

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社常陽銀行

英文名：

■加入保険者：常陽銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

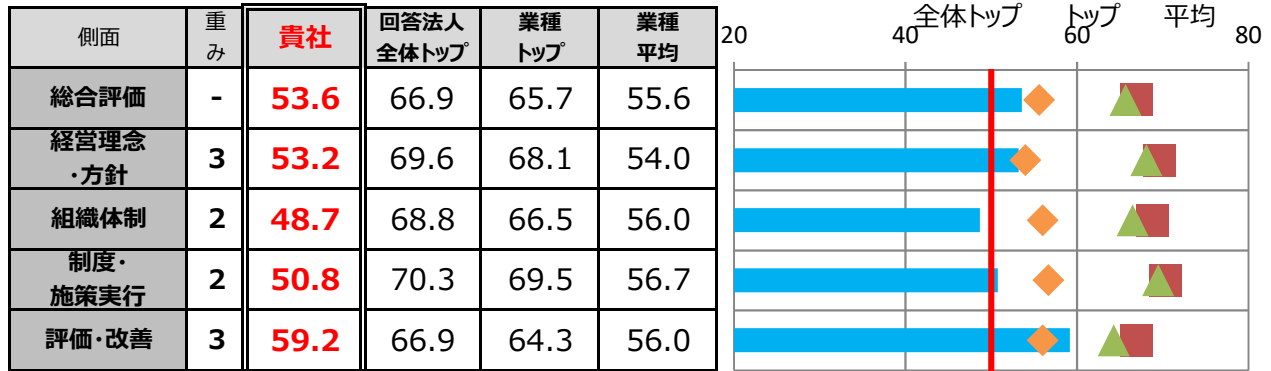
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.6** ↓0.1 (前回偏差値 53.7)

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

②評価の内訳



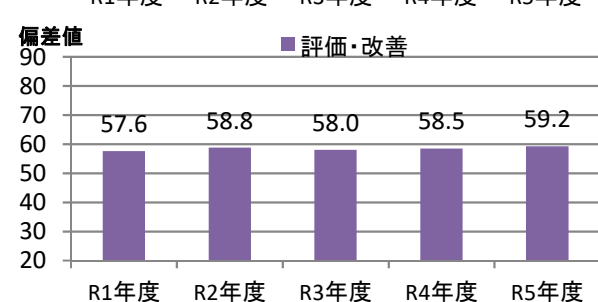
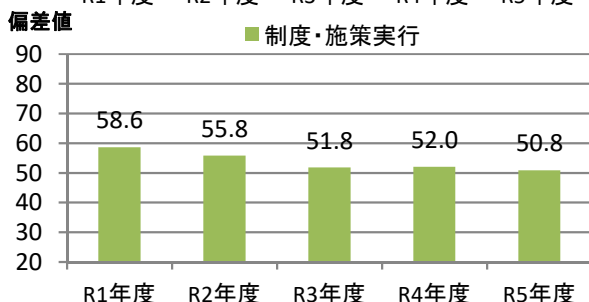
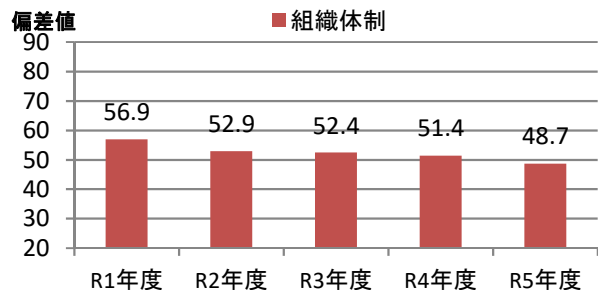
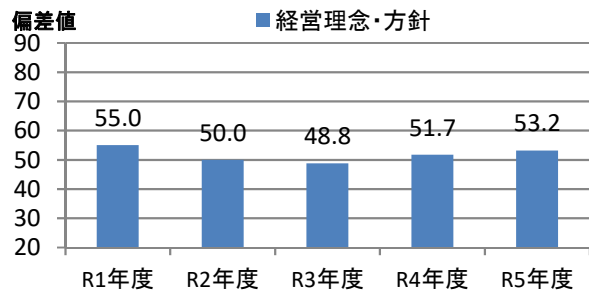
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

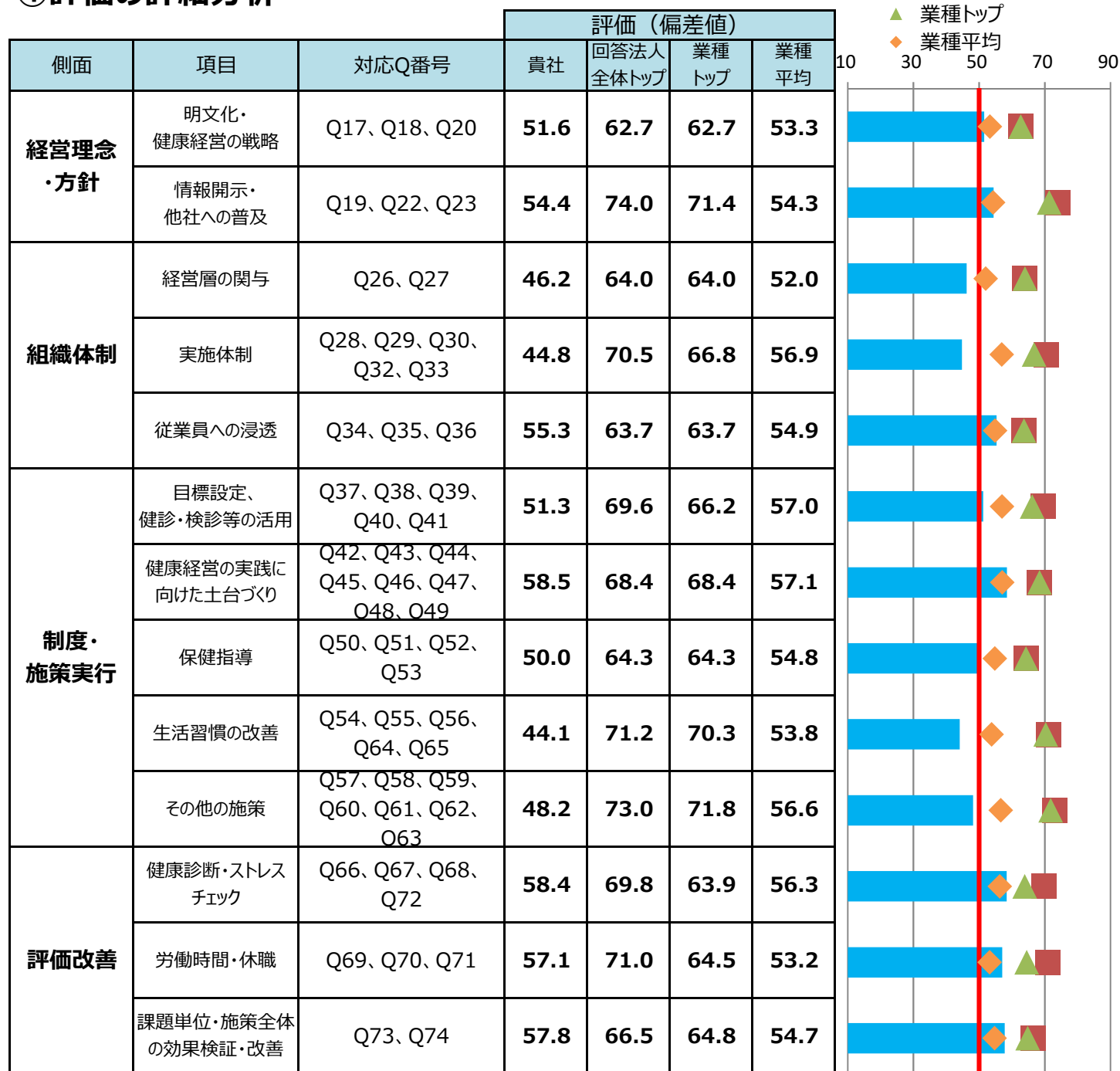
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	951~1000位	1201~1250位	1201~1250位	1301~1350位
総合評価	56.9	54.4(↓2.5)	52.9(↓1.5)	53.7(↑0.8)	53.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 仕事に対しやりがいを持ち、自発的に前向きに取組み、持続的に活躍できる行員を育成していくことが課題である。 健康経営の推進により従業員エンゲージメントの向上を図っていくこととする。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員エンゲージメントの向上により、従業員一人ひとりの生産性が向上し、組織の収益力が拡大する。
②	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 疲弊感や過度のプレッシャーに起因するパフォーマンスの低下、メンタルダウン、離職等による人的資源の損失。
	健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェックの実施や相談窓口の設置など心の健康づくりを推進するほか、ワークライフバランスの実現に向けた取組みにより心身の健康促進に努め、人的資源損失の回避を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.joyobank.co.jp/kabunushi/community/contribute.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.joyobank.co.jp/kabunushi/community/contribute.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	19	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	11.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	災害発生時やマラソン大会、地域祭り等のボランティア活動への参加を働きかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	体重・血圧等の日々の記録が管理できる健康WEBサイト「PEP UP」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	88.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康づくりに取組めるウォーキングラリー等を健康WEBサイト内で開催する「PEP UP」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	88.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	近年の晩婚化等を背景に妊娠・出産を希望する年齢が高くなり、働きながら不妊治療を受ける者が多くなっている。しかし不妊治療は経済的・精神的負担に加え、仕事の両立といった時間的負担が伴う。治療内容によってはあらかじめ休暇予定を立てにくく、急にかつ頻繁に仕事を休まなければならないことがあり、当事者は周りに迷惑をかけて心苦しいと感じている。
	施策実施結果	女性の健康問題について学ぶ機会を提供すべく、全従業員に対し動画視聴の研修を実施。また不妊治療を受けるため退職を希望する従業員を対象に「不妊治療退職制度」を新設し、最長2年の退職期間を取得可とした。
	効果検証結果	退職制度新設以降、現在5名が取得。取得者のプライバシー保護に十分配慮しつつ、制度を利用しやすい環境整備に取組み、継続して温かくサポートしていく。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北陸銀行

英文名：THE HOKURIKU BANK,LTD,

■加入保険者：北陸銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

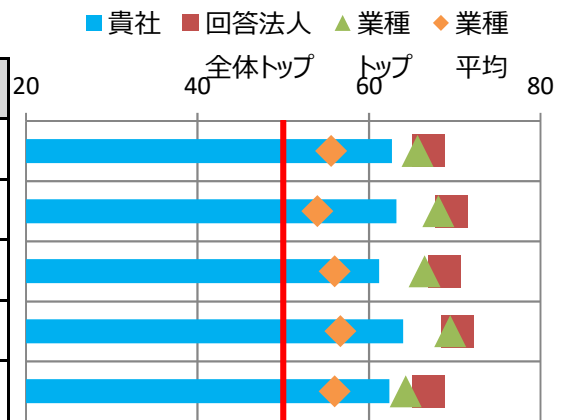
■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↓0.4 (前回偏差値 63.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	63.2	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	61.2	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	64.0	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	62.4	66.9	64.3	56.0



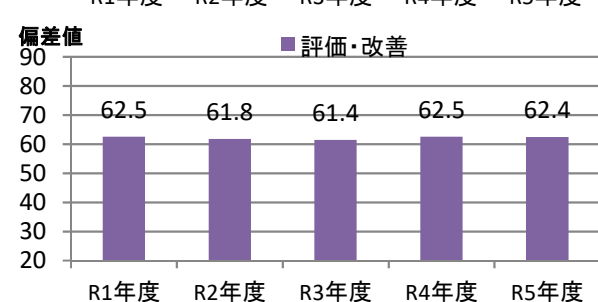
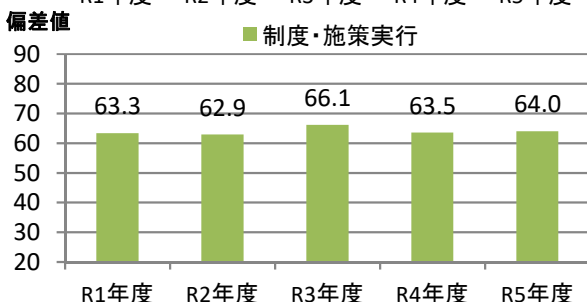
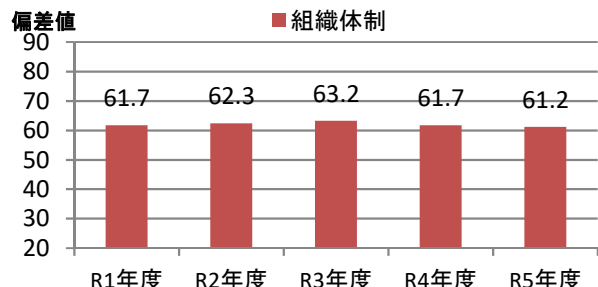
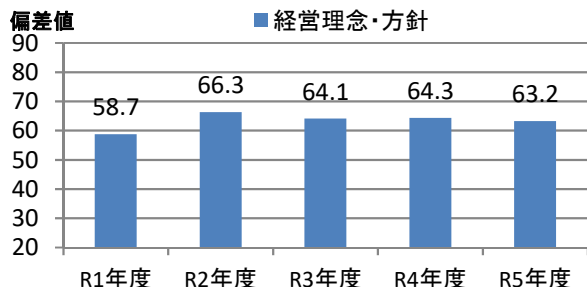
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

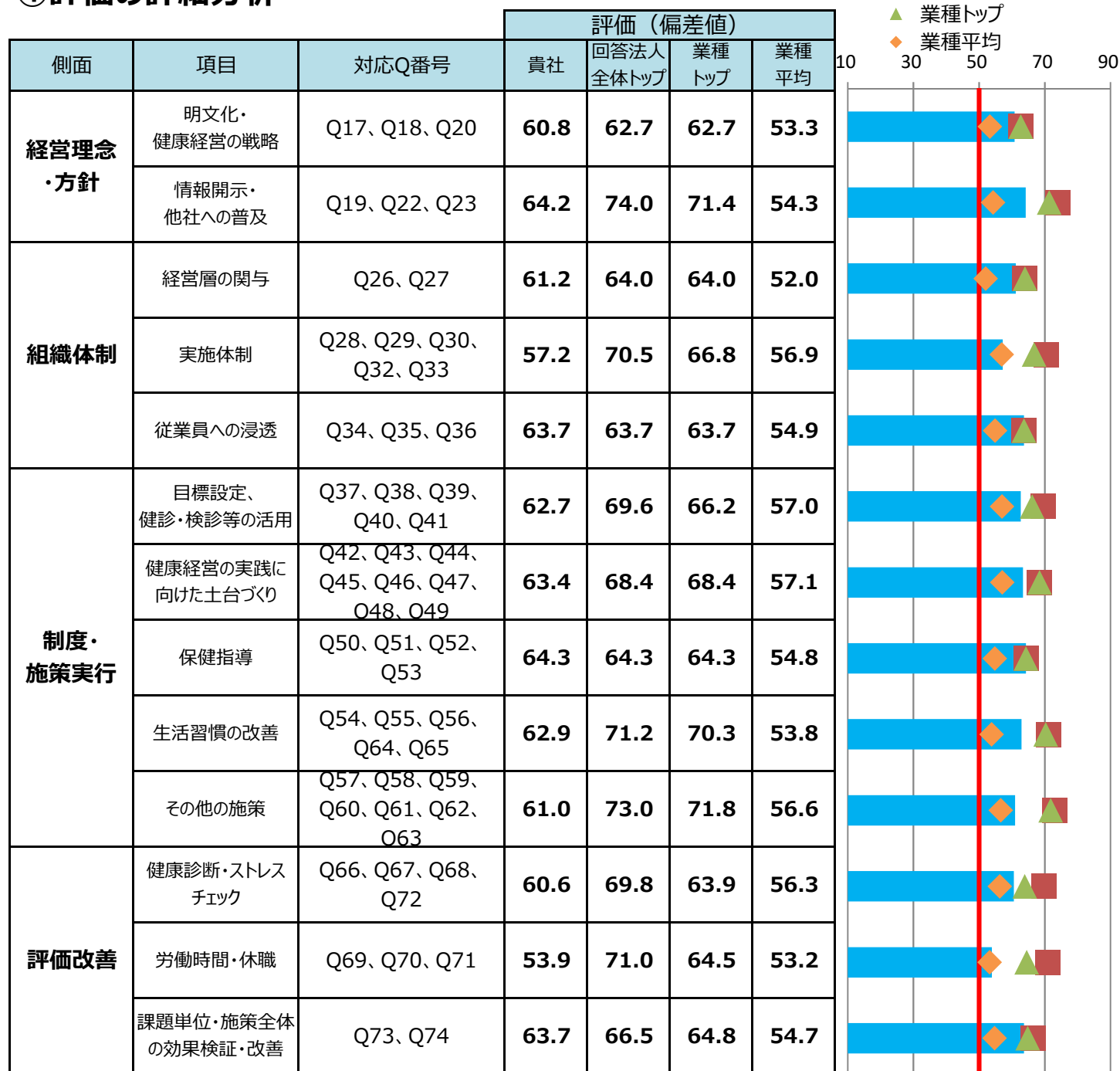
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	51~100位	51~100位	101~150位	251~300位
総合評価	61.4	63.5(↑2.1)	63.5(↑0.0)	63.1(↓0.4)	62.7(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 20代30代の人員の増加や働き方・価値観の変化などの内部環境変化。また、スタッフを含めた採用活動も難しい背景もあり、従業員の自律的なキャリア形成・心身ともに健康で働きがいを持って長く働き続けられる環境を整備することが重要。ライフワークバランスの充実を図り、働きがいやエンゲージメント向上、ウェルビーイングの実現で安心して働き続ける生活・従業員の長期定着化を推進する上で課題。
	健康経営の実施により期待する効果	早期終業日(毎週水曜)や早帰り月間(年2回)の継続実施。さらに有休・育休取得等の数値目標を掲げ公表することで、組織全体の意識を高め、メリハリのある働き方の定着・ワークエンゲージメント向上の効果进行期待。 【年次有給休暇平均取得日数】〔現在値9.3日 今年度目標 14日以上〕 【育児休業取得率】〔現在値98.1% 今年度目標 男女100%〕
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康リスクが高まるシニア層の従業員も増えている背景もあり、従来より生活習慣病予防および重症化予防に取り組んでいるが、毎年、健康保険組合から提供される「健康スコアリングレポート」リスク10項目中、①血圧リスク②運動習慣リスクの2項目が5段階評価の「やや不良」となっている。従業員の健康保持・増進は将来の発展を支える基盤と考え、組織活性化・生産性向上による持続的成長、企業価値を高める上で課題。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病予防・疾病早期発見・重症化予防対策として、二次健康診断(精密検査)受診率や特定保健指導実施率の向上や各種情報提供。また、健康保持・増進に向けた運動習慣定着化のための健康力アップ大作戦や各種セミナーなどの継続的な活動により改善を図り、リスク改善されることを期待。 【二次健康診断(精密検査)受診率】〔今年度目標92%〕 【特定保健指導実施率】〔今年度目標55%〕

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://hokugin.co.jp/company/diversity.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.hokugin.co.jp/company/data/diversity_data03.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.hokugin.co.jp/company/data/diversity_data03.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.hokugin.co.jp/company/data/diversity_data03.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	57	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	96.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各地のスポーツフェスタや職場対抗ウォーキングイベント等を開催。場所の提供やアプリポイント付与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	ほくほく健康マイレージアプリ内の生活習慣チャレンジ項目に食事に関する項目を設定し提供している。				
(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	43.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	各種スポーツイベントの開催・参加者への健康アプリポイント付与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	64.0	%

■ 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	11.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	有休取得平均日数については、13.9日と目標の14日までもう一歩。また、男性の育休取得は2020年度に「100%宣言」行内外に向け発信し取得意識も高まり取得率は上昇するが、連続取得日数3.6日と短く本来目的の取得には不十分。「働きがい」を向上されるためには、安心して働ける生活・職場環境や制度の充実に加え、ワークライフバランスの定着等が引き続き必要。
	施策実施結果	KPIに男性育休の項目を設定。対象者への個別案内や行内周知を積極的に実施。有休取得平均日数は14.5日、男性育休取得率は100%（2年連続）で取得定着するが育休取得日数は4.3日と大きく伸びなかった。
効果検証結果	有休取得平均日数14.5日。取得意識は変化し「休暇が取りやすい環境になったと実感できる」との意見が多数聞かれた。一方、法改正もあり男性の育休取得意識は定着してきたが取得日数は前年比+0.8日と微増。1週間以上取得も少しずつ増加し、直近では1年間の事例もあり育児参画に対する意識変化も見られてる。ワークエンゲージメントは7.1点と現状維持。今後もウェルビーイングのある働き方の実現にむけて取り組む。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合から提供される「健康スコアリングレポート」の2021年度版では「血圧リスクと「運動習慣リスク」が5段階評価のうち4段階「やや不良」（血圧90、運動83：全組合平均100とした場合）と平均値を満たさない。生活習慣病の発生リスクを下げる可能性を期待できるためにも、「運動習慣の定着化」を広く図ることが必要。
	施策実施結果	アプリを活用したウォーキングキャンペーン等のイベントでは、参加者へのポイント付与等を工夫。結果、参加者・平均歩数とも前年比増。（参加者1155名→1332名、平均歩数5157歩→5955歩）
効果検証結果	2022年度版「スコアリングレポート」では「運動習慣リスク」は5段階評価の4段階（実績86）と現状維持。一方、「血圧リスク」は3段階「平均」（実績95）と1段階アップとなった。引き続き継続的な活動は必要。定期健康診断の二次健診対象者の割合が26.6%から26.3%に僅かだが改善するなどの結果にもつながり、運動習慣の定着化に向けた活動を含め更なる改善を目指して取り組む。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北海道銀行

英文名：HOKKAIDO BANK

■加入保険者：北海道銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

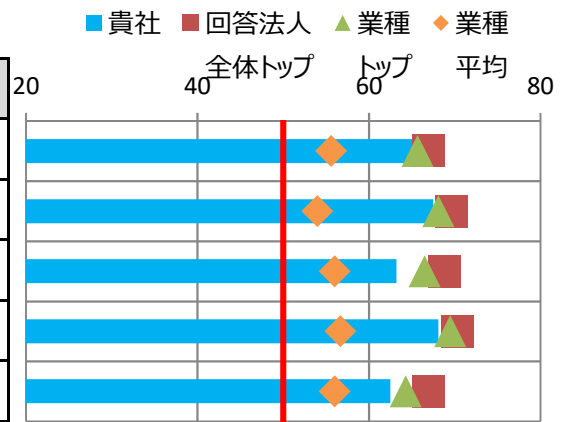
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.3** ↑1.5 (前回偏差値 63.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.3	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	67.5	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	63.2	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	68.1	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	62.5	66.9	64.3	56.0



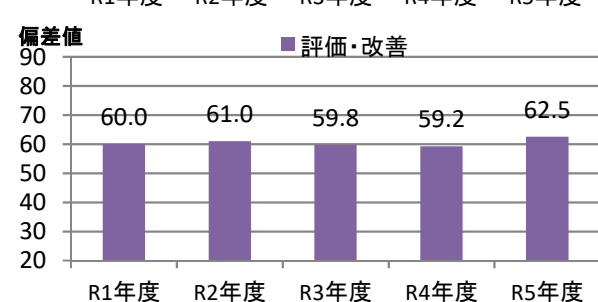
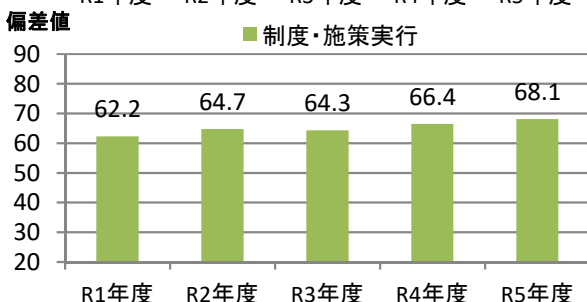
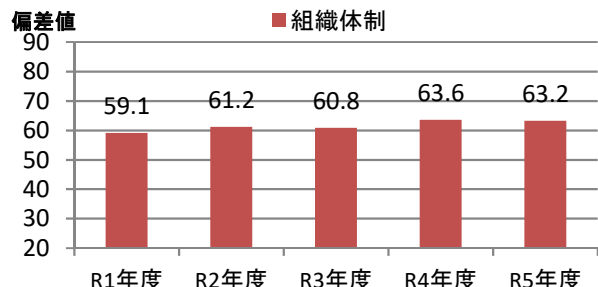
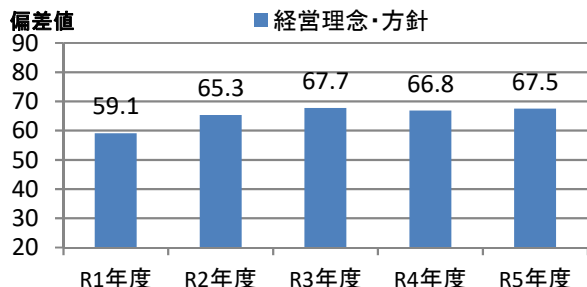
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

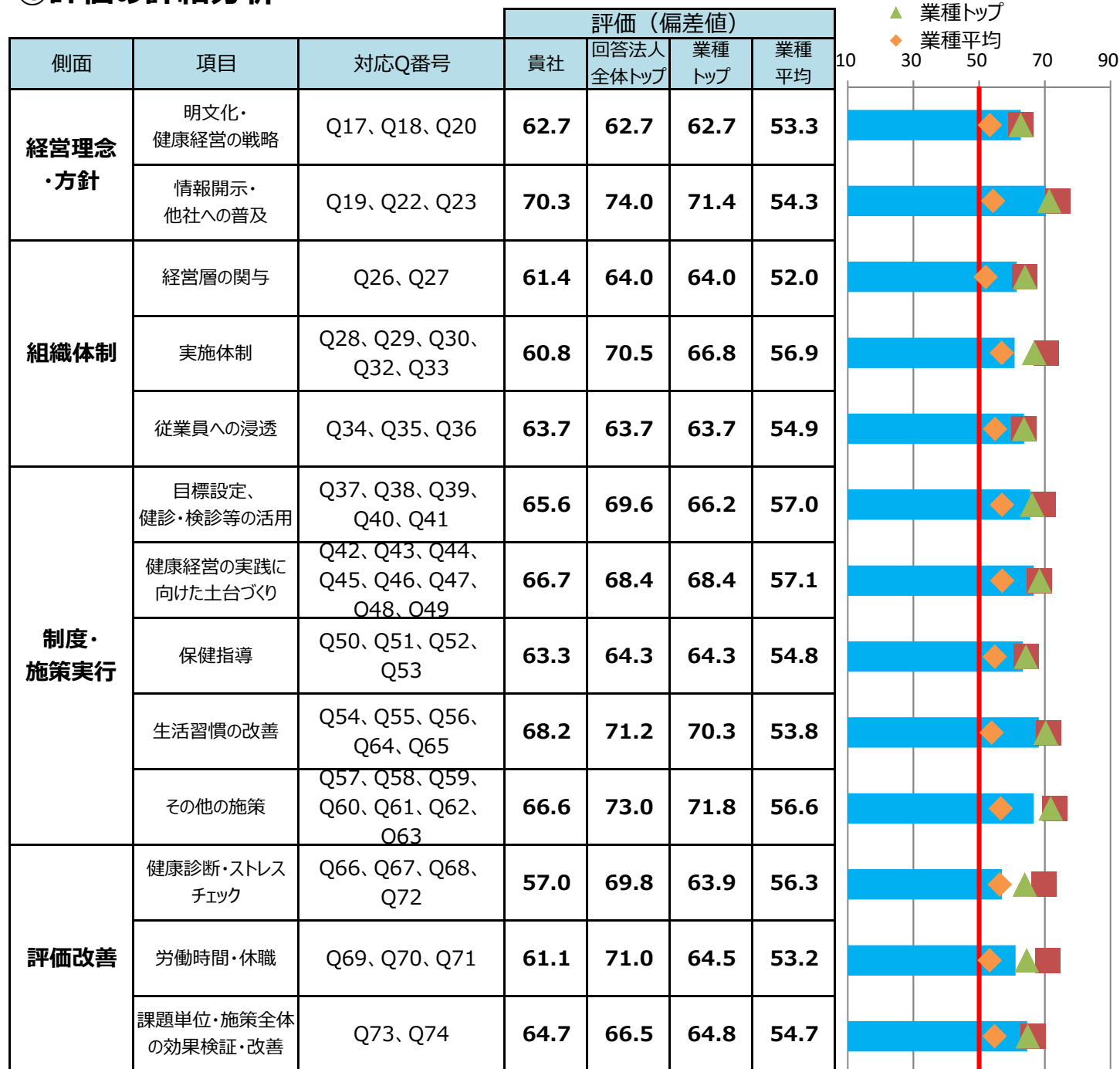
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	101~150位	51~100位	51~100位	1~50位
総合評価	60.0	63.1(↑3.1)	63.3(↑0.2)	63.8(↑0.5)	65.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>異業種参入や生産年齢人口減少等の外部環境のみならず、働き方・価値観の多様化等、内部環境も変化している。そのような中、職員の自律的なキャリア形成および心身ともに健康かつ長く働き続けることができる環境を整備することが重要。働きがい・エンゲージメントを高め、生産性の向上や人的資本経営におけるウェルビーイングを実現するためには、ワークライフバランスの充実、ダイバーシティ推進が健康経営の課題であると考え。</p>
①	健康経営の実施により期待する効果	<p>職場環境を充実させるべく、早帰り日（毎週水・金）および早帰り強化月間（2月・8月）の継続実施や、店舗表彰項目に有休を組み入れること、育休に関する数値目標を設定し公表すること等により組織全体の意識を高め、メリハリのある働き方の定着や働きがい向上を図る。</p> <p>①年次有給休暇平均取得日数（目標：年間14日／現在値：14.7日） ②育児休業取得率（目標：男女共に100％／現在値：男女共に100％以上継続中）</p>
	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>お客様の課題解決や活気あふれる地域づくり、QOL向上等、地域経済の持続的な発展に貢献していくためには、企業活力の維持・発展による企業価値向上が必要不可欠。課題である健康リスク・生活習慣リスクを低減するためには、職員のフィジカル・メンタル両面について定量的に把握し、様々な角度から検証を行うことが重要であり、各種施策の実施を通じて職員の心身の健康維持・増進に繋げる。</p>
②	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員一人ひとりが健康への意識を高め、心身ともに健康かつ自身の能力を最大限に発揮することで、企業価値の向上と健康・生活習慣リスクの低減を期待する。</p> <p>①精密検査（二次検診）受診率（目標：100％／現在値：91.2％） ②特定保健指導実施率（目標55％／現在値：60.6％） ③高ストレス者割合（目標：5％未満／現在値：6.2％） ④アブセンティーズム（平均欠勤日数）（目標：3日以内／現在値：2.7日）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokkaidobank.co.jp/common/dat/2023/0306/1678084284178540776.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲および回答率
a.アブセンティーズム	該当に○	○	○	○	○
URL	https://www.hokkaidobank.co.jp/company/divercity/pdf/various_indicators.pdf				
b.プレゼンティーズム	該当に○	○	○	○	○
URL	https://www.hokkaidobank.co.jp/company/divercity/pdf/various_indicators.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	該当に○	○	○	○	○
URL	https://www.hokkaidobank.co.jp/company/divercity/pdf/various_indicators.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全職員がE・S・コミュニケーション向上等のために各種活動（サクスカード、地域イベント等）に参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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実施している				
取組内容	2023年度より健康情報提供アプリPep Upを導入。食生活改善等、各人の状況に応じた情報を配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	職員組合と連携しウォーキングキャンペーンを実施。歩数上位の対象者に対してインセンティブを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 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	11.0	%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.0	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	課題の一つである働きがいを向上させるためには、ワークライフバランスの充実等が重要。有休平均取得日数は、2019年度：12.4日から2021年度：13.7日まで伸びるも、目標の14日には届かず。男性の育休取得率は「原則義務化」により徐々に上昇するが本来目的の取得は難しい状況。働きがいの向上にむけて、有休・育休をより取得しやすい職場環境の整備や制度の充実等、効果的な施策が必要。
	施策実施結果	有休取得日数を店舗表彰項目に組入れるほか、KPIに男性育休の項目を設定し、所属長や対象者へ積極的な周知を実施。有休取得日数は14.7日（昨年13.7日）、男性育休取得率は引続き100%以上を維持。
効果検証結果	休暇取得の意識は14日に留まらず、全店で取組む行内キャンペーン「どさんこバンク運動」を通じ向上中であり、取得率も76.5%（昨年71.5%）に伸長。男性育休は取得率（100%以上）のみならず、取得日数も4.2日（昨年3.2日）と増え、直近では1ヵ月以上と本来目的の取得事例も出た。その結果、働きがいは7.1点と目標の7点以上を維持。今後もウェルビーイングの実現に向け各種施策を講じていく。	
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	職員が心身ともに健康かつ能力を最大限に発揮するためには、健康・生活習慣リスクを低減することが課題。定期健診の受診率は100%が定着化しているが、2019年度の精密検査受診率は75.3%、特定保健指導実施率は40%と低調。また、健康リスク（平均100%）は血圧87%、生活習慣リスクは運動習慣86%と平均を下回る。各リスク低減に向けて、各種受診率を向上させることが高リスク者への重症化予防に繋がる。
	施策実施結果	保健指導に係る外部委託先を追加するほか、精密検査受診率を店舗表彰項目に組入れ。健保組合と連携し健康アプリを導入（導入率73.5%）。職員組合とのコラボヘルスによりウォーキングキャンペーンを継続実施。
効果検証結果	精密検査受診率は91.2%、特定保健指導実施率は60.6%と大幅に向上。健康・生活習慣リスクは集計中であるが、有所見率は2019年度の37.2%から34.9%に改善。ウォーキングキャンペーンは引続き目標の1,000人以上が参加しておりリスクの低減を見込む。今後は健康アプリ導入率を上げ、各人の健康状況に合った健康記事の配信やインセンティブ付与等で、健康リテラシー向上と健康維持・増進を図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社足利銀行

英文名：ashikagabank

■加入保険者：足利銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

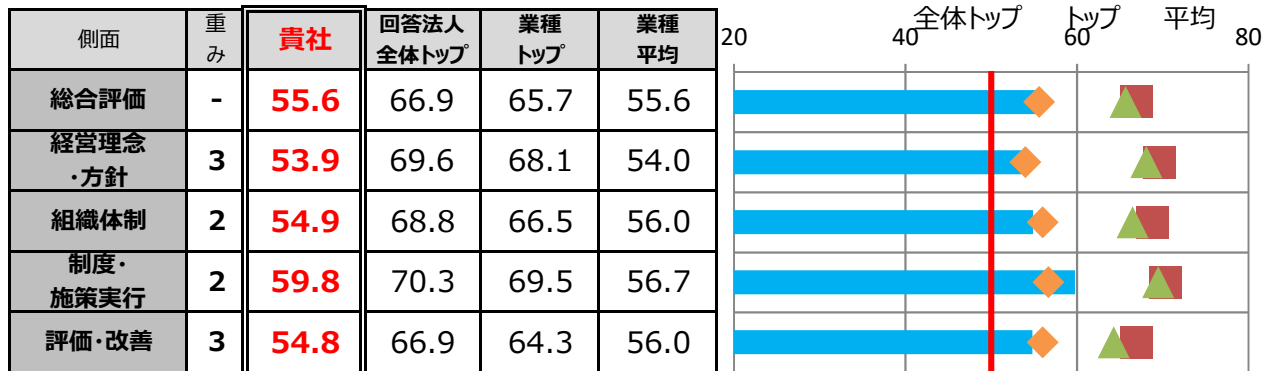
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↑1.3 (前回偏差値 54.3)

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

②評価の内訳



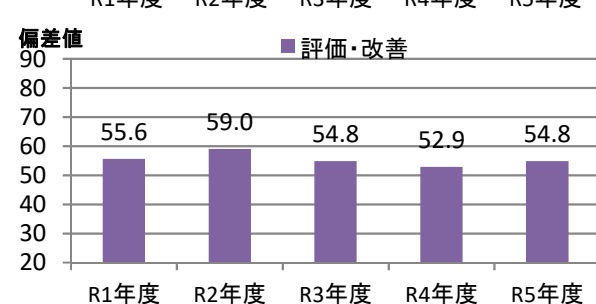
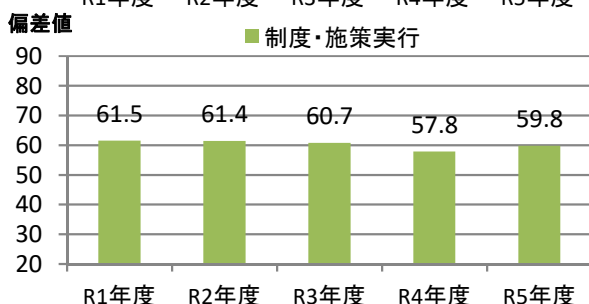
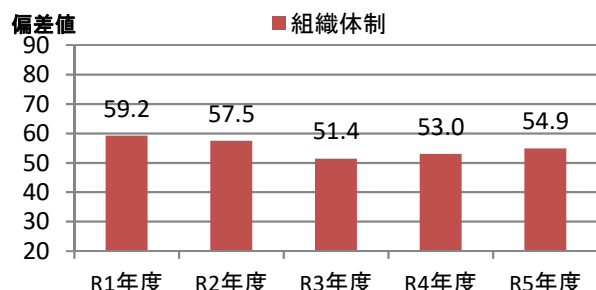
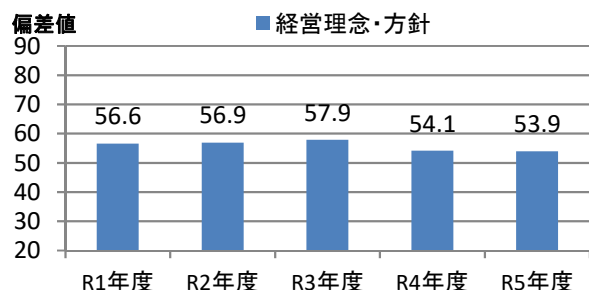
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

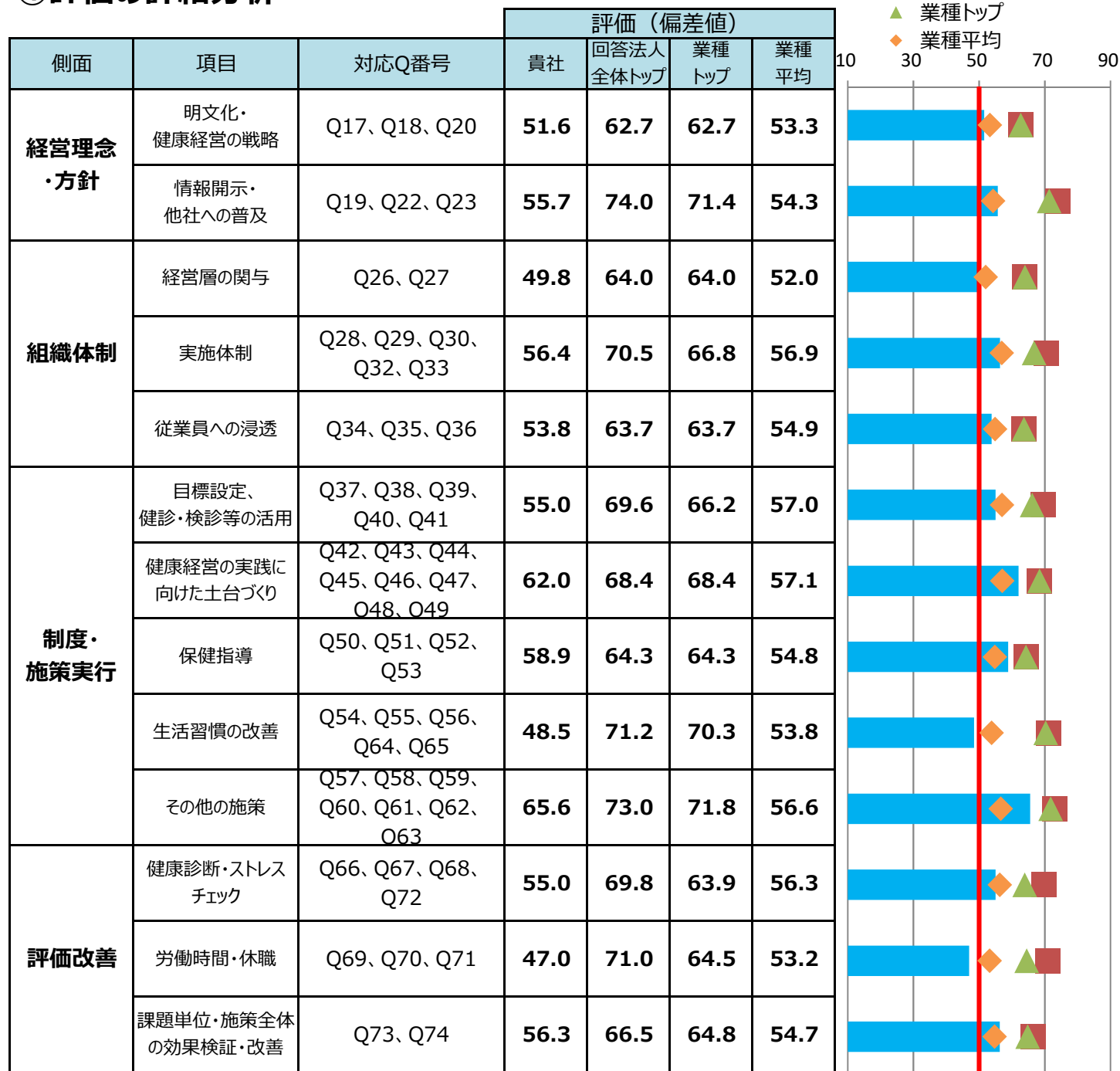
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	551~600位	801~850位	1151~1200位	1051~1100位
総合評価	57.8	58.6(↑0.8)	56.2(↓2.4)	54.3(↓1.9)	55.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を確保するため、以下の内容を実施する。 ・効率的な働き方の促進やワークライフバランスの充実を通じた、多様性と自立性を備える集団の形成による、従業員一人ひとりのエンゲージメント向上。 ・経営陣と従業員のコミュニケーションをはかり、よりよい企業風土の醸成。
	健康経営の実施により期待する効果	・フレックスタイム制勤務等の利用促進による生産性向上や在宅勤務を通じた柔軟で効率的な働き方の許容による労働環境の改善により、従業員のライフスタイルに合わせた働き方が実現。副業制度導入による自己実現の支援。 ・経営陣と従業員の対話をはかる機会を設けることで仕事のやりがいを浸透させる。 ・産業保健師と若年行員（20代）との面談によるメンタル不調者（休業者）の減少（10名から半数の5名に減少）を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ・健康リテラシーの強化により、性差による身体の違いを理解することで全従業員のウェルビーイングを向上する。 ・また、女性ならではの体調変化を全従業員が理解することにより、女性のキャリア継続に繋げる。
	健康経営の実施により期待する効果	・研修動画の実施を通して性差による体調変化の仕組みを男女が相互理解することで、男女ともに働きやすい環境を健康経営の側面からも整備する。 ・女性特有の体調不良を理由にキャリアアップを断念することがないように、職場の相互理解を高め、本人・周囲双方のマインドセットを推進する。それにより、男女の性差ないキャリアアップが促進され、多様な意見が尊重され、更なるイノベーション創出により、企業価値向上に繋がる

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ashikagabank.co.jp/saiyo/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	半期に一度、一人当たり1,000円予算を付与、レクリエーション・懇親会等の目的とした費用を補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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実施している				
取組内容	糖尿病有病者で一定の条件に該当した希望者に対し、PHRを目的とした健康アプリを無料で1年間提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを用いた全行ウォーキングラリーを開催。希望者に対しアプリの無料提供、上位者の表彰を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	66.0	%
管理職限定	○	全管理職の	96.0	%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高血圧症、糖尿病、高脂血症の医療費総額が高く、人工透析の医療費の増加が著しい。生活習慣病の治療をしても悪化していく状況がうかがえる。30歳以下の生活習慣病予備軍が一定数存在している。
	効果検証結果	リスク保有者361人のうち、要支援者25人。保健指導にオンライン面談を積極的に活用した。 当年度のリスク保有者総数に占める支援者の割合は前年と同じ7%となった。オンライン面談により保健指導に対する抵抗感が低下し、保健指導がスムーズに行え、対象者の生活習慣や健康意識の改善が図れているものの、コロナ禍の影響からか要支援者の割合は増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員の半数以上を占める女性が、女性特有の身体的変化や負担への対応、妊娠・出産という大きなイベントによる健康リスクについての理解を深め、各症状に対する体調管理や不調時の対応について、事前に学習理解、生活習慣を見直すことで、プレゼンティズムの低下が防げる。女性の49.4%が40～50歳であり、更年期のヘルスリテラシー向上は重要である。働きやすい職場づくりの一環として性差の理解を図っていく。
	効果検証結果	・動画研修「管理職編」「男女の健康編」（課長以上）、「女性に多い病気編」「月経トラブル編」「更年期編」（全従業員）を実施。 ・更年期世代の女性向けの郵送検査「エクオール検査」のモニタリング実施。 ・動画研修により、管理職においては性差による体の不調への理解が進み、部下に寄添ったコミュニケーションをとっていきたいとの感想が上がったこと、女性自身においても、婦人科系のオプション受診等への関心が高まったことが確認された。 ・エクオールのモニタリング実施 40代女性（無料）136名 50代女性（費用補助）64名 女性特有の症状で就労に不安を感じている者は61%、今後の継続実施を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都信用金庫

英文名：THE KYOTO SHINKIN BANK

■加入保険者：京都信用金庫健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

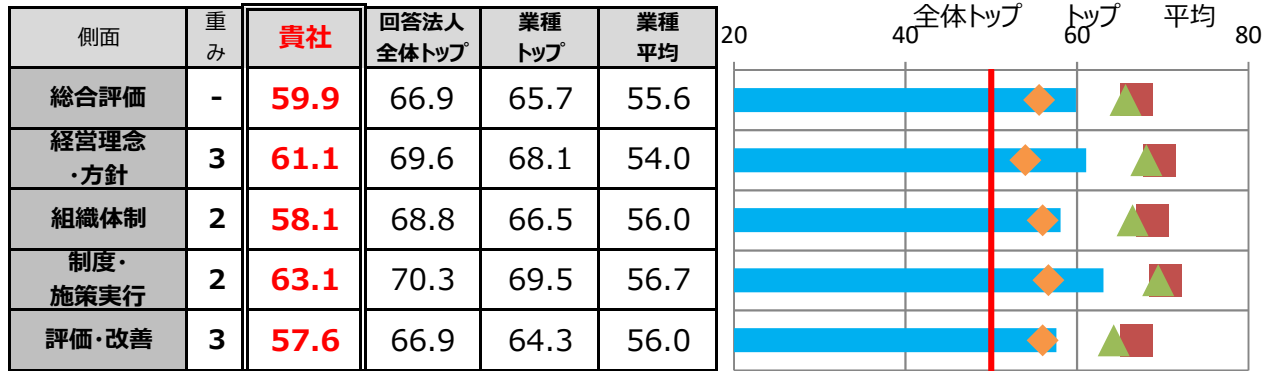
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.9** ↑0.7 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



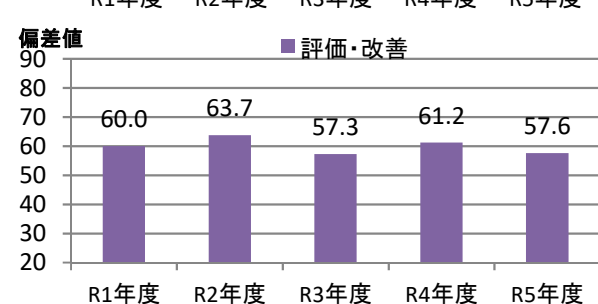
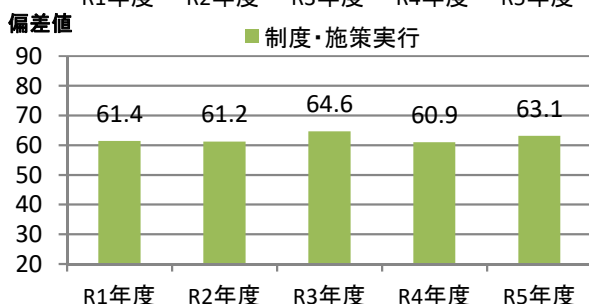
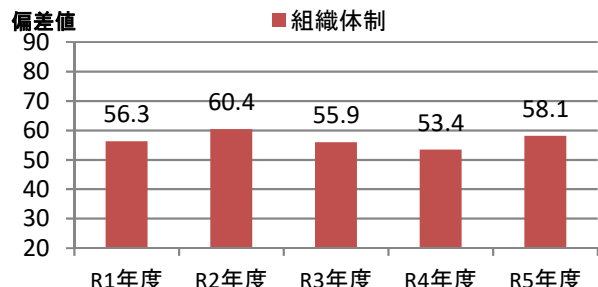
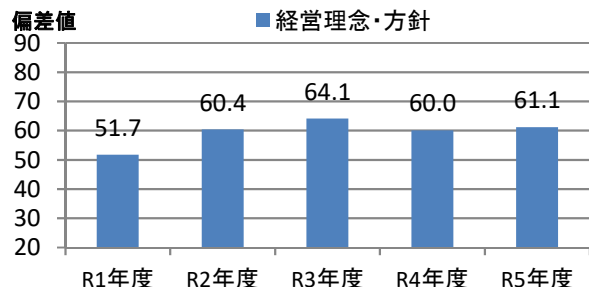
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

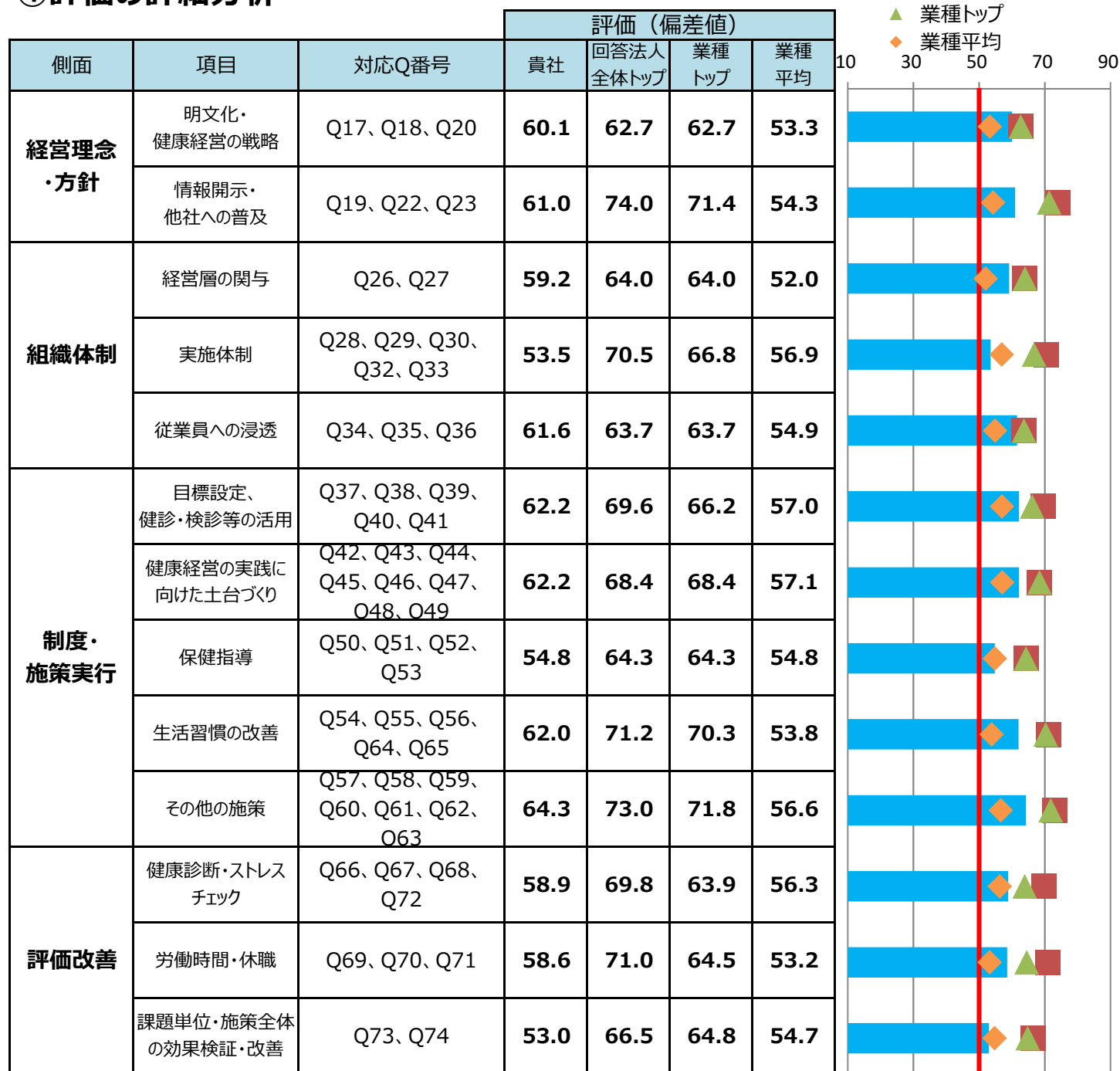
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	201~250位	351~400位	601~650位	651~700位
総合評価	57.1	61.6(↑4.5)	60.5(↓1.1)	59.2(↓1.3)	59.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 2012年以降、国内人口が減少する中で、中長期的に事業活動を継続していくには「人材」の重要性が高まっており、職員の定着、パフォーマンス向上を目指した健康で長く働ける職場づくりの推進が必要である。近年、体や心の課題は複雑化しており、不調への防止やケアできる制度や取組を整備するなど、職員が健康で働きがいや生きがいを持って働ける職場環境に対応していくことで、生産性向上による企業価値の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	働きがいや生きがいを感じることも、まず自身が健康であることが土台にあり、職員が心身共に健康維持・増進できれば、最良のパフォーマンスが発揮できると考えている。職員間コミュニケーション、お客さまへの対応や提案の質が向上すれば、満足度向上、取引先企業の成長、ひいては地域社会の活性化につながる。そうしてお客さまや地域社会と中長期的な関係性を構築し、強固な顧客基盤と安定的な収益基盤の両立を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 近年、SDGsが注目されているが、地域の中小企業まで浸透していなかったり、ウォッシュ的な要素もあり、持続的な発展には地域でのソーシャルマインドの醸成が必要である。当金庫は、「金融活動を通じて地域の発展と共栄を図り、地域を豊かにしていく」というコミュニティ・バンクの理念を掲げており、健康経営を含むソーシャルな取組を当金庫がリードしていくことで、地域に広め、持続的な社会的価値の向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	働く職員とその家族の健康維持・増進を図ることは企業の使命であり、地域への高い波及性を持つ地域金融機関として、健康経営を含むソーシャルな取組を広めていくことも当金庫の使命と考える。当金庫がリードして健康経営を実践し、取引先や地域に広げ、地域全体の健康増進を促していく。そうして豊かな地域社会の実現に向けた公益のために、職員とその家族のWell-beingと地域社会との共栄を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://ichioshi.kyoto-shinkin.co.jp/human/571/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://ichioshi.kyoto-shinkin.co.jp/human/571/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://ichioshi.kyoto-shinkin.co.jp/human/571/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://ichioshi.kyoto-shinkin.co.jp/human/571/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	233	回	83	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員懇親会を実施。年2回まで交流会1人千円の補助金を支給。本店屋上テラス、シェアキッチンを提供。				
(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	85.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	血管年齢測定（健康相談含む）による、生活習慣・血管老化状態を確認し、効能の高い酒粕・甘酒の紹介。				
(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	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	所属の健診結果やニーズに適した運動メニューを作成し、動画配信をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.0	%

■ 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	77.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大防止やITの発達により生活様式、出勤形態、コミュニケーションの手段の変化もあり、一人ひとりのライフスタイルや仕事上の立場によって抱える悩みは多様化している。コロナ禍で外出自粛や職場での会話も減少し、メンタルヘルスを要因とした欠勤・退職者数が増加傾向にある。従来から設置していた対面式、電話での相談者が減少傾向にあるため、時代に合わせて非対面形式での相談窓口の充実が必要である。
	施策実施結果	対面のカウンセリングに加え、京都大学こころの相談室（臨床心理学専門家とLINE相談）、CARE（助産師に妊娠・子育て相談）、emol（感情を記録してAIと会話するアプリ）の非対面相談サービスを導入。
効果検証結果	上記3つの新サービスを導入後、対面、電話での相談が減り、一定の継続した利用者が見られる。特に、SNSカウンセリングは、気軽に空いた時間に専門家とやり取りができる点が今の時代に適していると印象を受ける。また、若い世代ほど非対面ツールへの抵抗感が少ないことから、新入職員研修プログラムに金庫の取組やサービス紹介を加え、メンタル不調の予防、ケアの体制を構築し、メンタル不調者が前年より8名減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、職場での適度な距離の維持、黙食、歓送迎会や飲み会の自粛を推進したことにより、コロナ以前と比較して職員間コミュニケーション量が減少している。当金庫は「日本一コミュニケーションがゆたかな会社を目指す」と掲げており、ITも活用して同じ職場内だけでなく部室店の垣根を超えてお互いの顔が見え、職員間のコミュニケーションや情報共有を活発にする施策が必要である。
	施策実施結果	職員間コミュニケーションやエンゲージメント向上を目指して、社内SNSを導入。職場での出来事、部室店からのお知らせ、グループチャットなど全職員が自由に参加して情報交換が可能となっている。
効果検証結果	2023年3月時点の月間前年比でログイン率2%増の89.5%、サンクスメッセージ含む投稿数36件増の502件、投稿に対するリアクション総数2倍増の17,253件、顔写真設定率3%増の86.9%。 職場での好事例、職員の自己紹介リレーなど仕事・プライベート問わない内容の発信と、職員の年次役職、経歴、趣味が記載されたマイページが閲覧可能で、所属を超えて職員を知り社内コミュニケーションが促進された。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社しずおかフィナンシャルグループ

英文名：Shizuoka Financial Group, Inc.

■加入保険者：しずおかフィナンシャルグループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

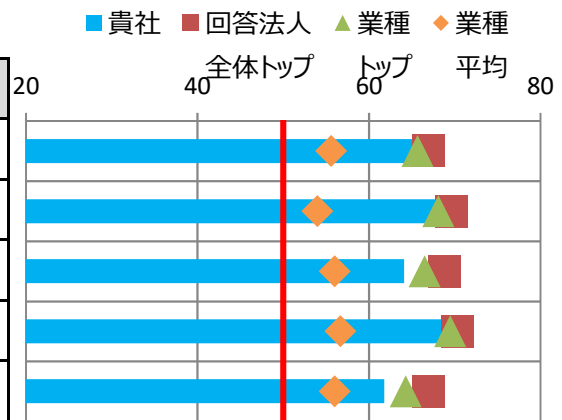
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.7** ↑5.4 (前回偏差値 60.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.7	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	68.0	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	64.1	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	69.5	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	61.8	66.9	64.3	56.0



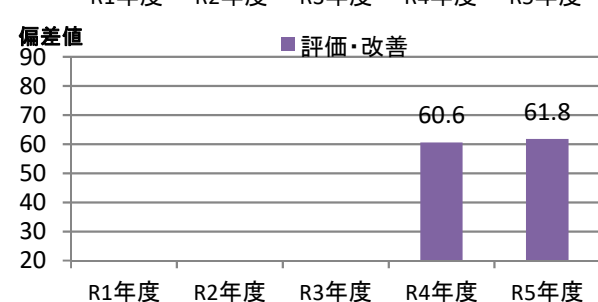
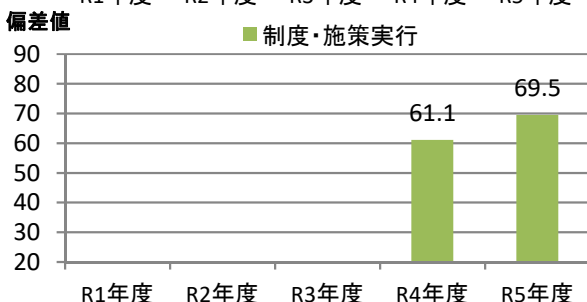
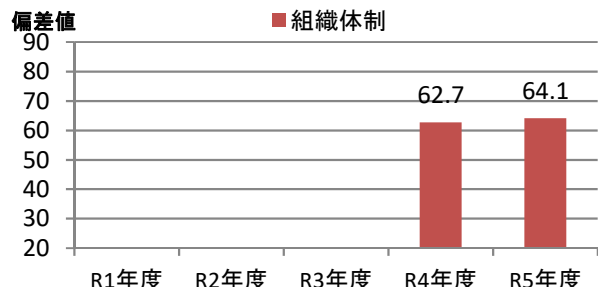
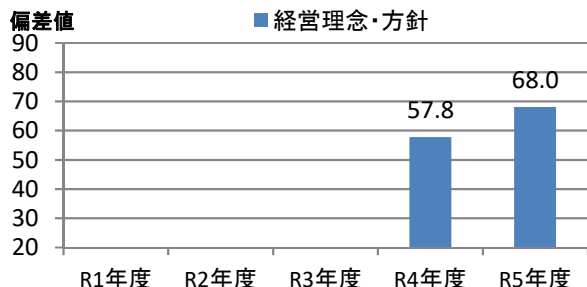
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

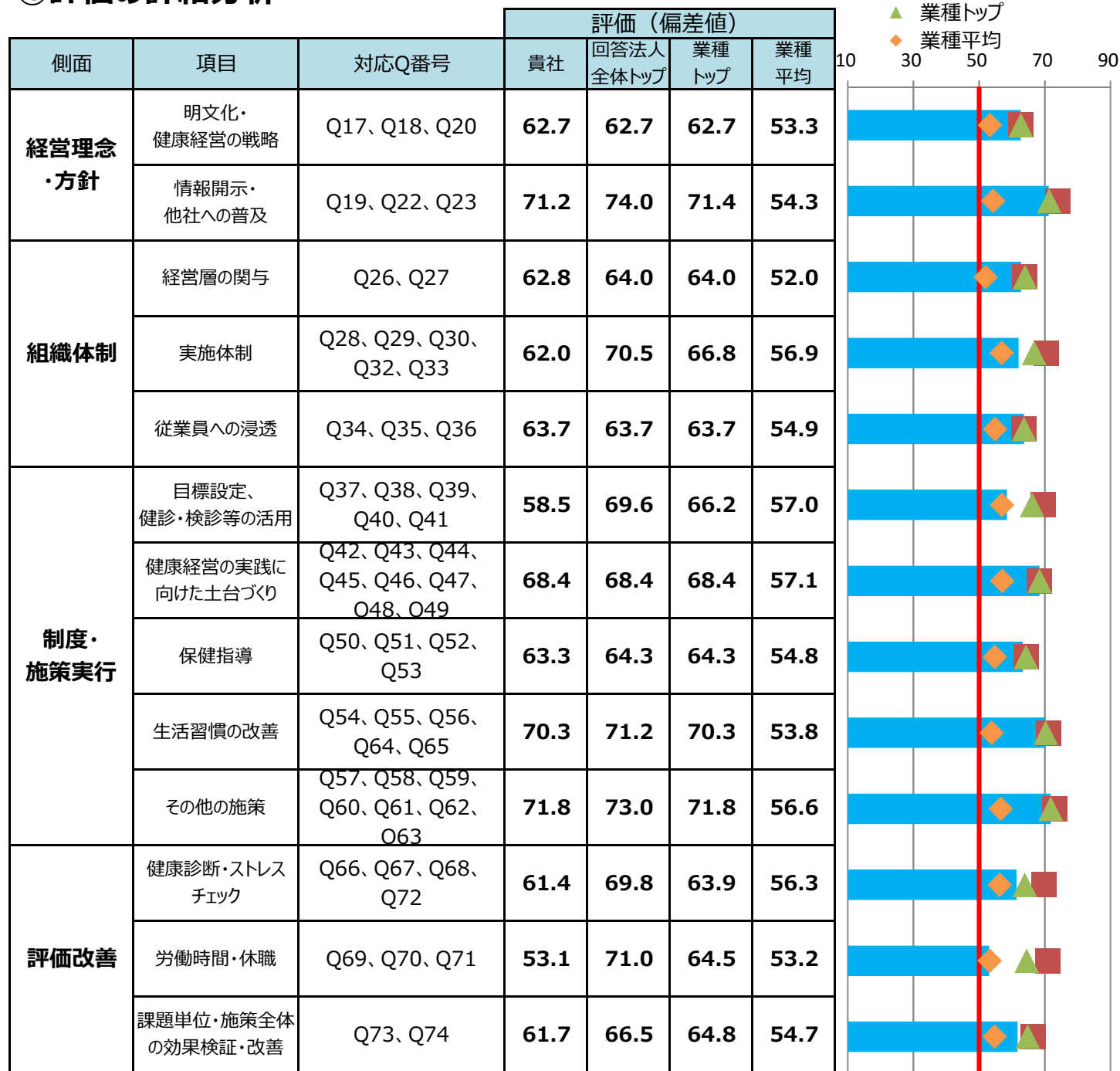
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	501~550位	1~50位
総合評価	-	-	-	60.3(-)	65.7(↑5.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当グループでは「すべてのステークホルダーがサステナブルかつ幸福度が高まっている状態」を将来の姿として目指しています。その実現のために、最大の担い手である従業員が健康で能力を最大限に発揮し成長を続けていくことが重要な経営課題と認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康保持・増進、従業員が安心して働くことができる環境整備を通じ、生産性や働きがいをいかに高めるかが重要と捉えています。確認指標として、①エンゲージメント(pt)、②アブセンティーズム(名)、③プレゼンティーズム損失(万円)を定め、その向上ならびに改善を目指しています。※①現在3.76, 今年3.80, 2027年4.0②現在57, 今年50, 2027年30③現在82, 今年80, 2027年75
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人的資本経営の実践にあたり、健康経営を重要な要素と位置づけています。健康増進にかかる各種施策を通じ、一人ひとりパフォーマンスを向上させ、生産性高く健康に働くことができる職場を実現することで企業価値の向上につなげていきます。
	健康経営の実施により期待する効果	健康推進責任者主導のもと、人事部門、健康保険組合、産業保健職の相互連携、コラボヘルスにより、職場環境の改善と健康に対する従業員の意識・行動変革を通じた個人と組織の共成長を実現します。関連指標(現在, 今年, 2027年): ①月間総労働時間(171, 167, 163)②年次有給休暇取得率(69, 70, 75)③健康アプリDL率(53, 70, 90)④ウォーキングキャンペーン参加率(20, 40, 60)

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/health-management.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/health-management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/health-management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	コミュニケーションアプリを導入しており、サンスポイント取得上位者にはインセンティブを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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を実施している				
取組内容	健康アプリを導入し毎日の食生活を記録。健康行動に対しポイントを付与し、健康増進行動を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブルデバイスと健康アプリを活用したウォーキングキャンペーン、健康インセンティブ等の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.0	%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	67.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	健康意識およびヘルスリテラシー向上を図り自発的な健康行動につなげるため、従業員とその家族を対象に健康アプリを導入。2021年度の健康アプリDL率は40.0%と低調であったことから、健康アプリDL率の向上を課題とした。
	施策実施結果	社内ビデオ放映、社内SNS、メールにより全社的なプロモーションを実施。更にアプリ利用者に対しポイントインセンティブを付与することで利用を促進した。
効果検証結果	2022年度の健康アプリ利用率は53.9%となり前年比13.9pt改善。その結果、2022年健康マスター検定合格者数は104名増加、様々な疾病の危険因子となる喫煙率は13.3%（前年比0.5pt改善）し健康意識・ヘルスリテラシー向上への効果が確認できた。今後はアプリ利用の好事例を紹介し2023年70%のDL率を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェック受検率は82.4%であったことから、メンタルヘルス不調の発生予防・早期発見につなげるため受検率向上を課題とした。また、メンタルヘルス不調は職場環境に影響を受ける面もあることから、月間総労働時間(2021年169時間)、年次有給休暇取得率(2021年65.5%)の改善も課題とした。
	施策実施結果	メールによるストレスチェック受検勧奨および集団分析結果の職場へのフィードバックを実施。総労働時間、年次有給休暇は全店一斉のキャンペーン月間を2回(夏、冬)実施した。
効果検証結果	2022年度ストレスチェック受検率は前年比5.4pt改善。月間総労働時間、年次有給休暇取得率はそれぞれ171時間(前年比+2時間)、69.5%(前年比+4pt)となった。結果として、メンタルヘルス不調による退職者は10名減少し施策に対する一定の効果が確認できた。ストレスチェックの勧奨継続と機能拡充により更なる受検率向上を目指す。(2023年目標95%)	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゆうちょ銀行

英文名：JAPAN POST BANK Co., Ltd.

■加入保険者：日本郵政共済組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

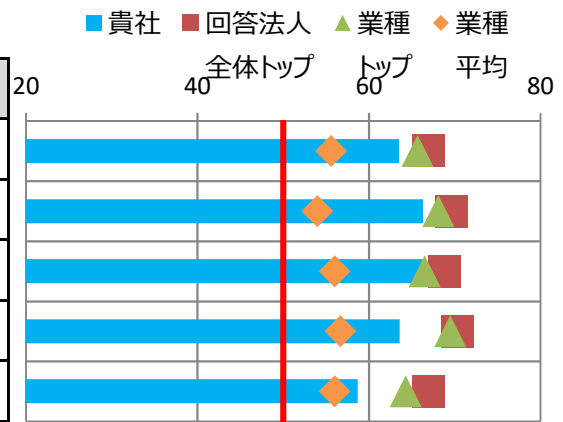
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑0.0 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	66.3	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	66.5	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	63.6	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	58.7	66.9	64.3	56.0



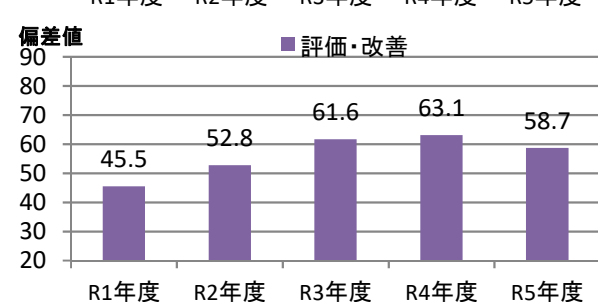
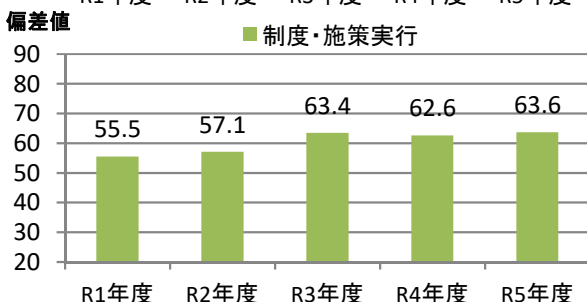
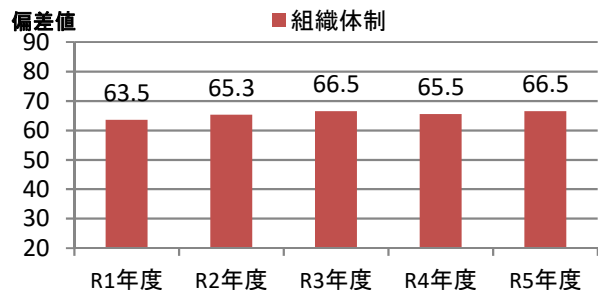
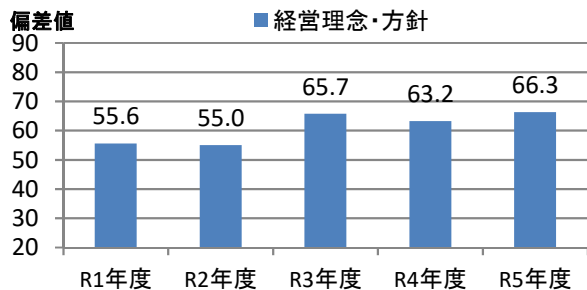
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

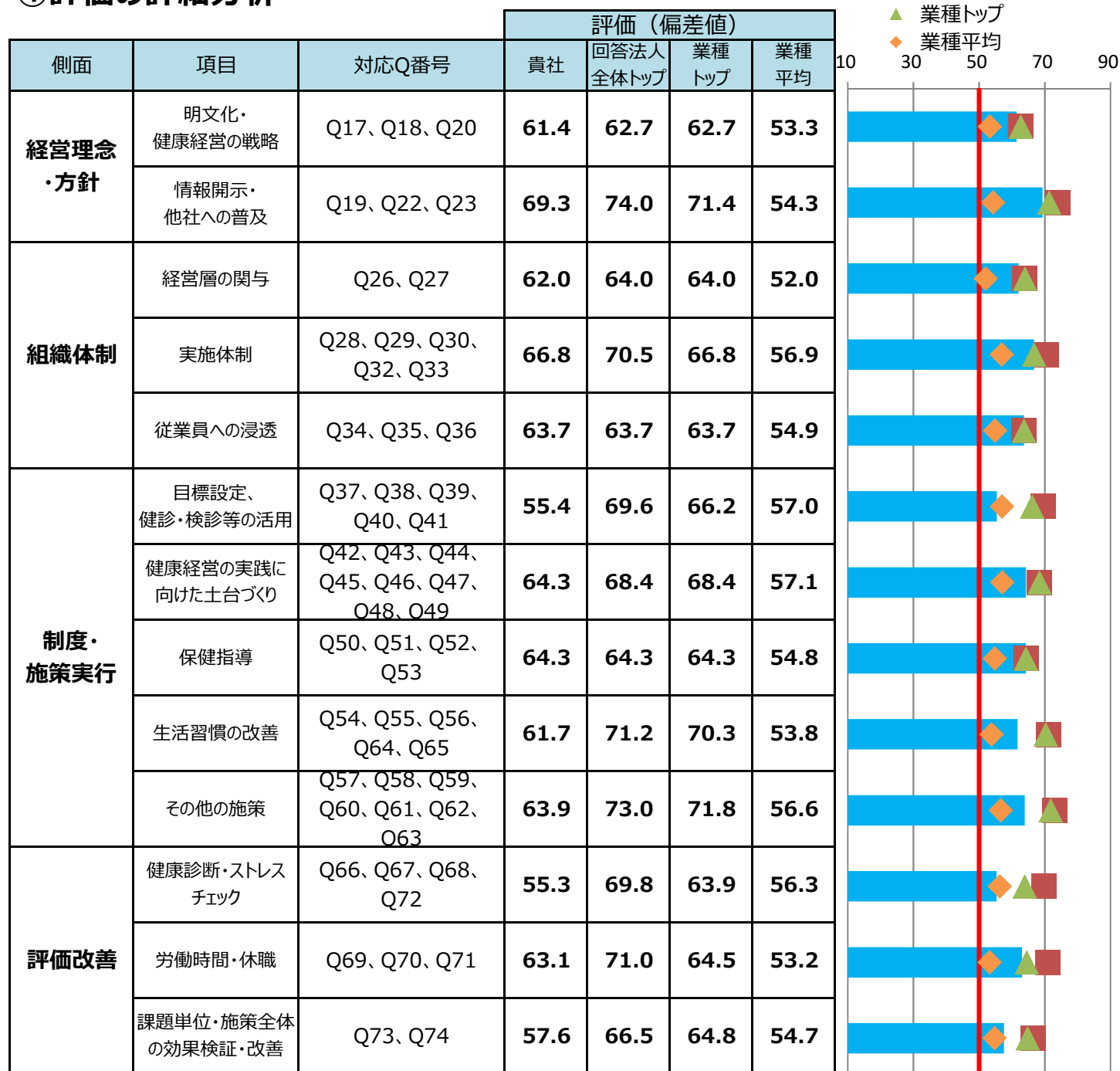
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	701~750位	1~50位	101~150位	101~150位
総合評価	54.1	56.8(↑2.7)	64.2(↑7.4)	63.5(↓0.7)	63.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 ①自主的・自律的に成長・キャリアへ挑戦する社員の育成 ②高齢従業員の活用
	健康経営の実施により期待する効果	社員が自身が持てる能力を存分に発揮し意欲を持って自律的に行動するために、その基盤である心身の健康を増進する。また、当行は平均年齢が44.8歳と高く、高齢従業員の活用も組織の持続的成長には不可欠であるため、健康面でリスクのある者を始め社員の健康増進を継続的に支援し、社員のパフォーマンス向上を目指したい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ①多様性の尊重 ②組織風土改革
	健康経営の実施により期待する効果	健康施策を通じてコミュニケーションをより活性化し、多様なバックグラウンドをもつ人材が、お互いを認め合い働ける職場環境を実現したい。ひいては、いきいきと働きやすい職場環境をつくり、社員の行動変革につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/social/human_capital/ability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/esg-index/data/#EmployeeHealthIndex				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/esg-index/data/#EmployeeHealthIndex				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	オープンにお互いの良い行動を称賛かつシェアすることで、部署の垣根を超えたコミュニケーションを推				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.4	%

■ 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を実施している				
取組内容	福利厚生サービスサイトで健康結果を確認できその結果等をもとに自身に合った健康情報（レシピ等）を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年1回、全社員対象のウォーキングイベント（アプリで歩数を集計）を開催し、運動習慣の定着を支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%

■ 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	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	72.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の有所見率（血中脂質）割合が31.4%と全国平均よりも高い。動脈硬化性疾患等を引き起こす可能性が高く、早期に改善することが望ましいものの自覚症状が無いことで放置されがちであった。
	施策実施結果	ウォーキングイベント実施や各職場での健康増進施策の実施。また、ヘルスキーパーによる血行促進のストレッチ教室の開催。 運動習慣者の割合は増加（2022：15.3%→2022：17.8%）した。
効果検証結果	血中脂質異常の有所見率が改善（2020：32.9% →2021：31.4% →2022：29.1%） 引き続きウォーキング等の健康イベントの開催、健康増進アプリの活用推奨を継続し、さらなる血中脂質異常等の健康指標の改善を図る。	
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	働き方見直しの取り組みにより、超過勤務時間数は年々減少しているものの、特に管理者において「残業時間数が多いことが仕事をしている証である」「管理者が一番最後に帰らなければならない」といったマインドの是正が課題であった。 また、仕事の繁閑にあわせたメリハリある働き方が実現できていない部分があった。
	施策実施結果	本社全部署を対象にフルフレックス勤務制度を適用。 在宅勤務の推奨（導入率：2021：24%→2022：62%） 残業時間数を経営会議に報告し経営層へフィードバック。 就業規則に連続休暇取得明記。
効果検証結果	・平均時間外労働時間（2020：7.4時間→2022：6.6時間） ・有給休暇平均取得日数（2020：18.4日→2022：19.1日） ・社員満足度調査にて「心身ともに健康に健康に働くことができますか」の設問のスコアが向上。 （2021：3.28→2022：3.30 ※5点満点）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社関西みらいフィナンシャルグループ

英文名：Kansai Mirai Financial Group, Inc.

■加入保険者：りそな健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

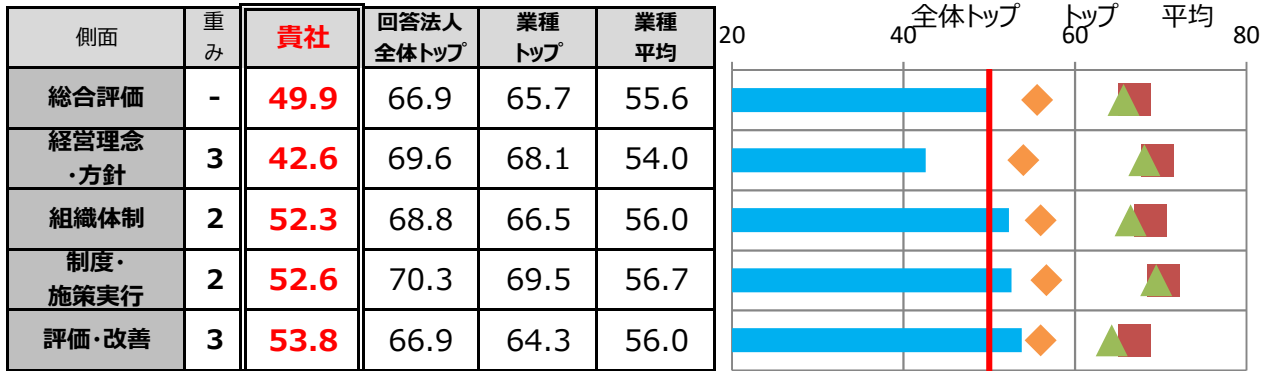
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.9** ↑4.2 (前回偏差値 45.7)

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

②評価の内訳



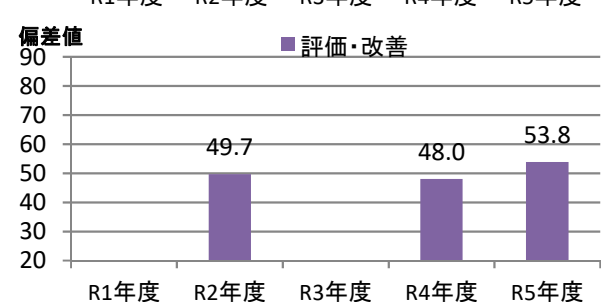
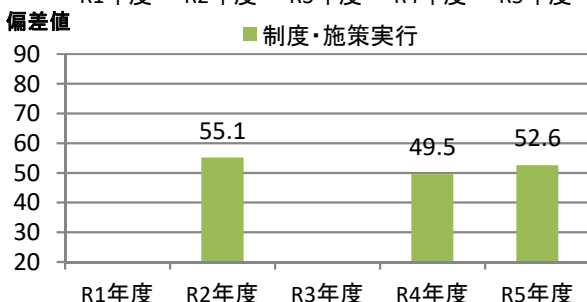
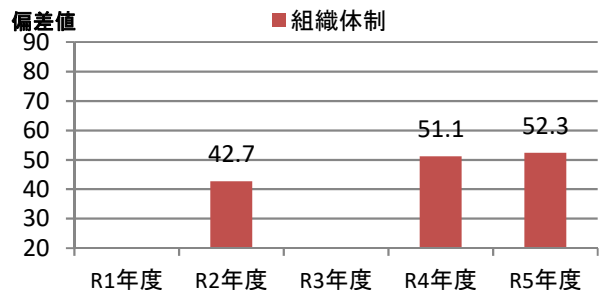
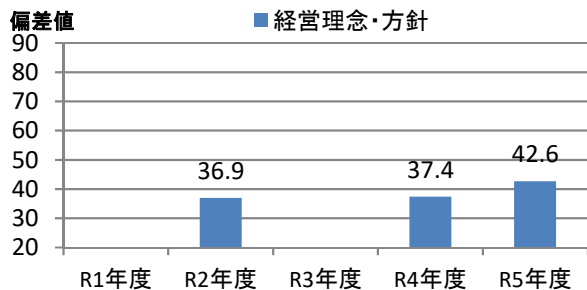
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

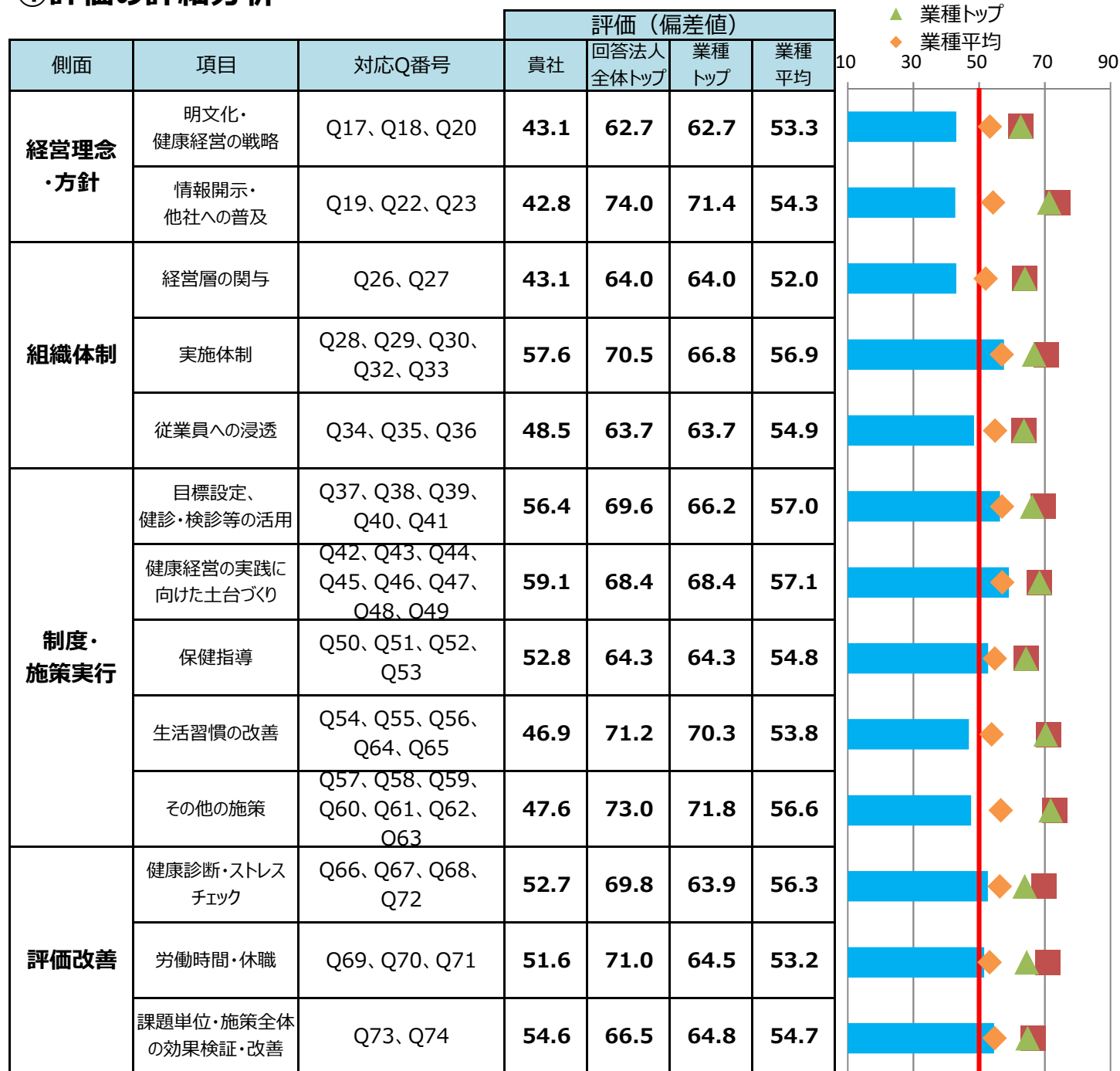
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1701~1750位	-	2201~2250位	1801~1850位
総合評価	-	45.5(-)	-	45.7(-)	49.9(↑4.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 グループで働くすべての従業員が持てる力を最大限発揮できるよう、心身の健康ならびに心理的安全性を確保した職場環境を整備することで、当社ビジョンである「お客さまからなくてはならないと思っただけの銀行グループ」を実現していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で長く働き続けることができること、また働き続けたいと従業員が感じられることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 答えの無い時代に、グループ全員で存在価値を考え続ける、地域に根差した人財集団となるために、多様化するお客さまの課題に向き合い、新たな価値を提供することが出来る人財を育成・確保していきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが働きがいを感じ、主体的に業務に取り組める環境となることを期待している。具体的には、従業員意識調査において「仕事のやりがい」「職場の風通し」に関する設問および「仕事と生活両面の充実度」に関する設問の肯定的回答率を上昇させることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kmfg.co.jp/sustainability/management/zinzai.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	84.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内コミュニケーション活性化、褒め合う文化の醸成を目的に、ピアボーナスを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	提供するメニューのカロリーや塩分量を表示、また塩分控えめ等の健康に配慮したヘルシーメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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・参加補助を行っている				
取組内容	従業員組合と共催で、期間中の歩数を個人・チームで競うウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.9	%

■ 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	80.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調等による休務者が増加傾向にあり、特に20代の若手社員の発症率が高かった。不調を感じ、休務してから産業医・保健師まで相談に来るケースも多く、本人のセルフケアおよび部店内におけるラインケアに一部課題があると考えられるため、対応が必要。
	効果検証結果	新入社員研修におけるセルフケア研修や、新任管理職研修でのラインケア研修、また職場内での1on1ミーティングの実施等を通じて、メンタルヘルス不調の未然防止を図っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2022年度は、新たなメンタル疾患発症者全体のうち約40%を20代が占めていたが、継続的なセルフケア研修や部店の管理者に対するラインケア研修の効果もあり、2023年度は8月末時点までで20代の発症者数は半減、新規メンタル疾患発症者に占める割合も30%未満に低下している。
	効果検証結果	従業員意識調査にて例年実施する「職場の風通し」に関する設問について、肯定的回答率がここ数年ほぼ横ばいだったが、2022年度は若干減少。また、「安心して自分の意見を言える会社か」という設問に対しての否定的回答も約10%あった。心理的安全性を感じられていない従業員がいると考えられるため、従業員間におけるコミュニケーションを促進することが必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	従来の個人目標の進捗に対するフォロー面談に加え、職場内におけるコミュニケーション促進策として、1on1ミーティングを実施。また、若手社員同士のメンター制度・勉強会等を通じて、相互フォローの文化を醸成。
	効果検証結果	今年度の従業員意識調査はこれから実施するため、実際の効果検証はこれから実施予定だが、各施策の取り組み状況を従業員にヒアリングすると、大半が前向きに取り組んでおり、それに伴い新規メンタル疾患発症者数も前年同期比で減少。今年度も、ピアボーナスの仕組みとして社内SNSを新たに導入、8月までで4万件を超える投稿があるなど、従業員間の積極的なコミュニケーションにつながっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北國フィナンシャルホールディングス

英文名：Hokkoku Financial Holdings, Inc

■加入保険者：北國FHD健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

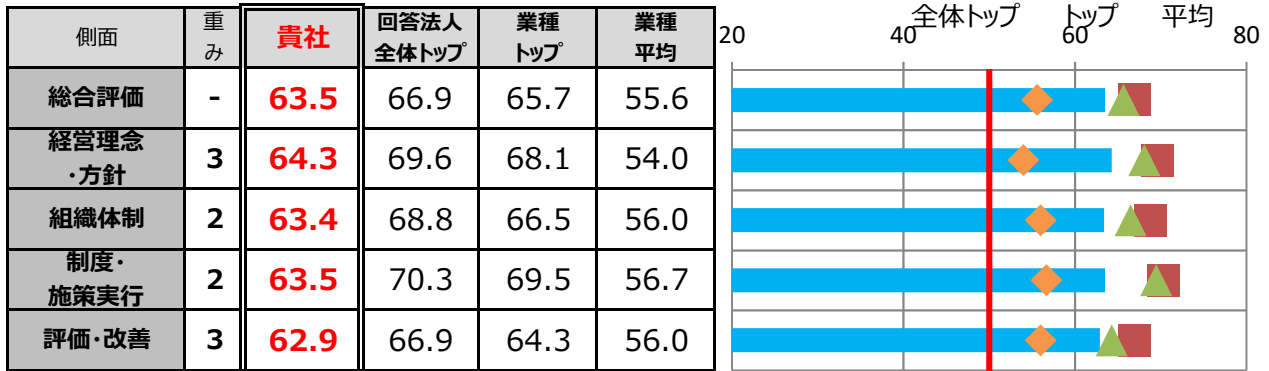
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑2.2 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳



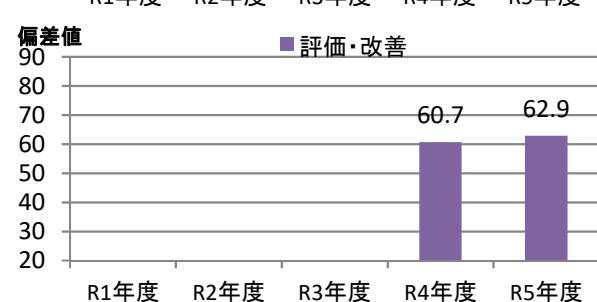
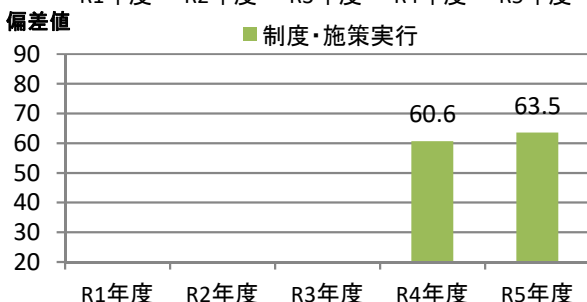
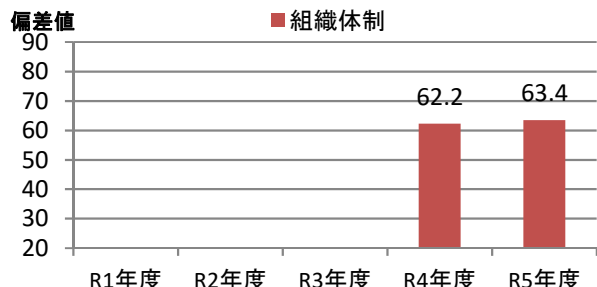
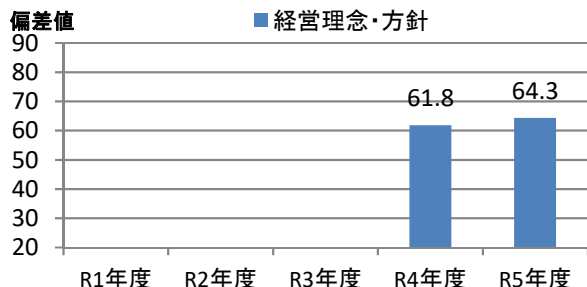
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

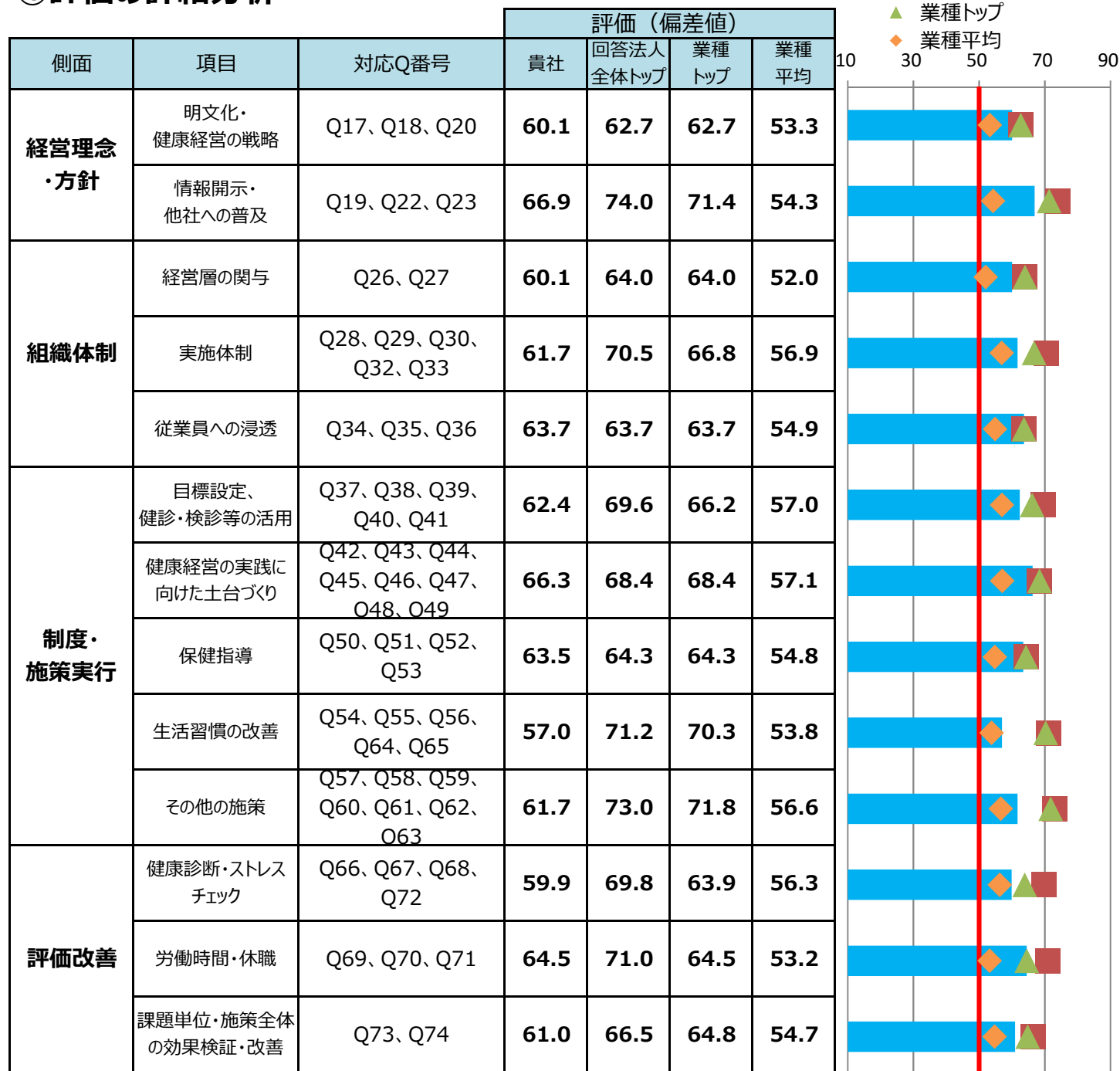
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	351~400位	101~150位
総合評価	-	-	-	61.3(-)	63.5(↑2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は地域へ中長期的に付加価値を提供できる組織となり、付加価値の提供を通じて地域のクオリティ向上に貢献することで、最終的にサステナブルな社会の実現に寄与することを目指しています。そのベースとして、当社社員が、心身共に健康で生き生きと安心して働き、活力ある充実した日々を送ることができる環境を、企業として構築することが、当社が健康経営で解決したい経営上の重要課題と考えています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、社員一人ひとりが働きやすさや、働きがいを実感しエンゲージメントが高まることで、組織の生産性向上・活力向上を見込んでいます。また、このような活力のある組織による企業活動の結果、社会全体での評価が高まり、企業価値向上につながることを期待しています。当社では具体的には企業価値を示す指標として客観的に評価しやすいPBRを1倍以上とすることを目標としています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>自社の企業価値向上のためには組織の活性化が重要な課題のひとつと考えます。また組織が活性化することで、多くのステークホルダーに価値提供をすることになり、自社の企業価値向上に寄与すると考えています。そのためには社員一人ひとりが心身ともに健康で働ける、安心して生き生きと働き、働きやすさや働きがいにつながるような取組が必要と考えます。当社では健康経営で組織の活性化という経営上課題の解決を目指しております。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、働きやすさや働きがいの実感によって社員の活力が向上することで組織が活性化し、社会に多くの価値提供ができると考えます。社員の働きがいや活力はアンケートによるエンゲージメントの測定により確認していきます。また社員が心身共に健康で働けることは生産性の向上や、組織の活性化に効果があると考え、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの測定によって確認していきます。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hfhd.co.jp/sustainability/social/health_management/pdf/data_2.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.hfhd.co.jp/sustainability/social/health_management/pdf/data_2.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hfhd.co.jp/sustainability/social/health_management/pdf/data_2.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	飲食費用の一部を補助し、自発的にコミュニケーションできる機会を創出するように後押ししています。				
(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	71.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	管理栄養士監修のもと、食事提供する委託業者とともに健康メニューの検討・提供を定期的に行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンを定期的実施し、景品にポイント付与し参加の促進を図っています。				
(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	47.3	%

■ 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	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社ではパソコンを使用した業務が多く、健康保険組合のスコアリングレポートも適切な運動習慣を有する社員の相対値が低かった。体を動かすことが生活習慣病の予防や身体器官の活動維持につながることを想定、運動習慣の定着を図るため、以前より年に2回ウォーキングキャンペーンの取組を実施していたが、より実効性を高めるため経営層の参画、社員全員へのアナウンスなど啓蒙への取組を強化している。
	施策実施結果	ウォーキングキャンペーンの参加者は年々増加しており、延べ2000人が参加している。参加率も2022年は通年で平均35.5%となって前年比6.9%の増加となっている。
効果検証結果	ウォーキングキャンペーン以外にもヘルスツーリズム企画実施、地域スポーツイベントの参加・支援（金沢マラソンなどのべ178名参加）なども行っており、複数の取組の結果、健康保険組合のスコアリングレポートにおける適切な運動習慣を有する社員の相対値は2020年度87であったところ、2022年度95にまで上昇。平均値100を目標としているが、あと一歩のところまで来ている。	
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	生活と仕事の調和のため、時間外勤務削減、有給休暇取得推奨に取組むことでエンゲージメントが向上し、組織の活性化・生産性向上に寄与すると考える。2020年度は有給休暇取得率77.7%、月間時間外労働時間3:05とであったが、2020年度社員向アンケートでは有給休暇取得で23.4%、労働時間で21.5%の社員が満足しておらず、より社員が満足できるように取組の深化が必要であると考えた。
	施策実施結果	期初に有給休暇の年間取得日数目安を提示。毎月、時間外労働時間・休暇取得状況確認の上、不芳部門の管理職に人事部門より状況確認、改善提言実施、推移追跡。また、別途人事部門で各拠点訪問し実態をヒアリング。
効果検証結果	2022年度は有給休暇取得率91.5%（2020年度比+13.8%）、月間時間外労働時間2:37（同-0:28）と改善がみられ、社員アンケートの結果でも有給休暇取得で15.3%（同8.1%改善）労働時間で15.7%（同5.8%改善）と満足していない社員が減少。健康経営の取組結果として最終的な目標指標の一つである社員エンゲージメントは-46.5（2022年3月実施比+5.9ポイント）と改善。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社SBI新生銀行

英文名：SBI Shinsei Bank, Limited

■加入保険者：SBI新生銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

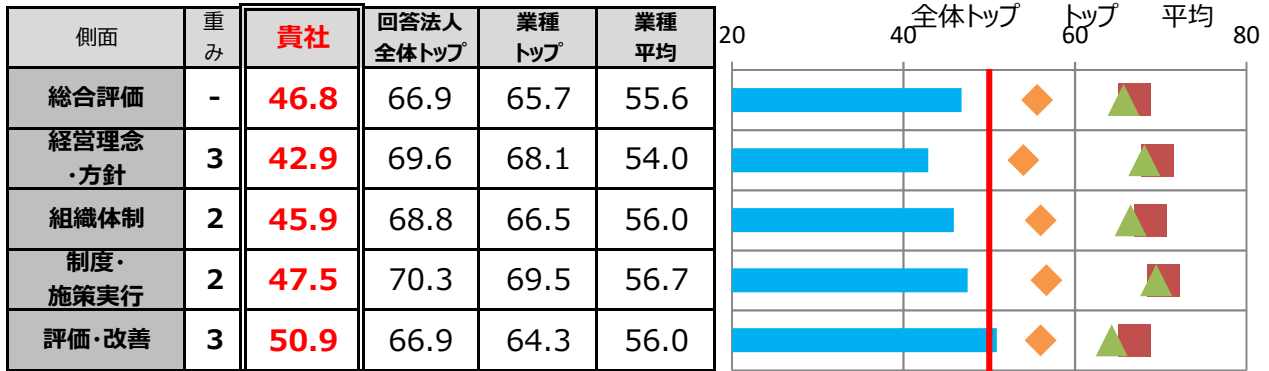
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.8** ↓3.6 (前回偏差値 50.4)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



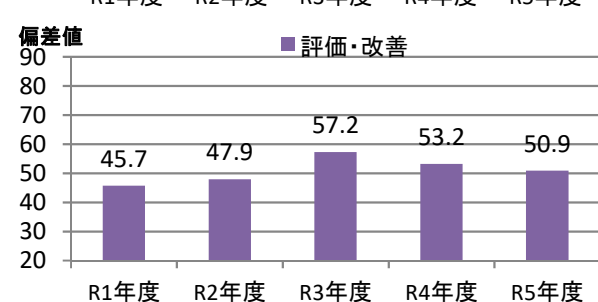
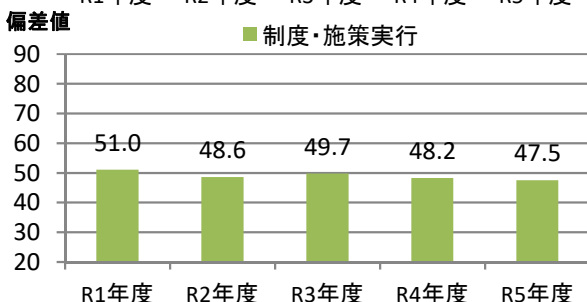
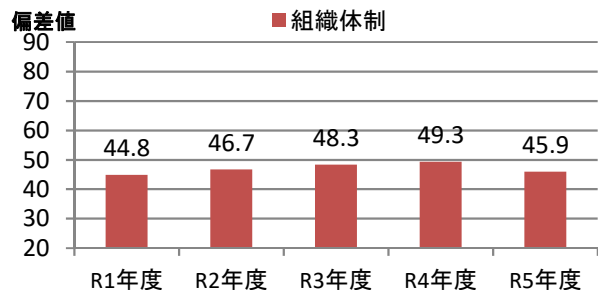
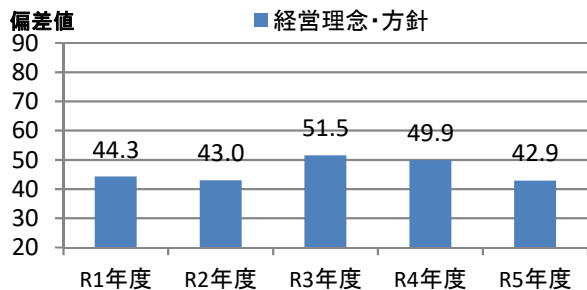
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

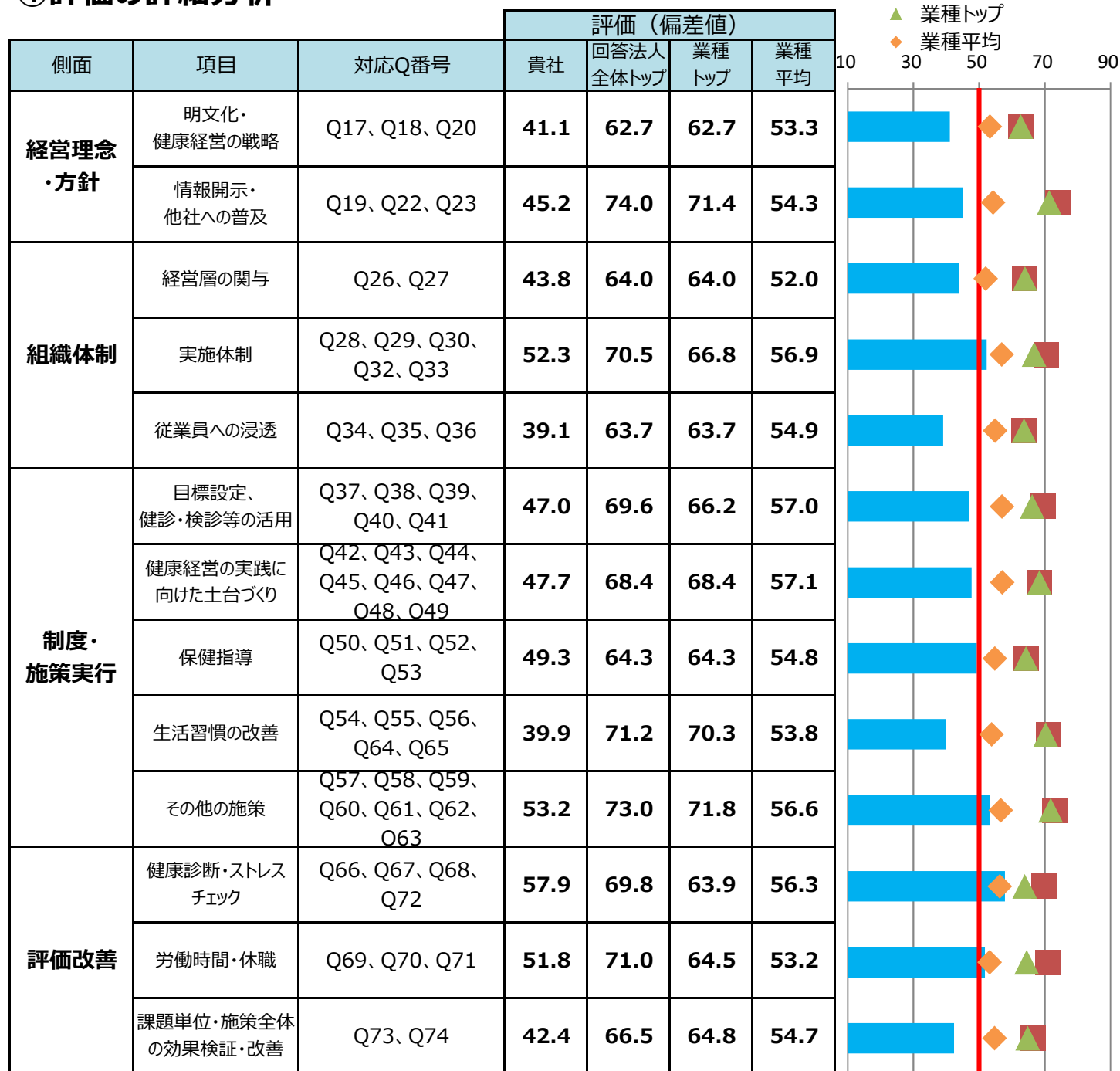
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1651~1700位	1301~1350位	1601~1650位	2251~2300位
総合評価	46.2	46.3(↑0.1)	52.2(↑5.9)	50.4(↓1.8)	46.8(↓3.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 持続的な価値創出を実現するために、多様な社員一人ひとりが心身ともに健康でやりがいを持って幸せに働ける環境整備を経営上の重要課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	労働時間の抑制や休暇取得の増加等を通して安心・安全に働ける環境づくり、柔軟で多様な働き方の実現、社員一人ひとりの特性にあわせた健康維持・増進が行えるようにできること。
②	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 経営体制の変更もあったことから、退職者の増加や、新卒応募者数の減少がみられるが、今後のビジネスの拡大を支える人材を確保するため、健康管理面にも配慮した業務体制の整備等、退職者数の抑制や採用候補者への訴求を図っている。
	健康経営の実施により期待する効果	既存社員によるノウハウの蓄積やビジネスに対応する人材の質の維持、向上のため、自己都合退職者数の減少、採用応募者数の増加、勤続年数の伸長を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://pdf.irpocket.com/C8303/HTFv/n4Ts/OWIA.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	会社として実施する社会貢献活動に対して従業員の参加を促す				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを実施し、複数の基準による表彰を行うことで参加を促している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	9.9	%

■ 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	3.8	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.8	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間が長時間に及ぶことによる、精神的身体的な負担が生じ、これに基づく業務効率の低下や、職場の魅力が低下し、場合によっては離職等に至ることがある。また運営態勢の変換に伴うビジネス展開の変更による業務時価の増加、勤務形態の多様化に伴い、業務とプライベートの境目が曖昧になることにより、意識せず労働時間が長時間化することも考えられる。
	施策実施結果	定時出社、早帰り、残業時の申請、フレックス勤務制度等の制度の定着や、ニューノーマル下における働きかたに関する啓発により、時間外勤務時間は抑制されているものの微増し、月間平均20.3時間となっている。
効果検証結果	時間外勤務時間は近時抑制された状態で推移しており、時間外勤務を抑制するための施策実施の効果が表れているものと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	職場環境の悪化によるハラスメントや、環境の変化への対応が難しくなる等により、生産性の低下や従業員の定着状況が悪化する可能性がある。
	施策実施結果	ストレスチェックの組織分析、人権デュー・ディジェンスや360度フィードバックにより、組織的な問題点及び個別の問題を発見、対処する運営改善により、職場環境改善に努めている。
効果検証結果	ストレスチェックの高ストレス者比率、総合健康指数については改善がみられ、上記の取組の効果と考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社りそなホールディングス

英文名：Resona Holdings, Inc.

■加入保険者：りそな健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

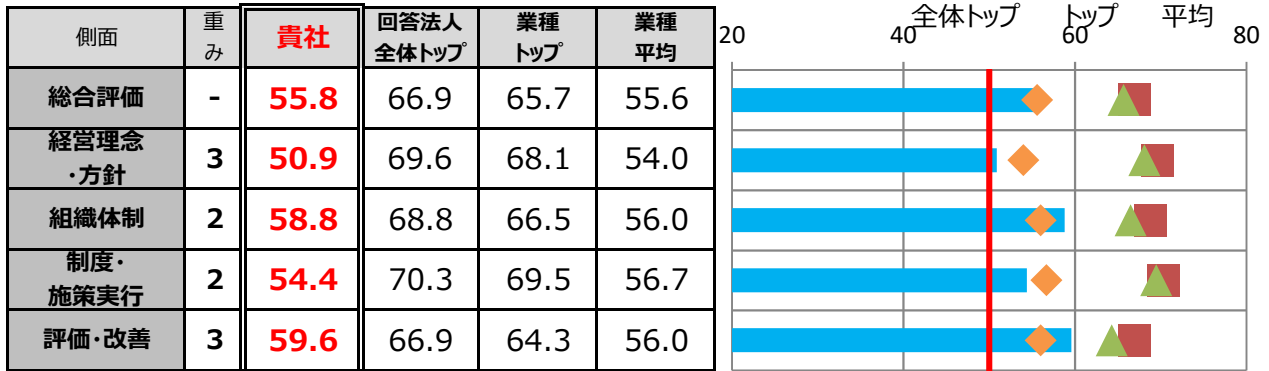
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↑7.9 (前回偏差値 47.9)

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

②評価の内訳



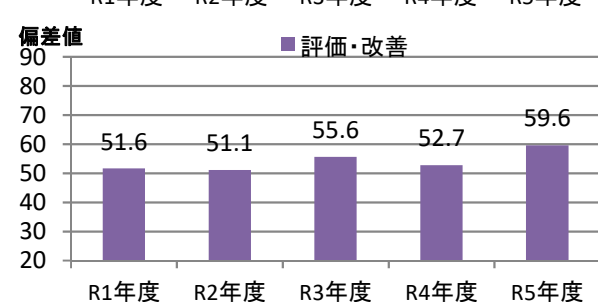
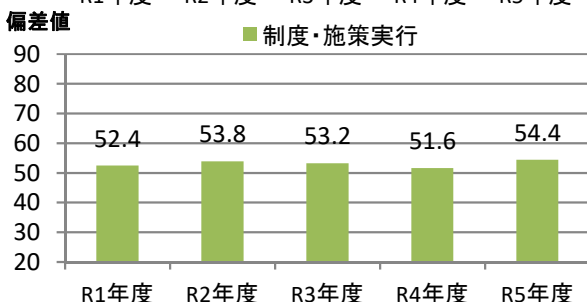
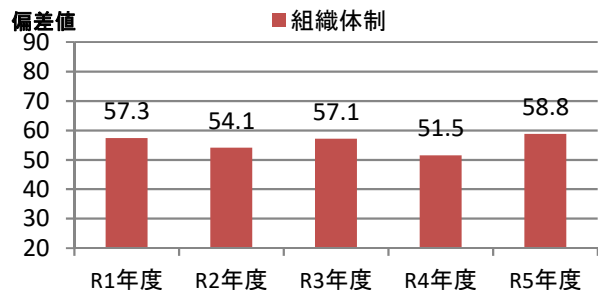
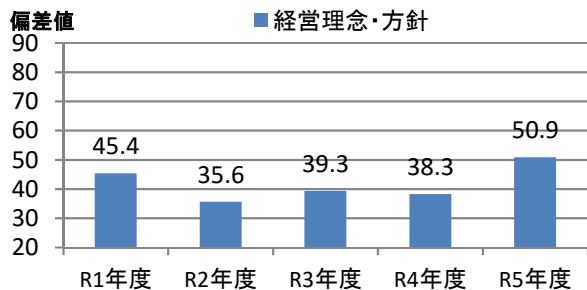
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

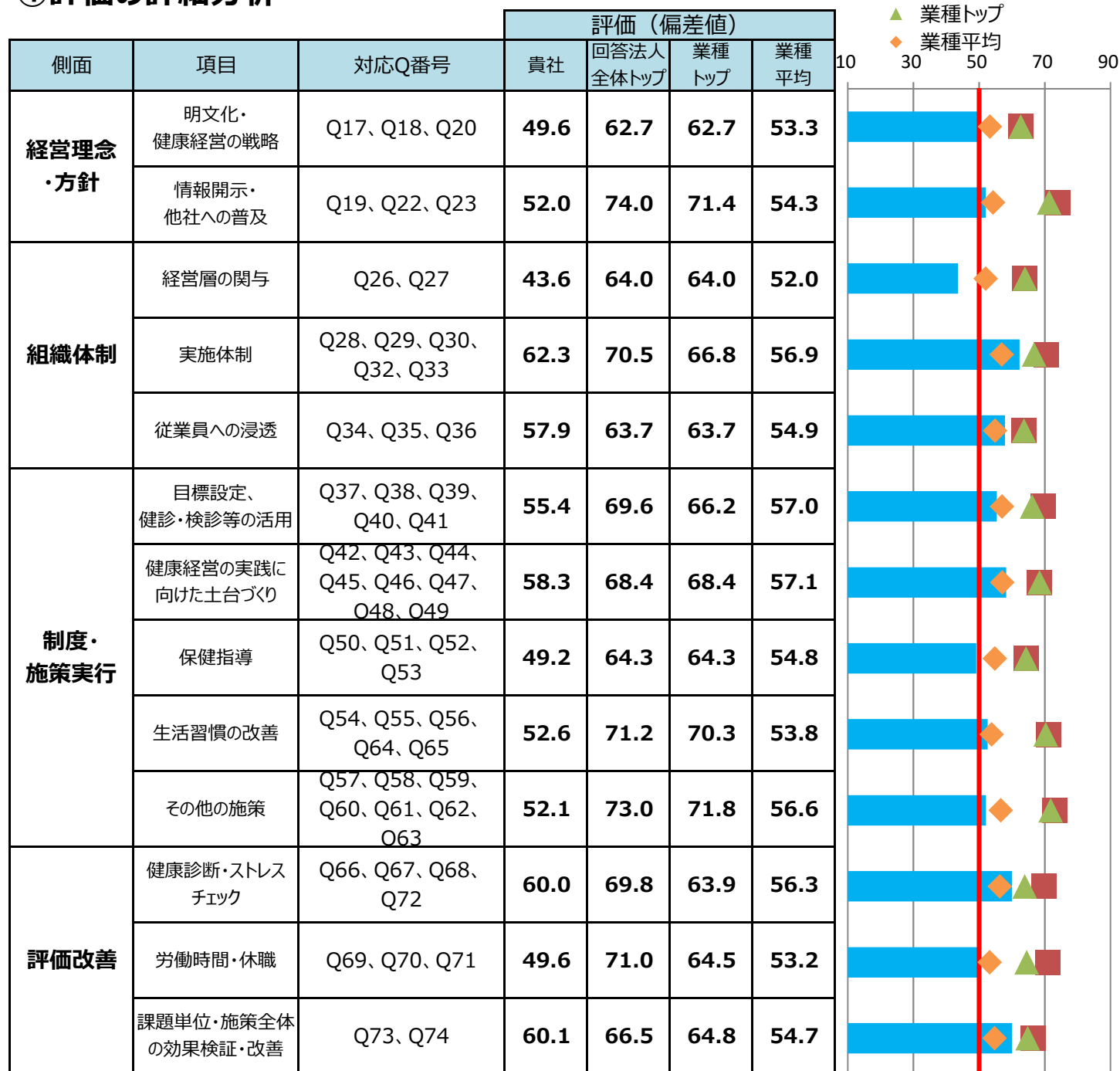
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1551~1600位	1501~1550位	1901~1950位	1001~1050位
総合評価	51.0	47.6(↓3.4)	50.5(↑2.9)	47.9(↓2.6)	55.8(↑7.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 長期ビジョン「リテールNo1」を達成するには、その担い手となるすべての従業員が持てる力を最大限発揮できることが何よりも重要である。「従業員一人ひとりが希望するワークライフバランスの実現」「リソナグループで長く安心して心身ともに健康に働くことができる」を目指す姿として健康経営を推進することで、お客さま・社会への価値創造と従業員のWell-beingの持続的な好循環に繋がると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	会社・健康保険組合によるコラボヘルスを強化していくことで、従業員の健康を増進し、人財戦略のKPIやサステナビリティ長期目標を含めた各指標が向上することを期待している。 ・有給休暇取得率 77.6% → 30年度までに88% ・意識調査「職場の風通し」「仕事・生活の充実度」肯定回答割合 ・精密検査受診率、特定保健指導実施率、高ストレス者率、傷病休職者数
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/sdgs/human_rights/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.resona-gr.co.jp/holdings/sustainability/management/humancapitalinitiatives/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	7.4	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司・部下間の更なるコミュニケーション活性化のため、1on1ミーティングを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	連続した3ヶ月間または6ヶ月間、1日平均1万歩以上歩くと、健康保険組合から最大1,000円支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.2	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	メンタル疾患発症が増加しており、特に若手層に多く、セルフケア・ラインケア研修等の充実が必要。また、コロナにより対面での研修機会が減少コミュニケーションが希薄傾向にあることを懸念している。
	施策実施結果	2022年度は新たに、3年目社員に向けたセルフケア研修を実施。また、「マインドフルネス」や2023年には「睡眠」に関する募集研修を開催。更に若手層向けコーチングアプリの試行導入を予定している。
効果検証結果	募集研修の平均的な受講者数に比べて、「睡眠」に関する研修の受講者は約2倍超と好評だった。従業員が自身の健康に関するリテラシー向上を求めていることを認識し、今年度もセルフケアに関する研修を実施予定。メンタル疾患者は依然増加傾向にあるが、引続き施策展開することで疾患率低下に繋げたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員一人ひとりが希望するワークライフバランスを実現するために、多様で柔軟な働き方ができる環境を用意していくことを「目指す姿」として掲げている。そのための指標の一つとして、これまで以上に有給休暇を取得しやすいよう働きかけていく必要があると考えている。
	施策実施結果	制度休暇の原則取得化や早帰りの推進などワークライフバランス向上を目指した施策を引続き実施している。
効果検証結果	グループ4銀行における平均有給休暇取得率は、2020年度 73.1%⇒2021年度 76.4%⇒2022年度 77.6%と増加傾向にある。2030年度までに88%にすることを目指し、今後も施策を展開していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友トラスト・ホールディングス株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Trust Holdings, Inc.

■加入保険者：三井住友トラスト・グループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

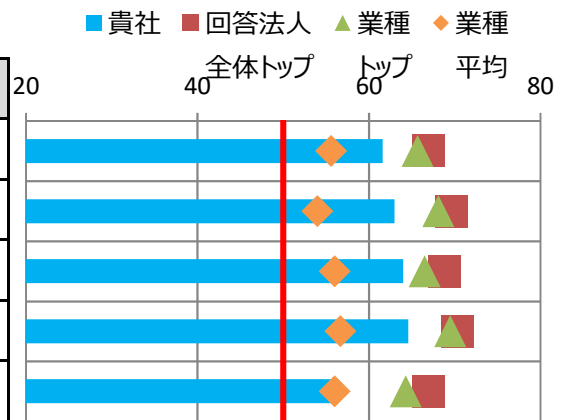
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↓0.6 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	63.0	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	64.0	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	64.6	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	56.5	66.9	64.3	56.0



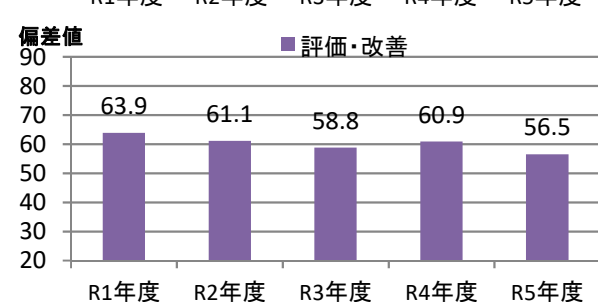
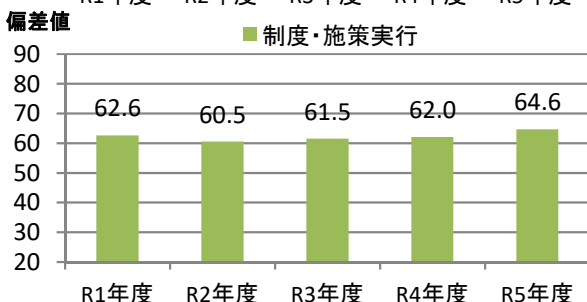
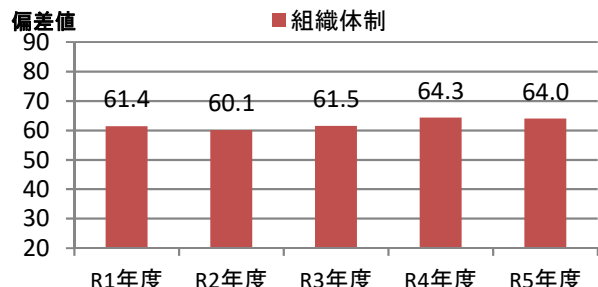
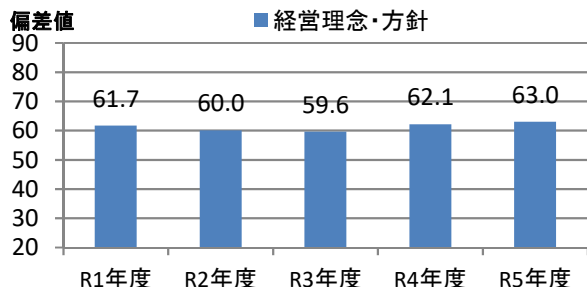
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

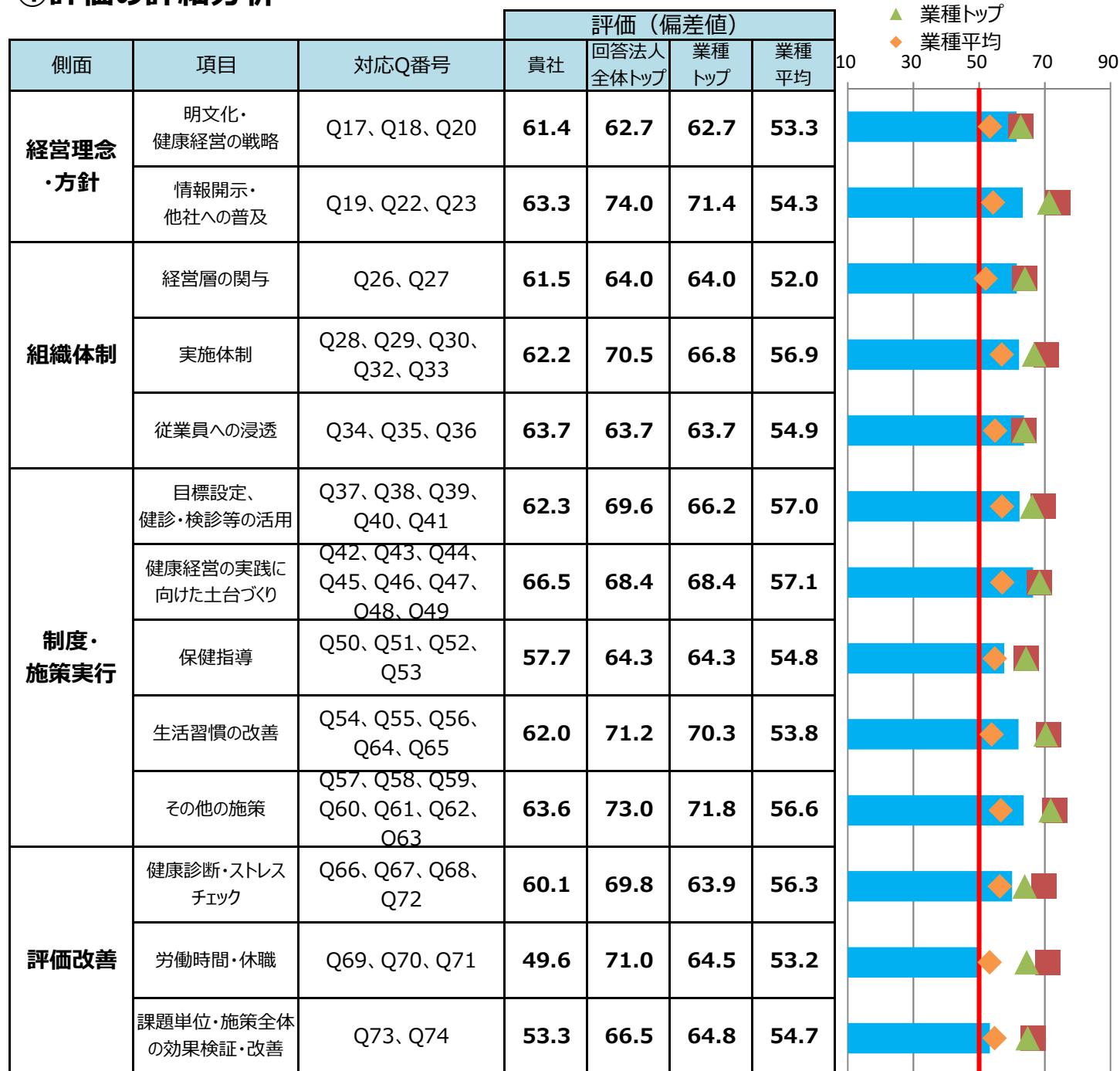
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	351~400位	401~450位	251~300位	401~450位
総合評価	62.5	60.5(↓2.0)	60.1(↓0.4)	62.2(↑2.1)	61.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2021年にWell-being経営を掲げ推進担当役員を設置。「社員と、お客さまや社会の幸せを創造する好循環」を目指し、価値創造の原動力である「社員のWell-being」を人材戦略の柱として明確化した。社員が心身ともに健康に働くことのできる環境整備（労働時間の削減、女性の健康支援、メンタルヘルス対策など）および、健康リテラシーを高め組織の活性化を図っていくことが経営上の課題。
	健康経営の実施により期待する効果	「社員のWell-being」の土台は健康であり、経営層・マネジメント・担当者のヘルスリテラシー向上策や各種健康施策（環境整備）を実施中。これにより、2022年度は、総合健康リスクが4ポイント改善し、エンゲージメントが60.4から62.4へ上昇し効果が出た。公表している社員のアブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメントといった指標（各目標）に注視して効果検証を行う。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.smth.jp/about_us/management/human_resources				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.4	%	(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を行っている				
取組内容	職場内コミュニケーション活性化を目的とした使途自由のWell-being予算（1人3000円）を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事の記録と管理栄養士からのアドバイスが受けられるあすけんアプリを提供、利用者にはインセンティブ付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社でのウォーキングキャンペーンを実施。歩く以外の運動、介護や育児等も歩数でポイント化して賞品提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	83.5	%
限定しない	○	全従業員の	89.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	健康の土台である「労働時間の適正化」が課題。業務効率化や業務インフラの改善などを行っているが、いまだ一部の部署・業務では長時間労働が見られる状況。改善策として「11時間の勤務間インターバル」を管理監督者含む全社員に導入（大手金融機関では初）。研修等で繰返し周知し、全店でポスター掲示等を行って推進中。また、労働時間を削減した分、睡眠時間を増やし日中の生産性を上げるよう発信。労務管理も課題。
	施策実施結果	2022年10月より、全社員に「11時間の勤務間インターバル」を本格導入。本人・上司が日々チェックする労務管理のシステムにおいてインターバルの確保状況を可視化できるようシステム改修を実施済。
	効果検証結果	制度導入に当たっては、全役員へのアンケートや現場との丁寧な対話を行い、インフラ改善を含む現場の活動をサポート。結果、導入前後で11時間の勤務間インターバルの抵触件数は約7割削減。また社員意識調査では「職場での時間外削減に向けた雰囲気作り」という問いが全設問の中で最も改善し社員の実感が大きかったことを示している。今後は、睡眠時間の確保につながっているか、問診票や意識調査の声も分析しながら改善を図る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三井住友フィナンシャルグループ

英文名：Sumitomo Mitsui Financial Group, Inc

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

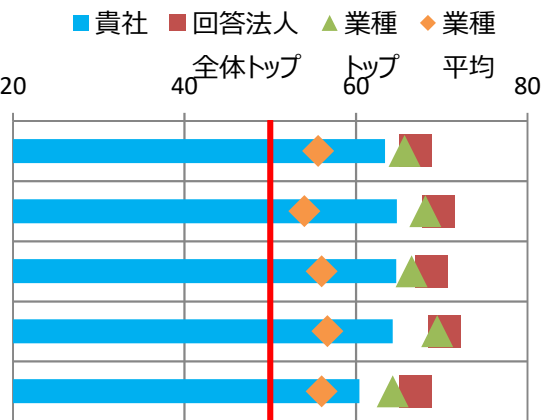
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↓1.2 (前回偏差値 64.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	64.8	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	64.7	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	64.3	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	60.4	66.9	64.3	56.0



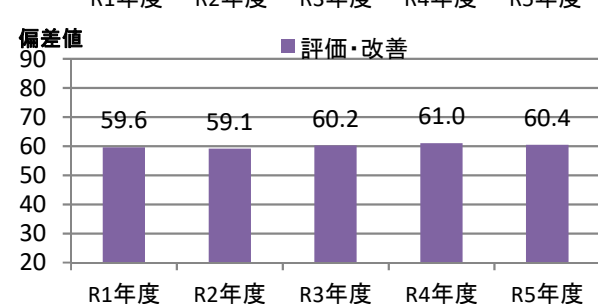
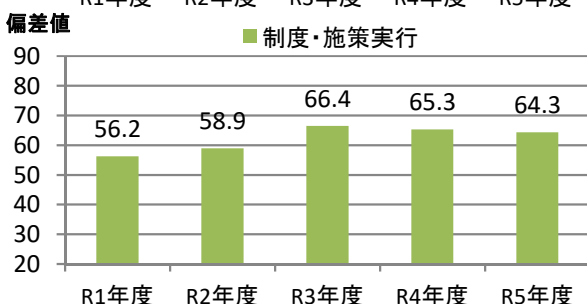
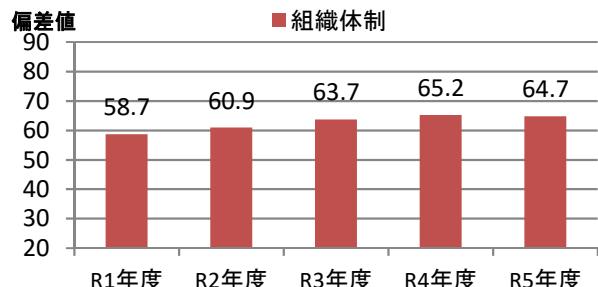
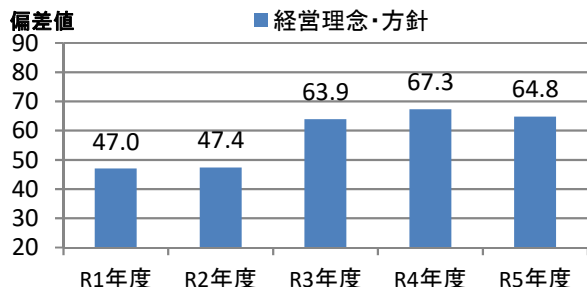
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

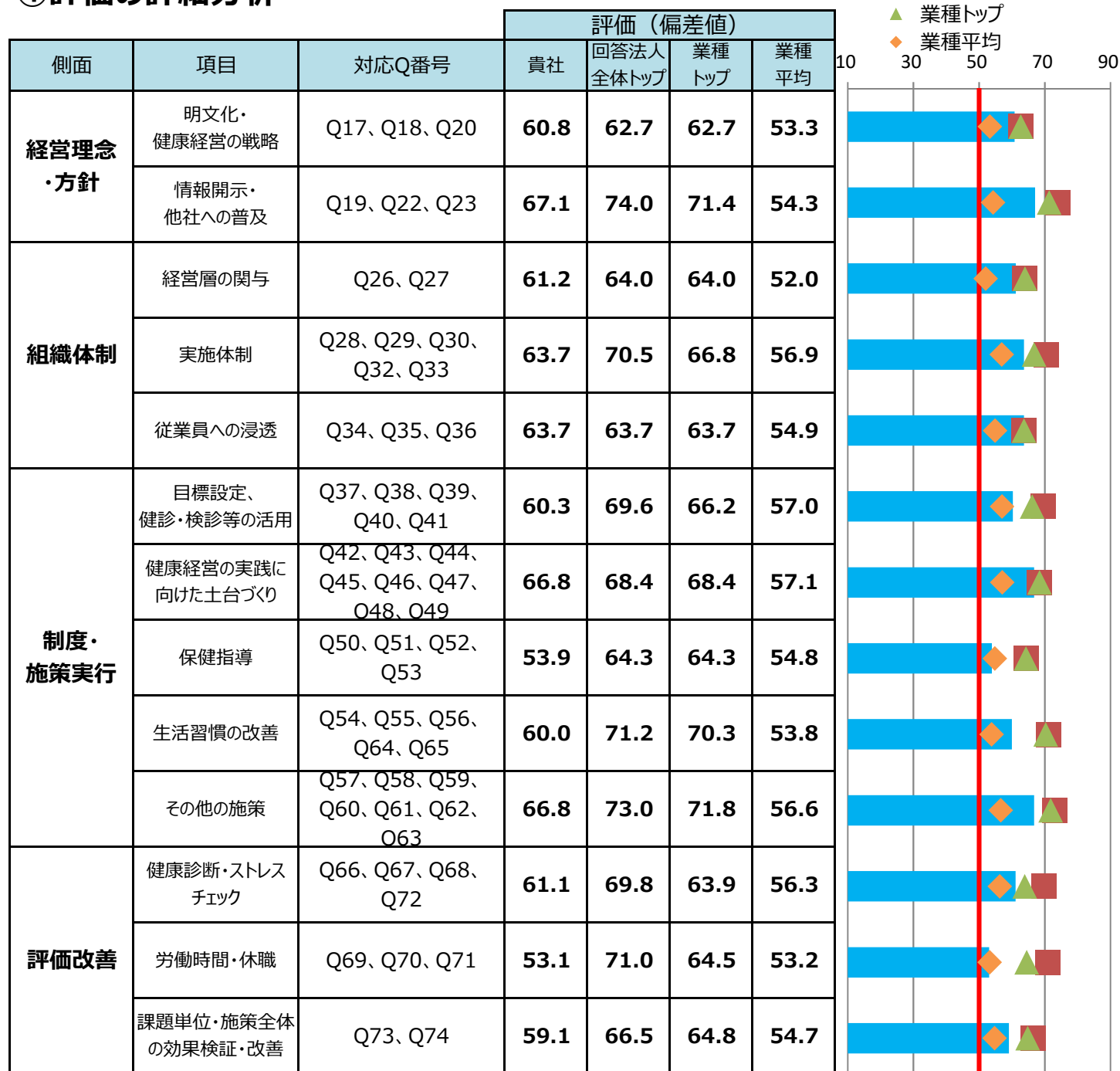
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801~850位	801~850位	51~100位	1~50位	151~200位
総合評価	55.0	55.9(↑0.9)	63.3(↑7.4)	64.6(↑1.3)	63.4(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員のパフォーマンスを高めるため、健康経営で解決したい経営上の課題を体系的に整理した戦略マップを策定。「リテラシー向上（含む生活習慣、女性の健康）」「メンタルヘルス」「柔軟な働き方」を注力課題として特定。</p> <p><戦略マップ> https://www.smbc.co.jp/aboutus/sustainability/employee/diversity/healthcare/</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>身体・精神・社会的健康の各領域において、健康投資とその効果を可視化し、健康経営のPDCAサイクルを回すことで、持続的な従業員のパフォーマンス向上・企業価値向上に繋げる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍で従業員間のコミュニケーションが希薄化する中、健康経営をフックとした各種施策により、組織を活性化させること。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「家族と早帰りデー」「ランニング&ウォーキングイベント」「SMBCグループ合同ウェルネス月間の制定」などを実施し、従業員間のコミュニケーション活性化の機会を提供。頭取がランニングステーションを利用・皇居ランを実施したことを社内SNSで発信するなど、経営から従業員への発信を行うことで、健康経営に関心の低い層も巻き込み組織の活性化に繋げる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.smbc.co.jp/aboutus/sustainability/employee/diversity/healthcare/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.smbc.co.jp/aboutus/sustainability/employee/diversity/healthcare/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.smfg.co.jp/company/organization/hrs.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	26	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション促進や自身の考えを発信する場として、健康に関するコミュニティ等を社内SNSに提				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	従業員が食事を記録することで管理栄養士のアドバイスを受けることが出来るサービスを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリ「KENPOS」の提供実施。食・運動による両面からの健康改善支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.6	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	①生活習慣病の発症や重症化を予防するため特定保健指導実施率60%をKPIとして掲げ、各種施策を進めている。2021年度に健康推進ワーキンググループを立ち上げて以降、毎年改善はしているものの、目標は未達。 ②高リスク疾病の予防に向けたデータ利活用に課題あり。
	施策実施結果	①特定保健指導率60%達成に向け、未受診者フォロー、指導メニュー改善等実施。 ②健康経営アライアンス代表幹事に就任し、健診・レセプト・アンケートデータ分析による健康課題可視化フレームワーク構築に着手。
効果検証結果	委託元別の効果検証を実施。実施方法(対面・ICT)に加えて体重や胸囲の変化等の整理を実施。2019年度18.8%から2021年度には41.3%、2022年度には50.7%に向上。今年度は未申込者への参加フォローメールに投票機能を活用した「予約報告返信付メール」で返信を義務付け。被扶養者に関して、マンネリ化防止のため他健保で受診率の高い女性特化型特定保健指導を導入。2023年度も指導率増加傾向。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定年延長等により、従業員が今まで以上に長く、健康でモチベーション高く働き続けることが出来る環境の整備が必要であり、健康経営の一環として、癌や脳卒中等の生活習慣病を予防する観点から禁煙支援策を講じる必要が生じた。
	施策実施結果	禁煙プログラム費用補助(成功者は全額補助)、全行禁煙デーの設定、禁煙成功者のリフレッシュ機会確保としたりフレッシュデー(定時前の退行が可能)を設定、禁煙セミナーを実施し、卒煙支援を実施。
効果検証結果	禁煙プログラムを集中的に行う禁煙キャンペーンにおいて、参加者の約80%が禁煙に成功し、喫煙率は2020年度12.7%⇒2021年度12.3%と改善傾向に転じた。 各種禁煙支援策により、禁煙プログラムへの申込者数増加傾向にあり、2022年度にはKPIである喫煙率12.0%を達成。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社第四北越銀行

英文名：Daishi Hokuetsu Bank,Ltd

■加入保険者：第四北越銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

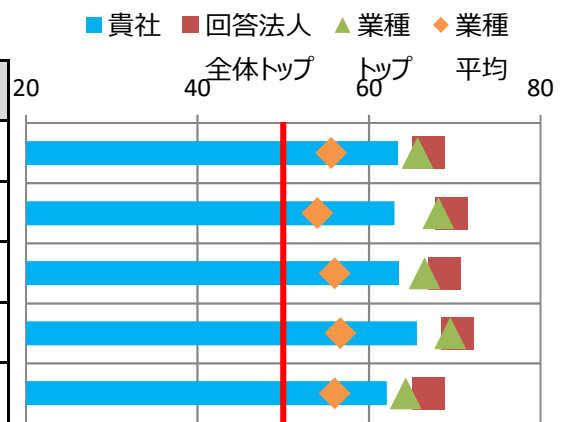
■総合順位： **151~200位** / **3520 社中**

■総合評価： **63.4** ↑0.5 (前回偏差値 62.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	63.0	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	63.5	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	65.6	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	62.1	66.9	64.3	56.0



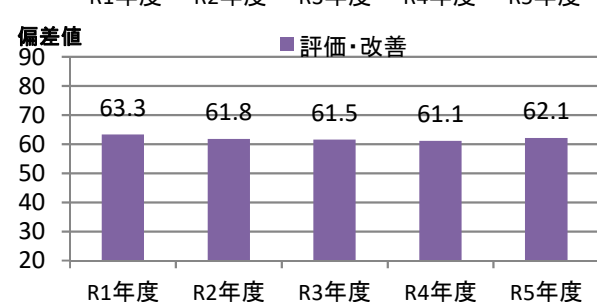
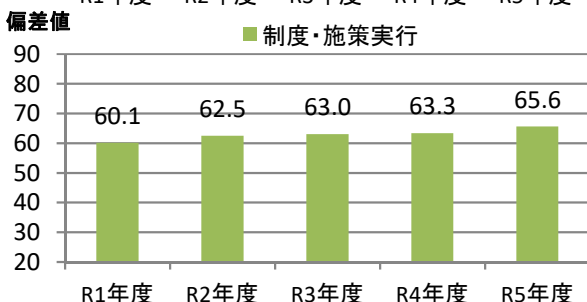
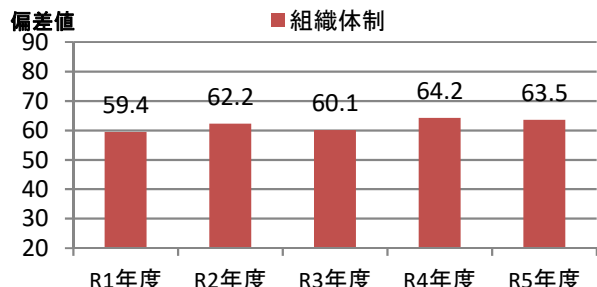
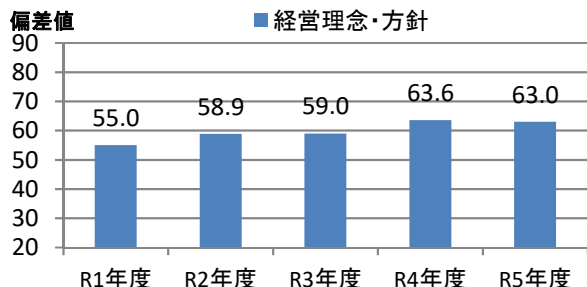
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

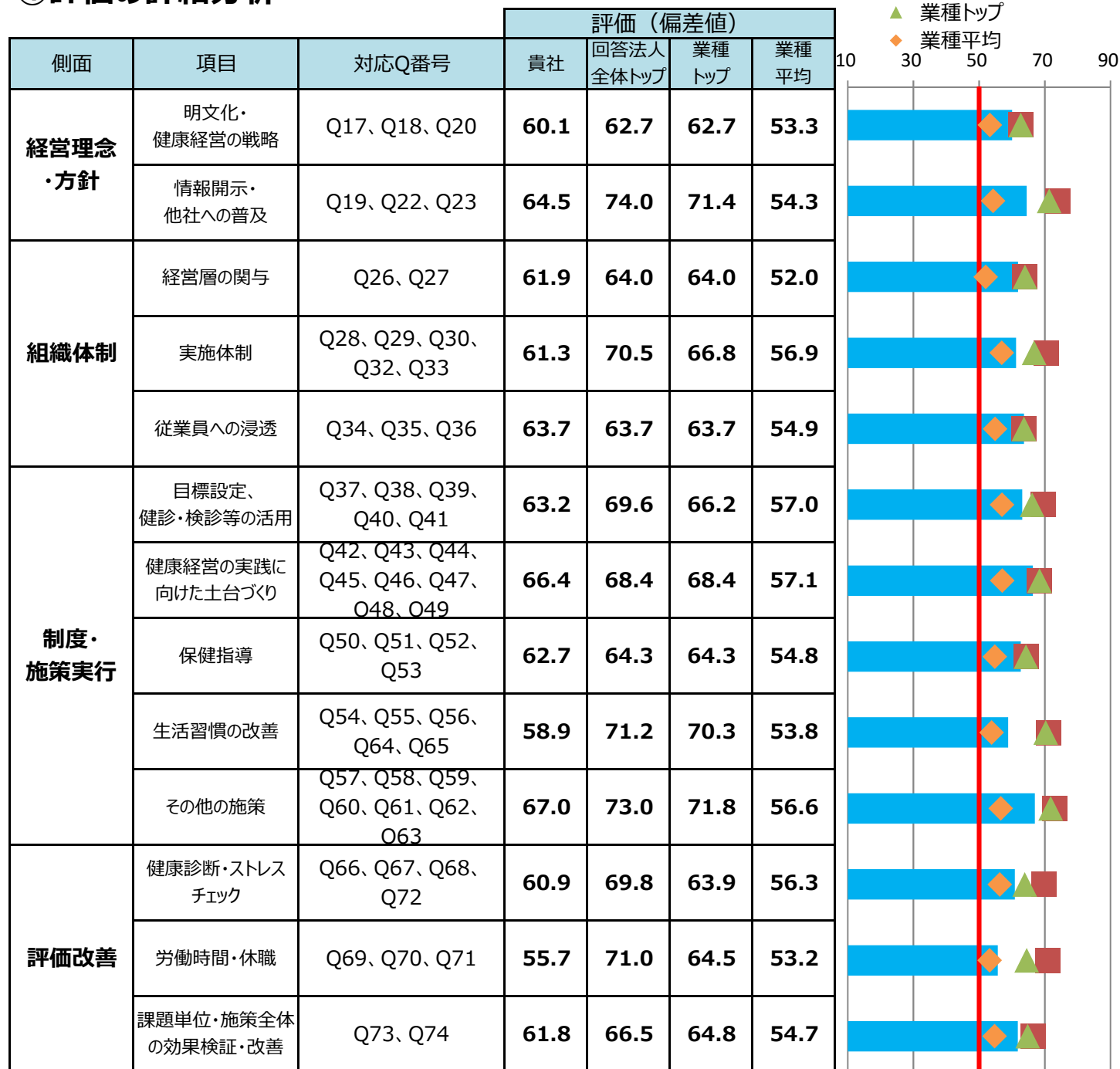
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	251~300位	301~350位	151~200位	151~200位
総合評価	59.4	61.2(↑1.8)	60.8(↓0.4)	62.9(↑2.1)	63.4(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 FG第二次中期経営計画(2021~2023年度)において、「健康経営態勢の強化」「従業員エンゲージメントの向上」を社内環境整備方針に基づく人財戦略上の重要施策と位置付けており、柔軟な働き方促進や健康に働ける環境整備等、従業員の心理的・身体的ウェルビーイングの実現に関する各健康経営施策を通じて、当社の人的資本価値を高め、持続的な企業価値向上の実現に繋がりたいと考えている。
①	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各取組を通じて、多様な人財のやりがい・働きがいを高め活躍を促し心身両面のウェルビーイングを実現する。フィジカル及びワークライフバランス(WLB)等、人財に関する約80のKPIのPDCAにより改善効果を検証し、従業員のエンゲージメント向上に繋げていく。 <総合検証指標> 【職場環境・自身のモチベーションスコア 3.5以上】現在3.58p('22年度)目標達成期限'23年度
	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 上記①に記載したFG第二次中期経営計画(2021~2023年度)において重要な取組である「健康経営態勢の強化」の主な狙いは、従業員の心理的・身体的なウェルビーイングの実現であり、ウェルビーイングの実現による従業員のパフォーマンス向上は健康経営の重要な目的になっている。
②	健康経営の実施により期待する効果	上記①実現の前提として、フィジカル(有所見や喫煙率の改善等)・WLB(メンタル不調や長時間労働の抑制・休暇取得促進等)の良化により心身両面のウェルビーイングを実現する。※以下KPIの一例 <フィジカル>【健診有所見率 目標25.0%】現在値26.0%('22年度) 目標達成期限'23年度 <WLB>【平均休暇取得日数 目標14日】現在値13.1日('22年度) 目標達成期限'23年度

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.dhbk.co.jp/company/csr/wlb.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.dhbk.co.jp/company/csr/wlb.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	54	回	14	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織融和促進と意識統合を人財面の重要テーマとし、役職員の対話交流会によりコミュニケーション促進を				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	各人の健康状態を踏まえ、年1回、管理栄養士等による食生活改善に向けた個別相談機会を設定				
(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	65.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	当行職員の課題の一つ「運動習慣」に対して、習慣付けのきっかけとしてウォーキングキャンペーンを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.4	%

■ 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	5.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	77.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	多様な人財一人ひとりが心身ともに健康で生き生きとして働き能力を最大限に発揮するためには、心身が健康であること及び自らの意志によって学び働くことができる職場環境であることが「健康経営」を実践する基盤であると考えており、その改善に資する心身の健康保持・増進に関連する複数の課題項目に目標設定し取組を強化。2021年度開始の新中計において緻密な成果KPIを設けPDCAを強化し取組を行っている。
	施策実施結果	当行の従来の健康課題傾向を踏まえ2021年度から当行独自の検査項目を包含し開始した人間ドックでは、一時的な医療費増加も懸念したが有所見率や喫煙率、特定保健指導率等で改善が認められている。
効果検証結果	フィジカル面の各施策の効果検証では、有所見率が28.9%→26.0%へ改善・精密検査受診率72.7%→77.9%へ改善・喫煙率15.4%→15.2%へ改善（いずれも2022年度改善状況）、また特定保健指導率や一人当り医療費水準は健保組合業態平均比においても極めて良好な水準を維持している。健康保持増進は自律的な行動が必須であることから、今後従業員の一層の自律的な健康リターン向上へ取組を強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2021年1月の銀行合併を起点として、2022年度は、従業員の意識の統合・組織の融和と活性化の促進、エンゲージメント向上を主な課題（目的）として、前年度からの一層の良化を目指し、従業員間のコミュニケーション促進に取組み、若手層に対するコミュニケーション活性化に向けた研修、管理職への職場の心理的安全性教育やアンコンシャスバイアスの理解や改善に向けた教育等に注力してきた。
	施策実施結果	上記教育機会・融和施策の実施により、'22年度の組織活性化やコミュニケーションに関する自社指標は前回実績を上回り目標を達成した。
効果検証結果	当社独自に定期実施する従業員への調査回答（'22年度）の中で、継続的に推移を観測する職場の心理的安全性および上司・同僚間コミュニケーションに関する複数の項目において、平均85.6%の従業員が肯定的な回答（前年比△0.7pt微減）を行った。又、上司・同僚のサポート信頼度合いの設問4項目全てでは偏差値が改善（平均51.3→52.3(+1.0pt)）し、前年に続き良好な結果が確認できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社千葉銀行

英文名：The Chiba Bank, Ltd.

■加入保険者：千葉銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

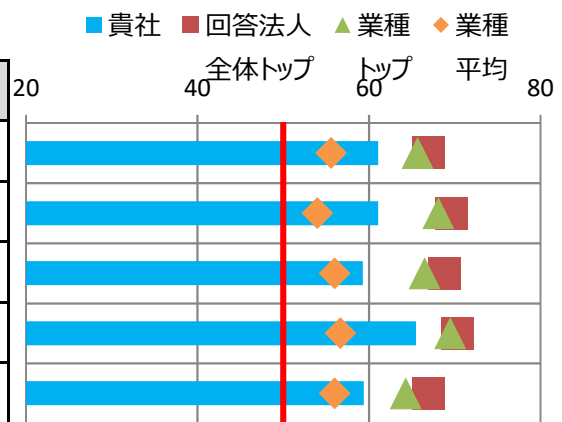
■総合順位： **501～550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.1** ↓1.9 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	61.1	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	59.3	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	65.5	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	59.4	66.9	64.3	56.0



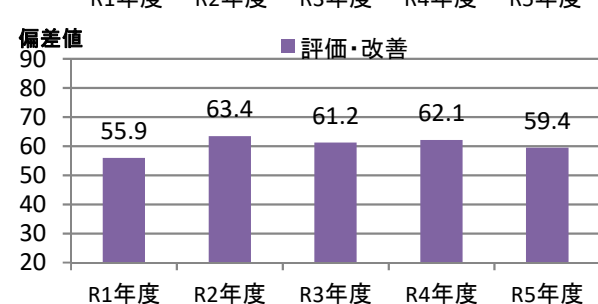
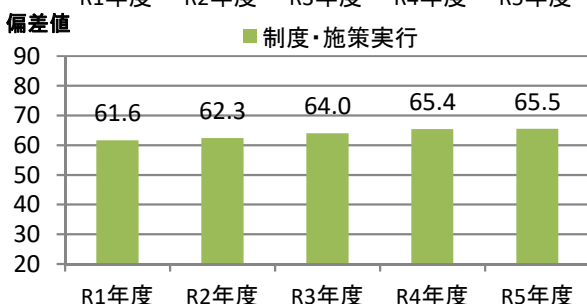
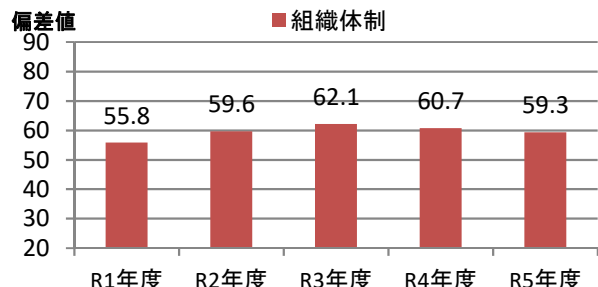
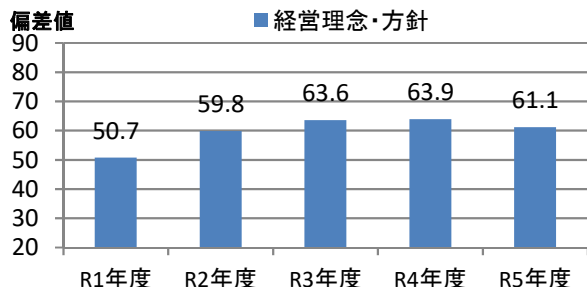
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

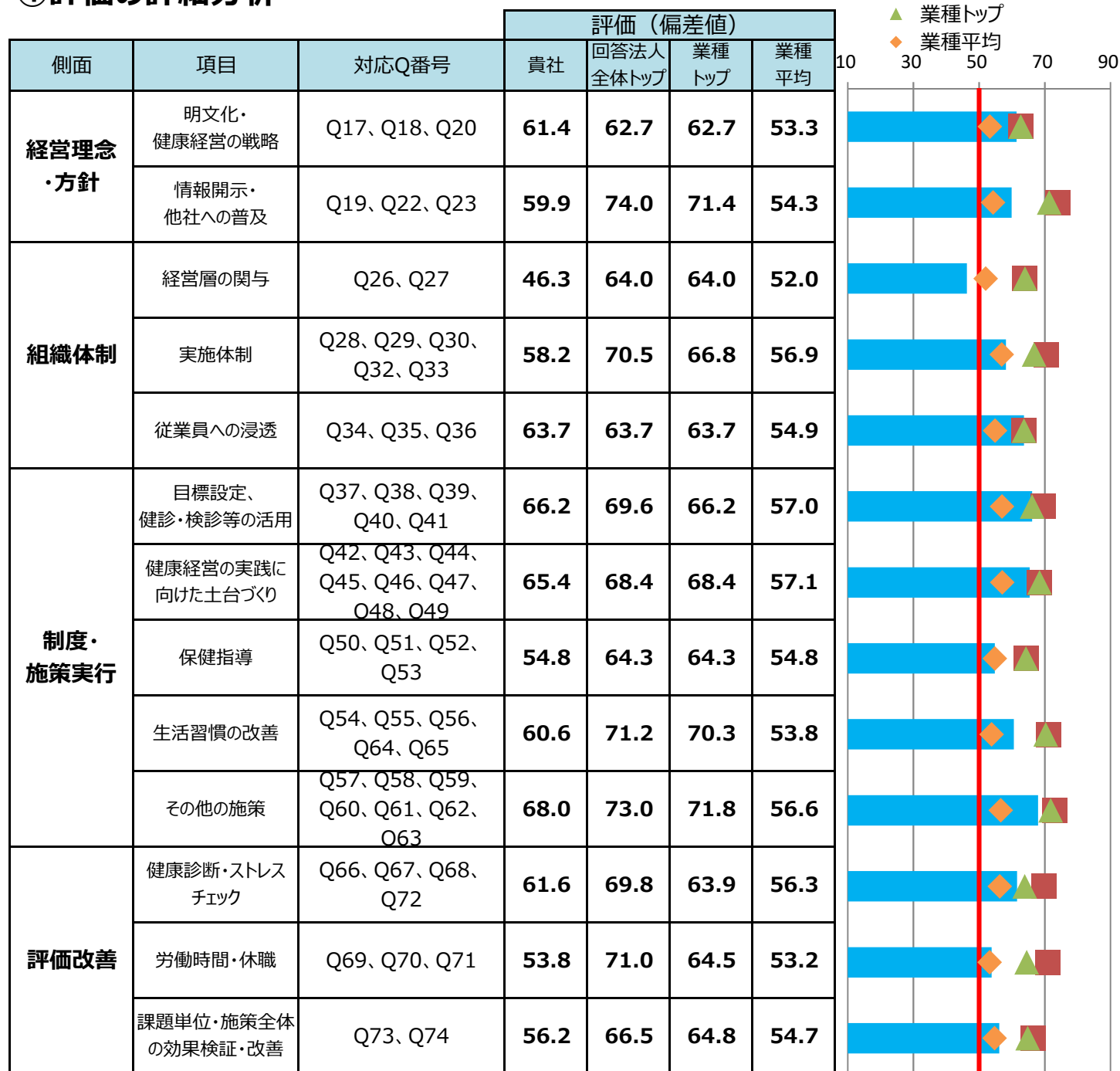
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	801～850位	251～300位	101～150位	151～200位	501～550位
総合評価	55.5	61.3(↑5.8)	62.7(↑1.4)	63.0(↑0.3)	61.1(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 お客さまや地域社会のパートナーとして地域経済の持続的な発展に貢献につなげるため、健康経営を通じて従業員エンゲージメントが向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により従業員の心身の健康保持・増進や感染症予防に向けた取組みを進め、多様な人材が働きがいを持って活躍できる会社になることを期待。従業員の心の健康保持・増進についてはメンタルヘルス（ストレスチェック）、従業員の体の健康保持・増進については生活習慣病等疾病リスクに特に着目し、各施策を通じエンゲージメントの向上（現在2.7点→3.5点）を図っていく。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.chibabank.co.jp/company/info/hr_development/data/				
b.プレゼン ティーズム	○				
URL					
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.chibabank.co.jp/company/info/hr_development/data/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	55	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	93.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	アクアラインマラソン運営ボランティア、下草刈りボランティア				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	eラーニングによる食生活の改善ポイント、野菜350g/日の摂取、塩分を控える食事等の健康教育を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	eラーニングを用いて転倒災害の主な原因、転倒予防、運動機能のチェックについて啓蒙を実施した。				
(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	93.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	93.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.4	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員心の健康の保持・増進を図るため、高ストレス者について着目。年代別高ストレス者割合は、40代が特に増加傾向。40代に重点を絞った結果、職種別・性別では、男性は営業が前年より4倍の増加、また女性には特に窓口・本部企画推進の高ストレス者の割合が高かった。新たな施策によりストレス値が高くなっている傾向が考えられるため、高ストレス者、該当する職種、総合健康リスクの高い職場を中心に介入が必要。
	施策実施結果	現状を人事と共有し課題の共通認識を図った。高ストレス者（393人）にアンケート送付。高ストレス者、総合健康リスクの高い職場を中心に職場巡視を実施し人事部門、営業店と情報を共有し職場環境の改善を図った。
効果検証結果	40代に絞り検証を行った結果、男性の営業（10.7→2.9%）、女性の窓口（25→6.7%）、本部企画推進（25→8.3%）と高ストレス者の割合は改善がみられた。ただし、割合が悪化している職種もあるため、施策を引き続き強化していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の体の健康の保持・増進を図るため、生活習慣病等疾病リスクについて着目。高血圧（Ⅱ度以上）、糖代謝異常（HbA1c7.0、Bs160以上）の該当者が一定数存在。高リスク者割合は前年度同様3.9%と良化が見られず。高リスク者に対する継続的な関与・介入について、必ずしも対象者の全員には実施できていない点が課題。個別対象者への関与・介入の強化や環境変化に応じたきめ細かな支援が必要。
	施策実施結果	該当者への個別支援。また、受診を拒否する者に対しては、所属長への働きかけを実施。その他、学習支援システム（Web）での健康教育、オンラインボディメイクやオンラインマラソンウォーキングなどを実施した。
効果検証結果	未治療者118名に対して、全員を医療機関につなげることができた。未治療の高血圧（Ⅱ度以上）の人数が81人、糖代謝（HbA1c7.0、Bs160以上）の人数が23人と減少した。高血圧（Ⅲ度以上）の割合は横這いであった。運動習慣者比率は16→17.5%と上昇した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社横浜銀行

英文名：Bank of Yokohama

■加入保険者：横浜銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

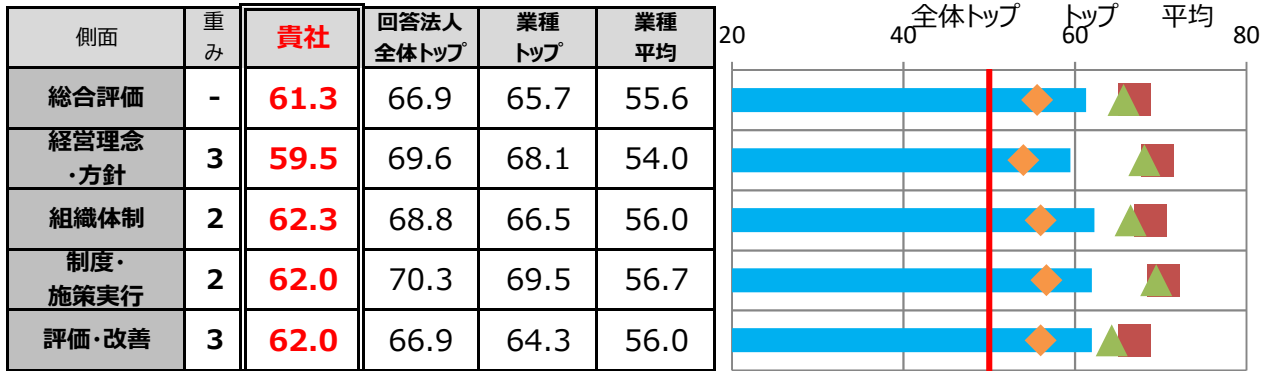
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↓1.6 (前回偏差値 62.9)

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

②評価の内訳



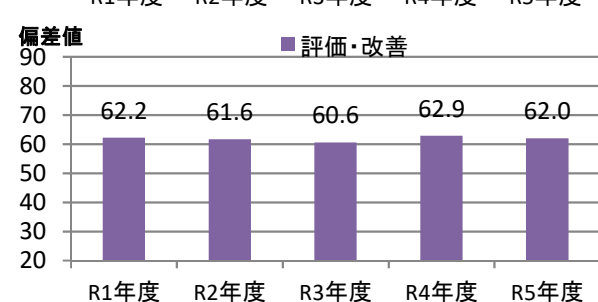
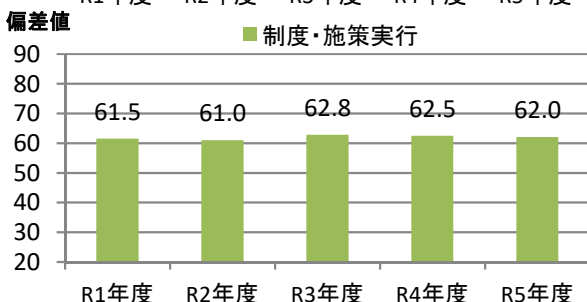
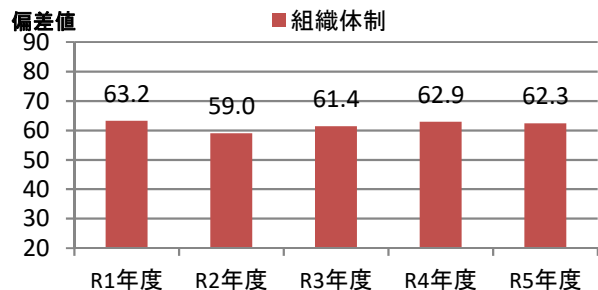
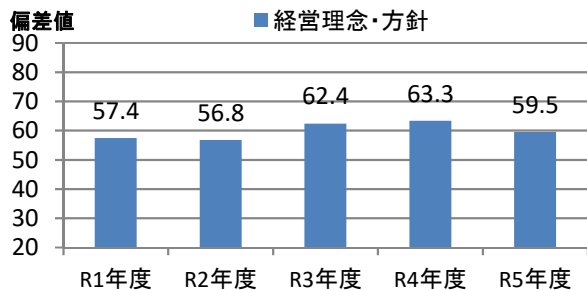
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

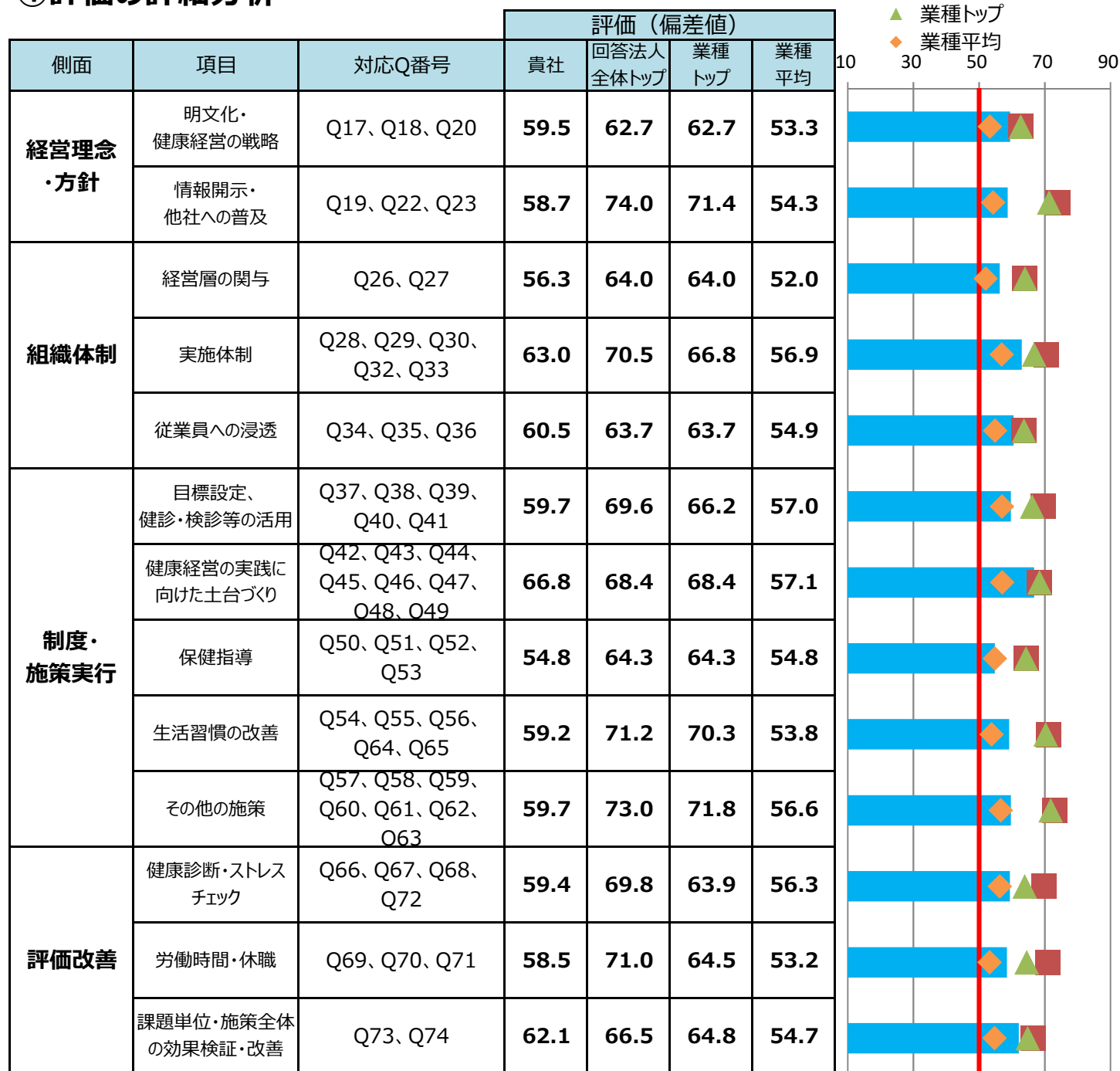
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	451~500位	201~250位	151~200位	451~500位
総合評価	60.8	59.5(↓1.3)	61.7(↑2.2)	62.9(↑1.2)	61.3(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営の推進を通じて活力ある組織づくりに取り組み、永続的にお客さまや地域社会の発展に貢献していくことが重要と考える。 そのためには、従業員の健康維持・増進活動を通じて、従業員のやりがいやエンゲージメントを向上させ、組織を活性化することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康満足度や家族の生活基盤の充実といった健康経営の実施により、従業員が各自の能力を最大限に発揮し、組織を活性化させることを期待する。組織の活性化＝エンゲージメントの向上と位置づけ、関連指標※の向上を目指す。 ※健康経営認知度：2022年度46.3%、2023年度の目標値50%以上）、満足度（2022年度3.9、2023年度の目標値4.0以上）
②	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 アブセンティーズムの低減やプレゼンティーズムの低減を健康関連の最終的な目標とし、それらの達成を通じて、心身ともに健康で安心して働ける環境の整備および組織の活性化から従業員のパフォーマンス向上からの持続的成長が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施を通じてアブセンティーズムなどの指標の改善を目指す。アブセンティーズムは2021年度59名に対し2022年度は54名に改善した。これにより実働人員5名が確保できたことになり、経営上の効果は大きい。指標の改善は職場環境や従業員の生活習慣の改善の実現を通じて得られるものであり、従業員のパフォーマンスの向上を企業の持続的な成長につなげていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.boy.co.jp/boy/syokuin/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.boy.co.jp/boy/syokuin/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.boy.co.jp/boy/syokuin/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	86.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション促進ツールとしてチャットアプリを提供し活用している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂でメニューにカロリーを表示、野菜・フルーツやたんぱく質を補える小鉢などを複数提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	体操、ストレッチの動画などのコンテンツを提供し、歩数などを登録できる運動促進のアプリを提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.4	%

■ 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	1.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	高リスク者に対する重症化予防のため、特定保健指導実施率の改善について課題となっている。健康保険組合と人財部、健康保健センターで連携し、特定保健指導の重要性の周知と実施勧奨や、健康食提供などのインセンティブ付与をおこなっているが申し込みが確認できない対象者がおり目標値（2023年度55%）達成の課題となっている。
	施策実施結果	申し込みを確認できない者には健康保険組合からの複数回の通知、さらに人財部からの個別のメール通知をおこない、特定保健指導実施率は2021年度の42.6%が、2022年度には44.9%まで改善した。
効果検証結果	特定保健指導実施率向上により、肥満者率が昨年度の19.8%から19.5%に低減した。引き続き特定保健指導実施率の向上を目指し、生活習慣病等の高リスク者を減少させていく。	
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	全従業員に対する疾病予防の観点からアブゼンティーズム（休業・制限勤務の状態の年度末人員）について、前年度よりも低減していくことを目標にしている。労働人口の減少や新規採用の難しさなどからも、すべての従業員が休業なく働いてもらうことが重要である。
	施策実施結果	本店内への健康管理センターの設置や産業医による長時間労働者への個別面談など、アブゼンティーズム減少のためさまざまな取組を行い、2021年度59名に対し2022年度54名と昨年度比▲5名となった。
効果検証結果	昨年度比でアブゼンティーズムを5名減少できたことで、5名分の実働人員を確保できたことになる。各部横断の「健康経営推進連絡会」などで議論し、今年度は職場におけるコミュニケーションを推進し、1on1ミーティングを活用した上司と部下の信頼関係の構築を通じて心理的安全性の高い職場づくりなどをテーマに従業員意識調査とも連動させながらアブゼンティーズムの低減に取り組んでいく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社群馬銀行

英文名：The Gunma Bank,Ltd

■加入保険者：群馬銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

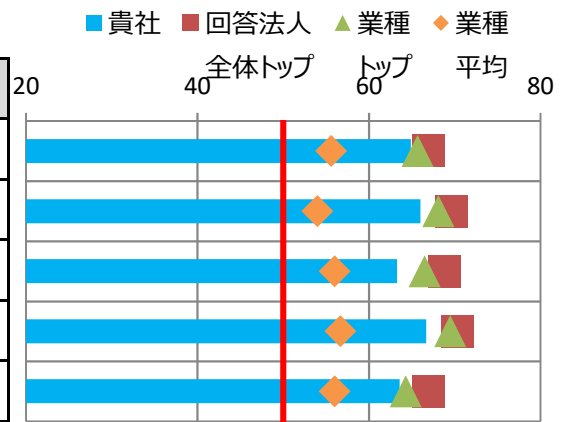
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**64.9** ↑3.9 (前回偏差値 61.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.9	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	66.0	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	63.3	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	66.7	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	63.6	66.9	64.3	56.0



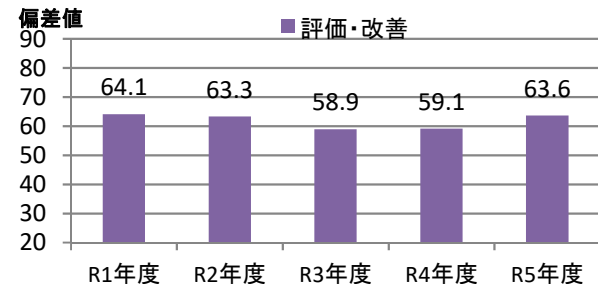
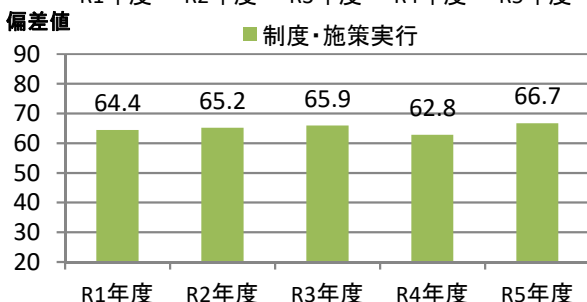
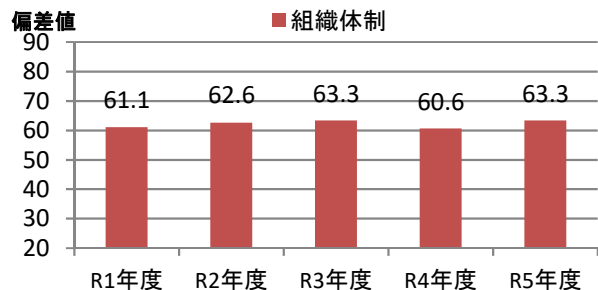
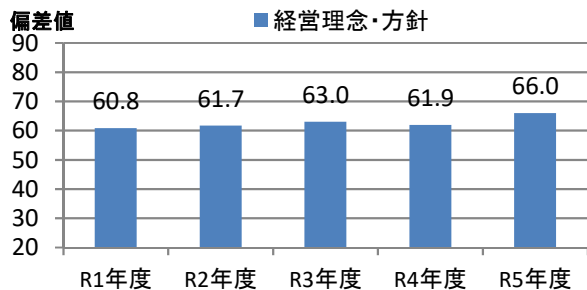
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

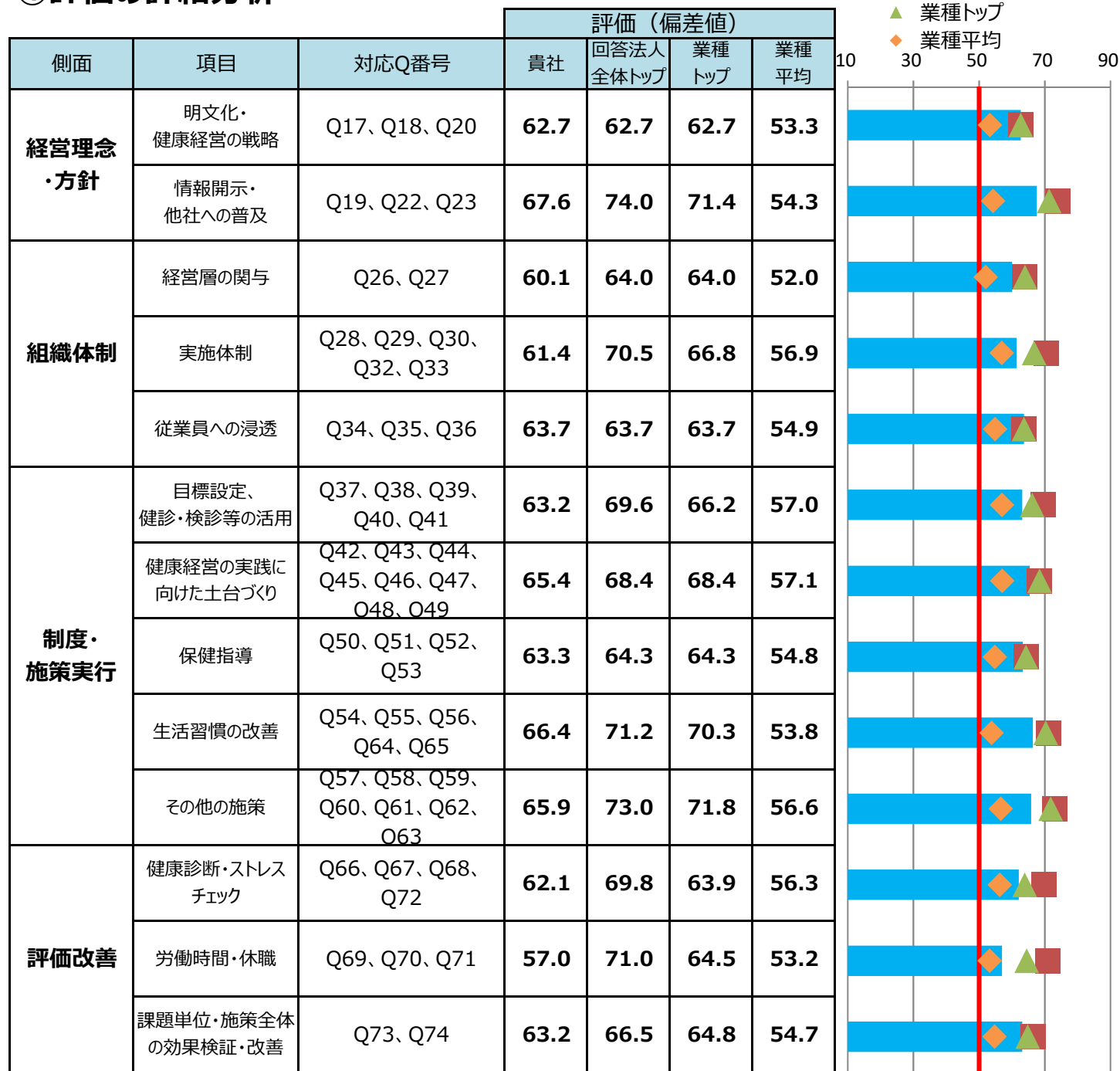
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	101~150位	101~150位	401~450位	1~50位
総合評価	62.6	63.1(↑0.5)	62.4(↓0.7)	61.0(↓1.4)	64.9(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業を通じて永続的に地域社会の活性化と発展に貢献するためには、その担い手となる従業員が心身ともに健康な状態で活躍できる環境を整備し、活力あふれる組織づくりや働きがいのある企業風土づくりが不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識を高め、健康行動を促進することで疾病リスクを抑え、医療費削減とともに健康状態改善による生産性向上を図るとともに、健康経営施策の実施により組織の活性化を図る。また、労働時間の適正化とワークライフバランスの実現により従業員満足度向上を図る。加えて、疾病等により就業が困難になった場合も、手厚い支援体制を用意し周知することでエンゲージメントの向上を図る。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢社会が進行するなか、人材不足の問題は経営上の大きな課題と言える。また、企業としての競争力を維持・向上させていくためには、優秀な人材を採用し、長期間安心して働き続けられる魅力的な職場環境の整備が重要となる。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取組みにより、職場環境の整備が促進され離職率を低下させることが期待される。また、採用においても優位性の発揮が期待できることから、優秀な人材の確保に繋がり、開示が求められている中途採用比率向上も期待できる。また、女性が安心して働ける環境整備も進むことで、女性管理職比率や男女間賃金差、平均勤続年数の向上も期待できると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/kenko/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/kenko/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/kenko/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	29	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のお祭りや花火大会、群馬マラソン、バレーボールのボランティアとして従業員が参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	アプリ提供により、ニーズに合わせた食事メニューや調理方法等の情報提供を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	自社にてスポーツジム、体育館を保有し従業員で利用することができる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	85.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.6	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	近年、当行における一人当たりの医療費が増加しており、心疾患や慢性腎臓病等の一人当たりの医療費が巨額となる疾病の発症者の増加が要因であることが明らかとなった。それらに繋がる生活習慣病発症を予防するための行動変容に向けたアプローチや、発症者に対する早期介入、早期治療開始によって、重大疾病発症を予防していく必要性があると考えます。
	効果検証結果	早期治療開始を目的として、2022年度より精密検査受診の徹底を掲げ、受診率を全拠点長に開示し、ハイリスク者への保健指導・受診勧奨も実施した。その結果、受診率が前年度67.0%から84.4%に改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当行ではダイバーシティ&インクルージョンや女性活躍推進の観点から、男女を問わず育児関連を中心に制度の充実を図ってきたが、女性特有の健康課題に対する啓蒙（教育）に改善の余地があった。そのため、不妊治療や更年期症状、PMS等のヘルスリテラシーへの理解が不十分であった。また、明確な因果は測定できないが、男女の平均勤続年数に2017年度末時点で5年8か月の差（男性19年8か月、女性14年）が生じていた。
	効果検証結果	当行の特性等を踏まえた研修コンテンツを管理職用とそれ以外用に作成し、理解が深まるよう努めた結果、ヘルスリテラシーについて98.9%から「理解できた」という回答を得た。また、女性特有の健康課題に対応した休職や休暇等を新設したこと等により、男女の平均勤続年数は2022年度末時点で4年2か月（男性20年2か月、女性16年）と2017年度末比1年6か月縮小し、女性については2017年度末比で2年伸長した。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社武蔵野銀行

英文名：The Musashino Bank,Ltd

■加入保険者：武蔵野銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

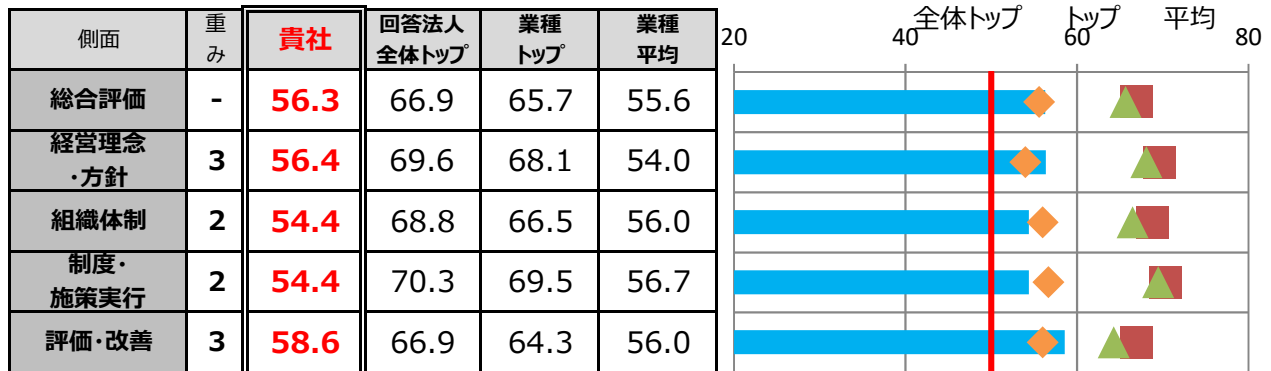
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.3** ↑2.8 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



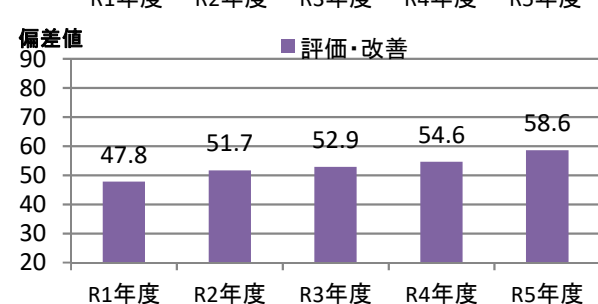
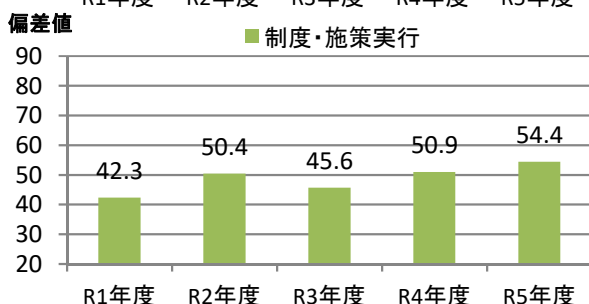
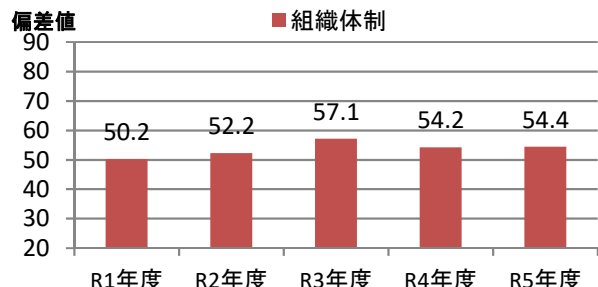
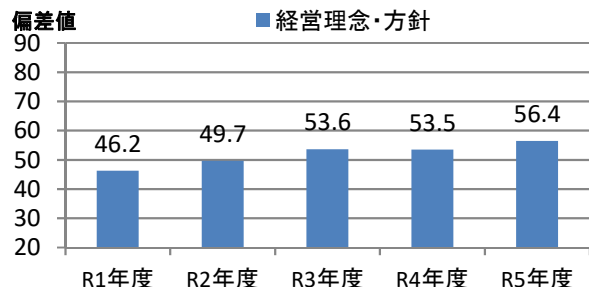
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

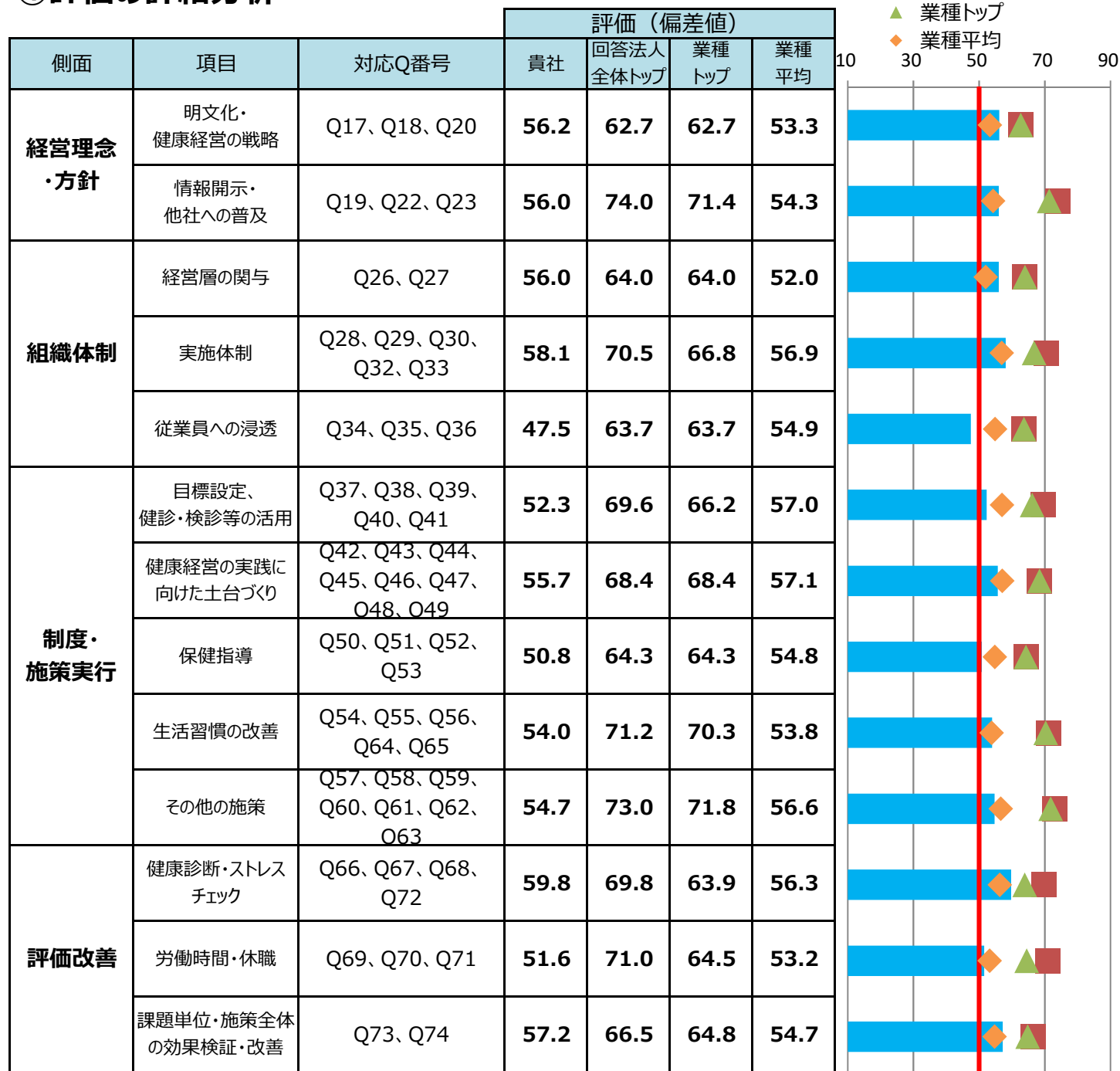
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1501~1550位	1251~1300位	1251~1300位	1251~1300位	951~1000位
総合評価	46.7	50.9(↑4.2)	52.5(↑1.6)	53.5(↑1.0)	56.3(↑2.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年若手行員だけでなく、中堅・ベテラン行員の離職が増加傾向にある。その理由として、体調不良（メンタル・フィジカル）や出産・育児、介護等様々であり、それぞれ仕事との両立可能な職場環境を充実させ、人材の定着化と安定した人材の確保を図っ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	体調不良（特にメンタル不調）や出産・育児、介護等による離職者の削減、ワークエンゲージメントの向上により、心身ともに健康でいきいきと働くことのできる職場環境が確保され、人材の定着化と採用力の向上が期待できる。具体的には直近3年間継続的に目標としているメンタル不調による休職者の職場復帰率を前年比5%アップを目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/financial/disclosure/pdf/2023/2023_disclo_main_16.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員同士が職場の域を超え、気持ちを伝え合うことで、互いの承認を促し、繋がり意識を強めた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂においてヘルシーメニューの設定やカロリー表示を行い、食の健康管理意識の高揚を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのツール（アプリ）の提供を行い、実績によってインセンティブ（健康グッズ）を付与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	65.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	メンタル不調者は2019年をピークに減少傾向にあるが、年度単位での新規発生、再発は横ばいの状態が続いている。また、メンタルに起因する休業者の割合は20代が全体の半数を占めているが、男性は50代が横ばいであるのに対し40代が急増しており、職場内の士気や雰囲気に影響を与え、生産性低下の要因となっていると考えられる。メンタル不調を起因とした退職者も後を絶たない状況にあることから、改善活動が必要である。
	効果検証結果	保険者、従業員組合と協働でメンタル相談窓口の利用促進活動を実施。また、産業医の増員、社内カウンセラーの導入を行い、社内広報や業務用携帯掲示板にて周知したことより、メンタル不調起因の退職者が減少。 現時点でコスト面では、具体的な金額の効果は検証されていないが、生産性の向上については、長期休業者に伴うコストの削減に繋がっている。 ・メンタル不調による長期休暇者 前年比7名減（58名→51名） ・メンタル不調による休業者の復帰比率 8%増（33%→41%） ・メンタル不調による休業者の離職比率 2%減（32%→30%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員を対象に「女性特有の健康課題」に関するアンケートを実施したところ、組織内の現状把握と課題に対する意識について、男性のみならず女性の中でも認識に差があることが確認された。「女性特有の健康課題」に対する意識の高揚策の展開が必要である。
	効果検証結果	「女性特有の健康課題」について各種研修会に組入れ啓蒙活動を実施し、各職場において声かけしやすい環境整備を行なった。また、出生サポート休暇の新設や積立療養休暇の使用制限緩和を行なったが、利用者は少数 新たな制度休暇の利用促進のため、健康保険組合、従業員組合とコラボで推進したが十分に周知されておらず、新設された制度休暇（出生サポート休暇）の利用者は5人にとどまる。またアンケートの結果や現場の意見から、新たな「時間休暇」や「更年期」対応の制度を求める声があった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社筑波銀行

英文名：Tsukuba Bank,Ltd.

