確定版

CODE:　000022

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：医療法人社団生光会

英文名：

■加入保険者：関東百貨店健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

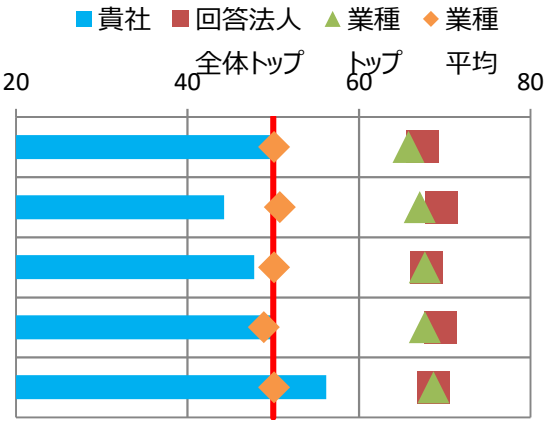
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.8**　↓0.3　（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	-	49.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	44.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	47.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	50.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	56.2	68.7	68.7	50.1



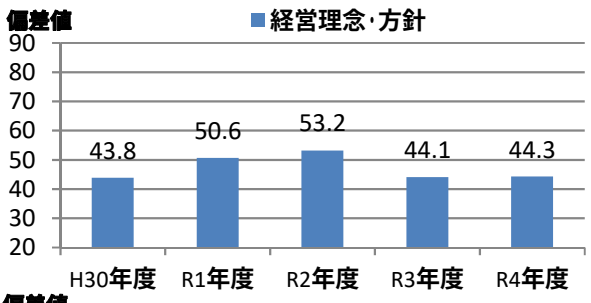
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

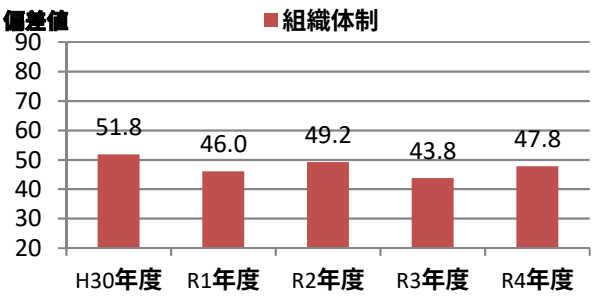
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

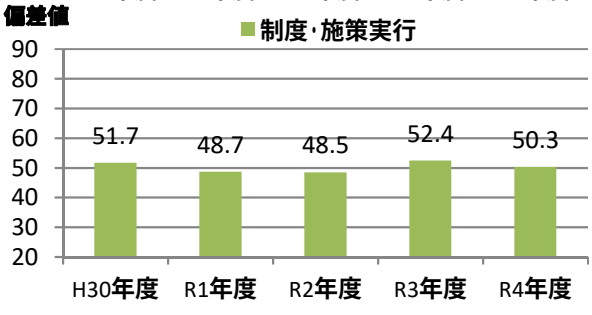
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

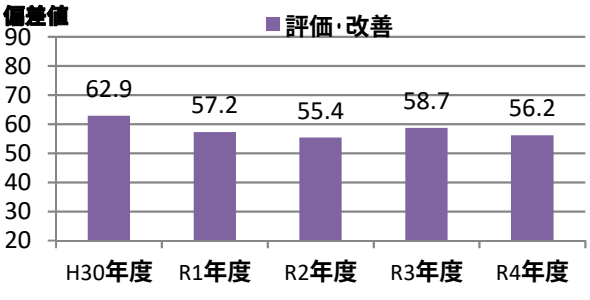
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1151～1200位	1151～1200位	1551～1600位	1701～1750位
総合評価	51.6	51.3(↓0.3)	52.1(↑0.8)	50.1(↓2.0)	49.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



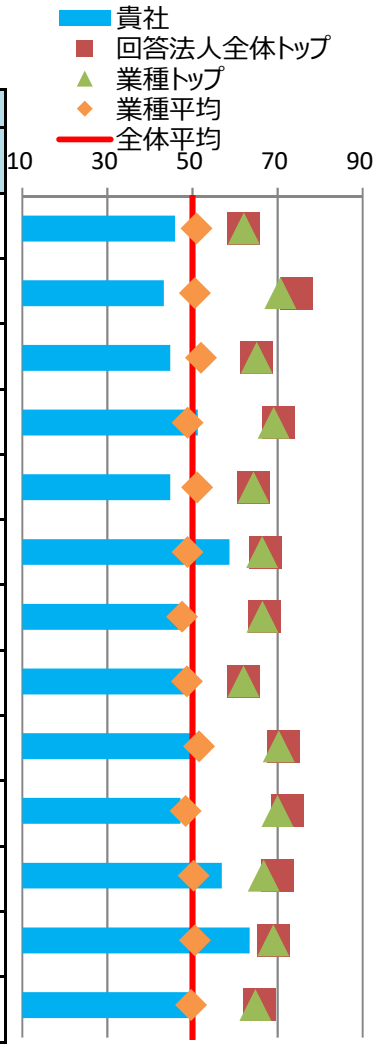






④評価の詳細分析

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	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.0**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **評価制度や配置、人材育成、福利厚生などの充実をはかり、働きがいのある職場環境づくりにより離職率を低下させ、人材を定着させたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**会社のイメージアップにつながり、より良い人材の採用と定着を期待している。**

※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	**http://www.seikokai.or.jp**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**70.0**	%	(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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	コロナ禍であることを意識しながら昼食会等開催し、コミュニケーションがとれるよう取組んでいる				
(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	**20.0**	%

■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	社内保健指導室においていつでも気軽に相談できる体制を整えている				
(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	保険者実施の運動企画紹介及び参加奨励と希望者に歩数計を無料提供				
(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		%

■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	54.3	48.9	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	51.0	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.9	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	54.7	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.5	46.4	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	47.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.0	55.0	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	**休職に至らなくてもメンタル不調を訴える職員が数年前より増加傾向にある。**
	施策実施結果	**定期健診やストレスチェックだけでなく心身の状況など尋ねる社内アンケートを実施**
	効果検証結果	**コロナ禍もあり昼食時の黙食推進や懇親会などの機会も減りコミュニケーションを取りづらい環境に不安を感じている職員がいることをあらためて確認した**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙により本人だけでなく望まない受動喫煙から他者の健康にも影響が広がらないよう、また、COPD等多くの病気と関係していることから様々な健康被害やQOL低下の防止をはかる。**
	施策実施結果	**禁煙アプリなど禁煙を後押ししてくれるツールや保険者が実施する禁煙サポートを紹介**
	効果検証結果	**喫煙率は減少傾向にある**

※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:　000023

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：社会医療法人財団董仙会

英文名：

■加入保険者：けいじゅ健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

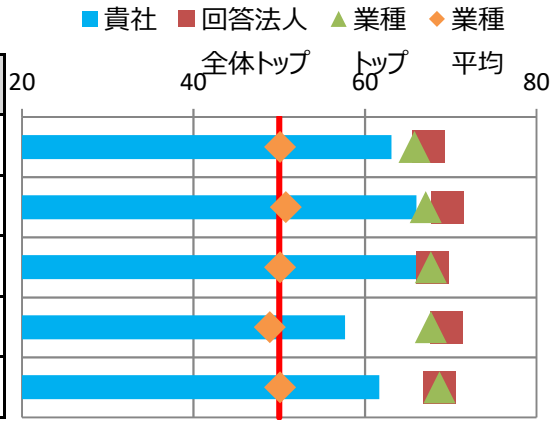
■総合順位：　**151～200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.1**　↓0.1　（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	-	63.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	66.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	66.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	61.7	68.7	68.7	50.1



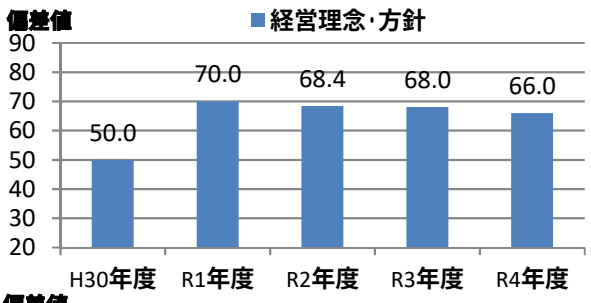
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

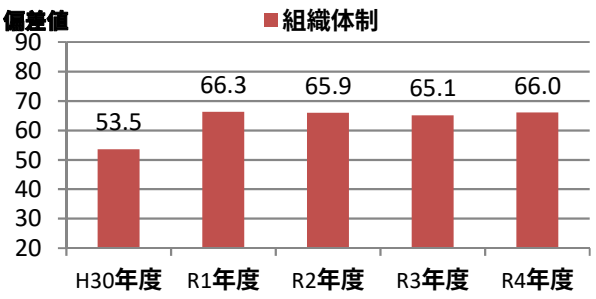
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

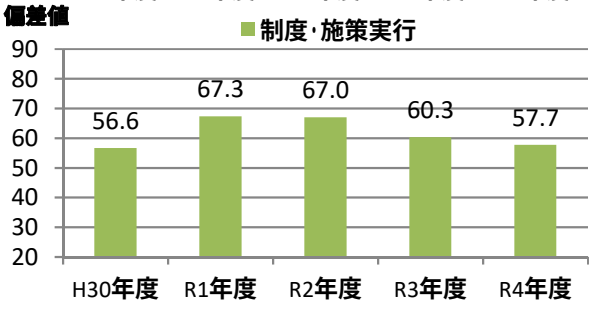
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

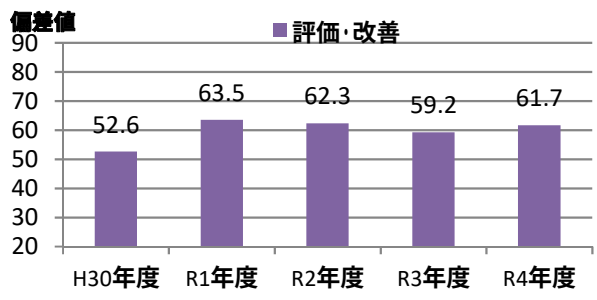
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	1～50位	1～50位	51～100位	151～200位
総合評価	53.2	66.8(↑13.6)	65.8(↓1.0)	63.2(↓2.6)	63.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



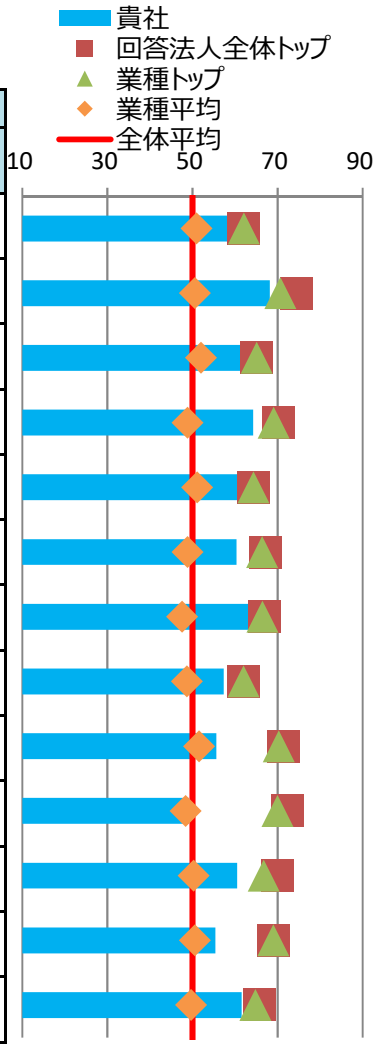






④評価の詳細分析

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	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.2**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人生100年時代、2021年定年制を廃止した。60歳をキャリアポイントとし、60歳前のファーストステージ、60歳以後のセカンドステージ、いずれにおいても、健康で働くことができることを目指す。そのためには、病欠による生産性の低下を回避すること、特に腰痛予防、メンタルヘルス対策を強化し、一人あたりの医療費を削減することである。**
健康経営の実施により期待する効果	**①健康診断受診率100%の維持、②がん検診受診者の増加、③二次検診受診率100%、④特定保健指導受診率を現在の14%から60%、⑤全職員の運動習慣・ノーリフトケア（持ち上げない看護・介護）の定着、⑥メンタル面の自己管理ツール利用・相談体制を強化することで、健康で働く職員が増加し、労働生産性の向上し、その結果、職員の負担も更に減り、それにより、また職員の健康が維持できるとの好循環の輪が期待できる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.keiju.co.jp/about/healthmanagement.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	**3**	回	**3**	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	**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	法人契約のアプリを職員に無料開放。職員が自由にグループチャット等利用できる環境を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**61.5**	%	(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	「健康な食事・食環境」コンソーシアムで認証されているスマートミールを職員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	石川県のウォーキングアプリ「石川マイレージ」に法人がグループエントリーして全職員に歩行記録を推奨した				
(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	**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		%
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	61.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	48.9	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	46.8	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.9	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	60.2	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.9	55.0	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	**本院の夜間当直、土日出勤のある事務職員の残業が、法人の残業平均時間よりも圧倒的に多い。そこで、どのような業務に残業が生じているのか、業務内容を分解し、検証する必要があった。業務分解の結果、定型業務を明確にし、RPAを導入することにした。また、リモートワークができるように、トークンとパソコンの台数を増やし、マイクロソフトのTeamsで業務が出来る体制を構築することを各部署に指示した。**
	施策実施結果	**2021年度、39のRPAを作成し、削減された業務時間は、8120時間だった。**
	効果検証結果	**RPAにより、業務時間が削減した部署は、本部（経理課・資財課）、病院看護部、病院事務部（医事課・サービス課・医療秘書課）、医療技術職（医療福祉相談課・臨床工学課・放射線課・健康管理センターだった。また、新型コロナ禍の濃厚接触者などで、リモートワーク可能な部署の構築、オンライン診療の構築により、医療、介護の継続が加納だった。**
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	**医療・介護において、ベッドからの移乗、排泄、入浴などにおいて、職員が腰痛を起こしやすい場面が多々ある。①環境として、電動ベッドや各種福祉用具を使用し、持ち上げない介護を展開していくリーダー育成（各部署にノーリフトマイスターを配属していく）のしくみをつくった。②本人に対する腰痛予防体操の継続的実施の推進のために、当法人の運動指導士による体操をYouTubeにアップした。**
	施策実施結果	**①2021年ノーリフトマイスターは、9名新たに誕生となった。②YouTubeアクセスは14,000回以上となった。**
	効果検証結果	**腰痛による1週間以上の病欠者は、2020年度は8名であったのに対し、2021年度は6名とわずかではあるが、改善傾向は認められる。**

※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:　000046

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：社会福祉法人聖隷福祉事業団

英文名：Seirei social welfare community

■加入保険者：聖隷健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

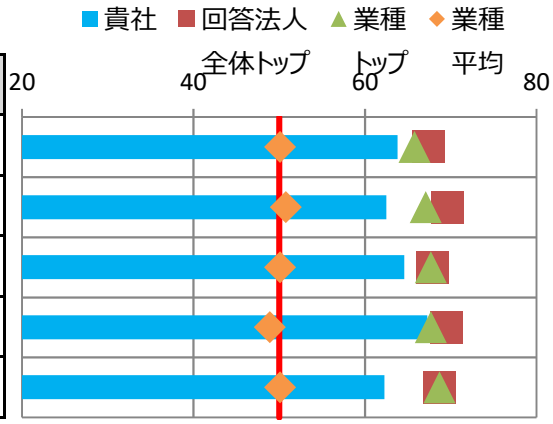
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.8**　↑7.2　（前回偏差値　56.6 ）

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

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	50.1
経営理念・方針	3	62.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	64.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	67.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	62.3	68.7	68.7	50.1



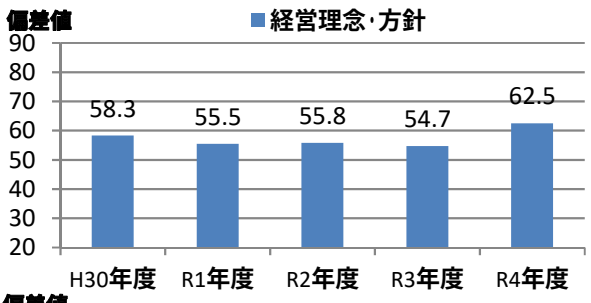
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

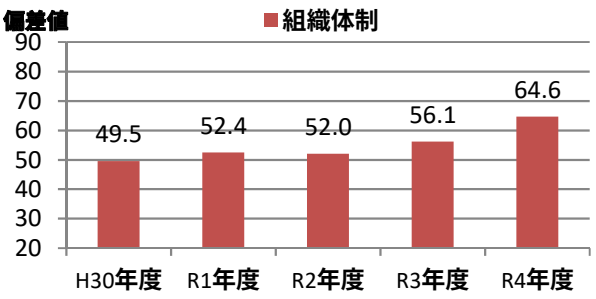
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

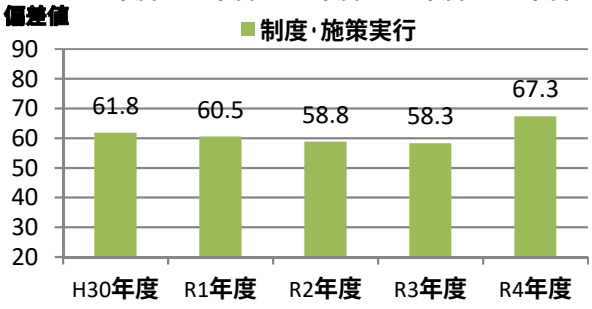
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

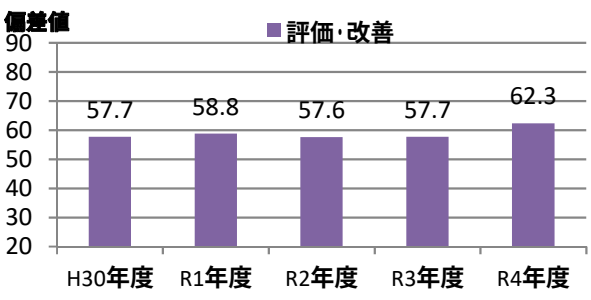
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	651～700位	751～800位	801～850位	51～100位
総合評価	57.5	56.9(↓0.6)	56.2(↓0.7)	56.6(↑0.4)	63.8(↑7.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



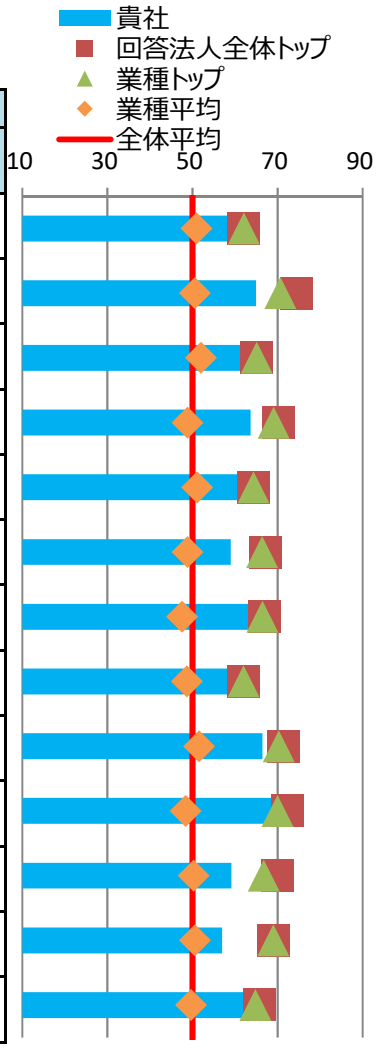






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.7**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.0**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**66.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **生産年齢人口が減少していく中で長く元気に働きがいを持って働き続けられる組織をつくり最高のサービスを提供し続けることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が明るくやりがいをもっていきいきと働き続けることを期待している。具体的な指標として、ワークエンゲイジメントの偏差値55以上を目指すと共に職員が健康について主体的に行動することを目指す。**

※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	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**http://www.seirei.or.jp/hq/corporations/kenkokeiei/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	**24**	回	**10**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	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	**73.6**	%

■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	事業団の端末なら、他施設や他部署内から、どの端末でもコミュニケーションをとることができる環境がある。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	カロリーコントロールした食事を費用補助して職員に提供している。

(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	**74.0**	%

■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	事業の特性上、立ち会議が常態している状況である。また、身体活動量の多い仕事に従事している職員が多い。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**27.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**77.4**	%

■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	**50.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**22.3**	%

※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	64.1	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.9	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	66.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	46.4	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	64.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.9	55.0	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	**健康課題の精密検査受診率のうち、血圧が受診推奨値を超えた職員の医療機関受診率は2020年度は53.8%であった。交替勤務者も多く、生活習慣からも疾病発生のリスクが高い。対象者が未受診のままでいることはそのリスクを更に高めることになる。精密検査受診率を向上させることは職員の健康管理上の重大な課題である。**
	施策実施結果	**健保組合より対象者全員に電話で個別の受診勧奨や受診状況の確認を実施した。書面にて健診担当者、産業医、施設長と聞き取り内容を共有した。2021年度の受診率は71.2%に上昇した。**
	効果検証結果	**産業医、健診担当者、健保と連携した受診勧奨の仕組みを強化したことで職員の受診行動につながった。健診担当者を経由して血圧手帳を配布しており、「自己管理に役立て健康意識の向上につながった」という意見があった。**
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	**既に治療中であるが、コントロール不良者を対象に脳卒中や虚血性心疾患などの血管病発症予防のプログラムを前年度から継続実施している。職員の多くが交替勤務のある勤務体制であり、高齢従業員の就業人数も毎年増加している。コントロール不良者を減少させることが課題である。**
	施策実施結果	**服薬治療中のうち、血管病発症リスクの高い順から上位20%の274名を抽出し、参加勧奨を実施。2020年度継続率は91.2%だった。2021年度も新たに259名に参加勧奨を行い、現在実施中である。**
	効果検証結果	**2020年度参加者はプログラム開始前後の健康診断の結果で比較、平均年齢61.6歳で体重、腹囲、血圧、LDLコレステロール、HbA1cにおいて数値の改善が見られた。参加者の満足度も93%が「満足」と回答があった。体調面に加えて、「何事にも意欲が湧いた」など精神的な面でのよい変化があったとの回答が得られた。**

※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:　000058

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：医療法人社団こころとからだの元氣プラザ

英文名：

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

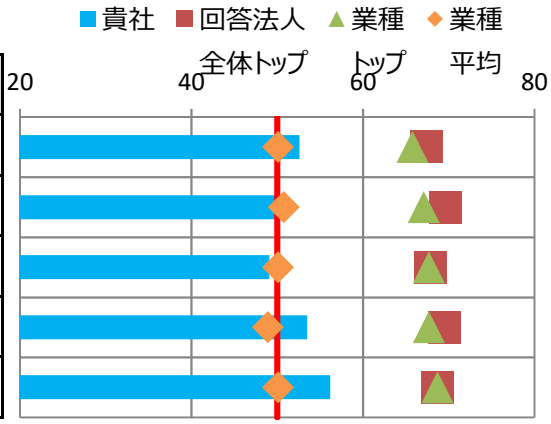
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.6**　↑1.2　（前回偏差値　51.4 ）

※「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	-	52.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	49.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	53.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	56.2	68.7	68.7	50.1



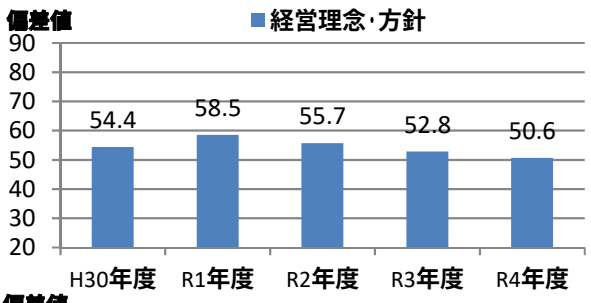
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

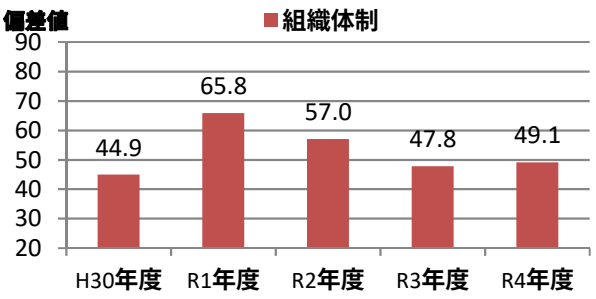
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

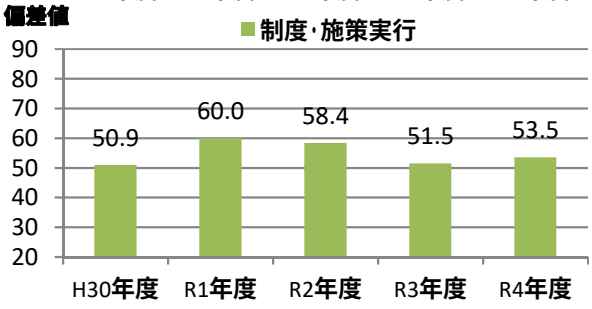
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

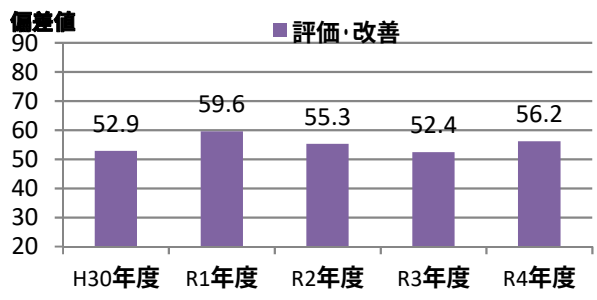
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	251～300位	751～800位	1401～1450位	1351～1400位
総合評価	51.2	60.6(↑9.4)	56.4(↓4.2)	51.4(↓5.0)	52.6(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



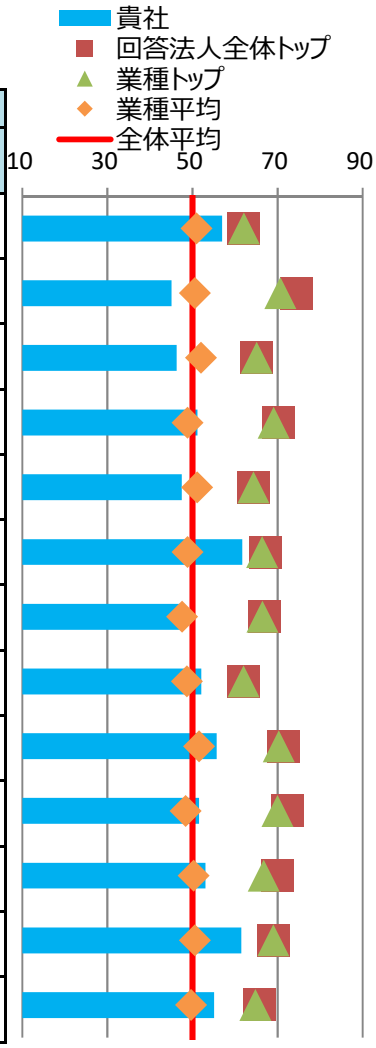






④評価の詳細分析

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	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**47.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **当法人は基本理念として「すべての人びとのいのちと環境のために」を掲げており、職員とその家族が心身ともに健康でいきいきとした生活を送ることが、事業を展開していく上での基本的な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員にとって魅力があり働きやすい職場環境を作ることにより、人材の定着と採用力の向上を期待する。現在、平均勤続年数は男性16.7年、女性12.4年であり、高い水準を維持しているが、今後もこれを維持しつつ、若年層の採用及び定着にも引き続き力を入れていきたい。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.genkiplaza.or.jp/about/healthmanagement.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）	**43**	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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.0**	%

■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	地域祭りは、コロナ禍により未実施。地区（施設ビル）の野外清掃ボランティアに法人勧奨のもと有志が参加。

(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	**8.0**	%

■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	栄養バランスに配慮した食事（スマートミール認証取得）を注文する職員、1食につき100円の費用補助。

(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	**25.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	健保組合主催のウォークイベントに対し、個人・チームでの参加を勧奨し、トップレベルの参加者を輩出。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	**10.0**	%
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	56.4	48.9	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	52.7	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.3	55.0	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	**職員喫煙率の引き下げ。すべての人々の健康を推進する医療法人として、職員についての受動喫煙・禁煙は大きな課題と認識している。前年まで過去4年間、喫煙率の低下は微減であったが、当年度は大きく改善。**
	施策実施結果	**禁煙補助剤の購入費補助、禁煙外来治療費の補助、禁煙セミナーを実施。禁煙ポスターの掲示。**
	効果検証結果	**職員喫煙率について、目標を2022年度末までに10.0%と設定。実績は2018年度10.8%⇒2019年度10.6%⇒2020年度10.6%であり、昨年度は0.2%低下させることはできたが、この1年は横ばいとなった。喫煙者一人一人にピンポイントで当たっていったこと、禁煙者の退職もあり当年度は目標を達成できた。（8.6%）**
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	**有給休暇取得率の推進。働き方改革への積極的な取り組みが求められるなか、長時間労働の縮減と有給休暇の取得率の向上を大きな柱と捉えて、有給休暇の一層の取得促進に取り組む。**
	施策実施結果	**当法人の有給休暇取得率推移と取得率目標を、部長会で説明するなど取得しやすい環境を整備するとともに、取得が遅れている職員に人事部から個別に指導。また2021年度に入り、時間単位年休の制度を導入した。**
	効果検証結果	**有給休暇取得率、目標87%。実績は2018年度80.1%⇒2019年度91.8%⇒2020年度87.2%。2019年度は11.7%向上させることができたが、2020年度は新型コロナ感染症により、上期に休業となった職員に特別休暇を付与したことも影響して、前年結果を下回ったが、2021年度は2019年度水準に戻る成果をあげられた。（91.5%）**

※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:　000072

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：医療法人玉昌会

英文名：GYOKUSHOUKAI Medical Corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

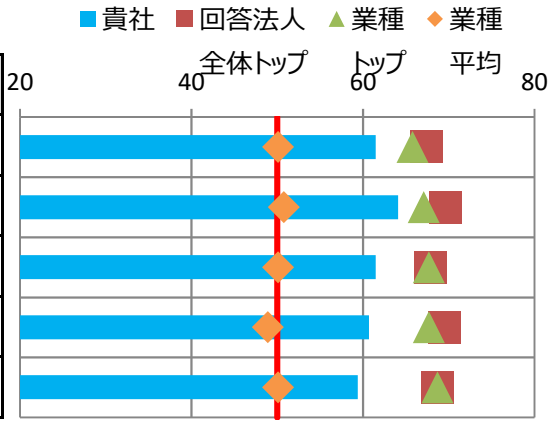
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.5**　↓0.6　（前回偏差値　62.1 ）

※「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	-	61.5	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	64.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	61.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	60.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	59.4	68.7	68.7	50.1



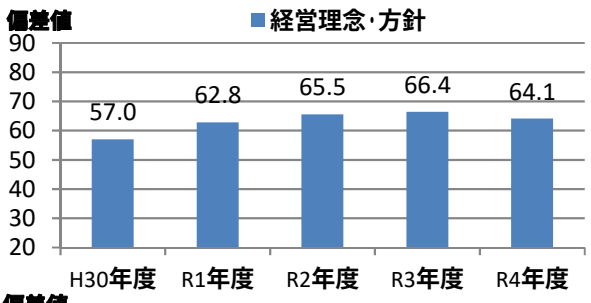
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

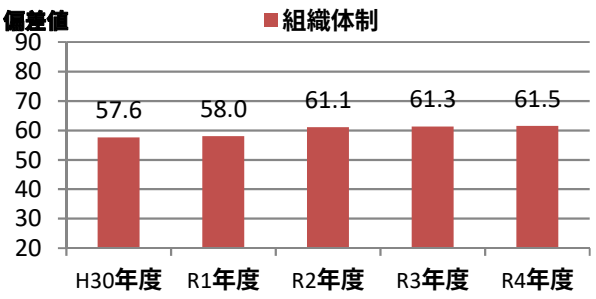
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

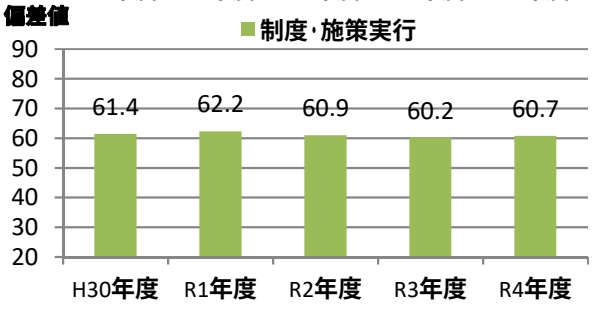
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

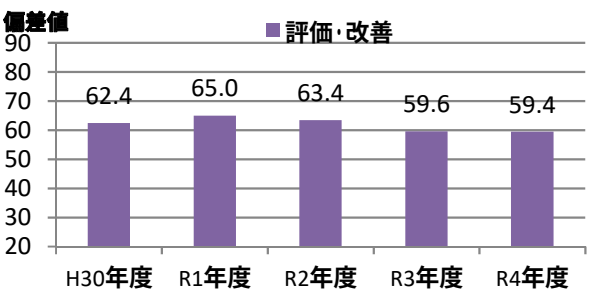
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	101～150位	101～150位	151～200位	351～400位
総合評価	59.5	62.4(↑2.9)	63.1(↑0.7)	62.1(↓1.0)	61.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



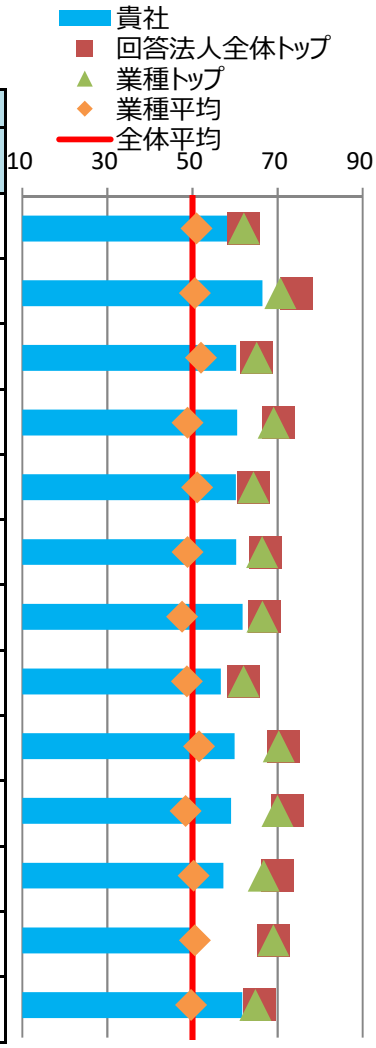






④評価の詳細分析

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	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **少子高齢化が進み、医療・介護・福祉サービスの重要性が高まり人材確保の難易度が増す中で、働きやすい環境・体制を整備し医師・職員の定着・採用数の向上を実現しすることは、当法人が持続的に成長し、きめ細やかな医療環境を患者様・サービス利用者様に提供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	**健康経営施策によりプレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、ワークエンゲイジメント、ソーシャルキャピタル、コミュニケーションが改善し働きがい、働きやすさを職員に提供することによって法人満足度が向上し、満足度の向上による人材の定着を期待する。医師を含めた全職員の退職率（2021年度11.8%）を指標とし、2025年度離職率8%（全国平均）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.gyokushoukai.com/health_company

※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	**2**	回	**1**	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	**81.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	スポーツ同好会を推奨し、活動場所の提供や活動費を支援したり、会費の補助を行っている

(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	**52.0**	%

■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	食生活改善に向けた食事記録のできる健康管理アプリを職員に提供

(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	**51.0**	%

■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	歩数記録のできるアプリの提供と年1回の歩数ランキングイベントの実施

(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	**51.0**	%

■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	**14.3**	%

※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	60.5	48.9	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	57.9	48.9	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	61.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	46.4	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	59.8	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.8	55.0	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	**メンタルヘルス不調や身体疾患による休職者が毎年発生、半数以上が退職する年もあり、復帰後の職員の再休職発生含め離職の増加に繋がり大きな経営課題であった。取組前の2016年度平均休職日数は152.8日。職場復帰において、段階的なフォローや現場でのサポート体制の不足が要因と推測。復職支援フロー全体を見直し、早期発見・早期治療による重症化予防、復職支援、復職リハを組み合わせることによる段階的な支援を提供。**
	施策実施結果	**復帰リハビリプログラムの見直し（見直し後の適用:2020年8件、2021年6件）、管理者への研修（研修参加率:2020年100%、2021年100%）、就業センターリワークプログラムを提供。**
	効果検証結果	**2017年度143.3日→2018年度140日→2019年度129日→2020年度99日→2021年度146日。 2023年度目標とした平均休職日数120日は2020年度（8人／99日）と達成したが2021年度は2020年度より継続する長期休職者の復職には至らず平均休職日数は再度増加した。提供中のプログラムは早期発見・早期治療に効果有りのため継続、重症化した長期休職者の復職対策を別途検討する。**
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	**取組開始前の調査で職員の75.7%が腰痛を抱えていることが判明し、業務パフォーマンス低下との相関関係が確認された。 部署別でみると、看護部やリハビリ部で腰痛保有率が高く、業務における身体的負担が影響を与えていると推測される。 腰痛は悪化すると業務パフォーマンス低下だけでなく、退職にもつながりかねないことから、優先的に対策が求められる課題として捉え、腰痛の発生予防・症状緩和への対策を行っている。**
	施策実施結果	**①看護・介護部門スタッフ研修、②新卒者新人研修、③中途入職者オリエンテーション業務で出席できないもの以外はほぼ全員が参加（対象者のうち8割以上参加） ④院内整形外科医での治療に関しては半額を費用補助**
	効果検証結果	**2020年度78.4%、2021年度78.1%と腰痛予防研修を定期的に実施したが腰痛保有率は微減で明確な効果は出ていない。座学（院内専門職からの教育）と補助器具の追加提供・エクセサイズ機会の提供（ラインケア）で職業病と言える腰痛発生率の悪化を抑えている。上記に加え根本改善策として治療にも取組み、職員の当会院内での治療は半額を費用補助とした。治療の効果については2022年度に検証する。**

※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:　000093

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：医療法人社団せいおう会

英文名：

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

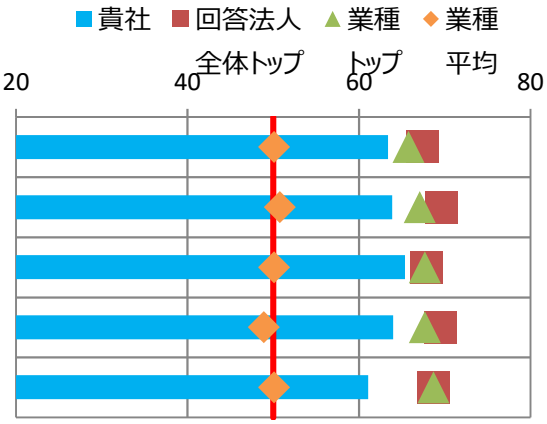
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.4**　↑0.3　（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	-	63.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	63.9	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	65.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	64.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	61.1	68.7	68.7	50.1



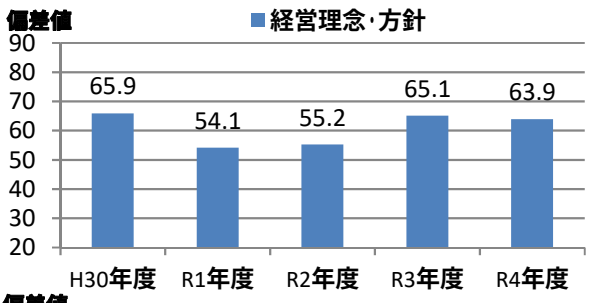
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

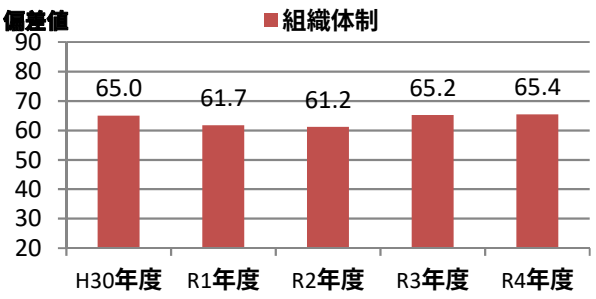
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

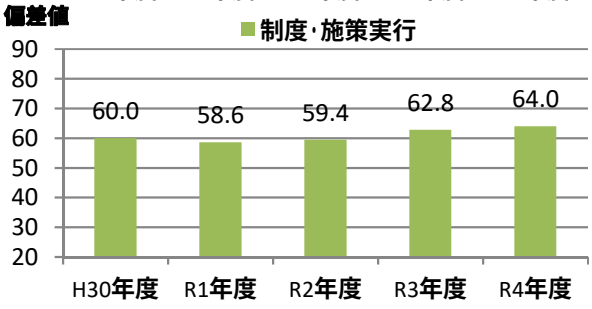
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

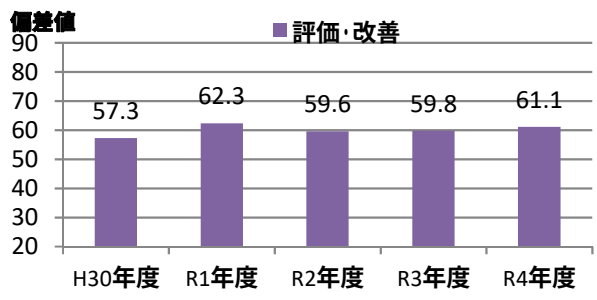
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	401～450位	551～600位	101～150位	101～150位
総合評価	62.2	59.0(↓3.2)	58.6(↓0.4)	63.1(↑4.5)	63.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



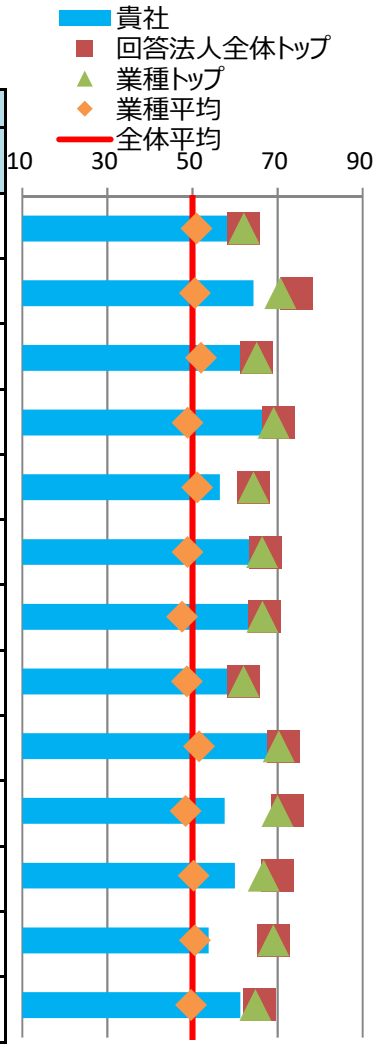






④評価の詳細分析

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	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**69.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.0**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **優秀な人材採用や勤続年数に伸び悩んでいる。医療従事者としての職務技能や接客のスキルを身に着けた人材育成・習熟度向上と同時に採用に関わるコストの削減が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が働きやすい、長く働きたいと感じられることを期待している。具体的指標は平均勤続年数について2019年度の6.7年から2025年度で9.2年以上を目指す。＊当会の設立は2009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	**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://seioukai.jp/about/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	**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	**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	スマートフォンの支給や全社員を対象に社内チャットアプリのアカウントを作成している。

(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	**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	仕出し弁当や自動販売機、野菜等を手軽にとれるサービスの提供と金銭補助

(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	**94.6**	%

■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	階段を積極的に利用するよう周知するとともに、階段昇降による消費カロリー表を掲示している。

(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	**89.2**	%

■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	**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	66.8	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	46.4	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	59.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	71.5	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**健康診断の問診にて「睡眠で休養が十分とれている」という設問で「いいえ」と回答した社員が2019年度は41.7%、2020年度は47.7%へと増加。健康経営に関する全社員へのアンケートにて、「1週間の合計睡眠時間」が40時間未満の社員が47.7%、「起床時に十分疲れがとれているか」という設問で、「全くそう思わない、そう思わない」と回答した社員が53.0%おり、生産性低下に影響していると考えた。**
	施策実施結果	**2022年1月に臨床心理士を講師に迎え「睡眠に関するセミナー」を対面と後日配信により開催し、100%の社員が参加した。その他、労働時間削減のため施設休業日の設定や有給取得奨励を実施した。**
	効果検証結果	**セミナー後、行動変容について前向きな回答が56.0%みられた。「睡眠で十分とれていない」と回答した社員が2021年度53.3%(2021年8～12月に健康診断を実施)と増加傾向であったところ、セミナー後の2022年度健康診断では49.0%へと減少。睡眠時間については2021・2022年度間で大きく変化はないが、「起床時の疲れがとれている」と回答をした社員の割合は13.2%から21.2%に改善した。**
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:　000187

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：社会医療法人社団愛有会

英文名：AIYUKAI

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

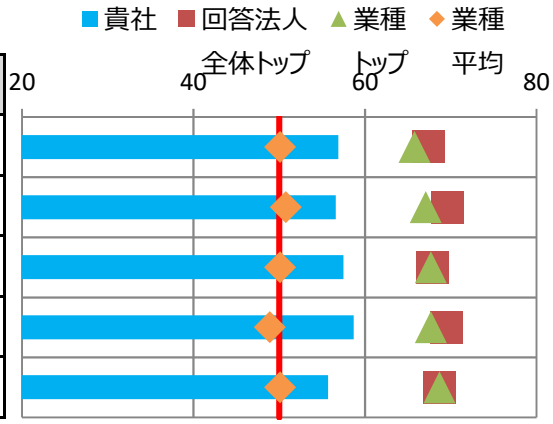
■総合順位：　**851～900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.9**　↑2.8　（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	-	56.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	56.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	57.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	58.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	55.7	68.7	68.7	50.1



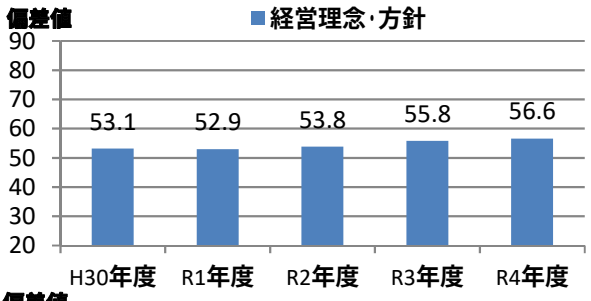
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

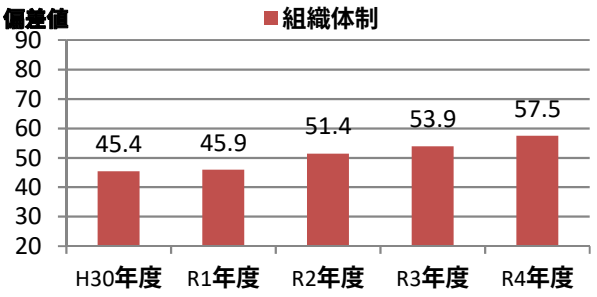
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

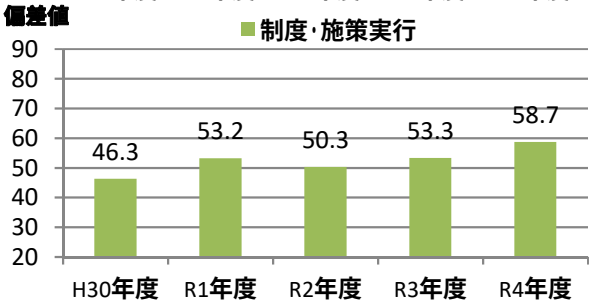
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

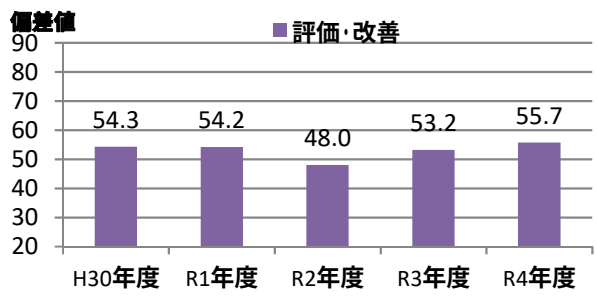
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	1101～1150位	1251～1300位	1051～1100位	851～900位
総合評価	49.8	52.0(↑2.2)	50.9(↓1.1)	54.1(↑3.2)	56.9(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



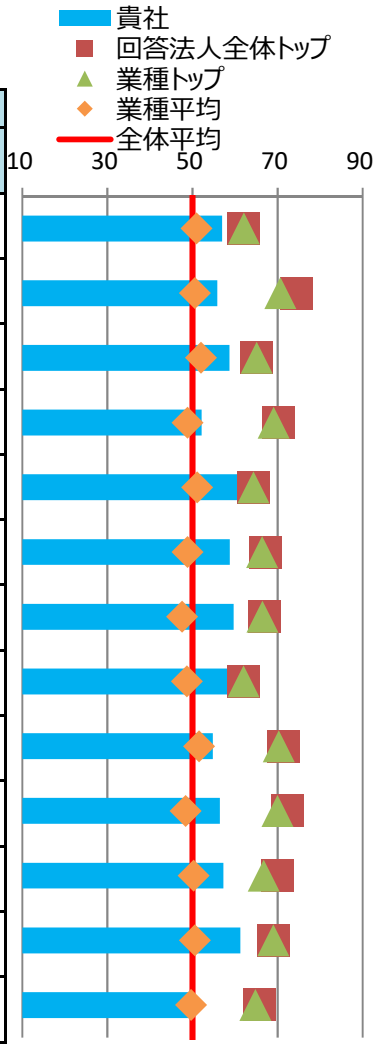






④評価の詳細分析

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	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.3**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **事業計画の目標として①残業ゼロ②年次有給休暇消化率③メンタルによる離職ゼロを目指している。**
健康経営の実施により期待する効果	**残業時間の削減や年次有給休暇消化率の向上により、心身ともに健康な体で勤務できる体制を整える。また、従業員のパフォーマンスの向上により業務の効率化・生産性の向上を図り、健康で長く働いてもらえる環境を実現し、人材定着や採用力の向上を目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.aiyukai.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	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**18**	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	SNSにて新型コロナウイルス発生の有無やセコム安否確認サービスを利用し職員への連絡事項などを一斉メールにて情報伝達を行っている。

(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	**80.0**	%

■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	健康診断時に窓口を設置している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.0**	%

■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	65歳以上の職員に体力測定を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**26.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**56.5**	%

■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	**30.0**	%

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

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	48.9	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	48.9	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	49.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	49.9	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	51.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	55.0	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	**人間関係不良により職場環境が悪化し生産性の低下や離職に繋がる為、改善が必要。**
	施策実施結果	**上司、他部署、顧問等との定期的面談実施。**
	効果検証結果	**ストレス緩和、適正配置などにより改善。**
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	**QOWLの向上**
	施策実施結果	**毎月、残業時間の削減、年次有給消化状況を確認し改善に向け働きかけを検討していく。**
	効果検証結果	**残業時間の削減、年次有給取得率について毎月の会議で確認している。**

※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:　000190

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：社会福祉法人旭生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

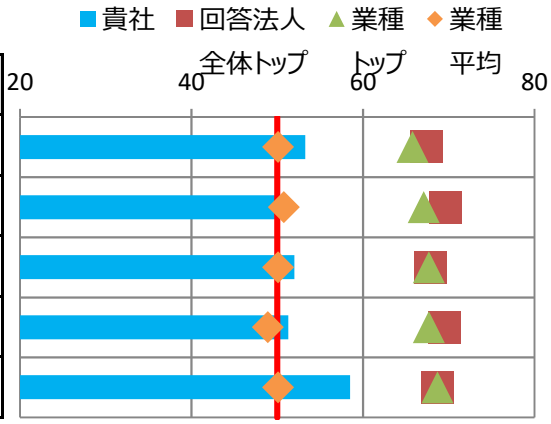
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.3**　↑4.1　（前回偏差値　49.2 ）

※「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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	52.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	51.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	58.5	68.7	68.7	50.1



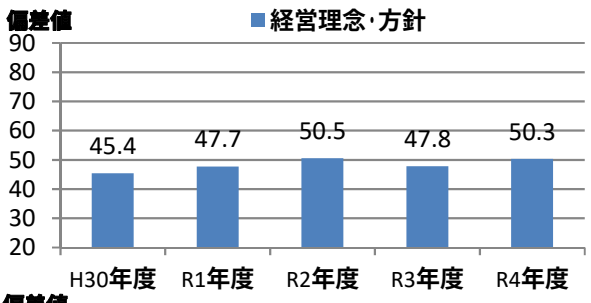
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

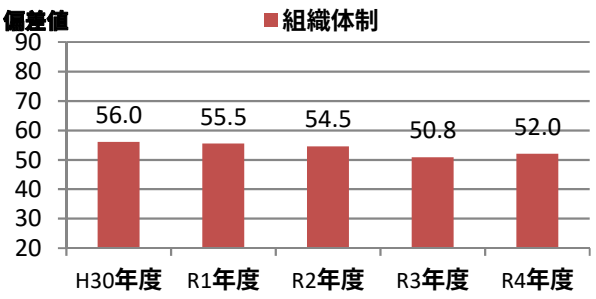
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

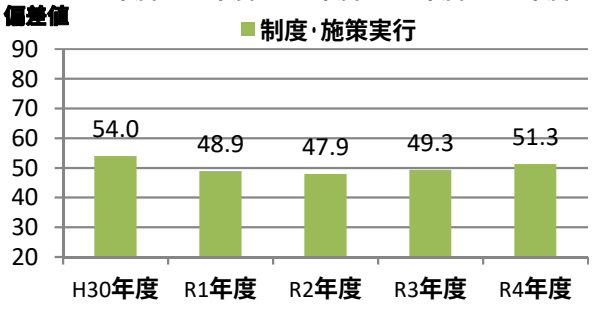
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

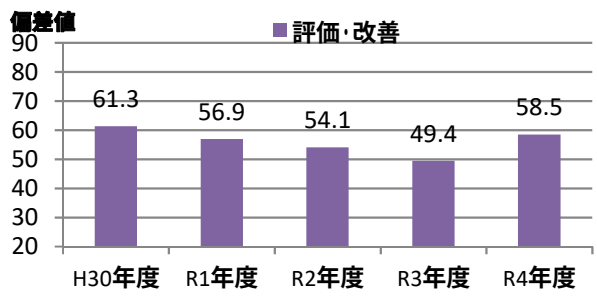
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	1051～1100位	1151～1200位	1651～1700位	1251～1300位
総合評価	53.3	52.3(↓1.0)	51.9(↓0.4)	49.2(↓2.7)	53.3(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



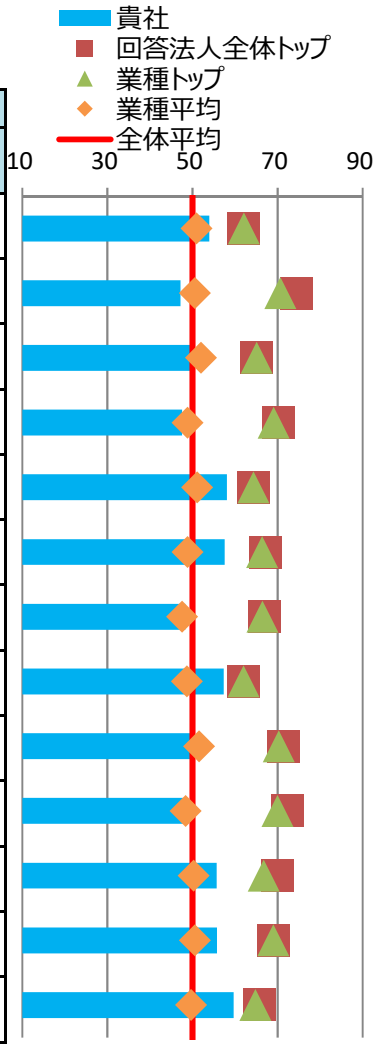






④評価の詳細分析

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	**54.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.2**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **家庭を持つ職員や子育て世代の職員が家庭と仕事を両立可能にすることやライフワークバランス不均衡からの体調不良に陥いる職員がみられることが課題である。また、インフルエンザなど感染症による体調不良でのプレゼンティーズムの低下も課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタルヘルス不調の重症化を予防する取り組みとして、専門相談機関と連携し、従業員が無料でカウンセリングを受けられる制度を導入し、職員のパフォーマンス向上を期待している。また、感染症対策として、従業員全員がインフルエンザ予防接種を無料で受けられるよう、集団予防接種の機会を職場で提供することで、職場全体のアブセンティーズムの低下とパフォーマンス向上を期待できる。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.asahigaokaen.com/recruit.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	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	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	**99.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	社内でスポーツ大会を開催しており、費用を全額負担している。

(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	**70.0**	%

■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	管理栄養士が関わって作った健康に配慮した昼食を、希望する職員は利用できる。

(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	**40.0**	%

■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	昼食後、館内放送にてラジオ体操を流し、ほとんどの職員が参加している。

(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	**90.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**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	55.1	48.9	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	56.8	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	46.4	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	46.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.4	55.0	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	**高齢者の方が多く入居している施設のため、感染対策がおろそかになり、欠勤者が増えると人手不足となり生産性の低下が顕著となる。**
	施策実施結果	**集団予防接種の実施場所と費用補助を行った。2021年度のインフルエンザ罹患率は0%であった。**
	効果検証結果	**「従業員インフルエンザ罹患率5年連続0%」を目標に設定し、現在5年連続0%を達成した。検証を行い、さらに高い目標を設定し取り組みを推進していく予定である。**
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	**コロナ禍の行動制限でなかなか外出することもできず、また職場の感染対策にかかる業務量も増えている。このような状況で従業員のストレスは以前より増しており、メンタルヘルスのケアが今までより課題となっている。**
	施策実施結果	**ストレスチェック後に高ストレスではない従業員の希望者に対して、外部の臨床心理士、公認心理師によるカウンセリングを行っている。**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調による離職者数は前年度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:　000204

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：医療法人医誠会

英文名：Medical Corporation ISEIKAI

■加入保険者：全国健康保険協会大阪・京都・愛知・奈良・岡山・滋賀の各支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

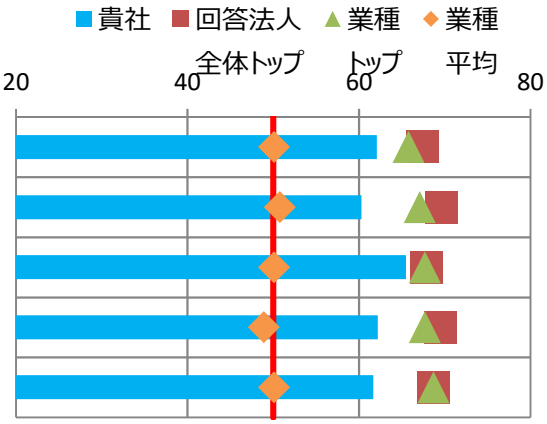
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.1**　↑0.0　（前回偏差値　62.1 ）

※「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	-	62.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	65.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	62.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	61.7	68.7	68.7	50.1



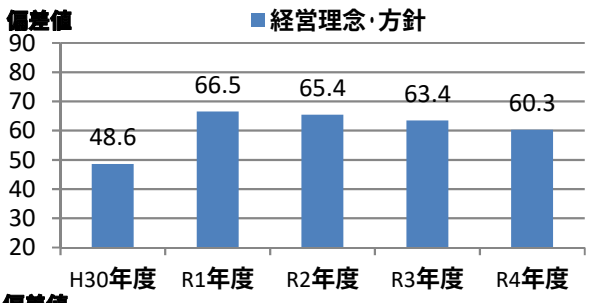
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

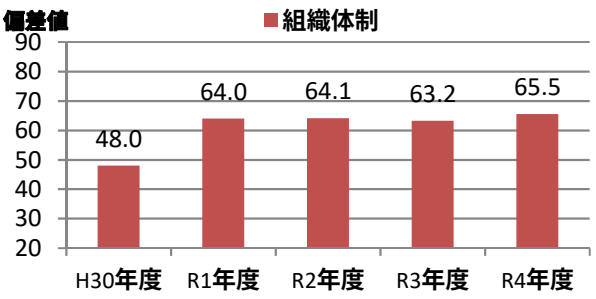
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

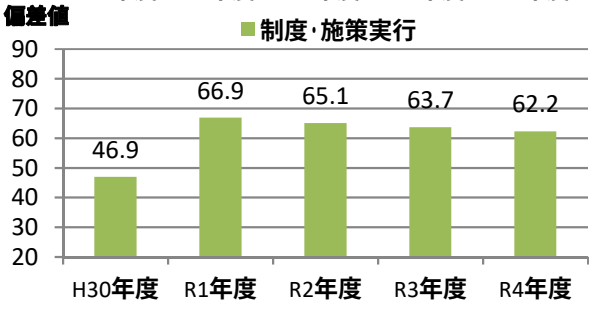
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

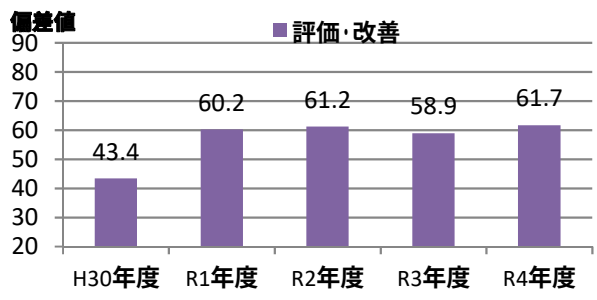
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	51～100位	51～100位	151～200位	251～300位
総合評価	46.9	64.2(↑17.3)	63.8(↓0.4)	62.1(↓1.7)	62.1(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



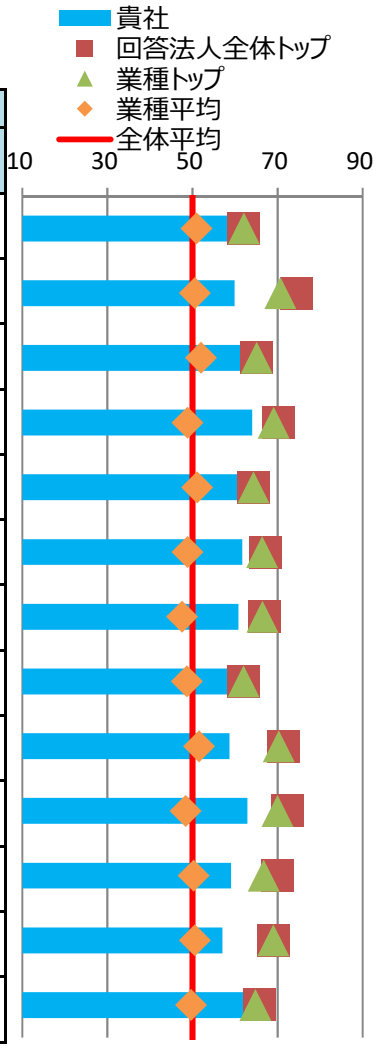






④評価の詳細分析

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	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.8**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **労働者の健康と法人の運営に影響を与える超過勤務時間について当初より取り組んでおり、超過勤務時間を削減には一定の成果が出ているが、超過勤務ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考え引き続き分析と運用の改善を行う。**
健康経営の実施により期待する効果	**超過作業時間の申請制度に承認者を法人トップへ変更。また、タイプ別職員制度を導入し、定時後の時間帯に於いて社内で作業できる職員を限定。定時時間経過職員へは帰宅奨励を原則とする。オン・オフの切り替えをスムーズに実施できるように職員数の定数配置を行う。これらの施策を実施・管理することで職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、オンタイムの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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.holonicsystem.com/hp.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）	**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	**100.0**	%	(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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	職員専用情報共有サイトを全職員がダウンロードし情報の共有やアンケートにて疎通を図っている。

(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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	生活習慣病の高リスク者である従業員に対して管理栄養士による栄養指導を行う機会を設けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**3.0**	%	(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	社内イベントとして年4回ハイキングを企画し交通日の補助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	61.3	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	46.4	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	66.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.4	55.0	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	**従業員の精密検査受診率が低い状態であり健康意識の醸成が課題であった。 まずは健康保持・増進の機会、場所、時間を法人グループが提供し疾病発生の予防を図る。**
	施策実施結果	**職員専用情報共有サイトでの情報提供及び精密検査受診勧奨の実施。また、BMI30以上の肥満従業員については保健師・管理栄養士・健康運動指導士の有資格者チームによる指導を実施した。**
	効果検証結果	**精密検査受診率については2020年度41.7%から2021年度44.5%と微増に留まる結果となった。前年度同様にコロナ禍において検査通院を控える従業員が多かった事が予測される。肥満従業員への指導については当初BMI30以上を対象としていたが、10%程度の従業員が基準目標を達成したため、年度内に対象者をBMI29以上に拡大し2022年度にはBMI28.5以上まで拡大した。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**労働者の健康と法人の運営に影響を与える超過勤務時間について当初より取り組んでおり、超過勤務時間を削減には一定の成果が出ているが、超過勤務ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考え引き続き分析と運用の改善を行う。**
	施策実施結果	**不足していた要員の確保、シフト勤務体制の整備、変形労働時間制に導入により、超過勤務時間が削減された。また欠勤、遅刻、早退をした職員へ面談を実施することにより、欠勤、遅刻、早退職員数、時間も削減できた。**
	効果検証結果	**効果は残業時間に表れており、2018年度が職員一人について1カ月5時間あった超過勤務時間が2021年度は1時間と目標値に向かい減少を続けている。現在の施策が正しい結果を出していると判断し、このまま継続する。今後はストレスチェック結果へのリンク状況を確認し、ストレス軽減を図られているかを検証する。**

※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:　000225

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：社会医療法人仁寿会

英文名：Jinjukai healthcare corporation

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

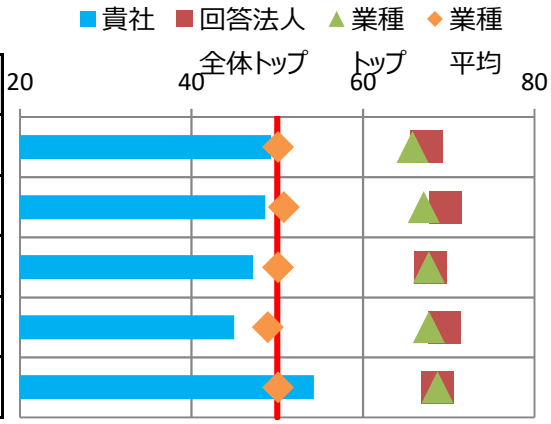
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.3**　↓1.5　（前回偏差値　50.8 ）

※「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	-	49.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	47.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	45.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.3	68.7	68.7	50.1



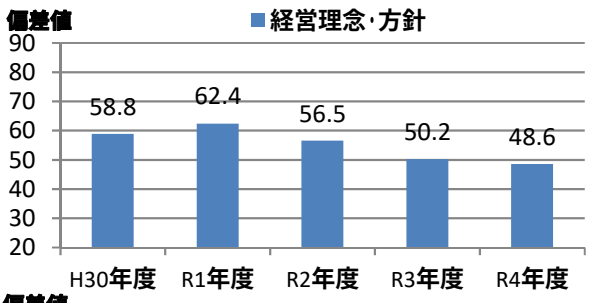
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

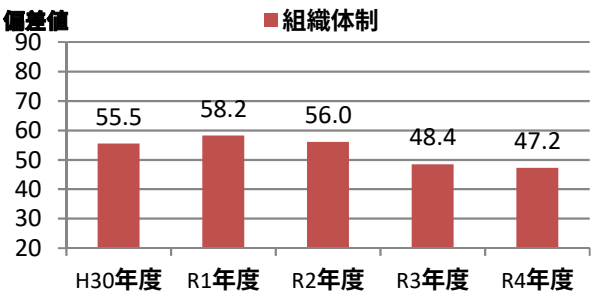
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

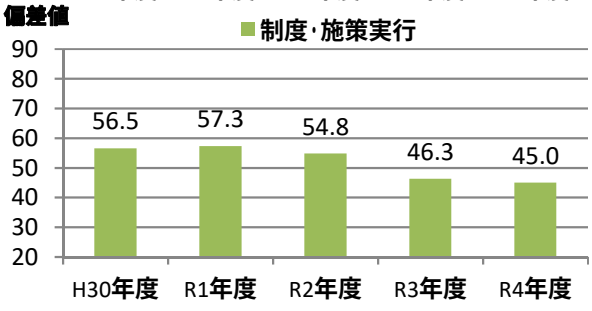
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

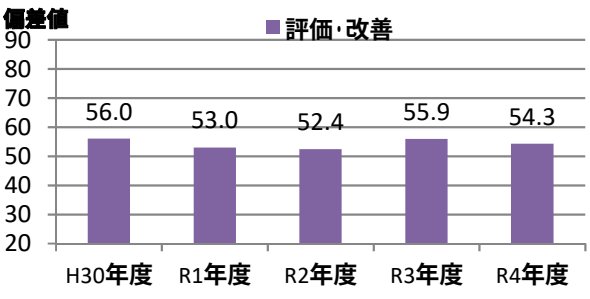
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	551～600位	901～950位	1451～1500位	1751～1800位
総合評価	56.9	57.7(↑0.8)	54.8(↓2.9)	50.8(↓4.0)	49.3(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



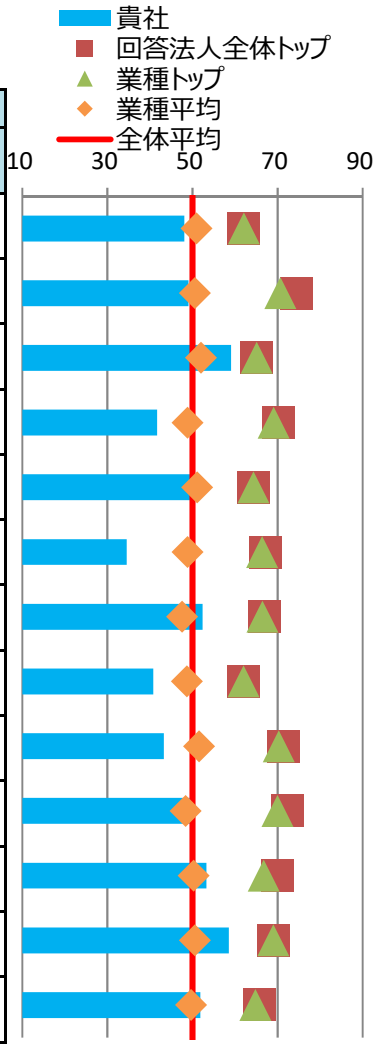






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**41.7**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**34.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.3**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **山間部の過疎地域に位置する医療介護福祉施設ということもあり、人材の確保と定着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	**高年齢労働者、介護世代、子育て世代、若者ら幅広い年齢層が、長く働き続けられる職場環境を整える。離職率　低減、産休・育休復帰後の就業継続率　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	**上記以外の文書・サイト**
URL	**https://k-jinju.or.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**0**	回

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

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	その他
取組内容	全職員にiPhoneを貸与し、コミュニケーションの円滑化を図っている。

(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	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供
取組内容	「オフィスおかん」を設置し、朝食時間帯から販売開始して、健康支援している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	仁寿会ストレッチ体操を実施している（朝礼時、作業の合間、法人基幹研修の合間）

(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	**80.0**	%
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	42.7	48.9	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	41.4	48.9	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	36.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.9	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	47.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	46.4	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	54.1	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.5	55.0	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	**2019年度まで毎年、職員の10%がインフルエンザに罹患し、欠勤している。コロナ禍における予防可能な感染症対策として、職員ならびに同居家族のインフルエンザワクチン接種費用を全額助成し、予防接種を促進することで、職員のインフルエンザ罹患率の低減を図る。**
	施策実施結果	**インフルエンザワクチンを十分に確保し、任意接種であるが、希望者全員に接種することができた。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルス感染予防対策を徹底した効果も重なり、2020-2022年の2シーズンは、職員のインフルエンザ罹患者が一人も発生しなかった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　000226

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：トヨタ自動車健康保険組合

英文名：TOYOTA Motor Health Insurance Society

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

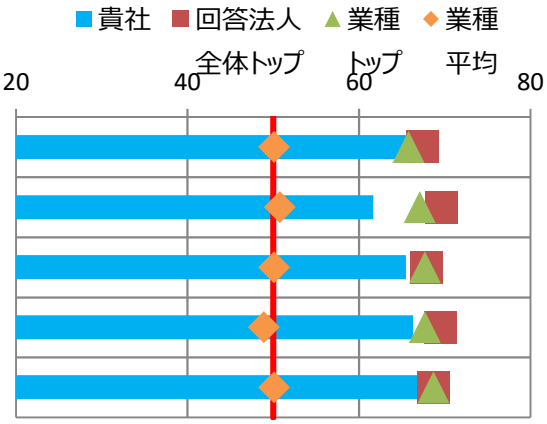
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**65.5**　↓1.2　（前回偏差値　66.7 ）

※「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	-	65.5	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	61.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	65.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	66.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	68.7	68.7	68.7	50.1



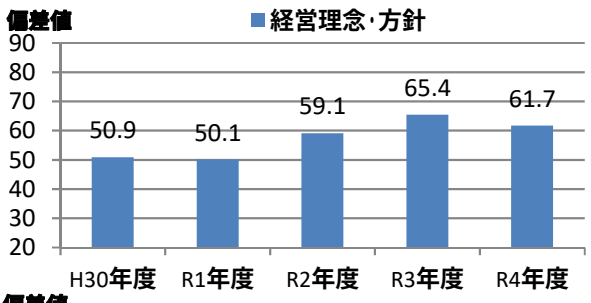
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

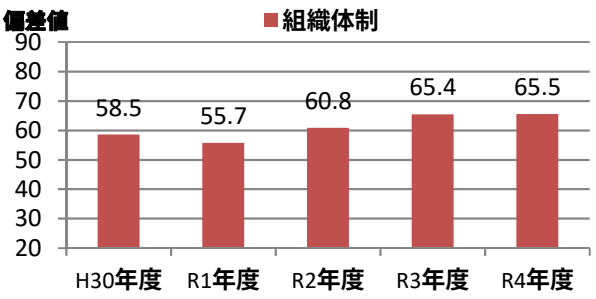
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

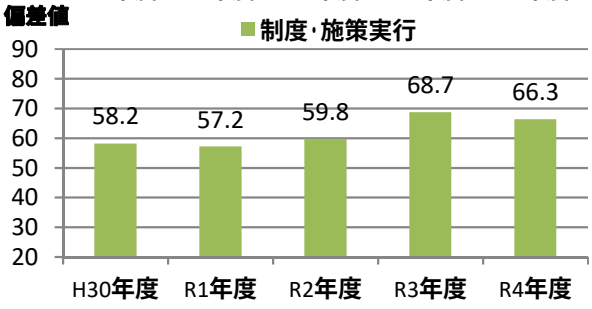
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

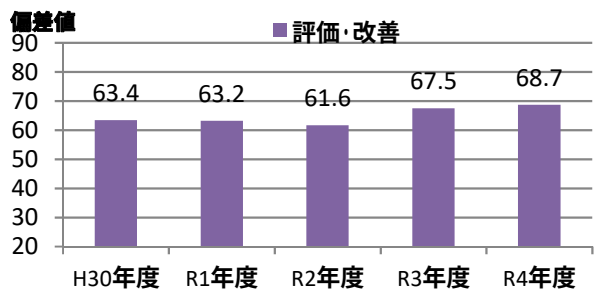
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	651～700位	351～400位	1～50位	1～50位
総合評価	57.1	56.6(↓0.5)	60.3(↑3.7)	66.7(↑6.4)	65.5(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



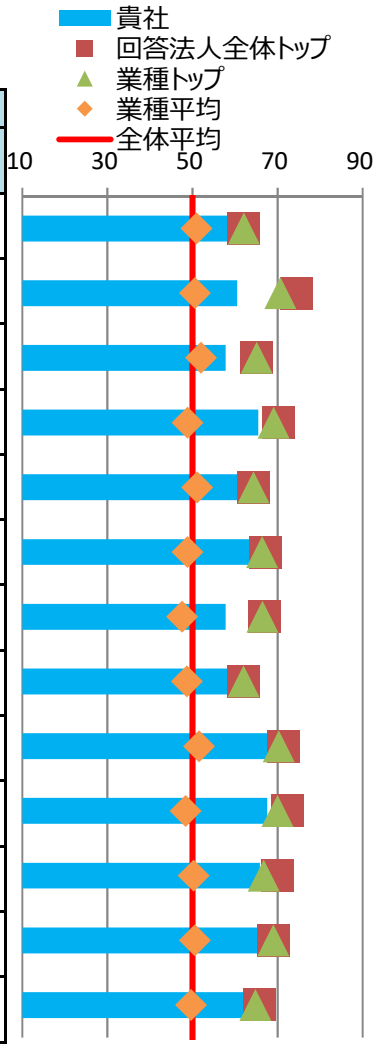






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**65.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.3**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**65.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**69.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.8**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **職員の平均年齢は上昇しており、加齢に伴う健康課題は増えている（体重増加・筋力低下・女性特有の健康課題等）。健康課題の増加に伴い「絶対的プレゼンティーイズム」が低下する要因が増える中でも、職員が高いパフォーマンスを発揮することが、事業活動を推進する上で大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、2025年度までに「絶対的プレゼンティーイズム」の平均値を現在の55点から60点への改善を目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_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	**2**	回	**1**	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	**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	常務・事務長との1on1ミーティングを実施し職場の一体感を醸成し、職員のパフォーマンス向上を目指す。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(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	早食い防止策として、A事業場ではサラダを増量、B事業場ではサラダ提供を開始し、ベジファーストを推奨

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**52.5**	%

■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	1日2回ラジオ体操を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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		%
管理職限定	○	全管理職の	**80.0**	%
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	66.6	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	69.9	49.9	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	68.0	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	46.4	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	63.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	71.9	55.0	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	**適正体重維持者率は2021年度時点で67.0%と全国平均よりも良好なものの、当組合職員の経年変化では悪化傾向。職員の平均年齢は上昇しており、加齢に伴う体重の増加・運動不足が悪化の一因として考えられる。職員のうち約40.7%は運動不足の自覚があり、運動不足の原因は「仕事・家事等で忙しく運動する時間がない」との回答が多く、短い時間でもおこなえる運動を職員に提案し、運動習慣づくりを支援する必要がある。**
	施策実施結果	**自宅や職場の休憩時間でも短時間の運動等がおこなえるように「健康アプリ」を導入。 職員のアプリ利用率は40.6%。**
	効果検証結果	**運動習慣率は経年で改善傾向（2018年度44.3%⇒2021年度57.4%）。加齢に伴う体重の増加の要因も関わるため、適正体重維持者率は悪化傾向にあるものの全国平均より良好な状態は維持できている。アプリを利用した職員のうち92.8%が「満足」という回答あり。今後も職員の生活習慣や意見に耳を傾け、職員のニーズに合う施策をおこなう。**
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	**肩こりの有訴者（肩こりが「しばしば」または「ほとんどいつも」ある者）の率は50%と高く、多くの職員が肩こりに悩んでいることが課題。2021年度に実施した「健康に関するアンケート」の結果より、肩こりと「絶対的プレゼンティーズム」との相関性が確認できているため、肩こり改善に向けた取組が必要である。**
	施策実施結果	**アプリを活用し、肩こり解消チャレンジを実施。職員33.1%が参加。**
	効果検証結果	**「肩こり解消チャレンジ」により一時的に肩こりが緩和した割合は94%。 「肩こり解消チャレンジ」の取り組みへの満足度は100%であった。 参加者からの反応は良かったため、今後は参加者をより増やす仕掛けづくりを考える。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　000253

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：社会福祉法人東京児童協会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

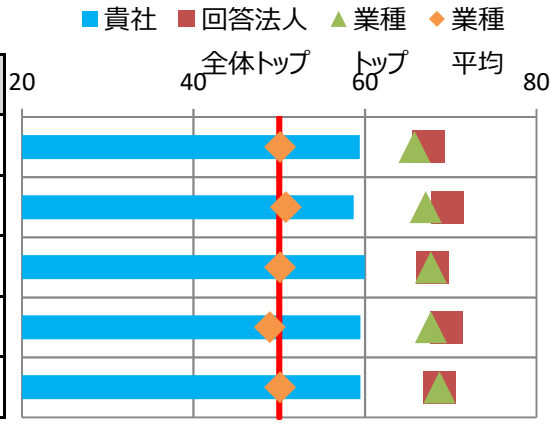
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑2.6　（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	-	59.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	58.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	60.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	59.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	59.5	68.7	68.7	50.1



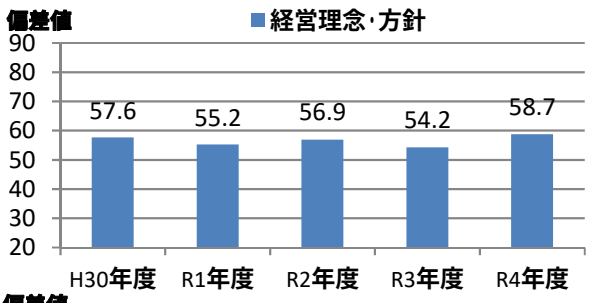
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

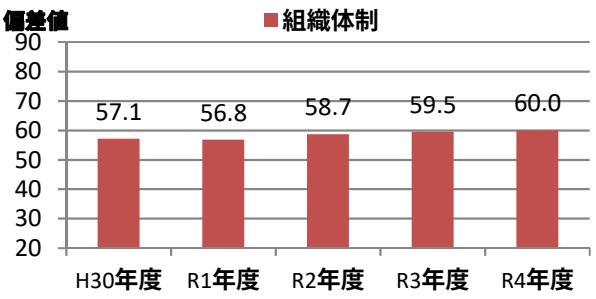
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

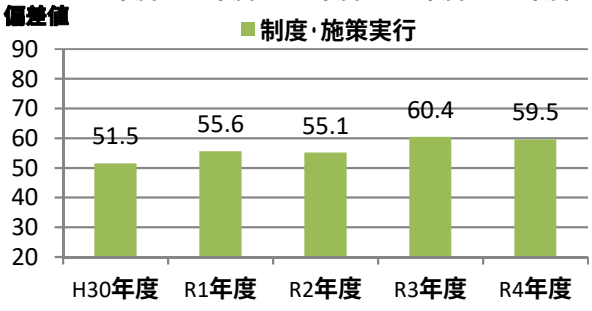
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

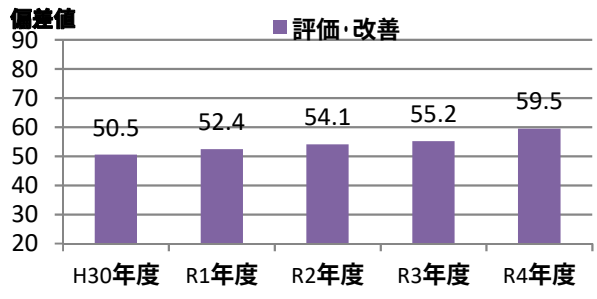
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	851～900位	801～850位	751～800位	601～650位
総合評価	54.3	54.8(↑0.5)	56.1(↑1.3)	56.8(↑0.7)	59.4(↑2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



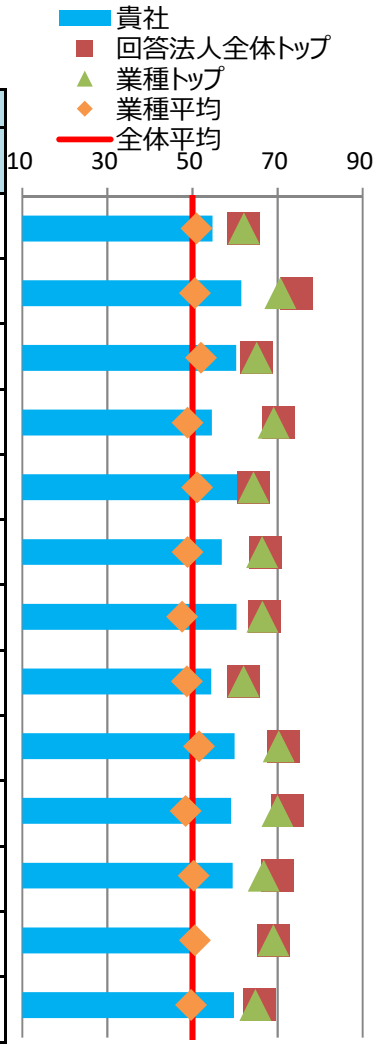






④評価の詳細分析

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	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.9**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.4**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.8**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **コロナ禍で保育園で働く全職員はエッセンシャルワーカーとして、コロナを身近にしながら現場で働き続けなければならず、心身ともに疲弊する場面が多くあった。職員が健康で笑顔であれば、触れ合う子供も笑顔となり、保護者も安心して仕事に向かえる園となることを守るために、職員が常に心身共に健康な状態で勤務し続ける事が出来るよう、安心安定で働きやすい職場環境の提供とワークエンゲイジメントの向上を図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	**コロナの影響を受け、保育園のあり方や自己実現を再考する状況となり、ワークエンゲイジメントの回復と、職員が自身の健康を守りながら、安心安定の職場で長く働き続けたいと感じられることを期待している。指標として勤続年数とワークエンゲイジメントの指数を2022年度は3.95、2024年度には4.10（最大5.0）に上げていく** **・2019年度　3.77** **・2020年度　3.65** **・2021年度　3.85**

※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://tokyojidokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/

※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	**5**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**37**	回	**30**	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	**60.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	入職後の面談時に職場と職員の良いところや感謝を書き出し、伝え合う時間を設けている

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士がカロリー、バランス、アレルギー、体調等に配慮し、食材の質に拘った食事の提供をしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(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	園児と日常にダンスや運動する以外にプロのアスリートに体の動かし方を学び、運動の機会を定期的設けている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**40.0**	%

※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	59.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.9	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	54.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	46.4	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	63.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.7	55.0	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	**健康診断対象者以外にも健診を行い、受診率は120%を超えている。しかし、若年層が多い為か、健康リスクへの認識が低く、精密検査受診率が低い状態であった。健康に働き続けるためには、健康診断結果からわかる健康リスク、リスク回避として精密検査の必要性を伝え、精密検査の受診率を上げる必要がある。**
	施策実施結果	**拠点長の他、拠点に所属する看護師に精密検査受診対象者の名簿を提供し、看護師が積極的にフォローアップ（健康診断結果内容、精密検査を受ける病院の相談）を強化。更に複数の健康研修を実施し、意識向上を図った。**
	効果検証結果	**【精密検査受診率】** **・2018年　25%** **・2019年　32%** **・2020年　85%** **・2021年　88%** **2020年度に前年比53%アップし、2021年度も継続して実施している。**
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	**1ヶ月の変形労働制は労働時間が長く、休日も少なかった為、1日8時間と固定し、年間稼働時間数51時間を削減、年間休日数を増やしたが、コロナ感染予防対策、各種対応により、突発的な残業が増加傾向であった。また、保育園という組織上、昇格ポストが少なく、昇進、昇格に対する期待値が少なかった。**
	施策実施結果	**コロナ禍により感染防止の仕事が増える中で、業務全体の見直しを図った。また、各拠点の昇進ポストの増員を図り、若手職員を段階的に昇進することで、主体的なキャリア形成や昇格への意識が高まった。**
	効果検証結果	**年1回実施している、従業員満足度調査で各設問に対してポイント数が上昇した。** **「仕事の量は公平である」** **・2020年度　2.69P　・2021年度　2.94P** **「仕事の時間とそれ以外の時間のバランスが取れている」** **・2020年度　3.10P　・2021年度　3.17P** **「将来昇進出来ると思っているポストがある」** **・2020年度　2.40P　・2021年度　2.55P**

※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:　000262

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：医療法人社団美心会

英文名：MEDICAL CORPORATION "BISHINKAI"

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

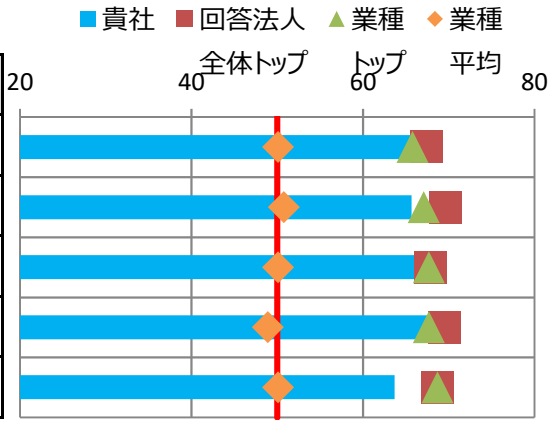
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**65.8**　↑0.4　（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	-	65.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	65.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	67.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	67.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	63.7	68.7	68.7	50.1



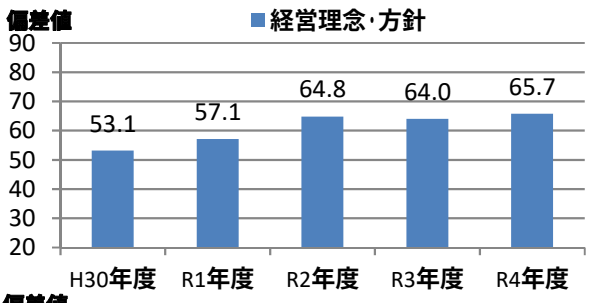
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

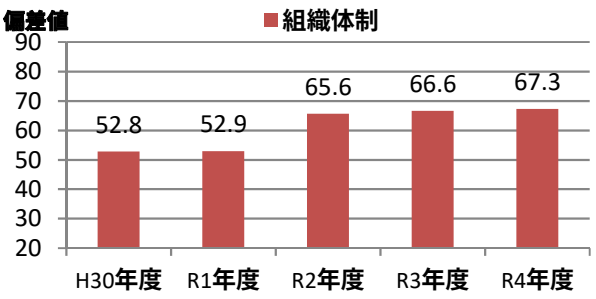
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

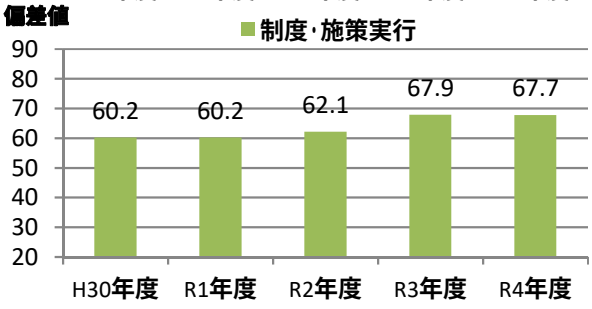
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

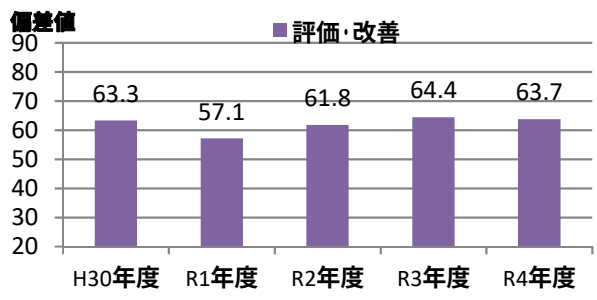
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	651～700位	51～100位	1～50位	1～50位
総合評価	57.2	56.9(↓0.3)	63.5(↑6.6)	65.4(↑1.9)	65.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



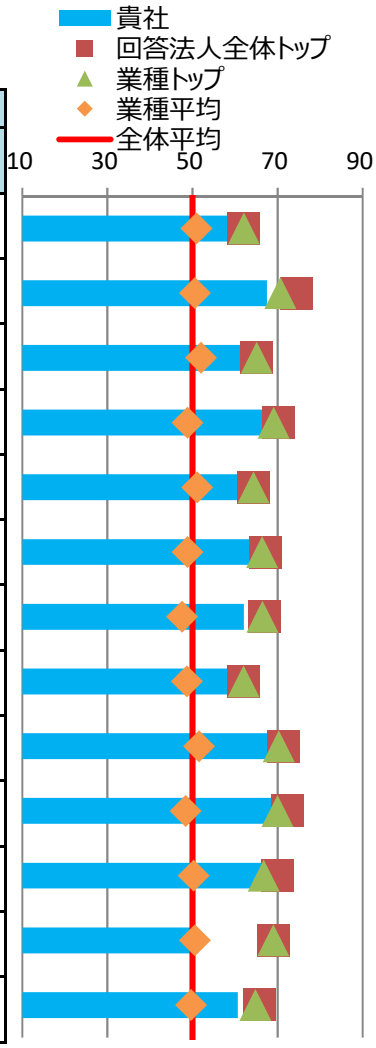






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**66.7**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**66.8**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.3**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **新型コロナウイルス2020年初期段階から、発熱外来・コロナ病床受入れを始め、職員の労働環境の厳しさは長期化している。こうした中、院内クラスターを防ぎ、24時間地域医療サービスの安定的提供と事業活動を推進する上で、健康的な職場環境の実現が課題となる。また、職員が安心して長期的に働けるために、健康経営の継続と共に、黒字経営の歴史(26年）を更新し、企業信頼の定着を図る。**
健康経営の実施により期待する効果	**コロナ禍にも職員が安定的に働き続けられることを期待している。災害時対策・救急体制・コロナ対応・ワクチン接種など、高品質で広範囲な医療福祉サービスが提供でき、健康意識の高い職員のやりがいにも繋がる。また、職員の5年定着率80%を目指し、女性が働きやすい職場であるために、産休・育休希望者の100%受け入れ・従業継続を希望する復帰者97%を目指す。（2020年度86%、2021年度から現在96%）**

※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.bishinkai.or.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**2**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**64**	回	**64**	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	**75.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	新入職員と経営者、幹部職員との直接的な意見交換の機会を設け、対象者全員となる57名が参加した。

(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	その他
取組内容	全従業員対象の研修会で朝食の重要性について管理栄養士が講演し、朝食欠食率の改善を図った。

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

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	院内メディカルフィットネスにて、生活習慣病予備軍に対し、健康サポートプログラムの提供・指導及び助成。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**32.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**47.7**	%

■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	**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	64.1	48.9	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	63.8	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.6	49.9	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	72.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	73.6	55.0	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蔓延に伴い、医療機関は24時間体制で地域住民を安定的に支える必要がある。そのためには、職員の安全性を確保し、院内クラスターを防ぐことは重要な課題である。発熱外来・コロナ病床等、医療従事者は多忙を極めており、2021年では職員の感染予防に関する体制づくりが急務であった。しかし患者様中心の感染対応に追われ、職員の感染状況について一本化した情報源がなく各部門の連携に留まっていた。**
	施策実施結果	**職員コロナ専門部門を設置し次のように感染対策一本化：①聞き取り調査②理事長・医師報告、検査指示受③拡大検査発令④全部署連絡⑤早期結果判定⑥家族検査⑦感染経路特定⑧保健指導⑨保健所連携⑩職場復帰指示**
	効果検証結果	**感染者や濃厚接触者の発生に際し、職員コロナ専門部門の管轄により①～⑩を徹底することで、2022年1月～2022年9月までに271件の相談に対し院内クラスターを防止した。その結果、感染被害は最小限に留まることができた。よって外来継続、入院継続、透析センター継続、救急車受入れ、老健施設・デイケア・サービス付き高齢者住宅・有料老人ホームの継続を実現し、地域医療に貢献し、地域住民の安全を守ることができた。**
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	**2020年に健康管理室を設置し、職員のメンタルヘルス対策のため専門職を配置。相談業務の他、新入職カウンセリング・異動者カウンセリングを実施しメンタルヘルス関連疾患の未然防止、早期発見、早期治療に繋げてきた。しかし管理職の関心度や、不調者個々人のヘルスリテラシーにも差を感じ、どの部署でも風通しよく、一定水準の未然防止ができるよう、病院全体のメンタルヘルス関連の知的水準や対応水準を上げる必要がる。**
	施策実施結果	**①当院のメンタルヘルス関連の学びに水準を満たす団体検定試験を経営会議で決定②受検・教材費助成③病院及び関連施設に向けて参加募集④勉強しやすい職場の環境整備⑤受検者への励まし⑦団体試験実施後アンケート**
	効果検証結果	**大阪商工会議所主催メンタルヘルスマネジメント検定を選定し、管理職向けⅡ種64名、一般職向けⅢ種29名がチャレンジし、合格率は全国平均以上であった。結果だけに拘らず学びのプロセスを大事にし、法令や現場での活用事例などを学ことができ、どの部署でも声を掛け合う風通しの良さや、メンタル不調者の未然防止体制となり、事後アンケート結果からも、法人全体でメンタルヘルスの理解と対応水準を上げる取り組みとなった。**

※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:　000326

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：社会医療法人共愛会

英文名：Kyoaikai

非上場

■加入保険者：共愛会健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

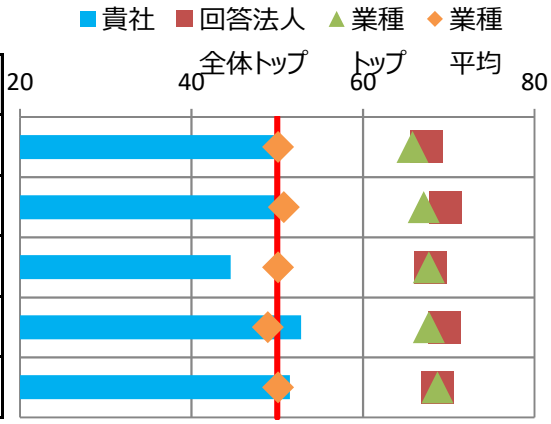
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.0**　↓1.5　（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	-	50.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	44.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	52.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.5	68.7	68.7	50.1



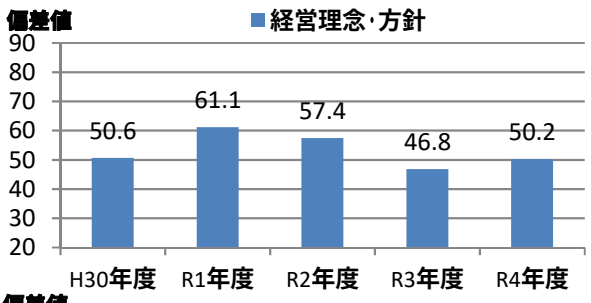
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

