

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタ生活協同組合

英文名:

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

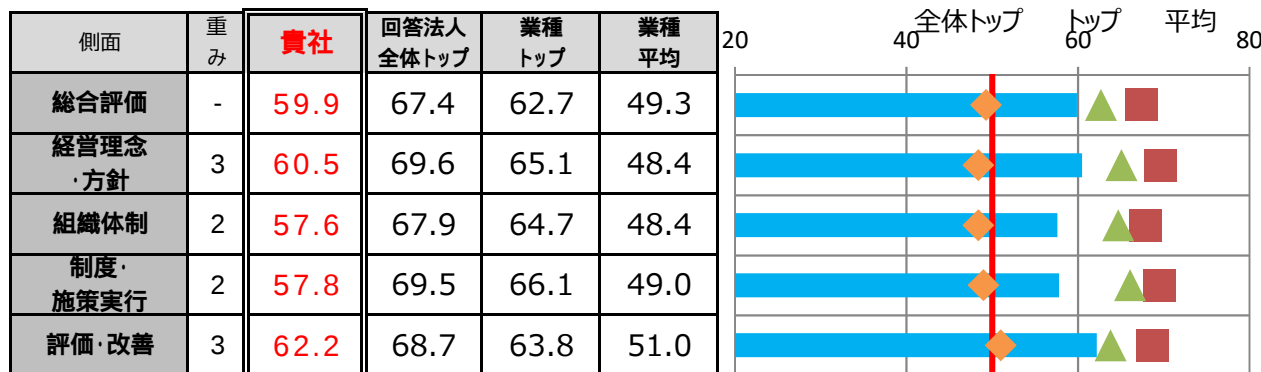
健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.9 ↑2.2 (前回偏差値 57.7)

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

評価の内訳



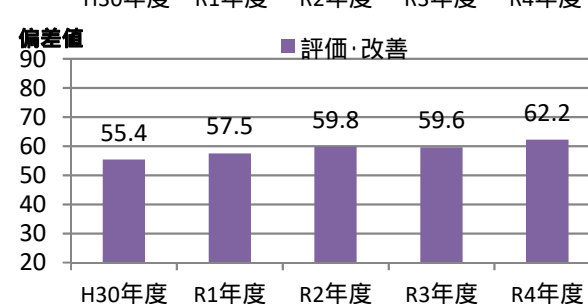
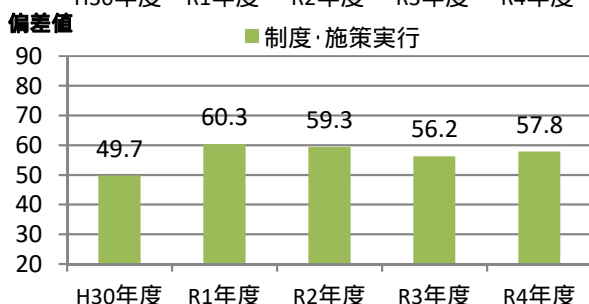
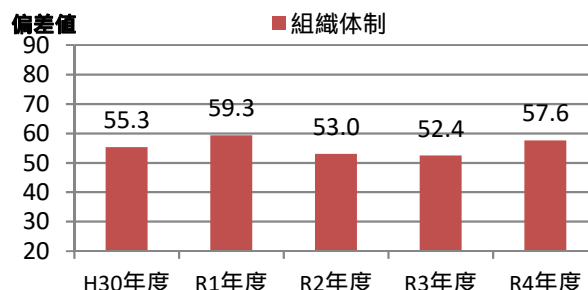
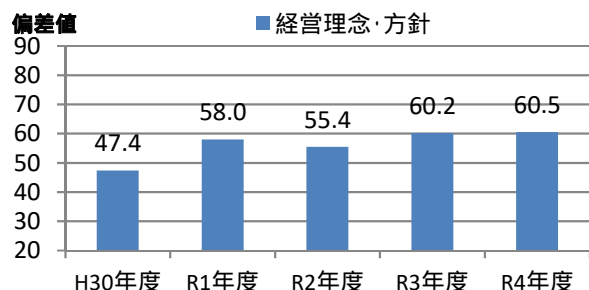
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

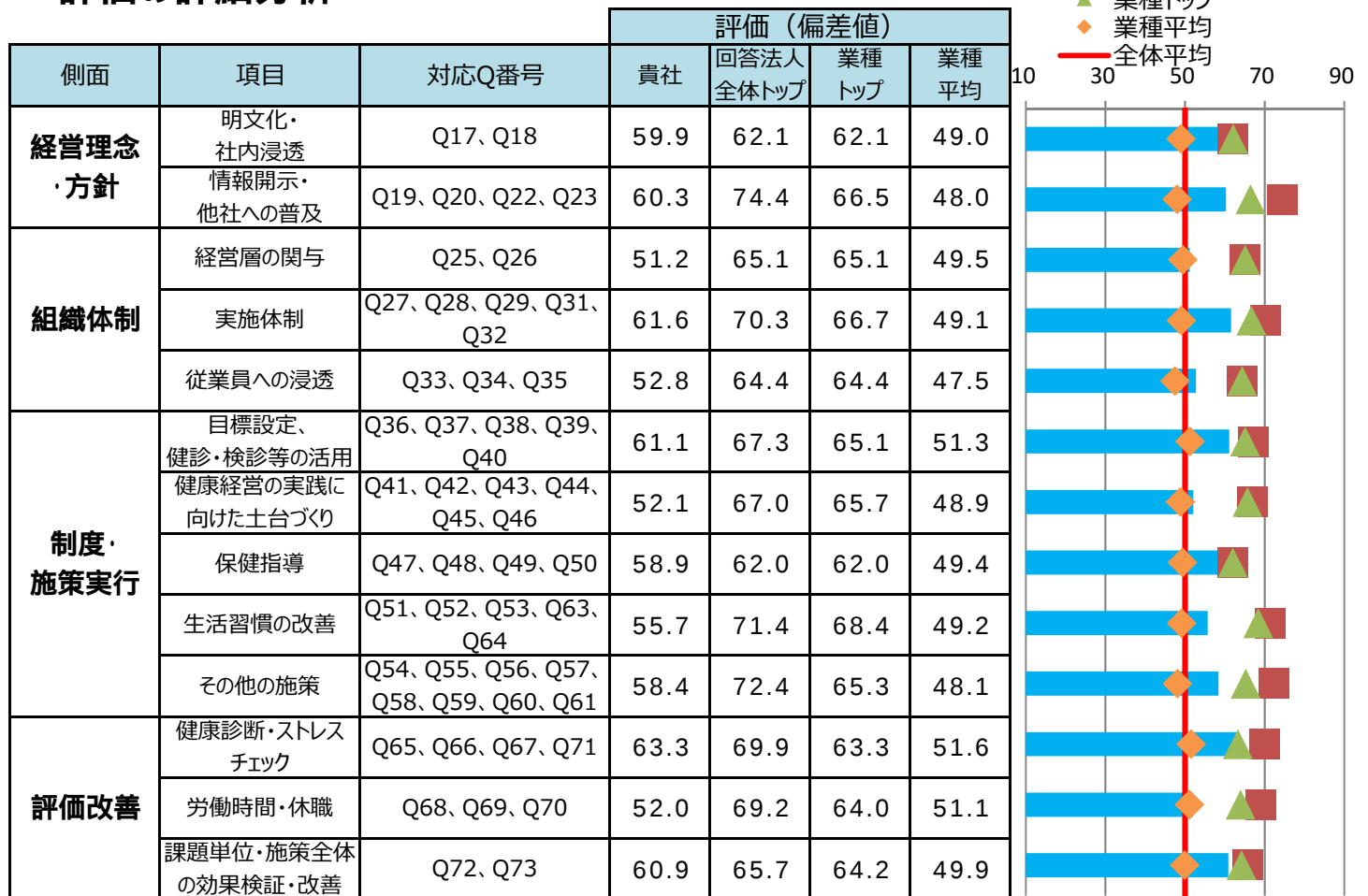
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901~950位	451~500位	651~700位	651~700位	551~600位
総合評価	51.3	58.6(↑7.3)	57.0(↓1.6)	57.7(↑0.7)	59.9(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の平均年齢が徐々に高齢化し、50代以上の従業員が全体の半数を占める。有所見者数や傷病欠勤者数については、50歳以上の従業員が増加。長期傷病欠勤者が増加すると人員不足による生産性の低下が懸念される。従業員の健康と安全を確保する事の実現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	健康づくり活動を継続し、従業員の健康意識を高め、長期傷病欠勤者を減らし、職場の活性化を図る。具体的な指標として、従業員の長期療養者数を前年の10%低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.meglia-net.jp/kenko/kekosengen.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.1	%	(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	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	1万歩チャレンジにて1万歩達成率を職場で競い、上位の職場に表彰と賞品を付与し、職場の活性化を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康メニュー（雑穀米・減塩）の提案・提供。揚げ物メニューを取り扱わない日を月1回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

- 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	1日1万歩運動を全従業員に対し、年2回実施。個人や職場単位で表彰を行う。				
(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	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	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	53.3	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	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	46.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2021年度の健診結果より腰痛の自覚症状がある従業員が前年より増加。50歳未満は減少したが、50歳以上は増加。重量物を取り扱う事も多く、加齢に伴う心身機能の低下により腰痛だけではなく、整形外科疾患を発症するリスクが高くなってきている事が懸念され、予防対策の改善が必要がある。
	施策実施 結果	2021年は、前年同様動画配信を継続。定期的に三角POPなどで各職場に情報を周知。 再生回数80回/月
	効果検証 結果	2021年度の健診結果より腰痛の自覚症状がある従業員が849人(前年差+16人) 50歳未満は減少したが、50歳以上は増加。(46人)動画配信だけでは効果が少ないため、2022年7月より各職場にて朝昼礼時に腰痛予防ストレッチを1日1体操を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40歳以上の特定保健指導対象者が徐々に増加傾向である。以前より30代から食事や運動習慣など改善する取り組みを実施しているが、生活習慣病を発症するリスクが低減できていない。
	施策実施 結果	2021年度健診結果より30代職員で肥満・脂質の有所見者(47人)に対し、保健師による個別指導を全員に実施。(参考：2020年45人、2019年34人実施)
	効果検証 結果	2022年度健診結果より脂質・肥満(両方)改善者は、3人。改善者が少ないため、個別指導にて食事管理のアプリなど活用し、特定保健指導者の低減を図る。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：桐生信用金庫

英文名：

■加入保険者：北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

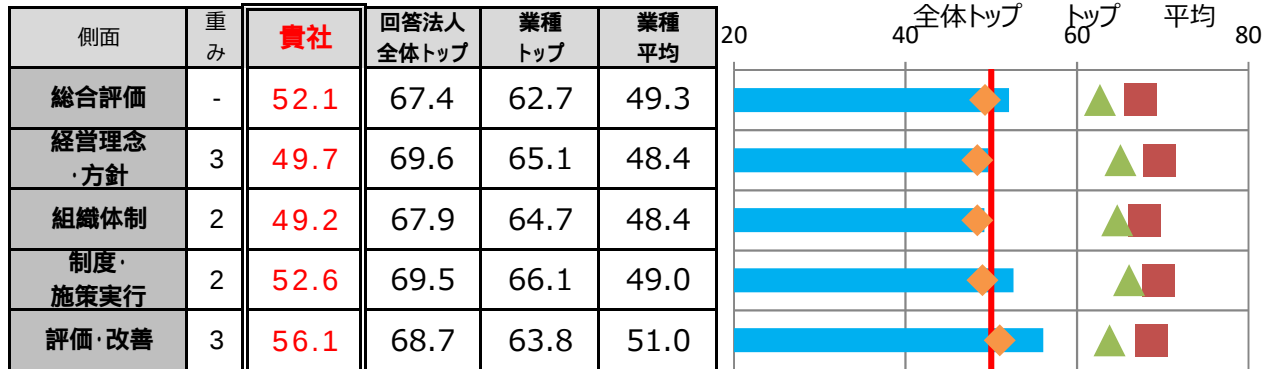
健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.1 ↑0.6 (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。

評価の内訳



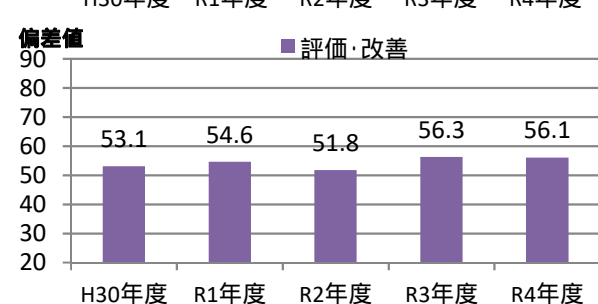
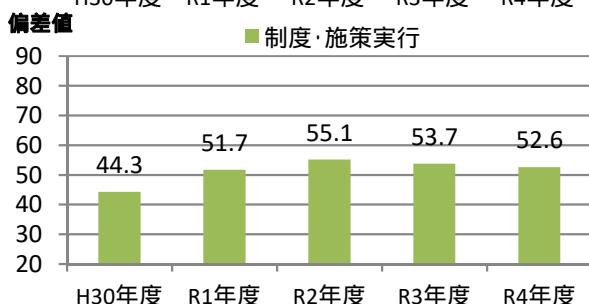
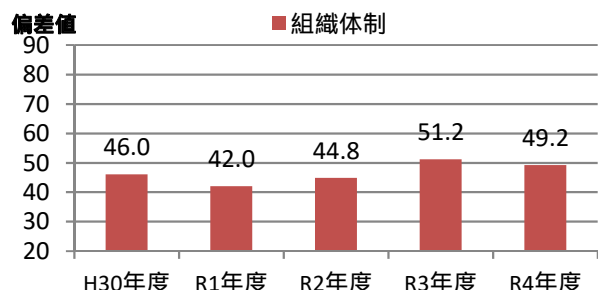
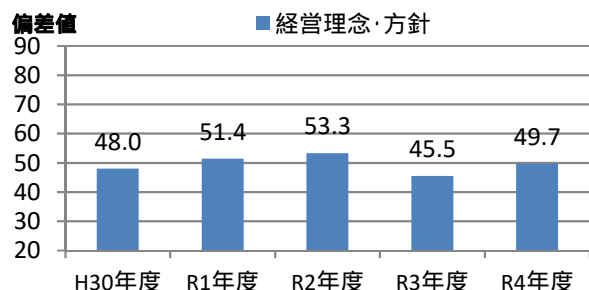
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

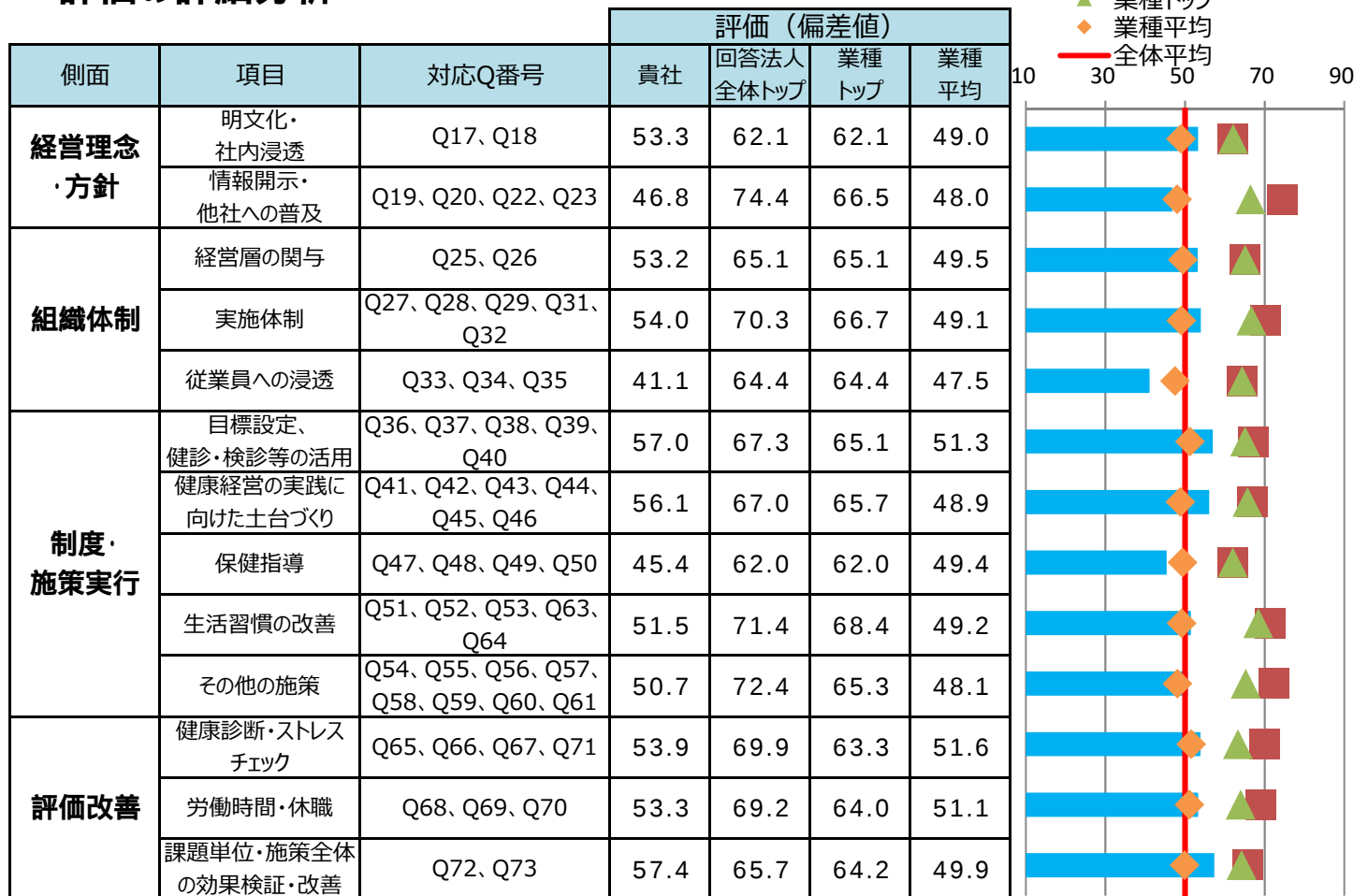
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1201～1250位	1201～1250位	1401～1450位	1401～1450位
総合評価	47.5	50.5(↑3.0)	51.5(↑1.0)	51.5(↑0.0)	52.1(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2021年度の健診結果を分析したところ、有所見率は横ばいだが、肥満率が上昇し、運動習慣のない職員の割合が増えていることが明らかになった。未病のためには運動習慣がある者、適正体重者を増やすことが必要。
健康経営の実施により期待する効果	未病であることで仕事や生活が充実し、個々人の能力が発揮できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.shinkin.co.jp/kiryu/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	金庫内SNSツールビジネスチャットを用いて、営業活動で知りえた情報を共有している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

- 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	全職員が登録している健康アプリの中に、食生活改善のためのツールがあり、活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	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康アプリを活用し、年に2回のウォーキングキャンペーンを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.9	%

- 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		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	49.9	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	56.8	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	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	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2021年度以前、健診後の事後措置が後手に回っており、健診結果を生かせていなかった。高血圧の診断が出ていた職員に対応できず、脳梗塞や脳出血を発症したケースがあった。
	施策実施結果	保健師と健診後の事後措置の流れを構築し、健診チェックから産業医への連携のフローを作成した。
	効果検証結果	健診の結果、要再検査、要精密検査が出た職員に迅速に対応。2021年度、脳心疾患の発症なし。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: P w Cあらた有限責任監査法人

英文名: PricewaterhouseCoopers Aarata LLC

■加入保険者: PwC健康保険組合

非上場

■所属業種: 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

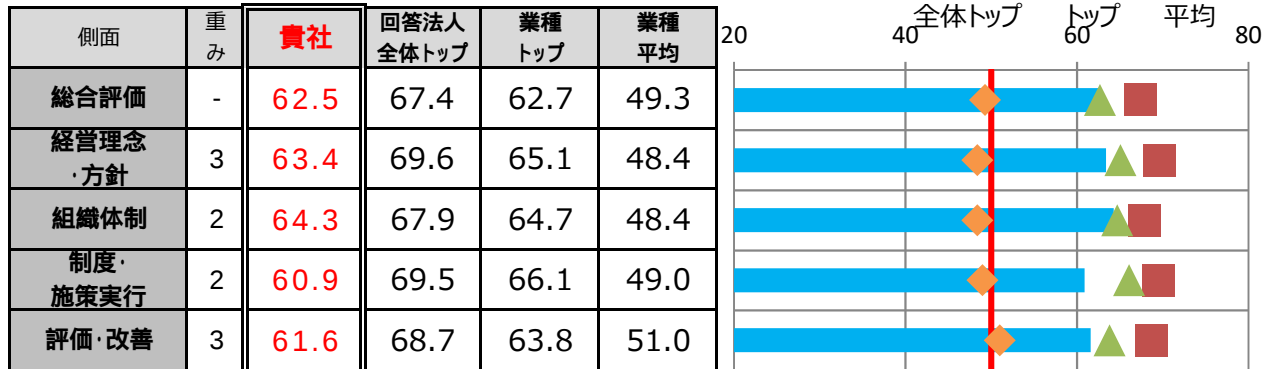
健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.5 ↑4.1 (前回偏差値 58.4)

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

評価の内訳



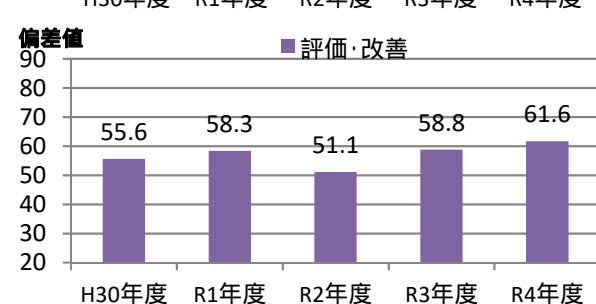
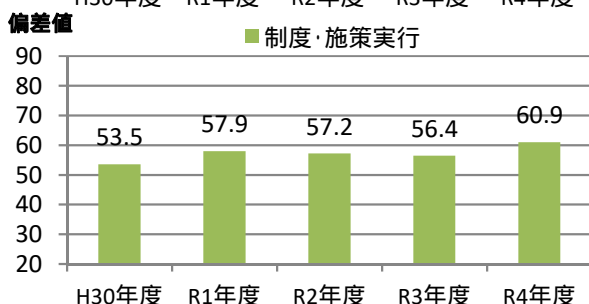
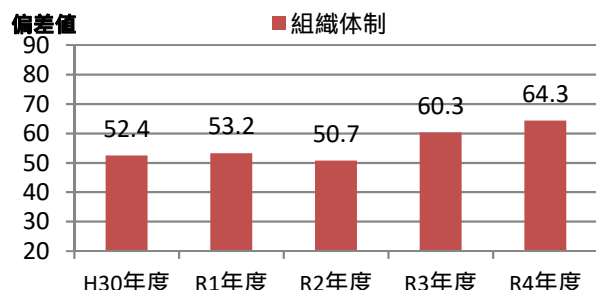
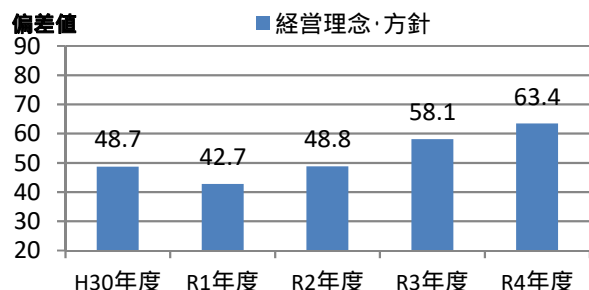
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

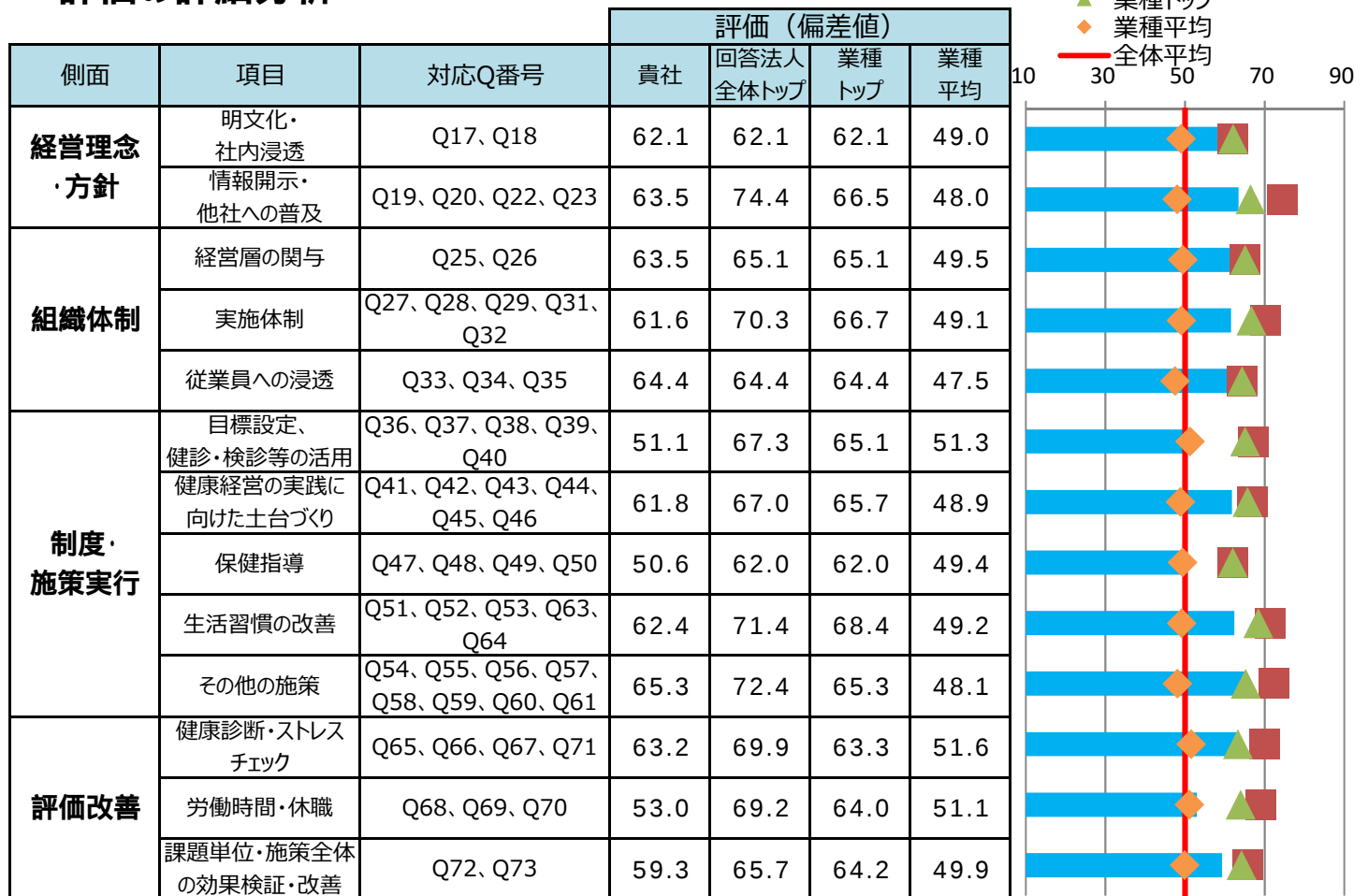
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801~850位	1051~1100位	1201~1250位	601~650位	201~250位
総合評価	52.3	52.5(↑0.2)	51.6(↓0.9)	58.4(↑6.8)	62.5(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 高品質なサービスを提供したいという気持ちから、プロフェッショナルとして長時間の勤務をしてしまう場面がある。「社会における信頼を構築し、重要な課題を解決する」というPurpose（存在意義）の実現に向けて、個人が心身ともに健康であり、PwCあらたで働くことに成長や幸福を感じ、自律的に高いモチベーションで仕事に取り組める組織であることを常に目指している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の過残業や過重労働による健康障害の防止のための分析や対策を講じており、従業員一人ひとりがワークライフバランスがとれるような組織を目指している。その結果、従業員のパフォーマンスが向上し、品質の高い業務提供を通じて、より社会に貢献できることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.pwc.com/jp/ja/about-us/member/assurance/well-being.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	51	回	22	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	スマートフォンと連携し各人の社内位置情報がわかるためフリーアドレスでもコミュニケーションが取りやすい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	2022年10月ダイエットアプリ「あすけん」プレミアムサービス提供開始（健保カフェテリアプラン）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	平均5千歩/日達成で1,000ポイント/月を付与する通年のウォーキングイベント。個人ランキングあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.9	%

- 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	2.7	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	49.9	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	59.6	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	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	64.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	一定数の重症化予備軍の重症化を防ぐことで、ハイリスク者を減らすことが課題である。本人QOL向上、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの数値改善、医療費への影響等、期待される効果があると考ええる。
	施策実施結果	糖尿病 期 / 期向けの医療連携プログラム、血管病のハイリスク者向けに重症化予防プログラムを新規実施。2段階のトリアージを経て医師等により選考された対象者は先進的なプログラムに最後まで積極的に取り組んだ。
	効果検証結果	両プログラム共に、参加表明した職員は途中脱落せず継続率100%を維持。 糖尿病プログラムでは参加者全員が医師により糖尿病重症度分類が1段階改善したと診断された。 血管病プログラムでは期間中の計測数値にはバラつきがあったものの、現時点で継続中のものを除きプログラムを完了。健診結果が出た参加者については数値の改善がみられた。残りの参加者については今後の健診結果を看過し定量的な効果を図る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	安心して働ける職場づくりのために、休業者の復職後における再発・重症化を防ぐ必要がある。
	施策実施結果	面談希望者 産業医が確認メールで面談を必要と判断した対象者の全員に面談を実施し、復帰後のフォローを継続的に行っている。メールの返信がない場合は看護師が電話で状況確認し、全員の意向を確認できている。
	効果検証結果	フォロー面談を実施した人のうち、再度休業した割合は0%であった。復職後における再発・重症化対策に実施した施策が効果を発揮していると考えており、継続的に実施していく予定である。また今期からリワークプログラムがオンラインで参加できるようになり、出社がしにくい状況であっても自宅から参加できるようになった。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：全国土木建築国民健康保険組合

英文名：Health Insurance Association for Architecture and Civil Engineering companies

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

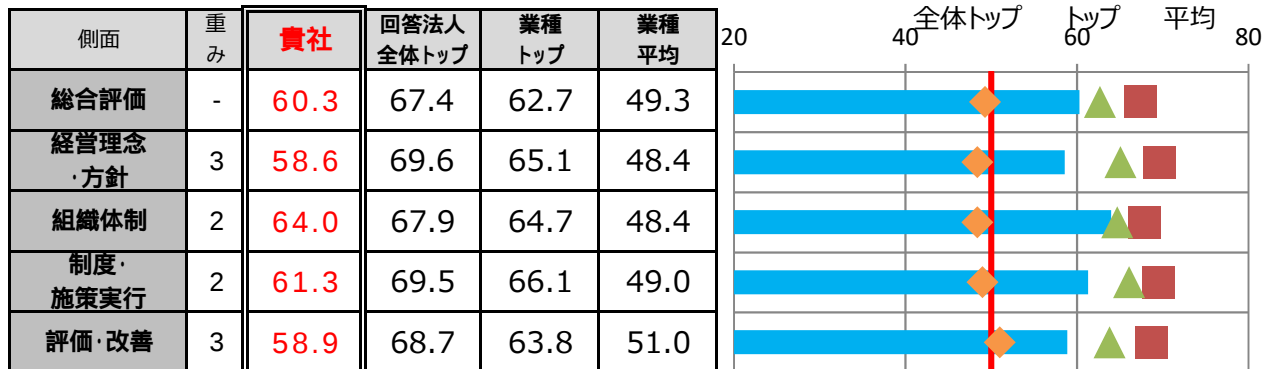
健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.3 ↑0.4 (前回偏差値 59.9)

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

評価の内訳



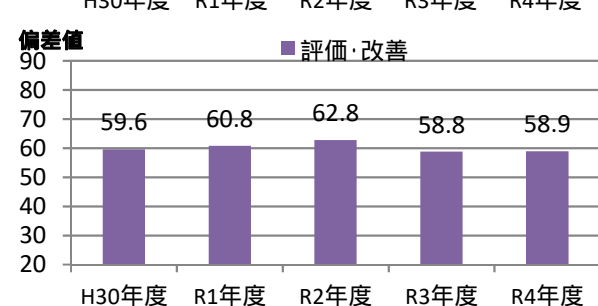
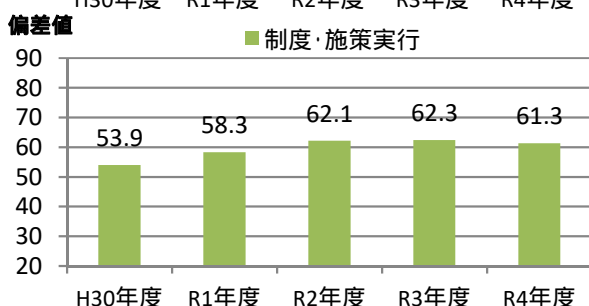
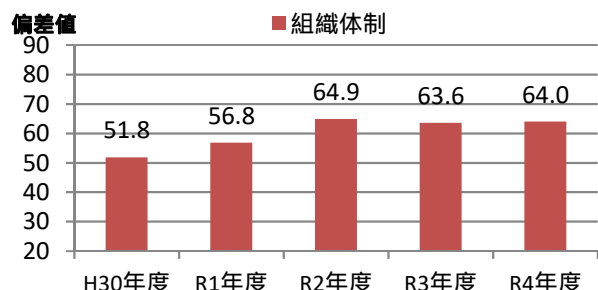
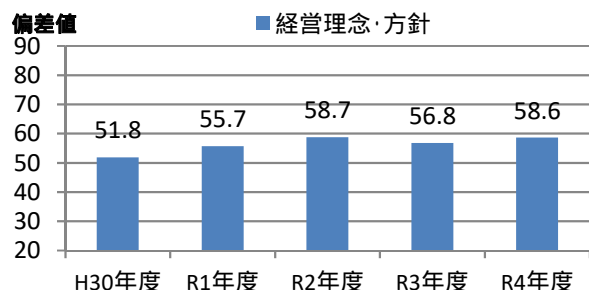
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

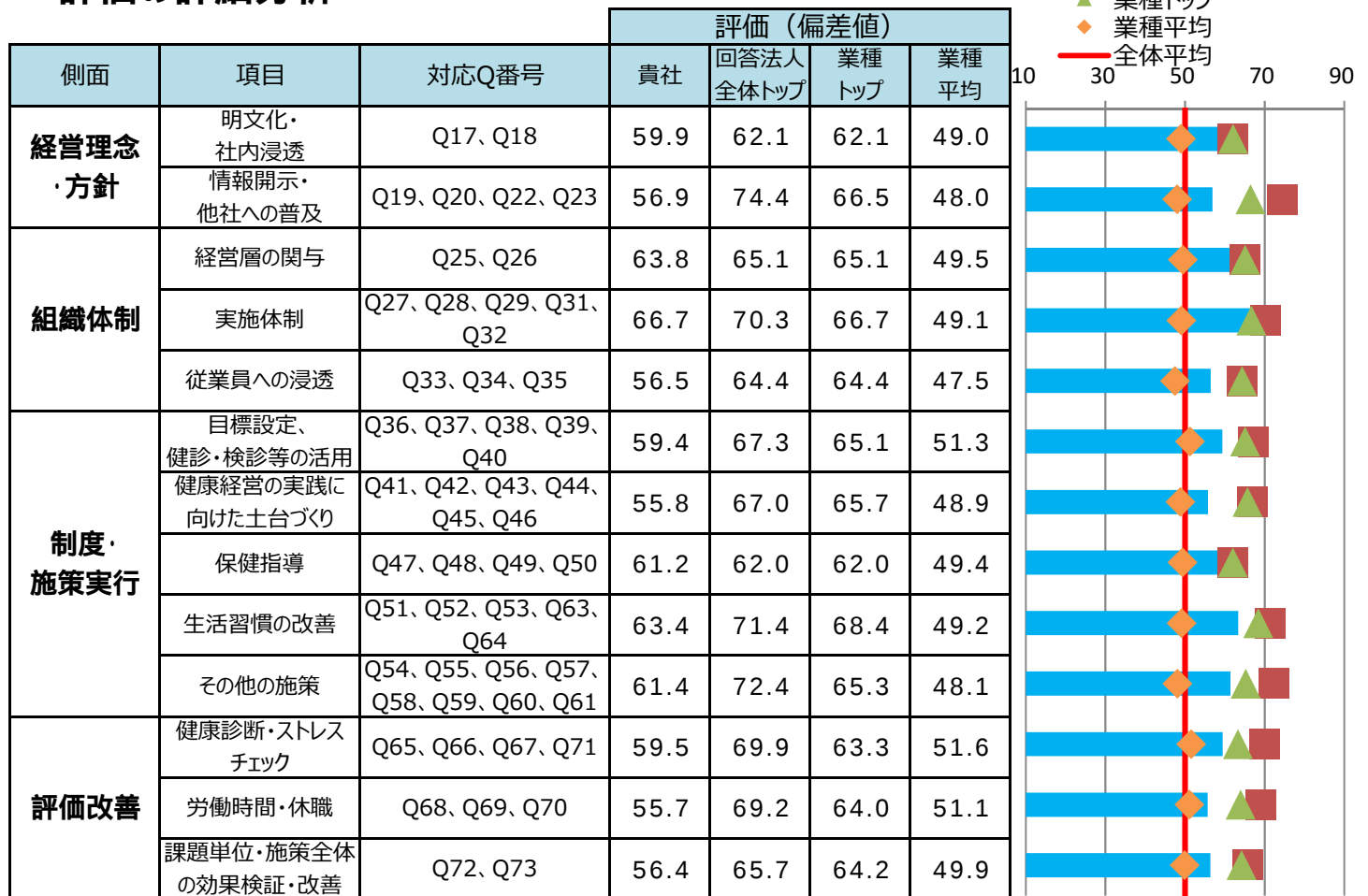
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	501～550位	201～250位	401～450位	501～550位
総合評価	54.0	58.0(↑4.0)	61.9(↑3.9)	59.9(↓2.0)	60.3(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 国民健康保険組合としての機能を的確に果たすためには、職員にとって働きがいのある健康的な職場づくりを進めることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	風通しの良い職場づくり、健康で成長できる職場づくり、ワークライフバランスに配慮した職場づくりを実現することにより、「健康行動を実践する職員割合」、「有所見者割合」、「総合健康リスク度」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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://dokenpo.or.jp/ckfinder/userfiles/files/%E5%85%A8%E5%9B%BD%E5%9C%9F%E6%9C%A8%E3%81%AE%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	5	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	アプリを利用したウォーキングイベントを開催し職員間で応援のメッセージやスタンプを送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	28.9	%

- 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	職員が自身の野菜摂取量を数値で理解し食生活を改善に生かせるよう野菜摂取量推定機を利用した測定会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリを利用したウォーキングイベントを実施している。イベントに合わせ事務所ごとに登山等の企画を実施。				
(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	28.9	%

- 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	4.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	61.3	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	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	55.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.0	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診時に実施している生活習慣の問診結果から、「朝食を抜くことが週3回以上ある」と答えた人の割合が2018年度から毎年上昇していた。朝食の欠食は、生活習慣病リスクの上昇、集中力低下による仕事の生産性低下など様々な影響をもたらすことから対策すべき課題である。
	施策実施結果	朝食を摂ることのメリットを職員へ周知し、食生活改善のイベント等を行った。イベントの際に管理栄養士に直接相談できる体制を整えた。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の問診の結果は「朝食を抜くことが週3回以上ある」と答えた人の割合が19.4%となり前年から0.4ポイント下がった。
	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	職員アンケートからコロナ禍や時差勤務等でコミュニケーション不足を感じている職員がいることが分かった。コミュニケーション不足はメンタル不調者の発生リスクを高める要因になるため対策すべき課題である。また、コミュニケーション不足以外にも、メンタル不調の要因は様々であることから、職員の生の声を健康経営の取組みに反映させ、多くの職員にとって働きやすい職場を作ることが課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	職員に対し、健康づくりのための職場環境の整備に必要なと思う対策についてアンケートを実施。306名の職員から回答を得ることができた。
	効果検証結果	職員の声を健康経営の取組みにつなげていくため、各拠点の若手職員を中心に「課題別検討チーム」を発足させた。今年度からの取組みのため、まだ具体的な効果は出ていないが、職員の声を健康経営の取組みに生かせる体制が整備されたことで、職員の健康経営への関心が増え、職員間で健康経営について会話することが増えた。今後課題別検討チームの意見を踏まえ実施した施策についての効果検証を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京東信用金庫

英文名：

■加入保険者：東京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

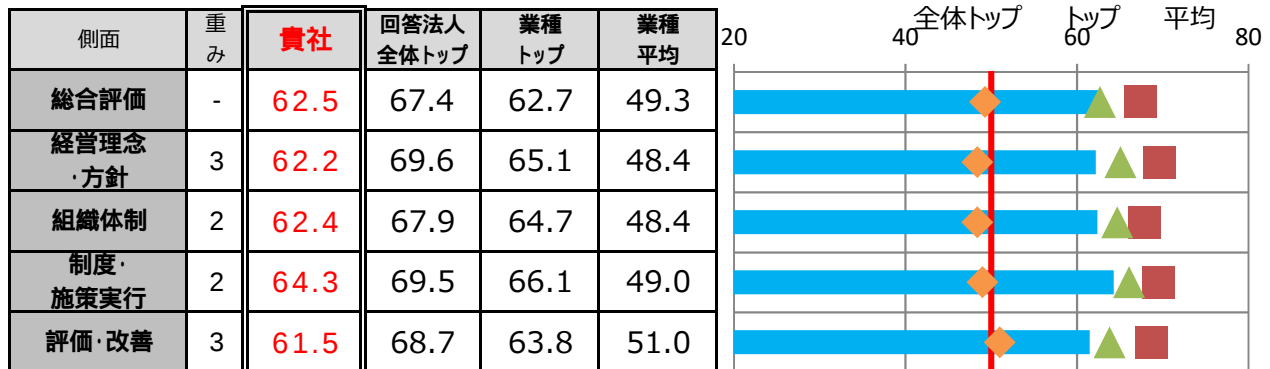
健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.5 ↑3.2 (前回偏差値 59.3)

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

評価の内訳



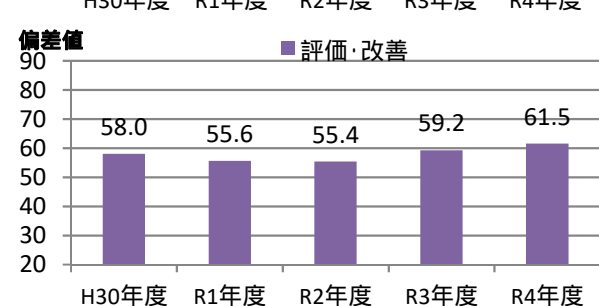
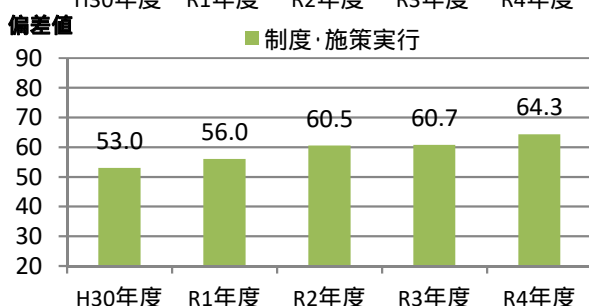
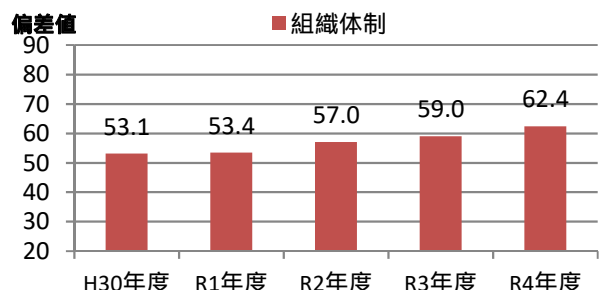
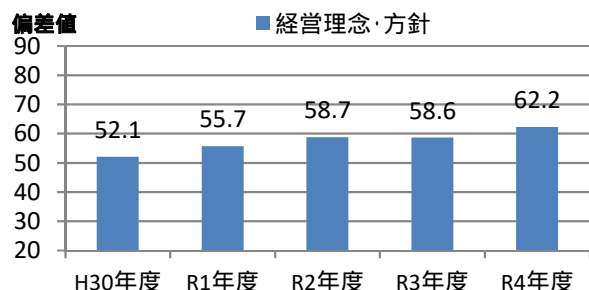
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

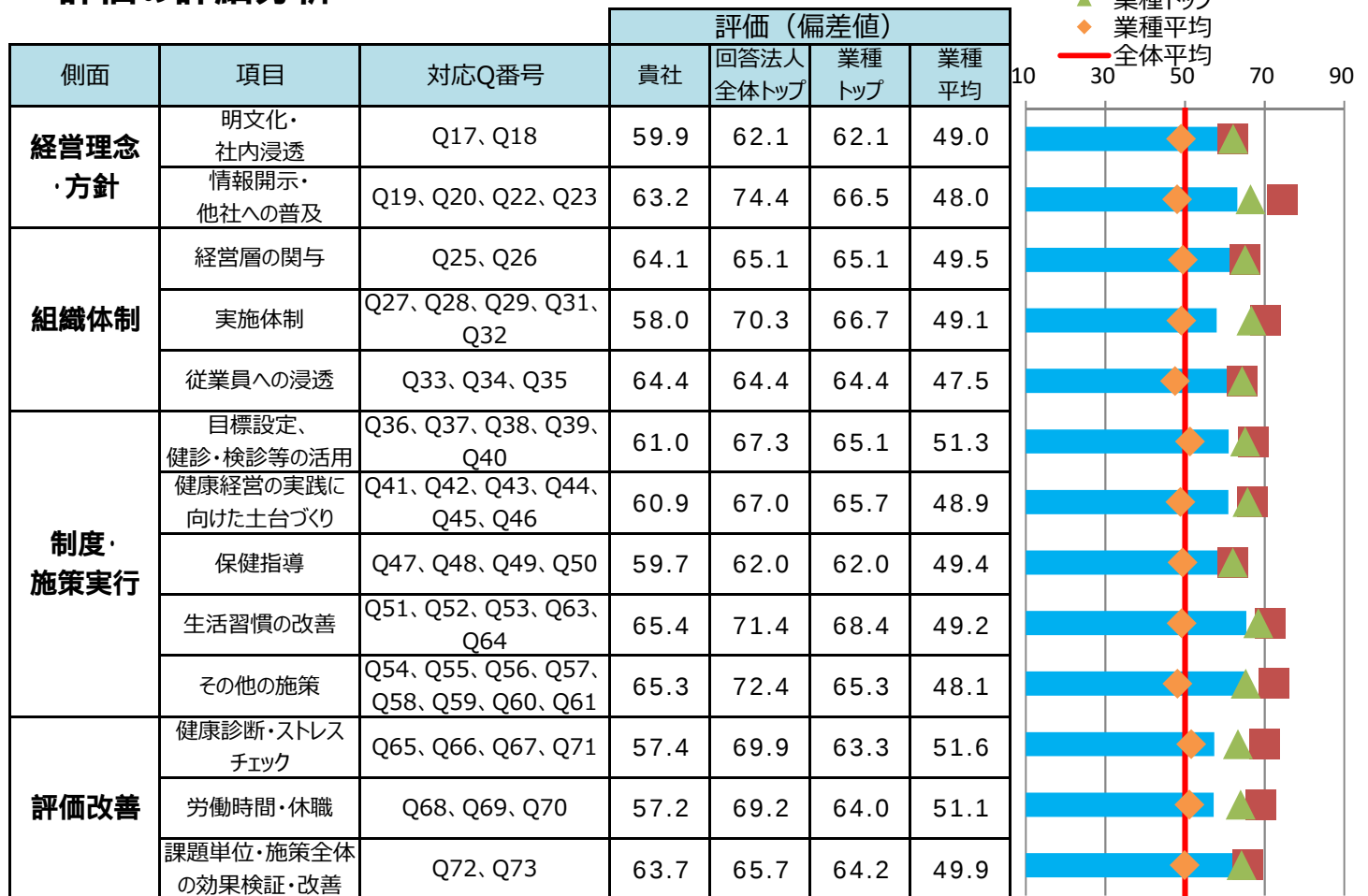
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	801～850位	601～650位	501～550位	201～250位
総合評価	53.8	55.3(↑1.5)	57.7(↑2.4)	59.3(↑1.6)	62.5(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当庫は「地域貢献と課題解決活動」をテーマに活動している。地域貢献するためには、地域社会に対し直接活動する職員自身が、まず健康で豊かな生活環境に置かれていなければならない。一人ひとりが自身の心身をしっかりとして業務に取り組むことの実現が、永続的に事業を発展させる上で重要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	組織を活性化するため、ヘルスリテラシーの向上とワークライフバランスの推進を各自が意識できるようになることを期待する。具体的な施策として、全職員に対する健康保持・増進、メンタルヘルスに関する研修を実施、また有給休暇や育児目的休暇の取得率の向上を目指す。職員の身体的・精神的健康を良化することで、組織の活性化と生産性の向上を図ることができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.higashin.co.jp/company/documents/health.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	42	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	96.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	合唱部等文化クラブは3、野球部等体育部が11あり、部員数290名おり、部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	17.2	%

- 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	労働組合が生活習慣病対策の健康レシピ（カロリー量・塩分量付）記載の健康カレンダーを全職員に配布。				
(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	96.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	文化体育会の各部に大会参加を推進し、金庫及び組合が補助を行っている。				
(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	17.0	%

- 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	35.2	%
限定しない	○	全従業員の	96.1	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	58.2	50.0	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	71.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業務に精通している職員が定年退職し、カバーできる特定職員の労働時間が増加していた。法定外月労働時間80時間超の職員数は、2019年は21人、2020年は6人であった。管理職を含め労働時間を改善することが課題である。年間総労働時間は、2018年は1,860時間、2019年は1,824時間、2020年は1,825時間であった。2019年に総労働時間の最終目標を2022年までに1,750時間と設定した。
	施策実施結果	月3日定時退庫日を設定、月7日の6時前の退庫を推奨し店舗業績評価の加点項目とした。8時以降の残業を禁止し、違反した場合は店舗業績評価の減点項目とした。定時の退庫を当たり前とする意識改革を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	以前は金融機関は残業に対する意識が少ない面があったが、コロナ禍により働き方改革を行い、就業時間に対する各自の考えが変わってきている。改革の結果、2021年の法定外月労働時間80時間超の職員数は3人と減少した。総労働時間は1,740時間となり、最終目標を1年前倒しで達成することができた。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は2016年度27.4%、2017年度26.7%、2018年度24.8%、2019年度23.3%と減少しているが非常に高い状態であった。過去には肺がんによる現役職員の死亡例も出ており、喫煙が影響する生活習慣病も多くなっていた。平成30年度に金庫施設内外を問わず完全禁煙とし、令和2年度に健保より講師を招き、喫煙者全員に禁煙パッチを配布し禁煙セミナーを開催するなど禁煙推奨活動を行った。
効果 検証 ②	施策実施結果	全世界で大ベストセラーとなっている「読むだけで絶対やめられる禁煙セラピー」をマンガ化した「マンガで読む禁煙セラピー」を希望者に配布した。また、定期的に禁煙活動を周知した。
	効果検証結果	健康宣言の数値目標において2021年度の喫煙率を20%、2022年度を18%と定めたが、各種禁煙推奨活動を行った結果、2020年度は19.7%、2021年度は18.6%となった。所属や職制、年代等で喫煙状況を分析した。営業課の職員が多いことや、支店長・副支店長が喫煙している店舗の方が喫煙率が高いことが判明し、効果的な禁煙活動を検討している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鎌倉市役所

英文名：

■加入保険者：神奈川県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

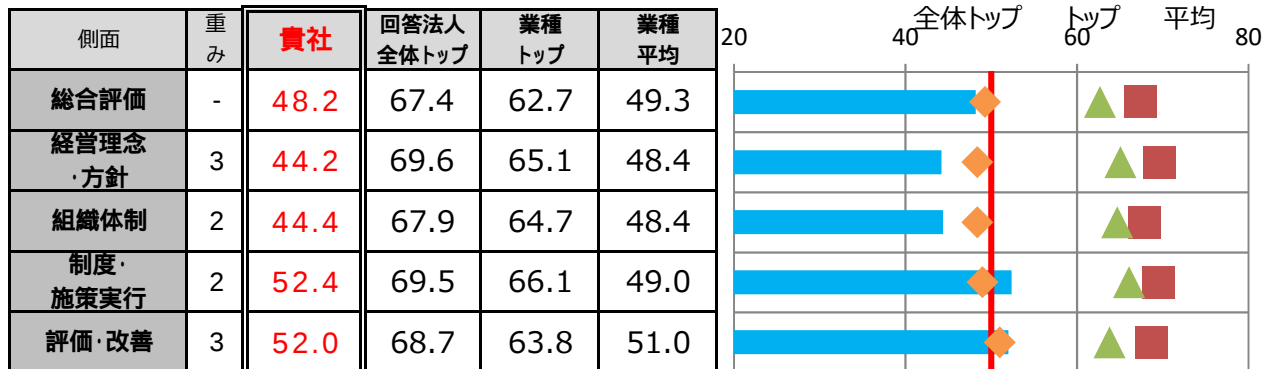
健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.2 ↑0.1 (前回偏差値 48.1)

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

評価の内訳



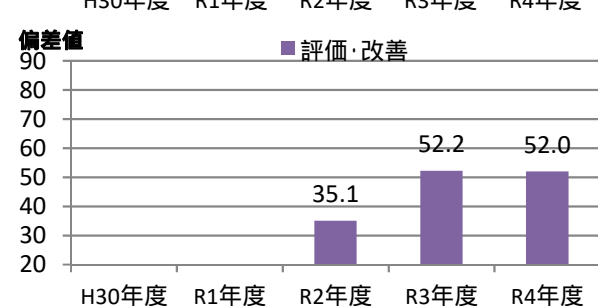
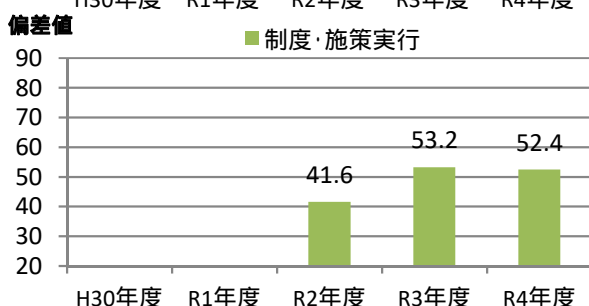
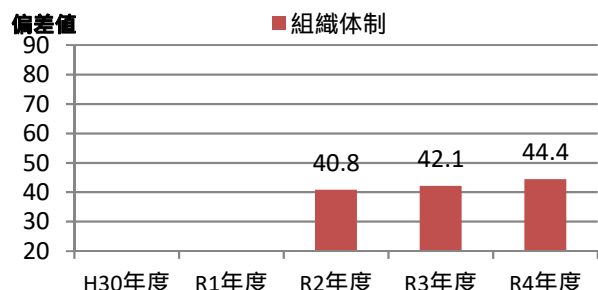
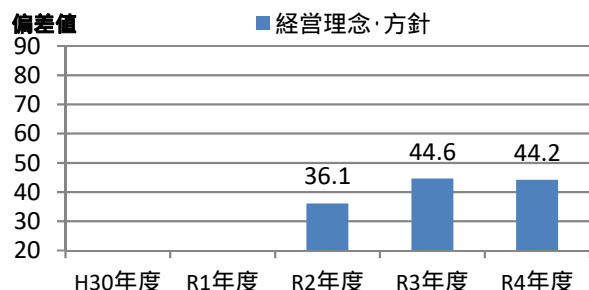
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2201～2250位	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	-	-	37.8(-)	48.1(↑10.3)	48.2(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 業務の多様化・高度化により、市役所における業務の幅が広がり、今まで以上に業務を効率的に運営していく必要がある。限られた職員数の中での効率的な行政運営を実施するためには、心身の不調により休職している職員が増加している状況を改善するほか、疾患を抱えながら出勤を継続している職員の安定的な勤務の維持へのフォローアップが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で意欲的に働ける環境を創ることで組織が活性化し、質の高い市民サービスの提供につながるものとする。具体的な指標として、メンタルヘルス不調による休職者数の正規職員数に対する割合について、令和3年度には2.09%と、毎年2%前後の状況が続いている。休職者の8割以上を占めていることから、令和6年度までに、メンタルヘルス不調による休職者の割合を1.3%まで減少させることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/syokuin/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	非常勤の職員も含めて、チャットアプリの利用を可能とし、業務等のスムーズなやり取りを可能としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(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	管理栄養士による栄養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	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

- 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	環境センター（清掃事業場）においてラジオ体操を毎朝実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.1	%	(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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	49.9	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	51.2	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	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	57.9	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.6	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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退職者が増加傾向にある。メンタル不調の一次予防として、ストレスチェックを有効に活用するとともに、職員相談の回数を増やすことやコミュニケーションの取りやすい職場作りなど、対策をとることが必要である。
	施策実施結果	メンタル不調者の多い職場や、ストレスチェックの組織分析で健康リスク度の高い職場に対して、講師が巡回し、助言指導や研修会を実施したり、個別の相談会を実施した。
	効果検証結果	特に健康リスク度の高い職場の所属長や、職場内での課題を感じている所属長等へ部下がメンタル不調とならないための効果的な接し方やメンタル不調の予防・対応方法について助言指導を行うとともに、研修を通じ所属長自身のメンタルケアを含めてマネジメント力の向上を促すことができた。定量的に効果がすぐ出てくるわけではないが、引き続き対応を続けていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	職員のワークライフバランス向上策として、男性職員の育児参加を促すため、男性の育児休業の取得率を令和6年度までに30%以上とすることを目標としている。
	施策実施結果	子どもが生まれた職員に対してアンケートを実施し、アンケートの結果や法改正の内容を踏まえたリーフレットの改訂、周知や個別の相談に対応した。
	効果検証結果	男性職員の育児休業取得率は、年々、増加傾向にあるが、令和2年度に33.3%と目標値を越えたものの、令和3年度には18.8%と減少した。そのため、法改正のタイミングで、リーフレットの改訂や、チャットツールなどで個別での相談体制を整えた。消防職員が初めて育休を取得したり、再度の育休を第2子でも取得した事例も出てきたので引き続き、先進的に取り組んでいる他自治体や企業を参考に、取得率向上を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分県信用組合

英文名：OITA-KEN CREDIT COOPERATIVE

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

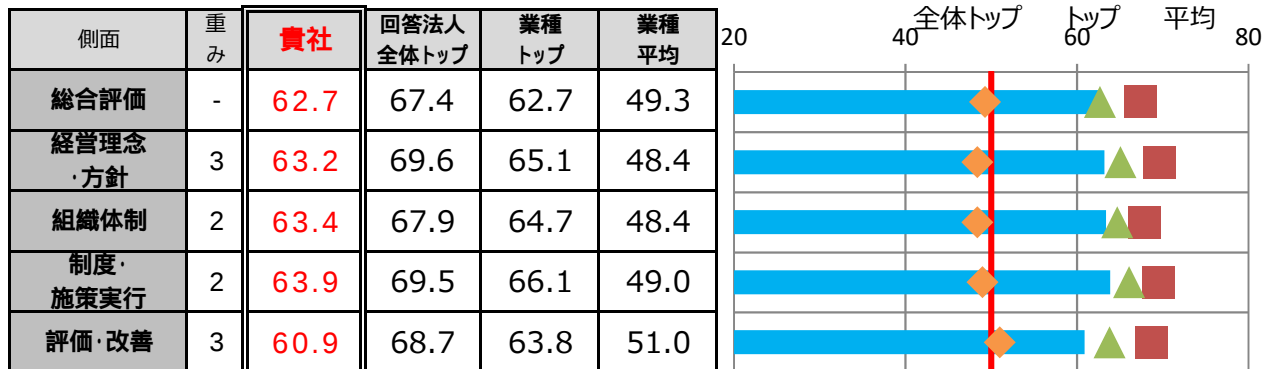
健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.7 ↓0.1 (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。

評価の内訳



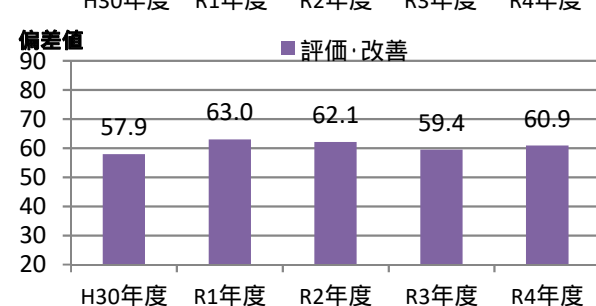
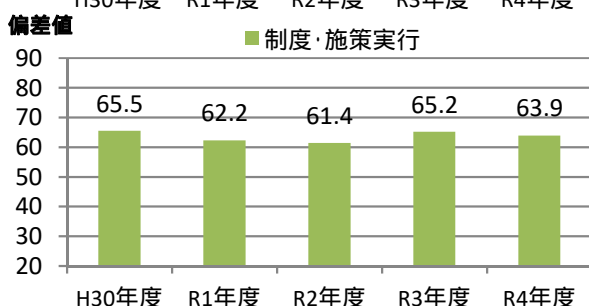
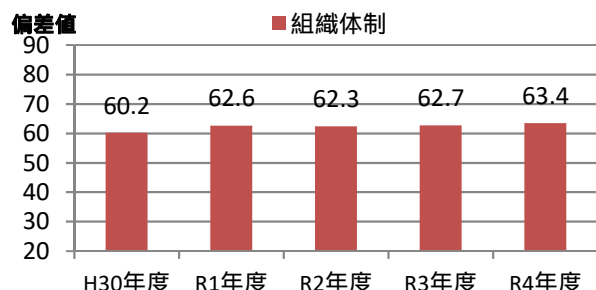
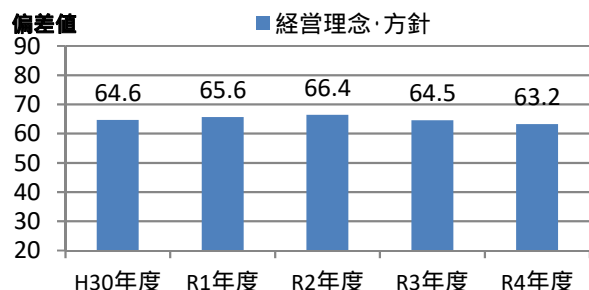
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

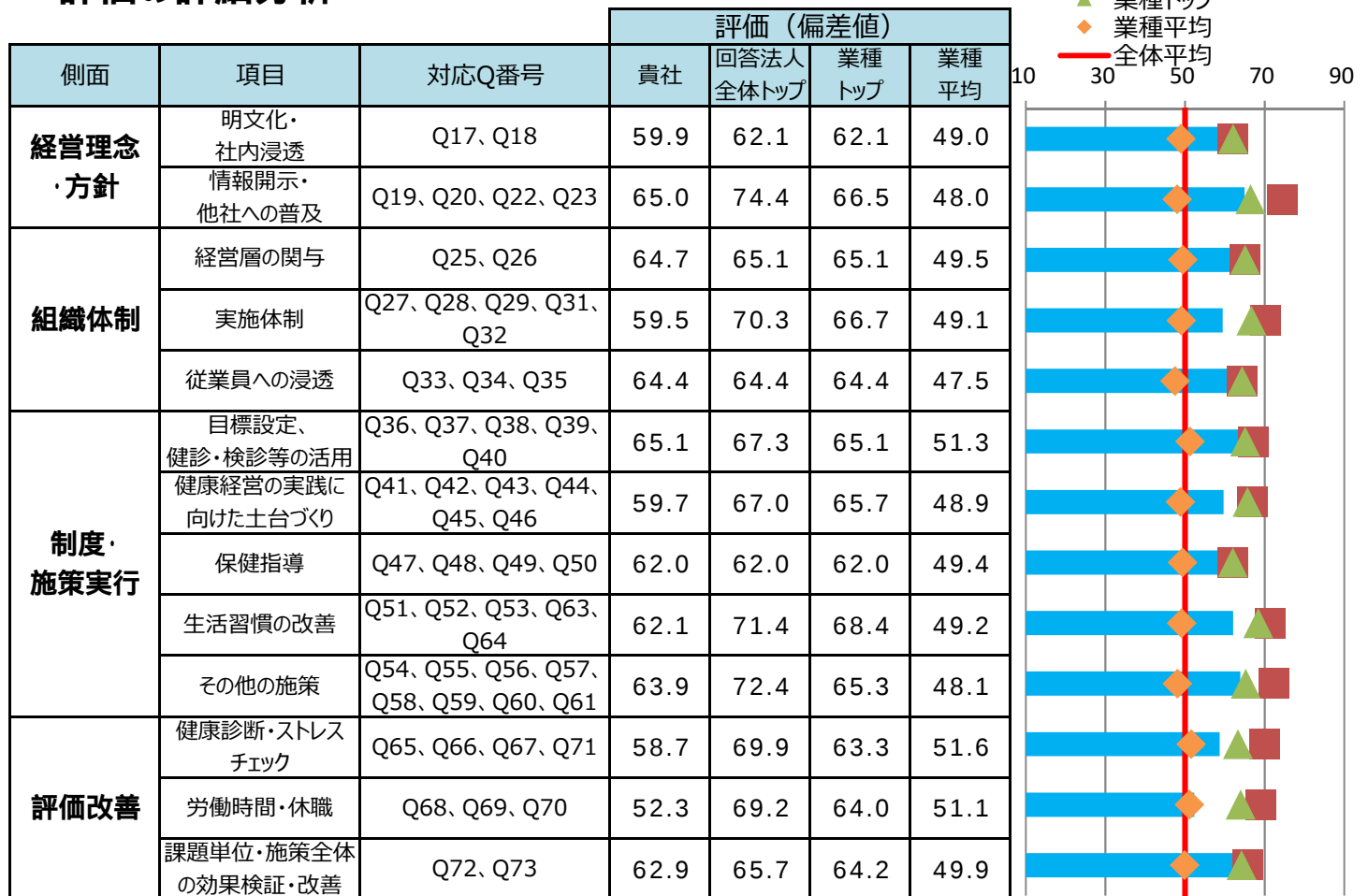
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	51～100位	101～150位	101～150位	151～200位
総合評価	62.7	63.5(↑0.8)	63.3(↓0.2)	62.8(↓0.5)	62.7(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の時間外労働の縮減に伴うワークライフバランスの推進、生活習慣病発症等の予防への取組み、健康状態を維持増進することにより、常に安定して最高の状態で仕事に臨めるようにすることで、生産性を向上させることを目指していきたい。当組合では、健康経営で解決したい経営課題を「従業員の働き易さ創出による生産性の向上」と掲げ、取り組むこととしている。
健康経営の実施により期待する効果	「従業員の働き易さを創出による生産性の向上」を遂げるには、健康維持増進は切り離せないものであり、業務効率化推進による「時間外労働の縮減」は育児を含む家庭（余暇）時間の創出に繋がり、「喫煙者比率低減」は家族の受動喫煙防止に繋がり、「食生活改善・運動習慣定着化」は健康維持増進に直結するなど、自身の健康・家族の支え・気持の余裕があってこそ、業務集中力も高まり、生産性向上に繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://oita-kenshin.co.jp/kenshin/initiatives_for_employees.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	63	回	51	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	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	地域行事等の参加は担当部へ報告することで全店に内容が共有され、また営業店の業績として評価している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	協会けんぽメール配信を従業員はスマホ受信、加えて、社内のイントラネット上でも情報掲示している。				
(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	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	平成29年12月から大分県の健康アプリ歩得(あるとく)のダウンロードをしており、職場対抗戦にも参加				
(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	82.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	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	75.5	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員の自己研鑽時間の確保、男性の家事育児の参画、従業員の健康増進を図るため、ノー残業デー等の積極的な推進を図る必要がある。そのため2019年10月より経営トップ方針として、全店の支店長以下の従業員ならびに本部管理職以外の全従業員は、原則19時以降の残業禁止を通知したことにした。今後は、更に生産性をあげた働き方の推進が必要であり、タイムマネジメントを意識した業務の遂行が不可欠であると考えらる。
	施策実施結果	平均月間所定外労働時間は、2020年度は12時間であったが、2021年度は、12.6時間と若干の増加が見受けられた。
	効果検証結果	減少しているが、4月と10月のみ、昨年度同月と比較し、全体で4月に合計686時間、10月に合計77時間と増加。要因は、コロナ下での安定した収益確保を目的とした目標設定や、コロナ関連融資についての事業者支援強化、マイナンバーカード交付率増加に向けた活動時期が令和2年下期に発生したたこと。またコロナ支援面談希望時間が18時以降となり、19時超過の残業申請が全店で合計54回と多くなったためであった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	すでに就業時間全面禁煙、休憩時間も役職員は禁煙したことにより、喫煙量は減少しているかもしれないが、喫煙者である以上、家庭内での喫煙がある場合、家族が受動喫煙による健康被害に陥る恐れがある。喫煙は、本人にとっても健康被害の一因となるうえに、喫煙しない家族や、社会の人に対して受動喫煙からの健康被害を招くことは避けたいと考えるため、喫煙率の更なる低下が課題であると考えらる。
	施策実施結果	喫煙率は、2020年度は、22.3%で、2021年度は、22.9%と若干の増加が見受けられた
	効果検証結果	就業時間中全面禁煙としているので、2020年度までの職員は、禁煙を心がけるようになっているが、算出に40歳未満も抽出していることから、新入職員の喫煙があり、増加率に影響している。新入職員研修でも就業時間全面禁煙とともに、禁煙についての啓蒙活動をしているが、今後、保健師、産業医とともに健康診断後の事後措置でも禁煙について指導していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸信用金庫

英文名：The Mito Shinkin Bank

■加入保険者：北関東しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

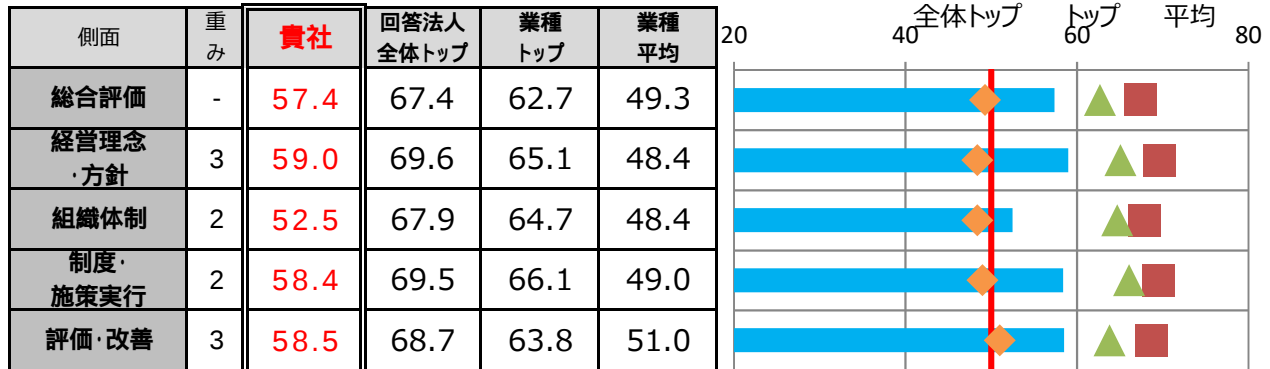
健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.4 ↓1.1 (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。

