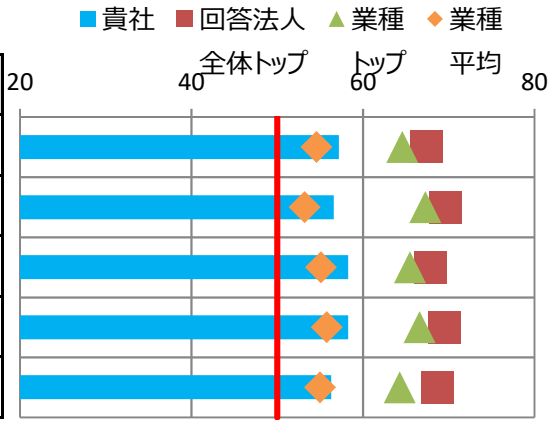
■総合順位：　**801～850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.2**　↑3.5　（前回偏差値　53.7 ）

※「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。

②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	-	57.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	56.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	58.3	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	58.3	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	56.3	68.7	64.3	55.0



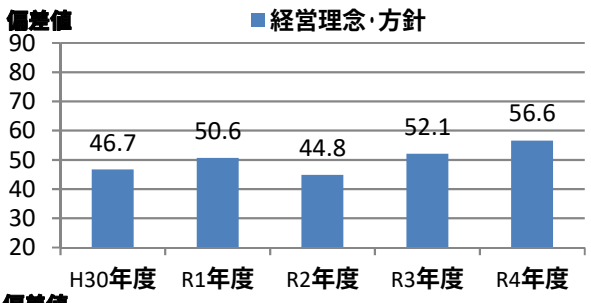
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

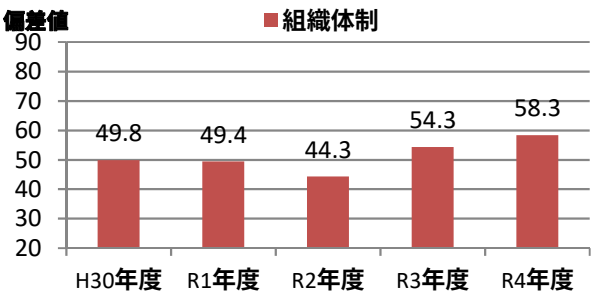
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

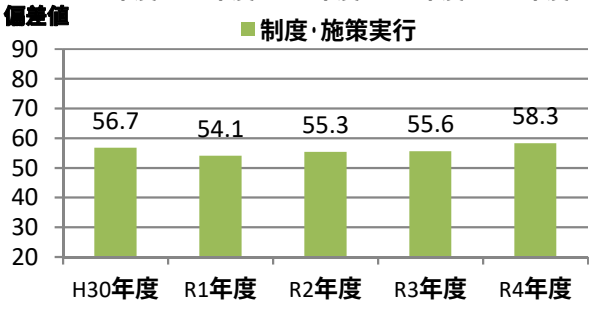
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

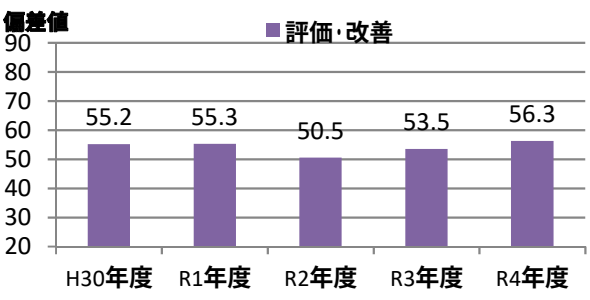
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	1051～1100位	1451～1500位	1101～1150位	801～850位
総合評価	52.0	52.5(↑0.5)	48.5(↓4.0)	53.7(↑5.2)	57.2(↑3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



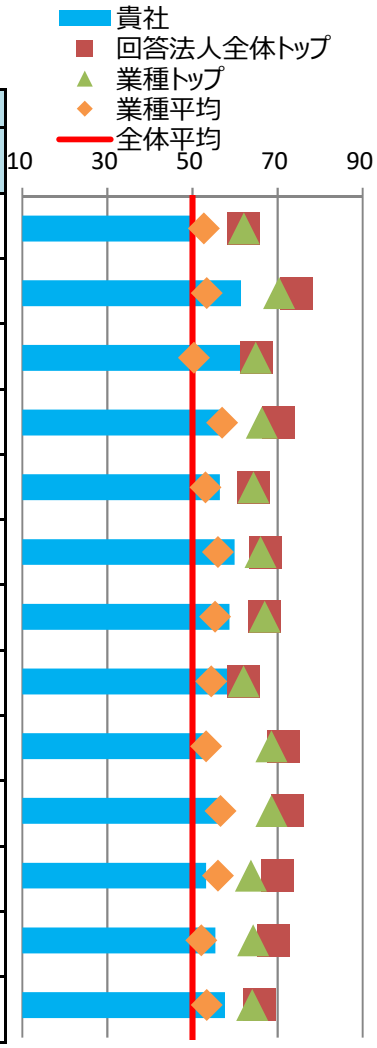






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.5**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.7**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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**
	総労働時間の縮減、マインドセットの変化、働きやすさの向上など、これまで取り組んできたワークスタイルの変革を土台に内容を発展させる。多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮し、成長・活躍し続けるフィールドを創り、事業戦略を支え力強く前進する組織を構築していく「人財価値共創プロジェクト」をスタートさせている。
健康経営の実施により期待する効果	**個の力を高める人財づくりと個の力を融合して最大限の力を発揮する組織づくりを体系的に展開することにより、エンゲージメントの向上を通じた意識改革をはかっていく。エンゲージメントの向上を組織全体のパフォーマンス向上につなげ、中長期的な企業価値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

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**https://www.akita-bank.co.jp/health-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。

⑥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	**14**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**69**	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。

⑦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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	コミュニケーション向上と闊達な議論を促進する場としてコミュニケーションスペースを設けている。				
(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		%

■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	月に2回、県内大学学生考案の健康レシピを社員食堂で提供するとともに健康管理ツールで紹介している。				
(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	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	健康管理ツールに運動に関する個人目標を設定し、日次単位で実績を入力して、運動習慣定着を醸成している。				
(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	**12.5**	%

※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。

⑧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	58.3	54.5	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	61.2	55.6	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	53.3	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	54.5	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	61.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	52.5	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	60.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	56.9	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	**全職員の生活習慣病に関連性のある６項目（ＢＭＩ、血圧、肝機能、脂質、血糖、喫煙）の健診結果を分析したところ、肥満および血糖値が高い職員が比較的多い結果となった。重症化による通院、病欠等での生産性低下も懸念されることから、運動習慣定着ならびに食生活改善等、生活習慣の見直しが必要である。**
	施策実施結果	**個人所有スマホの健康管理ツールに生活習慣改善に関する個人目標を設定し、毎日の行動を振り返ることで、健康意識が高まっている。**
	効果検証結果	**現時点では健診結果等、定量評価まで至っていないが、健康意識の高まりにより、一人ひとりが自ら考え・行動するといった行動変容につながっている。**
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	**女性特有の健康関連課題が顕在化する時期は、仕事で活躍する時期と重なる場合が多いほか、周囲に相談しにくい現状がある。当行では、サスティナビリティ経営にもとづく「働きがいと人材価値の向上」に向けた取組みの一環として、女性の活躍の推進はもとより、ダイバーシティの推進と活力ある組織風土づくりに取り組んでいる。**
	施策実施結果	**職員がキャリアを継続しながら、妊活や長期間にわたる親族の看護・介護といったライフイベントに対応できるよう柔軟な働き方を支援するための休職制度を新設し、合わせて専門機関に気軽に相談できる窓口を設置した。**
	効果検証結果	**ダイバーシティの推進と活力ある組織風土づくりの取組みにより、多様な人材の集積が総合力となり、労働生産性の向上につながっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008344

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：株式会社山形銀行

英文名：The Yamagata Bank,Ltd.

■加入保険者：山形銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

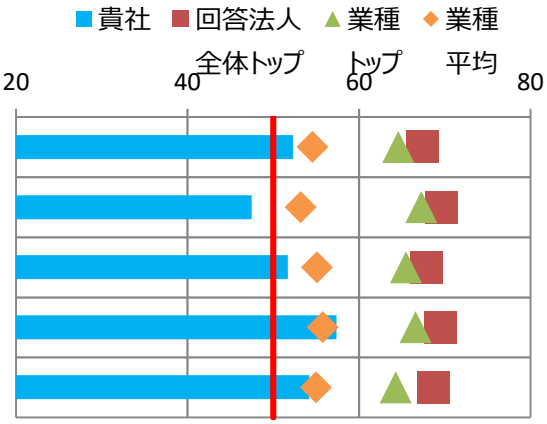
■総合順位： **1351～1400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.3** ↓1.8 （前回偏差値 54.1 ）

※「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。

②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	-	52.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	47.5	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	51.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	57.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	54.2	68.7	64.3	55.0



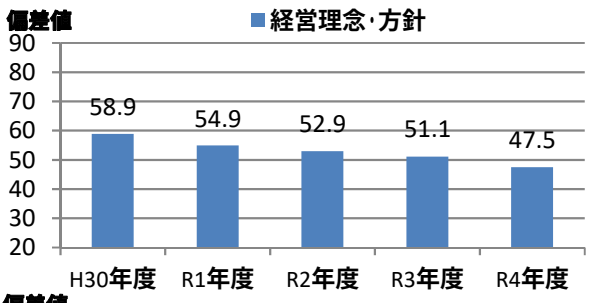
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

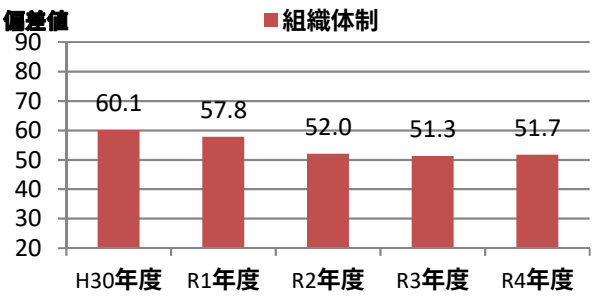
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

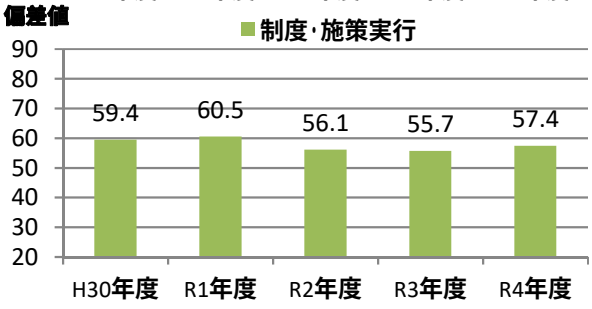
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

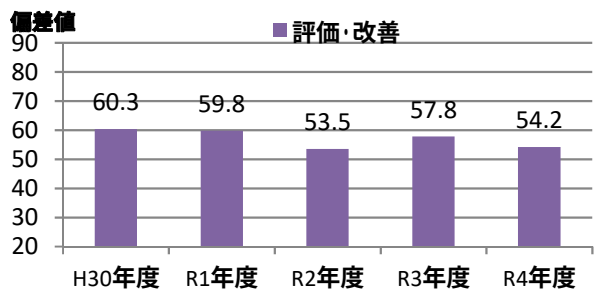
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	501～550位	1001～1050位	1051～1100位	1351～1400位
総合評価	59.6	58.1(↓1.5)	53.5(↓4.6)	54.1(↑0.6)	52.3(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



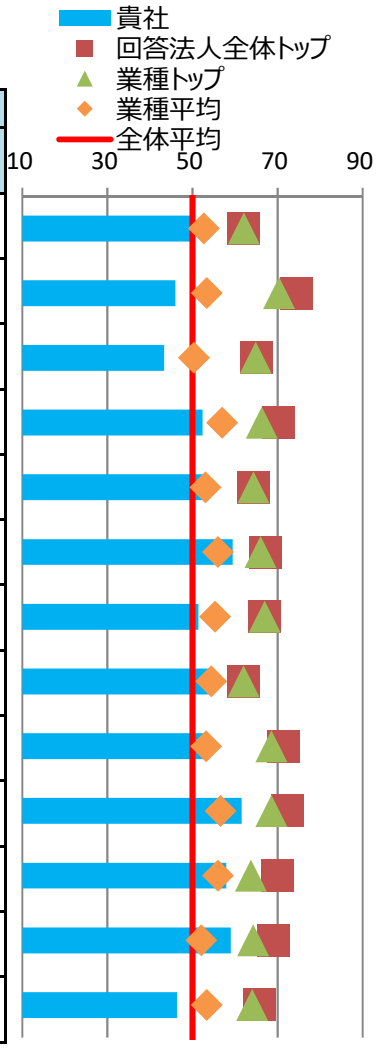






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.4**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.4**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.8**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.6**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.4**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **テレワークや時差出勤など多様な働き方が進み、ワークライフバランスの充実が求められる中、限られた人員や時間で、一定水準以上のパフォーマンスを発揮する必要がある。そのため、従業員の健康を重要な経営資源の一つと位置づけており、従業員の健康を維持すること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	**従業員が健康に不安を抱くことなく、心身ともに充実した生活を送ることで、仕事への活力を生み出してほしいと考えている。第20次長期経営計画（20210401～20240331）の計数目標に、健康経営を実践しながらチャレンジする。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.yamagatabank.co.jp/company/sdgs/img/kenkou.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。

⑥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	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**120**	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。

⑦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	**88.1**	%	(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	行内イントラ上においてチャット機能を活用している。

(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	**40.0**	%

■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	委託先と連携し、管理栄養士が栄養バランスを考慮した弁当の提供を受けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**26.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**16.1**	%

■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	ウォーキングコンテストを開催し達成者には景品を提供。また参加者の歩数計購入費用を一部負担している。

(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	**43.0**	%

■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	**0.2**	%

※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。

⑧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	56.0	54.5	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	56.9	55.6	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	59.1	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	54.5	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	56.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	52.5	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	61.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.1	56.9	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	**銀行経営を取り巻く内外の環境および職員の働き方やキャリアに関する価値観が大きく変化している。そのため、時流にあわせた働き方やその体制整備を行い、ワークライフバランスを一層充実させ、エンゲージメントの向上を図ることが課題。**
	施策実施結果	**2021年4月からテレワーク勤務基準の制定（テレワークは原則時間外労働を認めない）および時差勤務制度の利用促進を実施した。テレワーク勤務は全職員の40.2%、時差勤務は全職員の15.7%が利用した。**
	効果検証結果	**テレワークや時差勤務を実施した職員からは、移動時間がなくなったことにより家事や育児に充てる時間が増えた（生活時間の確保）・予定していた業務に集中でき生産性が上がった（労働時間の適正化・生活時間の確保）といった意見があった。今後も柔軟な働き方を定着させ、ワークライフバランスの充実等によりエンゲージメント向上を図っていく。**
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の終息が見えない中、職員の新型コロナウイルスおよびインフルエンザへの罹患予防や罹患時の重症化予防が課題。**
	施策実施結果	**新型コロナウイルスへの対応として職域接種を計3回実施し、職員に対し早期接種の機会を提供（延べ3,013名接種）。またインフルエンザへの対応として、接種費用を一部負担し接種を促した。**
	効果検証結果	**新型コロナ職域接種を実施した結果、罹患者は発生したものの、その後の生活に支障があった職員や重症化にいたった職員はいなかった。またインフルエンザについては、ワクチンの接種に加え、全国的に流行がなかったことも影響し罹患者は少なく、職員の健康維持に貢献した。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008345

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：株式会社岩手銀行

英文名：The Bank of Iwate,Ltd

■加入保険者：岩手銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

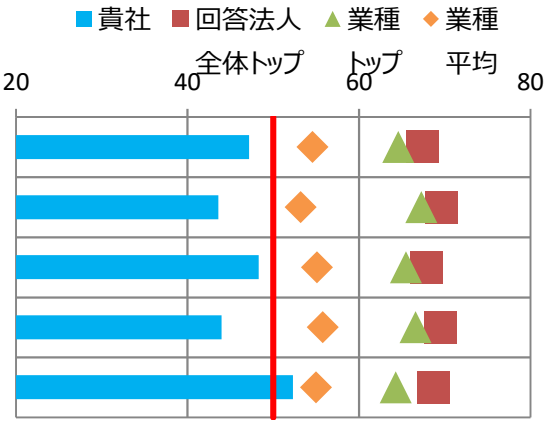
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.2**　↓1.6　（前回偏差値　48.8 ）

※「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。

②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	-	47.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	43.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	48.3	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	44.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	52.3	68.7	64.3	55.0



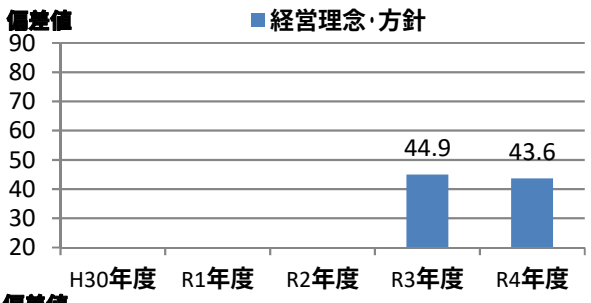
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

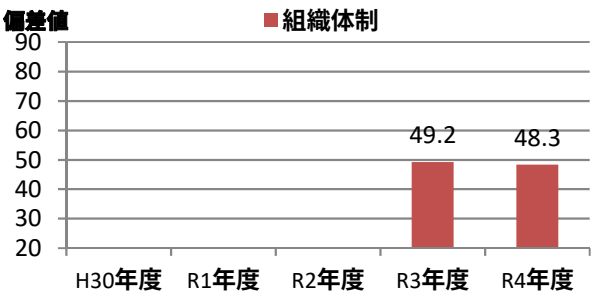
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

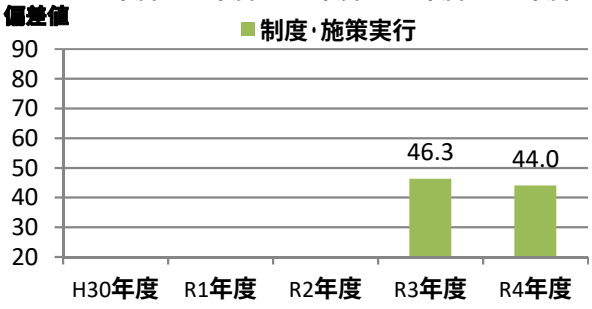
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

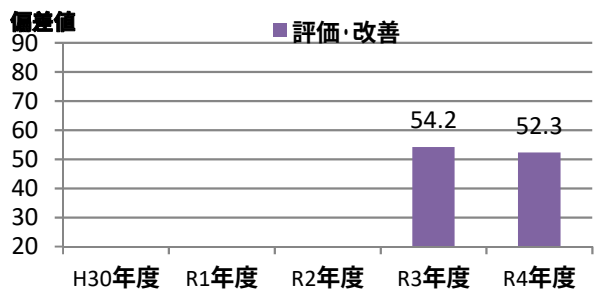
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	48.8(-)	47.2(↓1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



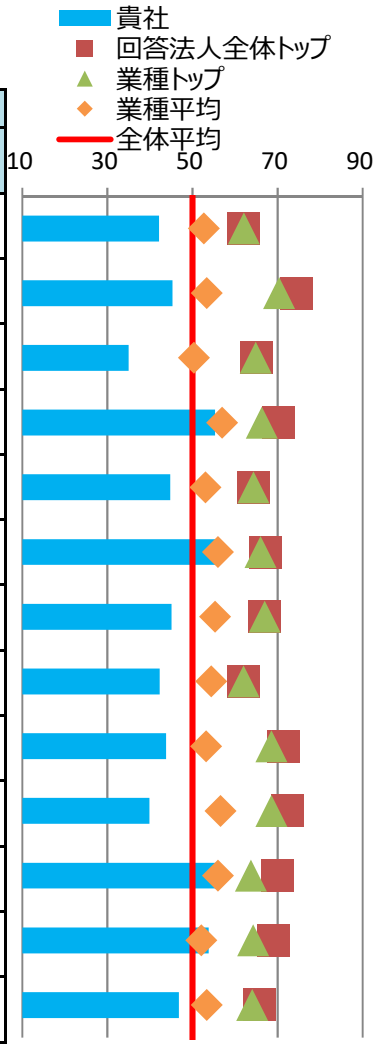






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**35.0**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**45.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**42.3**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.8**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**39.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **当行の持続的成長と地域社会の発展に対する貢献を果たしていくために、組織としての生産性向上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	**従業員の健康意識向上・健康増進をはかり、心身の問題を解決することで行員それぞれの本来のパフォーマンスの発揮を促すことが、生産性の向上につなが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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.iwatebank.co.jp/company/library/disclosure.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。

⑥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。

⑦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	**2.6**	%	(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	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	ボランティア・地域の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		%

■食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	保健師による職場巡回指導時に必要に応じて個別指導を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	朝礼時に体操の時間を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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。

⑧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	46.6	54.5	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	47.8	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	52.5	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	44.5	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.1	56.9	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	**健康診断の再検査受診率向上**
	施策実施結果	**受診状況をモニタリングし、未受診者に対しては電話やメールにより個別に受診を促し、上司からの指導も依頼した。**
	効果検証結果	**2020年度85.3%、2021年度90.6%と改善がみられる。**
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	**総労働時間の削減による多様な人材が働きやすい職場環境・体制の整備**
	施策実施結果	**フレックスタイム制度の導入により、月中の業務の繁閑に応じて各人が勤務時間を調整できる体制となった。**
	効果検証結果	**・1カ月あたり平均残業時間は2020年度が6.2時間、2021年度が7.5時間と微増したが比較的低い水準で推移している。 ・用事のある日はコアタイムのみで帰宅し、それ以外の日にその分を働くなど、個々人の事情に応じた利用が浸透してきている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008346

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：株式会社東邦銀行

英文名：THE TOHO BANK

■加入保険者：東邦銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

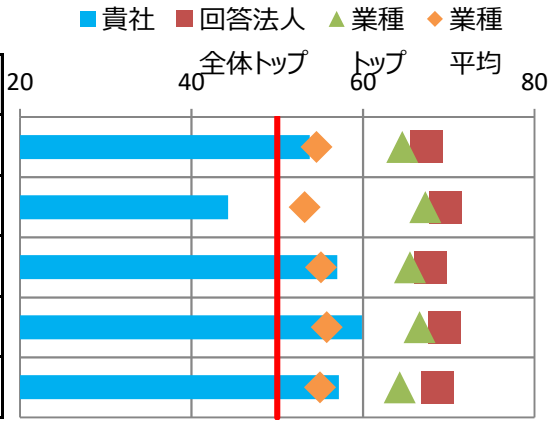
■総合順位： **1201～1250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.8** ↓4.4 （前回偏差値 58.2 ）

※「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。

②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	-	53.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	44.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	59.9	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	57.2	68.7	64.3	55.0



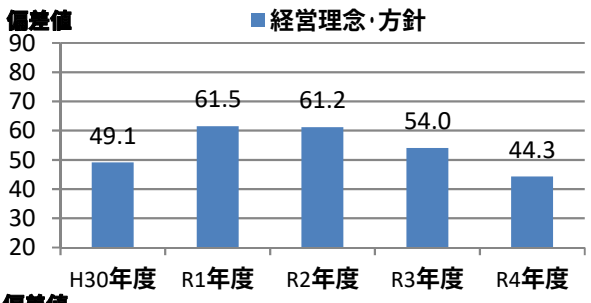
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

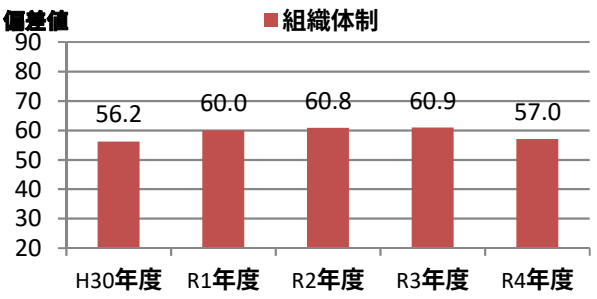
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

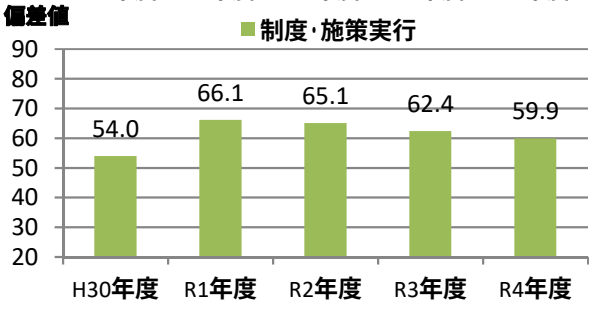
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

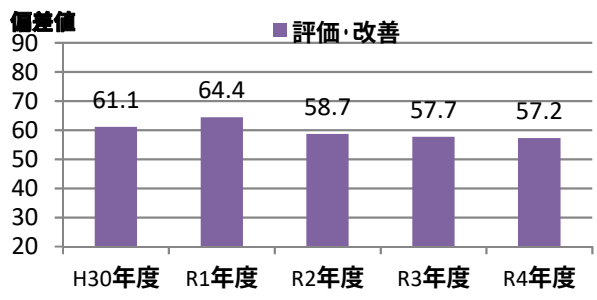
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	101～150位	251～300位	601～650位	1201～1250位
総合評価	54.4	63.0(↑8.6)	61.2(↓1.8)	58.2(↓3.0)	53.8(↓4.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



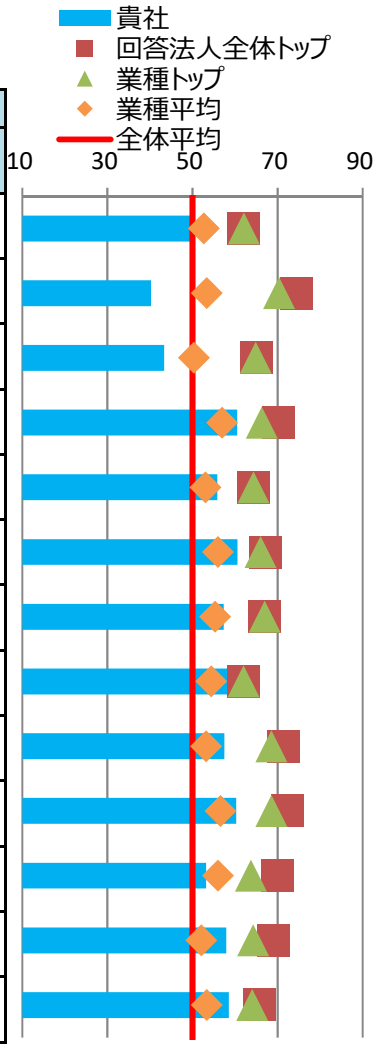






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**40.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.5**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.9**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.6**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.4**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.6**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **従業員とその家族の心身の健康保持・増進に取り組み、ワークライフ・バランスの先進的かつ継続的推進を行い、働きやすい職場環境を実現していくことが「組織の活性化」を推進するうえでの大きな課題である。近年では心の健康改革に注目し、ＩＴ普及やコロナ禍の影響での従業員間コミュニケーション不足をメンタルヘルス面での課題の一つと認識している。**
健康経営の実施により期待する効果	**「１on１ミーティング」を導入し、上司・部下の対話を促進する相互理解の場を設定。その効果として、各人が組織や仕事に対し自発的貢献意欲をもつエンゲージメント向上への好循環が醸成されることを期待。この意識醸成を企業カルチャーとして定着させることで、モチベーション向上による組織活性化、企業価値向上につなげていく。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.tohobank.co.jp/company/diversity/support.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。

⑥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	**20**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**45**	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。

⑦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	**4.5**	%	(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	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	計20種目の同好会を設置。活動費支援のほか野球場・テニスコート・屋内交流施設等を提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**9.1**	%

■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	社員食堂で無意識減塩運動（ラーメン・味噌汁等）など食生活改善企画を定期的に実施。

(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	年２回歩行奨励のためウォーキングキャンペーンを実施。参加者は１か月間毎日の歩数を報告。上位者を表彰。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**18.8**	%

■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		%
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。

⑧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	57.1	54.5	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	59.2	55.6	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	61.6	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	54.5	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	51.7	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	52.5	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	60.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.5	56.9	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	**2020年度に実施したストレスチェックにおいて従業員の10.6%が高ストレス者として該当。前年対比で1.6ポイント良化しているものの更なる正常化・改善が必要。**
	施策実施結果	**EAPの活用推進のため全事業所へのポスター設置や定期的な社内報を発信。従業員に広く周知したことで利用件数年間315件と昨年対比＋29件となり利用者増加傾向で推移した。**
	効果検証結果	**2021年度に実施したストレスチェックでは高ストレス者が9.3%と1.3ポイント改善した。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008350

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：株式会社みちのく銀行

英文名：The Michinoku Bank,Ltd

■加入保険者：みちのく銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

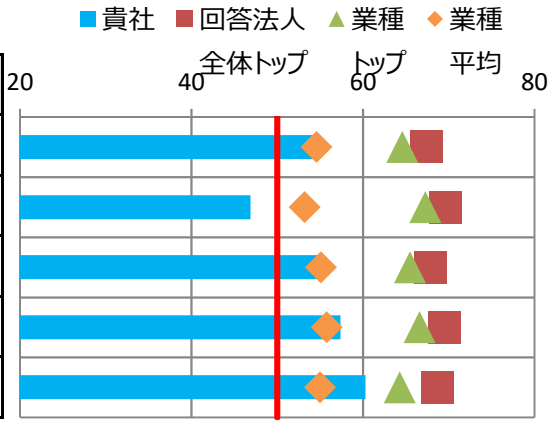
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.6**　↑0.4　（前回偏差値　54.2 ）

※「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。

②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	-	54.6	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	46.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	55.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	57.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.3	68.7	64.3	55.0



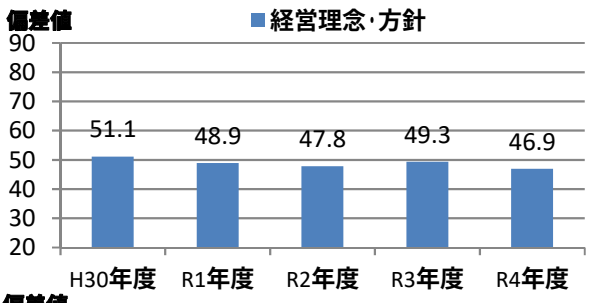
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

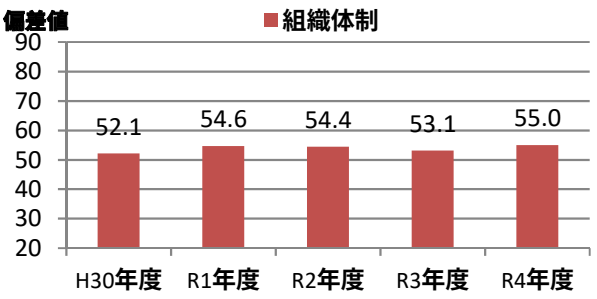
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

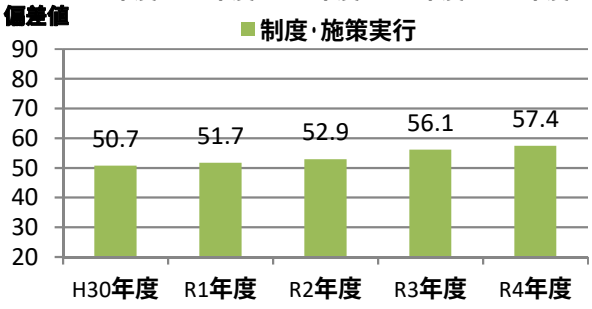
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

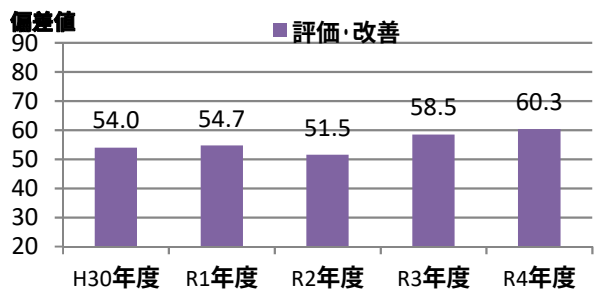
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1051～1100位	1201～1250位	1051～1100位	1101～1150位
総合評価	51.8	52.3(↑0.5)	51.3(↓1.0)	54.2(↑2.9)	54.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



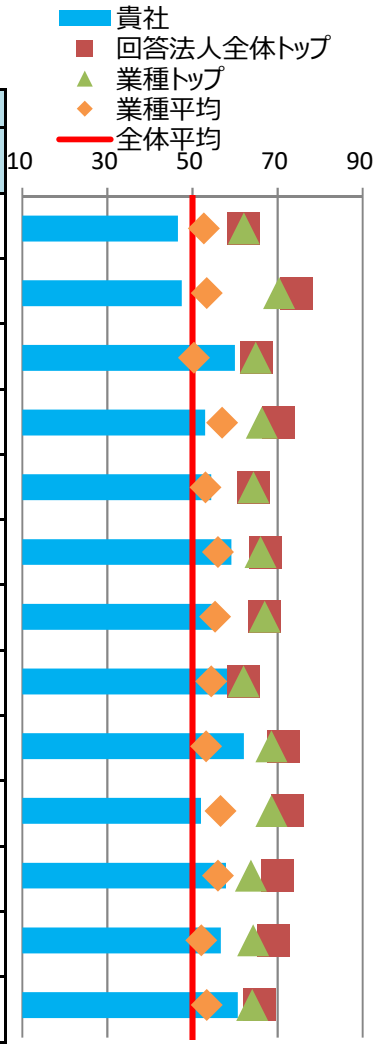






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.5**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.0**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.1**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.0**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **短命県青森において、地域社会の一員として当行ができることはまず職員が健康でいること。現在は健康診断結果における有所見者がまだまだ多くおり、現役世代で生活習慣病に罹患している職員も多数である。職員の持つ能力を最大限引き出すためにも有所見者を減少させ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	**・有所見者の減少⇒精密検査不要の職員を60%以上維持** **・精密検査の受検率を90%以上維持** **・40歳以上の非喫煙者を2023年度末までに80%以上** **・40歳以上の適切な飲酒習慣者を2023年度末までに86%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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.michinokubank.co.jp/about/csr/health/health.html.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。

⑥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	**16**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**373**	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。

⑦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	**21.3**	%

■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	各営業店にて町内会、商店街と共に清掃活動を実施するよう働きかけている。

(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	**24.3**	%

■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	カロママプラスというアプリを導入し、食事内容の入力で改善アドバイスがフィードバックされる仕組みを活用

(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	**80.5**	%

■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	カロママプラスというアプリを導入し、歩数増を促したりアプリを活用した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	**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	**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。

⑧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	59.3	54.5	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	55.6	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	56.2	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	54.5	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	46.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	52.5	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	58.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.2	56.9	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	**健康保険組合との「健康スコアリングレポート」共有の結果、特定保健指導の実施率は８０%以上と高く、精密検査の受診率も高水準ではあるが、職員全体をみると「飲酒習慣」「運動習慣」の適切な職員がともに20%前後しかいないことが分かった。さらに健康診断結果より肝機能異常のリスク保有者が３５%と業態の平均値より多く、職員一人一人が行動変容し生活習慣を改善していくことが課題となっている。**
	施策実施結果	**全職員が利用可能な健康管理アプリを導入し、インセンティブ付与として福利厚生アプリと連携し健康管理アプリで取得したポイントを活用できるよう準備を進めている。**
	効果検証結果	**2021年度は福利厚生アプリの導入に引き続き、連動した健康管理アプリを導入した。健康管理アプリ導入後は労働組合ともタイアップしてウォーキングイベントを開催し、317名が参加。疾病予防の一環として役立てることができた。**
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	**ストレスチェックの受検率が年々低下傾向にあり、このままではストレス関連疾患の発生予防や早期発見という目的が果たされなくなると危惧していた。メンタルヘルスケアの入り口としてストレスチェックの受検率を高値で保持することが大切であるため、現況よりも受検率をアップさせることが必要である。**
	施策実施結果	**ストレスチェックを業務の繁閑時期を踏まえて実施したり、部店長の組織マネジメントに関する調査やハラスメント関連の調査も質問項目も追加して実施した。**
	効果検証結果	**（ｃ）に加えて人事担当者から受検勧奨の実施、ストレスチェック期間の延長など実施方法を工夫したところ、受検率を９０%台で維持することができた。それにより、より正確な高ストレス者の把握が可能になったと同時に各組織集団の様子も把握することができるようになり、メンタルヘルスケアに役立てることが可能になった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008360

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：株式会社山梨中央銀行

英文名：THE YAMANASHI CHUO BANK,LTD

■加入保険者：山梨中央銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

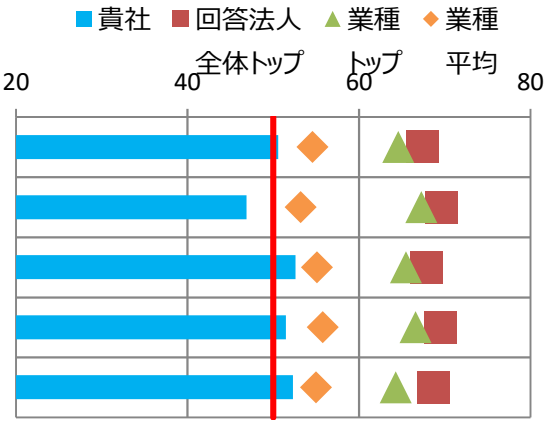
■総合順位： **1551～1600位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.6** ↓0.6 （前回偏差値 51.2 ）

※「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。

②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	-	50.6	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	46.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	52.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	51.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	52.3	68.7	64.3	55.0



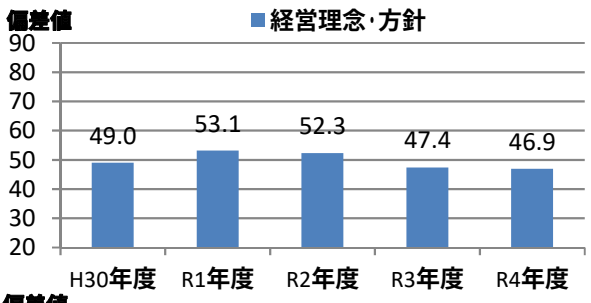
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

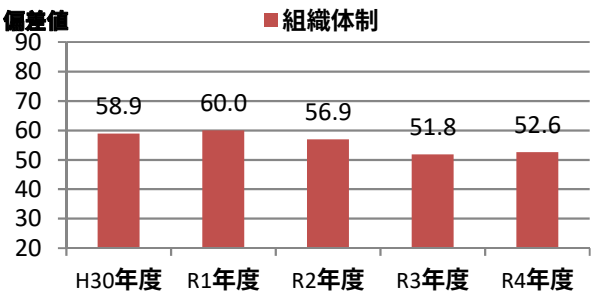
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

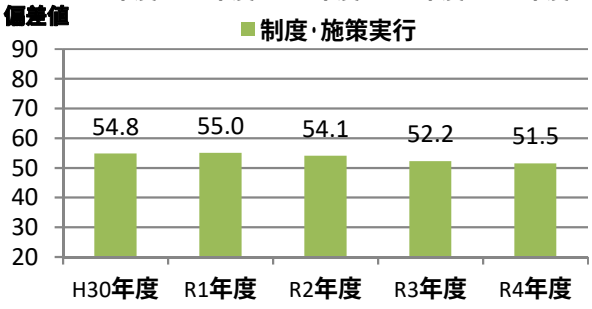
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

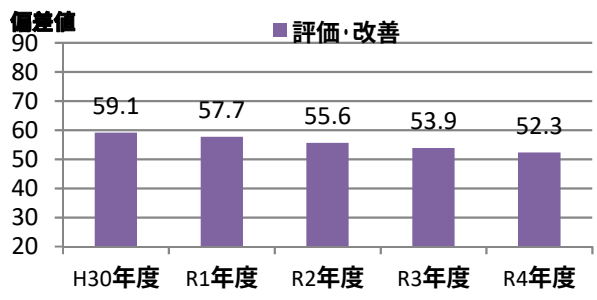
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	701～750位	901～950位	1451～1500位	1551～1600位
総合評価	54.7	56.2(↑1.5)	54.6(↓1.6)	51.2(↓3.4)	50.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



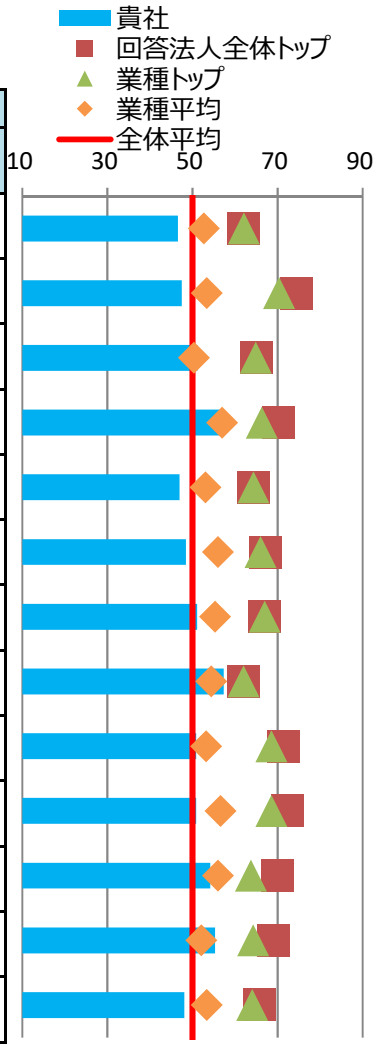






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.5**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.6**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.9**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **「職場の健康（ワークライフバランスの推進）」「からだの健康」「心の健康」を３本柱とし、諸施策を実施し職員、職場の活性化が課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**「職場の健康」「からだの健康」「心の健康」に取り組むことにより、職員、職場が活性化し、業務の効率化、ワークライフバランスが促進され、地域金融機関として健康で活力ある地域づくりをサポートすることができる。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**www.yamanashibank.co.jp/aboutus/Health_declaration.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。

⑥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）	**6**	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。

⑦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	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	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		%

■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	カロリーおよび塩分表示のメニューを提供。また、健康管理アプリ「グッピー」使用推奨。

(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	健康保険組合と共同で「グッピーヘルスケア」のアプリを推奨。ウォーキングサポート。食事、体重、睡眠管理、エクササイズ等の様々なコンテンツを利用可能。

(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		%
限定しない	○	全従業員の	**1.0**	%

※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。

⑧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	50.6	54.5	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	56.9	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	54.5	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	53.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	52.5	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	50.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.9	56.9	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	**「生活習慣病」有所見率が全国平均を上回っている2項目について重点的に改善を目指す。**
	施策実施結果	**保健師による運動療法、食事療法の指導、意識づけを実施。**
	効果検証結果	**毎年数値は改善しているが、全国平均にはまだ乖離がある。 従業員の平均年齢が上昇基調であることも要因の一つと認識している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**「改正健康増進法」の施行を機に喫煙率の低下に取り組む。**
	施策実施結果	**2020年4月から施設内、敷地内、就業時間中の禁煙を実施。 禁煙運動の実施。禁煙サプリ等の提供協力。**
	効果検証結果	**減少傾向にあるも、男性の喫煙率が高止まりしており、継続的な取り組みが必要。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008362

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：株式会社福井銀行

英文名：The Fukui Bank,Ltd.

■加入保険者：福井銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

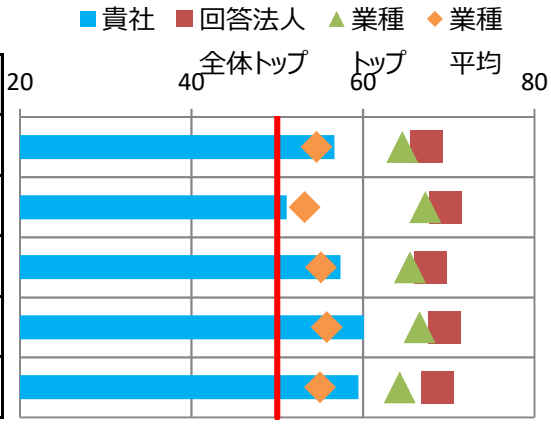
■総合順位：　**851～900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.7**　↓0.3　（前回偏差値　57.0 ）

※「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。

②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	-	56.7	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	51.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.4	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.5	68.7	64.3	55.0



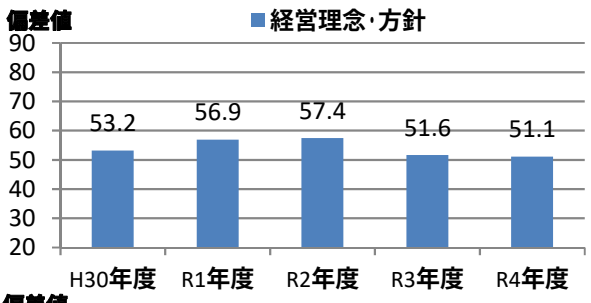
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

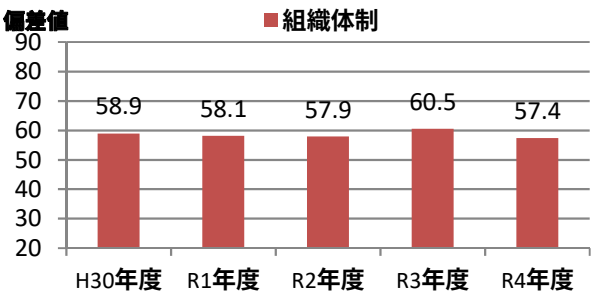
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

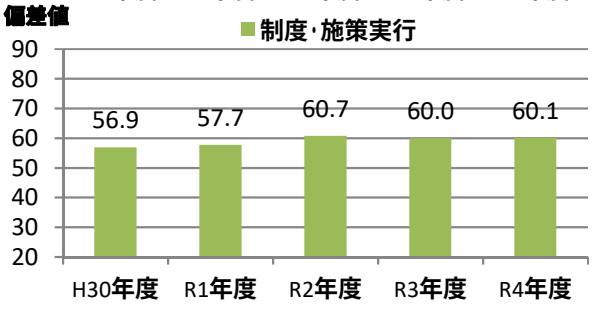
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

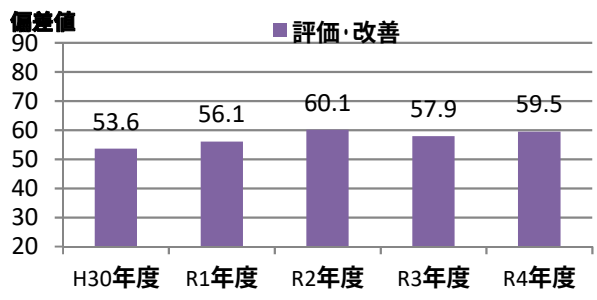
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	601～650位	501～550位	751～800位	851～900位
総合評価	55.5	57.1(↑1.6)	59.0(↑1.9)	57.0(↓2.0)	56.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



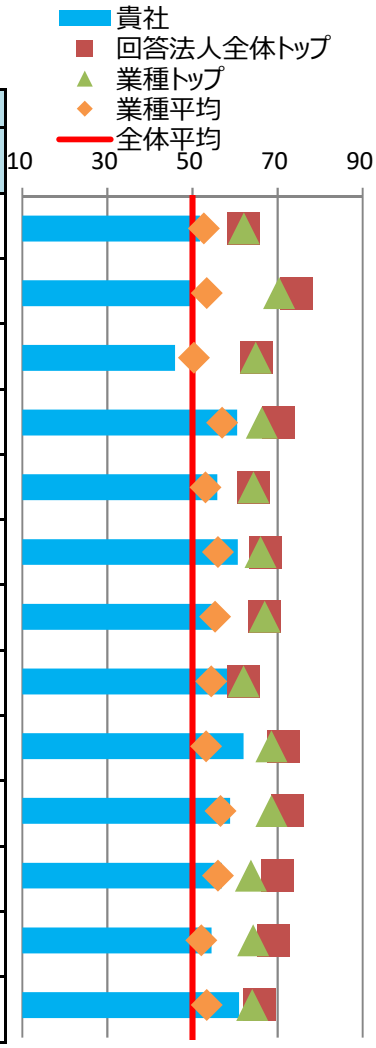






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.4	74.4	70.4	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.9	65.1	64.9	50.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.3	66.3	57.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.9	64.4	64.4	53.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.7	67.3	66.0	56.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	55.2	67.0	67.0	55.3
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	54.4
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.0	71.4	68.6	53.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	58.9	72.4	68.6	56.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.9	69.9	63.8	56.0
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	54.5	69.2	64.3	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.0	65.7	64.1	53.4



※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。

⑤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 企業理念の実現の為、職員ひとり一人が、仕事にやりがいを感じ、いきいきと働き、その能力を最大限に発揮すること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	心身の健康があってこそ、企業理念実現に向けての活力が生まれ、最大限のパフォーマンスが発揮できると期待している。具体的な指標として、健康診断結果（BMI、腹囲、HbA1c、脂質、血圧）、高ストレス職場、喫煙率の改善を目指す。

※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://www.fukuibank.co.jp/aboutus/social/health_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。

⑥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	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**93**	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。

⑦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	**8.4**	%	(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	その他
取組内容	月に１回職場内で職員同士が紙のレターを通して互いを褒め合う。リーダーは今月のベストレターを選び表彰。

(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	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	タニタ食堂レシピが閲覧できるアプリを提供

(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	**14.6**	%

■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	年2回ウォーキングラリー(アプリ提供)を実施し、個人及び職場の上位者を表彰、賞品贈呈

(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	**14.6**	%

■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	**1.0**	%
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。

⑧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	58.3	54.5	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	59.4	55.6	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	59.1	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	54.5	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	50.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	52.5	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	59.2	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.7	56.9	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	喫煙および受動喫煙により様々な健康被害があることを鑑み、病気のリスクを低くするため、喫煙者を減らすことが課題。
	施策実施結果	敷地内禁煙および営業車内禁煙を行い、喫煙機会の減少により禁煙意識を醸成。禁煙を希望する人に、禁煙ツール（ニコチンガム・ニコチンパッチ）の費用一部補助、禁煙外来診療の費用一部補助を行った。
	効果検証結果	40歳以上の喫煙率は2020年度11.8%から2021年度11.4%と僅かではあるが減少した。また、1名の方が禁煙外来を受診して禁煙に成功した。
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	ストレス度の高い職場を放置することで、職場環境の悪化による生産性の低下やメンタルダウンによる長期欠勤者を発生させる恐れがある。ストレスチェックの集団分析結果を受けて、職場環境の改善を行う必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック集団分析の結果、高ストレス職場（総合健康リスク110点以上）の7職場について職場環境改善のための面接指導を実施し、３ヶ月後にフォローアップを実施した。
	効果検証結果	2021年度の高ストレス職場数は4職場であったが、2022年度の高ストレス職場数は10職場に増加した。高ストレス職場に対してヒアリングを行った結果、共通の問題点として仕事の量・コントロールが悪化していることがわかった。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008366

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：株式会社滋賀銀行

英文名：

■加入保険者：滋賀銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

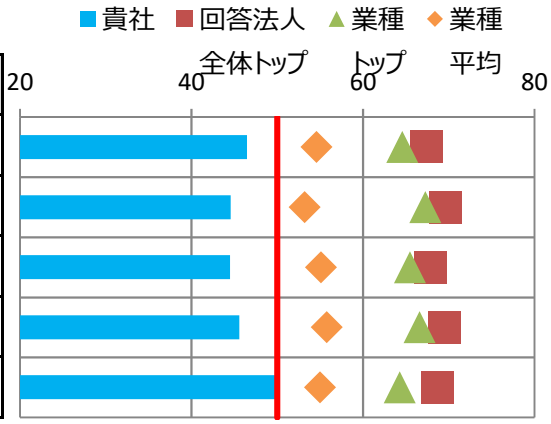
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.5**　↓0.3　（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。

②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	-	46.5	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	44.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	44.5	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	45.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	50.2	68.7	64.3	55.0



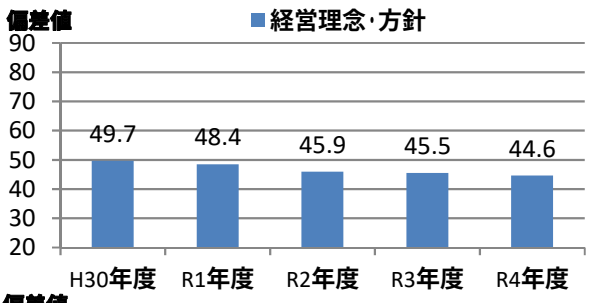
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

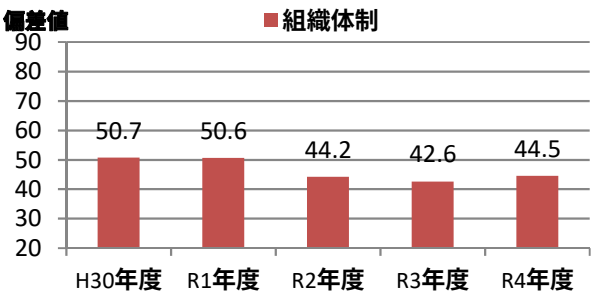
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

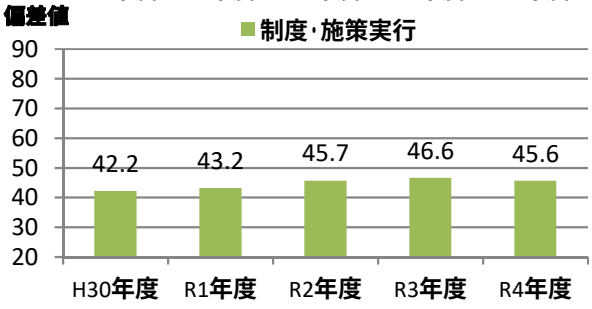
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

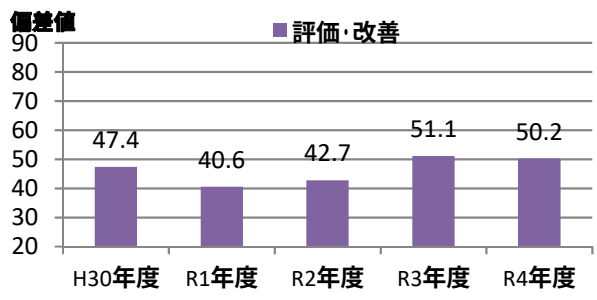
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	1601～1650位	1801～1850位	1901～1950位	2101～2150位
総合評価	47.2	45.5(↓1.7)	44.6(↓0.9)	46.8(↑2.2)	46.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



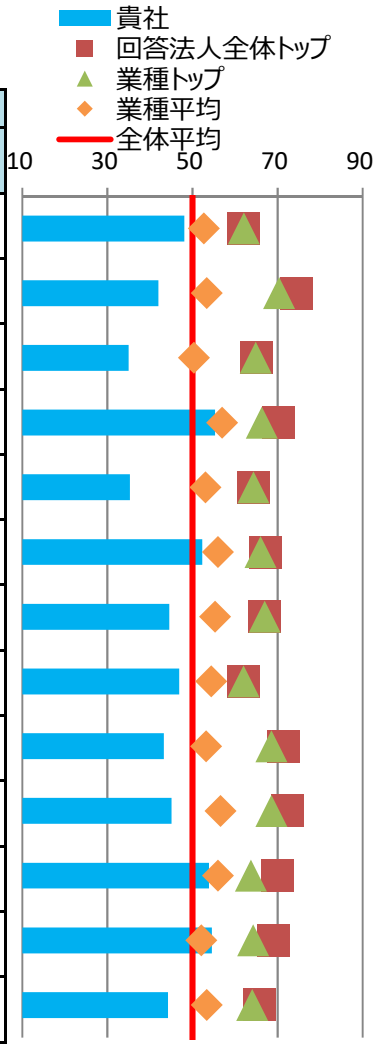






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**35.0**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**35.3**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.6**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**45.1**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.6**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**44.3**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **金融機関を取り巻く環境が厳しくなる中、従業員の健康を守ることが事業活動を行う上で重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が健康的に働き続け、働きがいや自身のキャリア形成につなが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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
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。

⑥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。

⑦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	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	環境ボランティアとして、ヨシ苗植え・ヨシ刈り・ニゴロブナ放流・外来魚駆除等の活動を行っている。				
(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		%

■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	食堂入口のメニューに栄養情報を掲載				
(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	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	自転車通勤について手当を支給。ニュースで周知を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**3.6**	%
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。

⑧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	49.3	54.5	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	49.8	55.6	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	49.1	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	54.5	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	40.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	52.5	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	47.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.7	56.9	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	**休職後の職場復帰支援** **より多くの職員がスムーズに職場復帰できるように支援することが目的**
	施策実施結果	**職場復帰支援プログラムによる復職トレーニングの実施** **がん等患者の治療と就業の両立**
	効果検証結果	**2021年度実績** **・メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者　18人　（復帰者　5人）** **・メンタルヘルス以外の疾病による長期欠勤・休業者　6人　（復帰者　6人）** **2020年度実績** **・メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者　11人　（復帰者　5人）** **・メンタルヘルス以外の疾病による長期欠勤・休業者　12人　（復帰者　10人）**
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	**時間外労働の削減** **有給休暇の取得推奨**
	施策実施結果	**非常に効果がでている**
	効果検証結果	**一人あたりの月間時間外労働時間数が2013年度の17.3時間から2021年度は8.5時間に短縮**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008367

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：株式会社南都銀行

英文名：THE NANTO BANK,LTD

■加入保険者：南都銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

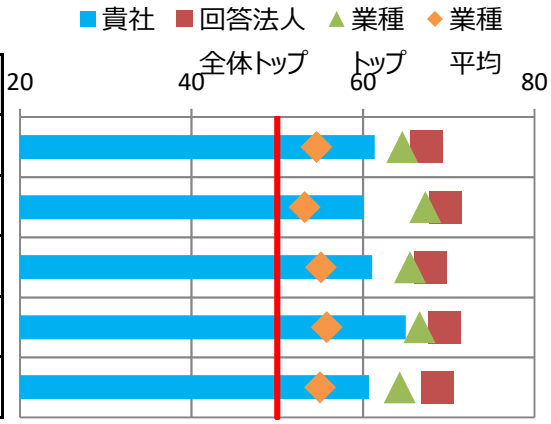
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.4**　↑2.7　（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。

②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	-	61.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	60.0	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	65.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.7	68.7	64.3	55.0



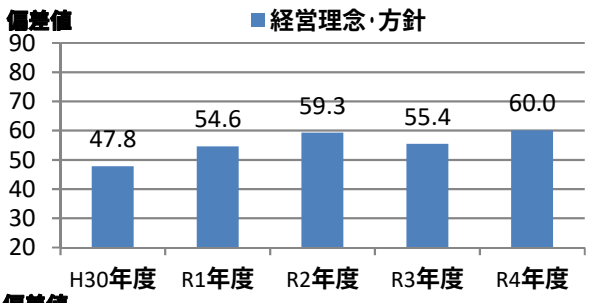
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

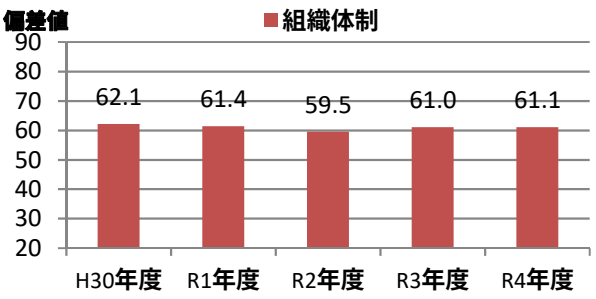
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

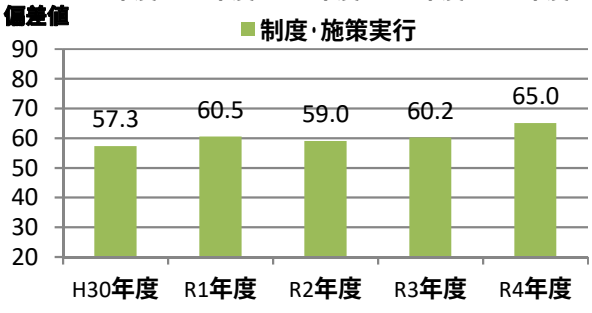
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

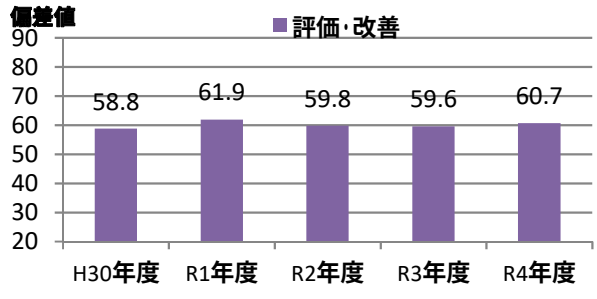
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	351～400位	451～500位	551～600位	351～400位
総合評価	55.7	59.3(↑3.6)	59.4(↑0.1)	58.7(↓0.7)	61.4(↑2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



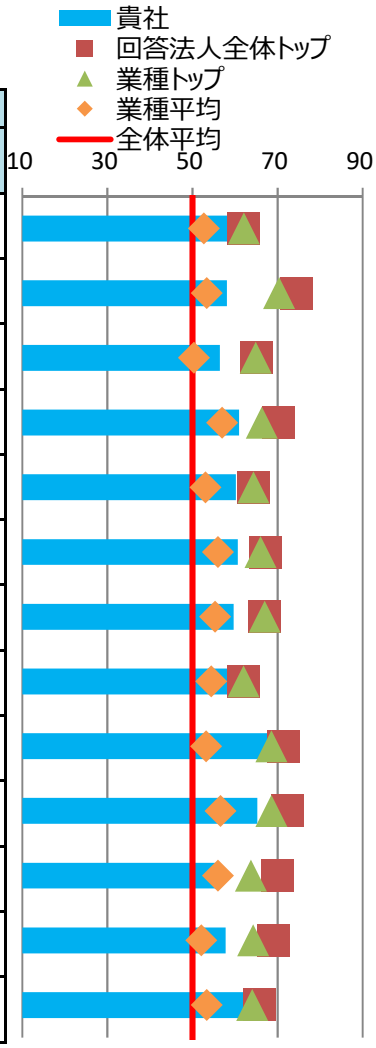






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.7**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **全行員の幸せのためには健康が第一との考えのもと、健康経営により全行員とその家族の健康の保持・増進を図るとともに、健康で働きやすい職場環境を実現することで、地域を発展させるための付加価値創造力等のパフォーマンスを向上すること。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の推進によって、健康に対する意識が向上し、生活習慣改善等に向けた行動が変容することで、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムが低減、従業員エンゲージメントが向上して、生産性が高まること。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nantobank.co.jp/company/csr/kenkou.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。

⑥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）	**47**	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。

⑦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	**72.1**	%

■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	社内のチャット、貸与スマホを活用し、活発なコミュニケーションを促進している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.0**	%

■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	健康ｱﾌﾟﾘで、カロリー等食生活改善を記録を支援。社内報で周知、利用推奨。アプリ利用者2,373名。

(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	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	ウオーキングキャンペーンを実施。個人だけでなく、職場対抗の表彰も行い、職場ぐるみの取組を推奨した。

(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	**12.3**	%

■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	**53.2**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**72.1**	%

※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。

⑧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	54.5	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	61.2	55.6	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	58.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	54.5	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	76.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	52.5	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	60.1	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.3	56.9	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	**生活習慣病等の重症化予防のため、特定保健指導を全社で強化していたが、新型コロナウイルスへの感染リスクに対応して、外出などの自粛が必要となった。また、出勤抑制のため隔日交替勤務としたことや、感染して自宅待機となる者も発生したため、職場が人員不足となり、特定保健指導を受けるため休暇を取得することに抵抗を持つ従業員が一定数おり、受診率低下が危惧された。**
	施策実施結果	**通院せずに受診できる非対面ツール（スマホ面談等）を導入、行内保健師の面談指導を強化（利用者：非対面ツール29名、行内保健師40名）。感染対応として全店で昼時間休業を導入し、人員不足に対応した。**
	効果検証結果	**特定保健指導の実施率86.3%を維持。（11月～10月の健保組合年度で集計のため2020年度） （3年推移：2018年度：88.7%→2019年度：92.5%→2020年度：86.3%） コロナ禍で実施率は微減したが、非対面ツールや健康管理室保健師による面談により、比較的高い実施率を維持。ウィズコロナの体制として、今後も非対面ツール・保健師による保険指導を強化していく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率の低下に向け、敷地内全面禁煙や就業時間中の禁煙、禁煙イベント等の取組を行っていたが、禁煙に取組む従業員に対し、直接効果が見込まれる禁煙補助剤の支給や、幅広い従業員向けの教育等、更なる取り組み強化が課題であった。**
	施策実施結果	**禁煙外来の推奨・禁煙補助剤の支給を行い6名が禁煙達成。敷地内全面禁煙等を経営方針として全行員に示達。健康キャンペーン（322名参加）のテーマに禁煙を採用。禁煙教育等の動画研修を実施（視聴者216名）**
	効果検証結果	**上記取組の結果、喫煙率は2018年度：16.6%→2021年度：15.6%に低下。 更なる取組み強化として、禁煙に取組む従業員への禁煙補助剤支給を継続すると共に、新入社員研修等での教育を継続的に実施していく。また、キャンペーンや動画研修への参加者増を目指し、幅広い従業員に向けた行内ニュースの発行や臨店面談での呼びかけを実施する。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008368

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：株式会社百五銀行

英文名：The Hyakugo Bank,Ltd

■加入保険者：百五銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

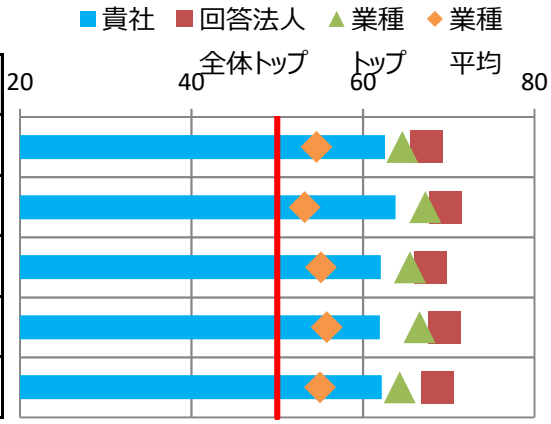
■総合順位：　**201～250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.6**　↑2.2　（前回偏差値　60.4 ）

※「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。

②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	-	62.6	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	63.8	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	62.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	62.2	68.7	64.3	55.0



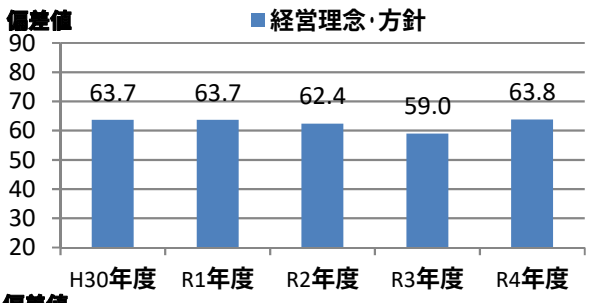
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

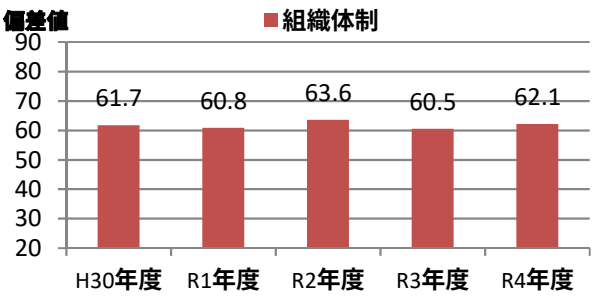
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

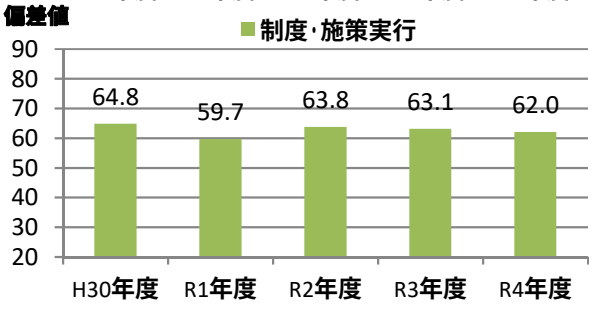
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

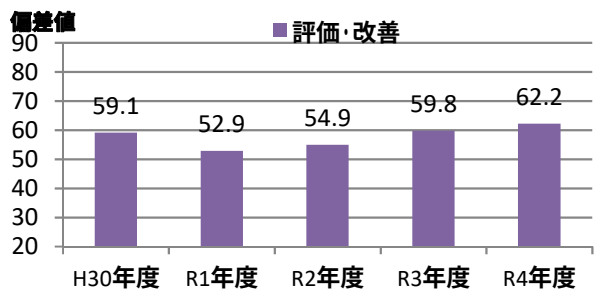
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	401～450位	301～350位	351～400位	201～250位
総合評価	62.7	59.1(↓3.6)	60.7(↑1.6)	60.4(↓0.3)	62.6(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



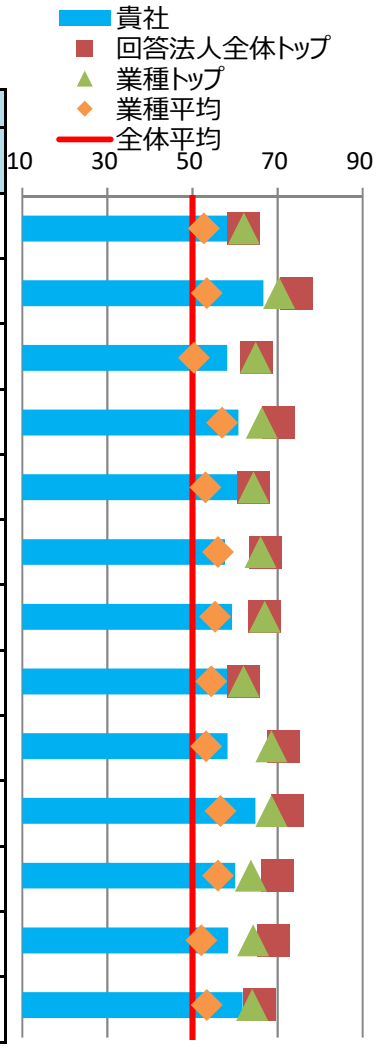






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.7**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.7**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.3**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **銀行の最大の財産である従業員が、健康で生き生きと働くことが、銀行の成長につながると考える。健康経営を通じていかに従業員のエンゲージメントを高め、組織の活性化および生産性の向上を図るかが経営課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**エンゲージメントの向上と生産性の向上を期待する。生産性を計測する具体的指標を「プレゼンティーズム損失割合」、「アブセンティーズム平均日数」、エンゲージメントを計測する指標として「働きがいに関する肯定的回答」をそれぞれ計測。計測数値の前年比向上を目指す。※2021年度数値** **「プレゼンティーズム損失割合」14.8%、「アブセンティーズム平均日数」：5.1日** **「働きがいに関する肯定的回答」80.9%**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/

※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。

⑥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	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**42**	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。

⑦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	**62.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**25.5**	%

■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	イントラＰＣにチャットアプリを導入し、円滑かつ迅速なコミュニケーションが図れる環境を整備している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.3**	%	(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	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	本社食堂において、健康に配慮した食事を定期的に提供している。（タニタやカゴメ等の食事フェアの実施）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**25.9**	%	(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	グループ全体でウォーキングイベント等を、定期的に開催し、健康増進や生活習慣病の予防などに努めている

(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	**21.4**	%

■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	**90.0**	%
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。

⑧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	54.5	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	62.1	55.6	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	64.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	54.5	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	58.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	52.5	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	60.9	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.0	56.9	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	**メンタル不調により、長期欠勤となる従業員が毎年一定数発生しており、いかにメンタルヘルス不調を未然に予防するか、また不調者に対しては、いかに早期復帰を促進するかが課題である。**
	施策実施結果	**メンタルヘルスリテラシー向上策として、メンタルヘルスマネジメント検定の団体受験を実施。ラインケアコース70名、セルフケアコース26名の合格者がおり、組織全体のリテラシー向上につながった。**
	効果検証結果	**ストレスチェックの結果において、業務の特性上仕事の量的負担（平均2.19）や質的負担（平均1.98）は負荷が高い数値となるが、管理者のメンタルヘルスリテラシー向上によって、上司のサポート（平均2.94）は高い水準にあり、結果として高い仕事の満足度（平均2.98）につながっており、高ストレス者比率も3.7%と低い水準にある。**
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	**従業員の健康度向上による組織の活性化、エンゲージメントの向上という健康経営で実現したい経営課題を実現するために、一層の働き方改革推進により、ワーク・ライフ・バランスの取組強化を行っていく必要があると考える。**
	施策実施結果	**職場単位で働きがいのある職場環境の構築を目指すwell-being活動を実施した。 また従業員のワーク・ライフ・バランスを充実させるため、特定日における勤務時間の延長を廃止し、所定労働時間を短縮した。**
	効果検証結果	**well-being活動において、職場単位で働きがい向上を目指すため、話し合う機会が設けられ、コミュニケーションの向上や連帯感の向上につながった。 Well-being活動の結果、従業員意識調査の働きがいに関する肯定的な回答は、80.9%と高い水準を維持している。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008369

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：株式会社京都銀行

英文名：The Bank of Kyoto, Ltd.

■加入保険者：京都銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

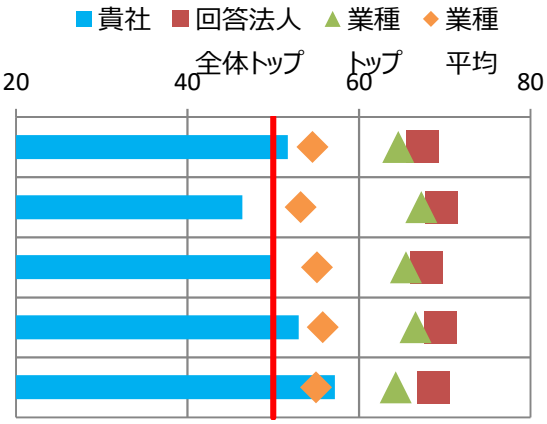
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.7**　↓0.3　（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。

②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	-	51.7	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	46.4	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	50.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	53.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	57.2	68.7	64.3	55.0



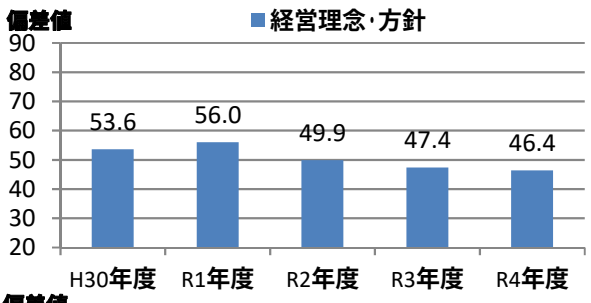
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

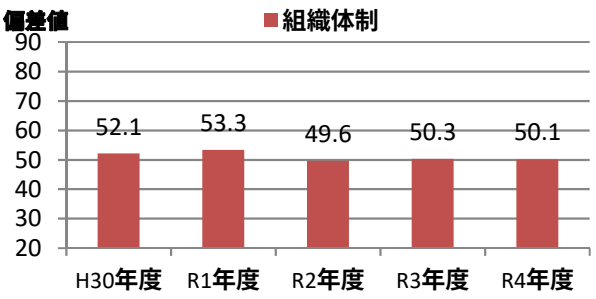
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

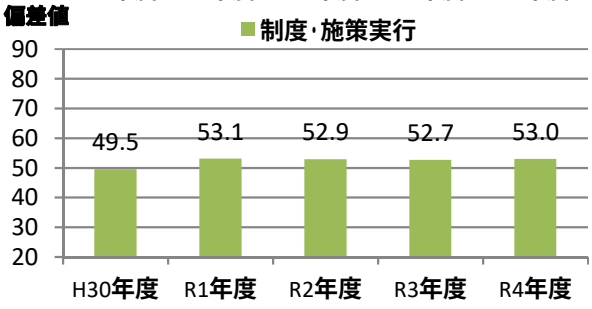
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

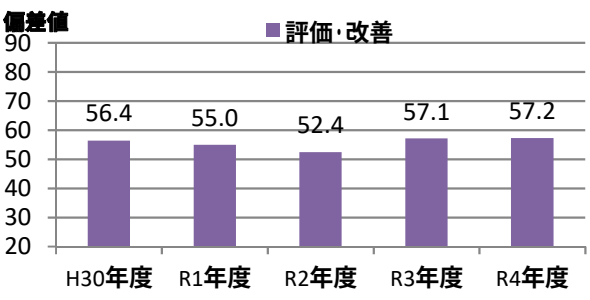
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	851～900位	1201～1250位	1351～1400位	1451～1500位
総合評価	52.6	54.6(↑2.0)	51.2(↓3.4)	52.0(↑0.8)	51.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



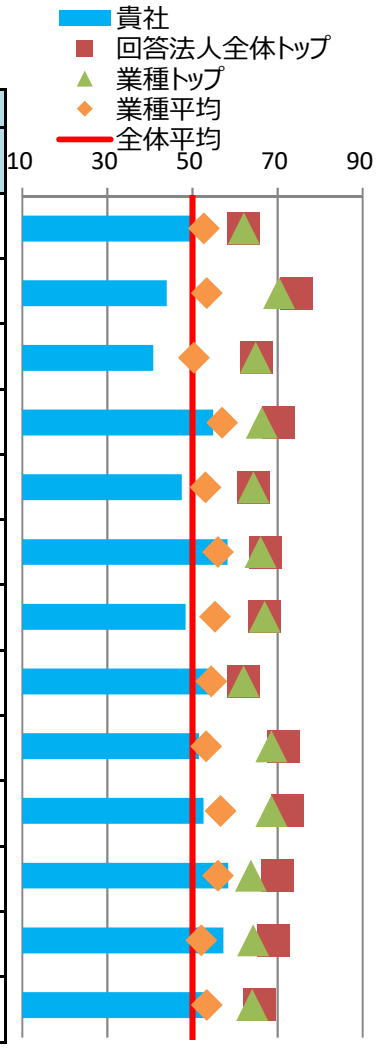






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.5**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.4**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.6**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **時代の変化に伴い企業に求められる役割も大きく変わりつつある中、従業員一人あたりに求められる能力、業務範囲等も拡大傾向にある。そうした変化に適切に対応していくには、従業員の健康保持・増進が基本であると考えている。一方で、従業員の健康に対する意識は個々人で大きく異なっており、健康意識の全社的な底上げが大きな課題であると考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が心身ともに健康であれば、仕事へのモチベーションが向上し、パフォーマンス向上につながると考える。従業員各人のパフォーマンスが上ることにより、よりよい金融サービスを顧客に還元できるようになり、「地域社会の繁栄に奉仕する」という当社の経営理念の実現につながると考えている。**

※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

媒体の種別	**上記以外の文書・サイト**
URL	**https://www.kyotobank.co.jp/about/health/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。

⑥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）	**48**	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。

⑦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	**42.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**76.6**	%

■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	各事業所毎に、希望者が自主的にボランティア活動や取引先、地域の行事へ参加している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	社員食堂で糖質カット等のヘルシーメニューの提供を定期的に行い、従業員の食生活改善に取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**19.3**	%	(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	運動奨励としてウォーキングアプリ「aruku&（あるくと）」を導入。現在８３２人が登録している。

(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	**20.1**	%

■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	**9.3**	%
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。

⑧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	51.9	54.5	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	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	54.5	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	47.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	52.5	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	58.6	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.1	56.9	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	**厚生労働省の『標準的な検診・保健指導プログラム』では、２０歳以降の体重増加は将来的に生活習慣病等の発症につながることから、若年期から適正な体重の維持に向けた保健指導、啓発を行う等、４０歳未満の肥満対策が重要とされている。当行でも、４０歳以上の者については健康保険組合の特定保健指導の対象としているが４０歳未満の者については特段の指導を行っていなかった。**
	施策実施結果	**２０２１年度より、定期健康診断の結果ＢＭＩが３０以上かつ４０歳未満のうち、総合判定が「要精密検査または要観察」であった者に対し、看護師による健康面談を実施し、生活習慣や食生活の改善のサポートを行った。**
	効果検証結果	**２０２２年度の定期健康診断は未実施であるものの、現時点で対象者の約７割が体重の減量傾向にあり、生活習慣や食生活の改善がみられている。今年度実施の健康診断において、血液検査や血圧などの値に改善がみられるものと考えている。**
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	**ストレスチェック実施前までは、事業所ごとのストレス度合（言い換えると働きやすさ）を計る指標はなく、定性的な情報をもとに個別に指導を行っていたが、必要な事業所すべてに適切な指導が行えているか評価ができないことが課題であった。**
	施策実施結果	**高ストレス事業所に対し、臨床心理士が臨店し全員面談を実施。事業所毎に抱える課題を抽出し、必要な対応（管理者への指導、高ストレス者自身へのアドバイス、等）を行った。**
	効果検証結果	**一昨年に実施した高ストレス事業所への臨床心理士の臨店指導の結果、該当事業所で翌年の結果が大幅に改善した。（総合判定値で平均29ポイントの低下）また、臨床心理士が指導を行った事業所ではメンタルヘルス不調による長期休務者は発生しておらず、メンタル不調を未然に防ぐ機能が十分に発揮されていると考えられる。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008370

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：株式会社紀陽銀行

英文名：The Kiyo Bank, Ltd.

■加入保険者：紀陽銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

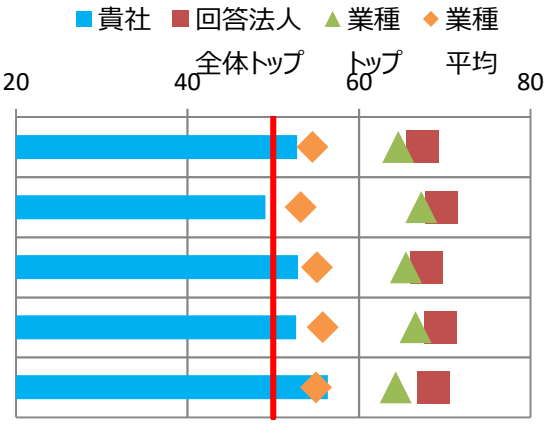
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.8**　↓2.1　（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。

②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	-	52.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	49.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	52.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	52.7	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	56.4	68.7	64.3	55.0



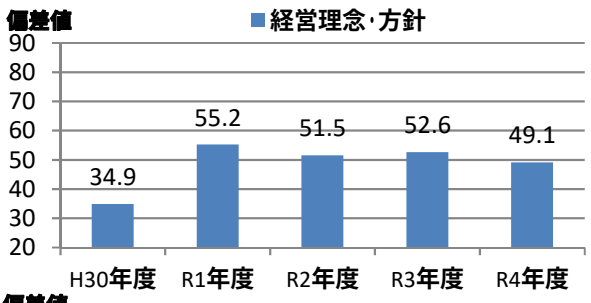
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

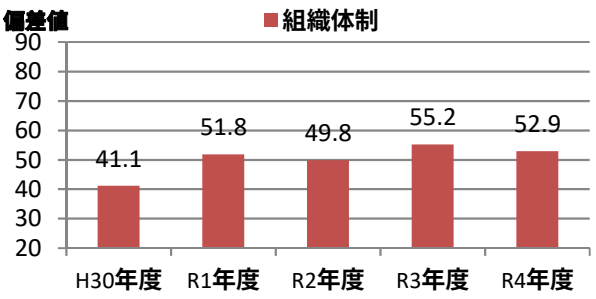
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

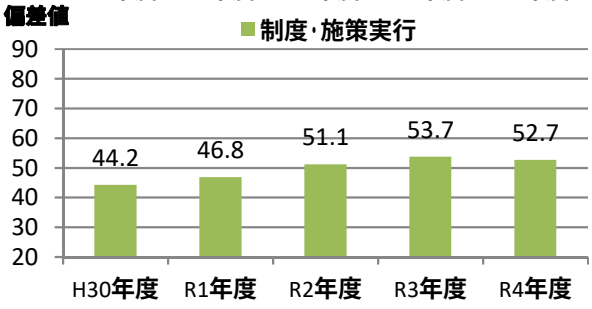
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

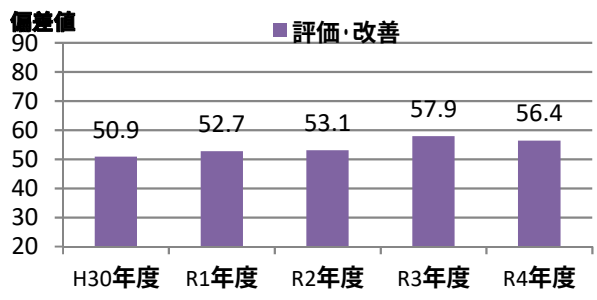
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1101～1150位	1201～1250位	951～1000位	1301～1350位
総合評価	42.1	52.1(↑10.0)	51.6(↓0.5)	54.9(↑3.3)	52.8(↓2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



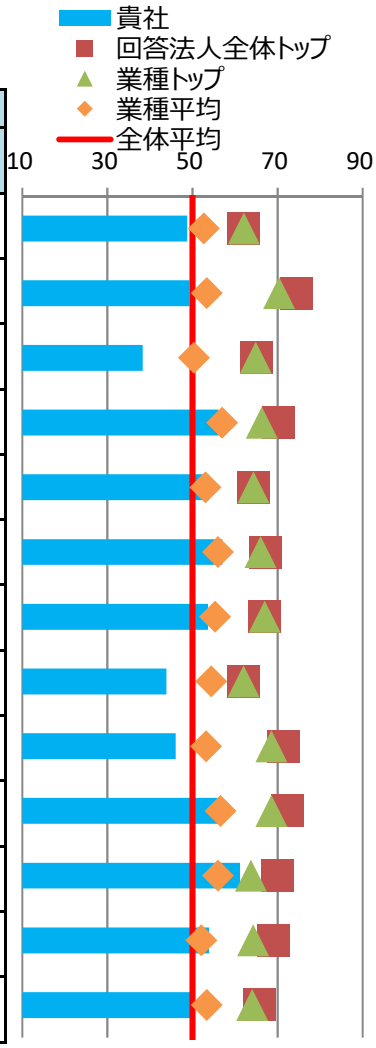






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.8**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**38.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.2**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.1**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**43.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.1**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.5**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.9**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.0**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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**
	紀陽銀行健康経営宣言やＳＤＧｓ宣言において、重点取組項目としている「多様な人材の活躍推進」を図るために、従業員とその家族の健康に関して積極的な関与を行い、従業員のパフォーマンスを今以上に向上させていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の健康に積極的に関与することで、パフォーマンスを向上させ、地域経済の発展に、当行がより貢献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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.kiyobank.co.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。

⑥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）	**46**	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。

⑦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	**16.3**	%

■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	職場福利費を各部店の所属人数（休職者除く）に合わせて配布し、昼食会等の金銭支援をおこなっている。

(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	**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	「生活習慣病予防キャンペーン」と題し、「バランスの取れた食生活」等を意識付けさせている。

(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	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	アルクトという歩数管理アプリを用いて、定期的にイベントを行っている（約620名がダウンロード済み）

(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	**19.7**	%

■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。

⑧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	54.7	54.5	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	48.0	55.6	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	57.3	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	52.5	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	58.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.7	56.9	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	**恒常的な時間外労働により、従業員の健康リスクが高くなっている。**
	施策実施結果	**定時前退行日である「ワークライフバランスデー」を設定している他、営業店表彰の表彰項目に時間外勤務状況の項目を設定している。**
	効果検証結果	**全行的な退行時間は近年１８時３０分を切る水準となっている。２０２２年３月（下期）の最終退行時間の平均は１８時２５分となっている。**
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	**生活習慣病予備群が突如重症化しないように、日々の健康管理の意識づけをおこなう。**
	施策実施結果	**３５歳以降に行われている人間ドック（制度ドック、行員負担なし）の受診状況を改善していく。**
	効果検証結果	**2019年度は80%程度であった受診率が2021年度は87.0%に改善された。今後も従業員への周知徹底を図っていくことで、2025年度の100%受診を目指す。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008379

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：株式会社広島銀行

英文名：The Hiroshima Bank,Ltd.

非上場

■加入保険者：ひろぎんグループ健康保険組合

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

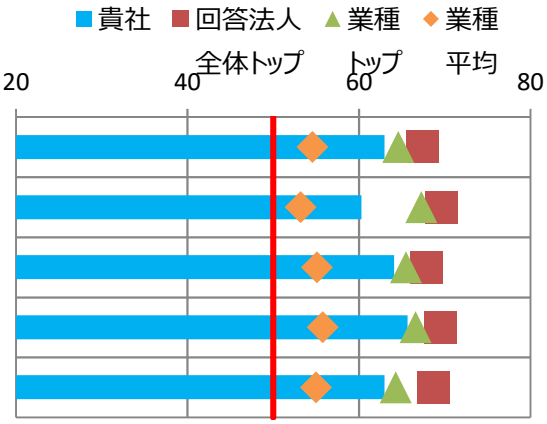
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.0** ↑0.4 （前回偏差値 62.6 ）

※「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。

②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	-	63.0	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	60.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	64.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	65.7	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	63.0	68.7	64.3	55.0



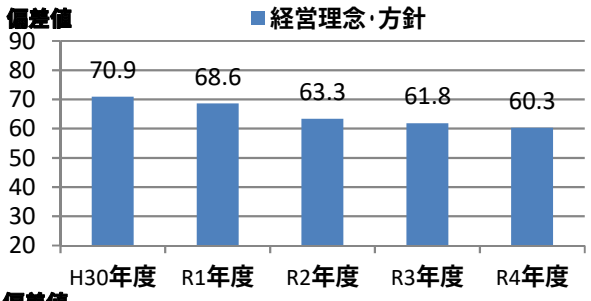
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

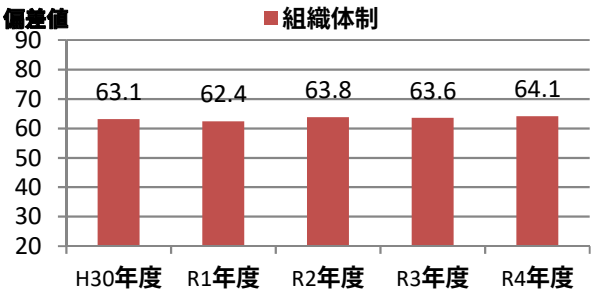
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

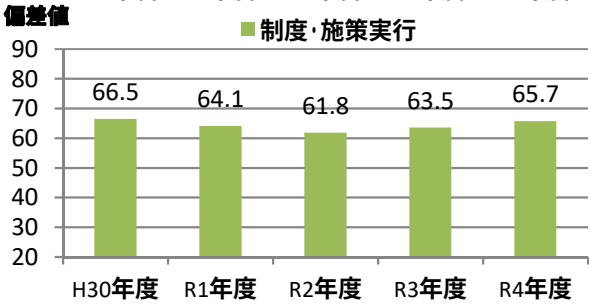
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

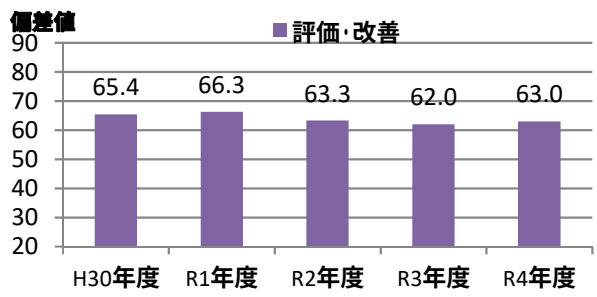
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	101～150位	101～150位	151～200位
総合評価	66.9	65.8(↓1.1)	63.1(↓2.7)	62.6(↓0.5)	63.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



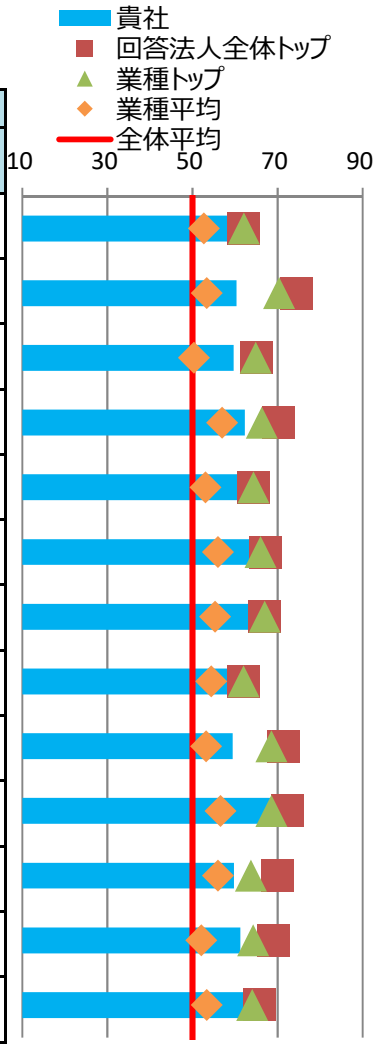






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.7**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.0**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**68.6**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.8**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.5**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **従事者及びその家族の心身の健康保持・増進による、当行の成長に不可欠な従業員のパフォーマンス向上が大きな課題**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を通じて、多様な人材が特徴を最大限活かし活躍できる、誰もが明るく働きがいのある職場が構築され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

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**http://hirogin.co.jp/company/csr/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。

⑥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	**14**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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。

⑦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	**5.3**	%	(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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	グループアドレス（部署毎場所固定・部署内で自由に席選択）やフリースペースによりコミュニケーション促進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**48.2**	%	(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	不足しがちな野菜・たんぱく質等が摂取できるように栄養管理されたメニューを提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.9**	%

■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	運動習慣の定着と職場内コミュニケーション活性化を目的としたイベントの開催（スマートウォッチの配布）

(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	**67.3**	%

■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	**7.8**	%
管理職限定	○	全管理職の	**5.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**57.5**	%

※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。

⑧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	62.6	54.5	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	61.5	55.6	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	66.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	54.5	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	71.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	52.5	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	65.5	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.6	56.9	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	**2021年度版健康スコアリングレポートにおいて、当行における運動習慣を有する者の割合は、男性 25.8%、女性 17.1%であり、厚生労働省統計の数値（男性 33.4%、女性 25.1%）と比較し低い状態にある。生活習慣病リスク軽減のためにも、健康意識の向上と運動習慣の定着化に向けた取り組み強化が必要。**
	施策実施結果	**全従事者を対象とし、ウェアラブル端末配付・ウォーキングイベントや健康セミナー開催等、運動習慣定着を企図した機会提供を実施。**
	効果検証結果	**【健康スコアリングレポート:適切な運動習慣を有する者の割合】 2019年度版 ： 62 2021年度版 ： 67 【健康セミナー】参加者の9割が意識改革につながったと回答**
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	**ワーク・ライフ・インテグレーションの実現に向け、勤務制度・休暇制度等を有効活用し、更なる労働生産性の向上を図ること**
	施策実施結果	**勤務時間モニタリング、勤務間インターバル制度導入や生産性もっと上げよーＤＡＹ（実働8時間以内）を毎週水曜日に実施し、時間外労働時間短縮への意識改革や風土醸成を図った。**
	効果検証結果	**2021年度【月平均時間外労働時間： 7:34】【有給休暇取得日数：15.0日】 2020年度【月平均時間外労働時間： 8:19】【有給休暇取得日数：14.4日】 2019年度【月平均時間外労働時間：11:04】【有給休暇取得日数：12.7日】**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008381

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：株式会社山陰合同銀行

英文名：The San-in Godo bank,Ltd.

■加入保険者：山陰合同銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

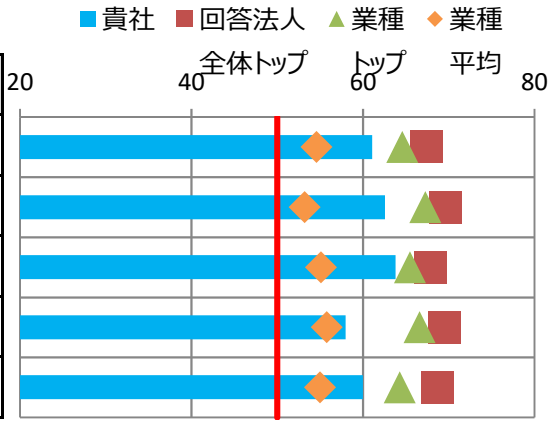
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.1**　↑0.2　（前回偏差値　60.9 ）

※「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。

②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	-	61.1	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	62.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	63.8	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	58.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.0	68.7	64.3	55.0



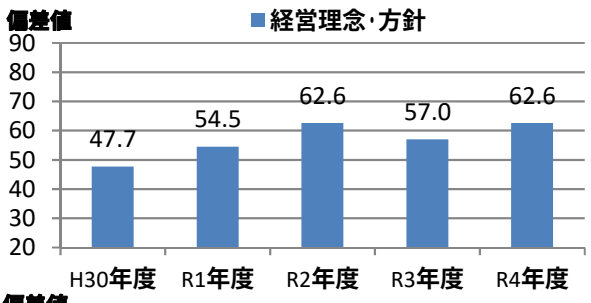
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

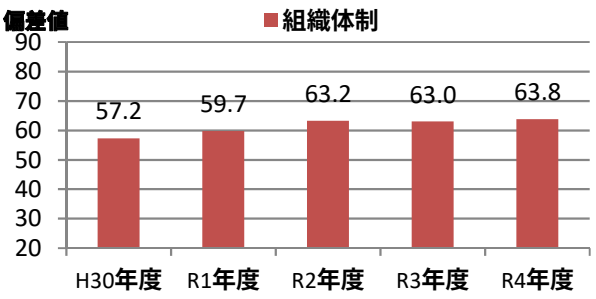
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

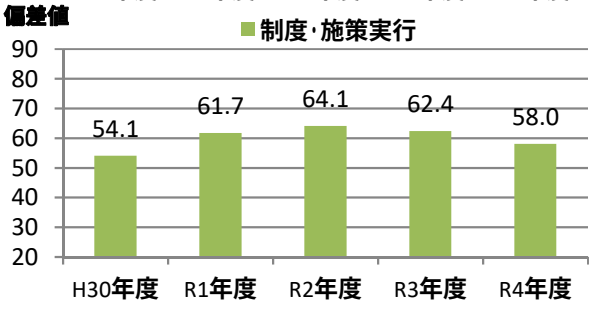
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

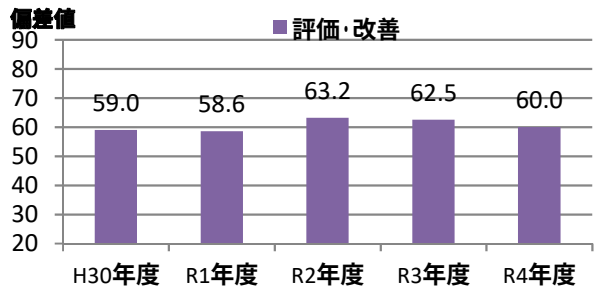
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	501～550位	101～150位	301～350位	401～450位
総合評価	53.8	58.2(↑4.4)	63.2(↑5.0)	60.9(↓2.3)	61.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



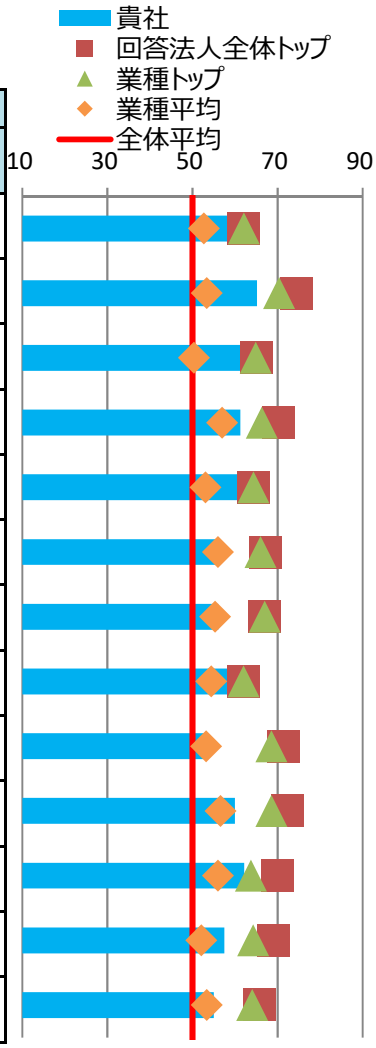






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.2**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.0**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.0**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **中期経営計画の人事戦略項目に「働きがいのある人事制度の策定と定着」を掲げ、シニア人材の活躍の場を拡大していくため、2022年4月に人事制度を改定。シニア層が健康で安心して勤務できる制度をはじめとする仕組みの構築が課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**シニア層が健康で「働きがい・やりがい」を持ち、安心して能力発揮できる職場環境の実現は、シニア層以外の従業員の定着率・モチベーション・ロイヤリティ向上に繋がると考えており、上記の人事制度改定に先んじて、2021年4月に70歳までの継続雇用制度を新設。引続き、全ての従業員が健康で長く働くことができる制度の仕組み化していく方針。**

※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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.gogin.co.jp/ir/disclosure/2022/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。

⑥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）	**39**	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。

⑦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	ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝｻﾎﾟｰﾄ制度として、社員、地域交流活動に費用補助し、年間行事としての活動を促進

(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	**96.1**	%

■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	健康に配慮した弁当の提供、食堂にカロリー表示や健康情報を掲示。部店により健康弁当の注文が可能。

(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	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	本部勤務者に対し週１回始業前にﾗｼﾞｵ体操を実施。ﾋｱﾘﾝｸﾞでは好評。今後本部以外での実施も検討。

(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	**10.0**	%

※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。

⑧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	50.9	54.5	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	59.9	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	54.5	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	56.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	52.5	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	62.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.1	56.9	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者（欠勤・休職）の発生が減少せず、予防と早期対応の必要性を認識している。休業者：2018年度：23人、2019年度：28人、2020年度：33人。**
	施策実施結果	**行員研修にメンタルヘルス研修（精神科医講話含む）を実施。 新入行員・中途採用者に入行約３か月後に専門職による面接を実施。 ストレスチェック高ストレス者へ体調確認・面談勧奨等事後フォローを実施。**
	効果検証結果	**研修後の意識変化について定性的な効果は出していないが、受講者の感想や所属長等から専門職へ早期に相談が挙がる等意識向上が見られた。また休業者数は2021年度36人と減少していないが、年度中の復帰者は増加（2019年度：8人、2020年度：14人、2021年度：20人）しており、平均欠勤日数（1年以内復職者）も、2020年度：145日、2021年度：122日と短縮傾向にある。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**行職員の健康維持向上と受動喫煙防止の観点から喫煙対策を実施し、徐々に喫煙率が低下したが、がん対策基本計画の目標（2022年度までに成人喫煙率12.2%）には到達していない。 ＊喫煙率 全体：2018年度15.9%、2019年度16.0%、2020年度13.3%。 40歳以上：40歳未満　2018年度17.0%：13.7%、2019年度15.7%：16.6%、2020年度12.6%：15.2%**
	施策実施結果	**2020年4月「敷地内・就業時間禁煙」全面実施後も禁煙サポート窓口の設置や個別支援、「マイヘルスアップキャンペーン」に禁煙コースを設けた。また就業ルールの徹底周知や禁煙成功者の体験談を発信を実施した。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は全体14.0%（40歳以上13.5%、40歳未満15.4%）と上昇。また「マイヘルスアップキャンペーン」の禁煙コースへの参加者数は、2020年度：24人、2021人：20人と減少。大幅な喫煙率の上昇はなく、2020年4月「敷地内・就業時間禁煙」の効果を概ね維持していると考えられるが、若い世代へのアプローチや再度就業ルールの徹底、禁煙支援に取り組んでいく必要がある。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008382

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：株式会社中国銀行

英文名：The Chugoku Bank,Ltd.

■加入保険者：中国銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

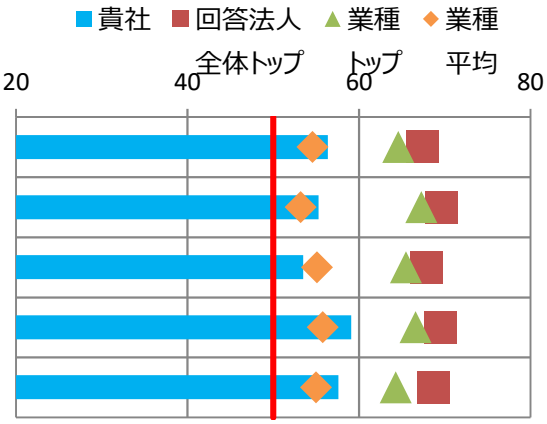
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.4**　↓1.4　（前回偏差値　57.8 ）

※「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。

②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	-	56.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	55.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	53.5	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	59.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	57.6	68.7	64.3	55.0



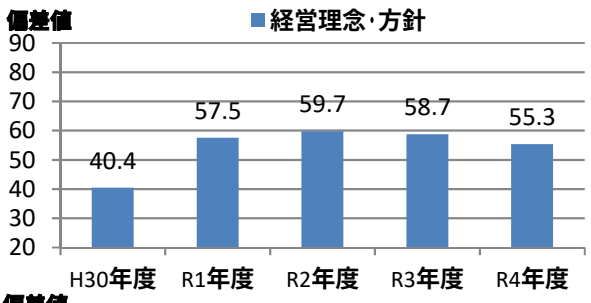
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

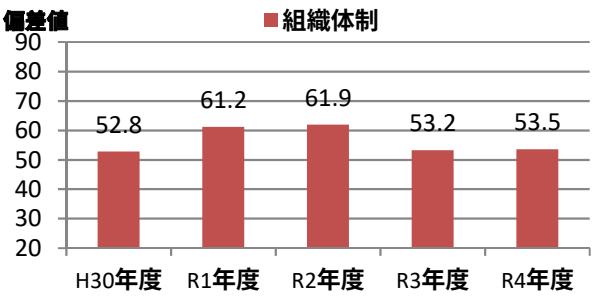
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

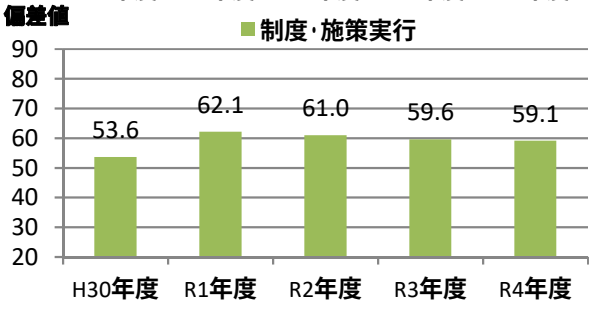
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

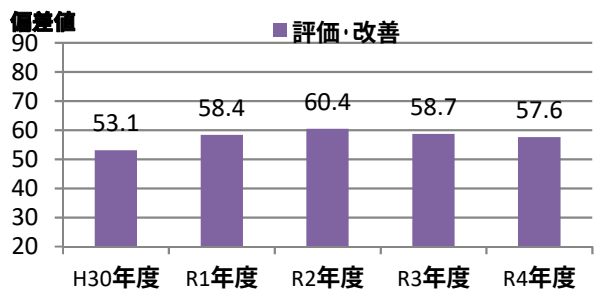
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	351～400位	301～350位	651～700位	901～950位
総合評価	49.4	59.4(↑10.0)	60.6(↑1.2)	57.8(↓2.8)	56.4(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



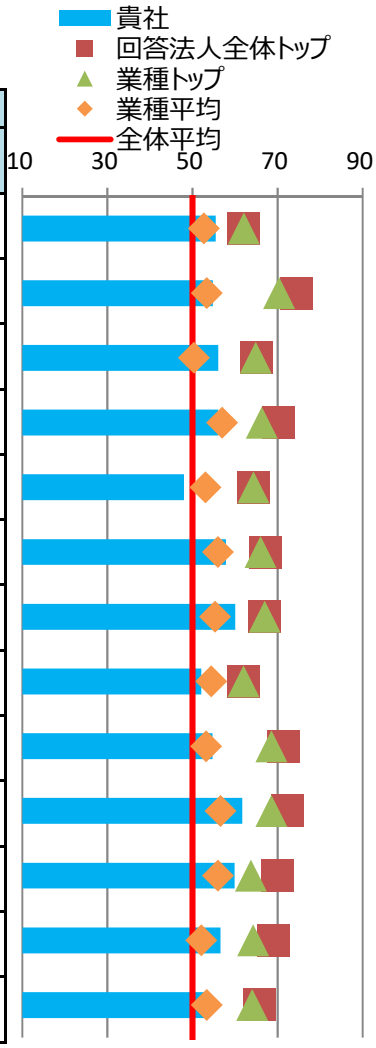






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.8**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.0**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.7**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.6**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 近時、金融業界においては、新規採用、人材の確保が難しくなってきている。また、人材定着率も悪化している状況である。その中で、健康経営の推進は、従業員の健康維持、また、エンゲージメントを高めるための重大な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	当行グループが率先して健康経営に取組むことで、働きがいと成長の場を提供していることを効果的にアピールし、企業イメージの向上による優秀な人材の確保ならびにエンゲージメントの向上に伴う、人材定着率向上に役立てたい。

※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://www.chugin.co.jp/company/sustainability/sdgs_initiatives/workstyle/

※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。

⑥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	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**71**	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。

⑦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	**4.0**	%	(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	全社員が利用できるバーチャルフラットミーティングをシステム導入				
(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	健康経営をテーマにした、社員食堂メニューを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**22.3**	%	(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	個別の状況やニーズに適した運動指導				
取組内容	外部業者に依頼し、健康改善に資する、運動・体操セミナーを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**22.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**8.5**	%

■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	**2.0**	%
管理職限定		全管理職の	**0.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**1.1**	%

※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。

⑧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	57.8	54.5	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	55.3	55.6	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	57.9	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	54.5	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	62.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	52.5	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	58.4	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	56.9	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	長時間労働を是正、有給休暇取得の推進を図ることで、従業員のワークライフバランスの確立、また、健康維持に伴う業務パフォーマンスを向上させることが課題である。
	施策実施結果	年間10日間以上の有給休暇の取得を推奨しており、有給休暇付与日数に対する取得率は、64.9%となっている。また、テレワーク、フレックスタイムの推奨により、長時間労働についても改善傾向にある。
	効果検証結果	有給休暇の取得推奨については、適時、事業所ごとの取得率などを開示しており、有給休暇の取得推奨がワークライフバランスに繋がる重要な施策であることを認識させることができた。また、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からも、テレワーク、フレックスタイムの利用を推進した結果、足元においても、長時間労働の是正が図れている。有給休暇の取得率については、70%を目標とし、引き続き取得推進を図る方針。
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	近時、若年層を中心とした、メンタルヘルス不調者が増加している。メンタルヘルス不調者の早期発見、また、適正な時期での職場復帰が課題となっている。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果を事業所の所属長へ開示し、自部店における問題点を確認のうえ、運営に生かすよう示達している。また、本部の臨店班に対しては、外部業者による説明会を実施し、傾向と対策を認識させている。
	効果検証結果	突然に、メンタルダウン等により、休みに入る従業員が僅かながら減少傾向にある。また、職場復帰については、産業医、所属長と密に連携を取ることで、再発防止に繋がっている。しかしながら、欠勤、休職者の推移は看過できる水準ではなく、引き続き注視が必要である。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008383

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：株式会社鳥取銀行

英文名：THE TOTTORI BANK,LTD.

■加入保険者：鳥取銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

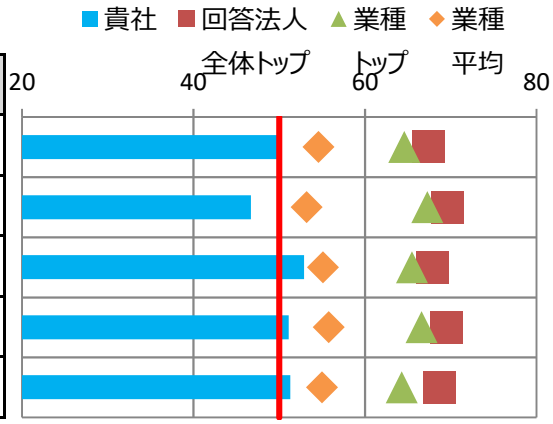
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.2**　↓1.0　（前回偏差値　51.2　）

※「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。

②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	-	50.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	46.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	52.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	51.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	51.3	68.7	64.3	55.0



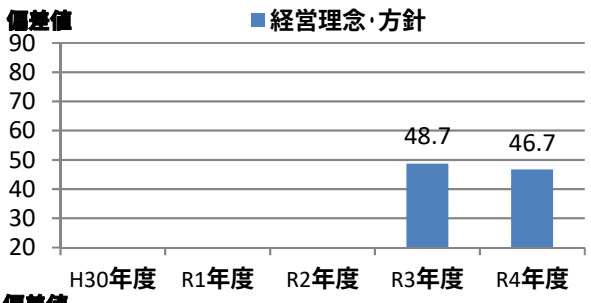
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

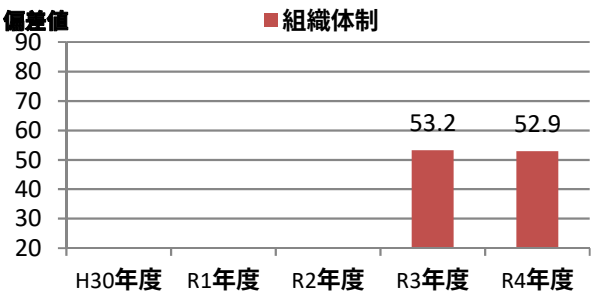
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

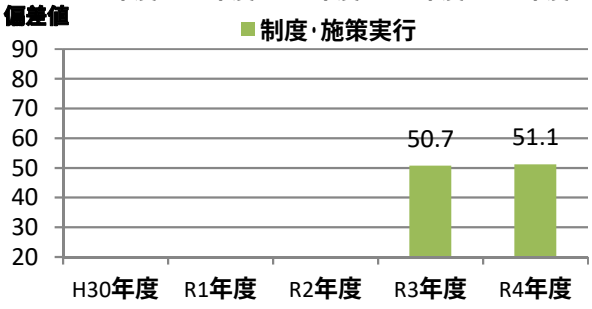
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

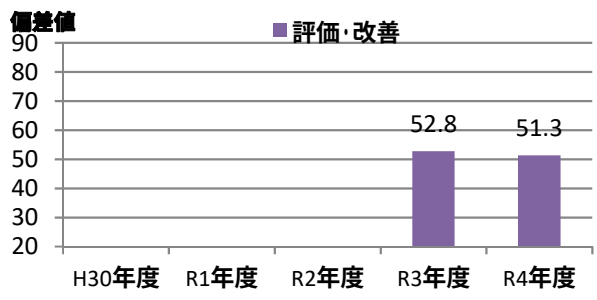
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1401～1450位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	51.2(-)	50.2(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



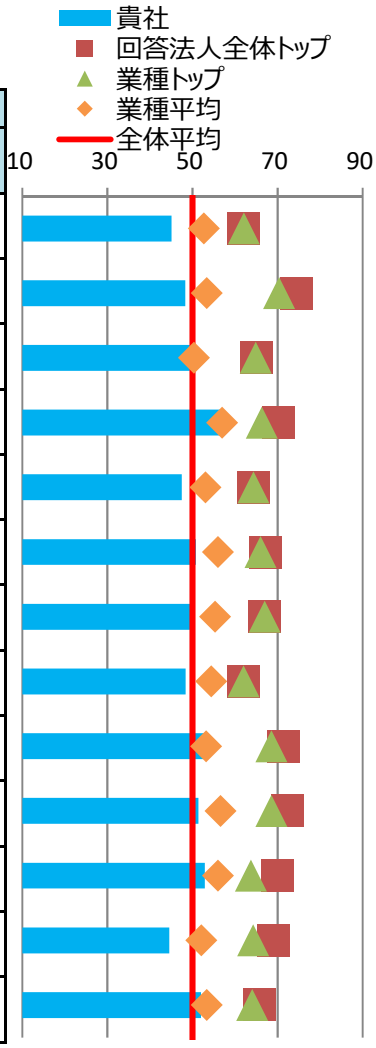






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.4**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.4**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.5**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.8**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**50.5**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.4**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**44.6**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.0**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 ・中期経営計画の基盤戦略として掲げる「人財強化：やりがいに満ち溢れ、挑戦し続けるプロフェッショナル人財の育成」には、個人の活力向上や組織の生産性向上が必要であり、その実現には行員およびその家族の健康保持・増進が不可欠である ・70歳までの就労機会の確保や役職定年制度の見直し等、今後、高年齢者の活躍機会の拡大を見据える中で、活力を保持しながら働き続けるために、健康意識向上の重要性が高まっている
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行員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。具体的には、生活習慣病リスク保有者割合を減らすことを目標とし、2023年度までに運動習慣保有者割合を25%（2021年度17.2%）とすることを目指す。 ・また、2023年度までに人間ドック受診者割合を60%（2021年度56.3%）とすることを目指す。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tottoribank.co.jp/torigin/news/2021/2021-10-20.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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**38**	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。

⑦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	**5.0**	%

■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	砂丘清掃、地域の祭、地元百貨店のリニューアル等に組織として関与し、従業員が参加するよう働きかけている

(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	**20.0**	%

■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	マイヘルスアップキャンペーン（各自で健康習慣に関する目標を立て取り組む企画）にて取り組んでいる

(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	**13.0**	%

■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	マイヘルスアップキャンペーン（各自で健康習慣に関する目標を立て取り組む企画）にて取り組んでいる

(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	**13.0**	%

■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	**5.0**	%

※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。

⑧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	48.3	54.5	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	50.3	55.6	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	52.8	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	54.5	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	47.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	52.5	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	52.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.5	56.9	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	特定健診結果より、当行の高血圧のリスク保有者の割合は38.8%（業態平均30.9%）、糖尿病のリスク保有者の割合は35.5%（業態平均30.7%）であり、業態平均と比較し悪い。これは、運動習慣がある人の割合が17.2%（業態平均29.9%）と低いことに関連していると考えられる。この課題は、フィジカル起因の休職、望まない離職、労働生産性の低下等に繋がる重要な課題だと認識している。
	施策実施結果	マイヘルスアップキャンペーン（健康習慣の改善目標を各自で立てて取り組む企画）を実施し、114人（前年比＋39人）が参加。参加率は13.0%（同＋5.2%）
	効果検証結果	2021年度、運動習慣がある人の割合は17.2%（前年比＋1.5%）に増加。また、定性的な効果を検証するために行ったアンケート結果では、回答のあった106名中103名が「本事業に参加して健康の意識が向上した」と回答。「今後も継続したいか」の質問には106名中106名が「そう思う」「まぁそう思う」と回答する等、一定の効果はあったものと考えられる。
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008385

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：株式会社伊予銀行

英文名：The Iyo Bank,Ltd.