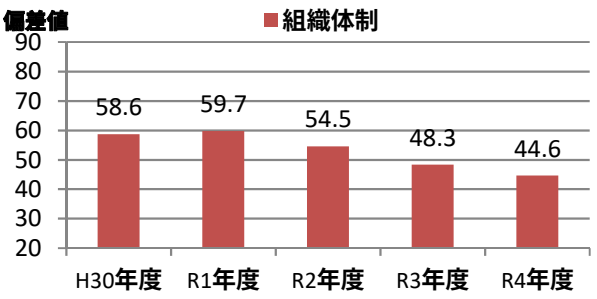
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

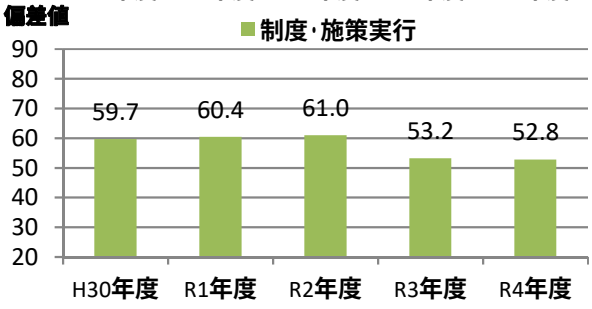
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

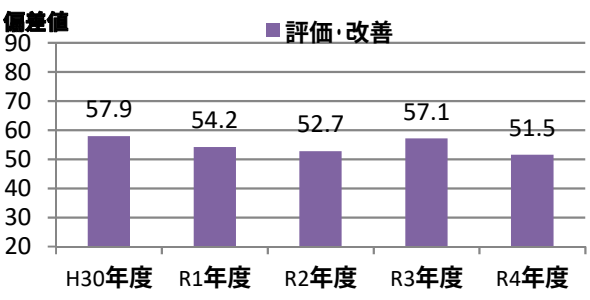
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	451～500位	751～800位	1401～1450位	1651～1700位
総合評価	56.4	58.6(↑2.2)	56.1(↓2.5)	51.5(↓4.6)	50.0(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



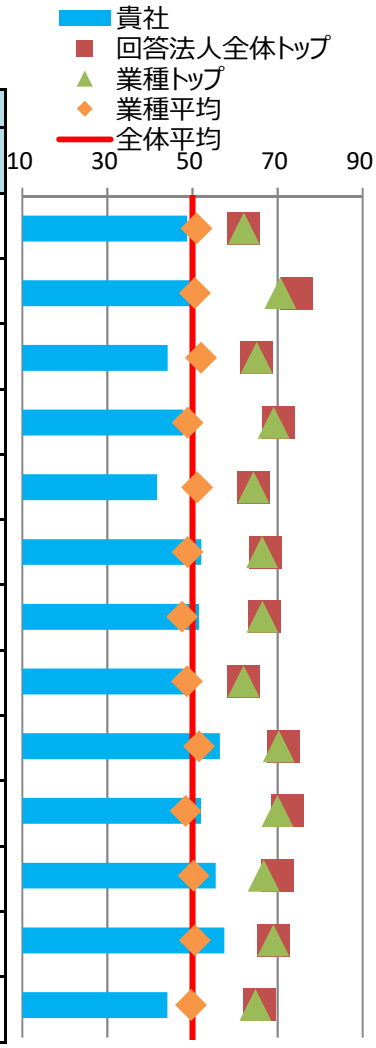






④評価の詳細分析

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	48.8	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.9	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.1	67.3	66.4	48.9
	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	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	49.9	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	56.5	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	52.0	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.5	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	57.5	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.1	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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** **コロナ禍において地域住民、地域医療機関を対象とする健康セミナー等が充分に開催できない。**
健康経営の実施により期待する効果	**オンライン教室、SNS、冊子の配布、広報誌の配布等を活用し、健康をテーマとした情報を配信する。**

※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	http://www.kyoaikai.com/pdf/kyoaikai/health_management.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	**4**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）		回		回

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

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	AYA week（思春期・若年成人のがん患者対策）交流会への参加。			
(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	管理栄養が監修したメニューを職員食堂で提供しており、費用の一部を福利厚生で補助している。			
(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		%

■運動習慣定着

取組概要	その他			
取組内容	職場内にフィットネスを設置し、利用費用を補助している。			
(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		%

■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	**20.0**	%
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	48.9	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	54.5	48.9	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	49.0	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.9	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	47.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	46.4	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	59.8	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.0	55.0	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	**終業時刻と勤怠システムの打刻に乖離があり、残業、自己都合、自己研鑽等の区別が付かない職員が散財する。**
	施策実施結果	**厚生労働省のガイドラインにより自己都合や自己研鑽の定義を周知した。 また、自己都合や自己研鑽により職場に滞在する場合は、勤怠システム打刻後に行うことをルール化した。**
	効果検証結果	**所定労働時間と超過時間の差異が徐々に減少した。**
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	**新入職員のメンタル不調による退職が毎年見られる。**
	施策実施結果	**新入職員アンケートを入職後約１ヵ月、６ヶ月、１年のペースで取り、職場環境について調査した。**
	効果検証結果	**部署毎の課題が顕在化し、各部署にフィードバックすることにより新入職員のフォローを行っている。**

※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:　000538

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：医療法人社団洋和会

英文名：

■加入保険者：全国健康保健協会石川支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

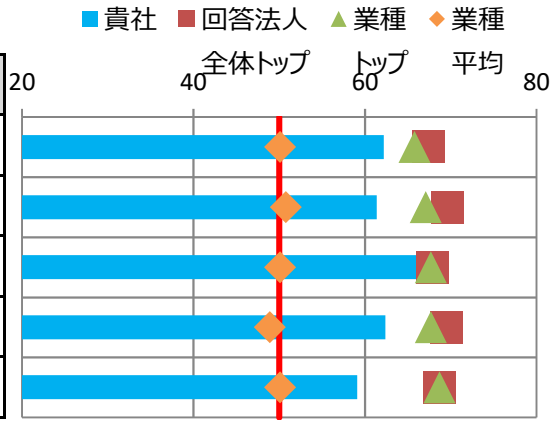
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.2**　↓1.3　（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	-	62.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	61.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	67.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	62.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	59.1	68.7	68.7	50.1



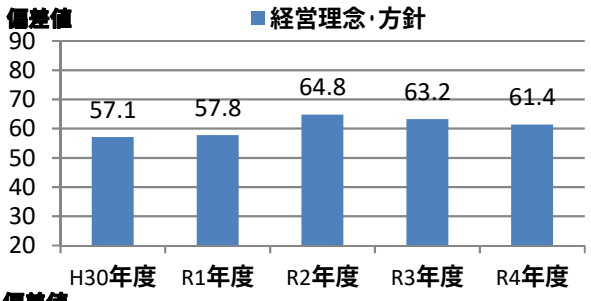
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

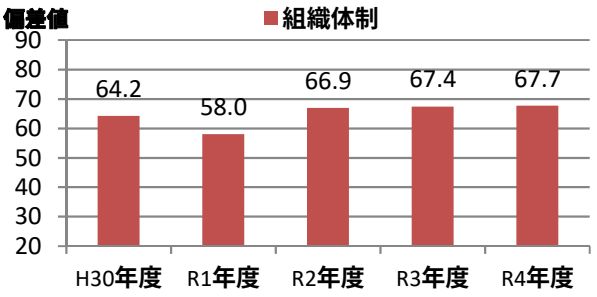
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

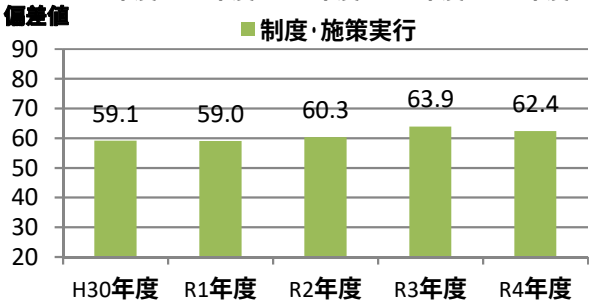
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

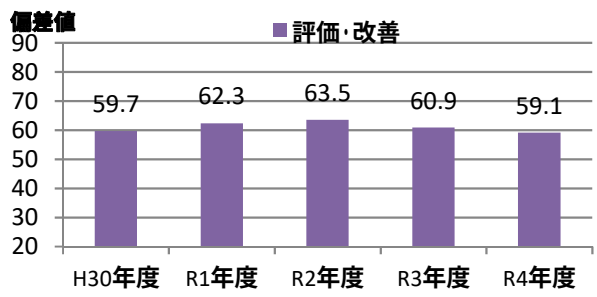
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	351～400位	51～100位	51～100位	251～300位
総合評価	59.6	59.4(↓0.2)	63.9(↑4.5)	63.5(↓0.4)	62.2(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



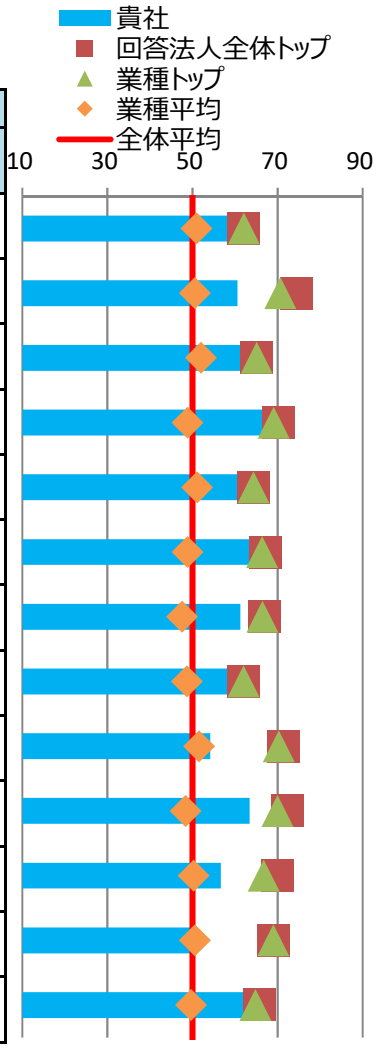






④評価の詳細分析

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	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**68.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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 定期健康診断の結果や自覚症、生活習慣、ストレスチェック、ワークエンゲージメント、プレゼンティーズムの調査結果から、職員のパフォーマンスを低下させている要因が見えてきた。喫煙、慢性疼痛（腰痛、肩こり、頭痛）、不眠、高血圧リスク、高ストレスがパフォーマンスを悪くしていると考えられる。（詳細は'https://yowakai.jp　PROJECT 「健康宣言」）
健康経営の実施により期待する効果	今後は上記の要因の改善に重点を置き、ワークエンゲージメントの向上、プレゼンティーズムの改善を目指したい。

※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	アニュアルレポート
URL	https://yowakai.jp　PROJECT 「健康宣言」

※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）	**40**	回	**40**	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	**24.5**	%	(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	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	グループウエアにより情報の伝達、周知、チャット形式の会議等が常時誰でも可能				
(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	腸活支援のため「腸内フローラ検査」を期間限定でキャンペーンを実施。希望があれば管理栄養士が指導。				
(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	理学療法士作成のメニューにより仕事の隙間時間に「リフレッシュ体操」、「ロコトレ」等を取り入れている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**76.0**	%
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	60.9	48.9	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	60.8	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	49.9	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	58.6	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	55.0	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（特に血糖、貧血のリスク）の有所見率（要経過観察以上）が全国平均（労働衛生のしおりを参考）より高かった。精密検査受診、特定保健指導受診１００％を目標とした。
	施策実施結果	２０２１年度対象分は精密検査受診率　９３.8%、特定保健指導受診　１００％であった。
	効果検証結果	有所見率は血糖　１４．６％ →１０．１％　、貧血　１７.7% →１２．２%に改善した。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	以前は子宮頚がん検診、乳がん検診は本人の申し出により定期健康診断に合わせて近隣の医療機関に依頼していたが、希望者は皆無であった。個人で受検した者もいたが把握し切れなかった。受診率を向上させるため利便性を考慮し、検診車を当法人が手配することにした。
	施策実施結果	２０２１年度、子宮頚がん検診は対象者の１７．２%、乳がん検診は対象者の２５.0%が受検した。
	効果検証結果	２年間で子宮頚がん検診では３名が要精査，１名が治療に結びついた。乳がん検診では２名が要精査であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　001058

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：医療法人社団同友会

英文名：MEDICAL CORPORATION DOYUKAI

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

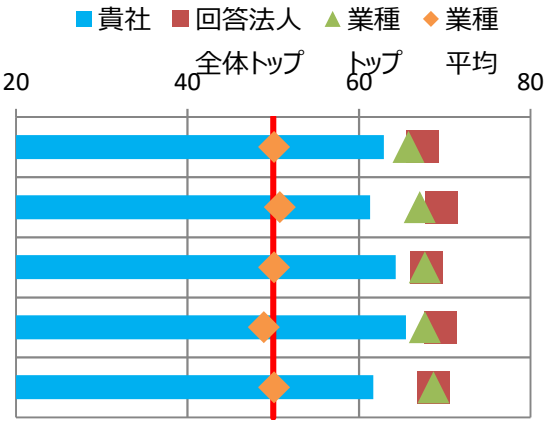
■総合順位：　**151～200位**　／ **3169 社中**

■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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	61.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	64.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	65.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	61.7	68.7	68.7	50.1



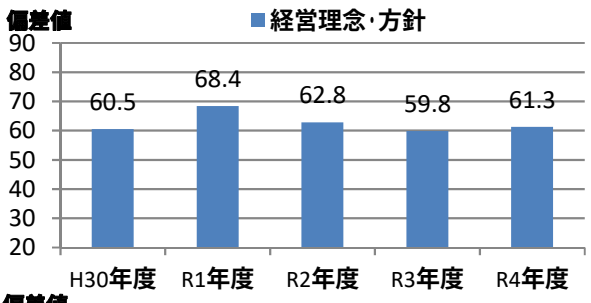
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

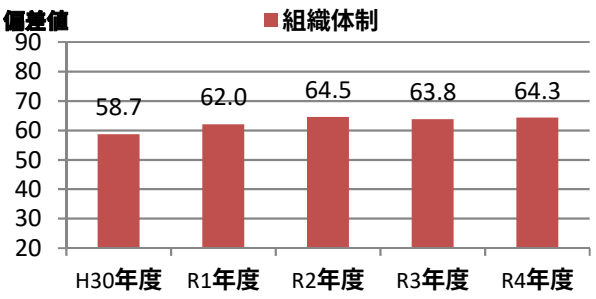
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

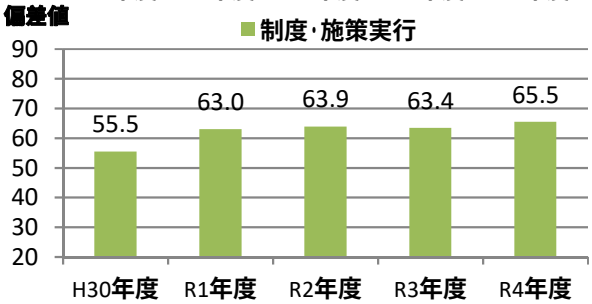
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

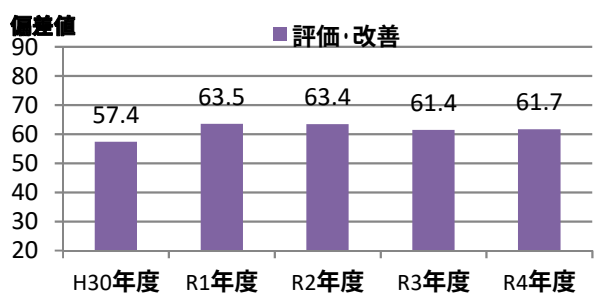
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	1～50位	51～100位	201～250位	151～200位
総合評価	58.0	64.6(↑6.6)	63.5(↓1.1)	61.8(↓1.7)	62.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



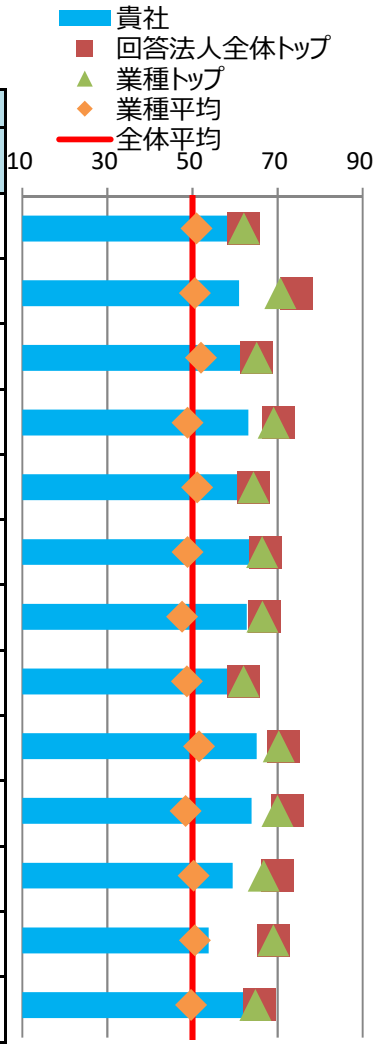






④評価の詳細分析

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	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **近年の社会情勢において、人口減少等により新たに優秀な人財の採用が困難になってきたこと、また当会の事業規模拡大により、今後幅広い階層における人財のパフォーマンスを向上させていくことが経営上の大きな課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**以下の健康経営施策により、従業員のパフォーマンスを向上させ、その効果を期待する。** **①経営トップによる健康経営宣言『従業員と家族の健康づくりに取組み、元気で活力に満ちた職場が一体となって、お客様や地域社会と共に「健康」を喜べる会社を創る』** **②様々な研修やマネジメントを意識した冊子「マネジメントガイドブック」の中での健康経営に関する教育。** **③健診機関ならではの医療・栄養・運動面での従業員への支援。**

※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.do-yukai.com/kenko-keiei/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	**47**	回	**14**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**6**	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	**82.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.5**	%

■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	社内イントラネットやTeamsを使用して従業員間での情報共有を含めたコミュニケーションの場として利用

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**82.7**	%	(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	その他
取組内容	カロリー・栄養素に配慮した宅配弁当2種類を推奨。専用の冷蔵庫を完備し、保証料金と冷蔵庫を会社が負担。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**58.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.1**	%

■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	エレベーター前に階段利用促進資料を掲示。社内イントラで2UP3DOWNを推奨。アンケートで実行度調査

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.4**	%

■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	**35.0**	%

※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	64.2	48.9	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	62.9	48.9	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	51.7	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	46.4	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	61.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.4	55.0	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	**当会では5大がんにおいて予防と早期発見に有効な検査の受診率の健康目標を設定している。いずれにおいても既に80%以上の高い実績を達成しているが、その中で胃がんに関しては予防の観点からほとんどの胃がんの原因であるピロリ菌検査の未受検者を無くす目標を設定し、アンケートと定期健診時の受診状況から個別の状況を把握した上で受診歴100%を目指して取り組んだ。**
	施策実施結果	**ピロリ菌検査の費用を全額助成すると共に未受診者へ個別に勧奨を行った。また、採用時健診においてピロリ菌検査を基本項目に加えた。検査の結果陽性の受診者には個別に除菌を勧奨した。**
	効果検証結果	**2021年度定期健診時の受診状況から、これまで未受診であった職員は全員受診したことが確認され、100%受診を達成した。今後も新規・中途入職者の採用時健診においてピロリ菌検査を実施することで100%を継続し、引き続き陽性者には除菌について個別勧奨を行うことで、職員における胃がん発生リスクを最小限に留めることが期待できる。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**当会の喫煙率は全国平均と比較して既に男女共に低い水準を維持しており更に毎年低下傾向にあったが近年は下げ止まり傾向にある。2020年度も健康目標の重点課題として喫煙率の公表、医局作成の禁煙推奨動画配信、特保指導で喫煙アプリの使用を勧めるなどの対策によって禁煙促進の意識付けを図ったが、2020年度目標（女性5%以下、男性15%以下）について女性は達成したものの男性は距離を残し、更なる施策を検討した。**
	施策実施結果	**2021年度より敷地内喫煙所を全面撤廃し、職場内全面禁煙とした。また従来の施策も継続し禁煙を強く推奨する社内風土の促進に努めた。**
	効果検証結果	**喫煙率は2021年度定期健診時点で19.2→18.4%、女性4.0→3.7%と低下し、女性は既に2023年度の基本目標（4.0%以下）を前倒しで達成、男性もあと1名の喫煙者の減少で基本目標を達成する水準まで来た。禁煙者からは「自分の体調面からそろそろ禁煙を検討していたが、喫煙所撤廃により決心がついた」といった声が聞かれた。**

※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:　001061

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：特定医療法人財団博愛会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

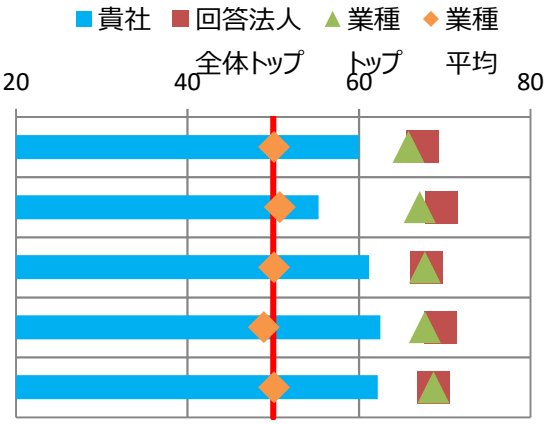
■総合順位：　**501～550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.0**　↓1.8　（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	-	60.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	55.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	61.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	62.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	62.2	68.7	68.7	50.1



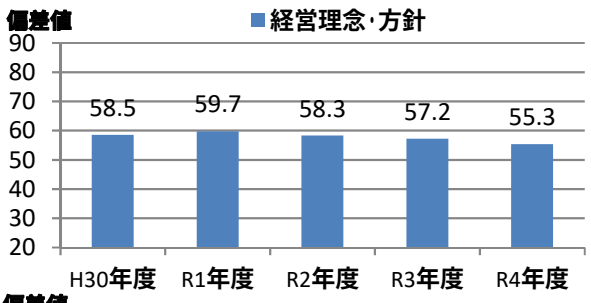
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

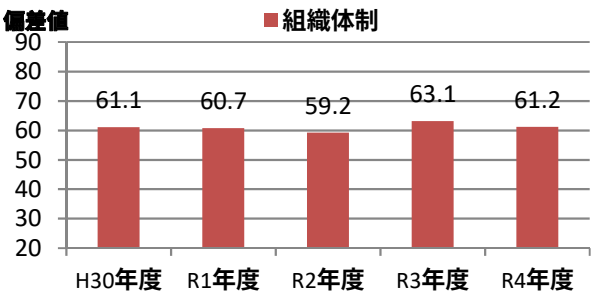
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

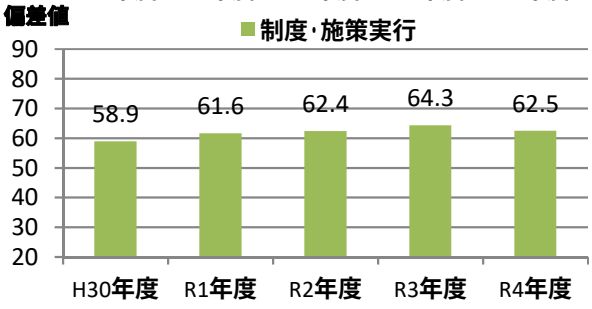
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

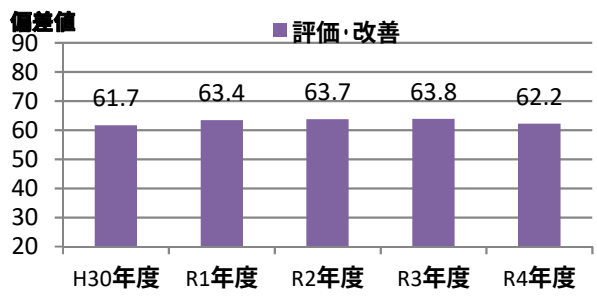
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	201～250位	301～350位	201～250位	501～550位
総合評価	59.8	61.4(↑1.6)	60.9(↓0.5)	61.8(↑0.9)	60.0(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



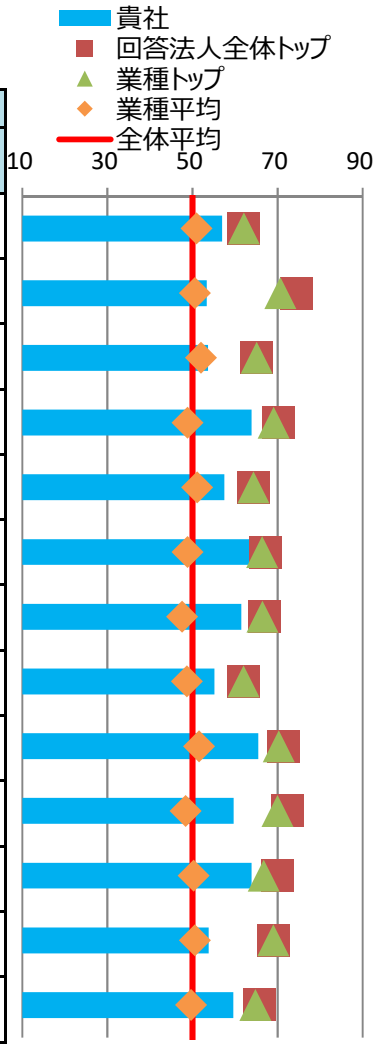






④評価の詳細分析

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	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.9**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **健康経営を通して、仕事を含めた生活全般の充実感や満足感を高め、人材定着につなげていく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	**職員が、1日の大半を過ごす職場を通して、日々の生活に充実感や満足感を得られることが最も大切であり、パフォーマンスの向上や定着化につながっていくと考える。健康経営を通して生活全般への満足度が上昇していくことを期待している。具体的な指標として、「生活全般について、どの程度満足しているか」の質問に「満足している」と回答する職員が全職員の90%を超えることを目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hakuaikai.or.jp/management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**11**	回	**9**	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	**63.1**	%

■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	社内イントラネット等を活用し、職員間のコミュニケーションの促進や意見交換等を行っている。

(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	**78.0**	%

■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	職員食堂で健康に配慮した食事を、法人が費用を補助し安価に提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**78.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**67.2**	%

■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	アプリを活用し、個人及びチーム単位で歩数や身体計測記録等をポイント化し、表彰を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**22.1**	%

■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	**9.3**	%

※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	64.2	48.9	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	48.9	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	57.7	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.0	46.4	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	64.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.0	55.0	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の発生予防を重要課題と捉え、2019年度に、2022年度を到達期限とし新規のメンタル罹患者数を４名（職員数の１%未満）を目標とした。しかし2020年より拡がった新型コロナウイルスの影響により、医療・介護従事者として感染に対する不安とストレスが増大し、また職員や家族感染等による欠勤増加による業務過多も重なり、職員のメンタルケアが大きな課題となった。**
	施策実施結果	**感染対策におけるルール作り、感染教育による不安の解消、面談や外部カウンセリングの積極的な活用。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルス感染症の拡大が長引く中で、ストレスや不安解消に向けた打開策も制限が多く、職場でのコミュニケーション機会を増やすことが難しかったこともあり、2021年度は１１名（2020年度８名、2019年度９名）と増加した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**1999年に「敷地内全面禁煙」を掲げ、まずは健康を守る医療従事者が率先して禁煙に取り組むべきと職場での禁煙教育など禁煙推進に取り組んできた。2012年 16.4%であった喫煙率は、近年は約8～10%まで減少したがそこで留まっていた。更なる禁煙推進を目指し、2020年度に「2022年度 喫煙率7%」という目標を立てた。**
	施策実施結果	**採用時の喫煙確認及び禁煙協力、禁煙治療費用の全額補助、就業中の喫煙禁止を就業規則へ記載、健康教育などを継続している。**
	効果検証結果	**職場での個別勧奨や禁煙支援の説明などを通して、2021年度は喫煙率7.7%と、2022年到達目標（喫煙率7.0%）に近づくことができた。**

※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:　010037

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：社会福祉法人千葉シニア

英文名：Chiba Senior

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会千葉支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

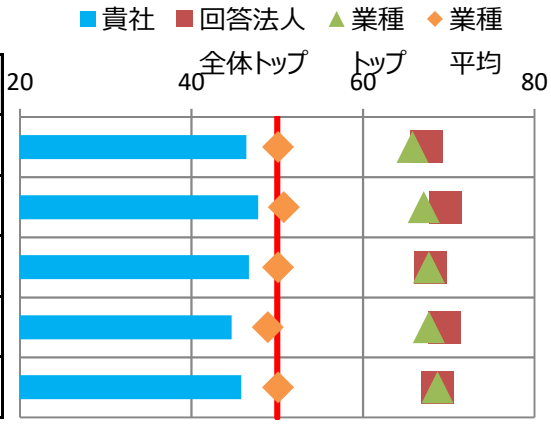
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.4**　↓5.8　（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	-	46.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	46.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	44.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	45.8	68.7	68.7	50.1



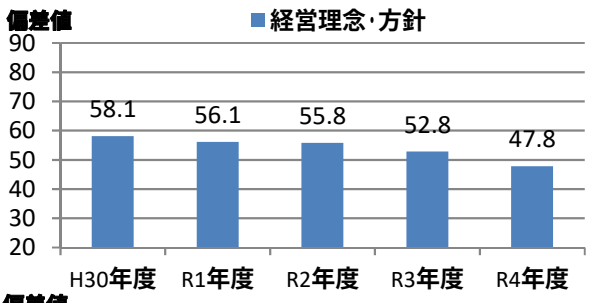
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

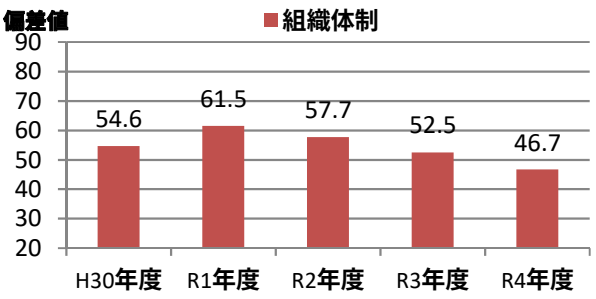
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

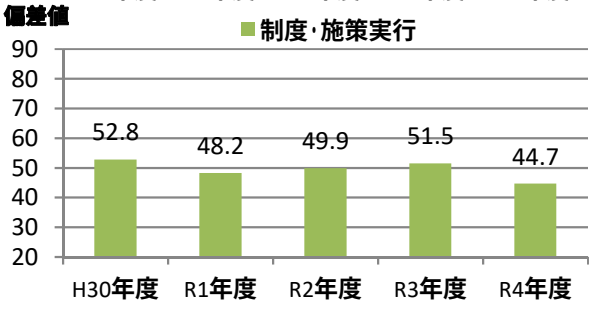
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

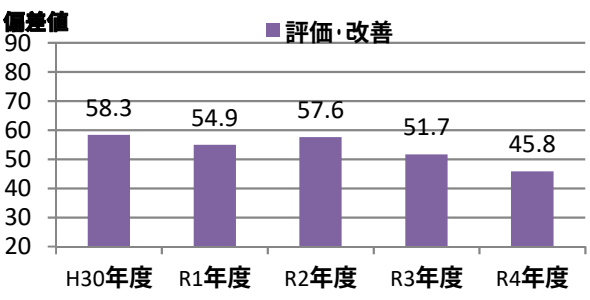
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	801～850位	851～900位	1301～1350位	2101～2150位
総合評価	55.9	55.2(↓0.7)	55.5(↑0.3)	52.2(↓3.3)	46.4(↓5.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



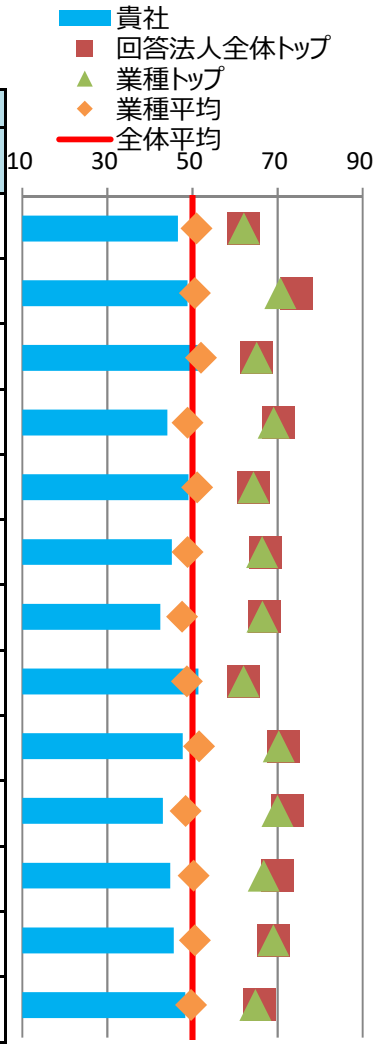






④評価の詳細分析

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	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**43.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**44.8**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **従業員の自己実現を支援する具体的なテーマを「健康力・企画力・技術力」とし、法人の価値基準である「まごころ」を形にすることで「利用者・地域住民」に貢献できる企業文化の構築を課題としている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康の維持増進を目的とした施策を実施し、自ら行動変容の経験をすることで新しい事項に挑戦することの意義を修得し、その活力を働きがいのある職場づくり・地域交流の場へとつなげられるようにする**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http：//magokorokan.com/health_declaration/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**10**	回

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

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	**19.2**	%	(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	その他
取組内容	ウエルネス倶楽部でマシンルームのジムを利用し、ウエアラブルセンサーにて健康管理の情報共有している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(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	まごころ農園は、従業員・施設利用者・地域の方々を対象とし0歳～100歳まで農ある暮らし体験が行える

(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	職場内に、運動器具やジム、運動室を設置し利用対象者全員がウエアラブル端末で自己健康管理を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(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	**70.0**	%
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	43.8	48.9	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	48.9	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	50.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.0	46.4	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	47.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.3	55.0	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、健康診断の受診と同時にウエルネスドクターセルフチェックの問診・測定（体組成計・血流測定・血圧測定・肌保湿度測定・体温測定）を実施し、体内年齢と実年齢を比較することで生活習慣の改善を推進し行動変容を促し自分の健康を自分で守れるよう情報提供を行っている。**
	施策実施結果	**上記の結果からウエルネス倶楽部にてパーソナルウエルネスプログラムという3ヶ月に及ぶ健康改善プロジェクトを実施。このプログラムにより運動習慣がついた職員が増えた。**
	効果検証結果	**新型コロナウィルスの影響により期間の半分程度が停止してしまい、稼働が出来ず正確なデータを取ることが出来なかった。プログラム初月の参加率は100%であった。**
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	**琉球温熱やサウンドヒーリングなど、従業員のストレス軽減や睡眠不足の改善などにかかわるプログラムを提供している。**
	施策実施結果	**限られたスペースでの施術やスタッフが1名のため、セルフヒーリングも提供した。ウエアラブル端末で、サウンドヒーリング時にストレス値が大幅に減少し、睡眠の質が良くなったというデータが得られた。**
	効果検証結果	**サウンドヒーリングでは、ストレス値の減少・睡眠の質の改善がみられ、温熱琉球では体験者のリラックス効果、また発汗によるデトックス効果が見られた。**

※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:　010109

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：社会福祉法人アパティア福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

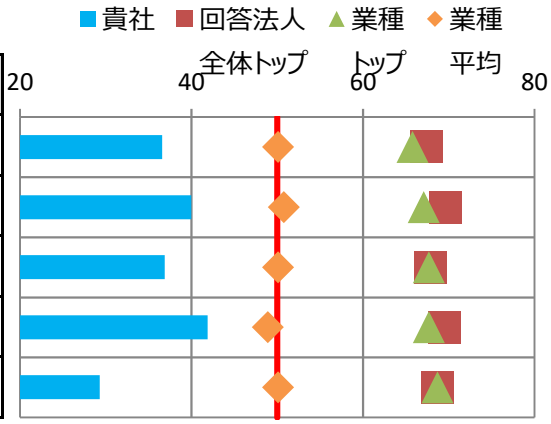
■総合順位：　**2851～2900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**36.6**　↓3.6　（前回偏差値　40.2 ）

※「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	-	36.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	40.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	36.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	41.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	29.3	68.7	68.7	50.1



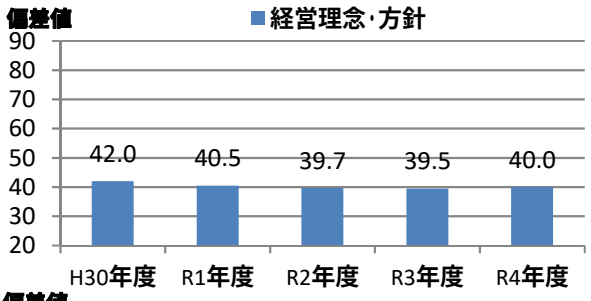
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

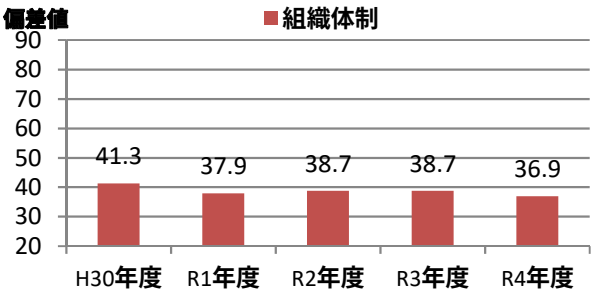
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

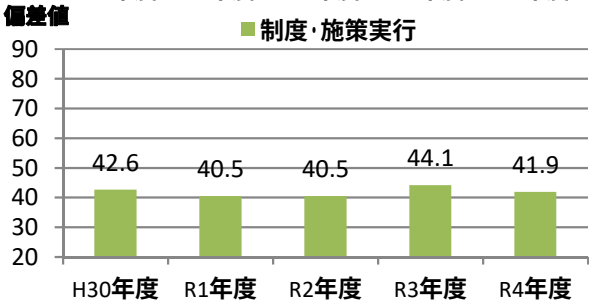
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

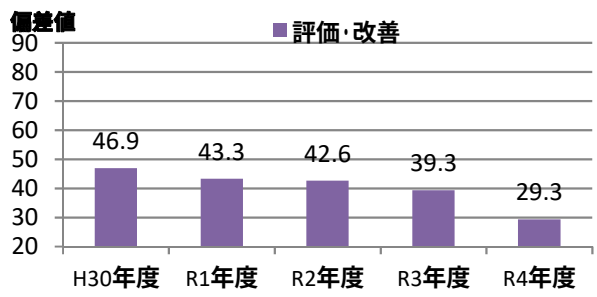
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1851～1900位	2051～2100位	2401～2450位	2851～2900位
総合評価	43.0	40.8(↓2.2)	40.5(↓0.3)	40.2(↓0.3)	36.6(↓3.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



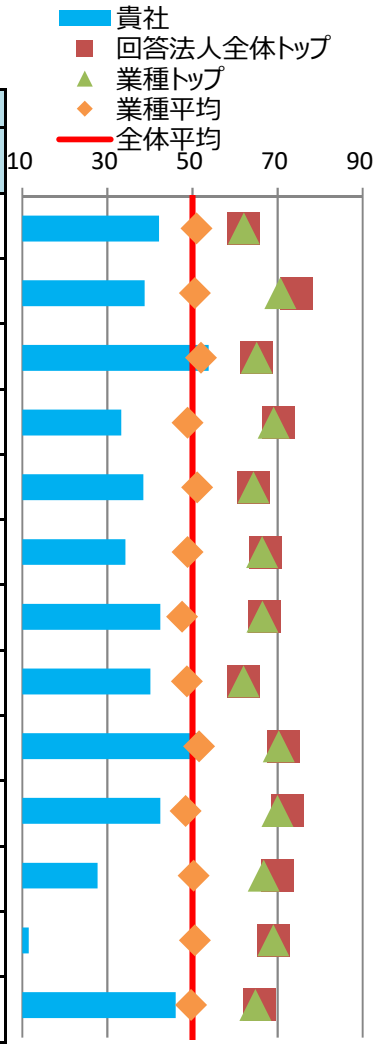






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**38.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**33.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**38.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**34.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**42.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**27.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**11.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **このコロナ禍において、健康上の問題を理由に休職や退職をする職員が増加傾向にあることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が健康で長く働き続けられる環境を整備し、休職率ならびに離職率を昨年度より低下させることを目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.apatheia.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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**4**	回	**1**	回

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

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	**81.8**	%

■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	グループウェアを活用し、全職員間でのコミュニケーションならびに情報共有を図ることができる。				
(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	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	管理栄養士が栄養バランスを考慮した食事を希望者に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	法人職員参加のフットサルサークルのサポート。（2021年度は新型コロナのため開催できず）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.0**	%

■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	34.4	48.9	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	33.5	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	21.9	46.4	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	24.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	55.0	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	**施設内クラスターを未然に防ぐため、業務上かつプライベートにおける感染予防対策を実施。内容については、感染拡大状況を見ながら、適宜現状に合った内容に見直しを行い、法人全職員へ周知を行っている。**
	施策実施結果	**法人全職員に対して、産業医による新型コロナウイルス感染予防研修を勤務時間内にて実施。業務の都合上、リアルタイムで受講できない職員に向けては、研修動画を撮影し、オンラインで後日受講できるようにしている。**
	効果検証結果	**施設内クラスターは発生していない。職員、ご利用者に感染者が発生した場合も、適切な感染対応を行い、感染拡大を最小限にとどめている。**
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: 010113

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：医療法人新生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

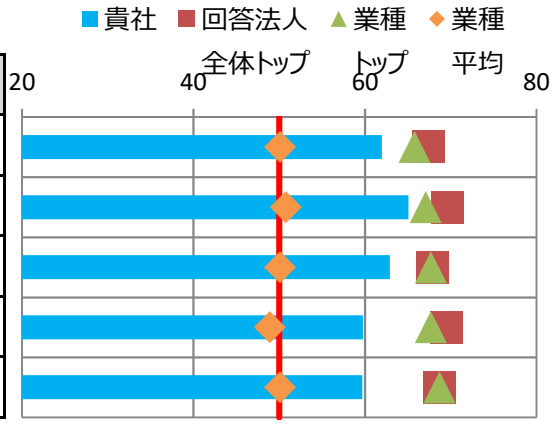
■総合順位： **251～300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.0** ↓0.8 （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	-	62.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	65.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	62.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	59.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	59.7	68.7	68.7	50.1



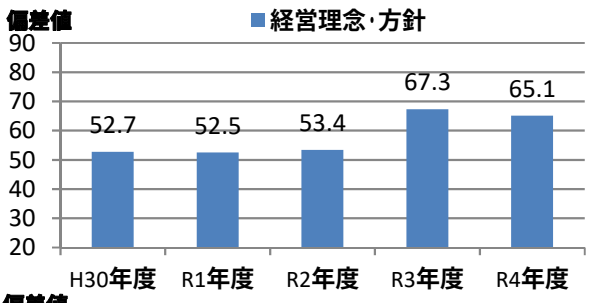
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

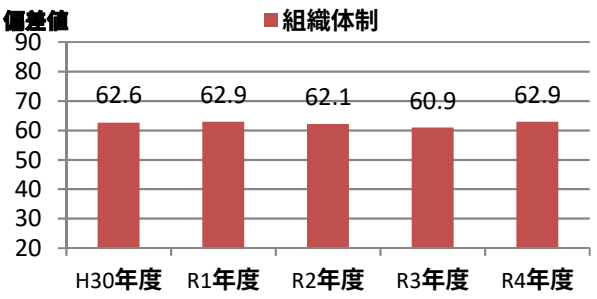
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

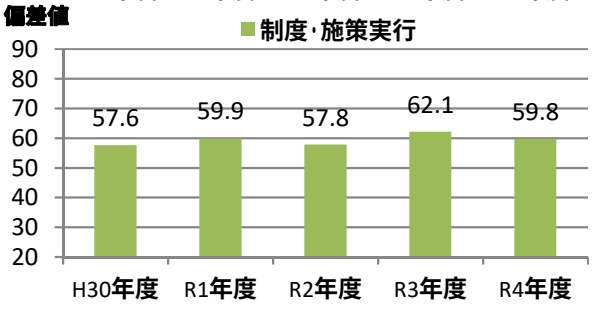
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

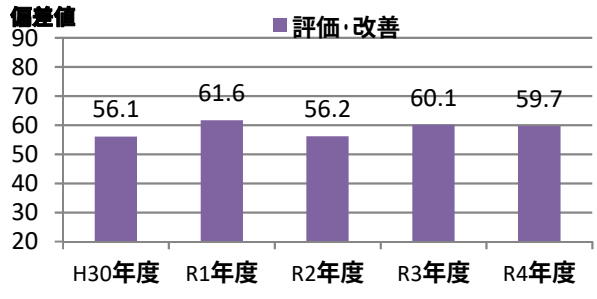
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	401～450位	701～750位	101～150位	251～300位
総合評価	56.8	58.8(↑2.0)	56.9(↓1.9)	62.8(↑5.9)	62.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



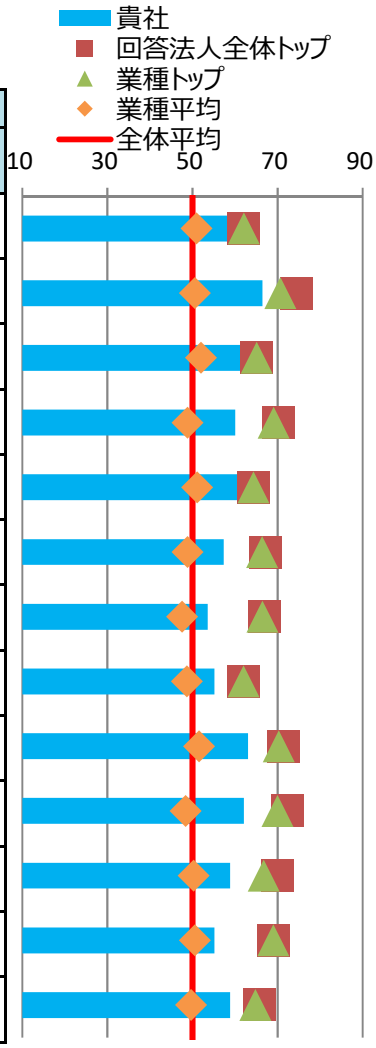






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **高度化複雑化する医療サービスを提供することで地域医療に貢献する当院の理念を実現するには、豊富な知識や経験を持つ従業員は組織にとって貴重な資産である。特に医療安全を確保するためには不可欠である。しかしながら業務負荷や近年のコロナ禍対応でメンタルヘルスを起因とした従業員の長期休職者、退職者の増加につながっていると捉え取組んできた。減少に持って行くことができたので、継続し定着させたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタルヘルスを重視した組織運営を行うことで、ワークエンゲージメント向上を実現し、高度な知識・スキルを維持しながら、安心してより良い医療サービスの提供することに従業員が邁進できることを期待している。次期2年間でさらなる改善（退職0%）と定着をはかる。休職率：2019年 1.3%、2020年 2.0%、2021年 0.9%、退職率：2019年 0.9%、2020年 1.4%、2021年 0.2%**

※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.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_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	**12**	回	**11**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**11**	回

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

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	**89.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.3**	%

■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	健康アプリ「カロママプラス」を利用したチームランキングイベントの開催

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**89.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.0**	%

■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	高の原健康倶楽部にて、健康アプリ「カロママプラス」を活用した食生活改善イベントを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**89.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.0**	%

■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	健康アプリ「カロママプラス」を活用した運動消費カロリーを競うイベントを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**89.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.1**	%

■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	**79.8**	%
管理職限定	○	全管理職の	**88.2**	%
限定しない	○	全従業員の	**70.9**	%

※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	54.1	48.9	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	57.4	48.9	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	49.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	49.9	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	68.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.1	55.0	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	**従業員の健診受診率100%を既に達成しているが、これを継続しながら精密検査受診率の一層の向上をはかりたい。健診結果の放置による症状の増悪（重症化）は個人の健康状態だけの問題でなく、就業状況やパフォーマンスにも深刻な影響を与え、組織運営にも支障をきたし成長を妨げる重要要因にもなり得る。2018年からの取組み成果が徐々に出ているが、より工夫をして継続的に取組んで行く予定である。**
	施策実施結果	**2020年 61.2% → 2021年 71.9% の結果となり、昨年よりもさらに改善できた。**
	効果検証結果	**保健師からの個別の受診勧奨、人間ドックセンターに要精密検査対象者専用の受診環境を設定、定期健診とは別に要精密検査対象者用の検査・診察実施日を設定といった取組みにより、昨年よりさらに改善したが目標の80%は達成できなかった。取組みの継続によりさらなる改善を目指す。**
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	**高度化複雑化する医療サービスを提供することで地域医療に貢献する当院の理念を実現するには、豊富な知識や経験を持つ従業員は組織にとって貴重な資産である。特に医療安全を確保するためには不可欠である。しかしながら業務負荷や近年のコロナ禍対応でメンタルヘルスを起因とした従業員の長期休職者、退職者の増加につながっていると捉えている。この傾向に歯止めをかけ減少に持って行くことが課題である。**
	施策実施結果	**メンタル理由の休職率：2020年 2.0% → 2021年 0.9% メンタル理由の退職率：2020年 1.4% → 2021年 0.2% の結果となり、大幅に改善できた。**
	効果検証結果	**ストレスチェックの実施だけでは、不調者の早期対応には不十分であると判断し、「心の健康づくりチェックシート」を作成し、各所属長が定期的に職員の不調のチェックを行い、速やかに保健師・産業医へとつなぐ仕組みを構築した。また院内担当・院外担当による相談窓口を設置し院内各所に掲示し周知した。さらにドックセンターに、部署から離れ産業医と安心して相談できる環境を整備した。これら取組みの成果があったと考えている。**

※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:　010211

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：社会医療法人愛生会

英文名：Aiseikai Healthcare Corporation

■加入保険者：愛知県医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

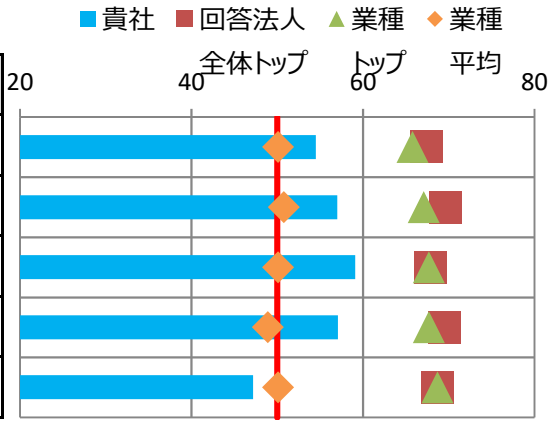
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.5**　↓7.4　（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	-	54.5	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	57.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	59.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	47.2	68.7	68.7	50.1



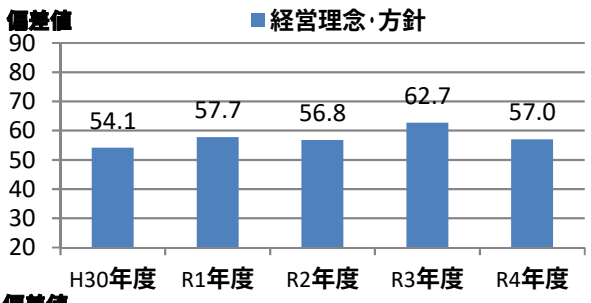
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

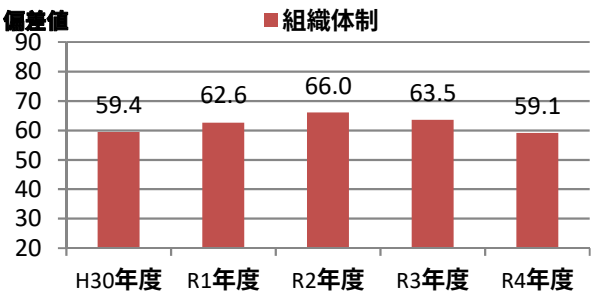
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

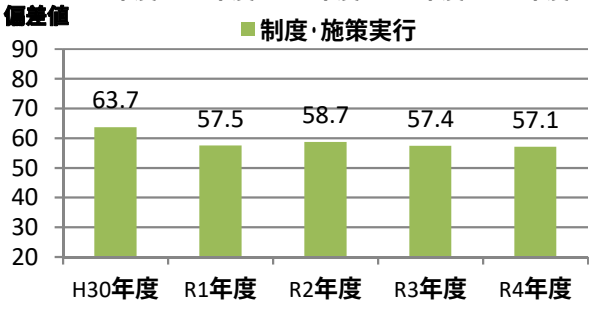
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

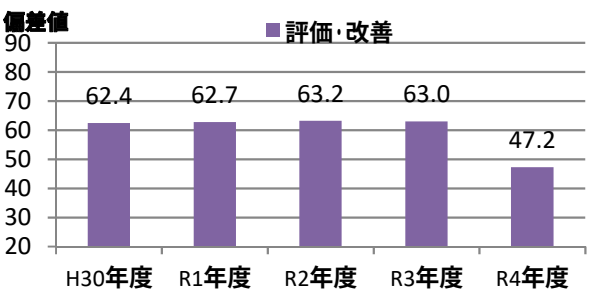
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	301～350位	251～300位	201～250位	1101～1150位
総合評価	59.7	60.1(↑0.4)	60.9(↑0.8)	61.9(↑1.0)	54.5(↓7.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



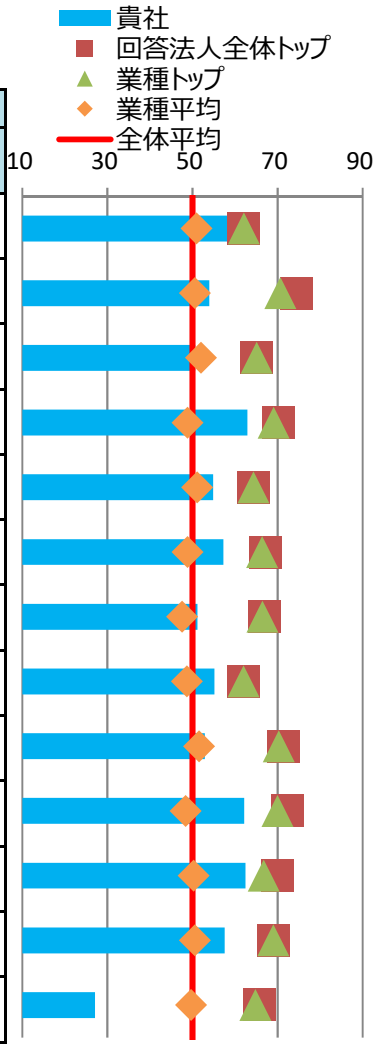






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**27.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **WHOの掲げる健康の定義において、『健康とは、完全に、身体、精神、及び社会的によい（安寧な）状態であることを意味し、単に病気ではないとか、虚弱でないということではない』と定義されています。当会においてもすべての従業員がその健康な状態で医療・介護サービスを提供することを目指します。これが達成できれば、経営上の課題である「質の高い医療・介護の提供」を達成することができると考えます。**
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に働くことのできる職場環境を実現し質の高い医療・介護を提供することを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーイズムとアブセンティーイズムを設定しており、定期的に実施している調査において2024年までにプレゼンティーイズム測定におけるパフォーマンス総合評価を現状94.2%から0.6%向上させること、アブセンティーイズムによる損失を13%改善させることを目指す。**

※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	**http://www.aiseikai-hc.or.jp/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	**20**	回	**11**	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	動物園、水族館、演劇鑑賞利用に関する金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**46.3**	%

■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	今年度からｺﾛﾅ禍で閉鎖していた職員食堂を再開した。食事は管理栄養士がﾒﾆｭｰ、塩分量を管理し食事を提供している。また、食費の一部を法人が負担している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.5**	%

■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	アプリを利用し、職員によるウオークラリーを開催し、上位者の表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**4.2**	%

■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	**10.0**	%

※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	48.9	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	58.1	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	46.4	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	63.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.8	55.0	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:　010265

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：日産自動車健康保険組合

英文名：Nissan Moter Health Insurance Society

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

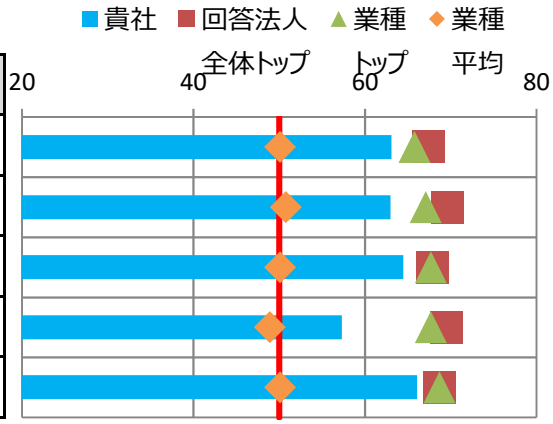
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.1**　↑4.2　（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	-	63.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	63.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	64.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	66.1	68.7	68.7	50.1



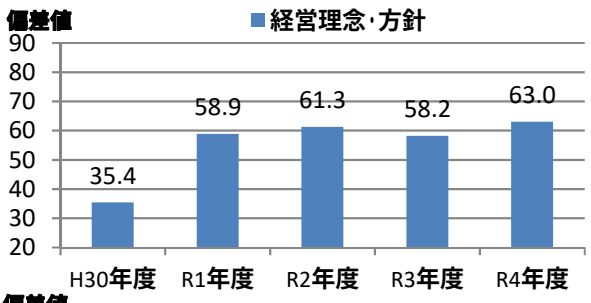
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

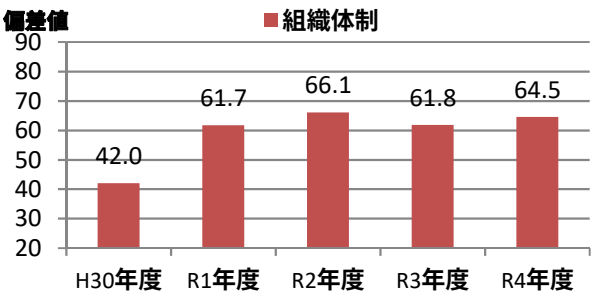
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

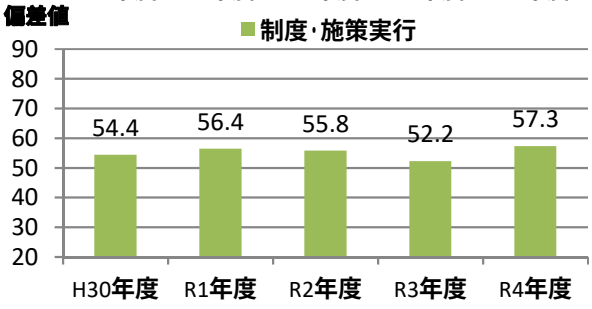
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

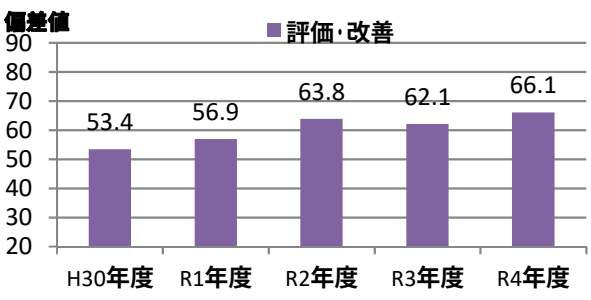
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	451～500位	201～250位	551～600位	101～150位
総合評価	46.0	58.4(↑12.4)	61.9(↑3.5)	58.9(↓3.0)	63.1(↑4.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



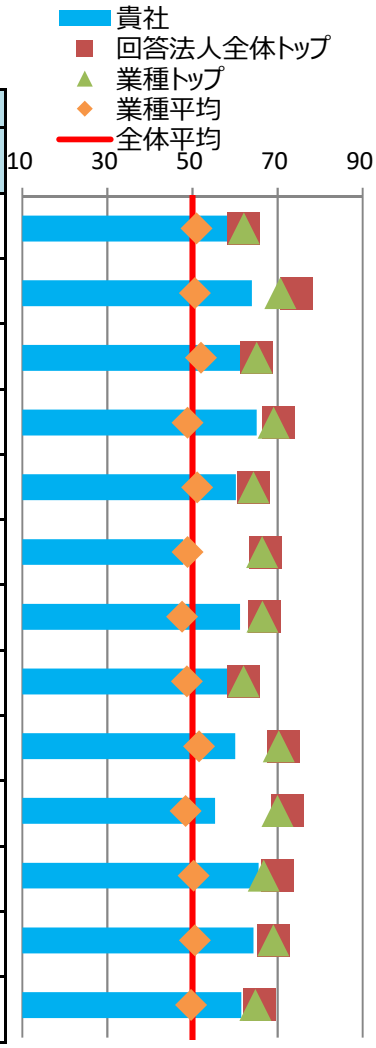






④評価の詳細分析

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	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**65.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.9**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**65.6**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**64.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **昨今、健康保険組合を取り巻く環境は大きく変化してきており、その変化に対応するにはすべての健保職員がいきいきと働きかつ、職員が能力を最大限に発揮しなければならない。そのためには、快適な職場環境づくりの実現と職員一人ひとりが健康意識を更に向上することが必要となる。**
健康経営の実施により期待する効果	**個々の職員が働き甲斐を持ち、働きやすい環境を実現し、職員間や経営層とのコミュニケーションを充実させることで、生き生きと仕事ができる組織を目指している。2018年度から実施しているエンゲージメントサーベイの肯定回答率は毎年向上してきており2021年度末では肯定回答が68%となった。今年度は更にプレゼンティーイムズの測定と向上を目指す。**

※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.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.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）	**16**	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	**72.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	同僚同士の互選により職場代表を選出し、各職場からの意志や要望を取り纏め、経営層と相談出来る場がある

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	健康アプリで食事の情報提供と食事目標を管理できるツール有り。ポイント付与イベント時は参加を促している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.9**	%	(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	アプリイベントになるが、ウォーキングラリーに事業所としてチームを作って参加した。年間で2回参加した。

(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	**74.9**	%

■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	**48.4**	%

※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	57.3	48.9	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	54.9	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	49.9	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	57.0	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	46.4	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	64.8	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.1	55.0	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	**業務が事務作業中心のため以前より肩こりや腰痛を訴える職員が多かった。そのため生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要。**
	施策実施結果	**2022年3月に職員がいつでもどこでも見ることができる、「機能改善ストレッチ」のオンライン配信を行い、全職員の40%が利用した。**
	効果検証結果	**利用者にアンケートを実施したところ、効果があったと答えた方が94%にのぼり、今後もストレッチを実践したいと答えた方が83%となった。これにより生産性の向上に寄与したと考えられる。WFunの結果からも、重度のゾーンに該当する割合を把握したが4.6%であった。悪化を防ぐため従業員がケアを受けられる仕組みとして、産業医フォローを利用できる体制も準備しながら実施をした。**
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	**「日産健保__みんなの健康応援団」のVISIONを掲げ、職員が能力を最大限に発揮できる生き生きと仕事ができる組織を目指しているが、2020年以降メンタルヘルス不調者の増加が見られる**
	施策実施結果	**ストレスチェック、エンゲージメントサーベイに加えメンタル教育として「人を育てるコミュニケーション」の研修を開催し全職員の43%が参加した。**
	効果検証結果	**メンタル教育「人を育てるコミュニケーション」の満足度は88%で、内容の理解度は95%と高かった。またエンゲージメントサーベイの肯定率も67%から68%に上昇し、メンタルヘルス受療者は4.4%から3.4%に減少となった。**

※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:　010334

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：社会医療法人宏潤会

英文名：KOJUNKAI Social Medical Corporation

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

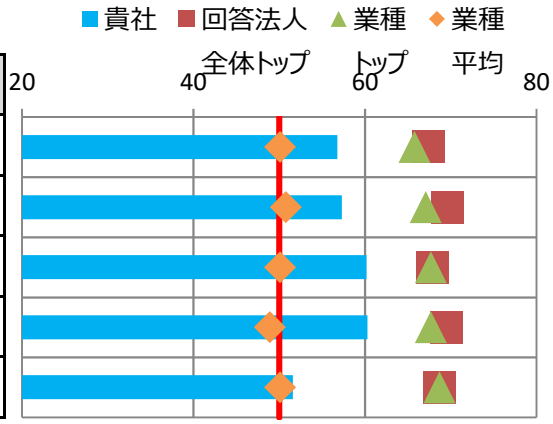
■総合順位：　**851～900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.8**　↑7.9　（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	-	56.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	57.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	60.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	60.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.6	68.7	68.7	50.1



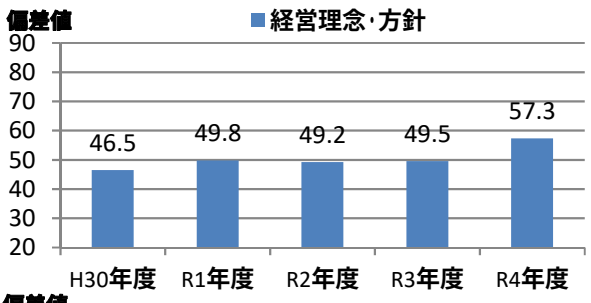
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

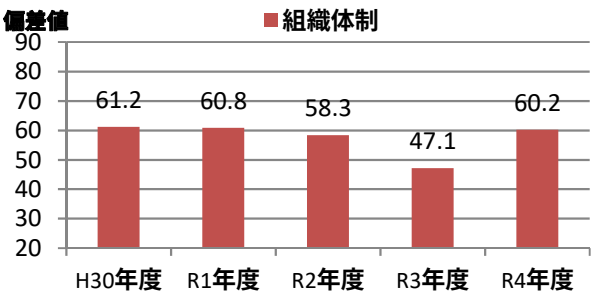
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

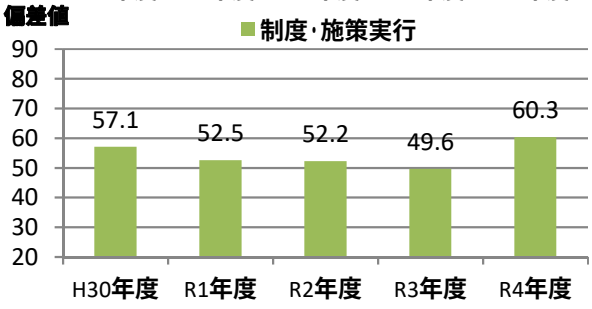
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

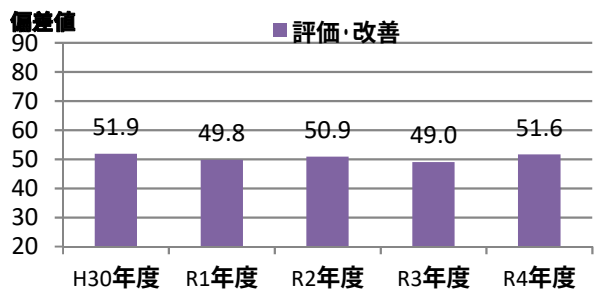
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	1051～1100位	1151～1200位	1701～1750位	851～900位
総合評価	53.7	52.5(↓1.2)	52.1(↓0.4)	48.9(↓3.2)	56.8(↑7.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



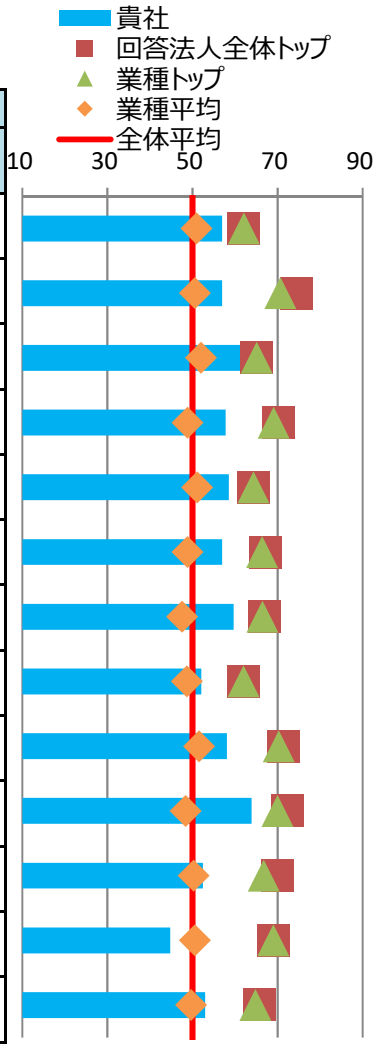






④評価の詳細分析

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	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**57.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.0**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**44.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **コロナ過における医師の時間外労働**
健康経営の実施により期待する効果	**地域の医療提供体制の確保しつつ、医師の健康を確保することで、運動不足の解消、不規則な時間での食事等が改善できることを期待している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://corp.daidohp.or.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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）	**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	**12.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.0**	%

■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	職員のｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの場として重要ある。ただし支援する仕組みはあるが、コロナ過で開催できていないのが現状である。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■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	食堂のメニュー毎にカロリー等を記載。またテーブルには食についての情報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	**31.0**	%	(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	階段の利用促進や１駅歩こうなどを職員にアナウンスしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(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	**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	55.7	48.9	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	57.4	48.9	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	61.1	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	49.9	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	64.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.9	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**2017年度定期健診までは事後措置として精密検査受診案内の用紙を送付するのみであったため、受診が必要である人も受診せず放置状況であった。2018年度定期健診後から電話やメールでの受診勧奨・保健指導を開始、2020年度健診後からは上司からの受診指導実施や未受診かつ一定以上の結果の職員を対象に産業医面談に変更。今後も「精密検査受診案内」が届いたら受診するということを習慣化するため継続フォローが必要。**
	施策実施結果	**2018年度定期健診の受診勧奨の際は保健師が面談を重ね受診に結び付けていたケースも多くあったが、その後受診勧奨の流れが職員に定着し2021年度には77.0%の職員が受診した。**
	効果検証結果	**2018年度から受診勧奨を開始し電話やメール、面談での受診勧奨だけでは限界を感じていた。2018年度2次受診率：48.6%、2019年度：40%と介入を減らすと受診率も低下した。そこで上長からの受診指導。未受診者には産業医面談という流れを周知し2020年度は77.8%、2021年度も77.0%の職員が精密検査を受けた。徐々に流れが定着し、職員のヘルスリテラシーの向上に繋がった。**
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:　010411

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：社会医療法人誠光会

英文名：Social Medical corporation Seikokai

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

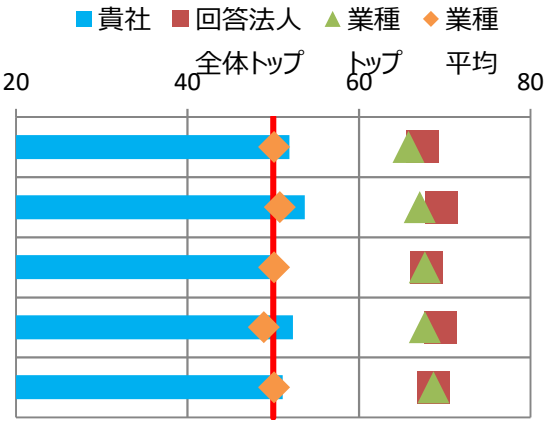
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.9**　↓1.8　（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	-	51.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	53.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	50.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	52.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.1	68.7	68.7	50.1



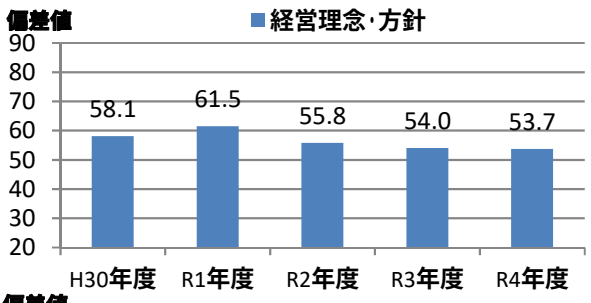
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

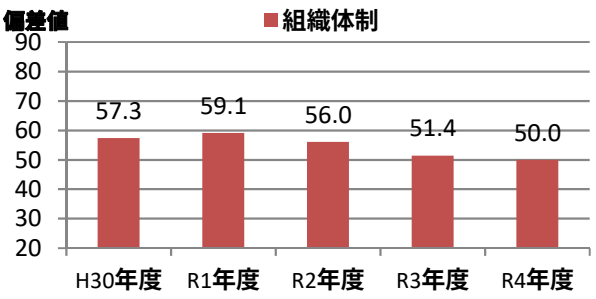
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

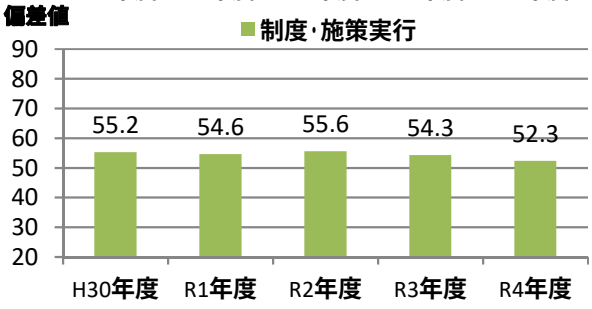
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

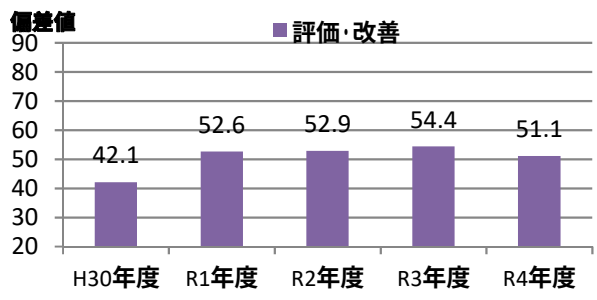
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	601～650位	901～950位	1101～1150位	1401～1450位
総合評価	53.9	57.0(↑3.1)	54.9(↓2.1)	53.7(↓1.2)	51.9(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



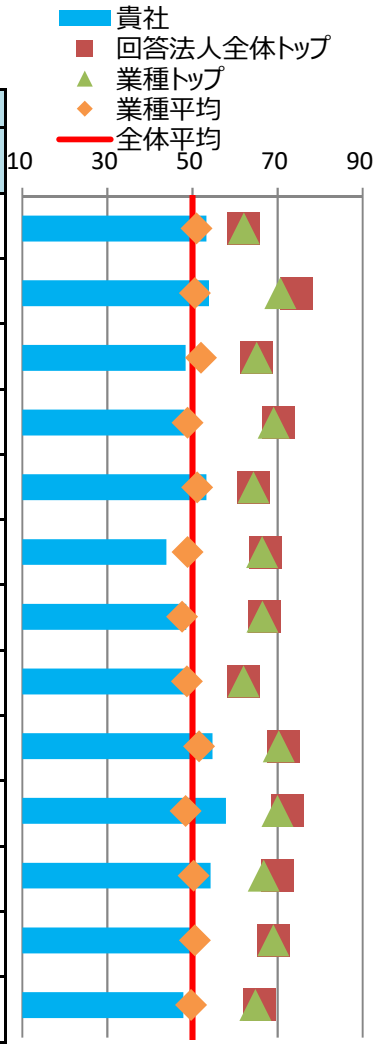






④評価の詳細分析

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	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **働く人々の考え方も豊かさよりも心地よさを求めるようになり、自然を傷つけず持続可能な社会の実現に役立つような商品・サービスを購入する思考へと進化しています。その中で健康経営を通して社会的責任を果たす企業とならなければならない。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員自らが健康を考えることで、患者に対しても継続的に医療介護が提供できるようにな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	**https://www.seikoukai-sc.or.jp**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**41**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**9**	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	**15.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■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	個別デスクになりやすい事務職のデスクを廃止し会議用テーブル机等でフリーアドレスの職場環境整備を実施

(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	**20.0**	%

■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	健康に配慮した弁当自販機を設置したり、玄米おむすび等を職員に提供している

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	職場近くにあるスポーツジムと提携し法人割引きでジムを安く利用できる

(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	**8.7**	%

■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	**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	46.9	48.9	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	53.5	48.9	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	49.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.2	49.9	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	52.2	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	46.4	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	56.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.2	55.0	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	**適正体重維持者率が年々減少しているが、血液データの異常がなく対象従業員本人に自覚がない状況である。病院で勤務するものとして先ずは従業員の意識改革が必要**
	施策実施結果	**スポーツジムとの法人契約や健康管理食品（玄米菜食）の提供を行っている**
	効果検証結果	**BMIの数値25.0以上の対象者４６人に個別で注意喚起 コロナ禍の影響もありスポーツジムの利用が４人だった。**
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	**健康診断にて疾病高リスク対象となっているにもかかわらず、本人に自覚がなく放置している。**
	施策実施結果	**産業医面談と保健師面談を実施**
	効果検証結果	**現時点では健診等への定量的な結果は出ていないが、生活スタイルが変わった、運動をしなければならない意識が出てきた等の意見が出始めている。また、自ら外来受診したりと意識の変容も見られるようになった。**

※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:　010483

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：社会福祉法人リデルライトホーム

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

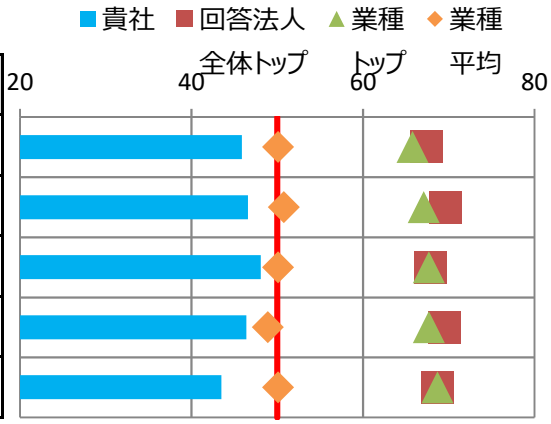
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.9**　↓1.8　（前回偏差値　47.7 ）

※「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	-	45.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	46.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	48.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	46.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	43.5	68.7	68.7	50.1



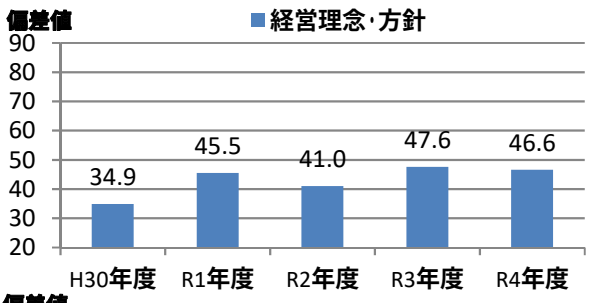
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

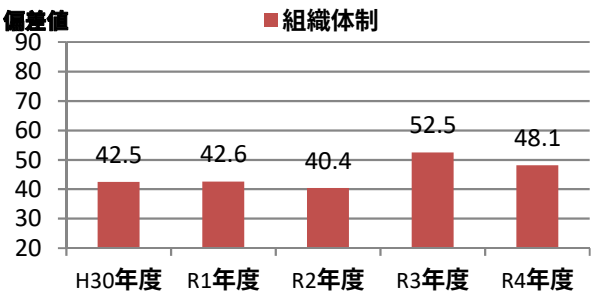
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

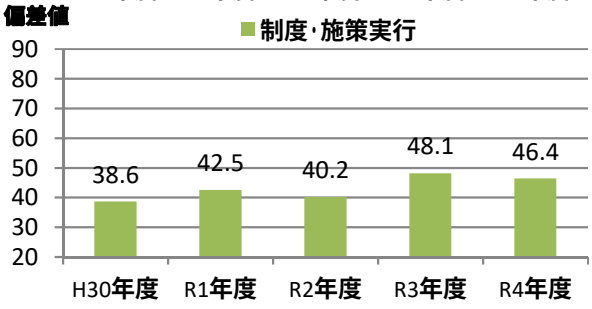
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

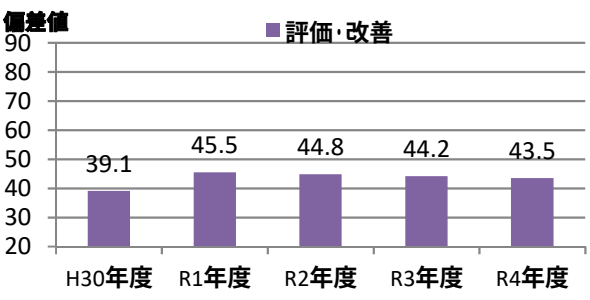
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501～1550位	1651～1700位	1951～2000位	1801～1850位	2151～2200位
総合評価	38.4	44.3(↑5.9)	41.9(↓2.4)	47.7(↑5.8)	45.9(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



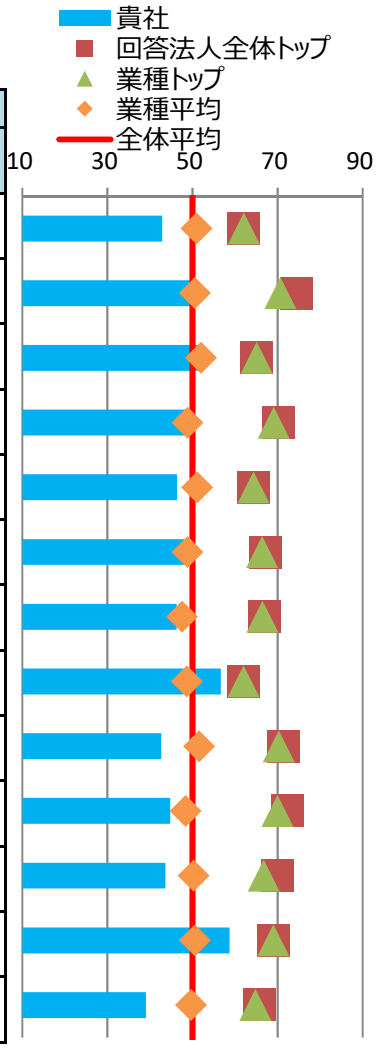






④評価の詳細分析

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	42.9	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.0	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.6	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.3	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.4	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.3	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	46.3	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	56.7	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	42.7	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	44.8	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	43.7	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	58.7	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	39.1	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	**5**	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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.4**	%

■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	フェイスブック・インスタグラム・ツイッター等で各事業所でで行っているイベント等の情報を発している				
(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	栄養士がバランスの取れた献立作成し昼食の提供を行っている（委託業者）福利厚生制度あり				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**56.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**35.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各事業所でお年寄りと一緒にまた仕事の合間にラジオ体操を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

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	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	48.9	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	40.8	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.2	55.0	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	**腰痛予防の為のノーリフトを導入しており、ノーリフティング委員会を発足。安全衛生委員会では腰痛予防を実施。年２回腰痛調査を行い腰痛有訴者率は年々低下している。しかし実技研修や腰痛予防の取組についてのＰＤＣＡサイクルを回す体制が不足していることや技術伝達・周知についての取組を継続させるための態勢づくりが不十分である。**
	施策実施結果	**腰痛を引き起こしている原因動作、アンケート結果の周知を行う。姿勢やケアの写真を撮る。1人1人が腰痛悪化にならないように意識が変わってきている**
	効果検証結果	**回数を重ねるごとに良姿勢になり始めお互いに不良姿勢になっていないか確認してもらいながら進めている。動画なども有効活用できている。腰痛有訴者数率の更なる低下が期待できる**
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:　010515

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：医療法人はぁとふる

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

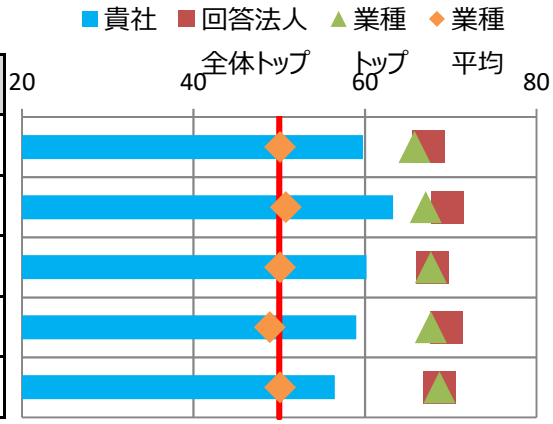
■総合順位：　**551～600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.8**　↓0.9　（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	-	59.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	63.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	60.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	59.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	56.5	68.7	68.7	50.1



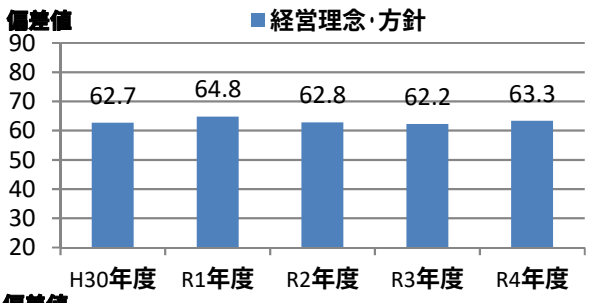
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

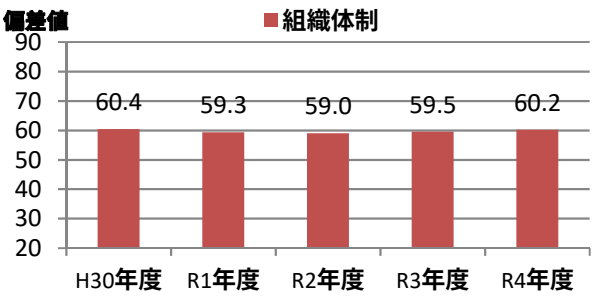
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

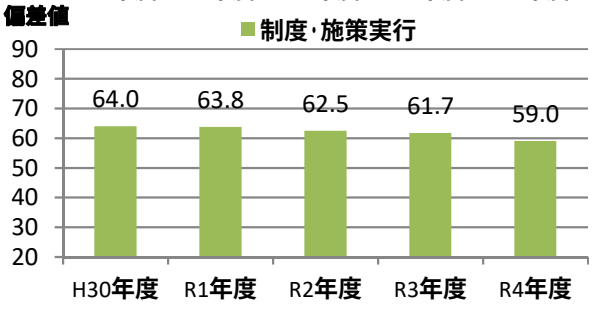
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

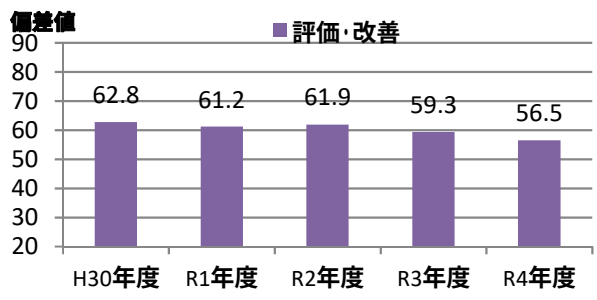
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	101～150位	201～250位	301～350位	551～600位
総合評価	62.7	62.4(↓0.3)	61.7(↓0.7)	60.7(↓1.0)	59.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



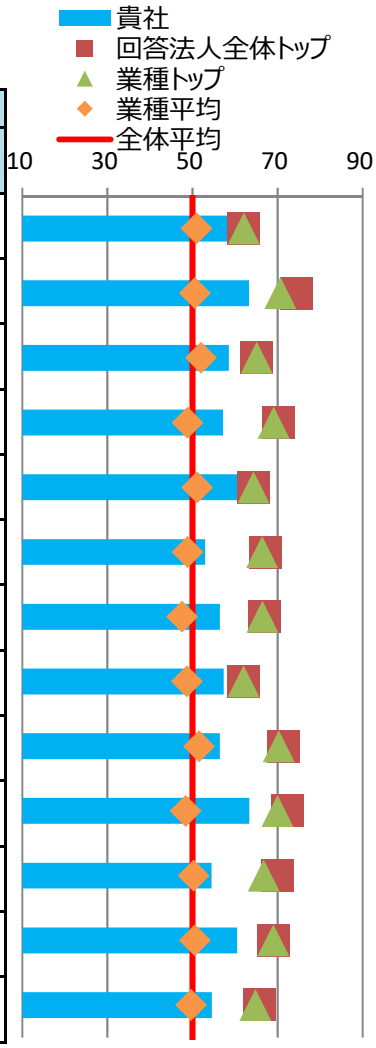






④評価の詳細分析

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	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.0**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **COVID-19の蔓延による地域の社会活動低下を防ぎ、ヘルスケアを安心・安全で提供できるようにすることが必要**
健康経営の実施により期待する効果	**コロナ感染拡大が市民生活に過大な影響を与える中で、職場におけるワクチン接種の実施だけでなく、地域のワクチン接種をすすめ、全体の接種率を上げ、陽性者数を増やさないこと、クラスターをださないこと、職員の感染を増やさないことにより、安心してヘルスケアを提供でき、普段通りの経営を進められる。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.heartful-health.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**8**	回

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

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	ケガ時に法人内病院の受診（補助制度あり）バスケット、サッカー、コンサートチケットを希望者に配布				
(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		%

■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	栄養に配慮したメニューを社割で利用でき（選択できる）、アンケート結果をメニューに反映している				
(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	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	法人内メディカルフィットネス利用を促進している。その人の体力、希望にあった運動内容を職員価格で提供				
(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		%

■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	56.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.2	55.0	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	**ヘルスケアグループとして、患者・利用者と日々接しており、自分自身が感染するリスク、自分が感染したあとのうつすリスクが高く、感染がいったん起こると、組織運営の継続が困難になる。そのために、日々の感染対策を厳格に行っていた。感染状況が長引き、収まる様子がないなか、根本的な対策として、地域全体で免疫獲得が急務であった。**
	施策実施結果	**職員のワクチン接種を早期に済ませ、地域の集団接種、個別接種を行政と連携しながら実施する事で、国内でも接種率が高い地域となった。**
	効果検証結果	**ワクチン接種が完了してから、法人内でコロナウィルスのクラスターは発生していない。**
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	**ヘルスケア業界の腰痛、肩こり、筋骨格系の症状はもともと多いと報告されている中、コロナ禍で外出・運動する機会が減り、筋骨格系の問題によって、休職や労災認定等による、離職が懸念される。**
	施策実施結果	**健康診断時に口コモ検診を追加し、結果と今後のリスクを伝え、リスク回避として法人内メディカルフィットネスの活用を促進し、個人にあったプログラムを提案。利用補助によって参加しやすい環境を提供**
	効果検証結果	**2020年度メディカルフィットネスを利用した従業員は延べ2459人となります。2021年労災認定された腰痛は0件で、休職をともなう筋骨格系の問題の職員はなし。**

※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:　010519

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：社会福祉法人博友会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

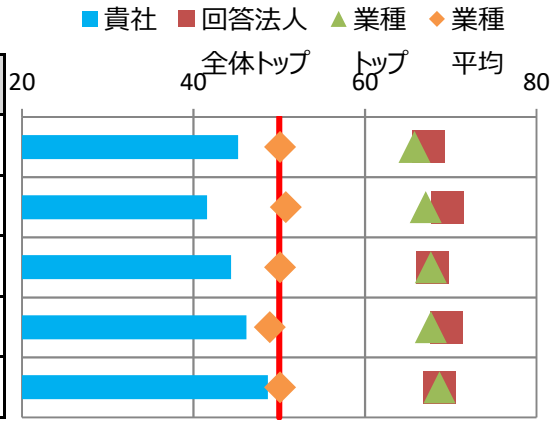
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.2**　（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	-	45.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	41.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	44.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	46.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	48.7	68.7	68.7	50.1



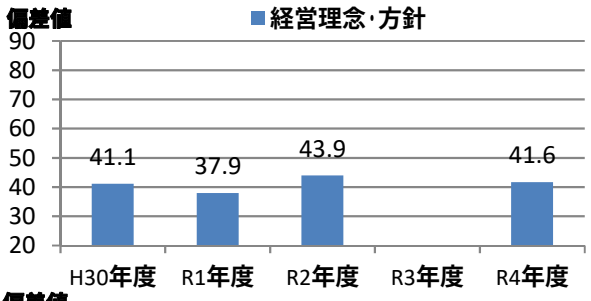
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

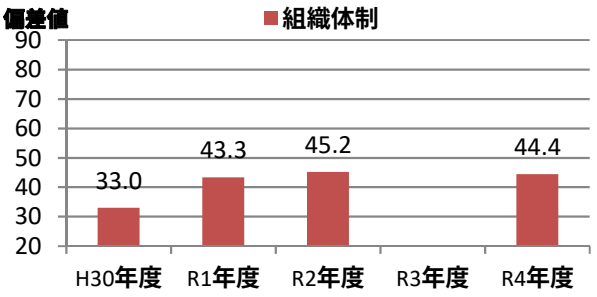
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

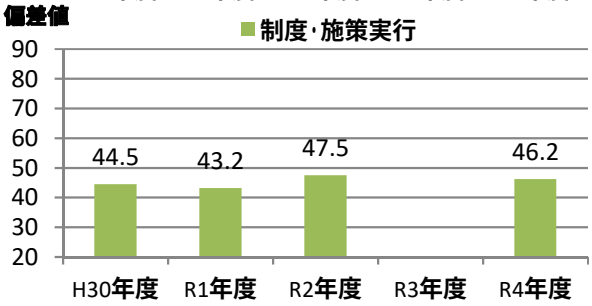
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

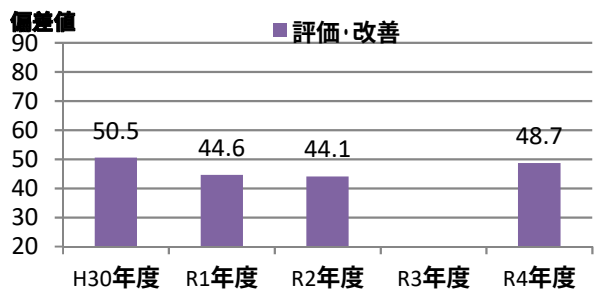
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1801～1850位	1751～1800位	-	2251～2300位
総合評価	42.4	42.1(↓0.3)	44.9(↑2.8)	-	45.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



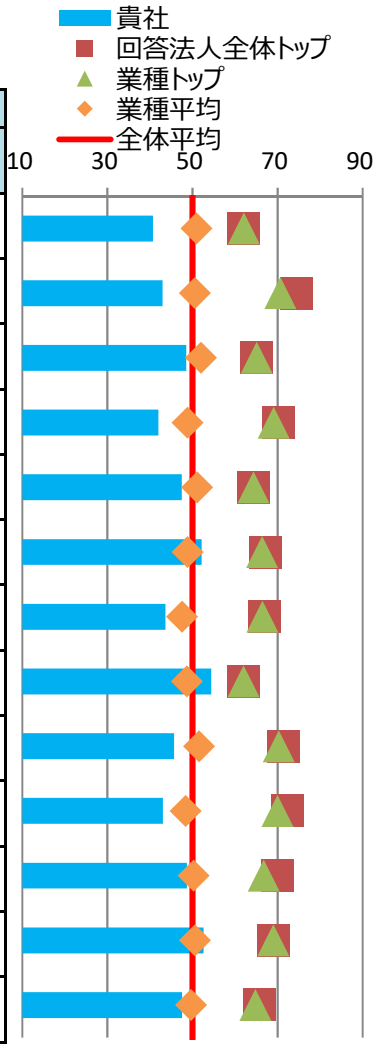






④評価の詳細分析

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	40.7	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.0	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.0	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.5	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.2	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	43.7	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	45.7	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	43.1	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.7	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	52.6	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	47.6	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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、専門職における知識，経験がある職員が定年を超えて健康で長く働き続けられる環境の現実が、安定的なサービスの提供を維持する課題の１つである。**
健康経営の実施により期待する効果	**職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、定年再雇用率を60%から80%以上へ改善を目指す。**

※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.hakuyukai-sfg.com

※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	**3**	回	**1**	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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**71.9**	%

■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	職員同士が感謝の気持ちをカードに記載。年度内にカード受取数上位10名、送り数3名にインセンティブ付与

(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	社内食堂の整備や管理栄養士が考案した食事を提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	朝礼や夕礼といった場面で、セラピストが考案したストレッチを実施

(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	**30.0**	%
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	43.5	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.9	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	41.4	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.3	55.0	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	**高齢者の新型コロナウイルス感染に伴う重症化リスクは高く、高齢者施設の運営には、施設内感染（クラスター）を発生させないための感染予防を徹底する必要がある。 また、仮に感染者が発生した場合の発生時対応手順やゾーニングの方法を確認し、感染対策についても理解する必要がある**
	施策実施結果	**1日３回の検温、職員一人ひとりにアルコール消毒及びマスク，フェイスシールドの配布、体調不良者への早期PCR検査，抗原検査の実施 感染対策に伴う勉強回の実施**
	効果検証結果	**インフルエンザの感染者はゼロとし、新型コロナウイルスの感染者は発生するも施設内クラスターの発生はゼロに抑えることができた**
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	**新規（新卒）採用職員に対し、コロナ禍において集団研修や法人イベントに参加できる機会が少なく、同期や年の近い先輩後輩のつながりが希薄になりつつある。 多職種連携でサービスを行う医療・福祉業界において、コミュニケーションをとりやすい環境が必要と考える。**
	施策実施結果	**新卒入職1～3年の職員を対象に職員間の交流、リフレッシュを兼ねたライフプラン研修とあわせてメンタルヘルス勉強会を行った。**
	効果検証結果	**研修の最後にアンケートを行ったところ、久々に同期職員や先輩後輩との交流ができたことや自身のライフプランを見つめることで仕事へも意欲が向上したこと、またこのような研修に参加したいと8割以上の回答が得られた。**

※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:　010530

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：医療法人博俊会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

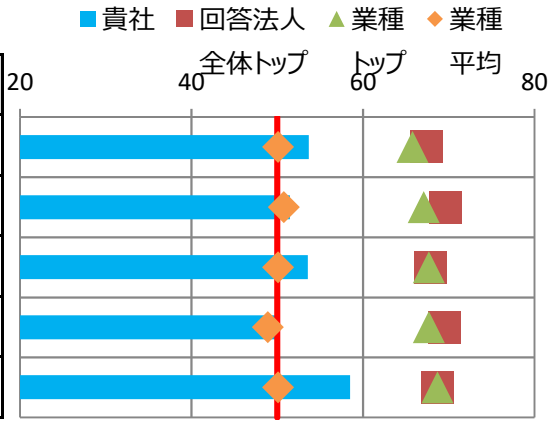
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.7**　↓5.9　（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	-	53.7	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	53.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	49.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	58.5	68.7	68.7	50.1