評価の内訳



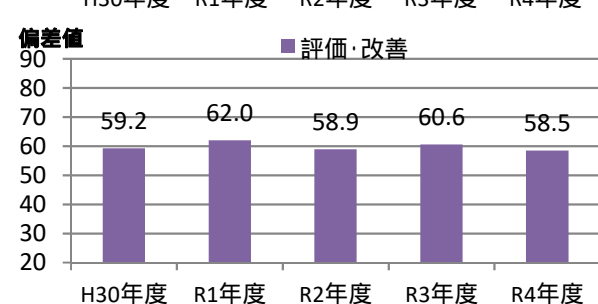
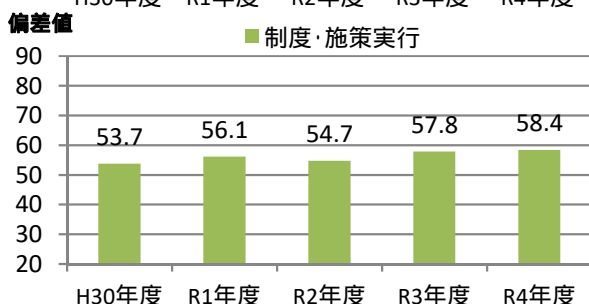
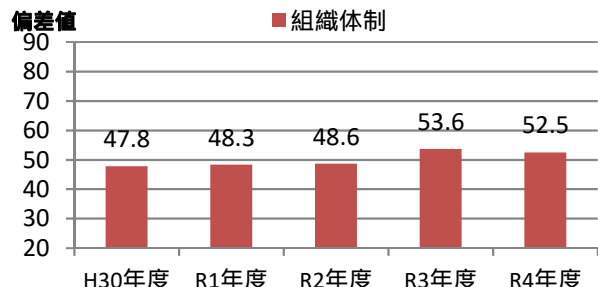
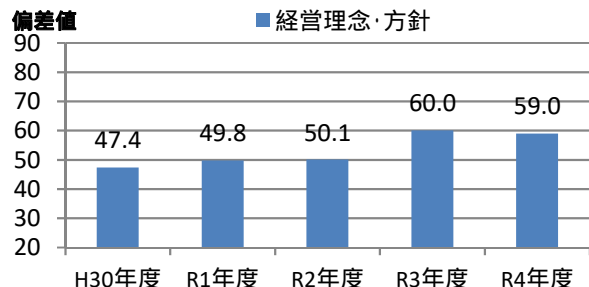
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

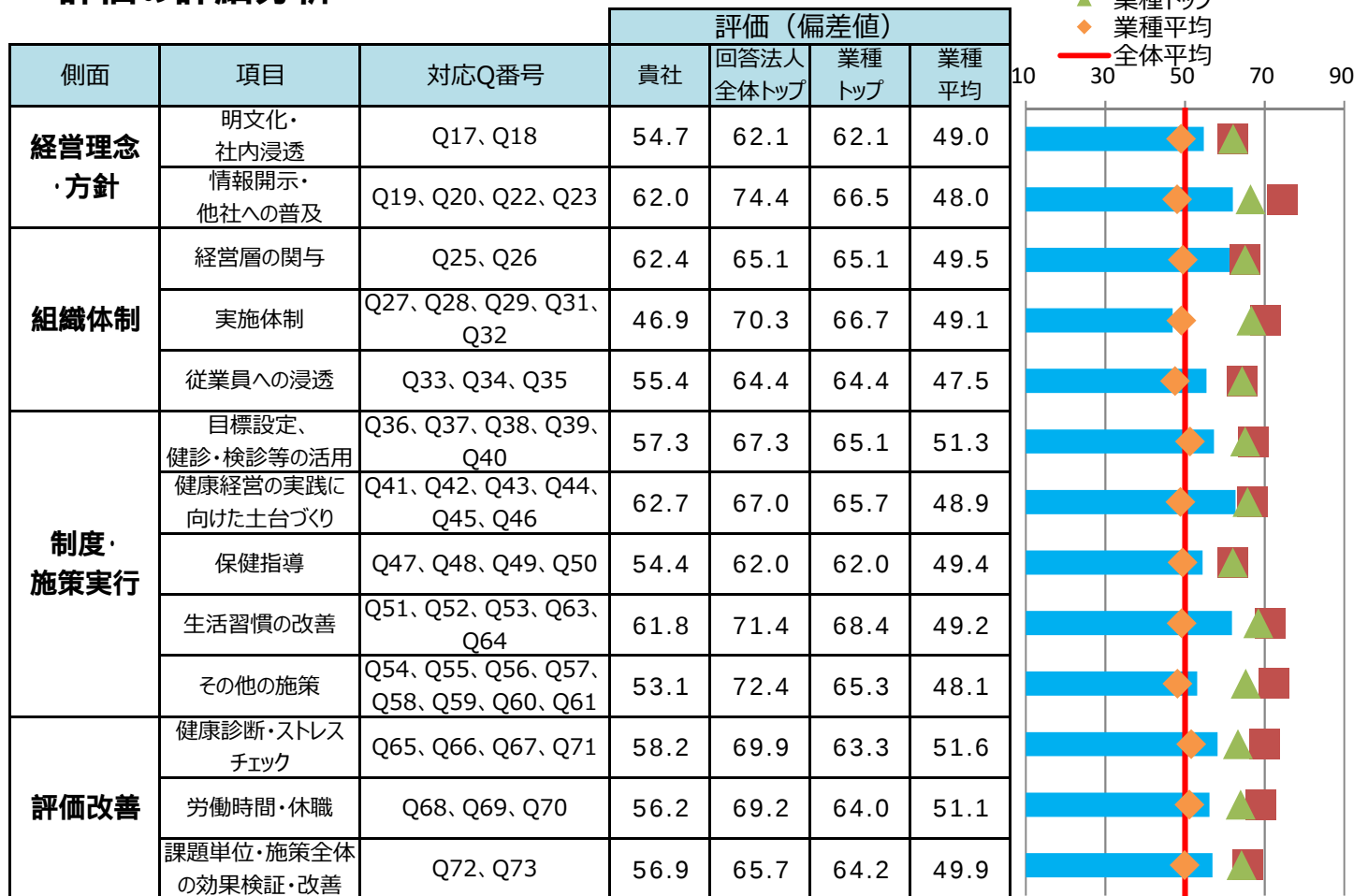
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	901～950位	1051～1100位	601～650位	801～850位
総合評価	51.7	54.4(↑2.7)	53.4(↓1.0)	58.5(↑5.1)	57.4(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人財の確保が厳しい状況の中で、職員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場環境づくりを実現し、労働生産性を向上させることが課題です。また、多様な人財の活躍を目指していく中で、女性管理職を増加させていくことが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	職員が健康に働き、持てる能力を十分に発揮できる環境づくりができと考えています。具体的な指標としては、アブセンティズムおよびプレゼンティズムを含めた健康負債一人当たり平均を現在の623千円から500千円へ低下させることを目指しています。また、女性職員を積極的に登用し、女性管理職を現在の3名から5名以上にすることを目標にしています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	51	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	年1回「信用金庫の日」にボランティア活動を実施しており、今年はフードバンク茨城へ食品を寄付しました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	職員および職員の家族に対し、栄養や食事に関わる健康管理を無料で相談できる外部の窓口を設置しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合と共同で、健康アプリを導入し、アプリ上で健康イベントの参加や情報の発信を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%

- 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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	50.0	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	51.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.0	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診受診者の87.2%が、血圧・血糖・肥満などに生活習慣リスクがある状態です。職員の年齢別生活習慣病の割合では、近年40歳代になると30歳代の2.5倍に増加し、50歳代では40%以上の職員が罹患しています。生活習慣病の悪化が、職員の生産性を低下させる要因になるため、生活習慣病の予防・改善が課題です。
	施策実施結果	保険者と共同でウォーキングラリーを実施し、職員の参加率62.1%となりました。また、特定保健指導の対象者に対し所属長を通じ参加を促し、参加率が積極的支援75.4%・動機付け支援86.1%となりました。
	効果検証結果	健診結果等の定量的な数字には反映されていませんが、運動習慣や食生活の改善の意識づけが図られてきたと感じています。職員の肥満者率も30.4%となっており、健康保険組合加入事業所平均31.3%より低下しております。また、運動不足者の割合についても令和2年度78.4%から令和3年度は77.6%と、改善傾向となりました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は徐々に減少しているものの、令和元年度国民健康栄養調査の全国成人喫煙率16.7%と比較し、依然として高い水準であり、禁煙に対する働きかけが課題です。金庫として職員の健康保持・増進に取り組んでいることを周知し、部下である該当者が禁煙プログラム等に参加しやすい環境構築に協力を求めます。
	施策実施結果	就業時間中の禁煙に努めるNo！スモークデーを毎週水・金で実施し、禁煙意識醸成を図りました。禁煙プログラムの参加勧奨文書を所属長宛に送付し、人事部と連携して参加管理を実施しました。
	効果検証結果	禁煙プログラムの参加率は令和2年度5.4%から令和3年度7.4%と増加しましたが、まだまだ低い水準です。しかし、参加者からの評価も好評であり、今年度も実施する予定です。喫煙率も20.4%から19.3%へと改善しました。昨年度から、新型コロナウイルス感染症に伴い、金庫敷地内外の禁煙を実施しています。今後、就業時間中の完全禁煙を制度として導入することを検討しております。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長野信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

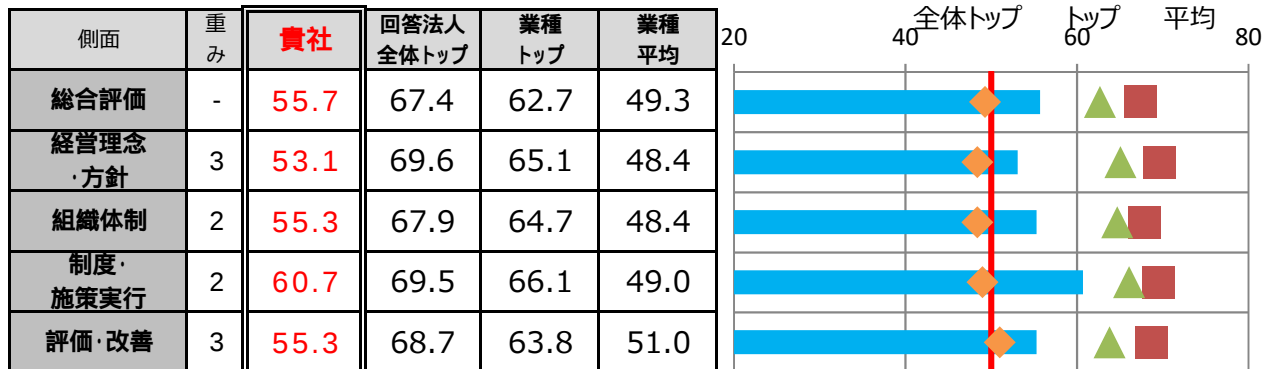
健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.7 ↓2.4 (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。

評価の内訳



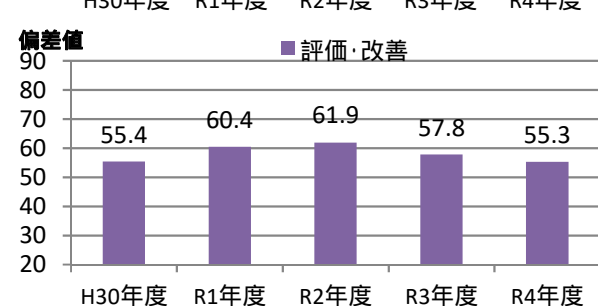
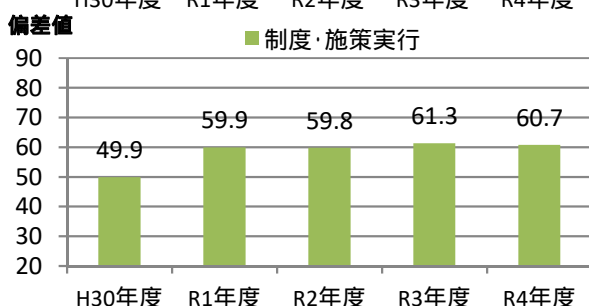
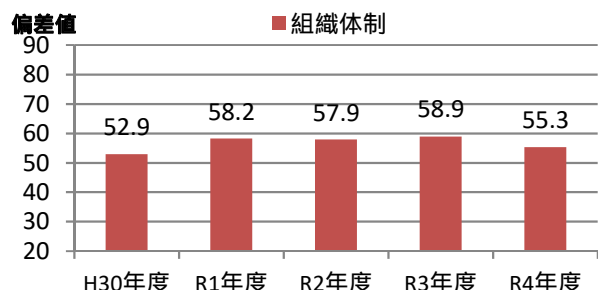
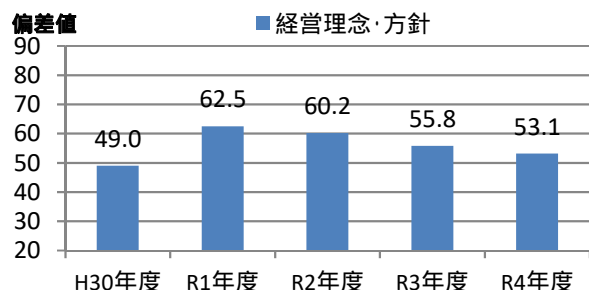
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

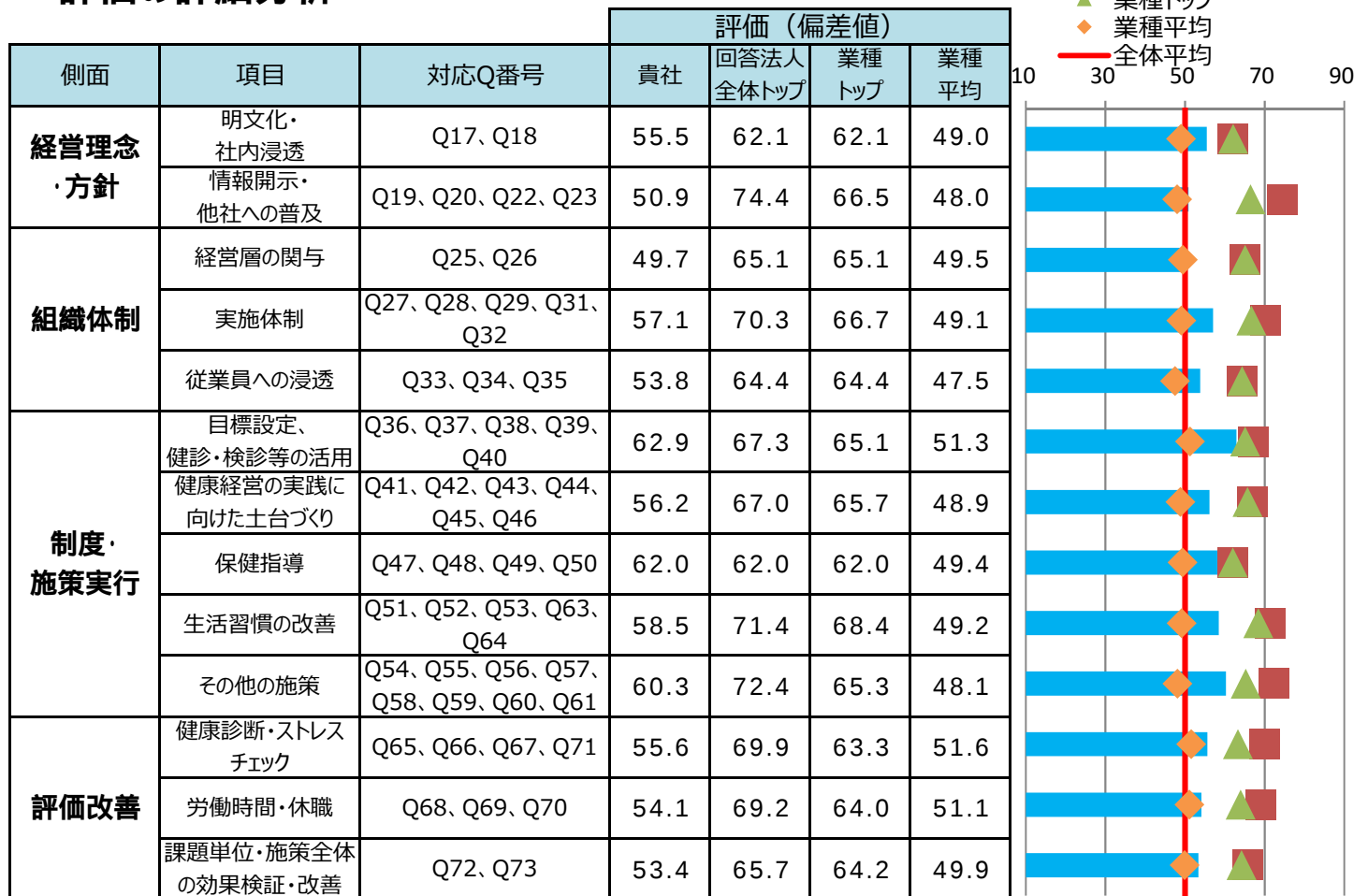
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	301～350位	351～400位	601～650位	951～1000位
総合評価	51.3	60.5(↑9.2)	60.2(↓0.3)	58.1(↓2.1)	55.7(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 平均寿命が全国トップクラスである長野県の企業として、当金庫は職員の健康を重要な経営資源として位置付け、健康増進への取り組みを積極的に行い、これまで以上に社会に貢献し、地域に必要とされる長野信用金庫を目指しております。
健康経営の実施により期待する効果	1. ワークライフバランスの推進をします。（プラチナくるみんの取得） 2. 多様な働き方を実践する企業として全職員が生き生きと働き続けられる職場環境を整備します。（職場いきいきカンパニーの認証取得） 3. 全職員が健康で文化的な生活を送り、長野信用金庫に就職してよかったと思える会社を目指します。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nagano-shinkin.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	創立100周年事業として地域への感謝を含めた地域貢献活動「ありがとう100」を今年度から開始。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	全部店（小規模店舗を除く）に同一の昼食を提供し、カロリー計算等健康に配慮した食事の提供をしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝全職員がラジオ体操を実施し、所属長はラジオ体操の様子から部下の体調の変化を観察しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	62.4	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	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	47.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者中心に早期発見による適切なケアの実施することにより、一人ひとりが働き甲斐をもって生き活きと働く職場環境を構築させることが課題であります。
	施策実施 結果	2021年度に産業カウンセラー1名、キャリアコン2名合格しました。従来の施策に加え、個別面談中心にきめ細やかな対応を実施しています。
	効果検証 結果	1．入庫3年以内の離職率は2018年度入庫職員36%、2019年度入庫職員37%、2022年度入庫職員（2022/8現在）は20%へ減少しています。 2．メンタル不調者の職場復帰率は、昨年の33.3%から60%に増加しました。
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	ワークライフバランスが心身の健康と仕事の充実をもたらすことを改めて徹底しています。早期帰店後の私生活を充実させることが、結果として職員、地域、会社がすべてプラスに動きます。
	施策実施 結果	2020年度から「就業管理システム」を導入し、厳格な時間管理を行い、メリハリのある労働環境を整備しています。
	効果検証 結果	労働時間の適正化の結果、規則正しい生活が送れ、適正体重者および十分な睡眠のとれる職員が増加しています。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人脳血管研究所

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

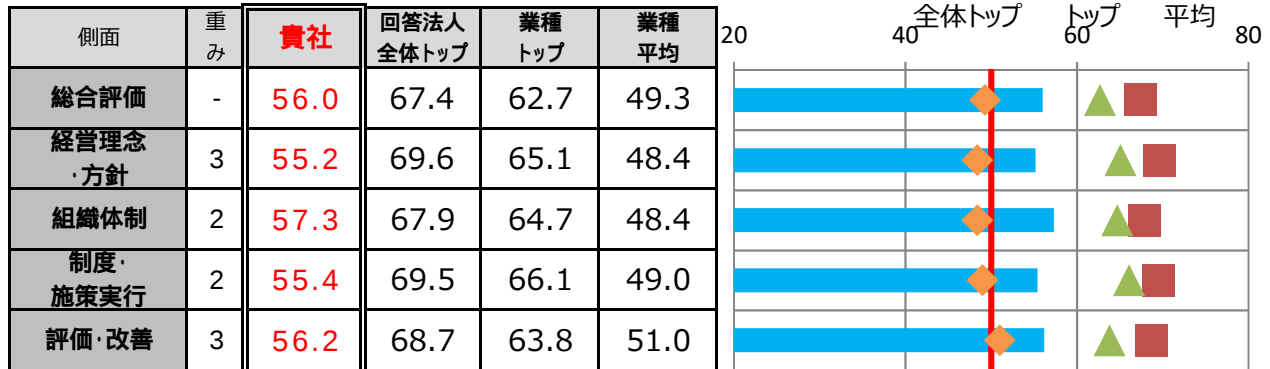
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.0 ↓1.9 (前回偏差値 57.9)

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

評価の内訳



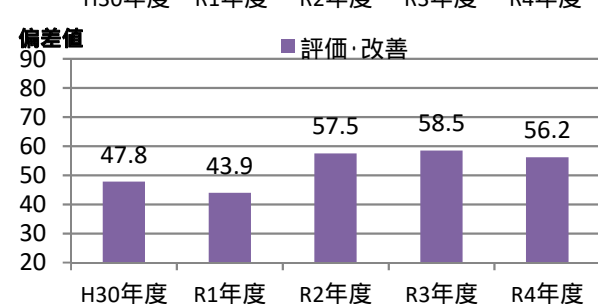
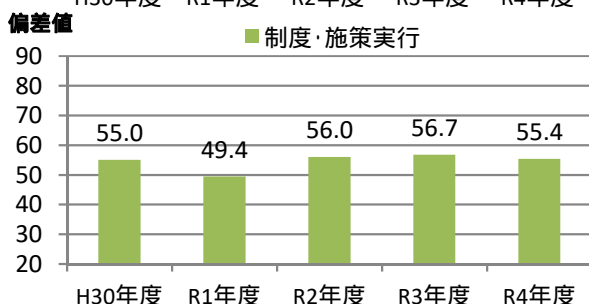
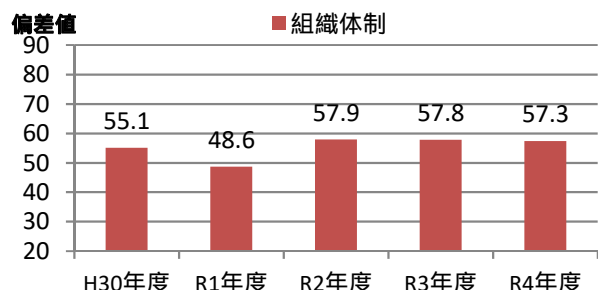
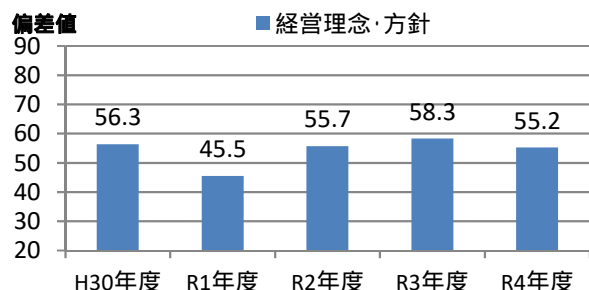
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

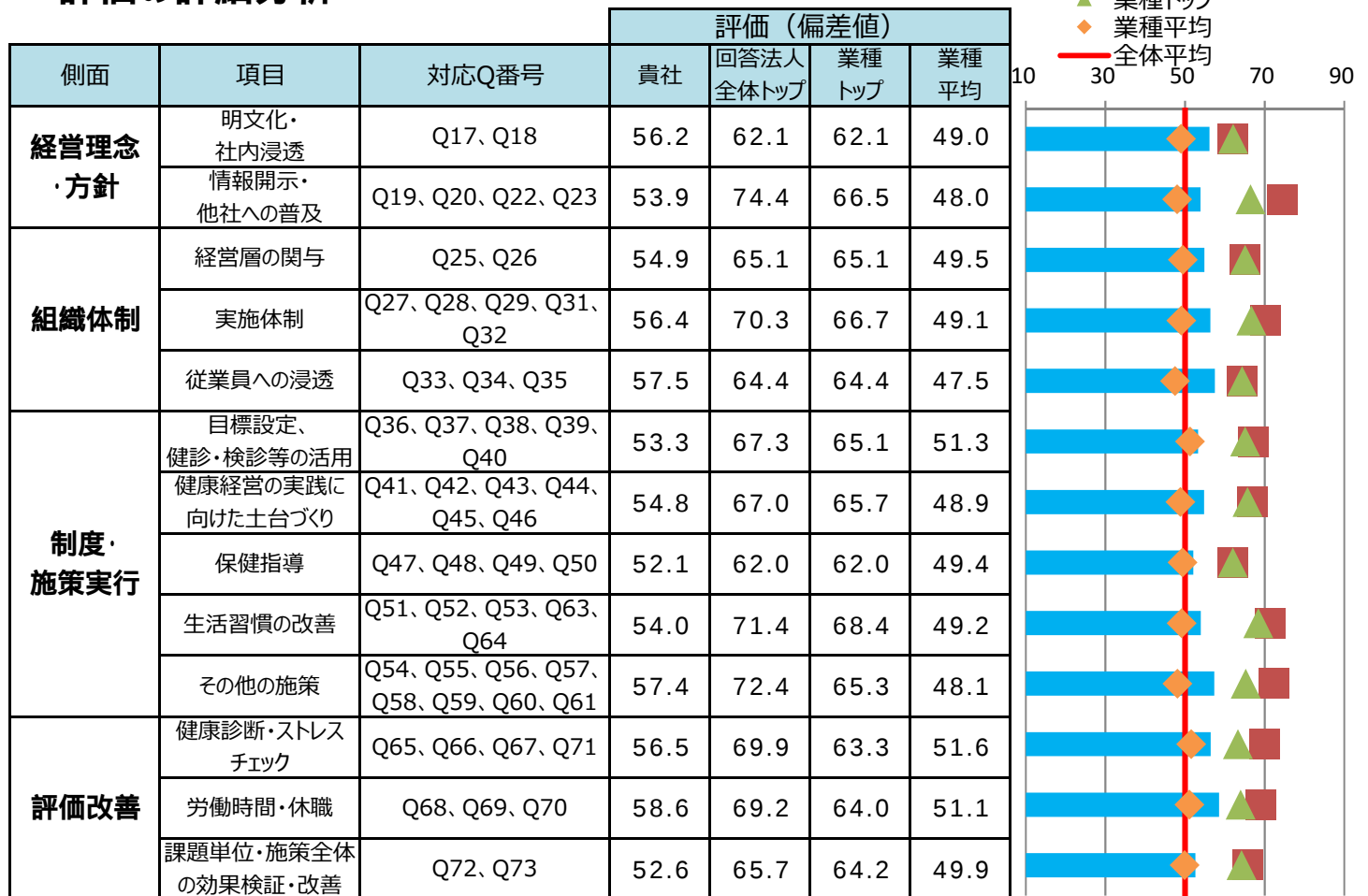
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	1501～1550位	701～750位	651～700位	901～950位
総合評価	54.0	46.4(↓7.6)	56.7(↑10.3)	57.9(↑1.2)	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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 国民のQOLの維持向上に寄与する活動を継続する為に、財団職員の心身の健康が経営にとって重要な基盤であり、財団職員がこれまで以上に健康で働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	財団職員が生き生きと業務に邁進できることを期待して、環境整備に取り組む。具体的な指標として時間外労働60時間以上の職員を0人目標を、また有休休暇取得率については毎年度付与日数の7割取得を目標としている。2021年度については76.6%と達成し、今後も継続を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://mihara-ibbv.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	健康増進部、ゴルフ部、フットサル部、バレエ部等に定期的に活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	医療機関として患者さんに提供している食事と同様に管理栄養士が職員にも配慮した食事を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	定期的なゴルフコンペ開催や部活動参加により運動奨励活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 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	6.5	%
管理職限定	○	全管理職の	93.0	%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	49.9	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	56.2	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	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	64.7	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.0	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	喫煙者本人及び受動喫煙による発がんリスクの高さ、また、喫煙者自身の健康被害に関する認識の軽視があるため改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙による健康被害防止として喫煙率を下げる為、及び新型コロナウイルス対策として3密を防ぐ為に喫煙室閉鎖。アンケートによる実態調査、啓発ポスターの掲示。
	効果検証結果	喫煙率目標10%としたが、昨年12.2%から13.0%と横ばいとなった。継続して施策を実施し喫煙率低下を促していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	救急医療などに対応する当直・夜勤の勤務があり、また新型コロナウイルス対応の業務む加わり、長時間労働の常態化の懸念があるため、適切な状態を維持・継続、更に改善していくことが課題である。
	施策実施結果	全職員の月次勤怠管理における中間確認として30時間超過アラーム通知の設定。医師の負担軽減の為、常勤医師の採用促進と非常勤医師による当直業務の実施。
	効果検証結果	常勤職員一人あたりの平均月間所定外労働時間0時間を目指したが月6.4時間から6.1時間で微減となった。毎年緩やかではあるが、意識の浸透により、職員の業務負担が減少し、退社後の趣味や自己啓発の時間が増加傾向になり、モチベーション向上につながる効果が得られた。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近畿労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

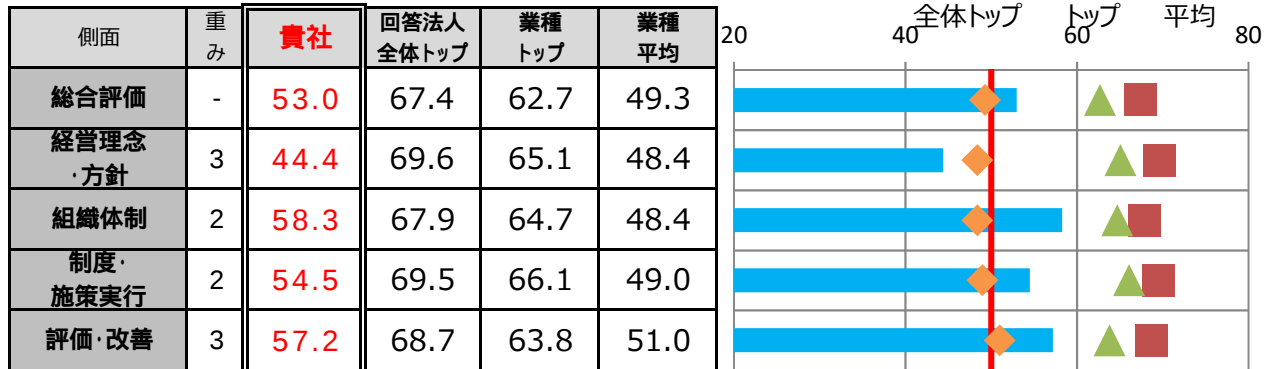
健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 53.0 ↓0.5 (前回偏差値 53.5)

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

評価の内訳



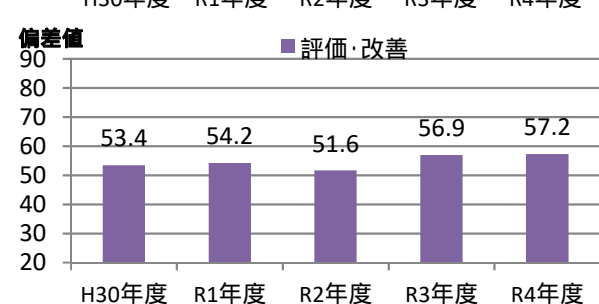
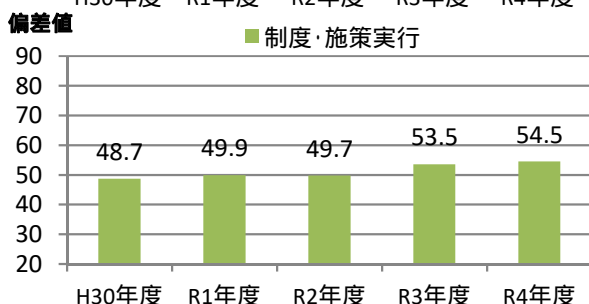
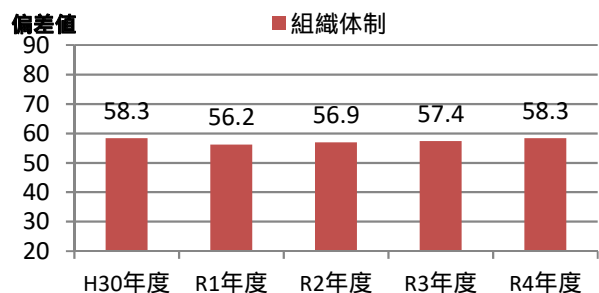
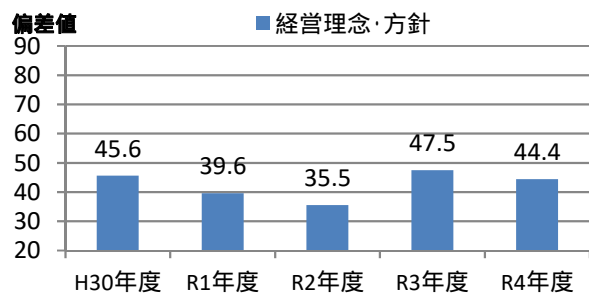
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

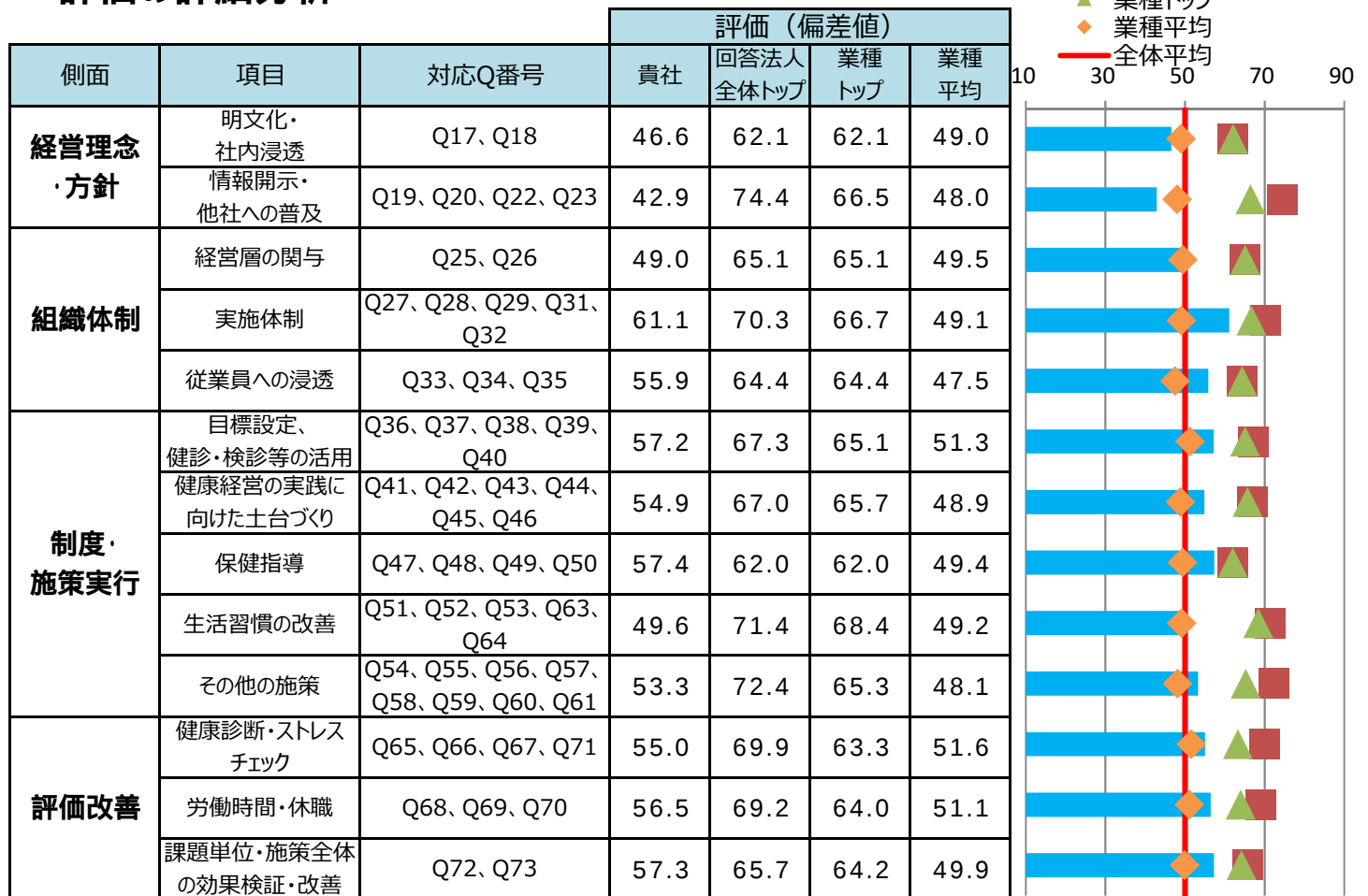
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	1301～1350位	1551～1600位	1151～1200位	1301～1350位
総合評価	50.6	49.4(↓1.2)	47.5(↓1.9)	53.5(↑6.0)	53.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働金庫健康経営宣言の中で、「職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくり」を目指している。それがひいては上記1から5の項目全てに関わってくるが、近年金融の不人気に加え、若年層の早期離職もあり、課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で安心して働き続けことができる職場づくりを目標としている。入庫3年定着率84.0%・入庫5年定着率59.3%となっており、引き続き対応が必要である。今後、単年ベースで入庫3年目定着率85%・入庫5年目定着率80%を目標とし、入庫3年定着率を85%・5年後の入庫5年定着率を80%に引き上げることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.rokin.or.jp/about/health_action/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	14	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	「グッドジョブ制度」（職員間で労いや感謝の気持ちをメッセージカードに記載し、掲示する）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	その他				
取組内容	定期健康診断の結果に基づき、保健師が個別に食生活に向けた指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健康チャレンジとして1ヶ月間、職場でのラジオ体操やストレッチを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	84.4	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	54.1	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	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	60.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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で休業した職員の年代別休職率（発生率）を算出すると、20代が最も多く、入庫1～3年目の不調者割合が高い。派遣から準職員への雇用切り替えや中途採用、定年退職者の再雇用制度等により職員数は確保しているものの、事業継続と成長のためには若手職員の定着が不可欠である。
	効果検証結果	入庫1～3年目のどの時点での休職率が高いかを確認した結果、1、3、6、12カ月目の休職率が高かったため、そのタイミングでうつ状態の有無について質問し、早期発見と対応を行っている。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年度からスタートした内容であるが、昨年度は20代のメンタル不調者が4名だったのに対し、今年度は現時点では1名のみの発症である。また量的検証は難しいものの、フォロー研修を重ねたことにより研修後のアンケートでは気づきやメンタルマネジメントの大切さが伝わっているコメントが多かった。
	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	女性職員が増加傾向にありメンタル不調者の発生率は20代が多いものの40～50代の女性不調者も多い。また勤務年数に応じて休職できる期間が増えるため、若手職員よりも長期化しやすい傾向にある。更年期や介護、子供の巣立ちなどライフステージが大きく変化する年代でもあり、不調の一因ともなっている。女性は年代やライフステージで異なる特有の健康課題があり、男女ともに知識普及が進んでいないことが課題となっていた。
	施策実施結果	2022年度は外部講師による女性のライフサイクルと健康に関するWebセミナーを行った。男性視聴用、女性視聴用の構成で依頼し、全職員を対象に、就業時間内に講演の録画動画を視聴するようにした。
	効果検証結果	84.4%の職委員が講演を受講。アンケートの集計結果では89.0%の職員が講演内容に満足し95.3%の職員が理解したとのアンケート結果であった。自由記載についても45.7%の人が記載しており興味関心の高い取り組みとなった。次年度も今回のアンケート結果を参考に女性の健康支援に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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

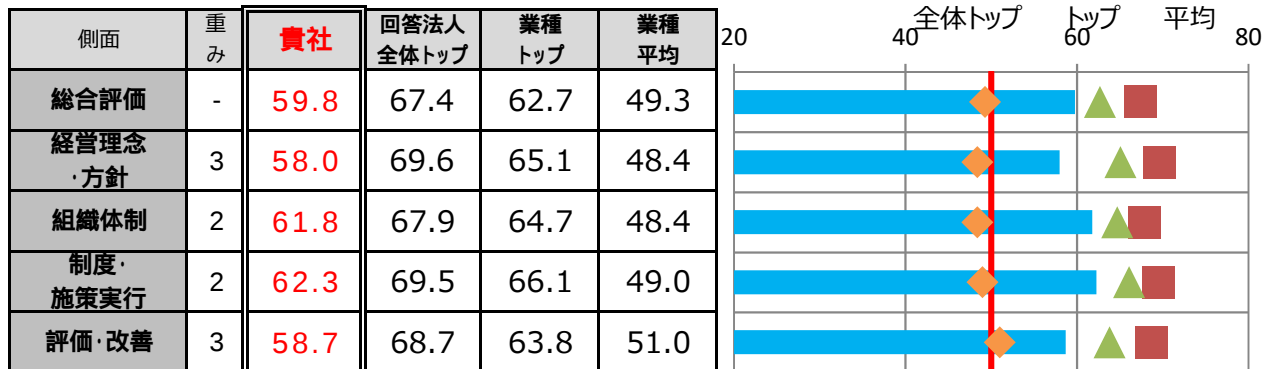
健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.8 ↑1.2 (前回偏差値 58.6)

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

評価の内訳



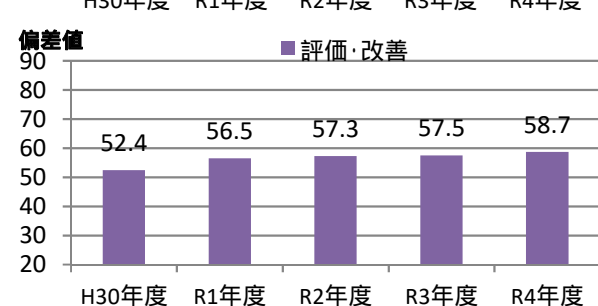
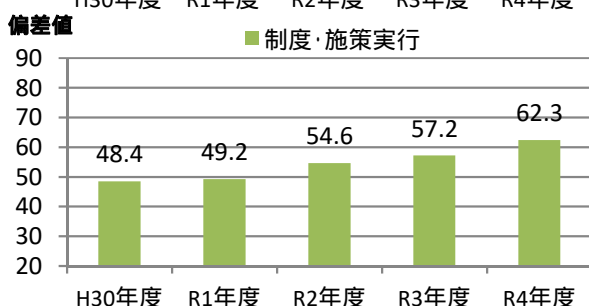
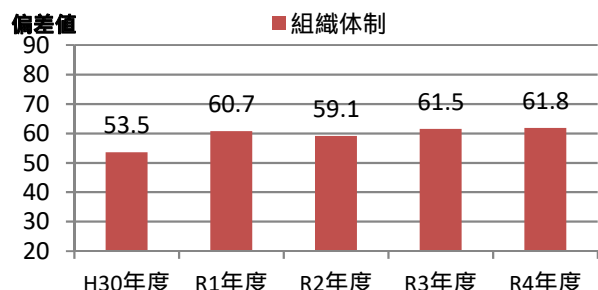
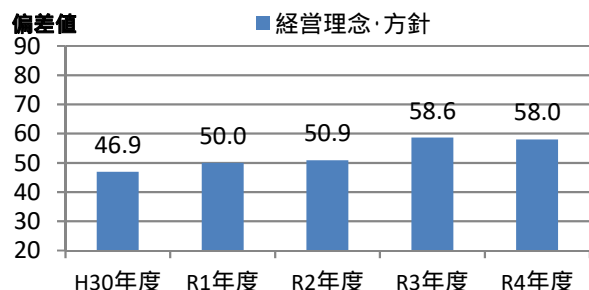
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

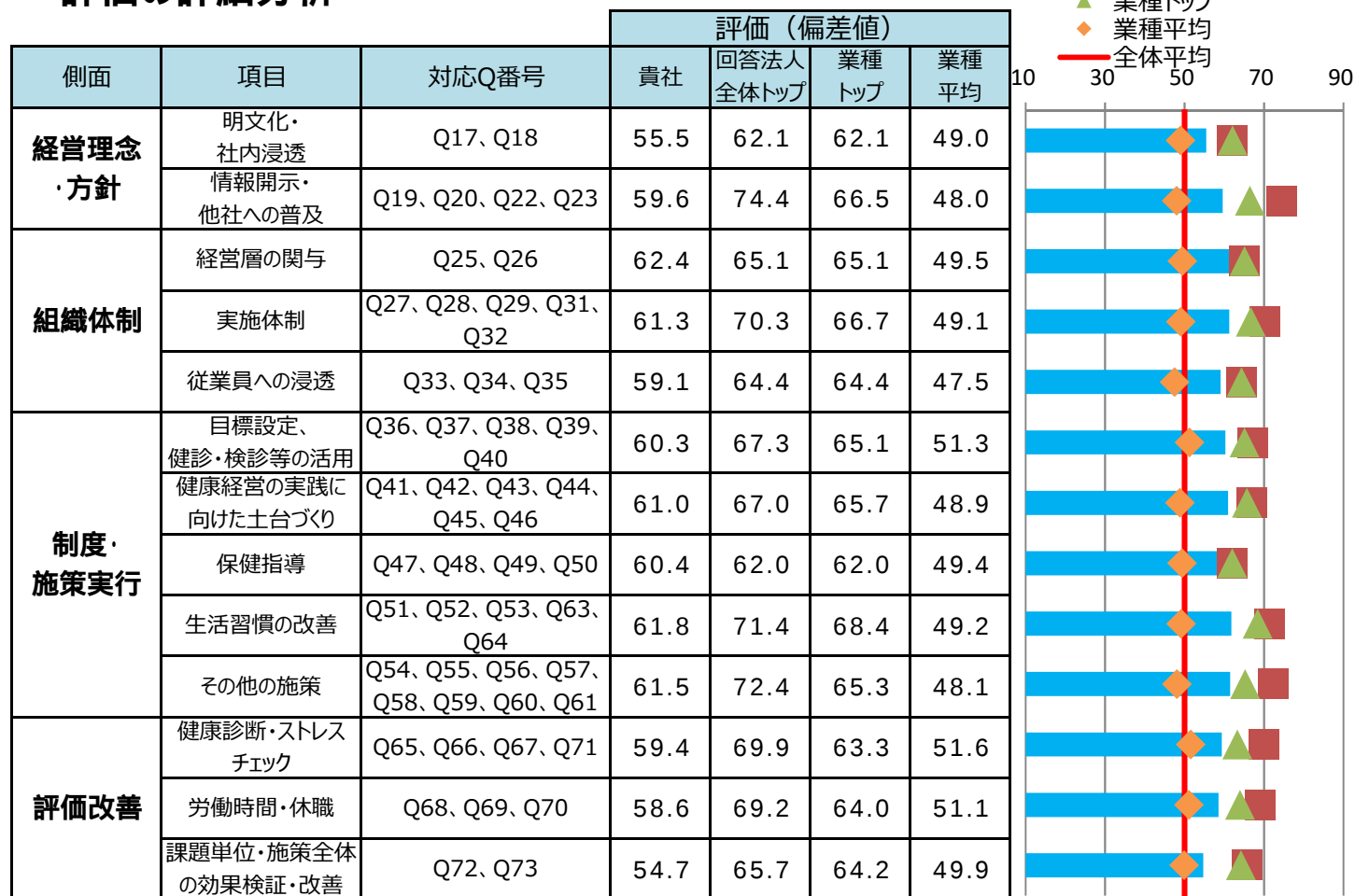
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	901～950位	851～900位	551～600位	551～600位
総合評価	49.8	53.9(↑4.1)	55.2(↑1.3)	58.6(↑3.4)	59.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 中期経営計画において、持続可能な運動・事業モデルの実践・展開に向け、会員・組合員・地域の期待に応える経営基盤の構築を実現するため「人材の育成と活用、働きがいを実感できる組織風土の醸成」を主要課題のひとつに設定している。
健康経営の実施により期待する効果	多様な人材が仕事と生活を両立・調和させつつ、それぞれの立場・環境で適切に能力を発揮できる職場風土の醸成を期待している。併せて、働き方改革・健康経営、女性活躍・ジェンダー平等を推進し、「人を大切に経営」の実践を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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://chuo.rokin.com/about/csr/issues/04.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織風土改革に向けた職員間のコミュニケーションを活性化させるツールとしてグッジョブカードの取組み実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.1	%	(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	その他				
取組内容	産業看護職による全役職員面談を実施し、対象者に合った食生活改善やパンフレットによる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	97.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康強調月間の実施や産業看護職による面談時に、運動習慣意識づけ・運動習慣定着指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.5	%

- 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	0.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	49.9	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	64.2	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	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	54.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍で職員間のコミュニケーションが減少傾向にあるとともに、業務事故や不祥事故は職員間のコミュニケーション不足に起因している事案が複数見られた。上司・部下間のみならず同僚間でも相互の信頼関係が構築されていなければ円滑な業務運営に支障をきたす。希薄なコミュニケーションの活性化、職員間の信頼関係の構築が課題であった。
	施策実施結果	「上司が部下を褒める仕組みづくり」と「表彰制度に繋げていく仕組みづくり」を目的とした「グッジョブカードの取組み」を実施し、141件の取組みが表彰された。
効果 検証 ②	効果検証結果	90%の部店が職場風土にプラスの変化が「かなりあった」または「多少あった」と回答した。94%の部店が取組みは「有益である」または「ある程度有益である」と回答した。「他者の良い仕事ぶりを知る良いきっかけになった」との回答が多く見られた。上司・部下間の信頼関係構築やコミュニケーション活性化等への寄与および職場に埋もれる工夫・アイデアや職員の良い行動等を表出し賞賛することでモチベーション向上が図れた。
	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感染拡大により、職員の罹患や濃厚接触による自宅待機者が複数発生し、業務継続への影響が懸念されていた。また、基礎疾患を有する職員や妊娠している職員が罹患する不安を抱えていた。
効果 検証 ②	施策実施結果	独自対応マニュアルの作成と周知、ビデオニュースや健康ニュースによる感染対策の周知、罹患発生時の任意PCR検査実施や費用補助、基礎疾患や妊婦の自宅待機、罹患・濃厚接触者等への特別休暇付与等を実施した
	効果検証結果	感染防止行動（マスク着用、日時消毒、換気、懇親会や交流会におけるルール、営業車同乗ルール、体調管理・体調不良時の出勤禁止）の徹底により、職場内での感染や濃厚接触者に該当するリスクの極小化を図った。また、発熱等による病欠者やPCR検査受検者の報告・管理を徹底するとともに、夜間・休日はコロナ緊急ダイヤルを設置し業務継続に支障が生じた際の応援体制を整えるなど、危機管理体制を整えた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪信用金庫

英文名：The Osaka Shinkin Bank

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

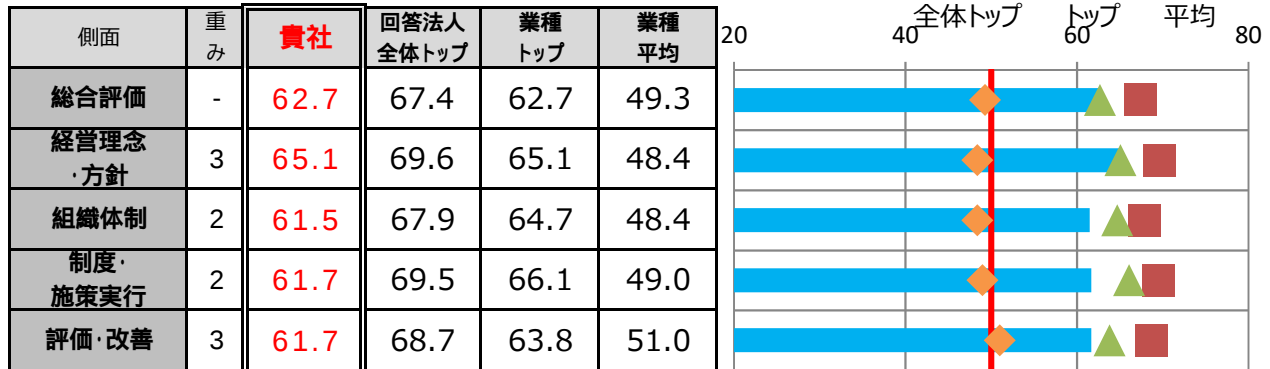
健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.7 ↑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。

評価の内訳



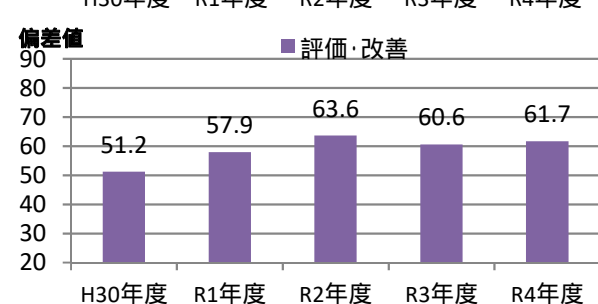
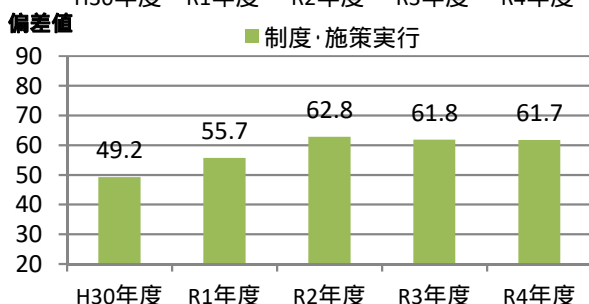
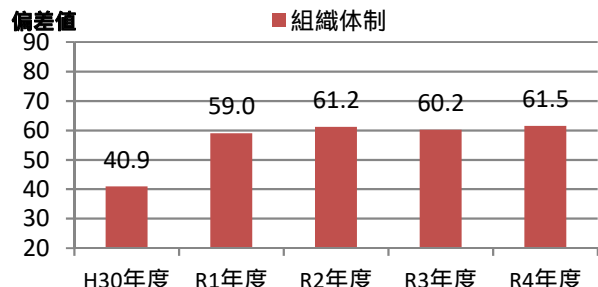
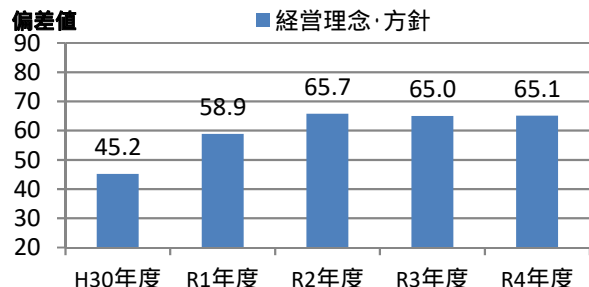
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

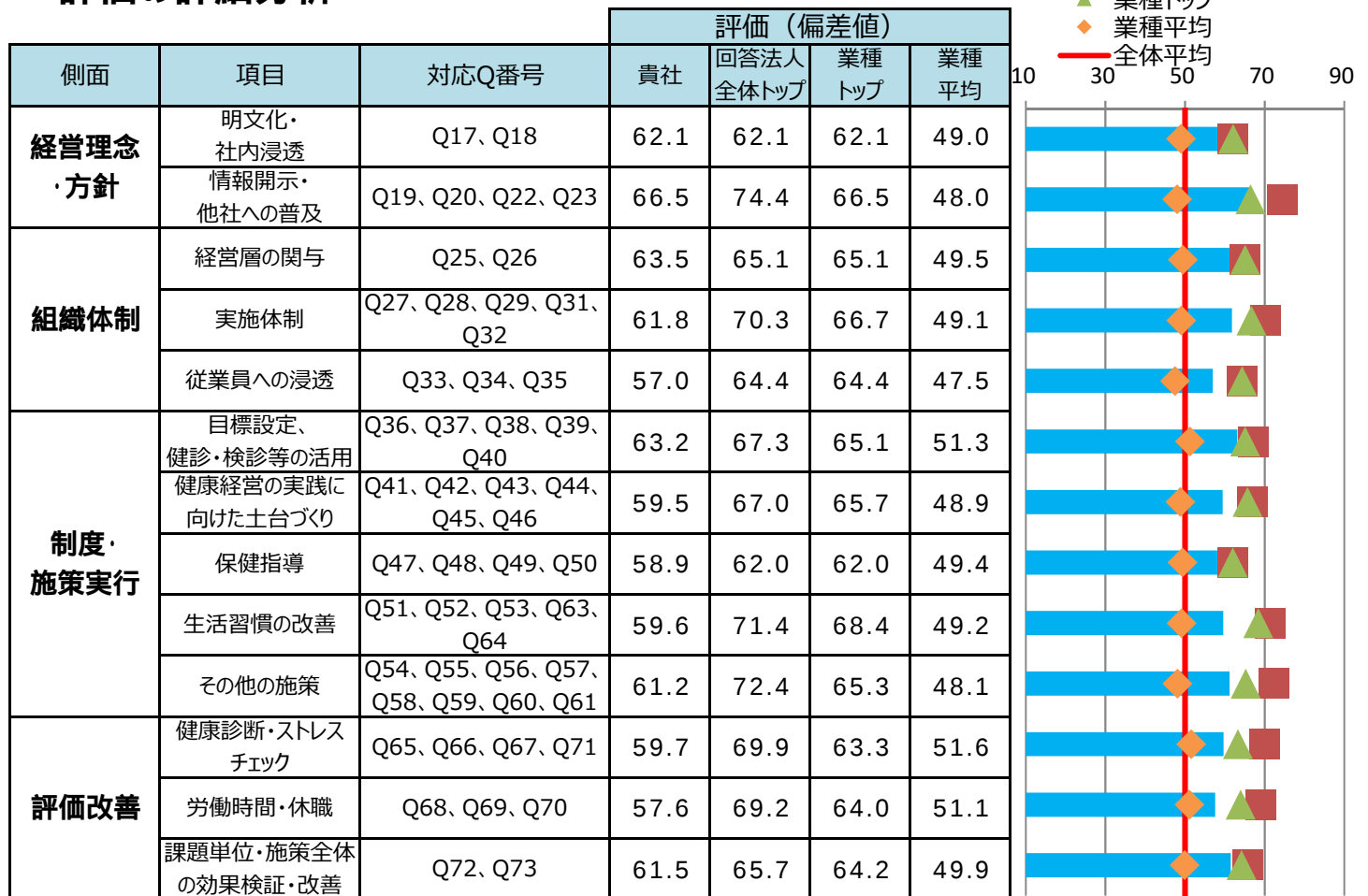
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	501～550位	51～100位	151～200位	151～200位
総合評価	46.7	58.0(↑11.3)	63.6(↑5.6)	62.1(↓1.5)	62.7(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当金庫が持続的に発展していくためには、高齢者、病気を抱えた職員、介護や育児と仕事を両立している職員などの多様な人材を活用していくことが重要であるが、そのためには柔軟な働き方を認めていく必要がある。限られた人員や就業時間の中で成果を出すには、各人のパフォーマンス向上が課題となるが、従業員とその家族が心身ともに健康で、well-beingを実現することで、この課題解決に繋がると考える。
健康経営の実施により期待する効果	すべての職員が安心して、心身ともに健康で生き活きと働くことができる組織となることにより、生産性の向上やワークライフバランスの充実を期待する。また、当金庫や職員が実践した健康経営施策を地域のお客様に提供することで、地域住民の方の健康リテラシー向上に寄与する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.osaka-shinkin.co.jp/pdf/kenkou_keiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.4	%	(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	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内ポータルサイトを導入。掲示板等のサービスを全員が閲覧、書き込み可能。				
(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	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	大学医学部付属病院監修の栄養管理された健康弁当を含む仕出し弁当を本部職員向けに毎日提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 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	創業100周年を記念し、「だいしん100年体操」を制作。毎日、朝礼時に全職員が体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	49.9	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	60.4	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	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	55.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健康経営に取り組み初めてから健診の項目であるBMI、血圧、肝機能、脂質、糖質などの値は、少しずつ改善傾向にある。しかし、国民栄養調査の値と比較すると男性60歳代、女性40歳代からのBMI有所見者が多く、職員全体では男性33.8%、女性27.6%と上回っている。またコロナ禍の影響もあり、問診項目の運動習慣では、男24.9%、女7.4%、が国民栄養調査の男33.4%、女25.1%を下回っている。
	施策実施結果	定健事後措置、特定保健指導実施率の向上。職員全員を対象に「歩いてスッカリ」という名称をつけ、歩数を競う企画を1年に渡り実施している。また歩くのが楽しめるように歩き方の講習会も実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	男性BMI有所見者は60歳代43.5%から38.5%、女性40歳代23.3%から22.6%、50歳代24.0%から22.8%と改善した。運動習慣は男性24.9%から25.6%と改善したが、女性は7.4%から0.6%減少し、改善しなかった。また今年の結果では20歳代女性の朝食欠食率が高く、痩せも4.5%増加している。今年は肥満でなく、痩せも含め適切な食事と運動の奨励を検討する必要がある。
	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	昨年、管理職向けメンタルヘルスセミナーを実施し、セルフケア・ラインケアについて学んだが、依然としてメンタルヘルス不調により休業する職員が減少していない。特に、入庫1～3年の若年層で休業者が増加している傾向にある。
効果 検証 ②	施策実施結果	新入職員入庫時研修で、産業保健師よりセルフケア研修を実施した。また、配属後、個別の新入職員面談を実施している。管理職には昨年の研修から一歩進んだコミュニケーションに関するワークショップを実施した。
	効果検証結果	若年層の休業者数は横ばいであるが、不調を感じたらすぐに病院を受診するため、3～6ヶ月の比較的短期間の休業で復職することが多くなった。管理職はワークショップ受講により、若年層とコミュニケーションを取る際に、どのような態度で臨むべきかが分かり、安心して指導が行えるようになったというアンケート結果があった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：枚方信用金庫

英文名：HIRAKATA SHINKIN BANK

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

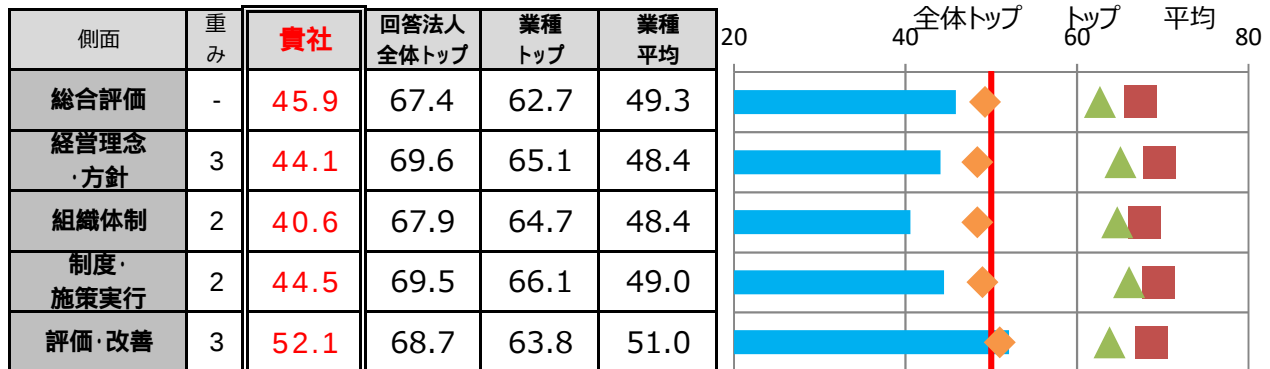
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 45.9 ↓3.7 (前回偏差値 49.6)

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

評価の内訳



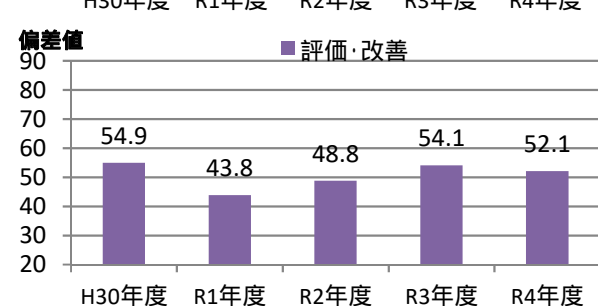
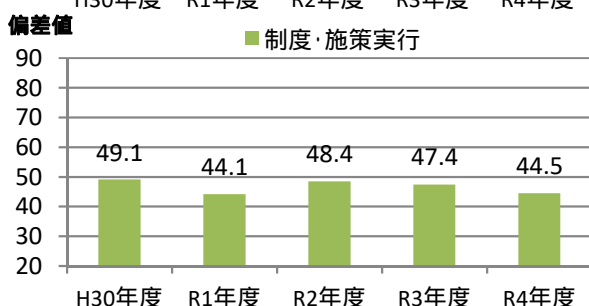
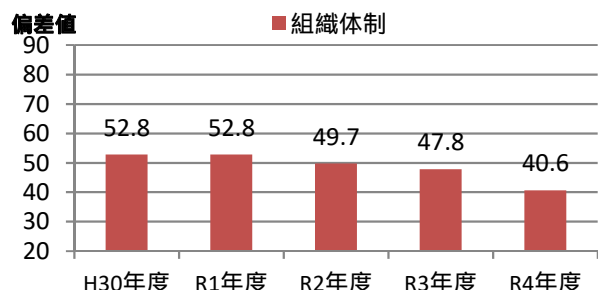
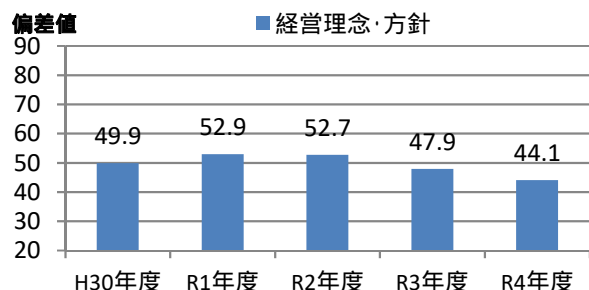
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	1351～1400位	1351～1400位	1601～1650位	2151～2200位
総合評価	51.2	48.4(↓2.8)	50.1(↑1.7)	49.6(↓0.5)	45.9(↓3.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に長く働いてもらうためには健康を維持し続けなければいけない。長時間労働が続いてしまうと睡眠や食生活に乱れが起るため、集中力が低下し、生産性が落ちる。何よりも睡眠不足や食生活の乱れにより不注意が原因で事故や怪我につながる。事故や怪我が起こると仕事に支障が出て、従業員のパフォーマンスが発揮できなくなるのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	労働時間に対する意識を高めてもらい、長時間労働を圧縮する。これにより、十分な睡眠と時間をかけて食事を摂ることができ、生活習慣そのものが好循環になる。職業生活と家庭生活の両立が図れるため、従業員のパフォーマンス発揮につながり、生産性等向上の効果が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	shinkin.co.jp/hirakata/company_profile/pdf/sound.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	72	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	北河内7市においてコロナワクチン接種会場で人員誘導、駐輪・駐車場の整備を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

- 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	カロリーの過剰摂取と運動不足は多くの従業員に当てはまる。健康意識を高める為従業員に推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	自転車通勤の従業員が増加している。(保険加入が条件)通勤手当を支給し、健康増進を推奨している。				
(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	23.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	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	37.7	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者になる傾向は、自覚症状が無いまま発症するケースが見受けられる。日常生活は送れるものの突然仕事に打ち込めなくなるケースがあり、上長や人事部の対応が遅れるようなケースが課題としてある。
	施策実施 結果	普段と違う様子が見受けられた時点で、所属長等から人事部へ報告をしてもらっている。また人事部がストレスチェックを実施しており受検率は100%である。
	効果検証 結果	ストレスチェック実施後は、集団分析結果を所属長に報告し、部署内の健康リスクを認識させており、心身を整えること（食事改善、運動実施など）に務めている従業員がいることを確認している。
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	コロナ対策のマスク着用、手指消毒を励行することでインフルエンザの予防に繋がっている。逆に予防接種を控える人が増えることを避けるため職場接種を実施する。
	施策実施 結果	地域のクリニックと連携をとり、インフルエンザワクチン接種を職場で実施しており接種率は57.2%である。インフルエンザ感染予防のためにワクチン接種を推奨している。
	効果検証 結果	職場でのワクチン接種を待っている従業員がいるなど、感染予防への意識が高まっている。2021年度インフルエンザを理由に休んだ職員は0人である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡信用金庫

英文名：THE SEISHIN SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

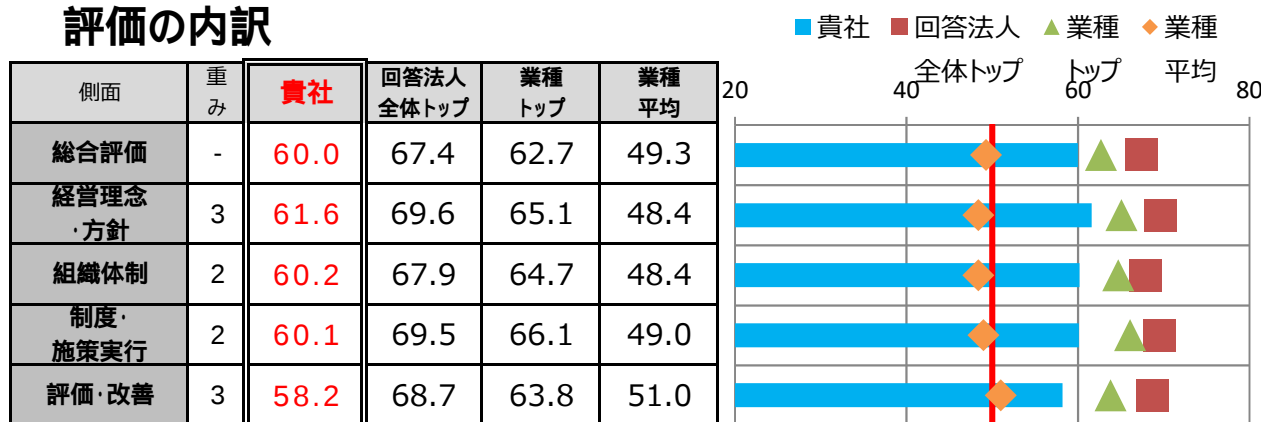
健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.0 ↓0.4 (前回偏差値 60.4)