■加入保険者：筑波銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

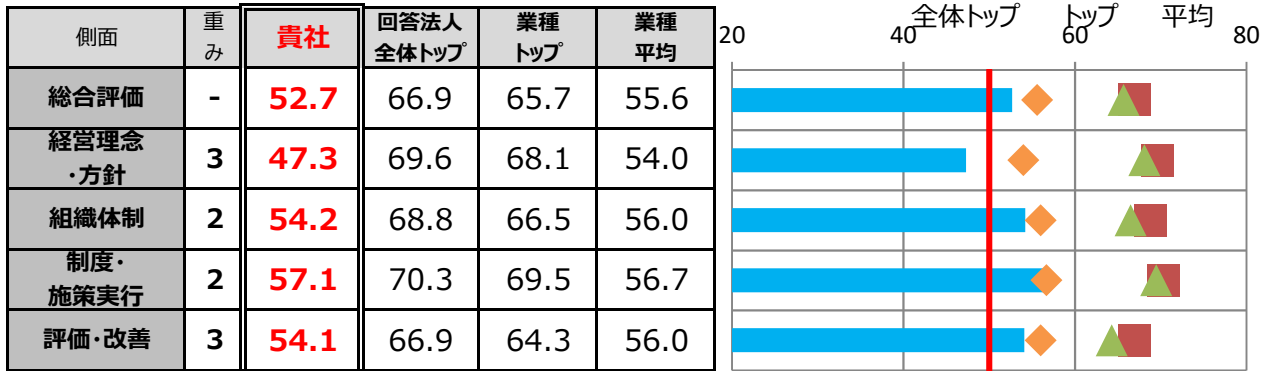
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↓0.2 (前回偏差値 52.9)

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

②評価の内訳



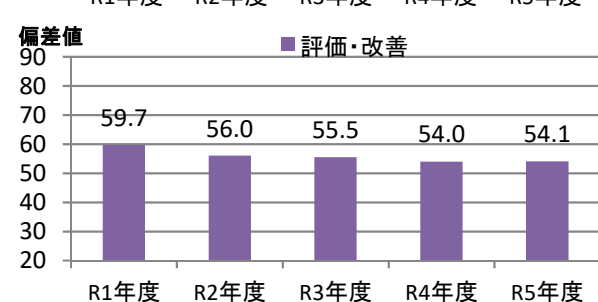
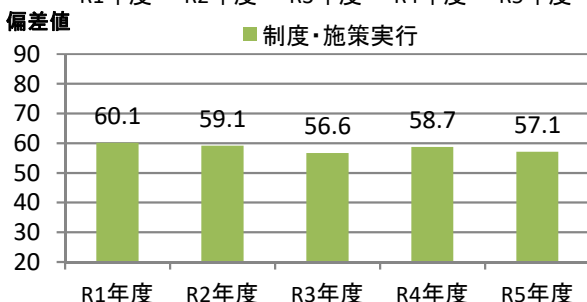
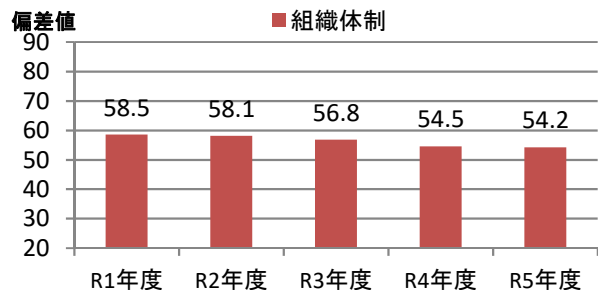
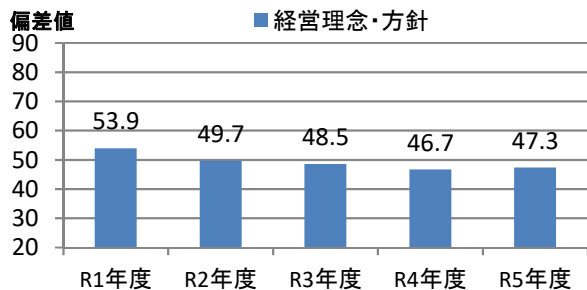
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

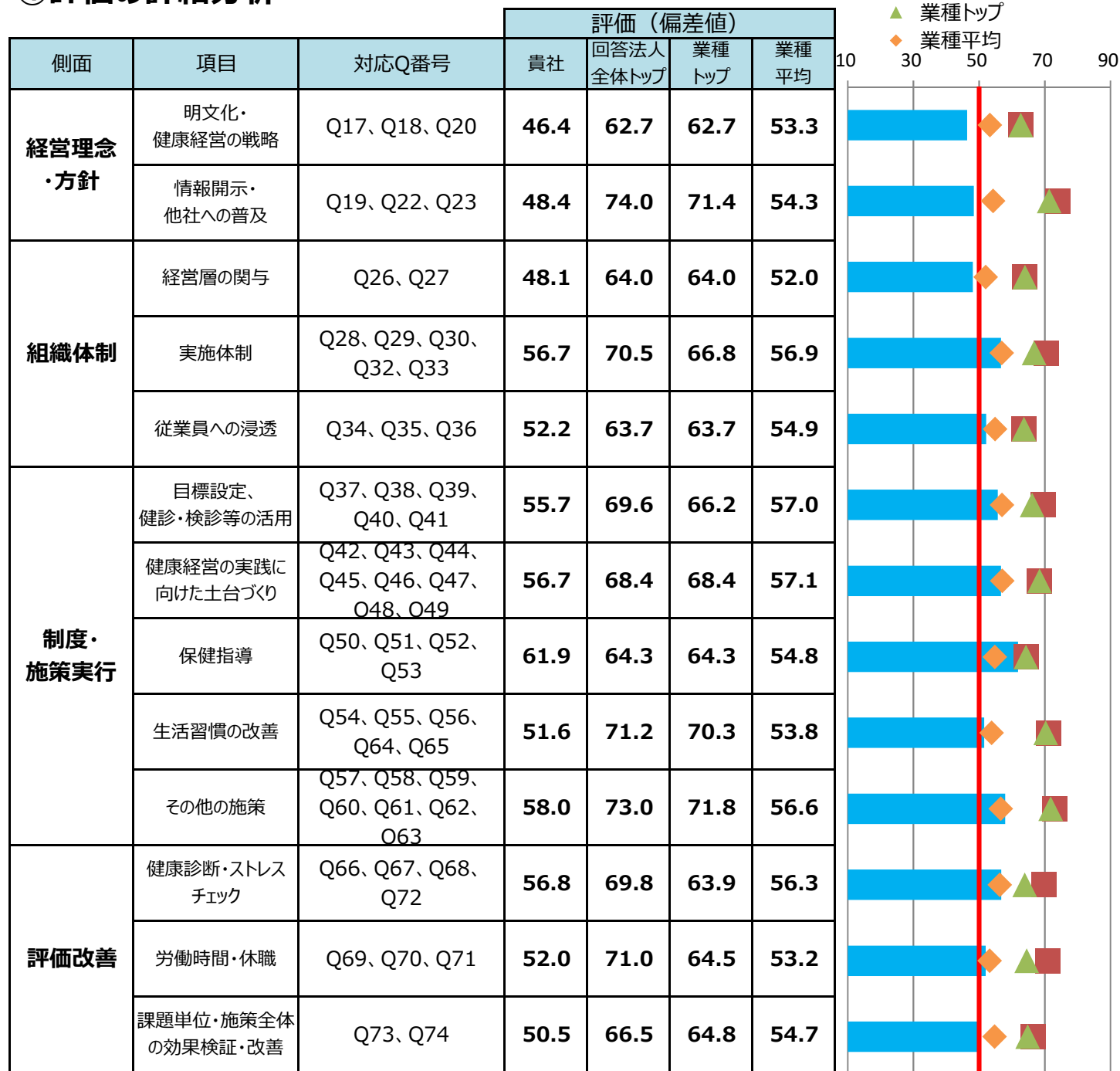
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	851~900位	1051~1100位	1301~1350位	1451~1500位
総合評価	57.8	55.2(↓2.6)	53.9(↓1.3)	52.9(↓1.0)	52.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当行は人財を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげる方針である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実現により、働きやすく働きがいを感じる環境を整備することができ、また、介護や育児のみならず、ダイバーシティの観点からも多様な人財が活躍できることが期待される。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 体調不調による長期欠勤や休職をせざるを得なくなった行員が、安心して復職できる体制を構築し、人材の流出を防止することが事業を継続するうえで課題である。特にメンタルヘルス不調の原因による復職率の上昇および退職率の低下が求められている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が病気となっても安心して復職できることを期待している。具体的な指標として、復職者の比率80%以上、退職者の比率10%以下を目指す。特にメンタルヘルス不調による復職者の比率70%、退職者の比率を20%以下を目指す。2022年度は、メンタルによる復職者の比率52%、退職者の比率14%となっているため、今後も安心して復職できるフォローを継続する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	新型コロナウイルス感染拡大により例年のボランティア活動が中止、その代替として清掃活動を実施し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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を実施している				
取組内容	WEB上で、管理栄養士による健康レシピを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	10ヶ所のスポーツクラブと提携し、入会金や利用料金の優待等を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病の予防の1つとなる運動習慣について、スコアリングレポートでも業態平均や全組合平均よりも下回っているなど、適切な運動習慣について推進する必要性が認められる。
	施策実施結果	茨城県が提供している「元気アップ！りいばらき」の活用推奨、「ウォーキングキャンペーン」参加推奨、運動習慣に関するセミナー「WEBセミナー」を開催した。
効果検証結果	毎年行っている問診票回答の運動の習慣に関する項目について、前年度比において改善傾向が見られることから、徐々に運動習慣による健康への関心が高まっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	・法定時間外労働の縮減および有給休暇取得日数の増加が図られているが、柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制度の十分な活用や、年間の有給休暇取得日数目標15日以上については課題が残っている。
	施策実施結果	・フレックスタイム制度を本支店に導入しているため、利用内容の周知を図り利用者の向上をはかるとともに、休暇の取得状況は、職場毎の職場協議会の実施による労使の話し合いの場を設け、取得率の向上を図る。
効果検証結果	・労働時間の適正化を図るためフレックスタイム制度の活用等を奨励した結果、時間外勤務は前年比減少した。また、有給休暇取得日数も増加しており、2022年度は行員一人当たり14日の取得となったことから、銀行で奨励している年間15日の取得を目指している。引き続き従業員全員が労働時間の適正化、ワークライフバランスの確保を目指したい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社七十七銀行

英文名：The 77Bank,Ltd.

■加入保険者：七十七銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

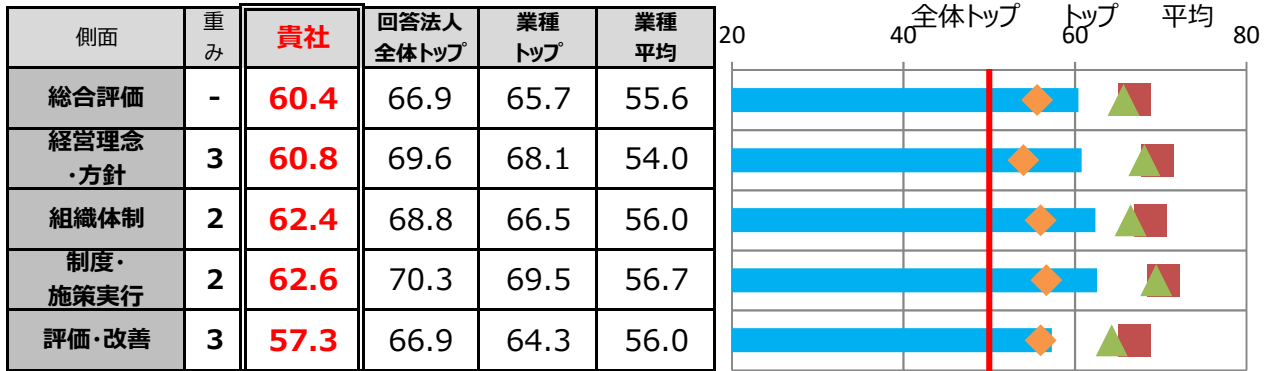
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.4** ↑2.6 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



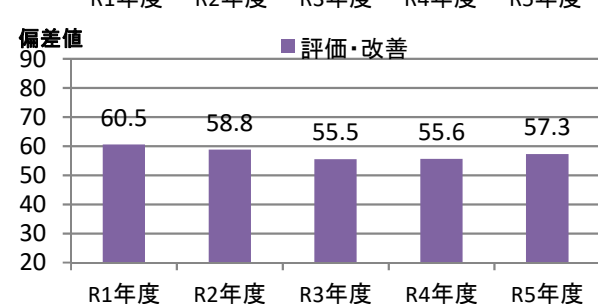
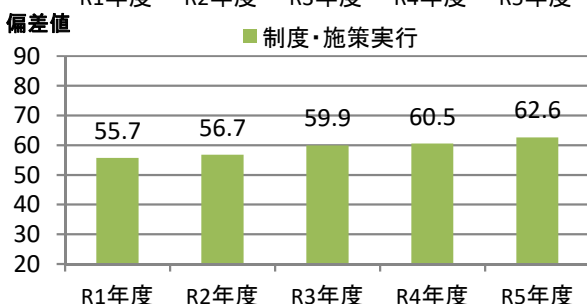
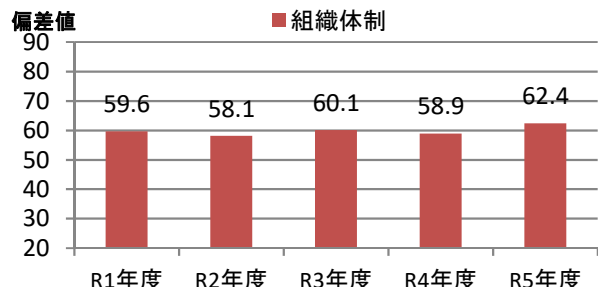
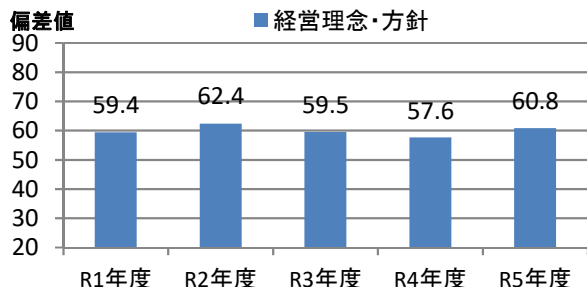
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

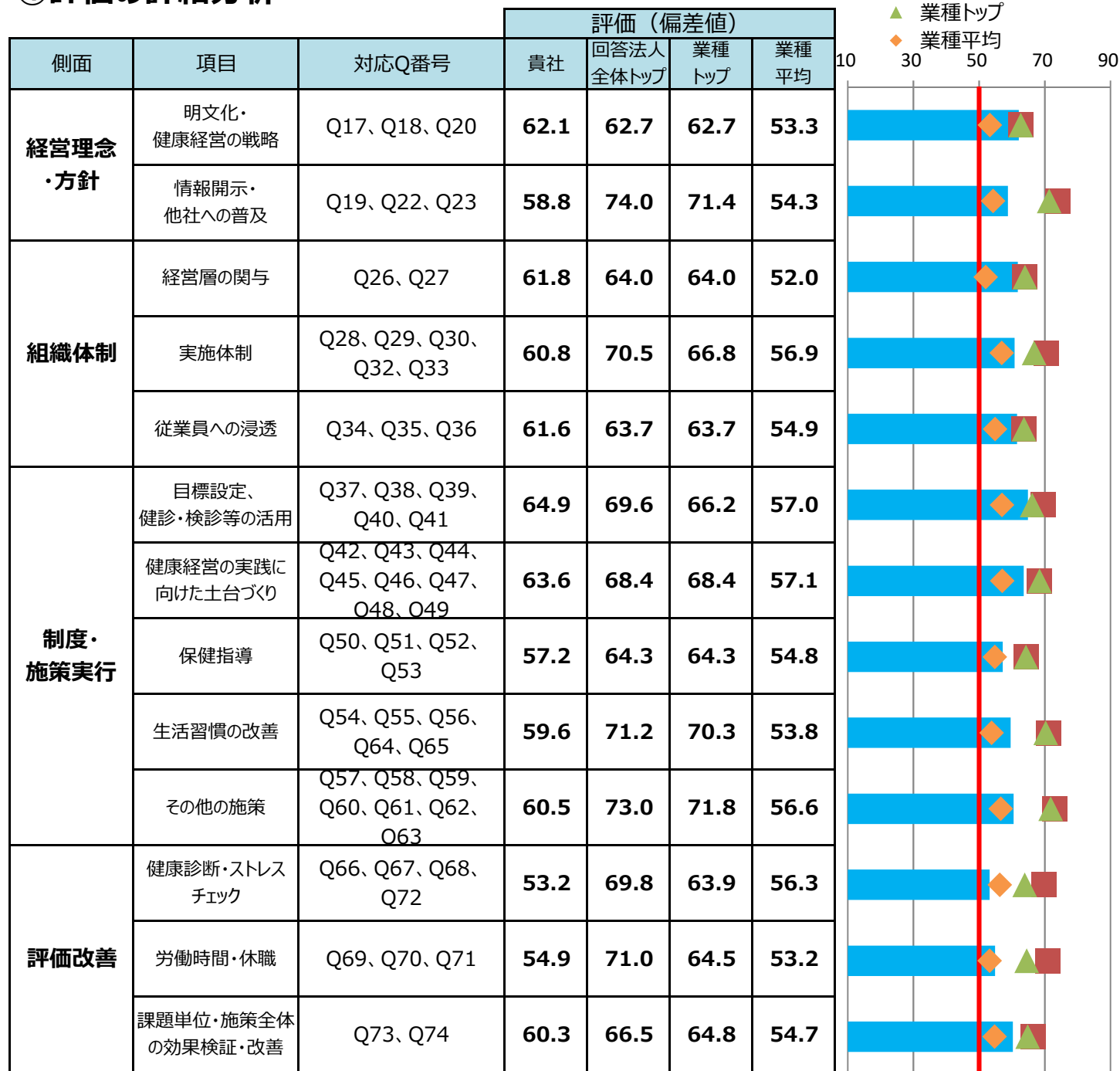
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	451~500位	601~650位	751~800位	551~600位
総合評価	59.0	59.3(↑0.3)	58.5(↓0.8)	57.8(↓0.7)	60.4(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身両面の健康保持・増進が、地域への貢献と当行の持続的な成長に重要であるとの考えのもと、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態でいきいきと仕事に取り組むことができる環境の整備を推進していくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「時間」という限られた資源を最大限有効活用するとともに、仕事に対してより一層「働きがい」や「充実感」を持つため、総労働時間の短縮に向けた取組みを強化するべく、ワークライフバランス推進運動等を実施しており、従業員一人ひとりの生産性向上を期待している。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.77bank.co.jp/sustainability/kenkokeyei.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.77bank.co.jp/sustainability/kenkokeyei.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社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を行っている				
取組内容	全パートタイマーに対して時期を分散しながら昼食会を開催し、金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.6	%

■ 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を実施している				
取組内容	社員食堂のメニューにカロリーを表示し、食事を記録できる機能があるPepUpアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.2	%

■ 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・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生制度の一環で、職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの受診率については数値を改善する余地があった。また、ストレスチェック結果に基づく集団分析を行っていたが、職場環境改善に繋げる施策に改善に余地があった。
	施策実施結果	ストレスチェック受検の推進を行い、受検率は向上（2019年度90.7%→2022年度 93.4%）。また、医師面接指導の勧奨案内のほか、人事部臨店担当者が高ストレスとなった職場を優先的に臨店を行った。
	効果検証結果	ストレスチェックの集団分析結果において全体の総合健康リスクは（2019年度 93→2022年度 92）と1ポイント改善、全国平均を上回った組織数も（2019年度 62組織→2022年度 45組織）大きく減少している。各ストレス要因の傾向も概ね低ストレス傾向となった。ストレスチェックの受検推進や、高ストレス者となった職場を優先的に臨店した効果があった。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社青森銀行

英文名：The Aomori Bank, Ltd

■加入保険者：青森銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

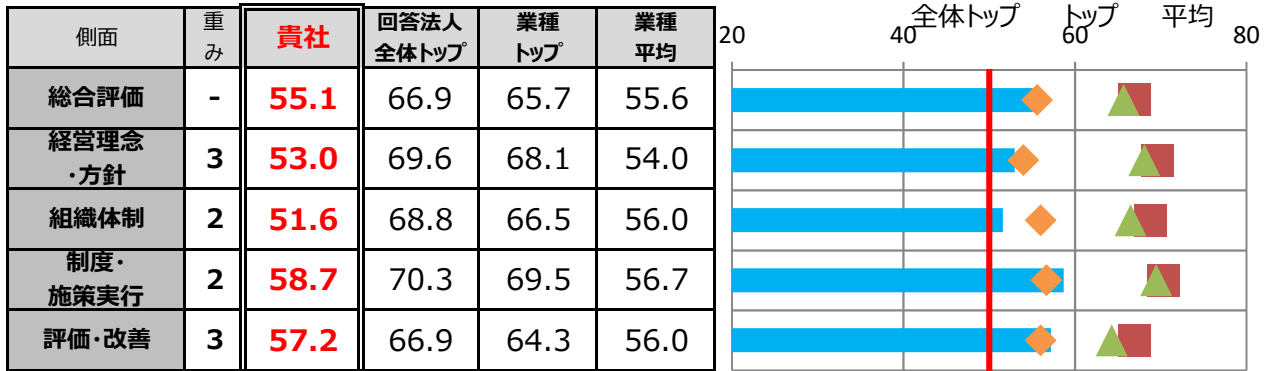
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.1** ↑1.6 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



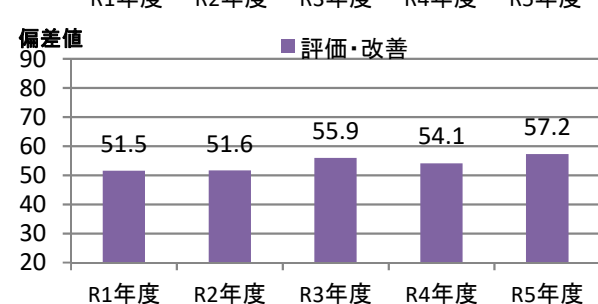
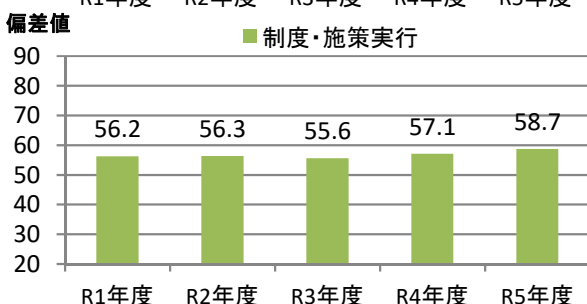
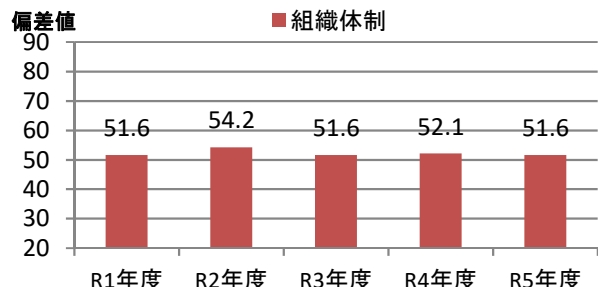
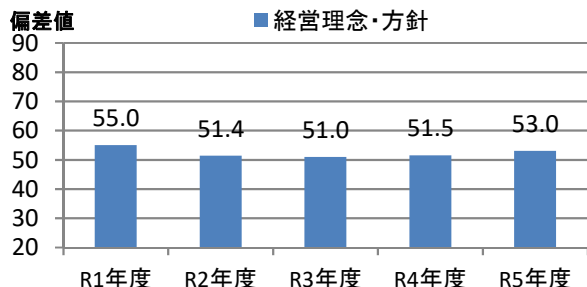
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

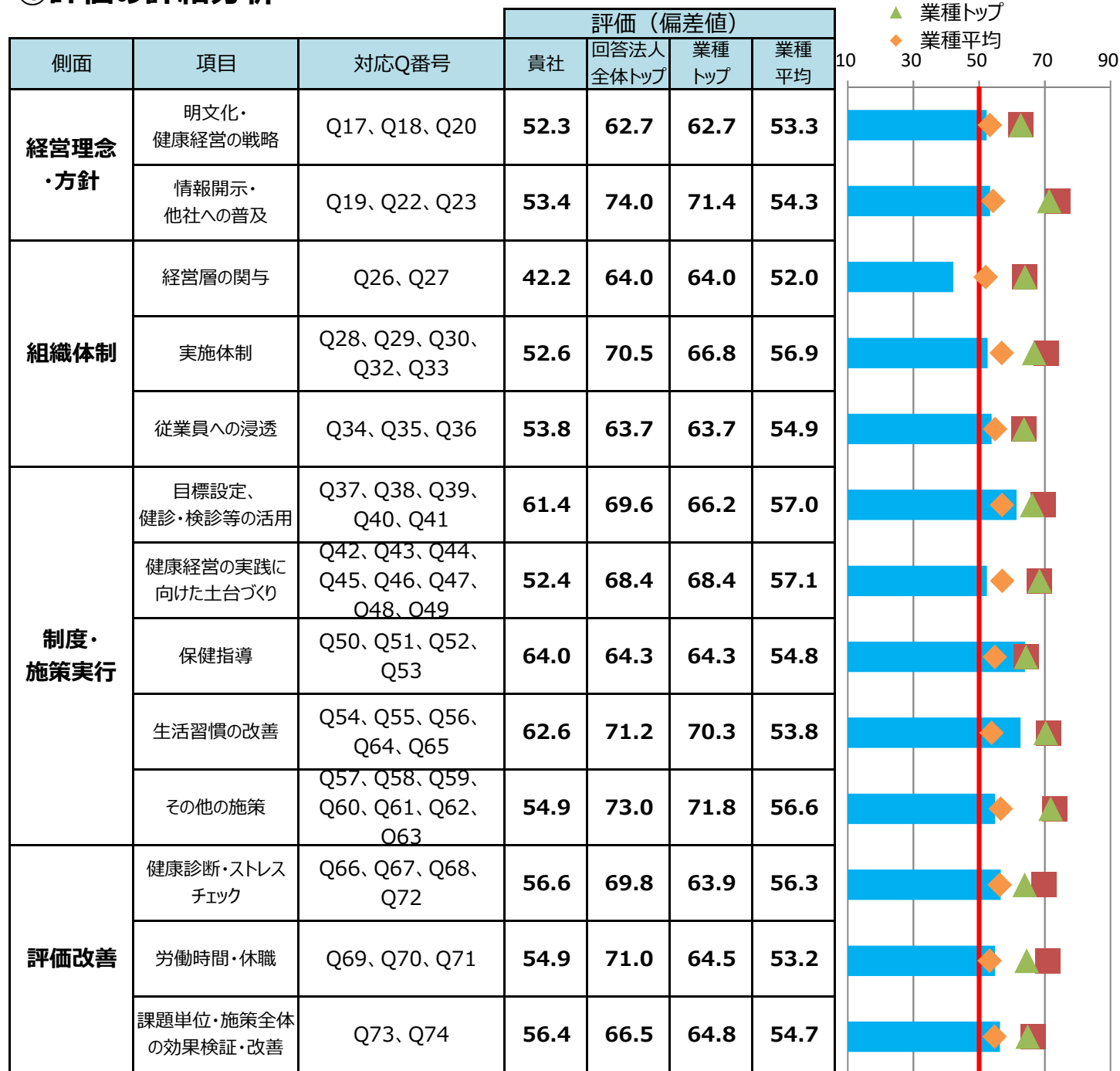
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	1051~1100位	1101~1150位	1201~1250位	1101~1150位
総合評価	53.5	53.0(↓0.5)	53.5(↑0.5)	53.5(↑0.0)	55.1(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化による人口減少が進む中、地方銀行として地域の未来を創り地域経済の発展に貢献するためには、従業員が健康で長く働けるように「多様なワークスタイル」を推進していく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの向上によって職員が健康で自分らしくいきいきと働けるような、職場環境の改善や制度の充実が重要であると考え、以下の目標を掲げて取り組んでいる。 【年次有給休暇】 ①目標値 10日以上 ②2022年度実績 14.3日 【育児休業取得率】 ①目標値 男女とも100% ②2022年度実績 男性61.9% 女性100%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ワークエンゲージメントの向上、ダイバーシティの推進に引き続き取り組むため、一人ひとりが自信と誇りに満ちた働きがいのある組織を築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	ストレスチェック時にエンゲージメントを計測する指標としてプレゼンティーズム・組織レジリエンス（心理的安全性）の項目を加え評価の指標としている。 また、エンゲージメントの高い組織づくりを目指し「1on1ミーティング」を実施。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	http://www.a-bank.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	地域の祭り（青森ねぶた祭り）に従業員を囃子、跳人としての参加を促し、地域、組織の活性化に				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

■ 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を実施している				
取組内容	新入行員を対象とした、皮膚カロテノイドの測定の実施とその結果を踏まえた栄養指導の実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	運動機能のチェック（体組成の測定、骨密度、立ち上がりテスト等）を実施しその結果から運動指導の実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	4.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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年々増加しており、職場全体としてメンタルヘルスケア問題に取り組んでいく必要性を認識している。 2020年度：14名　2021年度：22名
	施策実施結果	全従業員に精神科医によるセルフケア・管理職に対してラインケアの研修を実施。ストレスチェックで高ストレス者に対する受診勧奨や面談の実施と集団分析結果の所属長へのフィードバックの実施。
効果検証結果	研修については、受講者より「部下への指導について勉強になった。」「自分の心のもちかたで考え方が変わることが分かった。」などの声がありメンタルヘルスにおけるリテラシーの向上につながったと考えられる。 また、ストレスチェックの結果、職場全体での高ストレス割合が6.16%から5.96%と減少がみられた。	
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	「健康スコアリングレポート」において当行の運動習慣者の割合は、5段階評価の最下位であることから生活習慣病の発症予防のためにも運動習慣の定着化に向けた取組が課題である。
	施策実施結果	新入行員に対して体力測定、運動指導の研修の実施。 各支店において健康リーダーによる「健康宣言の策定」を義務付け身体活動計を用いた身体活動を推奨し、営業店評価に加点。
効果検証結果	2022年度の健康への取組みでは、73%の支店が歩数計やアプリ等を用いてウォーキングイベント等を実施している。また、全従業員の運動習慣比率については、2021年度の17.1%から2022年度は23.6%と上昇しており、運動習慣の定着がみられている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社秋田銀行

英文名：The Akita Bank, Ltd.

■加入保険者：秋田銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

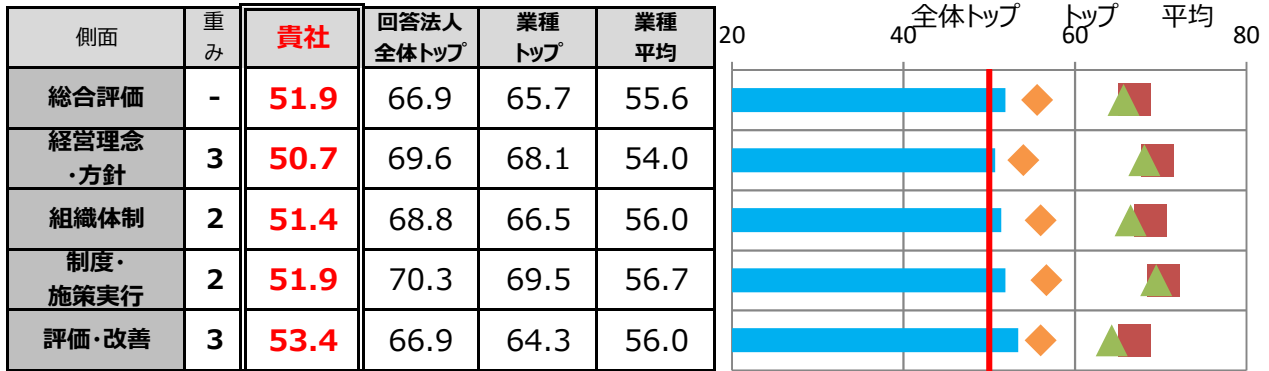
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↓5.3 (前回偏差値 57.2)

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

②評価の内訳



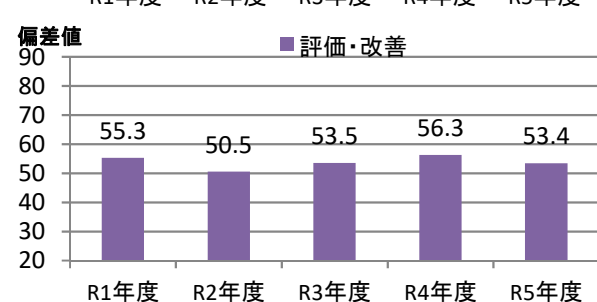
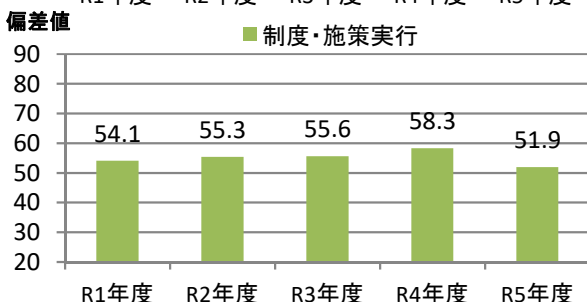
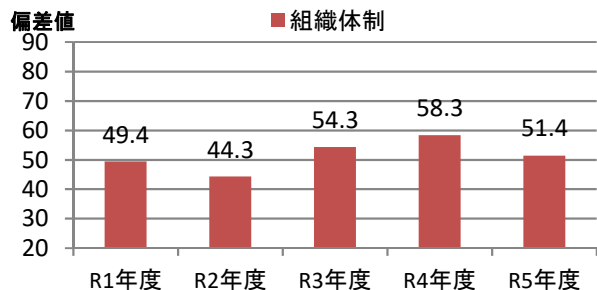
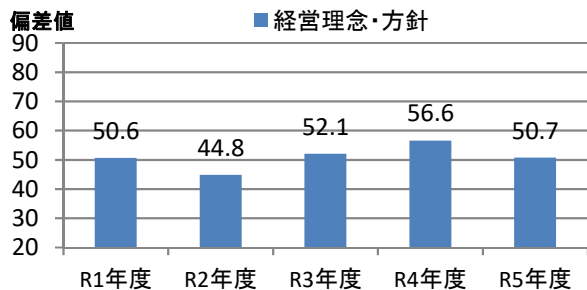
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

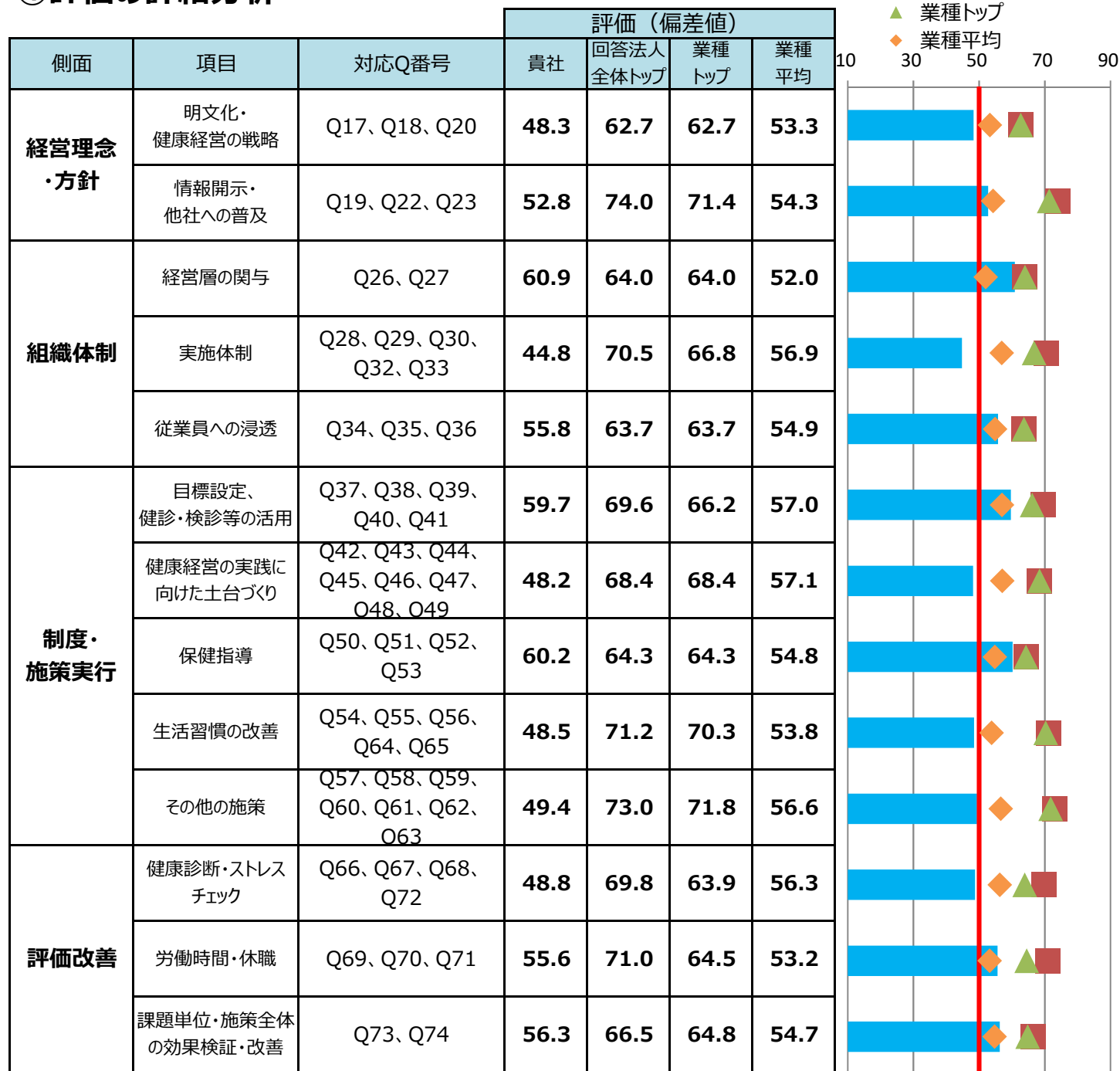
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1451~1500位	1101~1150位	801~850位	1551~1600位
総合評価	52.5	48.5(↓4.0)	53.7(↑5.2)	57.2(↑3.5)	51.9(↓5.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>○ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの一環として健康経営を課題にしている。 ○健康経営が中計の組織・人材戦略（長期戦略）の中の人財・組織づくりのひとつと位置付けており、企業価値向上の推進力になると考えている。この考え方を職員に浸透させ、企業文化として定着させることが課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>○中計では①基盤強化戦略②地域価値共創戦略③組織・人材戦略を掲げており、健康経営の実践がこの推進力のひとつになるため、長期的に企業価値の向上に寄与することを期待している。 ○高ストレス者割合 2022年度実績10.2% 2023年度目標9.7%以下 2024年度目標9.5%以下 2030年度目標9.0%以下</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>○健康経営への取組みの基本方針として、2017年に「あきぎん“長生き”健康宣言」を制定し公開しており、役職員等の健康保持・増進、および地域の健康増進に資する活動を推進している。 ○その中で「生き活きとした働きやすい職場づくり」を掲げており、これを目指している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>○「あきぎん”長生き”健康宣言」役職員の健康を重要な経営資源としてとらえ、組織活力および生産性向上に向けて、役職員および家族の健康増進と生き活きとした働きやすい職場づくりへの取組みを一層推進していきます。 また、秋田県における、健康長寿社会の実現に向けた取組みを社会全体で支援する環境整備に貢献いたします。 ○この実践が、戦略を支えるための組織の活性化につながることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	組織として大雨被害復旧、除雪、クリーンアップ、小さな親切運動等への参加を随時呼び掛けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	月に1回、県内大学生考案の健康レシピを社員食堂で提供するとともに、健康管理ツールで紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	当行作成の「あきぎんマイノート」という健康管理Webツールを活用、日々の健康関連数値を入力している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	○特定保健指導実施率69.8%と高い水準を維持しているものの、対象者の中には危機意識が乏しい者が含まれるため、これを改善すべく、啓発活動等が必要である。 ○運動習慣が平均以下であり、特に日常生活における身体活動量を増やす仕組みづくりが必要と考えられるとの指摘だった。
	施策実施結果	○特定保健指導対象者で同意を示さない者に対して人事部から個別に架電・メールすることにより、指導を促している。○行政・健保主催のウォーキングへの参加を呼び掛け、クオカード等インセンティブを付与している。
効果検証結果	○特定保健指導率2019年度30%→2020年度74.4%→2021年度69.8% 業態平均値43.9%を大幅に上回っている。 ○運動習慣リスク 同76→81→83 業態平均94を下回っているものの改善基調（数値が高いほど、良好な状態）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	○時間外勤務削減によるワークライフバランス適正化についての考え方は概ね浸透しており、2023年4月～7月で見ると、約半数の部室店で対前年比時間外勤務が減少している。 ○一方本部職員の時間外勤務が高止まりしており、改善が必要である。
	施策実施結果	○部室店ごとの時間外勤務目標の設定（2023年度上半期 直近3か年△20%）、完全定時退行日の設定（月2回～3回）、早期退行推進リーダーの設定、所定就業時間以降の架電禁止、セレクト時差勤務制度の活用
効果検証結果	○時間外勤務時間の削減状況 2022年度上半期実績 2020年度対比削減率21.86% 2021年度対比削減率12.89% と改善基調にある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山形銀行

英文名：The Yamagata Bank,Ltd.

■加入保険者：山形銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

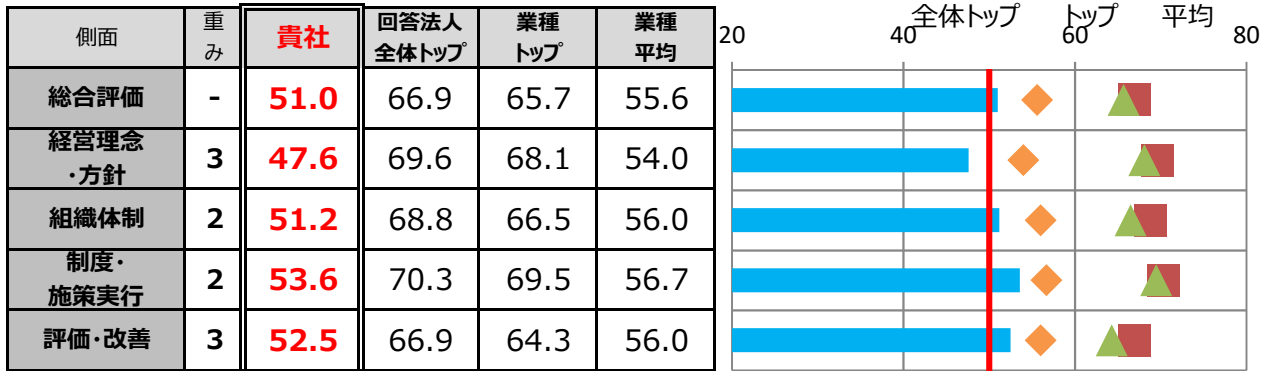
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↓1.3 (前回偏差値 52.3)

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

②評価の内訳



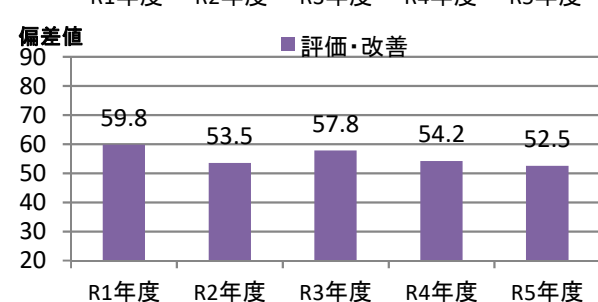
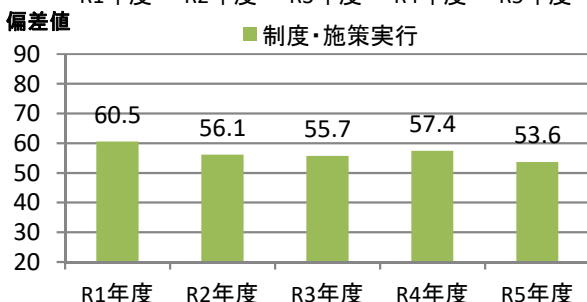
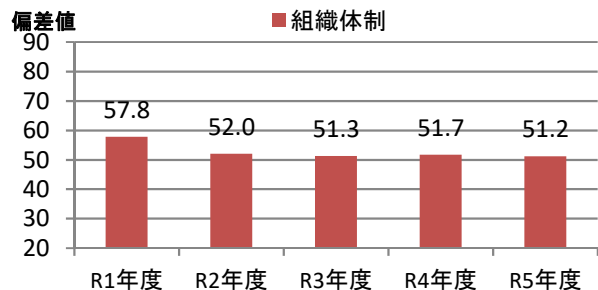
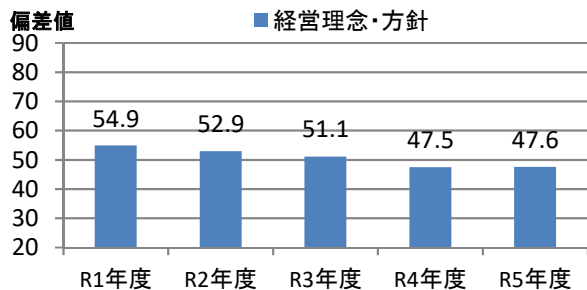
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

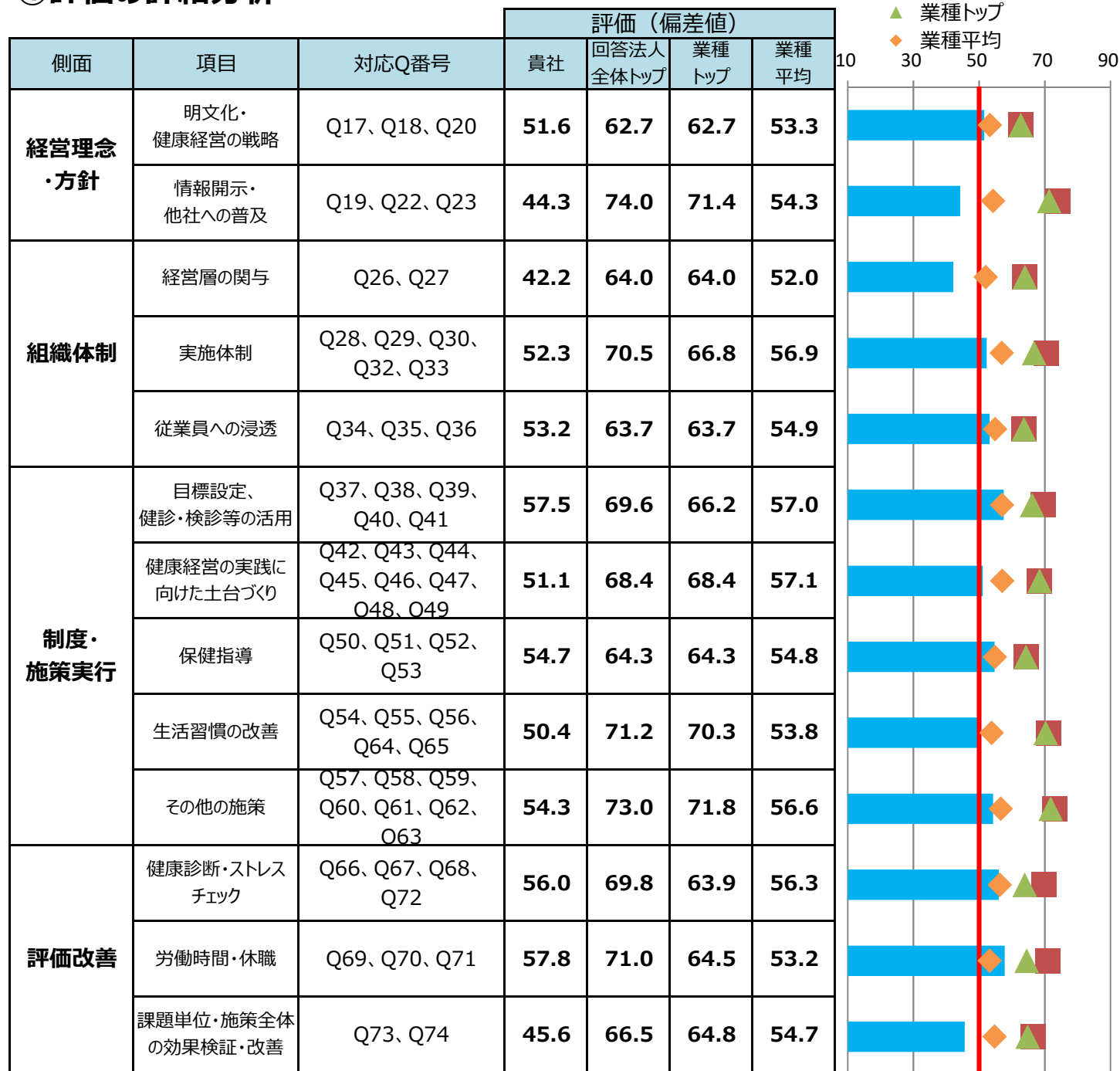
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	1001~1050位	1051~1100位	1351~1400位	1651~1700位
総合評価	58.1	53.5(↓4.6)	54.1(↑0.6)	52.3(↓1.8)	51.0(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 時差勤務やテレワークなど多様な働き方が進み、ワークライフバランスの充実が求められるなか、限られた人員や時間で、一定水準以上のパフォーマンスを発揮する必要がある。そのため、従業員の健康を重要な経営資源の一つと位置付けており、従業員の健康を維持することが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に不安を抱くことなく、心身ともに充実した生活を送ることで、仕事の活力を生み出してほしいと考えている。第20次長期経営計画（20210401～20240331）の計数目標に、健康経営を実践しながらチャレンジする。
②	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 少子高齢化による労働人口の減少や、生活習慣病の増加等による医療費の拡大等を背景に、従業員の健康管理の重要性は年々高まっている。そうした中、中長期的な企業価値向上のため、健康増進への取り組みを強化していく必要があるが、より効果的な最善の手法を選択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	従業員の健康を重要な経営資源の一つであると位置づけ、各種施策を実施することで、従業員およびその家族の健康増進が図られ、ひいては中長期的な企業価値の向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	11	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	120	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ 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を行っている				
取組内容	同好会（サッカー、野球、バレー、卓球等）に対し、体育館・グラウンドの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		%	(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	その他				
取組内容	ウォーキングコンテストを開催し達成者には景品を提供。また参加者の歩数計購入費用を一部負担している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.9	%

■ 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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	銀行経営を取り巻く内外の環境および職員の働き方やキャリアに関する価値観が大きく変化している。そのため、時流にあわせた働き方やその体制整備を行い、ワークライフバランスを一層充実させ、エンゲージメントの向上を図ることが課題。
	施策実施結果	2021年4月からテレワーク勤務基準の制定（テレワークは原則時間外労働を認めない）および時差勤務制度の利用促進を実施した。テレワーク勤務は全職員の4割、時差勤務は全職員の2割が利用した。
効果検証結果	テレワークや時差勤務を実施した職員からは、移動時間がなくなったことにより家事や育児に充てる時間が増えた（生活時間の確保）・予定していた業務に集中でき生産性が上がった（労働時間の適正化・生活時間の確保）といった意見があった。今後も柔軟な働き方を定着させ、ワークライフバランスの充実等によりエンゲージメント向上を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザへの罹患予防や罹患時の重症化予防が課題。
	施策実施結果	インフルエンザへの対応として、接種費用を一部負担し接種を促し、延べ1,811名（家族含む）が接種した。
効果検証結果	インフルエンザについては、ワクチンの接種に加え、全国的に流行がなかったことも影響し罹患者は少なく、職員の健康維持に貢献した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社岩手銀行

英文名：The Bank of Iwate,Ltd

■加入保険者：岩手銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

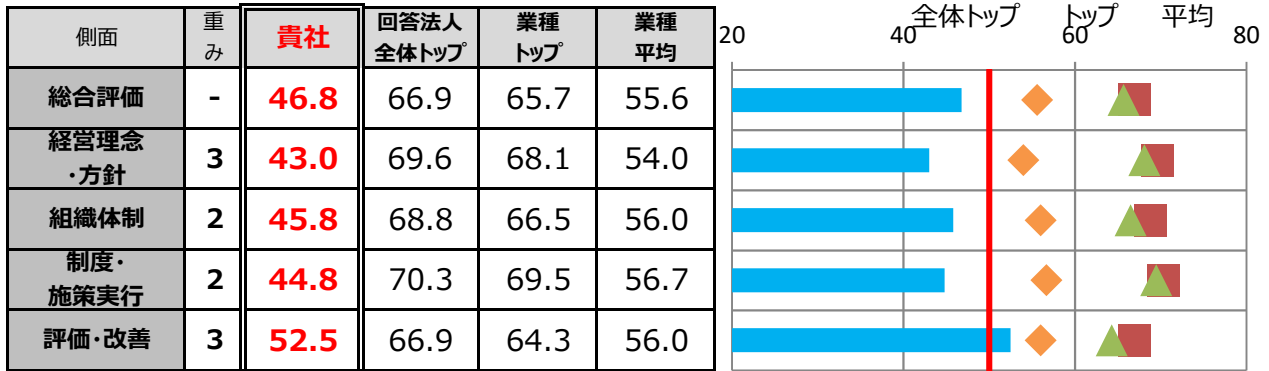
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.8** ↓0.4 (前回偏差値 47.2)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



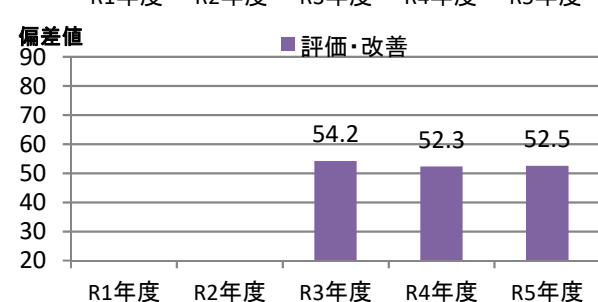
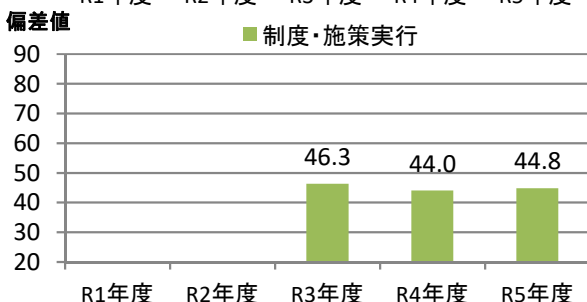
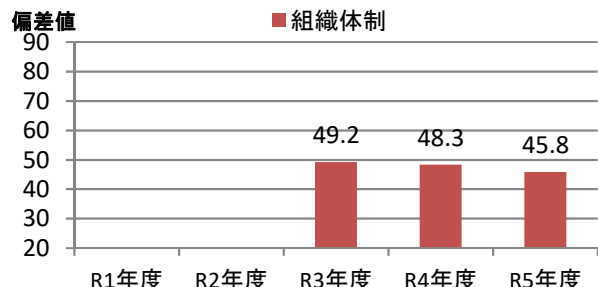
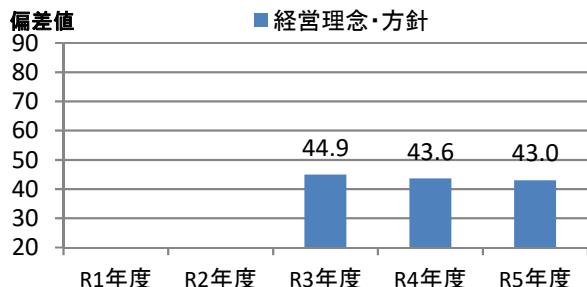
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

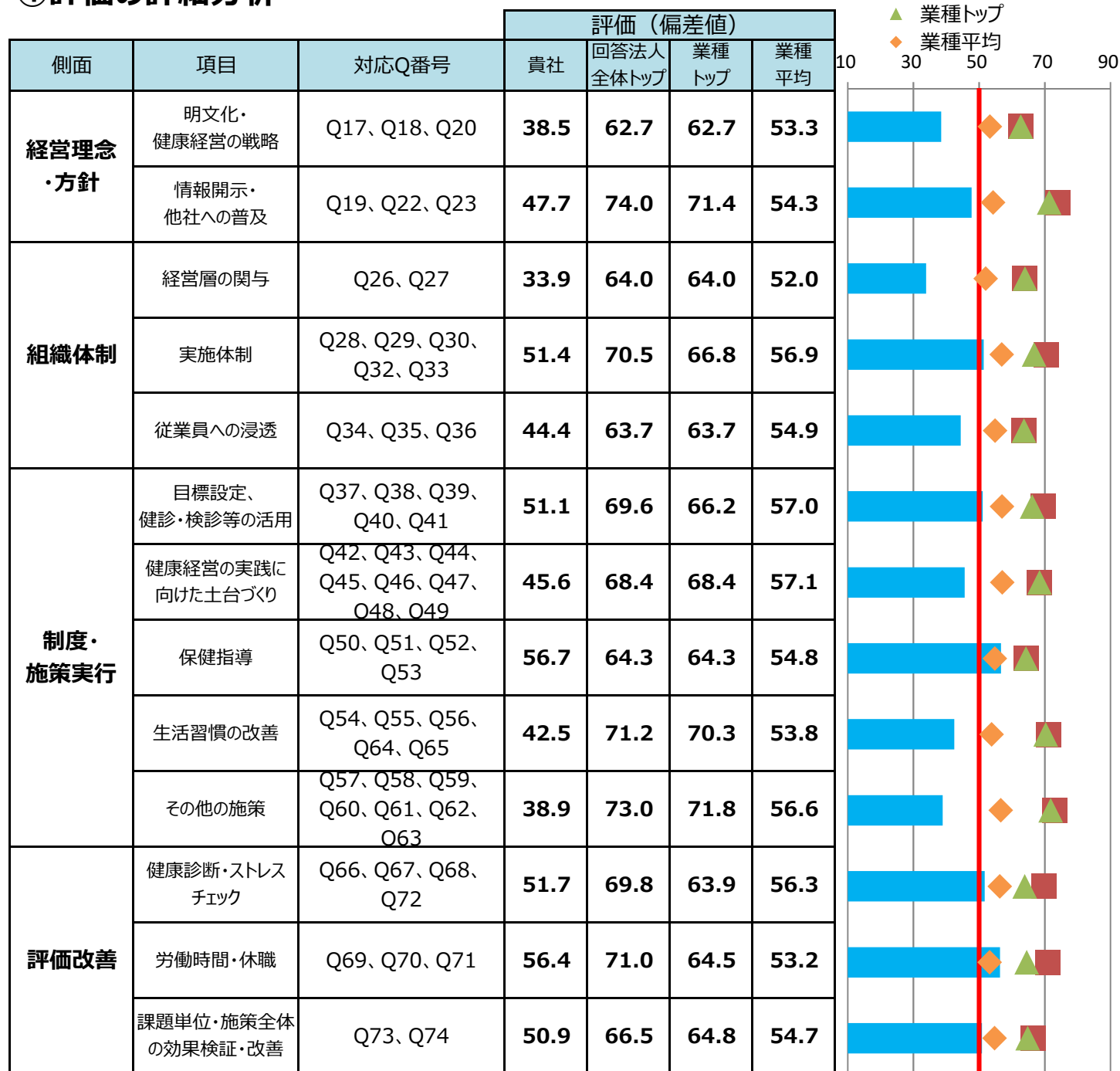
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1701~1750位	2001~2050位	2251~2300位
総合評価	-	-	48.8(-)	47.2(↓1.6)	46.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当行の持続的成長と地域社会の発展に対する貢献を果たしていくために、組織としての生産性向上が課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識向上・健康増進をはかり、心身の問題を解決することで行員それぞれの本来のパフォーマンスの発揮を促すことが、生産性の向上につながることを期待している。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.iwatebank.co.jp/company/library/disclosure.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	利用者の声に応じて、食堂メニューのカロリー表示を行い、カロリー過多とならないよう支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保と連携しウォークラリー等を実施。独自の基準を設け粗品をプレゼントするなど参加者拡充を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.3	%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.8	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の再検査受診率は2020年度で85.3%となっており、適切な検査受診は健康維持のために必要であることから、向上させる必要がある。
	施策実施結果	受診状況をモニタリングし、未受診者に対しては電話やメールにより個別に受診を促し、上司からの指導も依頼した。
効果検証結果	2021年度90.6%、2022年度93.9%と向上している。	
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	習慣的な運動実施率は2020年度で16.8%となっており、全国平均を下回っていることから、向上させる必要がある。
	施策実施結果	健康保険組合と連携し、ウォーキングラリー等イベントを春と秋の2回開催し、周知および参加促進を図った。また、一定歩数以上の参加者へは粗品をプレゼントするなど銀行独自の取り組みも行った。
効果検証結果	2021年度18.7%、2022年度20.9%と向上している。しかし、いまだ全国平均を下回っているため、継続的に取り組んでいきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東邦銀行

英文名：THE TOHO BANK

■加入保険者：東邦銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

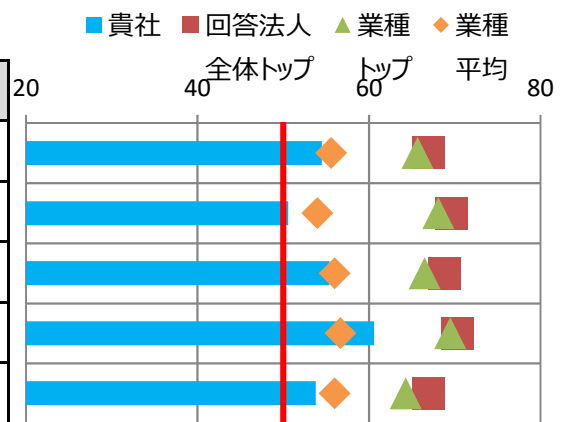
■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.5** ↑0.7 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.5	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	50.6	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	55.4	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	60.6	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	53.8	66.9	64.3	56.0



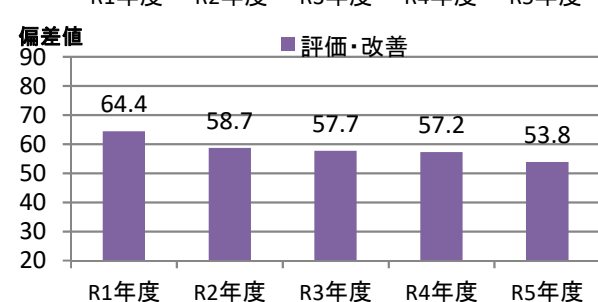
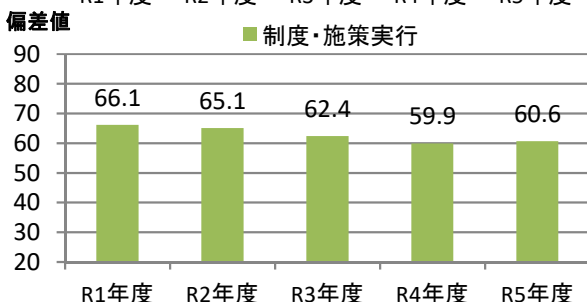
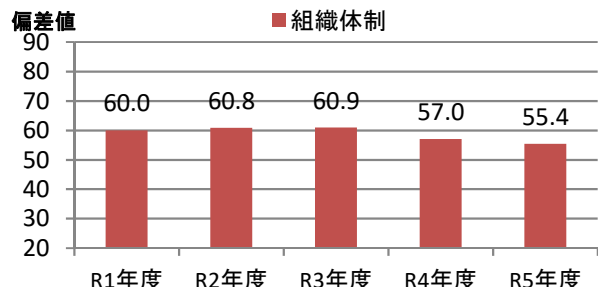
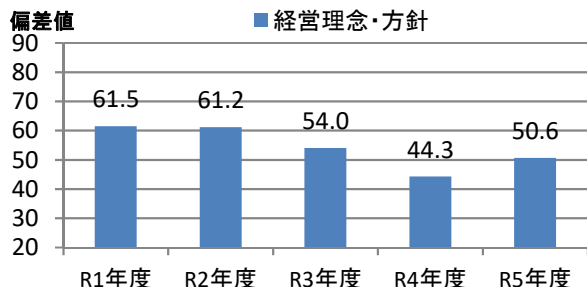
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

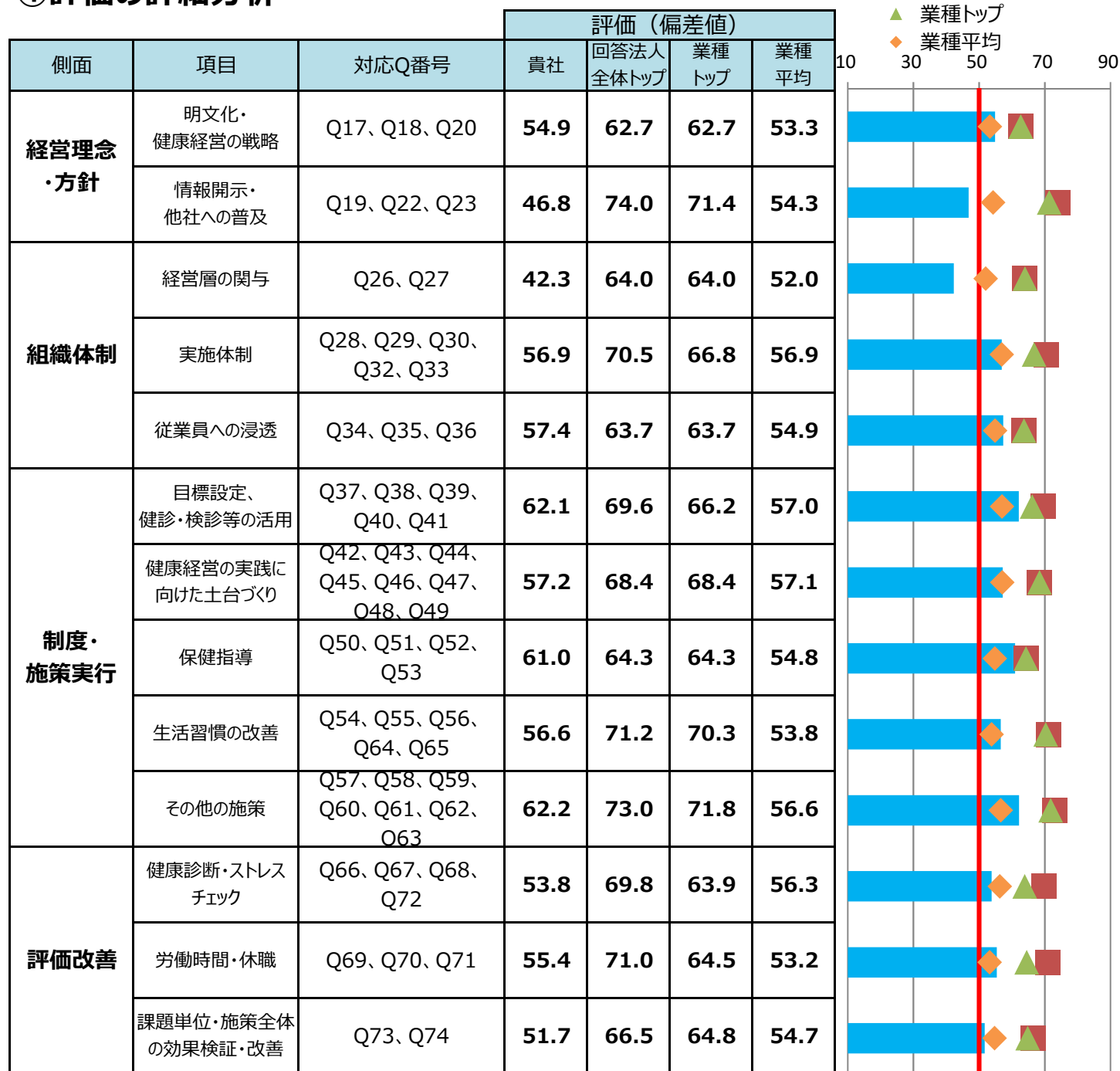
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	251~300位	601~650位	1201~1250位	1151~1200位
総合評価	63.0	61.2(↓1.8)	58.2(↓3.0)	53.8(↓4.4)	54.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員とその家族の心身の健康保持・増進に取り組み、ワークライフ・バランスの先進的かつ継続的推進を行い、働きやすい職場環境を実現していくことが「組織の活性化」を推進するうえでの大きな課題である。近年では心の健康改革に注目し、IT普及やコロナ禍等の影響で従業員間コミュニケーション不足をメンタルヘルス面での課題の一つ認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	「1on1ミーティング」を導入し、上司・部下の対話を促進する相互理解の場を設定。その効果として、各人が組織や仕事に対し自発的貢献意欲をもつエンゲージメント向上への好循環が醸成されることを期待。この意識醸成を企業カルチャーとして定着させることで、モチベーション向上による組織活性化、企業価値向上につなげていく。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類別	有価証券報告書
URL	http://www.tohobank.co.jp/company/ir/finan/yuka.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	計21種目の同好会を設置。活動費支援のほか野球場・テニスコート・屋内交流施設を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂で無意識減塩運動（ラーメン・味噌汁等）など食生活改善企画を定期的実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回歩行奨励のためウォーキングキャンペーンを実施。参加者は2か月間毎日の歩数を報告。上位者を表彰。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.5	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.0	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	事業活動の源泉は人であり、そのベースは従業員の健康であるとの考えのもと健康経営を推進。特にメンタルヘルス不調等のストレス関連疾患への対応を課題として認識しており、健康経営指標として高ストレス者割合10.0%以下（3年間の平均値）を目標としている。
	施策実施結果	セルフケアやラインケア促進のためEAP相談室の活用を促進。各事業場へのポスター設置や定期的な社内報発信、衛生委員会で従業員に広く周知。利用件数は年435件となり昨年対比+120件と利用者が増加した。
	効果検証結果	2022年度に実施したストレスチェックにおける高ストレス者割合は、10.4%（3年間の平均値）となり昨年対比で0.3ポイント改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社みちのく銀行

英文名：The Michinoku Bank,Ltd

■加入保険者：みちのく銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

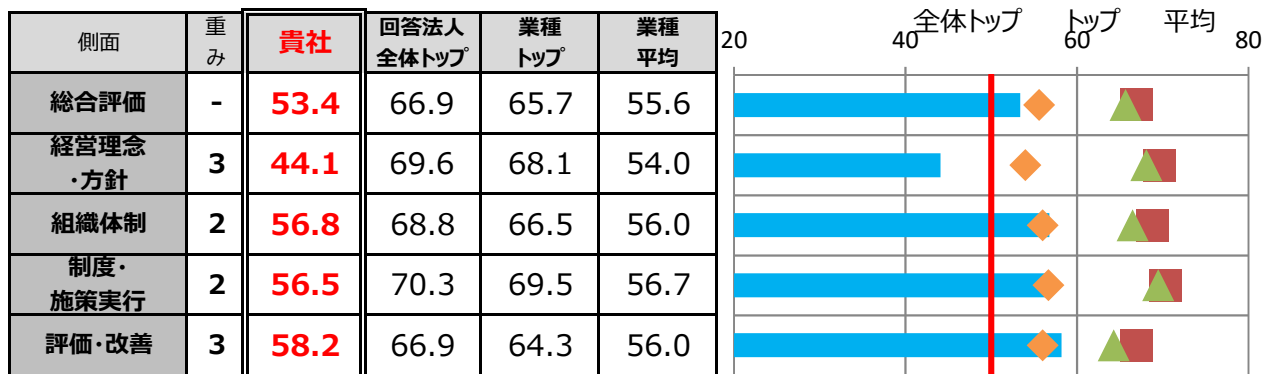
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351~1400位** / **3520社中**

■総合評価： **53.4** ↓1.2 (前回偏差値 54.6)

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

②評価の内訳



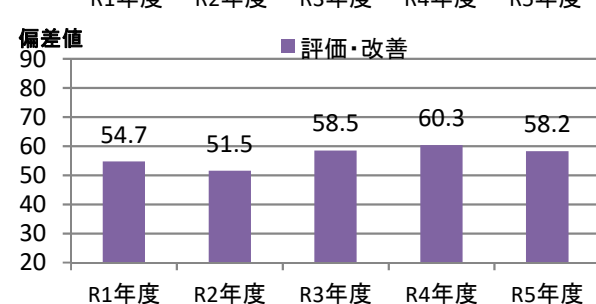
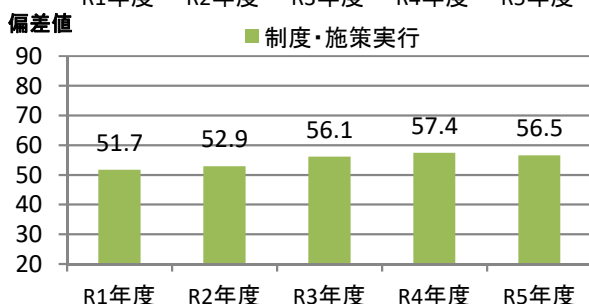
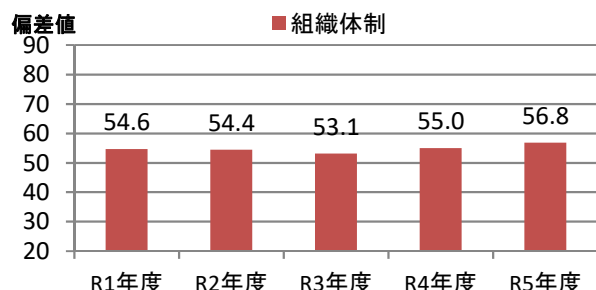
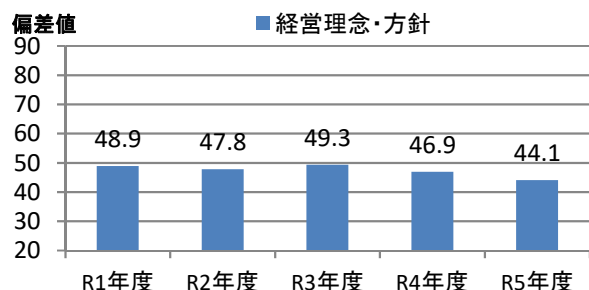
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

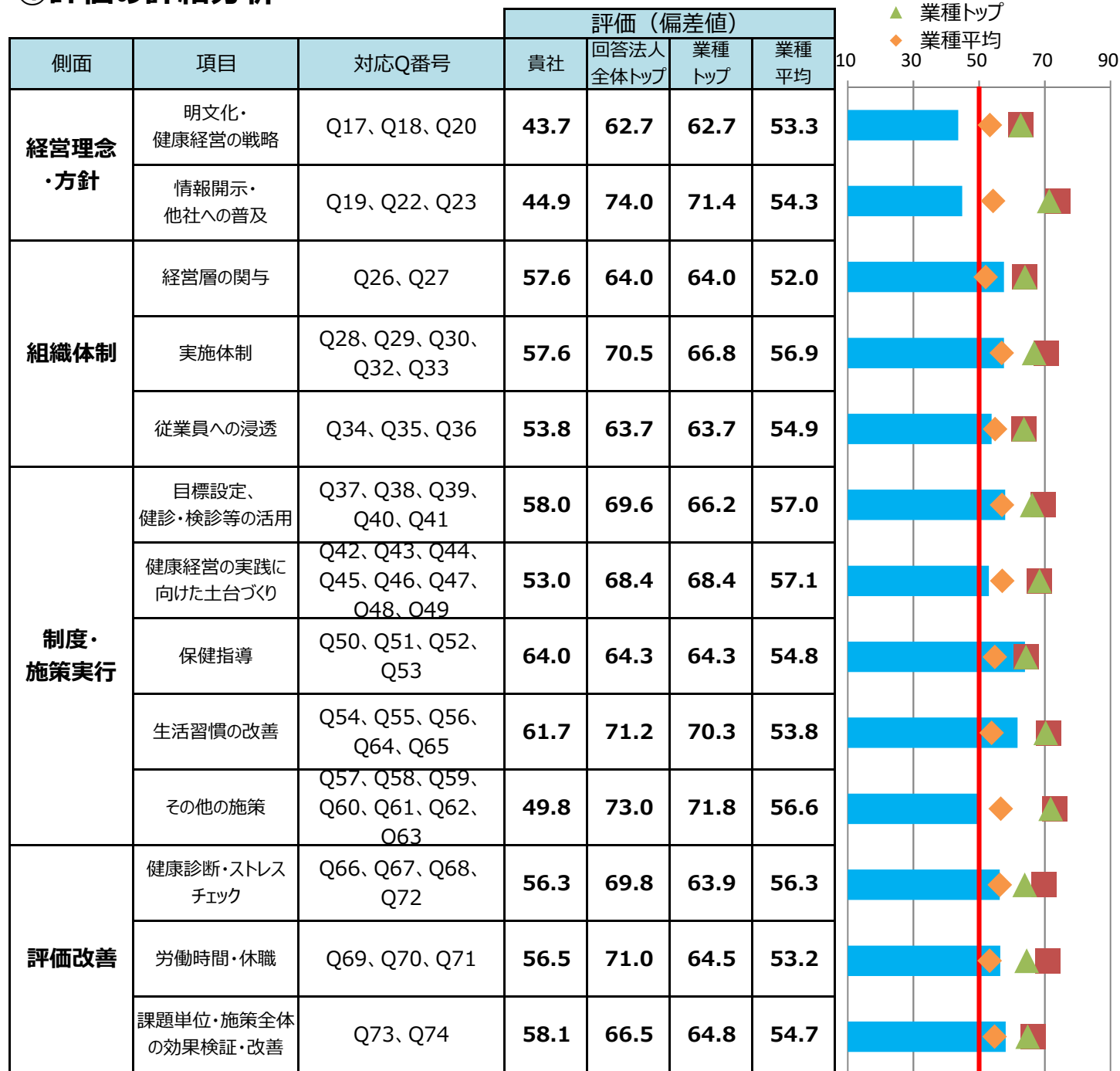
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	1201~1250位	1051~1100位	1101~1150位	1351~1400位
総合評価	52.3	51.3(↓1.0)	54.2(↑2.9)	54.6(↑0.4)	53.4(↓1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 短命県青森において、地域社会の一員として当行ができることはまず職員が健康でいること。現在は健康診断結果における有所見者がまだまだ多くおり、現役世代で生活習慣病に罹患している職員も多数である。職員の持つ能力を最大限引き出すためにも有所見者を減少させることが課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・有所見者の減少⇒精密検査不要の職員を60%以上維持 ・精密検査の受検率を90%以上維持 ・40歳以上の非喫煙者を2023年度末までに80%以上 ・40歳以上の適切な飲酒習慣者を2023年度末までに86%以上を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	13.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	各営業店にて町内会、商店街と共に清掃活動を実施するよう働きかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	カロママプラスというアプリを導入し、食事内容の入力で改善アドバイスがフィードバックされる仕組みを活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	「カロママプラス」というアプリを導入し、歩数増を促したりアプリを活用したウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.0	%

■ 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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	当行の職員は、全体的に運動量が少なく飲酒量が多いという生活習慣上の課題があり、効果的に生活習慣の改善についての取り組みを実施するためには実態把握の必要性があった。しかし、課題をさらに具体的に定量化するためには、アンケート回答を全職員に近い職員から得る工夫が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックにおいて、睡眠、食事、飲酒・喫煙の生活習慣の状況についての質問も併せて実施。ストレスチェックと同時に実施することで95%以上の職員から生活習慣の回答を得ることができた。
	効果検証結果	睡眠、食事、飲酒・喫煙の生活習慣の状況を個々、部署、各属性単位で全て把握し、集団分析において経年の変化、傾向を分析した。全般的には、メンタルヘルスの状態が比較的良好な職員は生活習慣もほぼ良好な状態であった。しかし、高ストレス者に着目してみると、睡眠時間、熟睡感、食事、飲酒・喫煙の項目にいずれも課題が顕著で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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山梨中央銀行

英文名：THE YAMANASHI CHUO BANK,LTD

■加入保険者：山梨中央銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

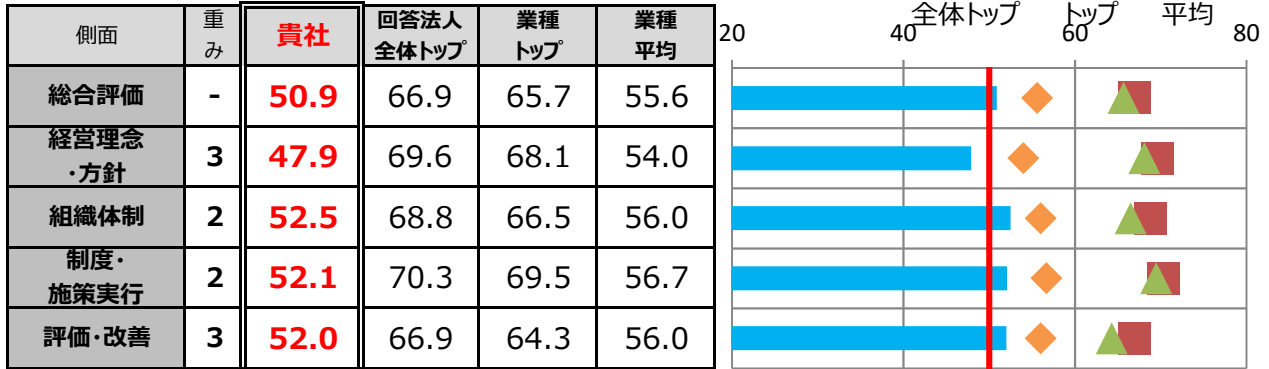
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↑0.3 (前回偏差値 50.6)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



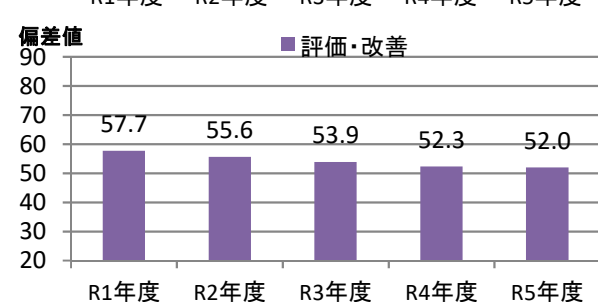
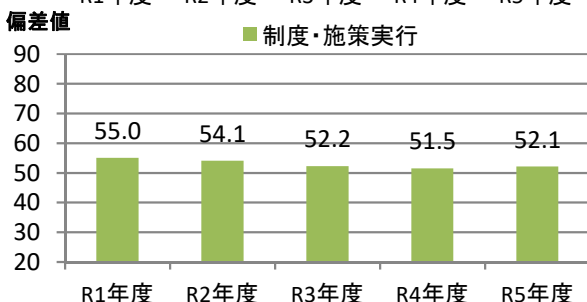
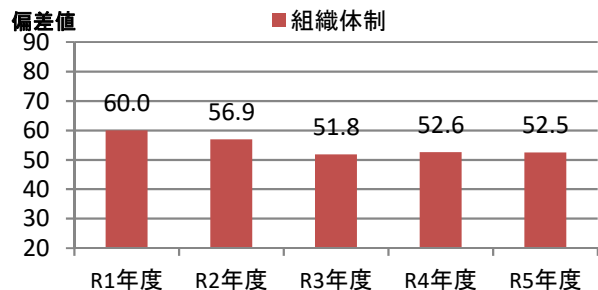
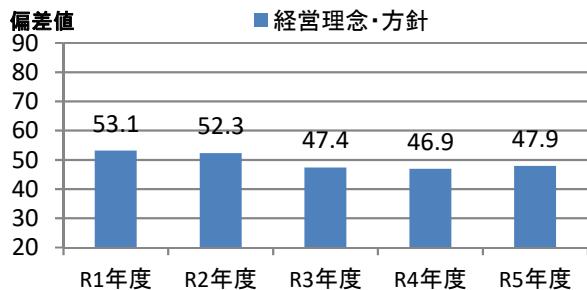
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

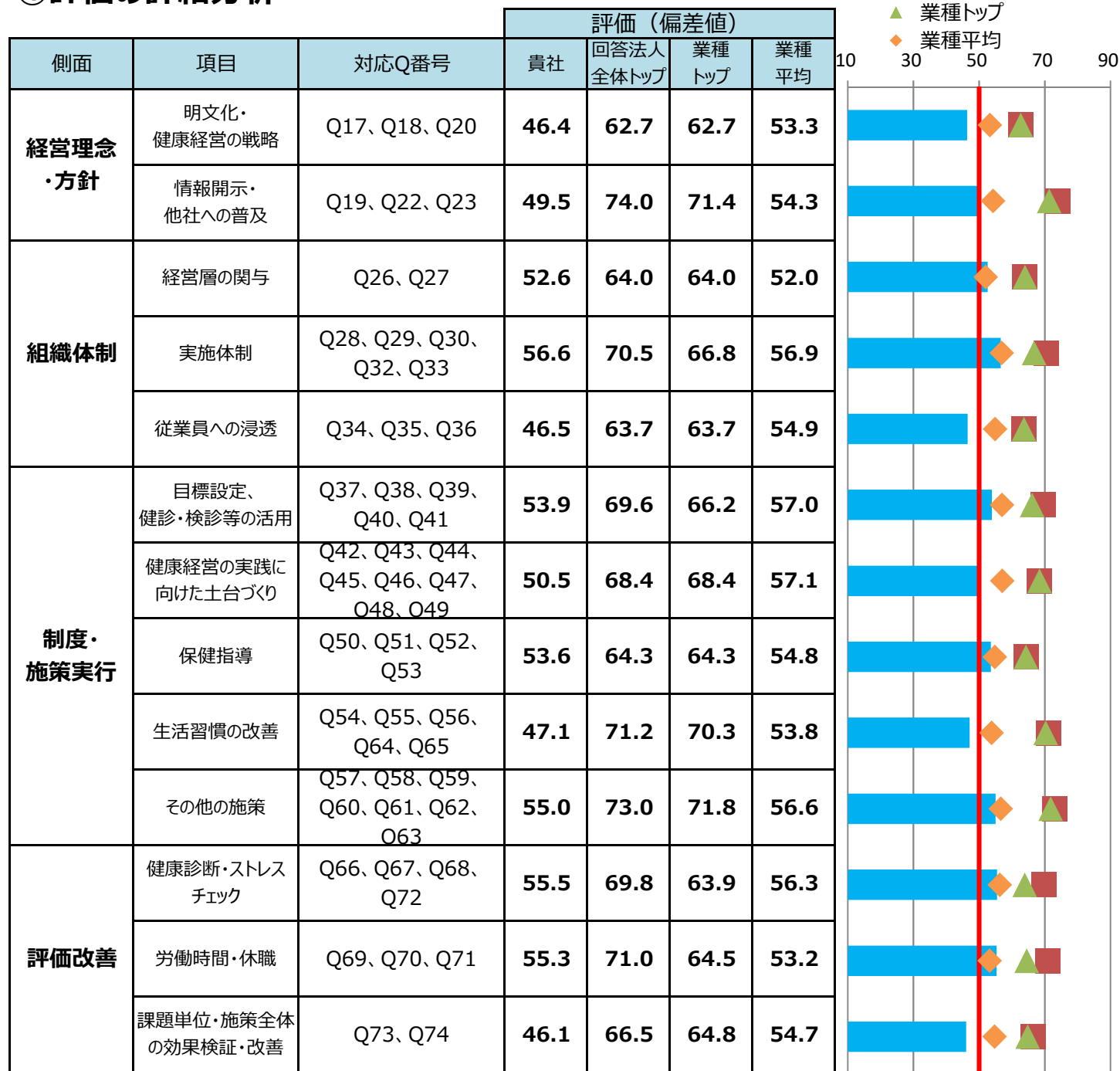
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	901~950位	1451~1500位	1551~1600位	1701~1750位
総合評価	56.2	54.6(↓1.6)	51.2(↓3.4)	50.6(↓0.6)	50.9(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「職場の健康（ワークライフバランスの推進）」「からだの健康」「心の健康」を3本柱とし、諸施策を実施し職員、職場の活性化が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	「職場の健康」「からだの健康」「心の健康」に取り組むことにより、職員、職場が活性化し、業務の効率化、ワークライフバランスが促進され、地域金融機関として健康で活力ある地域づくりをサポートすることができる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yamanashibank.co.jp/aboutus/Health_declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	カロリーおよび塩分表示のメニューを提供。また、健康管理アプリ「グッピー」使用推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合と共同で「グッピーヘルスケア」のアプリを推奨。ウォーキングサポート。食事、体重、睡眠管理、エクササイズ等の様々なコンテンツを利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	「生活習慣病」有所見率が全国平均を上回っている2項目について重点的に改善を目指す。
	施策実施結果	保健師による運動療法、食事療法の指導、意識づけを実施。
効果検証結果	毎年数値は改善しているが、全国平均にはまだ乖離がある。 従業員の平均年齢が上昇基調であることも要因の一つと認識している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「改正健康増進法」の施行を機に喫煙率の低下に取り組む。
	施策実施結果	2020年4月から施設内、敷地内、就業時間中の禁煙を実施。 禁煙運動の実施。禁煙サブリ等の提供協力。
効果検証結果	減少傾向にあるも、男性の喫煙率が高止まりしており、継続的な取り組みが必要。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社福井銀行

英文名：The Fukui Bank, Ltd.

■加入保険者：福井銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

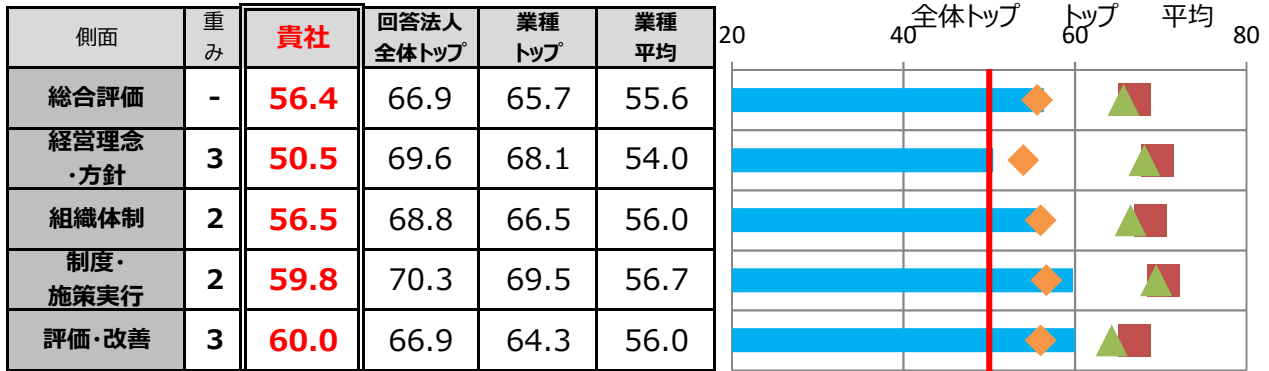
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.4** ↓0.3 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



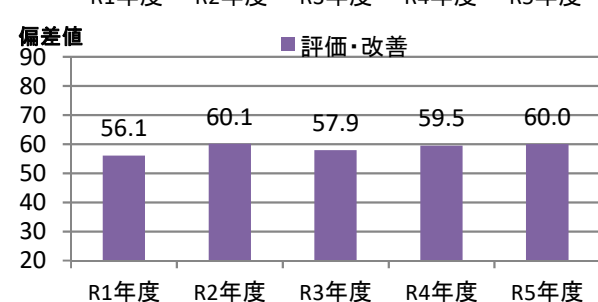
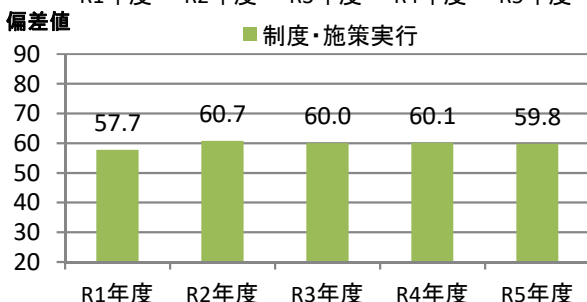
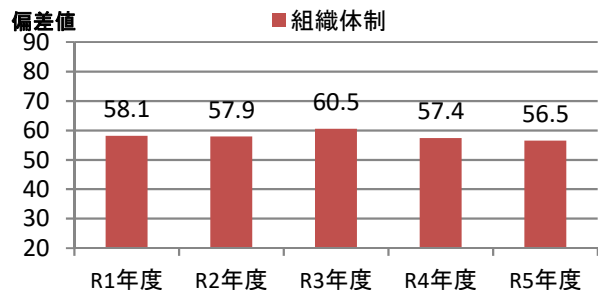
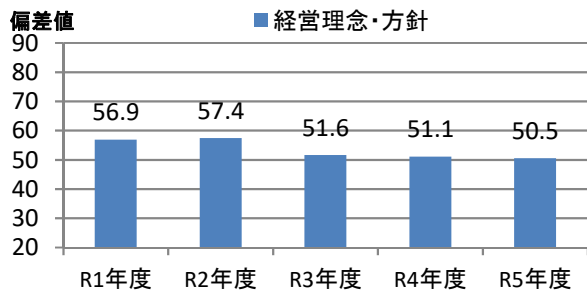
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

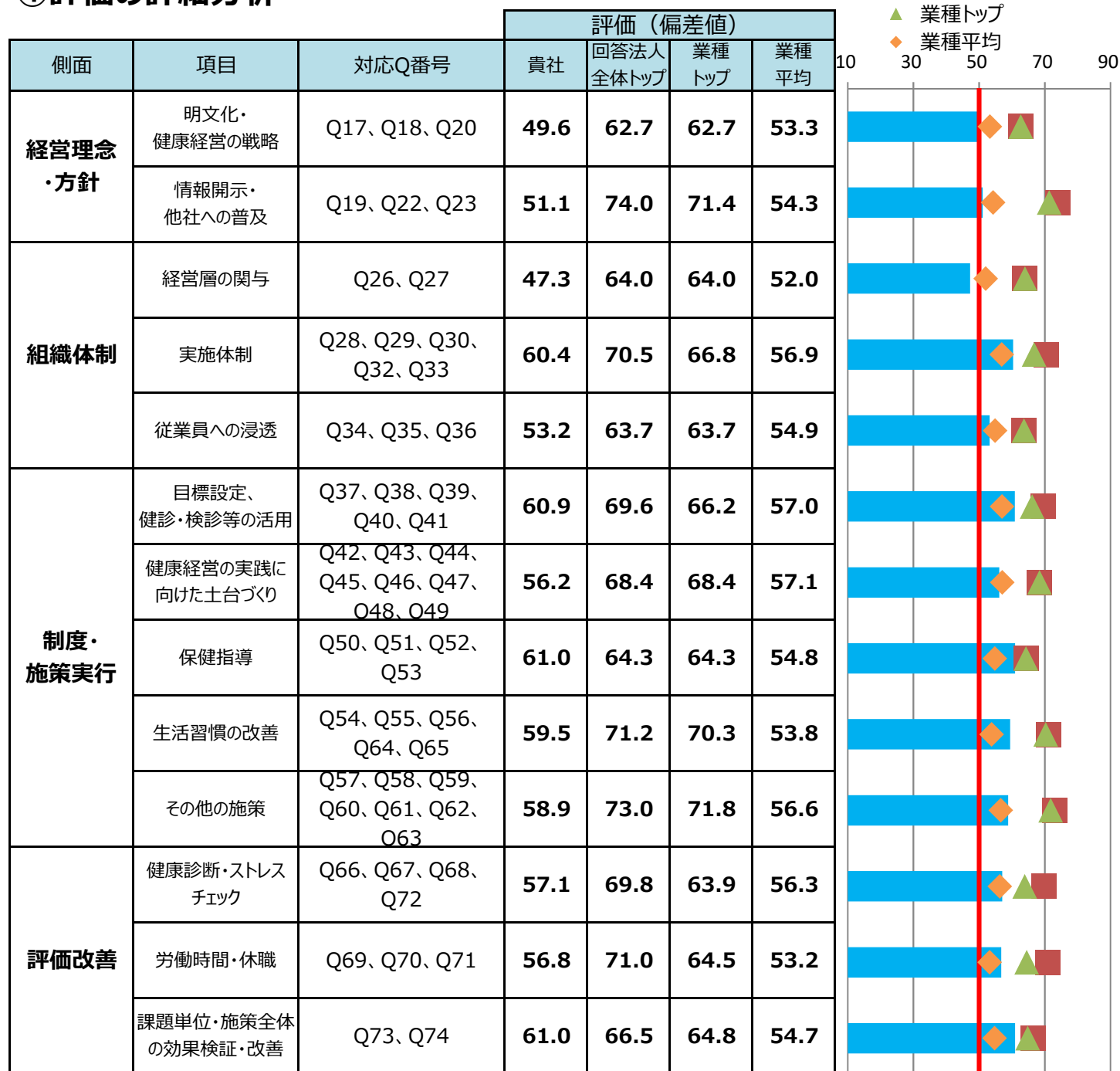
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	501~550位	751~800位	851~900位	951~1000位
総合評価	57.1	59.0(↑1.9)	57.0(↓2.0)	56.7(↓0.3)	56.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業理念の実現の為、職員ひとり一人が、仕事にやりがいを感じ、いきいきと働き、その能力を最大限に発揮することが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の健康があってこそ、企業理念実現に向けての活力が生まれ、最大限のパフォーマンスが発揮できると期待している。具体的な指標として、健康診断結果(BMI、腹囲、HbA1c、脂質、血圧)、高ストレス職場、喫煙率の改善を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	75	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月に1回職場内で職員同士が紙のレターを通して互いを褒め合う。リーダーは今月のベストレターを選				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	タニタ食堂レシピが閲覧できるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	年2回ウォーキングラリー（アプリ提供）を実施し、個人及び職場の上位者を表彰、賞品贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレス度の高い職場を放置することで、職場環境の悪化による生産性の低下やメンタルダウンによる長期欠勤者を発生させる恐れがある。ストレスチェックの集団分析結果を受けて、職場環境の改善を行う必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック集団分析の結果、高ストレス職場（総合健康リスク110点以上）の9職場について職場環境改善のための面接指導を実施し、3ヶ月後にフォローアップを実施した。
効果検証結果	2022年度の高ストレス職場数は10職場であったが、2023年度の高ストレス職場数は1職場に減少した。高ストレス職場に対してヒアリングを行った結果、共通の問題点として仕事の量・コントロールが悪化していることがわかった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙および受動喫煙により様々な健康被害があることを鑑み、病気のリスクを低くするため、喫煙者を減らすことが課題。
	施策実施結果	敷地内禁煙および営業車内禁煙を行い、喫煙機会の減少により禁煙意識を醸成。禁煙を希望する人に、禁煙ツール（ニコチンガム・ニコチンパッチ）の費用一部補助、禁煙外来診療の費用一部補助を行った。
効果検証結果	40歳以上の喫煙率は2021年度11.4%から2022年度10.3%に減少した。また、1名の方が禁煙外来を受診して禁煙に成功した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	—
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社清水銀行

英文名：THE SHIMIZU BANK,LTD.

■加入保険者：清水銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

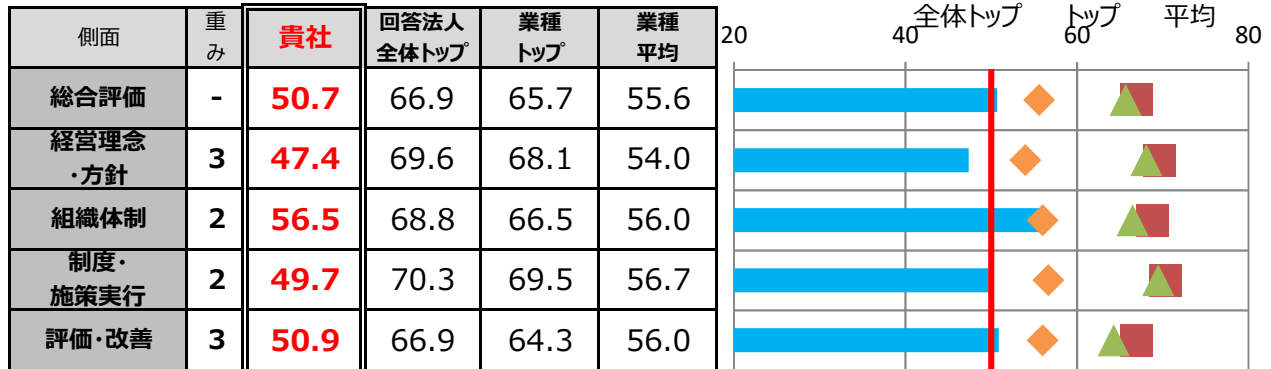
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.7** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



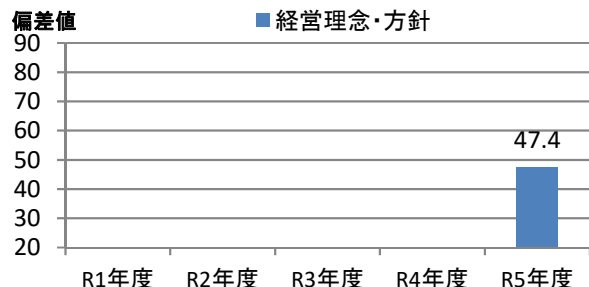
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

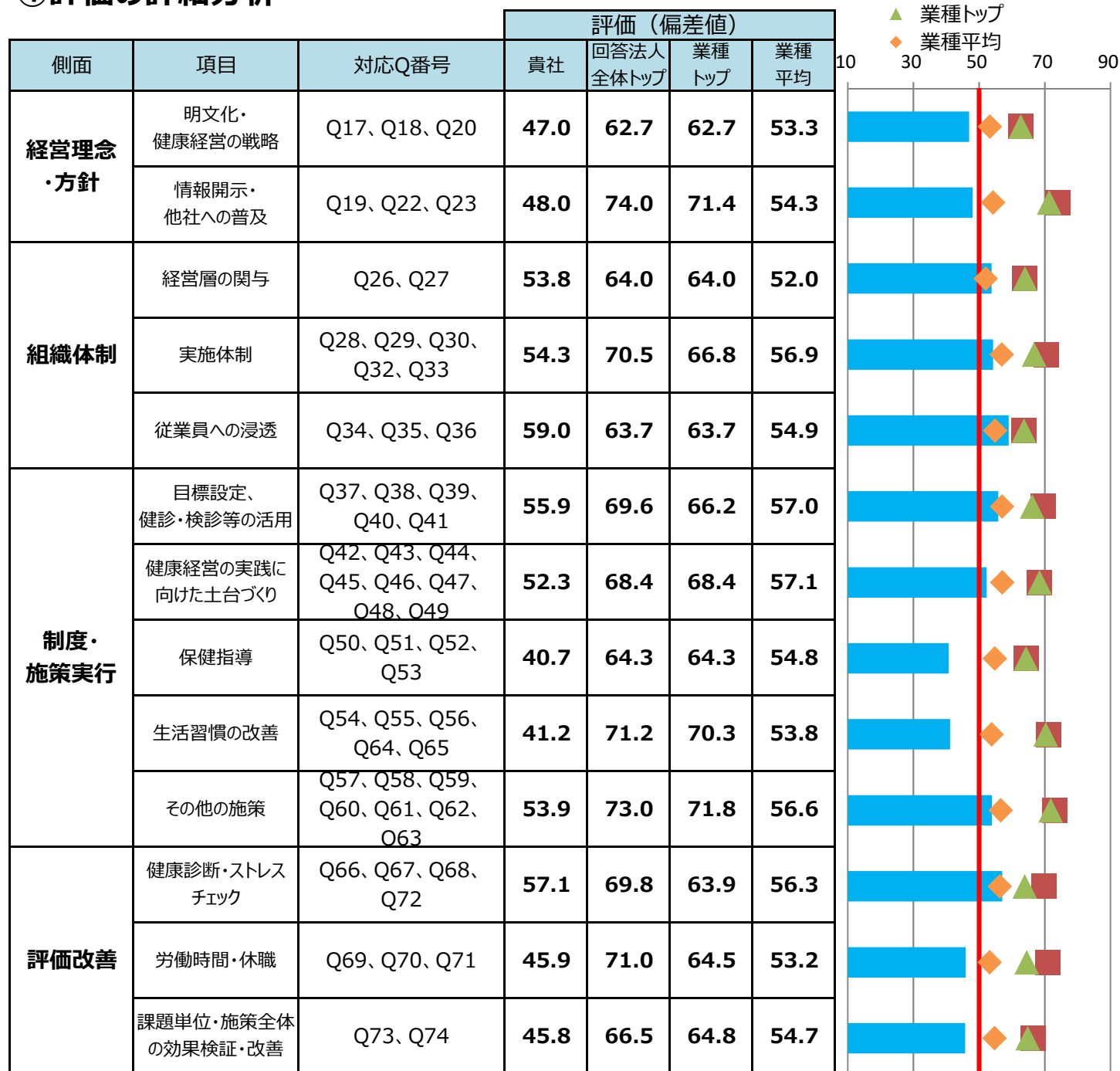
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1701~1750位
総合評価	-	-	-	-	50.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 実務業務の経験や自己啓発を行うことで、業務のノウハウや知識の向上が図れる。そのためには従業員が健康で継続的に業務に取り組んでもらうことが必要不可欠であり、大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で成長実感が出る働きがある職場となることで長く勤続している従業員が高パフォーマンスを発揮することも可能となる。従業員が健康な体調を維持し長く勤続してもらうことで持続可能な成長していくことを期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 組織を活性化させることができるのは組織に所属している従業員である。各従業員の行動に伴う業績向上が組織の活性化に繋がると考えている。業績向上させるためには、従業員の健康や良好な職場環境を整える必要があり、各部門にてその様な環境と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	健康や職場環境について、従業員が問題意識を常に持ち、問題がある場合には相談等が出来る環境及び相談し易い環境が整備することを期待する。その様な環境や状況となることで組織の活性化に繋がると期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shimizubank.co.jp/aboutus/approach/#a_8

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shimizubank.co.jp/aboutus/approach/#a_8				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shimizubank.co.jp/aboutus/approach/#a_8				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shimizubank.co.jp/aboutus/approach/#a_8				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	138	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	各部活動に対し部費を支援。またテニス等は練習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	11.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	社員食堂や健康教育を通じての健康的なメニュー提供、食事関連知識提供等を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康促進アプリを提供。歩数計等の機能を兼ね備えており、利用状況に応じて商品等を受け取ることが出来る。				
(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	99.7	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働状況を常時把握している中で、長時間労働が健康被害につながることや仕事や家庭の両立が困難となることが想定されている。疲労の蓄積等による生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	効果検証結果	各営業店の評価項目に時間外労働削減目標を設定しており、前年比で約2%時間外労働時間が削減されている。 時間外労働削減により健康関連の定量的な数値で効果を検証できていないが、業績については時間外労働削減前の水準以上となっており、生産性は向上している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等の感染症が発生することにより、多くの従業員が同時に感染する恐れがある。複数人が同時に感染により病欠者の業務を残された人員にて対応する必要があり、1人あたりの業務負荷が多く掛かり生産性の低下となるため対応が必要である。
	効果検証結果	従業員へ感染予防方法や外出の際の注意点等を社内文書にて通達。また従業員および家族が発熱等発生した時点で担当部署へ連絡する体制を構築。感染予防への従業員意識が高まり、感染者が抑制された。 早期に感染者を把握することが出来たため、複数人での感染者発生が最小限に留められており、従業員1人に対する業務集中等が発生していない。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社滋賀銀行

英文名：

■加入保険者：滋賀銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

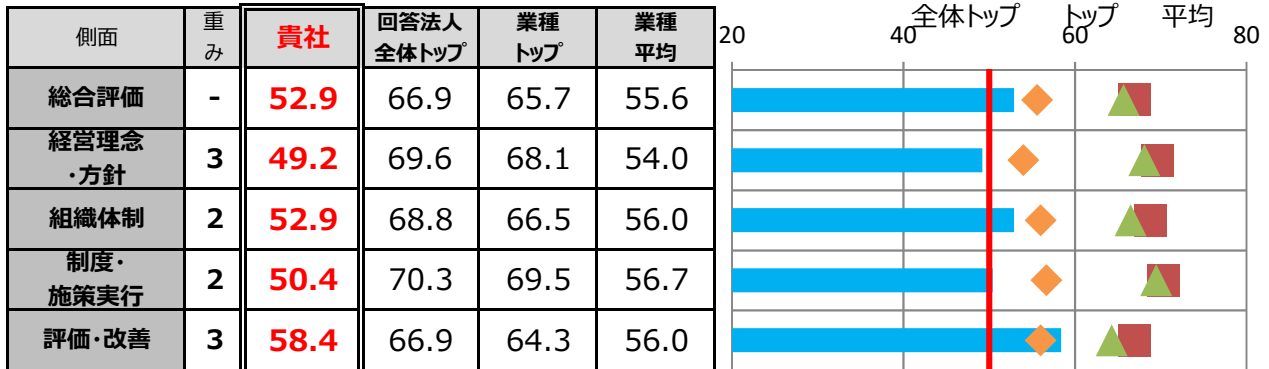
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **52.9** ↑6.4 (前回偏差値 46.5)

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

②評価の内訳



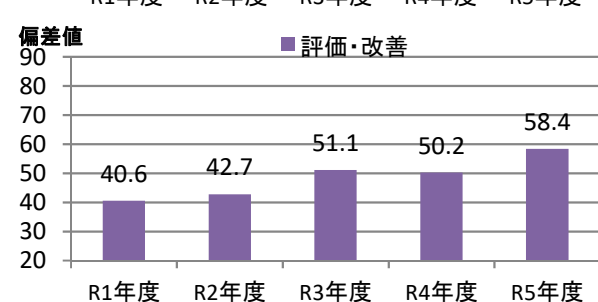
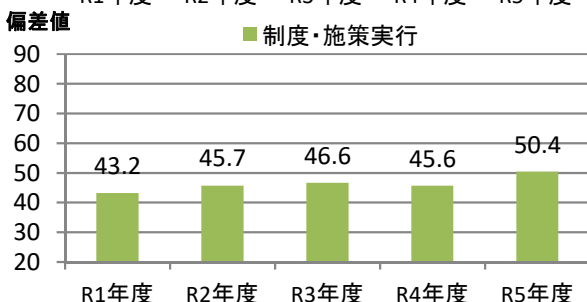
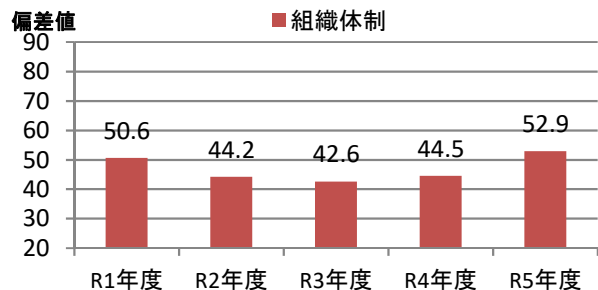
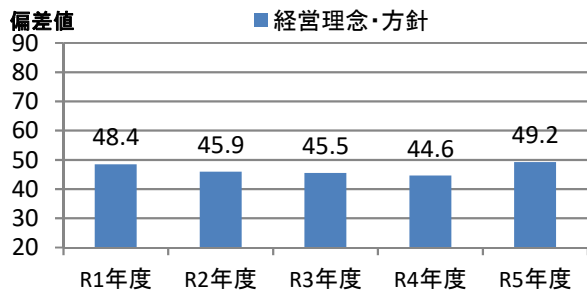
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

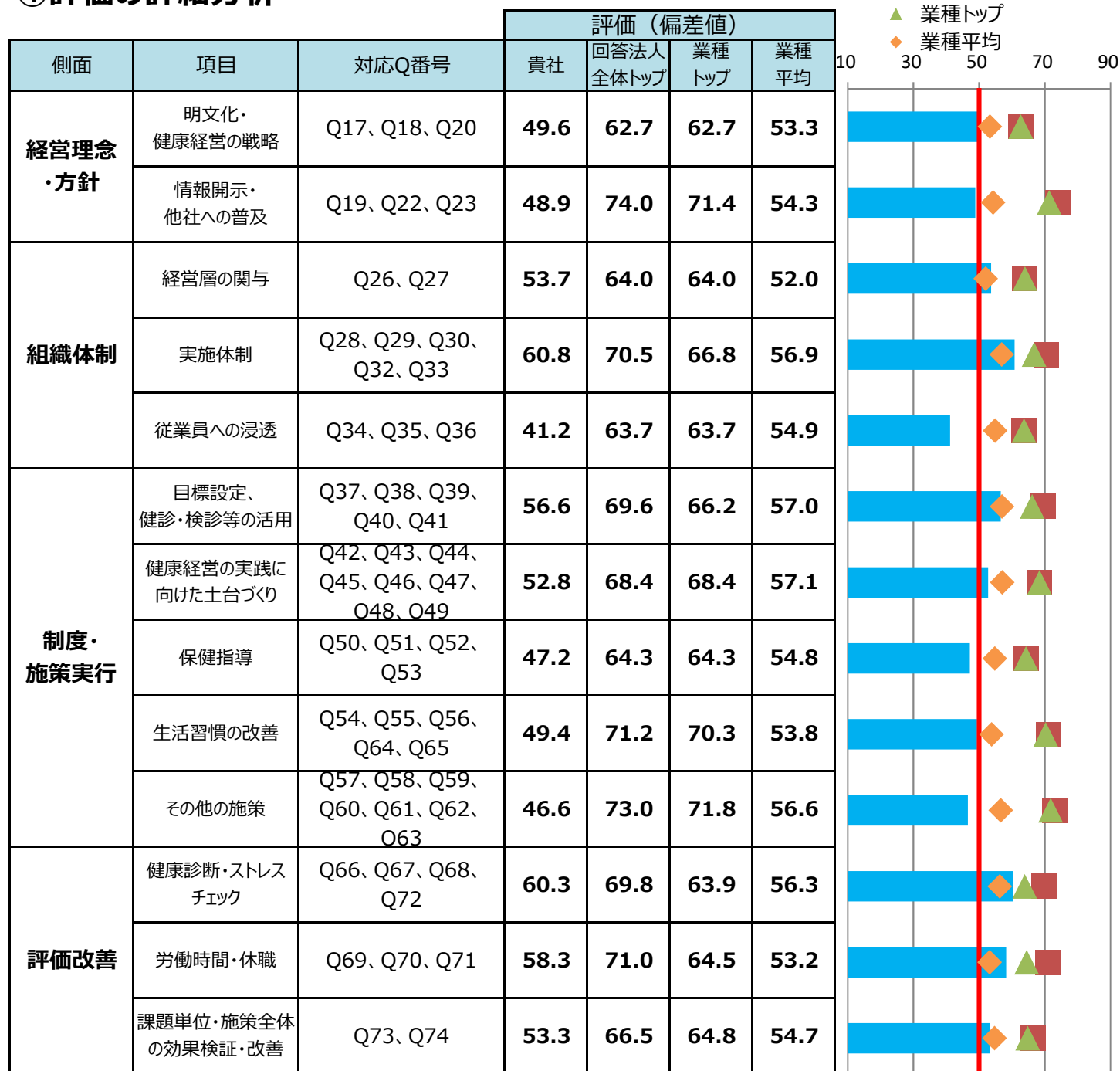
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1801~1850位	1901~1950位	2101~2150位	1401~1450位
総合評価	45.5	44.6(↓0.9)	46.8(↑2.2)	46.5(↓0.3)	52.9(↑6.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当行は「健康」を職員一人ひとりの能力の発揮を支える土台と位置づけている。その中で、能力を最大限に発揮するために、職員が「健康」を維持できる環境を提供することを直近の課題と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が能力を最大限に発揮する環境を提供することにより、職員の経済的価値（生産性向上、組織の活性化）、社会的価値（生活の質向上）を高めることで、サステナビリティビジョンとして掲げる「自分らしく未来を描き、誰もが幸せに暮らせる社会」の実現を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.shigagin.com/about/well-being/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	279	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ 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を行っている				
取組内容	環境ボランティアとして、ヨシ苗植え・ヨシ刈り・ニゴロブナ放流・外来魚駆除等の活動を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	食堂入口のメニューに栄養情報を掲載している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	運動習慣定着のため自転車通勤者に手当を支給。定期的に行内掲示板へニュースを掲載し周知を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%

■ 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	4.8	%
管理職限定	○	全管理職の	2.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.8	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果等によりメンタルヘルス不調者の予備軍を事前に把握し、産業医面談等により職場環境の改善等を図ることで、メンタルヘルス不調による長期欠勤や退職に至らないようにする。
	施策実施結果	ストレスチェックの総合健康リスク結果は良化傾向を継続している。（2020年度は84） 長期休業者の割合も昨年度からは減少。低い水準を維持できている。
効果検証結果	2022年度実績 ・ストレスチェックの総合健康リスク結果：79 ・長期休業者の割合：0.4% 2021年度実績 ・ストレスチェックの総合健康リスク結果：79 ・長期休業者の割合：0.6%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働の削減 有給休暇の取得推奨
	施策実施結果	非常に効果がでている
効果検証結果	一人あたりの月間時間外労働時間数が2013年度の17.3時間から2022年度は11.9時間に短縮。有給休暇の平均取得日数も2023年度は17日と取得率は75%を超えており、公表されている全国平均（令和4年就労条件総合調査：58.3%）を上回る水準を維持できている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社南都銀行

英文名：THE NANTO BANK,LTD

■加入保険者：南都銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

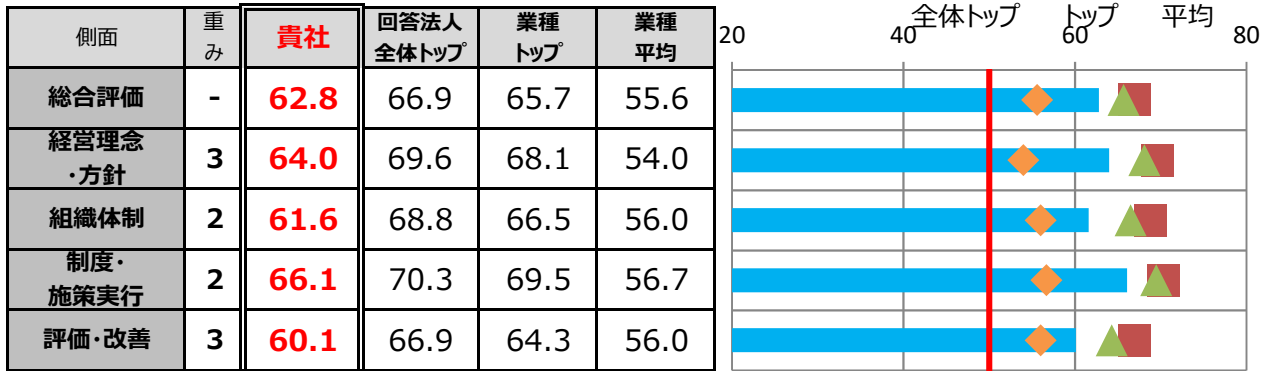
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.8** ↑1.4 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳



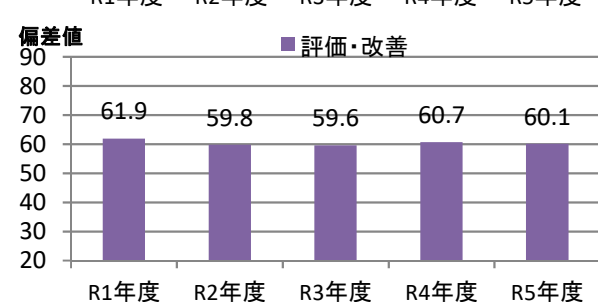
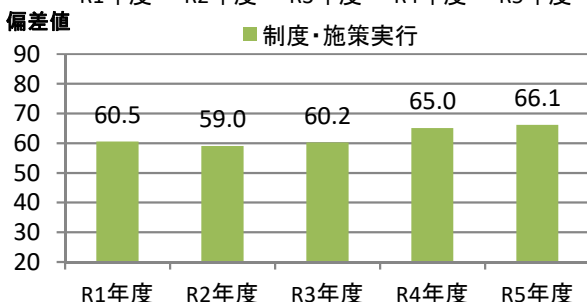
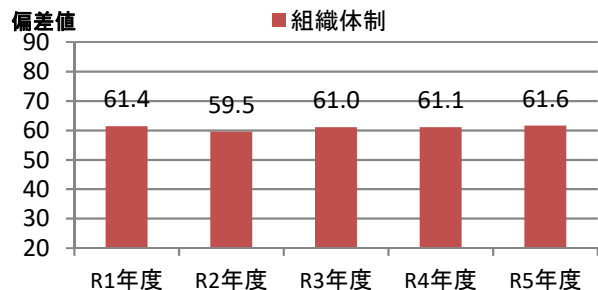
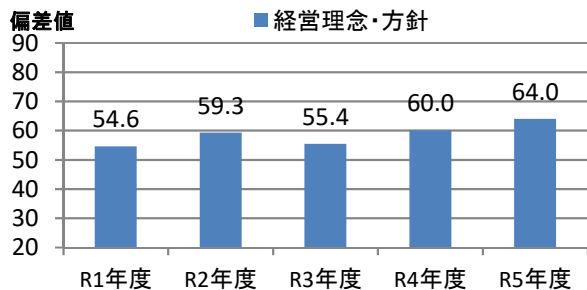
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

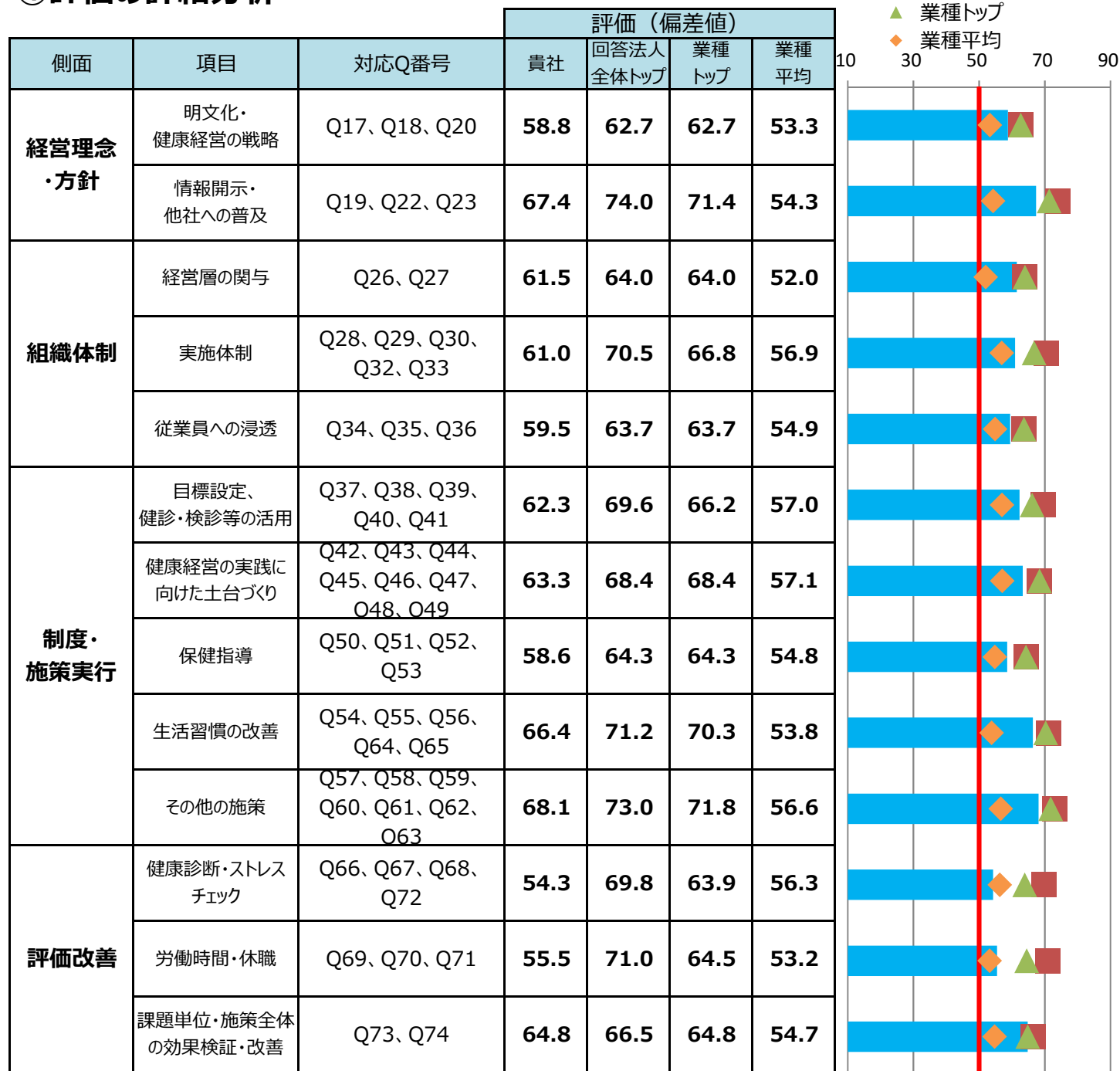
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	451~500位	551~600位	351~400位	251~300位
総合評価	59.3	59.4(↑0.1)	58.7(↓0.7)	61.4(↑2.7)	62.8(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全行員の幸せのためには健康が第一との考えのもと、健康経営により全行員とその家族の健康の保持・増進を図るとともに、健康で働きやすい職場環境を実現することで、地域を発展させるための付加価値創造力等のパフォーマンスを向上すること。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進によって、健康に対する意識が向上し、生活習慣改善等に向けた行動が変容することで、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムが低減、従業員エンゲージメントが向上して、生産性が高まること。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nantobank.co.jp/company/csr/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nantobank.co.jp/company/csr/pdf/kenkou_senryaku.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nantobank.co.jp/company/csr/pdf/kenkou_senryaku.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nantobank.co.jp/company/csr/pdf/kenkou_senryaku.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域のボランティア（清掃活動）の運営に関与し、従業員に参加推奨。当日は従業員1,032名が				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.6	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康アプリで、カロリー等食生活改善を記録を支援。社内報で利用推奨。アプリ利用者2,367名。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングキャンペーンを実施。個人だけでなく、職場対抗の表彰も行い、職場ぐるみの取組を推奨した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.9	%

■ 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	32.7	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	72.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.8	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	生活習慣病による医療機関への通院者数の増加（2020年度計：646名→2021年度計：710名）を踏まえ、特定保健指導を強化していたが、新型コロナウイルスの感染拡大が継続し、外出自粛が続いた。出勤抑制のためテレワークを行う者や、感染して自宅待機となる者も発生したため、職場が人員不足となり、特定保健指導を受けるため休暇を取得することに抵抗を持つ従業員が一定数おり、受診率低下が危惧された。
	施策実施結果	通院せずに受診できる非対面ツール（スマホ面談等）を導入、行内保健師の面談指導を強化（利用者：非対面ツール29名、行内保健師40名）。感染対応として全店で昼時間休業を導入し、人員不足に対応した。
効果検証結果	特定保健指導の実施率89.3%を維持。（11月～10月の健保組合年度で集計のため2021年度） （2019年度（コロナ前）：92.5%→2020年度：85.9%→2021年度：89.3%） コロナ禍で実施率は微減したが、非対面ツールや健康管理室保健師による面談により、比較的高い実施率を維持。アフターコロナの体制として、今後も非対面ツール・保健師による保険指導を強化していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の活躍推進に会社全体で取り組み、女性の活躍機会が拡大して女性役職者比率が上昇（2018年度9.9%→2020年度13.7%→2022年度14.8%）。反面、生理休暇の周知など制度の理解や、体調不良時の対応等も含め女性の健康保持・増進策が必要となった。 ※2021年度 生理休暇取得日数0日（活用できていなかった）
	施策実施結果	女性の健康に理解を深めるため、外部講師の2研修を実施。①管理職用：参加率100%、②全従業員用：参加率72%。また、育休者等も含め参加できるWebセミナーを実施（参加者99名）
効果検証結果	管理職および全従業員が女性の健康について理解を進めた結果、女性のワークエンゲージメントが向上した他、生理休暇制度の活用が進んだ。今後も従業員教育や施策の周知を継続する。 ※ワークエンゲージメントの女性平均 2021年8月：2.87→2023年8月：2.92（ストレスチェック時の12質問の回答平均値、1～4で4が最高） ※生理休暇取得日数 2021年度0日→2022年度4日（全社計）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社百五銀行

英文名：The Hyakugo Bank,Ltd

■加入保険者：百五銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

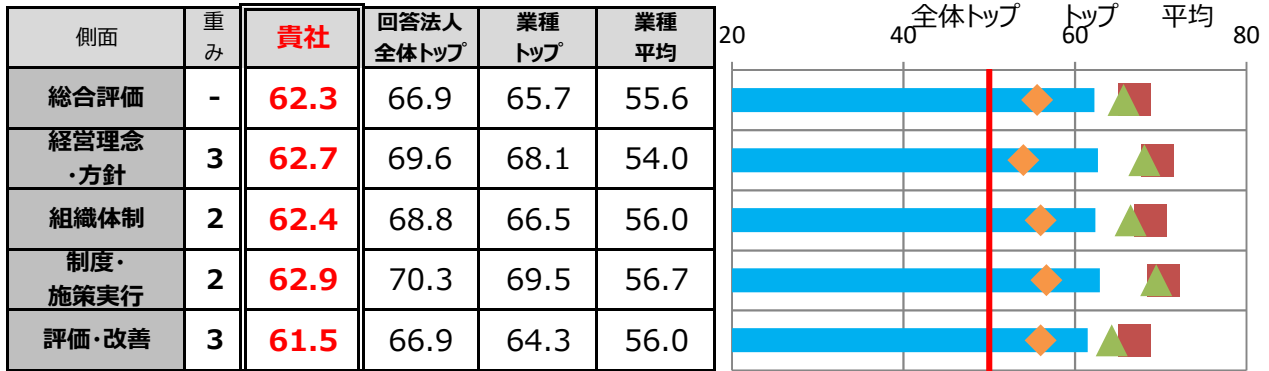
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↓0.3 (前回偏差値 62.6)

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

②評価の内訳



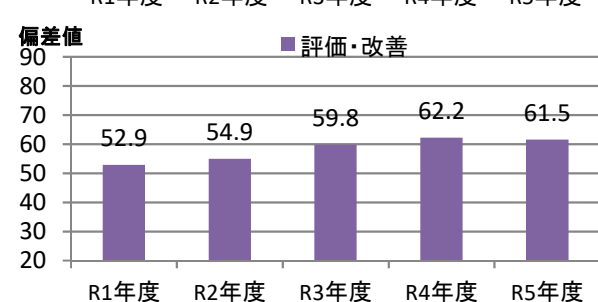
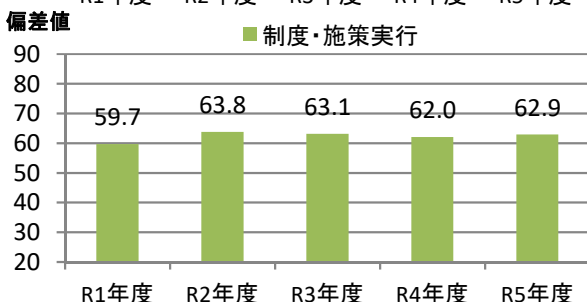
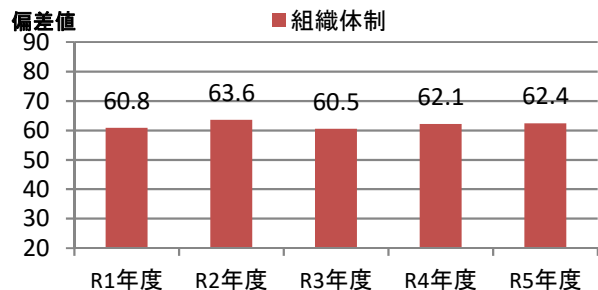
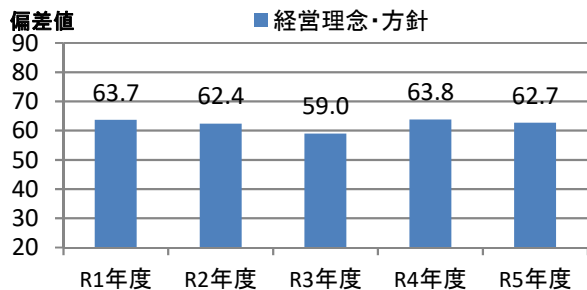
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

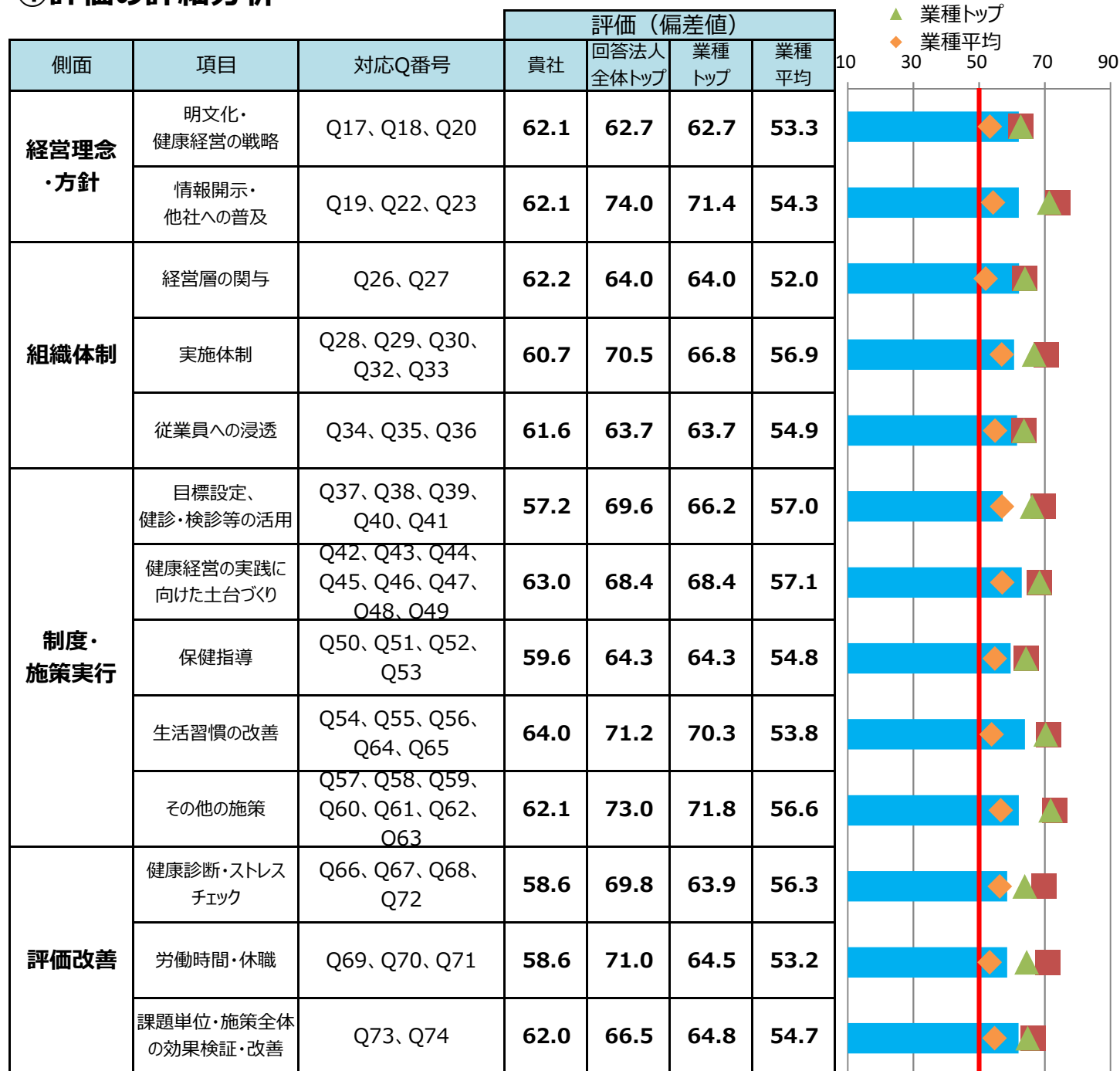
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	301~350位	351~400位	201~250位	301~350位
総合評価	59.1	60.7(↑1.6)	60.4(↓0.3)	62.6(↑2.2)	62.3(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>高年齢者雇用の取組みの一環として、70歳まで継続して勤務できる環境を整備。健康経営を通じて、従業員の健康増進を図り、いかに生産性を高めるかが経営課題である。</p>								
	健康経営の実施により期待する効果	<p>生産性の向上を期待する。生産性を計測する具体的指標として「プレゼンティーズム損失割合」、「アブセンティーズム平均日数」を計測し、数値向上を目指す。</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>(2022年度実績)</td> <td>(最終目標)</td> </tr> <tr> <td>「プレゼンティーズム損失割合」</td> <td>15.8%</td> <td>10%以下</td> </tr> <tr> <td>「アブセンティーズム平均日数」</td> <td>6.1日</td> <td>4日以下</td> </tr> </table>		(2022年度実績)	(最終目標)	「プレゼンティーズム損失割合」	15.8%	10%以下	「アブセンティーズム平均日数」	6.1日
	(2022年度実績)	(最終目標)								
「プレゼンティーズム損失割合」	15.8%	10%以下								
「アブセンティーズム平均日数」	6.1日	4日以下								
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員の働きがいが高めることが、組織の活性化につながり、結果として銀行の成長につながると考える。健康経営を通じていかに従業員のエンゲージメントを高めるかが、経営課題である。</p>								
	健康経営の実施により期待する効果	<p>エンゲージメントを計測する具体的指標として、「働きがいに関する肯定的回答」を計測し、数値向上を目指す。</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>(2022年度実績)</td> <td>(最終目標)</td> </tr> <tr> <td>「働きがいに関する肯定的回答」</td> <td>80.1%</td> <td>85%</td> </tr> </table>		(2022年度実績)	(最終目標)	「働きがいに関する肯定的回答」	80.1%	85%		
	(2022年度実績)	(最終目標)								
「働きがいに関する肯定的回答」	80.1%	85%								

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/				
b.プレゼンティーズム	○	○		○	
URL	https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/				
c.ワークエンゲイジメント	○	○	○	○	
URL	https://www.hyakugo.co.jp/about/diver/nursing/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	働きがいの向上を目指し、職場単位で話し合いを行い、職場環境改善を目指すWell-being活動を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	スマホアプリ「カロミル」を活用したイベントを開催。運動歩数や、食事記録等に応じたインセンティブを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント等を定期的で開催し、健康増進や生活習慣病の予防などに努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	90.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	2022年度版スコアリングレポートにおいて、肥満リスク、血圧リスク、肝機能リスク、脂質リスクのいずれも良好な数値であるが、血糖リスクの数値は98と中央値と同程度となっている。リスク要因となる生活習慣においては、運動習慣リスクのスコアが90と中央値よりも低い水準にあり、従業員の運動習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健康増進イベントとしてウォーキングイベントを定期的で開催。2022年度実施のウォーキングイベント参加率は21.5%、参加者の平均歩数は9,476歩と、厚労省の推奨する目標歩数を上回る結果となった。
効果検証結果	従業員の健康診断結果における運動習慣比率は、2020年度21.5%、2021年度22.7%、2022年度22.5%と上昇傾向にある。引き続きウォーキングイベント等の運動施策を実施することで、従業員の生活習慣の改善を支援していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調により、長期欠勤となる従業員が毎年一定数発生しており、いかにメンタルヘルス不調を未然に予防するか、また不調者に対しては、いかに早期復帰を促進するかが課題である。
	施策実施結果	メンタルヘルスリテラシー向上策として、メンタルヘルスマネジメント検定の団体受験を実施。ラインケアコース合格者は昨年+60名増加の130名となり、組織全体のリテラシー向上につながった。
効果検証結果	2023年ストレスチェックの結果において、仕事の量的負担得点2.22（昨年2.13）、仕事の質的負担1.98（昨年1.93）と業務負荷が高い数値となるが、管理者のメンタルヘルスリテラシー向上によって、上司のサポート得点は2.98（昨年2.98）と高い水準により、結果として高い仕事満足度得点3.03（昨年2.99）につながっており、高ストレス者比率も3.6%（昨年4.3%）と低い水準にある	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社京都銀行

英文名：The Bank of Kyoto, Ltd.

■加入保険者：京都銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

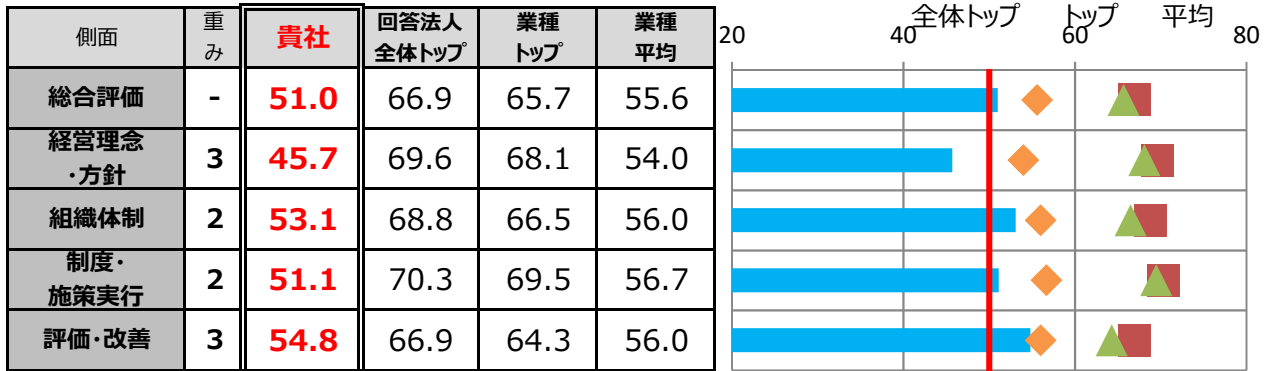
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.0** ↓0.7 (前回偏差値 51.7)

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

②評価の内訳



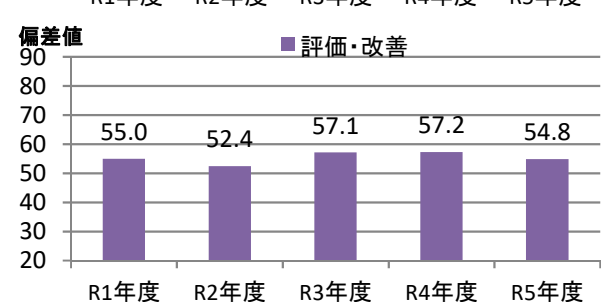
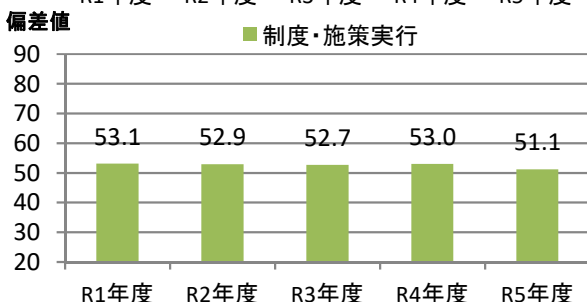
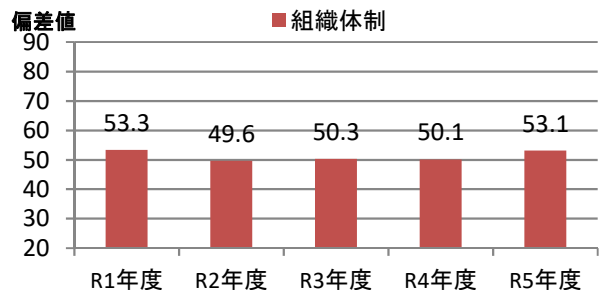
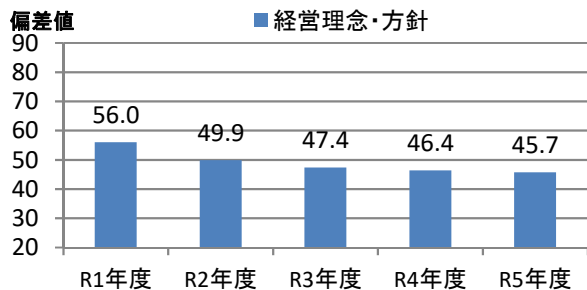
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

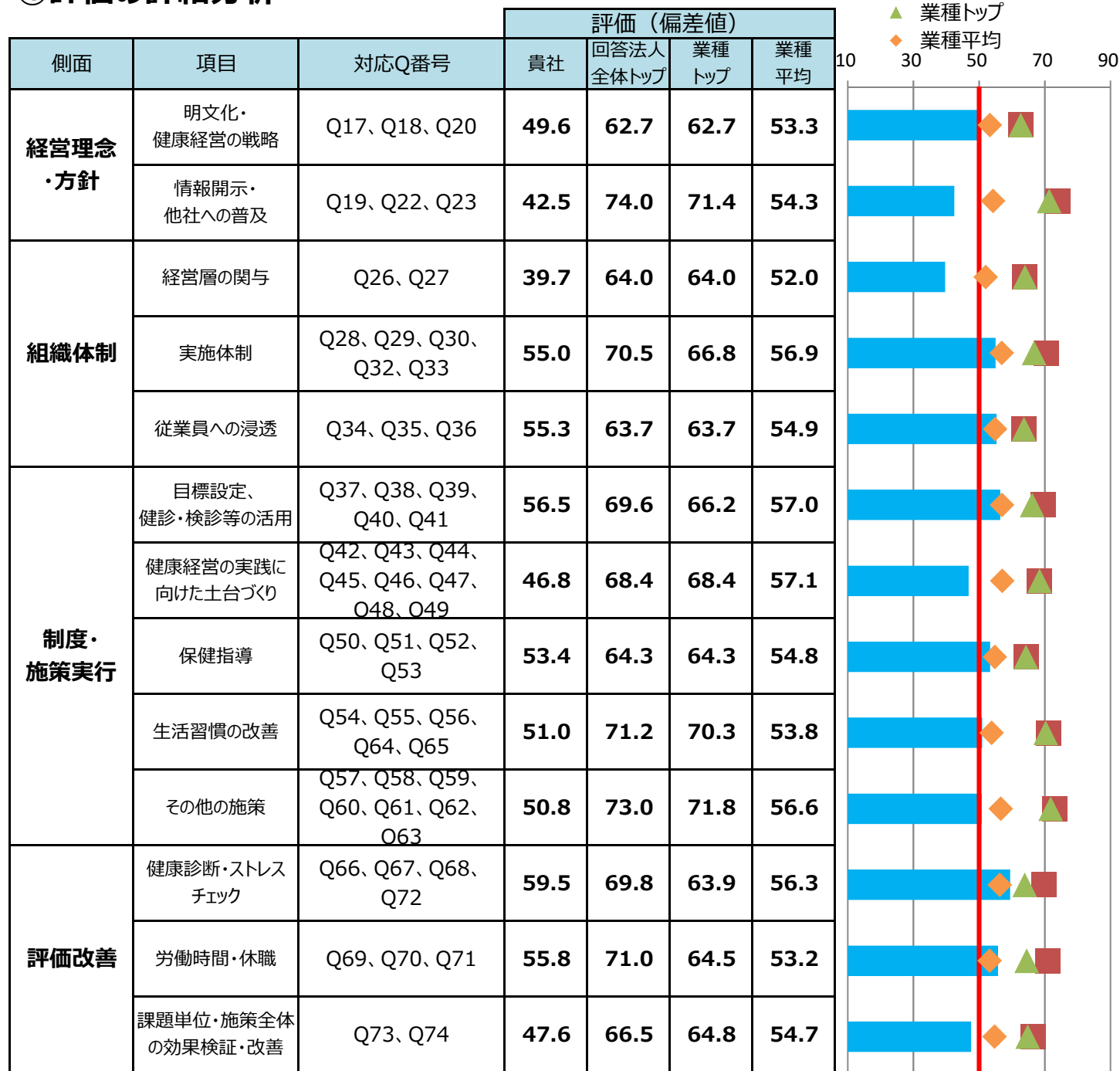
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	851~900位	1201~1250位	1351~1400位	1451~1500位	1651~1700位
総合評価	54.6	51.2(↓3.4)	52.0(↑0.8)	51.7(↓0.3)	51.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 近年はDXの流れが加速し、従業員に求められる仕事は複雑・多様化し、人財育成が大きな課題となっている。従業員が持てる能力を最大限発揮するためには、誰もが心身ともに健康である必要がある。しかしながら、従業員の健康に対する意識は個々人で大きく異なるのが現実であり、生産性を阻害する疾病や症状を放置しているケースも多い。従業員の健康意識を全社的に底上げしていくことが大きな課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康であれば、仕事へのモチベーションが向上し、パフォーマンス向上につながると考える。従業員各人のパフォーマンスが上がることにより、よりよい金融サービスを顧客に還元できるようになり、「地域社会の繁栄に奉仕する」という当社の経営理念の実現につながると考えている。また、健康に対する手厚い支援を行うことで、安心して働くことができる職場として、エンゲージメントの向上も期待している。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyotobank.co.jp/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各事業所毎に希望者が自主的にボランティア活動や祭りなどの地域行事に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事記録アプリの利用案内を行い、生活習慣改善に活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励としてウォーキングアプリ「aruku&（あるくと）」を導入。現在1209人が登録している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%

■ 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	8.5	%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	厚生労働省の『標準的な検診・保健指導プログラム』では、20歳以降の体重増加は将来的に生活習慣病等の発症につながることから、若年期から適正な体重の維持に向けた保健指導、啓発を行う等、40歳未満の肥満対策が重要とされている。当行でも、40歳以上の者については健康保険組合の特定保健指導の対象としているが40歳未満の者については特段の指導を行っていなかった。
	施策実施結果	2021年度より、定期健康診断の結果BMIが30以上かつ40歳未満のうち、総合判定が「要精密検査または要観察」であった者に対し、看護師による健康面談を実施し、生活習慣や食生活の改善のサポートを行った。
効果検証結果	2021年度の対象者の約7割に体重減少がみられた。また、有所見項目では、HbA1cは10割、肝機能は約9割、脂質（コレステロール、中性脂肪等）は約5割、血圧は約7割の者に改善がみられ、食生活や運動習慣の見直しが図られた結果と考える。2022年度も同様に実施し、体重減少を通じて有所見項目の改善につなげていくとともに、過去の対象者の経年変化をトレースし、ノウハウを蓄積し実効性を高めている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック実施前までは、事業所ごとのストレス度合（言い換えると働きやすさ）を計る指標はなく、定性的な情報をもとに個別に指導を行っていたが、必要な事業所すべてに適切な指導が行えているか評価ができないことが課題であった。
	施策実施結果	高ストレス事業所に対し、臨床心理士が臨店し全員面談を実施。事業所毎に抱える課題を抽出し、必要な対応（管理者への指導、高ストレス者自身へのアドバイス、人事異動、等）を行った。
効果検証結果	一昨年に実施した高ストレス事業所への臨床心理士の臨店指導の結果、該当事業所で翌年の結果が大幅に改善した。（総合判定値で平均29ポイントの低下）また、臨床心理士が指導を行った事業所ではメンタルヘルス不調による長期休務者は発生しておらず、メンタル不調を未然に防ぐ機能が十分に発揮されていると考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社紀陽銀行

英文名：The Kiyo Bank, Ltd.

■加入保険者：紀陽銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

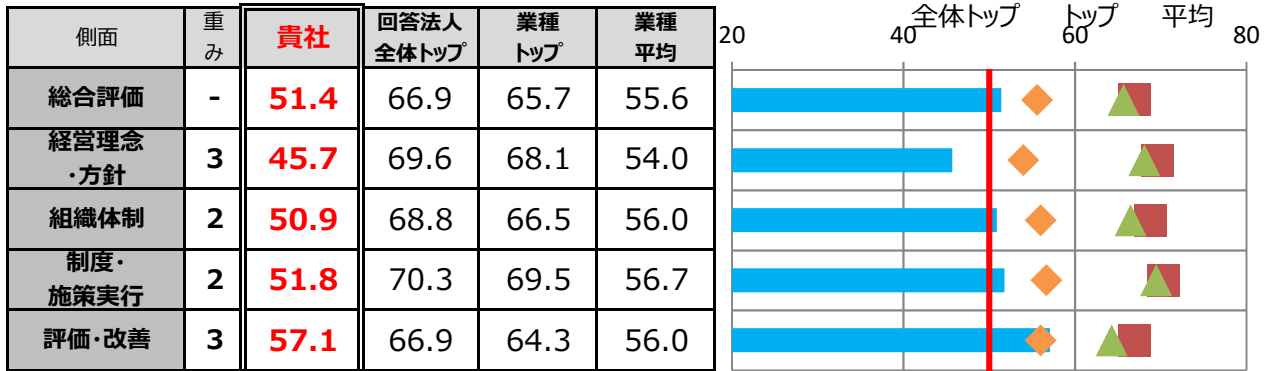
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↓1.4 (前回偏差値 52.8)

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

②評価の内訳



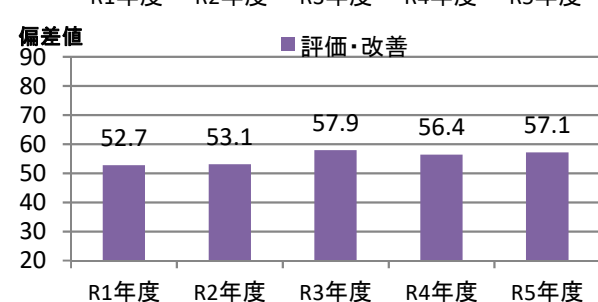
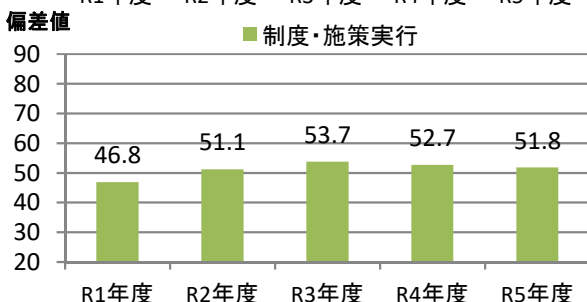
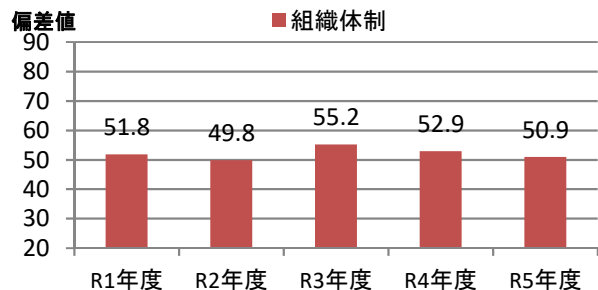
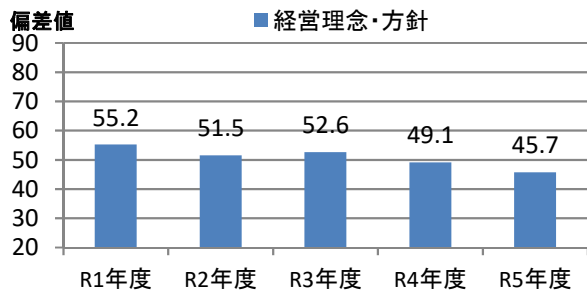
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

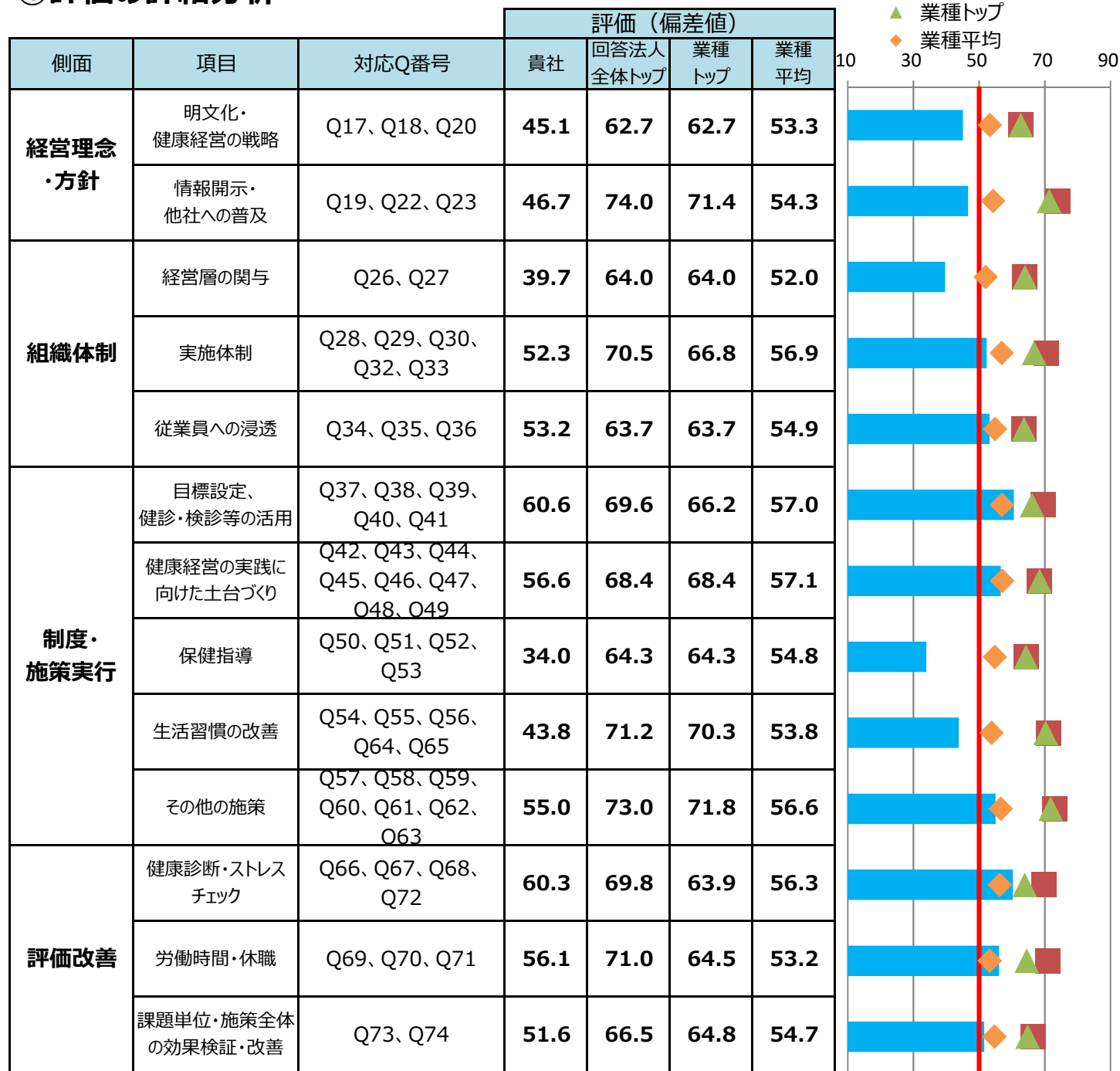
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101～1150位	1201～1250位	951～1000位	1301～1350位	1601～1650位
総合評価	52.1	51.6(↓0.5)	54.9(↑3.3)	52.8(↓2.1)	51.4(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 健康経営宣言やSDGs宣言において、重点取組項目としている「人的資本の最大化と持続性向上」を図るために、従業員とその家族の健康に関して積極的な関与を行い、従業員のパフォーマンスを今以上に向上させていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に積極的に関与することで、パフォーマンスを向上させ、地域経済の発展に、当行がより貢献できることを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員のライフスタイルが多様化するなか、すべての従業員にとって働きやすく活躍できる環境を整備することで、組織の活性化を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	短時間勤務や在宅勤務、時差勤務といった多様な働き方を受容する仕組みづくりに加え、女性の更なるキャリアアップを後押しする女性向けキャリアデザインフォーラムや女性経営人材育成プログラムを実施し、性別や環境を問わず、全従業員が活躍できる組織としたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.kiyobank.co.jp/regionalactivities/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
	回数	割合	回数	割合
(a)取締役会				
(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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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を行っている				
取組内容	職場福利費を各部店の所属人数（休職者除く）に合わせて配布し、昼食会等の金銭支援をおこなっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	「生活習慣病予防キャンペーン」と題し、「バランスの取れた食生活」等を意識付けさせている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アルクトという歩数管理アプリを用いて、定期的にイベントを行っている（約600名がダウンロード済み）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.5	%

■ 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		
		対象者	参加者	割合
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	46.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	恒常的な時間外労働により、従業員の健康リスクが高くなっている。
	施策実施結果	定時前退行日である「ワークライフバランスデー」を設定している他、営業店表彰の表彰項目に時間外勤務状況の項目を設定している。
効果検証結果	一般店の平均退行時間は近年18時30分程度となっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病予備群が突如重症化しないように、日々の健康管理の意識づけをおこなう。
	施策実施結果	35歳以降に行われている人間ドック（制度ドック、行員負担なし）の受診状況を改善していく。
効果検証結果	2019年度は80%程度であった受診率が2022年度は90.5%に改善された。今後も従業員への周知徹底を図っていくことで、2025年度の100%受診を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社広島銀行

英文名：The Hiroshima Bank,Ltd.