■加入保険者：いよぎんグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

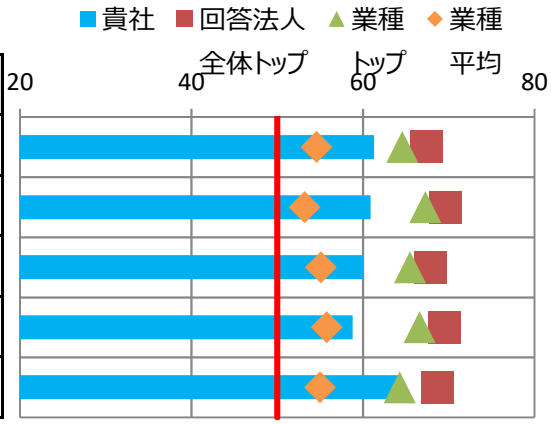
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.3**　↑6.5　（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。

②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	-	61.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	60.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	60.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	58.8	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	64.3	68.7	64.3	55.0



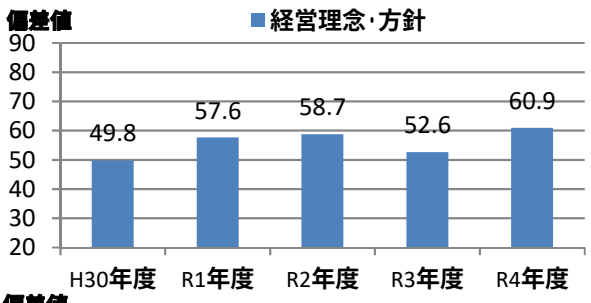
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

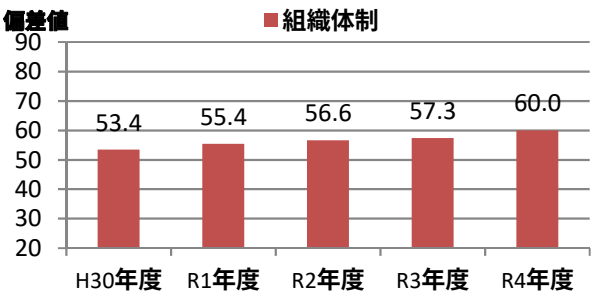
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

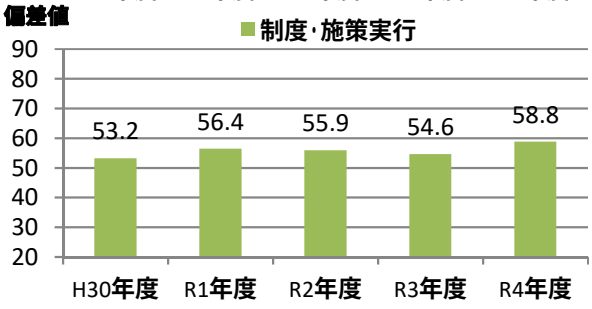
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

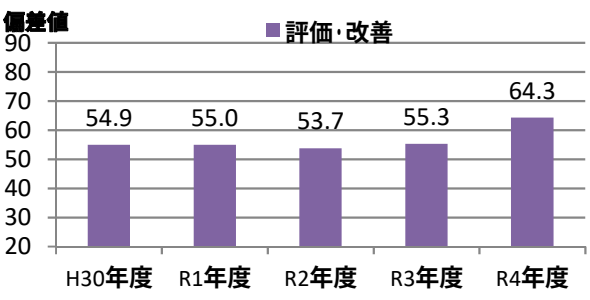
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	701～750位	751～800位	951～1000位	351～400位
総合評価	52.6	56.1(↑3.5)	56.2(↑0.1)	54.8(↓1.4)	61.3(↑6.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



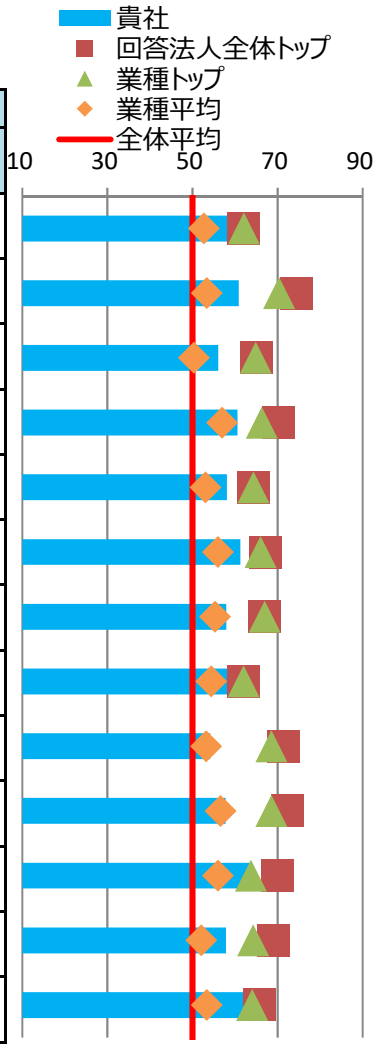






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.9	62.1	62.1	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.9	74.4	70.4	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.1	65.1	64.9	50.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.3	66.3	57.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.1	64.4	64.4	53.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.3	67.3	66.0	56.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	58.0	67.0	67.0	55.3
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	54.4
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	54.2	71.4	68.6	53.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	57.8	72.4	68.6	56.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	63.8	69.9	63.8	56.0
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	57.9	69.2	64.3	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.3	65.7	64.1	53.4



※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。

⑤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	**その他** **①従業員のパフォーマンス向上** **疾病等で会社を休む従業員の割合（アブセンティーイズム）が増加しているため、その割合を低減させることが課題。また、疾病等で休んでしまう状態を未然に防止するため、プレゼンティーイズを向上させることも課題。** **②働きがいと意欲の向上** **時間外労働や年次有給休暇取得率は改善しているが、この流れをさらに進展させるため、働きがいや意欲を向上させることが課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が高いパフォーマンスを発揮し、かつ、働きがいを感じながら意欲を持って仕事に取組むことを期待する。具体的な指標として、アブセンティーイズムを現在値2日/人から1.5日/人へと低減、プレゼンティーイズムを現在値79から85へ向上、エンゲージメントはベンチマークである68以上（現在値70.4）の維持を目指す。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.iyobank.co.jp/career/shinsotsu/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。

⑥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	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**57**	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。

⑦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	その他
取組内容	女子ソフトボール部、男子・女子テニス部等の試合応援に従業員が積極的に参加するよう働きかけを行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**70.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**55.0**	%

■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	従業員に無償貸与しているウェアラブル端末専用アプリに食事を記録することでカロリーを計算できる

(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	**52.1**	%

■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	希望者全員に歩数や睡眠時間等を計測できるウェアラブル端末を無償貸与し健康の維持・増進を図っている。

(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	**52.1**	%

■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	**1.0**	%

※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。

⑧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	54.5	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	59.6	55.6	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	64.9	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	54.5	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	50.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	52.5	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	59.5	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.7	56.9	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	**運動習慣のある人の割合は22.8%（2019年度）であり、全国平均である男性33.4%、女性25.1%（厚生労働省「国民健康・栄養調査報告」）よりも低い状態であり、運動習慣の定着や健康意識向上に向けた取り組みが必要。**
	施策実施結果	**歩数や睡眠スコア、消費カロリー等を計測できるウェアラブル端末を希望する全従業員に無償貸与し、約半数の従業員が利用。また、ウェアラブル端末貸与者に対してウォーキングイベントを開催した。**
	効果検証結果	**キャンペーン実施後に継続的に運動する従業員が増え、また、キャンペーンが運動を始める後押しになったと感じた人は約70%であった。その結果、運動習慣のある人の割合は、2020年度：23.2%、2021年度：24.9%と向上している。**
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	**長時間労働等を是正し、従業員の労働時間の適正化やワークライフバランスを確保するための取組みが必要。**
	施策実施結果	**所定外労働時間の減少、有給休暇取得率の向上、超過労働時間70時間超の人数の減少を図るため、スマートワーキングチャレンジを実施。**
	効果検証結果	**2017年に施策を実施して以降、所定外労働時間は2017年度：17.8時間→2021年度：11.9時間まで減少、有給休暇取得率は2017年度：45.4%→2021年度：73.3%まで上昇、超過労働時間70時間超の延べ人数は2017年度：206人→2021年度：18人まで減少した。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008386

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：株式会社百十四銀行

英文名：The Hyakujushi Bank,Ltd.

■加入保険者：百十四銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

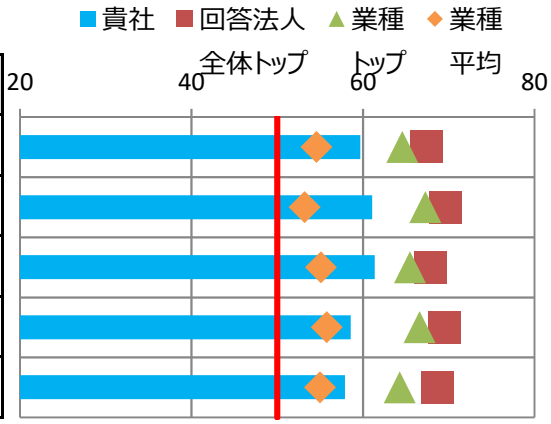
■総合順位：　**551～600位**　／ **3169 社中**

■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。

②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	64.6	54.6
経営理念・方針	3	61.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.4	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	58.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	57.9	68.7	64.3	55.0



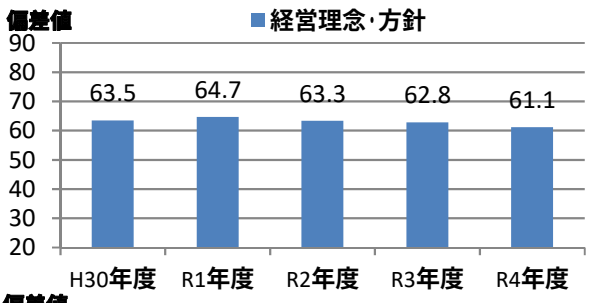
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

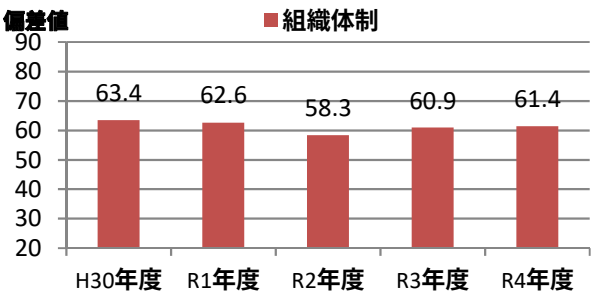
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

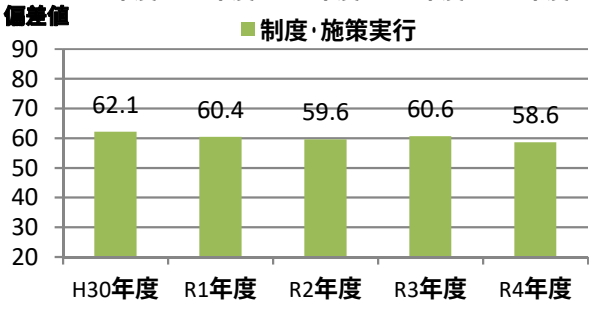
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

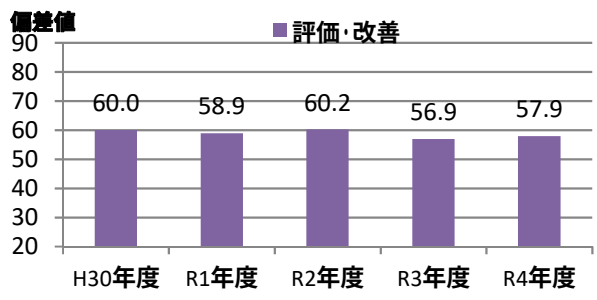
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	151～200位	301～350位	351～400位	551～600位
総合評価	62.4	61.7(↓0.7)	60.6(↓1.1)	60.2(↓0.4)	59.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



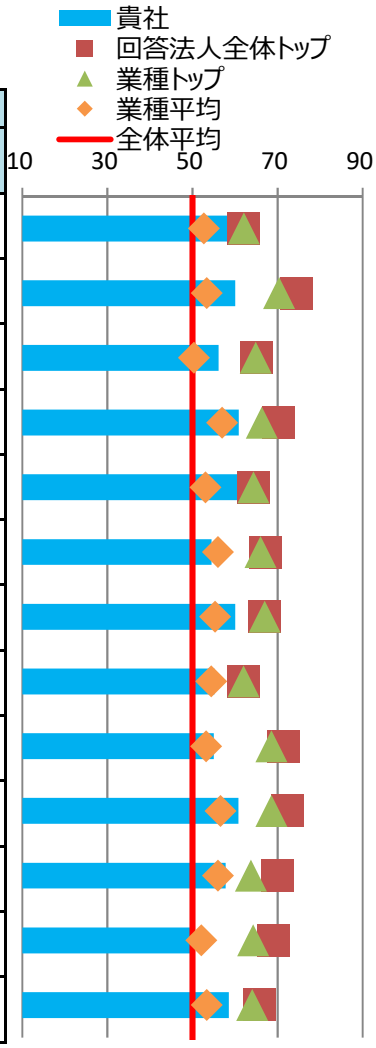






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.1**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.8**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.6**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **働く従業員とその家族が心身ともに健康であることが重要であり、健康で活気ある企業風土と職場づくりに取り組んでいる。その中で、適度な運動習慣や健全な食習慣を送ることで疾病を未然に防いだり、疾病を持ちながらも早期の治療によって重症化を防ぐことで、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムを短期化・低減させ、不健康や疾病による従業員の生産性低下を防止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	**現役および退職した職員等が高い生活の質を維持することで社会的価値を高めることを期待している。あわせて、職員等の一人当たりの業務純益の増加により企業価値を高めることを目指す。個々においてのベストな状態を維持できるよう、①疾病を未然に防ぐ（適正体重維持者：現在68.2%を2027年度までに80%）②重症化を防ぐ（2次検査受検率：現在25%を2027年度までに70%）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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.114bank.co.jp/company/social/**

※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。

⑥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	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**74**	回	**5**	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。

⑦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	**96.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**84.9**	%

■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	社内イントラネットの初期画面を変更し、「今日は何の日」「誕生日」「ひとことコーナー」等を追加。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.8**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	管理栄養士考案「ヘルシーメニュー」のレシピを社内イントラネットで公開および社員食堂で提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.8**	%

■運動習慣定着

取組概要	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加
取組内容	地域社会の取組みである「かがわ健康ポイント事業（マイチャレかがわ）」の企業対抗戦に参加している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**77.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**16.0**	%

■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	**5.5**	%
管理職限定	○	全管理職の	**1.5**	%
限定しない	○	全従業員の	**81.6**	%

※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。

⑧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	56.9	54.5	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	57.1	55.6	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	56.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	54.5	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	69.6	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	52.5	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	54.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	56.9	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	**2次検査の受検率が低い状況が続いており、生活習慣病を発症する高リスク状態を放置していたり、治療を中断している従業員がいることを認識している。この現状は従業員本人の重症化を招く恐れがあるとともに、企業の生産性の低下につながる課題と捉えている。保健師から本人への受検勧奨だけでは効果が限定的なため、本人の問題だけでなく、職場としての課題であることを所属長に認識させ、組織全体で取り組む必要がある。**
	施策実施結果	**所属長あてに2次検査対象者一覧を送付し、部下の健診結果について把握するよう促した結果、法定内項目は25.4%、法定外項目は47.8%と前年度より微増。（2020年度：法定内24.0%、法定外43%）**
	効果検証結果	**受検率は前年度よりも上昇したものの、大幅な改善には至らなかった。一方で、所属長が従業員の健康を管理する必要性を意識するきっかけになったことは一定の成果と捉えている。また、本施策は即効性よりも継続することで効果が上がるものと考えており、引き続き所属長が積極的に受検勧奨するすることによって受検率の上昇につながり、アブセンティーズム・プレゼンティーイズムの改善を図ることが見込まれる。**
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	**妊娠・出産・育休・復職というライフイベントにおいて、体調の変化や精神的な不調が起きやすいものの、対象となる女性従業員を企業としてサポートする体制が整備できていなかった。特に復職後は、仕事と育児の両立が始まることで、体調不良や精神的不調などが起きやすい中、一人で抱え込んでしまう女性従業員が多い。そのため、妊娠前に比べてエンゲージメントが低下し、それが生産性の低下につながるケースも起きている。**
	施策実施結果	**サポート体制や体調変化について啓蒙するため、①産休前②復職時③復職後3ヵ月に人事部と保健師で面談を実施（実施率は①85.7%、②③100%）。育休中の情報提供や相談ツールも提供（利用率は55.3%）。**
	効果検証結果	**2021年度後半から始めた施策であるが、利用者からは妊産婦特有の体調変化や復職にあたってのメンタル不調について相談できる機会があり、不安の解消につながっているとの声が多い。復帰後3ヵ月面談は保健師と個別に実施しており、仕事と育児の両立による女性従業員の体調不良やメンタル不調を早い段階で把握できている。サポート体制の充実により、プレゼンティーイズムの低減および生産性低下の抑止につながっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008387

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：株式会社四国銀行

英文名：The Shikoku Bank,LTD

■加入保険者：四国銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

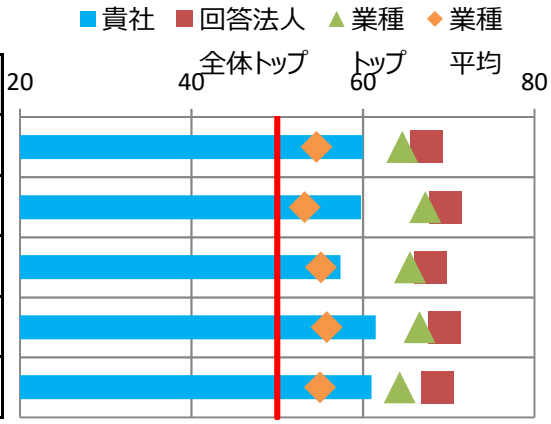
■総合順位：　**501～550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.0**　↑1.1　（前回偏差値　58.9 ）

※「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。

②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	-	60.0	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	59.8	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.4	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	61.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	61.0	68.7	64.3	55.0



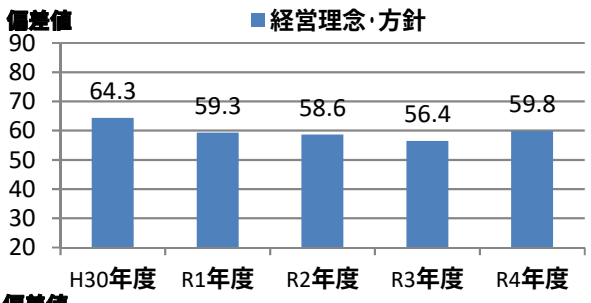
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

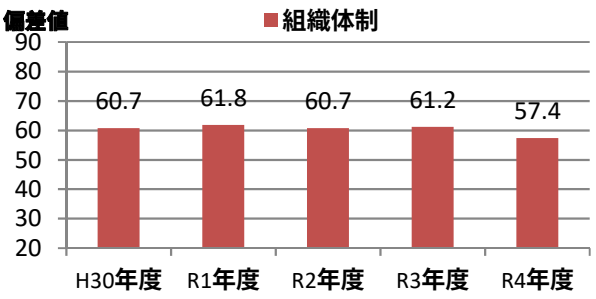
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

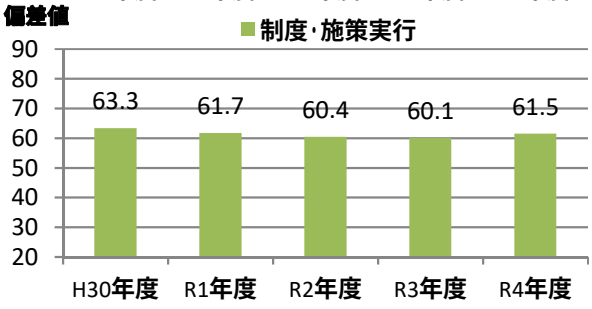
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

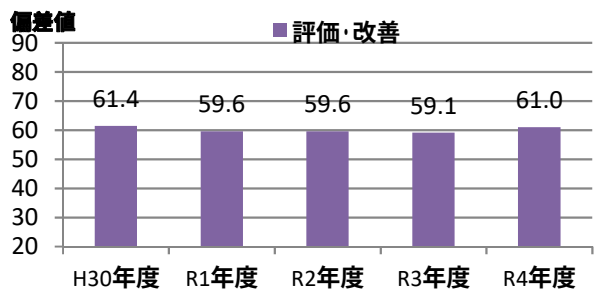
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	301～350位	401～450位	551～600位	501～550位
総合評価	62.7	60.4(↓2.3)	59.7(↓0.7)	58.9(↓0.8)	60.0(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



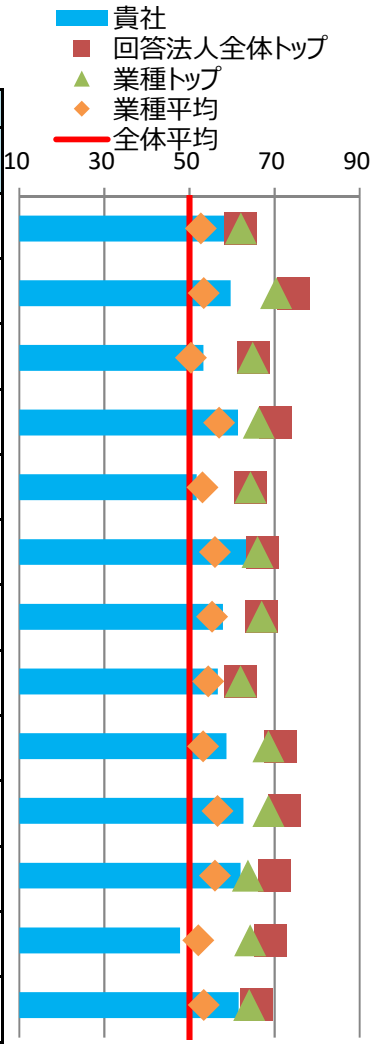






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.7**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.4**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.7**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.1**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.7**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.6**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **「従業者およびその家族の健康は、企業にとって大切な財産であり、守るべきものである」ことから、健康で働くことを支援し、ワークライフバランスの推進やイキイキと働ける職場環境をさらに整備していくことが課題である。従業者が心身ともに健康であることが、活力・生産性の向上、組織の活性化につながる。また健全な金融サービスの提供や地域活動を通じて、活気ある地域づくりに貢献していく。**
健康経営の実施により期待する効果	**経営課題解決のため、健康保持増進施策を実施することで、心身の不調によるアブセンティーズムやプレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を期待する。精密検査受診率は2020年度73.5%から2021年度は75.7%、ストレスチェック受検率は2020年度95.8%から2021年度97.7%に向上している。プレゼンティーズムは2021年度からの効果測定であり、今後の経年変化を注視していく。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shikokubank.co.jp/profile/healthcare/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。

⑥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）	**197**	回	**15**	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。

⑦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	**8.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	「2022よさこい鳴子踊り特別演舞」へ四国銀行踊り子隊として参加し、関係部署が全面的に支援している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**71.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**14.0**	%

■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	管理栄養士がヘルシーメニューの献立をたて、拠点２ヵ所で弁当販売。加えて、全従業者に情報提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**27.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.0**	%

■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	気軽に運動を始めるきっかけ作りとして個人参加型のウォーキングイベントをアプリ活用し、年2回実施した。

(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	**15.0**	%

■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	**0.6**	%

※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。

⑧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	60.0	54.5	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	59.6	55.6	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	63.8	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	52.5	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	56.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	56.9	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	**2020年度ストレスチェックの実施率は95.8%、高ストレス者割合が5.1%であったが、2021年度は実施率97.7%、高ストレス者割合6.3%に上昇した。また、メンタル不調による休職者増加もみられる。コロナ禍でコミュニケーションやストレス発散の機会が減少した影響もあるかもしれないが、未然防止に努める必要がある。**
	施策実施結果	**医師面接を希望しない場合でも高ストレス該当者全員97名に、保健師等によるフォローを行った。また、集団分析結果は組織にフィードバックし、さらに研修を通じて改善に向けての取組について話し合いを実施した。**
	効果検証結果	**個人のケアとして、保健師による高ストレス者の全員フォロー面談で休職に至る前のスクリーニングの役割を果たした。また、管理職を対象とした職場改善研修の実施により、定量的な効果として、2021年度のストレスチェックの上司からのサポートや高ストレス者率を経年で確認する。その他、心理的安全性やエンゲージメントなどの数値も定量で確認し、職場にフィードバックしていくことで不調の未然防止に役立てていく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2015年度喫煙率19.7%から喫煙率低下の取り組みを強化し、年々減少傾向である。40歳以上の集計で2019年度は喫煙率17.4%、2020年度は16.8%だが、生活習慣病予防や生産性向上の観点からも更なる改善が必要である。**
	施策実施結果	**2019年度より建物内禁煙を実施し、2021年度以降は禁煙週間に禁煙タイムを設定した。また、健保組合と禁煙外来費用補助、禁煙補助剤の無償提供などを実施し、2021年度の喫煙率は15.9%まで減少した。**
	効果検証結果	**2021年の喫煙率15.9%については当初の16%以下という目標達成に至った。禁煙外来サポートも2020年度は35名、2021年度は10名が参加した。利用者へのアンケートでも、禁煙を始めた、または禁煙できていないものの、本数が減少しているなどの効果もでている。情報提供と環境整備を推進、禁煙アプリの活用などにより、2022年度は喫煙率15%以下を目標にする。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008388

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：株式会社阿波銀行

英文名：The Awa Bank.Ltd

■加入保険者：阿波銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

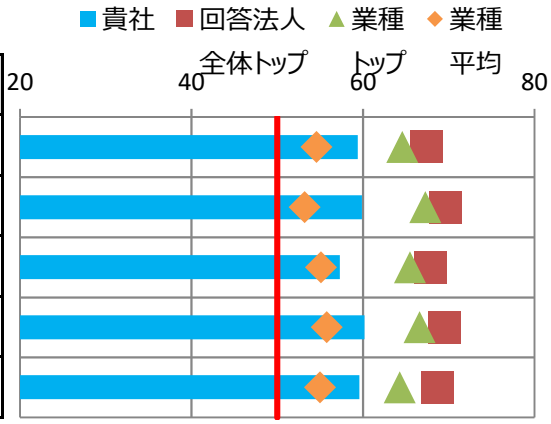
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.4**　↓1.3　（前回偏差値　60.7 ）

※「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。

②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	-	59.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	59.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.3	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.2	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.6	68.7	64.3	55.0



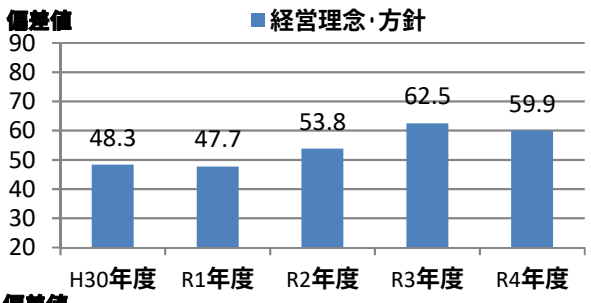
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

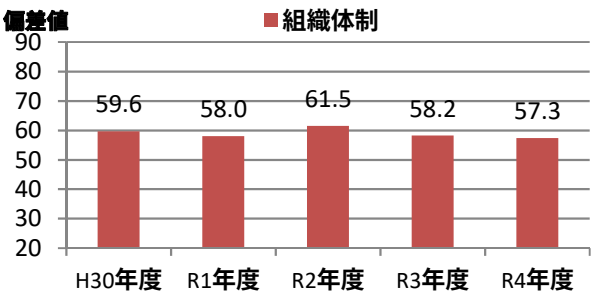
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

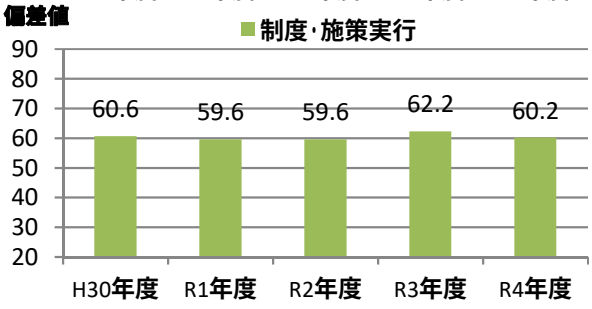
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

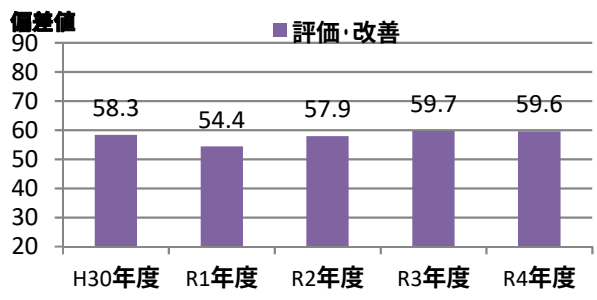
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	901～950位	601～650位	301～350位	601～650位
総合評価	56.3	54.2(↓2.1)	57.7(↑3.5)	60.7(↑3.0)	59.4(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



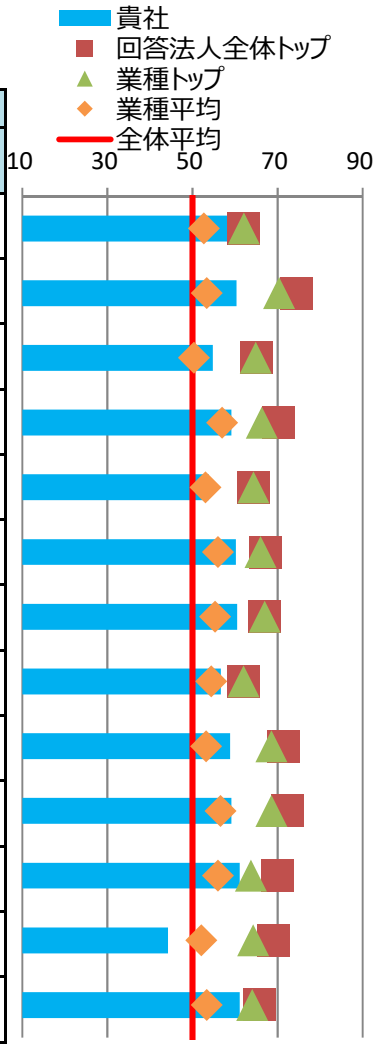






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.2**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.5**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.9**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.2**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**44.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **当行は伝統的営業方針「永代取引」の実践による幅広い金融サービスの提供により、地域経済の発展と産業振興に貢献し、お客さまと地域の永続的な発展をめざしている。そのためには、永代取引を支える人材を育成し、ＣＩＳ（お客さま感動満足）の実現を通じたＥＳ（従業員満足）の向上に取組むためにも、職員の心身の健康度を高めていく必要がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**2021年4月から65歳に定年を延長しており、更に長期間働くこととなるため、心身ともに健康であることが求められている。 そのために、具体的な目標指標として、再検査受診率100%・BMI適正者比率75%・喫煙率10%・運動習慣者比率30%・睡眠充足者比率80%をかかげ、職員の心身の健康度を高めていく。**

※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://www.awabank.co.jp/policy/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。

⑥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）	**55**	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。

⑦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	**13.5**	%

■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	全職員に業務用携帯を貸与し、「Teams」にてコミュニケーション・情報共有が図れるようにしている。

(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	**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	社員食堂に対して、金銭補助を実施し健康に配慮した食事に対応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	**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	健康ポイント制度を創設し、歩数や健康イベントへの参加をポイント化し、累計上位者等を表彰している。

(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	**29.5**	%

■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	**1.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**0.5**	%

※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。

⑧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	58.6	54.5	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	59.2	55.6	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	57.6	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	54.5	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	59.7	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	52.5	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	55.1	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.2	56.9	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	**従来から３４歳以上の職員に実施している人間ドックについて、がん発生率の高い部位である胃の検査は、早期発見・早期治療することで重症化を防ぐことが可能であり、内視鏡検査を推奨してきた。しかし、職員の人間ドック受診が業務の都合上、土曜日の受診が７割近く、健診機関での内視鏡検査の予約が困難で実施率が40%前半で推移していた。そのため、すべての検査項目ではあるが再検査対象者率が10%超にて推移していた。**
	施策実施結果	**2019年度から人間ドックを平日に受診することを主目的（健康的に過ごす1日とすることも可能）とするヘルス休暇を創設するとともに、改めて内視鏡検査の受診を推奨する旨の内容を行内に通達した。**
	効果検証結果	**現時点では、ヘルス休暇の取得率が94.3%（2021年度）となっており、平日の人間ドック受診も35%（2018年度）→89%（2021年度）まで増加したことにより、内視鏡検査の実施率も50%（2018年度）→60%（2021年度）まで増加している。内視鏡検査が増加したことにより、ピロリ菌発見や即時の治療対応が可能なケースが増加しており、再検査対象者率（全ての項目）は8%となった。**
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	**徳島県は糖尿病死亡率が全国ワースト2位であり、職員の大多数が徳島県内に居住している当行においても、糖尿病を発症し透析等の処置・治療を継続的に実施していかなければならない職員が在籍している。処置・治療に対して業務上の配慮はおこなっているものの職員の負担も大きい。また、医療費等も高額となるため、発症予防や重症化予防への対応が必要であった。**
	施策実施結果	**過去からHbA1ｃ高数値者の対して、保健指導を継続するとともに、2021年度からは健康保険組合・従業員組合とともに健康ポイント制度を創設し、対象者に対して積極的に参加し運動習慣向上を図るよう指導した。**
	効果検証結果	**保健指導によるHbA1c高数値者の改善率は、52.4%（2018年度）→62.2%（2021年度）と増加している。健康ポイント制度への対象者の参加率は不明であるが、全職員の約３割となり、運動習慣者比率についても、25.5%（2020年度）→26.4%（2021年度）に増加した。参加している対象者からは、「身近で競い合え共通の話題としてコミュニケーションも図れるので長続きできそう」との声も聞かれた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008392

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：株式会社大分銀行

英文名：THE OITA BANK, LTD

■加入保険者：大分銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

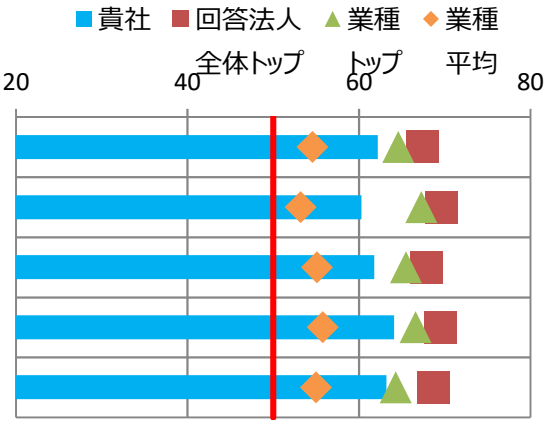
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.2**　↑1.4　（前回偏差値　60.8 ）

※「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。

②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	-	62.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	60.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.8	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	64.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	63.2	68.7	64.3	55.0



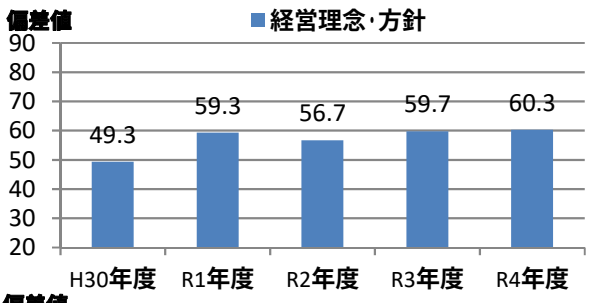
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

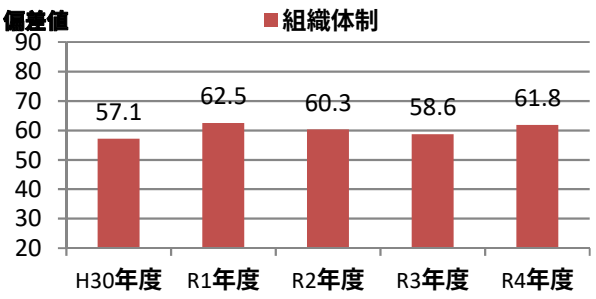
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

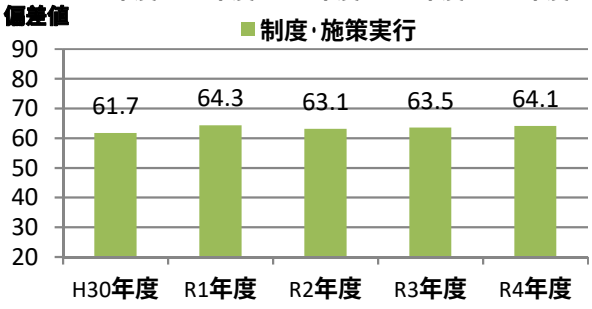
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

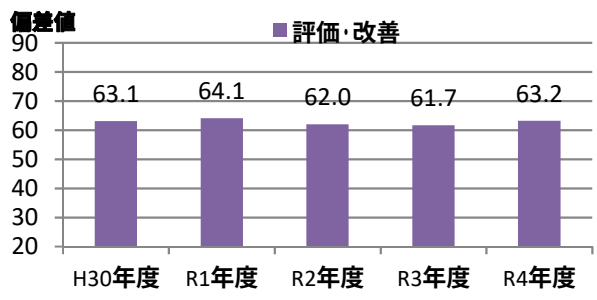
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	101～150位	351～400位	301～350位	251～300位
総合評価	57.3	62.4(↑5.1)	60.3(↓2.1)	60.8(↑0.5)	62.2(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



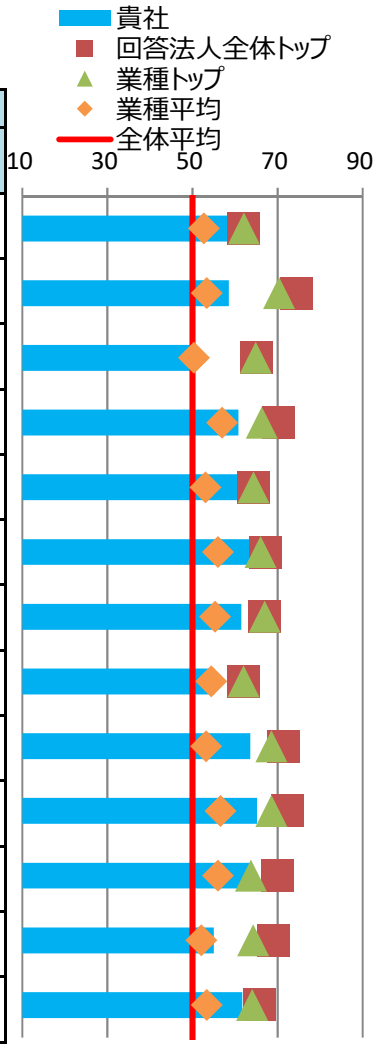






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.6**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.5**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.2**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.5**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **地方銀行を取り巻く状況は厳しいが、「地域社会の繁栄に貢献するため銀行業務を通じ最善をつくす」という経営理念のもと、地域とともに当行も持続的に発展し、企業としての価値を向上していくことが課題。そのためにも人的資本である従業員が健康で働きがいを感じて勤務継続できる職場環境づくり（健康投資）が重要。**
健康経営の実施により期待する効果	**心身共に健康で、従業員エンゲージメントを感じ、継続勤務できる行員の増加を期待する。具体的な指標としては、従業員意識調査の働きがいに関連する指標やストレスチェックの精神的健康度に関連する指標、定期健康診断結果（問診含む）の改善や継続勤務年数の増加等である。**

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/kenko/

※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。

⑥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	**23**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	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。

⑦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	その他
取組内容	従業員に対し1onミーテイングを実施

(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	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	寮（朝食、夕食）や社員食堂（昼食）で第3者認証を取得している食堂業者による食事を提供。

(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	**23.0**	%

■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	職場において全員参加のストレッチを朝晩2回実施

(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		%

※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。

⑧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	63.2	54.5	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	57.5	55.6	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	64.8	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.7	54.5	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	58.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	52.5	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	62.4	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.8	56.9	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	**正社員のうち女性の占める割合は40.7%であるが平均勤続年数が男性16.11年、女性13.8年と男性に比べて短く、育児との両立で疲弊し退職する行員もゼロではない。また女性特有のがんや、PMS、片頭痛、更年期障害に悩む女性も少なくはない。育児中介護中の行員も含め女性が健康で活き活きと働くことができる職場環境づくりが課題。**
	施策実施結果	**子の看護休暇取得可能期間をを中学入学時始期に達するまでに延長。がん検診の勤務時間内実施（2018年より継続実施。乳がんは人間ドックにて実施）Webセミナーの開催、巡回健康相談時PMS等の相談。**
	効果検証結果	**子宮頸がんの対象者へ勤務時間内実施を2018年より継続実施。2021年度も継続して子宮頸がん受診率96.0%、乳がん検診受診率は98.1%である。生理休暇取得者も０日から17日（正行員のみ、パートタイマーは6日）へ増加。女性行員の平均勤続年数は数年間13.5年前後で横ばいであるが継続して取り組みを進めたい。**
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	**上司部下間のコミュニケーションを深め、心理的安全性の形成により従業員エンゲージメントを向上させることが課題。**
	施策実施結果	**1on1ミーティングおよびそのフィードバック面接を役員、管理職等を除く全行員へ実施。**
	効果検証結果	**従業員意識調査「上司とのコミュニケーションは良好である」肯定的回答が95.2%→95.8%と改善。「職場にはチームワークを大切にする風土がある」肯定的回答が85.6%→88.3%と改善。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008393

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：株式会社宮崎銀行

英文名：The Miyazaki Bank,Ltd

■加入保険者：宮崎銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

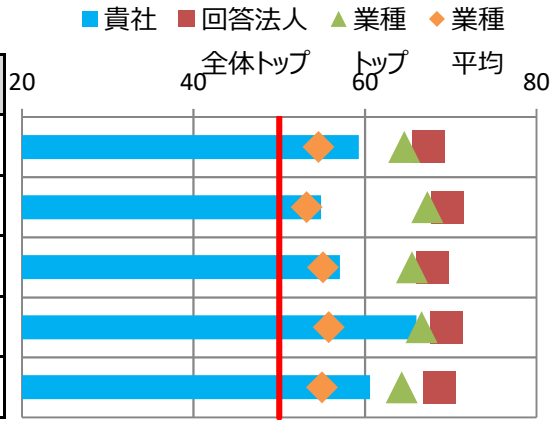
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.3**　↑0.1　（前回偏差値　59.2 ）

※「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。

②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	-	59.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	54.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	66.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.6	68.7	64.3	55.0



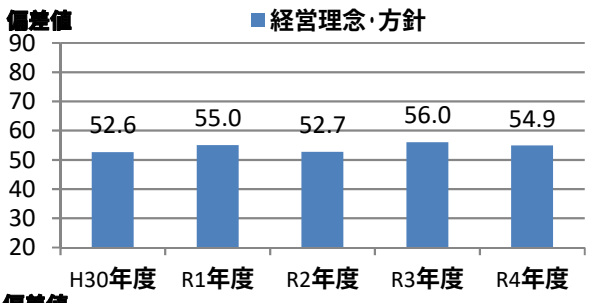
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

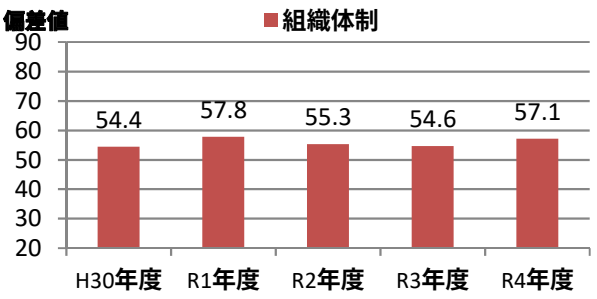
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

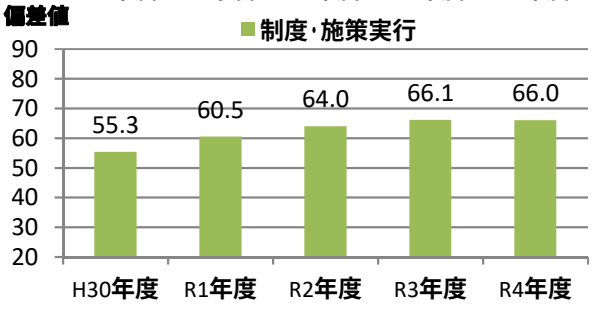
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

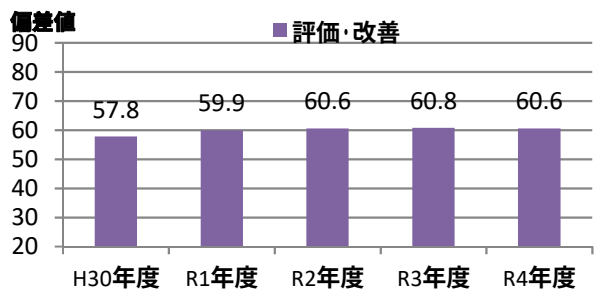
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	501～550位	601～650位	501～550位	601～650位
総合評価	54.8	58.1(↑3.3)	57.9(↓0.2)	59.2(↑1.3)	59.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



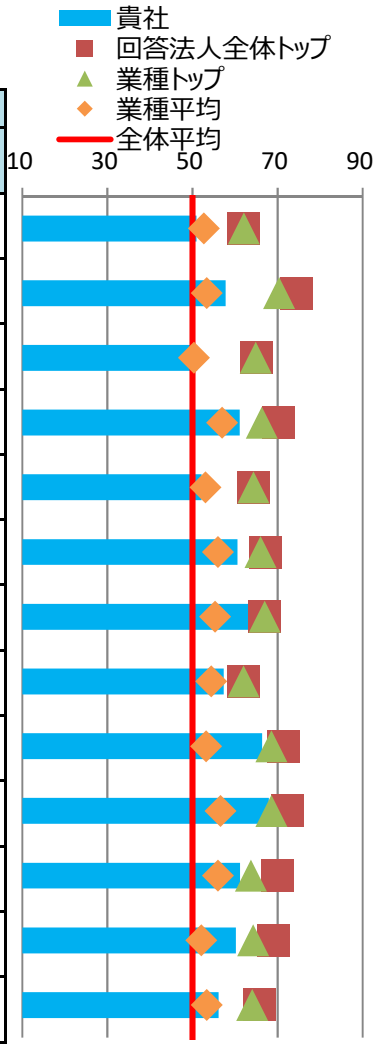






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**57.8**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.6**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**66.4**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**68.0**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.2**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.2**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **地方銀行で雇用確保が厳しい現状の中、さらには従業員の平均年齢の上昇が見込まれる中、従業員一人ひとりが健康で活き活きと働いてもらい、パフォーマンス向上を上げるのが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が長く働き続け、かつ元気に働くことを期待する。具体的な指標としては平均勤続年数、産休・育休復帰後の就業継続の向上、また疾病件数、疾病休業日数の低下を目指す。**

※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

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**http://www.miyagin.co.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。

⑥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	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**235**	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。

⑦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	**74.0**	%

■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	社内イントラネットシステムにてチャットやDM等のコミュニケーションツールを展開している

(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	**98.0**	%

■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	社員食堂にヘルシーメニューやカロリー表示を取入れ、食育を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■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	会社・健康保険組合・従業員組合が一体となって県のアプリを用いたウォーキングイベントを実施

(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	**22.7**	%

■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	**90.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**5.0**	%

※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。

⑧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	65.0	54.5	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	58.5	55.6	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	65.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	54.5	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	67.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	52.5	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	65.6	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.9	56.9	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	**新型コロナとインフルエンザダブル罹患のリスクがあり、基礎疾患を有する従業員や高齢従業員は重症化する危険性がある。また感染者拡大による人員不足等、業務継続の懸念が生じる。**
	施策実施結果	**従業員および家族を対象に新型コロナ職域接種実施。インフルエンザ予防接種は費用補助を全従業員対象に行うことでより多くが感染予防できるよう強化。また今後巡回型予防接種を検討等更なる感染対策を計画予定。**
	効果検証結果	**新型コロナ職域接種は従業員の約8割が接種完了。罹患者は一定数存在したが重症化した者はなかった。またインフルエンザについても約7割以上が補助申請したことも功を奏し、罹患者はいなかった。定期的情宣や取り組み強化もあり従業員の感染へのリテラシー向上にも繋がっている。**
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	**女性特有のがん予防において検診は有効であるが、健康保険組合の費用補助があるにも関わらず2021年度補助申請者は約2割であった。検診受診に関してアンケート調査したところ「受診機関がない・時間確保が困難」といった意見あり。受診環境提供や工夫等行っていく必要がある。**
	施策実施結果	**健康診断とがん検診を同日実施、環境を整えることで受診率が向上した。今年度受診費用申請件数については今後把握予定であり、課題検証の一助としたい。**
	効果検証結果	**受診環境を整えることが受診率向上に繋がり、がんの早期発見や個人の疾病予防の意識づけとなりうる。引き続きがん検診受診に関する啓発とともに、健康診断とがん検診の同日受診を継続。また、アンケートでも要望の高かった巡回型がん検診を次年度実施に向け現在関係機関と調整中である。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008399

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：株式会社琉球銀行

英文名：Bank of The Ryukyus, Limited

■加入保険者：琉球銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

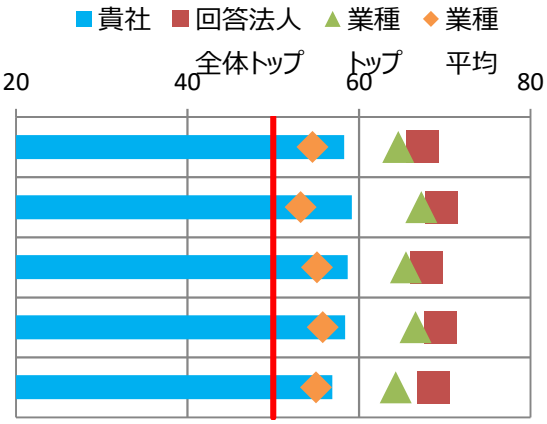
■総合順位：　**701～750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.3**　↑0.1　（前回偏差値　58.2 ）

※「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。

②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	-	58.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	59.2	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	58.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	58.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	56.9	68.7	64.3	55.0



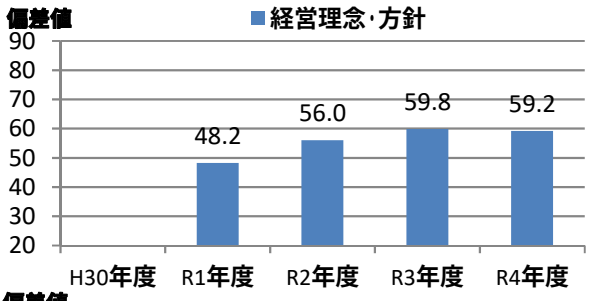
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

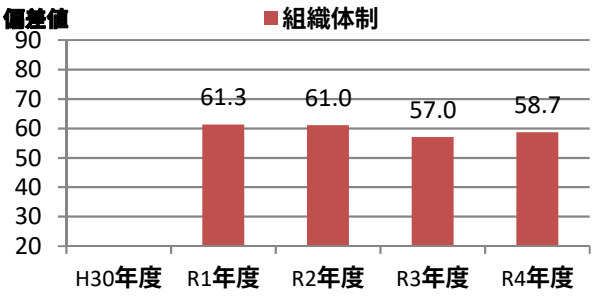
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

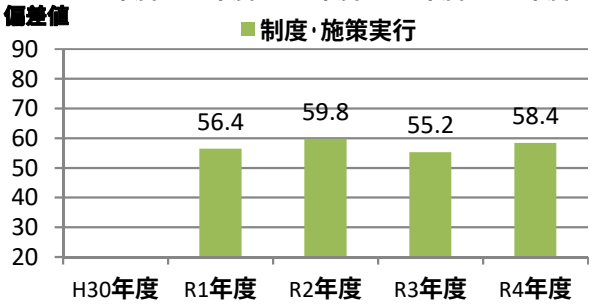
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

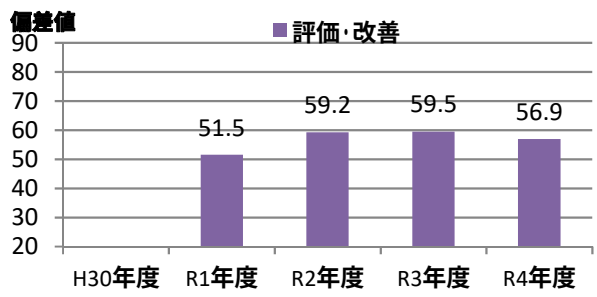
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	951～1000位	501～550位	601～650位	701～750位
総合評価	-	53.5(-)	58.7(↑5.2)	58.2(↓0.5)	58.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



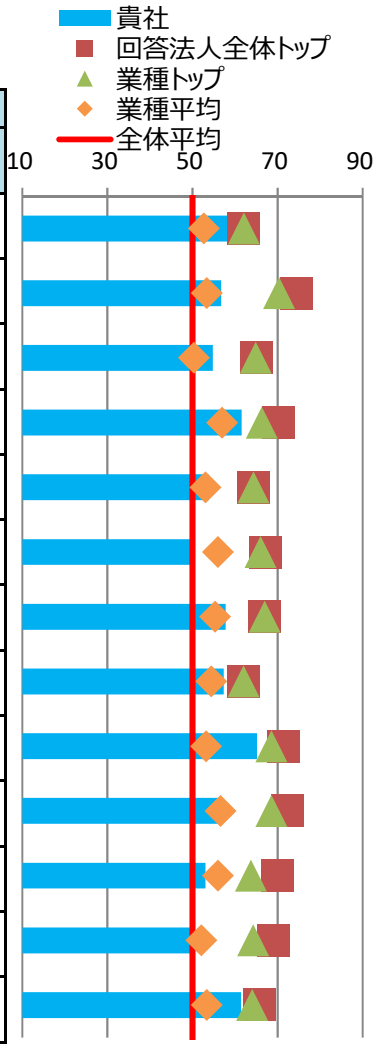






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.8**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.2**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.7**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.4**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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で高い意欲を持ち、経営理念である「地域から親しまれ、信頼され、地域社会の発展に寄与する銀行」を実現すること。経営理念の実現によって地域経済の課題解決、地域社会の持続的発展に貢献し、企業の社会的責任を果たすこと。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施により、職員が活き活きと仕事をすることで職員の活力向上を図り、労働生産性を向上させ、組織の活性化を図ることを期待している。具体的な指標として、各種施策の参加率や実施率を向上させ、肥満率を男性50%以下、女性20%以下にすることを主要目標とし、プレゼンティイズム・アブセンティイズムの改善、ワークエンゲージメントの向上を図る。**

※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://www.ryugin.co.jp/corporate/about/kenkokeiei/**

※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。

⑥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	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**58**	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。

⑦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	**40.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.7**	%

■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ＳＮＳはMicrosoft yammer、チャットはMicrosoft Teamsを導入、活用中

(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	「健康な食事・食環境」認証事業者の栄養バランスのとれた給食提供、また栄養表示等の情報提供も実施。

(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**	%

■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	ウエアラブルデバイスを全職員へ貸与し、定期的にウォーキング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	**96.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**31.2**	%

■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。

⑧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	55.3	54.5	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	57.5	55.6	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	63.2	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	54.5	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	51.7	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	52.5	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	55.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.2	56.9	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	**より高いレベルで受動喫煙を防止する為、2020年10月より就業時間内禁煙の導入、各営業店を含む敷地内禁煙を実施中。2019年10月から2020年9月まで禁煙外来費用の補助等の金銭支援を実施し、職員の禁煙を積極的に支援したが、現在でも一部の職員には喫煙習慣があり、就業時間外に敷地外での喫煙を行っている。喫煙者自身の健康保持増進に加えて、受動喫煙防止や職場環境改善の為、更なる喫煙率の低下に取組む。**
	施策実施結果	**禁煙外来費用等の補助、保健師による動機づけ・受診勧奨により、喫煙率は2019年11.8%（182名）から2020年9.8%（139名）、直近の2021年7.8%（120名）と喫煙率は低下した。**
	効果検証結果	**実施後の職員アンケートで、全体の18%が離席者数の減少等により職場の生産性が向上したと回答。職場の生産性について変化なし81%、下がった1%という回答結果から、職場環境改善、生産性向上に一定の効果があったと考えられる。一方で現在でも喫煙者のたばこ臭や離席の多さを指摘する声があり、喫煙者本人の健康保持・増進に加えて喫煙による職場環境問題を解決し生産性を向上させるため、今後も喫煙者数の減少に取組む。**
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	**スコアリングレポートで肥満リスクについて指摘されており、目標値を肥満度率35%以下と定めて改善に取り組んでいる。併せて運動習慣の低さも指摘されており、運動習慣をサポートすることで肥満度改善につなげるべく、定期的にバーチャルウォーキングイベントを実施中。**
	施策実施結果	**バーチャルウォーキングイベントの参加状況は、３年前の開始当初738名だったのに対し、直近では306名と減少傾向。また肥満度率も2020年度37.1%、2021年度37.2%とほぼ横ばいとなった。**
	効果検証結果	**ウォーキングイベントは2019年から9回開催しているが、回を重ねるごとに、もともと運動習慣のある職員の参加率が高くなり、運動習慣のサポートが必要な職員の参加率が低下、全体的に参加状況が低下している。開催方法やイベント内容等の見直しにより、運動習慣づくりをサポートし肥満度率の改善につなげたい。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008410

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：株式会社セブン銀行

英文名：Seven Bank, Ltd.

■加入保険者：セブン＆アイ・ホールディングス健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

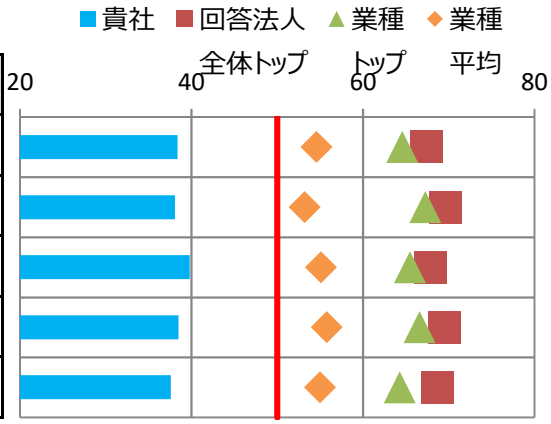
■総合順位： **2751～2800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **38.4** （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。

②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	-	38.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	38.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	39.8	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	38.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	37.6	68.7	64.3	55.0



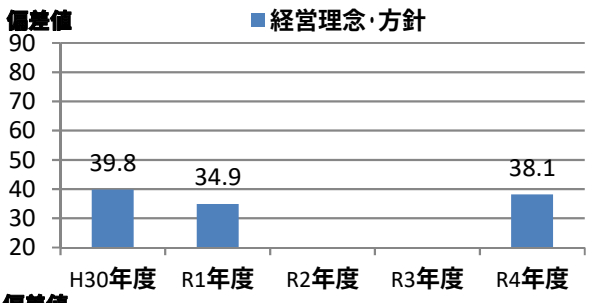
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

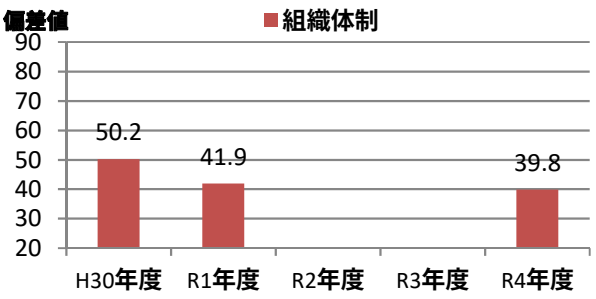
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

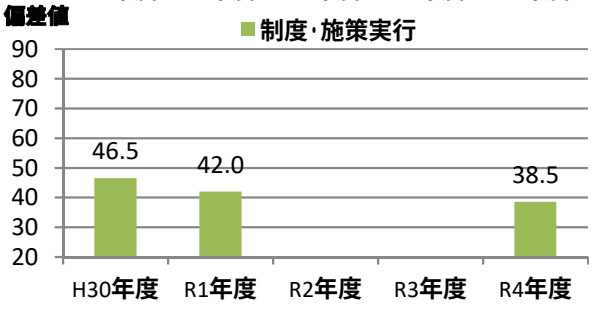
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

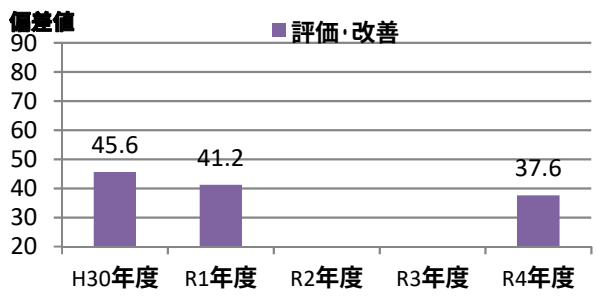
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251～1300位	1901～1950位	-	-	2751～2800位
総合評価	45.1	39.6(↓5.5)	-	-	38.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



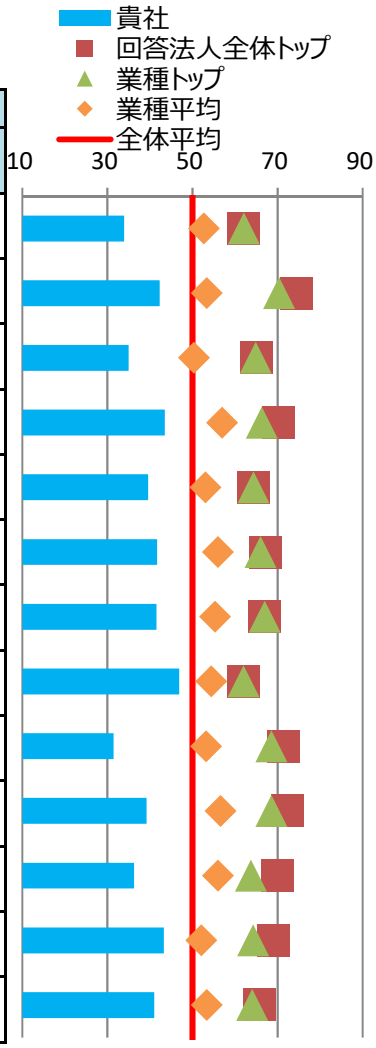






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	34.0	62.1	62.1	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.3	74.4	70.4	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	35.0	65.1	64.9	50.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.5	70.3	66.3	57.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.6	64.4	64.4	53.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.3	66.0	56.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	41.6	67.0	67.0	55.3
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	46.9	62.0	62.0	54.4
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	31.5	71.4	68.6	53.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	39.2	72.4	68.6	56.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	36.3	69.9	63.8	56.0
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	43.3	69.2	64.3	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.0	65.7	64.1	53.4



※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。

⑤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	-
健康経営の実施により期待する効果	

※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

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.sevenbank.co.jp/ir/library/disclosure/

※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。

⑥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	**13**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**58**	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。

⑦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	マイクロソフトのTeams本格導入				
(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					
取組内容					
(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	毎月の中途入社者に必ず利用について案内を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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。

⑧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	34.3	54.5	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	46.0	55.6	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	45.3	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	54.5	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	37.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	52.5	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	36.9	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	56.9	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、一定数の高ストレス者が発生しておりメンタルヘルス不調予備群となっている。**
	施策実施結果	**高ストレス者について保健師面談を実施。**
	効果検証結果	**2020年度と2021年度を比較すると、就業環境の変化等がある中で高ストレス者の増加率を抑えることができた。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008411

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：株式会社みずほフィナンシャルグループ

英文名：Mizuho Financial Group, Inc.

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

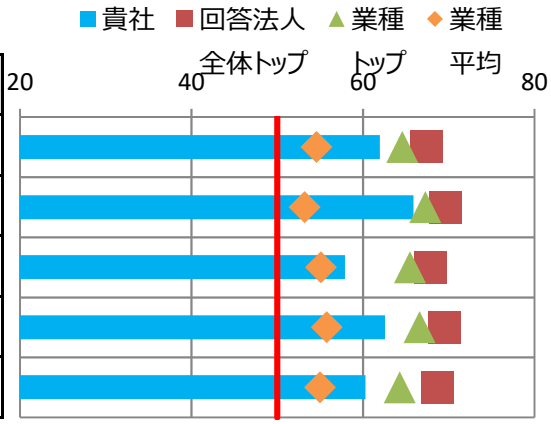
■総合順位： **251～300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.7 （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。

②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	-	62.0	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	65.9	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	60.3	68.7	64.3	55.0



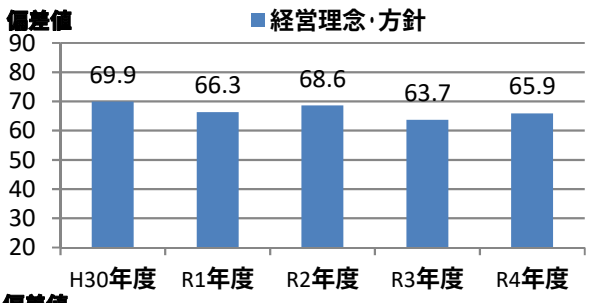
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

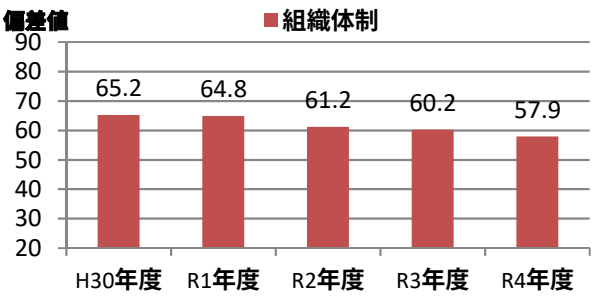
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

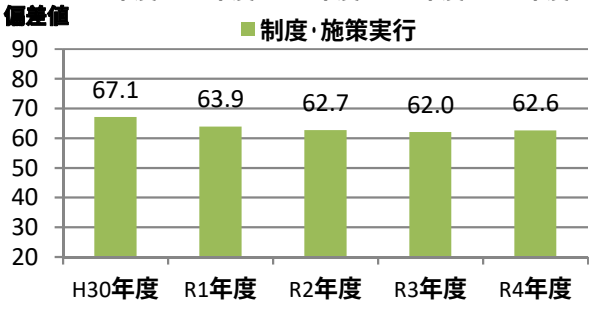
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

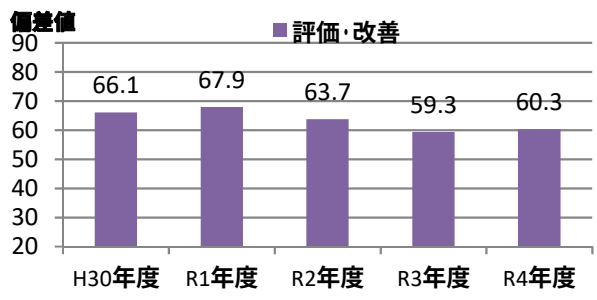
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	51～100位	251～300位	251～300位
総合評価	67.4	66.0(↓1.4)	64.5(↓1.5)	61.3(↓3.2)	62.0(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



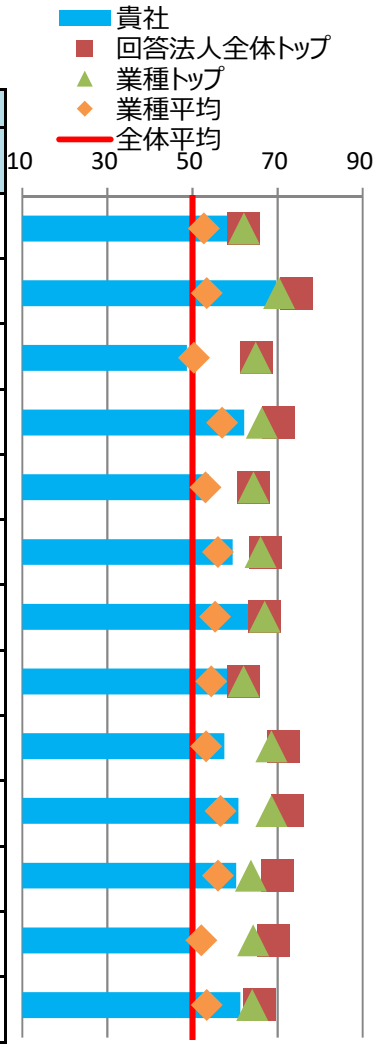






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**69.7**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.7**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.2**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**67.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.3**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.3**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **全ての社員が100%能力を発揮して長く活躍できるよう社員一人ひとりが心身ともに健康保持増進に積極的に取り組み、社員一人ひとりのパフォーマンス向上と組織の企業価値向上、そして職場の健康風土醸成を目指す必要があると考えている。生産性高く健康に働くことができる職場の実現に向けて、長時間労働の排除や生産性高く働くための取り組みが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**生産性高く健康に働くことができる職場の実現に向けて、長時間労働の排除や生産性高く働くための取り組みを行うことで社員一人ひとりのパフォーマンス向上、組織の生産性向上により〈みずほ〉の持続的成長に繋がることを期待している。具体的な数値目標として、定期健康診断受診率100%、特定保健指導実施率70%、ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ実施率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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/success/environment/pdf/healthpromotion.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。

⑥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）	**24**	回	**5**	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。

⑦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	**98.5**	%

■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	Teamsを全社で導入し、チャット利用なので部内外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	**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	栄養バランスを考えたヘルシーメニューや、禁煙メニュー、有名企業とのコラボメニュー等を提供				
(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	**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	ﾁｰﾑ対抗ｳｫｰｷﾝｸﾞｲﾍﾞﾝﾄを実施。ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの活性化と運動不足解消に繋がった				
(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	**21.8**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**5.0**	%

※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。

⑧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	66.9	54.5	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	62.8	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	54.5	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	62.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	52.5	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	55.2	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.7	56.9	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	**仕事とプライベートのメリハリをつけ、生産性の向上や休暇等の取得促進、継続的なワークライフマネジメント改革に向けた職場全体での働き方の見直しが課題であると認識。 特に本部系部署において、管理監督者や裁量労働制度適用者を中心に長時間労働傾向にあり、時間労働の撲滅が会社としての最重要課題と認識。**
	施策実施結果	**経営層から意識変革するため、役員へ外部研修を受講させ、各部門トップに働き方見直しに関するコミットメントを全社員に宣言させるとともに裁量労働制の適用を廃止し、全社的な働き方に対する意識向上を図る。**
	効果検証結果	**部店長層に働き方変革の必要性や今後の取組みについてアンケートを実施したところ、真に必要性を理解するとともに、経営の覚悟を感じたとする層が97%に達した。また、裁量労働制度適応部署においては、今までの働き方を見直すとともに、ワークライフマネジメントについて改めて考えるきっかけとなった。上席の意識改革を行うことで全社的に労働時間削減につながり、有給取得率についても目標70%に対し76%と目標を達成。**
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	**社員が能力を最大限発揮し、長く活躍するためには健康であることが前提（土台）であり、定期健康診断にて何かしらの予兆が出ているのであれば速やかに再検査を受け治療を開始し、早期発見早期治療のうえ、社員ひとりひとりが100%能力を発揮して長く活躍することを期待。**
	施策実施結果	**再検受診率は年々向上していたが、2020年度以降はやや低下している（2018年度 86.4%2019年度 87.2% 2020年度85.5% 2021年度80%）。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルスの影響で定期健康診断の実施時期がずれていることは影響していると考えられる。来期に向けては実施時期を考慮しつつ、所属管理者や上司が健康を守るという観点から、「定期健康診断と同様、部下に受けさせなければいけないもの」という認識を持つことに加え、従業員にも再検査費用の会社負担、未受診理由の報告に加え受診の意義をよりアピールしていくことを検討する。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008418

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：株式会社山口フィナンシャルグループ

英文名：Yamaguchi Financial Group,Inc.

■加入保険者：山口フィナンシャルグループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

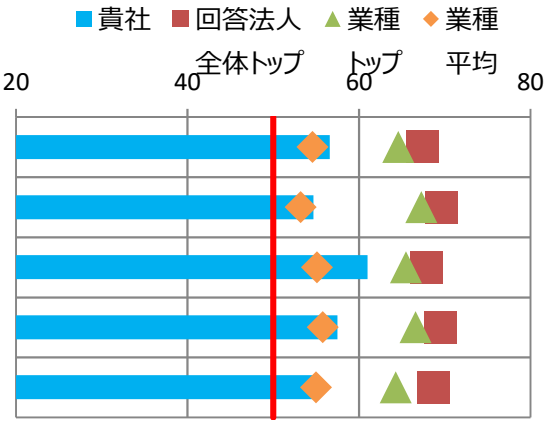
■総合順位：　**851～900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.6**　↑0.1　（前回偏差値　56.5 ）

※「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。

②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	-	56.6	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	54.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	57.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	55.1	68.7	64.3	55.0



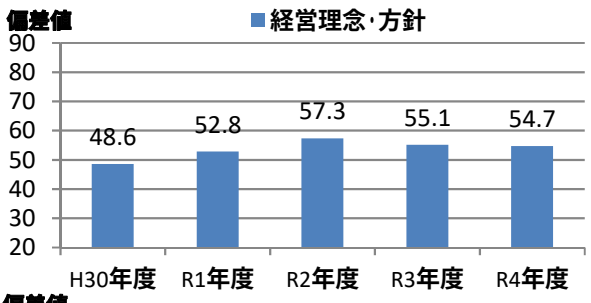
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

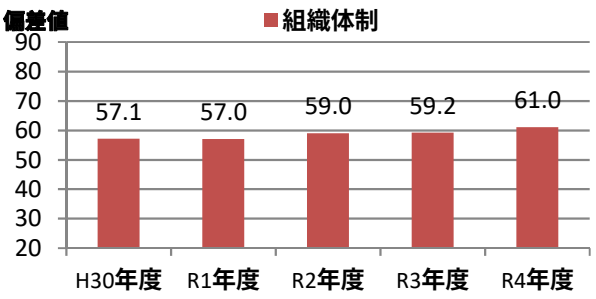
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

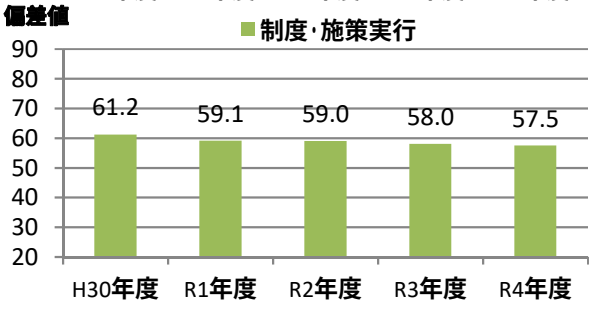
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

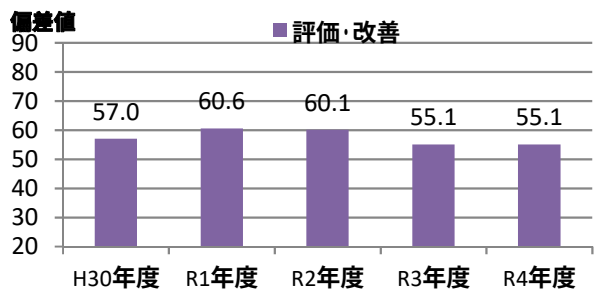
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	601～650位	501～550位	801～850位	851～900位
総合評価	55.8	57.2(↑1.4)	58.8(↑1.6)	56.5(↓2.3)	56.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



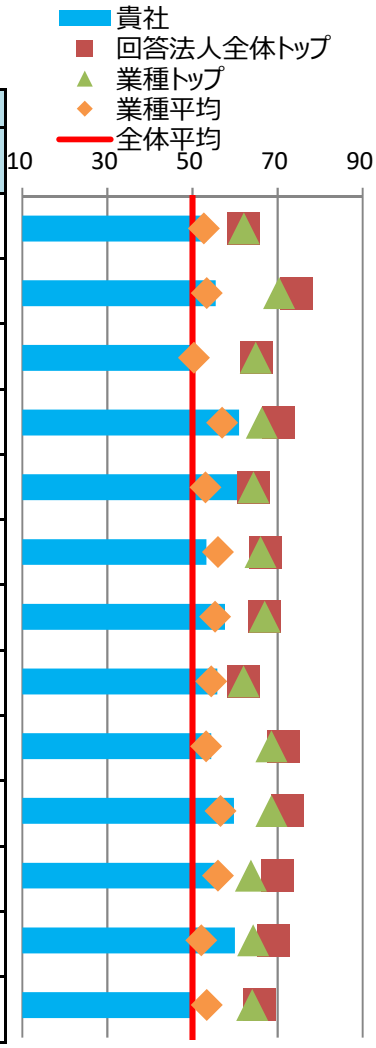






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.5**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.7**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.4**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.0**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.2**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **従業員の活力向上、生産性の向上による組織の活性化**
健康経営の実施により期待する効果	**「人」を最大の財産と考えており、従業員一人ひとりの心身の健康保持・増進は地域とYMFGの成長に欠かせないものと考えています。従業員一人ひとりの健康意識向上に努め、全ての従業員が活き活きと働くことのできる環境づくり、ワークライフバランスの向上を実現し、社会課題を解決するリージョナル・バリューアップ・カンパニーとして、地域の皆様に付加価値のある最高のサービスを提供できるよう努めてまいります。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ymfg.co.jp/about/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。

⑥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	**19**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**32**	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。

⑦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	**3.4**	%	(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	スポンサーチーム（ハンドボール、サッカー）の応援参加をコミュニケーション促進の場としている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.0**	%	(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	健康保険組合の季刊誌での食生活改善に向けたレシピ等の情報を定期的継続的な提供を行っている。

(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	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	年２回春秋に３～５名のチームによるウォーキングイベントを開催。30日間の歩数の上位チームへ賞品を贈呈

(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**	%

■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	**10.0**	%
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。

⑧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	53.8	54.5	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	54.7	55.6	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	50.0	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	54.5	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	57.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	52.5	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	62.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	56.9	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	**高血圧症や高血糖を抱える社員は、心疾患や脳血管疾患の発症リスクが高く、継続的な管理が必要である。しかし自己中断やコントロール不良に至り、重篤な合併症を引き起こすリスクがある。そのため健診結果に基づき、継続的にリスク管理に取り組む必要がある。**
	施策実施結果	**該当者の健康管理をするため、本人了解のもと、主管部だけでなく勤務部店長とも主治医や産業医からの意見や診断を連携し、受診勧奨および受診報告、治療状況について報告してもらい従業員の健康管理を行っている。**
	効果検証結果	**2016年度　160/110以上：2.58%　HbA1c6.5以上：4.72%** **2017年度　160/110以上：2.51%　HbA1c6.5以上：4.74%** **2018年度　160/110以上：2.79%　HbA1c6.5以上：4.7%** **2019年度　160/110以上：2.59%　HbA1c6.5以上：4.99%**
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	**労働時間管理について各自の自主性を尊重し、業務の効率と生産性を高めるため、フレックスタイム制（清算期間3か月）を2020年1月に導入。多様な働き方を後押しし、労働時間の適正化に努めているが、想定している効果がでていない。**
	施策実施結果	**・フレックスタイムの有効活用事例を全社員に紹介** **・時間外休日勤務が多い部店の原因調査および改善状況の継続的なモニタリング**
	効果検証結果	**フレックスタイムの利用を推進し、健康管理の観点から清算期間内での残業ゼロを実践している（例）繁忙日に時間外勤務を行った場合、閑散期に早く帰ることで清算している。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008521

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：株式会社長野銀行

英文名：

■加入保険者：長野銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

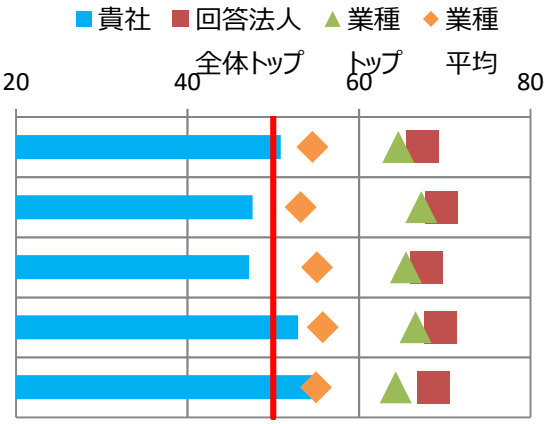
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.9**　↑0.9　（前回偏差値　50.0 ）

※「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。

②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	-	50.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	47.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	47.2	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	52.9	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	55.4	68.7	64.3	55.0



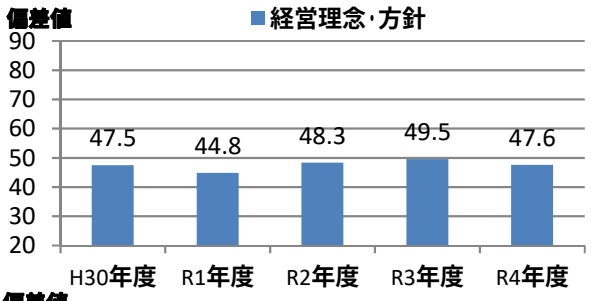
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

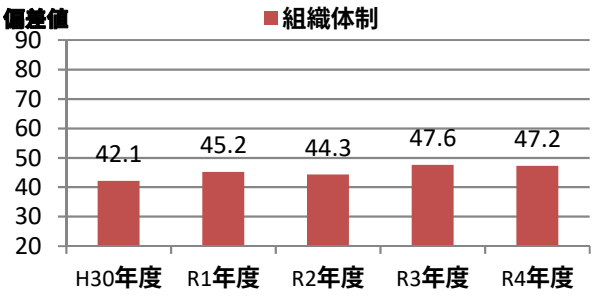
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

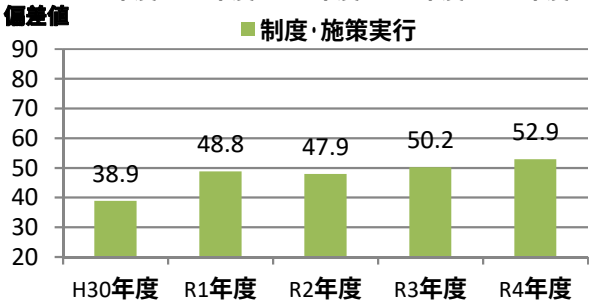
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

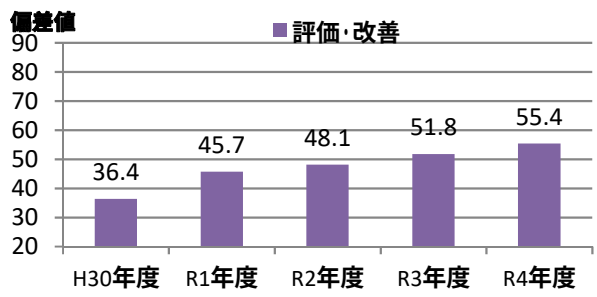
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401～1450位	1551～1600位	1551～1600位	1551～1600位	1551～1600位
総合評価	41.6	46.0(↑4.4)	47.4(↑1.4)	50.0(↑2.6)	50.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



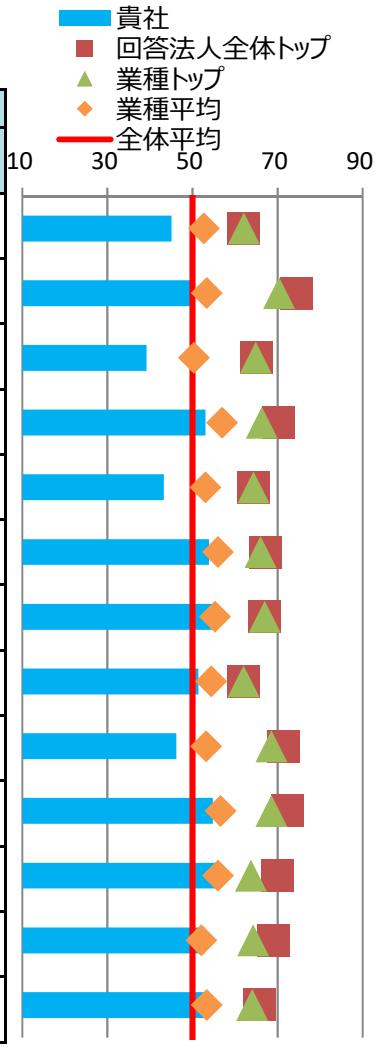






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.9**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**39.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.3**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.2**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **心身ともに健康で安全安心に働くことができる職場環境づくり**
健康経営の実施により期待する効果	**他社より優れた「働きやすさ」を図る数値（有給休暇取得率、育児休業取得率等）の改善による母集団の強化、採用力の向上**

※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

媒体の種別	**ディスクロージャー誌**
URL	**https://naganobank.co.jp/site/kabu**

※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。

⑥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	**14**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	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。

⑦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	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■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	各地区のお祭りやイベントに事業所ごとにボランティア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	**60.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■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	事業所内の賄いが栄養管理を行いながら昼食を提供。賄いのいない事業所へは、金銭補助を行っている。

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

■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	スポーツクラブの法人会員となり、希望者に利用券の配布を行っている。

(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	**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。

⑧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	53.6	54.5	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	55.6	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	57.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	54.5	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	55.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	52.5	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	56.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.1	56.9	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	**適正な労働時間の把握・管理を行い、仕事と家庭の両立が推進できるよう従業員の労働時間の適正化を図る。**
	施策実施結果	**早帰り日、定時退行励行週間の実施等により、時間外労働時間の削減。ゆう活等による時間の活用。**
	効果検証結果	**時間外労働時間の削減、従業員のワークライフバランスの推進を行うことができた。**
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	**自身の健康、家族の健康を考える機会を作り、疾病の予防に努める。**
	施策実施結果	**全職員向けに、健康に関する動画を配信。健康について考える機会を作った。**
	効果検証結果	**健康に対する意識が向上した。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008522

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：株式会社名古屋銀行

英文名：THE BANK OF NAGOYA, LTD.

■加入保険者：名古屋銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

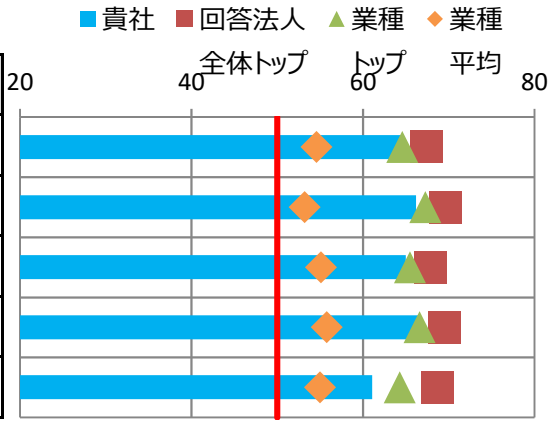
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.5**　↑6.5　（前回偏差値　58.0 ）

※「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。

②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	-	64.5	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	66.2	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	65.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	66.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	61.1	68.7	64.3	55.0



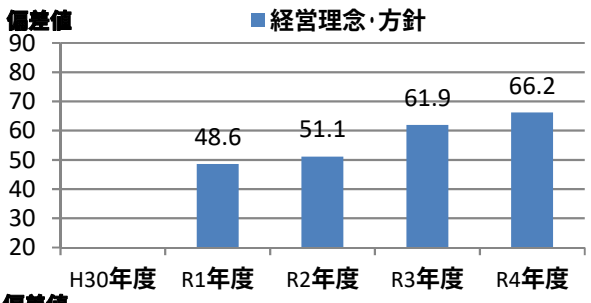
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

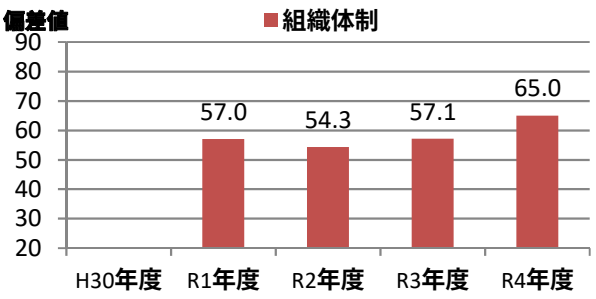
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

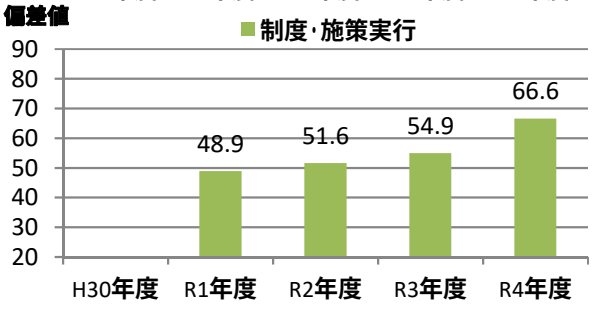
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

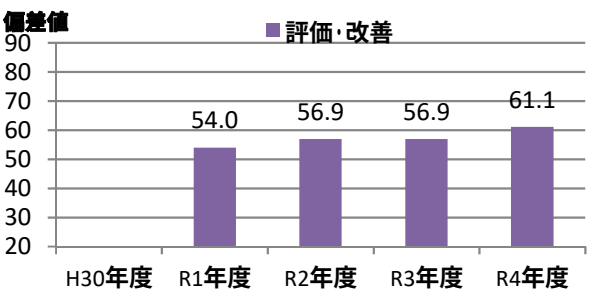
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1101～1150位	1001～1050位	601～650位	1～50位
総合評価	-	52.0(-)	53.6(↑1.6)	58.0(↑4.4)	64.5(↑6.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



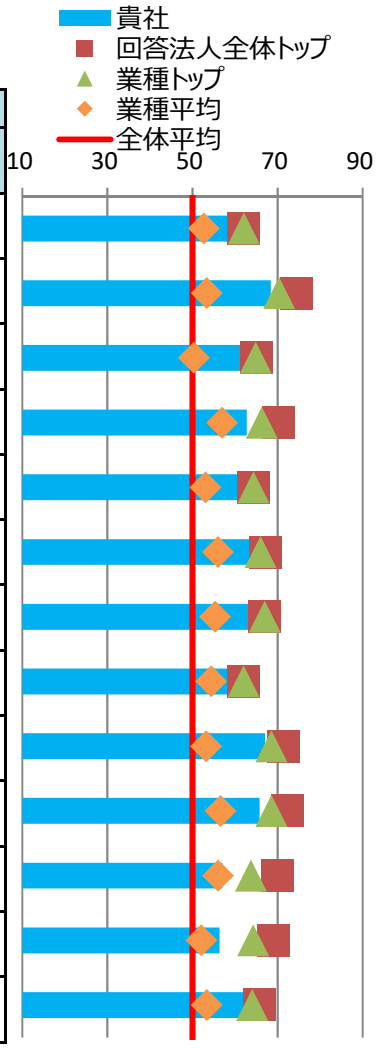






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.0**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.1**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.5**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 当行は地域社会の繁栄に奉仕することを社是とし、またお客さまとお客さまの明るい未来を一緒に創っていく指針として[未来創造業宣言]をしています。その為には従業員の健康保持・増進を通じて、従業員の「働きがい」=エンゲージメントを向上させることが課題と認識しています。具体的には従業員の「からだ」と「こころ」について定量的に把握し、安心して働く事の出来る環境を整備する事が重要です。
健康経営の実施により期待する効果	期待する効果として、以下数値を指標に従業員のエンゲージメントの向上を目指します。 【目標：全て達成目標年度は2025年度、（）は2021年度】 定期健康診断受診率100%（100%）　特定保健指導実施率80%以上（74.3%）　有給取得率12.5日以上（11.88日）喫煙率10%以下（12.8%）運動習慣保持者率30%以上（22.5%）ストレスチェック高ストレス者比率5%以下（9.5%）

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.meigin.com/about/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。

⑥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	**6**	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。

⑦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	**87.6**	%

■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	社内イントラネットにて、制度改定にともなう意見交換の場を設けている。

(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	**69.2**	%

■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	本社食堂に健康食品の補食・間食用の置き型社食を配置。一部費用を負担し社員安価に提供をしている。

(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	**24.6**	%

■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	健康保険組合と共同してウォーキングキャンペーンを実施。

(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	**39.1**	%

■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	**83.8**	%

※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。

⑧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	54.5	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	63.0	55.6	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	64.2	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	54.5	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	65.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	52.5	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	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.6	56.9	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	2020年度の特定保健指導実施率が45.2%と低調であったことから、受診率を向上することが高リスク者への重症化予防、しいては従業員のエンゲージメント向上へと繋がる為、受診率向上を課題とした。コロナ禍で対面での実施が難しい状況であったことから、①保健師・管理栄養士の増員、②外部委託先での初回指導実施期間の拡大、③Zoom等ICTを活用した非対面での指導実施、の3点を優先対応策として展開した。
	施策実施結果	マンパワーや実施期間の拡大に加え、非対面による特定保健指導が実施可能な仕組み（ＩＣＴ）を導入したことにより、特定保健指導実施率は2020年度の45.2%から2021年度は74.3%と大幅に向上した。
	効果検証結果	特定保健指導実施機会拡大により、特定保健指導実施率が向上、実施終了率も90%を超えた。更に、適正体重維持保持率も昨年比＋3%（57.8%）と上昇し、保健師や管理栄養士による改善指導の結果が出てきている。保健師が支店に行き直接従業員への面談を実施するようになったこともあり、ヘルスリテラシーの向上や産業保健スタッフとの距離感が近くなったことがよい循環を生み出しつつあるのではないかと感じている。
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	疾病休職の内訳においてメンタル関連疾患は他疾患に比べ3.6倍休職に至っている事が判明した。またストレスチェックの結果においても、高ストレス者が全従業員の9.5%存在している事から、従業員のエンゲージメント向上の為にラインケアとして「職場環境の把握・改善」を強化し、職場のストレッサーを減少させ、上司と部下のコミュニケーションを改善していく事で職場環境の整備をしていく事が課題である。
	施策実施結果	全従業員に対して16の質問からなる職場環境チェックアンケートを実施。所属長と部下との回答に乖離がある7項目及びフリー意見について部店毎の振り返り研修を実施し、各職場の課題、職場環境改善方法を指導。
	効果検証結果	職場環境チェックアンケートにおける全回答の平均値は上司・部下の乖離はみられなかった。一方、職場のコミュニケーション及び休暇の取得し易さについては所属長と部下での平均に0.1～0.2ポイントの乖離が見られた。ストレスチェック回答後の施策の為、高ストレス者の比率に変化は現れなかったものの、有給休暇取得率7.4%の改善に大きく寄与した。今後はエンゲージメント指数を年２回調査し施策のＰＤＣＡを廻していく。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008524

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：株式会社北洋銀行

英文名：North Pacific Bank,Ltd.

■加入保険者：北洋銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

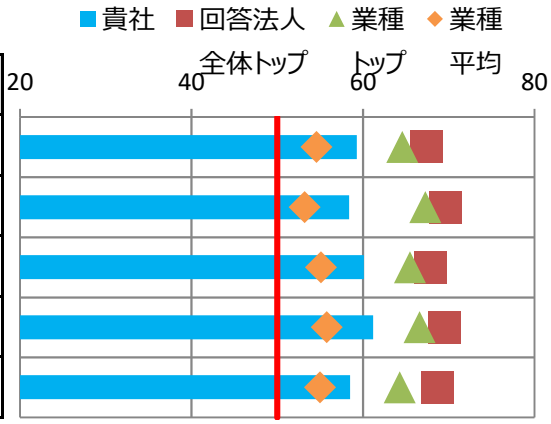
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.3**　↑2.6　（前回偏差値　56.7 ）

※「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。

②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	-	59.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	58.4	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	60.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	61.2	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	58.5	68.7	64.3	55.0



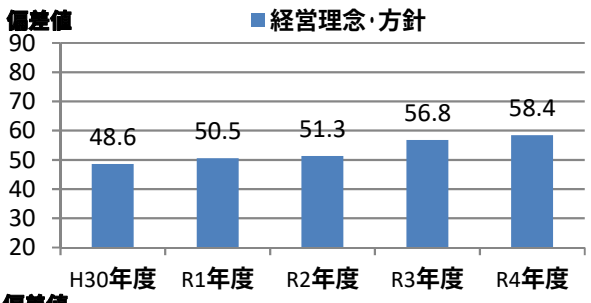
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

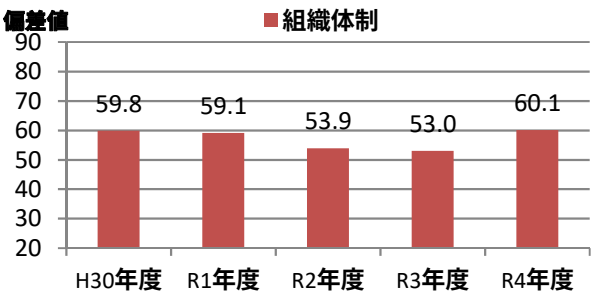
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

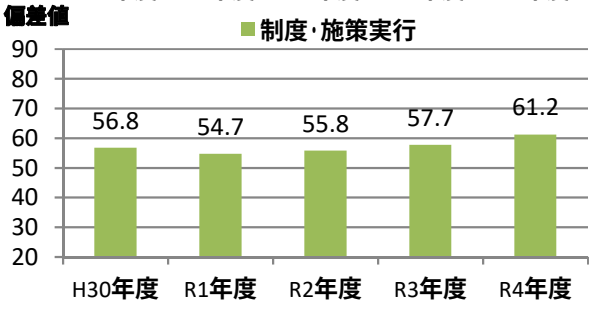
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

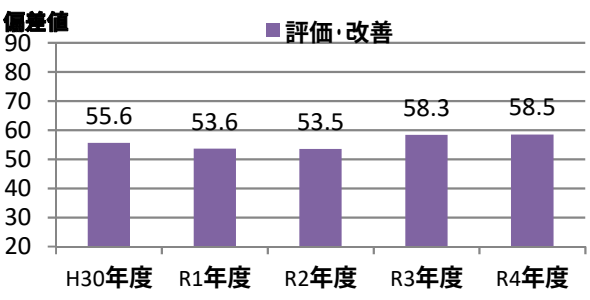
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	901～950位	1001～1050位	751～800位	601～650位
総合評価	54.7	54.0(↓0.7)	53.4(↓0.6)	56.7(↑3.3)	59.3(↑2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



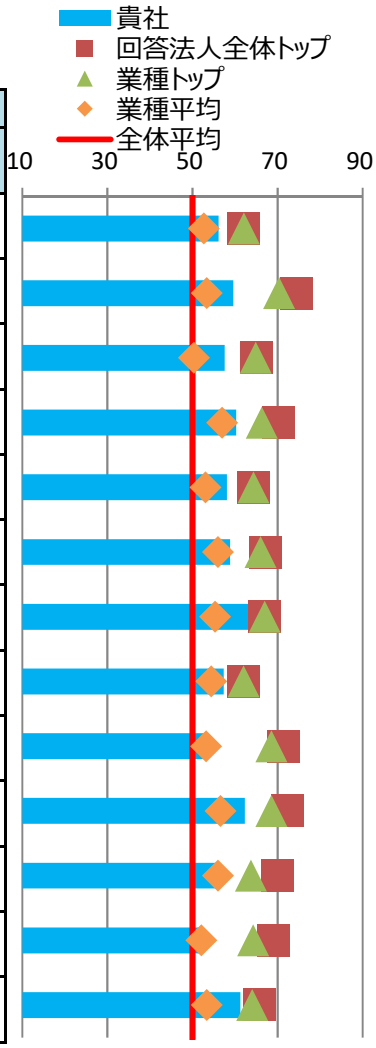






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.6**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.6**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.3**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.7**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.9**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.3**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **グループ経営理念である「お客さま本位を徹底し、多様な課題の解決に取り組み、北海道の明日をきりひらく」を実践するためには、職員とその家族が心身ともに健康であることが何よりも大切であると考えており、健康経営の取組みを通じて職員一人ひとりが働きがいを感じ、健康で活躍できる組織づくりを進めていくことで、組織の活性化を図ること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	**「職場の健康づくり」「からだの健康づくり」「こころの健康づくり」各々の健康施策（有給休暇取得促進、ウォーキングキャンペーンの実施、メンター制度の実施等）に取り組み、職員の意識・行動変容をすすめ、エンゲージメントの向上やプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善により、組織活性化を進める。具体的に設定した各種指標により効果測定をする。**

※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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.hokuyobank.co.jp/ir/library/h_image/disclosure/2022/03/report2022.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。

⑥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	**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。

⑦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	**33.5**	%	(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	社内SNSにて職員の紹介や試験に関する情報提供の実施。チャットアプリ用いて行員の心のケアを行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**57.5**	%	(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	本社食堂メニューのカロリー表示の実施や、野菜の摂取量を増やす目的で健康メニューを提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**24.3**	%	(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	スニーカービズを推奨し、ウォーキングキャンペーン参加率向上を図る。歩数目標達成者には抽選で景品授与。

(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	**9.1**	%

■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	**2.9**	%
管理職限定	○	全管理職の	**8.4**	%
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。

⑧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	62.7	54.5	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	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	54.5	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	59.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	52.5	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	60.6	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.4	56.9	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	**職場内のコミュニケーション、フォロー不足、業務繁忙感の高まり等のストレスからメンタル不調者が毎年発生している。ストレスチェック集団分析に基づいて高ストレス者が多い職場の環境改善や、360度評価実施により上司と部下のコミュニケーション不足や上司のマネジメント力不足が課題と認識。ストレスチェックの高ストレス店で想定されるストレス要因を各所属長と共有し、改善に向けた取組みを継続していくことが必要である。**
	施策実施結果	**高ストレス店を優先に人事部による職員との面談実施。健康面、人間関係（コミュニケーション状況）ハラスメント有無を聴取。また、職場内のコミュニケーション活性化を図るため、1on1ミーティングを開始。**
	効果検証結果	**人事部では、年間を通して全店臨店（134店舗）を目標としているが、高ストレス店を優先的に臨店し、職員との面談実施。面談内容等から必要と判断した場合は、配置替え・担当替え含め改善に向けた対応を実施。また、高ストレス店の所属長とストレス要因を共有し、改善に向けた取り組みの状況を人事部で管理している。1on1ミーティングは、実施者の満足度も高く、コミュニケーション活性化の効果が認められる。**
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	**職員の健康保持・増進のため長時間労働の削減が課題である。また、より良い職場環境づくりを推進し、生産性向上と、意欲・能力を発揮できる環境整備を継続していくことが必要である。 また、女性の育児休業取得率は100%であるが、男性の育児休暇取得が定着しておらず、取得率・取得日数が伸び悩んでいることが課題である。**
	施策実施結果	**有給休暇取得日数・定時退行実施回数目標を業績評価に組入、毎月全店部室の労働時間数を開示した。産後8週間以内に特別有給休暇5日・保存有給休暇5日の取得を推奨する男性産休キャンペーンを実施した。**
	効果検証結果	**有給休暇平均取得日数は2020年度8.28日、取得率43.2%、2021年度8.2日、取得率43%。平均時間外時間数は2020年度10.6時間であったが、時間外削減への意識が醸成され、2021年度は7.8時間と縮小。男性育児休暇平均取得日数は2020年度2.5日、取得率93.1%、2021年度12日、取得率100%。育児休暇取得した男性職員からは「妻をサポートでき感謝された」とコメントがあった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008527

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：株式会社愛知銀行

英文名：THE AICHI BANK, LTD.