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

評価の内訳



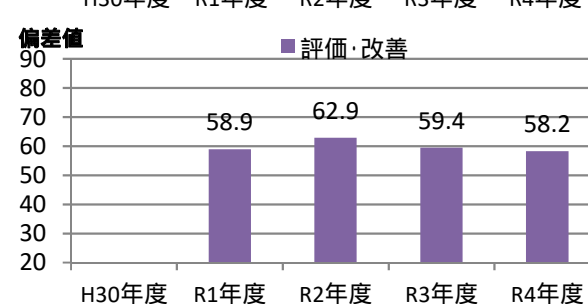
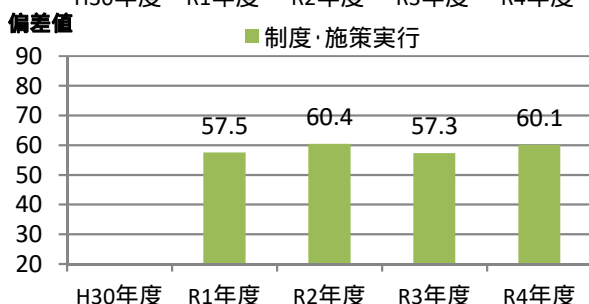
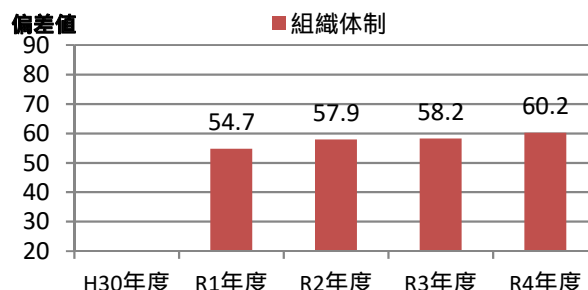
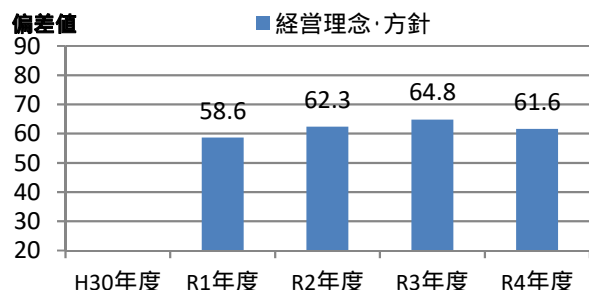
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

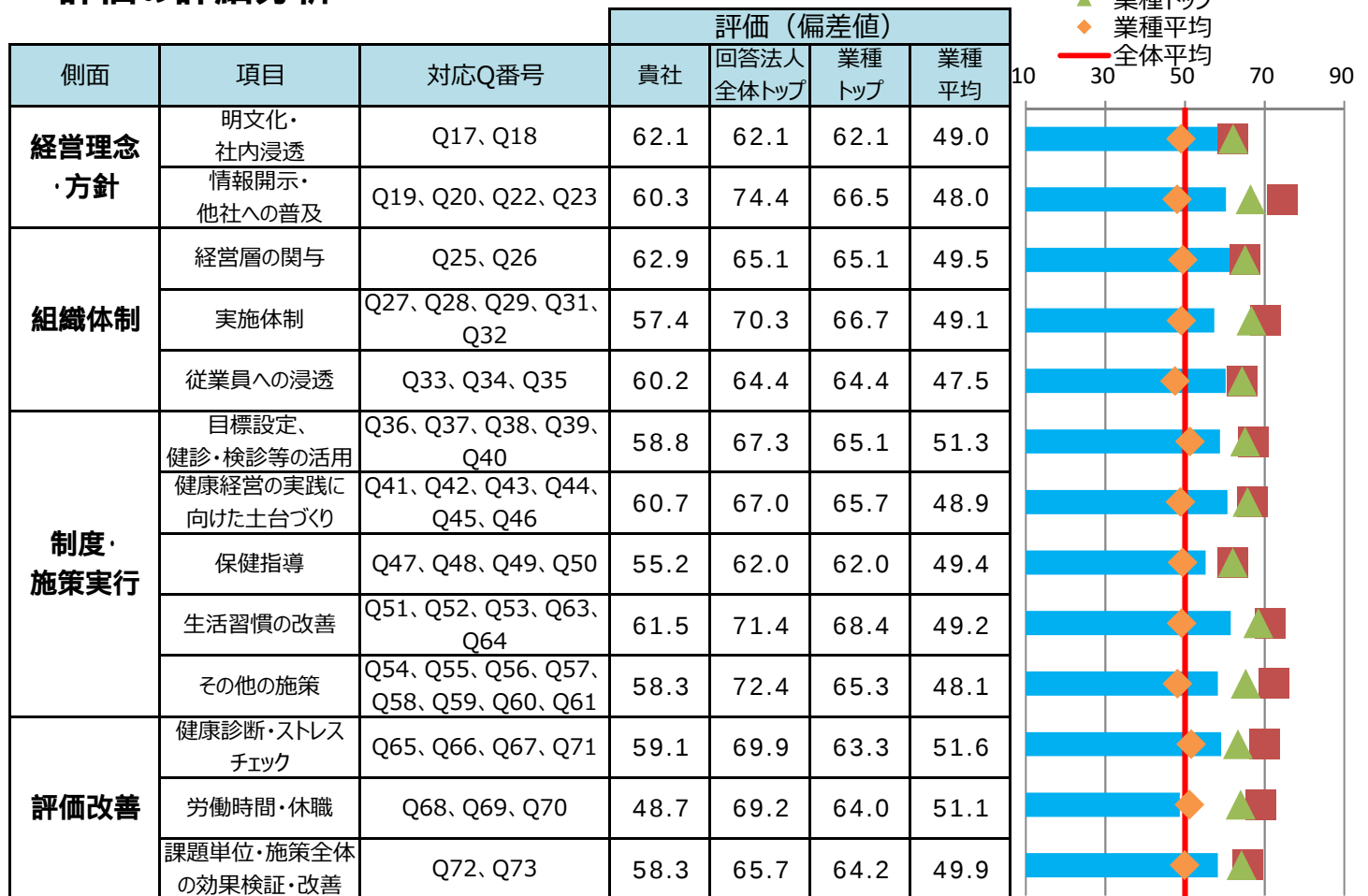
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	551～600位	251～300位	351～400位	501～550位
総合評価	-	57.7(-)	61.2(↑3.5)	60.4(↓0.8)	60.0(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客さまのニーズに素早く対応し、お客さまから頼られる存在となり、地域社会の繁栄に貢献する為には、バイタリティ溢れる職員が不可欠である。その為には、職員が心身ともに健康で働くことが出来る就労環境の実現を通じてワークエンゲージメントを向上させることが必要であり、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員のパフォーマンスが向上することである。具体的な指標として、健康年齢（健診結果より算出したカラダ年齢）の低下を目指す。実年齢≧健康年齢である職員の割合を現在の74%から4年後に80%以上となるよう改善を目指す。また、プレゼンティーイズム（SPQ使用）を現在の77.59%から1年後に80%以上に向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.seishin-shinkin.co.jp/indicator/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	53	回	19	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	社会貢献活動の一環として「せいしんフードドライブ」を実施し、金庫役職員や地域のお客さまが参加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%

- 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	健康増進アプリ「PepUp」を提供し、食事内容・カロリーの記録が出来る環境を整備しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康増進アプリ「PepUp」を提供し、歩数確認が出来るようにしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%

- 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	3.6	%
管理職限定	○	全管理職の	1.8	%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	65.5	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	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	55.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	生活習慣病の高リスク者の人数が増加傾向にあった。健保組合と共同で実施するコラボヘルス・生活習慣病重症化予防において、高リスク者に医療機関の受診勧奨をしているが、人事部からの推進方法に弱い面があり、受診者は少なかった。（受診勧奨の対象者22名中、受診者2名。受診率9%）今後は受診率を上げ、生活習慣病のリスクを下げていく必要がある。
	施策実施結果	健保組合からの勧奨文書を活用するとともに、当金庫の産業医及び健康経営推進責任者より受診勧奨を行い、受診結果の提出を求めた。結果として、受診勧奨の対象者33名中、受診者は15名、受診率45%となった。
	効果検証結果	勧奨文書の活用、産業医及び健康経営推進責任者からの受診勧奨等の実施については、受診率が昨年比+36%と向上した為、受診率向上の面で効果があったと考えられる。また、医療機関を受診した職員は翌年（令和4年度）の健診結果において、要受診・要精密項目が少ない傾向が見られ、反対に受診に結びつかなかった職員は要受診・要精密項目が散見された。今後も継続して受診勧奨を実施し、職員の生活習慣病リスクを抑制していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健保組合より提供を受けている健康データ分析（令和2年度の健診結果に基づく）によると、運動習慣者比率(*)は21.1%と低いことが判明した。体を動かすことは生活習慣病予防に繋がっていると考えられるため、運動習慣を増やす対策が必要である。 (*運動習慣者比率…1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合)
	施策実施結果	各部店毎にチームを組んでウォーキングイベントに参加し、金庫内での独自の表彰制度も実施。結果としてイベント参加率は92.7%、歩数目標(1日8,000歩)の達成者は191名(前年比+40名)となった。
	効果検証結果	今年度の健康データ分析(令和3年度の健診結果)において、運動習慣者比率は21.2%と改善が見られた。運動習慣者比率が19.5%(平成30年度)→21.2%(令和3年度)と+1.7%向上した背景には、令和元年度に開始したウォーキングイベントが大きく影響していると考えられる。今後も継続してウォーキングイベントを実施し運動習慣が身に付くよう職員に働きかけることで、生活習慣病等の疾病を未然に防止していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長野県労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

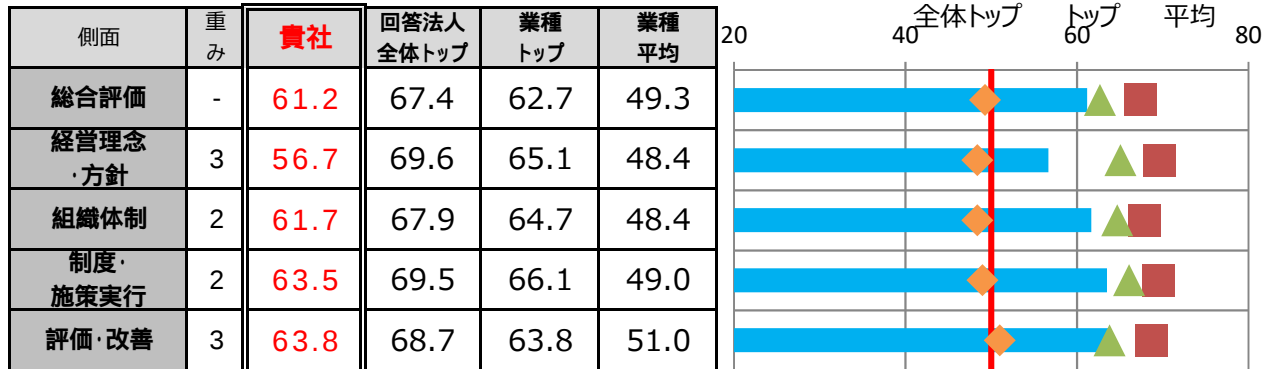
健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.2 ↑1.7 (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。

評価の内訳



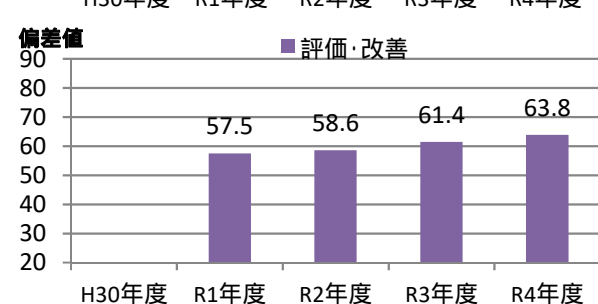
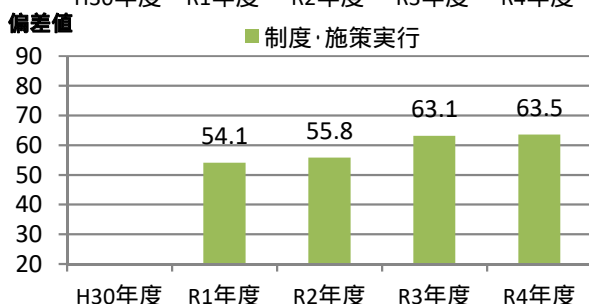
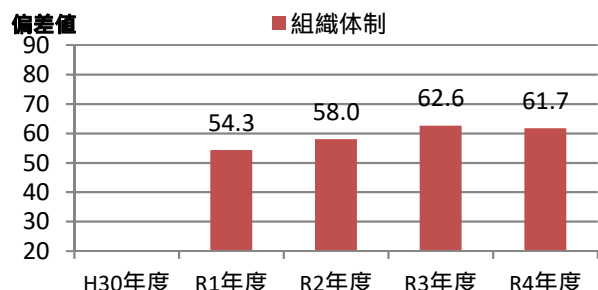
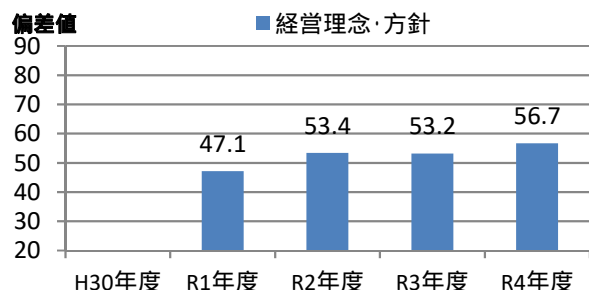
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

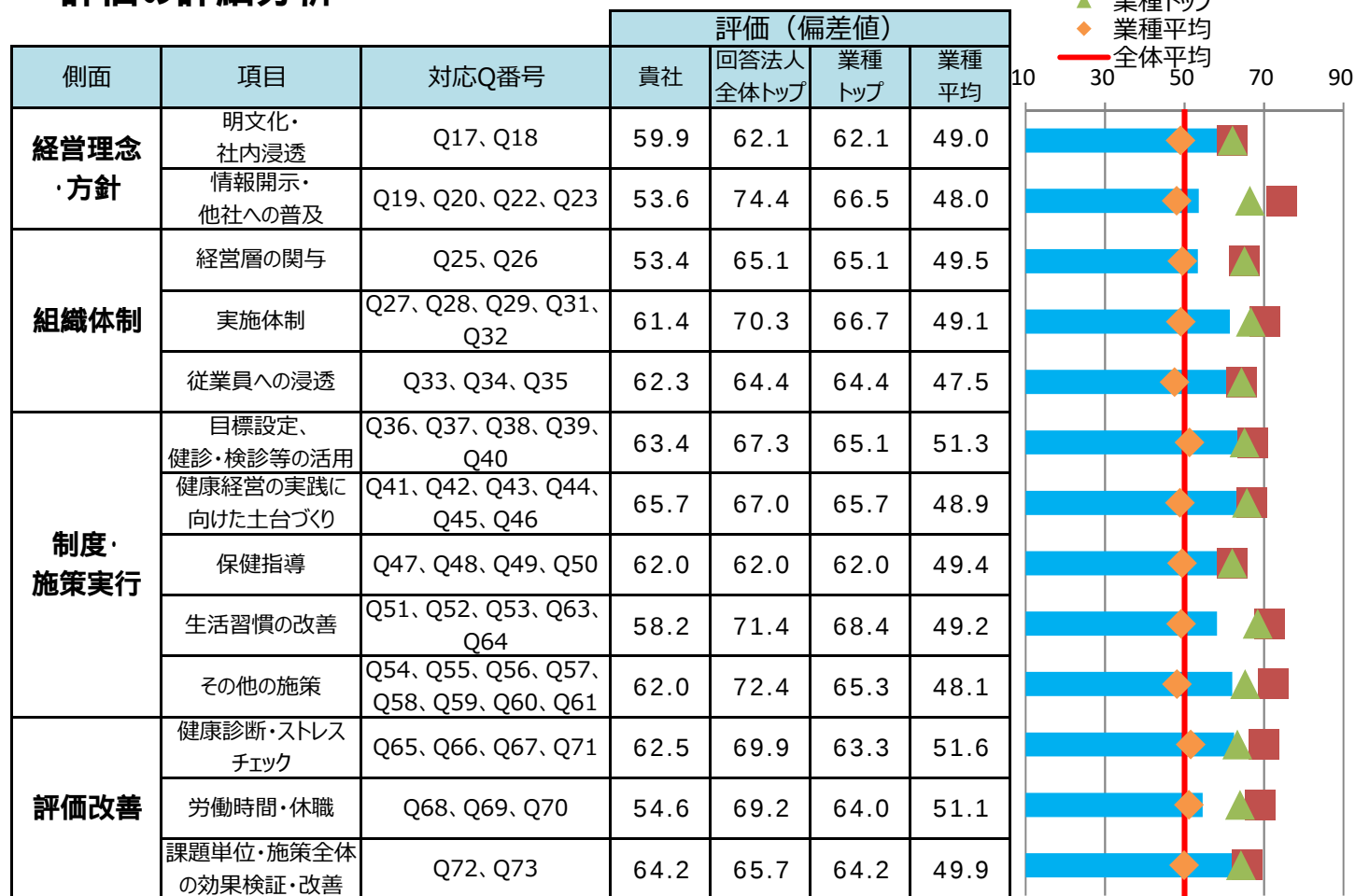
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1001～1050位	751～800位	451～500位	351～400位
総合評価	-	53.1(-)	56.4(↑3.3)	59.5(↑3.1)	61.2(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 長野ろうきんが『働く人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関』として、その社会的使命と役割を果たすためには、職員が心身ともに健康で安心して働き続けること必要であり、健康経営を通じワークエンゲージメントをいかに向上させることができるかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により「職員幸福度」を向上させ、すべての職員が健康でいきいきと働くことのできる職場づくりを実現する。 【具体的指標】 職員アンケートにおける「生活と仕事の調和」に関する肯定的回答率85%水準の維持 ストレスチェック「総合健康リスク」判定 全店85Pt以下かつ平均60Pt以下 ストレスチェック「ワークエンゲージメント」2.9pt以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nagano-rokin.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	71	回	16	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	感動スタンダードメモを毎月全職員が作成し、職員同士感謝の思いを可視化。良い取り組みに投票・表彰する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	高血圧対策キャンペーンを実施し、毎日の血圧測定の奨励と同時に減塩に関する知識の普及を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 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	毎日、全員一斉で朝の就業前（定時）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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	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	64.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.5	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2019年度のストレスチェック結果において、職場環境によるリスク（上司、同僚の支援不足）の上昇が確認されたため、改善が急務であると判断し、上司、部下間による「1on1ミーティング」を企画、実施。
	施策実施結果	2020年度において、最低月1回以上の実施を指示し、100%の実施率となっており、全職員のうち90%以上の職員が「1on1ミーティングが、自己成長、信頼関係強化につながった」と回答している。
	効果検証結果	最新で実施した2022年度第1回のストレスチェックにおいて、職場環境によるリスク（上司、同僚の支援不足）の値に改善がみられ、2020年度の「上司の支援」および「同僚の支援」におけるポイントと比較し両支援共に0.4ポイントのUPが見られている。1on1ミーティング実施による職員間コミュニケーションの向上が効果として現れた。
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	2020年度に健保組合から出されたスコアリングレポートにて業態内での高血圧の有所見率が最も高いことが判明し、産業医との相談のもと、安全衛生委員会にて課題提起し、2021年度より2か年計画での高血圧キャンペーンを企画・実施。健康教育はもちろん、まずは血圧に関心を持たせるために血圧測定を習慣化させ、自分の血圧数値を知ることから意識を向上させることとした。
	施策実施結果	各職場に血圧計を配布し全員参加型で血圧測定実施率を競うキャンペーン、セミナーを実施。2021年度は100%完全実施が7職場、平均実施率92.8%。結果有所見率が21.8%から18.8%と3%減少。
	効果検証結果	健診結果より、前年度要観察（グレーゾーン）となっていた対象者が正常値に多数以降していることがわかった。年度当初より減塩セミナー、キャンペーンを実施したことによる健康意識の向上（食生活等の改善）、全店血圧計配布による血圧測定という行為への慣れ（緊張の緩和・緊張性高血圧の減少）が有効に作用しているものと思われた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：浜松磐田信用金庫

英文名：Hamamatsu iwata shinkin bank

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

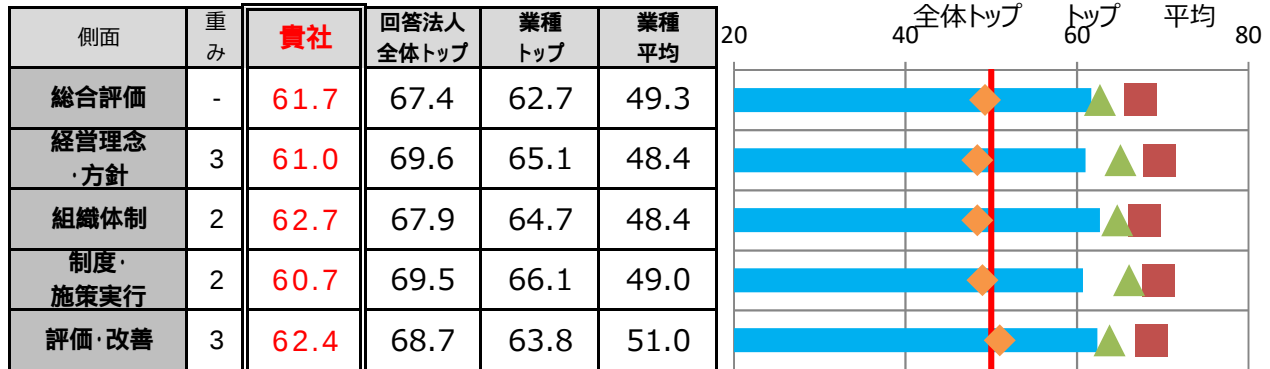
健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.7 ↑0.8 (前回偏差値 60.9)

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

評価の内訳



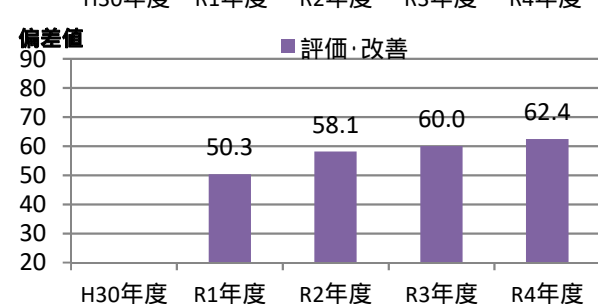
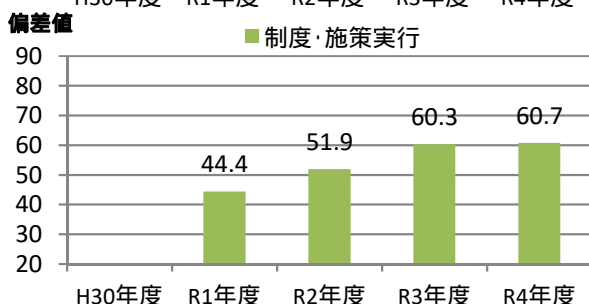
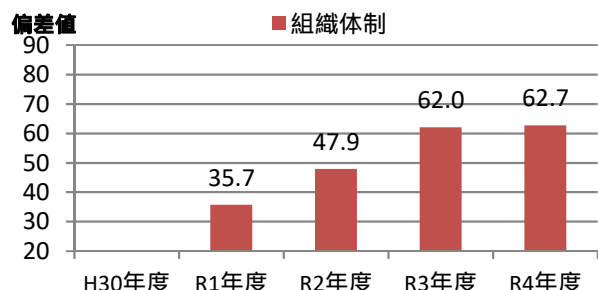
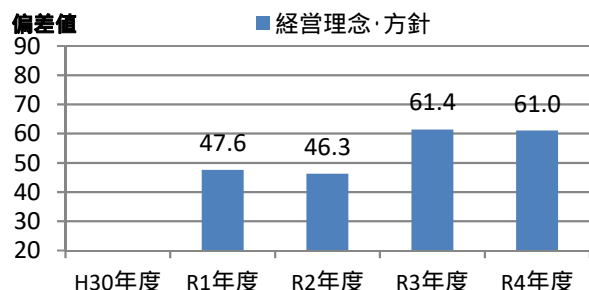
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601～1650位	1201～1250位	301～350位	301～350位
総合評価	-	45.4(-)	51.3(↑5.9)	60.9(↑9.6)	61.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当金庫は、「地域社会の持続的な繁栄と成長を支える役職員およびその家族の心身の健康」を貴重な経営資源の一つと捉えており、お客様の信頼を得て地域に貢献するために必要不可欠なことであると考えている。役職員の健康維持・増進活動に対する積極的支援と組織的な健康づくりの推進によって、多様な役職員が個性と能力を十分に発揮できる働きがいのある金庫を作り、組織全体をより活性化させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	すべての役職員が健康を維持・増進させながら、個性と能力を最大限に発揮できる活力ある組織を作る。 【具体的指標（現在値 目標値）】 精密検査受診率：81.5% 83.0% 残業時間：12.5時間 12.0時間 有給休暇取得状況（年間付与日数に対する取得率）：74.4% 70.0%以上 喫煙率18.5% 18.0% 従業員満足度：75.6% 80.0%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://hamamatsu-iwata.jp/about/outline/post_10.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	65	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	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	金庫内の小規模コミュニティ「同好会」を設置しており、職員同士のコミュニケーション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	12.1	%

- 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	食生活改善等のサポートを行うことができる健康増進を目的としたアプリ「PepUp」を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングイベント等運動機会を提供できる健康増進を目的としたアプリ「PepUp」を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.9	%

- 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.3	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.0	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	62.4	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	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	58.7	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	職員の健康を守りエンゲージメントを高めることが重要であると認識しており、年に一度の健康診断は職員の義務であるという意識の醸成が課題。
	施策実施 結果	全職員の健康診断受診日を人事部にて一括予約し管理。また、職員自らが希望日に健康診断を受診できるようインターネット予約を導入。 庫内文書でも受診勧奨を行う他、未受診者へは個別に連絡を行う。
	効果検証 結果	健康診断受診率 ・2019年度 98.9% ・2020年度 99.9% ・2021年度 100.0% 自身の健康管理に対する意識向上により、健康診断受診率はほぼ100%を継続している。
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	これまで以上の生産性向上と、職員のワークライフバランスを整えることが課題。「すべての職員が個性と能力を最大限発揮できる職場づくり」・「総合サービスプラットフォームとしての機能発揮」を両立させるため、実効性ある時間管理を徹底し、「適正な業務時間による職員の心身の健康増進」「地域と顧客に向かい合う時間の創出」を図る。
	施策実施 結果	全部課店に「最終退出者記録表」の提出を義務付け、定時退勤率向上により残業時間削減に繋がっている。また、定時退勤率と残業時間を毎月部課店別に開示し、時間管理意識を強化。かつデータから各部課店の状況を把握。
	効果検証 結果	定時退勤率：35.0%（2019年度） 39.6%（2020年度） 36.4%（2021年度） 残業時間（1人当たり月平均）：15.0時間（2019年度） 13.5時間（2020年度） 12.5時間（2021年度） 営業店を中心に定時退勤が定着し業務のメリハリが強化されたことで、残業時間の削減に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三島信用金庫

英文名：MISHIMA SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

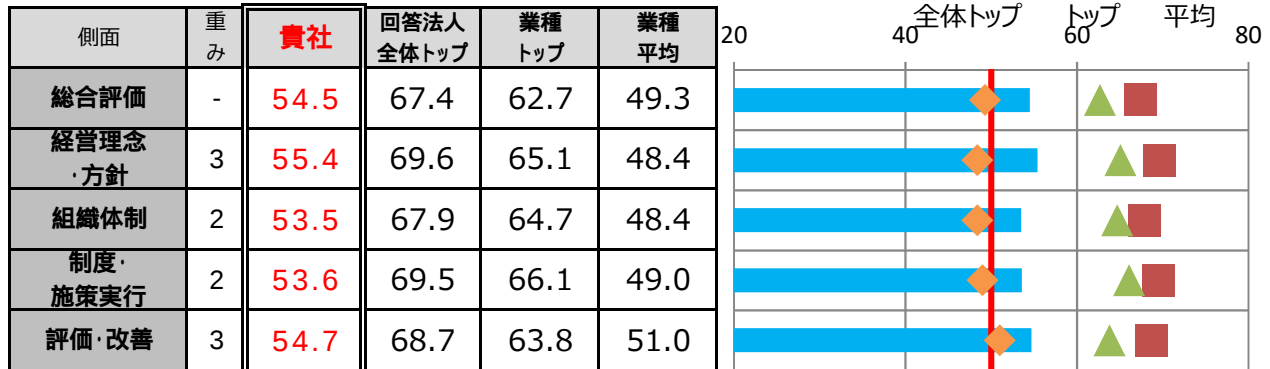
健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.5 ↑0.9 (前回偏差値 53.6)

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

評価の内訳



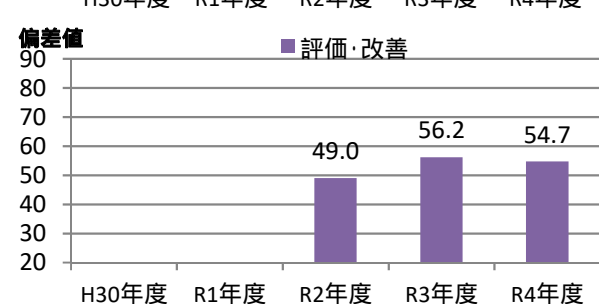
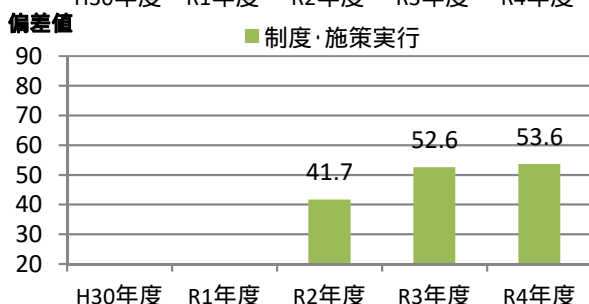
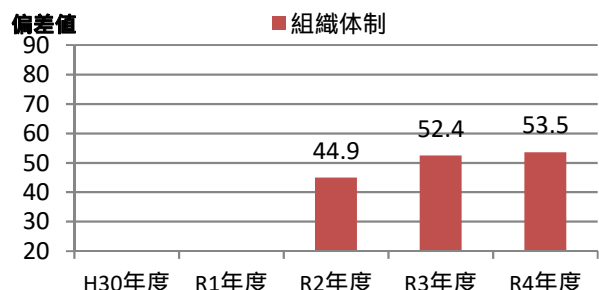
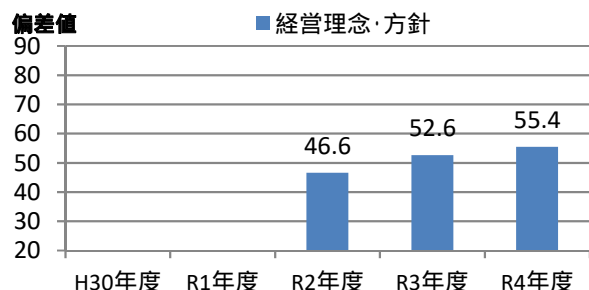
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

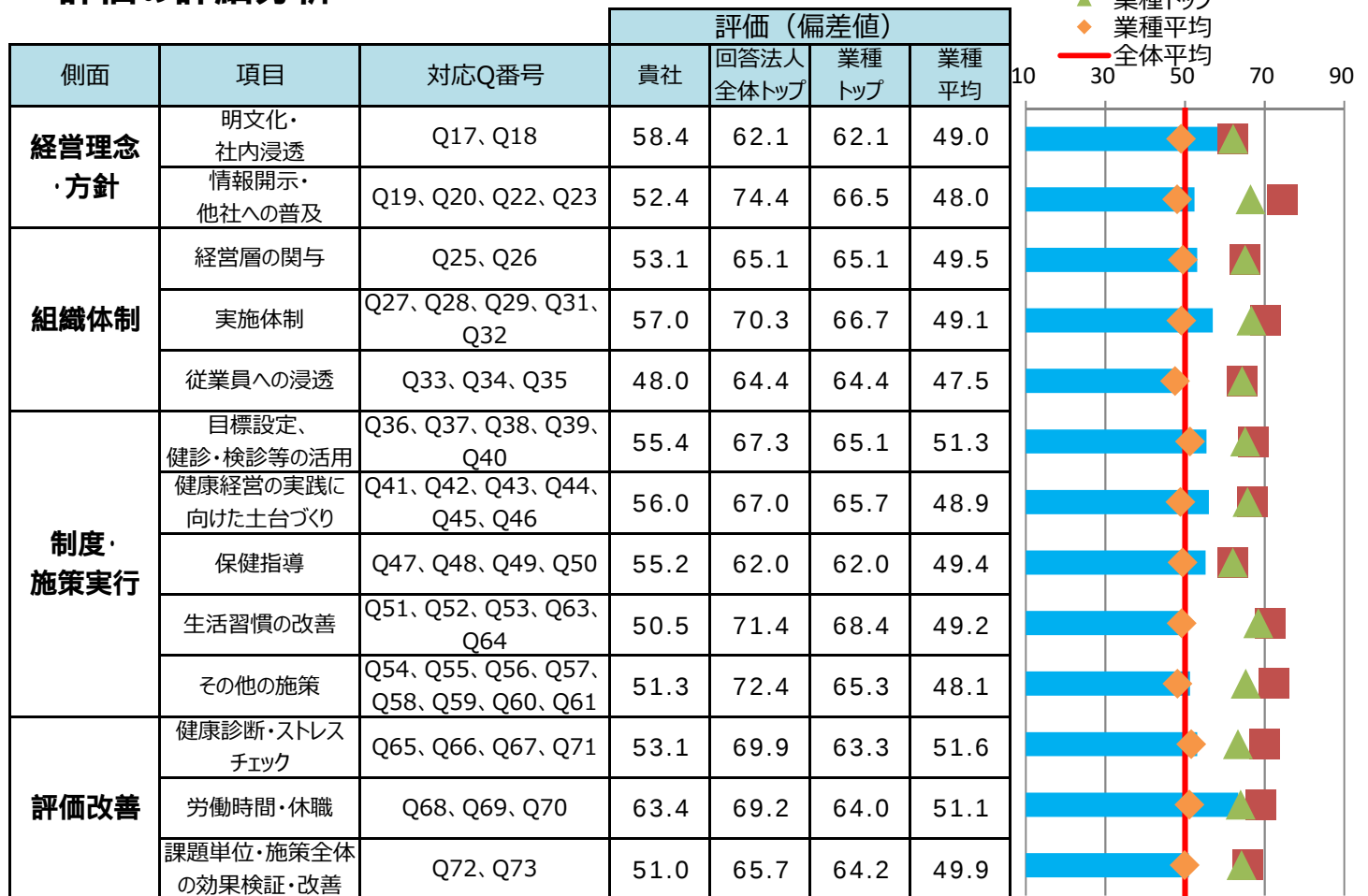
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1101～1150位	1101～1150位
総合評価	-	-	46.0(-)	53.6(↑7.6)	54.5(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 営業エリアの人口減少に伴い、若年層人口減少も予想されており、新卒採用数確保が年々厳しくなっている。限られた人員で業務知識・ノウハウを習得し、お客さまへサービスを提供し続けるために、ワークライフバランスの実現、健康で長く働くことの実現をめざしていきたいと考える。
健康経営の実施により期待する効果	健康を維持し、ワークライフバランスを実現しながら長く働き続けたいと思う職場環境となることを期待している。具体的な指標として、育児休業復帰者の就業継続率と、育児休業取得率の100%維持継続をめざすことで、新規採用力向上につなげていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mishima-shinkin.co.jp/declaration/health_management_efforts_01.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	52	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	19	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	仕事に関する悩み相談がしやすい環境を作り、また職員のスポーツ活動を支援することで健康増進につなげる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.6	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	仕出弁当利用者は管理栄養士が考えたヘルシー弁当を選択でき、また全ての弁当にカロリー表示をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.1	%

- 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	まずは三島市内の店舗職員に、ノー残業デー時に徒歩や自転車を利用するよう働きかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.9	%

- 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	16.9	%

※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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	49.9	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	54.9	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	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	52.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.5	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.0	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合の生活習慣病リスク分布より、保健指導が必要な職員が増加していることが判明。要治療域に移行させず、重症化を防ぐために、予備軍レベルにいる職員へのアプローチが重要であると捉えている。
	施策実施結果	各種健康診断の結果、要再検査・精密検査・治療の職員に対し、所属長経由で再受診勧奨通知を送付し、所属長からも受診を促し、再受診者は78%であった。
	効果検証結果	健康年齢は0.6歳減少、病院で診察を受けたほうがいい人が13.2%減少、要治療者が20%減少した。一方生活習慣病予備軍は13.5%増加しており、この予備軍に対し健康保険組合と共同での特定保健指導を行うと同時に、PepUpの活用により、更なる健康意識の向上や、運動・食事の生活習慣の見直し・改善に取り組む必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働きがいとゆとりある職場づくり、組織の活性化、生産性向上には、ワークライフバランスの充実、生活時間確保などが必要であり、そのためには年次有給休暇の取得率向上に継続的に取り組むことが必要であると捉えている。
	施策実施結果	その年に付与される年次有給休暇の取得率70%とすることを目標とし、引き続き月5日のノー残業デー（うち1日は金庫の「家庭の日」として指定）の実施に取り組んだ。
	効果検証結果	2021年度は年次有給休暇取得率70%の目標に対し、70.5%の取得率となったが、特に管理職の取得率改善が必要である。ワークライフバランスの充実に向け、ノー残業デーの実施や男女の育児休業取得100%を目標に取得推進していく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三条信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

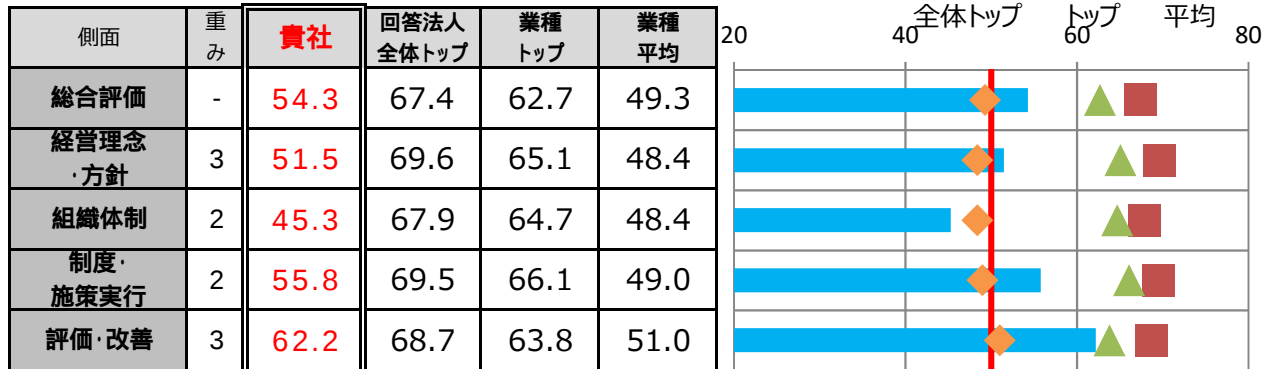
健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.3 ↑0.5 (前回偏差値 53.8)

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

評価の内訳



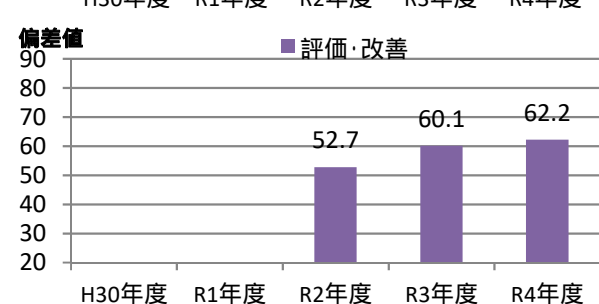
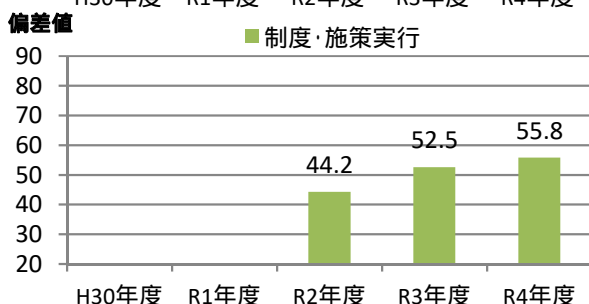
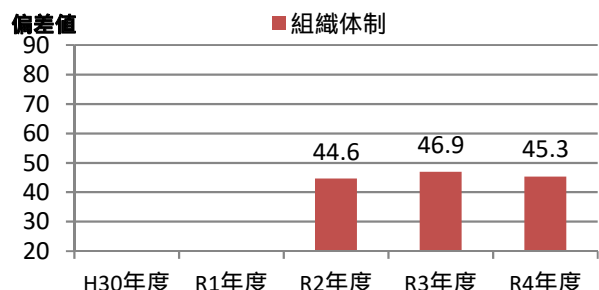
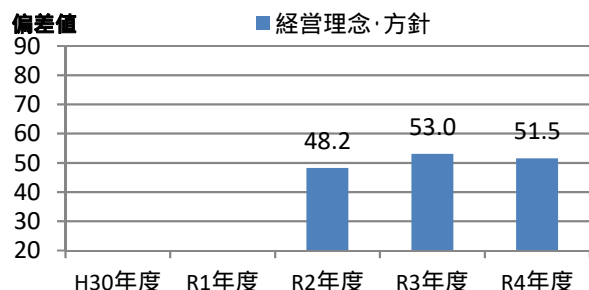
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

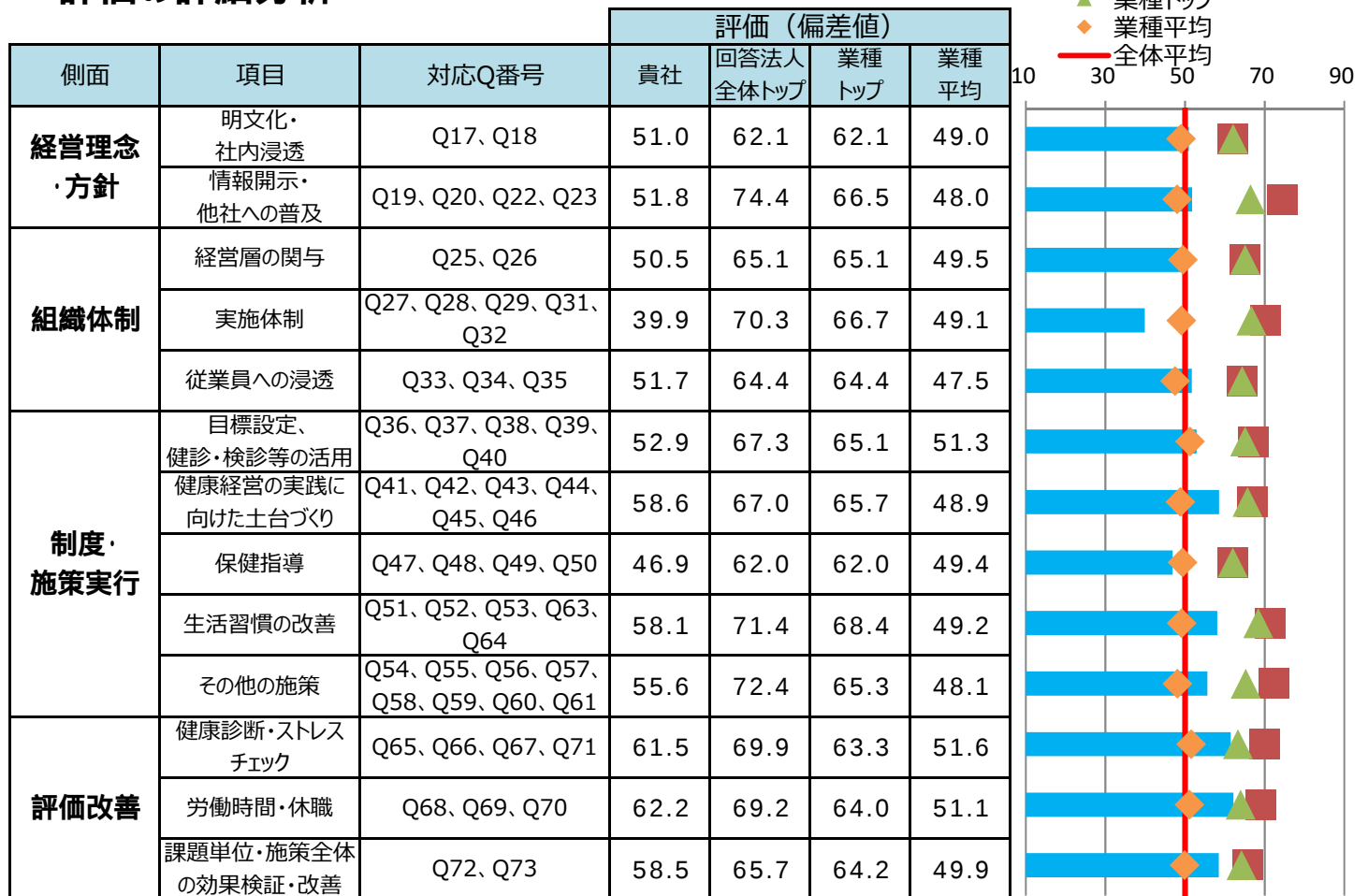
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1101～1150位	1101～1150位
総合評価	-	-	48.0(-)	53.8(↑5.8)	54.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 生産性低下防止のために、ワークライフバランスを実現させ働きやすい職場環境を整えていくこと。職員が心身共に健康となり個性と能力が発揮できる支援をしていくこと。
健康経営の実施により期待する効果	活力ある組織づくりに努めることで生産性低下防止に期待する。2021年度有給休暇取得率60%を達成し、今後も取得率60%以上を維持していく。有給休暇取得日数を現在の10.9日から2022年度11.0日・2026年度12.0日を目標にかける。目標を達成することでワークライフバランスを実現させ職員のモチベーションアップを図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	51	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	全従業員を対象に周辺地域のゴミ拾いやカーブミラー清掃を毎年実施				
(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	87.8	%

- 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	外部管理栄養士による栄養管理指導結果を職員へ開示・栄養管理された献立の開示とアドバイス				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	各厚生部へ費用補助を行ない、各種大会への参加や練習を支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.2	%	(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	95.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	52.3	50.0	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	57.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.9	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	近年メンタルヘルスでの不調者が増加。特に若年層の不調者数が増加傾向にあるため、周囲のサポート体制の強化や職場環境の向上が必要
	施策実施結果	年2回自己申告書で職場環境や体調面・悩み事などについて人事教育部長へ提出し、必要に応じて個別面談を重ねた。若手職員に対し個別面談を実施。風通しの良い職場作りを行い、人事・店長に相談しやすい環境とした。
	効果検証結果	今年度に入り、メンタル不調者が1名発生。メンタルヘルス窓口は設置していないものの、相談しやすい環境作りにより早期相談・早期発見が出来た。医師の判断により退職を講じた相談者に対し面談を重ね、配置転換など考慮し無事に復職となった。現在のメンタル不調退職者なし。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症が流行し、職場でのクラスター発生防止に努めた。感染者が発生した場合の迅速な対応が課題。
	施策実施結果	ワクチン接種推進・感染疑いがある場合の別室勤務・抗原検査の積極的な利用を推奨した。県内や地域の感染が多発した場合に職員の行動制限をルール化し感染予防に努めた。
	効果検証結果	感染者は出たものの、早めの対策を講じることによりクラスター発生を未然に防いだ。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: あいち豊田農業協同組合

英文名:

■加入保険者: 愛知県農協健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

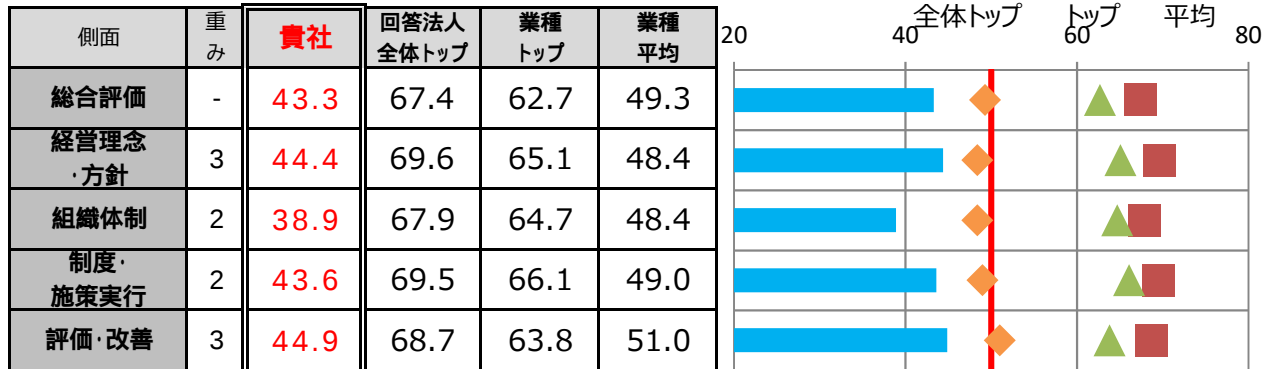
健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.3 ↓1.9 (前回偏差値 45.2)

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

評価の内訳



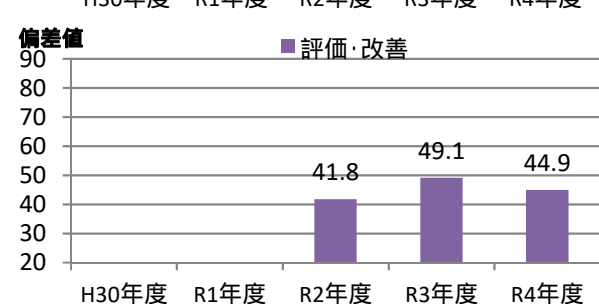
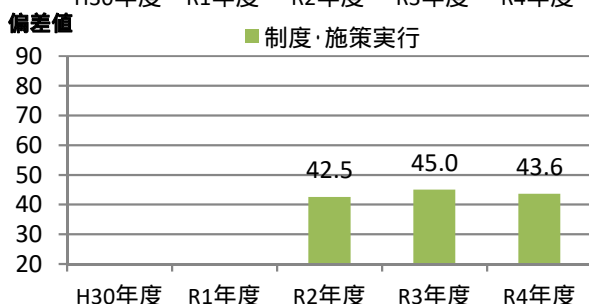
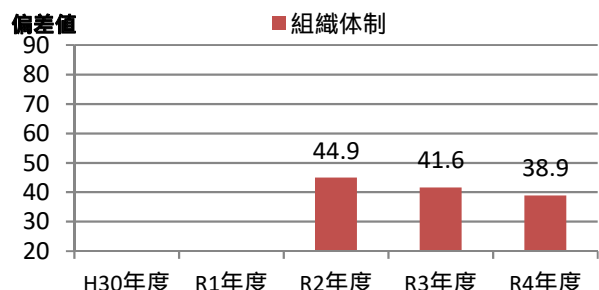
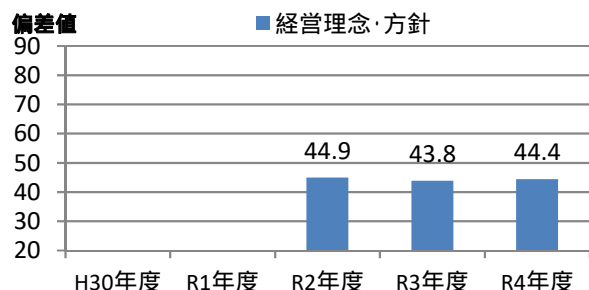
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

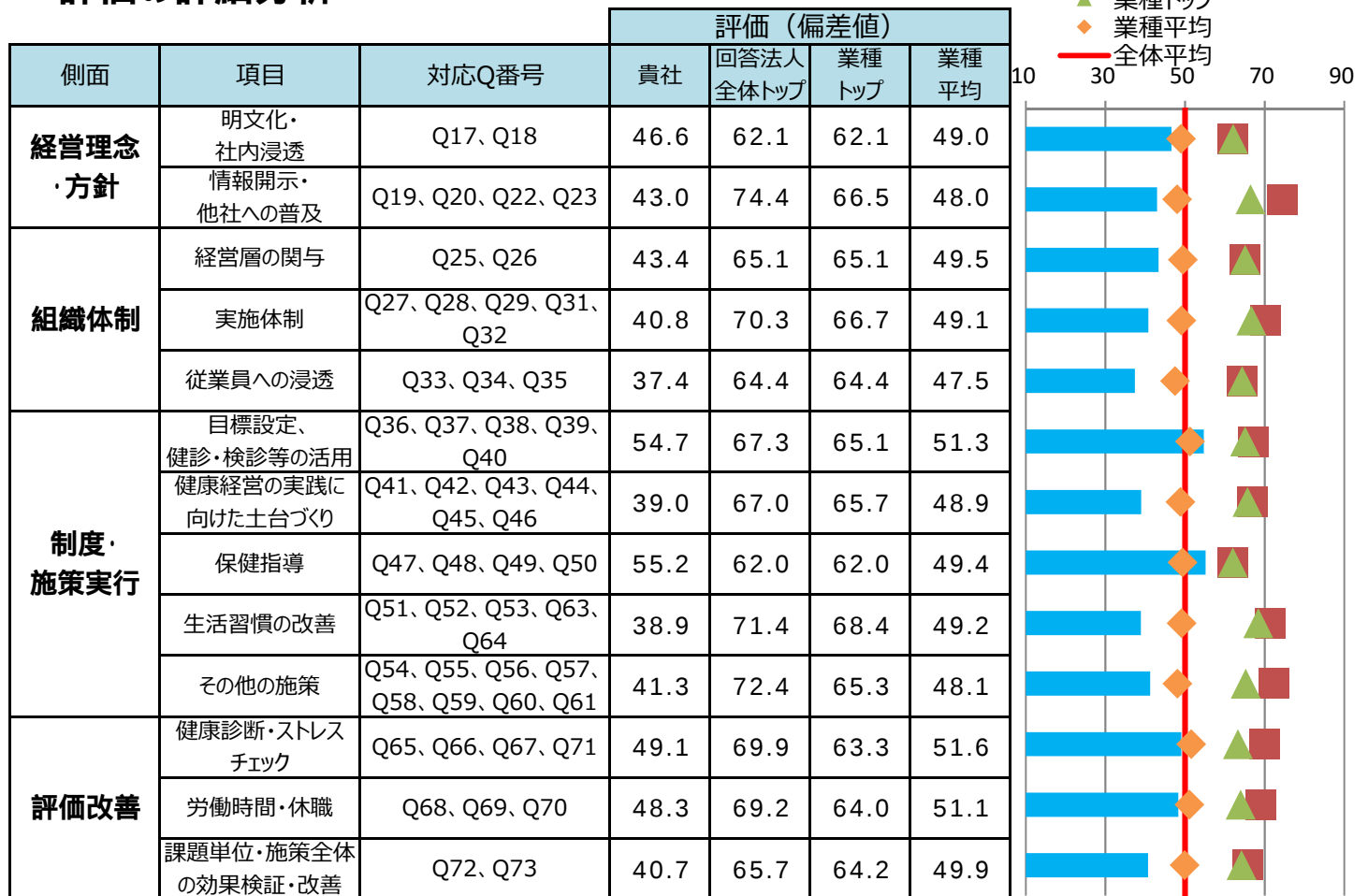
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1851~1900位	2051~2100位	2401~2450位
総合評価	-	-	43.5(-)	45.2(↑1.7)	43.3(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材不足が深刻化している世の中で、転職に対するハードルが下がり、終身雇用があたりまえではなくなってきた。そんな中、若手職員が健康で安定して長く働いてもらうことのできる職場風土に整えたい。
健康経営の実施により期待する効果	職員がやり甲斐と働きやすさを感じ長く働き続けることを期待する。採用した職員の5年後定着率80%を維持する。職員満足度の向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要					
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	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	アプリを提供し食事記録機能など食事に関わる健康意識の向上を狙う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.9	%	(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	個人又はチームでウォーキングに参加、目標歩数達成時はポイント獲得、楽しく歩いて運動習慣を身につける。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	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	38.9	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.5	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.5	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	経済部門の季節的労務者の雇用が年々困難になり、「団塊の世代」の高齢化などを背景に高齢就業者の割合が多くなってきた。そのため、繁忙期の担当職員一人当たりの時間外労働が多くなったため、今年度から「人事支援課」を創設、農繁期の応援体制を構築しシフト管理をするための担当職員を1名増員した。
	施策実施 結果	業務の繁閑差が大きく人員調整に苦慮した。
	効果検証 結果	一年を通しての人材を確保出来たことは良かった。しかし、経済部門は繁忙期には労働力が不足し、閑散期は人材が余るなど、繁閑の差が激しい業種であるため余剰人員問題が表面化した。今後、閑散期に出来る業務準備をする必要があることが分かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：しずおか焼津信用金庫

英文名：

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

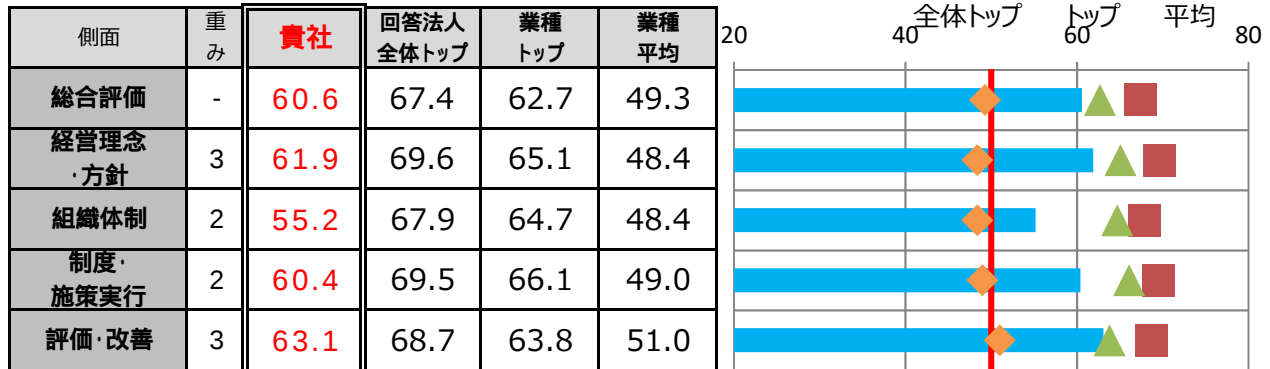
健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.6 ↑4.0 (前回偏差値 56.6)

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

評価の内訳



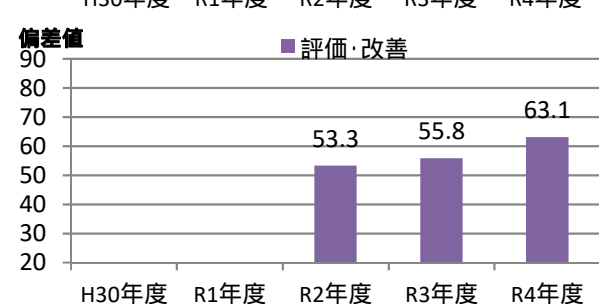
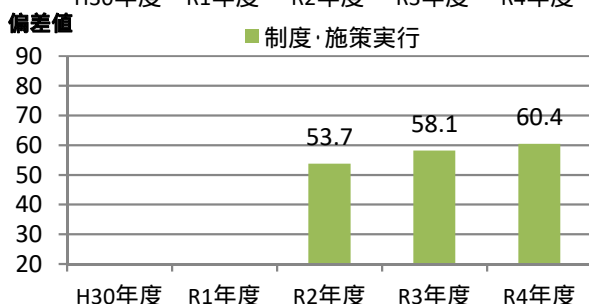
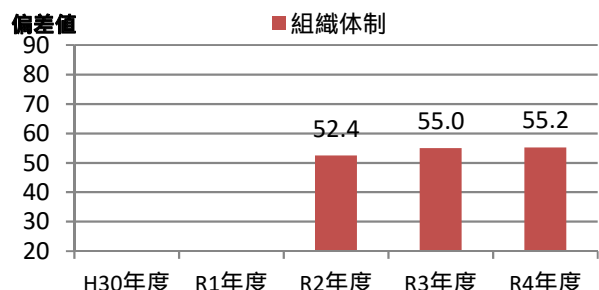
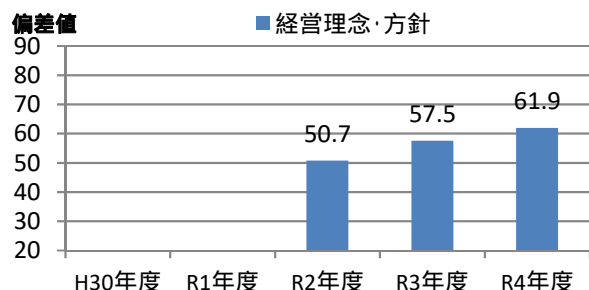
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

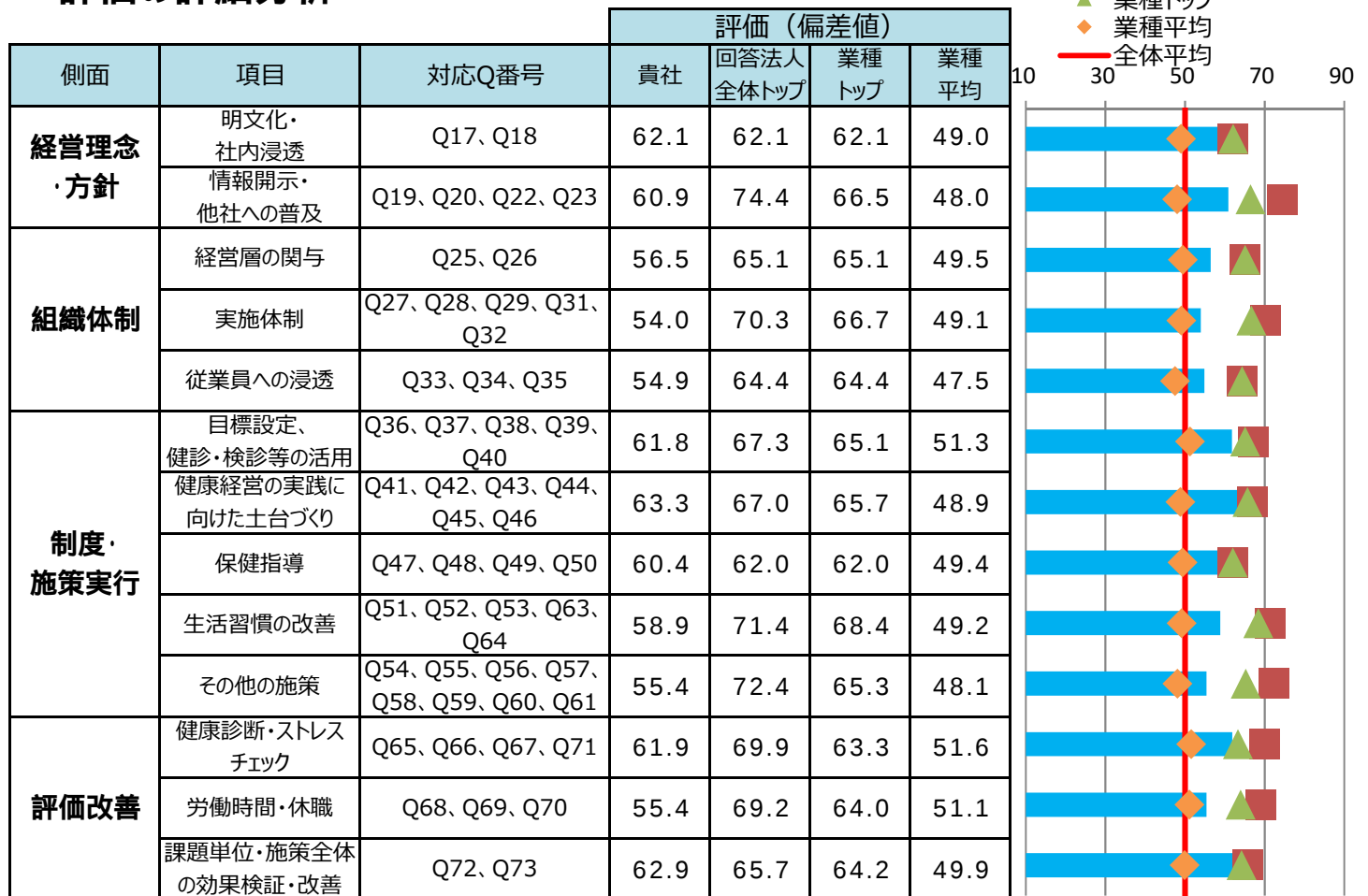
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1101～1150位	801～850位	451～500位
総合評価	-	-	52.4(-)	56.6(↑4.2)	60.6(↑4.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営に取り組み始めてから、健康に対する意識は労使ともに改善されつつあり、休暇取得や時間外勤務減少など目に見える効果も出始めている。一方、従業員のパフォーマンス向上という面で見れば合併後3年を迎えた中での更なる融合、職場環境の改善等がまだ可能であると感じている。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに充実した職員の活躍を期待している。具体的な数値目標としてプレゼンティーズムにして87点を目標とすることで、生産性の向上（パフォーマンス向上）に繋がることを狙いとしていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shizuokayaizu-shinkin.co.jp/about/indicator/healthdeclaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	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	1日1貢献活動と題して、地域の祭りへの参加・清掃活動などを全役職員を対象に実施している				
(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	87.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	取引先提供による健康弁当の斡旋を毎日実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.7	%

- 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	健保主催のウォーキングラリー参加				
(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	46.4	%

- 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	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	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	57.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健保組合より提供の分析データより、生活習慣病等予備軍に対する早期の健康改善が重要であることを再認識。重症化するリスクを少しでも事前に減らすことを目標に、早期改善に向けた取組（PepUp登録率とウォーキングラリー参加率の増加）を行っていく必要があることを職員全員に周知していきたい。また、健保組合との協同による特定保健指導に注力していきたいと考えている。
	施策実施結果	健康意識の醸成を図ることを目的としたPepUp登録率は前年度55.2%から72.0%へ改善。また、健康増進を図ることを目的としたウォーキングラリーの参加率も36.6%から46.4%へと改善した。
	効果検証結果	健康経営に取り組み始めた令和2年度と令和3年度を比較して、特定保健指導対象者は109名から88名へと減少。実施率に関しても8.3%から31.8%と向上するなど、早期改善に向けた取組が強化され、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減にも効果が出ていると言える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	早くから望まない受動喫煙の防止、仕事の質の向上を目的に禁煙に対して取り組んでいるが、ここ数年男性20代～30代の喫煙率が中々、低下していかないことから対策が必要であると認識している。
	施策実施結果	再度、就業時間中の喫煙は全面禁止であることの再周知と禁煙アプリの紹介を実施することで喫煙率の低下を図り、全体の喫煙率が前年度より減少した。
	効果検証結果	前年度と比べて、男性における喫煙率は変わらなかったが、女性の喫煙率は2.8%から1.7%へと低下したことで、金庫全体として見れば、前年19.2%から今年18.2%へと喫煙率は減少している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：金沢中央農業協同組合

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

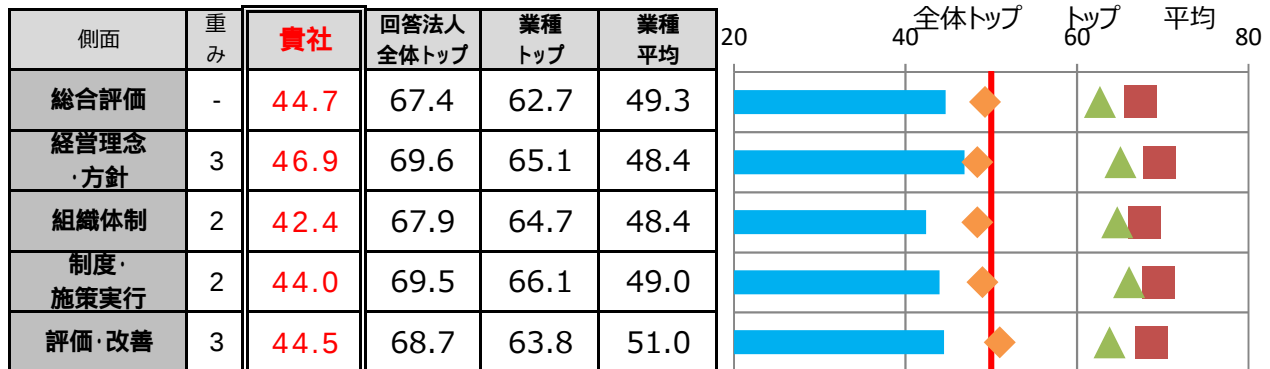
健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.7 ↑1.3 (前回偏差値 43.4)

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

評価の内訳



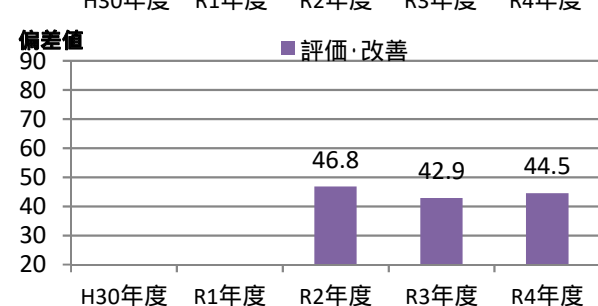
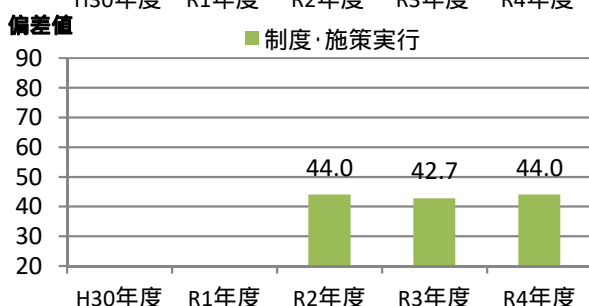
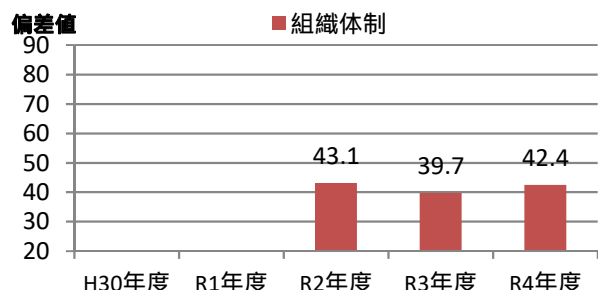
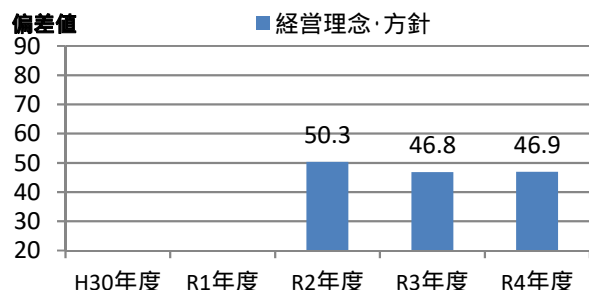
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1651～1700位	2201～2250位	2301～2350位
総合評価	-	-	46.6(-)	43.4(↓3.2)	44.7(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 特定の従業員や部署に長時間労働者がいる。身体だけでなく精神的な疲労が出ていないか。
健康経営の実施により期待する効果	より多くのワークライフバランスのとれた心身共に健康である状態を保てるような企業風土を構築することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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	is-jajp/c-kanazawa/info/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	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	運動に関する同好会を設置、コミュニケーションをはかり心身共に健康を目指している。活動費を助成。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.2	%	(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	その他				
取組内容	春にプランターでミニトマト等を育て、世話をしみんなで食べる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(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	県が提供する歩数計測アプリを活用してコミュニケーションを促進していく				
(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.1	49.9	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	52.1	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	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	40.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	昨年課題で取組んだ喫煙率低下目標はクリアできたが、本年（33.7%）は前年（32.7%）を超える数値になってしまった。特に年齢が高い程、健康被害やコストの話をして聞かずに済んだ様子。
	施策実施結果	たばこが体に及ぼす影響をポスター等で喫煙場の見える所に貼ってもらったが、これを見てやめる人はいないことがわかった。
	効果検証結果	喫煙をやめられた職員にやめた理由を聞いてみると「家族にやめてほしい」といわれたのが効いたとのこと。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新潟県労働金庫