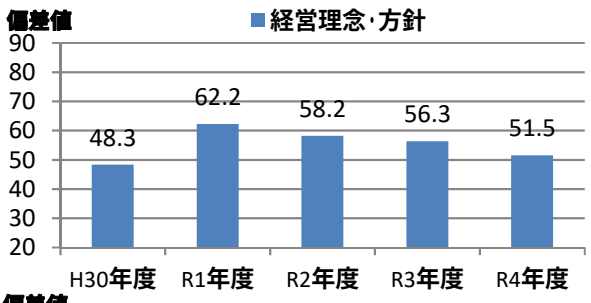
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

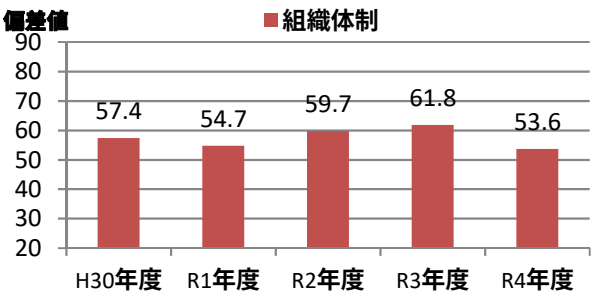
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

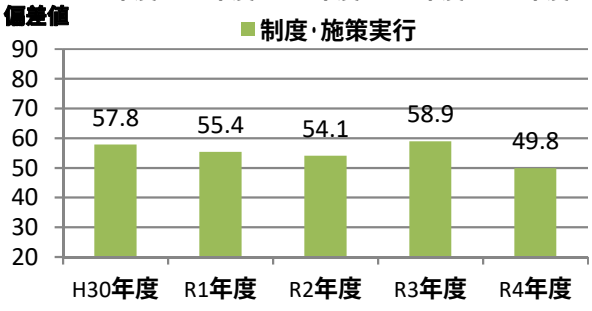
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

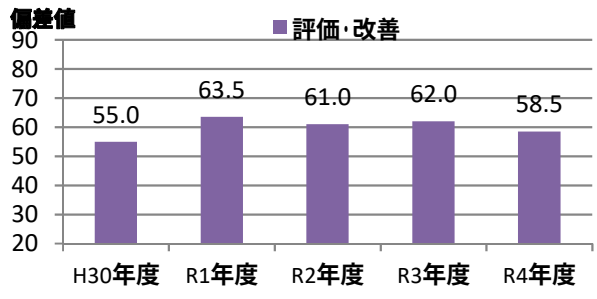
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	351～400位	551～600位	451～500位	1201～1250位
総合評価	54.3	59.7(↑5.4)	58.5(↓1.2)	59.6(↑1.1)	53.7(↓5.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



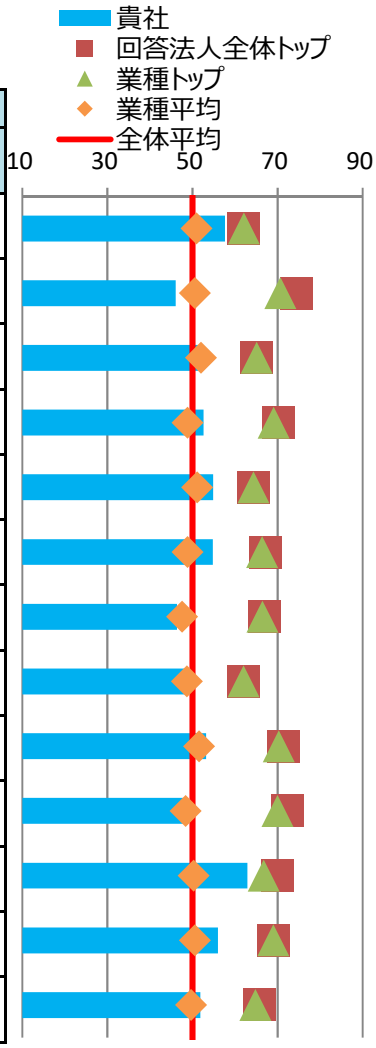






④評価の詳細分析

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	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.8**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.4**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **従業員の平均年齢の上昇とともに有所見比率が上がってくる。定年を迎えた後も長くいきいきと働き続けられることの実現が事業活動を推進する上で大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員がいきいきと働き続けられることに期待している。具体的な指標として再雇用率は2021年度、90%を目指していたが、80%にとどまった。そこで個々のライフスタイルにあった働き方を提案、選択できるようにしたことで一度退職された従業員が再雇用となったケースが数例あった。最終目標は2025年度100%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.harue-hp.org/about/white500.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	**2**	回	**1**	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		%

■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	サークル等の設置。金銭支援を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	農業体験を職員とその家族を対象に実施している。管理栄養士が収穫した野菜のレシピの考案や提供を行った。

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

■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	体力測定を実施、アンクルウエイト配布や健康教室を実施し、一年後再度測定し効果を実感してもらうイベント

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**38.0**	%

■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	**6.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**3.0**	%

※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	52.0	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.9	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	50.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	46.4	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	51.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.1	55.0	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	**従業員の平均年齢の上昇とともに有所見比率も上がってくる。定年後もいきいきと働き続けられるように働き盛りの今から生活習慣を見直すことが重要になる。**
	施策実施結果	**「今の自分の体力を知ってもらい将来に備える」を目的に体力測定を実施、アンクルウエイトを配布、併せて運動イベントを実施、1年後に再度測定し変化を感じてもらった。**
	効果検証結果	**現時点では健康診断等への定量的な結果は出ていないが、参加者を対象に行ったアンケートでは意識づけになったとの意見が上がった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**コロナ禍の中、従業員間のコミュニケーションが取りづらくなっている。**
	施策実施結果	**ふくいの食育推進企業イベントの農業体験に事業所として参加、管理栄養士（従業員）も参加し収穫した野菜のレシピの提供など行っている。**
	効果検証結果	**農業体験の参加者を対象に実施したアンケートでは 「職員同士、家族同士で交流できた。」次回も参加したいと答えた職員が100%であった。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　010555

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：医療法人博仁会

英文名：Shimura Omiya Hospital

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

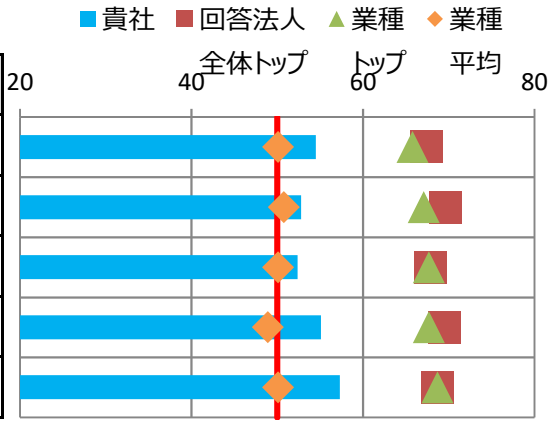
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.5**　↑0.4　（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	-	54.5	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	52.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	52.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	55.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	57.3	68.7	68.7	50.1



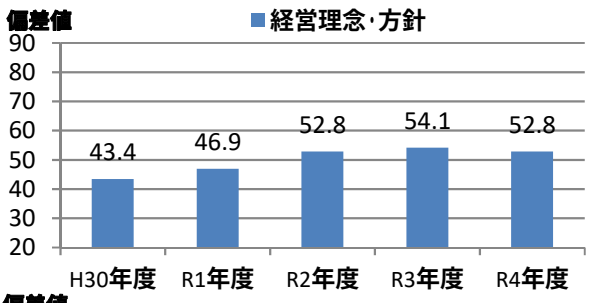
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

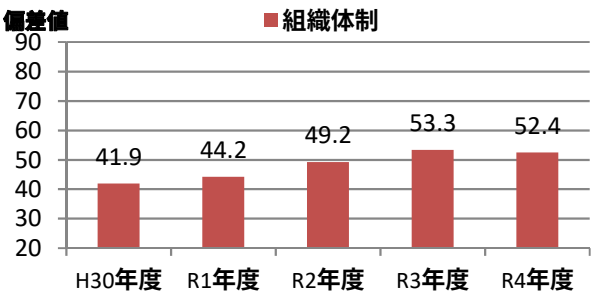
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

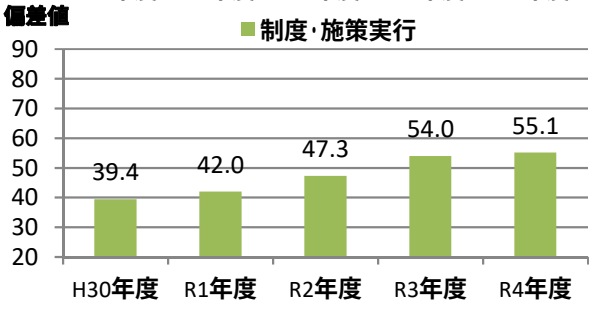
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

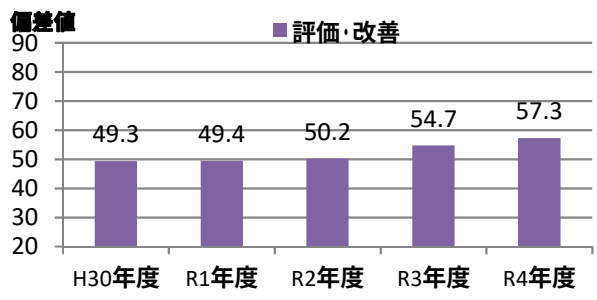
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1551～1600位	1351～1400位	1051～1100位	1101～1150位
総合評価	43.1	46.1(↑3.0)	50.2(↑4.1)	54.1(↑3.9)	54.5(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



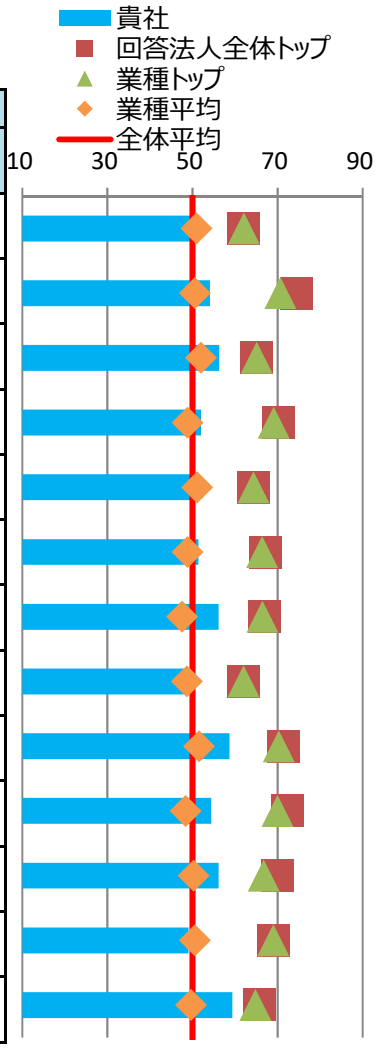






④評価の詳細分析

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	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.0**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **志村フロイデグループは職員が心身ともに健康で生き生きと長くいつまでも働くことができる職場環境を作ることを経営の根幹問題と考えています。地域特性により、高齢化が進展しているため、労働人口の減少への対応が重点課題です。**
健康経営の実施により期待する効果	**目前に迫ってきている超高齢社会にむけて、労働人口の減少に対応することが重点課題になります。住み慣れた地域に密着した全世代型地域包括ケアシステムの確立とそれを継続するための労働人口の確保のために健康経営を活用し、人材の確保を推進いたします。それによりよりきめ細やかな地域包括ケアが実現します。**

※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	-
URL	https：／／www.hakujinkai.com

※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	**2**	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	**10.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	サンクスカード制度を導入している。半期に1度、集計を行い優秀者には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	**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	社員食堂において、管理栄養士が毎日のメニューを検討して健康に配慮したヘルシーメニューを職員に提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■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	腰痛などの職業病への対応も含めて、朝礼時の体操などの集団運動の時間に重点的に取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■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	**30.0**	%
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	54.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.8	55.0	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	**新型コロナウイルスの長期化にともなう、医療従事者のメンタルヘルスへの対応**
	施策実施結果	**安全衛生委員会による職場環境改善推進と、産業医、臨床心理士による相談による予防、早期発見と早期治療を実施**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調によるストレス関連疾患は結果的に増加しているが、予防効果と、病院内での認知度は高まっており、一層の発生予防に勤めていきます。**
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	**新型コロナウイルスの長期化にともなう、院内感染対策の強化による感染予防対策**
	施策実施結果	**感染対策委員会による院内感染対策の徹底、勉強会の開催、訓練の実施。ワクチン予防接種の実施。検査体制の充実**
	効果検証結果	**院内感染対策マニュアルにより各部門の対策を徹底、ワクチン接種率は９０％を超えている。院内における検査体制も充実させている。**

※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:　010567

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：社会福祉法人神戸中央福祉会

英文名：koubechuoufukusikai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

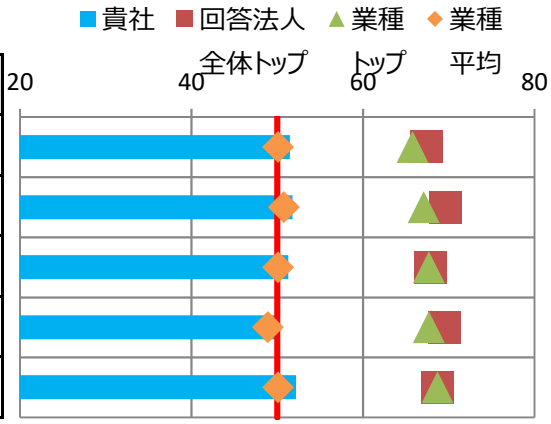
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.5**　↓1.1　（前回偏差値　52.6 ）

※「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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	51.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	50.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.2	68.7	68.7	50.1



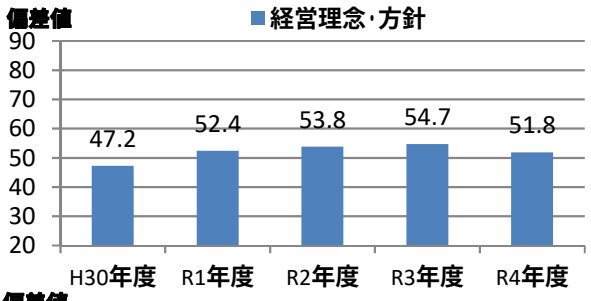
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

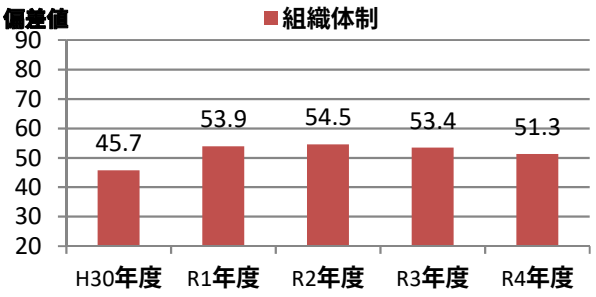
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

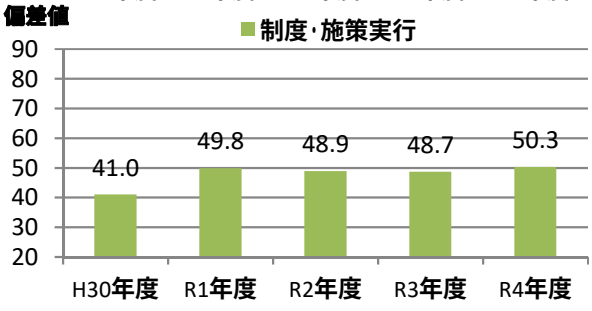
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

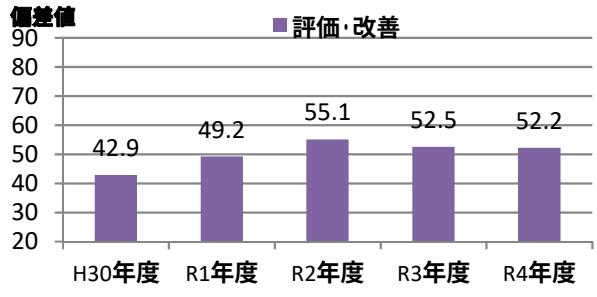
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251～1300位	1151～1200位	1051～1100位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	44.2	51.2(↑7.0)	53.4(↑2.2)	52.6(↓0.8)	51.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



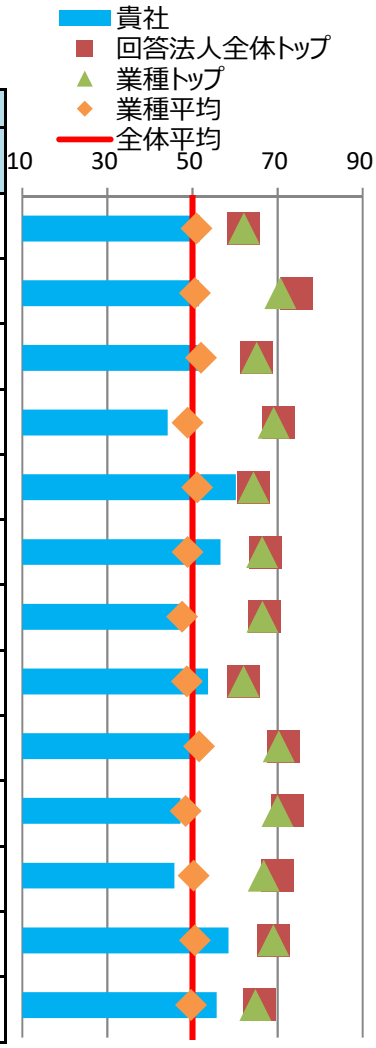






④評価の詳細分析

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	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**47.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**45.8**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **慢性的な人手不足が介護業界共通の大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**期待する効果は多くの職員が健康で長く働けることであり、腰痛・残業・メンタル不調による労働災害を０とする、「トリプル０」を目指す。腰痛の原因である介助による身体への負担を、介護ロボットや福祉用具の導入によりゼロに近づけることによって、高齢になった職員や、妊娠中の職員も無理なく働けることも併せて目標とする。有給休暇の取得については年間平均取得日数１０日、取得率７０%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://kobechuofukusikai.net/healthcare.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	**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	**93.0**	%	(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	グループウェア（サイボウズ）を導入し、社員間で自由にコミュニケーションを取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	**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	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	管理栄養士が作成した献立を安価で提供している。（希望に応じて昼食以外に朝、晩も提供している）

(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	**35.0**	%

■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	階段使用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	**66.0**	%	(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	**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	47.5	48.9	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	44.2	48.9	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	45.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.6	55.0	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	**常時人材不足が危惧される介護職員の腰痛による休業・休職を防ぎ、健康を守り離職を防ぐ必要がある。また、高齢職員や妊娠中の介護職員でも業務が可能であることが理想とされ、それを可能にすることによって、全介護職員の業務による身体的負担の軽減となる。必要な介護ロボット、ＩＣＴ、福祉用具の導入を随時進めてはいるが、コロナ禍もあり、全介護職員の介護技術の習得が遅延気味である。**
	施策実施結果	**2021年度から実施し、腰痛保持率は特養部門で44%、ﾃﾞｲｻｰﾋﾞｽ部門で71%となっており、現時点では全体的にはほぼ変化なし。具体的にどの業務で負荷がかかるか割り出し改善していっている。**
	効果検証結果	**2021年度からの実施で、腰痛保持率は現時点ではほぼ変化がない。準備年度で介護技術の習得→伝達、各マニュアルの作成や、施設利用者のアセスメント、福祉用具の管理（管理表作成・数や状態の確認）、必要な介護ロボットの数・製品の割り出し等を行った年であることと、コロナ禍で計画が遅延気味なことが理由としてあげられる。2023年度までの推進を目標とした３カ年計画となっている。**
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	**介護現場では有給休暇の取得を個人の取得タイミングに任せており、取得の日数に個人差が大きい。「誕生日休暇」「家族の日」「連続３日以上の休暇」を取るよう促進したことにより、有給休暇の取りやすい環境にはなってきているが、以前と変わらず有休に積極的ではない職員がいるため、個別対応が必要。また、残業削減に取り組んでいるが、一部職員が残業しがちであるため、労働時間的成果対策が更に必要と思われる。**
	施策実施結果	**有休取得率が平成２９年度より66%→88%→72%→69%→88%と推移しており、日本政府が目標としている70%の維持に努めている。残業については令和1年度より1.8→1.1→1.0時間と改善。**
	効果検証結果	**有休取得や残業の削減について、職員全体の意識が変わっていっていることにより、全体的な数値が改善傾向にある。**

※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:　010582

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：社会医療法人蘇西厚生会

英文名：MATSUNAMI GENERAL HOSPITAL

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

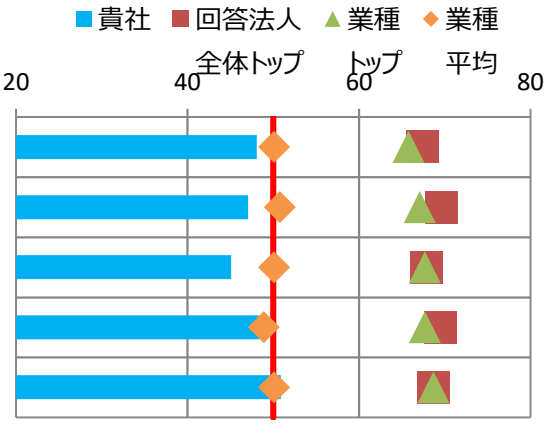
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.1**　↓3.3　（前回偏差値　51.4 ）

※「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	-	48.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	45.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	50.9	68.7	68.7	50.1



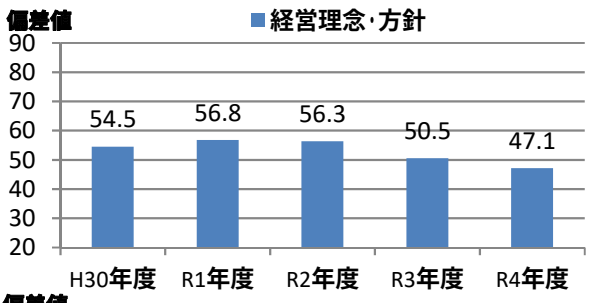
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

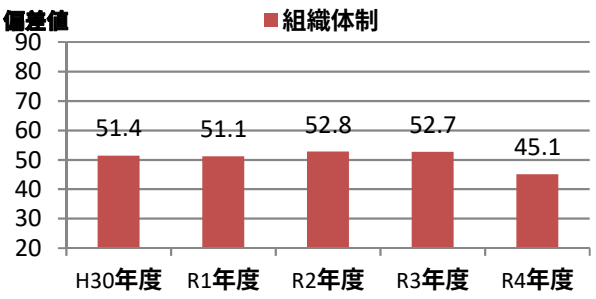
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

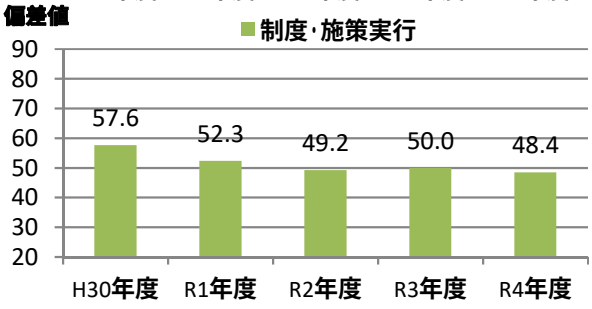
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

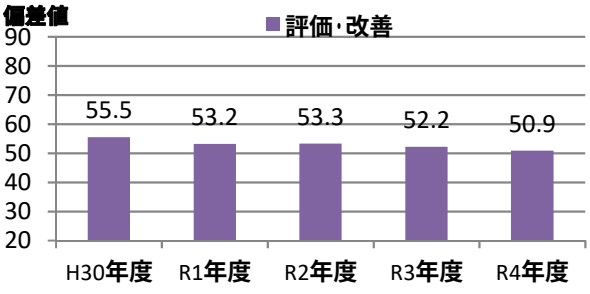
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	951～1000位	1051～1100位	1401～1450位	1901～1950位
総合評価	55.0	53.7(↓1.3)	53.3(↓0.4)	51.4(↓1.9)	48.1(↓3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



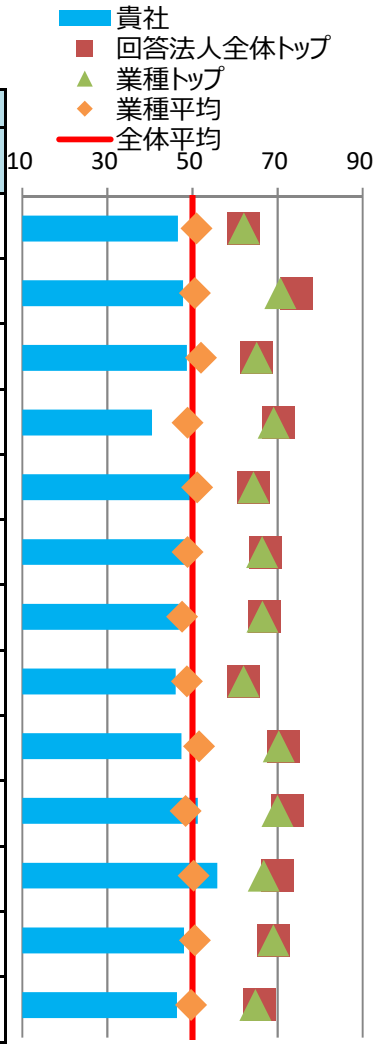






④評価の詳細分析

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	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**40.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.8**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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**
	人材の定着が大きな課題である。人材確保が難しい中、高いスキルや能力を持った人材の新規採用は元より、定着率を上げて若い人材を育てていくことが、将来的にも企業力の底上げに通じると考えられる。
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の離職率を下げ、様々な分野に精通した従業員育成が可能となることが期待できる。目標としては100%である産休育休取得率を維持し、有給休暇の平均取得日数が10.6日のため11日以上、また離職率を9.9%へ下げることを目標とする。特に離職者のうち女性の割合が75.2%のため、女性が働きやすい職場改善を目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.matsunami-hsp.or.jp/houjin/corporate/kenkousengen/

※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）	**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	**22.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.2**	%

■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	医療者向け社内ＳＮＳにて連絡を取り合っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.0**	%

■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	健康に配慮した食事を社員食堂にて提供している

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置
取組内容	リハビリ室に備えてあるトレーニング器具を使用できるようになっている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

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	45.0	48.9	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	48.9	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	43.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	46.4	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	48.0	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.9	55.0	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年度喫煙率９．６%、運動習慣者比率１６．３%、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合５２．７%と医療機関の職員として自身の健康管理が充分にされているとは言いがたい状況である。**
	施策実施結果	**喫煙者の禁煙支援はもちろんのこと、敷地内禁煙とし、イントラネット等にて職員に周知している。また人間ドック健診センターより健康診断時などの機会にて指導を行った。**
	効果検証結果	**２０２１年度の喫煙率は１１．５%と上昇してしまったが、運動習慣者比率２０．１%、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合６３．８%と改善が見られた。引き続き呼びかけ等を行い、率の向上を強化する必要がある。**
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	**働き方（悩み事）の相談を受ける体制が不十分であり、メンタル不調等にて退職に至る職員が一定数存在する。また有給休暇取得率６０%台、特に男性の育休取得率は７%と依然として制度が充分に活用されていない。**
	施策実施結果	**ホームページ上に松波総合病院行動計画で「子育てを行う労働者等のライフワークバランスの両立を支援するための整備」を公表し、男性も育児休業を取得できることを周知した。**
	効果検証結果	**２０２１年度のメンタル不調者は１８名、男性育児休業取得率１４%と、一定の改善が見られ、全体の有給取得率も７３．２%と上昇した。引き続き、各種制度の周知に努め、またメンタル不調発生を未然に防ぐため人事部と各部署との連携を強化する。**

※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:　010615

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：社会医療法人大真会

英文名：Social medical corporation Daishinkai

■加入保険者：オークマ健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

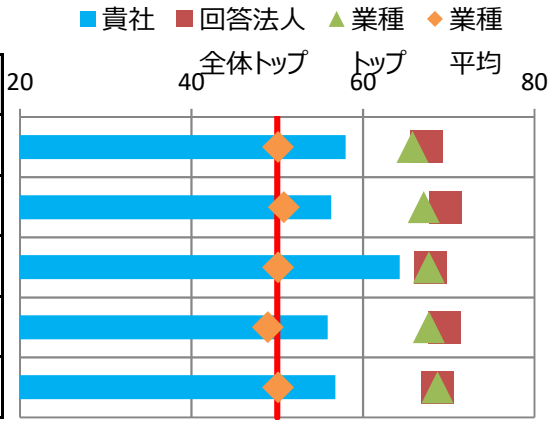
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.0**　↓0.2　（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	-	58.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	56.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	64.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	55.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	56.8	68.7	68.7	50.1



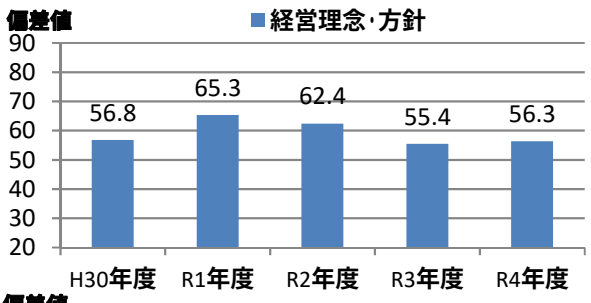
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

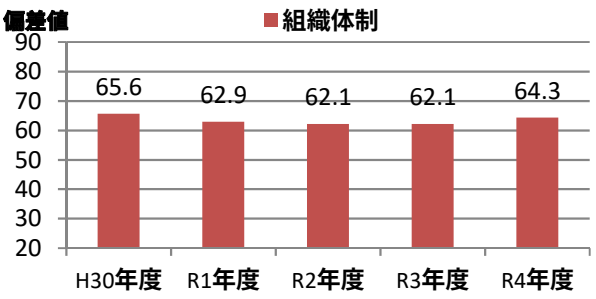
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

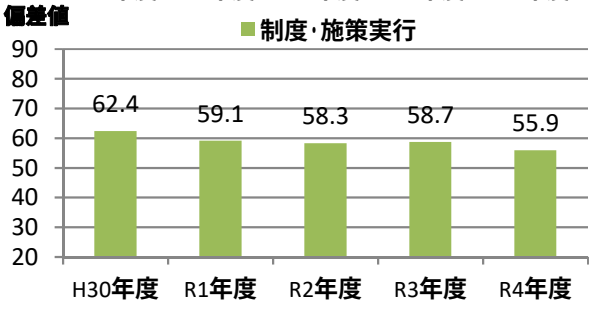
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

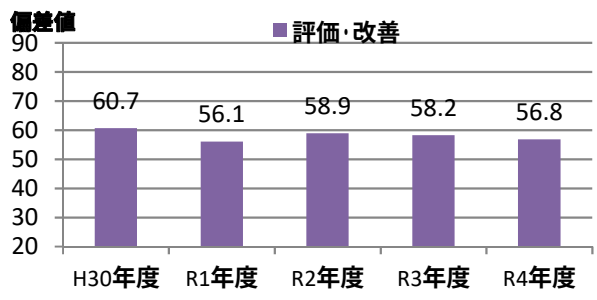
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	251～300位	351～400位	601～650位	751～800位
総合評価	61.0	60.8(↓0.2)	60.5(↓0.3)	58.2(↓2.3)	58.0(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



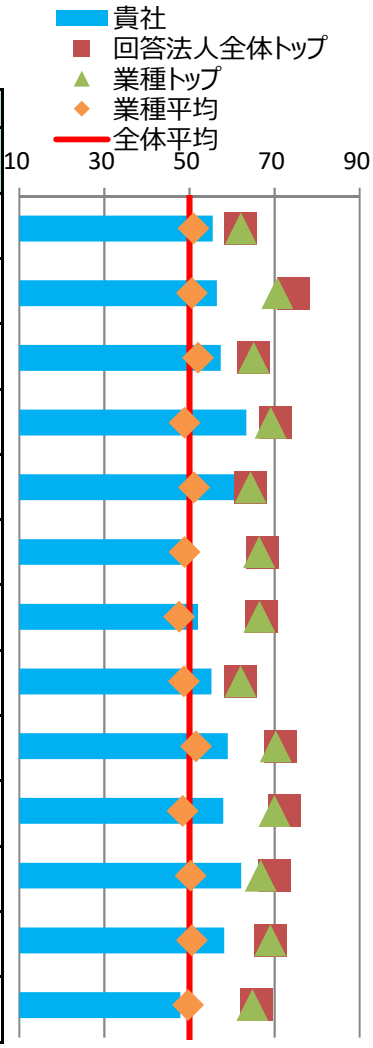






④評価の詳細分析

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	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.0**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **当法人は病院事業を営んでおり、医療従事者である職員のほとんどが何らかの国家資格を保有している。十分に経験を積んだ医療従事者が健康かつ快適に長く勤務してもらうことが当法人の事業継続にとって最も大事な課題の一つである。職員数の約4割を占める看護師の定着については特に重要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**常勤職員の離職率（期首職員数に占める期末時までの退職者数の割合）の改善を目指す。特に看護師については、2018年度14.4%、2019年度18.8%、2020年度23.5%と低下、2021年度は改善し16.5%、2022年度末についても17%未満を目指す。**

※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.ookuma-hospital.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**0**	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	**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	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	地域の七夕まつりに健康に関するブースを出展する他、全従業員への参加を呼び掛けている				
(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	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	当法人が営む病院で入院食を担当する管理栄養士が健康に配慮した献立を立案し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	**29.5**	%

■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	携帯アプリを活用した歩数計で順位をつけ、表彰を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**31.8**	%

■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	**30.0**	%

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

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	52.7	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	49.9	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	50.1	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.7	55.0	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	**1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施する職員の割合が男性は46.0%で令和元年国民健康・栄養調査の平均（33.4%）を上回り、女性は21.0%で、令和元年国民健康・栄養調査の平均（25.1%）を下回ったため、女性について向上させたい。**
	施策実施結果	**職員へ運動の重要性を訴えるコラムを院内グループウェアに掲載した。歩数を計測する携帯アプリを利用し、院内で歩数を競うイベントを開催した。**
	効果検証結果	**1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施する職員の割合が男性は53.0%で令和元年国民健康・栄養調査の平均（33.4%）を上回ったものの、女性は19.0%で、令和元年国民健康・栄養調査の平均（25.1%）を下回った**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**朝食をほとんど毎日食べる職員の割合が63.0%であり、食育に関する意識調査（令和3年3月）の平均81.3%よりも低く向上させたい**
	施策実施結果	**職員へ健康情報チラシにより周知した。管理栄養士等による個別指導を実施した。食事に対する意識を高める職員に対する健康セミナーを開催する予定であったが、新型コロナウィルス感染拡大により実施できなかった。**
	効果検証結果	**今年の該当職員の割合が65.0%（昨年63.0%）で、施策の効果が若干であるが数値上見られた。食育に関する意識調査（令和3年3月）の平均81.3%を大きく下回った。**

※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:　010621

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：社会福祉法人健祥会

英文名：Social Walfare Corporation KENSHOKAI

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

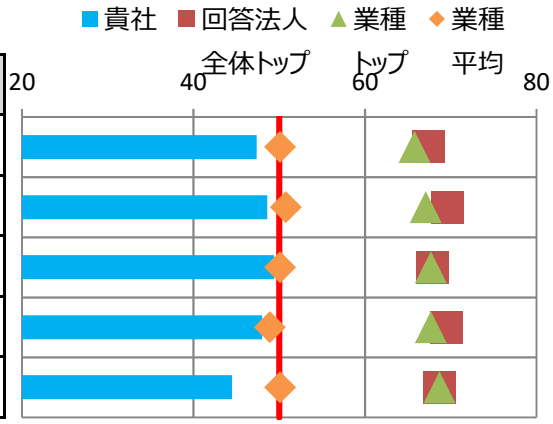
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.4**　↓1.4　（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	-	47.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	49.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	44.5	68.7	68.7	50.1



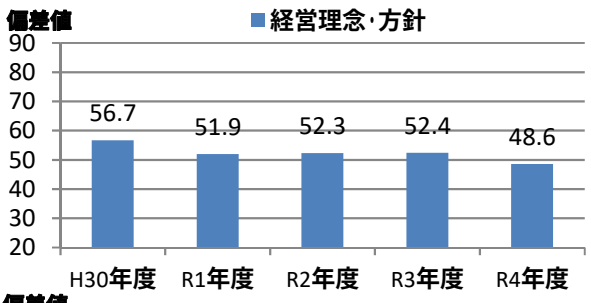
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

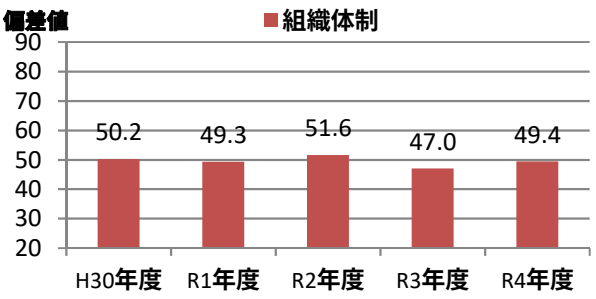
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

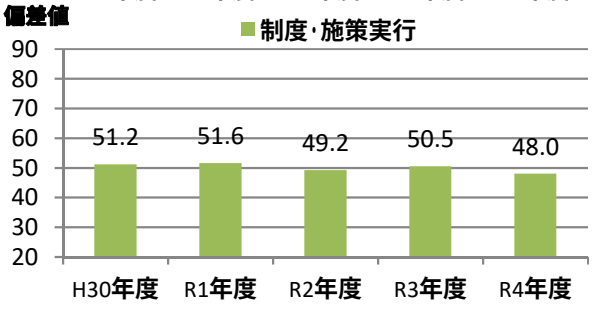
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

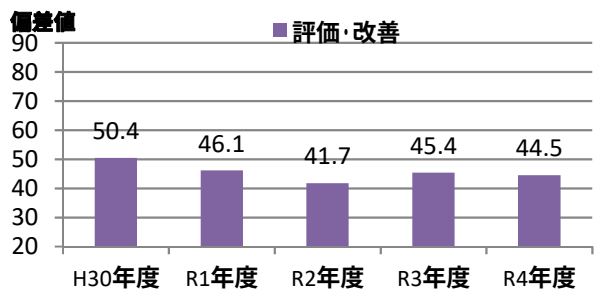
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	1301～1350位	1501～1550位	1701～1750位	2001～2050位
総合評価	52.5	49.6(↓2.9)	48.4(↓1.2)	48.8(↑0.4)	47.4(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



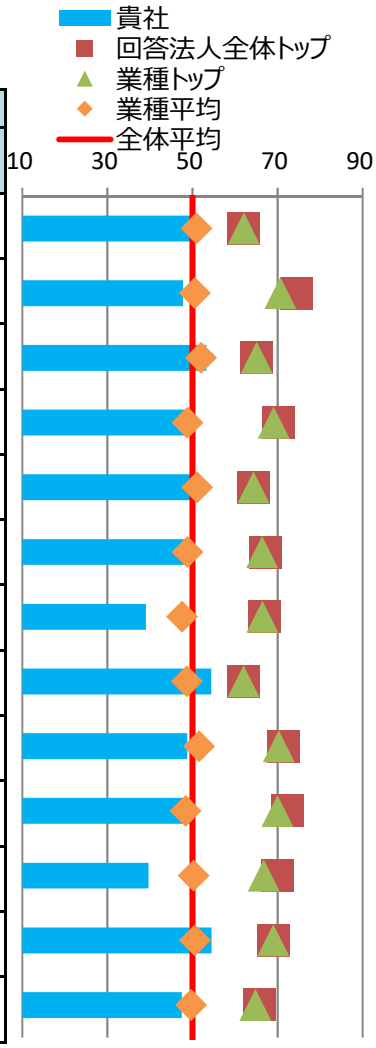






④評価の詳細分析

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	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**39.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**39.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **新規学卒者の3年以内離職率は大学卒で約30%、高校卒で約40%と言われ、医療・福祉業界でも人材不足が問題となっている。また、コロナ禍によりエッセンシャルワーカーとしての使命感や責任感が求められることで大きな精神的負担がかかっている。当グループの新卒者(H30.4採用/大学・専門学校・高校卒)の3年以内離職率は34%であり、平均的な水準ではあるが、さらに定着率を向上させ、健康で長く働いてもらいたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**主な離職理由として人間関係やメンタルヘルスが挙げられる。特に介護分野では職場の人間関係の割合が高い。1年以内の定着率100%を目指し、採用時に新入職員研修、面談を実施し、グループ全体でフォローできる体制を構築。配属後も配属先と人事部が連携をとり、職員の動向にいち早く気づき、対応ができるよう努める。また新入職員同士の関係強化を図るための懇談会や研修会の機会を設け、離職の防止につなげる。**

※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.kenshokai.group

※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）	**19**	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	**53.4**	%	(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	SNSを用いて育児・介護休業中の職員が自由に意見交換できる場を用意し、職員の悩みの解消を行う。

(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	**42.0**	%

■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	産業医より毎月、健康促進に役立つ情報をまとめた「産業医だより」にて食生活改善の内容を発信している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	グループ内全事業所で朝礼後にストレッチや腰痛予防体操を行うようにしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	**53.4**	%

※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	42.5	48.9	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	48.9	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	47.8	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	49.9	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	48.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.4	46.4	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	46.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.8	55.0	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	**社会福祉事業において職員の腰痛は職業病である。介護ロボットの導入や移乗介助の方法を工夫する等様々な対策を講じているが、職員の高齢化の問題もあり、当グループでも重点的な対策を要している。**
	施策実施結果	**腰痛予防月間を設け、朝礼時以外にも腰痛予防体操を行う。また、腰痛に悩む介護職員にコルセットを付け腰の動きを制限し負担を軽減させたり、腰痛予防体操動画の配信や、ノーリフトケアを導入し予防に努めている。**
	効果検証結果	**腰痛予防月間の際に各施設より取組振り返りシートを回収しているが、「腰の痛みが和らいだ」「仕事に集中できるようになった」等の回答をいただいている。**
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	**全職員の労働時間の集計をした結果、月45時間を超えて勤務している職員が2名いた。時間外勤務を行うことが常態化すると職員の健康に悪影響を及ぼすことになるため改善の必要がある。**
	施策実施結果	**週に一回程度「ノー残業デー」等を実施し、職員が帰りやすい環境にしている。また、やむを得ず残業を行う必要がある場合は、事前に上司へ残業申請を行わせ、時間内に仕事を終わらせる意識を持たせている。**
	効果検証結果	**2021年度職員の１ヶ月単位における残業時間を測定したところ、1人あたり4.6時間という結果となった。各事業所でコロナ対応に追われているため、まだ定量的な効果は出ていないが、今後も施策を続け2025年度には1～2時間程度に抑えられるようにしていきたい。**

※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:　010625

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：社会福祉法人天神会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

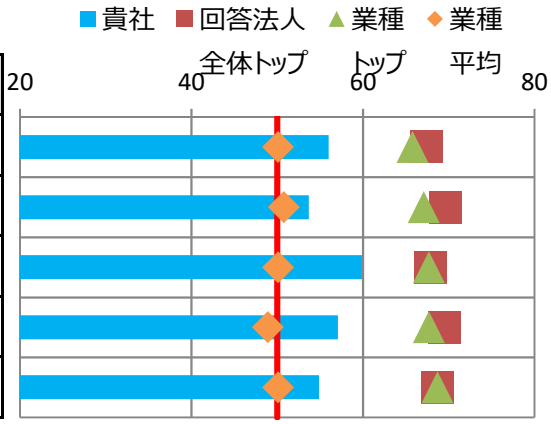
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.0**　↓3.4　（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	-	56.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	53.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	59.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.9	68.7	68.7	50.1



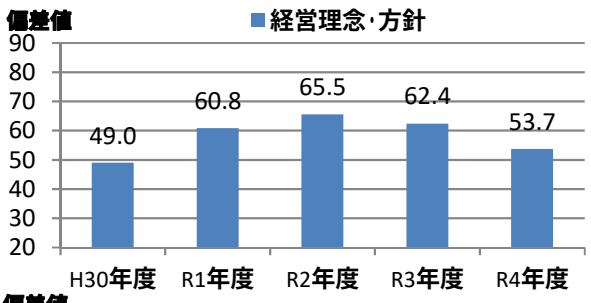
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

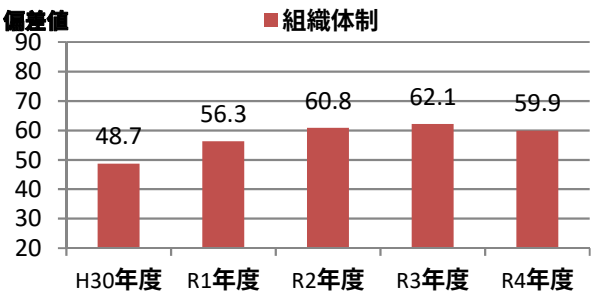
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

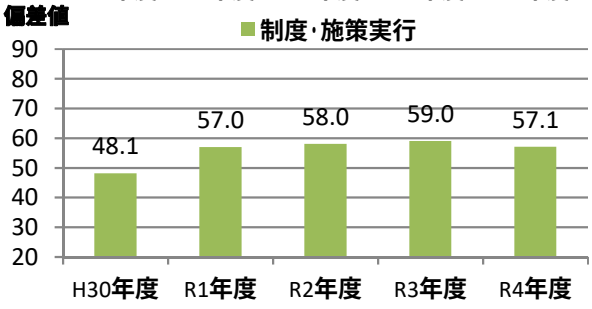
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

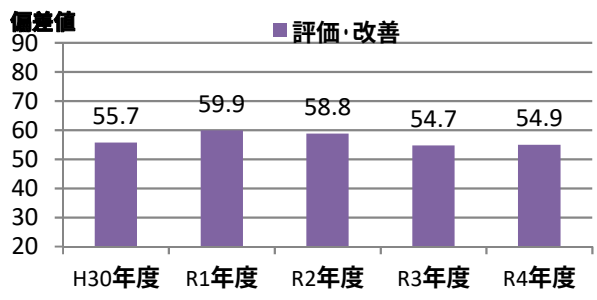
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	401～450位	251～300位	501～550位	901～950位
総合評価	50.0	58.9(↑8.9)	61.1(↑2.2)	59.4(↓1.7)	56.0(↓3.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



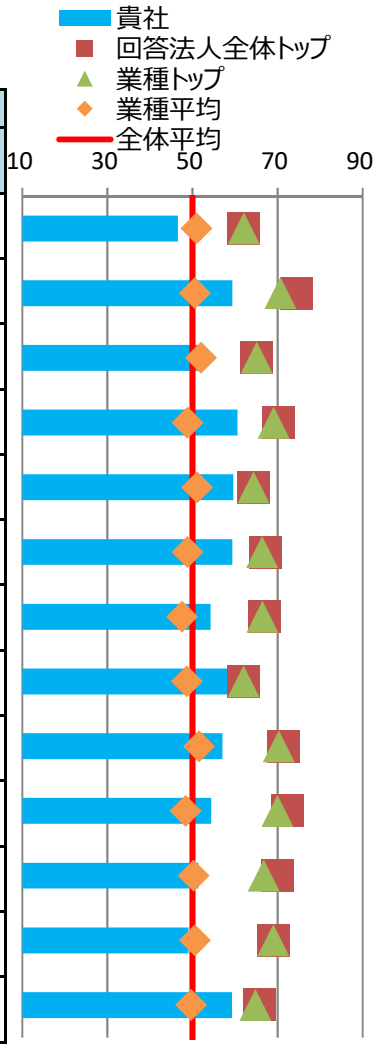






④評価の詳細分析

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	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **介護職員の採用は、困難な状況である。現在、従事している職員が健康で長く働く為には、メンタルヘルス活動を推進し、離職防止に務める。また、ワークライフバランスが実現できる職場環境づくりが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**離職率：令和元年　11.4%、令和２年8.5%、令和３年12.3%と変動した数値ではあるが、介護業界の平均数値より低い数値となっている。今後、離職率の数値を10%以下を目指していきたい。また、ライフステージに影響を受けやすい女性職員対象では、72%の職員が働き方に満足している。28%が不満がある状態である。職員の働き方改革に努め、不満者20%以下を目指し離職率低下に繋げたい。**

※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	**http://www.tenjinkai.org/**

※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	**5**	回	**3**	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	**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	社員旅行の代わりにお取り寄せグルメの実施、各サークルに助成金支給、職員親睦を目的に費用の支給

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.9**	%

■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	全職員へアプリ提供、食生活改善情報を活用し、カロリー消費等についてサポートしている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	笠岡市主催のヘルスアップ事業「60日間6000歩チャレンジ」に積極的に参加

(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	**71.0**	%

■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	**89.7**	%
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	59.0	48.9	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	56.1	48.9	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	52.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	49.9	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	55.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	46.4	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	52.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.5	55.0	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	**福祉施設では、腰痛発生者が多く生産性の低下に陥りやすい。就職の時点で腰痛の職員も少なくありません。そのため、法人内では継続的に腰痛対策に取り組んでいる。「腰痛発生防止」だけでなく「腰痛悪化防止」に着目し腰痛予防対策が必須である。**
	施策実施結果	**衛生専門部会が中心となり、各事業所の特性を踏まえ腰痛予防対策をQCストーリーに沿って展開している。改題が明確化され、改題解決に向けての実践活動をしている。**
	効果検証結果	**2019年介護現場職員の腰痛保有者は、52%、2020年では51%と大きな変化はなかった。 2021年では、各施設での腰痛悪化対策を行い上期下期で評価を行った。介護現場職員の腰痛者53.6%であり、対策後は43.5%と減少傾向となった。しかし、腰痛症で就職する職員が少なくなく、悪化防止に向けて継続的な活動が必須。**
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	**女性職員が多く、女性特有の疾患に対し不安を持っている職員が多くいる。女性が健康で笑顔で仕事できるために、子宮がん検診、乳がん健診の推進と研修によりヘルスリテラシーが必要である**
	施策実施結果	**女性職員・管理者対象に子宮がんについて、乳がん予防のセルフチェックの方法など、看護師による研修を実施した。**
	効果検証結果	**女性特有の疾患に関する研修会を継続的に行うことで、健診の受診率は、少しづつ向上している。令和元年受診率：乳がん：55.5%、子宮がん：43.3%。令和２年受診率：乳がん：65.2%、子宮がん：54.0%。令和３年受診率：乳がん：65.3%、子宮がん：53.4%。疾患の理解ができたことで検診受診率の向上につながった。今後、子宮がん検診のスムーズな受診ができるように受け入れ先との協議は必要。**

※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:　010671

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：医療法人財団朔望会

英文名：

非上場

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

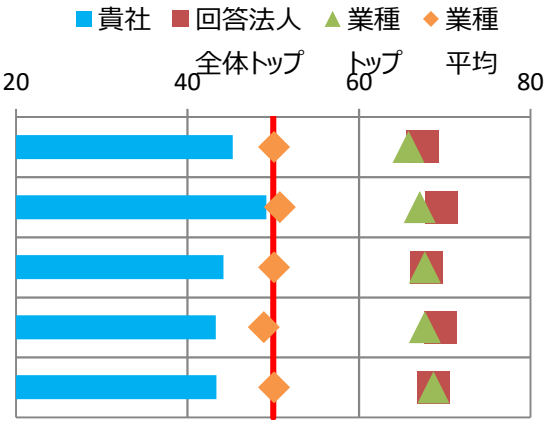
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.3**　↓2.7　（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	-	45.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	49.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	44.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	43.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	43.4	68.7	68.7	50.1



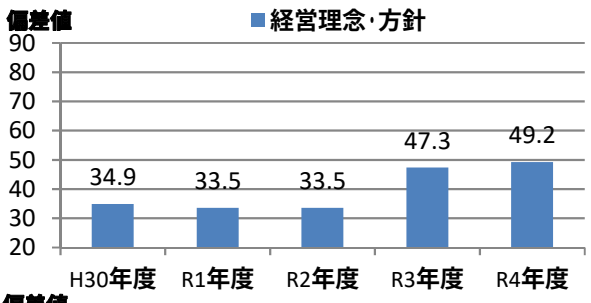
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

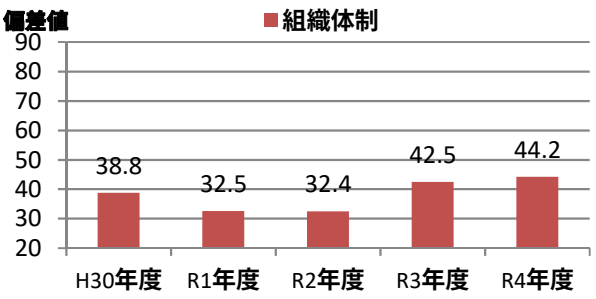
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

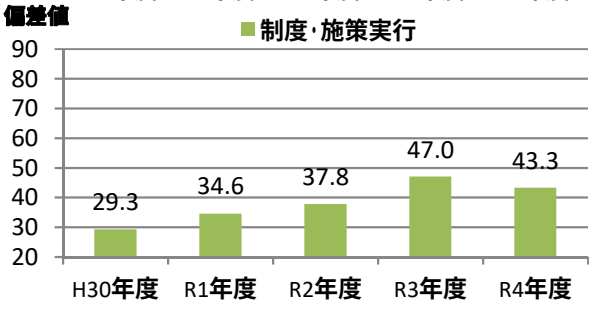
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

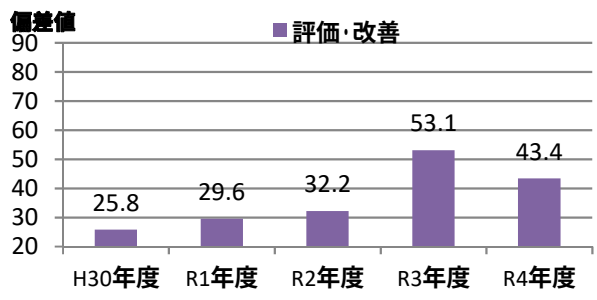
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1701～1750位	2201～2250位	2351～2400位	1801～1850位	2201～2250位
総合評価	32.2	32.4(↑0.2)	33.8(↑1.4)	48.0(↑14.2)	45.3(↓2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



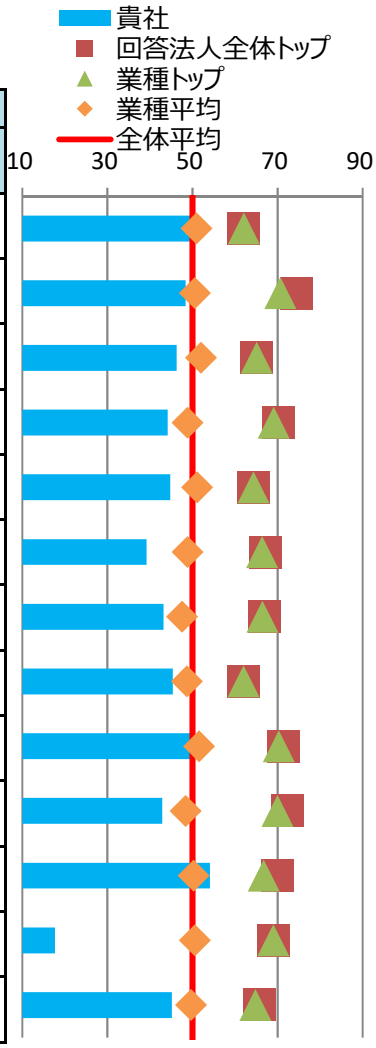






④評価の詳細分析

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	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**39.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**43.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**45.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**42.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**17.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **昨年から比較し、離職数は減少傾向であるも、怪我・メンタルヘルス不調による離職数が増加傾向であり、大きな課題と認識している。** **又、採用における母集団が年々減少傾向にあり、法人グループの健康経営力（ホワイトイメージ）の訴求不足も課題であると認識しており、故に人材不足が顕著である。**
健康経営の実施により期待する効果	**人財部のコンセプトでもありますように、従業員にとって、ココロもカラダも健康で、ずっと居続けたい・ずっと働き続けられる組織を目指し、怪我やメンタルヘルス不調での離職者数を昨年対比50%減と設定する。** **又、健康経営優良法人の取得を目指し、ホワイトイメージの醸成から、採用における母集団形成の拡大を目指す。**

※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.tshnet.or.jp/news/kenkou/?doing_wp_cron=1665220968.8131570816040039062500

※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	**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	**0.5**	%

■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	電子カルテ内のメール機能により、横の繋がり（多職種連携）が可能であり、コミュニケーション促進に寄与。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士監修の朝食・昼食の提供を実施。また、1食あたり朝食100円、昼食220円と安価で提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**41.0**	%

■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	板橋区内のフィットネスジム（セントラル常盤台店）と法人会員契約を結び、1回320円と安価で利用可能。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.6**	%

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

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

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

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	44.4	48.9	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	46.3	48.9	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	51.1	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.4	46.4	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	26.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.0	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.9	55.0	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、退職が、増加傾向にある。実態の把握及び早期発見・予防に繋がる仕組みの構築が必要不可欠である。**
	施策実施結果	**朔望会グループ専従産業医を配置し、毎月の衛生委員会にてメンタルヘルス不調者の確認・報告の実施を行い改善への助言。又、第三者機関のEAPプログラムを用い、24時間365日相談窓口の設置を今年度も継続。**
	効果検証結果	**毎月、産業医の介入を開始したことにより、各施設において潜在的なメンタルヘルス不調者の洗い出しが徐々にできている。又、第三者機関の相談窓口への相談が、2021年度33件あり。 然しながら、定量的な検証及び目標設定までには至っていない。**
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	**長時間残業に対する意識やそもそも知識がなく、安易に残業を行っている現状があり改善に努めたい。**
	施策実施結果	**個別に残業時間を算出し、毎月衛生委員会にて、長時間残業者のリストアップと45時間超過者には改善報告書の提出を義務づけ。 又、専従産業医を配置し、残業月80時間超過者には面談の促進を図る。**
	効果検証結果	**2021年9月期では残業月80時間・月45時間超過者が計20名、2021年度末には22名に増加している。 分析としては、本取組み前は潜在化していたものが、今回顕在化されたものと思われる。継続して定量分析を実施していく。**

※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:　011006

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：社会福祉法人恩賜財団済生会熊本病院

英文名：social welfare organization imperial gift foundation inc

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

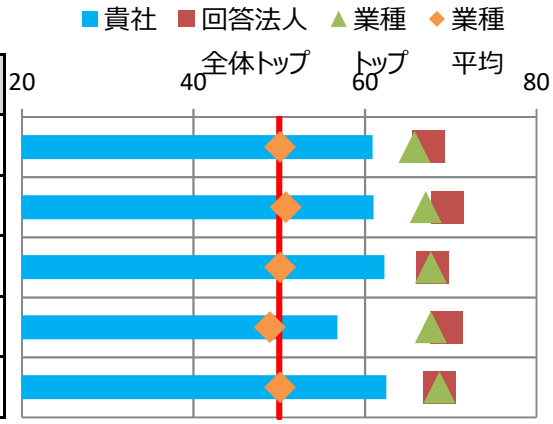
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.9**　↑2.4　（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	-	60.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	61.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	62.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	56.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	62.5	68.7	68.7	50.1



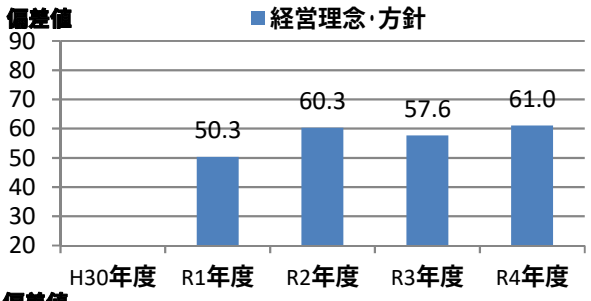
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

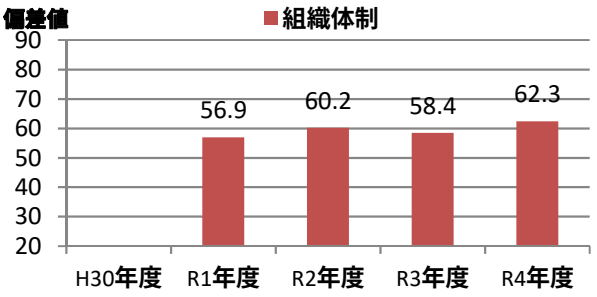
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

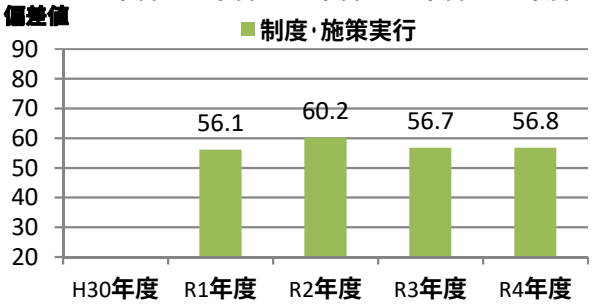
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

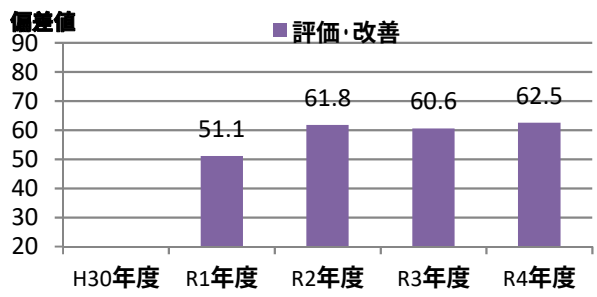
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1001～1050位	301～350位	601～650位	401～450位
総合評価	-	53.0(-)	60.7(↑7.7)	58.5(↓2.2)	60.9(↑2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



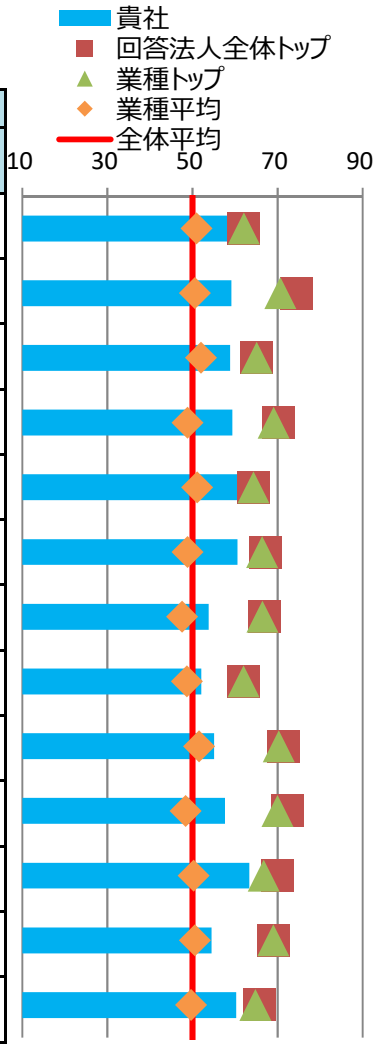






④評価の詳細分析

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	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.2**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.9**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.8**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **行動計画や目標に向かって、事業に取り組む際には、職場の一体感が大切であるが、コロナ禍でもあり、組織内でのコミュニケーションの機会や研修等の中止も多く、業務上関わらない職員も多いため、一人一人の職員が組織の一員であるという意識が薄れてしまっているのではないかと考えられる。また、コロナ禍で外部機関との関わりも減っており、組織全体の活性化が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康イベント（部署対抗歩数ランキング等）を通して、部署や職種の垣根を越えたソーシャルキャピタルを醸成することで職員が感じる職場の一体感を高めていきたい。健康経営やSDGｓへの取り組みなどを通して、組織全体の活性化にも繋げていきたい。具体的な指標として、ストレスチェックで毎年確認している、職場の一体感が高いと感じている職員の割合を現在の79.8%から80%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	上記以外の文書・サイト
URL	https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2022/09/Well-beingReport2021.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）	**51**	回	**9**	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	**45.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	部署ごとで歩数計を日替わりで持ち、30日間の歩数を競い、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	**15.0**	%

■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	職員食堂にて、ヘルシーレシピを不定期で提供したり、食育のための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	**10.1**	%

■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	院内フィットネスセンターにて体力測定を行い、運動指導士より個別運動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	**6.3**	%

■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	**56.4**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	56.5	48.9	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	57.3	48.9	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	57.8	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.2	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**コロナ禍で通常業務に新型コロナウイルス対応が加わり職員の労働環境が厳しい状況である。こうした中、安定した人員と医療提供の継続推進を図るためには、職員の感染予防対策が必須である。**
	施策実施結果	**副反応発生時に鎮痛剤を必要な職員に処方する、接種後の不調時は有休とは別に休みがとれるなど、職員が安心して新型コロナワクチン接種を院内で接種できるよう体制整備をした。**
	効果検証結果	**約8～9割の職員が新型コロナワクチン接種を行うことができ、感染予防に繋がり、24時間、365日の医療提供が継続できている。**
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	**宿日直は長時間労働に繋がり、心身への負担が大きかった。また、働き方改革に係る残業時間の上限規制に対応する必要もあった。**
	施策実施結果	**宿日直のシフト勤務への移行を医師、看護師から一部メディカルスタッフにも拡大した。**
	効果検証結果	**シフト化により、日勤・夜勤という役割が明確になったことで長時間労働が減少し、心身の負担減少、プライベートな時間の確保に繋がった。また、シフト化に伴い管理も明確となり、業務の効率化が図られた。**

※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:　011056

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：医療法人財団立川中央病院

英文名：

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

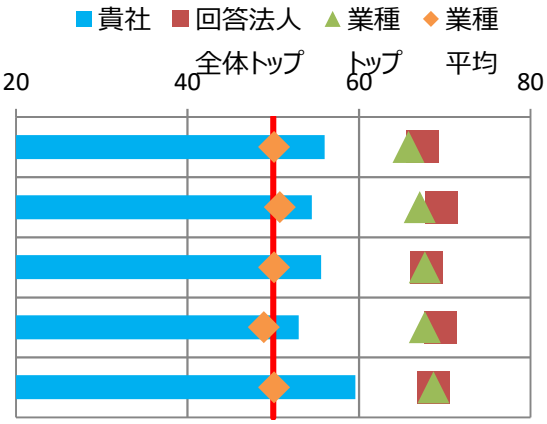
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.0**　↑1.9　（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	-	56.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	54.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	55.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	53.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	59.6	68.7	68.7	50.1



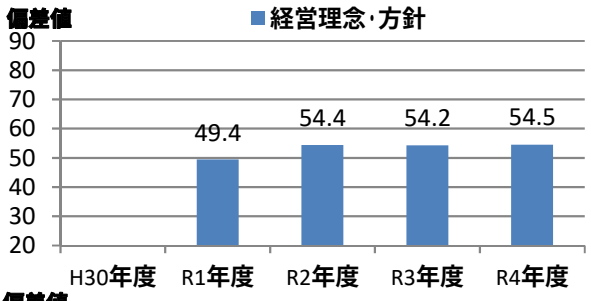
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

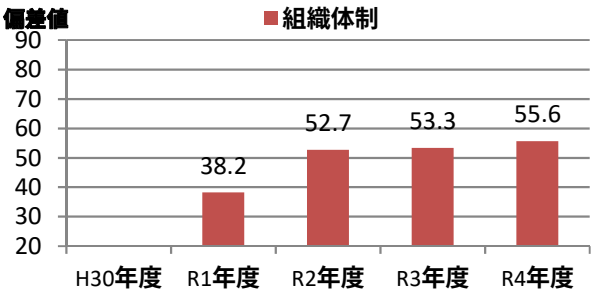
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

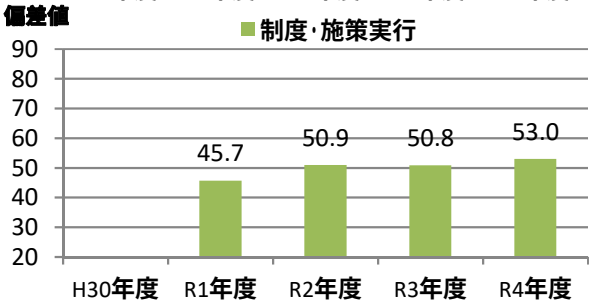
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

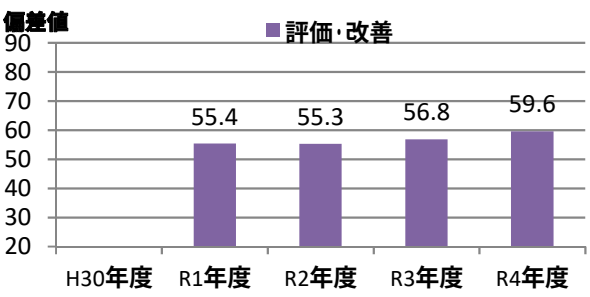
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1401～1450位	1001～1050位	1051～1100位	901～950位
総合評価	-	48.2(-)	53.6(↑5.4)	54.1(↑0.5)	56.0(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



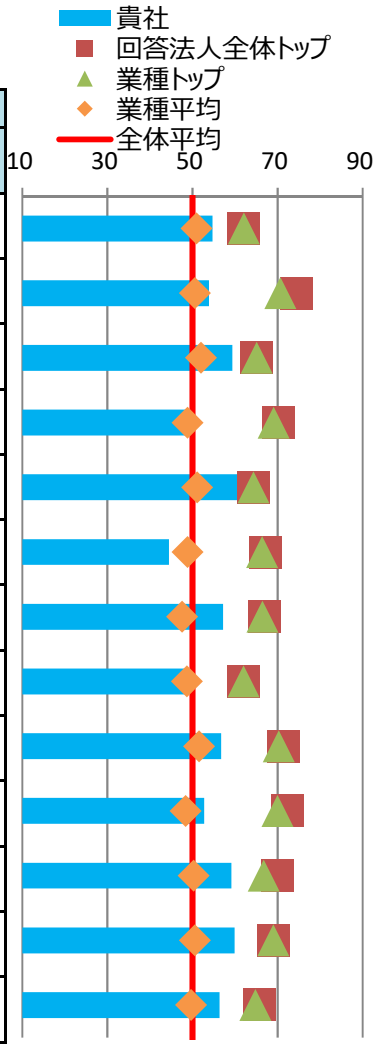






④評価の詳細分析

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	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**44.5**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.8**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **職員採用に関係する経費削減が課題。医療・介護は離職者が多いため、医療従事者の紹介手数料等の経費がかかってしまう。また、離職者分の負担が他の職員への負担に繋がることで一人当たりの時間外手当等が余計に発生している。**
健康経営の実施により期待する効果	**(1)新規採用に関わる紹介手数料等の経費削減、(2)本来の業務に集中できるようＯＪＴ研修や時間外増の負担軽減、(3)離職が多い部署のモチベーション維持、(4)ワークライフバランスの推進、(5)離職率を抑えて組織を活性化し、他事業所と差別化を図り能力の高い人材を集めたい**

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	・https://www.tactis.or.jp/byouin/health.html ・https://www.tactis.or.jp/byouin/health-2.html ・https://www.tactis.or.jp/byouin/ippan.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）	**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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.3**	%

■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	全職員が利用できるグループウェアを活用して全体周知・部署通知・個人間コミュニケーションに利用

(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	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	職員アンケートにて食事改善を実施したり、職員向けに栄養・健康情報を机上にて提供

(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	**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	朝礼の前に、職員全員参加の1分間体操（腰痛予防・肩こり予防等）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**	%

■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	56.5	48.9	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	48.9	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	44.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	55.0	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	**特定保健指導の受診人数が毎年1人程度と実績人数が向上しない。事業所として受診命令ができないのが原因であり、腹囲が体重、BMI等、機微な個人情報を扱うことから受診命令をすると職員からの反発を招き、強引に進めると退職者が出る危険性もあった。**
	施策実施結果	**①特定保健指導の対象者への周知徹底（全体周知・個人周知）、②委託会社によるZOOMを使用した円滑指導を導入して特定保健指導の対象者へ周知している。**
	効果検証結果	**事業所としてできることはやってきたが、特定保健指導に参加した職員は本年度も１名に留まっている。事業所が取り組めることに限界を感じている。**
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	**子育て世代の女性正職員が多いことからワークライフバランスの推進をしている。課題として、①特定の職員の高い残業時間の解消、②プライベートを充実できるよう有給休暇の取得奨励をしているが、男性職員は女性職員に比べて有給休暇の取得日数が少ない。**
	施策実施結果	**①残業時間が特に多い職員には部署長による個人面談を実施、②時間外や有給休暇の取得率を所管委員会の議事録に公開し、病院ホームページにも掲載して男性職員の意識改善に努めた**
	効果検証結果	**①時間外平均が15hを超えないことと法定時間で月45時間を超える職員ゼロを目標** **平均時間外実績** **2021年度（14.2h）、2020年度（11.8h）、法定労働時間で月45時間を超えた職員なし** **②有給休暇取得率　2021年度（2019年度）** **（女性職員）有休取得率 77.1%（80.7%）　取得日数 12.4日** **（男性職員）有休取得率 71.2%（66.7%）　取得日数 12.1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:　011132

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：社会医療法人ペガサス

英文名：

■加入保険者：ペガサス健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

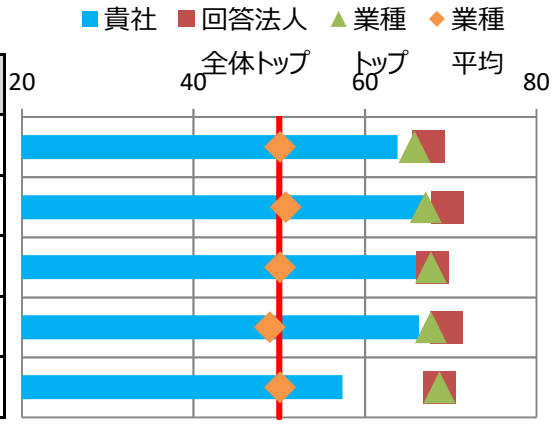
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.8**　↑4.1　（前回偏差値　59.7 ）

※「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	-	63.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	67.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	66.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	66.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	57.4	68.7	68.7	50.1



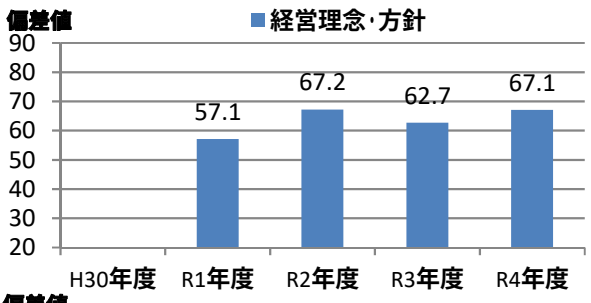
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

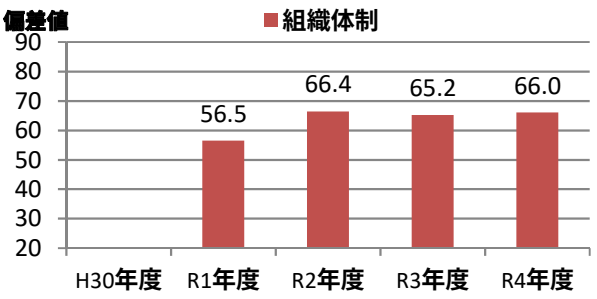
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

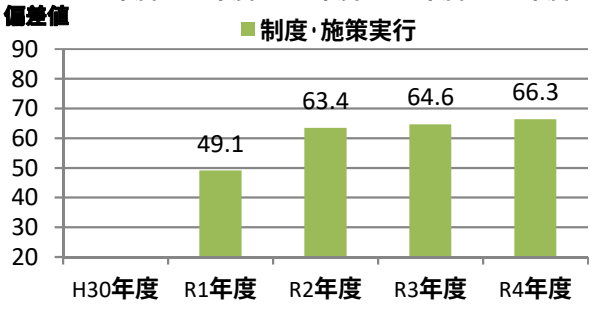
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

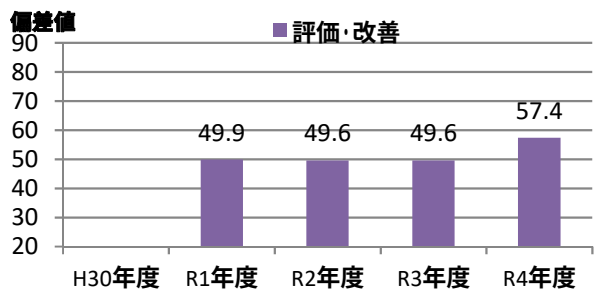
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1001～1050位	251～300位	451～500位	51～100位
総合評価	-	53.2(-)	61.0(↑7.8)	59.7(↓1.3)	63.8(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



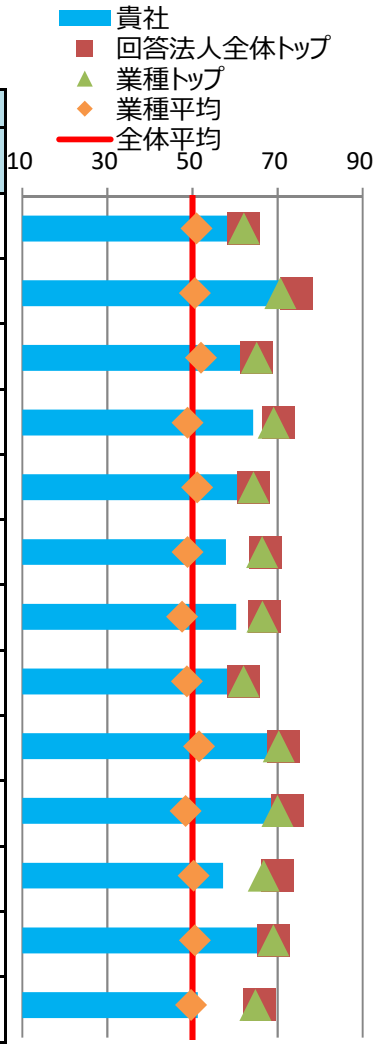






④評価の詳細分析

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	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**70.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**65.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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 医療は、医師だけでなく多様な職種の連携によりチームで提供されるものであり、患者さまへのきめ細かなケアによる質の向上や医療従事者の負担軽減による効率的な医療提供を進めるため、さらに「チーム医療」の考え方を進める必要があり、患者さま中心のチーム医療、医療機関としての力を発揮するために、適切な就労環境を整えること
健康経営の実施により期待する効果	患者様へのきめ細やかなケアによる質の向上や医療従事者の負担軽減による効率的な医療提供が進み、「チーム医療」の更なる向上。 2021年度実績； （有給休暇取得率90%以上、タスクシフト（シェア）による残業時間数前年比－10%、 面談等による退職希望者への面談件数46件→部署変更等による慰留件数21件 （45%離職回避）

※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	http://www.pegasus.or.jp/hospital/clinical_indicator/post_34.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	**8**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	**80.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	【社員旅行】自己負担金1万円以下【運動会】昼食付・家族参加可【新入職懇親会】役員と職員参加(食事付)

(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	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	管理栄養士により栄養管理された食事の提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	【運動会・球技大会】スタジアム貸し切り、無料、昼食付・家族参加可等　多数

(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	**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		%
管理職限定	○	全管理職の	**80.0**	%
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	58.9	48.9	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	48.9	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	66.0	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.9	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	73.1	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.2	46.4	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	69.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.6	55.0	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	どこに相談したらいいのか分からない、というようなプライベートな悩みがある人をサポートする相談窓口が必要であると考えた。 常勤・非常勤に関わらず職員健診を年1回実施、病欠や育休中の職員を除く全職員が受診している。医師より、個別に受診勧奨を実施。特定保健指導に関しては、管理栄養士との面談の際に、直接受診勧奨を行なっている。
	施策実施結果	また、各種がん検診の受診時には、職員割引や補助金制度を用意し、職員が相談または受診しやすい体制となっている。体調がすぐれない職員は就業中であってもクリニックを受診できる体制を取っている。
	効果検証結果	特別有給休暇の取得や時短勤務・日勤常勤への変更、変形労働制の導入等を通じ、職員のライフスタイルに合わせた働き方を導入しており、前年度に比べ残業時間を削減できた部署（約10部署）に賞金を贈呈し、部署でのコミュニケーションの促進に利用している。また、医師に関してもBeacon(Bluetoothで夜間の実労働時間を把握する機器)を設置するなどして、医師の働き方改革にも積極的に取り組んでいる。
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	仕事(スケジュール)の進捗を確認しながら、残業が発生しないような仕組みづくりと風土づくりの維持
	施策実施結果	削減時間によって部署ごとに賞金を支給。残業時間が多い職員には、警告書にして、通知している
	効果検証結果	全部署の所属長に残業時間に対する取り組み記載したシートを基本として、毎月の残業時間を確認しながら取り組みを進めている。

※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:　011145

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：医療法人社団久英会

英文名：Kyueikai Medical corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

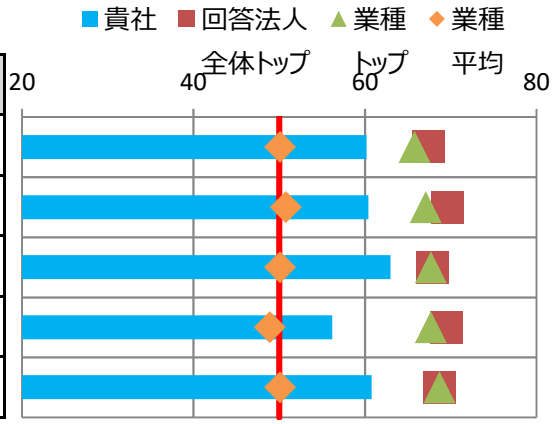
■総合順位：　**501～550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.2**　↓1.8　（前回偏差値　62.0 ）

※「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	-	60.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	63.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	56.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	60.8	68.7	68.7	50.1



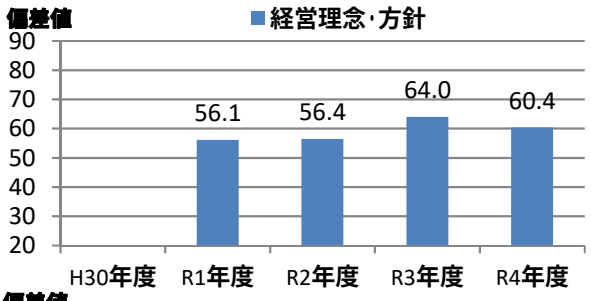
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

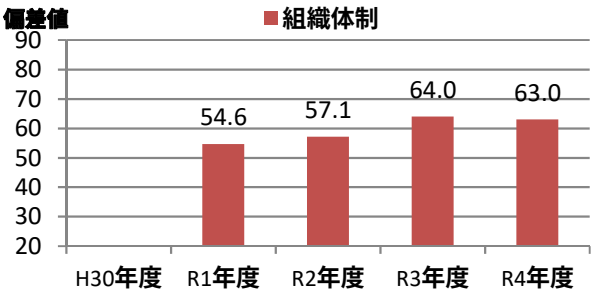
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

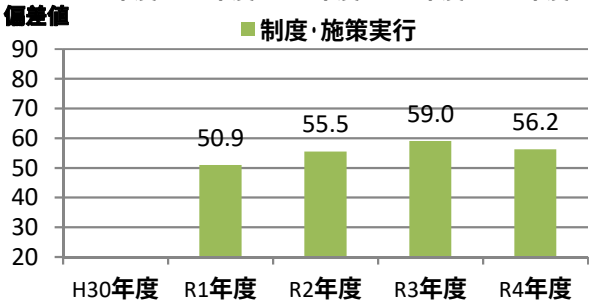
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

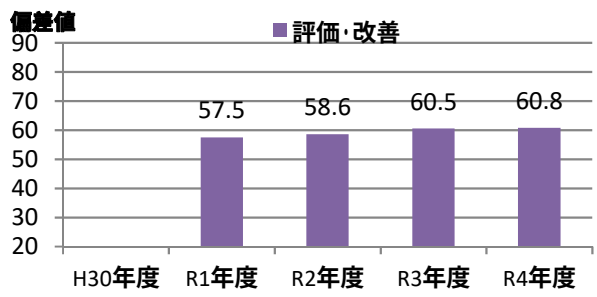
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	801～850位	651～700位	151～200位	501～550位
総合評価	-	55.2(-)	57.0(↑1.8)	62.0(↑5.0)	60.2(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



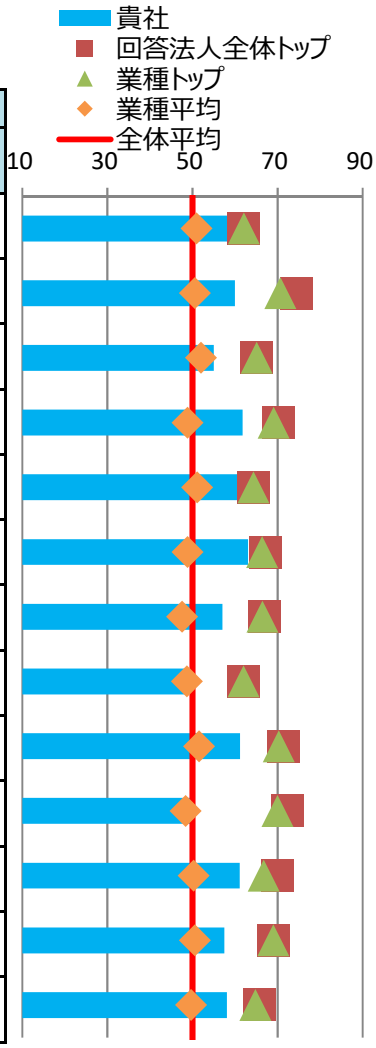






④評価の詳細分析

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	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **当法人で過去に実施したアンケートより、いつも疲れている・だるいと感じている職員が多く、2021年度の結果においても87.2%いることがわかった。また、職員健診問診票において、朝食を週に3日以上抜く、睡眠で十分疲れがとれないという職員も30%台であり、疲れやだるさとの因果関係が考えられる。同アンケートでの業務パフォーマンスに関する自己評価は71.8点であり、職員のパフォーマンス向上が課題と考える。**
健康経営の実施により期待する効果	**ストレスケアや、睡眠の質の改善、セルフケアを促す方法を伝えて実践することで、職員が疲れを十分に解消して活力を得ることができる。また、朝食を摂取する習慣を身に付け、体と心に優しい生活を送ることができる。様々な習慣を見直すことで、気力体力共に満ちた状態でパフォーマンスを発揮し、2023年度のパフォーマンスチェックにおいて、自己評価で75点を獲得することを目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyueikai.jp/pages/27/

※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	**3**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**2**	回	**2**	回

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

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	**58.5**	%

■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	電子カルテに個人メールを設定し、自由にやり取りやコミュニケーションがと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	職員食堂にて、管理栄養士が作成した献立で健康に配慮した食事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	**89.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**24.5**	%

■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	健康アプリを全職員に提供し、歩数や生活の記録、こころの記録、運動動画提供（1回/月）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	**58.5**	%

■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	**70.2**	%

※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	61.9	48.9	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	52.5	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	49.9	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	56.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.6	55.0	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	**当法人は、殆どの職員が24時間の交代勤務である為、生活が不規則になりやすい状態にある。また、2020年度の健康診断において脂質異常のある職員が39.7%と多く、特にLDLコレステロール高値の職員が36.6%いることがわかった。2021年度の健診結果では、36.4%とほぼ変わらずハイリスクであると言える。その為、生活習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを下げる必要性が高いと考える。**
	施策実施結果	**脂質異常症に関係する食事ポイントを全職員に提案。リスクや原因についてのセミナーを実施し、参加率46.6%を得た。健康に興味がない年代の職員も多い為、幅広い対象に働きかける取り組みの検討が重要である。**
	効果検証結果	**上記取り組みを実施した結果、2022年度のアンケートにおいて食事、運動行動に関する行動変容にて、何らかの健康行動を起こしている人の割合は、58.8%と半数を超えていた。しかし、一方で無関心である人の割合も25.5%とまだ高い状況である。特に、30代男性で32.1%、30代女性で41.7%が無関心であるとのデータが出ており、今後は忙しい生活の中でも取り組めそうな提案をしていきたいと考える。**
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	**2019年度に健康保持増進活動の一環として、特定保健指導対象者についての健康診断データの検証を行った。その結果、生活習慣病の要治療者でありながら、未治療の職員がいたことがわかった。生活習慣病は、無症状で静かに忍び寄ってくる為、ハイリスクでありながらフォローをせずに過ごすことで、気付いた時には重症化しており、就業困難となる可能性も高い。その為、定期健診後のフォローと早期対応が重要である。**
	施策実施結果	**要再検査、要治療対象者に受診勧奨を行うと共に、協会けんぽと協力して特定保健指導の実施を進めた。また、全職員に対する疾病予防活動として健康セミナーを実施し、参加率は52.5%であった。**
	効果検証結果	**定期的に要再検・要治療対象者へ声を掛け、受診を促すことで、87.5%の要治療者が治療を開始。精密検査受診率は73.3%であった。また、特定保健指導も2021年度は67%(継続中）と、半数以上の参加を認めた。しかし、声掛けに反応しない職員も多く、再検査率100%はまだ遠い目標となっている。2022年度は受診勧奨文や、健診結果説明、生活上の注意点などの媒体を使用し、より丁寧なフォローを行う。**

※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:　011154

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：東京薬業健康保険組合

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

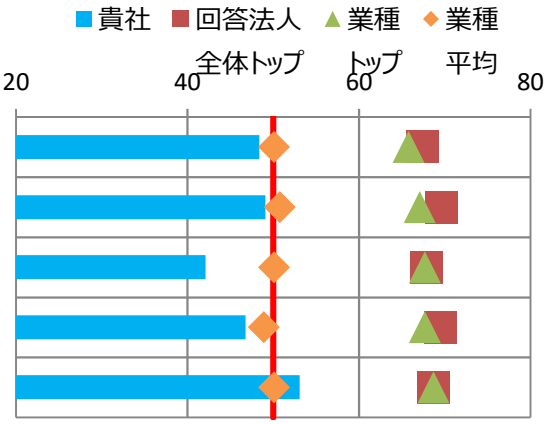
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.4**　↓5.5　（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	-	48.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	49.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	42.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	46.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	53.1	68.7	68.7	50.1



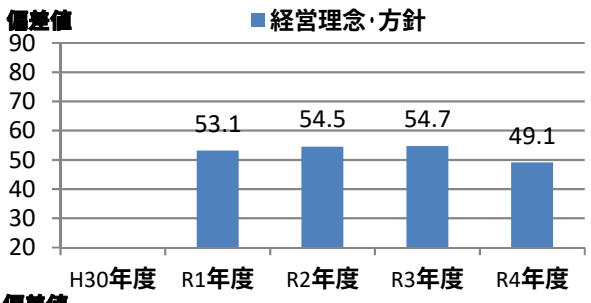
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

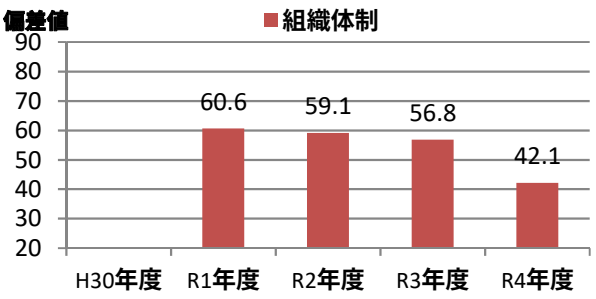
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

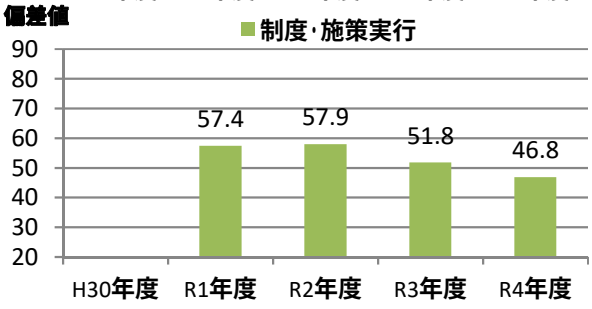
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

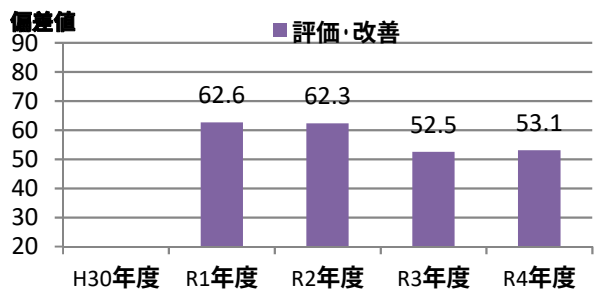
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	451～500位	551～600位	1051～1100位	1851～1900位
総合評価	-	58.3(-)	58.4(↑0.1)	53.9(↓4.5)	48.4(↓5.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



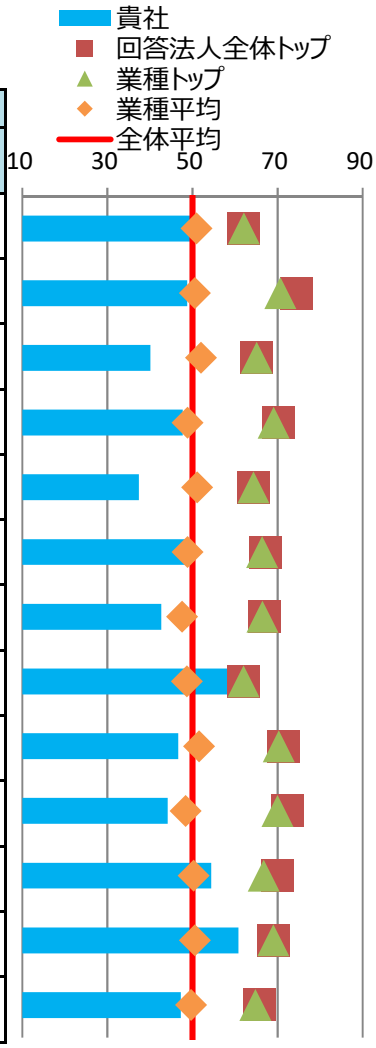






④評価の詳細分析

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	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.7**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**37.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.9**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**44.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **加入員の健康を守る健康保険組合として、まずは従業員一人ひとりが率先して健康意識（ヘルスリテラシー）を高め、心身の健康の保持増進のための自律的な行動ができ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	**健康保険組合である強みを活かした意識啓発のための情報提供や幅広い健康施策を積極的に実施するとともに、働きやすい職場環境づくりに努める。そして、職場の活性化・業務の効率化を通じ、組合の持続的な成長並びに加入員へのサービス向上の実現を目指す。**

※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.toyaku-kenpo.or.jp/member/info/files/healthy_company.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）		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	**27.4**	%	(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	運動部の活動に際し、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	**6.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	健診に際し栄養指導を実施している管理栄養士による従業員からの食事に関する相談窓口を設置している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	Webウォーキング大会等を開催し、目標を達成した参加者には達成賞を贈呈。

(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	**33.8**	%

■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	49.1	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.8	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.2	55.0	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	**血糖検査の有所見率が健保組合平均・業態平均より高いこともあり、生活習慣病の若年化の観点から、予防・早期発見と現状把握の必要があった。**
	施策実施結果	**生活習慣病の若年化予防の観点から有所見者(40歳未満含む）に対し、保健師等による保健指導（運動指導含む）を実施するとともに、産業医や保健師等で作成した生活習慣病予防動画を配信した。**
	効果検証結果	**2019年度から検査項目の追加に伴い検査対象者が増えたこともあり、血糖検査の有所見率は2018年度の16.03%から2019年度は31.41%と増加したが、2020年度には17.53%と約半分まで減少した。2021年度は、22.08%と有所見者が若干名増加したが、引き続き、健康経営施策を通じ、生活習慣の改善に向けたアプローチを行っていくこととする。**
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の感染拡大に伴い、インフルエンザも含めた感染症予防の必要があった。**
	施策実施結果	**インフルエンザワクチンを接種しやすい環境を整備するため、就業時間中に職場接種を実施するとともに、産業医が中心となり、ワクチン接種の重要性を周知した。また、職場で接種できない従業員には補助金を支給した。**
	効果検証結果	**2021年度インフルエンザ罹患者は0人だった。**

※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:　011180

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：医療法人恵生会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

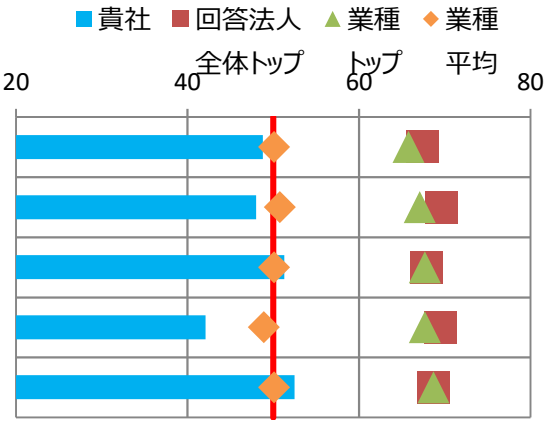
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.8**　↑0.5　（前回偏差値　48.3 ）

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

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	-	48.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	51.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	42.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.5	68.7	68.7	50.1



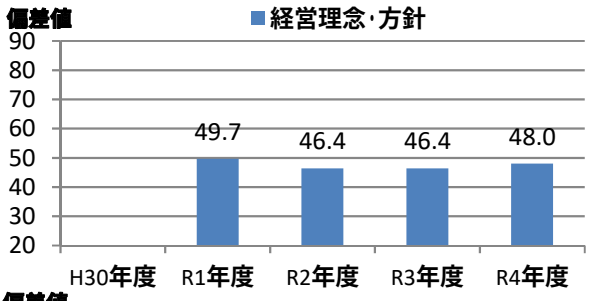
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