■加入保険者：愛知銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

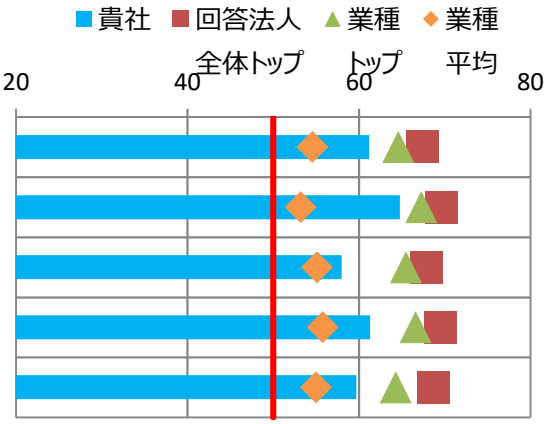
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.2**　↓1.1　（前回偏差値　62.3 ）

※「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。

②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	-	61.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	64.8	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	58.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	61.3	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.7	68.7	64.3	55.0



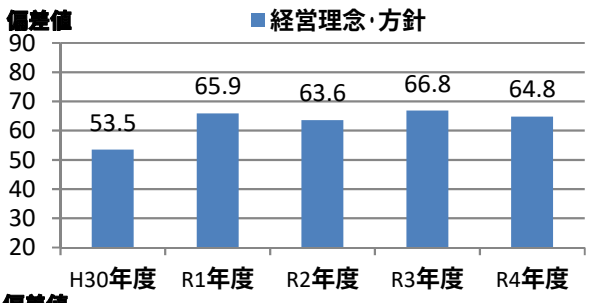
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

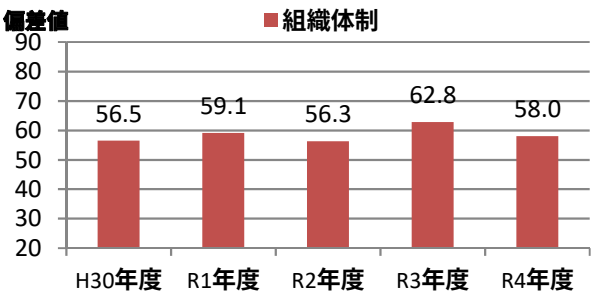
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

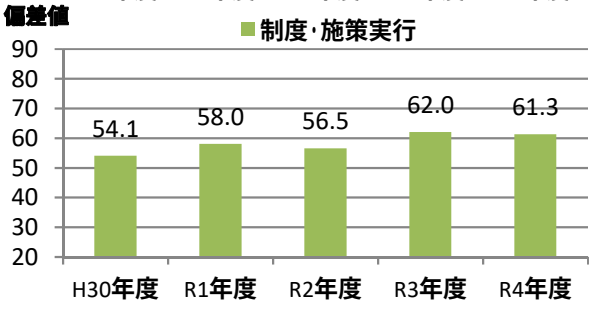
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

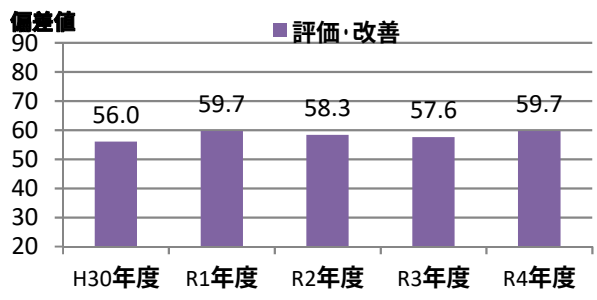
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	201～250位	501～550位	151～200位	351～400位
総合評価	54.8	61.1(↑6.3)	59.1(↓2.0)	62.3(↑3.2)	61.2(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



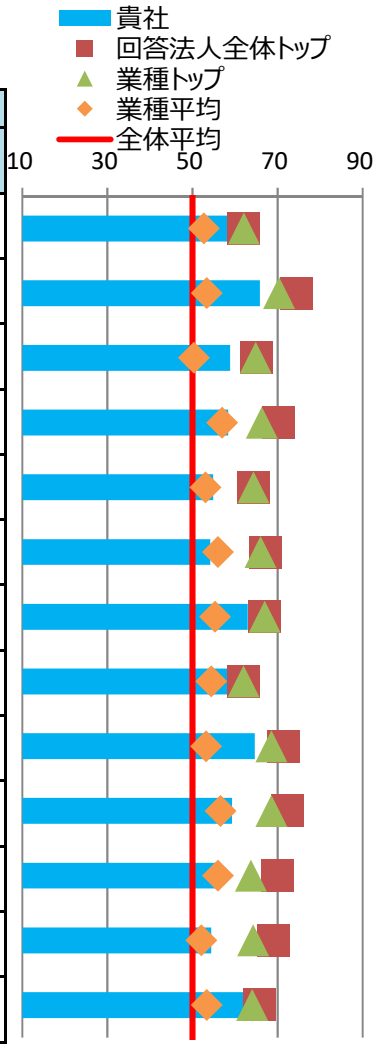






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.9**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.9**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.4**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.2**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.7**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.7**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **「人財の強化」** **銀行業の最大の財産は人（従業員）であり、従業員の成長なくして、銀行の発展・継続はないと考えています。従業員の生産性や働きがいをいかに高めるかが経営上の課題です。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の生産性や働きがいを高めるため、「健康意識の向上」「心身の健康増進」「働きやすい職場づくり」を目指します。それらの達成には、アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの低減・ワークエンゲージメントの向上・働きやすい職場環境の整備が不可欠と考え、その達成度を確認するため、健康スコアリングレポートとESアンケートの各指標に対して目標（期待する効果）を設定しています。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.aichibank.co.jp/recruit/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。

⑥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	**18**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**19**	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。

⑦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	**10.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.8**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	ウォーキングイベントでは職場別の対抗として上位入賞の職場には健康関連商品をインセンティブとして贈呈。

(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**	%

■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	社食（事業主からの補助あり）にて健康に配慮したメニュー（500kcal以下）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	**26.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**24.3**	%

■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	運動不足解消のため、スマホアプリを利用した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	**59.7**	%

■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	**3.5**	%

※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。

⑧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	58.4	54.5	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	55.6	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	55.3	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	54.5	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	58.3	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	52.5	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	59.2	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.0	56.9	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	**2018年10月に制定した「あいぎん健康宣言」において、「受動喫煙防止措置の徹底」を重点項目のひとつとして掲げました。また、定期健康診断の問診票による調査では、常に2割以上の行員に喫煙習慣がありました。 健康宣言を制定した際の喫煙率は18.2%（2017年度）でした。喫煙習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを抑えたいと考えました。**
	施策実施結果	**2019年7月に禁煙を目指す従業員に対して禁煙外来の治療費・禁煙補助薬の購入費の補助、禁煙アプリの無償提供を開始しました。2019年10月からは敷地内禁煙を実施しました。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は、14.4%まで減少しました。また、2021年に実施したアンケートで喫煙者のうち79.2%が「敷地内禁煙の実施後にたばこを吸う本数が2/3以下に減少した」と回答しており、敷地内禁煙の取り組みは喫煙の抑制効果にもつながりました。また、2022年10月からは受動喫煙防止措置の強化策として就業時間内禁煙を開始しました。**
効果検証②	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	**健康保険組合から提供された健康スコアリングレポートの睡眠習慣リスクが、全組合平均を100とした場合の指数が極めて低い結果でした。睡眠習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを抑えたいと考えました。 2019年6月に実施したアンケートでは、平日の睡眠時間が6時間未満の従業員が52%と従業員の半数で睡眠時間が短い状態でした。また、5時間未満の従業員も10%いました。**
	施策実施結果	**時間外労働に目標を定めることで、一人あたりの時間外労働（年間）を2016年度の172.8時間から111.1時間（2021年度）まで削減しました。 睡眠の質を改善するためＳＡＳ検査を実施しました。**
	効果検証結果	**帰宅時間が遅くなると睡眠時間も短くなると仮説をたて、時間外労働の削減に努めました。その結果、時間外労働の削減に合わせて睡眠時間も長くなる傾向が確認できました。2022年1月に実施したアンケートでは平日の睡眠時間6時間未満の従業員が47.3%に減少し、5時間未満の従業員も8.1%まで減少しました。ＳＡＳ検査では治療が必要と25名が判断され、実際に治療したことで睡眠の質が改善したとの声も届いています。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008530

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：株式会社中京銀行

英文名：The Chukyo Bank,Limited

■加入保険者：中京銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

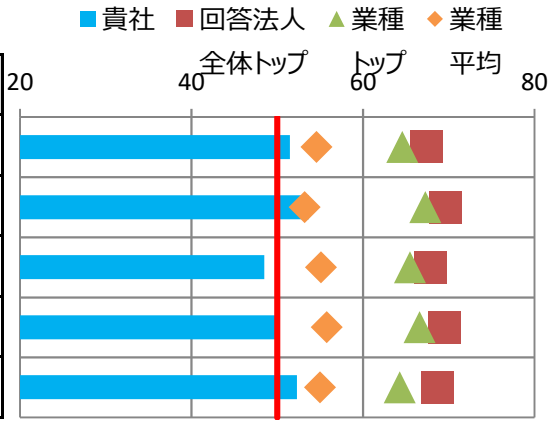
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑6.9　（前回偏差値　44.6 ）

※「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。

②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	-	51.5	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	53.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	48.5	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	50.0	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	52.3	68.7	64.3	55.0



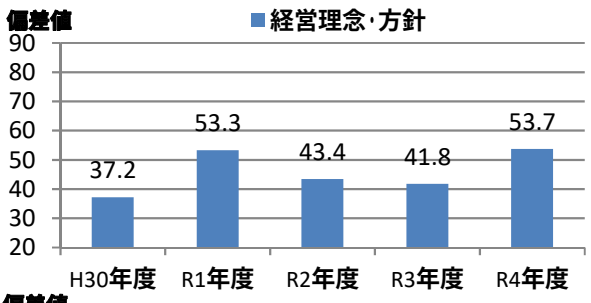
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

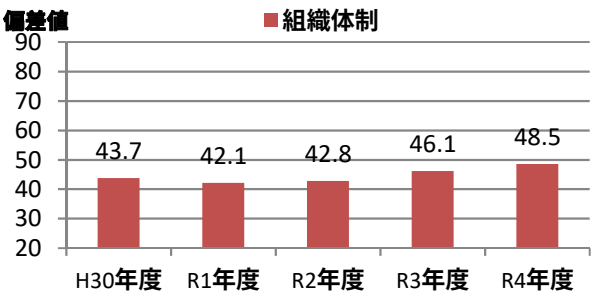
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

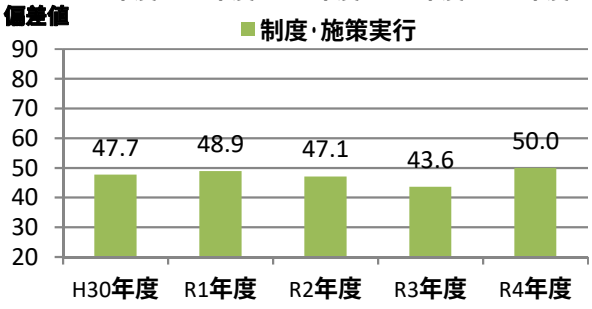
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

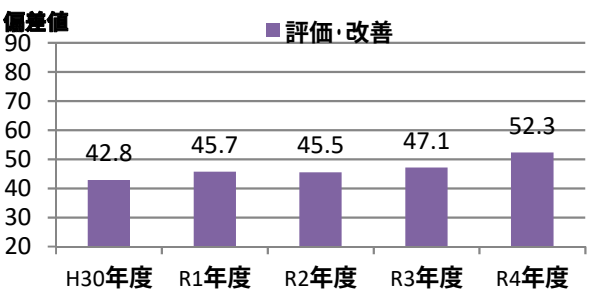
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1401～1450位	1801～1850位	2101～2150位	1451～1500位
総合評価	42.8	47.9(↑5.1)	44.7(↓3.2)	44.6(↓0.1)	51.5(↑6.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



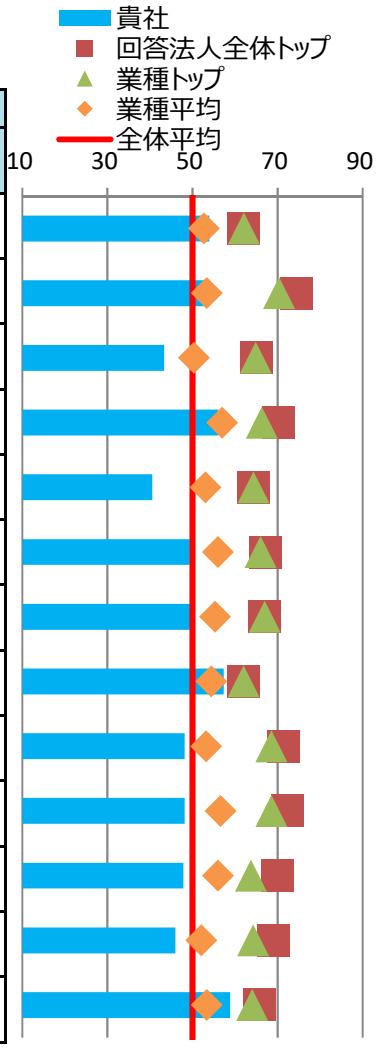






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.0	62.1	62.1	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.3	74.4	70.4	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.4	65.1	64.9	50.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.1	70.3	66.3	57.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.6	64.4	64.4	53.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.4	67.3	66.0	56.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	50.6	67.0	67.0	55.3
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	57.4	62.0	62.0	54.4
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	48.2	71.4	68.6	53.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	48.2	72.4	68.6	56.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	47.9	69.9	63.8	56.0
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	46.0	69.2	64.3	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	58.9	65.7	64.1	53.4



※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。

⑤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 従業員が健康で働ける土壌を作ることが企業の発展、継続につながると考えています。そのうえで従業員の生産性や働きがいを高めていくことが経営上の課題です。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に留意しながら生産性や働きがいを高めるため、「心身の健康増進」を目指します。それを踏まえて「スコアリングレポート」や「ストレスチェック受検率」などの各指標に対して目標（期待する効果）を設定し、定例的に指標をチェックしています。

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.chukyo-bank.co.jp/ir/disclosure/pdf/re202203_05.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。

⑥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）	**24**	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。

⑦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	**4.0**	%	(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	行員が加入する共済会より金銭的援助があり各部店が食事会等でコミュニケーションを図る機会を設けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**71.6**	%	(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	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	食堂の仕出し弁当は栄養管理されたバランスの良いメニューを提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**33.5**	%	(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	その他
取組内容	部店単位で開催する体育事業の費用を補助

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**71.6**	%	(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	**1.0**	%

※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。

⑧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	50.4	54.5	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	55.8	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.4	54.5	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	44.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.6	52.5	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	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.6	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.7	56.9	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	インフルエンザや新型コロナウイルスの感染予防として、マスクの着用、手洗い等の基本的な対応やソーシャルディスタンスの確保により、行内での感染やクラスターの発生を生じさせないことが課題と捉えています。
	施策実施結果	手洗いや手指消毒の奨励、パーテーションの設置、スプリット勤務のほか、食堂での黙食や会話の際のマスクの着用等、必要な感染予防策を講じた。
	効果検証結果	新型コロナウイルスに関しては、予防策を講じても感染や家族の濃厚接触などが見受けられた。しかし、大きなクラスターやお客さまへの感染などは発生していない。今後も感染予防を徹底していきたい。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	年齢が高くなるほど、脳卒中、心筋梗塞、がん、糖尿病のリスクが増えるが、これらは喫煙によりさらにリスクが高くなる。また、望まない受動喫煙により健康被害の懸念もあ生じる。そのため喫煙率を抑え、生活習慣病の発症リスクを抑えることが喫緊の課題と考えている。
	施策実施結果	2013年創立70周年の記念事業として「禁煙活動」を実施。以降、禁煙ポスターを全部店に掲示し禁煙の意識を高める活動を行った。また2019年9月からは受動喫煙防止を目指し「敷地内全面禁煙」を実施した。
	効果検証結果	様々な対策により、喫煙率は18.3%（2017年度）→16.2%（2021年度）まで減少した。新入行員に対しても禁煙指導を実施しており、健康への意識づけを若い時期から行っている。今後も病気の発症リスクを抑えるため健康診断やアンケート等で喫煙状況の把握を続けていきたい。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008537

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：株式会社大光銀行

英文名：THE TAIKO BANK,LTD

■加入保険者：大光銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

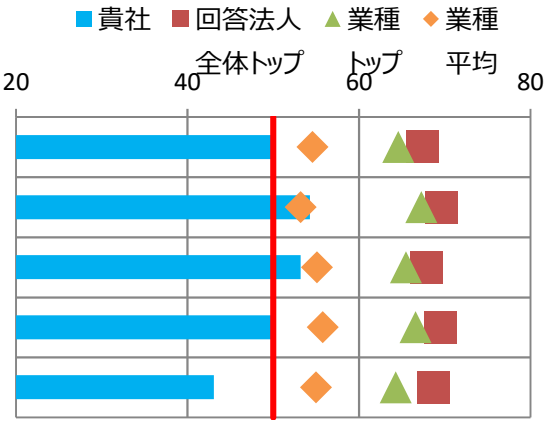
■総合順位： **1701～1750位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.8** ↑5.3 （前回偏差値 44.5 ）

※「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。

②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	-	49.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	54.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	53.2	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	49.9	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	43.1	68.7	64.3	55.0



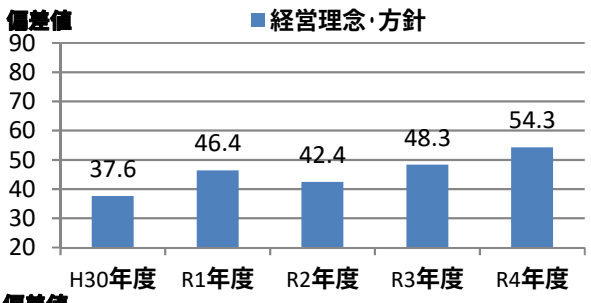
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

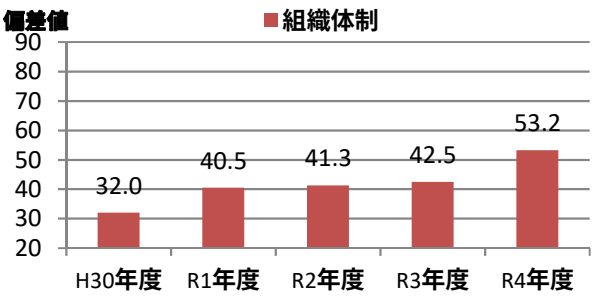
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

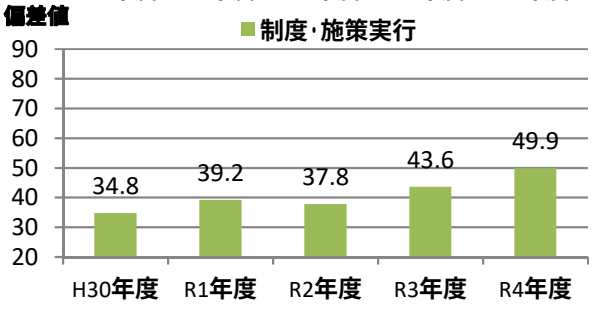
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

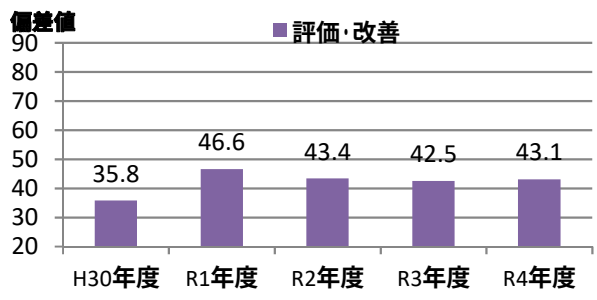
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1651～1700位	1651～1700位	2001～2050位	2101～2150位	1701～1750位
総合評価	35.3	43.8(↑8.5)	41.6(↓2.2)	44.5(↑2.9)	49.8(↑5.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



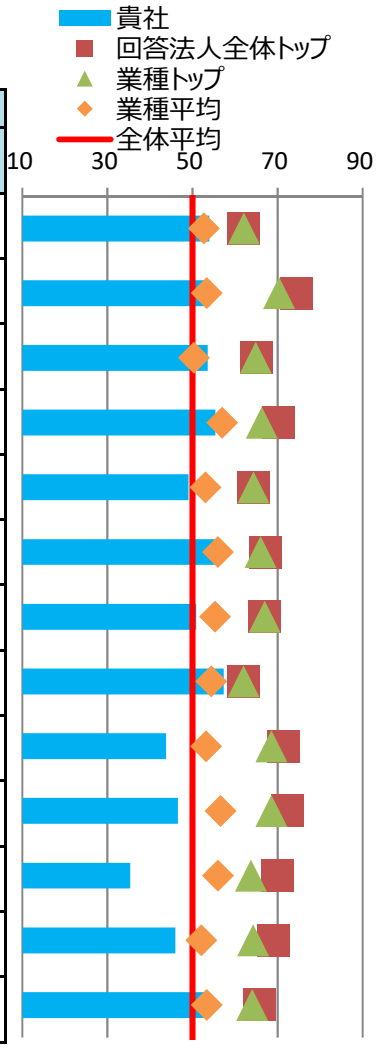






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.0**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.2**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.6**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.4**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**50.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.8**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.6**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**35.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **銀行を志望する学生が減少傾向にある中、当行で活躍出来る人材を採用し続けていくことが大きな課題である。また健康面（身体やメンタル）の不調による生産性・パフォーマンスの低下や離職を未然に防止し、従業員の「身体」と「こころ」の健康維持・増進に取り組み、人材定着を強化していくことも課題である。2021年度よりｽﾀｰﾄした第12次中期経営計画の改革の１つである「組織・人材改革」の実現に繋げたいと考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の「身体」と「こころ」の健康維持・増進を実現することで、当行で働く多様な人材のやりがいや満足度を高めることができ、生産性やパフォーマンスの向上に繋がると期待できる。結果、メンタルダウンや離職の予防にも繋がり、人材定着が改善され、企業価値を高めることで、採用活動のPRポイントとして活用することが可能である。**

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.taikobank.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。

⑥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	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**4**	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。

⑦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	**6.9**	%

■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	近隣地区の清掃や町内行事・祭り等に参加する「１店舗１貢献運動」を随時実施している。

(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	**80.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	育児休業復帰者に向けて、夕食宅配サービスの費用補助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**1.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.3**	%

■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	スポーツクラブと法人契約を締結し、社内でスポーツジム利用による健康保持・増進の機会を提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.5**	%

■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	**6.8**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**0.8**	%

※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。

⑧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	47.4	54.5	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	50.1	55.6	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	51.9	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	54.5	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	46.6	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	52.5	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	45.9	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.5	56.9	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	**第12次中期経営計画の中で「収益構造・コスト改革」・「業務運営改革」の実現のため、従業員の長時間労働による「身体」と「こころ」の不調を未然に防ぎ、家庭と仕事の両立支援の促進、ダイバーシティな働き方など、コロナ禍のニューノーマルの働き方の推進を強化していくことが課題である。**
	施策実施結果	**全従業員向けに「残業削減運動」の取り組みや、毎週水曜日のノー残業デーの実施・周知徹底により、労働時間に対するコストや生産性を意識した働き方の意識付けが可能となった。**
	効果検証結果	**上記の取組みにより、平均月間所定外労働時間（時間外）は前年度比▲2.1時間（月）の削減に成功（2021年度/月6.5時間）。また、第12次中期経営計画で掲げている計数目標の1つである「連結業務粗利益0HR」の目標値を初年度に達成することが出来た。**
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	**メンタルヘルス不調により、休職を余儀なくされる従業員が一部存在することから、未然にメンタルダウンを防止し、発生者を０にする取り組みが必要であると考える。また、第12次中期経営計画の1つである「組織・人材改革」の実現のため、当行で働くことに満足出来る環境づくりの取り組みの強化を図る。**
	施策実施結果	**当行独自のセルフチェック（自身のストレスの気づきやメンタルに関する情報発信）、またメンタル不調の予兆がある者への面談や医療機関の紹介等、事前の対策によりメンタルダウン発生者の未然防止に繋がっている。**
	効果検証結果	**当行独自の従業員アンケートにより、メンタル面で肯定的でない回答のあった従業員や職場を把握することが可能であり、毎年度の継続的な回答結果の推移による職場環境等の傾向・分析を実施。結果をもとに、所属長との面談や臨店、人事異動等の参考資料として、人材の適材適所への配置、職場環境の改善に努めることが出来た。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008551

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：株式会社北日本銀行

英文名：KITA-NIPPON BANK

■加入保険者：北日本銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

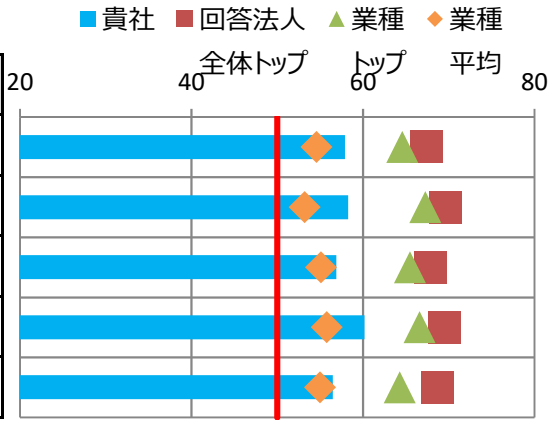
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑0.9　（前回偏差値　57.0 ）

※「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。

②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	-	57.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	58.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	56.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.2	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	56.5	68.7	64.3	55.0



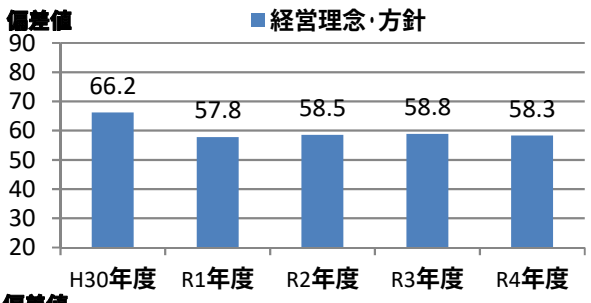
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

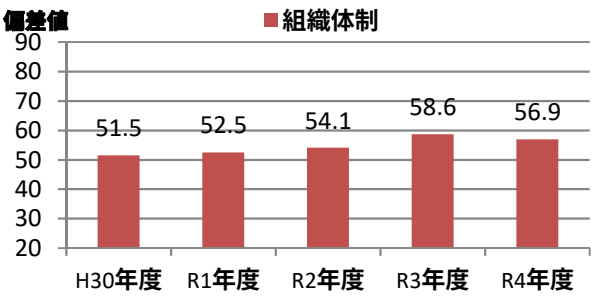
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

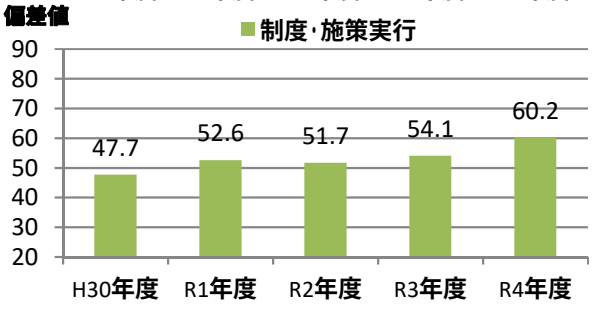
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

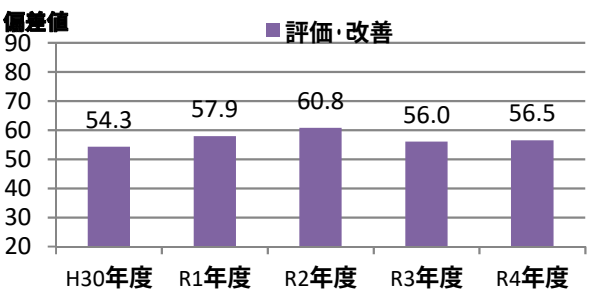
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	751～800位	701～750位	751～800位	751～800位
総合評価	55.3	55.7(↑0.4)	57.0(↑1.3)	57.0(↑0.0)	57.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



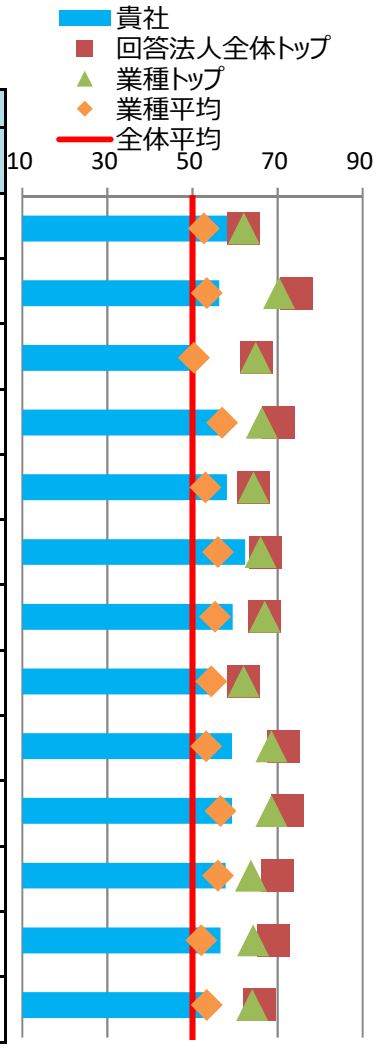






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.4**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.5**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.8**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.6**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **当行の現状として、若手・女性活躍推進、業務効率化、店舗統廃合が道半ば、稼ぐ力の低下、採用人数の抑制と中途退職者の増加でコア層人財が不足傾向、行員数は今後減少予想で変わらないという課題がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**10年ビジョンとして、「豊かな人間力と創造的開発力で未来をデザインするユニークバンク」を掲げている。2020年4月に新キャリアパス、1on1ミーティング等の新しい人事諸施策をはじめ、現在、自律型人財の育成を目指し、職員と共にエンゲージメントを高めることを目標としている。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.kitagin.co.jp/company/promoting-diversity/**

※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。

⑥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）	**14**	回	**5**	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。

⑦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	**4.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**4.9**	%

■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	健康アプリを導入しており、アプリ内でウォーキングイベントを実施し競い合っている。

(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	**58.8**	%

■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	健康アプリの導入により、食事写真の記録や飲酒管理を行うことができる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**58.9**	%

■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	個人対抗戦でウォーキングイベントを開催しており、上位100人へクオカードを贈呈している。

(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	**58.9**	%

■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	**58.9**	%

※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。

⑧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	58.9	54.5	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	58.2	55.6	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	62.7	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	54.5	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	59.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	52.5	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	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.4	56.9	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	**当行の肥満者の割合（BMI）は25%で推移していたが、2020年度に過去最大の26.3%となり、病気へのリスクが懸念されていた。**
	施策実施結果	**個々で手軽に利用できる健康アプリを導入し、約60%の職員が利用を開始した。**
	効果検証結果	**2020年度より健康アプリを導入し、アプリ内でウォーキングイベントを開催したり運動の機会を提供することにより、2021年度の肥満者の割合は23.9%へと減少した。**
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	**コミュニケーションの促進のため、2020年度より１on１ミーティングを実施しているが、各部・支店で実施状況が異なり意味のある取り組みになっているか疑問の声もあった。そこでストレスチェック集団分析と１on１ミーティング満足度アンケートを掛け合わせ分析を行った。**
	施策実施結果	**ストレスチェックと１on１ミーティング満足度には深い相関関係があった。**
	効果検証結果	**コミュニケーション・働きやすさとも１on１ミーティングを実施した方が数値は高くその効果は大きい。心理的安全性が高い職場環境作りにも役立っている。30～45分程度のミーティングを定期的に実施することが効果的であり、また、職場のことだけでなく家族もこと等も含め話題にする方が効果が高くなる傾向にあった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008558

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：株式会社東和銀行

英文名：The Towa Bank, Ltd.

■加入保険者：東和銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

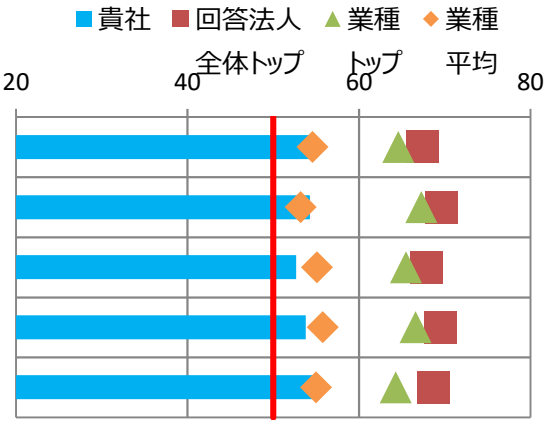
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.2**　↑5.6　（前回偏差値　48.6 ）

※「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。

②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	-	54.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	54.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	52.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	53.8	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	55.2	68.7	64.3	55.0



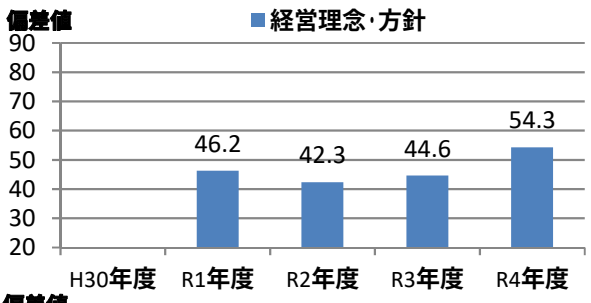
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

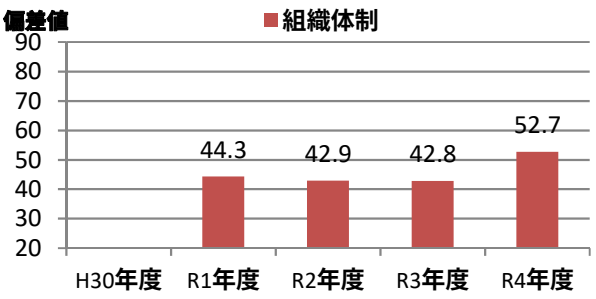
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

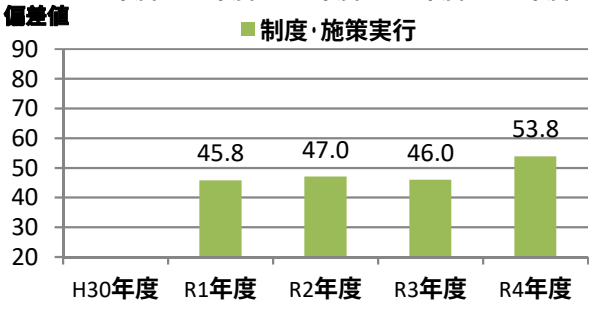
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

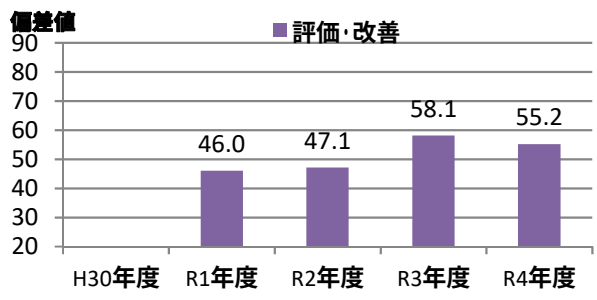
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1751～1800位	1701～1750位	1151～1200位
総合評価	-	45.7(-)	44.8(↓0.9)	48.6(↑3.8)	54.2(↑5.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



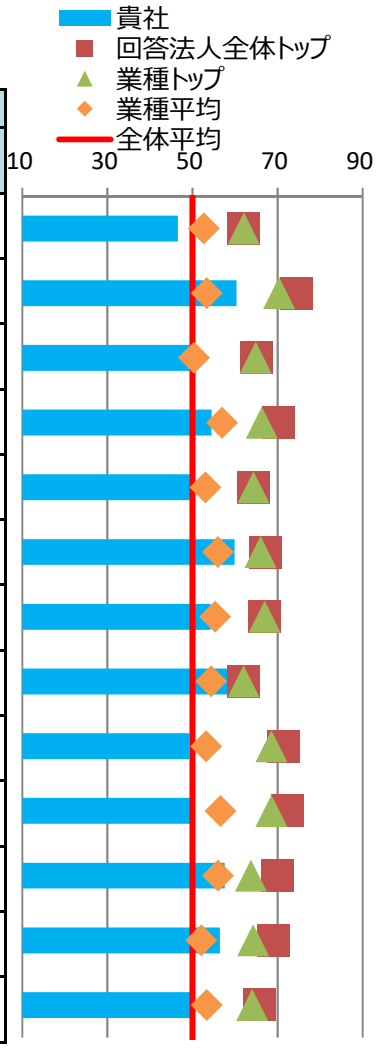






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.4**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.5**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.1**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.3**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.6**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.2**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **すべての従業員に、心身共に健康で長く働いてもらうことの実現が、持続可能性のある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	**従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、当行は男性と女性の平均勤続年数に格差（8.1年）があることから、女性の平均勤続年数を引き上げたく、女性の平均勤続年数を12年以上(産業ごとの平均値11.5年以上）とする目標を設定し達成することができた。（令和3年度末女性の平均勤続年数12.5年）**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.towabank.co.jp　健康経営への取組みについて**

※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。

⑥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	**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。

⑦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	**59.6**	%	(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	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	「ぐんまマラソン」に選手や運営スタッフのボランティアとして行員及び行員家族が参加している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.7**	%

■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	管理栄養士が健康レシピを毎日紹介する等の個人向け健康ポータルサイトを導入した。

(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	**6.5**	%

■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	ウォークラリー、ウォークキャンペーンを毎年開催している。

(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	**23.1**	%

■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	**38.5**	%
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。

⑧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	57.7	54.5	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	58.7	55.6	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	50.9	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.5	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	57.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.2	56.9	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	**前年度に掲げた有給休暇の取得率70%以上の目標に及ばなかったため、ワークライフバランスの一段の推進や、多様な人材が十分に能力を発揮できる環境の構築に向け、引き続き有給休暇の取得促進を課題とする。**
	施策実施結果	**「個人別年休付与計画表」を早期に作成し、各部課ごとに掲示し、「見える化」を行った。2022年3月31日時点で有給休暇取得率は71.7%であった。**
	効果検証結果	**個人別の各種休暇取得状況を「見える化」することで、休暇取得者に対する協力体制の構築や業務の円滑化、各種休暇を完全取得できる環境を醸成している。有休取得率の目標値を達成することができた。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008563

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：株式会社大東銀行

英文名：THE DAITO BANK,LTD.

■加入保険者：大東銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

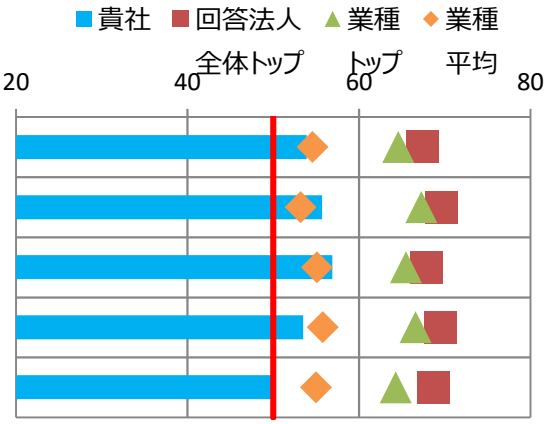
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.9**　↑2.4　（前回偏差値　51.5 ）

※「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。

②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	-	53.9	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	55.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	56.9	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	53.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	50.2	68.7	64.3	55.0



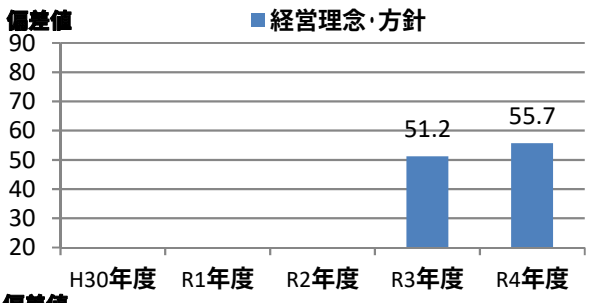
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

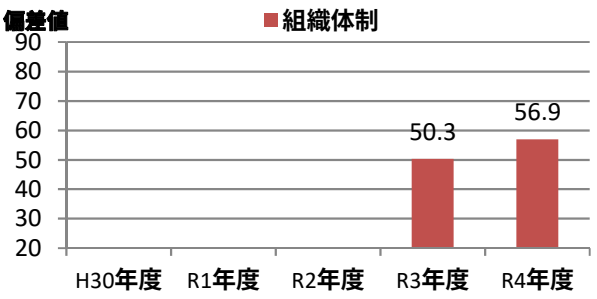
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

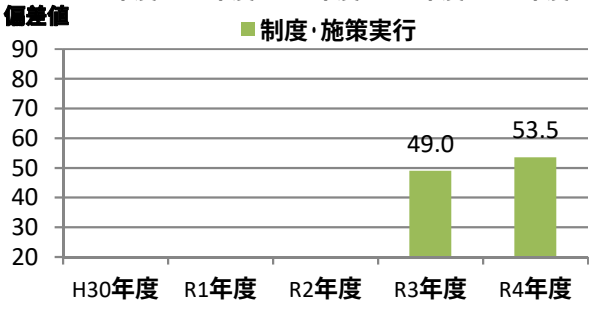
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

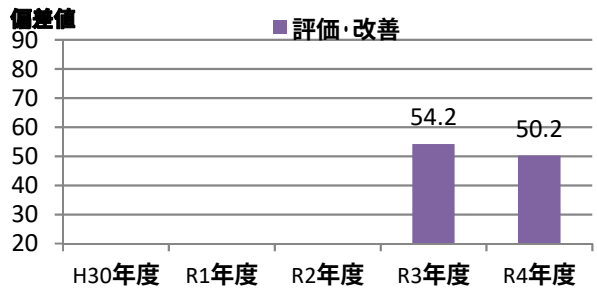
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1401～1450位	1201～1250位
総合評価	-	-	-	51.5(-)	53.9(↑2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



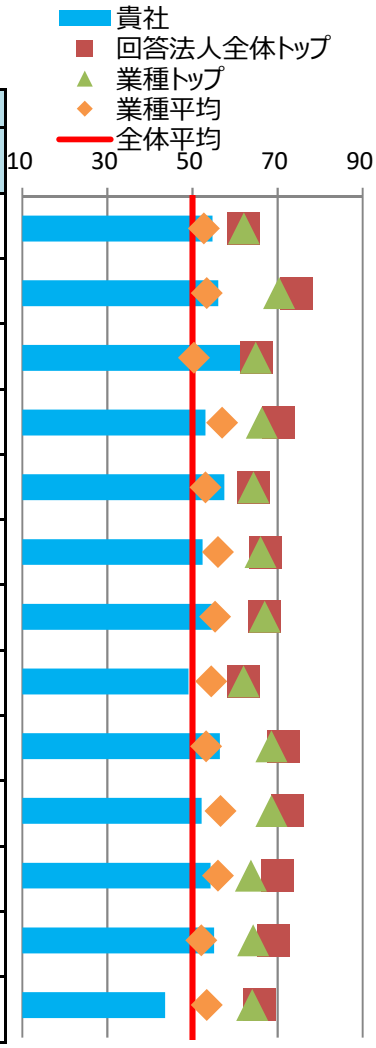






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.5**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.4**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.6**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.5**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.2**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.3**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.1**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**43.6**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **人口減少が続く地域社会において、金融機関の役割発揮による社会貢献の実現を図るためには、1人ひとりの生産性を向上させることで、より付加価値の高い金融サービスを展開することが求められる。また、健全な経営を求められる金融機関として、本業利益（コア業務純益）の向上に努めて行く必要があるため、健康経営に取り組むことで事業活動の生産性向上を実現していく。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員の心身の健康維持、向上のため、①アブセンティーズム、プレゼンティーイズムの低減、②ワークライフバランスの向上、③活力ある職場の実現（エンゲージメント向上）を実現していく。これにより中期経営計画に定める本業収益（コア業務純益）の達成を目指していく。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daitobank.co.jp/information/003404.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。

⑥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	**13**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**10**	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。

⑦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	**98.0**	%

■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	ボランティア・地域祭りに参加や、職場交流会に対する費用補助を行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.0**	%

■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	保健師などによる保健指導の中で食生活やカロリー記録のサポートを行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施
取組内容	徒歩・自転車通勤を推奨し自転車通勤手当を増額した

(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	**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	**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。

⑧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	55.6	54.5	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	49.6	55.6	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	49.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	54.5	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	61.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	52.5	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	56.5	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	56.9	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による休職者の増加が見られたことから、単なる異動配置や休職等の対応にとどまらず、各部店の多面評価アンケート、人事部門によるヒアリングやキャリア相談等の対応を実施している。また、職場復帰への対策として【職場復帰プログラム】を策定し実践している。**
	施策実施結果	**メンタルヘルス不調による休職者については、上記施策実施により改善傾向が見られた。**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調者については、職場環境のほか、各個人の適性と職務ギャップが多く見られた。人事部門において職務内容を幅広く理解したうえで、職務を割り当てることができる人材配置が重要であるものと認識した。**
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	**当行の従業員において高血圧者率が他の事業者に比べて高い結果を踏まえ、定期健康診断や人間ドックの結果をもとに、対象者に対しては精密検査受診を強力に促している。またその原因となる喫煙、運動不足などへの対策も行ってきている。**
	施策実施結果	**喫煙率の減少、運動習慣の増加により高血圧リスク者は減少している。**
	効果検証結果	**過去に喫煙を起因する疾病者が多く見受けられたことから、特に禁煙には力を入れてきた結果、改善が図られてきている。今後さらに対象者への生活習慣の改善、治療の促進を行っていく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008714

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：株式会社池田泉州ホールディングス

英文名：The Senshu Ikeda Bank, Ltd.

■加入保険者：池田泉州銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

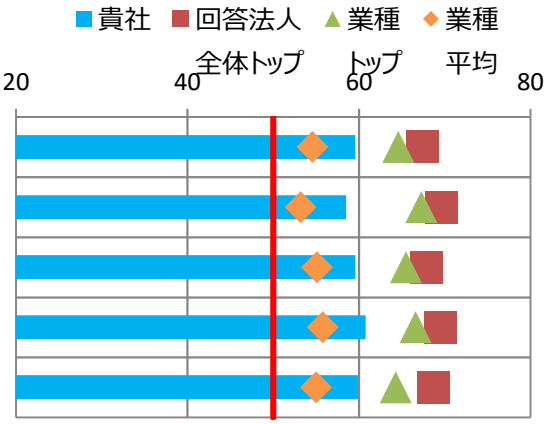
■総合順位： **551～600位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **59.6** ↑2.8 （前回偏差値 56.8 ）

※「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。

②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	-	59.6	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	58.5	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	59.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	60.8	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.9	68.7	64.3	55.0



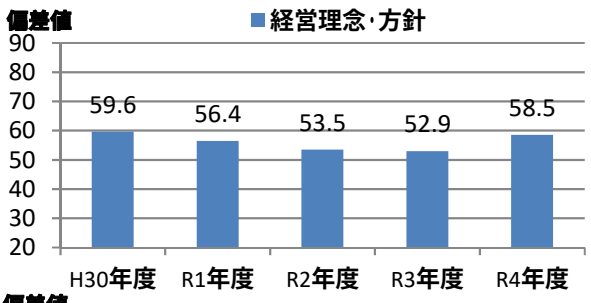
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

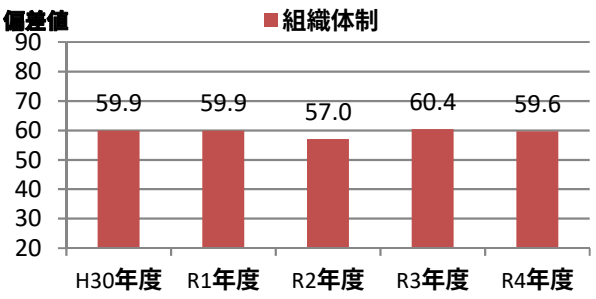
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

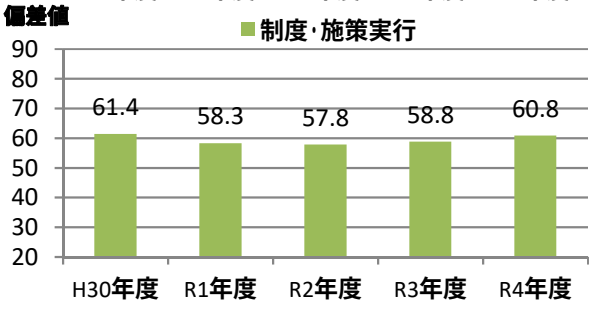
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

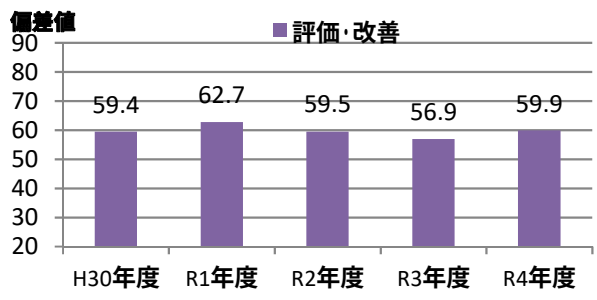
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	351～400位	701～750位	751～800位	551～600位
総合評価	60.2	59.4(↓0.8)	56.9(↓2.5)	56.8(↓0.1)	59.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



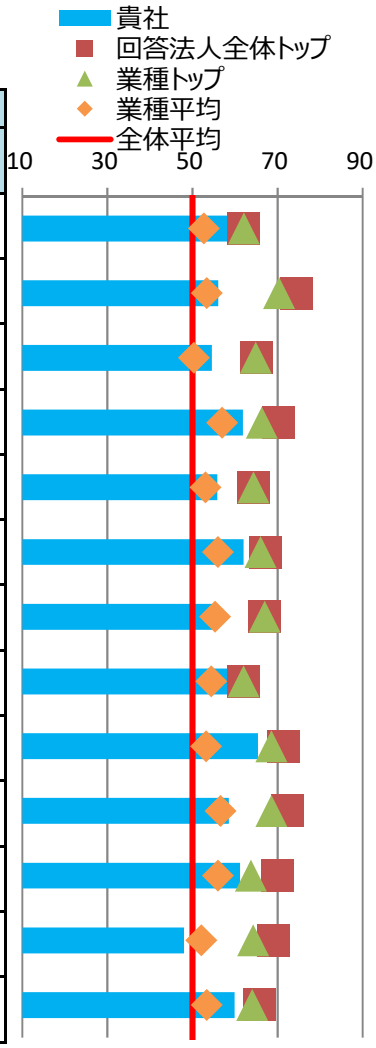






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.1**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.6**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.9**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.0**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.4**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.6**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.9**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **生活習慣病等の体の不調やメンタルヘルスの不調によるアブセンティーズム・プレゼンティーズムおよびワークエンゲージメントの低下が職員の能力発揮を阻害し、会社の生産性の低下、顧客サービスの品質の低下につながると考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施により、職員一人ひとりの心身の活力が向上し、能力を最大限に発揮することで、生産性向上による企業価値の向上を目指す。また、職員自身にとっても、働きやすい環境、自身の健康の維持や医療費の減少などの恩恵があると考える。**

※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://www.senshuikeda-hd.co.jp/csr/csr_manage.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。

⑥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	**16**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**52**	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。

⑦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	**16.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	ビジネスカジュアルを導入し、服装に変化があったことで、話しかけやすい雰囲気が醸成された。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**31.0**	%	(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	健康支援アプリにて、食生活改善に資する項目の達成度を毎日選択する等、意識を高めている取組を実施。

(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	**36.7**	%

■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	健康支援アプリを全従業員に提供し、ウォーキングイベント等を通じて運動習慣定着を図っている。

(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	**36.7**	%

■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	**18.8**	%
管理職限定	○	全管理職の	**31.5**	%
限定しない	○	全従業員の	**3.9**	%

※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。

⑧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	59.4	54.5	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	59.5	55.6	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	54.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	54.5	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	66.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	52.5	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	49.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.7	56.9	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	**一部の職員で長時間労働が恒常化しているケースが散見され、２０２０年度は法定外労働月80時間超の職員が月平均17人発生した。（管理監督者のみ該当）長時間労働は疲労の蓄積による生産性の低下やワークライフバランスの悪化によるエンゲージメントの低下が懸念され、対策が必要。**
	施策実施結果	**該当職員全員とその所属長に長時間労働のリスクを説明したうえで労働時間の削減に努めるよう依頼。加えて、継続的にモニタリングを行い、労働時間削減が難しい職員については個別ヒアリングを行いフォローを行った。**
	効果検証結果	**施策の結果、所属長の長時間労働に対する認識も変化し、各部署で主体的に長時間労働を是正する動きが増加。２０２１年度の法定外労働月80時間超の職員は月平均10人にまで減少した（前年比約４割減）。職員へのヒアリングを行うと「メリハリが効いた働き方を意識できるようになり、その結果生産性も向上している」といった声もあがっている。**
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	**コロナによって交代勤務等により勤務体系の変化や業務終了後の会食機会も減少し、上司・部下とのコミュニケーションが希薄化していた。貴重なコミュニケーション機会が少なくなることで、若手の成長機会も同時に失われる要因になると判断している。まずは仕事を進めるうえで最も重要な項目の１つである上司・部下との信頼関係を向上させる施策が必要である。**
	施策実施結果	**上司部下の信頼関係構築および部下の自己成長を目的に、全部署で毎月１回、１回１５分以上の１on１ミーティングを制度化した。全部署での100%の実施および問題点がないかをモニタリングしている。**
	効果検証結果	**１on１ミーティングの導入によって目に見える形での成果はまだ現れていないが、日頃から上司・部下と話しやすくなった、部署内の問題を共有しやすくなった等、の報告があり、着実に信頼関係向上に繋がっていると思料。また、１on１ミーティングの場を活用して自身のキャリアについて相談する等、若手の成長にも繋がっていることが報告されている。より効果の高い１on１ミーティングにするため研修によるスキルアップを予定。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010464

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：株式会社肥後銀行

英文名：The Higo Bank,Ltd

■加入保険者：肥後銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

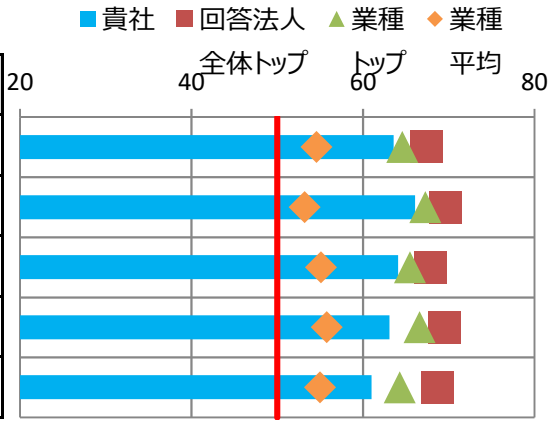
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.6**　↑0.5　（前回偏差値　63.1 ）

※「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。

②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	64.6	54.6
経営理念・方針	3	66.1	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	64.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	63.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	61.0	68.7	64.3	55.0



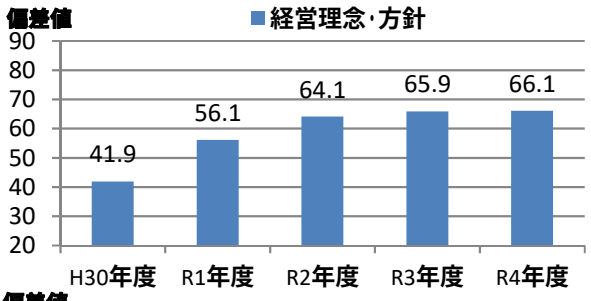
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

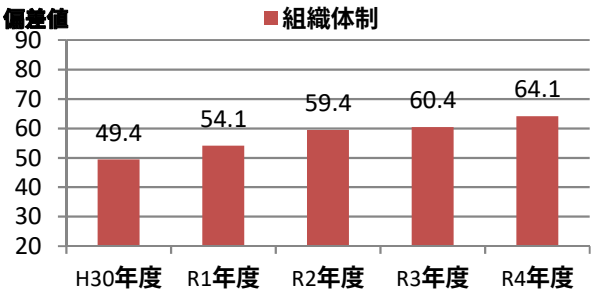
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

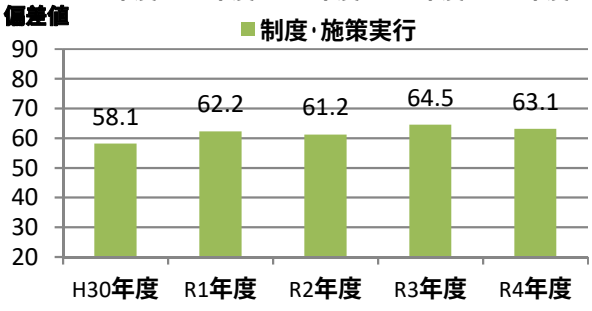
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

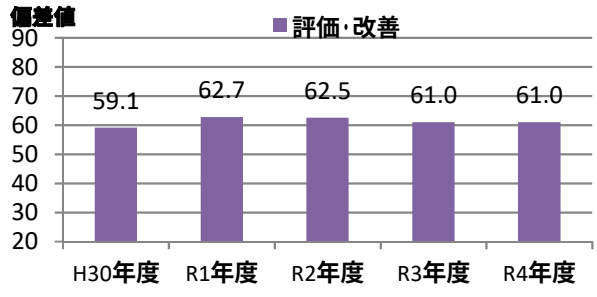
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	401～450位	151～200位	101～150位	51～100位
総合評価	51.7	58.9(↑7.2)	62.1(↑3.2)	63.1(↑1.0)	63.6(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



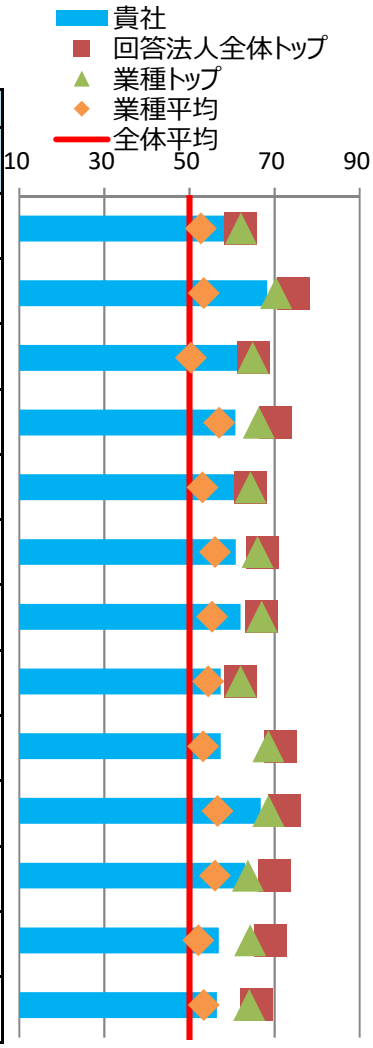






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.3**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.9**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.4**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.1**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.9**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.5**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **従業員の健康度・生産性・エンゲージメントの向上のためには、長時間労働や休職・離職の防止、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減および従業員が活き活きと働ける職場づくりの実現が課題であり、「人づくりとエンゲージメント向上」、「多様性の尊重と働きがいの向上」を中期経営計画の戦略目標に掲げ、経営課題解決に向け、働き方改革や健康診断・再検査受診促進等の健康保持・増進施策に積極的に取り組んでいる。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の生産性向上やエンゲージメント向上に向け、定時退行・休暇取得・テレワーク推進等に取り組んでおり、①「一月当たり平均残業時間：11時間→7時間」、②「有給休暇取得率：74%→77%」、③「精密検査受診率：96%→98%」、④「エンゲージメントスコア：70P→74P」、⑤「定期健康診断受診率：100%維持」・⑥「育児休業取得率(男女)：100%維持」等の2023年度諸目標達成を効果として認識。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.higobank.co.jp/aboutus/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。

⑥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）	**44**	回	**38**	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。

⑦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	**90.3**	%

■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	テレワーク等の多様な働き方に対応し、従業員が個人・グループ間で自由にメール・チャットできる環境を整備

(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	**98.0**	%

■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	社員食堂を整備し、本店食堂では、健康メニューを提供、健康情報を掲示、各メニューへ栄養・カロリーを表示

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**68.1**	%	(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	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	コロナ禍のため中断していた、従業員組合主催の行内運動会（全従業員の約半数が参加）を3年ぶりに再開。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**63.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**41.7**	%

■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	**90.3**	%

※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。

⑧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	62.8	54.5	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	55.6	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	60.7	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	54.5	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	61.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	52.5	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	62.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	56.9	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	**従来は、毎年、全従業員を対象とした行内運動会や体育大会（ソフトボール・ソフトバレーボール）を開催し、部活動や各種イベントの実施や費用補助等、積極的な運動促進を図っていた。コロナ禍で運動関連イベントの開催ができず、外出自粛やテレワーク推進等による従業員の運動不足解消や、それに伴う生活習慣病やメンタル疾患等の防止が課題であった。**
	施策実施結果	**個人でも運動できるよう熊本県推奨の「くまもとスマートライフアプリ」を活用したウォーキングコンペを開催し、成績上位者（全体の２割）を表彰する等して、個人やチーム単位での運動促進に取り組んだ。**
	効果検証結果	**上記ウォーキングコンペに加え、女子駅伝部によるエクササイズ動画の配信や、スポーツジム利用者への費用補助等を行ったことで、コロナ禍においても「運動習慣者比率」が、2018年度の20.3%から、前年度は26.5%、2021年度は27.1%と着実に上昇しており、本取組をきっかけに、従業員の運動習慣定着が図られている。**
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	**業務繁忙や自覚症状がない等の理由で、精密検査の受診率が、取組開始当初（2014年度）は38%と非常に低位な状況であり、従業員の健康意識の醸成と受診勧奨の強化が課題。**
	施策実施結果	**健診・人間ドックでの要精密検査者の再受診率100%を業績評価項目に組入れ、所属長・本人への受診指導を継続実施。健康管理システムでの従業員自身の入行以来の健診結果の可視化を通じて、健康意識醸成に努めた。**
	効果検証結果	**「要精密検査受診率」は、保健師・看護師および人事部からの継続した受診勧奨と業績評価の効果もあり、近年は95%を超える高い水準を維持しており、2021年度は96.8%であった。 「健康管理システム」の利用についても、健診申込・結果連絡等を当システムにて行っていることから、全従業員に浸透し、データの一元管理と従業員の健康意識醸成につながっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010632

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：株式会社北都銀行

英文名：Hokuto bank Co.Ltd

■加入保険者：フィデア健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

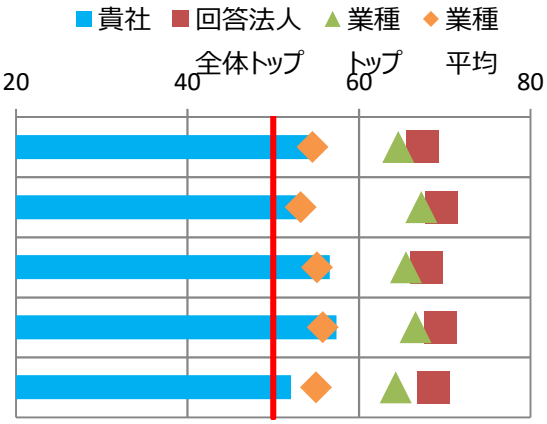
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.4**　↓3.1　（前回偏差値　57.5 ）

※「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。

②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	-	54.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	53.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	56.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	57.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	52.1	68.7	64.3	55.0



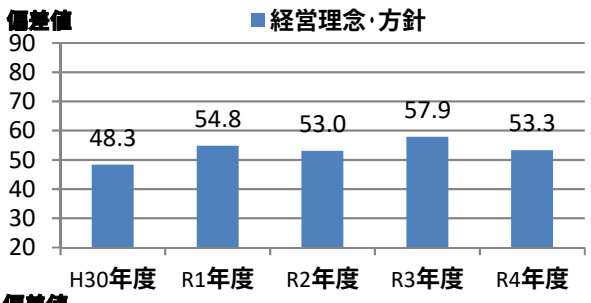
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

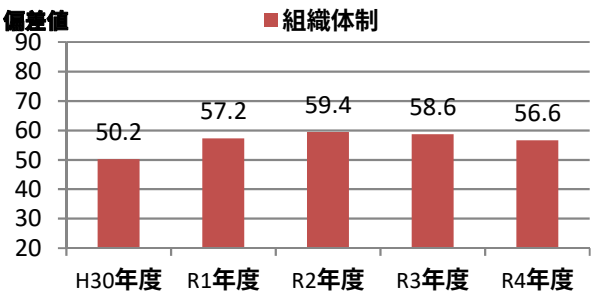
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

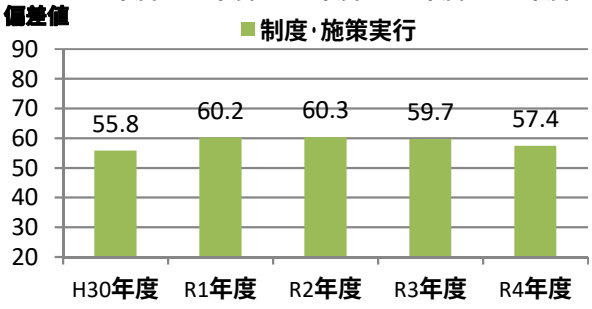
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

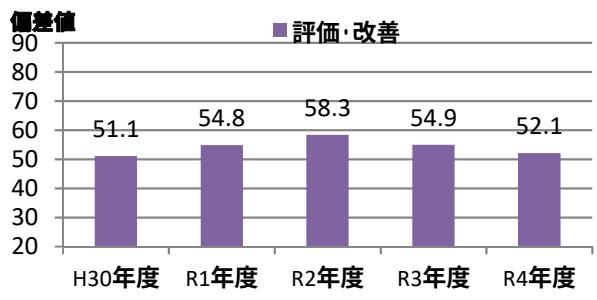
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	701～750位	651～700位	701～750位	1101～1150位
総合評価	51.5	56.4(↑4.9)	57.3(↑0.9)	57.5(↑0.2)	54.4(↓3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



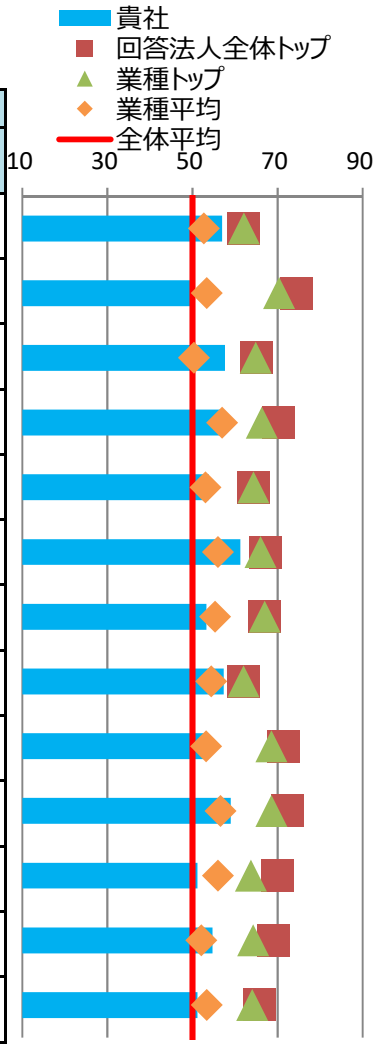






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.7**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.3**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.8**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.0**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.7**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.2**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **地域とともに発展し貢献し続けるためには、従業員とその家族一人ひとりが心身共に健康である事が不可欠。**
健康経営の実施により期待する効果	**・地域に密着した広域金融グループとして、地域の発展に貢献し続ける。** **・将来にわたる安定した健全性を確保し、地域における金融仲介機能を十分に発揮する。** **・従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員をしっかり応援する風土を実現する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.hokutobank.co.jp/profile/pdf/kenkou_koudou.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。

⑥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	**14**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**10**	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。

⑦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	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	地域の祭りやイベント(竿燈祭り他)に組織として積極的に参加している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	社内の自動販売機と健康アプリを連動。従業員の健康意識向上に寄与している。

(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	提携スポーツクラブの割引券の配布等

(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	**10.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**10.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**10.0**	%

※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。

⑧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	50.8	54.5	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	59.1	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	54.5	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	57.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.5	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	62.4	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.2	56.9	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	**中期経営計画の目指す姿の1つとして「従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員の成長をしっかり応援する風土づくり」を実現するために、従業員間、特に部下と上司のコミュニケーション機会の創出を検討。**
	施策実施結果	**2021年2月にリクルートマネジメントソリューションズ社が提供する「INSIDES」を導入。同システムのパーソナルレポートを活用した1on1ミーティングを半年毎に実施。**
	効果検証結果	**2022年2月のメンタリティは状態の良いものから順に、充実25.4%・懸命21.5%・淡々26.2%・悶々12.0%・窮々15%という結果。今後も継続してメンタリティの測定を行うと共に、パーソナルレポートを活用し上司と部下のコミュニケーションの活性化を図っていく。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010710

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：株式会社荘内銀行

英文名：THE SHONAI BANK,LTD.

■加入保険者：フィデア健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

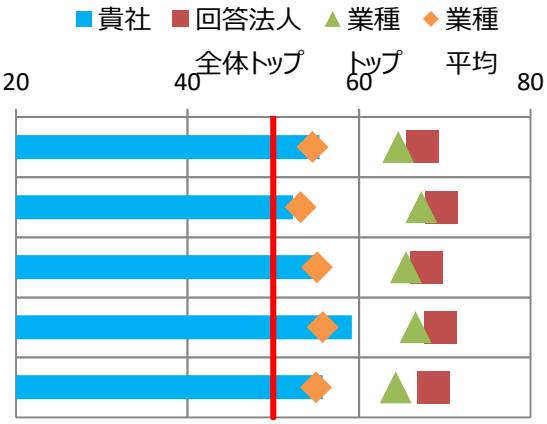
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.4**　↓1.7　（前回偏差値　57.1 ）

※「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。

②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	-	55.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	52.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	55.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	59.2	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	55.8	68.7	64.3	55.0



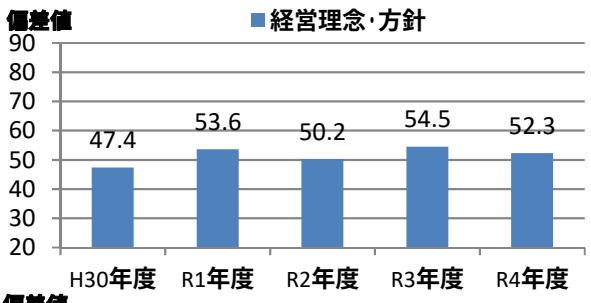
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

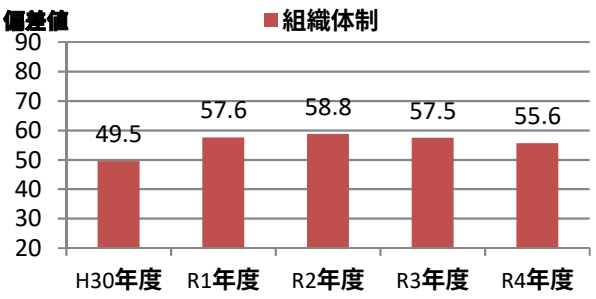
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

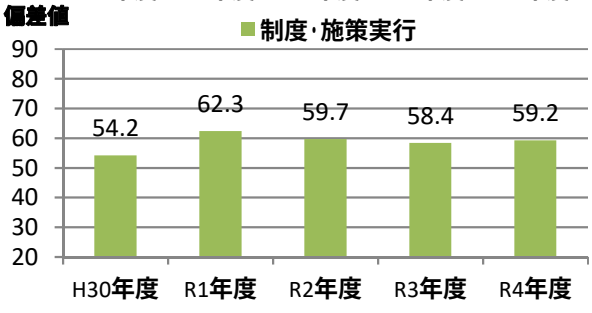
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

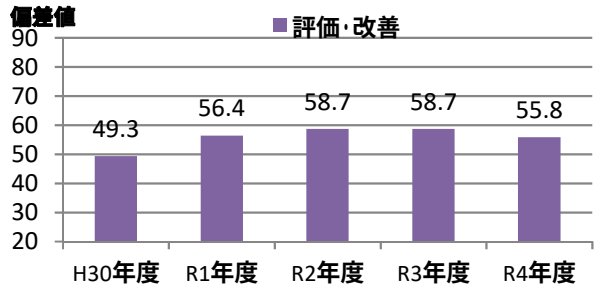
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	601～650位	751～800位	701～750位	1001～1050位
総合評価	50.2	57.0(↑6.8)	56.4(↓0.6)	57.1(↑0.7)	55.4(↓1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



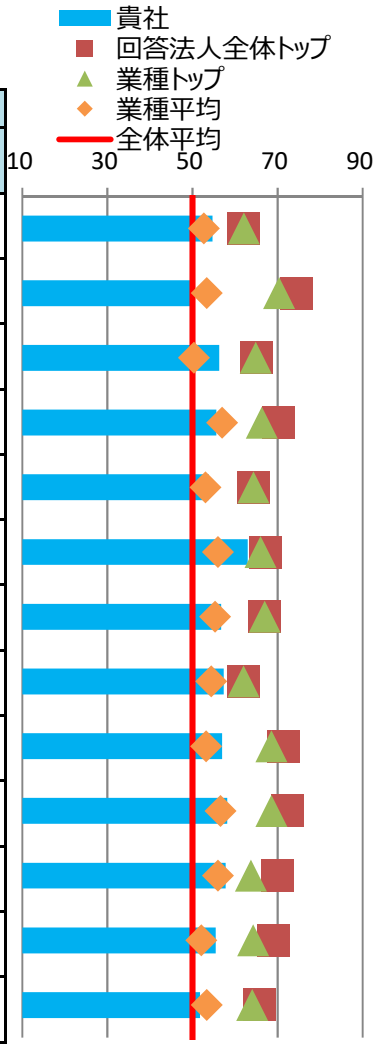






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.6**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.0**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.2**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.8**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.8**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **地域とともに発展する銀行であり続けるためには従業員とその家族一人ひとりが心身ともに健康であることが必要不可欠。**
健康経営の実施により期待する効果	**・地域に密着した広域金融グループとして、地域の発展に貢献し続ける** **・将来にわたる安定した健全性を確保し、地域における金融仲介機能を十分に発揮する** **・従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員をしっかり応援する風土を実現する**

※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

媒体の種別	**上記以外の文書・サイト**
URL	**https://www.shonai.co.jp/information/health/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。

⑥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	**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。

⑦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	**8.9**	%	(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	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	県内各地で開催される祭りに参加し、従業員や地域の皆さまとのコミュニケーション活性化に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	社員食堂において、栄養管理された仕出弁当を注文できる				
(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	提携スポーツクラブの無料利用券の配布等				
(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	**1.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**1.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**1.0**	%

※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。

⑧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	54.1	54.5	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	59.2	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	54.5	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	56.3	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	52.5	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	61.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.6	56.9	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	**中期経営計画の柱のひとつである、「従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員の成長をしっかり応援する風土づくり」を実現するために、従業員間、特に部下と上司のコミュニケーション機会の創出を検討。**
	施策実施結果	**2021年2月にリクルートマネジメントソリューションズ社が提供する「INSIDES」を導入。同システムのパーソナルレポートを活用した1on1ミーティングを開始。**
	効果検証結果	**2022年2月実施時のメンタリティの比率は状態の良いものから順に、充実28.4%・懸命22.8%・淡々27.1%・悶々8.7%・窮々12.9%。昨年に比べ、ネガティブなメンタリティ（悶々・窮々）比率が5%減少。今後も継続してメンタリティの測定を行うと共に、パーソナルレポートを活用し、上司-部下のコミュニケーション活性化を図っていく。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 012057

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：株式会社香川銀行

英文名：THE KAGAWA BANK, LTD.

■加入保険者：香川銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

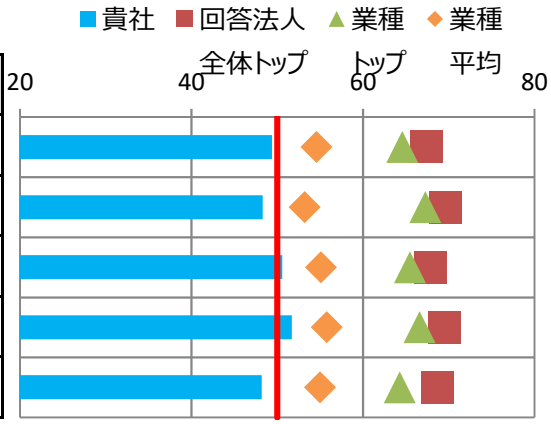
■総合順位： **1751～1800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.4** ↓2.5 （前回偏差値 51.9 ）

※「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。

②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	-	49.4	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	48.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	50.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	51.7	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	48.2	68.7	64.3	55.0



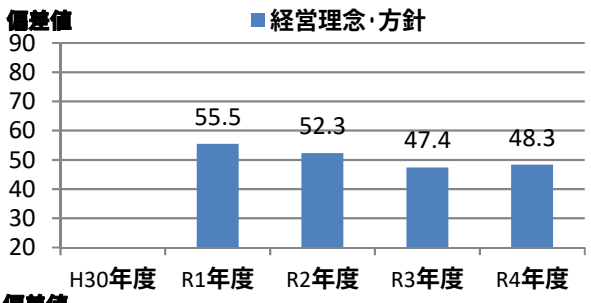
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

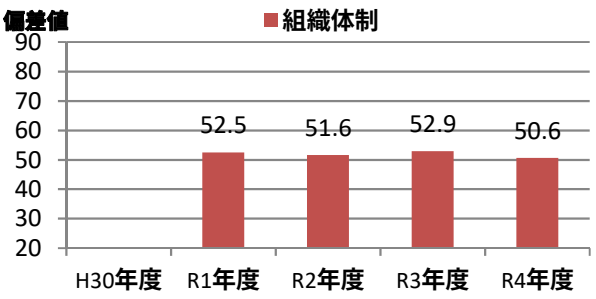
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

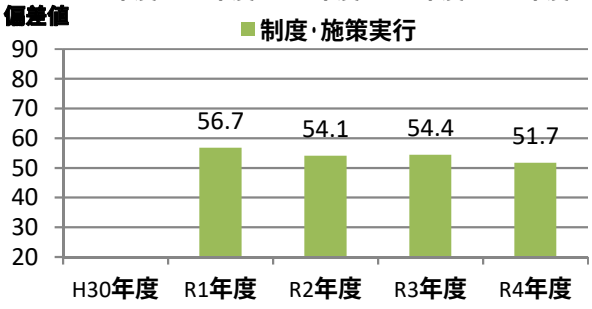
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

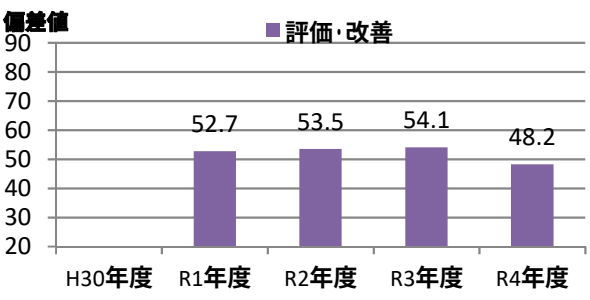
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	901～950位	1051～1100位	1351～1400位	1751～1800位
総合評価	-	54.3(-)	52.9(↓1.4)	51.9(↓1.0)	49.4(↓2.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



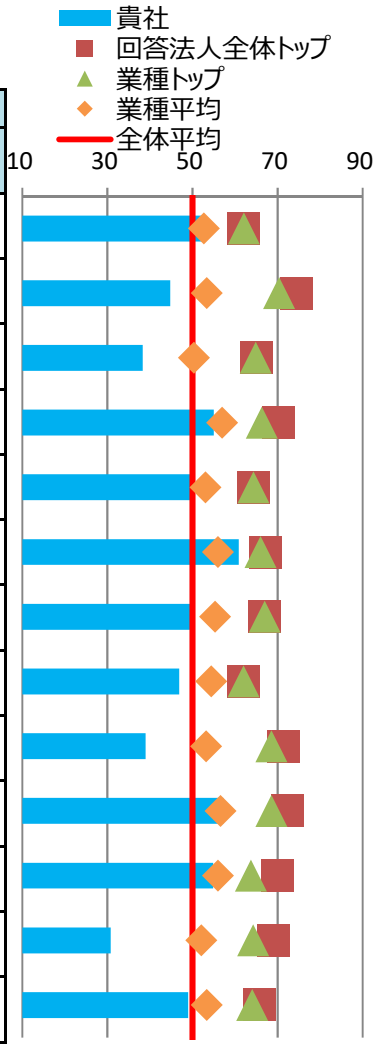






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**52.5**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.8**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**38.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.6**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.9**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**39.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.9**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**30.8**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.0**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **新規採用が難しい中で、ノウハウや技術を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの現実が、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	**従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後の定着率80%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の50%から70%以上への改善を目指す。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.kagawabank.co.jp/about/hitowotaisetunisuru/kenkoukeiei.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。

⑥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	**25**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**51**	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。

⑦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	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	ほめーる制度を実施し、受信者については一定のインセンティブを付与している。

(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	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	本店に食堂を設け、全従業員が栄養バランスのとれた食事がとれる体制を構築している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	近隣の運動促進施設と提携し、従業員の運動促進を促している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**100.0**	%
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。

⑧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	48.4	54.5	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	54.2	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	54.5	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	54.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.6	52.5	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	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.7	56.9	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	**ワークライフバランスの充実・生活時間の確保を図るべく残業時間削減に取り組んだ。**
	施策実施結果	**全行員、月３回から月４～５回の「ノー残業デー」の実施とした。**
	効果検証結果	**総残業時間：2020年度＝100,506時間、2021年度＝84,602時間となり、15.8%削減となり、従業員のワークライフバランスの改善に寄与した。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 012066

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：三菱UFJ信託銀行株式会社

英文名：Mitsubishi UFJ Trust and Banking Corporation

■加入保険者：三菱UFJ信託銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

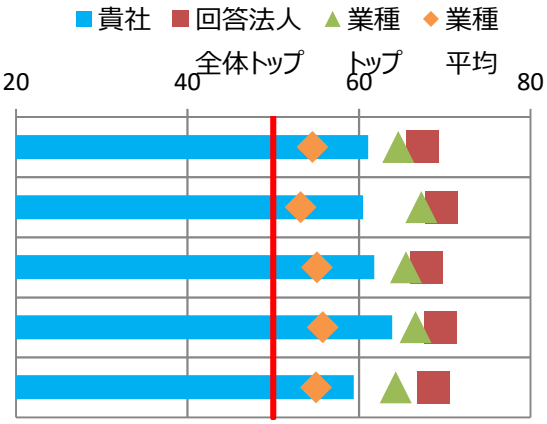
■総合順位： **401～450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.1** ↑6.3 （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。

②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	-	61.1	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	60.5	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.8	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	63.9	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	59.4	68.7	64.3	55.0



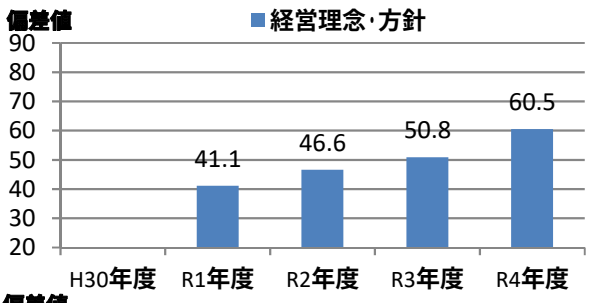
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

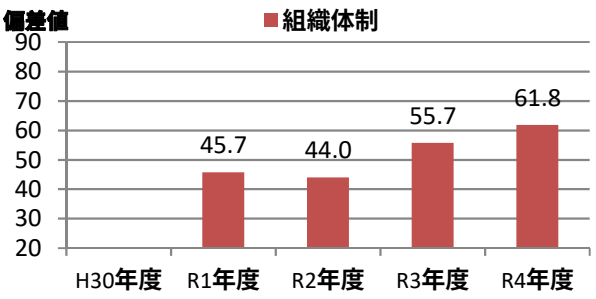
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

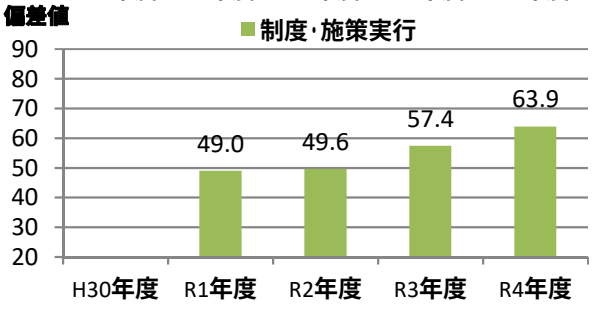
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

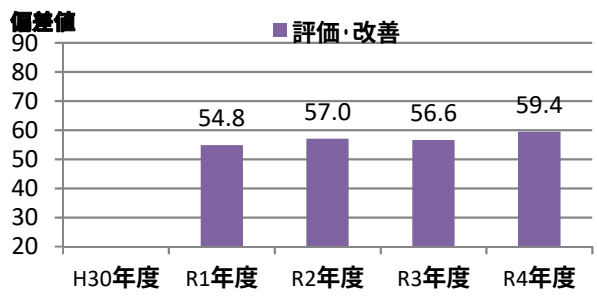
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1401～1450位	1351～1400位	951～1000位	401～450位
総合評価	-	47.7(-)	49.8(↑2.1)	54.8(↑5.0)	61.1(↑6.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



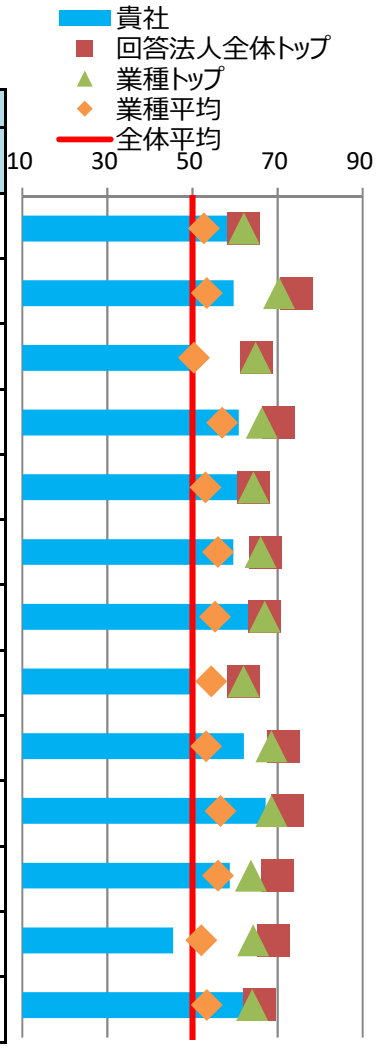






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.7**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.6**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.6**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.4**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.1**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.2**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.8**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.5**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.6**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 当社は「サステナビリティ活動指針」として「安心・豊かな社会を創り出す信託銀行～社会・お客さまの課題を解決できるプロフェッショナル集団」を掲げており、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが何よりも大切と考えている。その実現には、従業員の心身の健康の維持・向上を通じたパフォーマンスの向上、働きがいをもって活躍する多様な人材・ウェルビーイングが高い社員の増加が経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上には心身ともに健康であることが大切であり、当社ではプレゼンティーイズム・アブセンティーイズムの改善、ワークエンゲージメントの向上のため、12項目（①メンタルヘルスケア②特定保健指導③精密検査④禁煙⑤運動⑥飲酒⑦食生活⑧睡眠⑨女性特有の健康課題⑩教育研修⑪家族の健康⑫不妊治療への理解）の課題に対し、各々具体的な施策を通じてKPIの改善・向上を目指している。

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/kenkoukeiei.html https://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/pdf/kenkoukeiei.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。

⑥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	**17**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**125**	回	**5**	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。

⑦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	**78.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	全社員に在宅用PC端末とスマホを配布し、1on1で円滑にコミュニケーションできるインフラを整備した。

(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	**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	食事の時間や内容を登録できるアプリを提供し、総カロリー管理や朝食の欠食・遅い夕食の防止を促している。

(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	**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	歩数計や動画配信機能のあるアプリを提供し、アプリを活用したイベントを定期開催して運動を奨励している。

(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	**70.0**	%

■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	**74.1**	%
管理職限定	○	全管理職の	**78.1**	%
限定しない	○	全従業員の	**94.5**	%

※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。

⑧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	64.2	54.5	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	54.7	55.6	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	62.6	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	54.5	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	72.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	52.5	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	51.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.9	56.9	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	2020年の健康診断結果では、運動習慣者率18%、睡眠で十分な休養が取れている者の割合54%等、各数値とも業態平均を下回っている。生活習慣の改善を促すことを目的としたアプリを提供し、「ウォーキング」「規則正しい食事」「ブルーライトを避ける」等の目標に取組むイベント「健康チャレンジ」を毎年開催しているが、2020年の参加人数は841人と低調で推移している。
	施策実施結果	2021年に「健康チャレンジ」を実施する際、全部室店長・健康経営推進担当者に、各部店所属従業員のアプリ登録率、イベント参加人数を還元し、登録・参加を促すよう要請した結果、参加人数は1329人となった。
	効果検証結果	従来の全従業員向けイベント案内に加え、各従業員が所属する部署の部店長・健康経営推進者からも参加を勧奨することで、イベント参加人数は前年比1.6倍の1329人と大幅に増加し、生活習慣改善の意識づけや具体的な実践方法に関する知識習得は進めることができた。また、2021年は運動習慣者率21%、睡眠で休養が取れている割合56%と各数値も改善傾向を示した。
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	当社では、リモートワークが拡大する中、上司・部下の関係構築、部下の成長支援、課題の進捗管理を目的として「1on1ミーティング」を導入・運営し、実施率は81%と定着が進んでいる。一方、「課題の進捗管理については他の会議でカバーしており重複感がある」「上司・部下のコミュニケーションを深めるため、課題管理に縛られない対話の場としたい」といった意見が寄せられ、目的や運営方法の見直しが必要となった。
	施策実施結果	1on1ミーティングの目的を「対話を通じて部下を理解し、部下の成長を支援すること」「組織内の心理的安全性向上」に改め、管理職向け研修を実施し、部下への傾聴・共感、承認・支援に重点を置く運営に変更した。
	効果検証結果	1on1ミーティングの運営を見直した結果、実施率自体は81%と同水準であったが、「どのように役立ったか」というアンケートで「上司・部下間の信頼関係が深まった」は24%→36%、「前向きな気持ちになれた」は14%→20%と大きく改善し、「今後のキャリア形成や成長につながる対話ができた（15%）」「プライベートな悩みや心配事を共有できた（12%）」等、改定の目的に即したポジティブな評価が得られた。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　012868

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：株式会社きらぼし銀行

英文名：Kiraboshibank Bank,Ltd.

■加入保険者：きらぼし銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

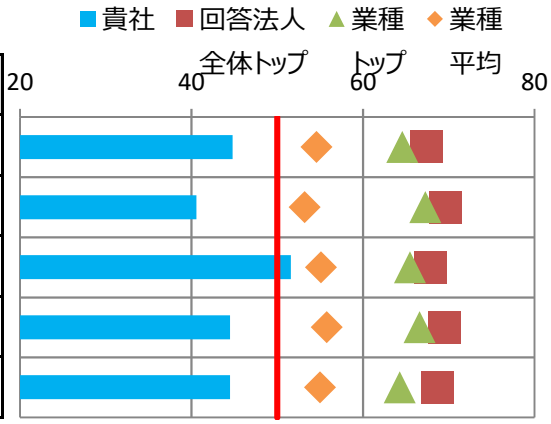
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**44.8**　↓3.2　（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。

②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	-	44.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	40.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	51.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	44.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	44.5	68.7	64.3	55.0



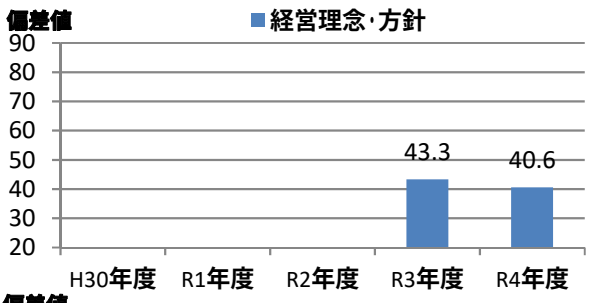
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

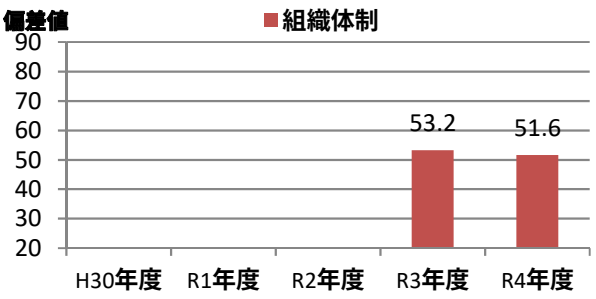
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

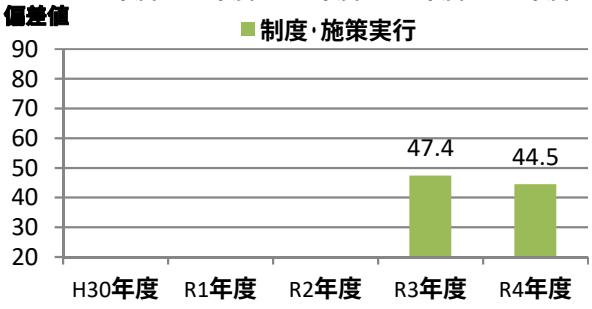
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

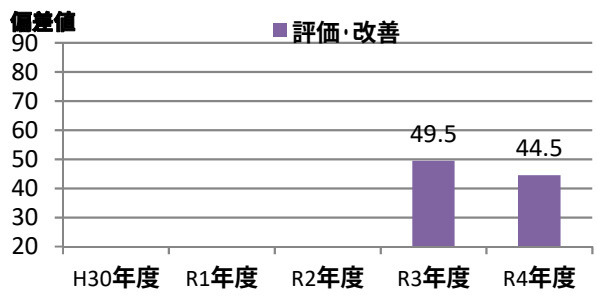
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	2301～2350位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	44.8(↓3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



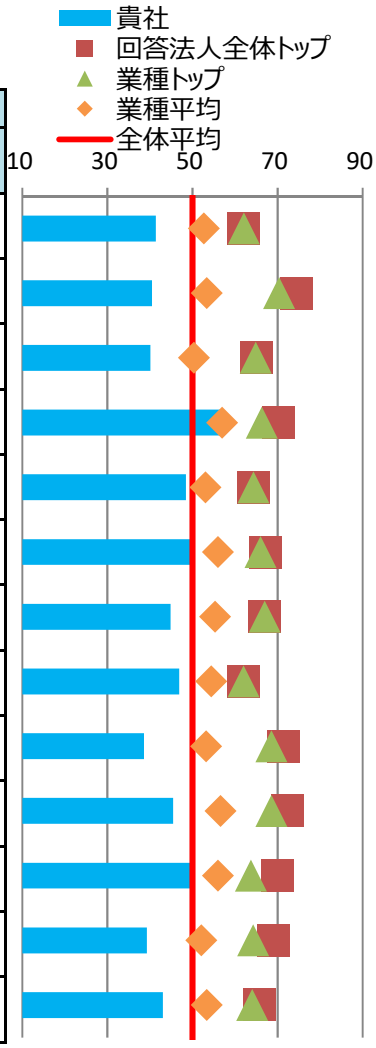






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**41.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**40.5**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.1**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.5**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.5**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.9**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.9**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**38.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**45.5**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.7**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**39.3**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**43.1**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **「働き方改革」を経営の重要課題の一つとしてとらえており、ワーク・ライフ・バランスの促進を通じて健康経営を推進している。全職員が能力を十分に発揮できる環境づくりに努め、今まで以上に高い付加価値をお客さまに提供していけるかが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が身体的、精神的、社会的に良好な状態をつくることで、職員のパフォーマンス向上を目指していく。その結果、職員の豊かな人生を実現することができ、お客さまからも選ばれる会社へとなることが期待される。**

※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://www.tokyo-kiraboshifg.co.jp/about/csr.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。

⑥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。

⑦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	**2.0**	%	(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	社内SNSを活用し、職員間のコミュニケーションを促している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	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	本店のカフェラウンジで栄養に配慮した健康弁当の配達などを実施。

(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	健康アプリを導入し、健康改善の意識変容を促している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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。

⑧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	43.5	54.5	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	50.9	55.6	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	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	54.5	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	34.7	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	52.5	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	37.1	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.5	56.9	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	**全職員を対象としたストレスチェックの結果、高ストレス者割合が9.9%と、前年度より1.4ポイント改善した。また総合健康リスクについても80と、前年度より23ポイント改善。メンタル不調者を減らすため、今後さらに数値を改善させていくことが必要である。**
	施策実施結果	**健康アプリ導入やコミュニケーション改善施策を実施。**
	効果検証結果	**FiNC Technologiesのウェルネスサーベイを導入し、健康アプリ導入。また職員のコミュニケーション活性施策もいくつか実施しており、今後もさらなる改善を図る。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013157

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：株式会社沖縄海邦銀行

英文名：THE OKINAWA KAIHO BANK,LTD.

■加入保険者：沖縄海邦銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

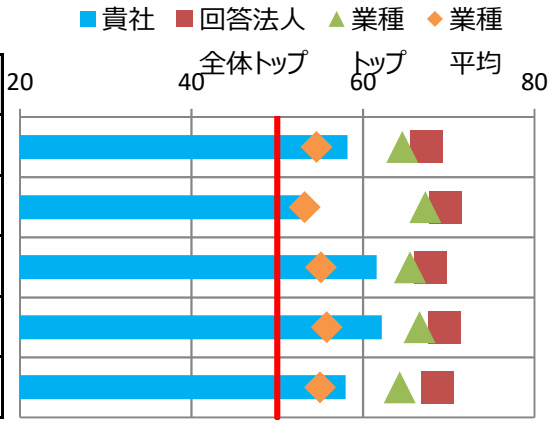
■総合順位：　**701～750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.2**　↑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。

②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	-	58.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	53.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	61.6	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	62.2	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	58.0	68.7	64.3	55.0



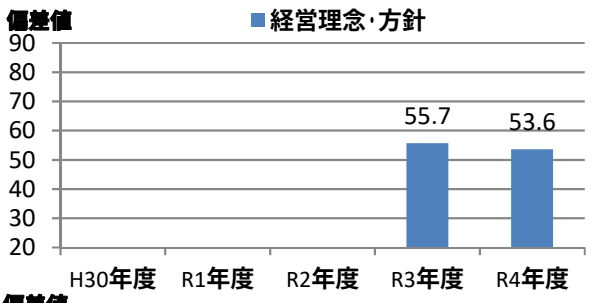
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

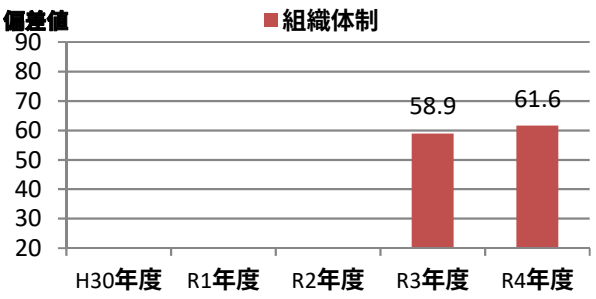
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

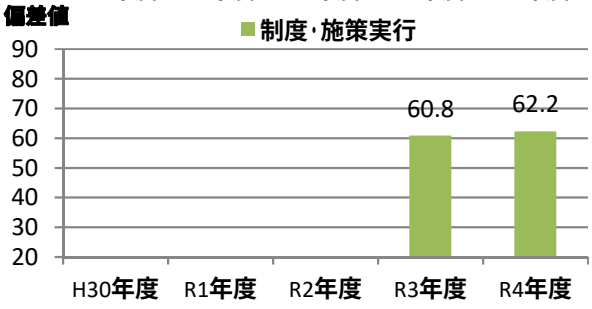
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

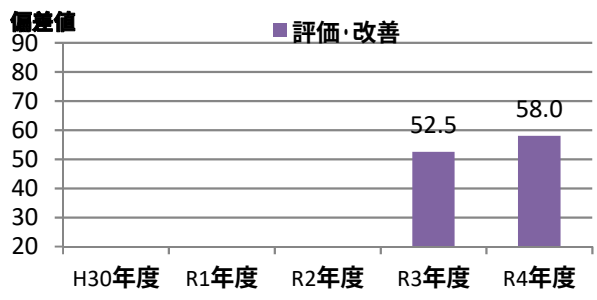
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	801～850位	701～750位
総合評価	-	-	-	56.4(-)	58.2(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



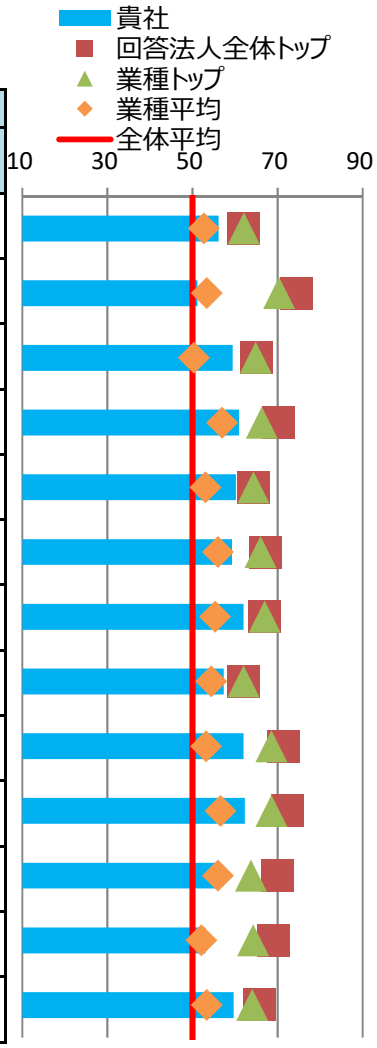






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.2**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.3**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.0**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.3**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.6**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.1**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **健康診断結果より、メタボ該当率が高く、生活習慣病に関連した項目の有所見率も高い現状にある。そのため生活習慣病の発症・重症化予防等に取組み、職員が心身ともに健康であることが、組織の活性化や生産性向上をもたらし、経営理念である「人材の育成と活力ある職場づくり」を実現す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	**職員の心身の不調を防ぎ、組織全体が活性化することを期待している。具体的指標として、健康診断の生活習慣病に関する有所見率の減少（令和５年度に80.0%目標）を目指しており、令和３年度には有所見率79.3%だったため、さらなる維持改善を目指す。また、組織の活性化を図る指標として、プレゼンティーイズムに関する調査結果を全体平均80.3%から、令和５年度に85%への上昇を目指す。**

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kaiho-bank.co.jp/files/user/pdf/20210805.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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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。

⑦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	**92.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**71.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	部署対抗の歩数イベントを開催し、インセンティブを付与することでコミュニケーションの促進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**93.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.4**	%

■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	食事の写真や摂取カロリーが記録できるアプリを提供し、生活習慣改善に向けたきっかけづくりを行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**93.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.4**	%

■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	歩数アプリや動画配信、ウェアラブル端末購入補助等を提供し、歩数イベント開催時には表彰を行った。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**93.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.4**	%

■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		%
限定しない	○	全従業員の	**65.9**	%

※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。

⑧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	58.2	54.5	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	58.8	55.6	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	65.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	54.5	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	60.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	52.5	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	58.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.7	56.9	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	**当行の健康診断結果では、令和３年度の有所見率は79.3%と前年度より改善傾向ではあるが、過去５年間は85%前後で推移しており、沖縄県70.4%よりもまだ高い。特に、若い年代から生活習慣病に関連した項目の脂質、血糖値、肝機能の有所見率が高く、メタボ該当率も高い。よって、内臓脂肪による血管内皮障害、臓器障害のリスクが高くなり、生産性低下にも影響すると考えれるため、当行における喫緊の課題である。**
	施策実施結果	**保健師による臨店健康相談では、肥満やメタボの解決を目的に、昨年度に引き続き「見えるあぶらと見えないあぶら」をテーマとして保健指導を行った。職員371名(42.7%)に保健指導を実施。**
	効果検証結果	**定量的な効果として、令和３年度の健康診断結果において、有所見率79.3%と前年度86.3%よりも改善しており、メタボ該当率も10.3%と改善傾向にあった。また、保健指導実施者からは「食生活を見直して体重が減った」「野菜を食べるようになった」「間食が減った」等の生活習慣改善の声が聞かれた。今後は、これらの生活習慣改善の声もデータとして収集し、健康診断の結果と併せて効果検証を行う。**
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	**当行の有所見率は79.3%と高く、スコアリングレポートでは、適正な運動習慣を有する者の割合が全体平均(100点)・業態平均(96点)と比較して、57点と低く差が大きい結果であった。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、外出自粛等のため運動不足が深刻となっていることに加え、職員間のコミュニケーション不足が心身の健康状態の悪化や組織の活性化・生産性の低下に繋がる可能性も懸念されている。**
	施策実施結果	**歩数アプリを活用した部署対抗の歩数イベントを開催し、運動習慣改善のきっかけづくりや職員間のコミュニケーションの促進を図った。参加率は60.4%であった。**
	効果検証結果	**イベント終了後のアンケートでは、イベント前後の歩数変化について「増えた」と回答した者が56%となり、イベントの感想として「コミュニケーションが活性化した」「モチベーションが上がった」「ストレス発散になった」という回答が最も多かった。また、プレゼンティーズムを測定するため、SPQ東大1項目版を用いた全職員調査を実施した。（全従業員平均80.3点）今後も経年的に実施していくことで効果検証を行う。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013236

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：株式会社徳島大正銀行

英文名：THE TOKUSIMA TAISHO BANK LTD

■加入保険者：徳島大正銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

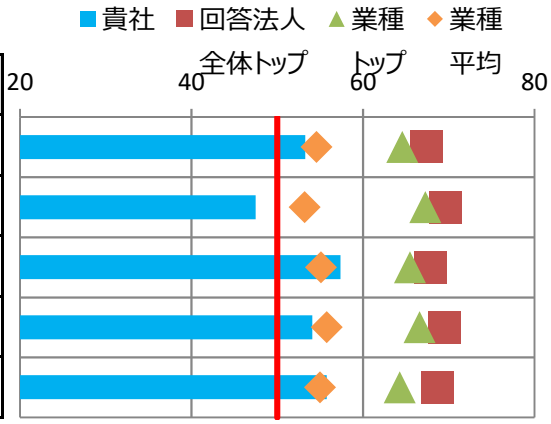
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.3**　↓0.9　（前回偏差値　54.2 ）

※「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。

②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	-	53.3	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	47.5	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	57.4	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	54.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	55.8	68.7	64.3	55.0



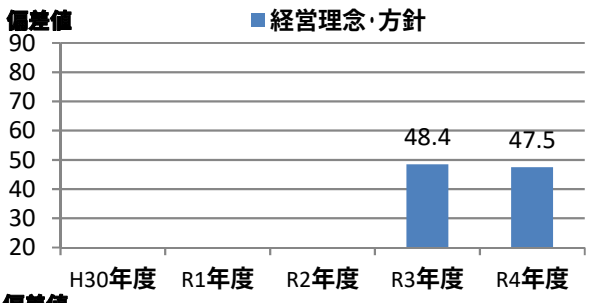
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

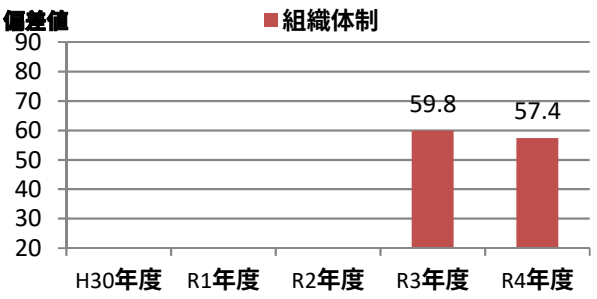
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

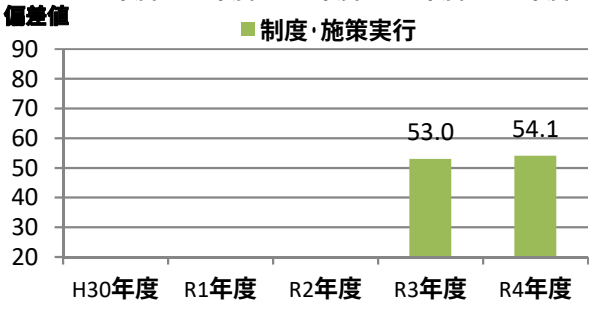
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

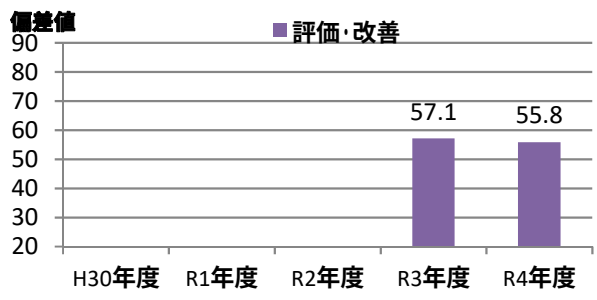
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1051～1100位	1251～1300位
総合評価	-	-	-	54.2(-)	53.3(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



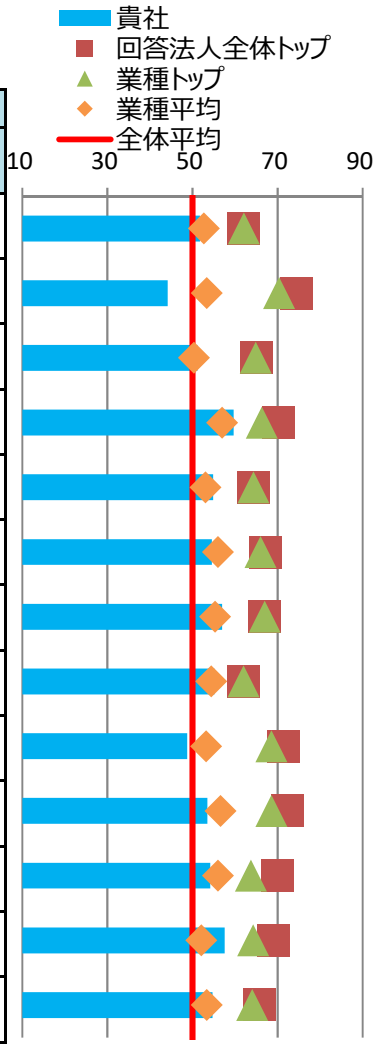






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.2**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.2**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.6**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.8**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.5**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.2**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.6**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **・高いスキルを持つ従業員に心身共に健康で長く働いてもらうことの実現が、組織の活性化・企業の生産性・収益を向上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	**・ハイリスク者の精密検査受診率１００%、健康診断（法定項目）における二次検査受診率６０%以上を目指すことで、傷病による長期欠勤者・休職者数を「０人」とすることを目指す。** **・ストレスチェックやエンゲージメント向上に向けたアンケートを実施し、従業員の潜在的なニーズ等を把握・対応することで、働きやすく・やりがいのある職場環境づくりを目指す。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	www,tokugin.co.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。

⑥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	**26**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**55**	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。

⑦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	**98.3**	%

■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	阿波踊り（祭り）への参加（60名）、地域の清掃活動への参加（55名）地域の森林保全活動（29名）

(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	**11.0**	%

■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	健康アプリを活用を推進し、食事記録することで、自分の食生活を見える化します。

(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	**11.3**	%

■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	ウォーキングアプリを使ったイベントを開催し、優秀な成績の方へインセンティブを贈呈する。

(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	**18.2**	%

■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	**21.6**	%
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。

⑧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	54.0	54.5	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	57.1	55.6	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	52.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	54.5	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	55.6	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	52.5	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	57.1	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.2	56.9	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	**・組織の活性化や企業の生産性を高めるために、ワークライフバランスの充実が必要である。**
	施策実施結果	**・ワークライフバランスにおいて、有給休暇の取得促進を行った。** **・リフレッシュ休暇制度の拡充（年３日間増加促進）を制度化。**
	効果検証結果	**・有給休暇取得率１２．３%向上し、従業員のヒアリングを通してワークライフバランスでの一定の評価を得ている。（前年度60.2%→今年度72.5%）**
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	**・傷病による重症化が若年化しており、組織の活性化や企業の生産性に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。**
	施策実施結果	**・健康診断結果を踏まえ、産業医の基準でハイリスク者を分類し、精密検査の受診勧奨を積極的に行い100%を目指している。（今年度９５．５%）** **・35歳未満の生活習慣病予備軍に対する保健指導を開始した。**
	効果検証結果	**・定量的な効果は明確ではないが、精密検査からの治療等につながっているとの従業員からの回答もあり、一定の効果は伺える。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 013263

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：株式会社東日本銀行

英文名：Higashi-Nippon Bank

■加入保険者：東日本銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

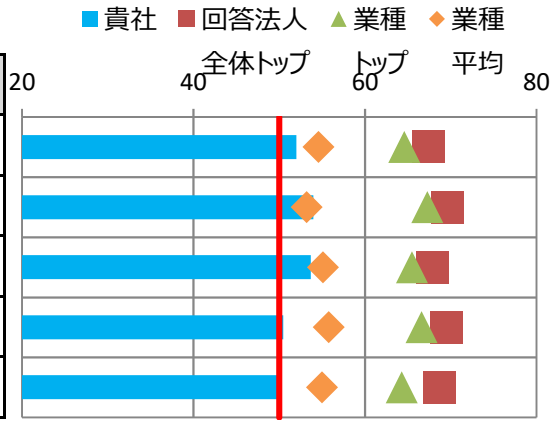
■総合順位： **1401～1450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.0** ↑3.1 （前回偏差値 48.9 ）

※「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。

②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	-	52.0	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	54.0	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	53.7	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	50.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	49.9	68.7	64.3	55.0



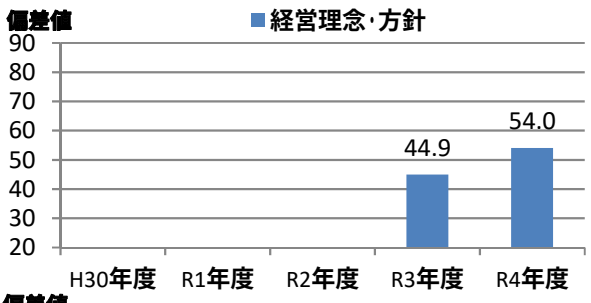
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

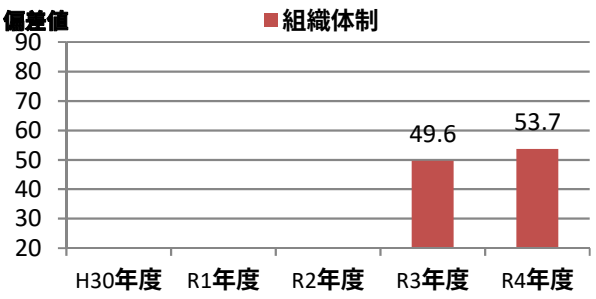
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

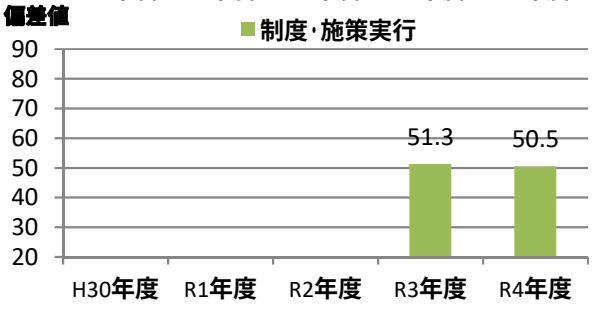
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

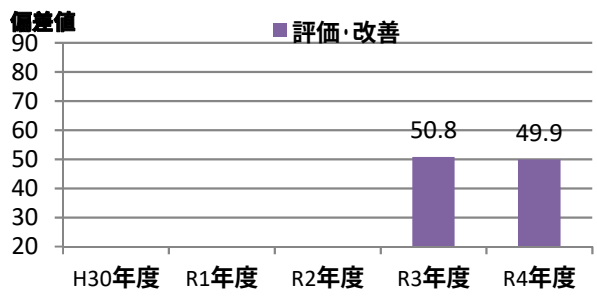
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	48.9(-)	52.0(↑3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



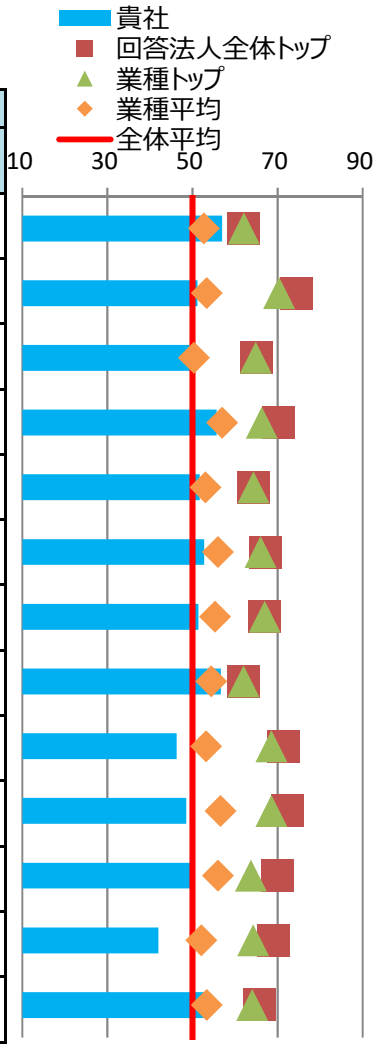






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.2**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.8**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.7**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.7**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.8**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.4**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.3**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.6**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**42.0**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.7**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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 経営理念である、心のかよう「フェイス・トゥ・フェイス」の対応によって、地域社会の発展へ貢献するためには、従業員のやりがいやワークエンゲージメントの向上により、組織を活性化させ、働く多様な人財が、活力に満ち溢れ、働きがいのある職場づくりをしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	お客さまの持続的な成長を実現し、信頼されるパートナーとして、地域社会に貢献していくために、役職員の健康保持・増進に向けた取り組みを進めることがワークエンゲージメントの向上に繋がり、全ての従業員が能力を十分発揮できると考え、そのためにもエンゲージメント関連指標の向上を目指す。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.higashi-nipponbank.co.jp/about/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。

⑥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	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**50**	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。

⑦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	**95.5**	%

■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	チャットツール（Teams）の全従業員の利用				
(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	**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	社員食堂での健康に配慮した食事を提供（スマートミールなど）				
(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	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	運動促進のためのツールとして、だれでも利用できるよう共用スペースに立ち会議スペースを設置。				
(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。

⑧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	46.9	54.5	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	53.4	55.6	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	49.8	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	54.5	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	45.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	52.5	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	47.8	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	56.9	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	これまで、特定保健指導は希望者のみに実施しており、健康保険組合より案内は出していたものの、参加率が低く、リスクのある対象者に対して十分な保健指導が出来ていなかった。特定保健指導の参加者数を増やし、実施率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	行内通達にて案内を発出を行うとともに、健康保険組合による個別の案内を実施。保健指導参加への働きかけを行った結果、参加割合は2020年度14.8%から2021年度34.6%に上昇した。
	効果検証結果	特定保健指導の実施率は、年度ごとの行内通達の強化などにより、2018年4.2%、2019年7.9%、2020年14.8%と年々向上していたが、2021年度に実施した、健康保険組合からの個別の案内による参加の働きかけは特に効果が高かったと考えられ、2021年度の実施率は34.6%と大幅に向上した。
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013603

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：株式会社三菱UFJ銀行

英文名：Bank of Tokyo Mitsubishi

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

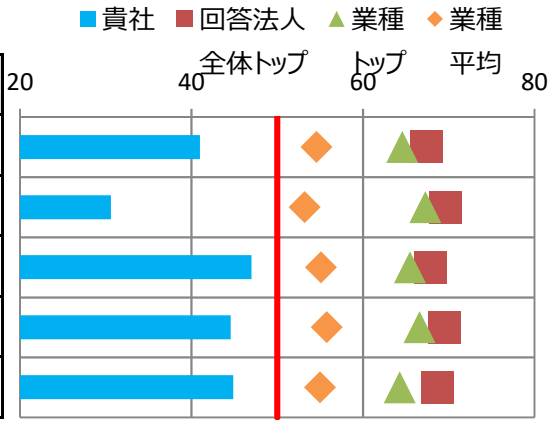
■総合順位：　**2601～2650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**41.0**　（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。

②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	-	41.0	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	30.6	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	47.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	44.6	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	44.9	68.7	64.3	55.0



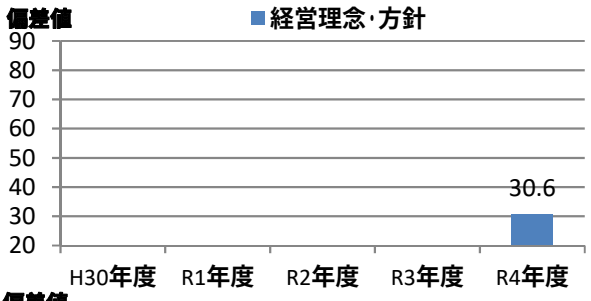
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

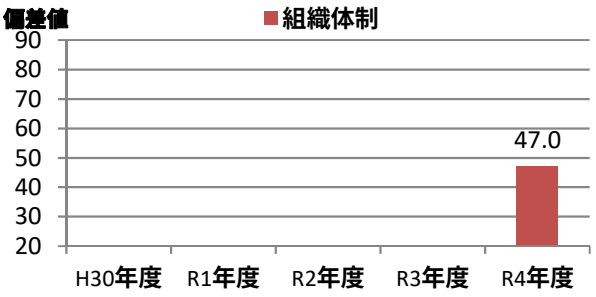
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

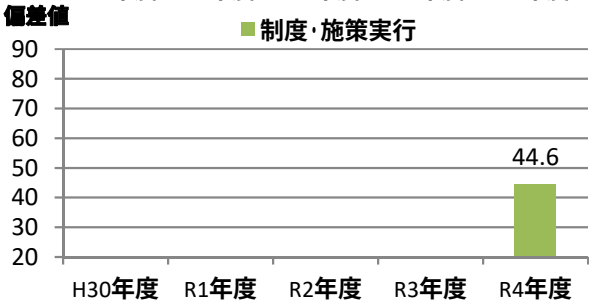
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

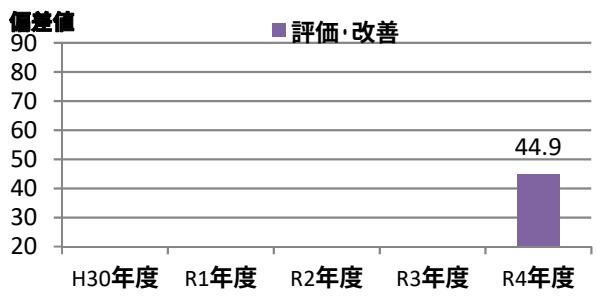
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2601～2650位
総合評価	-	-	-	-	41.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



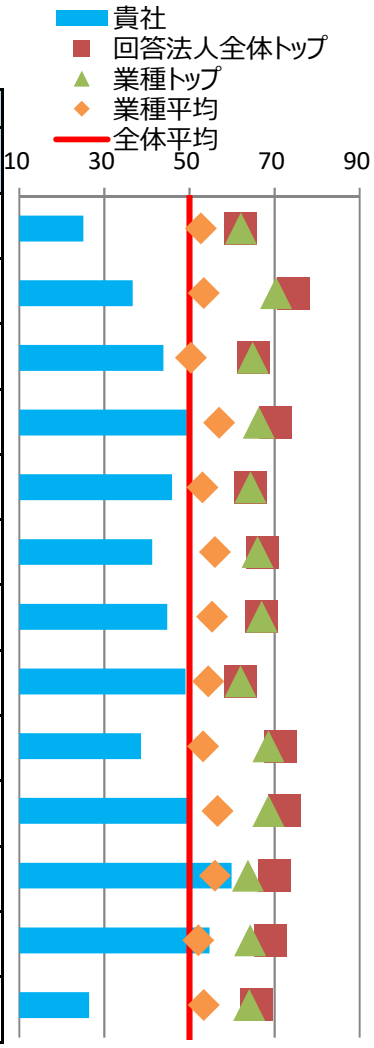






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	25.1	62.1	62.1	52.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	36.7	74.4	70.4	53.4
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.9	65.1	64.9	50.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.4	70.3	66.3	57.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.9	64.4	64.4	53.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.3	67.3	66.0	56.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	44.8	67.0	67.0	55.3
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	49.1	62.0	62.0	54.4
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	38.6	71.4	68.6	53.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	49.9	72.4	68.6	56.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	59.9	69.9	63.8	56.0
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	54.7	69.2	64.3	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	26.4	65.7	64.1	53.4



※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。

⑤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	-
健康経営の実施により期待する効果	

※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。

⑥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	**0**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**0**	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。

⑦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	日次パルスサーベイ（一文Q&A）実施し職場単位で実績還元。コミュニケーション含めた職場環境改善に活用				
(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	**80.0**	%

■食生活改善

取組概要					
取組内容					
(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					
取組内容					
(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。

⑧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	40.8	54.5	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	55.6	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	61.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	54.5	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	41.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	52.5	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	51.1	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	56.9	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	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013703

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：auじぶん銀行株式会社

英文名：au Jibun Bank Corporation

■加入保険者：KDDI健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

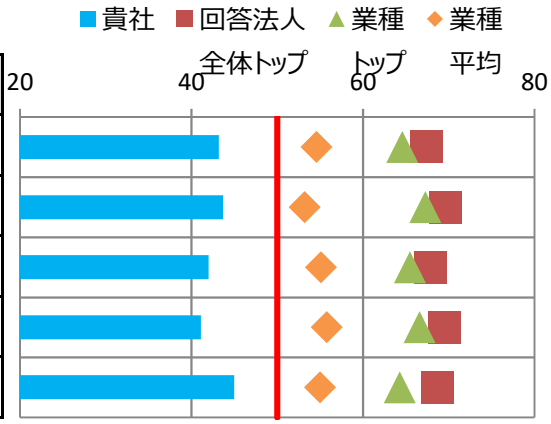
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**43.2**　（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。

②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	-	43.2	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	43.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	42.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	41.1	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	45.0	68.7	64.3	55.0



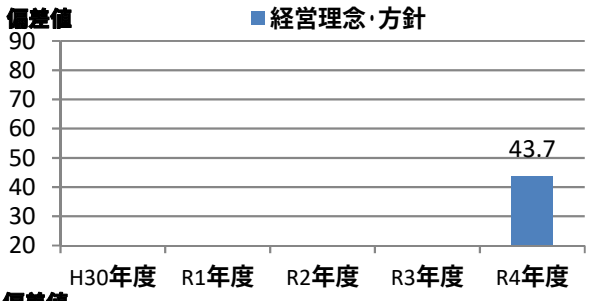
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

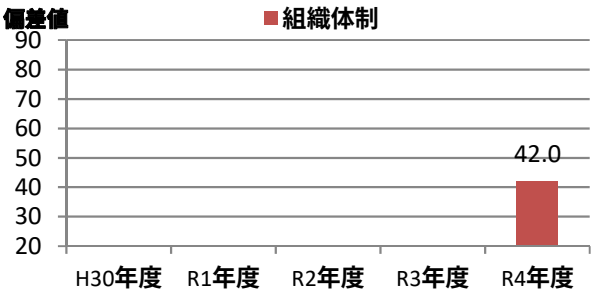
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

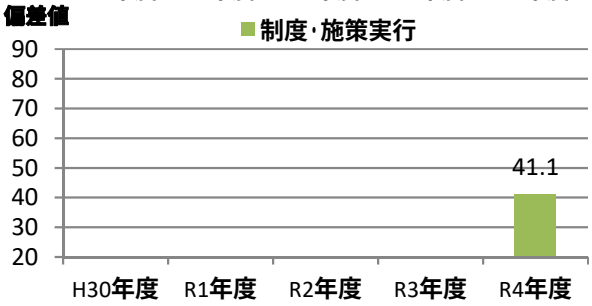
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

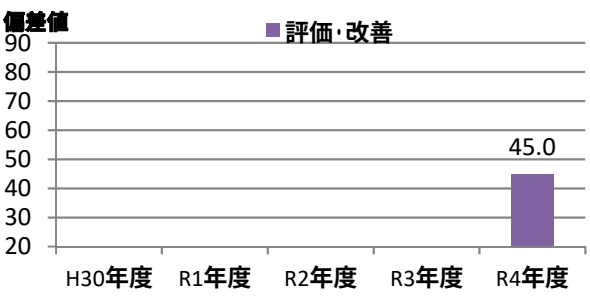
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	43.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



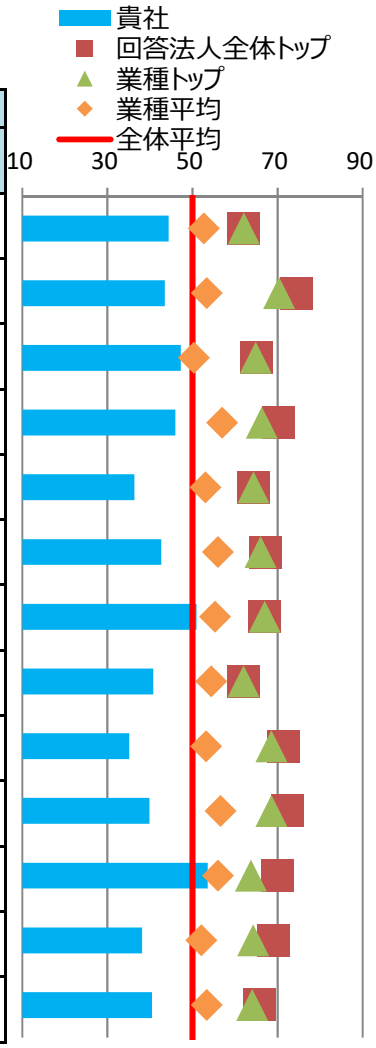






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**44.4**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.5**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**46.0**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**36.4**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**42.7**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.0**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**35.2**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**39.9**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.6**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**38.2**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**40.5**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **会社が大きくなることでの業務量の増加および人員不足が課題であり、新規採用が難しいこともあり、個人のパフォーマンス向上が会社の生産性高めるためには課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**プレゼンティーズム改善による個人のパフォーマンス向上、休職者の削減や生産性の向上を目指す。**

※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。

⑥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）	**48**	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。

⑦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	その他				
取組内容	上長および本部長との定期的な1on1の実施				
(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	**98.6**	%

■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	スマートミール弁当開始				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**37.5**	%	(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	福利厚生として導入しているベネフィットステーション内でスポーツクラブの利用割引あり。				
(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。

⑧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	42.1	54.5	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	45.8	55.6	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	43.5	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	54.5	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	38.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	52.5	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	42.0	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.1	56.9	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	**従業員の健康診断や健康状態の管理がしっかりと出来ていない。**
	施策実施結果	**看護師に来ていただくことで、健康診断結果より検査や通院が必要な対象へ個別に連絡をすることで、病気の早期発見および重症化を防ぐ一歩となっている。**
	効果検証結果	**人事部からの連絡ではなく、看護師から連絡をすることで、状況の確認や的確なアドバイス、病院の紹介等が迅速にでき、そこから信頼関係を築くことで、健康意識が高まっている。**
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。**
	施策実施結果	**ノー残業デーの徹底。毎週1日（もしくは月に4回）ノー残業デーを設定し徹底することで、昨年度比で10時間の時間外削減が出来ている。**
	効果検証結果	**過去もノー残業デーを実施していたが、強制ではなかったため効果が出なかった。全社的にノー残業デー設定日や部署実施率を共有することで、効果が高まり、時間外削減につながっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 013915

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：株式会社日本カストディ銀行

英文名：Custody Bank of Japan, Ltd.