■加入保険者：ひろぎんグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

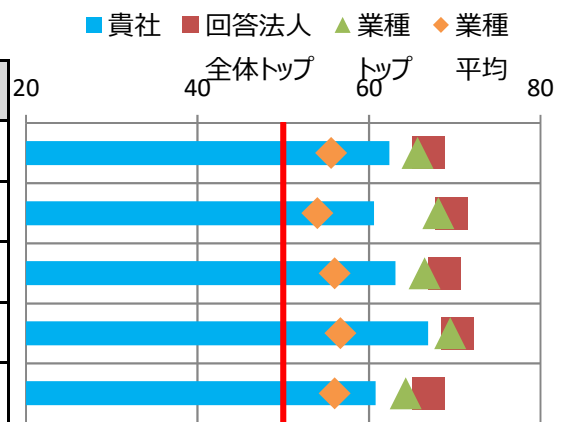
■総合順位： **301~350位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.4** ↓0.6 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	60.6	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	63.1	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	66.9	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	60.8	66.9	64.3	56.0



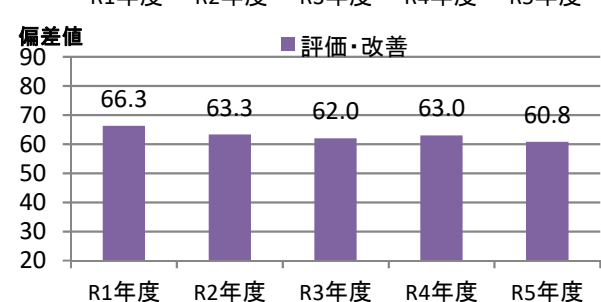
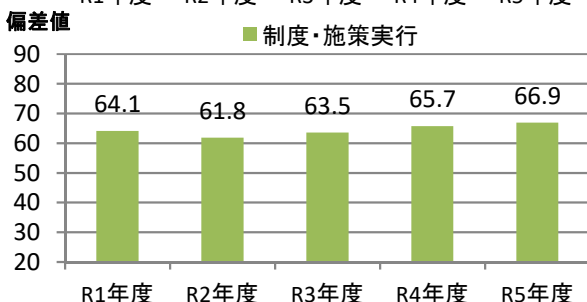
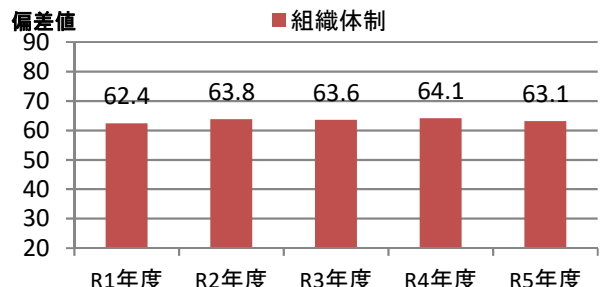
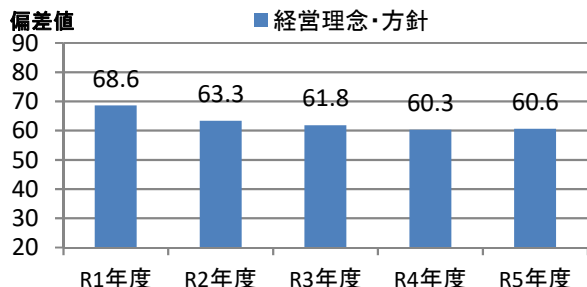
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

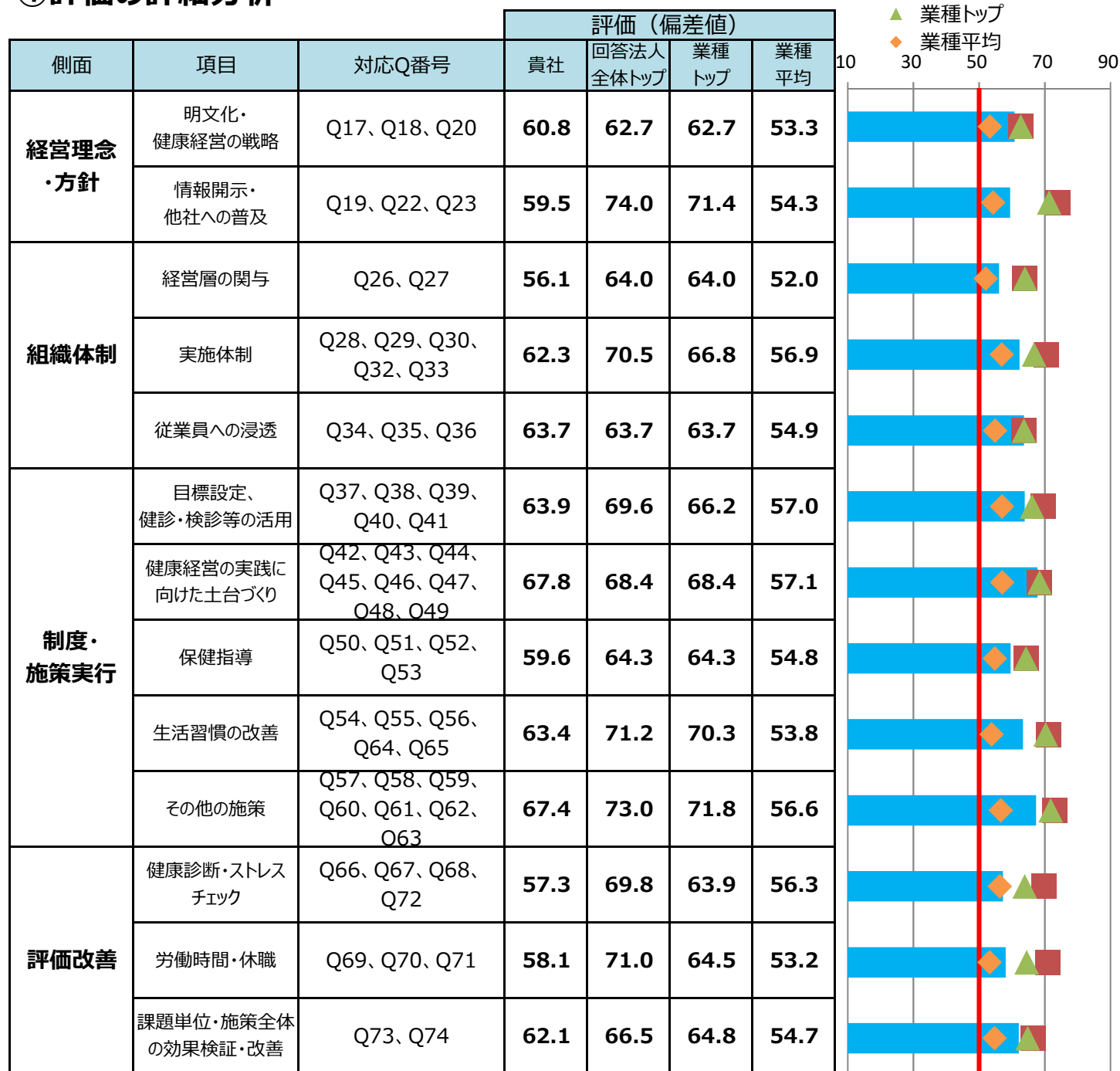
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	101~150位	101~150位	151~200位	301~350位
総合評価	65.8	63.1(↓2.7)	62.6(↓0.5)	63.0(↑0.4)	62.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従事者及びその家族の心身の健康保持・増進による、当行・当社の成長に不可欠な従業員のパフォーマンス向上が大きな課題
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、多様な人材が特徴を最大限活かし活躍できる、誰もが明るく働きがいのある職場が構築されることを期待している
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.hirogin.co.jp/company/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hirogin-hd.co.jp/library/integrated/2023/book/index.html#target/page_no=50				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士が感謝を伝え合う「褒める文化」と題した表彰イベントを実施し、報奨金の支給等を行う				
(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	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を実施している				
取組内容	食生活改善につながる情報等掲載のアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのツール（アプリ）を提供し、歩数管理や運動情報に関する動画配信等を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.4	%
管理職限定	○	全管理職の	3.4	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	2022年度版健康スコアリングレポートにおいて、当行における運動習慣を有する者の割合は、男性 28.1%、女性 19.6%であり、厚生労働省統計の数値（男性 33.4%、女性 25.1%）と比較し低い状態にある。生活習慣病リスク軽減のためにも、健康意識の向上と運動習慣の定着化に向けた取り組み強化が必要。
	施策実施結果	全従事者を対象とし、ウェアラブル端末配付・ウォーキングイベントや健康セミナー開催等、運動習慣定着を企図した機会提供を実施。
効果検証結果	【健康スコアリングレポート：適切な運動習慣を有する者の割合】 2021年度版：67 2022年度版：74 【健康セミナー】参加者の9割が意識改革につながったと回答	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワーク・ライフ・インテグレーションの実現に向け、勤務制度・休暇制度等を有効活用し、更なる労働生産性の向上を図ること
	施策実施結果	勤務時間モニタリング、勤務間インターバル制度導入や生産性もっと上げよーDAY（実働8時間以内）を毎週水曜日に実施し、時間外労働時間短縮への意識改革や風土醸成を図った。
効果検証結果	2022年度【月平均時間外労働時間：7:72】【有給休暇取得日数：15.1日】 2021年度【月平均時間外労働時間：7:34】【有給休暇取得日数：15.0日】 2020年度【月平均時間外労働時間：8:19】【有給休暇取得日数：14.4日】	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山陰合同銀行

英文名：The San-in Godo bank, Ltd.

■加入保険者：山陰合同銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

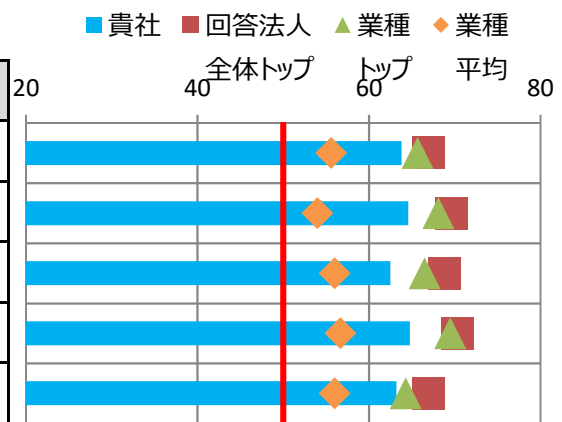
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.8** ↑2.7 (前回偏差値 61.1)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	64.6	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	62.5	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	64.8	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	63.2	66.9	64.3	56.0



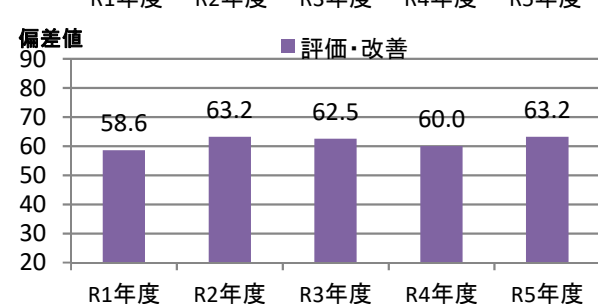
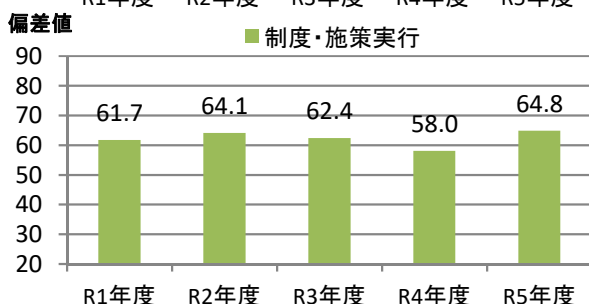
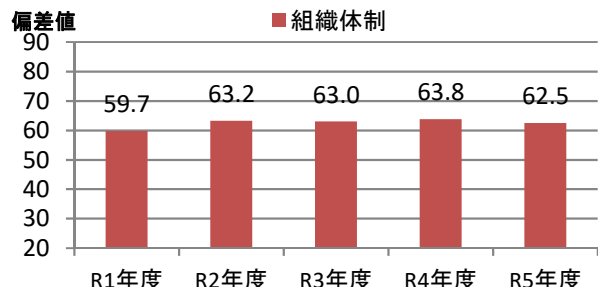
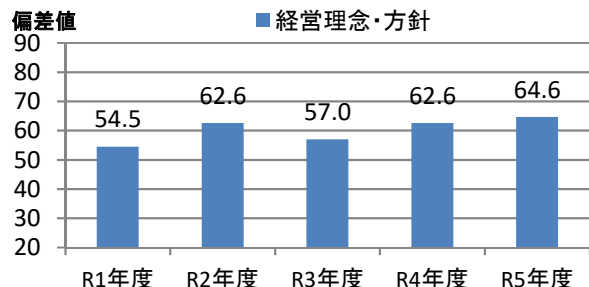
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

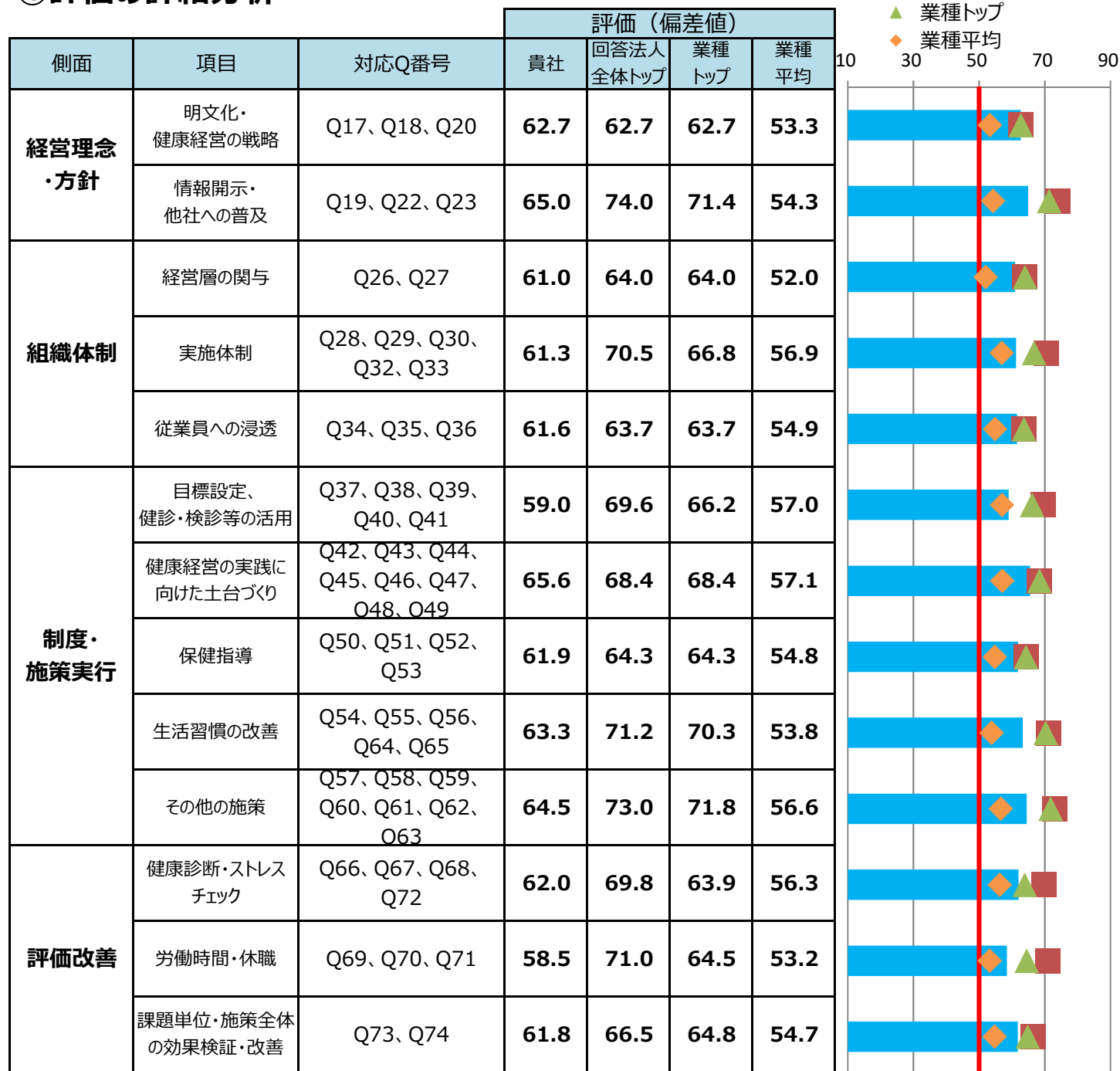
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	101~150位	301~350位	401~450位	101~150位
総合評価	58.2	63.2(↑5.0)	60.9(↓2.3)	61.1(↑0.2)	63.8(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当行は社内環境整備方針の中で、心身の健康の実現を掲げている。従業員が心身共に健康で長く働き、パフォーマンスを向上するためには、ワークライフバランスの実現が必要であり、能力を発揮できるウェルビーイングな職場環境の実現が経営上の課題と考え、例として以下の数値目標を掲げている。</p> <p><目標設定> ①有給休暇取得率100%取得の文化の醸成 ②育児休業取得率（出産休暇含む）100%</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・働きがいの向上やワークライフバランス、エンゲージメントの向上、ダイバーシティの推進等のためには、職場環境等の改善・充実が必要であり、社外公表することで組織全体の意識を高め、更なる改善を目指していく。</p> <p>①2022年度有給休暇取得率（全従業員）：88.7%</p> <p>②2022年度育児休業取得率（出産休暇含む）：100%</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当行は社内環境整備方針の中で、ダイバシティ&インクルージョンの実現を掲げている。従業員が働きがいをもち、長く働き続けるためには、エンゲージメントを高めていくことが経営上の課題と考える。</p> <p><各種施策> 女性管理職比率（係長相当職以上）25%以上 <制度導入> フレックスタイム、テレワーク、副業、70歳までの継続雇用制度</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社内における各種施策・制度の充実等を進め、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方の実現し、人材定着や採用力向上に繋げる。</p> <p><具体的な数値></p> <p>①2022年度離職率：5.1%</p> <p>②2023年度新卒者採用：51名</p> <p>③2022年度経験者採用：11名</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gogin.co.jp/ir/disclosure/sustainabilityreport2023/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.gogin.co.jp/ir/disclosure/sustainabilityreport2023/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	39	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	「コミュニケーションサポート制度」として、社員交流、地域交流に資する活動に対して費用補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	マイルスアップキャンペーン：おやつは我慢コース、寝る前は食べないコース等を設け2カ月間取り組んだ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ヤングコミュニケーションイベント(運動会)の実施 対象者：2012年度入行以降で入行10年以内の者				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.6	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.2	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	心身不調者の割合が一定数発生し、生産性の低下につながっていると考えており、メンタルヘルス対策として、予防と早期対応の施策の強化の必要性を認識している。 休業者：2019年度：38人、2020年度：33人、2021年度：36人、2022年度：35人。 従来よりメンタルヘルス知識向上のための研修、介入職場比率の向上、相談者数の増加への取り組みを実施しているが、さらに実効性のある取り組みが不可欠。
	施策実施結果	DVD視聴などメンタルヘルスクア研修、新入行員・経験者採用者・異動者への専門職の面談や相談勧奨。ストレスチェック高ストレス者や時間外45時間超で心身負担が高得点者への体調確認や面談事後フォロー実施。
効果検証結果	部店長や行職員から専門職への早期の相談件数増加から、徐々にセルフケア・ラインケアへの理解が深まっていると思われる。 休業者数は一定程度で横ばいであるが、復帰者数は増加し、退職者数は減少傾向にある。 年度内復帰者：2019年度：8人、2020年度：10人、2021年度：20人、2022年度17人 退職者数：2019年度：10人、2020年度：13人、2021年度：10人、2022年度：7人	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス・生活時間の確保など、仕事と家庭の両立支援をするために、長時間労働の縮減を図り、有給休暇取得率100%の文化を醸成することが課題。 <2021年度数値> 所定外労働時間：8：51 有給休暇取得率（全従業員）：88.9% 男性の育児休業取得率（出産休暇含む）：89.7%
	施策実施結果	1ヶ月の時間外労働時間80時間超に加えて60時間超の保健師対応を追加。 部下行職員が有給休暇および育児休業を取得しやすい職場環境作りやワークライフバランスを後押しするマネジメントを部店長に依頼。
効果検証結果	<2022年度数値> 所定外労働時間10：18：10時間程度で推移。 有給休暇取得率（全従業員）88.7%と前年と同様に高い水準を維持。 男性育児休業取得率（出産休暇含む）：100%と前年比改善。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中国銀行

英文名：The Chugoku Bank, Ltd.

■加入保険者：中国銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

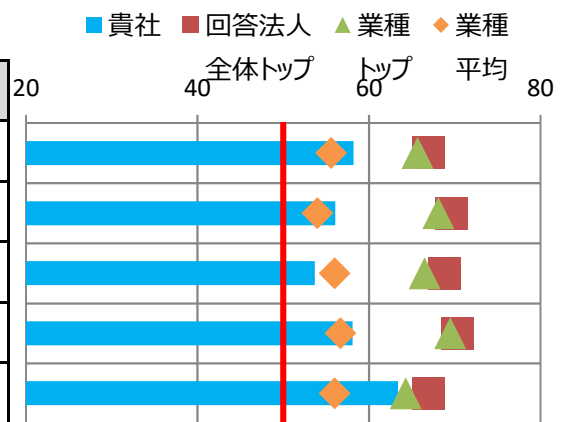
■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.2** ↑1.8 (前回偏差値 56.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	56.1	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	53.7	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	58.1	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	63.4	66.9	64.3	56.0



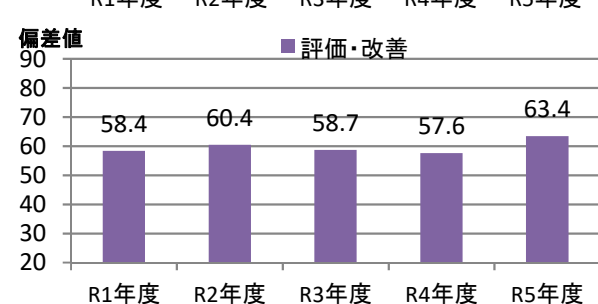
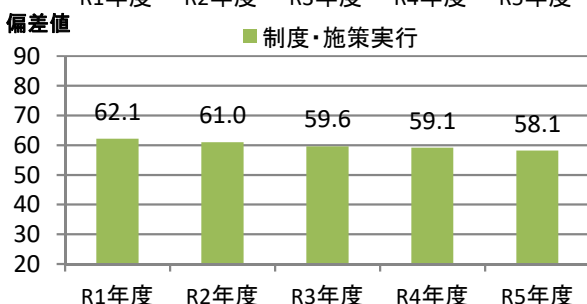
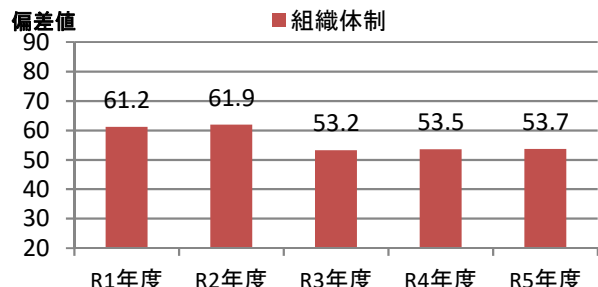
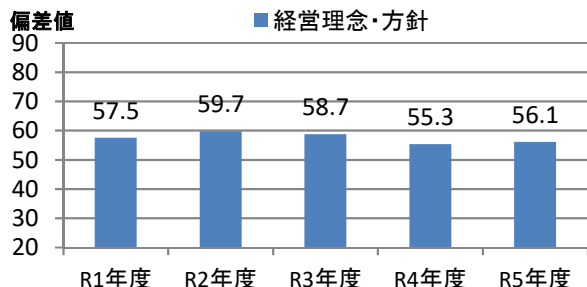
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

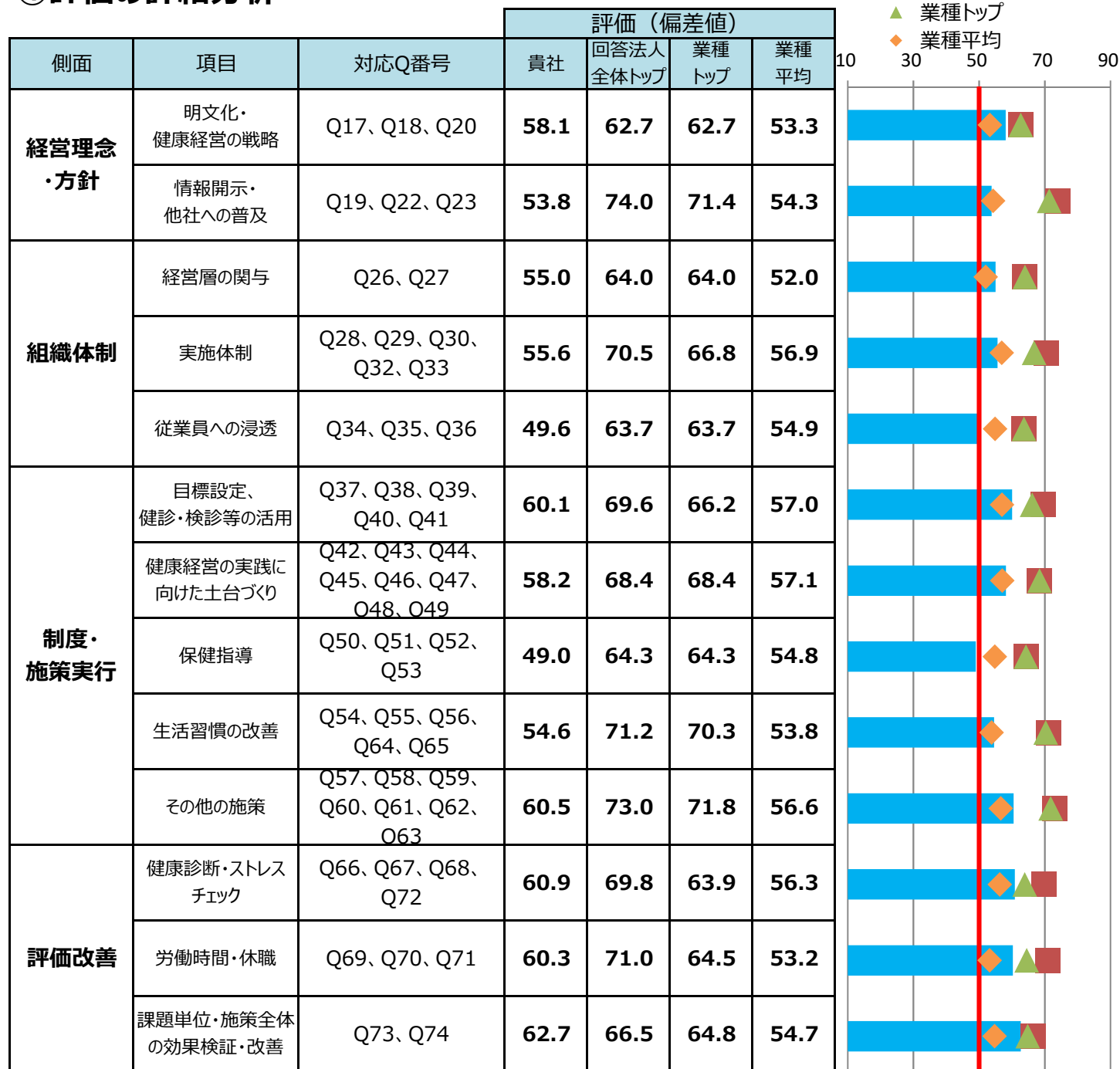
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	301~350位	651~700位	901~950位	801~850位
総合評価	59.4	60.6(↑1.2)	57.8(↓2.8)	56.4(↓1.4)	58.2(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当行のさらなる発展には従業員は欠かせない存在であり、心身ともに健康で長く働いていける環境づくりが不可欠である。健康経営で従業員の心身の健康づくりを促進し、プレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメントの向上が生産性の向上につながる課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身が健康で、自身の能力を最大限発揮できる職場環境の中で、生き生きと働き、生産性の向上することにより、会社の企業価値も向上していくことを期待する。 以下の数値目標を掲げることで組織全体の意識を高め、更なる改善を目指していく。 プレゼンティーイズム：15.9% ワークエンゲイジメント：1.7点（目標：2.0点以上） 高ストレス者率：8.4%（目標：6%以下）
②	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 金融業界において新規採用、人材確保が難しくなっているさなか、人材の定着率も悪化している状況である。ワークライフバランスの向上によりの人材定着をはかることは大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランス充実により、従業員エンゲイジメントの向上、離職率の低減、定着率（平均勤続年数）の向上を期待する。 正社員離職率（2022年度）：4.9% 平均勤続年数（2022年度）：16.5年

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.chugin-fg.co.jp/sustainability/sdgs_initiatives/workstyle/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.chugin-fg.co.jp/sustainability/sdgs_initiatives/workstyle/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	18	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地方銀行であることを活かし、各支店で近隣の地域の祭りに積極的に参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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を実施している				
取組内容	社員食堂で食生活改善キャンペーンとしてヘルシーメニューを提供し、健康面に配慮した食事を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.6	%	(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（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動とSDGs貢献の取組みで「2 アップ 3 ダウン（上り2階下り3階は、階段を利用すること）」を励行。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの実現には残業時間の削減が不可欠であり、週に1度のノー残業デー・年に2回のノー残業週間の徹底や、フレックスタイム、テレワーク環境の利用促進、有給休暇取得率の向上が課題である。 残業時間：5時間（2021年度）→7時間（2022年度）
	施策実施結果	ノー残業デーの周知・徹底、管理職への教育、テレワーク利用環境の整備等を行い、テレワーク利用者は増加、有給休暇取得率については67.7%で2021年度より取得率が2.8%向上した。
効果検証結果	平均月間総労働時間は2021年度より+1.3%増加、所定外労働時間についても年々減少傾向にあったが2021年度に比べ2022年度は増加、数年前と比較すれば従業員の残業への意識改革が図れてきていたが、長時間労働の発生が一部で固定化している傾向あり。対策方法を今後検討し改善していく必要がある。有給取得については休みを取りやすい環境づくりに、より一層力をいれ、取得率100%を目指し向上を図っていく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社鳥取銀行

英文名：THE TOTTORI BANK,LTD.

■加入保険者：鳥取銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

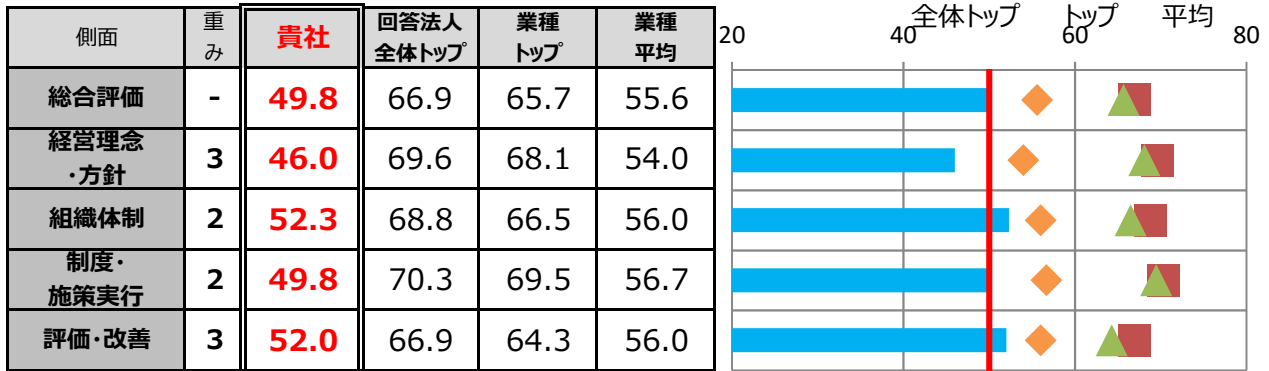
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** ↓0.4 (前回偏差値 50.2)

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

②評価の内訳



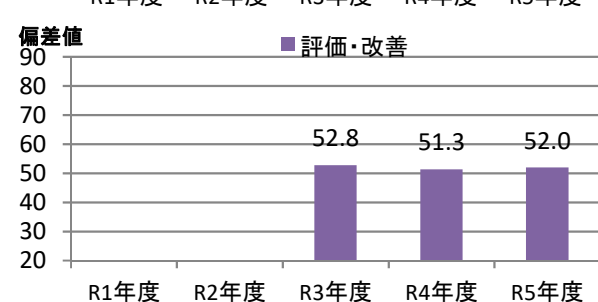
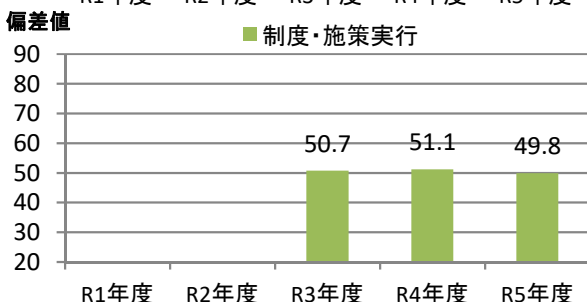
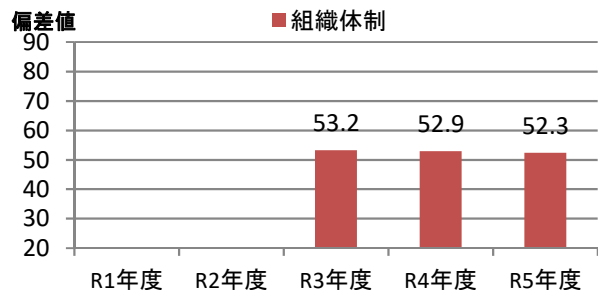
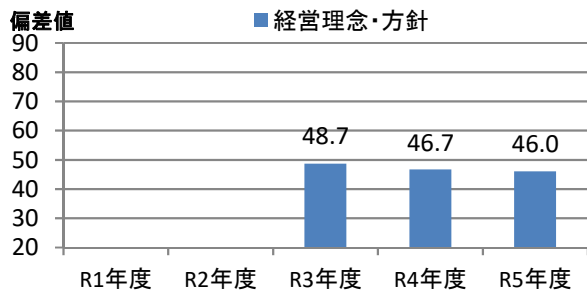
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

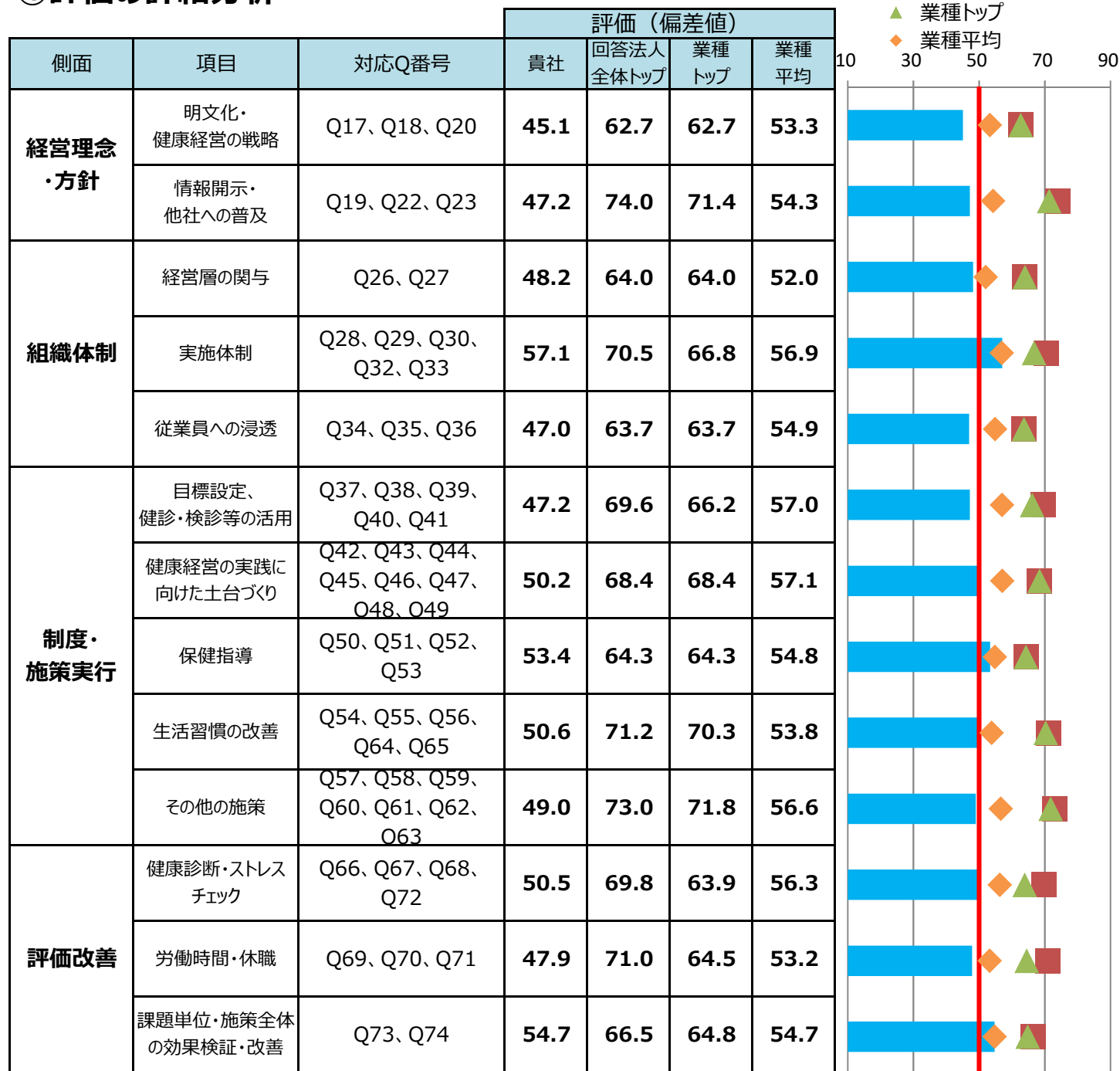
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1401~1450位	1601~1650位	1851~1900位
総合評価	-	-	51.2(-)	50.2(↓1.0)	49.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期経営計画の基盤戦略として掲げる「人財強化：やりがいに満ち溢れ、挑戦し続けるプロフェッショナル人財の育成」には、個人の活力向上や組織の生産性向上が必要であり、その実現には行員およびその家族の健康保持・増進が不可欠 ・役職定年制度の見直しを実施し、今後、70歳までの就労機会の確保等、高齢者の活躍機会の拡大を見据える中で、活力を保持しながら働き続けるために、健康意識向上の重要性が高まっている
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・健康経営の実践により行員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。具体的には、生活習慣病リスク保有者割合を減らすことを目標とし、2023年度までに運動習慣保有者割合を25%（2022年度16.5%）とすることを旨とする。 ・また、2023年度までに人間ドック受診者割合を60%（2022年度53.0%）とすることを旨とする。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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を行っている				
取組内容	砂丘清掃、地域の祭等に組織として関与し、従業員の参加を働きかけている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	マイヘルスアップキャンペーン（各自で健康習慣に関する目標を立て取り組む企画）にて取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	マイヘルスアップキャンペーン（各自で健康習慣に関する目標を立て取り組む企画）にて取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%

■ 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	5.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定健診結果より、当行の高血圧のリスク保有者の割合は40.5%（業態平均30.2%）、糖尿病のリスク保有者の割合は36.2%（業態平均31.1%）であり、業態平均と比較し悪い。これは、運動習慣がある人の割合が16.5%（業態平均24.3%）と低いことに関連していると考えられる。この課題は、フィジカル起因の休職、望まない離職、労働生産性の低下等に繋がる重要な課題だと認識している。
	施策実施結果	マイヘルスアップキャンペーン（健康習慣の改善目標を各自で立てて取り組む企画）を実施し、158人（前年比+44人）が参加。参加率は18.3%（同+5.6%）
	効果検証結果	2022年度、運動習慣がある人の割合は16.5%（前年比▲0.7%）となったが、定性的な効果を検証するために行ったアンケート結果では、回答のあった137名中134名が「本事業に参加して健康の意識が向上した」と回答。「今後も継続したいか」の質問には137名中134名が「そう思う」「まあそう思う」と回答する等、一定の効果はあったものと考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社伊予銀行

英文名：The Iyo Bank, Ltd.

■加入保険者：いよぎんグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

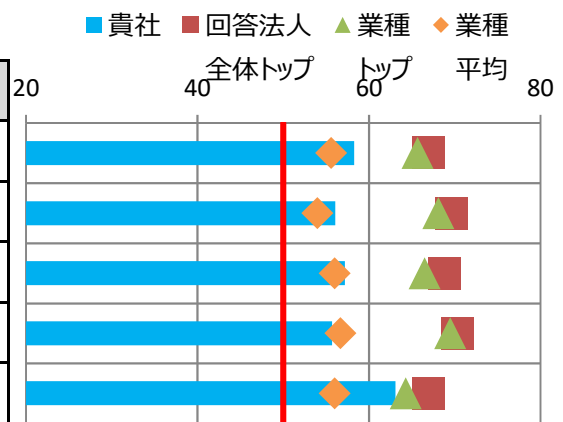
■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.3** ↓3.0 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.3	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	56.1	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	57.2	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	55.7	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	63.1	66.9	64.3	56.0



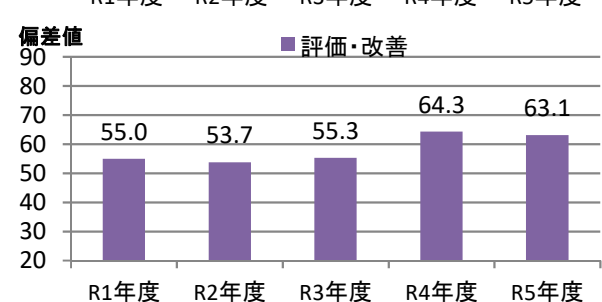
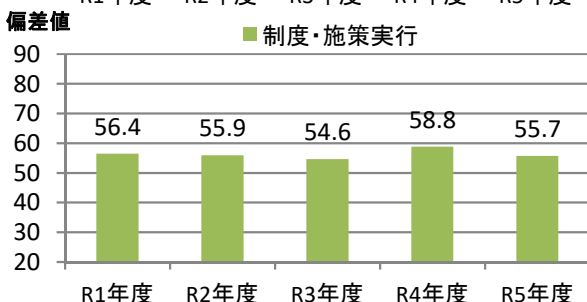
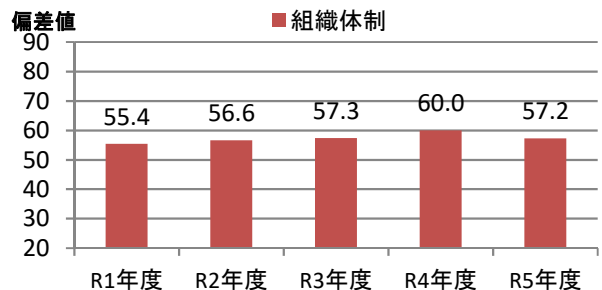
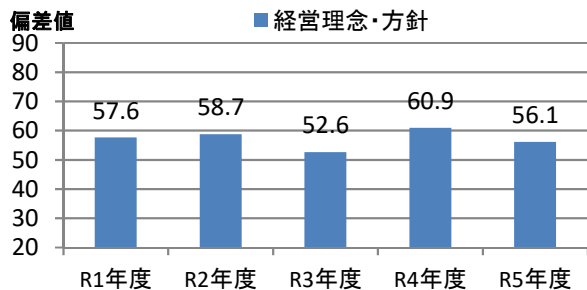
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

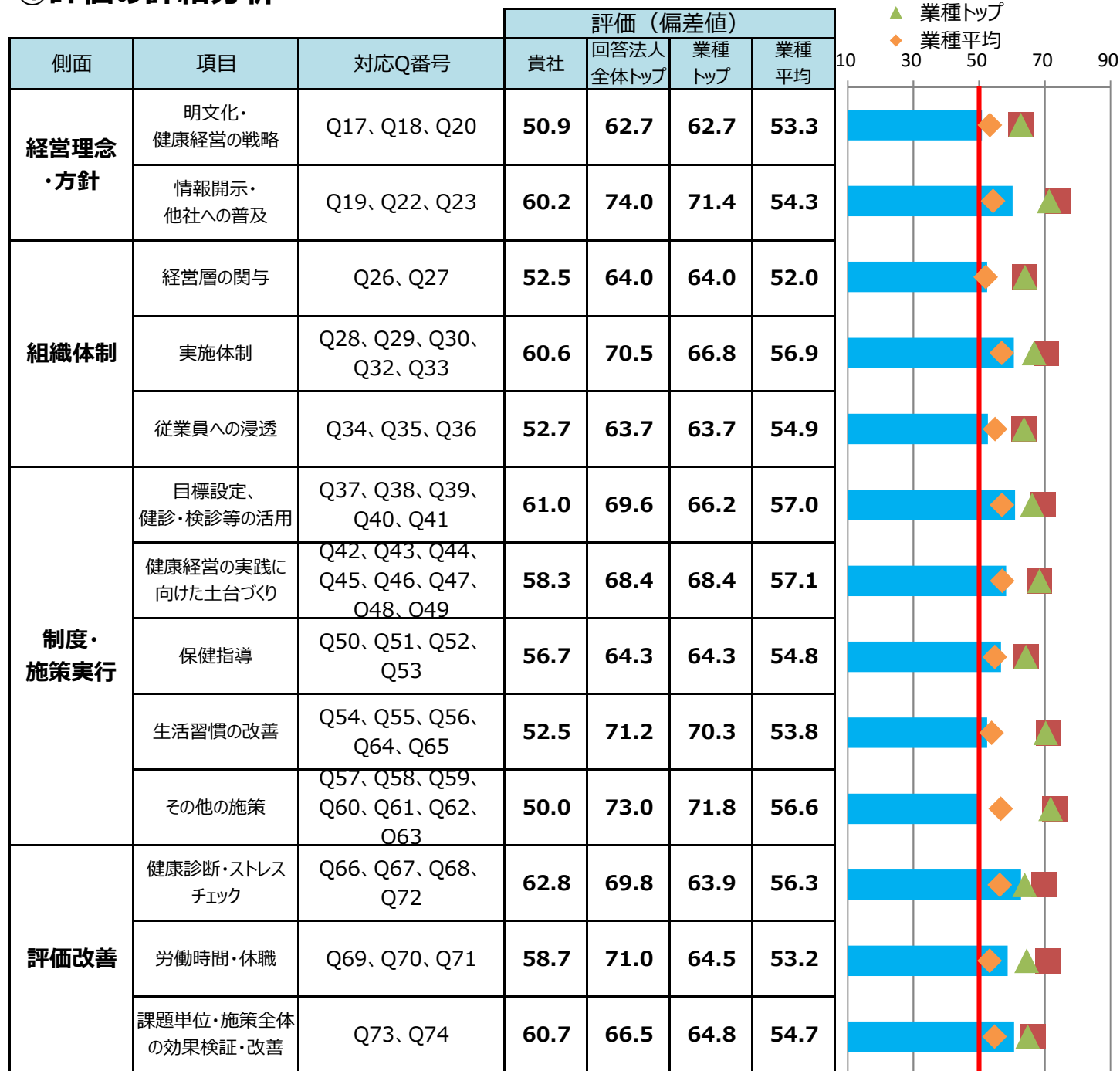
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	751~800位	951~1000位	351~400位	801~850位
総合評価	56.1	56.2(↑0.1)	54.8(↓1.4)	61.3(↑6.5)	58.3(↓3.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 疾病や不健康の従業員が一定数いるため、それらを防止し、生産性を向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	アブゼンティーイズムを低減し、プレゼンティーイズムを改善することによって、生産性向上を図る。具体的な目標として、2023年度までに、アブゼンティーイズムは1.5日/人以下、プレゼンティーイズムは15%以下を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 働きやすい環境は整いつつあるものの、従業員一人ひとりの働きがいと意欲の向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方改革によるインプット（労働投入）の効率化にあわせて、従業員一人ひとりのエンゲージメントを向上させることでアウトプット（付加価値）の最大化を図る。具体的な目標指標として、2023年度までに、エンゲージメント計測ツール「wevox」による計測値において72（最大値100）以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.iyogin-hd.co.jp/sustainability/human-capital/work-environment/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.iyogin-hd.co.jp/sustainability/pdf/kenkoukeiei-03.pdf				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.iyogin-hd.co.jp/sustainability/pdf/kenkoukeiei-03.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.iyogin-hd.co.jp/sustainability/pdf/kenkoukeiei-03.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	57	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	スポーツ応援への参加を推進しており、試合のチケット代が発生する場合は補助をしているケースもあ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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実施している				
取組内容	希望する全従業員に無償貸与しているウェアラブル端末の専用アプリで食事の記録・カロリー計算が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	希望者全員に歩数や睡眠時間等を計測できるウェアラブル端末を無償貸与し、健康の維持・増進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.4	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	運動習慣者率は22.8%（2019年度）であり、全国平均である男性33.4%、女性25.1%（厚生労働省「国民健康・栄養調査報告」）よりも低い状態であった。運動習慣者率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	歩数や睡眠スコア、消費カロリー等を計測できるウェアラブル端末を、希望する全従業員に無償で貸与している。また、ウェアラブル端末貸与者に対して、ウォーキングイベントを開催し、運動習慣の定着を促進している。
効果検証結果	ウォーキングイベント実施前後に行ったアンケート調査（2022年度）では、運動習慣が「ほとんどない」と答えた人の割合は37%から26%に減少した。また、運動習慣者率は23.4%（2020年度）、24.7%（2021年度）、25.1%（2022年度）と向上した。	
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	超過労働時間数※が70時間を超える従業員が年間200人超発生（2017年度以前）しており、生産性向上による長時間労働を是正することが課題である。 ※超過労働時間数＝1ヵ月の実労働時間数－（40×該当月の暦日数÷7）
	施策実施結果	働き方改革運動～スマートワーキングチャレンジ～を実施し、「マネジメント改革」「意識改革」「業務改革」「能力開発」の4つの分野に取り組んでいる。
効果検証結果	2017年に施策を実施して以降、超過労働時間数70時間超の人数は206人（2017年度）から23人（2022年度）まで減少した。その他にも、時間外労働時間数は13.8時間（2017年度）から4.2時間（2022年度）まで減少し、有給休暇取得率は45.4%（2017年度）から79.6%（2022年度）まで増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社百十四銀行

英文名：The Hyakujushi Bank,Ltd.

■加入保険者：百十四銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

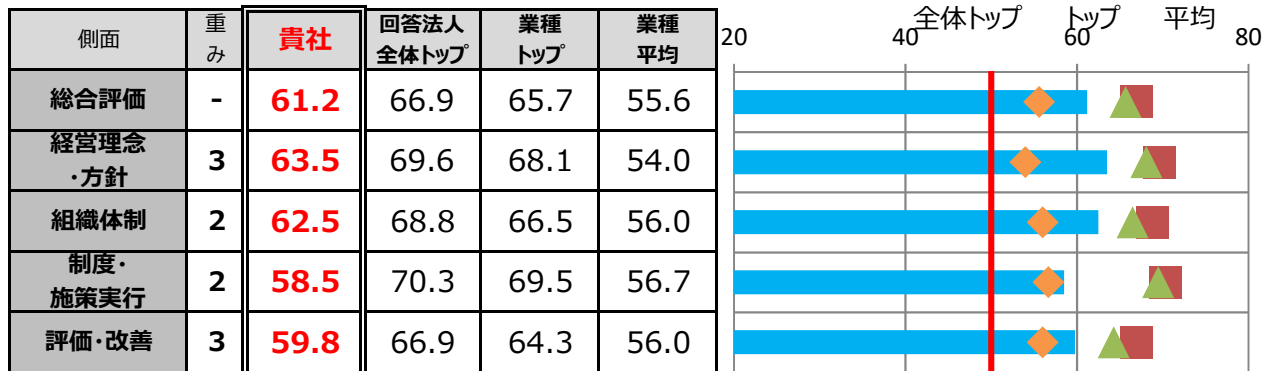
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501～550位** / **3520 社中**

■総合評価： **61.2** ↑1.5 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



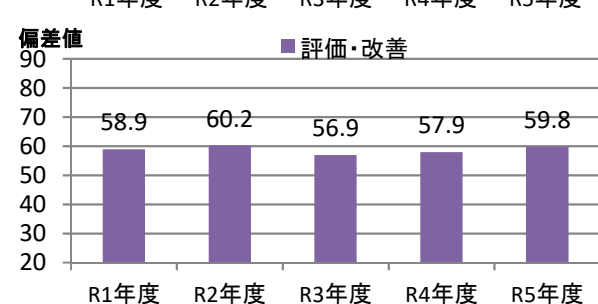
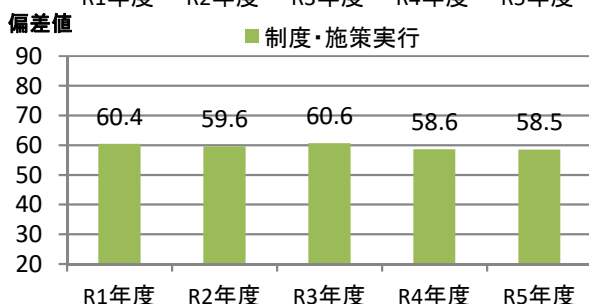
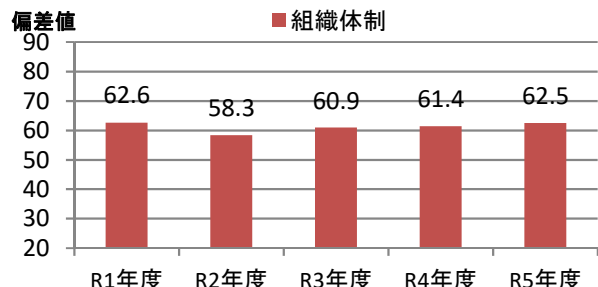
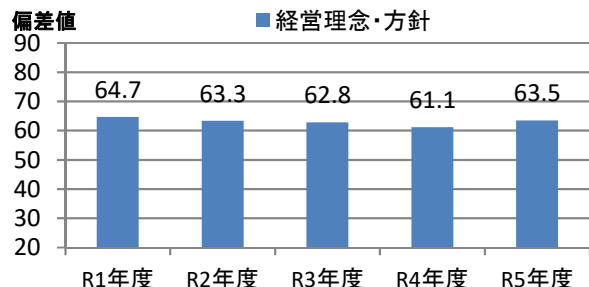
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

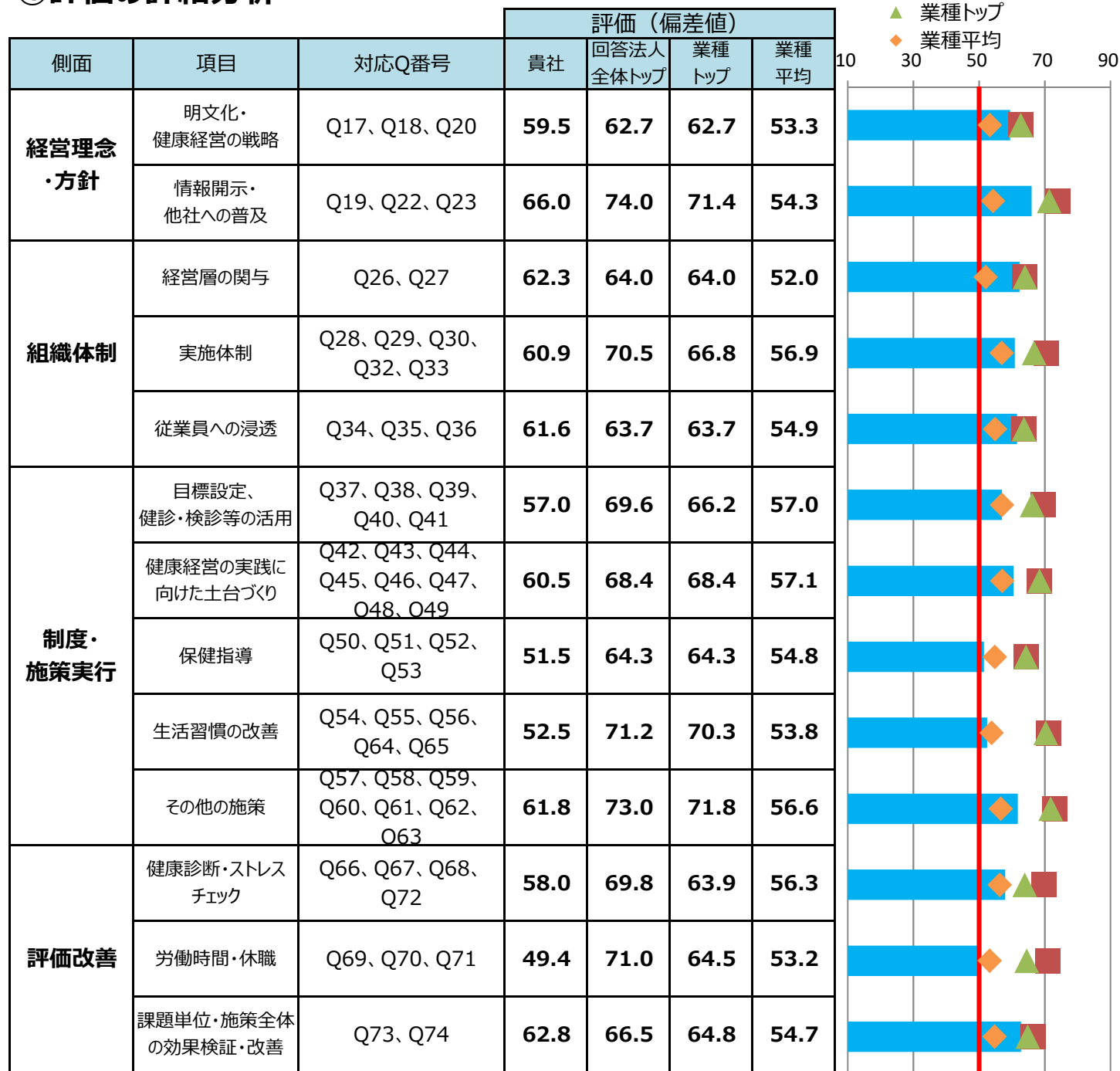
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151～200位	301～350位	351～400位	551～600位	501～550位
総合評価	61.7	60.6(↓1.1)	60.2(↓0.4)	59.7(↓0.5)	61.2(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 疾病を未然に防ぐこと、疾病の重症化を防ぐことで、不健康や疾病による職員の生産性低下を防止する。フィジカル面においては、生活習慣病予備軍に対する2次検査の受検や特定保健指導の受検を促す。メンタル面においては、長時間勤務状況の是正とともに睡眠による疲労回復状況の改善を目指し、メンタル不調による長期休養を回避する。
	健康経営の実施により期待する効果	アブゼンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減、ワークエンゲイジメント向上。適正体重保持者70%以上、精密検査受検率60%以上、特定保健指導実施率45%以上、長時間勤務者減少、睡眠による疲労回復60%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 2023年7月実施のアンケート結果で、子育て、介護、女性特有の健康問題の3分野に関し、離職を考えた経験を持っている女性は3分野すべてにおいて男性の倍以上であった。しかし、これらについて上司に相談することを躊躇する女性は30%、これらを話題にすることがハラスメントになるのではないかと懸念する男性が70%いることもわかった。過剰な躊躇と警戒が円滑なコミュニケーションを阻んでいると言える。
	健康経営の実施により期待する効果	介護離職低減、ヘルスサポート休暇（生理休暇）取得数増、男性の育休取得率向上。管理職に対してはハラスメントにならない部下との接し方について周知・教育を行い、心理的安全性の確保に努める。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.114bank.co.jp/company/social/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.114bank.co.jp/company/social/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.114bank.co.jp/company/social/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	9	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	80	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	入社1～5年目の若手従業員交流会の開催（オンライン飲み会・水族館見学・バーベキュー）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	毎月テーマを変え実施。ベジチェック、血管年齢測定、呼吸機能測定、適正飲酒量指導、眼精疲労度測定など。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康チャレンジとしてウォーキングやその他運動習慣を報告し、基準達成者には景品を進呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 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	34.6	%
限定しない	○	全従業員の	98.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	生理・更年期に関するアンケートを実施した際、70%の女性職員が生理に伴う不快症状を感じているにもかかわらず、生理休暇の総取得日数は5日（2021年度）。この結果を「女性特有の健康課題に対して十分な取り組みができていない」と認識し、不調のまま仕事をすることは生産性低下にもなるため、職場全体で女性特有の健康課題に対する理解を深めるような施策を計画する必要がある。
	施策実施結果	掲示板など情報発信回数：8回。外部コンテンツの情報提供（明治安田MYWEB・ユニ・チャーム）。ヘルスリテラシー会議（衛生委員会）にて保健師より講義。生理休暇をヘルスサポート休暇に名称変更。
効果検証結果	生理休暇の総取得日数は23日に増加。2023年7月実施のルナルナオフィスチェック結果より、会社が女性特有の健康問題に積極的に取り組むことについて、およそ9割が賛成していることがわかった。また各種制度の認知度も9割と非常に高く、周知と理解は得られていると言える。しかし、制度利用を躊躇する女性が3割、ハラスメントを警戒する男性が7割という結果も得られたため、今後は双方の意識改革に取り組む必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	毎年、2次検査受診率が25%前後と低く、生活習慣病発症のリスクが高い状態の職員に対し、受診勧奨を強化する必要がある。重症化すれば生産性の低下を招くほか、本人の命に関わる問題に発展する可能性もあるため、本人だけの問題ではなく、職場の課題として組織全体で受診率を上げる。
	施策実施結果	健康管理室から該当者宛に紙通知を行うことに加え、所属長あてに2次検査対象者一覧を送付し、所属長から該当者に受診勧奨を行った。
効果検証結果	法定内項目：49.1%、法定外項目57.3%と大幅に上昇。（2021年度法定内：25.4%、法定外：47.8%）所属長からも勧奨することで受診行動をさらに後押しでき、所属長が部下の健康を把握する機会にもなった。2023年度はこれらをイントラネット上に移行し、対象者により負担なく受診報告してもらえるように体制を整えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社四国銀行

英文名：The Shikoku Bank,LTD

■加入保険者：四国銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

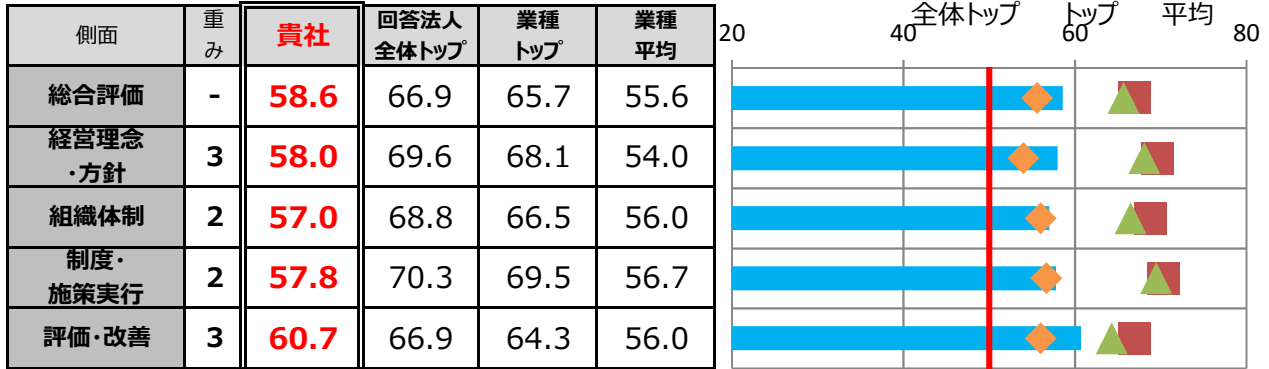
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520 社中**

■総合評価： **58.6** ↓1.4 (前回偏差値 60.0)

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

②評価の内訳



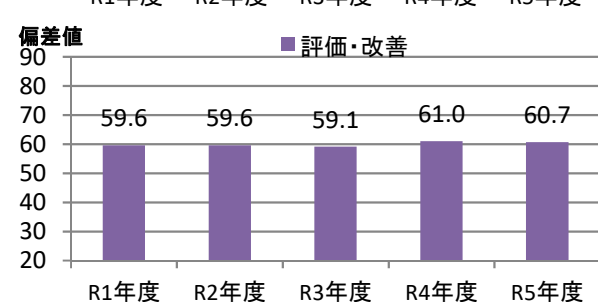
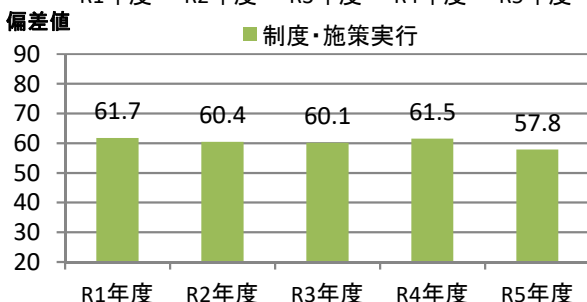
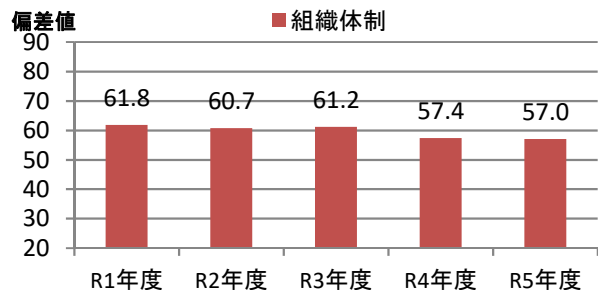
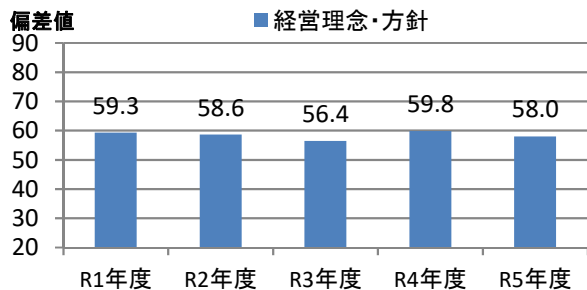
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

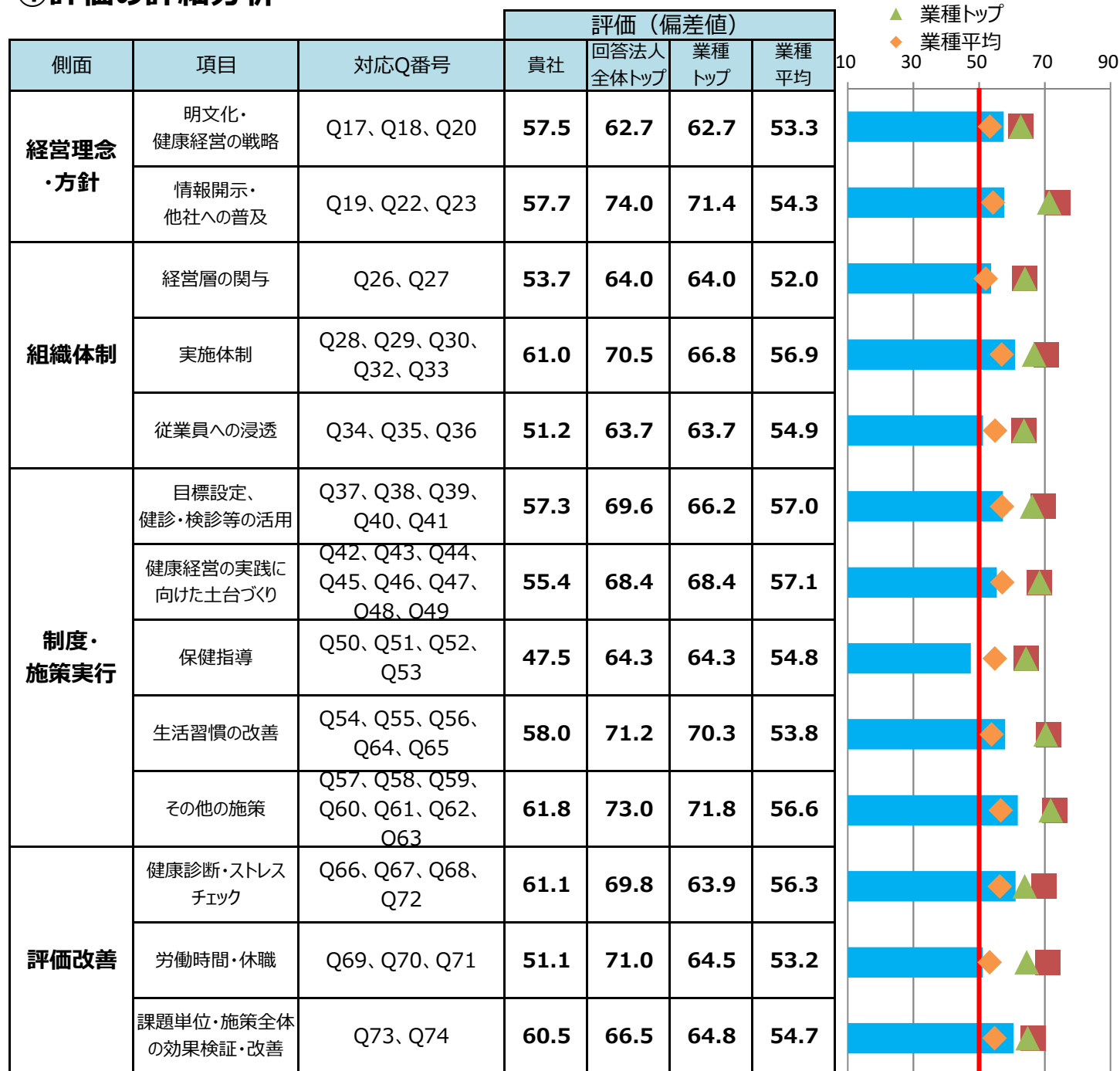
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	401~450位	551~600位	501~550位	751~800位
総合評価	60.4	59.7(↓0.7)	58.9(↓0.8)	60.0(↑1.1)	58.6(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「従業員およびその家族の健康は、企業にとって大切な財産であり、守るべきものである」ことから、健康で働くことを支援し、ワークライフバランスの推進やイキイキと働ける職場環境をさらに整備していくことが課題である。従業員が心身ともに健康であることが、活力・生産性の向上、組織の活性化につながる。また健全な金融サービスの提供や地域活動を通じて、活気ある地域づくりに貢献していく。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>経営課題解決のため、健康保持増進施策を実施することで、心身の不調によるアブセンティーズムやプレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を期待する。2022年度プレゼンティーズムは平均推定値が86.1で、2021年度85.9よりやや改善している。ワークエンゲージメントは2022年度からの効果測定であり、今後の経年変化を注視していく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>中期経営計画・戦略目標Ⅳ.経営インフラの整備として、組織・人材の変革に向けた態勢整備が重要項目であり、従業員の心身の健康とやりがい・働きがいの向上等を実現することにより、従業員のウェルビーイングを実現することが課題である。</p> <p>また組織活性化とともに、人員拡充および人材ポートフォリオの最適化を図る。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営戦略マップに掲げている個別施策を実施することで、各指標の改善とともに健康的な生活習慣の定着を図る。具体的には喫煙者率の低下や高ストレス者割合の低下等により、不健康や疾病による生産性低下の防止につなげる。また、2023年度よりあらたにエンゲージメントサーベイを実施することで、組織の状態を可視化し、組織改善に取り組む。これにより従業員のウェルビーイングを実現し、組織活性化を図る。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.shikokubank.co.jp/profile/healthcare/index.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	224	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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を行っている				
取組内容	「2023よさこい鳴子踊り特別演舞」へ四国銀行踊り子隊として参加し、関係部署が全面的に支援し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	栄養指導・相談会や野菜摂取量測定会を実施し、食生活に対する意識を醸成。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	気軽に楽しんで運動を始めるきっかけ作りとしてアプリを活用したウォーキングイベントを年2回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックの実施率は97.7%、高ストレス者割合が6.3%であったが、2022年度は実施率98.0%、高ストレス者割合6.1%にやや低下した。しかし、メンタル不調による退職者の増加傾向がみられる。メンタル不調者の未然防止に努めるとともに、退職者が長期化しないよう職場復帰支援などの重要性が高くなっている。
	施策実施結果	医師面接を希望しない場合でも高ストレス該当者全員90名に、保健師等によるフォローを行った。また、メンタル不調者を産業医面談や早期に医療機関への受診勧奨、環境調整するなど個別対応を実施している。
効果検証結果	2022年度のメンタル不調による1カ月以上の退職者17名のうち、9名は職場復帰。また再退職に至らないよう定期的にフォローアップ面談を実施。	
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	身体的な疾患で長期に退職したものが2022年度5名、うち現時点で職場復帰したものは3名であった。不妊治療のため休暇取得したものもいるが、病気治療を理由に退職した者はいない。まずは安心して治療に専念できるようにする必要がある。また職場復帰にあたり、治療状況等を踏まえた個別対応が重要である。本人及び主治医の意見を最優先し、心身の負担を軽減するよう支援する。上司や同僚が配慮できるよう情報共有も行う。
	施策実施結果	治療のための休暇として積立休暇（最大60日）や欠勤、退職制度が活用できる。復帰の際は短時間勤務や在宅勤務、時差勤務等により負担を軽減する。本人の状況に応じて職場復帰支援プランを作成し、両立支援を行う。
効果検証結果	以前は不妊治療を理由に退職する事例もあったが、2019年4月から積立休暇の取得対象を拡大後は退職者の発生はない。また、就業規則の「傷病」表記に「不妊治療を含む」と明記することで、制度利用を促進している。また、がんや脳卒中等病気の治療と仕事の両立を支援することで、従業員が安心して働ける職場環境を整備する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阿波銀行

英文名：The Awa Bank.Ltd

■加入保険者：阿波銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

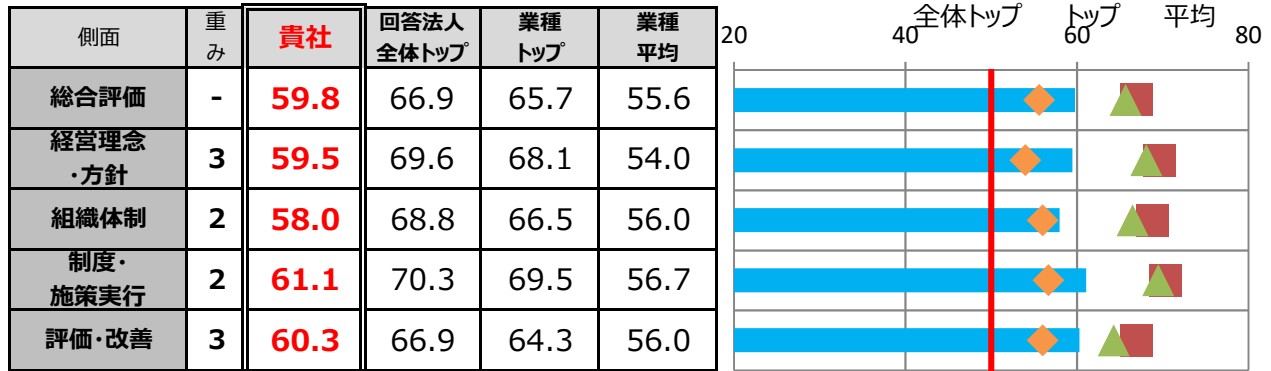
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.8** ↑0.4 (前回偏差値 59.4)

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

②評価の内訳



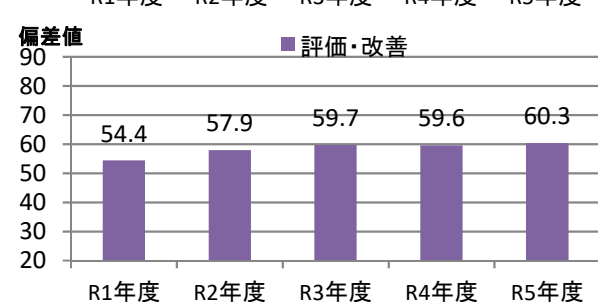
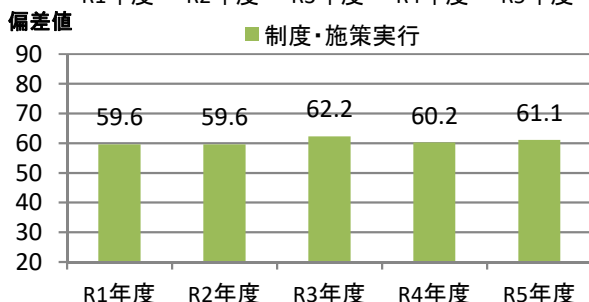
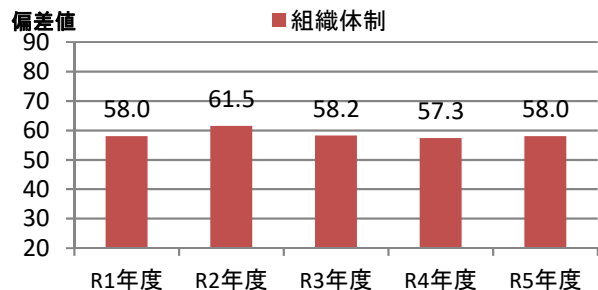
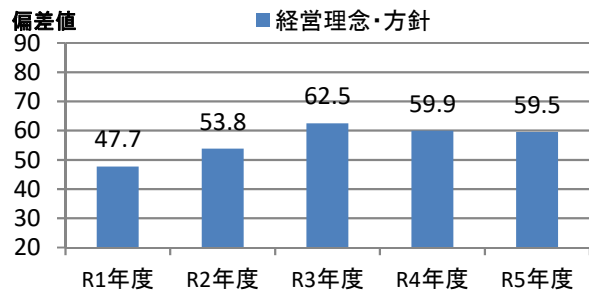
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

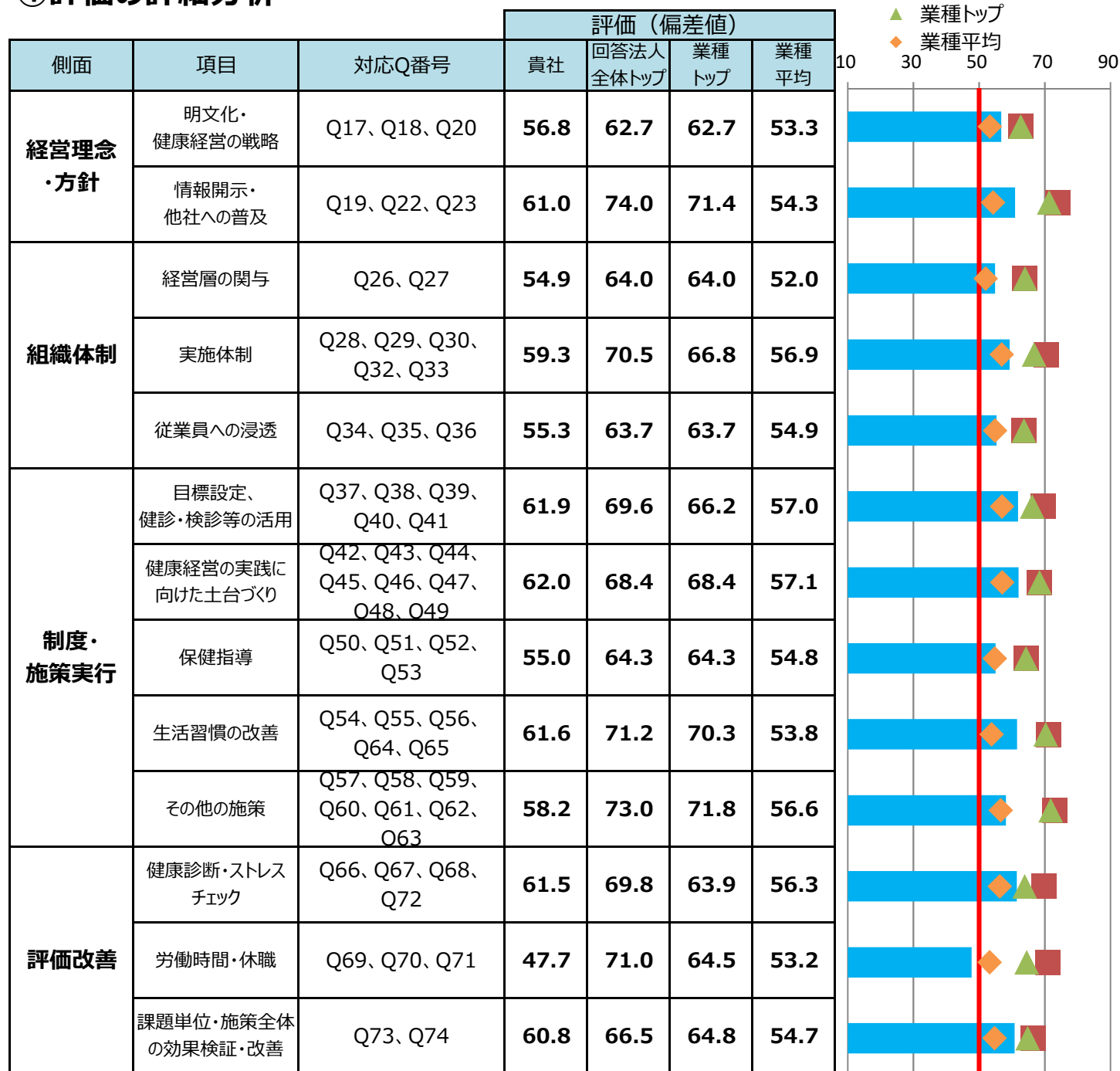
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	601~650位	301~350位	601~650位	651~700位
総合評価	54.2	57.7(↑3.5)	60.7(↑3.0)	59.4(↓1.3)	59.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当行は存在意義（パーパス）として「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」を制定し、その存在意義を実践する人材の「育成」と「活躍」に重点的に取り組んでいる。そしてその実現のためには、健康経営に視点をおき職員の働きがいや心身の健康を高め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	2021年4月から65歳に定年延長していることから、入行から定年まで安心して長期間心身ともに健康に働き続けることができると感じてもらえることを期待している。具体的な指標として、健康診断受診率100%、再検査受診率100%、BMI適正者比率75%、喫煙率10%、運動収監者比率30%、睡眠充足者比率80%をかかげ、職員の心身の健康度を高めていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 業界全体として採用者の確保や離職率の高まりが課題となっている中、魅力ある会社として長く働いてもらうために健康関連の施策を積極的に周知していくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取り組みを通じて、入行後長く働き続けたい感じてもらえることを期待している。具体的な指標として、新卒採用者70名、中途採用者10名を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.awabank.co.jp/about/report/disclosure/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.awabank.co.jp/about/report/disclosure/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	49	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員組合を通じて職場のコミュニケーションを図るイベントに対して1人1,500円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	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を実施している				
取組内容	健康アプリ「Wellgo」内の食事管理機能を用いて食事量や栄養状況を把握できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康アプリ「Wellgo」内の歩数管理機能を用いて1日の歩数や距離を把握できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 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	7.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従来から34歳以上の職員に実施している人間ドックについて、がん発生率の高い部位である胃の検査は、早期発見・早期治療することで重症化を防ぐことが可能であり、内視鏡検査を推奨してきた。しかし、職員の間ドック受診が業務の都合上、土曜日の受診が7割近く、健診機関での内視鏡検査の予約が困難で実施率が40%前半で推移していた。そのため、すべての検査項目ではあるが再検査対象者率が10%超にて推移していた。
	施策実施結果	2019年度から人間ドックを平日に受診することを主目的（健康的に過ごす1日とすることも可能）とするヘルス休暇を創設するとともに、改めて内視鏡検査の受診を行内にて通達した。
効果検証結果	現時点では、ヘルス休暇の取得率が97.2%（2022年度）となっており、平日の人間ドック受診も35%（2018年度）→88%（2022年度）まで増加したことにより、内視鏡検査の実施率も50%（2018年度）→64%（2022年度）まで増加している。内視鏡検査が増加したことにより、ピロリ菌発見や即時の治療対応が可能なケースが増加しており、再検査対象者率（全ての項目）は8%となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	徳島県は糖尿病死亡率が過去から全国ワースト1位を連続して記録するなどしており、職員の大多数が徳島県内に居住している当行においても、糖尿病を発症し透析等の処置・治療を継続的に実施していかなければならない職員が在籍している。処置・治療に対して業務上の配慮はおこなっているものの職員の負担も大きい。また、医療費等も高額となるため、発症予防や重症化予防への対応が必要であった。
	施策実施結果	過去からHbA1c高数値者の対して、保健指導を継続するとともに、2021年度からは健康保険組合・従業員組合とともに健康ポイント制度を創設し、対象者に対して積極的に参加し運動習慣向上を図るよう指導した。
効果検証結果	保健指導によるHbA1c高数値者の改善率は、52.4%（2018年度）→62.2%（2021年度）と増加している。健康ポイント制度への対象者の参加率は不明であるが、全職員の約3割となり、運動習慣者比率についても、25.5%（2020年度）→26.4%（2021年度）に増加した。参加している対象者からは、「身近で競い合え共通の話題としてコミュニケーションも図れるので長続きできそう」との声も聞かれた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大分銀行

英文名：THE OITA BANK, LTD

■加入保険者：大分銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

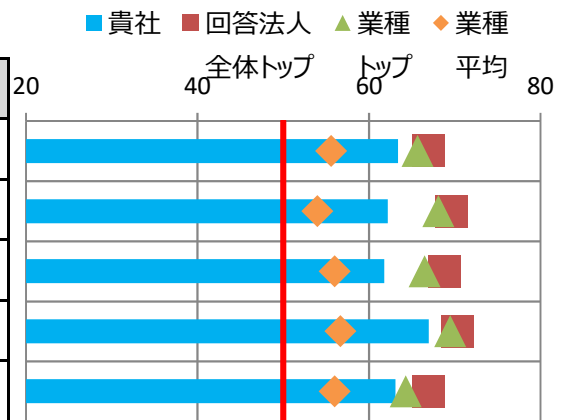
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑1.2 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	62.2	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	61.8	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	67.0	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	63.1	66.9	64.3	56.0



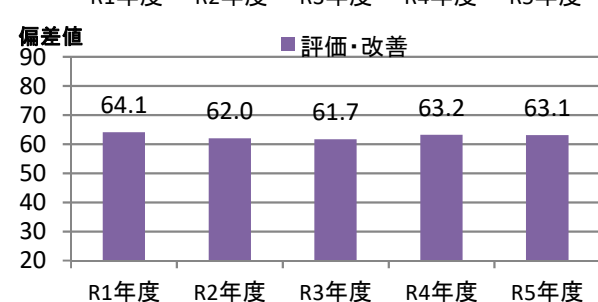
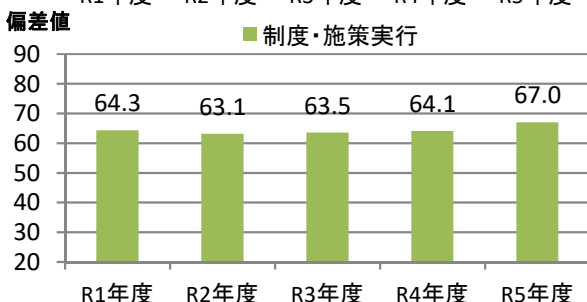
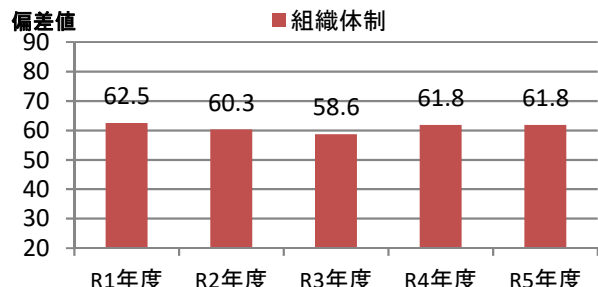
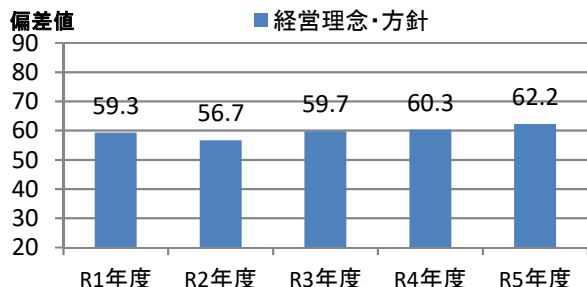
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

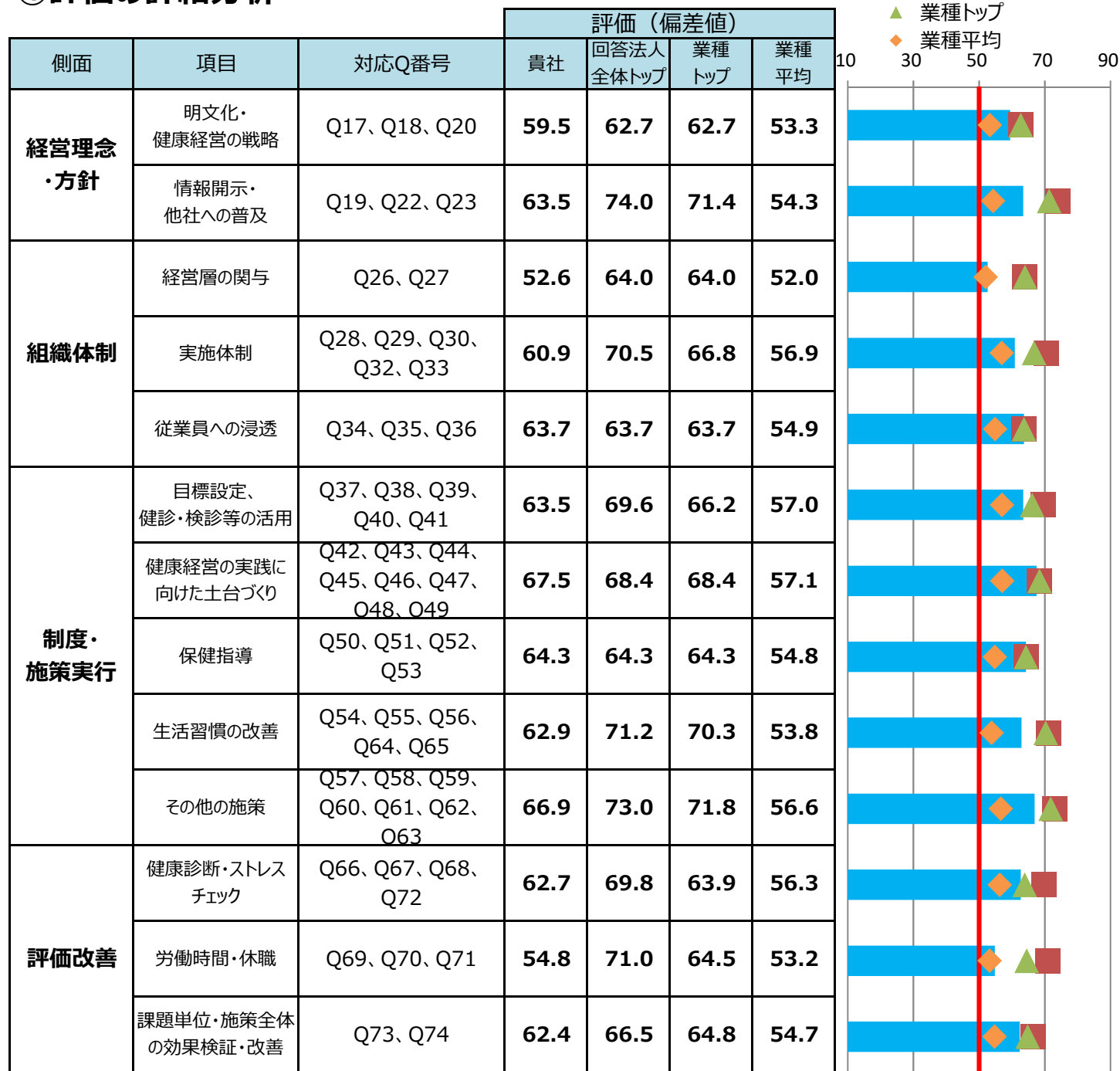
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	351~400位	301~350位	251~300位	151~200位
総合評価	62.4	60.3(↓2.1)	60.8(↑0.5)	62.2(↑1.4)	63.4(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「地域社会の繁栄に貢献するため銀行業務を通じ最善をつくす」という経営理念のもと、地域とともに当行も持続的に発展し、企業価値の向上に繋げていくことが課題。2022年度よりマテリアリティ（優先すべき重要課題）のひとつとしても「従業員エンゲージメントの向上」を掲げている。人的資本である従業員が健康で働きがいを感じながら勤務継続できる職場づくりが重要。
①	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、従業員エンゲージメントを感じ、継続勤務できる行員の増加を期待する。働きがい・ストレスチェックによる精神的健康度・健康診断結果（問診含む）等の指標の改善を目指していく。 【従業員エンゲージメント】目標：継続して85%以上を維持（2022年度実績：84.2%）
	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 銀行の重要な財産である従業員が健康であることが人を育てる企業風土や自ら学び自己実現を促す組織風土の構築そして組織の活性化につながる。そのため、ワークライフバランス・女性活躍を含めたダイバーシティの推進、疾病の重症化防止施策等、多様な人材が能力を発揮できる取組みの強化が必要。
②	健康経営の実施により期待する効果	いきいきと働き、自律的に多様なキャリア形成を目指すことができる行員の増加を期待する。また、有所見者率および二次健診受診率等の指標の改善、女性特有の健康課題（PMS、更年期障害、やせ等）への対策も今後検討予定。 【キャリア開発支援に関する従業員満足度】目標：80%以上（2022年度実績：77.4%） 【二次健診受診率】目標：100%（2022年度実績：93.5%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/kenko/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/kenko/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.oitabank.co.jp/company/rinen/kenko/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	月に1度、従業員に対し1on1ミーティングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	野菜摂取量を推定する機器（ベジチェック）を用いて食生活の振り返りおよび見直しを呼びかけ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動機会提供のため、ヨガやエクササイズ等の動画を期間限定で24時間配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.3	%

■ 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	4.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.2	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による欠勤日数は4年前から減少傾向が続いているが、欠勤人数および欠勤率は横ばい傾向である。軽症者は比較的職場復帰も早いことから、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応が課題。
	施策実施結果	高ストレス者への産業医面談受診勧奨の強化とセルフケアツールの案内送付、保健師による巡回健康相談を強化（前年比1.6倍）し、必要に応じて所属長や人財開発部によるケアも実施。
効果検証結果	メンタルヘルス不調による欠勤者割合（-0.1%）、欠勤日数（-230日）および欠勤人数（-3人）が減少。一人当たりの欠勤日数はピーク時と比較すると減少しているが横ばい傾向である。予防・早期発見のため引き続き従業員が相談しやすい環境を整えていく。また、今年度よりメンタル関連動画の常時配信や睡眠状況の調査等を開始しており、従業員一人一人のヘルスリテラシー向上にも一層注力していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	各種業務効率化策による生産性向上への取り組みやモバイルツール活用等による働き方改革に係る諸施策を進めることにより創出した時間をワークライフバランスの充実や生活時間の確保に活用することで個人の生活を充実させ、仕事における活力・モチベーション向上につなげることが課題。
	施策実施結果	男性の育休取得率の向上に注力し、育休制度の改定（育休中の分割取得可、産後パパ育休制度の創設等）および所属長による積極的取得の呼びかけを実施。
効果検証結果	男性の育休取得率が大幅に上昇（35.0%→60.8%）し、育休取得しやすい環境が確立されてきたことを実感している。また、「あなたはワークライフバランスはとれていると思いますか」に対し肯定回答86.8%と高い水準を維持している。今後もアンケート等を通じて諸施策に対する従業員の満足度や要望等を受け止め、従業員の活力・モチベーション向上を目指していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社宮崎銀行

英文名：The Miyazaki Bank,Ltd

■加入保険者：宮崎銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

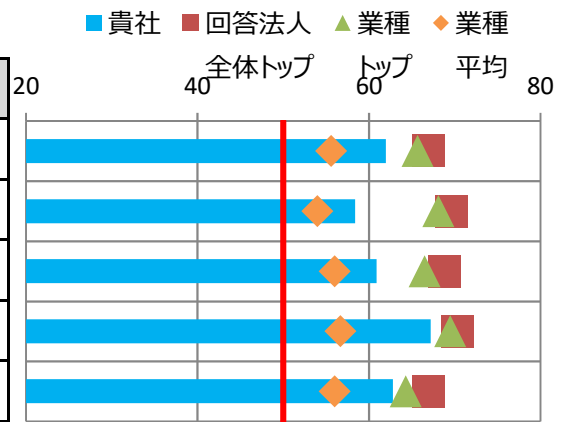
■総合順位： **351~400位** / **3520 社中**

■総合評価： **62.0** ↑2.7 (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。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	58.4	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	60.9	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	67.2	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	62.8	66.9	64.3	56.0



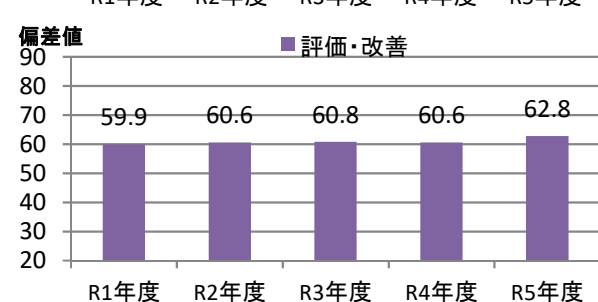
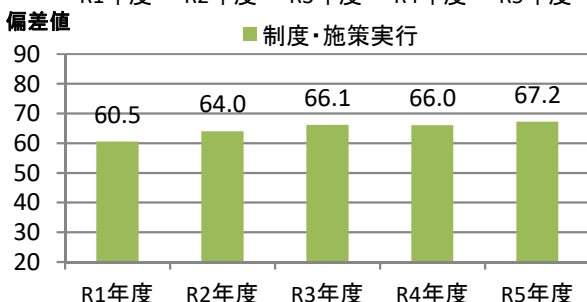
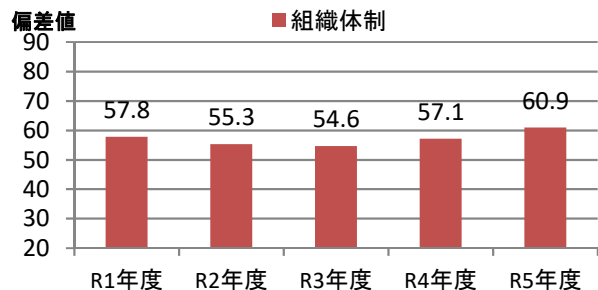
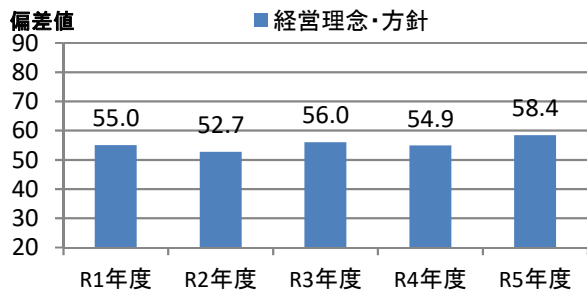
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

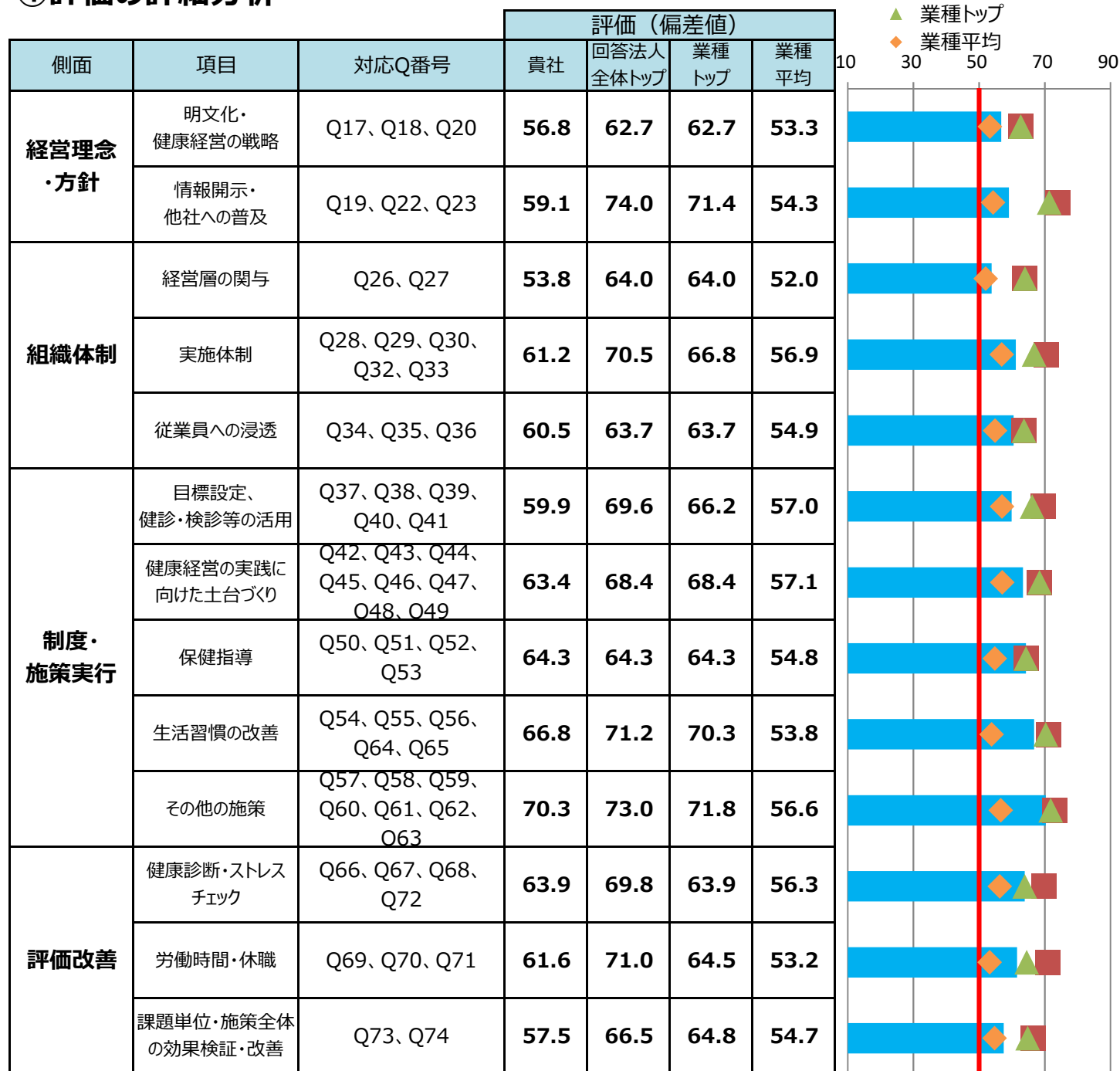
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	601~650位	501~550位	601~650位	351~400位
総合評価	58.1	57.9(↓0.2)	59.2(↑1.3)	59.3(↑0.1)	62.0(↑2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 人員構成の高齢化、従業員のキャリア観の変化等「人」を取り巻く環境は変化している。人的資本経営の高度化を図る上で、個々が健康で働き甲斐を持つことで、組織の生産性・活力向上につなげ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	女性の健康サポート充実および両立支援等働きがいと成果を両立できる職場環境を整え、また行内運動会・ウォーキング大会を通じて従業員の満足度・ワークエンゲイジメント向上を目指す。具体的には女性の離職率の低下（目標：女性平均勤続年数14年以上）、女性の疾病休業日数の低下、ワークエンゲイジメントの向上を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地方銀行で雇用確保が厳しい現状の中、さらには従業員の平均年齢の上昇が見込まれる中、従業員一人ひとりが健康で生き生きと働いてもらい、パフォーマンス向上を上げるのが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続け、かつ元気に働くことを期待する。具体的な指標としては平均勤続年数は15年以上を目指し、産休・育休復帰後の就業継続の向上、また従業員1人あたりの病気等で休んだ日数の低下（目標1.25日以下）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.miyagin.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.miyagin.co.jp/company/health/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	239	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	79.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	行内運動会や職場内でチーム編成した定期的なウォーキング大会を実施し従業員間コミュニケーション				
(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	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	従業員や家族対象に1日の必要野菜を実際手に取り可視化、持ち帰り可とすることで効果的施策を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	県公式アプリを利用し、チーム戦のウォーキング大会を定期的で開催。健康増進や運動習慣の定着を促進				
(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	33.2	%

■ 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	2.9	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	6.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の労働年齢が上昇する現在、心身・労働環境共により良い状況の提供が企業として求められる。対策を検討・実施するにあたり、まずは当行女性従業員のヘルスリテラシーレベル等、現状把握に不十分さがあった。より効果的かつ適切な健康施策を計画する上で、まずは実態調査に取り組むことが重要である。
	効果検証結果	現時点で行動変容や健康リスクの変化等、明確な効果は出ていないが、実態把握することでより実践可能な情報等提供し、女性従業員の働きやすさや健康維持等、より一層の改善に繋げていきたい。また、健康に関して個人面談実施についても、的確な意見や指導を行うことができると判断、非常に有意義な内容であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ禍で病院受診に躊躇する等、コロナやインフルエンザワクチン未接種によって感染者増加のリスクがあり、感染対策が必要であった。またインフルエンザワクチンは個別接種を主でありワクチン費用も個人差があることで健康保険組合側の費用負担も大きい状況であった。従業員が接種しやすい環境を提供し接種率向上を目指すとともに健康保険組合の負担軽減を図ることが重要と考える。
	効果検証結果	接種率が安定することで、集団感染のリスク回避に繋がる。また、職域接種体制の構築は従業員満足度にも関わりが深く、実際の反応等も高反響であり非常に有意義な取り組みであった。またインフルエンザワクチン費用も低額一律となったことで健康保険組合の財政安定の一助となった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社琉球銀行

英文名：Bank of The Ryukyus, Limited

■加入保険者：琉球銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

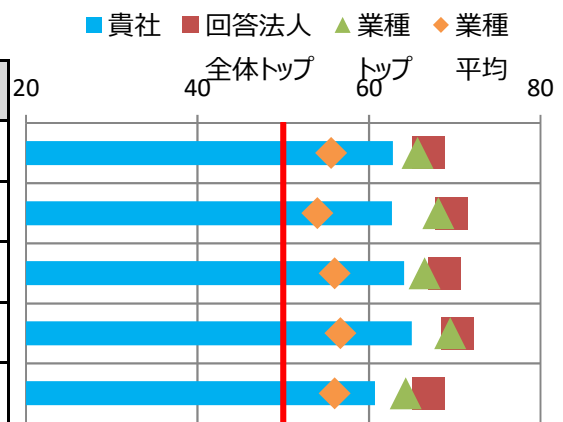
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑4.5 (前回偏差値 58.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	62.7	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	64.1	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	65.0	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	60.7	66.9	64.3	56.0



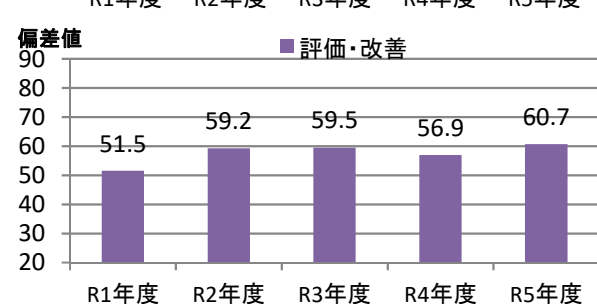
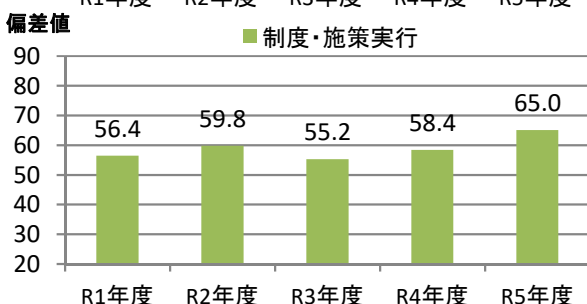
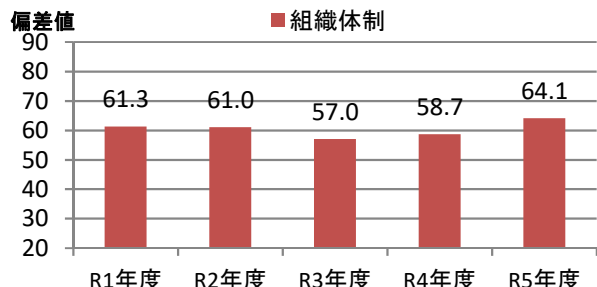
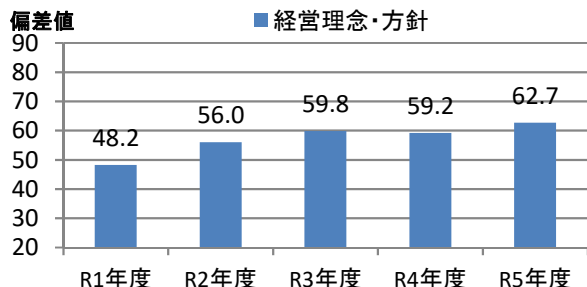
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

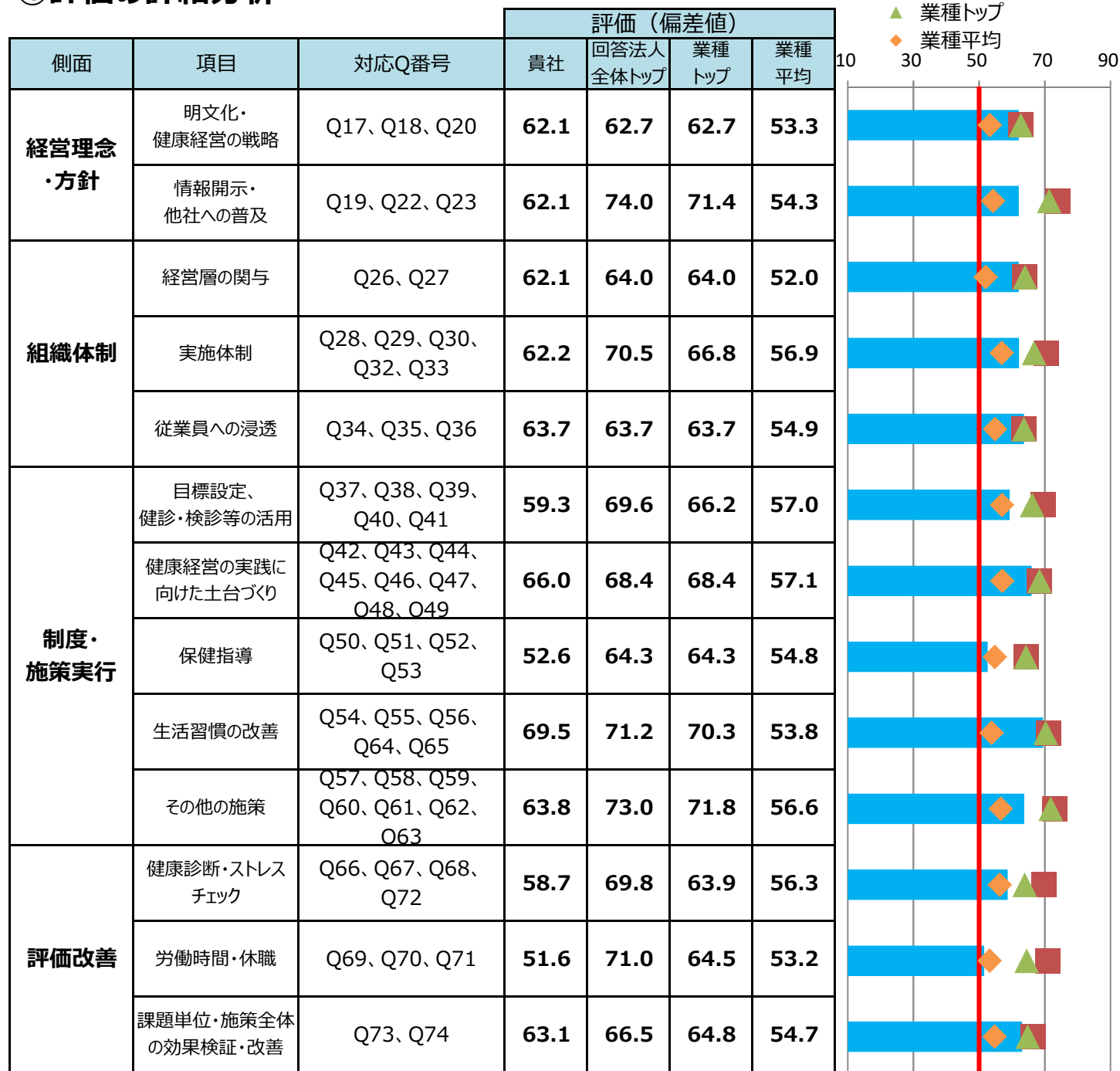
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	501~550位	601~650位	701~750位	201~250位
総合評価	53.5	58.7(↑5.2)	58.2(↓0.5)	58.3(↑0.1)	62.8(↑4.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職員が心身ともに健康で高い意欲を持ち、経営理念「地域から親しまれ、信頼され、地域社会の発展に寄与する銀行」を実現することが、当行の健康経営で解決したい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	職員一人ひとりが生き生きと活躍することのできる職場環境を整えることで組織の活性化を図り、地域社会の発展へ貢献することを期待している。具体的には、労働生産性損失の削減として以下の数値目標を掲げ、組織全体の活力向上を期待する。 ・プレゼンティーズム：80%以上（直近実績78.9%） ・アブセンティーズム：58.9日以下（直近実績53.3日） ・ワークエンゲージメント：4.5以上（直近実績4.78）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な人材一人ひとりが持続的に能力を発揮できる環境を整え、職員に健康かつ長く働いてもらうことで経営理念を実現し、地域社会・経済の発展に貢献することが当行の健康経営で解決したい課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	限られた労働力・労働時間でもこれまでと同等もしくはこれまで以上のパフォーマンスを発揮するため、労働生産性を向上させ企業が持続的に成長することを期待する。具体的には以下の3つの項目について重点的に取り組む。 ・喫煙率目標：7%以下（直近実績7.6%） ・メンタルヘルス関連疾患復職率目標：50%以上（直近実績42.9%） ・肥満度率目標：35%以下（直近実績37.4%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ryugin.co.jp/corporate/about/kenkokeiei/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ryugin.co.jp/corporate/about/kenkokeiei/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.ryugin.co.jp/corporate/about/kenkokeiei/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	従業員の家族も参加可とした卓球大会を開催しスポーツを通じた職員間のコミュニケーションの場を設				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社員食堂にてヘルシーランチメニューの提供。栄養素、カロリーなども表示し、食に関する意識向上を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数や健診結果等を記録・確認できる健康促進アプリを業務用携帯に配信し、運動習慣の定着を支援している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	71.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍によるコミュニケーション希薄化に伴い、誰にも相談できず一人で抱え込んだ結果メンタル不調を発症、退職に至る職員数と退職総日数が増加した。休職者数・休職総日数の増加は、労働力不足となり、プレゼンティーイムズ、アブセンティーイムズ等にも影響を及ぼす。個人のレジリエンスの強化やラインケアを強化し、発生予防や早期発見・介入及び、休職中職員のスムーズな復職と再発予防に向けたアプローチが課題である。
	施策実施結果	2022年度は休職中の職員7人に外部EAP機関との面談を実施。復職前後で平均1~3回実施し、復職後再発率0%である。また、行内に包括的な相談窓口を設置し、各種相談の受付から対応まで一元管理している。
効果検証結果	外部EAP機関やリワーク支援機関と連携し、メンタル関連疾患復職率2020年37.5%、2021年36%、2022年42.9%、休職日数2020年84.3日、2021年94日、2022年88.4日と、復職率上昇、休職日数減少に一定の効果を実感。相談窓口にはハラスメントの疑いや両立不安等、仕事やプライベートでの不安や悩みをもつ職員からの相談が延べ61件あり、ストレス軽減に一定の効果を実感している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年10月より就業時間内禁煙、敷地内禁煙を実施中。2019年10月から2020年9月まで禁煙外来費用の補助等の金銭支援を実施。金銭支援終了後も継続した保健師のサポートにより喫煙率は減少し続けているが、一部の職員は喫煙習慣があり、非喫煙者から「休憩後のタバコのおいが気になる」等の申し出がある。喫煙者自身の健康保持増進に加えて、受動喫煙防止や職場環境改善の為、更なる喫煙率の低下に取り組む。
	施策実施結果	禁煙外来費用の補助、保健師による動機づけ、受診勧奨により、喫煙率は2019年11.8%（182名）、2020年9.8%（139名）、直近の2022年7.6%（110名）と低下している。
効果検証結果	定期的な職員アンケートで、就業時間内禁煙・敷地内禁煙の導入により仕事の生産性が上がったか質問したところ、「生産性が上がった」と回答した人数が2021年279名に対し2022年414名と増加。喫煙者数の減少という定量的な効果に加え、生産性向上を実感する職員数の増加という定性的な効果も確認できた。2023年度はオンライン禁煙外来を導入し、禁煙支援を継続し行っている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社みずほフィナンシャルグループ

英文名：Mizuho Financial Group, Inc.

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

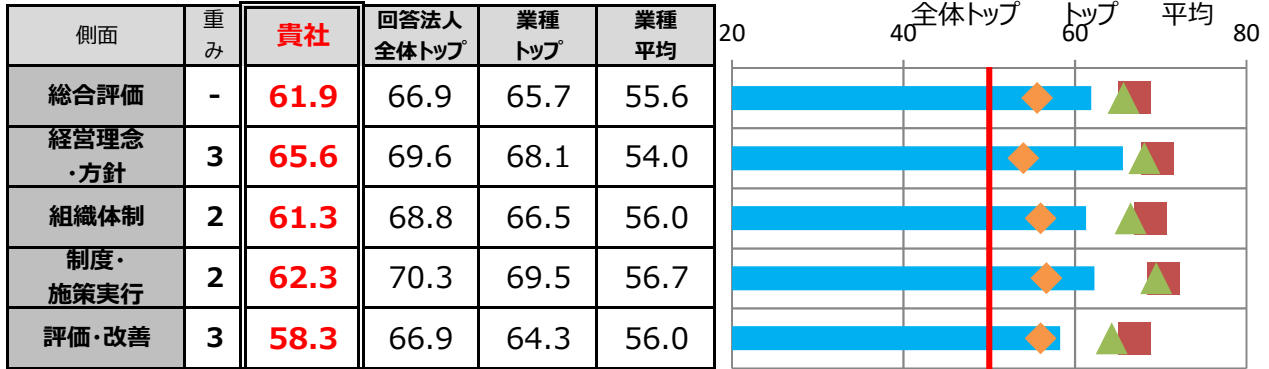
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↓0.1 (前回偏差値 62.0)

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

②評価の内訳



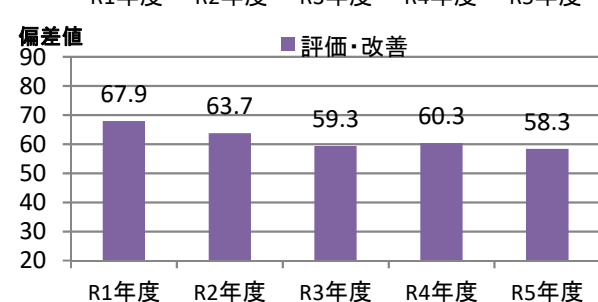
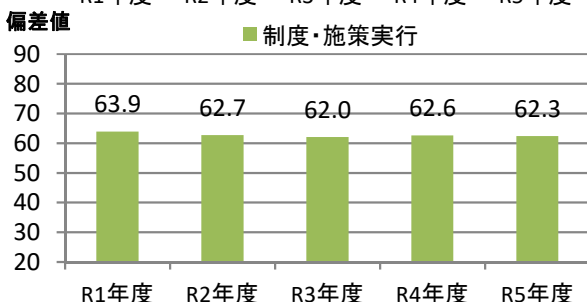
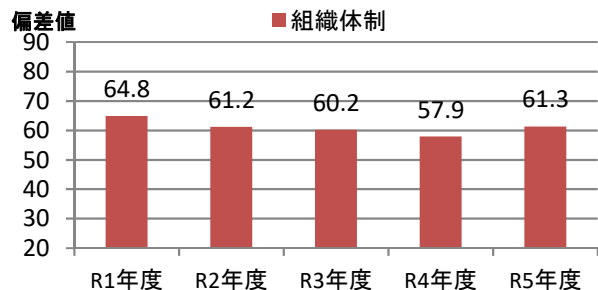
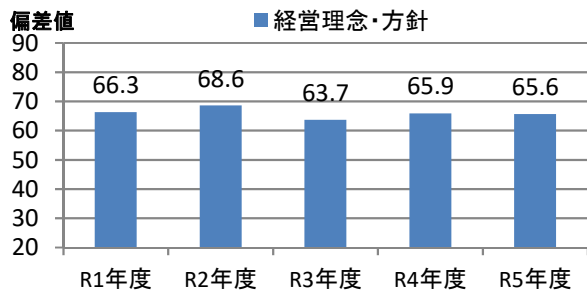
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

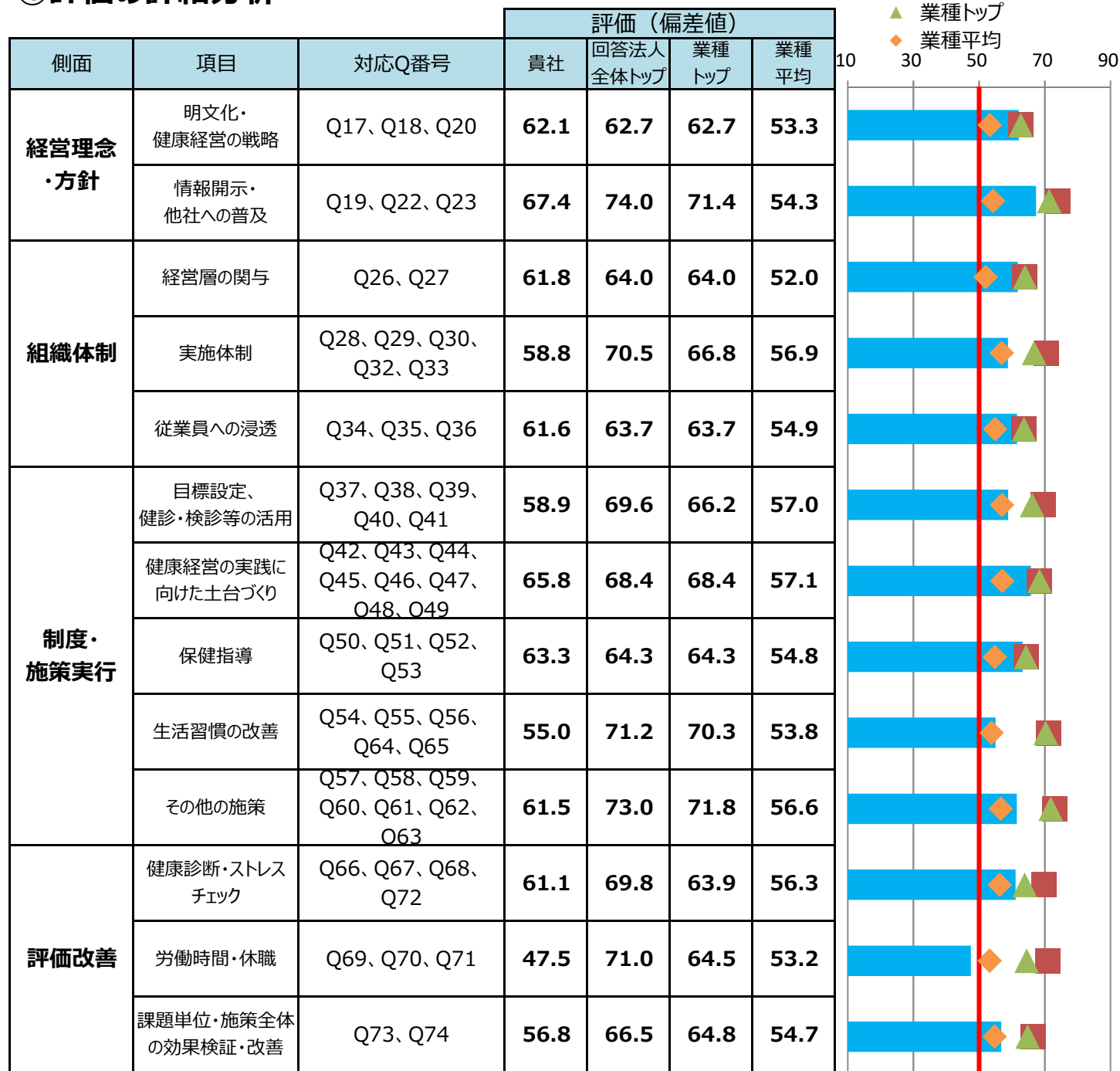
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	251~300位	251~300位	401~450位
総合評価	66.0	64.5(↓1.5)	61.3(↓3.2)	62.0(↑0.7)	61.9(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 足元の採用マーケットにおいて優秀な人材の獲得競争が激化する中、社員のメンタル休職者割合の増加やメンタル休職期間が長期化する等、社員の抱える傷病・疾病への支援・予防対策の強化の重要度が増しており、限られた人的資源のパフォーマンスを最大化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	メンタルヘルス対応や費用補助・休暇等の制度を拡充し、社員一人ひとりが安心して働ける職場環境を確保し、アブセンティーズムの改善やエンゲージメントの向上につなげることで、多様な社員がいきいきと仕事に臨める環境を構築し、継続的な企業価値向上につなげることを目指す。
②	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 健康に関連した制度や施策の認知度について、健康増進アプリの登録者割合や健康イベントの参加者数が限定的で、また制度理解に関するアンケート結果も低い等、社員のヘルスリテラシー向上が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが健康管理の意識を高く持ち、運動・食事・睡眠等の生活習慣の改善やた女性特有の健康に関する理解の向上に期待し、一人一人が高いパフォーマンスを発揮できるようにプレゼンティーズムの改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/success/environment/pdf/healthpromotion.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/success/environment/pdf/healthpromotion.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/mizuhocsr/report/data/pdf/esg_databook.pdf https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/employee/success/environment/pdf/healthpromotion.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	86.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	2名で自動販売機にカードをかざすとドリンクが出てくるおごり自販機を設置し、コミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康増進アプリにて、食事の写真を撮るだけでカロリー計算ができる機能を提供し、食生活改善を支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	チーム対抗ウォーキングイベントを実施。運動習慣の定着化とコミュニケーション活性化に繋がった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%

■ 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	5.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	多様な社員がいきいきと仕事に臨める環境を構築し、すべての社員の強みや個性を活かし、モチベーション・生産性の向上を行うために、社員が健康でいることが必須と考え、社員の健康意識を向上させることが課題。会社が積極的に健康関連セミナーの開催や傷病・疾病への支援、生活習慣改善施策等を行うことにより、社員の普段の生活習慣（運動・食事・睡眠等）をより良いものにしていくことが重要と認識。
	効果検証結果	ウォーキングイベント実施後のアンケートでは、運動習慣が身についたと回答した人が56%おり、運動習慣の醸成につながった。また、コミュニケーションが取りやすくなったと回答した人も42%おり、組織活性化につながるイベントにもなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全ての社員が健康で生き生きと働ける組織となることを目指す中、足元の労働実態や特定部署における長時間労働の発生等を踏まえ、総労働時間の短縮に向けた働き方の見直しの一層の加速が必要であり、経営・社員それぞれがより良い時間の使い方、柔軟な働き方や健康等について考え、見つめ直し、行動の変化を実現していくことが課題と認識。
	効果検証結果	働き方見直しに関して、所属長を中心に各職場での取組み推進を行うと共に、社内兼業者によるノウハウ・Tips集を全社員向けに発信。また複数部店で外部コンサルを活用した働き方見直し・業務効率化を実施。 法定超時間外の水準は前年比約3時間減少しており、長時間労働者数も同55%減少。従業員意識調査でも○について○ポイント増加し、改善傾向。働き方見直しの外部コンサル参加者に対するアンケート結果では、業務効率化の効果実感99%、その土台となるコミュニケーション改善実感100%と参加者の変化実感も大きいことから、取組み継続および対象部店の拡大を予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高知銀行

英文名：THE BANK OF KOCHI,LTD

■加入保険者：高知銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

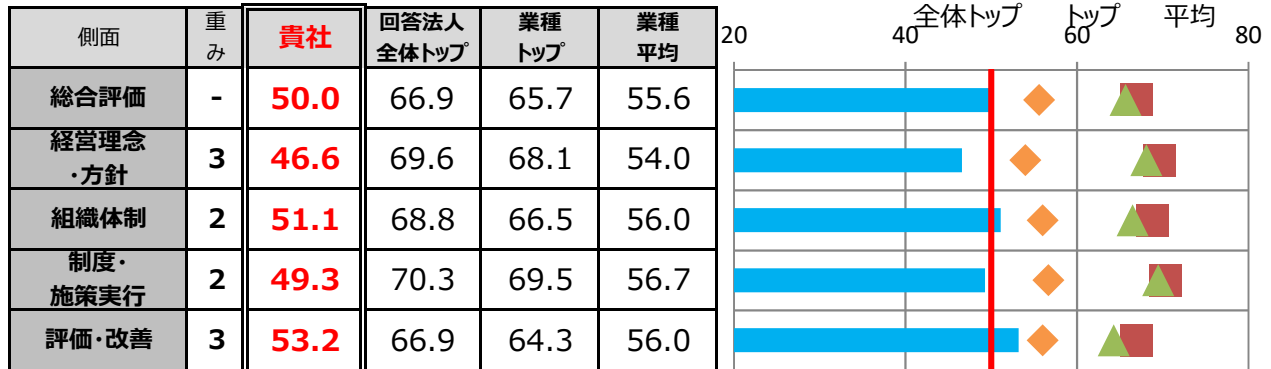
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.0** ↓2.0 (前回偏差値 52.0)

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

②評価の内訳



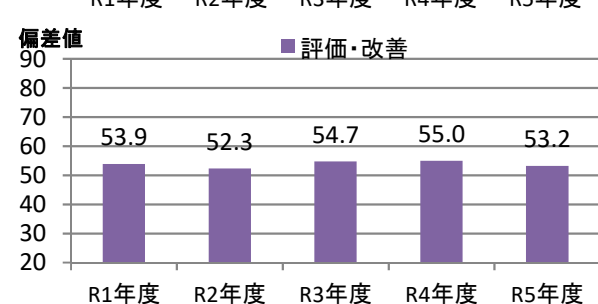
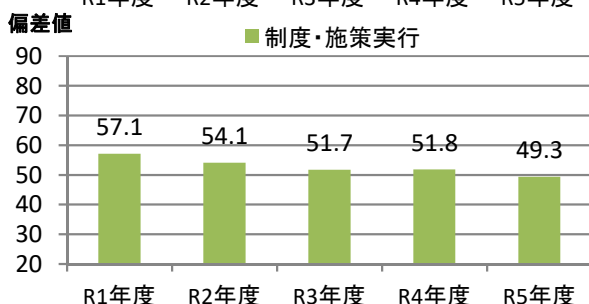
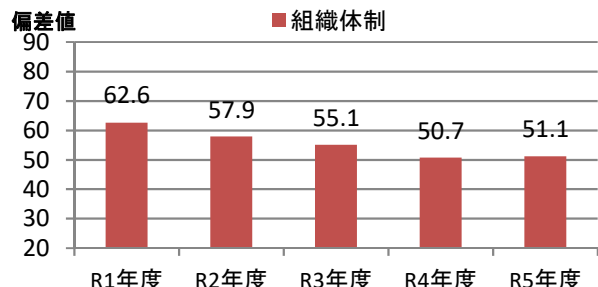
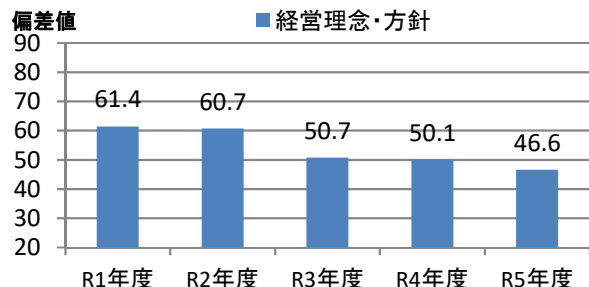
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

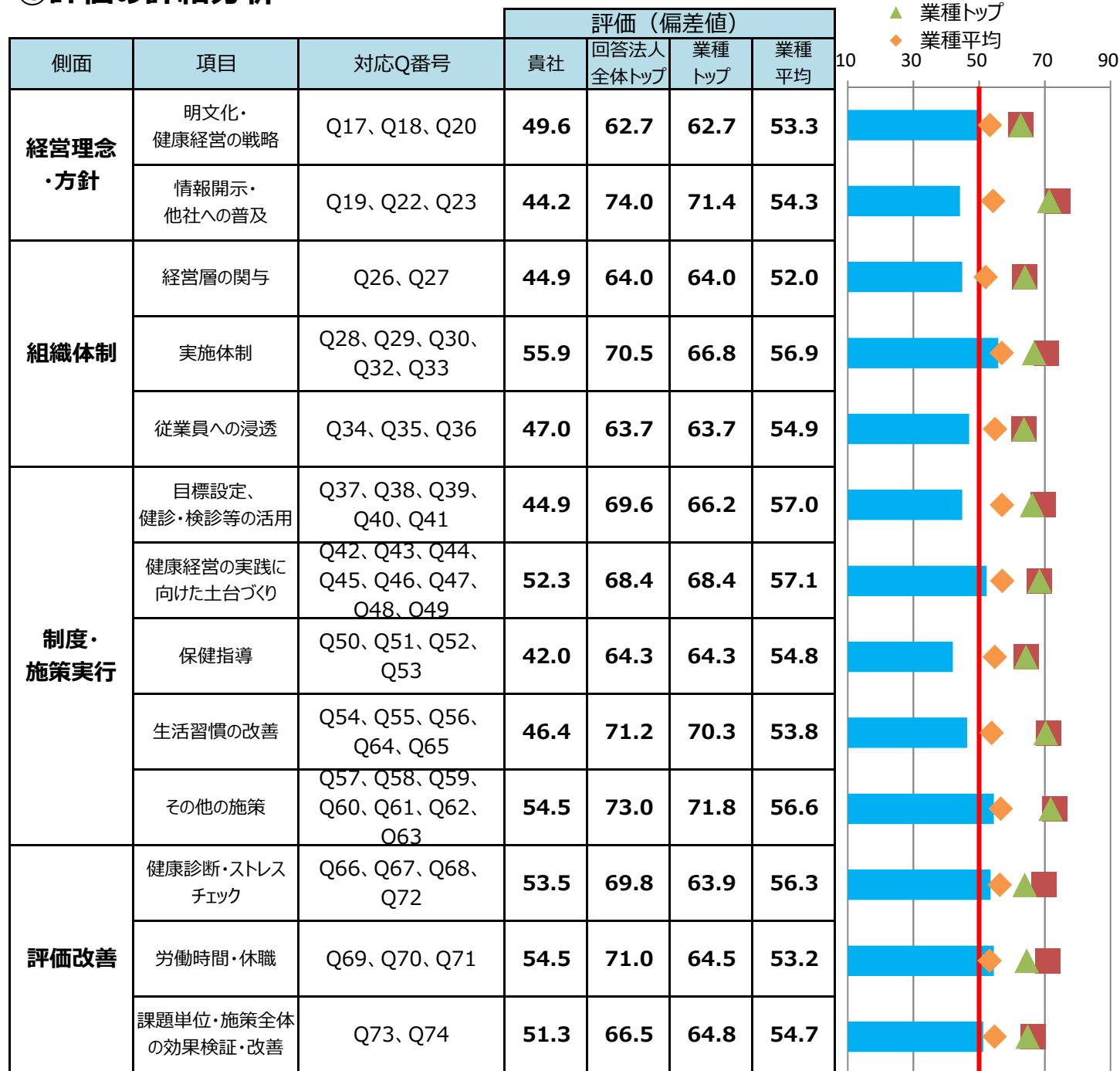
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	751~800位	1201~1250位	1401~1450位	1801~1850位
総合評価	58.5	56.3(↓2.2)	53.0(↓3.3)	52.0(↓1.0)	50.0(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当行の目指す姿として「地域の価値向上に貢献する金融インフラ」を掲げており、中長期的に企業価値を向上させることは、地域全体の価値向上につながると考えています。そういった取組をするためには、まず職員およびその家族の心身ともに健康であることが重要な要素であるため、健康経営に取り組みます。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することにより、当行の持続的な成長を実現し、良質な金融サービスの提供を通じて、健康で活気にあふれた地域づくりに貢献します。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kochi-bank.co.jp/about/works/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	0	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	がん征圧イベントやよさこい祭りへの参加、「お遍路ウォーキング」開催等、全従業員向けに声をかけて				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.6	%

■ 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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	お遍路ウォーキング（遍路道を歩きながら清掃し、お接待を経験する）を毎年開催している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	有給休暇取得率は上昇傾向にあるが、所定外労働時間は悪化しており、目標達成に至っていない。
	施策実施結果	月3回の定時退行実施。人事評価に時間管理部門（部下及び自身の適切な時間管理ができたかの評価）を組み込んでいる。定期的にモニタリングを行い、時間外勤務の多い部署に対して、人事部より所属長宛に指導した。
効果検証結果	有給休暇取得率…（2020）57.5%（2021）62.5%（2022）61.9%。平均所定外労働時間…（2020）16.9時間（2021）16.8時間（2022）17.4時間。2022年度は、システム更改作業で担当部署の負担が増え、時間外労働が増えた。BPRによる営業店の事務負担軽減のため、一部本部に業務を移行したが、移行先の部署の時間外が増えた。今後、人員配置等を含めた改善の検討が必要である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおける高ストレス者数、該当率の割合が高い。
	施策実施結果	BPRによる営業店の事務負担軽減のため、一部業務を本部に移行した。高ストレス者該当率は、全体で0.7%減少した。
効果検証結果	高ストレス者の割合は微減したが、営業店の「仕事の量的負担とコントロールの関係」の数値が悪くなっていた。事務負担軽減を行っているが、人員減少もしており、今後も継続した事務負担軽減施策と適正な人員配置の検討が必要である。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山口フィナンシャルグループ

英文名：Yamaguchi Financial Group, Inc.

■加入保険者：山口フィナンシャルグループ健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

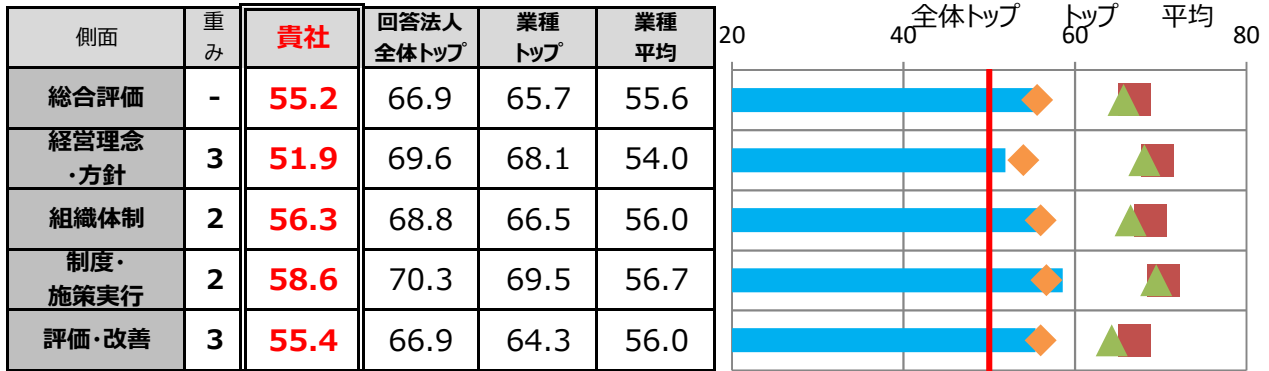
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.2** ↓1.4 (前回偏差値 56.6)

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

②評価の内訳



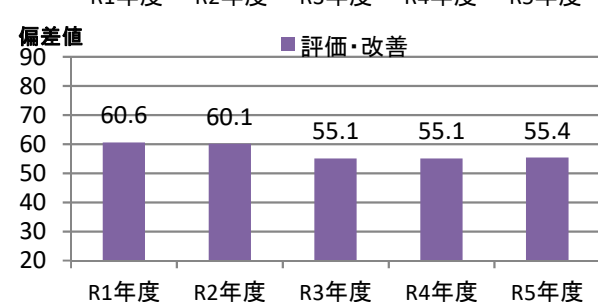
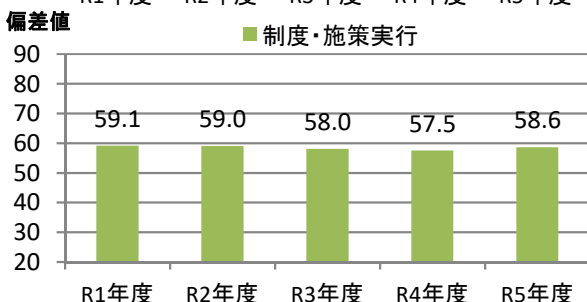
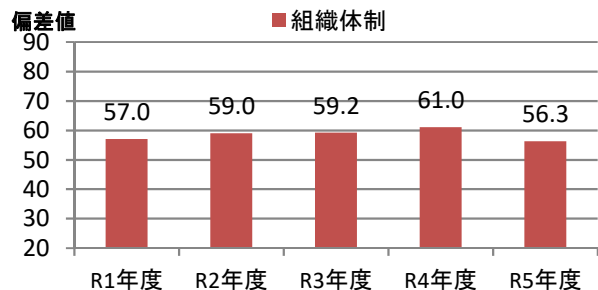
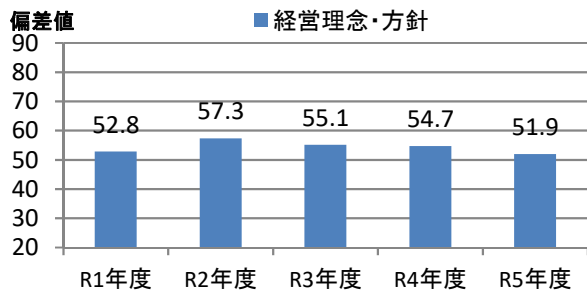
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

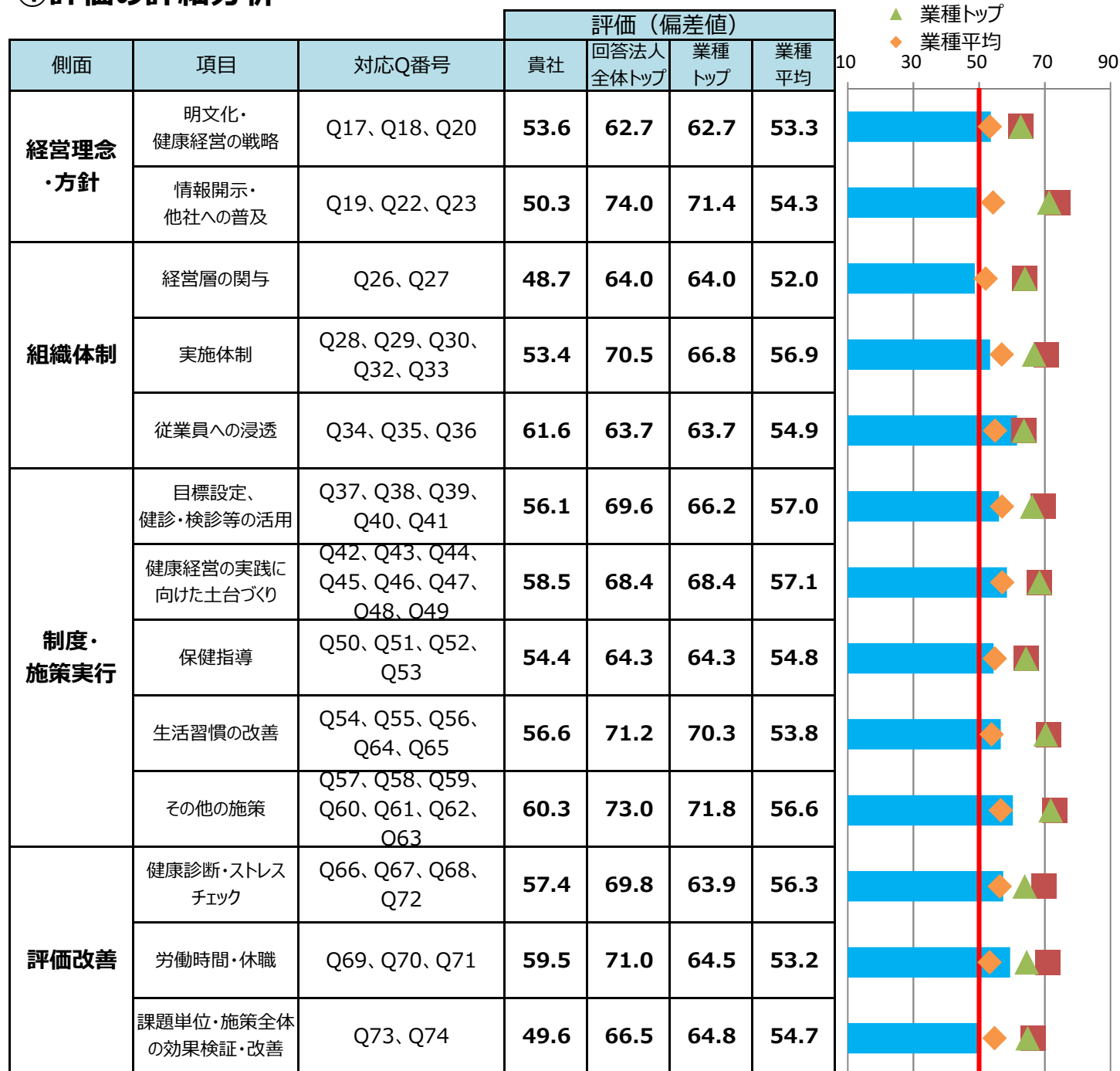
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	501~550位	801~850位	851~900位	1101~1150位
総合評価	57.2	58.8(↑1.6)	56.5(↓2.3)	56.6(↑0.1)	55.2(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 多様なキャリアパスや働き方の実現に向けた社内環境整備
	健康経営の実施により期待する効果	中長期的な企業価値の向上と社員がそれぞれの個性を活かして輝くことのできる継続的な社内環境の整備を通じて、健康経営に取り組んでいます。男性社員の育児休業取得の推進として、社員へのヒアリング等を中心に現状や課題の分析を行い、男性の育児休業取得促進に向けた特別休暇を新設。2022年度の男性社員の育児休業等の取得率は16.3%となっているが、制度設計や啓発活動により育児休業取得率100%を目指しています。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ymfg.co.jp/finance/pdf/securities/2023_03/ymfg_4_01.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	スポンサーチーム（ハンドボール、サッカー）の応援参加をコミュニケーション促進の場としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康保険組合の季刊誌での食生活改善に向けたレシピ等の情報を定期的継続的な提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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・参加補助を行っている				
取組内容	年2回春秋に3～5名のチームによるウォーキングイベントを開催。30日間の歩数の上位チームへ賞品を贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	主に脳心血管系疾患の発症要因となる高血圧や高血糖について、服薬の自己中断やコントロール不良者が見受けられる。
	施策実施結果	特に生活習慣病を発症しやすい40歳以上について重点的に該当者への状況確認および受診勧奨や保健指導を行っている。 毎年、該当者全員へ対応を行っている。
効果検証結果	(HbA1c8.0%以上の該当率の減少) 2018年度0.6%、2019年度0.7%、2020年度0.8%、2021年度0.6%、2022年度0.5%。 (血圧160/100mmHg以上の該当者の減少) 2018年度、2.4%、2019年度2.8%、2020年度2.6%、2021年度4.0%、2022年度3.6%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題やプレゼンティズムについての意識醸成が低位であり、また、社内の実態把握も未着手の状態だった
	施策実施結果	・女性の健康課題やプレゼンティズム、フェムテックの社内勉強会を複数回実施 ・その際に社内アンケートを通じた実態把握を実施
効果検証結果	・社内勉強会に延べ約400名が参加 ・アンケート結果等を分析の上、今後必要なアプローチを実施していく	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社長野銀行

英文名：

■加入保険者：長野銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

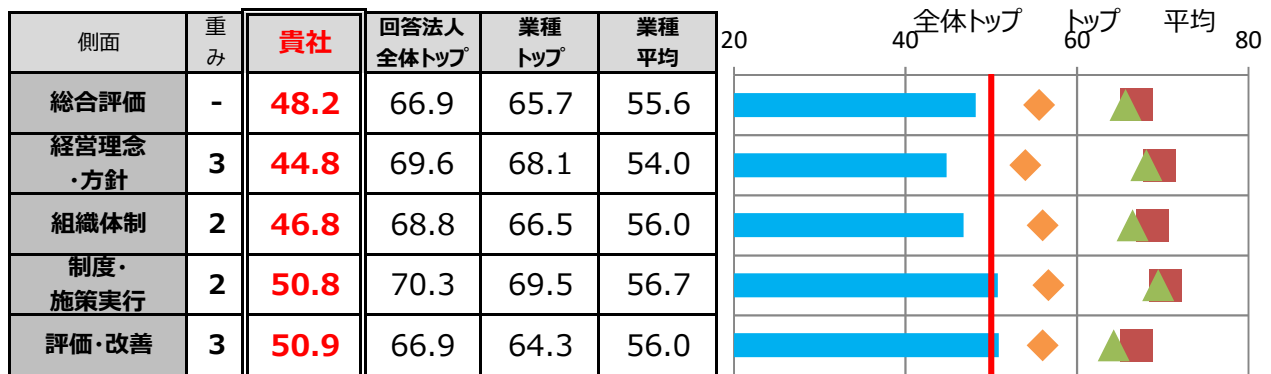
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↓2.7 (前回偏差値 50.9)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



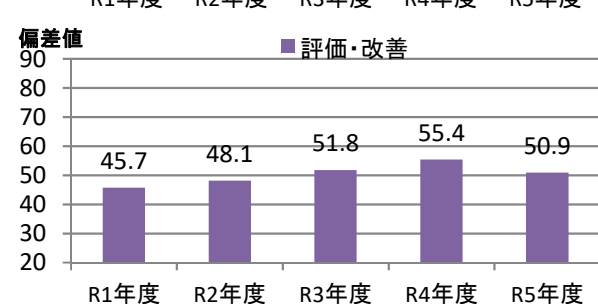
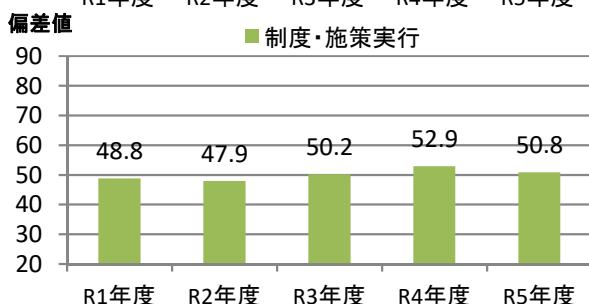
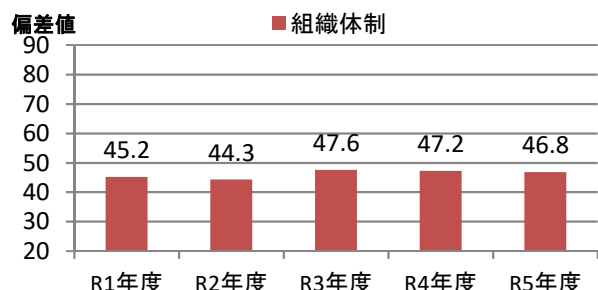
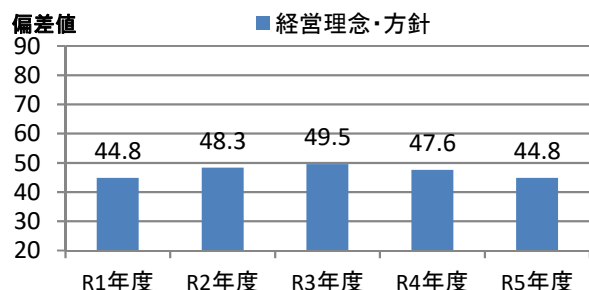
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

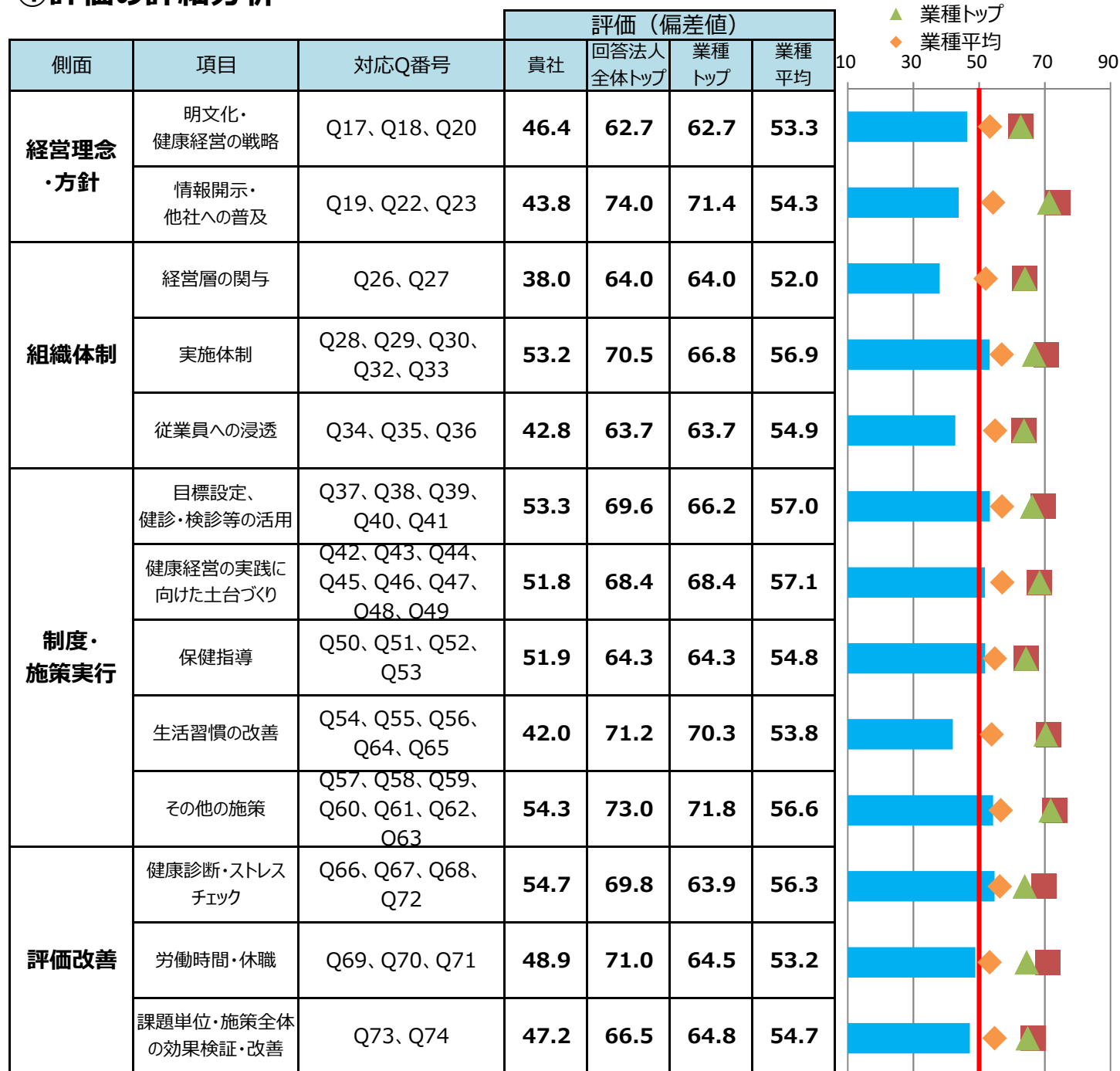
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1551~1600位	1551~1600位	1551~1600位	2051~2100位
総合評価	46.0	47.4(↑1.4)	50.0(↑2.6)	50.9(↑0.9)	48.2(↓2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 心身ともに健康で安全安心に働くことができる職場環境づくり
	健康経営の実施により期待する効果	他社より優れた「働きやすさ」を図る数値（有給休暇取得率、育児休業取得率等）の改善による母集団の強化、採用力の向上
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各地区のお祭りやイベントに事業所ごとにボランティアとして参加している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブの法人会員となり、希望者に利用券の配布を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	適正な労働時間の把握・管理を行い、仕事と家庭の両立が推進できるよう従業員の労働時間の適正化を図る
	施策実施結果	
	効果検証結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	自身の健康、家族の健康を考える機会を作り、疾病の予防に努める
	施策実施結果	・健康診断再検査や家族の病院付き添いなどに取得できる有給のメンタルヘルス休暇を設定。 ・自主研修にて歩き方講座を行い、自身の健康について考える機会を作った。
	効果検証結果	健康に対する意識の向上。 家族の健康についても考える機会となった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社名古屋銀行

英文名：THE BANK OF NAGOYA, LTD.

■加入保険者：名古屋銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

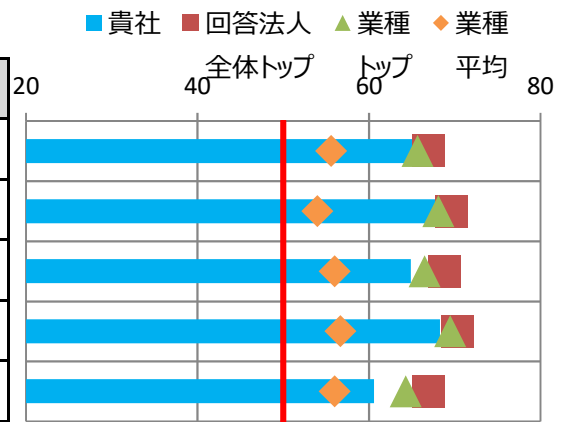
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.3** ↑0.8 (前回偏差値 64.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.3	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	68.1	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	64.9	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	68.3	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	60.6	66.9	64.3	56.0



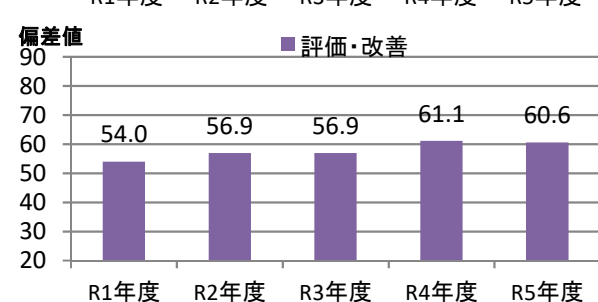
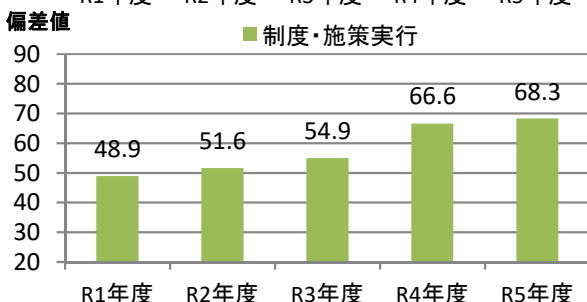
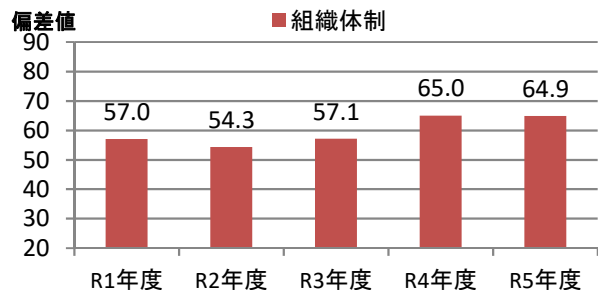
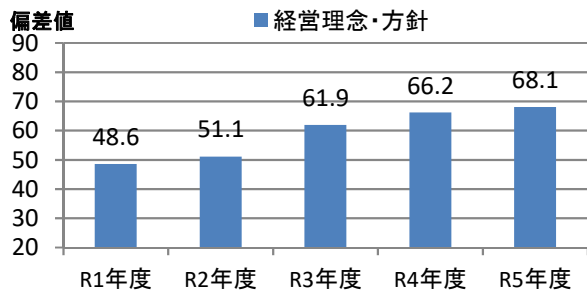
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

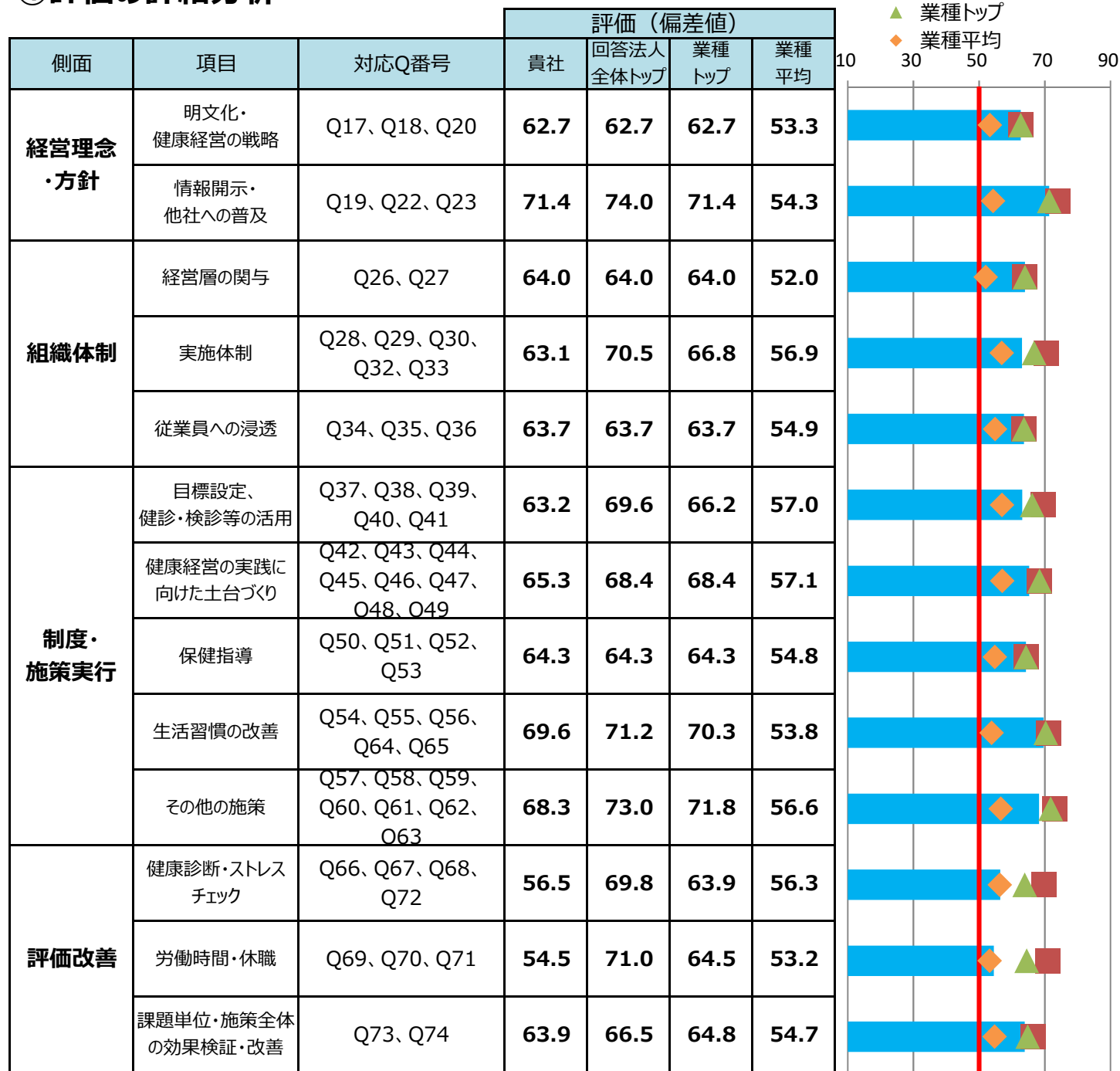
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1001~1050位	601~650位	1~50位	1~50位
総合評価	52.0	53.6(↑1.6)	58.0(↑4.4)	64.5(↑6.5)	65.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当行は2023年4月よりスタートした第22次経営計画にてパーパスを「未来創造業」とし、人的資本戦略に関する2030年度達成目標の一つとしてワークエンゲイジメントの向上を掲げている。また勤務者の労働損失（プレゼンティーズム）の改善と休務者の労働損失（アブセンティーズム）の低減を健康経営上の最終目標の一つとすることで、今まで以上に地域と未来を自身の未来を共に描くことが出来る企業を目指している。
	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目的で各種健康投資に取組み、今まで以上に生き生きと働くことの出来る形に変容させ、最終的な目標数値を達成する。（目標は2030年度） ・ワークエンゲイジメント（22⇒23 3.08⇒3.57 目標3.60）未達 ・プレゼンティーズム（22⇒23 13.9⇒14.5 同20.0%以内） ・アブセンティーズム（20⇒22）1.1⇒1.0⇒1.0 同0.9日以内）未達
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営の視点から、従業員の「働きがい」向上を達成し、より活力のある組織づくりを通じて当行のミッションである地域社会の繁栄に奉仕することは当行の健康経営上の最終目標である。従業員のワークエンゲイジメントの向上を図り、一層の前向きなチャレンジができる魅力的な組織づくりを実行し、地域社会への貢献度を高めていくことを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークエンゲイジメント向上に向け仕事の資源と個人の資源に分けて健康投資を行い効果を測る。（目標2030年度） 【仕事の資源】高ストレス職場数（21⇒23：4⇒7⇒0 目標0） 上司サポート偏差値（22⇒23：56.1⇒55.3 同50以上） 【個人の資源】運動習慣保持率（21⇒22 22.3⇒19.6 同30%以上）未達 ヘルスリテラシー向上指数（20⇒23 2.5⇒2.6⇒2.5 同2.5以上）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.meigin.com/about/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.meigin.com/about/health-management.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.meigin.com/about/health-management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.meigin.com/about/health-management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	94.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	ウォーキング企画を所属対抗で実施。所属別で参加率100%の部にクオカードを進呈する等特典				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	従業員全員が野菜摂取量を測定、野菜ジュースを全員に配布し、食生活見直しのきっかけを提供した。				
(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	82.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	役員からパートタイマー迄全従業員参加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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.0	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍におけるお客さま対応にて繁忙感が継続、メンタル不調者や高ストレス者が減少ししない状況で以下の課題を抽出。（数値は2021⇒2022年度） ①人事部門による臨店が減少（28⇒8） ②職場内における上席とのコミュニケーション機会が減少している。 ③コロナ禍における繁忙感もあり時間外労働45時間超の人員及び時間外労働時間の減少が大きく進まない。（14時間⇒13時間）
	施策実施結果	①保健師による全店面談（2023/3末時点55店855名完了） ②10月に人事制度を改定し制度面から面談数の増加をルール化 ③時間外労働は保健指導及び職場ヒアリングの基準を月45時間⇒35時間に変更。
効果検証結果	①健康状態の悩み保有者31.3%。仕事上の悩み保有者31.7%。と1/3の従業員が健康及び仕事上での課題保有していることを認識。メンタル懸念者に早期に産業医他人事部門との面談を実施。高ストレス者比率10.6%⇒9.5%（改善） ②lon1満足度アンケート4.22（5点満点）と高位着地。（成功） ③45時間超労働者数前年比▲31%。（改善）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者比率を下げることは喫煙者本人の生活習慣病対策になるだけでなく、受動喫煙者への健康被害及び喫煙者の喫煙時間の生産性低下が課題となっていた。企業として禁煙の働きかけを継続していたものの岩盤層に対するアプローチとしては不足している事も課題として認識していた。また高リスク者として血圧リスク者比率2020年度0.8%も課題視している指標である。
	施策実施結果	①4人の希望者に禁煙サポート費用全額補助 ②5人の希望者に禁煙セラピー本の貸し出し。 ③毎月22日をスワンスワンの日に設定（2022年7月開始） ④就業時間内禁煙の実施（2022年10月開始）
効果検証結果	①単年度で2人の卒煙に成功。累計サポート者34名中16名の卒煙を支援（47%）（改善） ②禁煙セラピー本利用者からの禁煙者は0（課題）2名次年度禁煙サポート申込者となる。 ③、④企業全体の喫煙率12.8%⇒12.5%へ低下（改善）検証指標はないものの、受動喫煙も減少したものと判断。 ③、④血圧リスク者2022年度0.5%と喫煙率低下とも関係している判断。（改善）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北洋銀行

英文名：North Pacific Bank,Ltd.

■加入保険者：北洋銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

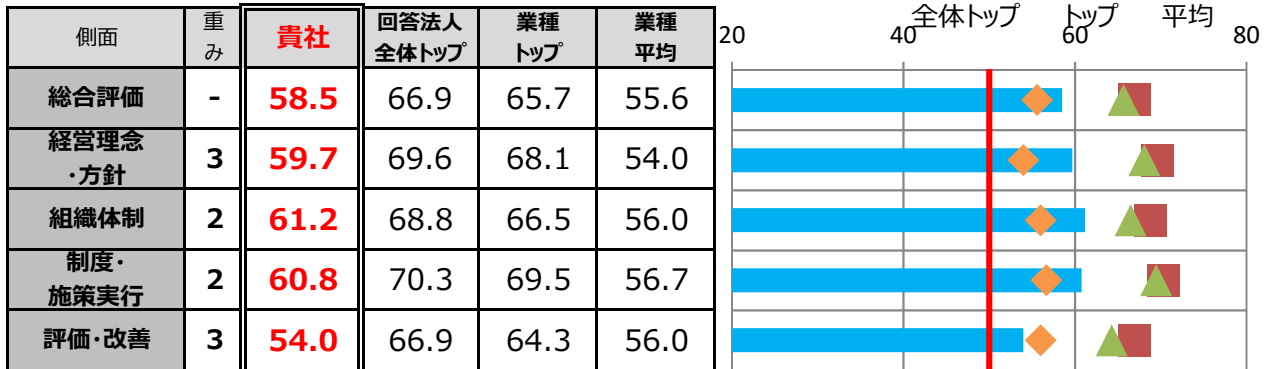
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.5** ↓0.8 (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。

②評価の内訳



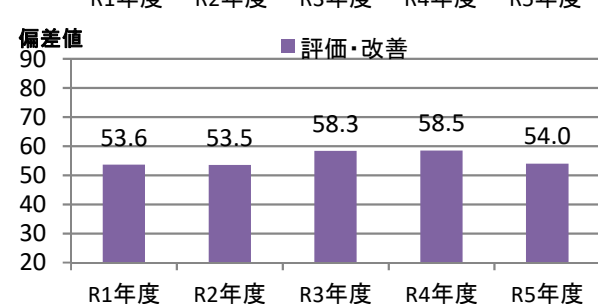
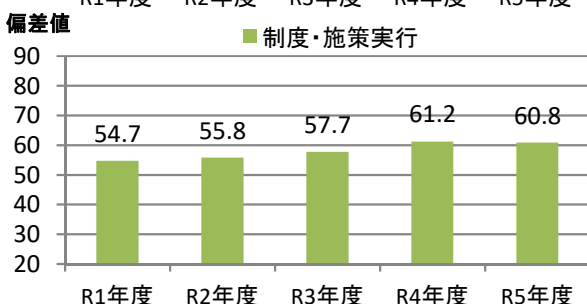
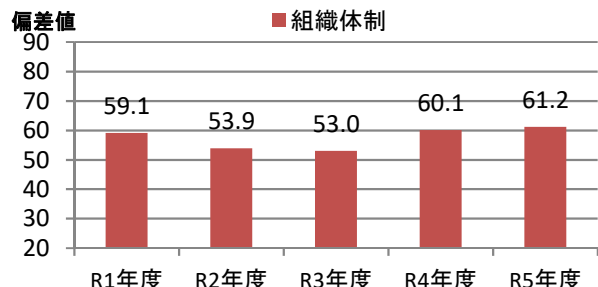
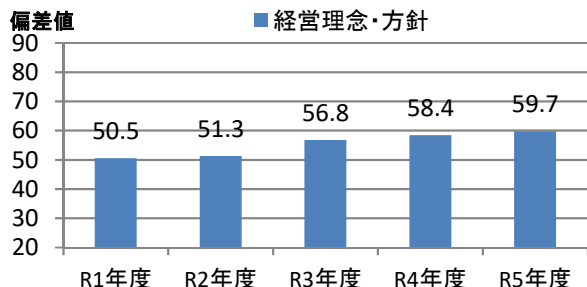
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

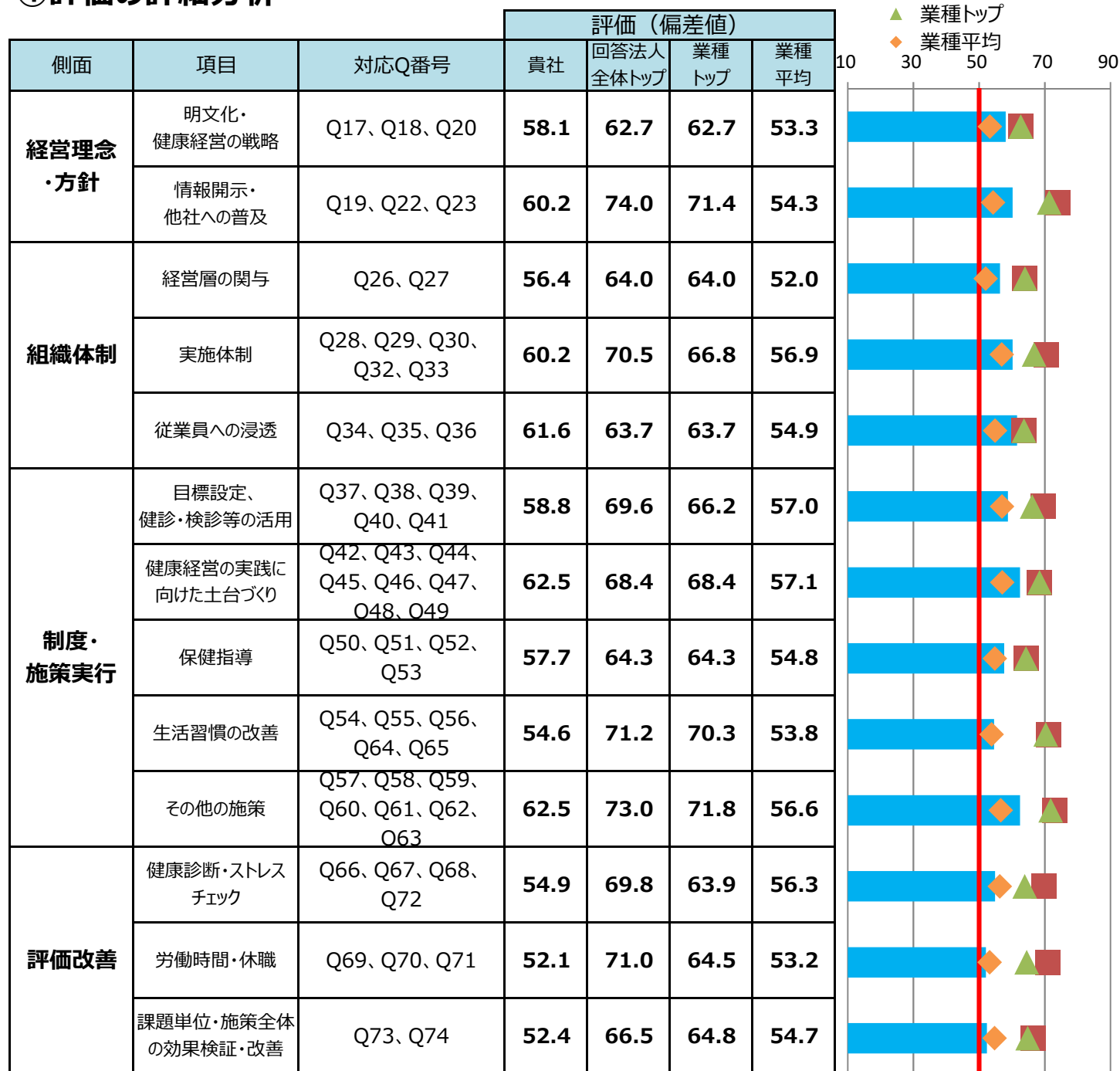
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	1001~1050位	751~800位	601~650位	751~800位
総合評価	54.0	53.4(↓0.6)	56.7(↑3.3)	59.3(↑2.6)	58.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 地域の持続的な発展に貢献していくためには、ワークライフバランスの実現が不可欠であり、ワークライフバランスの実現により「従業員のパフォーマンス向上」がみられると考えている。「従業員のパフォーマンス向上」のためには「職員の心身の健康保持・増進」や「働きがいのある職場づくり」を進めることが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が多様な働き方を実現することができ、当行の行動規範にもある「チームワークを最大化」することを期待している。取組みの一つとして、年次有給休暇取得率を2025年度末までに取得率が55%となることを目指している。（2022年度末実績は44.1%）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 グループ経営理念である「お客さま本位を徹底し、多様な課題の解決に取り組み、北海道の明日をきりひらく」を実践するためには、職員とその家族が心身ともに健康であることが何よりも重要であると考えている。健康経営の取組みを通じて職員一人ひとりが働きがいを感じ、健康で活躍できる組織づくりを進めていくことで、組織の活性化を図ることが大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	「職場の健康づくり」「からだの健康づくり」「こころの健康づくり」各々の健康施策（有給休暇取得促進・ウォーキングキャンペーンの実施・メンター制度の実施等）に取り組み、職員の意識・行動変容をすすめ、エンゲージメントの向上やプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善により組織活性化を期待する。具体的に設定した各種指標により効果測定を実施する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.hokuyobank.co.jp/ir/library/h_image/disclosure/2023/03/004.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.hokuyobank.co.jp/about/csr/h_image/kenkou_sihyou.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.9	%	(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	その他				
取組内容	月1回の1on1ミーティングを実施。対象人数は管理職以下1,324名で、対象者は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	53.3	%	(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	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	本社食堂にて野菜摂取量を増やす食事を提供。管理栄養士への相談ブースを食堂内に設けた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スニーカーBizを推奨し、ウォーキングキャンペーン参加率向上を図る。歩数目標達成者に景品授与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.3	%
管理職限定	○	全管理職の	5.6	%
限定しない	○	全従業員の	12.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	職場内のコミュニケーション、フォロー不足、業務繁忙感の高まり等のストレスからメンタル不調者が毎年発生している。ストレスチェック集団分析に基づいて高ストレス者が多い職場環境の改善や、所属長によるメンタル不調者の早期発見・対応のばらつき、360度評価実施により上司と部下のコミュニケーション不足や上司のマネジメント不足が課題と認識している。
	施策実施結果	高ストレス店を優先に人事部による職員との面談実施。健康面や人間関係、ハラスメント有無を聴取。職場内コミュニケーション活性化のため1on1ミーティング実施。
効果検証結果	面談内容から必要と判断した場合は配置替え・担当替えを含め改善に向けた対応を実施。メンタル不調者との継続面談、所属長と連携を図り職場環境の改善や受診行動など迅速に実施し、悪化予防や早期復職に向け効果を得られている。1on1ミーティング実施者の満足度は高く、コミュニケーション活性化の効果が認められる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	職員の健康保持・増進のため長時間労働の削減が課題である。より良い職場環境づくりを推進し、生産性向上と意欲・能力を発揮できる環境整備を継続していくことが必要である。2022年度はシステム移行があったことも要因の一つであるが、男性育児休暇の取得日数が伸び悩んでいることが課題である。
	施策実施結果	毎月全店部室の労働時間数を開示し、健康管理の注意喚起を行った。男性育児休暇取得促進のため、育児休暇や育児休業の制度について説明した「男性育児参画のための行内ハンドブック」を作成。
効果検証結果	2022年度はシステム移行準備のため、全体的に労働時間数は増加した。2021年度は7.8時間であったが、2022年度は8.2時間となった。2023年度は定時退行実施回数を業績評価に組み入れ、労働時間適正化に努める。男性育児休暇取得日数は2021年度12日であったが、2022年度は7.8日であり、こちらもシステム移行準備のため休暇が取れない状況が大きく影響した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社愛知銀行

英文名：THE AICHI BANK, LTD.