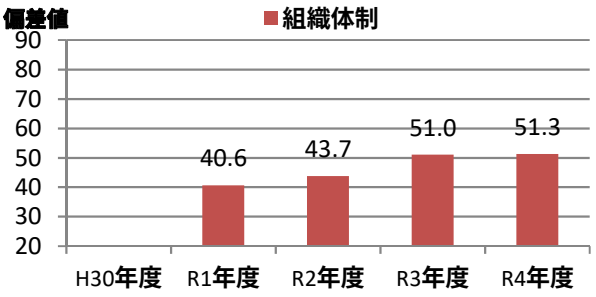
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

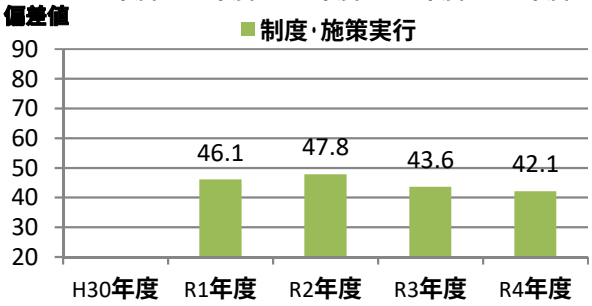
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

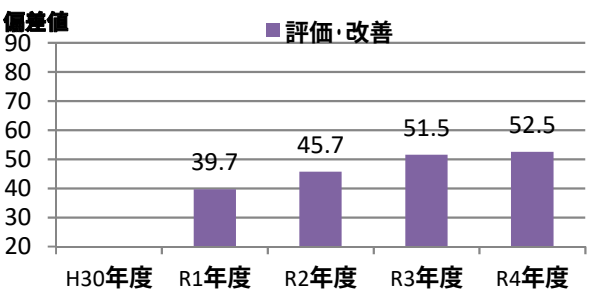
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1651～1700位	1701～1750位	1751～1800位	1801～1850位
総合評価	-	44.2(-)	45.9(↑1.7)	48.3(↑2.4)	48.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



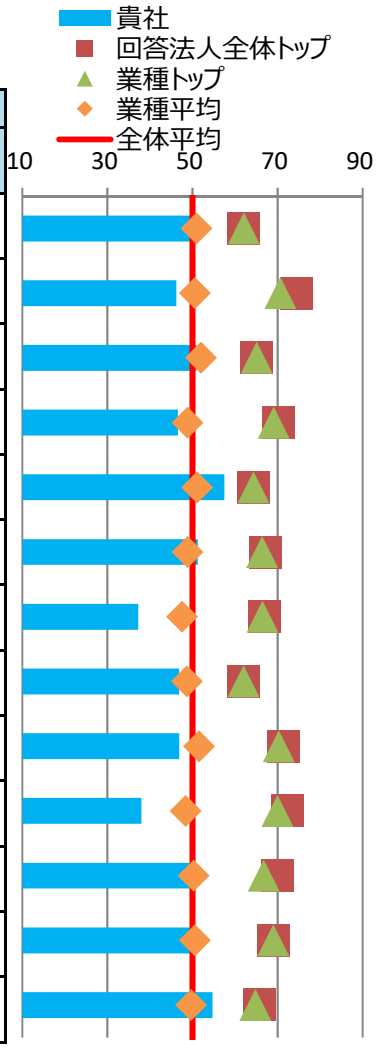






④評価の詳細分析

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	50.3	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.2	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.0	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.6	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.5	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.3	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	37.3	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	46.9	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	46.9	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	38.0	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.3	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	50.7	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	54.7	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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 健康診断の結果より要精密検査、要治療となる対象者が多く、アブゼンティーズムの増加、プレゼンティーズムによる生産性が低下している面を改善する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	食習慣、運動習慣の改善を図ることにより、職員のパフォーマンスの向上を期待する。

※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.keiseikai.or.jp/about/philosophy/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	**16**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**3**	回

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

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	ウォークラリーに参加し、職員間での声掛け、励ましなどで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	**35.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.9**	%

■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	社員食堂にて管理栄養士が監修している定食を提供。年に数回イベント食も実施。				
(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	**10.3**	%

■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	就業前にラジオ体操を実施。部署によっては出勤時間が異なるため、実施時間を昼休憩後にずらしている。				
(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	41.8	48.9	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	48.9	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	28.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.8	55.0	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、血圧やLDLコレステロール上昇を招き、心筋梗塞や脳梗塞を引き起こす要因となるため医療費が上がる。また、勤務時間中に喫煙するために外出し、それによって生産性が下がる可能性がある。そのため改善が必要と考えた。
	施策実施結果	敷地内を完全禁煙とする。
	効果検証結果	2020年度の喫煙者の割合が18.6%だったところ、2021年度については18.5%であった。割合としては変わらなかった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　011255

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：医療法人博光会

英文名：hakkoukai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

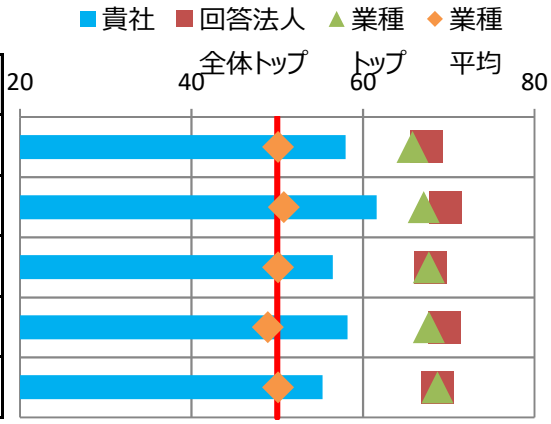
■総合順位：　**701～750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.0**　↓0.1　（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	-	58.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	61.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	56.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	58.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	55.3	68.7	68.7	50.1



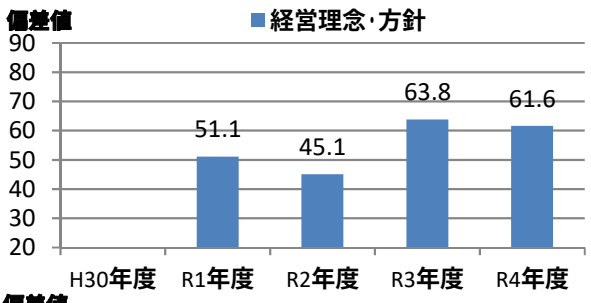
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

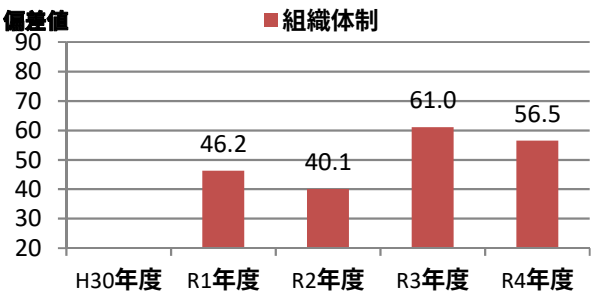
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

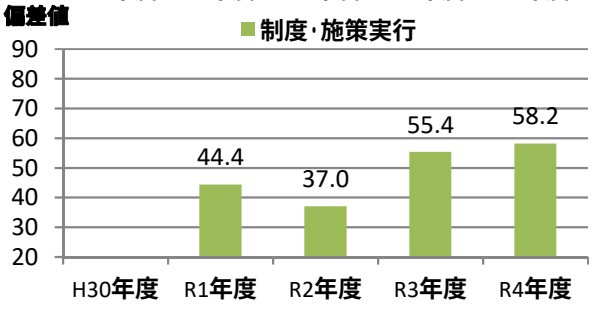
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

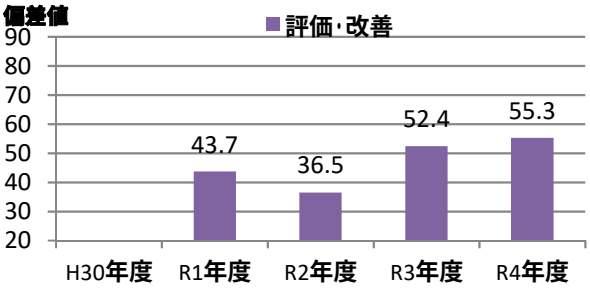
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1501～1550位	2101～2150位	601～650位	701～750位
総合評価	-	46.6(-)	39.9(↓6.7)	58.1(↑18.2)	58.0(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



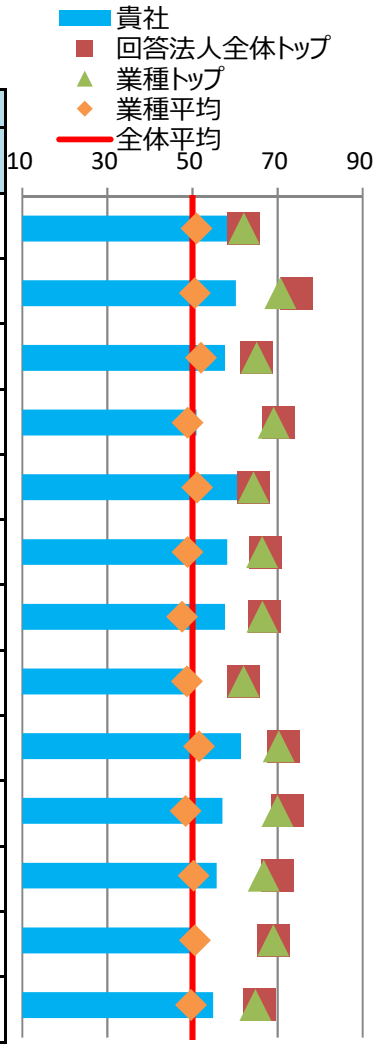






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.2**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.0**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **毎年、全職員の健康診断やストレスチェックを実施するとともに職員には出勤前に健康チェックシートにより健康チェックを行ってもらっている。このような中、新型コロナウイルス感染症の長期化により、ストレス度が前年に比べ上昇している部署が増加しており、心身の不調を訴える職員も出てきている。このため、不調者の早期発見とケアの充実が求められている。**
健康経営の実施により期待する効果	**本年度（令和４年）４月１日付で「健康経営推進事務局」を新たに設置。健康経営をより一層推進する体制を整えた。また、これに合わせて職員のセルフケアを目的に「みゆきカレッジ」を発足させ、これまで当法人で取り組んできた統合医療やガーデンセラピーのノウハウを活かし、職員の心と身体の健康づくりを支援している。これらの取り組みにより、体調不良者の減少や離職率の低下を図りたいと考えている。**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://miyukinosato.or.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	**4**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**23**	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	**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	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	地域住民も参加する夏まつりを毎年８月に開催。職員によるチームを編成、出店を運営そ、交流を深めている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(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	職員提供弁当は福利厚生として半額を補助。健康支援に向け野菜弁当やカロリー制限・糖未使用弁当等を提供中

(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	**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	職員から運動習慣定着に向けたアイデアを募り、その中から部署単位で取り組む運動を選び実施している。

(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	**34.8**	%

■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	**55.0**	%

※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	56.2	48.9	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	52.5	48.9	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	54.8	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	49.9	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	54.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.0	55.0	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	**当法人の職員は、自己のストレスに対する関心が比較的に低く、ストレスチエック受診率も2019年は70.1%と低い状況にあった。経年別にストレスチェックの結果を確認しているが、2020年度はコロナ禍の影響もあり、ストレスによる健康リスクの割合が113と高くなってきている。ストレスの予防や解消に向けてより積極的な支援の必要性が認められた。**
	施策実施結果	**セルフケア支援のWEBサイトや職員専用サイトで、健康支援の情報を発信。マインドフルネス研修やアロマを活用した研修も開始（研修参加率は55%）。「こころの耳」サイトの閲覧率は管理職では90%に達した。**
	効果検証結果	**2021年度のストレスチェックの受診率は98.1%となり、ストレスに関する意識は醸成されつつある。健康リスクは102とやや軽減したものの、全国平均より高い状態にある。2022年度から開始した「マインドフルネス研修」の参加率は60%であり、研修後の調査から、瞑想の習慣化はストレス軽減に一定の効果的があることが伺えた。**
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	**医療・介護の人材不足は医療法人にとって大きな課題となっている。2019年度の離職率は14.2%で2020年度も15.1%と同業態全国平均（14.2%）より高くなっている。職員一人一人のモチベーションを高め、ご利用者の満足度を高めるためにも、ワークライフバランスを考慮した支援が必要となっている。**
	施策実施結果	**ワークライフバランスを推進するために、各部署において時間外削減を年度当初の目標に掲げ、各種の対策を実施している。平均所定外労働時間は2019年5.4時間が2020年には3.8時間と削減できた。**
	効果検証結果	**時間外削減には、各部署が目標値達成に向けて、マニュアルの整備やカエル活動を展開。2021年の時間外は3.2時間と更に軽減できている。また、離職率も2021年には11.6%と同業態全国平均（14.2%）を下回る結果となっている。**

※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。

確定版

CODE:　011256

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：社会福祉法人佑啓会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会千葉支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

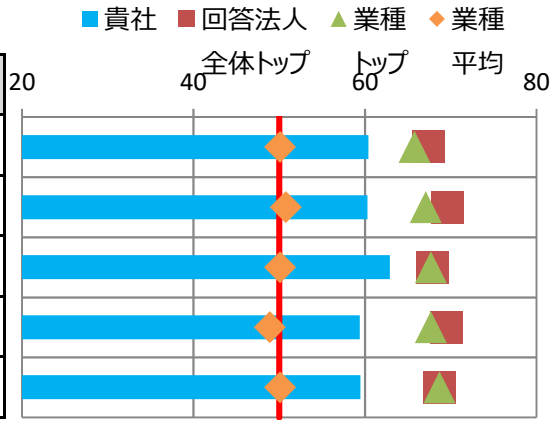
■総合順位：　**501～550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.4**　↑0.7　（前回偏差値　59.7 ）

※「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	-	60.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	62.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	59.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	59.5	68.7	68.7	50.1



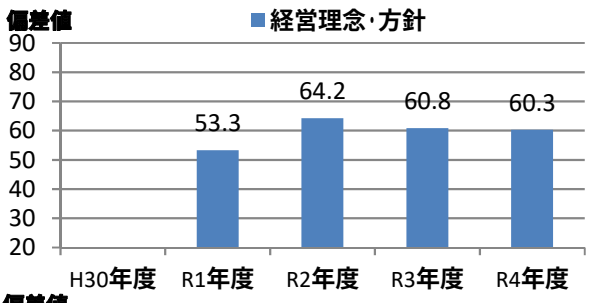
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

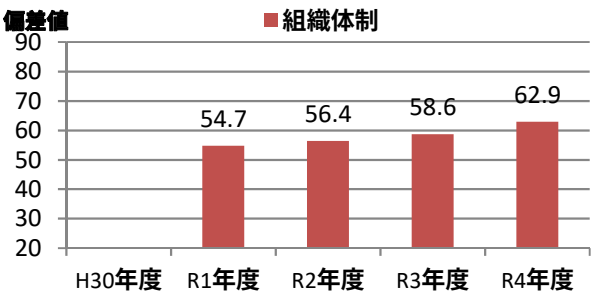
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

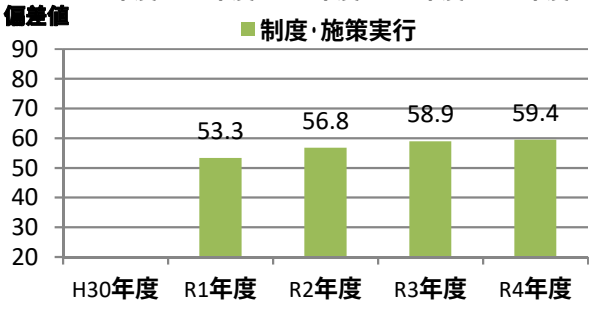
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

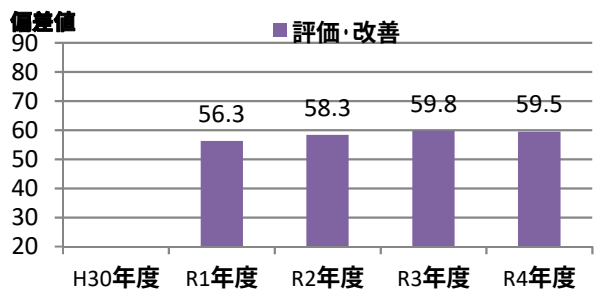
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	851～900位	451～500位	451～500位	501～550位
総合評価	-	54.5(-)	59.4(↑4.9)	59.7(↑0.3)	60.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



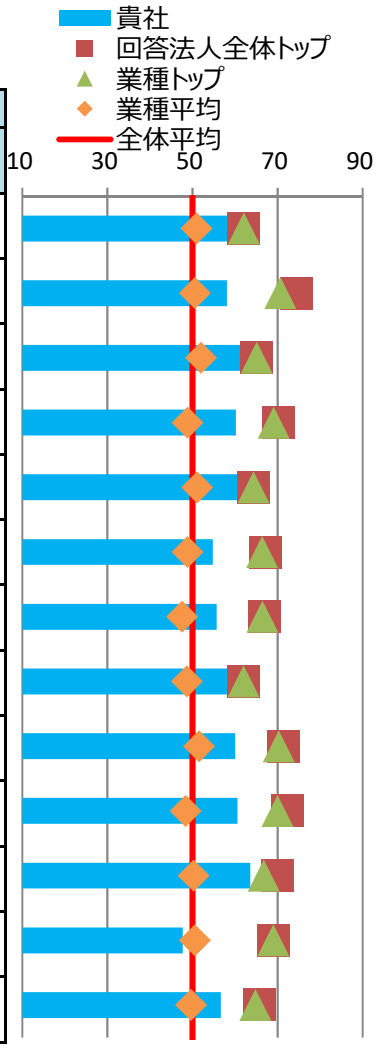






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.8**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.6**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **福祉業界は大変、給料が安い、汚いといったイメージが多いことが課題。そして、社会福祉法人での仕事に対しての認知度も低く、何をしているのか分からないといった声もよく聞く。そういったことから福祉のニーズは年々高まっているが、事業展開するにも優秀な人材が集まりにくい、事業に対する地域の理解が得られないことが課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営優良法人認定制度への取り組みを通じて、社会福祉法人の企業的価値を高め、業界全体のイメージアップへ繋げていきたい。具体的な数値目標としては新卒採用倍率を現在の2.2倍から3倍への改善を目指す。さらに、従業員に対して実施している職場環境満足度調査の平均に関しても5段階評価中4.0以上の継続を目指す。（現在4.11）**

※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.fg-yukeikai.net/

※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	**3**	回	**3**	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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**47.9**	%

■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	コミュニケーション促進と運動機会の提供を目的に事業所チーム同士でバレー等を実施。対象700参加300

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**43.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.0**	%

■食生活改善

取組概要	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	専門職である栄養士が食事バランスを考慮した献立表を基に提供している。

(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	**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	コミュニケーション促進と運動機会の提供を目的に事業所チーム同士でバレー等を実施。対象700参加300

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**43.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**86.9**	%
管理職限定	○	全管理職の	**76.1**	%
限定しない	○	全従業員の	**83.3**	%

※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	65.1	48.9	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	61.6	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	49.9	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	72.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	55.0	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	**職員の心身の健康維持・増進を図るためにも適度な運動を行う事が重要と捉え、既存クラブの促進以外にも職員の趣味に合わせた新規クラブの創立等を法人でバックアップする。部活動全体の加入者数を増やし職員が習慣的に運動出来る機会を設けていく。**
	施策実施結果	**新規にバスケットボール部を設置し、より多くの従業員が運動する場を設けた。併せて既存の部活動の新規加入者を募った。2021年度の加入者数は134名に対し現在の部活動加入者数は157名に増えている。**
	効果検証結果	**部活動の新設と既存の部活動への新規加入により、運動習慣のある従業員が0.2%増加した。新たに加入した従業員からは、今まで運動する機会がほとんどなかったが運動不足解消になったと回答があった。なお、職場満足度調査を行った際に、全職員対象にした満足度評価5段階中4.11に対して部活動に参加している職員に対象を絞ると満足度は4.32と高い数値であった。**
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	**チームで行う業務内容の為、従業員間の円滑なコミュニケーションを所属や年齢、役職に関係なく高い水準で維持していく事が課題。**
	施策実施結果	**若手職員が参加する全体会議や経営層と1～3年目の従業員別に座談会の開催。事業所をまたがった様々な研修機会の提供。また、仕事を離れた場面でのコミュニケーション向上を目指した福利厚生行事を実施している。**
	効果検証結果	**所属が違う為、日常業務の中で接する機会が無い従業員同士でも会議や研修、福利厚生行事を通じて顔の見える関係を作ることが出き、何かあった時に気軽に相談がしやすいとアンケートで回答があった。 全従業員に対して実施したコミュニケーションの取りやすさについてのアンケート結果は5段階評価中、前回の4.13から今回は4.42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:　011290

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：ブラザー健康保険組合

英文名：Brother Health Insurance Society

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

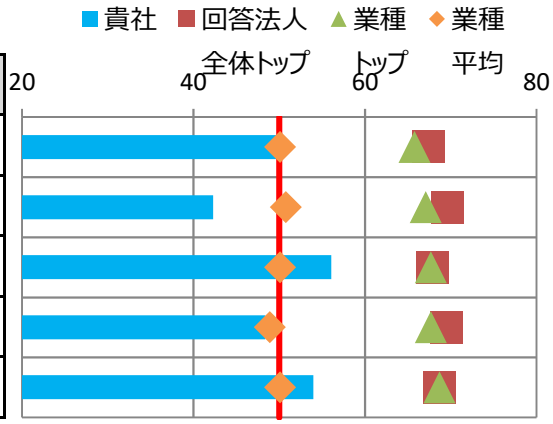
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.8**　↑1.5　（前回偏差値　48.3 ）

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

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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	42.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	56.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.0	68.7	68.7	50.1



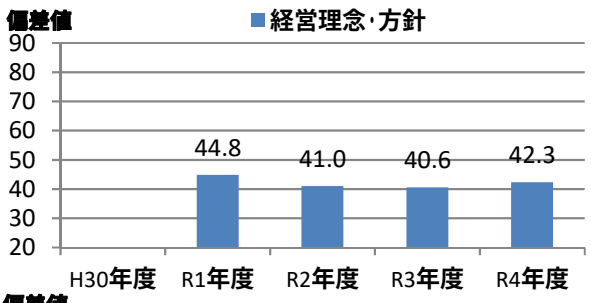
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

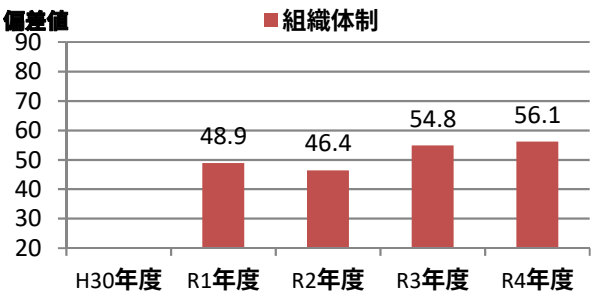
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

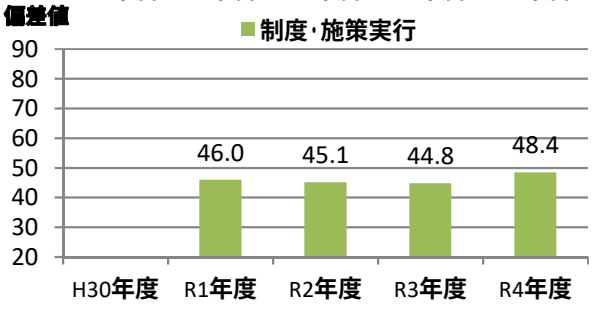
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

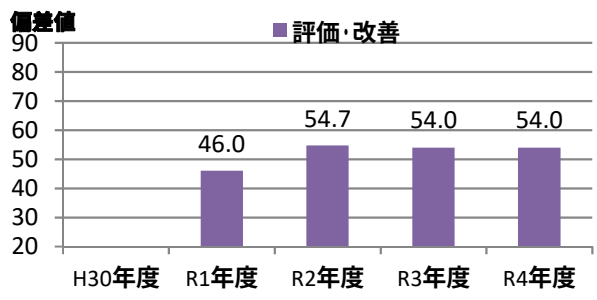
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1601～1650位	1751～1800位	1701～1750位
総合評価	-	46.2(-)	47.0(↑0.8)	48.3(↑1.3)	49.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



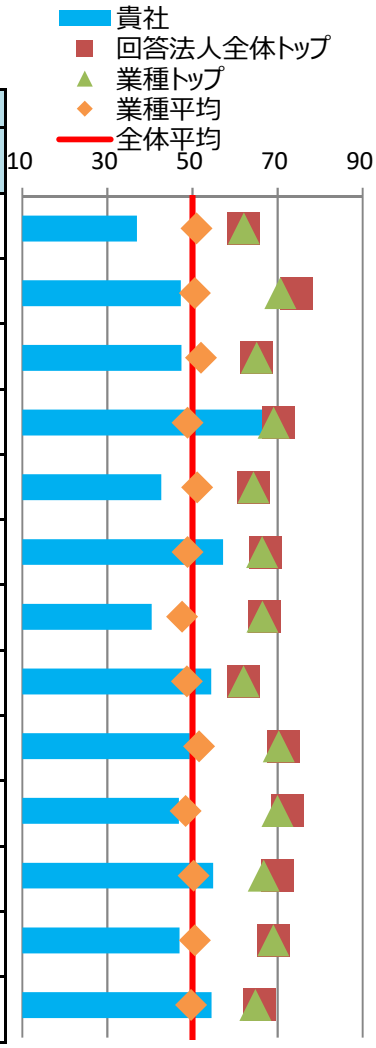






④評価の詳細分析

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	**37.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**67.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**40.4**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.8**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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	**上記以外の文書・サイト**
URL	**http://www.brother-kenpo.jp/about/profile/profile.htm#Link03**

※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）	**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	**10.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.2**	%

■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	家族も参加できるウオーキング事業を春・秋に実施、会場の入場料の支給

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**6.0**	%

■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、仕出し弁当の提供

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

■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	春と秋に「ファミリーウオーク」という運動習慣定着のイベントを実施。施設入園料を全額補助。

(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	**6.0**	%

■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	55.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.9	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	33.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.3	46.4	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	40.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.9	55.0	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	**40歳以上対象に運動習慣に関するアンケートを取ったところ、あると答えた従業員が19年度時点で30.1%と低く、グループ企業全体の平均36.5%も下回っていた。運動の習慣づけの必要性を感じている。**
	施策実施結果	**当健康保険組合が主導し、グループ企業全体で取り組む、運動メニューを主軸とした「生活健康月間」を10月から11月にかけて実施、従業員に広く周知し参加を募った。**
	効果検証結果	**対象の40歳以上の参加者は取れないが、事業所従業員全体の参加者は19年124名、20年141名、21年128名であった。上述の運動習慣に関するアンケートの回答は19年度30.1%から20年度33.9%、21年度34.8%へと着実に改善している。コロナ禍でもイベントへの参加者を増加させ、さらに運動習慣の定着を図りたい。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　011306

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：医療法人桃花会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会山梨支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

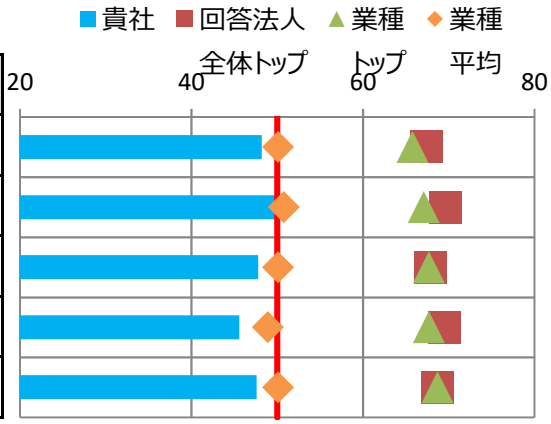
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.2**　↓3.3　（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	-	48.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	47.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	45.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	47.6	68.7	68.7	50.1



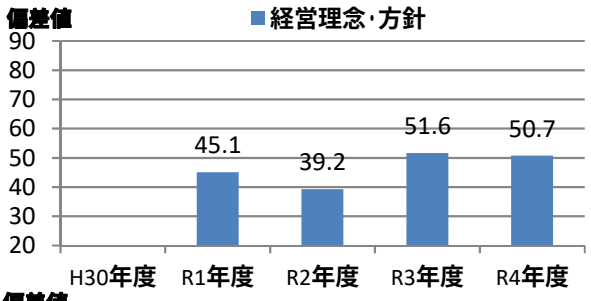
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

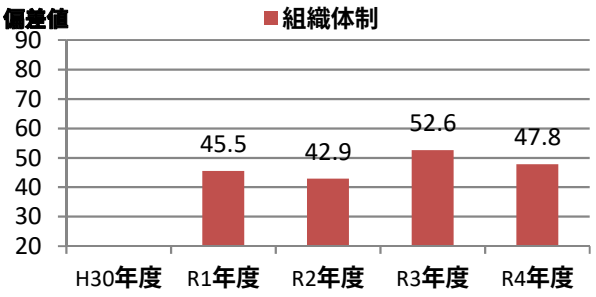
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

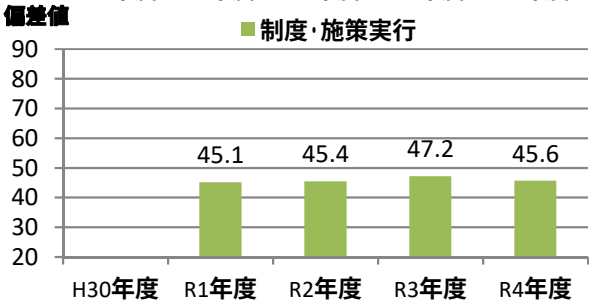
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

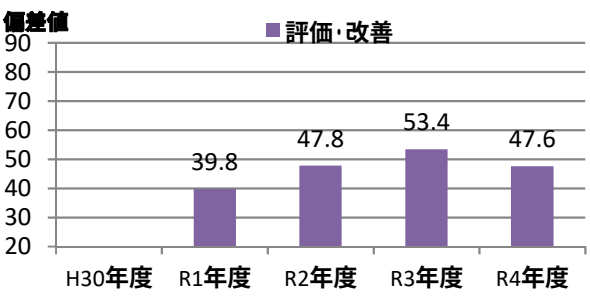
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1701～1750位	1851～1900位	1401～1450位	1901～1950位
総合評価	-	43.6(-)	43.8(↑0.2)	51.5(↑7.7)	48.2(↓3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



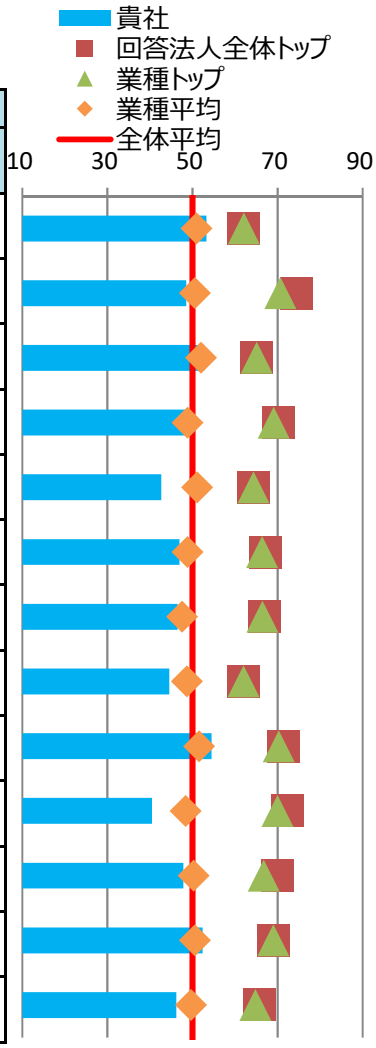






④評価の詳細分析

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	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**44.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**40.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**47.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **医療事業の展開において医療の質を担保し安全・安心な医療を地域住民に提供するうえで医療従事者の確保と定着は重要な課題である。特に中小規模である当院においては新卒者の採用が難しいという弱みを克服し、中途採用も含め採用力と人材定着力を向上させる必要がある。また、採用や人材定着のみならず健康で長く働き続けられる職場づくりに注力することが重要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	**健康経営を実施することは、職場環境や病院の風土、福利厚生制度など病院の魅力が増すことに繋がり職員の定着率を向上させることが期待できる。また、その魅力を熱く話せる職員を増やすことにより職員の人的ネットワークを活用した採用活動を強化し、医療職（特に看護・リハビリテーション職）の新卒者と中途採用者を安定的に確保することを見込んでいる。5年後定着率は現在の60%から70%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.1nomiya.or.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		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**4**	回

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

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	**26.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.6**	%

■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	看護部交流会（勉強会）、リハ部新人歓迎会、事務部送迎会等、各部署のモチベーション費を用いて開催。

(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	**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	当院オリジナルの健康プログラムにて月1回、管理栄養士による面談を行い栄養指導を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**26.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.8**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	各部署の朝礼時に体操を取り入れている

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

■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	48.0	48.9	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	44.2	48.9	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	46.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.7	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.0	55.0	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	**BMI25を超えると脂質異常症や糖尿病、高血圧などの生活習慣病のリスクが2倍以上になることから減らしていくことが重要と捉えている。ところが、BMI25以上の職員の割合が2020年度25.8%、2021年度26.6%と減少していないことが課題になっている。**
	施策実施結果	**当院オリジナルの「健康プログラム」への参加を案内している。また、定期的に受診し医学的な管理がなされている職員が受けられる「慢性疾患診療費補助制度」の活用を案内している。**
	効果検証結果	**「健康プログラム」参加者のBMIの数値に減少がみられ、腹囲も6～8cmの減少となった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012037

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：社会医療法人北九州病院

英文名：kitakyushu Hospital

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

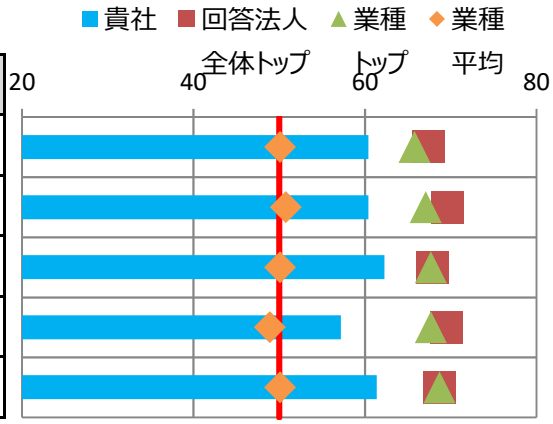
■総合順位：　**451～500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.4**　↑5.6　（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	-	60.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	62.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	61.4	68.7	68.7	50.1



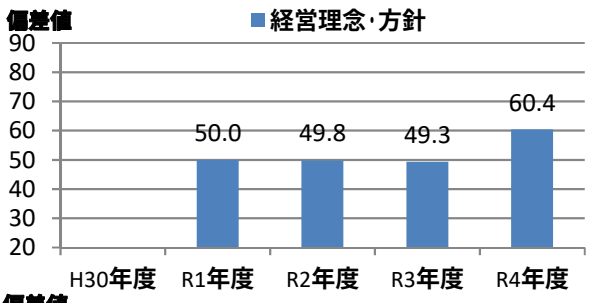
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

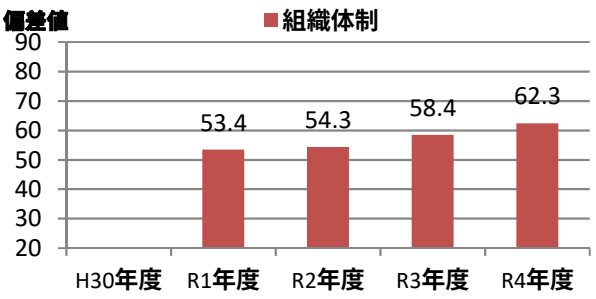
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

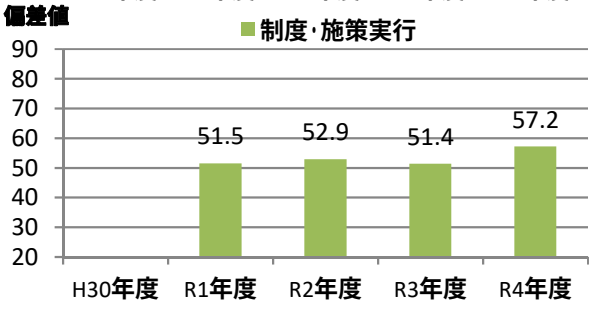
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

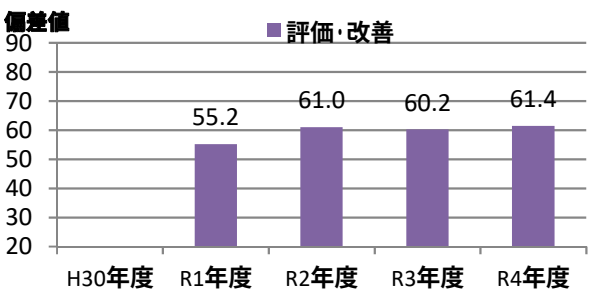
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1051～1100位	901～950位	951～1000位	451～500位
総合評価	-	52.5(-)	54.7(↑2.2)	54.8(↑0.1)	60.4(↑5.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



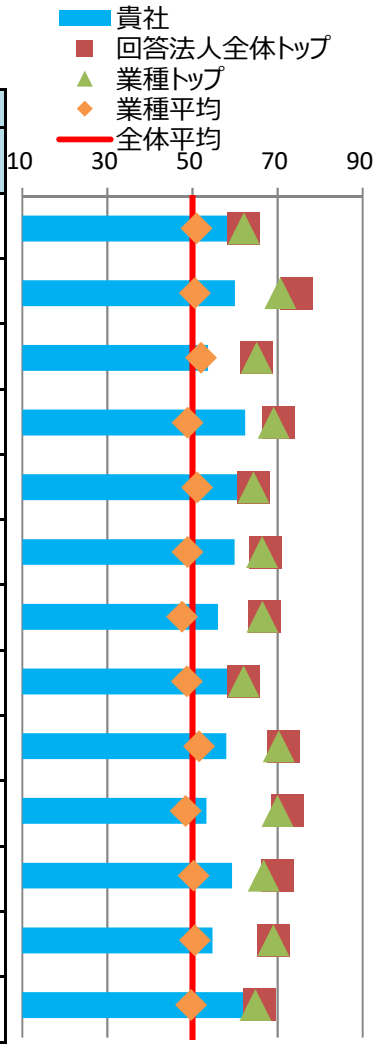






④評価の詳細分析

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	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.0**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材定着を阻害する問題（心身の不調や不安全・不衛生職場）に積極的に対処し、職員が働き易く、能力を十分発揮できる環境を作ることが、健全かつ効果的な事業活動を推進していくうえで大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職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、2021年4月1日～2025年3月31日までの4年間の間に、平均勤続年数9年以上を目指す。**

※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.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_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	**3**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**38**	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	**15.2**	%

■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LAN内のPC同士で自由にやり取りをできるチャットツールを導入し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	**8.9**	%	(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	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	スパートフォンアプリ【CARADAアプリ】を職員に配布し、カロリー記録等のサポートを実施している。

(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	**31.0**	%

■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	スパートフォンアプリ【CARADAアプリ】を職員に配布し、歩数管理などをサポートしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**31.0**	%

■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	56.7	48.9	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	48.9	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	59.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	49.9	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	46.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	46.4	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	51.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.1	55.0	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の発生リスクを高める「ハラスメント」への対策が急務であったが、規程整備や管理職向けの教育研修（不定期）を実施するのみであった。そこで全職員対象とした教育研修等、対策を強化することで、全職員の理解と、安心感を高めていくことが課題であった。**
	施策実施結果	**年間を通してメンタルヘルス・ハラスメント防止研修を行い、565名が参加し、意識調査に回答している。**
	効果検証結果	**職員への意識調査の結果、「病院はパワーハラスメントを許さない職場環境づくりに努めている」と回答する職員が2017年度の56%から、2020年度は76%に改善した。同じく「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した職員は、2017年度の20%から、2021年度は9%に改善した。**
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	**職員の健康保持増進のために精密検査の受診は重要であるが、受診勧奨は各職場の産業医に任せており、対応に差があった。法人として人事部門及び上司などからの受診勧奨を丁寧に行い、受診しやすい環境を作ることが課題であった。**
	施策実施結果	**定期健康診断で要精密検査等の診断を受けた職員全員に漏れなく受診勧奨を実施できた。**
	効果検証結果	**受診勧奨の結果、実際に精密検査等を受けたものは2019年度の61%から2020年度は63%、2021年度は70%まで改善した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012081

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：医療法人原土井病院

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

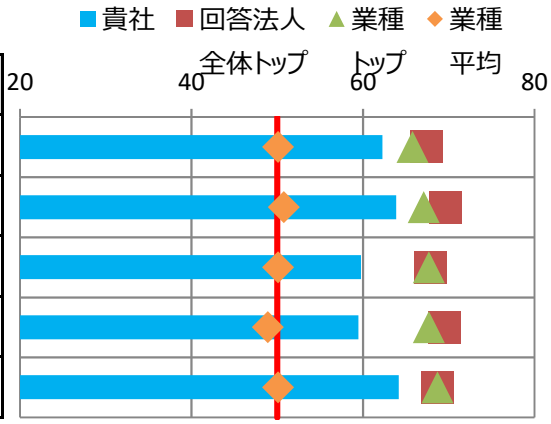
■総合順位：　**201～250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.3**　↓0.6　（前回偏差値　62.9 ）

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

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	-	62.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	63.9	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	59.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	59.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	64.2	68.7	68.7	50.1



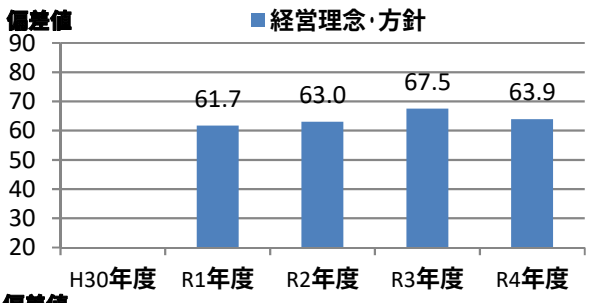
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

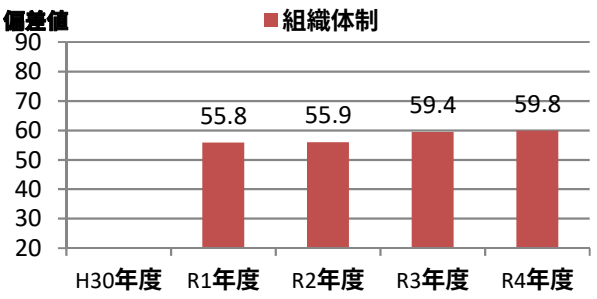
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

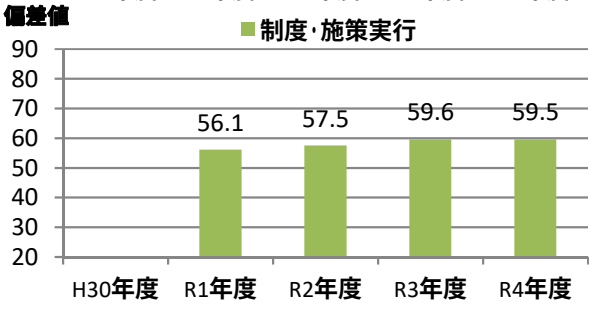
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

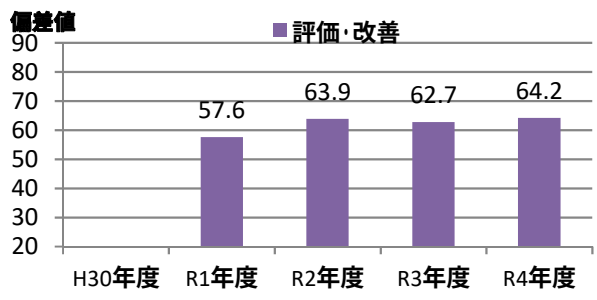
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	501～550位	301～350位	101～150位	201～250位
総合評価	-	58.2(-)	60.8(↑2.6)	62.9(↑2.1)	62.3(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



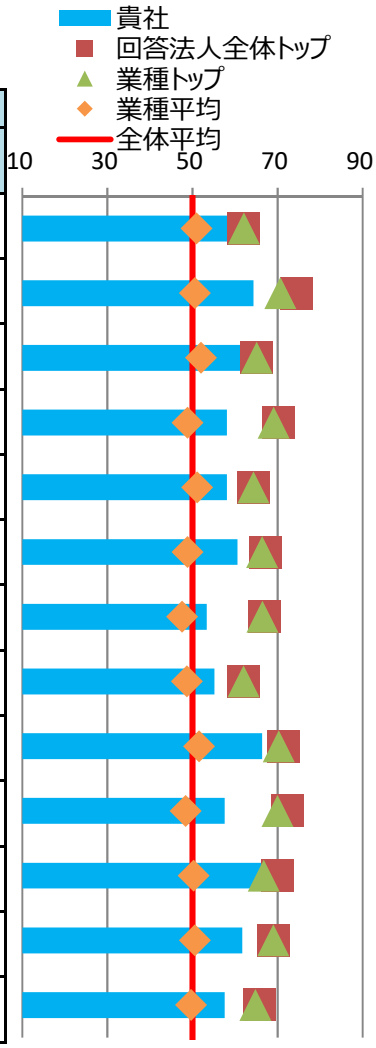






④評価の詳細分析

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	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**66.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**66.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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 各年齢層に応じた健康課題を早期に発見し、元気でいきいきと、健康で安全に働き続けられる環境の提供と前向きな取り組みを継続していけるように支援することが更なる課題である。
健康経営の実施により期待する効果	92%の従業員は健康経営をよい取り組みと捉えている。アンケートの結果、個人が取り組みたい健康行動は、生活習慣病関連の指標を意識した食事、運動、睡眠、生活リズムなどの改善であった。健康行動に関する個人の行動変容ステージが「実行期」から「維持期」「確立期」へと移行し、今後職場全体に波及して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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php

※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	**8**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	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	コロナ禍で活動が制限される中、地域清掃活動等を行いながら、可能な限り多職種間の交流を深めている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	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	職員食堂ではサラダバーを設置し野菜中心のメニューを工夫。また、テーマを決め定期的にイベント食を提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**63.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	全従業員にスマートウォッチ・健康アプリ配布、ELVの利用制限、階段二段上り推奨、歩数イベントの実施

(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	**61.9**	%

■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	**40.0**	%

※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	60.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	48.9	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	49.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.0	49.9	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	64.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	46.4	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	62.0	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.1	55.0	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	定期健康診断の結果、ストレス・疲労系の症状（疲れ、だるさ、肩こり、イライラ）自律神経系の症状（頭痛、胃部不快）とパフォーマンス低下の相関がみられる。前回調査時に比べ、心身の不調スコアはやや上昇。ストレスとコリ疲労の症状を同時に抱える従業員が増加。また、血圧・血糖・脂質の項目で有所見者率が高く将来的な疾患に繋がる可能性があり、注意を要する状況は継続。生活習慣の見直しは更なる課題である。
	施策実施結果	歩数イベントの参加は236名となり、昨年より90名を上回る恒例の楽しみとなった。職員の97.6%は自身の日常生活を健康的に心がけると宣言。70%以上が食事、運動の改善を考えていることが分かった。
	効果検証結果	従業員の行動変容ステージが実行期から確立期に移行し、健康意識スコアは前回より9.0%上昇した。食習慣の変化として、売店でのジュース購入割合が調査開始から半年で約9%減少した。また、歩数イベントは、全従業員が平等に活躍できる場として、採血結果だけに縛られた生活習慣の見直しではない心身の健康を重視した行動変容のきっかけとなっており、パフォーマンス向上の手本と成り得る人材発掘にも繋がっている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	気づかれずに入り込んだCovid-19が感染源となり院内に広がるリスクが常にある中、院内全ての従業員が高い意識で感染対策に臨むことができている。発生状況を確認しながら病棟編成や各役割分担に応じ、協力し合って病院運営に携わっている。しかし、終息が見え隠れする中、安堵とともに変化するであろうモチベーションを維持し、全ての従業員自らが日常を取り戻すこと、停滞していた健康行動を回復させることが課題である。
	施策実施結果	院内方針の明確化や現状報告は対策協議を経て周知徹底できた。検査体制の確立と従業員の標準予防策、感染経路別予防策は周知され、多くの感染者を受け入れたが院内に広がるリスクを抑えることが出来た。
	効果検証結果	従業員が高い意識で感染対策に臨み拡大防止に努めることができた。国・行政が発表するCovid-19の感染状況等を常に把握し、現状の共有を行うことで冷静に迅速な対応ができた。また、院内の発生状況の報告をルール化。全数把握ができたことにより休みの予測が立てられ、シフトに支障が出ないよう調整できた。また、従業員の98%以上がワクチン接種を済ませていることも感染予防と重症化率ゼロに繋がったと考えている。

※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: 012100

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：社会福祉法人暁ほほえみ福祉会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

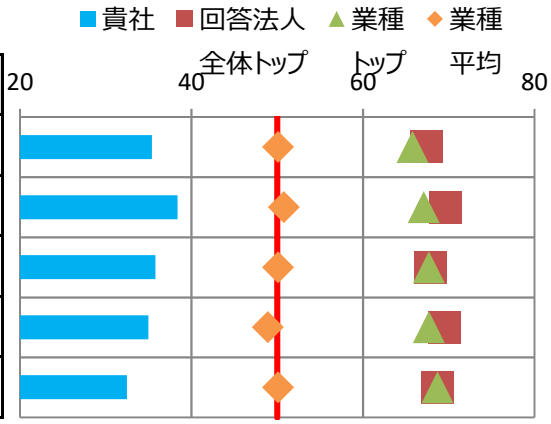
■総合順位： **2901～2950位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **35.4** ↑2.9 （前回偏差値 32.5 ）

※「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	-	35.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	38.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	35.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	32.5	68.7	68.7	50.1



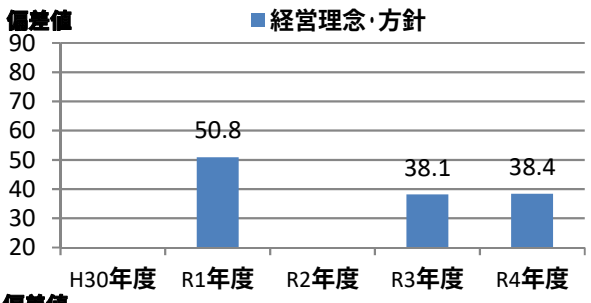
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

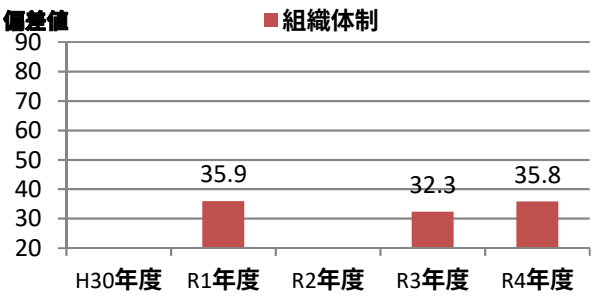
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

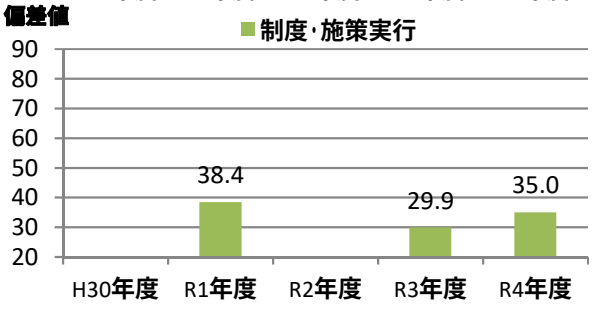
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

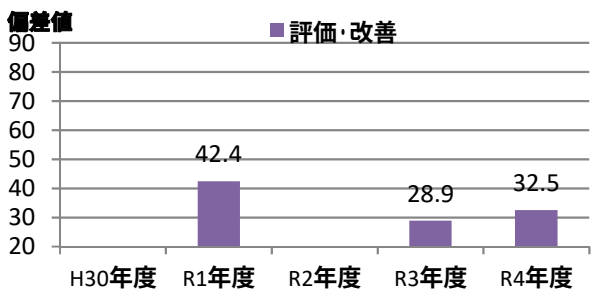
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1751～1800位	-	2651～2700位	2901～2950位
総合評価	-	42.8(-)	-	32.5(-)	35.4(↑2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



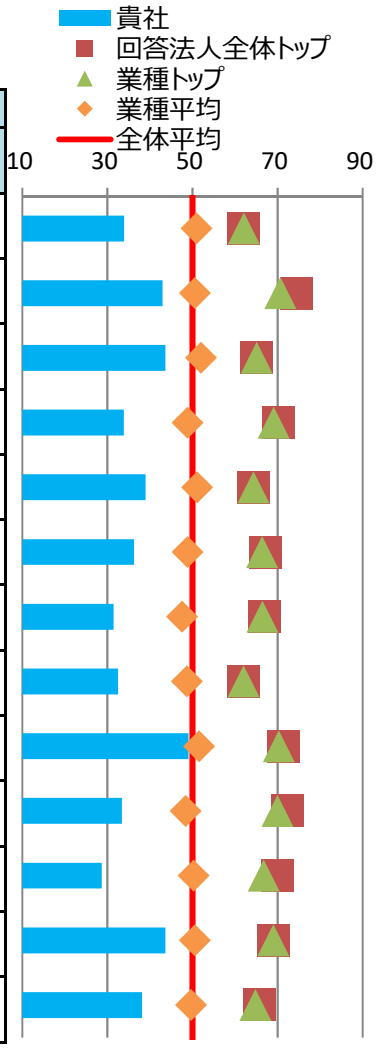






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**33.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.0**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**36.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**31.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**32.5**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**33.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**28.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**38.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://akatsuki-hohoemi.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）	**4**	回	**1**	回

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

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	ピラティスをリーズナブルな価格で取り組めるようにしている。卓球、ソフトボールクラブもあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	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	季節に応じた無農薬野菜を主に使用してバランスの摂れた食事を利用者と職員に提供している。				
(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	**100.0**	%

■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	職場までの距離が2㎞圏内の職員が自動車等を使用せずに通勤する場合には月額2000円の手当を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**5.4**	%	(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	33.5	48.9	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	28.2	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.3	46.4	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	38.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	55.0	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	**健康で働くためには疾病とけがの予防が大切である。**
	施策実施結果	**職員のケガが続いたため事故防止ををを目的に毎朝、ラジオ体操を利用者職員で行うようにしている。**
	効果検証結果	**現在のところ成果は十分ではないが、転倒などのケガの予防に繋がっている。**
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	**法人内で障がい者雇用を推進しているが、メンタル面等でストレスを抱えやすい。**
	施策実施結果	**定期的または本人の希望により面談を行うことでストレスの軽減を図り、気持ちよく働ける職場を目指している。**
	効果検証結果	**現在のところ、コロナウィルス感染対策として施設間の職員の移動の制限もあり、相談が十分できていない。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012125

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：社会福祉法人慶生会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

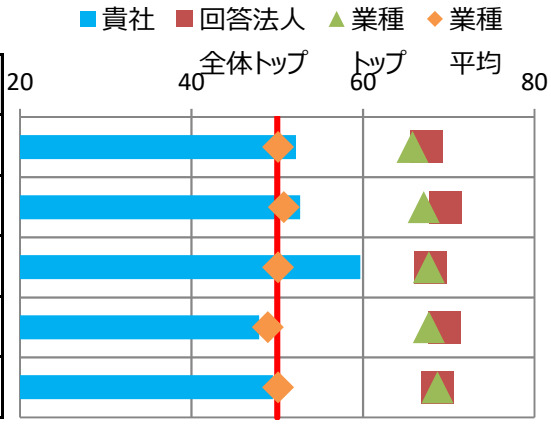
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.2**　↑0.3　（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	-	52.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	52.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	59.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	47.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	49.5	68.7	68.7	50.1



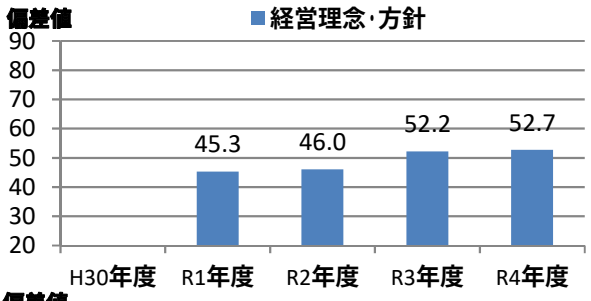
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

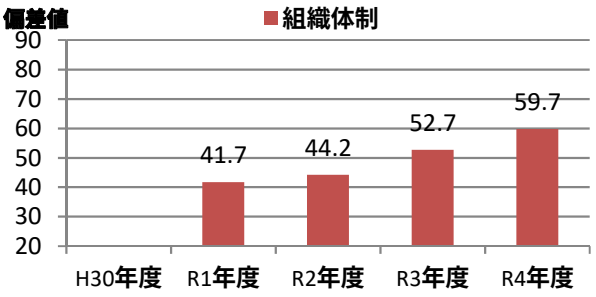
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

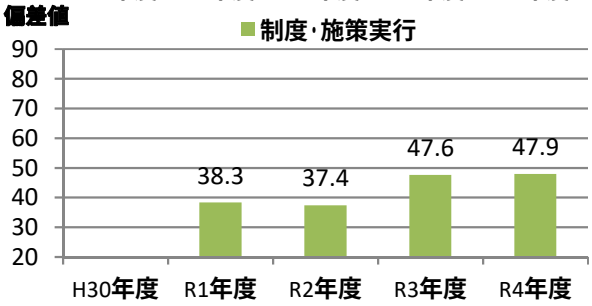
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

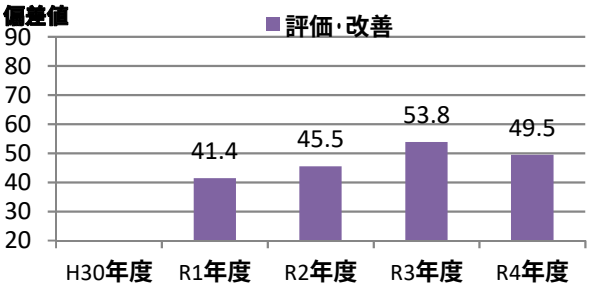
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1801～1850位	1851～1900位	1351～1400位	1401～1450位
総合評価	-	42.0(-)	43.8(↑1.8)	51.9(↑8.1)	52.2(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



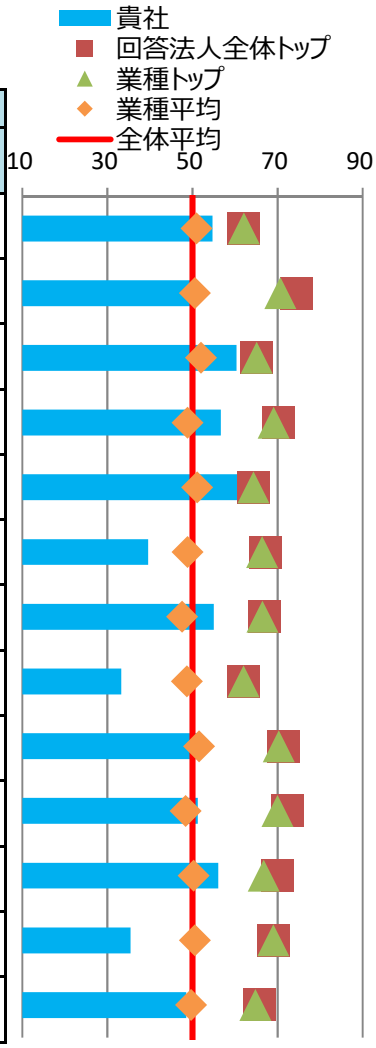






④評価の詳細分析

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	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.7**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**39.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**33.3**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**35.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **介護人手不足が深刻な問題となっている昨今、新規人材確保が難しい中で、高いスキルを持つ既存スタッフの離職率が高いことも業界全体を通して課題である。取り組みとして、まずは既存のスタッフの定着が事業活動を継続するために重要であると考える**
健康経営の実施により期待する効果	**既存スタッフの健康およびリテラシーの向上により現在の離職率約14%から5年後10%台への数値改善を目指す。またより精度の高い分析、職場環境改善施策を進めていくため、50名以下の事業場を含むすべての事業所職員に対して数か月おきにストレスチェックを継続的に行い、改善点の把握を目指す。現在の実施率を90%以上に改善し、より具体的かつ正確な状況を把握したい。**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://kyouseikai.org/about/health_declaration.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**2**	回	**1**	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	**43.4**	%

■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	ツール提供。社報、掲示板、回覧板、SMS、職員スケジュール管理・閲覧可能。従業員同士の連絡が可能。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**71.8**	%	(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	ストレスチェック受検後、食生活関連の動画に繋がり、疑問を感じたときに、担当に相談できる環境を提供。

(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	**30.3**	%

■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	動画配信Eラーニング提供。好みの運動を個々のペースで取り組める。必要に応じて個別の対応も可能。

(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	**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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**9.0**	%

※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	48.9	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	43.0	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	49.9	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	45.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.1	55.0	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	**介護施設職員の高ストレス者が全国平均約10%のところ、それを上回る18%と高いという結果がストレスチェックを通して判明。心身不調者を早期段階で把握し、サポート提供実現のために定期ストレスチェックを実施している。今回、直近目標の90%以上は達成した。正確かつ詳細に従業員の状況を把握し、丁寧なサポートを提供をするためには、高い実施率（最終ゴール100%）は必須である。**
	施策実施結果	**全社員対象に受検実施率向上（90%）に向けて新システムを導入し事業所のPCや個人のスマホからも受検が行いやすいように配慮。定期的な受検勧奨、管理者への受検推奨を行った。結果は91.6%と向上。**
	効果検証結果	**実施率の目標値は達成することができた。しかしながら心身不調者からのSOSは少数にとどまっている。 個々のつらい状況や心身の不調を早期段階で助けを求められるような環境、そして相談することに抵抗を感じない環境を整備するかといった、法人内環境を整えるところも課題のひとつかと思われる。**
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	**ストレスチェックと合わせた調査により、肩や腰を中心に慢性痛を抱える職員が多く休業への影響やメンタル、生活習慣、生産性の低下位につながっている可能性が高く休業または離職の原因にもなりやすいため筋骨格系、メンタル双方の観点からアプローチを講じていく必要性がある。**
	施策実施結果	**所属理学療法士による相談窓口の利用勧奨、希望者へ痛みへの理学検査への実施ヨガやピラティスインストラクターによるオンラインレッスンイベント、動画コンテンツの配信を継続しアンケートを継続して実施していく。**
	効果検証結果	**昨年と比較して、有痛率に大きな変化は見られなかったが、外部企業提携によるLINEサポートを導入したところ、個別の問い合わせが少しずつ増加。個別に肩こり、腰痛等、生活習慣のアドバイスを実施していることから、満足度は高いと思われる。次の課題としては、個別相談へアクセスを容易にしていきたい。周知にも力を入れていきたい。**

※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:　012128

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：パナソニック健康保険組合

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

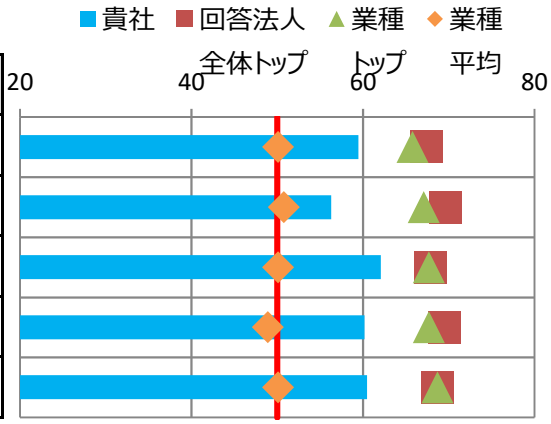
■総合順位：　**601～650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.5**　↑0.3　（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	-	59.5	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	56.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	62.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	60.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	60.5	68.7	68.7	50.1



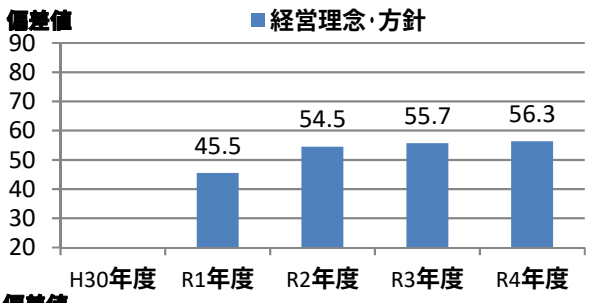
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

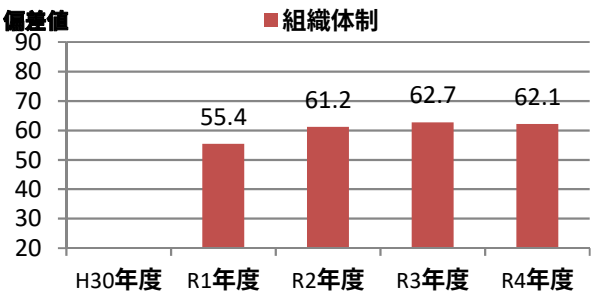
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

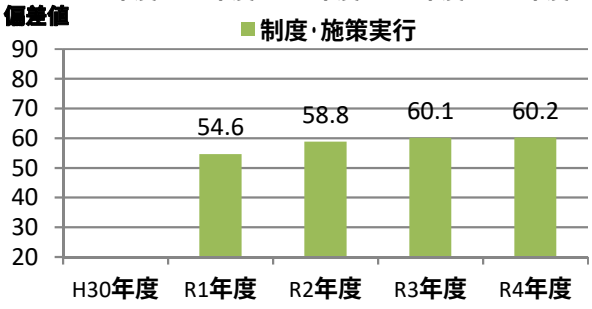
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

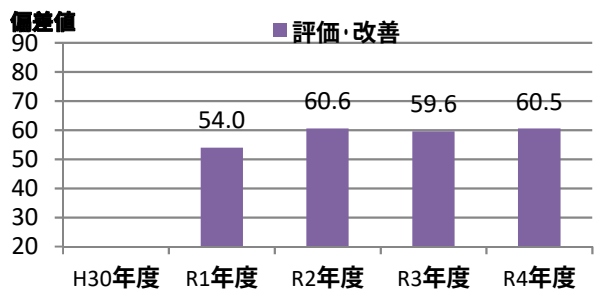
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1101～1150位	551～600位	501～550位	601～650位
総合評価	-	51.9(-)	58.5(↑6.6)	59.2(↑0.7)	59.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



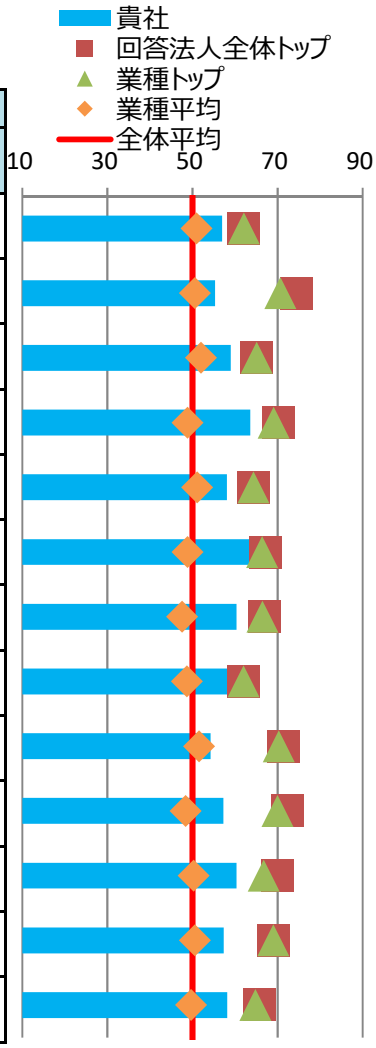






④評価の詳細分析

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	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.4**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.3**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **特定保健指導対象者や疾病による休職者・欠勤者が増加傾向にあり、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場の実現が、事業活動を推進するうえで、大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員のコミュケーションが活性化され、言いたいことが言い合える風通しのよい職場風土の醸成を期待している。また、従業員自身の健康意識を向上させ、疾病による生産性低下防止を図り、パナソニック健康保険組合の「人みなの健康を高め、生命に奉仕する」という使命を果たす。**

※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://phio.panasonic.co.jp/healthy_company/kenpo_h-c.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		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	**51.6**	%

■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	職場における従業員のコミュニケーションを促進するため、金銭支援を実施。

(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	**80.0**	%

■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	彩りが良く、野菜量や塩分に配慮した健康メニューを会社から費用補助を行い、安価に提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**78.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	ウォーキングイベントを含んだ健康づくりスタンプラリーイベントの実施

(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	**60.0**	%

■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	**27.1**	%
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	67.2	48.9	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	48.9	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	58.0	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.9	55.0	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年度の健康診断問診票の結果において、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している従業員の平均割合が20.6%であり、前年比1.0%減、グループ会社比3.0%減であった。このことから、従業員の疾病発生予防に向けて行動変容を促し、適正な運動習慣を有する従業員の割合を高める必要があった。**
	施策実施結果	**RIZAPグループ株式会社が提供するサービスを利用し、個々のニーズに対応した動画コンテンツを期間限定で提供。自宅PCやスマートフォンからアクセスでき、利用者は全従業員のうち約30%であった。**
	効果検証結果	**2021年度の適正体重維持者と運動実施率はそれぞれ74.0%（2020年度：73.3%）20.6%（2020年度：21.6%）であった。 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、実施後アンケートの結果、参加者の約50%が運動習慣定着につながった。また、約60%の参加者が食事や睡眠等の生活習慣の意識変容につながった。今後も継続して参加者を増やし、適正体重維持につなげていきたい。**
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	**コロナ禍で、職場外での関わりが希薄になり、上司や同僚間でのコミュニケーション不足が要因で、若手社員がメンタル不調を引き起こすケースがあった。また、メンタル相談件数が増加傾向にあった。**
	施策実施結果	**全部署において、ストレスチェックの集団分析結果を用いた職場改善活動を行うことで、コミュニケーション向上を図り、職場活性化につなげた。あわせて、社内で優秀事例の投票を用いて好事例の横展開を実施した。**
	効果検証結果	**2021年度のメンタル相談件数は昨年度比で横ばいであったが、 2022年度のストレスチェックにおいて「仕事に満足だ」に「満足」と回答した割合が15.0%であり、（昨年度：14.9%）、「働きがいのある仕事だ」に「そうだ」と回答した割合は22.5%（昨年度：22.2%）と良化。 また、高ストレス者率は昨年度9.46%から9.00%となり、組織の総合健康度指数は昨年度52.1から52.3に改善。**

※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:　012140

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：医療法人社団刀圭会

英文名：TOUKEIKAI

■加入保険者：北海道医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

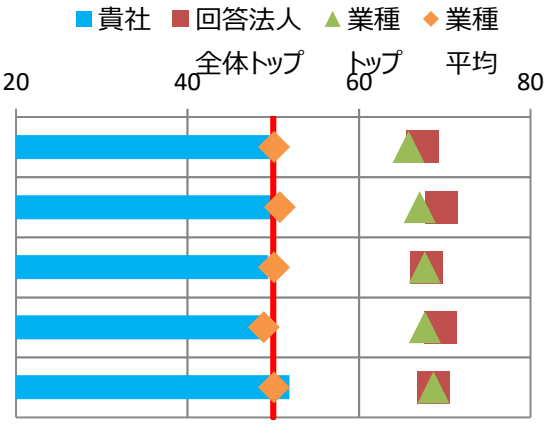
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.3**　↓2.0　（前回偏差値　52.3 ）

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

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	-	50.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	49.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.9	68.7	68.7	50.1



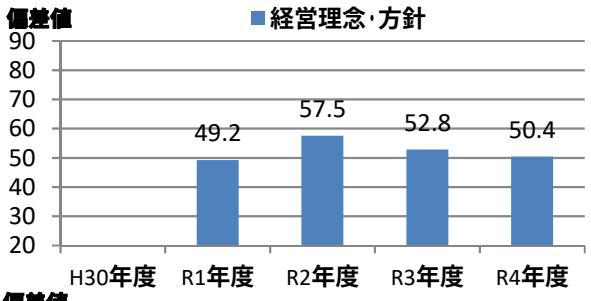
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

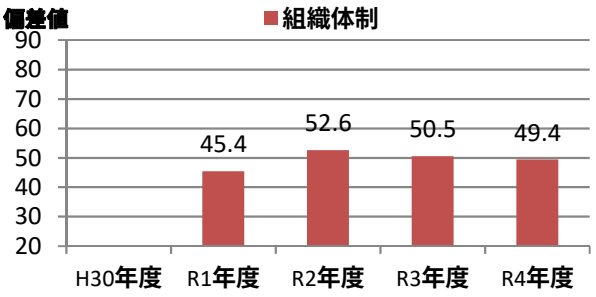
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

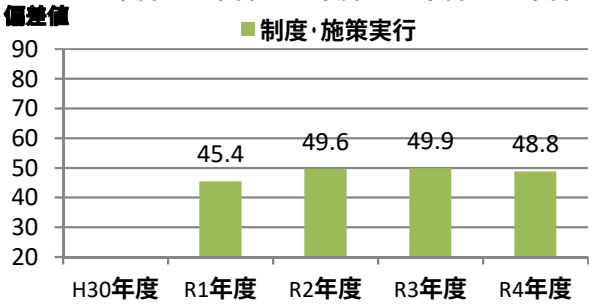
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

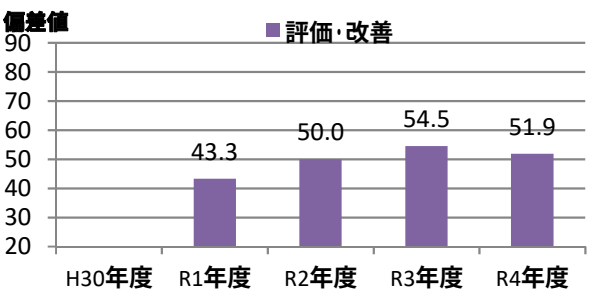
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1101～1150位	1301～1350位	1601～1650位
総合評価	-	45.9(-)	52.7(↑6.8)	52.3(↓0.4)	50.3(↓2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



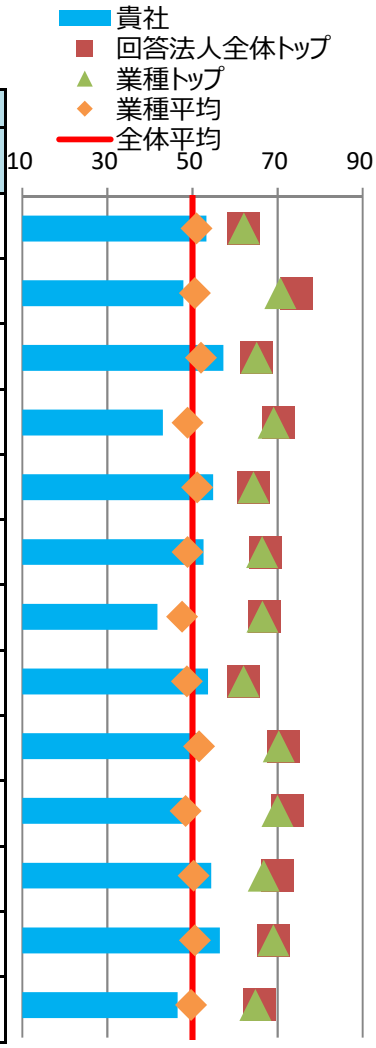






④評価の詳細分析

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	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**41.8**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **少子化が進む中、技能を持つ職員に健康で長く働くことができる職場作りが法人の理念を実現する上で課題となっている**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が働き続けたいと思えることを期待している。** **離職率を現在の16.3%から3年後（2025年）10%以下への改善を目指す**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://toukeikai.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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）	**13**	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	**95.0**	%	(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	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	職員感謝祭→毎年職員を労うため、飲食物の提供やビンゴ形式で景品を渡したり、時間外に祭りを開催している

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

■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	管理栄養士による栄養バランスを重視した職員食堂における献立メニューの作成

(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	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置
取組内容	時間外にリハビリテーション室の運動器具を一部開放し、職員の継続的な運動を支援し健康促進に努めている

(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	**20.0**	%

■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	48.7	48.9	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	48.9	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	45.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.9	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	54.7	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	46.4	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	56.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.8	55.0	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	**生活習慣病予備軍は生活を変えずに過ごすと疾患を発生する危険がある。 コロナ禍で、集団で行う運動企画が実施できない状況が続いている。**
	施策実施結果	**アプリを活用したラン＆ウォーキング企業対抗戦へ参加。ウォーキング部門21名参加1155チーム中317位、ラン部門10名参加1156チーム中581位であった。**
	効果検証結果	**参加者からは、対抗戦のため一緒に頑張っている一体感があり楽しめたとの感想があった。参加者は、元々運動に関心が高い集団であり、低い集団からの参加はなく全体的に参加率が低かった。運動に関心の低い集団へのアプローチ方法をインセンティヴも含め検討する。**
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	**メンタル不調による長期休職を経ての職場復帰率は、2018年度100%　2019年度0%　2020年度100%、2021年度100%であった。内、復職支援プログラム実施対象者の復帰率は100%であった。休職中に退職に至らぬよう、復帰率を維持する必要がある**
	施策実施結果	**メンタル不調による休職者へ、復職支援プログラムによる支援を実施した （参加率100%）**
	効果検証結果	**2021年度復帰率100%、2022年9月現在、復帰率0%　休職者1名 復職支援プログラムの効果はあるものの、病状により復帰率に波がある。 メンタル不調による病欠期間が短期のケースに対象を拡大するなど、長期休職に至らぬよう予防への取り組みを検討する**

※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:　012213

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：社会福祉法人大喜福祉会

英文名：daikihukushikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

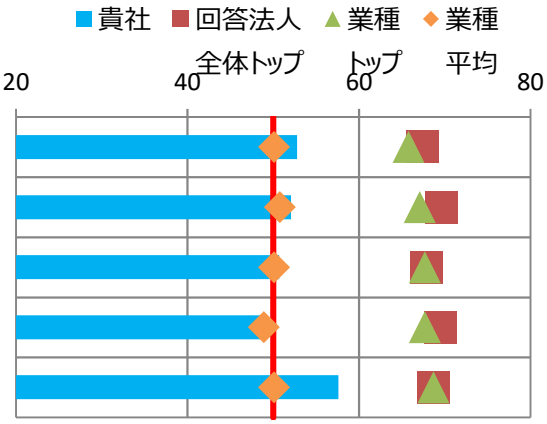
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.8**　↓2.9　（前回偏差値　55.7 ）

※「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	-	52.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	52.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	50.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	57.6	68.7	68.7	50.1



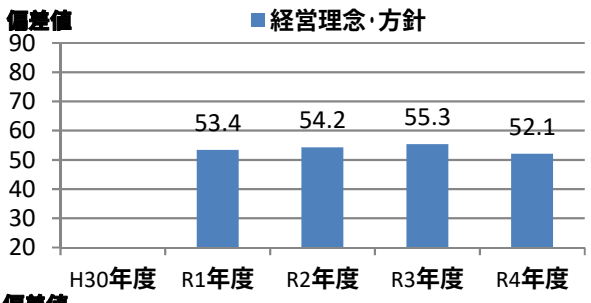
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

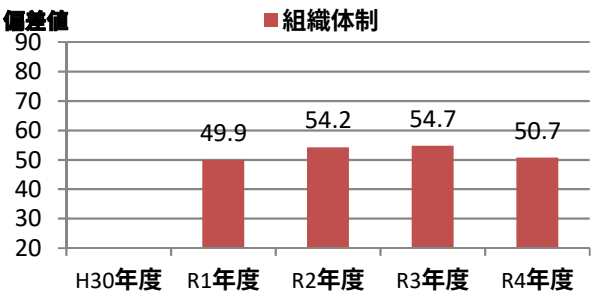
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

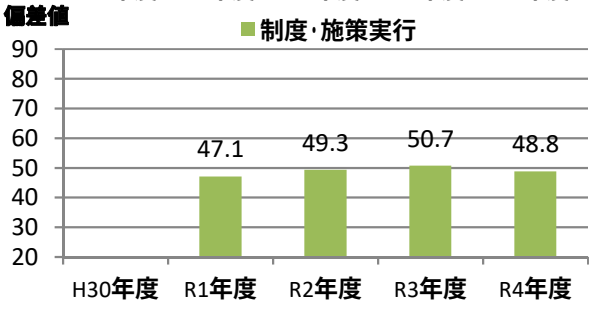
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

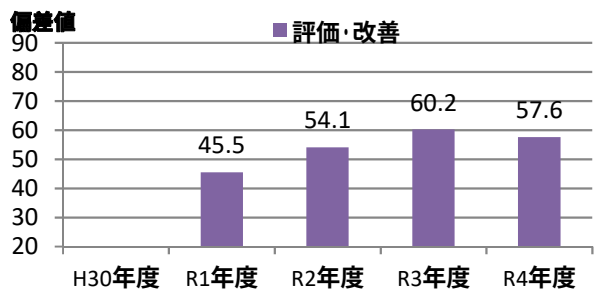
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351～1400位	1051～1100位	851～900位	1301～1350位
総合評価	-	49.1(-)	53.2(↑4.1)	55.7(↑2.5)	52.8(↓2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



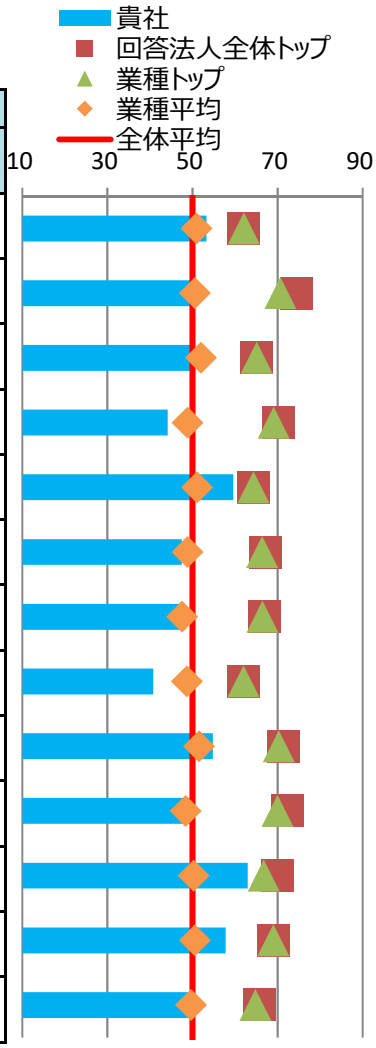






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.5**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**47.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**63.0**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材の新規採用が難しい困難な状況である。介護を身近に感じ広い年齢層の方に、働きやすい職場であることを知ってもらい雇用につなげたい。曜日・時間限定等多様な働き方も提案している。また在職している職員に健康で働いてもらうことも人材定着においてとても重要だと考えている。職員の口コミやメディアを活用し新規雇用獲得をめざしている。**
健康経営の実施により期待する効果	**定年後の再雇用で人材確保している現状のなか、十分に働き方を話し合って業務内容等を決めている。法人独自で紹介制度を設け、職員に求人紹介を呼びかけている。平均勤続年数は10年で5年後定着率は昨年より0.4%下がり70.1%となった。多様な働き方を取り入れ少しずつではあるが雇用が伸びている。**

※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://care-net.biz/44/kirakuen/

※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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	**76.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.0**	%

■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	line worksやｸﾞｰｸﾞﾙｱﾝｹｰﾄ等を活用し業務効率化を図り生産性の向上を目指している				
(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	**91.0**	%

■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	月2回職員ランチ提供（半額補助）、月1回地域のお店から弁当、週2回地元のヘルシーランチが注文できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**37.3**	%

■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	朝礼前にラジオ体操を実施。その時間できない部署はレク活動中や空き時間を利用して行っている。				
(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	**72.1**	%

■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		%

※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	55.4	48.9	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	46.3	48.9	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	44.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	46.4	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	55.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.8	55.0	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	**病気やケガなので休んでいる職員への仕事と通院や復帰への配慮**
	施策実施結果	**上司が病院と話し復帰の時期や現状を把握している。合わせて本人にも聞き取りをし、ストレスレスになるよう復帰の時期や不安を取り除くよう努めている。**
	効果検証結果	**入院中や療養中に電話でのサポートをしている。復帰後はできるだけ環境を変えず勤務している。経過により無理のないよう納得いくまで話し合い復帰に至っている。周りで働く職員への理解も重要と考え常に声掛けを行いながら、本人の無理にならないようサポートを継続している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**コロナウイルス感染症予防による職員行動制限によるストレスが蓄積している**
	施策実施結果	**施設内感染を防ぐために、県内や市内の感染者状況に応じて施設内一斉メールが配信される。独自にレベル1～5に分類した行動指針を作成している。**
	効果検証結果	**行動制限が長期となることもあり、職員やその家族へもストレスが蓄積される。こまめに制限を緩めることでストレスはあるものの少しでも軽減できるよう配慮はしている。おかげで施設内感染は最小限で現在は乗り切っている。**

※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:　012219

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：医療法人好文会

英文名：

非上場

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

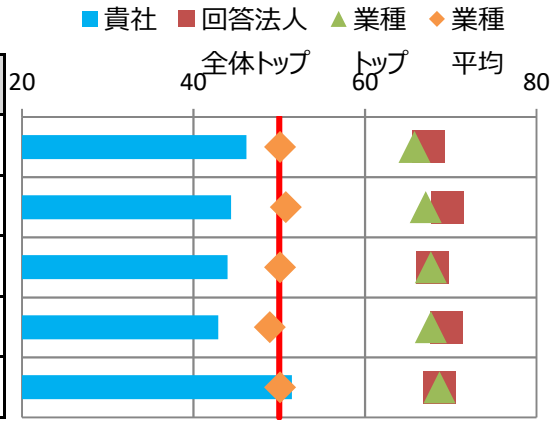
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.2**　↓0.6　（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	-	46.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	44.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	44.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	42.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.5	68.7	68.7	50.1



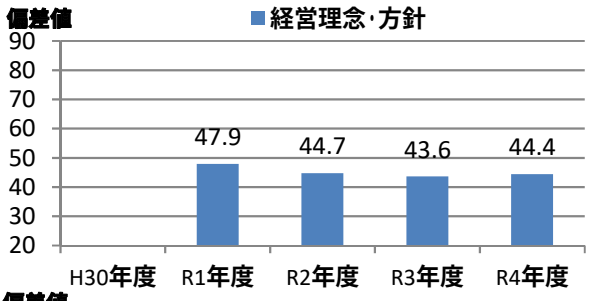
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

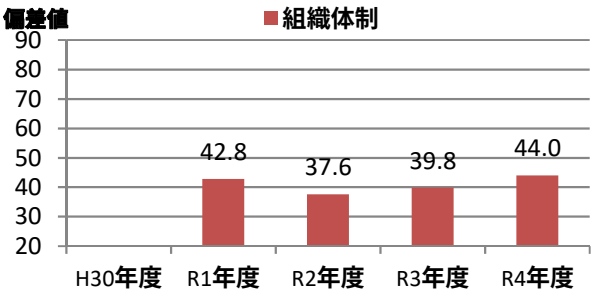
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

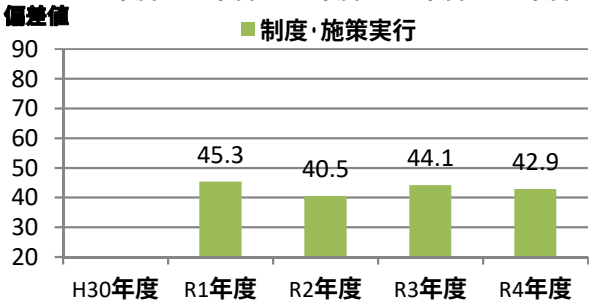
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

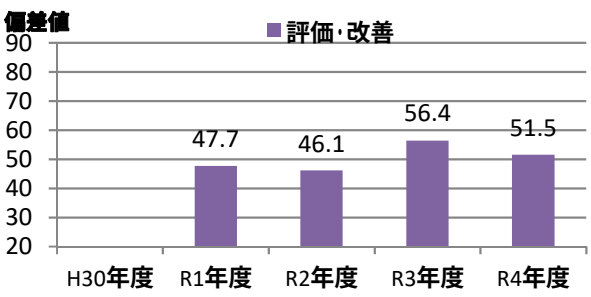
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1501～1550位	1901～1950位	1901～1950位	2101～2150位
総合評価	-	46.3(-)	42.9(↓3.4)	46.8(↑3.9)	46.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



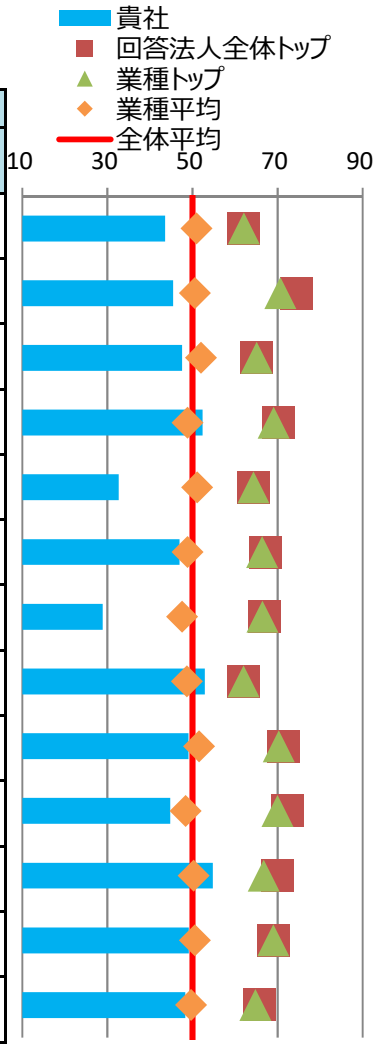






④評価の詳細分析

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	**43.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**32.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**28.9**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**44.8**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.8**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **職員の健康状態が悪化すると法人としての生産性も低下し、人材の定着率・有能な人材確保に影響を及ぼす可能性が高い。人材確保が困難な中、いかに退職率を減らすかが、大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康面でのサポート（定期健診・ストレスチェック・カウンセリング・出産復職後支援など）や健康研修・相談窓口の利用の促進などにより、心身ともに健康でワークライフバランスの取れた働き方を目指す。目標値としては健康研修を年１回～２回は実施する。**

※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.koubunkai.jp/about/#helth**

※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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）		回		回

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

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	地域の企業と一緒にプロギングを行った。１０/４７３人中参加				
(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	**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	管理栄養士により栄養管理された食事を１食あたり３００円で提供し、職員の健康管理につなげている。				
(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**	%

■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	ウエアラブル端末を支給し、装着して利用することで運動奨励をしている。				
(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	**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		%
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	41.3	48.9	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	53.7	48.9	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	47.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.6	46.4	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	48.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.0	55.0	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	**健康診断後の有所見者に対して再度、受診勧奨をしているが、期限を決めてもなかなか受診してくれない。重症化予防の為にも早期受診させる必要がある。**
	施策実施結果	**期限の３か月終了後に改めて、各、上長を巻き込み本人の健康の為にも受診するよう促した結果受診者が30%増えた。**
	効果検証結果	**疾病に対する重症化予防には疾病の早期発見が一番の為、早い受診が必要であるが、今回決めた提出期限３ヶ月に対して３ヶ月以内に受診した人は62.6%、その後、上長から再受診を促した後29.8%が受診し、全体で受診してくれた方は92.4%でした。残り8%の方も重症化リスクはあるため、期限内受診及び100%の方が受診してくれるよう周知していく。**
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	**2020年に引き続き、メンタル面での休職者・退職者の増加が多い。**
	施策実施結果	**2020年に引き続き、「ストレスチェック」による分析を実施。 在籍者456名中、441名の実施（実施率96.7%）**
	効果検証結果	**高ストレス者が再び増加傾向にある。コロナ禍で周りとのコミュニケーションが取りずらい環境にあったり、職場内でのコロナ感染等不安等要因は多々ある。 今後も「ストレスチェック」を分析し、産業医面談、外部講師によるカウンセリングや厚労省や提携業者のアプリ内相談窓口など幅広く相談できる窓口を活用してもらえる様、周知して行く。（高ストレス者数 2019年➡27人　2020年➡14人　2021年➡18人）**

※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:　012230

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：社会福祉法人ありのまま舎

英文名：ARINOMAMASHA

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

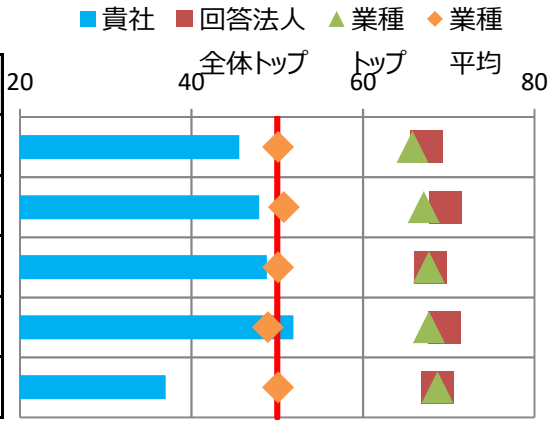
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.6**　↓1.7　（前回偏差値　47.3 ）

※「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	-	45.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.9	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	48.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	51.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	37.0	68.7	68.7	50.1



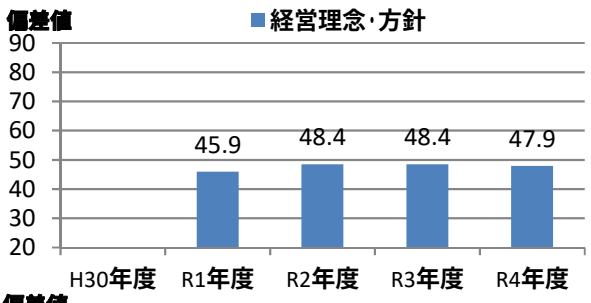
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

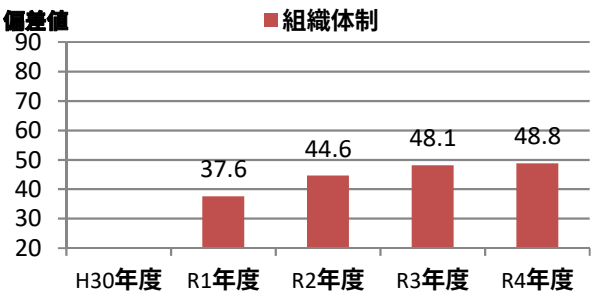
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

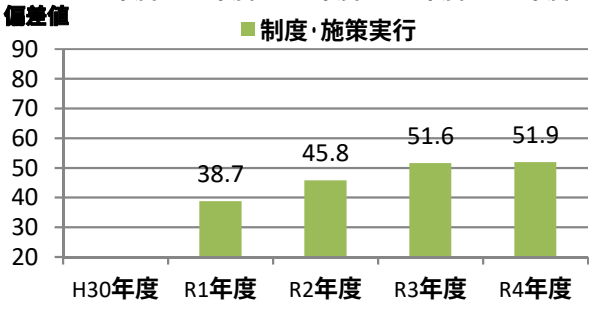
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

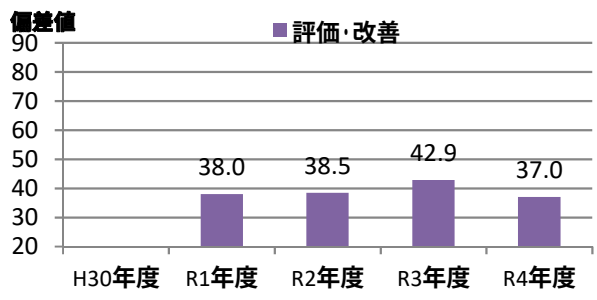
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	1801～1850位	1851～1900位	2201～2250位
総合評価	-	40.4(-)	44.2(↑3.8)	47.3(↑3.1)	45.6(↓1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



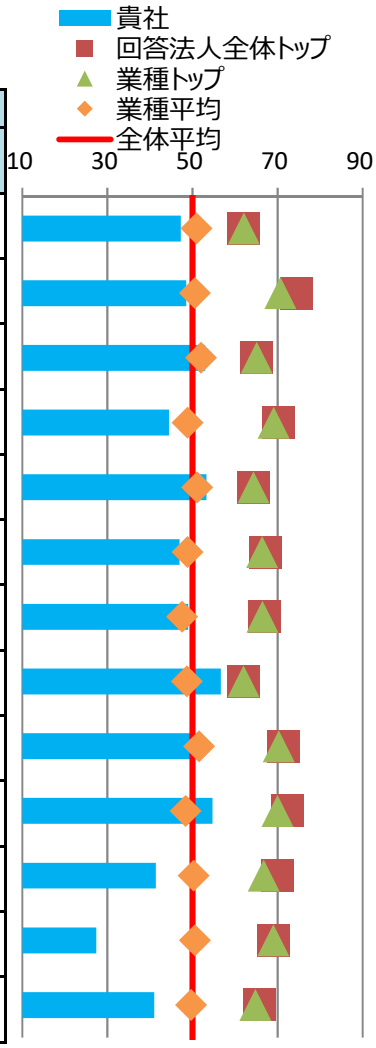






④評価の詳細分析

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	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**41.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**27.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**41.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **障害者福祉利用者の重度化や重症化が進む中、障害福祉従事者の慢性的な人材不足（人員不足）により、サービス提供の量や質が増えつつある。そのため職員の疲労・心的ストレス・腰痛やケガ等のリスクが課題であり、サービスの質的向上も中々難しい現状。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員に対するステレスチェック等を活用したメンタルヘルス向上への取組みを行うとともに、腰痛予防の体操や介護機器の導入・勤務シフトの工夫や有給休暇の所得促進・心身のリフレッシュ等を進めることによる、事故・ケガゼロ及び心身不調者のゼロを目指す。**

※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	www.arinomama.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**4**	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	**79.1**	%	(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	その他
取組内容	スタッフケア委員会による職員同士の交流の機会を企画し実施（費用補助）※但しコロナのため活動は自粛中