英文名：NIIGATA LABOUR BANK

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

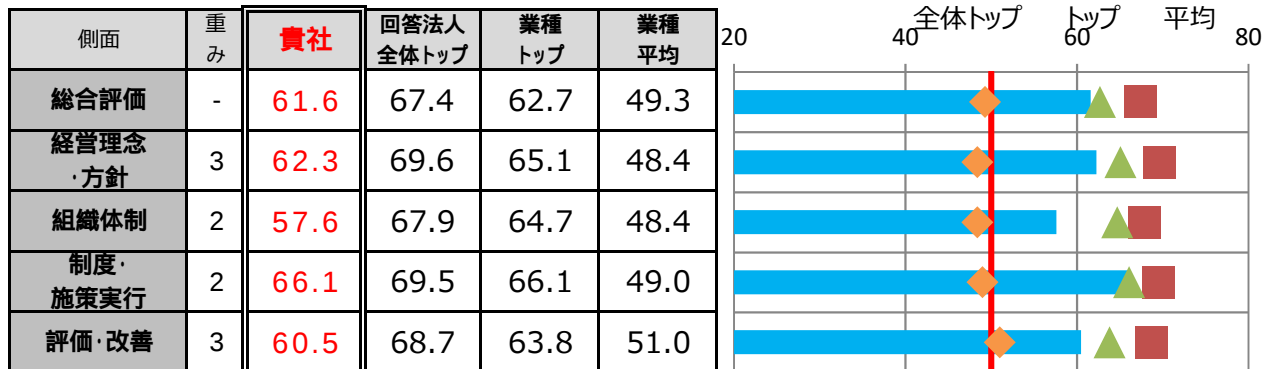
健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.6 ↑4.3 (前回偏差値 57.3)

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

評価の内訳



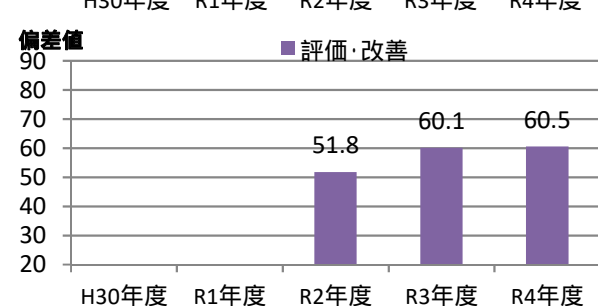
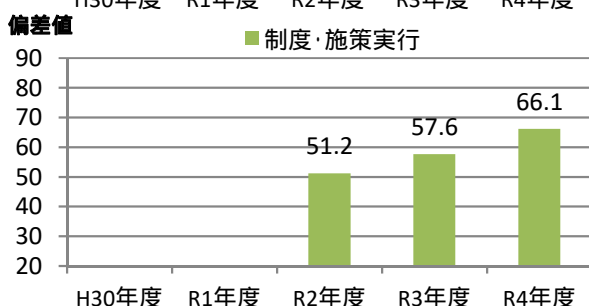
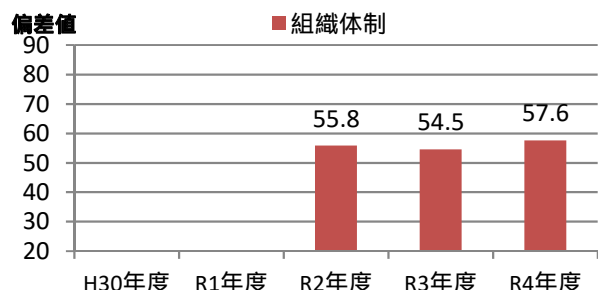
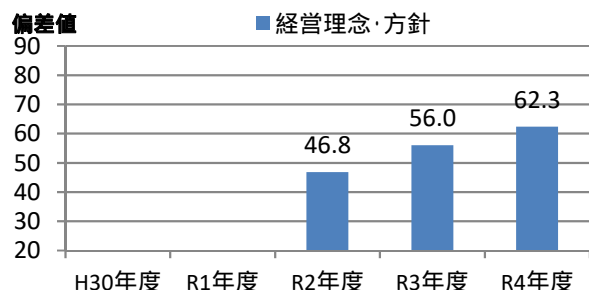
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

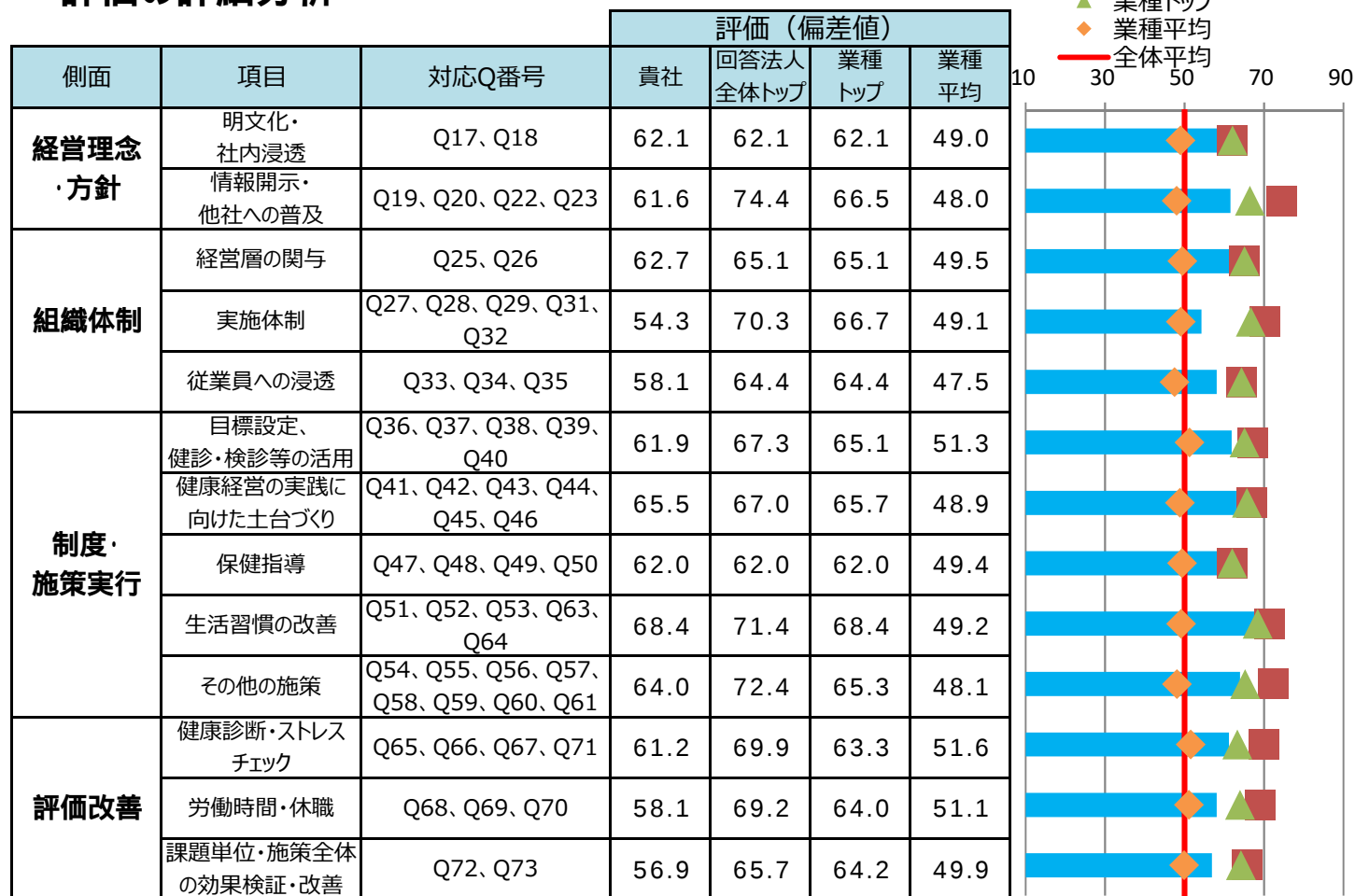
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1251～1300位	701～750位	301～350位
総合評価	-	-	51.0(-)	57.3(↑6.3)	61.6(↑4.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員が健康でいきいきと働けるよう、自律的な健康づくりの支援や、組織の持続的な価値向上が課題であり、具体的な課題は以下の4点が中心となる。 - 健康意識の醸成 - 食事・運動など生活習慣の見直し - メンタルヘルス対策 - エンゲージメント向上
健康経営の実施により期待する効果	取り巻く環境が変化するなか、人生100年時代に職員が健康を自分ごととして捉え自律的に健康づくりに取り組む。また、組織の活性化をはかって理念の実現や社会的役割を果たす。さらに、職員が健康でいきいき働き、幸福を感じる職場をつくり、ろうきんブランドの向上、人材の確保をはかる。この結果として、企業としての労働生産性を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.niigata-rokin.or.jp/about/health_management.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	69	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	全職員が年1回以上、県内各地域のフードバンクや福祉施設を訪問して活動のサポートを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリを活用し、食生活の改善および日常的な運動習慣づくりの取組を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.8	%

- 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	職場で毎日ラジオ体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%

- 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	56.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.9	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	65.5	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	産業医から生活習慣病等の重症化予防は、HbA1c(過去2ヶ月程度の血糖値の平均)高値を改善し合併症を予防する必要があると意見があった。
	施策実施 結果	HbA1c高値の者を対象として産業医による生活習慣病改善セミナーを2019年度より毎年1回開催している。
	効果検証 結果	本セミナーでは、個人情報の取扱いについて承諾を得たうえで、参加者がHbA1cの推移や食生活、運動習慣の改善状況を報告したほか、意見交換や産業医の指導を実施した。参加者のアンケートでは、「率直な意見交換ができたため、改善が進んでいる職員の経験談に触発され、自分自身の行動を見直すきっかけとなった」「参加者の連帯感が高まった」等の声があったほか参加者10名中9名のHbA1cが低下する等の効果があった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北おおさか信用金庫

英文名：

■加入保険者：大阪府信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

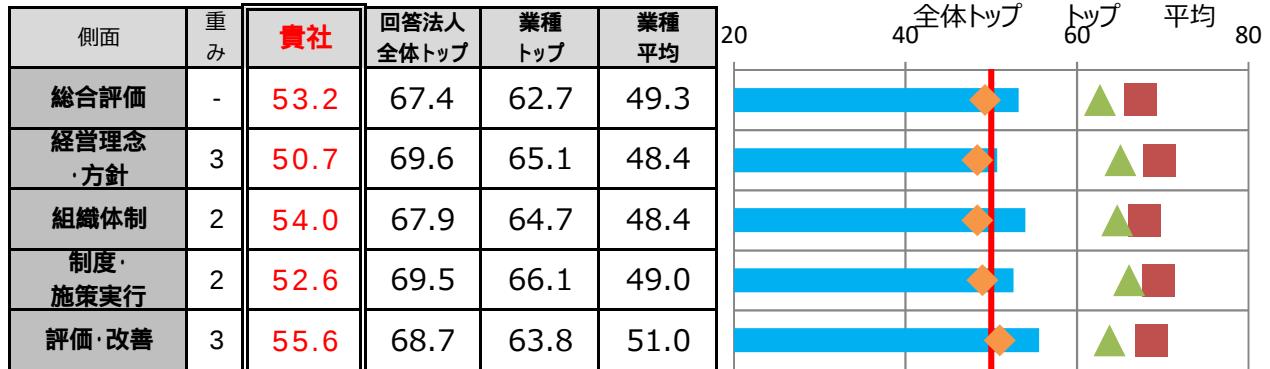
健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.2 ↓0.3 (前回偏差値 53.5)

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

評価の内訳



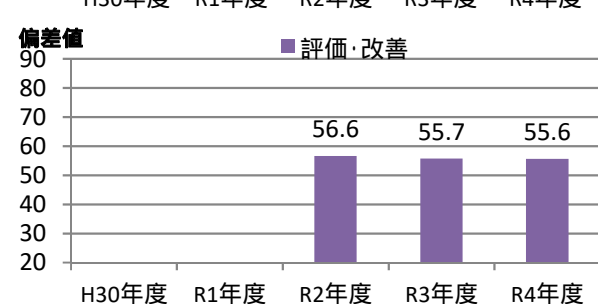
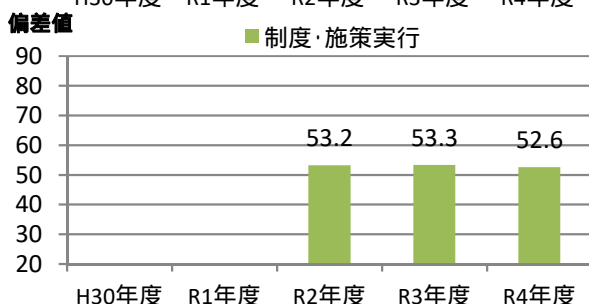
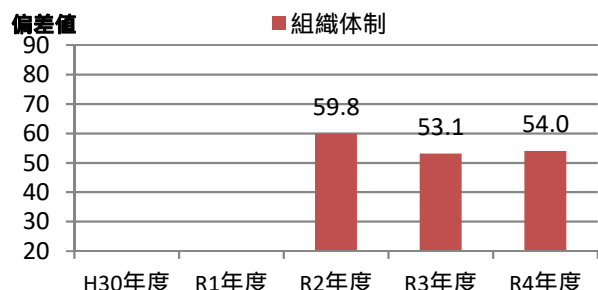
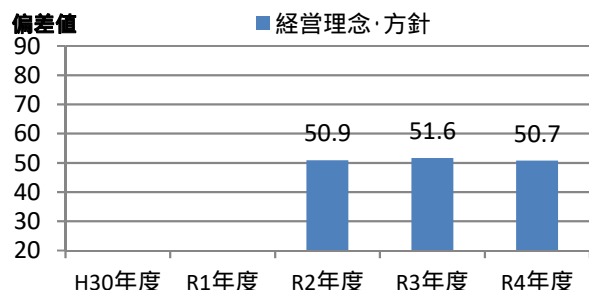
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

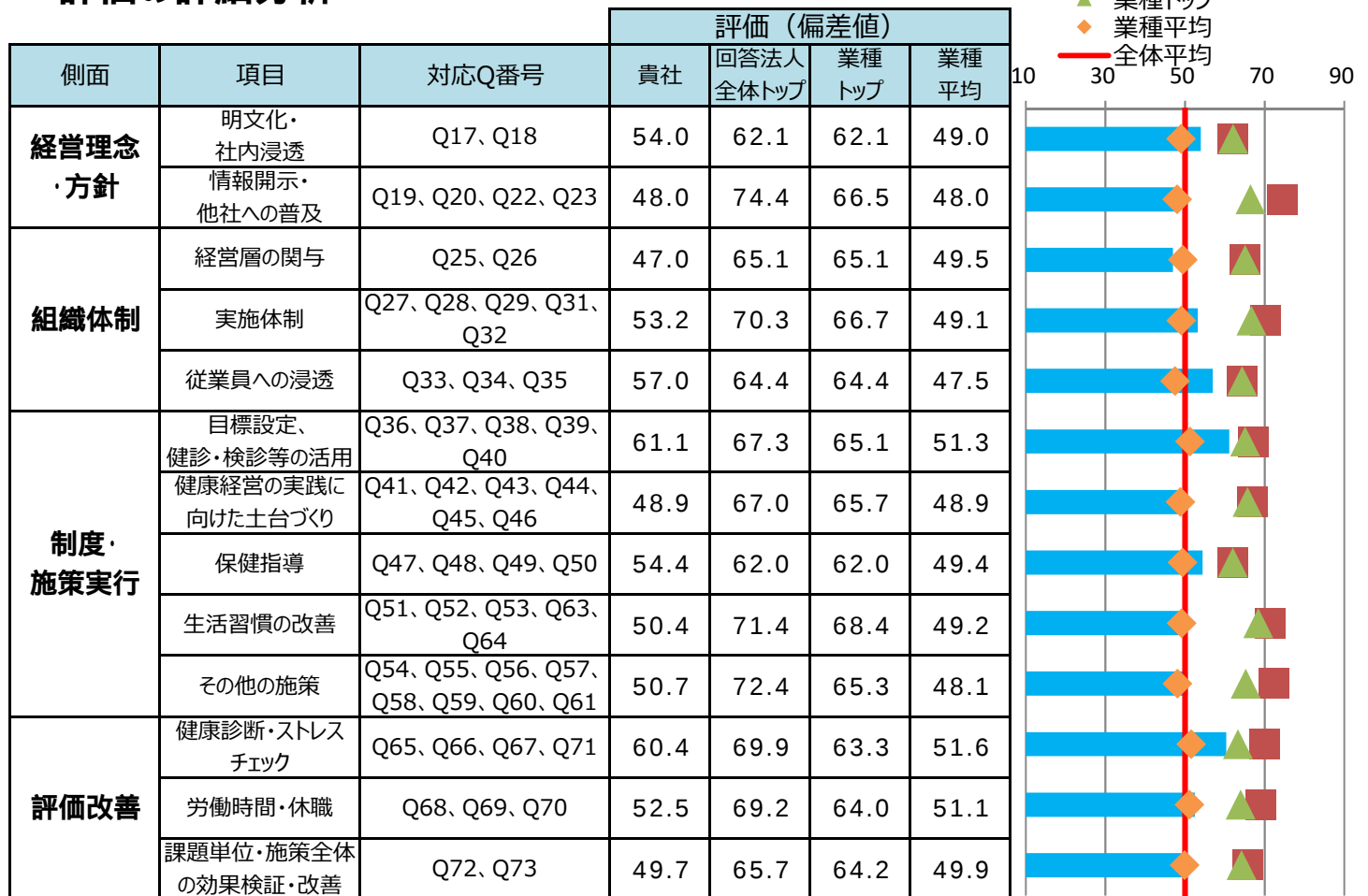
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	901～950位	1151～1200位	1251～1300位
総合評価	-	-	54.9(-)	53.5(↓1.4)	53.2(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 若手職員の配属後のメンタル不調や異動や係替えに伴うメンタル不調が多い傾向にあるため、個人個人に合わせたキャリアアップを図り、能力を最大限に発揮できる人と環境づくりをしていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が働き甲斐をもち、職場に居場所があると感じられることを期待している。指標としては、私傷病欠勤の低減、メンタル不調者の休職率・退職率の低減、産休・育休者の復帰後就業率、就業継続率の向上、ワークライフバランスの向上、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitaosaka-shinkin.co.jp/about/data/about_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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	70	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	年に1回、信用金庫の日に金庫周辺の清掃を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善のためのAI健康アプリを職員に紹介し、利用を斡旋した。				
(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		%

- 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		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	51.4	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	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	63.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.2	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.6	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当金庫は【きたしん重点取り組み項目】の一環として、受動喫煙の防止を掲げており、現時点での2022年度の喫煙率は19.9%。全国平均と比べても高い水準であり、禁煙に対する関心・意欲の低さが課題。
	施策実施結果	2020年に禁煙補助金制度開始、建物内全面禁止としている。保健師全員面談の際、喫煙者には禁煙指導を実施。2021年に喫煙に関する意識調査を行い、結果報告と禁煙動画視聴を全従業員に向けて実施。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率が21.8%に対し、2022年度は19.9%まで低下。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: あいち中央農業協同組合

英文名:

■加入保険者: 愛知県農協健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

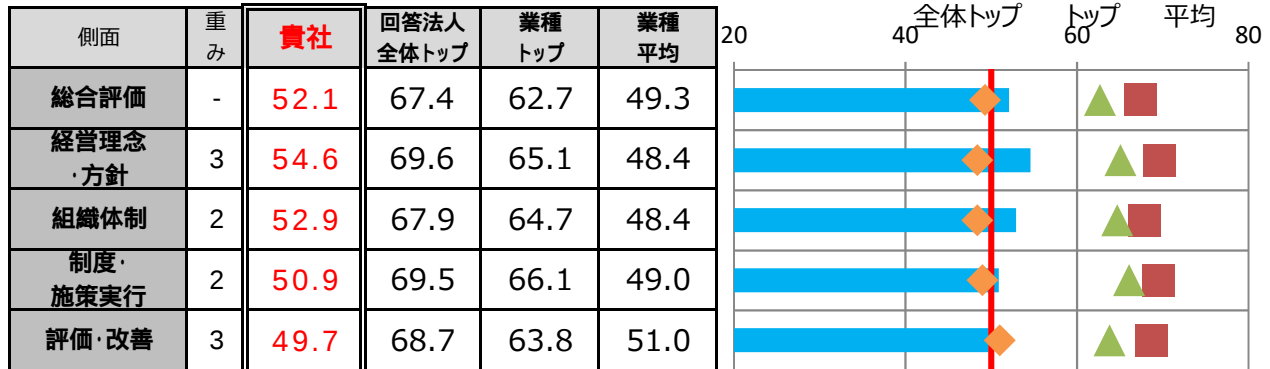
健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 52.1 ↑0.2 (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。

評価の内訳



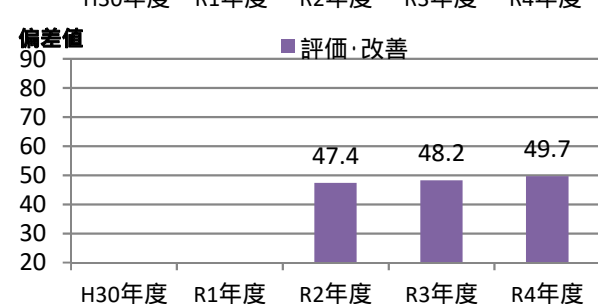
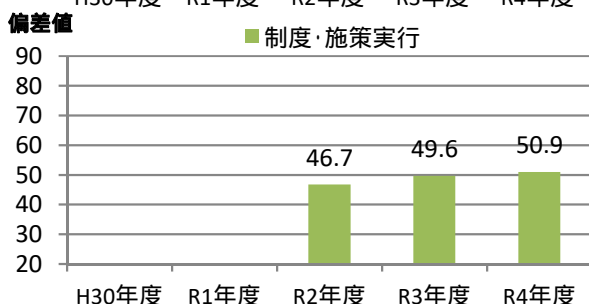
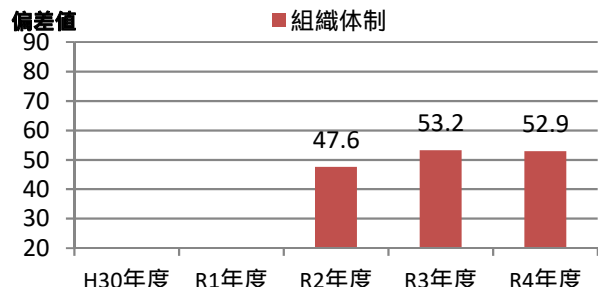
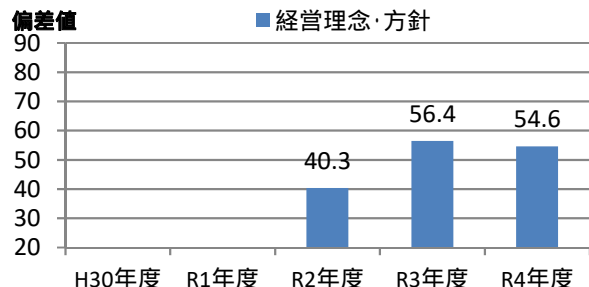
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

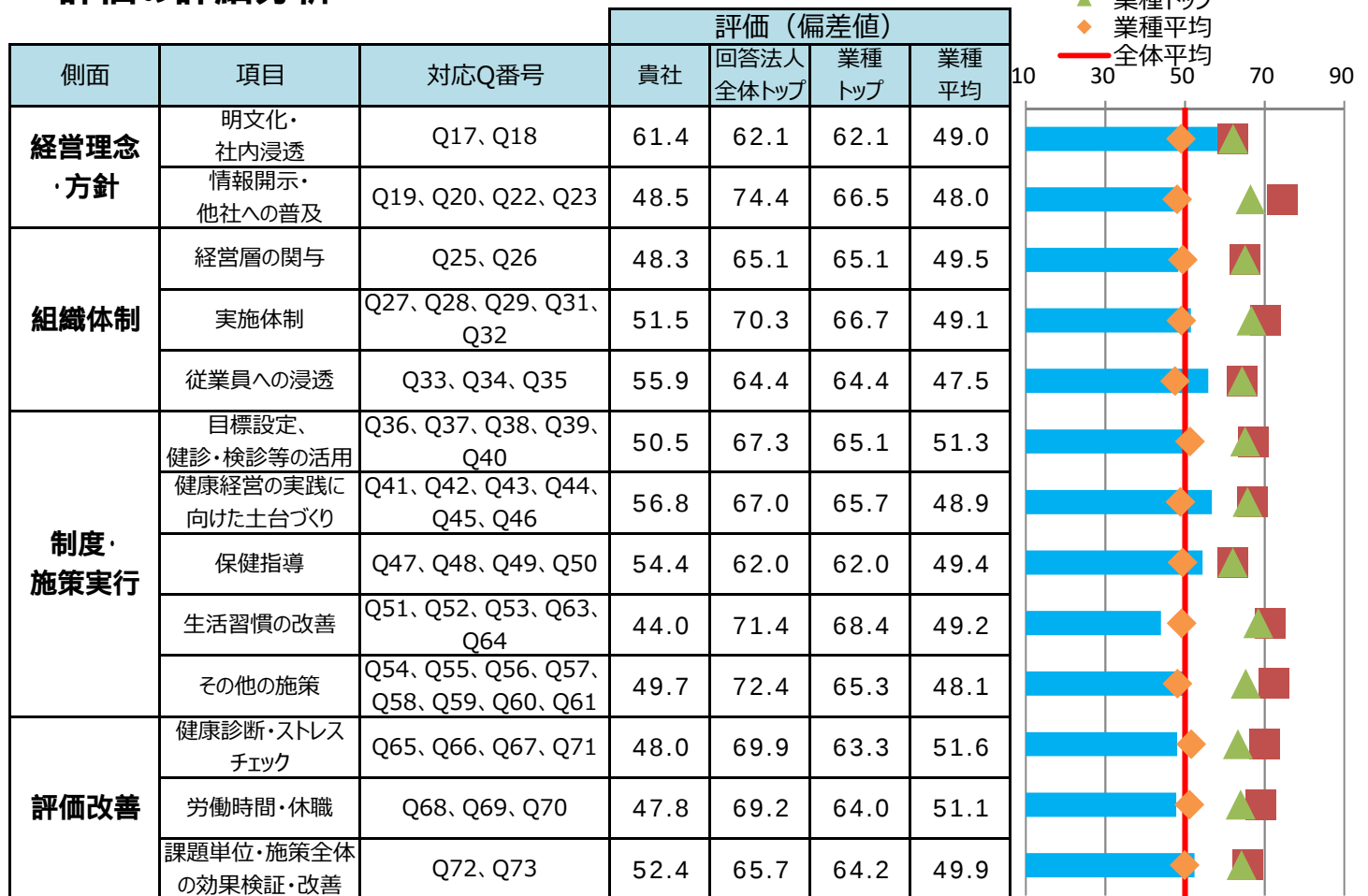
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1751~1800位	1351~1400位	1401~1450位
総合評価	-	-	45.2(-)	51.9(↑6.7)	52.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 協同組合として、職員の「心身の健康＝仕事への貢献」が組合員・利用者へのサービス向上に繋がるため、組織として、職員に向けた心身の健康づくりをどのように行うかが課題。
健康経営の実施により期待する効果	組織として、職員の健康の保持・増進のための制度を充実させることで、健康にあまり関心のなかった職員が興味を持ち、自ら積極的に健康づくりに取り組むことに期待している。これにより、BMI25以上の職員が現在30%以上いるが、20%未満を目標にしていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	20	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(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	健康カレンダーチャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.8	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事記録を写真で残せるほか、食事に関する注意等の健康情報を配信し、食生活の改善につなげる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健康増進アプリを使用したウォーキングイベントを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	20.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	52.3	50.0	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	46.6	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍となり、今まで通りの親睦活動が行えず、職員間でのコミュニケーションが取れずにいると感じた。そのため、これまでと違った形でのコミュニケーション促進と健康増進を目的に健康イベントを行った。
	施策実施結果	健康チャレンジカレンダーの策定とアプリを使用したウォーキングイベントを開催したところ、約6割の職員が参加した。
	効果検証結果	コロナ前と取組みが異なるため、比較することはできないが、「コロナ禍でも職場の人達と楽しくコミュニケーションを取ることができ、仲間と行うことで健康意識も上がった。」などといった声も多く、取組みに対する手ごたえは感じている。 今後もさまざまなツールを使用してイベントを考えていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	近年、健康障害を理由に休職に入る職員が増えたことや、健康障害をうったえる職員が増えたため、対策が必要だと感じた。このことを、JAグループの病院へ相談した。
	施策実施結果	当組合の職員を対象に、助成制度を設けていただき、人間ドック特別プランの設定をいただいた。これにより、多くの職員に対して人間ドック推奨を行っている。
	効果検証結果	現時点では、定量的な効果は出ていないが、人間ドックを受診する職員が昨年度から20名以上増えた。この取組みにより、人間ドック受診勧奨による早期発見や健康障害の早期治療につながることを期待される。また、人間ドック受診者の『声』を多くの職員に広め、人間ドック受診を推奨していきたい。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡県労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

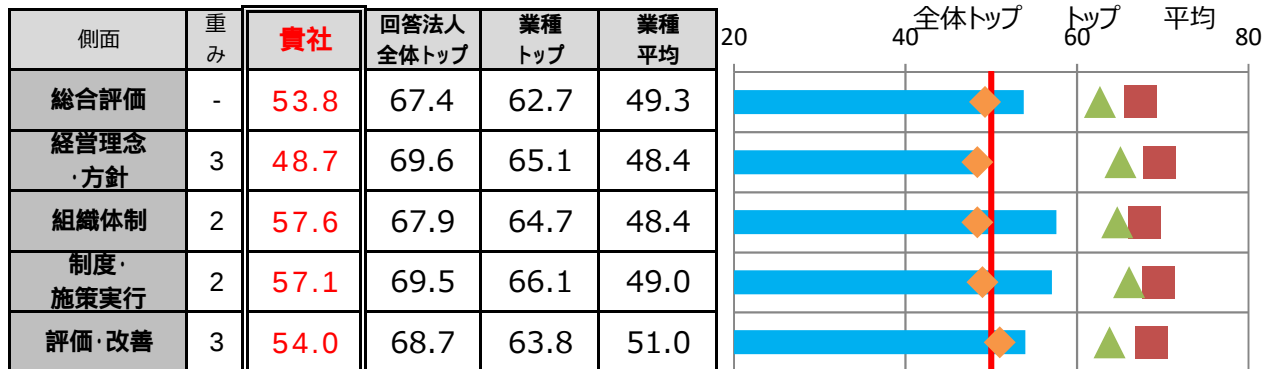
健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.8 ↑5.5 (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。

評価の内訳



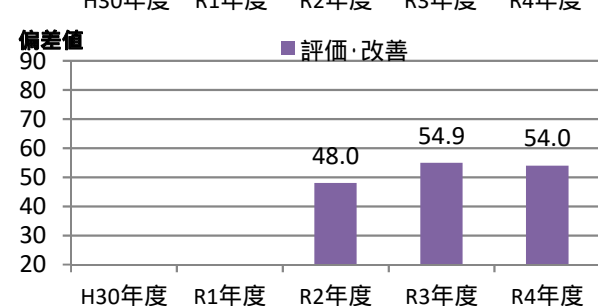
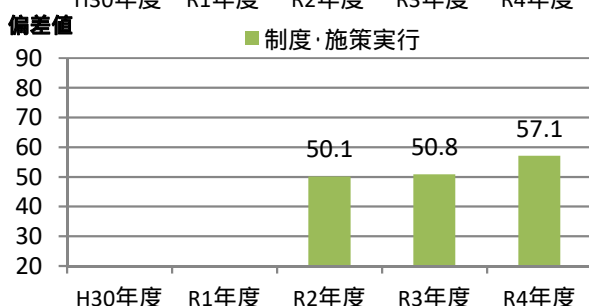
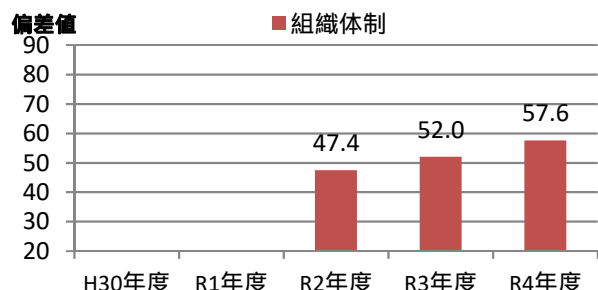
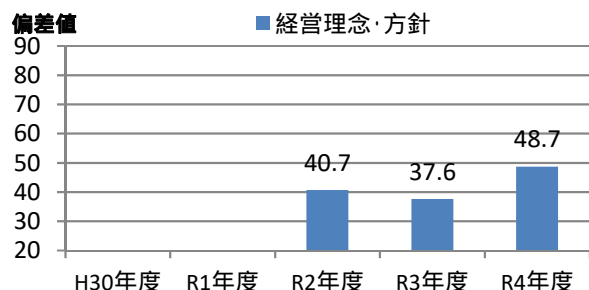
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1751～1800位	1201～1250位
総合評価	-	-	46.1(-)	48.3(↑2.2)	53.8(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働金庫健康経営宣言では、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりを目指しており、過重労働の防止やワークライフバランスの推進等の健康経営上の取組推進により、すべての職員の生産性・パフォーマンスをいかに向上させることができるか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	職員が心身ともに健康で安心して能力を最大限発揮しながら働き続けることを期待している。具体的な指標として、過重労働の防止、ワークライフバランスの推進のため、管理職を含めた総労働時間が2021年度水準以下となるよう削減を目指す。また、職員が心身の状態をきちんと把握し、病気の予防や早期の発見・治療につなげるために、健康診断および再・精密検査の受診率100%の継続を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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://shizuoka.rokin.or.jp/about_rokin/housin/#headline-1607489423

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	35	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	職員間の感謝、感動につながる事例のうち特に優れた事例に表彰金を授与する制度を制定し運用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	バランスの良い食事を摂る健康イベントを実施し、栄養に関する行動変容につながる取り組みを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	毎朝、全職場でラジオ体操を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	4.7	%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	49.9	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	50.0	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	53.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	建物内禁煙、就業時間中（休憩時間除く）禁煙をルールとして定めているが、喫煙者自身の健康被害に加え受動喫煙防止の観点からも、引き続き、喫煙率の低下に取り組む必要がある。
	施策実施結果	健康保険組合の健康強調月間にあわせて、企業独自の取り組みとして「禁煙チャレンジ」を企画し、禁煙達成者や禁煙参加者に対して記念品贈呈を行った。
	効果検証結果	106名の喫煙者のうち4名が禁煙に成功し、喫煙率が13.7%に低下した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：苫小牧市役所

英文名：

■加入保険者：北海道都市職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

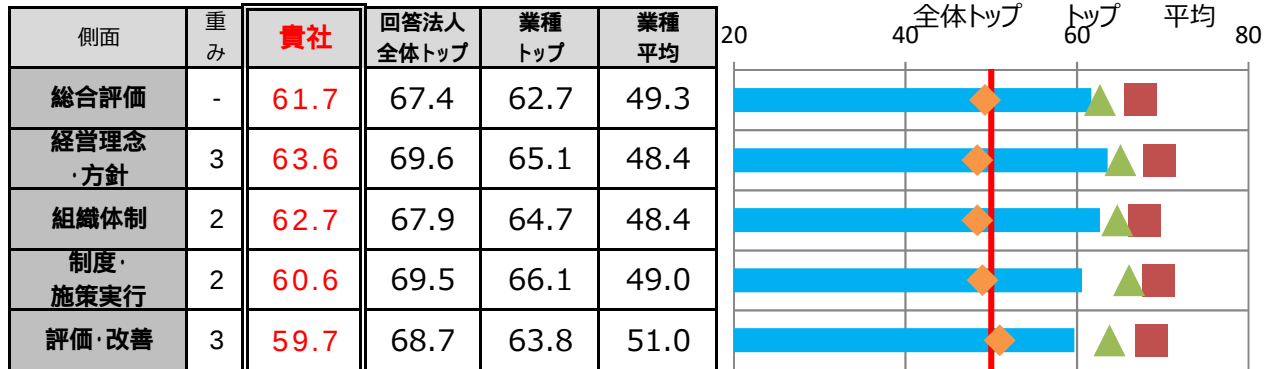
健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.7 ↑2.0 (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。

評価の内訳



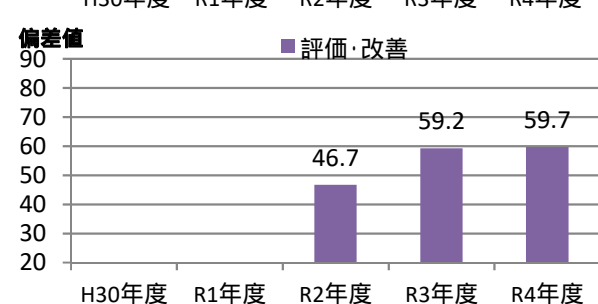
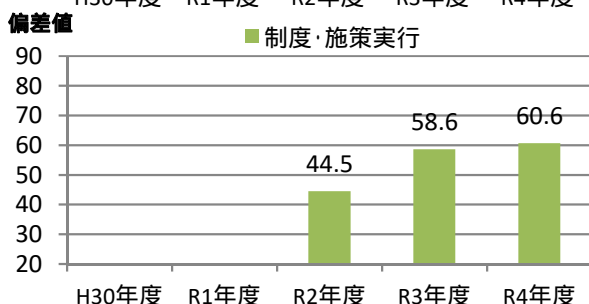
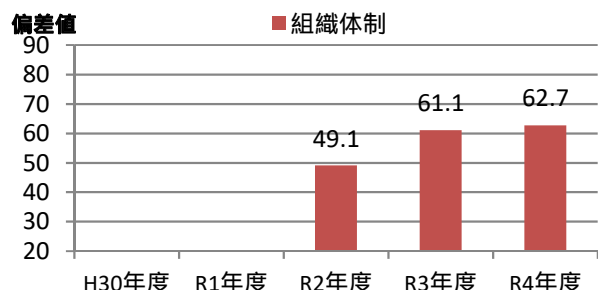
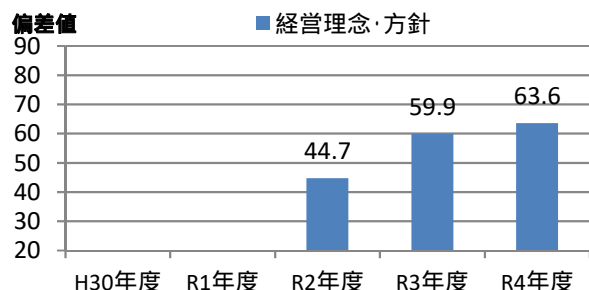
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

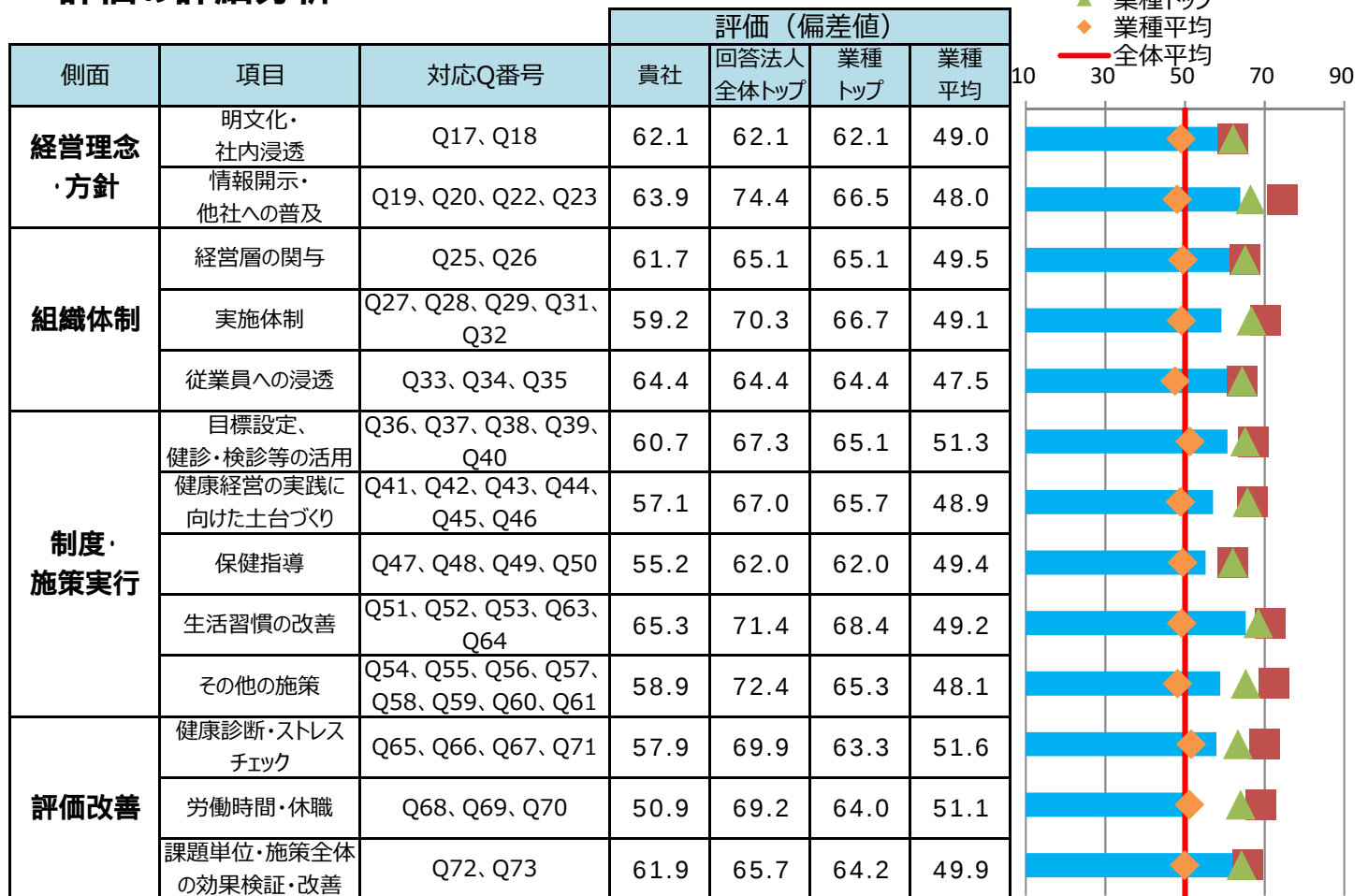
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1651～1700位	451～500位	301～350位
総合評価	-	-	46.1(-)	59.7(↑13.6)	61.7(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 本市では、Change Work Style～変えて行こう、「これまで」と「これから」～をスローガンに、ウェルビーイング経営を目指して、「働き方改革」と「健康経営」を一体的に推進している。多様化・複雑化する行政課題に柔軟に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、職員一人一人が心身ともに健康で、個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことのできる職場環境の整備が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイングの実現に向けて、職員のヘルスリテラシーやワークエンゲージメントを高める施策を推進することで、生産性の向上や組織の活性化を図り、質の高い行政サービスの提供と健康寿命の延伸につながることを期待している。 ・プレゼンティーズム（現在値：23% 目標値（2025年度）：21%以下） ・ワークエンゲージメント（現在値：2.5 目標値（2025年度）：2.7ポイント以上）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei/shisei/kenkou/nintei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.3	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	体育・文化各部活動に対する運営費・遠征費に対する助成を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	食育SATシステムを活用した管理栄養士による栄養指導を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.6	%

- 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	庁内放送に併せて1日2回の「職場で簡単ストレッチ」（苫小牧市オリジナル）を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

※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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	49.9	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	50.6	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	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	62.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.6	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	経営課題である生産性の向上のためには、ヘルスリテラシーの向上とプレゼンティーズムの低減が重要である。 健診結果の有所見率は低下している（2021年度32.7％（前年度34.1％））が、生活習慣病関連項目の有所見が多いことから、職員一人一人の生活習慣の改善（飲み物、食事、運動、喫煙、こころ、睡眠、飲酒による健康リスクの低減）に向けた施策を講じ、職員のヘルスリテラシーの向上を図ることが課題である。
	施策実施結果	健康増進セミナーの開催（9回：225人参加）満足度：86.7％ 食育SATシステムを活用した食育指導（2回：71人参加）、ヘルシー弁当助成（457人利用）、ウォーキングイベント（1回 308人参加）
	効果検証結果	プレゼンティーズムは横ばいであるが、健康づくりを始めている職員の割合は増加しており、健康な職員ほど貢献意欲が高い等プレゼンティーズムとエンゲージメントとの相関関係も確認できている。組織横断的な取組によりコミュニケーションの活性化にもつながった。 ・飲料 60％→61％（1pt向上） ・食事 54％→60％（6pt向上） ・運動 55％→60％（5pt向上） ・喫煙 22％→24％（2pt向上）
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	経営課題である生産性の向上や組織の活性化のためには、職員一人一人が心身ともに健康で働きがいをもって業務に従事し、ワークエンゲージメントを高めることが重要である。 多様な働き方の実現や働きやすい職場環境を整備するとともに、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進、ワークライフバランスの推進に向けた施策を講じることで、ワークエンゲージメントの向上を図ることが課題である。
	施策実施結果	働き方改革強化月間（7～9月）の取組として、業務改善（21部署）、時間外勤務削減（14部署）、時差出勤・テレワーク推進（40部署）、オフィス改革（27部署）を全部署が実施し、部門ごとに表彰を行った。
	効果検証結果	柔軟な働き方の実現や業務改善、時間外勤務の削減によりワークライフバランスの実現につながったほか、各部署の課題解決のため、独自の施策を企画することで、組織の活性化につながった。 職員アンケートの結果では、仕事満足度（2.7）や職場の一体感（3.0）の評価が高く、仕事に主体的に取り組んでいる（77％）、自由に発言できる心理的安心感がある職場である（77％）等エンゲージメントの向上にもつながっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福井県民生活協同組合

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

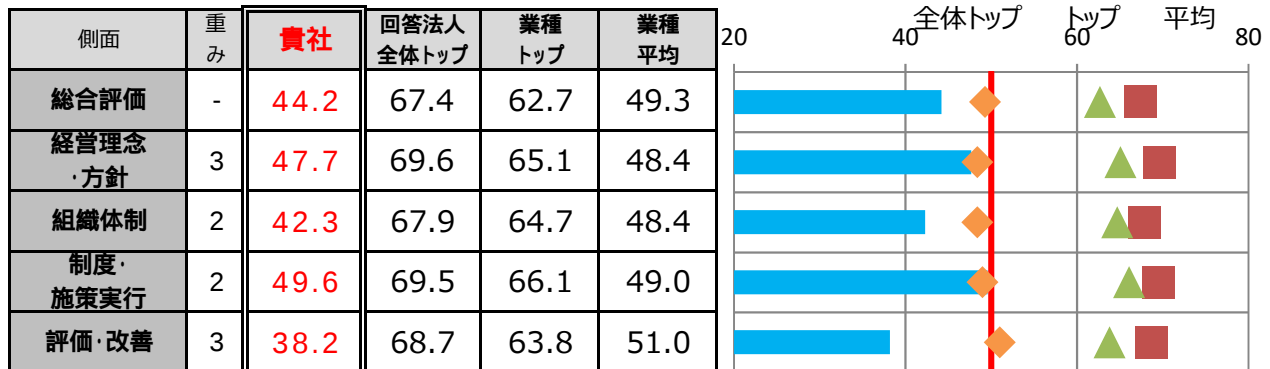
健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.2 ↓0.7 (前回偏差値 44.9)

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

評価の内訳



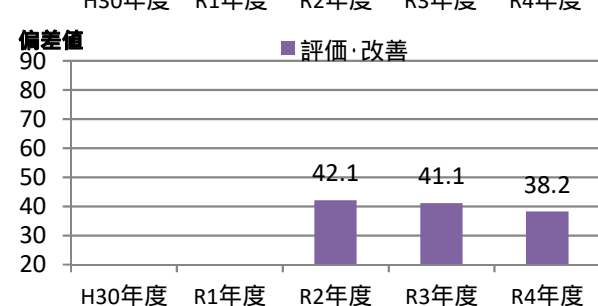
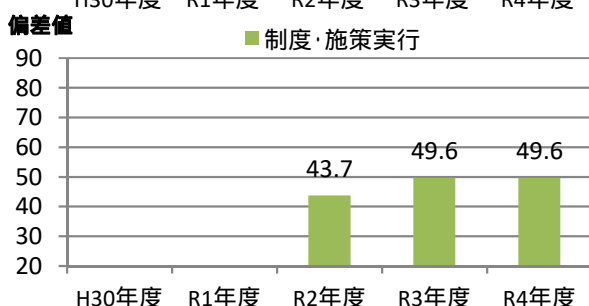
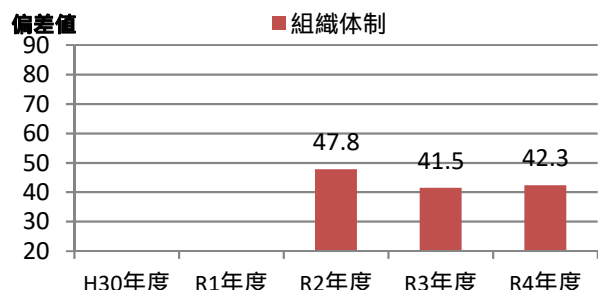
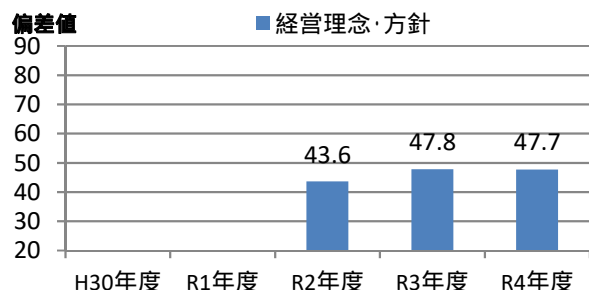
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

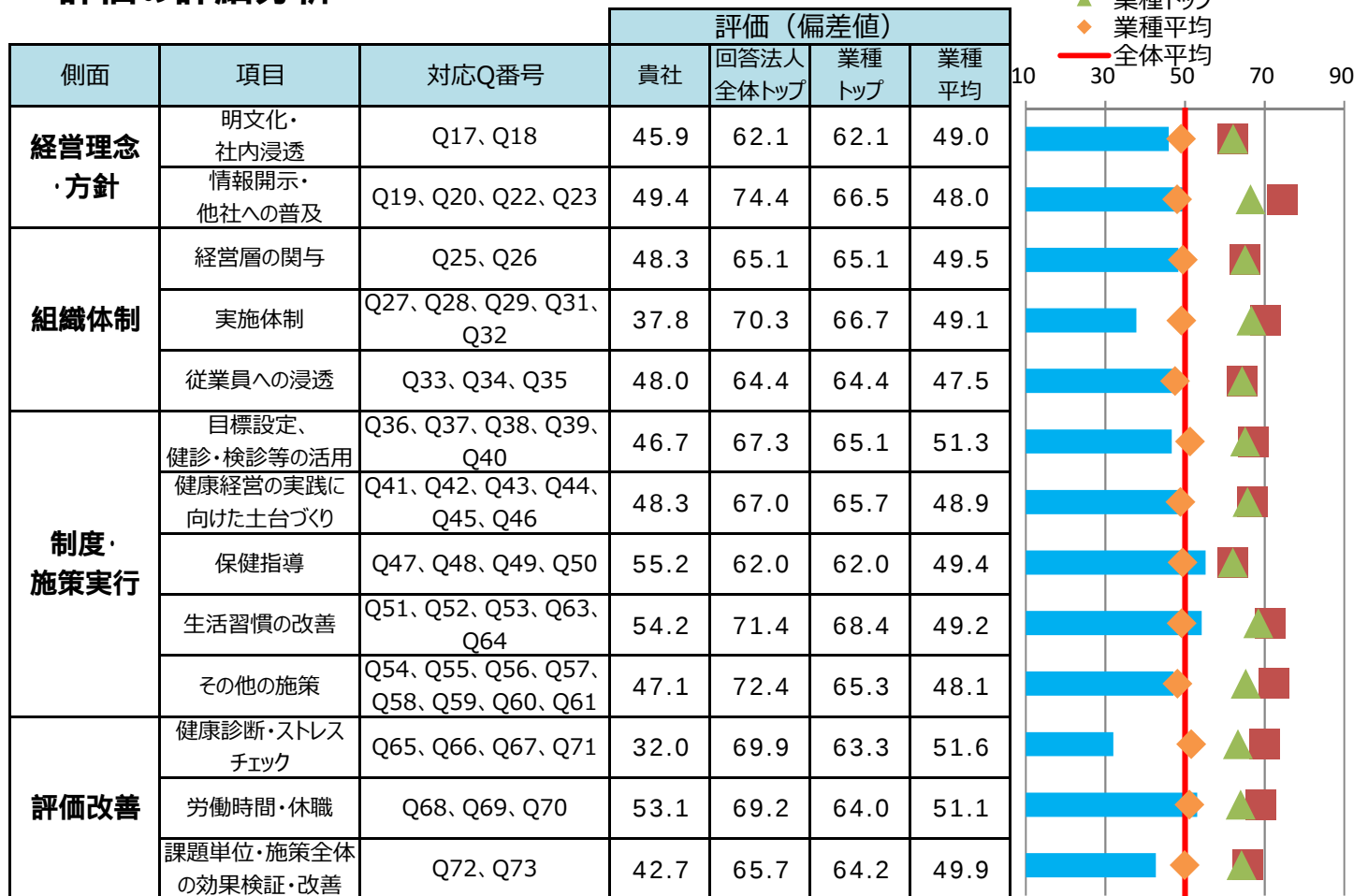
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1801～1850位	2051～2100位	2301～2350位
総合評価	-	-	44.0(-)	44.9(↑0.9)	44.2(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員が心身ともに健康で継続して勤務してもらうことが事業活動を継続する上で重要な課題。
健康経営の実施により期待する効果	職員が自身の健康状態の把握と改善を行ない、心身ともに健康でイキイキと働ける組織づくりを行う。具体的な指標として、定期健康診断および2次健診・特定保健指導の受診率100%。生活習慣改善に向けた取り組みとして、運動習慣率25%以上、有給休暇の7日取得率100%やコミュニケーション促進・健康増進活動促進を目的としたウォーキング大会を開催します。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukui.coop/2021fc/about/plan/ https://www.fukui.coop/2021fc/2020/10/56769/ https://www.fukui.coop/2022/03/1043/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	35	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	職場内交流会として、部署グループでの昼食代金補助を行いコミュニケーション促進を行っている				
(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	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	BDHQを実施し、習慣的に摂取している栄養量の把握を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ウォーキングアプリを活用した職場内ウォーキング大会の実施。				
(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	25.0	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.6	49.9	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	50.0	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	46.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の有所見者が毎年発生しており、改善に向けた積極的な取り組みを個人および会社として提案をしていないことが課題と認識し、職員が健康で働くことが出来る組織作りが必要である。
	施策実施 結果	2次健診受診率および特定保健指導受診率を100%になるよう事業所から働きかけ、自身の生活習慣の改善に向けての取り組みを進めている。
	効果検証 結果	自身の健康状態を把握することや改善に向けての取り組みが重要であることを浸透できていると思う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨信用金庫

英文名：

■加入保険者：甲信越しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

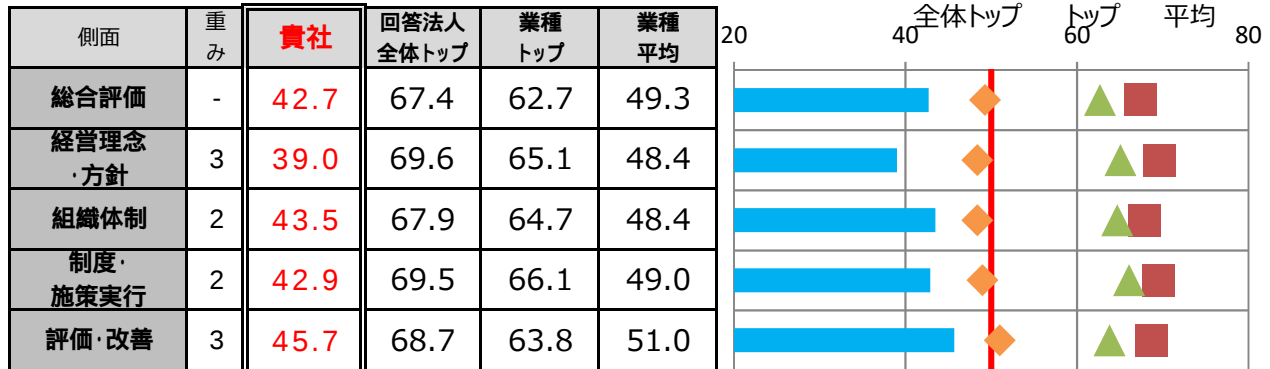
健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.7 ↓1.0 (前回偏差値 43.7)

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

評価の内訳



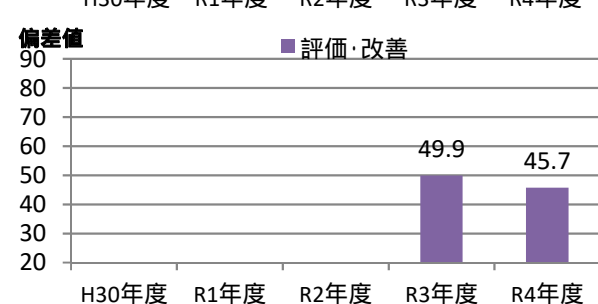
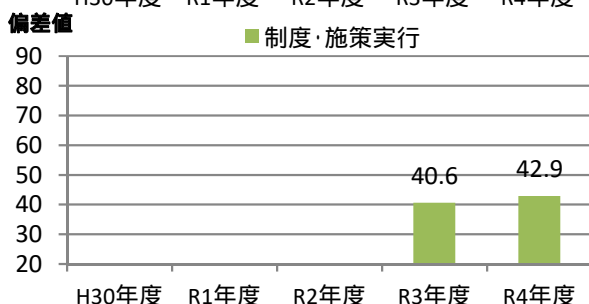
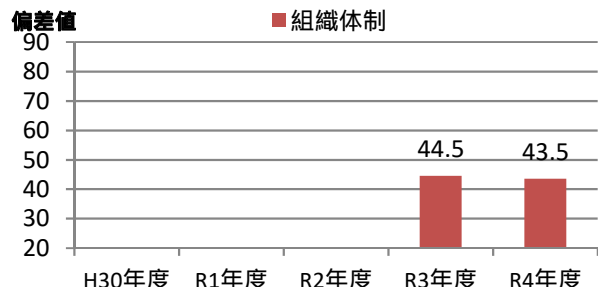
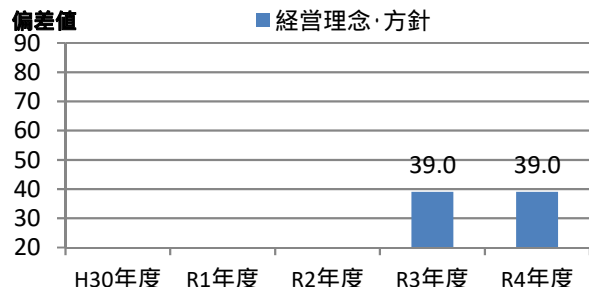
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

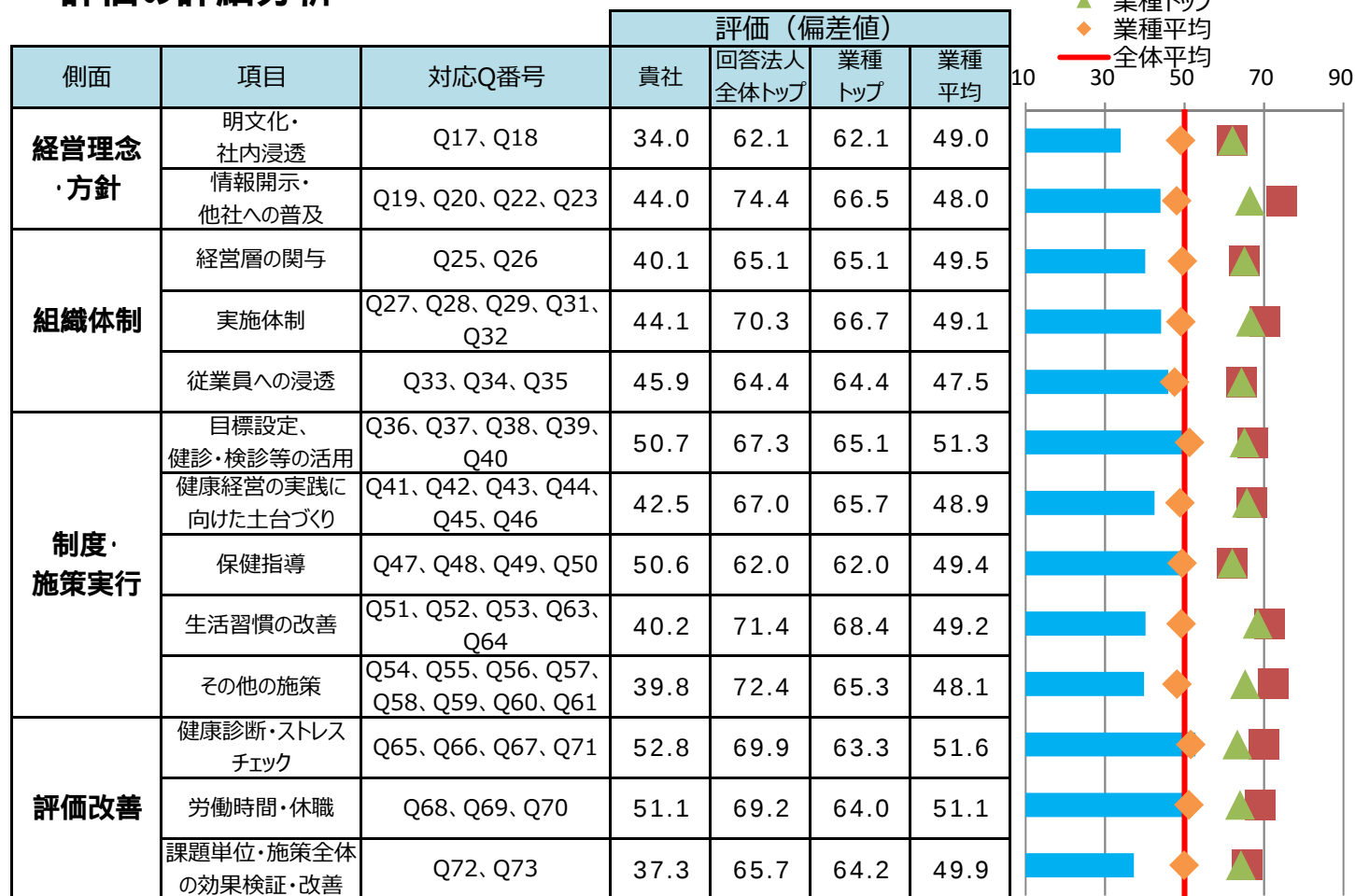
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2201～2250位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	43.7(-)	42.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yamasin.jp/img/pdf/guideline_health.pdf?date=2110

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- 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	地域の清掃活動を実施し、原則全員参加としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善に向けたスマートフォンアプリの提供、カロリー記録等のサポートを斡旋している。				
(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	19.2	%

- 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	朝礼時に各部店で統一の健康体操を実施。				
(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		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	49.9	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	50.0	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	36.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.9	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	一日の時間は限られており、長時間労働は食事や睡眠、また趣味等にあてる時間を削ることになってしまふ。常態化してしまうと、従業員の健康への悪影響、生産性の低下、離職率の増加等につながり、結果的に業績低下の要因になり得ると考える。
	施策実施結果	毎月、各部署別に退社時刻を表にして検証。また、非管理職員に限っては個別に残業状況を把握し、一定以上の残業が続いている場合は所属長を通して改善に努めた。
	効果検証結果	検証結果については、毎月常勤役員会にて報告。大きな結果は出てないものの、少しずつ平均退社時間は早まっており一定の効果はあったものと思慮している。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西中国信用金庫

英文名：THE NISHI-CHUGOKU SHINKIN BANK

■加入保険者：中国しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

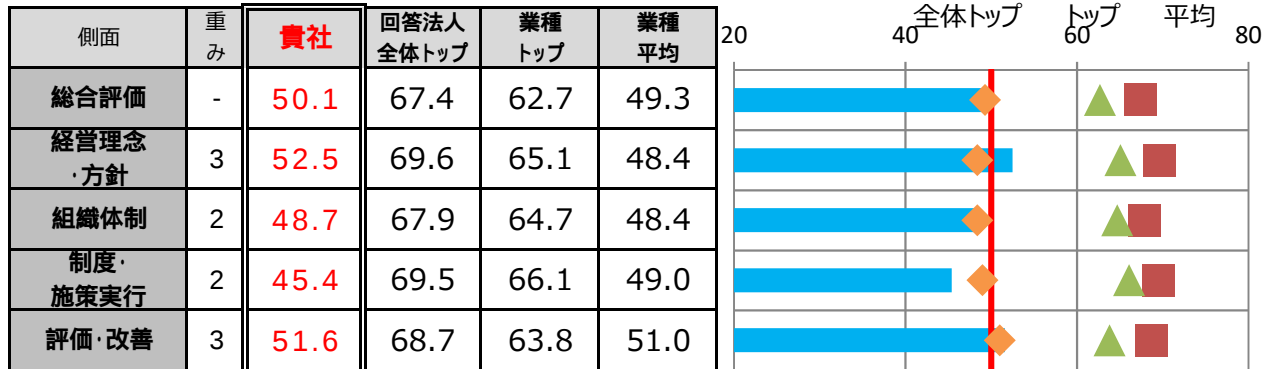
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.1 ↑1.0 (前回偏差値 49.1)

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

評価の内訳



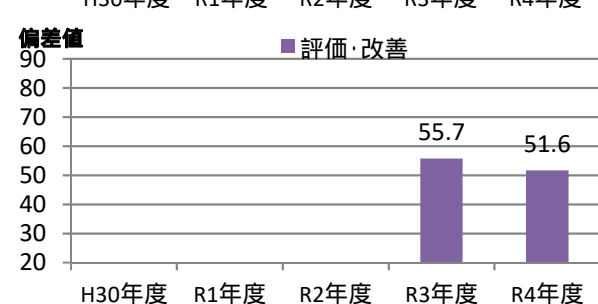
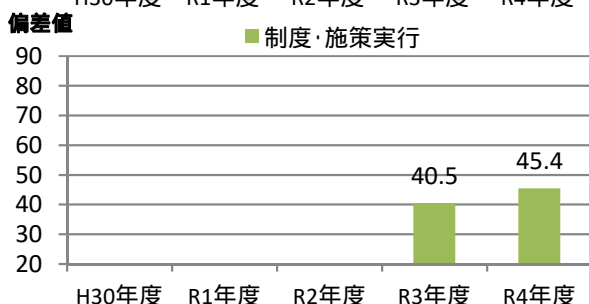
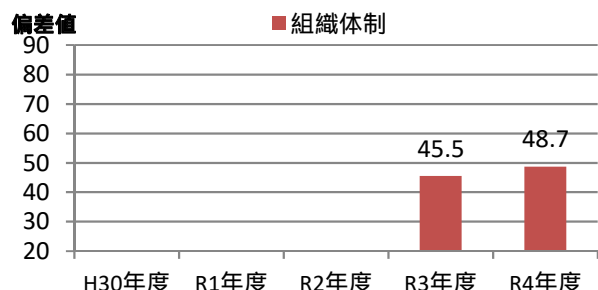
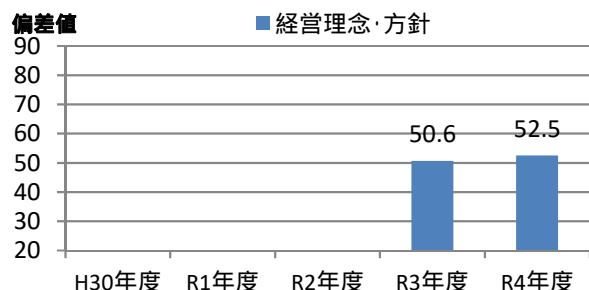
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