■加入保険者：愛知銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

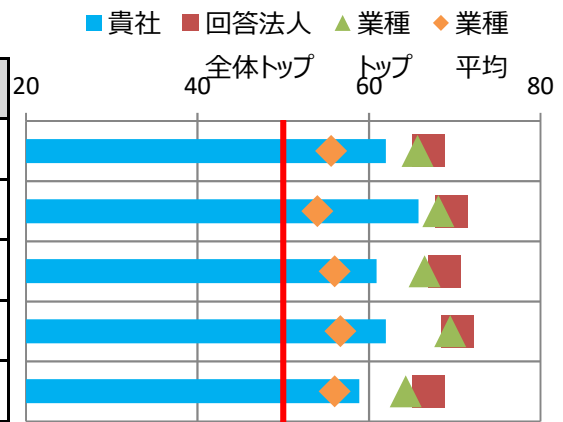
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.8 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	65.8	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	60.9	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	62.0	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	58.9	66.9	64.3	56.0



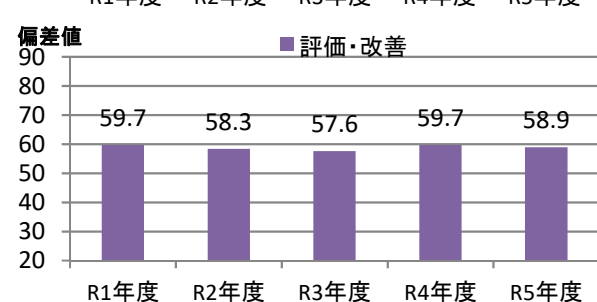
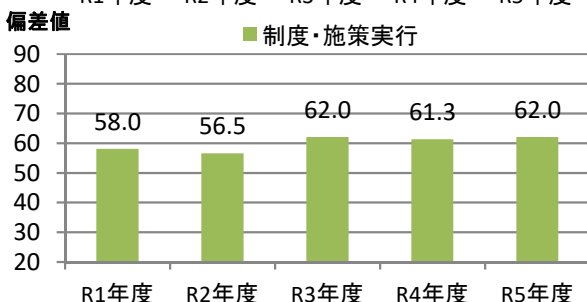
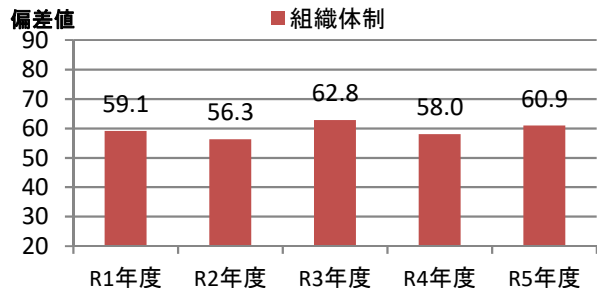
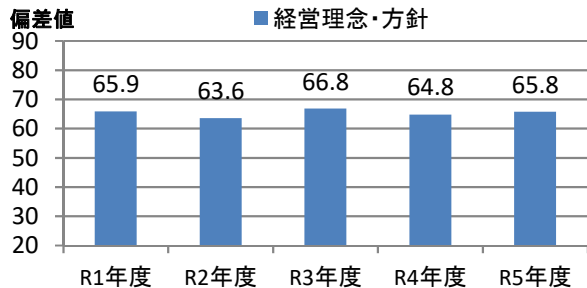
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

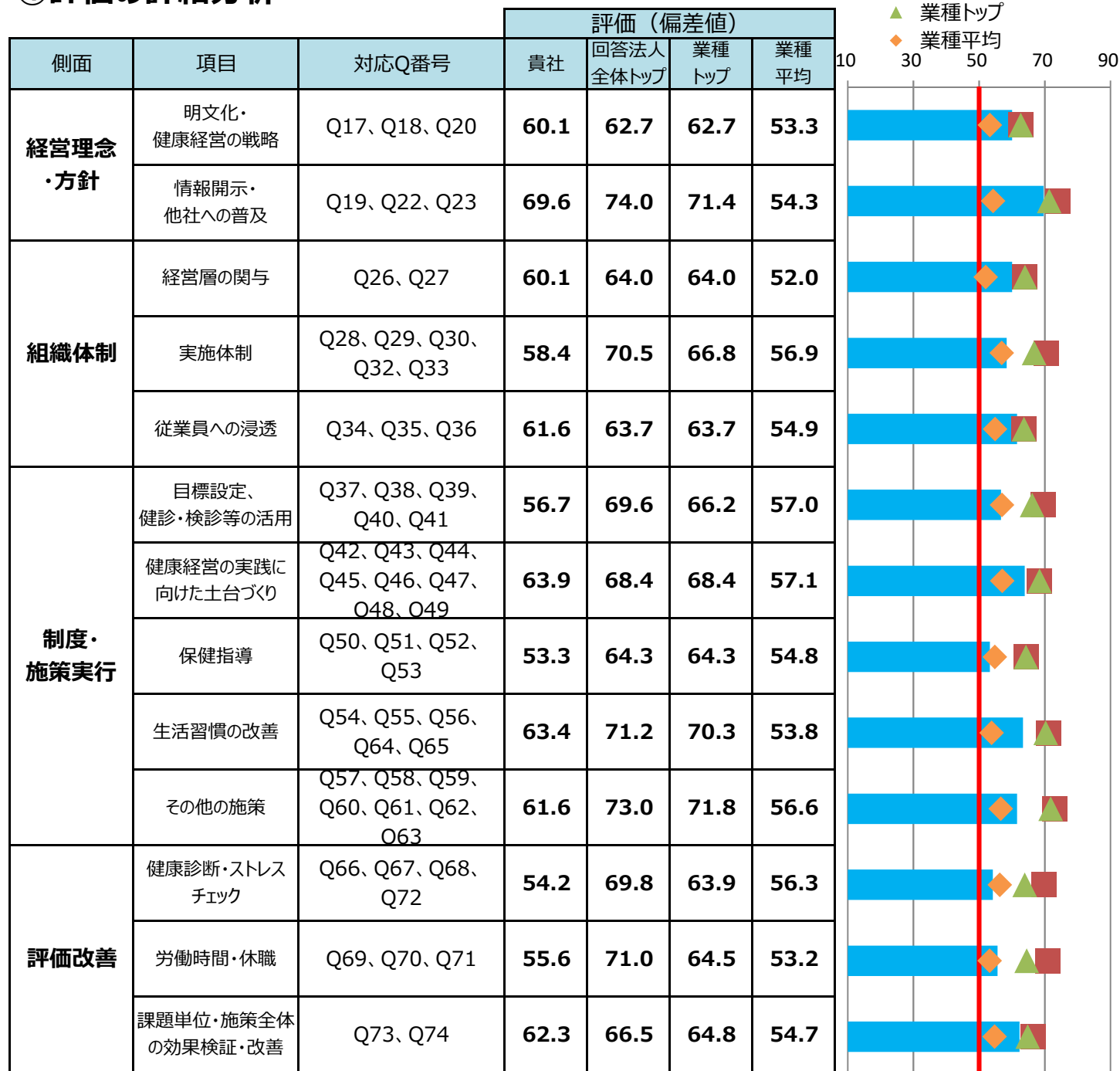
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	501~550位	151~200位	351~400位	351~400位
総合評価	61.1	59.1(↓2.0)	62.3(↑3.2)	61.2(↓1.1)	62.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>『人財の強化』 銀行業の最大の財産は人（従業員）であり、従業員の成長なくして、銀行の発展・継続はないと考えています。従業員の生産性や働きがいを中心に高めるかが経営上の課題です。期待する効果の目標・経年での結果等は、当行HPで公表（健康経営サイト内の「健康経営に関する各指標の実績と目標」「具体的な成果」）しています。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の生産性や働きがいをもとめ、「健康意識の向上」「心身の健康増進」「働きやすい職場づくり」を目指します。それらの達成には、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの低減・ワークエンゲージメントの向上・働きやすい職場環境の整備が不可欠と考え、その達成度を確保するため、健康スコアリングレポートとESアンケートの各指標に対して目標を設定しています。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>『地域社会の繁栄への貢献』 地域金融機関の存在意義として、自社のみではなく金融サービスの提供や地域活動を通じて、健康で活力ある地域づくりに貢献することが経営上の目指すべき姿（経営上の課題）です。</p> <p>「健康宣言実施サポートの件数」 2023年6～7月 実績1,228先[目標954先]、8～9月 申請ベース1,929先[目標1,875先]</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康経営に対する関心度を高めることで、金融サービスを通じて地元企業への積極的な健康経営の普及活動につなげ、健康で活力ある地域づくりを目指します。その進捗度は、「健康経営の導入支援サービスの導入実績」「各種セミナーへの参加企業数」「協会けんぽ加入企業への健康宣言実施サポートの件数」等で確認しています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.aichibank.co.jp/recruit/files/pdf/kenkoukeiei_seika2310.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.aichibank.co.jp/recruit/files/pdf/kenkoukeiei_seika2310.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.aichibank.co.jp/recruit/files/pdf/kenkoukeiei_mokuhyo2310.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.6	%	(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を行っている				
取組内容	役職員・家族が参加するバレーボール大会を開催（役職員約1,050名、家族約200名が参加）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.1	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社食（事業主からの補助あり）にて健康に配慮したメニュー（500kcal以下）を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動不足解消のため、スマホアプリを利用したウォーキングイベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.2	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.8	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年10月に制定した「あいぎん健康宣言」において、「受動喫煙防止措置の徹底」を重点項目のひとつとして掲げました。また、定期健康診断の問診票による調査では、常に2割以上の行員に喫煙習慣がありました。健康宣言を制定した際の喫煙率は18.2%（2017年度）でした。喫煙習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを抑えたいと考えました。
	施策実施結果	2019年7月に禁煙を目指す従業員に対して禁煙外来の治療費・禁煙補助薬の購入費の補助、禁煙アプリの無償提供を開始しました。2019年10月からは敷地内禁煙を実施しました。
効果検証結果	2021年度の喫煙率は、14.4%まで低下しました。また、2021年に実施したアンケートで喫煙者のうち79.2%が「敷地内禁煙の実施後にたばこを吸う本数が2/3以下に減少した」と回答しており、敷地内禁煙の取り組みは喫煙の抑制効果にもつながりました。また、2022年10月からは受動喫煙防止措置の強化策として就業時間内禁煙を開始し、2022年度の喫煙率は13.7%まで低下しました。	
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	健康保険組合から提供された健康スコアリングレポートの運動習慣リスクが、全組合平均を100とした場合の指数が極めて低い結果でした。運動習慣を改善することで、生活習慣病の発症リスクを抑えたいと考えました。2020年2月に実施したアンケートでは、1日の平均歩数が8,000歩以上と回答した従業員の割合が17.9%と低い状態でした。
	施策実施結果	社内通達でウォーキングを推奨するなど啓蒙活動を行い、2021年10月にはスマホアプリを使用したウォーキングイベントを開催しました。イベントは、その後も半年に1回のペースで継続的に実施しています。
効果検証結果	運動習慣（1日の平均歩数）の状態は、毎年実施する健康に関するアンケートにおいて経年で推移を確認しています。イベント開催以降、運動習慣が向上する従業員の割合は上昇傾向となり、2023年2月に実施したアンケートでは「1日の平均歩数8,000歩以上」と回答した従業員の割合は24.3%まで上昇しました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中京銀行

英文名：The Chukyo Bank, Limited

■加入保険者：中京銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

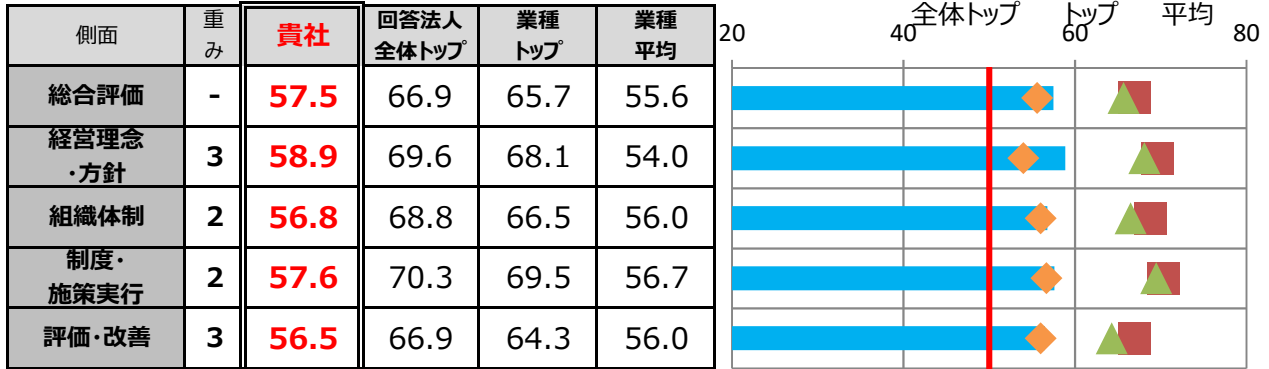
①健康経営度評価結果

■総合順位：**851~900位** / **3520社中**

■総合評価：**57.5** ↑6.0 (前回偏差値 51.5)

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

②評価の内訳



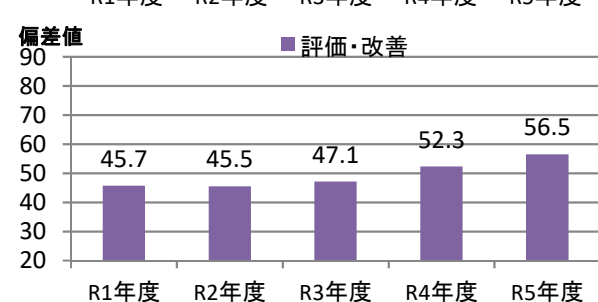
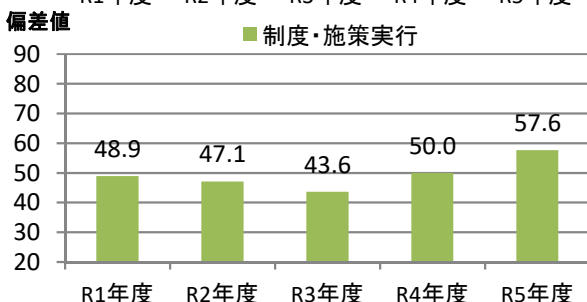
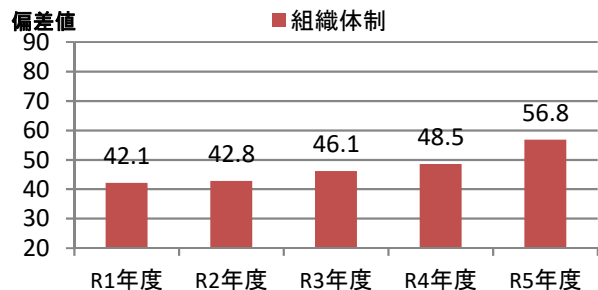
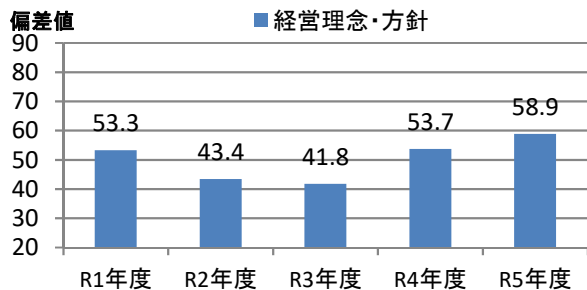
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

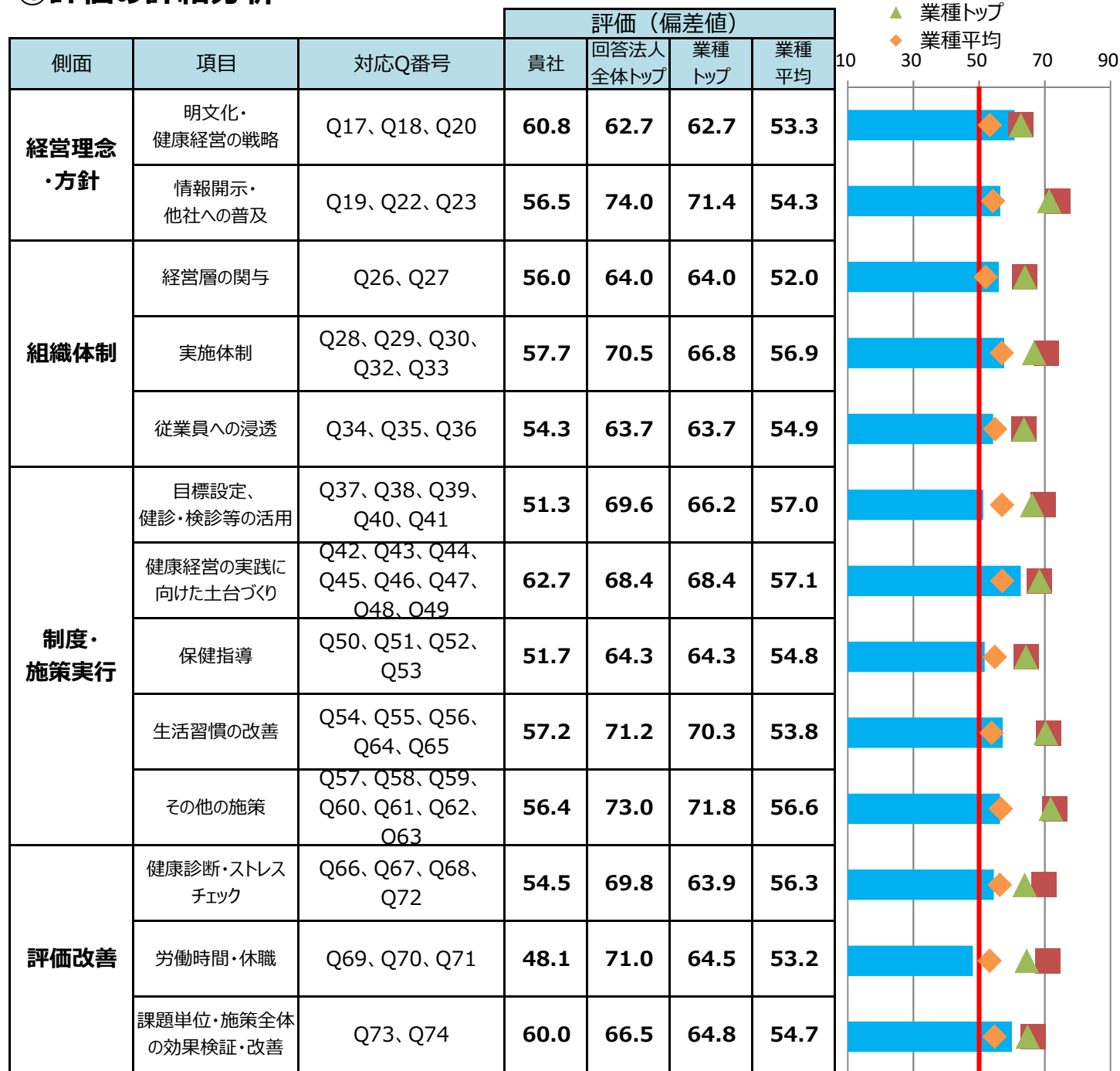
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1801~1850位	2101~2150位	1451~1500位	851~900位
総合評価	47.9	44.7(↓3.2)	44.6(↓0.1)	51.5(↑6.9)	57.5(↑6.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康、より働きやすい労働環境を整備することが企業の発展、継続につながると考えています。そのうえで、従業員の生産性を高めていくことが経営上の課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に留意しながら生産性を高めるため、「心身の健康増進」を目指します。そのためにはアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減が不可欠であり、その達成度を確認する指標としてホームページ上に2025年度末の到達目標として各指標（スコアリングレポート、健康増進項目、労務管理など）を設定しています。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が働きがいを保ちながら、いかに長く働いてもらうか、新卒採用において魅力ある銀行となるかが経営上の課題です。
	健康経営の実施により期待する効果	仕事に対してポジティブで充実した心理状態で働きがいを高め、かつ継続して勤続してもらうことを目指します。そのため、ESアンケート(当行で働いていることに満足し継続して勤続したい)のワークエンゲージメントの指標にて目標を設定しています。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.chukyo-bank.co.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.chukyo-bank.co.jp/cmn/download/health_management_01.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.chukyo-bank.co.jp/cmn/download/health_management_01.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.chukyo-bank.co.jp/cmn/download/health_management_01.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	63	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントでは職場単位で歩数を競い合うことで、チームの一体感醸成と会話の増加。				
(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	75.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	食生活習慣改善の機会として手のひらから野菜摂取量を測定する機器を使用し行動変容のきっかけとしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動不足解消のため、スマホアプリを利用したウォーキングイベントを年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	75.8	%

■ 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	6.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス推進の一環として、健康経営推進の経営目標に有休休暇取得率の改善を取り上げて取り組んできた、2021年度は67.2%に留まり、更なる従業員の意識改善が必要となっていた。
	効果検証結果	2022年度は79.2%まで改善させることができた。 目標としていた80%にはわずかに届かなかったが、半日有休休暇の取得促進や、管理者の意識改革を図るための周知文書発信、全行員が「個人別休暇取得計画」を作成して共有することで意識を高めることにつながった。 2023年度についても、上半期の取得率が45.3%と、年間目標とする80%に対して進捗率56.6%と順調に推移しており、意識の定着が図られてきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	若手行員を主体としたメンタル不調による長欠・退職者数は、2021年度14名と年々増加傾向となっており、職場環境の問題など発生原因の改善をはかる必要があった。
	効果検証結果	2022年度のメンタル不調による長欠・退職者数は10名と、前年度を下回ることができた。 職場環境は支店長の与える影響が大きいため、臨床心理士による支店長との個別のハラスメント研修の実施や、年2回の支店長向けハラスメント研修を実施したことが良い効果として表面化してきたものであり、その他にも、支店長を部下行員が評価するアップワード評価も実施しており、働きやすい職場環境になるよう取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大光銀行

英文名：THE TAIKO BANK,LTD

■加入保険者：大光銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

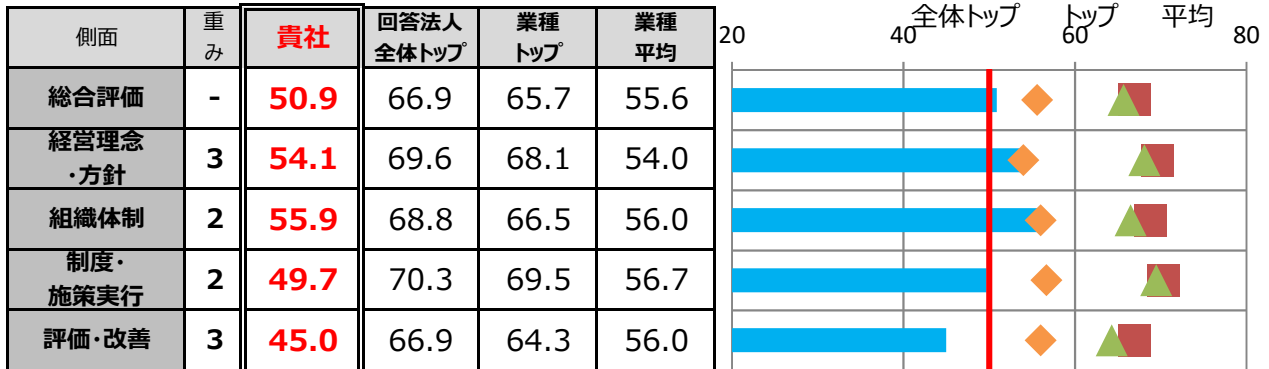
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↑1.1 (前回偏差値 49.8)

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

②評価の内訳



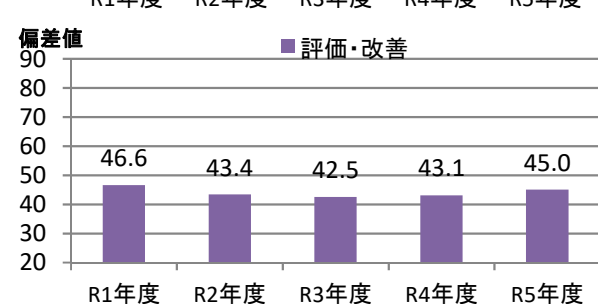
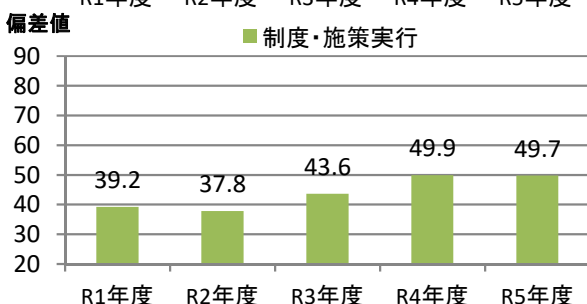
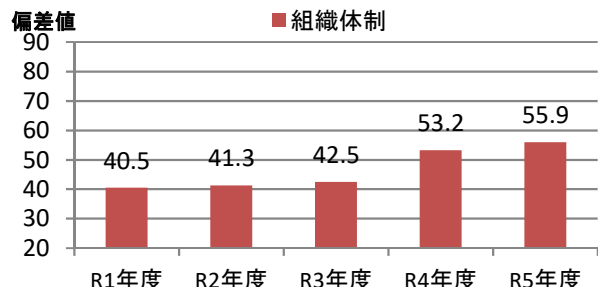
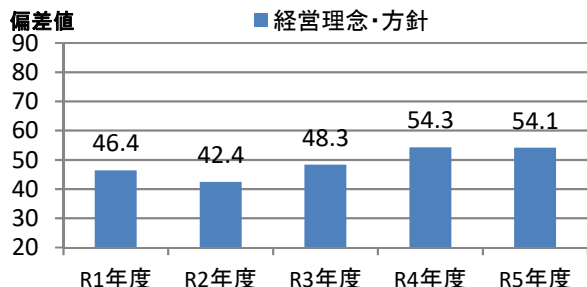
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

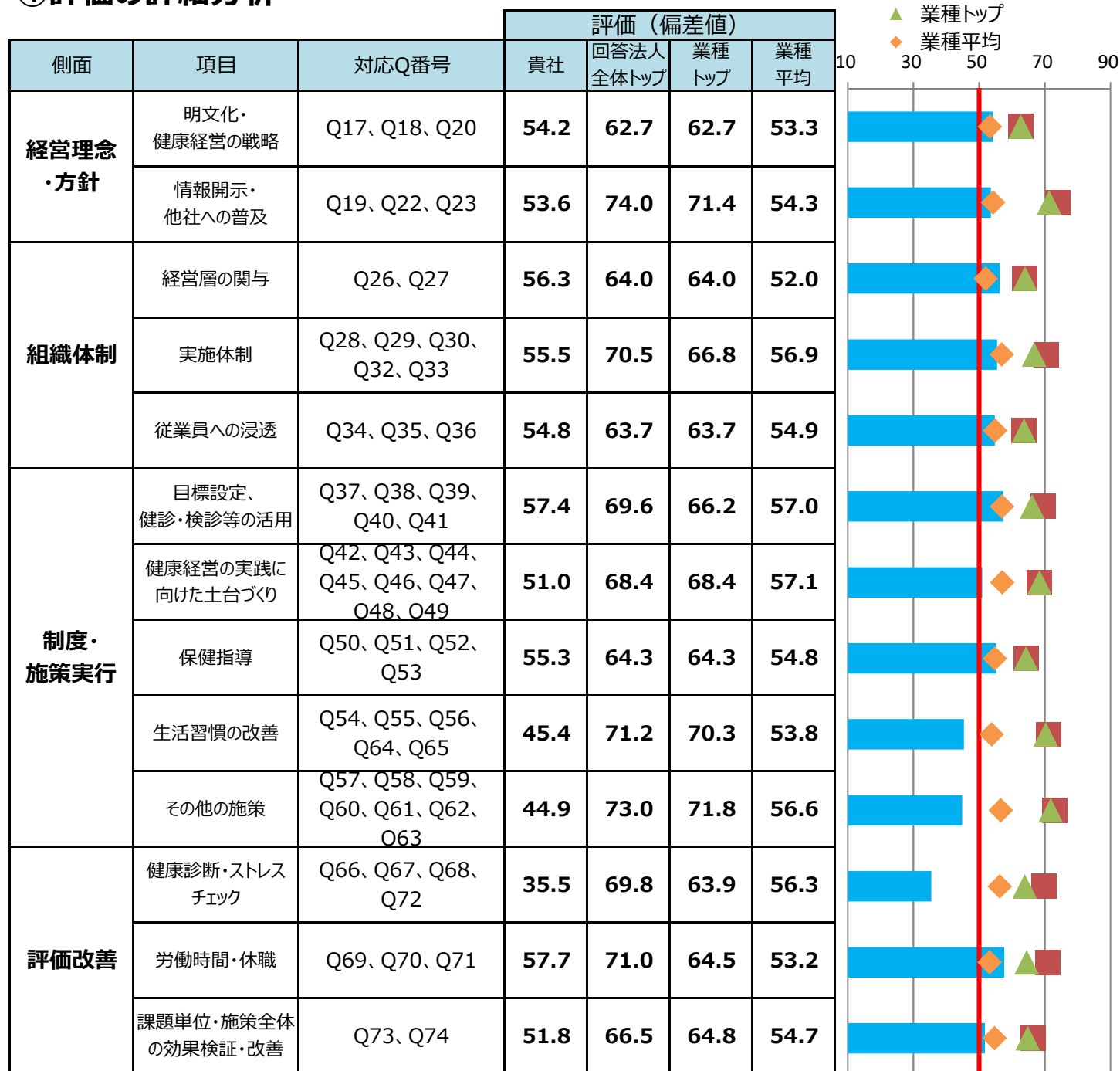
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1651~1700位	2001~2050位	2101~2150位	1701~1750位	1701~1750位
総合評価	43.8	41.6(↓2.2)	44.5(↑2.9)	49.8(↑5.3)	50.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 銀行を志望する学生が減少傾向にある中、当行で活躍出来る人材を採用し続けていくことが大きな課題である。また、健康面（身体やメンタル）の不調による生産性・パフォーマンス低下や離職を未然に防止し、従業員の「身体」と「こころ」の健康維持・増進に取り組み、人材定着を強化していくことも課題である。2021年度よりスタートした第12次中期経営計画の改革の1つである「組織・人材改革」に実現に繋げたいと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の「身体」と「こころ」の健康維持・増進を実現することで、当行で働く多様な人材のやりがいや満足度を高めることができ、生産性やパフォーマンスの向上に繋がると期待できる。結果、メンタルダウンや離職の予防にも繋がり、人材定着が改善され、企業価値を高めることで、採用活動のPRポイントとして活用することが可能である。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	近隣地区の清掃や町内行事・祭り等に参加する「1店舗1貢献活動」を随意実施をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	育児休業復帰者に向けて、夕食宅配サービスの補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.2	%

■ 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・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブと法人契約を締結し、社内でスポーツジム利用による特定保持・増進の機会を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.9	%

■ 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	6.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	例年、健康診断・人間ドック受診率は100%で推移しているが、精密検査受診率は60%半ばと低調である。生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防として、精密検査の受診率を向上させることが課題。
	施策実施結果	支店の未受診者を担当部署へ報告する回数を昨年度より増やす等の施策を実施し、支店での管理意識の向上を図った。また、報告内容によっては担当部署からも直接未受診者や所属長に電話等を行い、受診の催促を実施した。
効果検証結果	上記の施策により、2021年度の精密検査受診率は66.8%だったが、2022年度の精密検査受診率は86.5%と、昨年度対比で19.7%受診率が向上し、改善を図ることができた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調により退職を余儀なくされる従業員が一部存在することから、未然にメンタルダウンを防止し、発生者を0にする取り組みが必要であると考え。また、第12次中期経営計画の1つである「組織・人材改革」の実現のため、当行で働くことに満足できる環境づくりの取り組みの強化を図る。
	施策実施結果	当行独自のセルフチェック（自身のストレスの気づきやメンタルに関する情報発信）、またメンタル不調の予兆がある者への面談や医療機関の紹介等、事前の対策によりメンタルダウン発生者の未然防止に繋がっている。
効果検証結果	当行独自の従業員アンケートにより、メンタル面で肯定的でない回答のあった従業員や職場を把握することが可能であり、毎年度継続的な回答結果の推移による職場環境等の傾向・分析を実施。結果をもとに、所属長との面談や臨店、人事異動の参考資料として、人材への適材適所への配置、職場環境の改善に努めることが出来た。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社栃木銀行

英文名：THE TOCHIGI BANK,LTD.

■加入保険者：栃木銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

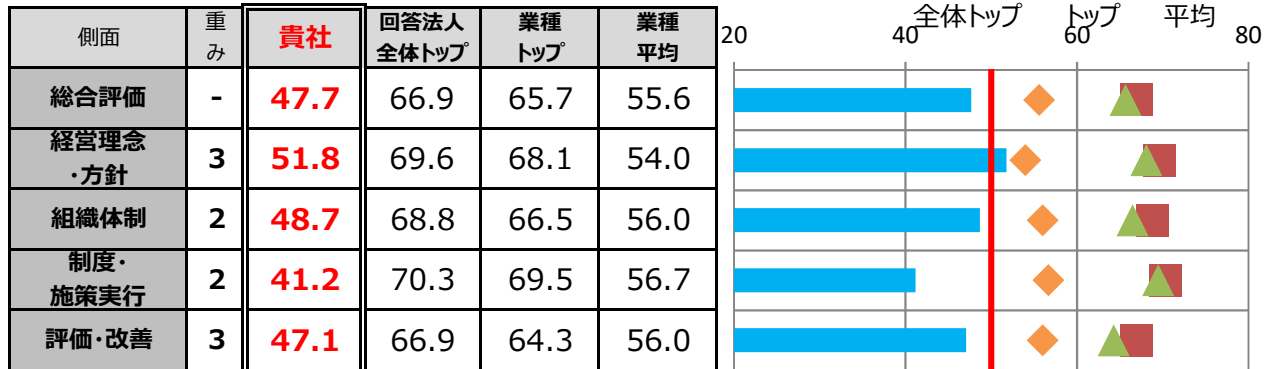
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.7** ↑17.0 (前回偏差値 30.7)

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

②評価の内訳



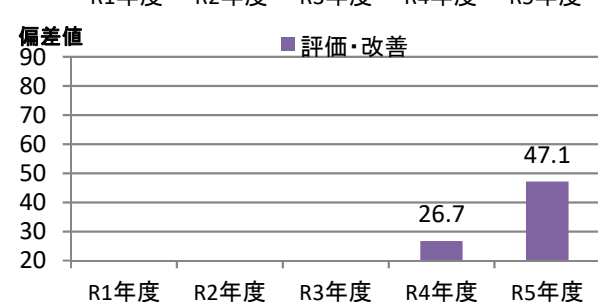
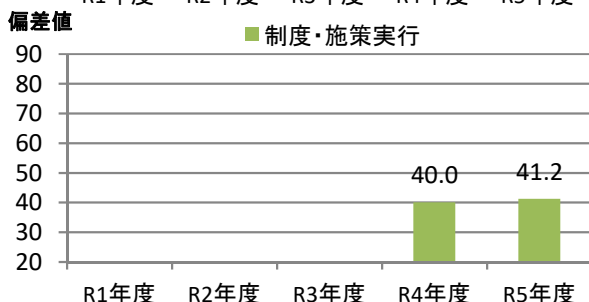
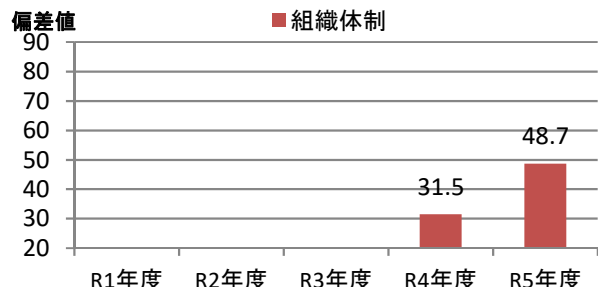
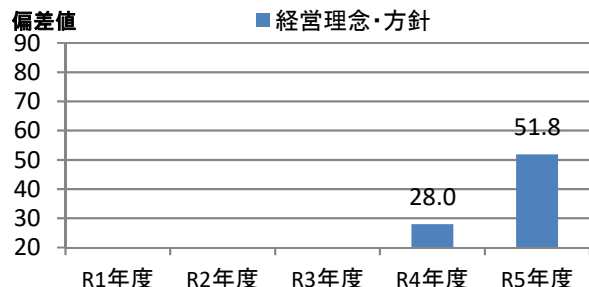
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

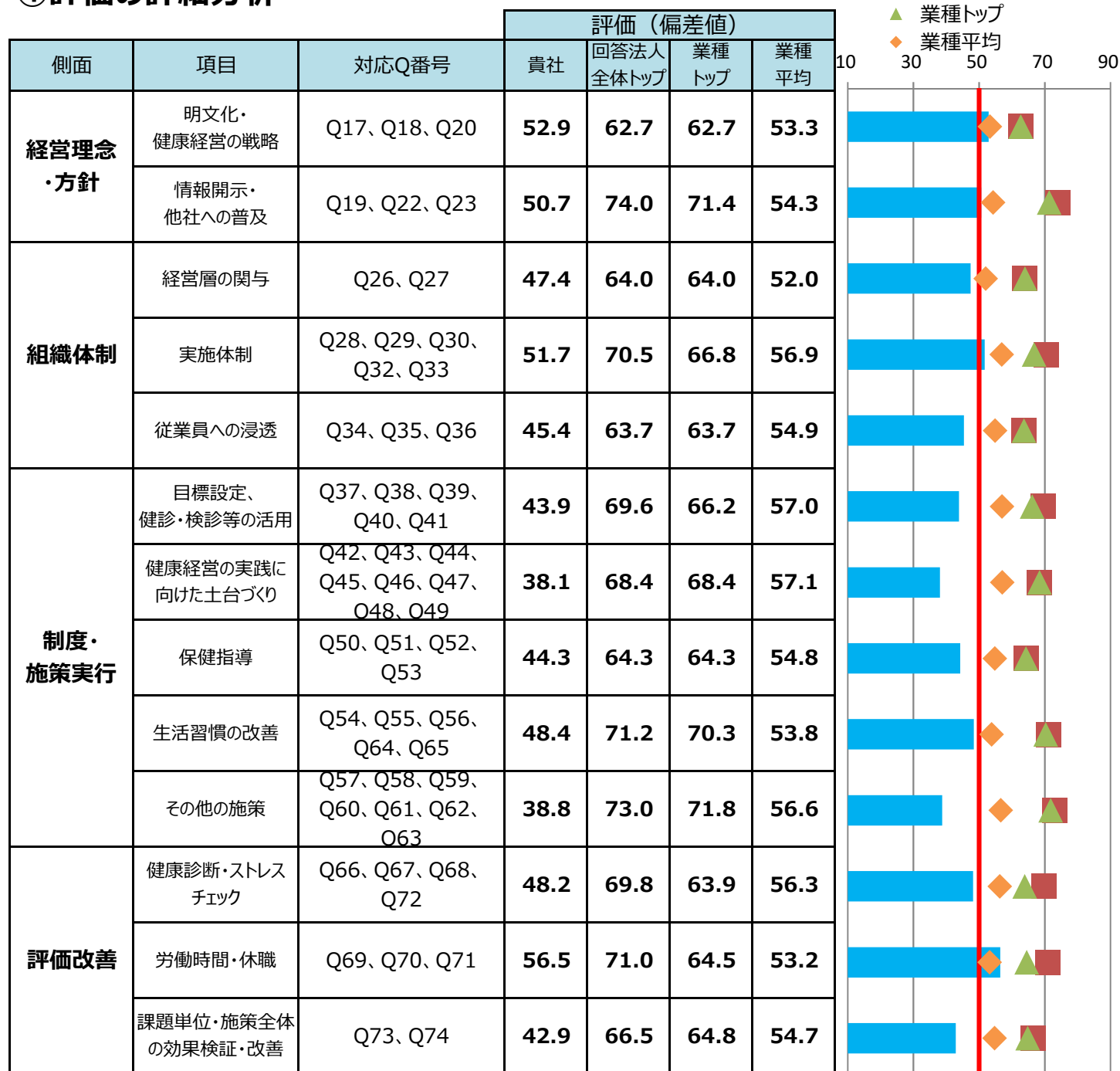
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	3001~3050位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	30.7(-)	47.7(↑17.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年、エントリー数も減少傾向にあり採用に難航している。一方で、人材流動化の流れの中、一定数の離職者が発生している。若年層については、ある程度仕方ない点もあるが、営業や企業支援のノウハウを身に付けた優秀な中堅層の転職も出てきている。いかに当行での仕事にやりがいを感じて、将来を見据え活き活きと仕事をしてもらうかが、サステナブル経営を目指す上での課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員およびその家族の健康が経営の源泉と捉え、様々な施策を講じることで、心身共に健康な状態を保ち、会社や仕事に対するエンゲージメントが徐々に高まることを期待している。本年、従業員満足度調査より従業員エンゲージメント調査に切り替え実施。調査結果を分析の上、改善に向けた指標を設定していく。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/policy/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/policy/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/policy/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.tochigibank.co.jp/aboutus/policy/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	7.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各支店が位置する自治体のボランティア活動や地域祭りに、その支店行員を中心として積極的に参				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	拠点別であるが、順次野菜の摂取状況の度合いが分かるベジチェックを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	紙上ウォーキングキャンペーンを実施。優秀賞（上位50名）および飛び賞（55位から5番毎に100名）にて表彰および景品等を配布し、参加促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.5	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.3	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果から、高リスク者は例年一定数存在し、重症化予防を啓発しているものの、取組に対し各人温度差がある。
	施策実施結果	予防の重要性を保健師などが発信したことにより、特定検診受診率は上昇傾向にある。
	効果検証結果	受診率は向上しているが、数値の改善がみられない者も散見されることから、今後は改善度合いも注視していく。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	—
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北日本銀行

英文名：KITA-NIPPON BANK

■加入保険者：北日本銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

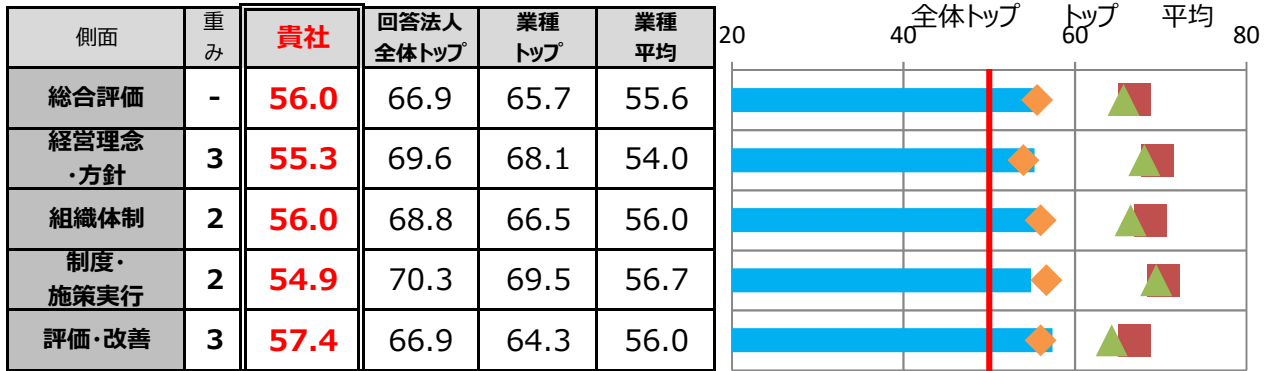
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



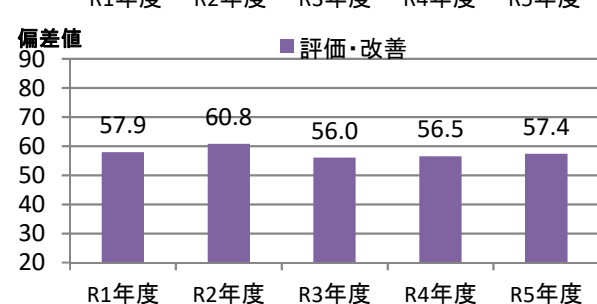
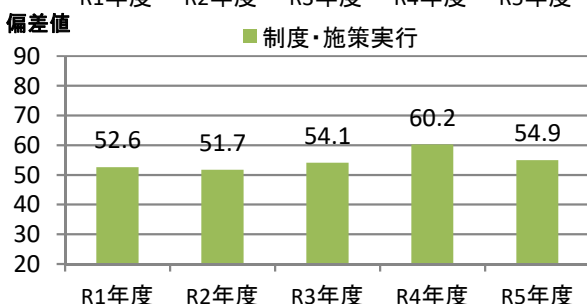
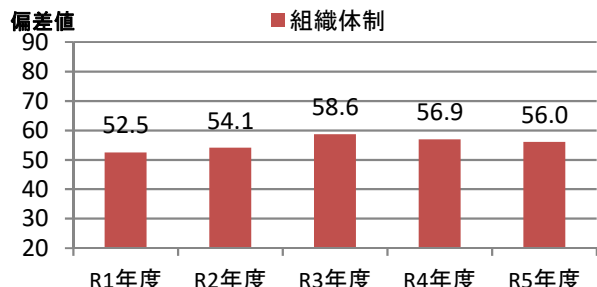
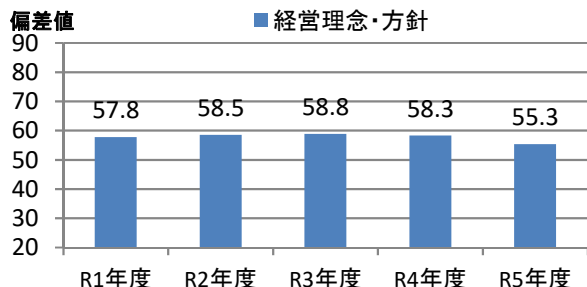
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

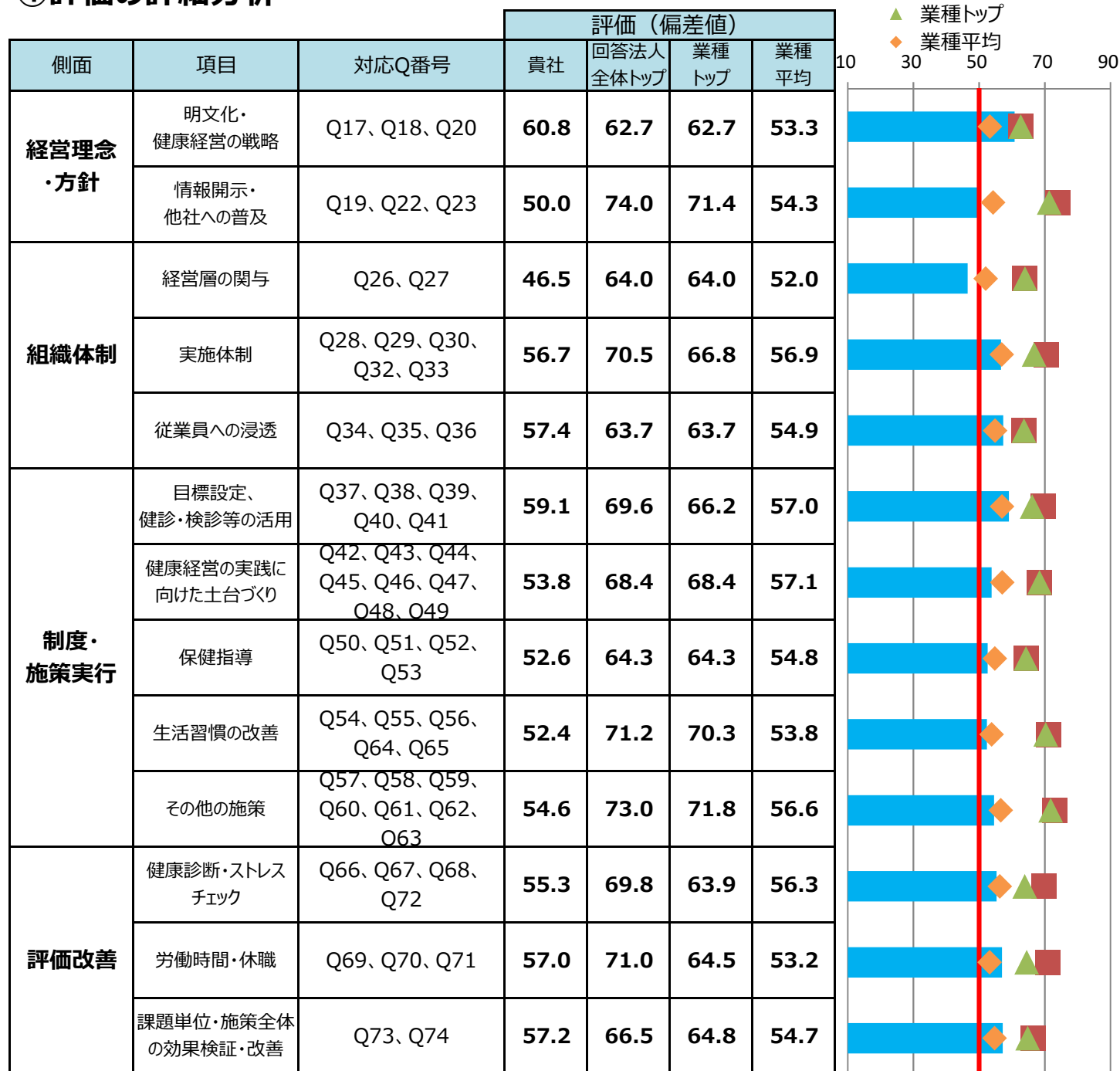
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	701~750位	751~800位	751~800位	1001~1050位
総合評価	55.7	57.0(↑1.3)	57.0(↑0.0)	57.9(↑0.9)	56.0(↓1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 若手行員の中途退職の増加や社内でのコミュニケーション不足が問題視されている中で、健康でやりがいを持ちながら長く働くことの出来る組織にしていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	10年ビジョンとして、「豊かな人間力と創造的開発力で未来をデザインするユニークバンク」を制定している。心理的安全性の高い職場作りを目指す1on1ミーティングの継続実施や主体的なキャリア形成を促す階層別研修の実施等の人事施策により自立型人材の育成をはかり、エンゲージメントの向上をはかることを目標にしている。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.kitagin.co.jp/company/promoting-diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kitagin.co.jp/ir/annual_security_report/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	13	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.1	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	盛岡さんさ踊りに参加しており、所属を超えたコミュニケーションの場となっている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康アプリ導入により、食事写真の記録や飲酒管理を行うことができる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	個人対抗戦でウォーキングイベントを開催しており、上位100人へクオカードを贈呈している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.3	%

■ 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	56.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当行の肥満者の割合（BMI）は23~26%で推移しており、コロナ禍における運動不足や病気へのリスクが懸念されていた。
	施策実施結果	個々で手軽に利用できる健康アプリを導入し、約60%の職員が利用を開始した。
	効果検証結果	健康アプリを導入し、アプリ内でウォーキングイベントを開催したり運動の機会を提供することにより、2022年度は16.6%にまで減少。また運動習慣者比率（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）も2021年度20.5%だったものが、22.6%に上昇が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東和銀行

英文名：The Towa Bank, Ltd.

■加入保険者：東和銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

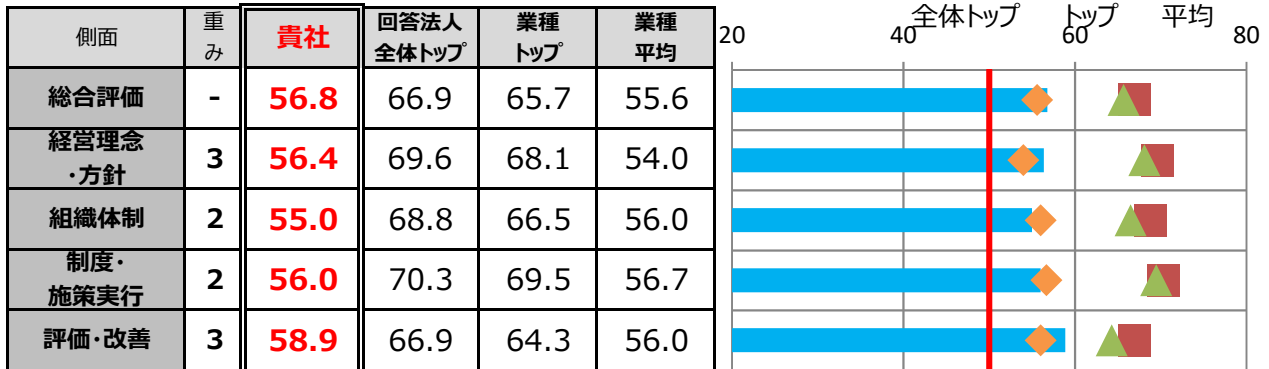
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.8** ↑2.6 (前回偏差値 54.2)

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

②評価の内訳



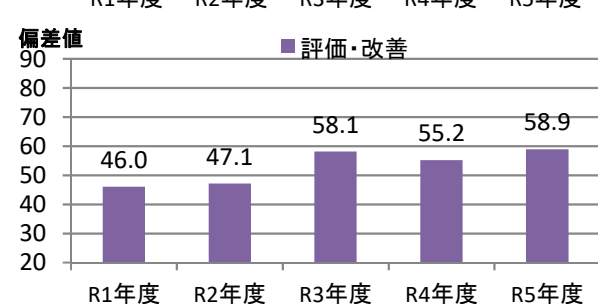
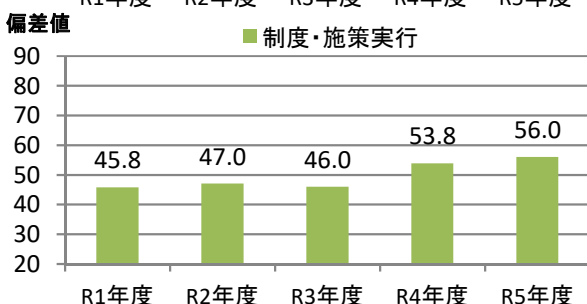
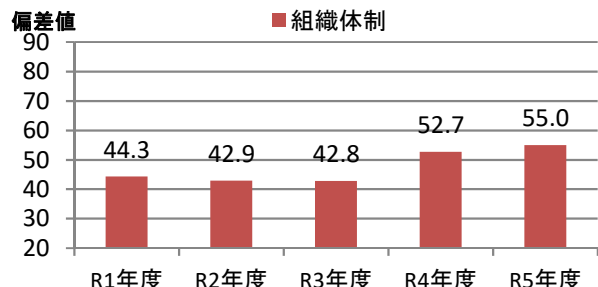
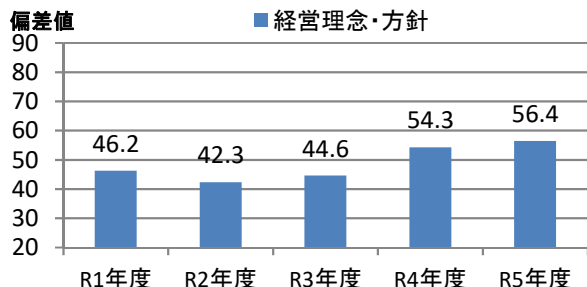
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

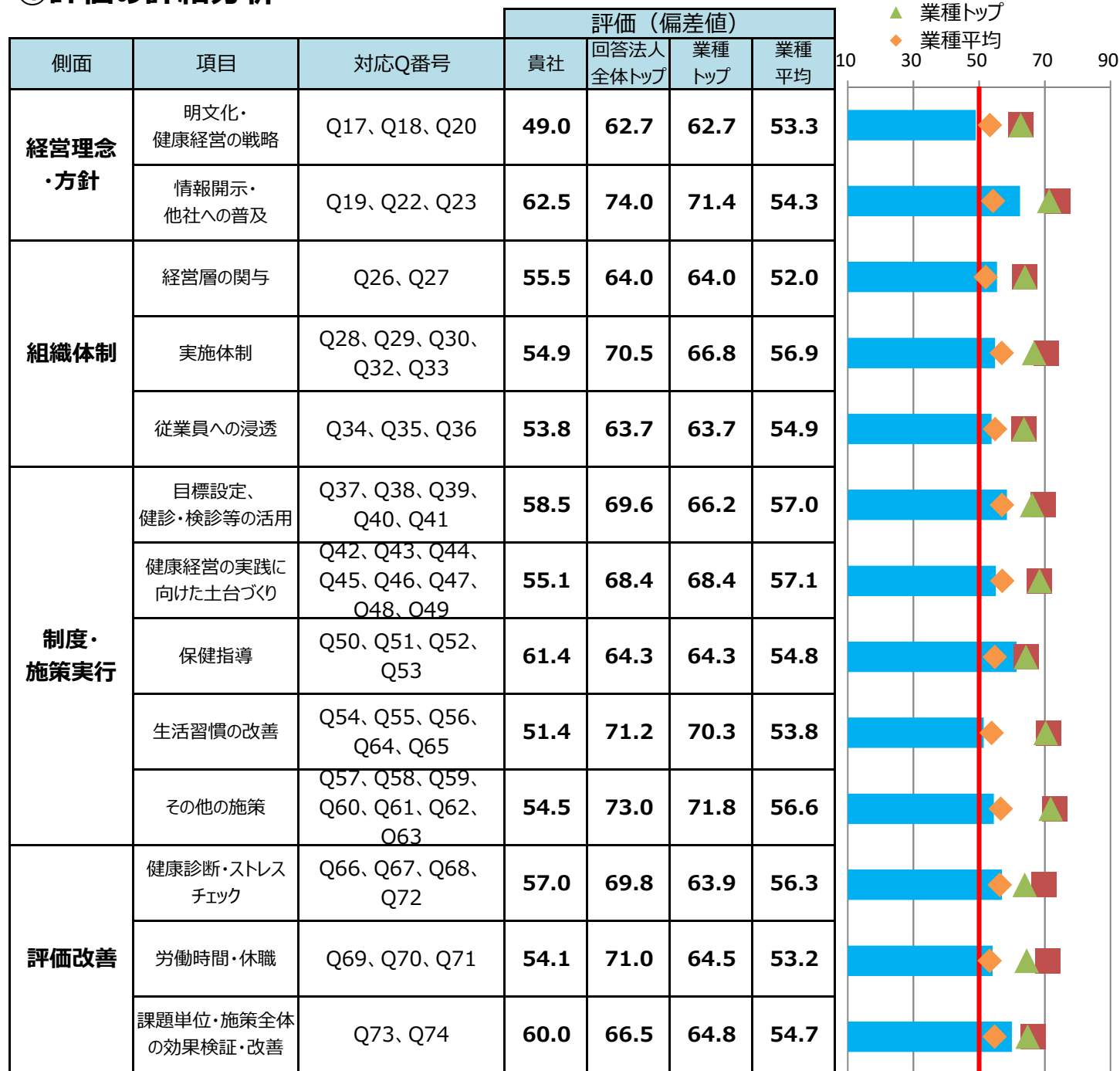
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1751~1800位	1701~1750位	1151~1200位	901~950位
総合評価	45.7	44.8(↓0.9)	48.6(↑3.8)	54.2(↑5.6)	56.8(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 職員が心身共に健康で、長く働き続けることのできる職場の実現が、持続可能性のある事業活動を推進する上で欠かせない課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	人材の定着につながることを期待している。具体的な指標として、女性の平均勤続年数を12年以上とする目標を設定。当行は、女性の平均勤続年数が男性よりも8年短いことから、女性の平均勤続年数の引き上げを図り、男女総体での引き上げを目指している。 参考：金融・保険業平均値11.7年
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.towabank.co.jp				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.towabank.co.jp				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.towabank.co.jp				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.1	%	(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	「ぐんまマラソン」に選手や運営スタッフのボランティアとして従業員及び従業員家族が参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	個人向け健康ポータルサイトを導入。管理栄養士が紹介する健康レシピを閲覧できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォークキャンペーン等を毎年開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.4	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	40.3	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康スコアリングレポートの結果から血压リスク保有者と血糖リスク保有者の割合が高いことを把握した。健康診断結果を集計したところ、血压値・血糖値が受診勧奨域で未治療の者が多数存在していた。また血压・血糖の治療中でかつ血压値・血糖値が受診勧奨域の者も一定数存在している。この状況を放置することは大血管疾患を発症するリスクが高く改善が必要である。
	施策実施結果	健康保険組合とのコラボヘルスとして生活習慣改善支援プログラムを実施（外部委託）。重症化リスクが高いと判定された76名に対し、案内を送付。先着15名を定員とし、15名の参加申し込みがあった。
効果検証結果	2020年度からプログラムを開始し、これまで39名がプログラムを終了している。介入前と介入後のリスクスコアの改善率は50.0%と効果がでている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員のワークライフバランス充実や、多様な人材が十分に能力を発揮できる環境の構築に向け、年次有給休暇の取得を促進する。
	施策実施結果	「個人別年休付与計画表」を期初の早期に作成、掲示し、職場の協力体制の構築や効率のよい業務遂行により休暇の完全取得を促した。2023年3月31日時点で年次有給休暇取得率は76%であった。
効果検証結果	個人別の各種休暇取得予定を「見える化」することで、休暇取得者に対する協力体制の構築や業務の円滑化、各種休暇を完全取得できる環境を醸成している。年次有給休暇取得目標値の70%を超えることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大東銀行

英文名：THE DAITO BANK,LTD.

■加入保険者：大東銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

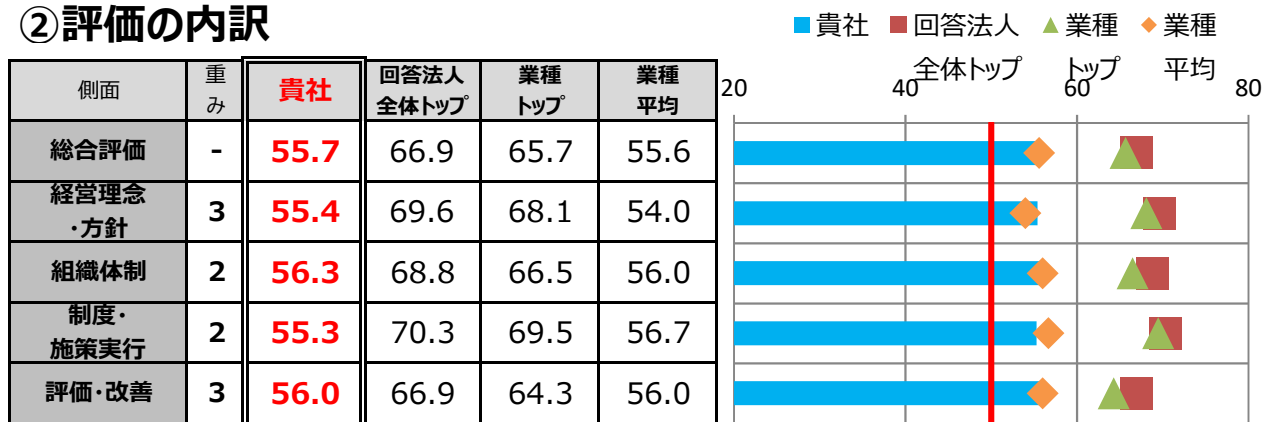
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↑1.8 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



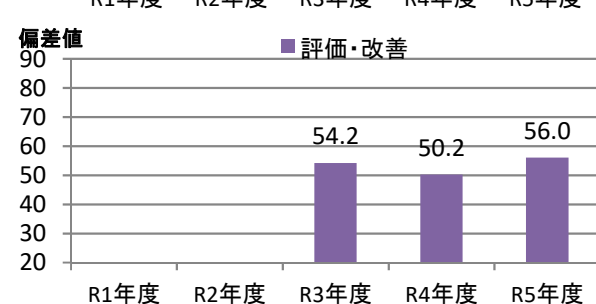
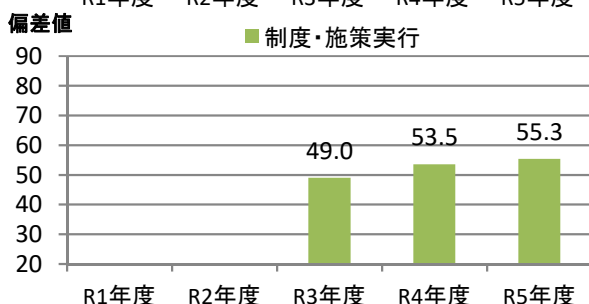
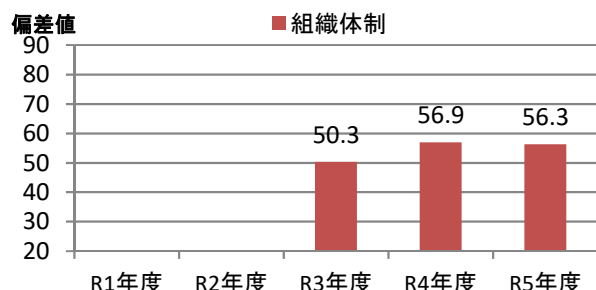
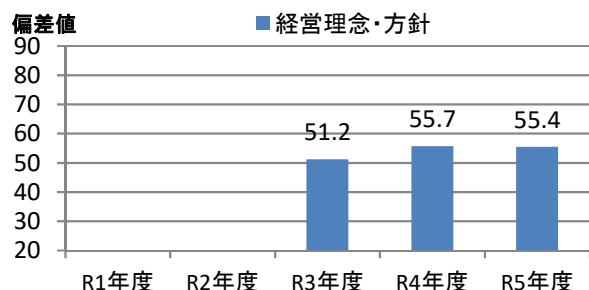
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

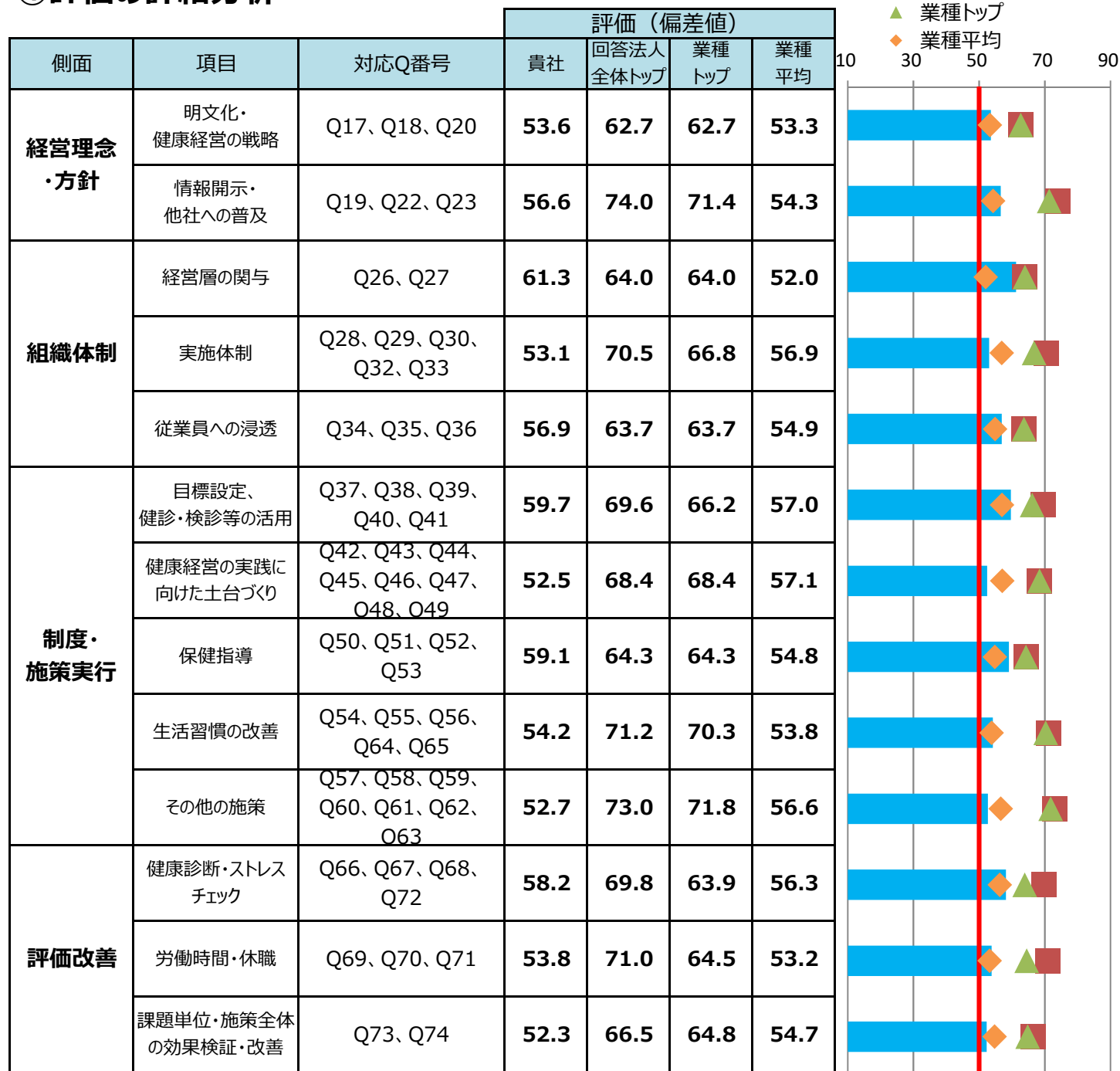
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1401~1450位	1201~1250位	1001~1050位
総合評価	-	-	51.5(-)	53.9(↑2.4)	55.7(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人口減少が続く地域社会において、金融機関の役割発揮による社会貢献の実現を図るためには、1人ひとりの生産性を向上させることで、より付加価値の高い金融サービスを展開することが求められる。また、健全な経営を求められる金融機関として、本業利益（コア業務純益）の向上に努めて行く必要があるため、健康経営に取り組むことで事業活動の生産性向上を実現していく。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の心身の健康維持、向上のため、①アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減、②ワークライフバランスの向上、③活力ある職場の実現（エンゲージメント向上）を実現していく。これにより中期経営計画に定める本業収益（コア業務純益）の達成を目指していく。
②	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 新規採用が厳しい環境からの新規採用者不足、メンタル不調者発生による休職者退職者の発生による人材喪失を防いでいくことが、今後の事業活動において重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、より良い企業風土、職場環境を醸成し、新規採用の活性化や人材育成に活用していくことを目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daitobank.co.jp/investor/csr/csr04.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.daitobank.co.jp/investor/csr/csr04.html				
b.プレゼンティーズム	○	○	○		
URL	https://www.daitobank.co.jp/investor/csr/csr04.html				
c.ワークエンゲイジメント	○				
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	52	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	ボランティア活動、地域の祭事への参加、職場交流会に対する費用補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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を実施している				
取組内容	保健師などによる保健指導の中で食生活やカロリー記録のサポートを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを導入し、定期的にイベントを開催し上位者には賞品を贈呈し参加意欲の向上を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.1	%

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

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

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者の増加が見られた。単なる異動配置や退職等の対応にとどまらず、人事部門によるヒアリングやキャリア相談等の対応を実施している。また、代理職以上を評価対象とした360度評価を実施し多方向からの情報を取得し、人事評価及び人事異動に活用している。また、職場復帰への対策として【職場復帰プログラム】を策定し実践している。
	施策実施結果	上記施策により、メンタル不調者の早期発見と早期対応により重症化を防ぐことができ、短期間の療養により職場復帰した事例がみられた。
効果検証結果	メンタルヘルス不調者については、職場環境のほか、各個人の適性と職務ギャップが多く見られた。人事部門において職務内容を幅広く理解したうえで、職務を割り当てることができる人材配置が重要であると認識した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当行の従業員において高血圧者率が他の事業者に比べて高い結果を踏まえ、定期健康診断や人間ドックの結果をもとに、対象者に対しては精密検査受診を強力に促している。喫煙に関しては、以前から敷地内全面禁煙を行っているほか、管理職研修会等での周知徹底を図っている。運動不足に関しては、ウォーキングアプリを利用したイベントを開催し、運動習慣を見える化し解消に役立てている。
	施策実施結果	喫煙率の減少、運動習慣の増加により高血圧リスク者、血糖リスク者、糖尿病管理不良者は減少している。
効果検証結果	過去に喫煙を起因する疾病者が多く見受けられたことから、特に禁煙には力を入れてきた結果、改善が図られてきている。ウォーキングイベント開催により、運動習慣への意識が高まっている。今後さらに対象者への生活習慣の改善、治療の促進を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社池田泉州ホールディングス

英文名：The Senshu Ikeda Bank, Ltd.

■加入保険者：池田泉州銀行健康保険組合

上場

■所属業種：銀行業

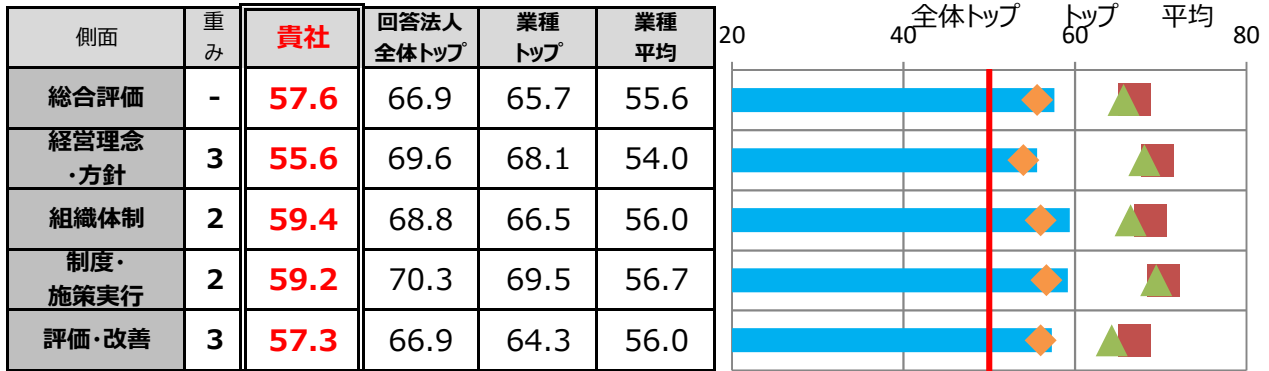
①健康経営度評価結果

■総合順位： **851~900位** / **3520社中**

■総合評価： **57.6** ↓2.0 (前回偏差値 59.6)

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

②評価の内訳



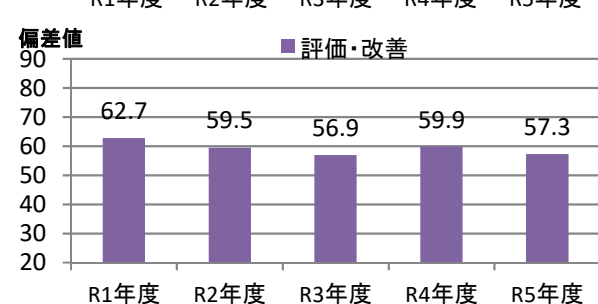
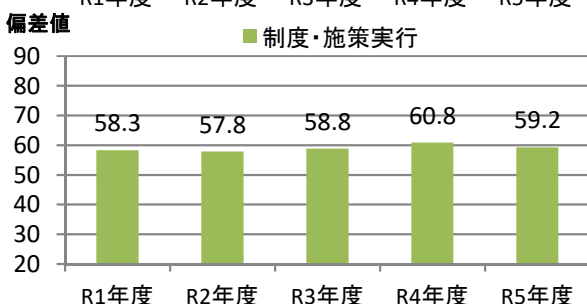
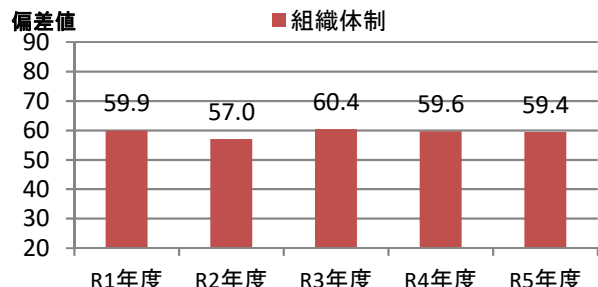
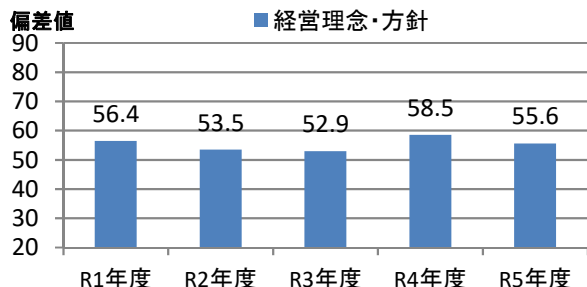
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

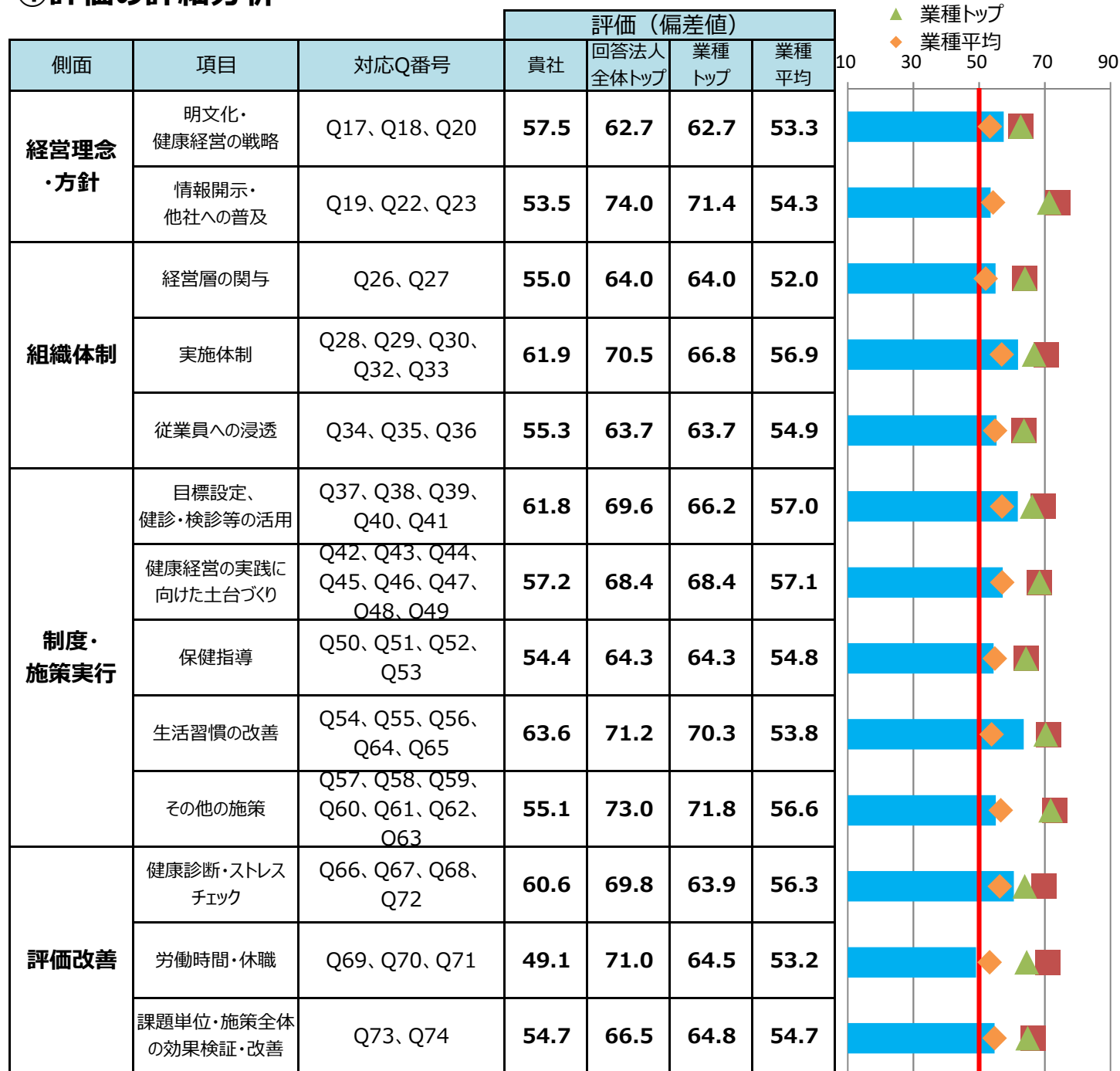
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	701~750位	751~800位	551~600位	851~900位
総合評価	59.4	56.9(↓2.5)	56.8(↓0.1)	59.6(↑2.8)	57.6(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病等の体の不調やメンタルヘルスの不調によるアブセンティーズム・プレゼンティーズムおよびワークエンゲージメントの低下が職員の能力発揮を阻害し、会社の生産性の低下、顧客サービスの品質の低下につながると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、職員一人ひとりの心身の活力が向上し、能力を最大限に発揮することで、生産性向上による企業価値の向上を目指す。また、職員自身にとっても、働きやすい環境、自身の健康の維持や医療費の減少などの恩恵があると考えます。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.senshuikedahd.co.jp/ir/e-koukoku/disclosure/pdf/integrated2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	52	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	11.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1ミーティングの実施により上司・部下が毎月1回15分以上の対話を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康支援アプリにて、食生活改善に資する項目の達成度を毎日選択する等、意識を高めている取組を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康支援アプリを全従業員に提供し、ウォーキングイベント等を通じて運動習慣定着を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.3	%

■ 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	15.3	%
管理職限定	○	全管理職の	36.2	%
限定しない	○	全従業員の	5.3	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	当行の組織において、縦割り・上意下達の弊害により、「連携不足・調整不足」や「セクショナリズム」「硬直的思考」が顕在化しており、根深い問題となっている。成長戦略を進めていくためにも、縦割り・上意下達を打破し、職員が自分の役割を果たそうと自主的に考動する組織を目指すため、組織風土の改革が必要である。その一環として、3ヵ月ごとに各職場での組織活性化会議を実施している。
	効果検証結果	各職場において、心理的安全性の向上に向け「肩書ではなく、さん付けで呼ぶ」や「上司から部下への積極的な声掛けを行う」などの自主的な取組みが見られた。エンゲージメントサーベイ「wevox」における組織風土のスコアは2022年12月の64から2023年9月の65と若干の改善に留まっているが、継続した取組実施により、引き続き改善を図っていく。
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	健康スコアリングレポートを踏まえ、事務職員が多いことから、運動不足になりがちな職員の運動習慣を改善・向上することが将来の生活習慣病予防に繋がると考え、全職員が利用できる社内の健康支援アプリ「CAReNA」について、利用促進の取組を実施。具体的には全職員が参加できる部店対抗ウォーキング大会（年2回）や、アプリ上で東海道五十三次を歩くウォークラリー（年1回）を実施。社内へ広く周知した。
	効果検証結果	部店対抗ウォーキング大会（直近2023年5月）には、全職員の36.3%が参加。部店全員が参加するなど、周囲の職員を誘い合って楽しんで参加している部署もみられた。
	効果検証結果	健康診断における問診では「適切な運動習慣の保有者（特定健診対象者）」は、直近5年間で30.5%から34.1%に上昇しており、健康状態にかかわらず運動習慣の維持に意識して取り組んでいる職員が増加していると思料。運動習慣に加えて食事や飲酒の習慣についても改善を促せるよう引き続きアプリの改善を進め、職員がより良好な生活習慣を身に付けられるよう取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社肥後銀行

英文名：The Higo Bank, Ltd

■加入保険者：肥後銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

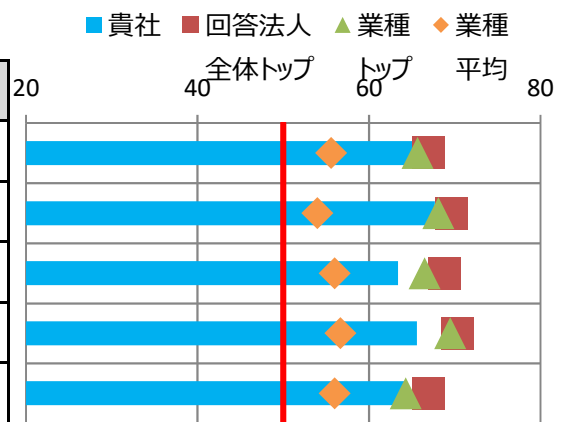
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.4** ↑1.8 (前回偏差値 63.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.4	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	67.7	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	63.4	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	65.6	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	64.3	66.9	64.3	56.0



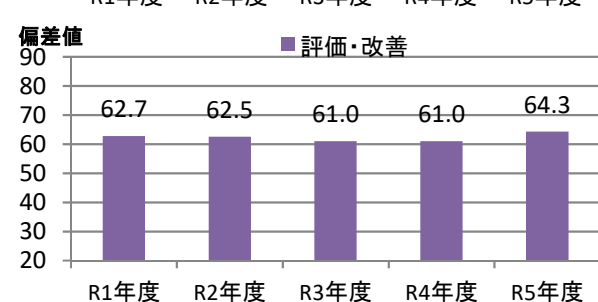
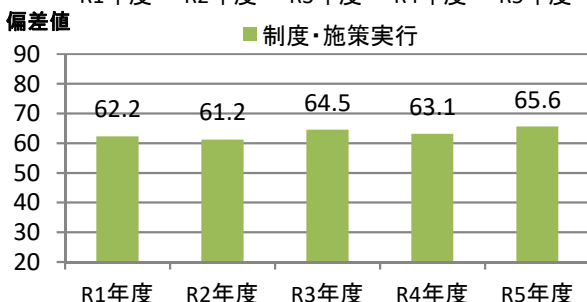
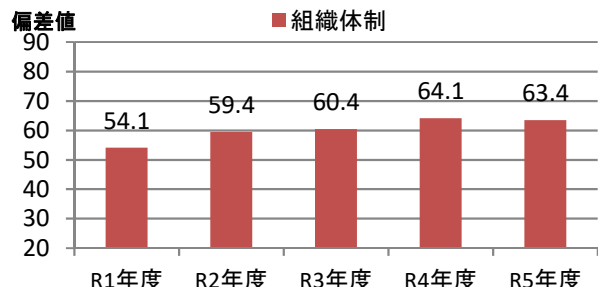
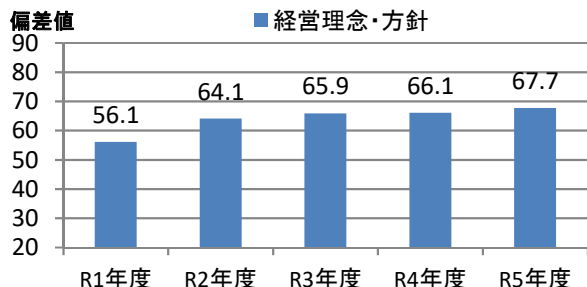
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

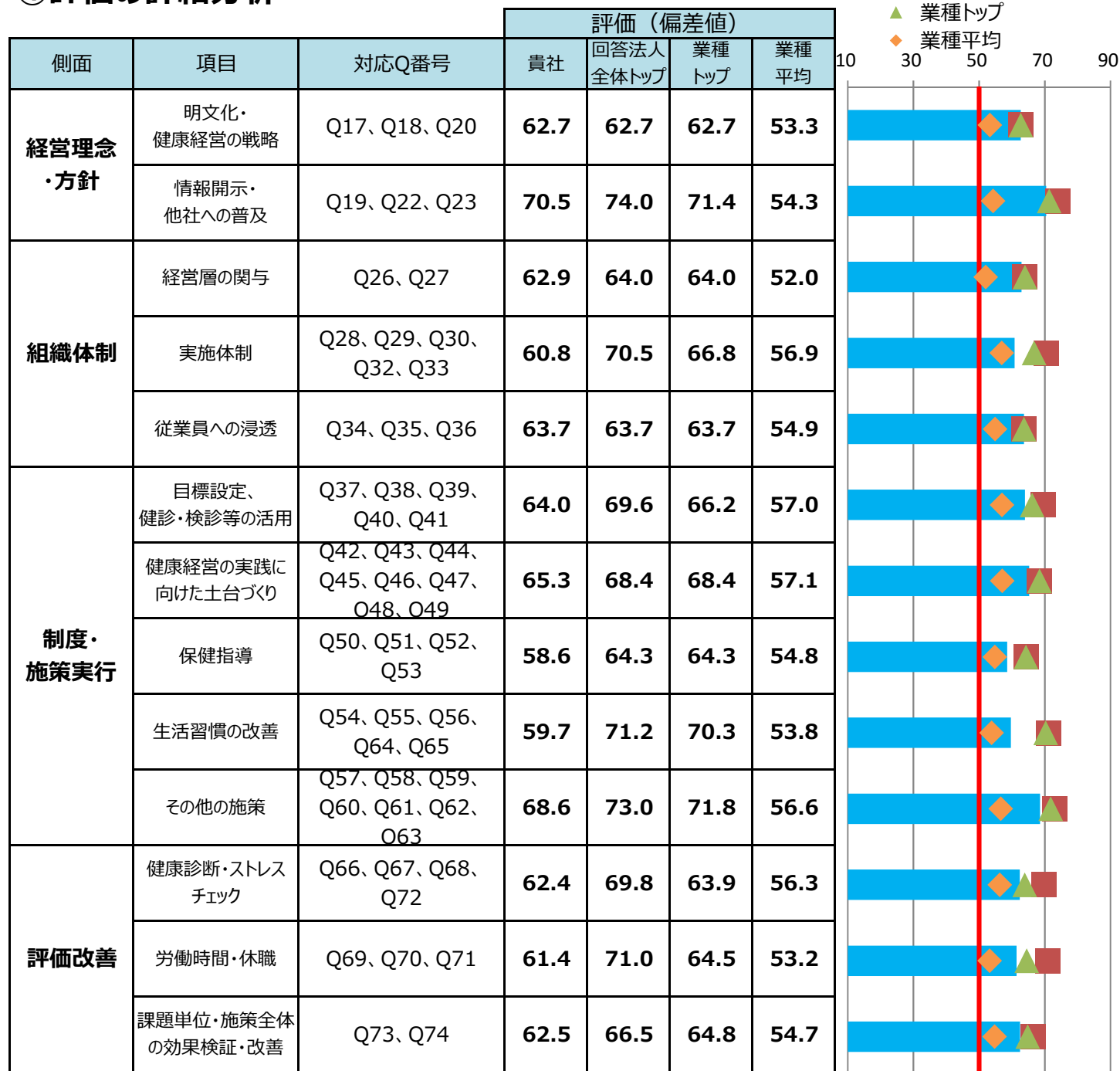
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	401~450位	151~200位	101~150位	51~100位	1~50位
総合評価	58.9	62.1(↑3.2)	63.1(↑1.0)	63.6(↑0.5)	65.4(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康度・生産性・エンゲージメントの向上のためには、長時間労働や休職・離職の防止、アブゼンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減および従業員がいきいきと働ける職場づくりの実現が課題であり、「人づくりとエンゲージメント向上」、「多様性の尊重と働きがいの向上」を中期経営計画の戦略目標に掲げ、経営課題解決に向けて、働き方改革や健康診断・再検査受診促進等の健康増進施策に積極的に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康度・生産性・エンゲージメント向上および企業価値向上を効果として認識しており、実現に向け、従業員の健康増進施策に取り組み、以下の諸目標の2027年度達成を目指す。 ①定期健康診断受診率：100%維持、②精密検査受診率：98%→99%、③エンゲージメントスコア：70点→72点、④運動習慣比率：27%→30%、⑤一月当たり平均残業時間：6時間→5時間以内
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.higobank.co.jp/aboutus/information/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.higobank.co.jp/aboutus/information/health_management.html				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.higobank.co.jp/aboutus/information/health_management.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.higobank.co.jp/aboutus/information/health_management.html https://ssl4.eir-parts.net/doc/7180/ir_material8/211528/00.pdf https://www.higobank.co.jp/aboutus/dx/pdf/doc_dx.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	33	回	29	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	90.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	全部署にて、定期的な部署毎の食事会を開催しており、費用補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	「健康増進アプリ」や健康補助食品を活用した食生活改善企画を実施				
(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	90.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツイベントを開催し、参加補助・表彰を実施				
(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	46.0	%

■ 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	88.4	%
限定しない	○	全従業員の	90.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	所定外労働が恒常的に発生しており、若年層の離職防止や育休・介護者等の多様な働き方の実現のためにも、従業員のワークライフバランス推進と早期終業態勢の確立が課題であった。
	施策実施結果	2022年4月より定時退行を推奨し、経営者のリーダーシップのもと、全行をあげて早期終業に取り組んだ。また、ワークライフバランス推進のため、休暇制度等を改善する就業規則改定も同時に行った。
効果検証結果	当年度は、所定外労働時間が前年度比△65%と大幅減少し、業績も伸展して過去最高益を達成した。月平均所定外労働時間が前年度13時間→当年度6時間、月45時間超所定外労働者も279名→52名に減少。ワークライフバランスの充実により従業員にも好評であり、年次有給休暇取得率が74.6%→82.2%に上昇、平均勤続年数も16.3年→16.4年に増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定年延長等に伴い、従業員の平均年齢が上昇していく中で、生活習慣病の重症化を予防し、健康でいきいきと働ける職場環境づくりと従業員の健康意識醸成が必要であり、有所見者への保健指導が約2割と低いのが課題であった。
	施策実施結果	産業医・保健師、健康保険組合等と一体となり、保健指導実施率の改善に取り組んだ。また、健康教育にも注力し、eラーニングを全従業員に加え、管理職向けにも行い、動画研修も前年度の倍の項目数を実施。
効果検証結果	有所見者への保健指導実施率は、前年度約2割→当年度8割以上に大幅増加。特定健康診査実施率も89.1%→89.7%、特定保健指導実施率も56.1%→61.1%と改善。従業員への保健指導や教育の結果、健康意識醸成が図られ、他の指標（血圧リスク者率、飲酒習慣者率、運動習慣者率、精密検査受診率等）も改善。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北都銀行

英文名：Hokuto bank Co.Ltd

■加入保険者：フィデア健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

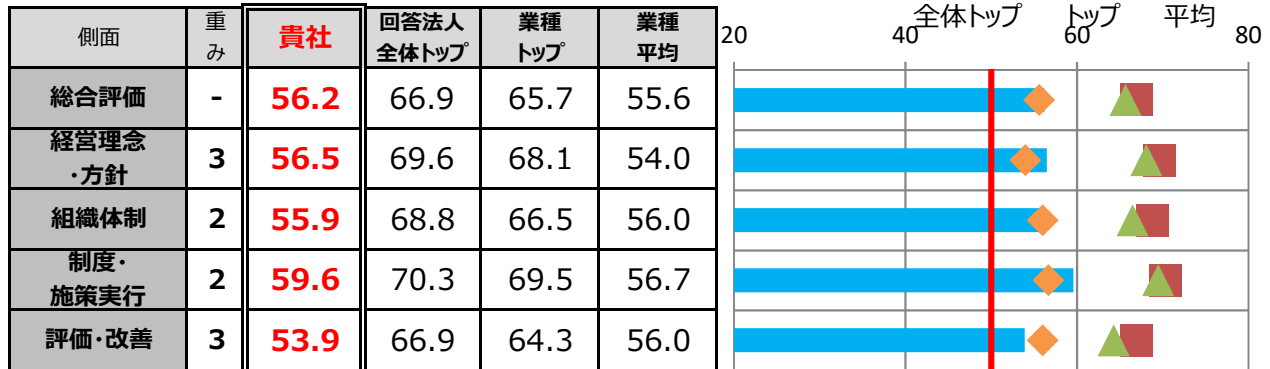
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951～1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑1.8 (前回偏差値 54.4)

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

②評価の内訳



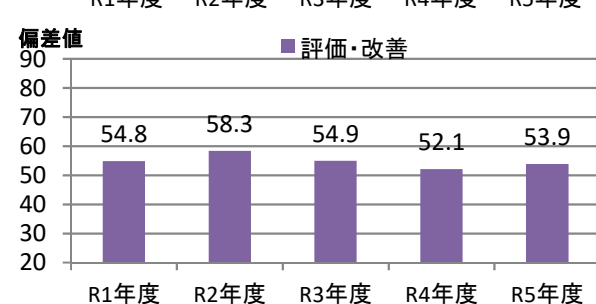
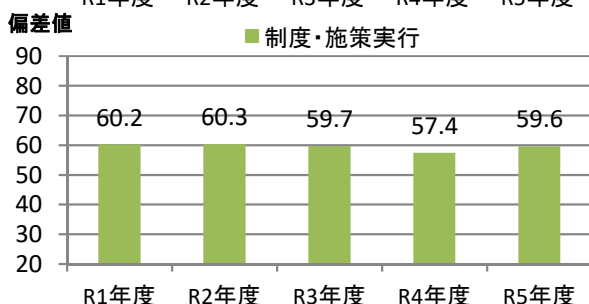
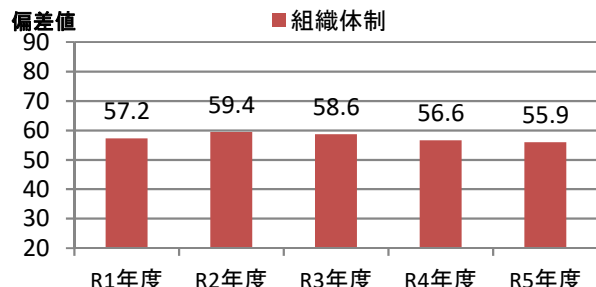
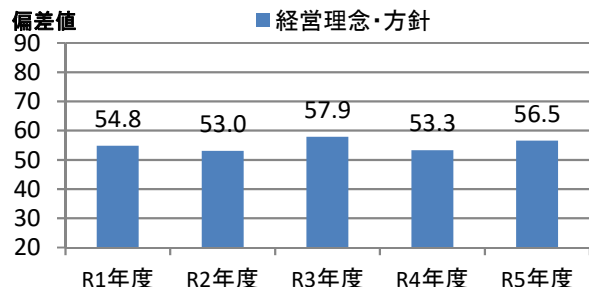
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

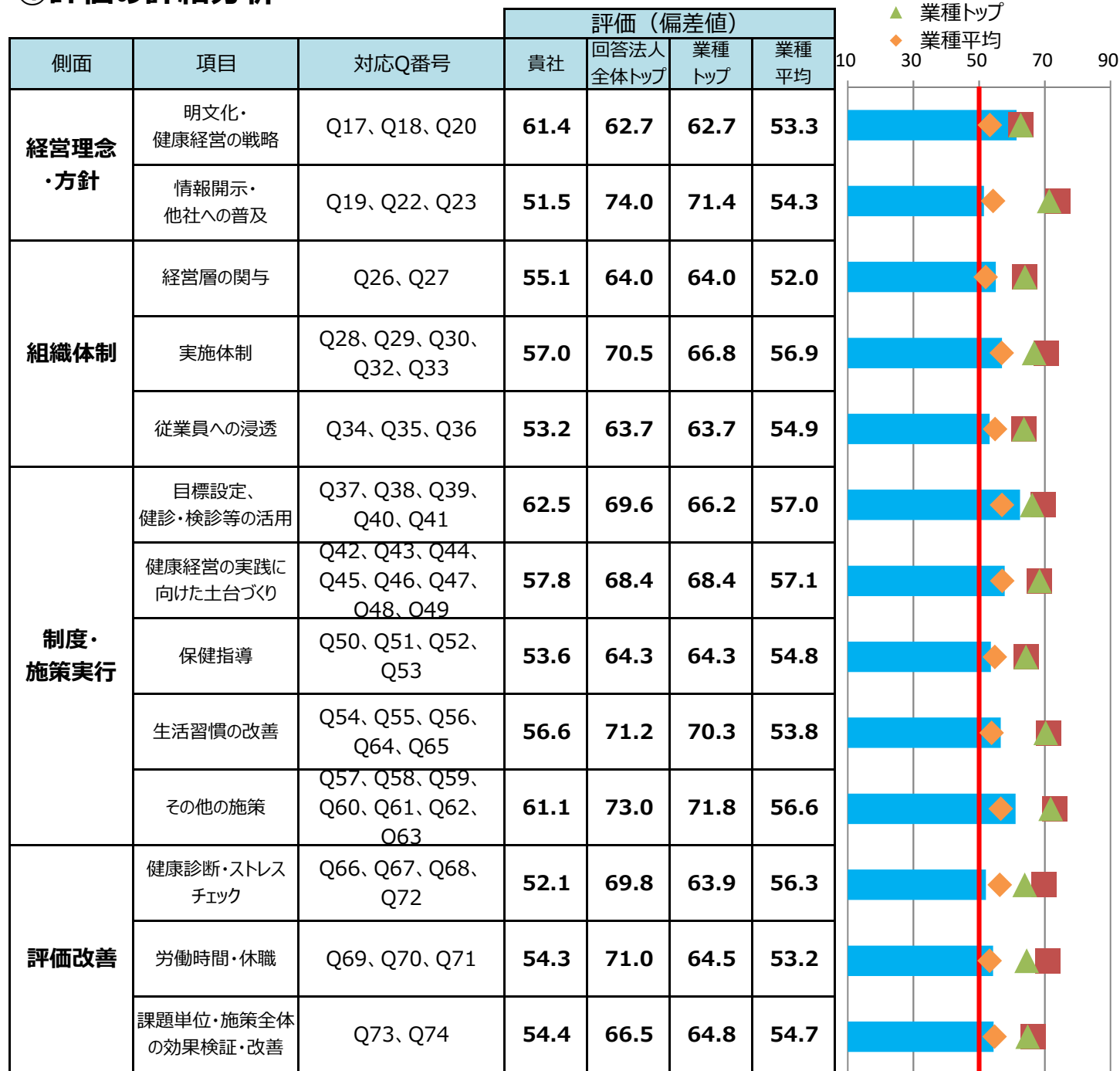
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701～750位	651～700位	701～750位	1101～1150位	951～1000位
総合評価	56.4	57.3(↑0.9)	57.5(↑0.2)	54.4(↓3.1)	56.2(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域とともに発展し貢献し続けるためには、従業員とその家族一人ひとりが心身共に健康である事が不可欠。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に密着した広域金融グループとして、地域の発展に貢献し続ける。 ・将来にわたる安定した健全性を確保し、地域における金融仲介機能を十分に発揮する。 ・従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員をしっかりと応援する風土を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員のワークライフバランスを重視した働き方実現のため、健康を保ちながら長く勤務できる職場環境の整備が課題のひとつである。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・若手からベテランまで長期的に安心して働くことが実現。 ・従業員一人ひとりの働きがいモチベーション向上につながり、お客様満足度向上にも結びつく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	http://www.fidea.co.jp/pdf/2022-6.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域の祭りやイベント（竿燈祭り他）に組織として積極的に参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	社内食堂に健康アプリ付き自動販売機を設置。従業員の健康意識向上に寄与している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携スポーツクラブの割引券の配布等				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.0	%
管理職限定	○	全管理職の	5.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員エンゲージメント向上のため、キャリア支援・働きがい・モチベーション向上・離職防止などの課題に実効性の高い制度運営の定着化を目指す。
	施策実施結果	2021年2月にリクルートマネジメントソリューションズ社が提供する「INSIDES」を導入。同システムのパーソナルレポートを活用した1on1ミーティングを半年毎に実施。
	効果検証結果	2023年2月のメンタリティは状態の良いものから順に、充実29.2%・懸命19.8%・淡々26.7%・悶々7.7%・窮々16.6%という結果。今後も継続してメンタリティの測定を行うと共に、パーソナルレポートを活用し上司と部下のコミュニケーションの活性化を図っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社荘内銀行

英文名：THE SHONAI BANK,LTD.

■加入保険者：フィデア健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

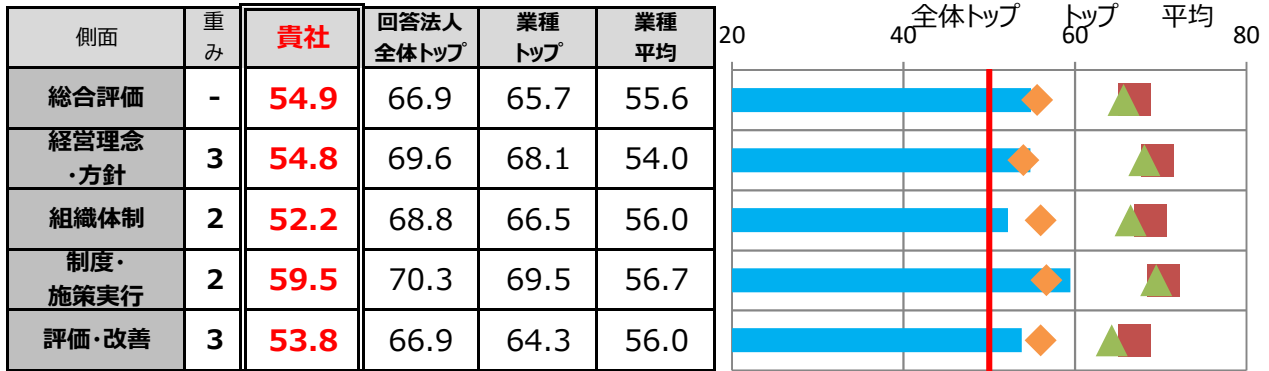
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **54.9** ↓0.5 (前回偏差値 55.4)

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

②評価の内訳



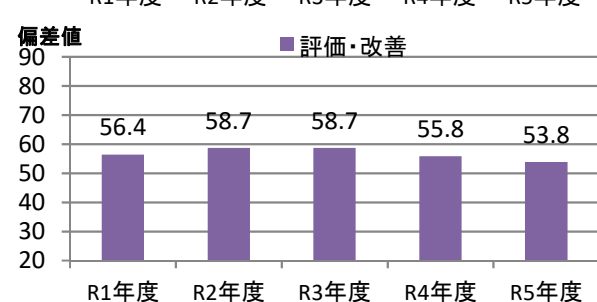
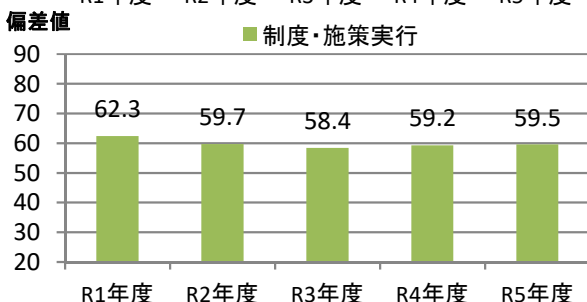
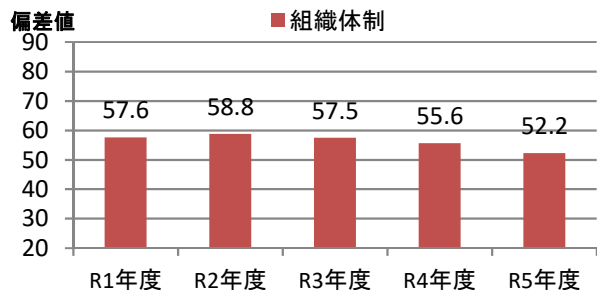
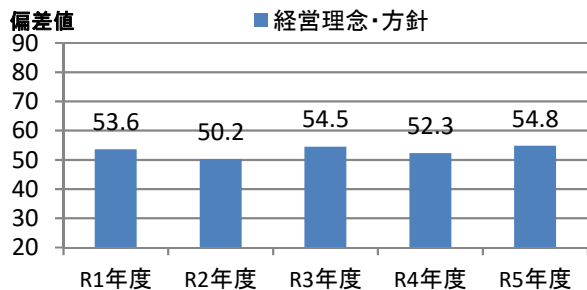
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

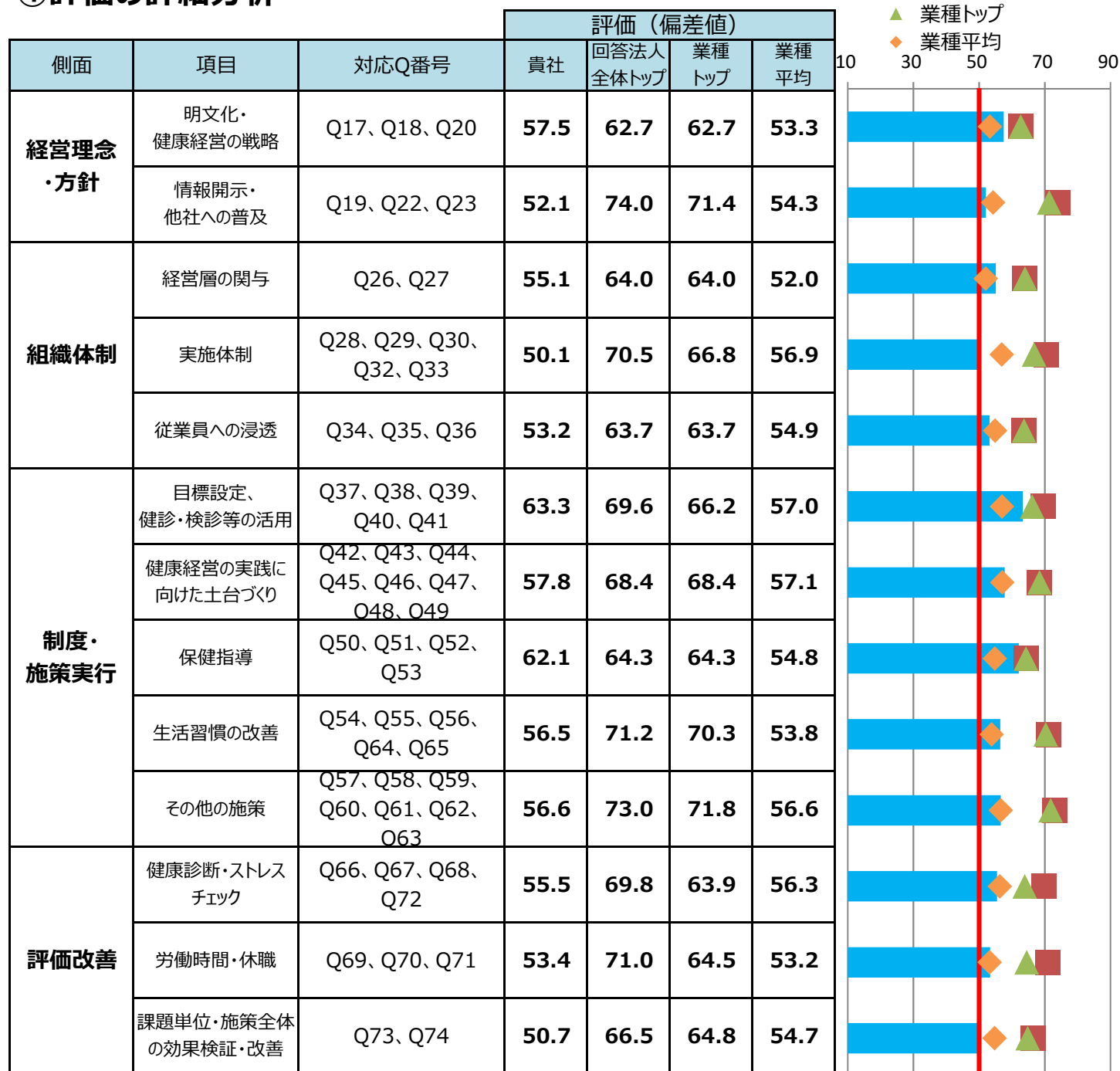
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	601~650位	751~800位	701~750位	1001~1050位	1101~1150位
総合評価	57.0	56.4(↓0.6)	57.1(↑0.7)	55.4(↓1.7)	54.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 地域とともに発展する銀行であり続けるためには、従業員とその家族一人ひとりが心身ともに健康であることが必要不可欠であり、それを維持継続することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働き甲斐があり従業員をしっかりと応援する風土を実現することができる。 その結果、地域に密着した広域金融グループとして地域の発展に貢献し続けることができる、また、将来にわたり安定的に健全性が確保され、地域における金融仲介機能を十分に発揮することができる。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材の流動化が加速する環境下、業務に携わる従業員も、不安と負担が増加しており、健康で長く働ける環境づくりが大きな課題。
	健康経営の実施により期待する効果	経験と高いノウハウをもった従業員にも、長期にわたって安心して働いてもらうことで、人材流動性の高い環境でもお客様に対し、高いパフォーマンスを安定して提供することができる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shonai.co.jp/information/health/image.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	http://www.fidea.co.jp/pdf/2022-6.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	県内各地区で開催される地域夏祭りに参加し、地域の皆様とのコミュニケーション活性化に取り組ん				
(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	提携kスポーツクラブの無料利用券の配布等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定	○	全管理職の	1.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	中期経営計画の柱の一つである「従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働き甲斐があり従業員の成長をしっかりと応援する風土づくり」を実現するために、従業員間、特に上司と部下のコミュニケーション機会を創出する。これによりメンタルヘルス不調等においても早期発見につながるよう相乗効果を期待する
	施策実施結果	2021年導入した「INSIDES」の結果を利用し、上司と部下による1on1ミーティングを施策として導入。2023年も年2回の1on1ミーティングを継続実施としている。
	効果検証結果	1on1ミーティングの開始以降、年2回の実施のため、まだ具体的な数的効果は見えないものの、実施者からは「じっくり話ができるいい機会となった」等の意見も出てきており、コミュニケーション創出の意識定着は確実に図られている。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社香川銀行

英文名：THE KAGAWA BANK, LTD.

■加入保険者：香川銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

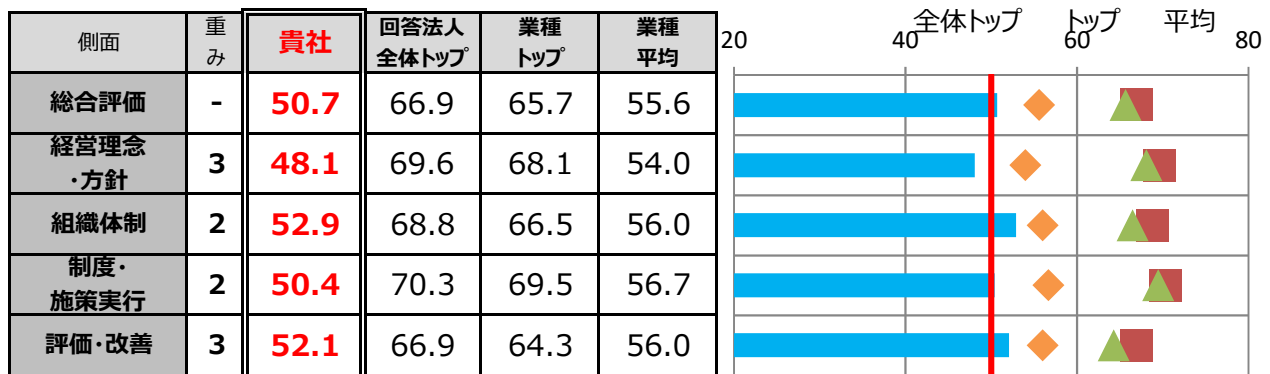
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価：**50.7** ↑1.3 (前回偏差値 49.4)

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

②評価の内訳



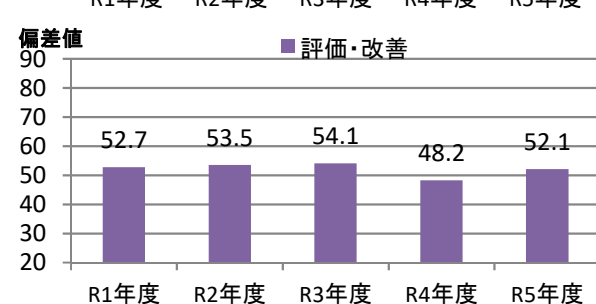
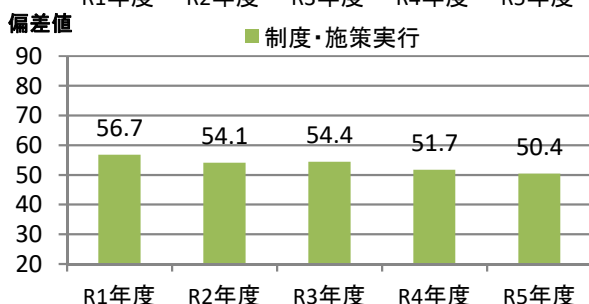
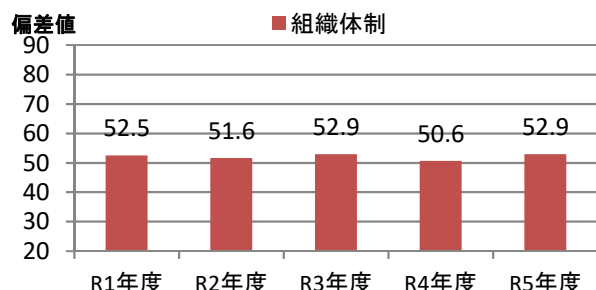
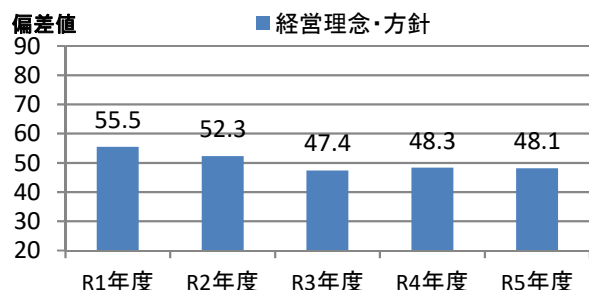
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

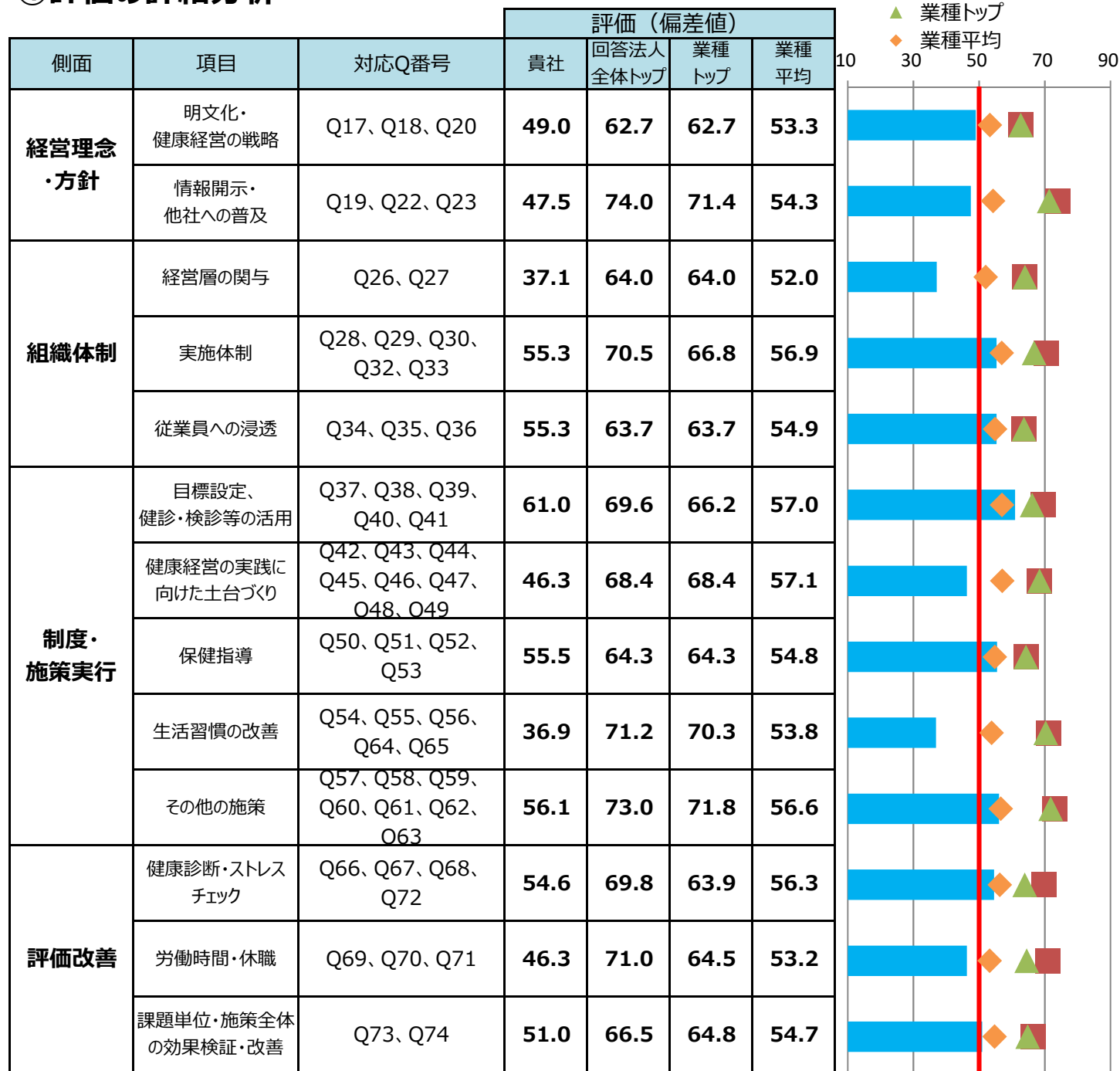
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	901~950位	1051~1100位	1351~1400位	1751~1800位	1701~1750位
総合評価	54.3	52.9(↓1.4)	51.9(↓1.0)	49.4(↓2.5)	50.7(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	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従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の勤務後5年の定着率80%を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kagawabank.co.jp/about/hitowataisetunisuru/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	24	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	従業員同士のレクリエーションに対し、金銭支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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を実施している				
取組内容	社員食堂において、定期的に食生活改善に向けた企画・実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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・利用補助を行っている				
取組内容	近隣の運動促進施設と連携し、従業員の運動促進を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの充実・生活時間の確保を図るべく残業時間の削減に取り組んだ。
	施策実施 結果	全行員に対し、月5回の「ノー残業デー」を実施を行った。
	効果検証 結果	総残業時間：2021年度＝84,602時間、2022年度＝79,028時間となり、6.5%削減となり、従業員のワークライフバランスの改善に寄与した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱UFJ信託銀行株式会社

英文名：Mitsubishi UFJ Trust and Banking Corporation

■加入保険者：三菱UFJ信託銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

①健康経営度評価結果

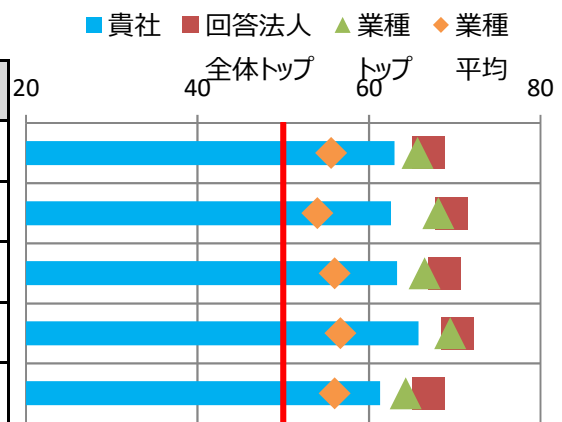
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑1.9 (前回偏差値 61.1)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	66.9	65.7	55.6
経営理念・方針	3	62.6	69.6	68.1	54.0
組織体制	2	63.3	68.8	66.5	56.0
制度・施策実行	2	65.8	70.3	69.5	56.7
評価・改善	3	61.3	66.9	64.3	56.0



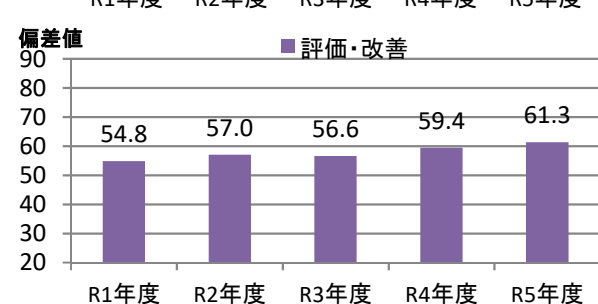
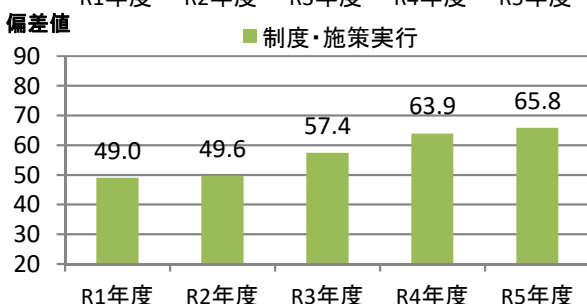
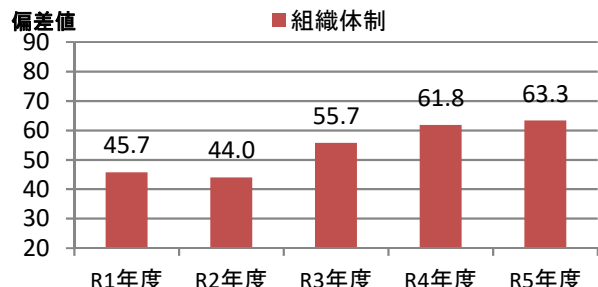
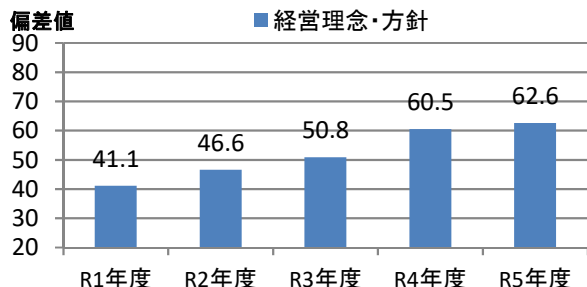
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

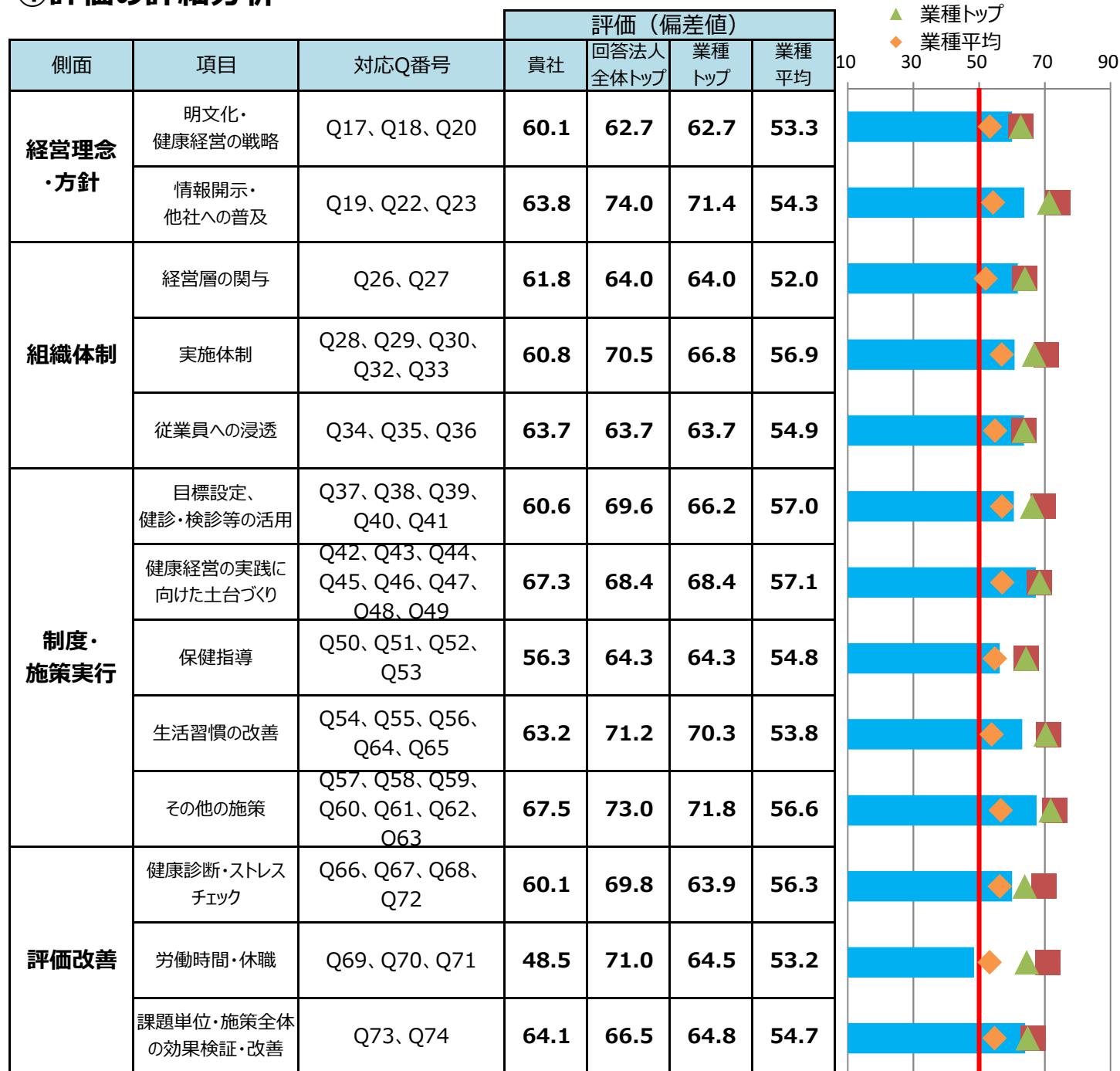
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1351~1400位	951~1000位	401~450位	201~250位
総合評価	47.7	49.8(↑2.1)	54.8(↑5.0)	61.1(↑6.3)	63.0(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は「サステナビリティ活動指針」として「安心・豊かな社会を創り出す信託銀行～社会・お客さまの課題を解決できるプロフェッショナル集団」を掲げており、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが何よりも大切と考えている。その実現には、従業員の心身の健康の維持・向上を通じたパフォーマンスの向上、働きがいをもって活躍する多様な人材・ウェルビーイングが高い社員の増加が経営上の課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンス向上には心身ともに健康であることが大切であり、当社ではプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上のため、12項目（①メンタルヘルスクエア②特定保健指導③精密検査④禁煙⑤運動⑥飲酒⑦食生活⑧睡眠⑨女性特有の健康課題⑩教育研修⑪家族の健康⑫不妊治療への理解）の課題に対し、各々具体的な施策を通じてKPIの改善・向上を目指している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は健康経営戦略の中間アウトカムの一つに「ワークエンゲージメントの向上」を掲げ、社員意識調査から持続可能なエンゲージメントの状況を定量把握しているが、設問「私は、当社を素晴らしい職場として推奨する」の値が、63→61→59と低下傾向にある。当社が「サステナビリティ活動指針」に基づき経営理念を実現する上でも、社員一人ひとりが「働きやすく、やりがいがある」と感じられる会社・仕事の実現が不可欠である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>事業・組織の目指す姿を実現するには「働きやすく、やりがいのある会社・仕事」を言語化することが必要であり、手挙げ制の社内公募でメンバーを募集し、76名を第1期メンバーとして「Work in Lifeプロジェクト活動」を開始。「職場のエンゲージメントを下げる要因」「やりがい向上のために現場が求める声」等の意見を集約のうえ、経営あてに提言し、その実現を通じてワークエンゲージメントの向上を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/kenkoukeiei.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/kenkoukeiei.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tr.mufg.jp/ippan/csr/kenkoukeiei.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	86	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	全部店対象社内スポーツイベント(ポート)開催(11月予定)、部店懇親会・部活動への費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事の時間や内容を登録できるアプリを提供し、総カロリー管理や朝食の欠食・遅い夕食の防止を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数計や動画配信機能のあるアプリを提供し、アプリを活用したイベントを定期開催して運動を奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.7	%

■ 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	96.5	%
管理職限定	○	全管理職の	95.3	%
限定しない	○	全従業員の	96.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.2	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員の健康増進の観点から、スマートフォン用アプリを提供し、「運動不足解消」や「食生活改善」に取り組むイベント「健康チャレンジ」を毎年開催しているが、生産性低下と関連の深い「睡眠習慣改善」に取り組むコースの設定が従来はなく、健康診断結果による「睡眠で十分な休養が取れている者の割合」は2021年度56%と業態平均を下回っている。同年の平均月間総実労働時間も176時間と高止まりしている。
	施策実施結果	2022年の「健康チャレンジ」で「睡眠習慣改善」に取り組むコースを新設して実施したほか、ノー残業デー導入等で啓蒙した結果、「睡眠で十分な休養が取れている者の割合」は前年の56%から68%へと改善した。
効果検証結果	「健康チャレンジ」実施にあたっては、全部店長・健康経営推進担当者に、各部店所属従業員のアプリ登録率・イベント参加人数を還元し、登録・参加を促すよう要請した結果、参加人数は前年の1329人から1.3倍の1792人に増加し、アプリ登録率も70.0%から80.7%に向上した。 また、各部店のアプリ登録率とプレゼンティーイズムの相関を計測した結果、相関係数0.74と強い相関が確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	ワークエンゲージメントの評価要素の一つとする、社員意識調査の設問「私は、当社を素晴らしい職場として推奨する」の値が、2020年63→2021年61→2022年59と低下傾向にある。 社員一人ひとりが「働きやすく、やりがいがある」と感じられる会社・仕事を実現する上で、従業員間、特に上司・部下のコミュニケーションを通じて、関係強化・心理的安全性の醸成を図り、一人ひとりの成長・自己実現を促す必要がある。
	施策実施結果	2021年に導入した1on1ミーティングの実施ガイドを改定し、良い対話のためのポイントを明確化するとともに、パルスサーベイへの参加を促した結果、パルスサーベイ回答率は前年の81%から84%に改善した。
効果検証結果	各部店の1on1ミーティングの工夫や、好事例共有会の開催・動画配信による他部店への展開等の結果、ワークエンゲージメントの2022年度平均スコアは68.8（前年度比+0.8）に改善した。 また、各部店の「1on1ミーティングが役に立ったと感じた人の割合」「上司・部下間の信頼関係が深まった人の割合」とプレゼンティーイズムの相関を計測した結果、各々相関係数は0.45、0.41と正の相関が確認できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社きらぼし銀行

英文名：Kiraboshibank Bank,Ltd.

■加入保険者：きらぼし銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

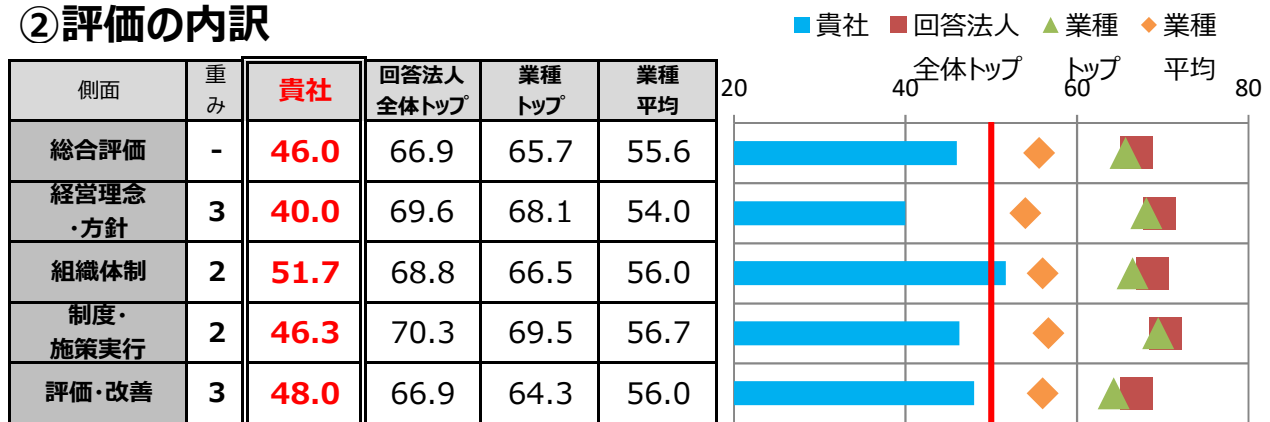
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.0** ↑1.2 (前回偏差値 44.8)

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

②評価の内訳



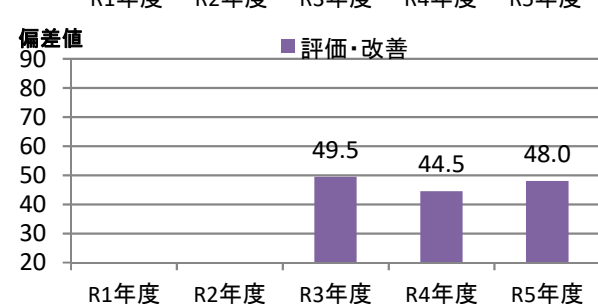
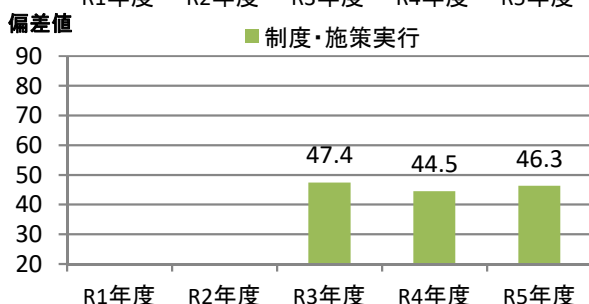
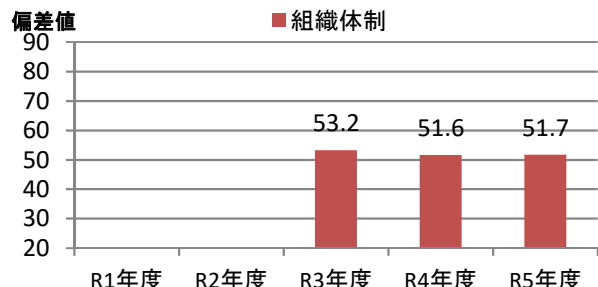
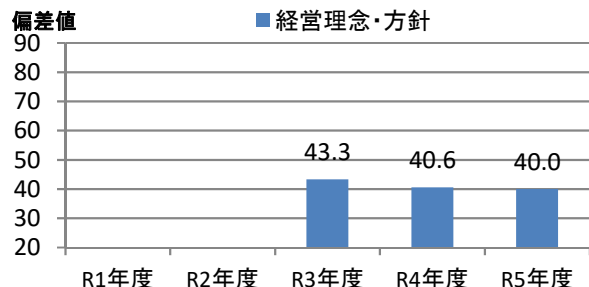
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

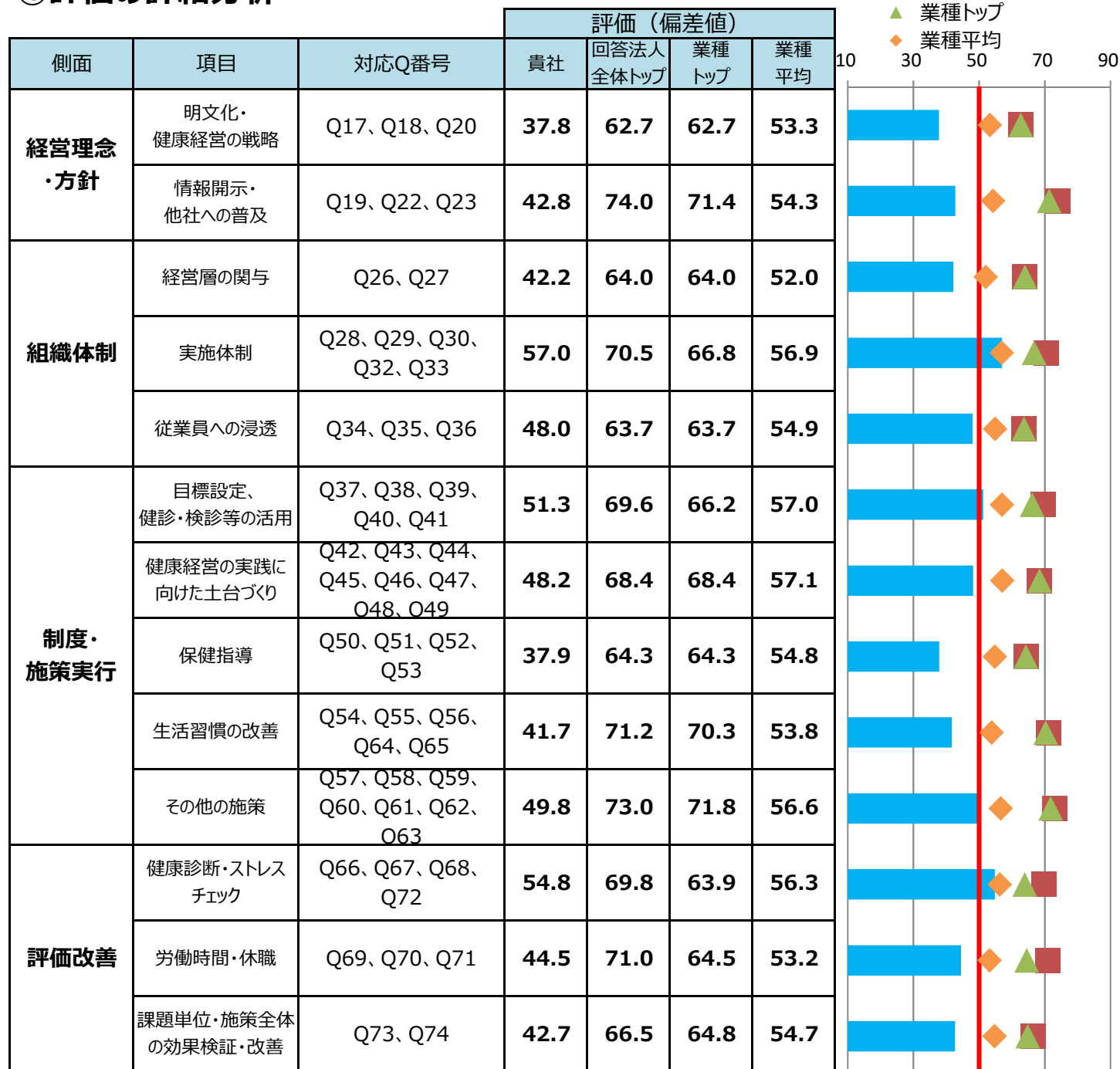
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1801~1850位	2301~2350位	2351~2400位
総合評価	-	-	48.0(-)	44.8(↓3.2)	46.0(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「働き方改革」を経営の重要課題の一つとしてとらえており、ワーク・ライフ・バランスの促進を通じて健康経営を推進している。全職員が能力を十分に発揮できる環境づくりに努め、今まで以上に高い付加価値をお客さまに提供していけるかが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が身体的、精神的、社会的に良好な状態をつくることで、職員のパフォーマンス向上を目指していく。その結果、職員の豊かな人生を実現することができ、お客さまからも選ばれる会社へと期待される。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.tokyo-kiraboshifg.co.jp/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	97	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動を推奨し、部員数に応じて費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康管理アプリにて食事に関するトピックを配信する他、食事記録をつけることで意識向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康管理アプリを導入し、健康改善の意識変容を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.3	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.5	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全職員を対象としたストレスチェックの結果、高ストレス者割合が10.9%と、前年度より0.9ポイント悪化した。ストレス要因としては、「仕事の負担（質・量）」が最も大きいことが分かった。一方で、総合健康リスクについては93となり、前年度より1ポイント改善している。経営施策として新たな取り組みに着手する中で、職員一人一人の負担感を軽減すべく、健康施策でどのようにフォローしていくかが課題である。
	効果検証結果	支店を臨店する人事役の人数を増やし、より多くの現場の声を聴ける体制とした。また、健康施策として出張マッサージサービスを導入し、全店にて仕事の合間にマッサージを受けることを可能にした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ウェルネスサーベイの結果、首の痛みや肩こり、腰痛に悩む職員が多く、生産性にも影響が出ていることが判明した。
	効果検証結果	出張マッサージサービス、ヘッドマッサージサービスの導入のほか、仕事の合間に簡単に実施できるオフィスサイズ動画を作成、社内イントラネットにて配信している。
	効果検証結果	出張マッサージについては、物理的な効果（体への施術）だけでなく、精神的な効果（セラピストとの会話）も得られていると好評である。また、これら施策を講じることで、常日頃より肩こり等を意識し、体を動かす意識づけに繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社沖縄海邦銀行

英文名：THE OKINAWA KAIHO BANK,LTD.

■加入保険者：沖縄海邦銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

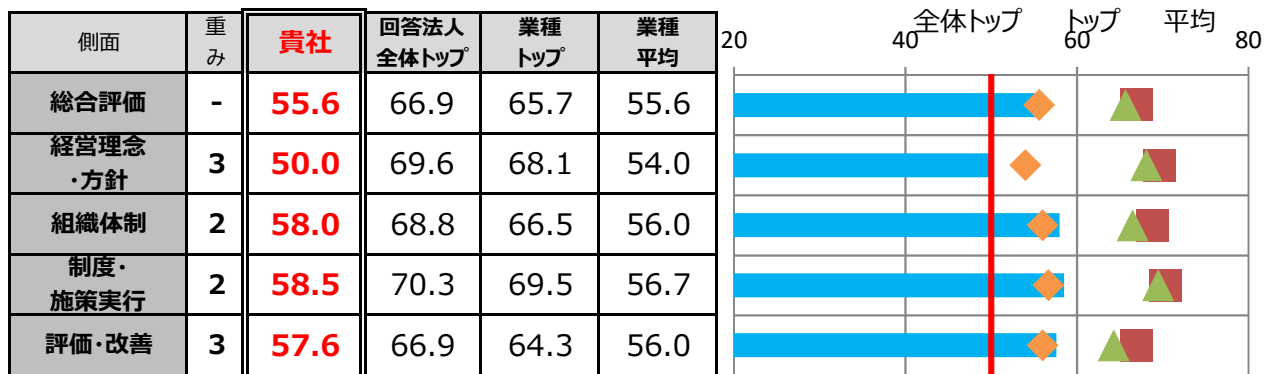
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.6** ↓2.6 (前回偏差値 58.2)

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

②評価の内訳



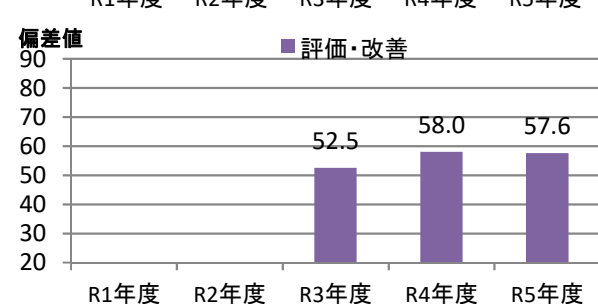
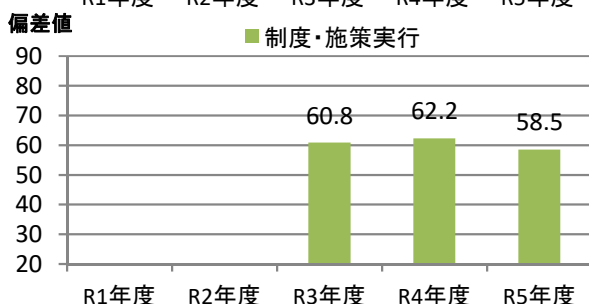
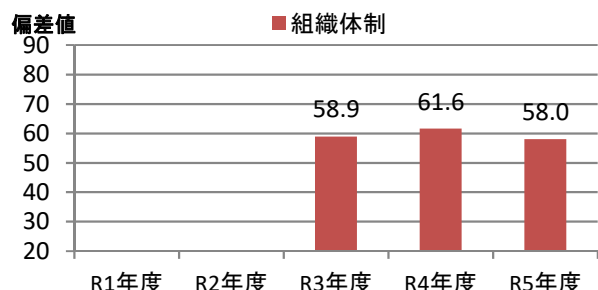
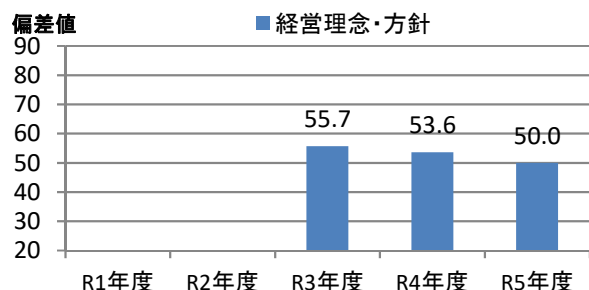
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

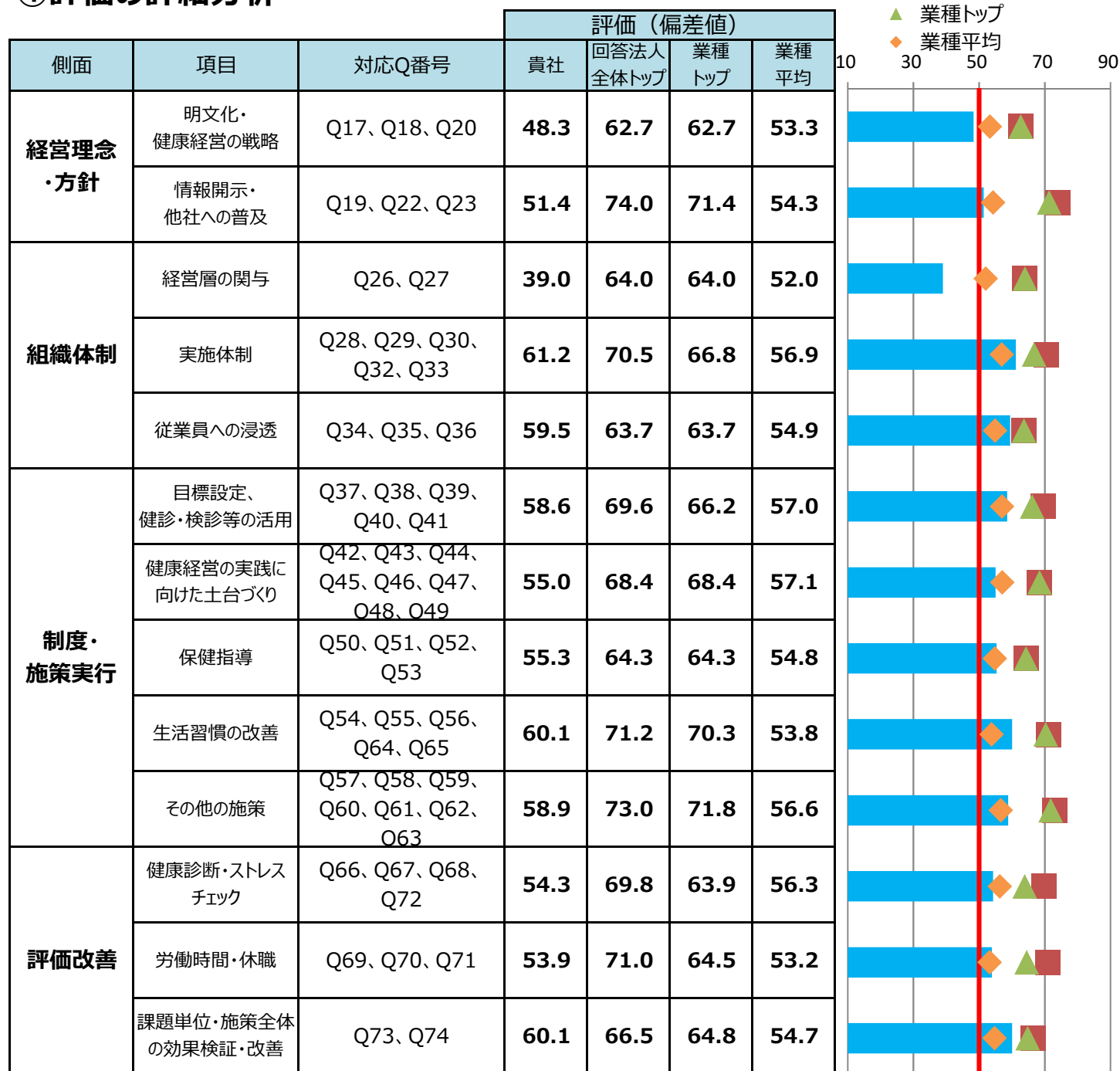
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	801~850位	701~750位	1051~1100位
総合評価	-	-	56.4(-)	58.2(↑1.8)	55.6(↓2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ワークエンゲイジメント調査のプレゼンティーズムの項目において、全職員平均46.5と全体偏差値よりも低い結果だった。そのため、心身の健康状態の悪化や業務パフォーマンス低下、コミュニケーション低下が組織の活性化・生産性の低下に繋がる可能性が懸念される。経営理念である「人材の育成と活力ある職場づくり」を実現する上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を推進することで、職員のコミュニケーション促進を図り、組織全体が活性化することを期待している。そのことにより、職員の満足度や働きがい向上し、優秀な人材の育成を図り、「職員一人ひとりが『健幸』で未来に向かって成長するかいぎん」の実現を目指していく。具体的指標として、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントの調査結果をもとに、偏差値50以上を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>健康診断結果よりメタボ該当者率が高く、生活習慣病に関連した項目の有所見率も高い現状にある。生活習慣病等の疾病発症リスクが高まると、職員の業務パフォーマンスの低下や組織の生産性低下に繋がることが危惧される。そのため、生活習慣病の発症・重症化予防等に取組み、職員が心身ともに健康であることが、当行の経営理念を実現する上での課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通して、職員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことができ、経営理念である「人材の育成と活力ある職場づくり」を実現することに期待している。その実現により、沖縄県の健康長寿の延伸と地域経済の発展に貢献し、企業の社会的責任を果たすことを目指している。具体的指標として、健康診断結果の有所見率の減少（令和5年度に80%へ改善）を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部署対抗の歩数イベントを開催し、インセンティブを付与することでコミュニケーションの促進を図っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事の写真や摂取カロリーが記録できるアプリを提供し、生活習慣改善に向けたきっかけづくりを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリや動画配信、ウェアラブル端末購入補助等を提供し、歩数イベント開催時には表彰を行った。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.1	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当行の令和4年度の有所見率は79.3%と2年連続して改善傾向ではあるが、沖縄県72.1%よりもまだ高い。特に、若い年代から生活習慣病に関連した項目の脂質、血糖値、肝機能の有所見率が高く、メタボ該当者率も高い。よって、内臓脂肪による血管内皮障害、臓器障害のリスクが高くなり、生産性低下にも影響すると考えられるため、当行における喫緊の課題である。
	効果検証結果	保健師による臨店健康相談では、肥満やメタボの解決を目的に「脂肪や異性化糖摂取による脳の変調」をテーマとした保健指導を行った。職員615名(実施率75.5%)に保健指導を実施した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当行の令和4年度の有所見率は79.3%と高く、スコアリングレポートでは、適正な運動習慣を有する者の割合が全国平均(100点)・業種平均(94点)と比較して、63点と大きく差が大きい結果であった。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、イベント等の自粛があり、運動不足や職員間のコミュニケーション低下が心身の健康、組織の活性化・生産性の低下に繋がる可能性が懸念される。
	効果検証結果	イベント参加率は前年度より低下したものの、「コミュニケーションが活性化した」「歩く習慣ができた」「体重が減った」等の感想があった。特定健診の問診では運動習慣のある者の割合が21.7%と過去5年間の経年でみると増加傾向にある。ワークエンゲイジメント調査の「職場のコミュニケーション」項目では、全職員平均51.4と偏差値以上の結果だったため、今後も事業継続して効果検証を行い、組織の活性化を図っていく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社徳島大正銀行

英文名：THE TOKUSIMA TAISHO BANK LTD

■加入保険者：徳島大正銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

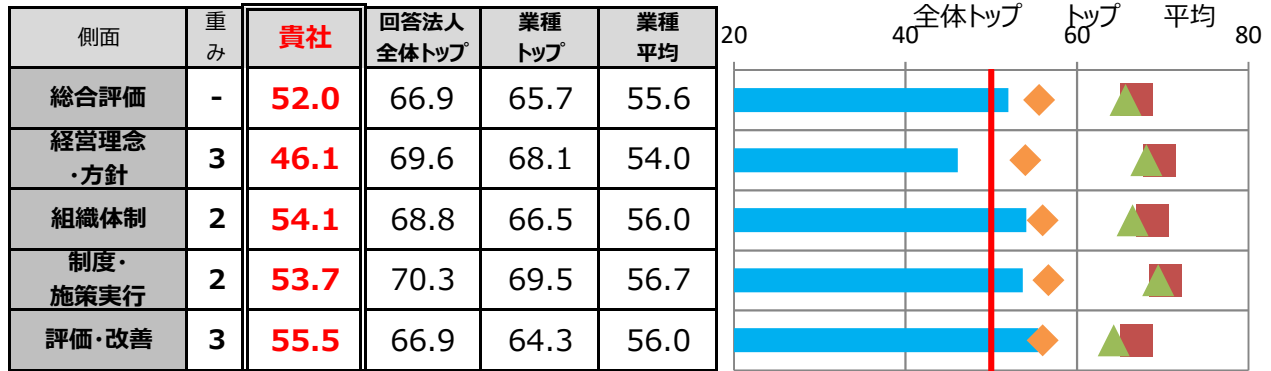
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↓1.3 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳



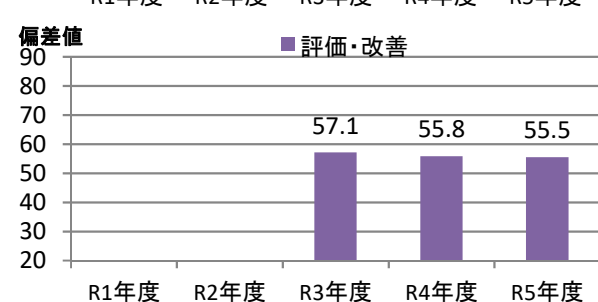
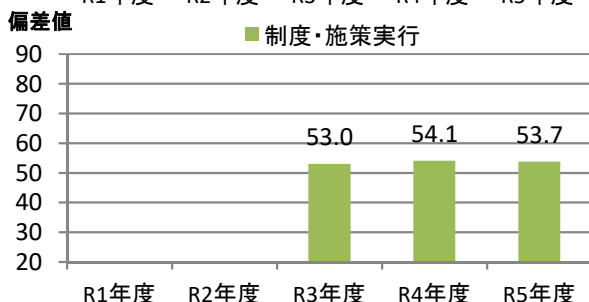
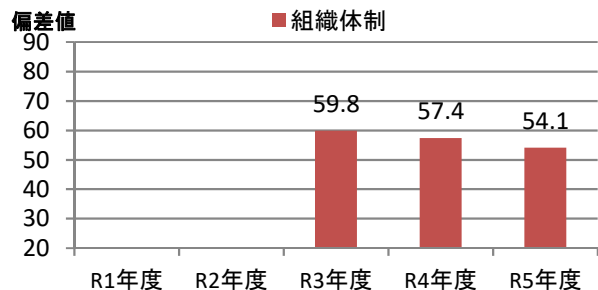
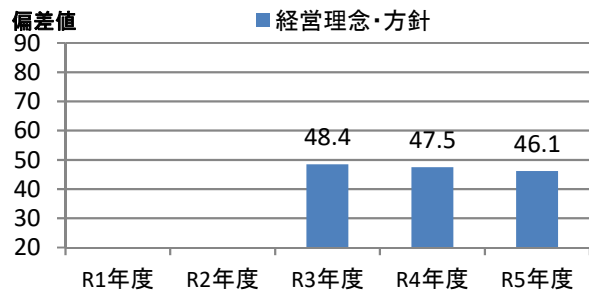
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

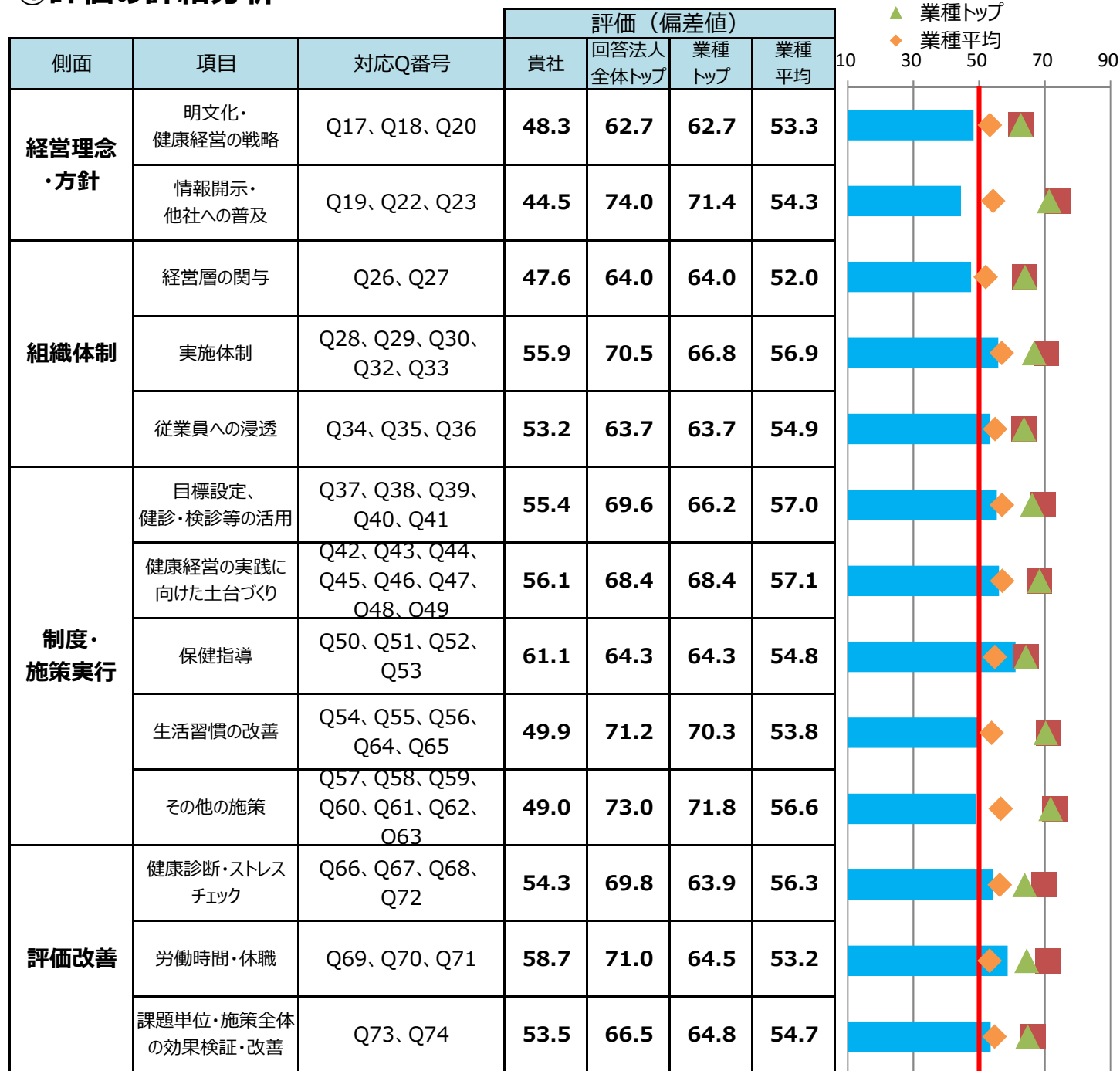
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1051~1100位	1251~1300位	1501~1550位
総合評価	-	-	54.2(-)	53.3(↓0.9)	52.0(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・高いスキルを持つ従業員に心身共に健康で長く働いてもらうことの実現が、組織の活性化・企業の生産性・収益を向上する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	・ハイリスク者の精密検査受診率100%、健康診断（法定項目）における二次検査受診率60%以上を目指すことで、傷病による長期欠勤者・休職者数を「0人」とすることを目指す。 ・ストレスチェックやエンゲージメント向上に向けたアンケートを実施し、従業員の潜在的なニーズ等を把握・対応することで、働きやすく・やりがいのある職場環境づくりを目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	www.tokugin.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	26	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	阿波踊りへの参加（70名）、地域の清掃活動への参加（128名）、地域の森林保全活動への				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康アプリを活用し、食事記録をすることで、自分の食生活の見える化をします。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリを使ったイベントを開催し、優秀な成績の方へインセンティブを贈呈する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	21.6	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	50.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	・組織の活性化や企業の生産性を高めるために、ワークライフバランスの充実が必要である。
	施策実施結果	・長時間労働の削減・改善を図り、行内への啓蒙活動等を行った。
効果検証結果	・長時間残業発生累計件数が2021年度30件から2022年度22件となり、目標10%削減のところ、26.6%削減を達成した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	・傷病による重症化が若年化しており、組織の活性化や企業の生産性に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	・健康診断結果を踏まえ、産業医の基準でハイリスク者を分類し、精密検査の受診勧奨を積極的に行い100%を目指している。（2021年度95.5%、2022年度86.7%）
効果検証結果	・未受診者は横ばいだがハイリスク者に該当する人数自体は減少しており、一定の効果は伺える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東日本銀行

英文名：Higashi-Nippon Bank

■加入保険者：東日本銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

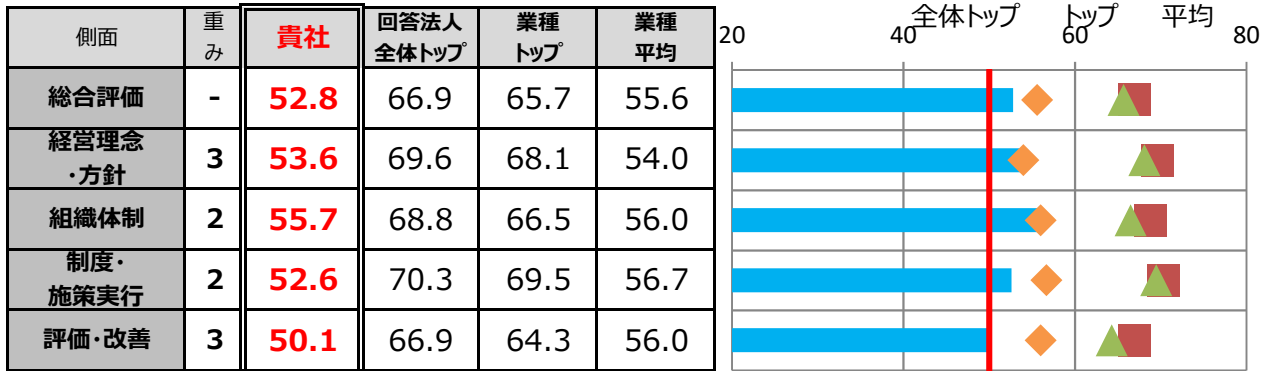
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451～1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.8** ↑0.8 (前回偏差値 52.0)

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

②評価の内訳



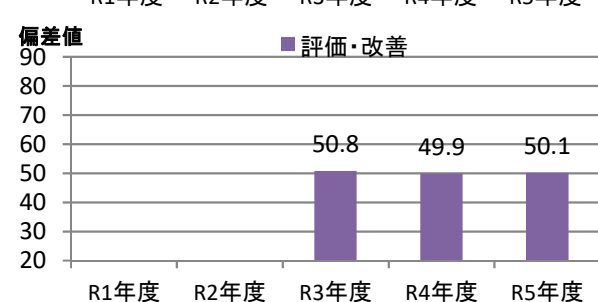
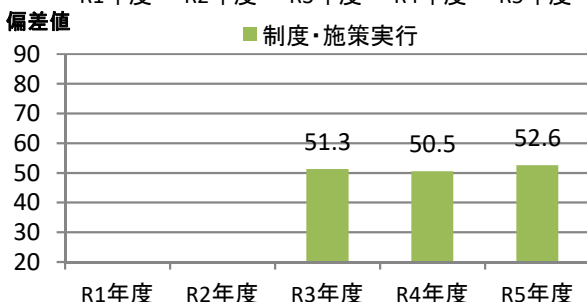
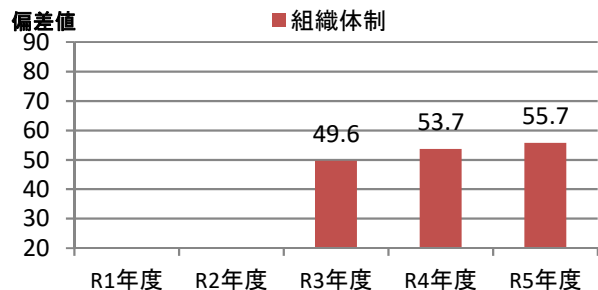
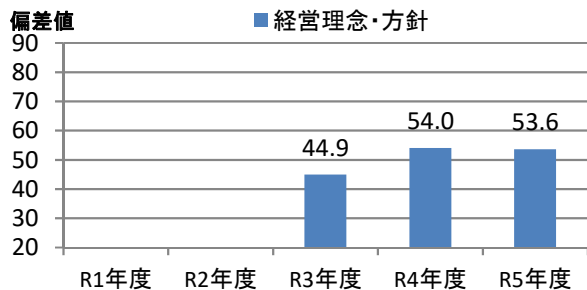
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

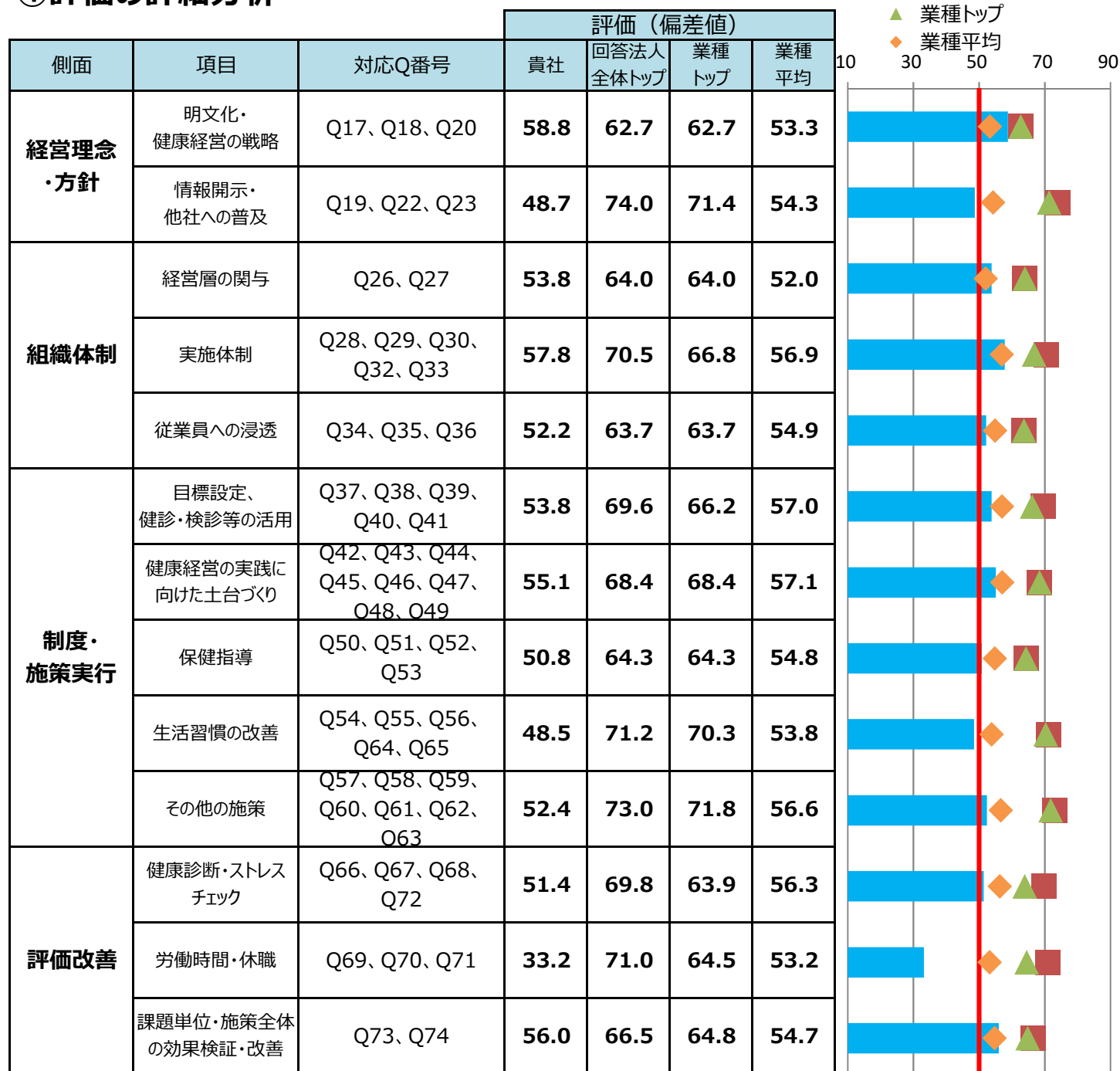
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	-	-	48.9(-)	52.0(↑3.1)	52.8(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当行の企業理念である、心のかよう「フェイス・トゥ・フェイス」の対応による地域社会の発展への貢献を実現するため、健康経営の取り組みを通じて従業員のやりがいやワークエンゲージメントを高め、これまで以上に組織を活性化させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、従業員およびその家族の心身の健康を保持・増進することで従業員のメンタルヘルスやワークエンゲージメントを向上させ、職場の一体感の醸成を図るとともに、従業員が誇りをもって働くことができる職場づくりを目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当行では、「人財」がお客さまに付加価値を提供する源泉であり、成長ドライバーである。そのため、当行が持続的に成長し、中長期的に企業価値を向上させるため、従業員の働きがいを高めることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより、従業員にとって魅力ある会社であり続けることで、従業員の働きがいを高め、お客さまへの持続的な付加価値の提供を通じて、当行の中長期的な企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.higashi-nipponbank.co.jp/about/health.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社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を行っている				
取組内容	健康組合と従業員組合が共同で全従業員とその家族を対象にウォークラリーを開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.2	%

■ 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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員組合主催のウォークラリーイベントに対する協賛				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	31.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	従来は特定保健指導は希望者のみに実施しており、健康保険組合より案内は出していたものの、参加率が低く、リスクのある対象者に対して十分な保健指導ができていなかった。特定保健指導の参加者数を増やし、実施率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	行内通達にて案内を発出を行うとともに、健康保険組合による個別の案内を実施。保健指導参加への働きかけを行った。 取り組みの結果、参加割合は2021年度の33.3%から2022年度は43.4%に上昇した。
効果検証結果	特定保健指導の実施率は、年度ごとの行内通達の強化などにより、2018年4.2%、2019年7.9%、2020年13.7%と年々向上してきた。 2021年度以降、健康保険組合からの個別の案内による参加の働きかけを行ってきたことが奏功し、2021年度の実施率は33.3%と大幅に向上しており、2022年度においても43.4%とさらに向上している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍に加え、金融機関に求められる役割が多様化するなかで、職場内外でのコミュニケーションの重要性が一層増している。 活力に満ち溢れる働きがいのある職場づくりのために、コミュニケーションの促進を健康経営の取り組みを通じて図っていききたい。
	施策実施結果	毎年定期的実施している従業員意識調査において、2021年度と2022年度の比較において「職場の活力」が3.28ptから3.47ptに、職場の親密度が3.62ptから3.65ptにそれぞれ向上した。
効果検証結果	コロナ禍に中止していた、従業員組合主催、健康保険組合協賛によるウォークラリーイベントを再開したことに加え、Teams（チャットツール）の活用など、従業員同士の心理的な垣根を下げる取り組みを実施したことが意識調査結果の改善につながったと考えられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三菱UFJ銀行

英文名：MUFG Bank, Ltd.