■加入保険者：三井住友トラスト・グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

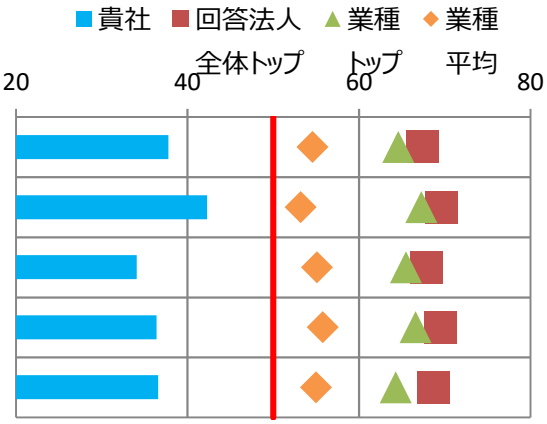
■総合順位： **2801～2850位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **37.8** （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。

②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	-	37.8	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	42.3	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	34.1	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	36.4	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	36.6	68.7	64.3	55.0



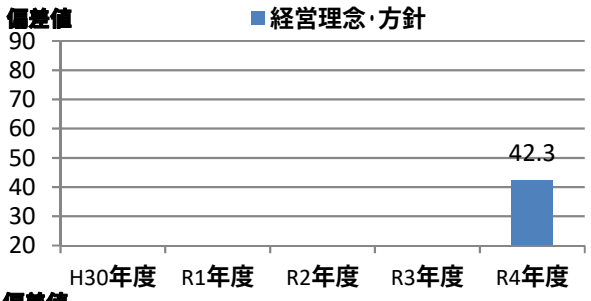
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

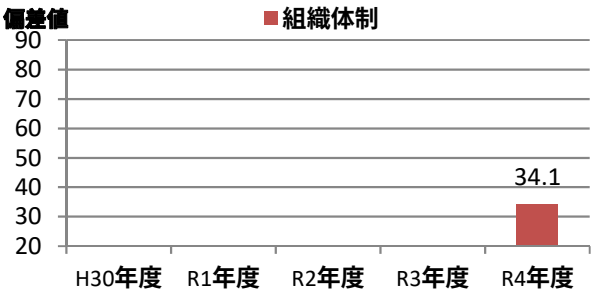
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

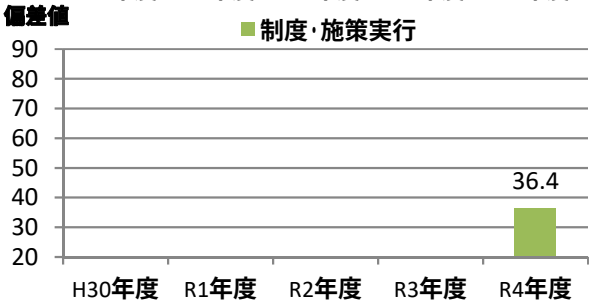
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

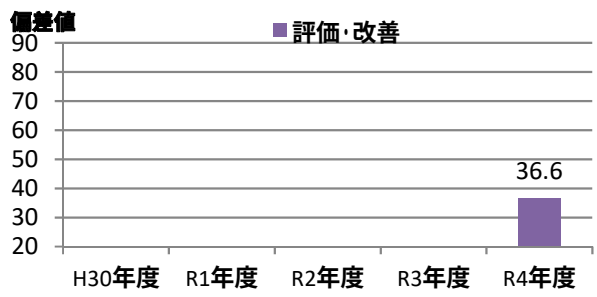
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2801～2850位
総合評価	-	-	-	-	37.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



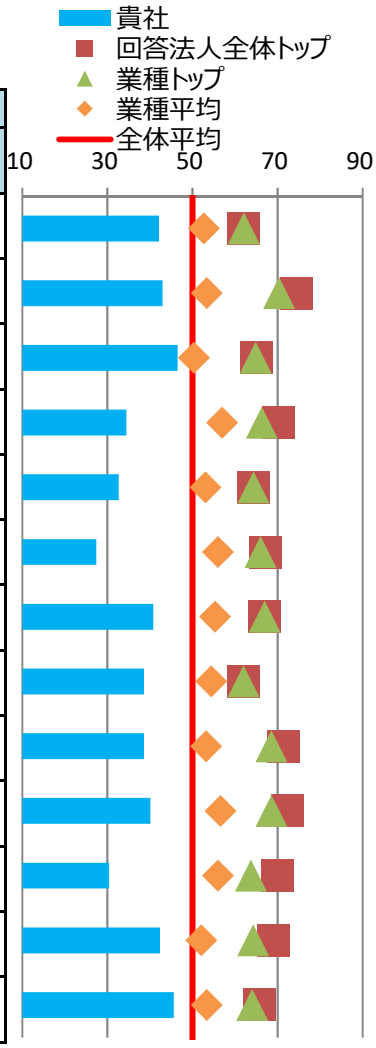






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.0**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.5**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**34.5**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**32.7**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**27.4**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**40.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**38.6**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**38.6**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**40.1**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**30.4**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**42.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.6**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **当社ビジョン「社員一人ひとりが活き活きと働く企業」及び人事の基本的考えに掲げる「活き活きと働き、やりがいと安心感を持てる職場」の実現を目指すこと、また、体調不良者や退職者の抑制等、人的リスクの削減を図ること。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の健康保持・増進に一層積極的に取り組むことにより、社員エンゲージメント向上、生産性向上、さらに、体調不良者や退職者の抑制等により人的リスクの削減を期待する。**

※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://www.custody.jp/corporate/sdgs/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。

⑥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	**17**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**59**	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。

⑦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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	フリーアドレス化に向けた職場環境を整備、働く目的に応じて場所を選ぶ柔軟な働き方を実現

(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	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	管理栄養士が健康バランスを考えた仕出弁当を提供、ニーズに応じた弁当を選択することが可能

(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	福利厚生制度の一環でスポーツクラブ利用料の一部補助を実施

(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	%

■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。

⑧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	32.5	54.5	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	29.6	55.6	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	44.0	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	54.5	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.7	52.5	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	44.3	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.8	56.9	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年度は、当社資産移管作業進展による業務繁忙の継続が見込まれたため、過重労働による健康被害の発生を絶対に排除することを重点施策の一つとし、適正な労務管理と働きやすい職場環境づくりの実現を目指した。**
	施策実施結果	**・時間外勤務状況の継続モニタリング・長時間勤務者への注意喚起と改善に向けた個別指導の徹底・産業医面談対象者の面談悉皆実施と事後フォローの徹底・現場マネジメントとの密な連携による予兆管理を徹底**
	効果検証結果	**資産移管作業進展や個別案件対応等により、時間外水準は前年同期比やや増加となったものの、上記取組みにより、過重労働による健康被害発生を抑止。**
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	**2020年度のストレスチェック結果では当社全体の「総合健康リスク」及び「高ストレス者比率」は特段問題ない結果だが、部署別結果ではバラツキが見られた。資産移管作業進展による業務繁忙や環境の変化により、悪化の可能性があるものと課題認識。**
	施策実施結果	**所属長に各部毎の分析結果を還元、当社平均等と比べ、「気付き」を促す。 総合健康リスクが標準値比不良な部署については、人事総務部と課題認識を共有、職場環境改善を促し、その後も改善状況をモニタリング。**
	効果検証結果	**2021年度の総合健康リスクは、前年度とほぼ同値で特段問題なし。2020年度の総合健康リスク標準値比不良な10部署では改善が見られた。一方、大幅に悪化した部署もあり、引き続き職場環境の改善状況をモニタリングの必要があるものと認識。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013940

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：野村信託銀行株式会社

英文名：The Nomura Trust and Banking Co., Ltd.

■加入保険者：野村證券健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

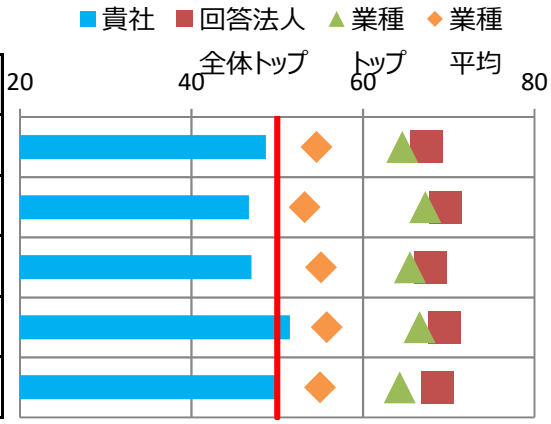
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.7**　（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。

②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	-	48.7	67.4	64.6	54.6
経営理念・方針	3	46.7	69.6	67.3	53.2
組織体制	2	47.0	67.9	65.5	55.1
制度・施策実行	2	51.5	69.5	66.6	55.8
評価・改善	3	50.1	68.7	64.3	55.0



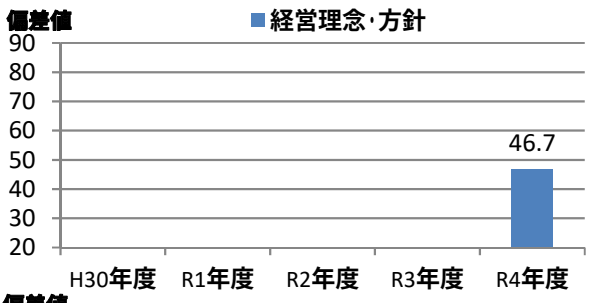
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

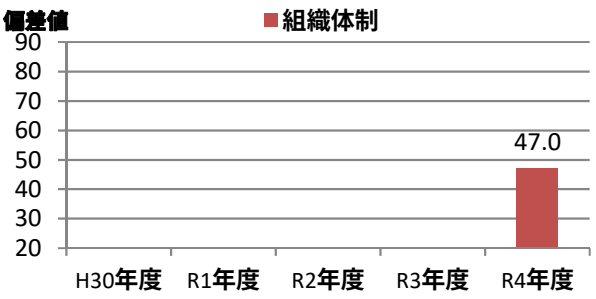
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

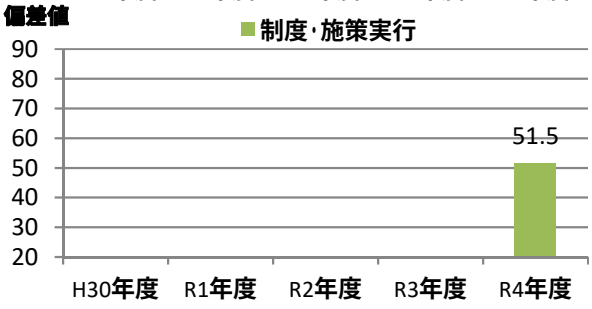
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

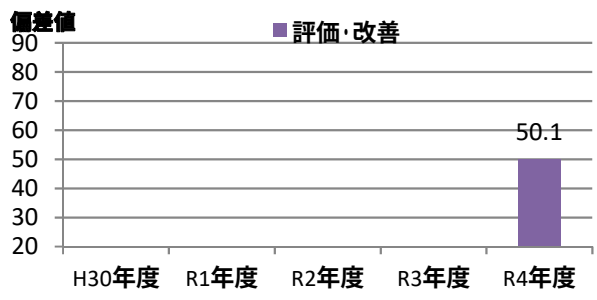
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	48.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



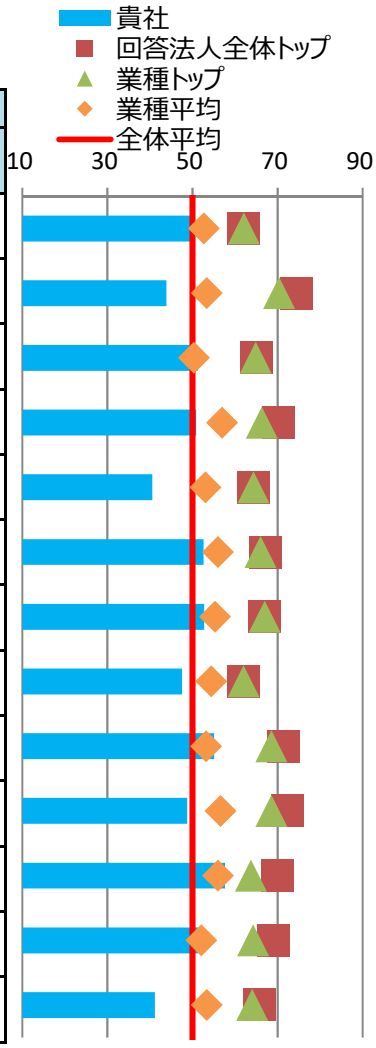






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**52.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.9**	**74.4**	**70.4**	**53.4**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.3**	**65.1**	**64.9**	**50.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.9**	**70.3**	**66.3**	**57.0**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.6**	**64.4**	**64.4**	**53.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.6**	**67.3**	**66.0**	**56.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.8**	**67.0**	**67.0**	**55.3**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**47.6**	**62.0**	**62.0**	**54.4**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.1**	**71.4**	**68.6**	**53.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.8**	**72.4**	**68.6**	**56.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.7**	**69.9**	**63.8**	**56.0**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.4**	**69.2**	**64.3**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**41.2**	**65.7**	**64.1**	**53.4**



※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。

⑤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** **全ての社員、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となることを目指している。そのためにはまずは社員自身がWell-beingになることが必要だと考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を推進して野村で働く全ての人が幸せだと思える環境づくりをすることにより、ワークライフバランスを充実させ、アブセンティーイズムの低減や生産性の向上を目指し、Well-beingを実現する。 野村で働く全ての社員、お客様、社会全体がWell-beingな状態となることを目指すことで、野村グループの社会的使命として掲げる「豊かな社会の創造」を実現する。**

※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://www.nomura-trust.co.jp/company/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。

⑥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	**9**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**52**	回	**5**	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。

⑦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	**98.6**	%

■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	定期発行の情報誌NTBニュースや社内掲示板NTBぽーたるを通じ、従業員間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		%	(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	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	健康経営プラットフォームWellGOの活用（自身の健康状態把握、健康意識を高めるサポートの実施等）。

(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	健康保険組合とも連携し、健康経営プラットフォームWellGOを活用した健康意識の向上に努めている。

(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	**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。

⑧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	53.4	54.5	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	55.6	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	45.4	56.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	54.5	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	53.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	52.5	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	41.7	55.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	52.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	57.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.3	56.9	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	**業容の拡大が続く中、長時間労働による生産性の低下や、メンタルヘルス疾患者の増加を防ぐことが課題である。 毎年実施するストレスチェックの結果を、所属部室長へフィードバックし、部員のストレス状態や働きがい・活力などの実態を把握してもらうことで、職場環境の改善を促す必要がある。**
	施策実施結果	**2021年度のストレスチェック結果について、初めて所属部室長へのフィードバックを実施した。**
	効果検証結果	**2021年度は、初回ということもあり、各指標の定義や、数値の意味を理解し、現状認識を持ってもらうことを目的とした。2022年度以降も継続して結果をフィードバックすることで、定点観測を可能とし、最終的には職場環境の改善に繋がる施策を検討していくことが目標である。**
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	**業容の拡大が続く中、長時間労働による生産性の低下や、メンタルヘルス疾患者の増加を防ぐことが課題である。**
	施策実施結果	**長時間労働に陥ることなく、ワークライフバランスを充実させ、健康的に働いてもらうため、各部ごとの時間外勤務・有給休暇取得率を社内公開し、残業時間の縮小と有給休暇取得の促進を行っている。**
	効果検証結果	**上記の取り組みを会社全体で継続的に実施することで、高い生産性の発揮と、メンタルヘルス疾患者の減少に繋がることを期待している。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000108

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：ＳＭＢＣ日興証券株式会社

英文名：SMBC Nikko Securities Inc.

■加入保険者：ＳＭＢＣ日興証券グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

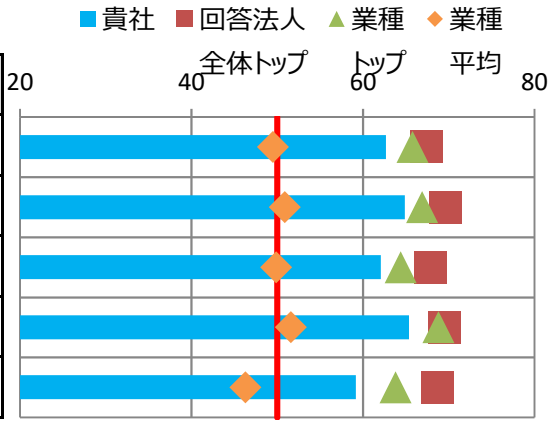
■総合順位：　**151～200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.7**　↑4.1　（前回偏差値　58.6 ）

※「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。

②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	-	62.7	67.4	65.8	49.5
経営理念・方針	3	64.9	69.6	66.9	50.9
組織体制	2	62.1	67.9	64.4	49.9
制度・施策実行	2	65.4	69.5	68.8	51.6
評価・改善	3	59.2	68.7	63.8	46.3



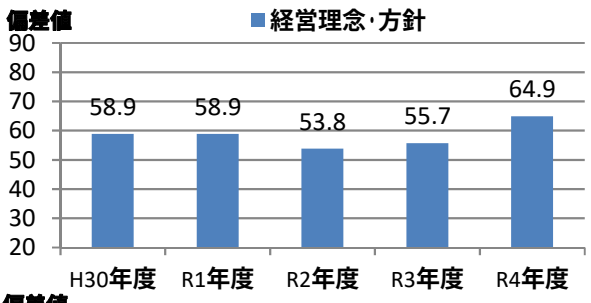
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

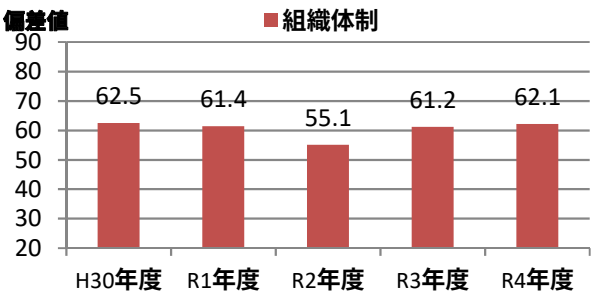
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

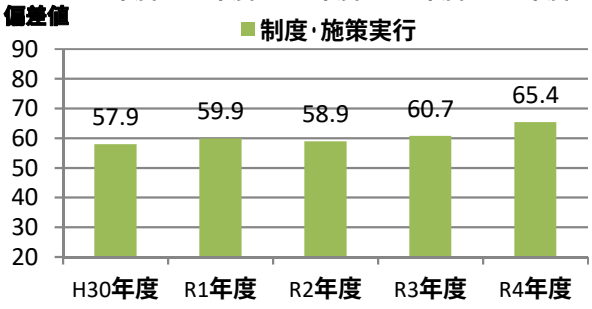
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

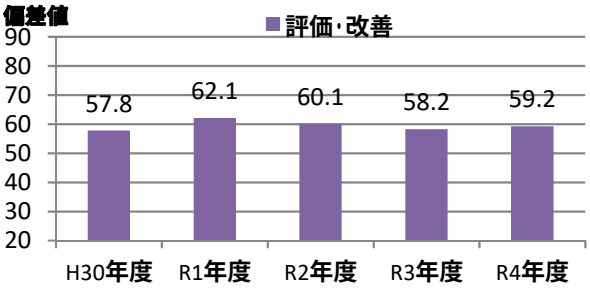
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	251～300位	701～750位	551～600位	151～200位
総合評価	59.1	60.6(↑1.5)	57.0(↓3.6)	58.6(↑1.6)	62.7(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



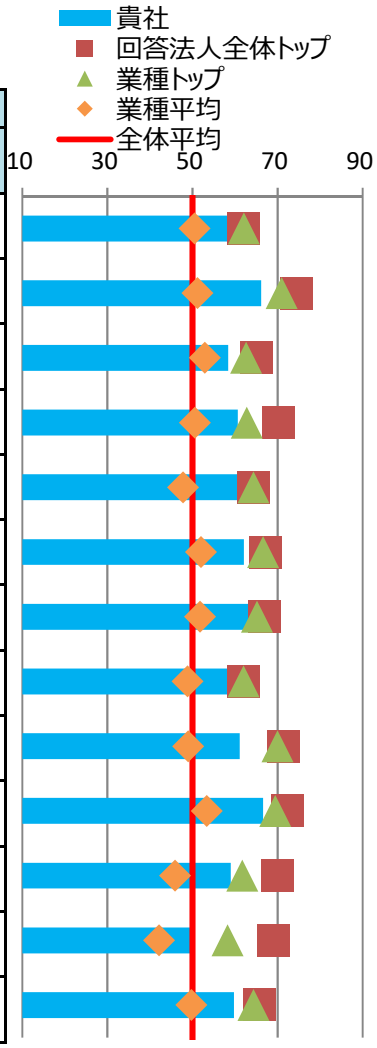






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**50.5**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.2**	**74.4**	**71.0**	**51.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.4**	**65.1**	**62.6**	**52.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.7**	**70.3**	**62.8**	**50.6**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**47.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.1**	**67.3**	**66.6**	**52.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.2**	**67.0**	**65.2**	**51.8**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.9**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.1**	**71.4**	**70.0**	**49.0**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.6**	**72.4**	**69.5**	**53.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.0**	**69.9**	**61.7**	**45.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.5**	**69.2**	**58.3**	**42.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.8**	**65.7**	**64.4**	**49.8**



※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。

⑤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**
	健康経営を実践していくには、社員のエンゲージメント向上が不可欠である。社員が心身ともに健康であることはもちろんのこと、成長意欲やモチベーションを高める働きやすい職場環境の実現が重要と考える（ウェルビーイングの実現）。
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、社員の心身の健康増進が図られ、プレゼンティーズム、アブセンティーズムが低減。また社員一人ひとりの個性や能力を発揮できる適切な職場環境が整備されることで、個人のパフォーマンス向上及び職場の活性化などエンゲージメントが向上し、より一層のD&I推進に繋がることを期待する。**

※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://www.smbcnikko.co.jp/csr/diversity/health/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。

⑥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	**14**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**79**	回	**65**	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。

⑦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	**96.7**	%

■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	Teamsを全社員利用可とし、テレワーク時も業務上の疑問をチャット形式で解消できる仕組みを構築

(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	特例子会社「日興みらん」の障がい者社員が育てた無農薬野菜や果物を各拠点に提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**22.0**	%

■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	運動促進のためのアプリの提供や、動画を配信（社内障がい者アスリートによるストレッチ講座など）。

(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	**56.2**	%
管理職限定	○	全管理職の	**8.7**	%
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。

⑧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	63.5	48.8	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	61.8	47.5	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	56.0	51.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	45.5	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	78.5	56.8	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	46.3	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	54.0	45.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	54.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.3	47.8	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	**健診結果により精密検査や治療が必要な社員の受診率の低さが課題であった。生活習慣病による有所見率も増加傾向であるため、全社員に対し日常的な健康管理の重要性を周知することと並行し、重症化予防のため受診率の改善に向けた対策が必要である。**
	施策実施結果	**産業医が精密検査や医療機関の受診が必要と判断した社員への受診勧奨を強化。具体的には医療機関の紹介状送付後メール等での受診勧奨、また所属の管理職へ受診対象者を通知し業務時間中の受診への配慮を周知した。**
	効果検証結果	**上記の取り組みにより2021年度の精密検査受診率は69.2%と2019年の37.8%から31.4%改善した。健診結果における有所見者割合の数値の改善等、効果があらわれるまでには時間を要すること、また未受診の社員が約3割いるという状況を鑑み、今後も更なる受診勧奨の強化が必要と考える。**
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	**全国に支店があるため、メンタルヘルス不調者の早期対応が課題であった。メンタル不調は早期発見・対応することで重症化予防に繋がる為、各支店において初期対応や人事部との連携を確実に行う体制を整備する必要があった。**
	施策実施結果	**2022年度内にメンタルヘルス担当者（サポーター）の全支店配置を目標とし、メンタル不調の未然予防および早期対応が可能な体制を整備した。**
	効果検証結果	**全支店配置の目標は達成。配置後は担当者から支店の状況について定期的にヒアリングを実施。不調者に関する情報や対応が必要と思われるケースなどが連携され早期対応に繋がった。また、2022年度のストレスチェックにおける高ストレス者割合は11.2%と、2019年の14.8%から3.6%減少した。メンタルヘルス対策は職場全体での取り組みが重要であり、今後は管理職によるラインケアの強化に向け施策を実施していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008601

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：株式会社大和証券グループ本社

英文名：Daiwa Securities Group Inc.

■加入保険者：大和証券グループ健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

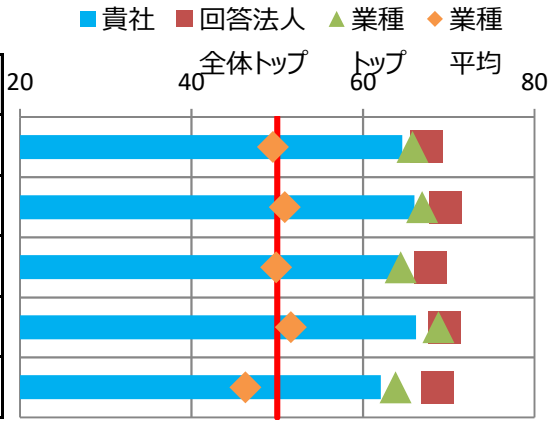
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.6** ↑1.2 （前回偏差値 63.4 ）

※「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。

②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	-	64.6	67.4	65.8	49.5
経営理念・方針	3	66.0	69.6	66.9	50.9
組織体制	2	64.4	67.9	64.4	49.9
制度・施策実行	2	66.2	69.5	68.8	51.6
評価・改善	3	62.1	68.7	63.8	46.3



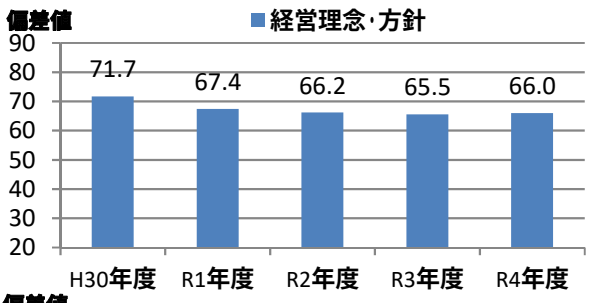
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

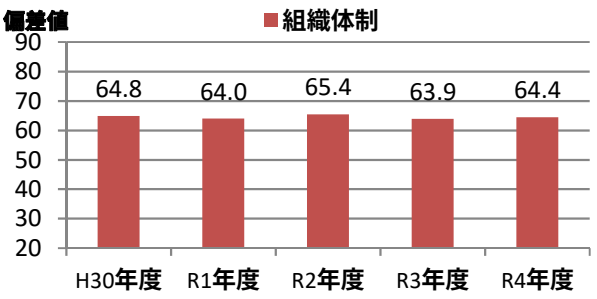
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

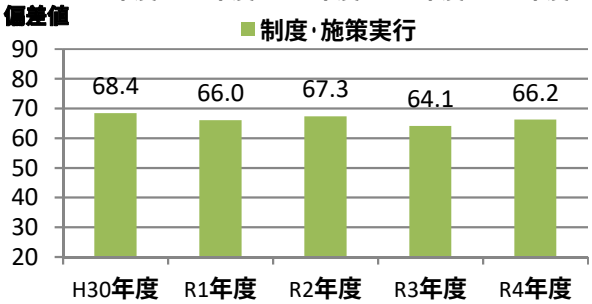
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

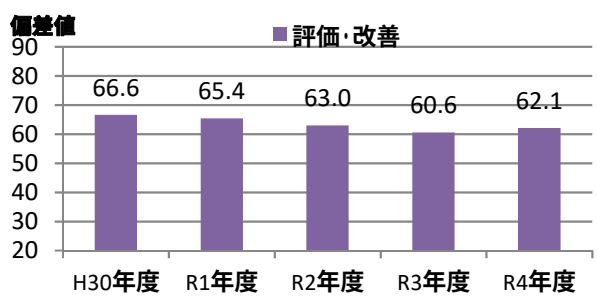
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位	1～50位
総合評価	68.3	65.8(↓2.5)	65.3(↓0.5)	63.4(↓1.9)	64.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



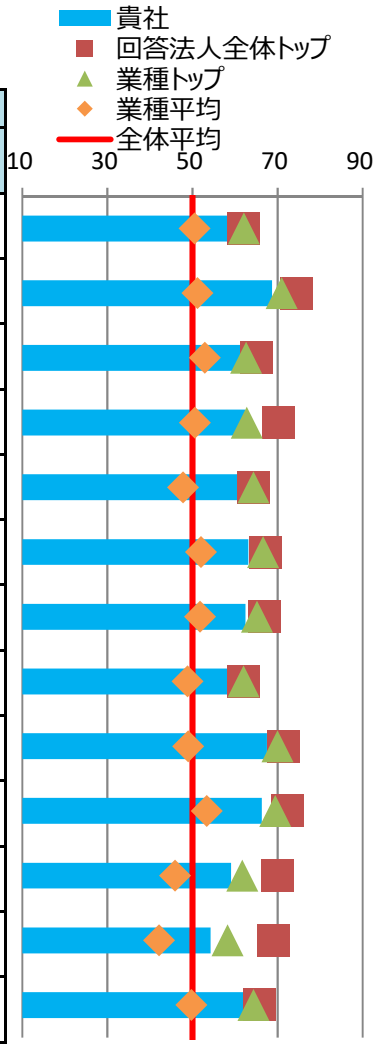






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**50.5**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.7**	**74.4**	**71.0**	**51.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.5**	**65.1**	**62.6**	**52.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.3**	**62.8**	**50.6**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**47.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.2**	**67.3**	**66.6**	**52.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.5**	**67.0**	**65.2**	**51.8**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.9**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.5**	**71.4**	**70.0**	**49.0**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.3**	**72.4**	**69.5**	**53.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.1**	**69.9**	**61.7**	**45.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.3**	**69.2**	**58.3**	**42.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.4**	**65.7**	**64.4**	**49.8**



※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。

⑤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** **当社グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げている。競争力の源泉は人材であるとの考えにもとづき、将来にわたり社員のウェルビーイング（※）向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けること、また、女性特有の健康課題に対処し、女性社員がさらに活躍できる環境を整えることが事業活動を推進する上での課題である。** **※ウェルビーイング：身体的・精神的・社会的に良好な状態**
健康経営の実施により期待する効果	**プレゼンティーイズム・アブセンティーイズムの労働損失の縮小、エンゲージメント向上による生産性の向上、企業価値向上を目指している。2030年度までにプレゼンティーズム損失割合を10.0%未満、アブセンティーズム平均値を3.0日以下とする目標を掲げている。** **また、女性社員が活躍できる環境をさらに整え女性管理職比率が2025年までに25%以上となることを目指している。**

※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	www.daiwa-grp.jp/about/work/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。

⑥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	**16**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**32**	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。

⑦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	**70.0**	%

■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	社員間の交流を深め一体感を高めるため、メタバースを活用したオンラインイベント等を社員、家族を含め開催

(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	**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	アプリを利用し「腹八分目プログラム」、「ブレックファーストエブリデイ」等のイベントを開催

(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	**6.7**	%

■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	スマホを利用し、いつでもどこでも楽しく運動できるアプリ「BeatFit」を役職員向けに提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.8**	%

■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	**5.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**33.8**	%
限定しない	○	全従業員の	**2.3**	%

※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。

⑧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	63.3	48.8	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	62.0	47.5	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	52.8	51.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	45.5	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	70.3	56.8	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	46.3	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	63.6	45.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	54.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.4	47.8	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	**年齢の高いベテラン社員が増加しており、会社にとって、ベテラン社員がいきいきと活躍し能力を発揮することの重要性が高まっている。ベテランになっても健康で活躍し続けるためには、（年を重ねてからではなく）若いうちから健康増進できる生活習慣、健康リテラシーを身につけることが必要。健康無関心層と言われる若年層の健康意識と健康リテラシーを向上させ、自主的に健康増進に向け行動できるようになってもらうことが課題。**
	施策実施結果	**健康増進イベント「ＫＡ・ＲＡ・ＤＡいきいきプロジェクト」を実施。フィットネスアプリ「BeatFit」は、特に、ターゲットとしていた20代・30代の社員の3割以上が利用するようになった。**
	効果検証結果	**コロナ禍であったが、テレワーク中でも「BeatFit」を活用し、室内で筋トレやヨガなどの運動を行う社員が増加。独身寮においてもブームがおきるなど、運動習慣者比率が上昇。** **2021年度運動習慣比率（2019年比）** **20代男性27.8%(+2.5%)、20代女性16.2%（+1.6%）** **30代男性23.1%（+2.3%）、30代女性12.0%（+0.6%）**
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	**10年以上女性活躍支援に継続的に取り組んできた結果、キャリアを継続する女性が増え女性管理職も増加。その結果、女性特有の健康課題（更年期への対応や仕事と不妊治療の両立等）が表面化。**
	施策実施結果	**女性特有の健康課題に対処するDaiwa ELLE Planを運営。休暇制度、健康リテラシー研修、管理職への理解促進、仕事と不妊治療の両立支援等、女性特有の健康課題について包括的な取り組みを実施。**
	効果検証結果	**生理休暇の名称を「エル休暇」とし、生理のみならず更年期の体調不良や不妊治療でも利用できるようにしている（利用者は昨年比6.2%増加）。管理職に占める女性比率は昨年比で1.4ポイント上昇。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008604

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：野村ホールディングス株式会社

英文名：Nomura Holdings, Inc.

■加入保険者：野村證券健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

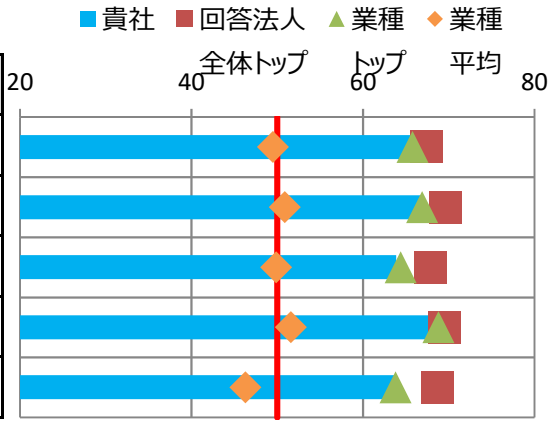
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **65.8** ↑0.9 （前回偏差値 64.9 ）

※「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。

②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	-	65.8	67.4	65.8	49.5
経営理念・方針	3	66.9	69.6	66.9	50.9
組織体制	2	63.9	67.9	64.4	49.9
制度・施策実行	2	68.8	69.5	68.8	51.6
評価・改善	3	63.8	68.7	63.8	46.3



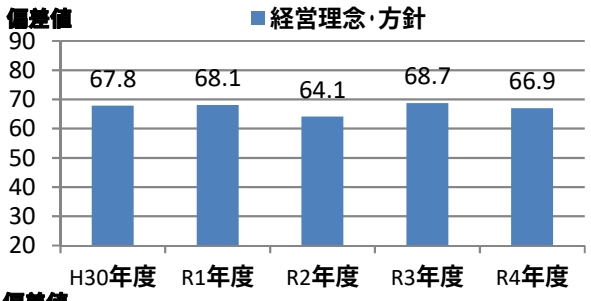
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

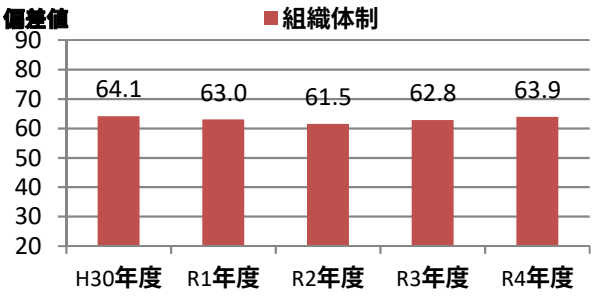
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

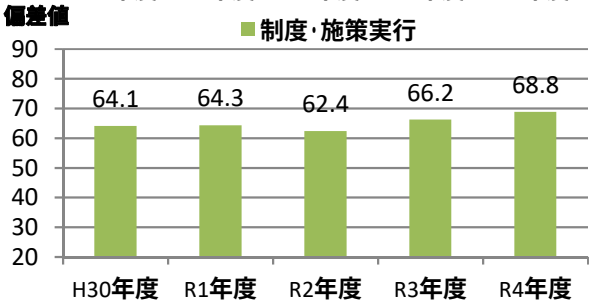
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

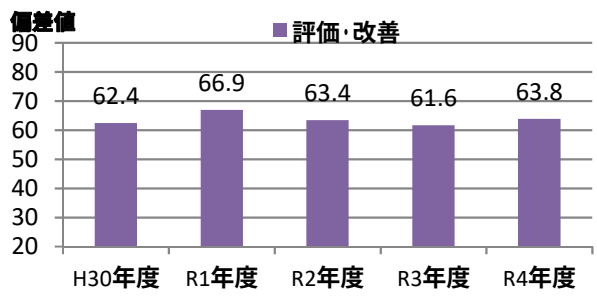
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	1～50位	101～150位	1～50位	1～50位
総合評価	64.9	66.0(↑1.1)	63.0(↓3.0)	64.9(↑1.9)	65.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



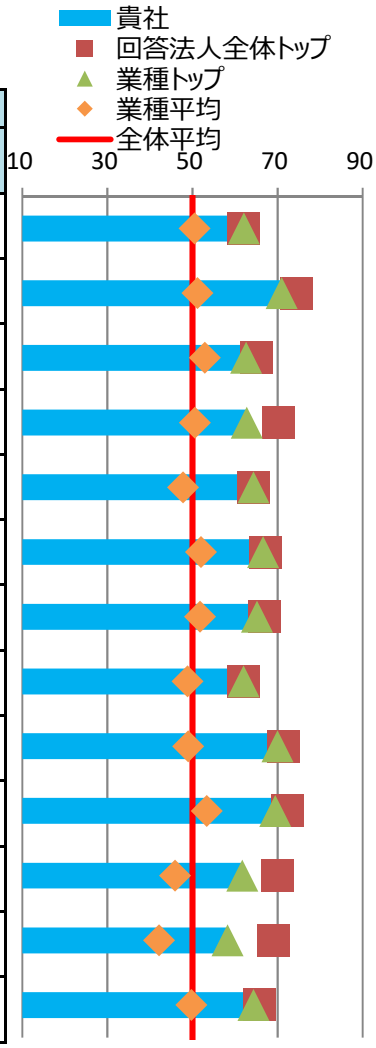






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**50.5**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**71.0**	**74.4**	**71.0**	**51.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.6**	**65.1**	**62.6**	**52.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.8**	**70.3**	**62.8**	**50.6**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**47.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.6**	**67.3**	**66.6**	**52.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.9**	**67.0**	**65.2**	**51.8**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.9**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.0**	**71.4**	**70.0**	**49.0**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.5**	**72.4**	**69.5**	**53.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.7**	**69.9**	**61.7**	**45.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.3**	**69.2**	**58.3**	**42.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.5**	**65.7**	**64.4**	**49.8**



※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。

⑤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** **野村グループでは、経営ビジョンである「社会課題の解決を通じた持続的成長の実現」を目指すため、グループ全体の健康経営のゴールとして「全ての社員、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となること」を目指している。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を推進し社員がWell-beingになれる環境づくりをすることにより、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上を目指しWell-beingを実現する。アブセンティーイズムは現在1159.3百万円、プレゼンティーイズムは現在84.8、2025年度の目標は90、ワークエンゲージメントは現在53.4、2025年度の目標は60に設定しそれぞれモニタリングしている。**

※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://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.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。

⑥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）	**30**	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。

⑦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	健康経営DXクラウドサービス「WellGo」のアプリのチーム機能により、歩数共有やチャットが可能

(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	**74.0**	%

■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	食事、間食、10品目の摂取状況や飲酒量を記録できるツールを健康プラットフォームWellGoにて提供。

(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	**35.8**	%

■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	部店毎に平均歩数を競うイベントを実施し、上位ランキング入賞部店やアプリへの投稿が活発だった部店を表彰

(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	**73.6**	%

■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	**46.3**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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。

⑧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	48.8	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	47.5	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	64.4	51.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	45.5	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	81.1	56.8	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	46.3	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	60.0	45.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	54.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.6	47.8	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	**歩行習慣のある社員は2016年度は35.2%だったが、運動の効果や重要性についての啓発や歩数が見える化できるWellGoアプリの導入等もあり2019年度に44.8%と約10%上昇していた。しかし2020年度はコロナ禍の自粛等の影響もあり41.8%まで再び下落してしまっており、コミュニケーションの希薄化も懸念される状況。**
	施策実施結果	**部署ごとに平均歩数を競うオンラインのウォーキングイベント「ノム☆チャレWALK」を実施。アプリでランキングや写真を共有し「いいね！」やコメント投稿し合うことで歩く意識が高まり社員のつながりも増えた。**
	効果検証結果	**2021年度のイベント参加部署率は73.6%、参加者の平均歩数はイベント前と比較して約10%上昇し、2021年度の歩行習慣者比率は42.1%と2016年度より6.9%改善した。写真やコメントの投稿は1000件以上集まり、職場内のコミュニケーションが活性化したとアンケートに回答した社員は約4割になった。またイベント後に実施したストレスチェックではワークエンゲージメントが53から53.4へ上昇した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2018年度より禁煙費用の補助などのサポートを拡充するとともに、研修センター宿泊室内の禁煙など「分煙」の取り組みを強化し、2020年度からは毎月22日は終日禁煙とするなど対策を進めてきた。その結果、野村證券においては喫煙率が年々減少しているが全国平均と比べるとまだ改善の余地がある状況。また健康意識調査で「職場で喫煙に関して不快に感じる」等との回答が37.2%に上り職場環境の整備が急務となっている。**
	施策実施結果	**「野村グループ喫煙対策」のメッセージをCHOより全社員へ発信し2021年より「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」を実施。また、禁煙治療・サポート費用の全額補助も実施し約200名が参加した。**
	効果検証結果	**2021年度の健康診断結果では喫煙率が16.1%となり、健康経営推進前の2016年度の22.0%と比較して5.9%の減少と大きな効果が出ている。また、就業時間内禁煙導入後に実施した健康意識調査において「職場で喫煙に関して不快に感じる」等の回答が前年の37.2%から35.5%に減少し、職場環境の改善につながった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008614

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：東洋証券株式会社

英文名：TOYO SECURITIES CO.,LTD.

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

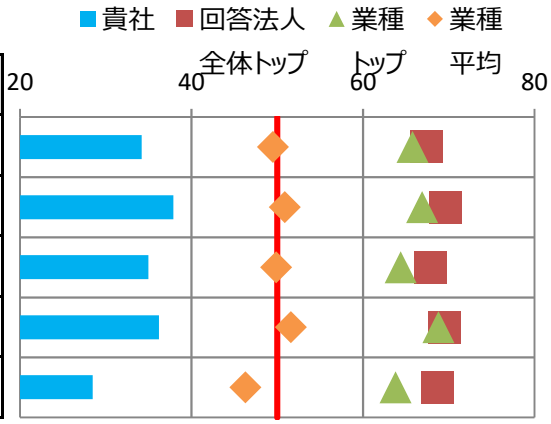
■総合順位： **2951～3000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **34.2** （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。

②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	-	34.2	67.4	65.8	49.5
経営理念・方針	3	37.9	69.6	66.9	50.9
組織体制	2	35.0	67.9	64.4	49.9
制度・施策実行	2	36.2	69.5	68.8	51.6
評価・改善	3	28.5	68.7	63.8	46.3



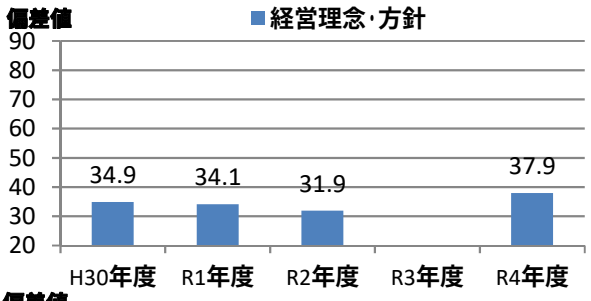
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

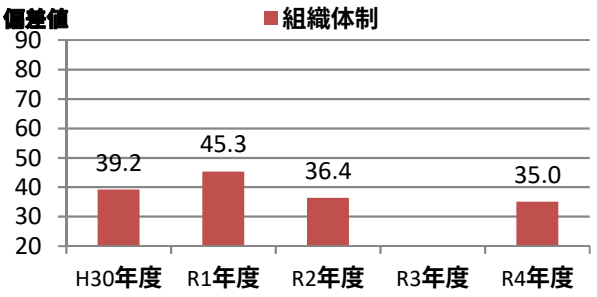
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

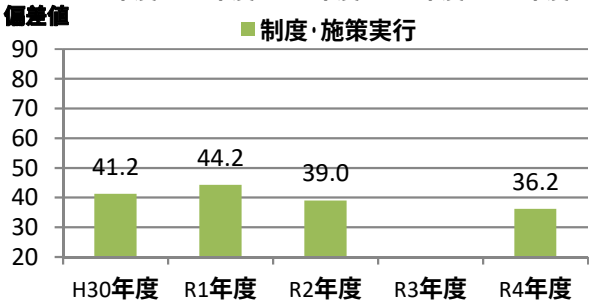
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

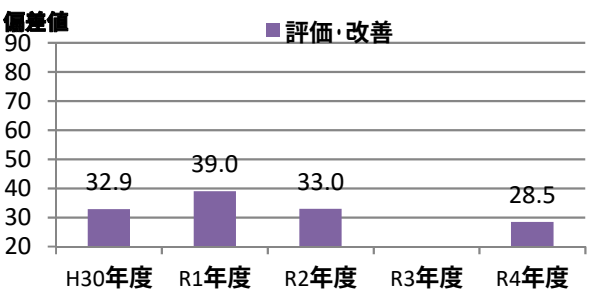
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1551～1600位	1901～1950位	2301～2350位	-	2951～3000位
総合評価	37.3	39.8(↑2.5)	34.6(↓5.2)	-	34.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



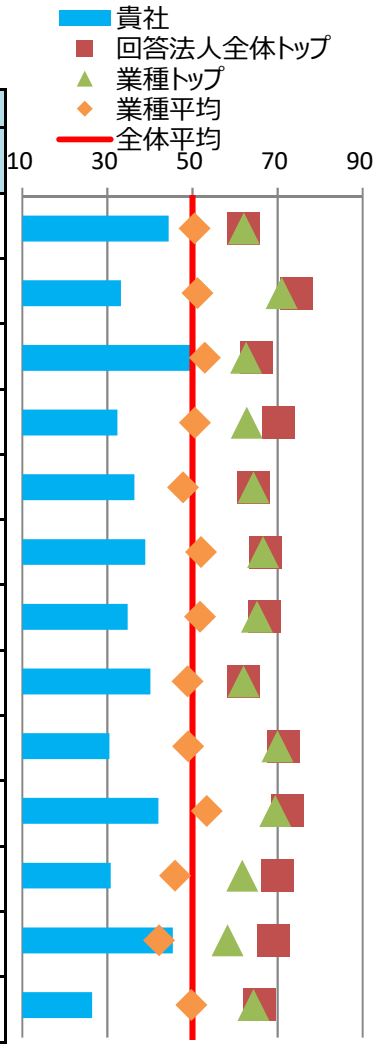






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**44.4**	**62.1**	**62.1**	**50.5**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**33.2**	**74.4**	**71.0**	**51.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.3**	**65.1**	**62.6**	**52.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**32.4**	**70.3**	**62.8**	**50.6**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**36.4**	**64.4**	**64.4**	**47.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**38.9**	**67.3**	**66.6**	**52.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**34.8**	**67.0**	**65.2**	**51.8**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.1**	**62.0**	**62.0**	**48.9**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**30.5**	**71.4**	**70.0**	**49.0**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**42.0**	**72.4**	**69.5**	**53.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**30.8**	**69.9**	**61.7**	**45.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.4**	**69.2**	**58.3**	**42.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**26.4**	**65.7**	**64.4**	**49.8**



※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。

⑤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** **会社全体の活性化・生産性の向上を目指し、そのために社員一人ひとりが心身共に健康で、いきいきと仕事に取り組める職場環境の醸成が重要課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が健康で長く働き続けたいと感じられる環境づくりのため、具体的な指標として、** **・全員が健康診断を受診（100%）すること** **・メンタルケア・ヘルスケア研修等で健康増進意識を醸成すること** **・慢性的な長時間労働を抑制し、有給休暇の取得促進で取得率を50%を超すことを目指す。**

※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。

⑥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）	**24**	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。

⑦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	スポーツサークル等任意で立ち上げ、その交友に係るレクリエーション費を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.0**	%

■食生活改善

取組概要					
取組内容					
(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					
取組内容					
(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。

⑧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	25.2	48.8	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	35.8	47.5	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	42.6	51.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	45.5	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	34.7	56.8	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	46.3	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	40.7	45.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	54.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	52.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.5	47.8	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	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008616

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：東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

英文名：Tokai Tokyo Financial Holdings, Inc.

上場

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

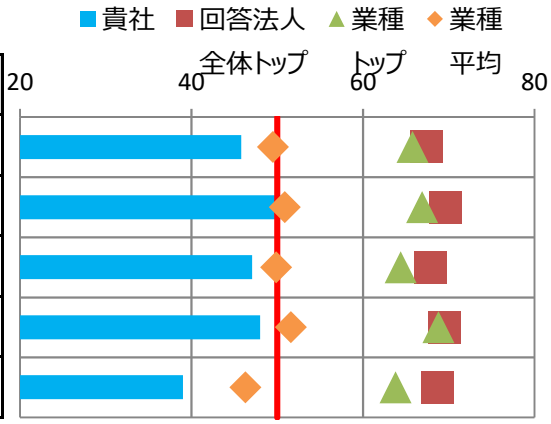
■総合順位： **2151～2200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **45.8** ↑0.7 （前回偏差値 45.1 ）

※「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。

②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	-	45.8	67.4	65.8	49.5
経営理念・方針	3	50.4	69.6	66.9	50.9
組織体制	2	47.1	67.9	64.4	49.9
制度・施策実行	2	48.0	69.5	68.8	51.6
評価・改善	3	39.0	68.7	63.8	46.3



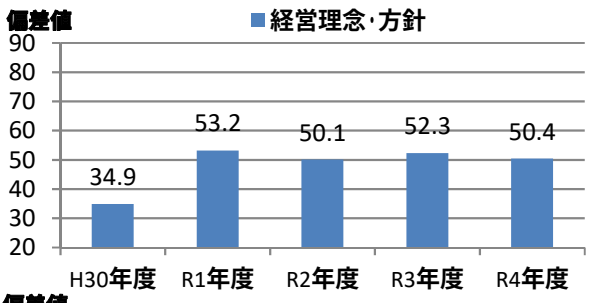
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

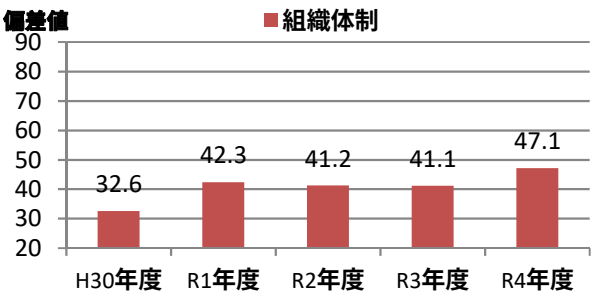
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

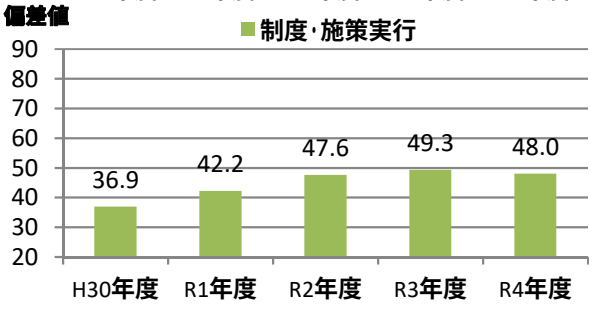
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

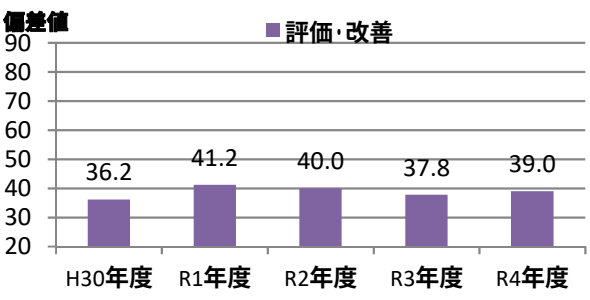
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1651～1700位	1601～1650位	1751～1800位	2051～2100位	2151～2200位
総合評価	35.3	45.2(↑9.9)	44.8(↓0.4)	45.1(↑0.3)	45.8(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



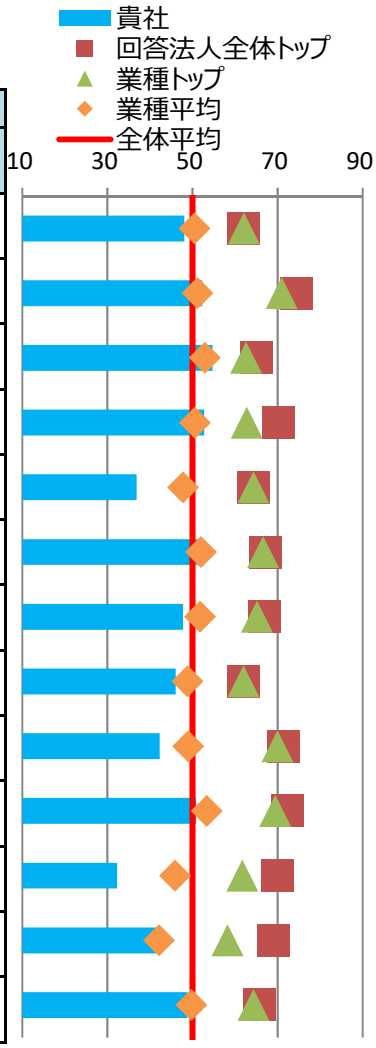






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**50.5**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.3**	**74.4**	**71.0**	**51.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.7**	**65.1**	**62.6**	**52.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.8**	**70.3**	**62.8**	**50.6**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**36.9**	**64.4**	**64.4**	**47.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.7**	**67.3**	**66.6**	**52.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**47.8**	**67.0**	**65.2**	**51.8**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.1**	**62.0**	**62.0**	**48.9**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**42.3**	**71.4**	**70.0**	**49.0**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.9**	**72.4**	**69.5**	**53.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**32.3**	**69.9**	**61.7**	**45.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**42.2**	**69.2**	**58.3**	**42.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.8**	**65.7**	**64.4**	**49.8**



※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。

⑤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** **健康診断結果において要再検査とされたハイリスク対象者に対する通院勧奨、早期通院指示等フォロー不足による社員の健康状態悪化が健康経営を推進する上での課題として挙げられる。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の適切な健康管理を戦略的に実践することで、社員の健康増進・活力向上を促し、それぞれがポジティブなエネルギーを発揮することで、組織の活性化・生産性向上に繋がり、ひいては企業価値の向上が効果として期待できる。**

※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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**http://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/financial/annualreport/pdf/Integrated_Report2020.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。

⑥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）	**81**	回	**17**	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。

⑦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	**10.9**	%

■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	感謝を伝え合う「Unipos」を通じたコミュニケーションの活性化

(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	**73.0**	%

■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	毎週水曜日に社内カフェにおいて管理栄養士監修の「健康弁当」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	**20.9**	%	(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	ウォーキングイベントにおいて、全員共通のスマホアプリを活用し、ウォーキングの定着を図る

(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	**26.5**	%

■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		%
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。

⑧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	40.5	48.8	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	41.5	47.5	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	58.7	51.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	45.5	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	41.2	56.8	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	46.3	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	43.9	45.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	54.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.8	47.8	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	**現在、健康診断結果など、社員の健康にかかわるデータの多くが紙で管理しており、社員の健康管理課題のデータ集計や、社員の健康データを時系列で管理すること、生活習慣病等の疾病の高リスク社員に声掛けを行うには多くの労力を要する状態となっていた。**
	施策実施結果	**システムを導入することで、健康診断結果と労働時間を同一システム内で管理することができ、社員の健康課題に合わせたデータ集計だけでなく、社員への個別の案内を行うことができるようになった。**
	効果検証結果	**導入が2022年度であるため、過去と比較した数値による効果検証は行えていないが、産業医や保健師がシステム上のデータを確認しながら、病気予防に関し社員へ個別に適切な案内を送ることができるようになった。**
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	**従来の出勤勤務体制と現在の在宅勤務推進体制下を比較した「第2回在宅勤務と健康」調査により、回答者全体の8%が従来と比較して職場でのコミュニケーションが「かなり減った」と回答。第1回のアンケートより改善したものの、目標値には届いていない。またコミュニケーション機会減少に伴う精神面への負の影響も考えらるため、改善が必要である。**
	施策実施結果	**感謝の気持ちを送り合うサンクスカードシステム「Unipos」を導入し、73%の社員がログイン、30%の社員がメッセージを送り合った。**
	効果検証結果	**定性面からの検証になるが、利用の感想についてアンケートを実施したところ、社員からは「仕事のモチベーションが上がる。」「感謝されることよりも、自分の課員や所属している部の外で感謝の輪が広がるのを見ていると、楽しいしうれしい。」「送った相手、特に若手社員には効果が出ていると感じる。」といったコミュニケーションの活性化に加え仕事へのモチベーションが向上していることが分かった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008622

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：水戸証券株式会社

英文名：Mito Securities Co.,Ltd

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

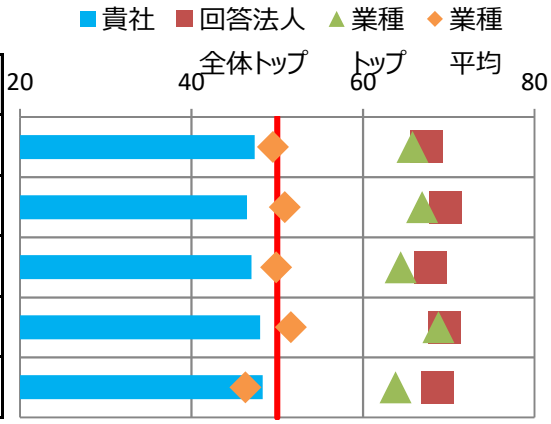
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.4**　↑1.3　（前回偏差値　46.1 ）

※「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。

②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	-	47.4	67.4	65.8	49.5
経営理念・方針	3	46.5	69.6	66.9	50.9
組織体制	2	47.0	67.9	64.4	49.9
制度・施策実行	2	48.0	69.5	68.8	51.6
評価・改善	3	48.3	68.7	63.8	46.3



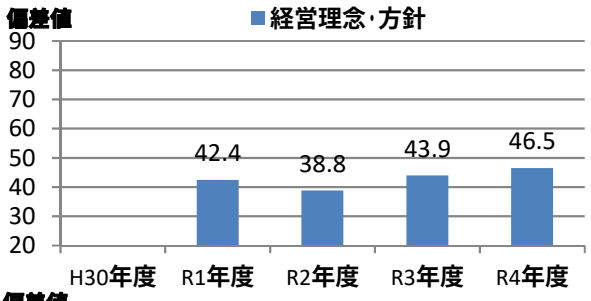
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

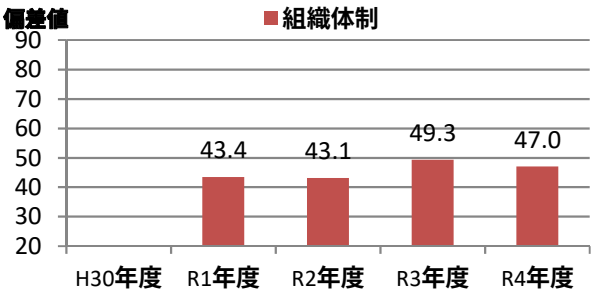
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

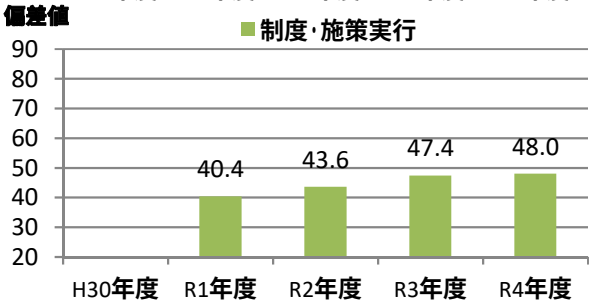
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

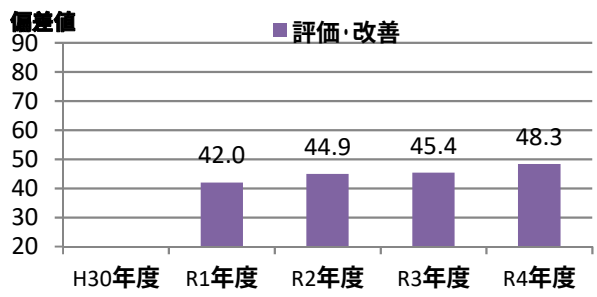
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1751～1800位	1951～2000位	1951～2000位	1951～2000位
総合評価	-	42.1(-)	42.5(↑0.4)	46.1(↑3.6)	47.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



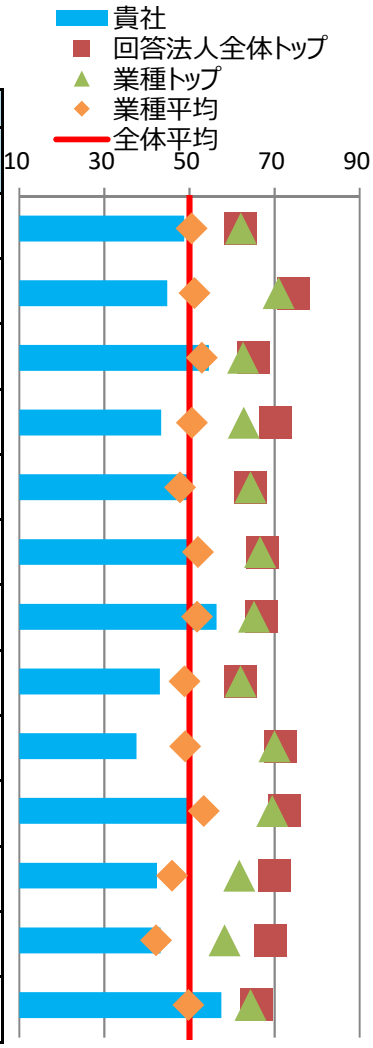






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.8**	**62.1**	**62.1**	**50.5**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.8**	**74.4**	**71.0**	**51.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.6**	**65.1**	**62.6**	**52.9**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.4**	**70.3**	**62.8**	**50.6**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.6**	**64.4**	**64.4**	**47.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.2**	**67.3**	**66.6**	**52.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.4**	**67.0**	**65.2**	**51.8**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**43.1**	**62.0**	**62.0**	**48.9**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**37.6**	**71.4**	**70.0**	**49.0**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.1**	**72.4**	**69.5**	**53.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**42.4**	**69.9**	**61.7**	**45.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.2**	**69.2**	**58.3**	**42.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.5**	**65.7**	**64.4**	**49.8**



※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。

⑤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 社員には心身ともに健康で、日々明るくいきいきとやりがいを持って働くことで、最大限のパフォーマンスを発揮してもらいたい。しかし現状は、特に若手社員を中心にメンタル不調者が多く、離職者も多い。その原因として、社員間のコミュニケーション不足や長時間労働などが考えられる。
健康経営の実施により期待する効果	経営ビジョンに掲げる「社員が誇りをもって働き自己実現できる」の具現化。まずは活気溢れ、長時間労働もない職場を目指す。社員がこのような水戸証券で働けることを誇りに思い、定着すれば、経験を積むことで高いパフォーマンスを上げられるまでに成長していくことができる。指標は、時間外労働時間の改善のほか、サーベイのエンゲージメントスコアの改善、入社5年前後の継続雇用割合の改善とする。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mito.co.jp/corporate/sustainability/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。

⑥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	**19**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**63**	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。

⑦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	**82.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	途中経過等を社内SNSに掲載するなど、イベントを社員間のコミュニケーションのきっかけにした

(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	**84.9**	%

■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	食事記録ができる健康アプリを法人契約し、従業員に配付している

(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	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	歩数記録ができ運動の動画が閲覧できる健康アプリを法人契約し、従業員に配付している

(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	**82.0**	%

※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。

⑧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	48.9	48.8	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	37.5	47.5	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	46.5	51.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.1	45.5	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	57.3	56.8	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	46.3	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	46.5	45.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	54.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	34.9	47.8	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	時間外労働時間の減少。特に営業は、目標がクリアしていないと帰りづらい雰囲気もあり、帰宅が遅くなりがちである。お客さまの都合もあるため、すべて禁止にすることはできないが、残業は無計画に行うのではなく、必要に応じて行うような習慣づけが必要である。
	施策実施結果	19時以降の時間外労働について事前申請を行なうようにしたところ、19時以降の時間外労働の件数が施策開始前の4分の1ほどに減少した。
	効果検証結果	時間外労働件数の減少と合わせて、時間外労働時間も減少し、一般社員において2021年度は年間上限である360時間を超える者が0人となった。社内意識調査による職場環境に関する項目においても、「残業が多い」に「はい」と答えた割合が、2018年実施時と比較して減少するなど、労働環境が改善していると感じている社員が増えている。
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	歩行習慣は健康においての基本であるが、当社は通勤や業務に自動車を使用する人も多く、日常場面だけではほとんど歩く機会がないため、意識して歩くようにする必要がある。
	施策実施結果	全社員で「1ヵ月で1億歩達成」を目指す歩行イベントを実施し、全社員の85%が参加し、目標である1億歩を超えることができた。
	効果検証結果	ウェルネスサーベイによる「歩行習慣が悪い人」の割合が、1年前と比較してさらに改善傾向にあった。実施後のアンケートでは、習慣化するために継続的にイベントを実施してほしいといった声が挙がった。また、歩行イベントの話題をきっかけに周囲とのコミュニケーションを図れたといった声もあった。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000049

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：アフラック保険サービス株式会社

英文名：Aflac Insurance Services Co.Ltd.

■加入保険者：アフラック健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

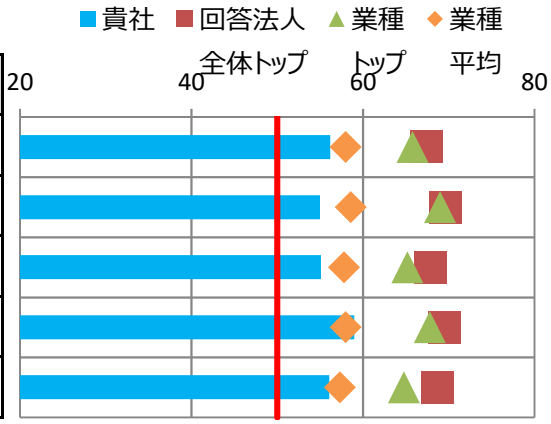
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.2**　↑1.5　（前回偏差値　54.7 ）

※「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。

②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	-	56.2	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	55.0	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	55.1	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	59.0	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	56.1	68.7	64.8	57.3



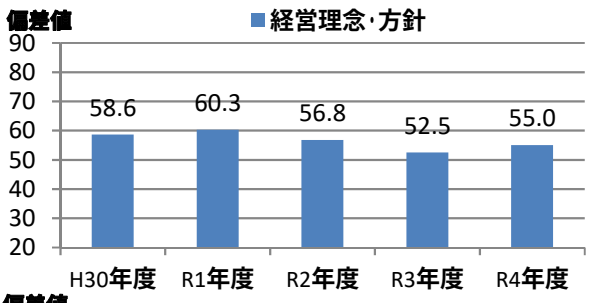
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

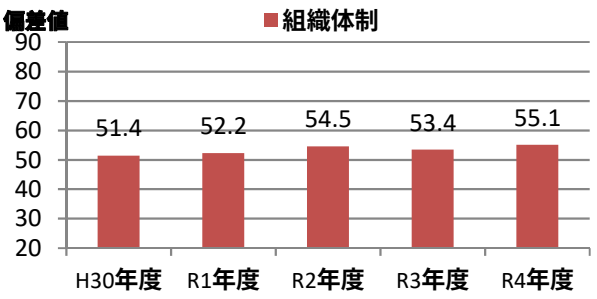
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

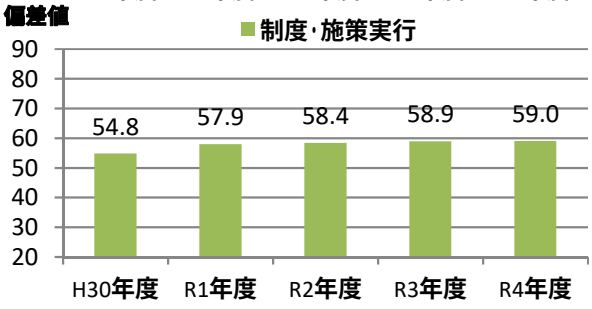
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

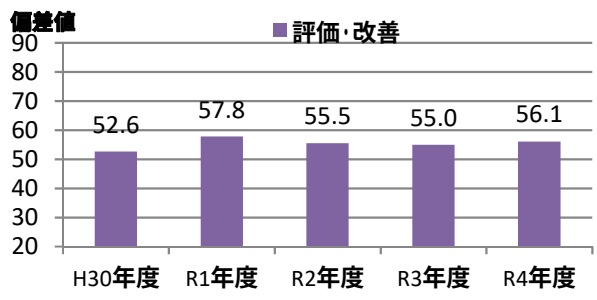
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	551～600位	751～800位	951～1000位	901～950位
総合評価	54.8	57.5(↑2.7)	56.3(↓1.2)	54.7(↓1.6)	56.2(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



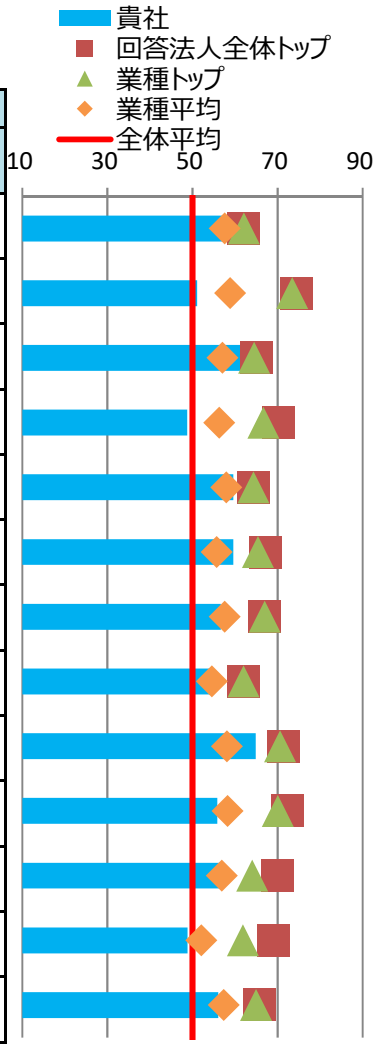






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.1**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.5**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.8**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.6**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.7**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.9**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.9**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.0**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.9**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.1**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **従業員一人ひとりが、より健康な状態で生活し、働くことができるよう、従業員の健康増進に積極的に取り組んでいくこと。**
健康経営の実施により期待する効果	**お客様とアフラックを結び支える会社として、高品質なサービスを提供し、新たなビジネスモデルの創造に挑戦し続けることを通じて社会に貢献すること。具体的な指標として、運動習慣者割合の向上、喫煙率の削減、朝食欠食者割合の削減を目指す。**

※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://www.afis.co.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。

⑥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	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**5**	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。

⑦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	全従業員が社内イントラのユーザー情報に職務内容や趣味等を開示しコミュニケーションの活性化を図っている				
(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	その他				
取組内容	朝食の効果や欠食した場合のデメリット、朝食を摂るための工夫についてのe-ラーニングを実施				
(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	**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	運動に関するテーマを設定し、所属毎にポイントを競い合う所属テーマ活動を実施した。				
(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	**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	**1.6**	%
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。

⑧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	62.2	57.6	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	57.8	55.6	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	51.4	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	57.3	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	64.4	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	51.5	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	51.6	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.3	57.8	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	**2017年から継続して取り組んでいる、効率的に高い成果を上げる働き方を促進し、より付加価値の高い業務の実践、健康増進や自己研鑽等の時間を創出し、ワークライフバランスの実現を目指している。**
	施策実施結果	**業務の整理・見直し、ノー残業デーの設置、残業の事前承認、アクションプランの実行等により、残業削減の効果が出ている。 有給休暇取得率の目標を定めることにより、有給休暇がより取得しやすい環境になっている。**
	効果検証結果	**①2021年の月次平均残業時間：目標25時間以内　実績25.35時間　未達 ②月次残業時間が50時間を超える年間延べ人数：目標3名以下 実績3名　達成 ③管理職で月次残業時間が80時間を超える年間延べ人数：目標0名 実績0名　達成 ④年間有給休暇取得率：目標80%　実績87.1%　達成**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**弊社は、アフラック生命グループの一員かつ主力商品である「がん保険」「医療保険」を取り扱う企業として、がんのリスクを高める喫煙と決別する従業員を一人でも多く輩出すべき立場にある。 2016年から喫煙率削減を目標にかかげ、取組みを実施しているが、従業員の健康保持増進のためには、さらなる喫煙率の削減が必要である。**
	施策実施結果	**ビジネスタイム禁煙の実施、禁煙に関する社長・役員メッセージの発信、禁煙外来受診費用の一部補助、禁煙成功者事例紹介、社内イントラに禁煙情報リンク集を掲載**
	効果検証結果	**2021年の喫煙率は2020年と比較して、1.6ポイント削減（24.0%→22.4%）することができたが、設定した目標21.0%には届かなかった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000071

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：富国生命保険相互会社

英文名：FUKOKU MUTUAL LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：富国生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

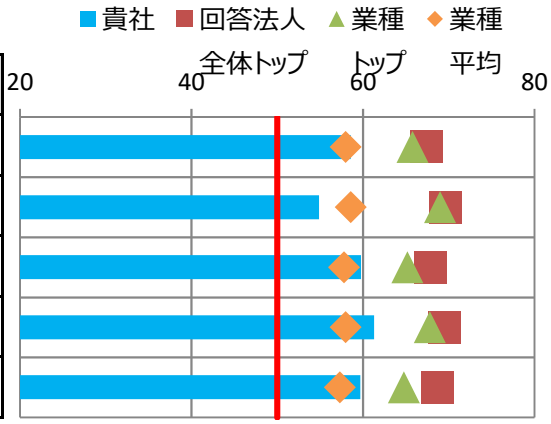
■総合順位：　**651～700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.6**　↑0.5　（前回偏差値　58.1　）

※「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。

②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	-	58.6	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	54.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	59.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	61.3	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	59.7	68.7	64.8	57.3



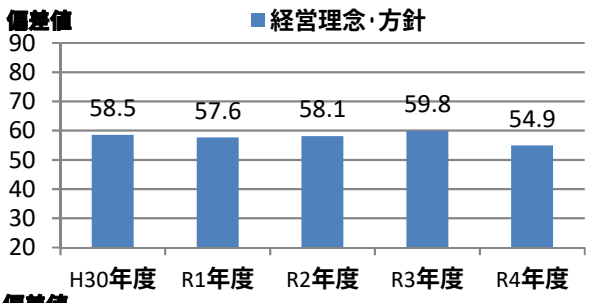
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

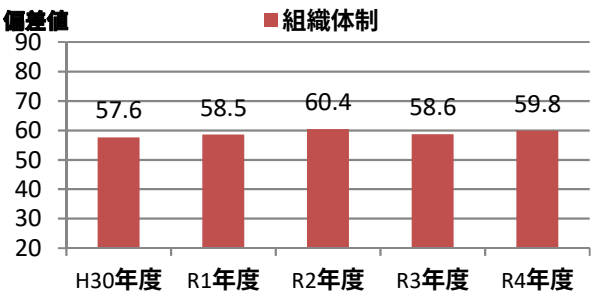
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

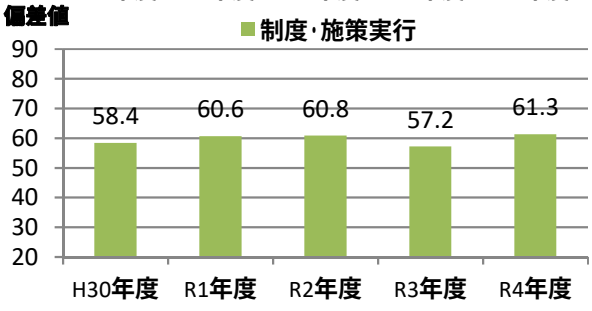
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

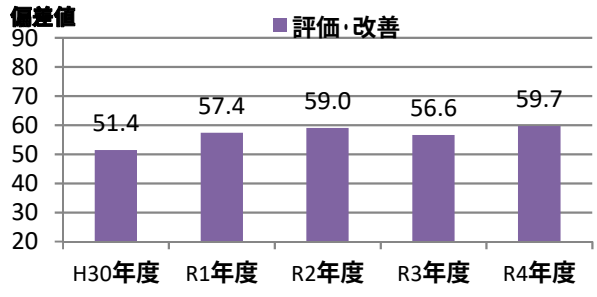
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	451～500位	451～500位	601～650位	651～700位
総合評価	56.9	58.3(↑1.4)	59.4(↑1.1)	58.1(↓1.3)	58.6(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



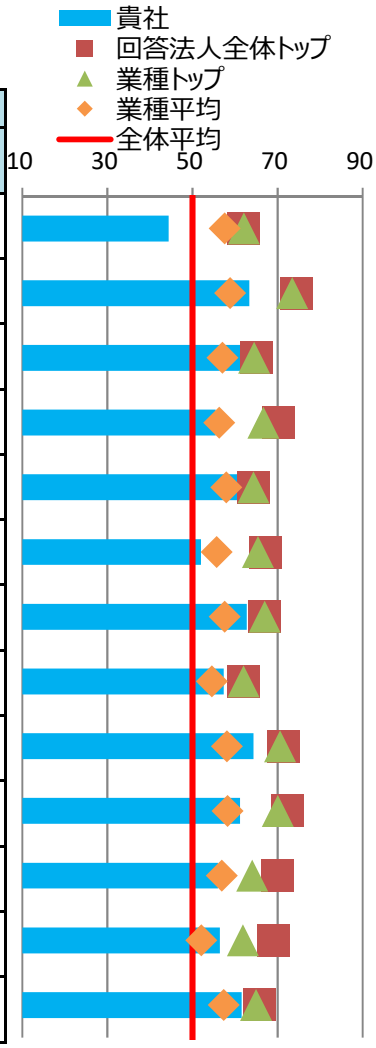






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**44.4**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.4**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.4**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.0**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.8**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.4**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.2**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.0**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.6**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **フコク生命グループは、「お客さま基点（お客さま満足度）」を価値観とし、あらゆる企業活動の原点としている。** **「お客さま基点」の実現のためには、従業員の健康増進などにより生産性が向上すること、従業員の心理的充実度が高まり従業員満足度が向上す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	**お客さま基点を価値観とし、お客さまに対する質の高いサービス提供のため、「生産性」「従業員満足度」の向上を期待している。** **具体的な指標として、ヘルスリテラシーの向上や生活習慣の改善から、適正体重維持率の向上（70%以上）、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの改善（対前年）、さらにはワーク・エンゲイジメントの向上を目指す。**

※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://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/Health_management/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。

⑥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	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**36**	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。

⑦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	**63.0**	%

■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	チームスやLINEWORKSのチャットなどを活用、当社のＦＢやユーチューブのアカウントを作成し活用。

(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	**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	食生活セミナーや料理教室などを開催、腹八分目運動と絡めて意識・知識の展開を進めている

(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	職場において朝の体操の実施を行う。また簡単なストレッチなど職場で可能な運動の提供を行っている。

(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**	%

■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	**1.0**	%
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。

⑧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	59.1	57.6	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	59.2	55.6	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	53.7	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	57.3	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	68.3	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.5	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	62.4	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	57.8	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	**BMI25以上の肥満になると、高血圧・高脂血症・糖尿病などの生活習慣病のリスクが2倍以上になることから、疾病予防のためにもBMIの改善が課題。また、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善に向けて、生活習慣全般の改善、および高リスク者対応の深化が必要である。**
	施策実施結果	**運動に関するセミナー・情報発信のほか、食生活や睡眠などのセミナー実施、意識変容を目的とした健康アンケートの実施を行っているが、適正体重占率はわずかながら悪化傾向になっている。**
	効果検証結果	**「1回30分以上の運動を週2日以上、1年以上」実施者は2020年度の16.8%から2021年度17.1%と改善傾向にある。「睡眠で休養が十分に取れている」や朝食の欠食率などはわずかながら悪化しており、今後継続的に意識改善の働きかけが必要である。2021年度よりヘルスリテラシー向上にむけて、eラーニングや健康アンケートなど対策を実施しており、今後その効果が表れてくるものと考えている。**
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	**従業員のワークライフバランスの向上により働き甲斐のある職場環境を提供するとともに生産性向上を図ることが課題。**
	施策実施結果	**休暇取得状況を所属長にメール等で周知し休暇取得の勧奨を行うほか、2020年度に時間単位有給休暇制度、2022年度に時差出勤制度を導入した。20時PC強制シャットダウンを導入し早帰りの促進を行っている。**
	効果検証結果	**時間単位有給休暇の導入により柔軟に休暇が取得できるようになったことにより、平均有給休暇取得日数が前年度比で1.3日増加した。また、年間の法定時間外労働45時間超者も前年度に続き減少（前年度比12%減少）し、労働時間の適正化は進んでいるが、45時間超過者がのべ100回以上発生しているため引き続き縮減に努めていきたい。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000074

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：三井住友海上あいおい生命保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Aioi Life Insurance Company,Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

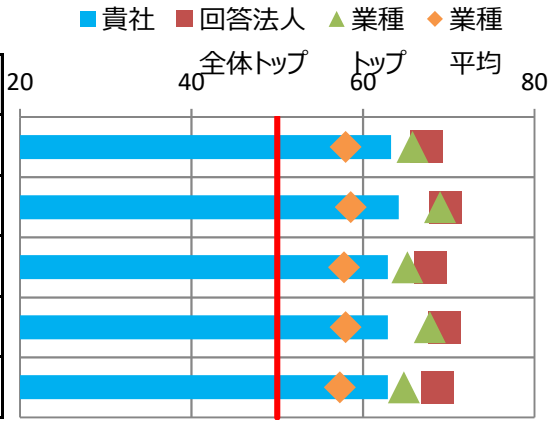
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.3**　↓0.4　（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。

②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	-	63.3	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	64.2	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.9	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	62.9	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	62.9	68.7	64.8	57.3



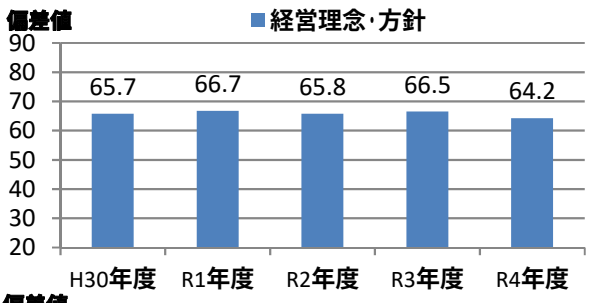
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

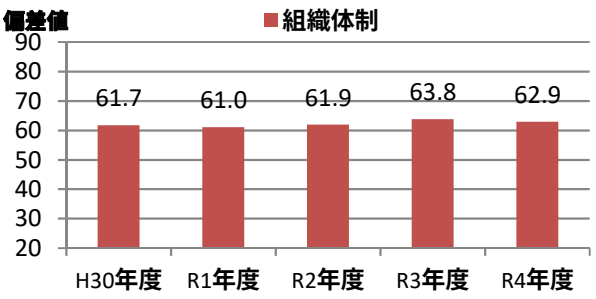
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

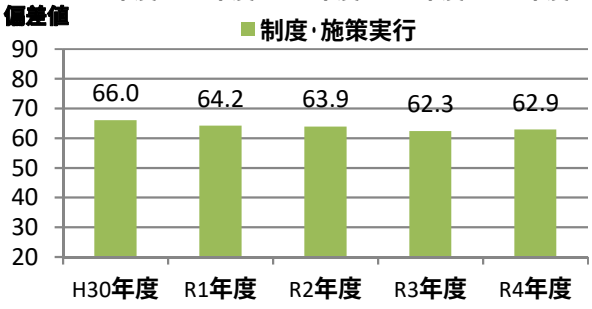
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

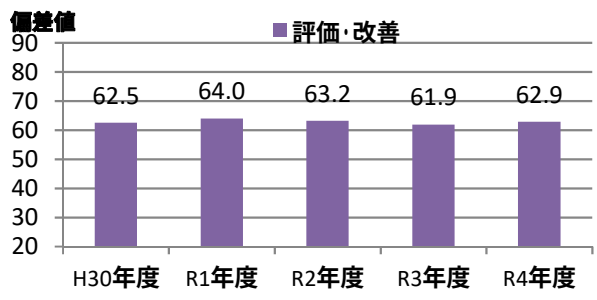
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	51～100位	51～100位	51～100位	101～150位
総合評価	64.4	64.3(↓0.1)	63.9(↓0.4)	63.7(↓0.2)	63.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



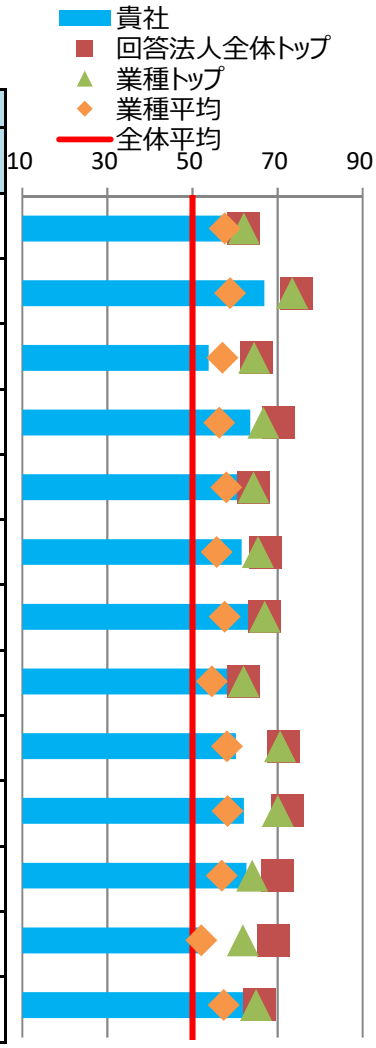






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.9**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.8**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.6**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.6**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.4**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.2**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.1**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.7**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.9**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.1**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **社員の「生産性」「やりがい・働きがい」向上の実現が、当社の持続的成長と企業価値向上への課題である。そのため、全社横断プロジェクト「プロジェクト50プラス」に取組んでおり、そのベースとなる収益力の強化と「新たな働き方」を強力に推進している。**
健康経営の実施により期待する効果	**特に「やりがい・働きがい」の向上に効果があると考えている。2023年度に向けて、「新たな働き方」４本柱（リモートワーク活用、Web会議活用、ペーパーレスの徹底、会議・報告の半減等）」が定着しつつあることを踏まえ、「コア業務へのシフト、社員個々の力の強化、ワークライフバランスの改善」などを進めることにより「やりがい・働きがい」の更なる向上（社員意識調査等の結果で判断予定）を目指している。**

※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

媒体の種別	**ディスクロージャー誌**
URL	**https://www.msa-life.co.jp/result/pdf/disclosure/2022disc_kigyoukachi.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。

⑥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	**14**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**13**	回	**5**	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。

⑦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	**90.3**	%

■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	社内外問わずコミュニケーションを取れるツールを提供し、社員間のコミュニケーションを促進している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	全社員が導入可能なアプリを提供。食事内容撮影でのカロリー表示機能もあり、食生活改善に役立てている。

(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	**47.4**	%

■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	全社員対象の1ヶ月間のウォーキングキャンペーンを実施。1日平均8000歩以上の社員を対象に表彰。

(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	**47.4**	%

■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		%
限定しない	○	全従業員の	**17.0**	%

※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。

⑧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	62.8	57.6	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	59.8	55.6	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	64.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	57.3	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	63.0	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.5	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	60.5	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.2	57.8	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による休務の発生は2014年度（1.8%）をピークに減少、2020年度にはピーク時の半数（0.91%）まで減少したが、2021年度は予想通り休務者が急増した（1.55%）。コロナ禍が長引く中、疲労感・不安感なども原因と考える。社員一人ひとりのメンタルヘルス意識の向上、職場内コミュニケーション活性化のため、セルフケア、ラインケア能力向上に向けた施策・教育の更なる推進が重要と考える。**
	施策実施結果	**メンタル総合対策（いきいき職場プロジェクト）を継続、セルフケア・ラインケア教育動画を配信。また、特に環境変化のあった社員への面談やメール等で積極的なアプローチ（計130名 社員割合の約5%）を実施。**
	効果検証結果	**個別面談を実施した環境変化社員の事後アンケートの結果、約90%が「相談窓口を利用したい」、100%が「面談が役に立つ」と回答していることなどからも取組みの効果は得られていると判断している。一方で、休務者増加は在宅勤務の慣れやコロナ不安、コミュニケーション不足によるものと考えられ、引き続きメンタル総合対策を柱に個別のみでなく組織全体のメンタルヘルス対策も強化していく。**
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	**業務効率化による生産性向上を通じて創出した時間を、ワークライフバランスの向上や生活時間の確保、コア業務に活用することで、業務の変革や生産性の向上を実現するとともに残業時間を削減していく必要がある。**
	施策実施結果	**リモートワーク、Web会議推進を軸として業務変革、生産性向上に取り組む「新たな働き方」を全社で推進。リモートワークは平均週１日以上、Web会議は約9割の社員が週1回以上活用するなど、着実に進展。**
	効果検証結果	**昨年度実施した社員アンケートでは、約半数の社員が「新たな働き方」取組みを通じて生産性向上を実感、結果コア業務・自己啓発に取り組める時間が増えたと感じており、取組効果が出てきていると認識している。 今後取組みを更に深化させ、一層の生産性向上や残業時間の削減を図り、社員エンゲージメント向上を実現していく。また、今年度から中期経営計画に取組目標を盛り込んでおり、全社一体で「新たな働き方」を一層注力する。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 000103

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：住友生命保険相互会社

英文名：SUMITOMO LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

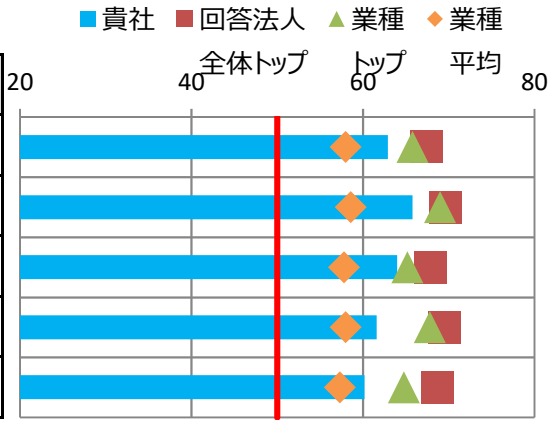
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.9** ↑1.2 （前回偏差値 61.7 ）

※「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。

②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	-	62.9	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	65.8	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.0	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	61.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.2	68.7	64.8	57.3



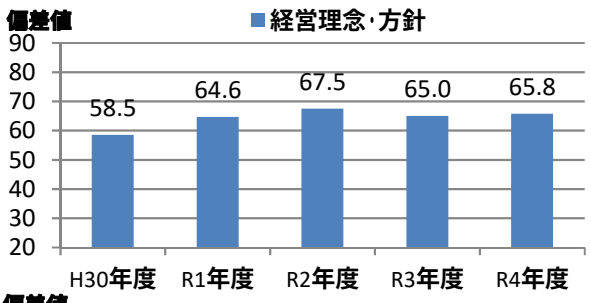
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

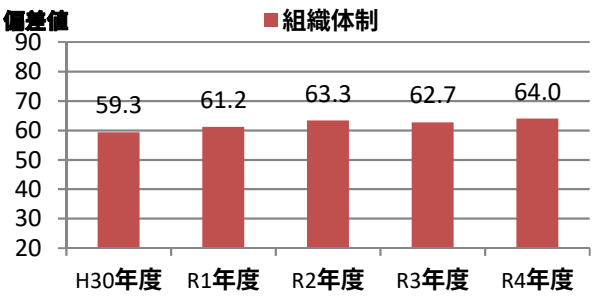
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

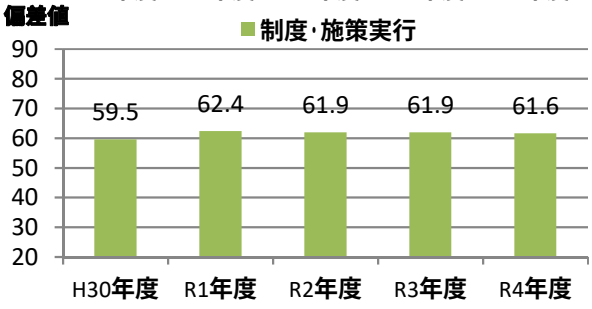
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

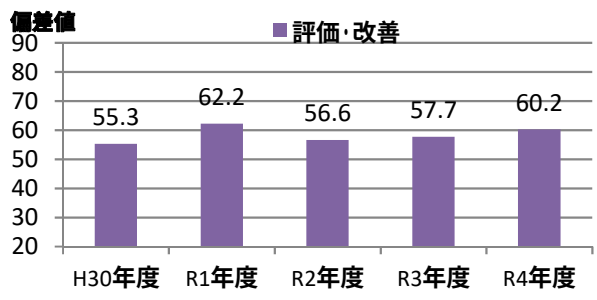
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	101～150位	151～200位	201～250位	151～200位
総合評価	58.3	62.8(↑4.5)	62.3(↓0.5)	61.7(↓0.6)	62.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



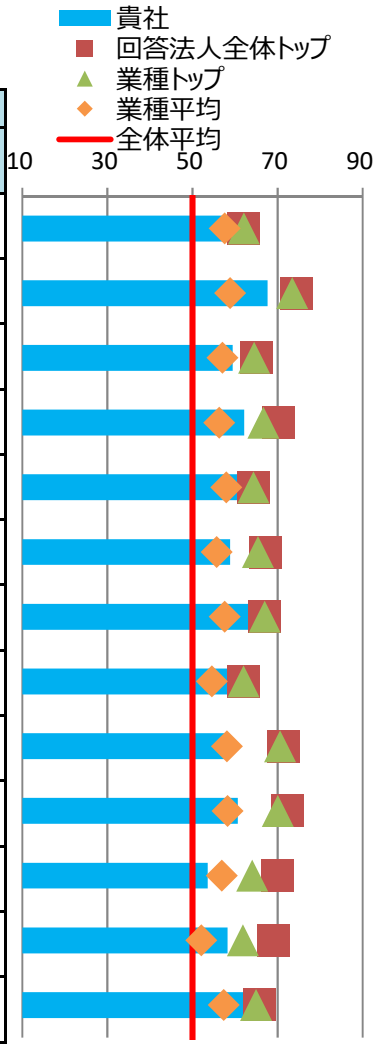






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.7**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.5**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.2**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.9**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.0**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.1**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.7**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.6**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.3**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.4**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **人生100年時代の到来やライフスタイルの多様化、医療サービスの変化など、急速に環境が変化する状況下においても、豊かで健康な暮らしを実現するため、本業で社会的課題（健康寿命の延伸）に取り組み、「社会問題の解決」と「企業価値の向上」の両立を目指している。その根幹を支える一人ひとりの職員が「Well-being」であることが重要であり、職員一人ひとりの健康に対する「意識」と「行動」が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康増進型保険“住友生命「Vitality」”を軸に、社会全体への健康増進の働きかけや、健康経営の推進を行うことで、「健康寿命の延伸」という社会課題の解決に取り組んでいる。「お客さま」「社会」「会社・職員」とともに、健康増進という新しい共有価値を創造し、健康経営で取り組んでいる個別指標達成等により職員が「Well-being(身体的健康・精神的健康・社会的健康・幸福)」であ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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.sumitomolife.co.jp/common/pdf/about/company/report/disclosure/2022/p62-69.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。

⑥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	**13**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**39**	回	**18**	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。

⑦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	**39.1**	%

■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	TeamsやLINEWORKSを導入・活用するとともに、WEB社内報による情報発信を行っている。				
(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	**98.3**	%

■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	健康増進イベント「のる活」参加者に体組成計および「カロママプラス」アプリの無償提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**23.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**26.5**	%

■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	健康増進アプリ「kencom」アプリにて、年2回(春・秋)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	**79.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.4**	%

■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	**32.9**	%
限定しない	○	全従業員の	**1.3**	%

※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。

⑧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	61.6	57.6	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	59.1	55.6	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	50.2	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	57.3	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	63.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.5	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	68.7	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.9	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.7	57.8	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	**「いきいきと働ける職場の実現」に向け、長時間労働の抑制や休暇の取得、テレワークやスライド勤務・フレックスタイム制の活用を推進し、オフィス勤務や長時間労働前提の働き方ではなく、多様な職員が時間あたり生産性の高い働き方を実現し、認めていく風土醸成を更に進める必要があると考えている。**
	施策実施結果	**2021年度の１人あたり総労働時間は1941.5時間。(2019年度の目標としていた2016年度比１割削減の水準を保っている）。月１日以上有給取得者占率は76.7%であった。**
	効果検証結果	**2018年度より「お客さま本位の仕事への転換・集中」「健康でいきいきと働く職場の実現」による一層の生産性向上を目指し、「ＷＰＩプロジェクト（ワーク・パフォーマンス・イノベーション）」を始動している。１年に１度実施している全職員アンケートでは、全社で81.9%の職員が「所属におけるＷＰＩの取組みを理解し実践している」と回答しており、全社的に働き方改革に対する意識や理解・実践が着実に浸透している。**
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	**コロナ禍において、日常何気なく行えていたコミュニケーションが難しくなり、メンタルヘルスの不調や業務遂行への悪影響など、会社としてのリスクが高まっている。生産性の向上、また弊社ブランド戦略として目指す社会、職員のウェルビーイング実現に向けて職員の心身の健康状態の把握、改善を図るため、高頻度かつ継続的なコミュニケーションを行うインフラ整備、および仕組みづくりが必要である。**
	施策実施結果	**1on1ミーティングの円滑な導入・展開をするため、全管理職を対象に1on1の効果・ノウハウを学ぶ研修を、外部講師を迎えて実施。また、エンゲージメントサーベイに1on1に関する設問を新設。**
	効果検証結果	**2021年度から実施しているエンゲージメントサーベイでは過半数が1on1の意義を感じており、360°評価(上司から部下への一方的な評価ではく同僚間も含めた評価態勢)とあわせて、引き続き満足度、エンゲージメント向上を検証していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000109

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：AIGジャパン・ホールディングス株式会社

英文名：AIG Japan Holdings Kabushiki Kaisha

■加入保険者：AIG健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

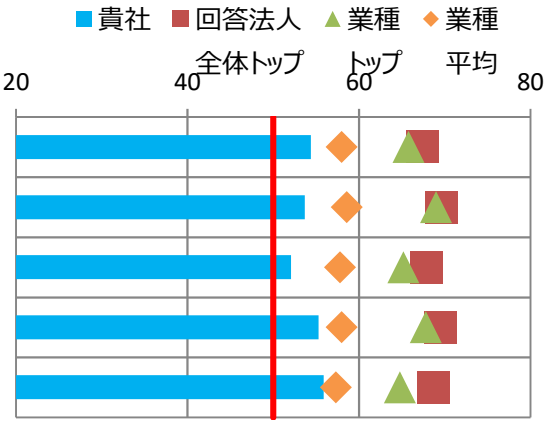
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.4**　↓0.8　（前回偏差値　55.2 ）

※「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。

②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	-	54.4	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	53.7	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	52.1	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	55.3	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	55.9	68.7	64.8	57.3



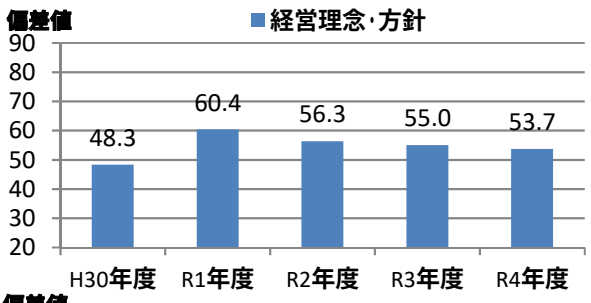
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

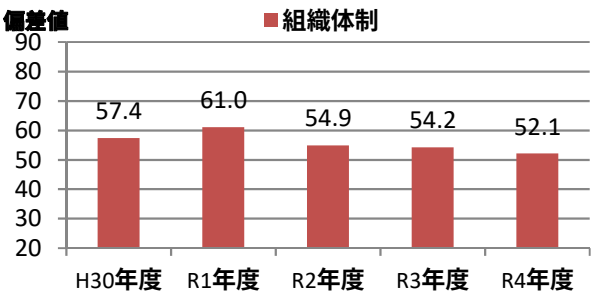
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

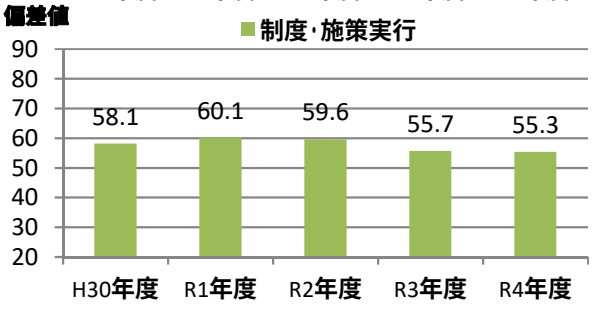
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

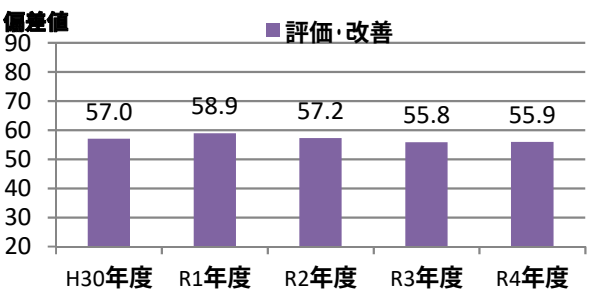
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	301～350位	701～750位	901～950位	1101～1150位
総合評価	54.8	60.0(↑5.2)	57.0(↓3.0)	55.2(↓1.8)	54.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



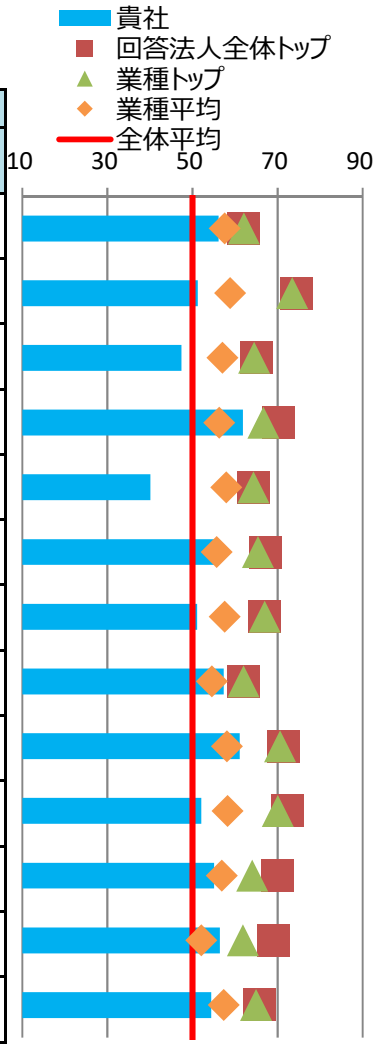






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.3**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.4**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.1**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.8**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.1**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.1**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.1**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.1**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.4**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **中長期的に優良な労働力を確保すること。（社員から選ばれる会社となること）**
健康経営の実施により期待する効果	**社員にとって働きやすい環境を提供すること、社員自身が健康に勤務できるようサポートすることにより事業運営の核となる社員の早期退職を防止し、労働生産性を維持・向上すること。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www-510.aig.co.jp/news/announcements/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。

⑥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	**18**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**45**	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。

⑦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	**98.2**	%

■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	Yammerやメールマガジンで情報共有を行いコミュニケーションの醸成ができた。

(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	**20.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	食生活編、運動編、日常生活編の3つのカテゴリーからコースを選択、2コース＆50日以上できれば達成。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**13.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.8**	%

■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	社員が福利厚生として利用できるものの中にスポーツクラブ利用があり、社員の健康促進の一助となっている。

(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	**19.2**	%

■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	**2.9**	%

※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。

⑧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	54.2	57.6	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	59.4	55.6	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	50.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	57.3	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	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.5	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	55.1	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.8	57.8	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	**全従業員の平均年齢から生活習慣の乱れを抱える社員が一定数おり、特定保健指導の対象となる社員や生活習慣病を抱える社員への生活改善に向けた取り組みが必要であった。**
	施策実施結果	**健康経営支援サービスを活用し、個人やチームで参加できるウォークイベントなどのイベントを定期的に開催した。**
	効果検証結果	**参加した社員の健康に対する意識や運動習慣の改善の一助となった。コロナ禍で希薄になっていたコミュニケーション機会の創出となった。**
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	**転勤制度の改革を行い、社員のプライベートの状況を鑑み、フルリモート社員制度を実施。柔軟な働き方の実現を行うため、フレックスタイム制度の改定をしスーパーフレックス制度とした。**
	施策実施結果	**2021年5月1日にスーパーフレックス制度導入し2021年10月1日に転勤制度改定を行った。**
	効果検証結果	**全国で約60名のフルリモート社員が誕生した。また、スーパーフレックス制度の導入により、育児時短勤務者が減少した。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000322

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：ＳＯＭＰＯコミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

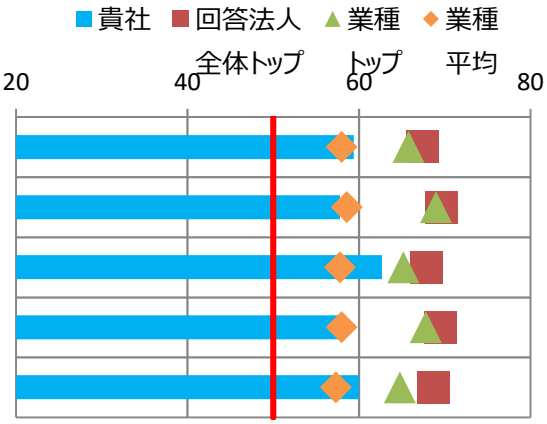
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.4**　↓0.1　（前回偏差値　59.5 ）

※「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。

②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	-	59.4	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	57.8	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.7	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	57.7	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.0	68.7	64.8	57.3



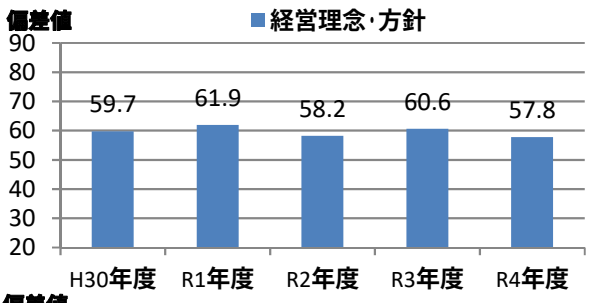
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

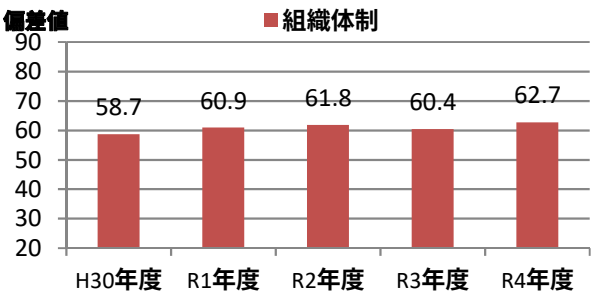
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

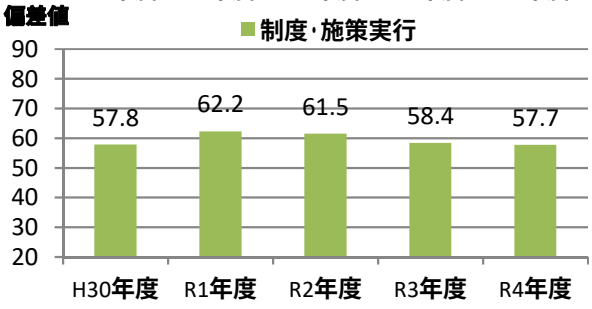
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

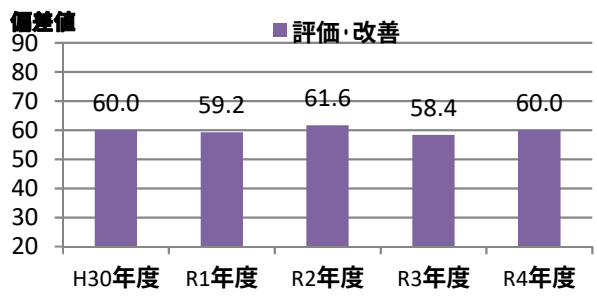
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	251～300位	301～350位	451～500位	601～650位
総合評価	59.0	61.0(↑2.0)	60.6(↓0.4)	59.5(↓1.1)	59.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



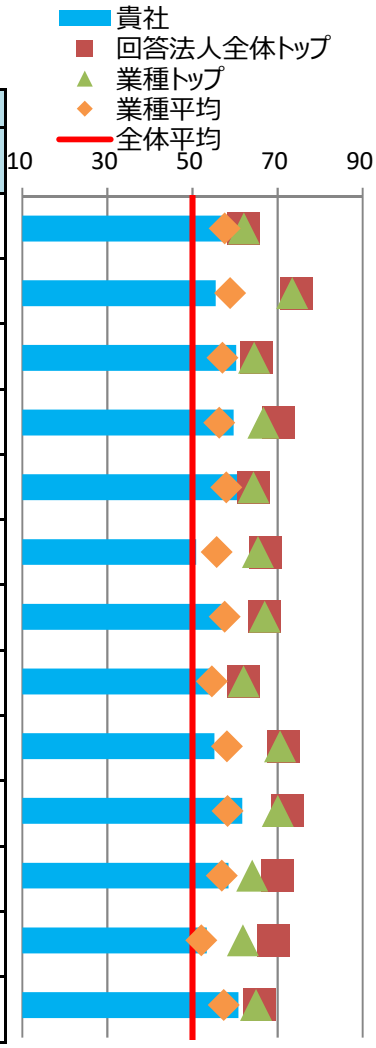






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.5**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.3**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.7**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.9**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.4**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.2**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.7**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.5**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.4**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.8**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **すべての従業員の心と身体が健康であり続けることは、会社の健全な発展のためにも大変重要なことであり、最も重要な経営課題の１つととらえています。 また、当社はコンタクトセンター運営会社であるため「お客さまとの直接の接点を持つ」という重要な使命を担っており、様々な雇用形態の従業員がいる中で全員がパフォーマンス高く保つことは重要課題であると考えています。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員一人ひとりがパフォーマンス高く目標に向かってチャレンジすることが、企業の成長やお客さまに安心をお届けすることにつながると考えています。具体的な目標としては心身の健康状態による生産性低下がもたらす損失（プレゼンティーイズム）が、パフォーマンスに大きく影響すると考えており、健康経営の施策により２０２２年度についても前年度数値の維持・向上として９４%以上を目指しています。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sompo-com.co.jp/companies/csr/

※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。

⑥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	**14**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**14**	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。

⑦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	**46.1**	%	(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	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	メールよりも気軽にやりとりができる社内のチャット機能を活用しコミュニケーションの促進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**48.8**	%	(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	健保提供の食事管理ができるアプリを紹介し食事内容の入力、管理に活用のサポートに活用している。

(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	**20.6**	%

■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	運動奨励活動の一環としてするために健保で提供している歩数計と連動したアプリを全社員に紹介している。