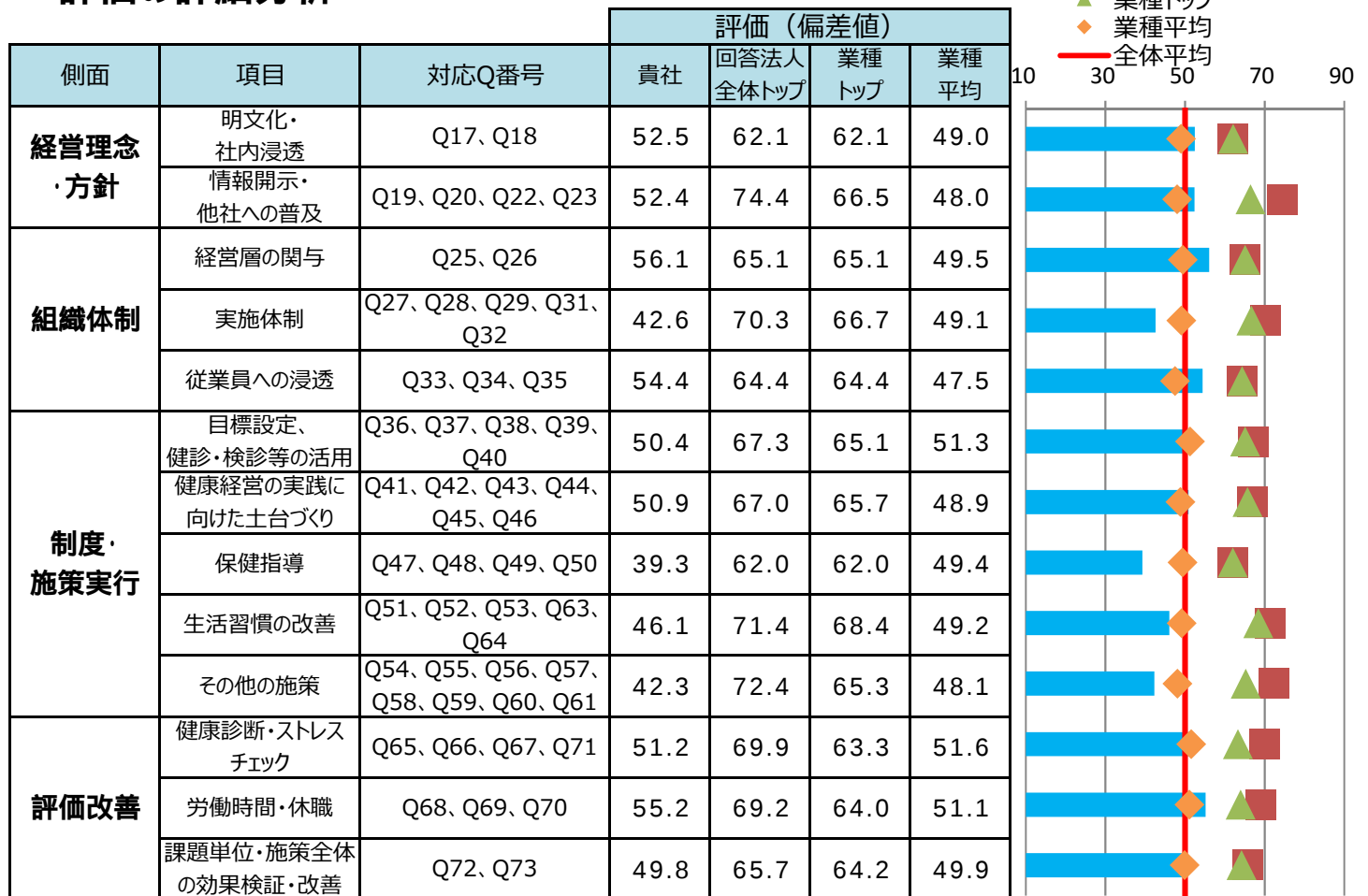
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	49.1(-)	50.1(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当庫は6信金1信組が合併し現行の組織となっているが、組織の見直しを進めていく中で年齢別職員構成がアンバランスとなり、職員の平均年齢も上昇している現状がある。また、子育てをしながら働く女性職員も増加していることから、職員の健康維持・増進およびワーク・ライフ・バランスを考慮した積極的な取り組みが必要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	組織を活性化することで、活力と働きがいのある職場づくりを目指している。具体的な指標として、時間外労働月2.0時間以内、ストレスチェック実施率100%、有給休暇取得率65%、健康診断受診率100%に加え、生活習慣病に係る現行のリスク度合いからの改善を進めることで、職員の健康維持やワーク・ライフ・バランス推進に繋げていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nishichugoku.co.jp/file/pdf/kenkoukeieiisengen.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	45	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	地元地域で開催されるボランティアや祭り等の行事には、地元地域の金融機関として積極的に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.9	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食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を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業前に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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.8	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	49.9	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	50.0	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	43.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.9	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	休業（育児休業、病気休業）から復職する職員より、「復職後に定期的な通院が必要となるが、現行の1日および半日の有給休暇利用では、休業に伴い有給休暇残数が少ない中、取得が厳しい。」との意見が多数認められた。復職後において、就業と治療を両立させることが可能な施策の検討が必要である。
	施策実施結果	有給休暇を時間単位で取得できるよう、就業規則を一部改正した。現時点まで約5割の職員が時間単位有給を取得している。
	効果検証結果	現時点で定量的な効果は出ていないものの、時間単位有給は就業時間中の中抜けも可能であるため、コロナ禍により通院も予約が必要等、通院時間の自由がきかない中、制度導入は就業と治療の両立に大きく貢献していると考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社内でアンケートをとったところ、現行の終業時間（17：45）では、保育所への迎えを含め、家事、育児に若干支障が生じているとの意見が多く認められた。業種柄女性職員の割合が高く、子育て中の女性職員が1/3を占めている現状を踏まえ、家事、育児と就業を両立させることが可能な施策の検討が必要である。
	施策実施結果	就業規則を一部改正し終業時刻を変更した（改正前17：45（改正後）17：30）。終業時刻を早めたことで、現時点までに育児短時間勤務を適用する職員の内3名がフルタイム勤務に変更している。
	効果検証結果	現時点で定量的な効果は出ていないものの、終業時刻を早めたことで、家事、育児および通院等の時間確保が可能となり、ワークライフバランスや生活時間の確保にも繋がったとの意見が多数ある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国立研究開発法人防災科学技術研究所

英文名：National Research Institute for Earth Science and Disaster Resilience

■加入保険者：文部科学省共済組合防災科学技術研究所支部

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

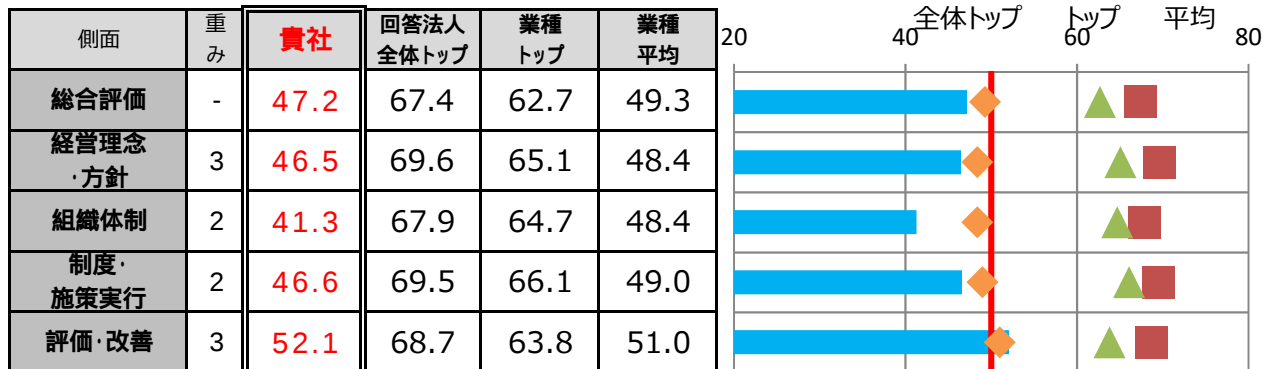
健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.2 ↑10.5 (前回偏差値 36.7)

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

評価の内訳



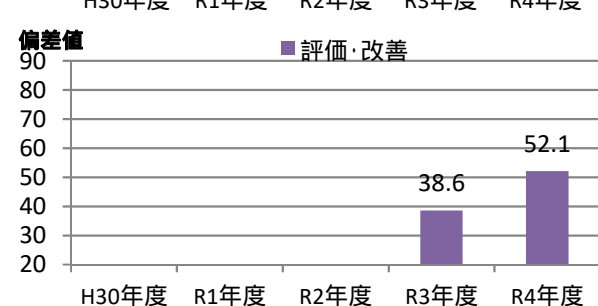
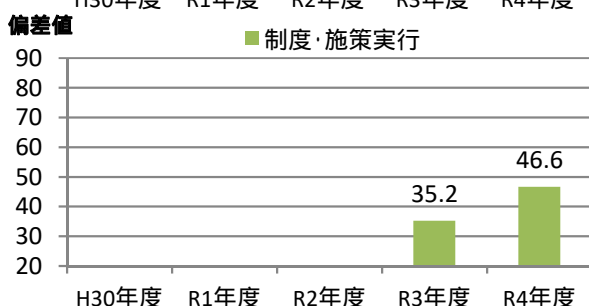
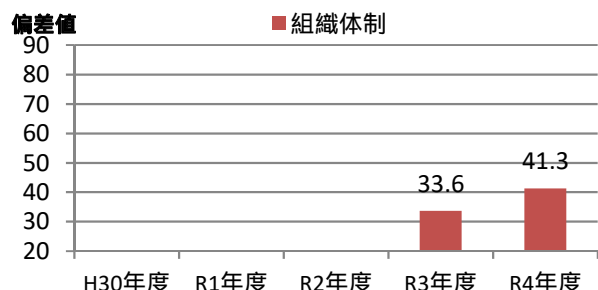
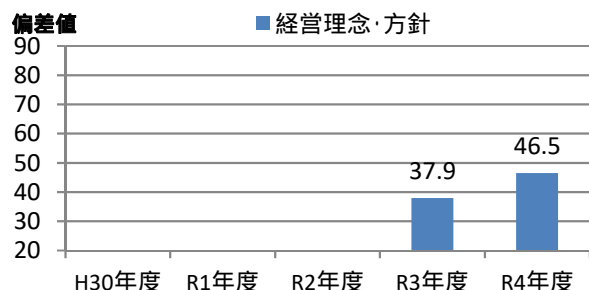
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

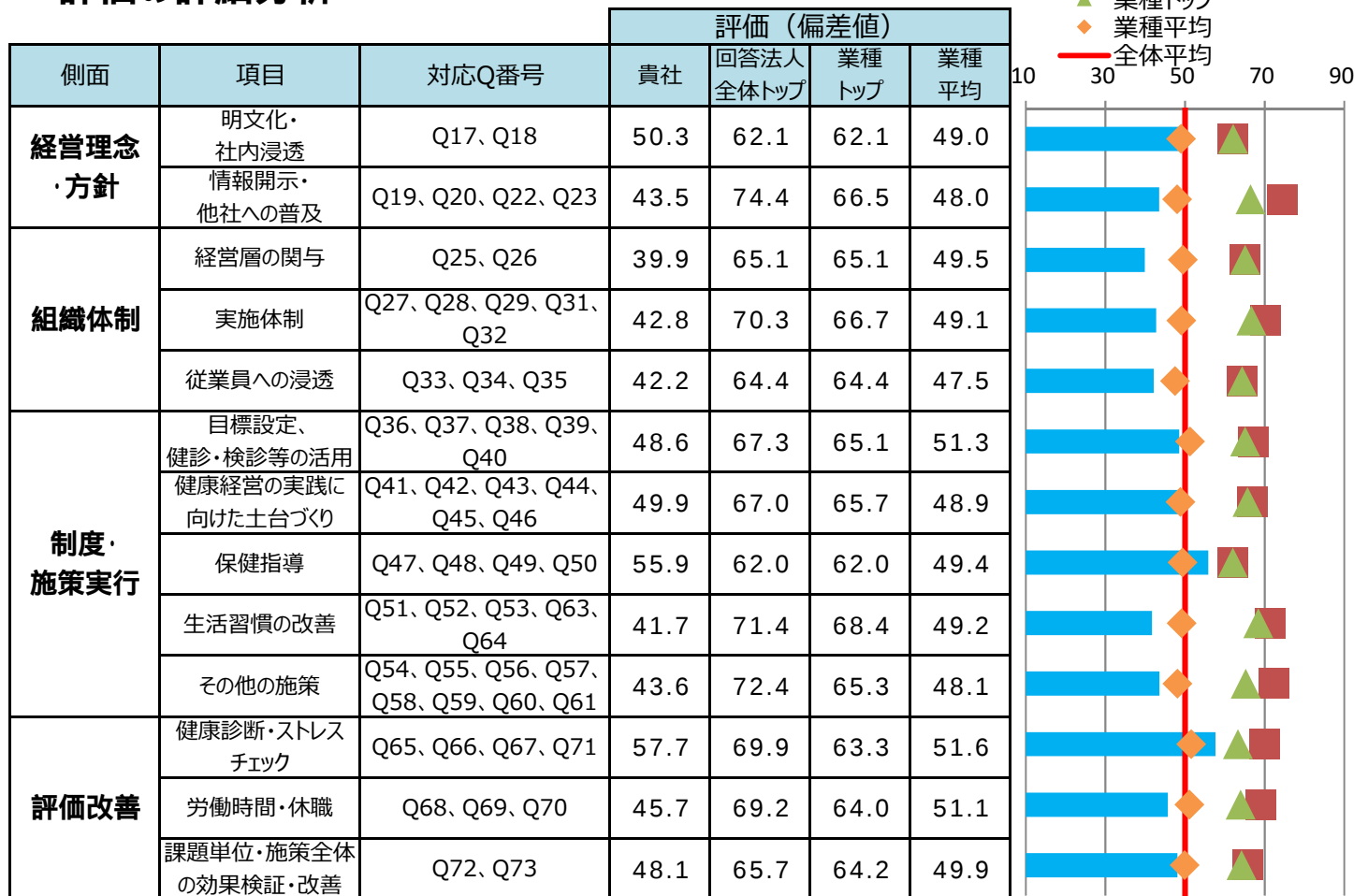
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2551～2600位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	36.7(-)	47.2(↑10.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 防災科研に優秀な人材が広く集まり、生き生きと研究や業務に励める魅力ある研究所となる必要がある。その第一歩として、現在、防災科研に籍を置く誰もが研究や業務に、生き生きと取り組める環境の整備が求められる。
健康経営の実施により期待する効果	所員のワークライフバランスの向上、所内のコミュニケーションの活性化、業務の生産性の向上、所員の創造性の向上、チャレンジやトライアルを奨励する文化の浸透、防災科研の社会的イメージの向上等の多面的な効果

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.bosai.go.jp/introduction/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	チャットアプリを導入し、全職員を対象にコミュニケーション促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	外部に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	茨城県公式健康づくりアプリを活用し運動機会の増進を奨励、階段使用の奨励を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	34.9	%

※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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	49.9	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	34.3	50.0	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	49.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	理事長と職員の双方向のコミュニケーションの場として実施されている意見交換会において、職員間におけるコミュニケーションの活性化を図るため、職務経験が少なく円滑な職務遂行のために支援が適当と認められる新規採用職員等を対象とした、先輩職員とのメンター制度を導入してはどうかと意見があった。
	施策実施結果	令和3年6月からメンター制度を試行。先輩職員（メンター）が新規採用職員等（メンティー）を支援し、メンティーが能力を十分に発揮できる環境を整備、配属部署に限られないコミュニケーションの活性化を図った。
効果 検証 ②	効果検証結果	定量的な効果測定は未実施だが、メンティーからは「横の繋がりができた」「他部署の業務を知るきっかけとなり、職場全体の業務内容が掴みやすい」という意見があった。またメンターからは「活動を通して、あらためて自分の業務の整理ができた」「メンティーの視点から見た職場の改善点に気づかされた」という意見があり、双方に効果が出ている。メンター制度参加職員からの意見を踏まえ令和4年6月から本格的に運用が開始された。
	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とインフルエンザが同時に流行した場合研究所の業務に支障をきたす可能性がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	例年職員にのみインフルエンザワクチン接種費用の一部補助を行っていたが、同居家族に対しても補助を実施することとした。その結果、職員とその同居家族をあわせ421人の補助を行った。
	効果検証結果	職場のみならず、家庭における感染リスクを下げることもできた。職員にのみ補助を行っていた際のインフルエンザワクチンは233人であったが、同居家族にも対象を広げることで421人が予防接種を受けた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：蒲郡信用金庫

英文名：GAMAGORI SHINKIN BANK

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

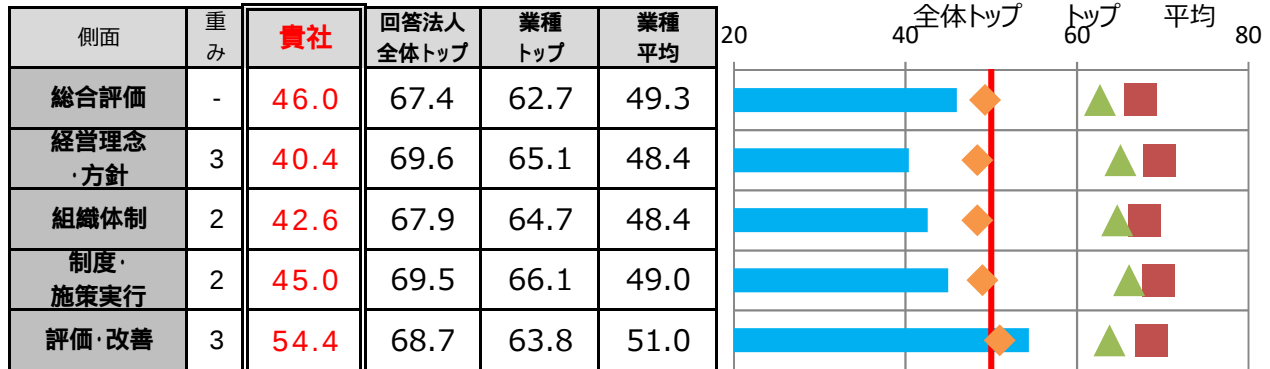
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.0 ↓0.1 (前回偏差値 46.1)

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

評価の内訳



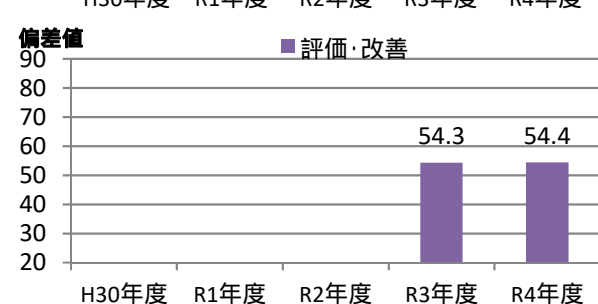
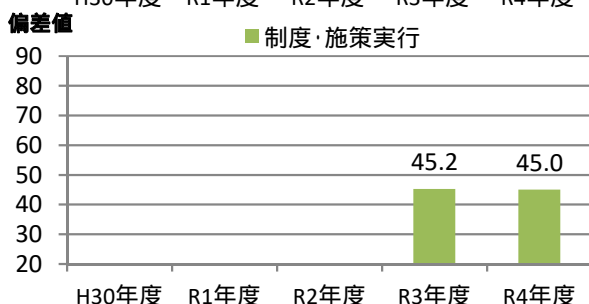
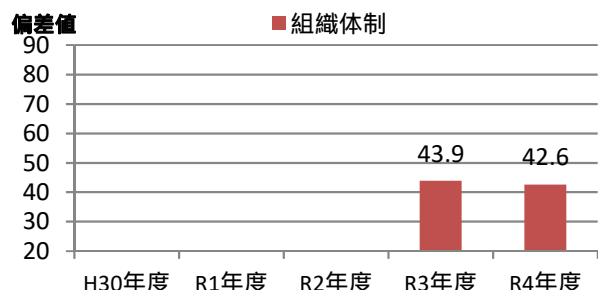
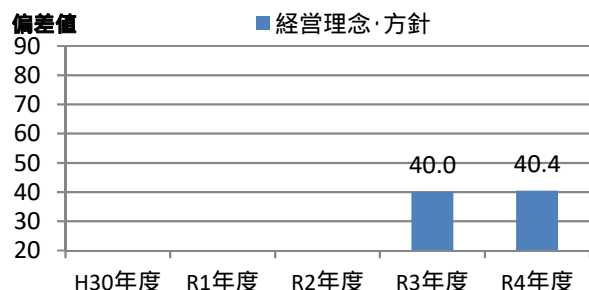
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

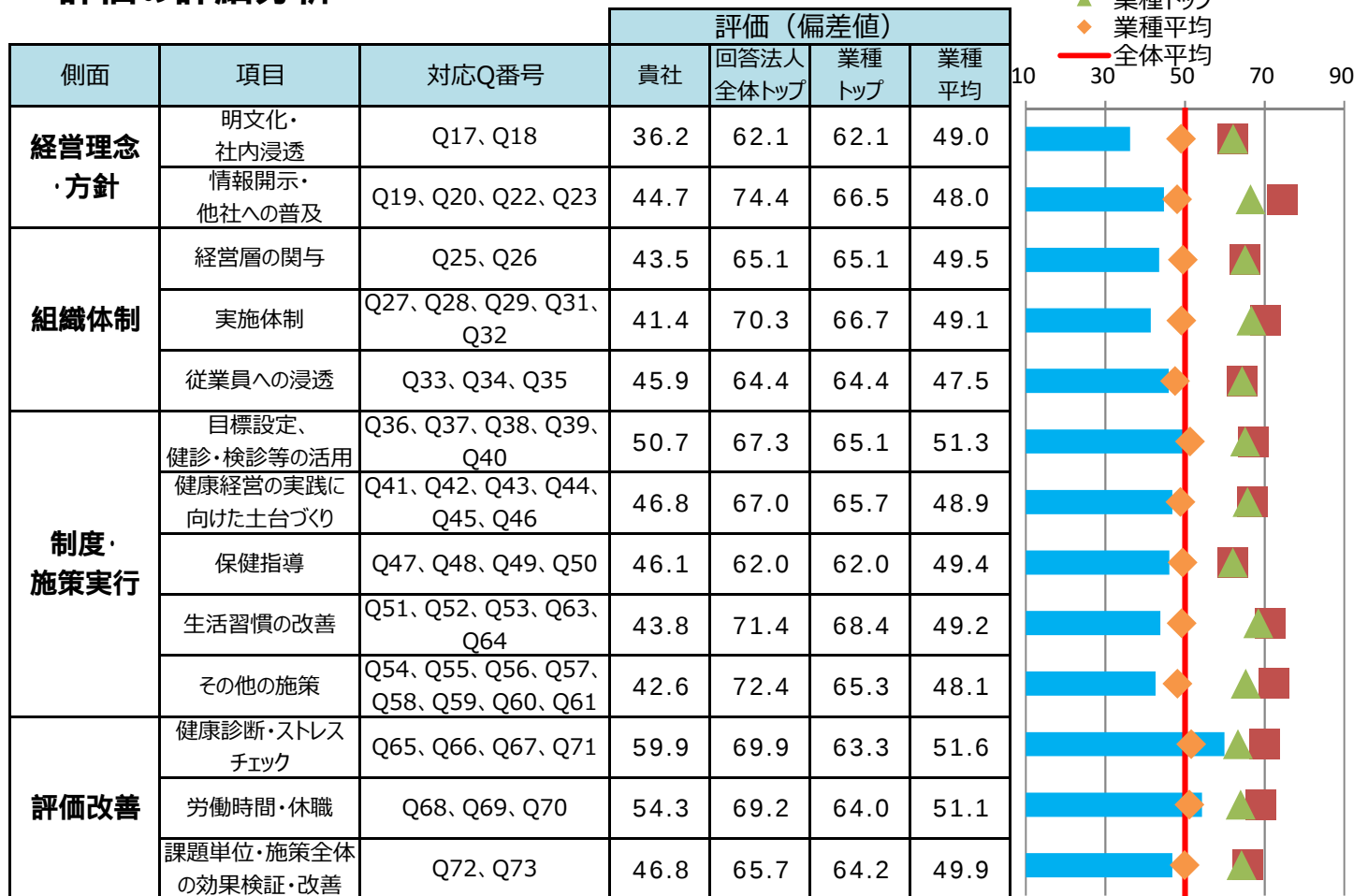
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	46.1(-)	46.0(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
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

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

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	49	回	7	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	野球部始め8つのクラブを設置し、助成金の支払いや場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	44店舗中37店舗に食堂を設け、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	94.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合が実施したマイヘルスアップ（運動促進、生活改善）キャンペーンに積極的参加を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(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	9.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	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	40.7	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.0	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.0	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	仕事と家庭生活の両立させ、職員が健康でいきいきと働ける環境整備が重要であり、有給休暇取得率（平均取得日数／平均付与日数）向上が課題であると考え、有給休暇を計画的に取得し、取得率50％を達成することを目標に掲げた。具体的にはすでに導入済みの「連続休暇制度」に加え、「ネーミング休暇」（年間2日間）の取得を所属長自ら推奨し、毎月の取得状況を店舗別で管理し、取得率向上を図っている。
	施策実施結果	令和4年3月末の有給休暇取得率58.5％（前年同月対比＋14.2％）
	効果検証結果	従業員が自ら内容を自由に申告できる「ネーミング休暇」（例：記念日・自己研鑽）の取得を促進し、仕事と生活の調和（ワークバランス）が取れた日常を送ろうとの意識が金庫内で高まった。
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	所属部署の少人数化や、残業削減推進により、業務に追われる中で、誰にも相談できず、メンタルヘルス不調に陥るケースが増えていることを踏まえ、メンタル不調や所属部署には相談しづらい環境である場合に、本部で話を聞き出し、早期対応を行うことが求められる。
	施策実施結果	人事システム内に、直接人事部へ相談を持ちかけることができるシステムを構築をし、全従業員にアンケート形式で随時の相談受付を可能とした。報告された相談事項には、人事部が面談実施などの対応を行った。
	効果検証結果	令和3年度の相談件数108件。早期対応を行うことができた。 また、メンタル不調で休職した場合にも、逐次状況確認、職場復帰に向けた対応を行うことによって、休職した4名のうち3名が復帰することができた。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪南農業協同組合

英文名：oosakaminaminougyoukyoudoukumiai

■加入保険者：大阪府農協健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

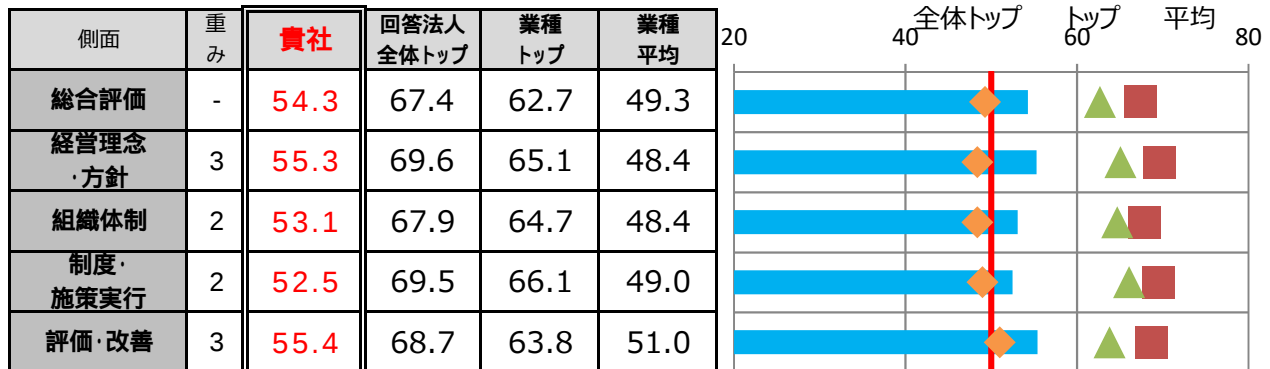
健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.3 ↑1.2 (前回偏差値 53.1)

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

評価の内訳



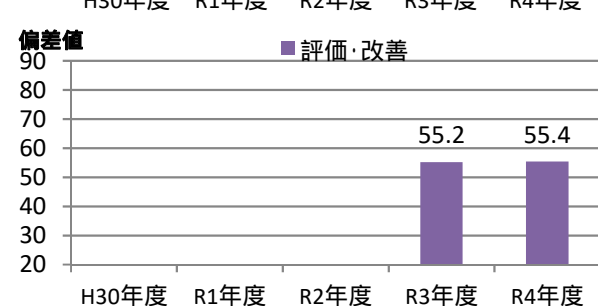
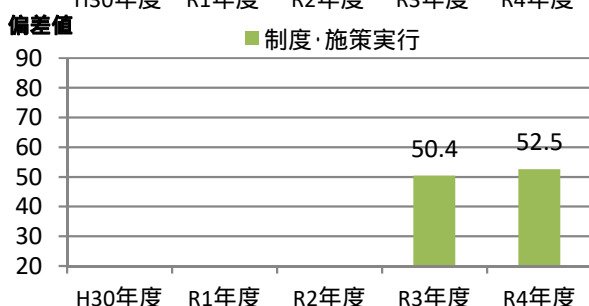
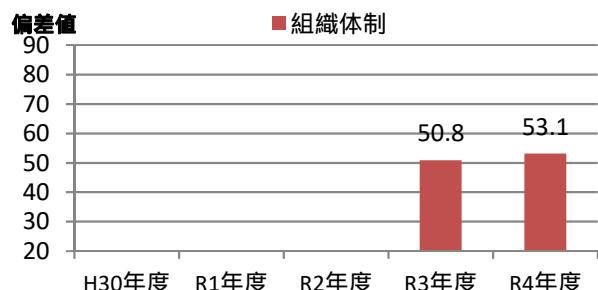
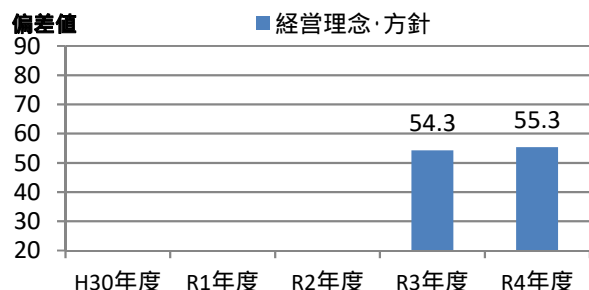
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1201～1250位	1101～1150位
総合評価	-	-	-	53.1(-)	54.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 仕事の専門化や複雑化が進んでいる状況の中、従業員間のコミュニケーション不足から心の健康状態が不調となり、休職や離職につながる事例が発生している。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、心の健康状態について、社内健康Web調査では昨年度14.8%、今年度13.8%が不調と回答している。様々な健康経営の取り組みを実施することにより、心の健康状態が不調と回答する割合を来年度は10%以下、2024年度までには5%以下に改善していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	活動助成金として、7つのサークルに年間200万円の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	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	食事を記録できるアプリ提供と食生活改善オンラインセミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合と連携したウォー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	95.0	%	(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	50.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	50.0	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	47.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザに罹患すると、約1週間は出勤できない状態になる。年末にかけて一番の繁忙期であり、従業員のインフルエンザ罹患は事業活動における大きな損失となる為、改善が必要である。
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種について、社内集団接種の機会を2日間設け、費用を全額補助にした結果、従業員のインフルエンザ予防接種人数が前年度の339名から415名に増加した。
	効果検証 結果	施策実施の結果、インフルエンザ罹患人数が前年度の5名から1名に減少した。社内集団接種だけではなく、かかりつけ医等で接種した費用についても全額補助の対象にしたことが、インフルエンザ予防接種人数増加につながり、その効果としてインフルエンザ罹患人数減少に至った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営実施前、社内で健康に関するアンケートをとったところ「喫煙しない」と回答した従業員の割合は約76%であった。喫煙者の割合は約20%で従業員のうち5人に1人は喫煙者であり、受動喫煙対策として改善が必要である。
	施策実施 結果	敷地内全面禁煙の実施と全事業所内に禁煙ポスターを掲示。また喫煙者には禁煙チャレンジとして3日間成功時、7日間成功時、14日間成功時、1ヶ月成功時に成功報酬を与え、非喫煙者にも同様の報酬を与えた。
	効果検証 結果	健康経営実施後、社内で健康に関するアンケートをとったところ「喫煙しない」と回答した従業員の割合は約79%であり、健康経営実施前と比べ3%禁煙者が増加した。健康経営を機会に禁煙したという割合も約2%あり、受動喫煙対策として社内の禁煙者の割合が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: EY新日本有限責任監査法人

英文名: Ernst & Young ShinNihon LLC

■加入保険者: EY Japan 健康保険組合

非上場

■所属業種: 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

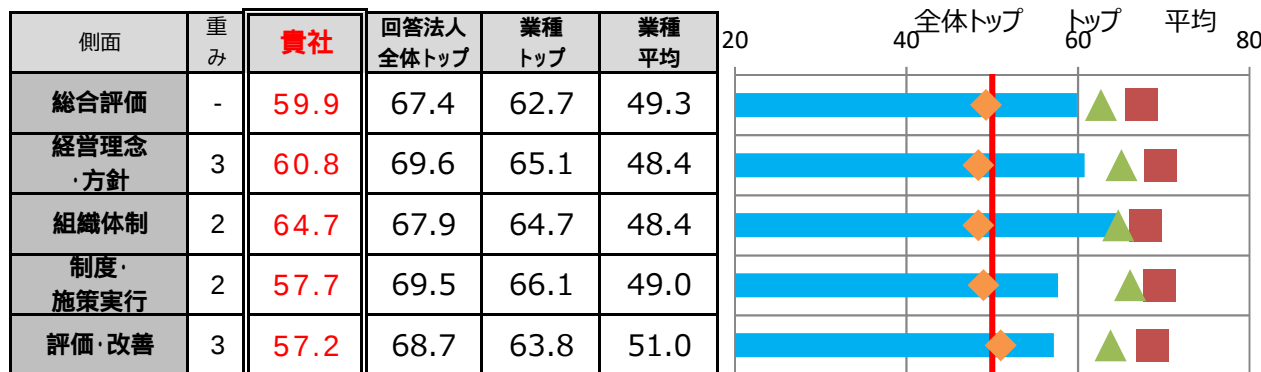
健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.9 ↑4.3 (前回偏差値 55.6)

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

評価の内訳



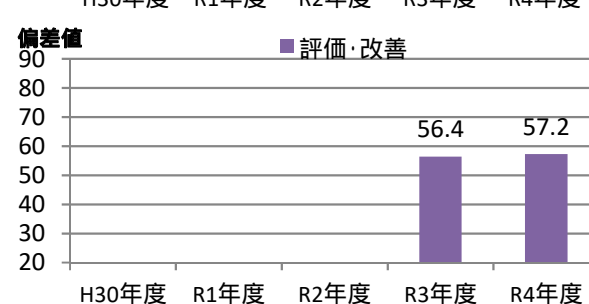
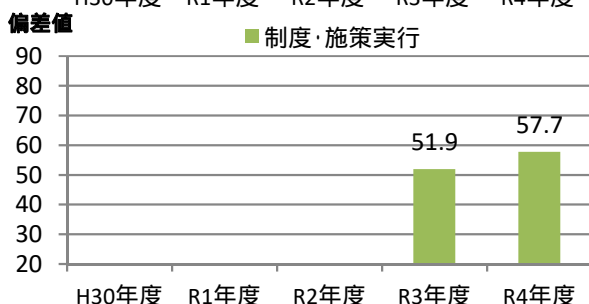
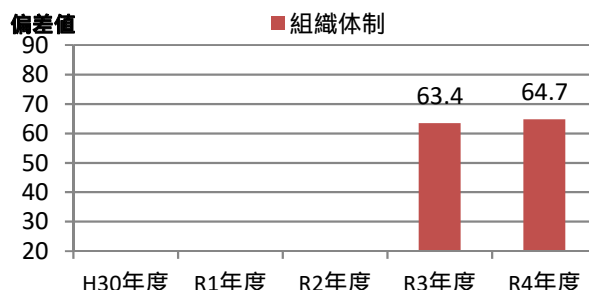
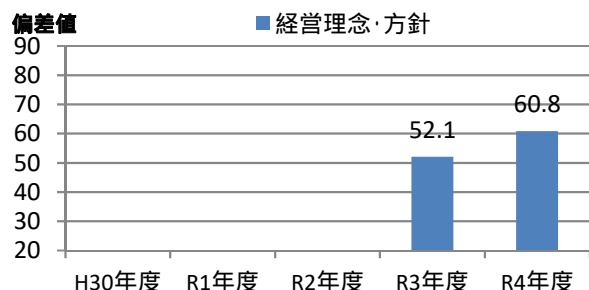
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

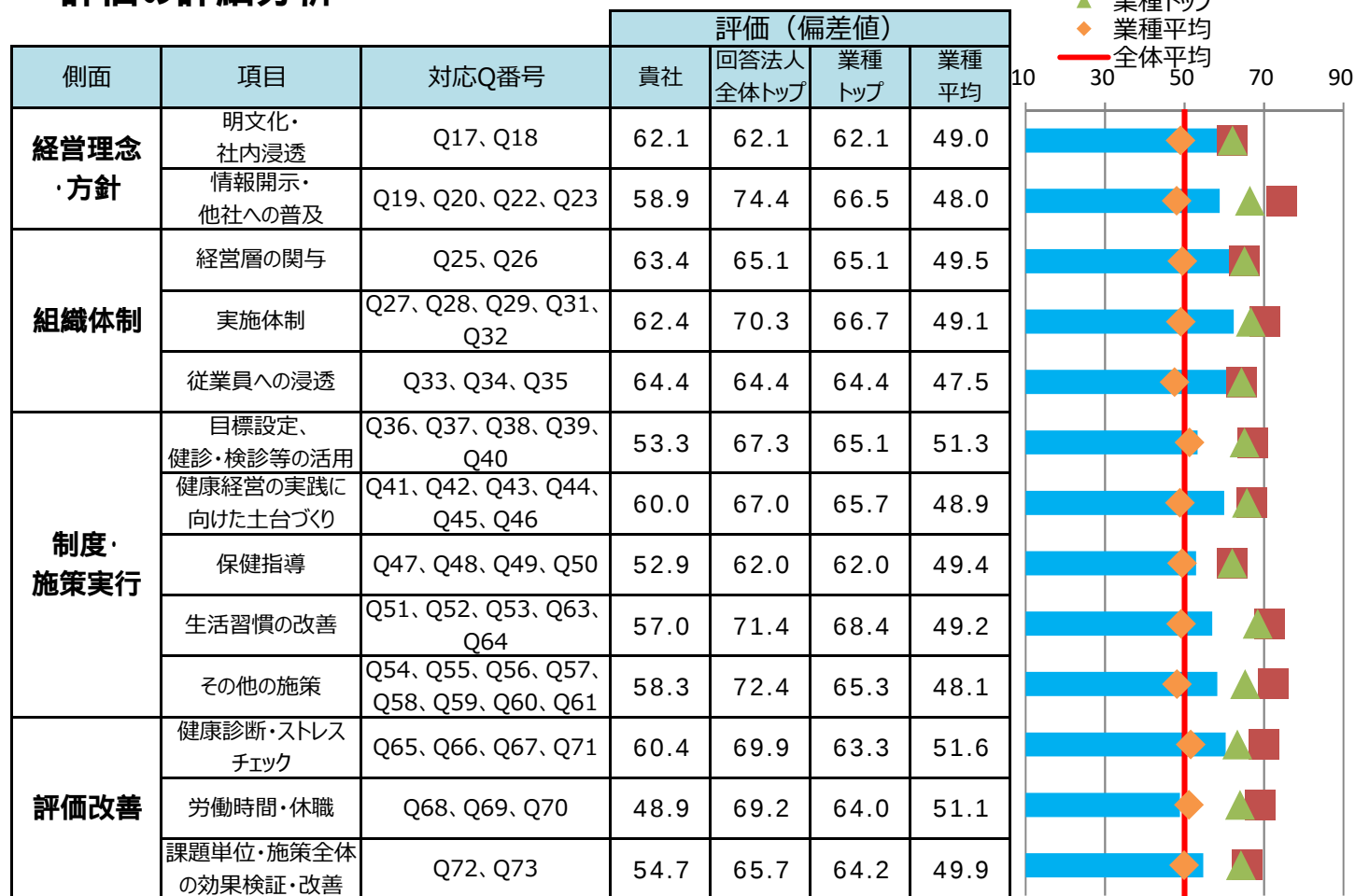
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	851~900位	551~600位
総合評価	-	-	-	55.6(-)	59.9(↑4.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 EYは「Building a better working world~より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げ、ステークホルダーであるクライアント、社会などに対し長期的視点でのプロフェッショナルサービスを提供している。そのために自社メンバーがwell-beingであり、健康で安全に働くことができ、能力を最大限に発揮し、高い成果を上げるチームをつくることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定期健診結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、総合リスク21点以下というKPIを設定している。指数の改善を図ることで、メンバーが健康を含めたWell-beingを実感しながら働くと共に、DE&Iや働きやすい環境づくりも組み合わせてひとりひとりが最大限に能力を発揮し、プロフェッショナルファームとして高い成果を上げるチーム作りに繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	72	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	33.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	独自の働き方ルールを定め、フレキシブルかつコミュニケーションの質を保つバランスを意識した働き方を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	ダイエットや食生活の改善希望者に向けて栄養士からアドバイスを受けられる食事管理のサポートアプリを導入				
(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	オフィス設計として昇降式デスク、立ち会議スペース等、運動量を自然に高める仕組みを取り入れている				
(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		%
限定しない	○	全従業員の	21.7	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.5	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	55.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	人的資本により、無形のサービスをクライアントに提供するプロフェッショナルファームとして、人が宝であり、互いを尊重・信頼し、安心して働ける環境をつくるためDiversity, Equity & Inclusivenessの概念の浸透と実践を図ってきており、職場の心理的安全性も高い水準にあるものの、まだ無意識の偏見が存在する部分が若干あり、多様性の高い企業形態を目指して更なる推進が必要である。
	施策実施結果	全メンバー参加のタウンホールミーティングにて経営層からその重要性について啓発すると共に、人事各セクションにおいて積極的かつ具体的な取り組みを行った
	効果検証結果	定期的なサーベイの2022年7月結果にて、2021年7月と比較して「日々接する人たちから受け入れられ、サポートを受けていると感じる」と回答した割合が76→80%へと4%増加、「周りの方と違う意見を持っていても他の方とシェアできる環境があると感じている」と回答した割合が70→75%へと5%増加した。また、「職場環境にはありのままの自分でいられる雰囲気がある」との回答が66→76%へと10%増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の拡大により、メンバーの安心・安全を守るという観点は健康上においても事業の継続上でもプライオリティの高い課題となった。その中でEYは、感染拡大防止とビジネスの継続を両立しつつ、メンバー、家族、クライアントの安全と健康を最優先とするための対策が求められることとなった。
	施策実施結果	対策本部を設置し、出社・クライアント訪問等のルールを定めると共に、陽性時・濃厚接触時対応フローを整備し、メンバーと家族を対象にワクチン職域接種を行い、感染および重症化リスクの低減を図った。
	効果検証結果	EYグループ全体でのべ約18000名に職域接種を行うと共に、接種会場に来れないメンバーに対しても接種しやすい環境整備を行った。メンバーからは職域接種実施について感謝の声が多数寄せられた。対策の総合的な結果として、2021年度において社内クラスターの発生なし。ビジネスの継続性に大きく支障をきたすような状況も確認されていない。また、陽性者に対して産業医の復職時面談を実施し心理的安全の確保に寄与した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：桑名三重信用金庫

英文名：

■加入保険者：三岐しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

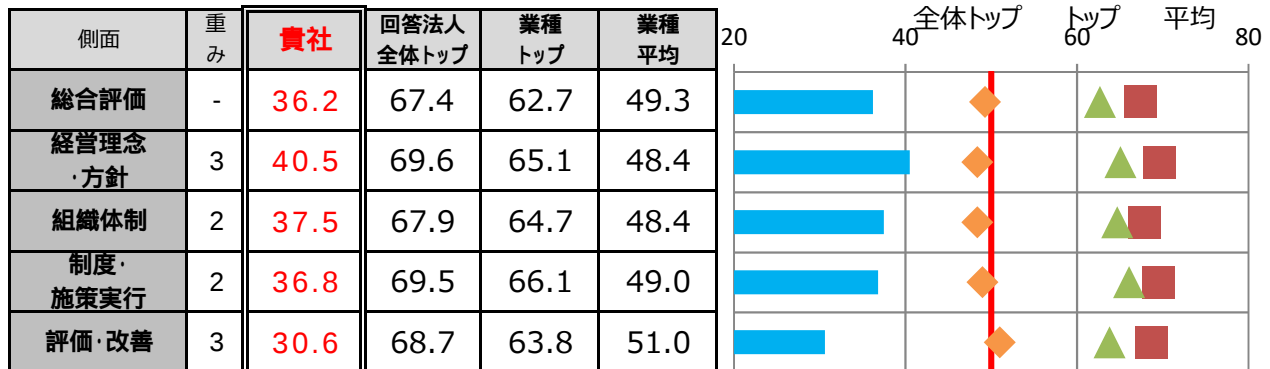
健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.2 ↓0.7 (前回偏差値 36.9)

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

評価の内訳



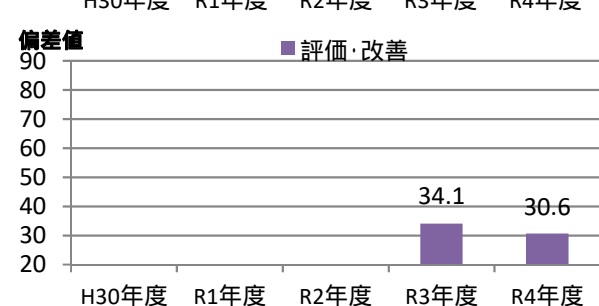
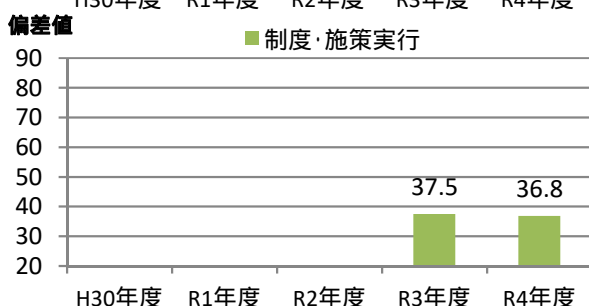
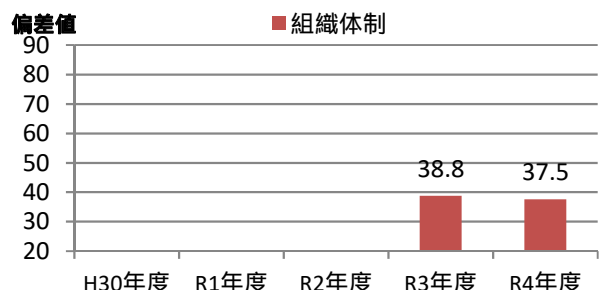
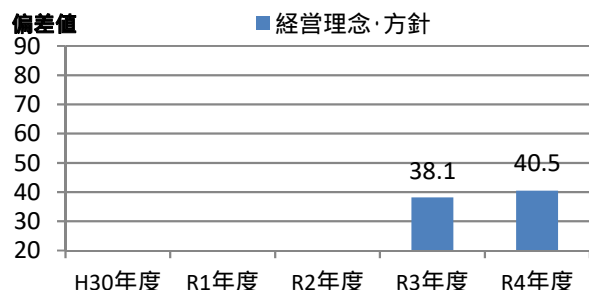
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

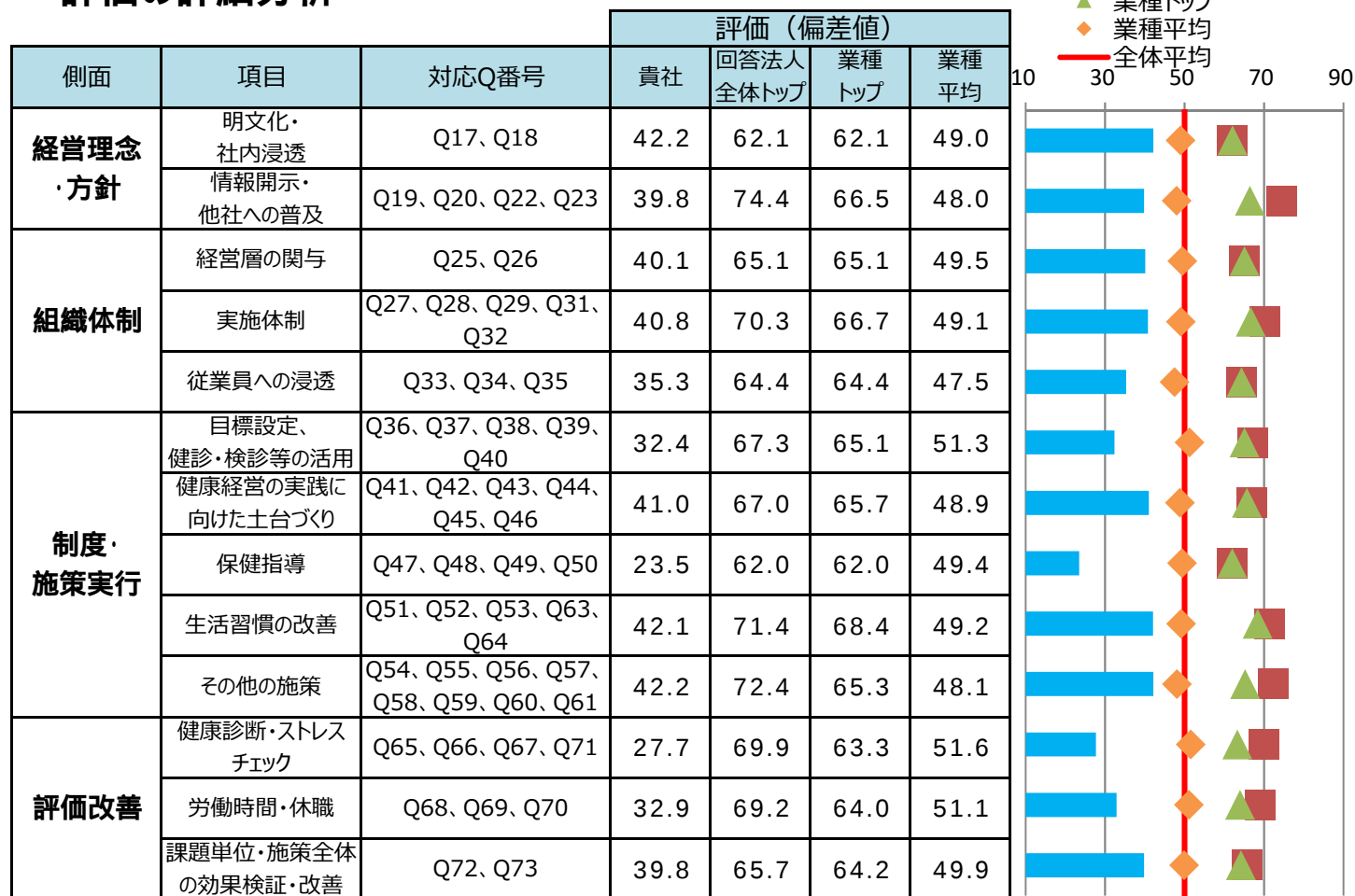
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2551～2600位	2851～2900位
総合評価	-	-	-	36.9(-)	36.2(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 有給休暇を着実に取得する。
健康経営の実施により期待する効果	有給休暇の着実な取得により、ワークライフバランスを適正にすることで、心身を健康に保つとともに、やりがいや充実感を持ちながら働くことで、従業員のパフォーマンスを向上させるとともに、採用力の向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.shinkin.co.jp/kuwanamie/etc/healthmanagement.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.5	%	(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	クラブ活動に対する金銭支援など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

- 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	食生活等健康にかかわる事項を記録する「カロママ」を全役職員に斡旋				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 運動習慣定着

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

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	22.0	49.9	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	50.0	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	36.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.2	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.2	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	残業時間を削減することにより、労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保ができ生活習慣の改善につながる。残業時間は各部店単位で取り纏められ、毎月各部店から残業分析表を提出させ、前月より残業時間が増加した場合は増加要因等を報告させている。また、残業管理について、店長会で担当理事から指示を行い、支店長が自店職員に周知している。残業削減について各職員が意識するようになりつつあるものの、残業削減の目的も併せて意識する必要がある。
	施策実施結果	残業時間推移表（時系列）は、PCにて全職員が閲覧できる状態にしてあり、2021年度の残業時間は前年比▲22.2%となっている。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果においては、事業場全体の総合健康リスク評価結果は、ほぼ全国水準と同水準であるものの、昨年より若干悪化している。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	—
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

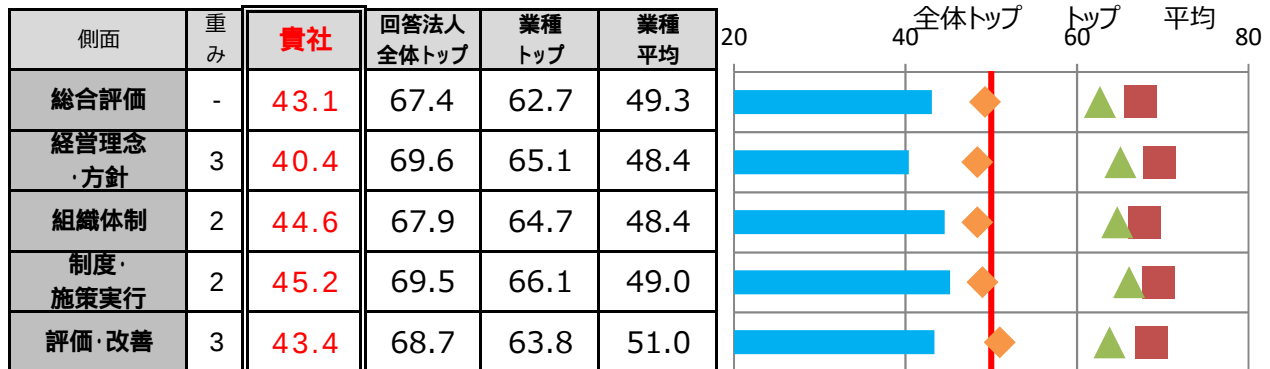
健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 43.1 ↑11.0 (前回偏差値 32.1)

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

評価の内訳



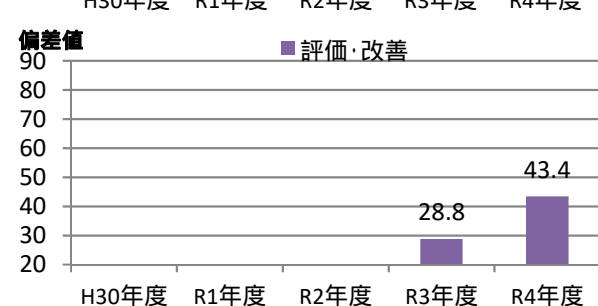
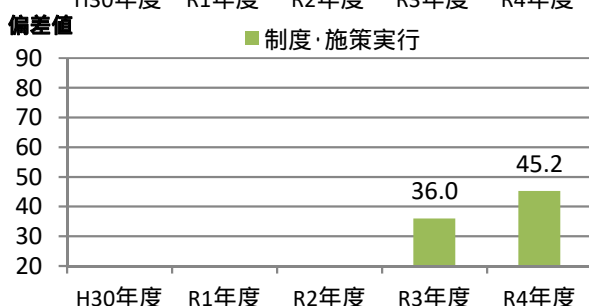
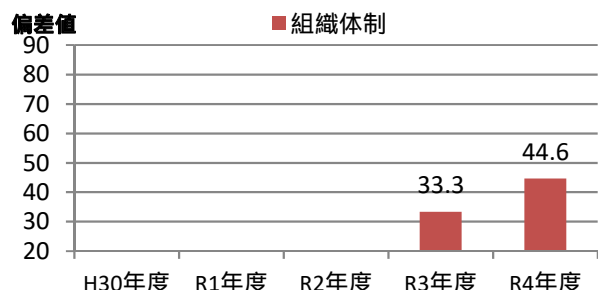
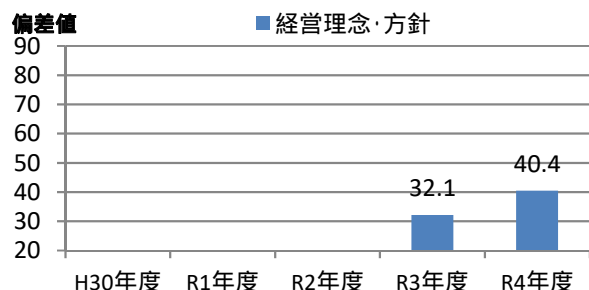
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

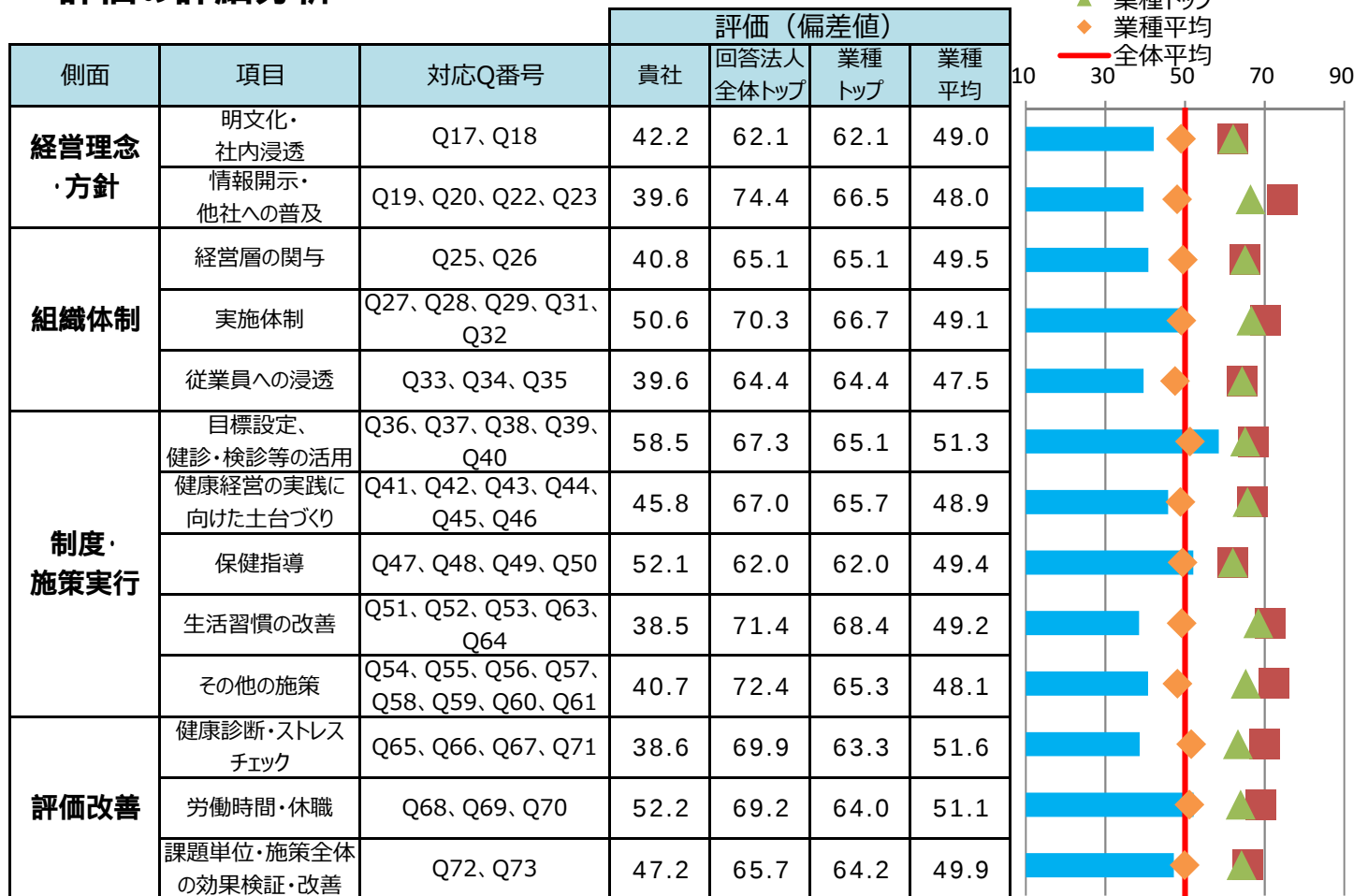
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2701～2750位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	32.1(-)	43.1(↑11.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中期経営計画基本方針の一つに「人と組織が共に成長する」ことを掲げており、金庫に求められる社会的役割を発揮するために必要な組織体制の整備・向上、経営基盤の確立を図るため、「健康経営」を通して『職員が心身ともに健康で安心して働き続けられる職場づくり』に取組み、結果として離職率の低下やワークエンゲージメントの向上など、人材の観点から経営基盤を強化していくことが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	「健康経営」を通して職員一人一人が心身ともに健康であり、いきいきと働くことができる職場づくりを実践することにより、生産性・従業員満足度・企業イメージ・エンゲージメントを向上していくことを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	地域のボランティア活動等に積極的に参加するよう文書で通知し、参加状況を全部室店へ共有している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	24時間・年中無休で相談できる相談窓口を設置している（健保事業・外部委託）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	スポーツクラブネサンスの利用料補助（健保事業）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	49.9	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	38.5	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.6	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	45.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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した。また、新型コロナウイルス感染症への対応等による新たなストレス要因が発生しているため、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防を図る必要がある。
	施策実施 結果	階層別マネジメント研修等においてメンタルヘルスに関する研修を実施。また、臨床心理士による講演「コロナ禍におけるストレスに対応する能力の高め方」について健康教室を実施し、全職員の94%が参加。
	効果検証 結果	メンタルヘルス不調による休職者は2021年度は4名（2020年度は9名）と減少した。健康教室実施後のアンケートにより「メンタルヘルスに良い行動を実践していきたい」「ストレスの解消方法を実践していきたい」「職場でのコミュニケーション形成を意識したい」との感想が多く、健康教室視聴によりメンタルヘルス不調等の発生予防・職場環境の改善、職員のヘルスリテラシー向上に一定程度寄与したと考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：上山市役所

英文名：KAMINOYAMASHIYAKUSHO

■加入保険者：山形県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

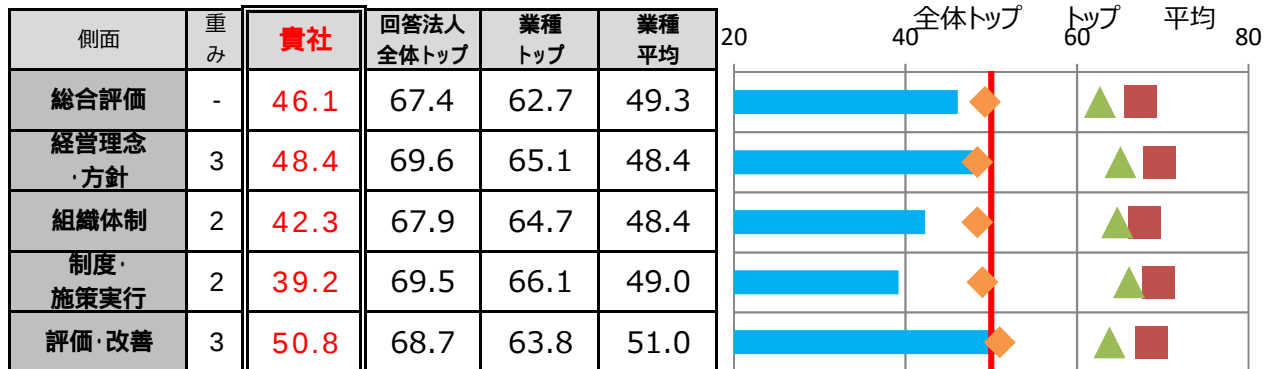
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.1 ↑2.3 (前回偏差値 43.8)

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

評価の内訳



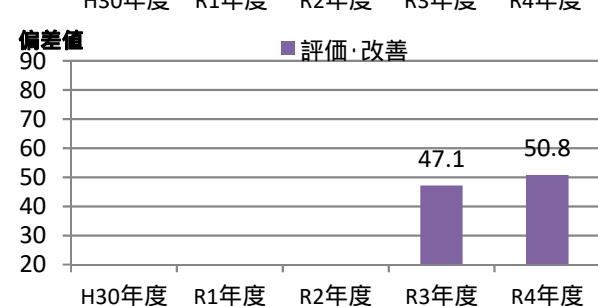
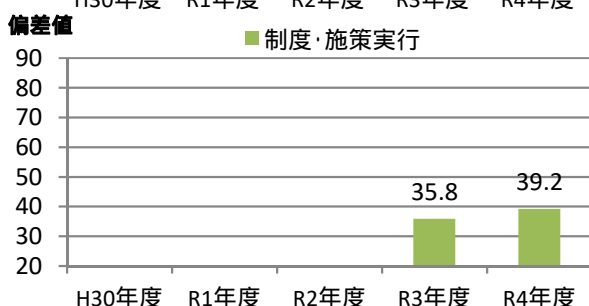
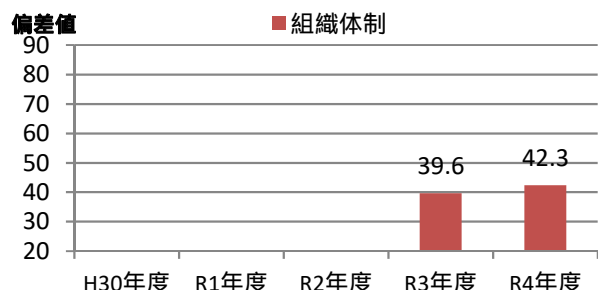
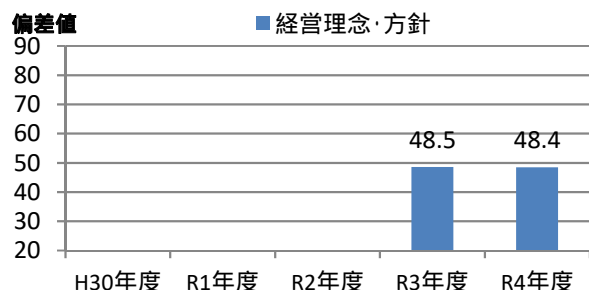
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

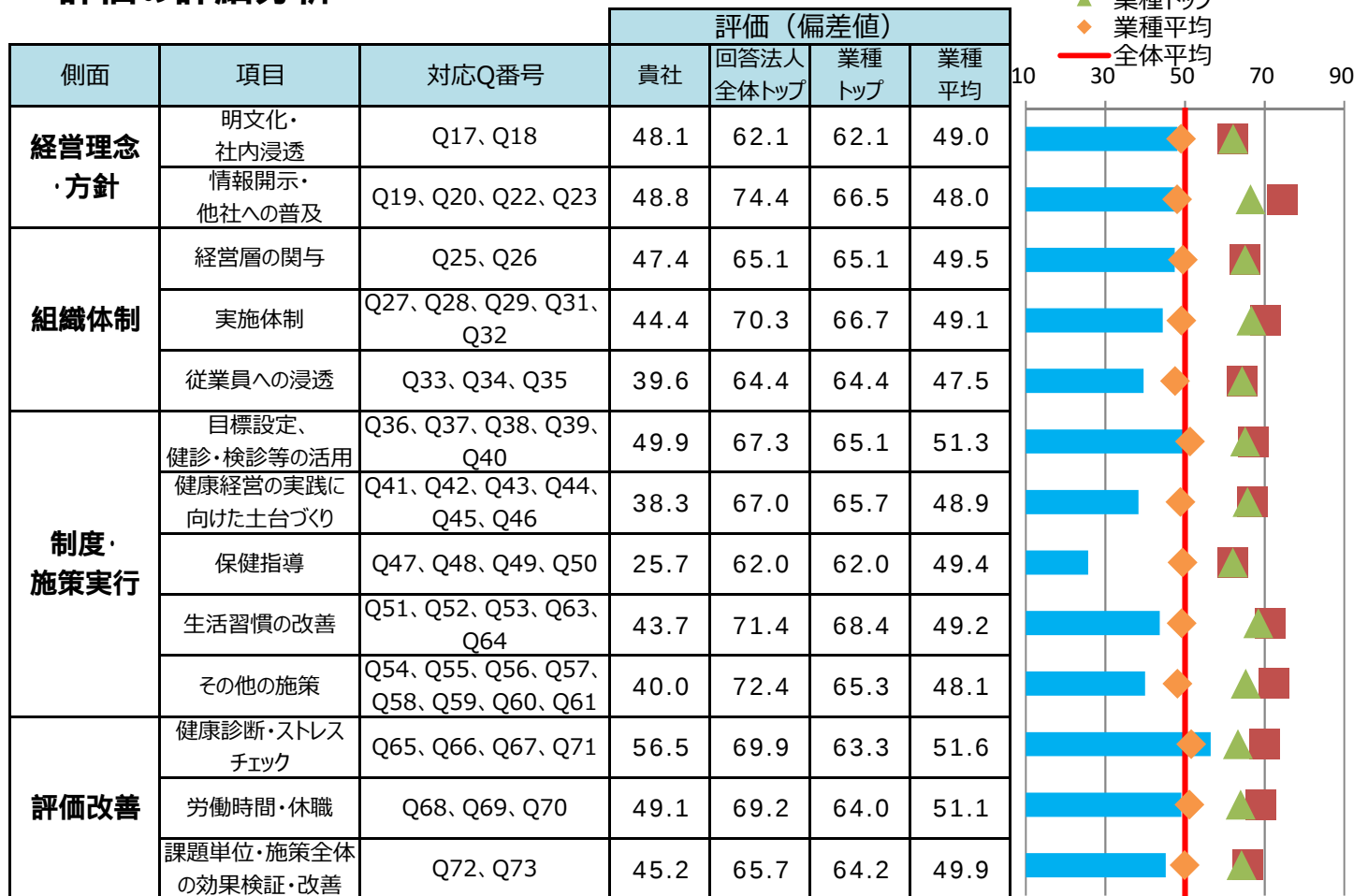
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	43.8(-)	46.1(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康意識調査の結果では、現在の健康状態について85%の職員が「健康」又は「普通」と答えているものの、健康診断結果によると、「異常なし」であった職員は21.8%であった。職員一人ひとりが健康で生き生きと働き、個人の能力がより発揮されるよう、健康診断結果で「異常なし」となる職員の割合を増やすことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	自分の意識だけでの「健康」だけでなく、健康診断結果の「異常なし」の割合を様々な具体的な取り組みを通して増やしていき、職員の生産性の向上等の効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.city.kaminoyama.yamagata.jp/soshiki/2/kenkoukigyousennngenn.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	地域祭りやイベントに職員がボランティア協力者として参加し職員同士のコミュニケーションも深めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.4	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善のためのアプリを使用したり、食習慣調査を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	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・消費カロリーなどがわかる活動量計を希望者に配布し、ポイント数に応じて賞品を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.3	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.3	49.9	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	46.4	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	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	41.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.5	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健康意識調査で、日頃の運動について「特に何もしていない」と回答した職員が4割ほどいた。年齢を重ねても健康で活力ある職員でいられるよう健康意識の醸成が必要である。
	施策実施 結果	健康研修を企画して実施したところ、「また参加したい。」との声が多数あり、大変好評であったため、今年度からより多くの職員が参加できるよう企画・実施している。
	効果検証 結果	研修後のアンケート結果によると、「日頃の業務の疲れを癒し、リフレッシュできた。運動不足を痛感した。日常生活を見直すよい機会となった。」等の感想があり、健康意識に変化があった方が多く、参加者の健康意識を高めることができた。
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	例年、40歳以上の特定保健指導対象者で、指導対象者割合が20%程度となっているものの、その中で指導を受けた割合は15%にも満たなかった。自分自身の健康について関心を持ってもらえるよう指導を受ける割合を高めていく必要がある。
	施策実施 結果	市役所を会場にして第1回目の特定保健指導が可能となるようにした（検診機関の看護師または栄養士が来庁）ことで、会計年度任用職員は100%、正職員は31.8%が指導を受けた。
	効果検証 結果	前年度より指導を受けた割合が高くなり、特定保健指導を受けた職員のうち、半数が令和3年度の対象から外れた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士信用金庫

英文名：THE FUJI SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

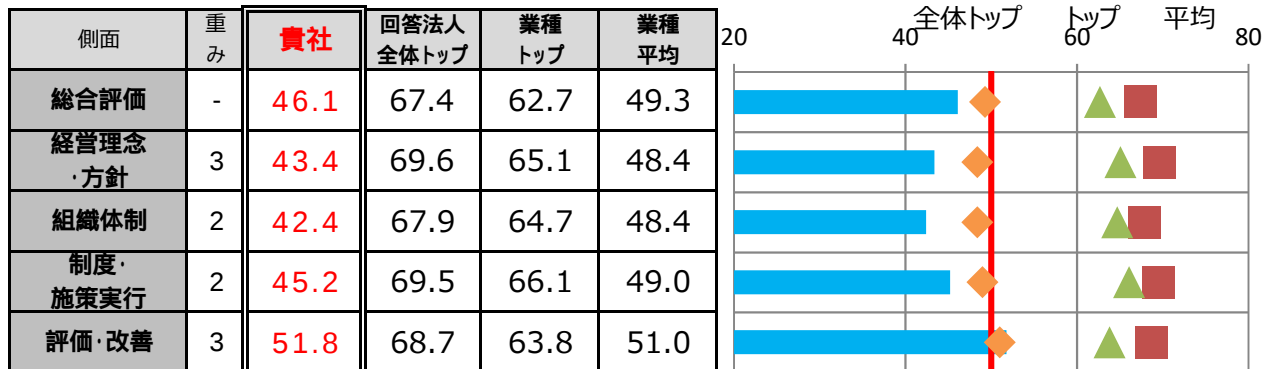
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.1 ↓0.3 (前回偏差値 46.4)