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

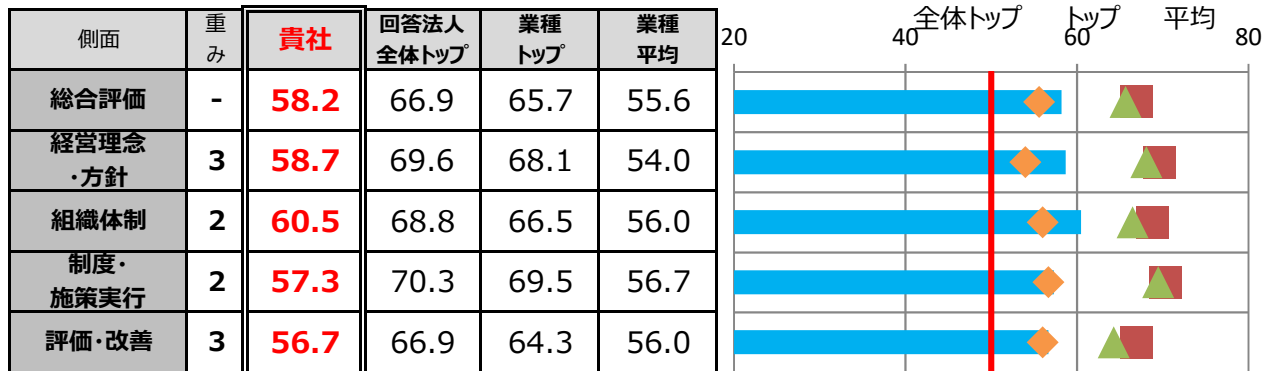
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.2** ↑17.2 (前回偏差値 41.0)

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

②評価の内訳



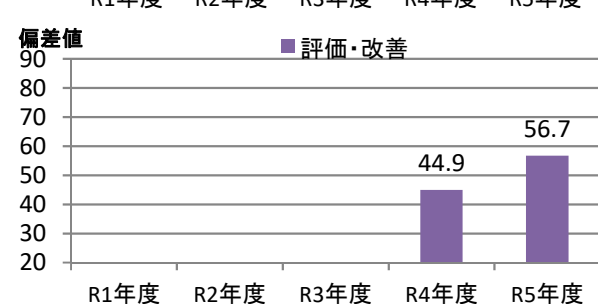
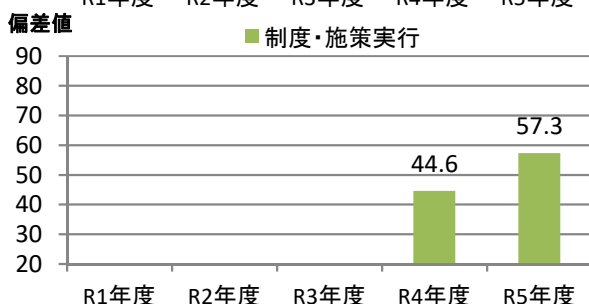
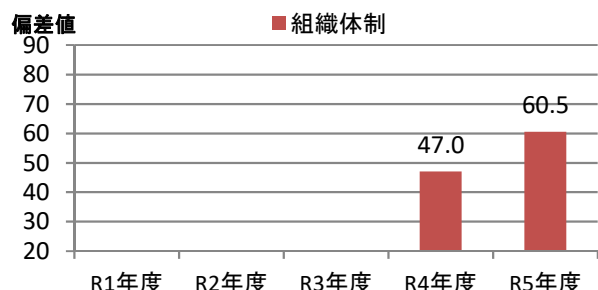
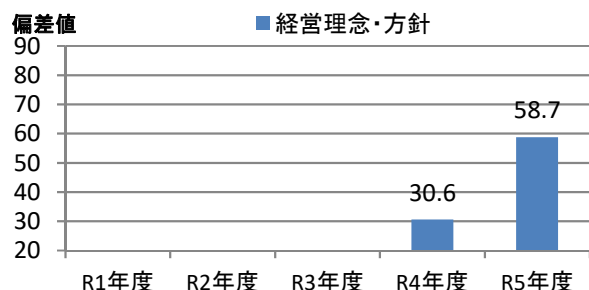
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

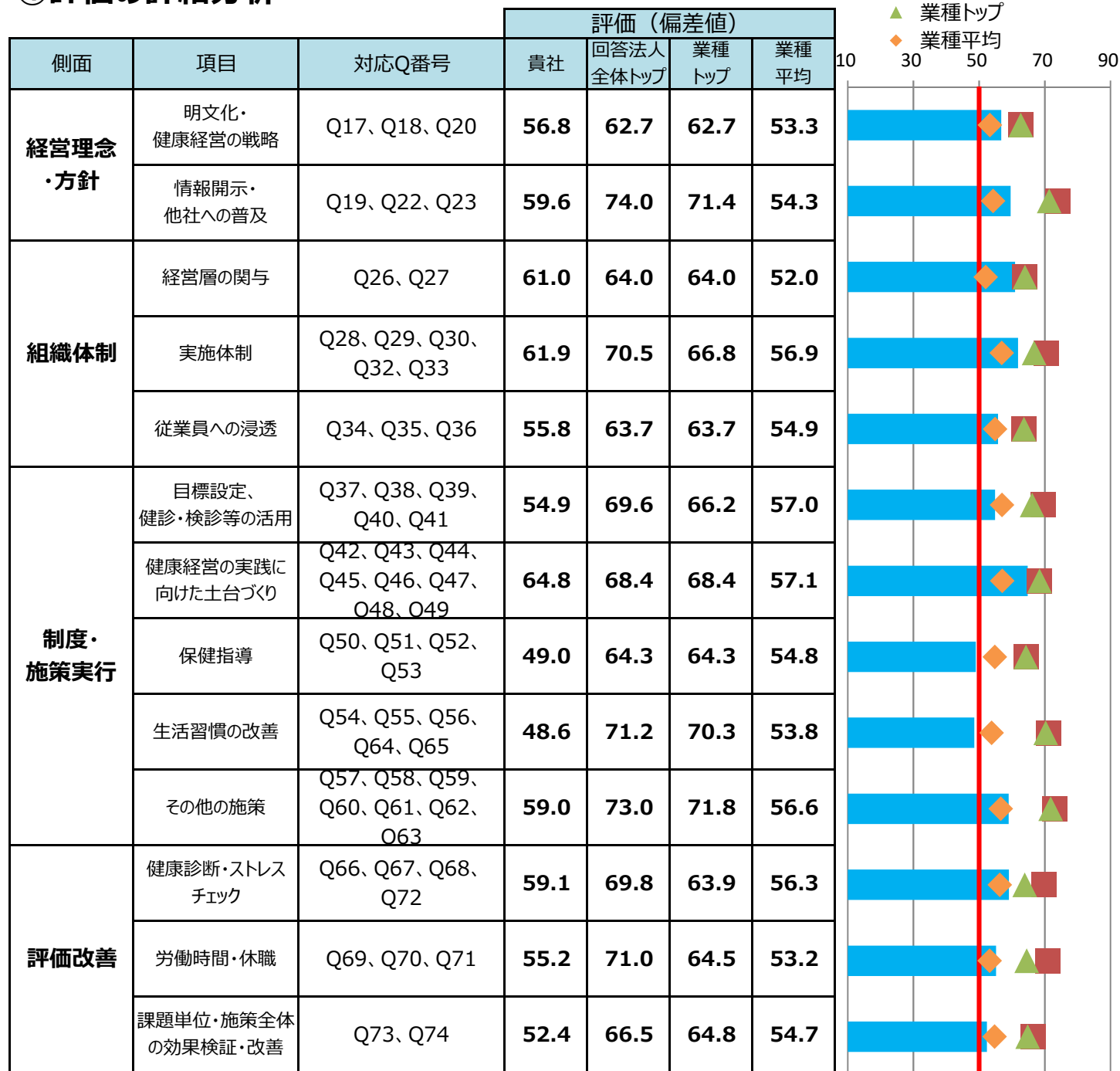
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2601~2650位	801~850位
総合評価	-	-	-	41.0(-)	58.2(↑17.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>パーパス「世界が進むチカラになる。」を実践し、持続的に社会とお客さまの発展を支えるためには、従業員一人ひとりとチーム・組織が、パフォーマンスを最大限発揮できる環境が重要と考える。従業員一人ひとりの心身の健康の維持増進、組織と職場の健全性の向上、自分らしくやりがいを感じて働ける環境づくりを通じ、個人と組織のパフォーマンスをさらに高め、実力を十分に発揮することが経営上の課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>パフォーマンスの最大化を通じたパーパスの実践には、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠と考えている。健康状態を認識し適切な行動が取れるよう、産業保健体制の見直しやセミナーの開催、健康アプリの活用等、健康増進活動を拡充する。それにより、プレゼンティーズム・アブセンティーズムを改善し、ワークエンゲージメントを向上させ、従業員と組織が発揮するパフォーマンスの最大化に繋げる。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>「従業員一人ひとりが生き生きと活躍し、社会とお客さまに貢献するグローバル金融グループ」の実現に向け、『「変革と挑戦」のカルチャー醸成』を人的資本経営の柱の一つとしている。従業員が心身ともに健康で、主体的に伸びやかに「変革と挑戦」に取り組むことを通じて、成長と働きがいを感じる職場環境をつくることを経営上の課題と認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「健康経営」を人的資本経営の重点課題の土台と位置づけ、他の重点課題である「プロ人財育成・リスキル」「エンゲージメント向上」「DEI推進」と合わせて、「変革と挑戦」のカルチャーを醸成する。従業員一人ひとりの心身の健康の維持増進、組織と職場の健全性の向上、自分らしくやりがいを感じて働ける環境づくりを通じ、エンゲージメントの高い、闊達で変化に前向きな組織を作り上げていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.bk.mufg.jp/csr/health_and_productivity_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.bk.mufg.jp/csr/health_and_productivity_management/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.bk.mufg.jp/csr/health_and_productivity_management/index.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.bk.mufg.jp/csr/health_and_productivity_management/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	Team上の社内SNSのコミュニティにおいて、オンライン・オフライン双方のコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.1	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食堂設置拠点において、定期的にヘルシーメニューを設け、カロリーやエネルギー源を含む栄養情報を発信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合導入の健康アプリの活用（ウォーキング、健康コラム閲覧、イベント参加など）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	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内診療所である「健康センター」を東京・名古屋・大阪の各本部に設置し、社内にて健康診断からハイリスク者への治療まで、一気通貫で行える体制を整えてきた。それにより、個人へのアプローチはきめ細かく対応できていた一方、健康に関する全社的な傾向の把握や分析が必ずしも十分ではなかったことが課題であった。
	施策実施結果	外部機関を利用して全従業員の健診データの分析を実施。その結果、男性は主に生活習慣、女性は主に低体重と、それぞれの傾向と健康課題が判明した。とりわけ若年層に顕著であり、対策の必要性を認識できた。
効果検証結果	健診データの分析を通じ、全社的な傾向と健康課題を把握することの必要性が明らかになった。得られたデータに基づき、必要な対策を立てることで、効果検証も容易になると考える。また今回判明した、若年層における健康課題に対しては、健診結果に基づいた一人ひとりへのアプローチを強化する方針。引き続き、健康保険組合とも連携しながら、各種健康データの整備も進めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率は、コロナ前までは50%前後で推移していたものの、コロナ禍により、行内の健診体制を大きく見直したことも影響し、21年末（22年3月末）における実施率は16.7%まで落ち込んだ。特定保健指導に実施率を引き上げることが喫緊の課題と認識している。
	施策実施結果	未受診者を事業所ごとに集計してマネジメント宛に還元。人事部に加え、各事業所でも受診勧奨を行った結果、22年度末（23年3月末）の実施率が40.2%と、前年度より20%以上の上昇に繋がった。
効果検証結果	人事部による働きかけや各事業所のマネジメントの意識を向上させることで、実施率が改善されることが示された。また23年度においては、健康経営推進の方針を明確に掲げたことで、特定保健指導を以前よりも前向きに受診する従業員が増加している。ただし、現状では満足できる水準ではなく、更なる意識向上や組織的な働きかけの強化により、実施率向上をめざしたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本カストディ銀行

英文名：Custody Bank of Japan, Ltd.

■加入保険者：三井住友トラスト・グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

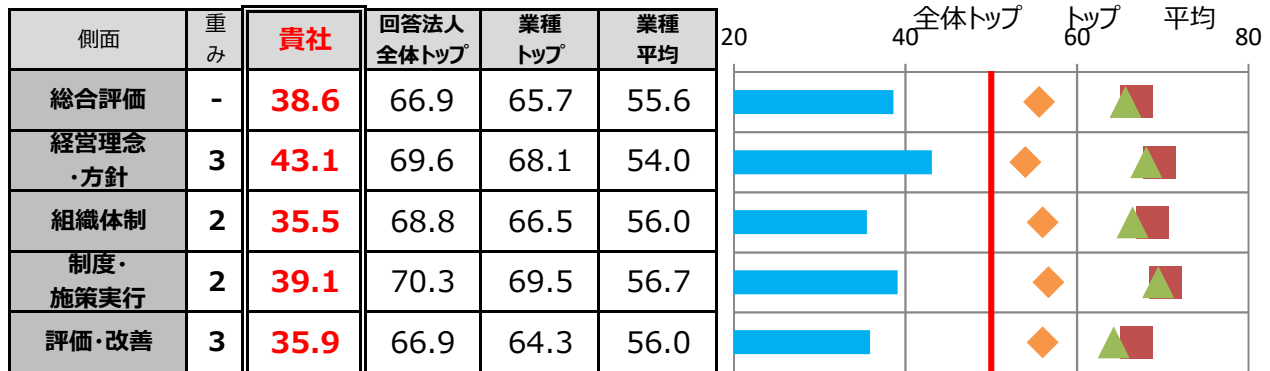
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.6** ↑0.8 (前回偏差値 37.8)

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

②評価の内訳



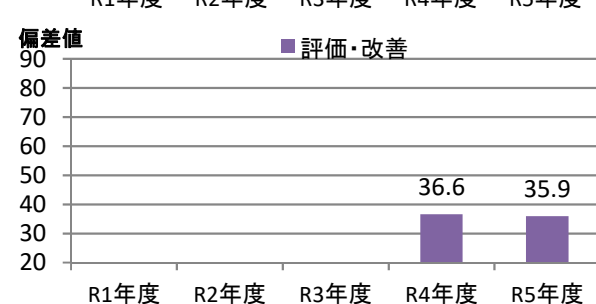
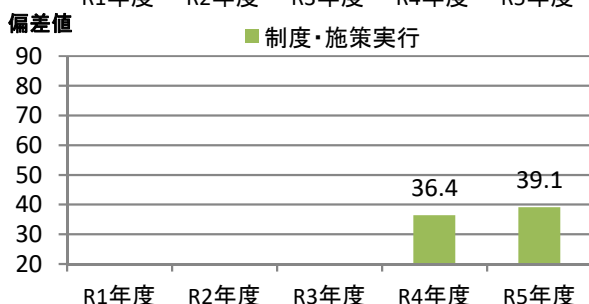
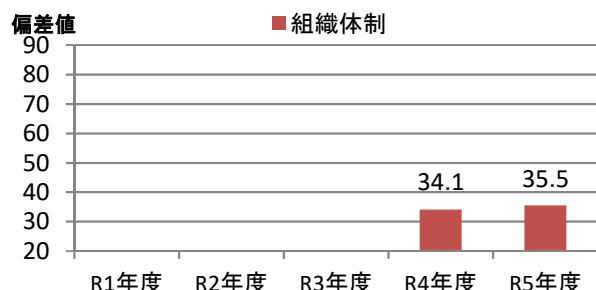
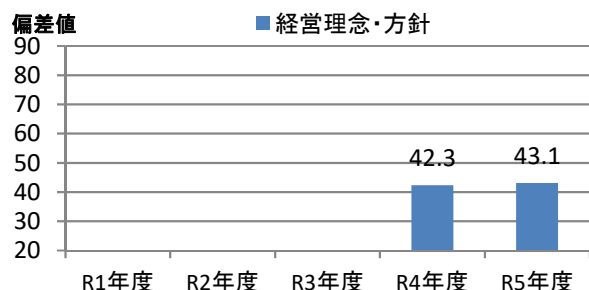
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

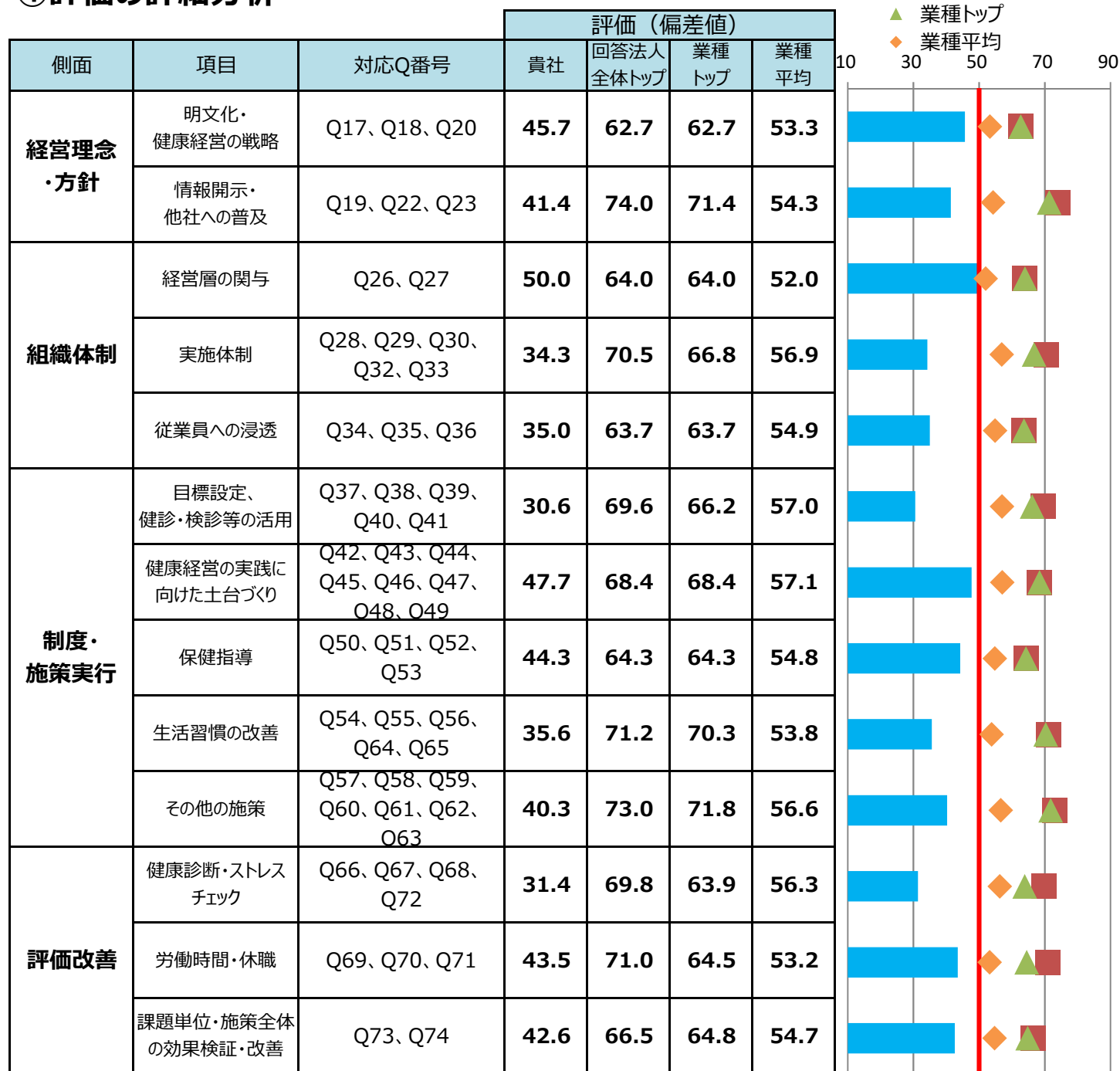
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	3101~3150位
総合評価	-	-	-	37.8(-)	38.6(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社ビジョン「プロとしての誇りを持ち、社員が生き活きと働く企業」及び人事の基本的考えに掲げる「生き活きと働き、やりがいと安心感を持てる職場」の実現を目指すこと。 また、体調不良者や退職者の抑制等により長く安心して働ける環境作りを目標に、人的リスクの削減を目指すこと。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康保持増進およびワークライフバランス向上施策として、テレワーク環境整備(社員全員にノートPCの配布)、早帰り週間の増設(年2回⇒年4回)および休暇取得の推進、福利厚生の拡充の他、社食でのヘルシーメニューの提供など働きやすい職場環境作りを積極的に実施することで社員エンゲージメント、生産性の向上に加えて、産業医面談の実施により体調不良者や退職者の抑制等を図ることで人的リスクの削減を期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社は金融インフラとして金融市場において重要な位置付けにあり、健康経営を通じて当社で働く社員・関係者の健康保持・増進することで、当社の持続的な企業経営を通じ、経済・社会の発展に貢献すること。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康保持により、金融インフラとしての社会的責任を果たし、資産管理専門銀行として資産運用事業の発展に貢献する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	社員の要望により複数のサークルを設置。不定期に発表会を実施する際は社内告知の場を提供して				
(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を実施している				
取組内容	健保組合が提供しているアプリの社内周知を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	福利厚生制度の一環でスポーツクラブ利用料の一部補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.7	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.3	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.1	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.8	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度は当社全体の「総合健康リスク」及び「高ストレス者比率」は前年度比ほぼ同水準であり特段問題ない結果となったが、部署別では前年度比良化した部署がある一方、悪化した部署もあり、バラツキが見られた。 資産統合本格化に伴う「仕事の負荷」の高まりに加え、部署統合、拠点・レイアウト変更等による「職場環境の変化」により、「総合健康リスク」及び「高ストレス者比率」が悪化する可能性を課題としていた。
	施策実施結果	・所属長及び全社員宛に分析結果のフィードバックし、適宜フォローアップを継続して行っている。 ・eラーニングによる管理職向け「メンタルヘルスラインケア研修」を2回実施した。
効果検証結果	2022年度のストレスチェック結果では当社全体では前年度比ほぼ横ばいであったが、部署別・世代別の結果ではバラツキが見られた。 今後業務統合による繁忙や環境の変化に寄与する可能性があるため引き続きモニタリングの必要があるものと認識。	
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	2021年度は、当社資産移管作業進展による業務繁忙の継続が見込まれたため、過重労働による健康被害の発生を絶対に排除することを重点施策の一つとし、適正な労務管理と働きやすい職場環境づくりの実現を課題としていた。
	施策実施結果	・職場環境について、時間外水準等の定量面、各部とのコミュニケーション等の定性面のモニタリングを継続。 ・産業医面談対象者の面談悉皆と事後フォロー、現場マネジメントとの密な連携による予兆管理を徹底
効果検証結果	2022年度の業務繁忙状況は5月をピークとし労働時間とあわせて逡減したこと、また、早帰りや休暇取得の推奨・推進等により長時間労働者の大幅な削減と有給取得率の改善が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村信託銀行株式会社

英文名：The Nomura Trust and Banking Co., Ltd.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

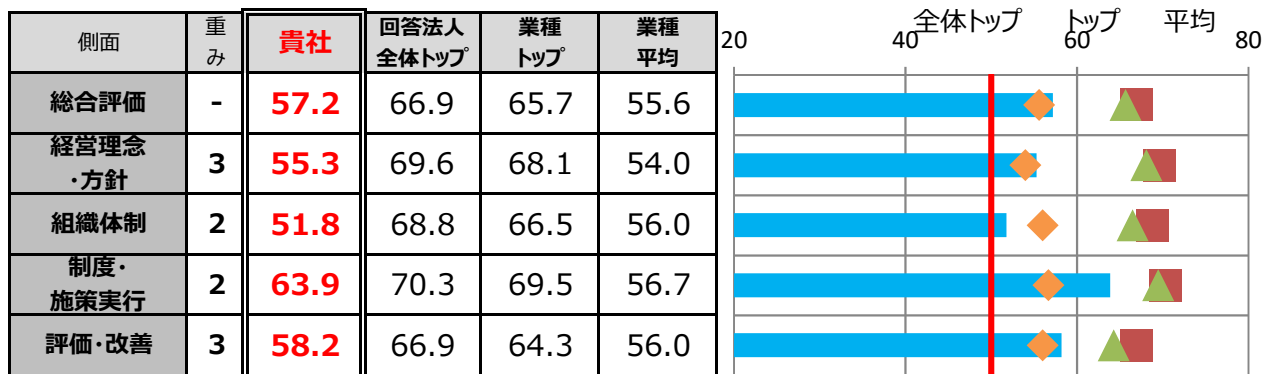
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.2** ↑8.5 (前回偏差値 48.7)

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

②評価の内訳



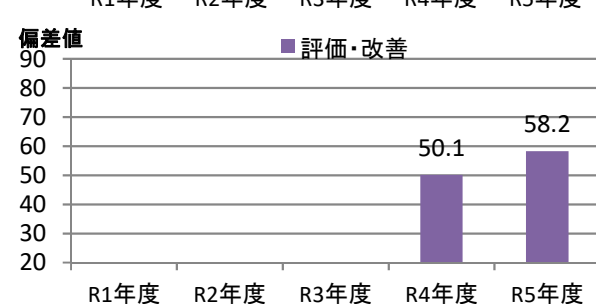
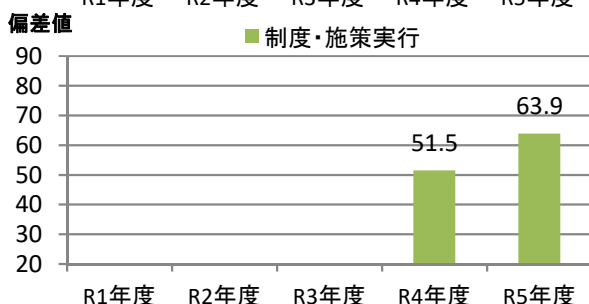
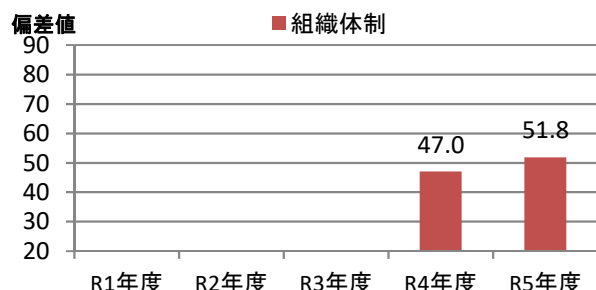
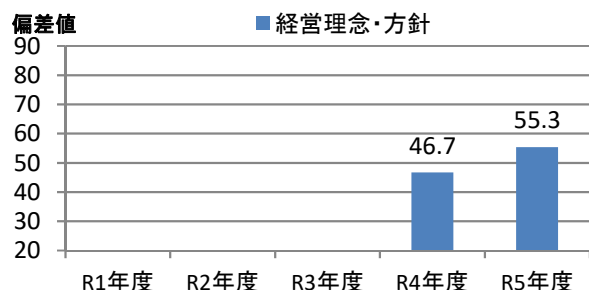
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

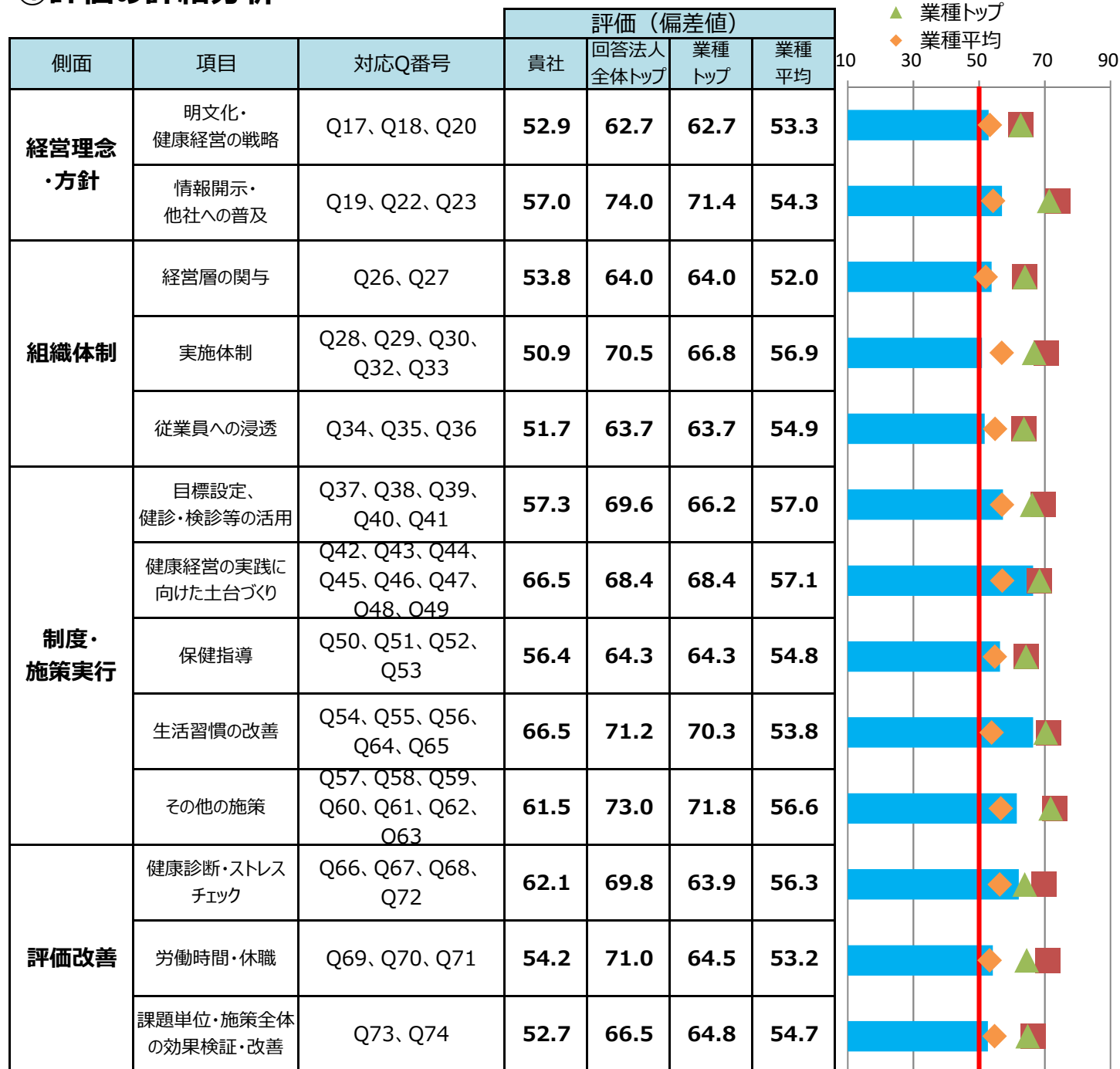
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	1801~1850位	901~950位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	57.2(↑8.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 全ての社員、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となることを目指している。そのためにはまずは社員自身がWell-beingになることが必要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進して野村で働く全ての人が幸せだと思える環境づくりをすることにより、ワークライフバランスを充実させ、アブゼンティーズムの低減や生産性の向上を目指し、Well-beingを実現する。 野村で働く全ての社員、お客様、社会全体がWell-beingな状態となることを目指すことで、野村グループの社会的使命として掲げる「豊かな社会の創造」を実現する。
②	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 長時間労働の削減及び、業務分担の見直し、偏在の解消。
	健康経営の実施により期待する効果	生き生きと働ける職場環境の実現。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nomura-trust.co.jp/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html#health				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html#health				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html#health				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	55	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	コミュニケーションの促進、生き活きと働ける職場環境の実現といったテーマで将来を見据えた施策を検				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	健康経営プラットフォームWellGOの活用（自身の健康状態把握、健康意識を高めるサポートの実施等）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康保険組合とも連携し、健康経営プラットフォームWellGOを活用した健康意識の向上に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.3	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.6	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	業容の拡大が続く中、長時間労働による生産性の低下や、メンタルヘルス疾患者の増加を防ぐことが課題である。 毎年実施するストレスチェックの結果を、所属部署長へフィードバックし、部員のストレス状態や働きがい・活力などの実態を把握してもらうことで、職場環境の改善を促す必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック結果について、2021年度より所属部署長へのフィードバックを毎年実施している。
効果検証結果	2021年度の初回フィードバックでは、各指標の定義や、数値の意味を理解し、現状認識を持ってもらうことを目的とした。翌年度以降も継続して結果をフィードバックすることで、定点観測を可能とし、最終的には職場環境の改善に繋がる施策を検討していくことを目標としている。	
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	業容の拡大が続く中、長時間労働による生産性の低下や、メンタルヘルス疾患者の増加を防ぐことが課題である。
	施策実施結果	長時間労働に陥ることなく健康的に働いてもらうため、部毎に定期的に時間外勤務・有給休暇取得率を担当役員・部署長及び管理者へ随時フィードバックし、残業時間の縮小と有給休暇取得の促進を行っている。
効果検証結果	上記の取り組みを会社全体で継続的に実施することで、高い生産性の発揮と、メンタルヘルス疾患者の減少に繋がることを期待している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社鹿児島銀行

英文名：The Kagoshima Bank, Ltd.

■加入保険者：鹿児島銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：銀行業

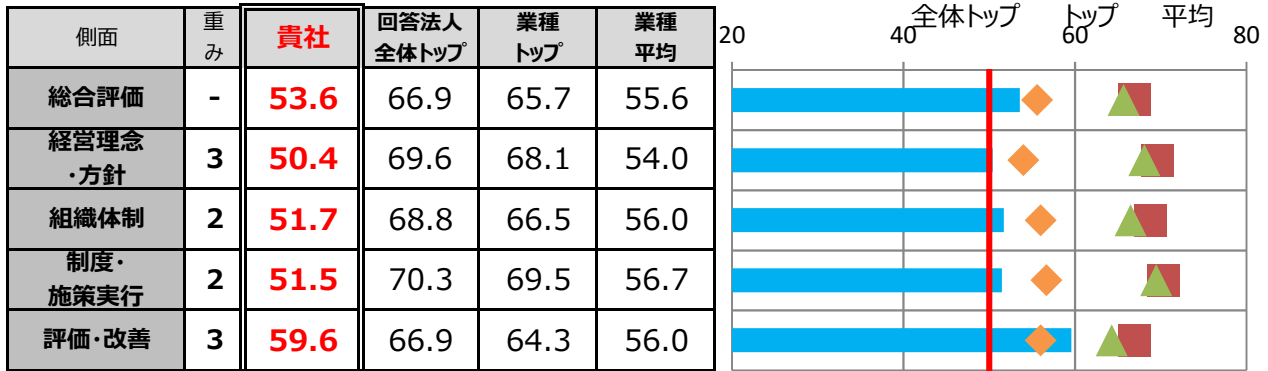
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価：**53.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



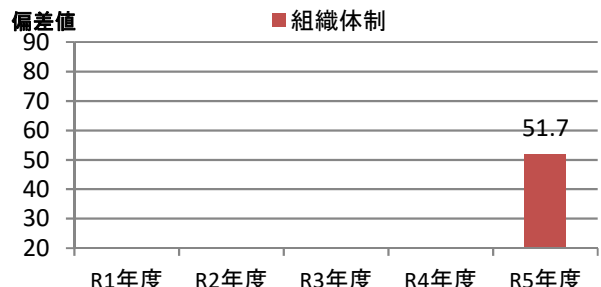
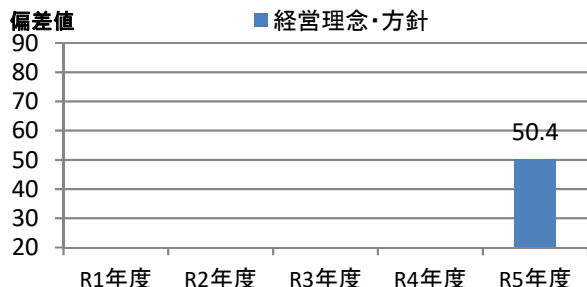
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

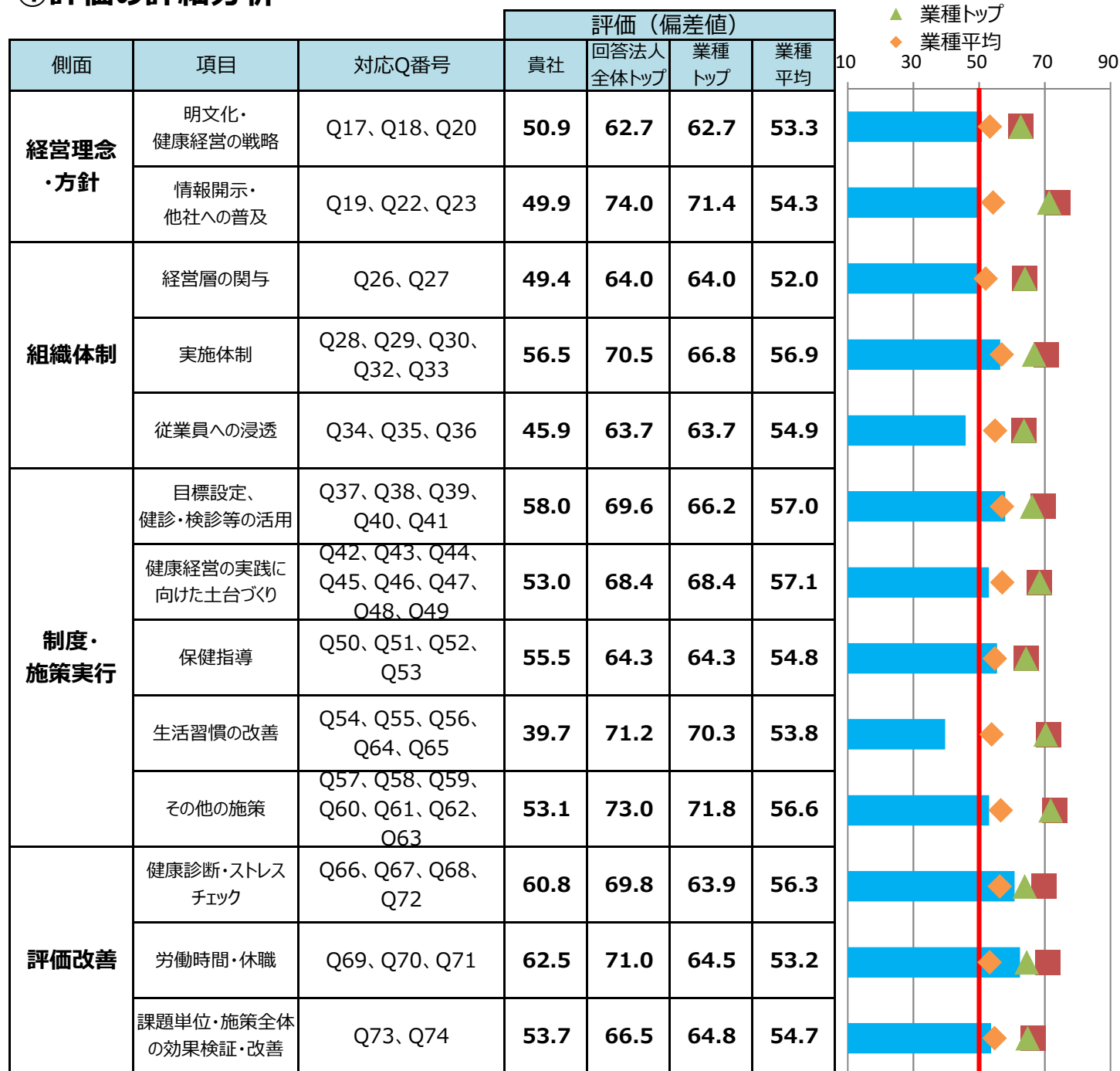
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1301~1350位
総合評価	-	-	-	-	53.6(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当行の従業員は離島・県外を含め約150の拠点に配置されており、人員の補充や交代は容易でない。こうした中、近年中高年の持病悪化による入院や、若年層を中心にメンタル不調による長期欠勤が一定数見られており、まず長期欠勤の発生を予防・抑制することが課題と考える。その上で、役職定年や仕事への不慣れ等によるモチベーションの低下を防ぎ、各従業員が最大のパフォーマンスを発揮できるようにすることが経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことで心身の病気による欠勤を低減し、出勤する従業員が意欲・熱意をもって働き高いパフォーマンスを発揮することを期待している。効果指標として、1ヵ月以上（有給休暇含む）の欠勤者数を身体疾病・メンタル不調それぞれ10人以下・20人以下を維持、業務パフォーマンススコア6.50点（10点満点）、エンゲージメントスコア70点以上（100点満点）の維持を目指す（期限2026年度末）。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kagin.co.jp/investor/joseikatsuyaku_kenkokeiei/kenkokeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.kagin.co.jp/investor/joseikatsuyaku_kenkokeiei/kenkokeiei.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.kagin.co.jp/investor/joseikatsuyaku_kenkokeiei/kenkokeiei.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.kagin.co.jp/investor/joseikatsuyaku_kenkokeiei/kenkokeiei.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	170	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	各地で開催される地域祭等の行事に、踊り連やボランティアスタッフ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	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.6	%

■ 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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	従業員組合の主催で店舗の所在する地域ごとにスポーツイベントを開催し、費用を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(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	4.8	%
管理職限定	○	全管理職の	18.2	%
限定しない	○	全従業員の	6.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.9	55.5	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	56.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	56.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	54.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	55.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	53.9	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	58.3	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	53.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	55.3	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	身体の疾病による1ヶ月以上（有給休暇含む）の欠勤者が、2019年度以降19人、10人、8人と一定数発生している。通院中の者もいたが、健診の結果再検査の案内があったにも関わらず受診していない者も含まれていた。全般的に定期健診・人間ドックの結果異常の見られた者の再検査受診率が40%台と低い傾向にあり（2021年度45.8%）、疾病の早期発見・重症化予防のため再検査の受診率向上が課題と認識。
	効果検証結果	2022年度の再検査受診率は41.4%と前年度の45.8%を下回る結果だった。コロナ禍も一つの要因と考えるが、再検査の重要性について認識は改善されていないと判断している。この結果も踏まえ、本年度から健康経営に取り組み、再検査の受診促進を重点課題とした。支店長会議にて担当役員から受診促進を示達したほか各種業務連絡でも受診勧奨を行い、また再検査受診に対応した特別休暇を設け受診し易い環境を整えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による1ヶ月以上（有給休暇含む）の欠勤者が、2019年度以降18人、18人、26人と発生している。不調発生の外的要因である職場環境（ハラスメント的言動等）、および内的要因である各人のストレスの受けとめ方、この両面への対処が課題と認識。
	効果検証結果	メンタル不調による1ヶ月以上の長欠者は、2021年度26名から2022年度18名に減少。また、ストレスチェックの高ストレス者率（心身のストレス反応合計点が77点以上）も2021年度4.4%から2022年度3.7%に減少した。一旦は良好な結果と評価するが、メンタル不調は人事異動による職場環境の変化等にも影響を受け易いため、今後も上記施策を継続して実施し長欠者20名以下の維持を目指して行く。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：S M B C日興証券株式会社

英文名：SMBC Nikko Securities Inc.

■加入保険者：S M B C日興証券グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

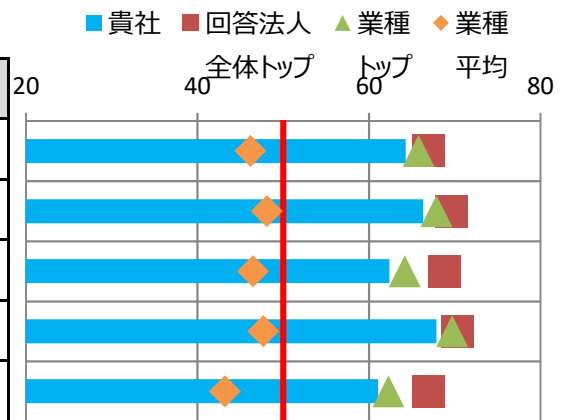
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.3** ↑1.6 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.3	66.9	65.8	46.2
経営理念・方針	3	66.3	69.6	67.9	48.1
組織体制	2	62.4	68.8	64.2	46.5
制度・施策実行	2	67.9	70.3	69.7	47.7
評価・改善	3	61.1	66.9	62.3	43.2



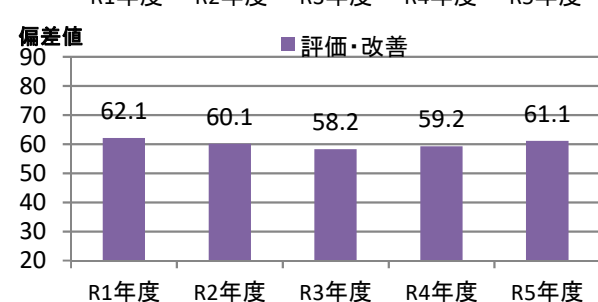
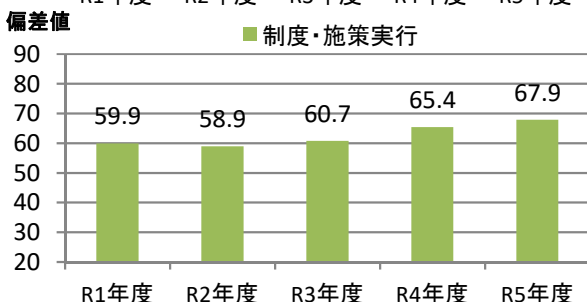
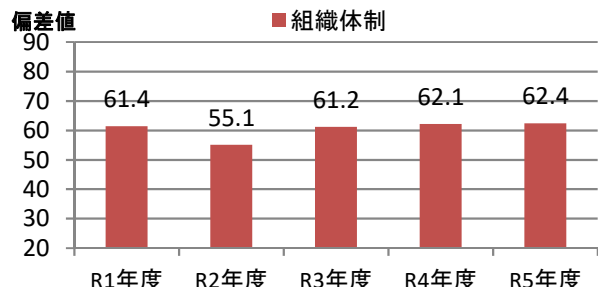
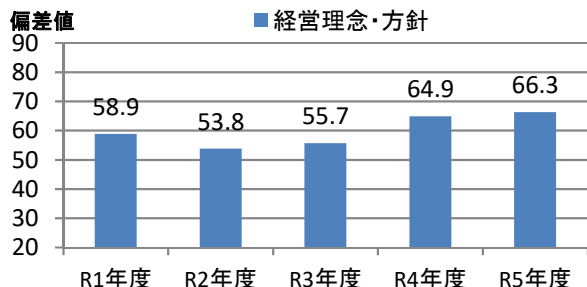
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

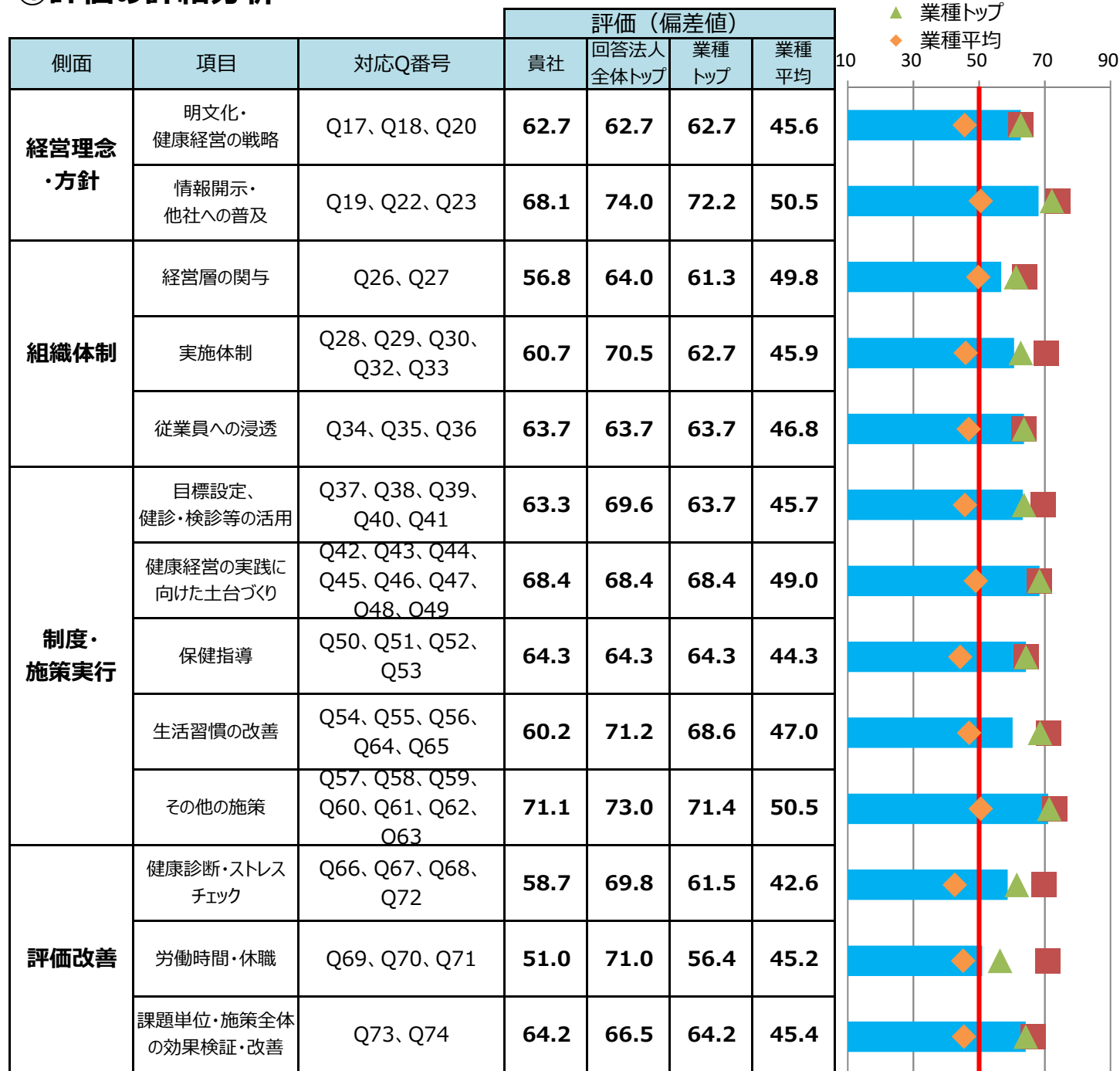
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	701~750位	551~600位	151~200位	51~100位
総合評価	60.6	57.0(↓3.6)	58.6(↑1.6)	62.7(↑4.1)	64.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営の実践において、社員のエンゲージメント向上は不可欠である。社員が心身ともに健康であることはもちろんのこと、成長意欲やモチベーションを高めながら働きやすい職場環境の実現が重要と考える（ウェルビーイングの実現）。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康増進が図られ、プレゼンティーズム、アブセンティーズムが低減。また、社員一人ひとりの個性や能力を発揮できる職場環境が整備されることで、個人のパフォーマンス向上及び職場の活性化を通じエンゲージメント向上を期待する。
②	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 育児・介護等の負担感により、離職や心身の不調をきたすケースも見受けられ、人材定着に向けては、育児、介護、疾病、女性特有の健康課題や不妊治療等と仕事を両立する社員への支援は必要不可欠である。キャリア形成を諦めることなく、すべての社員が最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境の整備が当社の持続的成長に繋がると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	上記取組みの効果として、女性管理職比率の向上（2030年度目標30%、2022年度16.1%）、男性社員の育児休暇取得率100%定着（2022年度100%）および育児休業制度の取得率向上、離職率の低下、女性採用比率の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.smbcnikko.co.jp/csr/diversity/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smbcnikko.co.jp/csr/diversity/health/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smbcnikko.co.jp/csr/diversity/health/index.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smbcnikko.co.jp/csr/diversity/health/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	21	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	88	回	62	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	「日興Bravi！（社員同士の称賛システム）」ではポイント付与やコメント投稿が可能（全社員閲覧可）				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	特例子会社「日興みらん」の障がい者社員が育てた無農薬野菜や果物を各拠点に提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のためのアプリ提供や、社内障がい者アスリート・外部専門講師による動画配信（ストレッチ等）				
(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	30.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	56.2	%
管理職限定	○	全管理職の	18.7	%
限定しない	○	全従業員の	98.9	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	44.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	43.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	42.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.8	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	46.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	47.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	50.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.1	46.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の活躍を支援する上で、企業として女性特有の健康課題（主に月経や更年期）や不妊治療等への対策は不可欠と考える。一方、2022年度に実施した女性社員対象アンケートでは「生理休暇を利用しづらい（男性上司に話しづらい）」と回答した社員が43%、「かかりつけ医（婦人科）がある」社員は36%に留っており、女性本人、管理職・同僚のリテラシーを高めると同時に、誰もが働きやすい職場環境の整備が必要である。
	施策実施結果	「女性特有の健康課題」「不妊治療」の知識、職場理解の重要性に関するeラーニングを実施し、全役社員の98.9%が受講。他、医師による不妊治療セミナー実施や、社内報等で子宮・乳がん検診受診の重要性を訴求。
効果検証結果	子宮がん検診受診率は、50%（2021年度）から56%（2022年度）に、乳がん検診受診率は45%（2021年度）から63%（2022年度）まで向上。その他定量的な効果はまだ出ていないものの、女性社員より生理用品の職場設置を希望する声が上がった際、経営層の後押し等もあり早期に実現するなど、女性が安心して働ける職場環境への理解が進んでいる。今後は女性のプレゼンティーズム低減を目標に掲げ、対策を検討。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化および休暇取得推進において、全社的には社員の意識は高まり改善しているものの、一部の部署においては、業務内容の特性等により長時間労働になる傾向が見られた。
	施策実施結果	全社にて休暇取得促進（月1有休取得、長期休暇+1DAY制度等）、早帰り強化、および業務効率化を推進。また勤務状況の管理体制強化、フレックス制度導入、経営層より長時間労働是正に向けメッセージを発信。
効果検証結果	1人当たりの平均総労働時間は2,143時間（2018年度）から2,094時間（2022年度）に、休暇取得日数は16.7日（2018年度）から18.8日（2022年度）へと改善した。今後は「平均総労働時間2,100時間および休暇取得日数20日の定着」を目標とし、管理職含む全社員を対象に勤怠管理の徹底等を業績評価へ反映、各部署の自律的な管理に向けた支援等、更なる改善を目指す。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大和証券グループ本社

英文名：Daiwa Securities Group Inc.

■加入保険者：大和証券グループ健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

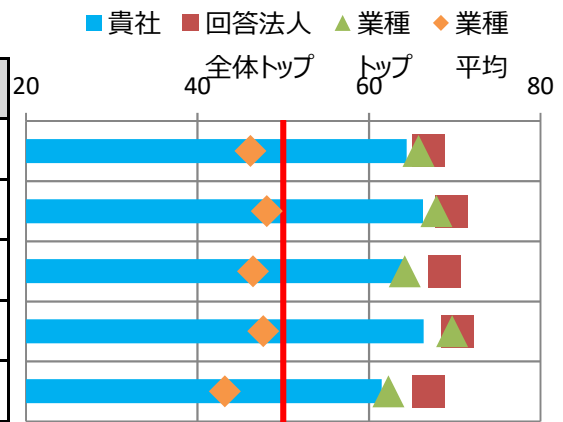
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.4** ↓0.2 (前回偏差値 64.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.4	66.9	65.8	46.2
経営理念・方針	3	66.3	69.6	67.9	48.1
組織体制	2	64.0	68.8	64.2	46.5
制度・施策実行	2	66.4	70.3	69.7	47.7
評価・改善	3	61.5	66.9	62.3	43.2



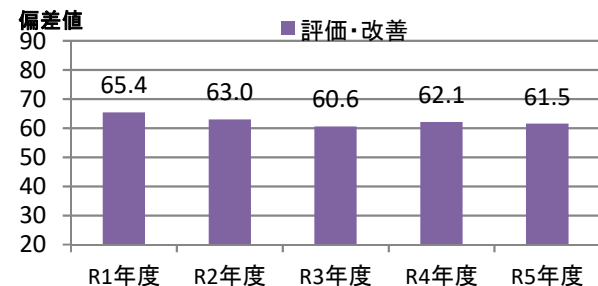
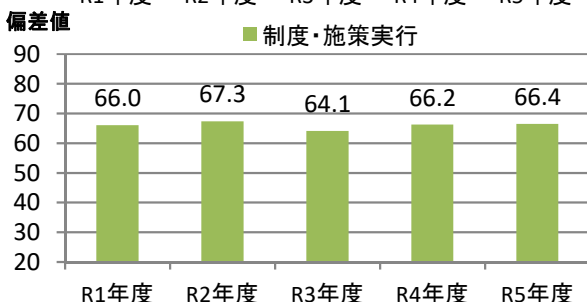
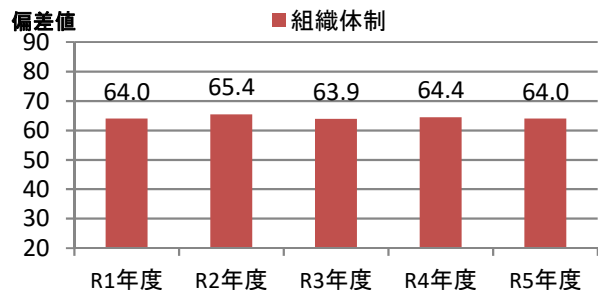
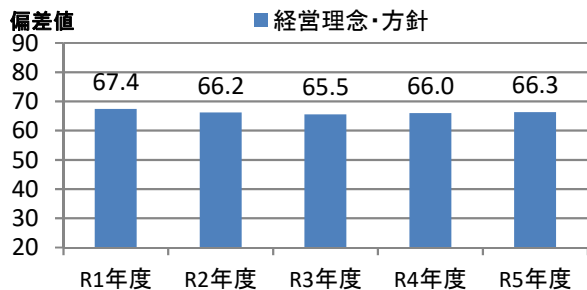
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

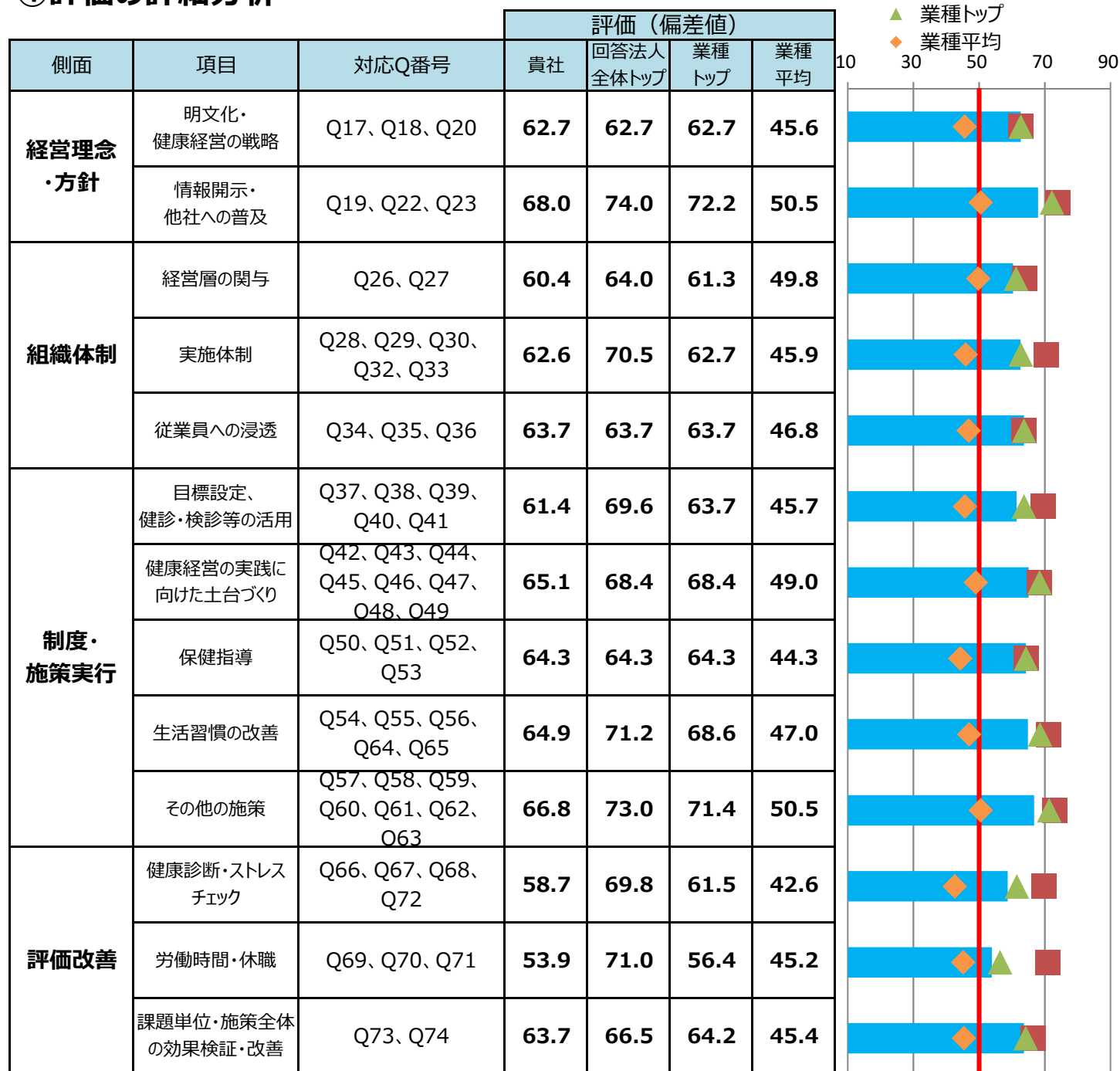
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	51~100位	1~50位	51~100位
総合評価	65.8	65.3(↓0.5)	63.4(↓1.9)	64.6(↑1.2)	64.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げている。競争力の源泉は人材との考えにもとづき、将来にわたり社員のウェルビーイング（※）向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けること、また、女性特有の健康課題に対処し、女性社員がさらに活躍できる環境を整えることが事業活動を推進する上での課題である。</p> <p>※ウェルビーイング（Well-being）：身体的・精神的・社会的に良好な状態</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>プレゼンティーズム・アブセンティーズムの労働損失の縮小、エンゲージメント向上による生産性の向上、企業価値向上を目指している。</p> <p>プレゼンティーズム損失割合平均値：2022年度12.6%、2030年度目標10%未満</p> <p>アブセンティーズム平均値：2022年度3.1日、2030年度目標3.0日以下</p> <p>管理職に占める女性比率：2022年度16.6%、2025年までの目標25%以上</p>
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	34	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	コロナ禍後オンラインで実施していた「家族の職場訪問」をリアルで実施。各部で催し等を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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を実施している				
取組内容	アプリを利用し「腹八分目プログラム」、「ブレイクファーストエブリデイ」等のイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマホを利用し、いつでもどこでも楽しく運動できるアプリ「Beatfit」を従業員向けに提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	22.2	%
管理職限定	○	全管理職の	59.5	%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	44.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.8	43.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	42.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.1	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	46.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.1	47.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	50.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	48.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	46.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	年齢の高い社員が増加するなか、ベテラン社員による能力発揮は生産性を向上させるために重要性を増している。いつまでも健康で活躍を続けるためには、若いうちから健康を維持できる生活習慣を身に付けることが必要。健康無関心層といわれる若年層の健康意識と健康リテラシーを向上させ、自主的に健康増進に向けて行動を起こすようになってもらうことが課題。
	施策実施結果	健康増進イベント「KA・RA・DAいきいきプロジェクト」を実施。 フィットネスアプリ「BeatFit」はメインターゲットである20-30歳代の3割以上が利用。
効果検証結果	2022年度運動習慣者比率（2020年度比） 20代男性28.5%（+1.5%）、20代女性16.9%（+1.7%） 30代男性23.8%（+1.9%）、30代女性13.7%（+2.0%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	継続的に女性活躍支援に取り組んできた結果、キャリアを継続する女性が増え管理職も増加。管理職に占める女性比率をさらに高めていくことが課題。 また、女性社員の生産性を向上させるためには女性特有の健康課題への取組みが重要であり、女性社員本人および管理職を含む社員全体のリテラシーを向上させる必要がある。
	施策実施結果	女性特有の健康課題に対処するDaiwa ELLE Planを運営。休暇制度、健康リテラシー向上のための研修、仕事と不妊治療の両立支援等、包括的な取り組みを実施。
効果検証結果	管理職に占める女性比率は毎年着実に上昇。 13.7%（2020年度）、15.1%（2021年度）、16.6%（2022年度）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村ホールディングス株式会社

英文名：Nomura Holdings, Inc.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

①健康経営度評価結果

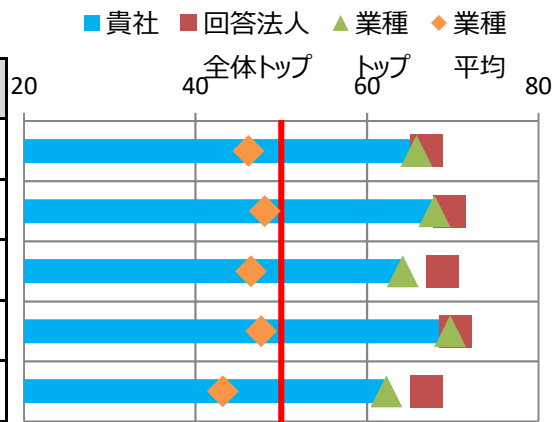
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.8** ↑0.0 (前回偏差値 65.8)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.8	66.9	65.8	46.2
経営理念・方針	3	67.9	69.6	67.9	48.1
組織体制	2	64.2	68.8	64.2	46.5
制度・施策実行	2	69.7	70.3	69.7	47.7
評価・改善	3	62.3	66.9	62.3	43.2



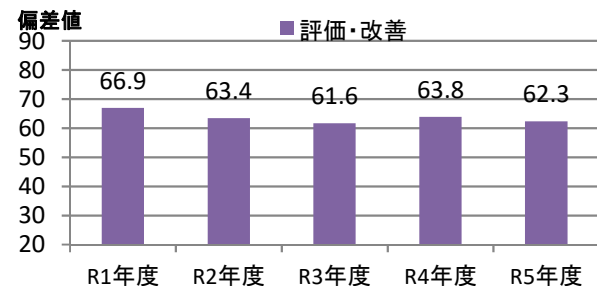
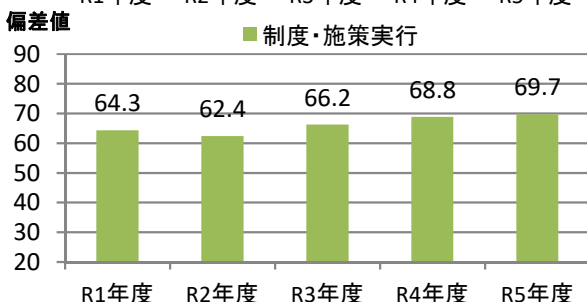
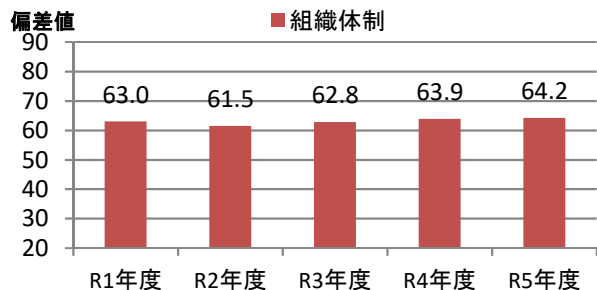
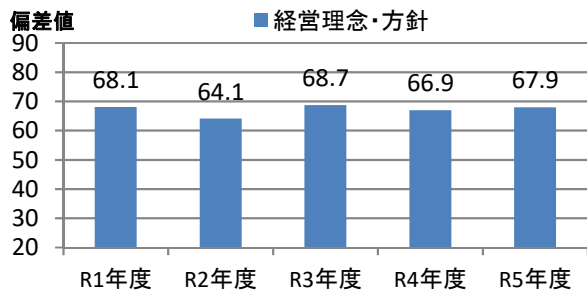
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

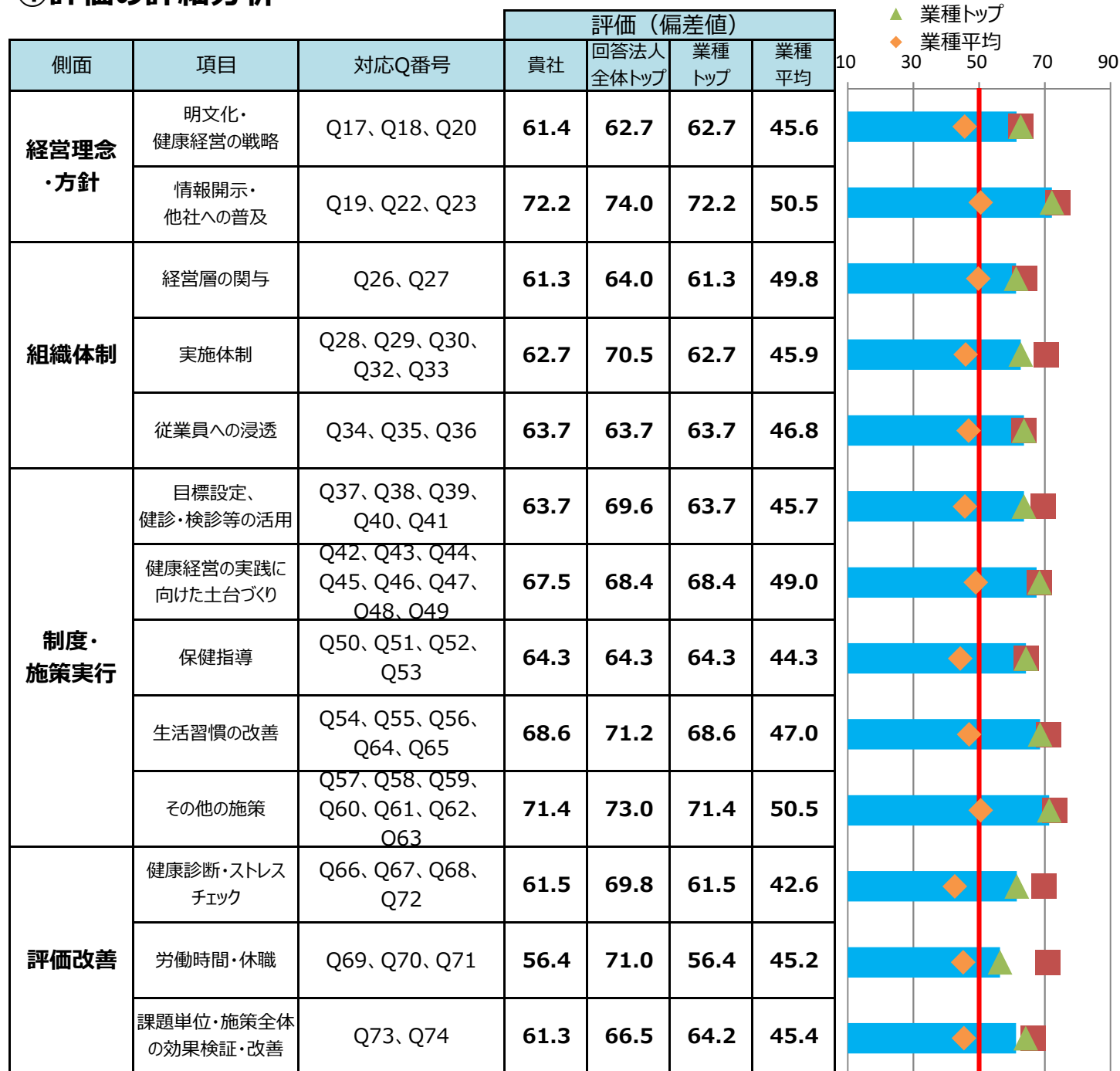
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	101~150位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	66.0	63.0(↓3.0)	64.9(↑1.9)	65.8(↑0.9)	65.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営ビジョンである「社会課題の解決を通じた持続的成長の実現」を目指すため、「野村で働くすべての人、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となること」をグループ全体の健康経営のゴールとしており、健康経営の推進により従業員がパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることが重要な課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施によりアブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上を目指し従業員のWell-beingを実現する。アブセンティーズムは現在771.7百万円。プレゼンティーズムによる生産性損失割合は現在16.1、2025年度の目標は10。ワークエンゲージメントは現在53.7、2025年度の目標は60。Well-beingのスコアは現在67%、前年比向上が目標。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業活動における究極の目的は持続的に企業価値を向上させることであり、健康経営においても企業価値向上を最終的な目標としている。企業価値を向上させるためには、個々の従業員のパフォーマンスを向上させることが不可欠であるが、加えて従業員同士の協働が重要になるため、従業員のエンゲージメントが特に課題となる。
	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業務に関連して生じるストレスを軽減し、エンゲージメントが向上することを期待している。ストレスチェックの回答により算出するワークエンゲージメントは現在53.7となっており、2025年度の目標は60。なお、ストレスチェックとは関連しない従業員サーベイにおける持続可能なエンゲージメントに関する好意的回答は78%となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	社内懇親、従業員の慰安を目的とした、食事会、スポーツ大会、日帰り旅行等のレクリエーション活				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食事、間食や飲酒量を記録できるツールを健康プラットフォームWellGoにて提供しキャンペーンを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	部署毎に平均歩数を競うウォーキングイベントを実施し、上位ランキング入賞や投稿が活発だった部署を表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.4	%

■ 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	46.3	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.9	44.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.5	43.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	42.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	80.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	46.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	47.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	50.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	48.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.2	46.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	デスクワークが多いこともあり、歩行習慣のある従業員は35.2%（2016年度）と普段から歩く習慣のない従業員が多い状態。運動の効果や重要性についての啓発や歩数が見える化できるWellGoアプリの導入等もあり2019年度に44.8%まで上昇したが、コロナ禍以降は行動自粛等の影響もあり2020年度は41.8%まで再び下落してしまっており、コミュニケーションの希薄化も懸念される状況。
	施策実施結果	部署ごとに平均歩数を競うオンラインのウォーキングイベント「ノム☆チャレ」を実施。アプリでランキングや写真を共有し「いいね！」やコメント投稿し合うことで歩く意識が高まり従業員のつながりも増えた。
効果検証結果	2022年度のイベント部署参加率は83.4%、参加者の総歩行距離は103万km（前年比122%）となり、2022年度の歩行習慣者比率は45.6%と2016年度より10.4%改善。写真やコメントの投稿は1800件（前年比1.8倍）あり、職場のコミュニケーションも活性化した。また参加者の歩行距離に応じた金額を社会貢献活動へ寄付しており、寄付に貢献しようという従業員のモチベーションにつながっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年度より禁煙費用の補助などのサポートを拡充するとともに、2020年度からは毎月22日は終日禁煙とする等対策を進めてきた。その結果、喫煙率は年々減少しているが全国平均と比べるとまだ改善の余地がある状況。また2018年度の健康意識調査で「職場で喫煙に関して不快に感じることもあるか」とヒアリングしたところ43.7%が「ある」と回答しており、喫煙率低下のみならず職場環境の整備が急務となっていた。
	施策実施結果	「野村グループ喫煙対策」のメッセージをCHOより発信し、「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」を実施。また禁煙治療・サポート費用の全額補助と禁煙成功者へのインセンティブポイント付与も実施。
効果検証結果	喫煙率は2016年度22.0%から2022年度15.0%まで7.0%低下し、大きな成果が出ている。禁煙成功者も103名にのぼった。また、健康意識調査において「職場で喫煙に関して不快に感じる」等の回答は21.9%まで減少し、2018年度の43.7%から半減。望まない受動喫煙の防止や職場環境の改善につながった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋証券株式会社

英文名：TOYO SECURITIES CO.,LTD.

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

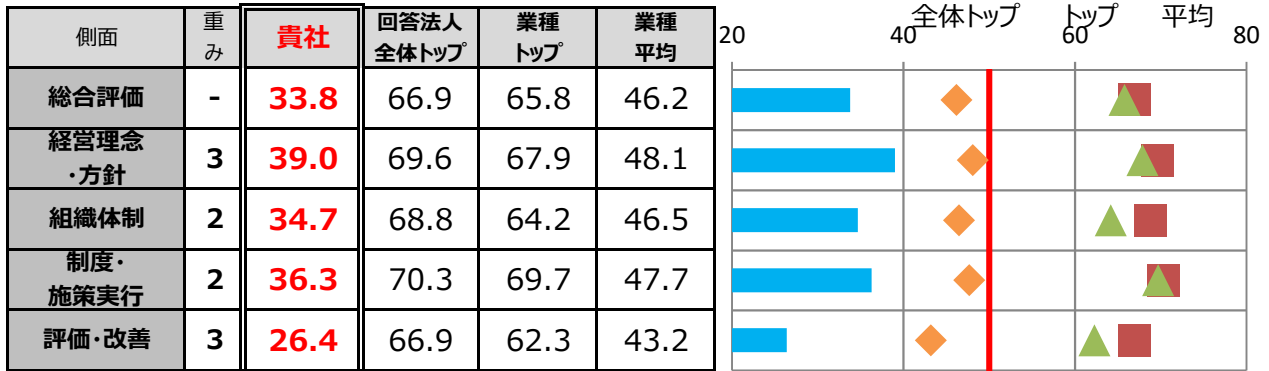
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3301~3350位** / **3520社中**

■総合評価： **33.8** ↓0.4 (前回偏差値 34.2)

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

②評価の内訳



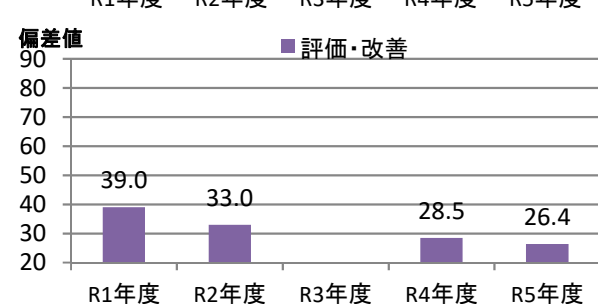
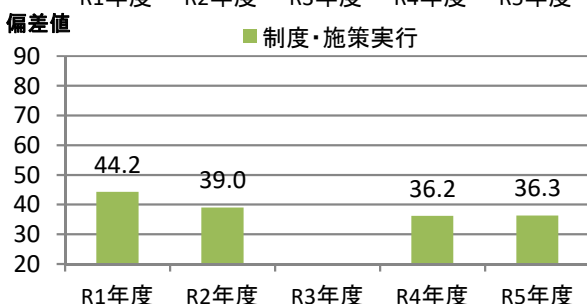
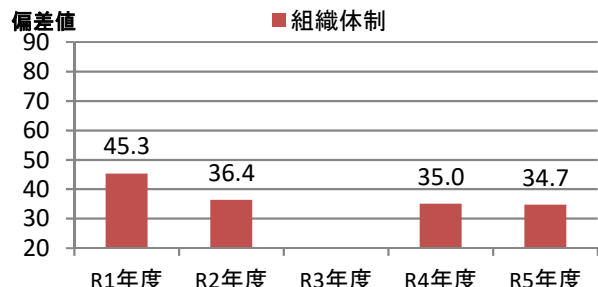
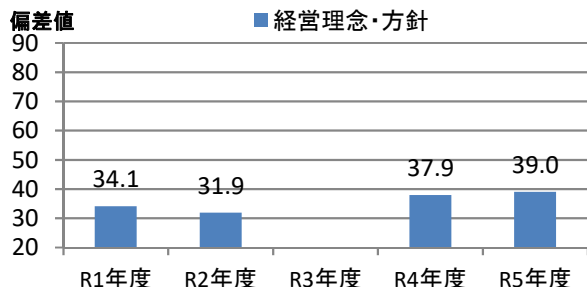
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

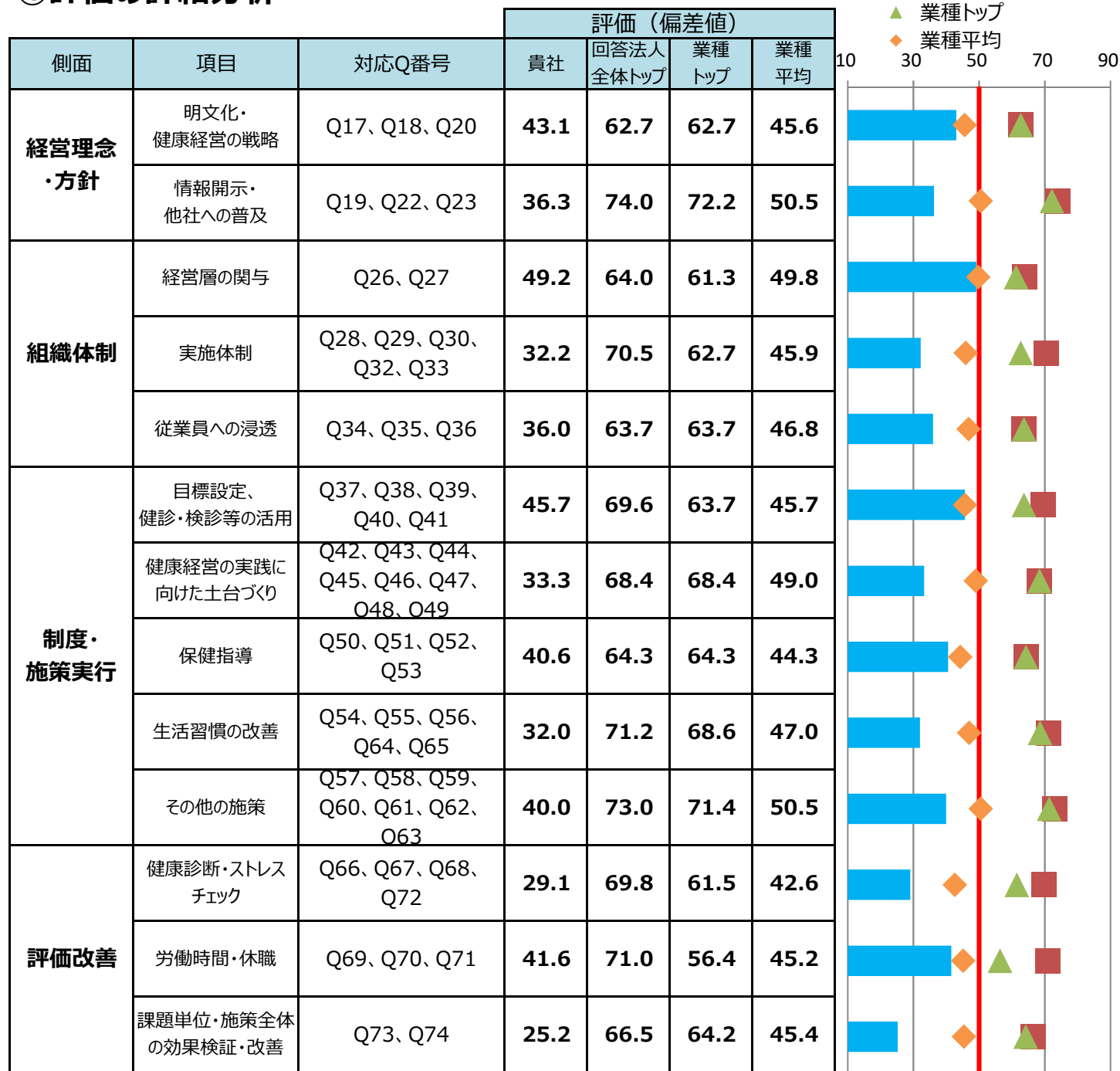
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1901~1950位	2301~2350位	-	2951~3000位	3301~3350位
総合評価	39.8	34.6(↓5.2)	-	34.2(-)	33.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社全体の活性化・生産性の向上を目指し、そのために社員一人ひとりが心身共に健康で、いきいきと仕事に取り組める職場環境の醸成が重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で長く働きたいと感じられる環境づくりのため、具体的な指標として、 ・全員が健康診断を受診（100%）すること ・メンタルケア・ヘルスケア研修等で健康増進意識を醸成すること ・慢性的な長時間労働を抑制し、有給休暇の取得促進で取得率を50%を超すことを目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	スポーツサークル等任意で立ち上げ、その交友に係るレクリエーション費を補助している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.9	44.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.7	43.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.0	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	26.2	42.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.2	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	46.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.0	47.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.5	50.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	40.1	46.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	－
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	－
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	－
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	－
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	－
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	－
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	－
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	－
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

英文名：Tokai Tokyo Financial Holdings, Inc.

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

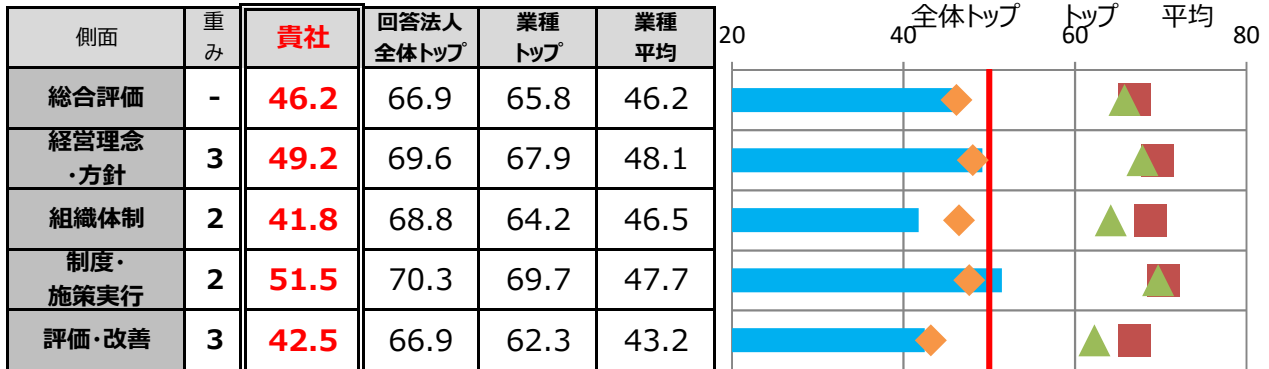
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.2** ↑0.4 (前回偏差値 45.8)

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

②評価の内訳



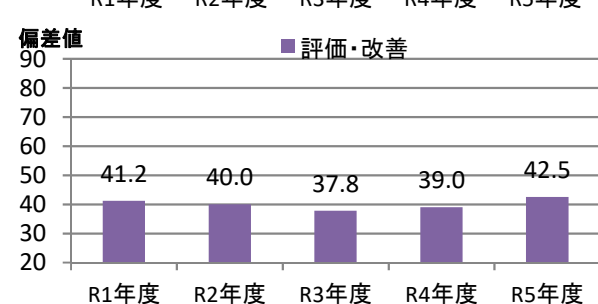
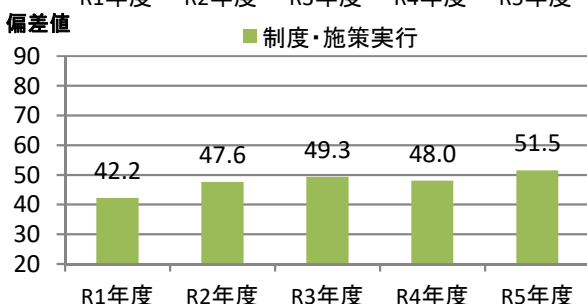
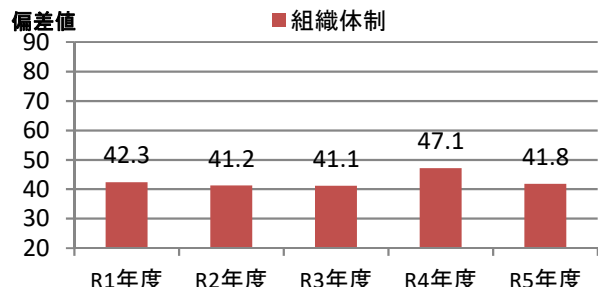
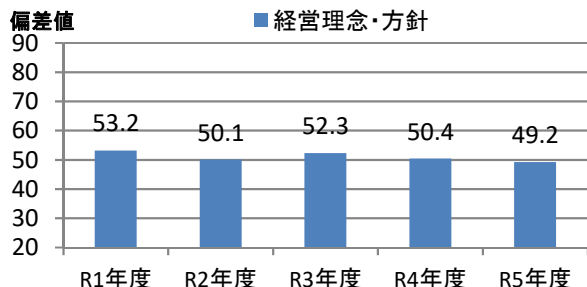
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

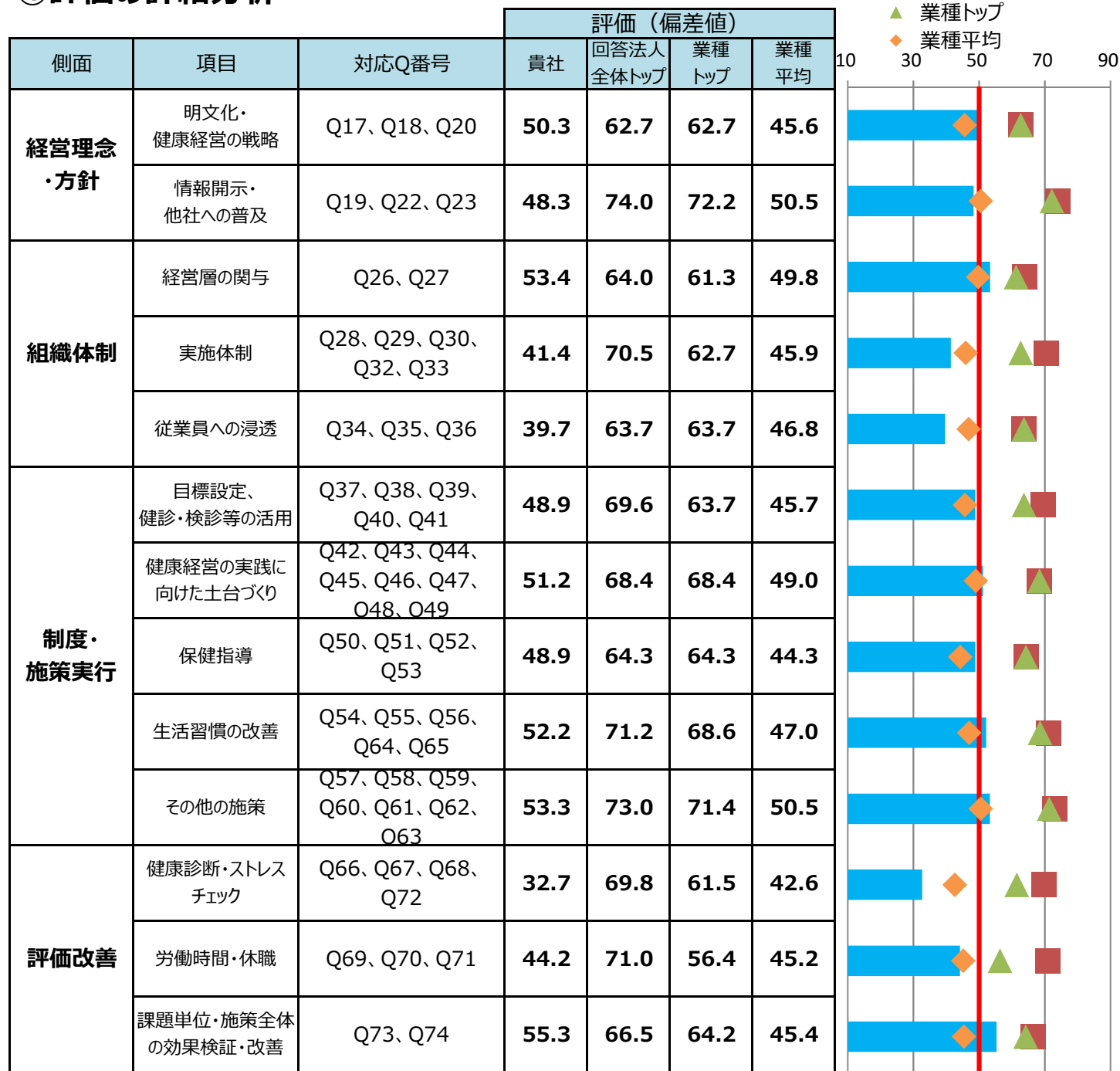
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	1751~1800位	2051~2100位	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	45.2	44.8(↓0.4)	45.1(↑0.3)	45.8(↑0.7)	46.2(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、身体的・精神的・社会的に良好な状態である「ウェルビーイング」を標榜し、健康経営で解決したい経営課題を「ウェルビーイングの実現」「エンゲージメントの向上」としている。「ウェルビーイング」については当社のマテリアリティとしても掲げており、主な健康課題である「高ストレス者の増加」等を解決していくことで、一人ひとりがポジティブなエネルギーを発揮し、企業成長の原動力となることを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	「ウェルビーイングの実現」「エンゲージメントの向上」を実現すべく、「傷病休暇者の減少」「高ストレス者の減少」「喫煙者比率の減少」等を従業員の意識変容・行動変容に関する指標とすることで、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの低減を図っている。エンゲージメントについては、2026年度の目標を63.0%に設定し、モニタリングしている。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/financial/annualreport/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	113	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	28.1	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	部署や世代を超えたコミュニケーションを目的としたクラブ活動の実施。				
(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	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	災害備蓄食料試食会の際に社内カフェのサラダ等健康配慮メニューを拡充し健康的なランチの提供を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントにおいて、全員共通のスマホアプリを活用し、ウォーキングの定着を図る				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.3	%

■ 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	4.5	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.1	44.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.9	43.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	42.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	46.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	47.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	50.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.6	48.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	44.4	46.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	ウォーキングイベント実施結果において、運動不足に陥らない運動量である1日平均歩数3,000歩に満たない参加者が全体の15.2%を占めており、生活習慣病予防の観点より運動不足にならない参加者の底上げが必要である。
	施策実施結果	今年度開催のウォーキングイベントにて、1日平均歩数3,000歩よりポイントを設けることで3,000歩未満の参加者が全体の12.3%に減少。
効果検証結果	運動不足に陥らない参加者数は減少させることができたが、運動習慣の定着化については全体の36%がアンケートにて「どちらとも言えない」と回答。次回のイベントでは引き続き1日平均歩数3,000歩以上を歩く参加者を拡大し、運動習慣定着化に繋げることで疾病の発生を予防したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣に関するアンケート調査において、当社の2022年末の喫煙率は27.6%であった。全国平均と比較し喫煙率が高いことより、喫煙対策を実施し喫煙に起因する疾病リスクを予防する必要がある。喫煙対策は段階的な取り組みが重要であり、まずは対策を開始したことを十分に周知する。
	施策実施結果	2023年より喫煙率低下に向けた取り組みを開始。CHOからのメッセージ発信による全社的な働きかけ、ポスター掲示による意識啓発、入社時研修における教育、禁煙応援イベントを実施し、64%が施策を認知。
効果検証結果	2023年は取り組み初年度ということで、施策の認知度を高めるための施策を実施し周知を図った。禁煙川柳コンテストを実施し、喫煙者のみならず非喫煙者にも参加してもらおう企画をし、全社で禁煙に取り組んでいくという意識を醸成した。イベントでは、喫煙達成者1名、減煙成功者が28名おり、喫煙者の意識についても参加者の57%に変化が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸証券株式会社

英文名：Mito Securities Co.,Ltd

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：証券、商品先物取引業

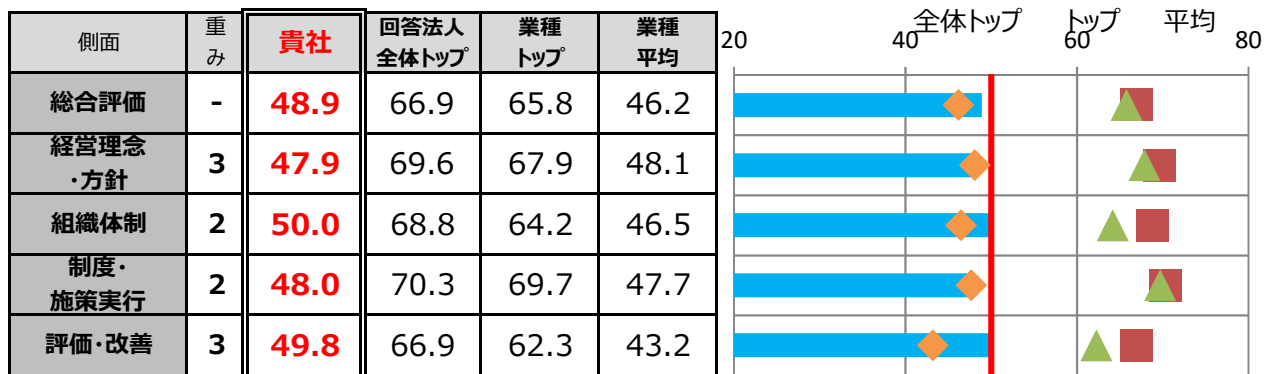
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.9** ↑1.5 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



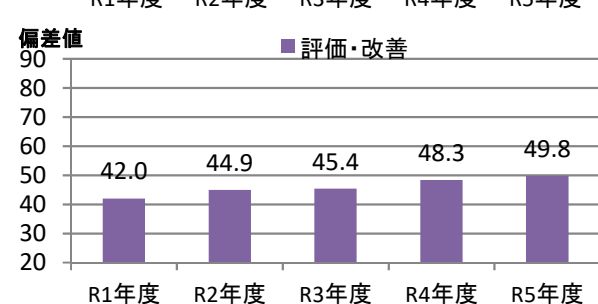
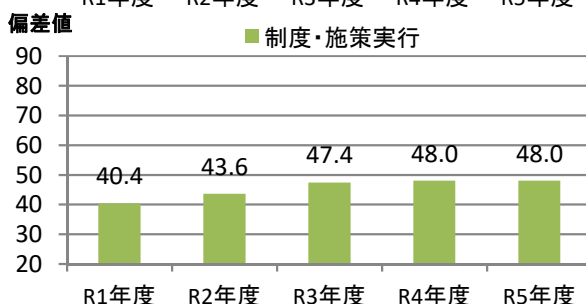
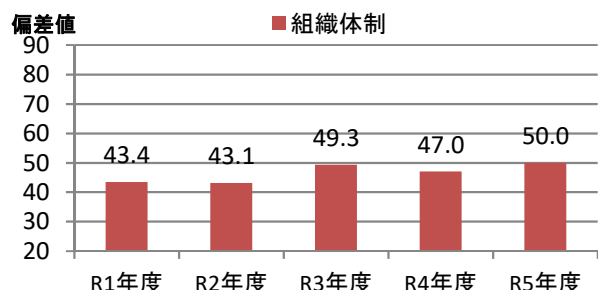
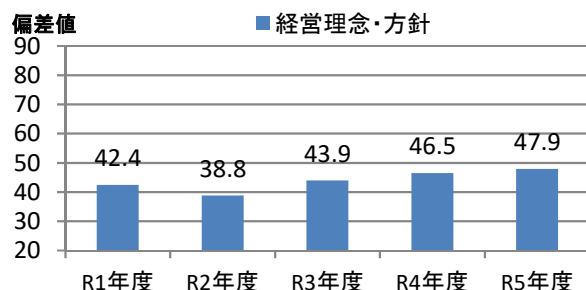
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

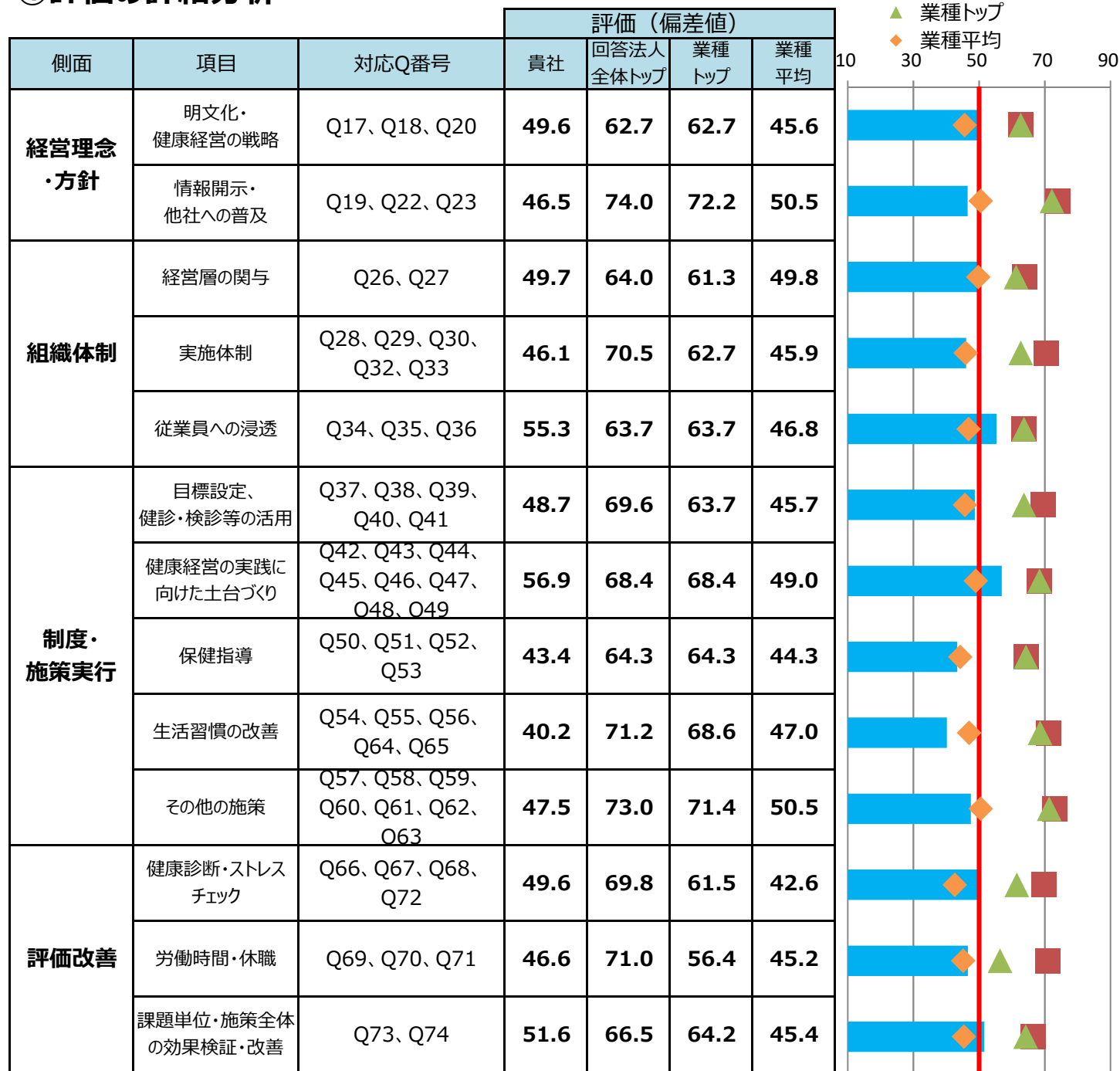
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1751~1800位	1951~2000位	1951~2000位	1951~2000位	1951~2000位
総合評価	42.1	42.5(↑0.4)	46.1(↑3.6)	47.4(↑1.3)	48.9(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は経営理念「水戸証券は顧客・株主・社員にBESTをつくす企業でありたい」を経営・行動の指針とし、経営ビジョンのひとつとして「社員が誇りを持って働き自己実現できる」を掲げている。社員一人一人がやりがいを感じ、誇りをもって働ける環境を整えることで、お客さまと地域社会の未来の実現に貢献し、地域社会の中でかけがえのない存在となることを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	経営ビジョンの実現のためには優秀な人材の確保が必要となるが、現状では特に若手社員を中心とした離職者の多さが課題となっている。課題解決のためにまずは活気に溢れ、長時間労働のない職場を目指す。指標は、時間外労働時間の改善のほか、サーベイのエンゲージメントスコアの改善、入社5年前後の継続雇用割合の改善とする。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mito.co.jp/corporate/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	65	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	途中経過を社内放送で報告するなど、イベントを社員間のコミュニケーションのきっかけにした				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事記録ができる健康アプリを法人契約し、従業員に配付している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩行記録ができ運動の動画が閲覧できる健康アプリを法人契約し、従業員に配付している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	58.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	44.9	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.4	43.0	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	52.4	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	42.3	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	52.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	46.8	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	47.5	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	50.6	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	48.1	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	46.9	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働時間の減少。特に営業は、目標がクリアしていないと帰りづらい雰囲気もあり、帰宅が遅くなりがちである。お客さまの都合もあるため、すべて禁止にすることはできないが、残業は無計画に行うのではなく、必要に応じて行うような習慣づけが必要である。
	効果検証結果	19時以降の時間外労働について事前申請を行なうようにしたところ、19時以降の時間外労働の件数が施策開始前の4分の1ほどに減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	歩行習慣は健康においての基本であるが、当社は通勤や業務に自動車を使用する人も多く、日常場面だけではほとんど歩く機会がないため、意識して歩くようにする必要がある。
	効果検証結果	健康アプリを用いて、全社員を対象に1ヵ月間の平均歩数を競うイベントを実施し、全社員の95%が参加した。
	効果検証結果	イベントによる影響は大きい反面、終わってしまうと元に戻ってしまう傾向があり、生活習慣調査における歩行習慣の割合は、前年と比較して大きな改善は見られなかった。イベント実施後アンケートの「習慣化するためにイベントを継続してほしい」という声も踏まえ、歩行習慣の定着のために、今後は年2回、定期的にイベントを実施する。また、アンケートには、イベントが周囲とのコミュニケーションの一助になったとの声もあった。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アフラック保険サービス株式会社

英文名：Aflac Insurance Services Co.Ltd.

■加入保険者：アフラック健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

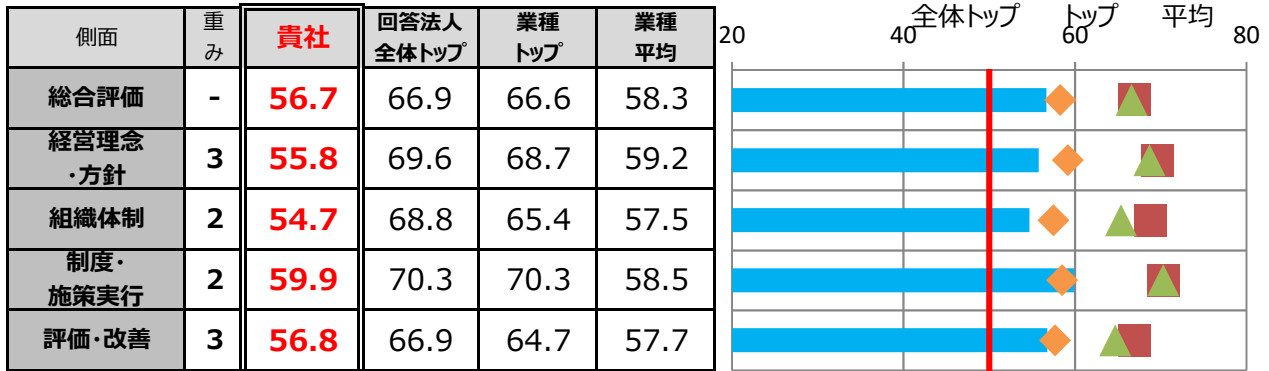
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **56.7** ↑0.5 (前回偏差値 56.2)

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

②評価の内訳



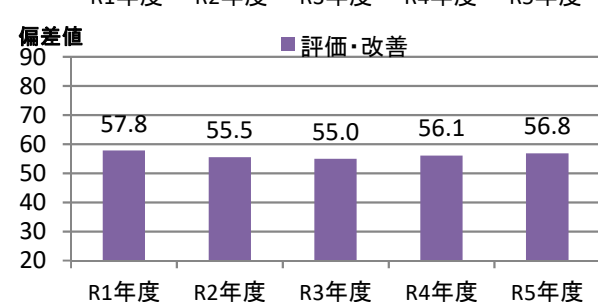
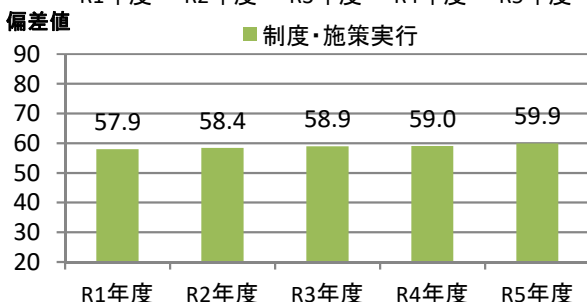
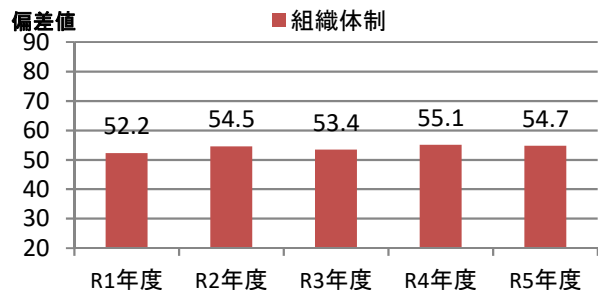
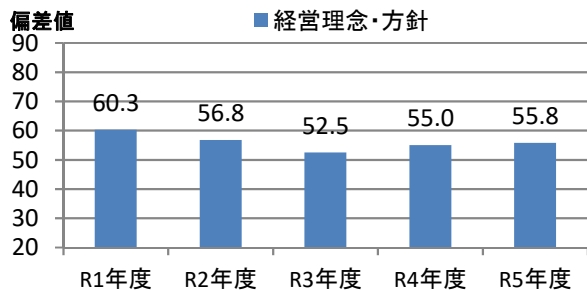
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

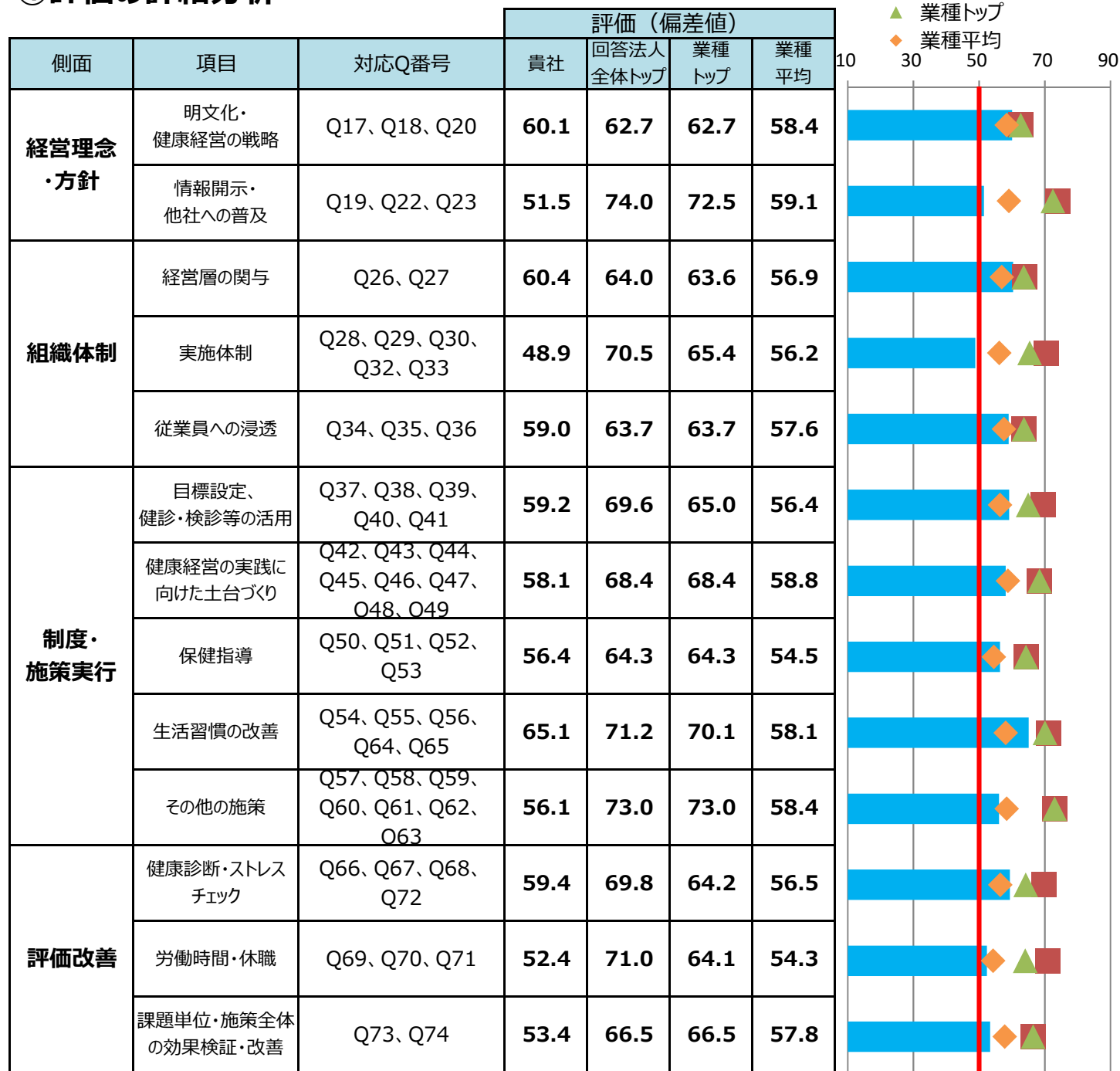
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	751~800位	951~1000位	901~950位	901~950位
総合評価	57.5	56.3(↓1.2)	54.7(↓1.6)	56.2(↑1.5)	56.7(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが、より健康な状態で生活し、働くことができるよう、従業員の健康増進に積極的に取り組んでいくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	お客様とアフラックを結び支える会社として、高品質なサービスを提供し、新たなビジネスモデルの創造に挑戦し続けることを通じて社会に貢献すること。具体的な指標として、運動習慣者割合の向上、喫煙率の削減、朝食欠食者割合の削減を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.afis.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	10	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	5	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	小児がん経験者を支援するイベント「ゴールドリボンウォーキング」などへの参加を呼びかけている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	私達の体と栄養素、現代人の食と栄養、朝食の効果、朝食をとるための工夫についてのe-ラーニングを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	所属毎に歩数を競い合う所属テーマ活動を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	14.8	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.1	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2017年から継続して取り組んでいる、効率的に高い成果を上げる働き方を促進し、より付加価値の高い業務の実践、健康増進や自己研鑽等の時間を創出し、ワークライフバランスの実現を目指している。
	施策実施結果	業務の整理・見直し、ノー残業デーの設置、残業の事前承認、アクションプランの実行等により、残業削減の効果が出ている。 有給休暇取得率の目標を定めることにより、有給休暇がより取得しやすい環境になっている。
効果検証結果	①2022年の月次平均残業時間：目標25時間以内 実績25.10時間 未達 ②月次残業時間が50時間を超える年間延べ人数：目標0名以下 実績2名 未達 ③管理職で月次残業時間が80時間を超える年間延べ人数：目標0名 実績0名 達成 ④年間有給休暇取得率：目標80% 実績97.1% 達成	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	これまでの喫煙率削減施策は、喫煙の有害性を訴え、喫煙者個人の努力で禁煙に取り組むものであったが、喫煙率の削減は頭打ち傾向にあった。
	施策実施結果	禁煙は「喫煙者が自分の人生を見つめなおし、喫煙することについて考えたうえで、チャレンジすることを自ら決断する」「周囲の理解と応援が不可欠である意識を社内に醸成する」ことを目的としたセミナーを開催した。
効果検証結果	喫煙率は7月時点のアンケートでは、17.6%まで低下。また、全管理職から禁煙応援メッセージを発信するなど、喫煙者を理解し禁煙チャレンジを応援する雰囲気は醸成されつつある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富国生命保険相互会社

英文名：FUKOKU MUTUAL LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：富国生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

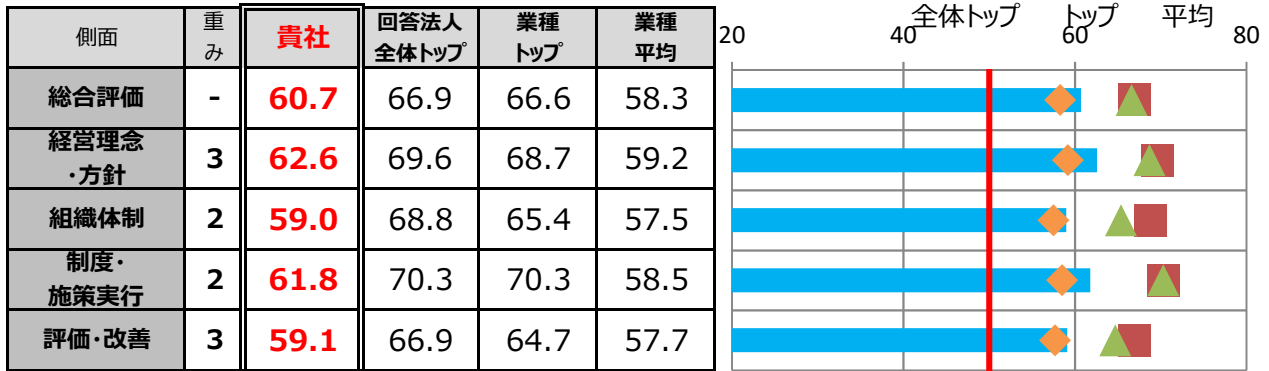
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551～600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.7** ↑2.1 (前回偏差値 58.6)

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

②評価の内訳



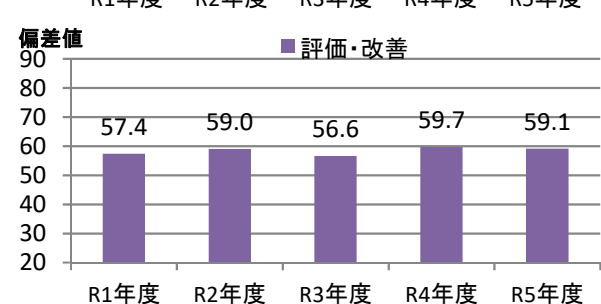
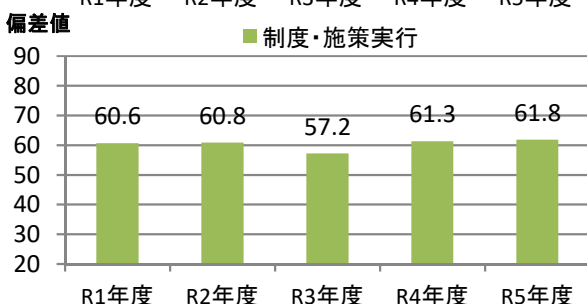
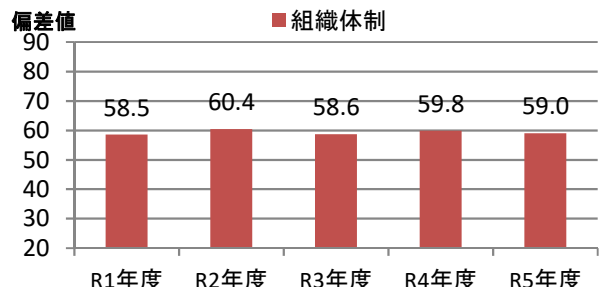
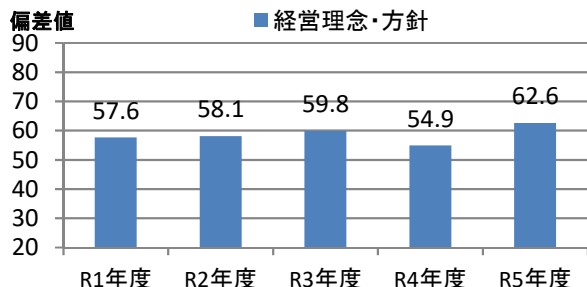
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

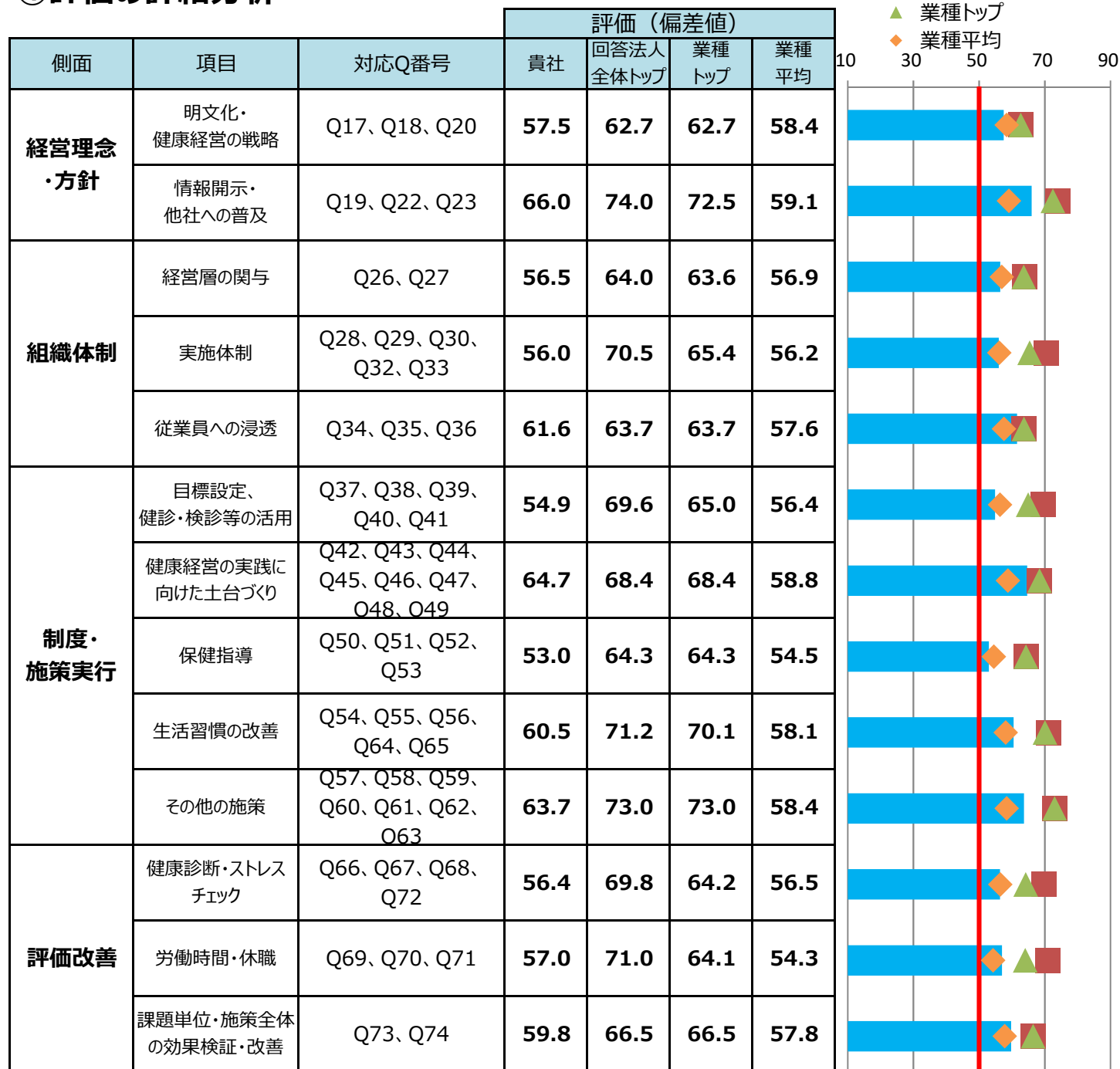
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451～500位	451～500位	601～650位	651～700位	551～600位
総合評価	58.3	59.4(↑1.1)	58.1(↓1.3)	58.6(↑0.5)	60.7(↑2.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 フコク生命グループは、「お客さま基点（お客さま満足度）」を価値観とし、あらゆる企業活動の原点としている。 「お客さま基点」の実現のためには、従業員の健康増進などにより生産性が向上すること、従業員の心理的充実度が高まり従業員満足度が向上することが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	お客さま基点を価値観とし、お客さまに対する質の高いサービス提供のため、「生産性」「従業員満足度」の向上を期待している。 まずは、健康セミナーを開催することで、ヘルスリテラシーの向上により生活習慣が改善され、適正体重維持率の向上（70%以上）、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善（対前年）、さらにはワーク・エンゲージメントの向上を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/Health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/Health_management/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/Health_management/index.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.fukoku-life.co.jp/about/activity/Health_management/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	Teams内で社外活動の同好会・サークル等のチームを設置し、コミュニケーションの場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	毎年、食育セミナーを開催し、食生活改善に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	4・5人を1チームとして、3カ月間のチーム平均歩数で順位、表彰を行う、ウォーキングキャンペーンを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.2	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	フコク生命グループは、「お客さま基点（お客さま満足度）」を価値観とし、あらゆる企業活動の原点としている。 「お客さま基点」の実現のためには、従業員が健康に働く必要があると考える。BMI 25以上の肥満になると、高血圧・高脂血症・糖尿病などの生活習慣病のリスクが2倍以上になることから、疾病予防のためにもBMIの改善が課題である。
	効果検証結果	健康セミナー（運動・食育・禁煙・睡眠・飲酒・歯科・女性の健康）を2022年度は13回実施、ウォーキングキャンペーンなど運動習慣の施策や意識変容を目的とした健康アンケートも、毎年実施している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康増進のための課題のひとつとして取り組む「喫煙率削減」 健康診断時の問診で、「現在たばこを習慣的に吸っている」と回答した従業員の割合が高いこと。喫煙が身体に悪いことは十分わかっているが、なかなか禁煙できないこと。受動喫煙など喫煙者だけでなく、周りの人の健康も脅かす喫煙には、対策が必要であると考えている。
	効果検証結果	健康診断時の問診で「現在たばこを習慣的に吸っている」と回答した従業員の割合が前年29.4%から今年28.7%と少し改善された。卒煙キャンペーンも前年参加者が0名より10名増加し3名達成。引続き忍耐強く喫煙対策を行い工夫し「喫煙率低下」に努めていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友海上あいおい生命保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Aioi Life Insurance Company,Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

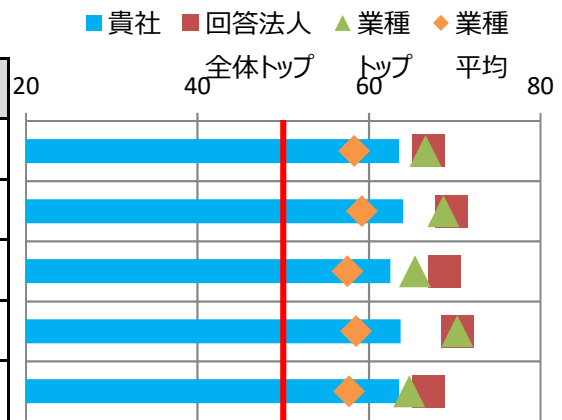
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↑0.2 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	64.0	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	62.5	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	63.7	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	63.5	66.9	64.7	57.7



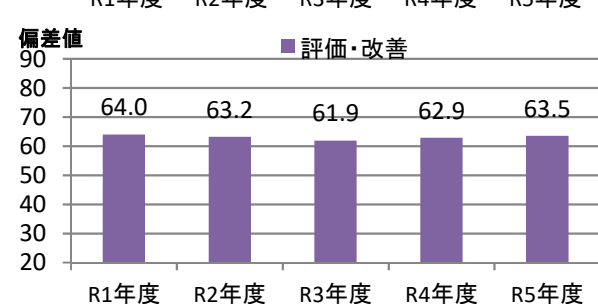
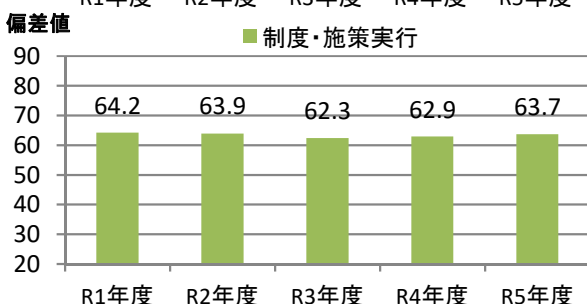
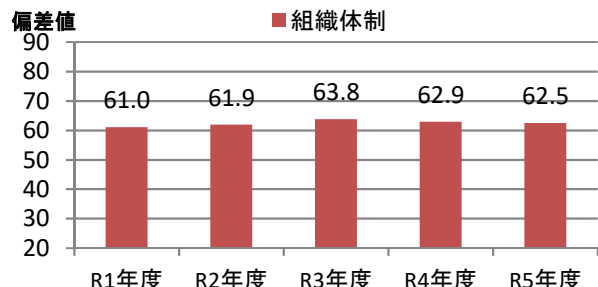
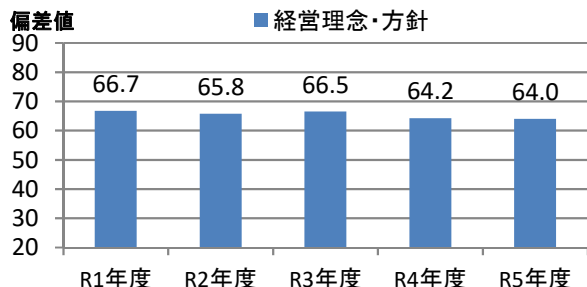
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

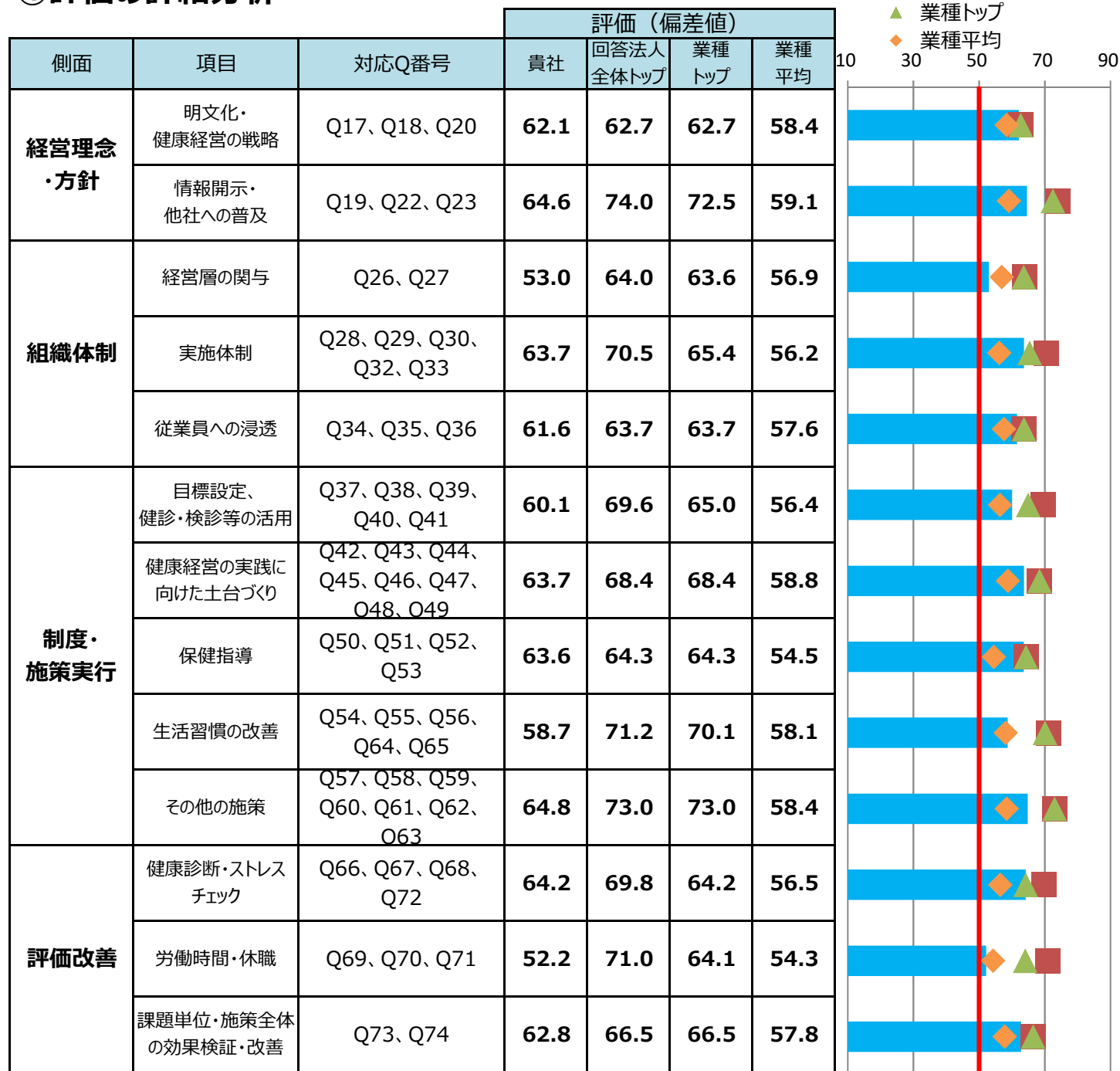
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	51~100位	51~100位	101~150位	101~150位
総合評価	64.3	63.9(↓0.4)	63.7(↓0.2)	63.3(↓0.4)	63.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 持続的成長・企業価値向上のためには、社員が「生産性」を高めながら「やりがい・働きがい」を持てる環境が重要であり、当社が解決・実現を目指す課題である。 このため、当社は「理想の職場」（全メンバーがエンゲージメント高く、多様な力を発揮しながら活き活きと自律的に働くことで、成果を出して成長を実感できる職場）の実現を目指し、「新たな働き方」「DE&I」「DX」の三位一体取組みを進めていくこととしている。
	健康経営の実施により期待する効果	「生産性」「やりがい・働きがい」の向上に期待している。「DE&I」[DX]取組みとともに、「新たな働き方」取組みをより一層定着させ、「コア業務へのシフト、社員個々の力の強化、ワークライフバランスの改善」などを進めることにより「やりがい・働きがい」の向上を通じて「理想の職場」実現を目指す。 進捗状況は、勤務時間、社員意識調査、ストレスチェック集団分析などの各種指標によって検証していく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 DE & Iの実践および組織変革等を通じて、多様な社員一人ひとりが活躍し、誰もが働きやすい環境を整備し、組織を活性化させることが、当社が持続的に成長していくための課題である。そのため、職場メンバーの相互理解促進や、多様な社員の活躍支援に資する取組を行っている。
	健康経営の実施により期待する効果	職場メンバーの相互理解促進のため、職場ミーティング支援ツールや、管理職向けプログラムを提供。多様な社員の活躍支援については、ロールモデル交流会、障がい者社員活躍のための座談会、LGBTQ理解のためのコミュニティ発足等を実施。このような取組みを通じて社員のエンゲージメント向上を図り、組織の活性化を目指す。（毎年実施している社員意識調査・ストレスチェックの該当指標にて効果を検証）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	ディスクロージャー誌
URL	https://www.msa-life.co.jp/result/disclosure.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ms-ad-hd.com/ja/ir/library/disclosure/main/01/teaserItems2/0/link/0908_MSAD2023_J.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ms-ad-hd.com/ja/ir/library/disclosure/main/01/teaserItems2/0/link/0908_MSAD2023_J.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	「MS&ADグリーンプロジェクト」として、環境負荷低減、社会貢献取組等を組織として働きかけている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	全社員に利用可能なアプリを提供。カロリー表示や食に関する情報提供機能等、食生活改善に役立っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全社員対象のウォーキングキャンペーンを実施。1ヶ月間の取組み、個人戦・団体戦で健闘した社員を表彰。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.7	%

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

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

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.4	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休務者の発生割合は2020年度（0.91%）を除くと1%を超えているのが現状（2022年度1.27%、2021年度1.55%）。引き続き、社員一人ひとりのメンタルヘルス意識およびセルフケア・ラインケア能力向上、職場内コミュニケーション活性化に向けた施策・教育の推進が重要と考える。
	効果検証結果	メンタル総合対策（いきいき職場プロジェクト）を継続、また、特に新卒・中途入社・部門間異動等、環境変化のあった社員への面談やメール等で積極的なアプローチ（計245名 社員割合の約9.4%）を実施。
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	個別面談を実施した環境変化社員の事後アンケートの結果、約74.3%が相談窓口を「是非利用したい」「利用したい」と回答していることなどからも取組みの効果は得られていると判断している。一方で、休務者増加は職場内でのコミュニケーション不足に起因するものも多く、引き続きメンタル総合対策を柱にストレスチェックの組織分析結果なども一層活用し、個別および組織全体のメンタルヘルス対策も強化していく。
	効果検証結果	社員が長く生き生きとやりがいをもって働くためには、ワークライフバランスの向上や生活時間の確保、コア業務へのシフトが重要であり、そのためには残業時間を削減し、労働時間の適正化をさらに図っていく必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	コア業務シフトや生産性向上を通じ「理想の職場」を目指す「新たな働き方」（全社取組み）を推進。取組みの軸であるリモートワーク、Web会議等は定着。コア業務へのシフトも進み、残業時間は前年度比で削減傾向。
	効果検証結果	昨年度の社員意識調査では、コア業務へのシフトを89.0%の社員が実感し、取組みの効果が出てきていると認識している。また残業時間も昨年度は前年度比で0.23時間削減し、着実に成果が出てきている。今年度はさらに取組みを深化させ、一層の生産性向上や残業時間の削減を図り、社員エンゲージメント向上を実現していく。特に今年度からは、チャレンジ1.5（長時間残業改善取組み）の達成に向けて全社で取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友生命保険相互会社

英文名：SUMITOMO LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

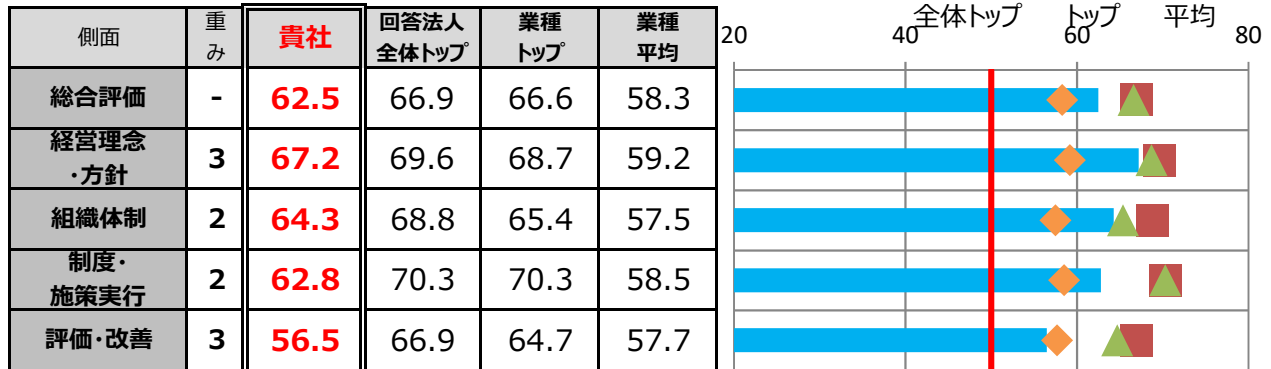
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.5** ↓0.4 (前回偏差値 62.9)

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

②評価の内訳



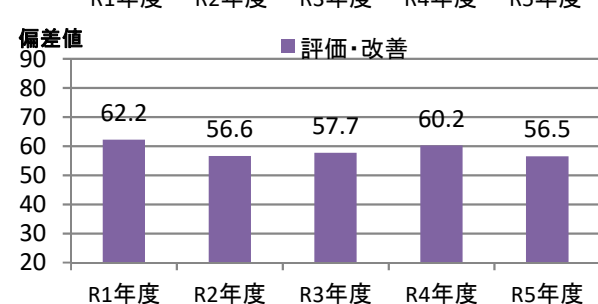
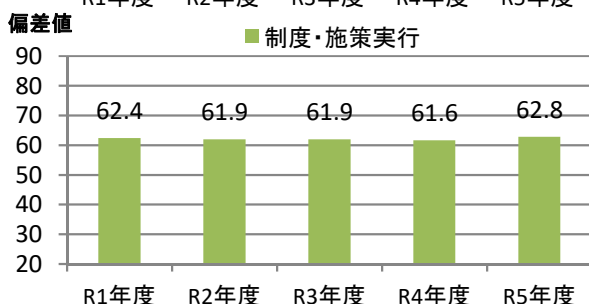
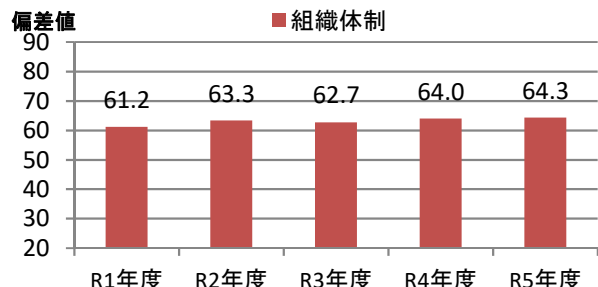
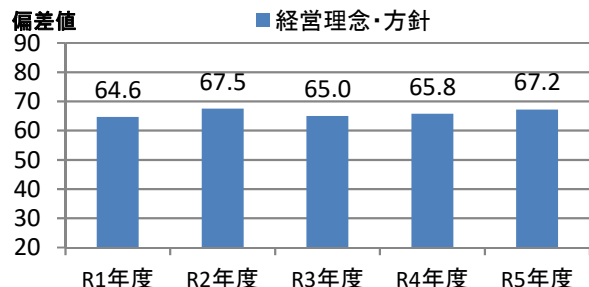
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

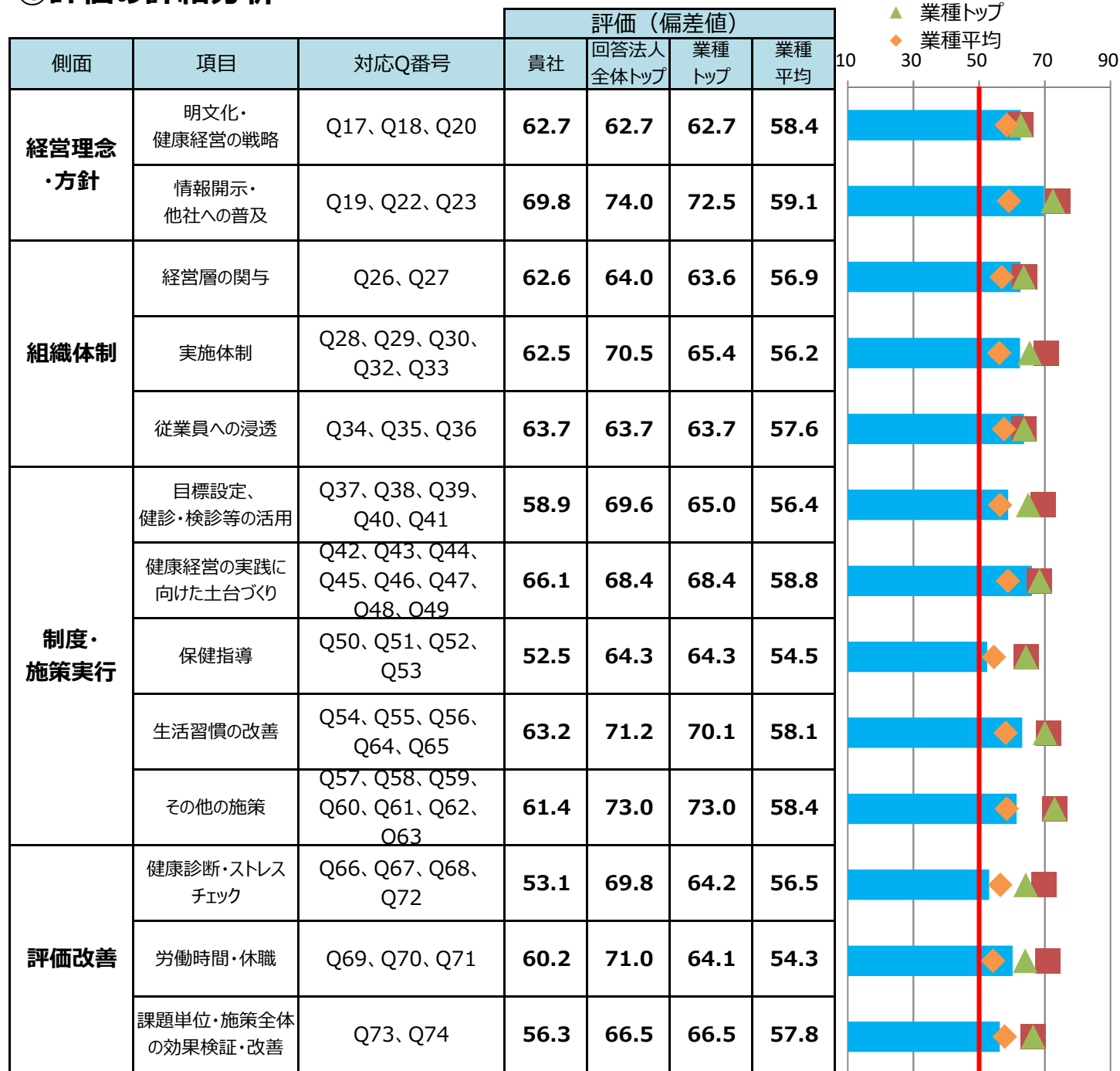
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	151~200位	201~250位	151~200位	251~300位
総合評価	62.8	62.3(↓0.5)	61.7(↓0.6)	62.9(↑1.2)	62.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するため、職員やその家族が心と体の健康を大切に「ウェルビーイング」であることが経営上の課題である。特にフィジカル面を起因としたアブゼンティーズムやプレゼンティーズムを改善させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりが健康に対し「意識」「行動」し、職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組み、ウェルビーイングが向上することを期待している。さらにメイン指標としている2次健診対象者占率30%未満（KPI）の継続的な達成、各取組み施策に対するモニタリング指標を達成することにより、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムが改善されることを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」を目指し、当社のパーパスである「社会公共の福祉に貢献する」ためには、職員一人ひとりのパーパスへの共感やワークエンゲージメントを向上させることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員同士のコミュニケーション促進、働き方改革に向けた取組み、DE&Iの促進等を通じて、職員一人ひとりのワークエンゲージメントが向上していくことを期待している。そのうえで、健康増進型保険「住友生命「Vitality」」を核とした先進価値で、すべてのステークホルダーのウェルビーイングを支える取組みを進め、1人でも多くの方の「よりよく生きる」に貢献し、持続可能な未来が実現することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/stakeholder/work/kenko/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/stakeholder/work/kenko/index.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/stakeholder/work/kenko/index.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sumitomolife.co.jp/about/csr/initiatives/stakeholder/work/kenko/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	1992年から職員参加型ボランティア「スミセイ・ヒューマニー活動」を全社で展開している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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を実施している				
取組内容	Vitalityアプリにて食生活のチェックを行い、自身の食生活が健康的であるかどうか確認している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.6	%	(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（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	Vitalityアプリにて歩数等に応じたポイント付与すること等により運動習慣の定着化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.6	%	(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	10.6	%
限定しない	○	全従業員の	5.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.7	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.8	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	毎年の定期健診の問診時に確認している「運動不足」に関する状況では、改善傾向もみられるものの、まだ十分な水準とはいえ、運動習慣改善へ向けて更に推進していく必要がある。（2018年Vitality発売時には大きく改善するも、その後コロナ禍の行動制限の影響等による悪化傾向もみられる）
	施策実施結果	ウォーキングキャンペーンを年2回（春・秋）開催し、延べ21,197名の参加となった。またVitality健康プログラム活用による健康維持・増進活動する職員も増加している。
効果検証結果	2022年度の定期健診問診時での「運動不足」に関する状況では、52.3%と前年より△1.6ptの改善となり、職員の運動習慣の改善への効果が見られた。また、Vitality加入促進やVitality体験版アプリのリリース等も改善効果の一因となっている。 61.6%（2018）→50.6%（2019）→50.2%（2020）→53.9%（2021）→52.3%（2022）。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	毎年の定期健診の問診時に確認している「喫煙率」の状況は、年々改善傾向がみられるものの、全国平均との比較では高水準となっており、喫煙率低下へ向けて更に推進していく必要がある。（2021年度喫煙率23.7%（全国平均16.7%））
	施策実施結果	年2回の禁煙週間や毎月22日の禁煙デーの全社運営を実施。また本社屋内喫煙ルームの毎月1週間の閉鎖。特定保健指導時の禁煙指導の強化（指導完了率44.6%+11.2pt）等の取組みを行った。
効果検証結果	2022年度の定期健診問診時で確認した「喫煙率」の状況は、23.5%と前年より△0.2ptの改善となり、職員の禁煙による生活習慣改善への効果が見られた。 25.9%（2018）→24.5%（2019）→24.3%（2020）→23.7%（2021）→23.5%（2022）。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP O コミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

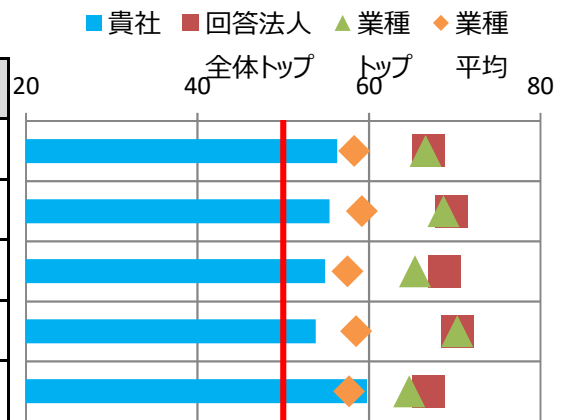
■総合順位： **951~1000位** / **3520 社中**

■総合評価： **56.3** ↓3.1 (前回偏差値 59.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.3	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	55.4	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	54.9	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	53.8	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	59.8	66.9	64.7	57.7



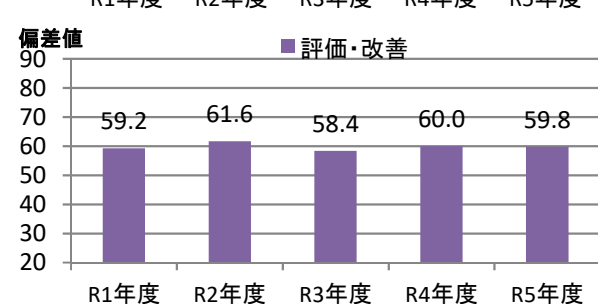
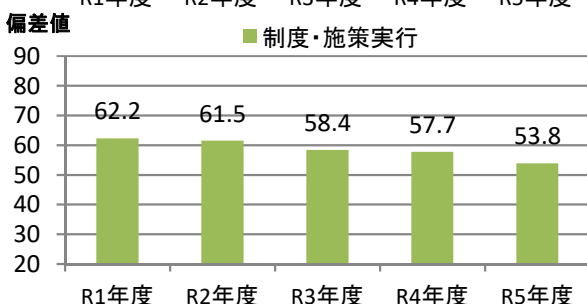
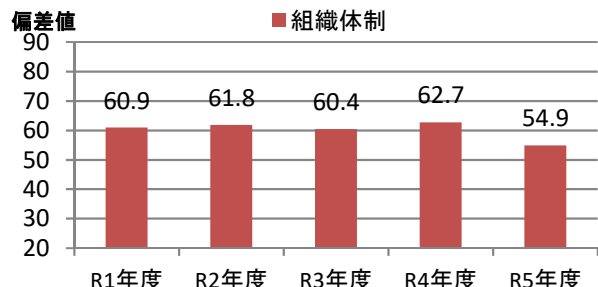
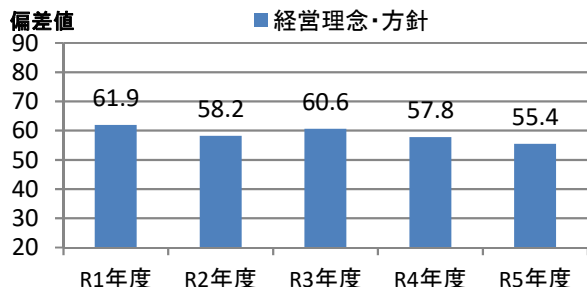
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

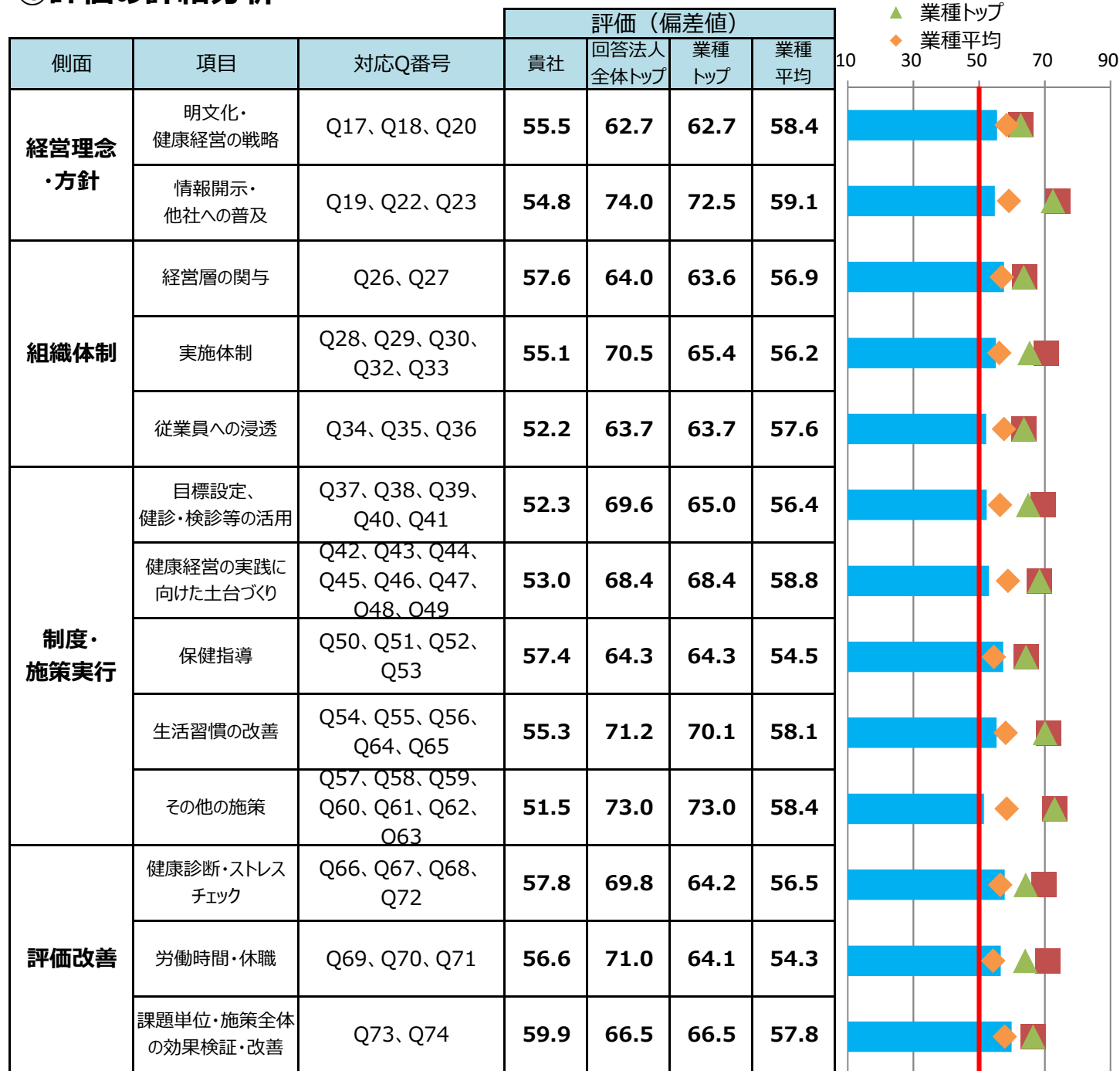
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	301~350位	451~500位	601~650位	951~1000位
総合評価	61.0	60.6(↓0.4)	59.5(↓1.1)	59.4(↓0.1)	56.3(↓3.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 すべての従業員の心と身体が健康であり続けることは、会社の健全な発展のためにも大変重要なことであり、最も重要な経営課題の1つととらえています。 また、当社はコンタクトセンター運営会社であるため「お客さまとの直接の接点を持つ」という重要な使命を担っており、様々な雇用形態の従業員がいる中で全員がパフォーマンス高く保つことは重要課題であると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することにより、従業員個々の心身の健康状態を保持増進することを期待しています。具体的な指標として、プレゼンティーズムがパフォーマンスに大きく影響すると考えており、プレゼンティーズムの改善を目標としており、2022年度の93.6%を健康経営の施策により2023年度は94%以上を目標としています。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sompo-com.co.jp/companies/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sompo-com.co.jp/companies/csr/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sompo-com.co.jp/companies/csr/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sompo-com.co.jp/companies/csr/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝を伝えあう風土醸成のためデジタルサンスカードを集めるとオリジナルネームホルダーを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%

■ 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を実施している				
取組内容	健保提供の食事管理ができるアプリを紹介し食事内容の入力、管理に活用をサポートに活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動奨励活動の一環としてするために健保で提供している歩数計と連動したアプリを全社員に紹介している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.5	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社が健康企業宣言に掲げる「すべての従業員が自身と周囲の人々の健康を大切に、健康でいきいきと働き続けられる組織づくりに取り組みこと」を実現するためには、働き方改革を実施する必要がある。具体的には正社員の有休取得率は2022年度では80.2%であり毎年向上してはいるものの、アルバイトスタッフがほぼ100%取得していることを鑑みると、正社員の取得率がまだまだ低く、取得率の向上が必要であると考えた、
	施策実施結果	法定取得日数が定められたこともあり、有給取得率向上の年々強い温度での周知・啓蒙を2022年度も実施し、各自有給取得目標・年間計画を立てて上長と共有することで、有給を取得しやすい環境づくりを目指した。
	効果検証結果	2022年度の正社員の年間休暇取得率は80.2%。前年度差+9.8%。前年度対比での増加を達成した。従業員ヒアリングでは「休みが取りやすくなったことで、気持ちのメリハリができて生産性が高まった。」などの前向きな意見が聞かれた。また、休暇取得率とWLQスコアおよびストレスチェックの総合健康リスクについて正社員は前年度比で一定の相関はみられたため引き続き有給休暇取得率の向上に取り組んでゆく。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友海上火災保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Insurance Co.Ltd

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

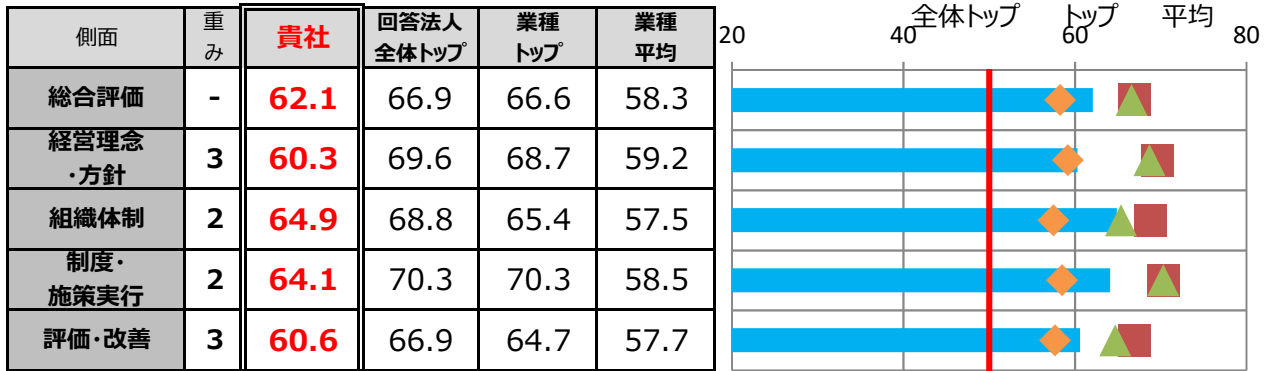
①健康経営度評価結果

■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↓1.6 (前回偏差値 63.7)

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

②評価の内訳



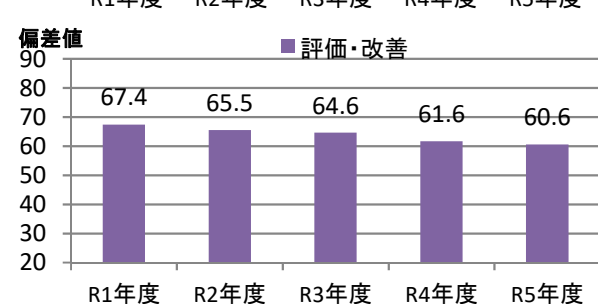
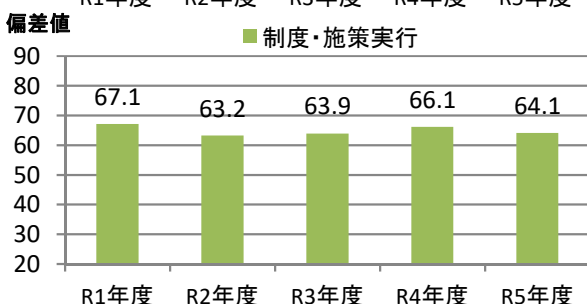
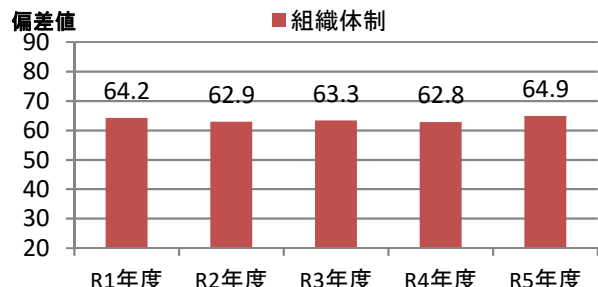
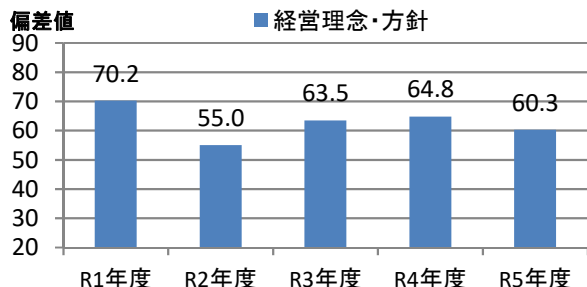
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

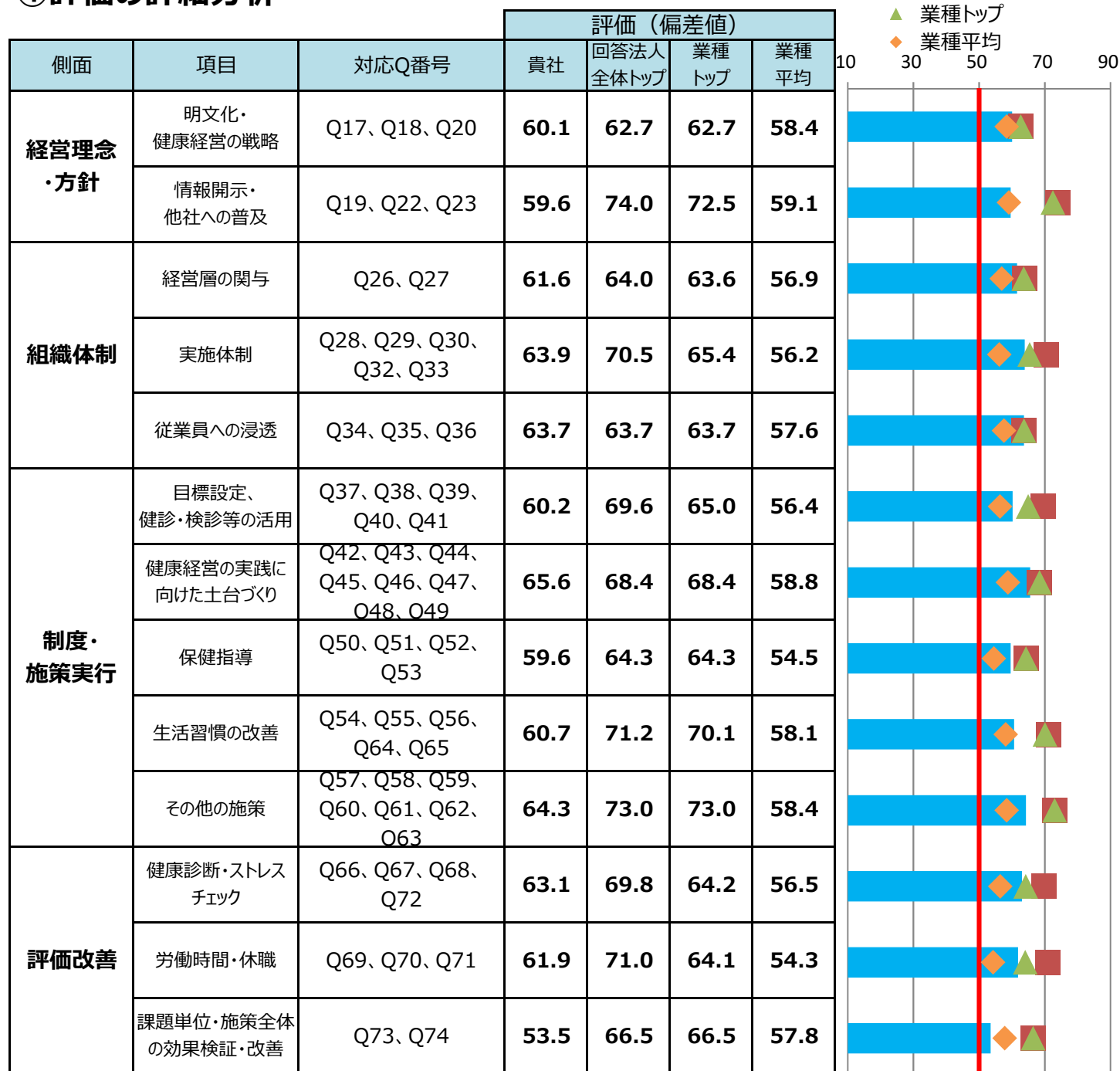
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	251~300位	1~50位	51~100位	351~400位
総合評価	67.5	61.4(↓6.1)	63.9(↑2.5)	63.7(↓0.2)	62.1(↓1.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が持続的に成長し、企業価値を向上させるためには、社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが重要であると考えている。生活習慣課題（運動、食生活、睡眠、コミュニケーション等）による健康への影響は過去の産学連携の社員調査で明らかになっており、加えて、近年の社員構成やリモートワーク等働き方の変化によるメンタルヘルスへの影響も考えられ、これらを踏まえた対策を持続的に行うことが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシーの向上と健康増進取組を推進し、社員が自身で健康づくりを行っていくことで、「心理的安全性の確保」「エンゲージメントの向上」のための土台を構築し、「多様な社員全員が成長し活躍する会社」を実現することを期待している。 主な目標指標：運動習慣者比率や喫煙率等の生活習慣指標、健康増進企画参加率、健康関連研修受講率、ストレスチェック結果の状況、社員エンゲージメント等
②	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 一人ひとりが明るく前向きに、健康でいきいきと働くためには、社員一人ひとりの「時間的・精神的余裕」が不可欠であると考えている。働き方改革の推進により、「遅くとも原則19時前の退社」は定着したものの、「残業前提で19時ギリギリまで働く」ことが常態化している職場もあり、一層の早帰りによる生産性向上やワークライフバランス等を実現する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員それぞれが仕事と自分の時間の使い方について自律的に考え、早く帰れる日は周りの目を気にせず帰ることができるカルチャーに変えていくことで、社員の能力・スキル・意欲が最大限に発揮される環境を構築できることを期待している。 主な目標指標：1日の平均PC操作時間、休暇取得率、社員エンゲージメント

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	ディスクロージャー誌
URL	https://www.ms-ins.com/company/aboutus/disclosure/data/c01.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	① https://www.ms-ins.com/company/diversity/data/ ② https://www.ms-ins.com/company/diversity/pdf/data_kensyuu.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	① https://www.ms-ins.com/company/diversity/data/ ② https://www.ms-ins.com/company/diversity/pdf/data_kensyuu.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	① https://www.ms-ins.com/company/diversity/data/ ② https://www.ms-ins.com/company/diversity/pdf/data_kensyuu.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	25	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	96.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーションツールをメールからteamsへ移行。コミュニケーション変革Meetupも開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善アプリ（カロリー記録等）の提供、食習慣チェック、クイズ形式でのリテラシー向上支援を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント開催や階段昇降推進ツール掲示（消費カロリー）、運動動画等により定着を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	46.2	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の生活習慣（適正体重・運動習慣・睡眠・喫煙）は50歳以上で改善傾向にあるが、健診結果は50歳以上で生活習慣病関連項目の有所見が多い結果であった。高齢社員が増加しつつある現状において、生活習慣病で戦力から離脱することを防ぐには若いうちから健康的な生活習慣を実践する取組が必要である。
	施策実施結果	全年代の社員に対し2020年度から生活習慣改善取組（健康ポイントプログラム）を導入した結果、取組前と比較して運動習慣比率4.9P増加、喫煙率1.2P改善を認めている。
効果検証結果	運動習慣保持率や喫煙率だけでなく、コミュニケーションの活性化にも繋がり、メンタルヘルスにも好影響を及ぼしていることから、今後の更なる行動変容の定着に向け、健康増進企画（取組のきっかけ作り）とリテラシー向上取組（正しい知識の提供と理解促進）を継続していく（2025年までに運動習慣比率30%、喫煙率12%を目指す）。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員意識調査およびエンゲージメントサーベイの結果から、組織単位でのチームワークは高いスコアがでている一方で、イノベーションや社員の成長に向けては組織を超えたコミュニケーションが不足しており、エンゲージメント向上の阻害要因となっていることが伺える。
	施策実施結果	プロジェクト単位で自主的参加可のオンライン社内副業制度を推進し870名参加。コミュニケーションツールとしてチャット（Teams）活用を推進し前年比273%増。全社員対象の悩み相談交流サロンを運営。
効果検証結果	社内副業制度に参加した社員からは、「地方からも転居不要で本社業務に携わることができ、非常に刺激になった」「他部門・地域の社員と一緒に成果物を作り上げる経験は非常に勉強になった」といった声があった。また、悩み相談交流サロンではDE&Iに関する様々なテーマを取り上げ、参加者の高い満足度を確認しており、コミュニケーション推進により、イノベーションや社員の成長の後押し、エンゲージメント向上に繋がっている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太陽生命保険株式会社

英文名：Taiyo Life Insurance Company

■加入保険者：太陽生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

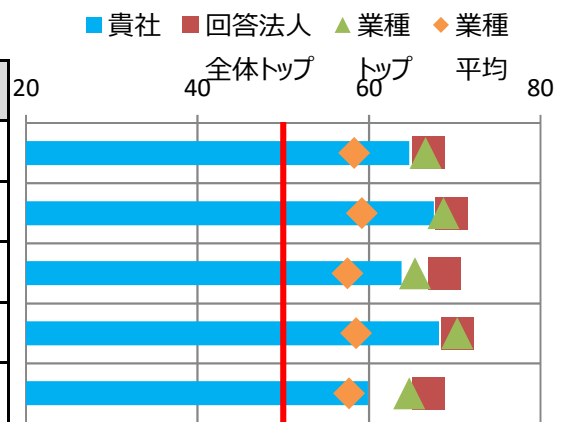
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.7** ↑0.9 (前回偏差値 63.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.7	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	67.6	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	63.8	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	68.2	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	59.9	66.9	64.7	57.7



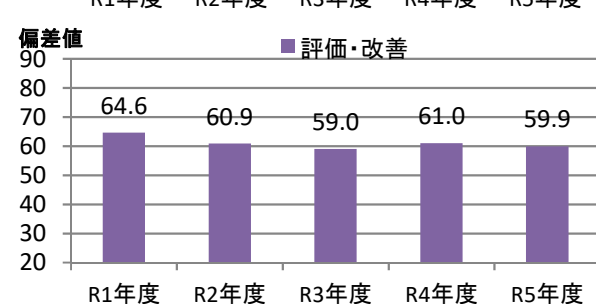
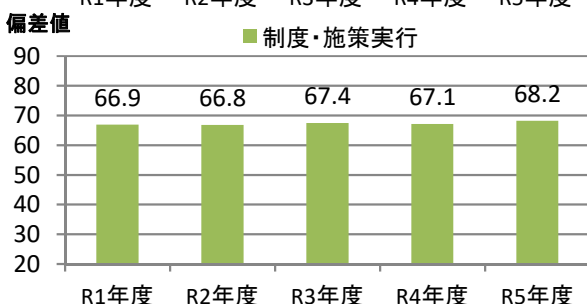
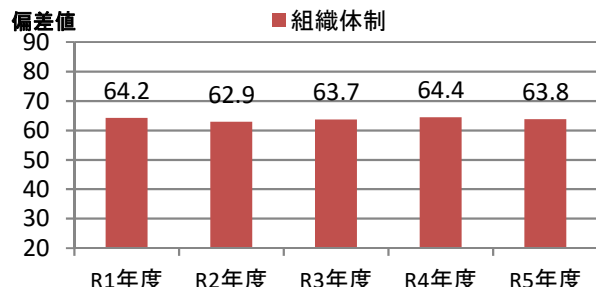
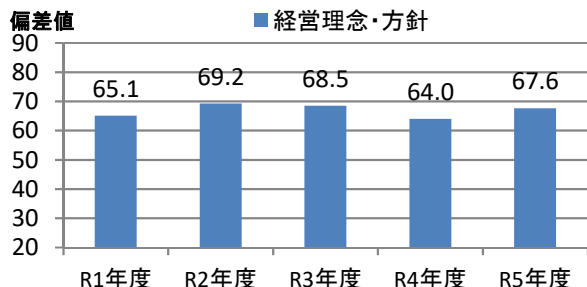
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

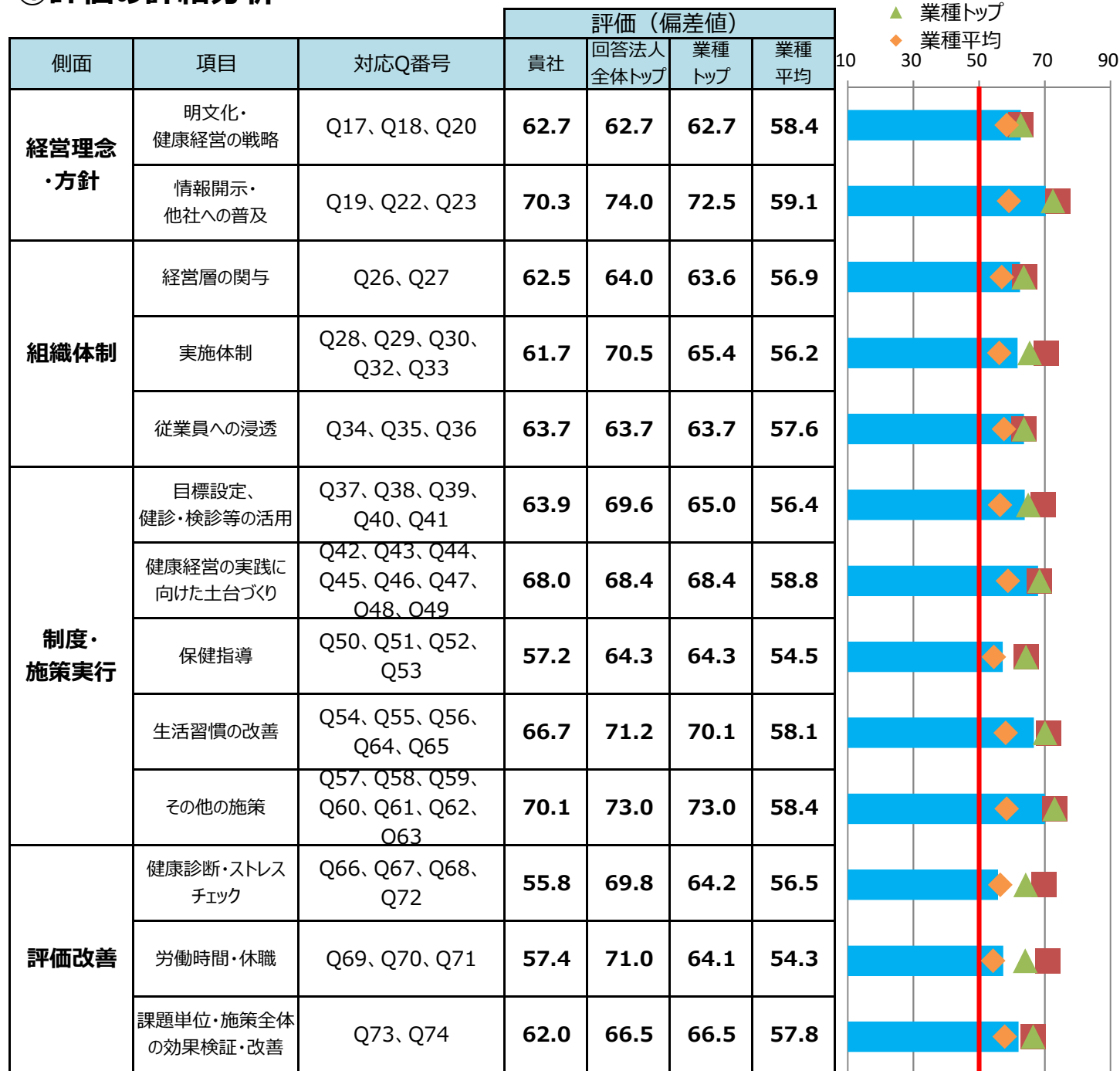
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位	51~100位
総合評価	65.1	65.0(↓0.1)	64.5(↓0.5)	63.8(↓0.7)	64.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>人生100歳時代を迎えた今、「健康寿命の延伸」すなわち“元気に長生きする”ことが我が国における大きな社会的課題である。当社は「従業員」「お客様」「社会」の全てを元気にする『太陽の元気プロジェクト』を推進し、保険会社の本来の役割である「より良い保険商品を提供し、確実に保険金をお支払いする」ことに加え、「病気の予防をサポートし、お客様の健康推進のお役に立つ」という保険会社の新しい役割を担う必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員・健康増進を図り、一人ひとりがいきいきと働くことができる元気な職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・元気な職場で生まれる活発なコミュニケーションによる新サービス等の新たな・価値の創造 <p>お客様・お客様の健康寿命の延伸をサポートするサービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客様の元気をサポートするための従業員のサービス力向上 <p>社会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社の保有するデータの活用による医療の進歩への貢献 ・「元気・健康」に取り組んでいる企業・団体等の応援
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>ワークライフバランスを充実させ、従業員がやりがいや誇りを持ち、安心して元気に長く働くことができる環境を構築する。また、多様な人材が個性や能力を発揮し、各所属が一体となって取り組む企業風土を醸成することで、人材の定着と採用力の向上を図る。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>多様な働き方を実現し、各種福利厚生制度を充実させていくことで、新卒総合職入社5年後の定着率向上を目指していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	<p>https://www.taiyo-seimei.co.jp/summary/genki/employee/index.html</p> <p>※上記URL内の『当社の健康増進に向けた取組み』（PDF）にて公開</p>

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.taiyo-seimei.co.jp/summary/genki/employee/download/kenkouzoshin_torikumi.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.taiyo-seimei.co.jp/summary/genki/employee/download/kenkouzoshin_torikumi.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.taiyo-seimei.co.jp/summary/genki/employee/download/kenkouzoshin_torikumi.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	17	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	41	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	地域の清掃美化と従業員のコミュニケーション促進を目的としたグリーンキャンペーンを全社で休日に実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康増進アプリにて「食事」に関する健康をテーマとした内容を配信。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	太陽生命の健康増進アプリ等のツールを提供し、歩数計や睡眠計測等により生活習慣の改善を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.1	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.1	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社ではスマートワークの実現を通じて働き方改革に取り組んでいる。スマートワークとは従業員一人ひとりがやりがいや充実感を持って働くことであり、その実現のためには総労働時間の縮減および有給休暇取得促進が必要である。また「ワークライフバランス」といった観点から、男性の育児休業取得や女性活躍の推進を課題としている。
	施策実施結果	年度始に総労働時間目標、有給休暇取得目標（年間16日以上）を明示、月次で進捗状況を確認し、人事部より所属長に状況の確認および指導を実施。他にも、ダイバーシティ推進室を開設し、両立支援に取り組んでいる。
効果検証結果	2022年度の総労働時間は158.1時間と前年の結果と比較し微増したものの、有給休暇取得日数は16.3日と目標の16日以上を達成。また、男性育児は取得率100%、平均取得日数は12.1日であり、前年に比べ増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2022年度版健康スコアリングレポートの結果、「睡眠で十分な休養がとれている者の割合」が56.4%と全組合平均よりも低い結果となった。当社においては定年延長制度の導入により、今後平均年齢の上昇が見込まれることから、健康で長く元気に働くためには生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	・全従業員を対象に「適切な睡眠習慣」に関するeラーニングを実施。 ・全従業員が利用している『太陽生命の健康増進アプリ』に睡眠の量や質等を計測し、健康に与えるリスクを知らせる機能の追加。
効果検証結果	2022年度の健康診断結果による「睡眠で十分な休養がとれている者の割合」は62.2%となった。当該数値は、2022年度版健康スコアリングレポートにおける全組合平均63.1%および業態平均63.9%を下回っており、今後も改善に向けた取組みを継続する必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アフラック生命保険株式会社

英文名：Aflac Life Insurance Japan Ltd.