(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	**20.6**	%

■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	**1.2**	%

※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。

⑧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	53.4	57.6	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	56.3	55.6	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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	57.3	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	56.8	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.5	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	62.3	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	57.8	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	**当社が健康企業宣言に掲げる「すべての従業員が自身と周囲の人々の健康を大切にし、健康でいきいきと働き続けられる組織づくりに取り組みこと」を実現するためには、働き方改革を実施する必要がある。具体的には正社員の有休取得率が2017年度では51.3%であり、アルバイトスタッフがほぼ100%取得していることを鑑みると、他方の正社員の取得率が非常に低く、取得率の向上が必要であると考えた、**
	施策実施結果	**法定取得日数が定められたこともあり、有給取得率向上の年々強い温度での周知・啓蒙を2021年度も実施し、各自有給取得目標・年間計画を立てて上長と共有することで、有給を取得しやすい環境づくりを目指した。**
	効果検証結果	**2021年度の年間休暇取得率は70.4%で、前年度差+11%、2017年度対比では19.1%増加し、計画していた前年度対比での増加を達成した。また、従業員ヒアリングでは「休みが取りやすくなったことで、気持ちのメリハリができて生産性が高まった。」「計画立てた日数を職場で共有することで全員が取得しやすい雰囲気となった。」などの前向きな意見が聞かれた。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 000328

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：三井住友海上火災保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Insurance Co.Ltd

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

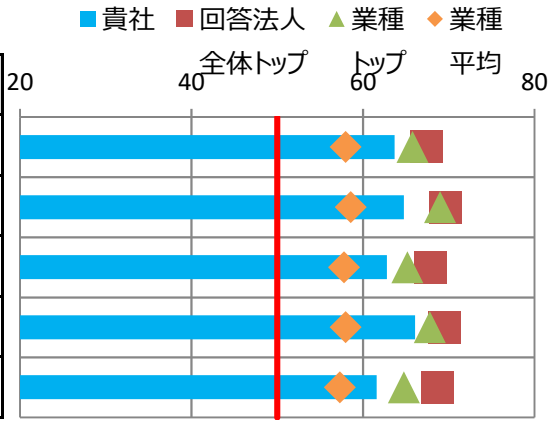
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.2 （前回偏差値 63.9 ）

※「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。

②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	-	63.7	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	64.8	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	66.1	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	61.6	68.7	64.8	57.3



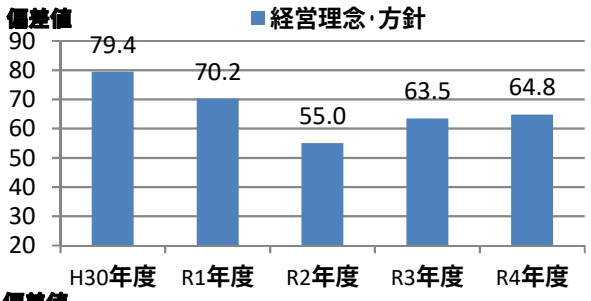
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

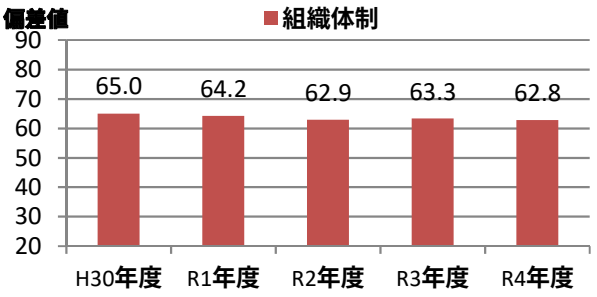
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

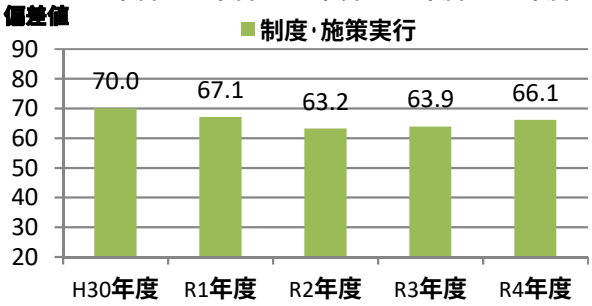
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

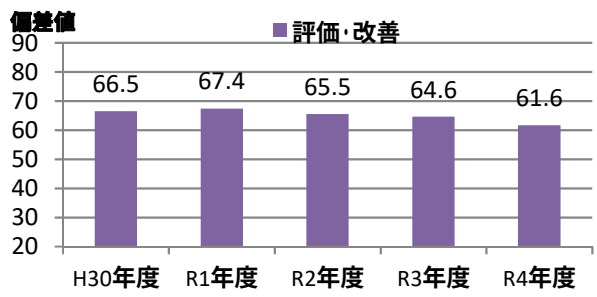
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	251～300位	1～50位	51～100位
総合評価	71.1	67.5(↓3.6)	61.4(↓6.1)	63.9(↑2.5)	63.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



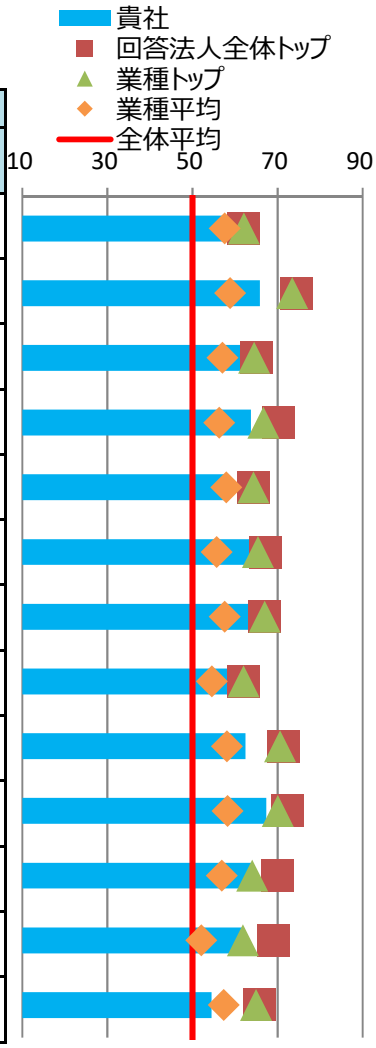






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.9**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.9**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.8**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.3**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.9**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.5**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.4**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**64.1**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.8**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.5**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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 多様な社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが個と組織の生産性を高め、ひいては、当社の持続的成長と企業価値向上に繋がると考えている。他方、現状は将来の傷病リスクを高める生活習慣の乱れに繋がる要因（長時間勤務やリモートワークによる運動不足、対面でのコミュニケーション不足等）が一定存在していると考えられ、これらを中心とした対応を講じ、心身の不調者発生リスクを低減することが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	スマートワーク取組（働き方改革）やＤ＆Ｉ等の取組を通じ環境整備を行い、労働時間削減（原則１９時前退社、社員意識調査の時間生産性スコア４．４以上）を図り、社員が自身の健康に留意し継続して健康づくりができるよう、健康リテラシーの向上と健康増進取組を推進する（運動習慣定着率３０%等）。その結果として、心理的安全性の確保、エンゲージメントの向上に繋げ、「多様な社員全員が成長し活躍する会社」を実現していく。

※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

媒体の種別	ディスクロージャー誌
URL	https://www.ms-ins.com/company/aboutus/disclosure/data/md_f01.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。

⑥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	**13**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**26**	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。

⑦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	**83.0**	%

■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	全社員を対象にビジネスチャット(teams、ライン）を導入し、社内コミュニケーションの変革を推進。

(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	食生活改善アプリ(カロリー記録等）を提供、またクイズ形式でのリテラシー向上支援を実施。

(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	**34.7**	%

■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開催や階段昇降推進ツール掲示（消費カロリー）、運動動画等により定着を図っている。

(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	**34.7**	%

■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	**2.5**	%
管理職限定	○	全管理職の	**48.4**	%
限定しない	○	全従業員の	**17.0**	%

※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。

⑧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	64.4	57.6	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	62.5	55.6	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	65.2	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.3	57.3	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	71.1	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.5	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	67.8	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.6	57.8	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	社員の生活習慣（適正体重・運動習慣・睡眠・喫煙）は50歳以上で改善しているが、健診結果は50歳以上で生活習慣病関連項目の有所見が多い結果であり、生活習慣病で戦力から離脱することを防ぐには若いうちから健康的な生活習慣を実践する取組が必要である。そこで健康増進ポイント制を取り入れ、生活習慣の改善のきっかけ作りおよび定着を図る仕組みを展開してきた。
	施策実施結果	運動習慣比率は3年間で４．４Ｐ増加と成果が出ている。喫煙率も１．６Ｐ減少と改善傾向だが、健康経営度調査における「禁煙取組」の偏差値は52.7で、業種平均（57.5）より低い結果となった。
	効果検証結果	運動習慣の定着に向けた社員の行動変容は徐々に効果が出ており、引き続き取り組んでいく（２０２５年までに運動習慣比率を３０%にする）。禁煙取組は禁煙への関心が高まっており、取組参加者が増加しているものの、生活習慣病の重症化予防の観点からも禁煙喫煙率をさらに改善させる取り組みが必要である（２０２５の喫煙率１２%を目指す）。
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	様々なメンタルヘルス対策（予防、早期対応）により2020年度迄メンタル不調による新規休務者は減少傾向にあったが、休務が半年以上になると復帰後の職場適応が困難になる現状を課題として認識し、不調者への早期介入と休務後の早期復帰支援に重点を置き、取り組んできた。
	施策実施結果	復帰支援（産業保健スタッフが精神科専門産業医と協力、復帰準備支援を実施）を行った結果、約半数の休務者が半年以内に復帰することができた。しかしながら、休務者は2021年度後半より増加傾向にある。
	効果検証結果	メンタル不調による新規休務者が増加傾向にあることから、詳細な要因分析を行い、経営会議等でも報告の上、更なる強化対策を講じることとした。（Ｑ３６課題参照）。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　001015

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：太陽生命保険株式会社

英文名：Taiyo Life Insurance Company

■加入保険者：太陽生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

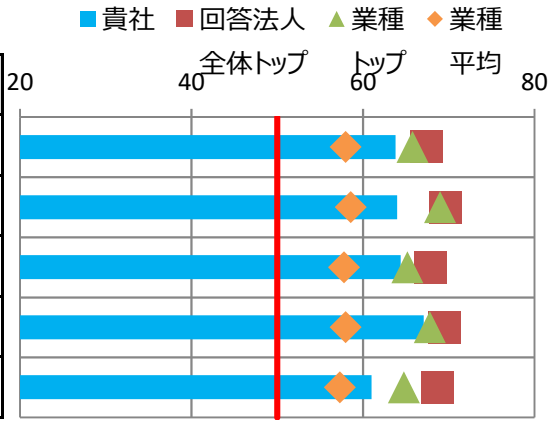
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.8**　↓0.7　（前回偏差値　64.5 ）

※「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。

②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	-	63.8	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	64.0	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.4	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	67.1	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	61.0	68.7	64.8	57.3



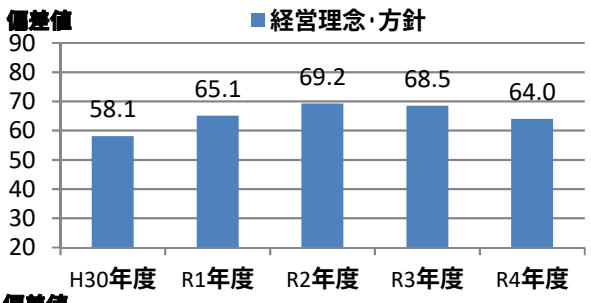
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

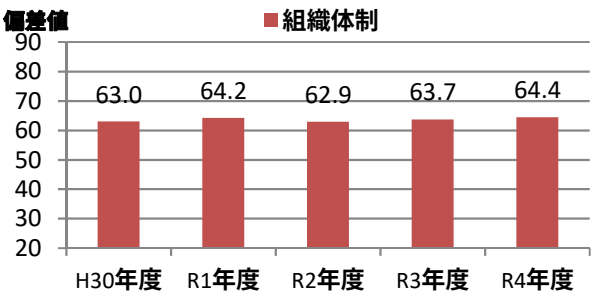
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

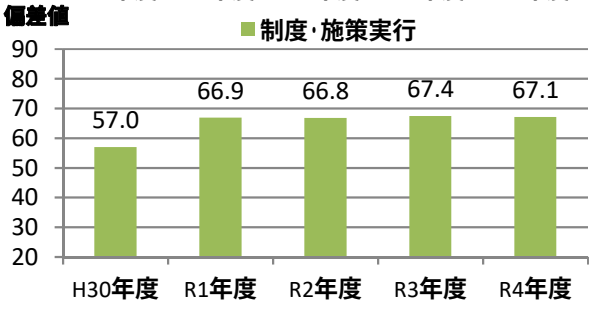
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

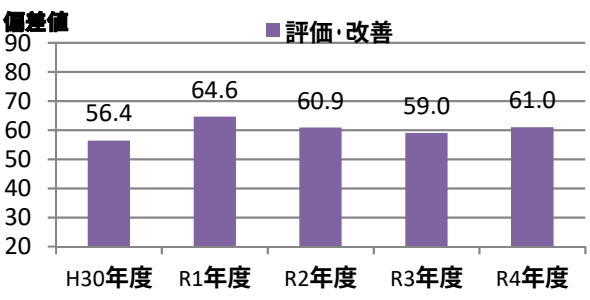
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	58.4	65.1(↑6.7)	65.0(↓0.1)	64.5(↓0.5)	63.8(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



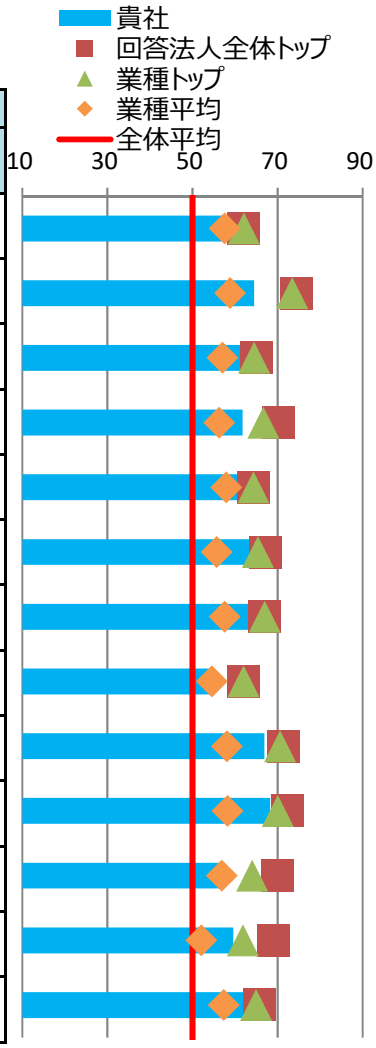






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	57.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.5	74.4	73.5	58.9
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.6	65.1	64.5	57.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.8	70.3	66.7	56.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	58.0
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.3	67.3	65.4	55.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	67.0	67.0	67.0	57.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	54.6
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	66.9	71.4	70.6	58.1
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	68.3	72.4	70.1	58.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.4	69.9	64.1	56.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	59.6	69.2	61.9	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.6	65.7	65.0	57.4



※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。

⑤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 人生１００歳時代を迎えた今、「健康寿命の延伸」すなわち“元気に長生きする”ことが我が国における大きな社会的課題である。当社は「従業員」「お客様」「社会」の全てを元気にする『太陽の元気プロジェクト』を推進し、保険会社の本来の役割である「より良い保険商品を提供し、確実に保険金をお支払いする」ことに加え、「病気の予防をサポートし、お客様の健康推進のお役に立つ」という保険会社の新しい役割を担う必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員 健康増進を図り、一人ひとりがいきいきと働くことができる元気な職場づくり 元気な職場で生まれる活発なコミュニケーションによる新サービス等の新たな価値の創造 お客様 お客様の健康寿命の延伸をサポートするサービスの提供 お客様の元気をサポートするための従業員のサービス力向上 社会 当社の保有するデータの活用による医療の進歩への貢献 「元気・健康」に取り組んでいる企業・団体等の応援

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.taiyo-seimei.co.jp/summary/genki/employee/index.html ※上記URL内の『当社の健康増進に向けた取組み」（PDF）にて公開

※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。

⑥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）	**46**	回	**46**	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。

⑦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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	各従業員がシンクライアント端末を所有しており、フリースペース等で業務を遂行できる環境を整備している。

(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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	アミノインデックス®受検者に、管理栄養士監修の生活改善ガイドおよび生活改善相談窓口を提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.5**	%

■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	太陽生命健康増進アプリ等のツールを提供し、歩数計や睡眠計測等により生活習慣の改善を促している。

(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	**43.0**	%

■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	**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。

⑧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	63.2	57.6	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	57.1	55.6	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	66.4	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	57.3	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	71.0	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	51.5	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	66.6	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.5	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.1	57.8	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	当社ではスマートワークの実現を通じて働き方改革に取り組んでいる。スマートワークとは従業員一人ひとりがやりがいや充実感を持って働くことであり、その実現のためには「ワークライフバランスの充実」による総労働時間の縮減および有給休暇取得促進が必要である。
	施策実施結果	年度始に総労働時間目標、有給休暇取得目標（年間16日以上）を明示し、全社に業務連絡にて周知を行った。月次で進捗状況を確認し、必要に応じて人事部より所属長に状況の確認および指導を実施。
	効果検証結果	2021年度の総労働時間は153.9時間と対前年と同水準を維持し、有給休暇取得日数は16.9日と目標の16日以上を達成。また、全従業員に対するアンケートの結果、約7割が総労働時間縮減に向けた取組みが推進され、以前よりも総労働時間が縮減できている、有給休暇取得に向けた取組みが推進され以前よりも取得日数が増加していると回答している。
効果検証②	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	2020年度版健康スコアリングレポートの結果、「睡眠で十分な休養がとれている者の割合」が58.7%と全組合平均よりも低い結果となった。当社においては定年延長制度の導入により、今後平均年齢の上昇が見込まれることから、健康で長く元気に働くためには生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	・全従業員を対象に「適切な睡眠習慣」に関するｅラーニングを実施。 ・全従業員が利用している『太陽生命の健康増進アプリ』に睡眠の量や質等を計測し、健康に与えるリスクを知らせる機能の追加。
	効果検証結果	2021年度の健康診断結果による「睡眠で十分な休養がとれている者の割合」は56.1%と2.6%悪化している。当該数値は、2021年度版健康スコアリングレポートにおける全組合平均63.7%および業態平均64.7%を下回っており、今後も改善に向けた取組みを継続する必要がある。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　001018

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：アフラック生命保険株式会社

英文名：Aflac Life Insurance Japan Ltd.

■加入保険者：アフラック健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

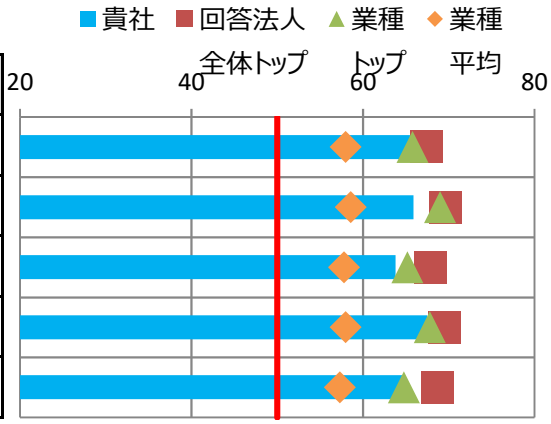
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**65.5**　↑0.1　（前回偏差値　65.4 ）

※「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。

②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	-	65.5	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	65.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	63.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	67.5	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	64.8	68.7	64.8	57.3



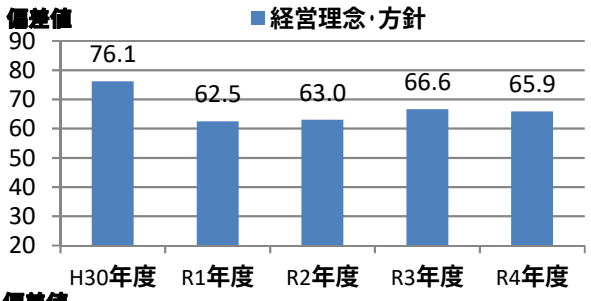
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

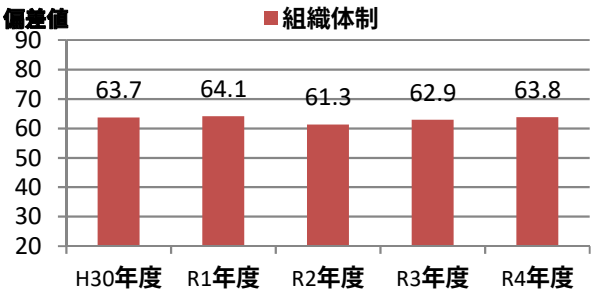
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

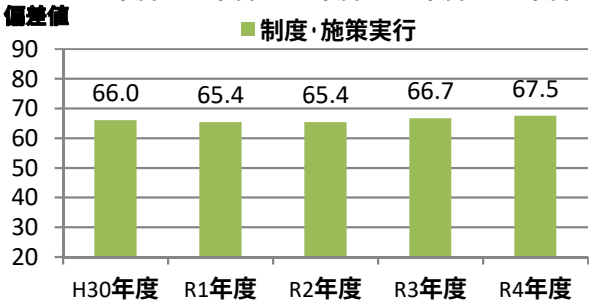
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

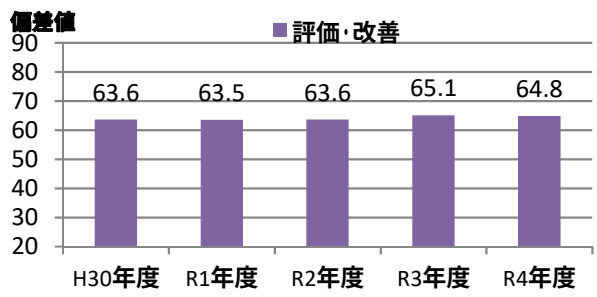
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	51～100位	101～150位	1～50位	1～50位
総合評価	68.1	63.7(↓4.4)	63.3(↓0.4)	65.4(↑2.1)	65.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



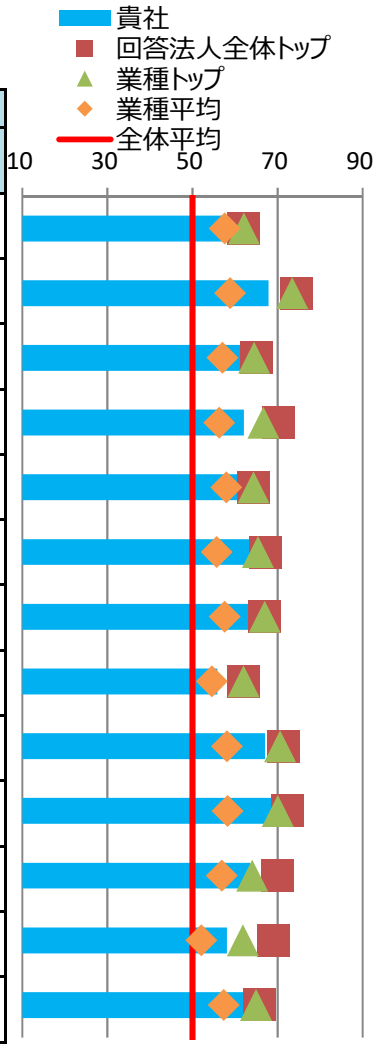






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.9**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.0**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.1**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.4**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.9**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.1**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**68.5**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.6**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.1**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.7**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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 当社は創業50周年である2024年に向け「Aflac VISION2024」を策定し「生きる」を創るリーディングカンパニーへの飛躍を目指している。 変化の激しい経営環境の中で持続的に成長し、中長期的に企業価値を向上させるには、多様な人財の力を引き出すことが必要であり、そのためには、社員一人ひとりがいきいきと働く会社を実現することが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	社員がいきいきと働く会社を実現するため、2022年から「健康経営2024」を掲げ、①身体の健康の向上・維持（健康年齢と実年齢の差：2021年-1.4歳→2024年-1.5歳）、②こころの健康の向上・維持（高ストレス者割合：2021年12%→2024年15%以内維持）③「ヘルスケアエンゲージメント（社員が主体的に健康維持・増進に取り組む意欲）」の向上について、2024年までの達成を目指している。

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.aflac.co.jp/corp/esg/innovation/health-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。

⑥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	**9**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**67**	回	**45**	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。

⑦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	**94.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.9**	%

■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	社員取材記事の配信、Teamsチャットやオンライン懇親会「アフラックもぐもぐタイム」等を実施している

(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	**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	健康診断の結果を踏まえ、対象者に管理栄養士による栄養指導・相談窓口を設け、食生活習慣改善に向けて支援

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**1.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.3**	%

■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	春・秋の年2回（2020年は秋のみ実施）全役職員を対象に歩数を共有するウォーキングキャンペーンを実施

(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	**55.5**	%

■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		%
管理職限定	○	全管理職の	**16.1**	%
限定しない	○	全従業員の	**99.9**	%

※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。

⑧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	67.1	57.6	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	59.1	55.6	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	65.0	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	57.3	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	72.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.5	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	65.7	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.9	57.8	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	2016年より生活習慣改善のため、運動・食事・BMI・禁煙・睡眠などにフォーカスした施策を実施してきたが、その中でも特に運動不足の社員が多いことが課題となっていた。特に、2020年春以降は、新型コロナウイルス対策の影響で、テレワークが全社員に定着したことにより、通勤機会の減少による運動不足に加え、対面時は日常的であった社員間の業務外のコミュニケーション量の減少が懸念されていた。
	施策実施結果	2021年は、自分の生活習慣をチェックし、チームで目標や進捗を共有、14週間改善に取り組む「Keep in Fit!みんなでチャレンジ」や年2回のウォーキングキャンペーンを実施。5割以上の役職員が参加
	効果検証結果	「Keep in Fit!みんなでチャレンジ」では、参加者の約6割が運動をテーマに生活習慣改善に取り組んだ。また、ウォーキングキャンペーンは期間中個人や所属単位のチーム順位を毎日公開。これらの結果、2021年の運動習慣がある社員は、男性36%/女性16%(前年比同+3pt/+2pt）に改善した。さらに7割以上が仕事や生活への好影響を感じたと回答、生活習慣改善やコミュニケーション活性化につながった。
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	2021年は、新型コロナウイルス感染対策として社員の安心・安全を確保しながら、在宅勤務で実施可能な業務は最大限在宅勤務を活用するという方針のもと、事業継続を行った。感染症対策の長期化による心身の緊張やストレスに加え、業務外のコミュニケーションが取りづらくなる中、役職員間のコミュニケーション活性化や運動不足の解消、リフレッシュ機会の提供が必要とされた。
	施策実施結果	2021年は、のべ約2万人の職域ワクチン接種や社外専門家セミナー、オンラインエクササイズ等を実施。社員の安心・安全を確保しながら事業継続できる体制のため、ウィズコロナの働き方のプリンシプルを策定した。
	効果検証結果	社員の意識調査を定期的に実施し、各施策の満足度（満足・やや満足の回答割合）を測定し、全社に共有、改善するPDCAを回している。2022年3月調査の満足度は、新型コロナウイルスに関連する情報提供は98%、出社する社員の健康保護は94%、持続可能な在宅勤務のための環境整備は89%、経営・社員間の社内コミュニケーション施策は93%。個別施策では、特に職域ワクチン接種・在宅勤務環境の整備が高評価となった。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 001020

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：東京海上日動あんしん生命保険株式会社

英文名：Tokio Marine&Nichido Life Insurance Co,Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

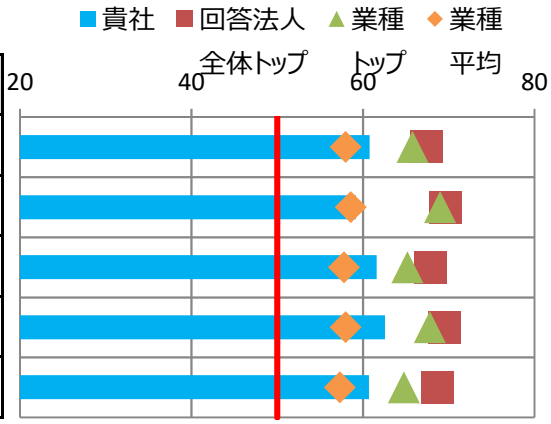
■総合順位： **451～500位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.8** ↓0.2 （前回偏差値 61.0 ）

※「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。

②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	-	60.8	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	59.2	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	61.6	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	62.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.7	68.7	64.8	57.3



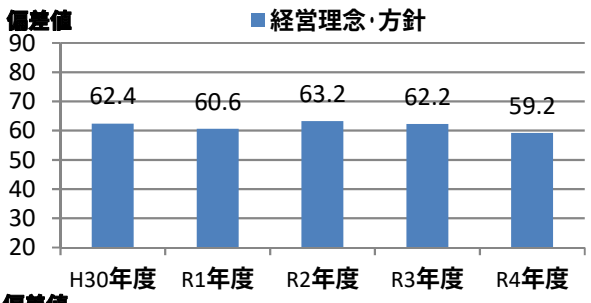
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

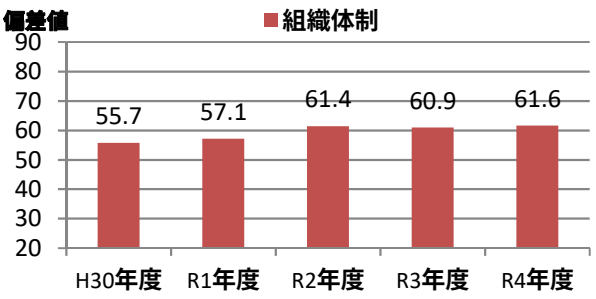
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

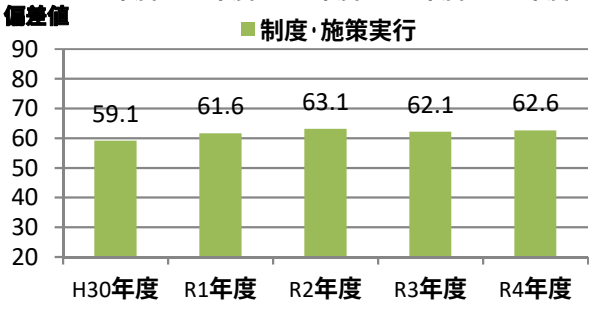
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

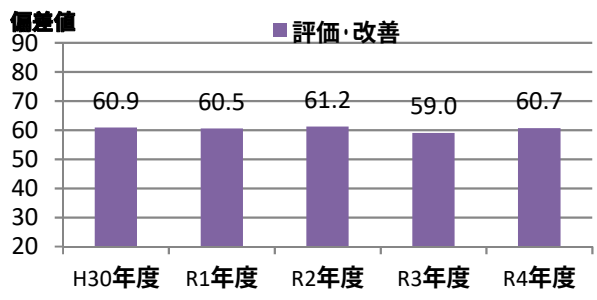
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	301～350位	151～200位	301～350位	451～500位
総合評価	59.8	60.1(↑0.3)	62.2(↑2.1)	61.0(↓1.2)	60.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



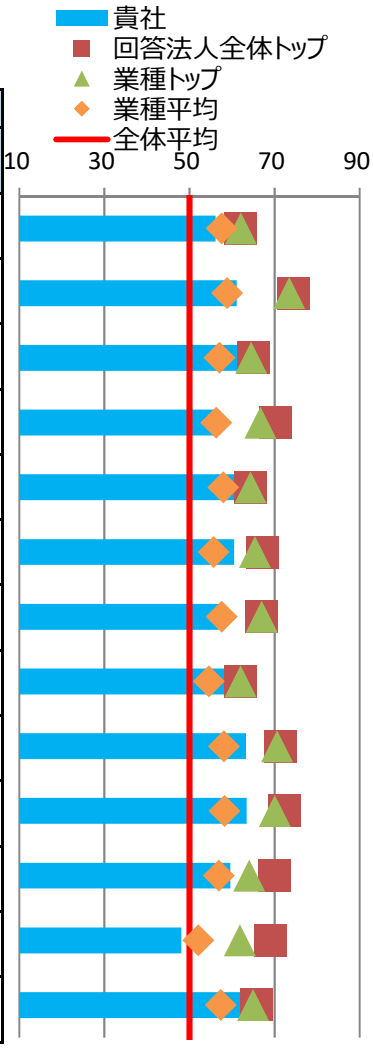






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.1**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.9**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.5**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.3**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.3**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.5**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.6**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.1**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **「社員の働きがいを高め、『保険人（ほけんびと）』として社会課題に向き合いお客様の人生をお守りするためには、社員とその家族の心身の健康が重要である」との考えに基づき、社員の心身の健康を重要な健康資源の一つと位置づけ、健康保持・増進に積極的に取組むこととしている。（※）当社では、「何としてもお客様をお守りする」という社会的使命感や職業意識をもって保険業に携わる人を「保険人」（当社の造語）と呼んでいる。**
健康経営の実施により期待する効果	**2022年度は「健康リテラシーの向上」「健康増進・疾病予防」「重症化予防」「メンタルヘルス」「過重労働の防止」を5つの柱として施策を展開している。具体的な指標として、健康診断二次検査受診率100%、健康増進月間参加率（ウォーキングイベント等の実施）20%、乳がん検査受診率95%など、各種KPIを達成することにより、個人のエンゲージメントの向上、職場のいきいき度の向上を目指す。**

※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://www.tmn-anshin.co.jp/company/csr/**

※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。

⑥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	**14**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**18**	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。

⑦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	**23.7**	%

■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	全部署で、「地域・社会貢献活動」の年間の取組計画を策定し、計画達成に向けて全社員で取り組む。

(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	**89.0**	%

■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	健康診断で血圧、血糖、脂質異常等の有所見者に対し、食生活改善の指導を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**17.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**76.3**	%

■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	10・11月にウォーキングイベントを開催した。期間中、毎日歩数を計測・記録し、その合計数を競う。

(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	**9.0**	%

■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	**10.2**	%

※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。

⑧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	57.5	57.6	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	55.6	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	65.0	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	57.3	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	58.3	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	51.5	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	58.8	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.8	57.8	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	**社員の平均年齢の上昇に伴い、有所見率も増加している。特に生活習慣病ハイリスク者は、状態の悪化により就業制限が必要となる可能性があり、個人の健康を保持することはもちろん、会社全体の生産性向上のためにも重症化予防の対策が重要である。改善のためには、薬物治療だけでなく、食事・運動・喫煙習慣といった生活習慣を変える必要があり、個々人に合わせて確実なフォローをするため、医療職面談による指導を実施した。**
	施策実施結果	**2020年度の健康診断結果に基づき、「血圧」「血糖」「LDLコレステロール」「中性脂肪」に所見がある社員181名について、産業医療職との面談の機会を設け、実際に9割が面接指導を受けた。**
	効果検証結果	**翌年の健康診断結果において、「血圧」で7割、「血糖」で3割、「コレステロール」で4割、「中性脂肪」で5割の社員に改善が見られた。「血糖」については、薬物治療のみでのコントロールが難しく、食事療法・運動療法の併用が必須であり、自然の経過では悪化傾向となるため、変化なしとなった5割と合わせると8割で指導の効果が認められた。**
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	**新型コロナウィルス感染症の流行以降、テレワークが浸透したことによるコミュニケーションの在り方の変化、コミュニケーション不足等がメンタルヘルス不調の要因となることが懸念された。不調者の早期発見・対応のため、ストレスチェックで高ストレスと判断された社員に対して、より強く医療職面談を勧めることとした。**
	施策実施結果	**前年度からの改善点は次の3点である。①面談案内文書に、QA形式で面接を受けるメリットを記載②対面・電話の他Zoom実施を可とした③よりストレスレベルが高い層には面接日時を予め指定した案内を実施**
	効果検証結果	**高ストレス者に対する医療職面接実施率は8.4%であり、2019年度4.4%、2020年度5.7%から上昇した。医療職面談の実施者については、現在に至るまで、長期休業に至った社員はおらず、メンタルヘルス不調のストレス関連疾患の発生予防効果が認められた。また、面接を受けた社員からは「案内のメリットを見て受けようと思った」との発言もあり、施策効果を定性面でも確認できた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　001022

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：損害保険ジャパン株式会社

英文名：Sompo Japan Insurance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

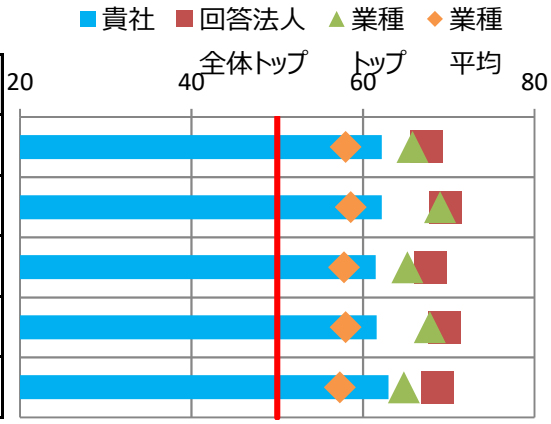
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.2**　↓1.1　（前回偏差値　63.3 ）

※「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。

②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	-	62.2	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	62.2	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	61.5	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	61.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	63.0	68.7	64.8	57.3



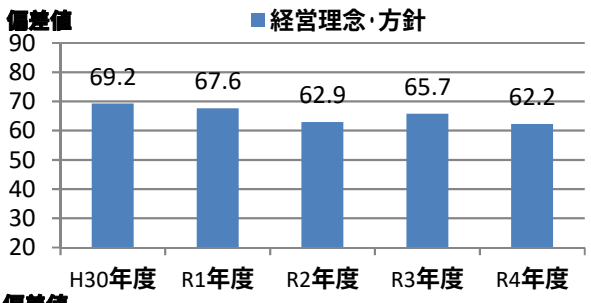
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

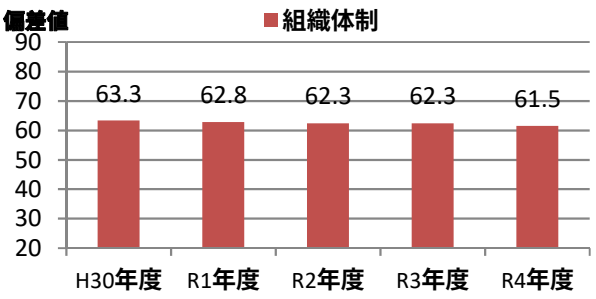
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

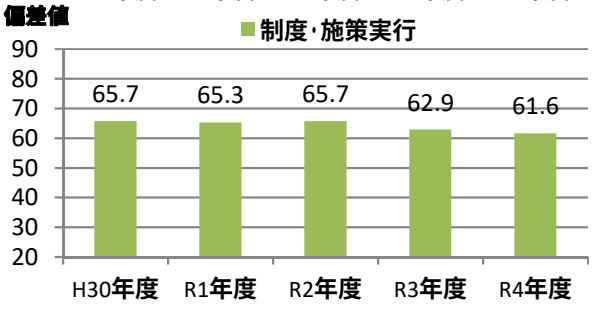
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

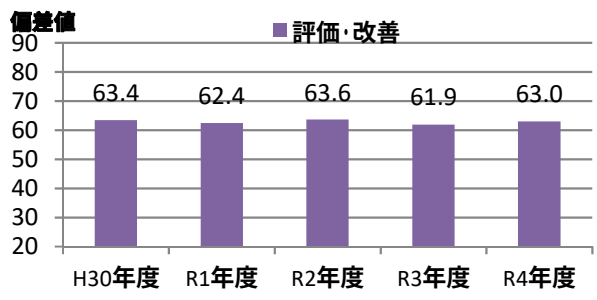
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	51～100位	51～100位	251～300位
総合評価	65.8	64.6(↓1.2)	63.6(↓1.0)	63.3(↓0.3)	62.2(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



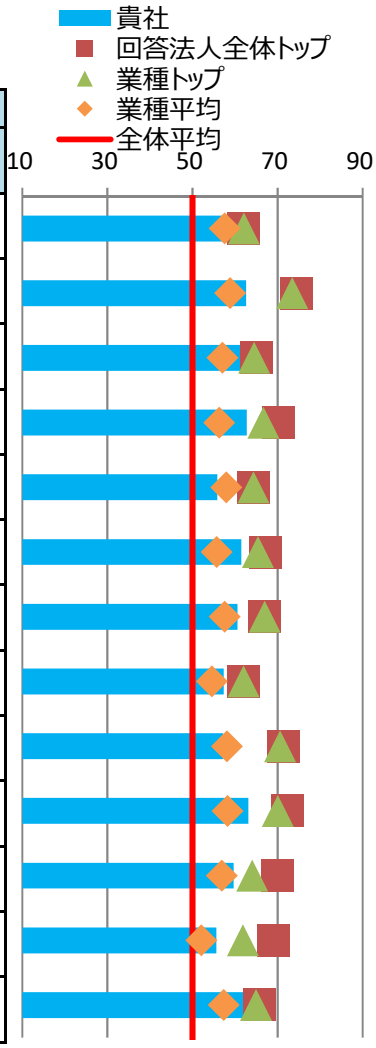






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.6**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.0**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.8**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.9**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.5**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.6**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.2**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.2**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.7**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.6**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**65.0**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **お客さまの価値提供と社会課題解決の貢献を掲げ、持続的成長を実現する会社を目指している。その原動力である社員一人ひとりの「心身の健康、生産性、働きがい」の向上が不可欠であると認識し健康経営に取り組んでいる。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康増進施策の実施により、すべての社員の健康維持・増進、ヘルスリテラシーの向上を目指している。人的資本への投資により、社員と会社がともに成長する好循環を生み、相互信頼を高めることにより、エンゲージメントの向上を期待している。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sompo-japan.co.jp/company/initiatives/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。

⑥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	**4**	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。

⑦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	**90.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**28.0**	%

■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	テレワークが定着する中、会社携帯やチャットの活用により、円滑なコミュニケーションを実践している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**88.0**	%	(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	食生活改善のマイルール設定や記録ができるアプリケーションを提供し、食生活改善活動を支援している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**25.9**	%

■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	個人およびチーム戦によるウォーキングイベントの開催。ポイント付与などにより、参加を促している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**5.3**	%

■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	**1.0**	%

※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。

⑧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	57.6	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	59.5	55.6	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	60.5	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	57.3	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	60.5	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.5	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	59.1	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	57.8	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	**中期経営計画の目指す姿に「社員の幸せや働きがいをベースとする」ことを明確に掲げ、生産性と相関のある社員一人ひとりの生活習慣の改善を重要課題として取組みを推進している。 ①生活習慣病のリスク保有者数率が、男女とも年代ごとに高くなっている。 ②健保連数値と比較し、朝食欠食率が高く、歩行・運動習慣が低い。**
	施策実施結果	**①新入社員、管理職昇格者に健康パートの必須研修の実施 ②全社員参加可能な学びのプラットフォーム「損保ジャパン大学」内のオンライン講座「保健室にいってみよう！」を計12回開催（参加者数5,850人）**
	効果検証結果	**オンライン講座事後アンケートでは、行動変容の気づき、改善に取組んでいる回答、満足度は平均4.31/5.00であった。朝食摂取の定着や生活習慣改善に繋がる情報を定期発信した結果、朝食欠食率20代男性 8.9pt、20代女性1.4pt改善　運動習慣 1.4pt 歩行習慣 0.8pt改善した。22年度は更なる運動・歩行習慣定着のため、ウォーキングイベントを開催し健康意識を高めている。**
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	**すべての社員が心身ともにいきいきと最高のパフォーマンスを発揮し、働きがいを感じる会社の実現を目指している。その原動力である社員の一人ひとりの健康の維持が不可欠であることから、生活習慣病の重症化、合併症の発症予防に取り組んでいる。**
	施策実施結果	**健康管理を本社一元化、判定基準を平準化した。 ハイリスク者（4%）管理率　20年度53.0%から21年度98.0%に改善 血圧・血糖の重症化予防・治療中断防止のための定期フォローの実施（209人）**
	効果検証結果	**産業保健体制の強化、産業医と保健師、ケースによっては所属長を巻き込んだ対応により管理率が改善した。パフォーマンス値の改善には至っていないが、重症化予防の継続によりハイリスク群の低減につなげていきたい。 血圧リスク者率　0.6pt改善　糖尿病管理率　0.2pt改善**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　001024

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：ＳＯＭＰＯひまわり生命保険株式会社

英文名：Sompo Himawari Life Insurance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

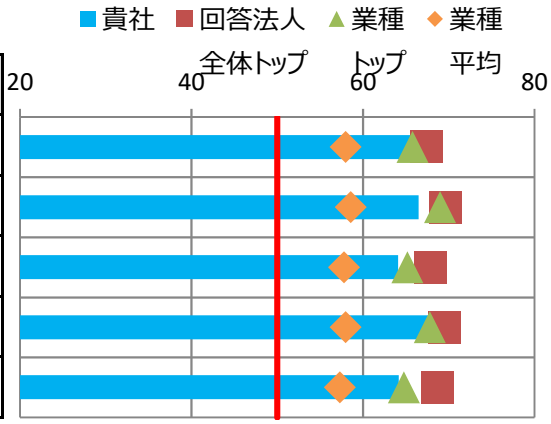
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**65.6**　↓0.4　（前回偏差値　66.0 ）

※「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。

②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	-	65.6	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	66.5	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.1	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	67.8	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	64.2	68.7	64.8	57.3



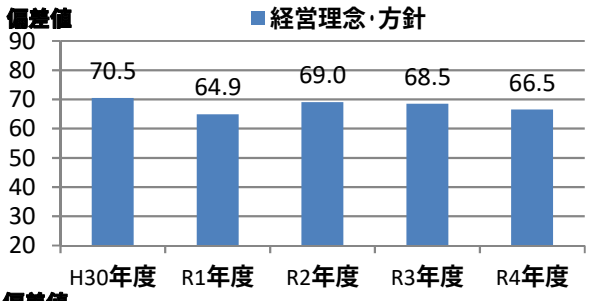
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

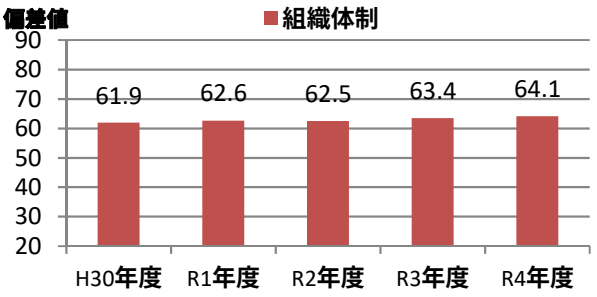
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

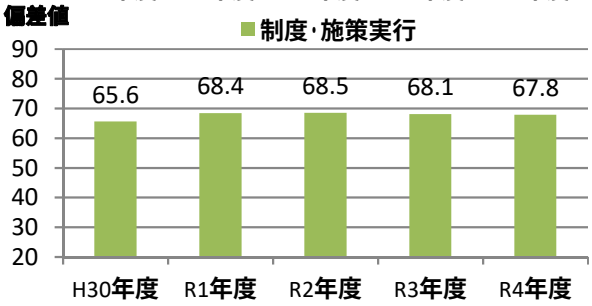
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

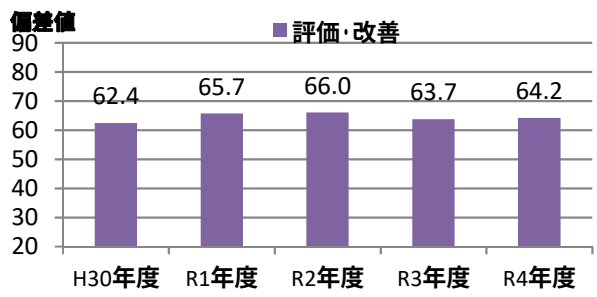
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	65.7	65.4(↓0.3)	66.7(↑1.3)	66.0(↓0.7)	65.6(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



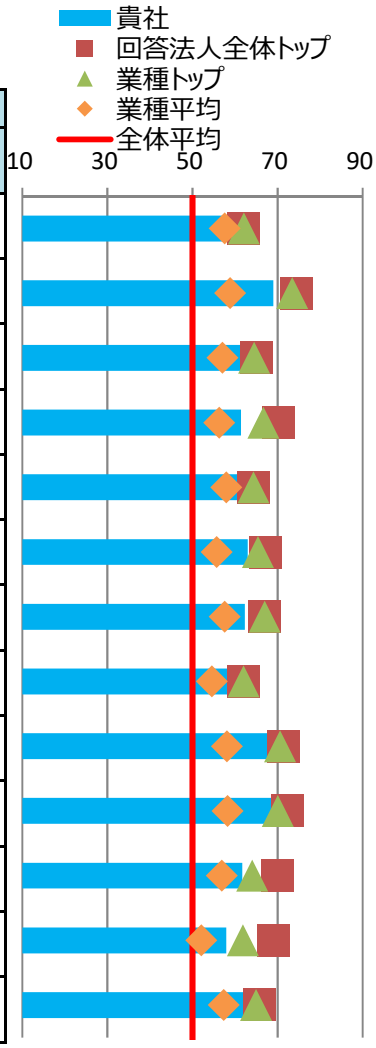






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**69.0**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.1**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.4**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.0**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.3**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.6**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.4**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.7**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.0**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.4**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **当社は「健康応援企業の確立」という経営ビジョンを実現するために健康経営を推進している。健康応援企業とは当社の本業である保険を通じて社会に貢献するだけでなく、健康維持・増進をサポートする健康応援機能という切り口で新たな価値を提供する社会に貢献する企業でありたいということである。その新たな価値を社会に届ける担い手である社員一人ひとりが生産性高く、健康であることが必要不可欠であり、経営課題としている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を実施することで社員・代理店とその家族が健康であることを実感すること、周囲を健康にできるヘルスリテラシーを身につけること、新しい働き方に即した健康経営施策を策定していくことで、社員のパフォーマンスや生産性向上に繋げていきたい。具体的な指標として、健診結果を基にした健康経営KPIの設定とアブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの測定により数値の向上を目指して施策の効果検証を実施していく。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/

※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。

⑥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	**30**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**42**	回	**28**	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。

⑦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SNSに健康経営などの各種コミュニティを設置し、全社員が自由に投稿

(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	ウェアラブル端末の配布によるアプリでのカロリー記録

(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	**68.0**	%

■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	ウェアラブル端末の配布により、歩数・活動量を各自および会社が確認、定期的に部署別対抗戦を実施

(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	**68.4**	%

■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		%
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。

⑧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	64.9	57.6	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	61.1	55.6	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	65.8	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	57.3	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	71.0	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.5	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	65.1	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.9	57.8	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	**2016年度から禁煙の取組みを開始。健保組合と連携した禁煙外来補助から始まり、同年に週1回の禁煙デーを設定した。2017年度より館内および社有車などの当社専有部分の終日禁煙化を導入するなど段階的に取組みを推進。2019年度から就業時間内禁煙を導入するなど取組みを強化。2020年度の喫煙率は11.1%となり、社内目標値（12%以下）を達成したため、更なる喫煙率減少を目標とする。**
	施策実施結果	**2021年度は、禁煙セミナーの実施に加え、喫煙状況に関するアンケートを継続的に実施し、禁煙意欲者への個別フォローを強化。また、禁煙推進ポスターを作成し、全国の拠点に配布掲示を行った。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は9.3%と前年度比▲1.8%と着実に減少していった。継続的な禁煙推進の啓蒙活動に加え、喫煙者への個別フォローにより、確実に喫煙率が低下している。今後は、禁煙セミナーの実施や無料オンライン禁煙プログラムの案内を強化するなど継続的な啓発活動に加え、就業時間内禁煙の就業規則化、生活習慣改善アプリの活用による禁煙プログラムなど従来にない施策を展開し、更なる喫煙率減少を図る。**
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	**女性の健康対策については、従来より婦人科検診の費用補助を行っており、婦人科検診受診率は50%前後で推移してた。社内でも女性活躍が推進されていることから健康経営の観点から主にヘルスリテラシーの向上を強化し、女性の健康について更に取組みを充実させるべきと考えた。**
	施策実施結果	**2020年度より女性の健康を健康経営における重点課題として位置付けて推進を行った。具体的には、婦人科検診の受診勧奨の強化、女性の健康に特化したオンラインセミナーの定期開催を行った。**
	効果検証結果	**取組み強化前の2019年度の婦人科検診受診率は51.6%であったところ、2021年度の受診率は75.1%と＋23.5%の改善が見られた。特にオンラインセミナーについては、参加者の21%が受講後に婦人科検診を受診しようと思ったとの結果から行動変容が認められた。さらに管理職の積極参加により会社全体の女性の健康課題についての意識醸成が図られた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 001026

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：大同生命保険株式会社

英文名：DAIDO LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：大同生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

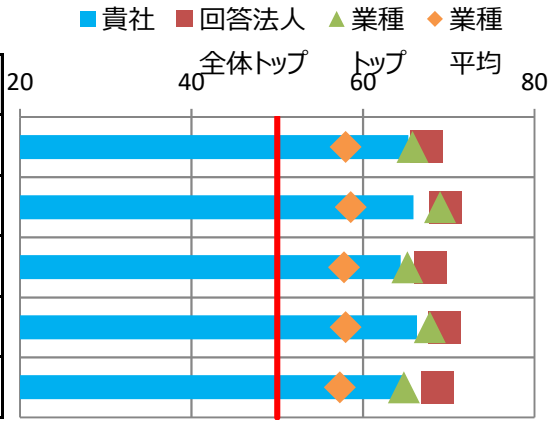
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **65.3** ↑2.1 （前回偏差値 63.2 ）

※「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。

②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	-	65.3	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	65.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.4	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	66.3	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	64.7	68.7	64.8	57.3



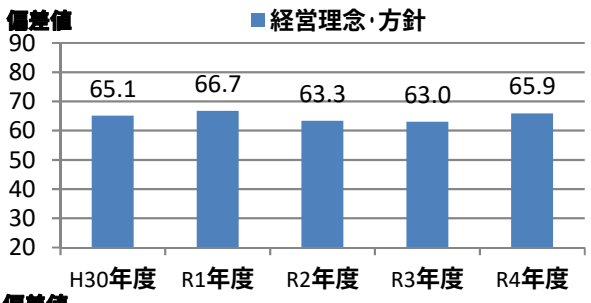
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

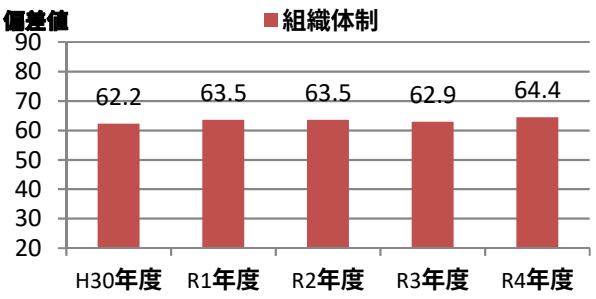
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

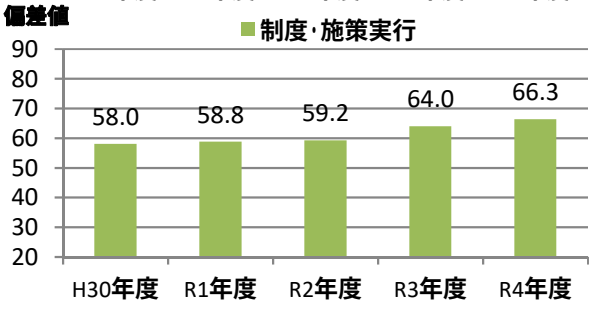
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

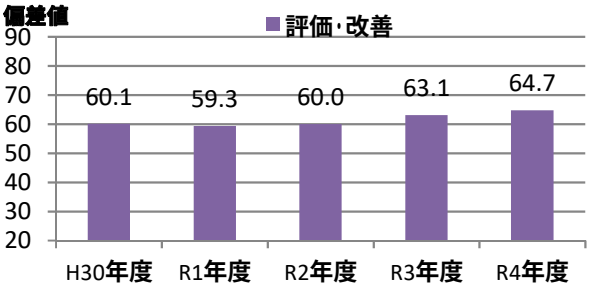
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	151～200位	201～250位	51～100位	1～50位
総合評価	61.4	62.3(↑0.9)	61.5(↓0.8)	63.2(↑1.7)	65.3(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



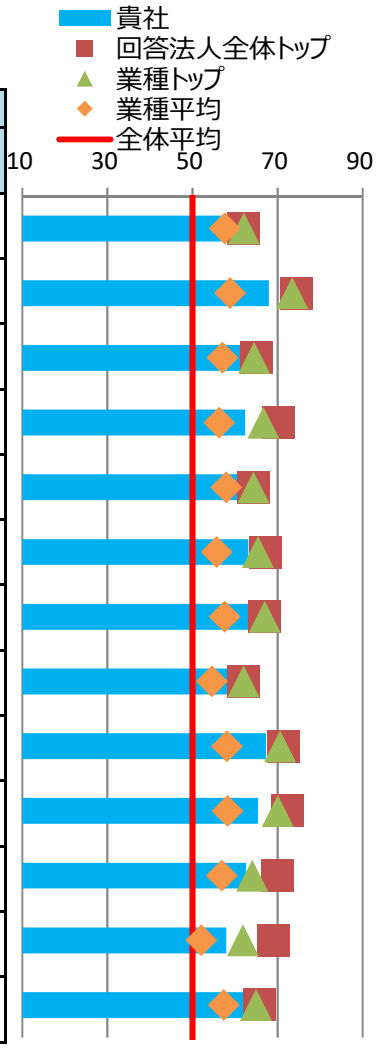






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.0**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.4**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.2**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.7**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.3**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.4**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.6**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.0**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.6**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **・大同生命は、従業員一人ひとりが心身（ココロ・カラダ）ともに健康であることが、企業の成長や社会への貢献にとって大切であると考えており、すべての従業員が心身ともに健康で活き活きと働ける職場の実現が必要と課題を認識しています。** **特に、「健康リスクの把握・管理」「健康保持・増進」「労働時間の縮減」を3つの柱として、取組を進めていきます。**
健康経営の実施により期待する効果	**・上記の３つの柱について、「健康リスクの把握・管理」では定期健康診断・特定保健指導、ストレスチェック受検、メンタルヘルスマネジメント検定取得等を、「健康増進・増進」ではウォーキングキャンペーン、ウェアラブル端末の購入補助、ココ・カラセミナーの開催を、「労働時間の縮減」では計画年休の取得、テレワークの促進等を実施することにより、労働生産性（プレゼンティーイズム）の向上を図っています。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/promotion/cocokara.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。

⑥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	**17**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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。

⑦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	**95.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	役職者に対する「さん」付け運動

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**37.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■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	食事管理アプリ「カロママプラス」の従業員向け提供

(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	**36.1**	%

■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	全従業員を対象とした「ウォーキングキャンペーン」の開催

(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	**61.1**	%

■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	**97.1**	%

※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。

⑧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	66.3	57.6	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	55.6	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	65.5	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	57.3	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	65.6	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	51.5	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	63.0	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.6	57.8	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	**・従業員の年齢構成が上昇傾向にあり、健康リスクの放置が重症化に繋がる層が増加している中、運動習慣者比率が向上しておらず、幅広く全従業員に対して適切な運動習慣を推奨していくことが必要。**
	施策実施結果	**ウォーキングキャンペーンを年３回実施（2020年6月、10月、2月）。**
	効果検証結果	**・参加率が低位の拠点には参加勧奨するなどの取組みを実施した結果、参加率は向上（2021年6月の参加率：58.6%⇒2022年2月の参加率：62.2%）。 ・ウォーキングキャンペーンの参加者の増加に加え、特定保健指導実施者の増加等他の施策との相乗効果により、被保険者の特定保健指導の該当率は、昨年より1.3pt減少（2021年見込：14%、2020年：15.3%）。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**・喫煙者は年々減少傾向にあるものの、生活習慣病予防（特にがん予防）に向けてより高い喫煙者率目標を掲げて、喫煙習慣のある従業員に対して禁煙に取り組むよう一層促していくことが必要。**
	施策実施結果	**・就業時間中禁煙を制度化するとともに自己負担なしで参加できるオンライン禁煙プログラムを提供。 ・喫煙率低下（2020年度：18.2%⇒2021年度：17.7%）**
	効果検証結果	**オンライン禁煙プログラムに40名以上の従業員が参加しており、禁煙率は前年度より低下している。今後、プログラム参加状況等詳細に評価することで来期以降の喫煙率低下に向けて取り組みを進めていく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　001039

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：日本生命保険相互会社

英文名：

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

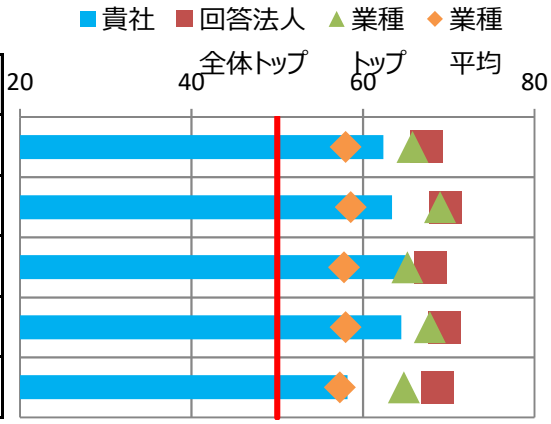
■総合順位：　**201～250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.4**　↑0.9　（前回偏差値　61.5 ）

※「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。

②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	-	62.4	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.4	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	65.0	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	64.5	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	58.2	68.7	64.8	57.3



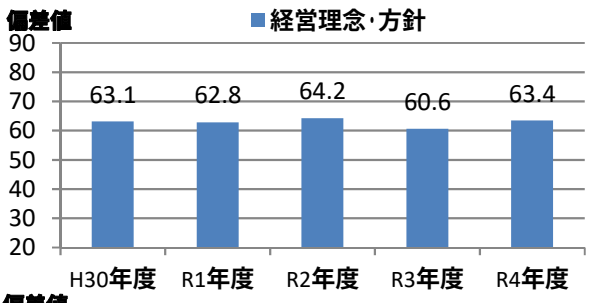
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

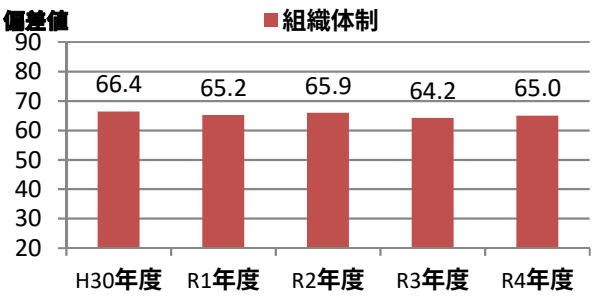
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

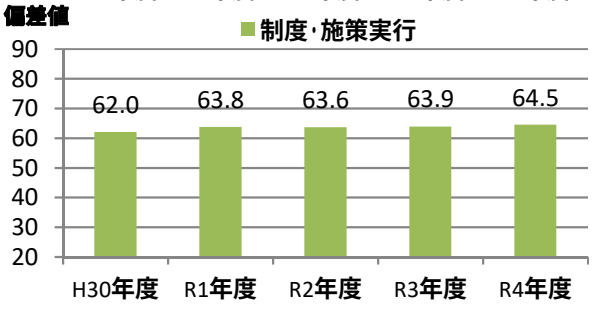
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

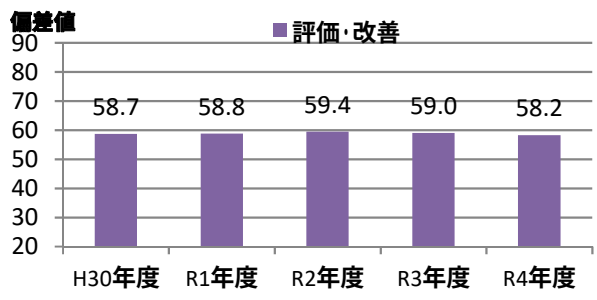
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	151～200位	101～150位	251～300位	201～250位
総合評価	62.6	62.3(↓0.3)	63.0(↑0.7)	61.5(↓1.5)	62.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



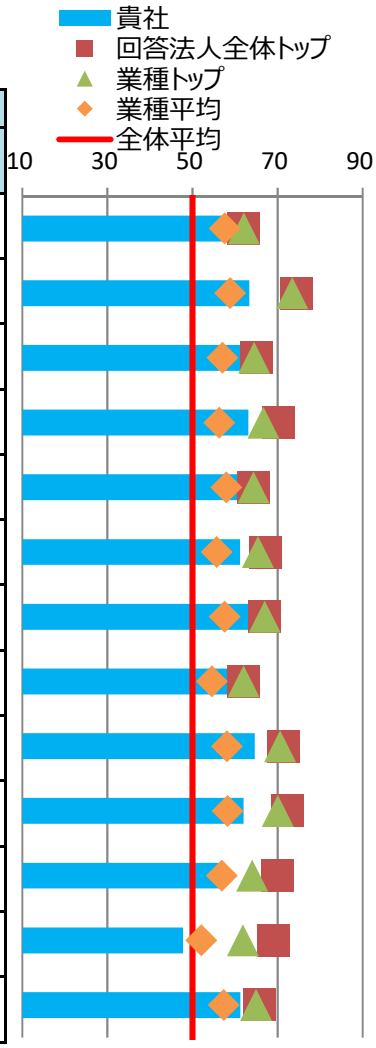






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.4**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.4**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.2**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.2**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.8**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.7**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.0**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.8**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.8**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **当社は生命保険会社としてお客様に対する長期にわたる保障責任を全うし続けるためには、役員・職員一人一人が幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長、社会の発展に貢献することが重要であると考えている。そのためには、会社として従業員が永く元気に働き一人一人能力を最大限に活かすべく、機能発揮できる環境を整備することが重要だと認識している。**
健康経営の実施により期待する効果	**一人一人がヘルスリテラシーを高め、行動変容をすることで健康を維持・増進し、永く元気に働いてもらい、能力を最大限に発揮することを目指している。具体的な行動変容の一例として、当社では生活習慣病予備軍の減少に向けて、社内KPIに特定保健指導参加完了率55%を掲げており、2018～2019は10%~20%の水準で推移していたところ、2020年度は約60%、2021年度は約70%と大きく向上している。**

※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://www.nissay.co.jp/kaisha/csr/jugyoin/**

※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。

⑥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	**13**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**28**	回	**5**	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。

⑦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	**91.7**	%

■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	事業所周辺の清掃活動等に加え、自治体との連携協定に基づく取組や、地域課題により踏み込んだ活動を実施

(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	**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	東京大阪の社員食堂にて健康に配慮したスマートミールを毎日提供。仕出し弁当もスマートミールで提供。

(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		%

■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	歩数アプリを活用し、所属対抗ウォーキングイベントを年間３回開催。優秀な所属には参加者分の賞品を提供。

(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	**32.8**	%

■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	**0.3**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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。

⑧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	61.5	57.6	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	60.4	55.6	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	51.6	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	57.3	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	77.0	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	51.5	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	62.2	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.1	57.8	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	**当社は生活習慣病予備軍（特定保健指導対象者）の占率が男性は20%を超えており絶対値として高いこと、女性は国民平均と比較し高いことが課題としてあげられる。また生活習慣病は健保医療費支出の観点でも最も高いウェイトを占めており、コラボヘルスの観点でも重要な課題として捉えている。**
	施策実施結果	**従来より実施している特定保健指導はKPIを５５%に掲げ、２０年度は約６０%が参加完了（１９年度は約20%）。また、年齢条件で対象者にはならないものの、基準に該当している若年層にも独自プログラムを提供。**
	効果検証結果	**特定保健指導の参加率が向上したことで、２１年度の生活習慣に関しては適切な食習慣占率、適切な運動習慣者占率ともに改善（+2.1P、+1.1P）し、結果的に肥満者占率は0.4P改善、高血圧者占率は2.9P改善と効果が現れてきている。また、これらの生活習慣や健康状態に関しては各所属・支社単位の数値を健康カルテとしてフィードバックし、所属単位の改善取組（アクションプラン）を検討する際にも役立てている。**
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	**ストレスチェック結果より当社従業員の高ストレス者占率は業界平均に劣後していることが判明しており、何かしらのストレスを抱えている従業員が多いことが課題である。セルフケア・ラインケアの教育を通じてメンタルヘルスに対するより一層の理解・浸透が必要である。**
	施策実施結果	**ストレスチェックは90.4%の従業員が実施。また、ラインケア研修は対象を全国100支社の支社管理者及び1,500営業部の営業部長に実施。加えて産業医から管理者に向けたメンタルヘルスに関する研修を実施。**
	効果検証結果	**セルフケア・ラインケアを充実させたものの、高ストレス者占率・総合健康リスクはコロナによる働き方や環境の変化等も影響し、対前年悪化。更なる取組が必要であると思料。職制や属性等で細分化すると、課題層が存在していることがわかっており、全社一律の施策ではなく、働く仕事の内容や働き方に応じた、個別アプローチを実施予定。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 001046

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：アクサ生命保険株式会社

英文名：AXA Life Insurance Co.,Ltd

■加入保険者：アクサ生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

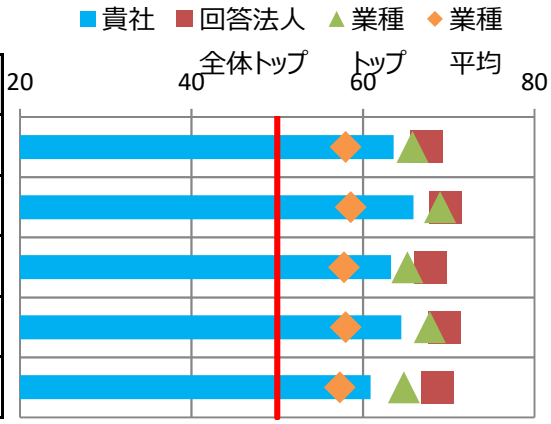
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.4 （前回偏差値 62.2 ）

※「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。

②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	65.8	58.0
経営理念・方針	3	65.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	63.3	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	64.5	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.9	68.7	64.8	57.3



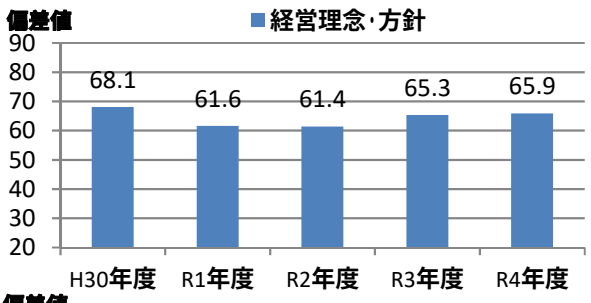
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

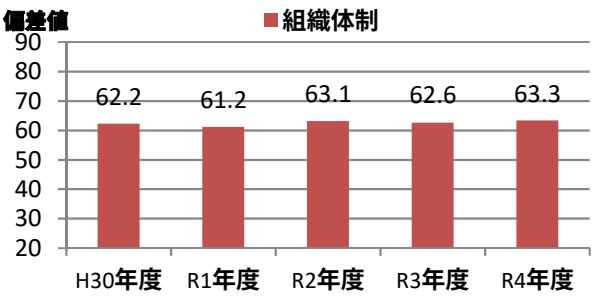
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

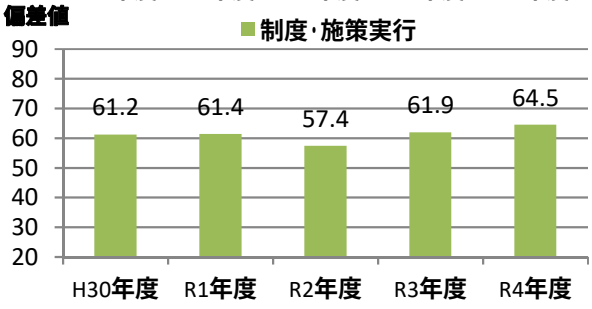
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

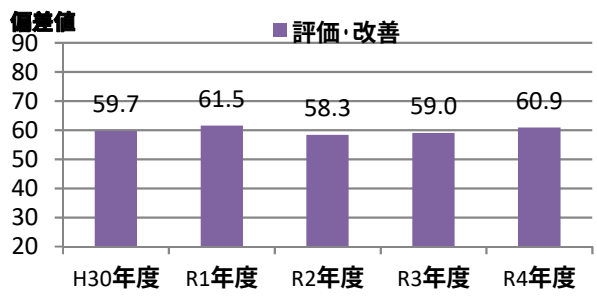
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	201～250位	401～450位	151～200位	51～100位
総合評価	63.2	61.5(↓1.7)	60.0(↓1.5)	62.2(↑2.2)	63.6(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



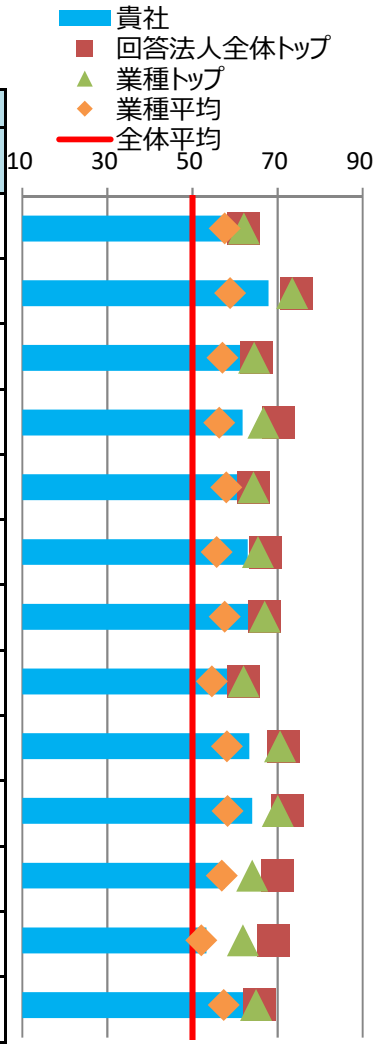






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.9**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.2**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.8**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.0**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.6**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.4**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.1**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.7**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.3**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.7**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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 「すべての人々のより良い未来のために、私たちは皆さんの大切なものを守ります。」というアクサ生命のパーパス（存在意義）を体現するためには、全従業員が健康に対して高い意識をもち、活き活きと働いてパフォーマンスを発揮できることが不可欠であると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により健康で活力溢れる従業員が、自己の成長のみならず共に社会に貢献し、最大限の力を発揮することを期待しています。2025年までの目標指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率20%以下、ワーク・エンゲイジメントスコア3.0を目指しています。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.axa.co.jp/cr/employee/awp

※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。

⑥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	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	回	**42**	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。

⑦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	**89.4**	%

■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	対面コミュニケーションや、他部門との交流、偶発的なアイディアを期待し座席予約システムを導入している。

(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	**70.0**	%

■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	健康セミナー等を通じ、カロリー・栄養成分の確認重要性について周知、後日アンケートを実施

(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	**58.3**	%

■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	ウォーキングと歩数に応じた寄附をするチャリティーを組合わせたイベントを開催。

(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	**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		%
限定しない	○	全従業員の	**92.6**	%

※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。

⑧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	57.6	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	59.6	55.6	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	65.5	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	57.3	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	61.3	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.5	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	58.9	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.0	57.8	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	高ストレス者比率が平均13%前後で推移しており、メンタル疾患を防止し、従業員がパフォーマンスを十分に発揮するためにもメンタルヘルス対策が不可欠であると認識。
	施策実施結果	ストレスチェック受検の重要性を周知し、2021年は実施率96.7%に改善。2021年は産業医、保健師の他、相談窓口としてカウンセラーを追加した結果、面談希望者は2.1倍となった。
	効果検証結果	ストレスチェック実施率向上による高ストレス者の発見と医療職による早期面談はその後の経過から高リスク者対策として効果が高いと考えられる一方、高ストレス者比率は前年比で1.4%悪化した。検証結果を踏まえ、優先度の高い高リスク者対応は継続しつつポピュレーションアプローチについても計画した。具体的には高ストレス者の6割が女性であることから、女性が働きやすい環境を作るため、全従業員を対象とした研修を計画。
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	2020年の従業員アンケートにおいて、運動習慣における行動期と維持期の割合の合計値が2019年44%、2020年52%と徐々に増加しているものの、運動習慣を定着させることが課題であると考える。生産性低下の要因となっている運動習慣改善のための取組継続が必要である。
	施策実施結果	毎月開催の健康教育の中に運動コンテンツを追加し、定期的に気軽に行える運動、マッサージの紹介を行った。健康教育はオンライン化によって全国に拡大、1回あたりの参加数は前年比1.5倍に増加した。
	効果検証結果	2021年従業員アンケートでは運動習慣における行動期と維持期の割合の合計値は56%へ改善した。複数の施策が効果的であったとともに、従業員への繰り返しの働きかけが意識と行動変容に結びついたものと考えている。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 001064

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：あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

英文名：Aioi Nissay Dowa Insurance Co., Ltd.

■加入保険者：あいおいニッセイ同和健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

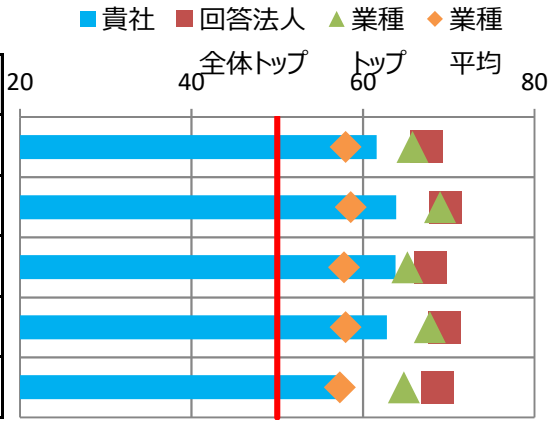
■総合順位： **301～350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.6** ↑5.8 （前回偏差値 55.8 ）

※「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。

②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	-	61.6	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	63.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	62.8	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	57.1	68.7	64.8	57.3



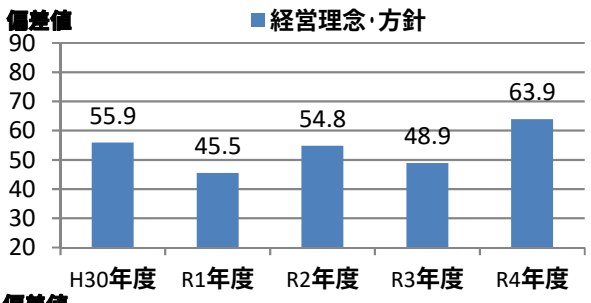
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

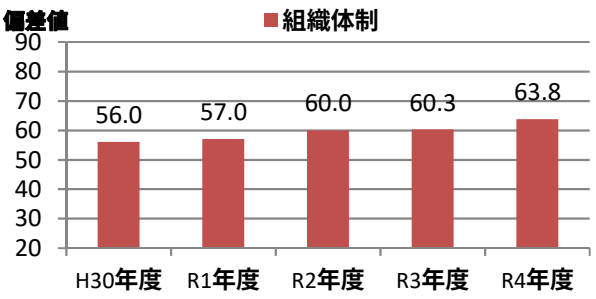
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

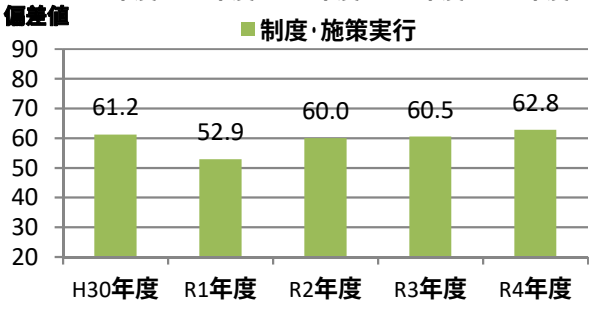
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

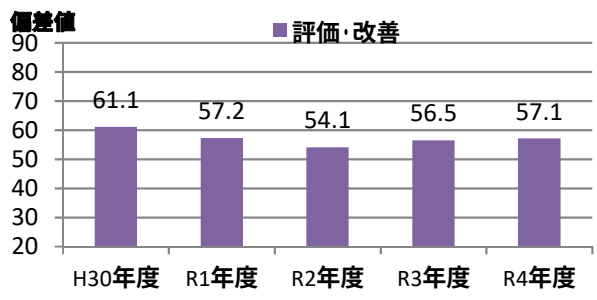
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	1051～1100位	701～750位	851～900位	301～350位
総合評価	58.6	52.8(↓5.8)	56.7(↑3.9)	55.8(↓0.9)	61.6(↑5.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



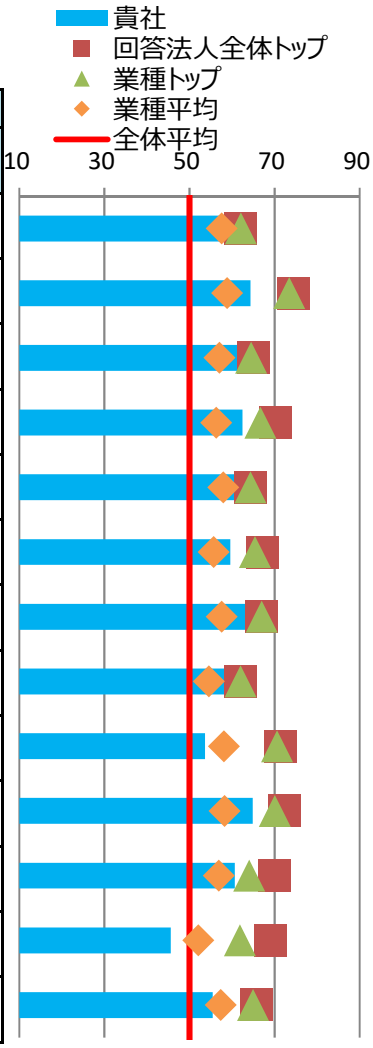






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.6**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.3**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.7**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.9**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.7**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.6**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.5**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **社員が心身ともに健康でパフォーマンスを発揮することでワーク・エンゲージメントが向上し、「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」が実現するとともに企業価値が高まると考える。しかし、2021年度の精密検査受診率は36.1%、特定保健指導実施率（見込み）は25%、運動習慣者率20.9%、ストレスチェックでは高ストレス者比率の上昇が確認される等、社員の健康に対する意識が高いとは言えない状況。**
健康経営の実施により期待する効果	**「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」の実現を通じ、お客さまや地域・社会のWell-Beingを目指している。また、社員一人ひとりの健康リテラシーの向上に向け、精密検査受診率50%、特定保健指導実施率48%、運動習慣者率25%を目標としているほか、社員のパフォーマンス発揮によるアブセンティーイズム、プレゼンティーイズムの改善、ワーク・エンゲージメントの向上を目指している。**

※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://www.aioinissaydowa.co.jp/sustainability/health_productivity/**

※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。

⑥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	**13**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**18**	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。

⑦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	**81.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.7**	%

■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	従業員間コミュニケーション促進ツールとしてTeamsを活用

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**83.0**	%	(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	健康診断結果のうち、血糖、血圧の受診勧奨対象者や特保対象者に食生活・運動習慣改善による個別指導を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**9.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**21.3**	%

■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	社員の健康増進として健康保険組合主催のウォーキングキャンペーンへの参加勧奨を実施

(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	**21.3**	%

■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	**5.3**	%
限定しない	○	全従業員の	**92.2**	%

※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。

⑧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	62.0	57.6	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	61.9	55.6	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	61.8	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.1	57.3	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	71.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	51.5	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	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.6	57.8	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	**社員が心身ともに健康でパフォーマンスを発揮することでワーク・エンゲージメントが向上し、「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」が実現するとともに企業価値が高まると考える。そのためには、社員自らが意識して健康増進に取り組む、健康リテラシーの向上が重要な課題と認識。**
	施策実施結果	**健康リテラシー向上対策として、保健師による健康指導のほか、各種相談窓口の設置、運動習慣者率向上に向けたウォーキングキャンペーン参加勧奨を実施。**
	効果検証結果	**ウォーキングキャンペーンの参加者は、2020年度17.2%から2021年度21.3%と増加したが、運動習慣者率は2020年度24.7%から2021年度20.9%と下回った。精密検査受診率は36.1%、特定保健指導実施率（見込み）は25%、ストレスチェックでは高ストレス者比率の上昇が確認される等、社員の健康に対する意識（健康リテラシー）が高いとは言えない状況。**
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	**コロナ禍による外部環境・働く環境の変化等の影響もあり、メンタルヘルス不調者が増加。このため、当該不調者の早期発見と早期対応が喫緊の課題。メンタル休務者のうち、定期人事異動対象者の占める割合が約3割であることを課題として認識。**
	施策実施結果	**新任所属長向けにラインケア研修、新入社員にはレジリエンス研修を実施。定期人事異動対象者向けとして、担当保健師からの体調確認連絡、各種相談窓口の案内を行うなど、メンタル不調者の未然防止に努めた。**
	効果検証結果	**2021年度新入社員のレジリエンス研修でのアンケート結果では、5点満点中、本人の理解度・満足度ともに4.57と高い評価を得ており、当該新入社員のメンタル発生割合は前年よりも0.8%改善した。しかしながら、休務者に占める定期人事異動者の発生割合は約3割で前年と同水準であり、また、メンタル休務者は増加傾向であるため、継続して対策を検討・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) orQ41(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。

確定版

CODE: 001067

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：明治安田生命保険相互会社

英文名：Meiji Yasuda Life Insurance Company

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

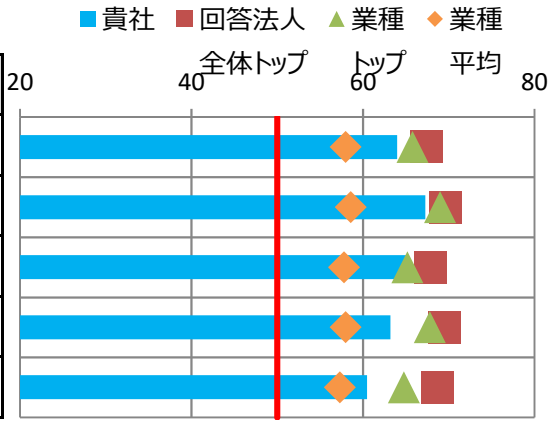
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.0** ↑0.2 （前回偏差値 63.8 ）

※「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。

②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	-	64.0	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	67.3	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	65.2	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	63.2	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.5	68.7	64.8	57.3



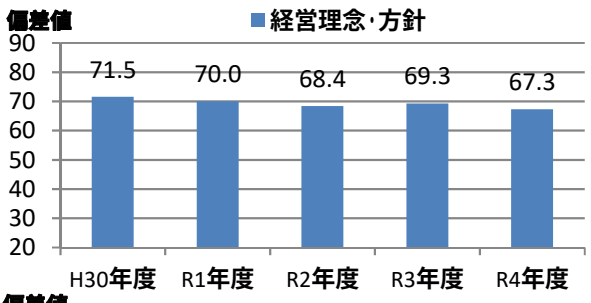
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

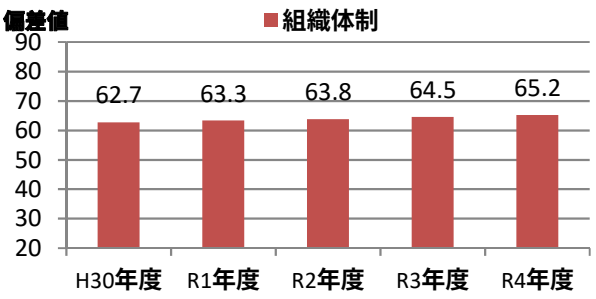
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

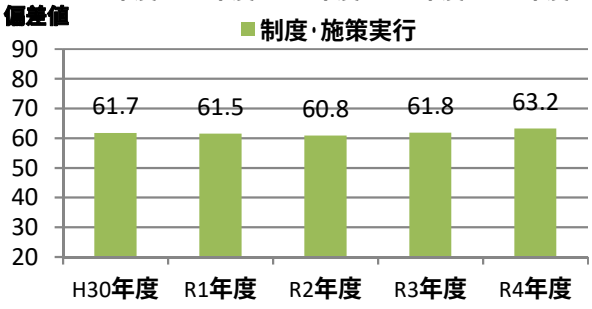
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

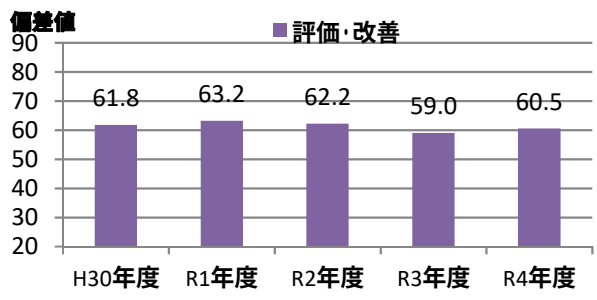
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	1～50位	51～100位	51～100位	51～100位
総合評価	64.9	64.9(↑0.0)	64.1(↓0.8)	63.8(↓0.3)	64.0(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



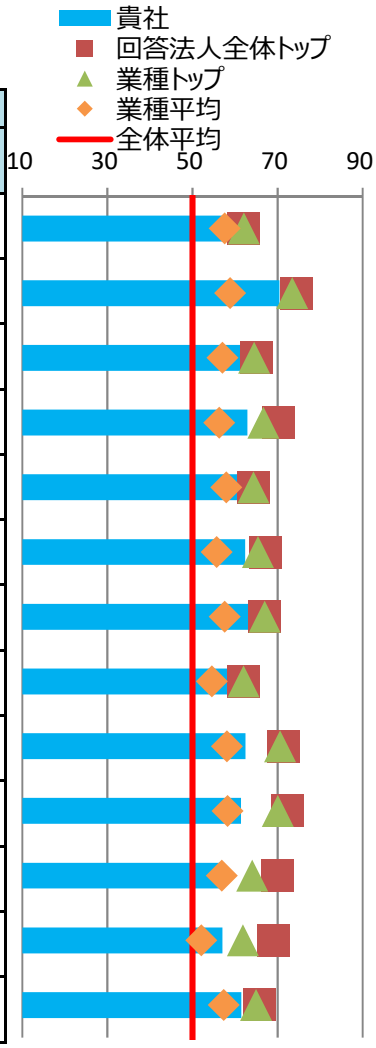






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.5**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.5**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.9**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.4**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.5**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.5**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.4**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.5**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.1**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.5**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **・企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現に向けて、従業員とその家族の「こころと身体の健康づくり」を推進し、活き活きと働きがいのある職場を実現すること** **・また、「健康」を企業ブランドに掲げる会社として、従業員への取組みをふまえた新たな商品やサービスへの実装を通じて、お客さまや地域社会に広げ、社会課題である「健康寿命の延伸」に貢献していくこと**
健康経営の実施により期待する効果	**・従業員の心身の健康状態の改善（プレゼンティーイズム等の改善、ワーク・エンゲイジメントの向上）、および職場の魅力度の向上** **・「健康」ブランドの確立により、地域社会のお客さまに支持される「社会的価値」と安定した「経済的価値」の向上** **・加えて、従業員自身の健康状態の改善が期待でき、健康寿命の延伸や社会保障費の削減につながることを期待**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2022/pdf/20221013_01.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。

⑥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	**11**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**79**	回	**58**	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。

⑦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	その他
取組内容	組織のコミュニケーション向上・一体感醸成につながるさまざまな活動に取り組む「Kizuna運動」を展開

(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	生活習慣病の予防・健康寿命の延伸・健診結果の改善を目指す「食」のポイントを習得するセミナー等の実施

(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**	%

■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	自社独自開発のウォーキングアプリを活用し、ウォーキングや生活習慣の改善に取り組む

(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	**98.7**	%

■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	**85.8**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**89.0**	%

※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。

⑧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	63.8	57.6	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	58.4	55.6	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	55.0	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	57.3	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	69.2	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.5	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	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.2	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.4	57.8	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	**・特定保健指導該当者は、翌年も改善傾向が見られない連続該当者や繰り返し該当するリバウンド者が多く脱却者が少ない状況。また、特定保健指導実施率も50%程度で推移しており改善の余地があると認識 ・定期健康診断の問診情報等において、受診勧奨基準の未治療者・治療中断者が一定数存在するため、生活習慣の改善や治療が必要な人への受診勧奨、治療中断防止などきめ細やかな対応が重要**
	施策実施結果	**健康保険組合との協働を強化し、特定保健指導参加率の組織評価における基準の引き上げや衛生委員会を通じた働き掛けの強化、一人ひとりへの個別フォローにより、初回面談率は約94%へ上昇**
	効果検証結果	**・直近での特定保健指導の実施率は約60%と過去最高水準。しかしながら、脱却者の増加に向けては継続的に取組み「特定保健指導の受診すべきもの」という風土づくりを進めていく必要 ・BMIや血圧、飲酒等の個人の健康課題をふまえた健康アドバイスにおいて、約70%の従業員がアドバイスの実践に取り組んでおり、徐々に健康改善に向けた行動が浸透してきている**
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	**・長引くコロナ禍において、社会環境の変化や急速なデジタル化の進展等による生活環境や働き方の急激な変化に伴い、ストレスの増大などメンタルヘルスへの影響が懸念される ・変化のスピードにあわせ、モニタリングを年１回から四半期ごとのサイクルに短期化し、経営まで報告することでＰＤＣＡを機動的に実施し、メンタルヘルス不調の早期の予兆把握および「心の健康づくり」に取り組んでいく必要があると認識**
	施策実施結果	**・社内の発生傾向の共有や管理職向けの注意喚起、およびセルフケアの重要性を訴求 ・コロナ罹患者発生時には、全件、復職に向けた手紙・チェックシート（上司・本人）を提供し、メンタル状況の把握や個別ケアを実施**
	効果検証結果	**・メンタルヘルス全般への取組みは道半ばであるものの、コロナ禍を起因とするメンタル不調による新規長期不就業者数が、前年度比▲76.4%（▲29名）と大幅改善 ・職場環境調査にて、コロナ禍がストレス要因となっている回答は、前年比で職員▲7.6%、営業職員▲15.0%と大きく減少 ・ストレスチェックの総合健康リスクにおいて、職員は前年同水準、営業職員は2ポイント伸展し、2017年以降改善傾向を継続**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008630

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：ＳＯＭＰＯホールディングス株式会社

英文名：Sompo Holdings, Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

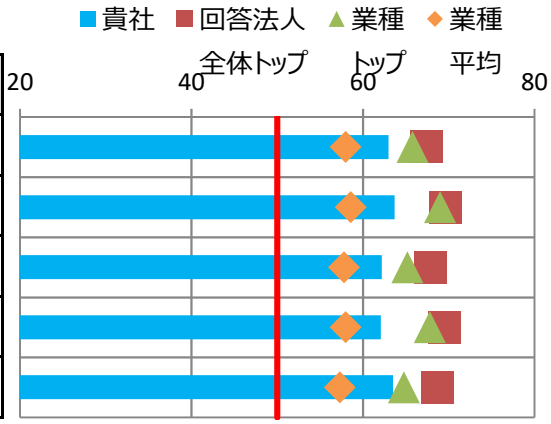
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.0** ↓3.1 （前回偏差値 66.1 ）

※「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。

②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	-	63.0	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.7	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.2	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	62.1	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	63.5	68.7	64.8	57.3



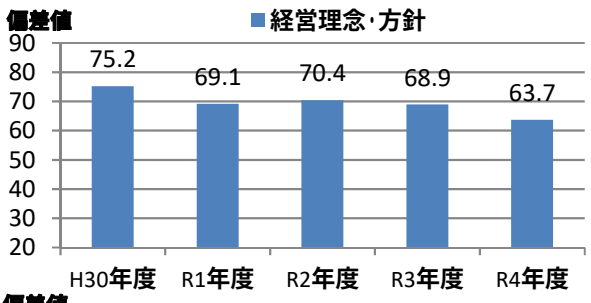
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

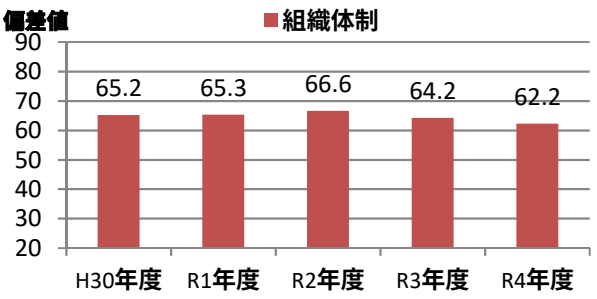
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

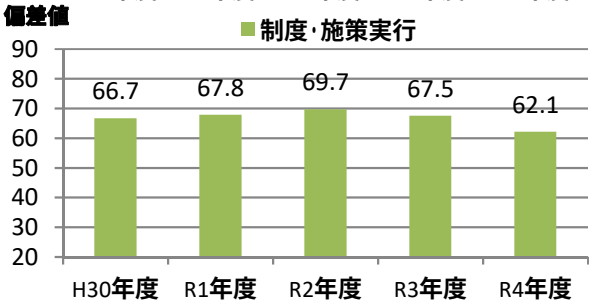
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

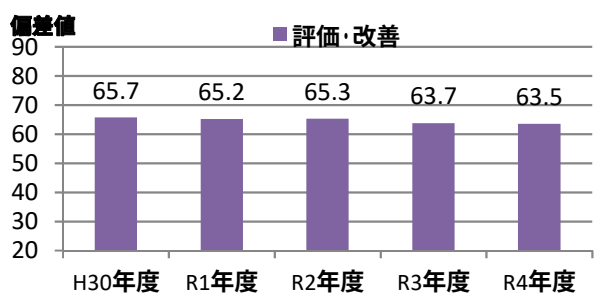
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	151～200位
総合評価	68.8	66.9(↓1.9)	68.0(↑1.1)	66.1(↓1.9)	63.0(↓3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



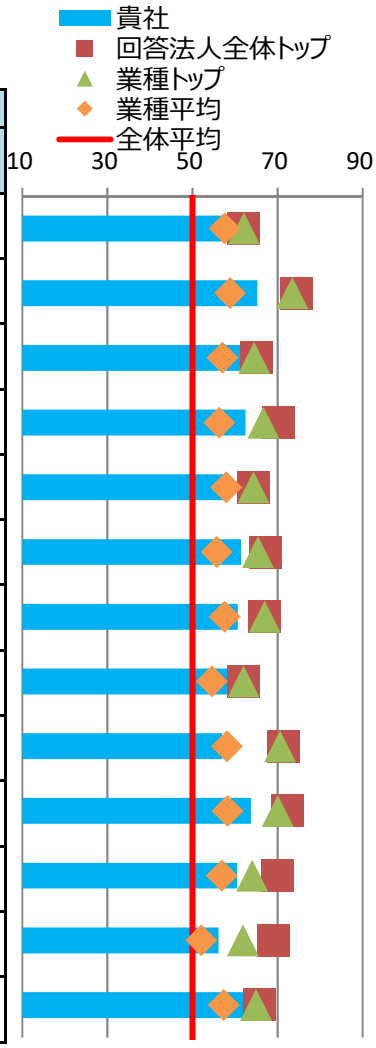






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.3**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.0**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.4**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.7**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.0**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.8**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.5**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.2**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**65.0**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **社員の健康は、パーパス実現の原動力であると考えている。マルチステークホルダーの一角である「社員」の仕事における幸せ「Happiness at work」を、お客さまや株主の利益と同じように、より一層大事にしていくという意識改革により、健康経営に取り組む。社員やその家族の心身の健康を通じて、社員がやりがいや幸せを感じながら働く状態を実現し、さらなるエンゲージメント向上、生産性向上を目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**心と体の健康の維持・増進により、アブセンティーズム・プレゼンティーズム（WLQ）の改善を目指す。最終的には人的資本におけるアウトカムとして、従業員エンゲージメント・スコアの向上を目指す（目標：2023年度中にGallupQ12平均得点3.70達成）。また、健康経営を含む働き方改革の効果を見える化するために人的資本のインパクトパスを策定。健康経営がチャレンジやイノベーションの増加につながると考える**

※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://www.sompo-hd.com/csr/action/employee/content1/**

※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。

⑥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	**4**	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。

⑦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	**87.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**35.9**	%

■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SNSを活用し、健康に関連するコミュニティで健康に関する情報を確認ができる

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**88.2**	%	(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	Qupioプラスというヘルスケアアプリを使用。食生活改善マイルール、食事記録、食事情報の定期配信

(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	**29.8**	%

■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	グループ横断のウォーキングイベントを開催し、ウォーキングによる運動習慣の定着を目指す。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.7**	%

■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	**11.4**	%

※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。

⑧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	61.0	57.6	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	59.6	55.6	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	60.6	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	57.3	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	59.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.5	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	60.3	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.6	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.2	57.8	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	**中期経営計画の目指す姿に「社員の幸せや働きがいをベースとする」ことを明確に掲げ、生産性と相関のある社員一人ひとりの生活習慣の改善を重要課題として取組みを推進している。 ①生活習慣病のリスク保有者数率が、男女とも年代ごとに高くなっている。 ②健保連数値と比較し、朝食欠食率が高く、歩行・運動習慣が低い。**
	施策実施結果	**①新入社員、管理職昇格者に健康パートの必須研修の実施 ②全社員参加可能な学びのプラットフォーム「損保ジャパン大学」内のオンライン講座「保健室にいってみよう！」を計12回開催（参加者数5,850人）**
	効果検証結果	**オンライン講座事後アンケートでは、行動変容の気づき、改善に取組んでいる回答、満足度は平均4.31/5.00であった。朝食摂取の定着や生活習慣改善に繋がる情報を定期発信した結果、朝食欠食率20代男性 8.9pt、20代女性1.4pt改善　運動習慣 1.4pt 歩行習慣 0.8pt改善した。22年度は更なる運動・歩行習慣定着のため、ウォーキングイベントを開催し健康意識を高めている。**
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	**女性が働きやすい環境の整備を進め、より多くの女性の活躍やパフォーマンスの向上はD&Iの推進や生産性の向上という観点でとても重要であり、さらに女性の健康課題に関する取り組みを進めていく必要がある。また男性社員も女性の健康問題に対する理解を深める必要がある。**
	施策実施結果	**グループ全体でライフステージから女性の健康を考えるセミナーを実施。参加者は272名。**
	効果検証結果	**セミナー参加者の93%が「とても満足」「満足」と回答。出席者は女性限定とはせず、男性も出席可としたことにより、より男女の相互理解が深まる良い機会となり、「ヘルスリテラシーの向上につながった」と感じている方が数多くいた。今後はさらに多くの人が女性の健康課題に関する知識を得て、女性社員に対し配慮を行い、働きやすい職場にしていくよう取り組んでいく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008725

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：ＭＳ＆ＡＤインシュアランスグループホールディングス株式会社

英文名：MS&AD Insurance Group Holdings, Inc.

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

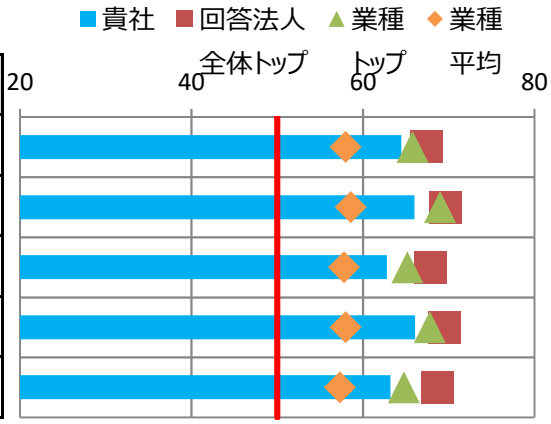
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.5**　↑0.7　（前回偏差値　63.8 ）

※「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。

②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	-	64.5	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	66.0	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	66.1	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	63.2	68.7	64.8	57.3



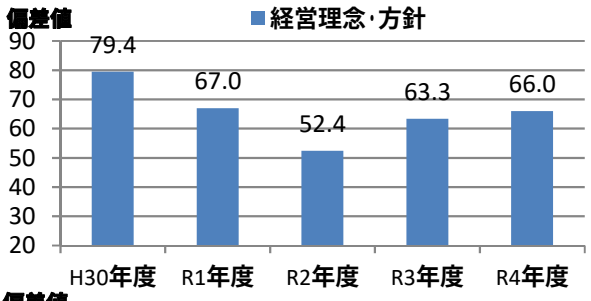
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

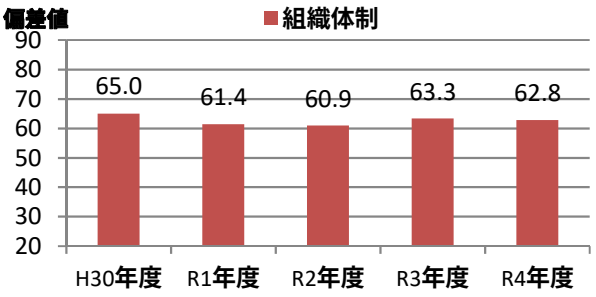
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

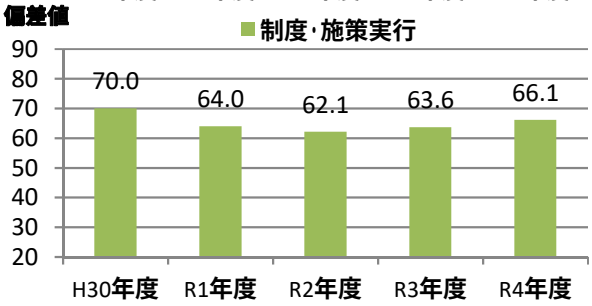
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

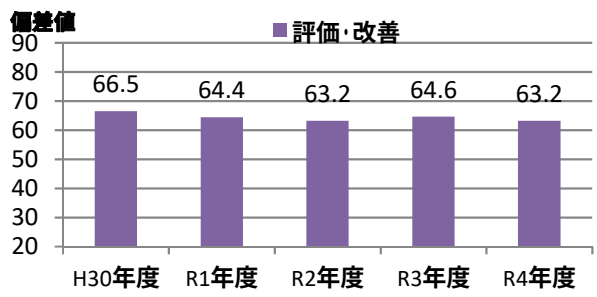
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	451～500位	51～100位	1～50位
総合評価	71.1	64.5(↓6.6)	59.3(↓5.2)	63.8(↑4.5)	64.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



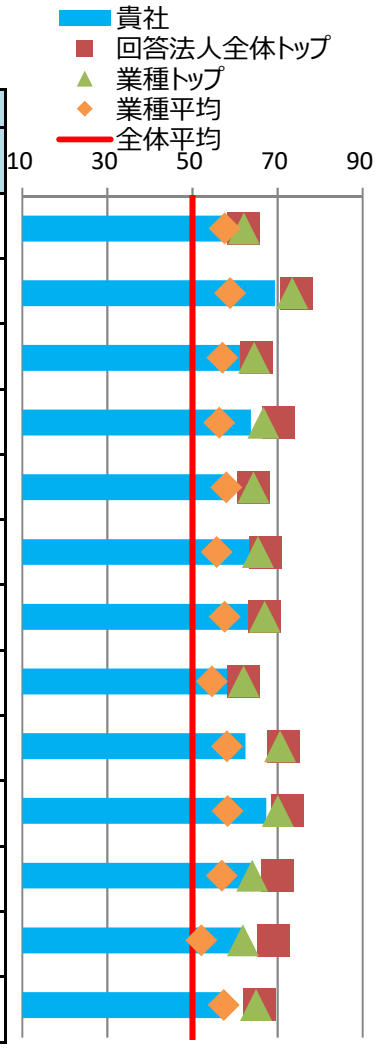






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.6	62.1	62.1	57.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.4	74.4	73.5	58.9
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.9	65.1	64.5	57.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.3	66.7	56.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.1	64.4	64.4	58.0
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.3	67.3	65.4	55.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	64.9	67.0	67.0	57.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	54.6
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.5	71.4	70.6	58.1
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	67.4	72.4	70.1	58.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	64.1	69.9	64.1	56.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.9	69.2	61.9	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	58.1	65.7	65.0	57.4



※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。

⑤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 多様な社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが個と組織の生産性を高め、ひいては、当社の持続的成長と企業価値向上に繋がると考えている。他方、現状は将来の傷病リスクを高める生活習慣の乱れに繋がる要因（長時間勤務やリモートワークによる運動不足、対面でのコミュニケーション不足等）が一定存在していると考えられ、これらを中心とした対応を講じ、心身の不調者発生リスクを低減することが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	スマートワーク取組（働き方改革）やＤ＆Ｉ等の取組を通じ環境整備を行い、労働時間削減（原則１９時前退社、社員意識調査の時間生産性スコア４．４以上）を図り、社員が自身の健康に留意し継続して健康づくりができるよう、健康リテラシーの向上と健康増進取組を推進する（運動習慣定着率３０%等）。その結果として、心理的安全性の確保、エンゲージメントの向上に繋げ、「多様な社員全員が成長し活躍する会社」を実現していく。

※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

媒体の種別	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	https://www.ms-ad-hd.com/ja/group/what/strategy/management_plan/main/00/teaserItems2/0/linkList/01/link/MSAD2022-2025_2.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。

⑥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	**13**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**26**	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。

⑦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	**83.0**	%

■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	全社員を対象にビジネスチャット(teams、ライン）を導入し、社内コミュニケーションの変革を推進。

(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	食生活改善アプリ(カロリー記録等）を提供、またクイズ形式でのリテラシー向上支援を実施。

(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	**34.7**	%

■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開催や階段昇降推進ツール掲示（消費カロリー）、運動動画等により定着を図っている。

(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	**34.7**	%

■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	**2.5**	%
管理職限定	○	全管理職の	**48.4**	%
限定しない	○	全従業員の	**17.0**	%

※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。

⑧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	64.4	57.6	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	62.5	55.6	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	65.2	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.3	57.3	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	71.1	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.5	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	67.8	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.6	57.8	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	社員の生活習慣（適正体重・運動習慣・睡眠・喫煙）は50歳以上で改善しているが、健診結果は50歳以上で生活習慣病関連項目の有所見が多い結果であり、生活習慣病で戦力から離脱することを防ぐには若いうちから健康的な生活習慣を実践する取組が必要である。そこで健康増進ポイント制を取り入れ、生活習慣の改善のきっかけ作りおよび定着を図る仕組みを展開してきた。
	施策実施結果	運動習慣比率は3年間で４．４Ｐ増加と成果が出ている。喫煙率も１．６Ｐ減少と改善傾向だが、健康経営度調査における「禁煙取組」の偏差値は52.7で、業種平均（57.5）より低い結果となった。
	効果検証結果	運動習慣の定着に向けた社員の行動変容は徐々に効果が出ており、引き続き取り組んでいく（２０２５年までに運動習慣比率を３０%にする）。禁煙取組は禁煙への関心が高まっており、取組参加者が増加しているものの、生活習慣病の重症化予防の観点からも禁煙喫煙率をさらに改善させる取り組みが必要である（２０２５の喫煙率１２%を目指す）。
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	様々なメンタルヘルス対策（予防、早期対応）により2020年度迄メンタル不調による新規休務者は減少傾向にあったが、休務が半年以上になると復帰後の職場適応が困難になる現状を課題として認識し、不調者への早期介入と休務後の早期復帰支援に重点を置き、取り組んできた。
	施策実施結果	復帰支援（産業保健スタッフが精神科専門産業医と協力、復帰準備支援を実施）を行った結果、約半数の休務者が半年以内に復帰することができた。しかしながら、休務者は2021年度後半より増加傾向にある。
	効果検証結果	メンタル不調による新規休務者が増加傾向にあることから、詳細な要因分析を行い、経営会議等でも報告の上、更なる強化対策を講じることとした。（Ｑ３６課題参照）。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008750

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：第一生命ホールディングス株式会社

英文名：Dai-ichi Life Holdings, Inc.