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士が栄養管理している給食サービスを希望者に提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**70.9**	%	(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	朝礼時に集団で簡易的な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	**54.5**	%	(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	50.1	48.9	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	48.1	48.9	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	43.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	49.9	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	51.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	46.4	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	41.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.4	55.0	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	**障害者施設内で介護（ケア）等のサービス提供を実施しているが、年齢とともに利用者（対象者）の重度化・重症化（進行）が増していくとともに、若い職員の採用があまり進まないこともあり職員の平均年齢も上昇しているため、介護度（割合）が高く（濃密）なってきている。そのため職員の腰痛やケア（リスクマネジメント）の予防や改善が課題となっている。**
	施策実施結果	**腰痛予防のストレッチや介護機器・ICT機器の導入、勤務シフトの工夫、有給休暇等の取得促進を図った。**
	効果検証結果	**介護リフトとマッスルスーツ及び機械浴槽の導入とICT（インカム）の活用を進めたことで、業務負担の軽減と業務コミュニケーションの向上を図り、事故発生予防と生産性の一定の向上を図ることができた。**
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	**障害福祉従事者として利用者の重度化や重症化が進む中、サービス提供の量や質が増えつつある中、慢性的な人材不足（人員不足）により、職員の疲労、心的ストレス、腰痛やケガ等のリスクが課題であるため、サービスの質的向上も難しい実情にある。**
	施策実施結果	**ストレスチェックや産業医や担当者等との面談の機会を増やし、要ストレス者の早期発見と対応を図った。また医療機関の紹介や休暇等の取得促進を進めた。**
	効果検証結果	**ストレスチェックや産業医等との面談等の実施の機会を増やすことにより要ストレス者の早期発見と対応（離職者の予防）を図ることはできた。また休暇等の促進と検証結果①との連動もあり怪我や事故の発生の予防の一定程度の効果はあった。**

※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:　012279

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：社会福祉法人清涼会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

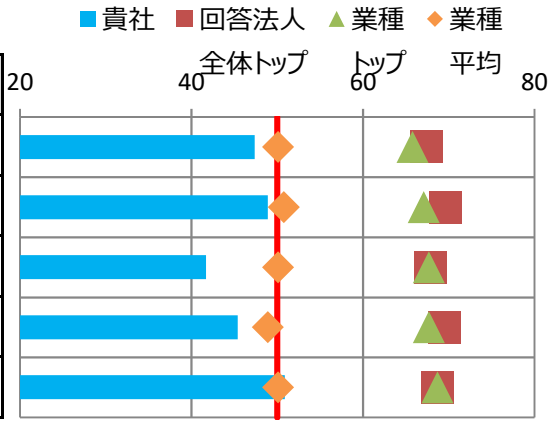
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.4**　↓1.9　（前回偏差値　49.3 ）

※「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	-	47.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.9	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	41.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	45.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	50.9	68.7	68.7	50.1



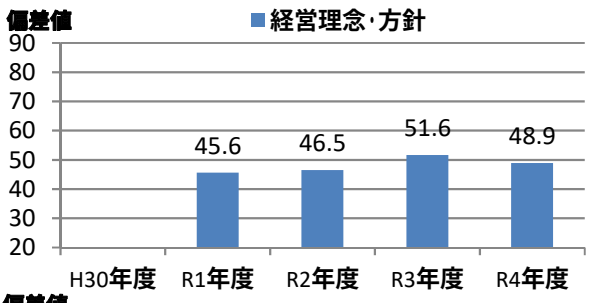
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

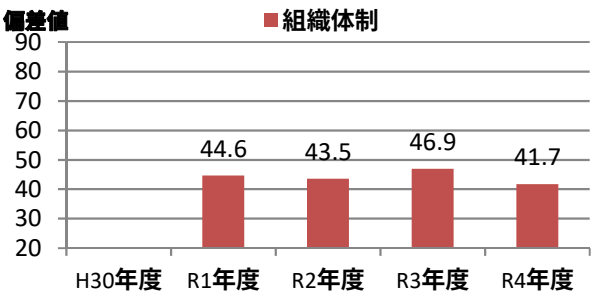
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

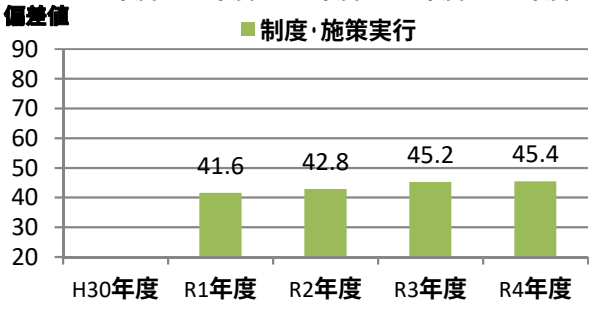
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

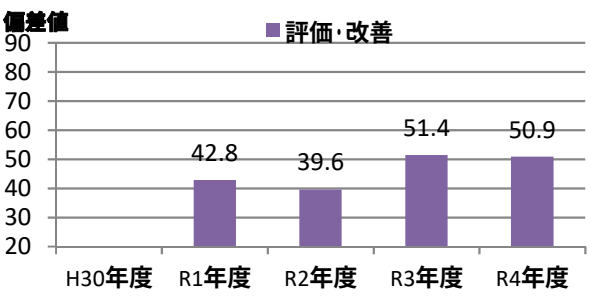
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1701～1750位	1901～1950位	1651～1700位	2001～2050位
総合評価	-	43.8(-)	43.1(↓0.7)	49.3(↑6.2)	47.4(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



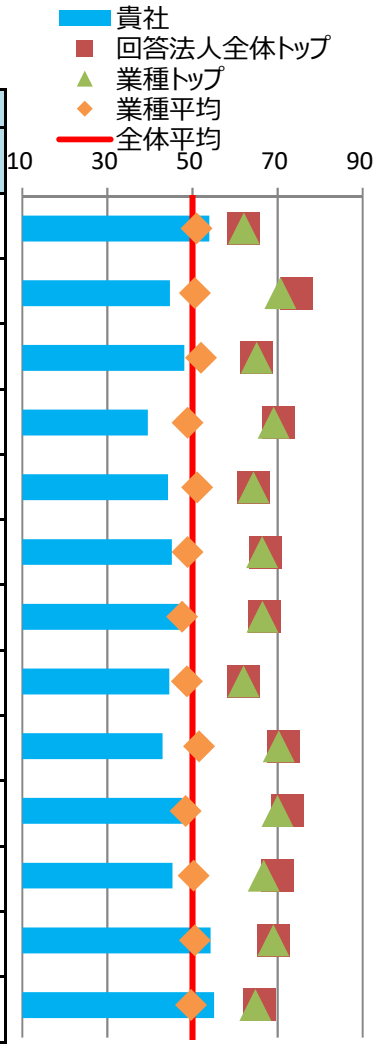






④評価の詳細分析

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	54.0	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.7	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.1	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.5	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.3	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.2	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	46.9	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	44.6	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	43.0	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	47.6	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	45.3	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	54.3	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	55.1	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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** **離職率の低下や採用コストの低減**
健康経営の実施により期待する効果	**離職率の低下による中長期的な採用、教育コストの低減と習熟した人材による質の高いサービスの提供の実現**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.sei-ryou-kai.or.jp/topics/1664/

※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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	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	**37.6**	%

■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	地域のお祭りに駐車場を提供する、スタッフとして参加するなどしている				
(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	全施設で希望者に対し管理栄養士の監修した昼食を提供している				
(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	**65.0**	%

■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	㈱福利厚生倶楽部中部と法人負担で契約し、複数のスポーツクラブで優待が受けら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	**3.2**	%

■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	**12.0**	%
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	42.6	48.9	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	42.6	48.9	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	40.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	49.9	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	43.7	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.4	55.0	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	**常勤職員・非常勤職員の2つに分けられていた雇用形態を大きく見直し、常勤職員のほかに限定常勤職員・週4日勤務常勤職員を設け、曜日や働ける時間に制限のある職員の自由な働き方を実現し離職防止に繋げる取り組みを2021年度に開始したが、さらに1日10時間勤務で週休3日という働き方についてもワーキンググループを作り検討を開始いている。**
	施策実施結果	**導入初年度に2名の職員が制度を利用していたが、さらに2名が自身にあった雇用形態に変更し自分に合った働き方を実現できた**
	効果検証結果	**今年度、この制度で雇用形態を変更した職員は、この制度が無ければ就業の継続は困難であり退職せざるを得なかった、との声が届いており、非常に意義があったと評価している。**
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	**前年度より介護施設において、シフト勤務により職員が入れ替わりで勤務するため、情報の共有やちょっとしたやり取りに不足を感じていたため、社内SNS「LINE WORKS」を導入し、職員同士のコミュニケーションの増進を図ったが、さらに職場のチームごとに細分化したトークルームを設ける事で、より円滑なコミュニケーション増進につなげた**
	施策実施結果	**ディスコミュニケーションによる些細なトラブルなどの発生が大きく減少したと感じている。また、コロナ対策の為の対面でのミーティングの中止による連携不足の懸念を払拭する事ができた。**
	効果検証結果	**社内のやり取りの中核を担うコミュニケーションツールとなったことで、参加者が92%から99%まで向上した。**

※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: 012288

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：社会福祉法人名古屋ライトハウス

英文名：NAGOYA LIGHTHOUSE Social Welfare Corp.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

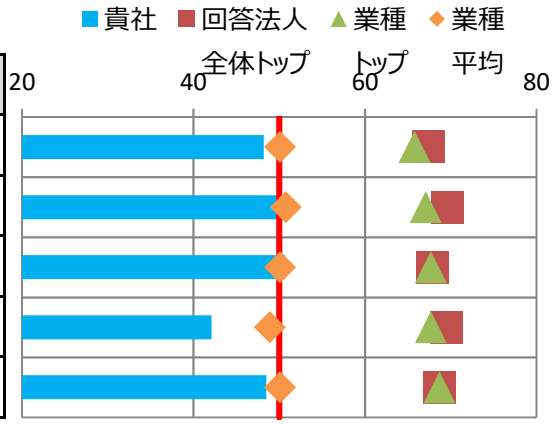
■総合順位： **1901～1950位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **48.2** ↓0.4 （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	-	48.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	50.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	42.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	48.5	68.7	68.7	50.1



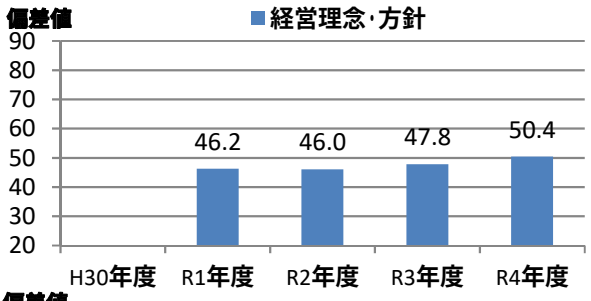
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

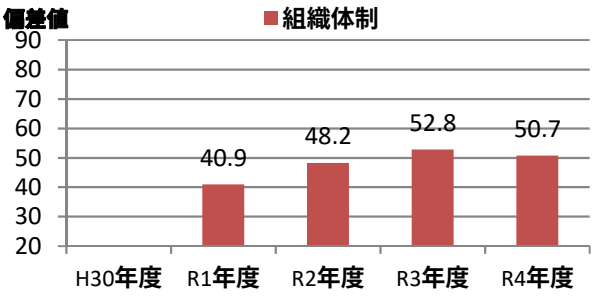
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

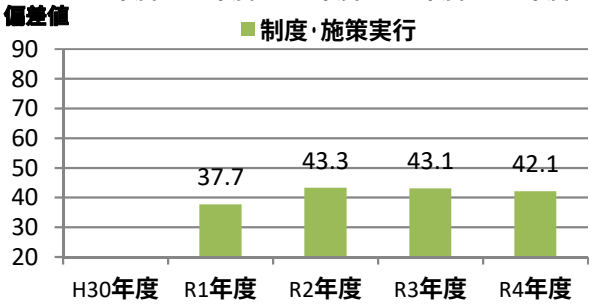
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

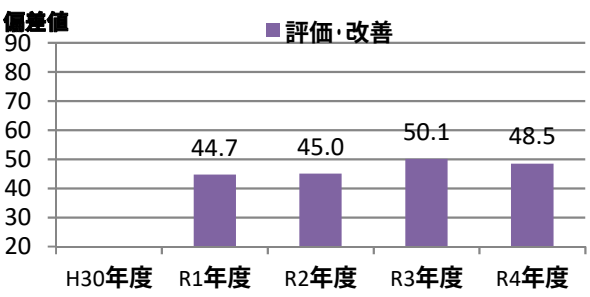
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1751～1800位	1701～1750位	1701～1750位	1901～1950位
総合評価	-	43.0(-)	45.6(↑2.6)	48.6(↑3.0)	48.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



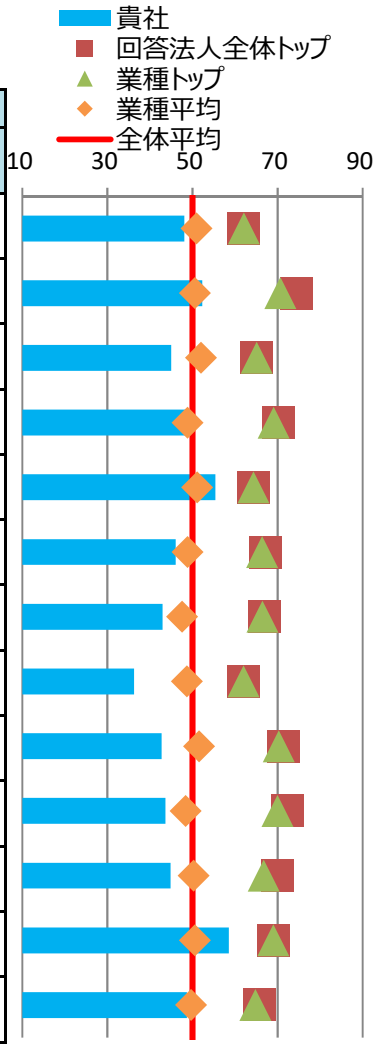






④評価の詳細分析

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	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**45.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**48.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**43.0**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**36.3**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**42.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**43.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**44.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材定着率の低さが長年の課題であるため、昨年より「チャレンジシート」を導入し、個々の職務状況や異動希望等の要望を確認して上司との面談にも取りいれた。継続的に取り組む必要がある課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**令和3年度の離職率は法人全体では8.8%と日本企業全体（2020年度14.2%）よりは低い数値であったものの、部署によっては入社後3か月以内の離職者が続出するなど偏りもあり、全体の離職率の悪化を招いている。全ての部署において早期離職者を減少させたい。**

※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://nagoya-lighthouse.jp/initiatives/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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**3**	回

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

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	**27.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	スポーツを中心に法人内のクラブ・サークル活動を奨励し、部員数に応じた助成金を支給している。

(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	**10.0**	%

■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	栄養士等の担当者が定期的に給食の栄養コラムを社内メールで配信、また季節の特別メニューの企画・実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**91.7**	%	(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	徒歩通勤や自転車通勤の場合でも距離に応じて交通費を支給している。（1キロにつき465円）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	**30.0**	%
限定しない		全従業員の		%

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

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	48.9	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	35.9	48.9	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	46.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.9	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	45.0	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.1	55.0	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	**喫煙による健康被害や生産性の低下は法人全体の長年の課題であり、改善が必要である。**
	施策実施結果	**禁煙のスローガン「スワンの日」ポスターを食堂に掲示し、喫煙者には看護師が直接声をかけて禁煙を促すなどした。また、協会けんぽ愛知支部と共同で『禁煙研修』を実施。喫煙者の約1割の職員が受講した。**
	効果検証結果	**喫煙者の割合は2018年の25.2%から2020年には20.1%にまで低下しており、目に見えて喫煙者が減少してきたと感じている。『禁煙研修』に参加した職員からは「勉強になった」や「禁煙に取り組むきっかけになる」などの好意的な意見も上がっており、今後も継続して実施していきたい。**
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	**永らく職員の健康診断受診率は100%であるにも関わらず、その後の特定保健指導実施率が低率であった。自らの健康状態を理解して振り返るためにも、まずは対象者に指導の受診を促したい。**
	施策実施結果	**健診結果から生活習慣病発症リスクの高い方（対象者）へ担当者が個別に声かけをした。また、受診にあたり実施場所を職場内に設置かつ就業中に可能にするなど、受診しやすい環境を整備した。**
	効果検証結果	**特定保健指導実施率は2018年に0%であったが、2019年には18.2%に、更に2020年には56.3%にまで上昇した。今後も対象者には丁寧に声かけを行いながら、職場全体に自身の健康への意識の高まりを波及させたい。**

※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:　012292

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：社会福祉法人刀圭会

英文名：Toukeikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

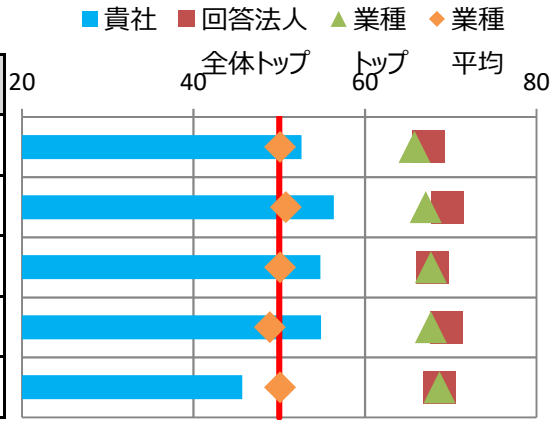
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.6**　↓1.1　（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	-	52.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	56.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	54.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	54.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	45.7	68.7	68.7	50.1



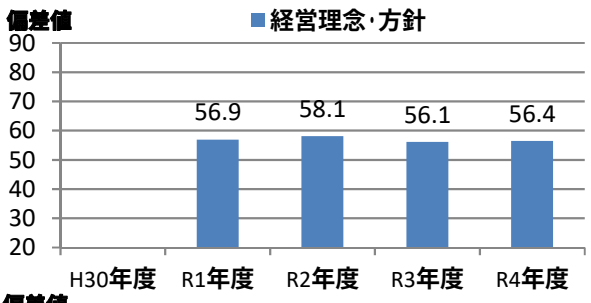
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

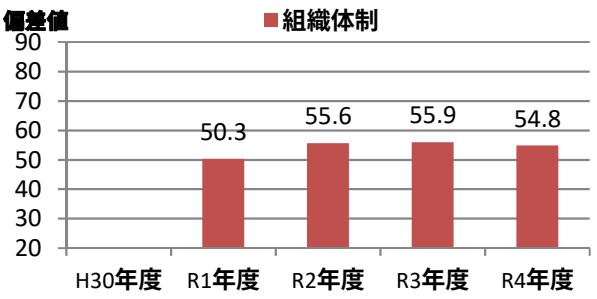
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

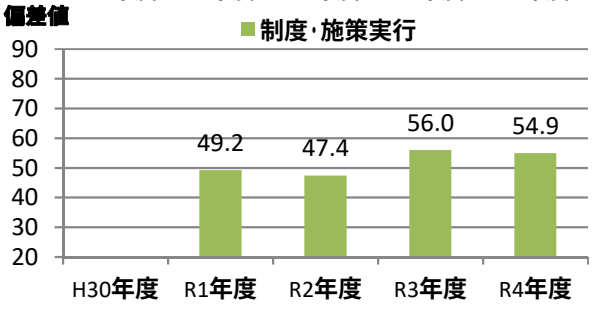
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

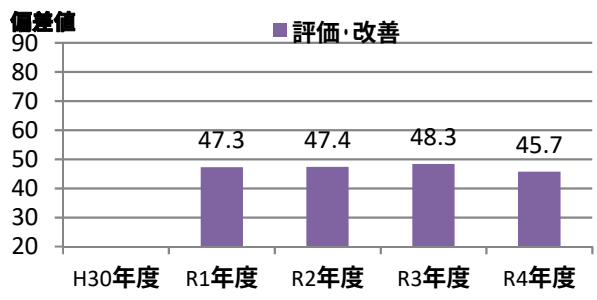
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1151～1200位	1151～1200位	1101～1150位	1351～1400位
総合評価	-	51.2(-)	52.3(↑1.1)	53.7(↑1.4)	52.6(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



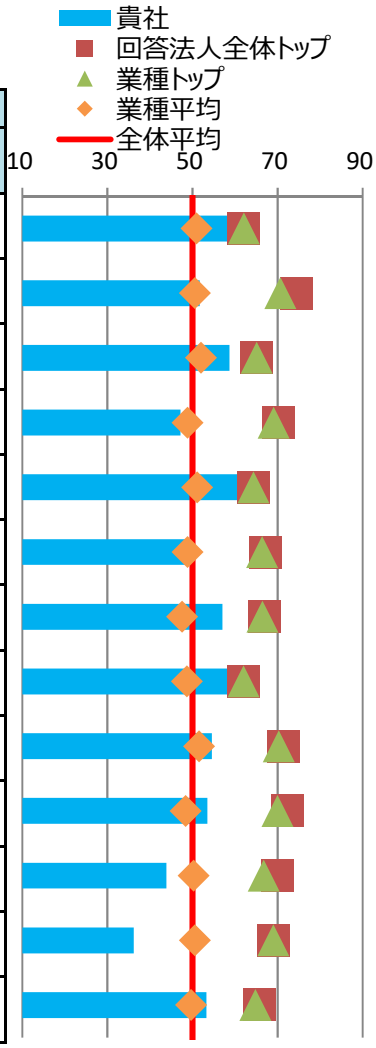






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.8**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**43.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**36.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材定着には、様々な面で働きやすい職場環境が必須となる。またそれが魅力となり採用力の向上につながる。介護業界特有の腰痛の悩み、女性の多い職場における女性特有の病気や悩み、出産前後の休暇・サポート体制など、心身の健康を図り、長く勤めてもらえる風土・組織作りが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**腰痛防止のための講話、悪化する前の腰痛防止ヨガ体験、等を通じて、腰痛が主原因による離職率５％以下を目標とする。また、女性職員の産休・育休取得率を１００％を目標にし、男性職員の配偶者出産による育休取得率を７％以上目標とする。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	**http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf**

※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	**5**	回	**5**	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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	部署にあわせて多数のツールを使い、即時に連絡を取り合うことができる				
(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	**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	普段どのような食事を摂っているのか聞き取り調査や、管理栄養士からの一口アドバイス等を行っている。				
(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	**25.0**	%

■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	ヨガ教室の実施				
(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	**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	**10.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**80.0**	%
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	50.9	48.9	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	52.4	48.9	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	48.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.5	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.0	55.0	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	**休職後の職場復帰の場合、元々いた部署に復帰するのが原則であるが、身体面・精神面ともに復帰時の健康状態によっては、治療をしながら以前と同様の業務に就くことが難しいケースが多い。また休職までいかなくてもメンタル不調や疾病により今までと同じような仕事の働き方が難しくなるケースも増加している。**
	施策実施結果	**2019年度より休職者に対し、復帰前に本人と十分な面接機会を持ち、同じ部署でも業務内容の見直し、勤務時間の制限や時短勤務の検討、他部署への異動（試行的異動含む）をし、離職防止や治療への配慮を行った。**
	効果検証結果	**本人の意向を尊重して、離職防止・就業と治療の両立が出来ていると感じる。2016年度休職者3名⇒退職者3名、2019年度休職者5名⇒退職者1名、2020年度休職者4名⇒退職者0名と改善がみられた。2021年度は長期にわたるコロナ対応によりコロナ鬱になった職員もおり、休職者5名⇒退職者2名となった。今後とも休職となっても本人と双方向の協議を通じて活躍の場を検討し退職に至らない体制づくりの確立を目指す。**
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	**女性特有の健康課題について、全職員向けにアンケートを実施したところ、男性職員はもとより女性職員自身も知らない・わからないケースが多く、知らないことで苦労している場面がみられた。**
	施策実施結果	**アンケートをもとに、職員が実際に困っていたり理解が低い健康問題を中心に、健康通信として全職員向けに定期的に発信することにした。**
	効果検証結果	**健康通信を見たことで、子宮がん検診・乳がん検診を受診するキッカケとなったり、スポーツクラブに通い始める職員もいた。女性特有の健康問題については４７%の女性職員が自覚があると回答。その一方、何らかの症状はあるものの、それが女性特有の健康問題とは気づいていない職員も多くいた。最終的には「刀圭会の保健室」を設立し、全職員が健康問題について気軽に相談できる組織にしていきたい。**

※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:　012299

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：医療法人秋桜会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

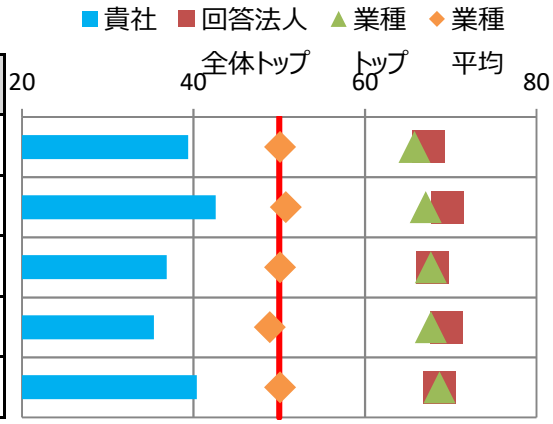
■総合順位：　**2701～2750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**39.4**　↓3.4　（前回偏差値　42.8 ）

※「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	-	39.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	42.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	36.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	40.4	68.7	68.7	50.1



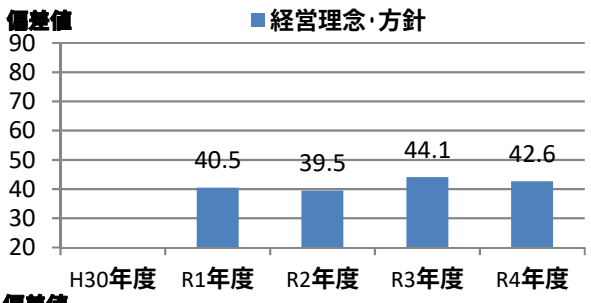
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

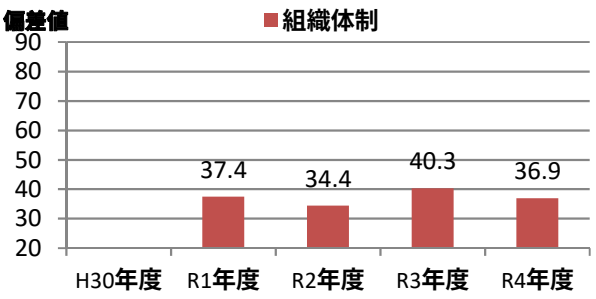
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

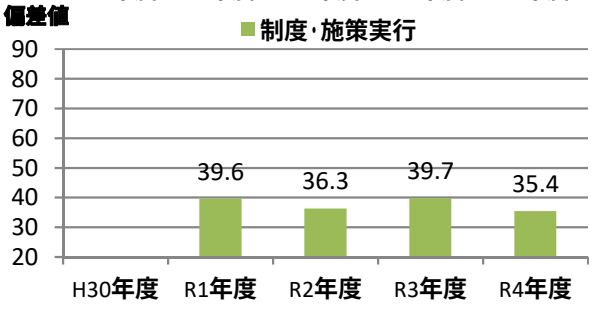
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

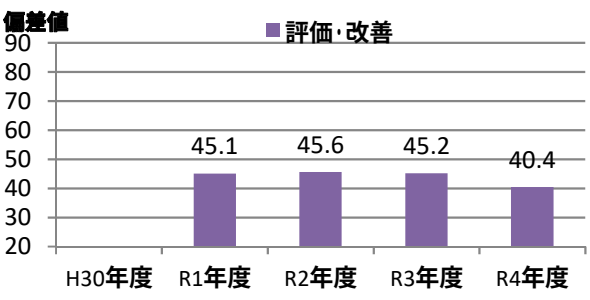
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	2101～2150位	2251～2300位	2701～2750位
総合評価	-	41.1(-)	39.7(↓1.4)	42.8(↑3.1)	39.4(↓3.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



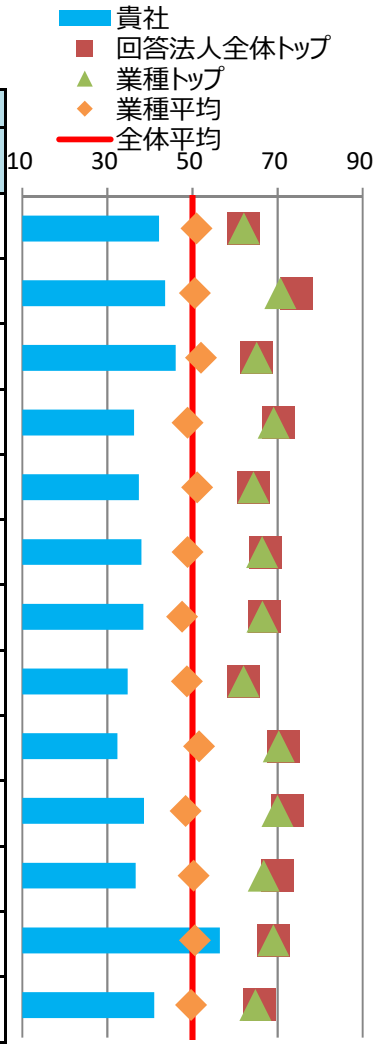






④評価の詳細分析

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	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**36.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**37.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**38.0**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**38.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**34.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**32.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**36.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**41.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材の充実、定着が課題。低収入・重労働のイメージの強い介護事業でいかに付加価値を示し、職員にも利用者にも選ばれる法人に成長していけるかが重要だと考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**法人の福利厚生(ソフト面)や職場環境(ハード面)を充実させ、従業員が法人に対して価値を感じ、長く続けて頂けることで従業員のスキルも向上し、利用者の信頼にもつながる相乗効果を期待する。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.cosmos-garden.com/company.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	**1**	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	**80.0**	%	(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	地域や中学校の草刈りに参加している。				
(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	保険会社のアプリを提供し、活用を促している。				
(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		%

■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	フットサルやソフトボールの大会に参加している。				
(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		%

■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	33.6	48.9	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	34.5	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.5	55.0	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	**介護では利用者の介助等で体に負担がかかり、それがもとで腰痛になり、離職されるケースが多くみられる。また認知症のある高齢者は夜間に離床されるとうで常に気を張っている状態が続き、疲弊されているケースがみられる。**
	施策実施結果	**介助の補助マシーンや見守りのためのシステムを導入を提案。見守りのシステムについては、職員の中で機械への拒否感を持つ方が不安視をしていたが、実際はスムーズに使用できている。**
	効果検証結果	**一昨年度から入所者100人の老健施設で導入したことで、離職率が低下したことから、他の施設にも夜間の見守りシステムを導入し、職員へのアンケートでは、90%が夜勤帯の見守りが楽になっているとの声が挙がっている。ただ、機械の設置場所などによってFi-Wiの受診にムラがあり、さらなる改善が必要と思われる。**
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:　012528

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：医療法人渓仁会

英文名：

■加入保険者：渓仁会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

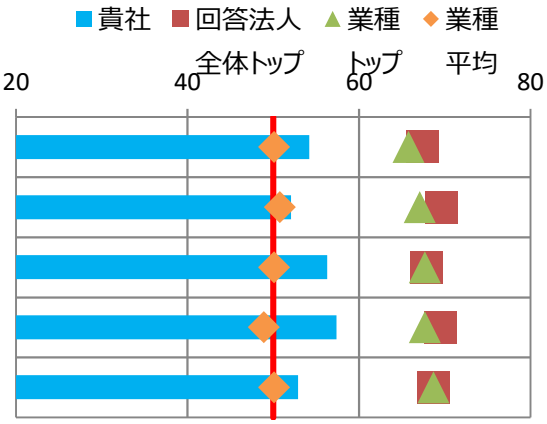
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.2**　↑0.2　（前回偏差値　54.0 ）

※「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	-	54.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	52.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	56.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.9	68.7	68.7	50.1



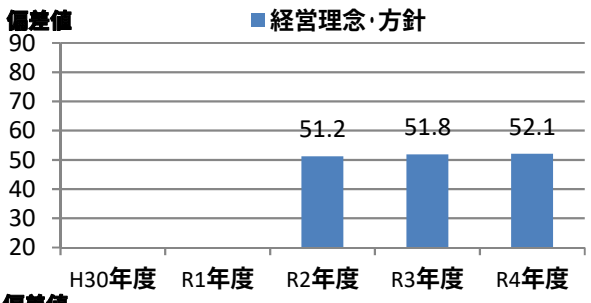
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

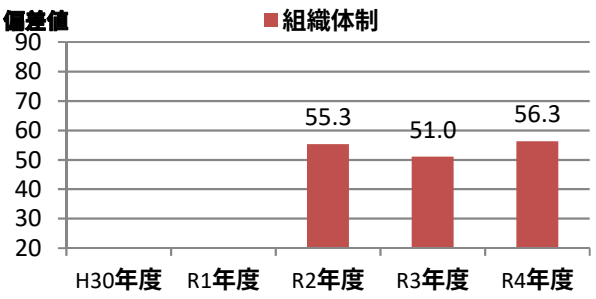
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

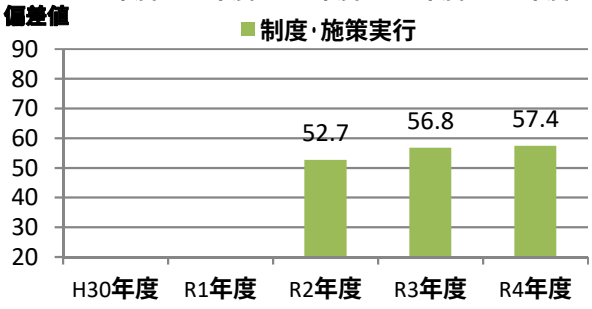
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

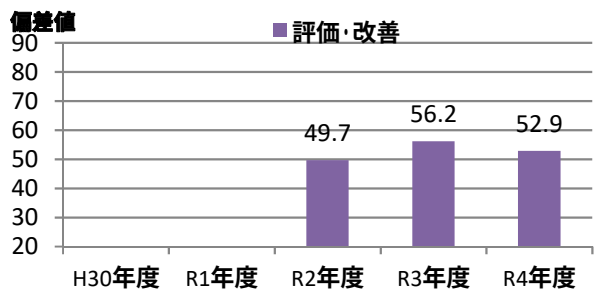
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1151～1200位	1051～1100位	1151～1200位
総合評価	-	-	51.9(-)	54.0(↑2.1)	54.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



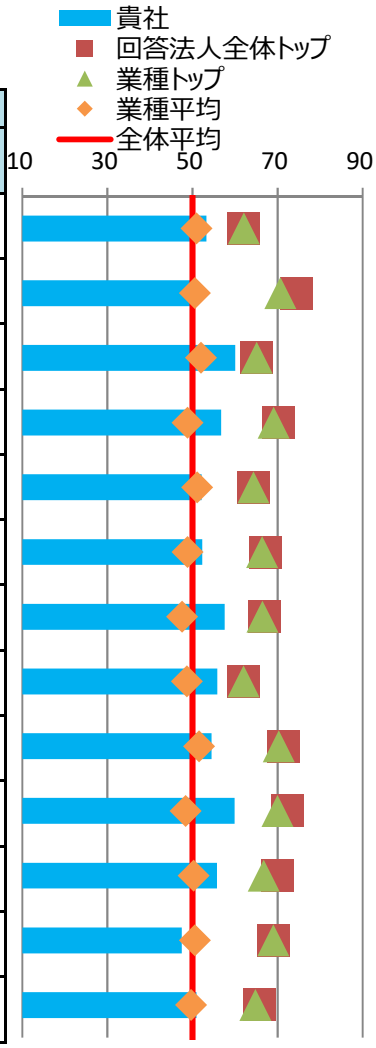






④評価の詳細分析

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	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.8**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **健康のポジティブな側面に対する認識と評価が、経営する側と職員で相互理解できているとまでは言えず、ワーク・モチベーション、組織コミットメント、ワーク・エンゲージメントが十分ではないと考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員のウェルビーイング（肉体的・精神的・社会的に完全に満たされた状態）の向上（具体的には「職員の健康増進及び職場の活力向上」、「職員の仕事に対するモチベーションやエンゲージメントの向上」、「組織全体の活性化と生産性の向上」、「『保健・医療・介護・福祉の複合事業体』という渓仁会ブランドの確立」）。**

※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.keijinkai.com/well-being**

※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	**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	**39.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**28.3**	%

■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	年に1度「研究発表会」を開催し、コミュニケーションを図りながら研究成果等を発表す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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.0**	%

■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	職員の総合相談窓口である「まめやか相談室」の設置や法人内の健診施設に相談できる体制が整っている				
(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	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	法人内の健診施設に「メディカルフィットネス」を設け、職員価格で運動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	**0.8**	%

■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	**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	54.8	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.2	55.0	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	**従業員の生活習慣病医療費は年間7.2%(前年度比+2.1%)増加した。 40歳代からの疾患では重症化が懸念されるため、健保組合と協働して生活習慣病の要因となるメタボリックの指導対象となる前の「みなし対象者」に対して、生活習慣の改善、運動実施機会の提供、食生活の改善が必要である。**
	施策実施結果	**「みなし対象者」には総合健診健康サポート事業を展開して、メタボ予備軍を健診終了後に保健指導、3ヶ月間のフィットネスジムでの運動実施後に生活習慣病関係の身体計測や血液検査による評価を実施した。**
	効果検証結果	**2018年度から2021年度では喫煙率が3.4%減少し、運動習慣者比率は4.8%増加した。 ウェアラブル活動量計の活用や健康推進アプリを活用したウォーキングラリー、体重測定チャレンジ、e-ラーニング等の参加者も増加しており、従業員自らが健康情報や健康年齢等を意識して前向きになってきている。【統計学的結果】・BMI(23.0～24.9)の17名が、BMI・腹囲・AST・ALTの低下して効果があった。**
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	**年齢を重ねるごとに糖尿病や心疾患の重症化リスクが多くなるため、予防や早期治療への行動変容を促すことが必要である。**
	施策実施結果	**特定健診結果とレセプト分析により、リスク対象者を抽出して、歯科健診、歯科治療、更に高リスク者を絞り込み、脳ドックの受診勧奨を実施した。**
	効果検証結果	**健保組合等の保健事業補助を利用して、従業員が歯科健診や治療を早期に実施するという行動変容がみられる。 脳ドック受診は、コロナ禍により受診予約が低迷し受診率42.1%となった。動脈硬化進行に係る高血圧、高脂血症加療継続、動脈硬化性変化若しくは頭痛が伴う変化所見による定期検査所見が2%発生した。**

※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:　012530

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：社会福祉法人渓仁会

英文名：

■加入保険者：渓仁会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

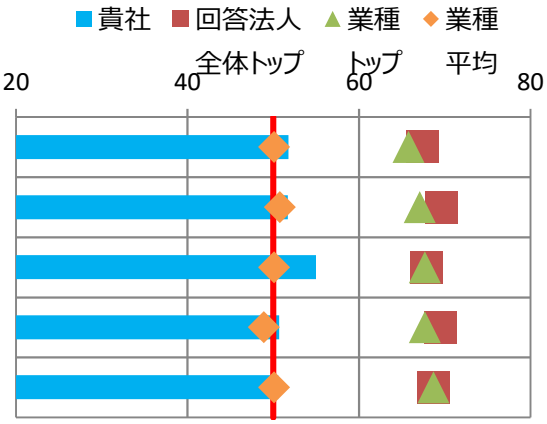
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.8**　↓1.0　（前回偏差値　52.8 ）

※「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	-	51.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	55.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	50.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	50.6	68.7	68.7	50.1



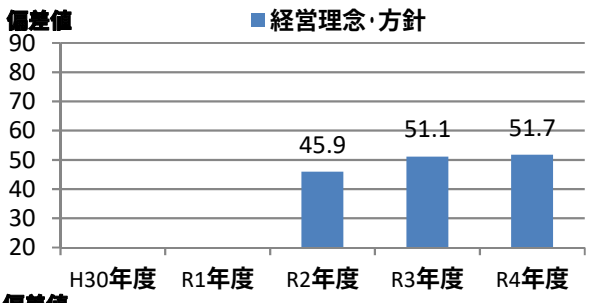
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

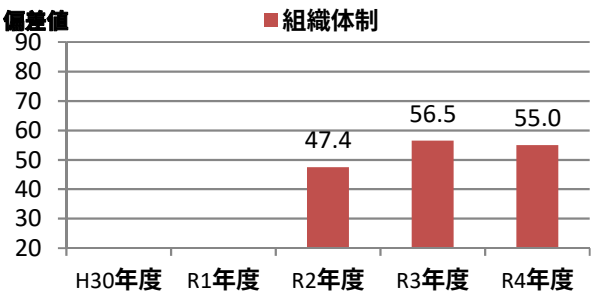
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

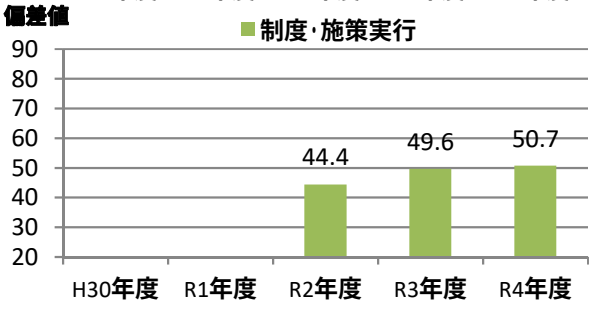
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

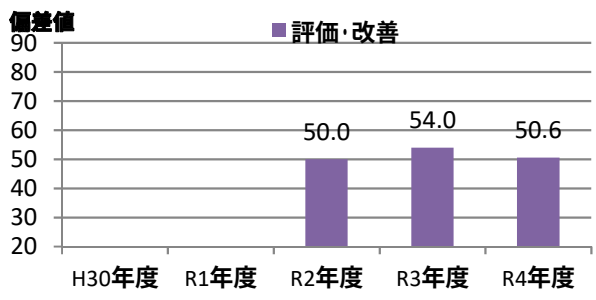
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	-	-	47.1(-)	52.8(↑5.7)	51.8(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



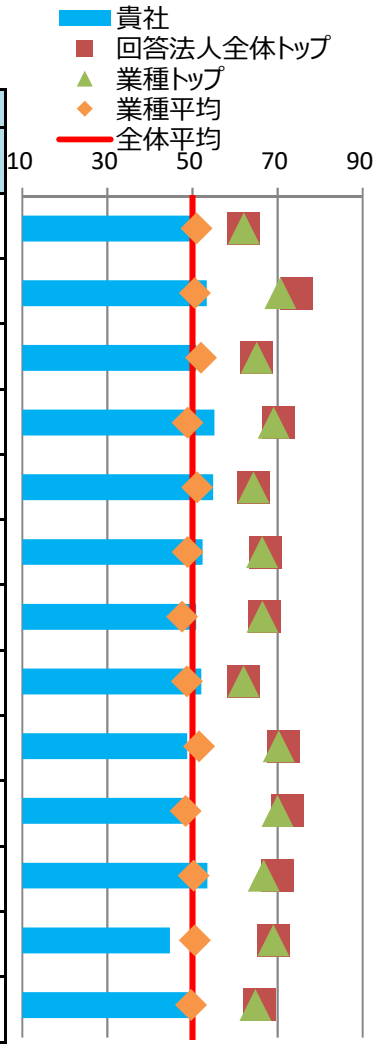






④評価の詳細分析

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	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.9**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**44.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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**
健康経営の実施により期待する効果	**人財獲得競争が激化する中、ノウハウや技能を持つ職員が長期にわたり健康で、やり甲斐をもって働き続けられる組織づくりの実現が大きな課題である。**
	職員一人ひとりのモチベーションが向上し、業務に対する責任と誇りをもって、生き生きと主体的に取り組むことができる組織へと活性化することで魅力的な組織としてブランド力が向上することにより、人財定着・採用力向上を期待している。 具体的な指標として、離職率10%未満を目指す。

※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.keijinkai.com/well-being**

※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	**5**	回	**1**	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	**54.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**5.1**	%

■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	町内会のイベントや地域の清掃を実施することにより職場内コミュニケーション向上を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**54.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**3.0**	%

■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	福利厚生の一環として職員の費用負担を軽減し、管理栄養士が栄養管理したバランスの良い食事を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**69.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**29.6**	%

■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	「ウォーキングラリー」イベントに各施設で積極的に取り組むようイントラネット・ＳＮＳで周知を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**54.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**27.1**	%

■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	**3.0**	%

※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	52.7	48.9	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	48.9	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	47.5	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.5	55.0	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	**慢性的な人材不足の中、職員の採用が思うようにいかず、少ない人員で業務にあたる中、時間外勤務が増加傾向にあった。業務改善等により時間外勤務を削減することで、職員の余暇などの生活時間確保が課題である。**
	施策実施結果	**30時間以上の時間外勤務が発生している職員については施設と情報共有している。施設毎に業務改善し、累計時間外勤務は、2020年度：前年比72%、2021年度：前年比93%と年々減少。**
	効果検証結果	**時間外時間は前年比で減少しているが、今後ＩＣＴ機器の導入や引き続き業務内容の見直しによる効率化実施により、一人当たりの生産性を上げ、職員のワークライフバランスの向上へつながるよう努めていく。**
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	**年齢を重ねることにより、生活習慣病のリスクが上がるため、予防行動や早期治療への行動変容が必要である。事後指導を受検できる体制整備と受診勧奨の強化が課題。**
	施策実施結果	**特定健診結果の指導を受けて、生活習慣病等の高リスク者に対する重度化予防や早期治療のため受診勧奨を実施。受診しやすい体制づくりと意識づけをを行った。**
	効果検証結果	**特定健診事後指導受診率について、2020年度は94%、2021年度は97%と高い数値を維持している。受診による指導効果として、法人全体で、2018年度より運動習得者比率が大きく向上し、喫煙率も低下しつつある。また、糖尿病管理不良者率については2020年度より低下しているので、引き続き働きかけを行っていく。**

※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:　012536

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：医療法人新産健会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

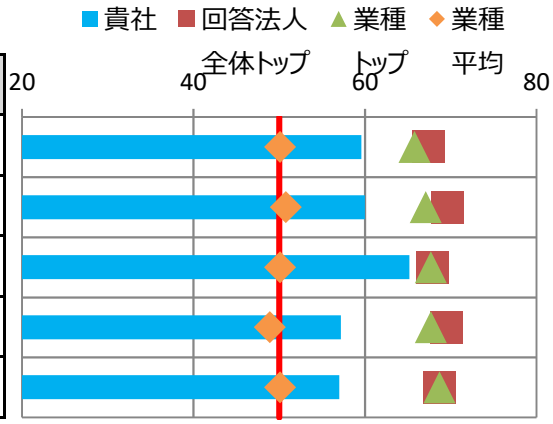
■総合順位：　**551～600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.6**　↑0.7　（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	-	59.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	65.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	57.0	68.7	68.7	50.1



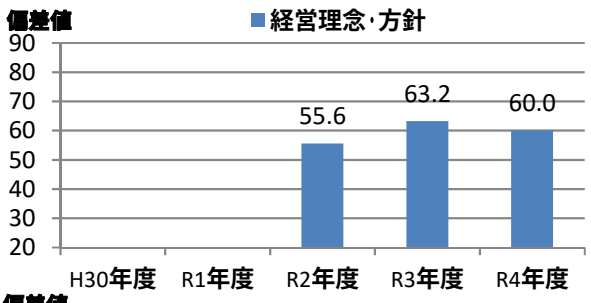
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

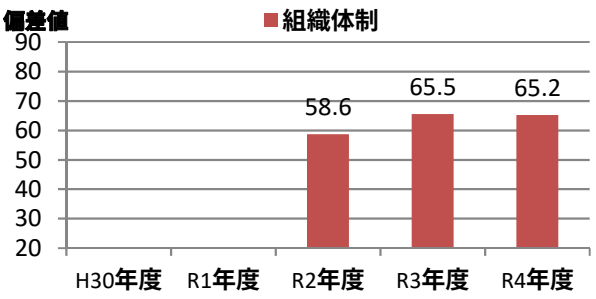
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

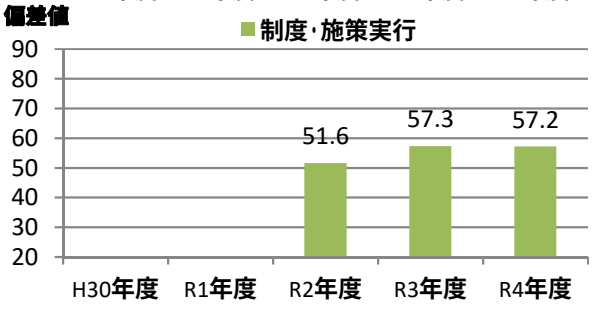
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

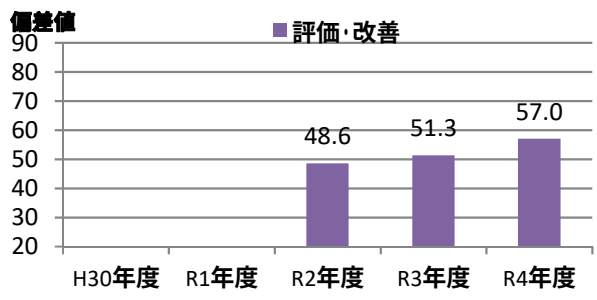
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1051～1100位	551～600位	551～600位
総合評価	-	-	53.3(-)	58.9(↑5.6)	59.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



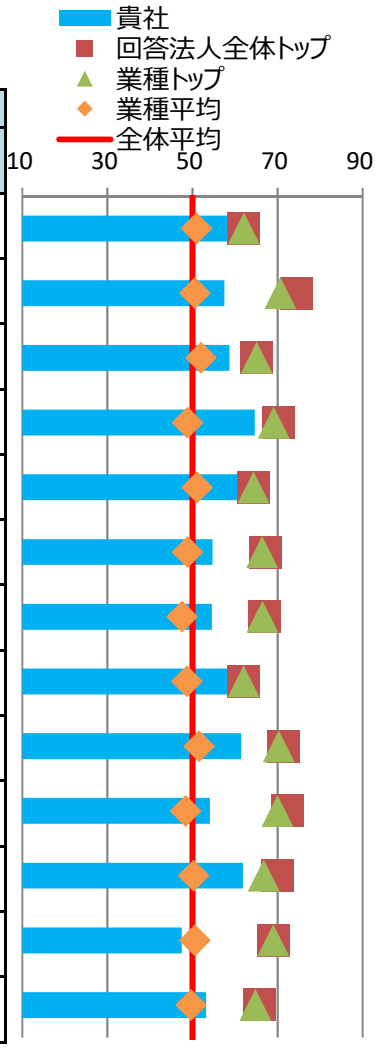






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**57.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.7**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **昨年に引き続き、「職場に出勤したい」と思わないという職員が52%と改善なく、出勤することへの意欲の低さにより生産性の向上に繋がらない。**
健康経営の実施により期待する効果	**運動習慣や食生活、睡眠への介入により規則正しい生活の構築を目指し、日々の疲労やストレス解消へ繋げていく。まずは職員の心身の健康を確保し、少しずつ仕事へも前向きに取り組めるよう意欲の低い職員を2023年度までに52%から47%（5%引き下げ）の改善を目標とする。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://shinsankenkai.or.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	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**48**	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	**49.3**	%

■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	就業時間内で職員数名でゴミ拾いを実施。また、地域のゴミ拾いボランティア活動にも参加、報告会も実施。

(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	**30.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社内アンケートにより外食が多い職員に向けて安価で手軽に栄養バランスの取れた食事の提供環境を整備。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	すぐに誰でも取り組めるラジオ体操や肩こり防止のストレッチなどを業務時間内で実施。

(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	**49.3**	%

※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	55.5	48.9	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	61.7	48.9	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	49.7	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	46.4	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	50.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.4	55.0	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	**昨年度の乳がん検診対象者（補助対象者）の受診率が2割と低く、女性が多い職場であるが女性特有の健康課題への意識の低さがあった。**
	施策実施結果	**昨年度からの引き続き、各事業所上長と全職員への情報発信を実施。前年度アンケートを参考に働きかけ、乳がん検診対象者（費用補助対象者）23名のうち10名（43%）が検診を実施した。**
	効果検証結果	**定期健康診断に付加することでがん検診受診のハードルを下げ、受診率の増加が見られ、今まで受けたが事がなかった未受診者を拾い上げることができた。 健康状態の変化までの検証はできていないが、女性特有のがん検診に対する認識や健康管理についての意識調査を行っていく。**
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	**2021年度のインフルエンザワクチン罹患者は0名であったが、昨年度から引き続き新型コロナウイルス感染症蔓延より、自宅待機（在宅ワーク）での隔離対応や徹底した感染管理が必要となっていた。**
	施策実施結果	**インフルエンザワクチン、新型コロナウイルスワクチン接種の就業時間内での接種、費用補助を行い、全職員のワクチン接種が完了した。（希望しない職員は除く）**
	効果検証結果	**2021年度はインフルエンザ罹患者0名、新型コロナウイルス感染症罹患者21名と全職員の6%で大きなクラスターなども発生せず職員間での感染拡大は防ぐことができた。 感染対策の中心であるコロナ対策室により、国の感染対策レベルに合わせて感染対策、隔離の定義などを臨機応変に対応し、職員やその家族の健康管理にもつながった。**

※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:　012542

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：社会医療法人福西会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

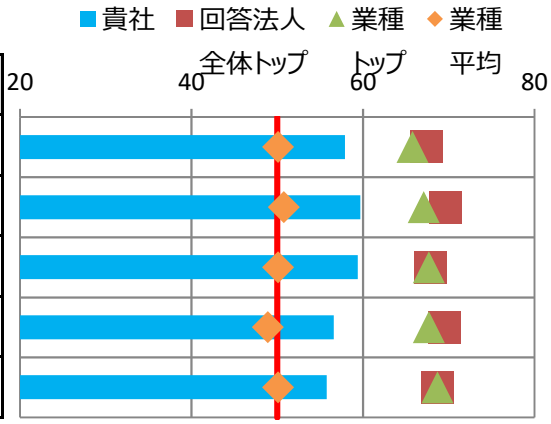
■総合順位：　**751～800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑9.9　（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	-	57.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	59.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	59.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	56.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	55.8	68.7	68.7	50.1



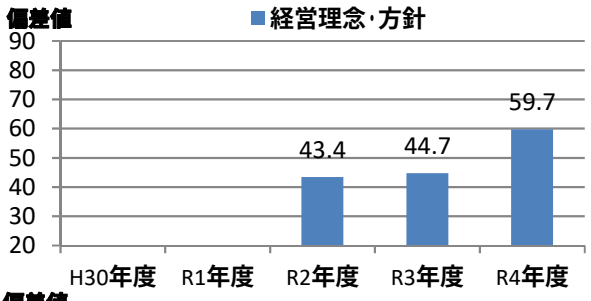
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

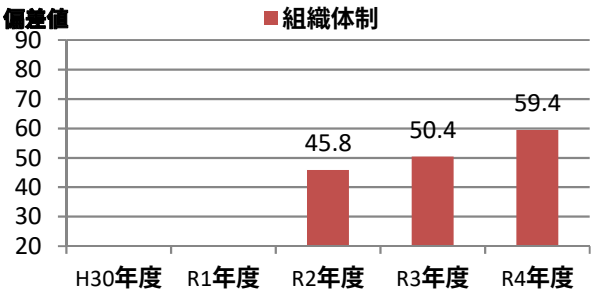
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

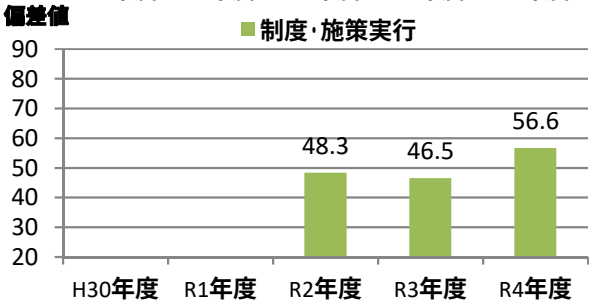
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

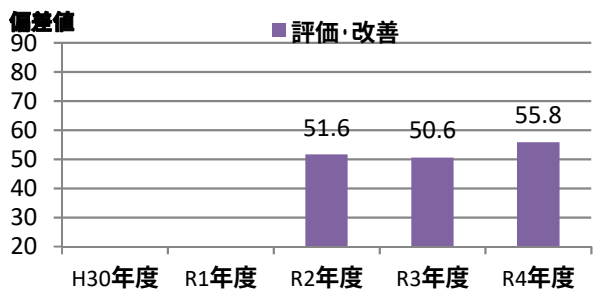
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1801～1850位	751～800位
総合評価	-	-	47.3(-)	48.0(↑0.7)	57.9(↑9.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



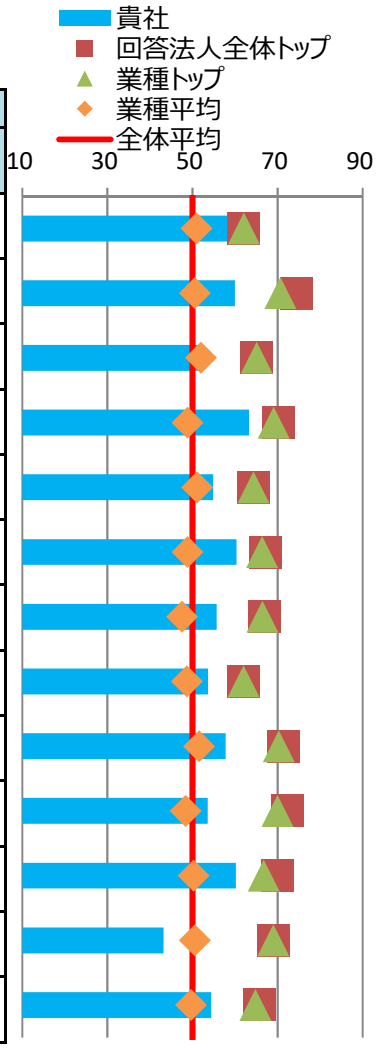






④評価の詳細分析

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	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.8**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材定着を阻害する問題（心身不調やハラスメント）に積極的に対応し、長期間勤務できる態勢を作ることによって、職員がその能力を発揮することができるようにすることが、健全かつ効果的な事業活動を指針していくうえで大きな課題である。（一般事業主行動計画より抜粋）**
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。具体的指標として、2025年3月31日までの間に、平均勤続年数10年以上を目指す。**

※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.fukuseikai-group.com/health_support/**

※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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**21**	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	**4.4**	%

■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	地域で健康教室を開催し講演を行なっている				
(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	**1.0**	%

■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	食事や体重など様々なデータを記録できるアプリを提供。カロリー管理等ライフスタイルの見直しに役立つ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**26.6**	%

■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	日々の歩数や体重、体調等様々なデータを記録管理できるアプリを提供。ライフスタイルの見直しに役立つ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**26.6**	%

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

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

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

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	57.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.2	55.0	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	**平均年齢の上昇に伴って、健康診断結果が悪い従業員の割合が増える傾向がある。職員の健康保持増進のために精密検査等の受診は重要であるが、職員に対するケアを充実化させることが難しい。法人として産業医、人事部門、上司が積極的かつ丁寧に受診勧奨を行ない、フォロー体制を強化させることが課題であった。**
	施策実施結果	**定期健康診断で要精密検査、要治療、特定保健指導対象と診断を受けたもののうち、100%の受診勧奨をすることができた。**
	効果検証結果	**受診勧奨を強化した結果、2020年度から2021年度にかけて要精密検査は83.0%から89.9%へ改善、要治療者は86.2%から88.2%へ改善、特定保健指導は57.6%から58.7%へ改善した。引き続き二次健診等の受診勧奨を行ない、受診率100%を目指す。さらに個々の意識改革を図り、病気の早期発見、休職者の減少に繋げる。**
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:　012549

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：医療法人社団慶友会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

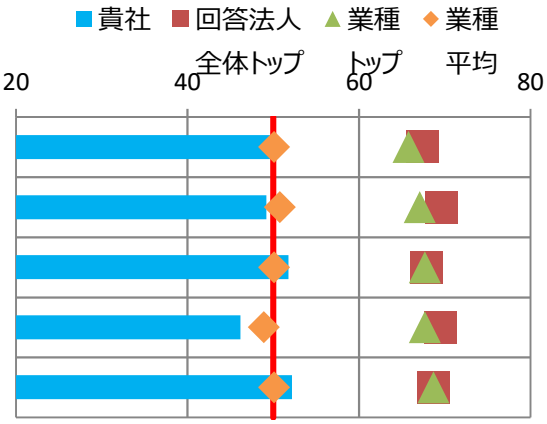
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.0**　↓4.5　（前回偏差値　54.5 ）

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

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	-	50.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	49.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	51.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	46.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.2	68.7	68.7	50.1



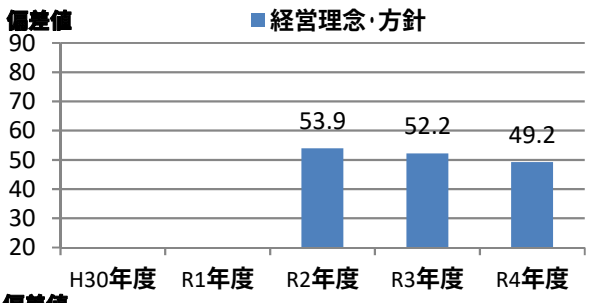
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

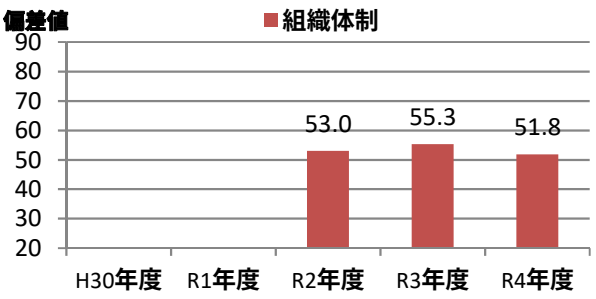
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

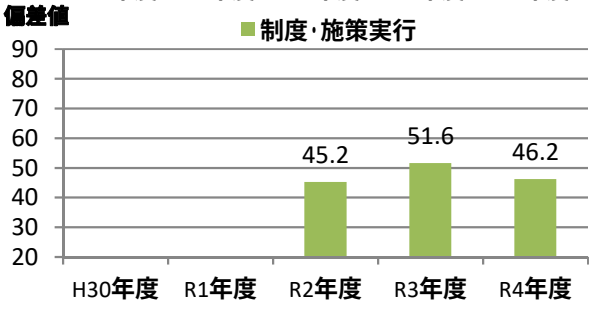
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

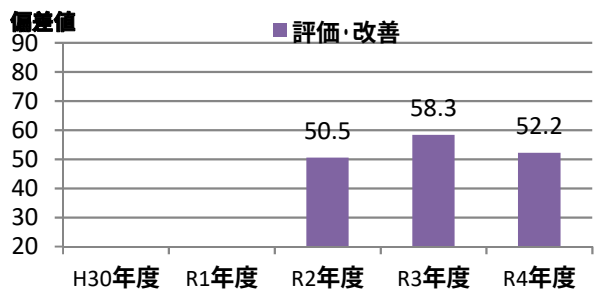
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1001～1050位	1651～1700位
総合評価	-	-	51.0(-)	54.5(↑3.5)	50.0(↓4.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



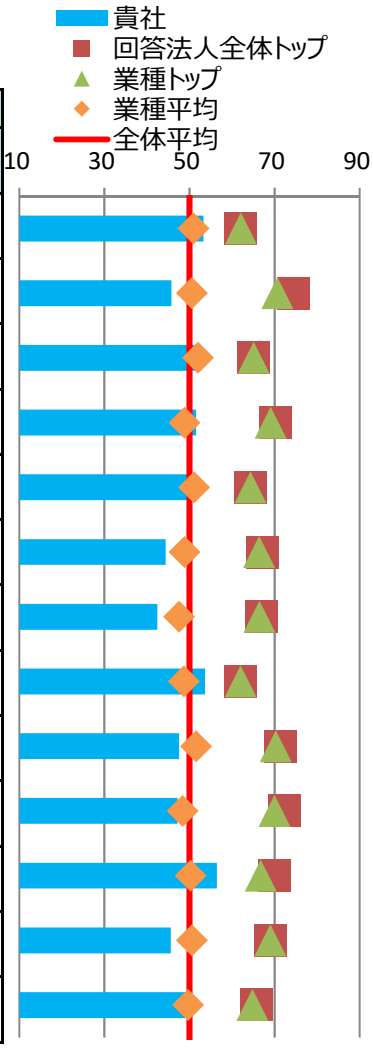






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**44.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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

	その他
健康経営で解決したい経営上の課題	**「健康創造」の支援活動という理念を基に従業員の健康を守る事が、パフォーマンス向上と組織の活性化及び人材定着それぞれに課題を抱えており、全てに効いてくると考えている。又、当院のコア事業である予防医療センターでの企業向けの定期健康診断や人間ドックの活動の中に将来的には企業向けの「健康経営」取得の為の支援も含めて、「健康経営」をサポートする事業が中長期的な企業価値の向上にも繋がると考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の健康向上が「パフォーマンス向上」、「組織の活性化」、「人材の定着」に繋がる。具体的な指標として人材の定着が難しい医療業界にて平均勤続年数8.5年となったが女性の平均勤続年数を業界平均8.5年より大幅に改善し、10年以上を目指していきたい。そして、中長期的には当院の理念に基づき「健康経営」を推進する事で、企業価値の向上を期待しており、その結果として離職率の一桁台及びES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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	**https://www.keiyukai-group.com/greeting/　（目的） https://www.keiyukai-group.com/about/organization/　（体制） https://ja-jp.facebook.com/yoshida.keiyukai/　（活動）**

※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）	**60**	回	**23**	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	運動サークルによる活動費の補助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	アプリの利用勧奨を行い食生活改善が必要な者にアプリを通して当院管理栄養士による栄養指導を行っている。

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

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	近郊のマラソン大会の参加費を補助している。スポーツサークルの活動費の補助をしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**20.0**	%
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	42.9	48.9	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	55.6	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.6	46.4	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	47.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.1	55.0	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	**職員は勤怠システムによる勤怠管理が行き渡ったが、医師の勤怠管理が出来ていなかったので医師にも勤怠システムを導入し、労働時間の把握を行い過重労働になる医師がいないか、労働時間は適正かを実施した。**
	施策実施結果	**医師の労働時間の把握が出来た。**
	効果検証結果	**ある程度の時間外勤務は発生したが、当院の医師は過重労働になる程の時間外勤務は見られなかった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**当院の喫煙率は全国的にも高い北海道の平均値より高かったがこれまでは職員に対しての「喫煙」の取り組みが不十分であり喫煙率が男女とも高い状態であった。喫煙者に対して禁煙を促す施策を検討した結果、健康診断受診時等に当院医師から禁煙指導を行う事とした。**
	施策実施結果	**従業員の喫煙比率が20.3%から19.3%まで低下した。**
	効果検証結果	**健康診断受診時や二次検査受診時に当院医師から禁煙指導を行っている。 特定保健指導対象者については、指導期間中に禁煙支援を行っている。**

※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:　012557

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：医療法人財団博仁会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

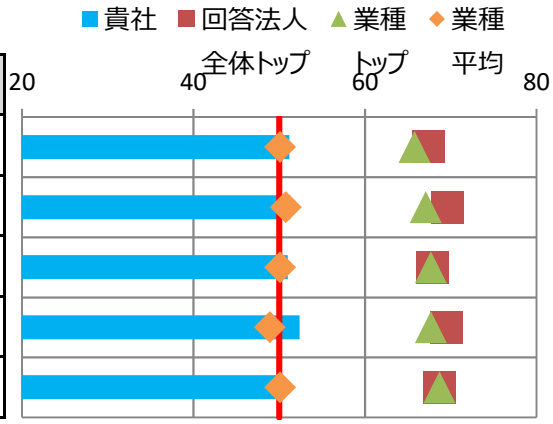
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.2**　↓0.9　（前回偏差値　52.1　）

※「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	-	51.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	51.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	52.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	50.5	68.7	68.7	50.1



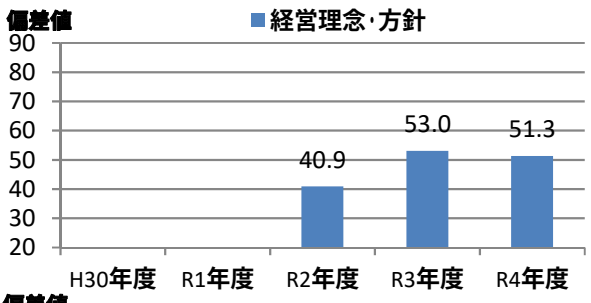
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

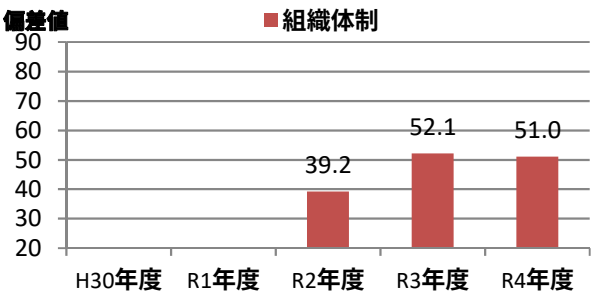
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

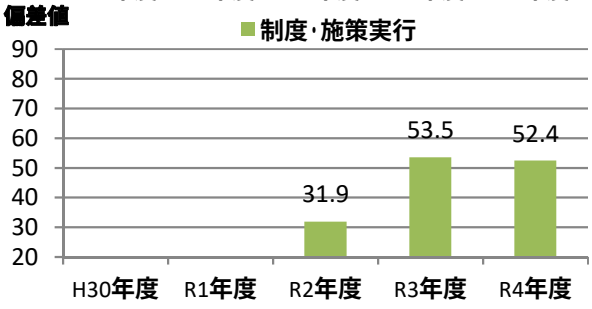
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

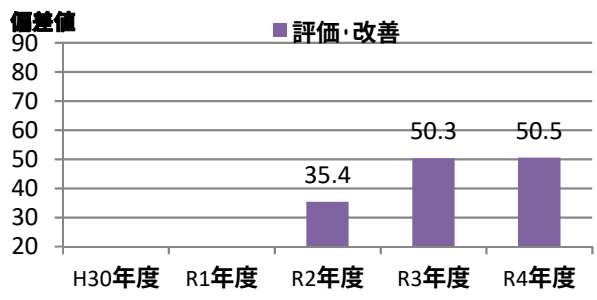
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2201～2250位	1301～1350位	1501～1550位
総合評価	-	-	37.1(-)	52.1(↑15.0)	51.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



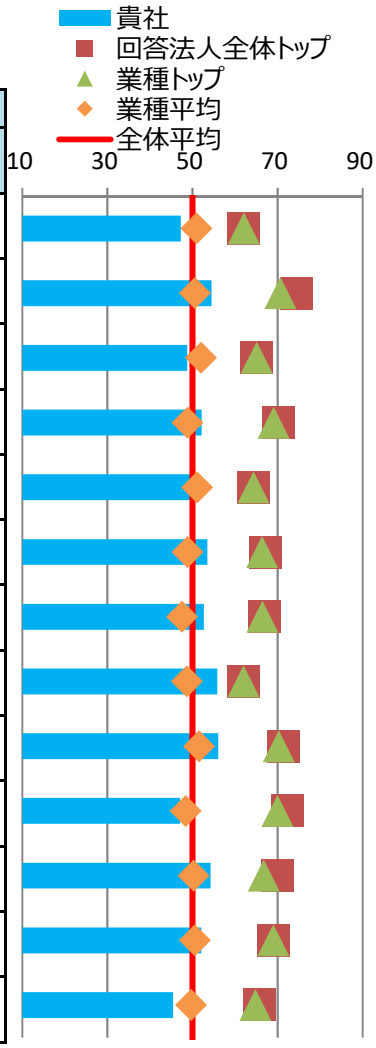






④評価の詳細分析

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	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.5**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **職員が心身ともに健康で安全に業務を行うことが組織の発展につながると考えており、職員一人ひとりが健康の維持・増進につとめることができるよう、環境を整備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	**従業員のワークライフバランスと健康状態を改善していくことを期待している。具体的な指標は、①健康状態の改善として、特定保健指導対象者の10%減少、②アブセンティーイズムの改善として、傷病手当給付者の10%減少を見込んでいる。③エンゲイジメントの具体的な改善として、職員満足度調査の総合評価項目の改善を目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yokotahp.or.jp/web/wp-content/uploads/2021/05/%E8%81%B7%E5%93%A1%E3%81%AE%E5%81%A5%E5%BA%B7%E5%A2%97%E9%80%B2%E3%81%AB%E5%90%91%E3%81%91%E3%81%9F%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%B5%84%E3%81%BF%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6.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	**2**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**4**	回

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

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	**90.0**	%

■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	地域の健康づくりのため、身体測定ブース、医師による健康相談・講演など、健康増進に資する行事を自主開催				
(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、栄養士・管理栄養士の専門職が栄養管理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	**35.0**	%

■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	富山市の運動習慣の取組に賛同し、院内敷地にベンチ設置。通勤手当において徒歩自転車通勤を割増している。				
(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	**4.0**	%

■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	**94.0**	%
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	57.5	48.9	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	48.9	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	43.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.4	49.9	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	46.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	46.4	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	54.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.5	55.0	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	**当法人は病院を運営しているため、従業員の感染症予防は、患者への院内感染を予防する観点からも非常に重要である。院内で感染者を出さない、広げない施策が必要である。**
	施策実施結果	**全従業員に対してマスク、携帯用アルコールの無償配布を行っている。また、患者や業者などの来院者に対しては、感染症対策の問診を行い、必要に応じて専用室での受診や、来院拒否の対応をとった。**
	効果検証結果	**2021年度において感染者等がでていない（新型コロナ及びインフルエンザ）ことで効果が実証されたと考えている。**
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:　012568

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：社会医療法人謙仁会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

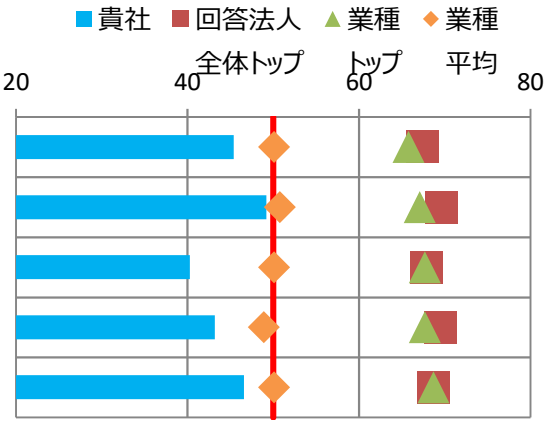
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.4**　↓0.4　（前回偏差値　45.8 ）

※「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	-	45.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	49.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	40.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	43.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	46.6	68.7	68.7	50.1



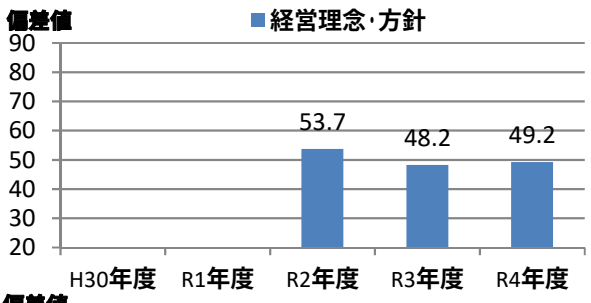
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

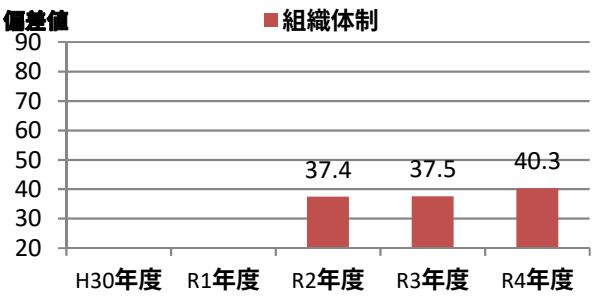
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

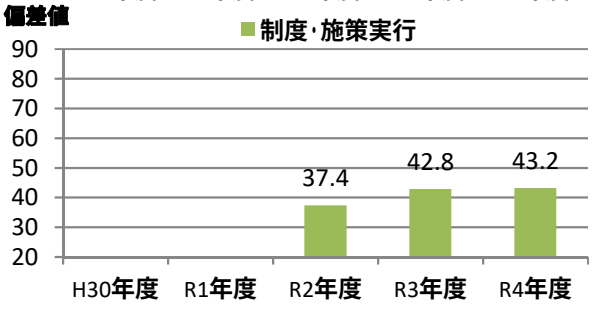
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

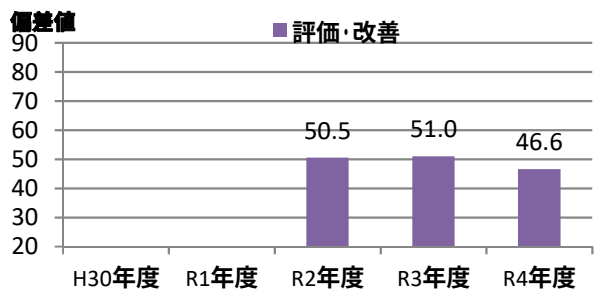
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1651～1700位	2001～2050位	2201～2250位
総合評価	-	-	46.2(-)	45.8(↓0.4)	45.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



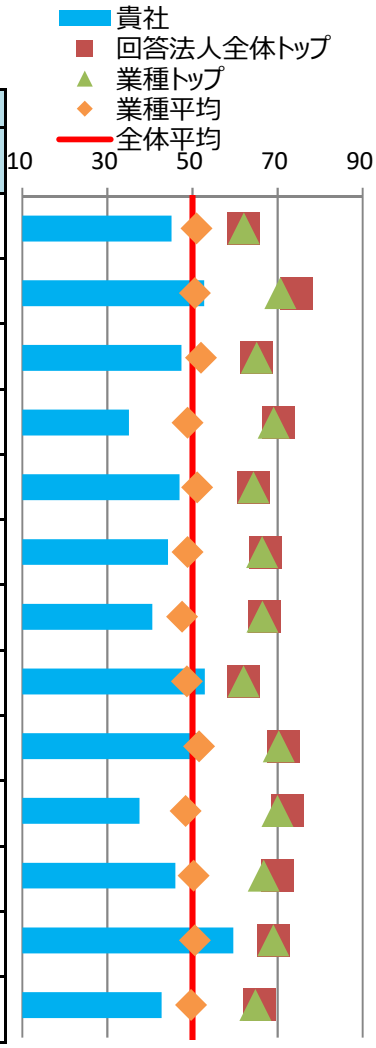






④評価の詳細分析

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	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**35.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**40.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**37.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**46.0**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**42.8**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **雇用継続と雇用定着のため、従業員の健康維持・高齢者でも継続して働ける環境整備、健康で働ける職場環境整備を課題とする。**
健康経営の実施により期待する効果	**人材が働き続けることで安定した医療提供の確保と熟練したスキルを現場で活かし、職員の教育にもつながることで、パフォーマンスの向上と人材の定着を期待する。** **又、健康で働ける職場であることを実感することで、中長期的な企業価値向上と人材の定着を期待する。**

※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://kenjin-kai.com/pg895.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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	LINEWORKSをコミュニケーションツールとして活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.0**	%

■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	職員食堂にて、希望職員に対し管理栄養士による入院患者と同じ昼食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	**15.0**	%

■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	当法人運動施設の利用補助　月に1度カウンセリング（運動・食事指導）を行い運動習慣の定着に繋げている。				
(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	**13.0**	%

■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	**14.0**	%
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	45.4	48.9	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	51.9	48.9	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	36.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.9	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	40.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	46.4	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	43.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.4	55.0	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	**健康診断の際のアンケートにて、35歳以上の職員に関して、運動や食生活等の生活習慣を改善する意識が非常に低い状態。 健康を維持する為には運動や食生活等の生活習慣を改善する意識をつけることが必要。職員への健康意識の醸成を図ることが課題。**
	施策実施結果	**35歳以上の職員について、運動や食生活等を含めた生活習慣の改善を行っている職員は、前年（16%）と同様の結果となった。**
	効果検証結果	**ラインワークスを活用し、全職員へ運動の重要性を呼びかけ、運動普及の推進を行った。またSAGATOCO アプリの活用を推進するためにアプリへの参加を促し、登録者は増加したが運動習慣者比率は低下したため、戦略マップ作成を検討し健康施策の指標などを再設定した。**
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:　012579

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：社会福祉法人美芳会

英文名：miyoshikai.swc

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

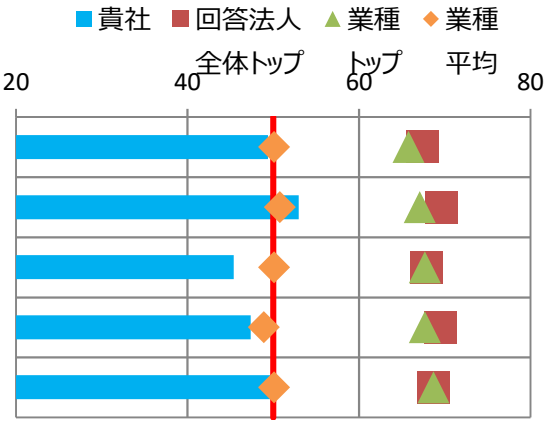
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.4**　↑0.0　（前回偏差値　49.4 ）

※「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	-	49.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	53.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	45.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	47.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	49.7	68.7	68.7	50.1



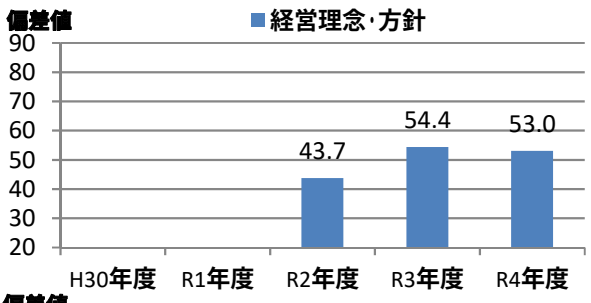
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

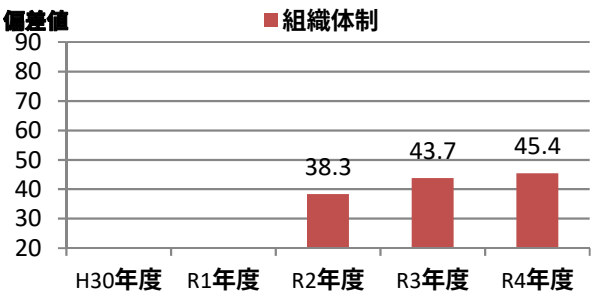
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

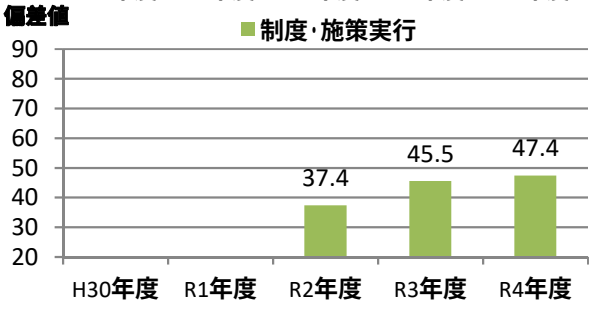
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

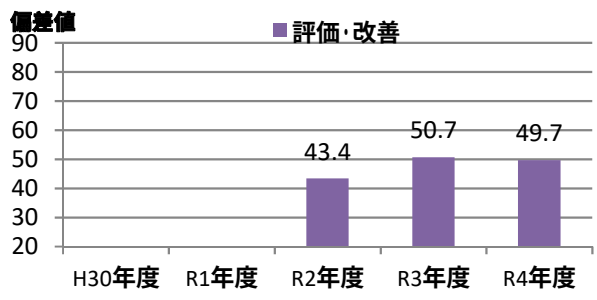
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2001～2050位	1651～1700位	1751～1800位
総合評価	-	-	41.3(-)	49.4(↑8.1)	49.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



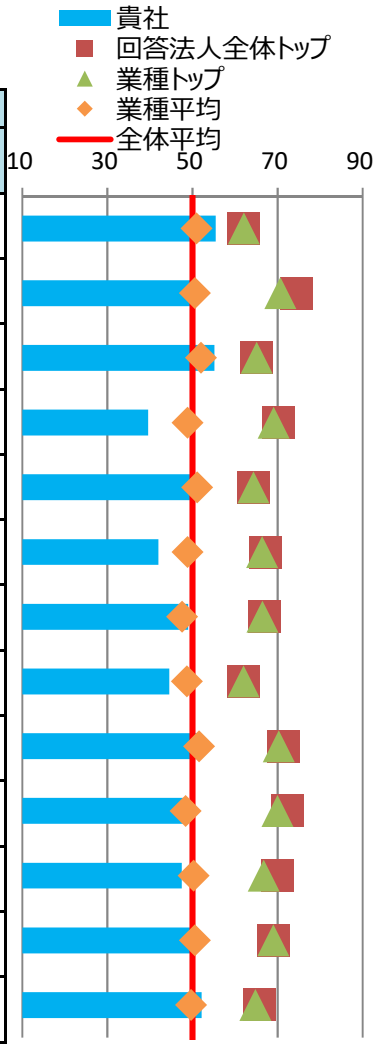






④評価の詳細分析

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	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.2**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**39.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**42.0**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**44.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**47.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **業界として、現在と将来に向けて人材不足が懸念されている環境の中、対人援助技術や介護技術など経験と研修で習熟していく職員が健康的に「働きやすく」「働きがい」をもって「成長」していくための職場環境の整備と維持が、今後の事業継続の観点での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	**休暇や日常の健康管理と、働きがいや成長への実感を双方で感じられることを期待している。特に、男女の平均勤続の差の平準化や平均勤続年数の向上。さらに、子育てや介護世帯、障がい雇用など個人や家庭の環境によることなく就業継続できる環境を維持する。**

※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://miyoshikai.or.jp/company_info/healthpromotion/**

※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	**5**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**52**	回	**30**	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	guru-p				
(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	法人で勤務している管理栄養士の年代問わず健康に配慮した献立の昼食を社食として金銭補助をしている				
(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	**35.0**	%

■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	健康アプリを通じ日々の歩行数の測定や定期的に実施するウォーキングイベントに参加し運動奨励を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**60.0**	%	(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	**25.0**	%

※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	49.3	48.9	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	46.9	48.9	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	50.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	49.9	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	52.6	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	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	**従業員アンケートでは、休暇取得の制度や利用のしやすさなどの項目評価が80%近くと高い数字であるが、「仕事上で、精神的・肉体的な疲労を強く感じることはない」という項目については全体で50%となっており、休暇項目と比べ開きが生じている。適正な労務環境面において課題があるとかんじられる。**
	施策実施結果	**計画有休の推進や月に1度の1on1面談で生活や労務上の疲労や悩みなど対話を通じ、ヒヤリングとアドバイスを行う、話ずらい内容であれば、法人の窓口や外部機関の相談窓口のカウンセリング等を案内していく。**
	効果検証結果	**面談については全職員月に1度の実施が定着。適宜アドバイスと面談記録より人事側のサポートをいれ個別対応。 令和4年の8月実施のアンケートでは令和3年度と比較しさらに2ptほど改善し56%と変化。外部機関へのアクセスは確認できず。継続して改善につなげる。**
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	**従業員アンケートで、「部署間の仕事上の連携がはかられている」という項目については令和2年度は全体で53%となっており、職員間や部門間においてコミュニケーションに課題があるとかんじられる。**
	施策実施結果	**縦の取り組みとして月に1度の1on1面談の実施、横の取り組みでグループウエアによる申し送り連絡や相談掲示板を実施**
	効果検証結果	**職員アンケート結果では、令和3年度64%、令和4年度67%へ改善し一定の効果がみられる。 面談は上記にあるとおり定着がみられ。グループウエアの活用ではペーパーレスとともに、毎日職員数の2倍程度の書き込み情報交換がされ、交代勤務でのコミュニケーションがとれない職員や距離が離れている施設で働いている職員との連絡がとれアンケート結果に改善がみられている。**

※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:　012598

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：社会医療法人ピエタ会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

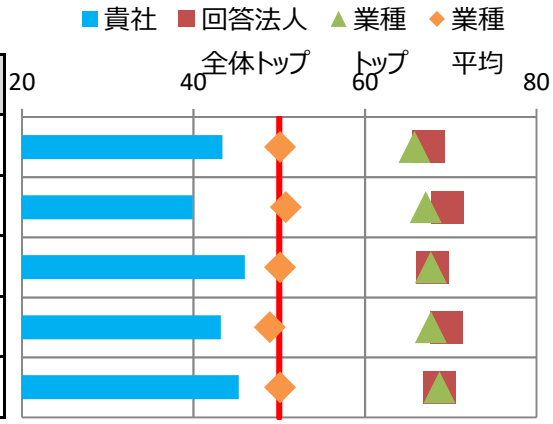
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**43.4**　↑0.7　（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	-	43.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	39.9	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	46.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	43.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	45.3	68.7	68.7	50.1



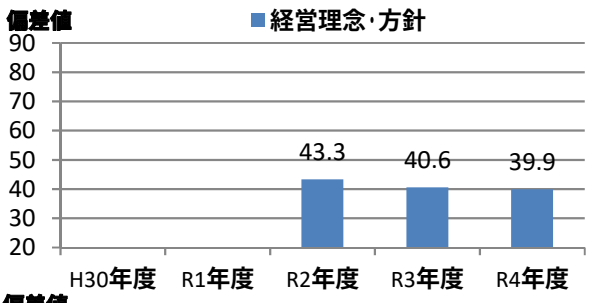
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

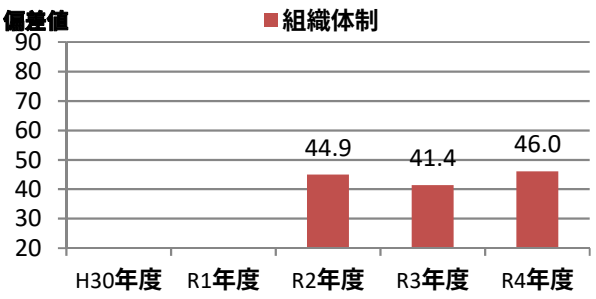
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

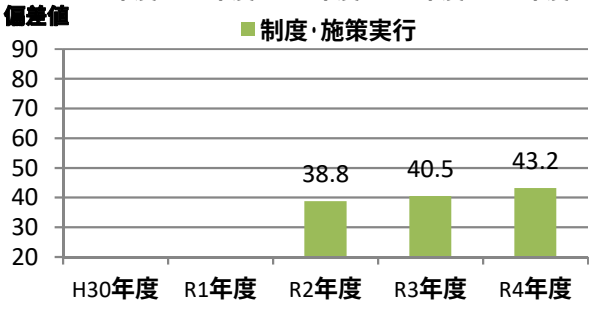
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

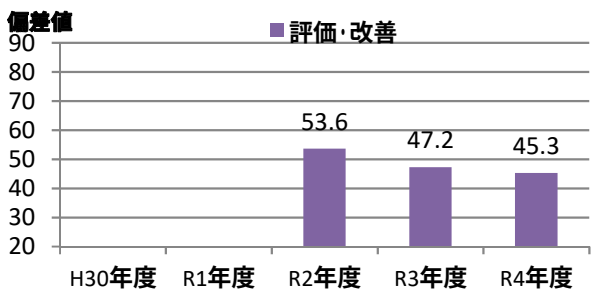
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1701～1750位	2251～2300位	2401～2450位
総合評価	-	-	45.8(-)	42.7(↓3.1)	43.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



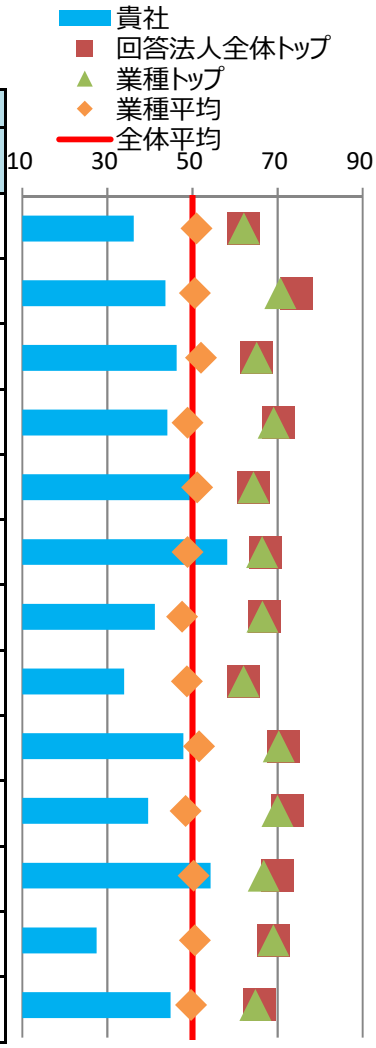






④評価の詳細分析

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	36.2	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.1	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.6	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.2	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	41.2	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	34.0	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	47.9	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	39.6	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	54.3	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	27.5	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.9	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ishikari-hosp.jp/recruit/cat1/

※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	**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	**95.0**	%	(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	互助会が主催となって定期的なイベントの開催及び金銭面の補助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	管理栄養士が栄養管理している社食を希望者に対して提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	消費カロリーを可視化した自院内の階段の利用を促進している

(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**	%

■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	54.2	48.9	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	44.7	48.9	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	45.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	16.9	46.4	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	35.1	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.9	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**職員から定期健康診断にて指摘された精密検査を受診する時間がなかなか取れないという意見が出た。**
	施策実施結果	**外来受診の他に、勤務中に接している医師に相談し指示を仰ぐことも可能とした。**
	効果検証結果	**精密検査を受診するまでにかかる日数が短縮され、より生活習慣病の発生予防を講じることが出来た。**
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	**ストレスチェックを実施し、組織分析の結果を踏まえて問題点の検証及び対策を講じているが、メンタルヘルス不調を早期発見する具体的な施策がなかった。**
	施策実施結果	**メンタルヘルスアドバイザー講座に参加し、全職員向けのメンタルヘルス不調の早期発見に関する勉強会の開催及び自律神経測定を基にしたストレス度を測定するアプリケーションの利用を促進した。**
	効果検証結果	**職員がメンタルヘルスの早期発見に関する知識を習得し、気軽にセルフケアに取り組むことが出来た。**

※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:　012624

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：社会福祉法人久英会

英文名：Kyueikai Social welfare corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

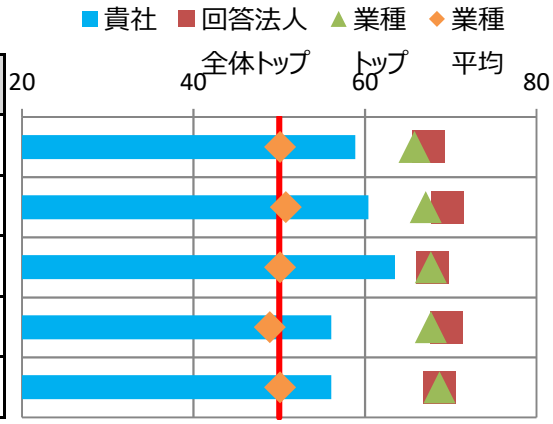
■総合順位：　**651～700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓0.5　（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	-	58.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	63.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	56.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	56.1	68.7	68.7	50.1



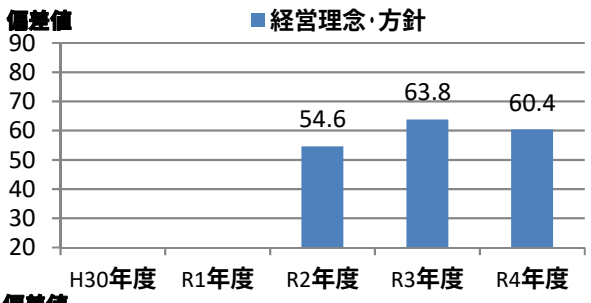
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

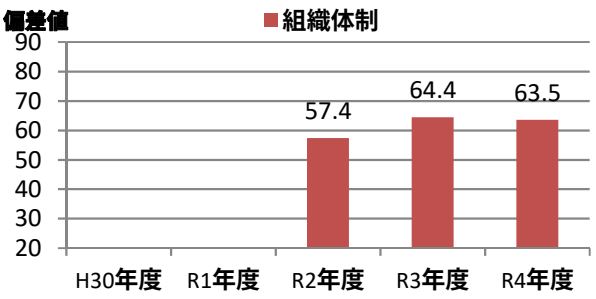
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

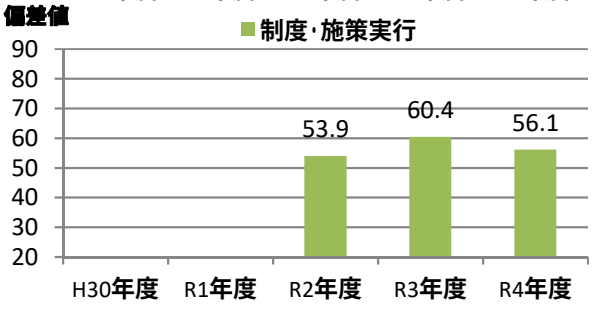
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

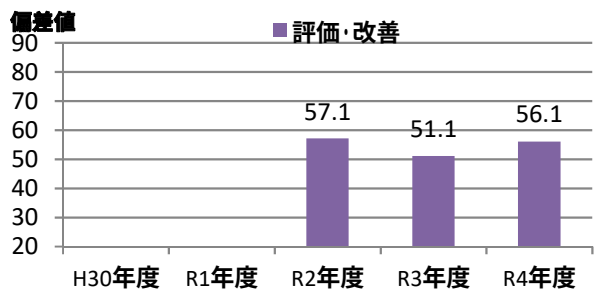
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	801～850位	451～500位	651～700位
総合評価	-	-	55.8(-)	59.4(↑3.6)	58.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