■加入保険者：アフラック健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

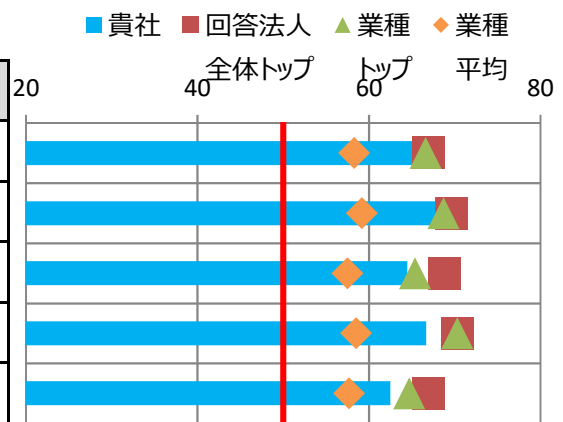
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.5** ↑0.0 (前回偏差値 65.5)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.5	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	68.4	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	64.5	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	66.7	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	62.5	66.9	64.7	57.7



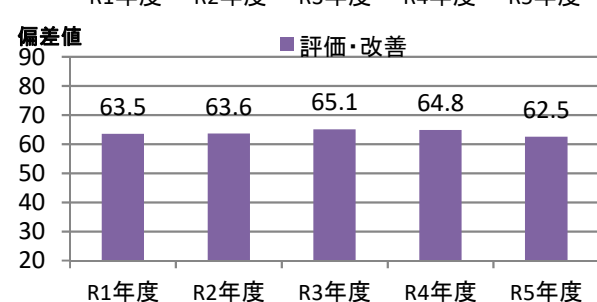
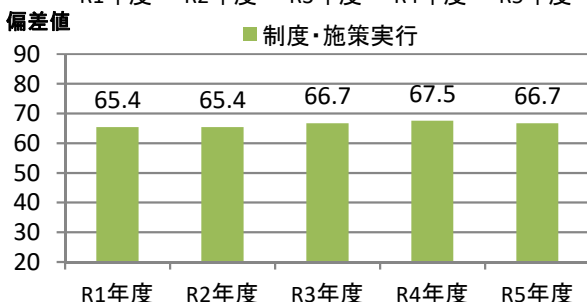
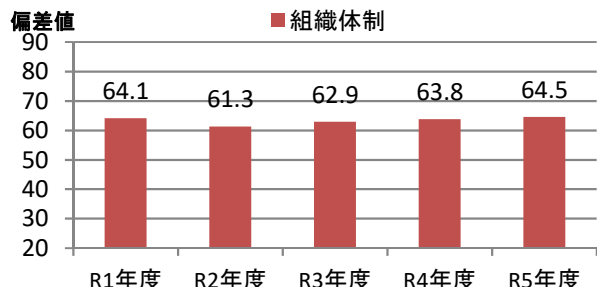
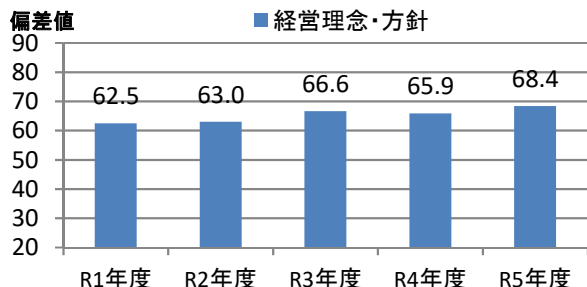
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

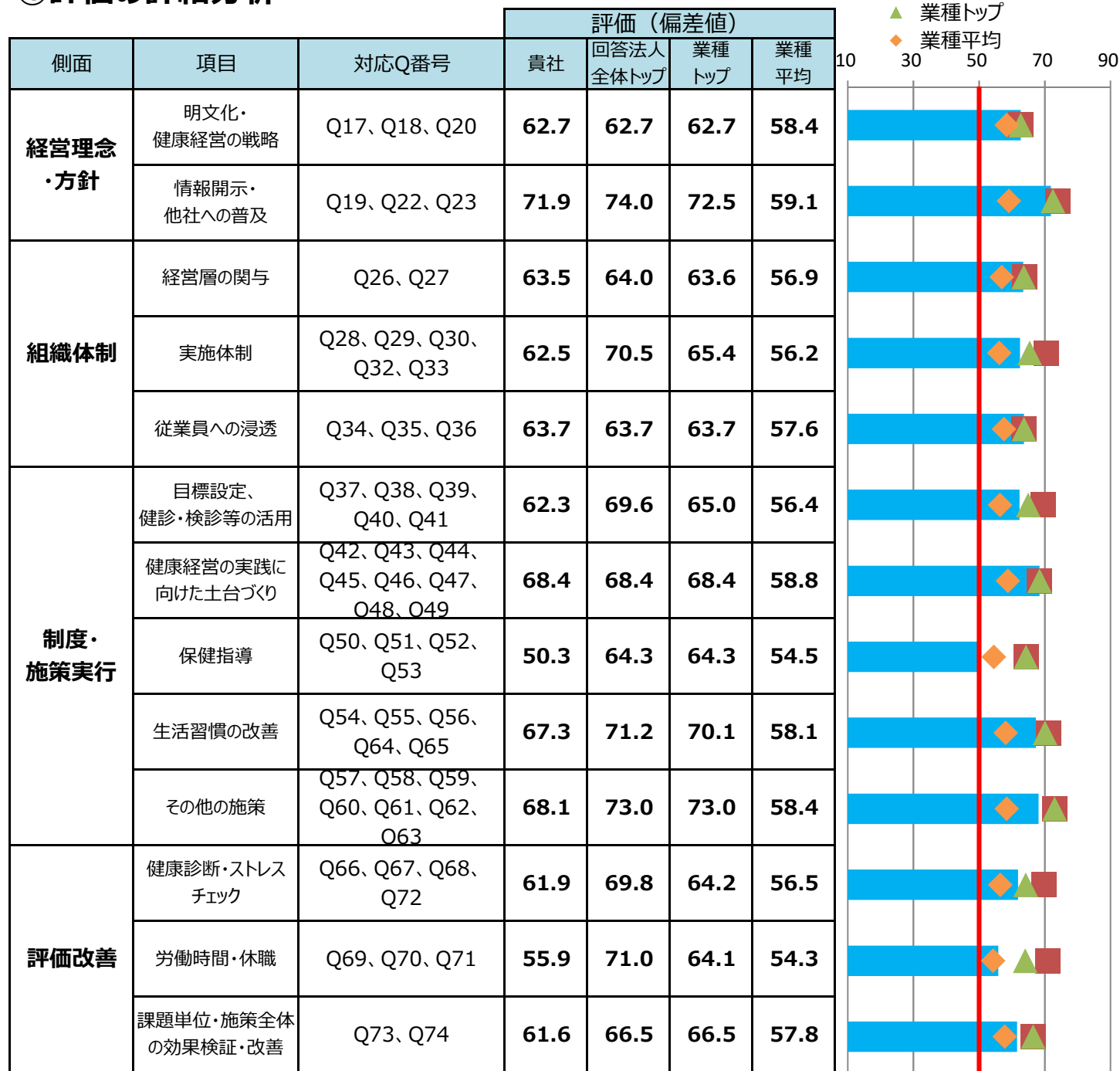
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	101~150位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	63.7	63.3(↓0.4)	65.4(↑2.1)	65.5(↑0.1)	65.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は創業50周年である2024年に向け「Aflac VISION2024」を策定し「生きる」を創るリーディングカンパニーへの飛躍を目指している。 変化の激しい経営環境の中で持続的に成長し、中長期的に企業価値を向上させるには、多様な人財の力を引き出すことが必要であり、そのためには、社員一人ひとりがいきいきと働く会社を実現することが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	2万社以上の企業の健康ビッグデータを分析して当社社員の健康上の課題や強化領域を特定し、経済産業省の「健康投資管理会計ガイドライン」に基づく“戦略マップ”を定め、2022年から「健康経営2024」として戦略的に取り組んでいる。①身体の健康の向上・維持②こころの健康の向上・維持③ヘルスケアエンゲージメント（社員が主体的に健康維持・増進に取り組む意欲）の向上について2024年までの目標達成を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.aflac.co.jp/corp/esg/innovation/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.aflac.co.jp/corp/value/pdf/human_capital_databook2023.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.aflac.co.jp/corp/value/pdf/human_capital_databook2023.pdf				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.aflac.co.jp/corp/value/pdf/human_capital_databook2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	63	回	55	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社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を行っている				
取組内容	経営陣が従業員へ感謝を伝えるイベントを毎年開催。家族の職場見学会をはじめ、様々な交流イベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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を実施している				
取組内容	100日間継続してチャレンジする「まいにち健康チャレンジ」で食事に関するコースを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	春・秋の年2回全役職員を対象に歩数を共有するウォーキングキャンペーンを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 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	9.6	%
限定しない	○	全従業員の	90.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.5	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	「健康経営銘柄」や厚生労働省が示す「健康日本21」の目標値等をベンチマークに戦略マップとしてKGI・重点活動領域・KPIを整備している。2024年までに当面注力すべきKPIを踏まえ、社員の健康維持・増進のため「運動、飲酒、喫煙、こころの健康、食事」のテーマから自分が取り組むコースを選択し、習慣化のために100日間継続してチャレンジする「まいにち健康チャレンジ」プログラムを実施した。
	施策実施結果	2022年は、2,533名（参加率：48%）。運動39%、食事30%、こころの健康22%、飲酒7%、禁煙1%、50日以上達成は792名（31%）うち100日達成は120名（4%）であった。
効果検証結果	参加者アンケートの結果、仕事や生活への影響について「好影響あり」と回答した社員は79%であり、定性的な効果が認められた。また、KPIとして掲げている指標において、個別のテーマごとの達成度合いに差はあるものの、KGIとして設定している健康年齢について、前年より改善し、KGIを1年前倒しで達成した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康経営の推進にあたり、全ての部署に計315名のウェルネスリーダーを設置した。ウェルネスリーダーは、所属内のメンバーに対し、心身の健康維持・増進のための取り組みを積極的に推進してもらうことで、「社員がいきいきと働くこと」「働きがいのある職場づくり」の実現をリードしていく役割を担う。
	施策実施結果	全社のウォーキングキャンペーンの参加率は61%と目標を達成した。また、参加を促す際に、所属内で盛り上がるコミュニケーション企画を実施するなど、主体的に楽しみながら健康イベントに取り組む姿が見られた。
効果検証結果	参加者の54%が、コミュニケーション活性化に「つながった・ややつながった」と回答した。また、ウォーキングキャンペーンの参加率も前回の53%から61%に向上した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動あんしん生命保険株式会社

英文名：Tokio Marine&Nichido Life Insurance Co,Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

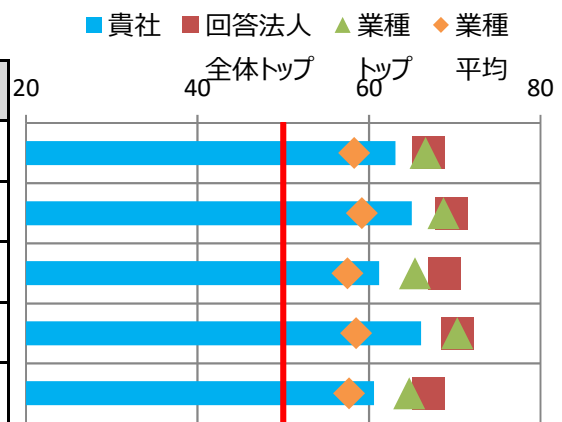
■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.1** ↑2.3 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	65.0	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	61.2	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	66.1	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	60.6	66.9	64.7	57.7



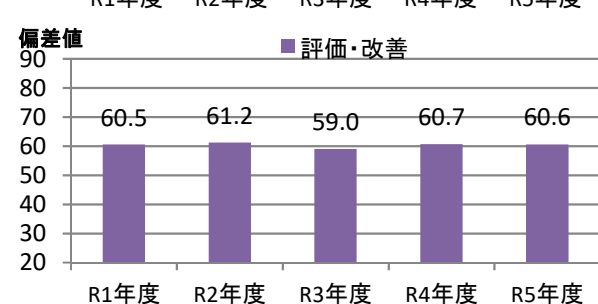
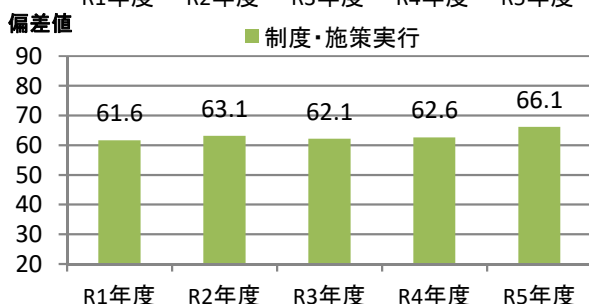
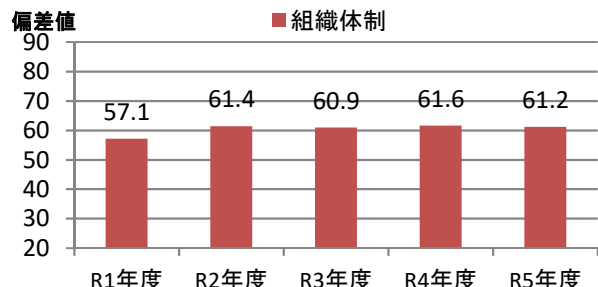
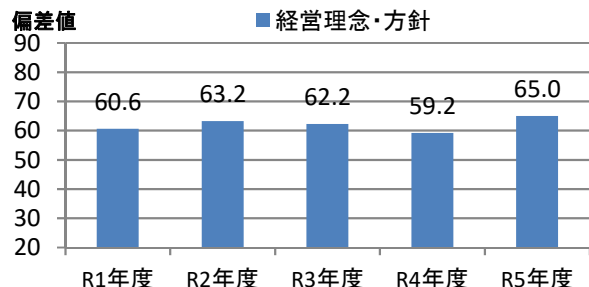
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

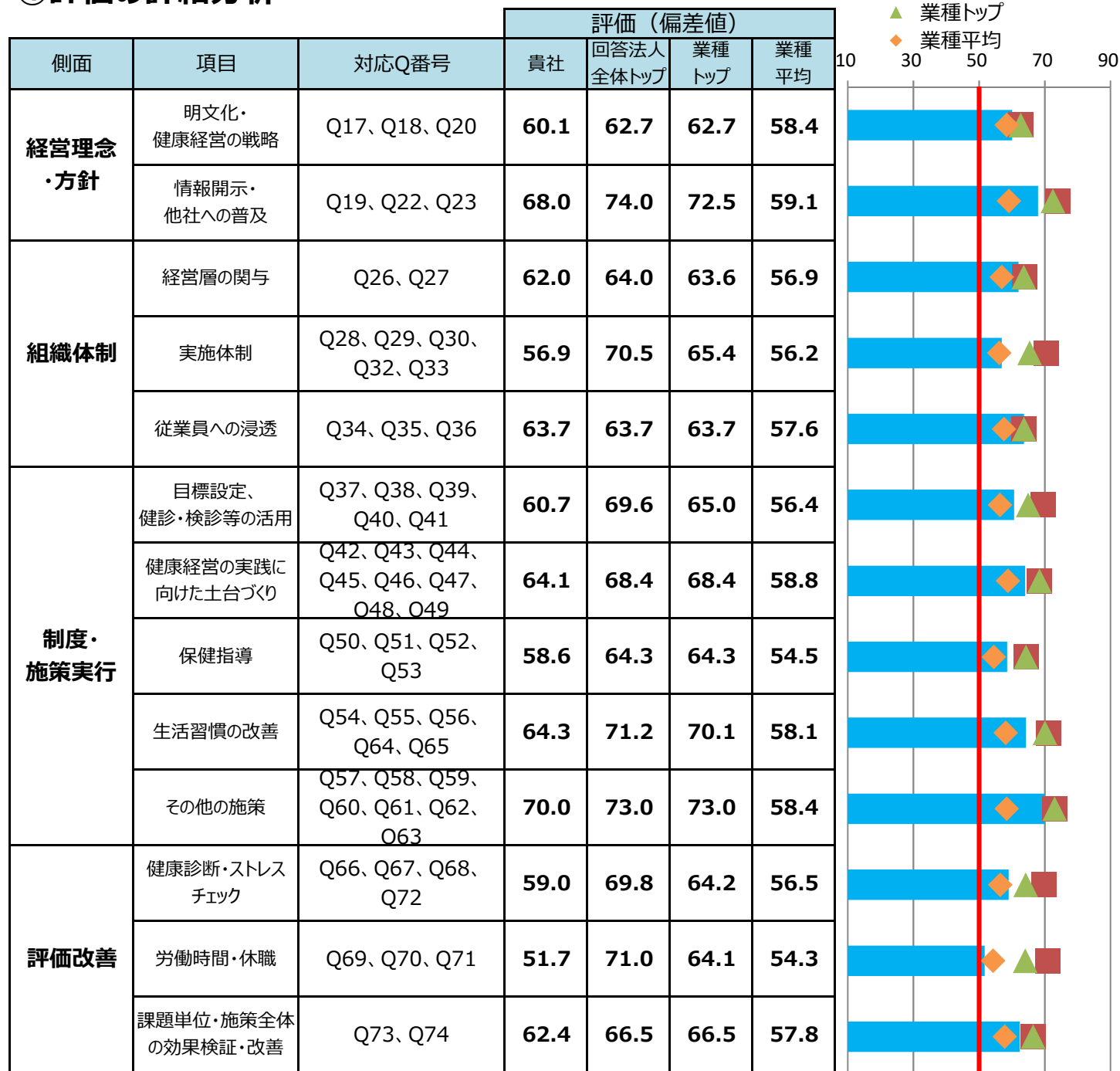
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	301~350位	151~200位	301~350位	451~500位	151~200位
総合評価	60.1	62.2(↑2.1)	61.0(↓1.2)	60.8(↓0.2)	63.1(↑2.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員の働きがいを高め、『保険人（ほけんびと）』として社会課題に向き合いお客様の人生をお守りするためには、社員とその家族の心身の健康が重要である」との考えに基づき、健康経営を通じて、社員の働きがい、生産性の向上を推し進めたい。（※）当社では、「何としてもお客様をお守りする」という社会的使命感や職業意識をもって保険業に携わる人を「保険人」（当社の造語）と呼んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	「健康リテラシーの向上」「健康増進・疾病予防」「重症化予防」「メンタルヘルス」「過重労働の防止」を5つの柱として施策を展開することで、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、ワーク・エンゲージメントの3つのパフォーマンス指標の2022年度（プレゼンティーイズム損失割合：21.8%、ワークエンゲージメント：2.79、アブセンティーイズム：損失日数0～4日の割合86.2%）対比向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「お客様の人生をお守りし、成長し続ける生命保険会社～保険人として寄り添い、『なくてはならない会社』へ～」という会社の長期ビジョン実現に向けて、会社として様々な挑戦を進めていくうえで、健康経営を通じた職場の一体感向上、組織の活性化を図りたい。
	健康経営の実施により期待する効果	毎年10月～11月に開催している健康増進月間において、アプリを活用したオンラインウォーキングイベントの開催や、職場全体で取り組める健康増進メニューのカフェテリア方式での展開、社員のエンゲージメント向上に資する各種施策の展開等を通じ、ストレスチェックにおいて集計している「職場の一体感」の2022年度（偏差値53.9）対比向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tmn-anshin.co.jp/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.tmn-anshin.co.jp/company/csr/				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.tmn-anshin.co.jp/company/csr/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.tmn-anshin.co.jp/company/csr/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	全部署で、「地域・社会貢献活動」の年間の取組計画を策定し、計画達成に向けて全社員で取り組む。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	35～39歳のBMI25以上の社員を対象とした食生活改善に向けたセミナー・医療職による面談・情報提供				
(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	1.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	10・11月にウォーキングイベントを開催した。期間中、毎日歩数を計測・記録し、その合計数を競う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	9.2	%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.9	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.5	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社社員の喫煙率（2019年度）は23.9%と全国平均の16.7%を上回っている状態にあった。喫煙はメタボリックシンドロームの原因となる「内臓脂肪蓄積・高血圧・脂質異常・高血糖」にも繋がり、様々な病気を引き起こすリスクをはらんでいることに加え、生命保険会社としてお客様に非喫煙者であることによる割引を提供する等、禁煙の啓発を図る立場にあることも踏まえれば、喫煙への対策が急務であると考えた。
	施策実施結果	2019年度～2023年度に掛けて、喫煙所廃止、就業中禁煙、禁煙外来治療・禁煙補助剤購入費補助、喫煙に関するアンケート結果公表、喫煙に関するe-Learningやセミナー実施等の対策を講じた。
効果検証結果	上記のような施策を継続的に実施してきたことが奏功し、2022年度の喫煙率は17.6%まで減少している。実際に禁煙に成功した社員からは、「喫煙に限らず生活習慣全般について見なおす契機となった」といった声も確認している他、非喫煙者の社員からも「喫煙所が廃止され、就業中の喫煙禁止もルール化されたことで、たばこの臭い等で勤務中に不快な思いをする頻度が減少した」等の声を確認している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の流行以降、テレワークが浸透したことによるコミュニケーションの在り方の変化、コミュニケーション不足等がメンタルヘルス不調の要因となることが懸念された。不調者の早期発見・対応のため、ストレスチェックで高ストレスと判断された社員に対して、より強く医療職面談を勧めることとした。
	施策実施結果	前年度からの改善点は次の3点である。①面談案内文書に、QA形式で面接を受けるメリットを記載②対面・電話の他Zoom実施を可とした③よりストレスレベルが高い層には面接日時を予め指定した案内を実施
効果検証結果	高ストレス者に対する2021年度の医療職面談実施率は8.4%であり、2019年度4.4%、2020年度5.7%から上昇した。医療職面談の実施者については、現在に至るまで、長期休業に至った社員はおらず、メンタルヘルス不調のストレス関連疾患の発生予防効果が認められた。また、面接を受けた社員からは「案内のメリットを見て受けようと思った」との発言もあり、施策効果を定性面でも確認できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：損害保険ジャパン株式会社

英文名：Sompo Japan Insurance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

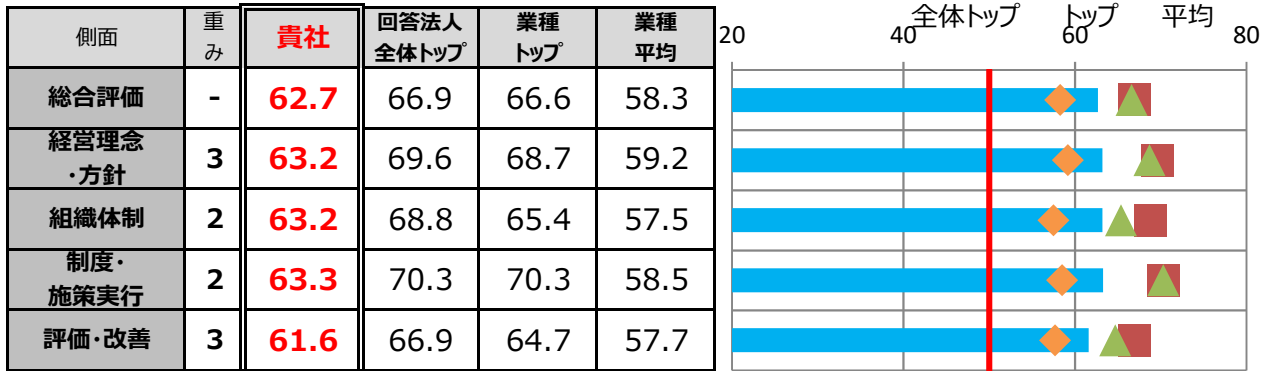
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.7** ↑0.5 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳



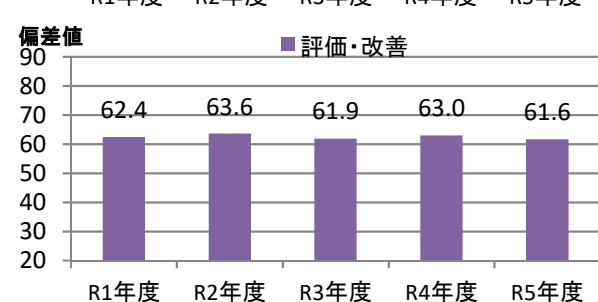
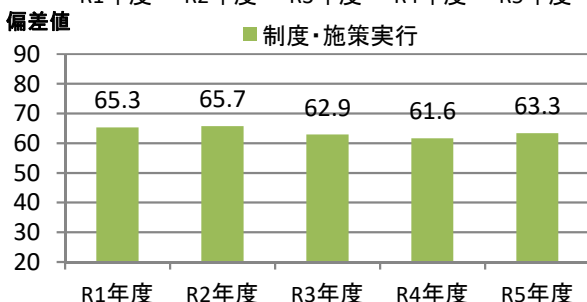
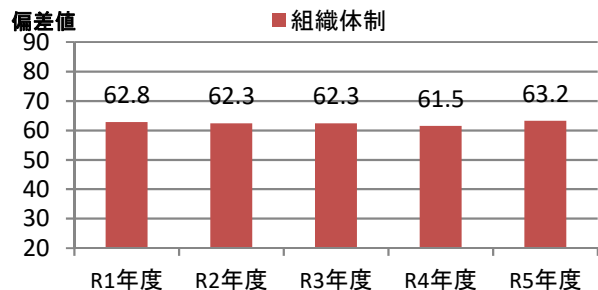
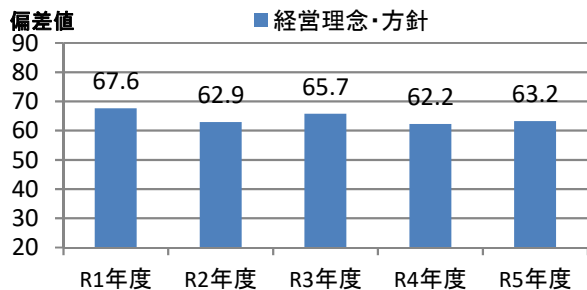
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

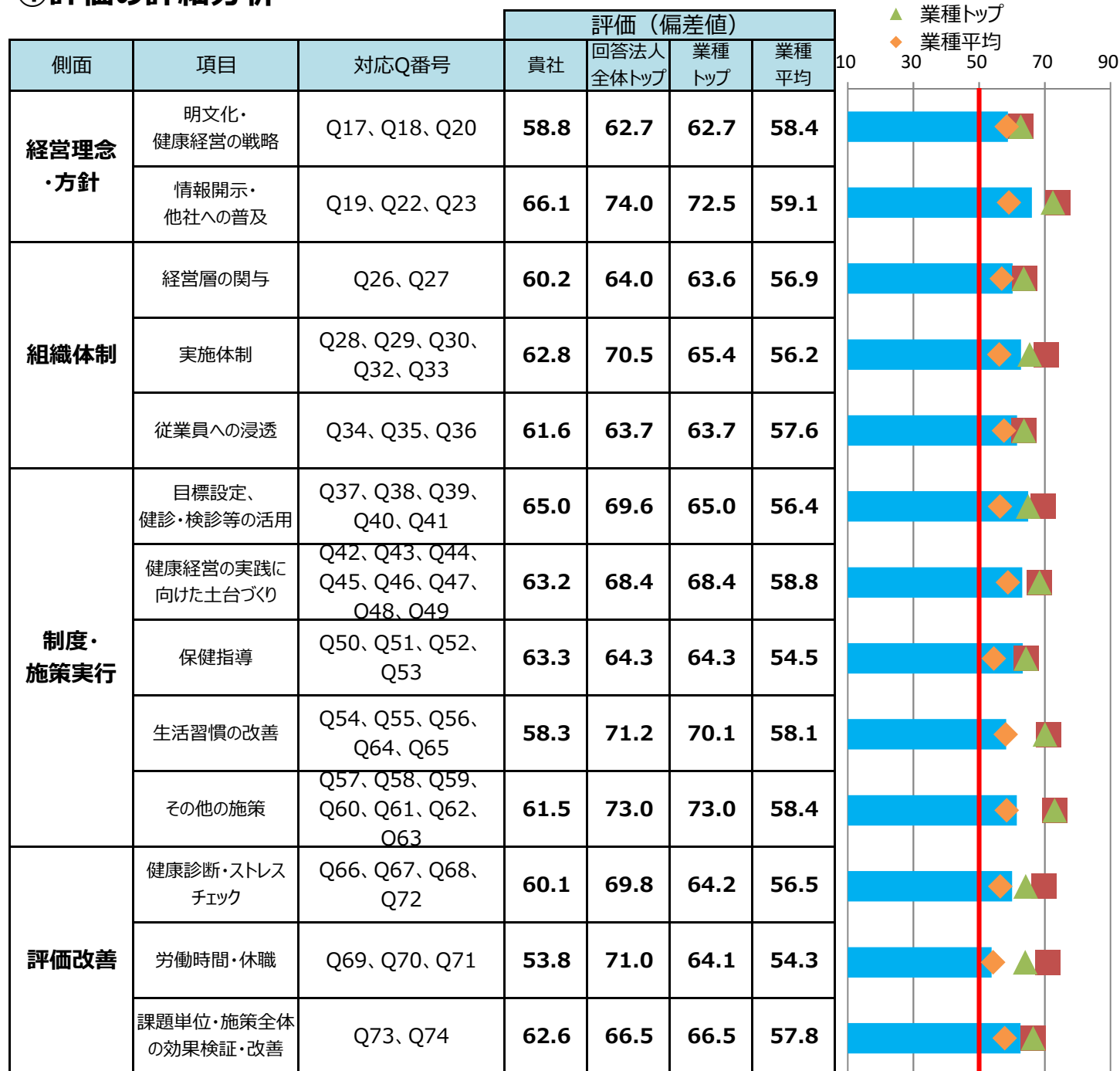
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	51~100位	251~300位	251~300位
総合評価	64.6	63.6(↓1.0)	63.3(↓0.3)	62.2(↓1.1)	62.7(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 ブランドスローガン「Innovation for wellbeing」のもと、お客さまのより良い生活と持続可能な社会に貢献し続けることを目指している。その原動力は人材である。社員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し、いきいきと働きがいを感じられるためには、心身の健康維持・増進が不可欠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	当社は男女構成比4：6、平均年齢の上昇による健康リスクが懸念されることから、以下を重点取り組み課題に設定し、すべての社員の健康維持・増進、ヘルスリテラシーの向上を目指している。 ・「女性特有の健康課題の改善による女性社員のWLQ-Jスコアの底上げ」 ・生活習慣改善による「プレゼンティーズム改善」
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 お客さまへの価値提供と社会課題解決の貢献を掲げ、持続的成長が可能な会社を目指している。その実現のためには、社員の幸せ、働きがいを実感できるとともに「心と体の健康」がベースであると考え、well-being経営に取り組んでいる。
	健康経営の実施により期待する効果	人的資本への投資により、社員と会社がともに成長する好循環を生み、ミッションを推進する原動力になることを期待している。 ・総合健康リスク値の改善 ・エンゲージメントの向上 ・メンタルヘルス不調予防と早期発見

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sompo-japan.co.jp/company/initiatives/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.sompo-japan.co.jp/company/initiatives/health/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sompo-japan.co.jp/company/initiatives/health/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sompo-japan.co.jp/company/initiatives/health/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	ボランティアデーをはじめ、自治体の防災訓練、学校での防災授業や地域の清掃活動等への積極的参加の推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康ポータルサイト内の食事記録、食生活改善の定期的な情報発信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	個人およびチーム戦によるウォーキングイベントの開催。ポイント付与などにより、参加を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 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	3.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.9	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いて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	すべての社員が心身ともにいきいきと最高のパフォーマンスを発揮し、働きがいを感じる会社の実現を目指している。その原動力である社員の一人ひとりの健康の維持が不可欠であることから、生活習慣病の重症化、合併症の発症予防に取り組んでいる。
	効果検証結果	ハイリスク（4.8%）管理率 21年度98.1%→22年度96.8% 血圧・血糖の重症化予防・治療中断防止のため、個別の定期フォローの実施（289人）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍でテレワークを推進する中、WEB会議やチャットの利用は進んだが、コミュニケーションの低下が懸念された。 生産性向上の観点に関連性のある生活習慣（食生活）の改善のイベントを対面で行うことにより、参加者同士の会話の機会が増え、職場内の活性化に繋がることを期待した。
	効果検証結果	本社ビルで野菜摂取量の測定会を実施 参加率20.1% 野菜摂取レベル平均 5.6、推定野菜摂取量平均 264g
	効果検証結果	コロナ禍での実施ではあったが、数値を見える化することで興味を引き、会場内および参加者が職場内に持ち帰り会話の促進に繋がった。保健師から国が目指す摂取量や摂り方のアドバイスをを行い、参加者からは「職場で数値を比較して盛り上がった」などの声が寄せられ、また「野菜の入ったメニューを選ぶようになった」と食堂の野菜の小鉢の喫食数増加に繋がった。2023年度は全国の事業場において実施中である。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：S O M P O ひまわり生命保険株式会社

英文名：Sompo Himawari Life Insurance Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

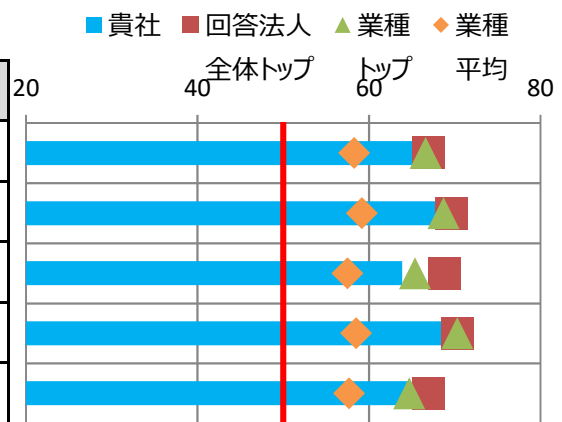
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**66.6** ↑1.0 (前回偏差値 65.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.6	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	67.8	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	63.9	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	70.3	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	64.7	66.9	64.7	57.7



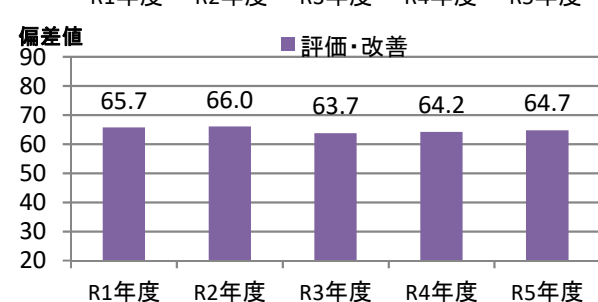
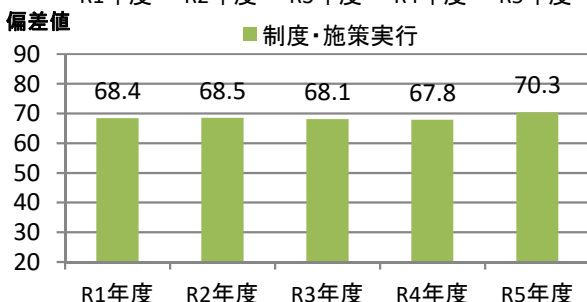
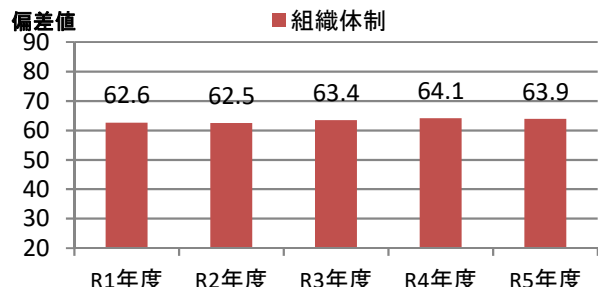
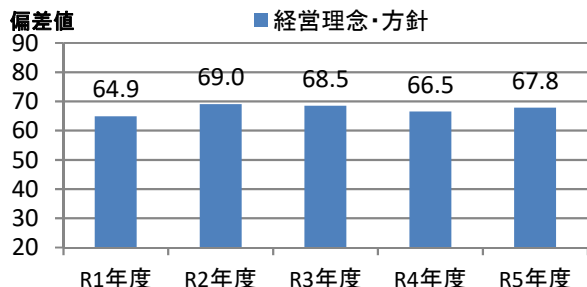
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

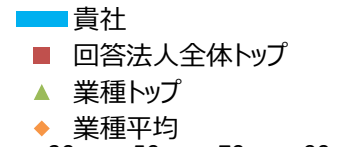
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	65.4	66.7(↑1.3)	66.0(↓0.7)	65.6(↓0.4)	66.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	Q17、Q18、Q20	62.7	62.7	62.7	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q22、Q23	70.8	74.0	72.5	59.1
組織体制	経営層の関与	Q26、Q27	62.5	64.0	63.6	56.9
	実施体制	Q28、Q29、Q30、Q32、Q33	61.8	70.5	65.4	56.2
	従業員への浸透	Q34、Q35、Q36	63.7	63.7	63.7	57.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q37、Q38、Q39、Q40、Q41	64.1	69.6	65.0	56.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49	67.9	68.4	68.4	58.8
	保健指導	Q50、Q51、Q52、Q53	61.0	64.3	64.3	54.5
	生活習慣の改善	Q54、Q55、Q56、Q64、Q65	70.1	71.2	70.1	58.1
	その他の施策	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	73.0	73.0	73.0	58.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q66、Q67、Q68、Q72	61.1	69.8	64.2	56.5
	労働時間・休職	Q69、Q70、Q71	57.8	71.0	64.1	54.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q73、Q74	66.5	66.5	66.5	57.8

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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の経営ビジョンである「健康応援企業の確立」のためには、社員のパフォーマンス向上が重要であると考え。パフォーマンス向上のためには社員とその家族が健康であることが大前提であり、健康であることで活力高く、高いパフォーマンスを発揮できると考え、健康経営を実施している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、社員が以前よりも「健康になっている」と実感することで自身の持つ最大限の能力を発揮し、生産性を高め優れたパフォーマンスを発揮することを期待する。</p> <p>具体的な指標としては、健診結果を基にした健康経営KPIの設定とアブセンティーズムやプレゼンティーズム、さらにエンゲージメントの測定により数値の向上を目指して施策の効果検証を実施していく。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社は「健康応援企業の確立」という経営ビジョンを実現するために健康経営を推進している。「健康応援企業」とは当社の本業である保険を通じて社会に貢献するだけでなく、健康維持・増進をサポートする健康応援機能という切り口で新たな価値を提供し、国民を健康にするという社会に貢献する企業でありたいと考えている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>自身だけでなく、お客さまや周囲を健康へ導くためには、まずは社員自身が健康であることとヘルスリテラシーの高度化が必要となる。習得した知識で自身・周囲を健康にし、健康応援企業の確立へ寄与することを期待する。</p> <p>具体的な指標としては、全社員を対象としたアンケートによる意識調査の向上や健康経営優良法人認定制度を始めとした社外からの評価、当社の健康サービスによるお客さまの健康状況の改善度をもって効果検証する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/			
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
	URL	https://www.himawari-life.co.jp/company/kenko/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	職場でコミュニケーション促進のためのキックオフミーティング等を実施し、社内健康増進スペース等を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.1	%	(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	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実施している				
取組内容	生活習慣病予防アプリを提供し、食事情報の提供やダイエット記録のサポートをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.5	%	(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（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウェアラブル端末の貸与により、歩数・活動量を各自および会社が確認、定期的に部署別対抗戦を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	68.2	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	81.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.5	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	70.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙による健康被害は明らかであり、自身だけでなく周囲の健康にも害を及ぼすこと、また、喫煙のための離席による労働生産性の低下も懸念され、健康応援企業をビジョンに掲げる当社においては、限りなく喫煙率を0%にする必要がある。
	効果検証結果	2016年度から禁煙外来補助、専有部分終日禁煙化等段階的に取組みを推進。2019年度から就業時間内禁煙導入。喫煙者アンケート継続実施、新禁煙プログラム、就業時間内禁煙就業規則化等新規施策も展開。 2022年度の喫煙率は7.5%と前年度比▲1.8%（取組み開始比▲13.3%）と着実に減少していった。また、非喫煙者の喫煙者心理の理解促進により、心理的安全性の向上も認められた。継続的な禁煙推進の啓蒙活動に加え、喫煙者への個別フォローにより、確実に喫煙率が低下している。今後は、禁煙セミナーなど継続的な啓発活動に加え、環境面や制度面の充実も図り、更なる喫煙率減少を図る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の健康対策については、従来より婦人科検診の費用補助を行っていたが、婦人科検診受診率は50%前後で推移していた。婦人科検診の受診率が低いことは、すなわち健康意識やリテラシーの低さによるものであり、病気の早期発見が出来ず、退職や離職へと繋がりがかねないとし、主にリテラシーの向上を強化し、女性の健康について更に取組みを充実させるべきとして2020年度より女性の健康を健康経営における重点課題とした。
	効果検証結果	2022年度は、婦人科検診の受診勧奨の継続強化、女性の健康に特化したオンラインセミナーの定期開催、自社開発のFemtechサービスの社員導入およびホルモン検査キットの費用補助を行った。 2022年度の婦人科検診受診率は74.5%であり、2021年度に引き続き70%台という高い水準を維持した。また、エンゲージメントについては、女性従業員の18%（前回比+2%）がエンゲージしており（熱意を持ち組織を前進させる）、さらに女性管理職においてはエンゲージしている割合が69%（前回比+17%）まで向上し、婦人科疾患増加年代においても、いきいきと働くことが出来ていることが確認できた

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大同生命保険株式会社

英文名：DAIDO LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：大同生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

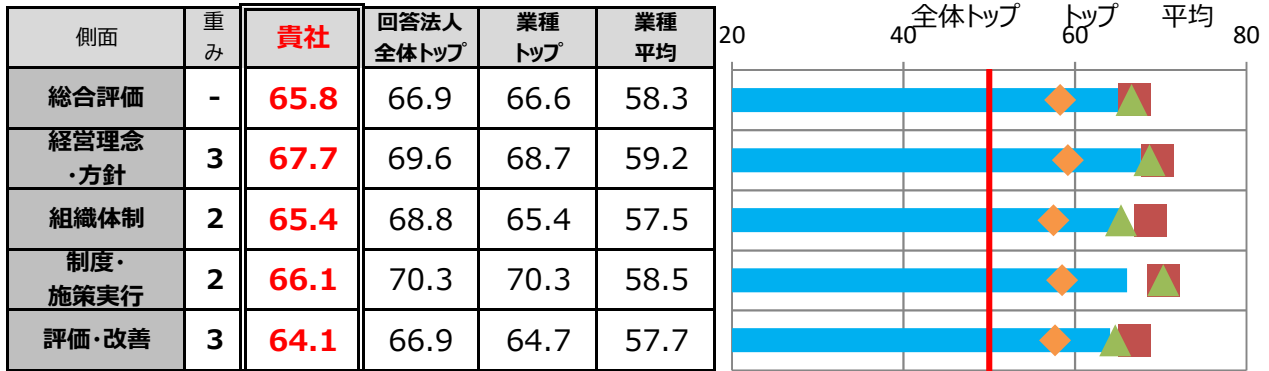
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.8** ↑0.5 (前回偏差値 65.3)

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

②評価の内訳



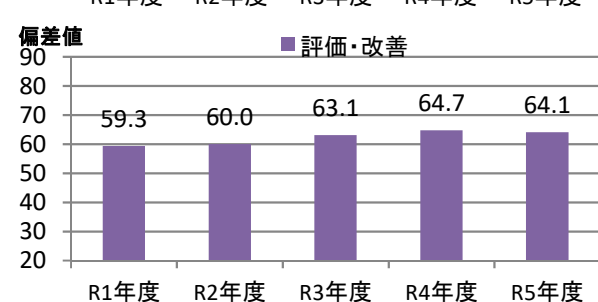
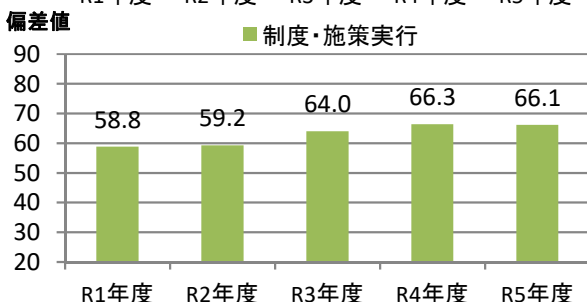
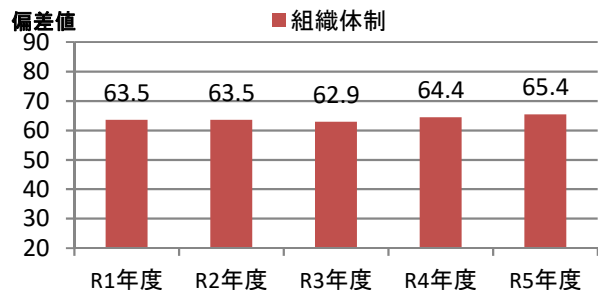
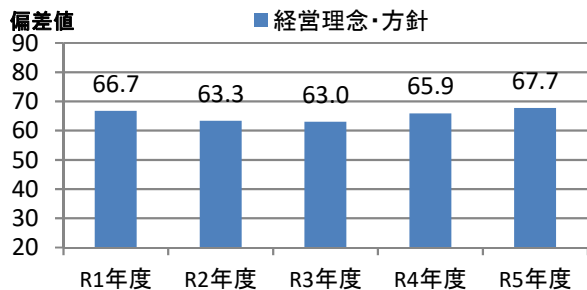
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

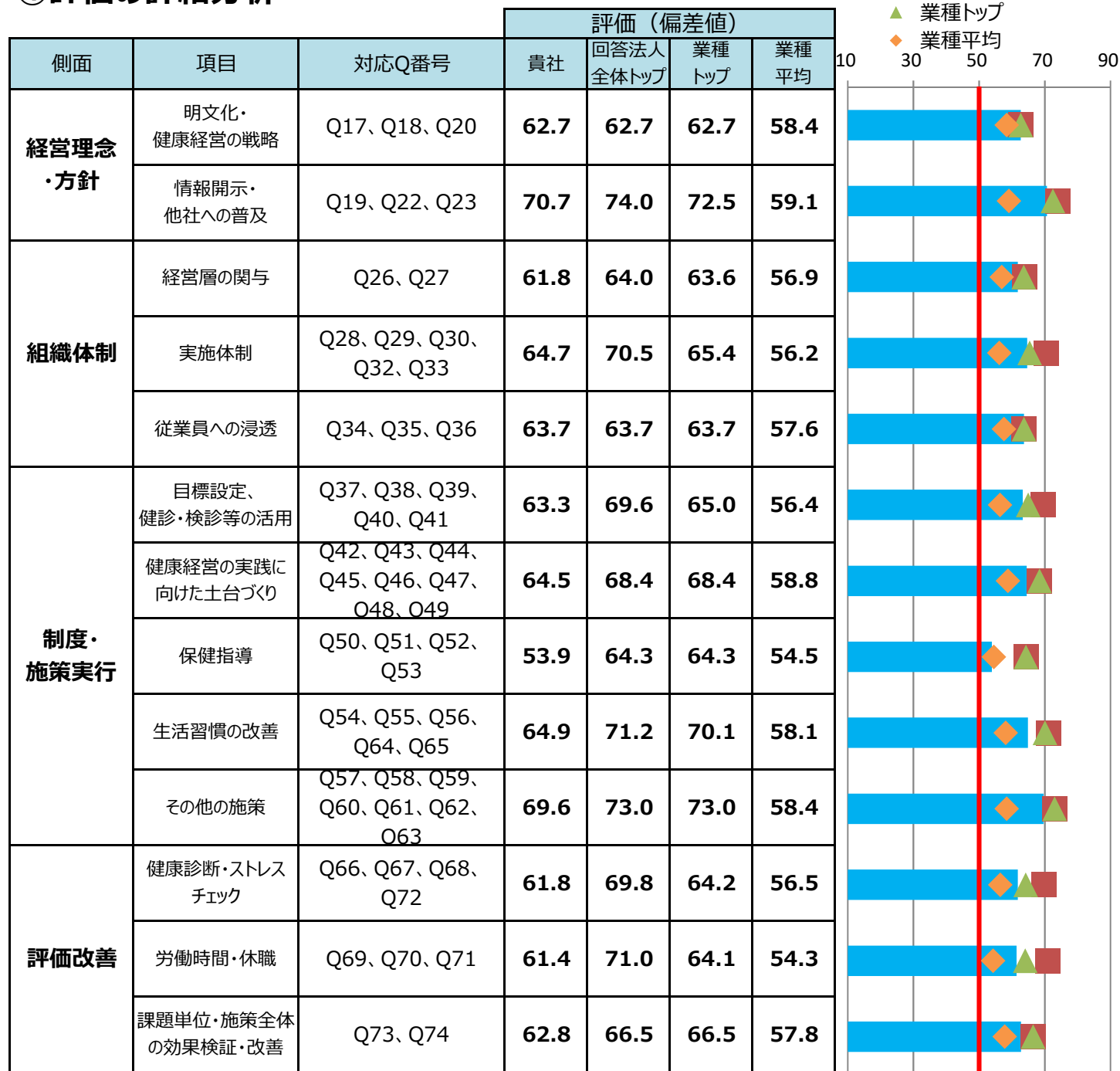
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	201~250位	51~100位	1~50位	1~50位
総合評価	62.3	61.5(↓0.8)	63.2(↑1.7)	65.3(↑2.1)	65.8(↑0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>・大同生命は、従業員一人ひとりが心身（ココロ・カラダ）ともに健康であることが、企業の成長や社会への貢献にとって大切であると考えており、すべての従業員が心身ともに健康で生き生きと働ける職場の実現が必要と課題を認識しています。</p> <p>特に、「健康リスクの把握・管理」「健康保持・増進」「労働時間の縮減」を3つの柱として、取組を進めていきます。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・上記の3つの柱について、「健康リスクの把握・管理」では定期健康診断・特定保健指導、ストレスチェック受検、メンタルヘルスマネジメント検定取得等を、「健康増進・増進」ではウォーキングキャンペーン、ウェアラブル端末の購入補助、ココ・カラセミナーの開催を、「労働時間の縮減」では計画年休の取得、テレワークの促進等を実施することにより、労働生産性（プレゼンティーズム）の向上を図っています。</p>
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/promotion/healthfund/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/promotion/healthfund/pdf/kpi.pdf				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/promotion/healthfund/pdf/kpi.pdf				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	https://www.daido-life.co.jp/company/csr/promotion/healthfund/pdf/kpi.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	従業員同士のサンスカード、エールカードの授受				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事管理アプリ「カロママプラス」の従業員向け提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	全従業員を対象とした「ウォーキングキャンペーン」の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	97.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.4	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.8	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.1	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	・従業員の年齢構成が上昇傾向にあり、健康リスクの放置が重症化に繋がる層が増加している中、運動習慣者比率が向上しておらず、幅広く全従業員に対して適切な運動習慣を推奨していくことが必要。
	施策実施結果	ウォーキングキャンペーンを年3回実施（2022年6月、10月、2月）。
効果検証結果	・参加率が低位の拠点には参加勧奨するなどの取組みを実施した結果、参加率は向上（2021年度：61.1%⇒2022年度：68.7%）。 ・ウォーキングキャンペーンの参加者の増加に加え、特定保健指導実施者の増加等他の施策との相乗効果により、被保険者の特定保健指導の該当率は、昨年度と同等の低い水準を維持（2021年度：14%、2022年度見込み：14%）。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	・喫煙者は年々減少傾向にあるものの、生活習慣病予防（特にがん予防）に向けてより高い喫煙者率目標を掲げて、喫煙習慣のある従業員に対して禁煙に取り組むよう一層促していくことが必要。
	施策実施結果	・就業時間中禁煙を制度化するとともに自己負担なしで参加できるオンライン禁煙プログラムを提供。
効果検証結果	・オンライン禁煙プログラムに40名以上の従業員が参加していることもあり、禁煙率は次のとおり遞減傾向。 ・2020年度：18.2%⇒2021年度：17.7%⇒2022年度：16.7%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本生命保険相互会社

英文名：Nippon Life Insurance Company

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

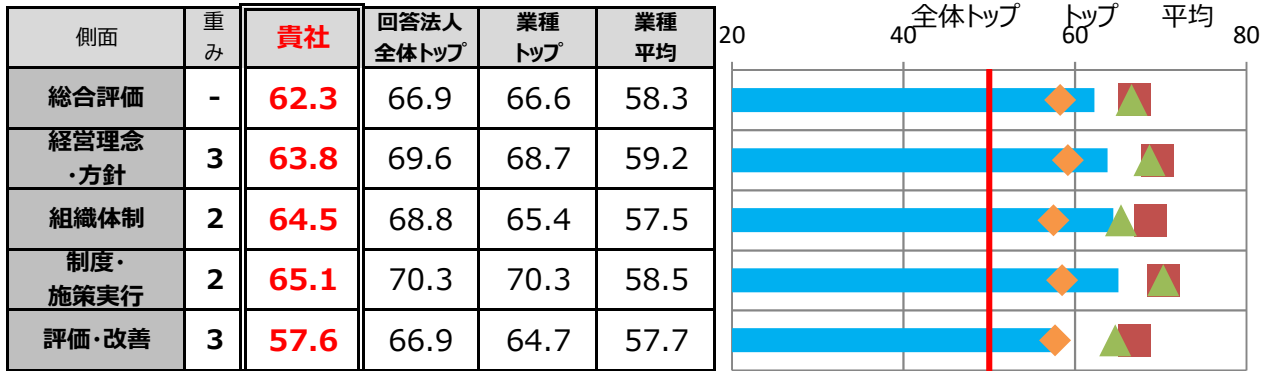
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.3** ↓0.1 (前回偏差値 62.4)

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

②評価の内訳



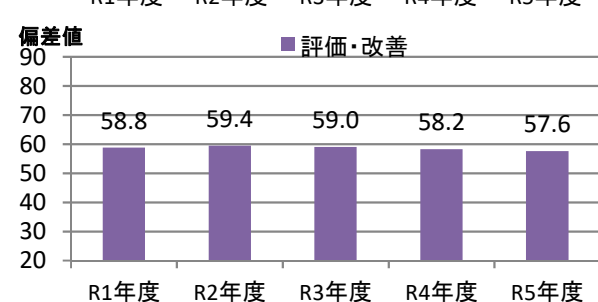
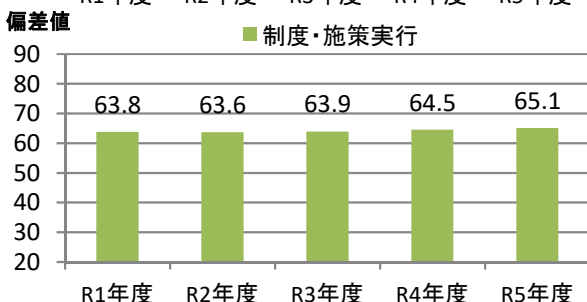
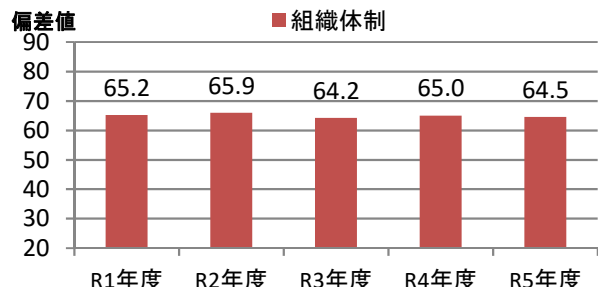
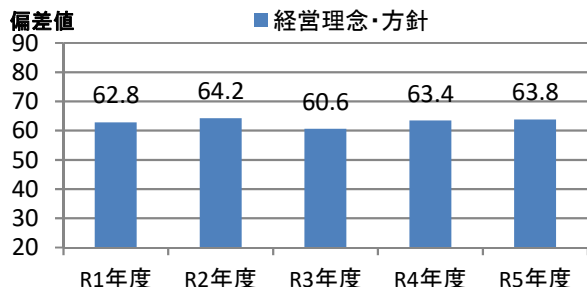
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

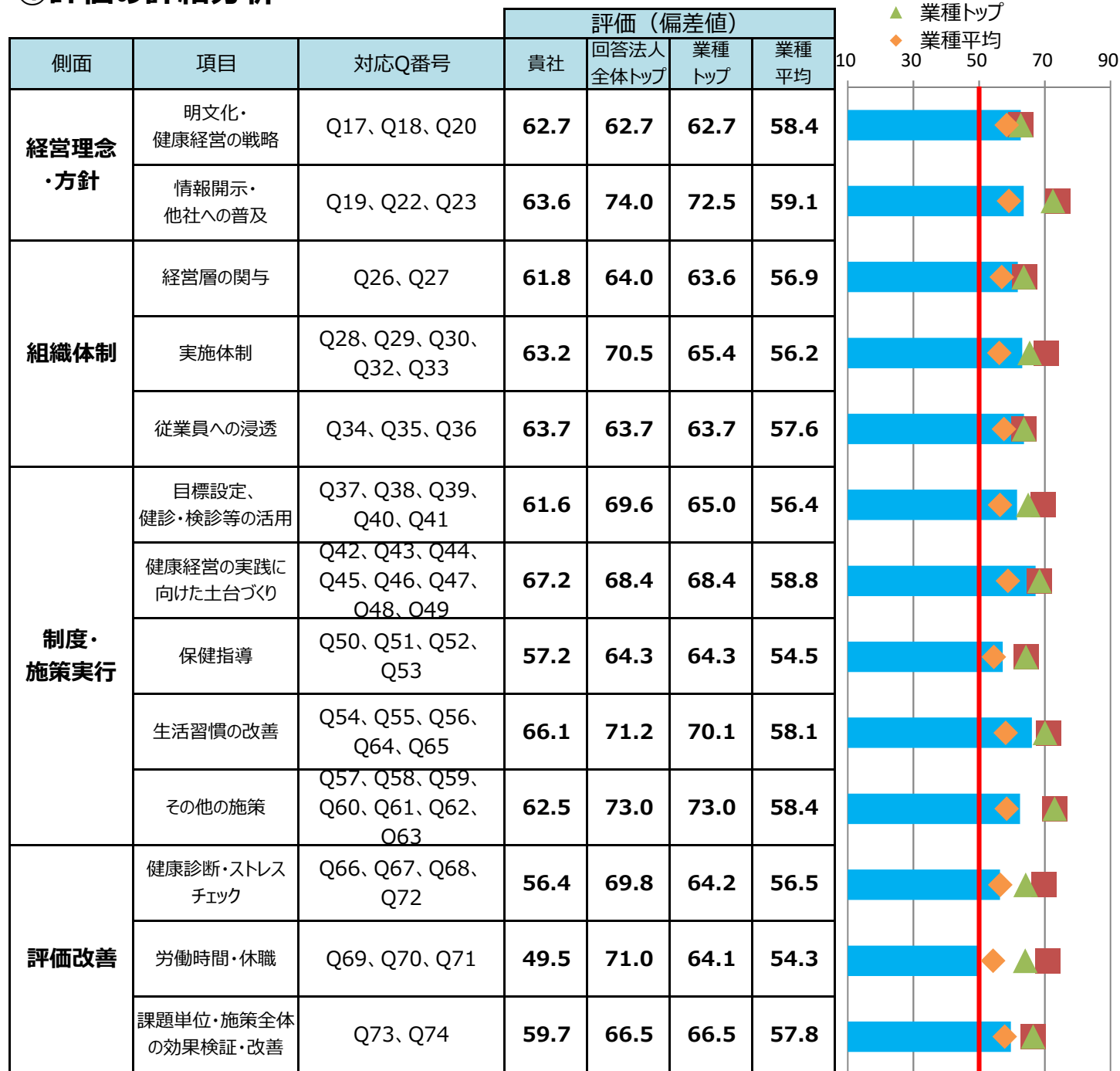
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	151~200位	101~150位	251~300位	201~250位	301~350位
総合評価	62.3	63.0(↑0.7)	61.5(↓1.5)	62.4(↑0.9)	62.3(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は生命保険会社としてお客様に対する長期にわたる保障責任を全うし続けるためには、役員・職員一人一人が幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長、社会の発展に貢献することが重要であると考えている。そのためには、会社として従業員が永く元気に働き一人ひとりが能力を最大限に活かし、機能発揮できる環境を整備することが重要と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、行動変容することで健康を維持増進し、永く元気に働くことができ、能力を最大限に発揮することを目指している。行動変容の一例として、生活習慣病予備群の減少に向けて、社内KPIに特定保健指導参加完了率55%を掲げている。2018～2019年度は約20%で推移していたが、2020年度は約60%、2021年度は約72%、2022年度は約76%と大きく向上している。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissay.co.jp/kaisha/csr/jugyoin/pdf/kenkozoshin.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	
URL	https://www.nissay.co.jp/kaisha/csr/jugyoin/pdf/kenkozoshin.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.nissay.co.jp/kaisha/csr/jugyoin/pdf/kenkozoshin.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	27.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	事業所周辺の清掃活動等に加え、自治体との連携協定に基づく取組や、地域課題により踏み込んだ活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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実施している				
取組内容	食事を記録し、カロリー管理できるアプリを提供し、自主的な食生活の維持・改善を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数アプリを活用し、ウォーキングイベントを年2回開催。高順位所属に賞品提供。+10活動も別途実施。				
(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	27.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.3	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

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

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社は生活習慣病予備群（特定保健指導対象者）の占率が男性は20%を超えており絶対値として高いこと、女性は国民平均と比較し高いことが課題としてあげられる。また生活習慣病は健保医療費支出の観点でも最も高いウェイトを占めており、コラボヘルスの観点でも重要な課題として捉えている。
	施策実施結果	従来より実施している特定保健指導はKPIを55%に掲げ、22年度は約72.6%が参加完了。また、年齢条件で対象者にはならないものの、基準に該当している30歳～39歳層にも独自プログラムを提供。
効果検証結果	特定保健指導の参加率が向上し、指導を受けて自ら取り組むことの重要性が認識された。21年度の特定保健指導最終指導を完了した者が22年度特定保健指導に非該当となった割合は19.3%であり、完了者の約2割が生活習慣の見直しと具体的な健康状態の改善に成功している。生活習慣や健康状態の数値を各所属単位に「健康カルテ」としてフィードバックし、所属単位の改善取組（アクションプラン）を検討する際にも役立てている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果より当社従業員の高ストレス者占率は業界平均に劣後していることが判明しており、何かしらのストレスを抱えている従業員が多いことが課題である。セルフケア・ラインケアの教育を通じてメンタルヘルスに対するより一層の理解・浸透が必要である。
	施策実施結果	ストレスチェックを従業員の94.5%が受検。ラインケア研修を約100支社の管理者及び約1,500営業部の営業部長に実施。加えて産業界から管理者に向けたメンタルヘルスに関する研修を実施。
効果検証結果	セルフケア・ラインケアの充実を継続的に図っているものの、2022年度の高ストレス者占率・総合健康リスクはコロナ感染拡大に伴う業務量の増大、本人・家族の罹患に伴う職場離脱等の影響もあり、対前年悪化。職制や属性等によって影響は異なっていたため、全社一律的な施策だけではなく、働く仕事の内容や働き方に応じた個別アプローチによる対策を実施。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アクサ生命保険株式会社

英文名：AXA Life Insurance Co.,Ltd

■加入保険者：アクサ生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

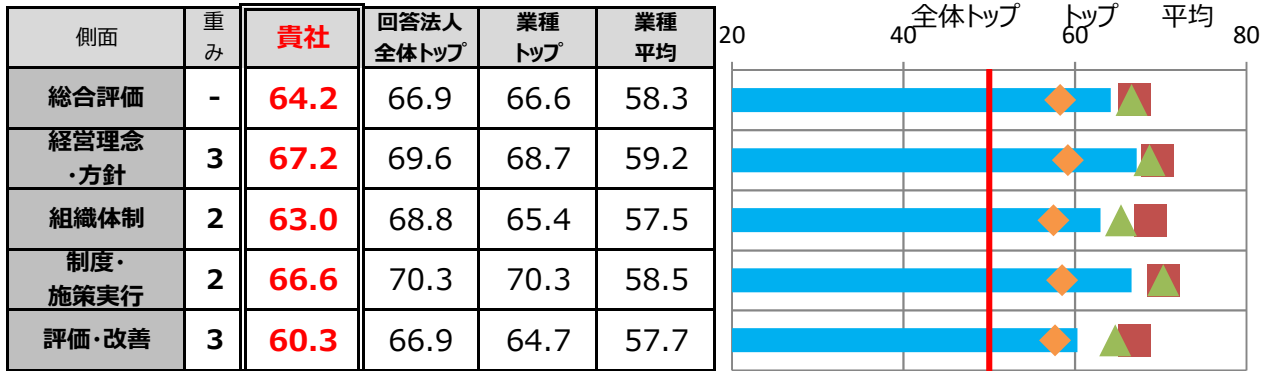
①健康経営度評価結果

■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.2** ↑0.6 (前回偏差値 63.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



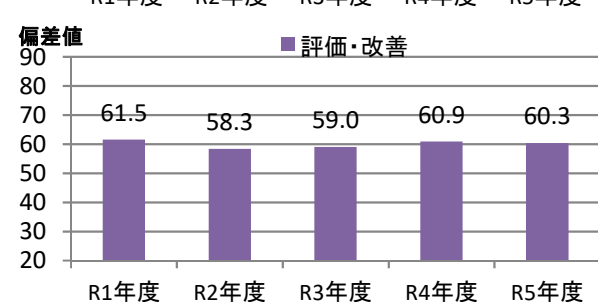
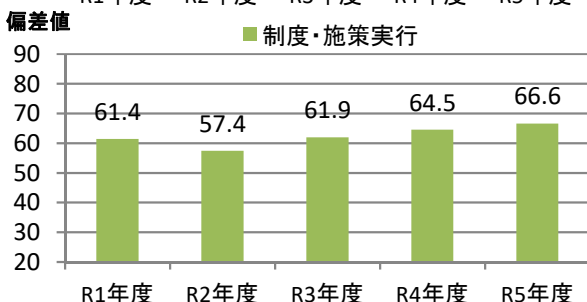
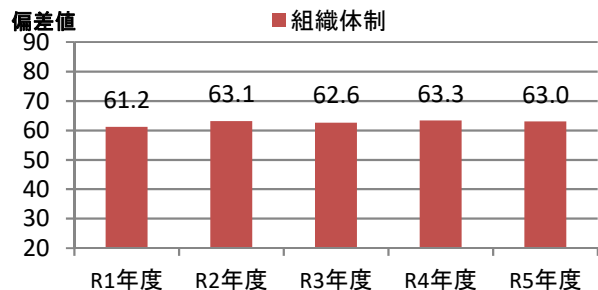
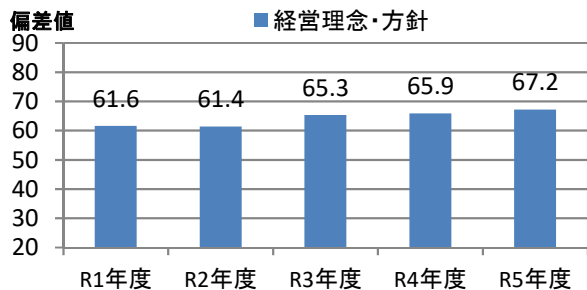
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

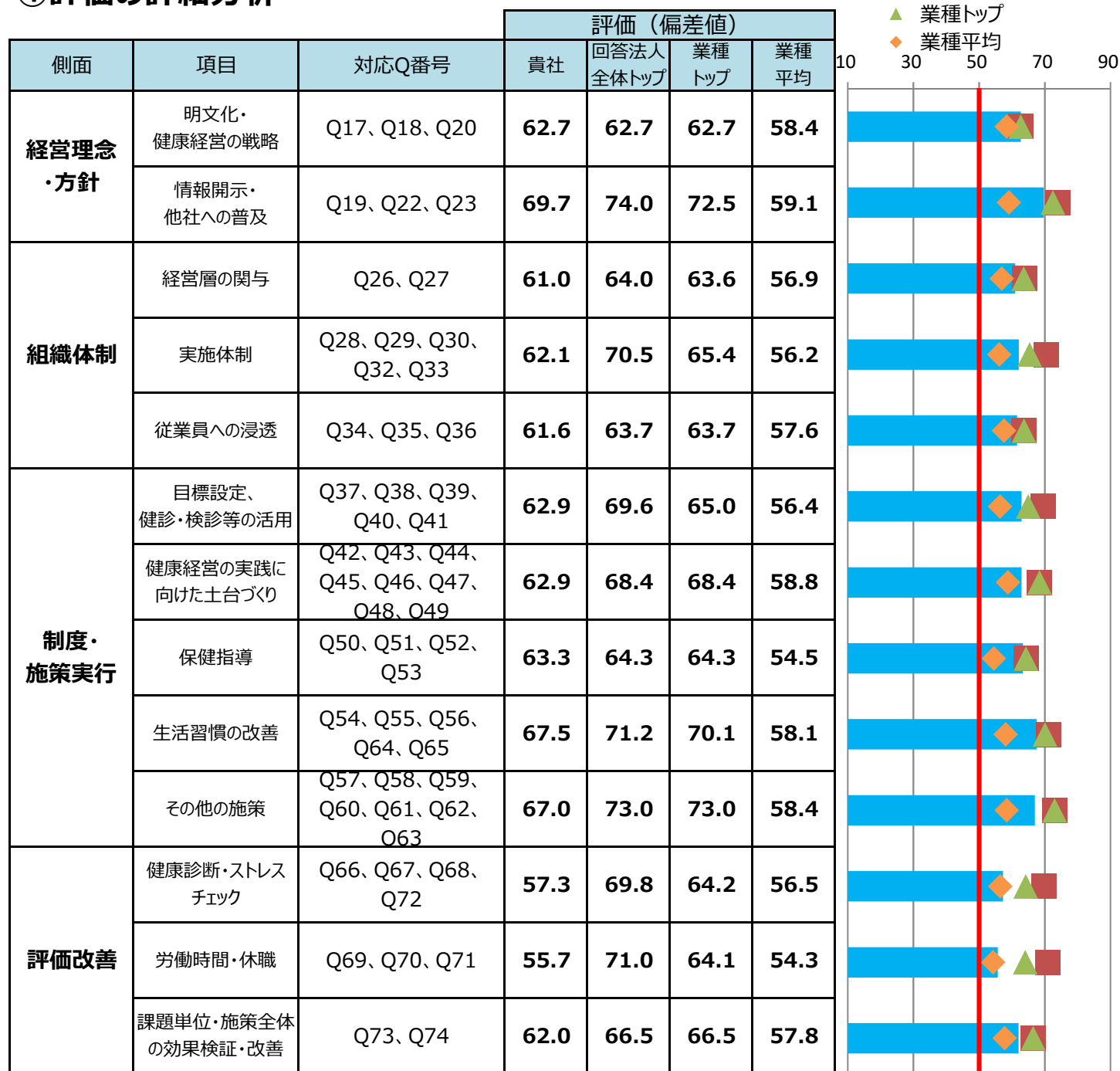
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	401~450位	151~200位	51~100位	51~100位
総合評価	61.5	60.0(↓1.5)	62.2(↑2.2)	63.6(↑1.4)	64.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「すべての人々のより良い未来のために、私たちは皆さんの大切なものを守ります。」というアクサ生命のパーパス（存在意義）を体現するためには、全従業員が健康に対して高い意識をもち、生き生きと働いてパフォーマンスを発揮できることが不可欠であると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により健康で活力溢れる従業員が、自己の成長のみならず共に社会に貢献し、最大限の力を発揮することを期待しています。2025年までの目標指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率20%以下、ワーク・エンゲイジメントスコア3.0を目指しています。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.axa.co.jp/cr/employee/awp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.axa.co.jp/cr/employee/awp				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.axa.co.jp/cr/employee/awp				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.axa.co.jp/cr/employee/awp				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	57	回	37	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.9	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	「アクサ・ウィーク・フォー・グッド」を開催、持続可能な未来に向けた様々なボランティア活動を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康セミナー等を通じ、カロリー・栄養成分の確認重要性について周知し、継続したアンケートを実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントおよびウォーキングと歩数に応じた寄附をするチャリティーイベントを開催。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.8	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者比率が例年平均13%前後で推移している状況であり、従業員がパフォーマンスを十分に発揮するためにもメンタルヘルス対策を実施し、メンタル不調・疾患を防止することが不可欠である。また、メンタルヘルス体制および窓口の強化、相談しやすい環境の整備、定期的なメンタルヘルス研修の実施を行う。
	施策実施結果	ストレスチェック受検率は2022年は97.3%に改善(2021年96.7%)。2022年は産業医・保健師・カウンセラー面談、社外相談窓口への相談件数が前年の1.5倍に増加した。
効果検証結果	高ストレス者比率は1ポイント改善したが、女性については改善が見られなかった。女性のストレスの理由として、ライフイベント等による女性の健康課題に影響があると考えられるため、全従業員を対象とした女性の健康研修の実施を通じて女性が働きやすい職場環境づくりを行うとともに、カウンセラーの増員やヘルプデスクサービスの導入を図ることとした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2021年の従業員健康習慣アンケートにおいて、運動習慣における維持期の割合が2020年37%から2021年27%と大きく下がった。コロナ禍以降運動の習慣が途切れたり、在宅での勤務の増加から、肩こりや腰痛などの対策も含め、運動不足解消・運動習慣化のための取り組みが必要である。
	施策実施結果	毎月開催の健康教育にて必ず運動やストレッチやマッサージのコンテンツを組み入れた。健康教育の案内の回数を増やしたことで、1回あたりの参加数は前年比2倍に増加した。
効果検証結果	2022年従業員アンケートでは運動習慣における維持期の割合は46%へ改善した。コロナ前2019年の37%と比べても大きく改善した。複数の施策が効果的であったとともに、従業員が気軽に取り入れられる内容であること、常に効果検証を行い、従業員が取り組みやすいような施策を実施、繰り返しの働きかけが意識と行動変容に結びついたものと考えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

英文名：Aioi Nissay Dowa Insurance Co., Ltd.

■加入保険者：あいおいニッセイ同和健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

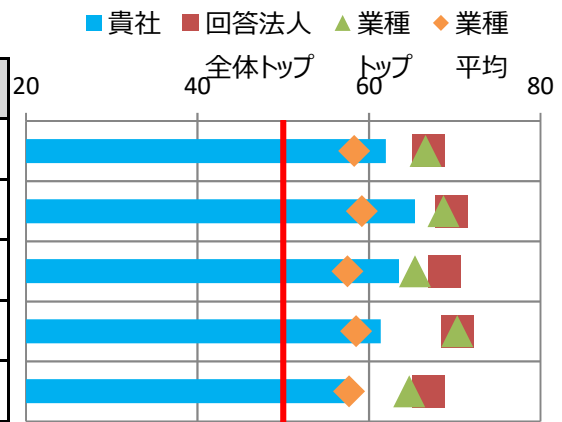
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↑0.4 (前回偏差値 61.6)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	65.4	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	63.5	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	61.4	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	57.9	66.9	64.7	57.7



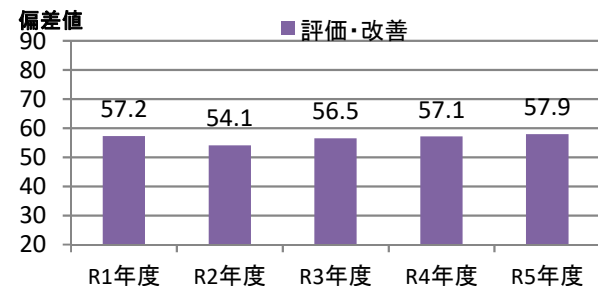
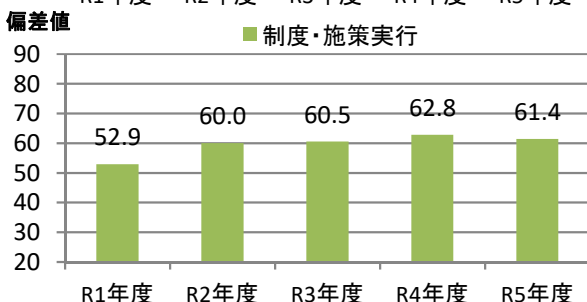
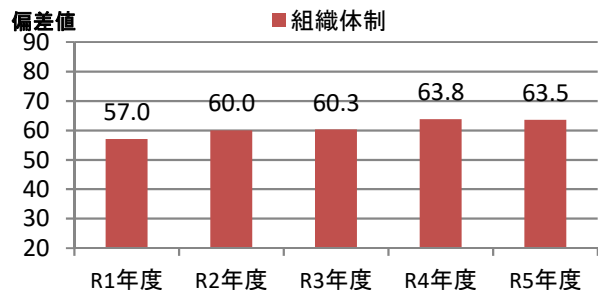
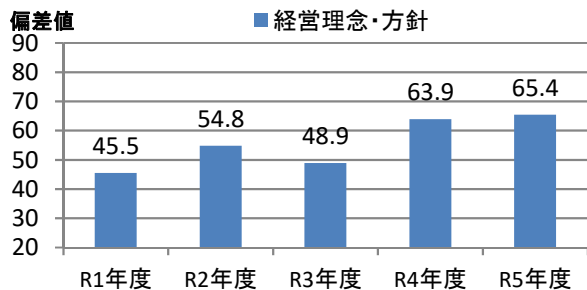
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

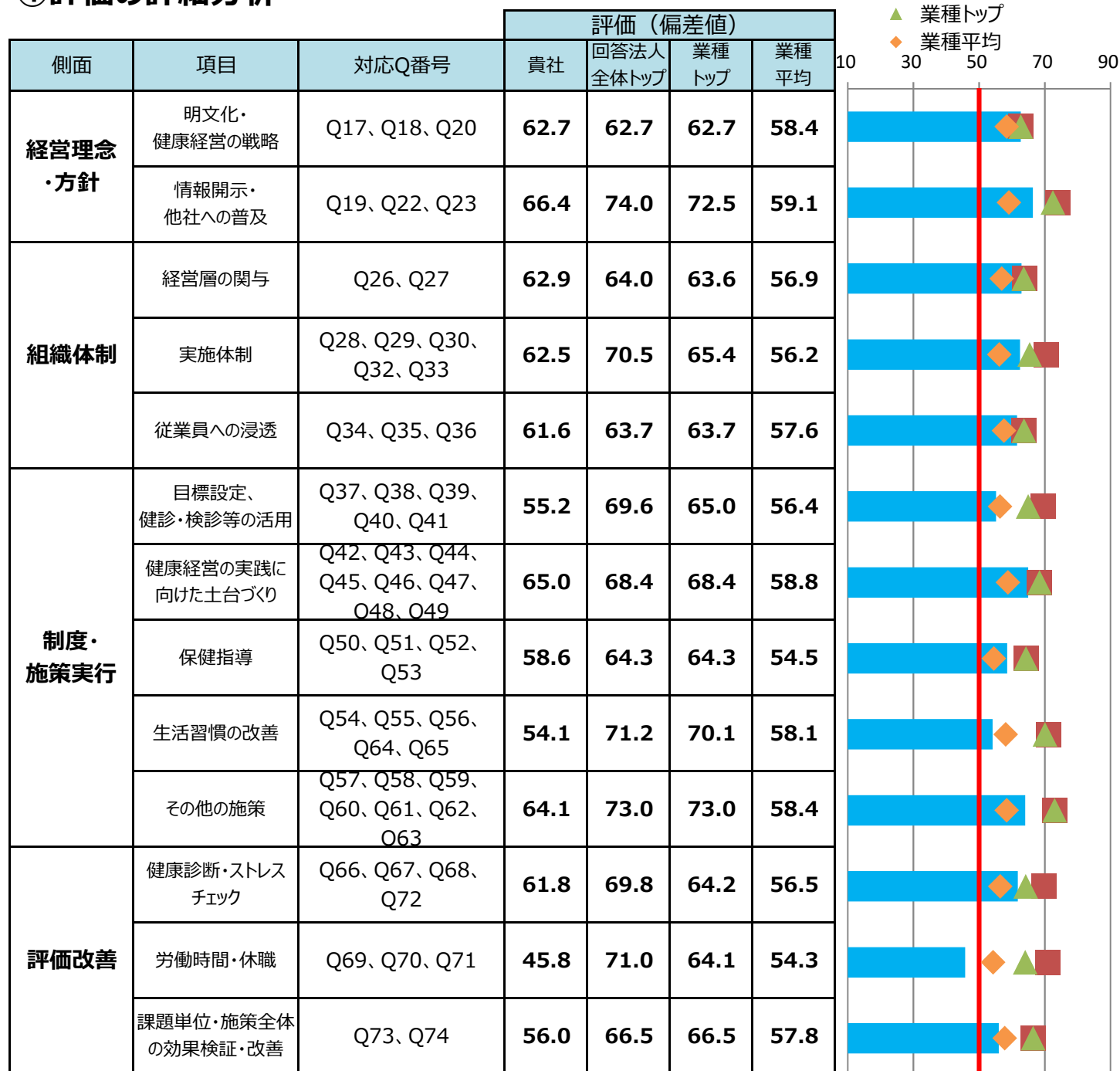
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1051~1100位	701~750位	851~900位	301~350位	351~400位
総合評価	52.8	56.7(↑3.9)	55.8(↓0.9)	61.6(↑5.8)	62.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員が心身ともに健康でパフォーマンスを発揮することでワーク・エンゲージメントが向上し「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」が実現するとともに企業価値が高まると考える。2022年度の取組みの結果、精密検査受診率は36.1%から39.8%へ上昇、特定保健指導実施率も上昇の見込み、運動習慣者率は20.9%から26.1%へ上昇しているが、今後一層の向上を課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	「明るく元気な社員がお客さまを全力でサポートする会社」の実現を通じ、お客さまや地域・社会のWell-Beingを目指している。また、社員一人ひとりの健康リテラシーの向上に向け、精密検査受診率50%、特定保健指導実施率55%、運動習慣者率27%を目標としているほか、社員のパフォーマンス発揮によるアブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善、ワーク・エンゲージメントの向上を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 二次検査の対象となった社員や、長期単身赴任者等で、健康状態に特段の懸念のある社員については、病気による突然死等のリスク削減に向けた健康管理対策が人的資本経営の視点からも必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康状態に特段の懸念がある単身赴任者の単身赴任の解消など、採用・育成・異動・制度等の人財戦略を経営戦略へ連動させ、「GSV×DXを通じて、お客さま・地域・社会の未来を支え続ける」会社の実現に向け、人的資本経営を更に推し進める。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aioinissaydowa.co.jp/sustainability/health_productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
a.アブセンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.aioinissaydowa.co.jp/sustainability/health_productivity/				
b.プレゼンティーズム	○	○	○	○	
URL	https://www.aioinissaydowa.co.jp/sustainability/health_productivity/				
c.ワークエンゲージメント	○	○	○		
URL	https://www.aioinissaydowa.co.jp/corporate/about/human_capital.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員による自主的な交流会の開催を支援し、地域や所属を超えて社員同士のつながりを後押しする。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康診断結果のうち、血糖、血圧の受診勧奨対象者や特保対象者に食生活・運動習慣改善による個別指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	社員の健康増進として健康保険組合主催のウォーキングキャンペーンへの参加奨励を実施				
(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	23.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.3	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2022年度は厚生労働省の「2023年度特定保健指導実施率55%」目標に対応し、健康保険組合との連携を強化。データヘルス計画に基づき2022年度の実施率目標を48%として特定保健指導に取り組み、生活習慣病等の疾病の高リスク者の重症化予防を強化した。具体的には、社内連絡の発信、保健師からの個別メール案内等のフォロー強化、申込みの無い社員に対して所属長による対象者への参加勧奨の実施等を行った。
	効果検証結果	2021年度の特定保健指導参加率が31.7%、実施率32.5%であったところ、2022年度の参加率は49.0%へ向上（実施率は未確定）。
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	人事異動者や役職変更者、また、異動の無い社員であっても在宅勤務の増加などの働く環境の変化や外部環境変化に伴う、メンタルヘルス不調者の増加抑制が課題。この対応として、新任所属長にはラインケア研修、新入社員にはレジリエンス研修を実施したほか、定期人事異動者等へは担当保健師からの体調確認連絡や各種相談窓口の案内を行うなど、メンタル不調者の増加抑制・未然防止に向けた各種対策を実施した。
	効果検証結果	2022年度のアブゼンティーズム指標は、2021年度の3.2%から3.0%へ改善したほか、2022年度新入社員レジリエンスアンケートでは、本人の理解度が4.73、満足度は4.74(5点満点)と高評価。 アブゼンティーズム指標の継続的な改善に向けては、全社員の健康リテラシーの更なる向上、健康増進対策取組みの継続、セルフケアを中心とした本人の日常健康管理等の複合的取り組みが必要と考える。今後も休務者データ等の分析を行いつつ、適切な対策を強化検討・実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田生命保険相互会社

英文名：Meiji Yasuda Life Insurance Company

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

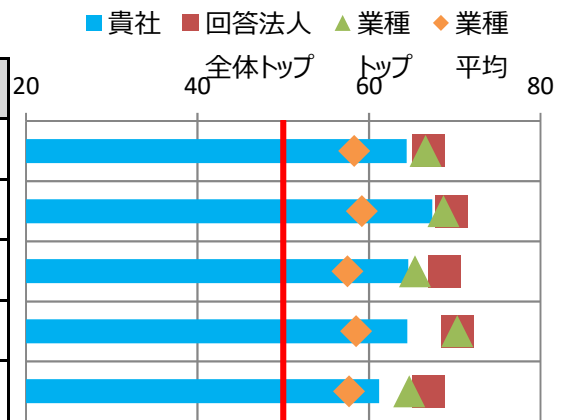
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.4** ↑0.4 (前回偏差値 64.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.4	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	67.4	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	64.6	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	64.5	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	61.2	66.9	64.7	57.7



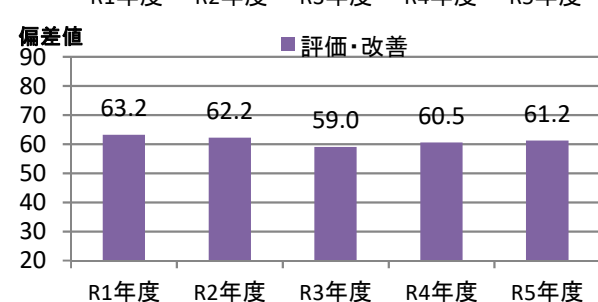
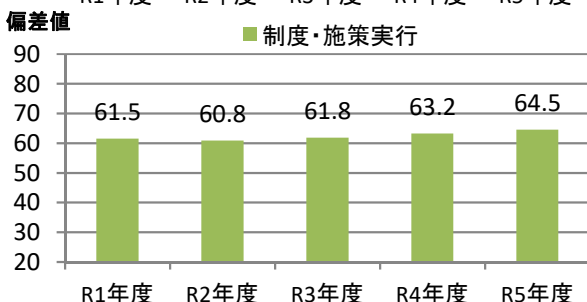
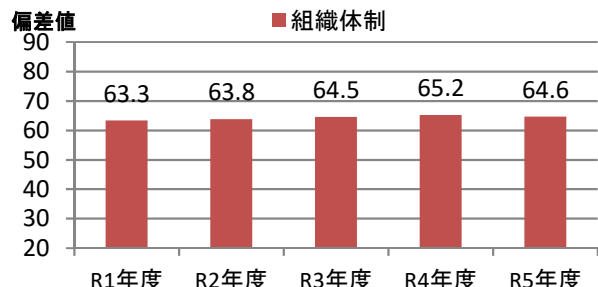
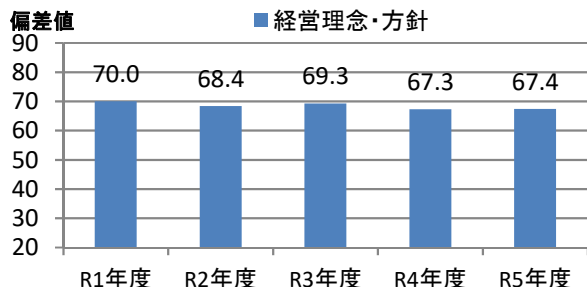
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

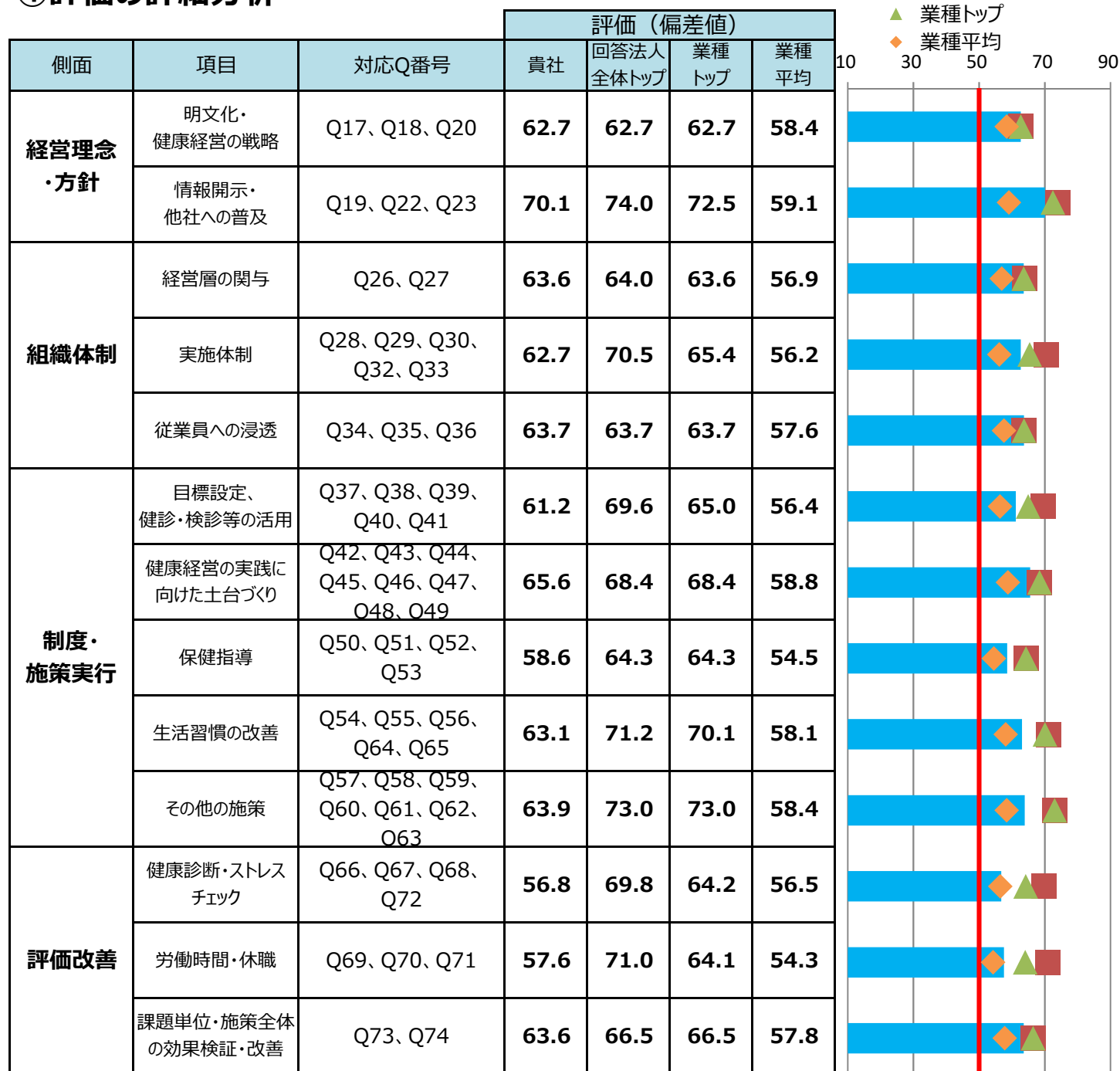
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	51~100位	51~100位	51~100位	51~100位
総合評価	64.9	64.1(↓0.8)	63.8(↓0.3)	64.0(↑0.2)	64.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>・当社はメンバーシップ型の雇用を基本としているため、従業員一人ひとりが長期にわたって最大限の能力を発揮していくことが不可欠であり、事業を推進していくうえではその実現に向け、生産性の向上と健康の保持・改善を実現していくことが課題</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・従業員の心身の健康状態の改善（プレゼンティーズム等の改善、ワーク・エンゲイジメントの向上）、および職場の魅力度の向上</p> <p>・「健康」ブランドの確立により、地域社会のお客さまに支持される「社会的価値」と安定した「経済的価値」の向上</p> <p>・加えて、従業員自身の健康状態の改善が期待でき、健康寿命の延伸や社会保障費の削減につながることを期待</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>・当社では、従業員一人ひとりが役割を発揮する全層活躍を掲げ、相互会社運営による「相互扶助」精神の実現による、健康企業ブランド構築および企業価値向上を企図している。その実現に向けては、従業員満足度の向上や、前向きに活力をもって仕事に取り組める状態である従業員エンゲイジメントの向上を実現していくことが課題</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>・従業員意識調査における「会社の総合魅力度」「職場の総合魅力度」の向上や、ワークエンゲイジメント（熱意・没頭・活力）に関するスコアの向上</p> <p>・具体的な数値目標として、「当社で働くことへの誇り（ロイヤルティ）」（5段階評価）において3.8pt以上をめざす</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.meijiyasuda.co.jp/brand/kenkatsu/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.meijiyasuda.co.jp/brand/kenkatsu/employee/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.meijiyasuda.co.jp/brand/kenkatsu/employee/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.meijiyasuda.co.jp/brand/kenkatsu/employee/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	38	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	組織のコミュニケーション向上や一体感醸成につながる様々な活動に取り組む「Kizuna運動」を展開				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	個人の健康課題をふまえてスマホに配信する健康アドバイスにおいて、食生活の習慣改善を図る内容を提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.5	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	自社独自開発のウォーキングアプリを活用し、ウォーキングや生活習慣の改善に取り組む				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%

■ 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	15.0	%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.9	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	55.3	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の約9割を占める女性全員にアンケート調査を実施したところ、約7割が女性特有の健康課題ありと回答 ・20～30代の約6割が「月経関連」を課題と感じ、うち約9割が業務支障ありと回答。また、40～50代の約半数が「更年期」を課題と感じ、うち約7割が業務支障ありと回答 ・また、月経・閉経周期（更年期）障害は、うつ病レセプト発生を介してプレゼンティーイズム損失に影響していることを確認
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の診療所に女性医師による婦人科専門外来を新設するとともに、オンラインでいつでも相談可能な相談窓口（社外に委託）を新設 ・社内周知の進展に伴い利用者数は増加傾向
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者にアンケート調査を実施したところ、99%が肯定的に回答 ・プレゼンティーイズム損失に影響する他の要因を取り除き、WHO-HPQ絶対的プレゼンティーイズム得点の推移を分析した結果、月経・閉経周期障害レセプトがある女性で6.5ポイント、レセプトがない女性でも5.0ポイント、施策実施後の有意な改善を確認 ・今後、全国の事業所で婦人科専門外来が利用できるよう「オンライン診療システム」を構築中 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	<ul style="list-style-type: none"> ・国内平均に比べ喫煙率が高く、これまでに様々な禁煙対策を行ってきたが自然減程度の低下しか見られず、喫煙率の改善が長年の課題 ・喫煙者にアンケートを行なったところ、「禁煙を考えてみたい」「キッカケがあれば」という回答を約半数から確認 ・一人では継続できなかったり卒煙のキッカケがないため、非喫煙者も含めた職場の仲間と一緒に取組める卒煙施策（卒煙ラリー）を展開
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> ・全従業員を対象に卒煙施策実施の案内を行ない、非喫煙者も巻き込んで全社イベントとして実施 ・喫煙者の約3割が施策に参加
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・参加した喫煙者の約2割（約500名）が卒煙成功 ・前年度健診時に喫煙者が1人以上いた所属を対象に、ラリーでの卒煙成功者有無が喫煙率に及ぼす効果を分析した結果、0.6%ポイントの有意な低下効果を確認 ・参加者全員にアンケートを実施した結果、成功の秘訣として「みんなで取り組んだこと」や「負けそうな時に仲間の顔が浮かんだ」等の回答を確認 ・今年度、施策を継続するとともに、好事例紹介や団体賞等を新設 	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社かんぽ生命保険

英文名：JAPAN POST INSURANCE Co., Ltd.

■加入保険者：日本郵政共済組合

上場

■所属業種：保険業

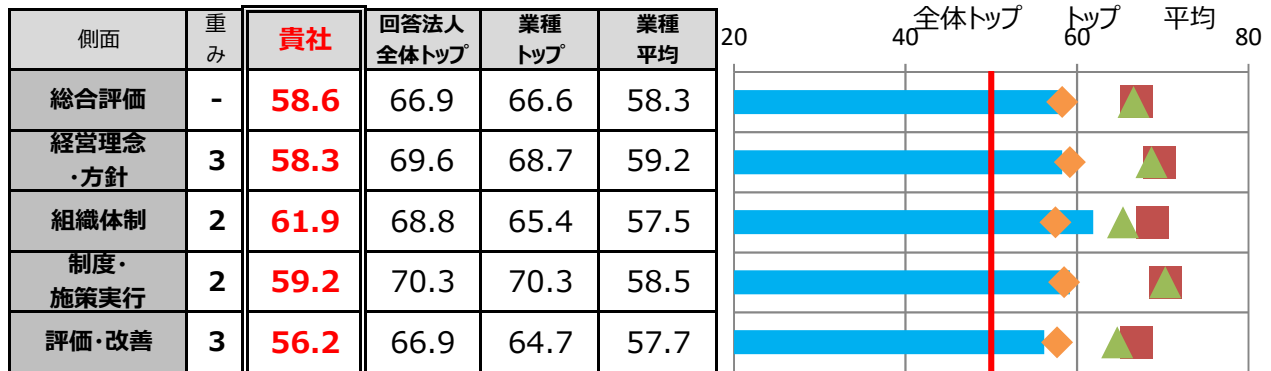
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **3520社中**

■総合評価： **58.6** ↓0.8 (前回偏差値 59.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



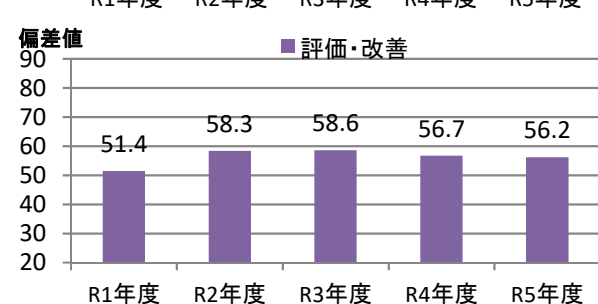
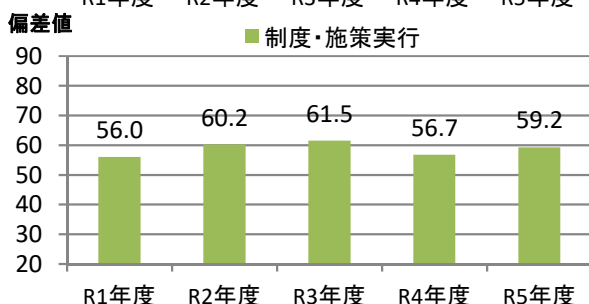
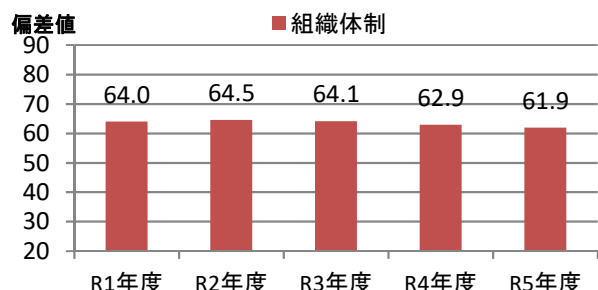
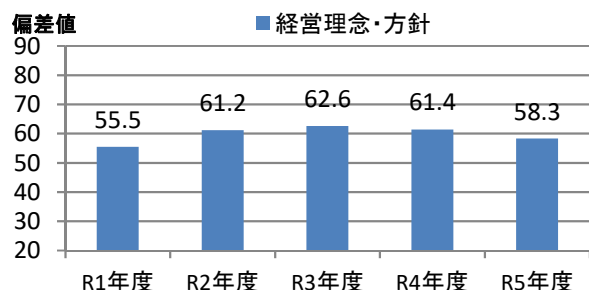
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

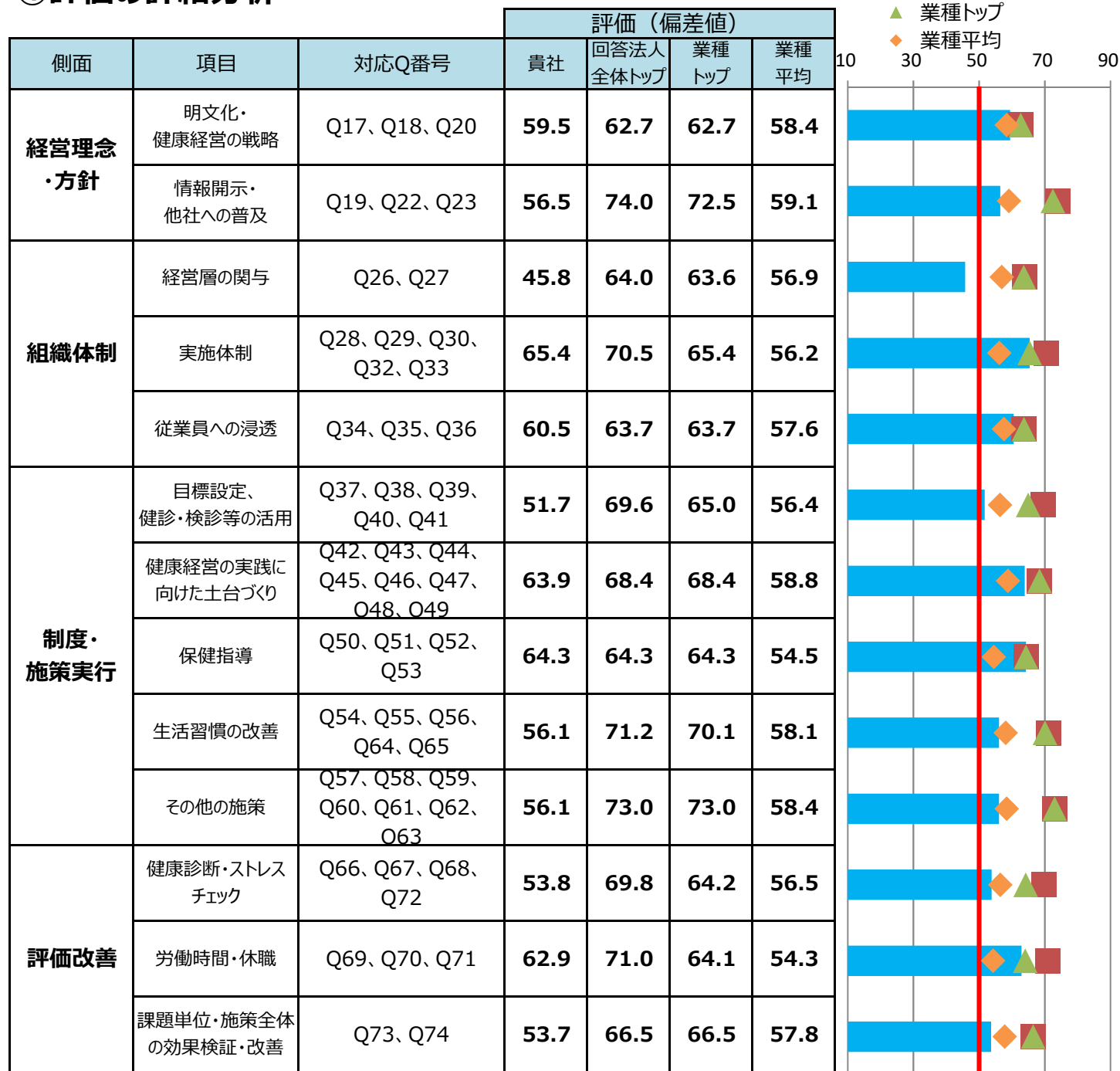
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	701~750位	301~350位	251~300位	601~650位	751~800位
総合評価	56.1	60.8(↑4.7)	61.5(↑0.7)	59.4(↓2.1)	58.6(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き活きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、「長時間労働の抑制」「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組むことが必要であると認識しています。
	健康経営の実施により期待する効果	中期的にKPIを設定し、社員の健康に関する取り組み状況を評価することとしており、2024年度までに、要医療1および2（医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者）の割合を1%以内、特定保健指導対象脱出割合を23%以上となることを目指しており、健康に起因して通常勤務ができなくなる社員を抑制することを目的としております。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/disclosure/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	53	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	99.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	E S調査の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	2023年8月に社員食堂で「野菜摂取週間」を開催。野菜を中心とした料理提供、野菜摂取量の計測を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	当社の開発しているアプリ「すこやかんぼ」について、利用勧奨を実施している。				
(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	40.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.1	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2022年度に大規模な組織再編や人事異動があったため、業務量増加や環境の変化により社員が高ストレスとなる可能性があったため、会社として、メンタルヘルス不調者の早期発見や、予防対策を実施する必要があります。
	施策実施結果	相談窓口やカウンセリングプログラム（電話・対面・WEB）の設置、長時間労働者や高ストレス者への産業医面談の推奨、管理者へのラインケア研修実施によるメンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを実施。
効果検証結果	現時点では定量的な効果は測れていないが、メンタルケアに対する対策は継続的な実施により効果が出るものなので、引き続き職場改善に向けた研修等を実施していく。	
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	メンタルヘルスによる休職者に対し「職場復帰プラン」を定め、長期休職（2か月以上）となる場合は「就業支援委員会」で審議した上で復職をさせているが、病状の再発により再度休職となる社員が一定数いるため、定期的な病状の確認や復職後の職場における支援等が課題となっている。
	施策実施結果	復職前のリワーク施設活用の提案、復職1か月後の産業医面談の実施、職場での継続的な対話によるフォロー、管理者とのWEB面談でのアドバイス等、復職後の支援策を具体的に提示し、再発予防策を実施。
効果検証結果	現時点では再発防止に対する定量的な効果はまだ出ていないが、今後に向けて引き続き検証を行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SOMP Oホールディングス株式会社

英文名：Sompo Holdings, Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

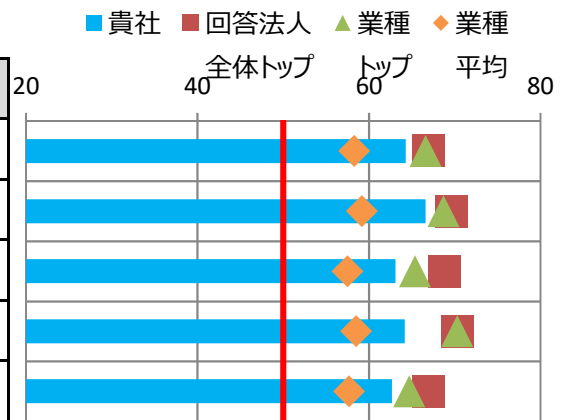
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.3** ↑1.3 (前回偏差値 63.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.3	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	66.6	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	63.1	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	64.2	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	62.7	66.9	64.7	57.7



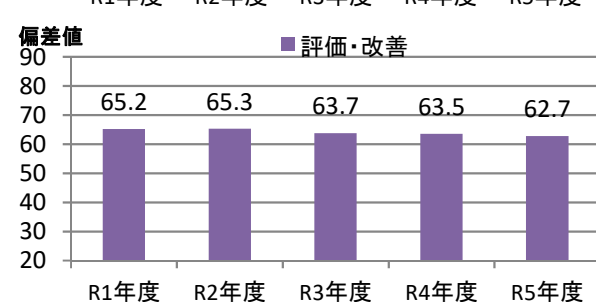
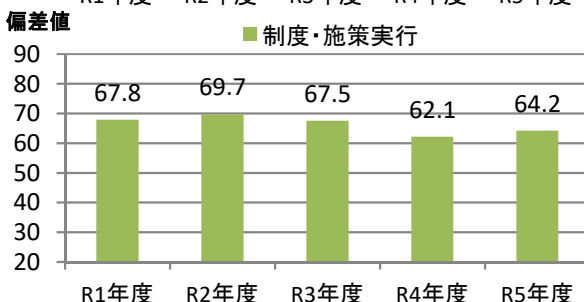
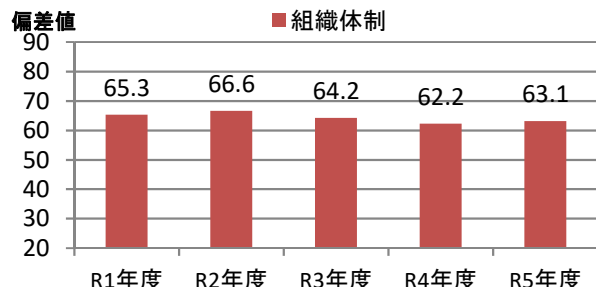
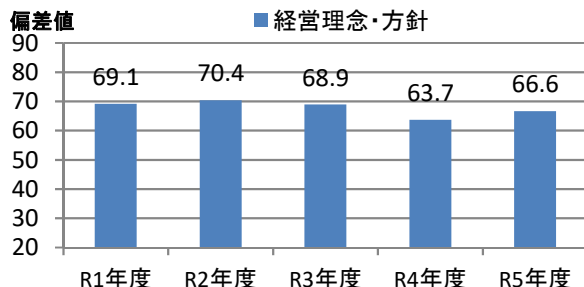
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

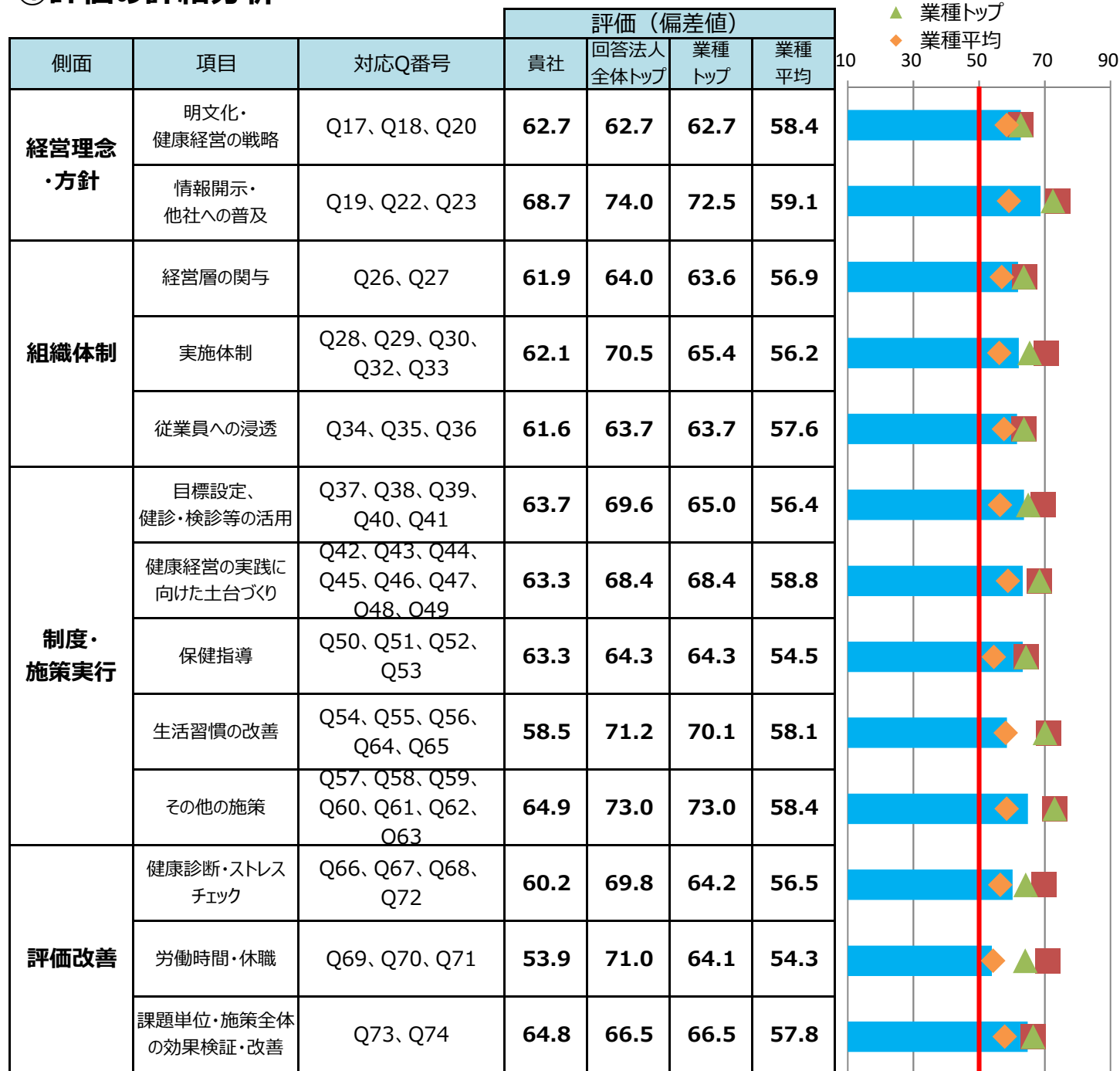
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	151~200位	51~100位
総合評価	66.9	68.0(↑1.1)	66.1(↓1.9)	63.0(↓3.1)	64.3(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 心身の健康が土台となりMYパーパスが追求できる状態が生まれると考え、2023年度よりSOMPOグループ共通の健康経営方針と重点課題を定め、グループ全体で課題解決に取り組んでいる。メンタル休職者数増加と長時間労働問題を課題に取り上げ、ボトムアップでは解決できない経営上の喫緊の課題であり、ボトムアップ、トップダウン両軸で課題に取り組むようグループ各社の経営層に発信している。
	健康経営の実施により期待する効果	あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現することをSOMPOグループのパーパスとして掲げて経営の軸と捉え、かつ多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりがMYパーパスを起点に個の力を最大限に発揮して、パーパス実現に向けた取組みを実践し価値を生み出し続けていくことで、企業価値の向上とSOMPOのパーパス、MYパーパスの実現を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康は、パーパス実現の土台であると考えている。マルチステークホルダーの一角である「社員」の仕事における幸せ「Happiness at work」を、お客さまや株主の利益と同じように、より一層大事にしていくという意識改革により、健康経営に取り組む。社員やその家族の心身の健康を通じて、社員がやりがいや幸せを感じながら働く状態を実現し、さらなるエンゲージメント向上、生産性向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	心と体の健康の維持・増進により、アブセンティーズム・プレゼンティーズム(WLQ)の改善を目指す。最終的には人的資本におけるアウトカムとして、従業員エンゲージメント・スコアの向上を目指す(目標:2023年度中にGallupQ12平均得点3.70達成)。また、健康経営を含む働き方改革の効果を見る化するために人的資本のインパクトパスを策定。健康経営がチャレンジやイノベーションの増加につながると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sompo-hd.com/csr/action/employee/content1/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.sompo-hd.com/csr/esg/data/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.sompo-hd.com/csr/action/employee/content1/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.sompo-hd.com/-/media/hd/files/doc/pdf/disclosure/hd/2023/hd_disc2023.pdf?la=ja-JP&force_isolation=true				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	ボランティアデーをはじめ、自治体の防災訓練、学校での防災授業や地域の清掃活動等への積極的				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.9	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康ポータルサイト内の食事記録				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	グループ横断のウォーキングイベントを開催し、ウォーキングによる運動習慣の定着を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	12.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性比率から考えても、当社にとってより多くの女性の活躍やパフォーマンスの向上を目指して、女性が働きやすい環境の整備を進めることは、健康経営の観点だけではなく、D&Iの推進や企業の生産性の向上という観点でとても重要であり、女性の健康課題に関する取り組みを強化し加速させていく必要がある。また男性社員も女性の健康問題に対する理解を深める必要がある。
	施策実施結果	グループ全体でライフサイクルから考える健康課題を考えるセミナーを実施し、参加者は137名。
効果検証結果	セミナー参加者の満足度が5段階中4.2と高い結果となった。出席者は女性限定とはせず、男性も出席可としたことにより、より男女の相互理解が深まる良い機会となり、「ヘルスリテラシーの向上につながった」と感じている方が数多くいた。今後はさらに多くの方が女性の健康課題に関する知識を得て、女性社員に対し配慮を行い、働きやすい職場にしていくよう取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	グループ全体の退職者数が2020年度から2022年度にかけて約2.2倍に増加していることを課題認識している。メンタルヘルスに対する課題や好取組の情報交換をグループ間で行えるようにグループ全体で会議やコミュニティを開催し、メンタルヘルスの一次予防から三次予防まで広く知識を深めて、対応、実践へとつなげている。
	施策実施結果	グループ全社24社61名が会議とコミュニティに参加。
効果検証結果	参加者の約9割が情報共有が有意義であったと回答あり。2023年度下期もメンタルヘルスに特化した勉強会とコミュニティの開催を継続し、効果検証を行い全ての社員が働きやすい職場づくりを行っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: MS & A D インシュアランスグループホールディングス株式会社

英文名: MS&AD Insurance Group Holdings, Inc.

■加入保険者: 三井住友海上健康保険組合

上場

■所属業種: 保険業

①健康経営度評価結果

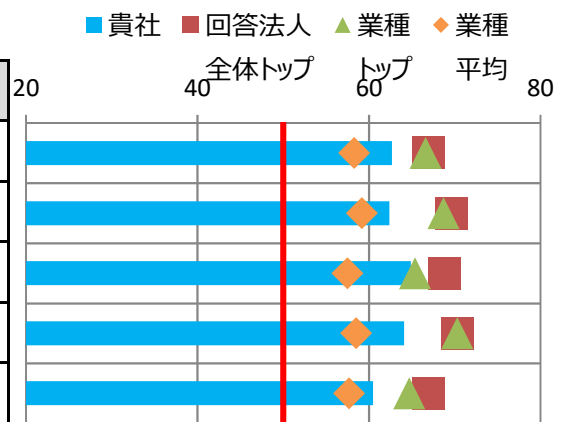
■総合順位: **251~300位** / **3520社中**

■総合評価: **62.7** ↓1.8 (前回偏差値 64.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	62.4	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	64.9	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	64.1	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	60.5	66.9	64.7	57.7



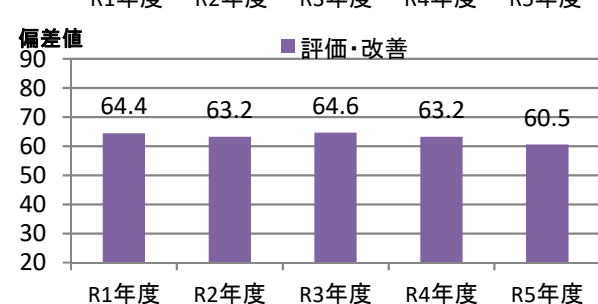
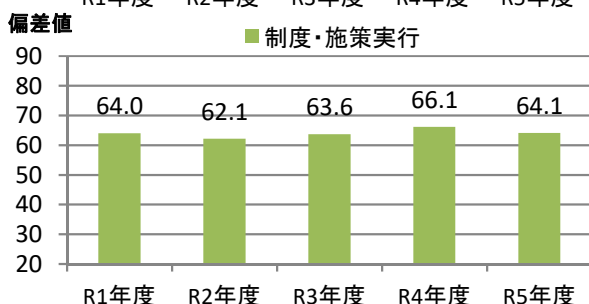
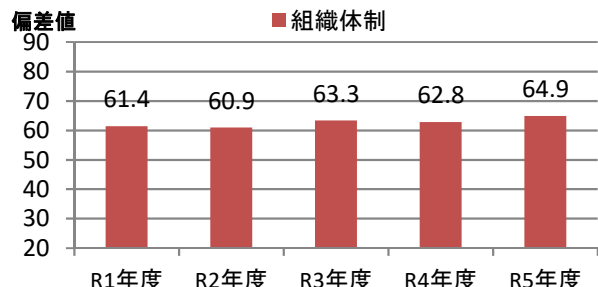
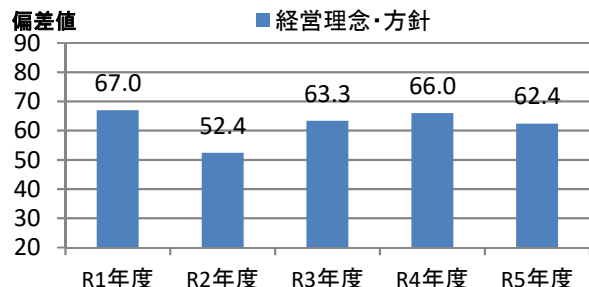
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

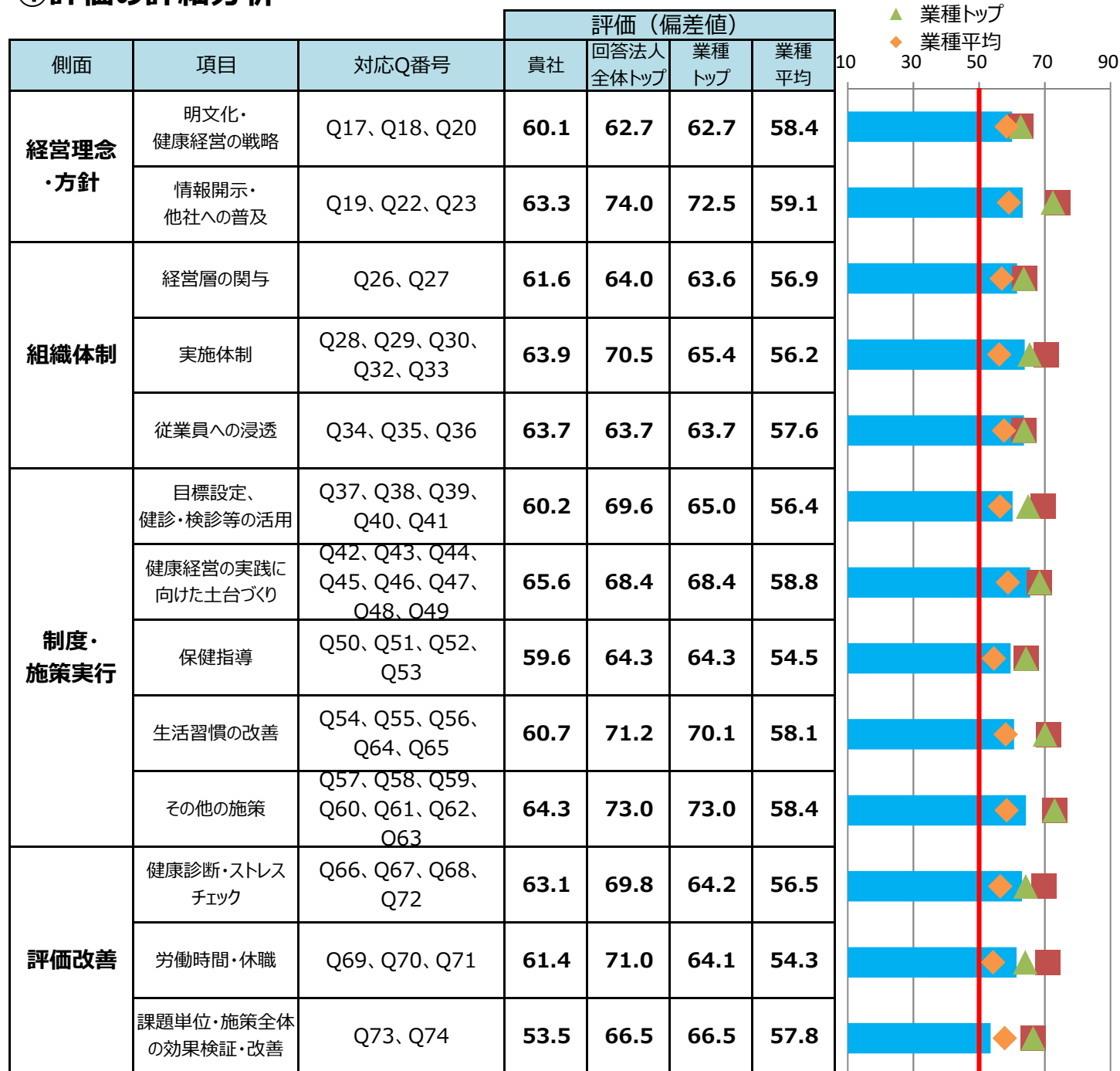
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	451~500位	51~100位	1~50位	251~300位
総合評価	64.5	59.3(↓5.2)	63.8(↑4.5)	64.5(↑0.7)	62.7(↓1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が持続的に成長し、企業価値を向上させるためには、社員一人ひとりが心身ともにいきいきと働くことが重要であると考えている。生活習慣課題（運動、食生活、睡眠、コミュニケーション等）による健康への影響は過去の産学連携の社員調査で明らかになっており、加えて、近年の社員構成やリモートワーク等働き方の変化によるメンタルヘルスへの影響も考えられ、これらを踏まえた対策を持続的に行うことが必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシーの向上と健康増進取組を推進し、社員が自身で健康づくりを行っていくことで、「心理的安全性の確保」「エンゲージメントの向上」のための土台を構築し、「多様な社員全員が成長し活躍する会社」を実現することを期待している。 主な目標指標：運動習慣者比率や喫煙率等の生活習慣指標、健康増進企画参加率、健康関連研修受講率、ストレスチェック結果の状況、社員エンゲージメント等
②	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 一人ひとりが明るく前向きに、健康でいきいきと働くためには、社員一人ひとりの「時間的・精神的余裕」が不可欠であると考えている。働き方改革の推進により、「遅くとも原則19時前の退社」は定着したもの、「残業前提で19時ギリギリまで働く」ことが常態化している職場もあり、一層の早帰りによる生産性向上やワークライフバランス等を実現する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	社員それぞれが仕事と自分の時間の使い方について自律的に考え、早く帰れる日は周りの目を気にせず帰ることができるカルチャーに変えていくことで、社員の能力・スキル・意欲が最大限に発揮される環境を構築できることを期待している。 主な目標指標：1日の平均PC操作時間、休暇取得率、社員エンゲージメント

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ms-ad-hd.com/ja/csr/report/main/00/teaserItems1/00/linkList/02/link/csr_report2022_default_04.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	① https://www.ms-ins.com/company/diversity/data/ ② https://www.ms-ins.com/company/diversity/pdf/data_kensyou.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	① https://www.ms-ins.com/company/diversity/data/ ② https://www.ms-ins.com/company/diversity/pdf/data_kensyou.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
URL	① https://www.ms-ins.com/company/diversity/data/ ② https://www.ms-ins.com/company/diversity/pdf/data_kensyou.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	25	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	96.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーションツールをメールからteamsへ移行。コミュニケーション変革Meetupなども開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食生活改善アプリ（カロリー記録等）の提供、食習慣チェック、クイズ形式でのリテラシー向上支援を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベント開催や階段昇降推進ツール掲示（消費カロリー）、運動動画等により定着を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	46.2	%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.6	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の生活習慣（適正体重・運動習慣・睡眠・喫煙）は50歳以上で改善傾向にあるが、健診結果は50歳以上で生活習慣病関連項目の有所見が多い結果であった。高齢社員が増加しつつある現状において、生活習慣病で戦力から離脱することを防ぐには若いうちから健康的な生活習慣を実践する取組が必要である。
	効果検証結果	全年代の社員に対し2020年度から生活習慣改善取組（健康ポイントプログラム）を導入した結果、取組前と比較して運動習慣比率4.9P増加、喫煙率1.2P改善を認めている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社員意識調査およびエンゲージメントサーベイの結果から、組織単位でのチームワークは高いスコアがでている一方で、イノベーションや社員の成長に向けては組織を超えたコミュニケーションが不足しており、エンゲージメント向上の阻害要因となっていることが伺える。
	効果検証結果	社内副業制度に参加した社員からは、「地方からも転居不要で本社業務に携わることができ、非常に刺激になった」「他部門・地域の社員と一緒に成果物を作り上げる経験は非常に勉強になった」といった声があった。また、悩み相談交流サロンではDE&Iに関する様々なテーマを取り上げ、参加者の高い満足度を確認しており、コミュニケーション推進により、イノベーションや社員の成長の後押し、エンゲージメント向上に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：第一生命ホールディングス株式会社

英文名：Dai-ichi Life Holdings, Inc.

■加入保険者：第一生命健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

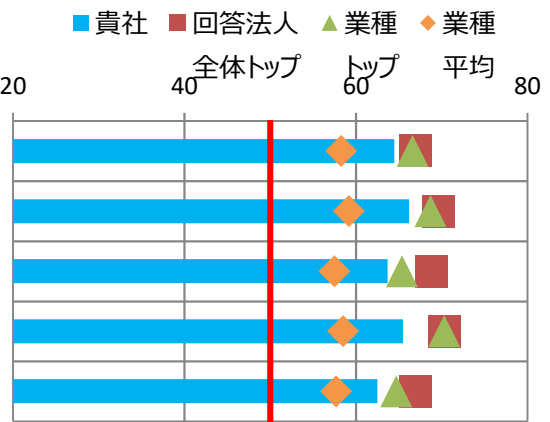
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.5** ↑3.8 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.5	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	66.2	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	63.7	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	65.5	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	62.5	66.9	64.7	57.7



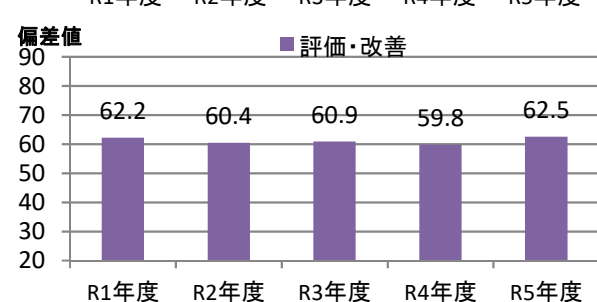
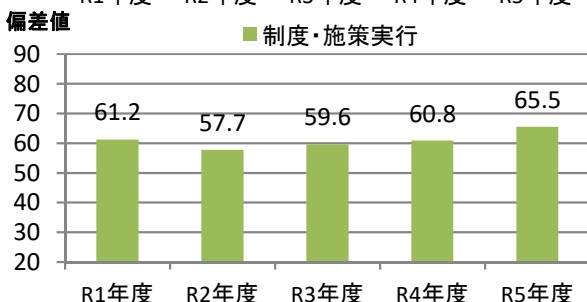
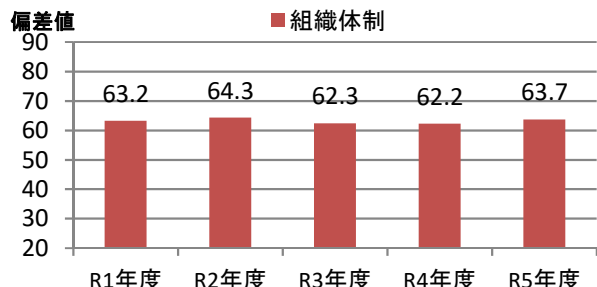
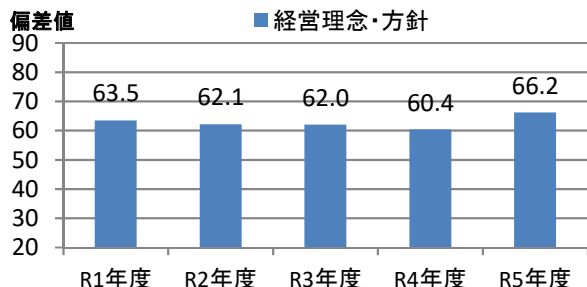
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

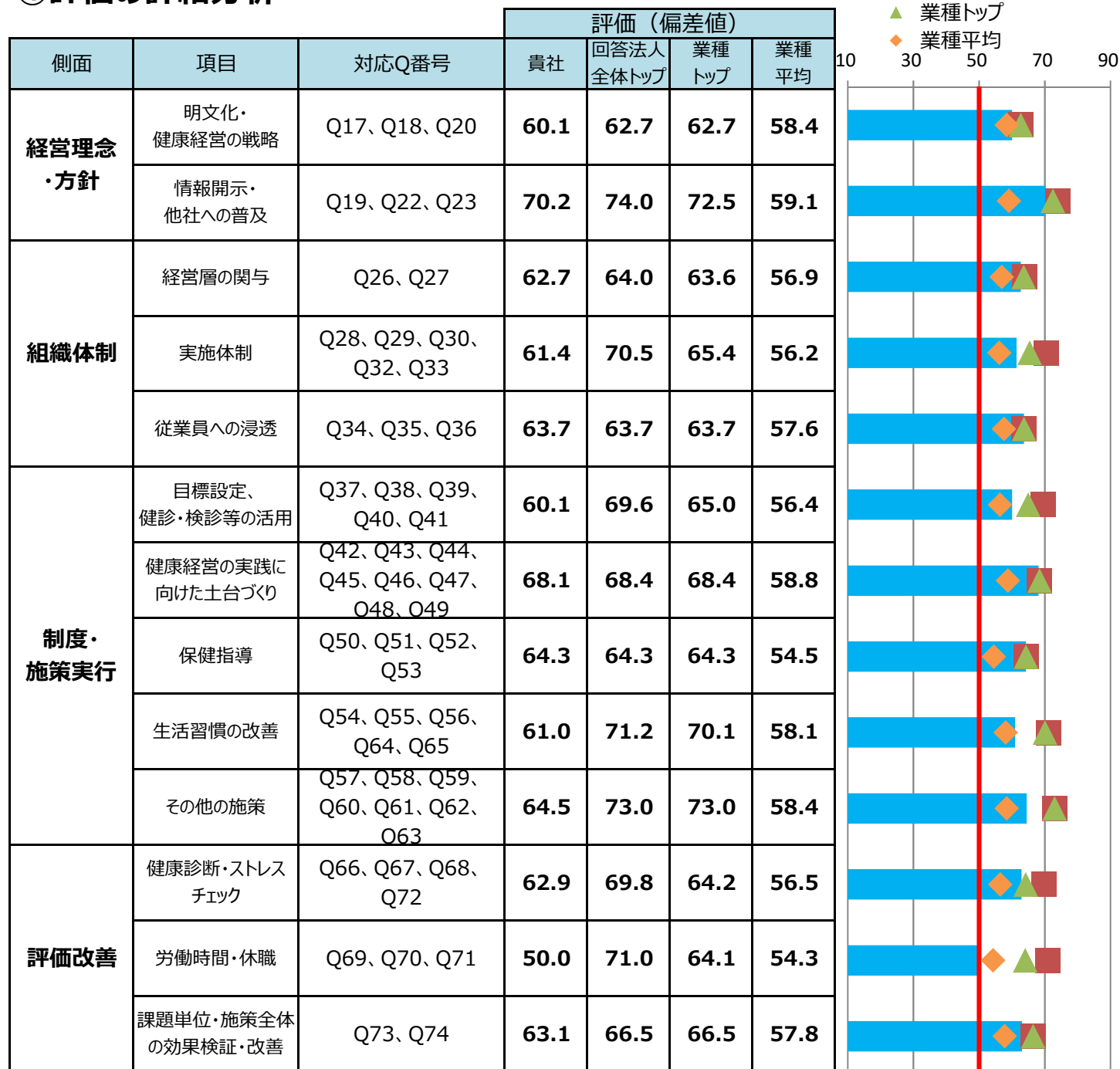
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	251~300位	251~300位	451~500位	51~100位
総合評価	62.6	61.2(↓1.4)	61.3(↑0.1)	60.7(↓0.6)	64.5(↑3.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会保障制度を補完する保険会社グループとして、健康寿命延伸等の社会課題解決への貢献、すべての人々の幸せ (well-being) への貢献に挑戦している。その担い手である従業員一人ひとりが、健康で誇りとやりがいをもってイキイキ活躍できることが、新しい価値創造・企業価値を最大化につながる。well-beingの土台となる従業員の心身の健康増進を通じてパフォーマンスを向上させていく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	従業員のwell-being実現・パフォーマンス向上には従業員の心身の健康増進を通じた生産性・エンゲージメントの向上が必要。その結果、新規商品開発・既存の事業領域にとどまらない新しい価値が創出され、お客さま・地域・社会等のステークホルダーに新たな体験価値・よりよいサービスをお届けすることができ、社会課題解決・すべての人々のwell-beingへの貢献、さらには企業価値の最大化につながる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/employment.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/employment.html https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/employee/health.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/employment.html https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/employee/health.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.dai-ichi-life-hd.com/sustainability/initiatives/employment.html https://www.dai-ichi-life.co.jp/dsr/employee/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	28	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	歩数イベント（個人・チーム）等の開催・参加者間のコミュニケーション活性化の場・金銭支援等を実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.4	%

■ 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を実施している				
取組内容	アプリ上で食事記録によるカロリー計算や栄養バランス評価とそれに基づくワンポイントアドバイスを表示。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリ（歩数記録・動画配信・取組に応じたインセンティブ・ウォーキングイベント等）提供による奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	95.5	%
限定しない	○	全従業員の	95.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	68.2	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.4	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.2	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病予防において重要となる適正体重維持者割合が減少傾向にある。従業員の高齢化もあり、将来の生活習慣病発症、その後の重症化、ひいてはそれによる生産性の低下を防ぐためにも、運動習慣の定着、食生活の改善、体重のモニタリング等の生活習慣改善により、適正体重維持者割合を維持・増加することが必要。
	施策実施結果	全従業員を対象に自律的な健康行動を支援するためのアプリを提供。アプリ登録率は2022年度は79.4%と前年度より5.5%増加した。
効果検証結果	アプリ上でのウォーキングイベントには個人戦12,914名、チーム戦2,652チームが参加。期間中平均歩数は前年同時期の202%。30分・週2回以上の運動を1ヶ月以上継続している従業員の割合は、男性54.6%、女性36.1%と前年度より増加し、目標を達成。適正体重維持者割合は男性68.7%、女性74.4%で、高齢化が進む中、社員の約9割を占める女性は前年度割合を維持することができた。	
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	従業員の高齢化に伴い、生活習慣病罹患者の増加が予測される中、重症化によるアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減および従業員自身のOQL低下を予防することが課題である。
	施策実施結果	定健結果に基づく二次健診の受診勧奨および産業医・保健師による保健指導、健保組合の特定保健指導受診を徹底。二次健診受診率87.8%。産業医・保健師の保健指導実施率100%、特定保健指導完了率75.6%。
効果検証結果	健康保険組合のレセプト分析の結果、高血圧や糖尿病等に基礎疾患罹患者数は、2018年度13,544人から2022年度14,910人に増加しているものの重症化疾患罹患者数は、虚血性心疾患、脳血管疾患、人工透析ともに減少（虚血性心疾患 減少率▲12.3%）。社員の高齢化・全体人数が減少する中、早期受診勧奨・適切な治療に向けた指導が重症化予防に寄与している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上ホールディングス株式会社

英文名：Tokio Marine Holdings, Inc.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

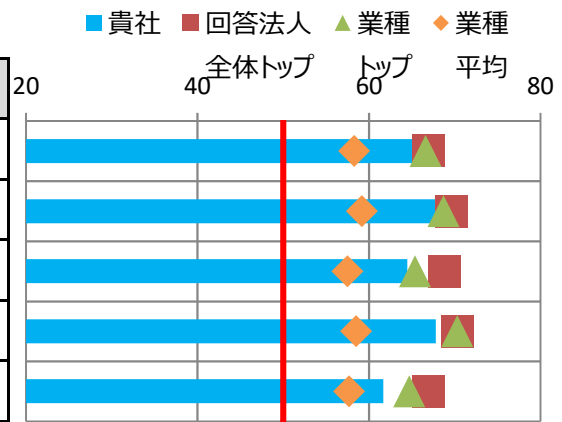
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.6** ↓0.2 (前回偏差値 65.8)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.6	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	68.7	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	64.5	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	67.8	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	61.7	66.9	64.7	57.7



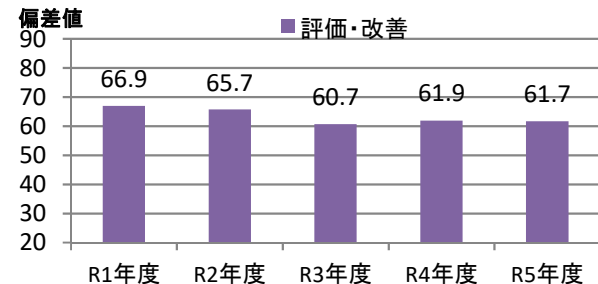
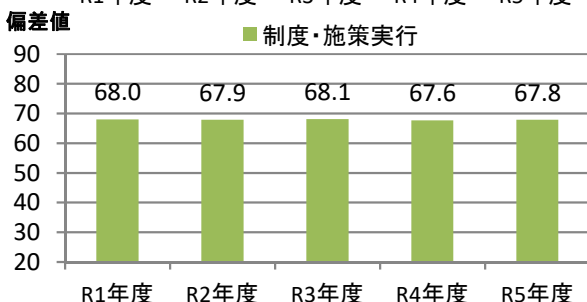
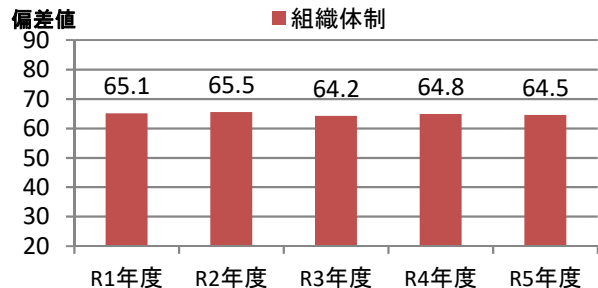
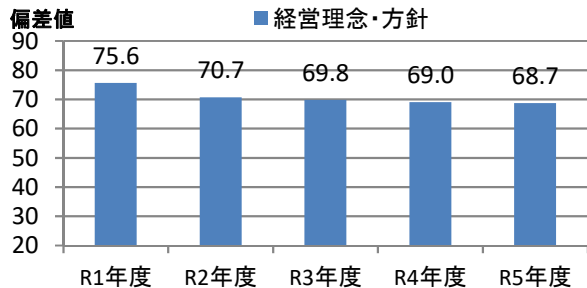
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

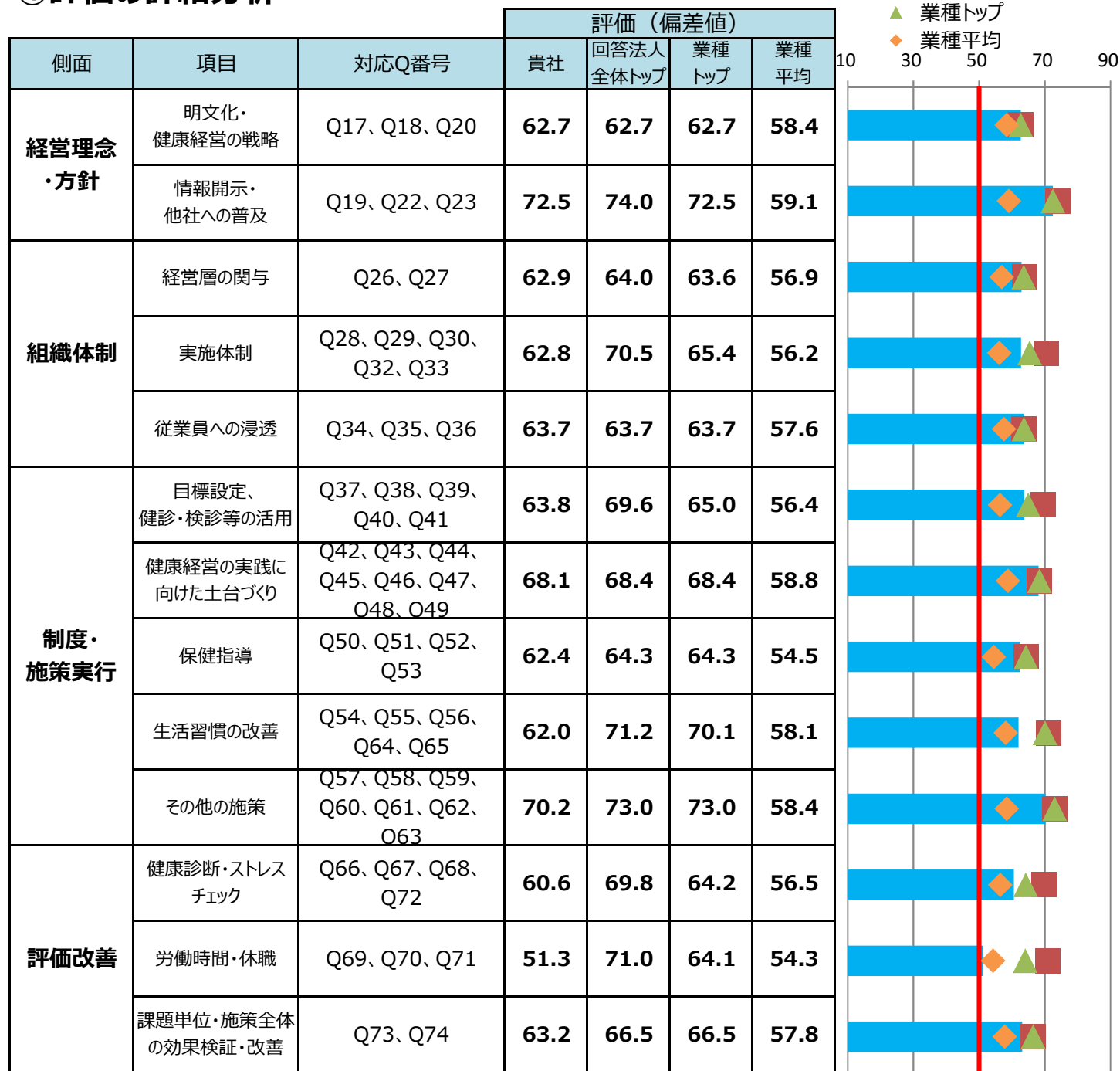
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	69.4	67.6(↓1.8)	65.6(↓2.0)	65.8(↑0.2)	65.6(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 会社が持続的な成長を果たし、中長期的な企業価値向上を実現するには、社員・組織が常にウェルビーイングな状態であり続ける必要がある。こうした認識の下、ウェルビーイングに不可欠である社員の健康を経営の重要なテーマとし、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことで、満足度や働きがいを高め、お客様や地域社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげていくことを目指している。
①	健康経営の実施により期待する効果	「社員が心身ともに健康であり、いきいきと働いている状態にあること」を健康経営の効果として期待しており、個人と組織の健康の2軸から目標指標を設定し、以下の目標達成を通じて、企業価値・社会的価値の向上を図る。 ＜目標指標（現在値／2023年度目標）＞ ・プレゼンティーズムの改善（61.6／63.0） ・ワーク・エンゲイジメントの向上（2.66／2.75） ・組織のいきいき度の向上（2.96／3.00）
	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、社員を大切な財産と位置付け、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働くことを健康経営で解決したい経営課題としている。50歳以上の社員割合が増加傾向（17年度30.5%→22年度35.3%）にあり、有所見率やハイリスク該当率が今後増加しパフォーマンスの阻害要因となる可能性が高いことから、シニア世代が自身の健康に向き合い、健康を維持することで、生産性や働きがいの更なる向上を目指す。
②	健康経営の実施により期待する効果	全社員及びリスク層への生活習慣改善策等により以下目標を達成する。 ＜目標指標（現在値／23年度目標）＞ ・生産性と結びつきが深い主観的健康感スコア（3.48／3.50） ・健チャレ参加人数（7,106名／8,130名） ・適正体重維持者割合（67.8%／70.0%） ・有所見率（54.3%／50.0%） ・特定保健指導完了率（67.7%／60.0%） ・ハイリスク者対策該当率（1.6%／1.5%）

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.tokiomarinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokiomarinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2023.pdf				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokiomarinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2023.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tokiomarinehd.com/sustainability/pdf/sustainability_web_2023.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	7	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	79.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	各組織設置のサステナビリティキーパーソンが、地域・社会貢献活動参加率延べ100%を目標に企				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	全国の各部・支店においてWEBツールを用いて「Ourチャレンジ」という組織全体での取り組みを実践				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全国の各部・支店においてWEBツールを用いて「Ourチャレンジ」という組織全体での取り組みを実践				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.5	%

■ 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	37.8	%
管理職限定	○	全管理職の	76.2	%
限定しない	○	全従業員の	62.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.2	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.7	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では、最終的な健康経営の目標の1つとしてプレゼンティーズムの改善を目指しており、2019~2022年度にかけて全社プレゼンティーズムは3年連続で改善している（2022：61.6）。生産性向上等の最終的な経営課題の解決に向けては、社員一人ひとりの生活習慣に応じた適切な対策を通じて、生活習慣（喫煙・運動・食事・飲酒・睡眠）のリスク者割合低減や心身の健康保持・増進を図ることが取り組むべき課題である。
	施策実施結果	全社員を対象に、社員の健康の保持・増進を目的とした健康施策「健康チャレンジ」を1990年度より実施。2022年度の参加者は7,106名（参加率38.2%）で、実施後のアンケートでは満足度97.5%。
効果検証結果	健康チャレンジ参加者において施策参加翌年の生活習慣の改善状況を検証した結果、チャレンジ期間中の獲得ポイントが多い（参加度合いが高い）群は、低い群と比べて生活習慣リスクの改善率（喫煙・運動・食事）および良好維持率が高い結果となった。また、プレゼンティーズムも1.36高いことが確認できたことから、今後も社員の心身の健康状態改善に向けて施策のPDCAを回し参加率の向上・効果的な施策実施を目指す。	
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	肥満により生活習慣病の発症リスクが高まる傾向にあることから、当社では適正BMI維持者割合を最終的な健康経営の目標のひとつとしている。若年時から適切な生活習慣を身に付け、適正体重を維持することが将来の生活習慣病予防につながるが、40歳未満男性の4分の1以上がBMI25以上となっており、40歳未満の若年層に対する対策、特に肥満傾向にある社員を対象とした適正体重の維持を目指すための対策が課題である。
	施策実施結果	40歳未満で特定保健指導基準該当者を中心に声掛けを行い、希望者に対してプログラムを実施。参加者192名のうち78.6%がプログラム完遂、アンケートでは86.7%が「健康意識が高まった」と回答している。
効果検証結果	プログラム完遂者144名において実施後の効果を検証した結果、57.6%の83人が平均して-2.0kgの減量を達成。また、完遂者のうち55.6%で運動習慣が改善、減量を達成した群は未達成の群と比べて生活習慣リスク（運動・食事・飲酒）の改善効果が高いことが確認できた。生活習慣や肥満リスクはプレゼンティーズムの悪化につながることも示唆されていることから、今後も効果的な対象者選定や実施を検討していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大樹生命保険株式会社

英文名：TAIJU LIFE INSURANCE COMPANY LIMITED

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

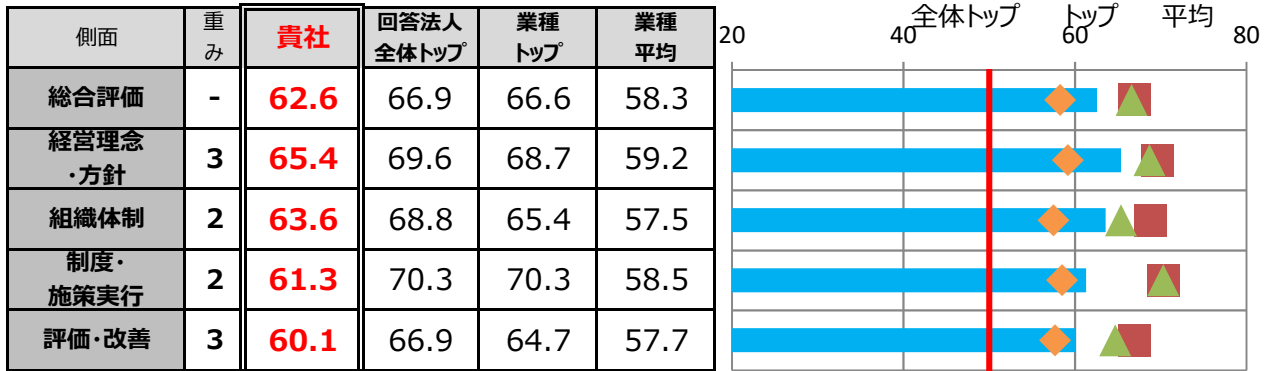
①健康経営度評価結果

■総合順位： **251~300位** / **3520社中**

■総合評価： **62.6** ↑1.9 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



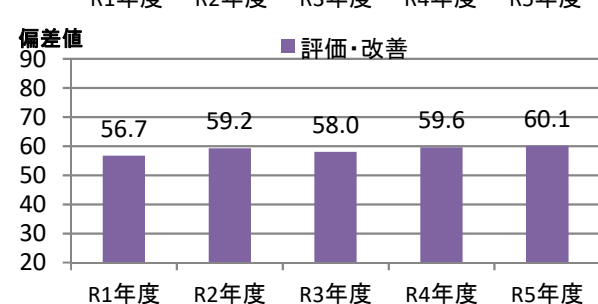
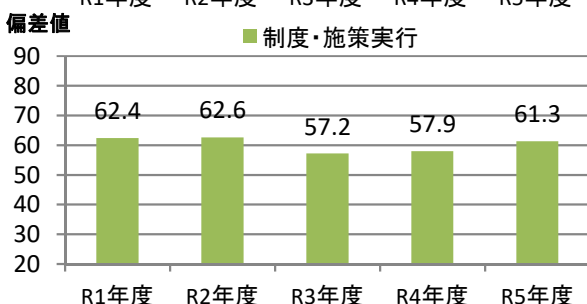
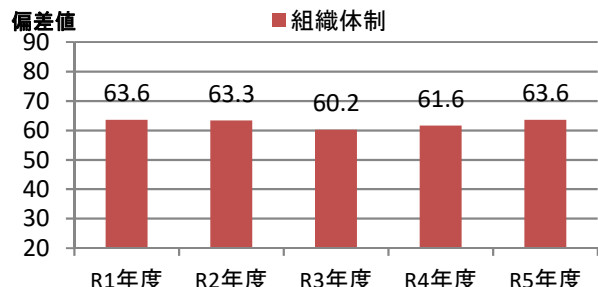
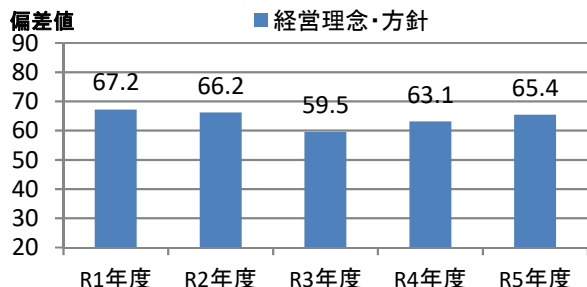
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

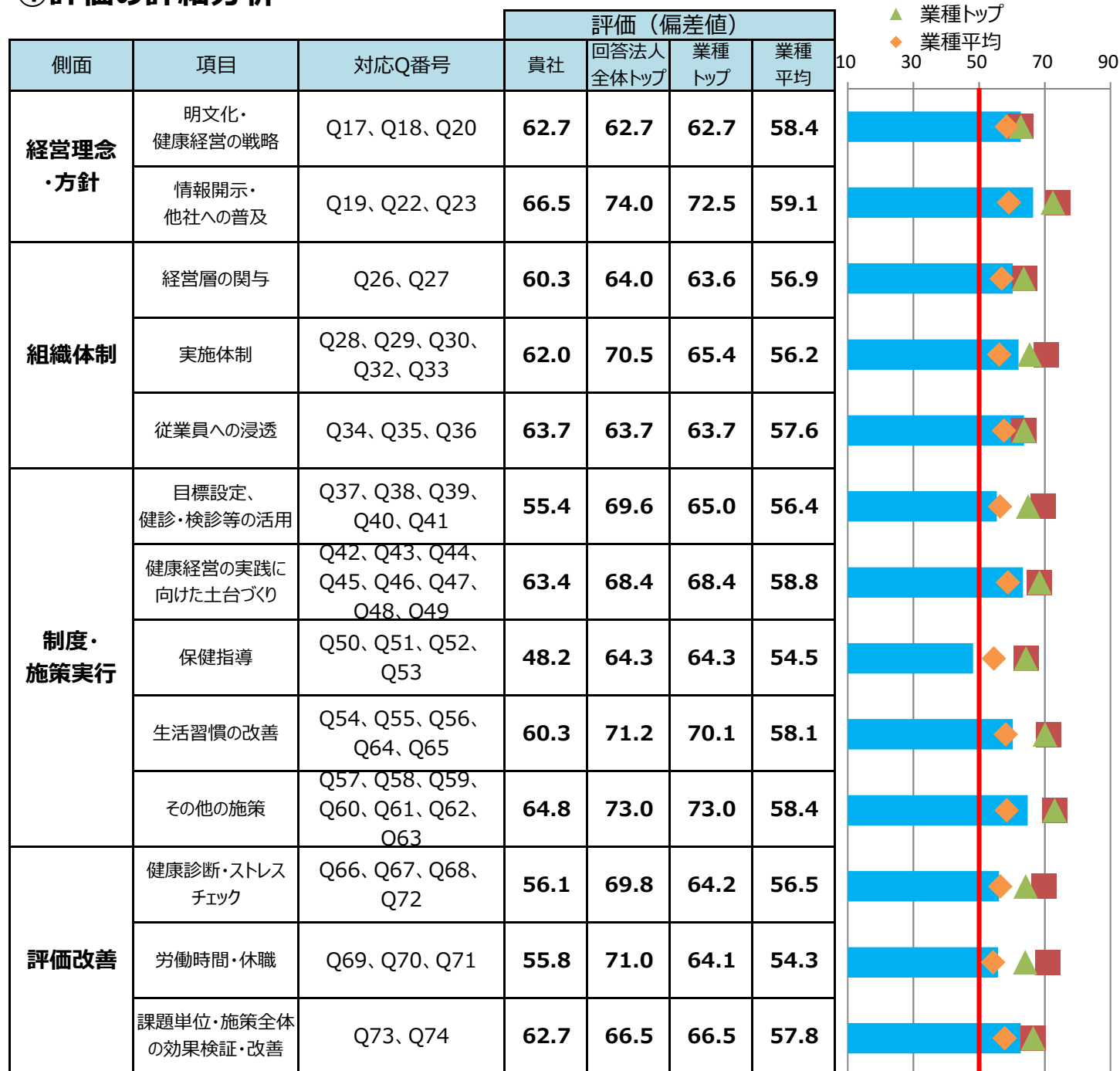
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	101~150位	551~600位	451~500位	251~300位
総合評価	62.4	62.8(↑0.4)	58.7(↓4.1)	60.7(↑2.0)	62.6(↑1.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は「健康経営への取組方針」を策定し、企業価値向上のため健康経営を推進している。65歳定年となり、高齢従業員が増加することもあり健康寿命の増進は企業の経営に大きな影響を及ぼす経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みが従業員のヘルスリテラシーの向上、ワークエンゲージメントの向上につながることで、健康でいきいきと業務に向き合える従業員を増やす。そのことにより生産性の向上に寄与することを目的とする。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.taiju-life.co.jp/corporate/ir/disclosure2023.htm

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.taiju-life.co.jp/corporate/csr/management.htm				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.taiju-life.co.jp/corporate/csr/management.htm				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.taiju-life.co.jp/corporate/csr/management.htm				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	49	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	他部署との相互理解を深め、協力・協働体制を築くことを目的とした交流会を年1回以上実施している				
(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	49.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	ウォーキングアプリ内の歩数に対して「ビール〇杯」など消費カロリーがわかる機能の活用を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングアプリ「あるくと」を利用し、部署ごとに歩数を競うイベントを定期的実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.2	%
管理職限定	○	全管理職の	69.4	%
限定しない	○	全従業員の	37.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.9	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.3	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社は、営業職員も含めて女性職員の比率が高く、キャリアアップを含めた女性の能力発揮が経営上の大きな課題となっており、女性の健康課題に関するリテラシー向上が課題である。 また高齢化も進んでおり、女性特有の疾病の予防や早期発見・早期治療を更に強化していく必要がある。
	効果検証結果	2020年度より婦人科検診費用補助を実施し、病気の早期発見・早期治療を図っている。また、2021年度より管理監督者に「働く女性の健康とキャリア」研修を実施、資料提供等も行い全体の理解向上を図った。
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	当社業においては、ほぼ全ての業務において社内外の人との対応が必要であり、ストレスを感じるものが少なくない。 業務の性質は変えられないものの、顕在化の抑制や高ストレス者に対するフォローの充実が課題である。また、働き方改革等を更に進めることで、ストレスを生まない環境の醸成にも引き続き対応していく必要がある。
	効果検証結果	ストレスチェック実施率向上と高ストレス者の産業医面談等を丁寧に実施。 また職場の理解向上のため管理者へのラインケア研修を実施し、好評だったことから、対象者の拡大を検討。
	効果検証結果	ストレスチェック受検率は前年差1.3P増の96.9%と向上。一方で高ストレス者率は前年度と同水準の14.5%にとどまったが、所属長へのラインケア研修等を通じた周囲の理解向上によりフォローや改善が図られていくと考えている。なお、ラインケア研修は研修後アンケートで「気づきがあった」97%、「次年度の実施希望」91%など参加者に高い評価を得ており、対象を拡大して継続実施することで更なる改善を図っていく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井ダイレクト損害保険株式会社

英文名：Mitsui Direct General Insurance Company Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

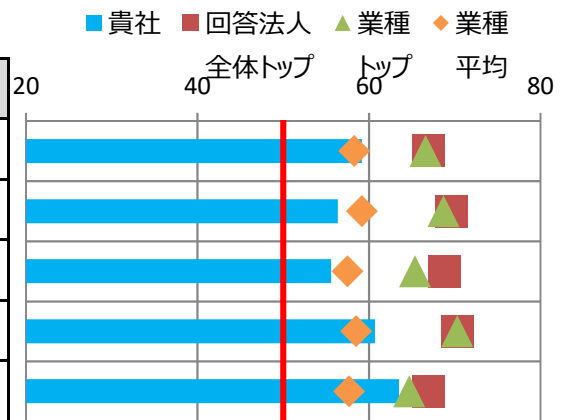
■総合順位： **701~750位** / **3520社中**

■総合評価： **59.2** ↑3.2 (前回偏差値 56.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.2	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	56.4	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	55.6	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	60.7	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	63.5	66.9	64.7	57.7



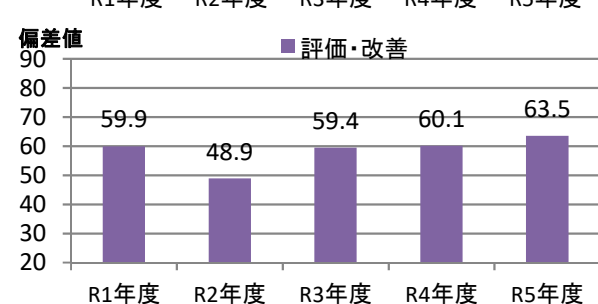
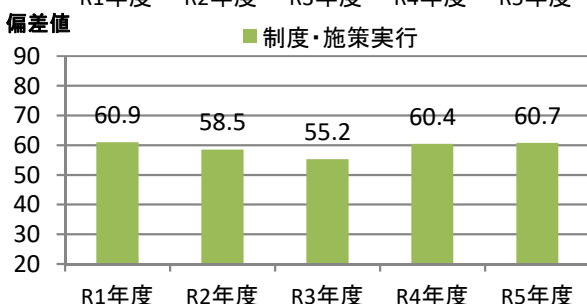
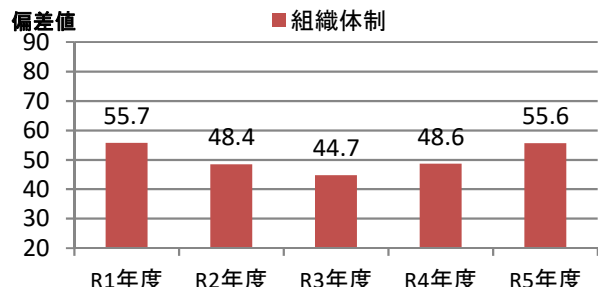
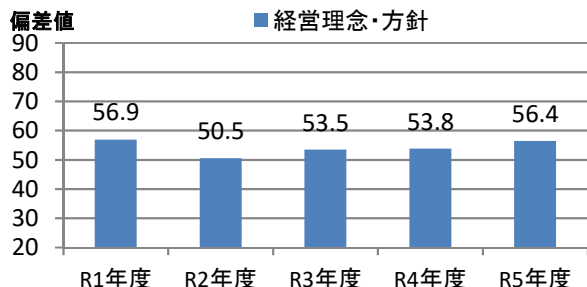
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

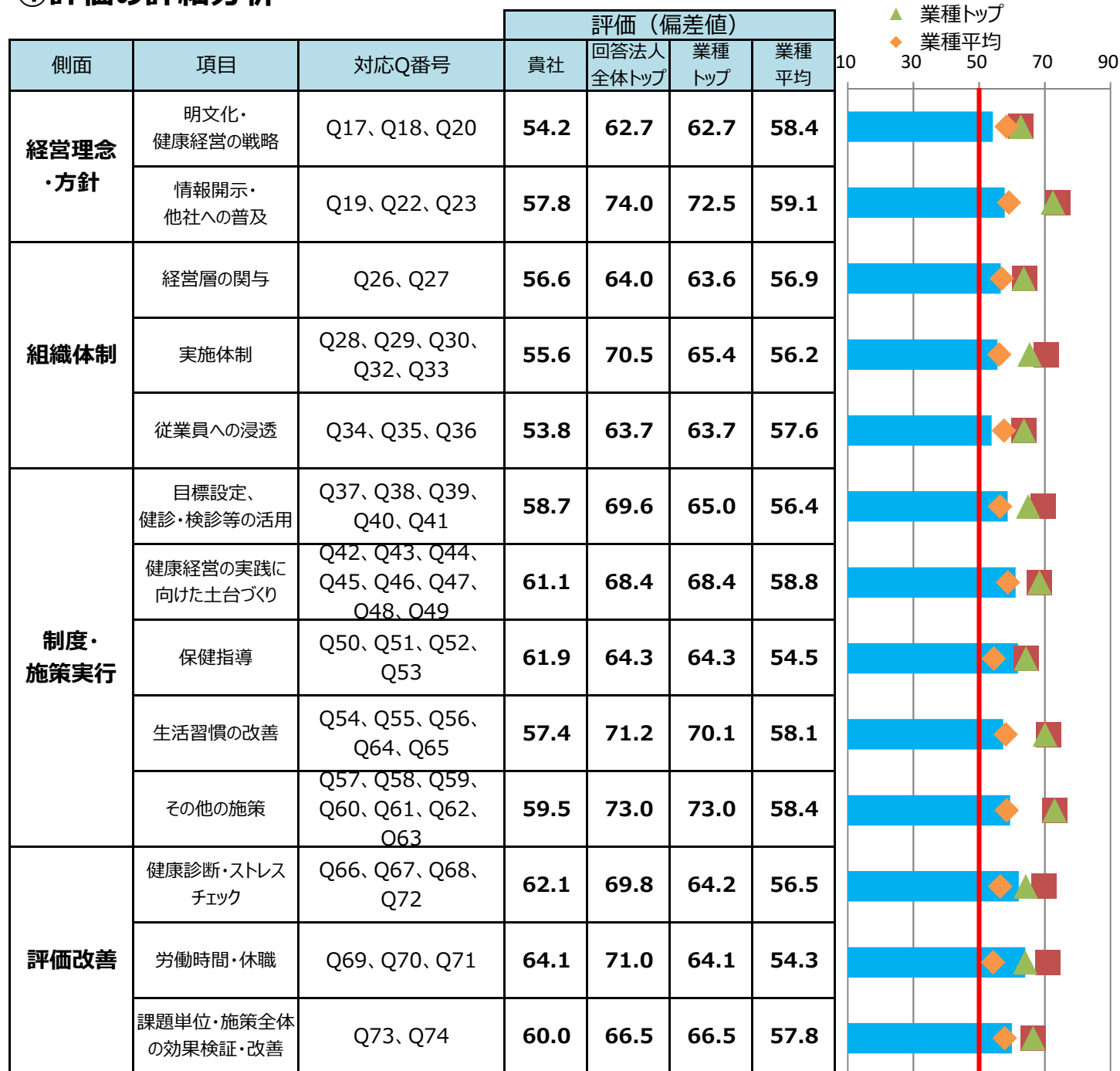
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	1201~1250位	1101~1150位	901~950位	701~750位
総合評価	58.4	51.2(↓7.2)	53.9(↑2.7)	56.0(↑2.1)	59.2(↑3.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	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 メンタル不調による欠勤、休務する社員の発生数の減少や発生率の低下に取組むことで、長期休務者の発生、またそれを取巻く周囲環境のモチベーション低下による退職者の発生を防止することが課題と考えている。社員が安心して長く働き続けられる環境を構築するために取組んでいくことが重要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調社員の欠勤・休務発生は、ストレスチェックや定期健康診断結果・問診、看護職の定期駐在等による早期発見、予防に努めている。また、研修やセルフトレーニングによるリテラシーの向上、ラインケア研修を実施し、メンタル不調サインの気づきの効果を期待している。また、メンタル不調休務者の職場復帰は、リワーク（専門業者）を導入し、職場復帰への不安等の解消に取組み、離職防止の効果を期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「持続的成長と企業価値向上を追い続ける世界トップ水準の保険・金融グループを創造するためには、社員一人ひとりの健康がなにより大切」であることを健康宣言で掲げており、社員が健康を保持し、働き続けられる環境を継続的に整備していくことが課題。 当社では、70歳まで働ける環境を構築しており、社員の高齢化を踏まえ、基礎疾患や傷病等の治療・通院をしている社員の健康維持・増進等の取組みが重要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	法定項目を超えた定期健康診断内容となっており、特定保健指導対象者に限らず対面での特定保健指導の実施や看護職による個別の健康相談など、健康維持・増進に向け取組んでいる。 当社で働く60歳以上の社員比率（人数）は約17%と高く、健康的に長く働く環境を構築・運営することは健康保持・増進にも寄与し、当社で働くことの付加価値を高めている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mitsui-direct.co.jp/corporate/recruit/graduate/environment/system/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.mitsui-direct.co.jp/corporate/policy/customer_efforts/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	地域のイベント（8月25日）に合わせて家族参観日を実施。家族と一緒に地域イベントに参加し				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	専用アプリを提供し、毎日の食事や運動を記録することで健康リテラシーの向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	パラスリート社員の活動をとおして、週2回以上の運動を推奨し運動習慣の定着に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.8	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社では65歳以上も70歳まで継続して働ける環境を整備しており、社員が健康で、いきいきと働き続けられる健康寿命が重要と考えている。高齢者の中には基礎疾患がある社員も多く勤務しており、生活習慣病等の傷病リスクへの重症化予防が重要と考えている。 また、新型コロナウイルス等の感染症に罹患した際の重症化リスクも高いと考えられることから、感染症予防も重要な課題である。
	施策実施結果	就業中の全面禁煙や禁煙プログラム等の提示。運動習慣の定着による生活習慣病等の予防。日々の血圧測定による健康状態の可視化、がん等の健康リテラシー向上研修の実施や感染予防対策を継続実施している。
効果検証結果	喫煙率は、2020年度：17.2%、2021年度：16.9%、2022年度：16.4%と減少傾向、また2022年度は、肺がん等のがん罹患による離職者や休務者の発生はなかった。 運動習慣は、2020年度：27.7%、2021年度：30.1%、2022年度：32.6%と運動習慣定着の兆しが伺えた。また、新型コロナ感染による中等症状以上の罹患者や職場クラスターの発生もなく、感染予防対策が有効であった。	
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	多様な人財が健康的に長く働き続けられる環境、ならびに社員がいきいきと活躍できる環境を整備していくことが重要である。一人も残さず、社員の健康維持・増進を図るため、産業医等の医療従事者との緊密な連携を図ることが重要と考えている。 メンタル不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見等に向けた体制、継続的な取り組みや、休務者の職場復帰に向けた対応も課題である。
	施策実施結果	定期健康診断・問診、特定保健指導、ストレスチェック実施や心理的安全性等のアンケート調査実施。また相談窓口や対面での人事ヒアリング、働き方改革による労働時間の削減、計画的な有給休暇取得等を実施した。
効果検証結果	ストレスチェック実施率は91.7%、特定保健指導実施率は63.5%と高い水準を維持、メンタルによる休務者の発症数は2022年度は2名、対前年比5名減少となった。 また、2022年度にメンタル休務となった2名は職場復帰したものの、2021年度にメンタル休務となった7名のうち3名が離職となったことから職場復帰支援として外部業者と協定し、2023年度にリワーク制度を導入した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命保険株式会社

英文名：The Prudential Gibraltar Financial Life Insurance Co.,Ltd

■加入保険者：ジブラルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

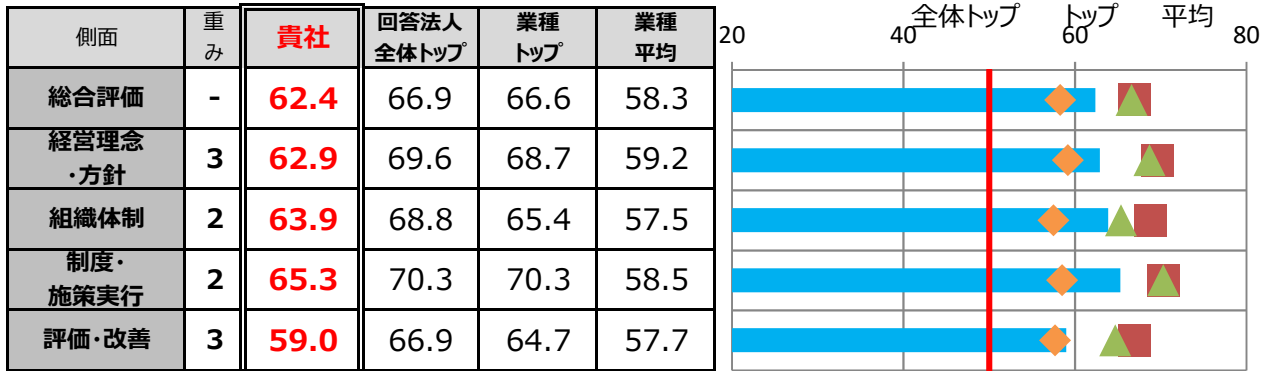
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** ↓1.3 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



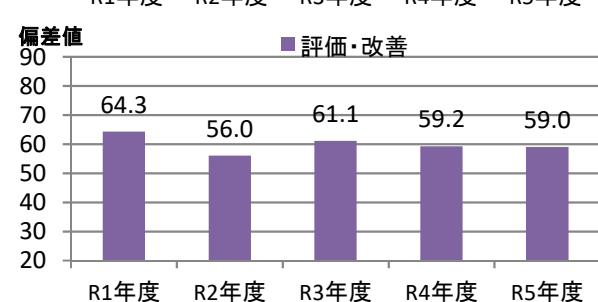
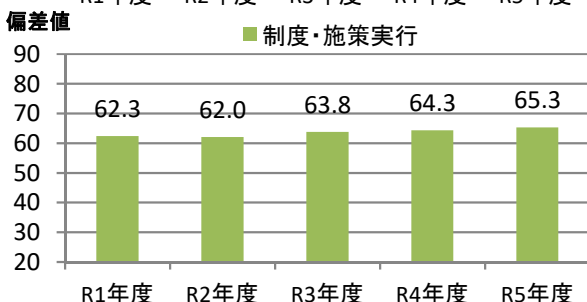
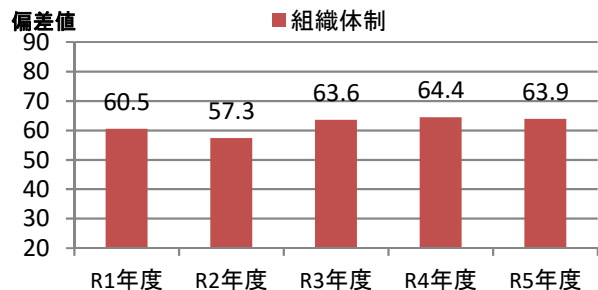
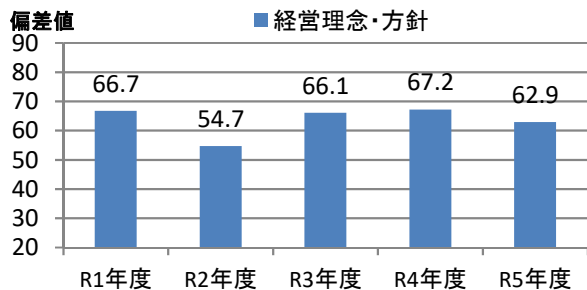
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

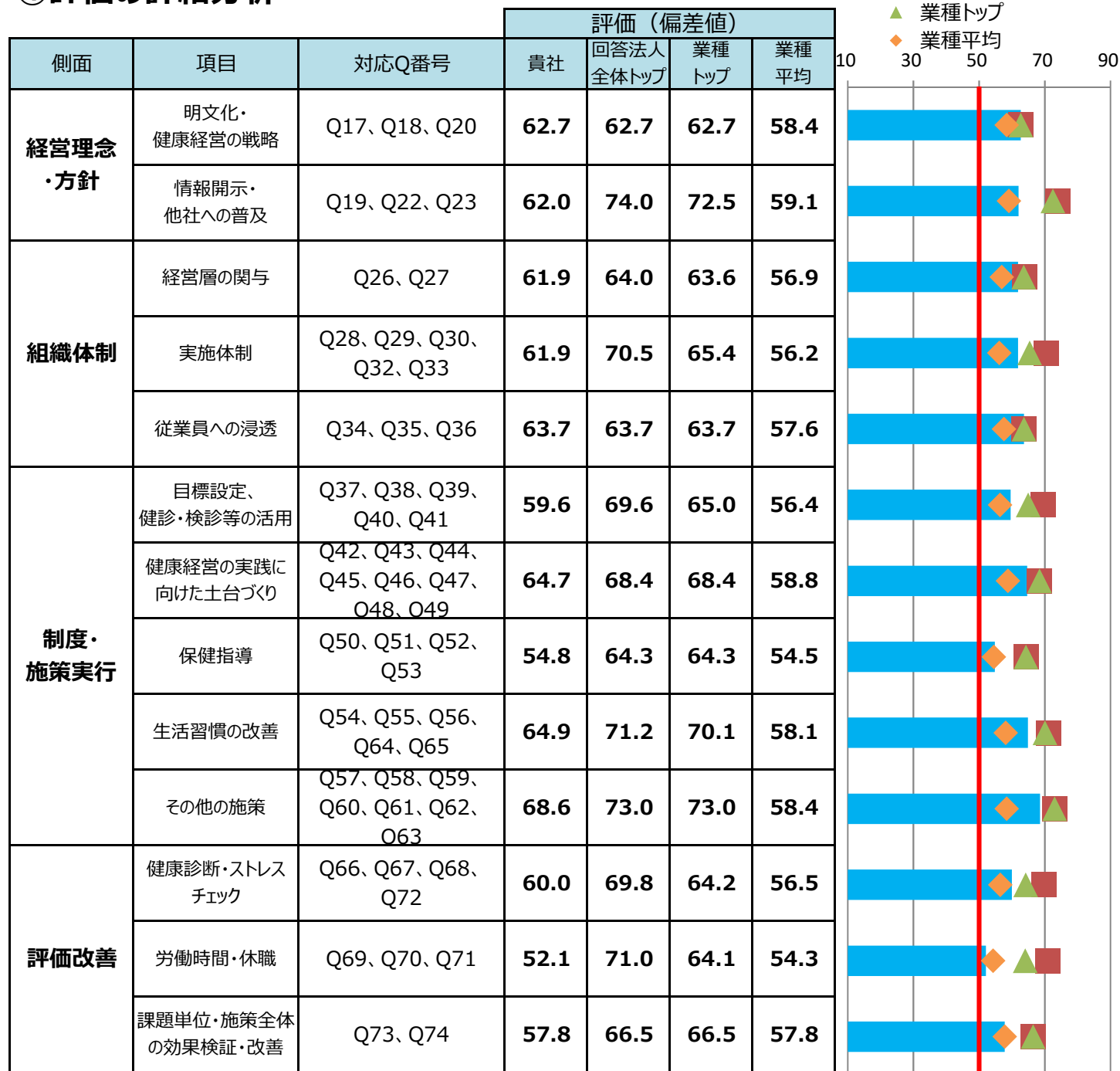
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	651~700位	51~100位	51~100位	301~350位
総合評価	63.9	57.1(↓6.8)	63.6(↑6.5)	63.7(↑0.1)	62.4(↓1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 <ul style="list-style-type: none"> 社員一人ひとりの健康意識を高め、自発的な生活習慣の向上を啓発する。 社員が自らストレスに気付く仕組みを円滑に運用する。 (毎年のストレスチェックも健康診断と同様、100%実施を目標にする。) 仕事とライフイベント(育児・介護・病気治療等)の両立を支援する。 (労働時間の適正化、ワークライフバランスがとれた生活時間の確保)
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、督促なしに全員が自発的に100%健康診断を受け、問題があれば二次(精密)検査や特定保健指導を受ける体制を構築する。 相談対応体制(産業医・メディカルルーム・EAP相談室の積極的活用)を充実させる。 社員が意欲をもってより高い成果を追求できるような働きやすい職場環境づくり、ニーズに対応できる柔軟な働き方を実現する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍以降、管理者による部下の健康管理が一層求められているため、管理職の役割を定期的に周知し、組織的な健康管理の推進体制を確立する。 特にメンタルヘルスケアの観点から、ラインケアの重要性が高まっており、人事担当者のみならず直属の所属長が行う配下社員への細やかなフォローが必要になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ライン所属長以上で行われる全体会議や新任管理職研修において、当社の健康への取り組みを周知し、所属長に健康経営推進リーダーとしての役割を認識させ、組織全体が活性化することを実現している。 所属長自身が当社の「健康宣言」と「重点施策」を理解し、推進リーダーを担うことで、組織全体で健康投資を行っていることを認識でき、組織の活性化に貢献できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	ディスクロージャー誌
URL	<ul style="list-style-type: none"> 当社HP (https://www.pgf-life.co.jp/company/social/) ディスクロージャー誌 (https://www.pgf-life.co.jp/company/pdf/financial_disclosure2023.pdf) 39ページ