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

評価の内訳



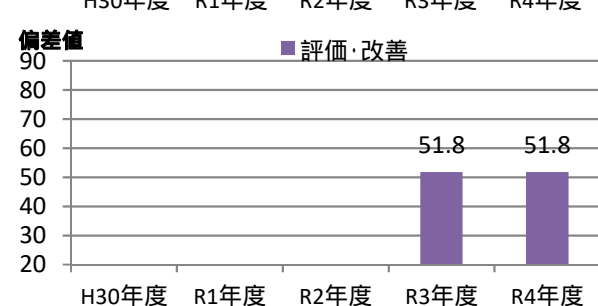
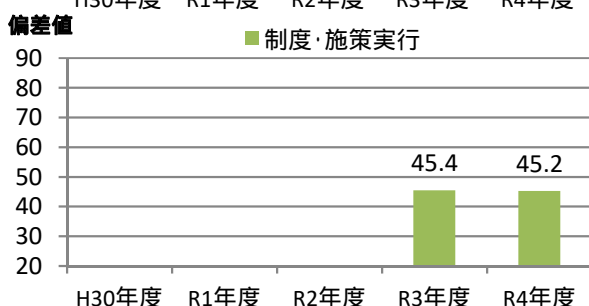
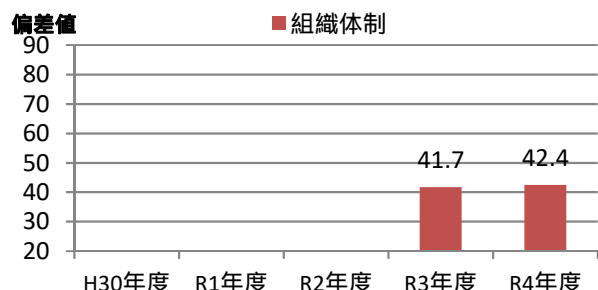
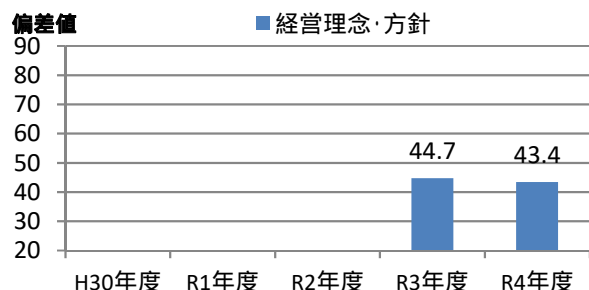
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	46.4(-)	46.1(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 地域金融機関として地域の発展に寄与するために、地域に必要とされる「人財」の育成と活躍が必要不可欠である。働きやすく働きがいのある職場で心身ともに健康な状態で仕事に取り組むことができる環境を整備することにより、職員の離職率を下げるのが事業活動を推進する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	地域に必要とされる「人財」の育成と働きやすく働きがいのある職場づくりを通して、心身ともに健康的な職員が増加し、長く働きたいと感じられる職員が増加することを期待する。職員の離職率(4月1日時点の正規職員(60歳未満)のうち年度末までに定年退職以外の理由で離職した職員の割合)について2020年度3.4%であり、2021年度は4.9%と増加したため、2022年度は4%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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(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	地域のお祭りやボランティア活動へ積極的に参加し、地域の方との交流活動を行う。				
(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	%

- 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	保険組合と連携して食生活の改善情報の発信、記録できるアプリ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	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

- 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	部活動に対して活動支援のための助成金の支援を行っている。				
(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	20.9	%

- 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		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	39.3	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	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	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当金庫の健康診断受診率は100%であるが、健康保険組合全体から見て1人当たりの医療費が少なく、健康保険組合の受診勧奨後の受診状況の現状と照らし合わせると治療が必要にもかかわらず受診していないケースが考えられる。高リスク者が治療を放置することで健康状況が悪化し、日常業務に支障が生じることが懸念されるため、職員の健康意識を高めることが課題である。
	施策実施結果	健康保険組合から生活習慣病高リスク者へ交付される「受診勧奨通知」を職員に送付する際、一人一人に説明し健診に行くよう促すようにしている。
	効果検証結果	2020年度の特定保健指導実施率13%に対して、2021年度は94.7%と大幅に増加した。2021年度は保健師が来庫する「訪問型特定健診指導」を導入することで各々が直接通院することなく、就業時間内に受診ができることから増加した。特定保健指導を受診することで職員の健康管理に対する意識の改善につながった。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北労働金庫

英文名：Tohoku Rokin

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

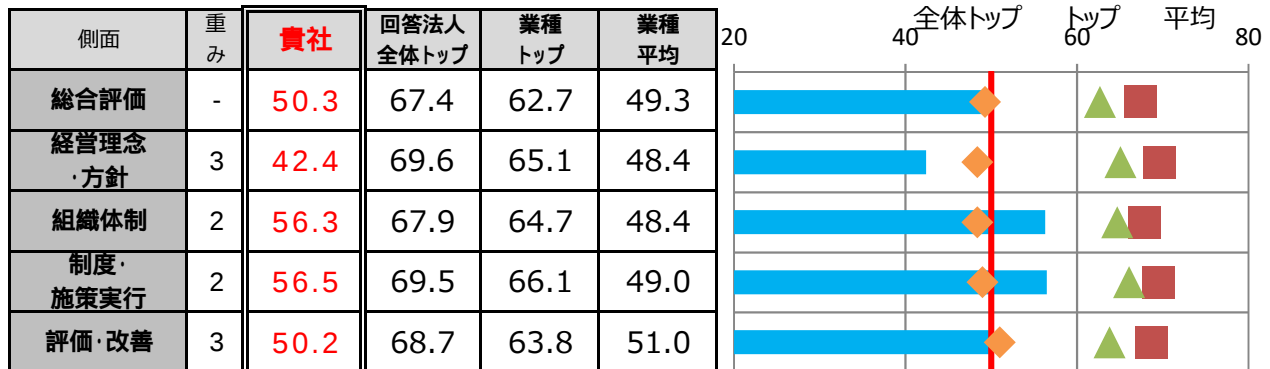
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.3 ↑5.4 (前回偏差値 44.9)

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

評価の内訳



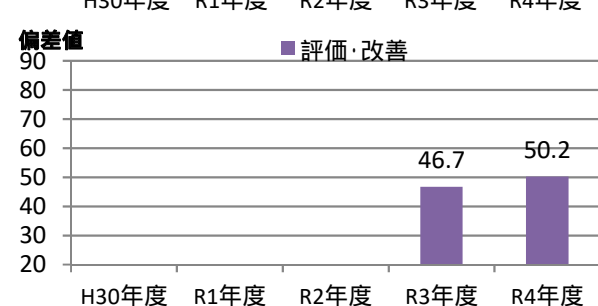
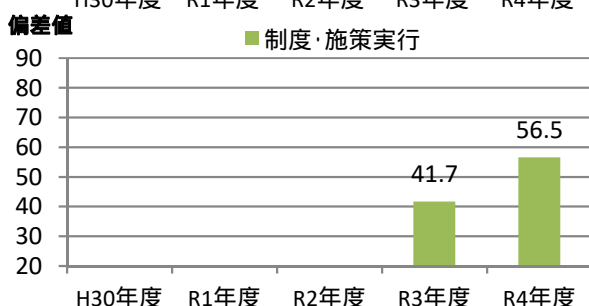
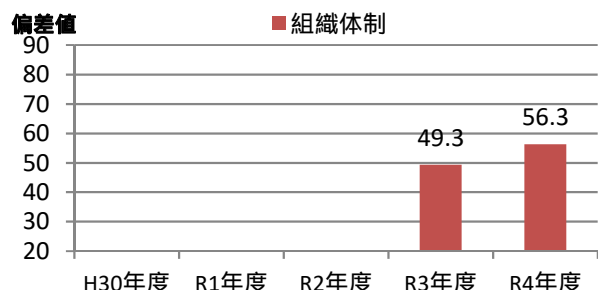
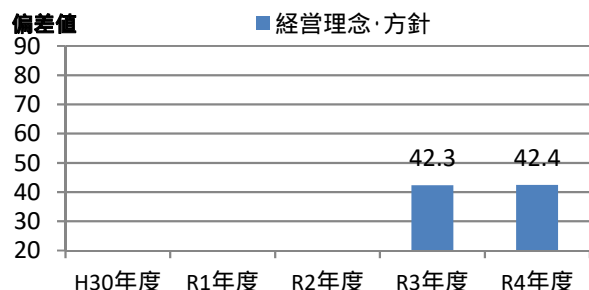
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

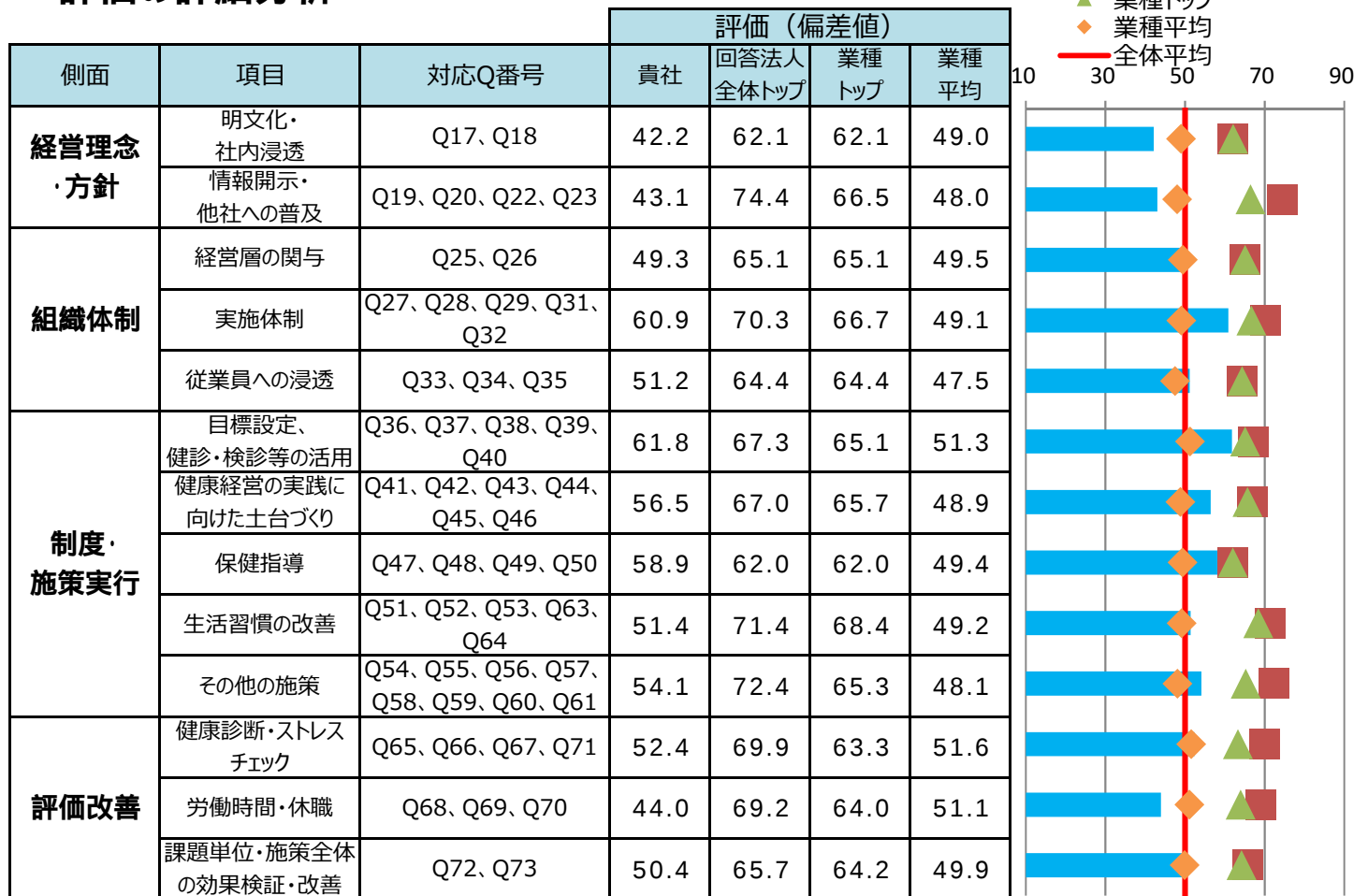
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	44.9(-)	50.3(↑5.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員一人ひとりが心身共に健康で安心して働き続けられることが必要で、健康経営を通じて、金庫の業績向上や経営の安定につなげ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	健康維持を図る目的から、労働時間の適正管理・過重労働に対する対応を進め、職員が心身共に健康で安心して働き続けることのできる職場作りを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	親睦を深め、福利厚生向上を図ることを目的に部店における弁当代等の交流補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%

- 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	健診事後保健指導時に、必要に応じ資料やフードモデルを使用し食事指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.9	%

- 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	肩腰の緊張改善を図るため、健康運動指導士によるストレッチ動画をイントラで視聴し実践する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	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	64.0	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.0	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.6	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	腎症重症化が懸念される職員に対して、年1回の保健指導のみでは受診継続や生活習慣状況の確認が不十分である。
	施策実施結果	産業医が選定した重症化リスクの高い職員に対して保健指導を行い、未受診者が主治医を持つことや治療中の職員が治療を継続すること、生活改善を取り入れることで、糖尿病性腎症の重症化を防止する。
	効果検証結果	ほとんどの未受診者が、重症化予防保健指導の最終連絡で通院継続中であることが確認でき、主治医を持つことへつなげることができた。しかし、今回通院を開始した職員は特に、通院継続が軌道に乗るまでフォローが必要であり、課題と考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

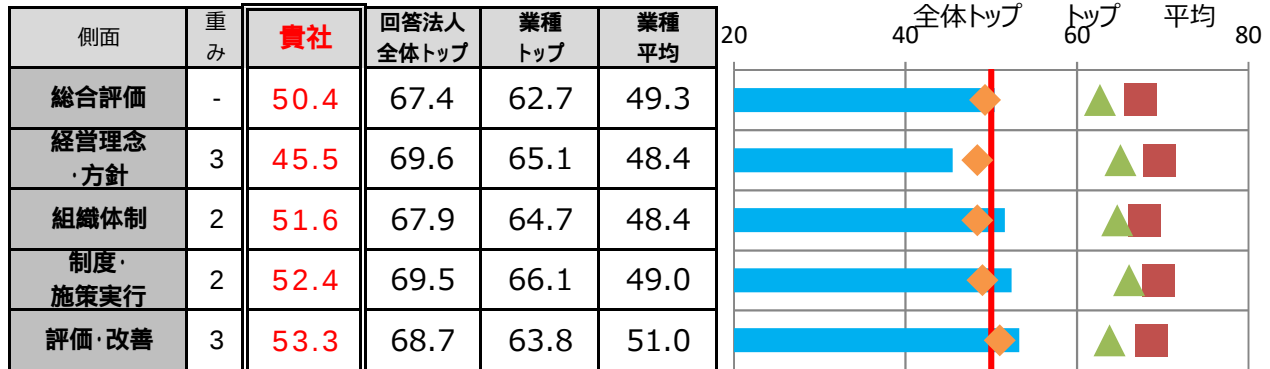
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.4 ↑1.6 (前回偏差値 48.8)

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

評価の内訳



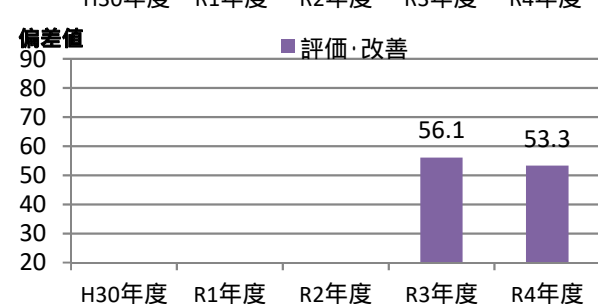
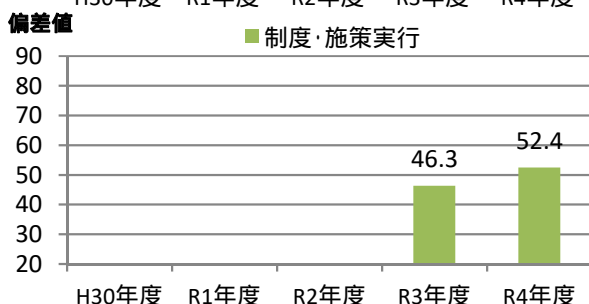
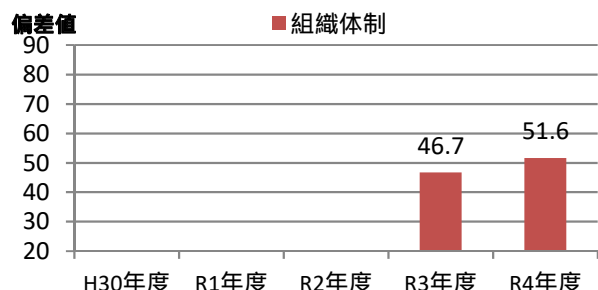
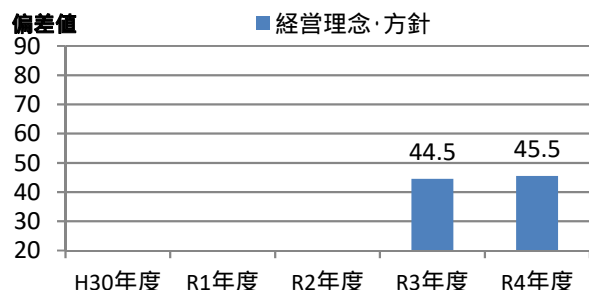
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

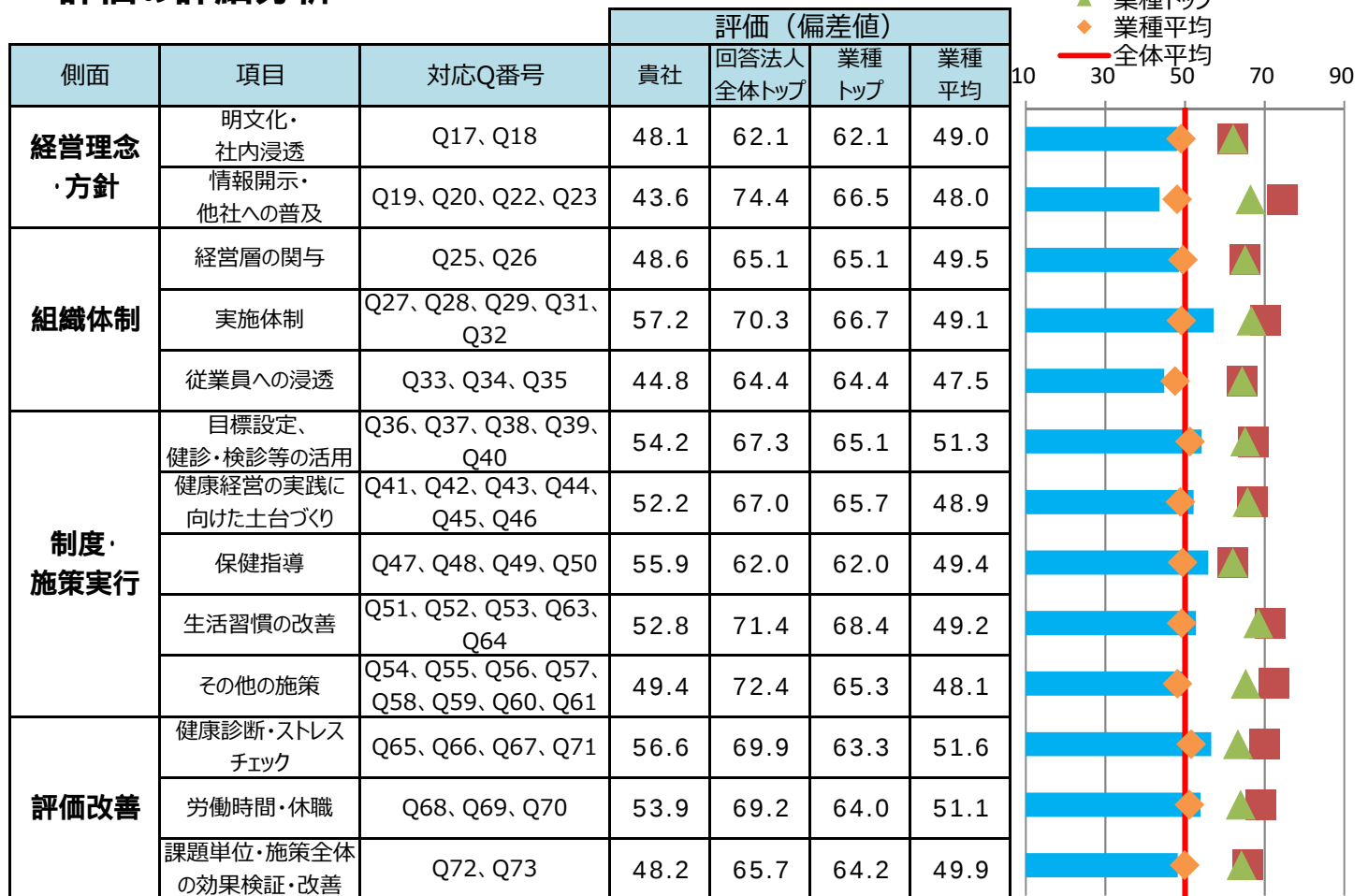
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	48.8(-)	50.4(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職員が身心ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりのため、多様化している諸課題に対処しなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	職員の身心の不調を未然に防ぐため、過重労働対策として労使専門委員会を定期的（毎月）に開催しており、時間外労働の削減等を目指す。また、定期健康診断後の再精検100%受診および禁煙率の低下に向け、具体的な施策を展開する。「健康増進強化月間」を設け、職員の自律的な健康維持増進活動を実施する。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	福利厚生制度であるカフェテリアプランにおいて、家族旅行等の金銭支援を実施。				
(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	8.9	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康強調月間の取組項目の一つに食生活改善に関する項目を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.9	%

- 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	朝礼開始前にラジオ体操を実施				
(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		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	48.1	50.0	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	49.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合によるスコアリングレポートより運動習慣比率が低いことや女性に睡眠不足の自覚が多いことがわかった。
	施策実施 結果	「健康だより」全職員に課題点を周知。課題改善のため、全職員対象に健康チャレンジの取り組みを実施し、各職員が生活改善に向けて目標を設定し取り組んだ。
	効果検証 結果	全部店で健康経営に対する意識は向上しており、健康チャレンジの参加利率は例年90%を超過している。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 生活協同組合パルシステム埼玉

英文名: seikatukyoudoukumiaipalsystemsaitama

■加入保険者: 全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

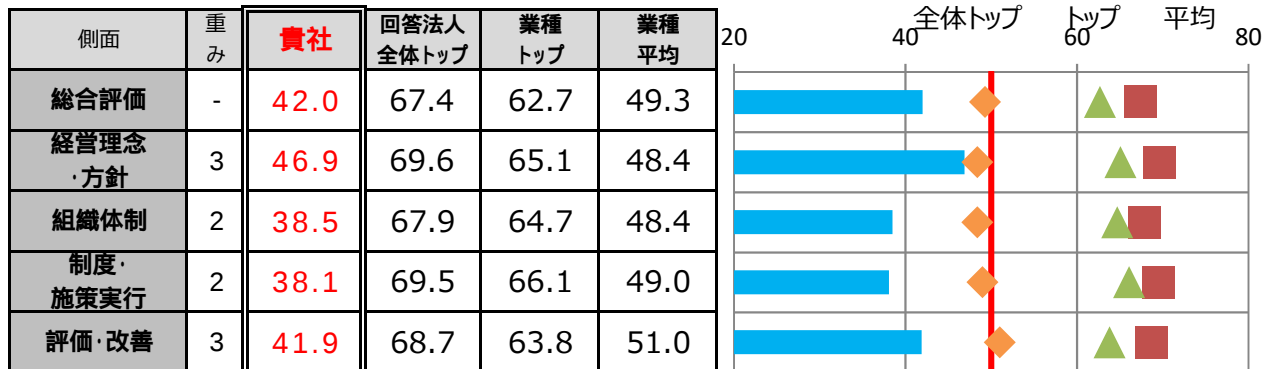
健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 3169 社中

■総合評価: 42.0 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



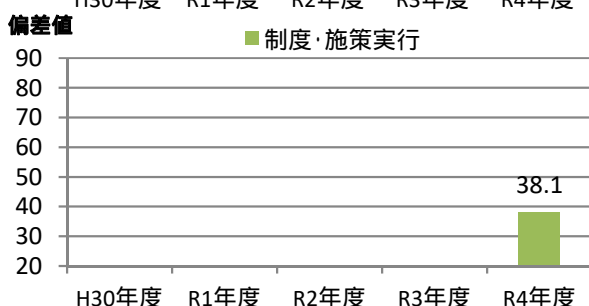
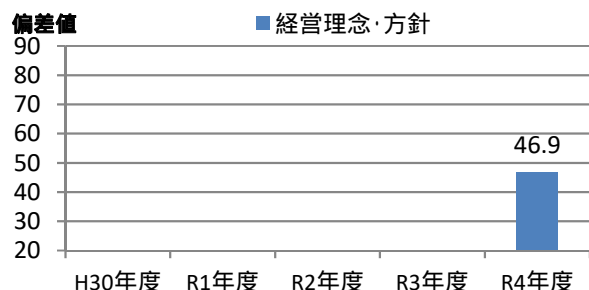
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

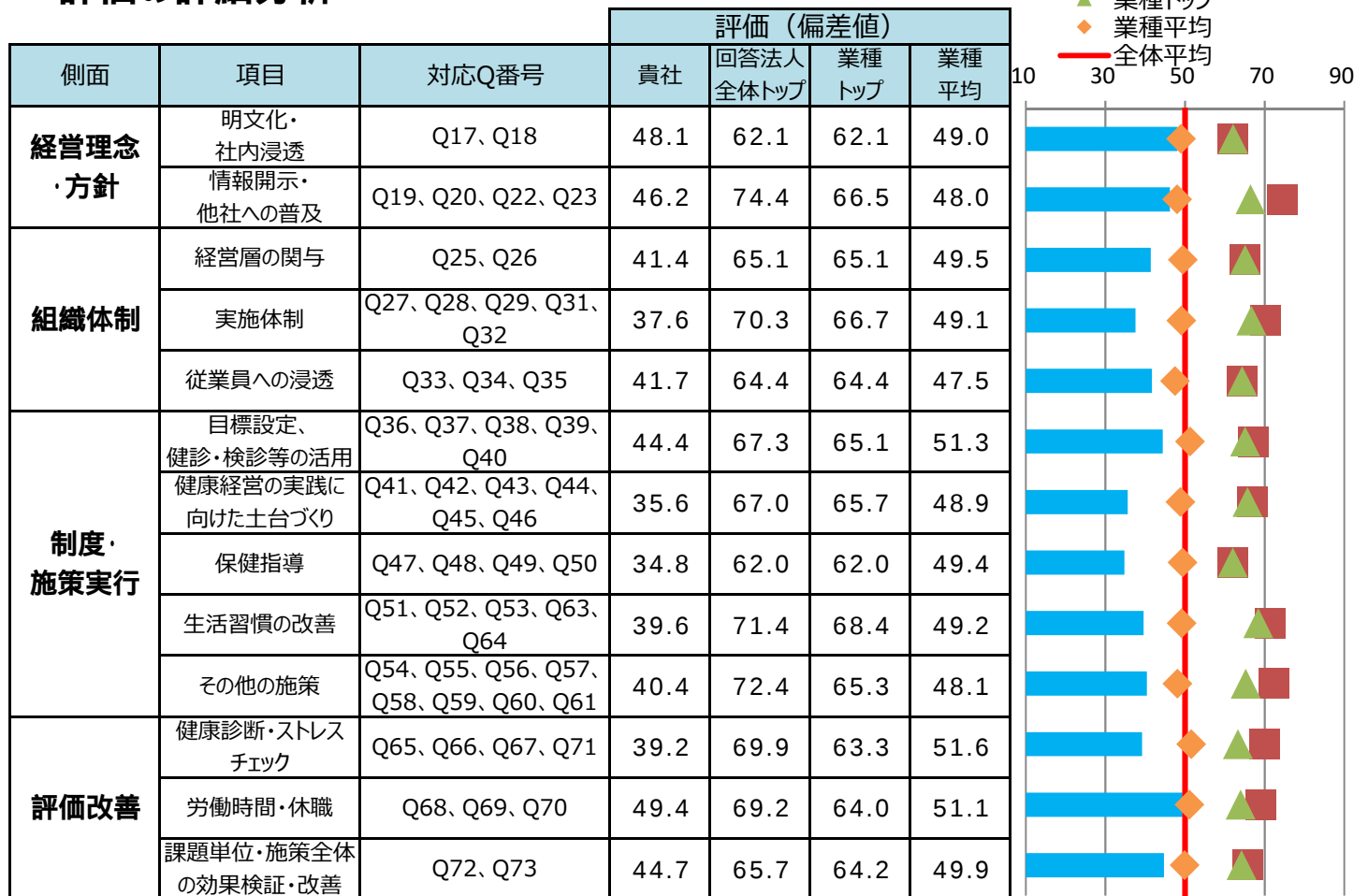
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	42.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安定した事業活動を進める上で従業員に向けて様々な研修の実施や個人が意欲的に学ぶ環境を整え、次世代を担う職員の育成をすすめることは重要である。また、休暇取得促進、健康増進・メンタルヘルスに対する取組みをすすめることで一人ひとりがワークライフバランスを保ち、心身共に健全である事で業務の質の向上を図っていくことは肝要である。
健康経営の実施により期待する効果	仕事に対する意欲の向上を期待する。また、従業員一人ひとりが自らの健康は自ら守る意識を持ちながら、心身の健康づくりに主体的に取り組むことを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.palsystem-saitama.coop

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	サッカー、釣り、キャンプ、野球、陶芸同好会があり余暇を利用して活動。年2回参加者へ定額の補助支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.0	%	(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	その他				
取組内容	各事業所で血管年齢、ベジチェック測定会を実施。日頃の野菜不足や食生活改善を促す機会になった。				
(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	アプリを使ったウォーキング大会を実施。10月、1ヶ月間の歩数競争を2021年度より実施。継続予定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	22.1	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	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	41.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ感染予防ワクチン接種が騒がれる中、従来のインフルエンザ予防接種の接種率が低下してしまうのが懸念されたため、事業所巡回健康診断（保険未加入者、35歳未満の保険加入者対象）を実施する際に全従業員希望者へのインフルエンザ予防接種を行った。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を個人で予約せず、健康診断と同日にできたのでとても助かったとの声があった。コロナ禍で個人では、予約ができにくかった事もあり好評だった。
効果検証②	効果検証結果	インフルエンザに罹った人数までは把握していないが、コロナ感染予防ワクチン接種もあり従業員の負担軽減になった。また、インフルエンザ予防接種費用の補助を行ったので全従業員の接種率は60%を超えた。
	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	コロナ禍で忘年会や送別会が行えない、運動クラブも自粛となったため、密にならずに全職員で共有できる企画として埼玉県コバトン健康マイレージアプリを活用したウオーキング大会を実施した。事業所対抗で歩いた歩数を1ヶ月間、競ってもらった。運動不足解消と共通の話題作りでコミュニケーション促進になった。
効果検証②	施策実施結果	実施後のアンケートでは、参加者の90%以上から好評の意見をもらった。さらに広げてハイキング大会を企画してほしいとの意見もあった。
	効果検証結果	参加率が全従業員にすると24%だった。また、大会後、アプリを利用してウオーキングを継続した従業員は大会参加者の53%だった。毎年、恒例行事にして参加率の向上を図り、継続利用者を増やしていきたい。実施することで従業員の健康増進と共有コミュニケーションを図っていきたい。このウオーキング大会の後、有志が埼玉県コバトン健康マイレージウオーキング企業別対抗戦に初めて参加して1位になった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：枚方市役所

英文名：Hirakata-shi Government Office

■加入保険者：大阪府市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

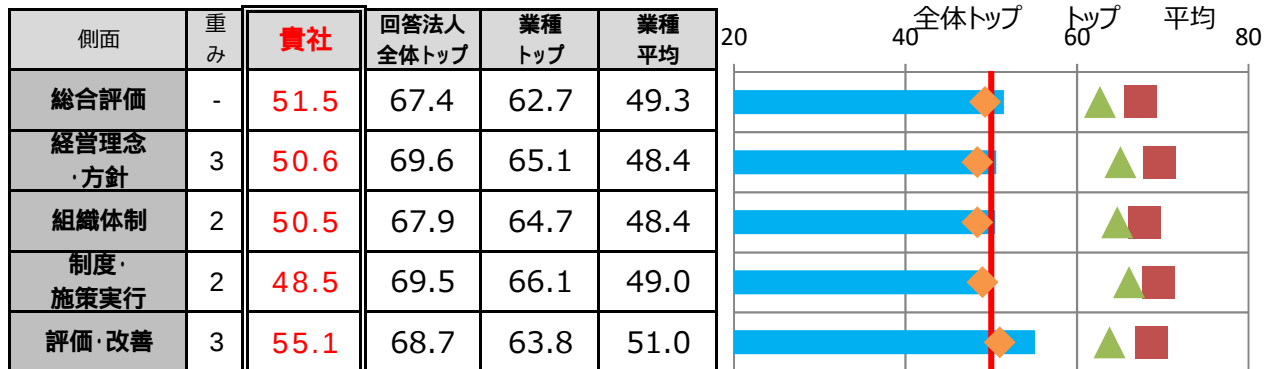
健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



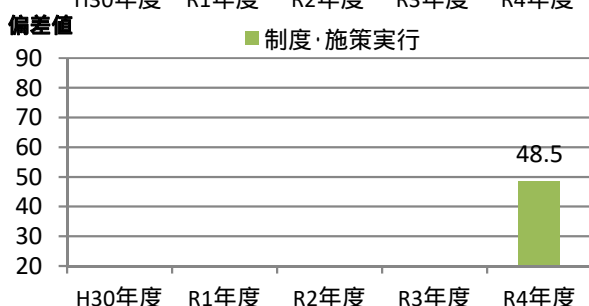
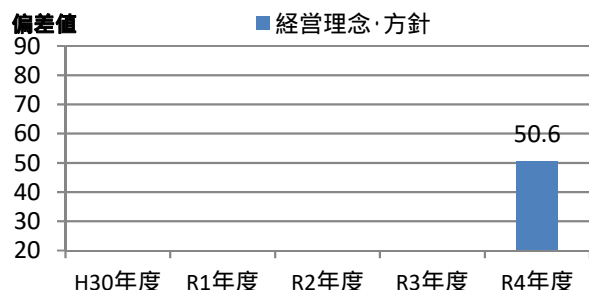
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

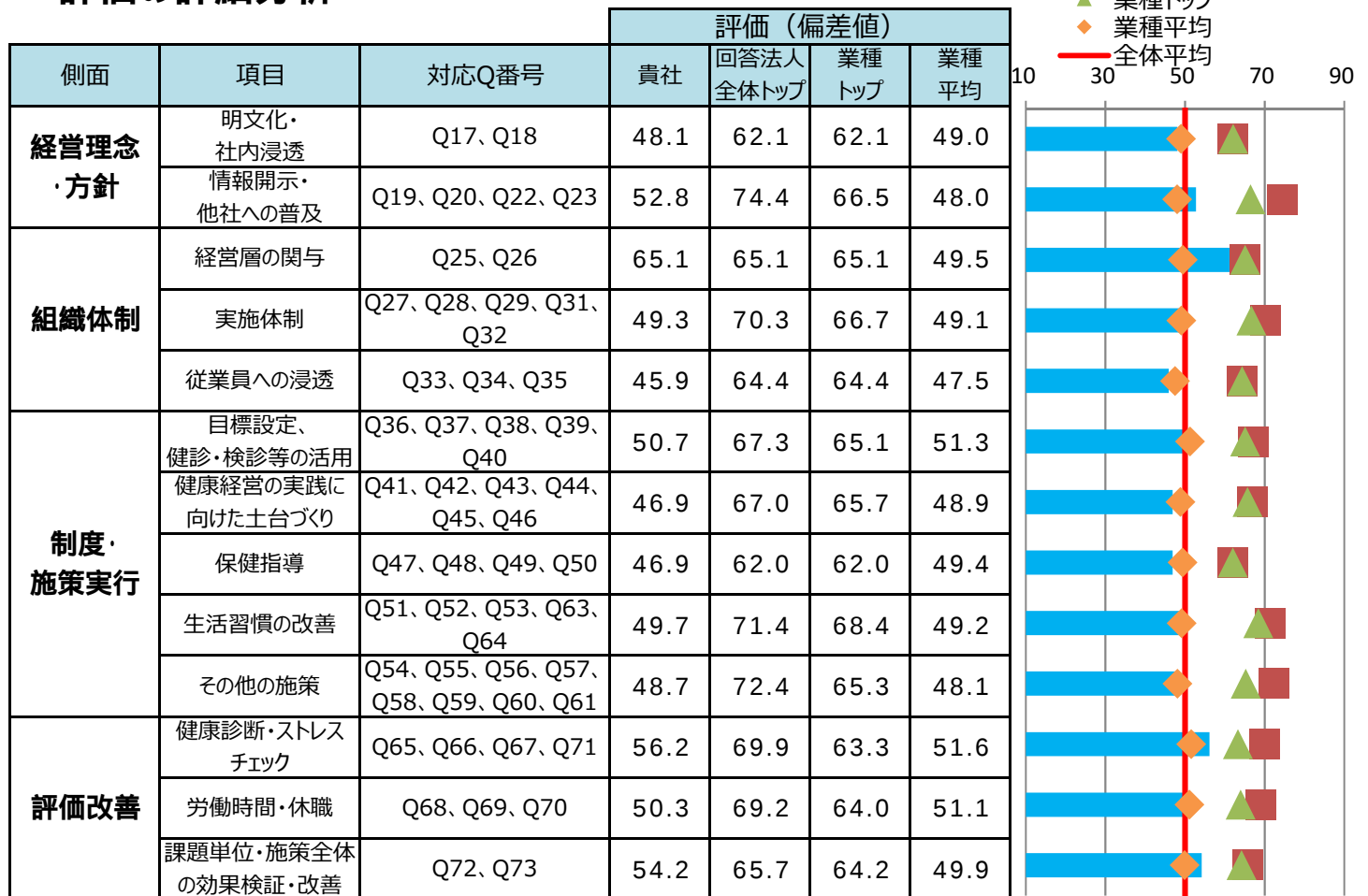
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1451～1500位
総合評価	-	-	-	-	51.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様化・複雑化する市民ニーズや本市を取り巻く諸課題に的確に対応し、より質の高い市民サービスを提供するためには、職員一人一人が心身ともに健康で、その能力を最大限発揮できることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働の縮減や休暇取得の促進のほか、定期健診の受診率向上やメンタルヘルス不調者の未然予防等の推進を図り、職員一人一人が心身ともに健康で、個性や能力を最大限発揮できる職場環境を構築することで、職員のパフォーマンス向上を期待する。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.hirakata.osaka.jp/0000046412.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	1	回	1	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内ネットワークのチャット機能を活用して職員のコミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	カロリー記録や栄養バランスの助言を得られるアプリを提供することで職員の食生活の改善を図っている。				
(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	3.3	%

- 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	歩数を記録できるアプリを提供し、職員対抗のイベントを実施することで、運動促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

- 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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	49.9	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	50.0	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	53.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間が長時間化する傾向があり、職員のワーク・ライフ・バランスや心身の健康維持等の悪化に結びついている。
	施策実施結果	長時間労働に対処するため、PCシャットダウンシステムを活用した管理職のマネジメント強化、計画年休制度による休暇取得促進を図った。また、時間外勤務が一定時間を超過した職員を対象に産業医面談を実施した。
	効果検証結果	定量的な結果としては、時間外勤務の時間数は保健所のコロナ対応業務等の影響により前年比1割以上の増加となったが、一方で、年次有給休暇の平均取得日数は前年比3.5%の増加となっており、適宜休暇を取得しながらメリハリのある働き方ができている。また、職員の意識として、ストレスチェックにおける総合健康リスクの項目の数値は前年比で97→96へと改善しており、心身面の負担は軽減されたと考えられる。
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による長期病気休暇取得者や病気休職者が増加傾向にあることから、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見に向けた取り組みによる休職者等の減少と復職支援が課題である。
	施策実施結果	常勤保健師等による職員や所属長に対するきめ細かな相談体制の構築や所属長向けラインケア研修のほか、長期病休からの復職にあたっては、本人、所属長、保健師等による協議を実施し復職の支援につなげている。
	効果検証結果	定量的な結果としては、メンタルヘルス不調による長期病休・休職者数が前年比で57人→50人（うち32人が既に復職済み）へと改善し、メンタルヘルス不調の職員減少に効果があった。また、職員の意識の観点からも、ストレスチェックの上司の支援の項目が前年比で7.7→7.8（最低0点～最高12点）へと改善するなど、所属長によるメンタルヘルス不調等の未然防止に向けた対応力の向上につながっていると考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：公益財団法人福岡労働衛生研究所

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：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

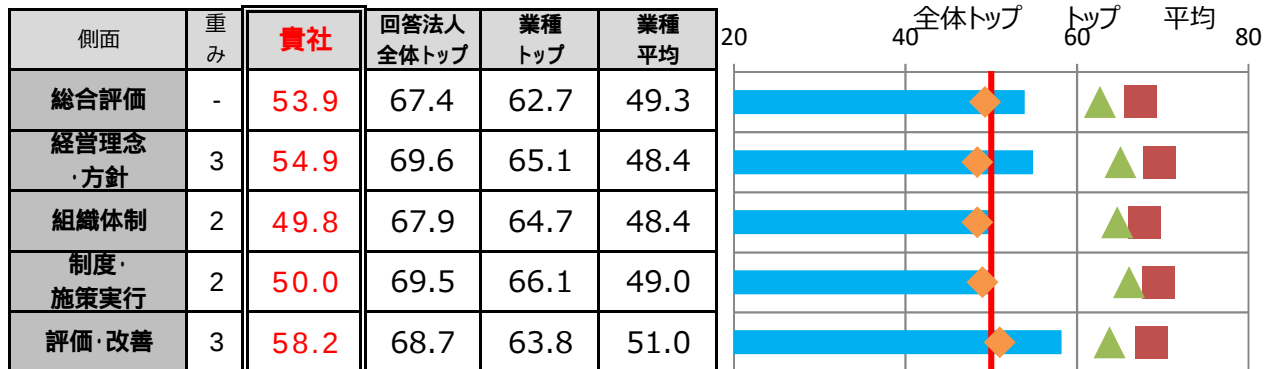
健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 53.9 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



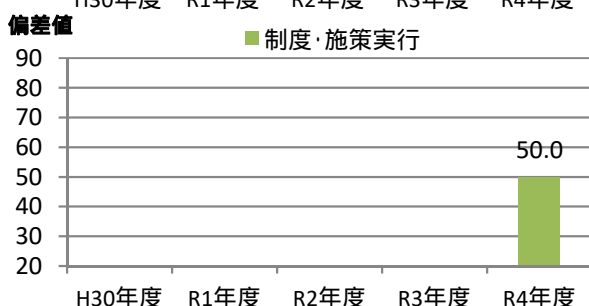
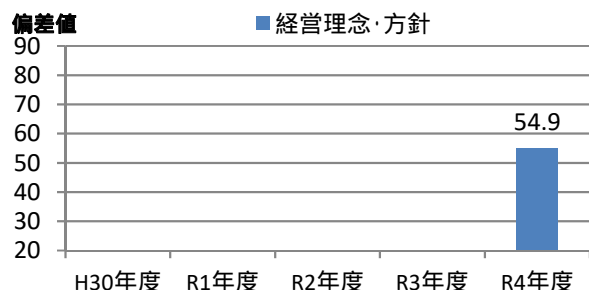
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

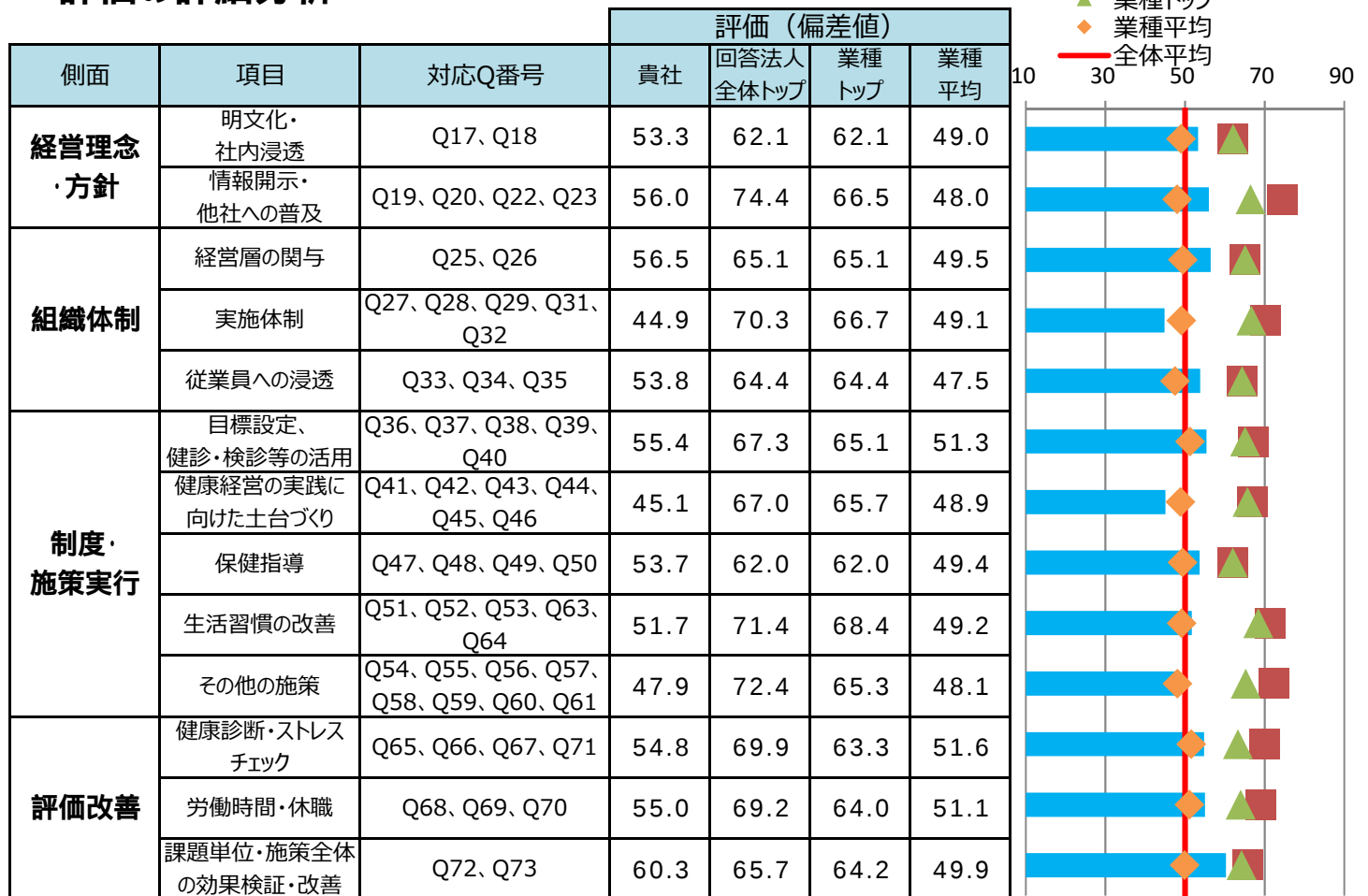
評価の変遷（直近5回の評価結果）

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 人々の健康づくりに関する事業活動を行っている中で、職員にも自分自身のこころとからだの健康に目を向けてほしいと考えている。よりよい健康に関するサービスを提供するうえで知識・技術を持った職員に健康で長く働いてもらうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健診受診率100%や喫煙率全国平均以下などの各指標の目標値を目指し、生活習慣を見直すことで職員全体の健康度がアップし、こころとからだの健康が持続していくことに期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.rek.or.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	野球部・駅伝部があり、2021年度は新型コロナ感染症で活動を中止していたが定期的な交流会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(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	その他				
取組内容	人間ドック健診時、管理栄養士による栄養指導実施する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.6	%

- 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	現在の歩数を把握し10分（約1000歩）アップを目指し9週間取り組んだ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	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	49.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.5	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新型コロナウイルス感染症拡大防止対策による健康診断の延期等が発生し、日程調整・スタッフ配置等の作業が増える可能性がある。また、同時期に新システムの導入があり、準備・システム構築・作業手順の見直し等の業務が重なり1名あたりの残業時間が増加する懸念がある。
	施策実施結果	円滑な対応ができるように新型コロナウイルス感染症マニュアルを作成した。新システム導入による業務量の把握に努めた。
	効果検証結果	爆発的な感染症拡大や新システム導入を軌道に乗せるための準備に時間がかかり、1名あたりの時間外が増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が18.6%で最新の2019年度全国平均16.7%を上回っていた。
	施策実施結果	喫煙者に対し動脈硬化測定を行い客観的な身体状況のデータを提供し、保健師による禁煙指導を実施した。
	効果検証結果	健康診断の問診の喫煙状況を集計。15.2%まで減少した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西尾信用金庫

英文名：The Nishio Shinkin Bank

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

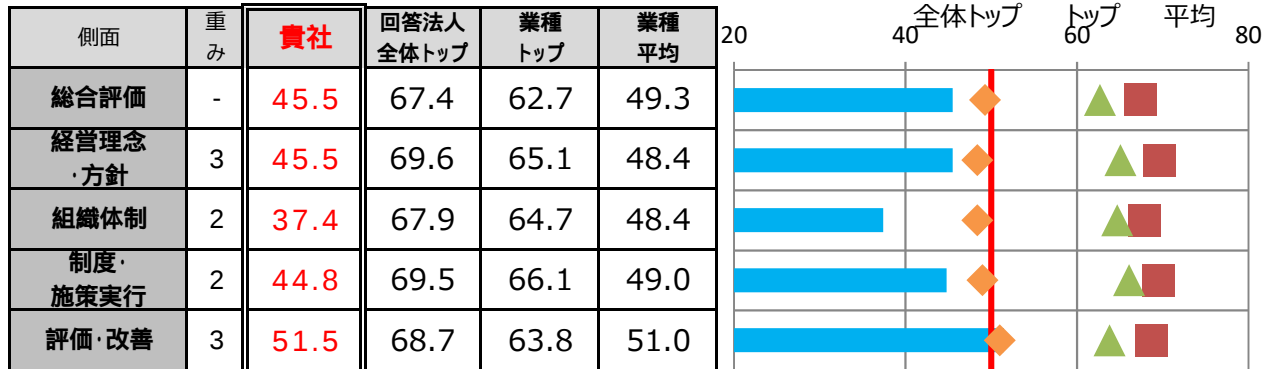
健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



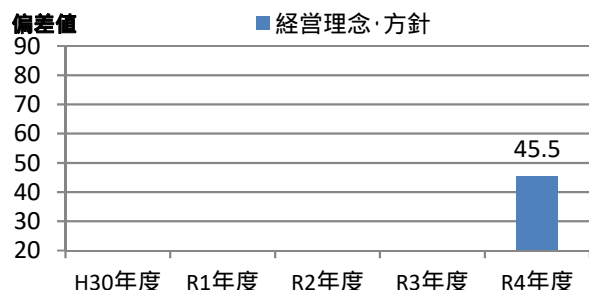
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

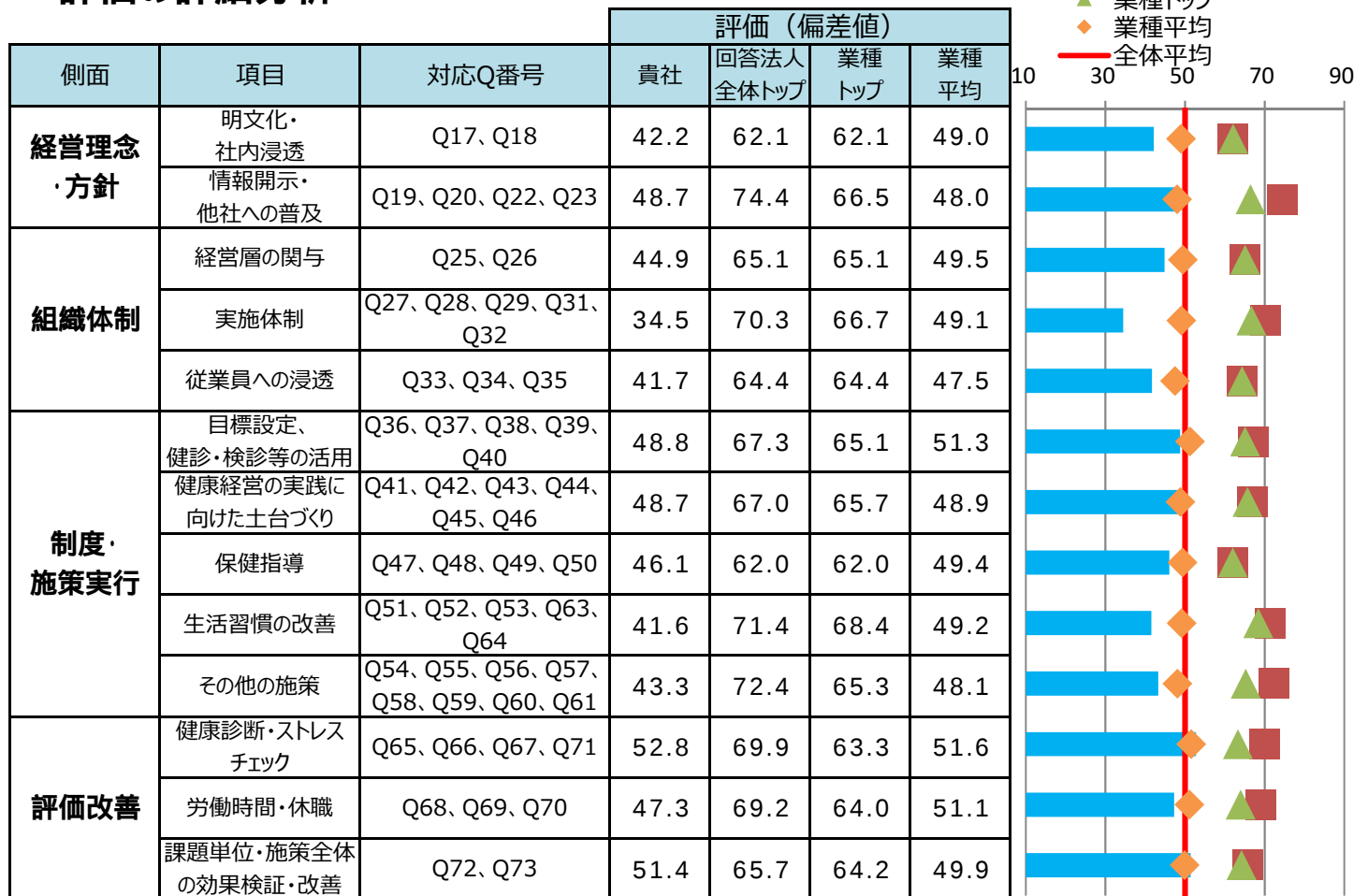
評価の変遷（直近5回の評価結果）

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中小企業のための専門金融機関として、中小企業の堅実な育成発展に努め、地域経済の健全な振興発展に貢献するためには、全職員が心身ともに健康であることが必要であり、また健康で生き生きとした働きがいのある職場づくりを推進することにより、人材を定着させることが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により健康で生き生きとした働きがいのある職場づくりを推進することで中途退職者の発生防止となり、人材定着につながることを期待している。具体的には、ストレスチェック受検率の向上（目標100％）、全職員の定期健康診断・人間ドックの実施（目標100％）、有給休暇取得率の向上（目標70％）を図ることで、年間中途退職者率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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinkin.co.jp/nishio/pdf/kenkoukeiei.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	93.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	職員間のコミュニケーション促進を目的として職員旅行を実施。				
(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	73.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	職員に対し、食生活改善に向けた愛知県信用金庫健康保険組合のアプリの提供を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

- 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	職員に対し、運動促進のための愛知県信用金庫健康保険組合のアプリの提供を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	93.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.1	49.9	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	48.7	50.0	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	48.5	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.8	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍において、職員の健康を第一に考えるとともに、当金庫は在宅勤務が困難な業種であることから、感染防止対策を徹底し、本部及び各支店の正常な業務運営を維持していくことが課題である。
	施策実施 結果	全職員にワクチン接種を呼びかけるとともに、職員、その家族及び取引先を対象とした当金庫主催の職域接種を実施。当金庫以外の接種会場での接種も含めて、職員の接種人数は746人（接種率94.4%）となった。
	効果検証 結果	職域接種実施以降、業務停止などの事業への悪影響を回避できていることから本部及び各支店の正常な業務運営を維持できている。また、職域接種を通して職員の感染防止意識が高まっており、取引先を含めた感染リスク低減に一定の効果があったと思料される。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: みやぎ生活協同組合

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: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

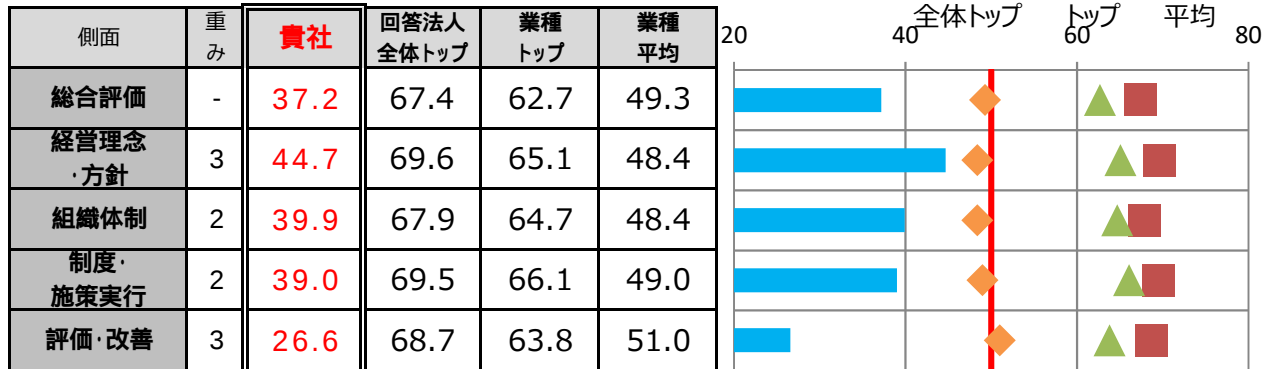
健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 3169 社中

■総合評価: 37.2 (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。

評価の内訳



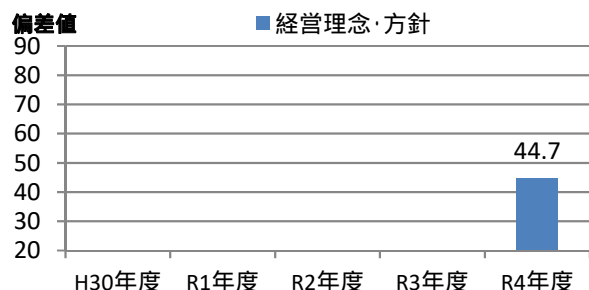
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

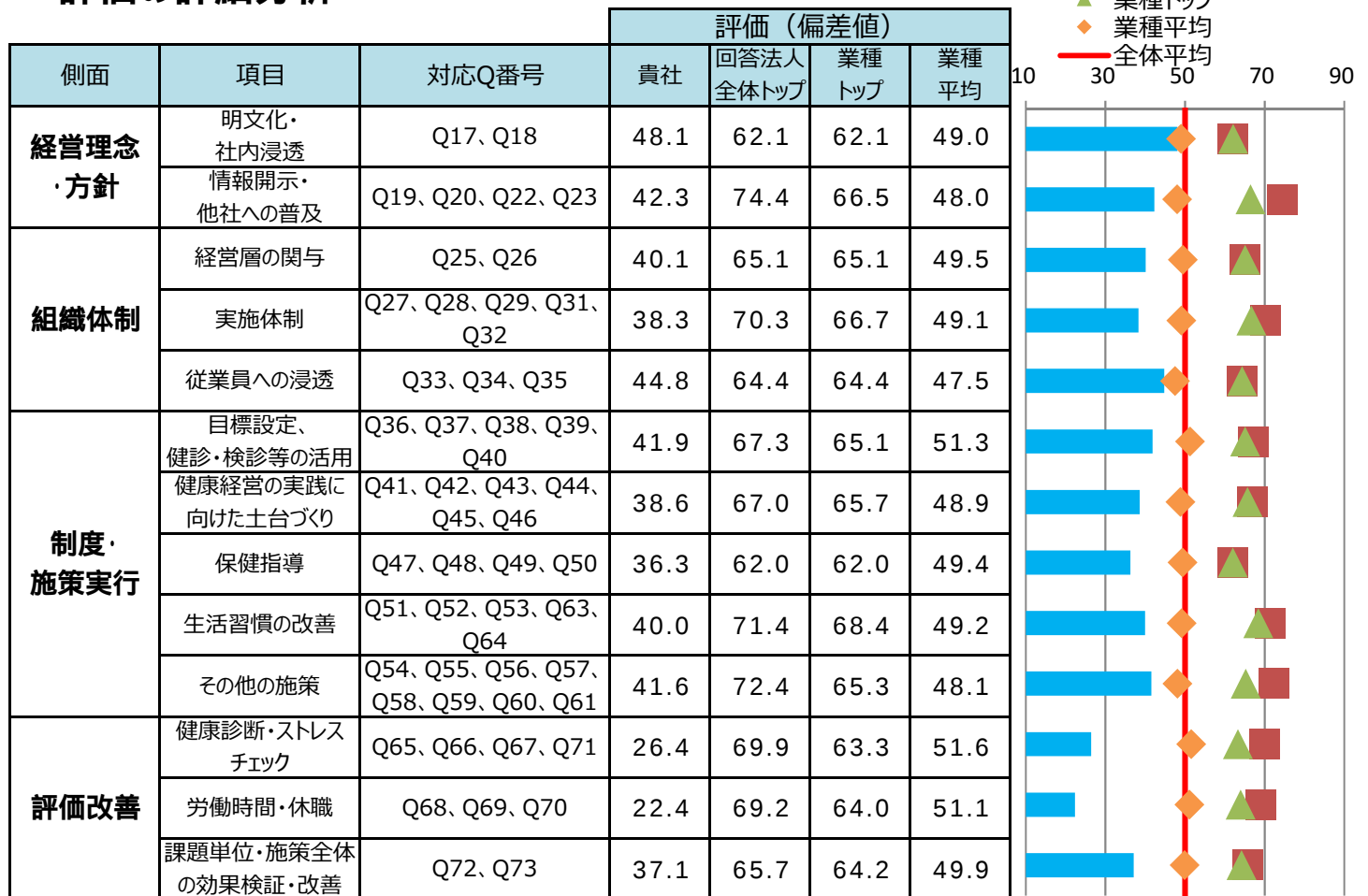
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	37.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中でノウハウや技能を持つ職員に健康で元気に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の大きな課題です。
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ます。具体的な目標として入協した職員の5年後定着率80%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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.miyagi.coop/about/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	各事業所、事業部単位の忘年会や新年会参加に対し、費用補助をおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	減塩対策に塩分計を使用。きのこ類や根菜を多く使用し主菜は肉と魚を交互にしてバランスに配慮している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	1日2回午前午後で全職員ストレッチ体操を実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.9	49.9	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	37.4	50.0	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	40.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	労災における転倒事故が年々増えており、特に「骨折」の増加により休業期間が長期化する傾向が顕著である。定年年齢の延長や再雇用促進から職員の高齢化も大きな要因と考えられている。転倒事故の防止、および重症化をさせないためにも、体力や筋力を付けるための取り組みが重要と考えた。
	施策実施結果	従来からおこなってきたストレッチ体操は主に頸腕予防目的だったため内容を見直した。産業医のアドバイスをいただき、バランス力、筋力をつける動作を多く取り入れ新たに「健康体操」としてリニューアルした。
	効果検証結果	各事業所にポスターと音源CDを配付し、さらに誰でもいつでもどこでもできるように動画もアップした。実施後の評判は良く、各部の安全衛生委員会や部内報でも職員の感想を紹介することができた。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：島田掛川信用金庫

英文名：SHIMADA KAKEGAWA SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

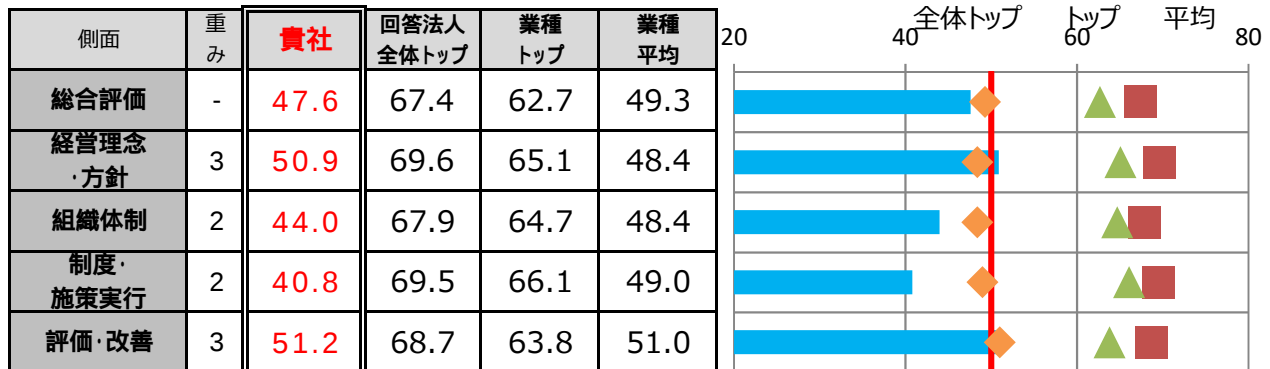
健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.6 (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。

評価の内訳



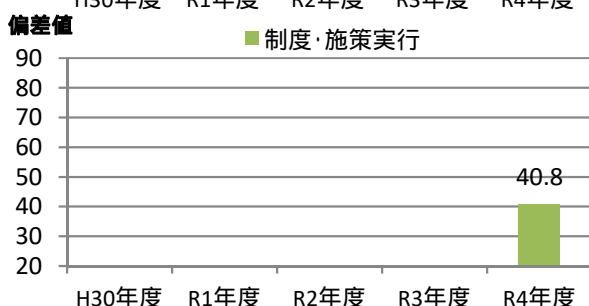
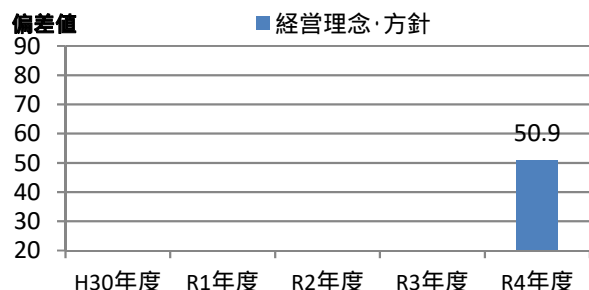
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

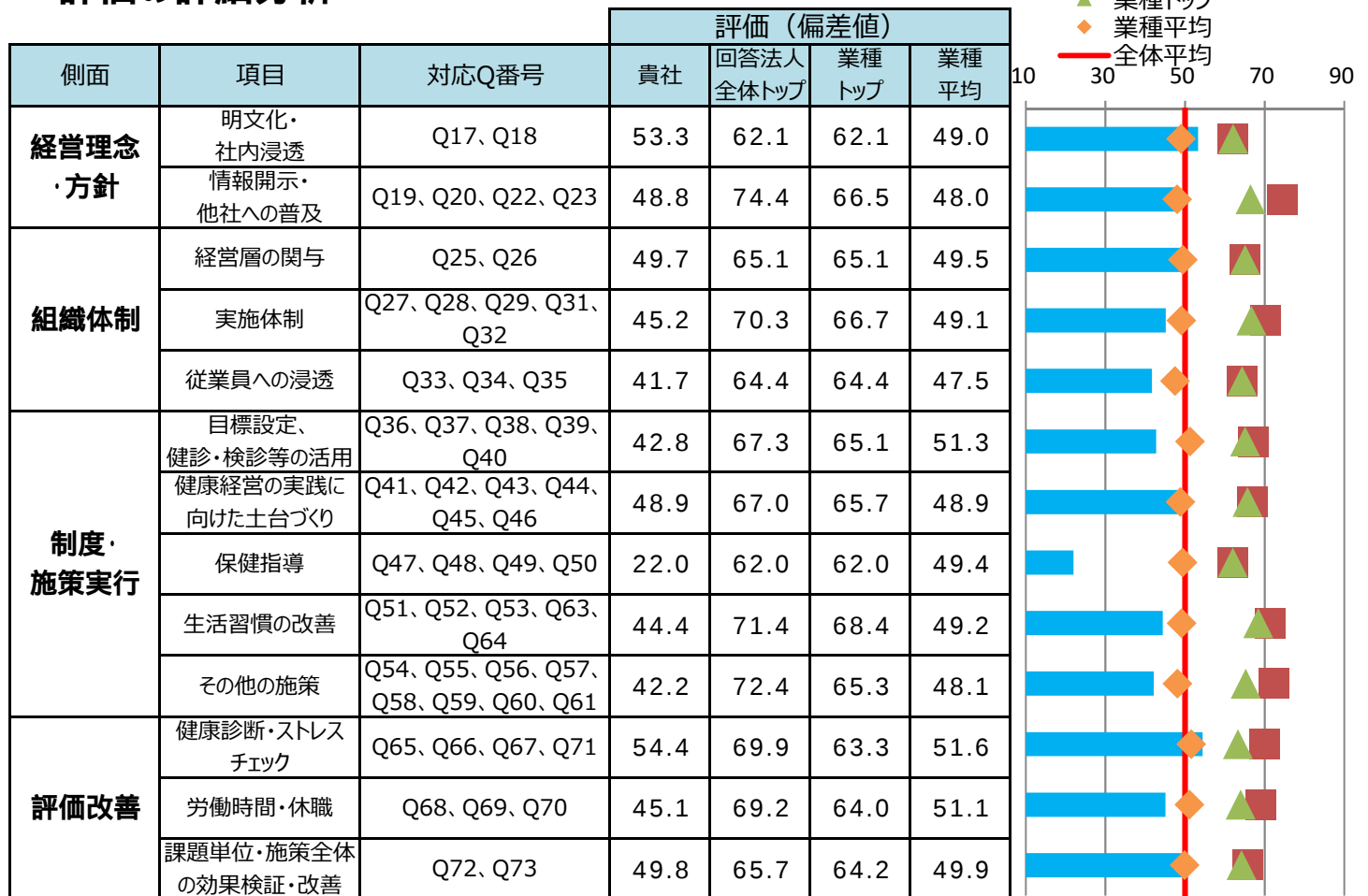
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当金庫の正職員における女性従業員比率（令和4年9月現在）は48.3%を占めており、役席における女性の比率を増加させ、多数な意見を取り入れることにより、組織の活性化に繋げることが課題である。また、昨今では本人や家庭に起因するメンタル不調も問題であり金庫としてワークライフバランスを推進するため、男女区別なく、有給休暇を取得しやすい環境整備の実施が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化を図ることで、多様な意見が反映され、働きやすい職場環境が実現するとともに私生活の充実により職員の個性、能力が発揮され地域の発展に貢献できる。（女性役席比率の向上 R4年7月末の女性役席比率22.6%をR8年3月までに25.0%とする。有給休暇取得率の向上 有給休暇取得率60%以上を達成する。（R4年3月現在：61部店中、未達12部店）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sk-shinkin.co.jp/profile/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	52	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	運動部（野球部、サッカー部他）への金銭面での支援や自社で所有している野球場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		%	(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					
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	ウォーキングチャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.3	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.5	49.9	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	52.2	50.0	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	36.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	28.3	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	職員が能力を存分に発揮するためには、私生活の充実が重要であり、ワークライフバランスの推進が欠かせない。現状の取組みにより労働時間の適正化は図られてきているものの、残業時間や有給休暇については、職位や担当係により濃淡がはっきりとしている状況。今後も取得率の向上と合わせて平準化への取組みが課題と捉えている。
	施策実施結果	令和3年度より勤怠システムを導入し、ノー残業日を年24日、2月8月にノー残業週間を設定し、部店別の残業時間を半期毎に公表。有給休暇は連続休暇5日間の取得及び上期、下期各2日間の計画的取得を行った。
	効果検証結果	ノー残業日の実施は61部店中、57部店が24日間を完全実施、93%の実施率となり、平均所定外労働時間は、コロナ禍による要因もあるものの2021年度5.0時間/月と対前年比2.6時間減少。また、連続休暇5日間については止むを得ない理由があるものを除き100%実施されており、平均年次有給休暇取得日数は、2021年度13.1日と対前年比1.3日の増加となった。
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	2019年度インフルエンザ罹患者が28名発生し店舗においては補充人員が必要な事態の発生があり感染防止が課題となっていたところ、2019年度末に新型コロナウイルス感染症が発生し感染症BCPの見直しやワクチン接種体制の確立が課題となった。2020年シーズンにおいては混合感染防止のためにインフルエンザ対策が必要となった。
	施策実施結果	インフルエンザについては2020年度よりワクチン金銭補助を実施。翌年度については、職員へのマスク配布やコロナワクチン接種時、勤務扱い、副反応時、特休扱いとした。また、感染症BCPの改正を行った。
	効果検証結果	インフルエンザワクチンについては、2020年度410名・接種率49%、2021年度250名・接種率30%が接種を行い、両年度ともに感染者の発生報告はなかった。コロナワクチンについては2021年11月末で2回接種者は96%に達した。副反応特休の利用率は、延べ1492回の接種に対し293日。利用率19%であった。基本的な感染対策や消毒の実施等は、完全に習慣化されている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: EY税理士法人

英文名: Ernst & Young Tax Co.