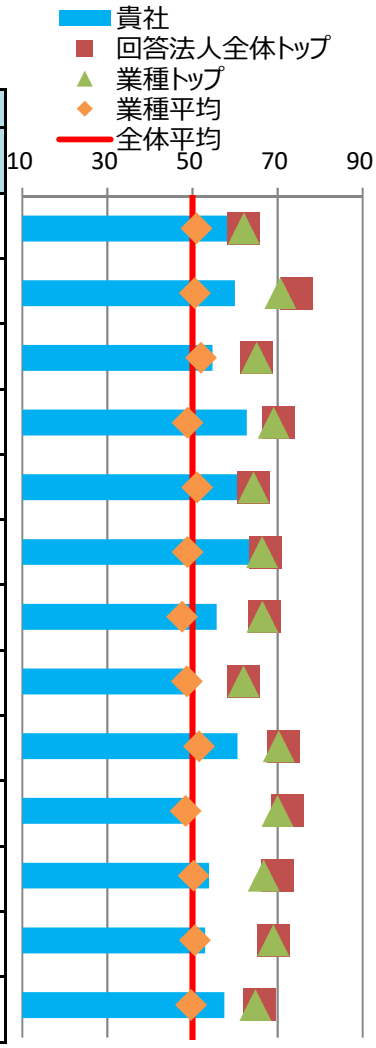






④評価の詳細分析

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	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.7**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **当法人で過去に実施したアンケートより、いつも疲れている・だるいと感じている職員が多く、2021年度の結果においても86.8%いることがわかった。また、職員健診問診票において、朝食を週に3日以上抜く、睡眠で十分疲れがとれないという職員も約40%と多く、疲れやだるさとの因果関係が考えられる。同アンケートでの業務パフォーマンスに関する自己評価は70.1点であり、職員のパフォーマンス向上が課題と考える。**
健康経営の実施により期待する効果	**ストレスケアや、睡眠の質の改善、セルフケアを促す方法を伝えて実践することで、職員が疲れを十分に解消して活力を得ることができる。また、朝食を摂取する習慣を身に付け、体と心に優しい生活を送ることができる。様々な習慣を見直すことで、気力体力共に満ちた状態でパフォーマンスを発揮し、2023年度のパフォーマンスチェックにおいて、自己評価で75点を獲得することを目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyueikai.jp/pages/27/

※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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**2**	回	**2**	回

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

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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	電子カルテに個人メールを設定し、自由にやり取りやコミュニケーションがと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	職員食堂にて、管理栄養士が作成した献立で健康に配慮した食事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	**25.3**	%

■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	健康アプリを全職員に提供し、歩数や生活の記録、こころの記録、運動動画提供（1回/月）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	**69.8**	%

■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	**80.2**	%

※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	59.4	48.9	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	52.4	48.9	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	51.1	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.9	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	57.6	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	46.4	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	46.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.0	55.0	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	**当法人は、殆どの職員が24時間の交代勤務である為、生活が不規則になりやすい状態にある。また、2020年度の健康診断において脂質異常のある職員が47.7%と多く、特にLDLコレステロール高値の職員が41.2%いることがわかった。2021年度36.6%と減少傾向ではあるが、ハイリスクであることは変わらないと言える。その為、生活習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを下げる必要性が高いと考える。**
	施策実施結果	**脂質異常症に関係する食事ポイントを全職員に提案。リスクや原因についてのセミナーを実施し、参加率80.8%を得た。健康に興味がない年代の職員も多い為、幅広い対象に働きかける取り組みの検討が重要である。**
	効果検証結果	**上記取り組みを実施した結果、2022年度のアンケートにおいて食事、運動行動に関する行動変容にて、何らかの健康行動を起こしている人の割合は、49.3%と半数にせまっていた。しかし、一方で無関心である人の割合も34.9%とまだ高い状況である。世代別にみると、50代以上以外の働き盛りの全年代で無関心であるとのデータが高く出ているため、今後は忙しい中にも取り組めそうな提案をしていきたいと考える。**
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	**当法人で2021年度に実施したアンケート結果より、疲れやだるさ、イライラ、日中の眠気や気分の落ち込みといったストレスの影響と考えられる症状と、業務パフォーマンス低下の間に強めの関連が見られた。不規則な生活や、セルフケアが十分ではないことが要因の1つと考えられる。職員１人１人のパフォーマンスが、入所者へのサービス品質ともつながるため、個々人の業務パフォーマンスをあげる必要性が高いと考える。**
	施策実施結果	**働きやすい職場をどのように考えるかを自由に記載する形式で、アンケートを実施。内容を検討して順次取り組みを進めている。また、メンタルヘルス対策や睡眠に関するセミナーを実施し、参加率は67.8%であった。**
	効果検証結果	**アンケートを実施したものの、優先度の高いものから介入を始めたばかりである為か、2022年度の業務パフォーマンスに対する自己評価平均点は、前年の70.1点より下がり66.6点という結果であった。情報提供ばかりが先行してしまい、職員に寄り添った取り組みが十分ではないという現状が露呈しているように感じる。これまでより更に、職員の生活に溶け込みやすい方法を模索し、導入していく必要性が高いと考える。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012632

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：社会福祉法人みんなの輪

英文名：minnanowa

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

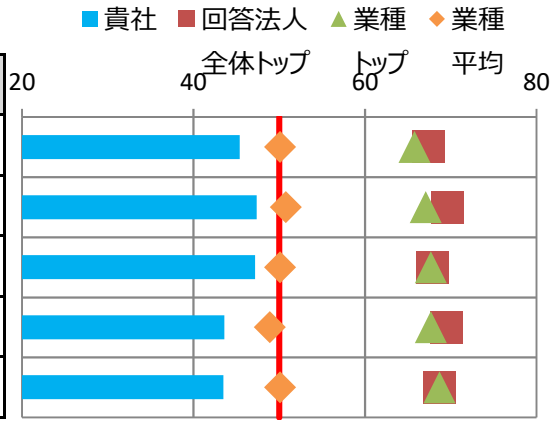
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.4**　↑0.3　（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	-	45.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	47.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	43.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	43.5	68.7	68.7	50.1



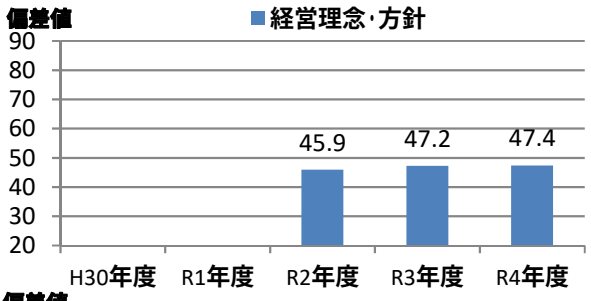
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

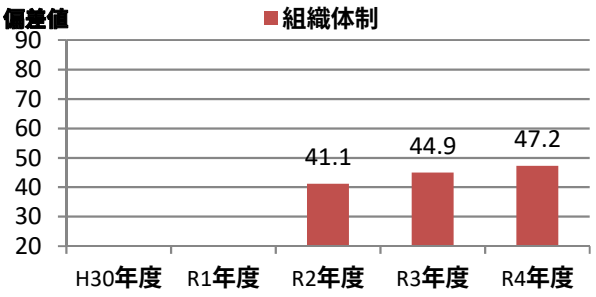
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

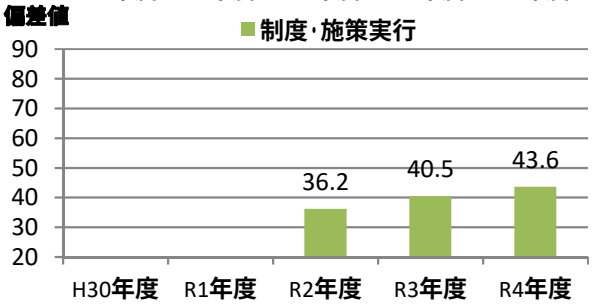
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

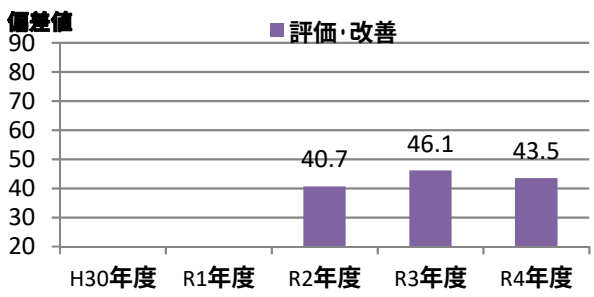
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2051～2100位	2201～2250位
総合評価	-	-	41.4(-)	45.1(↑3.7)	45.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



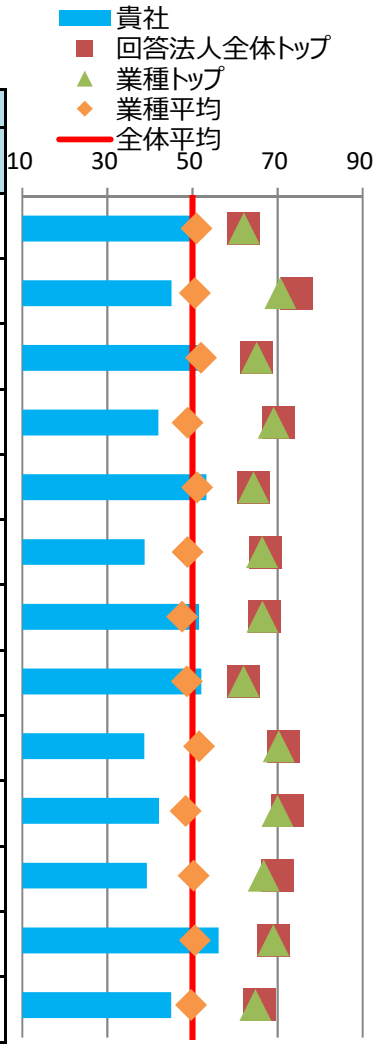






④評価の詳細分析

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	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**42.0**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**38.8**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**38.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**42.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**39.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **『人材の確保・育成・定着』については、当法人の重要課題として「5か年事業計画」にも掲げており、職員が満足して働ける職場作りを行うことは、人材定着に繋がり、さらには永続的な法人経営に繋がると考えます。**
健康経営の実施により期待する効果	**職場定着やサービス向上のために、職員の仕事に対する満足度やワークエンゲージメントの向上を期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下、仕事満足の職員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。**

※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.minnanowa.org/publics/index/89/

※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	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	TeamsやLINE等を活用しながら、従業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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	行政保健師および法人内看護師による栄養指導				
(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	職場において、毎朝、ラジオ体操あるいはストレッチをする時間を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.0**	%	(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	44.5	48.9	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	43.3	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.3	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**2021年度の職員アンケートの結果として、悩みやストレスがあると回答した職員が84%となっており、多くの職員がストレスを抱えている状態であった。そのストレスの要因としては、「自分の仕事」とする回答が65%あり、職場環境の改善を含めた課題として浮き彫りとなった。**
	施策実施結果	**法人内の公認心理師や精神保健福祉士によるメンタルヘルス相談窓口の積極的活用、定期的な上司による職員面談の実施を行った。**
	効果検証結果	**2021年度の職員アンケートの結果として、悩みやストレスがあると回答した職員が71%（▲13%）なった。また、そのストレスの要因として「自分の仕事」とする回答が51%（▲14%）となり、効果が表れたといえる。**
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。

012632

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:　012636

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：医療法人社団喜峰会

英文名：

非上場

■加入保険者：愛知県医療健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

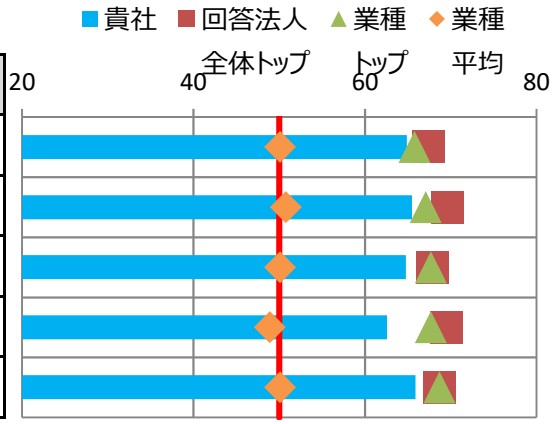
■総合順位：　**1～50位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.9**　↑3.2　（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	-	64.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	65.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	64.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	62.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	65.9	68.7	68.7	50.1



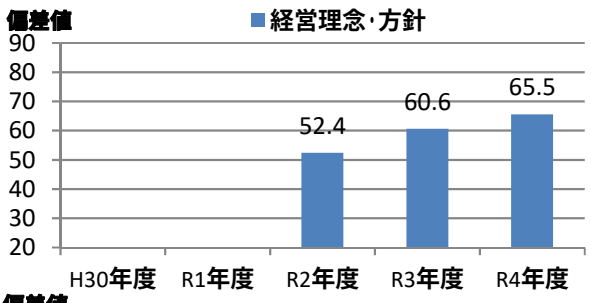
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

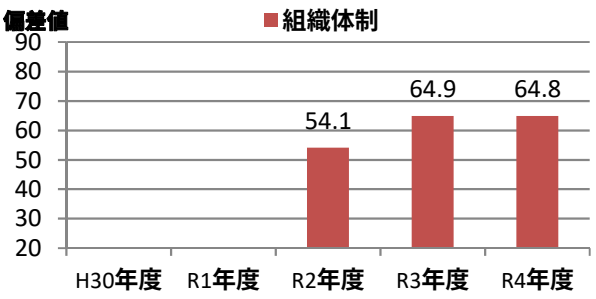
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

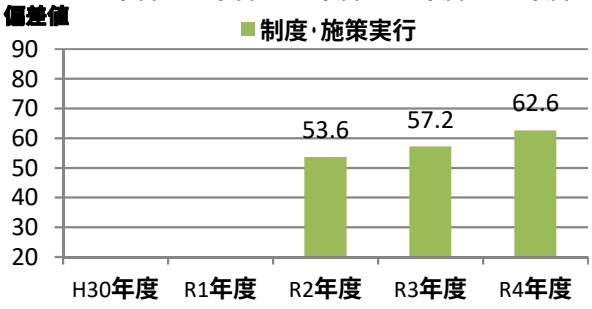
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

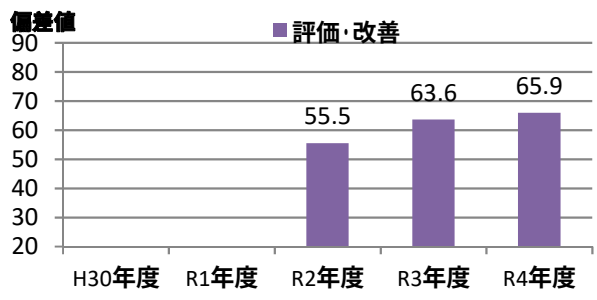
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	951～1000位	201～250位	1～50位
総合評価	-	-	53.9(-)	61.7(↑7.8)	64.9(↑3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



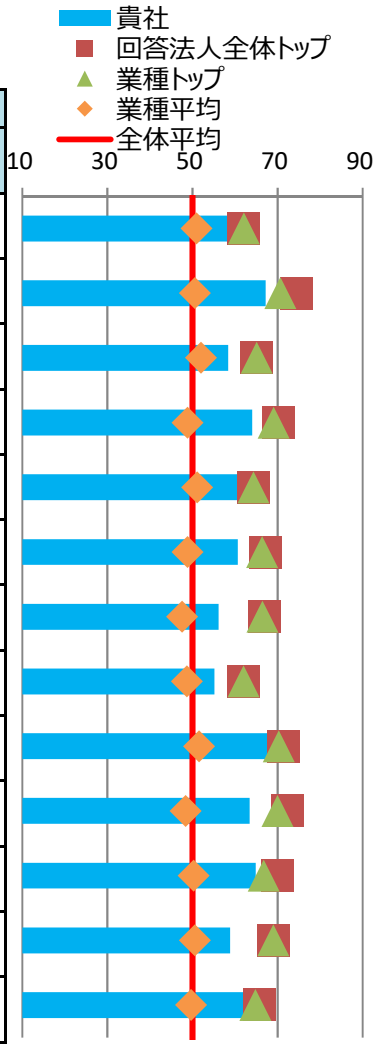






④評価の詳細分析

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	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.2**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**64.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **当法人の理念やクレドを基に、地域の皆さまへ医療法人として貢献をしていくためには、職員そしてその家族が心身ともに健康で、長く働いてもらうことの実現が100年企業を目指す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	**職員が安心して長く勤めたいと感じられることを期待している。2019年度から健康経営推進委員会を発足し、健康経営に関する取り組みを行うことで、約10%（過去5年平均）の離職率が6.8%に減少したが、最終目標の5%未満を目指すために、2021年度は特に福利厚生面の見直し（退職金制度の変更、アウトソーシングの導入、福利厚生社宅制度の新設等）を行った。2022年度以降にその効果を期待する。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://t-m-h.jp/wellness/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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**23**	回	**12**	回

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

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	**5.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.1**	%

■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	2022年4月より法人内通貨を導入　イベント参加や資格取得、感謝の際にポイント付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.1**	%

■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	管理栄養士中心に毎月の実績や嗜好調査を基にニーズ把握、健康配慮した食事提案、金銭補助、環境整備等協議				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.2**	%

■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	毎週、週はじめに全体朝礼に参加する職員が、腰痛対策運動、及びラジオ体操第1、第2を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**22.0**	%

■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	**83.3**	%
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	58.9	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.0	49.9	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	57.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	46.4	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	63.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	71.7	55.0	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	**法人内で多数の職種がかかわる中、クレドにもある周りの人へ関心を持ち、おたがいさまの精神で地域医療に取り組むためには、職員間のコミュニケーションの活性化が必須である。2019度の行事においては参加率が32.2%と低く、更にその後も新型コロナウイルスによる影響で、多くのイベントが中止、又は延期となったことにより従業員エンゲージメントの低下が懸念される。**
	施策実施結果	**法人内の登山同好会とコラボした登山や清掃活動、七夕コンサート等、感染対策に配慮し、開催することができたが、参加率は16.4%と低下した。導入した福利厚生アウトソーシングの利用者は37.5%であった。**
	効果検証結果	**イベントへの参加や、資格取得、感謝の気持ちを伝える際等に利用できるサンクスポイント（利用率：12.1%）や、福利厚生パッケージサービス(ベネフィット・ステーション)の活用（利用率：37.5%）がコミュニケーションの活性化につながると考えられる。引き続き広報を行うと共に満足度調査やアンケート等を実施して、職員にとって魅力的なイベントの開催や、感謝の気持ちを伝えあえる文化の醸成を促す。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙による喫煙者本人への悪影響を無くし、職員が健康的に長く働けることを目的とし、また喫煙により大切な家族や周囲の人を受動喫煙から守ることにもつながる。喫煙率の最終目標5%に対し、昨年の喫煙率は8.3%とやや減少したものの、平均喫煙年数は23.7年と高く、禁煙成功者はほとんどない（入退職者による影響が大きい）。**
	施策実施結果	**ポスター掲示（世界禁煙デー受動喫煙防止啓発等）や、職員健診での問診時に禁煙指導・禁煙アンケートを実施に加え、禁煙アプリの紹介、禁煙成功者に対するインセンティブを設けた結果、1名が禁煙成功となった。**
	効果検証結果	**昨年度の禁煙アンケートにおいて、禁煙をしたい理由に金銭面を挙げた職員が44.8%（20～40代では69.2%）であったため、若年層をターゲットに、禁煙成功者に対してインセンティブを設けた。その結果、20代男性1名が禁煙成功となり、その効果が見られた。禁煙はきっかけ作りが重要であると考え、今後はインセンティブのPR以外に、職員の結婚・出産等のライフイベントに合わせた禁煙へのきっかけ作りの支援を行う。**

※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:　012649

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：社会福祉法人信々会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

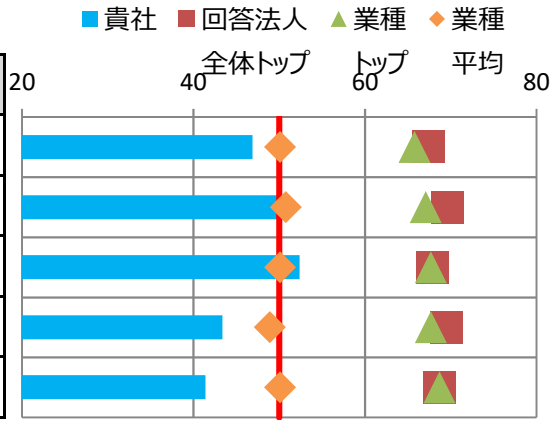
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.9**　↑3.4　（前回偏差値　43.5 ）

※「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	-	46.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	52.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	43.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	41.4	68.7	68.7	50.1



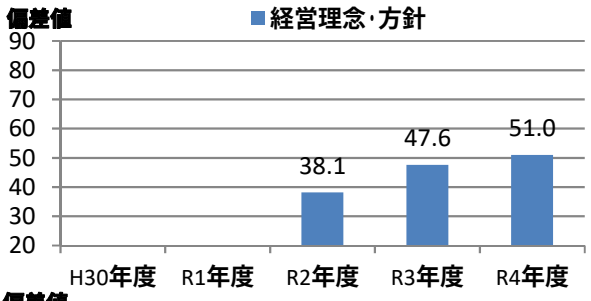
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

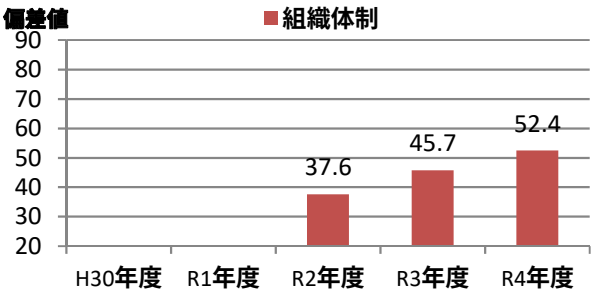
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

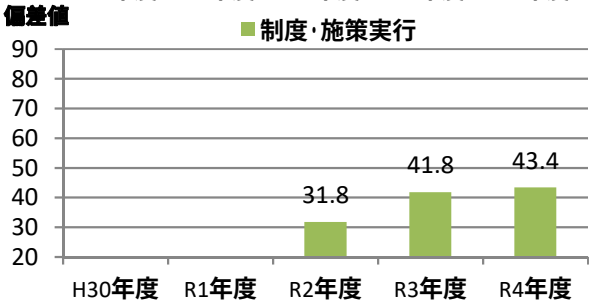
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

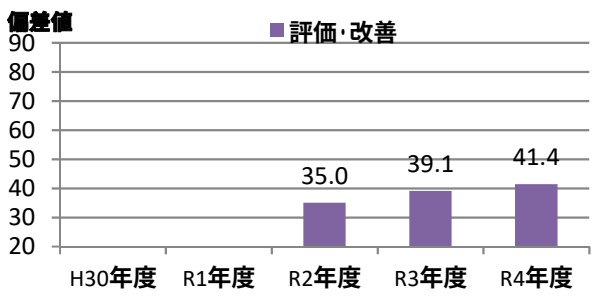
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2251～2300位	2201～2250位	2051～2100位
総合評価	-	-	35.8(-)	43.5(↑7.7)	46.9(↑3.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



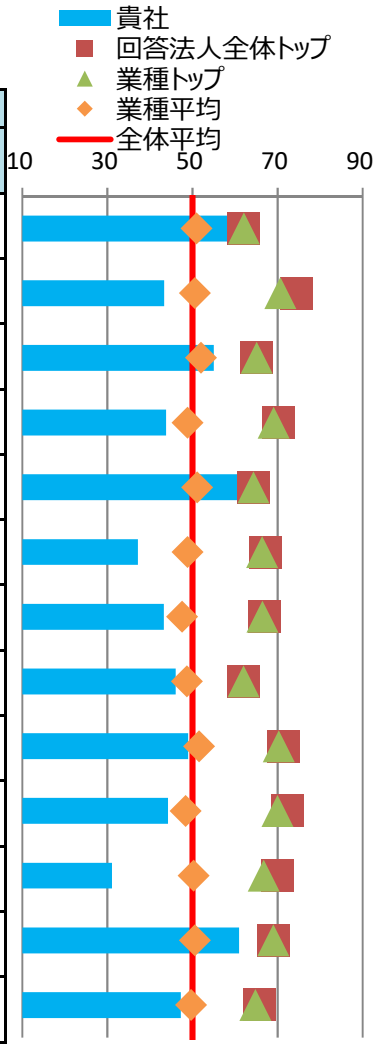






④評価の詳細分析

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	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**37.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**43.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**44.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**31.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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**
	経営目標である「健康で信頼感あふれる組織作り」を目指すためには、従業員が心身ともに健康であることが必要不可欠であり、従業員が良好な健康状態を保持することが、事業場の生産性及び活気ある職場作りのために重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の心身の健康を保持する為、ストレスチェック結果を基にメンタル面の負担軽減では、「ノーリフティングケア」「業務改善」「魅力ある職場ツールの展開」。身体面の負担軽減では、「特定保健指導」「禁煙指導」「女性相談窓口の設置」の取組みを推進することで、ストレスチェックにおける総合健康リスク係数の前年比10%減と健康診断における医師の所見ありの20%減を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.saka-group.jp/recruit/sss/staff.html https://www.saka-group.jp/recruit/pdf/declaration.pdf http://saka.nic-name.com/company/

※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	**5**	回	**0**	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	**1.8**	%	(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	ブログ・SNS・チャットで従業員案のコミュニケーションを促進し、風通しの良い職場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		%	(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	栄養士主体の料理教室を実施し、仕事と家庭の両立に配慮した、手軽で栄養豊富なメニューを紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	事業運営の為に運動器具を設置しており、その設備を従業員も使用できるように周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**66.7**	%
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	36.7	48.9	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	39.3	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.2	46.4	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	48.5	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.7	55.0	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	**健康経営の取組みを推進している途中であることもあり、直近のストレスチェックの結果、「上司・同僚の支援」が低く、「仕事の量とコントロール」の負荷が高く、改善に至っていないことが判明した。これらが、従業員のメンタル面に影響を及ぼし、事業場の生産性の低下に影響を及ぼしている為、引き続き改善に向けて取り組む必要がある。**
	施策実施結果	**半期毎に魅力ある職場づくりのためのアンケートを実施し、その分析結果を基にワークショップを開催後、効果検証を行うサイクルを構築。このサイクルを繰り返し行い、優先度の高い課題から取り組みを行っている。**
	効果検証結果	**ストレスチェック実施→アンケート実施→ワークショップ実施→アンケート実施とワークショップの前後でアンケートを実施することにより上司同僚の支援と仕事の量とコントロールの項目に改善が見られた。また自分たちで事業所の問題点を考えることで風通しの良い職場づくりにつながり、数値改善につながった。**
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	**インフルエンザ等感染症が事業場内で発生した場合、感染した従業員の健康はもちろんだが、感染した従業員が休職することで感染していない従業員に係る業務の負担が増加する。また、介護施設であることから顧客(高齢者)への感染リスクも増加するため、感染症を持ち込まないための予防対策を徹底する必要がある。**
	施策実施結果	**感染症の対応及び平時の対応を含めたBCP業務継続化計画を策定し、複数回の研修を通して職員へ周知した。また、BCP業務継続化計画は定期的に現状へ則した内容へ見直している。**
	効果検証結果	**実際に事業場で感染症が発生した際にBCP業務継続化計画を基に、感染症が発生した事業場においては初動対応・その後の対応を迅速に行うことができた。また、事業場単体で感染症対応にあたるのではなく、他部署からも応援・物資の支援等を行うことで感染拡大の防止に繋がった。**

※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:　012650

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：社会福祉法人今山会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

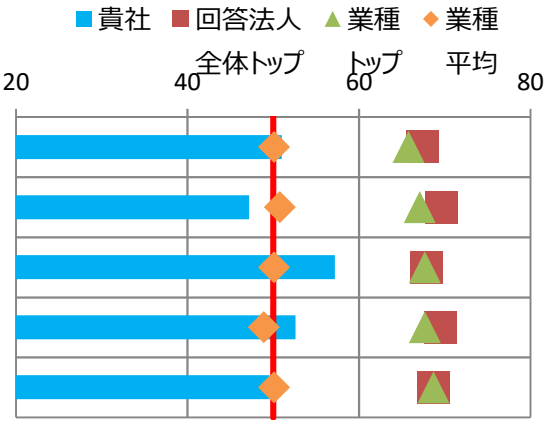
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.0**　↑0.2　（前回偏差値　50.8 ）

※「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	-	51.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	57.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	52.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	49.6	68.7	68.7	50.1



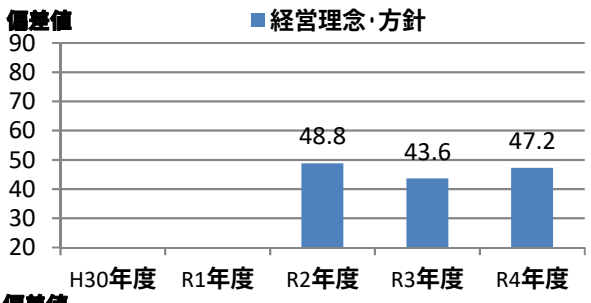
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

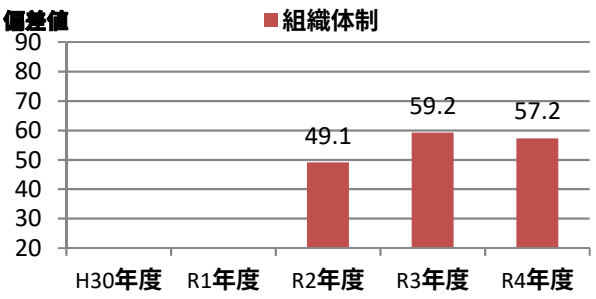
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

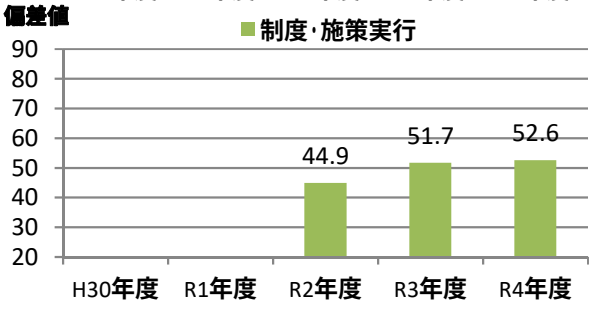
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

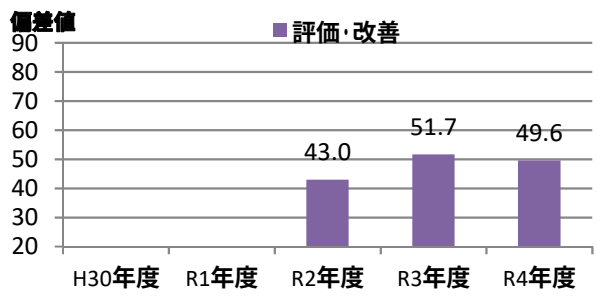
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1451～1500位	1551～1600位
総合評価	-	-	46.3(-)	50.8(↑4.5)	51.0(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



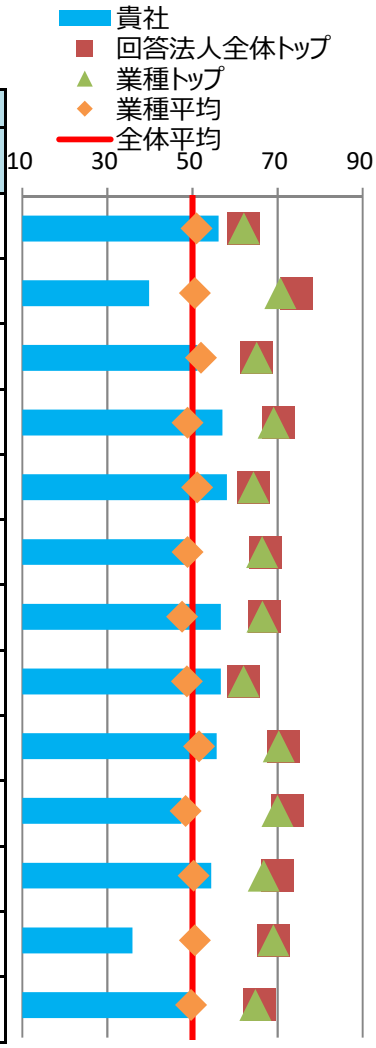






④評価の詳細分析

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	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**39.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.2**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**35.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **労働人口が減少する中、御縁を頂いた従業員の方々が、健康で長く定年を超えても働ける職場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	**従業員が長くいつまでも活躍の場があり活き活きと働けることを期待する。具体的指標として、中途入社も多く、50歳以降の採用もあるため、60歳以降の就業継続率を90%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	**http://imayamakai.or.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**3**	回	**1**	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	**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	コロナ過で職員旅行や外食による懇親ができないため社内でランチ懇親会を開催した。食事代は法人負担。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士が栄養管理した食事を摂ることができる。食事代補助。

(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	**23.5**	%

■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	朝礼が始まる前に館内放送でラジオ体操を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.8**	%

■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	**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	55.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.9	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	45.7	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.7	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.0	55.0	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	**冬期のインフルエンザノロウィルスによる施設まん延を予防するとともに、従業員の感染による業務の遅滞と従業員の感染拡大、重篤化を予防する観点から、また、現在は新型コロナウイルスの予防も含め、流行状況の情報を従業員へ提供するとともに、注意喚起や予防策の情報発信を行う。**
	施策実施結果	**インフルエンザ、ノロウイルスの感染　0名**
	効果検証結果	**情報提供と、行動自粛などの施策を実施したことで感染症の予防に繋がったものと考えられる。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**受動喫煙防止法の施行もあり、喫煙による本人または周囲への害を無くすことで、従業員がいつまでもできる限り健康で働き続けられるように禁煙を法人全体で推奨し、喫煙者との定期的な面談により禁煙できるように支援している。**
	施策実施結果	**喫煙者21名(2021年度）→17名(2022年10月現在)**
	効果検証結果	**入退職もあるが、昨年から喫煙者4名減少している。所属長や同僚からのアドバイスなど、人との関りによって、禁煙外来を使わずご自身の意思で協力者がいるという心強さもあってか辞めることができている。禁煙を推奨する社風ができてきている。**

※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:　012680

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：社会医療法人祐愛会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

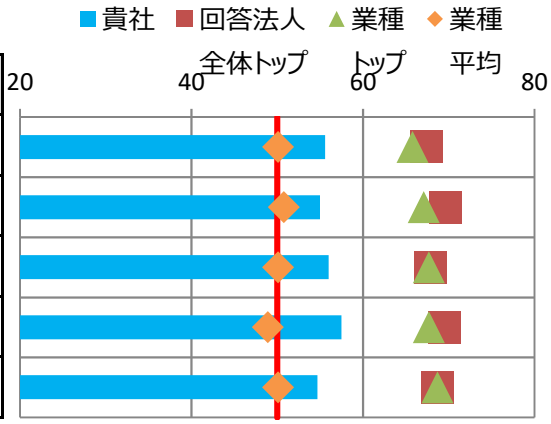
■総合順位：　**951～1000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.6**　↓1.2　（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	-	55.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	55.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	56.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	57.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.7	68.7	68.7	50.1



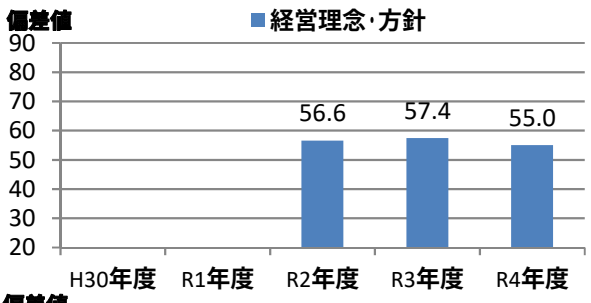
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

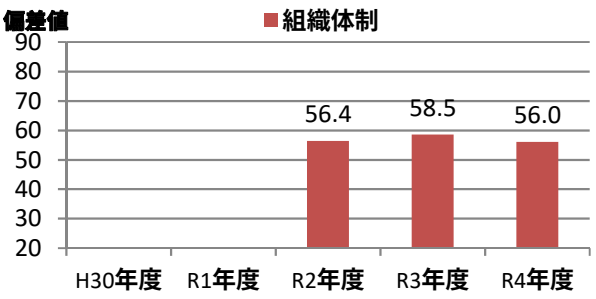
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

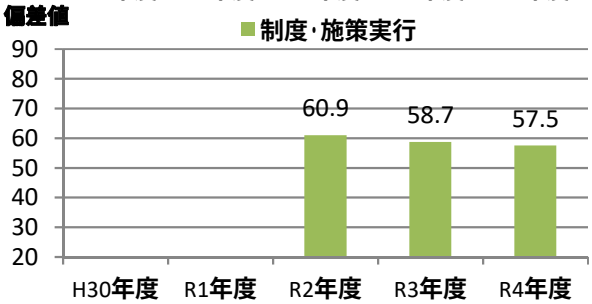
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

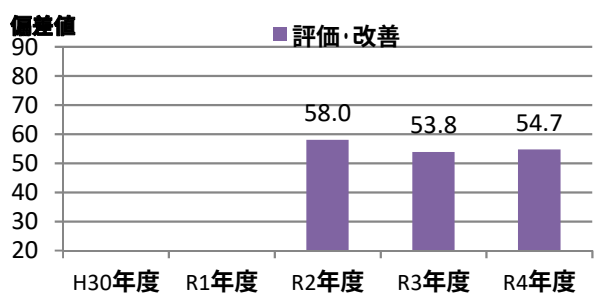
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	601～650位	751～800位	951～1000位
総合評価	-	-	57.8(-)	56.8(↓1.0)	55.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



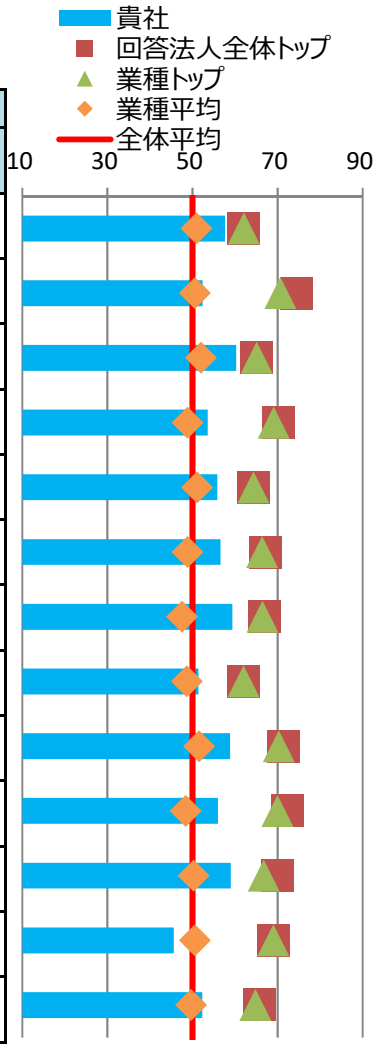






④評価の詳細分析

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	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.3**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.4**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.0**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **少子高齢化で生産人口が年々減少し採用が更に厳しくなる中、職員が健康で長く働いてもらうことの実現と継続が永続的に事業を行う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	**職員が健康で長く働き続けることを目標としている。具体的な指標として入職3年度の定着率80%を目指し、また離職率5%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.yuai-hc.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	**1**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**4**	回

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

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	**90.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社内でのコミュニケーション促進ツールとしてアプリを法人契約をして提供している

(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	**98.0**	%

■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	外部事業者・管理栄養士による個別相談窓口を設置している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	佐賀県が実施する歩こうsagatocoへ参加して歩く習慣つけを行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.3**	%

■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		%

※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	55.9	48.9	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	58.1	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	46.4	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	59.0	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.4	55.0	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	**15年前から敷地内禁煙を開始して職員の禁煙に向けて身体に及ぼす影響や精神面に及ぼす影響などの働きかけを行っているが、20%からなかなか下げ止まりの傾向が続いている。喫煙状況のアンケート調査を実施した。**
	施策実施結果	**全職員に世界禁煙デーには禁煙の啓発活動をメールで行った。また、喫煙者に対して積極的に保健師介入を行った結果、現在13.9%まで減少した。**
	効果検証結果	**積極的に保健師が介入し、職員が禁煙に成功した情報を提供したり禁煙について助言を行いながら減少につながった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**コロナ禍で会議がオンラインになり、また部活や懇親会等のコミュニケーションを取る機会が大幅に減少したため、職員のストレスとなり、コミュニケーション不足によるミスや生産性の低下に繋がる可能性があるため改善が必要でる。**
	施策実施結果	**コミュニケーションツールであるアプリを導入し、現在までに職員の99%が利用している。また、新入職員歓迎会や忘年会をオンラインにて開催し、約7割の職員が参加した。**
	効果検証結果	**現時点ではコミュニケーションの改善の定量的評価はできていないが、定性的な評価をするためアンケートを行ったところ参加した職員の6割が満足と回答した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012725

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：社会福祉法人あおば厚生福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

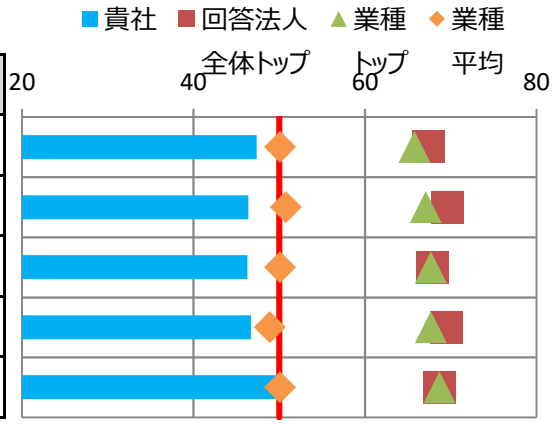
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.4**　↓0.6　（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	-	47.4	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	46.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	46.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	46.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	49.7	68.7	68.7	50.1



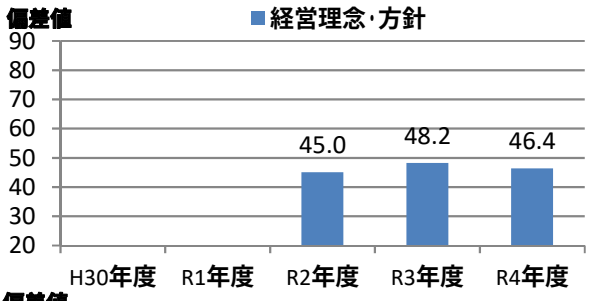
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

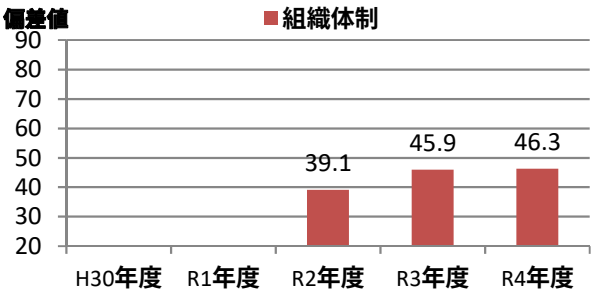
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

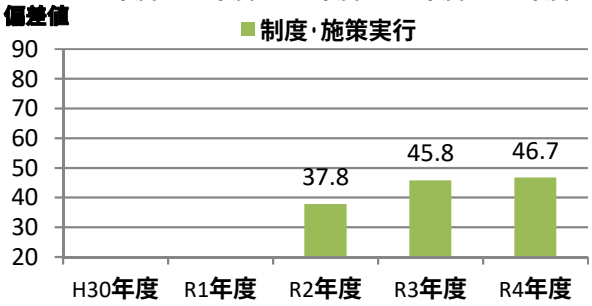
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

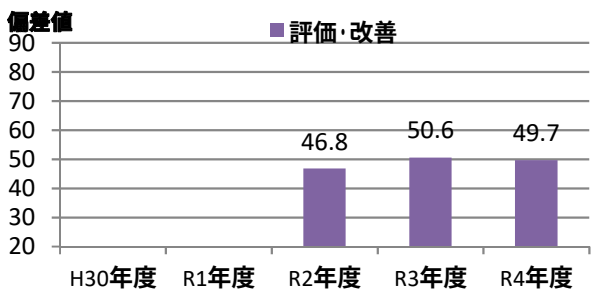
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1901～1950位	1801～1850位	1951～2000位
総合評価	-	-	42.9(-)	48.0(↑5.1)	47.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



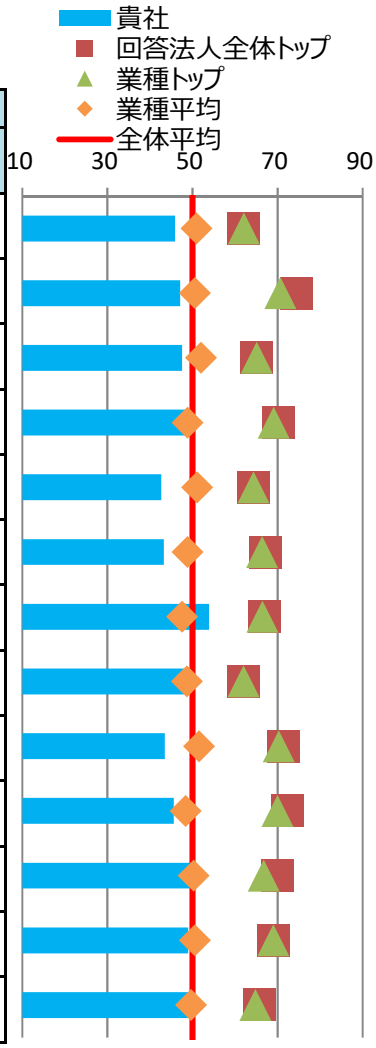






④評価の詳細分析

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	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.1**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**49.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**43.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**45.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **少子高齢化が進行するなか、労働人口は減少傾向にあります。一方で福祉分野に対するニーズが高まる状況で人材の確保は厳しさを増しています。** **以前から高齢者福祉・児童福祉においては人材定着も課題としており、当法人でも例外ではありません。働き方改革の取り組みにより定着率は向上していますが、サービスの向上のためには職員が満足して働ける職場づくりが重要となります。**
健康経営の実施により期待する効果	**職場定着やサービス向上のために、職員の仕事に対する満足度やワークエンゲージメントの向上を期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下、仕事満足の職員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。**

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://aoba-welfare.or.jp/news/358/

※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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**4**	回

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

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	**96.1**	%	(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	LINE Woksを導入し、社内の連絡事項の共有や、広報誌を定期的に配信をしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**52.8**	%	(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	専門職が栄養管理している給食を、金銭補助を通じて職員に提供している。

(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	**56.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置
取組内容	カラオケルームや、施設の交流スペースに卓球台を設置している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**52.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**25.3**	%

■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	**66.7**	%
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	47.6	48.9	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	49.3	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.9	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	44.7	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	46.4	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	49.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	32.7	55.0	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	**介護施設ということもあり、従業員が感染することで高齢者への感染リスクを考え、感染症についての勉強会、スタンダード・プリコーションと予防接種の実施が必要。**
	施策実施結果	**感染症についての勉強会、スタンダード・プリコーションと予防接種の実施により、スタンダード・プリコーションの全職員の実施。予防接種は実質100%接種。**
	効果検証結果	**実施により、流行時期の高齢者のインフルエンザ感染者は0名。職員も0名の感染者であった。**
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	**介護・保育施設では、利用者の対応、多職種連携、多様な勤務形態等があり、ストレスが蓄積しやすい職種であるため、ストレス関連疾患の発生予防に取り組まなければならない。 ストレスを蓄積する要因として、コミュニケーション不足があげられる。また、コミュケーションはメンタル疾患の早期発見にもつながる。 そして、利用者支援上も不可欠である。**
	施策実施結果	**経営会議においてコミュニケーション状況を把握した。 所属長から職員への声がけを強化した。**
	効果検証結果	**職員への健康習慣アンケートの結果では、73%の職員が職場にストレスを感じていると回答していた。 また、仕事の一体感に関する項目が全国平均と同レベルの2.7点だった。一体感はコミュニケーションの影響を大きく受けることから、3.0点を目指しえて施策を再考することとしている。**

※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:　012738

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：社会医療法人博愛会

英文名：

■加入保険者：北海道医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

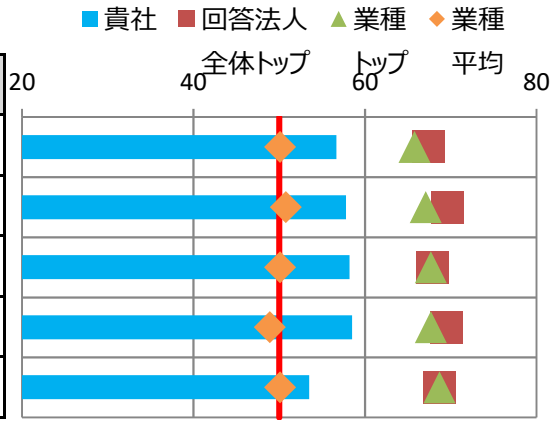
■総合順位：　**851～900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.7**　↓0.1　（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	-	56.7	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	57.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	58.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	58.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	53.5	68.7	68.7	50.1



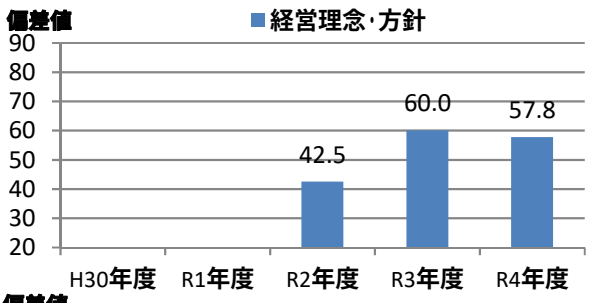
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

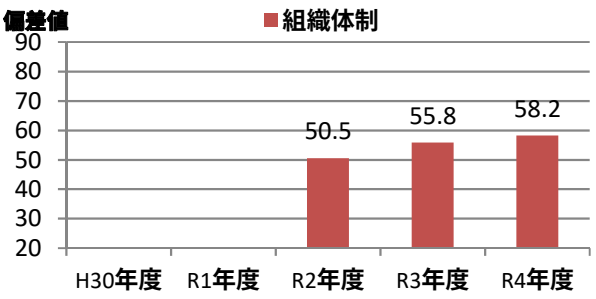
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

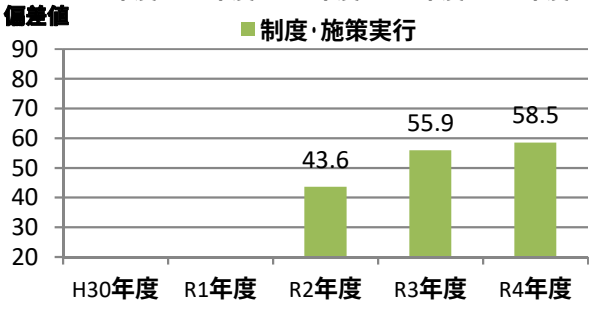
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

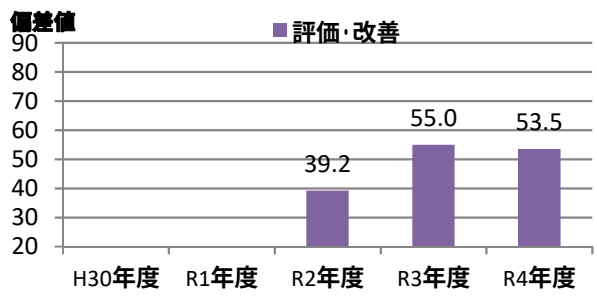
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1851～1900位	751～800位	851～900位
総合評価	-	-	43.3(-)	56.8(↑13.5)	56.7(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



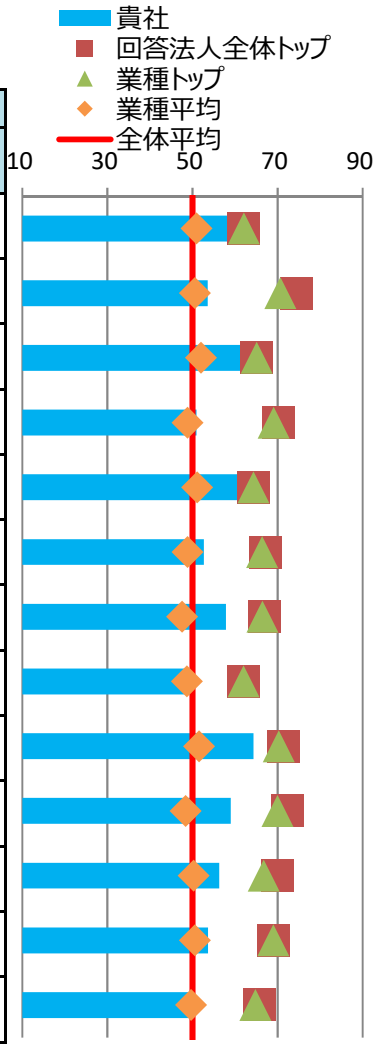






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.0**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **専門職が多い医療・介護・福祉の現場で、働き手が不足している状況のなか、全職員とその家族が、仕事と生活（家庭）を調和させ、心身ともに健康で充実して働き続けることができる職場環境を整備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	**健康意識の向上を啓蒙し受診率のアップ、生活習慣の改善率の向上で喫煙率の低下、就労に対する満足度の向上で時間外労働の削減、有給取得率のアップ、所属長による面談の実施状況の向上を期待している。具体的な指標としては、二次検診受診率は昨年度は37.7%であるが引続き、100%を目指し、メンタル休職者は昨年度は4名となっており、こちらも0名を目指す。**

※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.hakuaikai.org/about/nextgeneration-2/

※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）	**41**	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	**75.5**	%

■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	職員全員にThanksカードを配布、月毎に集計し、本人へ返却している。

(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	職員に牛乳券を配布し、カルシウム摂取の促し。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	エレベーターを使用せず、階段を使用するように働きかけている。

(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	**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	**60.0**	%

※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	59.3	48.9	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	52.5	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.9	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	54.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	46.4	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	56.1	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	55.0	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拡大により、医療・介護現場での施設内感染を防ぐ必要がある。病院ではコロナウイルス陽性者の受入も行っているため、感染拡大防止に対して、職員へ統一した情報提供が必要である。また、職員の罹患による勤務調整や、院内・施設感染への対策が必要である。**
	施策実施結果	**コロナ疑い時の連絡体制の整備、業務での感染時・疑い時の休みを、有給ではなく、特別休暇扱いとするなど対策をしている。また、症状のある職員や家族がいた場合、PCR検査を早急にできるようフローを作成。**
	効果検証結果	**連絡体制を整備し、感染疑いの職員・家族の有症状者のPCR検査を早急に対応できるようにした為、感染拡大を未然に防ぐことができた。また、感染時の休みを特別休暇扱いとしたことにより、休みを取りやすい環境を整えることができた。**
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:　012743

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：社会福祉法人いつつ星会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

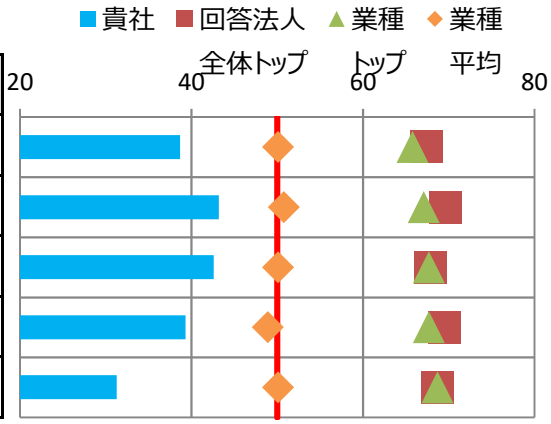
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**38.7**　↓1.8　（前回偏差値　40.5 ）

※「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	-	38.7	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	43.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	42.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	39.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	31.3	68.7	68.7	50.1



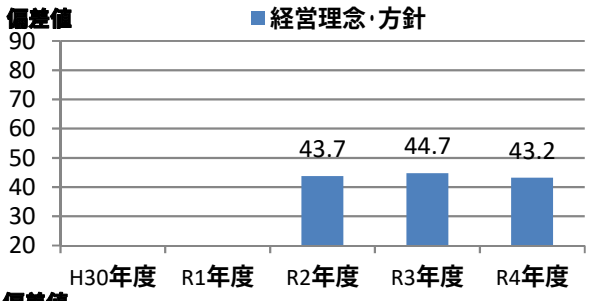
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

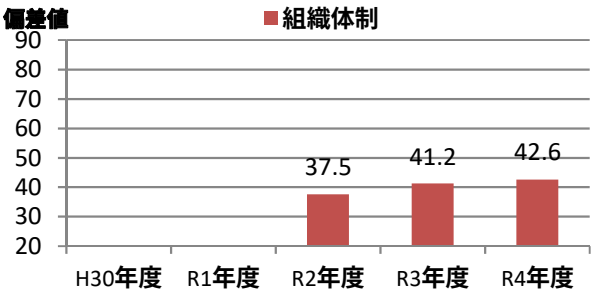
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

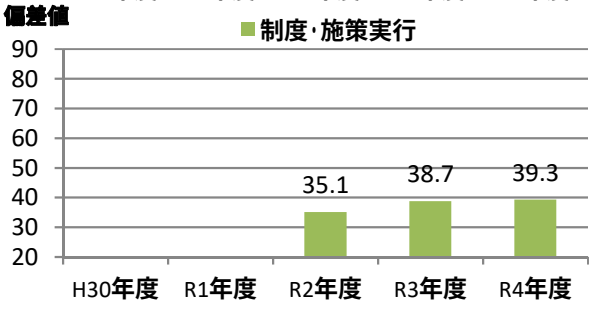
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

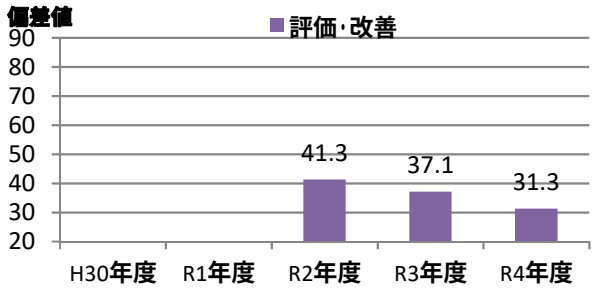
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2051～2100位	2401～2450位	2751～2800位
総合評価	-	-	40.0(-)	40.5(↑0.5)	38.7(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



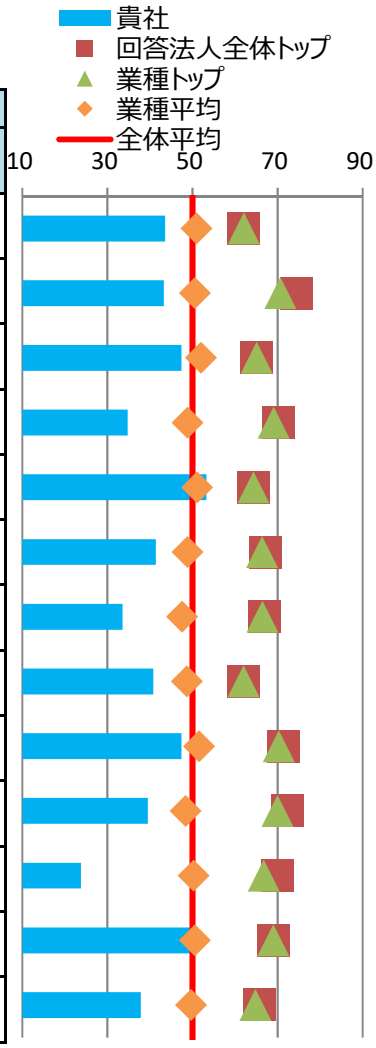






④評価の詳細分析

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	**43.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**34.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**41.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**33.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**39.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**23.8**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**37.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が長く働き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、中途入職した従業員の５年後定着率５０%以上を目指す。** **産休・育休復帰後の就業継続率を現在の１００%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	上記以外の文書・サイト
URL	http://itutuboshi.com/

※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	**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	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	**90.0**	%	(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	その他				
取組内容	社内の自動販売機にカロリー表示のシールを貼っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**60.0**	%	(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	二戸スイミングスクールと提携している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.0**	%	(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	34.6	48.9	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	36.2	48.9	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	35.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	46.4	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	41.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	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	**腰痛を原因として、就業内容に制限を求める従業員が増えてきている。自己努力だけでは腰痛を防ぐことができないため、組織として腰痛対策を行うことが必要である。**
	施策実施結果	**腰痛を原因とする退職や異動、業務できない従業員はいなくなった。**
	効果検証結果	**毎年5,000円を上限に腰痛ベルト購入費用を補助することで、自分に合った腰痛ベルトを選ぶことができるようになった。また、現在腰痛がない場合でも、予防としての使用を勧めていきたい。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012764

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：医療法人熊愛会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

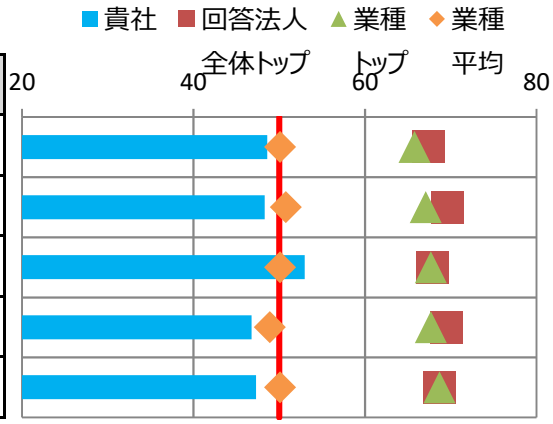
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.6**　↓1.9　（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	-	48.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	53.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	46.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	47.3	68.7	68.7	50.1



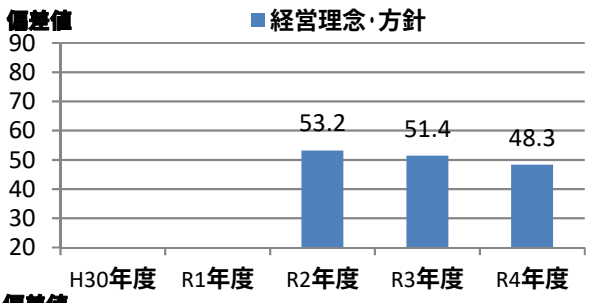
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

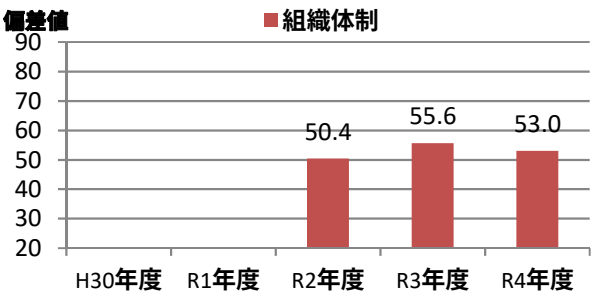
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

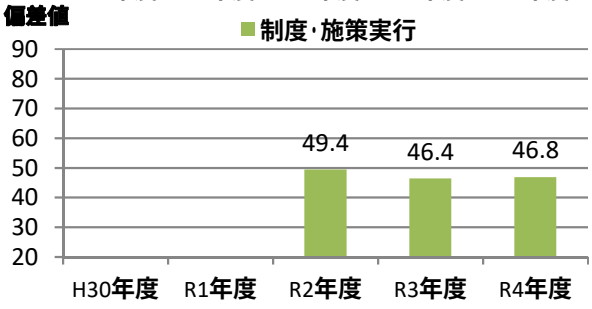
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

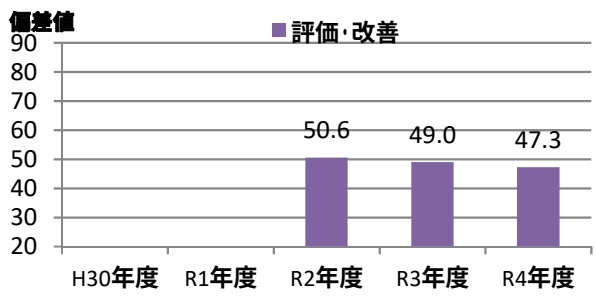
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1501～1550位	1801～1850位
総合評価	-	-	51.1(-)	50.5(↓0.6)	48.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



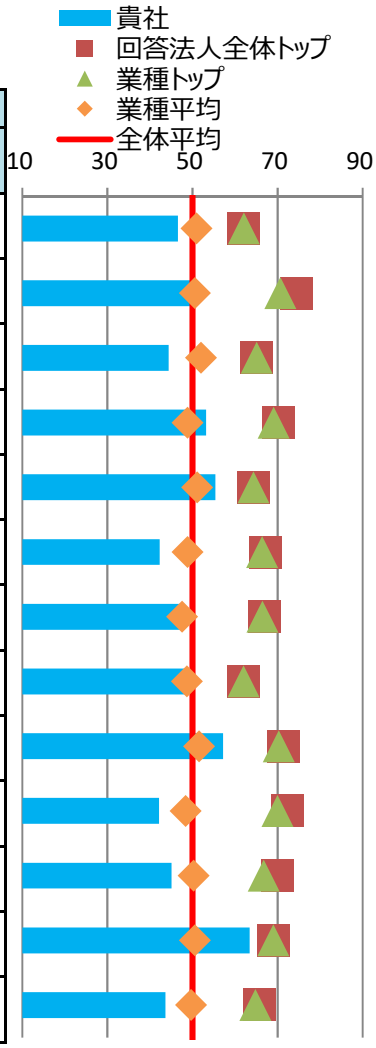






④評価の詳細分析

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	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**42.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**47.9**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**42.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**45.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**43.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材不足は病院で患者様対応をする上で深刻な影響を及ぼす。人材が十分でない場合、外来の診察や入院の処理等業務が滞り、病院に来院して頂いた患者様に多大なる迷惑をかけることとなる。また、各職員の業務負担も増え残業時間の増加や心身の疲れが取れず、次の勤務が来るという悪循環が生まれてしまう。**
健康経営の実施により期待する効果	**各職員の心身の健康を保つ事により、心の不調での欠員・生活習慣病での欠員を失くし職員の定着を図ることが出来る。また、健康経営を掲げることにより新規採用の増加も見込まれ、各職員の業務負担軽減や残業時間の削減を図ることが出来る。**

※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	**http://www.knh.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）	**12**	回	**9**	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	**50.0**	%

■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	職員間のコミュニケーション向上の為、イベントを開催し金銭を支援している。ソフトボールクラブ有り。

(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**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	管理栄養士による職員の栄養指導及び健康レシピの紹介を行っている。

(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	**80.0**	%

■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	毎月 1 回ヨガ講師を招き、ヨガの教室を開催している。

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

※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	49.8	48.9	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	40.2	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	46.4	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	56.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.5	55.0	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が昨年発生してしまった。不調者の言動・行動を早期発見する事が出来ない環境であった**
	施策実施結果	**ストレスチェックを実施し、高ストレス者の産業医への訪問等支援を行った。**
	効果検証結果	**現時点でのメンタルヘルス不調者はゼロである。今後も、管理職に対しては研修等を取り入れ、職員の心身ともに健康で働ける職場を作って行く様に指導していく。職員に関しても不調があればすぐに相談できる窓口を設置し、長期に渡って休職する事が無い様に対応していく。**
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: 012782

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：医療法人順秀会

英文名：THE JUNSHUKAI MEDICAL FOUNDATION

■加入保険者：全国健康保健協会愛知支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

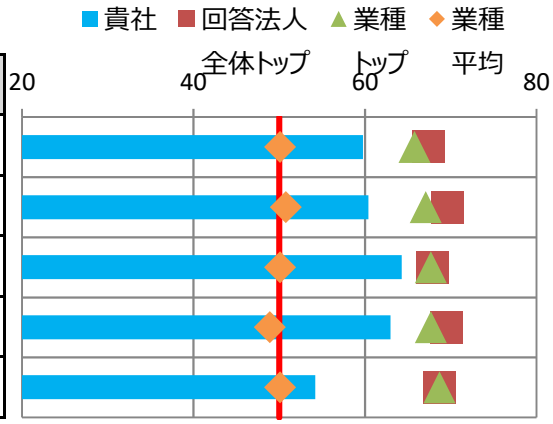
■総合順位： **551～600位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **59.8** ↑0.3 （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	-	59.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	60.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	64.3	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	63.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.2	68.7	68.7	50.1



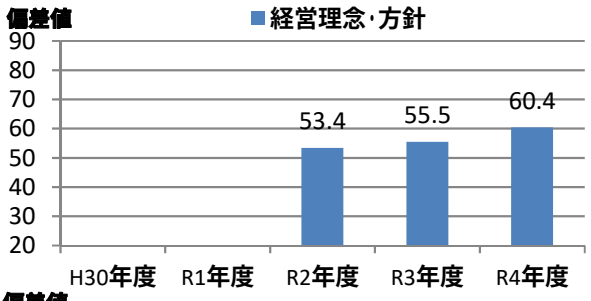
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

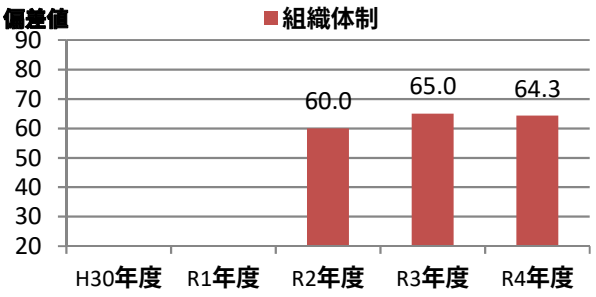
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

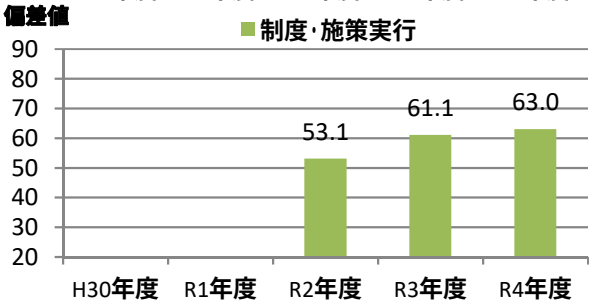
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

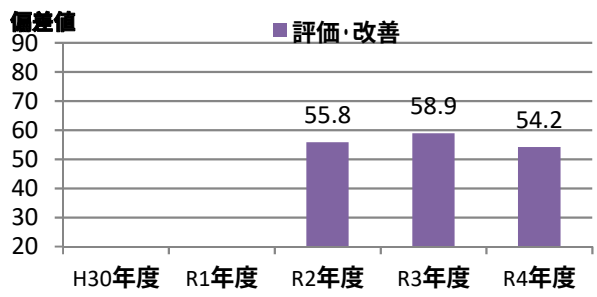
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	851～900位	451～500位	551～600位
総合評価	-	-	55.4(-)	59.5(↑4.1)	59.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



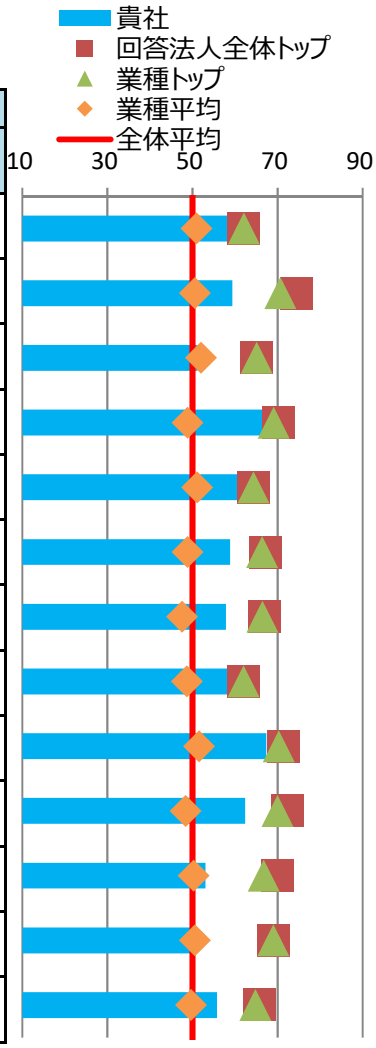






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.2**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**67.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**67.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.8**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **医療法人に於いては多くの職員が国家資格を有する専門職である。専門性を維持するためには現状の知識や経験だけではなく、自ら積極的にスキルアップする姿勢が肝要である。単に就労するのではなく、医学に対する意欲を維持する精神的な土壌が必要であり、その機運を醸成する組織の活性化こそが持続可能な医療レベルの向上につながる課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従来、専門職に対する個人的アプローチを進めてきたが、今後は職種別アプローチを組織単位で進め、集団内の競争心や互助心を刺激することにより、主体的かつ積極的な行動を惹起し組織を活性化させる。一方で業務集中を回避するため各々の施設内人員だけでなく、法人内他施設からも臨機応変な対応を促進することで業務を平準化し、労働時間の適正化を進め、在宅時間12時間以上を確保する。**

※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	http://www.junshu.jp/rinen/rinen.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）	**12**	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	**63.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	ベジタブル同好会「野菜を食べよう！プロジェクト」家庭菜園で収穫した野菜料理を持ち寄り昼食会を開催。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■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	職員の健診結果や食生活において感心のある情報をヒアリングし動画作成と配信を行っている。

(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	**87.7**	%

■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	運動をプラス10分追加する企画を実施した。運動習慣の少ない職員も気軽に参加し参加率が増加した。

(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	**74.3**	%

■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	**68.0**	%

※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	60.8	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.9	55.0	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	**健康診断結果において毎年、脂質代謝異常の所見が多い傾向にある。生活習慣の改善が必要であると考えてきたが、運動習慣のある従業員が40%にとどまり、昨今コロナ禍による生活習慣の変化が影響してBMI値が上昇傾向にある従業員が多く見られた。肥満は脂質代謝異常へ影響を及ぼすため、運動習慣の重要性を理解し、運動を実施するきっかけ作りが必要であると考えた。**
	施策実施結果	**いつもの運動より10分多く運動する「運動イベント」を企画した。参加者には健康診断で利用出来るオプション検査チケットを発行するインセンティブを付与した。**
	効果検証結果	**全職員を対象にしたイベントの参加率は73.4%で、実施後、参加者の60%が運動習慣を継続している。更に2020年度の脂質代謝異常の有所見者が69%であったのに対し、2021年度は51%まで改善が見られている。啓発活動と運動習慣の定着は職員の運動に対する意識変容・ヘルスリテラシーを向上することに繋がった。コロナ禍でも手軽に開始できる運動のきっかけ作りを提供できたことは有効であった。**
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	**新型コロナウイルス患者対応に最前線で向き合う医療従事者として業務負担が増大した。更に職員の感染など突発的な人員不足が発生した際、一時的に法定外労働時間が増大した。仕事をする上で、業務内容、仕事の量、職場の人間関係等、様々なストレス要因により精神的、身体的に支障をきたすため、十分な睡眠確保のために残業時間を減らし、インターバルの確保が重要である。**
	施策実施結果	**毎月の委員会にて長時間労働者の原因、解決策検討を当事者だけではなく管理職も交えて行った。また業務改善の目的で各施設毎に改善のためのリスクアセスメントを毎月2題ずつ義務づけ業務マニュアルを作成した**
	効果検証結果	**2021年度の法定外労働時間は2018年度と比べて、月45時間超18%減少、月80時間超20%減少と、いづれも減少した。長時間労働者を把握し、委員会を通じて解決策を検討することは、長時間労働を是とする人事制度、職場の風土を払拭し、長時間労働の慢性化抑止になるだけではなく、当該職員とその管理職の意識改革にも繋がった。**

※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:　012791

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：社会福祉法人あかつき福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

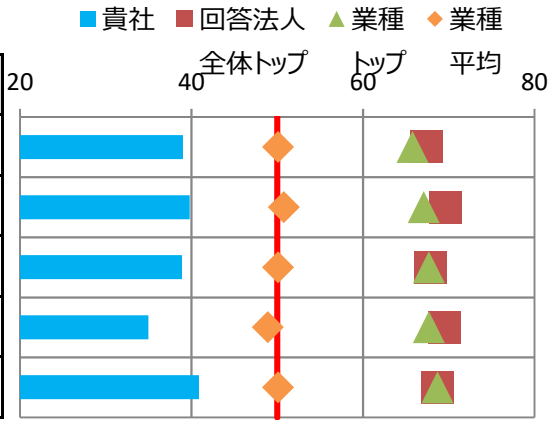
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**39.0**　↑0.4　（前回偏差値　38.6 ）

※「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	-	39.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	39.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	38.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	40.9	68.7	68.7	50.1



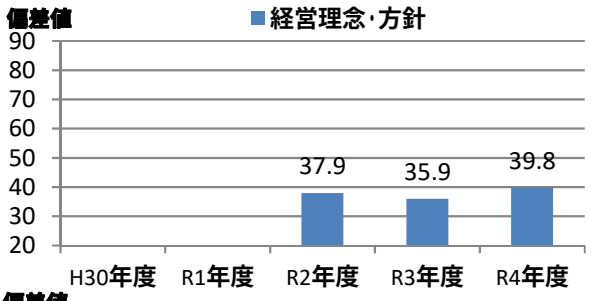
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

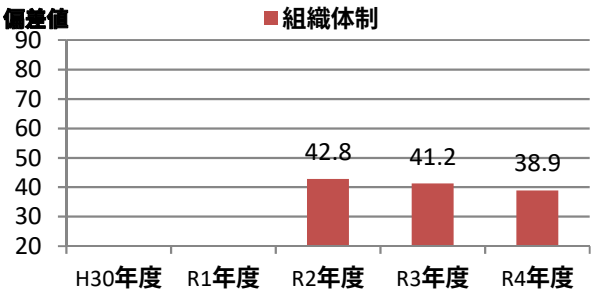
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

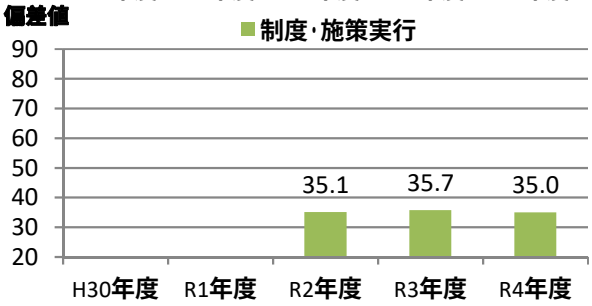
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

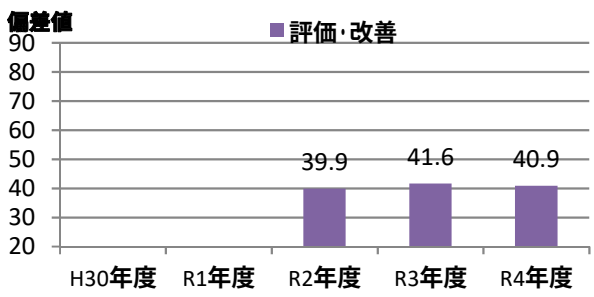
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2151～2200位	2451～2500位	2751～2800位
総合評価	-	-	38.9(-)	38.6(↓0.3)	39.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



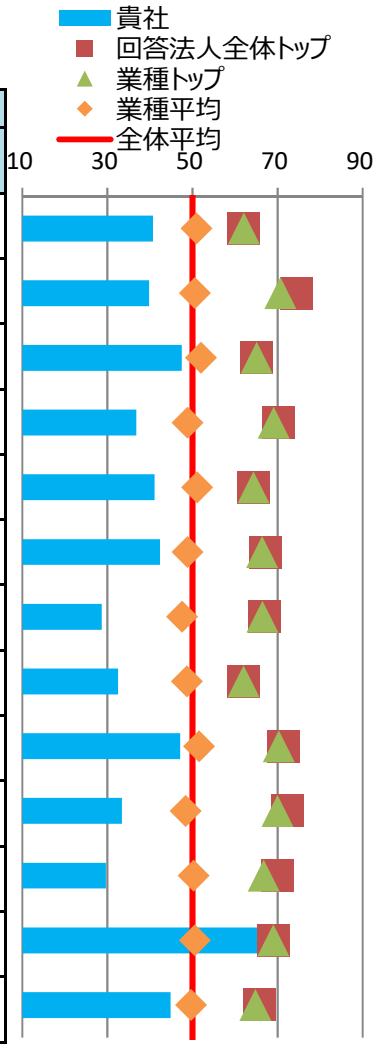






④評価の詳細分析

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	**40.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**39.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**36.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**41.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**42.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**28.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**32.5**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**33.4**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**29.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**67.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**44.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **ワークライフバランスの充実は職員のパフォーマンスを向上させ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	**年次有給休暇の取得日数を増やすことで職員の健康の確保や増進、モチベーション向上に繋がることを期待している。具体的な指標として、年次有給休暇取得日数が５～６日/年に留まっている職員割合を令和３年度の11%から令和８年度までに５%以下に引き下げることを目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.m-akatsuki.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	法人内で定期的にスポーツイベント等を開催し、職員間のコミュニケーション促進に向けて取り組んでいる				
(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	**20.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士に給食管理をしてもらっており、栄養バランスのとれた給食を提供している				
(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	**80.0**	%

■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	法人内で定期的にスポーツイベントを開催し、運動不足解消に取り組んでいる				
(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	**20.0**	%

■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	34.3	48.9	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	30.0	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.2	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	55.0	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	**事業所が分散しており、職員間のコミュニケーションがとりにくい部分もある。 職員間のコミュニケーション不足は業務にも支障をきたすのでコミュニケーションの促進を図ることが課題である。**
	施策実施結果	**職場環境や職員間のコミュニケーションに関するアンケートを実施した。その結果、何が問題になっており、どう改善していく必要があるのかが明確になった。**
	効果検証結果	**「挨拶はもちろんのこと、何気ない会話や声掛けをこまめに行い、普段から話しやすい雰囲気を作ることを心がけている」や「気になることや伝えるべきことがあれば、個々で職員に声をかけ、ゆっくりと話を聞く時間を取ったり、その後の様子も聞くように心がけている」等を実施し、法人全体の平均点が2.88点だったのが、箕面市立障害者福祉センターささゆり園では3.07点と高い数値になった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　012796

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：社会医療法人聖医会

英文名：syakaiiryouhoujin seiikai

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

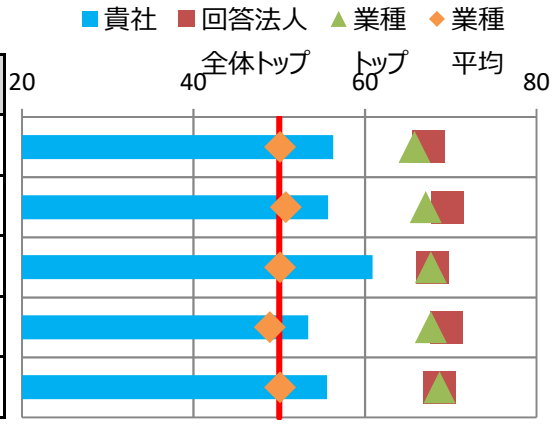
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.3**　↑2.2　（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	-	56.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	55.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	60.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	53.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	55.6	68.7	68.7	50.1



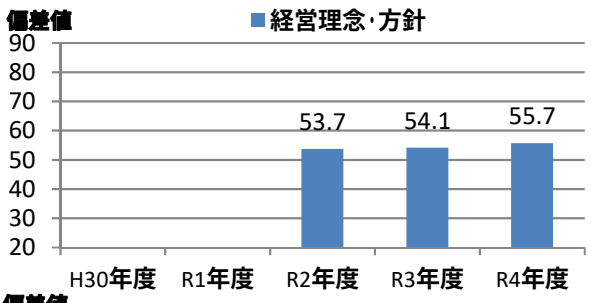
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

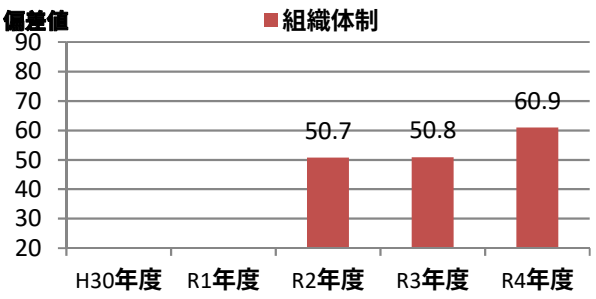
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

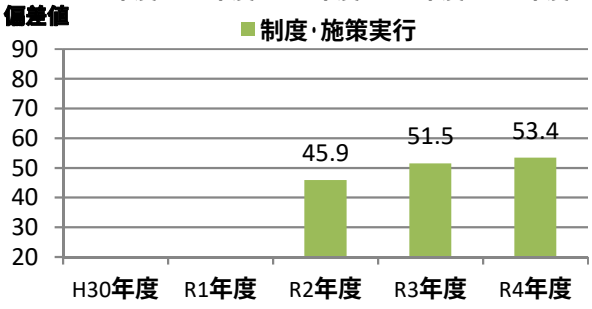
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

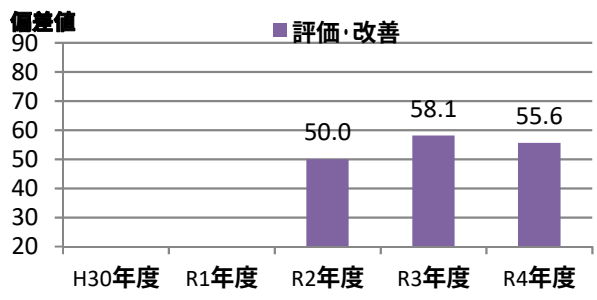
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1051～1100位	901～950位
総合評価	-	-	50.4(-)	54.1(↑3.7)	56.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



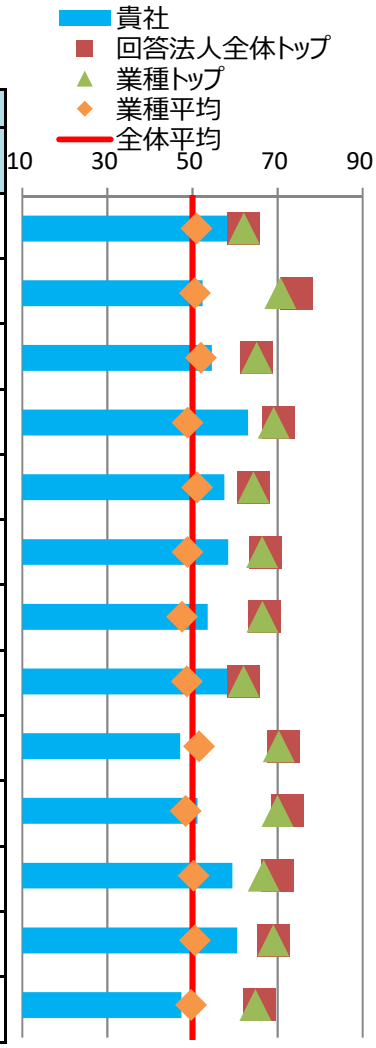






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **郊外という地域性や人口減少で新規採用が難しくなる中で、在籍している有資格者の職員にできるだけ長く勤めていただけるように福利厚生面を充実させていく事と、新規採用数を増やす事が事業継続計画の大きな課題である。また、ハラスメント等の問題からメンタルヘルス不調にならないために研修等を実施しアブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの低減を図っていきたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員満足度やエンゲージメントを向上させ、働きやすさや働きがいの向上を図る事で、新規採用数の増加や離職率の低下に繋がることを期待している。具体的には新卒・中途採用の5年定着率を70%以上を目指し、離職率を7%以下に改善する事を目指す。**

※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://southernregion.jp/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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**4**	回	**2**	回

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

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	**88.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**77.9**	%

■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	地域の祭り等に組織として参加する事で、従業員のボランティア活動促進への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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	食生活改善が必要な職員に対し、栄養相談室にて摂取カロリー等の指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	各事業所リハビリ室を開放し、休憩中や退勤後運動の場として活用してもらい運動習慣定着を行っている。				
(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	**92.3**	%
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	48.9	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	48.9	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	49.0	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.9	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	48.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.2	55.0	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	**働くうえで就業意欲を低下させる要因に肩こりや腰痛症が上げられ、医療・介護職の職業病として肩こりや腰痛が大半を占めており、実際に当法人においても肩こりや・腰痛持ちの職員が多数診られている。肩こりや・腰痛は仕事をするにあたり、モチベーションの低下や生産性の低下に繋がるため改善が必要である。**
	施策実施結果	**理学療法士や作業療法士による肩こりや腰痛に対する個別指導や研修等を実施した事で、身体に対する意識に変化が生じ、就業時に肩こりや腰への負担をできるだけ軽減できるような姿勢や働き方を行うようになっている。**
	効果検証結果	**定量的に数値判定等はできていないが、職員への声掛け・質問等においては、肩こりや腰痛への意識向上が図れ、日々の運動への意識向上もみられてきているとの回答が多かった。**
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	**日々の業務の中でルーチン化されている業務が本当に適切であるかを、健康経営推進委員会として各部署に依頼し業務の洗い出しを行ってもらった。その結果、業務が標準化されルーチン化される事は業務効率を高めている事は事実だがその業務が何の目的で始められたのか分からない状態で業務を行っている部署が多かった。そのため労働時間の適正化を図るため生産性の向上を目的とした業務の改善が必要である。**
	施策実施結果	**ルーチン化された業務の削減と見直しを行った事で、始めは中々慣れないという声も聞かれていたが、労働時間の適正化を図るように働きかけ労働時間の適正化が図れるようになった。**
	効果検証結果	**労働時間の適正化という事への意識を各部署で持ってもらう事により、ルーチン化された業務の見直しを行って変化が見られた点を各部署に委員会報告を行ってもらった。各部署からの報告として、今まで行っていた業務の目的が分からないまま行っている業務もあり、業務内容を適正化した事で効率が上がったという意見が聞かれた。**

※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:　012799

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：社会医療法人千秋会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

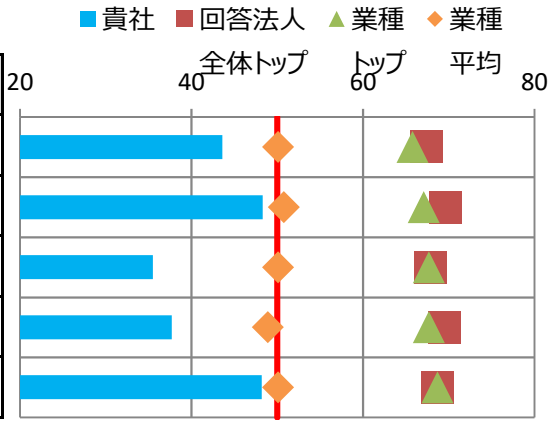
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**43.6**　↓1.5　（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	-	43.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	35.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	37.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	48.2	68.7	68.7	50.1



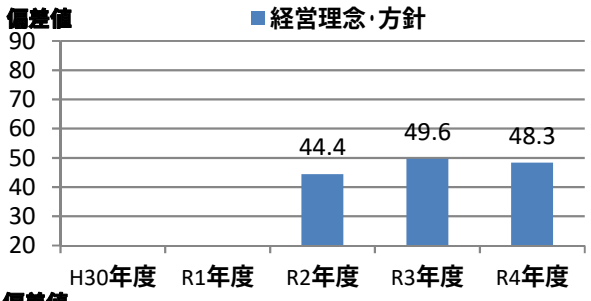
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

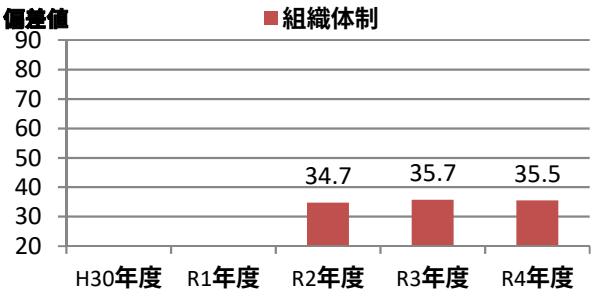
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

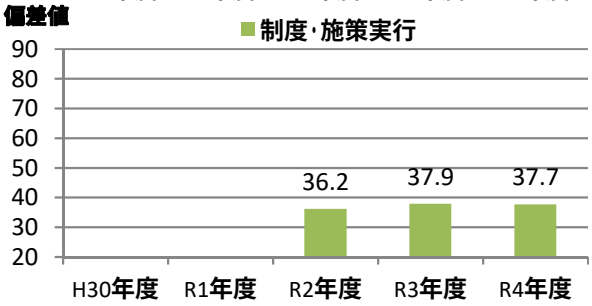
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

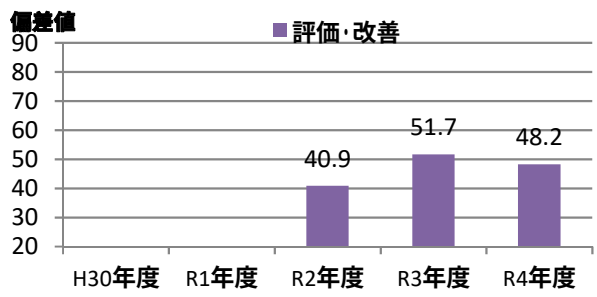
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2101～2150位	2051～2100位	2401～2450位
総合評価	-	-	39.8(-)	45.1(↑5.3)	43.6(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



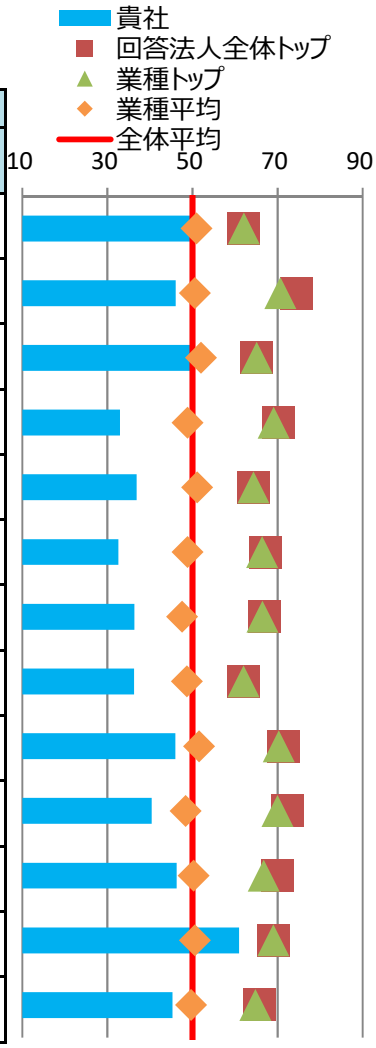






④評価の詳細分析

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	51.0	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.9	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.0	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.9	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.6	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	36.4	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	36.3	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	46.0	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	40.4	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	46.3	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.0	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	45.3	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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** **①精神面、身体面の不調による休職者があること** **②入職から３～５年経過した中堅になりかけの職員から毎年一定数の退職があること** **③６０歳以降の高年齢の職員が増加が今後想定されることから、そうした職員に元気に活躍していってもらいたいこと** **など、優秀な人材の定着が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**①精神面の不調による職場離脱者、生活習慣病等による体調不良者の減少により、人材定着の効果を期待する。** **②健康づくりイベントの開催により、職員の満足度と健康意識の高まりを期待する。** **③健康経営優良法人の認定取得のＰＲ効果により、優秀な人材の採用につながることを期待する。** **なお、①～③につなげるため、2022年度は運動習慣者比率15%以上、特定保健指導実施率15%以上を数値目標として掲げている。**

※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.inokuchi.or.jp/upload/docs/2205kenkoukeiei.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	**3**	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	**80.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	InBodyの数値を競うコンテストを開催。3人1組の多職種チームで競う職場活性化のための企画である。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.1**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	自販機メニューを特保飲料に変更、職員弁当のカロリー表示など

(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	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	InBodyの数値を競うコンテストを開催。3人1組の多職種チームで競う職場活性化のための企画である。

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

※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	38.1	48.9	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	36.5	48.9	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	43.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.1	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	46.4	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	46.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.2	55.0	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	**健康経営度調査のフィードバックによると偏差値が平均以下と低い値であり、課題と考えている。そのため、協会けんぽ広島支部から送付されるヘルスケア通信簿をもとに衛生委員会で検討し、特に特定保健指導実施率と運動習慣者比率が例年低い値となっていることに着目した。特定保健指導実施率については、中高年齢の職員割合も多く、健康維持向上のためにも改善していく必要がある。**
	施策実施結果	**協会けんぽ広島支部から送られてくる特定保健指導対象者について、例年、特定保健指導の受診を勧めてはいるが、特に今年は個々の職員に粘り強く説明し、受診を勧めた。**
	効果検証結果	**例年１～２名程度の受診にとどまり、受診率は15%を切る水準であったが、今年度は６名が受診し、受診率は33.3%となり、目標の15%を達成した。生活習慣病予防の効果検証は数値としてはこれからであるが、受診者の健康意識については改善が図られたと考えている。**
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	**健康経営度調査のフィードバックによると偏差値が平均以下と低い値であり、課題と考えている。そのため、協会けんぽ広島支部から送付されるヘルスケア通信簿をもとに衛生委員会で検討し、特に運動習慣者比率が例年低い値となっていることに着目した。特に、コロナ禍により、運動不足、コミュニケーション不足が懸念されることもあり、これらの改善が課題である。**
	施策実施結果	**運動習慣と職員間コミュニケーション促進を目的として、ＩｎＢｏｄｙの数値改善を競うコンテストを開催した。３名1組のチーム制とし、2021年度は63名21チーム、2022年度は66名22チームが参加した。**
	効果検証結果	**2021年度におけるInBodyの数値を競うコンテストでは、参加63名中30名の職員が数値を改善した。また、参加者の評判もよかったため、2022年度も開催することとなった。取組期間は約５ヶ月設けており、運動習慣者比率の向上にもつながったものと考えているが、具体的な数値検証は今後進めていくこととしている。**

※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:　012882

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：社会福祉法人陽翠水

英文名：SocialWelfareCorporation Hisuisui

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

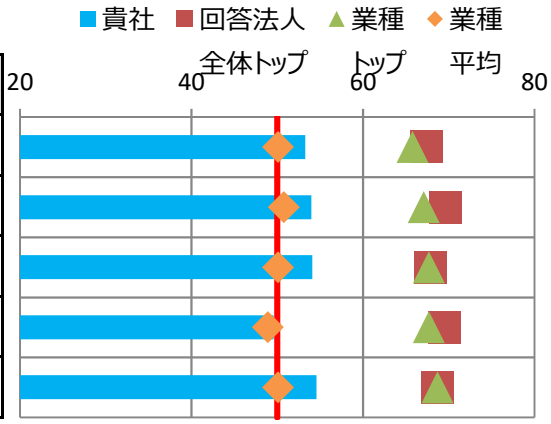
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.3**　↑0.1　（前回偏差値　53.2 ）