■加入保険者：第一生命健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

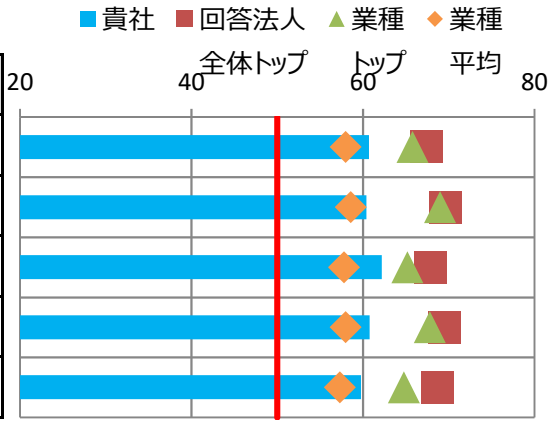
■総合順位：　**451～500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.6　（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。

②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	-	60.7	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	60.4	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.2	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	60.8	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	59.8	68.7	64.8	57.3



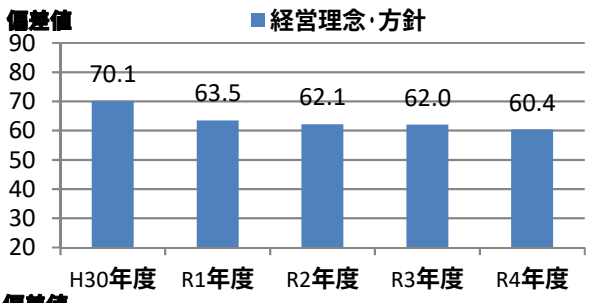
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

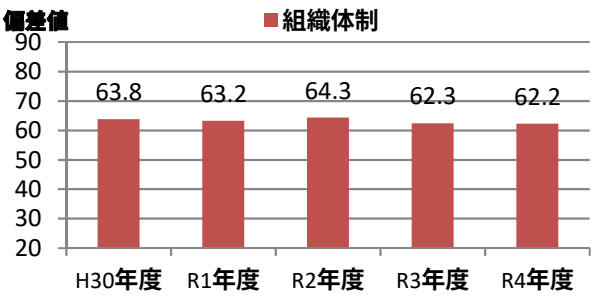
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

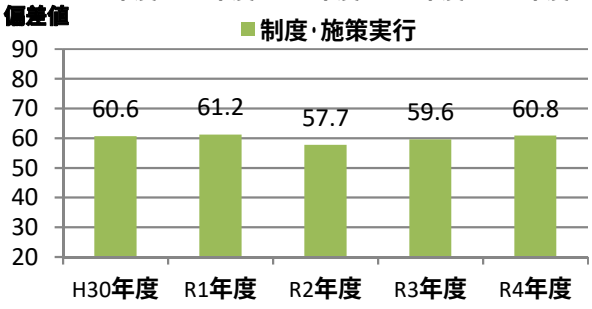
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

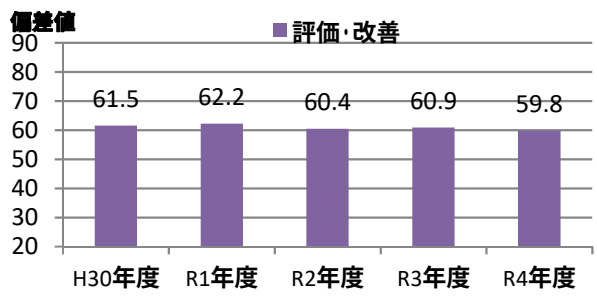
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	101～150位	251～300位	251～300位	451～500位
総合評価	64.3	62.6(↓1.7)	61.2(↓1.4)	61.3(↑0.1)	60.7(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



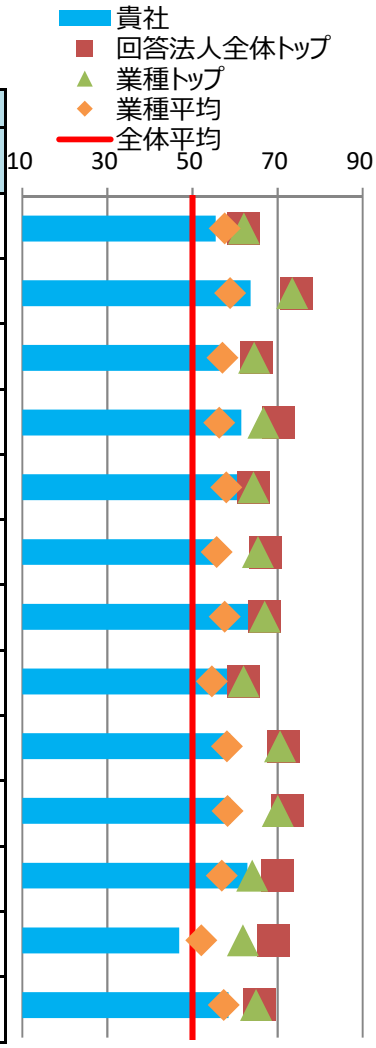






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.7**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.5**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.8**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.2**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.3**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.9**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.0**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.9**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.9**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.5**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **社会保障制度を補完する保険会社グループとして、すべての人々の幸せ（well-being）に貢献できる存在であることが求められている。従業員一人ひとりがその担い手として、限られた人員で企業価値を最大化すべく、パフォーマンスを向上させ続けることが重要な課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員のパフォーマンスが向上することで、従業員のwell-beingも向上し、お客さまのwell-being向上に貢献する新規商品開発をはじめ、ステークホルダーへの新たな体験価値をお届けすることつながる。さらには、企業価値の最大化につながると考えている。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/employment.html https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/employee/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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**22**	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。

⑦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	歩数とエコ活動のポイントに応じて地域への寄付をおこなっている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.5**	%

■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	アプリでは食事記録によるカロリー計算や栄養バランス評価とそれに基づくワンポイントアドバイスを表示。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.5**	%

■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	アプリによる歩数記録の他、アプリ上でウォーキングイベントを開催。歩数に応じてインセンティブを付与

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.5**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**52.0**	%

※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。

⑧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	64.6	57.6	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	60.6	55.6	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	59.9	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	57.3	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	60.9	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.5	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	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.6	57.8	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	**喫煙率が全国平均に比べて高い状況にある。喫煙や受動喫煙が心身に与える影響の大きさに鑑みると従業員が将来にわたり健康でイキイキと働くために、また、喫煙者のニコチン依存による生産性低下をおさえるとともに、サードハンドスモークの影響による非喫煙者も含む職場環境改善のためにも喫煙者の減少は重要な課題のひとつであると考える。**
	施策実施結果	**禁煙外来費用やニコチンパッチ・ガム購入費用補助、アプリによるオンライン禁煙プログラムの無償提供により禁煙意志のある喫煙者の支援を実施。喫煙者の3%が制度を利用。喫煙率は23.3%から22.5%に低下。**
	効果検証結果	**現時点では喫煙率目標達成にいたっていないが、喫煙率は徐々に低下傾向にある。目標達成にむけ、今後も対象者の禁煙関心度に応じた働きかけやイベントの実施など施策の実行により継続した支援を実施する。**
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	**コロナ渦の影響もあり、生活習慣病予防において重要となる適正体重維持者割合が減少傾向にある。将来、生活習慣病を発症し、その後の重症化、ひいてはそれによる生産性の低下を防ぐためにも適正体重維持者割合を増加させることが課題である。**
	施策実施結果	**従業員の自律的な参加を促す観点から健康アプリを刷新。アプリ登録率72%、アプリ上でのウォーキングイベントには個人戦12,914名、チーム戦2,652チームが参加。期間中平均歩数は昨年同時期の202%。**
	効果検証結果	**現時点で適正体重維持者割合の増加といった定量的な効果には至っていないものの、引き続きアプリの利用継続を促す。あわせて40歳未満の若年層を含めた保健指導の実施等により早い段階での生活習慣病予防を図るなど、さらなる取組みを推進する。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008766

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：東京海上ホールディングス株式会社

英文名：Tokio Marine Holdings,Inc.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

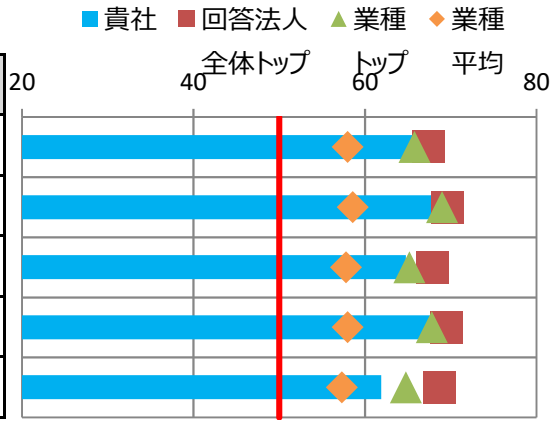
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**65.8**　↑0.2　（前回偏差値　65.6 ）

※「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。

②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	-	65.8	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	69.0	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	67.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	61.9	68.7	64.8	57.3



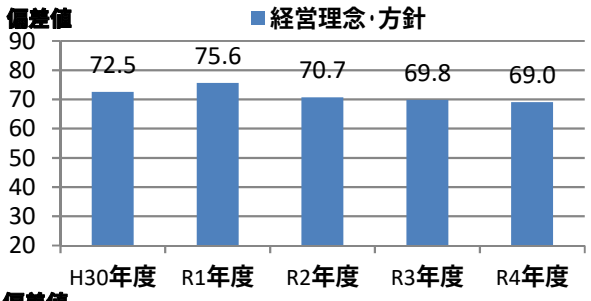
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

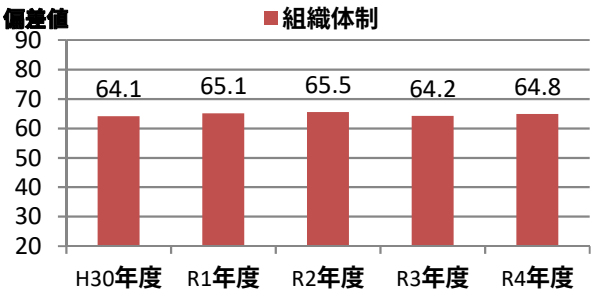
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

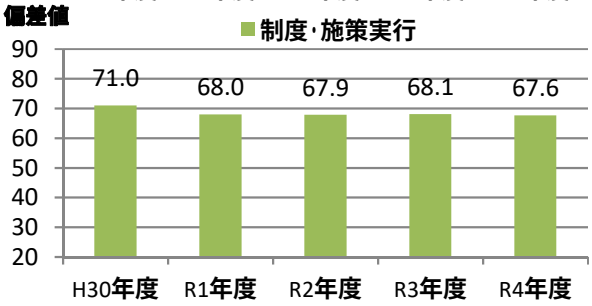
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

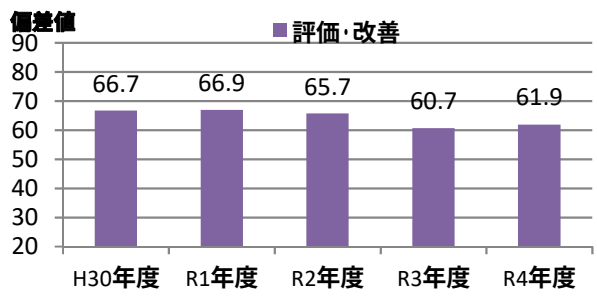
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	69.2	69.4(↑0.2)	67.6(↓1.8)	65.6(↓2.0)	65.8(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



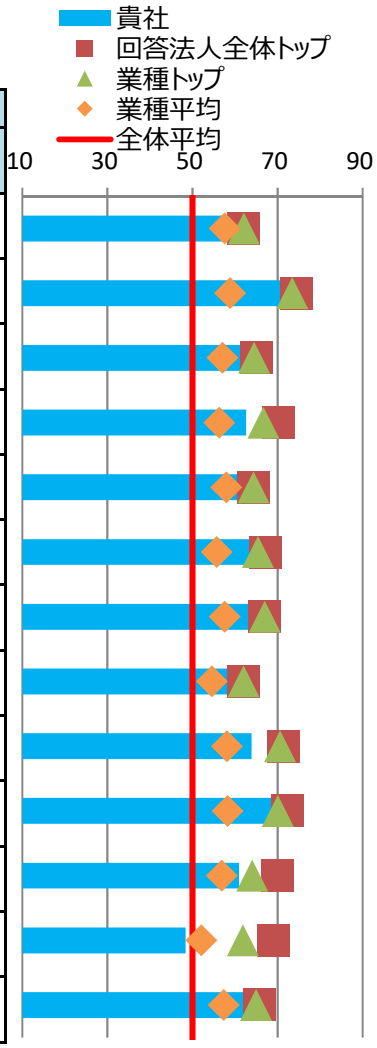






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**73.5**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.2**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.6**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.2**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.0**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.9**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.6**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.0**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.4**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **東京海上グループでは社員を大切な財産と位置づけ、社員の健康を経営の重要なテーマとし、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことで、満足度や働きがいを高め、 お客様や地域・社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげていくことを目指している。** **＜経営上の課題＞** **・社員満足度、働きがいの向上** **・女性の活躍推進** **・組織の活性化** **・生産性の向上**
健康経営の実施により期待する効果	**「社員が心身ともに健康であり、いきいきと働いている状態にあること」を期待しており、個人の健康と組織の健康の２軸から目標指標を設定し、以下の目標達成を通じて、企業価値・社会的価値の向上を図っていく。** **＜目標指標（現在値／2023年度目標）＞** **・プレゼンティーズムの改善（61.4／63.0）** **・ワーク・エンゲイジメントの向上（2.68／2.75）** **・組織のいきいき度の向上（2.97／3.00）**

※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

媒体の種別	**CSR報告書**
URL	**・東京海上ホールディングスサステナビリティレポート** **└https://www.tokiomarinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2022.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。

⑥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	**10**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**20**	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。

⑦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	**62.0**	%

■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	Teamsのフル活用による社内コミュニケーションの活性化

(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	**91.3**	%

■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	全国の各部・支店においてＷＥＢツールを用いて「Ourチャレンジ」という組織全体での取り組みを実践。

(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	**58.8**	%

■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	全国の各部・支店においてＷＥＢツールを用いて「Ourチャレンジ」という組織全体での取り組みを実践。

(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	**75.9**	%

■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	**11.8**	%
管理職限定	○	全管理職の	**55.9**	%
限定しない	○	全従業員の	**62.0**	%

※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。

⑧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	66.6	57.6	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	61.5	55.6	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	66.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	57.3	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	75.9	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	51.5	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	57.4	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.6	57.8	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	**社員健康データ分析から「生活習慣リスク改善」（生活習慣リスク該当率72.5%、食事リスク30.9%、喫煙リスク13.9%等）と「プレゼンティーズムや組織のいきいき度の向上」との相関が確認できている。 社員一人ひとりの生活習慣に応じた適切な対策を通じて、運動・食事・喫煙・睡眠等の生活習慣リスク者の低減や心身の健康保持・増進を図ることは、生産性向上等の最終的な経営課題の解決に向けた重要課題である。**
	施策実施結果	**90年度より継続中の全員参加型健康増進策「健康チャレンジ」を、多彩なコース設定、職場毎のキーパーソン設置、社長表彰、セルフケアアプリ導入等により工夫をこらし実施。参加者数8101人、満足度96.5%。**
	効果検証結果	**①コース別の改善効果（不参加者対比）：ウォーキングコース（運動習慣2.0倍改善）、My運動コース（運動習慣1.4倍改善）等 ②生活習慣リスク該当率71.1%（前年対比1.4P改善）、食事27.8%（3.1P改善）、喫煙12.7%（1.2P改善） ③睡眠改善コース及び組織単位コースに参加した社員のプレゼンティーズム改善効果：約8,500万円相当 ④組織のいきいき度改善効果：不参加者対比＋0.02P**
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	**事故受付から速やかな保険金支払いまでを担当する損害サービス部門では、難易度の高い対人対応力と業務スキルが求められる。近年、お客様とのデジタル接点の強化に向け急速な業務変革を進める中で、自然災害多発により業務量が一時的に急増したこともあり、部門内従業員のストレス指標の悪化が認められた。在宅勤務活用を踏まえたリモートでのサポート態勢も含めて、職業性ストレスに対する０次予防・１次予防の強化が課題である。**
	施策実施結果	**常に安定したマインドでお客様に向き合うため、当該部門にて専門家と独自開発したマインドケアプログラムを20年度から導入。従業員約2800名のうち受講した各部代表約500名が各部でのサポート態勢を構築中。**
	効果検証結果	**当該部門のストレスチェック健康リスクがプログラム導入検討前の18年度92（全社90）から導入2年目の21年度は89（全社89)と改善。特に健康リスクにおける「職場の支援」が18年度89から21年度87と改善し、各部内でのサポート態勢構築の効果が表れている。また、当該部門従業員のプレゼンティーズムが改善しており（18年度59.8⇒21年度60.2）、その先の生産性向上に向けさらに検証・推進していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010060

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：大樹生命保険株式会社

英文名：TAIJU LIFE INSURANCE COMPANY LIMITED

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

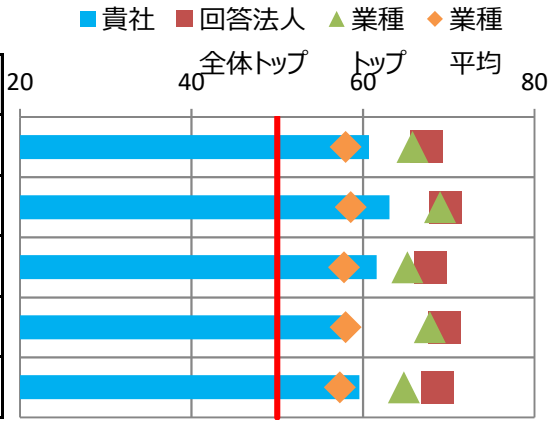
■総合順位：　**451～500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.7**　↑2.0　（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。

②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	-	60.7	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.1	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	61.6	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	57.9	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	59.6	68.7	64.8	57.3



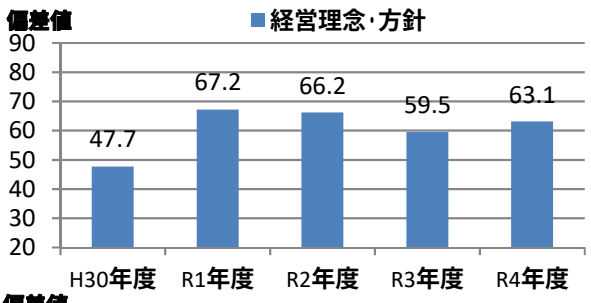
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

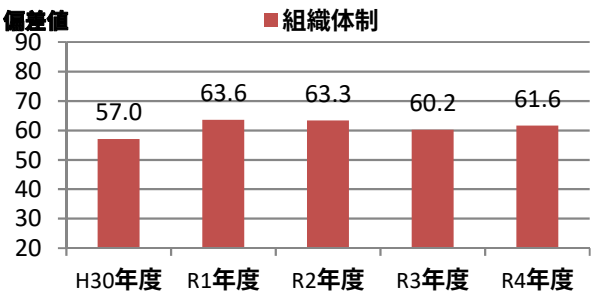
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

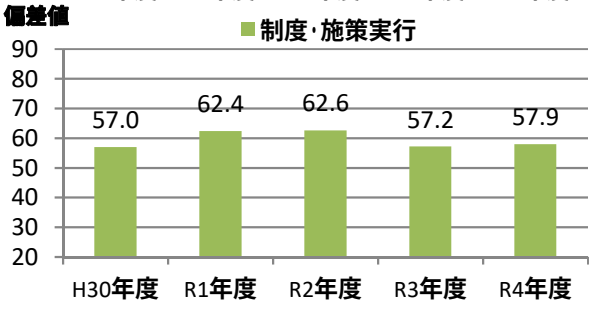
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

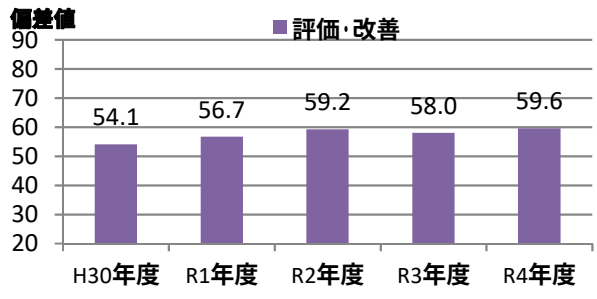
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	101～150位	101～150位	551～600位	451～500位
総合評価	53.6	62.4(↑8.8)	62.8(↑0.4)	58.7(↓4.1)	60.7(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



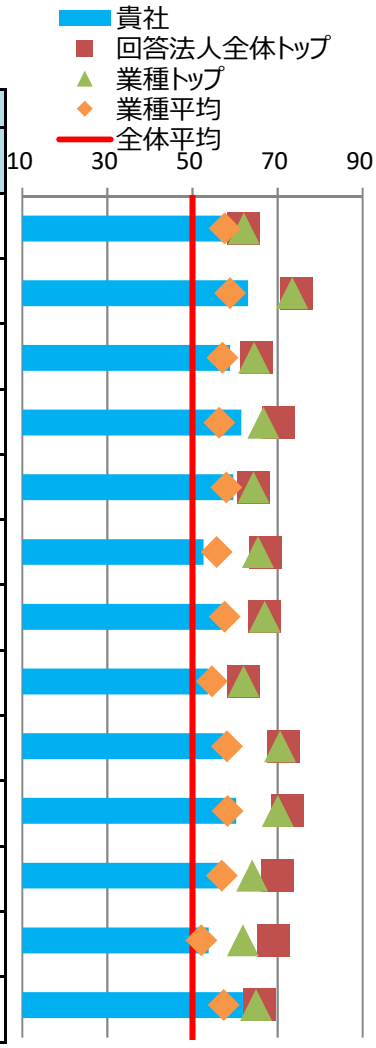






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.1**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.9**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.6**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.9**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.3**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.3**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.6**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.8**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.9**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **当社は「健康経営への取組方針」を策定し、企業価値向上のため健康経営を推進している。65歳定年となり、高齢従業員が増加することもあり健康寿命の増進は企業の経営に大きな影響を及ぼす経営課題である。**
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が従業員のヘルスリテラシーの向上、ワークエンゲージメントの向上につながることで、健康でいきいきと業務に向き合える従業員を増やす。そのことにより生産性の向上に寄与することを目的とする**

※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

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.taiju-life.co.jp/corporate/ir/disclosure2022.htm

※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。

⑥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）	**36**	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。

⑦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	**6.9**	%

■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SNSを通じた本社と支社・営業部の従業員のコミュニケーション活性化を目的として、段階的に展開中。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**34.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**18.0**	%

■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	ウォーキングアプリ内の歩数に対して「ビール○杯」など消費カロリーがわかる機能の活用を推奨している。				
(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	**28.2**	%

■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	ウォーキングアプリ「あるくと」を利用し、部署ごとに歩数を競うイベントを定期的に実施				
(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	**22.6**	%

■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	**42.4**	%
限定しない	○	全従業員の	**1.0**	%

※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。

⑧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	54.1	57.6	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	55.3	55.6	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	57.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	57.3	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	60.9	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	51.5	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	61.1	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.6	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	57.8	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	**当社は営業職が多いという業種柄、男女ともに喫煙率が全国平均を大きく上回っている。お客さまと面談の際のたばこの臭いで苦情になることも課題であるが、生命保険会社というお客さまのライフスタイルを商品として取り扱う企業の責任として、喫煙率の低下や就業時間内の禁煙を毎年目標としているが、なかなか改善しない。**
	施策実施結果	**・毎週水曜日を健康チャレンジデーとし就業時間内禁煙を全社へ呼びかけ ・禁煙外来や市販の禁煙補助薬で禁煙成功した従業員への費用補助の実施 ・産業医による禁煙促進のコラムの掲載回数の増加（年4回）**
	効果検証結果	**喫煙率は26.5%と前年より微増となっている。内勤・営業の職制で大きな違いはなく、1日の本数が1～9本の従業員が昨年度から増加した。健康を意識して本数を減らした従業員がいた半面、勤続年数の短い従業員の喫煙率が高いことが分析から判明した。微増のため、禁煙施策には一定の効果があり、今後管理職への働きかけ、禁煙チャレンジ従業員の自助グループを作成する等、更なる施策の追加で引き続き禁煙促進を図る。**
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	**当社は女性の営業職員が多い生命保険会社の特性があり、女性従業員比率も他業種と比較しても高めとなっているため、従業員の健康保持・推進をするにあたり女性の健康課題に注力することが重要であると考えている。また平均年齢も総合職等・営業職員ともに45歳以上となっており、女性特有の疾病予防を課題認識している。**
	施策実施結果	**2020年度より婦人科検診の費用補助を実施している。また、2021年度は管理監督者向けに女性の生理に注目したセミナーを実施し、管理監督者が女性特有の健康課題への理解促進を図った。**
	効果検証結果	**婦人科検診受診率は昨年度から0.7ポイント増の61.8%であり、施策が浸透してきている。なかでも35歳未満の受診率が前年から17ポイント増加の58.5%となり、若年層のリテラシーの向上がみられた。また、生理休暇が8,736日と前年度比+1,132日となっており、女性特有の健康課題について、本人や職場の意識の変化が生じたと考えられる。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 010125

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：三井ダイレクト損害保険株式会社

英文名：Mitsui Direct General Insurance Company Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

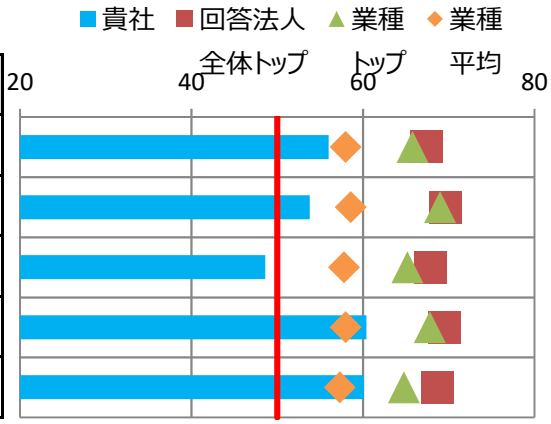
■総合順位： **901～950位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **56.0** ↑2.1 （前回偏差値 53.9 ）

※「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。

②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	-	56.0	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	53.8	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	48.6	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	60.4	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.1	68.7	64.8	57.3



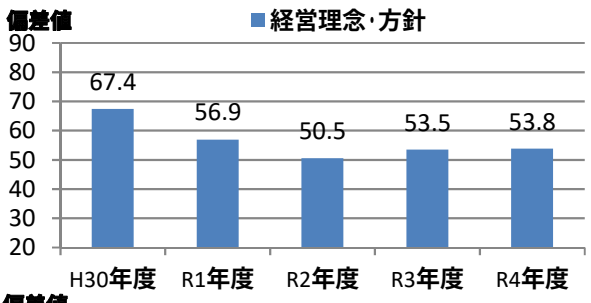
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

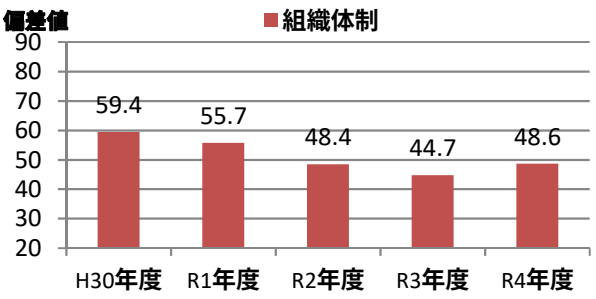
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

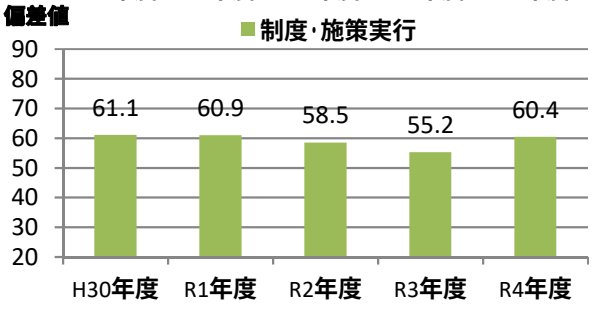
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

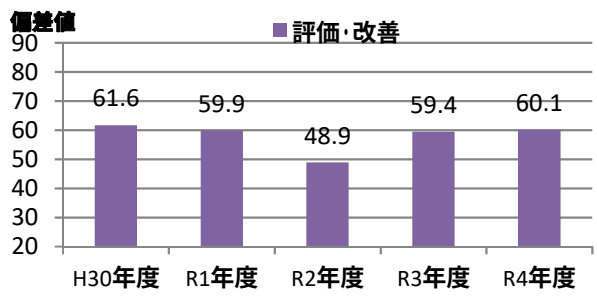
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	451～500位	1201～1250位	1101～1150位	901～950位
総合評価	62.8	58.4(↓4.4)	51.2(↓7.2)	53.9(↑2.7)	56.0(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



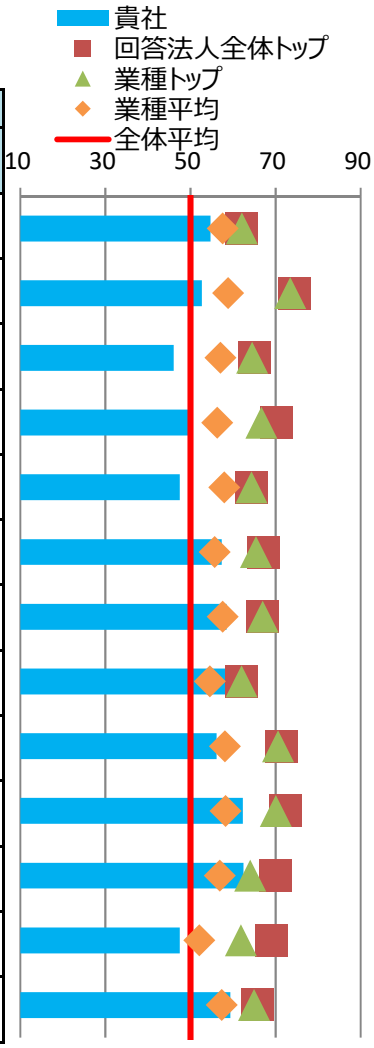






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.7**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.4**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.5**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.4**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.5**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.2**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.3**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.5**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.5**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.4**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **2018年度よりダイバーシティー＆インクルージョン推進をスタート。多様な人財が健康的に安心して長く働き続けられる環境、ならびに従業員がいきいきと活躍できる環境について、整備することが課題である。特に、今後、社員の高齢化などを踏まえると、「基礎疾患や傷病等の治療・通院」と「仕事」との両立や、高齢者目線での取組が重要と考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタル含めた傷病等に関しては、定期健康診断、特定健診ならびに特定保健指導・問診結果について、早期発見の枠組みを設ける。 また、健康経営の徹底にあたってはマネジメント層が重要な役割を担うため、当該責任者層の研修等を通じて健康経営のリテラシー向上に取組み、各職場における実効性を高めている。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mitsui-direct.co.jp/corporate/recruit/graduate/environment/system/healthmanagement/

※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。

⑥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	**13**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**14**	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。

⑦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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	社員が自由にコミュニケーションが図れるワークスペース（テラス）の設置等職場環境整備を行っている				
(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		%

■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	専用のアプリを提供し、毎日の食事や運動を記録することで自身の健康リテラシー向上に役立てている				
(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	**14.5**	%

■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	パラリンピックを目指すアスリート社員への支援を通じ、1 週間のうち2回以上の運動習慣の定着に取組む				
(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	**30.1**	%

■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	**100.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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。

⑧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	57.6	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	62.4	55.6	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	62.2	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	57.3	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	61.2	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	51.5	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	57.3	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.2	57.8	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	**当社では、65歳以上の高齢者や基礎疾患をもった社員が多く勤務しており、新型コロナウイルス感染の際の重症化リスクが高いと考えている。在宅勤務等の適用が難しい業務もあり、市中の感染拡大の際には、現状では時差出勤や自宅待機等の対応に限られる。社員が安心して働き続けられる環境の提供が課題である。**
	施策実施結果	**新型コロナ陽性者の職場復帰および濃厚接触者の出社勤務については、政府や保健所より厳しい行動制限や待機期間を設けることで、社内感染リスクを防いでいる。また、新型コロナの職域接種３回目（3月）を実施。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルスへの感染者は発生したものの、中等症以上の罹患者の発生はなく、自宅療養等、軽症者の発生に留まり、保健所指示による療養期間（10日間）で職場復帰できた。長期休務等の健康被害に至るケースの発生もなかった。その結果、感染者の増加による要員体制に影響は生じたものの、出社時の行動制限を前提とした在宅勤務期間の調整等を実施し、要員体制への影響を最小限に留めた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙者は、新型コロナウイルス感染による重症化リスクが高く、生活習慣病などの罹患リスクも高い。また、喫煙は健康に有害であることは間違いなく、喫煙による２次被害（副流煙）が予想されることから、健康的な職場環境を提供するうえで注視していく必要がある。**
	施策実施結果	**喫煙者の喫煙マナーのリテラシー向上を図るとともに、就業規則を改定し就業時間中の喫煙を禁止とした。また、喫煙者への禁煙プログラムの提供、補助を実施。**
	効果検証結果	**健康診断の問診表による喫煙率を検証した結果、2019年度；18.9%、2020年度；17.2%、2021年度；16.9%と減少傾向になった。また、2020年以降は肺がんに罹患した社員の発生もない。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010266

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：プルデンシャル　ジブラルタ　ファイナンシャル生命保険株式会社

英文名：The Prudential Gibraltar Financial Life Insurance Co.,Ltd

■加入保険者：ジブラルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

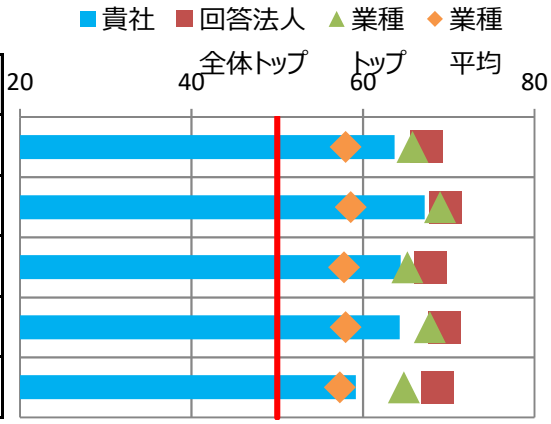
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.7**　↑0.1　（前回偏差値　63.6 ）

※「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。

②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	-	63.7	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	67.2	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.4	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	64.3	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	59.2	68.7	64.8	57.3



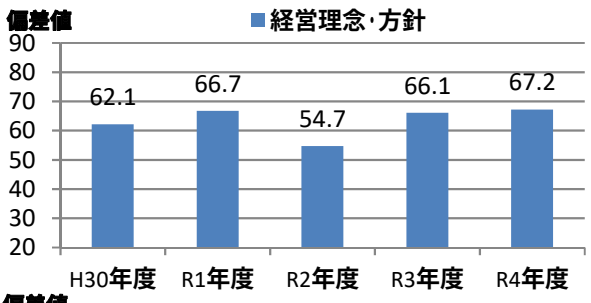
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

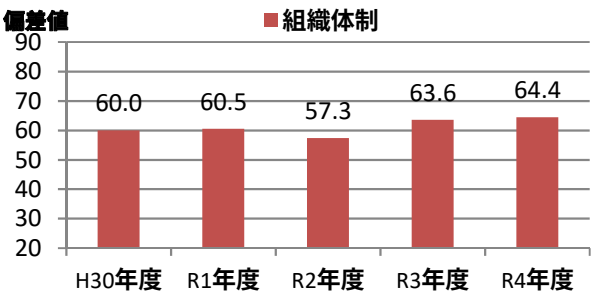
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

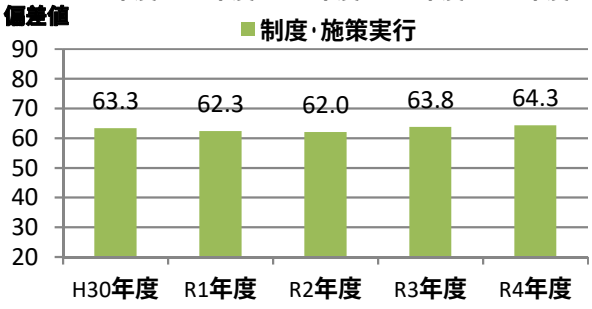
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

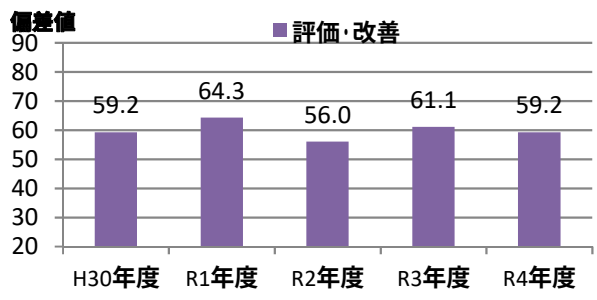
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	51～100位	651～700位	51～100位	51～100位
総合評価	61.5	63.9(↑2.4)	57.1(↓6.8)	63.6(↑6.5)	63.7(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



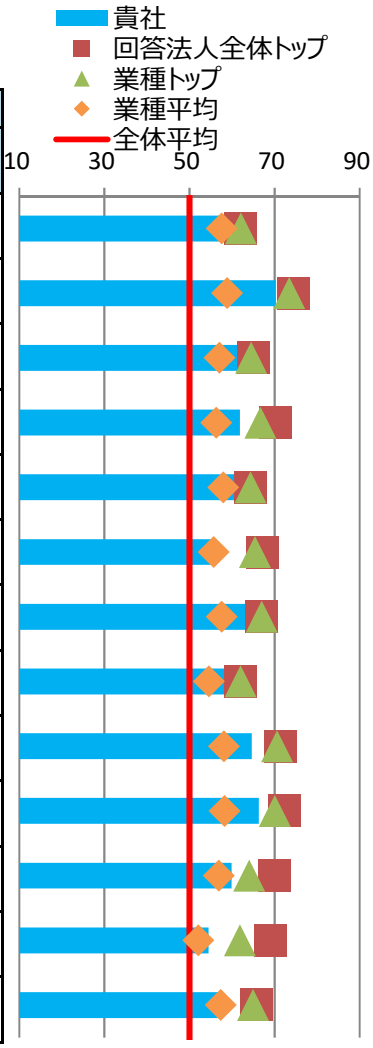






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.3**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.9**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.4**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.5**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.7**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.3**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.9**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.5**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.2**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **・社員一人ひとりの健康意識を高め、自発的な生活習慣の向上を啓発する。** **・社員が自らストレスに気付く仕組みを円滑に運用する。** **（毎年のストレスチェックも健康診断と同様、100%実施を目標にする。）** **・仕事とライフイベント（育児・介護・病気治療等）の両立を支援する。** **（労働時間の適正化、ワークライフバランスがとれた生活時間の確保）**
健康経営の実施により期待する効果	**・毎年、督促なしに全員が自発的に100%健康診断を受け、問題があれば二次（精密）検査や特定保健指導を受ける体制を構築する。** **・相談対応体制(産業医・メディカルルーム・EAP相談室の積極的活用）を充実させる。** **・社員が意欲をもってより高い成果を追求できるような働き易い職場環境づくり、ニーズに対応できる柔軟な働き方を実現する。**

※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

媒体の種別	**決算説明会資料や中期経営計画資料**
URL	**当社HP（https://www.pgf-life.co.jp/company/financial/index.html#disclosure）**

※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。

⑥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	**8**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**50**	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。

⑦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	**10.8**	%

■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	社内コミュニケーションツールによる社員の画像付き情報の公開と感謝を伝え合うレター制度を導入しています

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	衛生委員会で食生活をテーマに取り上げたり、健保発行冊子の生活習慣病予防レシピなどを公開しています。

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	会社・健保組合それぞれで、ウオーキングキャンペーンを実施しています。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**3.5**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**10.0**	%

※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。

⑧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	58.6	57.6	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	59.5	55.6	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	65.0	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	57.3	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	58.8	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.5	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	62.6	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.9	57.8	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	**全社を挙げて、生産性向上・残業時間削減に取り組んでいます。　毎月、担当役員に管下社員の労働時間一覧を開示して、適正労働時間の遵守を徹底推進しています。 併せて、福利厚生制度（プログラム）利用率向上等の推進も行っています。**
	施策実施結果	**毎月、一定以上の長時間労働者については、上長から改善策を提出してもらい、上長を巻き込むことで改善を図っています。福利厚生制度については毎月メルマガを作成・掲示し、制度について広く周知しています。**
	効果検証結果	**一定の労働時間超過者は、保健師面談及び産業医面談の対応をしています。上司を巻き込み、適正労働時間・休暇取得等を推進し、毎月フォローしています。その結果もあり、残業時間の削減・有休休暇取得率の向上等で、少しづつですが改善がみえるようになりました。また、福利厚生制度については、定期的なメルマガと常時閲覧可能なフォーラムがあることにより、社員へ伝わりやすくなっています。**
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	**2020年以降、コロナ対策に全力を尽くしました。2022年6月までは毎日、全社員の健康状況を報告してもらい、感染リスクがある場合は出社を控えるよう徹底しました。一方で、全社員が在宅勤務を可能とする環境整備、仕事の進め方等の改善を図りました。コロナワクチンの職域接種にも早い時期に対応しました。 また、今年も健保と共同で、12月にインフルエンザワクチン集団予防接種を実施する予定です。**
	施策実施結果	**コロナによる職域閉鎖等を回避し、支障なく本業の業務を推進することができています。また、インフルエンザワクチンが不足した時期についても、集団予防接種により、社員の要望に応えることが可能になりました。**
	効果検証結果	**営業部門・コールセンター等、出勤せざるをえない部門を除くと、国や都の方針に沿ったテレワーク環境を整えました。引き続き、働き方改革を進めて、2022年以降は新しいオフィス環境（フリーアドレス化）へのリニューアルを含めて、感染症に強い会社（体制）構築に努めます。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010307

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：朝日生命保険相互会社

英文名：Asahi Mutual Life Insurance Company

■加入保険者：朝日生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

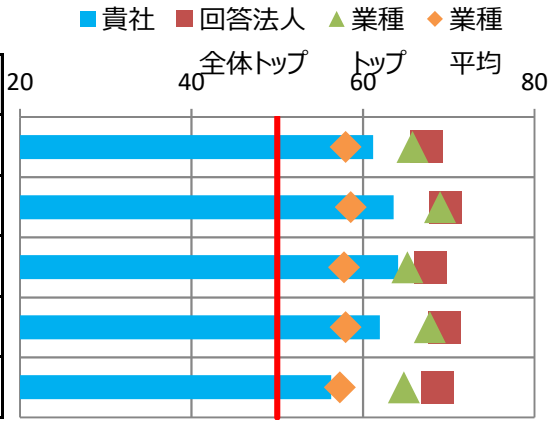
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.2**　↓1.6　（前回偏差値　62.8 ）

※「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。

②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	-	61.2	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.6	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	64.1	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	62.0	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	56.3	68.7	64.8	57.3



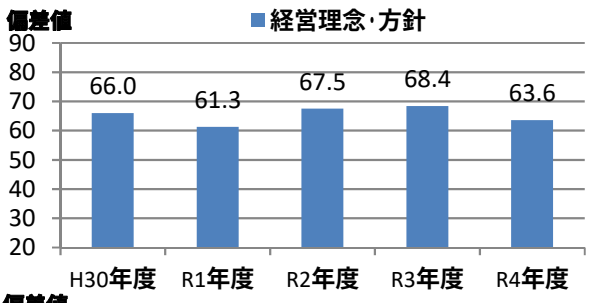
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

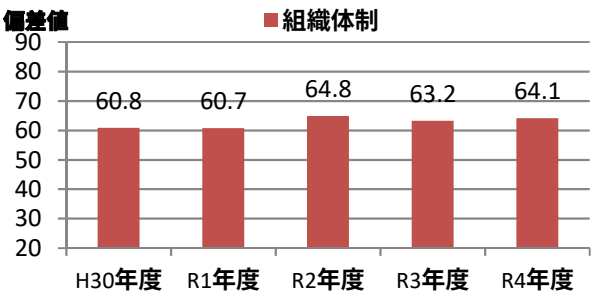
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

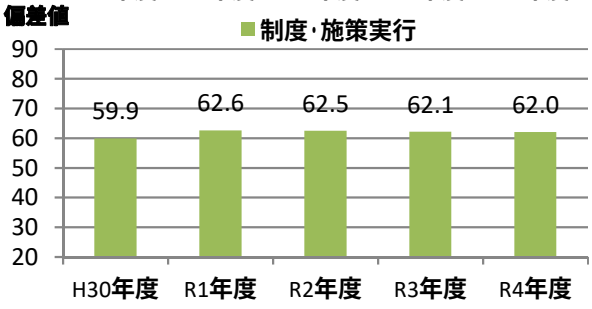
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

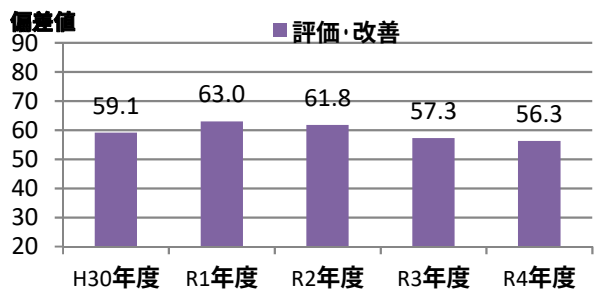
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	151～200位	51～100位	101～150位	351～400位
総合評価	61.8	62.0(↑0.2)	64.3(↑2.3)	62.8(↓1.5)	61.2(↓1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



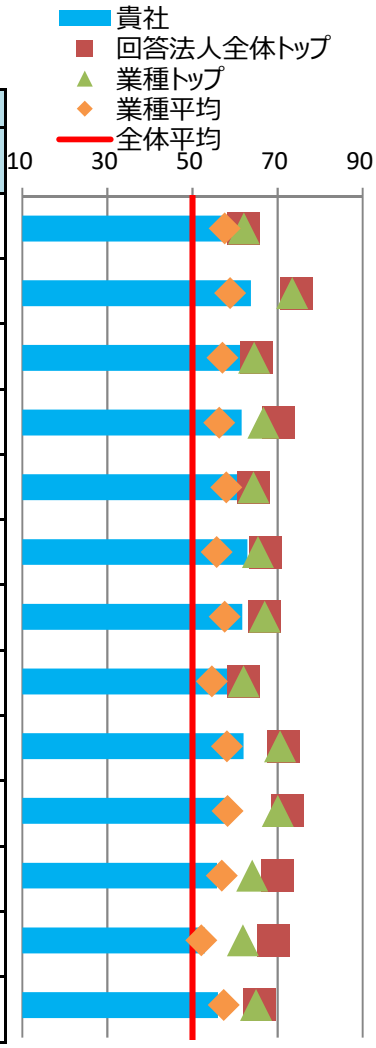






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.8**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.6**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.9**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.7**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.0**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.9**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.8**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.9**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.0**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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 当社の2020年度の総労働時間は、従業員数が同規模の他企業と比べ、長時間労働の傾向にあったことから、従業員の生産性向上、ワーク・ライフ・バランス向上にむけ、長時間労働の改善が課題。2021年度の総労働時間は改善しつつあるが、目標水準の達成にはさらなる取り組みが必要。 （2020年度平均月間所定外労働時間14.4時間 2017年度（働き方改革取組開始前）との差▲8.4時間）
健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性向上、ワーク・ライフ・バランス向上を目指す。具体的には、従業員数が同規模の他企業の月平均労働時間が169時間（経団連「労働時間等実態調査」）であることを参考に、2022年度は年間総労働時間2,020時間（月168時間程度）を目標水準に設定している。

※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://www.asahi-life.co.jp/company/csr/kenkou.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。

⑥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	**14**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**59**	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。

⑦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	**34.0**	%

■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	社内チャットアプリとしてTeamsを導入し社内のコミュニケーションの促進を図っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**23.0**	%	(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	アプリ内で野菜の摂取習慣等の行動メニュー設定や体重や血糖値等の体に関するデータの記録をサポート

(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	**66.5**	%

■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	歩数測定可能なアプリを使用し歩活を推進している。キャンペーンを行いﾁｰﾑや一人参加にも表彰する。

(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	**66.5**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**34.0**	%

※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。

⑧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	61.6	57.6	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	59.5	55.6	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	56.9	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	57.3	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	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.5	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	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.9	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.2	57.8	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	「健康増進等に関する取組方針」のもと、健康増進に関する対策に積極的に取り組んでいるが、その中で、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、不安やストレスによりメンタル不調者の増加が懸念されている。そのため、全職員へのストレスチェック実施の受検勧奨を行い、うつ病などのメンタルヘルス不調未然防止に努める必要がある。
	施策実施結果	事前に、朝礼等で、実施に対する理解・周知を行った。実施期間中は、各支社の進捗状況を連日公開し受検推奨を強化することにより、受検率98.2%（2020年度91.3%、前年差+6.9%）となった。
	効果検証結果	ストレスチェックに対する理解・周知を強化することにより、ストレスチェック実施率向上になった。結果、従業員自身の心理的な負担の程度を把握し、メンタルヘルス早期発見を促し、職場改善促した。 総合健康度を経年で検証しHPで公表している。（2021年度47.8P）
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	全社の総労働時間については改善傾向にあるものの、「働き方改革」で目指す「職員がイキイキと働き、一人ひとりが力を最大限発揮できる職場環境をつくる」を実現するためには、さらに長時間労働を改善していく必要がある。
	施策実施結果	生産性の進捗を測る指標として2020年度より「生産性指標」を導入。また営業所長の勤務モデルを設定し、休日出勤の抑制、振休を取得しやすい環境整備を実施。また、休暇取得に向け計画年休取得推進月間を設定。
	効果検証結果	2020年度は「生産性指標」を所属長評価に取入れ2021年度は営業所長まで拡大。また所属毎の「生産性指標」を達成した所属員全員を褒賞する表彰制度を展開。2020年4～5月の活動自粛の影響を除く6～3月の総労働時間を比較した場合、2021年度は月平均173時間で、2020年度実績差▲3時間となり、取組みの成果が出ている。加えて、年2回実施している「職員意識調査」においても職員満足度は上昇傾向。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010310

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：損保ジャパンパートナーズ株式会社

英文名：Sompo Japan Partners Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

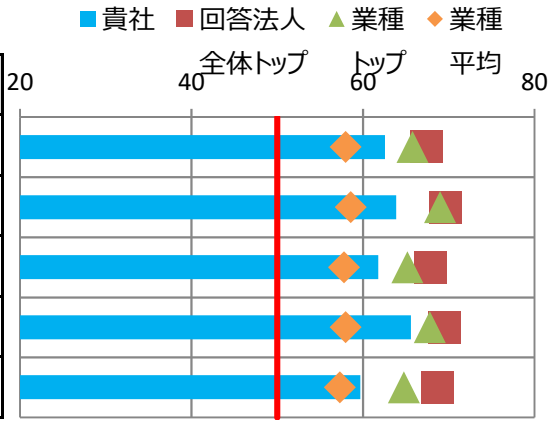
■総合順位：　**201～250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.6**　↓0.4　（前回偏差値　63.0 ）

※「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。

②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	-	62.6	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	61.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	65.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	59.7	68.7	64.8	57.3



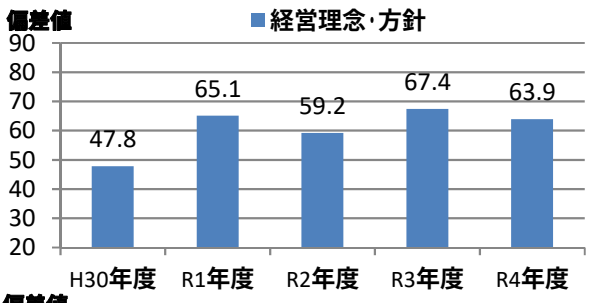
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

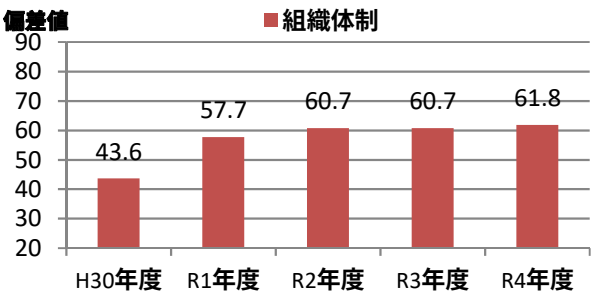
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

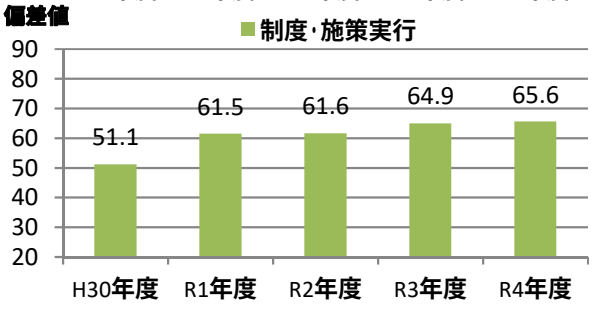
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

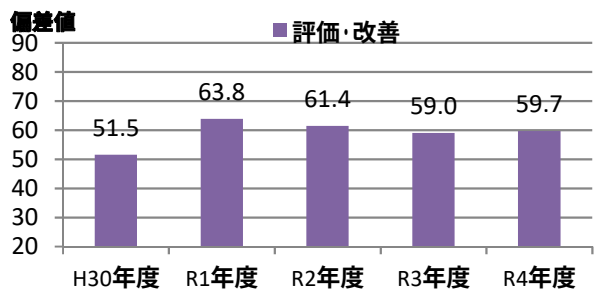
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	101～150位	301～350位	101～150位	201～250位
総合評価	48.7	62.5(↑13.8)	60.6(↓1.9)	63.0(↑2.4)	62.6(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



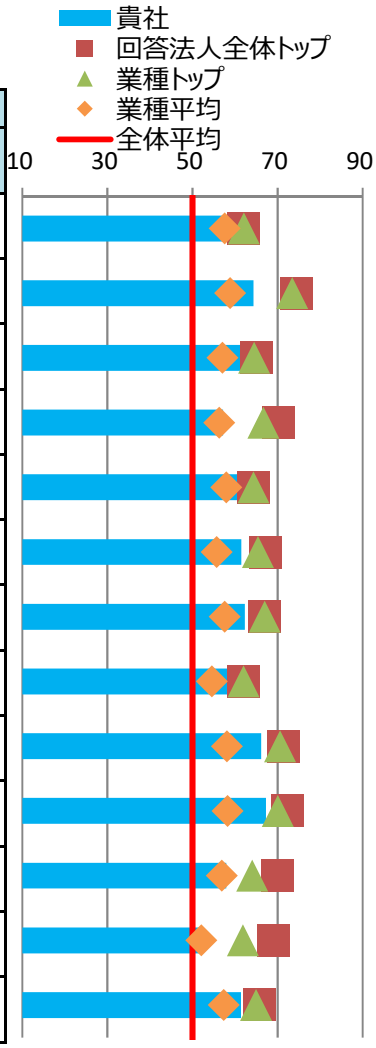






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.1**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.2**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.5**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.3**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**66.2**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.3**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.0**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.9**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.4**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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**
	当社の中期経営計画において「品質向上」「生産性向上」「人財力向上」「収益向上」を基本戦略（４つの柱）とし、役職員・パートナーと会社の成長や、戦略的なビジネスモデル変革へのチャレンジによる持続的な企業価値の向上を目指している。働き方改革における健康経営の取組み強化により、上記の基本戦略の内、「生産性向上」と「人財力向上」を実現することが、当社の目指す姿を実現する上で重要な課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	**「働きがいの向上」「プレゼンティーイズムの低減」「人財の確保・育成」を実現し、社員一人ひとりが心身ともに活力を持ち続ける状態となり、パフォーマンス向上の効果を発揮することを期待している。働きがいの向上は「エンゲージメントサーベイ」、プレゼンティーイズムの低減は「パフォーマンス総合評価」により測定し、健康増進施策の実施を通じて経年で向上することを目標とし、「生産性向上」「人財力向上」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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sjpt.co.jp/company/kenko.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。

⑥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	**13**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**19**	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。

⑦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	社内イントラ「お役立ち情報」に自身の取組みを投稿。全社員が閲覧可能で「いいね」やコメントを発信。

(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	食生活に関する情報提供、体重記録、食習慣に関するチャレンジを個人で設定できるアプリを提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.6**	%

■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	歩数に応じてポイントを付与するアプリを提供。階段の利用など歩行習慣に関する目標も個人別に設定が可能。

(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	**32.6**	%

■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	**1.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**75.0**	%

※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。

⑧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	57.6	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	59.8	55.6	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	61.8	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	57.3	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	73.5	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.5	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	60.4	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.6	57.8	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	**当社の中期経営計画において「品質向上」「生産性向上」「人財力向上」「収益向上」を基本戦略（４つの柱）としており、社員がパフォーマンス高く働くことにより、上記の「生産性向上」と「人財力向上」を実現することを目指している。労働時間の適正化および休暇取得の推進により、社員一人ひとりの心身のリフレッシュと健康増進を図ると共に、ワークライフバランスを向上し、勤務日にいきいきと働くことができる状態につなげる。**
	施策実施結果	**全職場に、社員一人ひとりの休暇取得状況と法定外残業時間を見える化する「ヘルシーカレンダー」を掲示し、職場内での声かけを活性化。また、役員・管理職に勤怠管理データを定期的に提供し計画的な休暇取得を推進。**
	効果検証結果	**年間法定外残業時間200時間以内の達成率は、2018年度93.3%に対して2021年度96.9%、年次有給休暇５日・指定休暇４日・特別連続休暇５日（目標100%取得）の取得率は、2018年度76.9%に対して2021年度92.4%であり共に経年で向上。更なる改善に向けて、福利厚生制度「健康ポイント」と人財力を可視化するシステム「タレントNavi」（自社開発）の活用による経営課題の解決が必要。**
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	**顕在化している健康課題を適切に治療することは、いきいきとパフォーマンス高く働くことにおいて必要不可欠であることから、所見のある項目の二次健診と適切な治療を行うことにより、社員がいきいきと働ける状態にすることが課題。また、2020年度の健康診断の分析結果から、血圧の服薬者のうち、受診勧奨レベルにある社員が31%と血圧コントロールが課題であり、加療中の社員も含め二次健診の受診勧奨が必要と認識している。**
	施策実施結果	**産業医と、二次健診の受診勧奨を重点課題として共通認識をもち、加療中であっても高数値である社員を対象とした受診勧奨の強化と、高リスク者の場合には、上長を介した受診勧奨に加えて、治療状況の個別確認を促進。**
	効果検証結果	**二次健診の受診率は、2018年度57.6%に対して、2021年度61.8%と向上。また、血圧の服薬者のうち、受診勧奨レベルにある社員は、2020年度31%に対して、2021年度19%と減少。服薬者における高血圧者の割合は減少傾向にあるが、健康リスクを極小化し、社員が安心してパフォーマンス高くいきいきと働くことが出来るよう、継続して有所見者の二次健診の受診勧奨を行い、適切な治療を促進することが必要。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010318

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：セゾン自動車火災保険株式会社

英文名：SAISON AUTOMOBILE & FIRE INSURANCE CO.,LTD.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

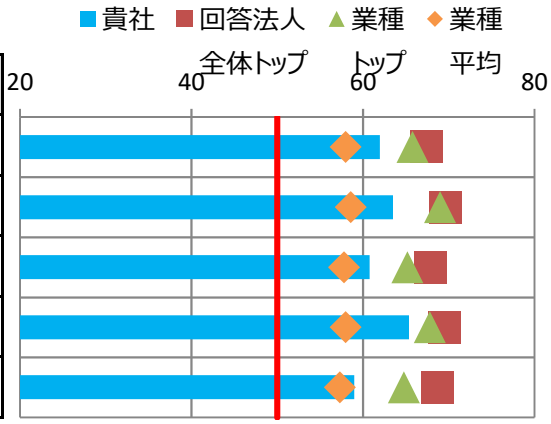
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.0**　↑4.1　（前回偏差値　57.9 ）

※「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。

②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	-	62.0	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	63.5	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	60.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	65.4	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	59.0	68.7	64.8	57.3



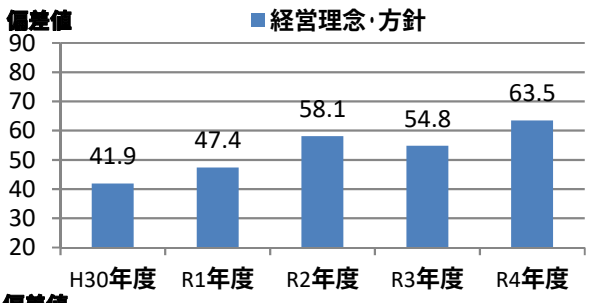
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

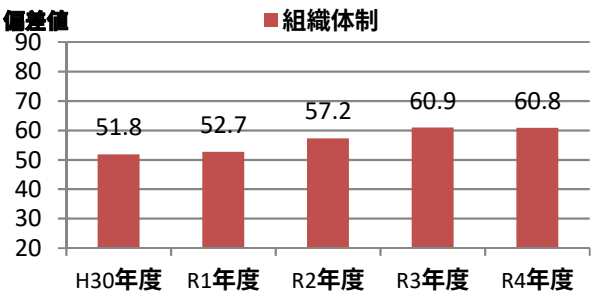
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

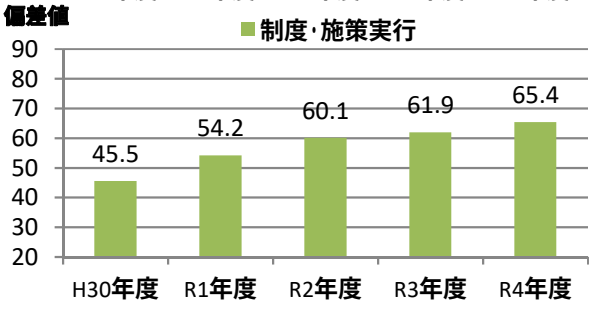
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

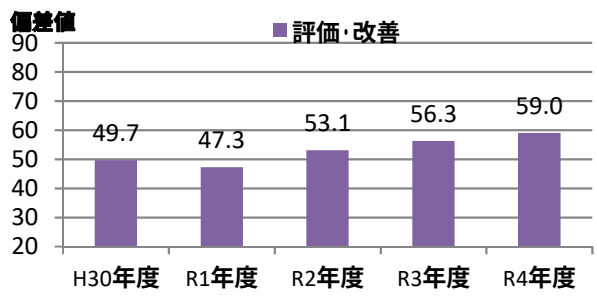
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	1251～1300位	701～750位	651～700位	251～300位
総合評価	46.5	49.8(↑3.3)	56.8(↑7.0)	57.9(↑1.1)	62.0(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



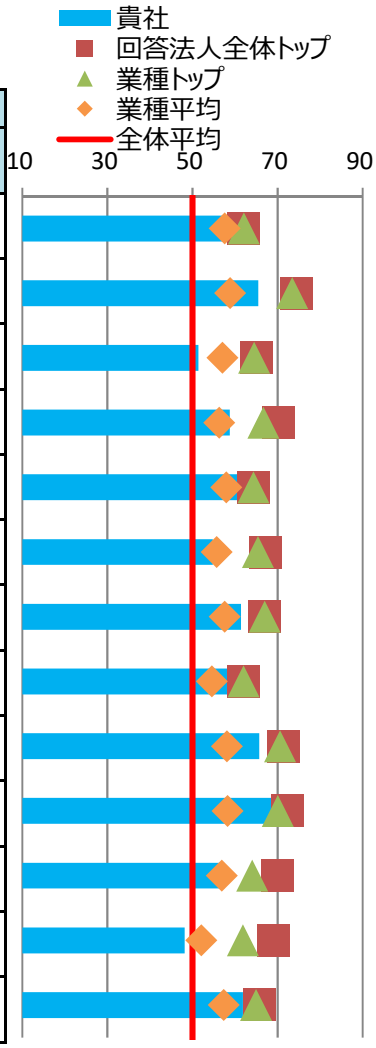






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.5**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.4**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.8**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.8**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.4**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.7**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**70.1**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.5**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.2**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.9**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **労働人口が減少し、採用環境が厳しくなる中で、従業員がスキルや強みを発揮し、いきいきと健康で働き続けてもらうことが持続的成長を実現する会社である続ける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	**健康経営やテレワーク推進、社内フリーアドレス化により従業員が健康で働きやすい環境を作り、働き甲斐を感じてパフォーマンス高く働き、組織やコミュニケーションの活性化につなげることでエンゲージメントを向上させ、従業員の定着および採用マーケットにおけるブランド向上を目指す。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ins-saison.co.jp/csr/health-efforts.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。

⑥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	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**21**	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。

⑦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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	組織の活性化やコミュニケーション促進等を目的にフリーアドレスやフリースペースの環境整備を行っている。

(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	その他
取組内容	健康診断結果をもとに、産業医や産業保健スタッフより個別指導を実施している

(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	**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	立ち会議スペースを設置し、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	**100.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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。

⑧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	57.1	57.6	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	60.4	55.6	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	62.4	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	57.3	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	81.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	51.5	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	58.8	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.1	57.8	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発生により、政府より出社率の抑制を命じられたものの、当社の半数以上が受電業務を行う社員のため、万一社内クラスター発生した場合の業務継続が課題となっていた。**
	施策実施結果	**従業員および家族、グループ社員計942人を対象に1・2回目職域接種、3回目職域接種は495人に対してワクチン接種実施。**
	効果検証結果	**2020年から現在まで職場内クラスター発生なく経過。コロナ陽性発生時も重症化することなく、社員個人の健康維持および業務遂行ともに問題なく行えている。**
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	**新型コロナウイルス発生により、テレワーク推進が進む中コミュニケーション不足が課題となっていた。**
	施策実施結果	**Web上で日頃の感謝の気持ちを手軽に伝え合うことのできる「OKWAVE GRATICA」を活用し、絵葉書で感謝の気持ちを伝えるツールの浸透を図った。**
	効果検証結果	**2021年度は、約42,000枚の感謝の声を載せたカードのやり取りが行われ、エンゲージメントサーベイの向上と相関が認められることがわかった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 010347

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：大同火災海上保険株式会社

英文名：THE DAIDO FIRE AND MARINE INSURANCE COMPANY LIMITED

■加入保険者：全国健康保険協会沖縄支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

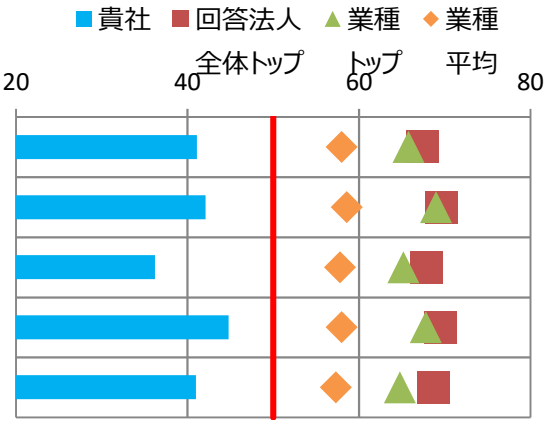
■総合順位： **2601～2650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **41.1** ↑0.4 （前回偏差値 40.7 ）

※「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。

②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	-	41.1	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	42.1	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	36.2	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	44.8	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	41.0	68.7	64.8	57.3



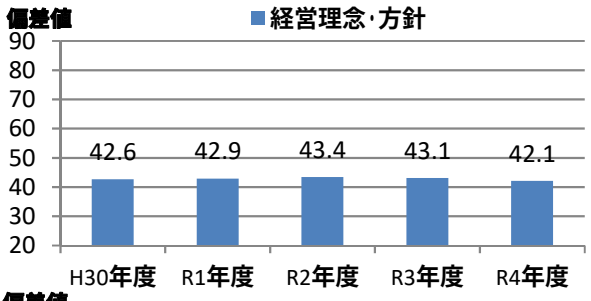
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

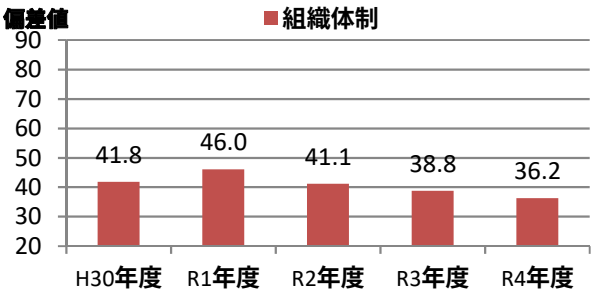
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

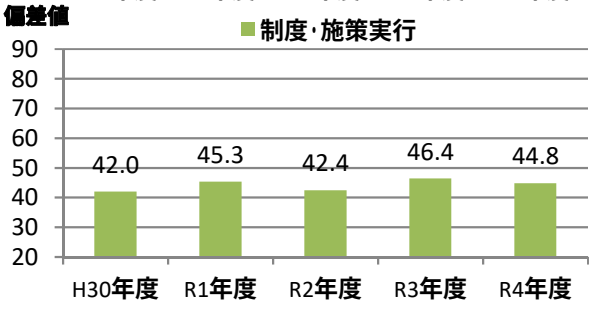
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

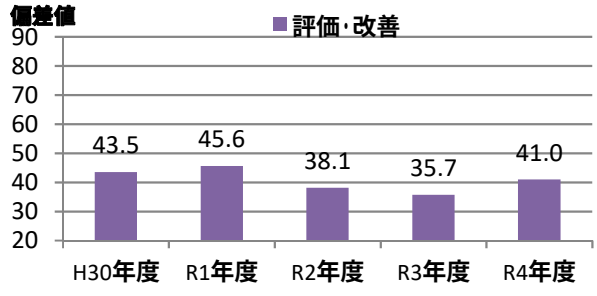
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1601～1650位	2001～2050位	2401～2450位	2601～2650位
総合評価	42.4	44.8(↑2.4)	41.2(↓3.6)	40.7(↓0.5)	41.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



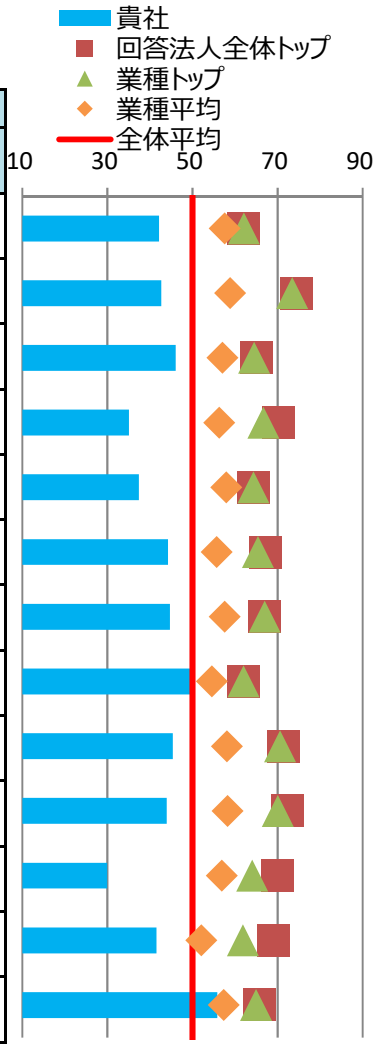






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.7**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**35.1**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**37.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**44.3**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.7**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.4**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**44.0**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**30.0**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**41.6**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.9**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **・お客さまへより高い付加価値を提供し、沖縄とともに成長し続ける組織と個人への変革を目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**・従業員の健康が「成長し続ける組織と個人の原動力」であり、一人ひとりの持つ能力を最大限発揮できる（業務の生産性向上）**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.daidokasai.co.jp/4195/**

※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。

⑥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）	**42**	回	**5**	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。

⑦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	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	毎月10日を定例清掃日として、会社周辺の清掃活動を行っている。				
(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		%

■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	社員食堂（本社）にて、栄養バランスやカロリーに配慮した食事を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**58.0**	%	(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	社内の健康コンテストを実施している。				
(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	**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。

⑧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	57.6	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	41.1	55.6	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	18.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.4	57.3	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	40.3	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.3	51.5	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	48.1	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	57.8	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	**当社では、有所見率が全国平均と比較して高い状況にあった。有所見率の低減が疾病の発生低減に繋がると考えられるため、改善が必要である。**
	施策実施結果	**KPIを有所見率「全体、肝機能、血中脂質」で全国平均以下をめざし、懇親会のルール設定「1.9.3運動」や運動促進イベント「Enjoy!Healthy Lifeコンテスト」、徒歩通勤の推奨などを行った。**
	効果検証結果	**全国平均を下回るというKPIは達成できなかった。有所見率の前年比は「全体」+2.2%となったが、「肝機能」▲2.3%、「血中脂質」▲3.3%と改善した。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010357

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：株式会社保険ステーション

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：保険業

①健康経営度評価結果

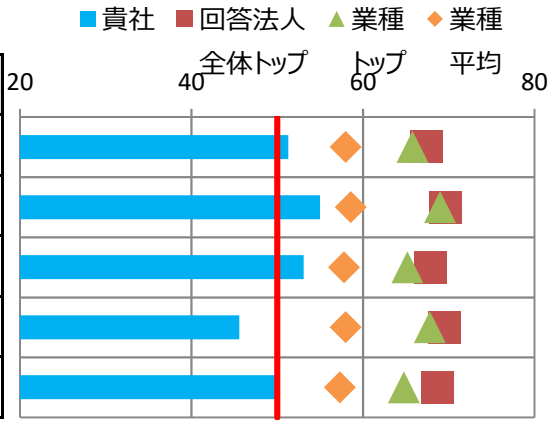
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.3**　↑1.1　（前回偏差値　50.2 ）

※「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。

②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	-	51.3	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	55.0	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	53.1	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	45.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	50.1	68.7	64.8	57.3



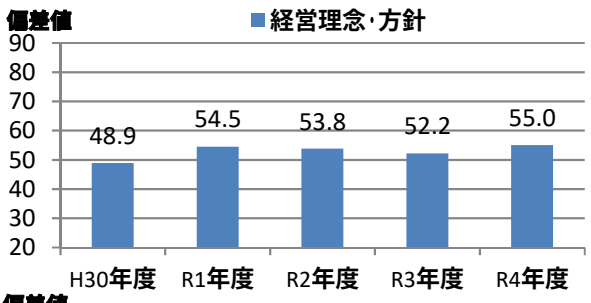
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

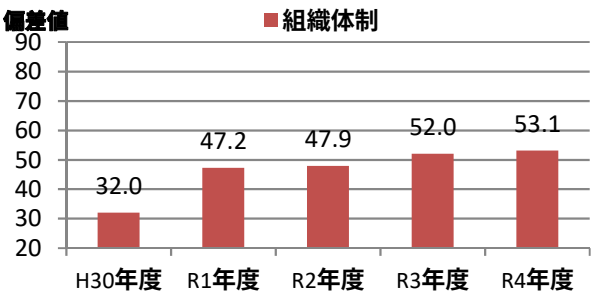
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

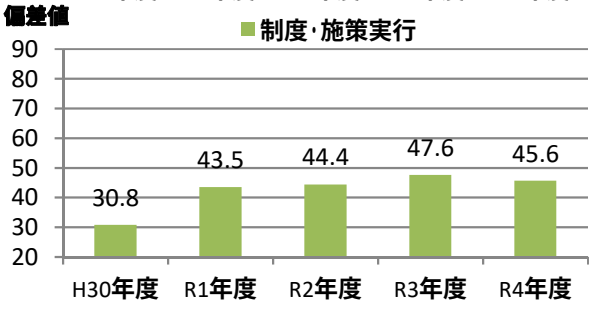
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

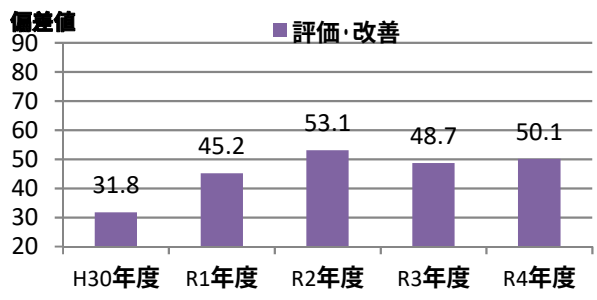
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1601～1650位	1401～1450位	1301～1350位	1551～1600位	1501～1550位
総合評価	36.7	48.1(↑11.4)	50.5(↑2.4)	50.2(↓0.3)	51.3(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



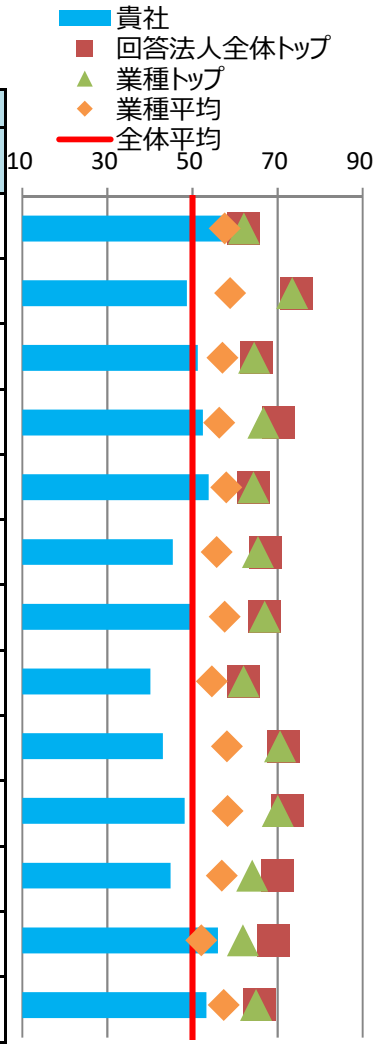






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.7**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.3**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.4**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.6**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.1**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.1**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.2**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**44.9**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.0**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **平均年齢が高い組織のため、どうしても健康診断の結果や再検査対象者率が高くなっており、健康上の理由による組織全体の生産性低下を懸念している。中でも精密検査の対象者が健康診断対象者中29%と人数が多く、その上再検査受診勧奨を行っても再検査受診率が26%と低い割合で横ばいとなっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**当社では社員の健康が不可欠な資本であると認識しており、社員への健康情報の提供や健康投資を促す仕組みを通じ、社員の活性化、ひいては組織の活性化を期待する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.hoken-station.co.jp/efforts/#torikumi02**

※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。

⑥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	**9**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**8**	回	**5**	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。

⑦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	**7.0**	%

■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	フリーアドレス席を設置し、社員同士のコミュニケーション機会を増やすことで心理的安全性を高めている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**25.0**	%	(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	健康管理に役立つアプリの利用勧奨を社内イントラにて実施

(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	**7.0**	%

■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	ベネフィット・ワン社（'BenefitStation）で、割引クーポンの配布等を行っている

(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	**15.0**	%
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。

⑧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	42.7	57.6	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	43.6	55.6	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	50.8	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	57.3	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	48.0	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.5	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	52.1	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.3	57.8	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	**長引くコロナ禍により、メンタルヘルス不調等の発生リスクが高まっている**
	施策実施結果	**全従業員が視聴可能なメンタルヘルスケアセミナーを行い、従業員が効果的なメンタルヘルスのセルフケア方法について学ぶことができた。**
	効果検証結果	**来年のストレスチェックにおいて、メンタルヘルス関連のストレス値が下がることを期待する。**
効果検証②	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	**長引くコロナ禍により外出の機会が減り、運動不足や肩こり・腰痛・ドライアイを感じる従業員の割合が増えてきた。これにより従業員の生産性低下や集中力低下が課題となっている。**
	施策実施結果	**全従業員に向けて健康増進や生産性低下の予防に役立つ健康に関する情報発信を行い、従業員の健康に関する知識の増幅やセルフケアについて学習する機会を設けた。**
	効果検証結果	**発信された情報を常にチェックしている従業員は56%にのぼり、自身の健康維持・促進に役立っていると感じた従業員が38%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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010389

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：日新火災海上保険株式会社

英文名：Nisshin Fire & Marine Insurance Co.,Ltd.

■加入保険者：日新火災健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

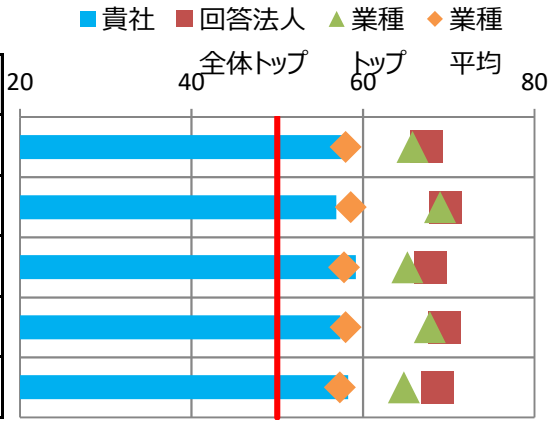
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑0.5　（前回偏差値　57.4 ）

※「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。

②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	-	57.9	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	56.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	59.2	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	57.4	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	58.3	68.7	64.8	57.3



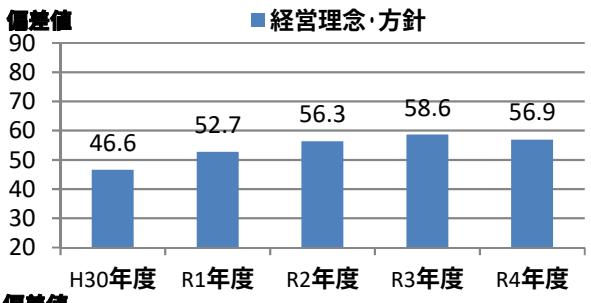
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

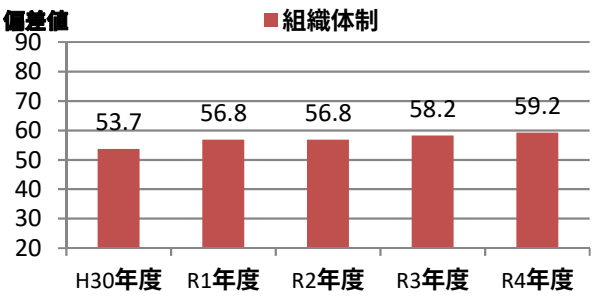
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

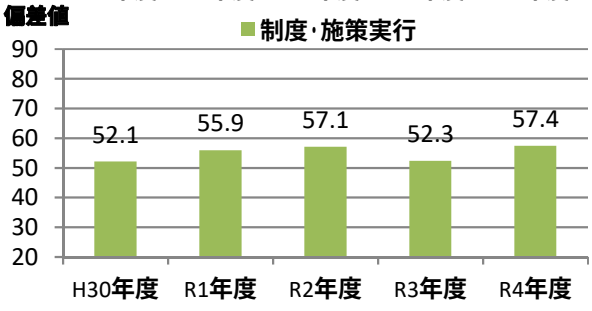
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

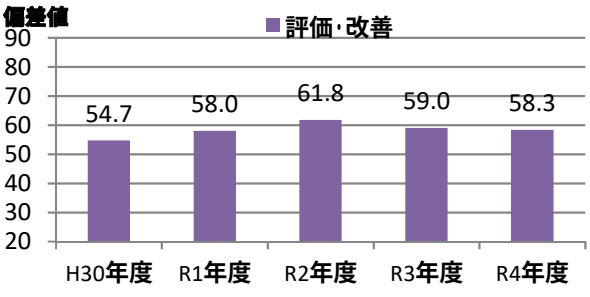
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	751～800位	551～600位	701～750位	751～800位
総合評価	51.3	55.8(↑4.5)	58.2(↑2.4)	57.4(↓0.8)	57.9(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



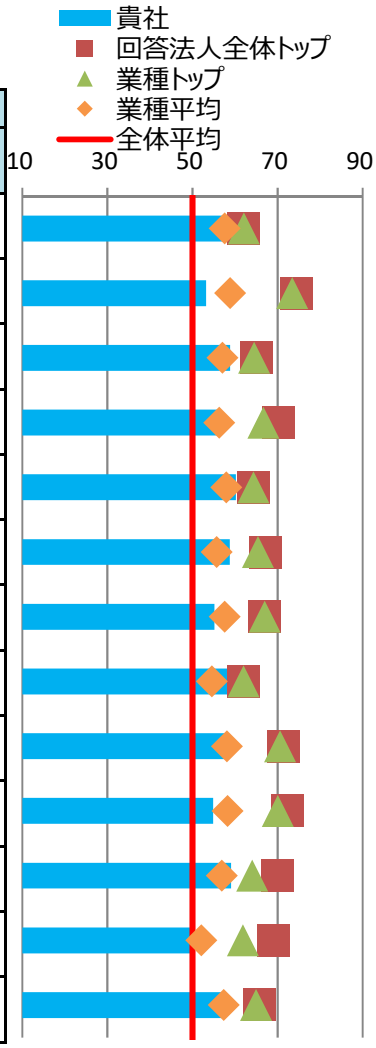






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.2**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.9**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.7**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.8**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.2**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.4**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.9**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.1**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.3**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.9**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **当社では働き方改革と健康経営を一体として進め、「健康とは、病気でないことや弱っていないことではなく、肉体的・精神的・社会的に完全に満たされた（ウェルビーイングな）状態である。（ＷＨＯ憲章）」との認識に立ち、社員がいきいきと働き続けられる環境の構築および社員自身とお客様の幸せの実現が健康経営で解決したい課題であると捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**生活習慣の改善により健康状態の改善とプレゼンティーイズムの改善が実現されることを期待している。具体的には、健康経営ＫＰＩ４指標の2023年度目標として、運動習慣者比率30%以上、適正飲酒量超過者男性15%未満・女性10%未満、40歳未満の朝食欠食率20%未満、喫煙率12%未満の達成を目指している。また、コミュニケーションの向上によりプレゼンティーイズムを改善し、組織の活性化を目指す。**

※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://www.nisshinfire.co.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。

⑥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	**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。

⑦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	**4.3**	%

■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	サステナビリティ活動として、障がい者スポーツ観戦、献血、ＡＥＤ講習会、清掃活動などに取り組んでいる。

(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	**40.3**	%

■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	行動目標管理用のアプリを提供し、ミッション（行動目標）の設定による目標達成に取り組んでいる。

(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	**50.0**	%

■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	スマートフォンの歩数が自動連携するアプリを提供し、目標達成を目指すことによる歩行奨励を行っている。

(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	**50.0**	%

■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	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**34.8**	%

※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。

⑧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	59.4	57.6	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	58.7	55.6	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	54.7	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	57.3	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	61.1	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	51.5	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	55.7	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.7	57.8	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	**日新火災では健康経営における女性特有の健康課題への対応として、①会社による対応、②女性自身の健康リテラシーの向上、③上司による対応の３つの取り組みが重要と考えている。乳がん・子宮がん検診の受診率は60.2%となっており、目標である受診率70%以上を達成するためには、特に②女性自身の健康リテラシーの向上、③上司による対応の2点が重要であると認識している。**
	施策実施結果	**・2021年度は全管理職に対して研修を実施した。 ・2022年度は全社員に対して動画視聴研修を実施した。 ・受講後にがん検診を受診しない理由についてアンケート調査を行った。**
	効果検証結果	**動画研修は35%が受講し、受講後に実施したアンケート結果によると97%が参考になったと回答している。がん検診を受診しない理由は「時間がなかった」「うっかり忘れていた」が33.9%を占めているため、受診しやすい環境を整えることが対策として有効であることがわかった。検診受診率は2020年度56.4%、2021年度60.2%と上昇したが、アンケート結果を参考に受診率70%以上を目指して対策を策定する。**
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	**日新火災では毎年全社員に対してストレスチェックを実施している。高ストレス者発生率は毎年10%前後であるが、職場単位でばらつきがあり、高ストレス社発生率を減少させるためには、個人に働きかける以外に管理職による職場全体への働きかけが必要と考えられる。**
	施策実施結果	**職場ごとの「ストレスチェック結果」「メンタルヘルスアクションチェックリスト」を部長に送付し、改善に努めるよう働きかけている。高ストレス者発生率が高い職場には対応策の提出を依頼し、改善を促している。**
	効果検証結果	**2020年度はコロナ禍におけるテレワーク導入等の影響で、全体の高ストレス者発生率は前年比2%ポイント上昇していたが、部長に対応策の提出を依頼した職場については、高ストレス者発生率は平均で26.0%から12.9%に減少した。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010433

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：三井住友海上プライマリー生命保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Primary Life Insurance Company, Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

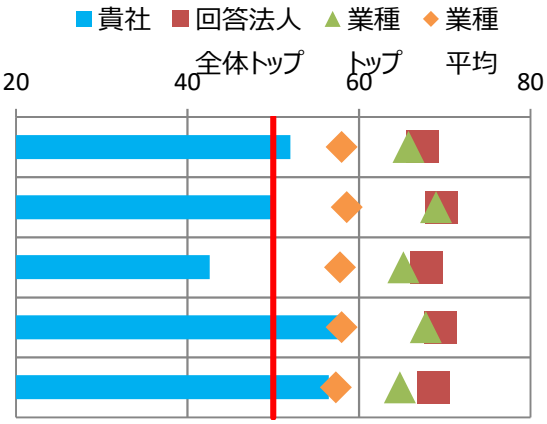
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.0**　↓1.1　（前回偏差値　53.1　）

※「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。

②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	-	52.0	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	49.8	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	42.6	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	58.1	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	56.5	68.7	64.8	57.3



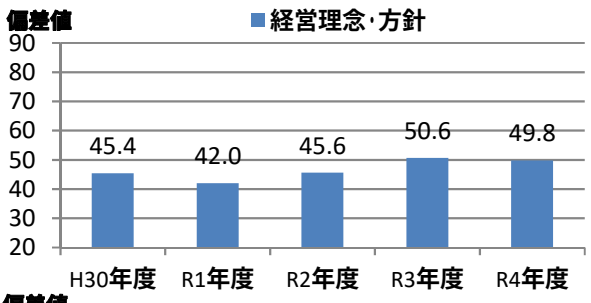
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

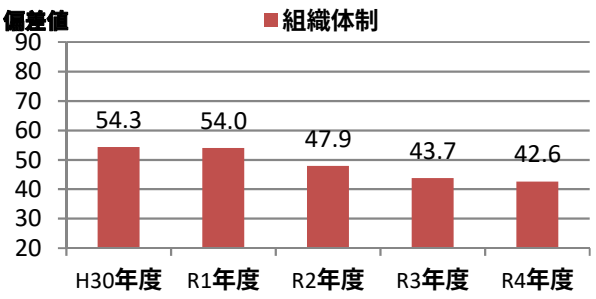
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

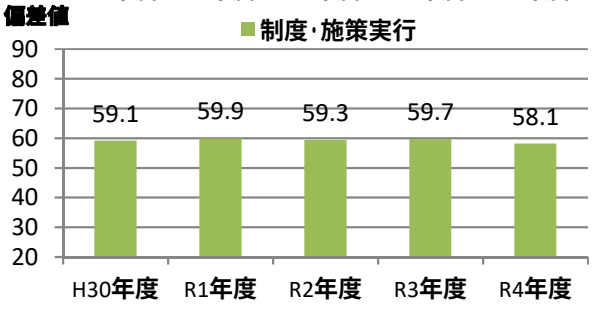
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

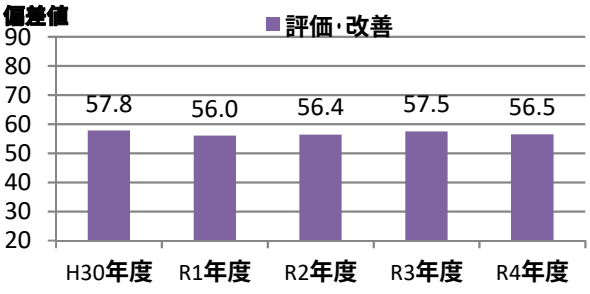
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	1101～1150位	1151～1200位	1201～1250位	1401～1450位
総合評価	53.8	52.2(↓1.6)	52.0(↓0.2)	53.1(↑1.1)	52.0(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



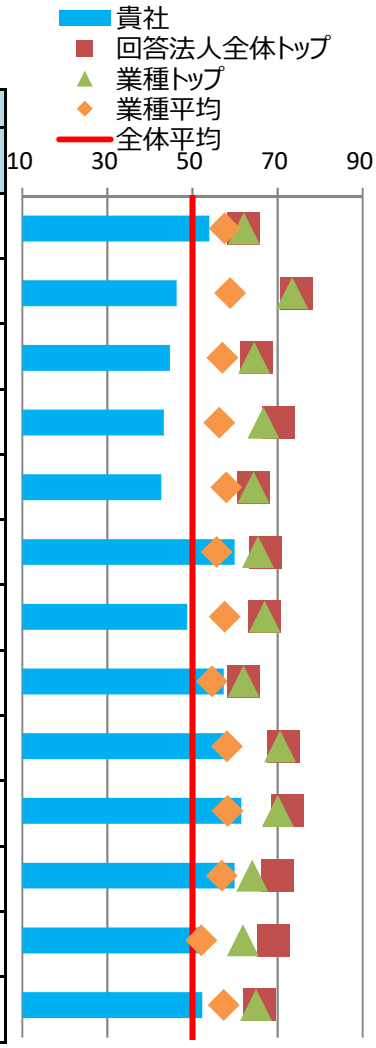






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.0**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.3**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.7**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.3**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.7**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.9**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.8**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.7**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.5**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.9**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.0**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **当社では、社員がいきいきと働くことができる職場環境を整えることが、会社の持続的成長につながると考えており、仕事に対する「誇り」と「やりがい」を継続的に持ち続けてもらうことを経営上の課題としている。**
健康経営の実施により期待する効果	**毎年実施している社員意識調査の中にある、「仕事への誇り・やりがい」の項目を具体的指標としている。2020年度調査では約95%がこの設問にポジティブな回答をしており、これはグループ会社の中でも高水準であるため、今後も同水準以上を保つ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://www.ms-primary.com/company/sustainability/**

※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。

⑥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	**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。

⑦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	Teamsのチャットや通話機能について活用マニュアルを作成して社内イントラ等で案内している。				
(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	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	健康管理アプリを提供し、カロリーや栄養素の記録サポートや、健康知識の掲載を行っている。				
(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	**26.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得				
取組内容	2020年度から継続的にスポーツエールカンパニーの認定取得を行い、プレスリリースで公表している。				
(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		%

■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。

⑧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	52.9	57.6	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	59.4	55.6	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	57.6	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	57.3	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	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.5	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	55.3	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.3	57.8	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	**定期健診において要精密検査の判定を受けた社員に対し受診勧奨を実施しているが、一方で精密検査を受診した後に実際に何らかの疾患が見つかる社員も一定数（2021年度は件数ベースで約21%）いる。当社としては疾病の有無が判然としないこの未受診者層をリスクと捉え、対象者の意識変化と受診しやすい環境整備が課題と考えている。**
	施策実施結果	**個別の受診勧奨に加え、2019年度以降、全社員向けの研修で再受診の重要性について啓発を行った。また、新たに就業中の受診が可となるよう、社内ルールの変更を行い、毎年定期的に周知した。**
	効果検証結果	**2020年度の受診率は約48%に減少（前年度比▲18%）し、2021年度は若干増えたものの52.6%に留まった。これはコロナ禍における外出制限や感染防止行動の中で受診控えをした社員が一定数いたことが影響している。今後の感染状況等にもよるが、まずは2019年度の水準（66%）に戻し、最終的には100%を達成できるよう、引き続き各施策を実施していく。**
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	**2019年度まで、インフルエンザ予防接種の実施要否を社員個人の判断に委ねており、会社近隣で接種可能な医療機関の情報を、衛生委員会等を通じ提供するにとどまっていた。しかしながら2020年度以降、新型コロナの影響により社内の感染症予防意識も高まっており、当社としても安心して働くことができる職場環境に向けて、社員のそうした意識に応えるため、手軽に接種できる機会を提供する必要があると考えている。**
	施策実施結果	**2020年度に初めて、巡回型の予防接種を行う医療機関を招聘しインフルエンザワクチンの接種を実施し、2021年度も継続実施した。**
	効果検証結果	**対象者の3割超にあたる139名が接種を受け、前年比＋24名であった。まとまった人数を確保することで接種費用を安価に抑えられる、出社時に短時間で済ませられるといったメリットがあり、継続的な実施で受診率の向上を図っていく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010514

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：株式会社日立保険サービス

英文名：HITACHI　INSURANCE　SERVICES,LTD.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

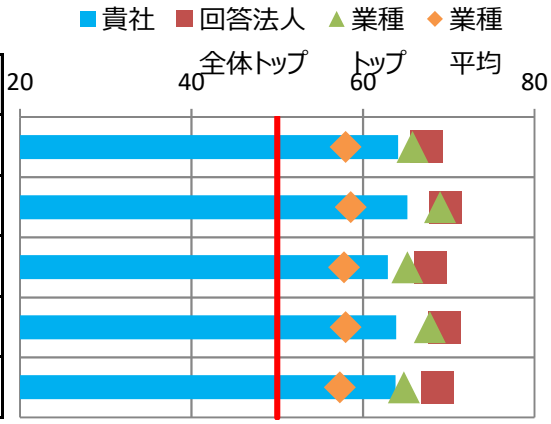
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.1**　↑3.3　（前回偏差値　60.8 ）

※「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。

②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	-	64.1	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	65.2	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.9	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	63.9	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	63.8	68.7	64.8	57.3



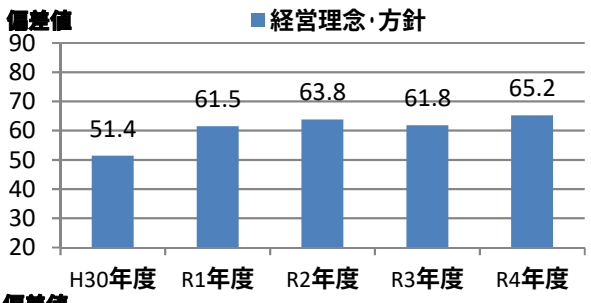
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

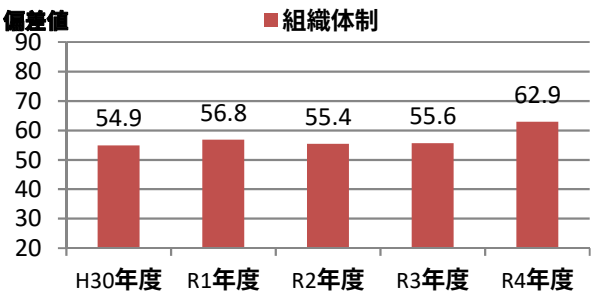
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

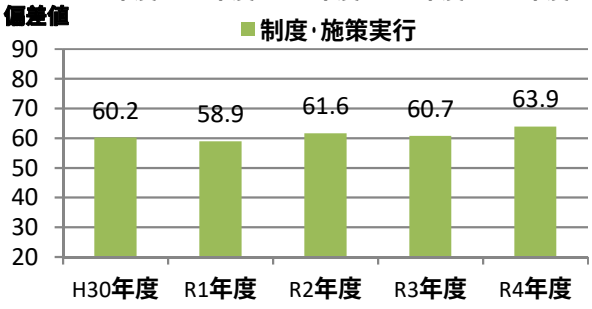
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

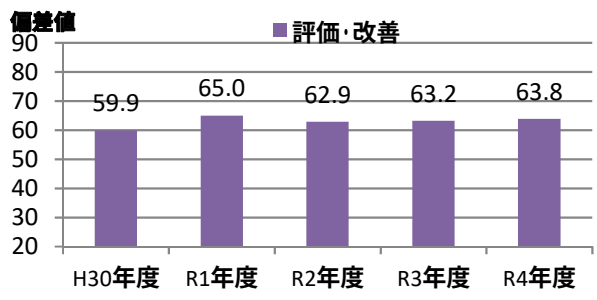
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	201～250位	201～250位	301～350位	51～100位
総合評価	56.4	61.1(↑4.7)	61.4(↑0.3)	60.8(↓0.6)	64.1(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



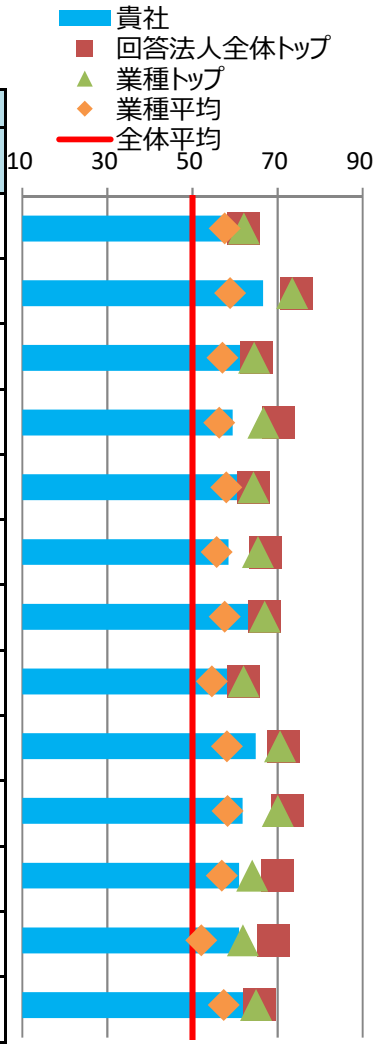






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.6**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.2**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.5**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.5**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.8**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.9**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.8**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.0**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.0**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.1**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **従業員が、継続していきいきと働くことが事業活動を推進する上での課題と捉えている。** **・従業員の健康状態および健康に対する意識の改善・向上が必要** **・生活習慣や病気・ケガ、メンタルヘルス不調による生産性低下**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の積極推進により、従業員がいきいきと働くことで、イノベーション創出や生産性向上を実現し、個人と組織の継続的な成長・発展につながることを期待している。** **そのために健康経営に関する各種取組み（健康投資）を通じて、健康リスク評価分類における高リスク・中リスク群を縮小させ、低リスク群の拡大を図る（目標「高」群を低下：７%未満）ことをめざす。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hoken.co.jp/recruit/kenkou.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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**22**	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。

⑦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	**88.0**	%

■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	従業員間のコミュニケーション促進ツールとして、全従業員のPCへteamsアプリをインストール。

(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	金銭補助として、全従業員へ食事手当を支給している。

(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	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	歩数や体重を日々管理できる健康保険組合の専用サイトへのログイン登録を推進。

(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	**99.8**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**94.0**	%

※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。

⑧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	57.6	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	59.7	55.6	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	56.7	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	57.3	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	63.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.5	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	66.4	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.6	57.8	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	**・特定保健指導では、内臓脂肪型肥満に着目し、その要因となっている生活習慣を改善するための保健指導を行い、糖尿病等の生活習慣病の有病者・予備群を減少させること（病気の予防）を目的としているが、その実施率が低調となっている。 ・生活習慣病は自覚症状がないまま進行するため、健診は個人が生活習慣を振り返る絶好の機会と位置づけ、行動変容につながる保健指導および健康意識の向上が重要と捉えている。**
	施策実施結果	**①健康ポータルの登録率　2020年登録率94%（前年比＋26%）未登録者へのフォロー等を実施 ②特定保健指導の実施率　2020年実施率31%（前年比＋16%）特定保健指導重要性の周知等を実施**
	効果検証結果	**健康ポータルの登録率および特定保健指導実施率の向上により、運動習慣比率は2020年度：26.6%→2021年度：28.1%に改善した。 このような健康に対する意識と生活習慣の改善は、最終指標の１つである肥満の解消にもつながっており、2020年度63.4%であった適正体重維持率は2021年には63.8%に0.4%改善するなど、施策の効果が認められた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率は全国平均と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。**
	施策実施結果	**・健保禁煙プログラムの案内周知 ・健保遠隔禁煙プログラムの個人負担分5,000円を会社負担とした ・社内禁煙デーの運用**
	効果検証結果	**喫煙率は、2020年度：19.9%→2021年度：18.1%と低下した。 従業員の禁煙に向けた意識を高めるため、健保と共同して禁煙セミナーを実施（2022年度）**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010524

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：Ｔ＆Ｄフィナンシャル生命保険株式会社

英文名：T&D FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：Ｔ＆Ｄフィナンシャル生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

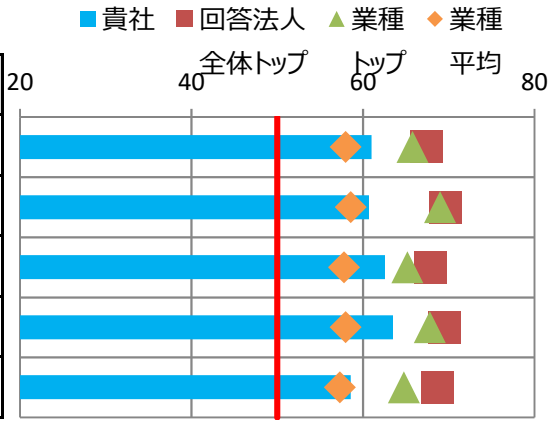
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑1.6　（前回偏差値　59.4 ）

※「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。

②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	65.8	58.0
経営理念・方針	3	60.7	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.6	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	63.5	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	58.6	68.7	64.8	57.3



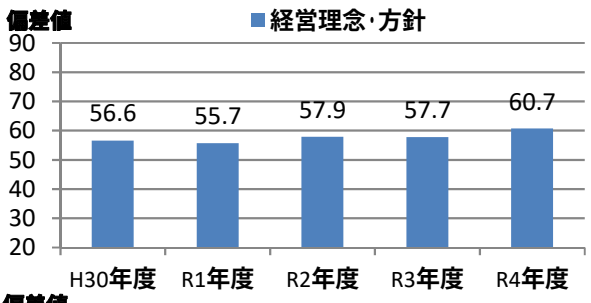
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

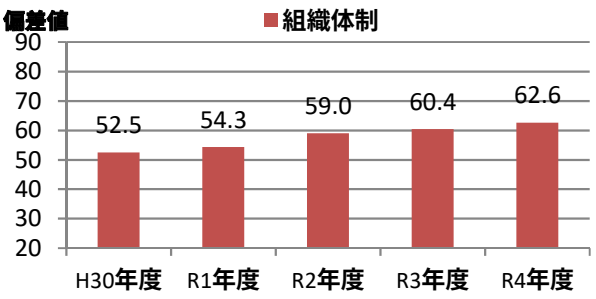
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

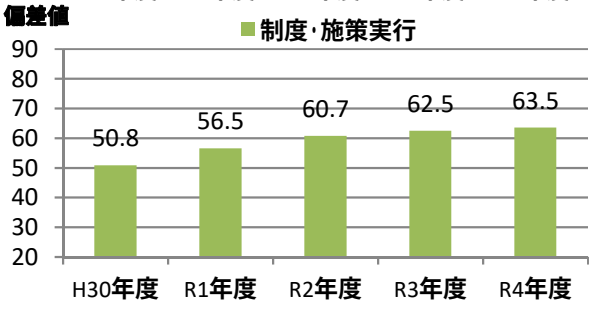
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

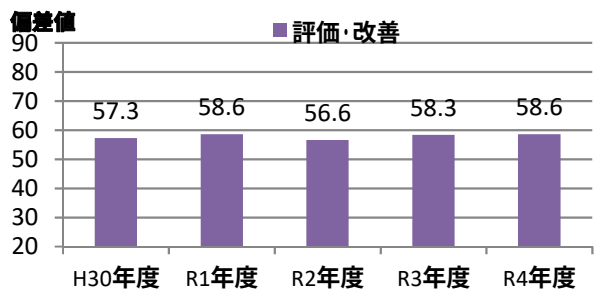
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	651～700位	551～600位	501～550位	401～450位
総合評価	54.2	56.5(↑2.3)	58.3(↑1.8)	59.4(↑1.1)	61.0(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



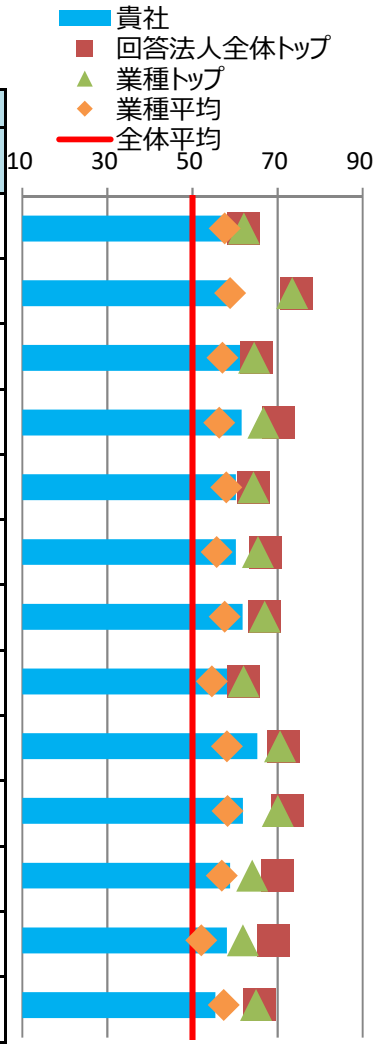






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.7**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.5**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.2**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.8**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.3**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.9**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.9**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.1**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.4**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **従業員が健康でイキイキと活躍できる職場づくりを積極的に推進することで、従業員エンゲージメントや労働生産性の向上を図ることが経営上の課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の健康増進に向けた取り組みの一環として、労働時間削減を実施していくことで、従業員エンゲージメントや労働生産性の向上を図ることを期待している。具体的な指標として、1人当たりの所定外労働時間を部署毎に設定し、目標時間内に抑制することを目指す。また、年間平均の総実労働時間を前年度未満に削減することや有給休暇取得率の向上（70%以上）にも取り組んでいく。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tdf-life.co.jp/company/health_promotion.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。

⑥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	**18**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**52**	回	**17**	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。

⑦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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	全従業員が打ち合わせや休憩に利用できるフリースペースを整備している。

(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	その他
取組内容	・健康保険組合より、健康に配慮した食生活について指導。

(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	その他
取組内容	アスリート従業員が社内イントラでトレーニング・ストレッチを指導

(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	**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。

⑧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	62.9	57.6	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	62.2	55.6	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	57.9	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	57.3	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	61.7	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	51.5	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	61.8	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.6	57.8	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	**2015年度の1人当たりの1か月の所定外労働時間は36.4時間。また、年間平均の総実労働時間が2,132.55時間と長時間労働傾向にあった。従業員の健康（メンタル含む）に長時間労働は悪影響。**
	施策実施結果	**①ノー残業デー・早帰りデーの実施　②フレックスタイム制度の利用促進　③部門毎の所定外労働時間目標の設定　④人事評価指標に「所定外労働時間の抑制」の設定を実施し、長時間労働は解消傾向。**
	効果検証結果	**①2021年度所定外労働時間：27.3時間（2015年度比75.1%） ②2021年度総実労働時間：2,036.07時間（2015年度比95.5%）**
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の感染拡大により、従業員が感染リスクに対する不安やテレワークにおけるストレスを感じる懸念があった。**
	施策実施結果	**テレワークの推進、執務室内における感染症対策の徹底により感染予防に努めたほか、テレワークにおけるコミュニケーションの円滑化を図るため、業務用IP-Phoneアプリケーションを導入した。**
	効果検証結果	**従業員に対し、感染症リスクに対する不安やテレワークにおけるストレス等に関する10項目のアンケートを2021年8月に実施。不安やストレスを感じているとの回答の割合は56.8%であった。今年度も同様のアンケートを実施しており、結果を分析した上で、テレワークにおける環境改善を更に推進していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　011070

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：株式会社トータル保険サービス

英文名：

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

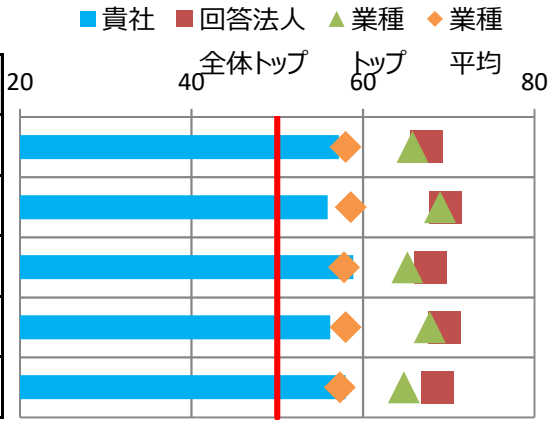
■総合順位：　**801～850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.2**　↑2.3　（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。

②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	-	57.2	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	55.9	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	58.9	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	56.2	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	58.0	68.7	64.8	57.3



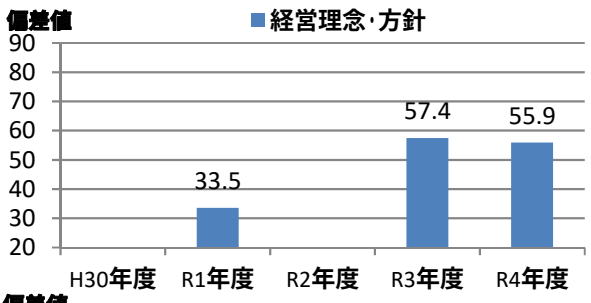
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

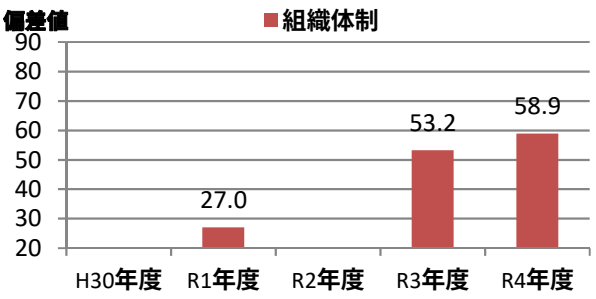
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

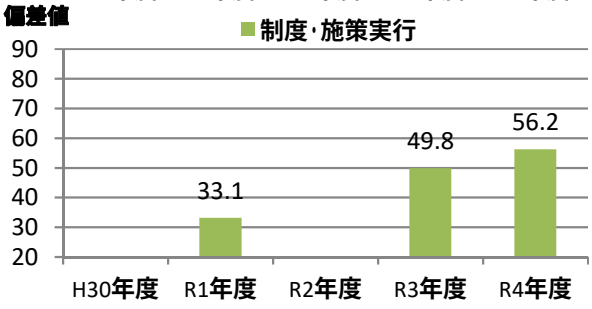
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

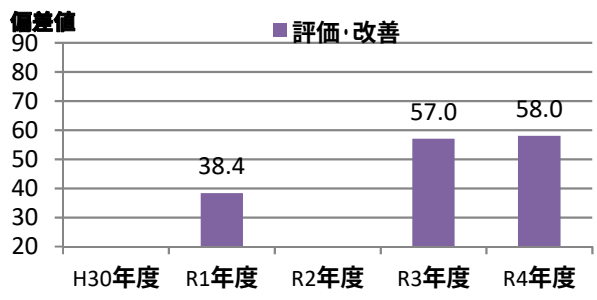
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2151～2200位	-	951～1000位	801～850位
総合評価	-	33.6(-)	-	54.9(-)	57.2(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



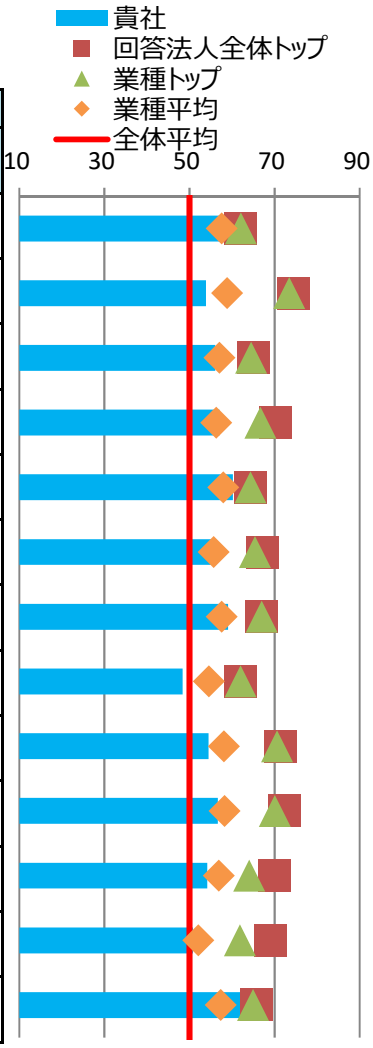






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.9**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.1**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.7**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.1**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.5**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.7**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.2**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.8**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **当社社員の6割が50歳以上が占め、特に健康に留意すべき中高年層が多い状況下、当社が中長期的に企業価値の向上を図るためには、社員が自発的に健康増進に努め、会社は社員の健康保持・増進をサポートすることが、社員のパフォーマンス向上ひいては企業全体の生産性向上に繋がるものと認識。そのために、社員が自発的に健康増進に取り組むよう社内啓蒙し、会社は社員の健康保持・増進をサポートする施策を展開することが課題**
健康経営の実施により期待する効果	**最終的に社員のパフォーマンス及び会社の生産性向上を図る具体的な指標は仕事のパフォーマンス総合評価数値と認識。今後の高齢化に伴い、健康状態によってはパフォーマンス低下の恐れがあるため、社員の健康保持・増進によって、現状のパフォーマンス総合評価数値（2021年度94.7点）の維持・向上を目指す。これにより、企業の生産性低下を防止し、サステナブルな経営を実現していく。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.total-hoken.co.jp/company/hpm/statement_hpm.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。

⑥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	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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。

⑦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	**93.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**51.9**	%

■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	2021年度に全社員にTeamsを導入し、チャット機能を提供済				
(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	みずほ健保固有の健康増進アプリのダウンロードを推奨し、当該アプリを活用した食生活改善のサポートを実施				
(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	**38.8**	%

■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	みずほ健保固有の健康増進アプリのダウンロードを推奨し、当該アプリを活用した運動習慣のサポートを実施				
(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	**12.7**	%

■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	**25.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**51.9**	%

※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。

⑧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	57.6	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	54.3	55.6	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	51.4	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.9	57.3	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	59.1	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.5	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	55.3	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.1	57.8	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	**当社社員の平均年齢が約50歳と高年齢が多い人員構成の中、2020年度の定期健康診断の飲酒習慣者比率（40歳以上）が62.0%と非常に高いこと、睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が53.6%と若干低く、今後、疾病発生リスクがあることについて課題認識。早期改善を図るべき飲酒習慣者比率は40%以下、睡眠により十分な休養が取れている人の割合を60%以上に目標を設定。**
	施策実施結果	**上記記載の数値の改善が課題であることを全社員に社内メール等で周知するとともに、当該数値改善のため、健康増進アプリ「QOLism」のダウンロードを推奨し、食生活の改善等を図るように社内展開**
	効果検証結果	**社内メールにて健康アプリ「QOLism」のダウンロードの推奨を行うとともに、定期的にダウンロード率を社内還元し、ダウンロード比率の向上に努め、全社員の約4割のダウンロード率まで引き上げるとともに、食生活改善・睡眠改善等を推進。その結果、2021年度の飲酒習慣者比率は38.8%と大幅改善し、目標達成。また、睡眠により十分な休養が取れている人の割合は54.8%と目標未達ながら数値は改善。**
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	**保険代理店としてがん保険を取扱う当社にとって、当社社員によるがん検診の受診率の向上は重要と認識。その中で、当社社員の５割を締める女性社員の乳がん検診受診率が44.9%、子宮がん検診の受診率が39%であったことから、当該がん検診の受診率の向上を課題として認識し、がん検診受診率50%を目標に設定。**
	施策実施結果	**社内での女性固有の健康セミナーを開催する他、e-ラーニングによる確認テストを実施し、がん検診の重要性を啓蒙。e-ラーニングによる確認テストでは女性社員の約5割が実施。**
	効果検証結果	**上記施策を実施した結果、2021年度の乳がん検診受診率は46.1%、子宮がん検診受診率は40.5%に向上。目標未達ながら若干向上傾向にあり、次の施策として、健康増進奨励金として婦人科検診等の実費負担部分について会社が補助する仕組みを開始し、当初目標の受診率5割の達成を図る。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　011296

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：共栄火災海上保険株式会社

英文名：The kyoei Fire and Marine Insurannce Company,Limited

■加入保険者：共栄火災健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

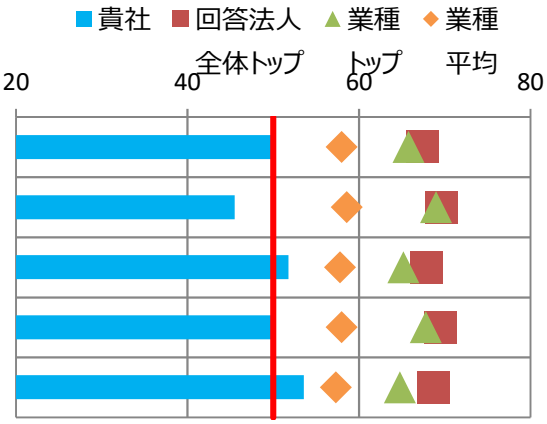
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.1**　↓0.1　（前回偏差値　50.2 ）

※「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。

②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	-	50.1	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	45.5	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	51.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	50.2	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	53.6	68.7	64.8	57.3



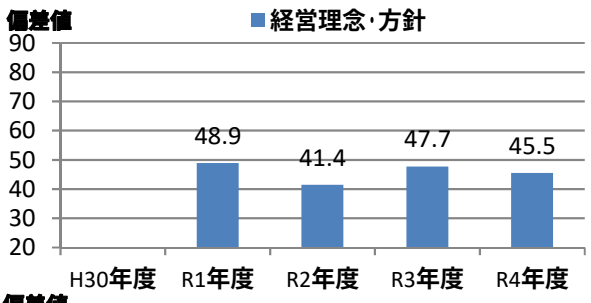
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

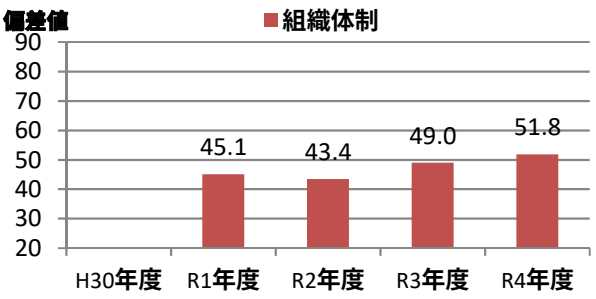
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

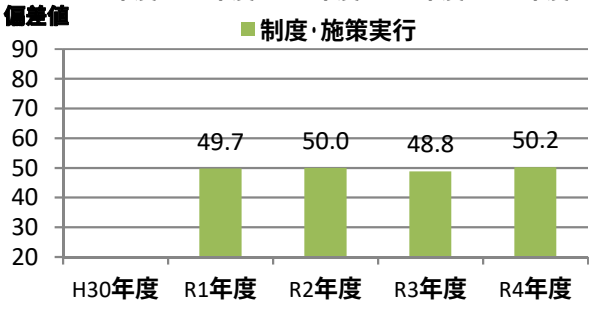
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

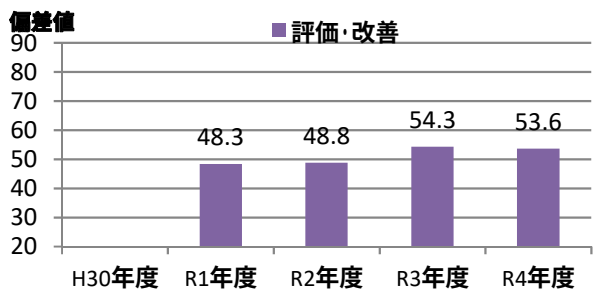
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1401～1450位	1701～1750位	1551～1600位	1651～1700位
総合評価	-	48.1(-)	45.7(↓2.4)	50.2(↑4.5)	50.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



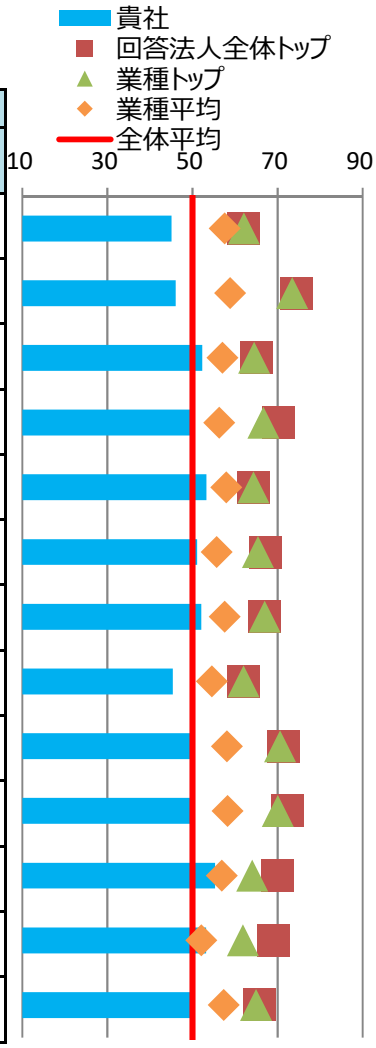






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.1**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.3**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.2**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.1**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.1**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**45.4**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.4**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.1**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.3**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.2**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.6**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **経営理念で掲げる「常にお客様の視点に立って行動し、信頼と期待にお応えします」を実現するため、そのベースとなる従業員とその家族が健康で活き活きと活躍できるよう、環境整備を不断に取組み、事業活動を継続、推進していくことが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が仕事にやりがいを感じ、目的や役割意識を持ち、将来にわたり心身ともに健康で安心感のある環境の中で、活き活きと活躍できていることが常態化している。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyoeikasai.co.jp/about/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。

⑥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）	**37**	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。

⑦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	**21.0**	%	(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	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	同好会等に活動費の金銭支援を行い、自社イントラネットにて参加者の募集を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**3.5**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	飲酒習慣がある人に向けて、毎週２日以上の休肝日を設け、肝臓や胃腸の負担を軽減する取組みを実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**14.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**2.0**	%

■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	ウォーキング、ストレッチなどに取り組む30日間のヘルスアップキャンペーンを開催し参加者に景品を提供

(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	**20.2**	%

■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	**95.0**	%

※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。

⑧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	48.3	57.6	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	48.9	55.6	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	49.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	57.3	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	55.0	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.5	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	54.4	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.8	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.6	57.8	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	**メンタル不調を未然に防ぐための対応策、またメンタル不調者に対する対応について管理者が不安を感じていることが課題**
	施策実施結果	**職場のメンタルヘルス対策の必要性を理解し、日常よりメンバーの心の病に対する未然防止、早期発見、適切な措置・対応が講じられるよう、ラインケア研修（職場のメンタルヘルスマネジメント）を管理者へ向けて実施**
	効果検証結果	**93%の管理者が受講し、一定の理解を深める結果となった。 メンバーに目を向けることの必要性が理解され、管理者からの相談件数も増えてはいるが、継続的な対応が必要と考える**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　012654

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：メディケア生命保険株式会社

英文名：Medicare Life Insurance Co.,Ltd.