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.pgf-life.co.jp/company/financial/index.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	2.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ 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を行っている				
取組内容	社内懇親会の金銭支援を一人当たりの金額で、社員だけではなく派遣社員まで対象に毎年行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	衛生委員会で食生活をテーマに取り上げたり、健保発行冊子の生活習慣病予防レシピなどを公開しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	会社・健保組合それぞれで、ウォーキングキャンペーンを実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	2.5	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社を挙げて「筋肉質な組織づくり」として生産性向上・残業時間削減に取り組んでおり、インターバルや在宅勤務、フレックスタイムの活用など、ワークライフバランスを目指す活動を推進しています。またアニバーサリー休暇として長期連続休暇の取得を必須化したり、毎月、担当役員に管下社員の労働時間一覧を開示して、適正労働時間の遵守を徹底推進しています。併せて、福利厚生制度利用率向上等の推進活動も行っています。
	施策実施結果	毎月、一定以上の長時間労働者については、上長から改善策を提出してもらい、上長を巻き込むことで改善を図っています。福利厚生制度については毎月メルマガを作成・掲示し、制度について広く周知しています。
効果検証結果	一定の労働時間超過者は、保健師面談及び産業医面談の対応をしています。上司を巻き込み、適正労働時間・休暇取得等を推進し、毎月フォローしています。その結果もあり、残業時間の削減・有給休暇取得率の向上等で、少しずつですが改善がみえるようになりました。また、福利厚生制度については、定期的なメルマガと常時閲覧可能なフォーラムがあることにより、社員へ伝わりやすくなっています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	生産性向上には組織を超えて協力しあう文化が必要不可欠なため、「コアバリュー」というグループ共通の規範を設定し、この規範に基づき、社員同士で組織を超えて常にコミュニケーションがとれる機会を設けています。また組織内のコミュニケーションとしては、2022年度から上司と部下のコミュニケーションツールとして新しいWeb人事システム（タレントパレット）を導入しています。
	施策実施結果	異なる所属の参加者が各自のコアバリューを話し合うコアバリューフォーラム（年3回以上実施）、社員同士で感謝を伝え合う手紙であるコアバリューレター（随時）などが、コミュニケーションの促進に役立っています。
効果検証結果	EQサーベイにコミュニケーションの項目があり、会社全体および組織ごとに分析・改善施策を進めています。他にも年に1回の全社員会議、全管理職会議なども実施していますが、上記項目で記載しているイベントも含め実施後にアンケートを行い、社員の意見を収集しています。また、ABWに基づき新オフィスの検討や工事を重ね、コミュニケーションのとりやすい職場環境に変更になりました。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：損保ジャパンパートナーズ株式会社

英文名：Sompo Japan Partners Inc.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

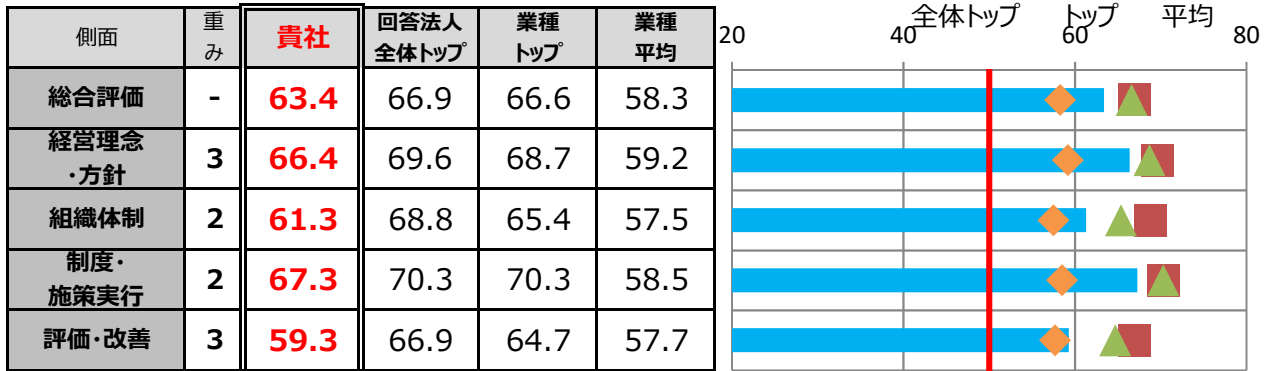
①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **3520社中**

■総合評価： **63.4** ↑0.8 (前回偏差値 62.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



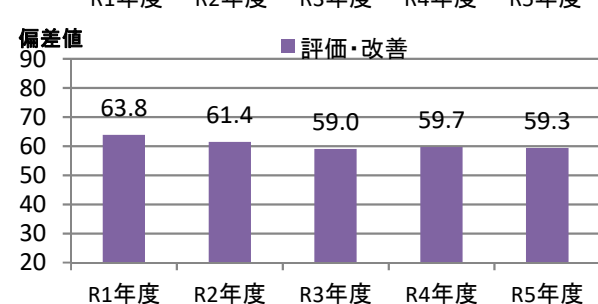
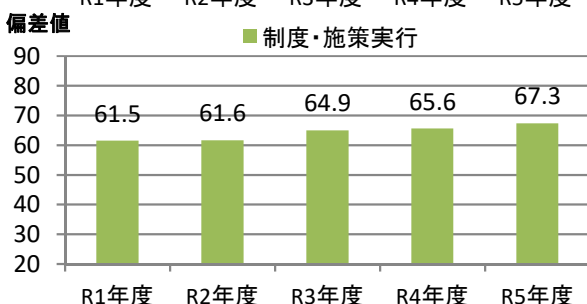
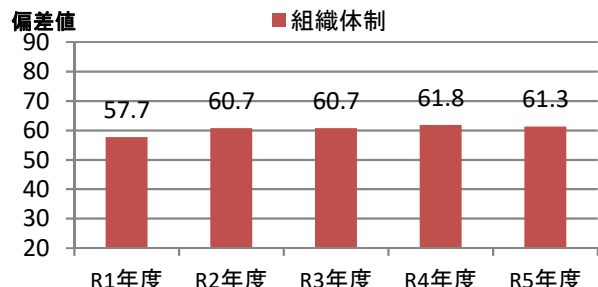
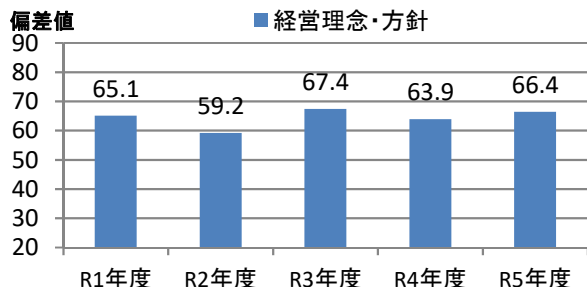
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

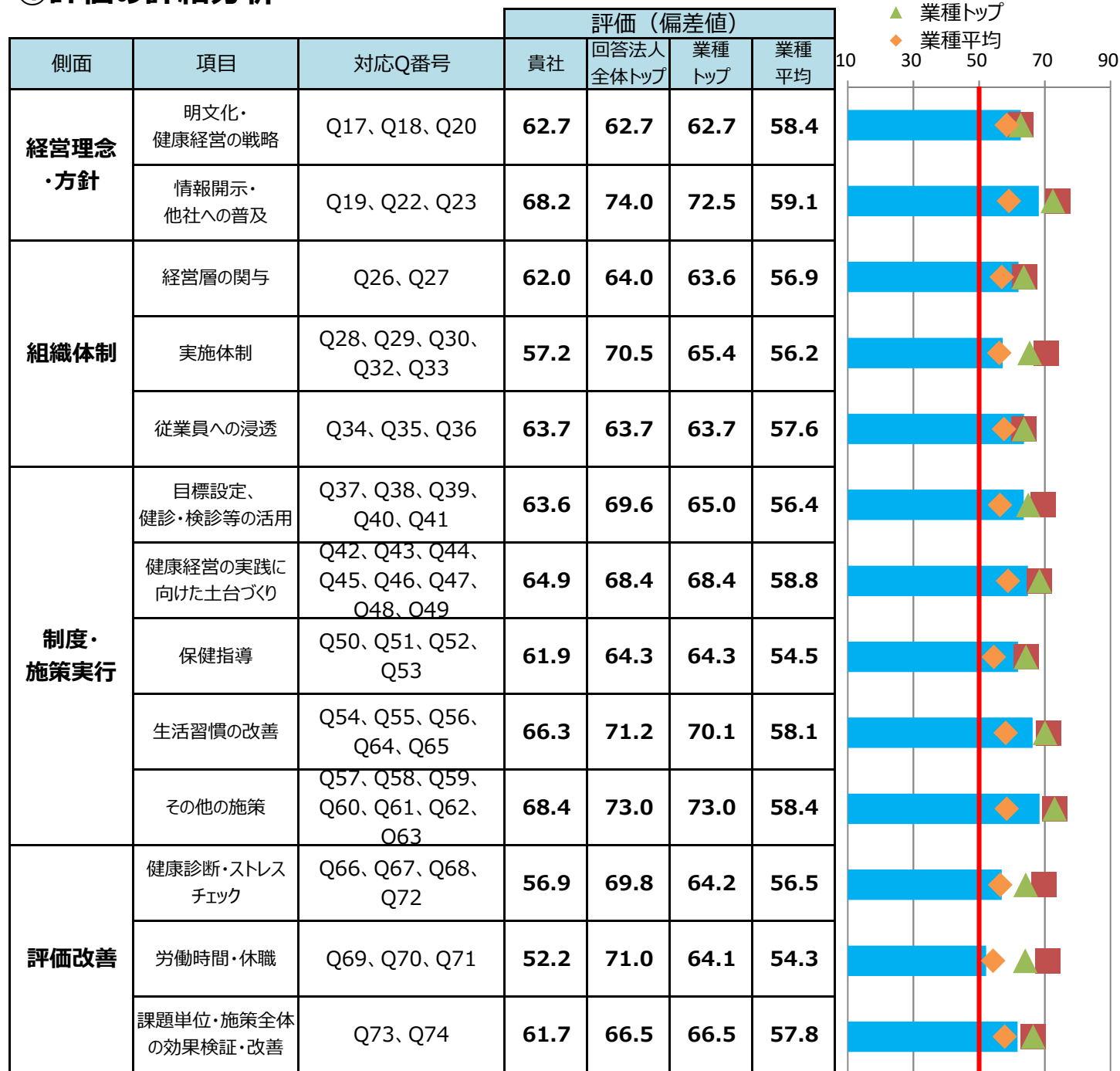
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	101~150位	301~350位	101~150位	201~250位	151~200位
総合評価	62.5	60.6(↓1.9)	63.0(↑2.4)	62.6(↓0.4)	63.4(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の中期経営計画において「品質向上」「生産性向上」「人財力向上」「収益向上」を基本戦略（4つの柱）とし、役職員・パートナーと会社の成長や、戦略的なビジネスモデル変革へのチャレンジによる持続的な企業価値の向上を目指している。働き方改革における健康経営の取組み強化により、上記の基本戦略の内、「生産性向上」と「人財力向上」を実現することが、当社の目指す姿を実現する上で重要な課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	「働きがいの向上」「プレゼンティーズムの低減」「人財の確保・育成」により、社員一人ひとりが心身ともに活力を持ち続ける状態となり、パフォーマンス向上を実現することを期待。「エンゲージメントサーベイ」（2021年度3.46、2022年度3.49）、「パフォーマンス総合評価」（2021年度94.0%、2022年度93.9%）の経年数値の向上を目標とし、「生産性向上」「人財力向上」の効果につなげる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sjpt.co.jp/company/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sjpt.co.jp/company/kenko.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sjpt.co.jp/company/kenko.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.sjpt.co.jp/company/kenko.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	事業所ごとに「地域貢献活動」を実施。取組内容を社内イントラに投稿し、社員間でコメントをし合っ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	食生活に関する情報提供、体重記録、食習慣に関するチャレンジを個人で設定できるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	歩数に応じてポイントを付与するアプリを提供。階段の利用など歩行習慣に関する目標も個人別に設定が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.1	%

■ 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	1.7	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	61.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.5	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.5	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は中期経営計画において、「品質向上」「生産性向上」「人財力向上」「収益向上」を基本戦略としており、健康経営の推進を通じた社員のパフォーマンス向上による経営戦略の実現を目指している。2021年度健診結果における歩行習慣者率は30.7%であり、健保連平均の40.2%と比べて低い数値であることが課題。歩行習慣者率の向上により、肥満・高血圧などの健康課題の解消を図り、パフォーマンス向上につなげる。
	効果検証結果	2022年度に「健康ポイント」を導入し歩数に応じてポイントを付与（登録率40.1%）。ウォーキングに関する情報提供やキャンペーンの実施により、2022年度歩行習慣者率は33.5%（+2.8%）に改善。 2022年度健診結果における健康ポイント登録者の歩行習慣者率は36%であり、未登録者の30%と比べて高いことを確認。また、健康ポイント「登録あり」かつ「歩行習慣あり」の社員の健診結果は、肥満率（2021年度20%⇒2022年度17%）、高血圧（2021年度13%⇒2022年度12%）共に経年で改善。今後さらに健康ポイントの登録率を高め、歩行習慣の定着を図ることで、健康課題の改善につなげる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果で要精密検査となった社員が適切な検査と治療を受けることにより、全ての社員が健康を保持し、パフォーマンス高く働ける状態となることを目指している。より多くの社員の二次健診受診に向けて、受診勧奨の強化により受診率を向上させると共に、特に血圧の服薬を行っているにもかかわらず、受診勧奨値レベルになっている社員については、服薬による血圧コントロールの改善等を踏まえた二次健診の受診勧奨を行う必要がある。
	効果検証結果	二次健診の受診率は、2021年度61.8%に対して、2022年度は70.2%（+8.4%）に向上。一方で血圧の服薬者のうち、受診勧奨値レベルの社員は2021年度19%に対して、2022年度は33%であり、適切な治療を続けることによる数値改善が課題。今後も二次健診の受診勧奨を行うと共に、血圧の服薬・治療を受けているが改善が見られない社員には、個別に治療後の数値の変化を確認のうえ適切な治療を促進する。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セゾン自動車火災保険株式会社

英文名：SAISON AUTOMOBILE & FIRE INSURANCE CO.,LTD.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

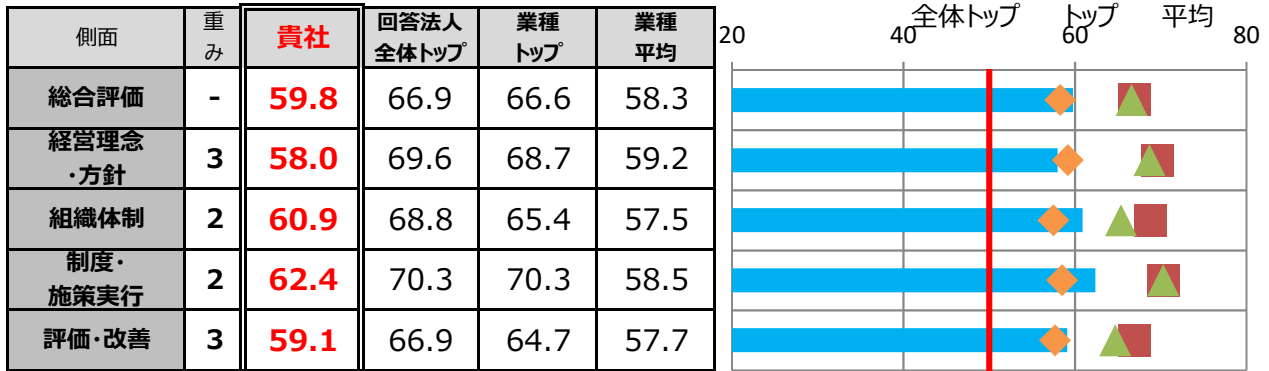
①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.8** ↓2.2 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



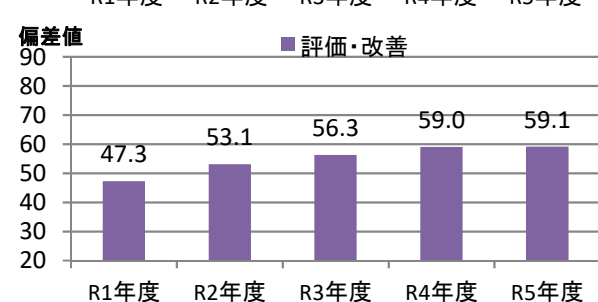
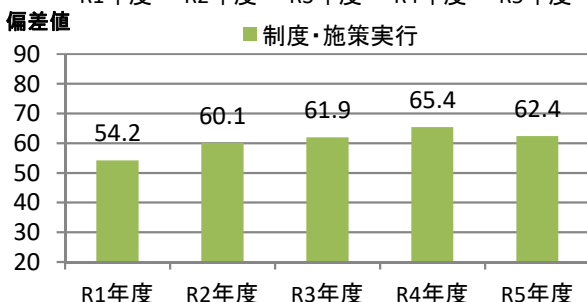
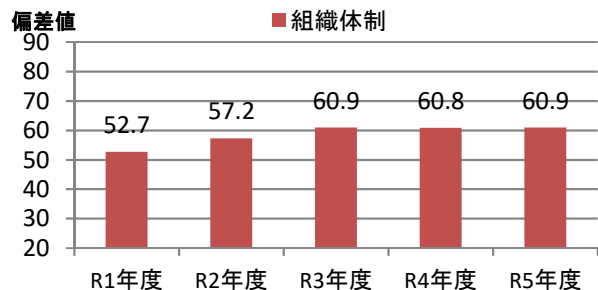
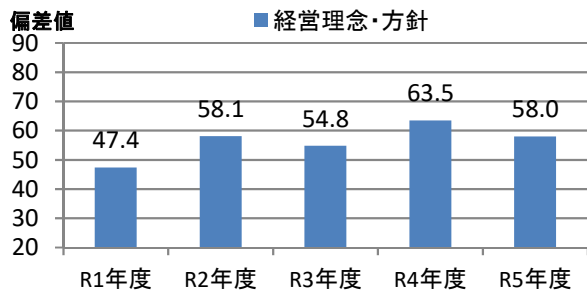
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

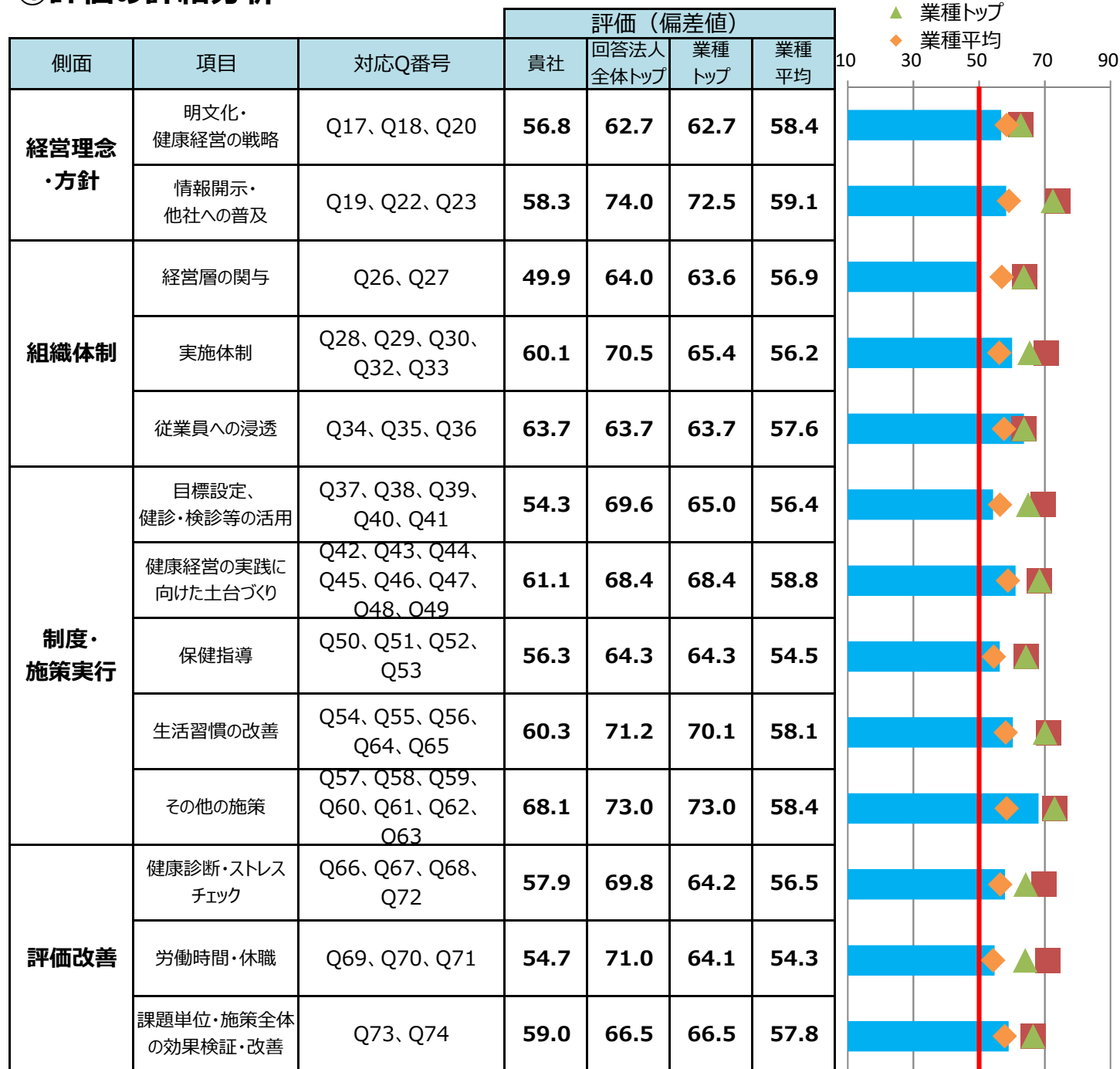
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1251~1300位	701~750位	651~700位	251~300位	651~700位
総合評価	49.8	56.8(↑7.0)	57.9(↑1.1)	62.0(↑4.1)	59.8(↓2.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働人口が減少し、採用環境が厳しくなる中で、従業員一人ひとりの個性や価値観の違いを尊重し、認め、受け入れ、またスキルや強みを発揮できる環境を整備し、いきいきと健康で働き続けてもらうことが持続的成長を実現する会社であり続けるうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	お客さまへの最高品質のサービスのご提供につながり、当社の持続的成長と存続意義の発揮が実現する。また、社員エンゲージメントが向上し、従業員の定着および採用マーケットにおけるブランド向上が期待される。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ins-saison.co.jp/csr/health-efforts.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.ins-saison.co.jp/csr/health-efforts.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	感謝の声を贈り合い、コミュニケーションを強化することで、エンゲージメント向上へ繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康診断結果をもとに、産業医や産業保健スタッフより個別指導を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動習慣定着と生活習慣改善のきっかけ作りを目的として、アプリを活用したウォーキングを奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.5	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.2	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	職場復帰が可能となった際に、体面などを含めて、メンタル不調者をスムーズに職場復帰させること、および再発防止することが課題となっていた。 しかし、職場上長のフォロースキルにバラつきがあり、サポート体制の品質が不十分な状態にあった。
	施策実施結果	スムーズな職場復帰および再発防止のため、リワークプログラムの参加を強く推奨した。長期休職者については、リワークの参加はほぼ100%となっている。
効果検証結果	リワークプログラム参加者は、職場復帰前の体力の回復および生活リズムの再構築が行われるようになり、スムーズな職場復帰が実現できている。また、発症原因の見つめ直し・対処方法の習得等を行うことで、再発防止にもつながっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス発生により、2022年度においても、当社の半数以上が受電業務を行う社員のため、万一社内クラスターが発生した場合の業務継続が課題となっていた。
	施策実施結果	濃厚接触者や自宅待機期間などに関し、厚生労働省の指針を上回る基準を策定・実施するとともに、マスク着用や手指消毒の徹底など基本行動の定期的な周知を行った。
効果検証結果	業務継続が困難となる職場内クラスターの発生は0件であり、社員・家族の健康維持および業務遂行ともに問題なく行えている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大同火災海上保険株式会社

英文名：THE DAIDO FIRE AND MARINE INSURANCE COMPANY LIMITED

■加入保険者：全国健康保険協会沖縄支部

非上場

■所属業種：保険業

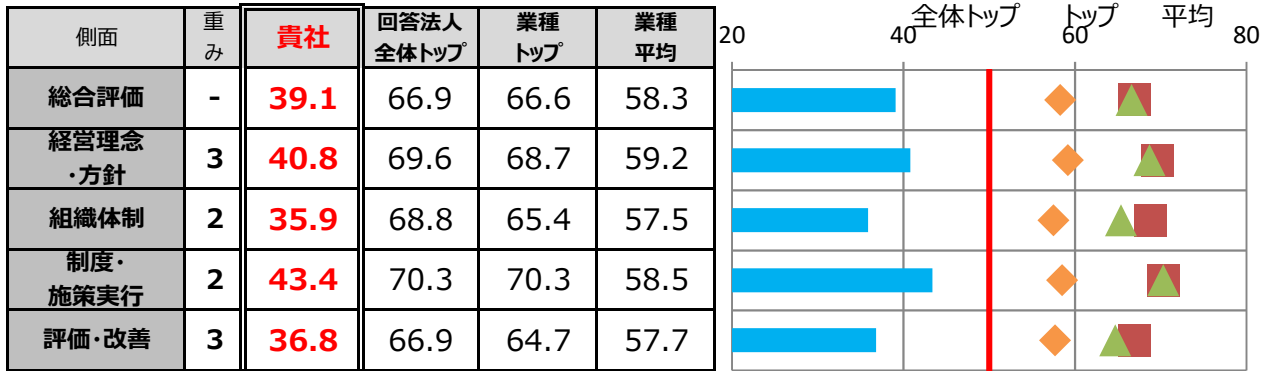
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.1** ↓2.0 (前回偏差値 41.1)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



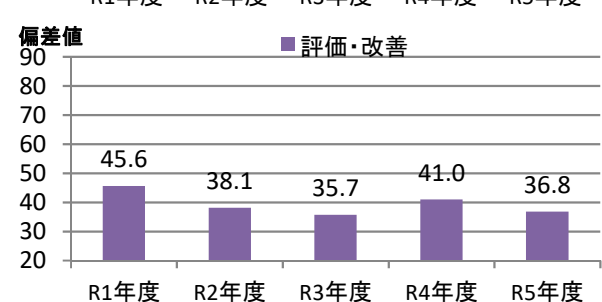
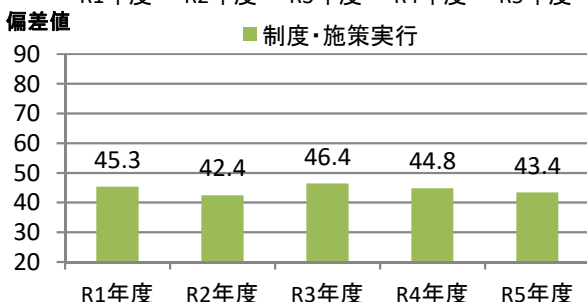
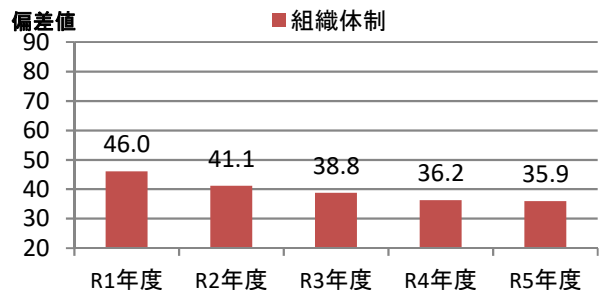
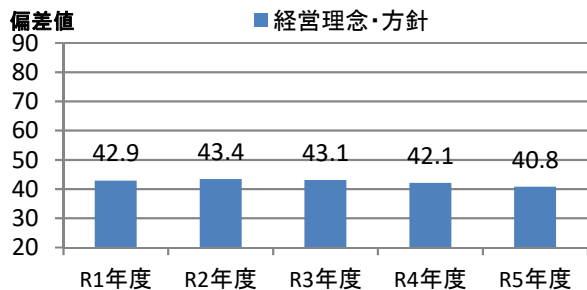
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

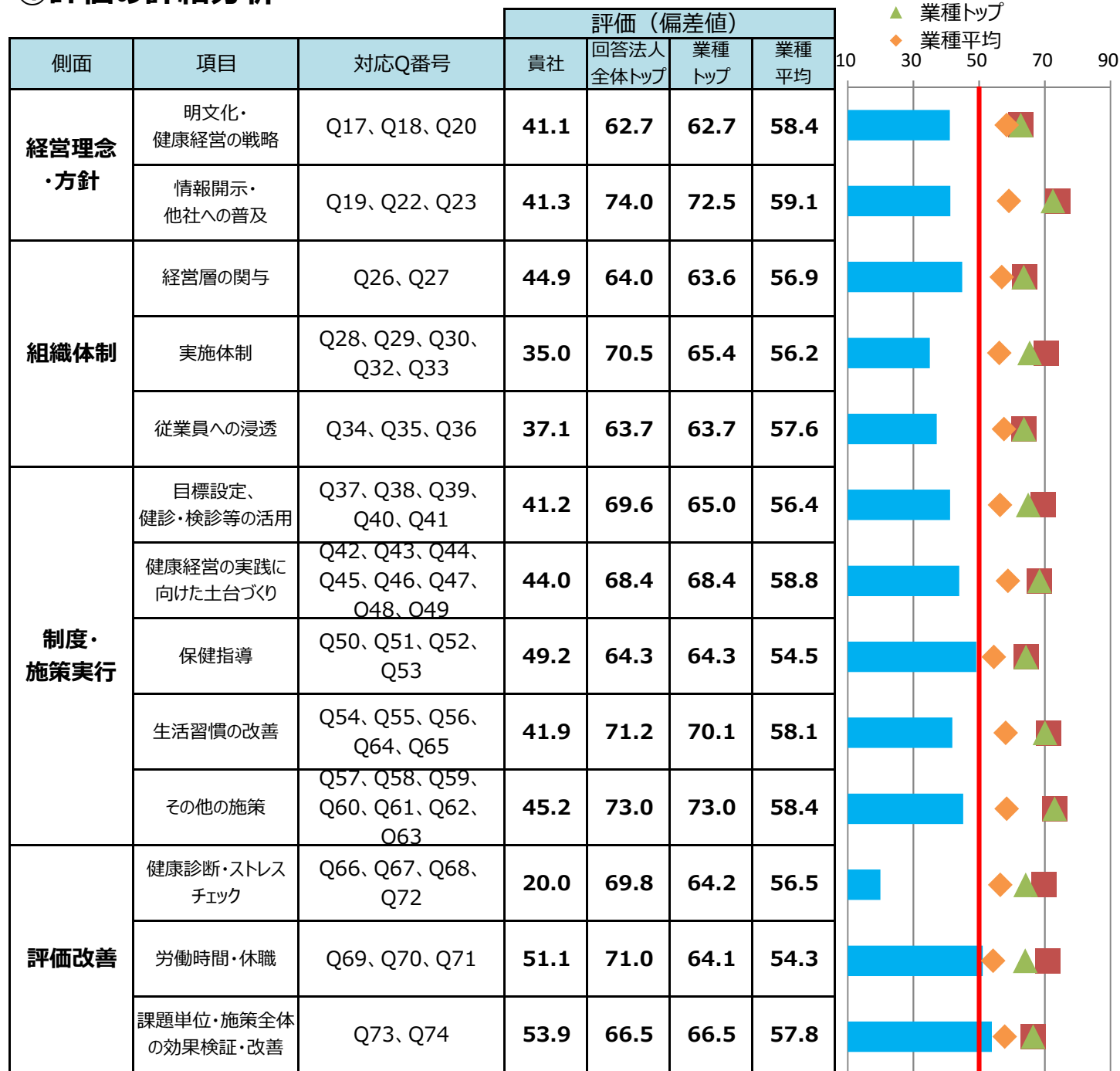
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	2001~2050位	2401~2450位	2601~2650位	3051~3100位
総合評価	44.8	41.2(↓3.6)	40.7(↓0.5)	41.1(↑0.4)	39.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客さまへより高い付加価値を提供し、沖縄とともに成長し続ける組織と個人への変革を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康が「成長し続ける組織と個人の原動力」であり、一人ひとりの持つ能力を最大限に発揮できる。（業務の生産性向上）
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 職場環境の改善・充実を図り、心身ともに健康的に働き続けられる組織を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境の改善・充実を図ることで、従業員が心身ともに健康的に働き続けられる職場を構築し、組織の活性化を推進する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daidokasai.co.jp/4195/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	毎月10日を定例として、会社周辺の清掃活動を行っている。加えて、不定期で地域の清掃活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	会社の懇親会は1会まで、月～木の懇親会は午後9時まで、月～金の間で休肝日3日の取り組みを推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康増進に向けた社内コンテストの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	23.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.9	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.8	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.9	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.3	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	36.3	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では、有所見率が全国・沖縄平均と比較して高い状況にあった。有所見率の低減が疾病の発生低減に繋がると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	KPIを有所見率で全国平均以下達成とし、懇親会のルール設定「1.9.3運動」や運動促進イベント「Enjoy!Healthy Lifeコンテスト」、徒歩通勤の推奨などを行った。
	効果検証結果	全国平均を下回るというKPIは達成できなかったが、有所見率の前年比は▲4.5%と改善し、沖縄平均(70.4%)を下回ることができた。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社保険ステーション

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：保険業

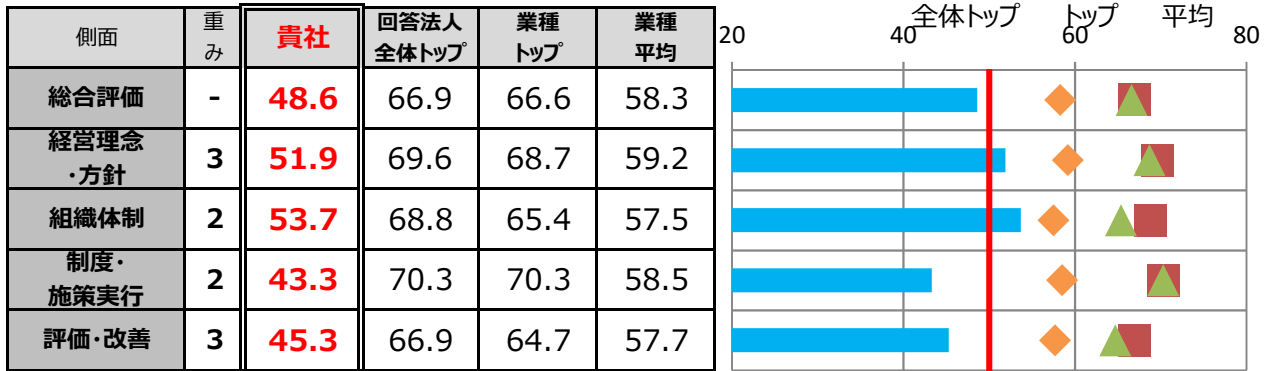
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↓2.7 (前回偏差値 51.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



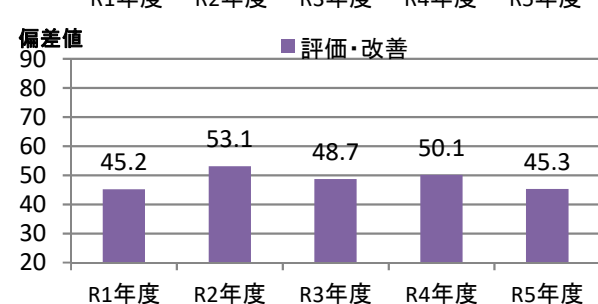
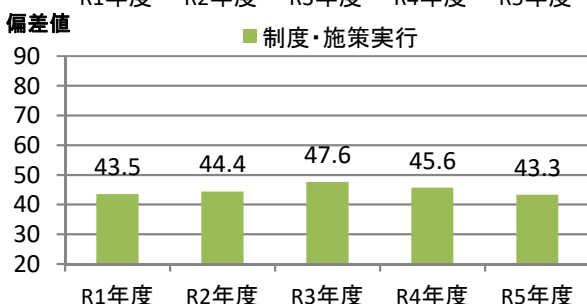
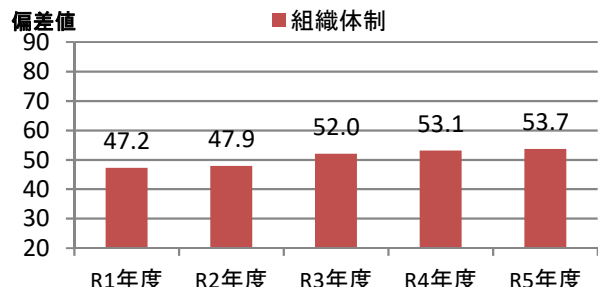
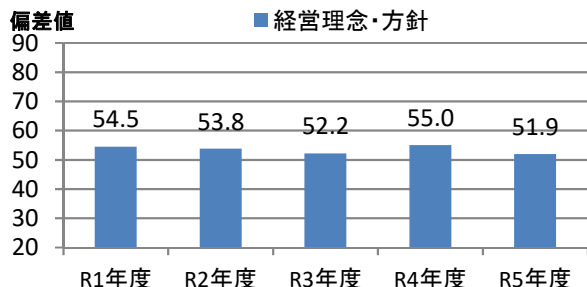
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

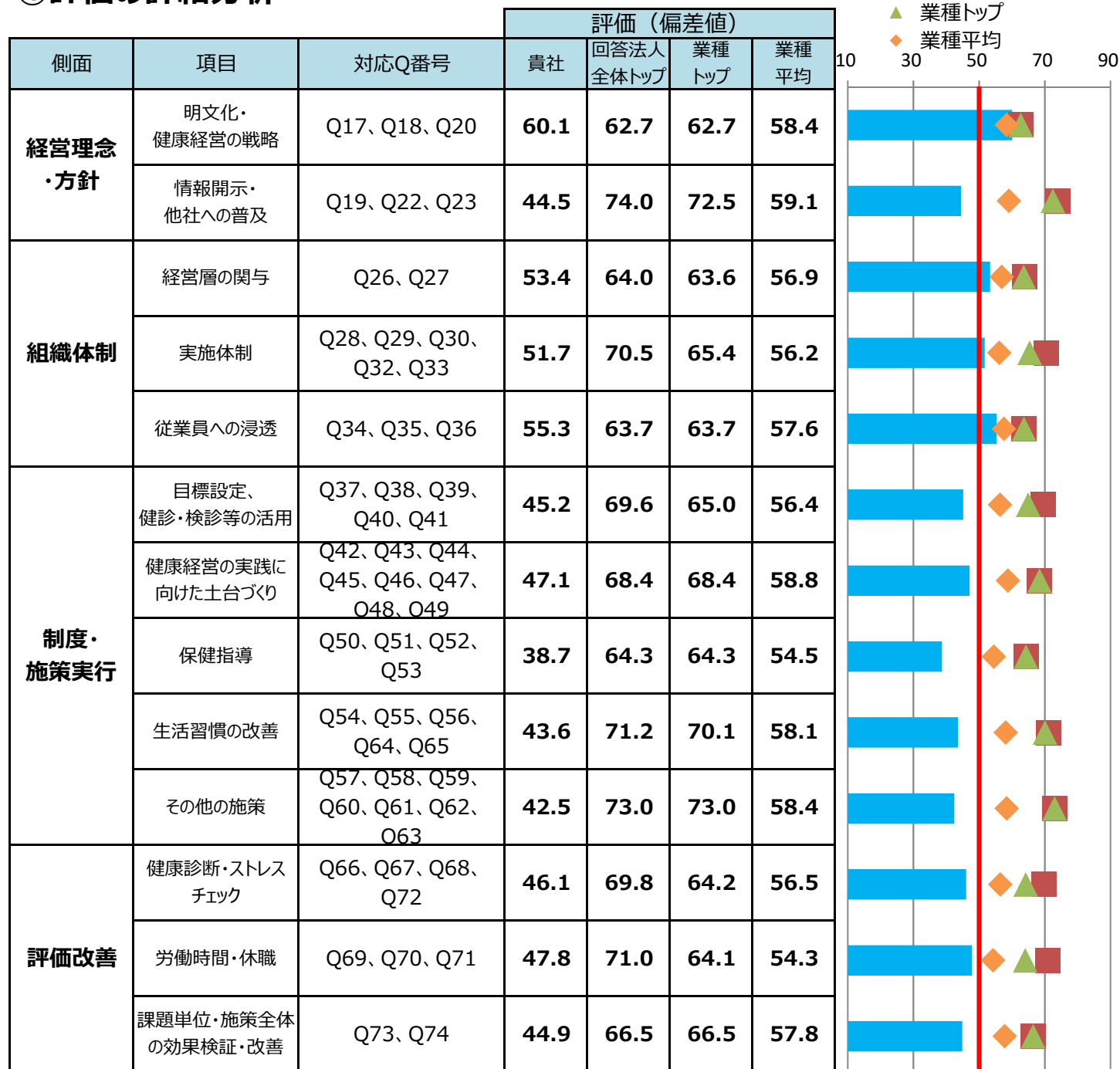
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1301~1350位	1551~1600位	1501~1550位	2001~2050位
総合評価	48.1	50.5(↑2.4)	50.2(↓0.3)	51.3(↑1.1)	48.6(↓2.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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、健康かつ良いモチベーションで長く就業して頂く事はとても重要であり、今後の事業活動を維持・成長させる為に大きな課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が自社で長く働きたい・入社して良かったと感じられる事を期待する。10年平均勤続年数で70%の定着率を目標にします。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は社員の平均年齢が高く、健康診断の結果や再検査対象者率が高くなっており、健康上の理由による組織全体の生産性低下を懸念している。中でも健康診断で指摘される精密検査の対象者人数が多く、その上再検査受診勧奨を行っても再検査受診率が低い事を懸念している。
	健康経営の実施により期待する効果	当社では社員の健康が基本中の基本であると認識しております。社員への健康情報の提供や健康投資を促す仕組みを通じ、社員のモチベーションを向上させる事で組織の活性化を図れる事を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.hoken-station.co.jp/efforts/#torikumi02

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	18	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	86.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	親会社と合同でゴルフ部を設立し、従業員同士の交流の場を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康管理に役立つアプリの利用勧奨を社内イントラにて実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	ベネフィット・ワン社（'BenefitStation）で、割引クーポンの配布等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	15.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	長引くコロナも一旦落ち着いて来た感じもあるが、今後も他のウイルス等で感染症が蔓延する可能性もあり、メンタルヘルス不調等の発生リスクは高まっている。
	施策実施結果	全従業員対象にストレスチェック及びアンケートを実施し、精神的・身体的ストレス状況を概ね把握することが出来た。
効果検証結果	残業時間が多い集団では、疲労感と不安感を感じている社員が多いことがデータではっきりとわかった。様々な施策を通して、来年度のストレスチェックにおいては今年度より好結果となるよう期待する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	長引くコロナ禍から少し落ち着いて参りましたが、働き方改革に等により未だ在宅勤務も多く、運動不足や肩こり・腰痛・ドライアイを感じる従業員の割合が増えてきた。これにより従業員の生産性低下や集中心力低下が課題となっている。
	施策実施結果	毎月全従業員に向けて健康促進や生産性低下の予防に役立つ健康に関する情報発信を行っている他、衛生委員会等も開催して健康に関する知識等の学習する機会を設けた。
効果検証結果	発信した情報を読んだ社員から実践してみたというリアクションがあったり、健康への意識向上が少しは確認できた。今後は健康促進や生産性低下の予防に関する情報発信の頻度を上げ、健康維持・促進に繋がる事を期待する。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日新火災海上保険株式会社

英文名：Nisshin Fire & Marine Insurance Co.,Ltd.

■加入保険者：日新火災健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

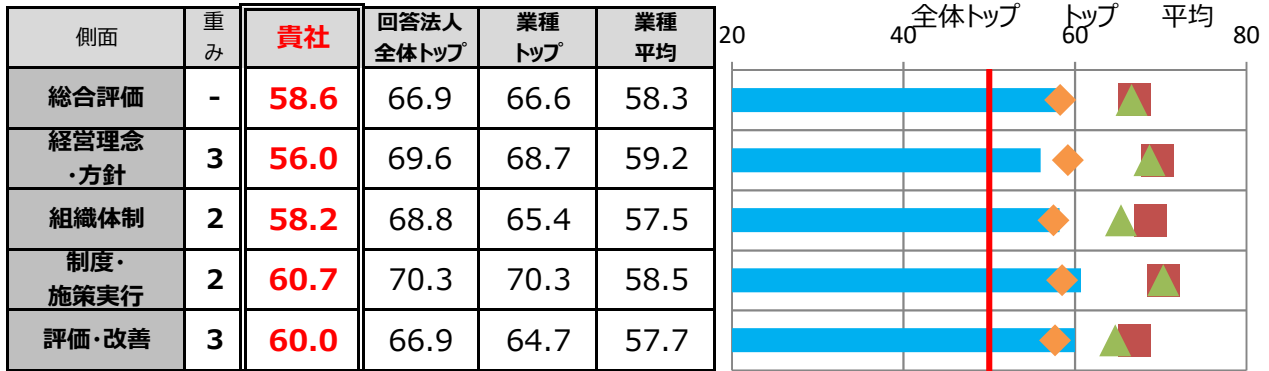
①健康経営度評価結果

■総合順位：**751~800位** / **3520社中**

■総合評価：**58.6** ↑0.7 (前回偏差値 57.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



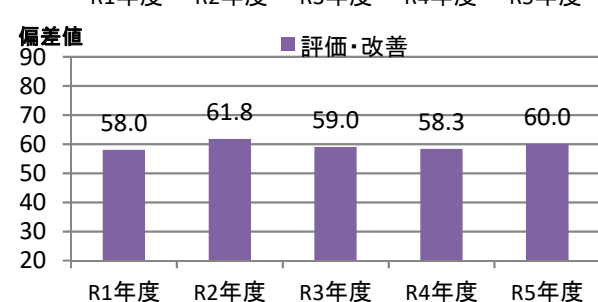
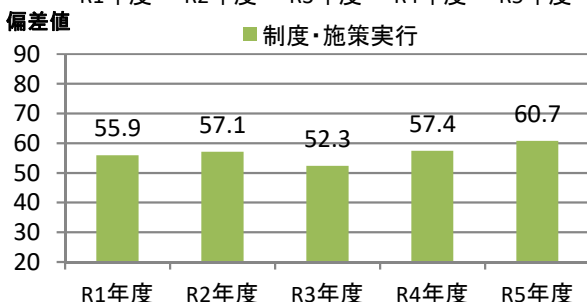
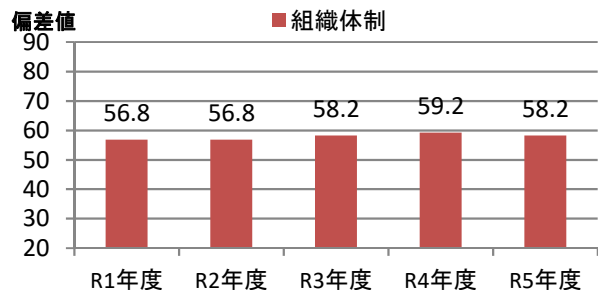
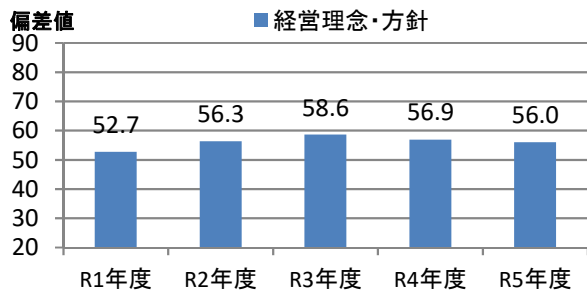
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

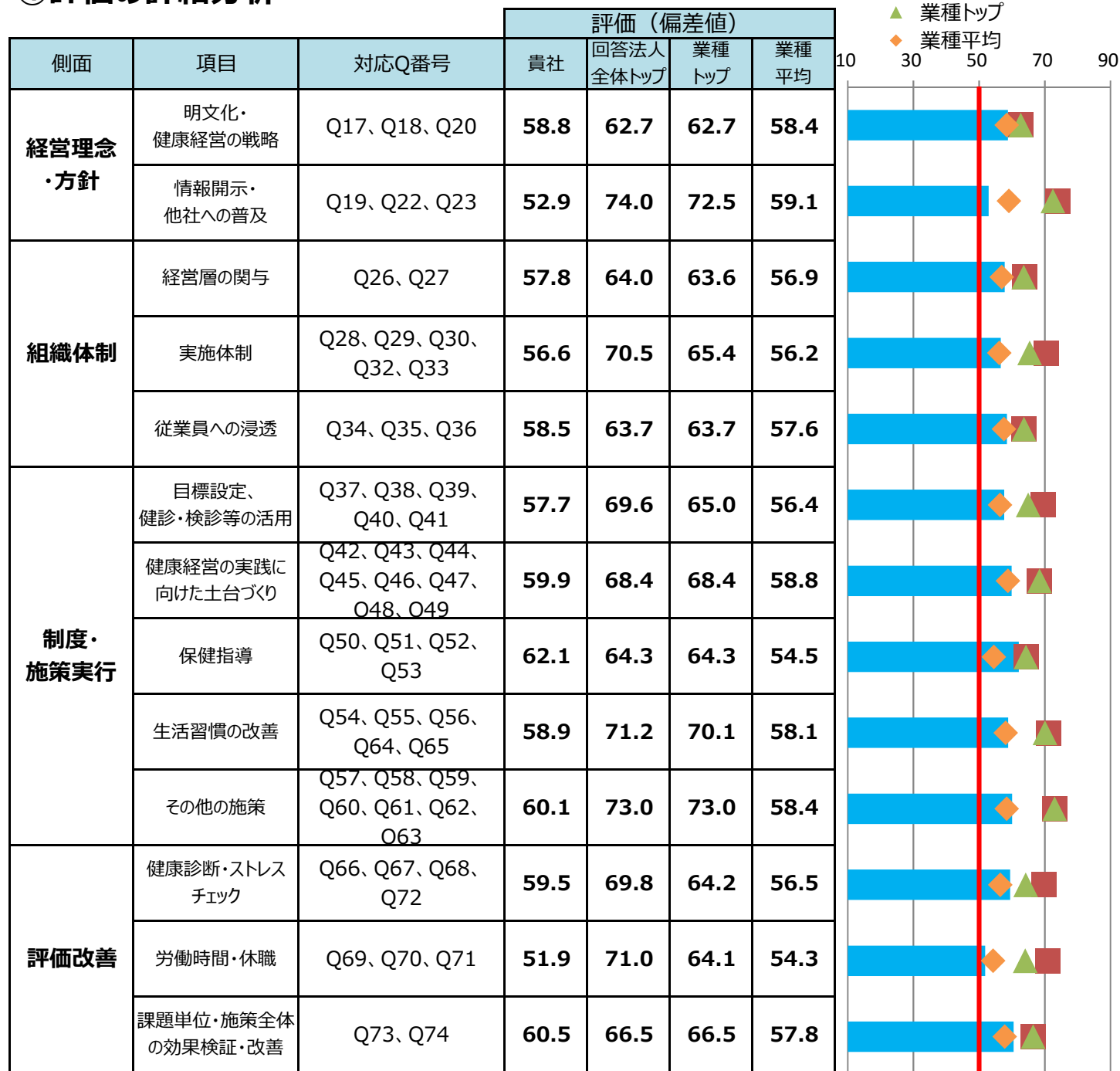
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	751~800位	551~600位	701~750位	751~800位	751~800位
総合評価	55.8	58.2(↑2.4)	57.4(↓0.8)	57.9(↑0.5)	58.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は、経営理念である「最も身近で信頼されるリテール損害保険会社」を実現するためには、社員がいきいきと働き続ける環境の構築と、社員自身とお客さまの幸せの実現が課題であると考えている。社員がいきいきと働き続ける環境を実現するためには、個人の健康と組織の健康の2つの視点から取り組むことが必要であると考えている。
①	健康経営の実施により期待する効果	個人の健康の改善目標として、プレゼンティーズム損失割合20%以下（2022年度20.8%）、ワーク・エンゲイジメント2.75以上（2022年度2.56）、組織の健康の向上指標として、組織のいきいき度3.00以上（2022年度2.93）を設定し、これらの指標の目標達成を目指す取り組みによって、健康経営で目指す姿が実現できると期待している。
	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の生活習慣を改善することによって生活習慣病発症リスクを低減させ、従業員のパフォーマンス向上を目指すことが経営上の課題の一つである。定期健診の問診結果から、生活習慣病発症リスクを低減するためには①運動習慣の促進と定着、②飲酒量の適正化、③若い世代の朝食摂取の推進、④喫煙率の低下の4つの生活習慣の改善が特に重要であることがわかった。これら4つの生活習慣の改善目標として健康経営KPIを設定する。
②	健康経営の実施により期待する効果	2023年度のKPIの目標値は①運動習慣者率：30%以上（2022年度26.9%）②適正飲酒量超過者率：男性15%未満、女性10%未満（2022年度18.7%）③40歳未満の朝食欠食率：20%未満（2022年度37.1%）④喫煙率：12%以下（2022年度15.4%）。これらの指標の目標達成を目指す取り組みによって生活習慣病の発症リスクを低減し、パフォーマンスの向上が実現できると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nisshinfire.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nisshinfire.co.jp/company/health.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.nisshinfire.co.jp/company/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	サステナビリティ活動として、障がい者スポーツ観戦、献血、AED講習会、清掃活動などに取り組ん				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	行動目標管理用のアプリを提供し、ミッション（行動目標）の設定による目標達成に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	コミュニケーションの活性化、運動習慣の定着を目指して、全社員を対象にウォーキングキャンペーンを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.3	%

■ 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	34.8	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の生活習慣を改善することによって、生活習慣病発症リスクを低減させ、生産性の向上を目指すことが健康課題の一つ。①運動習慣の促進と定着、②飲酒量の適正化、③若い世代の朝食摂取の推進、④喫煙率の低下の4つの健康経営KPIを定め、目標達成に向けて健康増進に取り組んでいる。特に過去3年間の運動習慣者率は20%台で推移しており、運動習慣の定着が重要課題となっている。
	施策実施結果	運動習慣の定着と生活習慣の改善を目指して日新火災ウォーキングキャンペーン2022を実施した。個人戦の参加者は1,542人、参加率は58.3%、チーム戦の参加者は1,359人、参加率51.4%。
効果検証結果	ウォーキングキャンペーン実施後のアンケートでは57%が「生活習慣の改善があった」と回答した。2022年度のKPIは①運動習慣者率26.9%（前年比-0.5pt）②適正飲酒量超過者：男性17.4%（前年比+2.2pt）、女性12.7%（前年比+0.8pt）③40歳未満の朝食欠食率37.1%（前年比±0pt）④喫煙率15.4%（前年比-0.8pt）。改善に向けて、取り組みをさらに強化する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	今後従業員の高齢化が予想される中、生活習慣と社会環境の変化に伴い糖尿病患者数が増加するリスクが大きな課題となっている。特に糖尿病性腎症は、それが重症化し腎不全に陥ることで人工透析を要する状態となると、患者のQOLを著しく低下させ、事業主と健保財政にとって大きな負担となる。糖尿病は本人の生活習慣改善努力と服薬により重症化を防ぐことができるが、自己管理意識の低さによって重症化するケースがある。
	施策実施結果	糖尿病性腎症重症化予防プログラムを導入し、FBS、HbA1c、eGFR、尿蛋白に基づいて抽出した社員に対して①適切な受診勧奨、②通院患者のうち重症化リスクの高い者に対する医療機関との連携、を実施した。
効果検証結果	糖尿病性腎症重症化予防プログラムの対象者に糖尿病予防および重症化予防の意識づけを行うことにより、プログラム実施前（前年度）より数値の改善が見られた。昨年度の定期健康診断と比較した結果、60%の者に改善が見られた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友海上プライマリー生命保険株式会社

英文名：Mitsui Sumitomo Primary Life Insurance Company, Limited

■加入保険者：三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

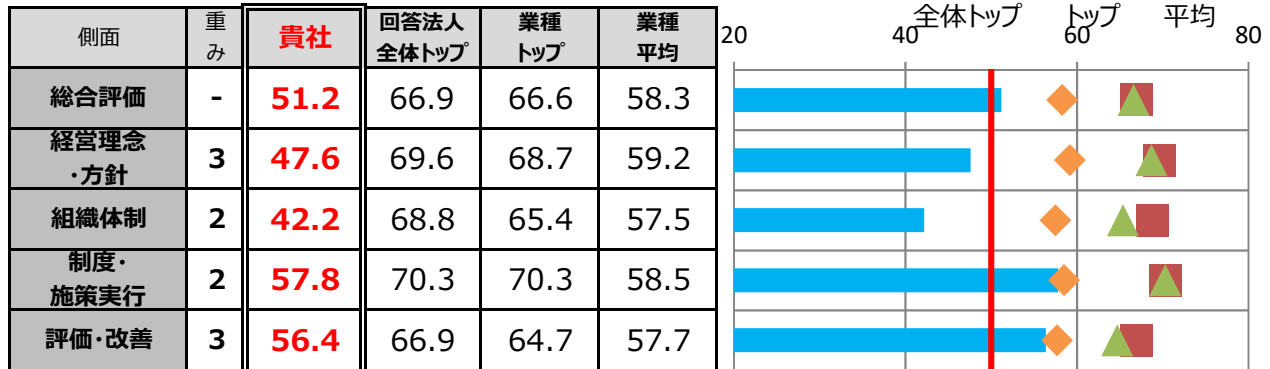
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.2** ↓0.8 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



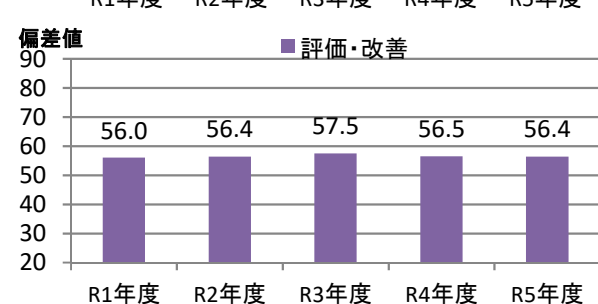
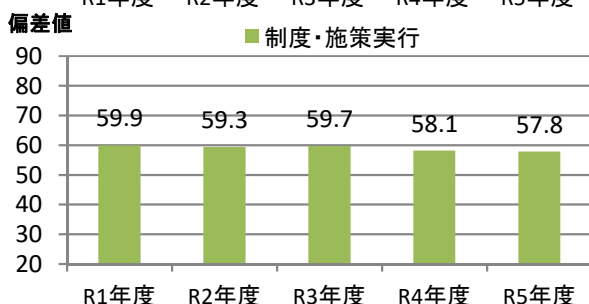
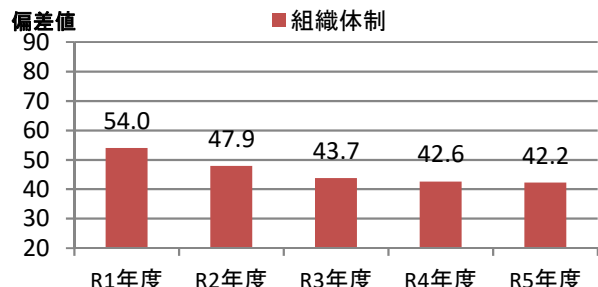
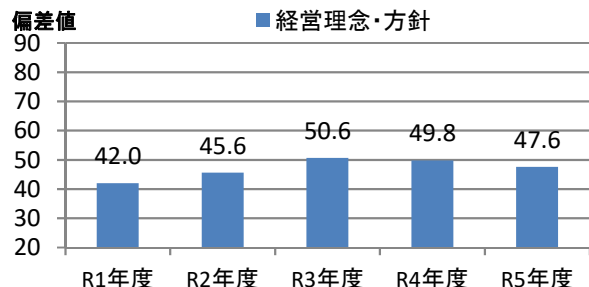
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

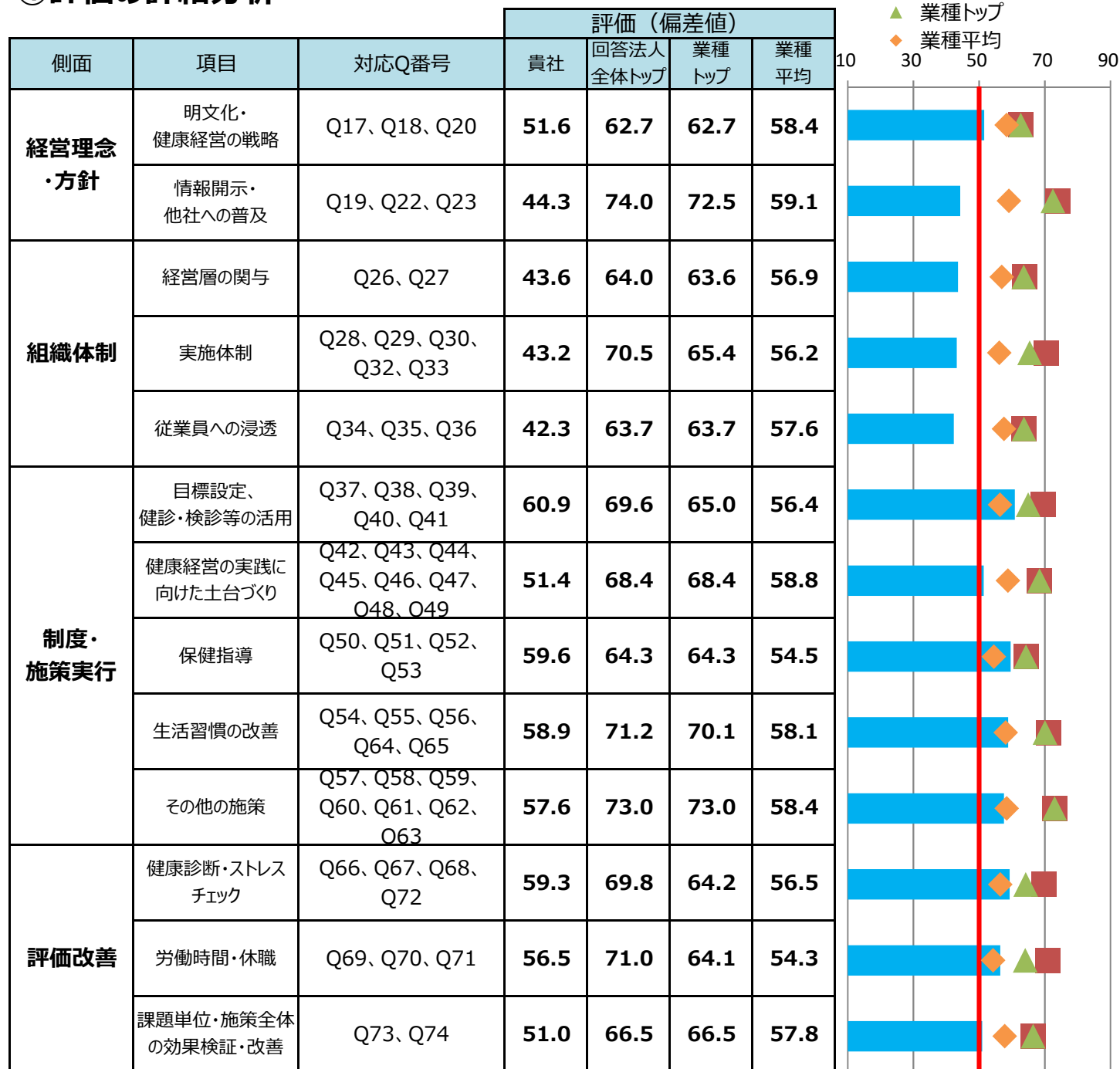
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1101~1150位	1151~1200位	1201~1250位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	52.2	52.0(↓0.2)	53.1(↑1.1)	52.0(↓1.1)	51.2(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、社員がいきいきと働くことができる職場環境を整えることが、会社の持続的成長につながると考えており、仕事に対する「誇り」と「やりがい」を継続的に持ち続けてもらうことを経営上の課題としている。
	健康経営の実施により期待する効果	毎年実施している社員意識調査の中にある、「仕事への誇り・やりがい」の項目を具体的指標としている。2022年度調査では約95%がこの設問にポジティブな回答をしており、これはグループ会社の中でも高水準であるため、今後も同水準以上を保つことを期待している。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.ms-primary.com/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	12	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	持株会社と連携して自然環境の保全・再生や、被災地支援に取り組んでいる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康管理アプリを提供し、カロリーや栄養素の記録サポートや、健康知識の掲載を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進につながるアプリ（歩数測定機能付き）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	40.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.8	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健診において要精密検査の判定を受けた社員に対し受診勧奨を実施しているが、一方で精密検査を受診した後に実際に何らかの疾患が見つかる社員も一定数いる。当社としては疾病の有無が判然としないこの未受診者層をリスクと捉え、対象者の意識変化と受診しやすい環境整備が課題と考えている。
	施策実施結果	個別の受診勧奨に加え、2019年度以降、全社員向けの研修で再受診の重要性について啓発を実施している。また、新たに就業中の受診が可となるよう、社内ルールの変更を行い、毎年定期的に周知した。
効果検証結果	2021年度の受診率約52.6%に対し、2022年度は70.7%まで上昇した。最終的には100%を達成できるよう、引き続き各施策を実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2019年度まで、インフルエンザ予防接種の実施要否を社員個人の判断に委ねており、会社近隣で接種可能な医療機関の情報を衛生委員会等を通じ提供するにとどまっていた。2020年度以降、新型コロナの影響により社内の感染症予防意識も高まり、当社としても安心して働くことができる職場環境に向けて、社員のそうした意識に応えるため、手軽に接種できる機会を継続的に提供が必要であると考えている。
	施策実施結果	2020年度に初めて、巡回型の予防接種を行う医療機関を本社オフィスに招聘し、インフルエンザワクチンの接種を実施し、2021年度、2022年度も継続実施している。
効果検証結果	2022年度は、対象者の3割超にあたる135名が接種を受けた。まとまった人数を確保することで接種費用を安価に抑えられる、入社時に短時間で済ませられるといったメリットがあり、継続的な実施で受診率の向上を図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立保険サービス

英文名：HITACHI INSURANCE SERVICES,LTD.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

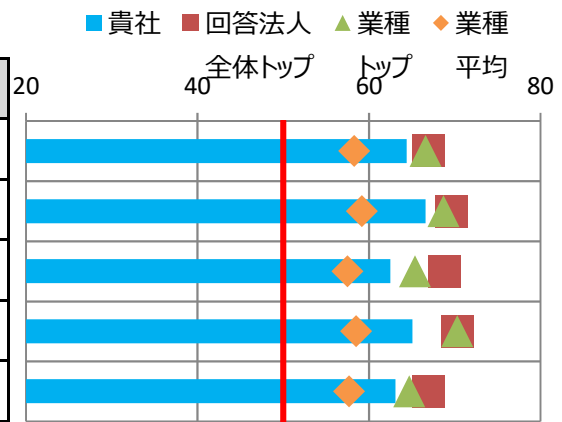
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.4** ↑0.3 (前回偏差値 64.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.4	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	66.6	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	62.5	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	65.1	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	63.1	66.9	64.7	57.7



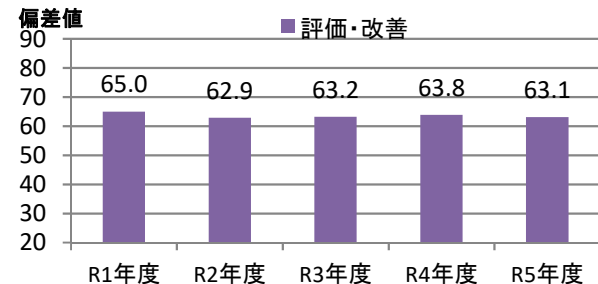
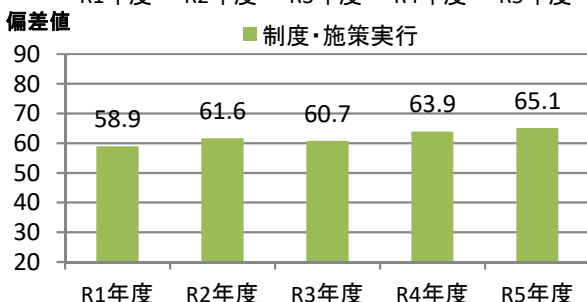
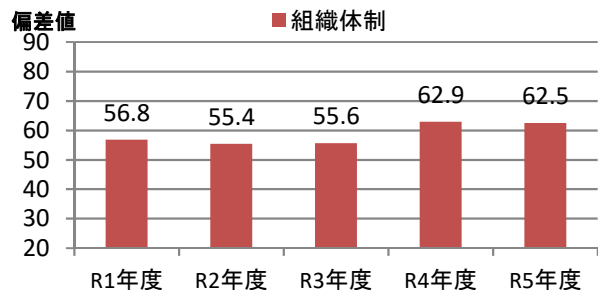
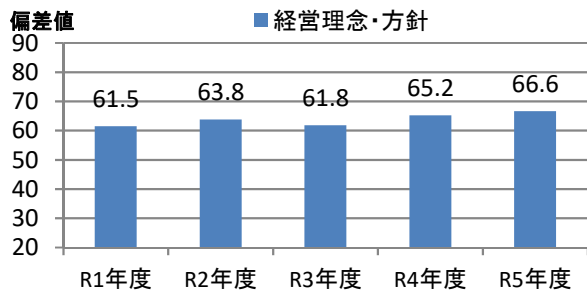
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

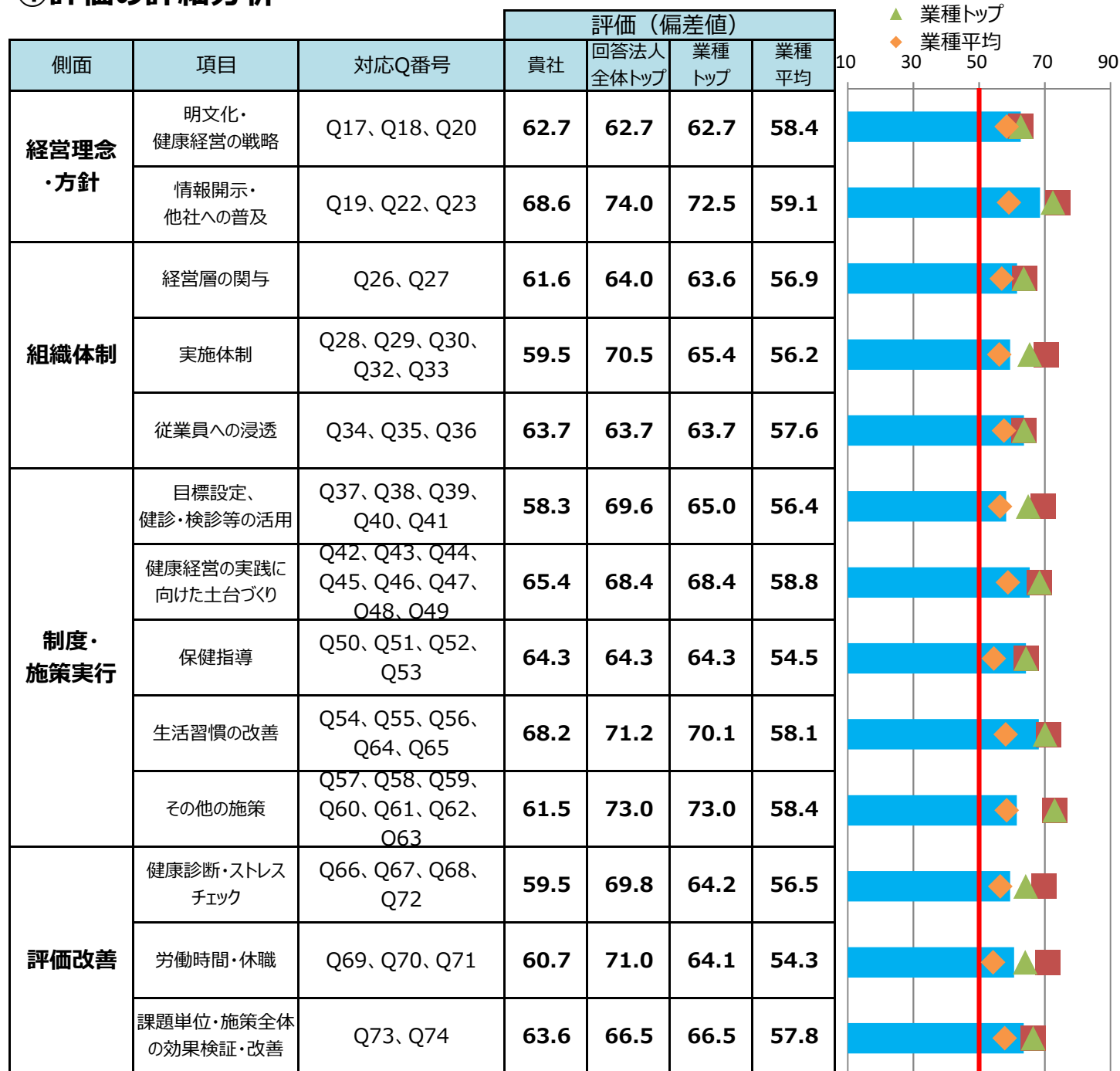
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201~250位	201~250位	301~350位	51~100位	51~100位
総合評価	61.1	61.4(↑0.3)	60.8(↓0.6)	64.1(↑3.3)	64.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関する取り組みを通じて、従業員一人ひとりの健康に対する意識と実践力を高め、心身の健康度を高めることにより、従業員のより高いパフォーマンスの発揮を期待する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社はお客さまに保険の重要性を認識いただくとともに、健康・安全な生活を送っていただくサポートをしてゆくことがミッションであり、当社自身の健康経営レベルを向上してゆ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	健康経営に対する当社の取り組みをお客さまにもお伝えし、お客さまも実践いただくことで、当社への信頼を高め、中長期的な企業価値を向上させることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hoken.co.jp/recruit/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hitachi-hoken.co.jp/recruit/kenkou.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hitachi-hoken.co.jp/recruit/kenkou.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.hitachi-hoken.co.jp/recruit/kenkou.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	94.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	社内ウォーキングイベントの金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康ポータルにて食事・運動等記録型ダイエットプログラムを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	94.4	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.8	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.6	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	・ 特定保健指導では、内臓脂肪型肥満に着目し、その要因となっている生活習慣を改善するための保健指導を行い、糖尿病等の生活習慣病の有病者・予備群を減少させることを目的としているが、その実施率が低調（2020年度：3割程度）となっている。 ・ 生活習慣病は自覚症状がないまま進行するため、健診は個人が生活習慣を振り返る絶好の機会と位置づけ、行動変容につながる保健指導および健康意識の向上が重要と捉えている。
	施策実施結果	・ 健康ポータルへの登録率 2022年度登録率100%（海外勤務者除く）未登録者へフォローを実施。 ・ 退職者を除く特定保健指導未参加者10名全員へフォローメールを配信。
効果検証結果	・ 特定保健指導の実施率が2020年度実施率31%→2021年度実施率51%に向上した。 ・ 全従業員を対象に毎年6月に実施している健康習慣アンケートにおいて、食生活に対して「6か月以上前から健康づくりを始めている」「6か月以内に健康づくりを始めている」と回答した割合が、2021年58%→2022年67%に向上しており、健康づくりに対する個々人の意識改革につながっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は全国平均と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施結果	・ 健保禁煙プログラムの案内周知 ・ 従業員の禁煙に向けた意識を高めるため、健保と共同して禁煙セミナーを実施 ・ 社内禁煙デーの運用
効果検証結果	・ 血圧リスク者率が、2021年度：0.63%→2022年度：0.3%へ減少した。 ・ 喫煙率は、2020年度：19.9%→2021年度：18.1%と低下していたが、2022年度：18.6%と若干増加してしまっただけ、引き続き禁煙プログラムの周知、禁煙セミナーを通じ、禁煙に向けた意識を高めるとともに行動につなげてもらえるよう対策を継続実施していく必要があると認識している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：T & Dフィナンシャル生命保険株式会社

英文名：T&D FINANCIAL LIFE INSURANCE COMPANY

■加入保険者：T & Dフィナンシャル生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

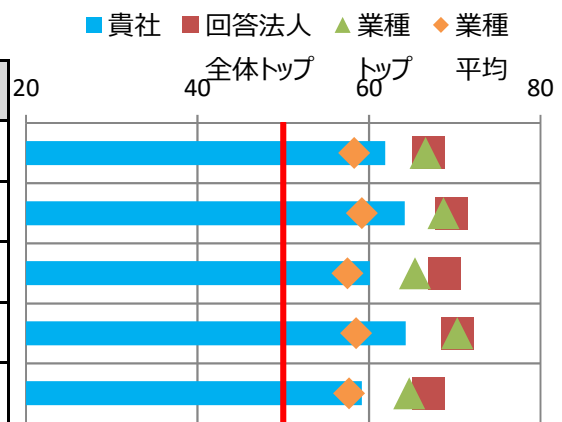
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.9** ↑0.9 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	64.2	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	60.1	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	64.3	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	59.2	66.9	64.7	57.7



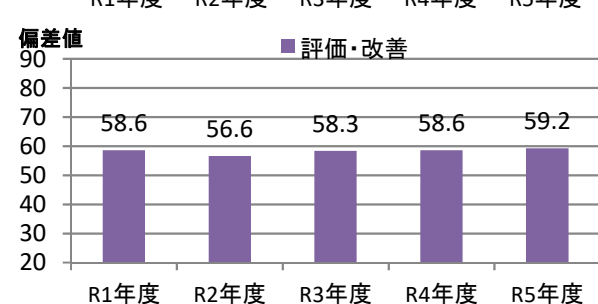
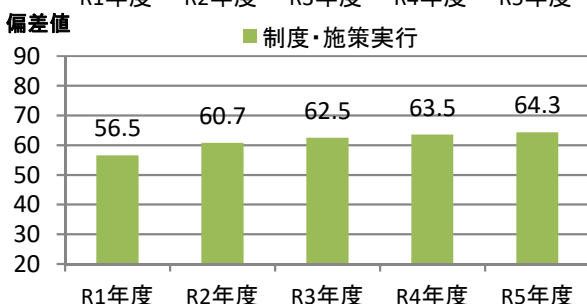
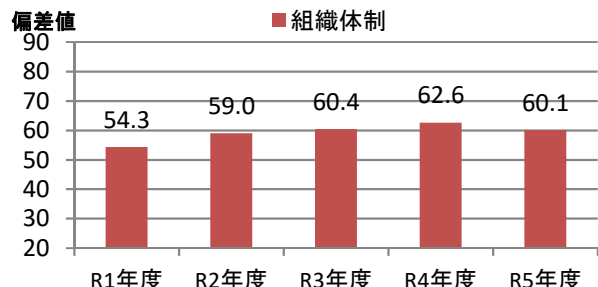
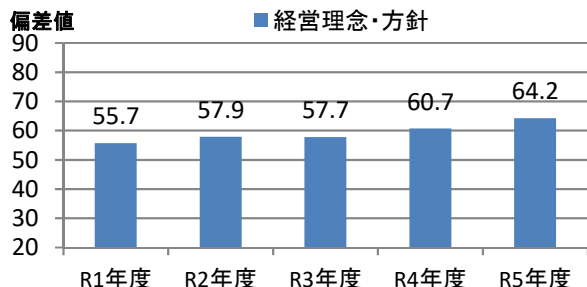
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

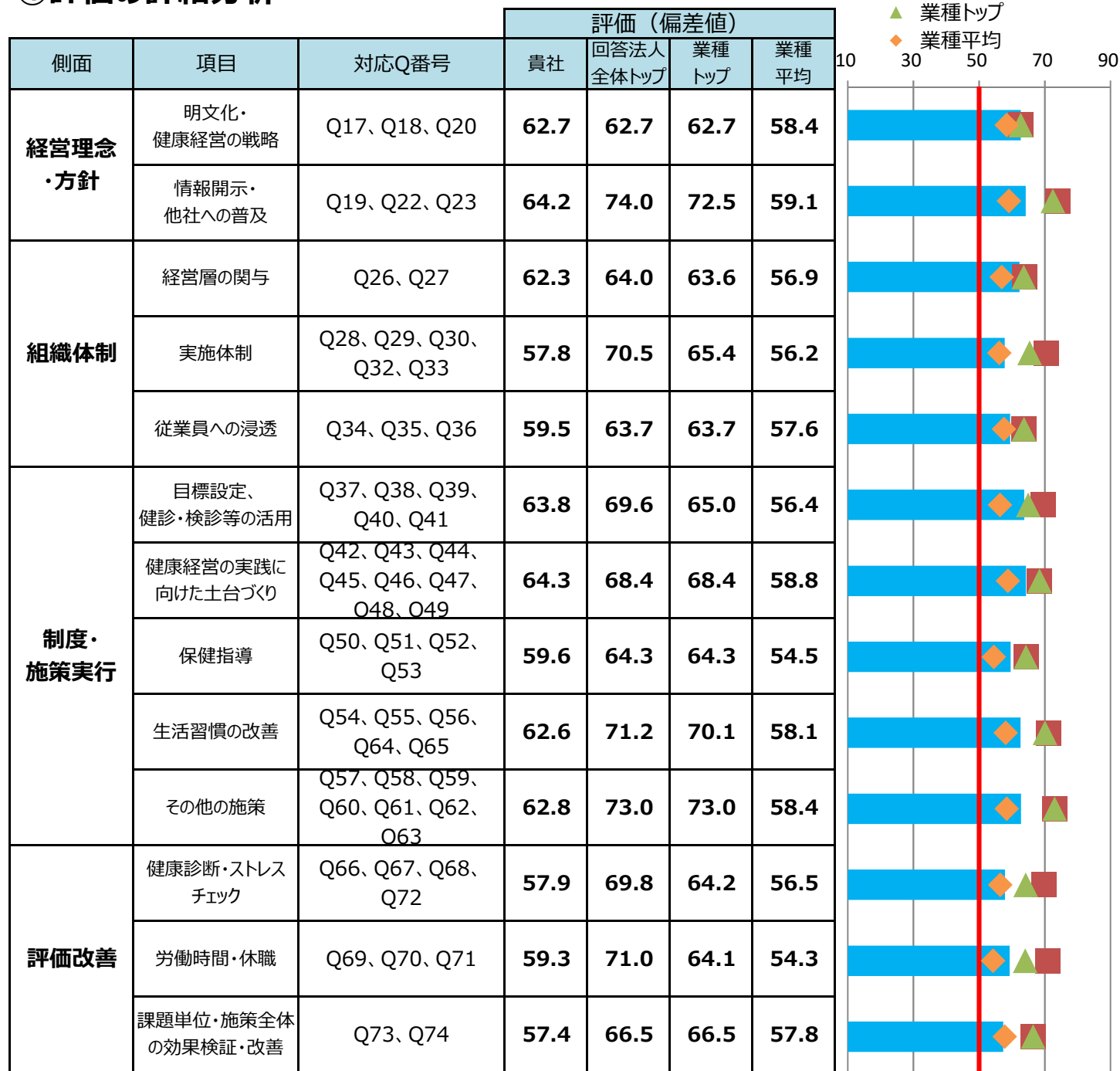
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	551~600位	501~550位	401~450位	401~450位
総合評価	56.5	58.3(↑1.8)	59.4(↑1.1)	61.0(↑1.6)	61.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でイキイキと活躍できる職場づくりを積極的に推進することで、従業員エンゲージメントや労働生産性の向上を図ることが経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進に向けた取り組みの一環として、労働時間削減を実施していくことで、従業員エンゲージメントや労働生産性の向上を図ることを期待している。具体的な指標として、1人当たりの所定外労働時間を部署毎に設定し、目標時間内に抑制することを目指す。また、年間平均の総実労働時間を前年度未満に削減することや有給休暇取得率の向上（70%以上）にも取り組んでいく。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tdf-life.co.jp/company/health_promotion.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tdf-life.co.jp/company/pdf/health_management.pdf				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.tdf-life.co.jp/company/pdf/health_management.pdf				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.tdf-life.co.jp/company/pdf/health_management.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	56	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	全従業員が打ち合わせや休憩に利用できるフリースペースを整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康保険組合より、健康に配慮した食生活について指導。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	アスリート従業員が社内イントラでトレーニング・ストレッチを指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.9	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.0	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2015年度の1人当たりの1か月の所定外労働時間は36.4時間。また、年間平均の総実労働時間が2,132.55時間と長時間労働傾向にあった。従業員の健康（メンタル含む）に長時間労働は悪影響。
	施策実施結果	①ノー残業デー・早帰りデーの実施 ②フレックスタイム制度の利用促進 ③部門毎の所定外労働時間目標の設定 ④人事評価指標に「所定外労働時間の抑制」の設定を実施し、長時間労働は解消傾向。
効果検証結果	①2022年度所定外労働時間：28.9時間（2015年度比78.8%） ②2022年度総実労働時間：2,066.23時間（2015年度比96.9%）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断実施後の精密検査受診率が2020年度まで50%前後であり、高リスク者に対する重症化予防が改題となっていた。
	施策実施結果	2021年度より精密検査受診案内後に未実施となっている従業員に対し受診を促す通知を行った結果、精密検査受診率が改善した。
効果検証結果	2021年度受診率74.8% 2022年度受診率77.8%	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トータル保険サービス

英文名：Total Insurance Service Limited

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

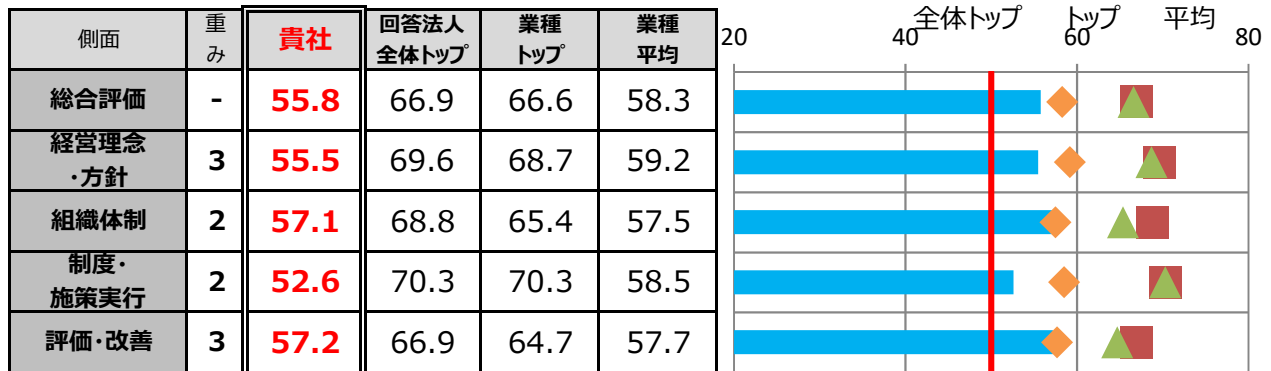
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↓1.4 (前回偏差値 57.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



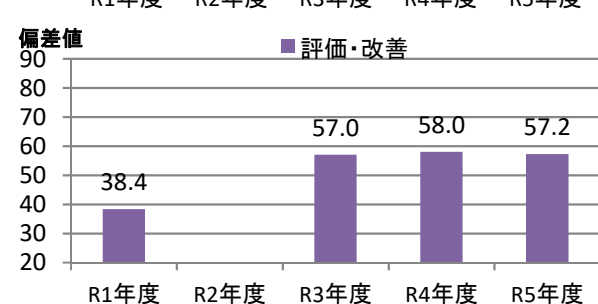
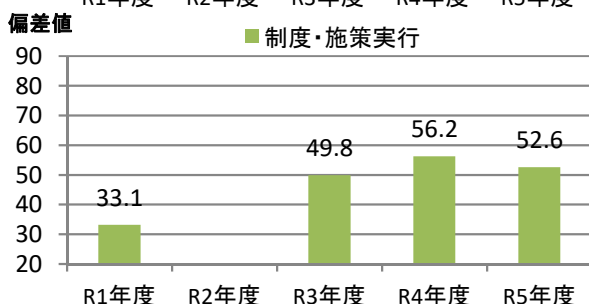
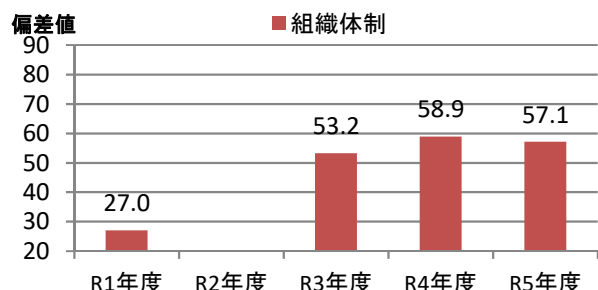
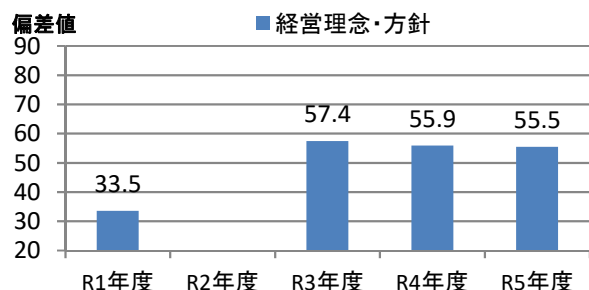
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

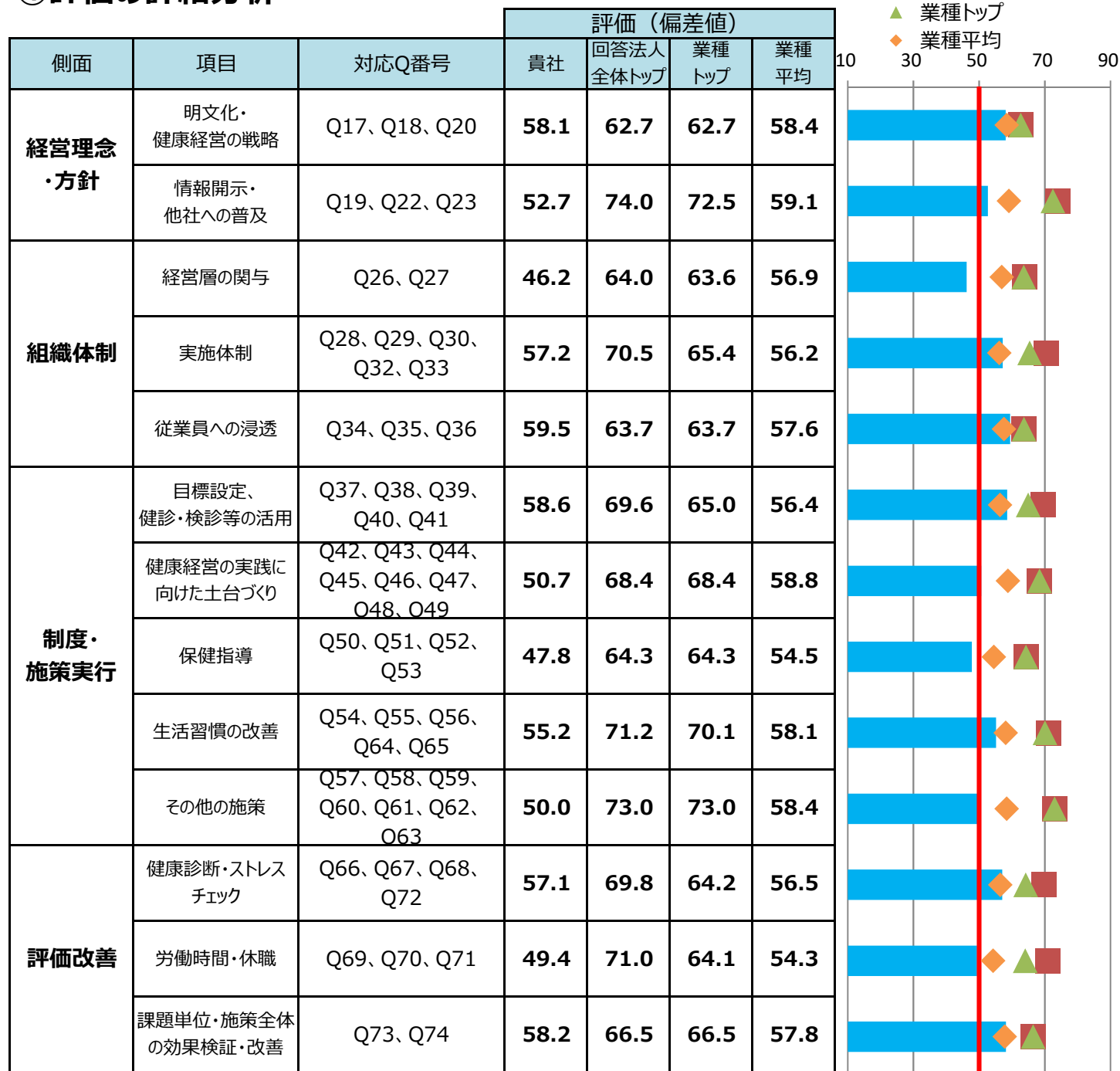
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2151~2200位	-	951~1000位	801~850位	1001~1050位
総合評価	33.6	-	54.9(-)	57.2(↑2.3)	55.8(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社社員の6割が50歳以上が占め、特に健康に留意すべき中高年層が多い状況下、当社が中長期的に企業価値の向上を図るためには、社員が自発的に健康増進に努め、会社は社員の健康保持・増進をサポートすることが、社員のパフォーマンス向上ひいては企業全体の生産性向上に繋がるものと認識。そのために、社員が自発的に健康増進に取り組むよう社内啓蒙し、会社は社員の健康保持・増進をサポートする施策を展開することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	最終的に社員のパフォーマンス及び会社の生産性向上を図る具体的な指標は仕事のパフォーマンス総合評価数値と認識。今後の高齢化に伴い、健康状態によってはパフォーマンス低下の恐れがあるため、社員の健康保持・増進によって、現状のパフォーマンス総合評価数値（2022年度94.5点）の維持・向上を目指す。これにより、企業の生産性低下を防止し、サステナブルな経営を実現していく。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.total-hoken.co.jp/company/hpm/statement_hpm.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.total-hoken.co.jp/company/hpm/statement_hpm.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	小児がんの子供たちをみんなで応援するワーキングイベントに会社として団体で参加し、交流を深めた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	みずほ健保固有の健康増進アプリのダウンロードを推奨し、当該アプリを活用した食生活改善のサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	みずほ健保固有の健康増進アプリのダウンロードを推奨し、当該アプリを活用した運動習慣のサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.7	%

■ 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	7.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.4	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.3	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の2021年度の全社時間外平均は月間14.1時間であり、世間一般と比較して突出感のない水準。一方で時間外実施者をその時間外別に階層化した場合、当社メルクマールである月間30時間を超えている人（人数シェア15.7%）の時間外におけるシェアは時間数・コスト共に概ね、50%弱を占めているという課題が浮き彫りになった。労働時間の適正化により社員の健康保持、健康状態の低下を防ぐ必要がある。
	効果検証結果	対象者が時間外削減プランに取組んだ結果、対象者だけで前年比2,173時間の時間外削減を達成した。労働時間の適正化により、対象者の健康保持、健康状態の低下の防止に繋がった。また、全従業員が全社一斉早帰り日には意識的に早帰りをしよう取組んだ結果、年間で全従業員の時間外平均が月間0.6時間削減され、全社時間外平均14.1時間から13.5時間へと削減された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	福利厚生制度の1つとして「人間ドック受診奨励金」を設けていたが、受診対象として健保による年齢制限（30歳以上）があった。また、人間ドックでカバーしきれない検診への奨励金ニーズの社員の声があった。社員及び家族の健康保持・増進のためにこれまで以上に病気等への予防やがん等の検診への取り組みを推奨する為に、年齢制限なく、かつ人間ドックに限定せず、各種検診費用を補助する事が必要。
	効果検証結果	上記施策を実施した結果、2021年度の「人間ドック受診奨励金」利用者は対象社員の41.7%だったが、2022年度は対象社員の57.5%が「健康増進奨励金」利用して、各種検診等を受診し、健康増進を図った。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：共栄火災海上保険株式会社

英文名：The kyoei Fire and Marine Insurance Company, Limited

■加入保険者：共栄火災健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

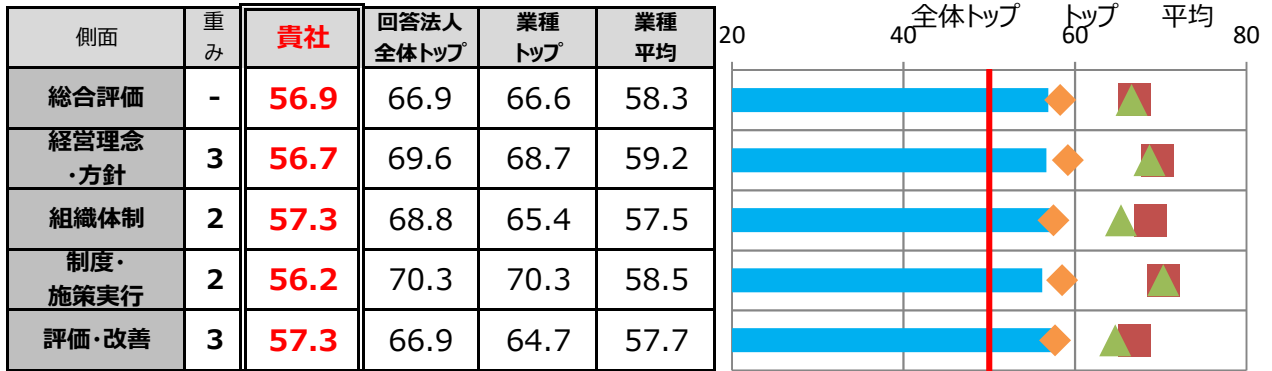
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価：**56.9** ↑6.8 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



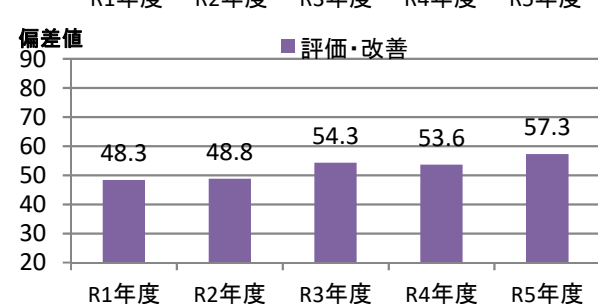
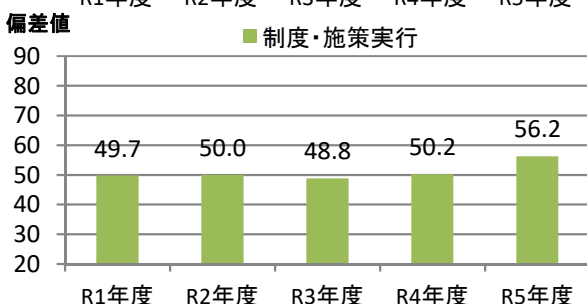
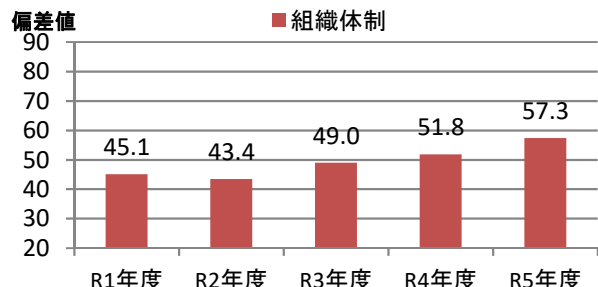
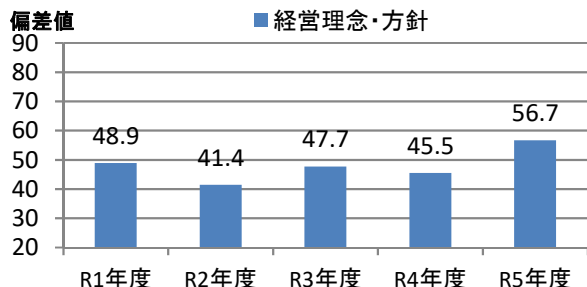
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

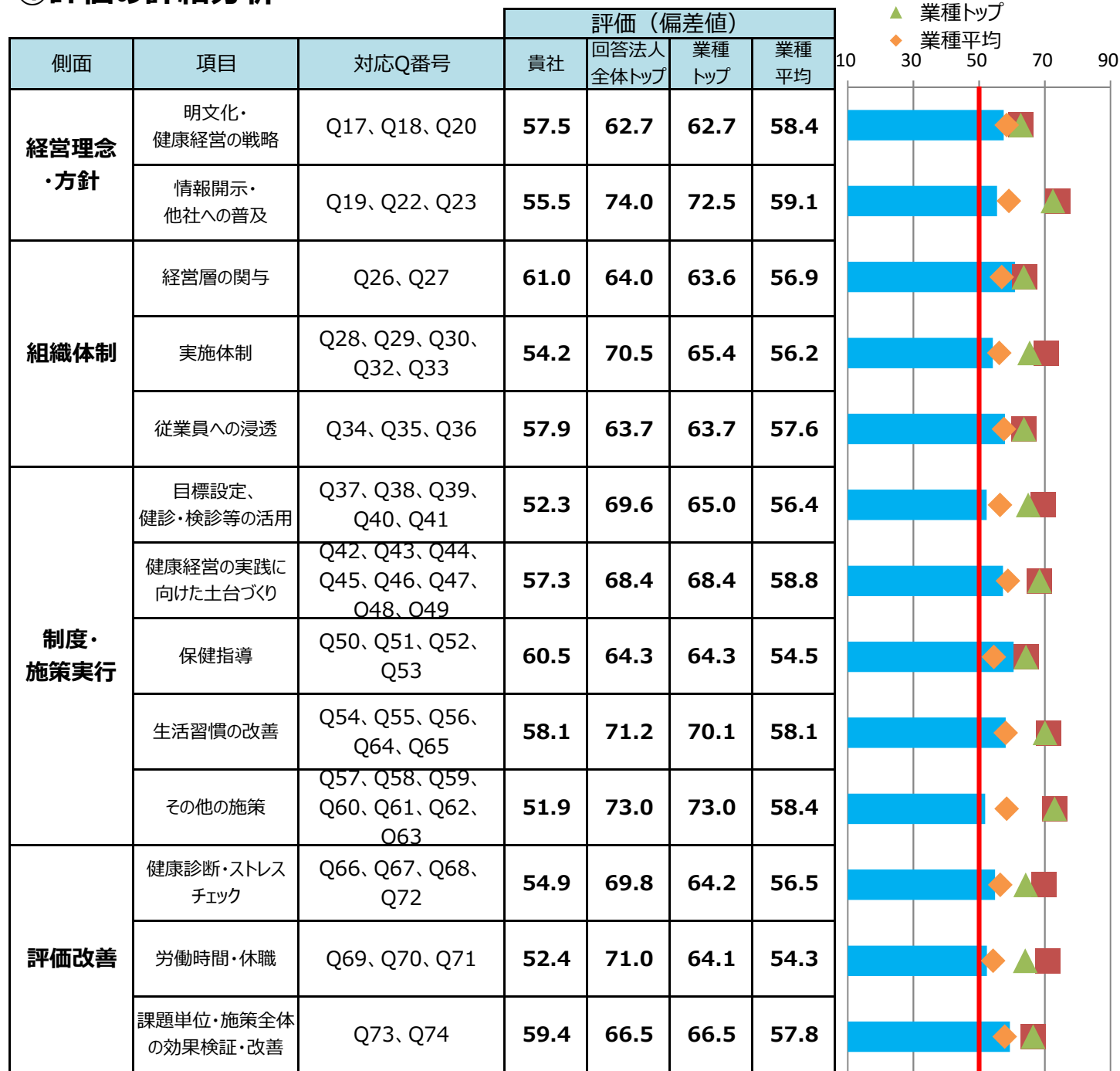
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1401~1450位	1701~1750位	1551~1600位	1651~1700位	901~950位
総合評価	48.1	45.7(↓2.4)	50.2(↑4.5)	50.1(↓0.1)	56.9(↑6.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 健康経営で目指す姿を『共栄火災健康宣言』の実現とし、健康経営における健康課題をメンタルヘルス不調の発症、生活習慣病の発症による労働生産性・パフォーマンスの低下防止としている。従業員が生き生きと活躍し、パフォーマンスが向上できるよう健康課題に取り組み、お客様の信頼と期待に応える会社であり続けることが重要だと捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組（施策）を実行し、健康意識やヘルスリテラシーの向上により、従業員ひとり一人のパフォーマンスが向上し、アブセンティーズムやプレゼンティーズムが改善され、ワークエンゲージメントが向上することで『共栄火災健康宣言』が実現されることを期待している。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyoeikasai.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kyoeikasai.co.jp/about/health.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.kyoeikasai.co.jp/about/health.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	42	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.0	%	(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	各職場にて1on1ミーティングを定期的実施し、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	69.0	%	(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	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実施している				
取組内容	食生活を見直し生活改善を図るミッションの設定や、食事・栄養に関する動画視聴が可能なアプリの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントなどに取り組む30日間のヘルスアップキャンペーンを開催し運動機会の増進を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.0	%	(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	64.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員へ向けて、生活習慣病の重症化未然防止施策を行っており、一定浸透はあるものの、さらに重要性を浸透させていくことが課題となっている。 また、生活習慣病は自覚症状がないまま進行するため、健康診断受診後は自身の生活習慣を見直す機会と位置付け、行動変容を促し健康意識を向上させることが重要と捉えている。
	効果検証結果	「特定保健指導」の実施を必須とする対象者のうち未実施者については、人事部より個別に連絡を行うなど対応し、実施の向上を図っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調の発症を健康課題と位置づけ、メンタルヘルス不調による退職者および高ストレス者を低減させることまた、メンタルヘルス不調の未然防止が課題となっている。 ストレスチェック受検の推奨により、自身のストレスへの気づきを促し、職場環境の改善を図るとともに、セルフケア・ラインケア研修を通じてメンタルヘルスに対する一層の理解が必要である。
	効果検証結果	高ストレス者割合は昨年より改善、総合健康リスク（120超）の職場も昨年より減少し、集団分析結果において一定の改善がみられた。 今後も集団分析結果を職場へフィードバックすることで実態を把握し、人事部と各職場が連携し、メンタルヘルス不調の未然防止に向けた取組みを強化していく。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：メディケア生命保険株式会社

英文名：Medicare Life Insurance Co.,Ltd.

■加入保険者：住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

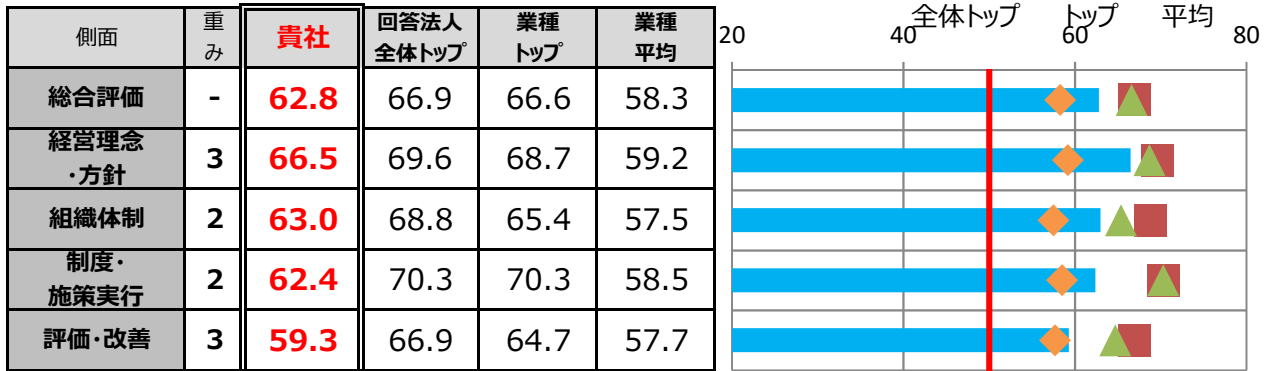
①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↑1.5 (前回偏差値 61.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



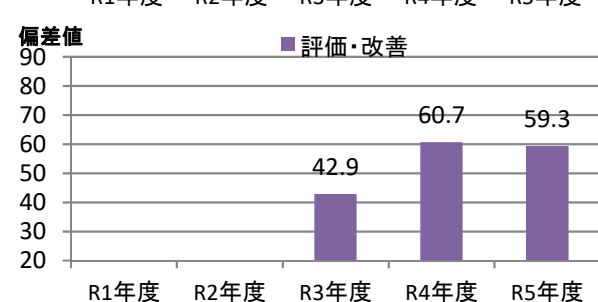
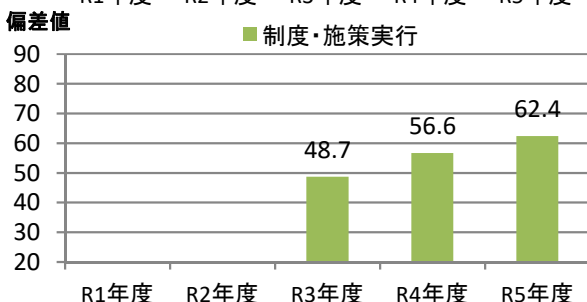
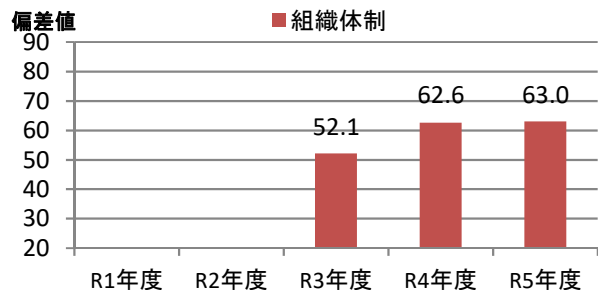
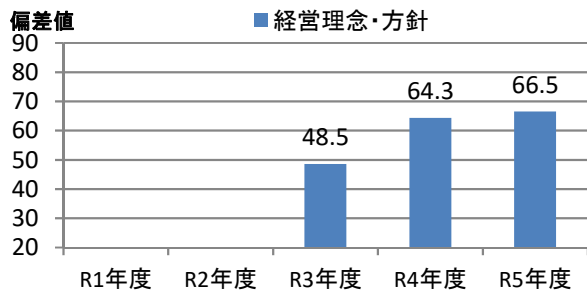
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

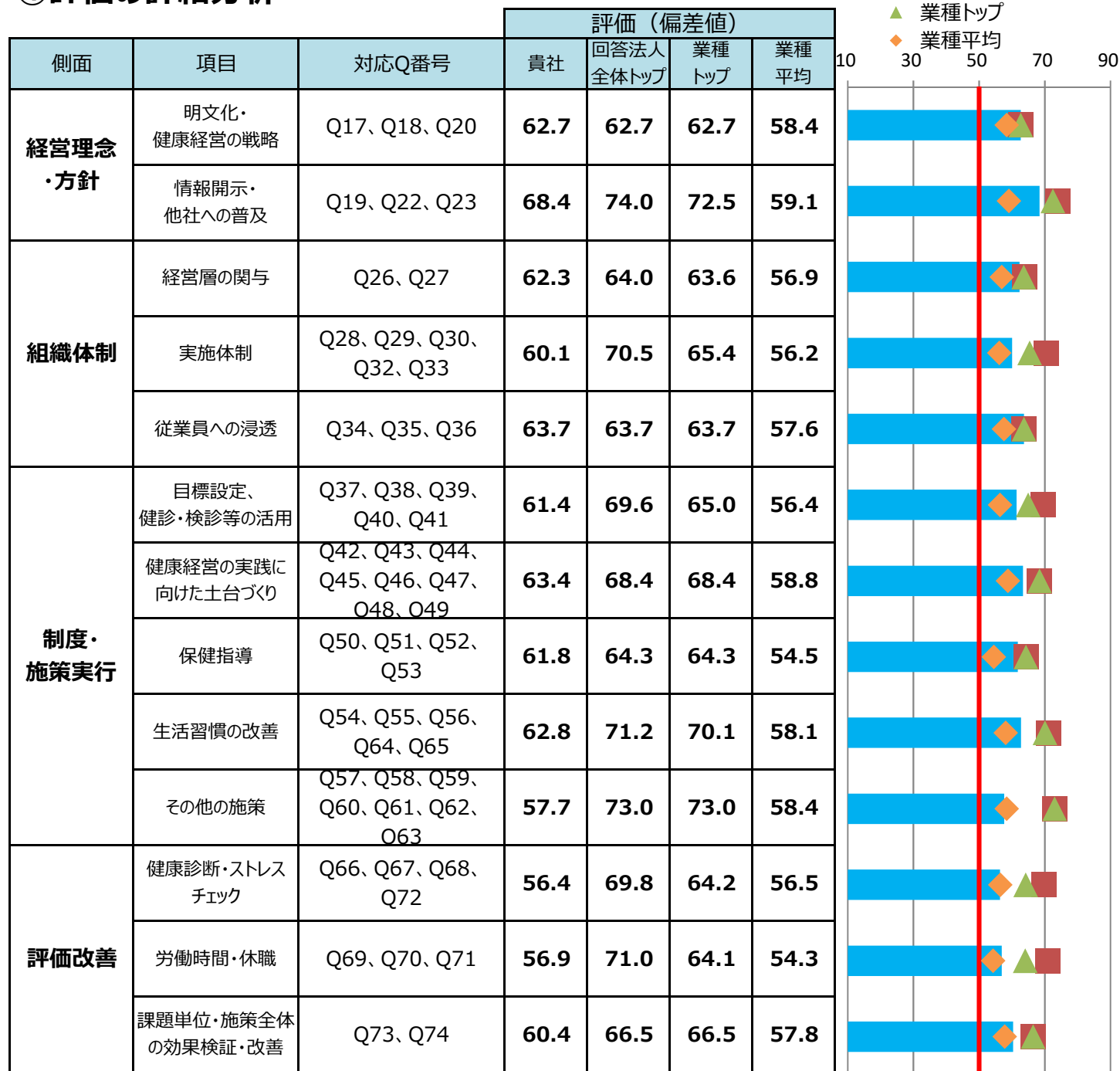
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	1851~1900位	351~400位	201~250位
総合評価	-	-	47.6(-)	61.3(↑13.7)	62.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 人生100年時代到来とともにあらゆる人々が健やかに過ごせる社会環境へ貢献すべく、社会保険を補完する生命保険業本業を通じてお客さま、ステークホルダー、従業員のそれぞれがよりよく生きる(Well-being)ことの実現へ貢献していくこと。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進を通じてより健康な社会の実現に貢献し、また、未病により生命保険そのものとお客さまとの携わり方が変化するなか、健康的な高付加価値サービスの創造・提供へと進化させていくことで、社会的企業価値を高めていく。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員一人ひとりの能力・価値を伸ばし、活躍する領域を広げることで、より高い付加価値を生み出し、お客さまをはじめあらゆるステークホルダー、会社の成長を支える人財を輩出する「人財共育」、ならびに、より多くのお客さま、ステークホルダー、社会へとウェルビーイング価値提供の輪を拡大し続けていく企業風土を醸成する「経営基盤の強化」。
	健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイングに貢献する「なくてはならない保険会社グループ」へ、従業員一人ひとりの健康に基づく企業風土を経営基盤の源泉に据え、人財共育の取組みを推進エンジンにウェルビーイングの価値提供の輪をお客さま、ステークホルダー、社会へと拡げ、中期経営計画における経営重要指標(KGI)の達成へと繋げていく。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.medicarelife.com/company/data/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.medicarelife.com/company/data/kenko/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.medicarelife.com/company/data/kenko/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.medicarelife.com/company/data/kenko/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	7	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	19	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション促進・社内活性化を主眼とした全社組織横断的なメンバーによるプロジェクトチームの				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.4	%	(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を実施している				
取組内容	全従業員および家族（被保険者）に食生活改善に役立つ情報を発信するアプリの提供および登録推奨を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	全職員および家族（被保険者）へ運動奨励に関する情報発信をしているアプリの提供および登録推奨を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 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	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.4	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	60.1	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	新型コロナ禍を経て、在宅勤務やスライド勤務等のワークスタイルに係る諸制度の活用促進および月1日以上の有給休暇取得等により2022年度総労働時間が2021年度比改善となりWLBが向上した一方で、健康診断二次健診対象者占率が前年度比増加。その要因の一つとして、日常的な活動量の減少が影響している可能性がある。
	施策実施結果	身体を動かすウォーキングイベント参加促進により参加率94%（前回比+1%）、1日平均歩数8000歩以上の参加割合48%（前回比+7%）。ストレスチェック受検率97.1%（前回比+8%）。
効果検証結果	ウォーキングイベント終了後のアンケートで「意識して歩くようになった61%」「今後も歩くことを継続する78%」と習慣化傾向にある。 また、2023年10月時点の二次健診対象者占率が20.9%（前年度比△6.3改善）、ストレスチェックにおける高ストレス者割合が8.7%（前年度比△1.3改善）との結果からも、心理的安全性が向上し、ウェルビーイング価値提供の態勢づくりに繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新型コロナ禍、週3日リモートワークを推奨、感染予防対策の推進により、対面機会の低減とともに、コミュニケーション量も減少傾向となるなか、生産性が向上する職員一方で心理的安全性が低減する職員が生じないかケアをし、リモート環境においてもコミュニケーションが活性化されるような取組みが必要。
	施策実施結果	新型コロナ5類移行後、社内サークルの再開・活性化に取り組み、5月～9月まで各サークル延べ参加人数が217名の状況。執務スペースにヘルスプロモーションゾーンを設け社内コミュニケーションに活用。
効果検証結果	・社内イントラへの公開、メンバーの入替・世代継承を通じたコミュニケーションの輪の連鎖が持続的に広がっている。 ・生命保険事業における長期間契約の特性上、サプライチェーンに関わる各部門が有機的にコミュニケーションをとり連携し合うことは、ウェルビーイング価値提供に向けて重要な要素であり、健康経営を通じたコミュニケーション活性化効果は取引先にも随時紹介し共感を得ている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社京応

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：保険業

①健康経営度評価結果

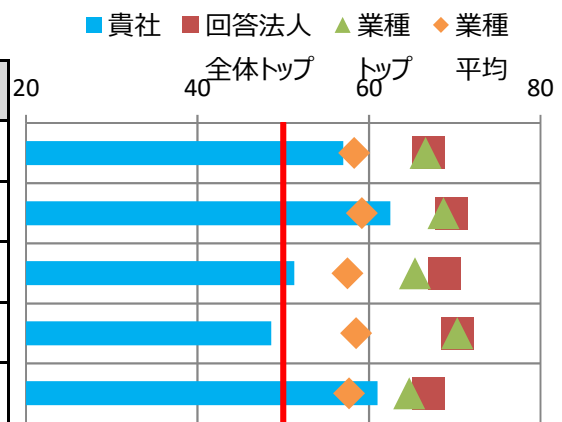
■総合順位： **901~950位** / **3520社中**

■総合評価： **57.0** ↑4.9 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	66.9	66.6	58.3
経営理念・方針	3	62.5	69.6	68.7	59.2
組織体制	2	51.3	68.8	65.4	57.5
制度・施策実行	2	48.6	70.3	70.3	58.5
評価・改善	3	61.0	66.9	64.7	57.7



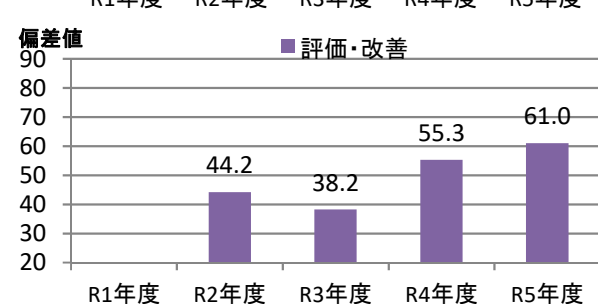
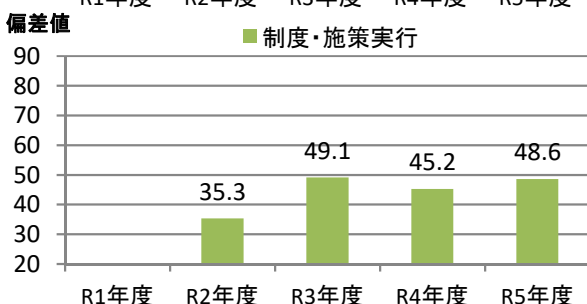
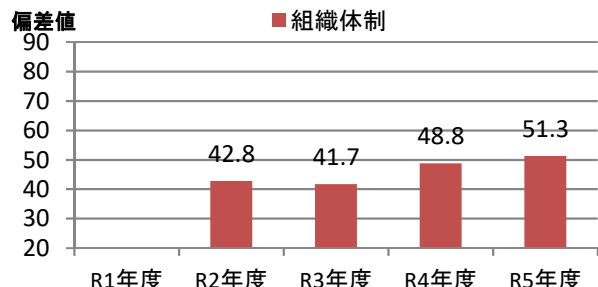
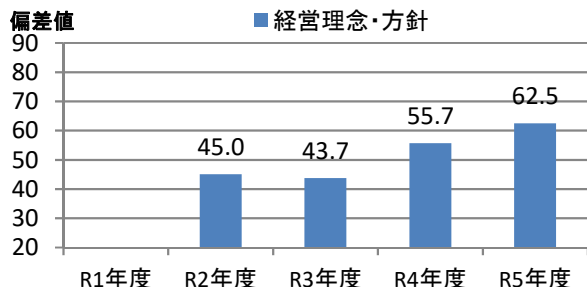
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

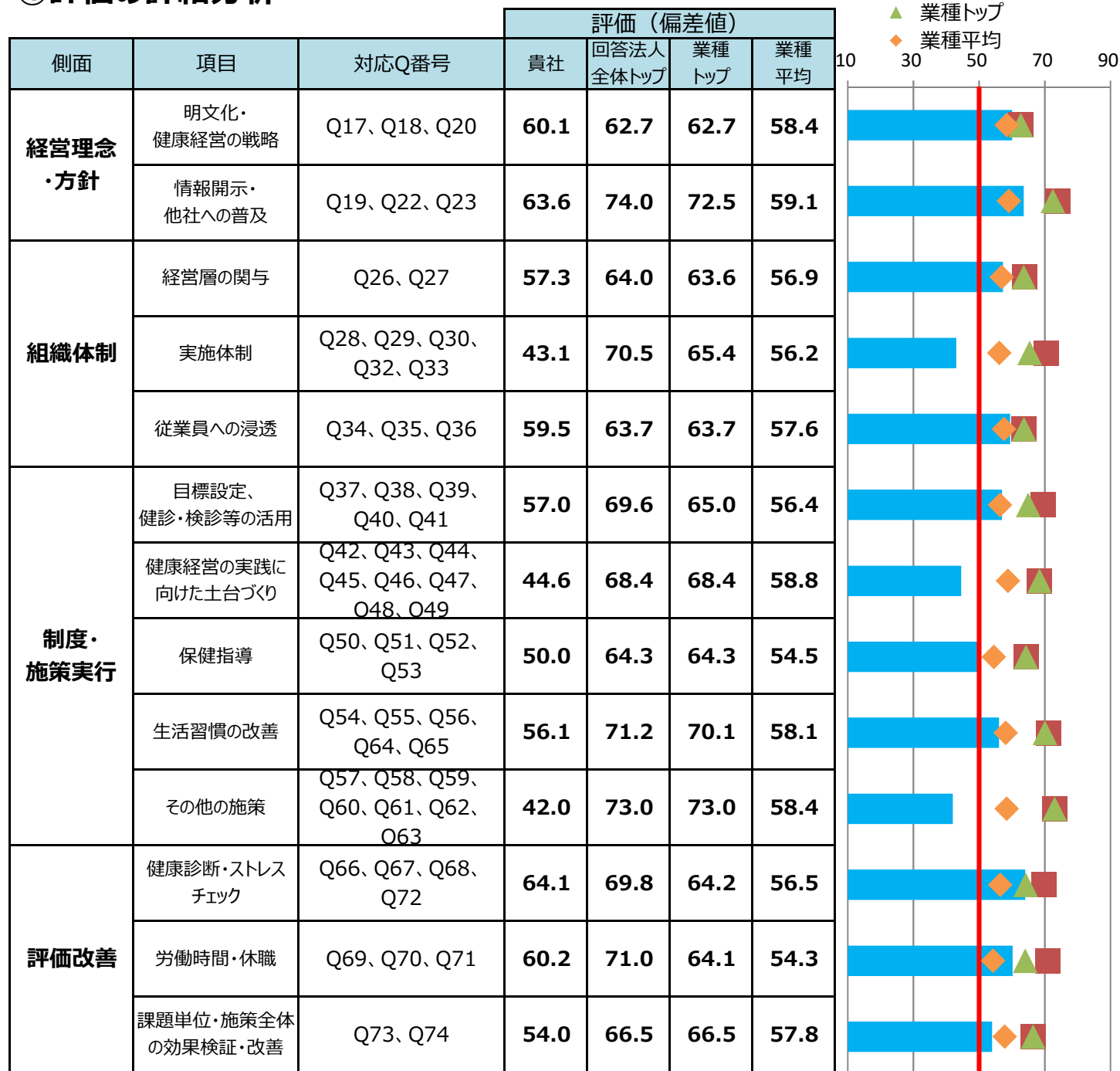
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1951~2000位	2251~2300位	1401~1450位	901~950位
総合評価	-	42.4(-)	42.7(↑0.3)	52.1(↑9.4)	57.0(↑4.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のパフォーマンス、エンゲージメント向上による労働生産性の向上は事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病予防と肥満の現象に取り組むことでまずは心身の健康状態を整えたい。 現在地 腹囲基準超過比率 27.3% 脂質検査超過比率 27.3% 今年度目標 腹囲基準超過比率 20.0% 脂質検査超過比率 20.0% 最終目標 腹囲基準超過比率 15.0% 脂質検査超過比率 15.0% ※2020年度 腹囲基準超過比率 54.6% 脂質検査超過比率 27.3%
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 在宅勤務や時短勤務など働き方の多様性拡大する中、組織活性化に対する取り組みは事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進の中でも身近な食生活の改善や運動推進にスポットをあて、各種専門家の支援体制のもと、社内交流が活発に行われる仕組みづくりを行う。 食生活改善グループ委員会開催 年12回 イベント年3回 →達成 運動推進グループ委員会開催 年12回 全体交流イベントや朝礼時体操の導入 →達成 今後も定期的に健康経営の分科会をテーマにした交流活動を継続させたい。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://keio-web.com/wellbeing.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://keio-web.com/wellbeing.html				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://keio-web.com/wellbeing.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://keio-web.com/wellbeing.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	24	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	運動推進グループを複数設置し、交流と運動促進を支援している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	オーガニック弁当の試食会やミネラルふりかけづくり教室を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	アクティブ体操の提案やウォーキングを兼ねての交流会・イベントの実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.6	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.8	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	健康増進に関する社内アンケートによると、現在は健康だが将来の健康に不安があると答えた人が8割を超えた。健康診断結果でも内蔵型肥満が顕在化している（2020年度脂質異常C判定以上割合53.8%）状況なので、中長期的に専門化の支援を受け生活習慣予防改善に取り組む必要がある。
	施策実施結果	年3回の食生活改善セミナーと個別相談を全社員実施。添加物やジュースなどの摂取が減少。その結果腹囲基準超過比率、脂質検査超過率が27.3%に減少。結果として特定保健指導対象者を無くすことに繋がった。
効果検証結果	年間を通して食生活改善グループを結成し、健康レシピを連載したり、オーガニック弁当の試食や調理をイベントで行ったことで、年度末アンケートでも「イベントをすることによって社員の食生活に対する意識向上に寄与できた」「健康に対する意識改革ができた」という評価も多く、社員の食生活習慣が大きく改善できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	年2回のストレスチェックと毎月のサーベイによって心と体の状況を定点観測しているが、産業医、保健師の関与がなく、保健指導にまで踏み込めていなかった。
	施策実施結果	2022年度より、産業医、産業カウンセラーと個別契約を結び全社員の面談と保健指導、メンタルケアを実施。
効果検証結果	一人あたりの相談時間が20分程度ということもあり、健康診断の結果をベースにした保健指導がメインになったが、社員の反応も上々で今後継続していくことで各社員の健康スコアの改善が図れると確信した。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	—
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ニッセイ・ウェルス生命保険株式会社

英文名：Nippon Wealth Life Insurance

■加入保険者：ニッセイ・ウェルス生命健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

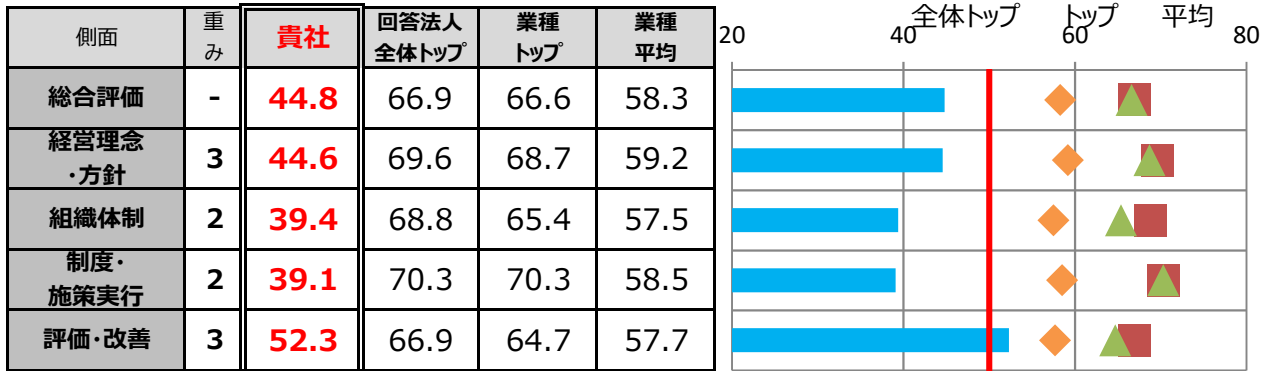
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **3520社中**

■総合評価： **44.8** ↑7.2 (前回偏差値 37.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



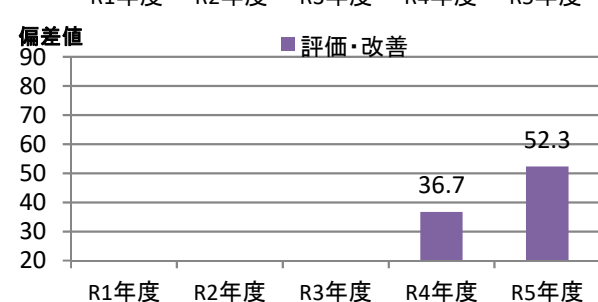
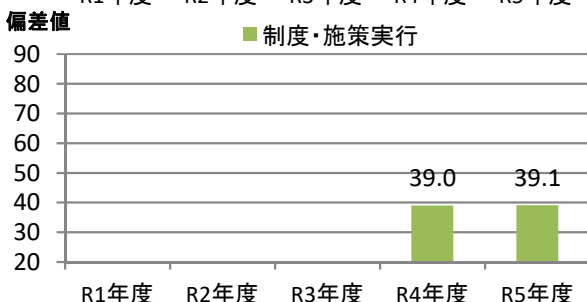
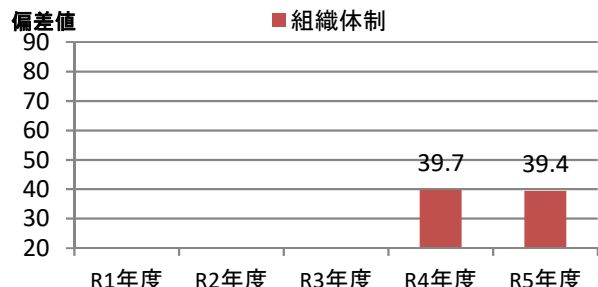
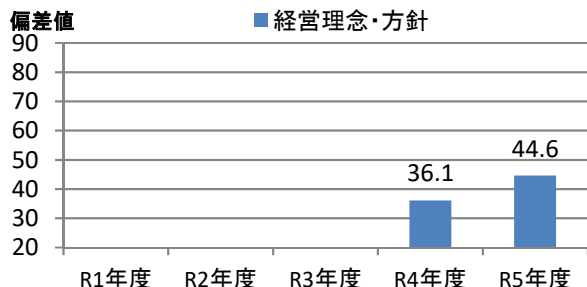
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

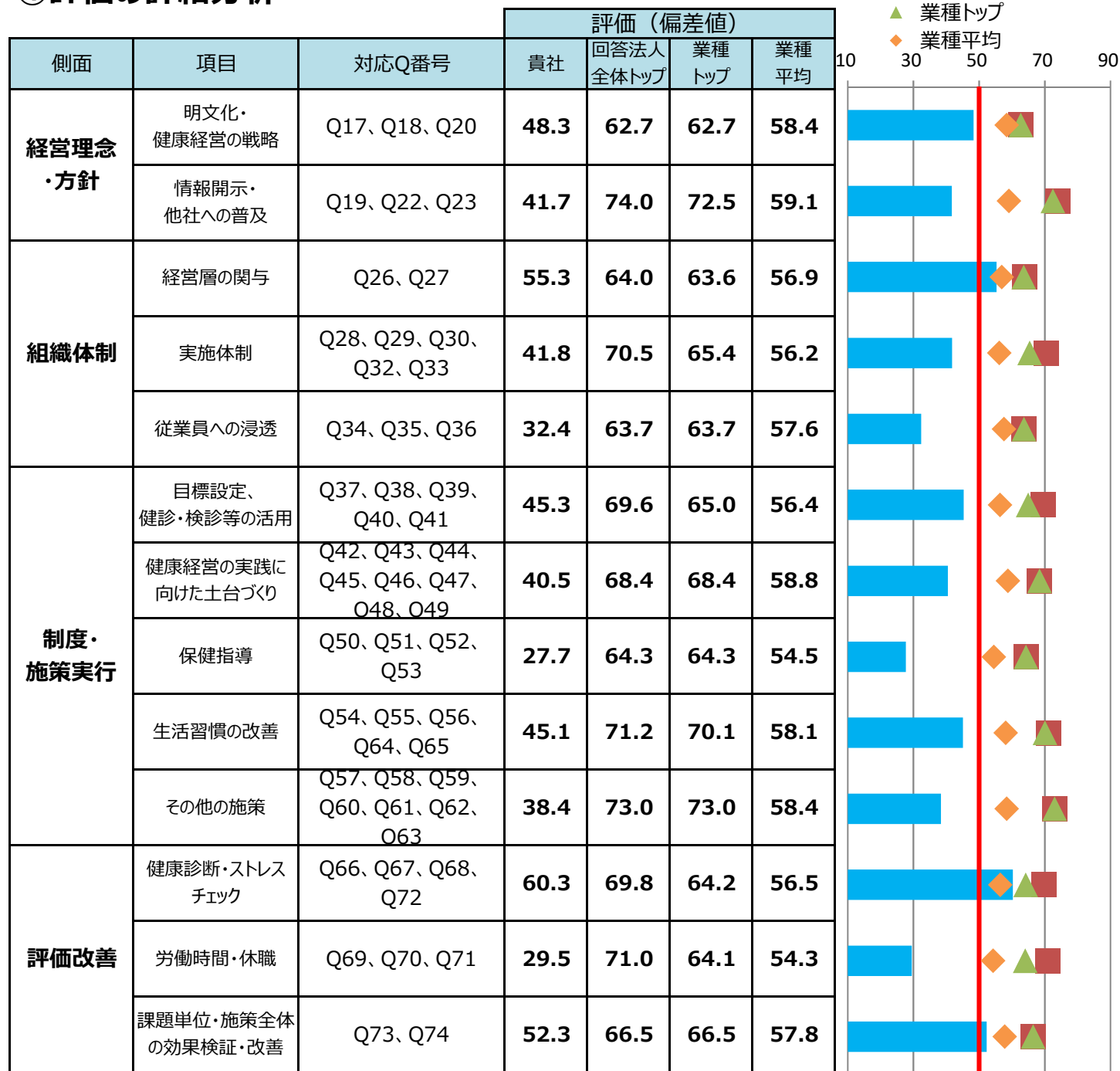
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2801~2850位	2501~2550位
総合評価	-	-	-	37.6(-)	44.8(↑7.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員のこころと身体健康増進と安心して働ける環境づくりに取り組み、“安心・安全で持続可能な社会”の実現に貢献し、中長期的な企業価値の向上を目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	・健康で働きやすい職場環境を整備することで、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる。 ・経営層、社員一人ひとりが自らの健康増進に向けた取組みを実践することで、会社全体で「健康リテラシー」を高め、組織の活性化、生産性の向上、そして企業の成長につなげる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.nw-life.co.jp/about/sdgs.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.8	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツサークルの設置、金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.4	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを実施し、グループおよび個人表彰をおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.2	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.6	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.3	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.4	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.1	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.4	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	健康経営の推進において、食生活に関する施策が未設定であることが課題。これを解決し、疫病発生を予防するため「食生活改善に向けた取り組み」の導入を検討した。
	施策実施結果	健康経営と福利厚生の実現を目的とし、新鮮なサラダ、カットフルーツ、ヘルシースナック、ヘルシージュースを提供する「設置型社食オフィスでやさい」を大崎及び福岡のオフィス拠点に導入。
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> ・1日3食を規則正しく摂取している人の割合は62.8%に達し、健康日本21での令和14年度の目標を上回っている。 ・適正体重の維持率は、前年度と比較して40歳以上の層での向上がわずかではありますが確認された。（来年度には、40歳未満の層も検証予定です） ・健康的な食品を低価格で提供する設置型社食の取り組みに、継続的な支持を望む社員が増加している。 	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康経営の取り組みの中で、女性の健康に特化した施策が未実施であるという課題。疫病発生を予防を目的として、「女性特有の健康関連課題の知識向上プログラム」の導入を検討した。
	施策実施結果	「女性の健康課題の理解を深め、社内コミュニケーションと管理職のマネジメントを向上させる」目的で、セミナー「女性の健康に関する知識を持つという事」を開催。約2割の社員が参加しました。
効果検証結果	セミナーへのフィードバックは大変良好で、多くの参加者が参考になったと回答。女性社員の80%は健康課題により仕事や生活に影響を受けており、男性社員の75%は女性の健康問題を気にしていたが、70%の女性社員が上司に相談していなかった。20%の女性社員が上司との相談を望んでおり、マネジメントやコミュニケーション向上のためにも研修・セミナーの継続的な実施が必要と感じた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	－
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：I・NEST有限会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：保険業

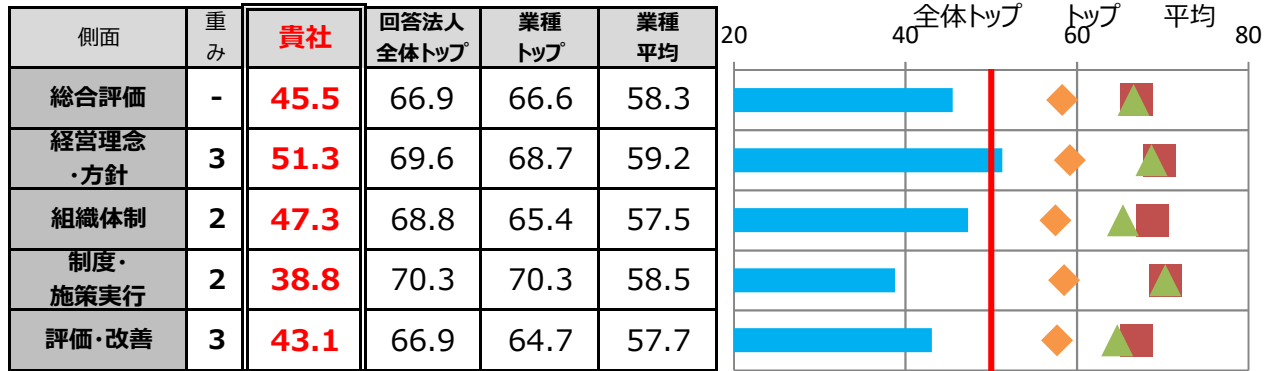
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** ↑1.2 (前回偏差値 44.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



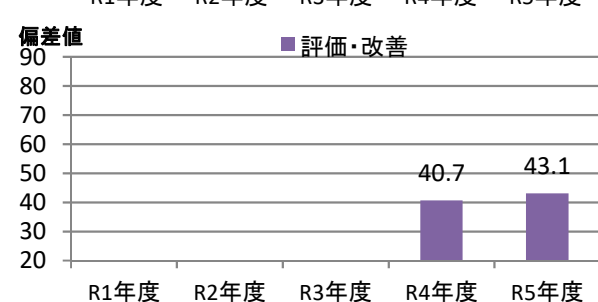
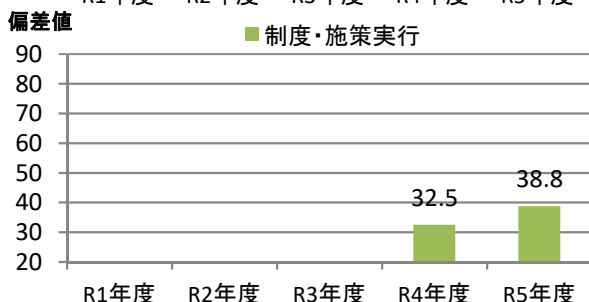
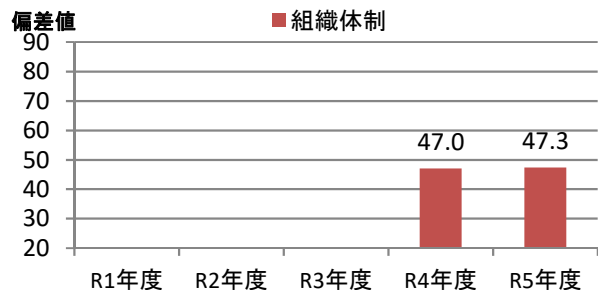
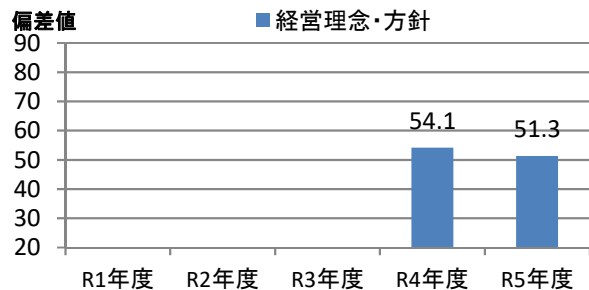
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

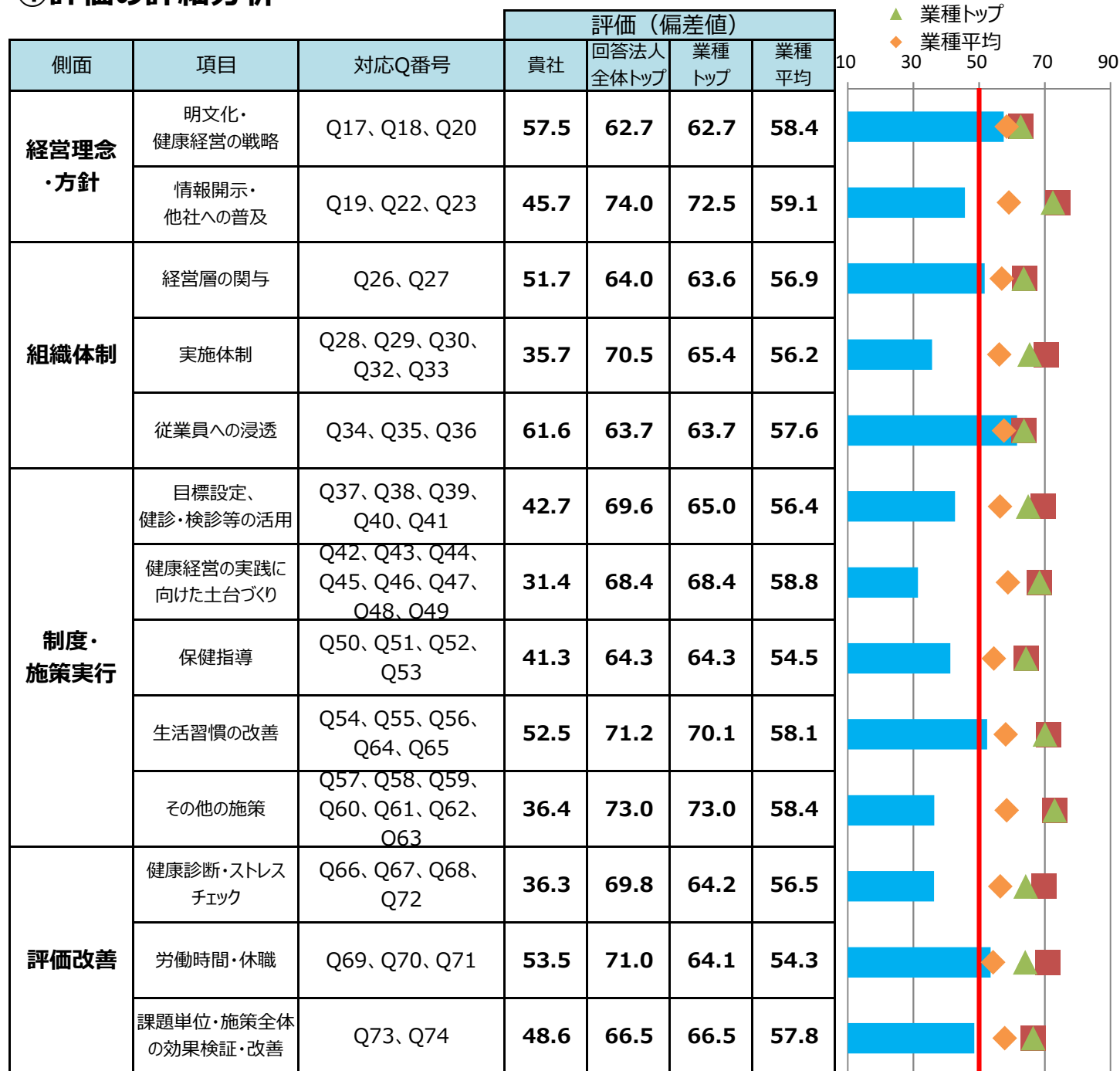
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2301~2350位	2401~2450位
総合評価	-	-	-	44.3(-)	45.5(↑1.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍により、コミュニケーションの機会が減っていたので、できる限り社員が集まる機会を増やしていけるよう取り組みを強化する。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関するセミナーを定期的に企画・運営し、原則、全員参加にすることにより、健康に関する意識を向上することはもちろん、仕事以外での共通体験・共通言語を増やしていくことでコミュニケーションの機会を増やし、組織の活性化につなげる。数値目標としては参加率平均95%。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.inest.co.jp/wellbeing.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.inest.co.jp/wellbeing.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.inest.co.jp/wellbeing.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	専用アプリにて感謝を送り合うことで社内通貨を獲得できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	アプリにてカロリー計算・栄養管理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		%	(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・参加補助を行っている				
取組内容	ポッチャ大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.7	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.0	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.7	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.6	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.5	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員の運動不足解消により、睡眠の質の向上をねらい、またコミュニケーションの向上により、生産性アップにつながれたらと考えた。
	施策実施結果	この取り組みによって効果を感じられれば、次回同イベント実施時に全社員に声掛けをすることとして、社外のウォークラリーに実験的に5名が参加。（経営層1名と健康経営担当者4名）
	効果検証結果	スマホアプリを活用するものだったので導入費用もかからず、実際にウォークラリー期間中（約1ヶ月）はそれぞれの運動意識もあがり、またコミュニケーションも活発になって、非常に手応えのある取り組みとなった。次回実施時には、全社員にも声掛けをして取り組む予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	－
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	－
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	－
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	－
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	－
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：FWD生命保険株式会社

英文名：FWD Life Insurance Co., Ltd.

■加入保険者：FWD生命保険健康保険組合

非上場

■所属業種：保険業

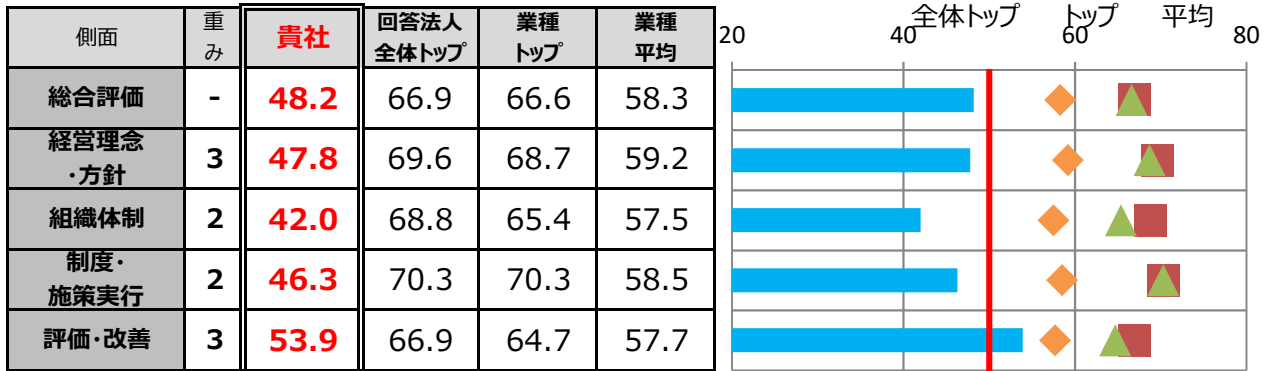
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



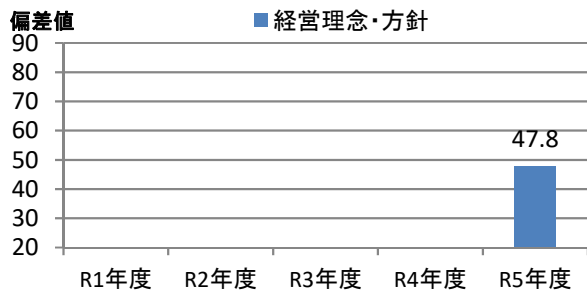
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

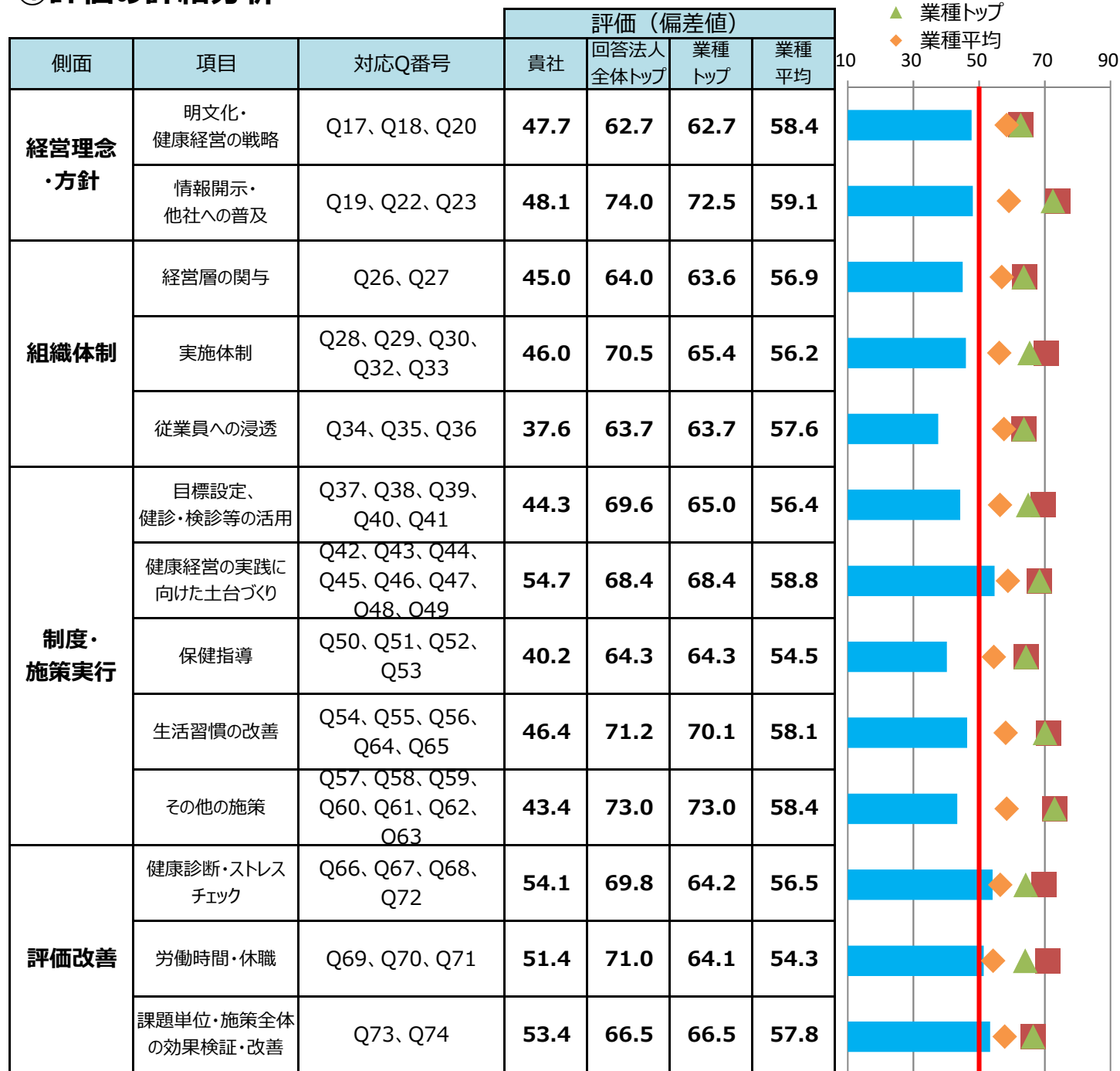
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	48.2(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 生命保険をお客様にサービス提供することを生業としており、「Celebrate living（生きることを讃えよう）」というブランドスローガンを掲げている。このスローガンには、保険商品やサービスの提供を通じて、「お客さまがより人生を楽しむためのサポートをする」という想いがある。健康は当社のビジネスの根幹にあるものであり、お客様に対してのみならず、社員の健康増進も経営において非常に重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族のLive Life（心身共に健康であり続け、イキイキと豊かな人生を送ること）の実践を奨励し、Celebrate Livingを社員も志すための「FWD健康経営5か条（FWD Live Life 5つの柱）」「目的意識&意義」、「心の健康」、「経済的健全性」、「身体の健康」、「社会的つながり」であり、社員とその家族の人生をも包括した健康経営を目指している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人事方針である「優秀で貢献度の高い社員が長く勤め活躍すること」、そして「パフォーマンスカルチャーを一層醸成すること」を前提に、2023年から定年年齢を65歳まで延長をしたことで、経営としては健康経営に改めてコミットし、心身共に健康であり続け、社員がイキイキと豊かな人生を送る環境を一層充実させて行くことを目指している。
	健康経営の実施により期待する効果	定年年齢の65歳まで社員が健康で長く活躍し、65歳以降の延長雇用や業務委託によりキャリアの可能性を広げ、当社で長く活躍いただく、長くキャリアを築ける仕組みや環境を社員と一体となって作り上げていく、また採用時に選んでもらう企業になることにより、持続可能なパフォーマンス向上し続ける企業を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fwdlife.co.jp/about-us/company/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fwdlife.co.jp/about-us/company/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営とのランチ会、部門を超えた交流会実施により業務上では得られないコミュニケーションの機会を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.2	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「くうねるあるくふせぐ」というイベント実施期間中に食事に関する動画を視聴・ミニテストを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	1ヶ月平均歩数6000歩達成者にはカフェテリアプランのポイントを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.1	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	58.0	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	55.4	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	56.0	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	56.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	61.5	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	52.7	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	59.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	58.0	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	54.5	Q63
10	従業員の喫煙率低下	52.3	58.0	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いて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	コロナ禍の影響を受けメンタルヘルス不調者が増加。退職後のスムーズな職場復帰と就業と治療の両立を課題としている。
	施策実施結果	退職後、スムーズな職場復帰実現のためリハビリ勤務を実施。就業と治療の両立を可能にするためリハビリ勤務中には必要に応じ時短勤務も取り入れている。また職場復帰前は産業医面談を100%実施している。
効果検証結果	退職者は増えているものの完全復職率は2019年度の37.5%から57.1%と増加。復職後も適宜、産業医面談を実施したり、メンタルヘルスアプリを提供することで復職支援を継続している。	
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	特定の部署の社員の長時間労働が散見されたので労働時間の適正化を図る改善が必要。またワークライフバランス向上のため有給休暇の取得促進を課題としている。
	施策実施結果	勤務間インターバルを導入し長時間労働者に対して面談を行い長時間労働の背景を把握。有給休暇取得促進を図ることで休暇を取りやすい職場環境づくりに取り組み、有休取得率が昨年比4.1%上昇した。
効果検証結果	平均の残業時間が昨年より減少傾向にある。また労働組合が実施した働き方に関するアンケートにおいても88%の社員が年次有給休暇とは別に付与している7日間の特別連続休暇を取得できていると回答している。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村アセットマネジメント株式会社

英文名：NOMURA ASSET MANAGEMENT CO.,LTD.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

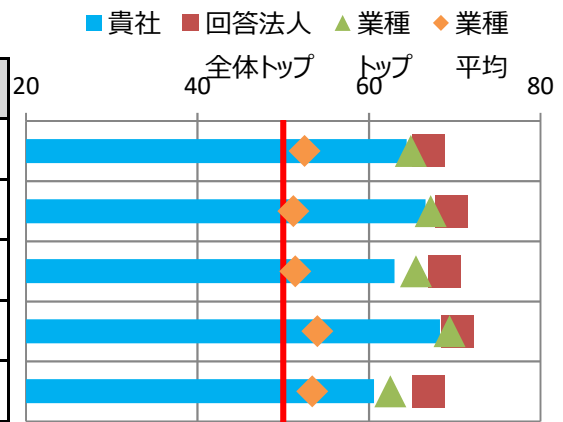
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.4** ↓0.5 (前回偏差値 64.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.4	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	66.6	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	63.0	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	68.3	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	60.6	66.9	62.5	53.4



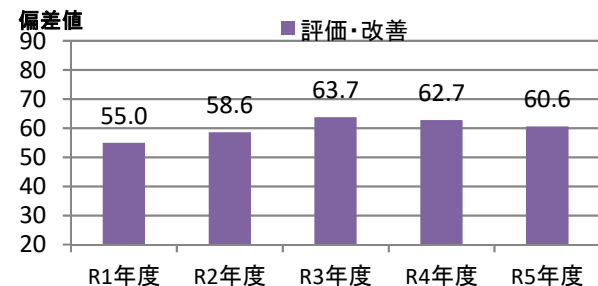
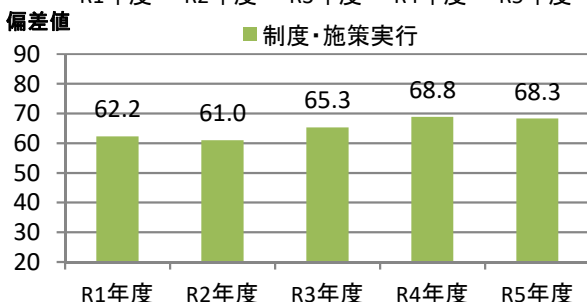
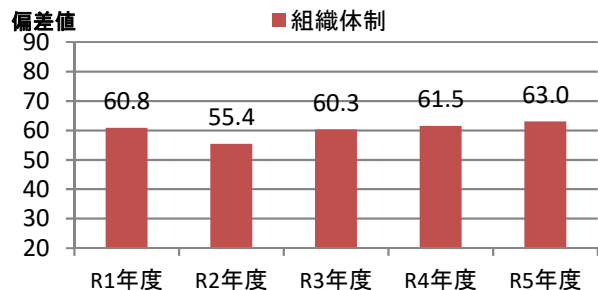
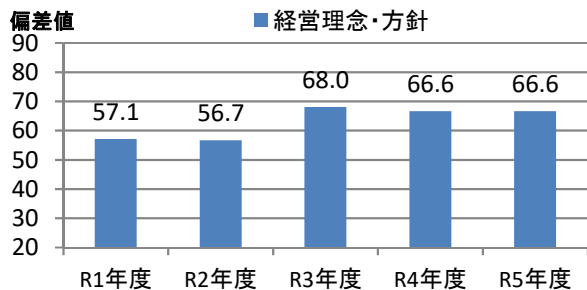
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

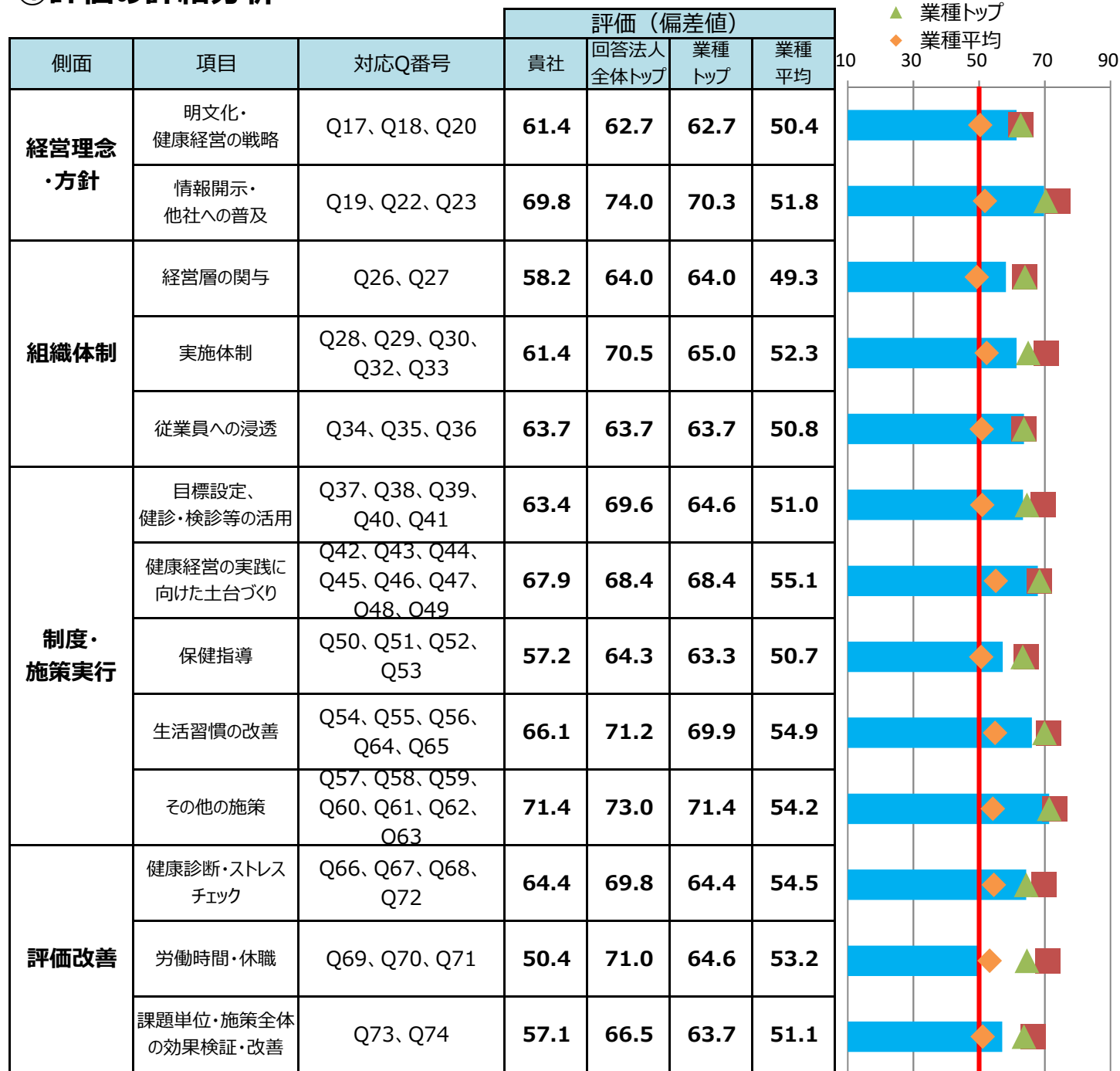
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	601~650位	1~50位	1~50位	51~100位
総合評価	58.2	57.9(↓0.3)	64.6(↑6.7)	64.9(↑0.3)	64.4(↓0.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営ビジョンである「社会課題の解決を通じた持続的成長の実現」を目指すため、「全ての社員、お客様、そして社会全体が単に健康になるのではなく肉体的にも精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）となること」をグループ全体の健康経営のゴールとしており、健康経営の推進により社員がパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることが重要な課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、アブゼンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、エンゲージメントの向上を目指し、社員のWell-beingを実現する。プレゼンティーズムによる生産性損失割合は現在28、2025年度の目標は10、ワークエンゲージメントは現在52.6、2025年度の目標は60。Well-beingのスコアは現在65%、前年比向上が目標。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業が持続的な成長を実現するためには、すべての社員が成果を最大限に発揮できる環境の下、意欲的に働き続けられることが必要であり、変化する環境の中、社員のモチベーションを維持するためにも、エンゲージメントの向上が課題。
	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、すべての社員が肉体的、精神的、社会的に良好な状態を保ちながら仕事に邁進でき、持続的にエンゲージメントが向上することを期待。ストレスチェックにおけるワークエンゲージメントは現在52.6、2025年度の目標は60。従業員サーベイにおける持続可能なエンゲージメントに関する好意的回答は78%となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.nomuraholdings.com/jp/sustainability/employee/support.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社長と社員、役員と社員の交流会を実施。業務や趣味を話題に、話しやすい雰囲気でのコミュニケーションを実現				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事、間食や飲酒量を記録できるツールを健康プラットフォームWellGoにて提供しキャンペーンを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	部署毎に平均歩数を競うイベントを実施し、上位ランキング入賞やアプリへの投稿が活発だった部署を表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	32.8	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.8	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.6	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年度働き方健康経営ガイドラインにおける社内KPIの達成状況が、長時間労働の是正、休暇の取得促進のKPIが目標未達。休暇の取得促進のKPI（1人有休15日）は前年比では上昇しているものの73.3%にとどまった。コロナ禍で在宅勤務が定着したことによる働き方の多様化により労働時間が増加傾向になったこと、長時間労働および休暇取得が進まない社員に偏りがある傾向がわかった。
	施策実施結果	達成状況の全社モニター、部室長と人事部の1on1を月次で実施し、個人、部室の特性等全社員に向けた実効性のある施策を全社員に提供。2022年度達成率は長時間労働は正が97%、休暇取得は82.7%に上昇。
効果検証結果	社内KPI達成率は上昇しているものの、根本解決に向け、継続的なアプローチが必要。その上で、社員自らが進んで社内KPIの達成に向け取り組めるよう、健康経営の目的の周知の必要が必要なこと、部室で社内KPI達成に向けた取組におけるテクニックの共有が必要であること、ノウハウの共有による組織力強化に向けたツールの提供、個別のスキル向上のための継続的な研修等の施策が必要であることがわかった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2022年度の従業員意識調査（サーベイ）において、「部門間での情報共有」41%と前年から4ポイント改善したものの、絶対値としては改善点としてあげられている。施策の継続、あるいは新たな取組みが必要とされており、全社や各ユニットで、次は「何のために」「何を」「どこまで」変えるのか、といったことを各ユニットで施策を検討し、取り組むことで、自ら変わることができる自信を組織に定着させる事が必要とされている。
	施策実施結果	ユニットの横断的な情報共有として、経営情報を役員から社員に伝える場（役員交流会、タウンホール開催、社長ブログ（2022年8月から現在まで15回））。従業員同士をつなぐランチ会の実施などを全社的に実施
効果検証結果	2023年度の従業員意識調査（サーベイ）も、引き続きコミュニケーションは改善を要する水準となった。「部門間での情報共有」は40%、「会社が社員の意見や考えを取り入れる努力」49%と新たに改善領域となった。社長メッセージで一層のコミュニケーションの必要性、経営メッセージのわかりやすい発信、タウンホール、役員交流会の実施が施策としてあげられている。引き続き、従業員同士のつながりを深める取り組みも継続	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ジエイリース株式会社

英文名：JLEASE

■加入保険者：全国健康保険協会大支部

上場

■所属業種：その他金融業

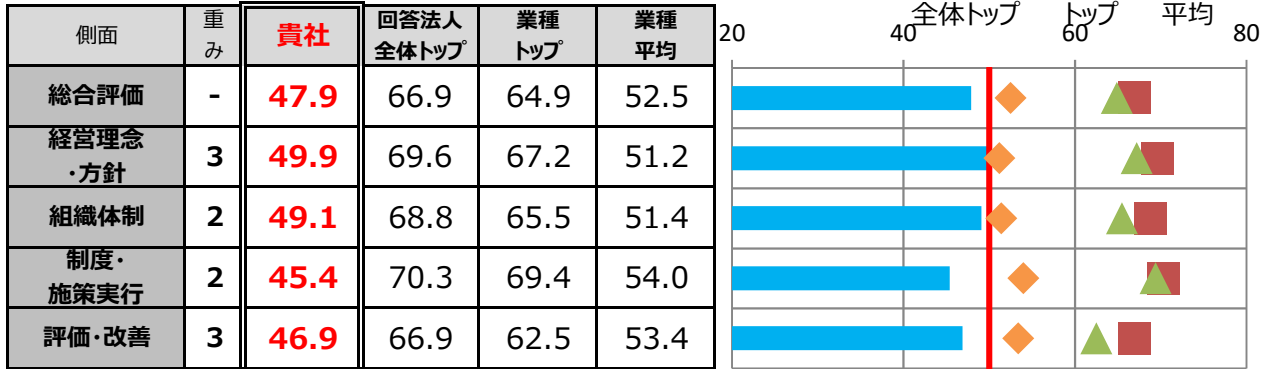
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520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。

②評価の内訳



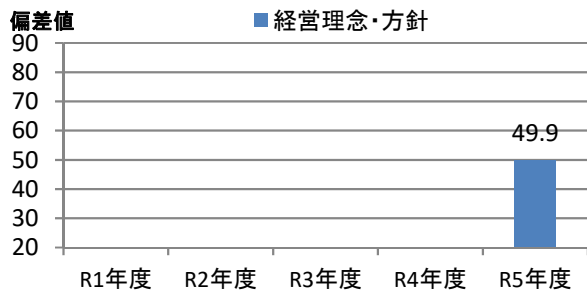
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

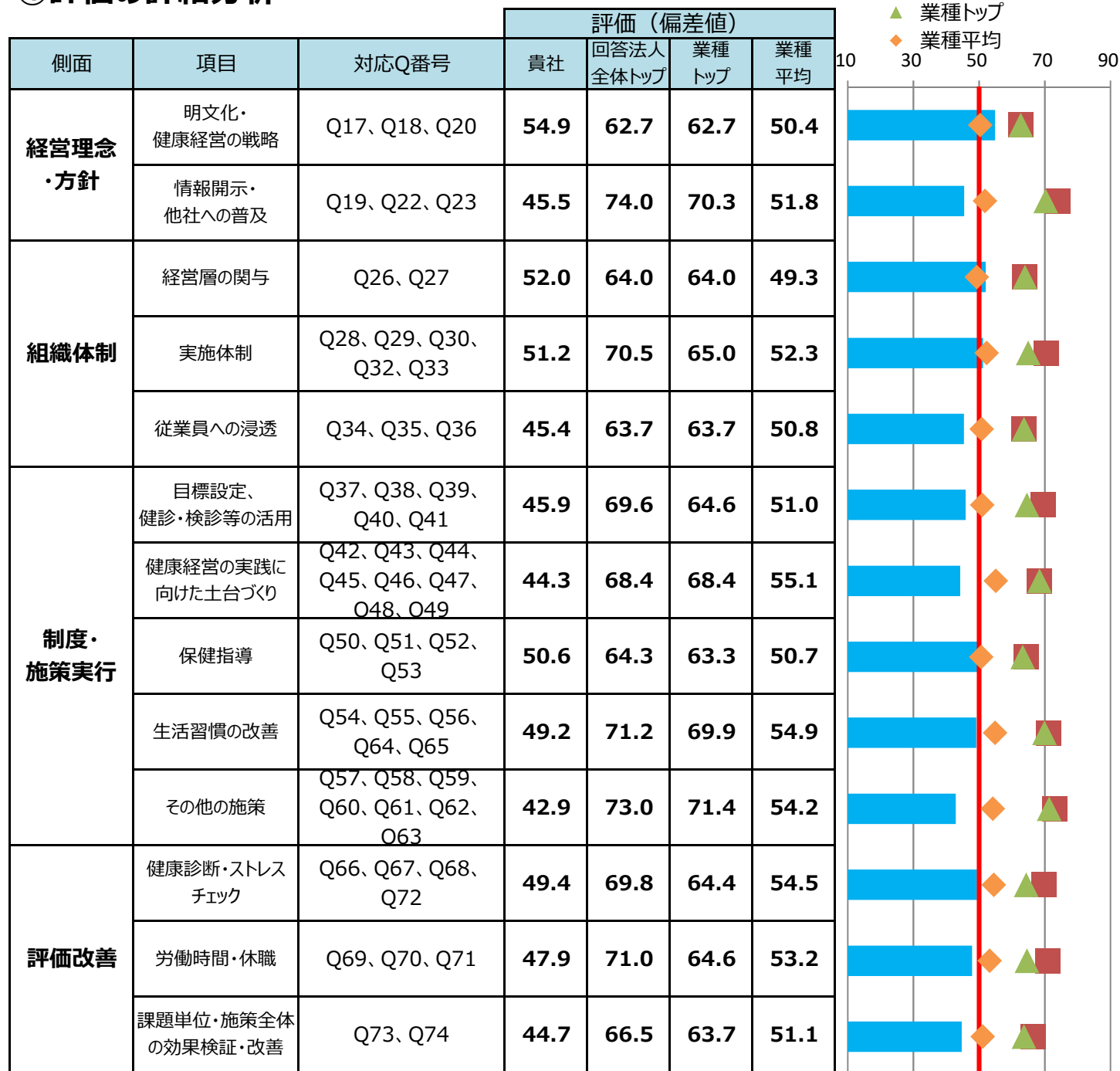
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	47.9(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	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 ワークライフバランスを重視した働き方を実現できる業務環境の整備 採用においては自社の魅力の明確化
	健康経営の実施により期待する効果	スーパーフレックスタイム制導入により自由度が高く柔軟に働く仕組みができたことによる、社員満足度向上ならびに残業時間の削減を期待 採用においては多様な働き方が可能であることをアピールできるため、応募者増加を目指す
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.j-lease.jp/company/csr

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	社内クラブチームを主体としボランティアや大分県の「うつくし隊」へ登録。環境保全活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	大塚製薬社の栄養補助食品が受取れるギフトカードを配布し、各人の健康課題に沿った商品を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	当社フットボールクラブチームのホーム開幕戦で、会社から試合会場まで歩く「必勝祈願ウォーク」を実施				
(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	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.9	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.8	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	42.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■ 重点を置いて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	退職者の増加から、プレゼンティーズムやワークエンゲイジメントの低下を危惧。早急に対応策、改善が必要。
	施策実施結果	キャリアコンサルタントの資格を持った専門部署による相談窓口を設置。社員面談は部署ごとの定期面談に加え、新卒・キャリア採用者、人事異動者、復職後のケア面談など対象者を細分化し実施。
	効果検証結果	メンタル不調者の早期発見・対応を行うことで、管理監督者や産業医への連携が促進できた。また管理監督者から部下のメンタル不調の徴候についての相談なども寄せられており、メンタルヘルス対策の重要性が全社を通じ浸透している。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社クレディセゾン

英文名：Credit Saison Co.,Ltd.