■加入保険者: EY Japan 健康保険組合

非上場

■所属業種: 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

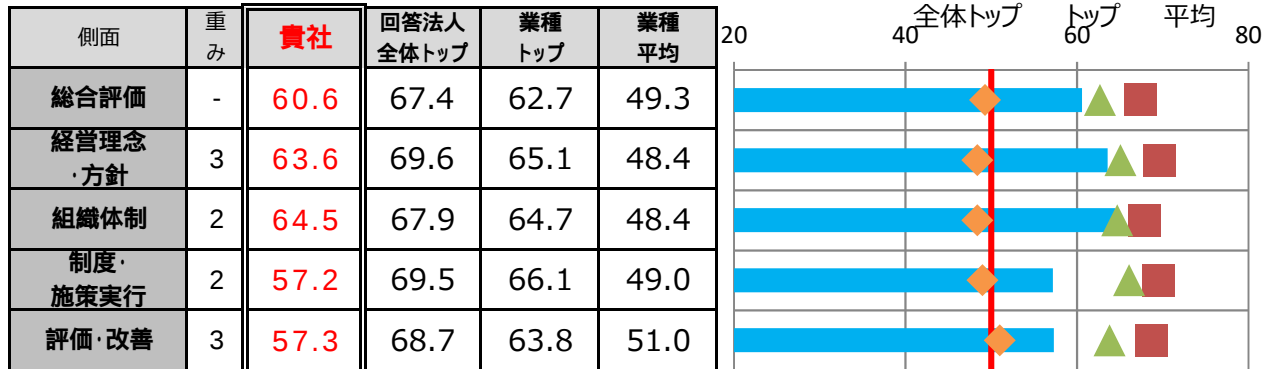
健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.6 (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。

評価の内訳



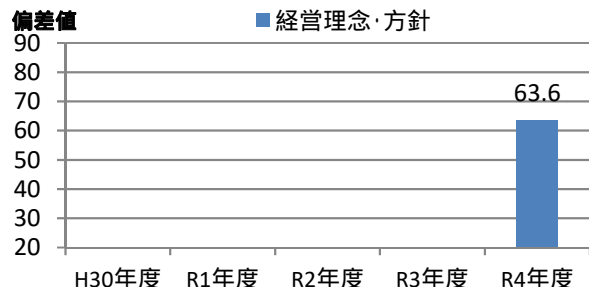
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

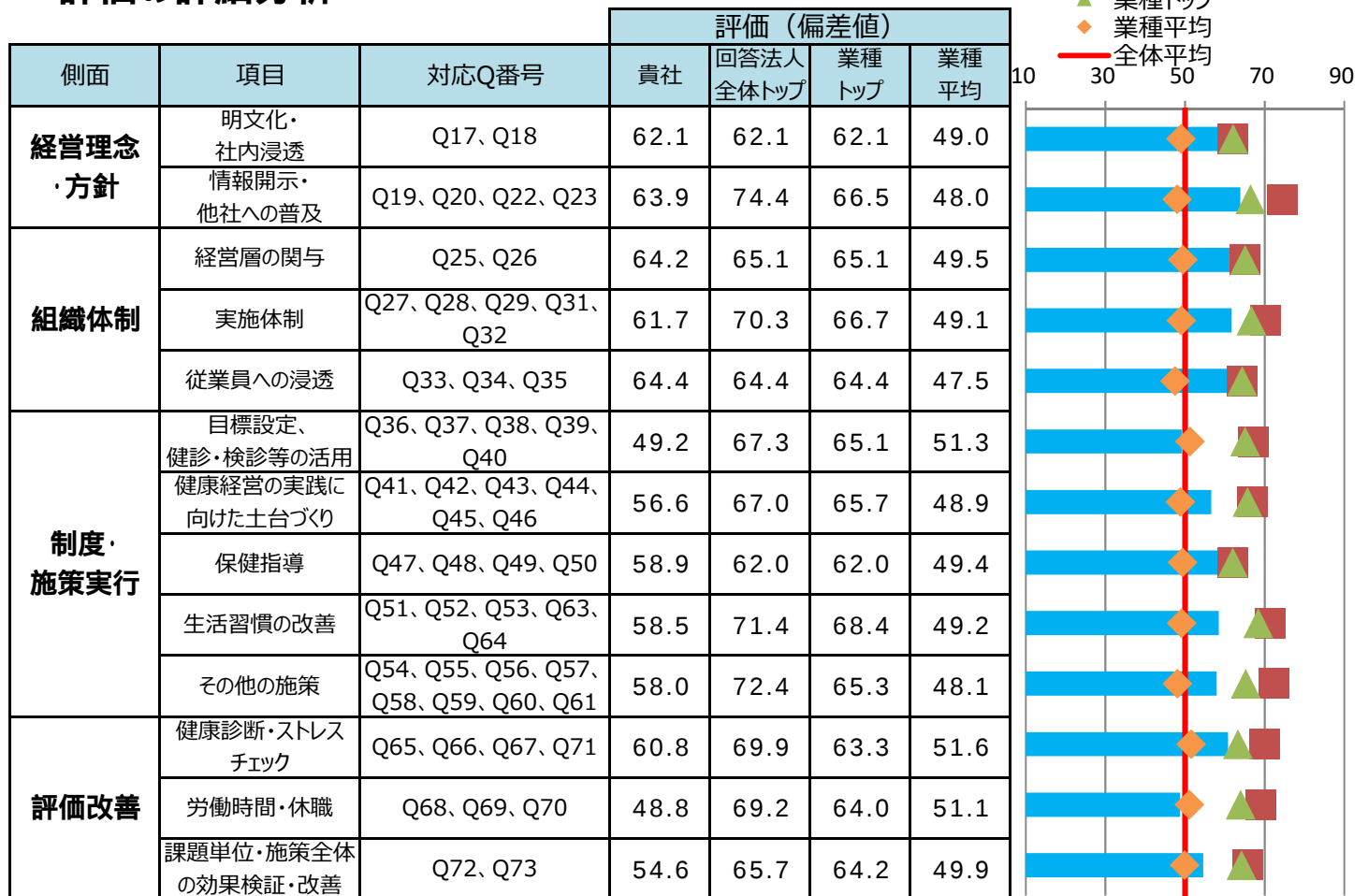
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	451~500位
総合評価	-	-	-	-	60.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 EYは「Building a better working world~より良い社会の構築を目指して」というパーパスを掲げ、ステークホルダーであるクライアント、社会などに対し長期的視点でのプロフェッショナルサービスを提供している。そのために自社メンバーがwell-beingであり、健康で安全に働くことができ、能力を最大限に発揮し、高い成果を上げるチームをつくることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定期健診結果、長時間労働者発生率など様々な健康関連データをふまえた総合健康管理指数を策定し、総合リスク21点以下というKPIを設定している。指数の改善を図ることで、メンバーが健康を含めたWell-beingを実感しながら働くと共に、DE&Iや働きやすい環境づくりも組み合わせてひとりひとりが最大限に能力を発揮し、プロフェッショナルファームとして高い成果を上げるチーム作りに繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ey.com/ja_jp/long-term-value/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	40	回	20	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	27	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	独自の働き方ルールを定め、フレキシブルかつコミュニケーションの質を保つバランスを意識した働き方を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	ダイエットや食生活の改善希望者に向けて栄養士からアドバイスを受けられる食事管理のサポートアプリを導入				
(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	オフィス設計として、昇降式デスク、立ち会議ができるスペースなど運動量を自然に高める仕組みを入れている				
(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		%
限定しない	○	全従業員の	21.7	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	49.9	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	56.3	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	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	55.2	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	人的資本により、無形のサービスをクライアントに提供するプロフェッショナルファームとして、人が宝であり、互いを尊重・信頼し、安心して働ける環境をつくるためDiversity, Equity & Inclusivenessの概念の浸透と実践を図ってきており、職場の心理的安全性も高い水準にあるものの、まだ無意識の偏見が存在する部分が若干あり、多様性の高い企業形態を目指して更なる推進が必要である。
	施策実施結果	全メンバー参加のタウンホールミーティングにて経営層からその重要性について啓発すると共に、人事各セクションにおいて積極的かつ具体的な取り組みを行った。
	効果検証結果	定期的なサーベイの2022年7月結果にて、2021年7月と比較して「日々接する人たちから受け入れられ、サポートを受けていると感じる」と回答した割合が76→80%へと4%増加、「周りの方と違う意見を持っていたも他の方とシェアできる環境があると感じている」と回答した割合が70→75%へと5%増加した。また、「職場環境にはありのままの自分でいられる雰囲気がある」との回答が66→76%へと10%増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の拡大により、メンバーの安心・安全を守るという観点は健康上においても事業の継続上でもプライオリティの高い課題となった。その中でEYは、感染拡大防止とビジネスの継続を両立しつつ、メンバー、家族、クライアントの安全と健康を最優先とするための対策が求められることとなった。
	施策実施結果	対策本部を設置し、出社・クライアント訪問等のルールを定めると共に、陽性時・濃厚接触時対応フローを整備し、メンバーと家族を対象にワクチン職場接種を行い、感染および重症化リスクの低減を図った。
	効果検証結果	EYグループ全体でのべ約18000名に職場接種を行うと共に、接種会場に来れないメンバーに対しても接種しやすい環境整備を行った。メンバーからは職場接種実施について感謝の声が多数寄せられた。対策の総合的な結果として、2021年度において社内クラスターの発生なし。ビジネスの継続性に大きく支障をきたすような状況も確認されていない。また、陽性者に対して産業医の復職時面談を実施し心理的安全の確保に寄与した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：遠州信用金庫

英文名：THE ENSHU SHINKIN BANK

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

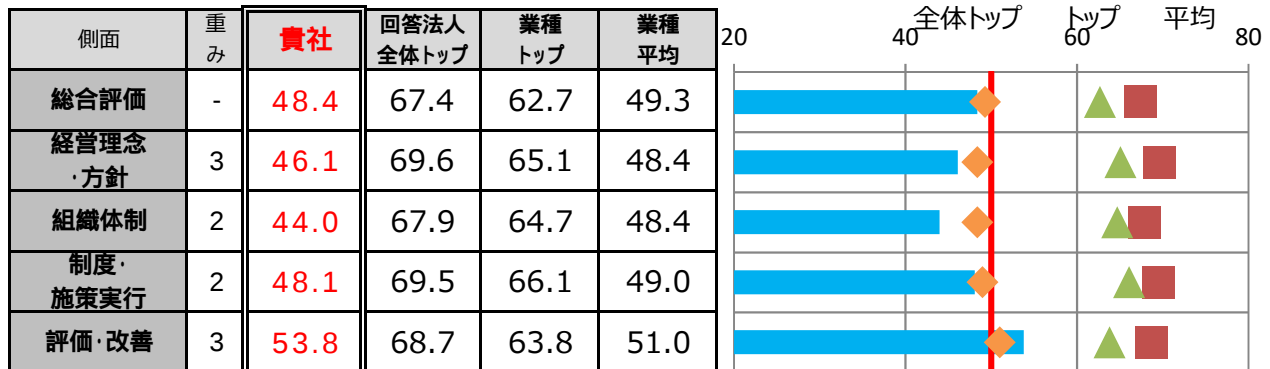
健康経営度評価結果

■総合順位： 1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価： 48.4 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



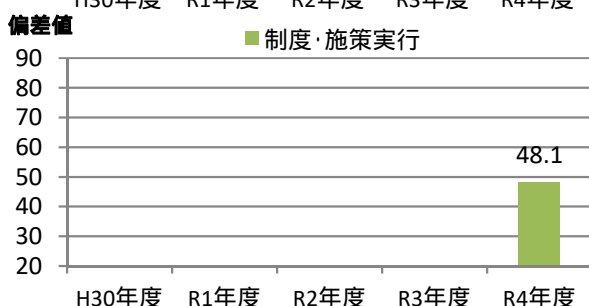
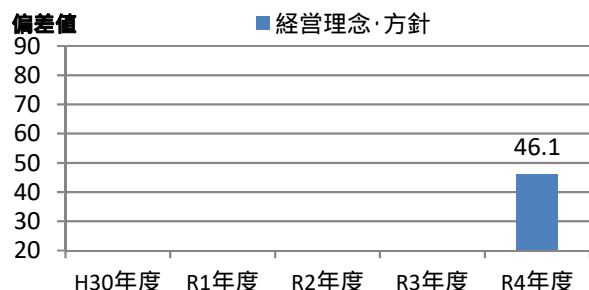
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

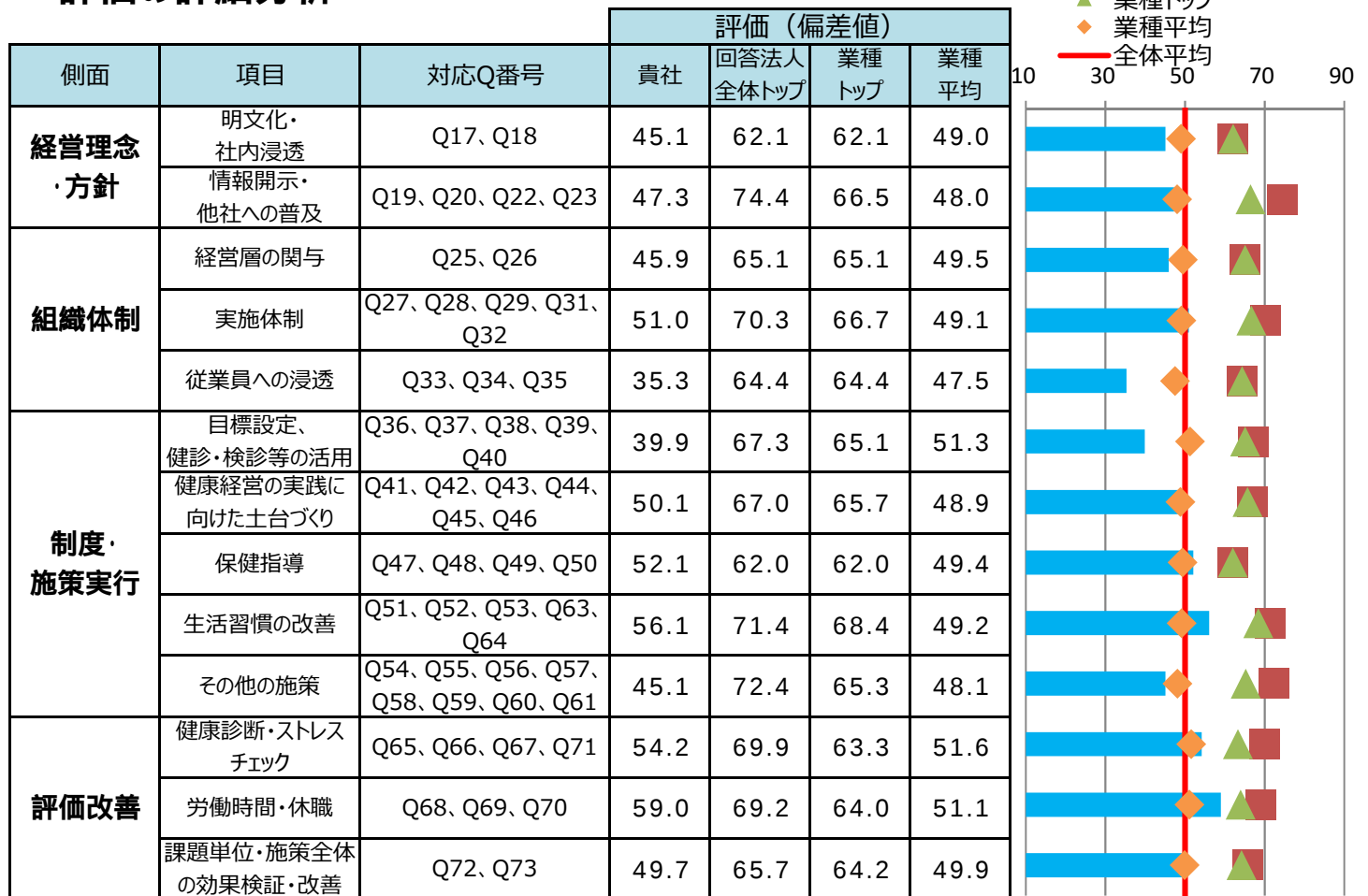
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	48.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 金庫職員の平均年齢は42歳であり地域社会の繁栄に貢献するためには安定した技能とノウハウを持つ中高年層の健康維持が不可欠である。その実践のため生活習慣病予備軍のヘルスリテラシー向上と生活習慣改善が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員が長い期間健康を維持することで仕事上の高パフォーマンスとプライベートの充実を期待したい。そのためには生活習慣病予備軍である特定保健指導対象者の健康リテラシー向上が不可欠。よって健康の保持に努める必要性のある対象者の特定保健指導受診率（昨年度59%）を今年度70%とし、最終目標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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	業務用スマートフォン導入により業務効率化のほか社内コミュニケーション活性化に役立っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健保組合の健康増進WEBアプリの基本機能「日々の記録」にて自身が取組む改善項目を設定しチェック可。				
(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	77.3	%

- 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	健保組合が運営する健康ポータルサイト「PepUp」による「しんきんけんぽウォーキングチャレンジ」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	48.2	%

- 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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	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	51.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.6	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健保組合が実施する健康データの分析結果より、BMIと腹囲は健保全体と比較し肥満傾向にあり、糖尿病リスクの数値であるHbA1c、空腹時血糖値は偏差値50を下回っている。特に生活習慣病リスクの高い職員の重症化防ぐため特定保健指導受診対象者のヘルスリテラシー向上を目的として特定保健指導の受診率増加が必要である。
	施策実施結果	・前年度特定保健指導対象者が次年度も対象となった場合、特定保健指導を受診するよう個別推奨を実施。 ・人間ドック受診後、上記対象者に今年度対象となったかの確認と再受診推奨を実施。
	効果検証結果	特定保健指導受診率が2020年度は51.1%から59.5%と8.4%増加し健康年齢の差（実年齢と健診結果に基づくカラダ年齢との差）が0.2歳改善した。しかし依然BMI・腹囲・HbA1c・空腹時血糖値は健保組合の平均値を下回っており、今後も個別に特定保健指導受診を促すことで受診率70%以上となるよう更なる改善を推し進めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	国を挙げて禁煙施策が推奨されている中、弊金庫では喫煙者が年々減少傾向（2020年度：22%、2021年度：21.6%）にあるが依然20%を超え健保組合の平均を超えている。喫煙は本人の生活習慣病リスクを高めるだけでなく、非喫煙者の受動喫煙の観点からも更なる改善が必要である。
	施策実施結果	2020年4月に改正健康増進法を踏まえ「全店舗敷地内・屋内全面禁煙」・「就業時間内禁煙」を開始した。また禁煙支援の一環として禁煙希望者を募り「禁煙セミナー」を実施した。
	効果検証結果	「全店舗敷地内・屋内全面禁煙」・「就業時間内禁煙」開始前の2018年度（喫煙率23.9%）と比較すると大幅な改善が図られているが2021年度も依然喫煙率は20%を超えている。今年度初めて実施する「禁煙セミナー」と合わせ個別の専門家による禁煙相談を織り交ぜ喫煙率を静岡県下の喫煙率18.5%となるよう改善を推し進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 多摩信用金庫

英文名: The Tama Shinkin Bank

■加入保険者: 東京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

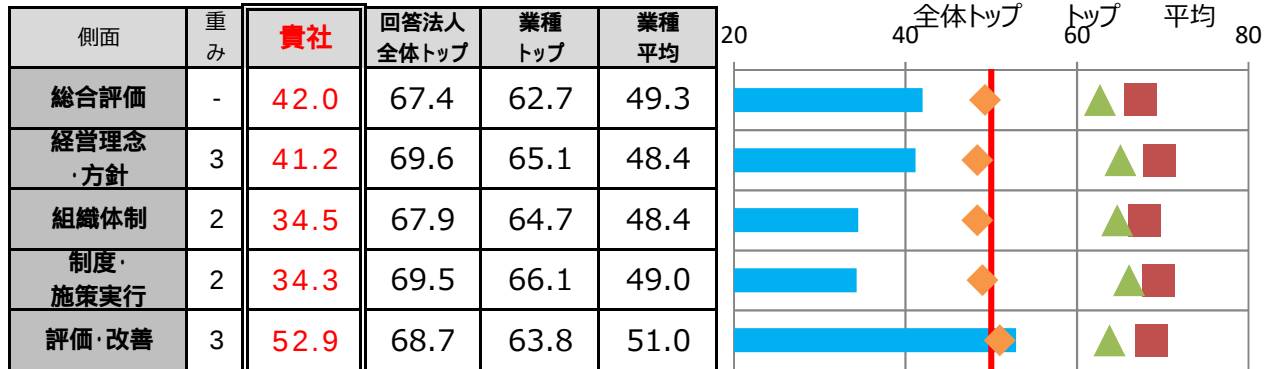
健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 3169 社中

■総合評価: 42.0 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



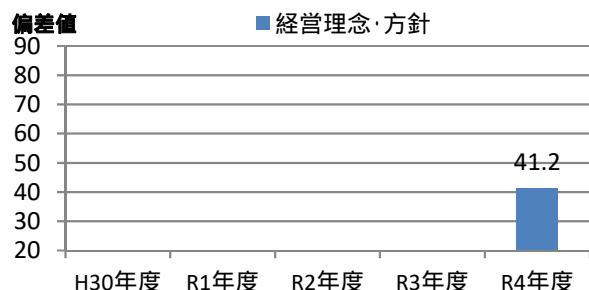
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

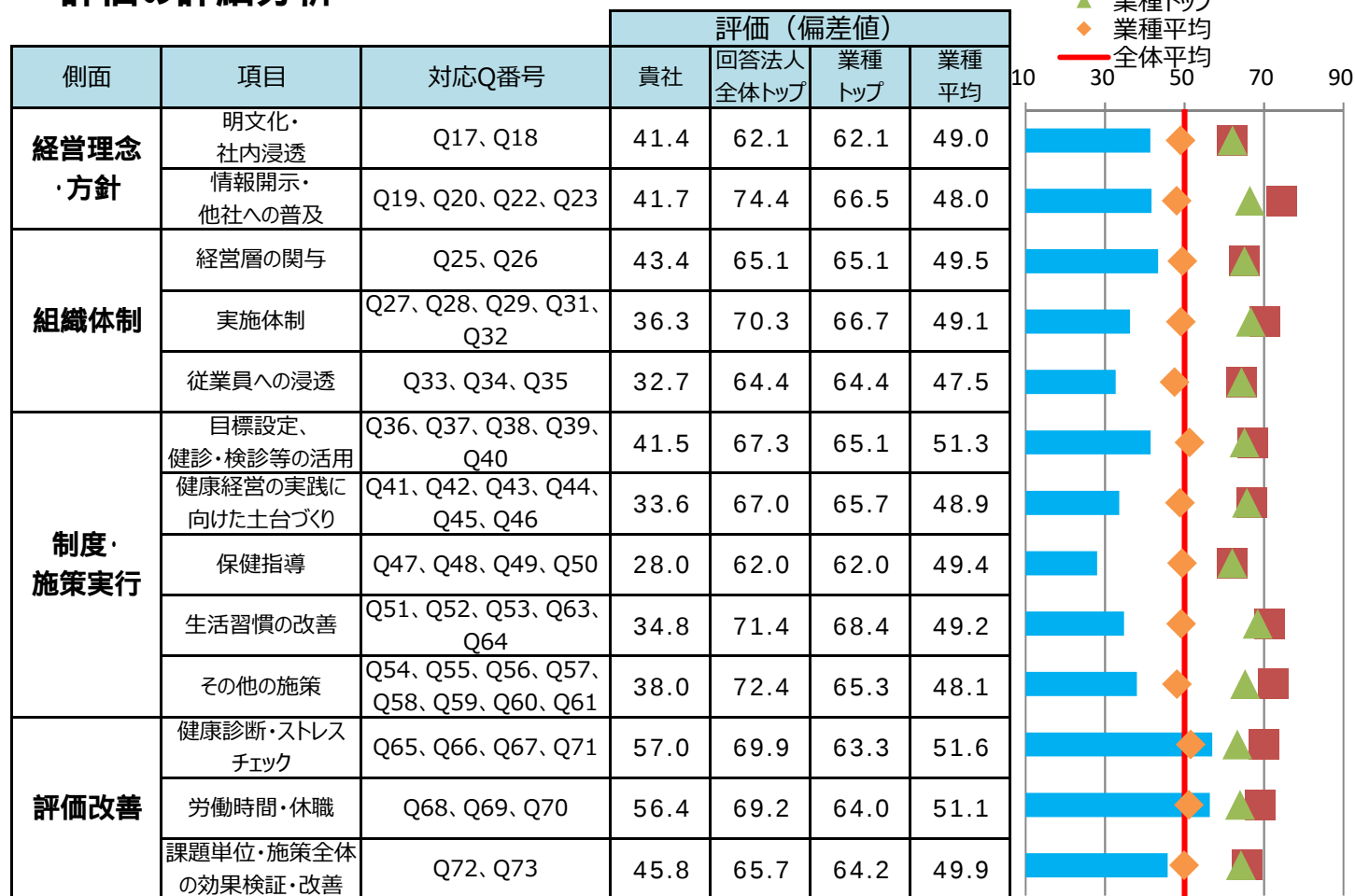
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	42.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 経営理念である「お客さまの幸せづくり」を実現し、持続的に地域・お客さまの発展に貢献し続けていくためには、働く職員の健康増進や働きやすい職場環境の整備など「職員の幸せづくり」を進めていく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により「職員の幸せづくり」を進めていくことで、職員の仕事の生産性の向上、ひいては、よりお客さまへ貢献、お客さまの課題解決ができる体制の構築が可能となる。 また、お客さまへ健康経営を周知していくことで、地域へ波及させ、地域の更なる発展につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tamashin.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	91	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部活動（サッカー部、野球部、ジョギング部、つり部等）への活動費支援、グラウンドの提供 等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	各事業場に食堂を設置、管理栄養士が作成した献立で毎日食事を提供（一部仕出弁当を提供）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	複数のスポーツクラブと提携・情報発信し、職員の運動習慣の定着支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.6	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	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	52.8	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.3	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.7	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	BPRの取組み等による業務効率化は進んでいるが、職員のさらなる健康確保、プライベート充実の観点から、取組みが必要であり、以下の3点を課題として捉えている。 ・超勤時間の抑制 ・有給休暇取得促進 ・育児休業および配偶者出産休暇の取得促進
	施策実施 結果	・月平均超勤時間2020年17:30 2021年16:10 ・有給休暇平均取得日数2020年11.7日 2021年12.6日 ・配偶者出産休暇取得率2020年31.9% 2021年57.4%
	効果検証 結果	・超勤時間の抑制 業務効率化や不要な超勤の削減など、職員の意識の醸成が図れており、引き続き対応していく。 ・有給休暇取得促進 職員の有休取得取得率、平均取得日数ともに増加しているが、取得率については、70%を目標に掲げており、更なる取組みを検討していく。 ・育児休業等の取得促進 2022年度は、配偶者出産休暇取得率100%で推移しており、今後も男性職員の育児への参加に対する意識の醸成を行っていく。
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	新型コロナウイルス感染症の蔓延により、職員およびお客さまの健康確保、業務継続の観点から様々な対策を行う必要がある。
	施策実施 結果	体調不良時の災害休暇（特別休暇）制度の運用。 テレワーク推進。 職員および同居家族等を対象としたワクチン職域接種の実施。計3回実施し、3回延べ5,581人の職員および家族がワクチン接種を受検。
	効果検証 結果	・職員が安心して働ける環境整備や罹患時の休暇・フォロー体制の整備等により、集団感染を抑制し、支店閉鎖等なく業務継続ができています。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西武信用金庫

英文名：

■加入保険者：東京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

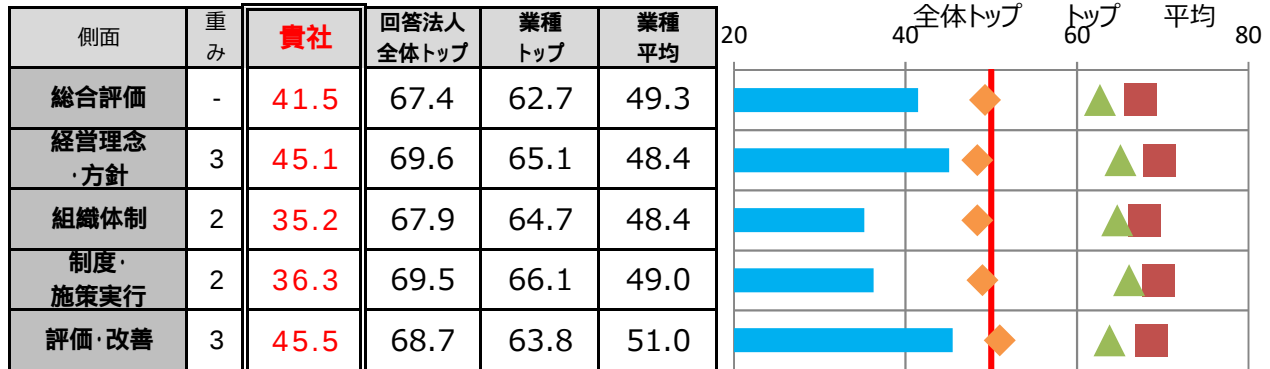
健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 41.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



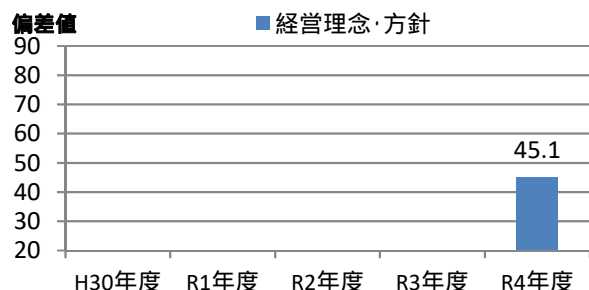
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

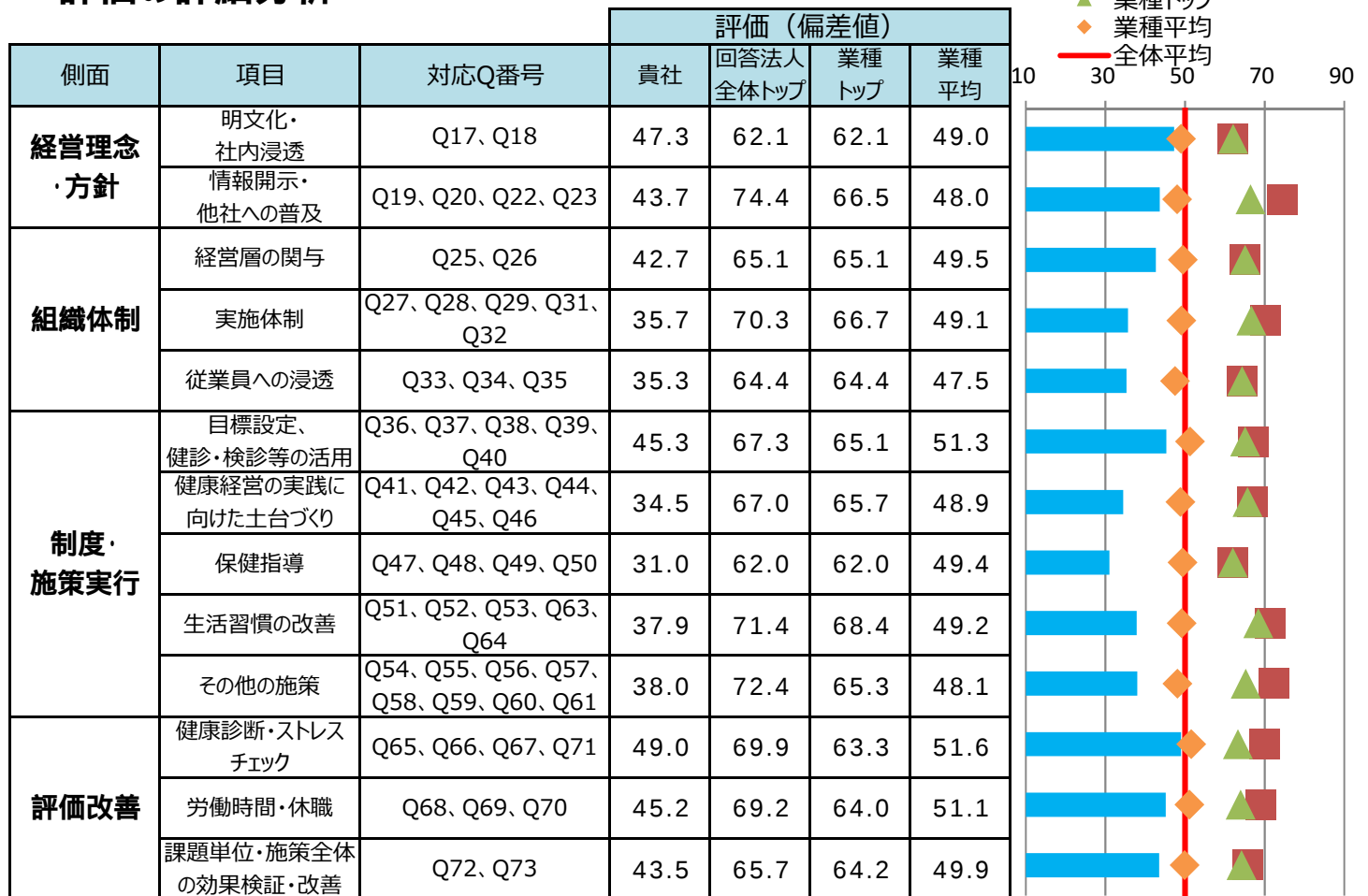
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	41.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 西武信用金庫では、基本理念である『人間主義』（人が経営のすべての原点であるという考え）の元、地域社会の発展に貢献するために活動をしています。 そのため「安心して長く働けることができる職場づくり」の推進を経営課題としています。
健康経営の実施により期待する効果	「安心して長く働けることができる職場づくり」を推進していくことで、心身ともに充実した健康維持により、離職率の低下を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinkin.co.jp/seibu/about/outline/important/kenko_keiei_torikumi.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	0	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部活動に対して補助金を支払っている				
(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	13.7	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生代行会社によるスポーツ施設の利用料補助				
(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	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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.2	49.9	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	46.7	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.2	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	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.5	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	職員・家族の発熱やコロナ発症などで陽性になっていないが勤務できない職員も多い。接客業であり、また、金融機関という公共性の高い業種であり業務の継続性が重要であることから、感染拡大防止が一番の課題となった。
	施策実施結果	東京都信用金庫保険組合との提携によりワクチンの職域接種を行った。また、各種施策（分散勤務、集合研修実施方法の変更、陽性者発生店舗・部署への抗原検査キットの実施等）により感染拡大防止に努めた。
	効果検証結果	上記施策の結果、感染者は定期的に発生するものの、クラスター感染などの大事に至らず、全ての部・支店で通常通りの営業体制の維持ができています。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍以降は、外出および運動の機会が減っている環境であることから、健康維持・推進、疾病予防、生産性向上に向けて「運動」に対する施策の強化が必要である。
	施策実施結果	新たに福利厚生施設としてスポーツ施設との提携を行い、運動する機会を提供した。また、提携している福利厚生代行サービスにおいても会報誌などで周知を行った。
	効果検証結果	上記施策の結果、2021年度の福利厚生代行サービスのスポーツ・アウトドア施設の利用状況は前年度比2.4倍となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北ひびき農業協同組合

英文名：

■加入保険者：北海道農業団体健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

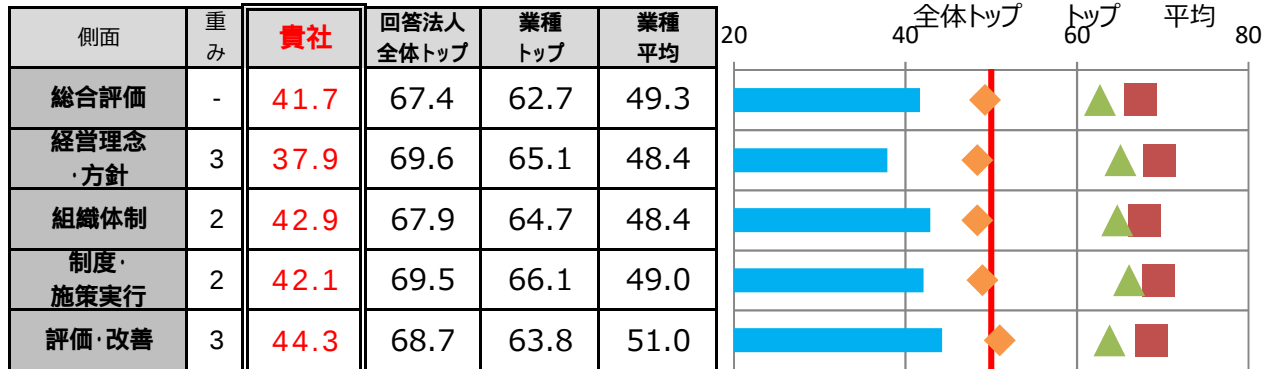
健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 41.7 (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。

評価の内訳



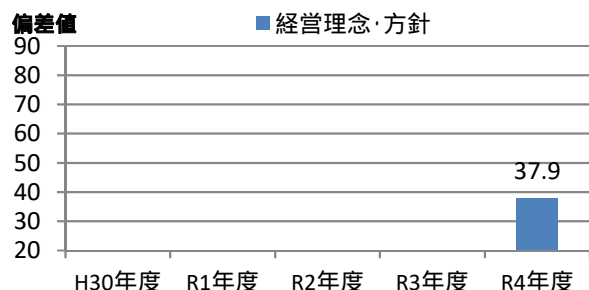
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

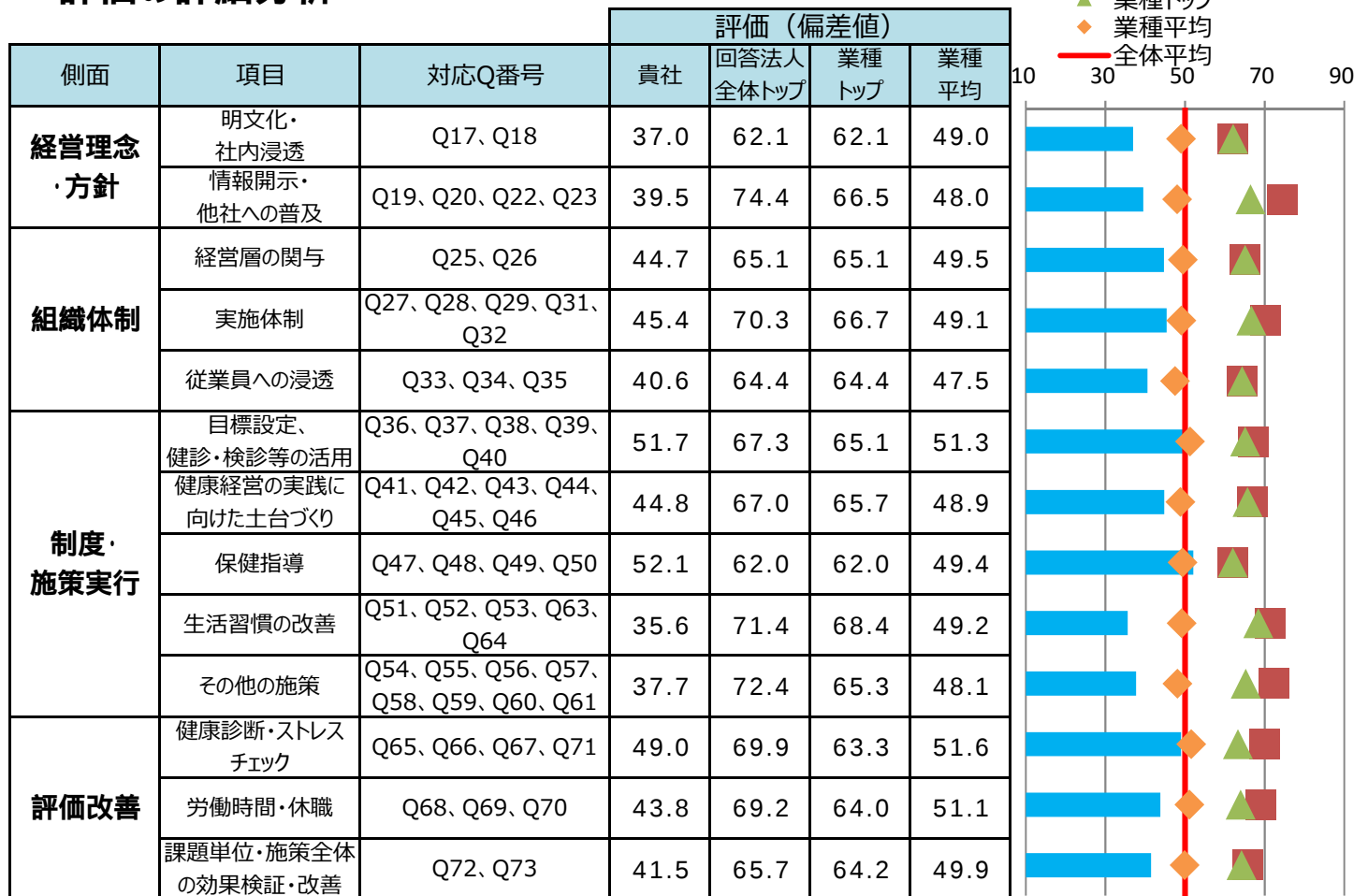
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	41.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ja-kitahibiki.or.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域貢献活動として市内の公園のゴミ拾いを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	保険者と連携して職員に対して食生活改善に向けたアプリの登録奨励を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	笹川スポーツ財団が主催するチャレンジデーに職場として参加				
(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		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	44.7	50.0	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	43.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.1	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健康増進法の一部改正に伴い、喫煙者に対して禁煙奨励を実施しているが、特に30～50代の喫煙率が高い状況になっている。今後は、ターゲットへの禁煙対策と受動喫煙のほか、残留受動喫煙についても全職員に周知を図る必要がある。
	施策実施結果	保険者と連携し喫煙対象者に対して文書で禁煙奨励を実施。6名の職員が医師によるオンライン禁煙治療プログラムへの参加があった。
	効果検証結果	現時点では、まだ結果報告は出ていないが、6名中5名が禁煙継続中となっている。引き続きターゲットを絞るなど効果的な取り組みをしていく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：生活協同組合コープこうべ

英文名：CONSUMERS CO-OPERATIVE KOBE

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

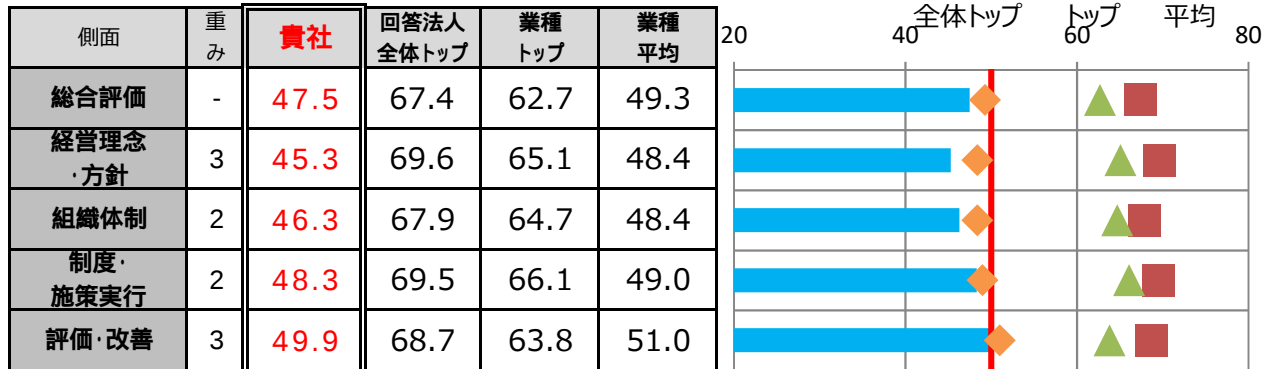
健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



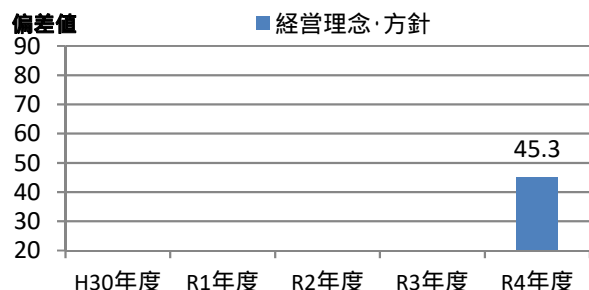
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

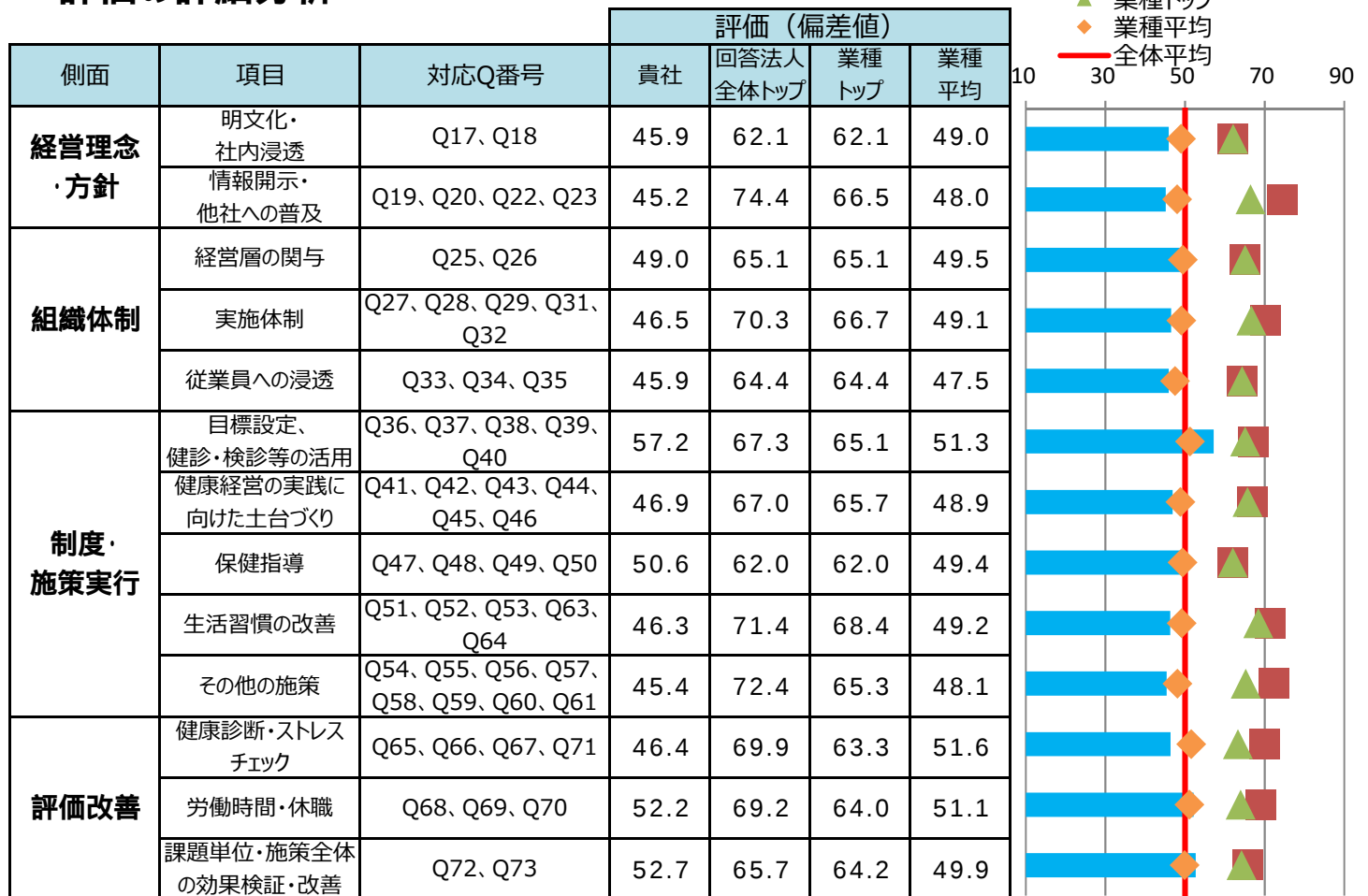
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	47.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 一人ひとりを大切に考える組織、働きやすい組織とすることが組織を活性化するうえで、重要であると考えている。組織の活性化に向け、3つのゼロ(業務上災害ゼロ、交通事故ゼロ、ハラスメントゼロ)には既に取り組み始めているが、その他、働く職員が長くいきいきと働いていける組織とするため、健康面で職員を支援する取り組みが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化に向けた取り組みの一助として、今年度より本格的に健康経営を開始する。この健康経営の実施により、以下の効果を期待している。 1)「労働生産性の向上」「労働災害ゼロ」「健康を理由とした離職率の低下」 2)組合員、取引先、就職希望者に対して「企業イメージの向上」「新たな労働力の確保」

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kobe.coop.or.jp/about/organization/health-manage.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	0	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	組織内の情報の共有や意見の交換などに活用しています。店舗の陳列方法や地域のイベントを発信しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(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					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	店舗・宅配センター・本部系所属を含めた殆どの所属で始業前に「転倒防止体操」等の体操を実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	39.2	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	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	38.4	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.9	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員が心身ともに活力に漲った状態でいきいきと働ける状態を継続することは健康経営で実現したい目標の一つである。その中で生活習慣病は糖尿病などの発症におけるリスクファクターであり、その予防として特定保健指導の実施率向上は重要な課題である。しかし2020年度の特定保健指導実施率は4%にとどまっているため、実施率の底上げは急務である。
	施策実施結果	2021年度には特定保健指導の初回面談を業務扱いとして実施することで対象者660人に対して639人が参加した。
	効果検証結果	2021年度の特定保健指導の実施率は97%であり、2020年度の4%と比較すると突出して実施率を高めることが出来ている。実施後のアンケート検証では実施者の66%が体重に変化ありと回答しており、平均で - 1.95 kgの減量に成功している。また、96%の人が特定保健指導を通じて健康意識の大切さを実感した。今回の対象者の意識変容は特定保健指導の機会提供によるため、後続対応については検討が必要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小牧市役所

英文名：Komaki City

■加入保険者：愛知県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

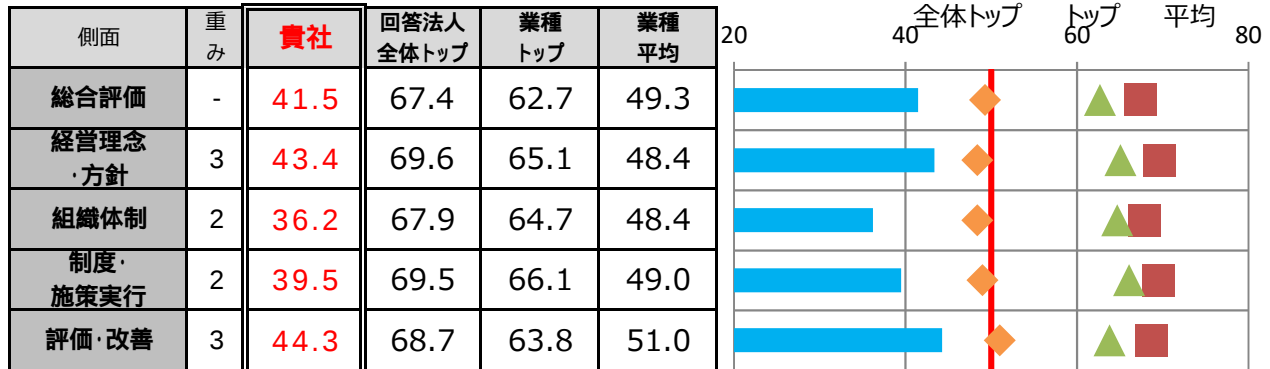
健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 41.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



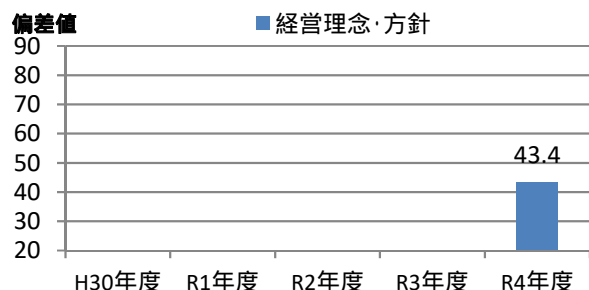
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

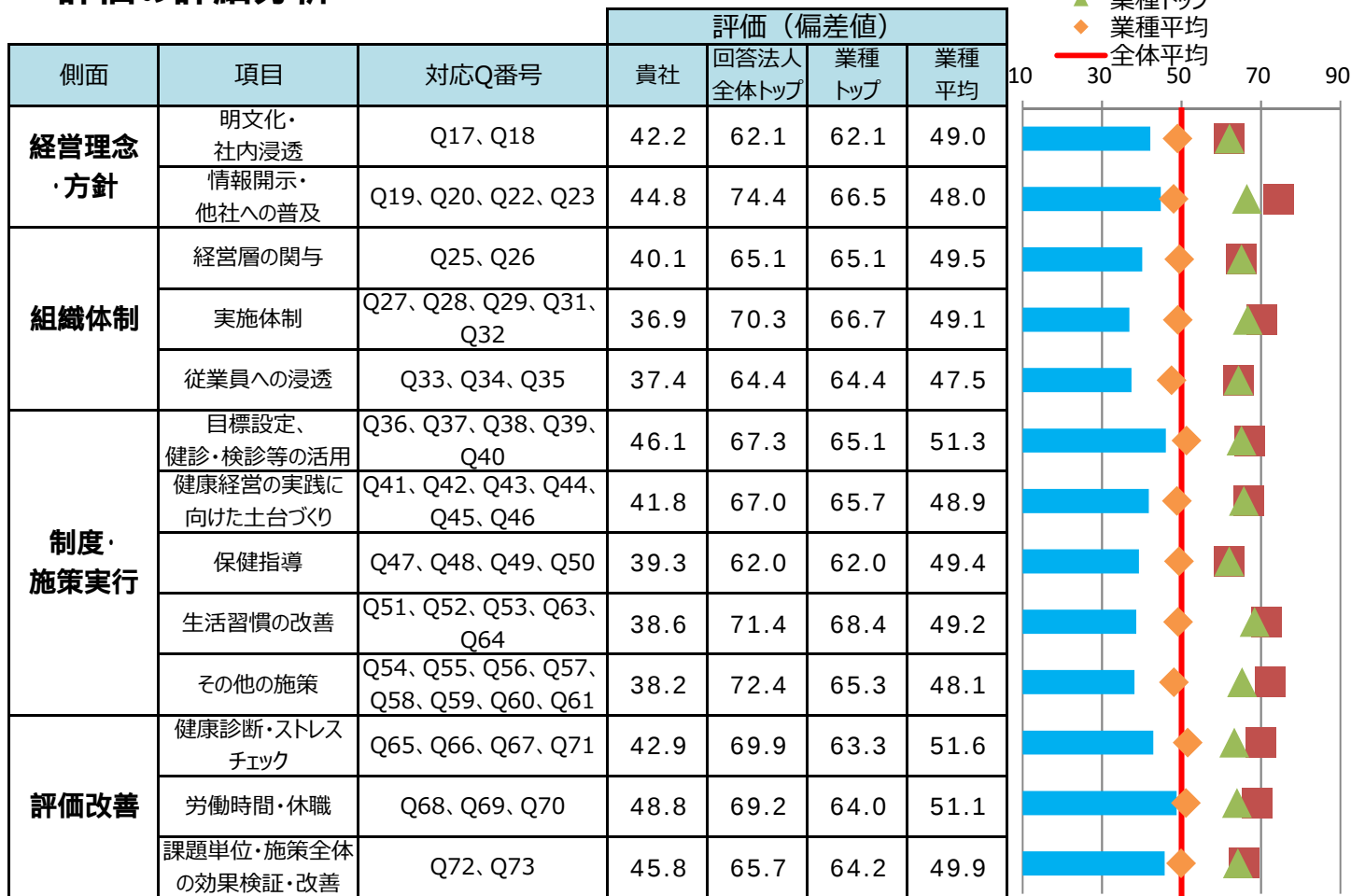
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2601～2650位
総合評価	-	-	-	-	41.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 小牧市の職員の年次有給休暇の取得率は、令和3年度において49.1%となっている。政府統計によると令和3年度の労働者1人平均年次有給休暇の取得状況において、その取得率は56.6%となっており、市の職員の取得率はこれと比較して7.5ポイント低い状況である。プライベートの充実が働く意欲やプレゼンティズムの低減にもつながるため、ワークライフバランスを推進するうえで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	有給休暇を取りやすい職場環境の整備につながる。 具体的な指標として、令和7年度までに、現在の有給休暇取得日数を職員1人につき4日程度増加させ、年次有給休暇取得率を令和3年度時点49.1%から70%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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.komaki.aichi.jp/admin/soshiki/kenkouikigai/kenkouikigai/kenkouseisaku/kenkoukeieisuisin/39221.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	職員間で構成されている同好会等に対し、活動回数に応じて補助金を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健診後、保健指導対象者に対しLINE等を活用し、食事の内容の共有、栄養士からの指導に結び付けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	小牧市ウォーキングアプリを使ったイベントを互助会と連携して実施。景品提供等で利用促進につなげている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.3	49.9	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	46.1	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	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	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	職員のメンタルヘルスについて、仕事上のトラブルや悩みがあっても自分一人で抱え込み、最終的に自己判断で業務を処理してしまうなど、重大な過失につながる事案が発生した。職場環境の改善により、職員が問題や悩みを抱え込まない職場づくりが喫緊の課題である。
	施策実施結果	こころの相談員（医師）による定期的な相談体制を構築するとともに、ストレスチェックによる職員の疲労度等の把握、その結果に応じた面談の推奨、ハラスメント対策の講座、メンタルヘルス研修等の各種講座実施。
	効果検証結果	2021年度のストレスチェックの実施結果において、「上司の支援の平均得点」が8.0点、「同僚の支援の平均得点」が8.6点となっており、ストレス判定図からすると総合健康リスク100よりもやや少なくなっている。
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	小牧市における職員の有給休暇取得率は県下でも低い値となっている。プライベートの時間が充実することで、職員の働く生きがいやプレゼンティーズムの向上にもつながるため、職員が休暇を取りやすい職場環境及び、個々の意識改革が課題である。
	施策実施結果	各部における長が集まる会合で、有給休暇取得を推進する周知を行うとともに、夏季休暇等と組み合わせた取得の推進を実施。また、各所属における年次有給休暇等の取得状況について一覧に取りまとめ各所属へ通知した。
	効果検証結果	令和3年度の年次有給休暇の取得率は49.1%となっており、令和元年度から5.9ポイント増となった。令和2年度から比較しても3.3ポイント増となっており、年次有給休暇の取得率は増加傾向である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

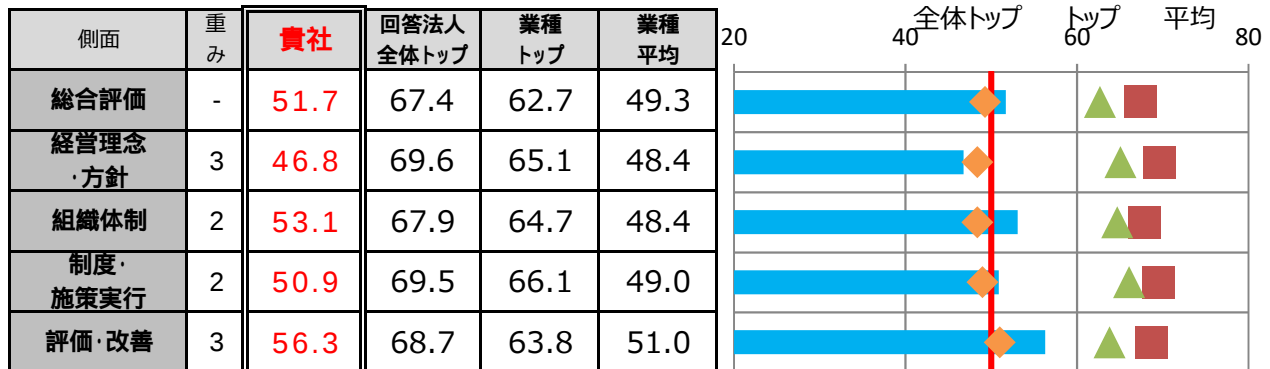
健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.7 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



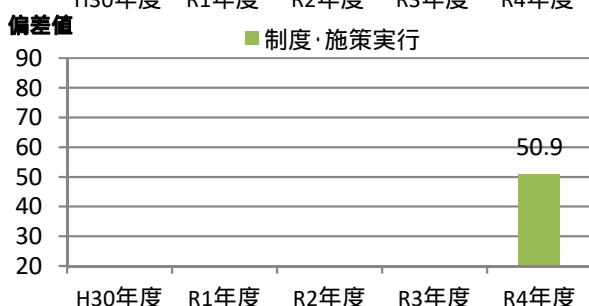
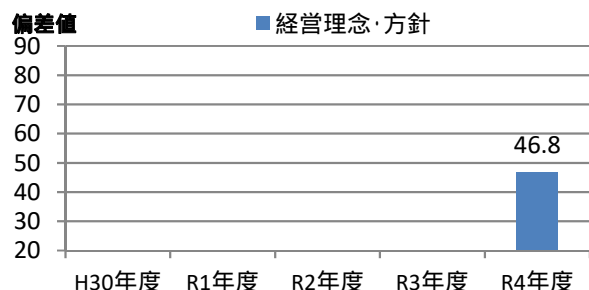
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

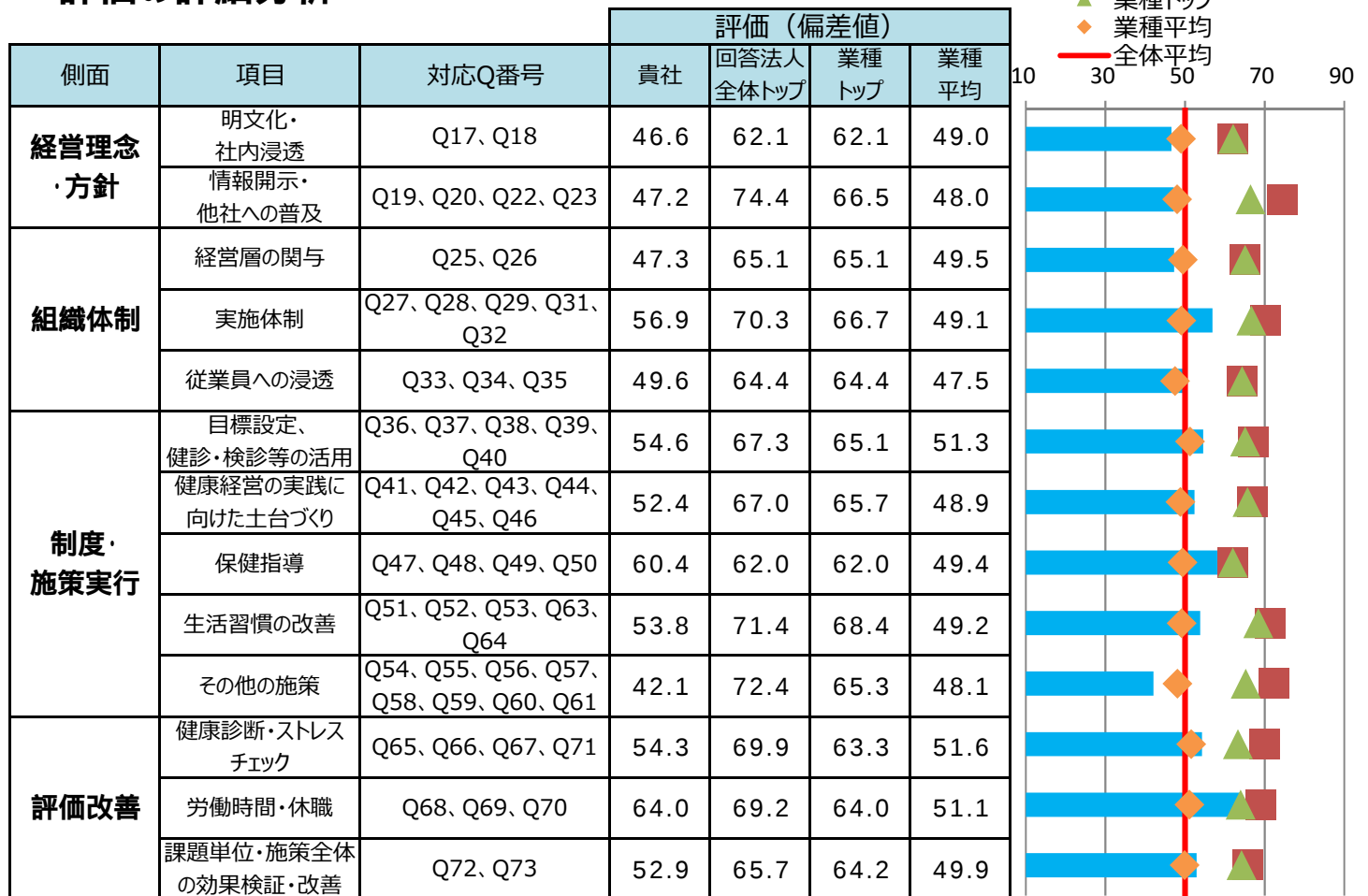
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1451～1500位
総合評価	-	-	-	-	51.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「会員・お客様のための金庫の永続的な発展」のために、職員が心身ともにいきいきと働き、生産性を向上させることが必要であると考えております。 具体的には全職員が健康増進において自律的に実践するために個々の健康保持・増進が必要不可欠であるという意識を醸成していくことが課題であると考えます。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であることで、働く意欲の向上・医療費負担の軽減・休業の減少等を図り、職員とその家族の安心を形成する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	環境教育事業を行うことで地域社会や職員とその家族のコミュニケーションに寄与します。				
(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		%

- 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	「あいち健康プラス」を活用し健康保持・増進を意識する取組月間を設定する。				
(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	43.1	%

- 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	歩く機会創出を目的に「あいち健康プラス」を活用し期間中の職員の歩数ランキングを掲示。表彰を行う。				
(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	43.1	%

- 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	17.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	49.9	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	52.3	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	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	47.9	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.5	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	喫煙に伴う健康リスクが一定確認されている現在、職員の健康を守るために受動喫煙を防止する観点から職員の喫煙率低下を目標として設定している。 保健室へ寄せられる要望の中には喫煙した職員の臭い、いわゆる三次喫煙対策についても課題として認識している。今後は屋外についても禁煙を設定し敷地内全面禁煙を目指して風土の改革を含め取り組む必要があると認識している。
	施策実施 結果	喫煙室の全室封鎖と職員への「禁煙プログラム」の周知職員の喫煙率低下を一定確認できた。
	効果検証 結果	健康診断の事前調査と金庫のコンプライアンスに関する調査において喫煙率を測定。2021年度は全職員のうち16%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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大府市役所