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

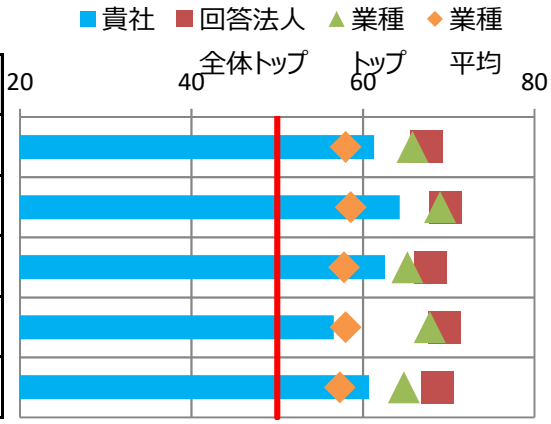
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.3**　↑13.7　（前回偏差値　47.6 ）

※「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。

②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	-	61.3	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	64.3	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	62.6	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	56.6	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	60.7	68.7	64.8	57.3



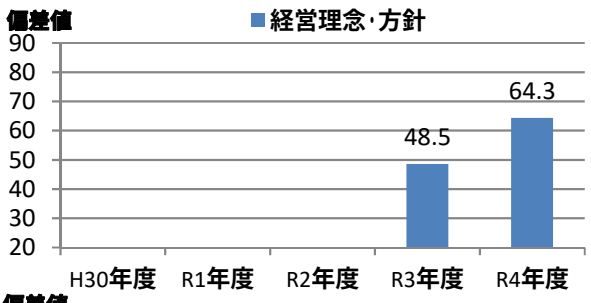
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

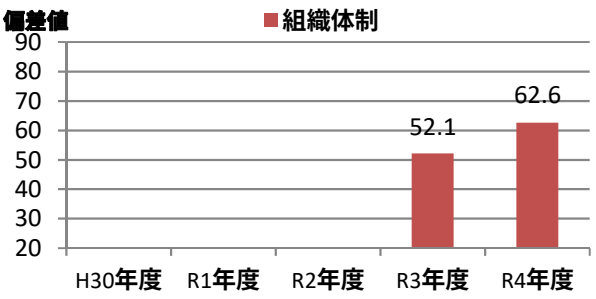
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

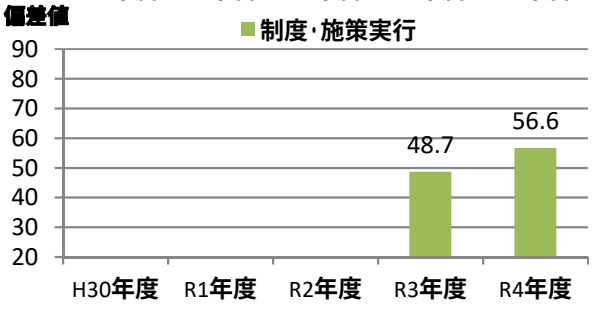
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

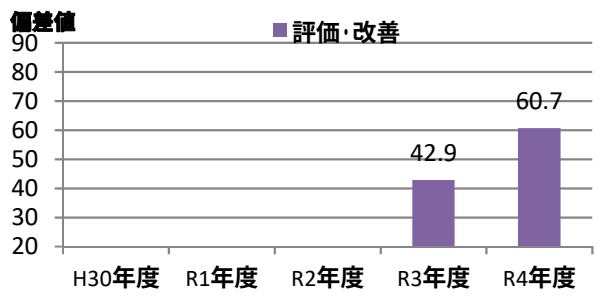
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	351～400位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	61.3(↑13.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



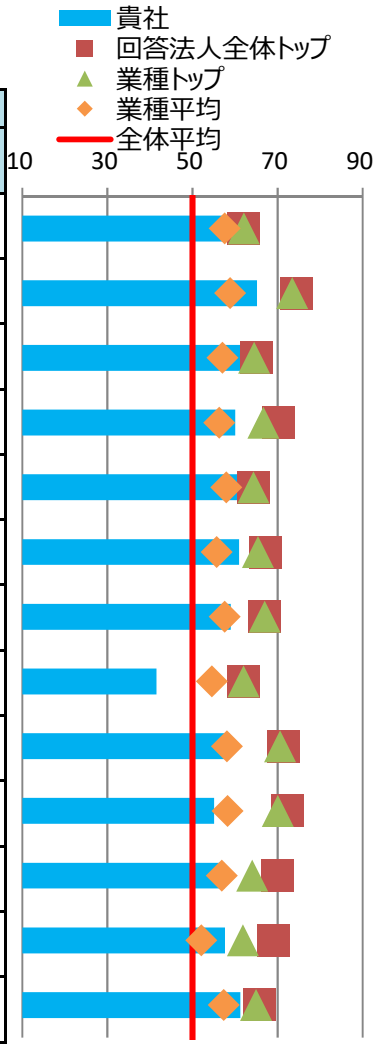






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.2**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.5**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.1**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.0**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.0**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**41.6**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.7**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.1**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.6**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.7**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.3**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **人生100年時代到来とともにあらゆる人々が健やかに過ごせる社会環境へ貢献すべく、社会保険を補完する生命保険業本業を通じてお客さま、ステークホルダー、従業員のそれぞれがよりよく生きる(Well-being)ことの実現へ貢献していくこと**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の推進を通じてより健康な社会の実現に貢献し、また、未病により生命保険そのものとお客さまとの携わり方が変化するなか、健康的な高付加価値サービスの創造・提供へと進化させていくことで、社会的企業価値を高めていく。**

※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://www.medicarelife.com/company/data/kenko/**

※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。

⑥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	**14**	回	**8**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**50**	回	**20**	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。

⑦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	**94.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	従業員増加、リモート勤務増による課題への対応として全社横断的な社内活性化プロジェクトチームを編成。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.0**	%	(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	全従業員および家族（被保険者）に食生活改善に役立つ情報を発信するアプリの提供および登録推奨を実施。

(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	**79.3**	%

■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	全職員および家族（被保険者）へ運動奨励に関する情報発信をしているアプリの提供および登録推奨を実施。

(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	**79.3**	%

■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	**29.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**3.8**	%

※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。

⑧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	62.6	57.6	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	48.0	55.6	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	55.3	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	57.3	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	57.3	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	51.5	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	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.4	57.8	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	**・新型コロナ禍、生命保険業の社会的意義を発揮するなか、保険金等支払業務に関わる職員を中心に総労働時間が増加、職員の健康リスク低減、ワークライフバランスを通じＱＯＬを高めていくためにも、働き方の変革と総労働時間の削減が必要。**
	施策実施結果	**・在宅勤務やスライド勤務等のワークスタイルに係る諸制度の活用促進、月1日以上の有給休暇取得推進ほか、コロナ禍での業務繁忙部署に対し他部署からの応援等、労働時間を前年同水準内に抑制している。**
	効果検証結果	**ワークスタイル変化に関する従業員アンケートの実施※、振返りとともに、ワークライフバランスに資する諸制度の積極活用、休暇取得促進に係るＰＤＣＡサイクルを通じ、総労働時間削減とともに、ワークライフバランス・生活時間の確保を支援していく。 ※在宅勤務アンケート結果例「時間の有効活用を実感（70%以上）」「睡眠時間増加を実感（50%以上）」等**
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	**・週３日リモートワークを推奨する環境整備や新型コロナ感染予防対策の推進等により、対面機会の低減とともに、コミュニケーション量も減少傾向となるなか、生産性が向上する職員の一方で、心理的安全性が低減する職員が生じないかケアをし、リモート環境においてもコミュニケーションが活性化されるよう取組みが必要。**
	施策実施結果	**・会話ツールを活用した業務の相互連絡のルール整備ほか、全社横断的な活性化プロジェクト活動を展開。健康増進アプリを通じた相互研鑽機能活用（参画率82.5%）と併せ、業務内外問わず活性化へ取り組んだ。**
	効果検証結果	**・コミュニケーションの活性化策として取り組む社内プロジェクトの活動内容を社内イントラに公開し、参照数から全職員が閲覧している水準にある。また、メンバーを定期的に入替し、世代継承していくことでコミュニケーションの輪も連鎖的な広がりが見られている。 ・このような社内コミュニケーション活性化プロジェクト、健康増進を通じたコミュニケーションの活性化効果は、取引先等にも随時紹介をし、共感も得ている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　012776

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：株式会社京応

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

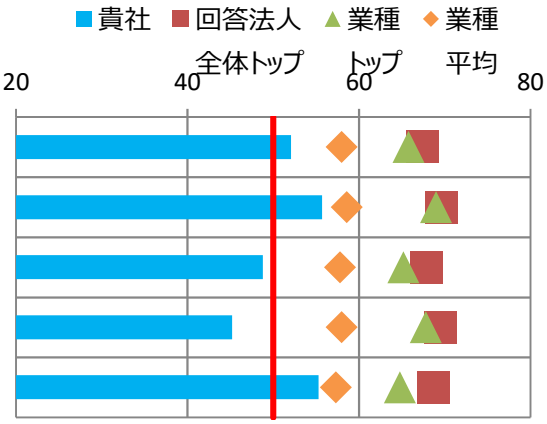
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑9.4　（前回偏差値　42.7 ）

※「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。

②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	-	52.1	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	55.7	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	48.8	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	45.2	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	55.3	68.7	64.8	57.3



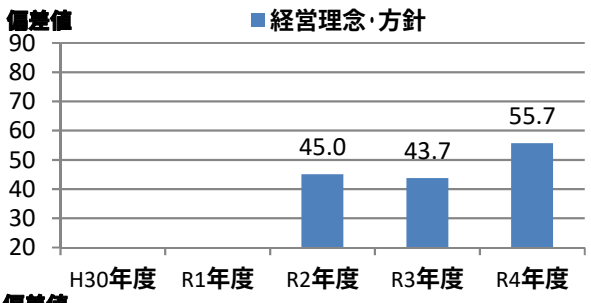
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

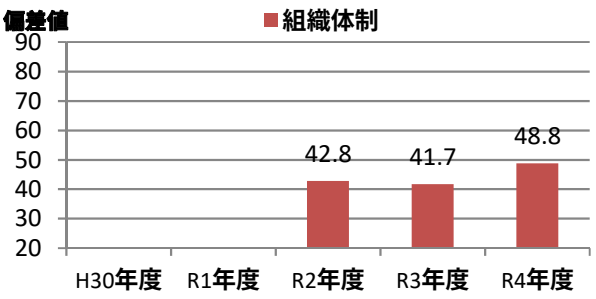
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

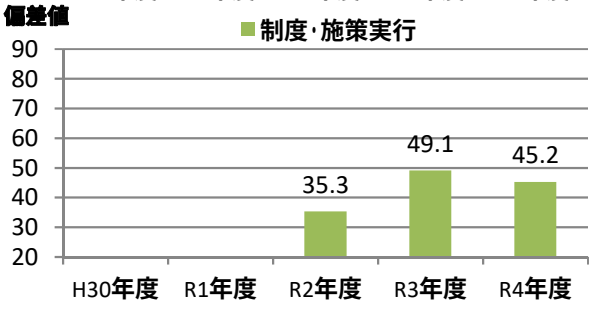
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

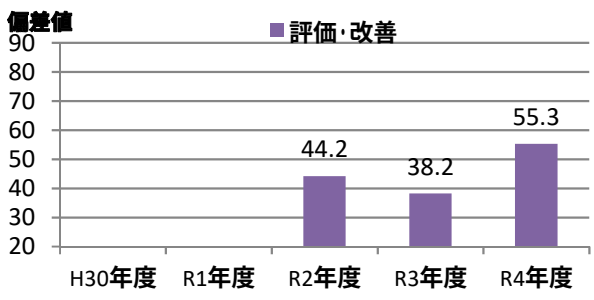
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1951～2000位	2251～2300位	1401～1450位
総合評価	-	-	42.4(-)	42.7(↑0.3)	52.1(↑9.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



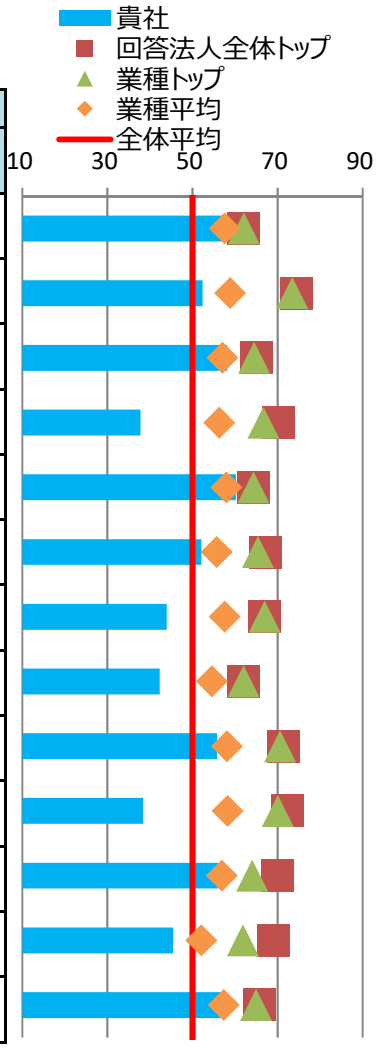






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.4**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.2**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**37.8**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.1**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.0**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**42.3**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.8**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.4**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.1**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.5**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.8**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **従業員個々のエンゲージメント向上や、組織としての生産性向上が自社の大きな経営課題である。社是「幸福創造企業」企業ミッション「社員が幸せな会社」を掲げる企業として、その土台となる社員の健康増進に会社と一人ひとりが共に責任を果たし、皆が心身ともに健康で活き活きと働ける会社を目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の心と体の健康増進、幸福度向上に取り組むことで、 プレゼンティズム20%削減、エンゲージメントスコアを20%向上を実現し、 従業員パフォーマンス向上（労働生産性130%増）に繋げたい。**

※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://keio-web.com/wellbeing.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。

⑥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	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**36**	回	**24**	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。

⑦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	運動推進グループを複数設置し、交流と運動促進を支援している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	隔月で2時間の食生活改善セミナーを実施、管理栄養士による個別相談も。

(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	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	楽しみながら参加できるウオーキングイベントや、交流会を定期的に実施。

(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	**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	**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。

⑧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	54.1	57.6	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	48.4	55.6	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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	57.3	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	53.2	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	51.5	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	36.2	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.0	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.2	57.8	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	**毎月実施している職場改善サーベイで2021.3時点でメンタル、エンゲージメント共にスコア低下が顕著となった。これは在宅勤務やテレワークに移行によるコミュニケーション不足に起因するものと考えられ、離職や生産性への影響が懸念されたため改善策が必要と判断した。**
	施策実施結果	**社内全体の対話、交流促進のためそのテーマとなる「価値観学習」を全員参加で開始。参加率は病欠を除けば100%。**
	効果検証結果	**毎月全員で価値観学習を開催したことによって、仕事以外での対話・交流が進んだ。その結果、メンタルで＋1ポイント（50P→51P)、エンゲージメントで＋6P（56P→62P)の改善が見られ、組織としての一体感、生産性の向上（対前年111%）に繋がった。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　014097

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：I・NEST有限会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

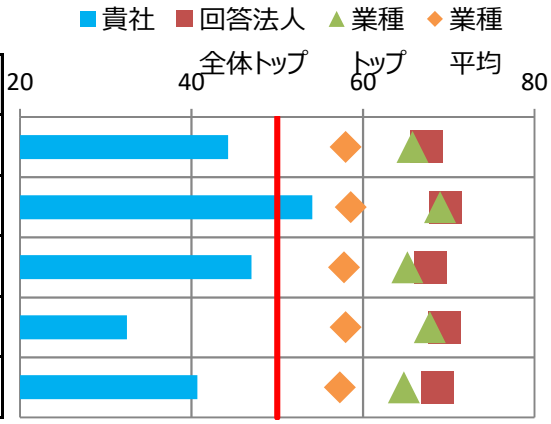
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**44.3**　（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。

②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	-	44.3	67.4	65.8	58.0
経営理念・方針	3	54.1	69.6	69.0	58.6
組織体制	2	47.0	67.9	65.2	57.8
制度・施策実行	2	32.5	69.5	67.8	58.0
評価・改善	3	40.7	68.7	64.8	57.3



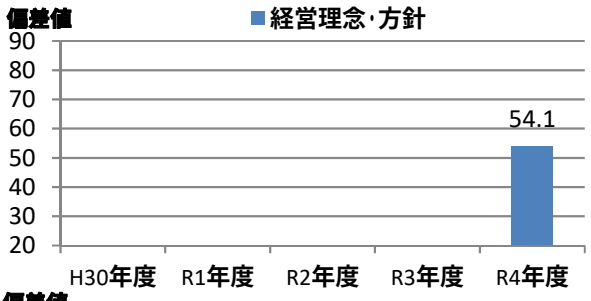
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

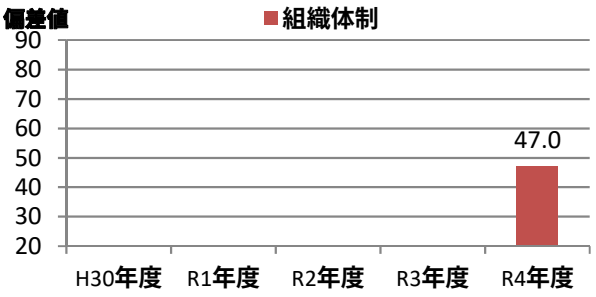
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

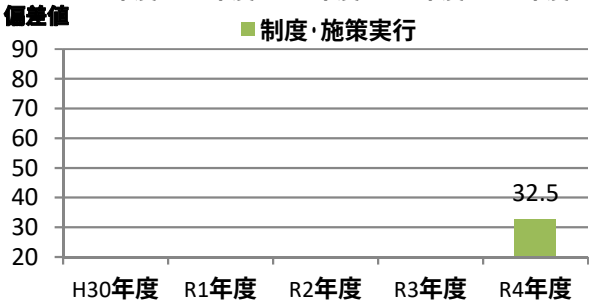
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

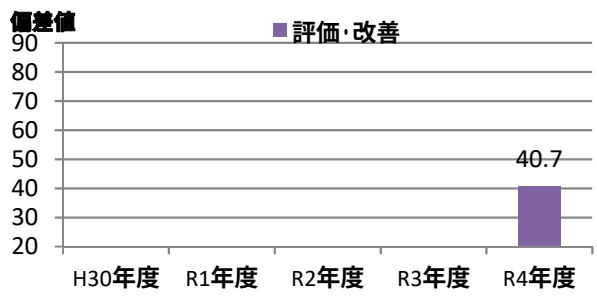
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	44.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



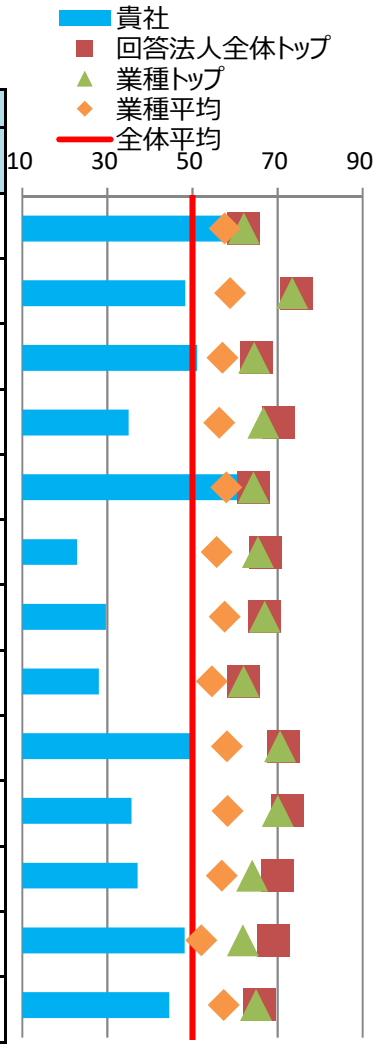






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**57.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.3**	**74.4**	**73.5**	**58.9**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.1**	**65.1**	**64.5**	**57.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**35.0**	**70.3**	**66.7**	**56.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**58.0**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**22.9**	**67.3**	**65.4**	**55.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**29.7**	**67.0**	**67.0**	**57.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**28.0**	**62.0**	**62.0**	**54.6**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.5**	**71.4**	**70.6**	**58.1**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**35.7**	**72.4**	**70.1**	**58.3**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**37.1**	**69.9**	**64.1**	**56.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.2**	**69.2**	**61.9**	**52.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**44.6**	**65.7**	**65.0**	**57.4**



※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。

⑤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** **組織としての生産性向上にもつながる従業員個々のプレゼンティズムの向上が急務である。行動指針の１つに、「I・NESTに関わる皆様、メンバー、その家族の幸せを大切する。」と掲げており、その土台となる社員の健康増進に会社と一人ひとりが共に責任を果たし、皆が心身ともに健康で活き活きと働ける会社を目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**今年度、プレゼンティズム15%削減、次年度もさらに15%削減を目指すことで２年計画で全国平均15.1%まで持っていき、エンゲージメントスコア10%向上を目指すことで、従業員パフォーマンス向上（労働生産性130%増）に繋げたい。**

※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://inest.co.jp/wellbeing.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。

⑥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	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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。

⑦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		%

■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	従業員同士で、月１０回を上限に「感謝いいね」を送り合い、ポイントに応じて社内通貨を付与する

(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	**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	「オフィスおかん」の導入により、社員の食生活の改善に取り組んでいる

(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	**30.0**	%

■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	親睦を兼ねたゴルフコンペを年2回実施し、参加費用の一部を会社が負担している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**35.0**	%	(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。

⑧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	38.5	57.6	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	26.8	55.6	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	12.0	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.4	57.3	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	38.9	61.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.6	51.5	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	35.7	56.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.6	57.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	54.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.1	57.8	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	**コロナ禍におけるコミュニケーション機会の減少と、会社クレド浸透の推進。**
	施策実施結果	**週に一度朝礼の中で、「今週のクレドさん」と題し、会社のクレドにそった行いをした人を、社員同士で発表する企画を開始。**
	効果検証結果	**お互いの日報を読むようになり、表には出てきづらいメンバーの働きを、お互いに知ろうとするきっかけとなり、またその中から良い点にフォーカスをして承認しあうことで、コミュニケーション向上とクレド浸透が叶ってきている。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE:　000154

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：野村アセットマネジメント株式会社

英文名：NOMURA ASSET MANAGEMENT CO.,LTD.

■加入保険者：野村證券健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

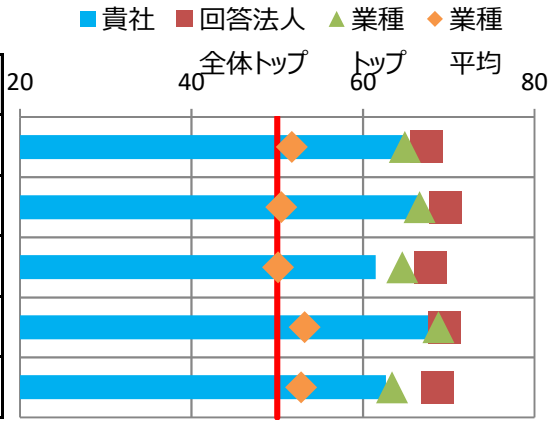
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.9**　↑0.3　（前回偏差値　64.6 ）

※「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。

②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	-	64.9	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	66.6	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	61.5	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	68.8	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	62.7	68.7	63.4	52.8



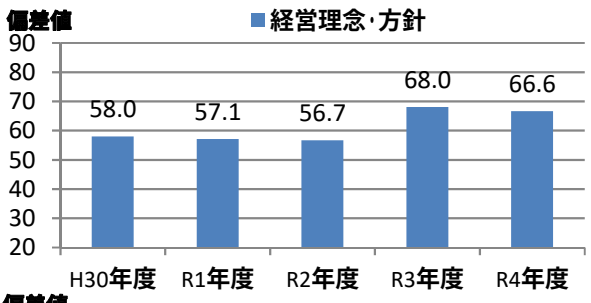
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

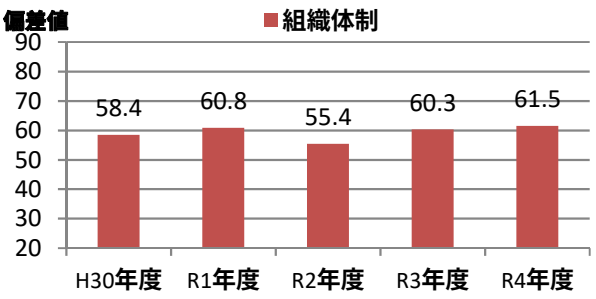
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

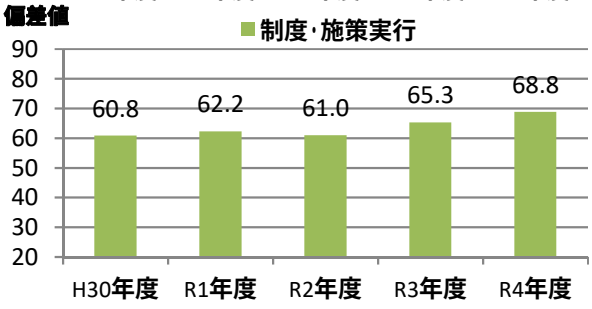
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

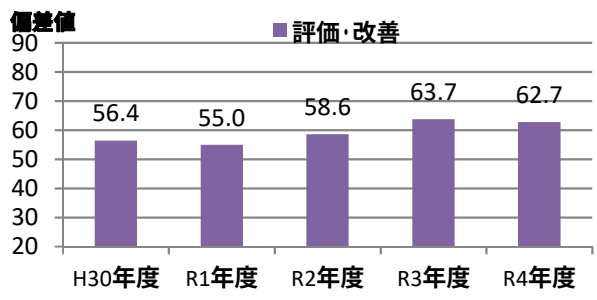
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	501～550位	601～650位	1～50位	1～50位
総合評価	58.6	58.2(↓0.4)	57.9(↓0.3)	64.6(↑6.7)	64.9(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



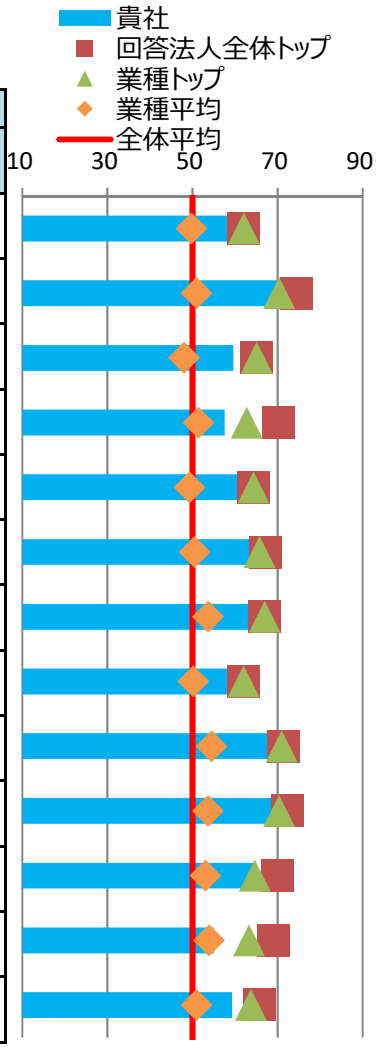






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.4**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.6**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.5**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.8**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**70.4**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**64.7**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.0**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.3**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **野村グループでは、経営ビジョンである「社会課題の解決を通じた持続的成長の実現」を目指すため、グループ全体の健康経営のゴールとして「全ての社員、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となること」を目指している。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を推進し社員がWell-beingになれる環境づくりをすることにより、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上を目指しWell-beingを実現する。プレゼンティーイズムは現在88.2、2025年度の目標は90、ワークエンゲージメントは現在52.1、2025年度の目標は60に設定しそれぞれモニタリングしている。**

※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://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.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。

⑥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	**8**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**27**	回	**18**	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。

⑦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	所属ユニットを跨いだ役職員の交流会を（対面/リモート）年２回実施。担当業務、趣味、気づき等の意見交換

(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	**85.0**	%

■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	食事、間食、10品目の摂取状況や飲酒量を記録できるツールを健康プラットフォームWellGoにて提供。

(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	**20.1**	%

■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	部店毎に平均歩数を競うイベントを実施し、上位ランキング入賞部店やアプリへの投稿が活発だった部店を表彰

(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	**35.1**	%

■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	**32.8**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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。

⑧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	65.4	53.1	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	51.2	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	65.5	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.9	51.4	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	80.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	53.9	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	59.6	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.8	55.7	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	**2020年度働き方健康経営ガイドラインにおける社内KPIの達成状況が、長時間労働の是正、休暇の取得促進のKPIが目標未達。休暇の取得促進のKPI（1人有休15日）は23.4%にとどまり、5営業日連続休暇の取得率も74.7%だった。**
	施策実施結果	**2021年度社内KPIを設定。部署毎の達成状況を全社で共有。役員、部室長へのデーター配布、健診予約の勧奨強化により、休暇KPIは73.3%（連続休暇は91.4%）が達成、健診受診率も100%となった。**
	効果検証結果	**長時間労働の是正が改善できない原因として、特定の社員が長時間となっていること、部室毎に長時間となる要因が異なることがわかった。併せて、業務効率化に繋がる研修や出社と在宅勤務が混合する中でもコミュニケーション、コラボレーションできる施策が必要となった。**
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	**2020年度の従業員意識調査（サーベイ）の結果、経営陣への信頼感や上司が部下と向き合い、部下の成長と課題解決に時間を使ってくれる姿勢と実践を部下が感じられること、その結果フェアで安心・安全な職場、等しくチャンスが与えられる事、それによる自己成長の確信が改善を要する領域となった。**
	施策実施結果	**四半期に1度の1on1を通じ、経営からの情報の浸透、上司部下の対話による部下の育成、日々の業務における断続的な支援の強化を目指したが、2021年度のサーベイ結果においても改善は見られなかった。**
	効果検証結果	**改善領域の追加調査の実施により、日々の業務を超えた組織や事業の全体像のコミュニケーションなどを意識的に強化、部下の心身の健康に関する継続的な配慮、1on1やフィードバック等、部下との対話の頻度・質の向上が求められた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008253

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：株式会社クレディセゾン

英文名：Credit Saison Co.,Ltd.

■加入保険者：パレット健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

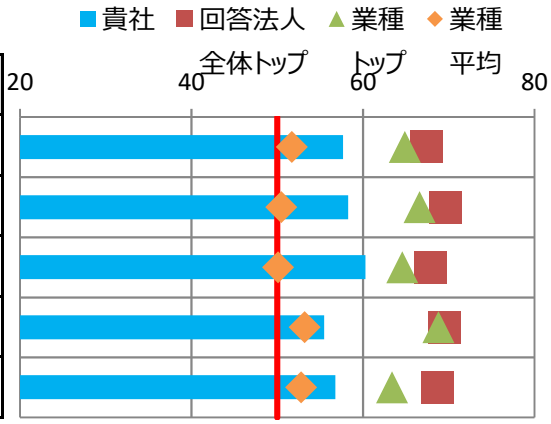
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.7**　↓0.5　（前回偏差値　58.2 ）

※「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。

②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	-	57.7	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	58.3	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	60.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	55.5	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	56.8	68.7	63.4	52.8



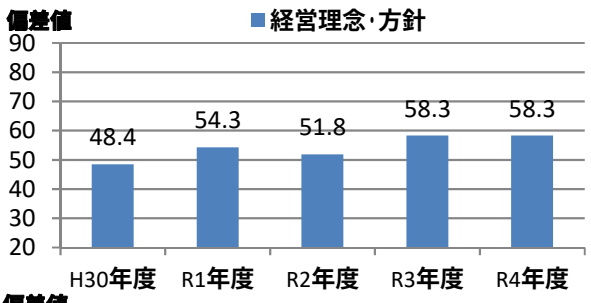
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

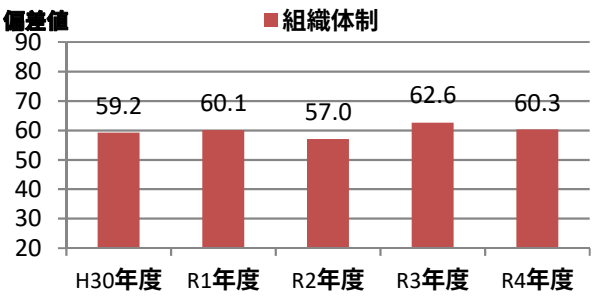
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

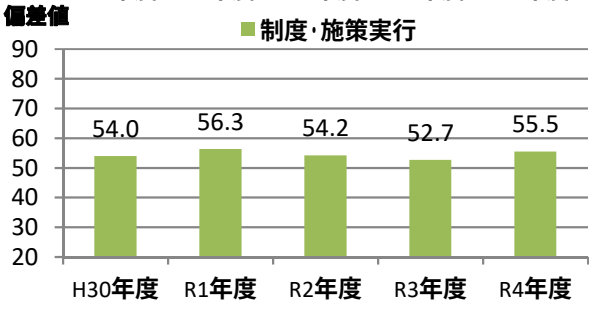
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

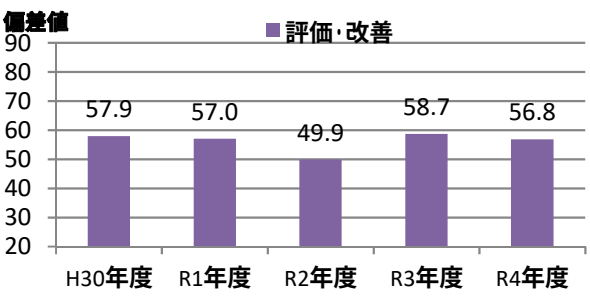
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	651～700位	1101～1150位	601～650位	751～800位
総合評価	54.1	56.7(↑2.6)	52.8(↓3.9)	58.2(↑5.4)	57.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



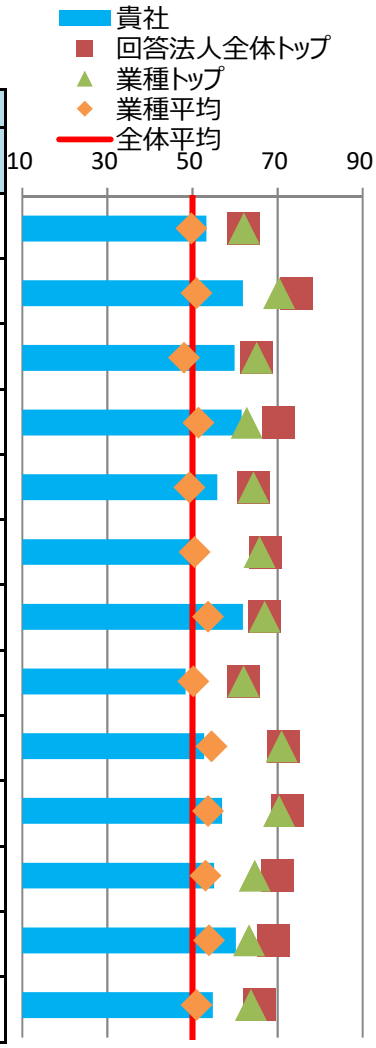






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.9**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.9**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.9**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.5**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.9**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.8**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.0**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.1**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.2**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.8**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **企業理念である「サービス先端企業」として新たな価値を創出し続けるために、社員一人ひとりが常にベストコンディションで最高のパフォーマンスを発揮することが、組織の活性化、生産性向上、企業価値の向上を図っていくうえで非常に重要であると認識している。社員が心身ともに健康でイキイキと活力ある状態であること、働き続けられる環境の実現を目指し、健康経営を経営課題のひとつと捉え活動を推進している。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が常に活力ある状態で能力発揮ができることを期待している。具体的には組織健康度調査結果を職場改善に活用、1on1の導入、異動後のフォロー面談等による健康や成長のサポートを実施。休職者復職支援においては独自のプログラムで復帰後も働き続けられるアシストを行い休業率の前年比減を目指す。また役員へレジリエンスプログラムを導入し組織全体の活性化を促し社員のパフォーマンス向上、健康度、満足度の向上を目指す。**

※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://corporate.saisoncard.co.jp/sustainability/diversity/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。

⑥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）	**20**	回	**17**	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。

⑦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	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	slackを導入し、社内の情報発信や部門を超えてのコミュニケーション促進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	**83.8**	%	(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	社員食堂メニューにカロリーや食塩相当量等の表示を行い、食事管理に役立ててもらうようにしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**53.7**	%	(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	アプリを活用したウォーキングキャンペーンを実施し健康づくりを支援、スポーツ庁の「歩く効能」動画を配信

(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	**1.6**	%

※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。

⑧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	54.9	53.1	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	51.6	51.2	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	58.3	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	51.4	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	54.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	53.9	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	61.3	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.3	55.7	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	**社員のパフォーマンス向上を健康経営上の課題として認識している中で、社員の休職者数(特にメンタル疾患）の増加、再休職者の発生が課題。休職を未然に防ぐことはもちろん、休職明けの復帰後においても職場で十分なパフォーマンスが発揮できるようなサポートや体制が必要。**
	施策実施結果	**復職プログラムを定期的に見直し、社員の自律を促しスムーズな職場復帰と再発防止に向け再構成。本人・上司・産業医・保健師、人事の役割明確化。4者面談（復職前）、5者面談（復職時）を導入しフォロー体制強化。**
	効果検証結果	**現時点では定量的な効果は判断できかねるものの、休職者が復職にあたり自身をきちんとマネジメントしコントロールができるよう、上司、産業保健スタッフ、人事がそれぞの役割で関与している。復職後のフォロー面談時において、社員のパフォーマンス発揮が継続できているとのことから、面談を早期に終了する社員が9割を占めている。**
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	**女性が約7割を占める当社において、働くメンバーが毎日快適に過ごせるようにfemtechにまつわる取り組みを実施。昨年度は「フェムテックって何？自分の身体と向き合う新しいキッカケ作り」と題して、社内セミナー及びフェムテックアイテムの展示会を開催。 自身が抱える悩みや不便さを「発見」し、その「解決方法」に出会うことで、社員が心身共に健康に過ごすことができる環境に近づくことを目的に実施。**
	施策実施結果	**Femtechセミナー・展示会を開催し、20代～50代の男女約100名が参加。**
	効果検証結果	**セミナー後のアンケートでは、回答者の94.4%が内容に満足との回答であった。 自分の身体と向き合うきっかけになった。仕事と生活の基盤を整えるために取り入れられる考え方、アイテムだと思いました。知ることができて良かったなど前向きな回答が多数。 今後もfemtechに限らず女性の健康保持、増進に向けてセミナーやイベントを実施予定。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008424

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：芙蓉総合リース株式会社

英文名：Fuyo General Lease Co.,Ltd.

■加入保険者：丸紅健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

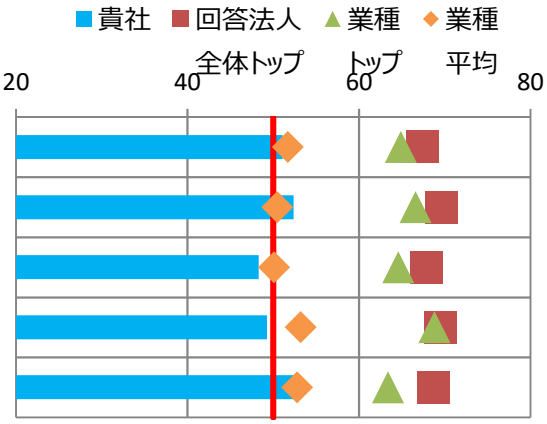
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.1**　↓2.2　（前回偏差値　53.3 ）

※「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。

②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	-	51.1	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	52.4	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	48.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	49.3	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	53.0	68.7	63.4	52.8



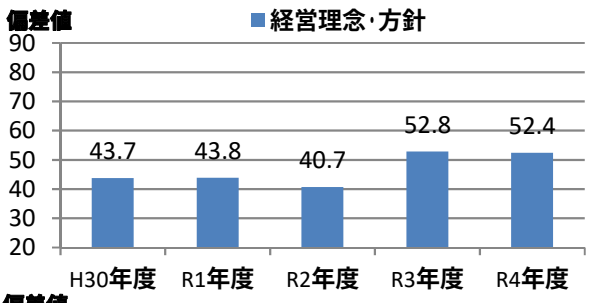
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

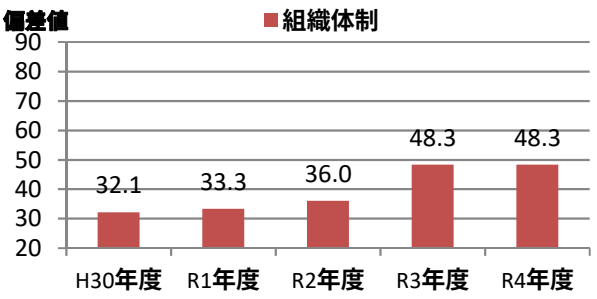
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

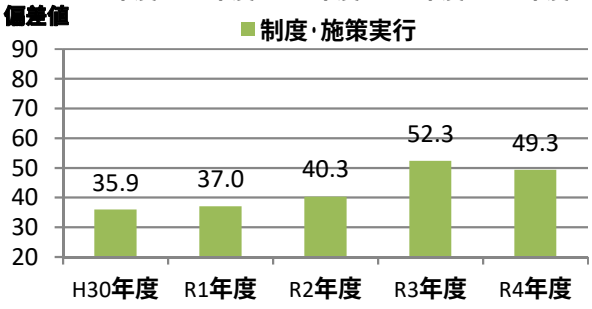
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

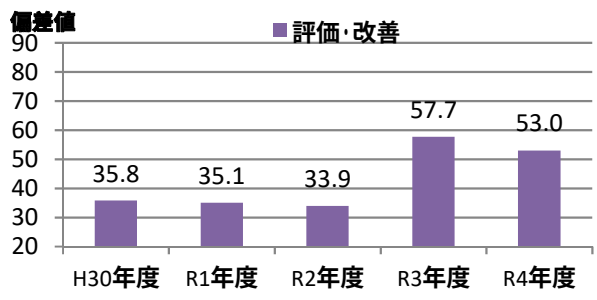
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1551～1600位	2001～2050位	2201～2250位	1151～1200位	1501～1550位
総合評価	37.5	37.7(↑0.2)	37.6(↓0.1)	53.3(↑15.7)	51.1(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



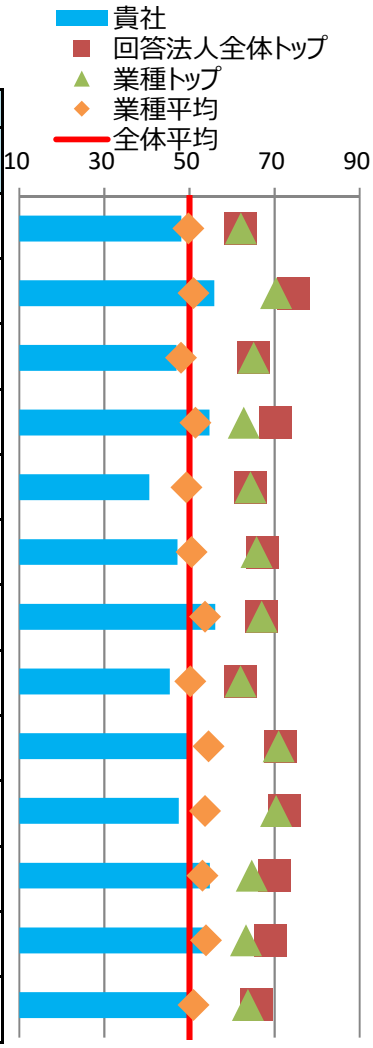






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.9**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.0**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.7**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.6**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.2**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.1**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**45.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.6**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.5**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.8**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.0**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.6**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **芙蓉リースグループでは、社員とその家族の心身にわたる健康が充実感・幸福感の源泉であり、社会的課題解決の良き担い手としての成長につながるものと考える。** **こうした考えのもと、社員とその家族の健康保持・増進活動は、中長期的な企業価値向上における経営上の課題と認識している。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の疾病の予防・早期発見を目的に、2022年4月より自己負担なしでの人間ドック受診可能年齢を40歳以上から35歳以上に引下げ受診を必須とした。社員が健康で生き生きと働ける職場環境を整えることで、社員一人ひとりの生産性向上を期待する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.fgl.co.jp/sustainability/society/employees/employment.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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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。

⑦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	**80.0**	%

■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	グループ共通のコミュニケーションツールとして社内SNS　Chatter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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■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	取引先の宅配弁当業者と提携し、栄養バランスの良い弁当を社員へ安価で提供。				
(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	**30.0**	%

■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	健康増進を目的に、選択型福利厚生制度メニューにマラソン大会等のスポーツ競技参加費補助を加えた				
(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**	%

■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	**80.0**	%

※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。

⑧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	53.5	53.1	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	46.7	51.2	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	55.5	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	51.4	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	50.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	53.9	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	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.1	55.7	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	**全ての社員が自律的にワークライフ・バランスの実現に取り組み、ワークとライフ双方のクオリティ（健康の維持・増進、見聞の拡大、自己啓発など）を高めることのできる「働きやすい職場づくり」を進めていくことが課題。**
	施策実施結果	**年次有給休暇の取得計画をたて取りやすい環境を整備。2021年度の有給休暇取得率は82.3%。更なるワーク・ライフ・バランス推進に繋げる為、中計最終年度（2026年度）の取得率を90%以上に設定。**
	効果検証結果	**社員全員が自己啓発に取り組み、社内にはない新しい知識・発想に触れること（アップデート）を目的に2022年4月～カフェテリアプランを導入。同制度を活用し、外部セミナー受講、家族旅行をするなど、有給を取得しワークとライフ双方を充実させている社員が増えている。**
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	**これまでのコロナ禍の影響もあり、グループ会社を含む従業員間のコミュニケーションの機会が少なくなっていることが課題。**
	施策実施結果	**新中期経営計画のビジョンの共有を目的に各部でワークショップを実施した。また取引先女性役員を招いて講演会を開催。開催後、年次・役職・性別などの垣根を超えグループディスカッションを実施。**
	効果検証結果	**社員より「ふだんの業務では接点がない社員同士でディスカッションをしたことで、お互いの仕事や思いを理解することができた」、「グループ社内の知人が増え、横のつながりが広がることで、これからの仕事のモチベーションにつなげることができて良かった」などの声があがった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 008425

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：みずほリース株式会社

英文名：Mizuho Leasing Company, Limited

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

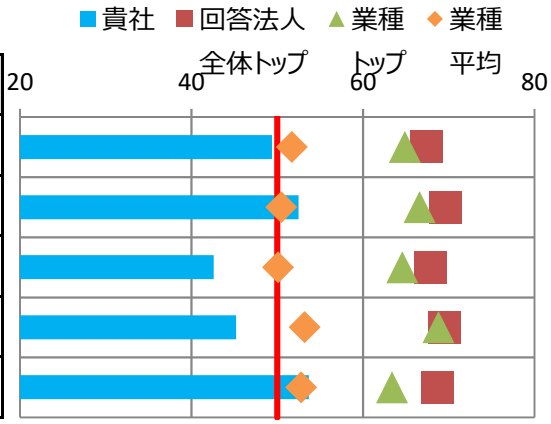
■総合順位： **1751～1800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.4** ↑6.7 （前回偏差値 42.7 ）

※「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。

②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	-	49.4	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	52.5	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	42.6	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	45.2	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	53.7	68.7	63.4	52.8



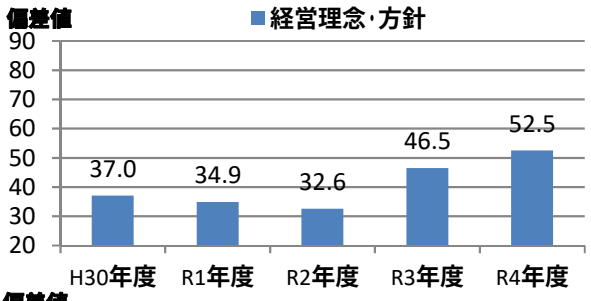
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

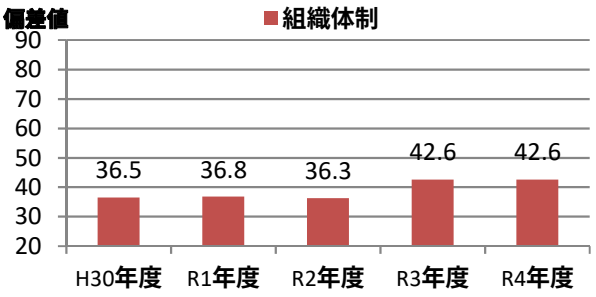
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

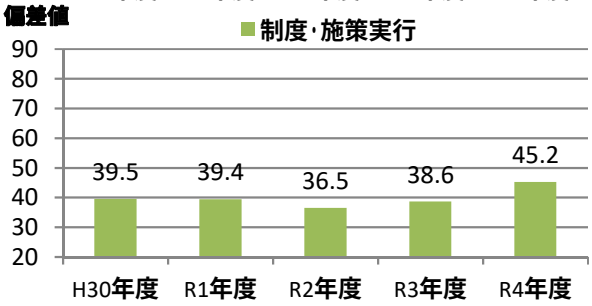
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

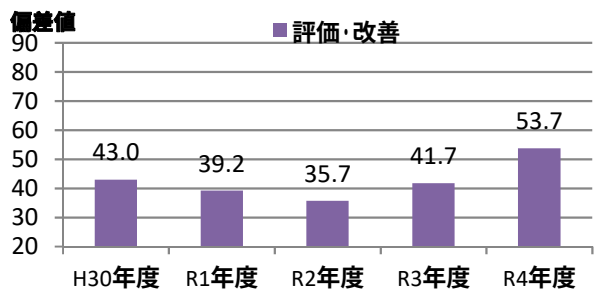
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501～1550位	2001～2050位	2301～2350位	2251～2300位	1751～1800位
総合評価	38.9	37.5(↓1.4)	35.1(↓2.4)	42.7(↑7.6)	49.4(↑6.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



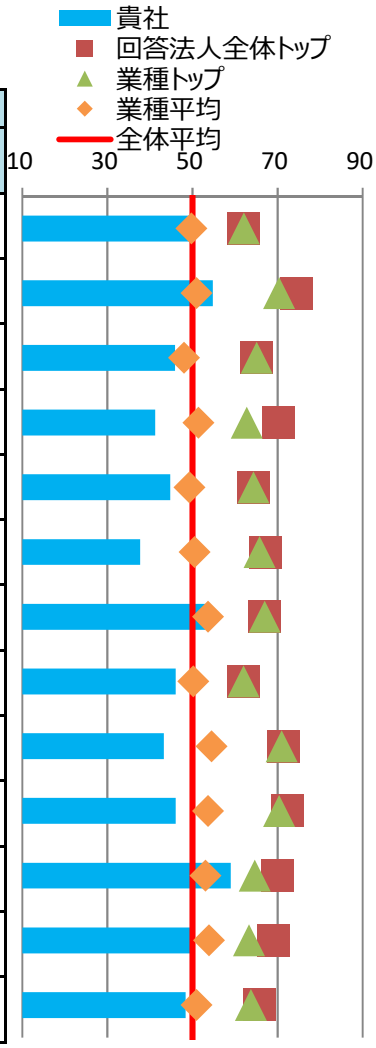






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.8**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**45.9**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**41.3**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**37.7**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.0**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.1**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.3**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.1**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.0**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.5**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.4**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **社員一人一人が活き活きと、誇りを持って働き続けられるよう、社員が健康で安全に働ける職場環境の維持・改善**
健康経営の実施により期待する効果	**「エンゲージメントサーベイ」を3か月毎に実施し、組織の現状把握、組織改善に向けての行動を促進し、コミュニケーション活性化、活力のある組織づくりにつなげていきたい。**

※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://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/employee/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。

⑥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	**16**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**28**	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。

⑦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	**14.6**	%

■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	本社オフィスの大幅な書類削減による業務スペース拡大、個人別ロッカーの設置、全社員へのモバイル端末配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.0**	%	(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	健康増進アプリにて食事やカロリー記録等のサポートを実施				
(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	**8.0**	%

■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	アプリの導入による運動の促進				
(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	**8.0**	%

■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。

⑧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	53.1	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	48.9	51.2	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	51.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.6	51.4	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	41.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	53.9	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	46.0	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.3	55.7	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	**エンゲージメントの向上のため、2021年度よりエンゲージメントサーベイを開始している。組織の現状把握、活性化を促すツールとしてエンゲージメントの重要性及び健康経営の取り組みについての認知を深めながら、回答率の向上を目指す。**
	施策実施結果	**2021年度のエンゲージメントサーベイの回答率は平均90.2%であった。**
	効果検証結果	**初年度の回答率をベースに、今後もより高い回答率を目指したい。そのためにはエンゲージメントの重要性に加え、健康経営への取組について社員に理解してもらうことが必要と考えている。 また、会社全体のスコアが低い項目について社員にアンケートを実施。アンケート結果から分析したスコア改善に向けた施策を検討、実施していきたい。**
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	**社員の健康増進の第一歩として、健保と連携して健康増進アプリの登録率向上に取り組みたい。登録率向上により、社員や家族の健康リテラシーの向上や健康セミナーへの参加につながることが、社員の健康増進を促すため、活き活きと働く上での重要な取り組みと考える。**
	施策実施結果	**社内イントラネットにて、健康増進アプリの機能や健康イベントを発信するなど、健康保険組合の協力を得て登録率向上につながっているが、今後も登録率向上に努めたい。**
	効果検証結果	**2021年12月に開始し、2022年3月でのアプリ登録率は８％となっている。今後は、運動・食事等に関する情報や健康イベント等の施策を活発化し、アプリを通じて健康リスク、生活習慣の改善に努めたい。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008439

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：東京センチュリー株式会社

英文名：TOKYO CENTURY CORPORATION

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

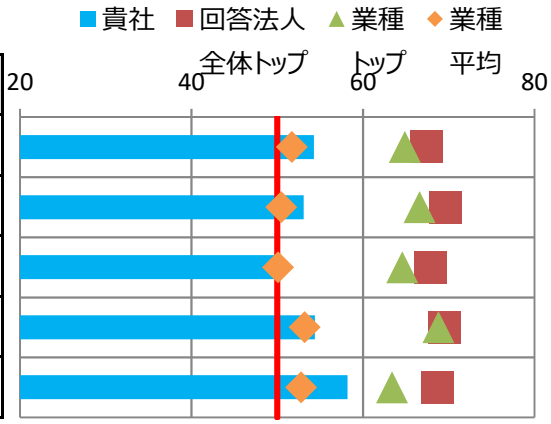
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.3**　↑6.5　（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。

②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	-	54.3	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	53.1	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	50.1	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	54.4	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	58.2	68.7	63.4	52.8



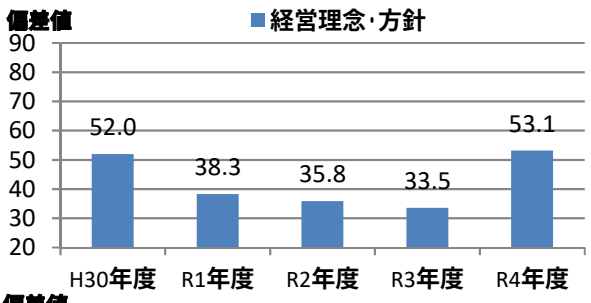
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

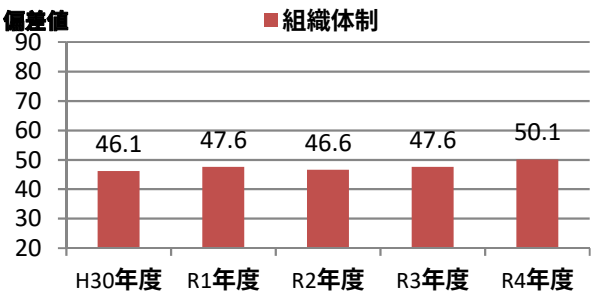
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

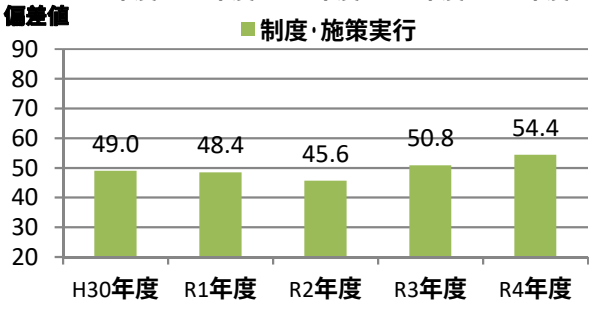
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

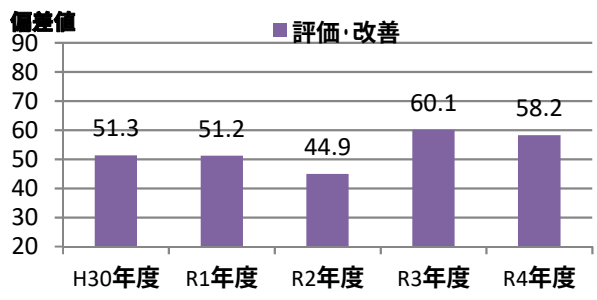
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	1551～1600位	1901～1950位	1801～1850位	1151～1200位
総合評価	49.8	46.1(↓3.7)	42.7(↓3.4)	47.8(↑5.1)	54.3(↑6.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



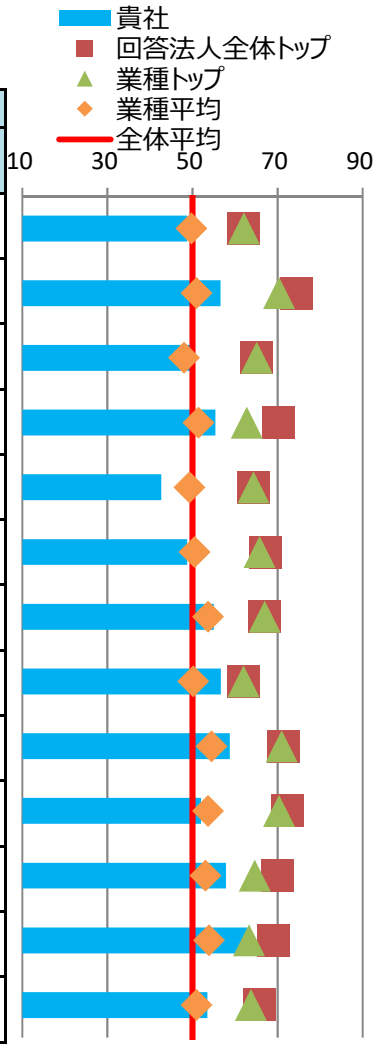






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.8**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.6**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.6**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.4**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.7**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.0**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.8**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.0**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.9**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**62.9**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.5**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **当社グループの経営理念として掲げている「高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献する」ためには、当社グループの最大の財産である人材が、個性と能力を存分に発揮できるよう、心身ともに健康でいることが重要と考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康維持・増進に積極的に取り組むことで、一人ひとりが活き活きと働ける職場づくりを目指し、健康を優先する意識の醸成、疾病予防と早期発見の取組を促進するとともに、多様で柔軟な働き方ができるようワークライフバランスを推進している。具体的な指標としては、定期健診100%受診の継続とストレスチェック受検率100%の達成、1カ月あたりの平均時間外労働時間10時間以内と年休取得率70%以上の維持を目指す。**

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tokyocentury.co.jp/jp/csr/health/policy.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。

⑥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	**13**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**50**	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。

⑦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	**92.0**	%

■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	コミュニケーションを促し、クリエイティブな発想で、新たなビジネスを生み出す場としてオフィスを構築

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**46.5**	%	(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	カフェテリアプランで健康に配慮した食事を摂取できるよう、会社が従業員に補助金を拠出している。

(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		%

■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でスポーツクラブ等の利用ができるよう、会社が従業員に補助金を拠出している。

(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	**1.1**	%

■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	**88.2**	%

※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。

⑧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	57.4	53.1	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	54.3	51.2	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	57.0	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	51.4	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	63.3	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	53.9	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	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.7	55.7	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	**「高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献する」ためには、当社グループの最大の財産である人材が、個性と能力を存分に発揮できるよう、心身ともに健康でいることが重要と考えている。一人ひとりが活き活きと働くことのできる職場づくりを目指し、健康を優先する意識の醸成、疾病予防と早期発見の取組の促進が課題である。**
	施策実施結果	**未受診者へのフォローの着実な実施を継続することで、目標である定期健診１００％受診の継続を達成した。**
	効果検証結果	**未受診のためフォローが必要な対象者が年々減少傾向であり、健康に対する意識の醸成は進んでいると推察している。今後、疾病予防と早期発見の取組を促進するため、２次健診対象者のフォローの充実と２次健診の受診率の把握を進めていく予定である。**
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	**「高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献する」ためには、当社グループの最大の財産である人材が、個性と能力を存分に発揮できるよう、心身ともに健康でいることが重要と考えている。従業員の健康増進を図り、生産性を高め、従業員一人ひとりの多様で柔軟な働き方と、事業・企業成長を加速させる働き方の実現が課題である。**
	施策実施結果	**夏期連続休暇、年末年始連続休暇、土日祝日の前後の年休取得、時間休の有効活用の推奨、職場内での年間スケジュール表の作成・共有、活用を実施し、年休取得率75.6%と目標である70%以上の継続を達成した。**
	効果検証結果	**継続的な取り組みにより、一人ひとりの多様で柔軟な働き方に対する意識が定着してきており、引き続き取り組みを継続していく。新型コロナ感染症対策として、在宅勤務が定着したことで、働き方の多様性、柔軟性はさらに増している。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008566

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：リコーリース株式会社

英文名：RICOH LEASING COMPANY,LTD

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

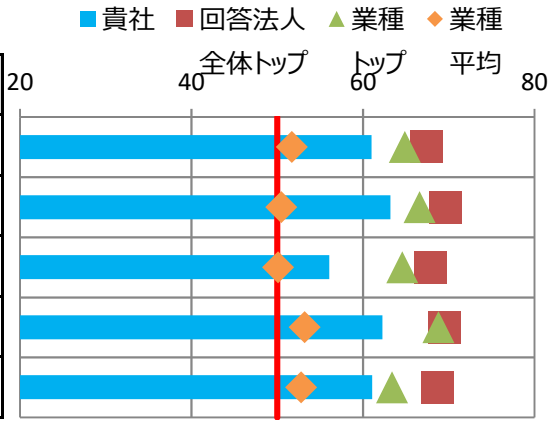
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■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。

②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	64.9	51.7
経営理念・方針	3	63.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	56.1	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	62.3	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	61.1	68.7	63.4	52.8



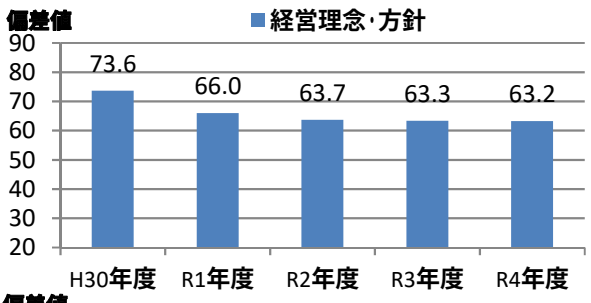
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

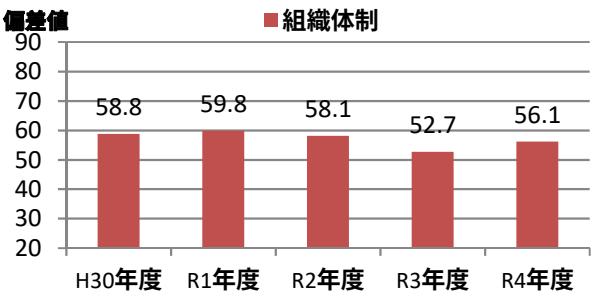
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

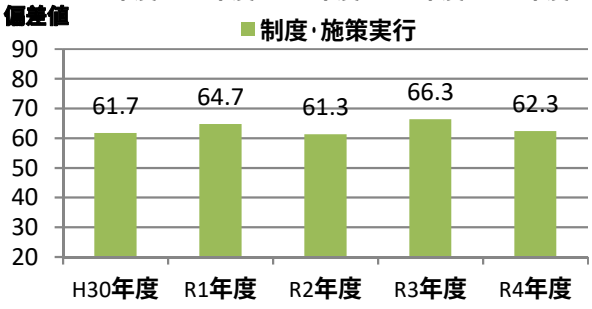
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

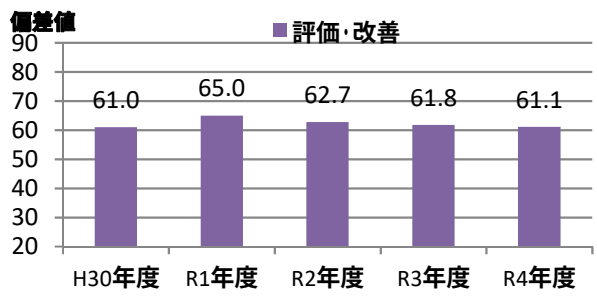
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	51～100位	201～250位	251～300位	401～450位
総合評価	64.6	64.2(↓0.4)	61.8(↓2.4)	61.3(↓0.5)	61.0(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



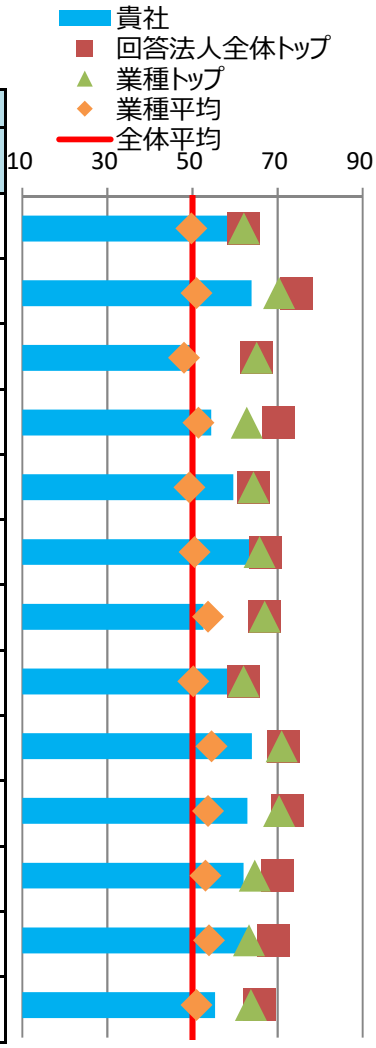






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.9**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.5**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.4**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.6**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.0**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.9**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.0**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.3**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.3**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **エンゲージメント調査で組織ごとのスコアにバラツキが見られる。継続して低スコアの組織は生産性の低下や人財損失、健康促進と事業の継続、業績向上推進等、のリスクに繋がり、リスクマネジメントの観点からも課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**エンゲージメント低スコア組織の支援と、グッドプラクティス組織の発信、低スコア項目について組織全体でのディスカッションやＰＤＣＡサイクルを回した改善策を実施する事により、生産性の向上、人財の定着、健康促進、業績の向上等、組織の活性化に繋がる好循環を生み出す効果と、健康経営を基盤とした働き方の実現が期待できる。底スコア対象組織を底上げ（ランクＵＰ）し、全組織Ｂランク以上の高スコアを目指す。**

※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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://pdf.irpocket.com/C8566/f909/Mw6n/yKCG.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。

⑥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）	**54**	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。

⑦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	**80.0**	%	(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	その他
取組内容	社員から募集したテーマに基づく社内交流会（リこり交流会）を月１ベースで実施している。

(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	**5.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	全国各事業所で販売会を定例実施、販売する野菜の栄養価・レシピを情報提供。無農薬・人による収穫作業の為、日持ちよく安心して食べられる。毎回好評で完売している。

(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	その他
取組内容	在宅勤務に寄せた運動メニュー（肩こり・腰痛改善含）が組み込まれたオンラインコンテンツを全社員へ配信、配信終了後アンケート調査で効果を確認、改善するべき課題について検証、次回改善に向けた有用な施策を産業保健スタッフ、健保等と協議して実施する。

(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	**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	**80.0**	%

※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。

⑧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	57.7	53.1	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	61.8	51.2	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	59.0	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	51.4	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	65.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.9	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	64.5	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.6	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.5	55.7	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	**育児・介護・病気等の時間制約のある働き方が必要になる社員が多くなり、今後も増加が予想されるため、誰しもがいずれくるその状況に備え、当事者だけでなく、組織全体で「多様な働き方」への理解を深め、協力し合い、社員の誰もが働きがいのある、働きやすい環境を作り上げる必要がある。そのため、制約のある働き方をマネジメント層が２つのシチュエーション（育児／介護・病気）から選択し、ルールに基づき１ケ月間の両立生活をチャレンジする業務との両立を図る体験型の研修（はぴねすトレーニング＝はぴトレ）を立ち上げ、実証実験を行った。**
	施策実施結果	**対象者全員が「はぴトレ」を完了できた。実施後、本人からの「修了時レポート」、サポートメンバーからの「サポートメンバーアンケート」集計から、時間管理、仕事サイクルの見直し、職場メンバーとの連携、多様化への理解等、はぴトレ実施に向けて積極的な意見が多く集まり、実施したことの成果が出た。**
	効果検証結果	**2021年度の実証実験の結果から、トレーニングに取り組むことで、単に疑似体験するだけでなく、「職場に対する様々な課題や問題点」が洗い出され、働きやすい環境作りへの気づき、生産性の向上、働き方への意識改革など、成果が検証できる報告を受けたため、2022年度より全社展開を開始することとした。**
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	**リモート化が進み、それに追い打ちをかけるようにコロナに見舞われたことにより、実際の職場で直接コミュニケーションを取る機会が減少。そのことにより、普段の何気ない雑談などから生まれていた仕事に繋がる情報共有の減少や、部門を超えての会話、最低限の人としか関わらないことに関しても課題を感じていた。（社員からの課題設定）**
	施策実施結果	**職場でのオンライン交流会を皮切りに、若手社員のオンラインによる同期会を経て、2021年度は社員からテーマを募集し、そのテーマに基づき月に1回、オンラインによる交流会：りこり交流会を実施した。**
	効果検証結果	**オンラインによる交流会のため、大勢の参加は難しいが、2021年度は社員の５％が参加している。また、全国から参加でき、テーマにもよるが、性別・年齢・役職を問わず交流することができている。交流会スタート後のエンゲージメント調査、全社サマリーにおいて「支援」70→71「支援」75→76「人間関係」78→79「組織風土」70→71「承認（発言・意見に対する承認）」76→77と、各スコアの向上が見られ、ダイバーシティ＆ワークライフバランス意識調査、組織内でのコミュニケーションについての項目「質は良い」と回答した社員が半数以上いた。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008572

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：アコム株式会社

英文名：ACOM CO., LTD.

■加入保険者：アコム健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

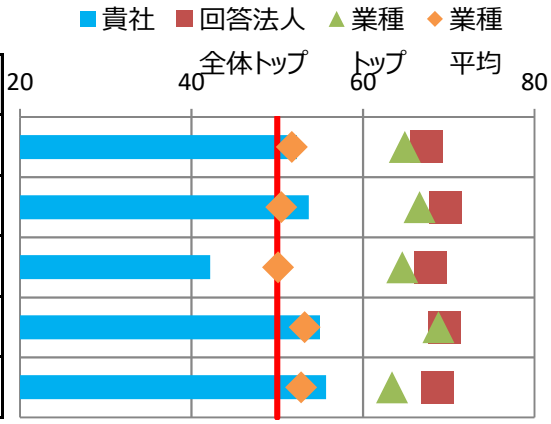
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.3**　↑6.7　（前回偏差値　45.6 ）

※「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。

②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	-	52.3	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	53.7	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	42.2	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	55.0	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	55.7	68.7	63.4	52.8



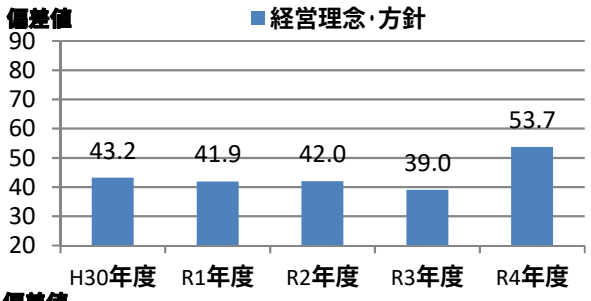
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

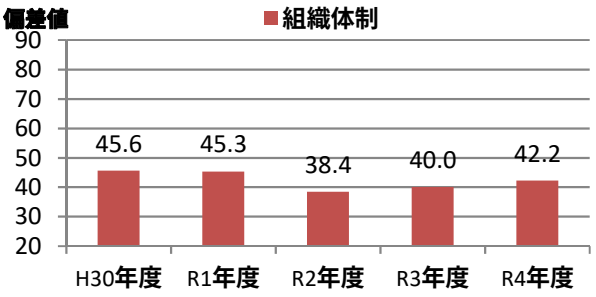
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

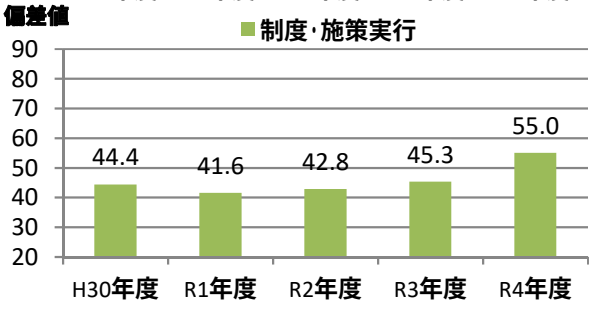
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

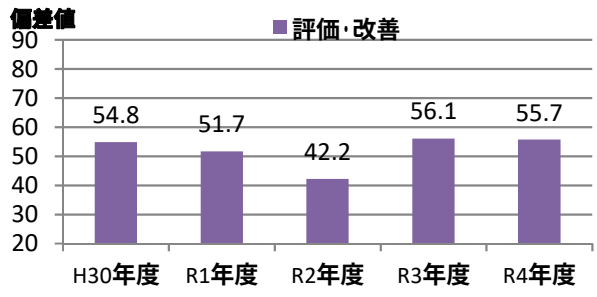
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	1601～1650位	2001～2050位	2001～2050位	1401～1450位
総合評価	46.4	45.5(↓0.9)	41.5(↓4.0)	45.6(↑4.1)	52.3(↑6.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



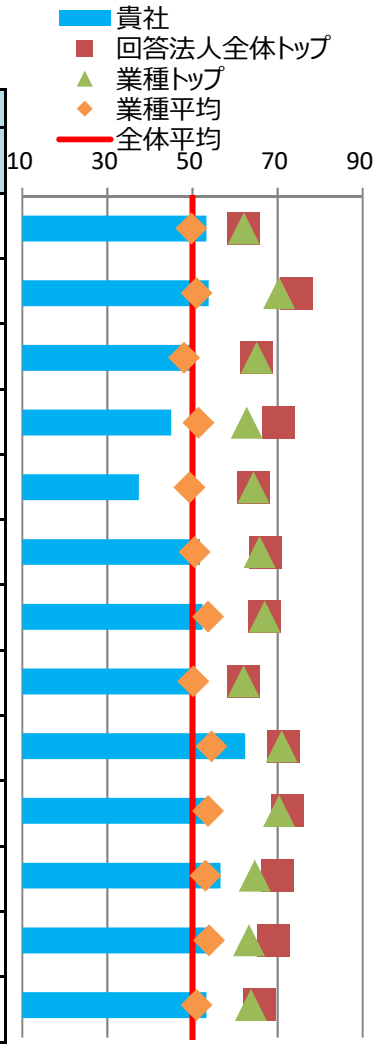






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.8**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.8**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**45.0**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**37.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.4**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.1**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.6**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.5**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.3**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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	**その他** **社員一人ひとりが心身共に健康になることにより、誇りと熱意を感じながら仕事に取り組んでいく職場環境、および社員とその家族が今日よりも明日幸せになることができる環境を確立することが重要な課題と捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営による各種の施策により、より良い職場環境の整備と社員のワークライフバランスを確立させ、社員全員が高いパフォーマンスを発揮することを期待する。またリテンションの一つとして、ワークエンゲージメントの向上、アブセンティーズムとプレゼンティーズムを低減させ、常に社員が長く働き続けたいと思えるような企業となることを期待する。**

※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://www.acom.co.jp/corp/csr/theme/staff/**

※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。

⑥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	**13**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**34**	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。

⑦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	その他
取組内容	ES活動の中で各部署単位でコミュニケーションを図る活動を実施

(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	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	健康ﾎﾟｰﾀﾙ内で食生活習慣改善ﾁｬﾚﾝｼﾞを実施しｲﾝｾﾝﾃｨﾌﾞ付与、食生活に関する情報の掲示

(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	**17.5**	%

■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	「健康ｳｫｰｷﾝｸﾞｲﾍﾞﾝﾄ(健康ﾎﾟｲﾝﾄ付与)」と「歩数による寄付(社会貢献活動)」の同時開催

(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	**26.1**	%

■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	**93.1**	%

※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。

⑧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	54.3	53.1	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	55.2	51.2	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	45.3	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	51.4	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	62.1	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	53.9	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	52.4	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.2	55.7	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	**社員意識調査を毎年実施し、社員の生の意見を拾うことによって、トップダウン型で画一的な施策ではなく、本当の意味で社員に寄り添った柔軟な施策が必要だと感じた。 また、その社員意識調査の結果を以って、組織の現状を理解し、改善の方向性を社内で正しくすり合わせることも重要と考えた。**
	施策実施結果	**ＥＳワーキンググループや女性活躍ワーキンググループを発足させ、定年再雇用者の週4日や3日勤務、有給ボランティア休暇、育休の一部有給化等を導入し、それぞれの社員の立場に立った柔軟な働き方の支援を行った。**
	効果検証結果	**毎年行っている社員意識調査の中で、「会社満足度」「仕事満足度」「上司満足度」「職場満足度」の『エンゲージメントスコア』は、昨年度当社は57.1（他社平均50.0）であったところ、今年度は58.8と社員の満足度を上げることができた。また、社外においても福利厚生等の取組が評価され、福利厚生表彰・認証制度の「ハタラクエール2022」で上位5社が選ばれる『優良福利厚生法人（総合）』として認証された。**
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	**インフルエンザウイルスや新型コロナウイルスがまん延した場合に備え、社員とその家族の健康と安全を確保し、安全・柔軟・機能的な職場環境整備を確立する必要がある。**
	施策実施結果	**インフルエンザワクチンおよび新型コロナワクチン職域接種を社内複数の拠点ビルで実施し、ワクチン費用を全額会社と健保で負担することで、社員の7割以上が接種した。**
	効果検証結果	**ワクチン接種に加え、新型コロナウイルス感染予防のマスク使用もあり、2021年ではインフルエンザの罹患率が2.08%と低く抑えられた。職域接種は2019年より実施しているが、経年で検証しても、毎年インフルエンザの罹患者は少なくなっているため、職域接種の効果は高いと推察できる。 ただし、新型コロナについては、変異株等による全国の感染急拡大のため効果検証はできなかった。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008584

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：株式会社ジャックス

英文名：Jaccs

■加入保険者：ジャックス健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

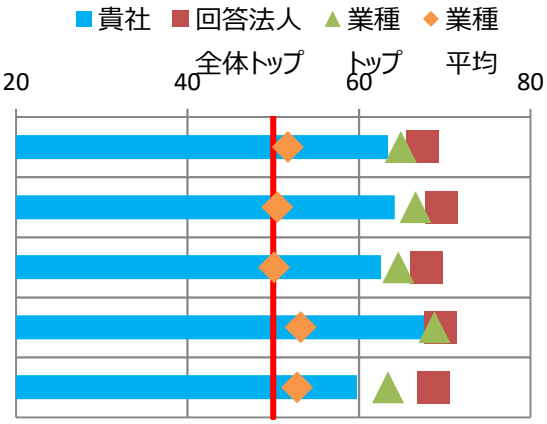
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.4**　↑1.5　（前回偏差値　61.9 ）

※「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。

②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	-	63.4	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	64.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	62.6	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	68.2	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	59.8	68.7	63.4	52.8



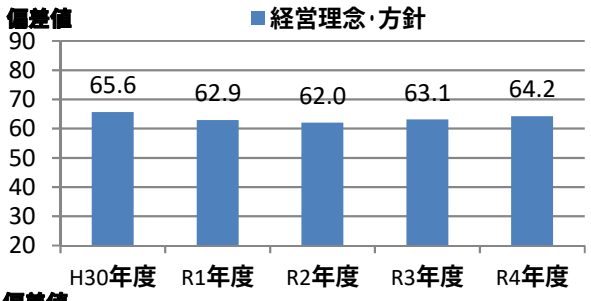
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

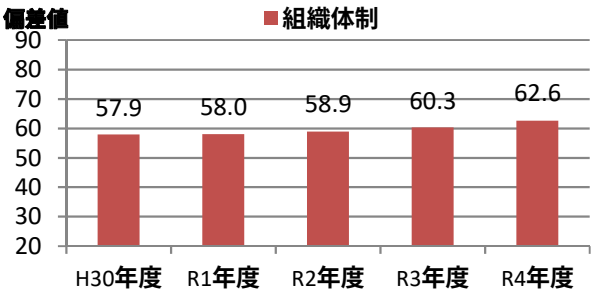
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

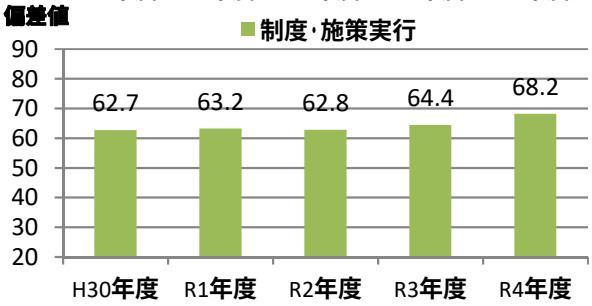
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

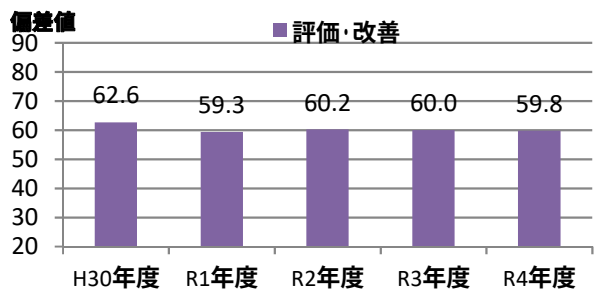
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	251～300位	251～300位	201～250位	101～150位
総合評価	62.6	60.9(↓1.7)	61.0(↑0.1)	61.9(↑0.9)	63.4(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



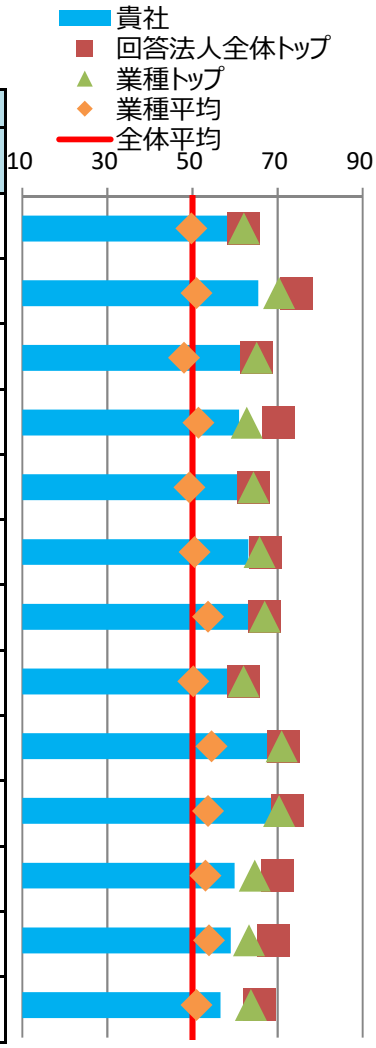






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.5**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.2**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.2**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.6**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**71.0**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.1**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.9**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.0**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.6**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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 働きやすい職場環境を整備し、人材定着や採用力を向上させることが経営課題であり、従業員が心身共に健康で一人一人のやりがいや生きがいを訴求していく事が重要である。また少子高齢化による労働人口の減少で、有能な人材の確保や育成支援がより重要になってくる。健康経営の推進により働きやすい職場環境を提供し従業員がモチベーション高く働き続けられる環境を構築したい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度向上、職場環境の改善、ワークライフバランスの推進を実践する事で人材定着と採用力の向上を図り、入社10年後定着率60%を目指すべく以下の施策に取り組む。1.エンゲージメント向上に向けたサーベイ実施／2.快適な職場環境づくり（部署別面談、メンタルヘルス研修、サポート体制強化）／3.JWP・JLP推進（ノー残業デー月3日・PW月1日取得の義務化、有給休暇取得7割以上でインセンティブ等）。

※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://www.jaccs.co.jp/csr/employee.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。

⑥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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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。

⑦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	社内スマホのチャット利用、社内LINE利用による情報共有、コミュニケーション強化を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**41.0**	%	(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	個々人に合わせた情報や、食生活改善に向けた食事メニューや料理方法等を配信するツールを提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.0**	%	(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	日々のライフログの管理、健康診断結果に基づいた健康情報の配信、運動推進のためのツールを提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.0**	%	(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	**3.0**	%
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。

⑧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	66.3	53.1	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	61.5	51.2	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	64.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.6	51.4	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	70.9	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	53.9	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	66.3	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.6	55.7	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	コロナ禍において在宅勤務や直行直帰、会議体のWeb化により対面でのコミュニケーションが希薄となった事もあり、メンタル不調者の早期発見が難しくなっている。休職者発生の未然防止と、休職者が発生した場合の復職に向けた支援体制が課題となっている。
	施策実施結果	社内に保健師と専任担当者３名設置。メンタル不調者に復職迄の完全サポートを実施し、復職後の再発防止に繋げている。また、高ストレス部署への全員面談やセルフケア・ラインケア研修を実施し未然防止を図っている。
	効果検証結果	休職者発生時は復職までの完全サポートを実施。休職中も定期的な面談を行うとともに、家族・主治医とも連携を図り、復職に向けた復職支援プランを作成し対応にあたった。また、一般職社員へは「セルフケア研修」、管理職へは「ラインケア研修」を実施、ストレスチェックでの高ストレス部署へは全員面接を実施し、問題がある部署へは改善指導を行いメンタル不調者の未然防止・早期発見に繋げている。
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	2018年に健康経営の一環として「がん治療休暇」を制定しがん治療と就労の両立支援を整備。2022年には休暇取得の範囲を拡大し指定難病を追加した上で「治療休暇」に改訂し、制度の充実を図った。更に2021年には「三大疾病サポート保険」を導入し、一人当たりの保険金額を５０万とした保険を採り入れた。これら制度の充実により、社員が安心して就業と治療を両立できる体制を整備した。
	施策実施結果	2021年度「治療休暇」利用社員数36名、「三大疾病サポート保険」加入社員数2,739名
	効果検証結果	会社として、社員の治療と仕事の両立を支援する制度を充実させる事は、社員の安心感につながり、職場復帰のサポートに資する制度となる。また、本制度を周知することで、在籍社員の健康志向の意識向上や生産性の向上につながり、企業の活力向上に寄与している。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008585

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：株式会社オリエントコーポレーション

英文名：Orient Corporation

■加入保険者：オリエントコーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

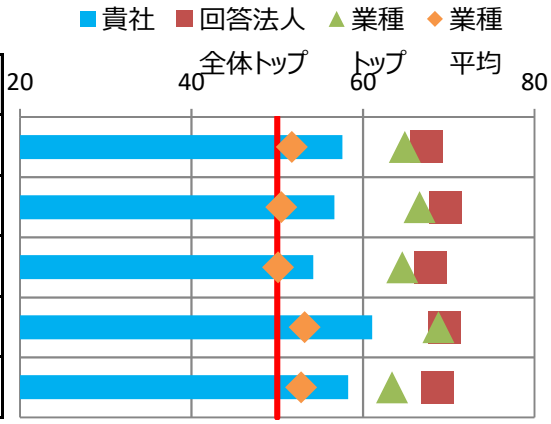
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.6**　↓2.4　（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。

②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	-	57.6	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	56.7	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	54.2	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	61.1	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	58.3	68.7	63.4	52.8



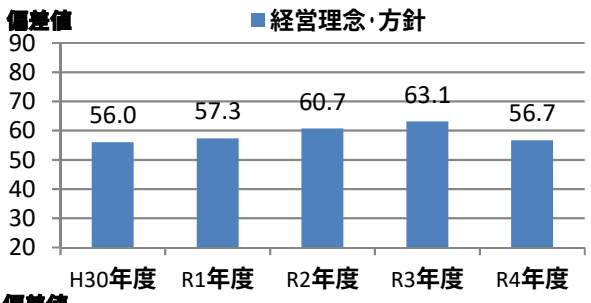
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

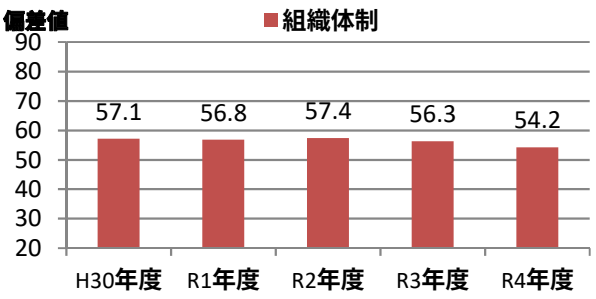
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

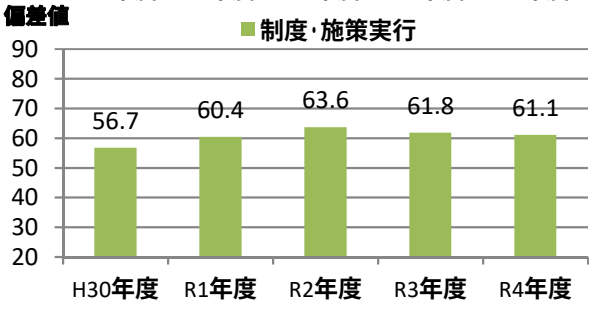
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

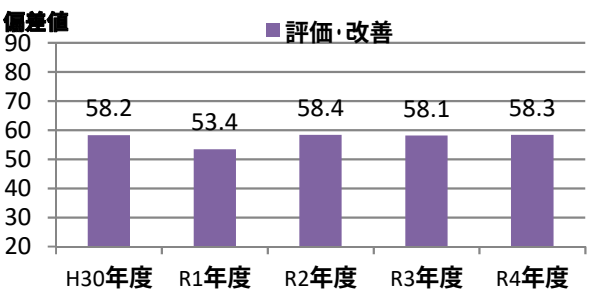
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	651～700位	401～450位	401～450位	751～800位
総合評価	56.9	56.7(↓0.2)	59.9(↑3.2)	60.0(↑0.1)	57.6(↓2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



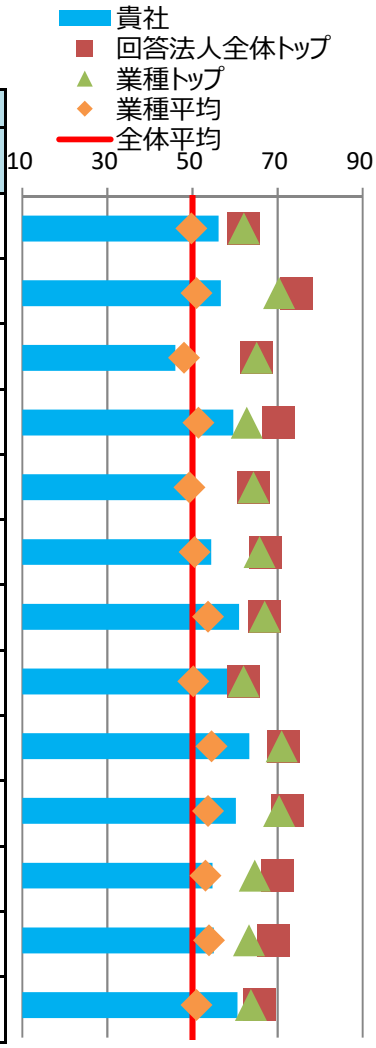






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.7**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.0**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.4**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.0**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.2**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.7**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.0**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.6**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **日本における少子高齢化と人口減少が進む中、事業成長に必要な人材の確保や社員に健康でより長く働いてもらうことが、事業活動を継続する上で重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**ワーク・ライフ・バランスの定着化に向け、週休三日制やスライドワーク・テレワークを導入し、活用することで社員が長く働きたいと感じられる環境づくりを行っている。具体的な指標として、育児休業取得率については2021年度目標の100%を達成しており、有給休暇取得率については現在の66.8%から70%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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/

※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。

⑥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	**13**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**41**	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。

⑦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	**2.8**	%	(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	社内でTeamsを導入済。勤務場所や所属の異なる社員とも簡単にコミュニケーションをとることが可能。

(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**	%

■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	2021年度「健康な食事・食環境」認証制度における更新審査において、給食部門の認証事業者に認定継続。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**36.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.1**	%

■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	福利厚生の一環としてスポーツクラブ利用補助を行っており、社員の健康保持・増進に取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**70.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.1**	%

■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	**14.8**	%
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。

⑧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	56.2	53.1	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	59.6	51.2	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	55.0	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	51.4	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	57.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	53.9	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	60.8	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.1	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.0	55.7	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	**事後措置実施率は100%を達成しているものの、依然として受診確認が取れない社員も多く、事後措置を徹底する必要性を社員に浸透させることが課題である。また、継続的な介入により、ハイリスク群【管理不良者（血圧180/110、血糖HbA1c 10%相当）、要受診者（血圧150/100、血糖HbA1c6.5%相当）】の人数を減らしていく必要がある。**
	施策実施結果	**管理不良者や要受診者に該当した社員全員に対し、産業医及び保健師により事後措置を行った。精密検査や治療が必要な者に対しては全員にメールを送付し、確実に受診勧奨を行うとともに、受診結果を確認した。**
	効果検証結果	**管理不良者は、昨年と比較して血圧は2名増加、血糖は６名増加した。要受診者は血圧は48名減少した、血糖は25名増加した。合計として、血糖及び血圧のハイリスク群は13名減少した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2018年度より、禁煙成功者に対してインセンティブを付与する「禁煙チャレンジ」を実施。2019年度からは産業医サポートのもと、ニコチンパッチまたは離煙パイプ購入費用補助や、禁煙外来受診費用の補助を行った。さらに、2020年4月1日から「全事業場内喫煙所（屋内・屋外含む）廃止」及び「勤務時間内禁煙」とした。しかし全社喫煙率は2020年度の時点で24.6%と依然として高い状態であった。**
	施策実施結果	**2021年度は、「全事業場内喫煙所（屋内・屋外含む）廃止」及び「勤務時間内禁煙」の管理徹底に努めた。加えて、健保とのコラボヘルスとして、禁煙サポート事業を企画して、2022年度から開始させた。**
	効果検証結果	**効果指標として全社喫煙率を設定している。2022年度までに全社喫煙率を20.6%まで削減することを目標としているが、2021年度24.3%であり喫煙率の低下は停滞傾向である。今後さらにオンライン禁煙サポート事業参加者の禁煙達成率を高められるよう工夫していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　008793

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：ＮＥＣキャピタルソリューション株式会社

英文名：NEC Capital Solutions Limited

■加入保険者：日本電気健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

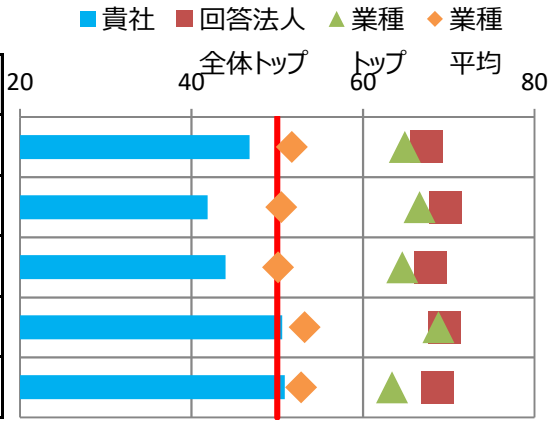
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.8**　（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。

②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	-	46.8	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	41.9	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	44.0	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	50.6	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	50.9	68.7	63.4	52.8



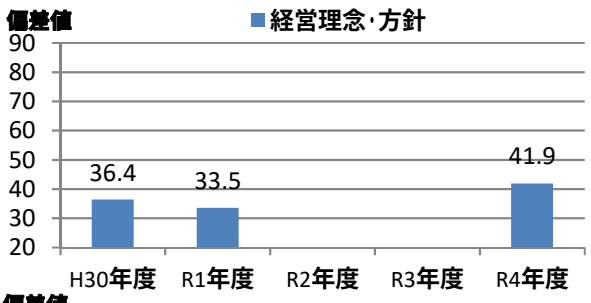
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

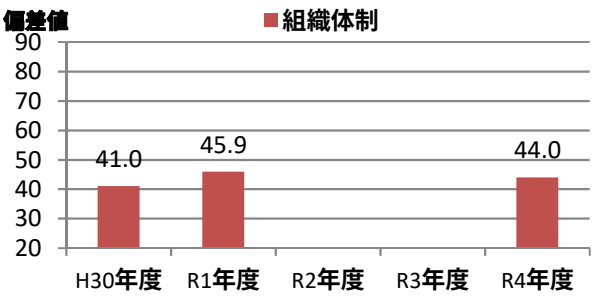
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

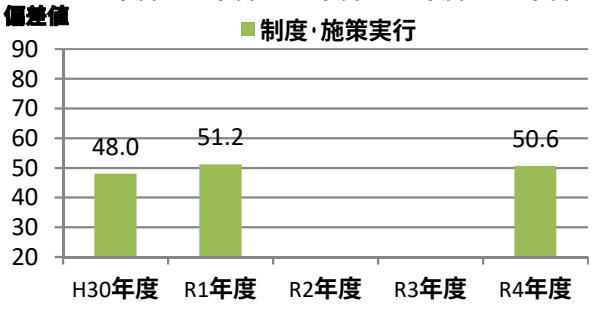
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

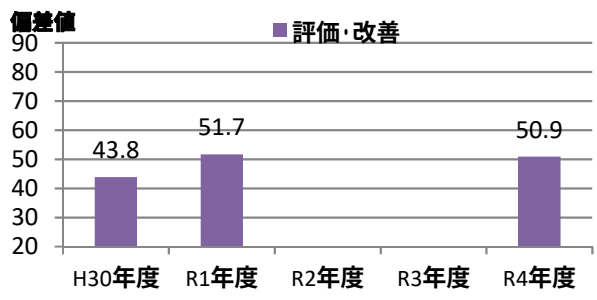
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1601～1650位	-	-	2051～2100位
総合評価	42.3	45.0(↑2.7)	-	-	46.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



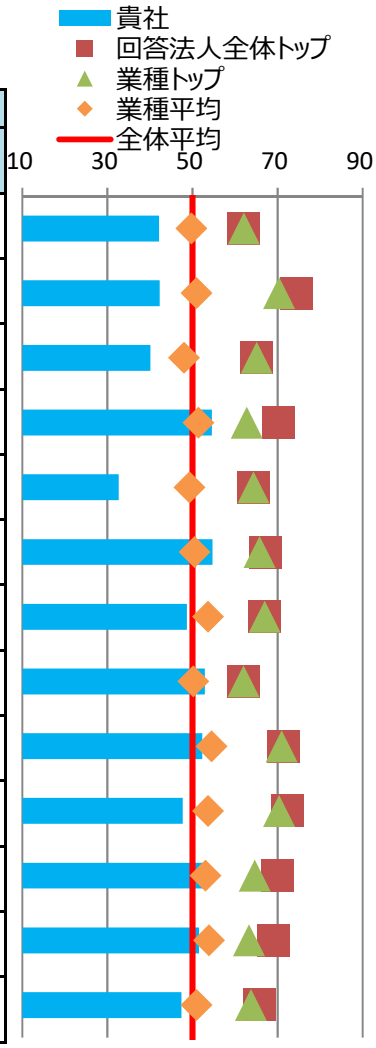






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.3**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.1**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**32.7**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.7**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.7**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.3**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.7**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.5**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.6**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.4**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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**
健康経営の実施により期待する効果	**エンゲージメントスコアを向上させることで、組織のパフォーマンス向上を図る。**
	社長自ら健康管理の責任者となり、従業員の健康維持・増進に取り組み、働きがいを実感し自分らしく生き生きと働くことができる環境をつくることで、エンゲージメントスコアの向上を期待する。

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.necap.co.jp/csv/employees.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。

⑥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。

⑦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	**91.9**	%

■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	MicrosoftTeamsのアプリを導入し、従業員間のコミュニケーションの促進を図っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.9**	%	(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	「スマートミール」の認証を受けた事業者の仕出弁当を本社勤務従業員へ提供するサービスを導入している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**77.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**21.7**	%

■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	健康ポータルサイト「ハピルス」（健康ポイントプログラム）を導入し、歩数の記録にポイント付与を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**93.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.8**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**2.4**	%

※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。

⑧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	53.1	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	56.6	51.2	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	46.6	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	51.4	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	53.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	53.9	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	43.8	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.7	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.7	55.7	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	**がんに罹患する従業員数が上昇傾向にあり、一定年齢以上の従業員を対象に費用補助など含め生活習慣病検診（がん検診）の受診を推進しているが、受診率は低い状態にあった。**
	施策実施結果	**がん検診の重要性および費用補助施策を社内デジタルサイネージにて毎日配信。また、がんに関するセミナーの案内等を積極発信。 ただし受診率に大きな変化は見られなかった。**
	効果検証結果	**受診に対する意識変容には、より具体的な個別アプローチが必要と分析。 メールによる従業員個々人への受診勧奨、定期モニタリング、受診督促により、個別アプローチ徹底と受診率の向上を図る。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙は、がんや循環器疾患などのリスクを高め、従業員の健康を害するとともに、受動喫煙により周囲の人間や家族の健康を害する。就業時間内の喫煙によって、非喫煙者との不公平感や生産性の低下も否めない。**
	施策実施結果	**従業員および被扶養者へ「オンライン卒煙プログラム」をPRおよび喫煙者へ受診勧奨を行い、2021年度は10名が参加。また、禁煙週間および禁煙デーを設定し、従業員に対して禁煙の習慣づけを行った。**
	効果検証結果	**喫煙率　18.8%　⇒　17.5%　へ減少。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010134

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：ＳＭＢＣファイナンスサービス株式会社

英文名：SMBC Finance Service Co., Ltd.