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

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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	54.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	54.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	49.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.6	68.7	68.7	50.1



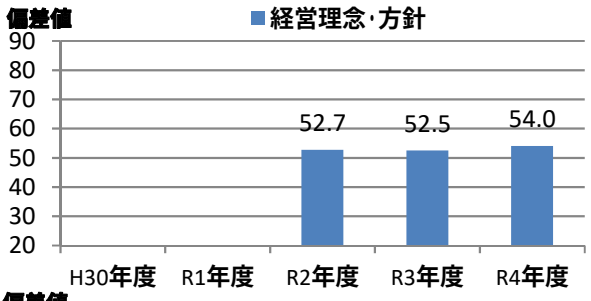
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

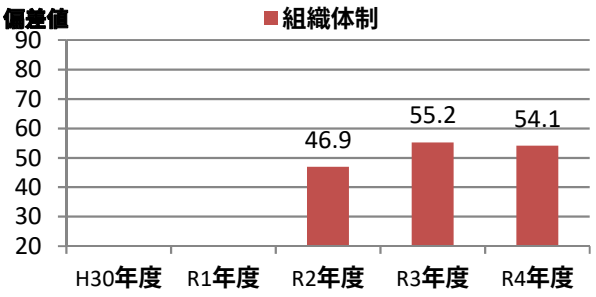
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

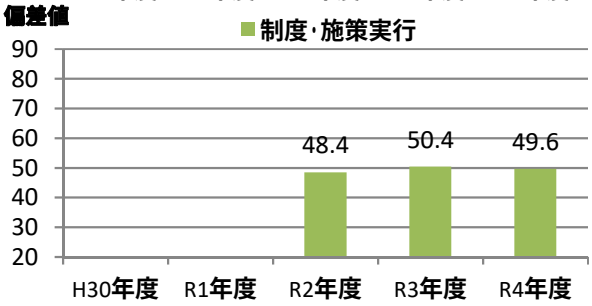
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

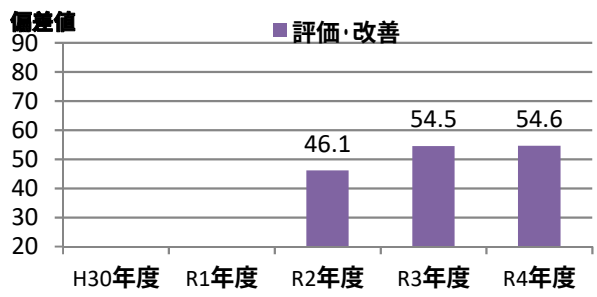
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1151～1200位	1251～1300位
総合評価	-	-	48.7(-)	53.2(↑4.5)	53.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



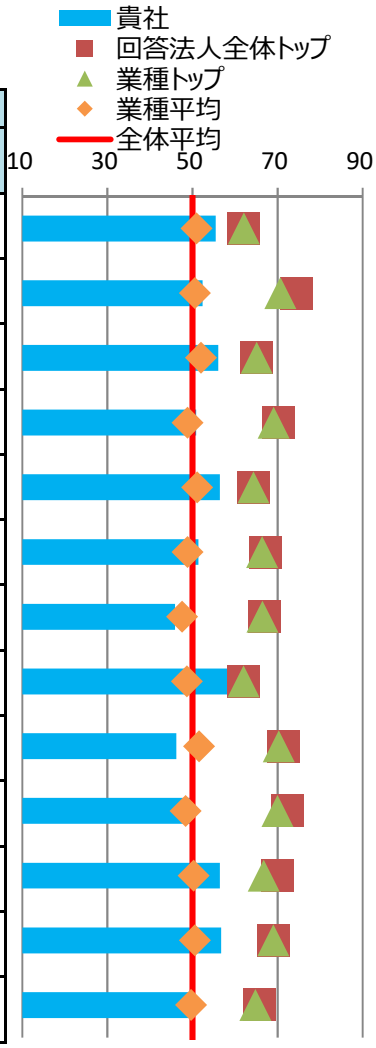






④評価の詳細分析

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	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**45.9**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **私事情による長期休職が生じた場合に、退職の選択をせずに働き続ける事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	**復帰して働きたいと思われる職場を目指す。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	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**https://www.wam.go.jp/wamnet/zaihyoukaiji/pub/PUB0201000E00.do?_FORMID=PUB0219000&vo_headVO_corporationId=1617105362**

※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	**1**	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	**10.0**	%	(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	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	コロナ禍で地域での祭り等のイベントが中止されており、参加していない。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**0.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.0**	%

■食生活改善

取組概要	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	管理栄養士の栄養管理が出来ている昼食を職員価格で提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**15.0**	%	(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	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	運動機能低下の防止ため冊子を作成した。自己体力測定を行い記録し、心身機能の維持を目指す。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(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	**50.0**	%
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	51.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.9	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	52.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.9	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	43.4	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.0	55.0	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	**感染対策指針を短期間毎で更新し、迅速かつ確実に周知させる改善が必要になった。**
	施策実施結果	**会議開催頻度を増やし、変更点は全職員へ社内メールで周知させた。未読者には指導をし既読率は100%である。**
	効果検証結果	**感染症が疑われる場合の対応が周知され、感染の拡大を防げている。**
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	**平均年齢があがり、体力不足やつまずき事故が増えた。**
	施策実施結果	**ストレッチブックを作成し配布した。３か月ごとに体力測定を行い記録を更新していく内容になっている。**
	効果検証結果	**無理のないよう、個人のペースで実施できるようにと考えたが、10%しか実施できていなかった。**

※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:　013103

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：社会福祉法人敬友会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

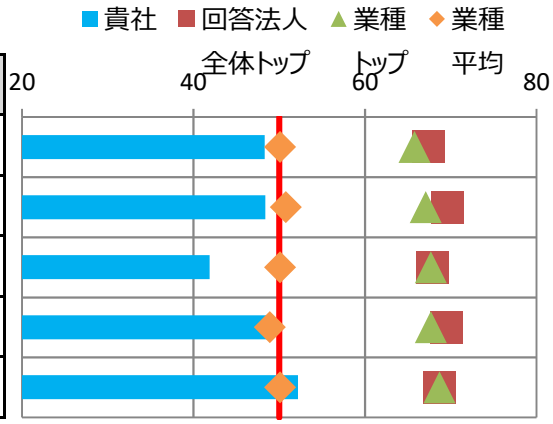
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.3**　↑1.0　（前回偏差値　47.3 ）

※「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	-	48.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	41.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.2	68.7	68.7	50.1



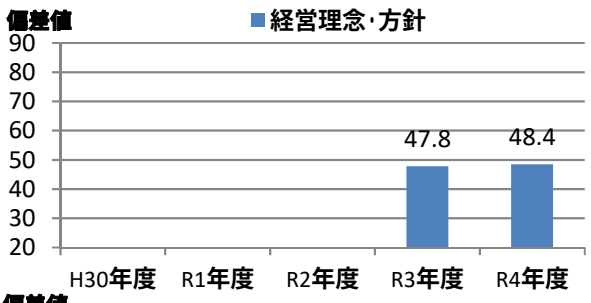
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

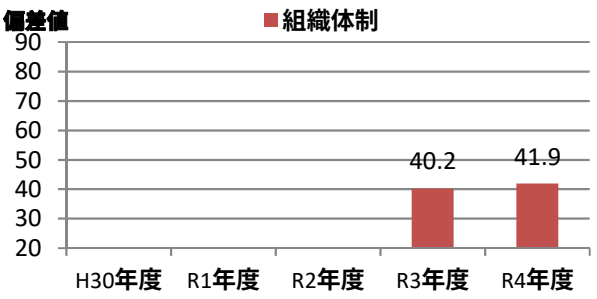
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

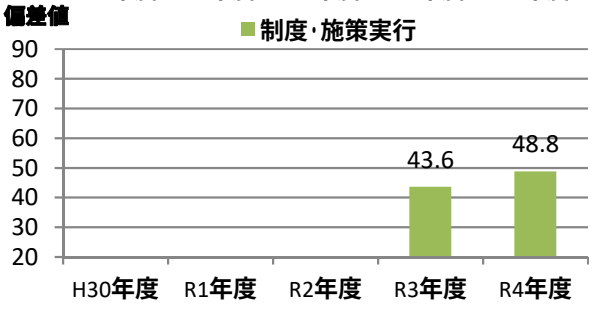
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

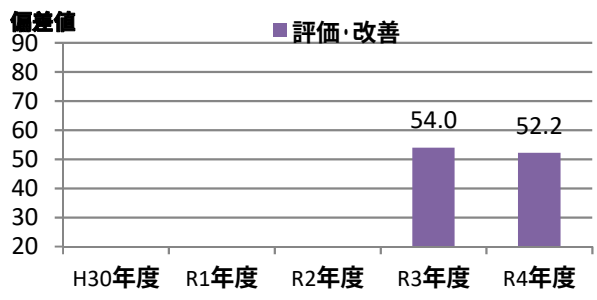
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1851～1900位
総合評価	-	-	-	47.3(-)	48.3(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



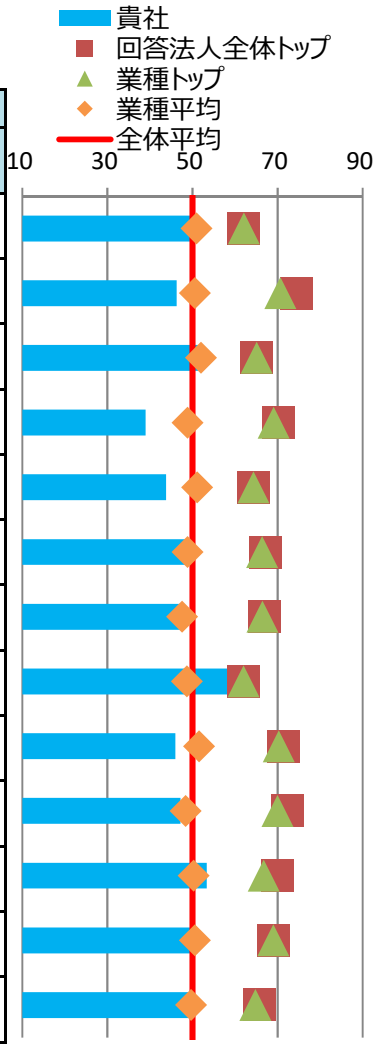






④評価の詳細分析

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	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**39.0**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.6**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **健康な状態を維持し勤務することが出来る環境作りは、組織の活性化に向けて非常に重要であり、利用者に対してより良いサービス提供をするうえでも、職員の健康は重要な課題となります。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員ならびにその家族の健康は組織の活性化につながり、利用者に対してより良いサービスの提供することで、地域社会への貢献など次なる活動へ繋げていきたい**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.keiyuu-kai.or.jp/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	**8**	回	**1**	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	**6.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	ソフトボール大会開催（約70名　全従業の１割強参加）

(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	**11.7**	%

■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	高齢者施設内で高齢者向けに提供している栄養管理された食事を職員も金銭補助を受けながら喫食出来る

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.7**	%	(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	福利厚生としてスポーツクラブを安価に利用出来るようしている

(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	**90.0**	%
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	51.6	48.9	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	48.9	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	54.6	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	49.9	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	48.2	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	46.4	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	47.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.5	55.0	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	**適正体重維持率が増加傾向にあり、ＢＭＩが高値の職員や運動習慣者比率などが低い状態となっている。原因として職員の健康への意識づけの低さ。法人としての改善への取り組みが少ないことが課題となっている。**
	施策実施結果	**イントラネットで健康に関する情報提供及び健康イベントの案内を実施。生活習慣病の高リスク者である特定保健指導及び労災二次健診対象者に個別に案内を実施。職員の健康意識の向上を目指し、研修を実施。**
	効果検証結果	**緩やかであるが、職員の健康診断の実績が適正体重維持者及び運動習慣者比率など（ＨＰに掲載されている実績）が改善傾向にある。 生活習慣病の高リスク者の対象者の特定保健指導の実施率が62.1%から90.9%に上昇した。**
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	**社会的問題としてもあるように職員の平均年齢も上昇傾向にある。 法人として職員が長く勤務できる職場環境の構築。また疾病の罹患による離職防止が課題となる。**
	施策実施結果	**就業規則として「病気と仕事の両立支援に関する規則」を策定。試し出勤制度、年次有給休暇の特例、短時間勤務制度などを定める。また管理者及び労働者代表に説明、周知を実施。**
	効果検証結果	**上記の制度の対象者が4名おり、4名全員個別説明、職場復帰プランを検討。4名すべて職場復帰をし現在も勤務している。また法人内の休職に届出書に両立支援制度対象の欄を設け、職員への周知を継続的に行える職場環境を構築している。**

※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:　013126

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：医療法人青仁会

英文名：MEDICALCORPORATION　SEIJINKAI

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

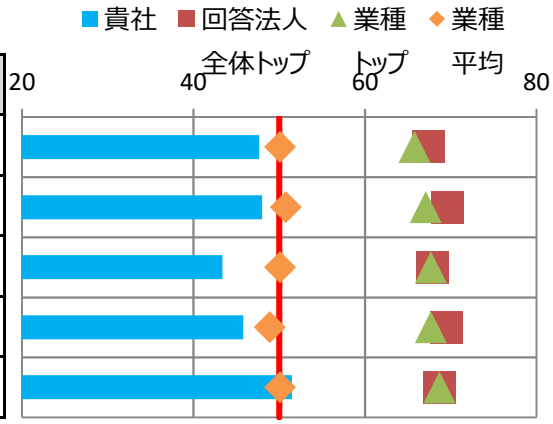
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.7**　↓2.2　（前回偏差値　49.9 ）

※「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	-	47.7	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	43.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	45.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.5	68.7	68.7	50.1



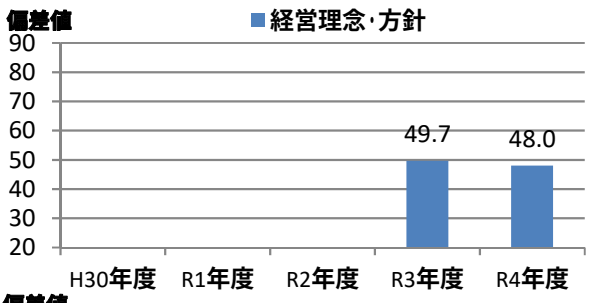
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

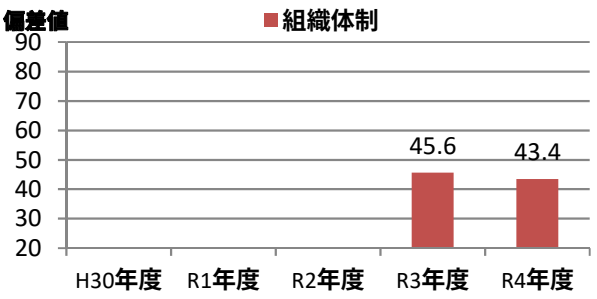
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

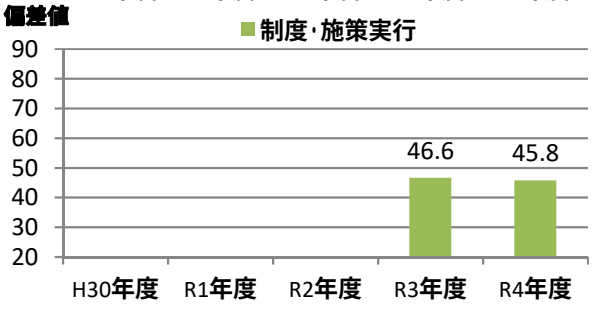
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

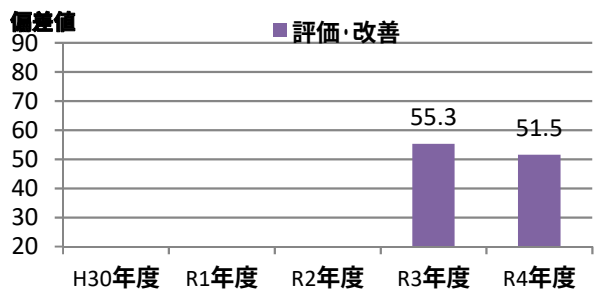
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1551～1600位	1951～2000位
総合評価	-	-	-	49.9(-)	47.7(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



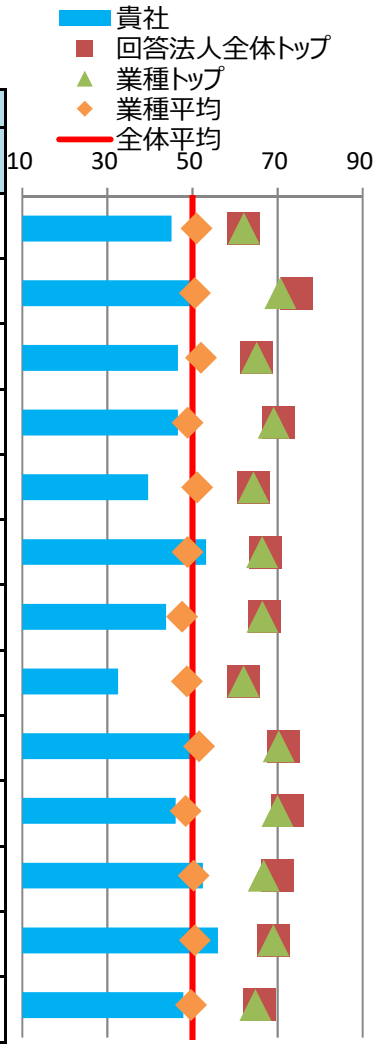






④評価の詳細分析

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	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**46.6**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**43.8**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**32.5**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **傷病やメンタル不調の職員が継続的に一定数おり、また、病院及び高齢者介護施設等を運営している業態特性から、コロナ禍においての業務増加や出勤停止職員の増加から、出勤職員の業務負担が増加した。コロナ禍の収束後もウィズコロナ下での事業運営となるが、現在在職している職員や今後採用する職員にとって、健康で働きやすい職場環境の提供を実現することが、事業計画を遂行する上で重要な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	**①月間平均超過勤務時間数　2割削減** **②年次有給休暇取得率80%以上の維持** **③定期健診後の再検査受診率100%達成** **④メンタル不調休職者の職場復帰支援プログラムの構築**

※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.ikeda-hp.com/ikedahp/news/imgr/1033.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	**2**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	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	**90.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.4**	%

■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	11分野の部活動があり、職種や職域を超えて多職種がコミュニケーションを活性化する成果を上げている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**28.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**22.0**	%

■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	スタッフに管理栄養士を多数雇用しており、希望者には栄養食事指導を受けられるよう配慮している。				
(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	**3.7**	%

■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	地域的に自家用車通勤がほとんどであるが、自転車通勤を推奨して職員専用の駐輪場を整備した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**0.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■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	**80.0**	%
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	49.9	48.9	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	48.9	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	37.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	49.9	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	47.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	46.4	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	49.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	55.0	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	**健康診断の結果分析により、40歳以上群に肥満、高血圧、脂質代謝異常および血糖値上昇の傾向があったことから、適切な食事と適度な運動の不足があると思われた。これらのことから、二次健診や治療が必要な職員への受診勧奨が十分とは言えない課題が明らかとなった**
	施策実施結果	**健康診断結果からハイリスク職員を抽出して受診勧奨を行い、健康の維持増進に関する意識付けを行った。**
	効果検証結果	**その結果、精密検査受診率が前年度の34%から71%へ上昇した。肥満及び高血圧は継続的に上昇傾向にあるが、週2回30分以上の運動を行う職員群は増加している。治療継続者が前年度より増加している点は、職員の意識改革・意欲向上につながったものと評価した**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**コロナ禍が続く中、県内および当該地域においても年明けから第6波および第７波が猛威を振るい、家庭内感染による陽性者・濃厚接触者の急増が見られた。法人は、病院や高齢者介護施設を開設・運営しており、コロナに限らず職員の感染予防は院内および施設内感染の危険を増大させるものであり、また、り患等により出勤者数を確保できなくなるというリスクも抱えていることが課題である。**
	施策実施結果	**全館で1日4回定時に窓を開放して換気を行い、共有部分をアルコール消毒する「クリーンタイム」を実施し、また、体調不良職員は新設の感染症休暇を有給で付与して積極的に自宅待機とし、院内感染発生を防止した。**
	効果検証結果	**有給の休暇付与や、徹底した職員健康チェックが奏功し、一時的に出勤者不足の次期はあったものの、リモートワークを併用するなど正常な事業継続が実現できた。個々の職員も自身の感染リスクを隠すことなく申告できる職場の雰囲気が醸成され、院内感染発生を防止する目的が達成された。**

※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:　013211

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：社会福祉法人かるべの郷福祉会

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：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

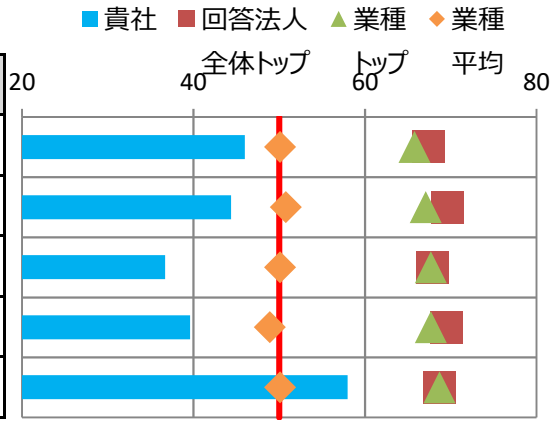
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.0**　↑1.5　（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	-	46.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	44.4	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	36.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	39.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	58.0	68.7	68.7	50.1



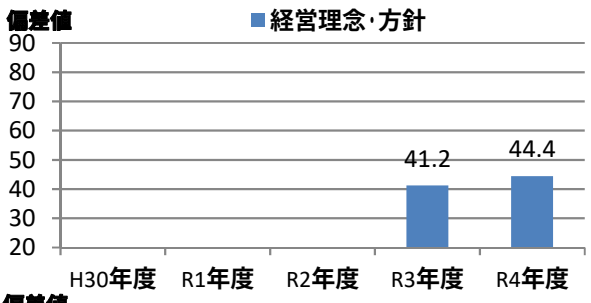
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

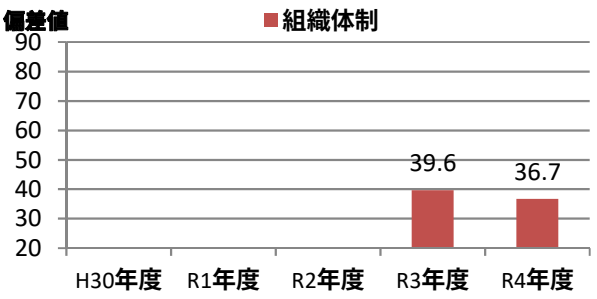
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

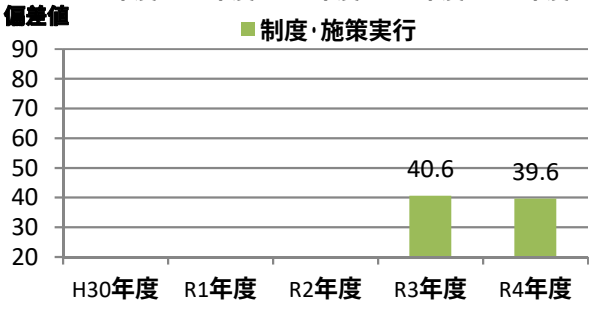
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

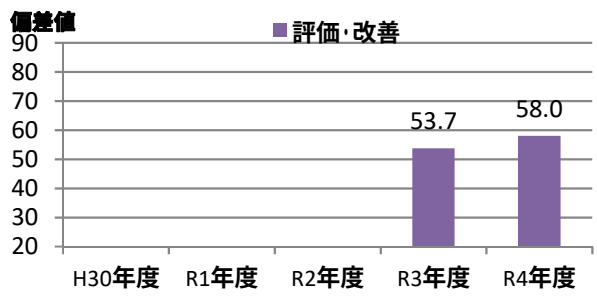
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	44.5(-)	46.0(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



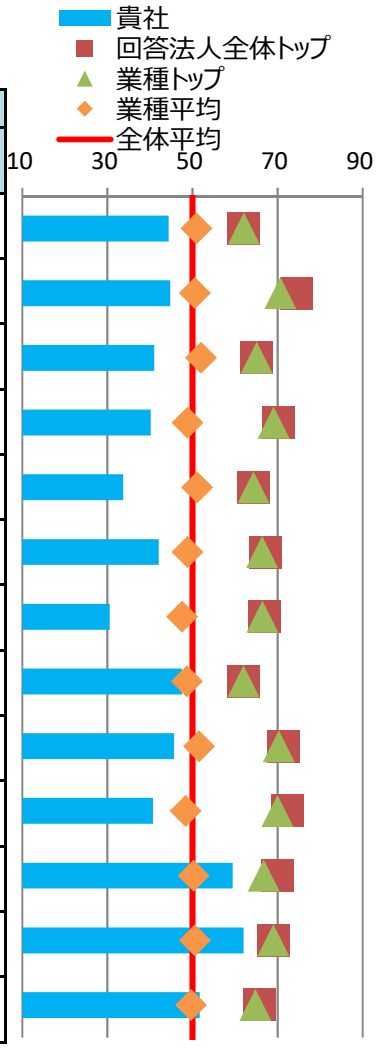






④評価の詳細分析

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	**44.4**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**41.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**40.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**33.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**42.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**30.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**47.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.7**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**40.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.5**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**62.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **人材の確保が困難な時代において社員の退職は会社にとって大きな損失となります。特に、病気による退職は本人も会社も望まないことであり、病気の早期発見により職員の健康を守ることは会社の重要な使命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	**現在は医学の進歩により一部のがんは早期発見・早期治療が可能となりつつあります。 初期に発見できれば短期間で治療も終り仕事に復帰できますが、重度になってからでは、治療期間も長期になり仕事の復帰も難しくなります。人間ドックは費用が高額ですが、会社が全額を負担することで、社員の病気の早期発見、早期治療により、病気による離職を防ぐことができれば、社員も会社もwin-winであると考えています。**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.karubenosato.com/profile/**

※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	**58.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**93.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	・社員旅行の金銭支援・年1回の体力測定会の実施・地域住民が参加する自社主催の夏祭（コロナ禍で中止中）

(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	**0.0**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	管理栄養士に職員が自由に・気軽に相談できる体制をとっている。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置
取組内容	ストレッチアマシーン・リカンベントバイク等を設置しており、自由に使用するよう伝達している。

(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	40.8	48.9	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	49.4	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	46.4	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	46.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.0	55.0	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	**喫煙者数を減少させるため、社会福祉法人という高い公共性の立場からに2019年度から敷地内禁煙、そして、敷地以外で仕事をする者へ就業時間内禁煙とした。しかし、それだけでは喫煙者は大きく減少しなかった。**
	施策実施結果	**昨年度から、全額会社負担の人間ドックを希望する場合は、喫煙をしないことを条件とした。その結果、50歳以上の喫煙者にはかなり効果があったが、それ以外の喫煙者では37歳の職員1名のみであった。**
	効果検証結果	**弊社では30歳から40歳の職員で喫煙するものが多い。まだまだ健康を気にする年代ではないから禁煙に前向きになれないようである。普段から私が喫煙者に個別に禁煙をするよう話しかけをしているが、より一層禁煙を薦めるよう話しかけをする。**
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:　013226

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：医療法人自由会

英文名：Medical Corporation Jiyuukai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

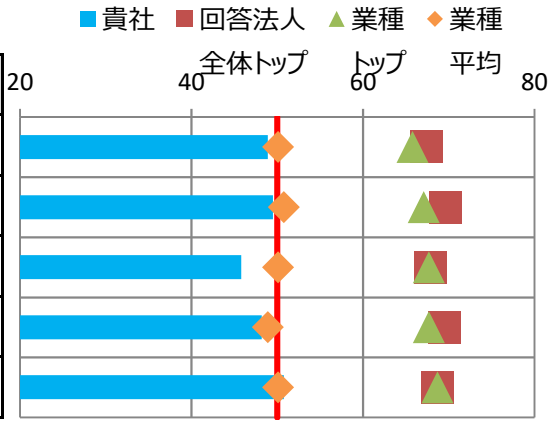
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.9**　↑0.5　（前回偏差値　48.4 ）

※「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	-	48.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	49.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	45.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	48.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	50.8	68.7	68.7	50.1



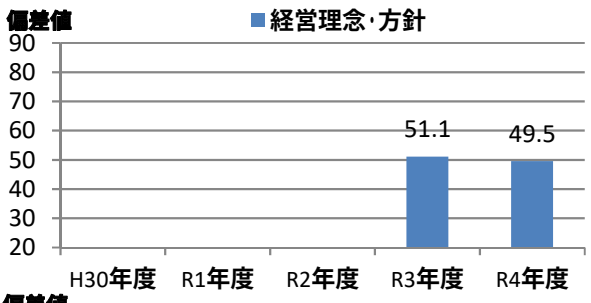
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

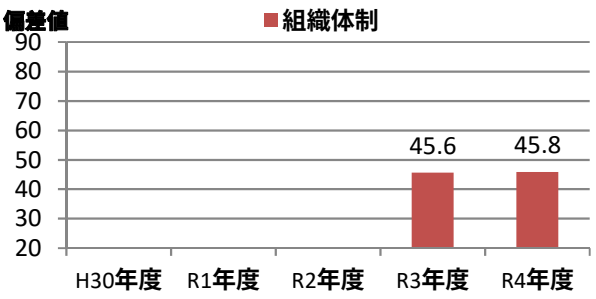
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

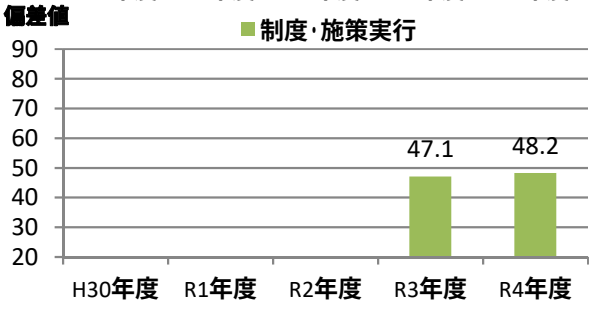
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

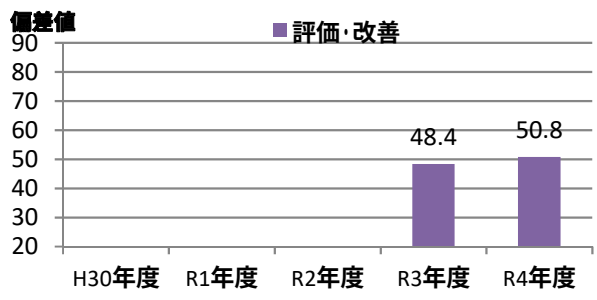
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1751～1800位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	48.4(-)	48.9(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



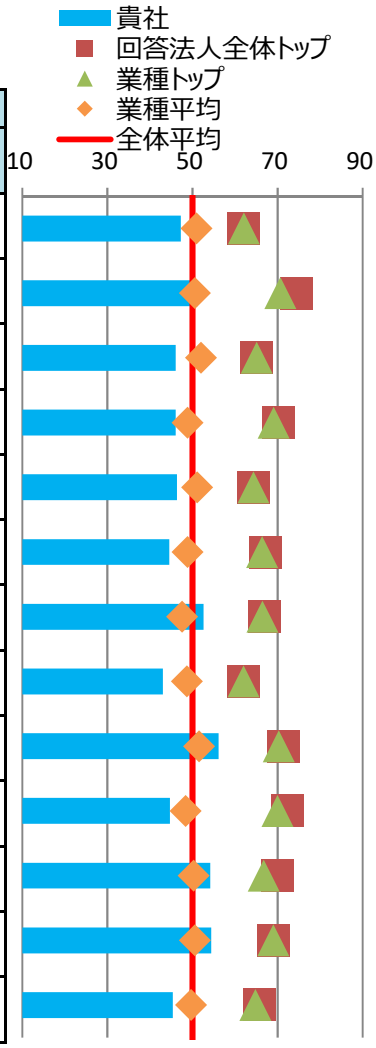






④評価の詳細分析

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	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**46.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**44.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**43.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**44.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **当法人は医療機関ですが、業界内では民間・小規模ということもあり求職者や他医療機関等からの認知度が低いと自覚しております。健康経営に取り組むことで認知度・信頼度を向上させ、求職者の増加、他医療機関からの患者紹介、地域の方々からの信頼頂ける病院を目指す必要がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**昨年度初めて健康経営優良法人の認定を頂きましたが、あらためて外部からの反響と職員の反応に驚きました。健康経営を通して、求職者の採用については自前採用50%（現在80%業者委託）患者数5%増加を目指す。**

※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://medical-jiyukai.jp/news/%e5%8c%bb%e7%99%82%e6%b3%95%e4%ba%ba%e8%87%aa%e7%94%b1%e4%bc%9a%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80/

※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	**0**	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	**56.4**	%

■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	地域でおこなわれている「クリーン大作戦」町内の清掃・草刈り・どぶ掃除に参加し職員間、地域と交流する

(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	**28.0**	%

■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	職員食堂を設置して管理栄養士が配慮した食事を1食175円で提供している。感染対策の為食堂面積も増した

(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	**72.3**	%

■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	体制分測定を無料でおこない、運動の継続に役立つよう年度比較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	**14.0**	%

■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		%

※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	52.3	48.9	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	48.7	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.9	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	44.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	46.4	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	44.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.6	55.0	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	**喫煙に関するアンケートを実施し、喫煙者のうち禁煙したい気持ちはあるとの回答が半数あった。**
	施策実施結果	**岡山県が実施している岡山県禁煙治療費助成事業に登録し、支援金を活用し就業規則に禁煙外来受診時の自己負担分は法人で全額支給する福利厚生を追加、職員へ周知した。**
	効果検証結果	**残念ながら制度を利用する職員は今のところいません。周知方法の再確認や職員のヒヤリングを実施したい。**
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	**法定外残業時間を超える職員は月間、年間を通じて発生はしていないが、コロナウイルス感染症対策や職員の感染又は家族の感染により現場にしわ寄せが生じ残業時間が伸びてきていた。**
	施策実施結果	**残業が急に多くなった職員（40時間前後）を対象にキャリア推進室室長が面談をおこう。本人の疲労度や残業に至る原因をヒヤリングし問題解決のアドバイスをおこなうとともに、経営層に状況を共有した。**
	効果検証結果	**原因に人員不足に関わらない部署の場合は翌月から残業時間が改善した。（20時間以下）人員不足が明らかな場合は経営層、上長の許可を得て人員を増やす施策をとり2～3ヶ月の間には改善することが出来た。**

※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:　013245

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：社会福祉法人名張育成会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

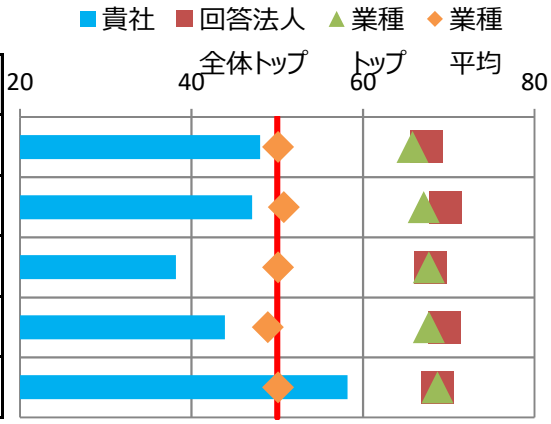
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.0**　↑0.0　（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	-	48.0	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.1	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	38.2	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	43.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	58.2	68.7	68.7	50.1



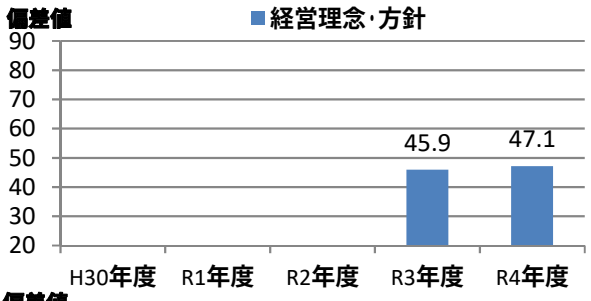
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

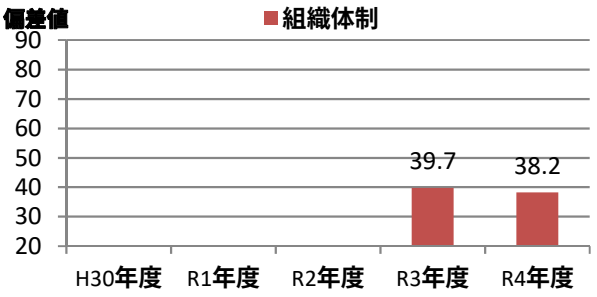
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

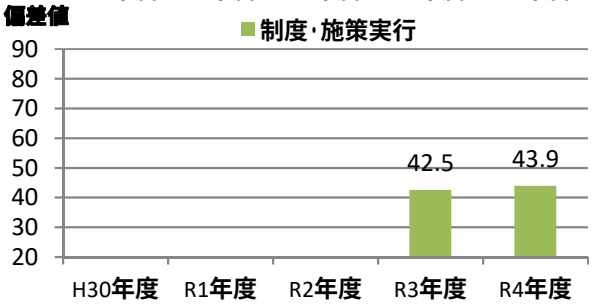
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

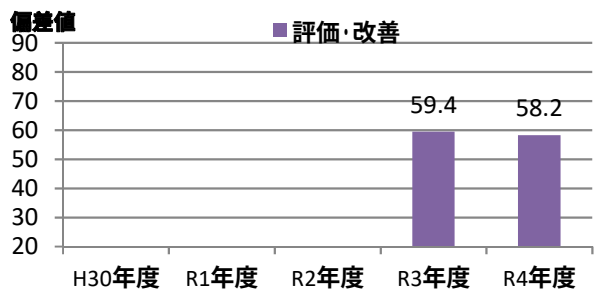
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	-	-	-	48.0(-)	48.0(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



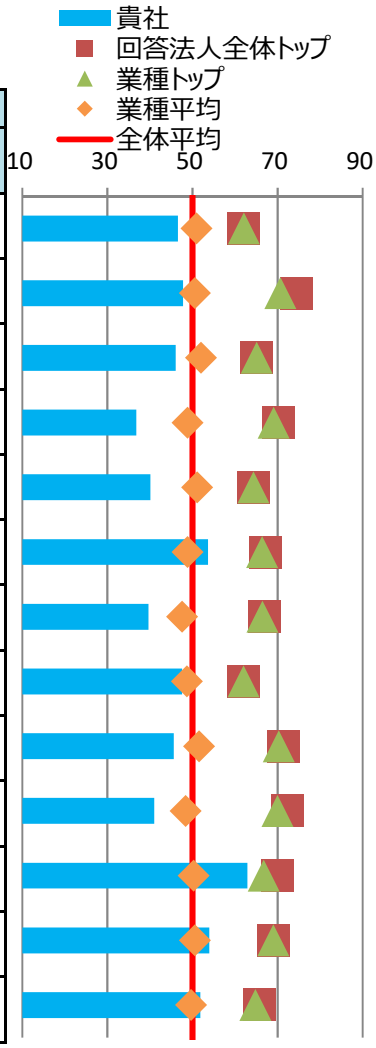






④評価の詳細分析

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	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**36.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.1**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**39.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**47.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**41.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**62.9**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **福祉業界において新規採用が非常に厳しい中で、職員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が長く働き続けたいと感じられる職場づくりに繋が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、入職した職員の3年後の定着率を、現在の60%から80%以上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.n-ikuseien.jp/pdf/health_declaration_v2.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	**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	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	職員の親睦会の活動に対して費用の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**41.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**6.0**	%

■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	健康に配慮した弁当を法人で調理して、希望する職員に提供している。				
(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	**6.0**	%

■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	スポーツクラブと提携を行い、費用は全額法人負担とし、職員は無料で利用出来るようにしている。				
(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	**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	48.6	48.9	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	51.3	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.0	55.0	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	**喫煙率は2019年13.8%、2020年13.8%であり、労働者に占める女性労働者の割合が73%にも拘らず喫煙率が高い。たばこ対策はがんの予防のための重要な施策として位置づけられており、喫煙対策が必要である。**
	施策実施結果	**喫煙職員に対して、産業医名にて文書「禁煙治療のおすすめ」で健康への影響や、健保で禁煙治療をおこなっている医療機関の紹介、ニコチンの入っていない電子タバコによる禁煙等の案内を送付し、禁煙を呼びかけた。**
	効果検証結果	**2021年に行った産業医名による「禁煙治療のおすすめ」の効果は2022年に期待されるが、2021年の喫煙率は13.7%で改善は見られない。実施施策については更に検討を行い、喫煙率低下に結び付けて行きたい。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　013319

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：社会福祉法人松宝苑

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

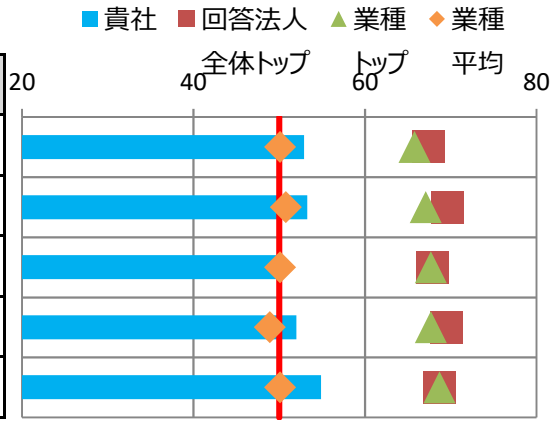
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **3169 社中**

■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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	53.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	50.0	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	52.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	54.9	68.7	68.7	50.1



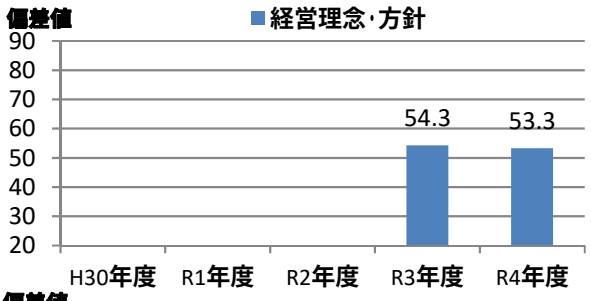
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

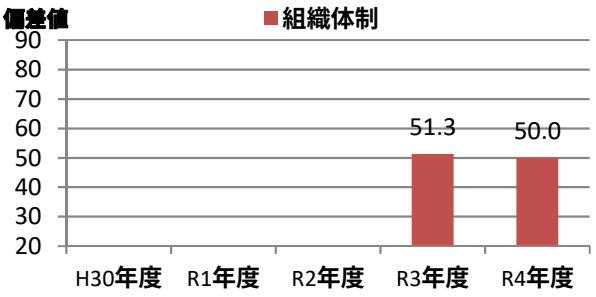
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

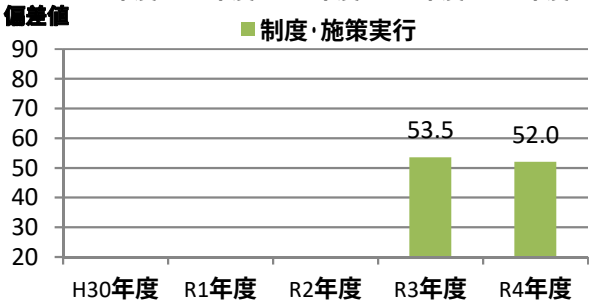
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

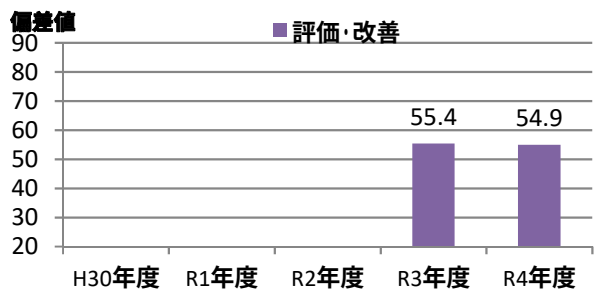
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1101～1150位	1301～1350位
総合評価	-	-	-	53.9(-)	52.9(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



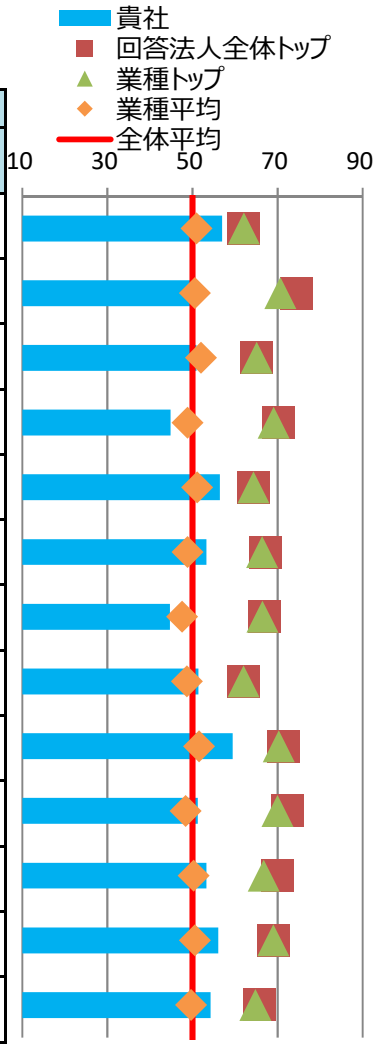






④評価の詳細分析

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	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.0**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.0**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
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**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **職員の新規採用が難しい中で、事業を継続していくには、既存の職員に健康で長く働いて頂く必要がある。また新型コロナウイルス禍において、求人活動を進める上でも、職員が心身ともに健康で、いきいきと働ける安心・安全な職場環境を作り、求職者に訴えていく必要がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**心身ともに健康で、働きやすい職場環境を作ることで、仕事に対する職員の意欲を増進して、当法人で長く働いて頂けることを期待している。 また健康経営の取り組みを、法人外に発信することで、新型コロナウイルス禍においても、求職者から選ばれる法人になることを目指す。**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.shonankusunoki.jp/houjin_info/**

※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	**2**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**2**	回	**2**	回

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

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	**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	学童保育２階の一室に、Wifiを新規に設置し、事務作業用のフリースペースとして全従業員に開放				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	野菜摂取週間を7～8月に実施し、周知文で法人敷地内で栽培販売する野菜のレシピを紹介し、野菜摂取を促す				
(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	**50.0**	%

■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	近隣のスポーツクラブと法人契約を行い、全従業員が無料で施設を利用できる環境を作っている				
(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	**37.0**	%

■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	55.7	48.9	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	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.8	55.0	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	**健常人よりも免疫が低下している、高齢の利用者が多く、職員と利用者への感染防止のため、季節性インフルエンザ、ノロウイルス等をはじめとする、様々な感染症予防対策に注力する必要がある。 特に新型コロナウイルス感染症については、緊急事態宣言の発令等もあり、法人内でのクラスター発生を防ぐため、職員に対する感染予防が喫緊の対策として求められているため、優先して感染防止対策を行った。**
	施策実施結果	**就業時間中の手等の消毒、マスク・フェイスシールド着用を義務付け、全従業員へ抗原検査キットを配布、体調不良時のPCR検査を行い、新型コロナワクチンは、10/6時点で全従業員の80%が４回目の接種を行った**
	効果検証結果	**新型コロナウイルスの感染防止対策に注力し、10/6時点での職員の4回目ワクチン接種率は80%で、目標であった接種率90%以上は未達であった。ワクチン接種以外の感染防止対策にも取り組んだ結果、10/6時点での今年度の職員の新型コロナウイルスの感染者者数は７名で、クラスター発生の防止を実現した。**
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	**数年前に、メンタルヘルス不調に職員本人が気づかず、他の職員や法人からのケアが出来ず、職員が離職する経験をした。その経験から、手遅れになって職員が離職する前に、メンタルヘルス対策に注力する必要性を感じた。 またメンタルヘルス対策を行い、職員に心身のコンディションが良い状態で働いて頂く事で、労働災害の防止につなげることも期待している。**
	施策実施結果	**職員数が５０名未満の事業場を含む、全ての事業場で年1回ストレスチェックを実施、メンタルヘルス研修を開催する事で対策に取り組んだ。その結果２０２２年度の高ストレス者の割合は４．２%であった。**
	効果検証結果	**ストレスチェックの受検率は８０%（前年度７７%）であり、高ストレス者の割合は４．２%（前年度４．６%）であった。２０２２／１０／１０時点でメンタルヘルス不調による休職者や離職者、労働災害については発生していない。２０２２年度末時点でも、休職・離職・労災等の発生状況を元に効果検証を行う。**

※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:　013381

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：社会福祉法人北星会

英文名：hokuseikai

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

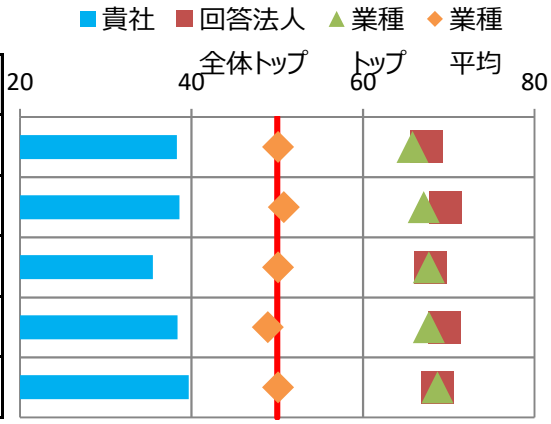
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**38.3**　↑1.0　（前回偏差値　37.3 ）

※「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	-	38.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	38.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	35.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	38.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	39.7	68.7	68.7	50.1



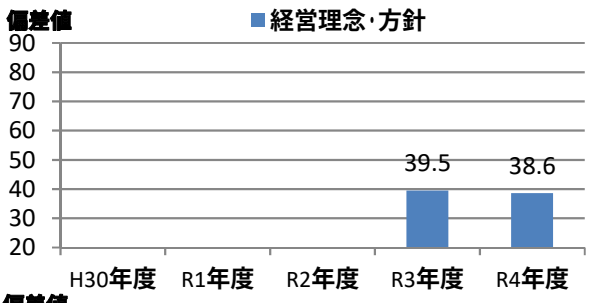
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

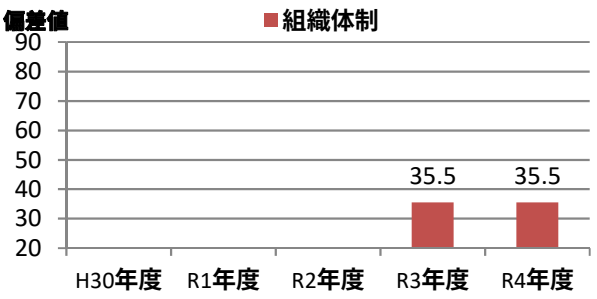
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

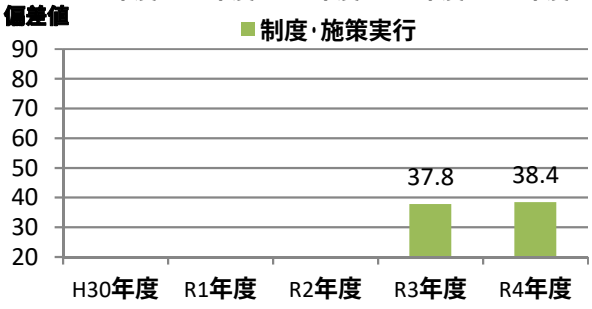
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

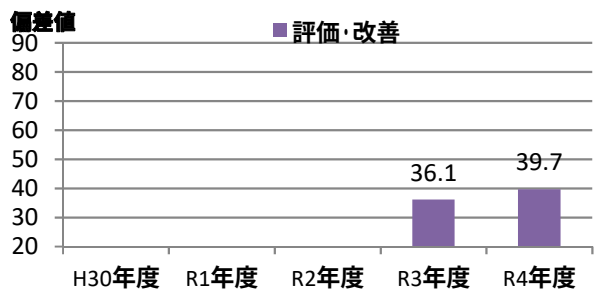
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2551～2600位	2751～2800位
総合評価	-	-	-	37.3(-)	38.3(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



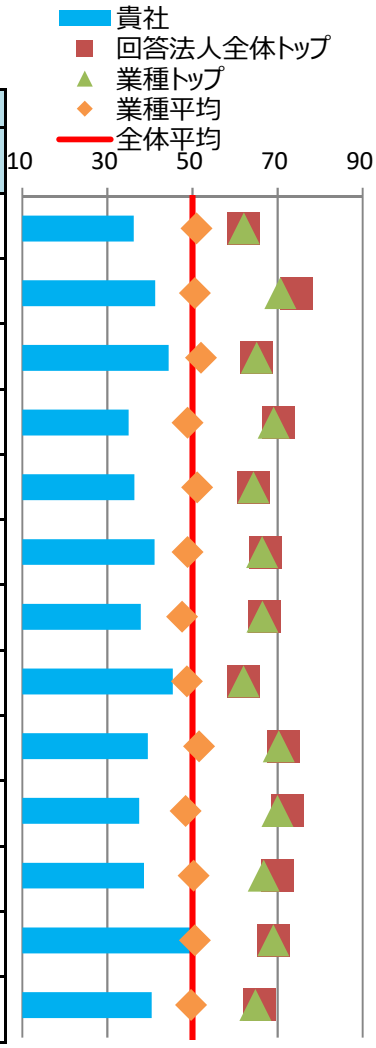






④評価の詳細分析

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	**36.2**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**41.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**35.0**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**36.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**41.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**37.9**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**45.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**39.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**37.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**38.6**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.6**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**40.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://hokuseikai.or.jp/corporate-information/**

※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	**1**	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	**62.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**68.8**	%

■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	昼食会開催場所の提供。				
(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		%

■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	食事情報や食生活に関する情報の提供。拠点ごとの管理栄養士や歯科衛生士と、職員が相談できる体制				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ラジオ体操、ストレッチの推進と時間・場所の確保				
(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	33.9	48.9	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	40.1	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.2	46.4	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	43.0	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	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	**夜勤を含む変則勤務もあり、栄養や睡眠が不規則になる職員を中心とした数値異常が見受けられる。**
	施策実施結果	**定期的な内部研修の実施により、健康維持についての意識向上を図っている。**
	効果検証結果	**大きく改善しているということはないが、健康への意識づけにはつながっている。**
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	**メンタルヘルス不調を訴える職員がどの事業所でも一定数見受けられる。**
	施策実施結果	**ストレスチェック制度の実施や、希望者への産業医面談を実施している。**
	効果検証結果	**不調早期に面談等を実施し、悪くならないように気を付けることができている。**

※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:　013391

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：医療法人社団高原会

英文名：

非上場

■加入保険者：千葉県医業健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

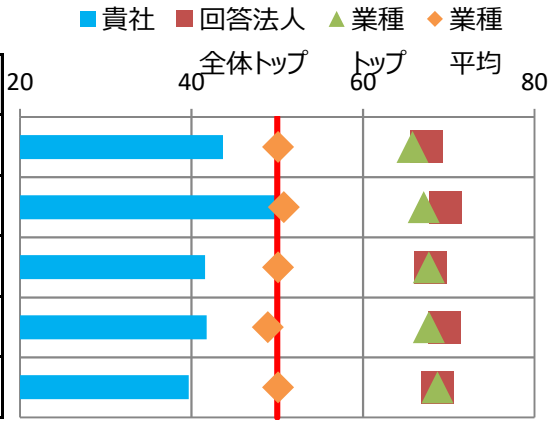
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**43.7**　↓2.8　（前回偏差値　46.5 ）

※「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	-	43.7	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	50.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	41.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	41.8	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	39.7	68.7	68.7	50.1



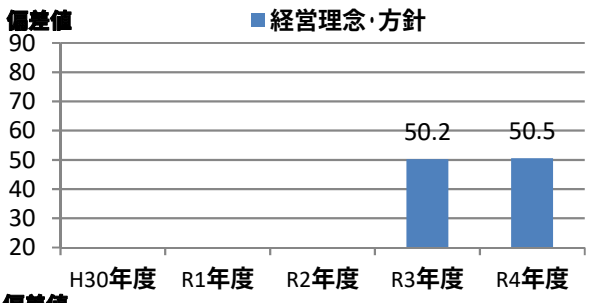
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

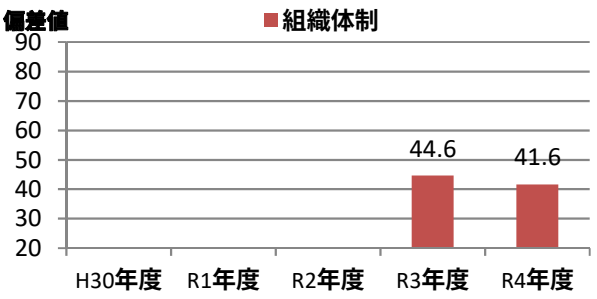
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

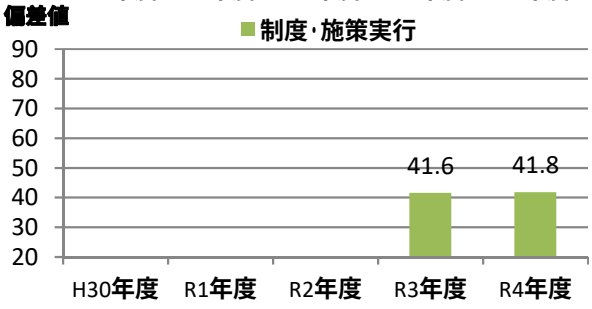
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

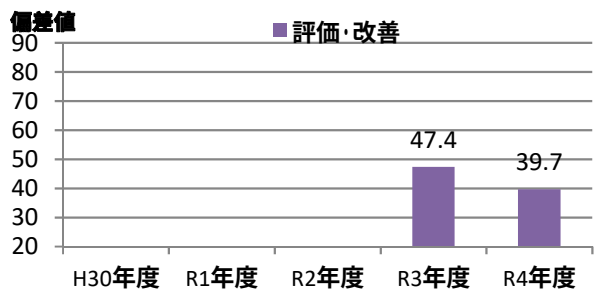
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	46.5(-)	43.7(↓2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



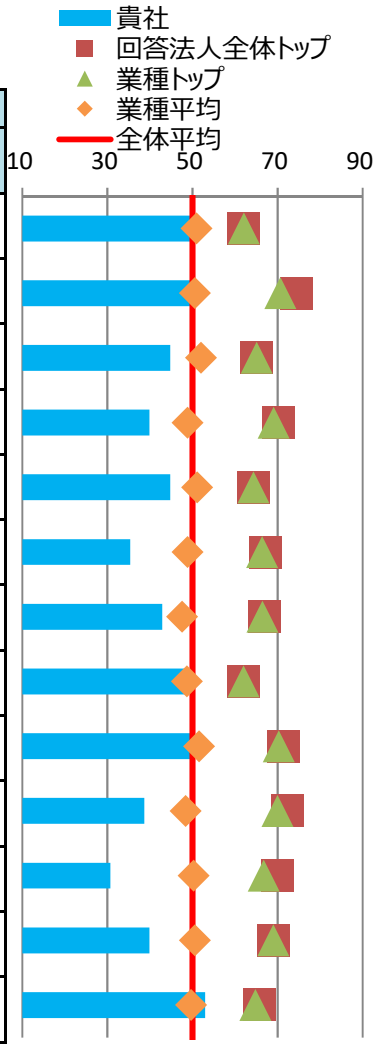






④評価の詳細分析

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	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**39.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**35.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**48.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.7**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**30.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**39.9**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **続くコロナの影響での制限の中、職員間のコミュニケーションを向上する事が昨年から続く課題でもあり、より強固なチームワークを造成する事で来院される患者様への満足度へと繋げていくことが健康経営での取り組み課題となります。**
健康経営の実施により期待する効果	**男性50代の職員の「仕事を通じて自分を高めたい」という意識が昨年0%⇒9%に。女性50代の職員では「仕事を通じて社会貢献したい」という意識が昨年0%⇒27%増えている事が分かった。今後は熟練層からの意識変化を若い職員に落とし込んで現在のチームワークのプラス指標を47%から60%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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.haramuramedical.com/

※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）	**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	**90.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■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	業務遂行上必要な他部署も交えたグループを設定し意見交換や情報共有に役立てている。

(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	**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	外部機関の支援ソフトを全職員が利用できる。

(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	**20.0**	%

■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	**90.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.0**	%

■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	37.0	48.9	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	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	24.4	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**2021年の職員アンケートの結果として、心の健康に対して課題に感じる層が22%あり、またストレスの要因として、将来不安が男性29%、女性の23%でした。ストレスの要因の一つで改善が必要である**
	施策実施結果	**将来不安への解決として確定拠出年金での退職金既定を検討し、ライフマネジメントと抱き合わせたプランを職員へ提案しアンケート調査を実施**
	効果検証結果	**実際約半数が確定拠出年金の導入に職員の回答者78%の賛成の声が上がり、将来不安から来るストレスの改善にむけて根本的な解決が期待できる。**
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	**2021年の職員アンケートの結果として、運動に対する無関心層が30%あり、また汗かく運動をしている（週1日以上）職員の割合は、38%に留まっている。当アンケートでは生産性低下要因となる9つのリスク因子を特定している。そのうち、運動習慣がない、睡眠不足、不定愁訴ありが生産性低下の主な要因であることが確認されている。**
	施策実施結果	**・運動推奨アプリを導入、周知と利用勧奨（利用率20%）。 ・ストレッチ器具の利用推奨（利用率20%） ・協会けんぽのジム利用料一部負担の周知**
	効果検証結果	**2022年のアンケートでは29%と若干の減少にとどまったが関心層からアクションへ動いた割合が1%から7%へ上昇。今後はEラーニング等の動画配信を導入し関心層へまずはアプローチをかけ行動へ繋げていくような取り組みにしていく**

※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:　013409

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：社会福祉法人もやい聖友会

英文名：MOYAISEIYUUKAI

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

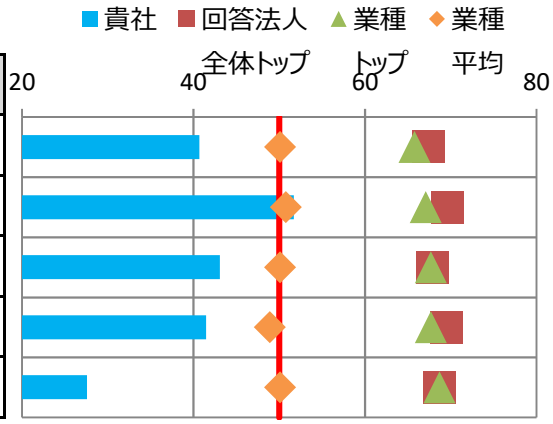
■総合順位：　**2651～2700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**40.7**　↑1.4　（前回偏差値　39.3 ）

※「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	-	40.7	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	43.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	41.5	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	27.6	68.7	68.7	50.1



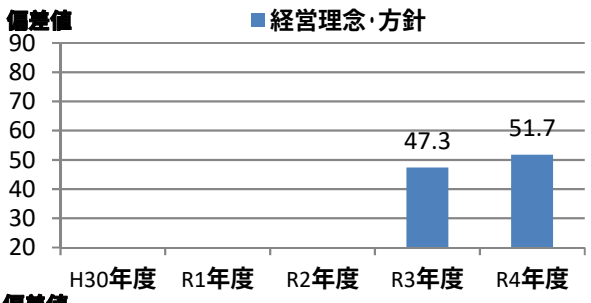
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

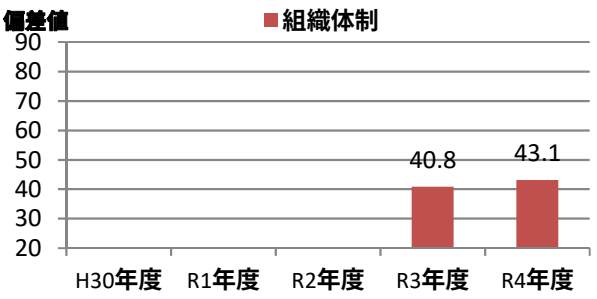
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

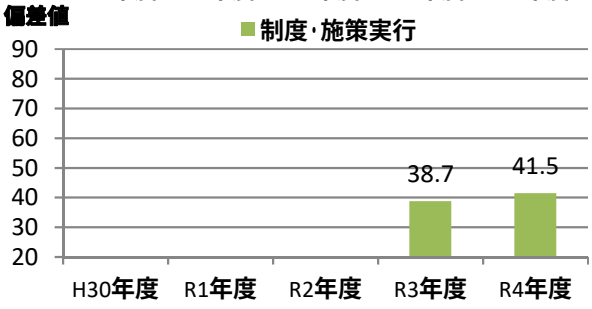
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

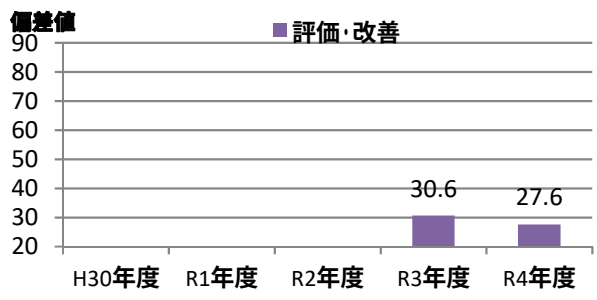
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2451～2500位	2651～2700位
総合評価	-	-	-	39.3(-)	40.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



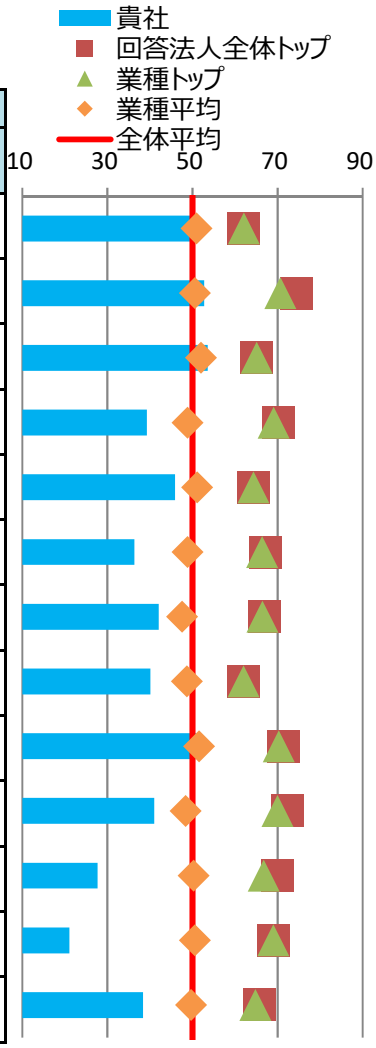






④評価の詳細分析

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	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**39.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**36.4**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**40.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**41.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**27.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**21.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**38.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **「おたがいさまで笑顔がいっぱい」の法人理念のもと、人財である職員一人ひとりが活き活きと笑顔で働くことのできる職場づくり。法人全体が地域の一員として、地域とのつながりを深め、地域社会にとってなくてはならない法人として成長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	**職員が心身ともに健康で長く働くことにより、それぞれの能力を最大限に発揮してくれることを期待。そして高齢者介護事業、保育事業、障がい福祉事業に関わる者として、一人一人が「してあげる」ではなく「させていただいている」という気持ちを根底に、おたがいさまの関係づくりの構築を期待する。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://moyai.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**1**	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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	職員間の交流会、家族を交えた懇親会や、普段接点のない他事業所の新入社員同士の懇親会を開催

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	管理栄養士が立てた食事や施設内カフェの豊富なメニューを割引価格で提供。夜勤者へ弁当の提供

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

■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	各所に「健康宣言」を掲示し、常に運動を意識してもらう。掲示・配布物等で歩行・階段利用の奨励を行う。

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

■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	**43.7**	%
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	36.2	48.9	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	34.4	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.8	46.4	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	24.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**職員全員の心身の健康のために、生活習慣病や慢性的な肥満の原因に着目し、不規則になりがちな食事改善や運動不足を課題とする。**
	施策実施結果	**併設のカフェは利用可能時間を長く、飽きることのないように豊富なメニューを用意して職員の利用を促進する。運動不足解消の為に、歩行奨励・毎日5分つま先立ちなどすぐにできる目標を掲げ、運動への意識を高める。**
	効果検証結果	**暴飲暴食や食事抜きなど不規則な食生活の改善に効果。運動不足解消には「健康づくり宣言」を目の付くところに掲示し、会議等でも職員へ周知することによりエレベータではなく階段の利用が増えた。利用が少なかったフィットネス機器、体成分分析装置（INBODY）の利用も増加し、健康意識の向上に効果が出ている。**
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:　013434

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：医療法人社団吉徳会

英文名：Medical corporation Yoshitoku-kai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

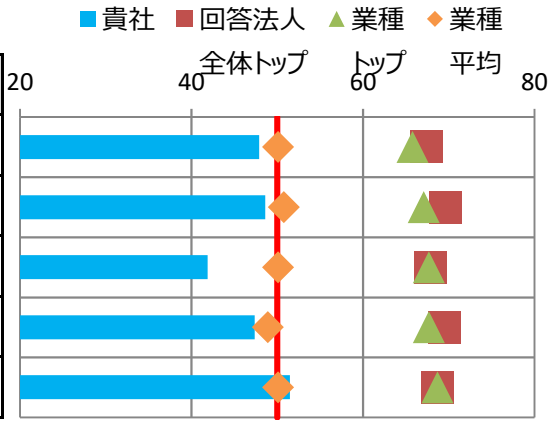
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.9**　↑3.1　（前回偏差値　44.8 ）

※「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	-	47.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	41.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	47.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.5	68.7	68.7	50.1



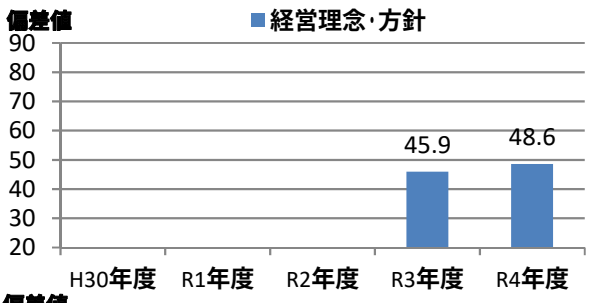
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

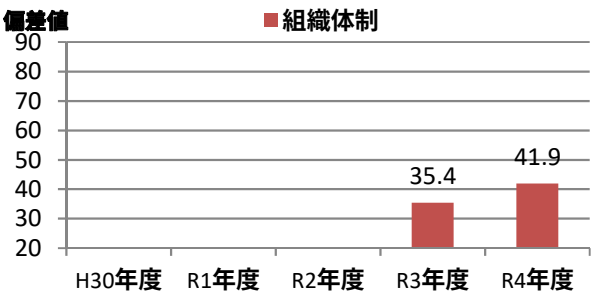
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

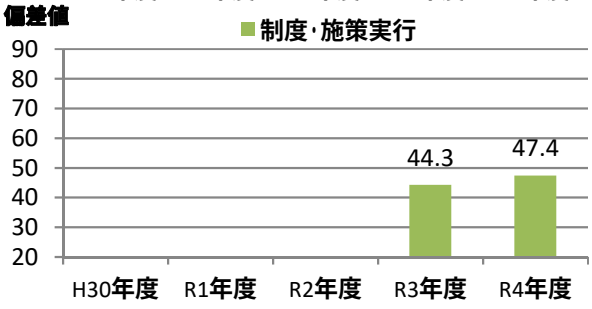
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

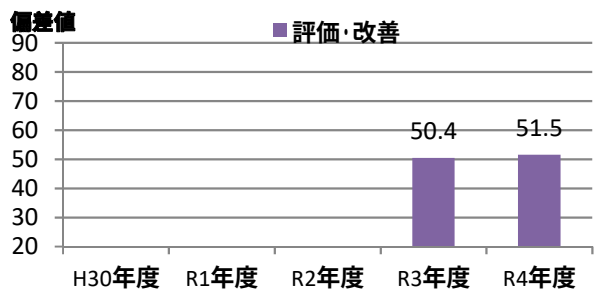
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	1901～1950位
総合評価	-	-	-	44.8(-)	47.9(↑3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



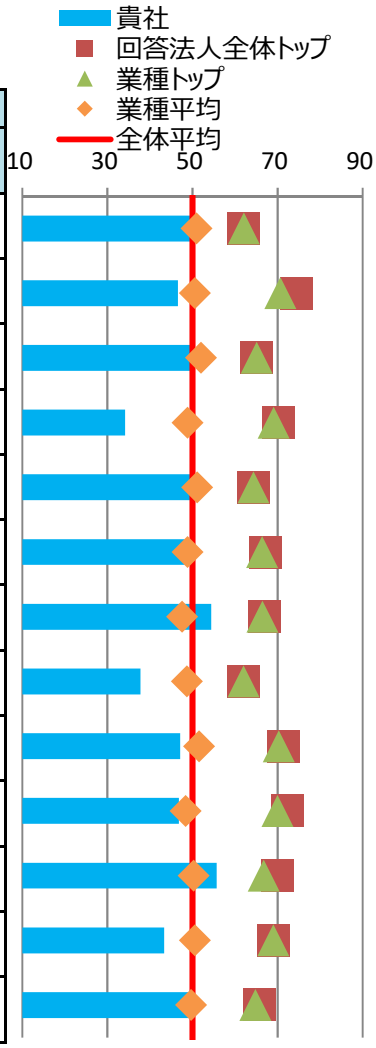






④評価の詳細分析

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	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.9**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**34.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.4**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**37.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.8**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.8**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **医師の働き方改革の推進に向けて、ワークシフトやワークシェアも含め、医師だけでなく、各専門職の新規採用と人材定着を確保することが、「人に優しい医療を目指して」という法人の理念に沿った経営推進にとって最重要課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**常勤医師や各専門職の増員および人材定着による業務の効率化、ならびにワーク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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.asagiri-hp.or.jp/about/torikumi/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	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**4**	回

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

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	**68.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	新型コロナ感染症の拡大で一同に会して開催できなかった忘年会をお弁当とビールを配布しWebで開催した。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.3**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	管理栄養士による健康食レシピの提示

(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		%

■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	節電もかねて職員はエレベータではなく階段を使用することを推奨している。

(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		%

■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	49.3	48.9	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	43.0	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.9	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	46.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.2	46.4	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	51.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.0	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.6	55.0	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	**医師の働き方改革に向けて、時間外労働の適正化を実施すべく、時間外労働の現状把握と常勤医師の増員ならびにワークシェア・ワークシフトを推進する。**
	施策実施結果	**宿日直許可の申請に向けて時間外の医師の業務内容を精査した。**
	効果検証結果	**深夜に仮眠がとれて宿直とみなすことが可能な日が相当数存在することが確認できた。常勤医師増員により、連続勤務時間28時間以内・インターバル9時間以上を達成できた医師の割合が2020年度80%から今年度100%となった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　013541

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：社会福祉法人清和福祉会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

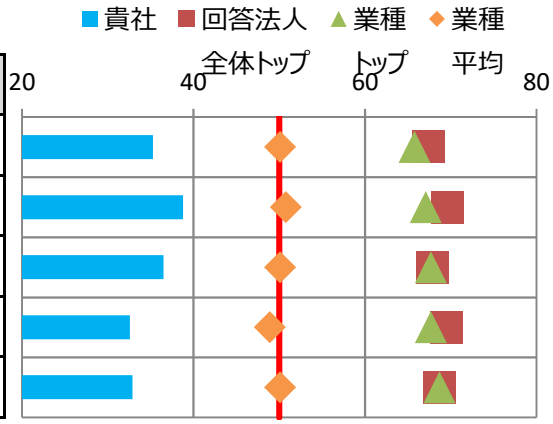
■総合順位：　**2901～2950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**35.3**　↑0.9　（前回偏差値　34.4 ）

※「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	-	35.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	38.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	36.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	32.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	32.9	68.7	68.7	50.1



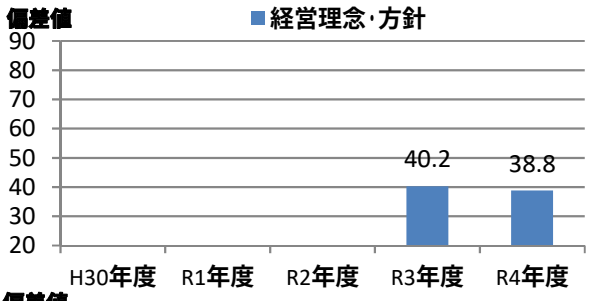
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

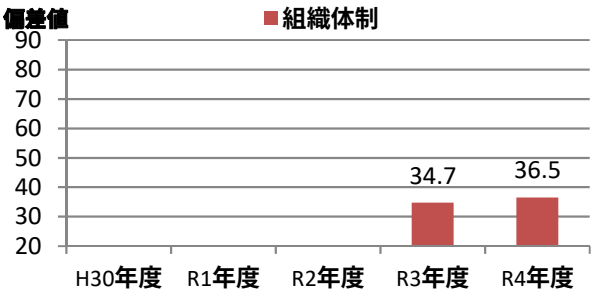
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

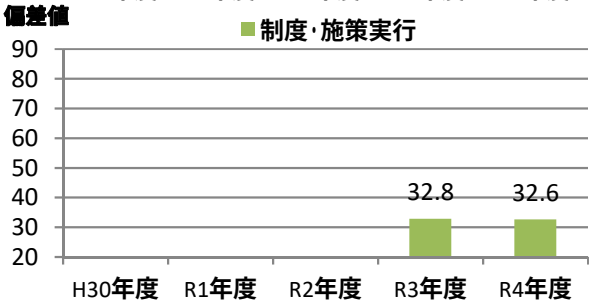
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

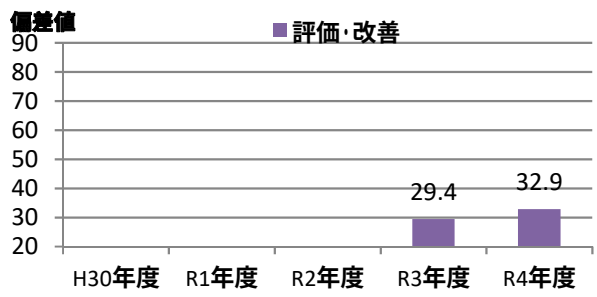
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2601～2650位	2901～2950位
総合評価	-	-	-	34.4(-)	35.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



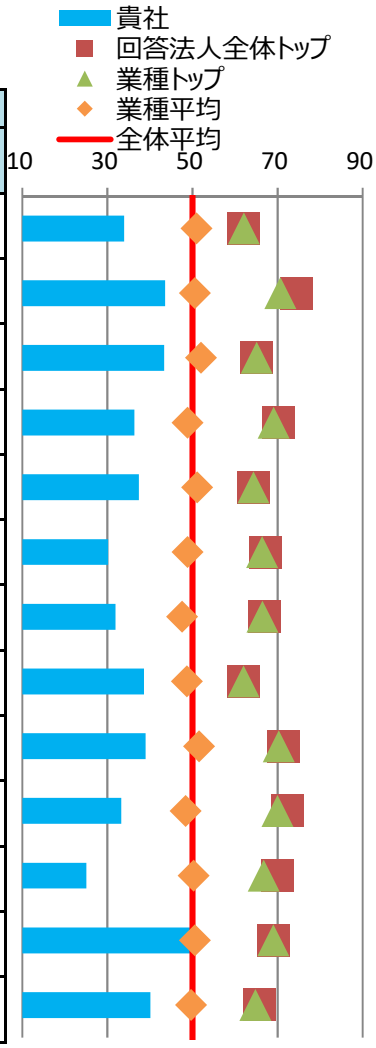






④評価の詳細分析

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	34.0	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.6	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.4	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.4	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.4	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	30.2	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	31.9	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	38.6	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	39.0	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	33.3	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	25.1	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	50.2	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	40.1	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyoukaikenpo.or.jp/sengen20200630.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）	**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	**45.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	コロナ禍のため、社内の一室で交流会を行う。オードブル等を取り、職員間のコミュニケーションを促進する。

(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		%

■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	施設内の低カロリー食を従業員にも提供できる環境を整えている。

(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	利用者と一緒にラジオ体操やストレッチを行っている。

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

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

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

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

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	29.5	48.9	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	31.8	48.9	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	37.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	46.4	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	33.8	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	55.0	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	**コロナ禍のため、従業員間もできるだけ蜜を避けるため、今まで行っていた歓迎会等ができず、仕事だけでのやり取りではコミュニケーション不足を感じる。**
	施策実施結果	**コロナが一旦落ち着いたタイミングで、施設内で密を避けながら慰労会のようなものを開催した。**
	効果検証結果	**コロナが落ち着いた10月に、それぞれの事業所で開催をした。参加率は85%だった。日ごろのストレスも発散でき、従業員同士のコミュニケーション向上につながった。**
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:　013675

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：医療法人社団洛和会

英文名：iryouhouzinsyadanrakuwakai

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

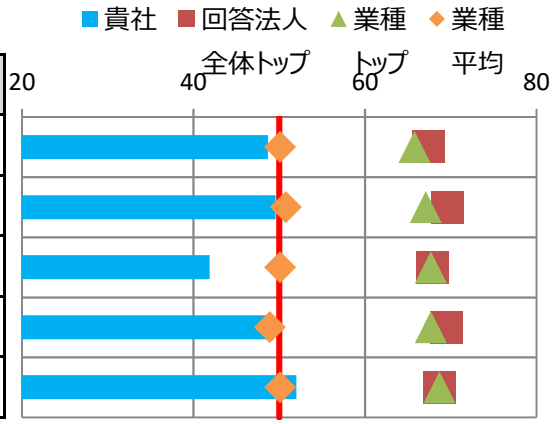
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	49.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	41.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	49.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.0	68.7	68.7	50.1



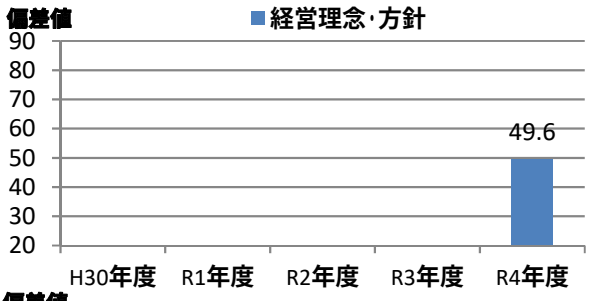
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

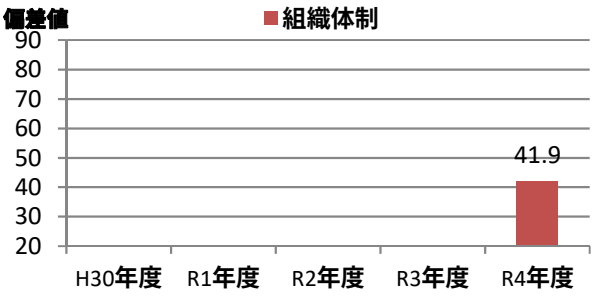
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

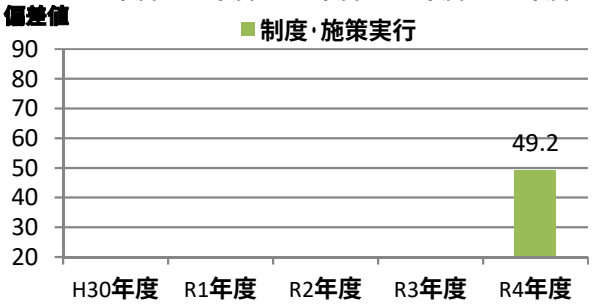
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

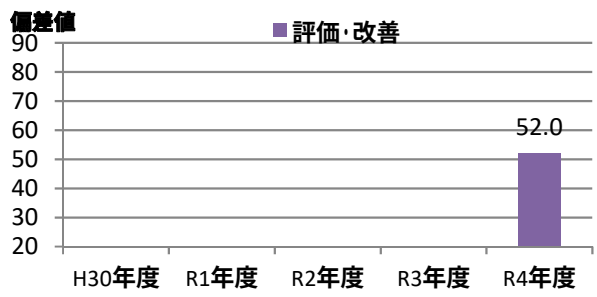
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	48.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



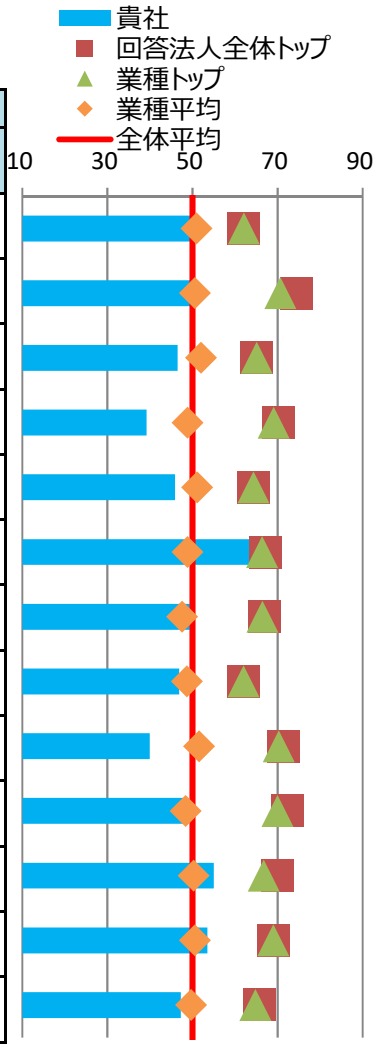






④評価の詳細分析

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	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**39.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.9**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	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**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**46.9**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**40.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.0**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **医療サービスでは公立、公的、その他医療機関数が多い地域で事業を行っているため、採用活動に苦慮している。また、質の高い医療、介護サービスを提供するためには、技術を持つ職員に長く働いてもらう、選ばれることが持続可能な経営を進める上でも重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が働き続けたい職場として、選ばれるよう期待する。離職率について、令和3年度の雇用動向調査13.5%を当会は下回る状況にあるが、更に10.5%まで離職率の低下を目指す。**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.rakuwa.or.jp/healthmanagement.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	**2**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**4**	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	**43.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.6**	%

■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	運動系22クラブ、文科系7クラブを設置しており、毎年予算計画に基づく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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.3**	%

■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	管理栄養士を配置し、健康に配慮した献立の立案。また、金銭補助を通じて社員食堂の利用向上を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	当会運営のジム、複数の社外スポーツクラブと提携。利便性UPと補助を行うことで利用率向上を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	53.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	49.9	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	45.4	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	55.0	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が近年増加傾向にあり、職場におけるハラスメント相談も増加傾向にあった。心身の健康を保ちながら業務が担えるように、また離職予防のため、早期に相談ができる体制が必要。**
	施策実施結果	**法人内にメンタルヘルス相談窓口を設置し、常勤の公認心理師による相談、カウンセリングが受けられる体制を構築。研修会での紹介や管理職が集まる会議で周知を図った結果、新規利用者数は前年比164%となった。**
	効果検証結果	**現時点において新規利用者は増加したが、メンタルヘルス不調による休職者数の改善には至っていない。しかしながら、相談者の中には、カウンセリングやストレス内科等の治療によって就業の継続ができている者や休職から早期に復職できた職員がいる。また、相談窓口の公認心理師と職場環境の改善に向けて、検討する機会が得られている。**
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	**日本人の二人に一人ががんになると言われている。法人内でも、がんに罹患し治療のために休職する職員が増えてきている。それらの職員が、安心して職場復帰できるよう、また治療しながら勤務できるよう体制が必要。**
	施策実施結果	**治療から復職後に至るまでサポート体制構築。まず治療中は、勤務しながらがん治療を行えるよう時間単位での特別休暇（14日/年）を付与。また復職後にもワークライフを維持できるよう休職期間に関わらず有休を付与**
	効果検証結果	**今年から制度を開始したため、それほど多くの使用者が現時点でいるわけではない。ただ、放射線治療を行っている職員が、「時間単位で特別休暇を使用できることにより休まなくてよくなった」など職員からは喜びの声があがっている。**

※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:　013718

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：社会福祉法人大阪自彊館

英文名：OSAKAJIKYOKAN

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

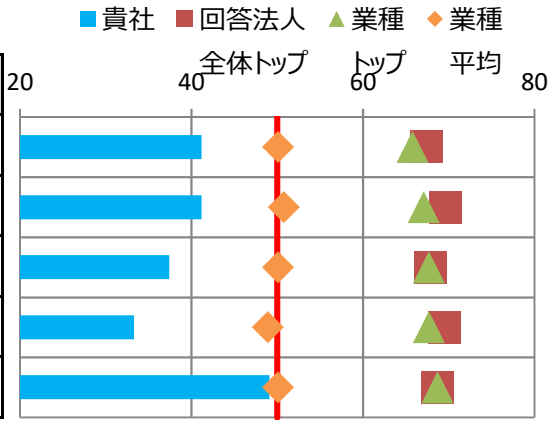
■総合順位：　**2601～2650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**41.2**　（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	-	41.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	41.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	37.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	33.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	49.1	68.7	68.7	50.1



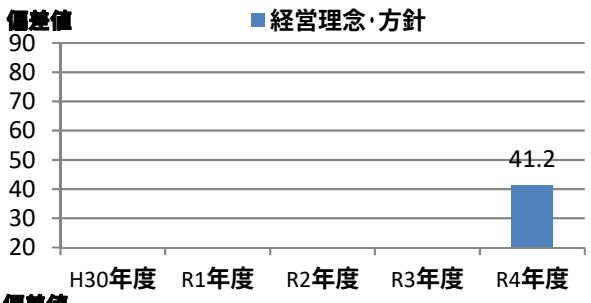
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

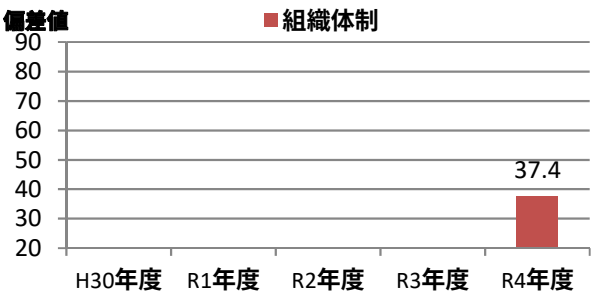
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

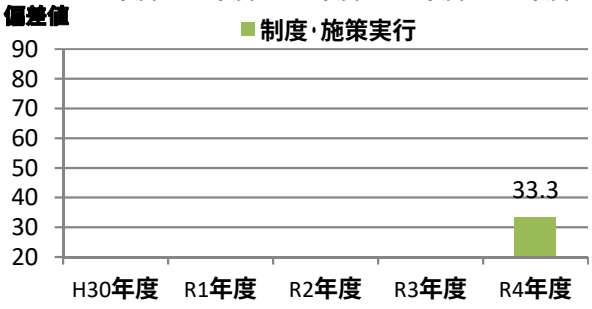
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

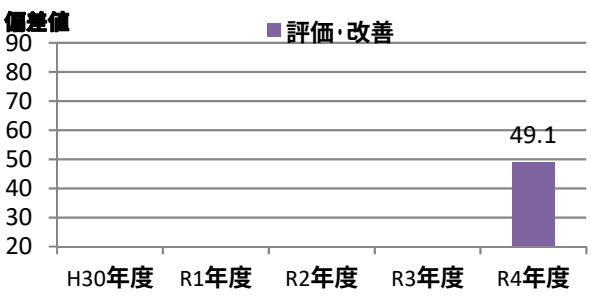
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2601～2650位
総合評価	-	-	-	-	41.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



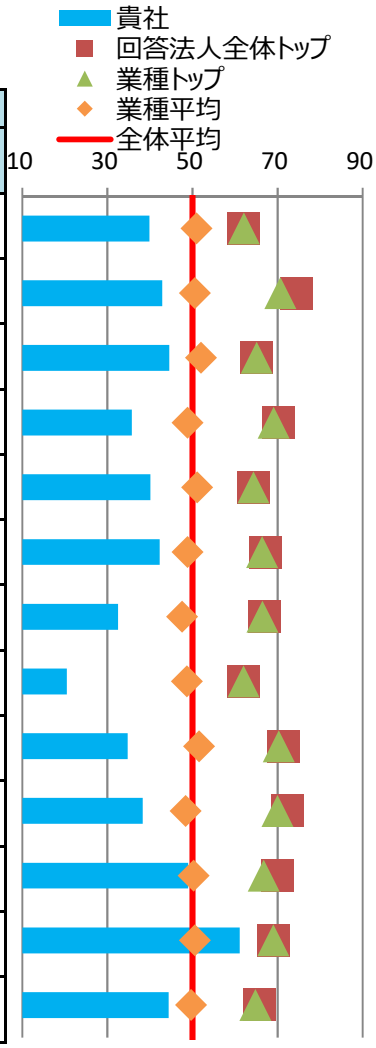






④評価の詳細分析

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	39.9	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.9	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.6	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.8	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.1	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.3	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	32.5	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	20.5	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	34.8	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	38.3	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	49.0	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.1	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.4	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.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	**4**	回	**1**	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	**2.5**	%	(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	職員クラブの活動促進				
(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	**16.8**	%

■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	栄養士が策定した施設入所者向けの食事を、安価で従業員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	オンライン型のウォーキングイベントに参加した				
(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	**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	**63.0**	%
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	38.8	48.9	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	28.7	48.9	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	44.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	49.9	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	45.4	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.2	46.4	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	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.5	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.0	55.0	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において、組織別にみると健康リスクの点数に大きな差が生まれている**
	施策実施結果	**組織別の数値を暦年で明示し、所属長に対してメンタルヘルス対策を指示した**
	効果検証結果	**健康リスクの点数が悪かった組織について、翌年度、数値が改善された状況を確認することができた**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**女性従業員の比率が高い組織特性から、女性の活躍推進に向けた女性管理職アンケートを実施した。その結果、女性特有の健康課題に関する組織内の体制が女性活躍の推進を大きく左右することが把握できた**
	施策実施結果	**本アンケートを踏まえ、体系的に女性特有の健康課題に取り組むことを目標に掲げ、2022年度から健康経営宣言を行うこととした**
	効果検証結果	**2022年6月に健康経営宣言を実施し、8月に管理職を対象とした女性の健康に関するセミナーを実施した**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　013740

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：医療法人功徳会泉南

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

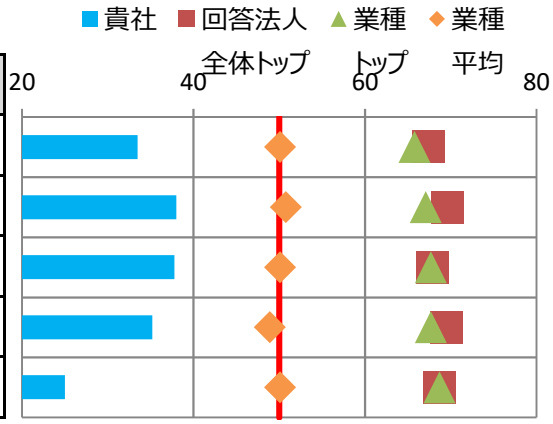
■総合順位：　**2951～3000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**33.5**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	33.5	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	38.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	37.8	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.2	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	25.0	68.7	68.7	50.1



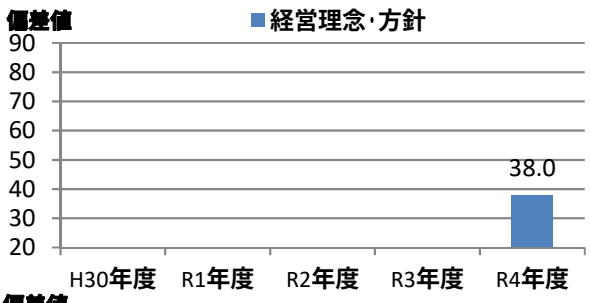
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

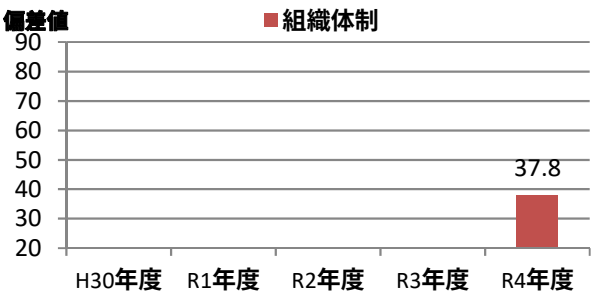
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

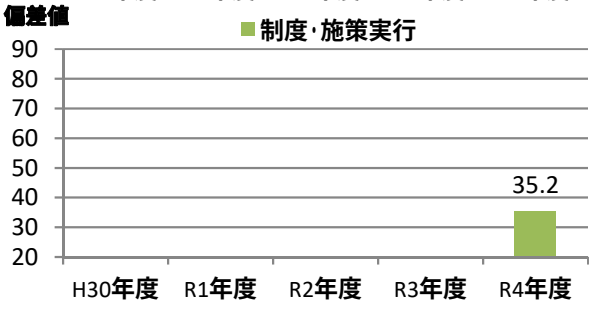
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

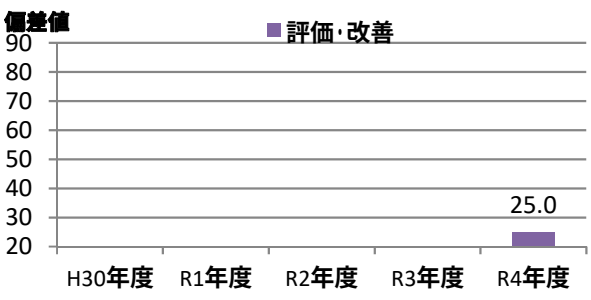
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2951～3000位
総合評価	-	-	-	-	33.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