英文名：obu city

■加入保険者：愛知県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

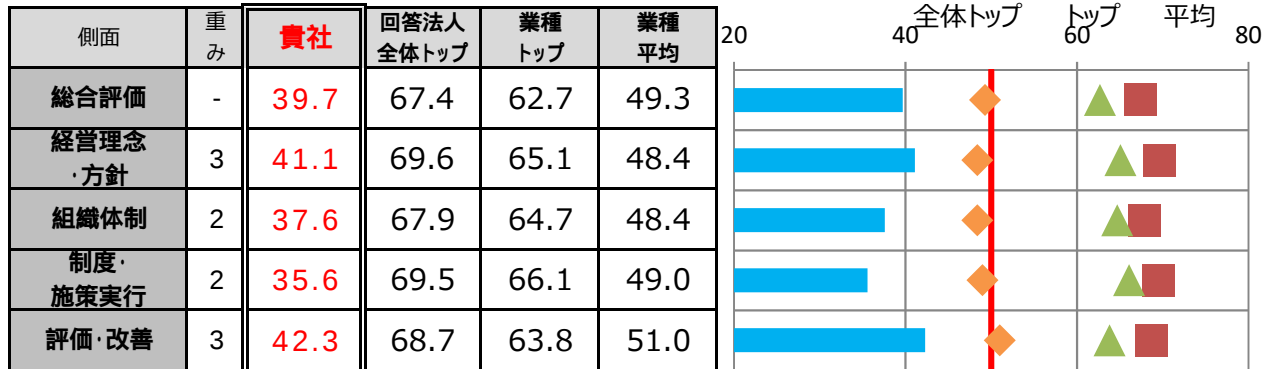
健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.7 (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。

評価の内訳



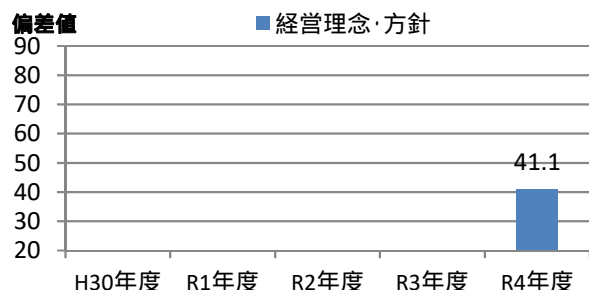
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

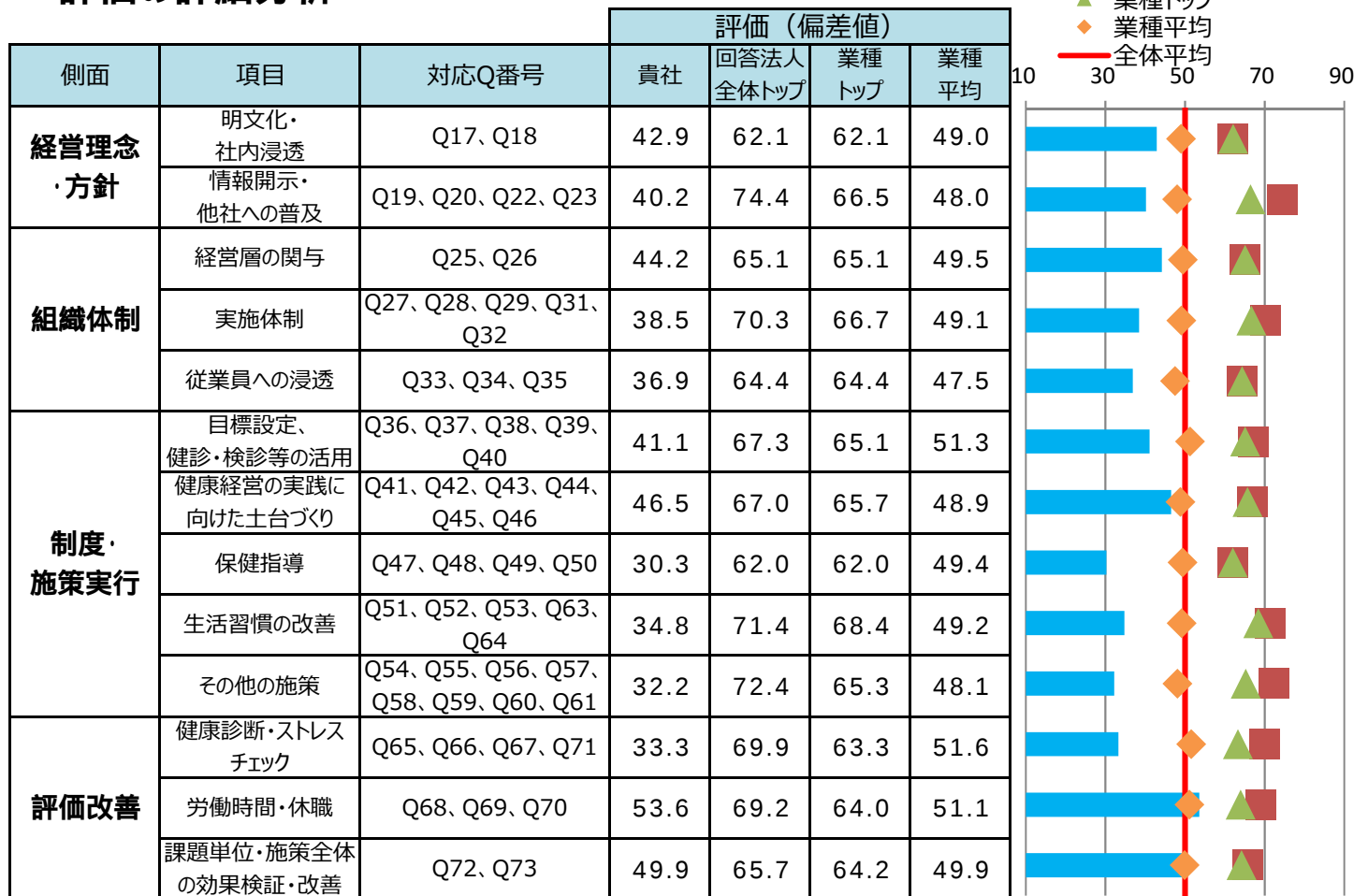
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・職員が心や体の健康を害することで、長期間勤務できなくなることは、組織にとって大きな損失である。市の職員が心身ともに健康で、健康都市おおぶの実現にむけ持てる能力を十分に発揮できるよう、職員の健康管理、仕事と家庭の両立、職場環境改善に関する取組により、組織の活性化を図る必要がある。
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者の未然防止、早期発見、早期治療に対する対策として、セルフケア、ラインケアなど、それぞれの立場にあった研修を実施し、職場環境の改善を図る。 ・健康診断、人間ドックの結果、再検査が必要な職員への勧奨を実施し、再検査率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.obu.aichi.jp/shisei/jinji_saiyo/jinji/1024469.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	42	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	114	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	職員間での情報共有のため、グループウェアを活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.1	%	(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					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎週月曜日の業務開始前に職員が自主参加で集合して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	0.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.1	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.3	49.9	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	50.0	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	40.3	49.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.3	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.1	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	過去5年間の休職者の状況からメンタルヘルス不調による休職者が増加傾向にある。（職員に占めるメンタルヘルス不調による病休者及び休職者の割合：平成28年度1.41% 令和2年度1.84%）メンタルヘルス不調により、病気休暇や休職する職員の増加は、組織の生産性の低下につながるため、メンタルヘルス不調を未然防止することが必要である。
	施策実施結果	職場での対人関係等の相談窓口の設置（内部職員による面談）メンタルヘルス研修、共済組合主催のメンタルヘルス講座 ストレスチェックの実施及び高ストレス者への面接指導 心の健康相談（外部医師への相談）
	効果検証結果	利用者0人。（制度を利用しない個別相談は別途対応）メンタルヘルス研修係長級以上を対象に実施し、28人が受講。メンタルヘルス講座は8人が受講 ストレスチェックを全対象者に実施。高ストレス者面接指導勧奨（1人受診） 相談件数4件 令和3年度においても、メンタルヘルス不調者は減少に至っていないため、各取組について、改善を図りつつ継続して実施していく。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：今治市役所

英文名：

■加入保険者：愛媛県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

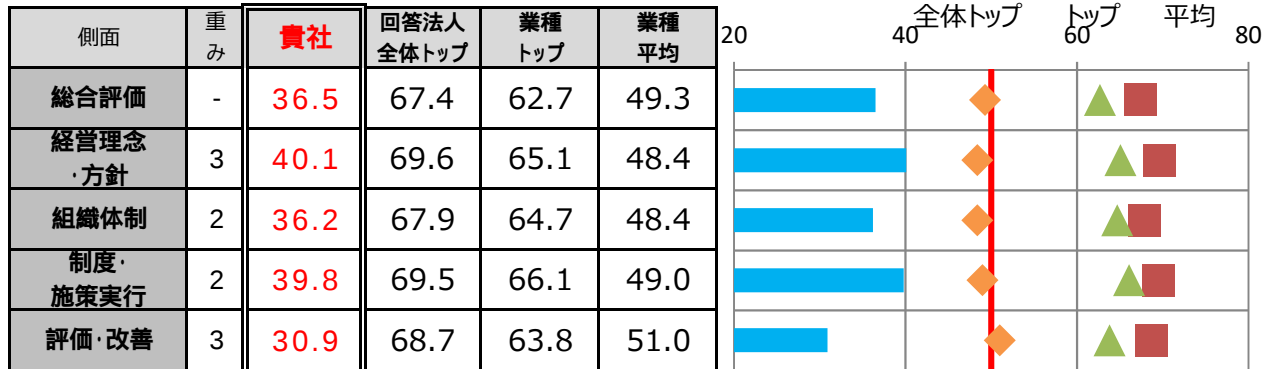
健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



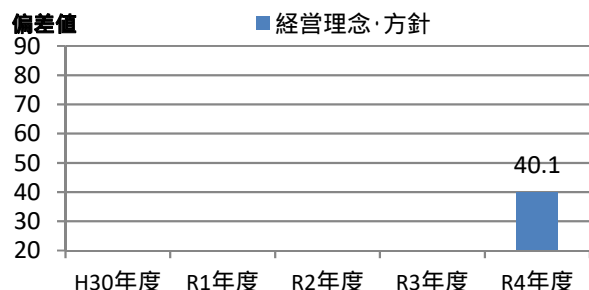
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

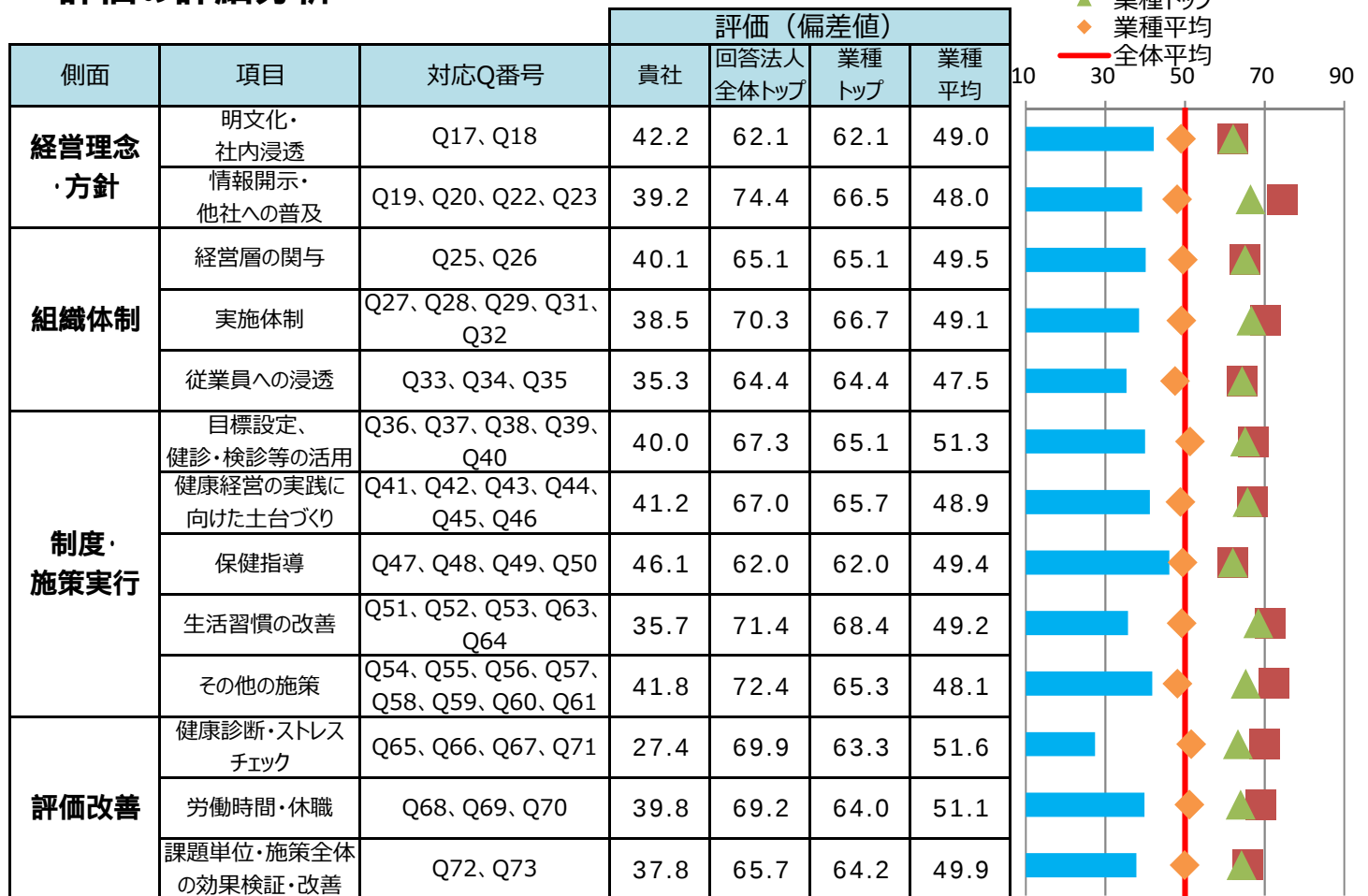
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2851～2900位
総合評価	-	-	-	-	36.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 優秀な人材の確保が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことで、職員の健康や働き方に配慮しているということが認知され、採用市場において有利に働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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.imabari.ehime.jp/jinji/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.2	%	(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	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	コロナで希望者全員の参加は叶わなかったが、スタッフや参加者を庁内で募り、約400人の職員が参加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	管理栄養士の考案したレシピを食堂で提供する日があり、塩分や野菜の量も公表している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	朝の始業時間前に、ラジオ体操と今治タオル体操の音楽を週替わりで庁舎に流し、体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.0	49.9	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	42.6	50.0	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	43.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.3	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.3	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	職員数の減少等に伴い、平成26年の年次有給休暇の取得日数が6.86日と最も少なくなっており、国、地方公共団体や民間企業等と比較しても大きく下回る現状であった。
	施策実施結果	平成28年から、年間を通して時間外勤務が少ない時期である7月から9月までをワーク・ライフ・バランス推進月間と定め、目標数値を設定。管理職を中心に職員全員が目標が達成できるよう取り組んだ。
	効果検証結果	年次有給休暇の取得日数が年々増加傾向にあり、令和3年は9.30日まで上昇している。他の職員に迷惑がかかるため、取得を躊躇する又はできないとの声が依然あるものの、年次休暇を有効活用することは、家庭生活の充実や心身のリフレッシュが図られるだけでなく、仕事にも良い影響を与えるため、引き続き積極的な取り組みが必要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸労働金庫

英文名：

■加入保険者：全国労働金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

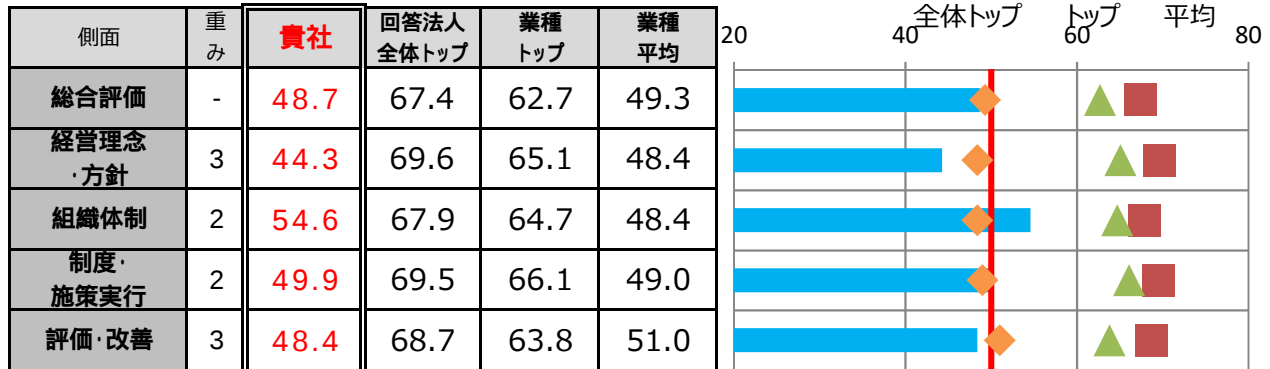
健康経営度評価結果

■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。

評価の内訳



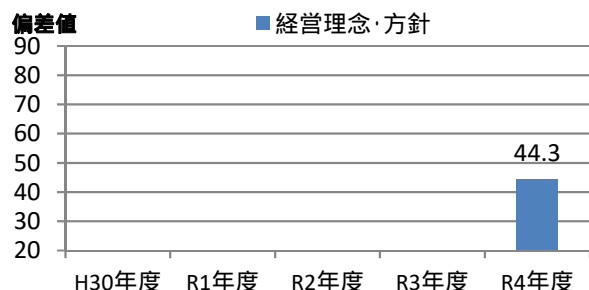
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

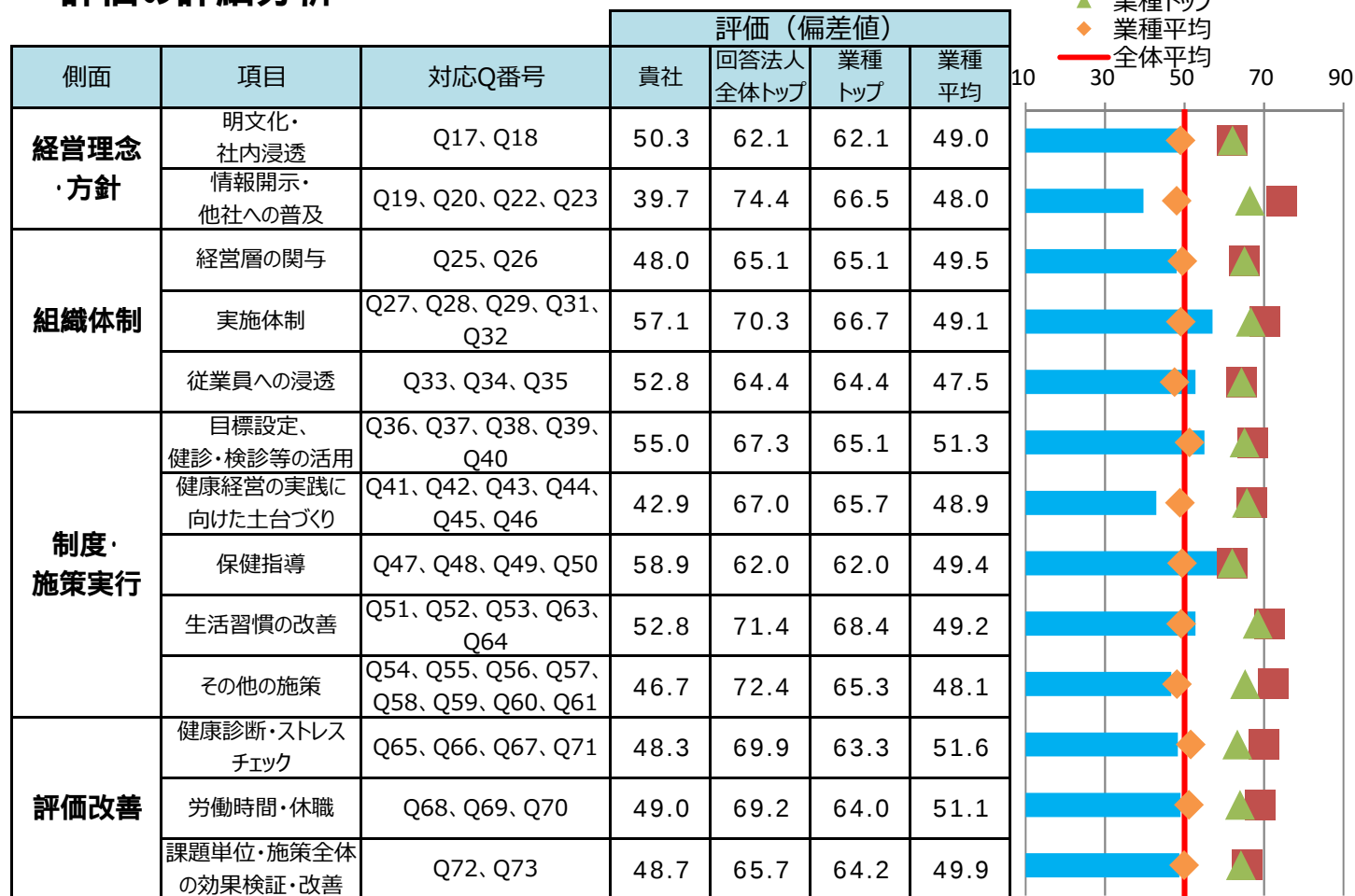
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 体調不良による長期休職者や就業制限者等の発生を減らすことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職員の心身の不調や疾病悪化を防ぎ、職員が本来の能力を発揮し業務に従事できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://hokuriku.rokin.or.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	全役職員対象の共済会事業で創立20周年を記念し、職場単位の親睦事業に一人最大2万円（実費分）を補助。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.8	%

- 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	役職員の健康維持・増進を目的に食習慣改善に取り組む健康づくり事業「Myチャレンジ」を企画実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%

- 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	役職員の健康維持・増進を目的に運動習慣改善に取り組む健康づくり事業「Myチャレンジ」を企画実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%

- 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	25.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	49.9	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	44.1	50.0	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	49.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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発生し長期休職することで、人員不足の状態での業務運営や職場の人間関係への影響、職員のモチベーション低下につながる点を課題と認識した。対応策として保健師による職場巡回面談や階層別研修でラインケア・セルフケアの研修を実施した。また新入庫職員・マンツーマンリーダーに対する研修も実施した。長期休職者の職場復帰にあたっては再発防止のために、外部機関のリワーク支援制度を活用した。
	効果検証結果	研修アンケート結果は「セルフケア・ラインケアの重要性を知るいい機会だった」「現場で活かしたい」等、好意的だった。長期休職から復帰した職員からは、外部機関のリワーク支援は有効だったとの意見があった。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度新入職員のうち6名が早期退職（メンタル不調含む）となった。そのため新入職員営業店配属後の面談の時期を早め、指導者側へのアドバイス等も密に行った結果、2021年度新入職員の早期退職者はなかった。また、メンタルヘルス不調による長期休職から復帰した職員は、復帰後も順調に回復に向かっている。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	労金業態において、当庫は喫煙率が高く、2020年度労金健保提供スコアリングレポートでは喫煙率19.6%（40歳以上対象、労金業態17.8%）である。また、毎年職員に実施している受動喫煙対策取り組みに関するアンケート調査においても、非喫煙者の受動喫煙が課題となっていた。
効果 検証 ②	施策実施結果	2019年度事業所建物内完全禁煙を実施、禁煙デー、禁煙タイムの設定により受動喫煙対策を進め、喫煙者に禁煙支援を行った結果、2020年度、2021年度と合わせて5名が禁煙を継続している状況である。
	効果検証結果	職員に毎年実施している受動喫煙対策取り組みに関するアンケート調査では、2019年度喫煙率16.7%であったが、2021年度は14.9%と喫煙率が低下した。また、「職場でタバコの臭いで不快な思いをしているか」の質問に「よくある」「たまにある」の回答が2019年度は11.0%であったが、2021年度は7.1%と低下しており、職場の受動喫煙対策に効果があらわれている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 北広島町役場

英文名: kitahiroshima chou

■加入保険者: 広島県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種: 土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

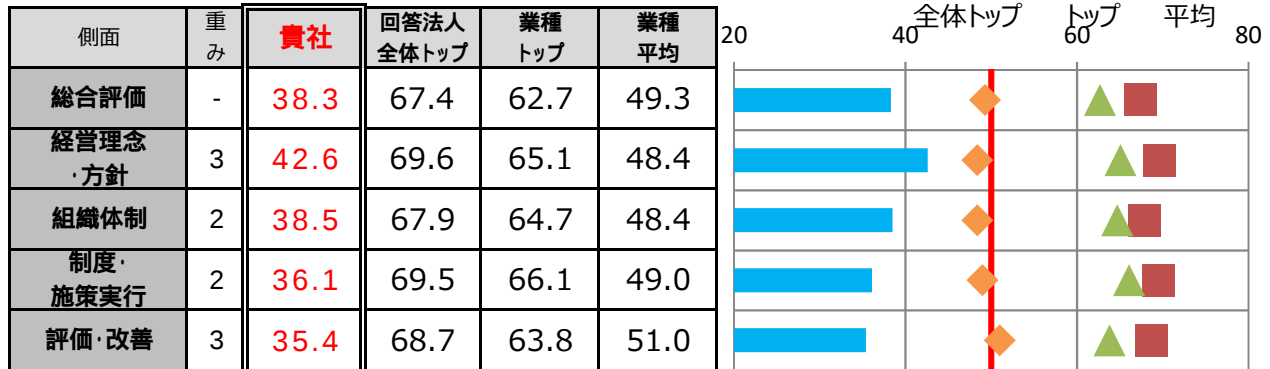
健康経営度評価結果

■総合順位: 2751~2800位 / 3169 社中

■総合評価: 38.3 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



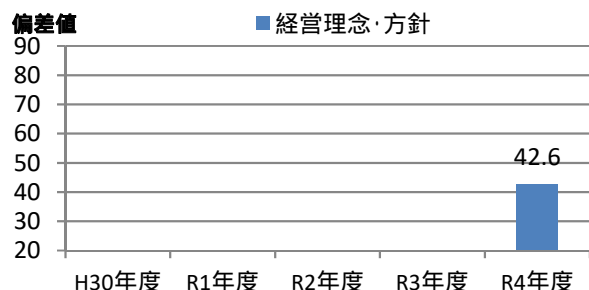
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

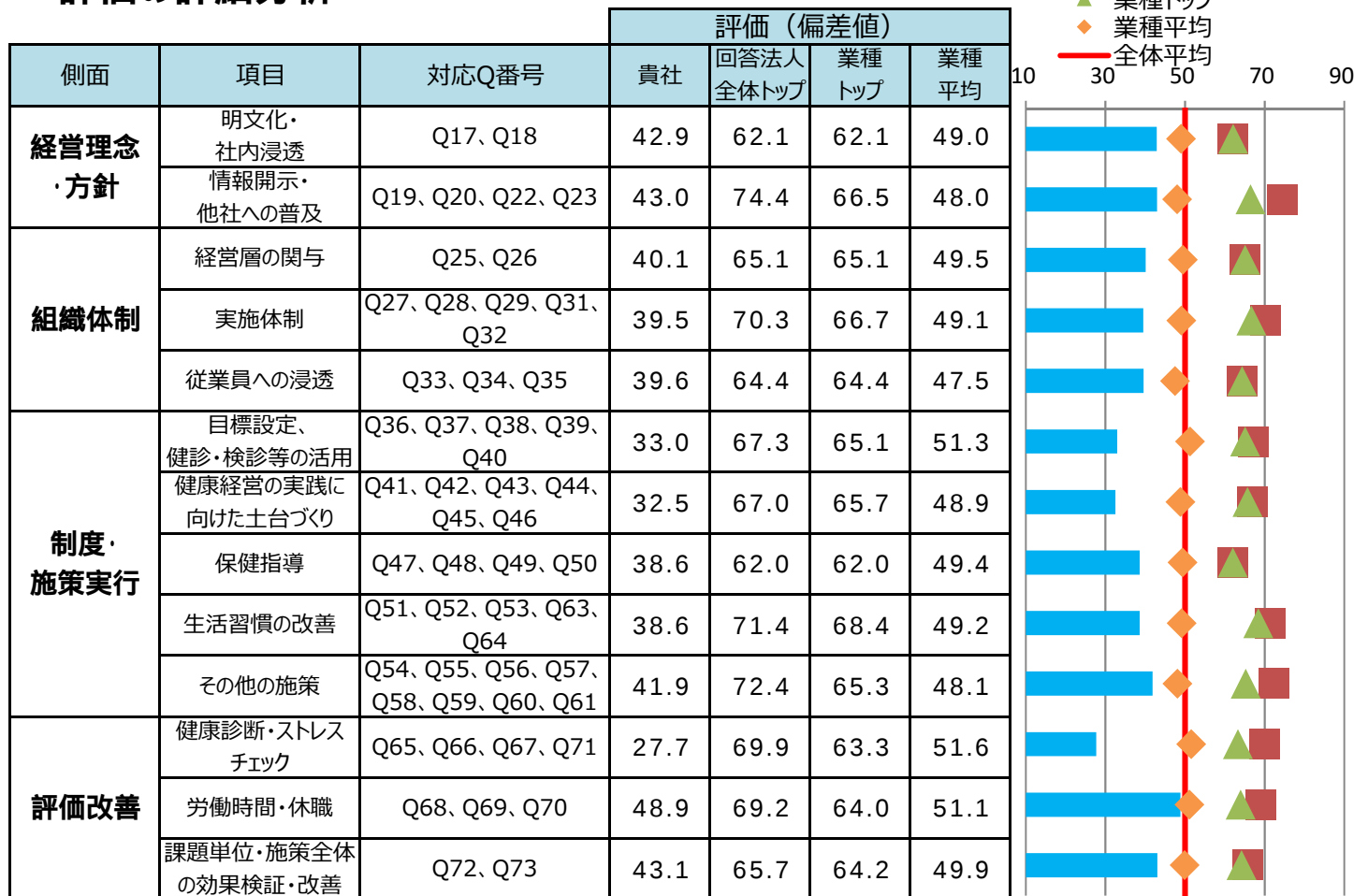
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2751~2800位
総合評価	-	-	-	-	38.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 これまでの行政改革に伴う職員削減で職員一人当たりの事務量が増大しており、心身に支障をきたす職員があるなど、職員の健康問題に課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	組織で職員の健康問題に積極的に取り組むことで、職員が心身ともに健康な状態で仕事と家庭生活の両立が図られ、長く働き続けられる環境となることを期待する。 具体的には、年次有給休暇の年間取得日数は12日以上、時間外勤務は前年度比で下回ることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	昼食会場について、空き会議室を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	包括連携協定を締結している民間企業から健康アプリの提供を受けており、全職員へ利用を促している。				
(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業前に全職員を対象にラジオ体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.6	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.9	49.9	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	45.4	50.0	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	47.5	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施することで、職員のストレス程度を把握し、職場改善につなげて働きやすい職場づくりを目指すとともに、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するよう努めている。しかし蓄積型でない急性ストレス型は本人の自覚までに十分な時間がなく、早期発見が難しい状況にある。
	施策実施結果	「心の健康相談」を通年開催し、カウンセラーとの面談についてもメンタル不調者に限定せず、新規採用者や育休復帰職員等、その上司も含めて対象とすることで早期発見につなげている。
	効果検証結果	2020年度に新規採用5年未満の者でメンタル不調による退職が1名あったが、カウンセリングを強化することで2021年度はメンタル不調による退職は0名であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：グリーン大阪農業協同組合

英文名：

■加入保険者：大阪府農協健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

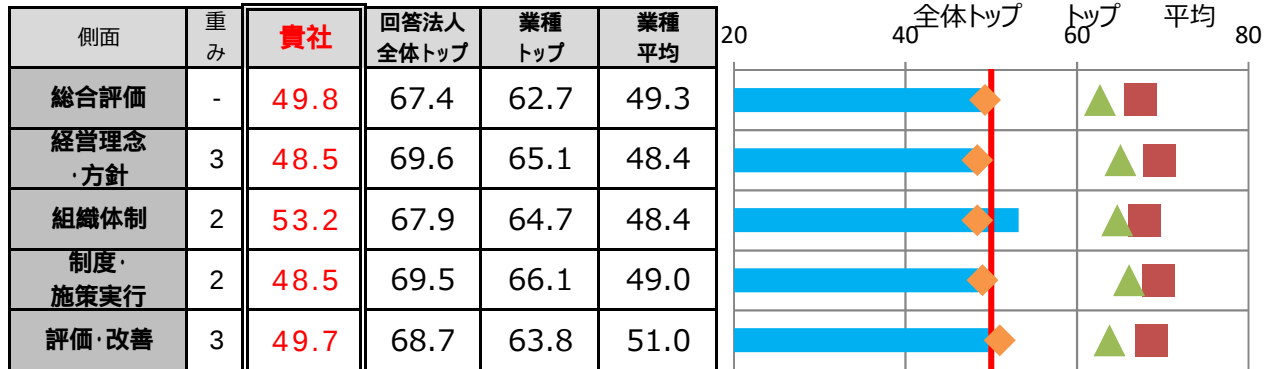
健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.8 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



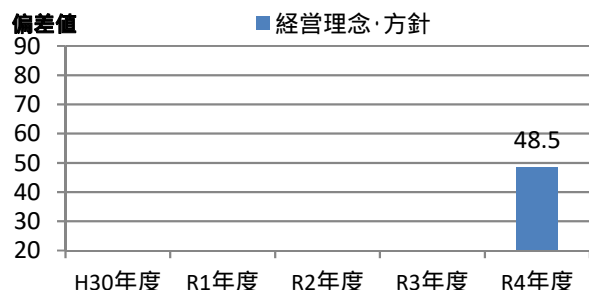
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

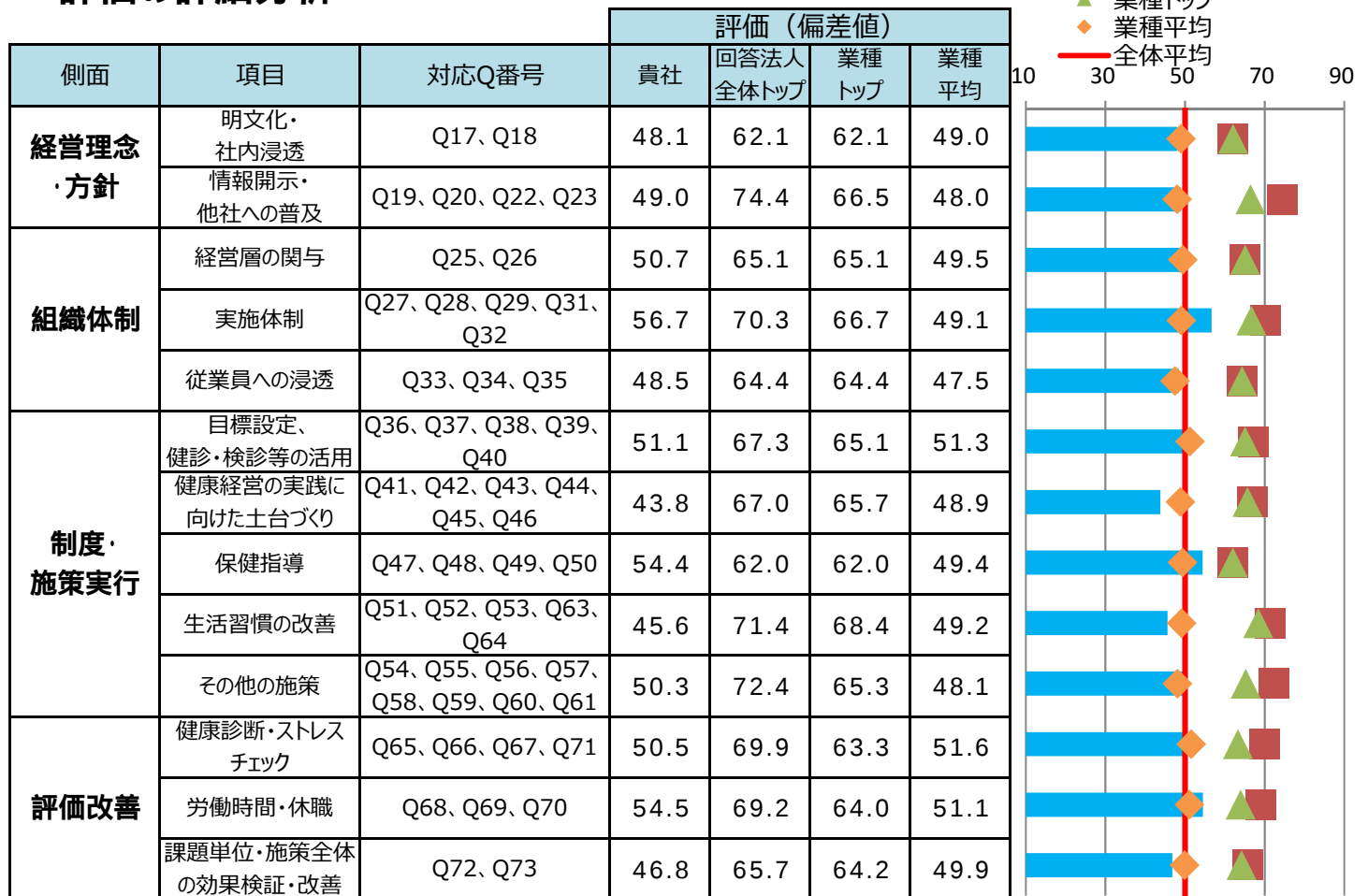
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	49.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 今後さらに少子高齢化が進む中、定年延長、定年再雇用等を基盤とした高齢者による働き手不足解消を推進するため、職員への長期的ビジョンをもった健康保持の増進とそれらを実現していくための計画的な健康経営を構築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	職員の健康を重要な経営資源ととらえ、積極的に職員の健康づくりに取り組むことで、業績や組織活動の効率性、活性化、企業価値の向上が期待できると考える。また、職員がいつまでも健康的に活躍できる職場づくりを実現し人材定着を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康づくりのためウォーキングイベントを主催し職員同士の参加を募り交流の機会を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康経営の一環として腹八分運動、野菜摂取週間等、人事課から好事例を示し定期的に勧奨を行っている				
(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	健康づくりのためウォーキングイベントを主催し職員同士での参加を募っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	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	53.2	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.6	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍で組織全体で開催する年間イベント等が数多く中止され、職員全体の繋がりやコミュニケーションが希薄となった。
	施策実施 結果	グループの人数を制限した健康促進を目的とするスポーツイベントを主催した。
	効果検証 結果	職員から積極的な参加がみられ、短時間で職員間のコミュニケーションを促進することができた。コロナ禍で多少ではあるがモラル向上を図ることができた。 今後も同様のイベントを開催しレクリエーションの場としてコミュニケーション向上の機会を増やしていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ禍で営業店舗（12支店）を運営していくうえで、職員間の集団感染を防ぎ、店舗の休業を抑制するための最良の方策や解決策等について検討。
	施策実施 結果	自己申告制に基づく自宅待機（陽性者、濃厚接触者に特別有給休暇を付与）を要したことにより、初期段階からスピーディーにコロナ感染の疑いがある職員を事業所から遠ざけることができた。
	効果検証 結果	10月現在まで職員間の感染を最小限にとどめることが可能となり、全支店ともに休業することなく営業を継続することが出来ている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：飯能信用金庫

英文名：Hanno-ShinkinBank

■加入保険者：埼玉しんきん健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

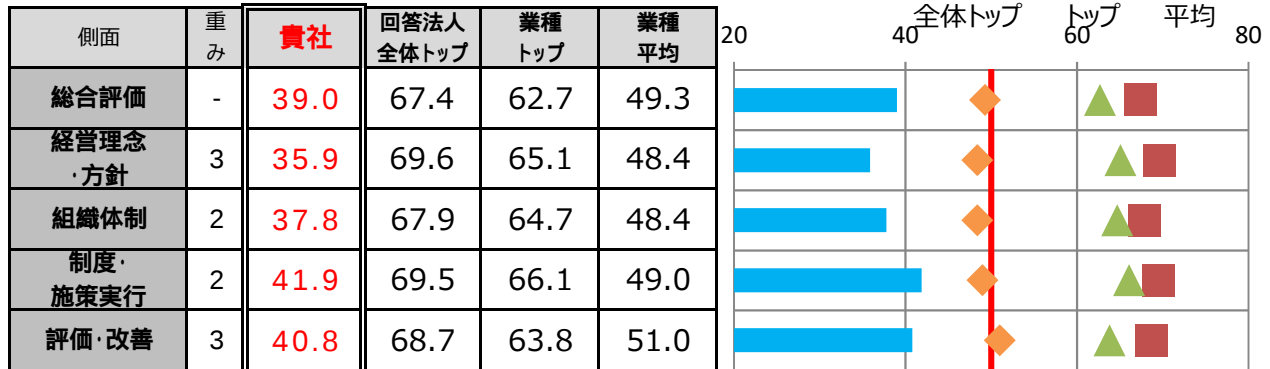
健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 39.0 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



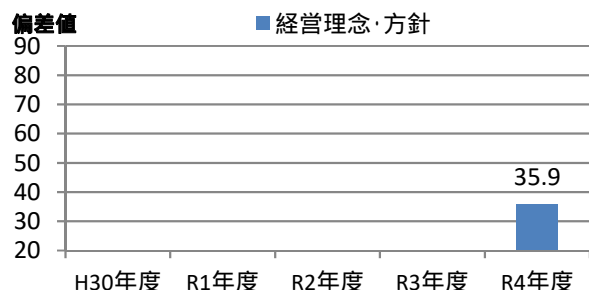
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

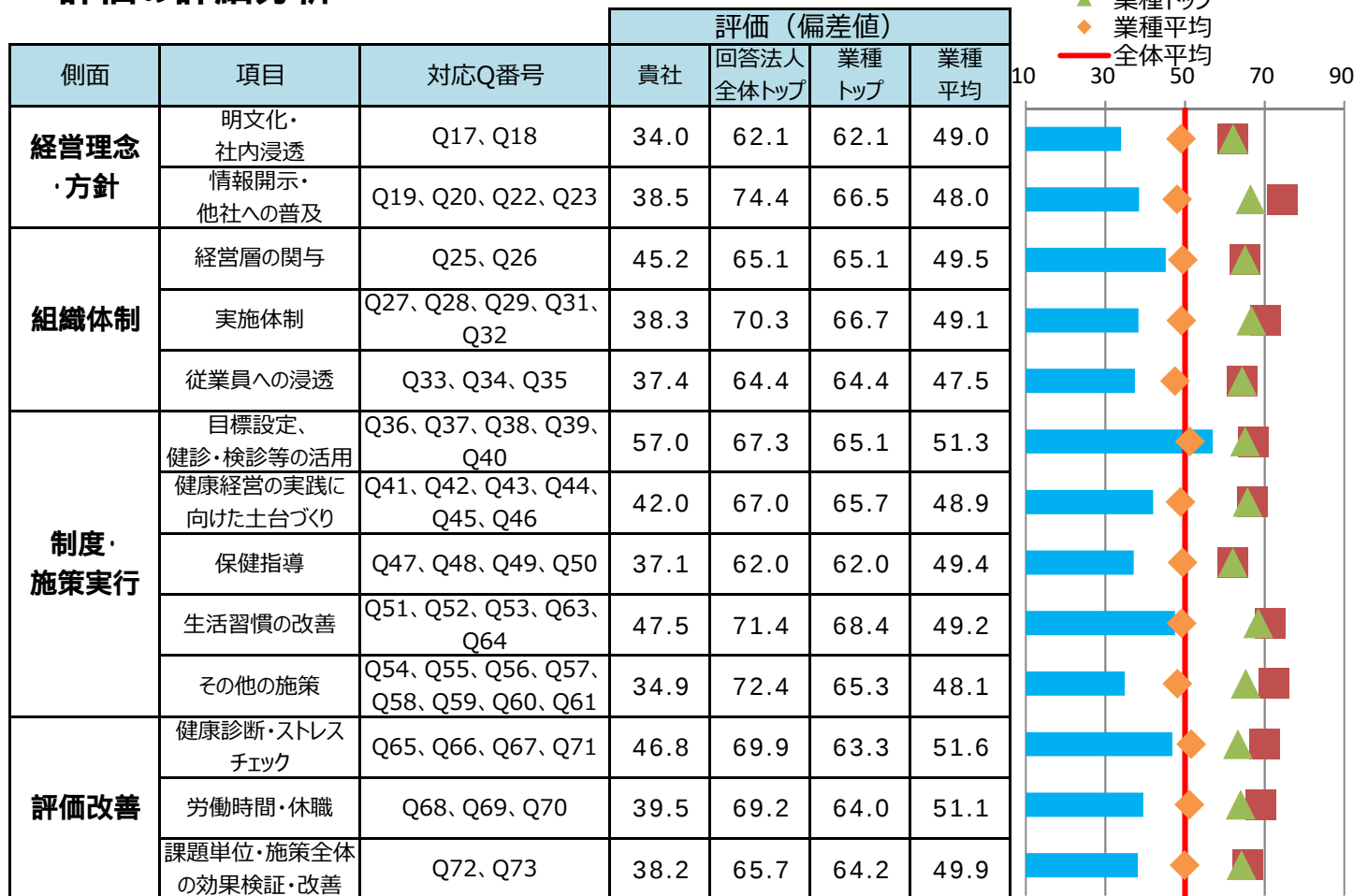
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2751～2800位
総合評価	-	-	-	-	39.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinkin.co.jp/hanno/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	0	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	タレントマネジメントシステムの導入で職員同士の顔の見える化を行った				
(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	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「カロママ」の提供、利用の促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	埼玉県健康増進歩数計測アプリ「コバトン健康マイレージ」を職員へ利用推奨している				
(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	19.8	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.1	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	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	36.1	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

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

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	本部職員を中心に、毎週水曜日の定時退庫デーが形骸化していた。職員のワークライフバランスによる時間外労働の縮減が課題であり、日々の業務においても、効率的な業務運営による生産性の向上を図りたい。
	施策実施結果	5月に「定時退庫デーの再徹底について」という文書を発信し、取組み状況を把握している本部では100%の職員が20週（令和4年10月5日時点）連続定時退庫を継続中である。
	効果検証結果	各々が交代で定時退庫推奨の館内放送を行い、職員の意識向上に繋げることができた。職員からは「水曜日を楽しみに業務を効率的に取組めるようになった」とポジティブな意見が多く、引き続き定時退庫を行うとともに、水曜日以外も効率的な業務運営に励みながら生産性の向上を図りたいと考えている。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：駒ヶ根市役所

英文名：

■加入保険者：長野県市町村職員共済組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

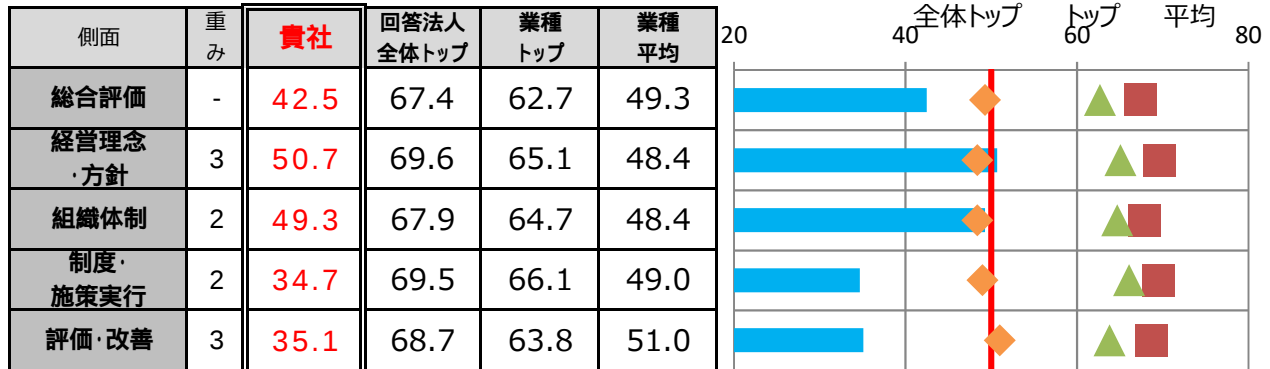
健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



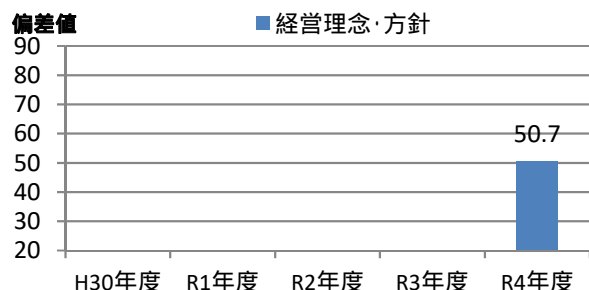
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

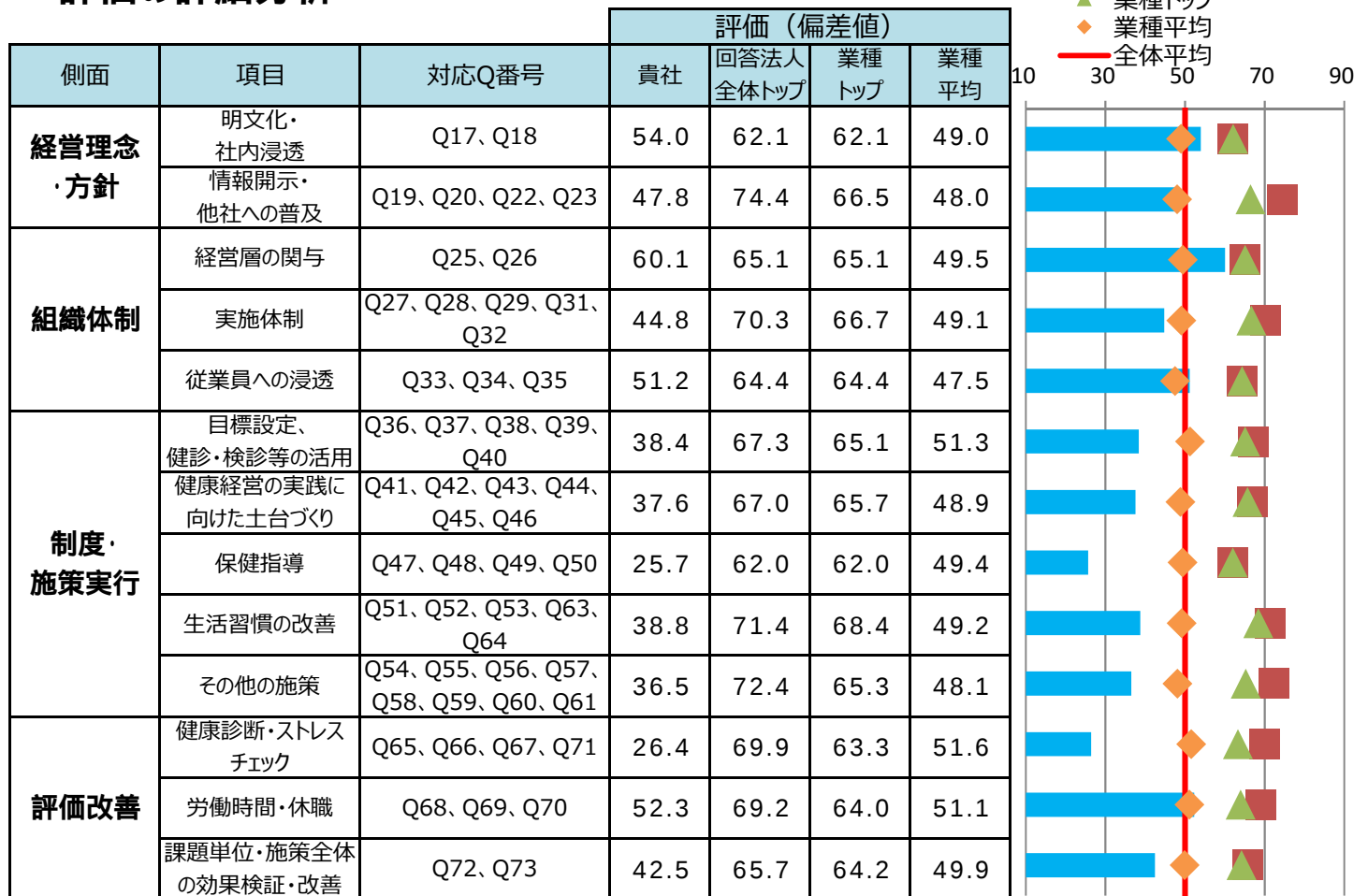
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	42.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 行政に求められる役割や能力は多様化しており、組織の活性化とともに職員一人ひとりのパフォーマンス向上が課題となっている。 職員の仕事のパフォーマンスは、職員自身の心身の健康状態が大きく関わっており、健康課題やリスクの低下を職員にどのように意識付けていくか、今後の課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	体を健康な状態に保つことができれば、ストレスや疲労を十分に取り除くことが可能で、メンタルヘルスの向上にも繋がる。 メンタルヘルスの向上が実現できれば、業務に取り組む際の考察力や集中力アップも期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.city.komagane.nagano.jp/soshikiichiran/somuka/shokuingakari/1/8904.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

- 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	共済組合の文体部活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康相談、食生活の改善を目的とした社内広報及び参考サイトの紹介				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	各課対抗のスポーツ大会を毎年2回開催している。				
(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		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.2	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	42.9	50.0	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	48.3	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	職場の安全衛生点検を行ったところ、転落、人や物との衝突などの危険個所が複数発見された。職員が安心して業務に取り組むことができる職場環境は、労働生産性の向上にも繋がるため、改善が必要である。
	施策実施結果	保育施設7か所、本庁、保健センター、中沢支所・公民館の10か所について点検を計画し、全ての施設において危険個所の点検を実施することができた（点検率100％）。
	効果検証結果	2021年点検時の15の危険個所のうち、4カ所について改善を行うことができた（改善率27％）。その他11カ所については予算的な問題もあり、今後も改善活動が必要である。 各施設の施設長に対し危険箇所の指摘と改善の指示を行うことは、危険個所の認識と公務上の事故を防ぐ効果が一定程度見込むことが分かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊川信用金庫

英文名：

■加入保険者：愛知県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

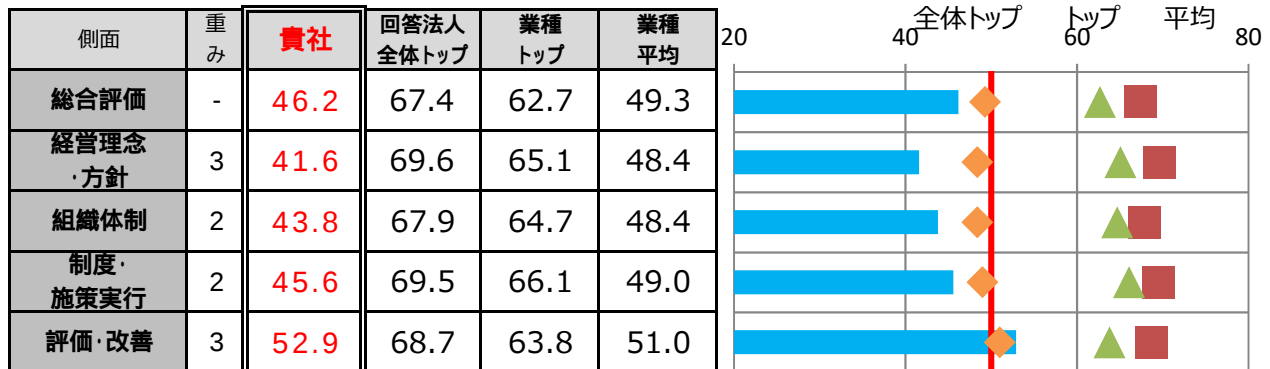
健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



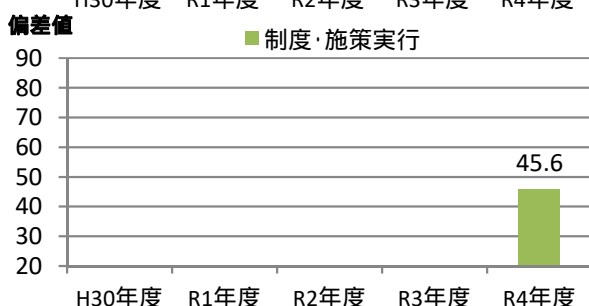
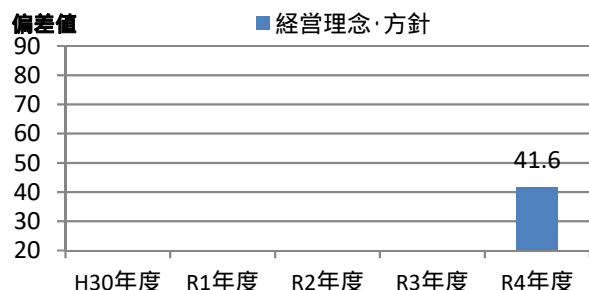
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

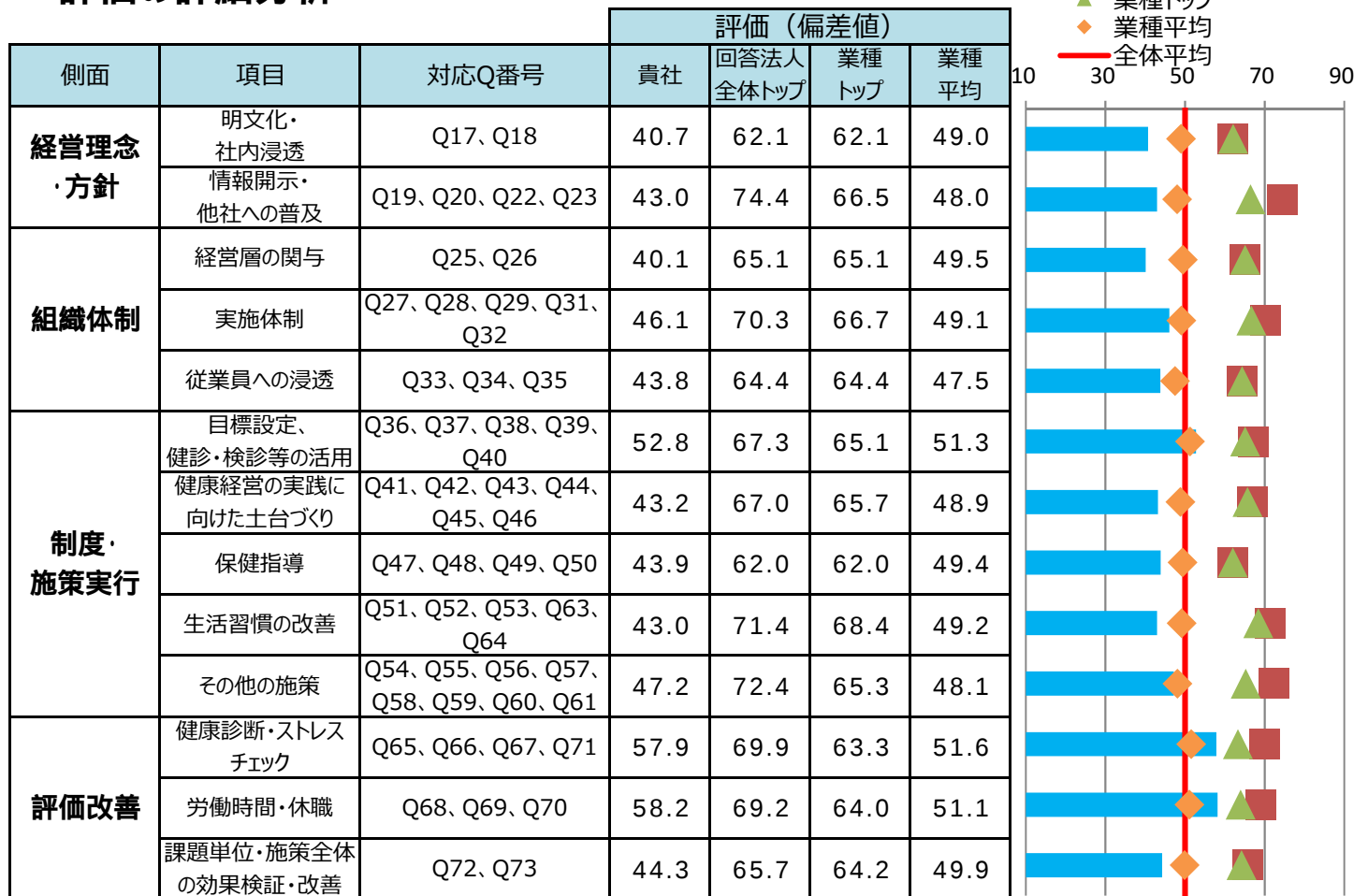
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	46.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 所定外労働時間の削減と有給休暇取得率の増加による、仕事とプライベートの充実を図ること。
健康経営の実施により期待する効果	業務の効率化、DX化を進め、所定労働時間内に生産性を高めること。 「所定労働時間内に業務を終えること」、「有給休暇取得率70%以上」により、メリハリのある勤務体制を充実させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kawa-shin.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。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	クラブ活動への積極的参加の呼びかけによる、新規部員の増加。幅広い年代が共有できる場として活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	健康づくりを目的としたスポーツクラブの法人会員を継続的に加入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.2	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.9	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	45.5	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	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	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.2	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	人間ドックまたは定期健康診断の受診結果により、各々が自身の健康状態の把握を行い、重症化の未然防止を図ること。再検査対象への受診勧奨を継続的に行っているが、受診率の改善に繋がっていない。
	施策実施 結果	保健師による受診勧奨を進め100%受診を目指しているが、2021年度実施率は60.0%に留まっている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	・ 毎年の健康状態の確認による健康管理に実施。 ・ 過去3年間の数値の変化を確認の実施、保健師による受診勧奨、健康指導を実施しているが、受診率の改善は図れておらず、繰り返しの勧奨が必要となる。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙の防止を目的とし、敷地内禁煙、就業時間中の喫煙は禁止としている。 愛知県信用金庫健康保険組合の補助金制度を全職員に通知し、喫煙率の低下を進めている。
効果 検証 ②	施策実施 結果	2018年度喫煙率：24.9%、2021年度喫煙率：20.0% 4.9ポイント改善が見られた。
	効果検証 結果	2021年2月 敷地内禁煙、就業時間中の禁煙、愛知県信用金庫健康保険組合の補助金制度を通知。（以前にも2回通知をしている。） 禁煙に関する継続的な通知が必要となる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沼津信用金庫

英文名：

■加入保険者：静岡県信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

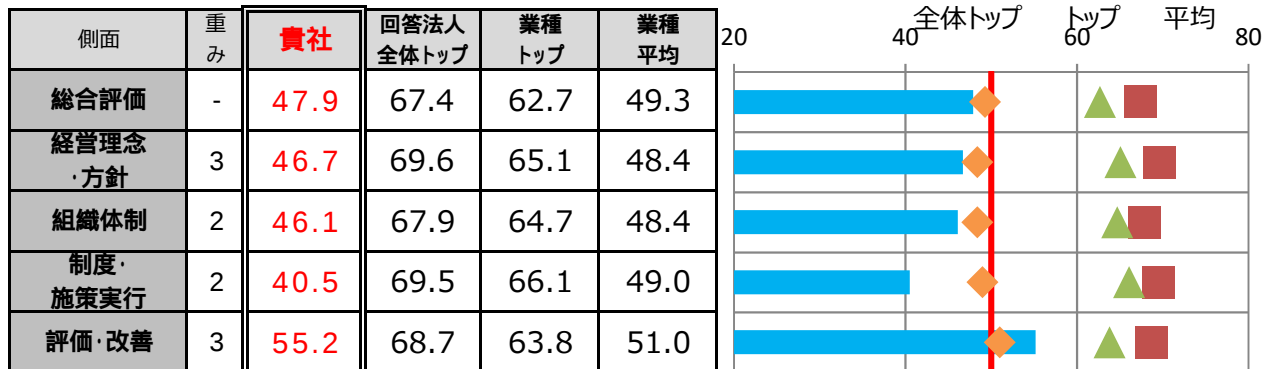
健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 47.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



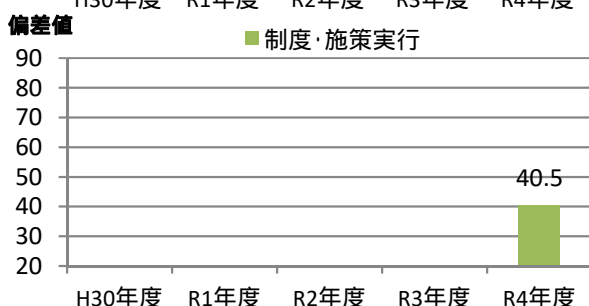
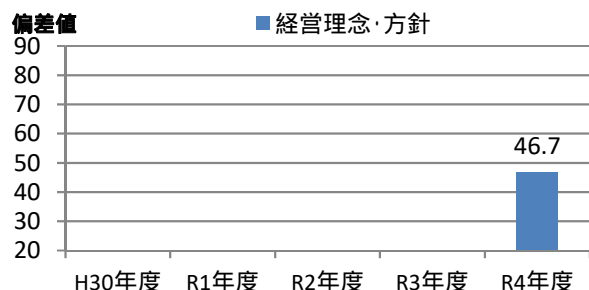
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

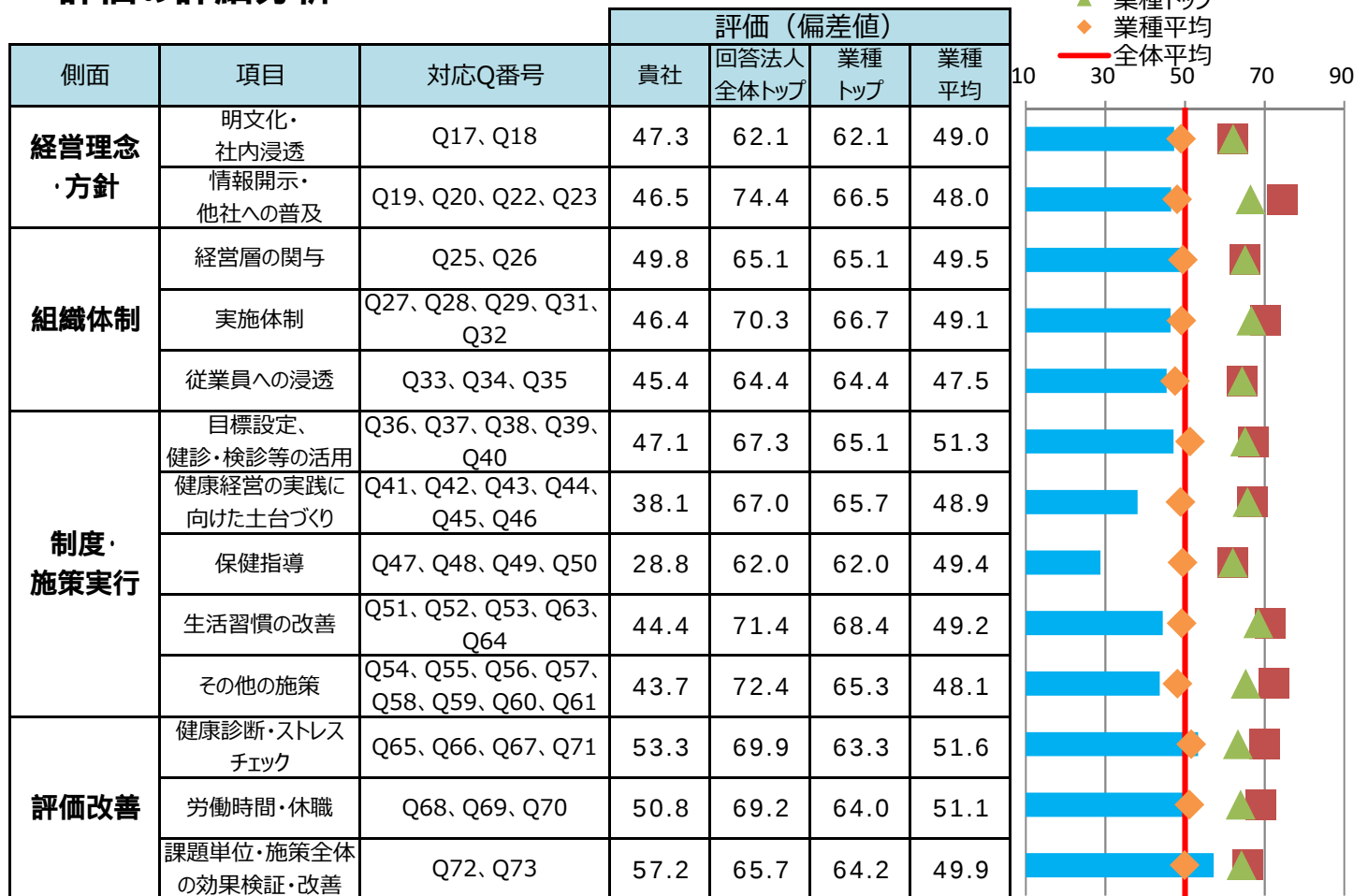
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1901～1950位
総合評価	-	-	-	-	47.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域社会の発展に貢献し続けるための最も重要な経営資源は、心身の健康な役職員である。役職員の能力が最大限に発揮できる職場環境を整備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	職員が最大のパフォーマンスを発揮することにより、地域の皆様に質の高いサービスを提供することを期待する。 具体的な指標としては、実年齢と健康年齢の差が現在の 0.1歳のところを、各種施策により2027年度末までに健保全体の平均である 0.7歳を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.numashin.co.jp/about/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	50	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(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	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	健康増進と職員間のコミュニケーションのため、各種クラブ活動費を福利厚生として補助している。				
(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	33.1	%

- 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	研修の際に地元食材を利用した管理栄養士監修の仕出し弁当を支給し、職員の健康な食事への関心を喚起する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.6	%

- 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	アプリを利用した健康保険組合主催のウォーキングイベントを推奨し、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	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

- 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	41.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.2	50.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.8	49.9	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	50.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	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	44.6	49.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.9	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	49.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	53.1	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合の健康データ分析によると当庫は生活習慣病リスクが高い職員が多く、重症化する懸念がある。重症化する職員が増えると、治療による通院や欠勤等が必要になり職員の能力が最大限に発揮できなくなるため、早期発見・早期治療が必要がある。
	施策実施結果	より検査項目の多い人間ドックの受診者数を増やすべく、受診額の全額補助に加え胃カメラの補助も追加し、イントラネットで経営トップより職員に周知し35歳以上は原則人間ドック受診を推奨。
効果 検証 ②	効果検証結果	人間ドック受診者数は2020年度222名から2021年度247名と25名増加、胃カメラの受診者数は100名が受診した。職員組合からの意見もあり、2022年度は婦人科検診及び前立腺がん検診の全額補助も開始した。
	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	職員が心身共に健康で生き生きと働くためには、ワークライフバランスが重要であるが、子育てや介護による制約の増加、不妊治療や病気と仕事の両立など様々な理由により、有給休暇の重要性は高まっている。また、若手職員が増え、「有給休暇は理由がないと取得しにくい」との声があがった。私生活の充実を図るためにも、有給休暇を取得しやすい「働きやすい職場環境作り」が課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	アニバーサリー休暇制定と取得推奨、所属別年間平均取得日数の「見える化」（イントラネット掲示）等の施策により、有給休暇平均取得日数が2020年度11.1日から2021年度12.5日に向上した。
	効果検証結果	2021年度は平均12.5日の有給休暇を取得し、金庫の目標を達成した。2年間で一人あたり平均2日間の増加となった。職場環境アンケートによると休みを取りやすいと答えた職員の割合は2020年度から2021年度にかけ64.1%から75.8%に上昇し、有給休暇を取得しやすい職場環境に改善され、職員のワークライフバランスの充実に繋がったと分析できる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。