■加入保険者：SMBCファイナンスサービス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

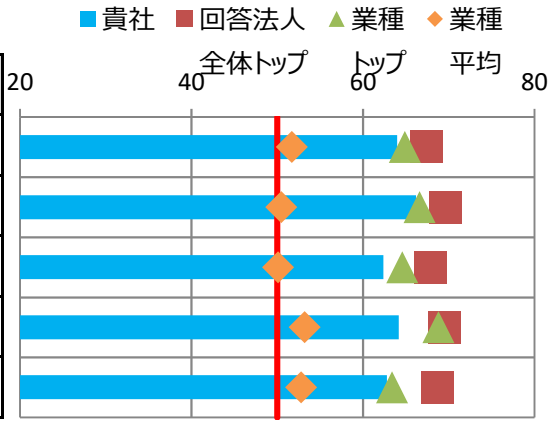
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.0**　↑4.4　（前回偏差値　59.6 ）

※「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。

②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	-	64.0	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	66.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	62.4	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	64.2	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	62.8	68.7	63.4	52.8



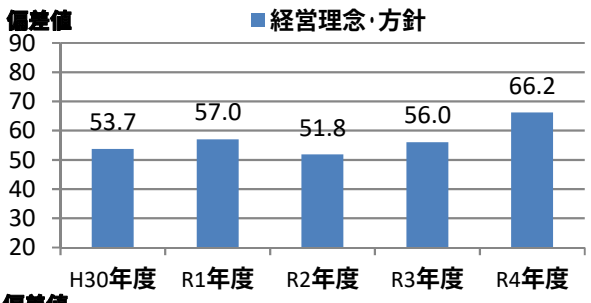
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

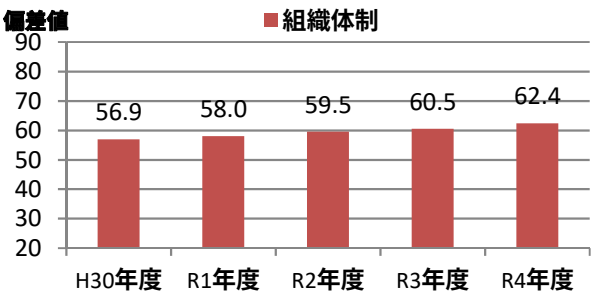
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

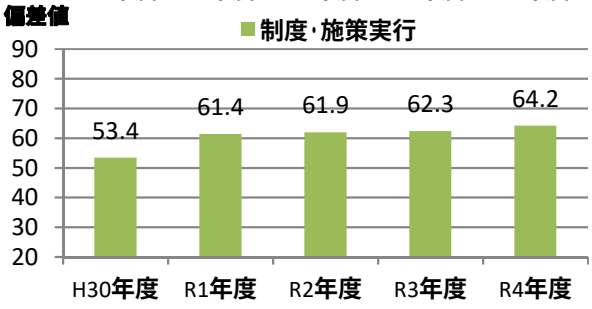
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

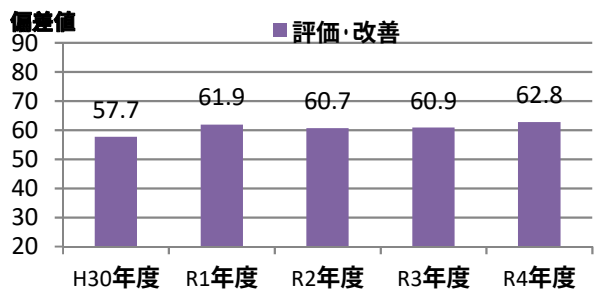
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	351～400位	601～650位	451～500位	51～100位
総合評価	55.1	59.6(↑4.5)	58.0(↓1.6)	59.6(↑1.6)	64.0(↑4.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



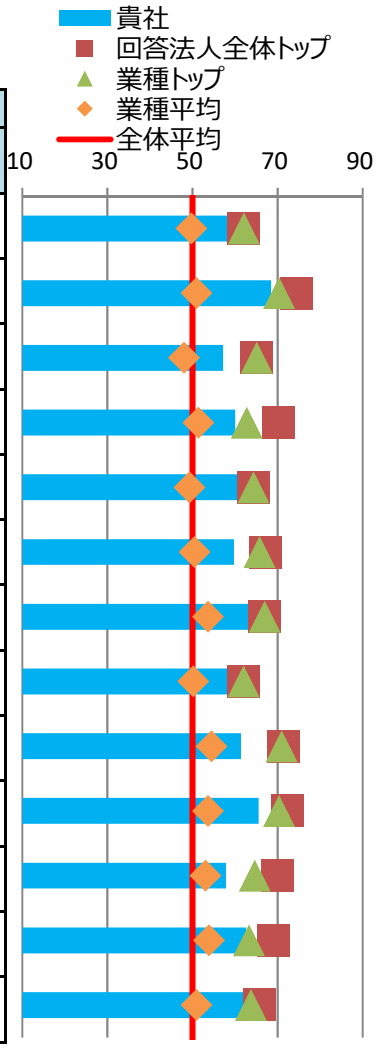






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.5**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.2**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.1**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**64.2**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.6**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.9**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**62.6**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.5**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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 当社では、40代以上の従業員が全体の68%を占めており、少子高齢化の深刻化に伴う労働人口の減少や加齢に伴う健康リスクの増加などによる労働力の損失リスクを潜在的に抱えている。またコロナ禍におけるメンタルヘルス不調者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員一人ひとりが心身共に健康でパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えウェルビーイング経営を推進していくことが重要だと認識している。
健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康でいきいきと働ける環境整備に向けた各種施策を推進することで、従業員のアブセンティーイズム及びプレゼンティーイズムの低下、労働生産性の向上を期待する。さらに従業員へのヘルスリテラシーの向上と、ウェルネスカルチャーの醸成、及び再検査実施率（60.0%）等の社内指標を達成することで、健康リスクを最小化し、組織全体の健康増進及び従業員のパフォーマンス向上に繋げ、企業としての持続的成長を目指す。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp

※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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**33**	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。

⑦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	**7.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	teamsやZOOM等を導入しコミュニケーションの円滑化を図る

(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	**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	毎日の食事の写真を撮るだけで栄養バランスを数値化し、食事管理、健康管理につなげるアプリを提供

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施
取組内容	スニーカーを履いた徒歩通勤推奨のため、スーツ・オフィスカジュアルの服装規定を撤廃し自由化を実施

(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	**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	**0.8**	%

※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。

⑧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	61.3	53.1	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	59.6	51.2	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	63.6	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	51.4	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	64.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	53.9	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	63.6	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.5	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.7	55.7	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	当社では2010年よりストレスチェックを実施しており、対個人には、高ストレス者に対する産業医や外部カウンセラーと面談勧奨を、対組織には、特にストレス度合の高い部署に対して外部講師を招いた職場改善施策等を実施してきたが、高ストレス者率は全国平均並みで横ばい状態。（21年度：12.2%）合併やコロナ禍等の環境変化等により不調者が増加する懸念もありメンタルヘルス対策は最重要課題の一つとして認識している。
	施策実施結果	結果に基づき部署を「要対応部署」「予備群部署」「その他部署」に区分し、区分に応じた濃淡を設定しセルフ・ラインケアセミナーや自部署自走の職場改善施策を実施。（21年度：要対応6、予備群19）
	効果検証結果	対個人では、高ストレス者に対し産業医や外部カウンセラーとの面談勧奨を定期的に行った結果、気軽に相談できる環境醸成につながりメンタル不調の未然予防強化に繋がった。（希望者42人、27人増加）。対部署では、部主体でPDCAサイクルを回す改善施策の実行により前年度「要対応部署」「予備群部署」に該当した部署の連続該当は発生せず、組織活性化に寄与。
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	09年より時間外労働削減施策や有休取得推進を継続的に展開し全国水準を超えるレベルではあるものの、時間外労働は微増傾向、有休取得率の伸び率は鈍化している。（20年度：法定時間外労働(月間)/10.0時間、有休取得率(年間)/81.2%） 企業として生産性を維持しつつ更なるワークライフバランスの実現のため個人のワークスタイルに応じた働き方を選択可能とし、多様な人材が活躍できる環境の整備が課題と認識。
	施策実施結果	フレックスタイム制やサテライトオフィス等環境を整備し、働き方の改革を推進。期初に労務管理方針（所定外労働・有休取得率等の目標値を策定）を全社へ通知し定期的に実績を経営層・全社へ還元。
	効果検証結果	全社的な施策推進により役員・従業員一体となった風土情勢に繋がり柔軟な働き方が実現。制度面の整備や進捗管理等多方面からのアプローチにより働き方のマインドチェンジが図られ着実な生産性向上に寄与。各施策の効果検証は以下の通り。 有休取得率（年間）：91.8%（2018年度比10.6%増加） サテライトオフィス利用人数（22/6～9月累計）：253人（前年比126人増加）

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 010261

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：トヨタファイナンス株式会社

英文名：TOYOTA FINANCE CORPORATION

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

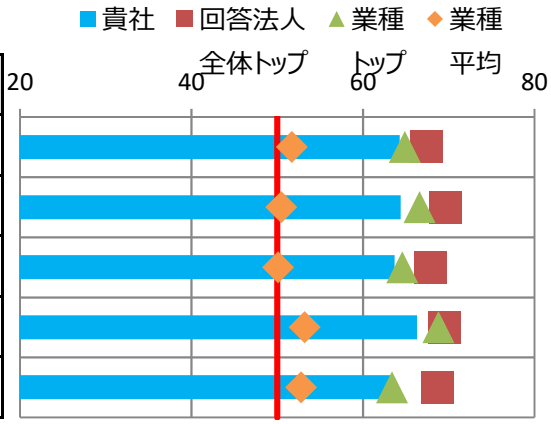
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.3** ↑2.0 （前回偏差値 62.3 ）

※「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。

②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	-	64.3	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	64.4	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	63.7	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	66.3	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	63.4	68.7	63.4	52.8



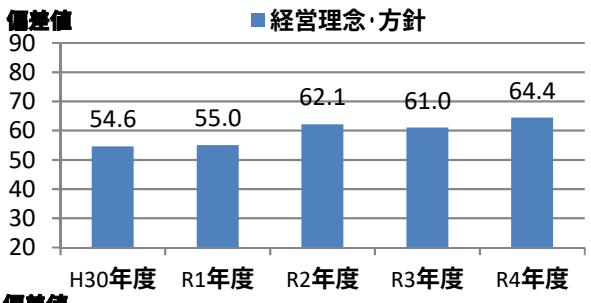
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

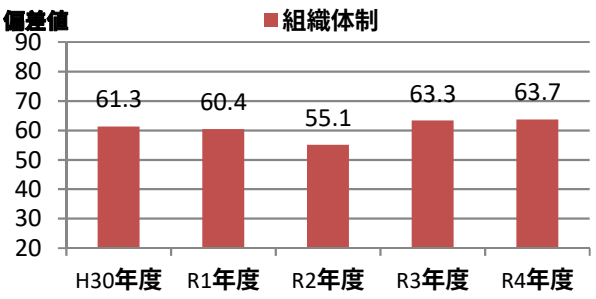
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

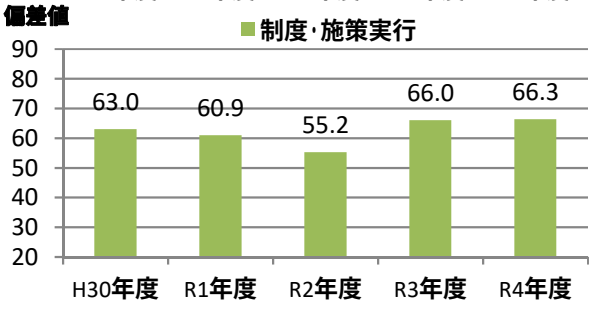
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

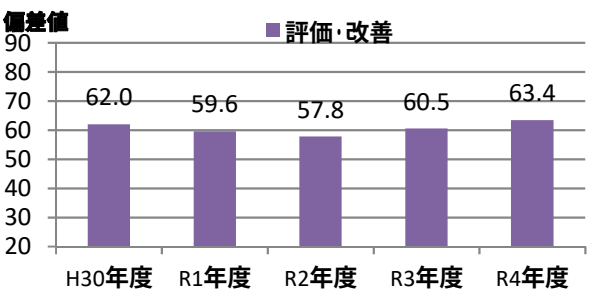
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	451～500位	601～650位	151～200位	51～100位
総合評価	59.9	58.6(↓1.3)	58.0(↓0.6)	62.3(↑4.3)	64.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



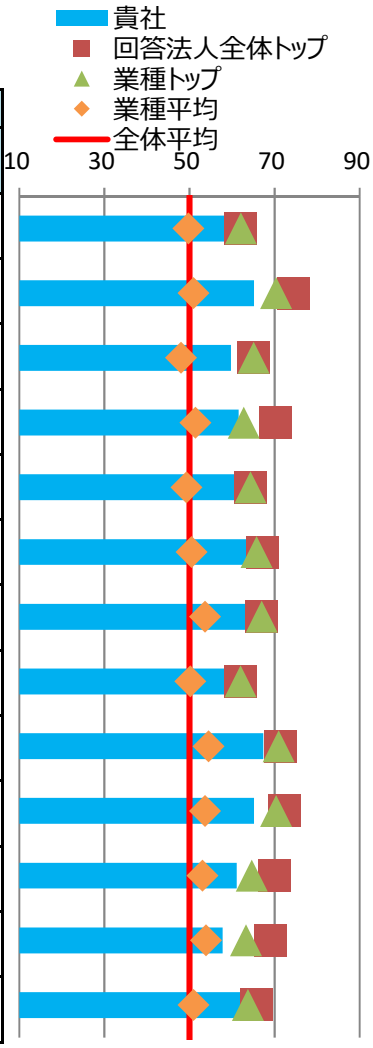






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.2**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.8**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.6**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.3**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.2**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.1**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.8**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.4**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **「健康経営戦略マップ」にも記載のとおり「従業員のこころと身体の健康を大切に考える『健康でいきいきとした職場づくり』」を目指すために、出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況であるプレゼンティズムと、心身の体調不良による休務の状態であるアブセンティズムの低減を実現させることが、従業員のパフォーマンスを向上する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	**生活習慣と労働生産性の相関を調査実施したことで、プレゼンティズム、アブセンティズムともに生活習慣の良し悪しとの相関性が高いことが判明。このことからターゲットを明確にし、対策を取ることで、プレゼンティズム、アブセンティズムの数値改善を目指す。具体的な数値としては、プレゼンティズムの目標数値は11.11%。アブセンティズムの目標数値は3.04日/年を目指す。**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-finance.co.jp/common/pdf/about/health_and_productivity/kenko_sengen_202209.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。

⑥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	**26**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**43**	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。

⑦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	チャットによるコミュニケーション促進ツールの提供により、過去と比較し気軽に質問、相談、意見交換が実現

(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	社内設置自販機、オフィスグリコ等の健康志向商品への改善、乳酸菌飲料の全従業員への配布等食生活改善推進

(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	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加
取組内容	スポーツ庁「FUN＋WALK PROJECT」承認のウォーキングイベントを1ヶ月にわたり全社で開催。

(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	**42.0**	%

■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	**100.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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。

⑧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	65.5	53.1	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	61.3	51.2	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	56.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	51.4	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	80.4	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	53.9	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	64.1	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.8	55.7	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	**コロナ自粛、在宅勤務増加による運動不足が前年度ストレスチェックの結果で出ており、メタボ、生活習慣病の要因となるため、生活習慣と労働生産性の相関を分析する「ライフスタイル調査」を実施。結果、運動においては性・年代に関わらず、全体の8割が低スコアとなり、顕著に運動不足が明確になった。但し、問題認識層46.5%、改善意欲層38.7%と意欲が高いため背中を押すきっかけづくりの施策が必要。**
	施策実施結果	**「全社スマホ・ウォーキング・イベント」を全社対象に1か月間開催。全社員を対象にしたところ42%の約760名が参加。厚労省目標数値の1日8,000歩を平均歩数目標と設定。参加者の約42%が目標達成。**
	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出ていないが、定性的な効果を把握するための参加者対象のアンケートでは満足が90%、継続希望が84%、「運動習慣のきっかけとなった」との声が寄せられた。運動習慣の定着に繋げるため、イベント終了後すかさず提携スポーツクラブのオンラインレッスンの推奨周知実施。今後も定点的にウォーキングイベントは実施することで経営会議でも合意済み。**
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	**特定保健指導対象者率は2020年19.1%、2021年18.3%と減少傾向にあるものの、積極的支援レベルの特定保健指導実施完了率は本来100%であるべきものが、2020年度67.5%であり、血圧、脂質、血糖値、腹囲、BMI等のリスクが重なっている状態にも関わらず、発症予防機会を活かしきれていない状態がある。**
	施策実施結果	**積極的支援実施完了率目標を80%に設定し社内外に宣言。対象者は63名。完了先着30名へウェアラブルウォッチ付与。全マネジメント層へ対象部下への参加促進を依頼。毎月対象者へ動機付けメールを継続発信した。**
	効果検証結果	**積極的支援実施完了率は67・5%→85.7%へ上昇。18.2ポイント上昇できた。実施完了者30名は、インセンティブのウェアラブルウォッチでさらに運動習慣を定着したい意気込みを聞くことができた。以前の面着での保健指導からオンラインでの面談運用ができる委託業者に変更したこともフレキシブルな対応が可能となった要因である。来期目標は90%を掲げ、重症化予防に努める。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 010320

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：エー・シー・エス債権管理回収株式会社

英文名：A･C･S CREDIT MANAGEMENT CO.,LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

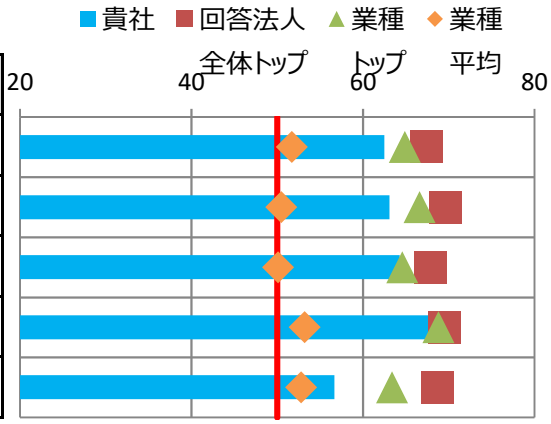
■総合順位： **201～250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.5** ↑3.4 （前回偏差値 59.1 ）

※「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。

②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	-	62.5	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	63.1	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	64.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	68.3	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	56.7	68.7	63.4	52.8



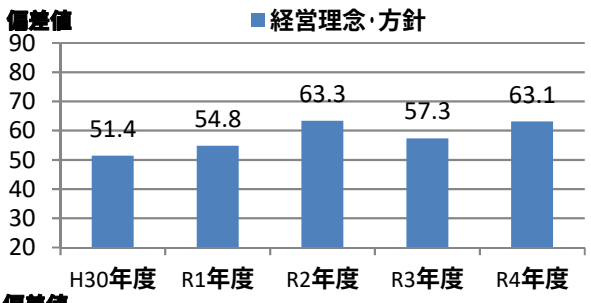
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

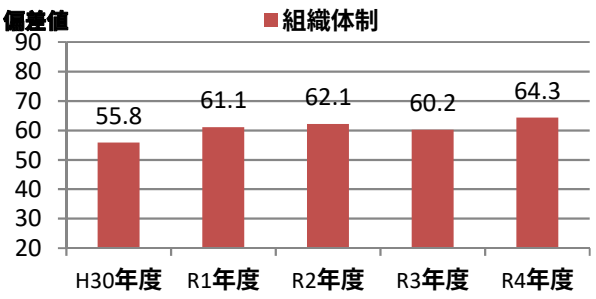
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

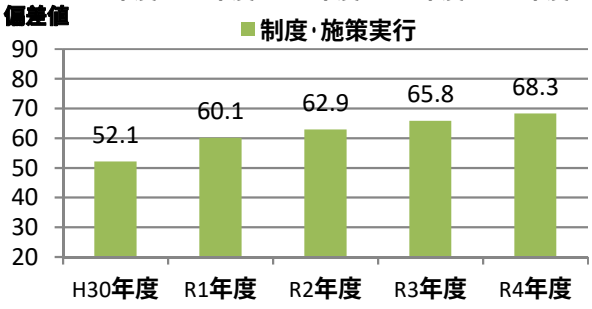
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

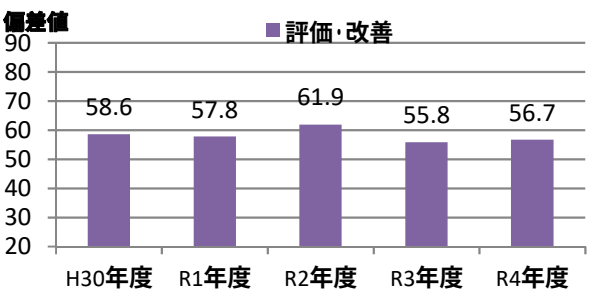
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	501～550位	151～200位	501～550位	201～250位
総合評価	53.9	58.0(↑4.1)	62.6(↑4.6)	59.1(↓3.5)	62.5(↑3.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



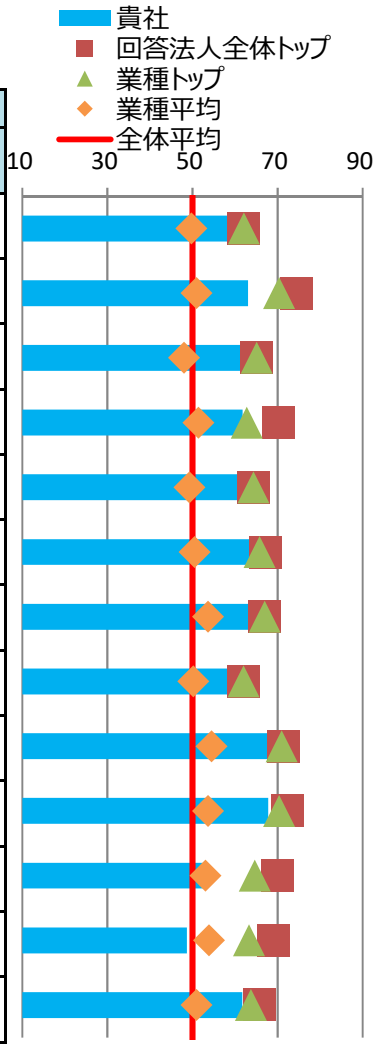






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.1**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.8**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.7**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**67.0**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.5**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.8**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.0**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.7**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.7**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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 従業員が心身ともに健康で活躍することや健康維持・増進による従業員満足の向上を、健康経営で解決したい経営課題としてとらえている。 その中で、健康経営への課題を主にフィジカル面、メンタル面からとらえ、フィジカル面では「重症化予防の強化」、メンタル面では「ヘルスリテラシーの向上」「職場環境・風土の改善」を主な課題として解決にむけて健康投資を行いその効果・検証を行っている。
健康経営の実施により期待する効果	多くの従業員が心身ともに健康で最大限の能力を発揮し社内外で活躍し続けられることを期待する効果と定め、従業員の健康を通じた地域社会への貢献、健康維持増進と働きやすい職場環境の実現による従業員満足度の向上、労働生産性の向上、人材の定着を通じた従業員個々のパフォーマンス向上について期待している。

※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://www.aeoncredit.co.jp/acmc/employee/

※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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**25**	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。

⑦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	全従業員が書き込み、閲覧可能な社内掲示板設置、チャット機能があるオンライン環境の構築。				
(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	アプリで健康保持・増進に係る情報発信を行い、食生活改善やカロリー記録機能を通じたサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**81.0**	%

■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	fitbitの提供を通じて運動習慣醸成の取組実施。歩数に応じてポイント付与する企画も実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**81.0**	%

■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	**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。

⑧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	65.6	53.1	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	51.2	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	65.6	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	51.4	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	60.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	53.9	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	61.8	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.8	55.7	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	年に1度の健康診断では発見が難しい疾病に対する対策や、メンタル疾患に対するケアサポートについて取り組み施策を毎年検証したうえで更新しているが、更なる取り組み強化の必要性が課題となっている。 取り組みの過程で、新型コロナウイルス感染症対策を鑑みて、対面の面談にこだわらず、幅広い面談の実施方法検討が課題となった。
	施策実施結果	疾病やメンタル疾患が疑われる場合、産業医や保健師など状況に応じた面談体制の構築を実施。新型コロナウイルス感染症対策としてオンライン面談活用や電話相談など、希望者に対する配慮も行い対応した。
	効果検証結果	受診勧奨に加えて、相談方法も対面、オンライン、電話といった多様な方法の提案を行い利用者は増加。従業員個々の状況に応じて、産業医、保健師の選択肢がある事や、服用する薬の相談（産業医）や、通院する場合の病院の提案（保健師）など、的確なアドバイスをもらえたと反響があった。産業医面談と保健師面談の選択が可能となることにより面談希望者がより望む方法と相談相手により疾病の発生予防にもつながる取り組みが出来た。
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	部署によって、業務が多忙になる時期や、業務量が多い部署などそれぞれに係るストレスの量も様々であり、各部門の統括部長や人事部門を中心に全ての部署における状況把握を行うことが課題となっている。また個々人が抱えている仕事や私生活における悩みの部分について所属長がいかにして把握するかが課題であった。
	施策実施結果	労働時間の月度内進捗管理を実施。従業員の業務過多へ配慮。全従業員対し有給休暇取得日数を定め取得を義務付け進捗管理を行い全員取得。個々人へは月1回の1on1面談を実施。コミュニケーション強化に繋げた。
	効果検証結果	有給休暇取得率は61%から78%に改善。有給休暇を定めることで有給取得に対する考え方も変化し始め有給取得しやすい環境の構築が出来た。 個々人へのアプローチとしては1on1で補完。前年度は48%の実施率であったが本年度は実施率100%を目標に毎月経営層が参加する社内会議で進捗管理を行っており、メンタルヘルス不調による休職者は年度前半のみで年度の後半で新たな休職者の発生はなく効果が出ている。

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　010548

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：株式会社日産フィナンシャルサービス

英文名：NISSAN FINANCIAL SERVICES CO.,LTD

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

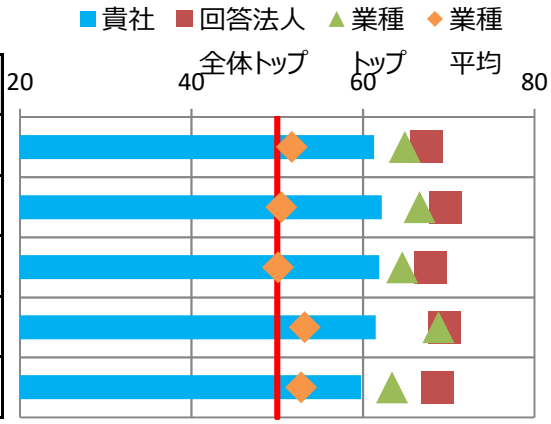
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.3**　↑0.8　（前回偏差値　60.5 ）

※「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。

②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	-	61.3	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	62.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	61.9	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	61.5	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	59.8	68.7	63.4	52.8



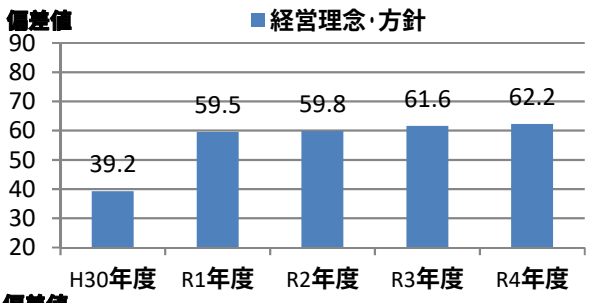
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

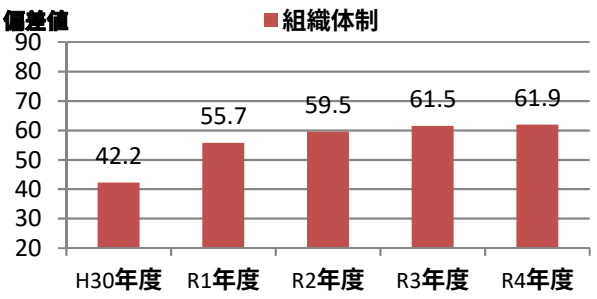
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

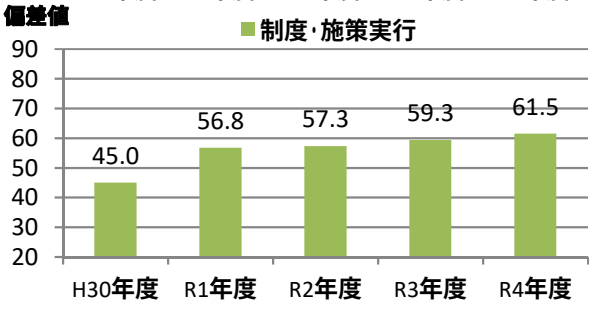
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

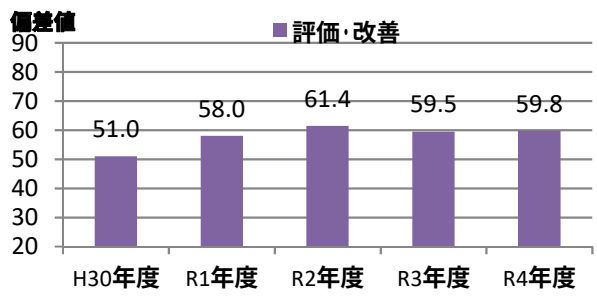
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	551～600位	401～450位	351～400位	351～400位
総合評価	43.9	57.8(↑13.9)	59.7(↑1.9)	60.5(↑0.8)	61.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



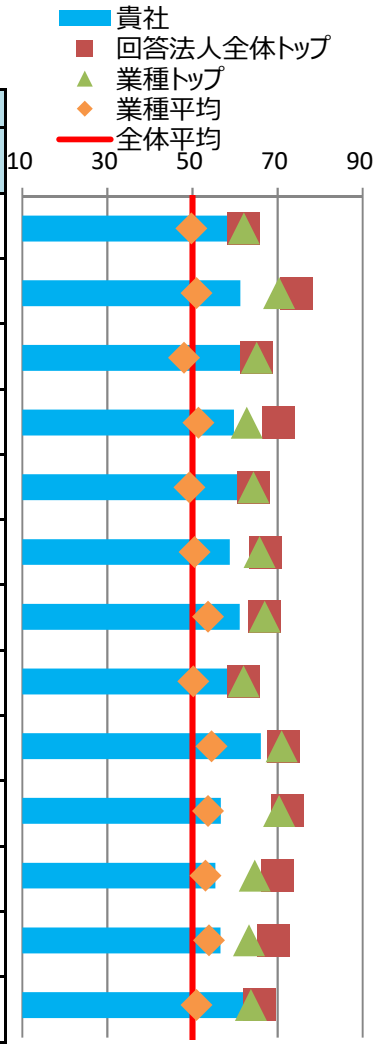






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.3**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.6**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.8**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.8**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.1**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**66.1**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.7**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.4**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.6**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.3**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **ビジョンである「最先端の金融・サービスでお客さまのカーライフを豊かに」していくためには、心身共に充実し前向きに仕事に取り組み成長する社員が増えていくことが重要。健康経営を通して、社員自身が心と体の健康を保ち、ワークライフバランスを意識しながら充実した生活を過ごすようになることで、モチベーションの高い社員が増え、個人・組織のパフォーマンスが最大化されることを期待している。**
健康経営の実施により期待する効果	**心身共に充実した社員とともにお客さまの期待を超える価値を提供していくために、健康経営によりワークライフバランスやワークエンゲージメントを向上させていく。ワークライフバランスの指標として、現在全社員の有給取得日数は15.7日のところ、常に16日以上取得できる事、また社員のモチベーション指標としてのワークエンゲージメントについては、肯定的回答者が常に65%以上を維持できるようにする。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/information/work_life.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。

⑥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）	**28**	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。

⑦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	**99.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**67.0**	%

■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	絵文字も利用できるチャット機能のツールを全社で利用。コミュニケーション促進ツールとしている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.0**	%

■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	日々の食事管理の記録をつけられる健康アプリの提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.2**	%

■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	運動奨励活動（歩数計測、歩数イベント上位歩数者表彰、歩数に応じたポイント付与）のアプリ提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.2**	%

■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	**10.5**	%

※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。

⑧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	61.2	53.1	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	59.8	51.2	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	50.9	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	51.4	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	53.9	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	59.6	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.7	55.7	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	**健康経営に取組む中で他社比較すると血圧リスクが高いことが当社の課題。40歳以上で、上180以上、下110以上の血圧リスク者が2019年度は1.5%、2020年では2%と悪化した。そこで血圧リスクの要因となる喫煙率を下げる事を目標とした。当社喫煙率は2020年度26.3% 年代別内訳は20代15.7%、30代8.9%、40代15.7%、50代46.6%、60代13.1%。20代若手の喫煙率も高い**
	施策実施結果	**就業時間内禁煙実施。禁煙グッズを作成しポスターと共に全事務所に設置。禁煙セミナー実施。オンライン禁煙外来治療完了者にインセンティブを付与し実質本人費用負担なしの制度策定。禁煙成功体験者の声を社内で共有**
	効果検証結果	**オンライン禁煙外来完了者5名。2週間の短期期間禁煙プログラム利用者9名。1、2年目の若手社員への必須研修で喫煙取組を含めた健康セミナーを実施。就業時間内禁煙が後押しとなり喫煙率の低減に成功している。全社の喫煙率2018年度31.3%で2019年度29.7%、2020年度26.3%、2021年度24.5%。喫煙率を下げる事で高血圧を予防し労災リスクの対応にもなっている。**
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	**健康経営の推進にはポジティブな取組が必要。要精密検査、喫煙者等リスク者を対象とした取組だけでは、全社的には健康取組が前進しにくい事を感じていた。ポジティブに健康経営を推進すること。また在宅勤務等により職場でのコミュニケーションの希薄さも課題であった。職場の活性化に繋がる取組が必要である。**
	施策実施結果	**全社員対象のウォーキングラリー実施。チームで参加する事でコミュニケーションを促進。同時にフォトコンテストも実施。期間中全役員が自身のウォーキング感想をイントラ掲載。上位者表彰。商品授与。**
	効果検証結果	**40歳以上の運動習慣比率の値が2020年25.6%、2021年度27.3%上昇した。 社内の全従業員アンケートより、健康経営に取り組んで欲しい人の割合が、ウオーキングラリー実施前の2020年82.8%、2021年86.1%、ウォーキングラリー実施後2022年91.3%に上昇。歩数を金額換算した寄付の実施、役員自身の写真入りコメント公表、チーム参加、等で職場のコミュニケーション活性化に繋がった**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　011108

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：SMBCコンシューマーファイナンス株式会社

英文名：SMBC CONSUMER FINANCE

■加入保険者：ＳＭＢＣコンシューマーファイナンス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

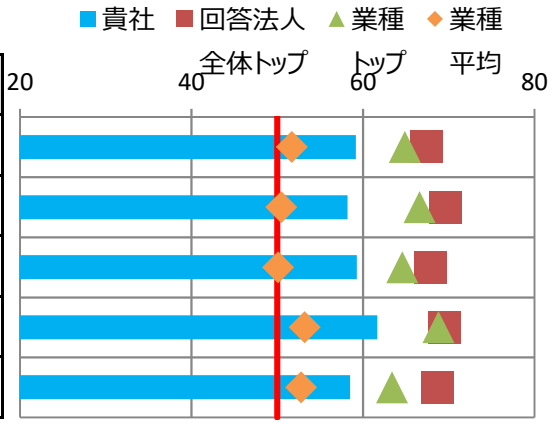
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.2**　↑0.3　（前回偏差値　58.9 ）

※「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。

②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	-	59.2	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	58.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	59.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	61.7	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	58.5	68.7	63.4	52.8



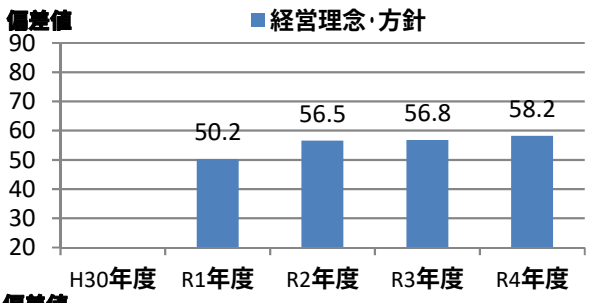
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

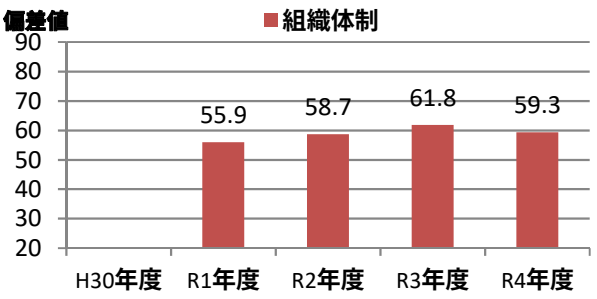
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

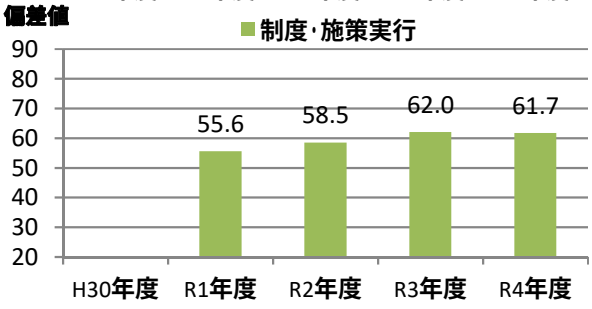
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

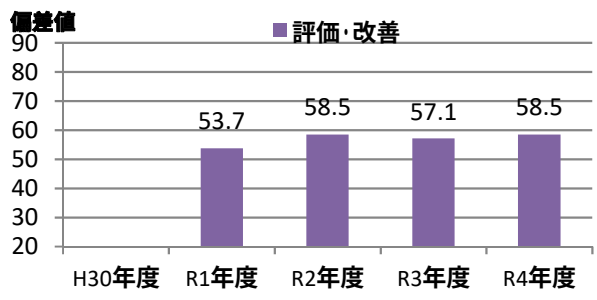
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	951～1000位	601～650位	501～550位	601～650位
総合評価	-	53.5(-)	57.9(↑4.4)	58.9(↑1.0)	59.2(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



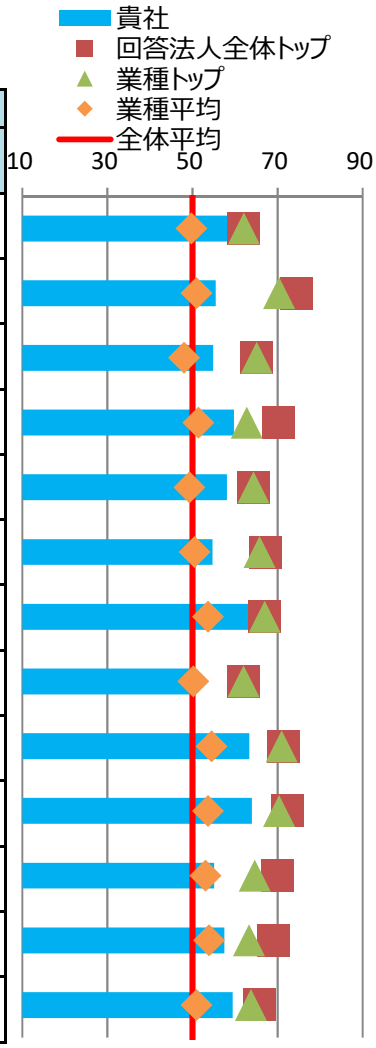






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.5**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.9**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.8**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.7**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.2**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.0**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.1**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.5**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.5**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **社員一人ひとりが心身ともに健康で活き活きと働き、お客さまの視点に立ったサービスを提供し続けられるよう、「社員が活き活きと働ける環境の実現」を健康経営で解決したい経営上の課題としている。「お客さまから最高の信頼を得られるグローバルなコンシューマーファイナンスカンパニー」となることを目指し、社員の心と身体の健康増進・働く環境の整備を推進していく。**
健康経営の実施により期待する効果	**●健康経営の実施を通じて、社員とその家族が心身ともに健康な状態で、いきいきと働いている状態の実現を期待する。** **●以下KPI指標の目標達成を通じて企業価値の向上を目指す。** **＜目標指標（現在値／2022年度目標）＞** **・身体的に良好な状態の社員：非喫煙率70.9%／80%** **・精神的および社会的に良好な状態の社員／長期休業者率（1カ月以上、有休含む）の割合（1.2%／1.0%）**

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.smbc-cf.com/sustainability/employee.html#ac03

※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。

⑥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）	**53**	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。

⑦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	**73.4**	%

■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	ＷＥＢ上で手軽に感謝や称賛のレターを送ることができる仕組みを導入し、コミュニケーションを推進している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**67.3**	%

■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	本社社員食堂において健康に配慮（カロリー、塩分、鉄分等）した食事を提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.5**	%

■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	健康意識醸成を図るため、ウェアラブル端末Fitbitを希望する社員へ貸与している

(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	**17.8**	%

■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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**82.0**	%

※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。

⑧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	58.8	53.1	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	53.8	51.2	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	65.1	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	51.4	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	66.0	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	53.9	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	60.6	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.4	55.7	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	**「社員が活き活きと働ける環境」の実現を健康経営で解決したい経営課題としている。健康関連の最終目標の一つである「身体的に良好な状態」を測る指標として非喫煙率を定めているが、年々増加を確認しているものの、KPI目標の80%には達成していない。喫煙は生活習慣病やがん等の発症リスクが高いことが確認されていることから、非喫煙率を向上させていくことが課題である。** **■2020年度非喫煙率：69.8%**
	施策実施結果	**①全喫煙者を対象に禁煙外来費用の補助を実施（オンライン型・通院型を任意選択）** **②本社移転に伴い入居エリアの共有部の喫煙室の不採択** **③他事業所の喫煙室ルールの見直し（喫煙室入室人数制限、入室時間など）**
	効果検証結果	**■非喫煙率増加　2021年度非喫煙率：70.9%（+1.1%）** **■本社専有部喫煙室撤廃後に実施したアンケートでは、「喫煙した本数が減った」と回答した割合が本社勤務者では14.2%であり、他拠点（共有部に喫煙室あり）平均7.9%と比較して高いことから施策の効果が確認できた。** **■KPI目標80%達成に向けて、経営トップのメッセージ発信、喫煙ルールの見直し等により、更なる非喫煙率向上を目指す。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 011213

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：三井住友DSアセットマネジメント株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui DS Asset Management Company, Limited

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

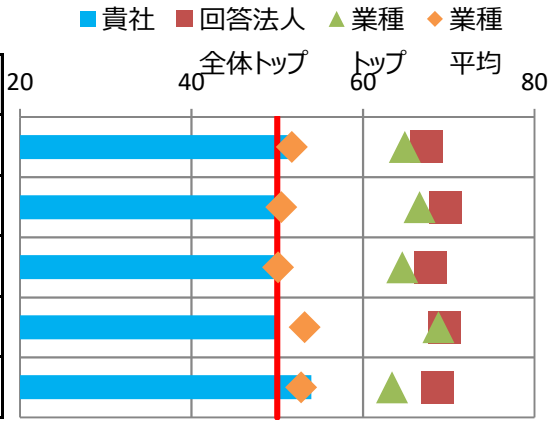
■総合順位： **1501～1550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.3** ↓1.2 （前回偏差値 52.5 ）

※「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。

②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	-	51.3	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	50.1	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	50.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	50.1	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	54.0	68.7	63.4	52.8



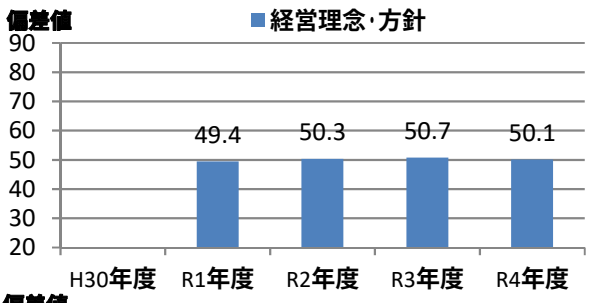
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

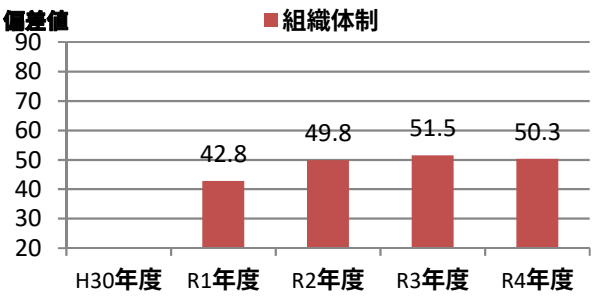
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

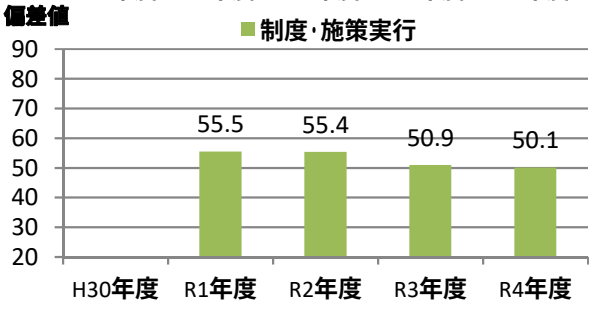
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

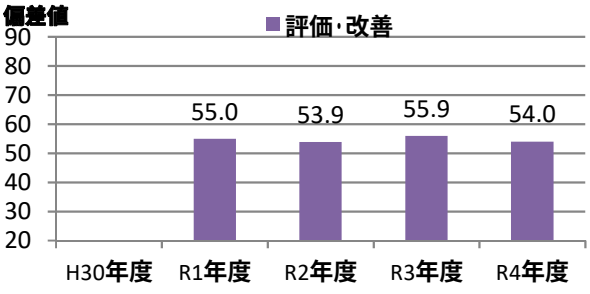
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	1101～1150位	1251～1300位	1501～1550位
総合評価	-	51.0(-)	52.3(↑1.3)	52.5(↑0.2)	51.3(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



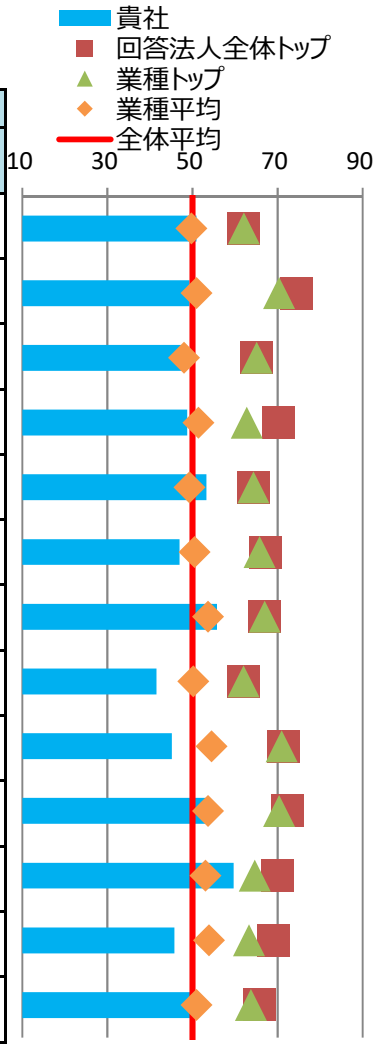






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.3**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.1**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.8**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.0**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.8**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**41.6**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.2**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.2**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.7**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.8**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.9**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **多様なバックグラウンド、ライフスタイルを持つ社員が、満足度高く生き生きと働くことができ、エンゲージメントや生産性の高い組織にしていくことが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員満足度を毎年計測、前年度より向上を目指す。育児、介護、療養と仕事の両立が可能になるように、フレックスタイム制、テレワーク制度、休業・休暇、短時間勤務、復職支援等制度以外に、長時間労働の削減（2022年度20時間/月）、休暇取得率の向上（2022年度75%）を目標に取組んでいる。**

※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

媒体の種別	**上記以外の文書・サイト**
URL	**https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/pdf/sustainability_report_2021_c07.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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**13**	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。

⑦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	**16.7**	%

■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	1on1用に小さな会議室やブースなどを各フロア複数個所用意している。				
(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	社内カフェを設置し、飲み物だけでなく健康に配慮した仕出し弁当や主菜・惣菜の提供を行っている。				
(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		%

■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	社内に立会議を複数用意している。また、フロアの移動には階段を使用することを奨励。				
(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		%

■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	**15.0**	%

※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。

⑧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	51.5	53.1	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	47.5	51.2	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	53.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	51.4	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	54.8	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	53.9	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	49.5	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.1	55.7	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	**メンタル不調者が一定数存在。**
	施策実施結果	**職務申告書や人事面談の実施を通じてメンタル不調の把握・予防に努めている。**
	効果検証結果	**メンタル不調者数の有意な低減はまだ見られないが、以前より、当人や周囲の者も気にし相談しやすくなったことで、数は減少しいる。メンタル不調が長期化する、それを事由に退社する等の深刻な例は減少している。**
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	**月平均時間外労働時間（法定労働時間の超過時間）が依然として高水準。社員のQOL向上、多様な人材が生き生きと働くことができる環境作りのために、労働時間の適正化が必要。**
	施策実施結果	**トップメッセージ発信、経営会議報告等で実績報告、役員参加のダイバーシティ推進会議でディスカッションを実施。月平均時間外は、2019年度減少したものの、2020年度・2021年度に増加傾向で推移。**
	効果検証結果	**職場環境調査でワークライフバランスの尊重に関する回答が、2020年度84.2%、2021年度83.2とやや低下。2021年度の時間外労働時間の長時間化が要因の1つと思料。同年度は、BPOやシステム移行を背景とした勤務時間の長時間化等により労働時間短縮が進まなかった。しかしこれらの特殊要因の終息により、労働時間の適正化、ワークライフバランスの向上に繋がっていくものと推測。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　012063

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：三菱ＵＦＪ国際投信株式会社

英文名：Mitsubishi UFJ Kokusai Asset Management Co., Ltd.

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

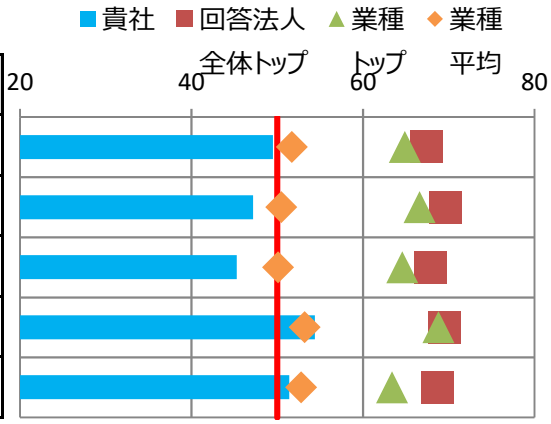
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.5**　↑5.3　（前回偏差値　44.2 ）

※「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。

②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	-	49.5	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	47.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	45.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	54.4	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	51.4	68.7	63.4	52.8



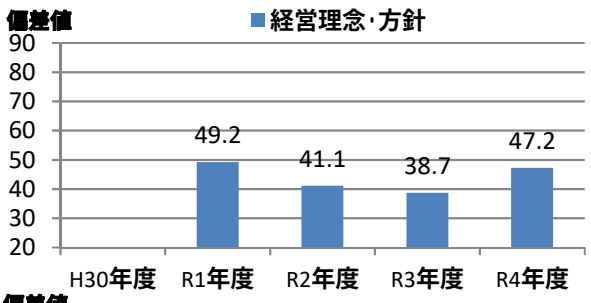
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

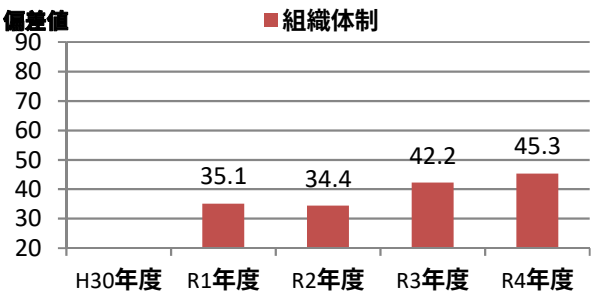
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

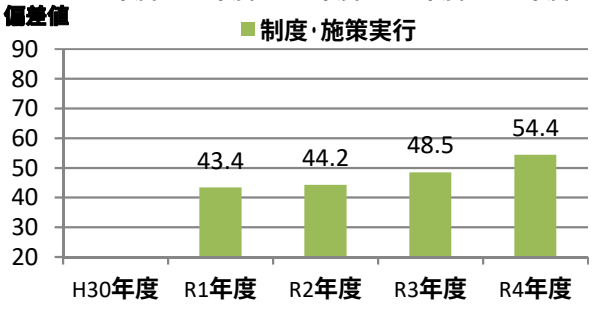
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

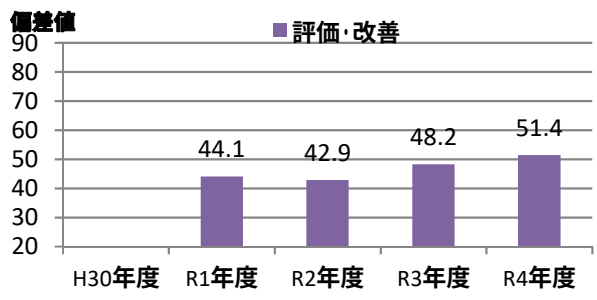
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1701～1750位	2051～2100位	2151～2200位	1701～1750位
総合評価	-	43.7(-)	40.9(↓2.8)	44.2(↑3.3)	49.5(↑5.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



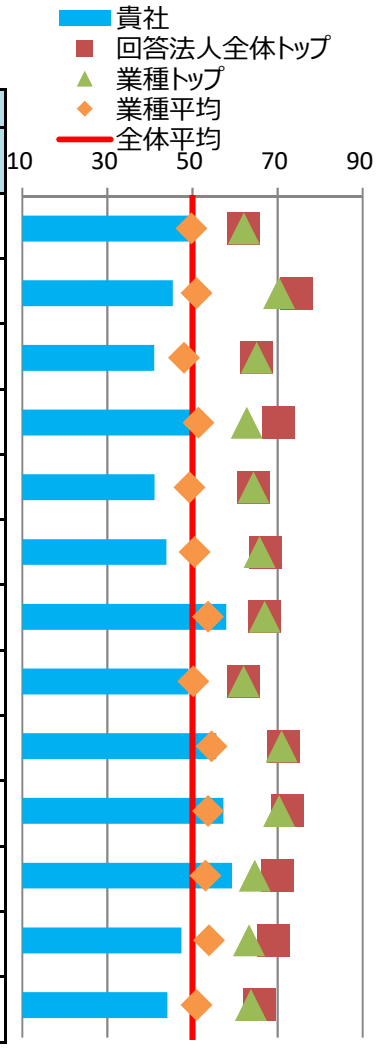






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.4**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**41.0**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**41.1**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**43.9**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.0**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.6**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.3**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.3**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.4**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**44.1**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **社会インフラの1つとして、良質な投信の安定的提供により、投資家からの信頼度向上 （結果として 当社のブランド力向上）**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が健康で、安心して能力を発揮して働ける労働環境の実現**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.am.mufg.jp/corp/houshin/csr05.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。

⑥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	**0**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**1**	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。

⑦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	**15.0**	%	(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	所属部門の異なる若手社員4名1組による希望制グループ昼食会を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**18.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**42.0**	%

■食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供
取組内容	社内休憩スペースに軽食用自動販売機を設置

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.0**	%	(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	立ち会議スペースを利用した部署内外でのミーティングを通じて運動不足回避が図られている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.0**	%	(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。

⑧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	54.8	53.1	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	52.3	51.2	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	50.5	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	51.4	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	52.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	53.9	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	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	55.7	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	**従業員満足度調査等を通じて、コロナ禍の中で社内の部門間コミュニケーションが稀薄になっていることを課題認識した。会社として意識的、積極的に所属部門を超えた社員間コミュニケーションを図るための施策を計画・実施した。**
	施策実施結果	**全役員が旗振り役となり、全社横断的な小規模ワークショップを1か月間かけて開催。前述の若手社員を対象とした昼食会開催、社内同好会の活動要件緩和等を重層的に実施。**
	効果検証結果	**様々なコミュニケーション施策を通じて、全社員がいずれかの方法で他部署・他階層との接点を持つことができた。小規模ワークショップでは健康を含むサステナビリティ経営についての意見交換を行い、参加者相互に刺激を受けた旨の意見が多数見られた。**
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 012191

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：三菱ＨＣキャピタルオートリース株式会社

英文名：Mitsubishi HC Capital Auto Lease Corporation

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

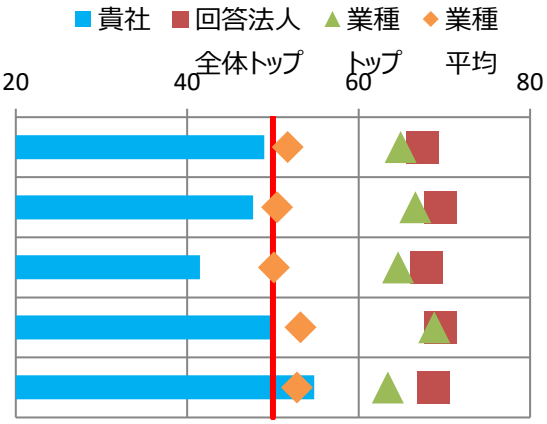
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.0**　↓1.3　（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。

②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	-	49.0	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	47.7	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	41.5	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	49.7	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	54.8	68.7	63.4	52.8



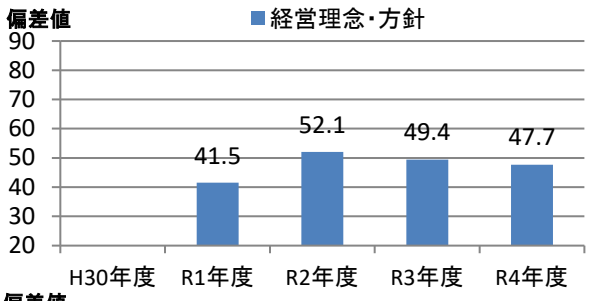
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

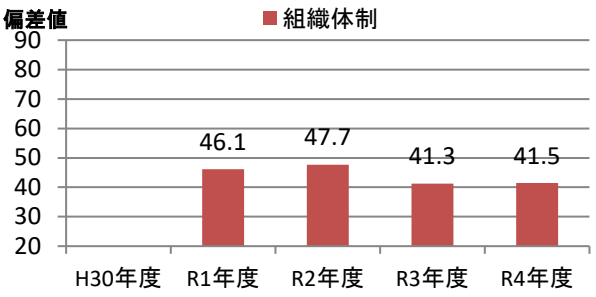
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

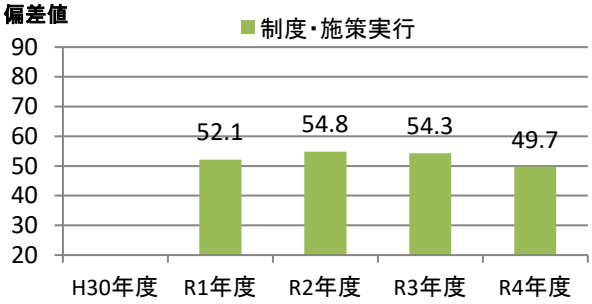
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

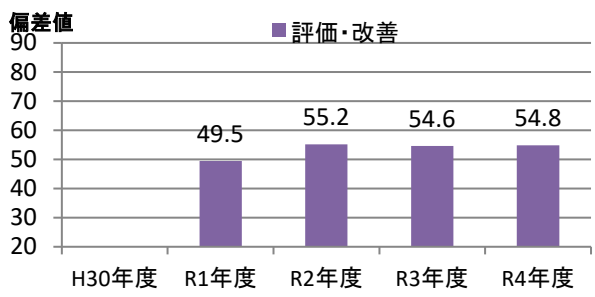
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1451～1500位	1101～1150位	1501～1550位	1801～1850位
総合評価	-	46.9(-)	52.7(↑5.8)	50.3(↓2.4)	49.0(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



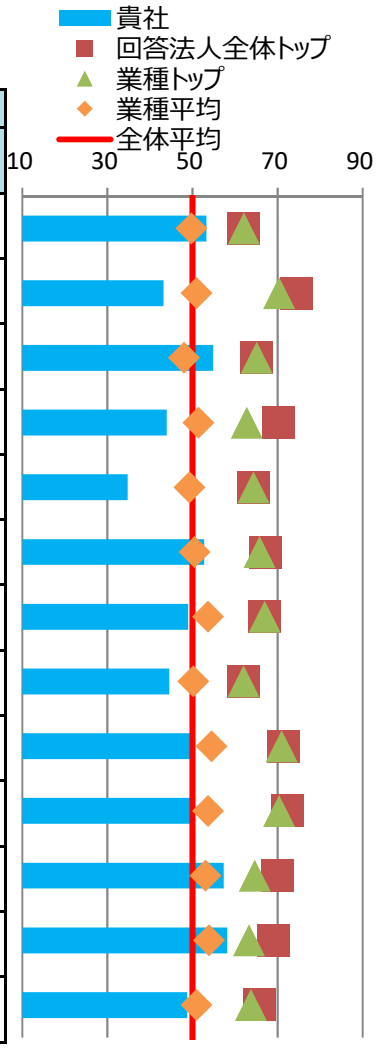






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.2**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.9**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.0**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**34.8**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.8**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.0**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**44.6**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.9**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.6**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.4**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.2**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.8**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。**
健康経営の実施により期待する効果	**・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。** **・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.mitsubishi-hc-capital-auto.co.jp/pdf/topics/20201016.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。

⑥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	**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。

⑦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		%

■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	新型コロナ流行に伴い、全社でオンラインツールを活用し従業員間のコミュニケーション向上に努めている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**82.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**82.0**	%

■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	健康組合会員ページに医療専門職に、電話やWebなどで無料で相談できるサービスを設置しています。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	健康組合会員ページに歩数計測アプリツールの利用案内を掲載して、ウォーキング等の運動促進につなげる。

(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。

⑧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	52.4	53.1	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	50.8	51.2	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	46.1	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	51.4	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	53.9	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	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.8	55.7	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	**毎月時間外労働45時間超過の長時間残業者が多く、社員の生産性低下・体調不良が懸念されるため改善が必要である。** **2021年度実績　月45時間超過者　累計50名**
	施策実施結果	**従業員の時間外労働時間を下記方法にて管理している。** **①月45時間超過が見込まれる場合、事前申請を義務付けている。** **②月45時間超過した場合、超過理由・今後の対策報告書を提出させている。**
	効果検証結果	**月45時間超過累計人数について、2020年度22名から2021年度50名で28名増加という結果になった。親会社の経営統合・商号変更のため、全社的に時間外労働時間が増加したため、長時間残業者の減少にはつながらなかったが、従業員の労働時間を管理するで一定の抑制効果があった。**
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	**インフルエンザ予防ワクチンの接種率が低いことが課題である。** **2021年度インフルエンザ予防接種人数42名、接種率19%**
	施策実施結果	**下記方法にて、従業員へ周知を図る。** **①衛生委員会で議題として取り上げ、社内周知を行う。** **②健康保険組合のワクチン接種費用補助の案内を社内ポータルサイトへ掲載する。**
	効果検証結果	**2021年度インフルエンザ接種率は19%と低い水準になってしまったため、2022年度は社員へ接種推奨・呼びかけを積極的に行い、接種率40%を目標とする。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 012553

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：三井住友カード株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Card Company, Limited

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

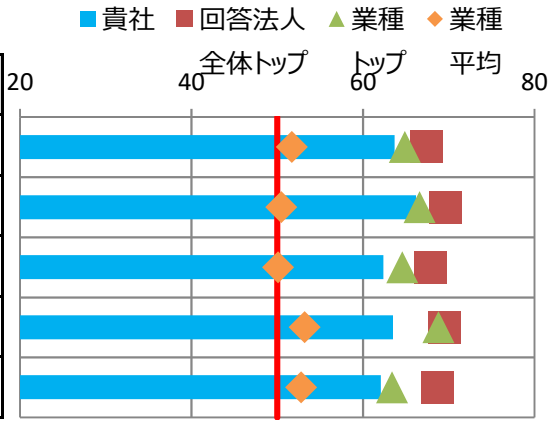
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.7** ↑8.2 （前回偏差値 55.5 ）

※「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。

②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	-	63.7	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	66.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	62.4	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	63.5	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	62.1	68.7	63.4	52.8



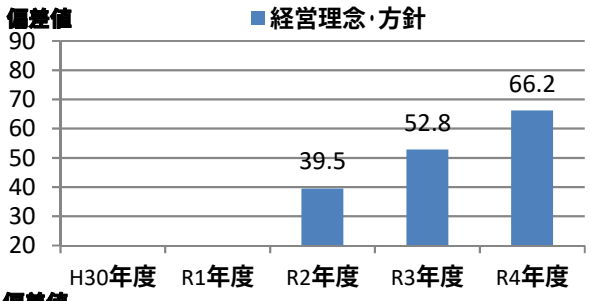
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

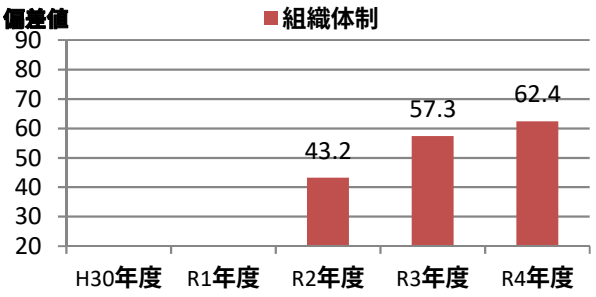
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

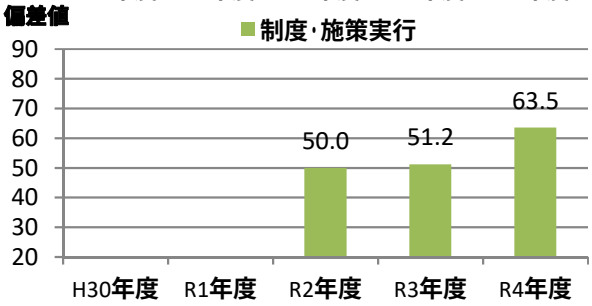
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

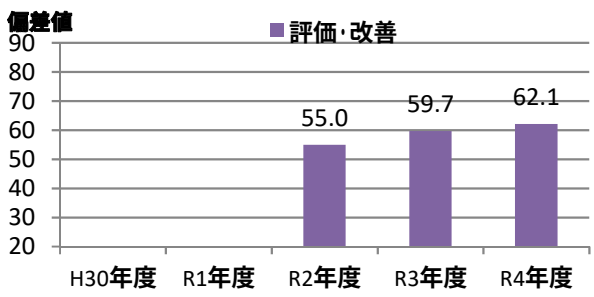
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1601～1650位	901～950位	51～100位
総合評価	-	-	47.0(-)	55.5(↑8.5)	63.7(↑8.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



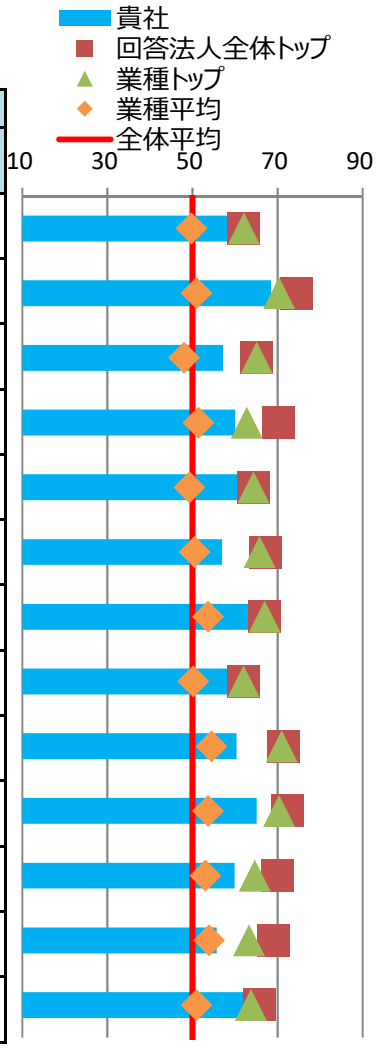






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.5**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.2**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.1**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.0**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.1**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.1**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.9**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.7**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.9**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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 当社では、40代以上の正社員が全体の54%を占めており、少子高齢化の深刻化に伴う労働人口の減少や加齢に伴う健康リスクの増加などによる労働力の損失リスクを潜在的に抱えている。またコロナ禍におけるメンタルヘルス不調者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員一人ひとりが心身共に健康でパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えウェルビーイング経営を推進していくことが重要だと認識している。
健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康でいきいきと働ける環境整備に向けた各種施策を推進することで、従業員のアブセンティーイズム及びプレゼンティーイズムの低下、労働生産性の向上を期待する。さらに従業員へのヘルスリテラシーの向上と、ウェルネスカルチャーの醸成、及び再検査実施率（60.0%）等の社内指標を達成することで、健康リスクを最小化し、組織全体の健康増進及び従業員のパフォーマンス向上に繋げ、企業としての持続的成長を目指す。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp

※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。

⑥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	**9**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**38**	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。

⑦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	**13.6**	%	(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	その他
取組内容	teamsやZOOM等を導入しコミュニケーションの円滑化を図る

(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	**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	毎日の食事の写真を撮るだけで栄養バランスを数値化し、食事管理、健康管理につなげるアプリを提供

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施
取組内容	スニーカーを履いた徒歩通勤推奨のため、スーツ・オフィスカジュアルの服装規定を撤廃し自由化を実施

(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	**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	**0.8**	%

※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。

⑧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	63.3	53.1	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	60.2	51.2	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	63.9	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	51.4	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	64.7	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	53.9	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	59.1	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	55.7	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	当社では2010年よりストレスチェックを実施しており、対個人には、高ストレス者に対する産業医との面談勧奨、対組織には、特にストレス度合の高い部署に対して外部講師を招いた職場改善施策等を実施しているが、高ストレス者率は全国平均並みで横ばい状態。（21年度：11.1%）合併やコロナ禍の環境変化等により不調者が増加する懸念もあり、メンタルヘルス対策は最重要課題の一つとして認識している。
	施策実施結果	結果に基づき、部署を「要対応部署」「予備群部署」「その他部署」に区分し、区分に応じて濃淡を設定、セルフ・ラインケアセミナーや自部署自走する職場改善施策を実施。（21年度：要対応0部署、予備群6部署）
	効果検証結果	対個人では、高ストレス者に対し産業医との面談を定期的に勧奨した結果、気軽に相談し易い環境が醸成され、メンタル不調の未然予防強化に繋がった。（希望者55人、対前年17人増加）。対部署では、自部署でPDCAサイクルを回す改善施策の実行により「要対応部署」に該当する部署は発生せず、また、「予備群部署」の連続該当も無く、組織活性化に寄与していると思慮。
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	時間外労働の削減施策や有休取得推進を継続的に展開し、全国水準を超えるレベルではあるものの、時間外労働は微増傾向、有休取得の伸び率は鈍化している。（18年度：法定時間外労働(月間)/14時間、有休取得率(年間)/81.9%） 企業として生産性を維持しつつ更なるワークライフバランスの実現のため、個人のワークスタイルに応じた働き方を選択可能とし、多様な人材が活躍できる環境を整備することが課題と認識。
	施策実施結果	フレックスタイム制やサテライトオフィス等環境を整備し、働き方の改革を推進。期初に労務管理方針（時間外労働・有休取得率等の目標値を策定）を全社へ通知し定期的に実績を経営層・全社へ還元。
	効果検証結果	全社的な施策推進により役員・従業員一体となった風土醸成に繋がり柔軟な働き方を実現。制度面の整備や進捗管理等多方面からのアプローチにより、働き方のマインドチェンジが図られ着実な生産性向上に寄与。 各施策の効果検証は以下の通り。 有休取得率（年間）：84.5%（2018年度比2.6%増加） サテライトオフィス利用人数（22/6～9月累計）：2,540人（前年比1,983人増加）

※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。

012553

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) orQ41(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。

確定版

CODE:　012682

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：ヤマトクレジットファイナンス株式会社

英文名：

■加入保険者：ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

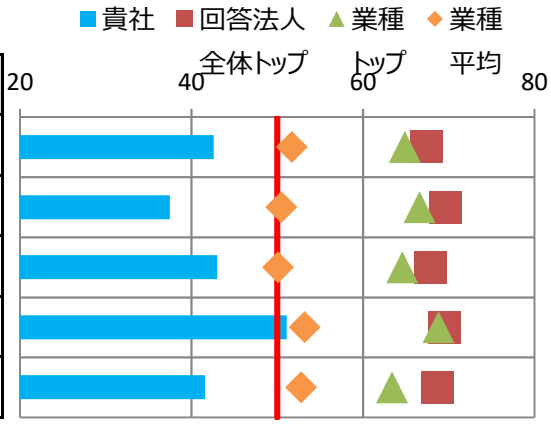
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**42.6**　↓1.5　（前回偏差値　44.1 ）

※「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。

②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	-	42.6	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	37.5	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	43.0	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	51.1	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	41.6	68.7	63.4	52.8



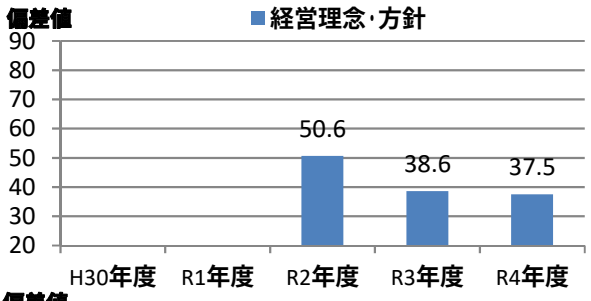
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

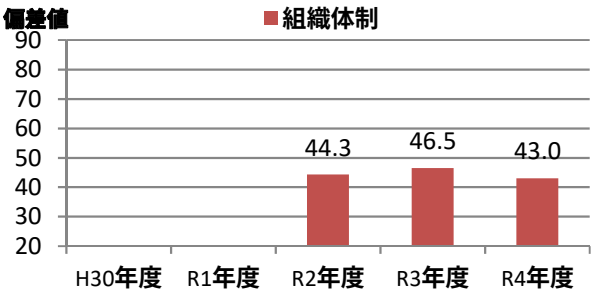
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

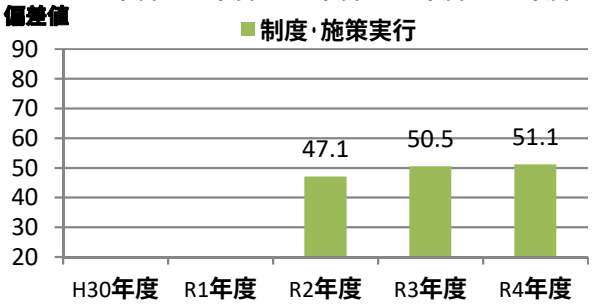
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

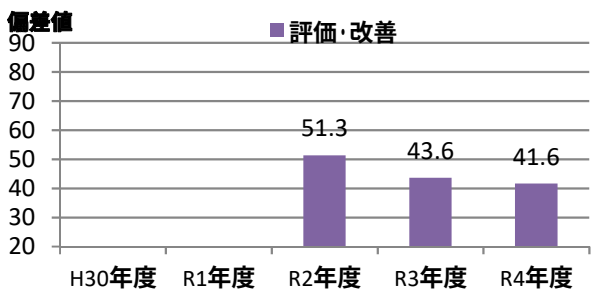
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1451～1500位	2151～2200位	2451～2500位
総合評価	-	-	48.9(-)	44.1(↓4.8)	42.6(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



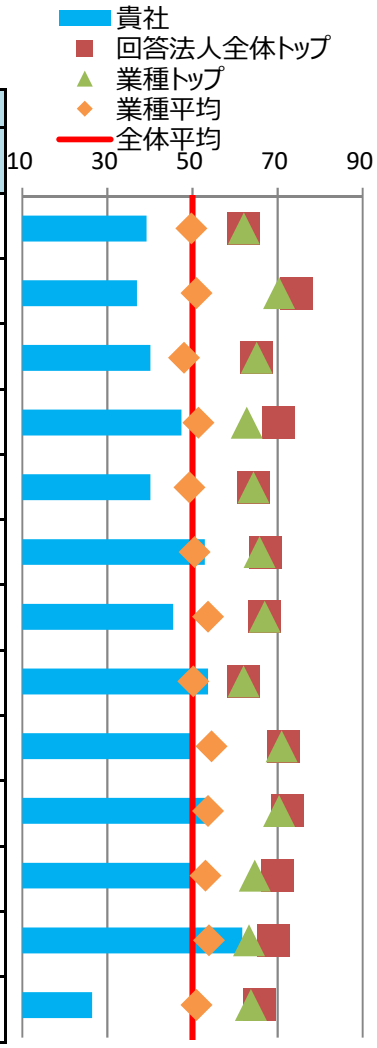






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	39.2	62.1	62.1	49.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.0	74.4	70.4	51.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	65.1	48.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.3	62.8	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.1	64.4	64.4	49.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.9	67.3	65.8	50.5
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.5	67.0	67.0	53.7
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	53.7	62.0	62.0	50.2
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	50.0	71.4	71.0	54.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	53.4	72.4	70.4	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.5	69.9	64.7	53.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.7	69.2	63.3	53.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	26.4	65.7	63.8	51.0



※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。

⑤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	-
健康経営の実施により期待する効果	

※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。

⑥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。

⑦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	社内ポータルサイトを開設し、新入社員紹介ページ等を設けることで社員の心理的安全性の向上に努めている。				
(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	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	従業員向けの健康アプリを導入しており、食生活や健康に関する情報を配信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.0**	%

■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	定期的なウォーキング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	**98.0**	%	(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。

⑧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	47.5	53.1	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	52.6	51.2	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	54.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	51.4	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	40.3	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.8	53.9	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	58.5	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.6	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	55.7	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	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
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) orQ41(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。

確定版

CODE: 012694

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：株式会社ＳＭＢＣモビット

英文名：SMBC Mobit Co.,Ltd.

■加入保険者：SMBCコンシューマーファイナンス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

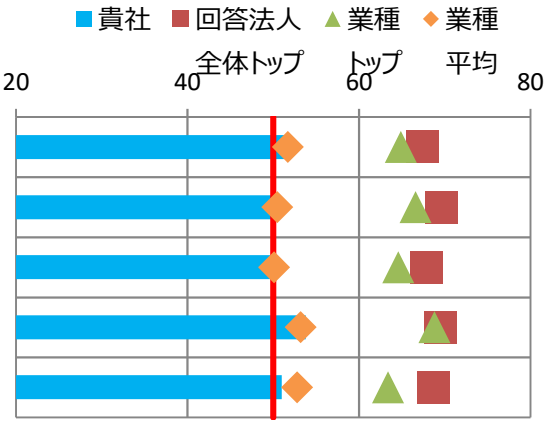
■総合順位： **1501～1550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.3** ↑0.8 （前回偏差値 50.5 ）

※「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。

②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	-	51.3	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	50.5	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	50.5	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	53.8	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	51.0	68.7	63.4	52.8



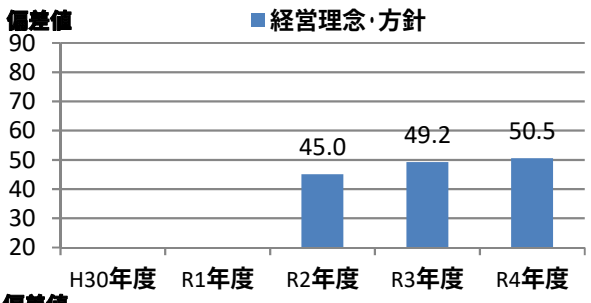
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

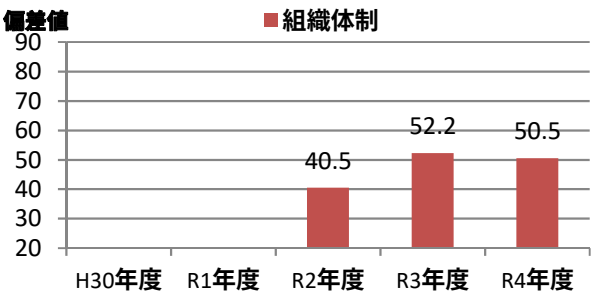
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

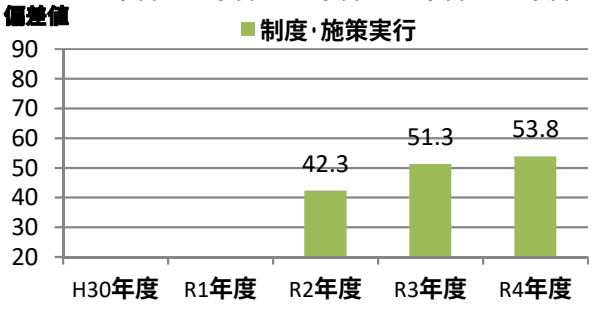
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

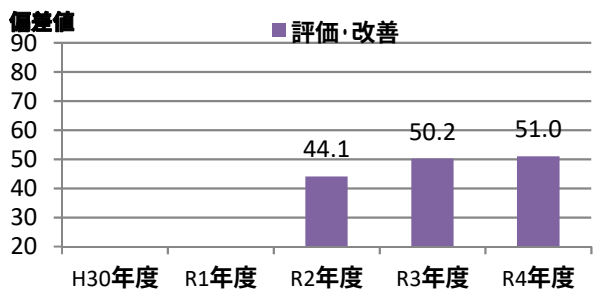
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1501～1550位	1501～1550位
総合評価	-	-	43.3(-)	50.5(↑7.2)	51.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



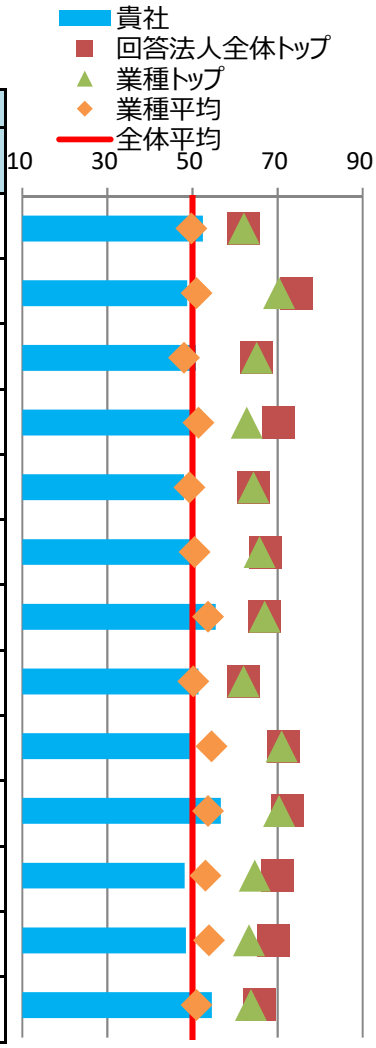






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**52.5**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.8**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.8**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.2**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.0**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.2**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.5**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.9**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.7**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.2**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.5**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.6**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **①コロナ禍の影響やコールセンターの業務性質上、メンタル不調者が増加傾向。ストレスチェックの結果、高ストレス者割合が全体の20.6%で、2020年度より11.5%急増している。メンタル不調の未然防止が課題** **②健康マップより、40歳以上の約7割が「不健康な生活」～「重症化」までの項目に該当しており、重症化、生活習慣病比率は増加傾向である。シフト制勤務による不規則な生活習慣への対応が課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**①就業環境の改善を図り、従業員のメンタル不調を予防する。また、プレゼンティーイズムを抑止するため、ライフワークバランスを推進し、時間外労働の平均時間を昨年度より20%減を目指す。** **②ミドル層保健師による健康指導、研修の強化及び、各種運動施策等の実施により、40歳以上の「不健康な生活」～「重症化」までの項目が5年後6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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.mobit.ne.jp/company/about/index.html#company-statement**

※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。

⑥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	**17**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	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。

⑦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	**23.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	組織間交流を企図した意見交換会を実施。コロナ影響による開催回数の減少とともに参加割合が減少

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**84.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**41.5**	%

■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	当社で就業する社員に昼食の金銭補助を実施。また、健康促進と食事補助を目的に低価格で総菜を販売。

(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	全社員を対象とした運動キャンペーン及び表彰を実施。個人の健康に関する取組みを社内報で紹介。

(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	**100.0**	%
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。

⑧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	51.5	53.1	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	51.2	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	58.6	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	51.4	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	54.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	53.9	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	56.0	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	55.7	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	**健康マップより、40歳以上の約7割が「不健康な生活」～「重症化」までの項目に該当しており、重症化、生活習慣病比率が増加傾向。若いうちから、健康に関する知識を持つ等、リテラシーを向上させる必要がある。**
	施策実施結果	**保健師によるセルフケアセミナーを実施。定員の90%以上が埋まる。開催後、YouTubeを介してセミナー内容を共有。** **・健康ポータルサイトを開設：健康情報発信の場を開設。相談窓口や月次便りを掲載。**
	効果検証結果	**受講者を対象としたアンケートでは、84%がセミナー内容について良かったと回答。次回は2023年1月に実施予定。健康ポータルサイトを活用し、不参加者に対しても内容を共有していく。**
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	**休職者数が増加傾向であり、管理職が部下の不調に早期発見できる体制を構築する必要がある。**
	施策実施結果	**・面談力向上研修の実施** **・保健師による新任管理職を対象としたセルフケアセミナーの実施**
	効果検証結果	**研修はロールプレイの様子を録画。他者と比較することにより客観的に改善点に気づけたとの意見が多数挙がる。セミナーは新任管理職に向けた内容ではあるが、部下のメンタルケアに有用であるため、継続していく。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　012766

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：東京海上アセットマネジメント株式会社

英文名：Tokio Marine Asset Management Co., Ltd.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

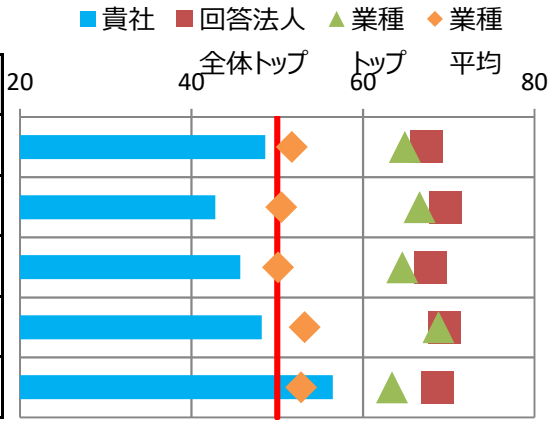
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.6**　↓1.5　（前回偏差値　50.1 ）

※「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。

②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	-	48.6	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	42.8	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	45.7	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	48.2	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	56.5	68.7	63.4	52.8



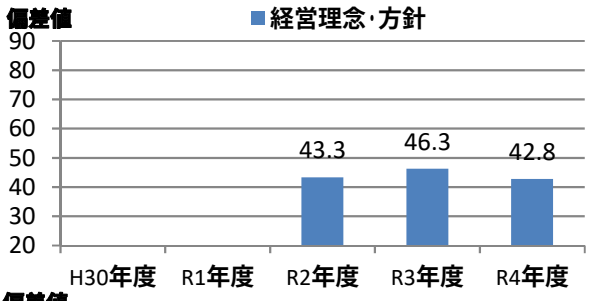
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

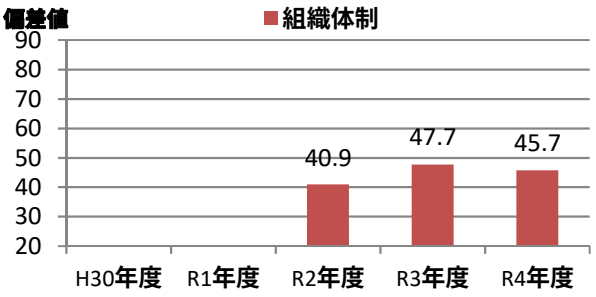
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

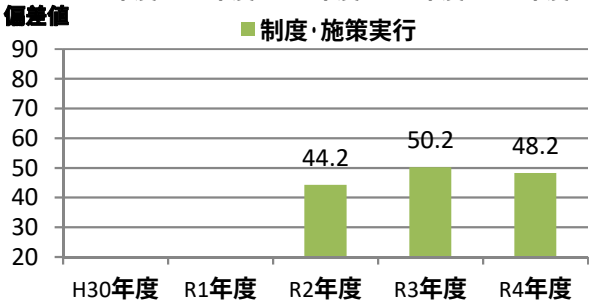
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

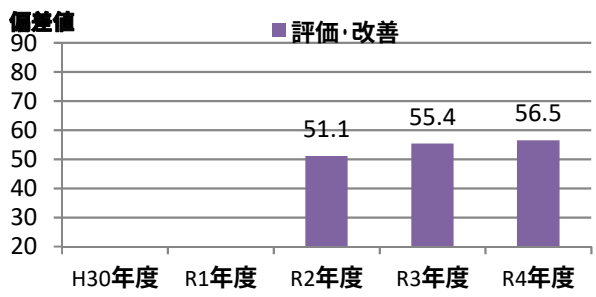
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1551～1600位	1851～1900位
総合評価	-	-	45.3(-)	50.1(↑4.8)	48.6(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



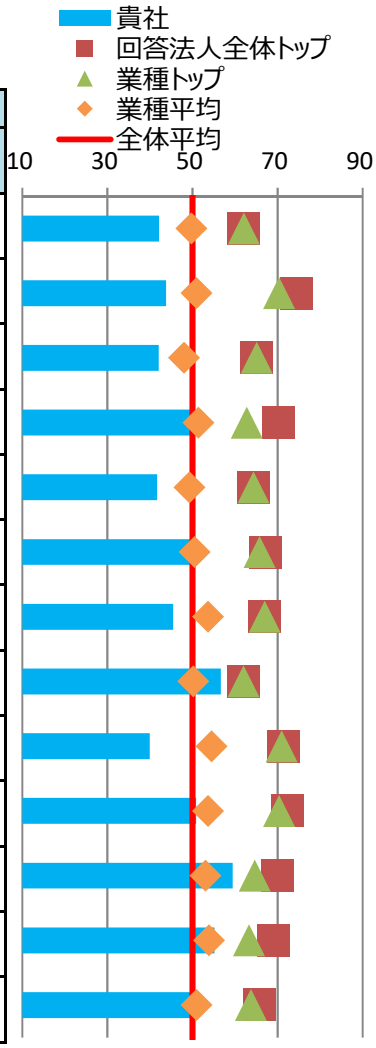






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.8**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**42.1**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.7**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**41.7**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.0**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**45.5**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**40.0**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.9**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.5**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.2**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.6**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **従業員が最大限のパフォーマンスを発揮し、職場全体の生産性や効率を底上げさせるには、従業員一人ひとりが心身ともに健全な状態でいられる職場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	**労働時間の適正化・ワークライフバランスの向上・健康支援に対する福利厚生サービスの充実化を図り、従業員のメンタルヘルス改善およびモチベーションアップを期待している。前年度から年休取得率の向上、ストレスチェック結果の改善を目指す。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.tokiomarineam.co.jp/company/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。

⑥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）	**62**	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。

⑦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	**3.0**	%

■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	社員とその家族が会社への理解を深め、相互のコミュニケーションを図ることを目的としファミリーデーを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**9.0**	%

■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	健康増進月間を設け、社員が自身で取り組める食生活改善に関するコースを用意し、食生活見直しの機会を創設

(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	三菱養和スポーツクラブとの提携

(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	**0.0**	%

※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。

⑧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	50.9	53.1	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	53.6	51.2	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	49.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	51.4	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	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.5	53.9	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	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.5	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.7	55.7	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	**在宅勤務が定着化する中で、コロナ以前より、横のつながりの希薄さが浮き彫りになってきている。業務以外で気軽にコミュニケーションを取る機会が失われ、孤独を感じている社員が少なくなく、横のつながりを強化し、社内コミュニケーションを活性化させることが喫緊の課題となっている。**
	施策実施結果	**各部署のメンバーから構成されるコミュニケーション分科会を発足し、社内横断での各種イベントの開催、社内サークル活動に関する費用補助制度を立ち上げた。**
	効果検証結果	**オンライン開催による社内表彰イベントには社員全体の約4割が参加し、参加者からは好意的な意見が寄せられた。また、社内サークル活動には約2割の社員が在籍しており、横のつながりを強化する機会を創出している。社内イベントならびにサークル活動は継今後も続していくとともに、さらなる参加率向上を図る必要があると考える。**
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が蔓延する中、コロナ以外のウイルスを予防することにより、万が一新型コロナウイルスに感染してしまった際の重篤化リスクを低減させることが会社の使命だと考えている。**
	施策実施結果	**前年度に引き続きインフルエンザ予防接種(会社負担)を実施。当社役職員/出向者/派遣スタッフ/協力会社社員全てを対象とすることで会社全体の流行を押さえることを目標とし、全体で7割近い接種率となった。**
	効果検証結果	**現時点では健康診断結果などの定量的効果は出ていないものの、インフルエンザ予防に伴い、新型コロナウイルスの重複感染による重篤化リスクを低減するとともに、欠勤による生産性の低下防止につながっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE: 013106

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：三井住友ファイナンス＆リース株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Finance and Leasing Company, Limited

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

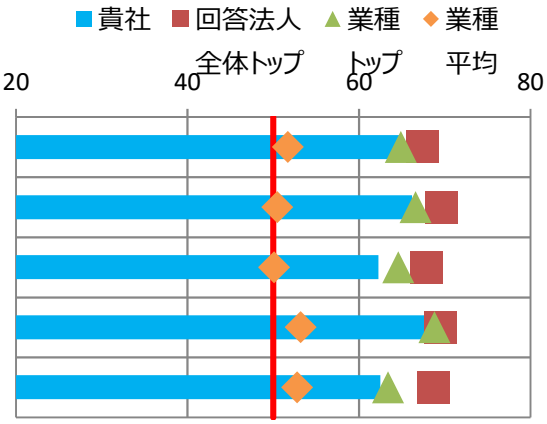
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.7** ↑6.9 （前回偏差値 57.8 ）

※「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。

②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	-	64.7	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	66.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	62.3	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	67.9	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	62.5	68.7	63.4	52.8



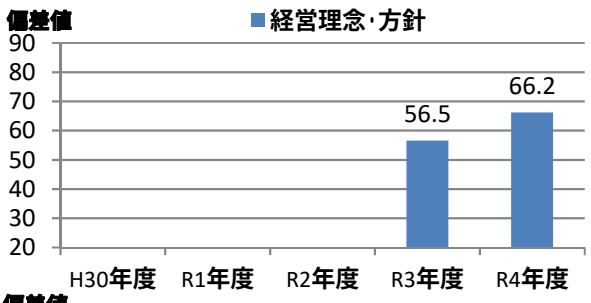
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

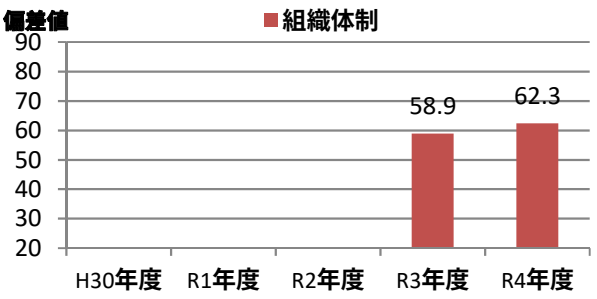
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

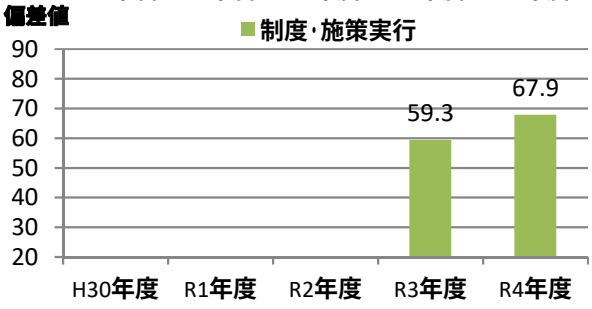
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

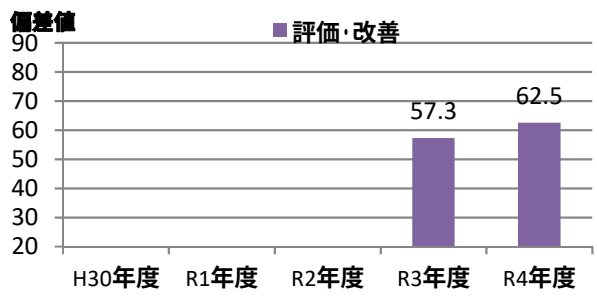
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	651～700位	1～50位
総合評価	-	-	-	57.8(-)	64.7(↑6.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



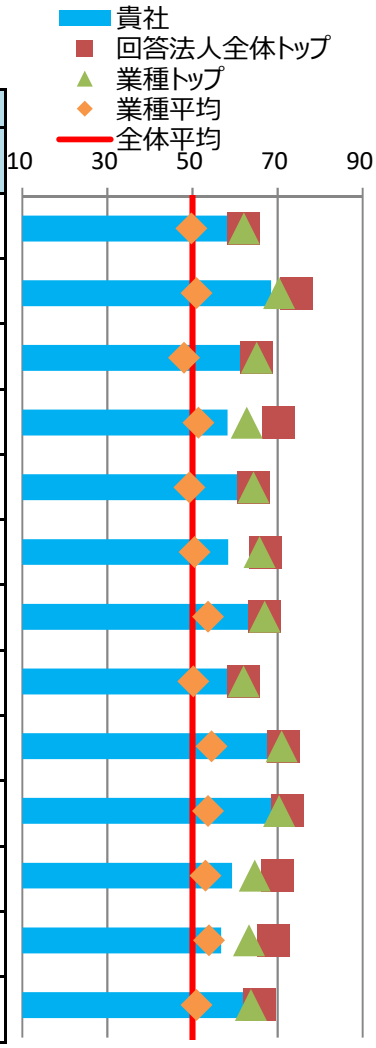






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.5**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.5**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.3**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.4**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.9**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.8**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.2**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.3**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.8**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.8**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **当社は、経営理念「Our Vision」の中で「社員のチャレンジと成長を応援する企業」を掲げており、意欲ある多様な社員が思う存分活躍できる環境を創り、社員とともに成長する企業を目指している。働く時間と場所のフレキシビリティを急速に推進する一方、社員のフィジカル、メンタル両面の健康管理も多様化しており、社員が自分に合ったヘルス対策スキルを身に付けることが課題である。近年は女性とシニア層に注力中。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員及びその家族の全般的な健康リテラシー向上に寄与することを期待している。アプローチとして、経営会議での定期報告、管理職向けのストレスチェック活用法・ハラスメント防止研修等各種セミナーを実施。全社員向けには、職場全体の改善活動の実践等を通じて、経営と現場・社員が一体となったPDCAが定着するよう試みている。具体的な指標として、健康診断受検率100%、特定保健指導面談実施率60%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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.smfl.co.jp/corporate/finance/integrated-report/**

※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。

⑥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	**10**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**37**	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。

⑦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	**97.8**	%

■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	2021年度は部門限でトライアルし現在は全社へ展開済。他社比較でも高い利用率で従業員9割以上が利用				
(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	**99.0**	%

■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	社員食堂を設置し、毎月金銭補助を実施。委託先栄養士管理と協働し、栄養状態の検査・改善アドバイスを実施				
(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	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施				
取組内容	業務時間内に、産業医によるオンラインセミナーで運動機会を提供。外部講師による運動機能のチェックも実施				
(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	**1.0**	%

■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	**1.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**1.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**1.0**	%

※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。

⑧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	63.6	53.1	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	51.2	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	64.6	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	51.4	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	68.5	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	53.9	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	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.4	55.7	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	**ストレスチェック実施の結果から、コロナ禍における在宅勤務・リモートワークの影響による従業員間のコミュニケーション不足の増加、各種要因によるメンタルヘルス不調者の増加や生産性の低下が懸念された。また、育児休業や傷病等からの復帰者が、業務内容や職場環境に慣れる経過にて、在宅勤務下におけるストレスを抱え込む可能性の発生を想定した。**
	施策実施結果	**メンタルヘルス不調者の早期発見・対応、生産性向上や職場環境改善を図るべく、従業員の３分の２を対象に人事部と面談実施。育児休業や傷病等からの復帰者全員対象に、支援内容の説明並びに複数回に渡る面談を実施。**
	効果検証結果	**社内支援体制に加え、外部EAP（従業員援助プログラム）コンサルティングを利用し、2021年は22名が問題解決に至った（前年30名）。従業員との面談を踏まえ、人事部・産業医・管理職・ＥＡＰ担当窓口と一体で連携強化が図られた結果である。また、新たにキャリアコンサルティングを導入し、従業員が気軽にキャリアや将来について相談できる場の選択肢を増やした。直近、キャリアコンサルは延べ73名程度が利用している。**
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	**全社的に働く場所と働く時間のフレキシビリティを推進する一方で、コロナ禍や在宅勤務・リモートワークにおける組織の新たなコミュニケーションのあり方が課題となった。各種サーベイ結果や従業員の声より、コミュニケーションの質と量における不良や不足が起因する問題の発生、従業員の生産性やエンゲージメントの低下に与える影響が懸念された。**
	施策実施結果	**アプリケーション上で従業員が、感謝や称賛に特化したコメントを送り合うコミュニケーションツール『ピアボーナス®Unipos』を全社導入。会社携帯からもアクセス可能とした。全従業員の99%が利用している。**
	効果検証結果	**導入後、全社で1週間に約1500通の感謝・称賛が社員間でコメントされている。特に管理職から部下への称賛や、部門を超えた協力やサポートへの感謝に積極的に利用されている。感謝や称賛が当人同士だけでなく、一緒に働く他のメンバーにも可視化され、貢献が表面化しづらい業務を担う社員の努力や活躍が多くの社員の目に留まることになった。在宅勤務でも、感謝や称賛が飛び交う職場を実現し、職場の環境改善に繋がっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013271

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：イオンクレジットサービス株式会社

英文名：AEON Credit Service Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

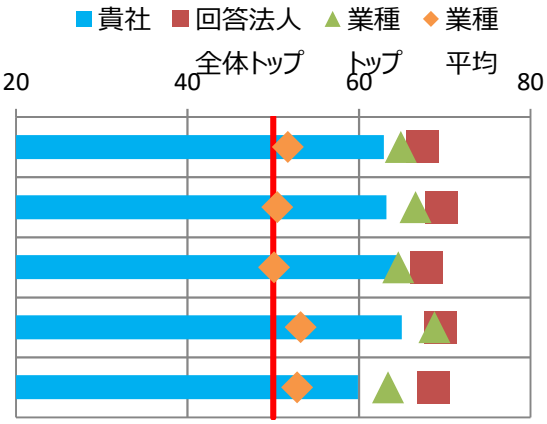
■総合順位：　**151～200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.9**　↑1.1　（前回偏差値　61.8 ）

※「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。

②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	-	62.9	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	63.2	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	64.6	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	65.0	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	59.9	68.7	63.4	52.8



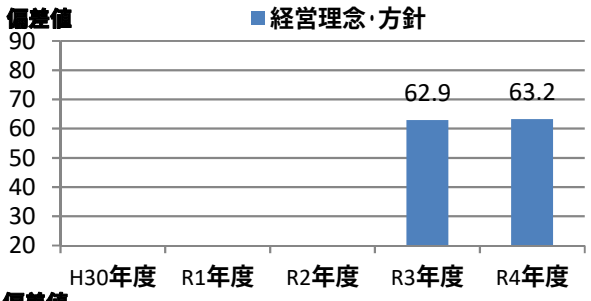
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

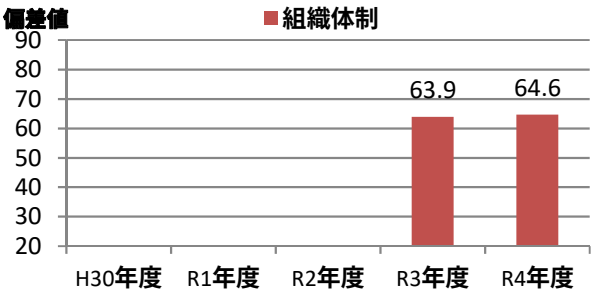
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

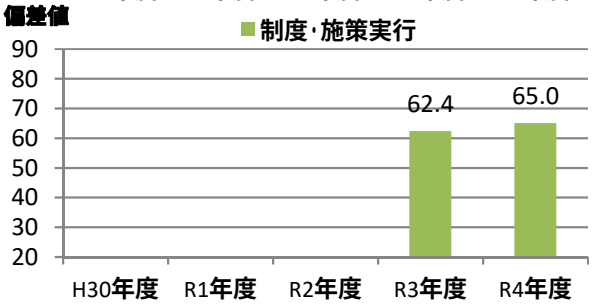
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

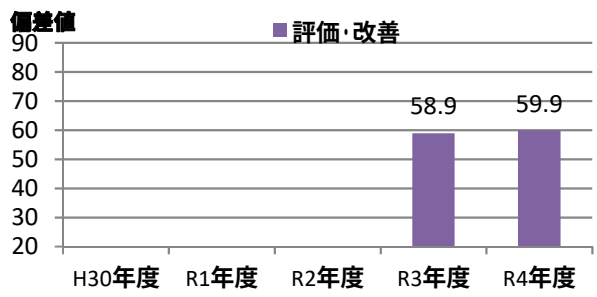
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	201～250位	151～200位
総合評価	-	-	-	61.8(-)	62.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



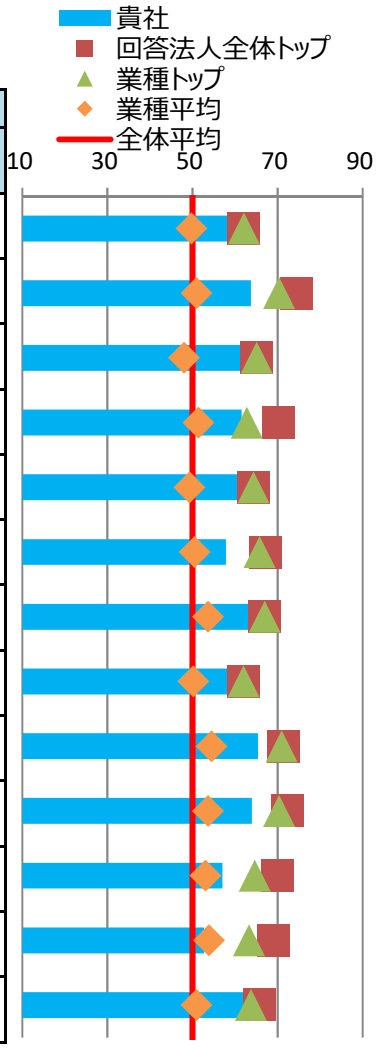






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.8**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.9**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.8**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.4**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.0**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.1**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.8**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.4**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **当社は健康経営宣言において、『当社が「お客さま第一」を実現し、持続的に成長していくためには、従業員が心身ともに健康で働く意欲に満ちた存在であることが重要』としており、従業員の健康が会社の持続的な成長＝中長期的な企業価値向上に向けた課題であると認識している。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の心身が健康であり、かつ働く意欲に満ちた存在であることで、パフォーマンスの向上が期待できる。具体的な指標として①健康診断における有所見者率の減少(5%減）②ストレスチェックにおける高ストレス者比率の減少（18.5%→13%）③従業員満足度調査の結果における総合点の向上（3.46点→3.60点）効果を期待する。※0.1以上の向上で満足度向上とされる。①～③を2025年までに目指す。**

※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://www.aeoncredit.co.jp/activity/kenko_keiei/

※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。

⑥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。

⑦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	**91.0**	%	(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	その他
取組内容	月1回の上司・部下間の1on1の実施。現状、100%実施中。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**91.0**	%	(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	健康チャレンジキャンペーンと称し、食生活の改善に向けた参加型の取り組みを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**62.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.8**	%

■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	健康増進施策として、ウォーキングラリーを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**60.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**14.7**	%

■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	**100.0**	%
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。

⑧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	59.9	53.1	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	59.4	51.2	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	59.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	51.4	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	65.6	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	53.9	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	60.3	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.7	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.3	55.7	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	**総実労働時間の短縮を労使共通の取り組み事項として決定。組合員より、有休が取得がしづらい状況や環境についての改善の声が上がっていること、また緊急時のために有休を残しておきたいという潜在意識から100%に至るまでの取得が進まないことを確認。加えて余暇時間の確保が十分でないという声があり、有給休暇の取得率の伸びが鈍化しているという課題認識があった。**
	施策実施結果	**定期的に有休取得を推進するレポートを全社に毎月配信、労使の取決めにて、有休の計画的付与日数を拡大（5日を残し、その他を計画的付与の対象）、私傷病発症時に取得できる特別有給休暇の取得条件緩和を実施。**
	効果検証結果	**これらに関する施策により、有休の取得率は71.4%（2020年）→74.1%（2021年）に向上した。有休の計画的付与の日数拡大の取り組みは、今後も継続して検証を実施予定。**
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	**健康診断結果を受け、2021年度は程度の差に関わらず、問題とされた方全員に人事部から病院受診の打診を行い、一定期間後に「受診の有無、受診予定の有無」を調査するにとどまった。課題としては、程度の差によるきめ細かいフォロー、要医療者に対する確実な受診、治療の促進まで含めた対応を実施すること。**
	施策実施結果	**2022年度は全産業医に①健診結果の産業医判定、②「要医療者」「要保健指導者」の判定を依頼。判定者は100%②をリスト化。「要医療者」はその後の経過確認のフローを作成、全該当者で実施。**
	効果検証結果	**2021年度は、従前より受診率（含む予定）が向上した。具体的には34.0%（2020年度）から40.4%（2021年度）に向上。従前は健康診断実施の病院の判定で、少しでも課題のある方全員に受診勧奨をしたが、産業医判定による「要医療者」「要保健指導者」を明確に、且つその後の経過を全て把握するフローに見直す。結果、2022年度は、本回答期日までに特定された対象者は100%、経過把握を実施している。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013526

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：PayPayカード株式会社

英文名：PayPay Card Corporation

■加入保険者：PayPayカード健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

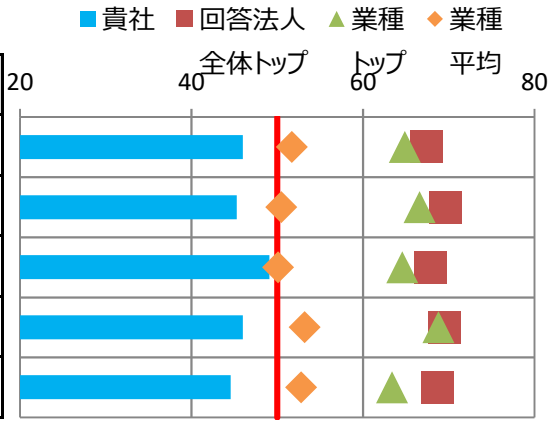
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.0**　↑1.4　（前回偏差値　44.6 ）

※「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。

②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	-	46.0	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	45.3	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	49.1	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	46.0	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	44.6	68.7	63.4	52.8



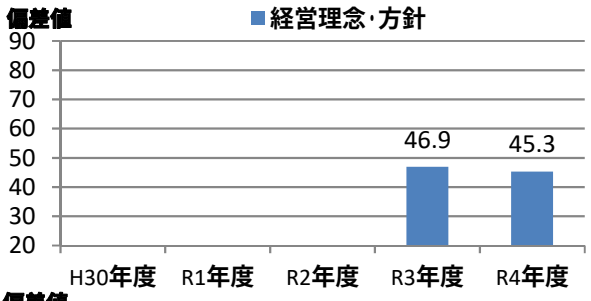
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

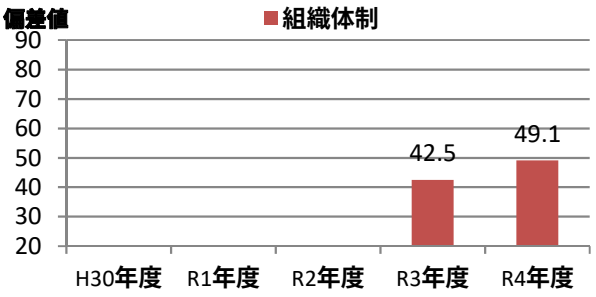
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

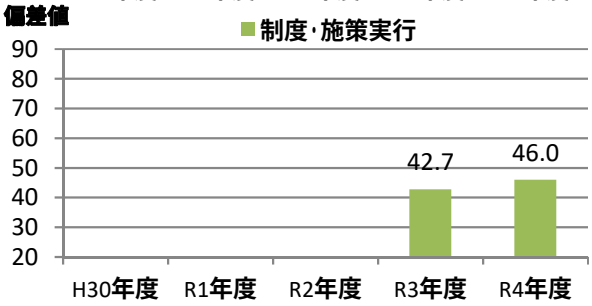
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

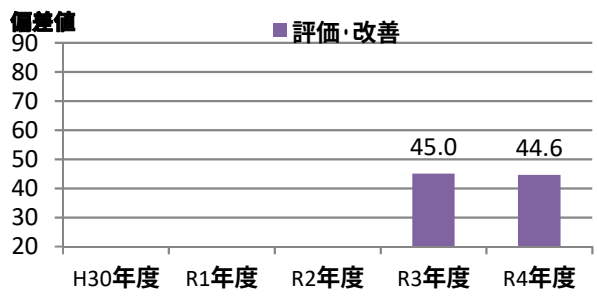
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	44.6(-)	46.0(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



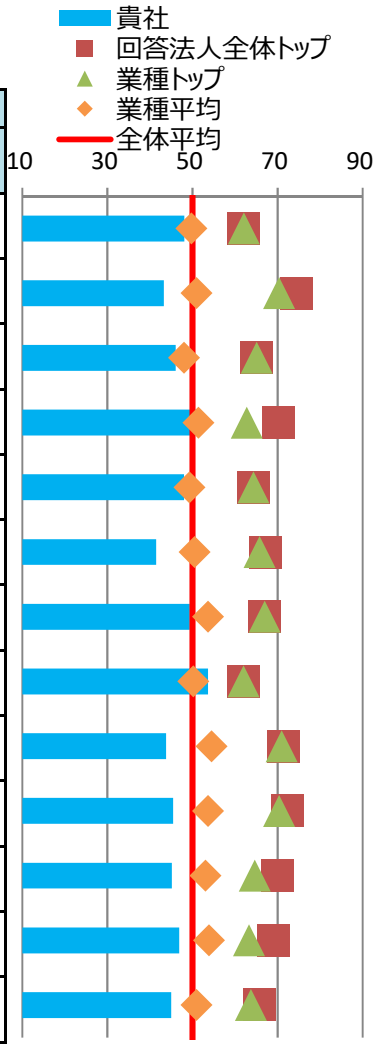






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.3**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.0**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.0**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**41.5**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.4**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.8**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**45.5**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**45.2**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.9**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.0**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **グループ再編やブランド統一などにより一層の事業拡大を目論む経営環境下において、従業員パフォーマンスの向上は経営上の重要課題の１つとなる。昨今、従業員のパフォーマンスとワークエンゲージメントとの関係性が注目されており、健康経営への取り組みを通じてワークエンゲージメントを高め、ひいては従業員のパフォーマンス向上を図っていくことを重点課題として位置づけている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が心身ともに健康で心からやりがいを感じて仕事に取り組む活性度の高い状態こそ、パフォーマンスは最大限に発揮され企業の生産性は高まると考える。心身ともに健康で活性度の高い状態で業務に注力できる職場環境や組織風土を整えるべく健康経営の諸施策を実践し、会社が従業員をバックアップしていることを従業員が実感しワークエンゲージメントと共にパフォーマンスが向上し事業発展へと繋がっていく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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.paypay-card.co.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。

⑥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。

⑦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	従業員参加必須の会を毎月オンラインで実施、その後のアンケート調査など積極的な情報共有を行っている。

(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	%

■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	食堂メニューの食事バランスを点数化。ご意見箱を常時開放し、健康課題の特定や従業員ニーズの把握を行う。

(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	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	ウォーキングキャンペーンを実施。万歩計の配布また1日平均5千歩以上達成者には抽選でカタログギフト進呈

(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。

⑧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	45.4	53.1	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	47.4	51.2	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	29.4	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	51.4	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	41.6	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	53.9	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	50.7	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.2	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.2	55.7	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	**毎週水曜日を「Ｎｏ残業デー」と規定しすでに導入済であった「No残業デー」制度は、雇用形態や働き方、担う役割に関わらず全社一律の固定化した制度として運用していたものの、働き方が多様化する中で、固定化したNo残業デーの意義、効果について検証し、制度、および、運用改定含め再考する必要がある。**
	施策実施結果	**制度の目的、ねらいを再考し、経営含め制度の在り方を再討議した上で、従業員アンケートを実施する。従業員目線で制度の有効性や変革すべき事項などを把握し、制度運用方針の見直し含め再考へ至る。**
	効果検証結果	**従業員アンケートより7割超の社員が本制度の必要性を求め、一定の残業抑止効果、制度存在意義は果たしている一方、働き方の多様化や担う役割や求められる成果の違いなどに起因し、制度の在り方や運営方法の最適化に関するご意見をいただく 上記をふまえ「Np残業デー」制度は継続する一方、組織での固定的な制度運用は廃止とし、部門単位の制度運用へと改定し、ワークライフバランスの実現や労働環境改善を目指し実施**
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	**グループ再編やブランド統一などにより一層の事業拡大の中で、職場環境や職業生活において不安やストレスを抱えている社員が一定数発生している状況である。 早期発見に関わらず、発生予防、重症化させない仕組みづくりが必要であり、すべての人にその状態にあったケアが求められている状況。**
	施策実施結果	**従業員と人事担当との面談を実施し、現状のヒアリングや相談事ができる時間を共有。またメンタルヘルスに関するe-ラーニングや案内分を掲載し、従業員自身のセルフケア、ラインケアを知ることができる環境を提供。**
	効果検証結果	**定量的な数値は出ていないものの、面談した従業員からは「不安だったことを相談できてよかった」との声をいただく。また1対1の面談対応により、その人のその状態にあったケアを実施。管理職からの連絡で、気にかかる従業員との面談も積極的に実施してる状況であり、早期発見や対応に繋がっている。**

※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) orQ41(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。

確定版

CODE:　013785

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：ニッセイアセットマネジメント株式会社

英文名：Nissay Asset Management Corporation

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

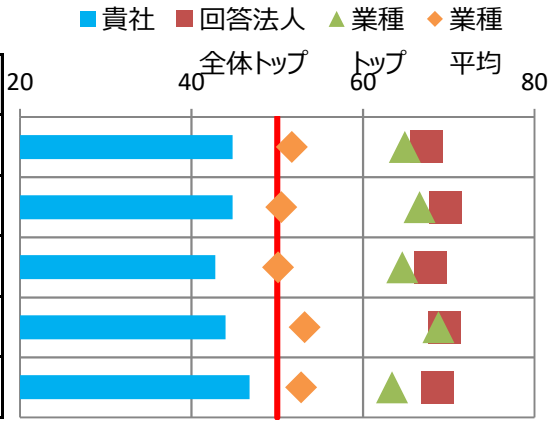
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**44.8**　（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。

②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	-	44.8	67.4	64.9	51.7
経営理念・方針	3	44.8	69.6	66.6	50.5
組織体制	2	42.8	67.9	64.6	50.1
制度・施策実行	2	44.0	69.5	68.8	53.2
評価・改善	3	46.8	68.7	63.4	52.8



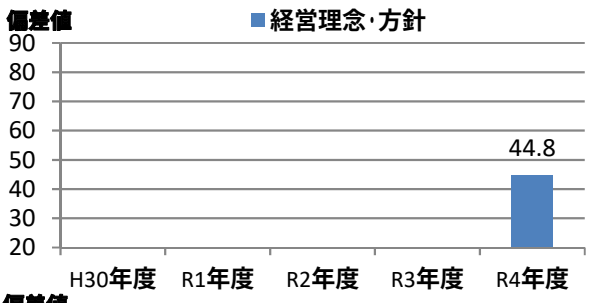
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

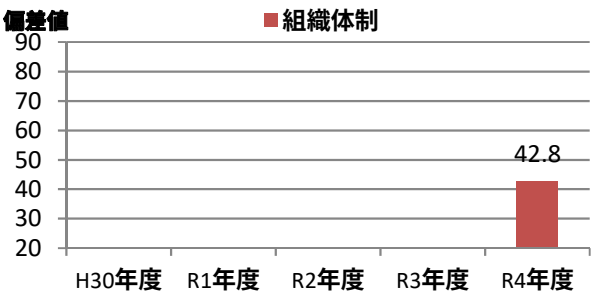
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

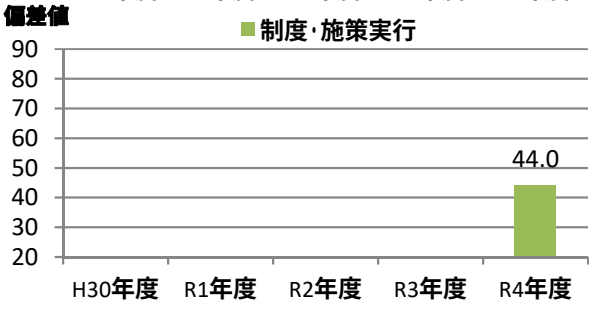
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

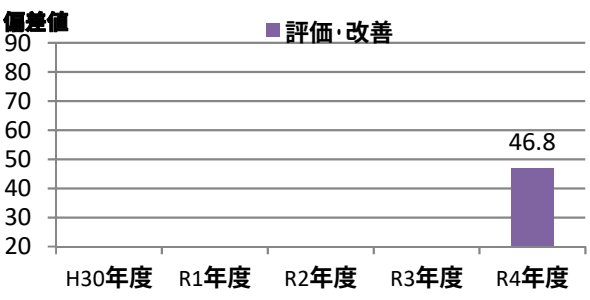
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	44.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



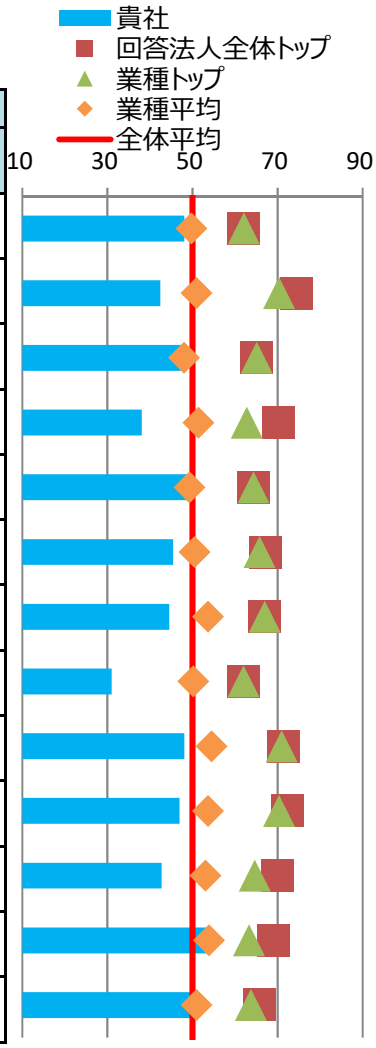






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**49.8**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.5**	**74.4**	**70.4**	**51.0**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.1**	**65.1**	**65.1**	**48.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**38.1**	**70.3**	**62.8**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.4**	**64.4**	**49.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.5**	**67.3**	**65.8**	**50.5**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.6**	**67.0**	**67.0**	**53.7**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**31.0**	**62.0**	**62.0**	**50.2**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.1**	**71.4**	**71.0**	**54.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.0**	**72.4**	**70.4**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**42.8**	**69.9**	**64.7**	**53.1**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.2**	**69.2**	**63.3**	**53.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.5**	**65.7**	**63.8**	**51.0**



※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。

⑤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** **心身ともに健康な状態で働くことにより、生産性は向上する。よって、各種施策の立案・実行を通して、健康な従業員を一人でも多く増やしていくことが、当社にとっての経営上の課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が心身ともに健康な状態を保つことを期待している。具体的な指標として、有給休暇取得日数、特定保健指導対象者、メンタル休職者、一人当たり医療費、離職率の削減を目指す。**

※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://www.nam.co.jp/sustainability/** **https://www.nam.co.jp/sustainability/promotionsystem/** **https://www.nam.co.jp/sustainability/materiality/**

※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。

⑥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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**31**	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。

⑦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	**19.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**55.9**	%

■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	イヤーエンドパーティー（家族参加可能な会社でのクリスマス会）の開催				
(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	**53.0**	%

■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	仕出し弁当を通じて、従業員に対して健康に配慮した食事を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	ウォーキングイベントを実施し、歩行の奨励を行っている。				
(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		%
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。

⑧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	40.3	53.1	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	37.2	51.2	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	42.0	52.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	51.4	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	41.2	54.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	53.9	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	54.7	54.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	53.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.6	55.7	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	**インフルエンザは季節性のある感染症であり、集団感染した場合には、企業の生産性は大きく低下するため、従業員に対して予防接種を推奨することにより、感染リスクを抑えることが必要である。**
	施策実施結果	**当社会議室にて出張ワクチン接種を実施したほか、在宅勤務者への配慮として自宅最寄り等任意の場所でワクチン接種も推奨したため（会社から費用負担付与）、６割近くの従業員がインフルエンザワクチンを接種した。**
	効果検証結果	**上記ワクチン接種や在宅勤務推奨等により、職場内におけるインフルエンザの集団感染は起きていない。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**タバコに含まれる有害物質は、がんその他の疾患をひき起こし、健康を阻害することは明白である。また、喫煙に費やす時間のロス、集中力の低下等によるロスの削減も課題である。**
	施策実施結果	**社内の各フロアに設置していた喫煙所を廃止し、会議室へとリニューアルするとともに、当社の管理区域内を全面禁煙とした。これにより、勤務時間中の喫煙削減につながった。**
	効果検証結果	**喫煙率は2021年度で5.5%と、2018年度比で▲2.6%となっている。これは、国立がん研究センターの調査（2019年、16.7%）と比較しても、非常に低い水準となっている。**

※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) orQ41(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。