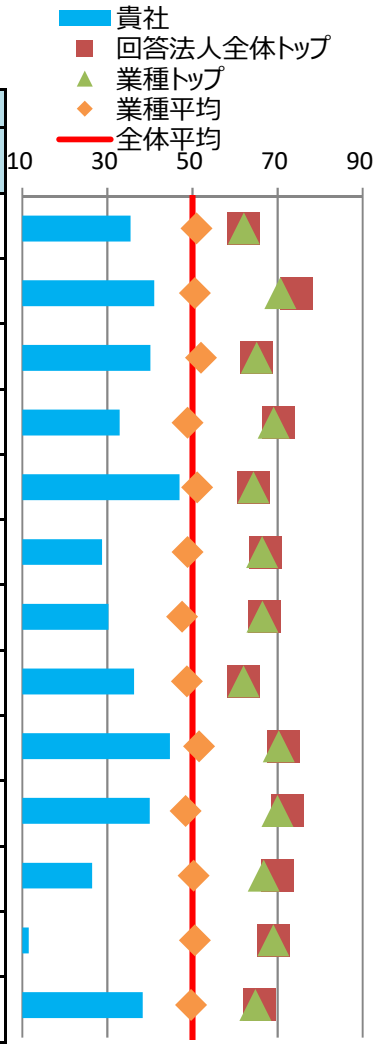






④評価の詳細分析

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	35.5	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.0	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	32.9	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.0	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	28.8	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	30.3	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	36.3	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	44.7	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	40.0	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	26.4	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	11.5	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	38.3	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://sennan-osaka-seiai.or.jp/outline/

※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	**20.0**	%	(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	定期的に昼食会を実施して上司と部下でコミュニケーションを取れる機会を設けてる。費用は会社負担で実施。				
(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		%

■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	ウォータサーバーの設置や健康に配慮した商品【青汁粉末等】を休憩室に設置しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健康管理アプリの利用促進【歩数計表示含む】や外部の健康動画視聴サービスと契約して運動促進ツールの提供				
(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		%

■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	29.0	48.9	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	30.4	48.9	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	34.5	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	15.7	46.4	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	24.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	55.0	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	**特定保健指導は実施率が0%と低い状況であった。疾病予防や健康増進に向け、特定保健指導・精密検査に向けた勧奨に対して、取り組みが浸透しない状況があった。全社に向けた健康増進への意識、当事者意識の醸成が必要だと感じた。**
	施策実施結果	**特定保健指導の実施対象者には【実施義務】として個別に伝え、実施完了までを確認する仕組みと特定保健指導の必要性の周知として健康動画を利用を促進しました。**
	効果検証結果	**実施率が上がったかは検証中だが、実施義務としての勧奨と、実施完了の確認まで進める事は非常に有効だと感じている。**
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	**メンタル不調予防の為のストレスチェックだが、2021年度では回答率が70%であった。不調の早期発見・ケアに向け下記を改善していく。 ①実施率の向上 ②高ストレス者傾向分析（拠点・職種など）のメンタルケアが必要だと感じた。**
	施策実施結果	**①未回答者の複数回のリマインド連絡・紙媒体での回答も可とした（以前はWEBのみ）ことで回答率が上昇した ②高ストレス者傾向分析を可視化することができた。**
	効果検証結果	**次からは、産業医面談の受診勧奨の推進に力を入れる必要があると感じた。**

※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:　013759

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：特定医療法人社団勝木会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

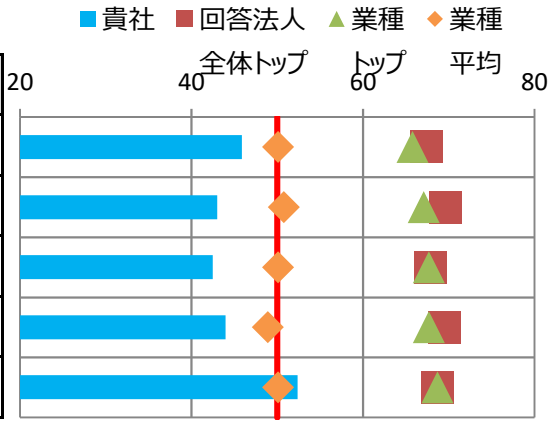
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**45.9**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	45.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	43.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	42.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	44.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	52.4	68.7	68.7	50.1



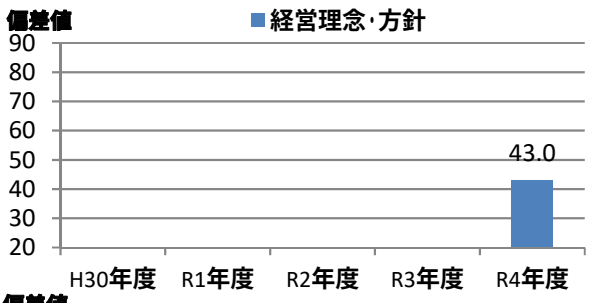
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

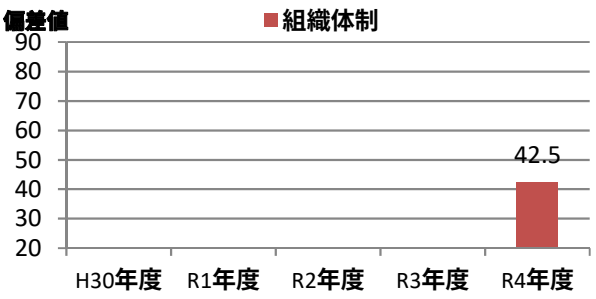
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

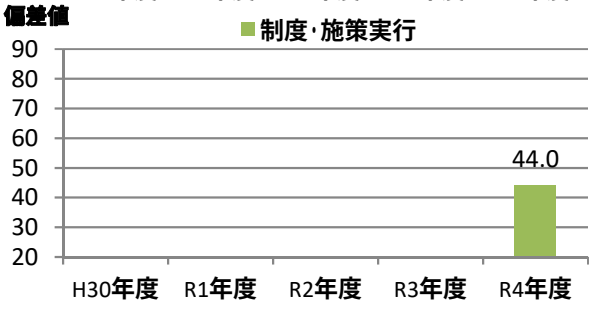
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

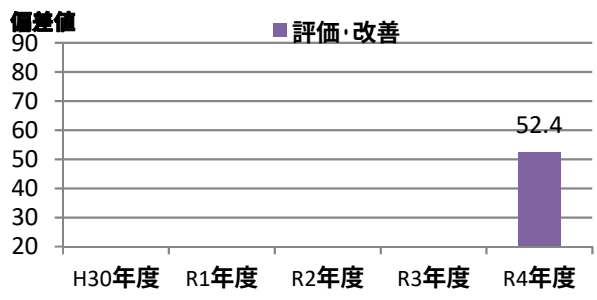
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2151～2200位
総合評価	-	-	-	-	45.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



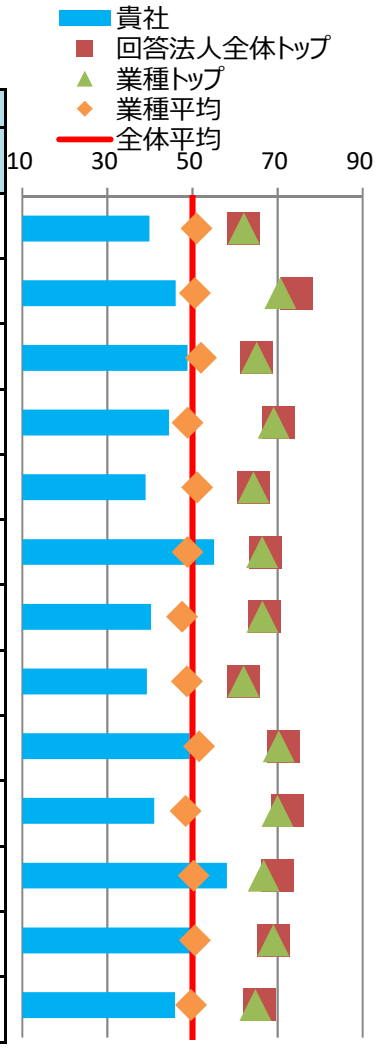






④評価の詳細分析

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	39.9	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.9	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.5	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.0	64.4	64.4	51.1
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	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	40.3	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	39.3	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	49.3	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	41.0	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	58.1	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	51.2	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	45.9	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	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.yawatamedical.com/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	**2**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	**99.0**	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	サークル活動（テニス、ランニング、茶道、音楽等）に対し、活動助成金を支給

(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		%

■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	スマートミール認定を受けた委託業者が職員食堂を運営し職員の健康管理に事業所と協力して取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	提携の健康増進施設の利用料補助を行っている

(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	**15.4**	%

■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		%

※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	48.9	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	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	46.4	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	46.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.6	55.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**職員健診の結果に対し、要医療、要精密検査等の判定のものに対し、受診結果報告を所定の書面で提出を求めている。一定期間経過し、報告のない者には、上司経由で再度、書面により再通知し、報告を求めている。**
	施策実施結果	**年々提出（報告）件数が増えており、受診行動につながっている。**
	効果検証結果	**提出率　2019年度：53%　⇒2020年度：63%　⇒2021年度目標：80%（現在集計中）** **受診率　2019年度：37%　⇒2020年度：45%　⇒2021年度目標：60%（現在集計中）** **提出率に対し、受診率が低い理由は、毎回異常値を示すものの主治医より経過観察でよいとの指示がある場合が含まれるため。**
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:　013779

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：医療法人和光会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

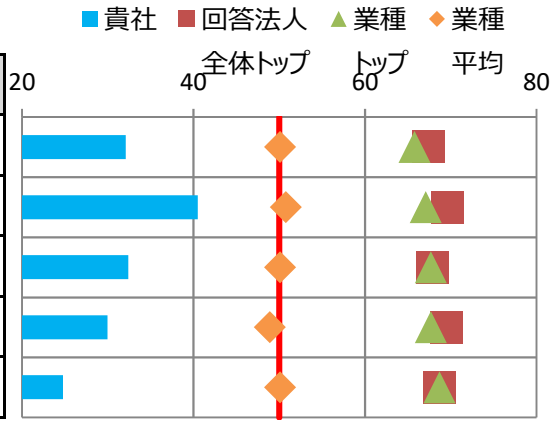
■総合順位：　**3001～3050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**32.1**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	32.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	40.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	32.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	30.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	24.8	68.7	68.7	50.1



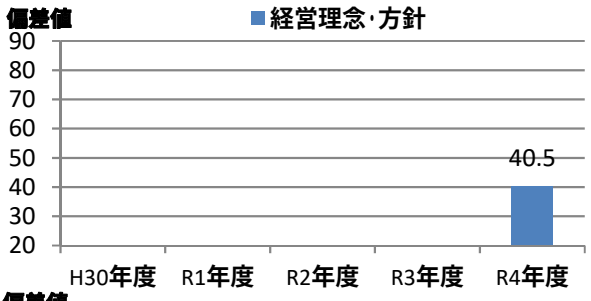
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

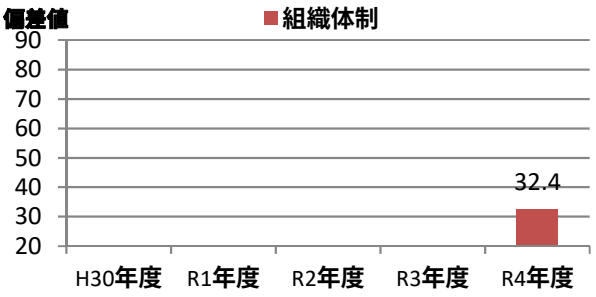
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

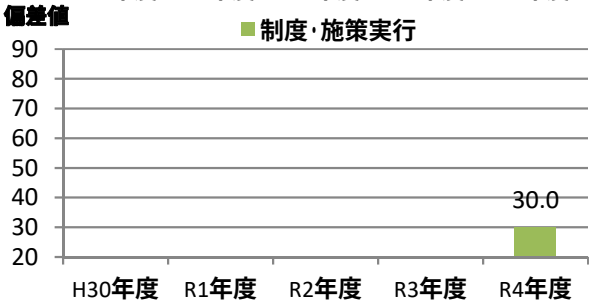
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

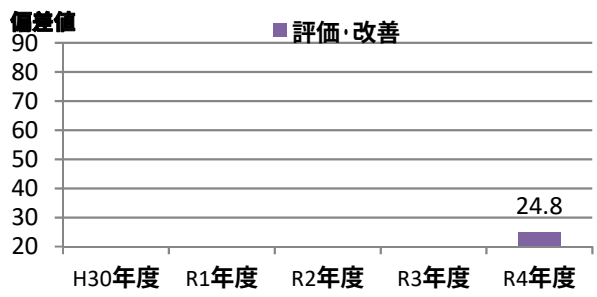
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	3001～3050位
総合評価	-	-	-	-	32.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



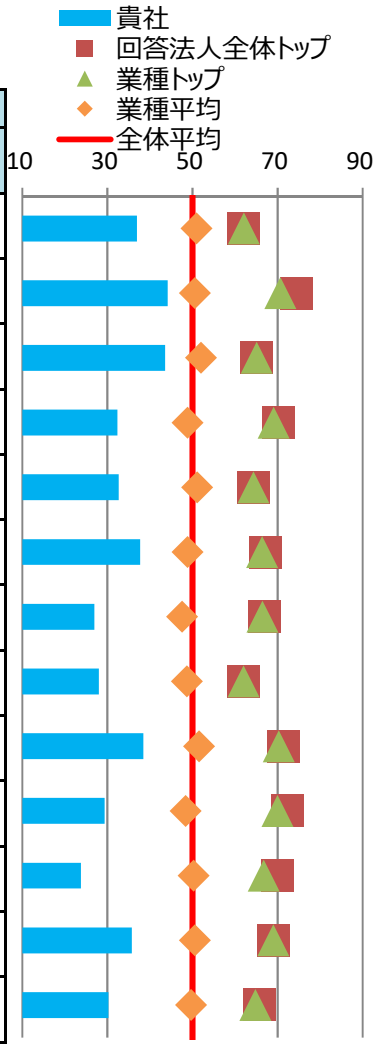






④評価の詳細分析

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	37.0	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.6	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	32.4	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	32.7	64.4	64.4	51.1
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	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	27.0	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	28.0	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	38.5	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	29.4	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	23.8	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	35.8	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	30.3	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.wakokai.or.jp/information/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	**6**	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	**53.8**	%	(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					
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		%

■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	法人職員の管理栄養士による栄養相談窓口を設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	福利厚生倶楽部というサービスに法人負担で職員全員加入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**92.3**	%
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	36.2	48.9	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	23.4	48.9	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	26.4	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	19.4	46.4	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	31.0	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.5	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	55.0	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	**法人内の新型コロナウイルス感染の感染拡大に備えて感染症に関する対応ルールの策定が必要である**
	施策実施結果	**①毎日の検温実施　②職員行動指針の策定　③職員（家族含む）の感染及び濃厚接触者の把握をするための電子掲示板の設置　④出勤基準表の作成　①②③④を実施した**
	効果検証結果	**①②③④を実施し、状況把握が容易になった**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　013835

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：医療法人東和会

英文名：Touwakai Medical Corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

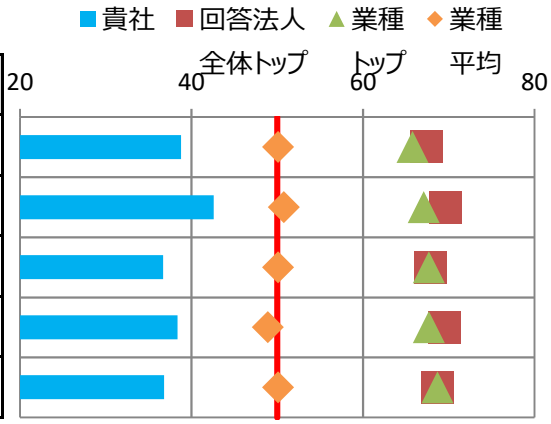
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**38.8**　（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	-	38.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	42.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	36.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	38.4	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	36.8	68.7	68.7	50.1



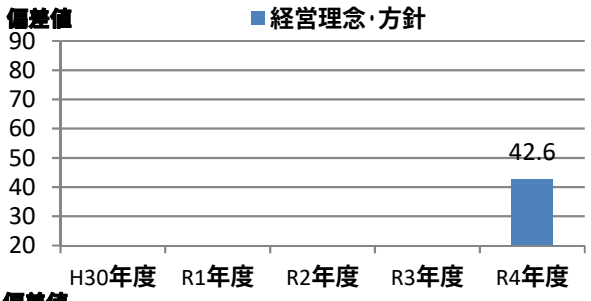
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

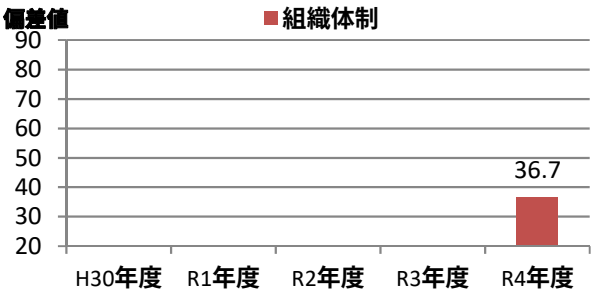
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

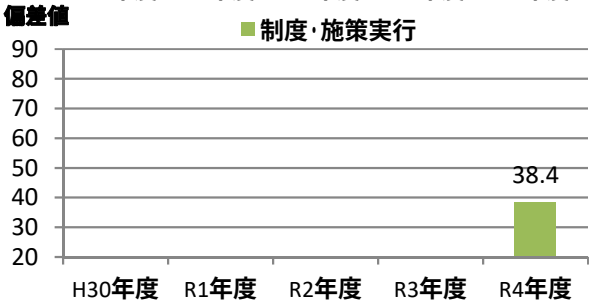
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

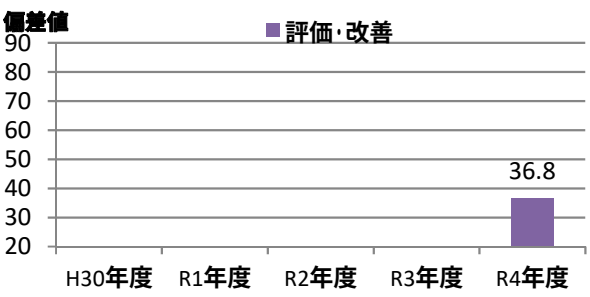
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2751～2800位
総合評価	-	-	-	-	38.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



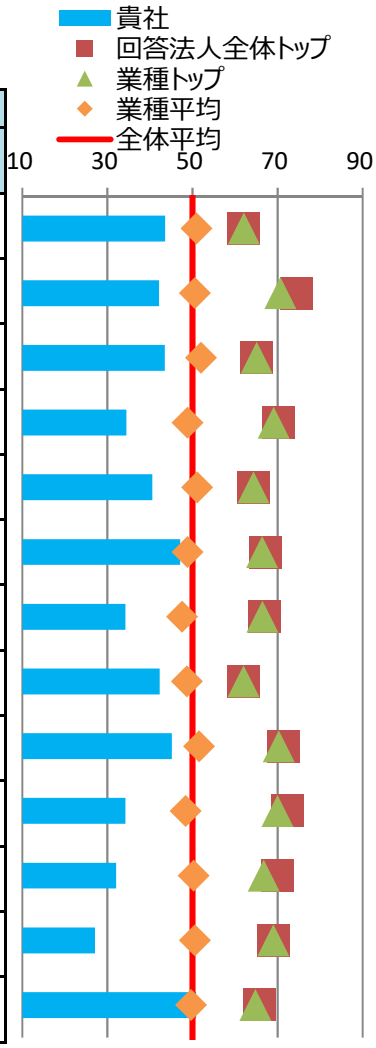






④評価の詳細分析

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	**43.6**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.2**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.5**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**34.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**34.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**42.3**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**34.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**32.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**27.1**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.9**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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 離職率が業界平均程度であるため、働きやすい環境を整備し、離職率を低下させることが課題である
健康経営の実施により期待する効果	身体的にも精神的にも働きやすい環境を整備し、離職率を10%以下にすることを目指す

※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	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://first.towakai-med.or.jp/about/philosophy/

※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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**82.8**	%

■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PCでチャットアプリを使用。タイムリーに情報共有等ができ、コミュニケーション促進に繋がっている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**63.0**	%	(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	社員食堂利用時の金銭補助と管理栄養士によるアンケートを実施し、食堂メニューの改善と満足度を調査

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

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置
取組内容	職員に運動器具やジムを無料で開放し、運動促進を行っている

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

■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	36.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.4	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.1	46.4	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.1	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.7	55.0	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	喫煙によりがん・心筋梗塞・脳卒中などのリスクが上がることが分かっている。職員の健康の保持増進及び患者様へ禁煙を促す立場である医療機関の職員としての意識向上のため、喫煙率を低減させていくことが必要である
	施策実施結果	喫煙アンケートを行い、結果を院内に掲示し全職員に周知を行った。禁煙研修の実施や禁煙に関するパンフレットを全部署の喫煙者に向けて配付するなどを行った。2022年度のアンケート回収率は100%を達成。
	効果検証結果	2019年度喫煙率13.1%（回答率92.7%）2022年度喫煙率13.2%（回答率100%）でほぼ横ばいであるが、2017年度喫煙率16.6%（回答率90.8%）と比較すると低下傾向である。禁煙成功者数を見ると2019年度は72人であり、2022年度では106人増加している。今後は一歩踏み込んだ施策が必要だと考えています。
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: 013848

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：社会福祉法人天竜厚生会

英文名：Social Welfare Corporation TENRYU-KOHSEIKAI

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

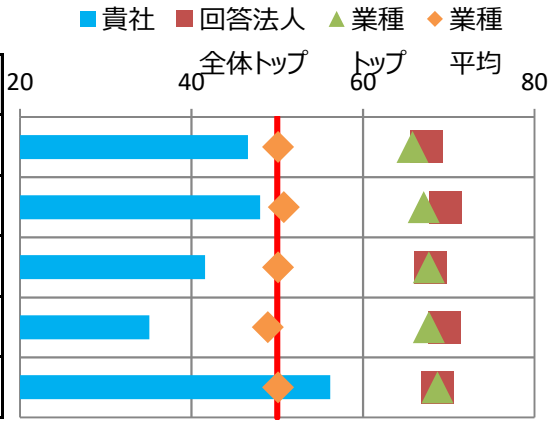
■総合順位： **2051～2100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **46.6** （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	-	46.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	48.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	41.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	56.2	68.7	68.7	50.1



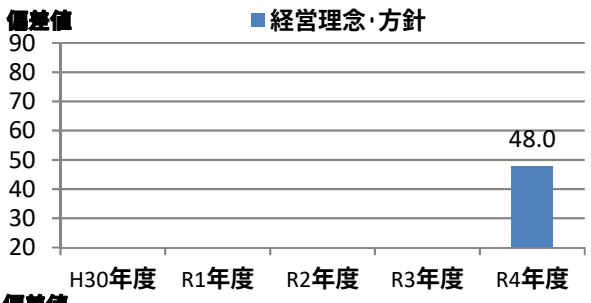
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

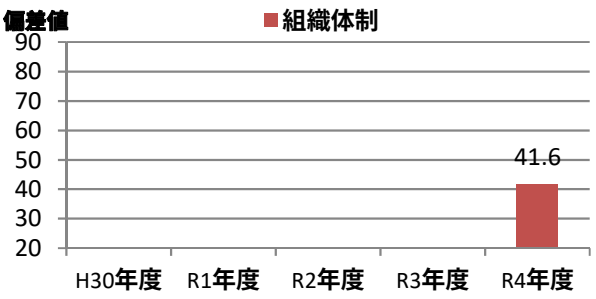
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

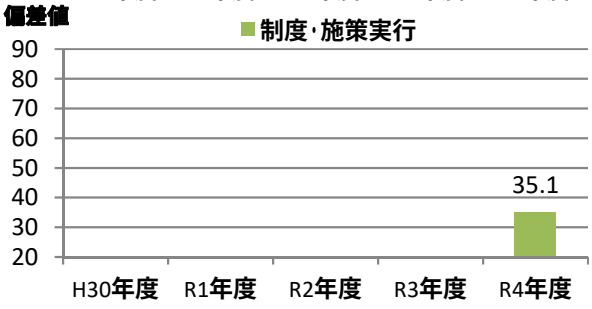
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

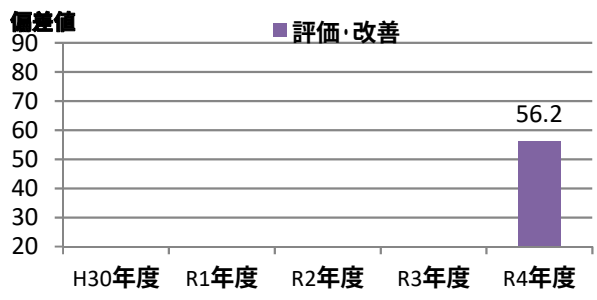
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	46.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



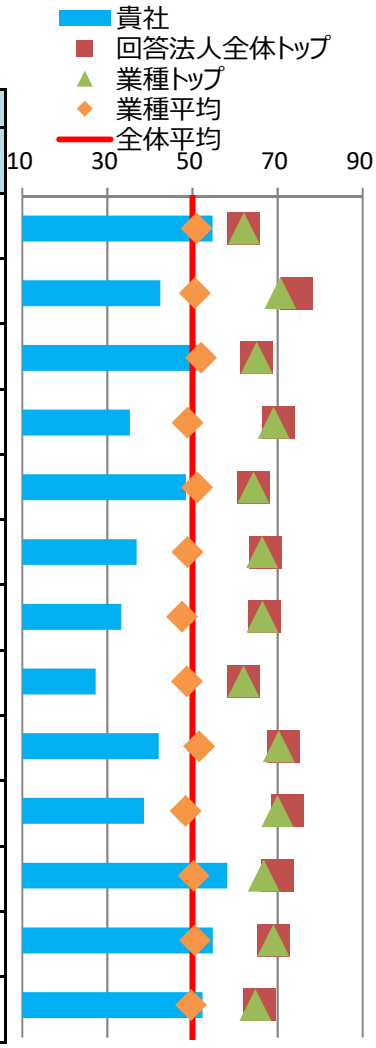






④評価の詳細分析

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	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**35.3**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.5**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**36.9**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**33.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**27.3**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**42.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.6**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.2**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.8**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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（中途採用含む）が難しい職種のため、健康的に勤務することで長い期間働いてもらいたいと考えているが、不健康（特に腰痛）による離職の課題がある。**
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取り組むことで、離職率の減少及び企業イメージアップによる採用の強化を目指す。**

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tenryu-kohseikai.or.jp/about/features/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	**8**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**25**	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	**3.6**	%

■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	事業所が点在しコミュニケーションが取りづらいため、クラブに金銭支援を行い促進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**5.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**33.1**	%

■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	弊社には管理栄養士が多数いるため、その特色を活かし、栄養指導・栄養相談窓口設置し相談を受けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	腰痛予防体操の実施

(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	**25.9**	%

■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	**52.7**	%
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	42.9	48.9	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	36.1	48.9	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	44.5	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.9	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	37.1	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.7	46.4	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	43.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.9	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.9	55.0	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	**職員ごとの時間外勤務の実態を調べたところ、180時間/年（月平均15時間）を超える職員が60名おり、2020年度よりも増加していた。**
	施策実施結果	**毎月ノー残業デーを設定し実施している。また管理職（健康経営推進担当者）は各職員の時間外勤務時間の把握を行い、必要に応じ面談等を実施し、心身の健康状態の把握・業務調整を実施した。**
	効果検証結果	**2020年度は52名、2021年度は60名であり増加しているため、改めて削減に向けて取り組んでいきたい。**
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	**有給休暇法定取得率は2020年度57.4%、2021年度は60.6%と上昇している。しかしワークライフバランスを考える上では有給休暇法定取得率の上昇は欠かせない。取得日数は2020年度9.1日、2021年度9.8日と上昇しているため2022年度は10日を超えるようにしたい。**
	施策実施結果	**年次有給休暇取得計画表の作成を義務付けた結果、取得率が上昇した。**
	効果検証結果	**施策を実施した結果上昇した。今後も上昇に向けて取り組んでいきたい。**

※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: 013861

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：医療法人愛生館

英文名：

■加入保険者：愛知県医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

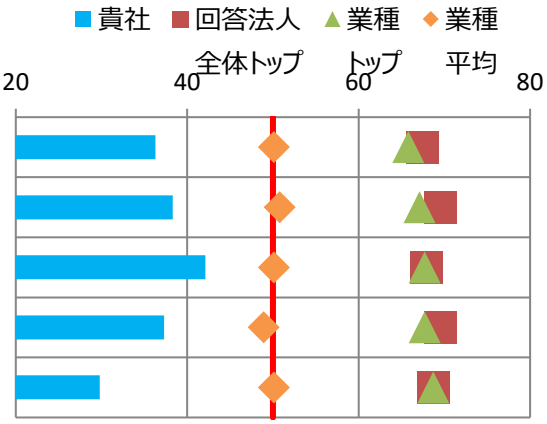
■総合順位：　**2851～2900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**36.3**　（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	-	36.3	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	38.3	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	42.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	37.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	29.8	68.7	68.7	50.1



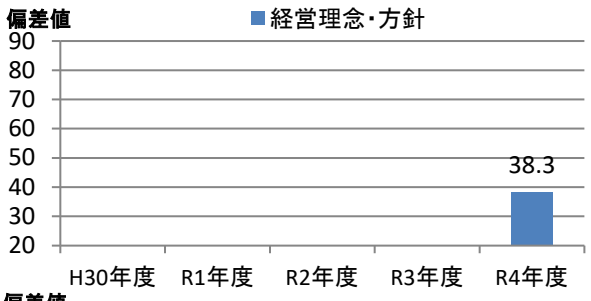
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

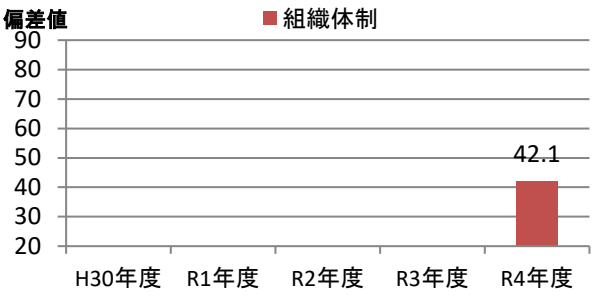
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

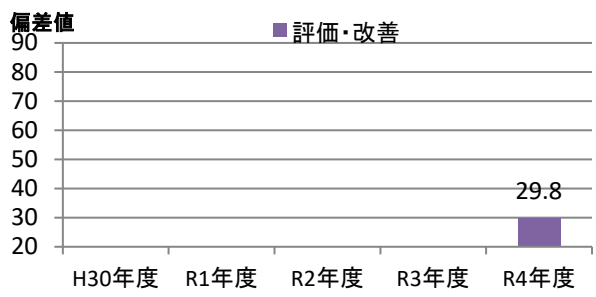
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2851～2900位
総合評価	-	-	-	-	36.3(-)
【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。

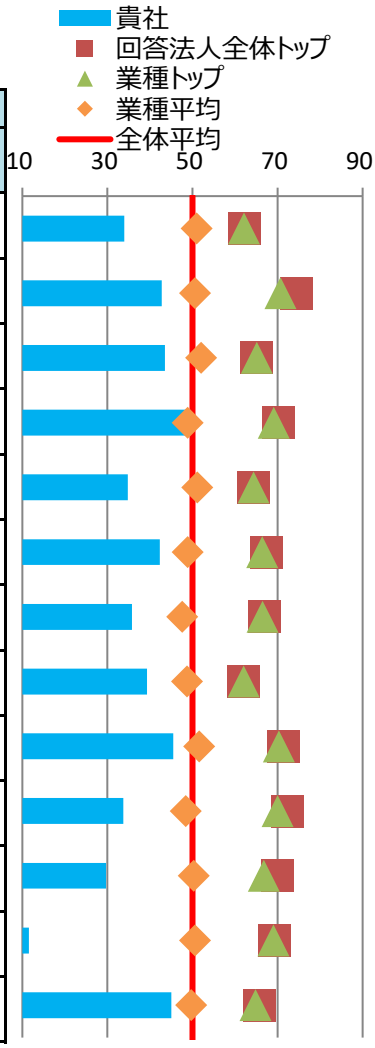






④評価の詳細分析

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	34.0	62.1	62.1	51.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.8	74.4	70.7	50.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.5	65.1	65.1	52.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.6	70.3	69.1	48.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.8	64.4	64.4	51.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.3	67.3	66.4	48.9
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	35.8	67.0	66.5	47.6
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	39.3	62.0	62.0	48.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	45.5	71.4	70.3	51.6
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	33.7	72.4	70.0	48.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	29.7	69.9	66.8	50.3
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	11.5	69.2	69.0	50.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	45.0	65.7	64.8	49.7



※各側面の数値は、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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://aiseikan.xsrv.jp/01/?page_id=25232

※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	**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	**17.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**41.1**	%

■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	集合しての懇親会が行えなかった代わりに全従業員対象で商品付きのクジ引き大会を行った。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	希望者は職員食堂の利用もしくは利用者と同じ食事を摂ることができ、金銭的な補助も行っている。

(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	毎年恒例のイベントとして厚生委員会主催のボウリング大会を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.7**	%

■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	34.2	48.9	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	33.1	48.9	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	46.8	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	19.4	46.4	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	20.9	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	55.0	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	メンタル不調による休職者が増加傾向だった為、2021年度にメンタルヘルス外部相談窓口を設置した。しかし、利用する従業員の人数は限定的なため、周知できているかどうかや従業員にとって必要な内容になっているか検証が必要である。
	施策実施結果	窓口の存在が従業員に十分知られているか、従業員の安心に繋がっているかについてアンケートを行った。
	効果検証結果	アンケート回答者のうち「知らなかった」という回答は41.4%「必要だと感じない」という回答は17.7%だった。半数以上の従業員から知られており、窓口の存在が8割以上の従業員にとって安心感につながっているという結果が得られた。知らなかった従業員に対しては今回のアンケート実施自体を周知活動とすることができた。
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:　013873

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：社会福祉法人こうほうえん

英文名：KOHOEN

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

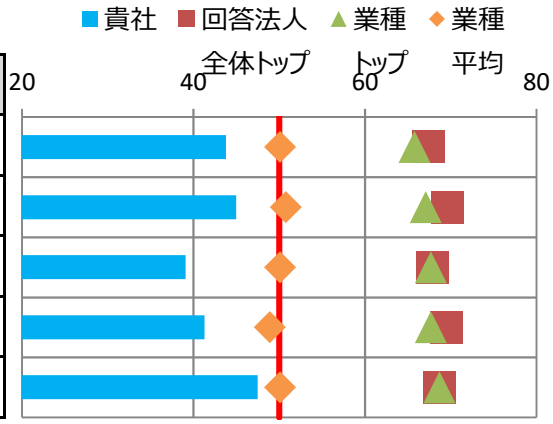
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**43.8**　（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	-	43.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	45.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	39.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	41.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	47.5	68.7	68.7	50.1



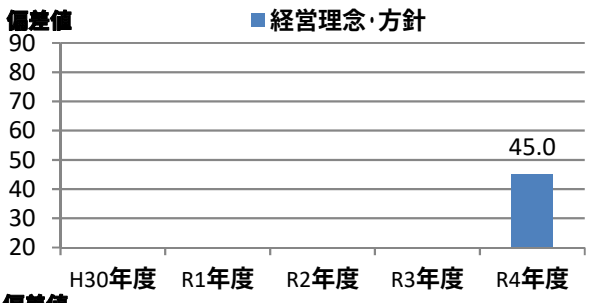
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

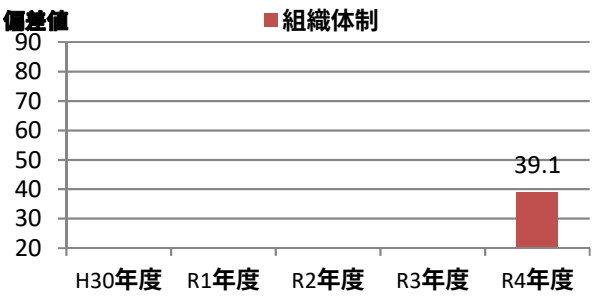
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

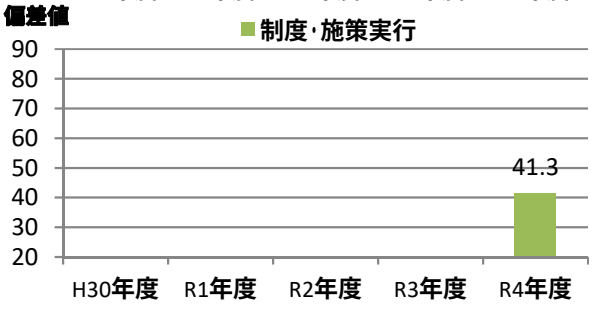
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

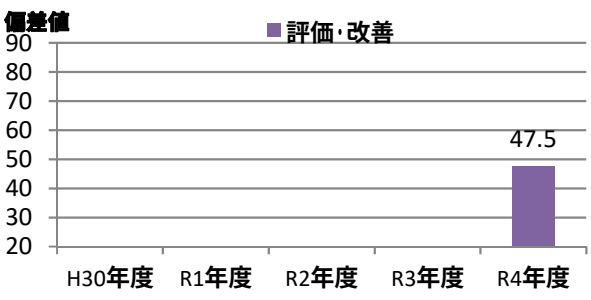
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	43.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



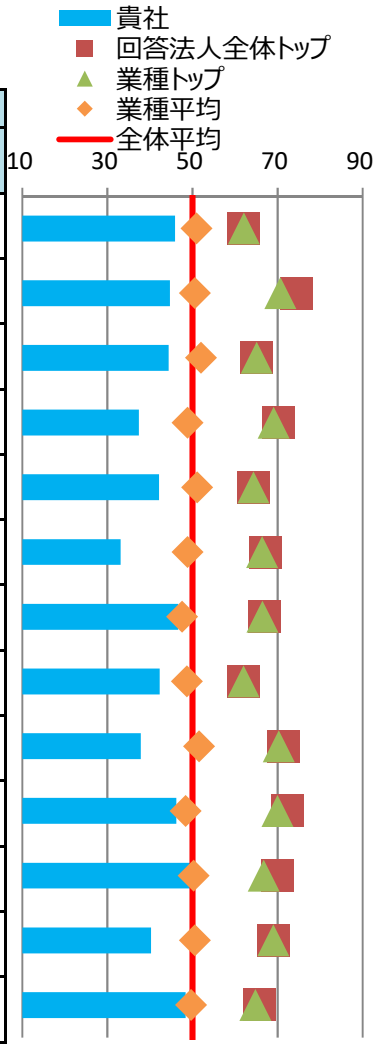






④評価の詳細分析

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	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**37.4**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**33.1**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**42.3**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**37.9**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**40.3**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.4**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である**
健康経営の実施により期待する効果	**喫煙率５％削減と総労働時間の短縮化にて、正規職員一人あたりの平均月間残業時間　2時間以内を達成する事で、体調不良による離職を低下させる**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**https://www.kohoen.jp/https://www.kohoen.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	**11**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**7**	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	**15.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**57.4**	%

■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	地域イベントへのボランティア参加等により事業所を超えた職員交流を図る

(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	**7.5**	%

■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	食生活改善に向けたアプリ提供を行い利用を推奨している

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	腰痛体操の毎日実施による腰痛予防により、腰痛より始まるメンタル不調の予防に繋げる

(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	**76.3**	%

■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		%

※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	45.1	48.9	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	39.8	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	49.9	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	38.5	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.7	46.4	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	44.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.1	55.0	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	**法人内アンケートにおいて、毎年腰痛アンケートを実施しているが、54%（2021年）と半数以上が腰痛を感じながら仕事をしている状態である。腰痛は痛みから生産性の低下を引き起こしメンタル的にも影響を及ぼすと言われている。心身ともに健康で仕事に取り組むことが出来るよう、法人全体で腰痛対策に取り組む必要がある。**
	施策実施結果	**各事業所主導で、全職員が勤務時間内に「これだけ体操」（腰痛体操）を実施し、腰痛予防を図る。**
	効果検証結果	**2022年3月のアンケート結果で腰痛者が49%と低下傾向にある。ただ、実施率が76.3%と全職員実施に至っていないので、全職員が実施できるよう働きかけ、更に腰痛者が減少するよう取り組んでいく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**受動喫煙防止の取り組とともに：、喫煙所の整備等を行い禁煙の呼びかけを行っている。喫煙所を撤廃した事業所については、喫煙率が低下しているが、全体としては喫煙率が変わらない状態である。**
	施策実施結果	**法人内の禁煙デー（毎月　2日・12日・22日）を設定し、喫煙者の職場内禁煙を習慣化し、禁煙を促す。**
	効果検証結果	**取り組みを始めたばかりで効果検証は出来ていないが、年2回（3月9月）に喫煙アンケートを実施し、効果を検証していく。**

※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:　013913

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：医療法人御殿山

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

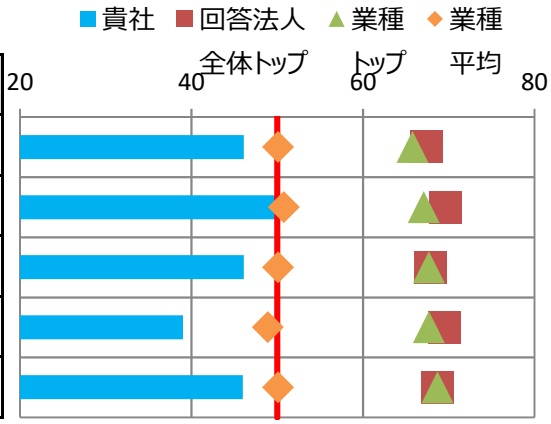
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.1**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	46.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	51.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	46.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	39.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	46.0	68.7	68.7	50.1



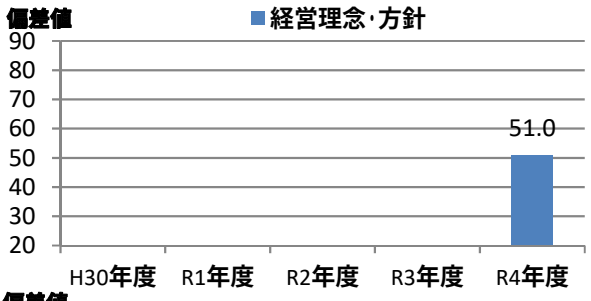
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

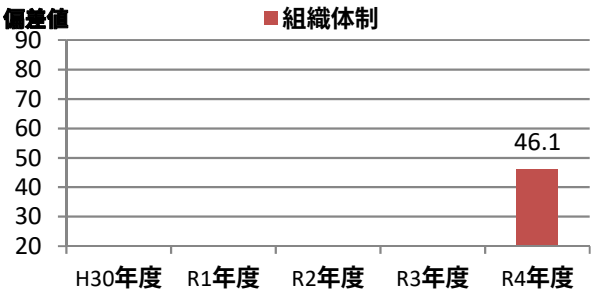
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

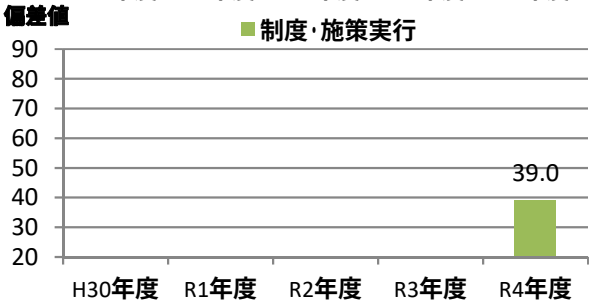
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

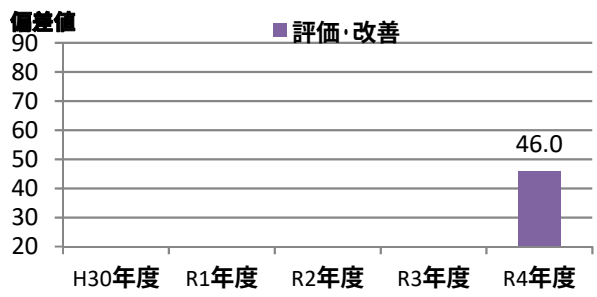
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	46.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



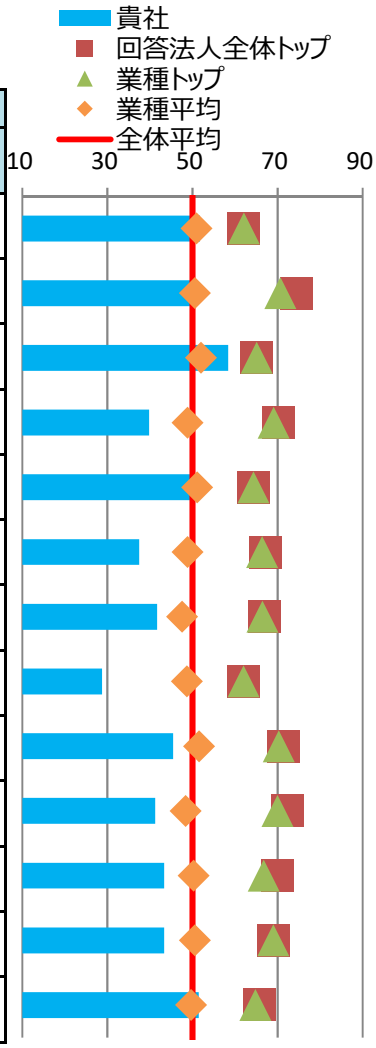






④評価の詳細分析

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	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**39.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**37.5**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**41.7**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**28.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**41.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**43.4**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.4**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **職員を対象にアンケートを実施し、フィードバックを行った結果喫煙率の高さについての課題が挙げられた。健康経営施策を通じて上記の課題を解決することで職員のパフォーマンス向上につなげたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**職場環境改善によるパフォーマンスアップを期待しています。パフォーマンスアップの具体的な測定指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率を目標指標とし、2025年度までに、生産性低下率18%以下を目指します。**

※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://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_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	**4**	回	**2**	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	**85.0**	%

■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	基本的に、各部署で管理職以外の席はフリーアドレスを実践している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.8**	%

■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	飲食店と契約しているため、健康に配慮した弁当が注文可能であり、金銭補助も行っている。				
(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	**22.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	当院所有の健康増進施設で開催しているヨガ教室を通知するなどして、運動習慣の定着を推進している。				
(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		%

■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	35.2	48.9	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	29.1	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.6	46.4	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	46.4	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.8	55.0	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	**職員アンケートを実施したところ、「毎日吸っている」、「時々吸う日がある」と回答した職員が17.6%いることが判明した。 国立研究開発法人 国立がん研究センターによる喫煙率の統計では2019年で男女計16.7%となっており、喫煙率は年々減少していることからも当院の喫煙率が高いことが考えられる。**
	施策実施結果	**今までの規定は「院内全面禁煙」のみであったが、新たに「労働時間内喫煙禁止」を規則として定めた。**
	効果検証結果	**労働時間中の喫煙を禁止したことにより間接的に職員の喫煙本数を減らすことに繋がったと見受けられる。 また、職員アンケートを次年度以降も継続的に実施することによって喫煙率についての定量的な統計を行っていく。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　013918

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：医療法人社団満寿会

英文名：Medical Corporation Manjukai

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

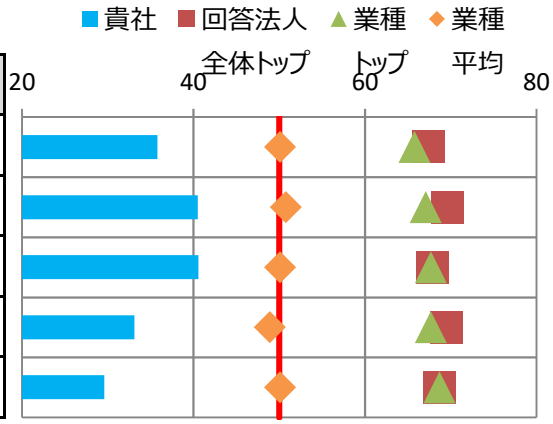
■総合順位：　**2901～2950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**35.8**　（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	-	35.8	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	40.5	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	40.6	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	33.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	29.6	68.7	68.7	50.1



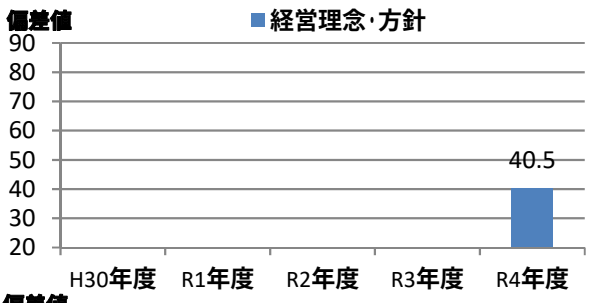
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

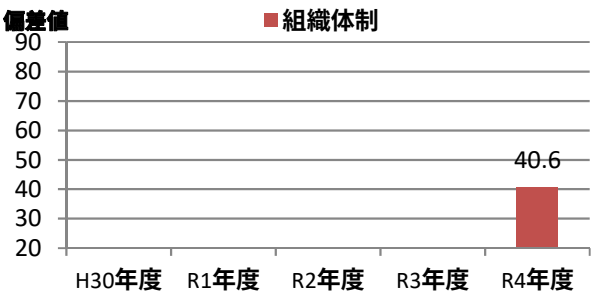
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

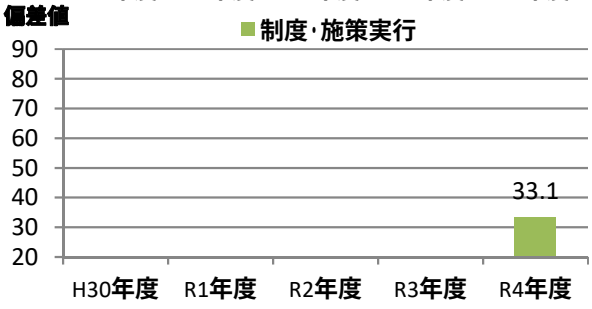
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

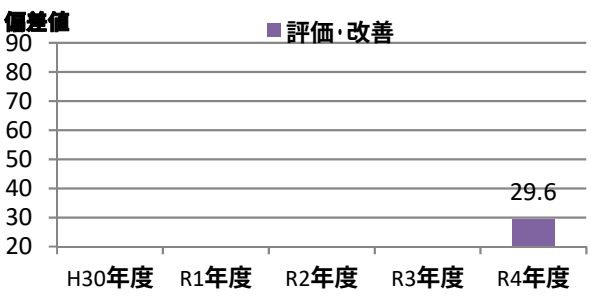
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2901～2950位
総合評価	-	-	-	-	35.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



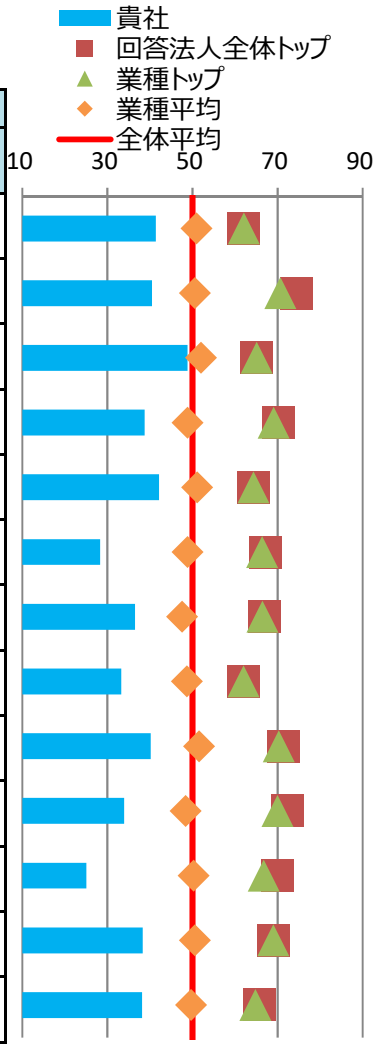






④評価の詳細分析

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	**41.4**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**40.5**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.9**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**38.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.2**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**28.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**36.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**33.3**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**40.2**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**34.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**25.1**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**38.3**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**38.2**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **少子高齢化の折、社会保障費用の問題もあり、医療介護の給付単位数は減少する傾向にある。看護介護職員の採用も厳しさを増し、職員への負担が懸念されている。職員獲得も含め職員一人当たりの給与を上げることも必要性もあり、人件費率が高騰していることが経営課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**新規採用数の増加、離職防止などを踏まえ、職員一人当たりの給与単価アップが必要となる。そのため、職員1名あたりの生産性の向上による人件費率の低下を行っていく必要がある。3年で人件費率60%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	**上記以外の文書・サイト**
URL	**https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/152365/185manjyukai.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	**0**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**3**	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	社員交流　（干支の会）同じ干支の職員が横断的に集会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	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	管理栄養士により配慮された食事の提供と食費の補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	リハビリテーション器具の勤務時間終了後、無料使用許可				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	31.4	48.9	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	27.3	48.9	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	30.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.2	46.4	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	37.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	55.0	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	**医療介護人材の不足に伴い、人材確保が課題となる。離職防止の観点も含め、生活習慣病を予防することが、長期雇用を進める上での課題である。**
	施策実施結果	**メタボリックシンドロームに該当する職員の洗い出しと、保健指導の実施。推奨アプリケーションの導入による、1日運動量（歩数）測定の促し。**
	効果検証結果	**メタボリックシンドローム該当者数の減少**
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	**高齢者、障害者を対象としたサービスであり、且つ、組織での対応が求められる業態である。その点において、精神的ストレスを受けやすい環境であることから、最終的に離職等につながることが課題である。**
	施策実施結果	**ストレスチェック提出率の上昇のため、掲示、ポータルサイト、講習会等を利用した啓蒙活動の実施**
	効果検証結果	**ストレスチェック提出率の上昇**

※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:　013953

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：社会医療法人正和会

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会秋田支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

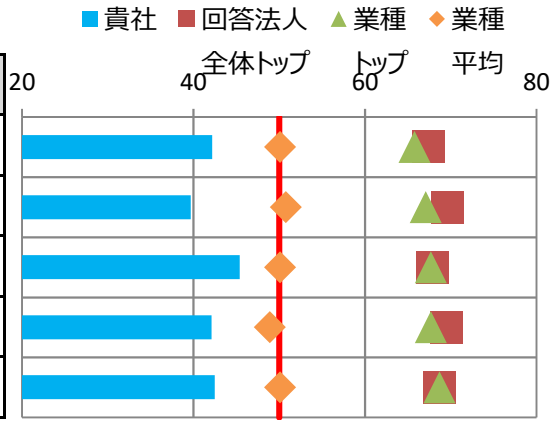
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**42.2**　（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	-	42.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	39.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	45.4	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	42.1	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	42.5	68.7	68.7	50.1



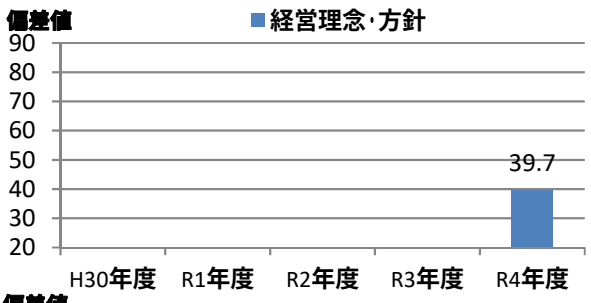
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

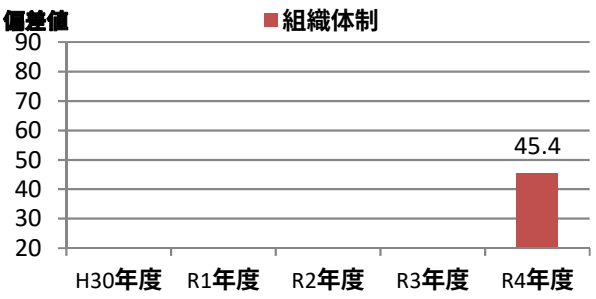
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

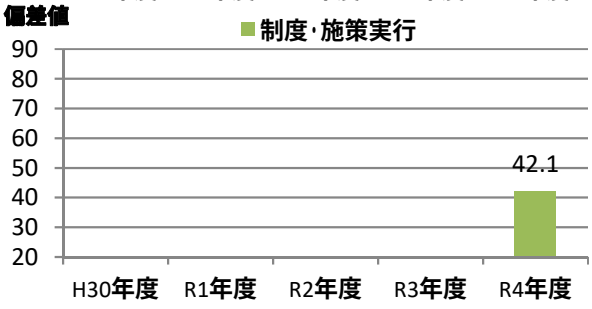
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

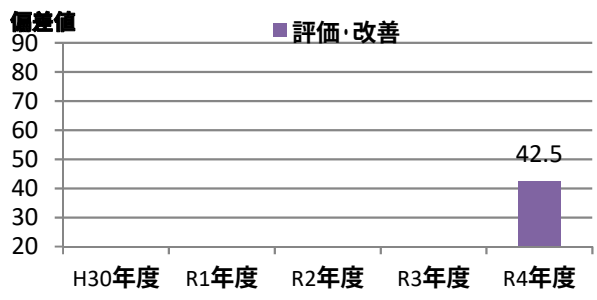
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	42.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



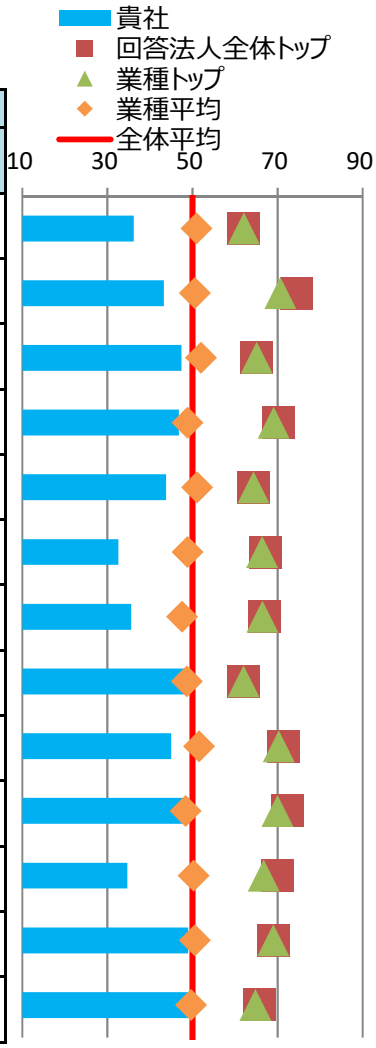






④評価の詳細分析

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	**36.2**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.3**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.4**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**46.8**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.8**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**32.6**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**35.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.0**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.2**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**34.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.7**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.seiwakai-net.com/**

※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	**32**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	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	**2.0**	%	(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	法人内に４つのサークルを立ち上げ、活動費を提供している。各種大会にも参加し、法人名をＰＲ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	**14.0**	%	(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	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	減塩対策として塩分を抑えたメニューの提供を実施している。秋田県より認証メニューとして認められている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	休憩時間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		%

※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	38.8	48.9	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	41.6	48.9	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	49.5	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	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	33.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	46.4	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	50.2	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.7	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	55.0	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	**職場内における人間関係による心身不調を訴える職員が少なからずおり、人事部への異動・退職希望の一因になることが散見されたことから、改善が必要と認められた。**
	施策実施結果	**本部内にメンタルヘルス担当職員を専属として配置し、各種相談部署として全職員に周知した。2021年度の全職員ストレスチェックにおいて、51名の職員が高ストレスと判定され、希望者12名と面談を実施した。**
	効果検証結果	**相談した職員のうち、離職した人数は１名であり、それ以外は部署異動することで、引き続き在職することができた。相談窓口を明確するとともに、各施設の上長に対しても、相談しやすい雰囲気づくりをするよう指導を徹底していたことから、早期の段階で対応することが可能となった。**
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	**個々の対応が、患者や入居者へ影響することから、私生活を含めた感染予防対策の必要性が認められた。**
	施策実施結果	**本部に感染管理対策室を設置するとともに、各事業所の職員を感染管理委員に指名し、月に１回、委員会を開催、発生時における対応方法や感染症予防対策、物品等の使用方法について周知徹底した。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルス流行時においては、周辺地域に比較し、罹患者数は少数に留めることができた。また、近隣の別法人施設より、看護師の応援派遣依頼や感染症対策に関する講習依頼を受けるなど、地域の医療・福祉サービスが停滞することなく、継続できるように一旦を担うことができた。**

※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:　013994

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：社会医療法人みゆき会

英文名：Social Medical Corporation Miyukikai

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

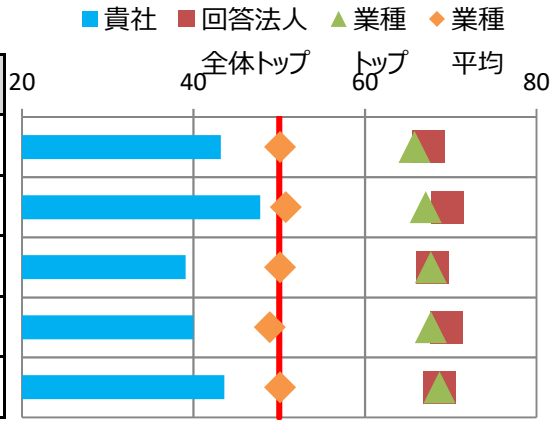
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **3169 社中**

■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	65.8	50.1
経営理念・方針	3	47.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	39.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	40.0	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	43.6	68.7	68.7	50.1



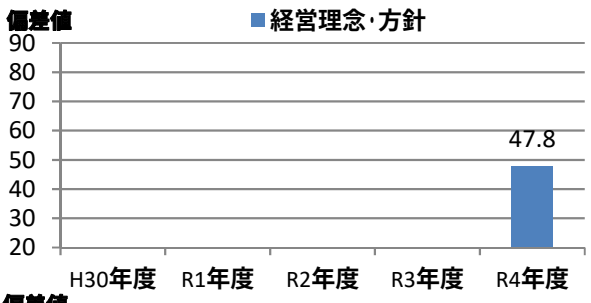
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

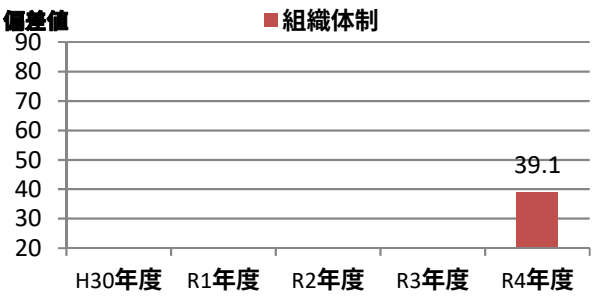
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

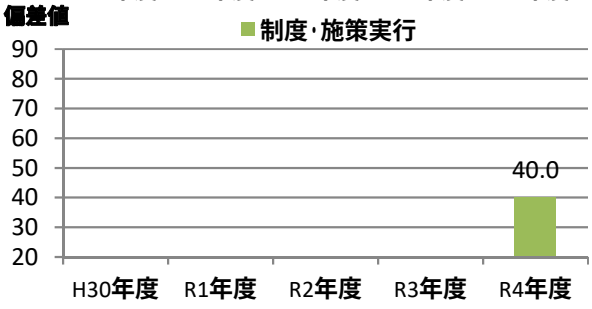
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

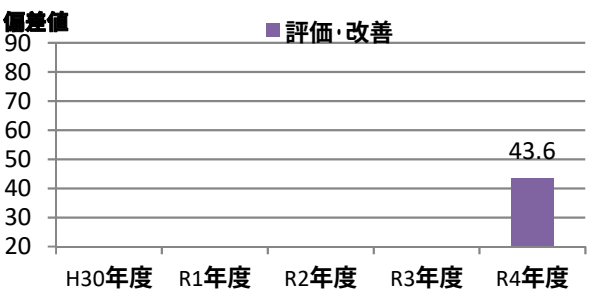
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	43.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



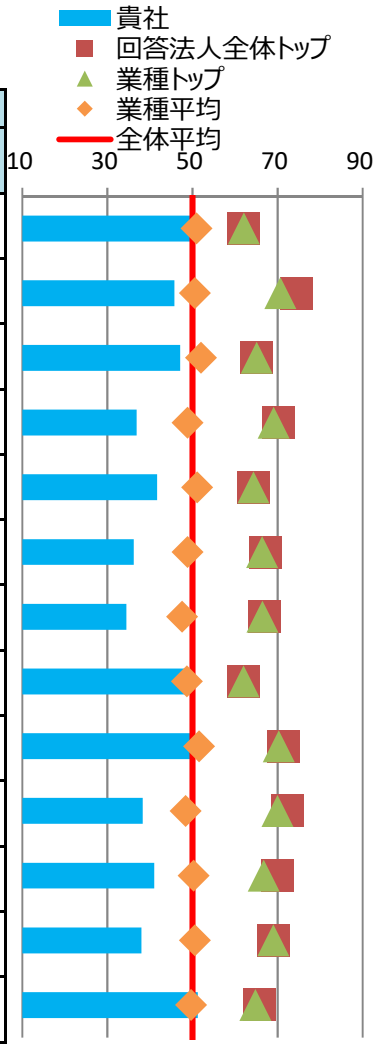






④評価の詳細分析

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	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.8**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**36.9**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**41.7**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**36.2**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**34.5**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**50.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.3**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.3**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**41.0**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**38.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.3**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **社会医療法人として地域の持続的発展を支えるという社会的責任を果たすには、職員一人ひとりが健康で元気に働ける職場であることが重要。そのためにはヘルスリテラシーの向上と、健康増進への具体的取り組みが課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員が自らの健康に関心を持ち、健康増進に取り組むことを期待。具体的な指標としては、生活習慣病の多くの要因であるメタボリックシンドローム該当率８．４％（２０２１年）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.miyuki.or.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**1**	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	**1.5**	%	(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	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	クアオルト部を新設し、手軽な運動の機会を提供し健康増進につなげている。

(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	**4.2**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	食事栄養管理支援アプリを提供し手軽に利用できる環境を整えた。

(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		%

■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	クアオルト部活動の定期開催で運動・健康増進の機会提供を行っている。

(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	**4.2**	%

■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	38.3	48.9	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	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.9	46.4	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	34.7	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.0	55.0	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	**健康診断結果分析により、喫煙率23.4%（2020年度）と同業態全国平均15.8%を上回る結果であった。喫煙による健康リスクの周知が課題。**
	施策実施結果	**禁煙達成者へのインセンティブ付与を全職員へ再度周知し、禁煙意識の醸成を図った。**
	効果検証結果	**2021年度の健康診断結果分析において、喫煙率22.1%と同業態全国平均15.3%より依然として高い数値ながら、前年比減少する結果となった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　014049

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：医療法人社団王子会

英文名：iryouhoujinsiyadan ojikai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

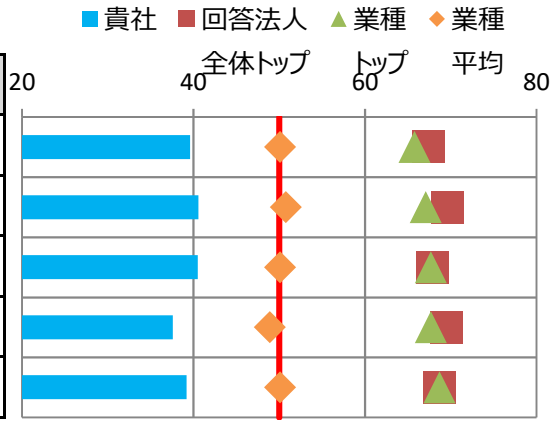
■総合順位：　**2701～2750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**39.6**　（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	-	39.6	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	40.6	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	40.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	37.6	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	39.2	68.7	68.7	50.1



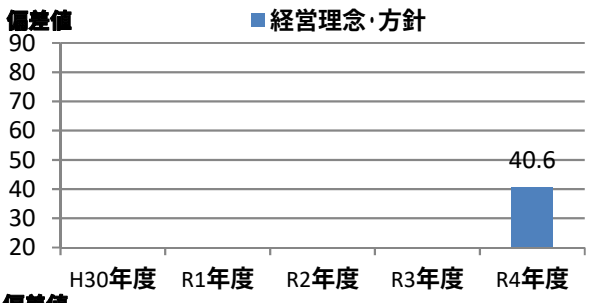
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

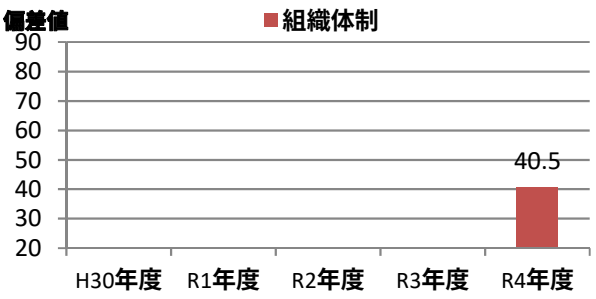
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

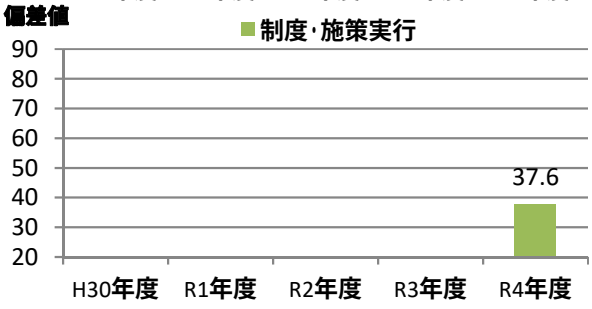
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

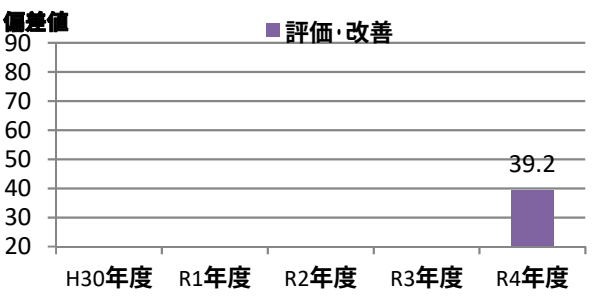
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



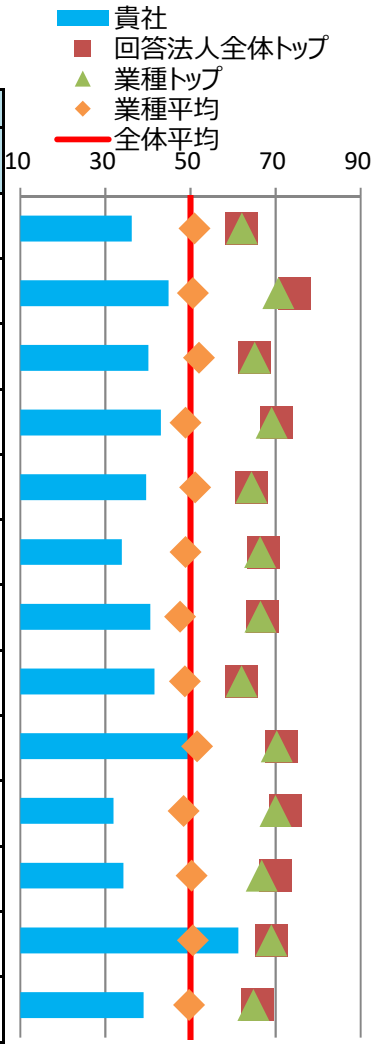






④評価の詳細分析

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	**36.2**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.9**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.1**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**33.9**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**40.6**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**41.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.1**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**31.9**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**34.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.3**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**39.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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	上記以外の文書・サイト
URL	https://kcc.ojikai.or.jp https://oji-clinic.com

※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	**63.4**	%

■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	透析患者様の患者会の開催や維持について、ボランティア等で従業員が参加している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**37.1**	%	(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	希望者には、老健施設の食堂兼社員食堂にて、管理栄養士の管理する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	**12.4**	%

■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	積極的な階段利用による運動量の向上

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**78.2**	%

■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	40.4	48.9	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	34.4	48.9	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	31.2	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.1	46.4	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	51.8	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	25.4	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	55.0	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	**従業員のコロナウイルス感染やインフルエンザ感染が生産性の低下に影響を与えていると考えられる。**
	施策実施結果	**コロナウイルスワクチンやインフルエンザワクチン接種の有無を全従業員に確認し、接種漏れの防止に努める。**
	効果検証結果	**ワクチン接種の費用補助や接種後の勤務シフトの調整等で、接種率が100%になり、感染症予防が向上した。**
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:　014113

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：医療法人社団創福会

英文名：Sofukukai Medical Corporation

非上場

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

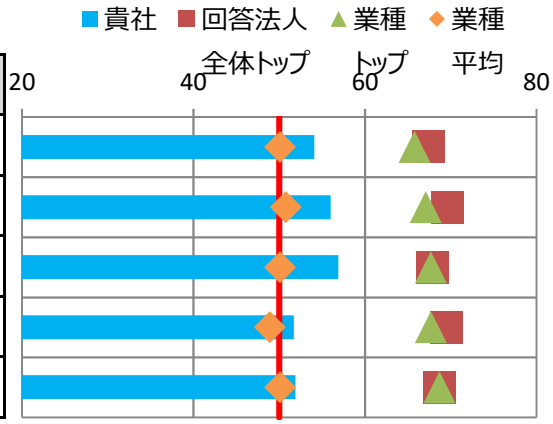
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.1**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	54.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	56.0	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	56.9	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	51.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	51.9	68.7	68.7	50.1



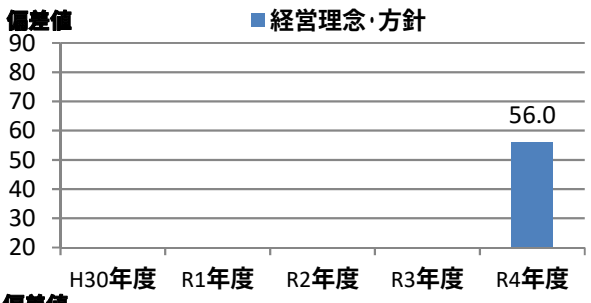
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

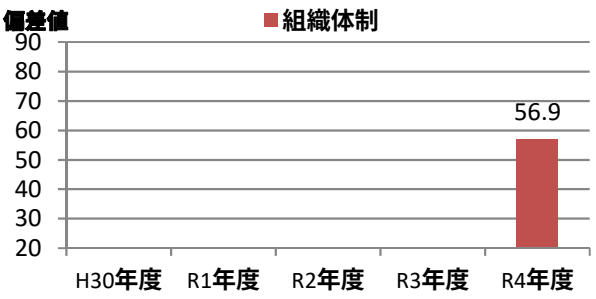
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

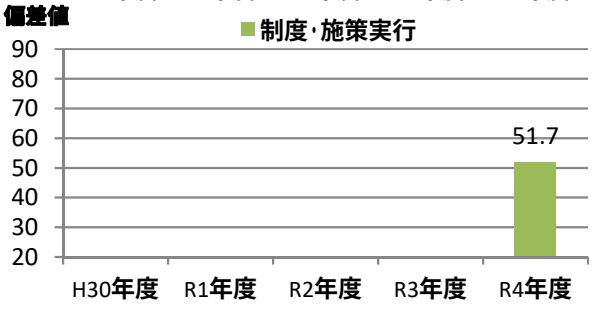
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

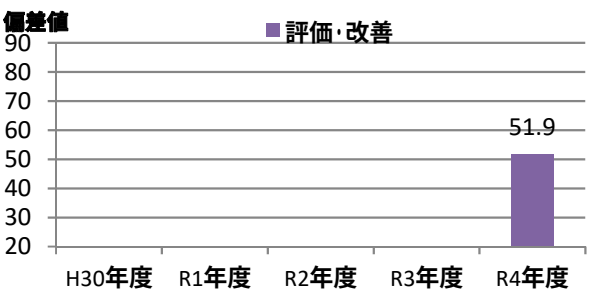
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1151～1200位
総合評価	-	-	-	-	54.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



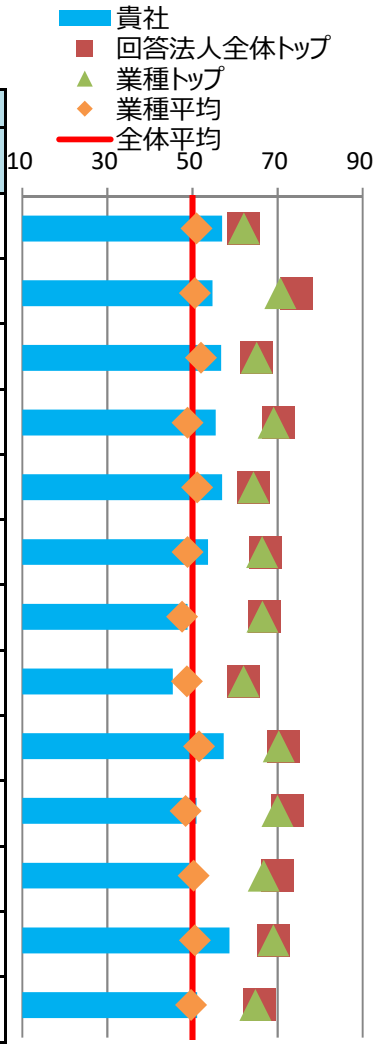






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.8**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.0**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.7**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.9**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**45.4**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.4**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.0**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.3**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.7**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.1**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **コロナ禍の地域医療を守る使命が弊社にはある。弊社の経営上の課題は、コロナ禍であっても、職員の安全・健康・Wellbeingを今以上に向上させ、地域医療の要として高度な医療を提供し続けることである。**
健康経営の実施により期待する効果	**コロナ禍であっても、職員における心身の健康の維持・増進、Wellbeingの向上を企業経営として推進することによって、事業継続、ならびに職員一人ひとりの健康度・幸せ度の高まり、地域医療の要となり、高度な医療の提供に資する可能性がある。**

※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	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.296296.jp/about/message/**

※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	**1**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**6**	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	**26.3**	%

■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	健保のウォーキングラリーに企業として参加。2022ふくろうGO！Webウォークを合わせて実施した。

(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	**67.1**	%

■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	忙しい職員を食事からサポート！ヘルシーランチ弁当(7菜）を金銭補助

(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	**21.3**	%

■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	同ビル内にあるジムなら運動継続しやすい！ジムと提携し利用補助

(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	**11.0**	%

■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	**42.5**	%

※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	50.4	48.9	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	52.4	48.9	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	43.3	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	49.9	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	52.3	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	46.4	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	54.6	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.8	55.0	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	**コロナ禍新規採用の職員が急増した。拠点も増えた。コロナ以前に比べ物理的環境の変化から、多職種連携が難しくなった可能性があり、多職種交流・連携を促進することが重要であった。**
	施策実施結果	**従業員代表である健康経営推進メンバーらから、もっと知り合う（交流）の機会がほしいとの声があがった。交流促進のために、多職種・拠点を混在させたチームでWebウォーキングを開催した。**
	効果検証結果	**1か月間のチーム・個人歩数を集計し、TOP３に関して、CHO(経営者）がそれぞれ表彰した。職員からは肯定的な言葉（連絡を取り合って楽しかった。運動機会となった。）を聴取された。**
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	**2019年までは50名未満の小規模事業所だったため、生活習慣病に関する有所見率を把握していなかった上、健診事後措置も行っていなかった。**
	施策実施結果	**2020年～産業保健スタッフを雇用し、疾病管理・健診事後措置等のサポートをはじめた。要治療・精査者率を把握し、受診結果報告書の提出の声かけを行った。**
	効果検証結果	**要治療者、要精査者の割合を把握し、2020年・2021年は2割程度の受診結果報告率であったが、2021年は41.9%まで高まった。（母数は要保健指導・再検・精密検査、要治療者数）**

※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:　014116

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：医療法人社団神田会

英文名：

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

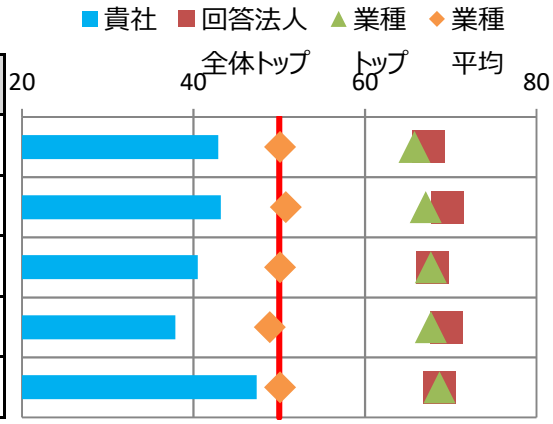
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**42.9**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	42.9	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	43.2	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	40.5	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	37.9	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	47.4	68.7	68.7	50.1



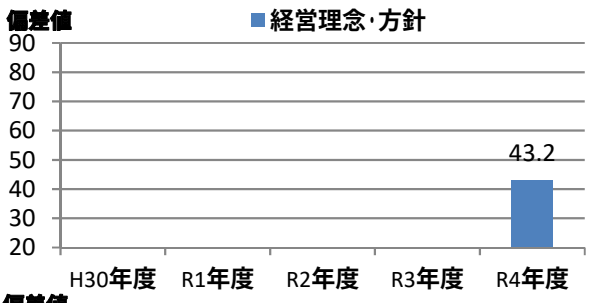
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

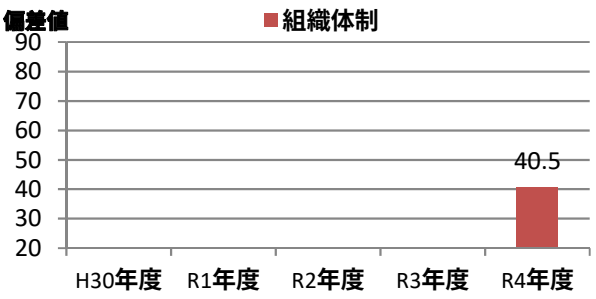
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

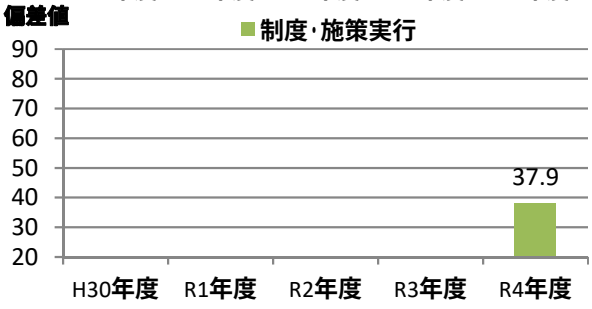
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

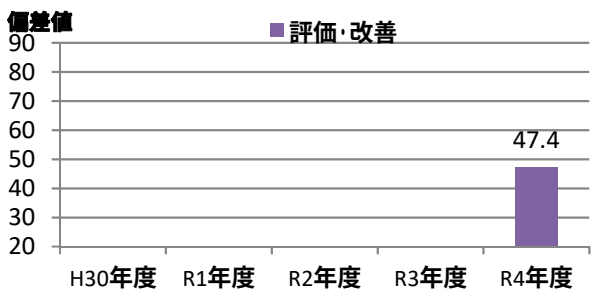
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



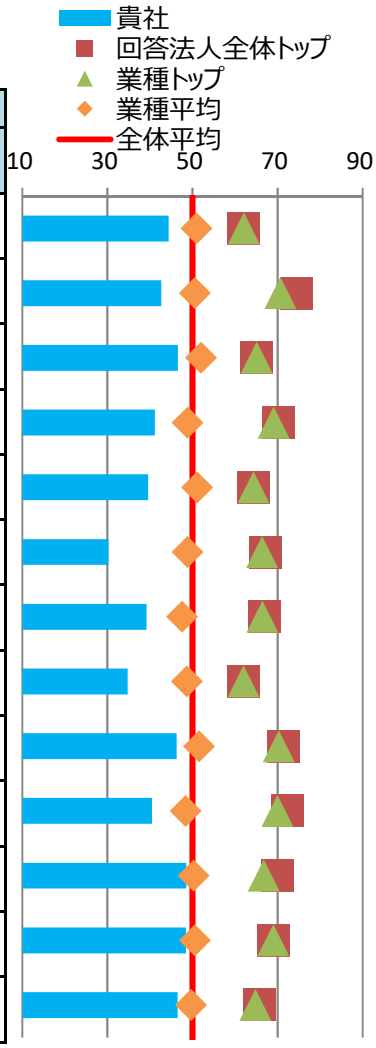






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.7**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.6**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**41.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**30.3**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**39.2**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**34.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.3**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**40.5**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.6**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.5**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.5**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **新規採用が難しい職種がある中で、採用にコストがかかることもあり、スキルを持った従業員に長く健康で働いてもらうことが事業活動の改善及び推進上もっとも大きな課題となる。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が長く働き続けたいと感じていただけることを期待している。具体的目標として、新卒・中途入社した従業員の３年後定着率８０%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	http://www.kiso-hospital.or.jp/information/11.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）	**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	**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	社員旅行（一泊・日帰り自由選択制）親睦会の費用補助等。（但し新型コロナの関係で2020年より未実施）

(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	**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	昼食は希望者へ、栄養配分の把握できる食事を提供し、１食あたり事業所からも定額の補助を行っている。

(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	**15.0**	%

■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	特段の理由のない限り、エレベーターの使用を控えるよう通知している

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

■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	**88.0**	%
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	36.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	48.9	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	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.1	49.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	46.4	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	38.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	55.0	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	**調査を行ったところ、感染対策に部門によって意識差や実施状況に格差があるのではないかという不安があった。**
	施策実施結果	**対策委員会に、標準予防策の抜き打ちテストや、手指消毒剤の使用量調査を期間を定め行うようにした。また、それらを行うことを事業所内にアナウンスした。**
	効果検証結果	**標準予防策に対し、再度意識が高まり、標準予防策の手順を明記したポスターなどを自発的に各部門が掲示し始めた。また、手指消毒剤の使用量についても、アナウンス前調査と後調査で一定の効果が確認できた。また、それらの情報を、近隣の医療機関と定期的に共有し感染対策の向上に努めた。**
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:　014121

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：社会福祉法人大阪府社会福祉事業団

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

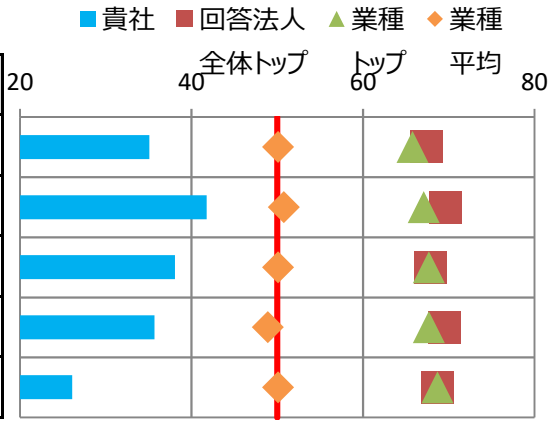
■総合順位：　**2901～2950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**35.1**　（前回偏差値　-　）

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

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	-	35.1	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	41.8	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	38.1	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.7	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	26.1	68.7	68.7	50.1



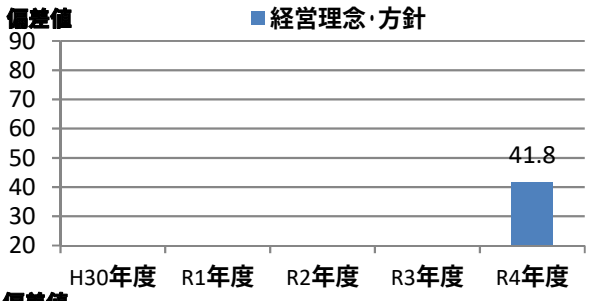
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

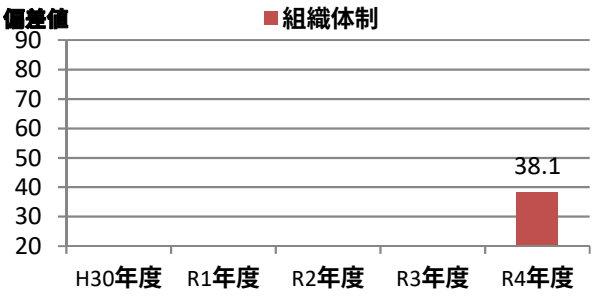
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

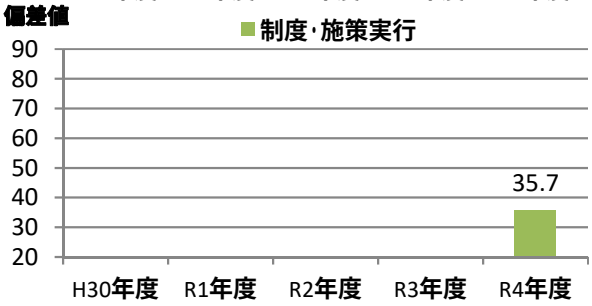
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

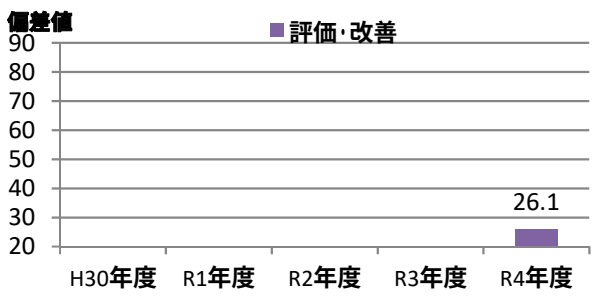
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2901～2950位
総合評価	-	-	-	-	35.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



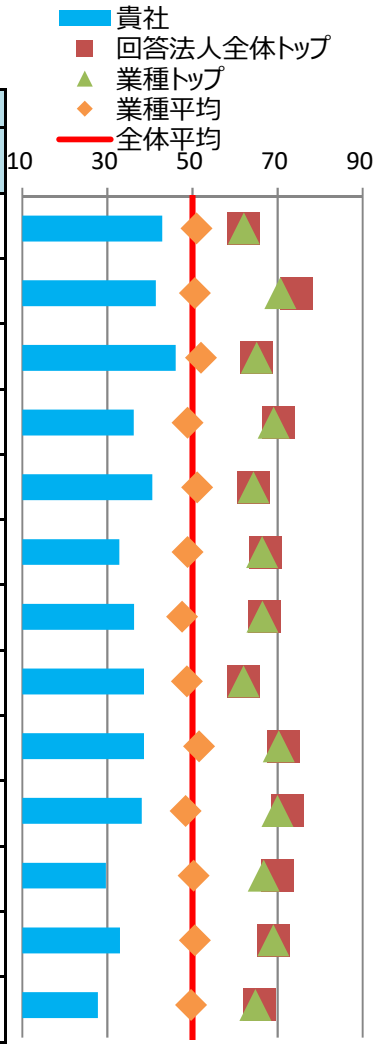






④評価の詳細分析

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	**42.9**	**62.1**	**62.1**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**41.4**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**36.2**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.6**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**32.8**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**36.3**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**38.6**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**38.6**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**29.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**33.0**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**27.8**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **日本国内で介護人材の不足を背景に当法人でも退職者の増加と職員の採用難により年を追うごと人材不足が深刻な状況になっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**職員間のコミュニケーションを活発にし職場環境を健全に保つことにより、離職者減少につなげるとともに、離職に至る理由を把握することで離職防止へ適格な取組につなげ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	**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.osj.or.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	**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	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	従業員同士が日頃の感謝を伝えあえるワンダフルカードを導入し、積極的に取組む職員を表彰しています

(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	**87.0**	%

■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	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	オンラインスポーツセミナーを開催し見逃し配信を設けることで隙間時間で視聴できる環境を整えています

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

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

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

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

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	29.2	48.9	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	32.7	48.9	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	45.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.9	46.4	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	31.3	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	55.0	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:　014171

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：医療法人慈公会

英文名：

非上場

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

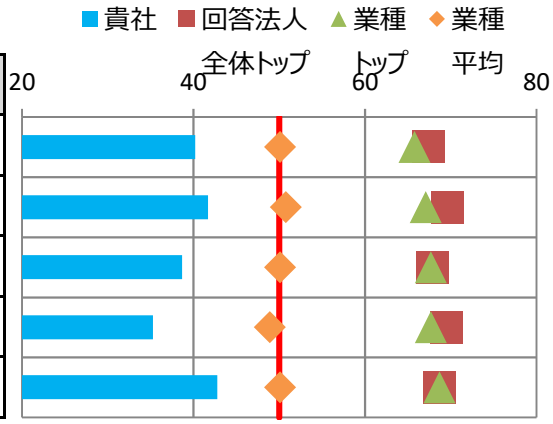
■総合順位：　**2651～2700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**40.2**　（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	-	40.2	67.4	65.8	50.1
経営理念・方針	3	41.7	69.6	67.1	50.8
組織体制	2	38.7	67.9	67.7	50.1
制度・施策実行	2	35.3	69.5	67.7	48.9
評価・改善	3	42.8	68.7	68.7	50.1



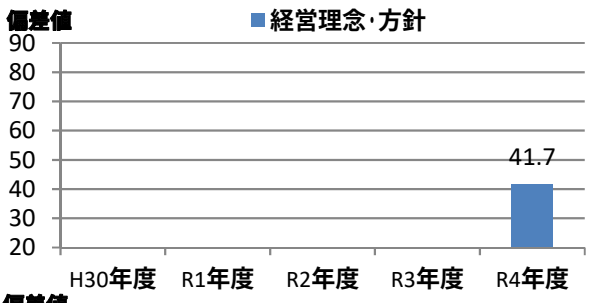
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

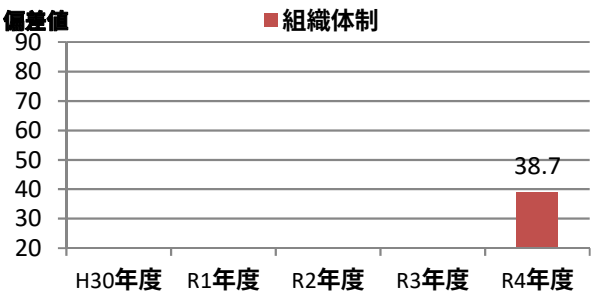
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

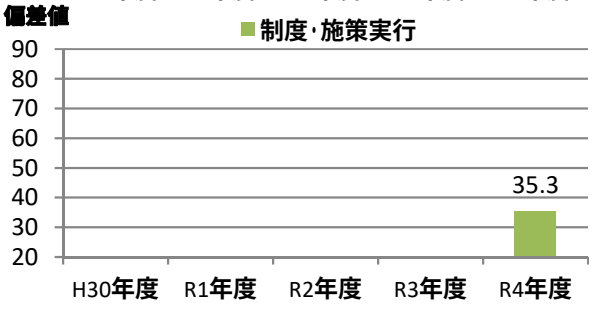
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

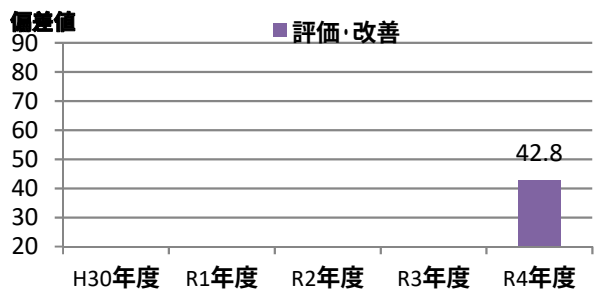
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2651～2700位
総合評価	-	-	-	-	40.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



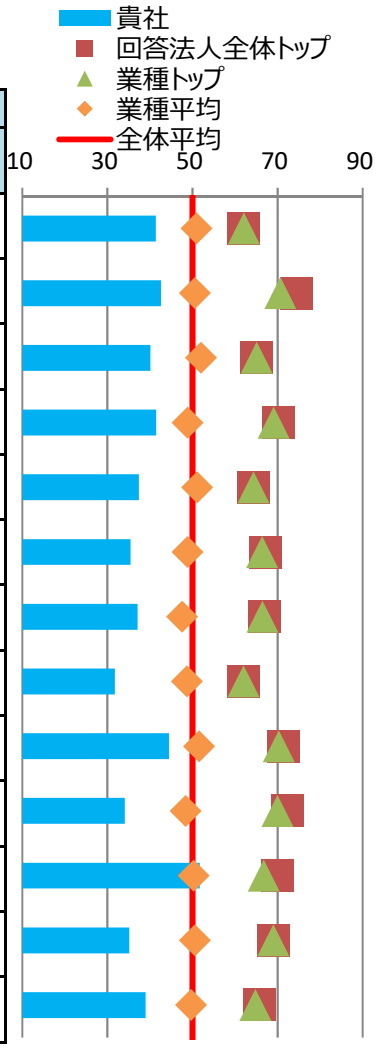






④評価の詳細分析

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**	**51.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**42.6**	**74.4**	**70.7**	**50.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.1**	**65.1**	**65.1**	**52.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**41.5**	**70.3**	**69.1**	**48.9**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**37.4**	**64.4**	**64.4**	**51.1**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**35.5**	**67.3**	**66.4**	**48.9**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**37.1**	**67.0**	**66.5**	**47.6**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**31.8**	**62.0**	**62.0**	**48.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**44.5**	**71.4**	**70.3**	**51.6**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**34.1**	**72.4**	**70.0**	**48.4**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.7**	**69.9**	**66.8**	**50.3**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**35.2**	**69.2**	**69.0**	**50.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**39.0**	**65.7**	**64.8**	**49.7**



※各側面の数値は、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** **専門職の為、採用をするにあたりマッチングが非常に難しい。部門により残業時間に差がでている。公私のメリハリをつけ職員に継続的に就業してもらえる環境を整える。今後の事業展開をしていく上でも職員の定着が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**当院が現在、力をいれていくリファラル採用が増えることを期待している。年間採用人数の50%を目標とする。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://kodaira.life**

※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	**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	チャットツールを簡易的に利用できるようにアカウントを発行している、				
(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	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	病院なので管理栄養士が献立を作成して昼食、夜勤者には夜食を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.0**	%	(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	現在は福利厚生で支援を検討しているが、働きかけを全職員に対して定期的におこなっている。				
(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		%

■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	**68.0**	%

※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	40.2	48.9	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	40.3	48.9	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	46.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	49.9	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	46.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	46.4	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	26.0	50.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	47.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.1	52.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	55.0	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	**長期で休んでしまうと今まで通り就業できるかわからない。退職した方がいいのではないかという声があがった。働き方改革をおこない職員の定着を計る。**
	施策実施結果	**短時間正職員制度を作成。相談窓口を設置。**
	効果検証結果	**退職をしなくてよくなり、職員にあった働き方ができる。職員の定着が安定。**
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。