■加入保険者：パレット健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

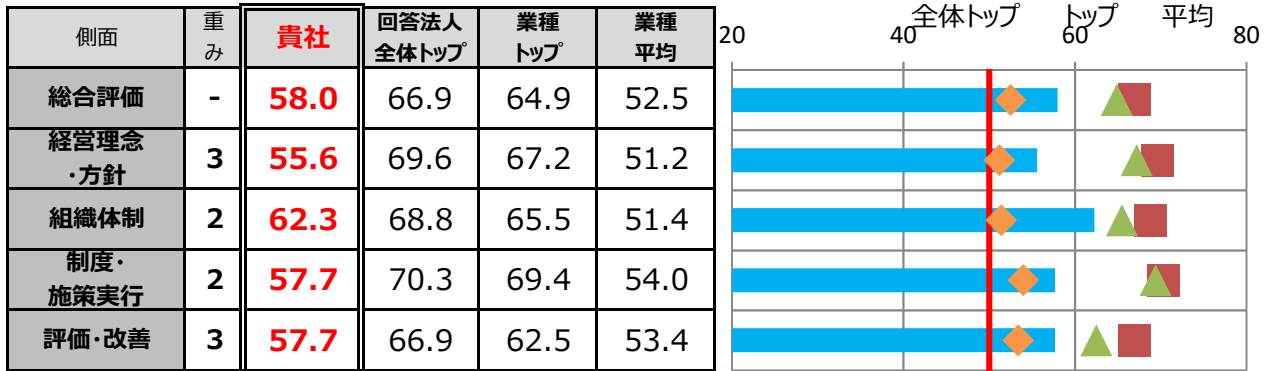
①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **3520社中**

■総合評価： **58.0** ↑0.3 (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。

②評価の内訳



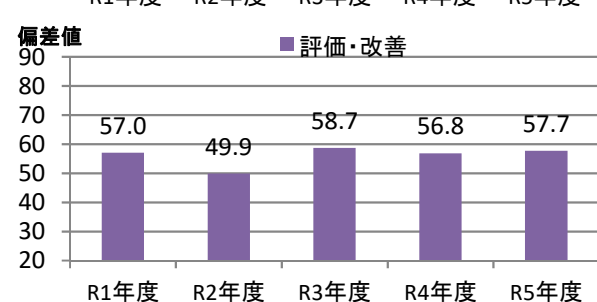
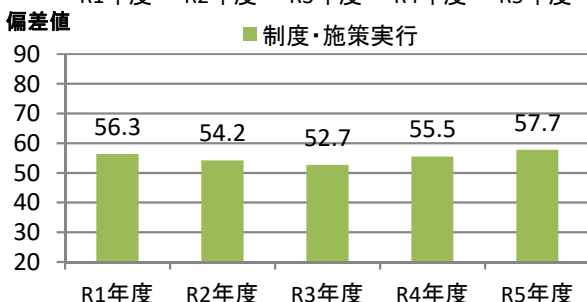
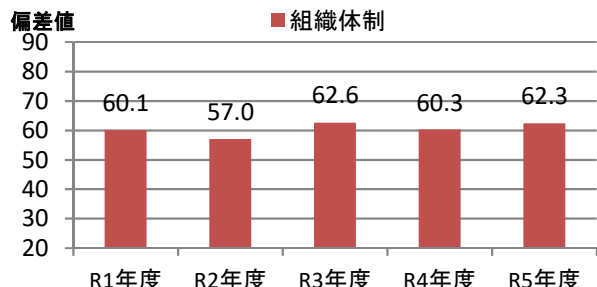
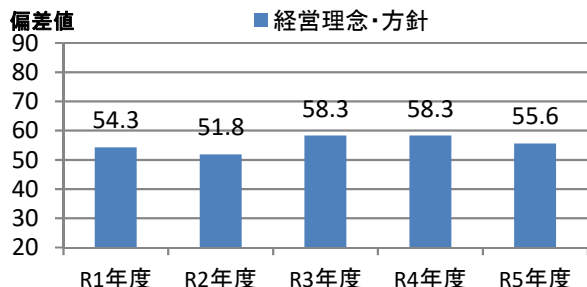
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

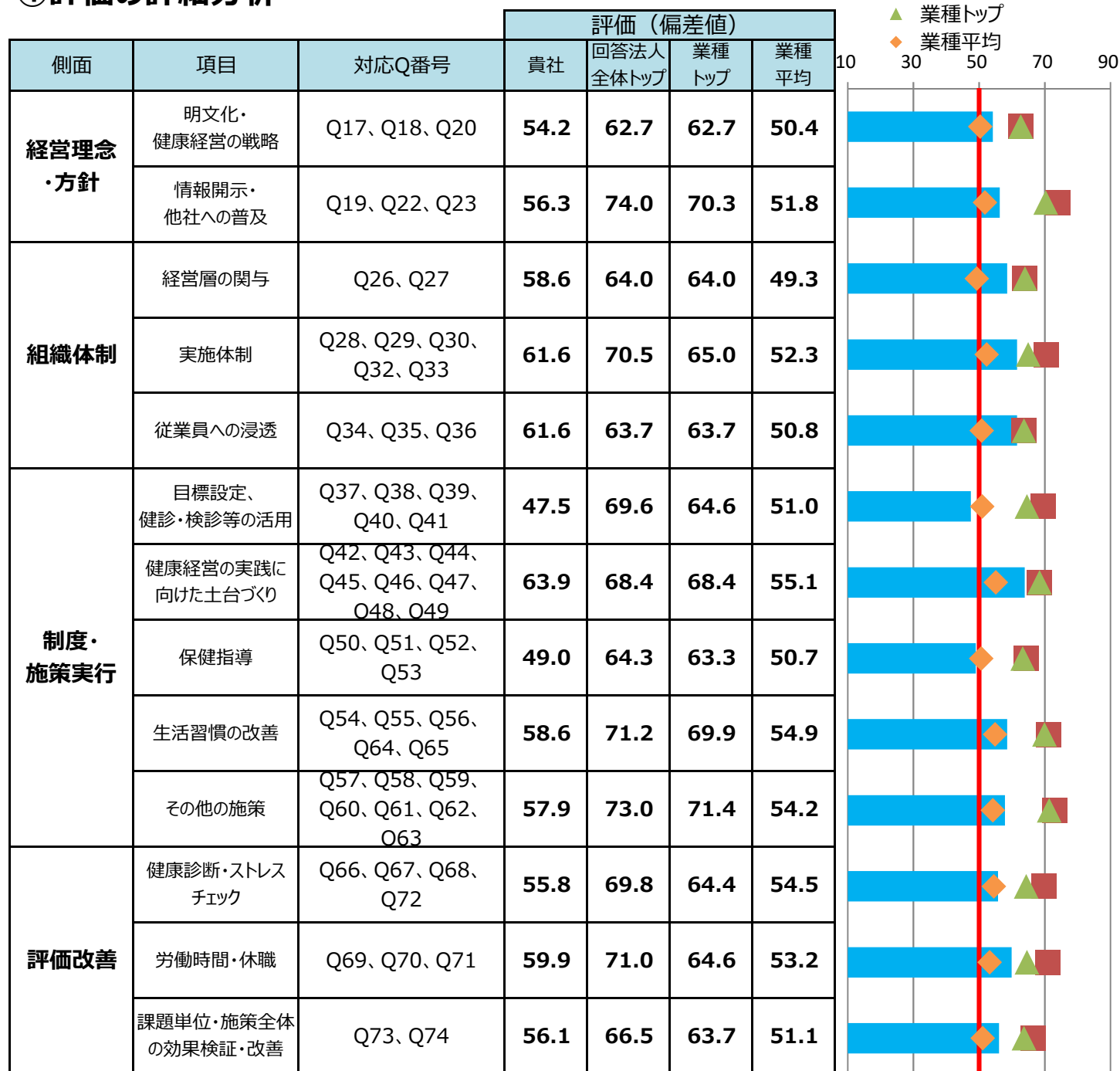
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	1101~1150位	601~650位	751~800位	801~850位
総合評価	56.7	52.8(↓3.9)	58.2(↑5.4)	57.7(↓0.5)	58.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業理念である「サービス先端企業」として新たな価値を創出し続けるために、社員一人ひとりが常にベストコンディションで最高のパフォーマンスを発揮することが、組織の活性化、生産性向上、企業価値の向上を図っていくうえで非常に重要であると認識している。社員が心身ともに健康でイキイキと活力ある状態であること、働き続けられる環境の実現を目指し、健康経営を経営課題のひとつと捉え活動を推進している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が常に活力ある状態で能力発揮ができることを期待している。具体的には組織健康度調査結果を職場改善に活用、1on1の導入、異動後のフォロー面談等による健康や成長のサポートを実施。退職者復職支援においては独自のプログラムで復帰後も働き続けられるアシストを行い休業率の前年比減を目指す。また役員ヘレジリエンスプログラムを導入し組織全体の活性化を促し社員のパフォーマンス向上、健康度、満足度の向上を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://corporate.saisoncard.co.jp/sustainability/diversity/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://corporate.saisoncard.co.jp/sustainability/data/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社内コミュニケーションツール「サンスチップ」を導入し活用している従業員へインセンティブ付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	レジリエンスプログラムの内容を踏まえて血糖値の上昇を緩やかに促す低GI食品の設置を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを活用したウォーキングキャンペーンを実施し健康づくりを支援、スポーツ庁の「歩く効能」動画を配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	49.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	社員のパフォーマンス向上を健康経営上の課題として認識している中で、社員の退職者数（特にメンタル疾患）の増加、再退職者の発生が課題。退職を未然に防ぐことはもちろん、退職明けの復帰後においても職場で十分なパフォーマンスが発揮できるようなサポートや体制が必要。
	効果検証結果	今年度復職プログラムを見直し、社員の自律を促しスムーズな職場復帰と再発防止に向け再構成。本人・上司・産業医・保健師、人事の役割明確化。4者面談（復職前）、5者面談（復職時）を導入しフォロー体制強化。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性が約7割を占める当社において、働くメンバーが毎日快適に過ごせるようにfemtechにまつわる取り組みを実施。「フェムテックって何？自分の身体と向き合う新しいキッカケ作りセミナー」や「更年期から考える女性の健康」「女性ホルモンセミナー」「生理と低用量ピルセミナー」を開催。社員が心身共に健康に過ごすことができる環境に近づくことを目的に実施。
	効果検証結果	各種セミナーや展示会を開催。当日参加者が定量的に把握は出来ないもののアンケート結果から毎回男女約100名程度が参加していると把握。
	効果検証結果	セミナーや展示会実施後のアンケートでは、男女問わず9割以上が満足と回答。アンケート結果を踏まえて、社員の関心の高い女性特有のがんセミナーの開催や休暇制度を導入予定。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：芙蓉総合リース株式会社

英文名：Fuyo General Lease Co.,Ltd.

■加入保険者：丸紅健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

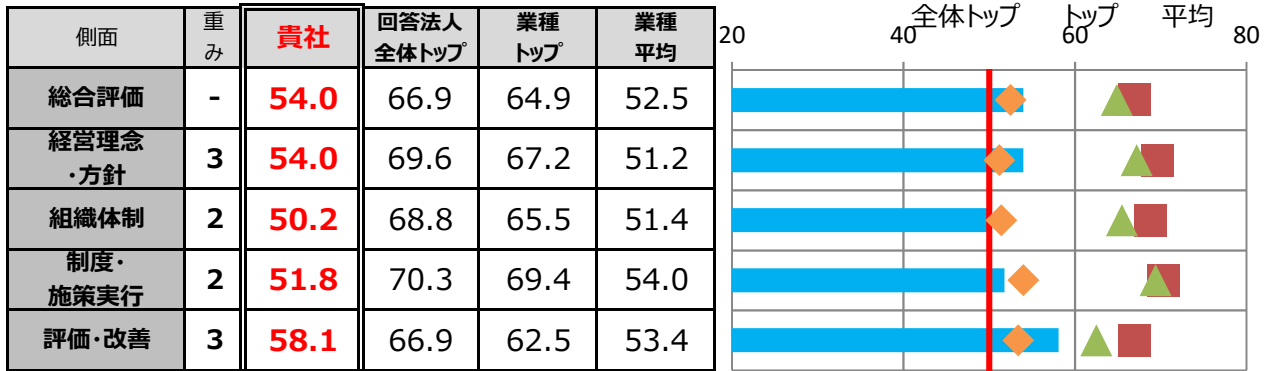
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑2.9 (前回偏差値 51.1)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



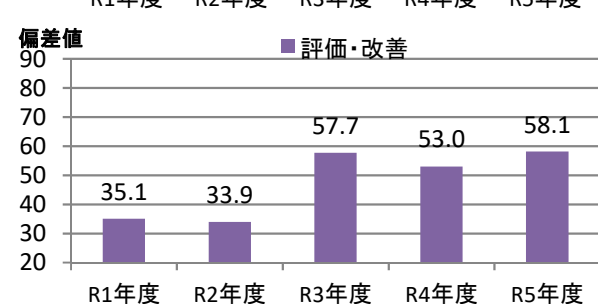
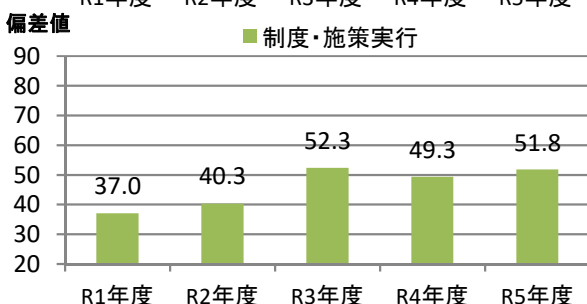
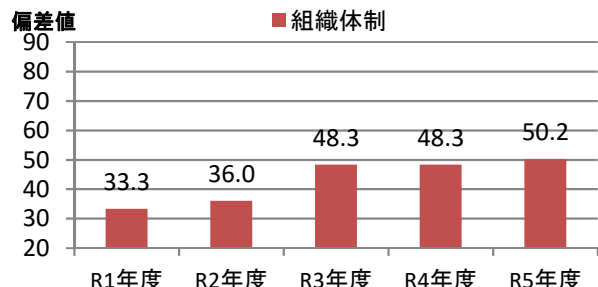
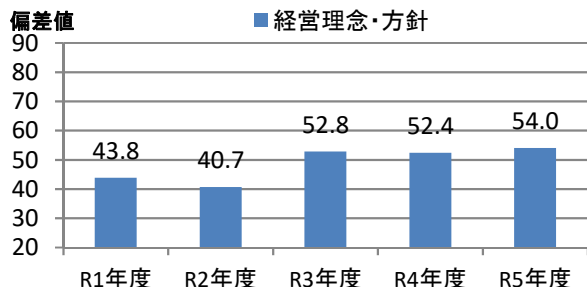
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

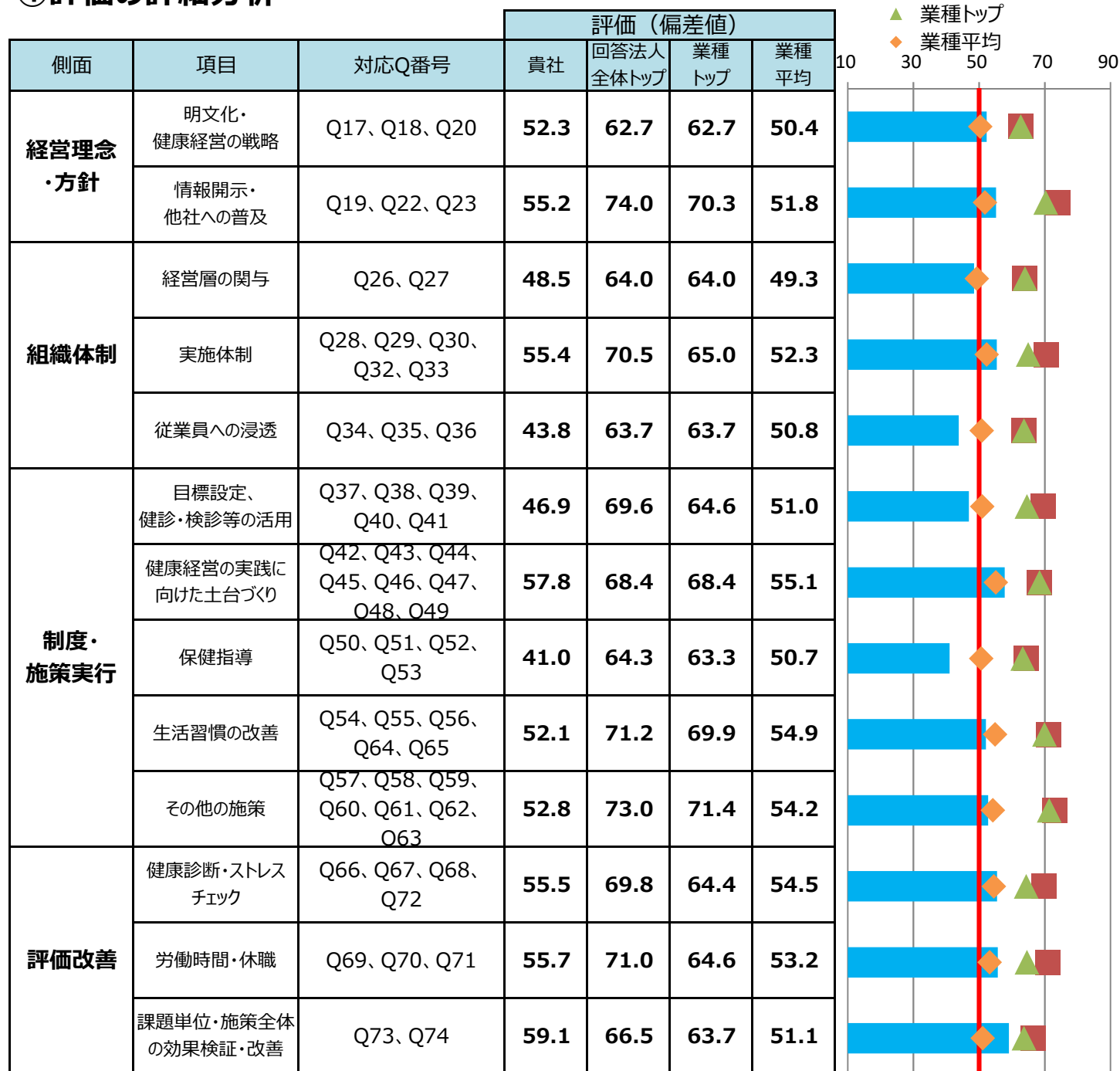
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2201~2250位	1151~1200位	1501~1550位	1251~1300位
総合評価	37.7	37.6(↓0.1)	53.3(↑15.7)	51.1(↓2.2)	54.0(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 芙蓉リースグループでは、社員とその家族の心身にわたる健康が充実感・幸福感の源泉であり、社会的課題解決の良き担い手としての成長につながるものとする。 こうした考えのもと、社員とその家族の健康保持・増進活動は、中長期的な企業価値向上における経営上の課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	社員の疾病の予防・早期発見を目的に、2022年4月より自己負担なしでの人間ドック受診可能年齢を40歳以上から35歳以上に引下げ受診を必須とした。また2023年4月からは、35歳以下（定期健康診断受診社員）の女性社員を対象に、乳がん・子宮がん健診の全額補助制度を導入。健康で生き生きと働ける職場環境を整えることで、社員一人ひとりの生産性向上を期待。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.fgl.co.jp/sustainability/pdf/integrated23.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.fgl.co.jp/sustainability/pdf/integrated23.pdf				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	業務外のコミュニケーション活性化施策としてクラブ活動を開催している。（活動費用一部補助）				
(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	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	食材の栄養ポイントなどを取り入れた季節毎のレシピを作成し社内デジタルサイネージなどで展開。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 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・利用補助を行っている				
取組内容	健康増進を目的に選択型福利厚生制度メニューにスポーツクラブ利用やスポーツ用品購入の補助を加えた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	定期健康診断対象（35歳以下）の女性については、乳がん検診および子宮がん検診が、健診時についていないため、受診率が低い。若手女性の罹患率も高いため、定期的な受診が必要。
	施策実施結果	受診率をあげるため、2023年4月より35歳以下の女性を対象に、乳がん、子宮がん検診の全額補助制度を導入した。
	効果検証結果	制度を導入する前は受診者数は年間5名程度だったが、導入後は2023年9月末時点で20名受診と、受診率アップにつながっている。
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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：みずほリース株式会社

英文名：Mizuho Leasing Company, Limited

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

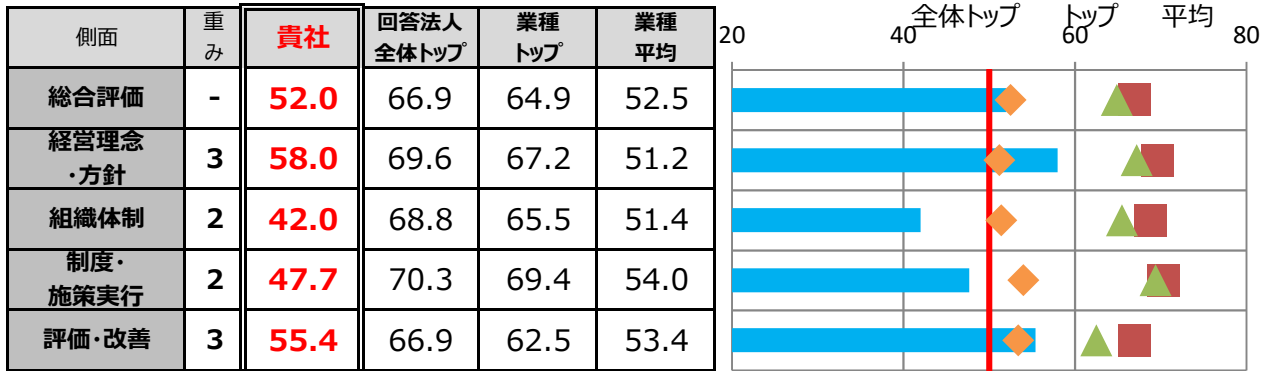
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **52.0** ↑2.6 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



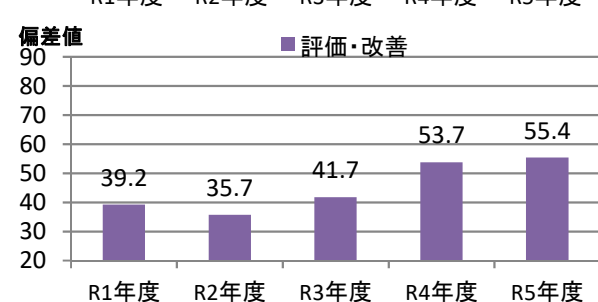
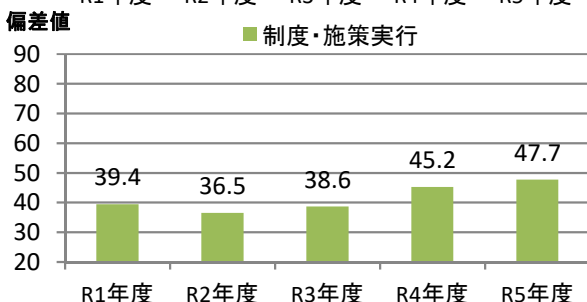
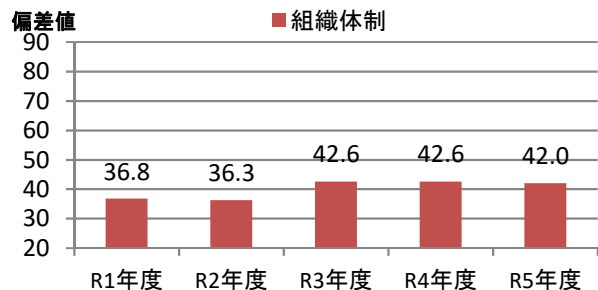
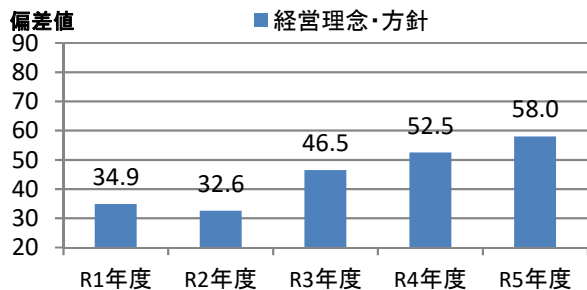
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

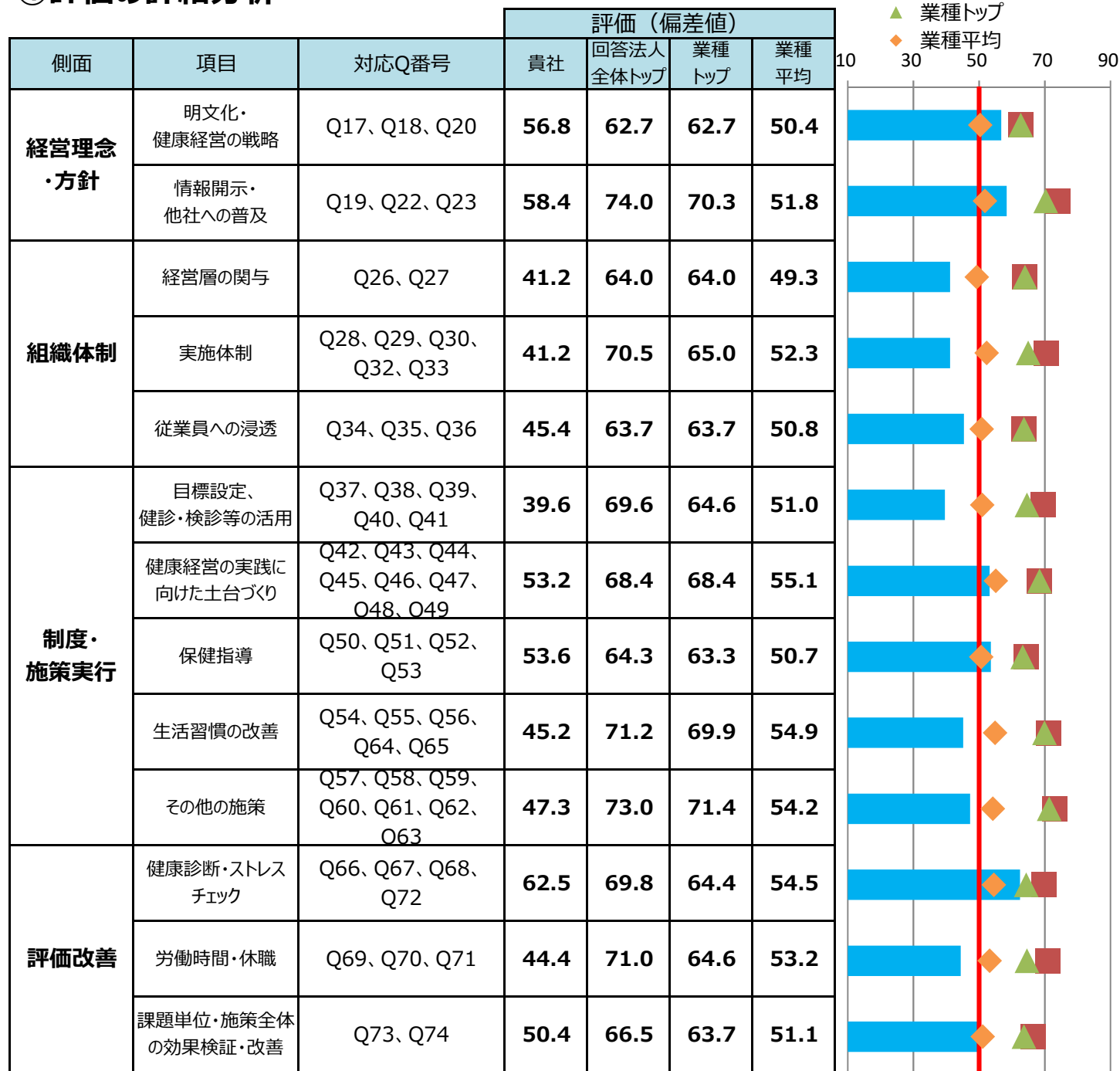
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	2001~2050位	2301~2350位	2251~2300位	1751~1800位	1551~1600位
総合評価	37.5	35.1(↓2.4)	42.7(↑7.6)	49.4(↑6.7)	52.0(↑2.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人一人が生き活きと、誇りを持って働き続け、社員が心身ともに健康かつエンゲージメント高く安全に働ける職場環境の維持・改善
	健康経営の実施により期待する効果	「エンゲージメントサーベイ」を3か月毎に実施し、組織の現状把握、組織改善に向けての行動を促進し、コミュニケーション活性化、エンゲージメント向上、活力のある組織づくりにつなげていきたい。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病予防に取り組むことで、社員の健康状況および生活習慣の維持・改善による社員の生産性低下の防止
	健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合と共同で、特定保健指導等の生活習慣病等の予防施策の推進や健康増進アプリの推進等によるリスク非保有層や若年層からの健康状況や生活習慣の改善に努めることで有所見者の低下および生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/employee/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/employee/health_management.html				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		
URL	https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/employee/health_management.html				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
				○	○
URL	https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/employee/health_management.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	交流会、昼食会等のイベント開催について金銭支援や場所の提供による社内コミュニケーションの活				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康増進アプリにて食事やカロリー記録等のサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリの導入による運動の促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.2	%

■ 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	42.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員が生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	エンゲージメントの向上のため、2021年度よりエンゲージメントサーベイを開始。組織の現状把握、活性化を促すツールとしてエンゲージメントの重要性及び健康経営の取り組みについての認知を深めながら、回答率の向上を目指す。
	施策実施結果	エンゲージメントサーベイの2021年度回答率は平均88.0%。2022年度回答率は、平均89.8%であった。
効果検証結果	回答率向上のため、2022年度より社内イントラにエンゲージメントに関する社内文書や健康経営推進責任者による説明動画を掲載。回答率の向上に寄与。引き続き社内での周知やエンゲージメントに関する情報発信により、より高い回答率を目指すともにエンゲージメントの向上を図りたい	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の健康増進として、健保と連携して健康増進アプリの登録率向上に取り組み中。登録率向上により、社員や家族の健康リテラシーの向上や健康セミナーへの参加につながることで、社員の健康増進を促すため、生き生きと働く上での重要な取り組みと考える。
	施策実施結果	社内イントラネットにて、健康増進アプリの機能や健康イベントを発信する他、各種健康経営関連社内イベントにて登録を呼びかけるなど健康保険組合の協力を得て登録率向上を図っており、今後も登録率向上に努めたい。
効果検証結果	2021年12月に開始し、2022年度のアプリ登録率：8.0%、2023年3月でのアプリ登録率は11.1%と健康経営施策の実施により登録率は向上。今後も、運動・食事等に関する情報や健康イベント等の施策を活発化し、アプリを通じて健康リスク、生活習慣の改善に努めたい。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京センチュリー株式会社

英文名：TOKYO CENTURY CORPORATION

■加入保険者：みずほ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

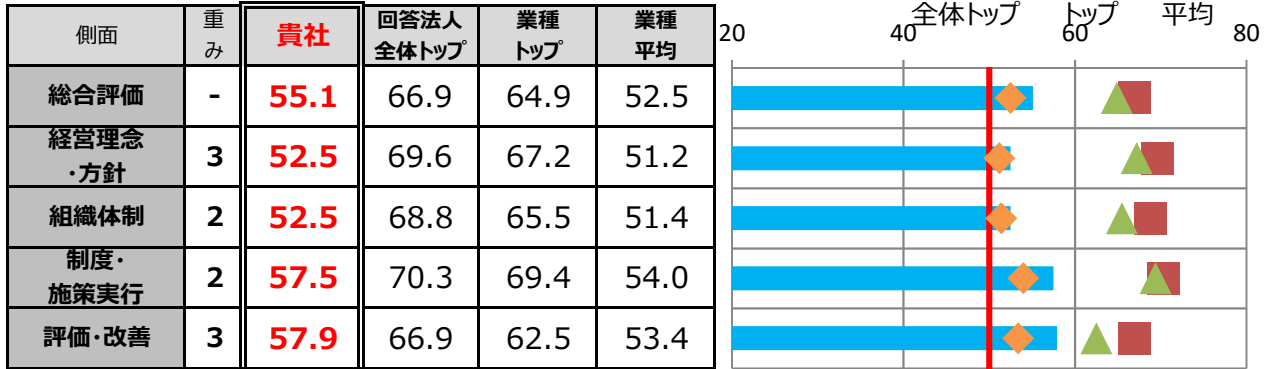
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価： **55.1** ↑0.8 (前回偏差値 54.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



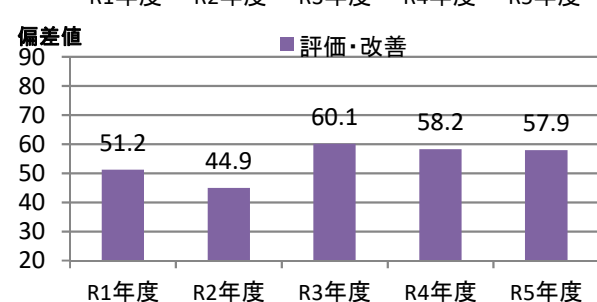
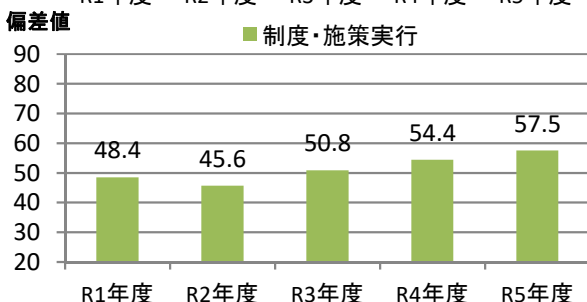
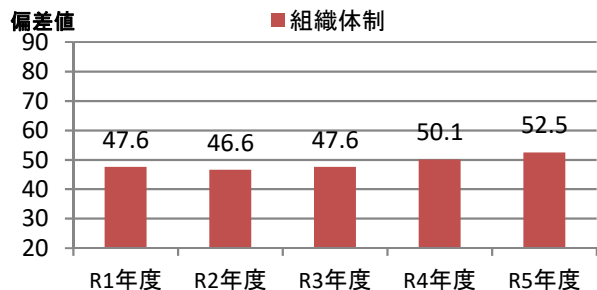
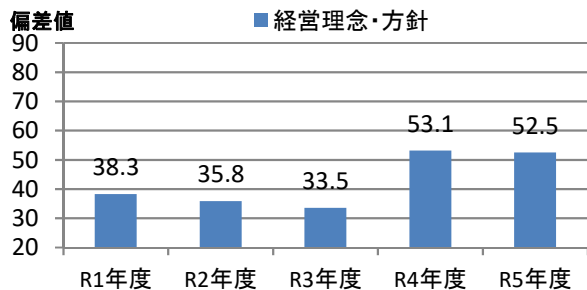
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

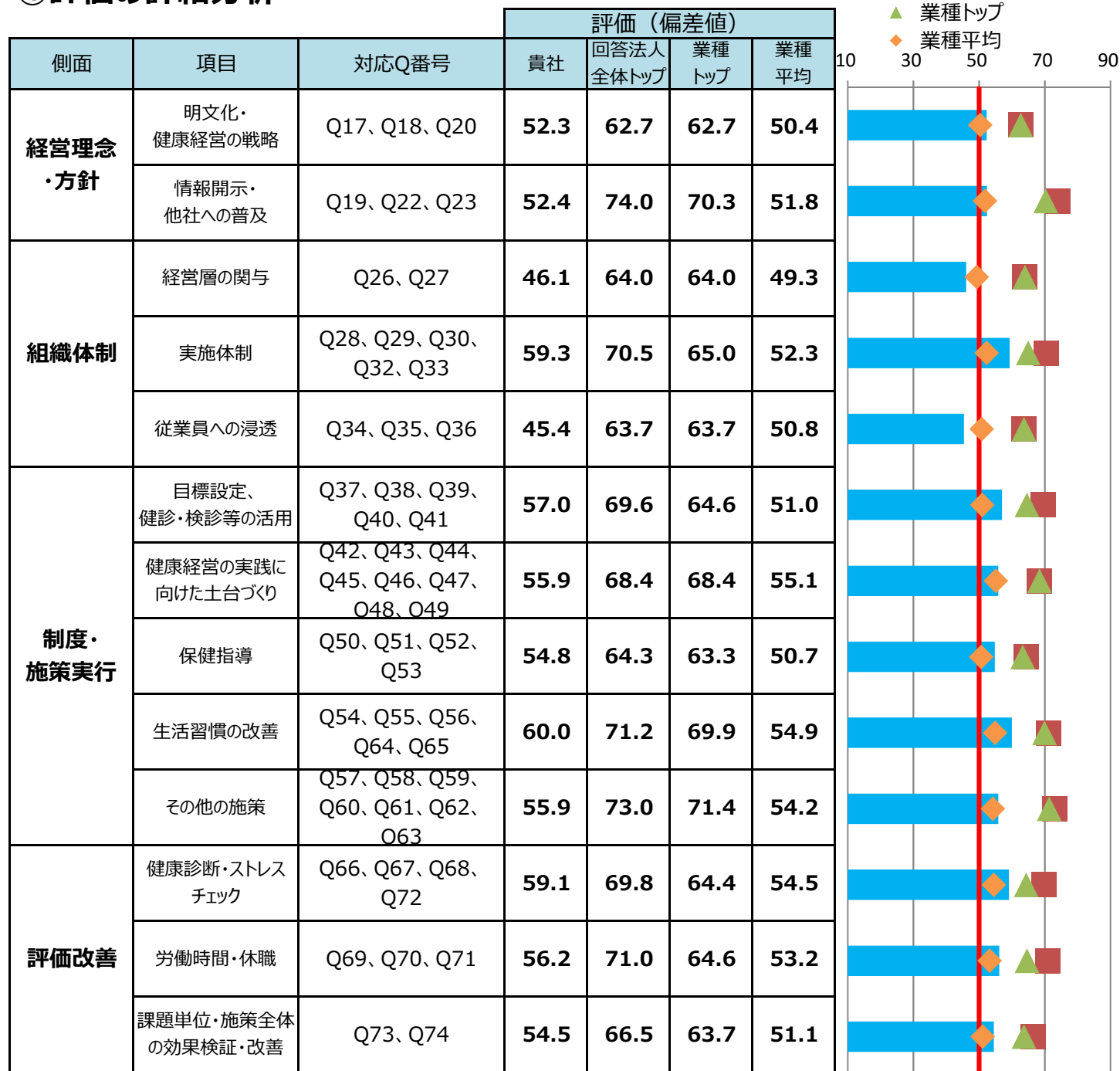
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1551~1600位	1901~1950位	1801~1850位	1151~1200位	1101~1150位
総合評価	46.1	42.7(↓3.4)	47.8(↑5.1)	54.3(↑6.5)	55.1(↑0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社グループの経営理念として掲げている「高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献する」ためには、当社グループの最大の財産である人材が、個性と能力を存分に発揮できるよう、心身ともに健康でいることが重要と考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康維持・増進に積極的に取り組むことで、一人ひとりが生き生きと働ける職場づくりを目指し、多様で柔軟な働き方ができるようワークライフバランスを推進している。具体的な指標としては、定期健診100%受診の継続とストレスチェック受検率100%の達成、特定保健指導実施率80%以上を維持、年休取得率70%以上の維持を目指す。
②	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 安全・安心に働くことのできる環境の整備、役職員の健康意識の醸成と疾病の予防・早期発見・治療に向けての支援、働きやすく、働きがいのある職場環境の構築実現による生産性向上。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム、アブセンティーズム、離職率の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tokyoCentury.co.jp/jp/sustainability/esg/social/health-and-productivity-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	57	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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を行っている				
取組内容	仕事内容、ライフイベントとキャリアの両立等テーマを設定し、他部門の従業員同士交流できるイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	全役職員の携帯にアプリ導入。カロリー記録、レシピやコンビニメニュー検索など健康課題に応じ活用が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブ等を従業員とその家族が法人価格で利用可能、カフェテリアプランにより補助金利用も可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.9	%

■ 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	10.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	87.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.5	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	61.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献する」ためには、当社グループの最大の財産である人材が、個性と能力を存分に発揮できるよう、心身ともに健康でいることが重要と考えている。一人ひとりが生き生きと働くことのできる職場づくりを目指し、健康を優先する意識の醸成、疾病予防と早期発見の取組の促進が課題である。
	効果検証結果	首都圏に11ヵ所の健診センターがあり、設備が充実している先に定期健診の提携先を変更。35歳以上は人間ドックを導入し、未受診者へのフォローをしっかりと行うことで、目標である100%受診の継続を達成した。
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	「高い専門性と独自性を持つ金融・サービス企業として、事業の成長に挑戦するお客さまとともに、環境に配慮した循環型経済社会の実現に貢献する」ためには、当社グループの最大の財産である人材が、個性と能力を存分に発揮できるよう、心身ともに健康でいることが重要と考えている。従業員の健康増進を図り、生産性を高め、従業員一人ひとりの多様で柔軟な働き方と、事業・企業成長を加速させる働き方の実現が課題である。
	効果検証結果	夏期連続休暇、年末年始連続休暇、土日祝日の前後の年休取得、時間休の有効活用の推奨、職場内での年間スケジュール表の作成・共有、活用を実施し、年休取得率78.8%と目標である70%以上の継続を達成した。
	効果検証結果	継続的な取り組みにより、一人ひとりの多様で柔軟な働き方に対する意識が定着してきており、引き続き取り組みを継続していく。時差勤務、時間休、在宅勤務の活用により、働き方の多様性、柔軟性はさらに増している。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコーリース株式会社

英文名：RICOH LEASING COMPANY,LTD

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

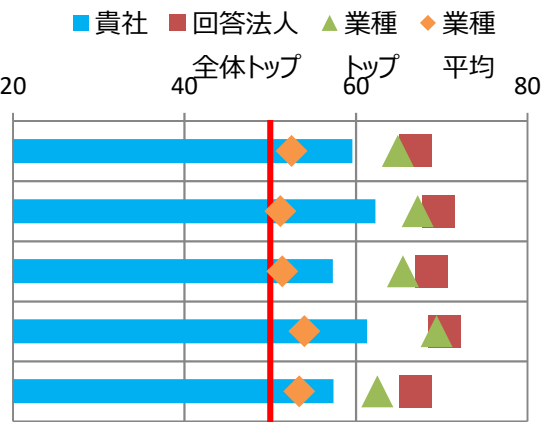
■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.6** ↓1.4 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	62.3	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	57.3	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	61.3	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	57.4	66.9	62.5	53.4



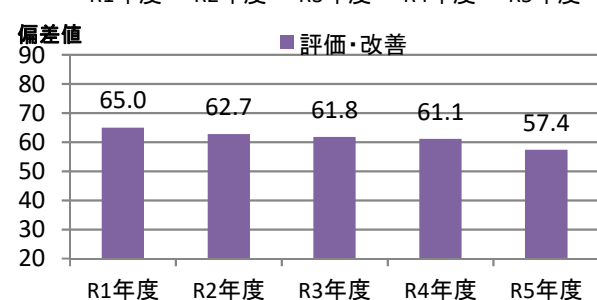
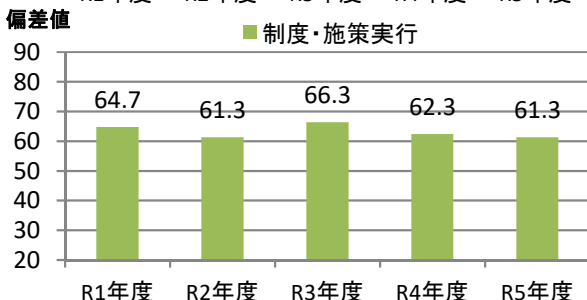
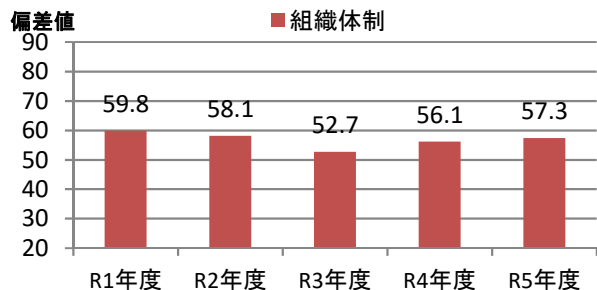
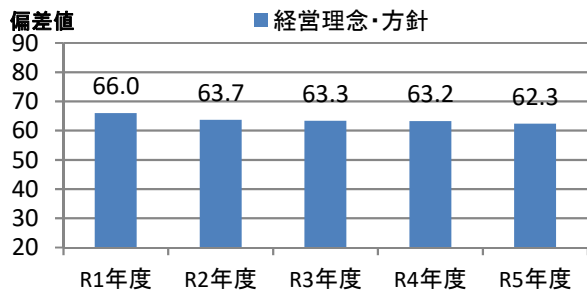
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

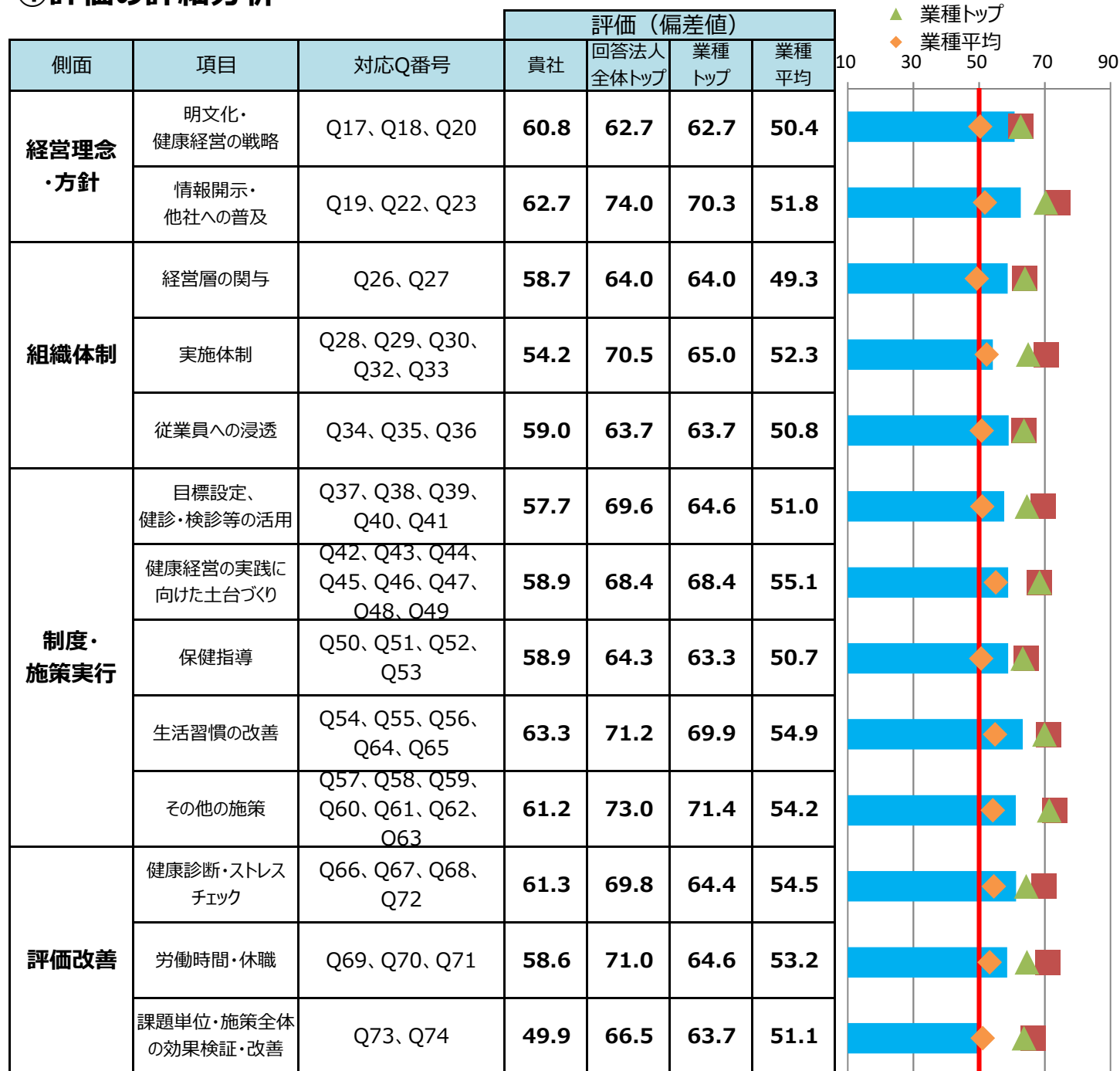
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	51~100位	201~250位	251~300位	401~450位	651~700位
総合評価	64.2	61.8(↓2.4)	61.3(↓0.5)	61.0(↓0.3)	59.6(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 エンゲージメント調査の「働き易さ」に関する項目でスコアが向上し、一定の改善が見られたが、「やりがい・自己成長」では「仕事の誇りを実感できない」という声もあった。当社がコンセプトとしている仕事の「やりがい」とその先にある「個々の幸せ」を実現するには、社員の求める働き方、それに応える環境、心理的安全性を担保した上で、立場や年齢を問わずチャレンジできる機会の提供を実現する事が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	会社と従業員の信頼関係の強化、モチベーション向上による労働生産性の向上、ワークライフバランスの充実、健康リテラシーの向上、人財の定着による離職率の改善、に期待ができる。エンゲージメントスコアについては「やりがい」「自己成長」の項目で2022年実績値の向上を目指し、総合スコアでは「72」→「75」を目指して、中期経営計画で掲げた「事業成長」と「社員ハピネス」の両方の実現を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 長引くメンタル不調者のプレゼンティズム低下は、業務上のパフォーマンスが低い状態を持続させる事となってしまう、退職してしまった場合、重要なリソースを失い、組織のパフォーマンスにも影響を及ぼす。また、経済的にも、時間的にも多くのコストがかかってしまう。従業員のWELL-BEING向上の視点からもメンタル不調者のプレゼンティズムを解消する事が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティズムの予防、解消策に取り組む事により、心身の健康リテラシーの向上、人材の定着、経済的な損失の減少、従業員の労働生産性の向上、が組織の活性化に繋がり、企業全体の生産性向上と、事業の継続に繋がる好循環を生み出す効果、が期待できる。当社中期経営計画で掲げている「事業成長」と「社員ハピネス」の両方の実現と、従業員のwell-being向上の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.r-lease.co.jp/sustainability/integrated_report/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.r-lease.co.jp/sustainability/integrated_report/ (P54)				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	64	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	テーマ別に集まるオンライン交流会と、暑気払いや年末納会等、組織で交流する機会を提供、派遣				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	職場単位の健康増進活動（ウェルネスプログラム）の参加者へ会社より費用補助、併せて参加奨励費として特保食品を参加人数分提供している。社内野菜販売会では障がい者が無農薬で育てた野菜を栄養管理士のレシピも付けて販売している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	会社健康施策と並行し職場単位で自主的に健康増進を目的とした活動（ウェルネスプログラム）へ補助を実施。好事例は社内イントラで紹介し運動習慣の定着を推進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.6	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	69.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	管理職がメンタル不調の部下の対応で「どう対処したら良いかわからない」と戸惑う事例がいくつか発生していた。マネジメントの範疇だと思い管理職自身が対処して抱え込むケースも多く、その結果、管理職の負担増加につながっていた。また、人事や産業保健スタッフへの連絡が遅いため、部下が休職に入りそのまま退職や長期の休職になってしまうケースも発生していた。
	効果検証結果	研修実施後は以前と比較し早い段階で不調者の相談が入るようになった。不調者の早期発見が可能となった結果、管理職の声掛けで部下自らが相談してくるケースや、休職に至らず早期回復する事例も出てきた。以前は三次予防である職場復帰支援が中心であったが、現在は二次予防の早期発見や一次予防の未然防止にシフトしてきたと感じている。今回役員向けのメンタル研修は初めての試みであったが、役員配下にある組織長へのラインケア等、健康経営に繋がるWell-beingの観点からも有効であったと思う。今後役員についても機会を設けたい
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	健康に関する意識調査の回答を職場ごとに分析した結果、低意識の職場は継続して低く、有所見率も高い傾向にあった。この健康無関心と思われる層へアプローチする事は、有所見率の減少、全従業員の健康意識の底上げにも繋がる事が期待できる。職場代表委員や関係区との意見交換から、本課題について、まずは職場を限定せず、全従業員を対象に、現場の働き方や、環境に合せて自主的に健康増進へ取り組む施策の展開が必要という事になり、2021年より職場単位で行う健康増進活動（ウェルネスプログラム）をスタートさせた。
	効果検証結果	徐々にはあるが、本施策の参加率・人数は増加傾向にあり、アンケートでも「活動を実施して効果を感じ、今後も継続して欲しい」という声が9割以上あったため、職場単位の健康増進活動は、一定の効果があつたと感じており、今後も継続する。課題としている健康無関心層の参加については数値が低かったため、アプローチを強化し、組織長や産業保健スタッフと連携した有効策を実施する。中長期的計画として「会社」と「職場単位での健康づくり」、共に参加率100%を目指し、全従業員の疾病予防、健康意識醸成を図る。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンフィナンシャルサービス株式会社

英文名：AEON Financial Service Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

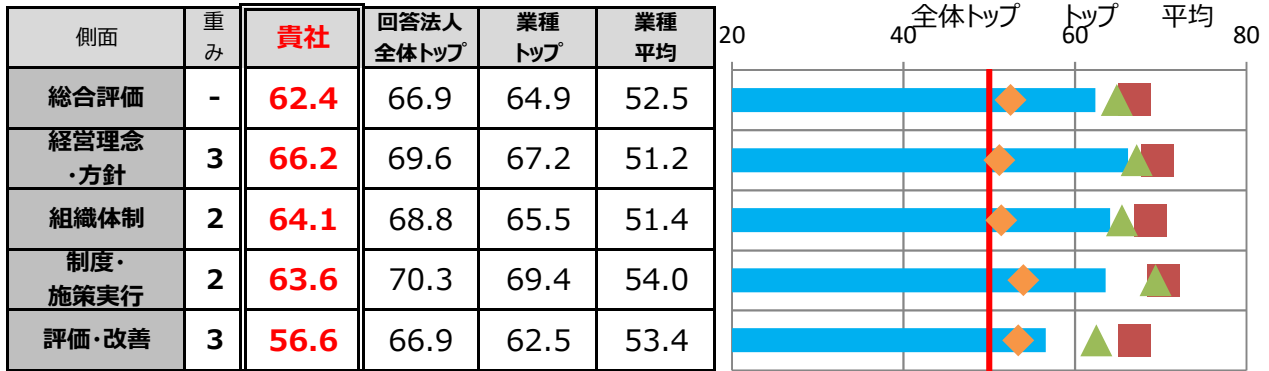
①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **3520社中**

■総合評価： **62.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



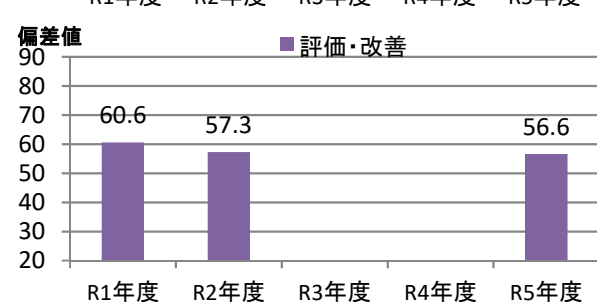
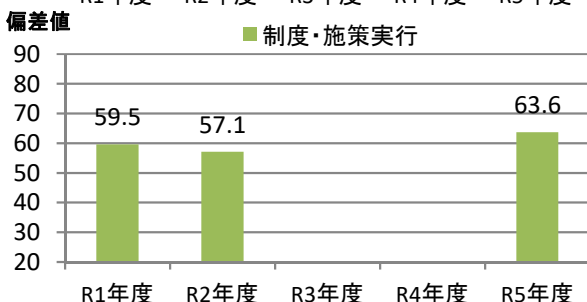
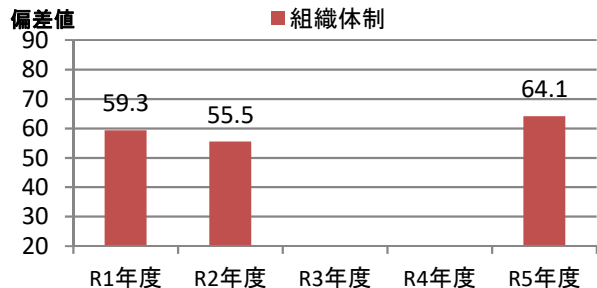
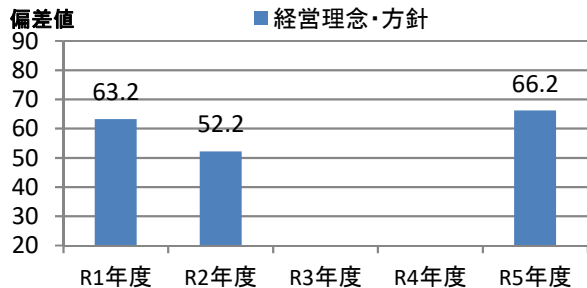
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

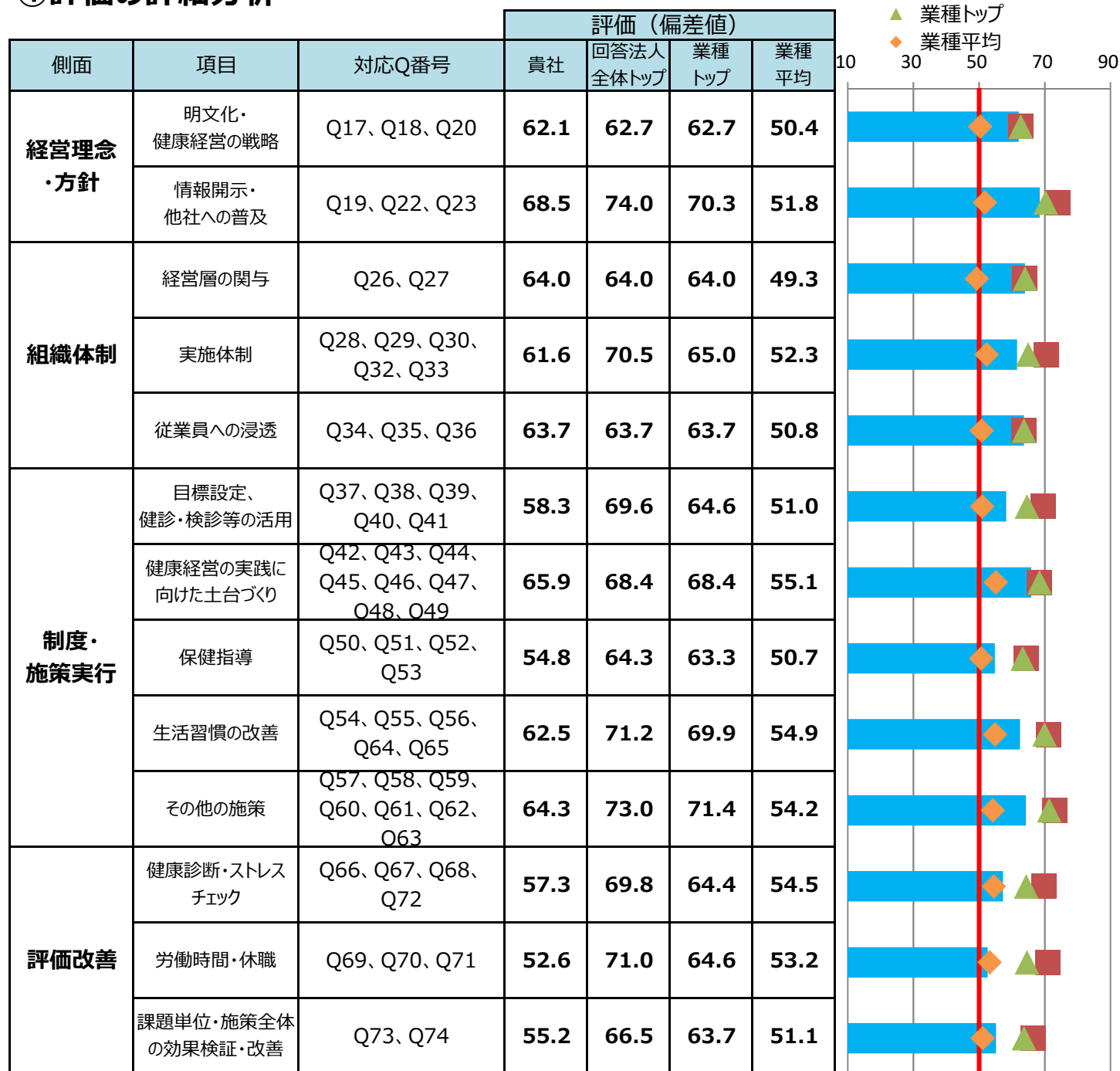
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	851~900位	-	-	301~350位
総合評価	60.9	55.4(↓5.5)	-	-	62.4(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は健康経営宣言において、『当社が「お客さま第一」を実現し、持続的に成長していくためには、従業員が心身ともに健康で働く意欲に満ちた存在であることが重要』としており、従業員の健康が会社の持続的な成長＝中長期的な企業価値向上に向けた課題であると認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身が健康であり、働く意欲に満ちた存在であることで、パフォーマンスの向上が期待できる。2021年度に計画した具体的な指標として①有所見者率の減少(30%→25%)②ストレスチェックにおける高ストレス者比率の減少(18.5%→13%)③従業員満足度調査の結果における総合点の向上(3.46点→3.60点)効果を期待する。※0.1以上の向上で満足度向上とされる。①～③を2025年までに目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aeonfinancial.co.jp/activity/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.aeonfinancial.co.jp/activity/employee/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.aeonfinancial.co.jp/activity/employee/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.aeonfinancial.co.jp/activity/employee/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎月上旬と部下で1on1を実施。進捗を確認し未実施者へリマインドを行うなど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	95.0	%	(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を実施している				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンと称し、食生活の改善に向けた参加型の取り組みを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	健康増進施策として、ウォーキングラリーを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	66.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	総実労働時間の短縮を労使共通の取り組み事項として決定。組合員より、有休が取得がしづらい状況や環境についての改善の声が上がっていること、また緊急時のために有休を残しておきたいという潜在意識から100%に至るまでの取得が進まないことを確認。加えて余暇時間の確保が十分でないという声があり、有給休暇の取得率の伸びが鈍化しているという課題認識があった。
	施策実施結果	定期的に有休取得を推進するレポートを全社に毎月配信、労使の取決めにて、有休の計画的付与日数を拡大（5日を残し、その他を計画的付与の対象）、私傷病発症時に取得できる特別有給休暇の取得条件緩和を実施。
効果検証結果	これらに関する施策により、有休の取得率は71%（2020年）→74%（2021年）→92%（2022年）と大幅に向上した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果を受け、2021年度は程度の差に関わらず、問題とされた方全員に人事部から病院受診の打診を行い、一定期間後に「受診の有無、受診予定の有無」を調査するにとどまった。課題としては、程度の差によるきめ細かいフォロー、要医療者に対する確実な受診、治療の促進まで含めた対応を実施すること
	施策実施結果	2022年度は全産業医に①健診結果の産業医判定、②「要医療者」「要保健指導者」の判定を依頼。判定者は100%②をリスト化。「要医療者」はその後の経過確認のフローを作成、全該当者で実施。
効果検証結果	2022年度は、従前より受診率（含む予定）が向上した。具体的には17.3%（2020年度）→40.4%（2021年度）であったが、健康診断実施地の判定で、産業医判定による「要医療者」「要保健指導者」を明確に、且つその後の経過を全て把握するフローに見直した。結果、2022年度は、受診率が69.7%と大幅に向上し、有所見者率も30%から18%に改善された。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アコム株式会社

英文名：ACOM CO., LTD.

■加入保険者：アコム健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

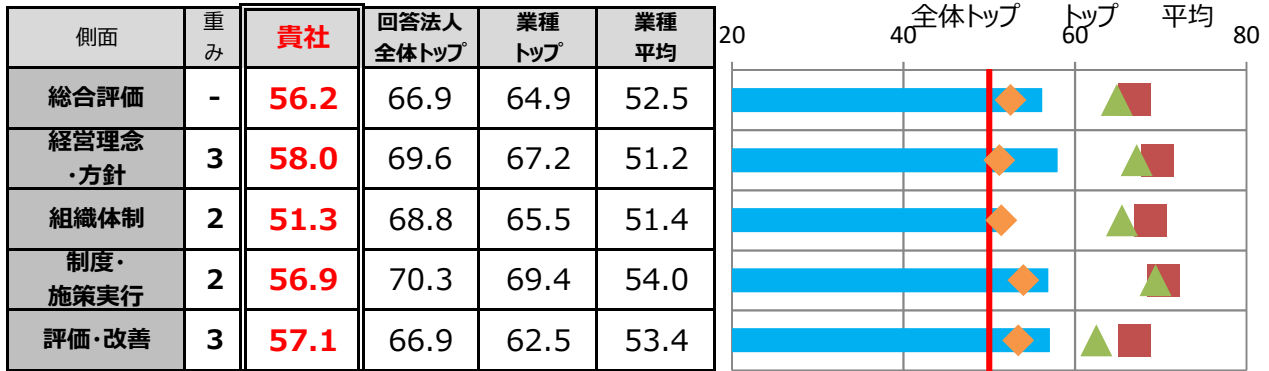
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **56.2** ↑3.9 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



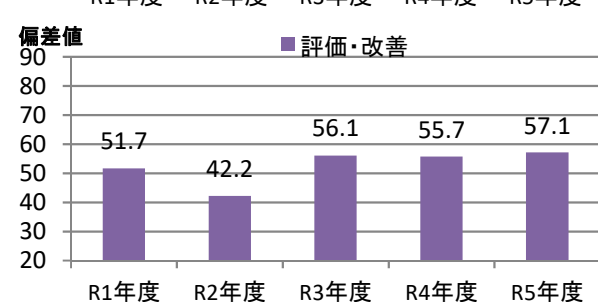
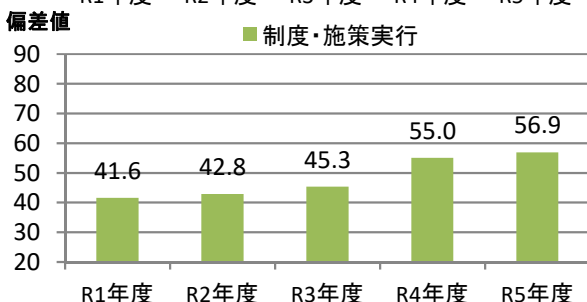
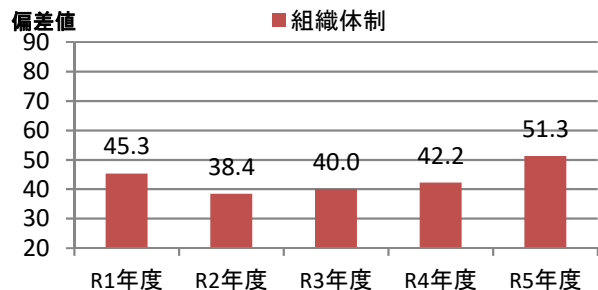
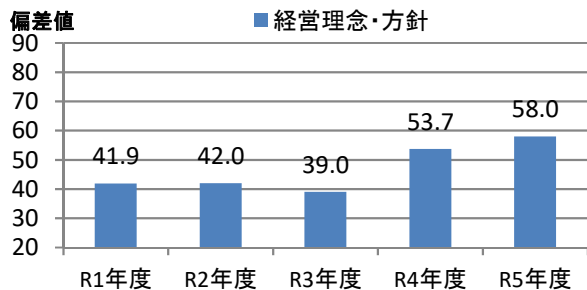
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

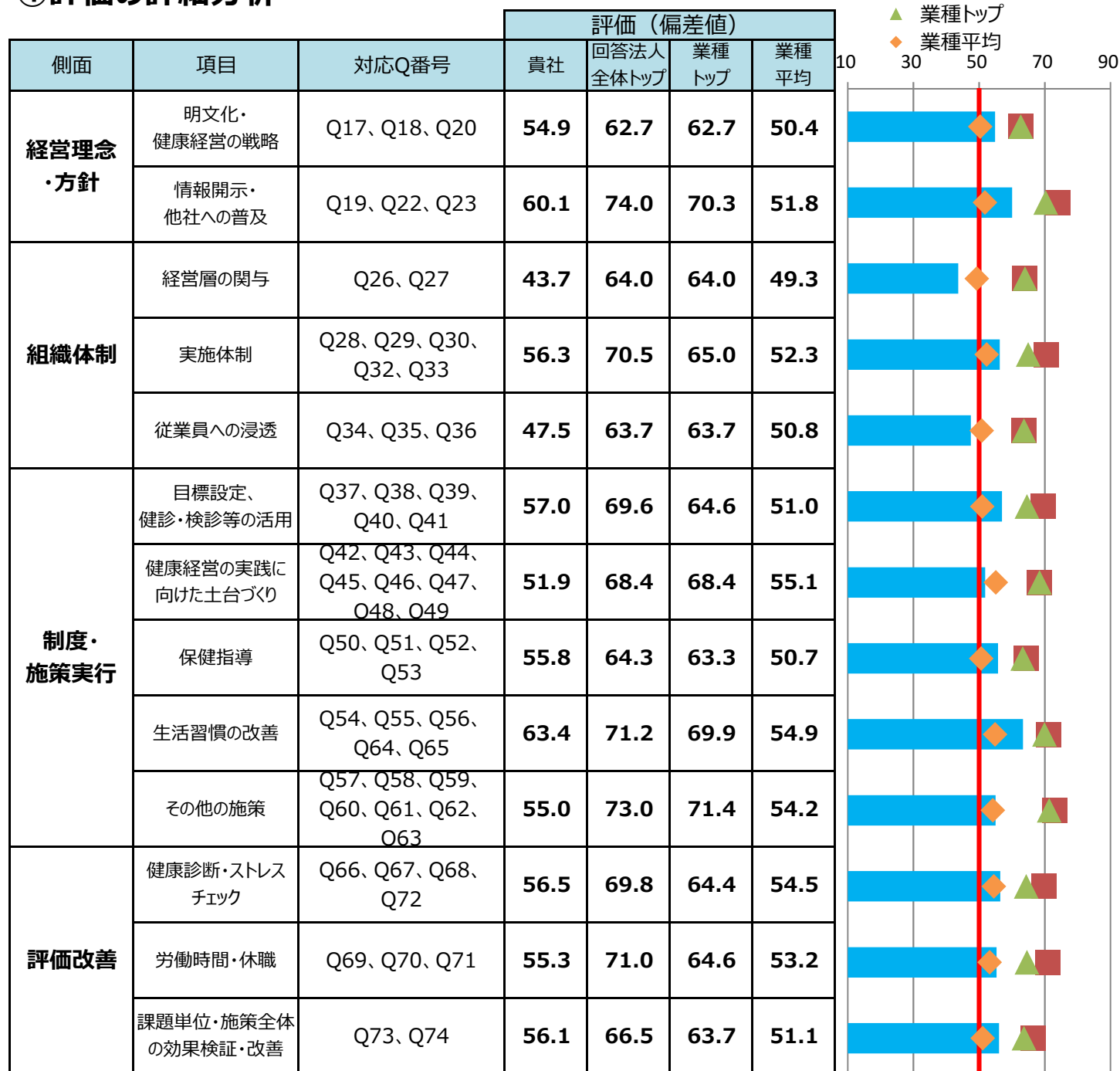
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	2001~2050位	2001~2050位	1401~1450位	1001~1050位
総合評価	45.5	41.5(↓4.0)	45.6(↑4.1)	52.3(↑6.7)	56.2(↑3.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 社員一人ひとりが心身共に健康になることにより、誇りと熱意を感じながら仕事に取り組んでいく職場環境、および社員とその家族が今日よりも明日幸せになることができる環境を確立することが重要な課題と捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の方針に基づく各種の施策により、より良い職場環境の整備と社員のワークライフバランスを確立させ、社員全員が高いパフォーマンスを発揮することを期待する。またリテンションの一つとして、ワークエンゲージメントの向上、アブセンティーズムとプレゼンティーズムを低減させ、常に社員が長く働き続けたいと思えるような企業となることを期待する。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.acom.co.jp/corp/csr/theme/staff/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.acom.co.jp/corp/csr/theme/staff/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	34	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	コミュニケーション向上支援施策で社員1人年間2回（5,000円/回）を支援。各部単位で懇親				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.9	%

■ 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を実施している				
取組内容	健康ポータル内で食生活習慣改善チャレンジを実施しインセンティブ付与、食生活に関する情報の掲示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	「健康ウォーキングイベント(健康ポイント付与)」と「歩数による寄付(社会貢献活動)」の同時開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員意識調査を毎年実施し、社員の生の意見を拾うことによって、社員が真に求める「働きやすさ」「働きがい」を高め、社員一人ひとりのワークライフバランスを実現させ、長く働き続けたいと思える会社となるために各種施策が必要だと感じた。また、ひとりでも多くの社員が会社を通じて自らの働きがいを持ち、それを磨き続けられる組織作りが必要である。
	施策実施結果	ESや女性活躍ワーキンググループメンバーを社員より募り、育児短時間勤務の多様化、準社員の週休3・4日制の導入、有給ボランティア休暇の導入、キャリアデザイン研修導入等、柔軟な人事制度を取り入れた
効果検証結果	社員意識調査の中で、会社満足度、仕事満足度、上司満足度、職場満足度の『エンゲージメントスコア』は、2021年8月は57.1（他社平均50.0）であったところ、2022年8月は58.8と社員の満足度を上げることができた。また、社外においても福利厚生等の取組が評価され、福利厚生表彰・認証制度の2022年と2023年の2年連続「ハタラクエール」で上位5社が選ばれる『優良福利厚生法人（総合）』として認証	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザウイルスや新型コロナウイルスがまん延した場合に備え、社員とその家族の健康と安全を確保し、かつ、社内においても、安全・柔軟・機能的な職場環境を整備する必要がある。また、感染拡大時は、感染防止対策等の徹底を前提として、業務継続可能な組織作りを確立する。
	施策実施結果	インフルエンザワクチン職域接種を社内複数の拠点で実施し、全額健保負担により社員の6割以上が接種した。また、新型コロナについては、マスク使用の推奨、大人数の社員同士の食事を禁止する等を実施した。
効果検証結果	インフルエンザの罹患率が2021年が2.08%、2022年は9.49%で微増となった。新型コロナ発生当初と比べ、接種率が少し落ちているので、今後は新たに接種者を増やす施策を考えたい。新型コロナについては、2021年が464名罹患で、2022年は998名が罹患し倍増となった。変異株による感染拡大のためと考えられ、効果検証はできなかったが、各種の新型コロナ感染拡大防止策により業務継続に支障はなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャックス

英文名：Jaccs

■加入保険者：ジャックス健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

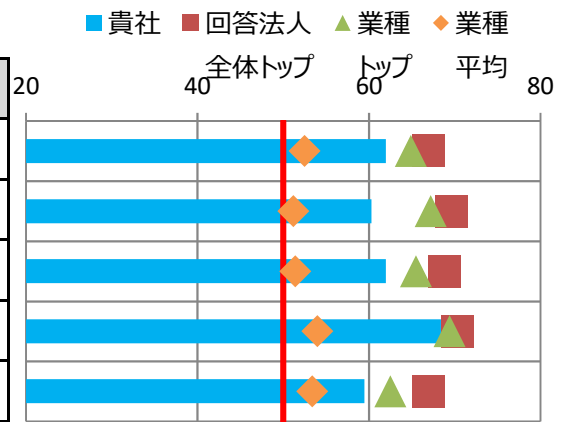
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.0** ↓1.4 (前回偏差値 63.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	60.3	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	62.0	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	68.4	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	59.5	66.9	62.5	53.4



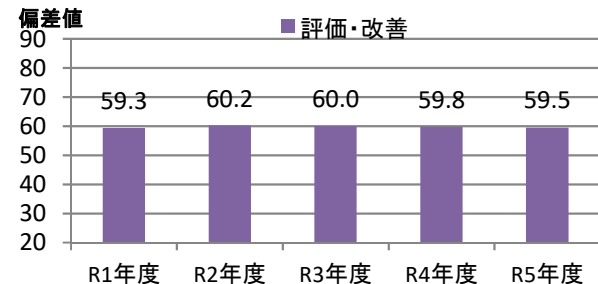
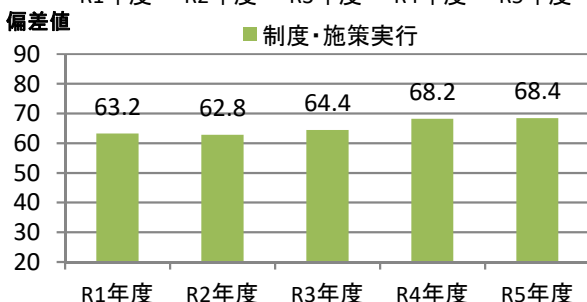
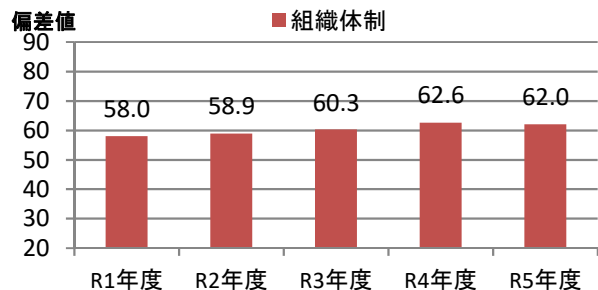
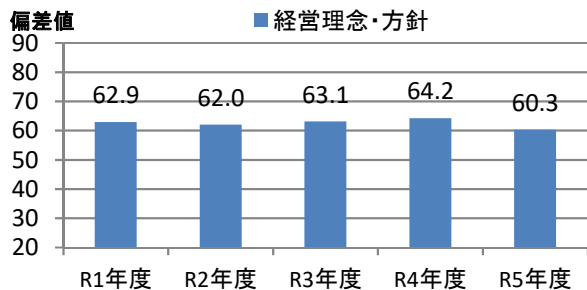
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

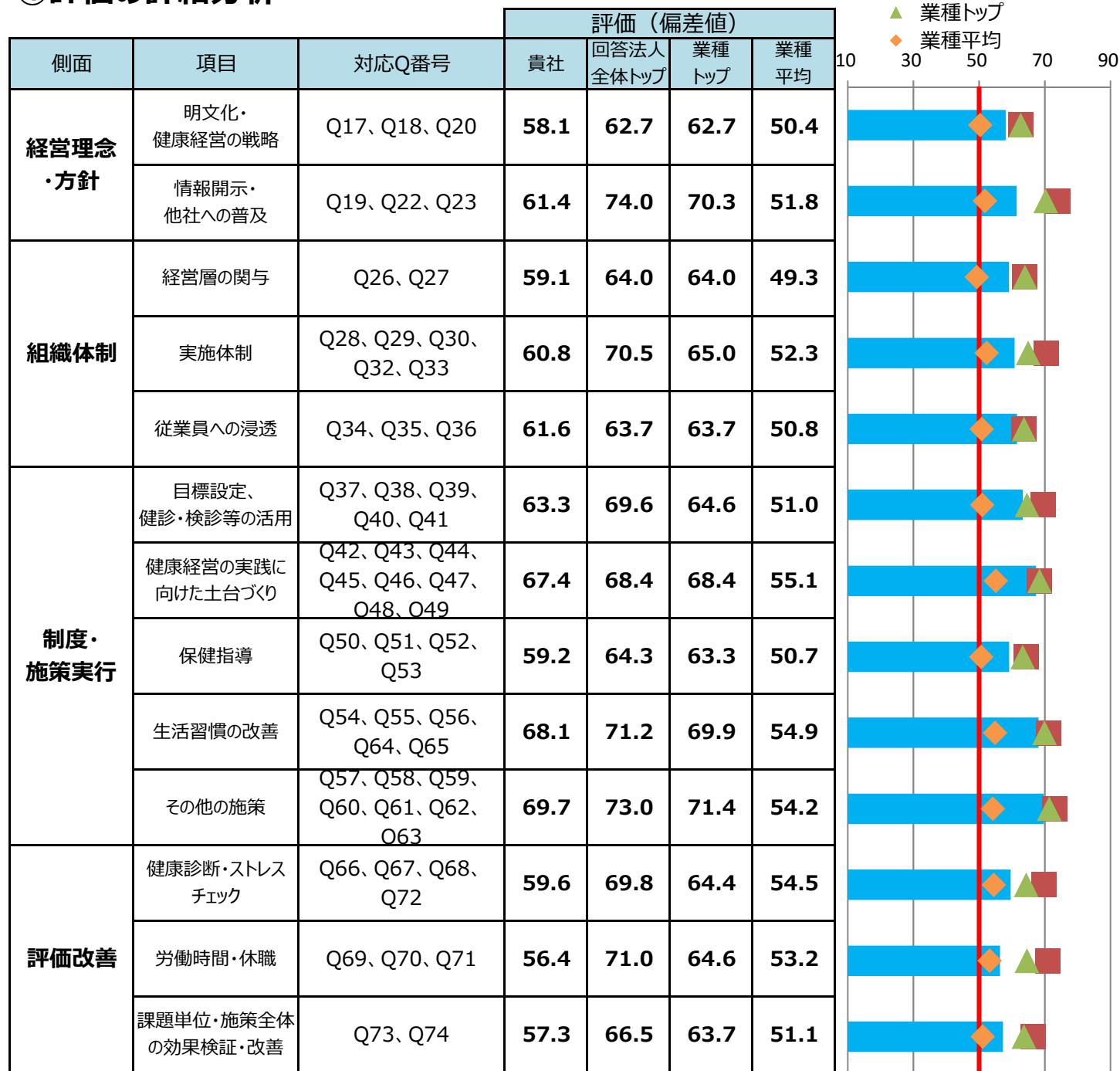
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	251~300位	251~300位	201~250位	101~150位	351~400位
総合評価	60.9	61.0(↑0.1)	61.9(↑0.9)	63.4(↑1.5)	62.0(↓1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営の推進施策により、従業員の心身の健康保持増進を支援し、パフォーマンス向上を図ることを経営課題としている。具体的には、フィジカル面においては、健康管理の徹底による健康増進とヘルスリテラシー向上を図り、メンタル面においては、専門部署が中心となりメンタルヘルスキアの推進を行い、予防・対処・支援の実践から心の健康増進を図り、従業員のパフォーマンス発揮に繋げていくことが重要であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	コラボヘルスの推進を行い、従業員の健康管理徹底と個別アプローチによる重症化予防を図る。また、専門部署による拠点訪問・社員面談を実施し、職場環境改善に向けた課題抽出から解決に取り組み、職場環境の質的向上に繋げている。階層別にセルフケア・ラインケアの研修を実施するなど、従業員へメンタルヘルスキア教育も行っている。これらの取り組みによる効果を、ストレスチェックや社内アンケートで測定している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材定着や採用力を向上させることを経営課題として捉え、従業員が心身ともに健康な状態で一人ひとりのやりがいや生きがいを訴求していく事が重要であると考えている。また少子高齢化による労働人口の減少で、有能な人材の確保や育成支援がより重要になってくる。健康経営の推進により、仕事と生活を両立できる働き方と働きやすい職場環境を提供し、従業員がモチベーション高く働き続けられる環境を構築したい。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度向上、職場環境の改善、ワークライフバランスの推進を実践する事で人材定着と採用力の向上を図るべく、以下の施策に取り組む。1. エンゲージメント向上に向けたサーベイ実施/2. 快適な職場環境づくり（部署別面談、メンタルヘルス研修、サポート体制強化）/3. ワークライフバランスの推進（ノー残業デー月3日・プレミアムウィークデー月1日取得の義務化、有給休暇取得7割以上でインセンティブ等）。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health_and_productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health_and_productivity/			
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health_and_productivity/			
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率
	URL	https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health_and_productivity/			

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	15	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	社内コミュニケーション活性化を目的とし、イベント開催のための場所と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	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%

■ 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を実施している				
取組内容	個人の状況や選択に合わせた健康情報、食生活改善に向けたメニュー・レシピ等の配信ツールを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.6	%	(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（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	日々のライフログの管理、健康診断結果に基づいた健康情報の配信、運動推進のためのツールを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.6	%	(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	6.1	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.5	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.3	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.3	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	正社員の疾病による退職が増加傾向にあり、2022年度ではメンタル不調を理由とした退職が全体の半数以上を占める結果となった。要因として、新型コロナウイルス感染症による働き方やコミュニケーション方法、自粛要請等でプライベートの過ごし方が大きく変化したことが影響していると推測している。以上のことから、ストレスチェック結果を踏まえ、メンタル不調者の未然防止を目的とした、高ストレス者の職場改善を課題とした。
	施策実施結果	高ストレス者割合が高い拠点に職場環境について人事面談を実施。2021年度4拠点131名、2022年度14拠点469名を対象に行った結果、総合健康リスク100から97となり120超の拠点が2割減少した。
効果検証結果	職場環境の改善を図ったことにより、上司支援が0.2、同僚の支援が0.1上がった。業務量や量的負担の結果の数値に関しては、大きな変化が見られなかったことから、メンタル不調者の未然防止には、従業員間のコミュニケーション強化が非常に効果的であることが分かった。メンタル不調者および予備軍者向けに常時個別対応ができるよう、人事部内に専門部署を設置し、専任担当者5名・産業保健師1名で未然防止に努めていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2016年度では法定外労働45時間超の従業員が21名おり、従業員のパフォーマンス低下に繋がっていた。2017年度に仕事と生活を両立できる働き方を自立的に取り組めることを目的に独自施策を開始し、ノー残業デー1月3日以上・プレミアムウィークデー1日・有休取得60%以上取得、超過勤務時間月30時間以内を目標設定している。ノー残業デー1月5日取得達成者はインセンティブとしてJLP1000ポイントを付与した。
	施策実施結果	直近3年間の平均超過勤務時間（法定内含む）及び法定外労働45時間超の従業員数は、2020年度13.1時間4名、2021年度12.9時間0名、2022年度11.7時間0名と長時間労働の抑制へと繋がった。
効果検証結果	働きがい調査（17項目の7段階評価：0=全くない6=いつも感じる）を実施したところ、2022年度3.1点（回答率85%）、2022年度3.2点（回答率80%）という結果となり、長時間労働の抑制が従業員パフォーマンス向上に繋がったことが分かった。JLPではノー残業デー5日取得が定着したため、2022年度からは目標値を上げ、ノー残業デー7日取得で700ポイントのインセンティブに変更し更なる効果を図る。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オリентコーポレーション

英文名：Orient Corporation

■加入保険者：オリентコーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

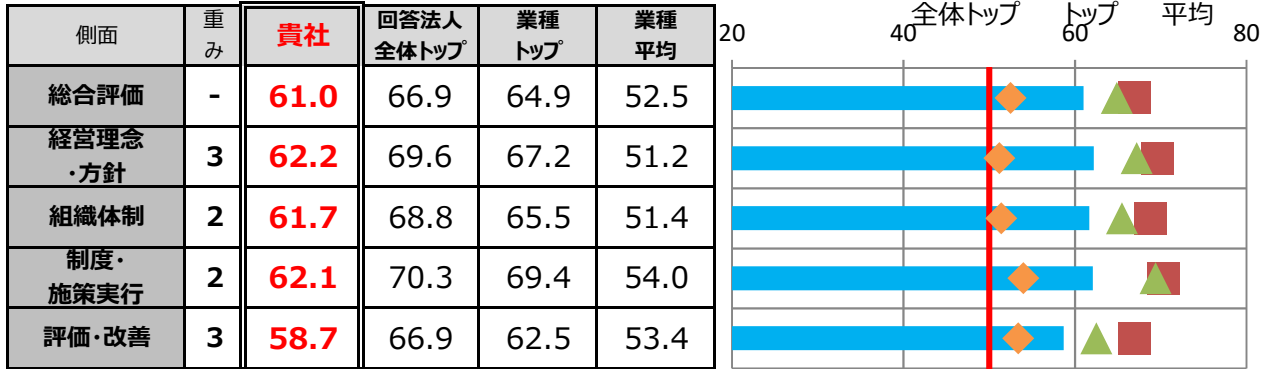
①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **3520社中**

■総合評価： **61.0** ↑3.4 (前回偏差値 57.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



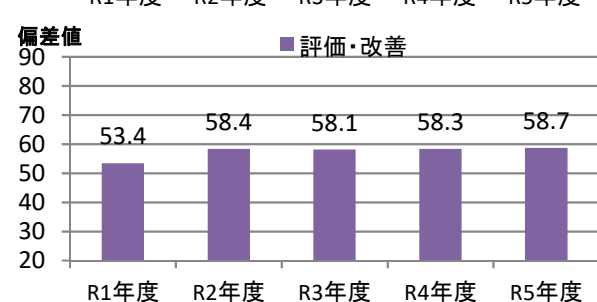
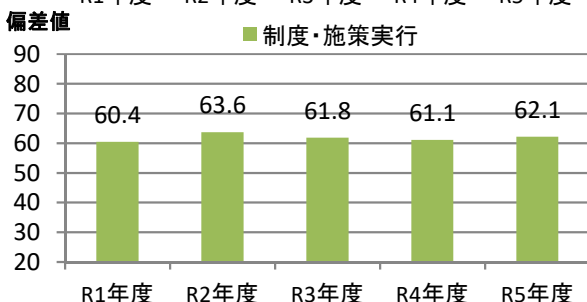
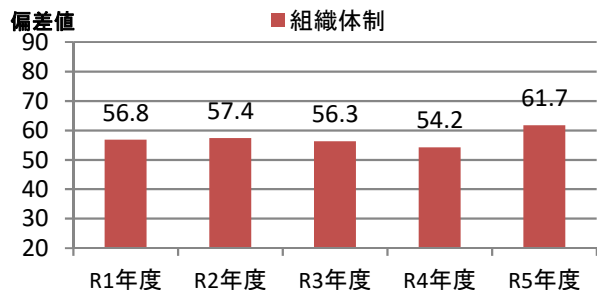
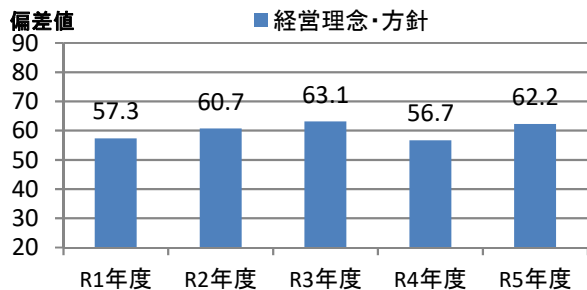
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

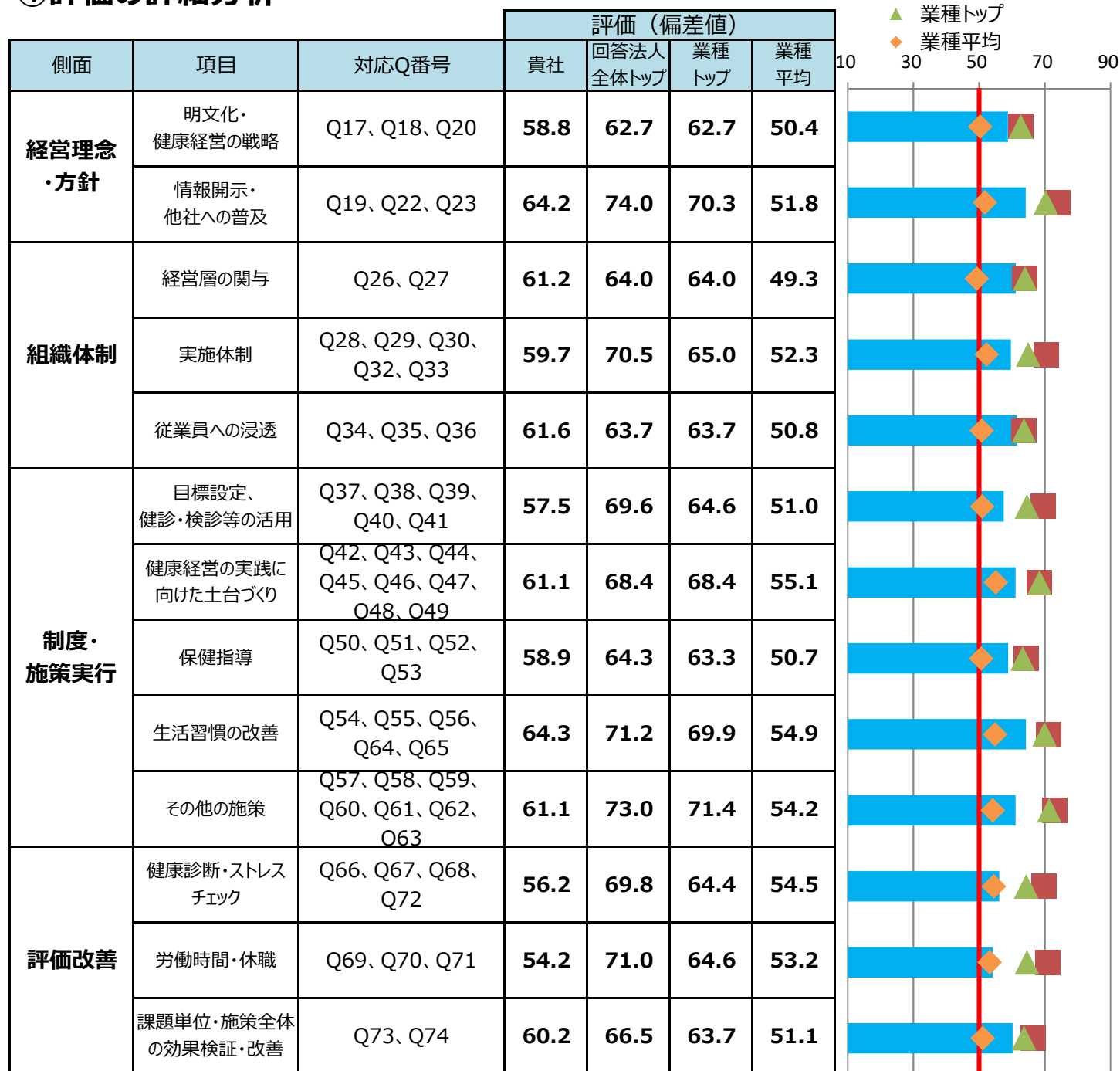
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	651~700位	401~450位	401~450位	751~800位	501~550位
総合評価	56.7	59.9(↑3.2)	60.0(↑0.1)	57.6(↓2.4)	61.0(↑3.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営を一段高いレベルで推進すべく、基本方針を2023年度全面的に見直し。会社が社員の健康リテラシー向上と心身の健康保持・増進を積極的に働きかける事で、「より意欲的に学び成長する社員」を増やし、「高い価値を生み出す組織づくり」と「生産性の向上」によって、社員と会社のWin-Winな関係構築を後押しし、当法人財戦略が目指す「社員エンゲージメントの最大化」に繋がるものと位置づけ。
	健康経営の実施により期待する効果	社員エンゲージメントを重要なサステナビリティ目標のKPIとして定め、2024年度までに7段階の引上げ（C⇒BBB）を掲げており、社員のパフォーマンスと企業価値向上の両面に資することを期待。社員のリテラシー向上と自発的な健康行動の定着を目指す。また、従業員が知覚する組織からの支援を表す指標としてPOS（Perceived Organizational Support）を導入し、POSの向上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を通じて社員の生産性をいかに高めていくかが課題と認識。テクノロジーの進化、少子高齢化による人手不足、働き方の多様化や価値観の変化を踏まえ、従来の画一的な支援ではなく、これまで以上に寄り添った対応が求められている。働き方改革やワークライフバランスの推奨に加え、健康経営風土の醸成や社員教育、多様な施策を通じた心身の健康づくり等を通じて、健康リスクを減らし、一人ひとりのパフォーマンス向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	働き方に関しては、週休三日制や7種類のスライドワークを用意、有給休暇取得率は現在69.4%から、2024年度までに70%以上を目指す。また、社員の生産性を把握すべく、アブセンティーズムに加え、2023年度からプレゼンティーズムの測定を全社員に開始。症状があるときの仕事量・質が、通常時に比べて1/3程度まで低下する社員の割合が現在17%いることが判明しており、毎年継続的に減少することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		○
URL	https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.orico.co.jp/company/corporate/efforts/healthmanagement/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	社員同士の感謝のメッセージをポイントで送り合う「サンスポイント」を活用し、コミュニケーションを促				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	食事の写真や情報（カロリー）が記録できるアプリを提供。社員自身で食事コントロールを行うきっかけ作る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	アプリを提供し、年2回「ウォーキングチャレンジ」を開催。チーム対抗戦や個人戦での参加促進に注力。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.3	%

■ 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	9.8	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.9	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	事後措置対象者に対する受診勧奨は100%を達成しているが、一部受診確認が取れない社員もいる。事後措置を徹底する必要性を社員に浸透させることが課題である。また、継続的な介入により、ハイリスク群【管理不良者（血圧180/110、血糖HbA1c 10%相当）、要受診者（血圧150/100、血糖HbA1c 6.5%相当）】の人数を減らしていく必要がある。
	施策実施結果	管理不良者や要受診者に該当した社員全員に対し、産業医や保健師より事後措置を行った。精密検査や治療が必要な全員にメールを送付し、人事や上司と協力しながら確実に受診勧奨を行うと伴に、受診結果を確認した。
効果検証結果	産業保健スタッフ体制強化と人事との協働により精密検査受診率は48.9%（2021年）から76.8%（2022年）と大きく上昇。管理不良者は血糖（HbA1c：10.0）は4名減少したが血圧は5名増となった。その後の事後措置により血圧の管理不良者も1名を除きコントロール良好となった。要受診者については血糖は3名減少したが、血圧は37名増、全員受診勧奨を行い、血圧は77%、血糖は72%が受診に繋がった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率を課題の1つとして認識し、2018年度より、禁煙成功者に対してインセンティブを付与する「禁煙チャレンジ」を実施。2019年度からは産業医サポートのもと、ニコチンパッチまたは離煙パイプ購入費用補助や、禁煙外来受診費用の補助を行った。また、更なる取組強化の観点から、2020年4月1日から「全事業場内喫煙所（屋内・屋外含む）廃止」及び「勤務時間内禁煙」とし、就業中の全面禁煙を開始。
	施策実施結果	「全事業場内喫煙所（屋内・屋外含む）廃止」及び「勤務時間内禁煙」の管理徹底に努めるとともに、2022年度からは、健保とのコラボヘルスとして「禁煙サポート事業」を開始。
効果検証結果	健康経営指標の1つとして、全社の喫煙率を設定。喫煙率は28.3%（2019年）→24.3%（2021年）→22.9%（2022年）と着実に低下。2023年度、喫煙率の目標を見直し、チャレンジであるが最終目標を12%とし、今後さらにオンライン禁煙サポート事業への参加者を増やし、喫煙者を減らす工夫していく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NECキャピタルソリューション株式会社

英文名：NEC Capital Solutions Limited

■加入保険者：日本電気健康保険組合

上場

■所属業種：その他金融業

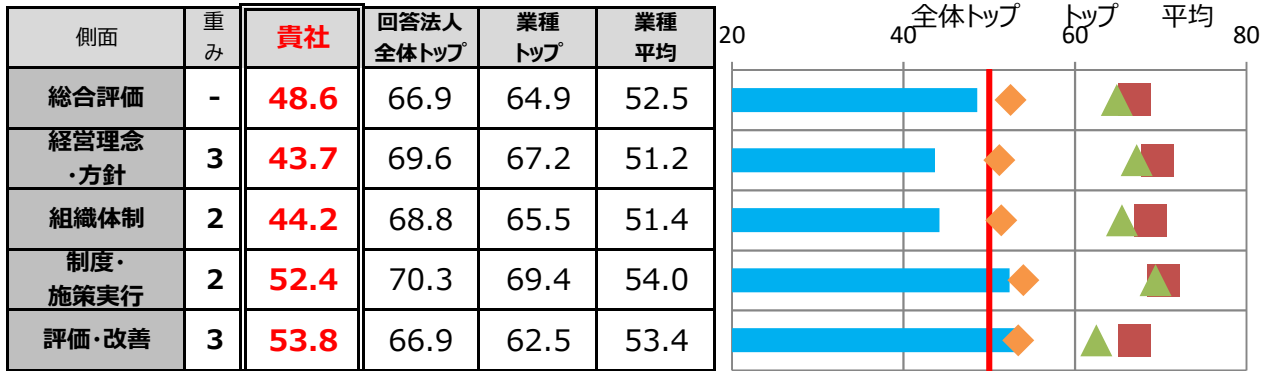
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↑1.8 (前回偏差値 46.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



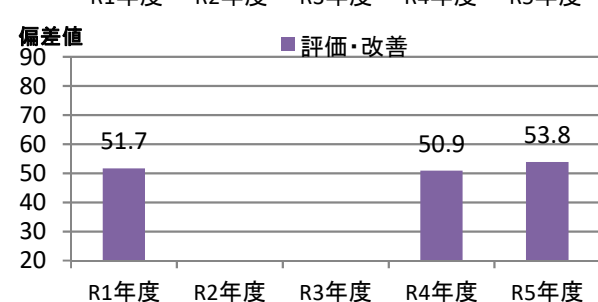
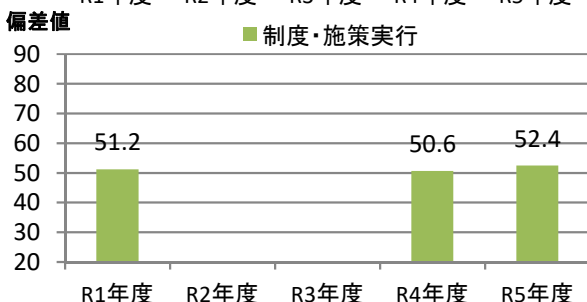
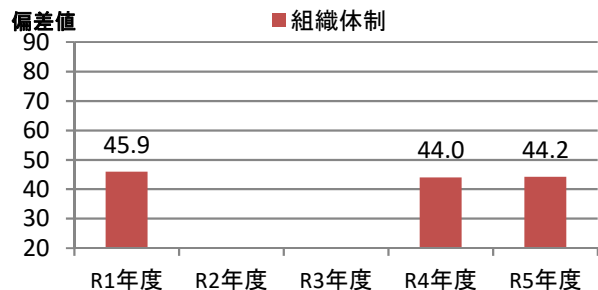
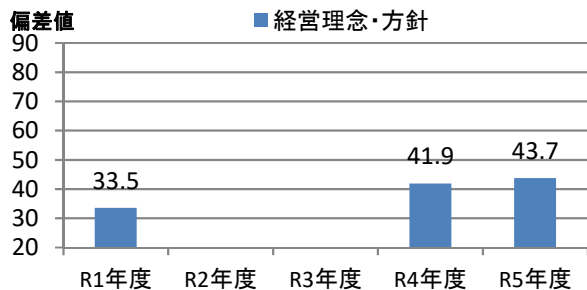
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

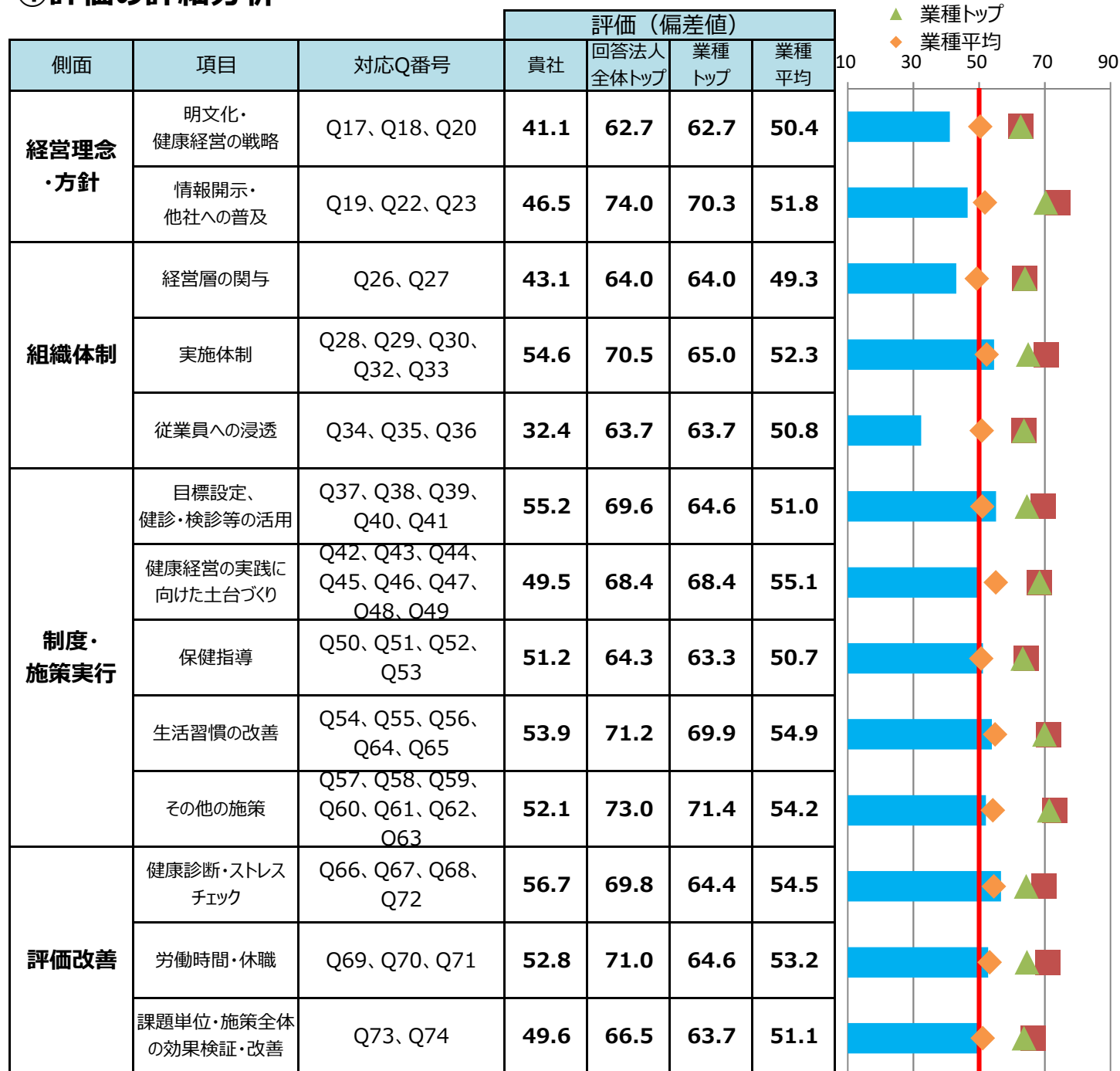
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1601~1650位	-	-	2051~2100位	2001~2050位
総合評価	45.0	-	-	46.8(-)	48.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	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 エンゲージメントスコアを向上させることで、組織のパフォーマンス向上を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	社長自ら健康管理の責任者となり、従業員の健康維持・増進に取り組み、働きがいを実感し自分らしく生き生きと働くことができる環境をつくることで、エンゲージメントスコアの向上を期待する。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.necap.co.jp/csv/employees.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.necap.co.jp/csv/employees.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	14	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	2	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.7	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	グループビジョン2030および中期計画2025について、経営陣と各部門従業員参加型の対話会を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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を実施している				
取組内容	健康ポータルサイト「ハピルス」を導入し、食事のカロリー検索ができるツールを提供している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	健康ポータルサイト「ハピルス」（健康ポイントプログラム）を導入し、歩数の記録にポイント付与を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.6	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	59.8	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	がんに罹患する従業員数が上昇傾向にあり、一定年齢以上の従業員を対象に費用補助など含め生活習慣病検診（がん検診）の受診を推進しているが、受診率は低い状態にあった。
	施策実施結果	がん検診の重要性および費用補助施策を社内デジタルサイネージにて毎日配信。また、がんに関するセミナーの案内等を積極発信。ただし受診率に大きな変化は見られなかった。
効果検証結果	受診に対する意識変容には、受診のしやすさ（定期健康診断との同時受診など）および費用面でのさらなる補助が必要。健診制度のみなおしを図り、受診率の向上を図る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、がんや循環器疾患などのリスクを高め、従業員の健康を害するとともに、受動喫煙により周囲の人間や家族の健康を害する。就業時間内の喫煙によって、非喫煙者との不公平感や生産性の低下も否めない。
	施策実施結果	従業員及び被扶養者へ「オンライン卒煙プログラム」をPR及び喫煙者へ受診勧奨を行い、2020年度～2022年度の3年間で31名が参加。禁煙週間及び禁煙デーを設定し、従業員に対して禁煙の習慣づけを行った。
効果検証結果	喫煙率 20.6%（2019年度） ⇒ 16.0%（2022年度） へ減少。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：S M B Cファイナンスサービス株式会社

英文名：SMBC Finance Service Co., Ltd.

■加入保険者：SMBCファイナンスサービス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

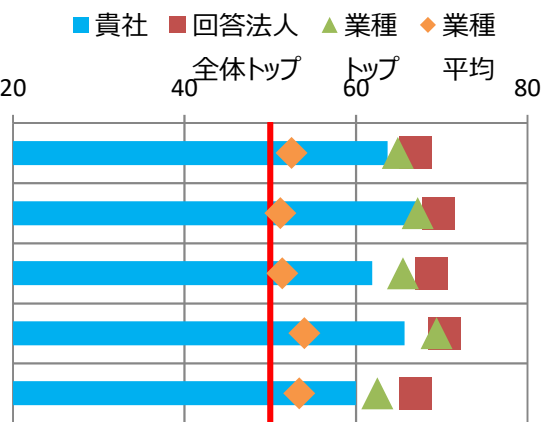
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.3 (前回偏差値 64.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	67.2	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	61.9	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	65.7	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	60.0	66.9	62.5	53.4



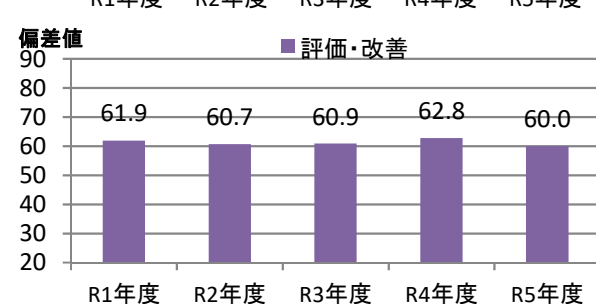
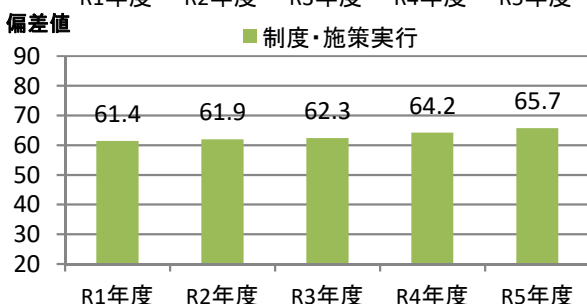
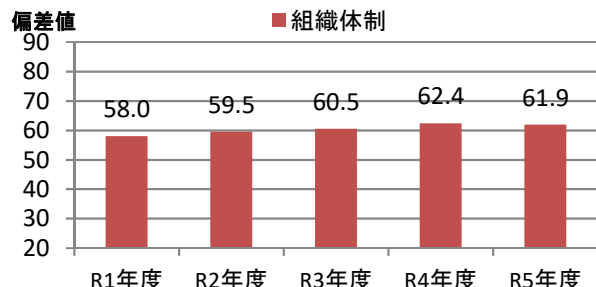
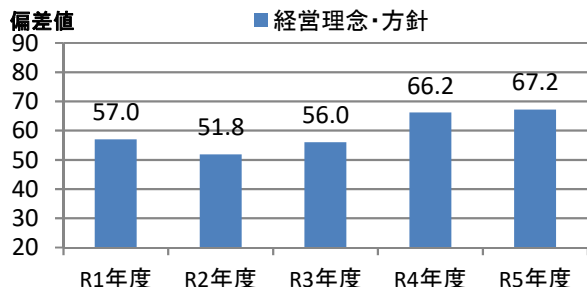
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

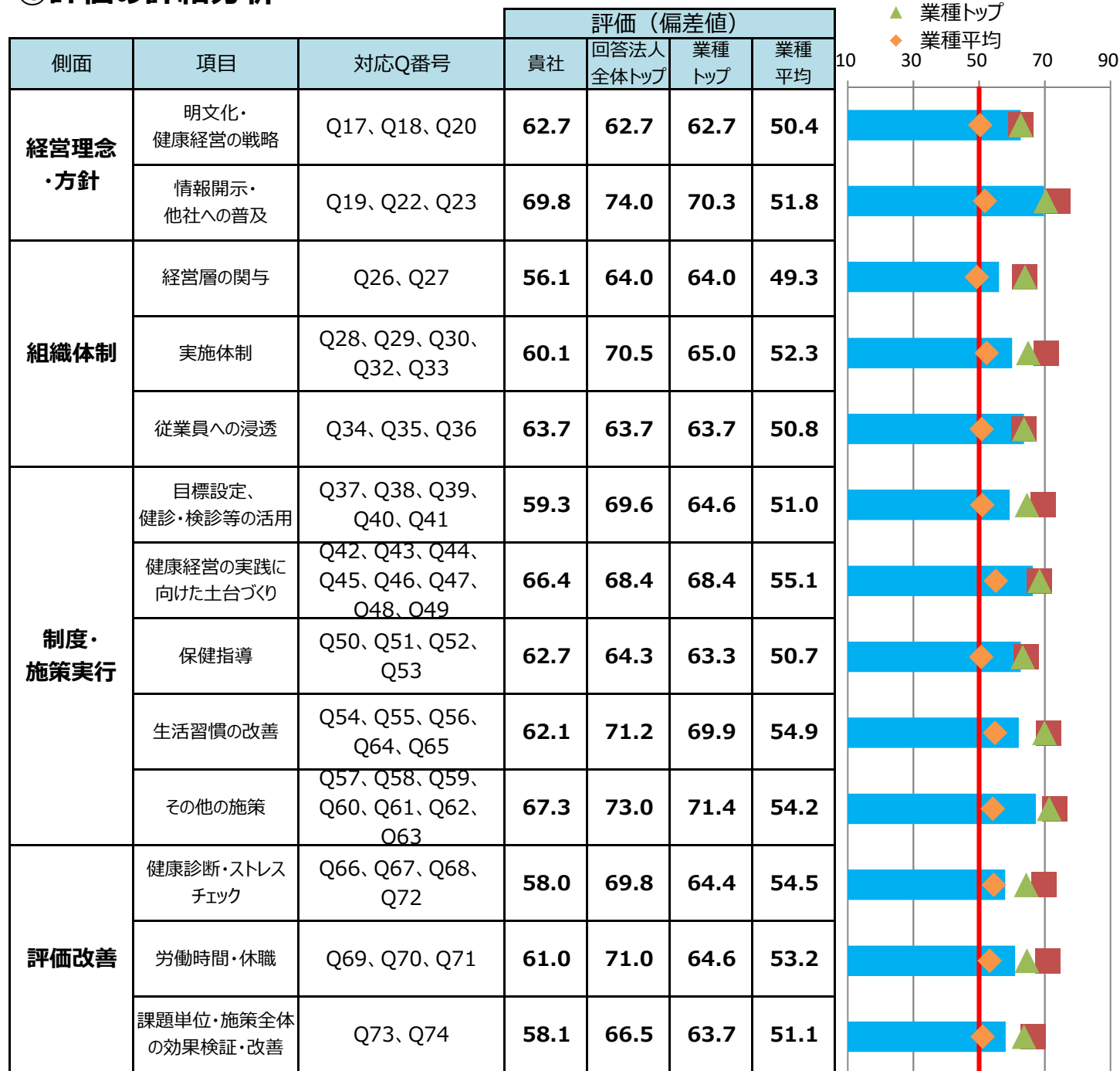
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	351~400位	601~650位	451~500位	51~100位	101~150位
総合評価	59.6	58.0(↓1.6)	59.6(↑1.6)	64.0(↑4.4)	63.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、40代以上の従業員が全体の69%を占めており、少子高齢化の深刻化に伴う労働人口の減少や加齢に伴う健康リスクの増加などによる労働力の損失リスクを潜在的に抱えている。またコロナ禍におけるメンタルヘルス不調者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員一人ひとりが心身共に健康でパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えウェルビーイング経営を推進していくことが重要だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康でいきいきと働ける環境整備に向けた各種施策を推進することで、従業員のアブゼンティーズム及びプレゼンティーズムの低下、労働生産性の向上を期待する。さらに従業員へのヘルスリテラシーの向上と、ウェルネスカルチャーの醸成、及び再検査実施率（60.0%）等の社内指標を達成することで、健康リスクを最小化し、組織全体の健康増進及び従業員のパフォーマンス向上に繋げ、企業としての持続的成長を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 事業を営む上で、社会の発展なくして企業の持続的成長は困難であり、経済的価値に直結しない領域にも積極的に取り組み、社会的価値の創出に努めていく必要がある。SMBGグループの今中計の柱の一つに「社会的価値の創造」を掲げており、「DE&I・人権」を5つの重点課題の2番目に位置付けている。従業員が働きがいを感じる職場を実現し、本人と家族の心身の健康と幸せの尊重を約束することが重要だと認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康でいきいきと働ける環境整備に向けた各種施策を推進することで、従業員のエンゲージメント向上を目指す。エンゲージメントサーベイ結果の定点観測により、健康経営の各種施策とエンゲージメントスコアの関連が確認できるため、より実効性の高い施策に注力し、エンゲージメントの向上に繋げることで、社会をより良くしたいとの思いを持つ従業員が自ら社会課題解決に向けたアクションを取れるようになることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	36	回	7	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.4	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーションの基本であるあいさつを励行し活気ある職場環境を醸成するあいさつに対する意識づ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	毎日の食事の写真を撮るだけで栄養バランスを数値化し、食事管理、健康管理につなげるアプリを提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	スニーカーを履いた徒歩通勤推奨のため、スーツ・オフィスカジュアルの服装規定を撤廃し自由化を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.4	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.8	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	57.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社では2010年よりストレスチェックを実施しており、対個人には、高ストレス者に対する産業医や外部カウンセラーと面談勧奨を、対組織には、特にストレス度合の高い部署に対して外部講師を招いた職場改善施策等を実施してきたが、高ストレス者率は全国平均並みで横ばい状態。（22年度：12.2%）合併やコロナ禍等の環境変化等により不調者が増加する懸念もありメンタルヘルス対策は最重要課題の一つとして認識している。
	施策実施結果	結果に基づき部署を「要対応部署」「予備群部署」「その他部署」に区分し、区分に応じた濃度を設定しセルフ・ラインケアセミナーや自部署自走の職場改善施策を実施。（22年度：要対応6、予備群15）
効果検証結果	対個人では、高ストレス者に対し産業医や外部カウンセラーとの面談勧奨を定期的に行った結果、気軽に相談できる環境醸成につながりメンタル不調の未然予防強化に繋がった。（希望者64人、12人増加）。対部署では、部主体でPDCAサイクルを回す改善施策の実行により前年度「要対応部署」「予備群部署」に該当した部署の連続該当は発生せず、組織活性化に寄与。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	09年より時間外労働の削減や有休取得推進を継続的に展開し全国水準を超えるレベルではあるものの、時間外労働は微増傾向、有休取得率の伸び率は鈍化している。 （21年度：法定時間外労働（月間）/19.0時間、有休取得率（年間）/91.8%） 企業として生産性を維持しつつ更なるワークライフバランスの実現・個人のワークスタイルに応じた働き方が選択でき、多様な人材が活躍できる環境を整備することが課題と認識。
	施策実施結果	フレックスタイム制やサテライトオフィス、勤務間インターバル等環境を整備し、働き方改革を推進。期初に労務管理方針（所定外労働・有休取得率等の目標値を策定）を全社へ通知し定期的実績を経営層・全社へ還元。
効果検証結果	全社的な施策推進により役員・従業員一体となった風土情勢に繋がり柔軟な働き方が実現。制度面の整備や進捗管理等多方面からのアプローチにより働き方のマインドチェンジが図れ着実な生産性向上に寄与。各施策の効果検証は以下の通り。 有休取得率（年間）：91.4%（0.4%微減であるも高い水準を維持） サテライトオフィス利用人数（23/6～9月累計）：504人（前年比251人増加）	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタファイナンス株式会社

英文名：TOYOTA FINANCE CORPORATION

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

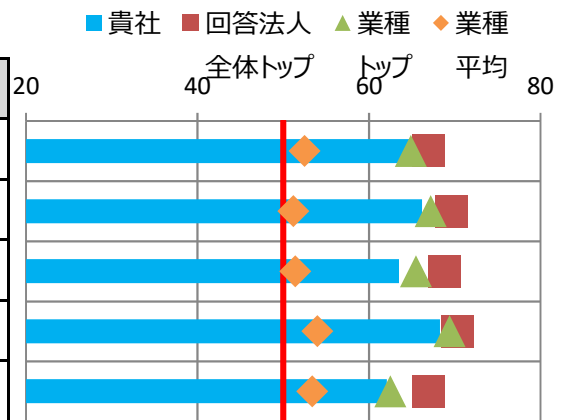
■総合順位： **1~50位** / **3520社中**

■総合評価： **64.9** ↑0.6 (前回偏差値 64.3)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.9	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	66.2	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	63.5	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	68.3	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	62.1	66.9	62.5	53.4



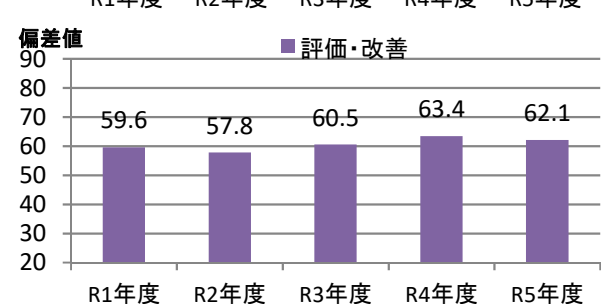
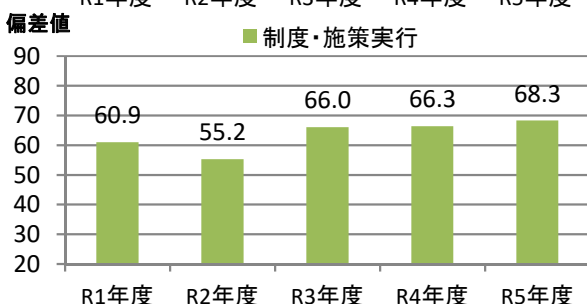
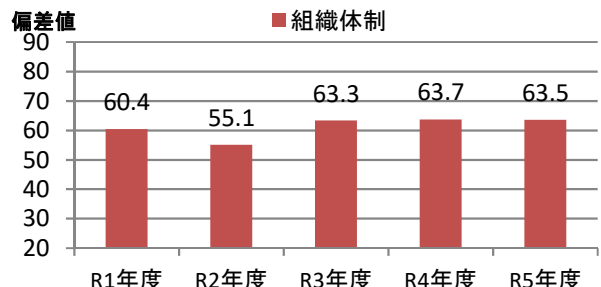
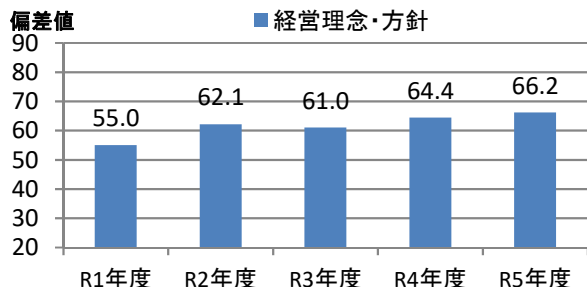
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

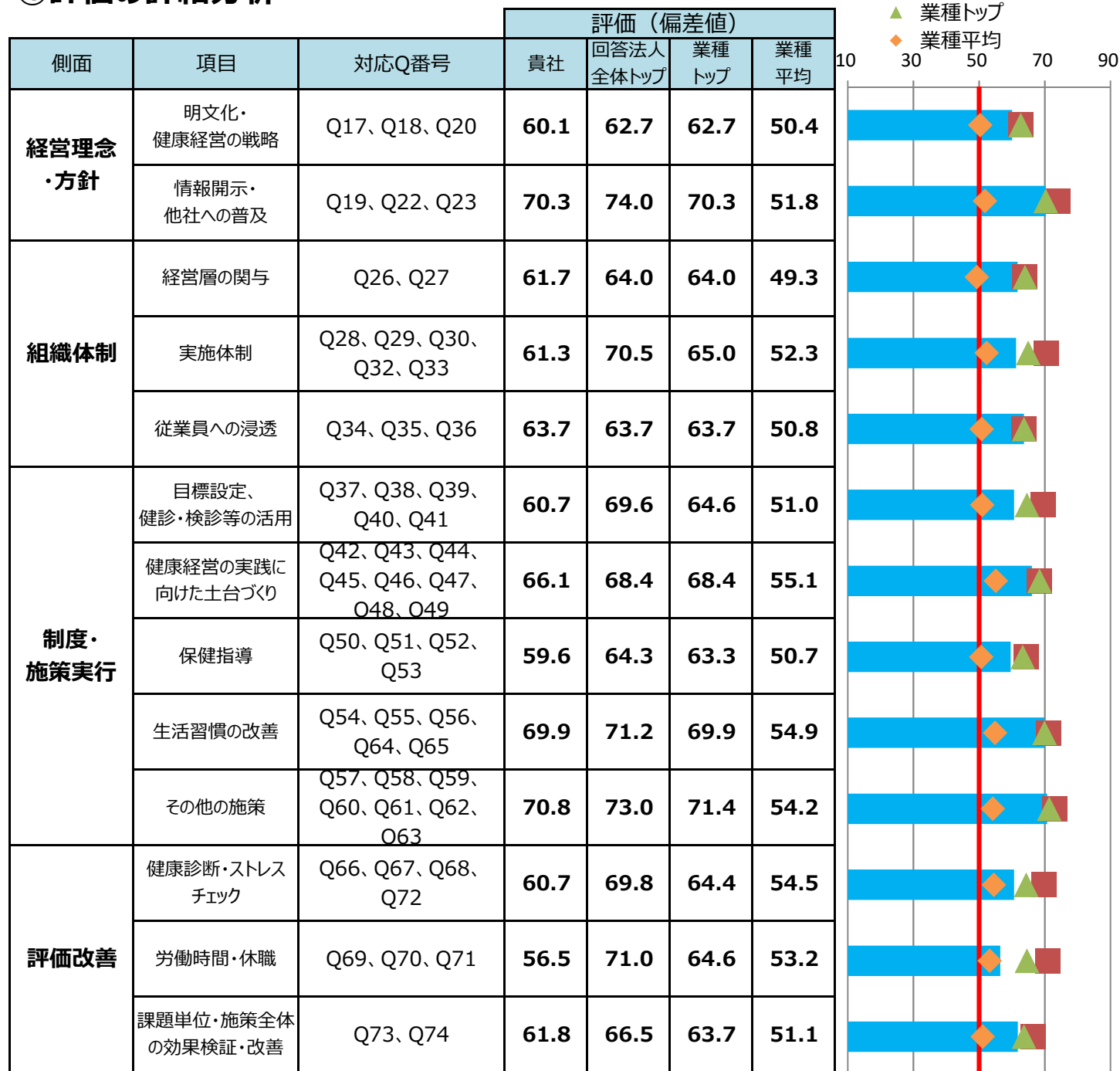
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	451~500位	601~650位	151~200位	51~100位	1~50位
総合評価	58.6	58.0(↓0.6)	62.3(↑4.3)	64.3(↑2.0)	64.9(↑0.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「健康経営戦略マップ」に記載のとおり、「従業員のこころと身体を大切に考える『健康でいきいきとした職場づくり』」を目指すために、プレゼンティーイズム(疾病就業：目に見えない損失)とアブセンティーイズム(休務等：目に見える損失)の低減を実現することが、従業員のパフォーマンスを向上するうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	前年度調査より生活習慣と労働生産性の相関が明確になったことで、当社課題の「運動」と「食事」改善に着手、実行。これにより2022年度プレゼンティーイズム11.21%→2023年度9.94%に改善。来期の目標数値は9.90%。アブセンティーイズムは2022年度3.14日→2023年度3.58日に悪化。但し、新型コロナウイルス罹患の影響が想定されるため、来期は目標数値3.0日を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の安全・健康増進を通じ、企業・社会のウェルビーイングを実現することが中長期的に企業価値を高めることに繋がるため、まずは生涯健康で生活できるようになるためにも「健康診断とその事後措置」を徹底することが重要。事後措置が不十分の場合、企業の労働力/パフォーマンス/幸福度低下に繋がるリスクがあることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策をハイリスクアプローチ・ポピュレーションアプローチ・コラボヘルスの3つの観点で捉え、ハイリスクアプローチで健康診断受診率100%の継続、有所見率低減、精密検査受診率向上を目指した。有所見率は2021年度42.0%→2022年度39.9%に改善。精密検査受診率は2021年度58.6%→2022年度71.9%に改善(2023年度は現在健診中)早期発見、早期治療で生涯健康な身体作りを実践。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-finance.co.jp/common/pdf/about/health_and_productivity/kenko_sengen_202309.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-finance.co.jp/about/health_and_productivity.html				
b.プレゼンティーイズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-finance.co.jp/about/health_and_productivity.html				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.toyota-finance.co.jp/about/health_and_productivity.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	26	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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	ウォーキングイベントのチーム対抗戦でグループチャット機能を搭載し、チーム間のコミュニケーションを促				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	「健康いきいきフェア」開催。ヤクルト全従業員2130名分配付。「選んで食べよう食事改善」ポスター貼付				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	スポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」承認のウォーキングイベントを1ヶ月にわたり全社で開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.7	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.2	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.2	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣(運動・食事・睡眠・飲酒・間食・喫煙の6要素)と労働生産性の相関を調査する「ライフスタイル調査」を2022年6月全社員へ実施。結果、生活習慣と労働生産性の損失状況(プレゼンティーズム・アブセンティーズム)の相関が明確になった。特に「運動」においては性差年代に関係なく低スコアであり全社課題。次に20-30代の「食事」、20-40代の「間食」が低スコアであり生活習慣改善の取組が重要。
	効果検証結果	運動はウォーキングイベントを2022年9月実施。平均歩数8千歩達成者は41%。食事は第3四半期で「選んで食べよう食事改善」施策実施。研修・ヤクルト配布、骨密度等測定、自販機・オフィスグリコメニュー変更 運動スコアは「日常生活等の歩行の実施(週2日以上)」1.9%改善。食事スコアは「朝食の摂取頻度(週5日以上)」0.9%改善。「満腹まで食事を摂るか(3食事1食以下)」2.9%改善。「甘い飲み物の摂取頻度(週2日以下)」3.1%改善。少しずつではあるが改善傾向あり。食事改善腸活セミナー200名受講。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断事後措置において、6大がん(前立腺がん、子宮頸がん、大腸がん、胃がん、乳がん、肺がん)の早期発見、早期治療により仕事と疾病の両立を可能にすることが重要。しかし、健康診断で再検査になった際の未受診率が0にならないのが課題。
	効果検証結果	ポピュレーションアプローチとして、再受診におけるガイドを作成し、自ら行動を起せるように周知徹底を図った。ハイリスクアプローチにおいては保健師から対象者へ未受診による健康リスクを伝え再受診を促した。 2022年度健康診断事後措置において再検査の未受診率は、前立腺がん2021年度27.3%→2022年度0%(全員再受診済)、子宮頸がん2021年度22.4%→2022年度10.5%、大腸がん2021年度44.4%→2022年度30.9%、胃がん2021年度25.0%→23.8%と改善した。早期再受診により早期がん発見にも繋がり、従業員の健康維持/増進に寄与。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンプロダクトファイナンス株式会社

英文名：AEON Product Finance Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

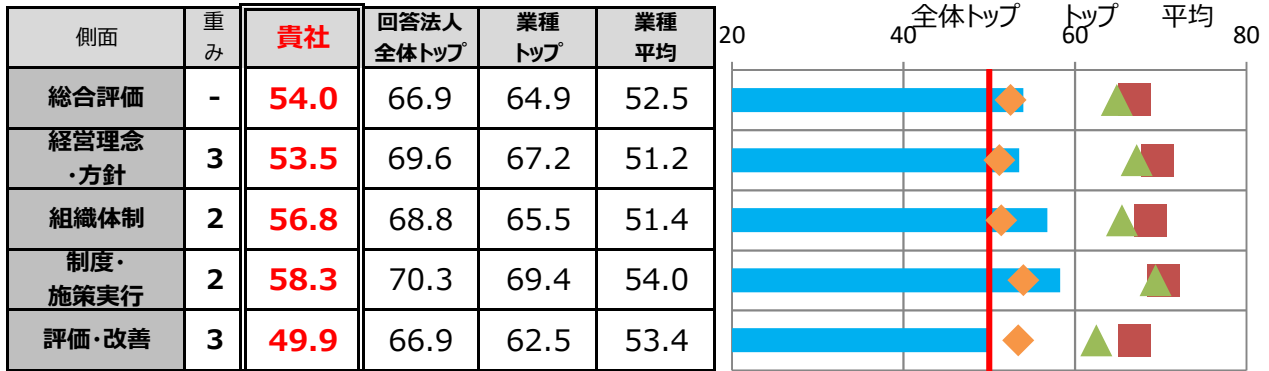
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **3520社中**

■総合評価： **54.0** ↑0.4 (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。

②評価の内訳



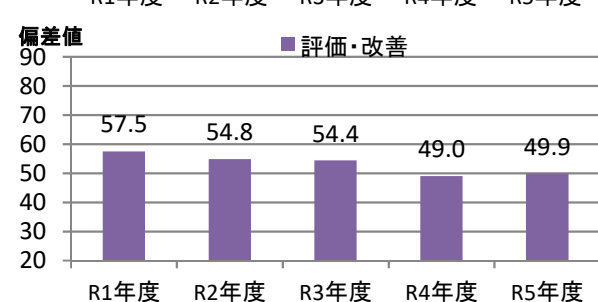
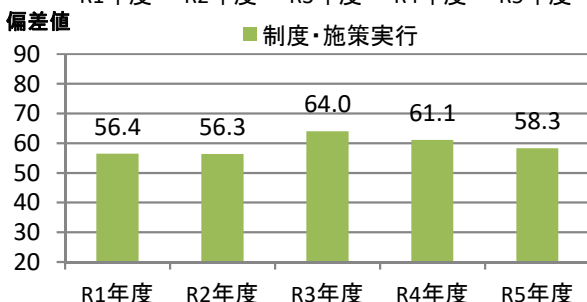
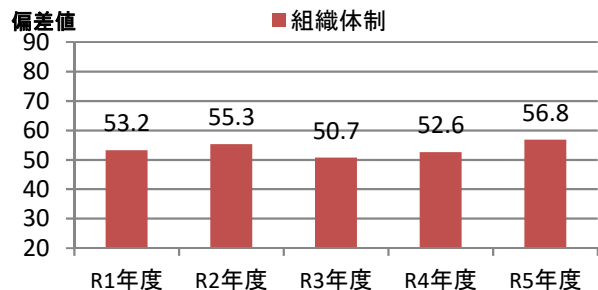
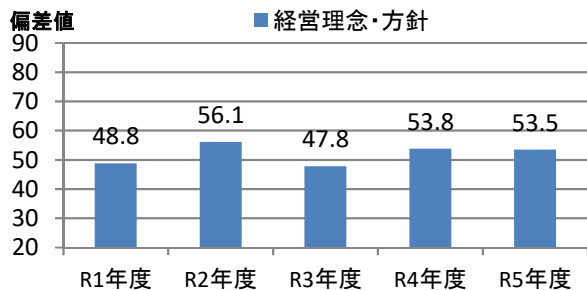
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

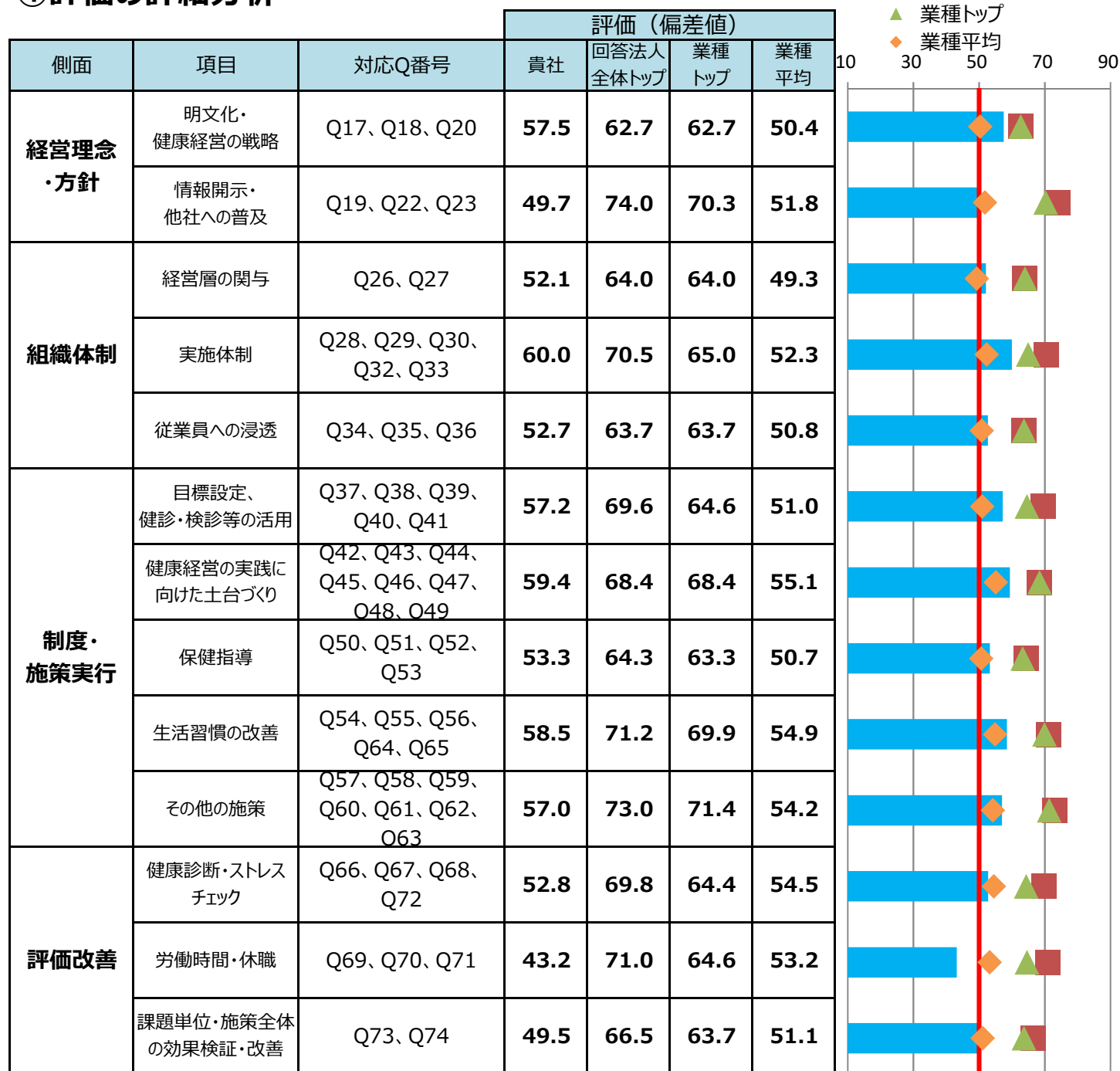
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	851~900位	1101~1150位	1201~1250位	1251~1300位
総合評価	53.8	55.6(↑1.8)	53.6(↓2.0)	53.6(↑0.0)	54.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 継続的な事業運営を行ううえで従業員が心身ともに健康で長く働けることが重要である。そのために経験や知識を社内に蓄積・継承し、人材育成を促進するとともに定着率向上を実現する。
	健康経営の実施により期待する効果	産業医および保健師を増員することで面談機会を増やし、希望者に対して定期的なカウンセリングを実施できるようにする。また、グループ企業の復職支援サービスの導入のうえ実施することで復職後の業務従事について動機付けを行い、メンタル不調等を理由とする退職を未然に防止する。具体的な指標として、正社員の年間離職率が現在の7.4%から5.0%以下達成を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aeonproduct-finance.jp/corporate/sustainability/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	27	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	被災地支援や地域活性のためのボランティアについて、社内周知し参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	健康ポータルサイト（Pep Up）を通じて、食事の記録・管理を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	イオン健康保険組合が実施しているウォーキングラリーというキャンペーンに参画し、徒歩移動を呼び掛けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.8	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.8	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	2021年に当社の正社員の男女比が男性4：女性1であり、管理職比率については男性9：女性1となっている。女性が少ない職場であるため、女性特有の身体の特徴や健康上の配慮等について理解し、考える機会が少なかった。
	効果検証結果	対象者のeラーニング受講率100%を達成し、管理職を含む全従業員の女性の身体や健康に関する理解を深めることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	少子高齢化等で生産人口が減少していることにより、優秀人材の確保が困難となる中で従業員一人一人が長く健康的に働けてこそ安定的な企業成長が見込めるが、従業員のメンタルヘルス不調による退職が人員減による業務負荷の増加や社員の生産性低下につながり安定成長のリスクとなる。
	効果検証結果	1on1面談にて退職の未然防止を図っており、メンタル不調者を早期発見できる仕組みを徹底する。
	効果検証結果	復職後の定着率について、2022年度目標を80.0%と定め、結果85.2%で目標達成。2023年度の最終目標値80.0%維持実現に向けて引き続き復職面談および復職後の継続面談、1on1面談等を実施し退職防止を図る。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エー・シー・エス債権管理回収株式会社

英文名：A・C・S CREDIT MANAGEMENT CO.,LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

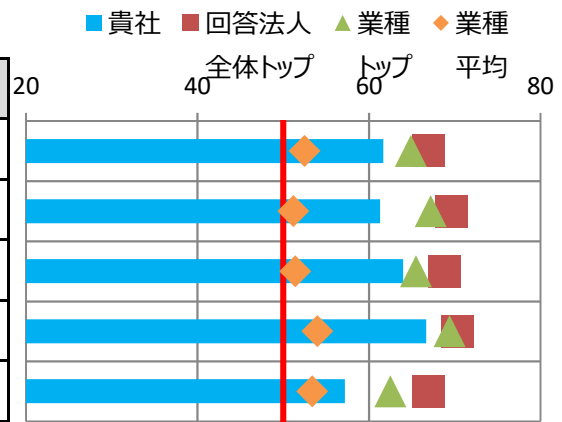
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.7** ↓0.8 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	61.3	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	64.0	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	66.7	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	57.2	66.9	62.5	53.4



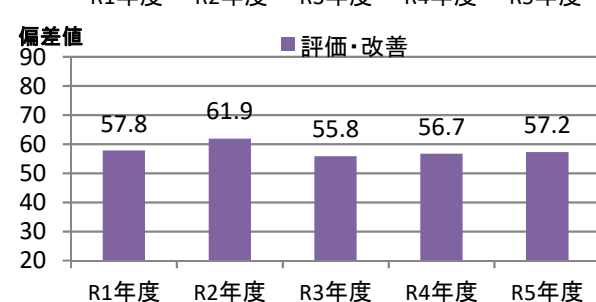
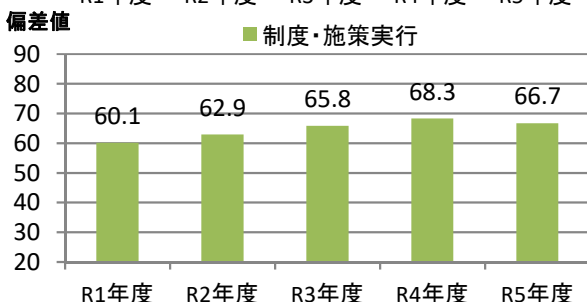
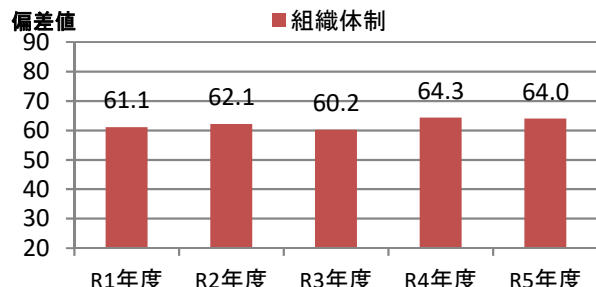
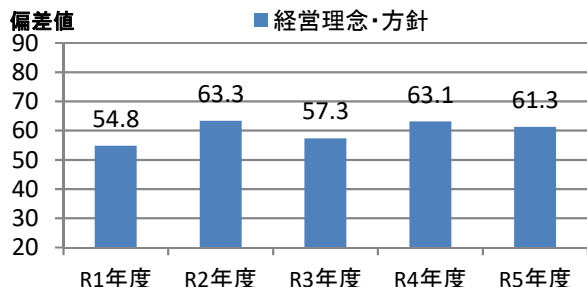
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

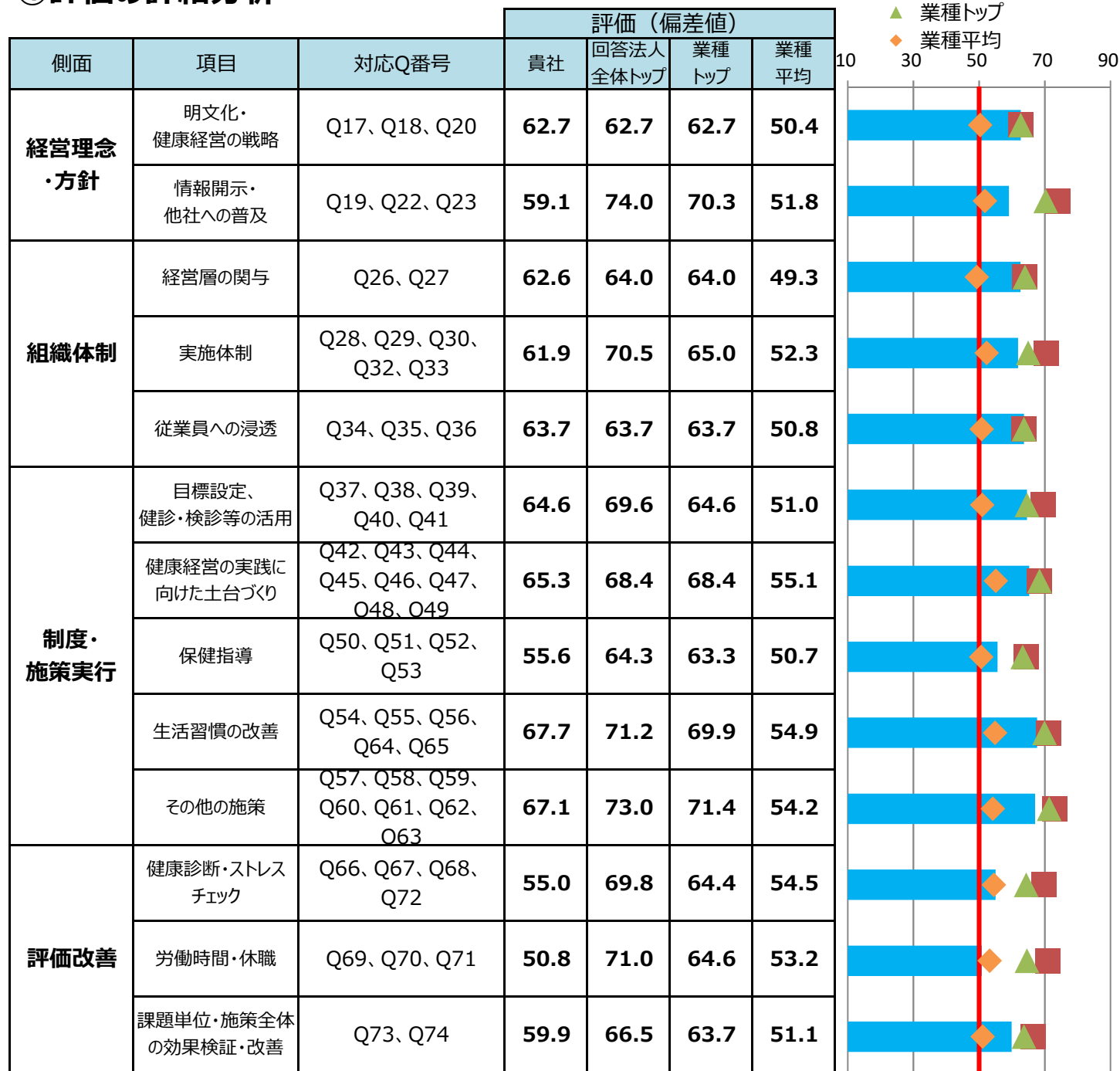
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	501~550位	151~200位	501~550位	201~250位	401~450位
総合評価	58.0	62.6(↑4.6)	59.1(↓3.5)	62.5(↑3.4)	61.7(↓0.8)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が心身ともに健康で活躍することや健康維持・増進による従業員満足度の向上を、健康経営で解決したい経営課題としてとらえている。</p> <p>その中で、健康経営への課題を主にフィジカル面、メンタル面からとらえ、フィジカル面では「重症化予防の強化」、メンタル面では「ヘルスリテラシーの向上」「職場環境・風土の改善」を主な課題として解決にむけて健康投資を行いその効果・検証を行っている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>多くの従業員が心身ともに健康で最大限の能力を発揮し社内外で活躍し続けられることを期待する効果と定め、従業員の健康を通じた地域社会への貢献、健康維持増進と働きやすい職場環境の実現による従業員満足度の向上、労働生産性の向上、人材の定着を通じた従業員個々のパフォーマンス向上について期待している。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>多くの従業員が心身ともに健康で能力を発揮し社内外で活躍し続けられる環境を作ることで望まない離職の低減や人材定着を、健康経営で解決したい経営課題としてとらえている。心身の健康増進としては、メンタルヘルス教育やストレスチェック、労働時間管理によって職場環境・風土の改善に取り組んでいる。また、従業員が活躍できる環境としては、モラルサーベイを実施し、従業員満足向上による人材の定着を図っている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>教育・労働時間管理等のヘルスリテラシー向上により私傷病による休職者が減少することで望まない退職の低減、さらに若年層離職率の低減による平均勤続年数の改善を期待。また、サーベイにより適材適所の配置や希望の部署への異動を実施することで自己実現による働きがいや従業員満足度の向上を促し人材の定着を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.acmcsvicer.com/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.acmcsvicer.com/employee/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.acmcsvicer.com/employee/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○		
URL	https://www.acmcsvicer.com/employee/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	25	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	サステナ課を創設し、清掃活動、古着寄付、フードバンク、植樹活動等を開催。積極的な参加を呼				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.2	%

■ 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を実施している				
取組内容	アプリで健康保持・増進に係る情報発信を行い、食生活改善やカロリー記録機能を通じたサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	fitbitの提供を通じて運動習慣醸成の取組実施。歩数に応じてポイント付与する企画も実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.9	%

■ 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	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	年に1度の健康診断では発見が難しい疾病に対する対策や、メンタル疾患に対するケアサポートについて取り組み施策を毎年検証したうえで更新しているが、更なる取り組み強化の必要性が課題となっている。取り組みの過程で、新型コロナウイルス感染症対策を鑑みて、対面の面談にこだわらず、幅広い面談の実施方法検討が課題となった。
	施策実施結果	疾病やメンタル疾患が疑われる場合、産業医や保健師など状況に応じた面談体制の構築を実施。新型コロナウイルス感染症対策としてオンライン面談活用や電話相談など、希望者に対する配慮も行い対応した。
効果検証結果	受診勧奨に加えて、相談方法も対面、オンライン、電話といった多様な方法の提案を行い利用者は増加。従業員個々の状況に応じて、産業医、保健師の選択肢がある事や、服用する薬の相談（産業医）や、通院する場合の病院の提案（保健師）など、的確なアドバイスをもらえたと反響があった。産業医面談と保健師面談の選択が可能となることにより面談希望者がより望む方法と相談相手により疾病の発生予防にもつながる取り組みが出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	部署によって、業務が多忙になる時期や、業務量が多い部署などそれぞれに係るストレスの量も様々であり、各部門の統括部長や人事部門を中心に全ての部署における状況把握を行うことが課題となっている。また個人が抱えている仕事や私生活における悩みの部分について所属長がいかにして把握するかが課題であった。
	施策実施結果	労働時間の月度内進捗管理により従業員の業務過多へ配慮。有給休暇取得日数を定め、管理を行い全員取得。個人へは月1回の1on1面談を実施。直属の上司以外との面談も実施し、コミュニケーション強化に繋がった。
効果検証結果	有給休暇取得率は78%から79.7%に改善。有給休暇を定めることで有給取得に対する考え方も変化し始め有給取得しやすい環境の構築が出来た。個人へのアプローチとしては1on1で補完。21年は48%の実施率であったが22年は83%に改善し、実施率100%を目標に毎月経営層が参加する社内会議で進捗管理を行っており、メンタルヘルス不調による退職者は前年比で1名減の5名で、ラインケアの効果がみられる。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産フィナンシャルサービス

英文名：NISSAN FINANCIAL SERVICES CO.,LTD

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

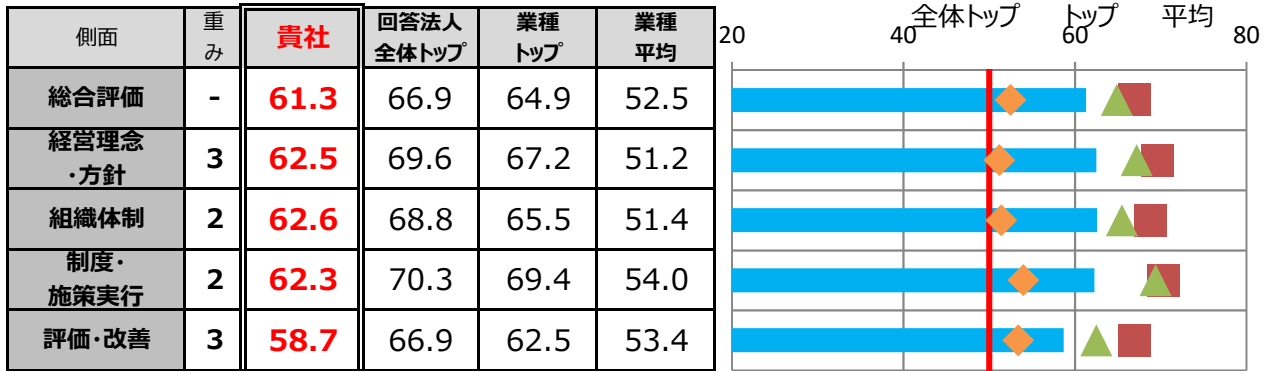
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **3520社中**

■総合評価： **61.3** ↑0.0 (前回偏差値 61.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



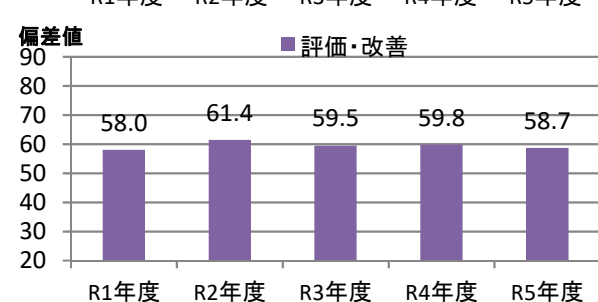
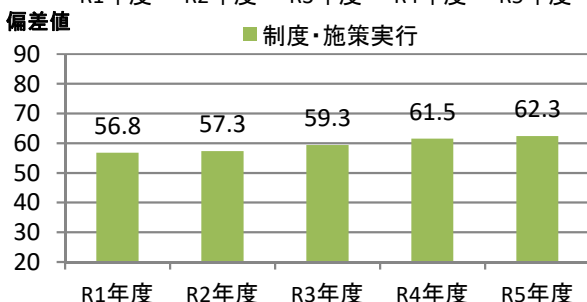
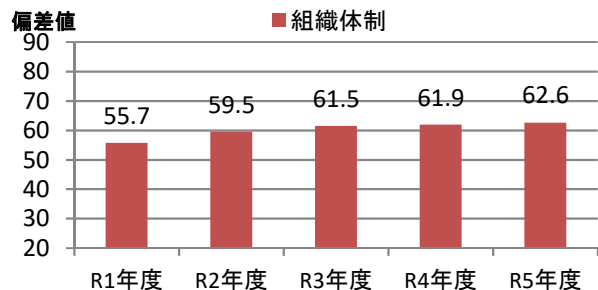
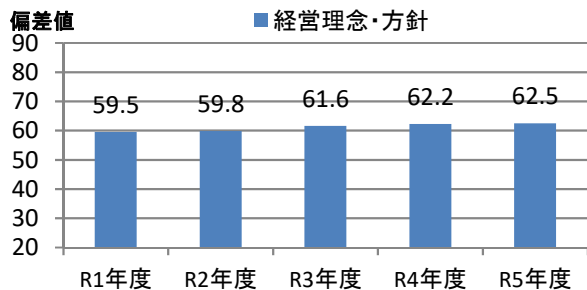
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

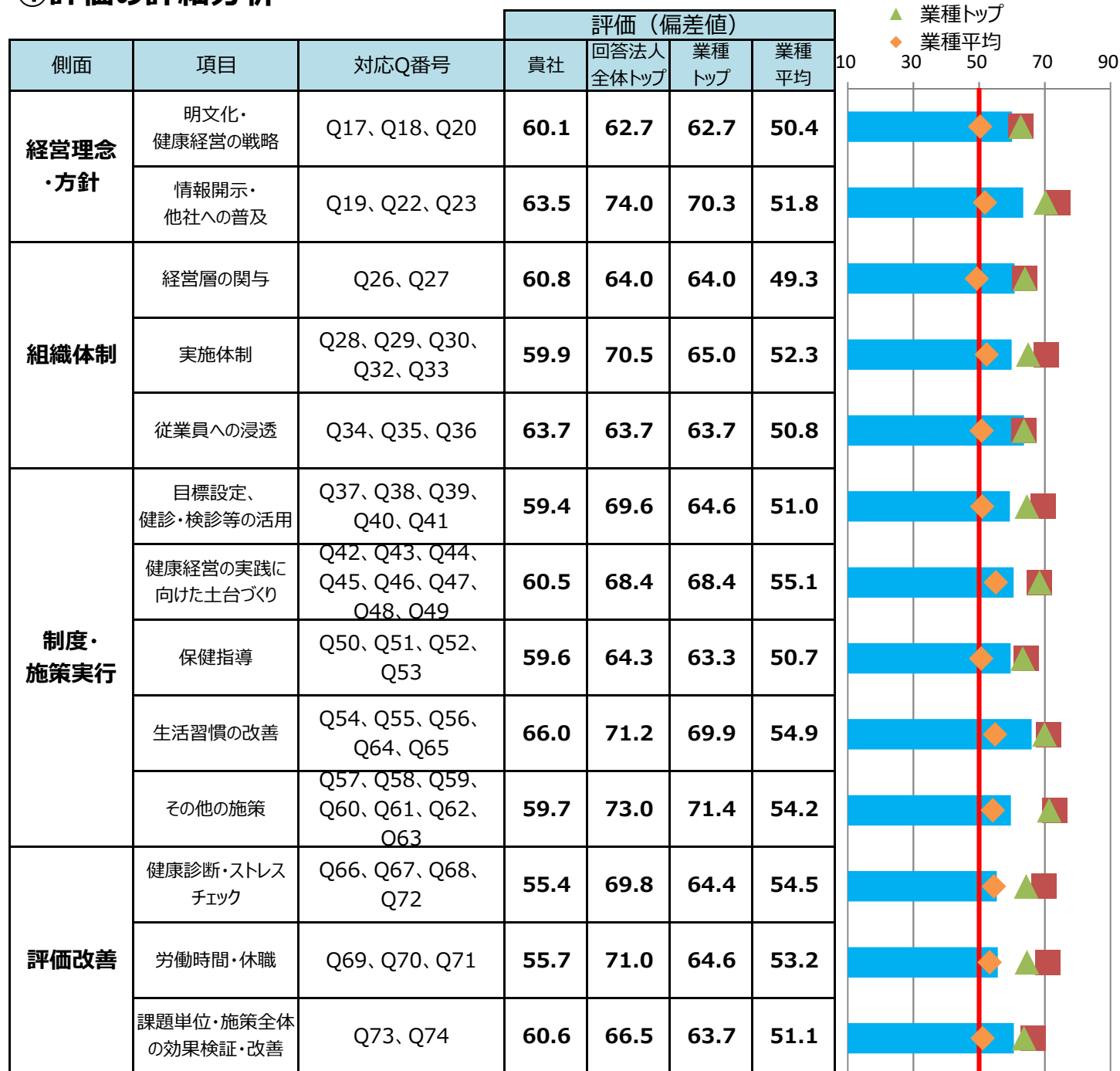
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	551~600位	401~450位	351~400位	351~400位	451~500位
総合評価	57.8	59.7(↑1.9)	60.5(↑0.8)	61.3(↑0.8)	61.3(↑0.0)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ビジョンである「最先端の金融・サービスでお客様のカーライフを豊かに」していくためには、心身共に充実し前向きに仕事に取り組み成長する社員が増えていくことが重要。 平均年齢47歳と高齢化が課題になっており、生活習慣病リスク者も多く出てきている。健康で心身が充実した社員が増えパフォーマンスを発揮してもらうことが、個人・組織のパフォーマンスが最大化していくことに繋がっていくため重要な課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスおよびプレゼンティーズムの向上を期待している。 ワークライフバランスの指標として、有給休暇取得日数を常に16日以上取得できる事、またプレゼンティーズムについてはW-funの結果も注視しながら、心身ともに健康で仕事とプライベートが充実した社員がパフォーマンスを発揮できるようサポートしていく
②	健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年積極的に新入社員や中途入社社員を採用しており、以前に比べて多様な価値を持つ社員が増えてきている中、その定着や考え方の違いに対しての課題も見えてきている。また若手のメンタルヘルス不調による欠勤者も見られるようになった。 若手社員を含む社員全員が、健康でモチベーション高く長く働いてもらうことが、会社の安定と成長にもつながり重要であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、魅力ある職場づくりと定着率向上に期待している。 健康に関する充実した制度や取り組みを実施することにより、魅力ある企業として認識を深めてもらい、ワークエンゲージメントの指標でもある「仕事に誇りを感じている」社員を増やし、長く働ける職場環境を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/information/work_life.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/information/work_life.html				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/information/work_life.html				
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値 ○	測定方法 ○	複数年度分の結果 ○	測定範囲 および回答率 ○
URL	https://www.nissan-fs.co.jp/information/work_life.html				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	19	回	9	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	社長名のウォーキングラリーを全社で実施。歩数優秀者に商品授与。歩数を一部寄付。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	日々の食事管理の記録をつけられる健康アプリの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	運動奨励活動（歩数計測、歩数イベント上位歩数者表彰、歩数に応じたポイント付与）のアプリ提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.2	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.1	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	65.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	40歳以上の血圧リスク者比率(上180以上・下110以上)が2020年度に2%、2021年度1.7%、2022年2.2%。同業他社と比較してもリスクが高い。血圧のリスクは労災にも繋がる。保健師が面談をする中で、高血圧をリスクと認識せず放置する事で症状を悪化させてしまう従業員も見られる。従業員の個々の認識不足が課題。危険性を認識し早期治療等に繋げる必要がある。
	効果検証結果	健康診断前に血圧測定会を設け、血圧の測り方を保健師が指導相談。集合の健康診断時に血圧が高い対象者は健診会場で保健師面談。血圧が高め(上130~159、下85~99)の社員を対象に高血圧セミナーを実施。
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	ポジティブな健康取組の継続。平均残業時間が徐々に増加している。多忙だと健康取組は疎かになりがち。継続した生活習慣改善を多くの従業員が取り組む風土をつくる必要がある。
	効果検証結果	22年度の特定期保健指導で面談した血圧(130以上または85以上)20名のうち12名の血圧が23年度の定期健康診断結果で下がった。「通院していないが治療に行く必要がある」対象者が2021年度90人、2022年度72人と減少。対象者を絞った取組で健康リスクが高い対象者の自己認識が深まった結果だといえる。2022年度これらを重点的に取り組んだ結果が2023年度に反映される事を期待している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	効果検証結果	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	効果検証結果	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：SMBCコンシューマーファイナンス株式会社

英文名：SMBC CONSUMER FINANCE

■加入保険者：S M B Cコンシューマーファイナンス健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

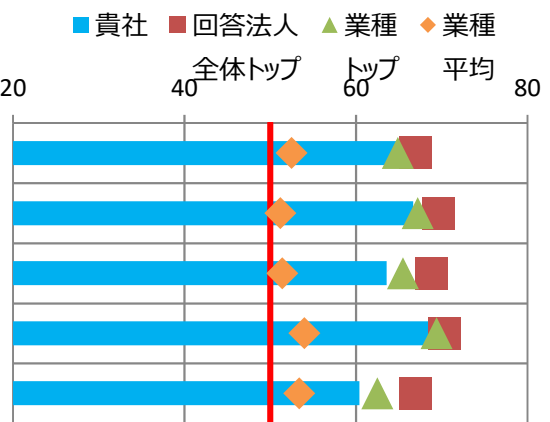
■総合順位： **51~100位** / **3520社中**

■総合評価： **64.7** ↑5.5 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.7	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	66.7	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	63.6	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	69.4	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	60.4	66.9	62.5	53.4



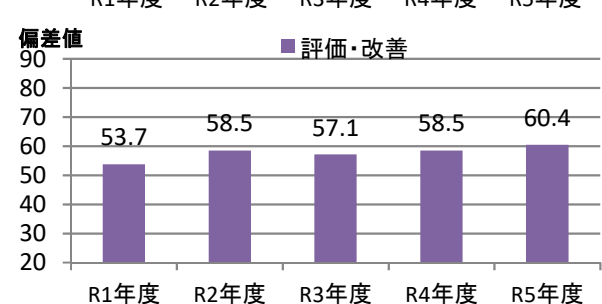
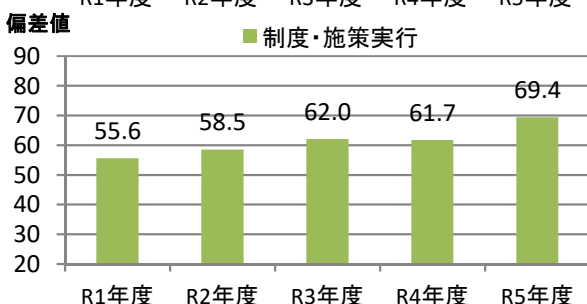
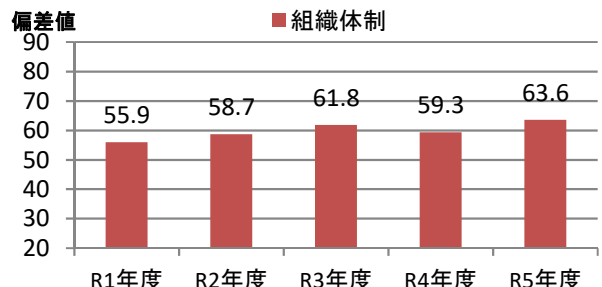
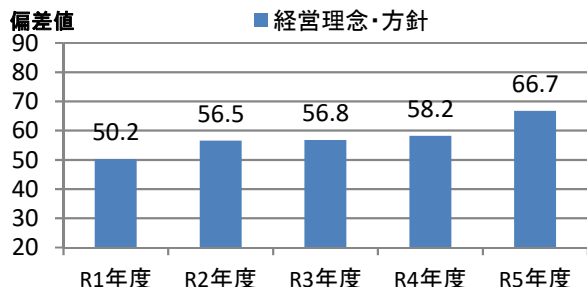
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

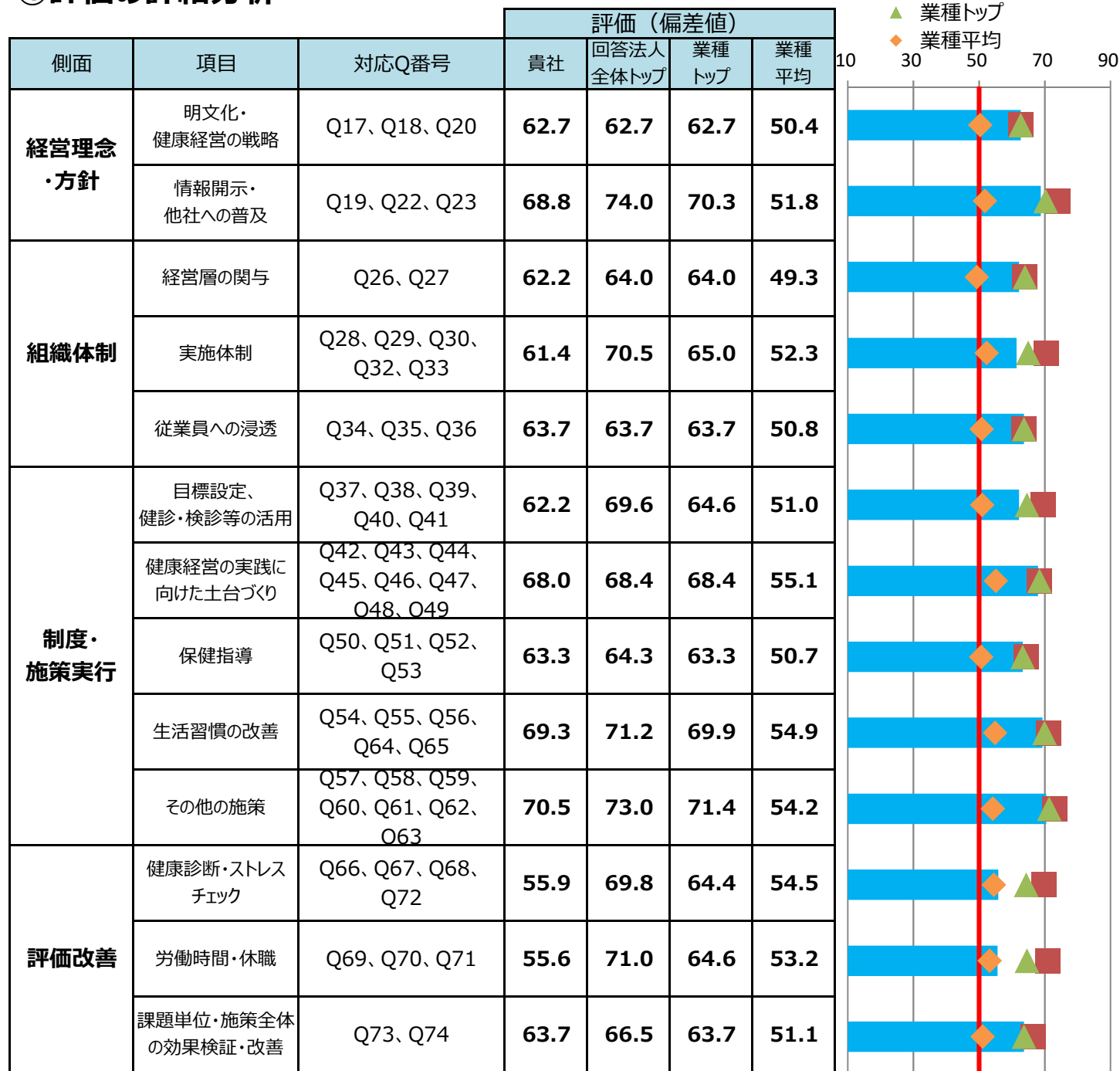
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	951~1000位	601~650位	501~550位	601~650位	51~100位
総合評価	53.5	57.9(↑4.4)	58.9(↑1.0)	59.2(↑0.3)	64.7(↑5.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社の将来ビジョンである「お客さまから最高の信頼を得られるグローバルなコンシューマーファイナンスカンパニーを目指す」を実現するため、ウェルビーイングの概念を基に、社員が生き活きと働ける会社を目指す。 (社員が身体的、精神的、社会的に良好な状態とする)</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>身体的に良好な状態をフィジカル休職者率の改善、精神的に良好な状態をメンタル休職者率の改善、社会的に良好な状態をエンゲイジメントスコア前年比向上としたKGIを設定。KPIとして特定保健指導受診率、再検査受診率、身体活動リスク該当者率、プレゼンティーズム、有休消化率等の指標を設定。健康経営の実施により、身体的・精神的・社会的に良好な状態で、社員一人ひとりが存分にパフォーマンスを発揮することを期待する。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社では、2023年度から始まる中期経営計画（以下、「中計」）の戦略のひとつに「社会的価値の追求」を掲げ、社員ひとりひとりが生き活きと元気に働くことで、リーディングカンパニーとして健全なコンシューマーファイナンス市場の発展への貢献を目指す。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>中計の根底となる戦略に「経営基盤の格段の強化」を置き、すべての礎となるのは社員のウェルビーイングとしている。健康経営の実施により、従業員のパフォーマンスが向上することで、資金需要者の利益の保護のため金融犯罪防止および金融リテラシー向上への取り組みを促進し、あらゆる人々の持続的な経済活動の促進に貢献することを目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.smbc-cf.com/sustainability/employee.html#ac03

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smbc-cf.com/sustainability/employee.html#ac03				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smbc-cf.com/sustainability/employee.html#ac03				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smbc-cf.com/sustainability/employee.html#ac03				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	回	37	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	サンスレターのピアボナスを導入。レター数などの取り組み状況に応じ、社内表彰を実施。				
(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	71.5	%

■ 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を実施している				
取組内容	Fitbit貸与と健保のPepUpアプリにて食事内容の記録により、摂取・消費カロリーの確認が可能。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている				
取組内容	からだのゆがみを測定し、個別に改善ストレッチのアドバイスが受けられる「ボディバランスチェック」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	81.5	%

■ 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	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.1	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.1	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	66.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	64.2	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果の分析により、「脂質異常」「肝機能異常」の有所見率が高く、BMI（肥満）が前年対比で悪化傾向、身体活動リスク（日常的な運動習慣がない）の該当者が66.9%であることを確認。日常的な運動習慣の向上・定着を課題として、従業員参加型のからだを動かす施策に取り組む。
	施策実施結果	ウェアラブル端末「Fitbit」を貸与、貸与率は40.2%。事業所内の移動に階段使用を推奨するほか、からだのゆがみを測定する「ボディバランスチェック」を全事業所で開催、イベント参加率は81.5%。
効果検証結果	「ボディバランスチェック」では、個々のからだのゆがみに応じた改善ストレッチのアドバイスを委託先スタッフが実施。アンケートでは42.4%が今後もウォーキングやストレッチができるイベントを望むと回答。階段運動も日常的な運動習慣の定着につながったと考えられ、2023年度の健康経営推進施策として「ウォーキングイベント」の開催に至る。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果の分析にて、BMIリスク該当者率が増加傾向にあるなか、2021年度の特定期間実施率が19.7%と低迷。2019年度10.6%、2020年度11.0%と徐々に向上しつつあるものの、目標値の60%からは大きく乖離。特定期間指導の重要性を全従業員に改めて周知し、申込フローを抜本的に見直すなど、実施率の改善が必要。トップメッセージによる重要性の発信のほか、人事部による受診勧奨に取り組んだ。
	施策実施結果	トップメッセージにより重要性と受診勧奨を従業員に周知、人事部によるメールおよび電話連絡による受診勧奨を実施した結果、2022年度の実施率は60.4%と目標実施率を達成。
効果検証結果	面談は業務都合やライフスタイルに合わせて選択できるようにWeb面談と対面面談を用意。面談時間を勤務時間とし、事業所内の会議室で実施した。未申込者に対して人事部が受診勧奨を行うことで、申込率は21.6%から64.0%へ増加。特定期間指導実施期間中は健保組合から情報提供を受け、次回面談約束が未設定の社員に人事部からフォロー連絡を実施して進捗管理を行うことで、目標値の実施率60%を達成できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友DSアセットマネジメント株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui DS Asset Management Company, Limited

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

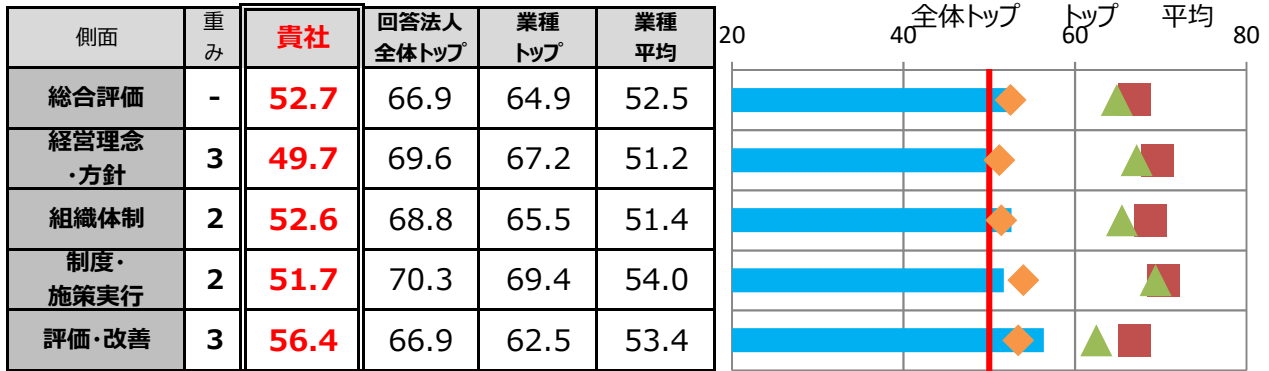
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** ↑1.4 (前回偏差値 51.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



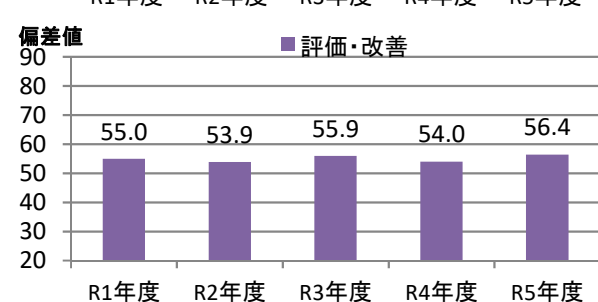
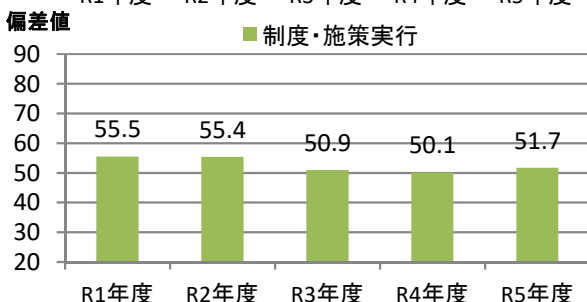
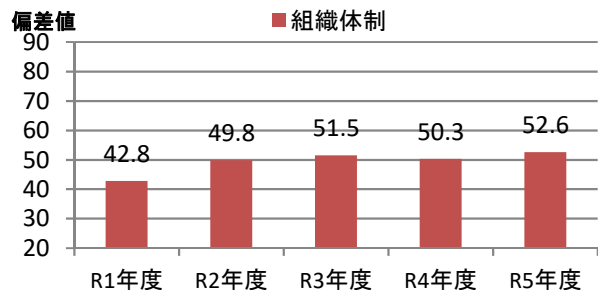
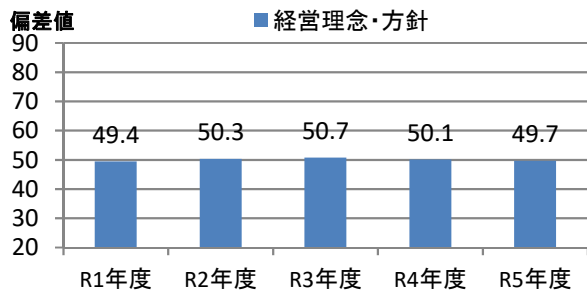
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

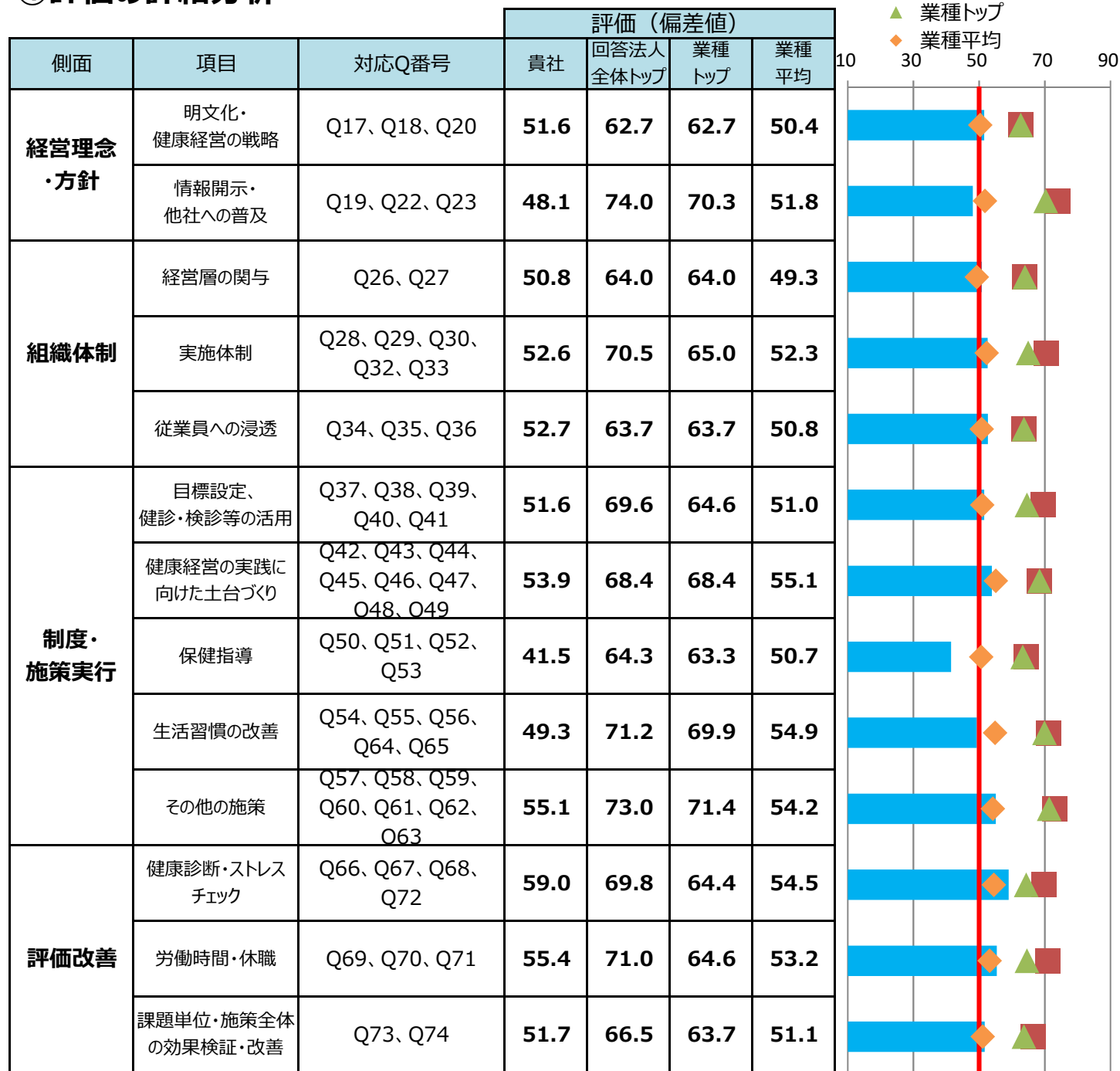
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1201~1250位	1101~1150位	1251~1300位	1501~1550位	1451~1500位
総合評価	51.0	52.3(↑1.3)	52.5(↑0.2)	51.3(↓1.2)	52.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様なバックグラウンド、ライフスタイルを持つ社員が、満足度高く生き生きと働くことができ、エンゲージメントや生産性の高い組織にしていくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員満足度を毎年計測、前年度より向上を目指す。育児、介護、療養と仕事の両立が可能になるように、フレックスタイム制、テレワーク制度、休業・休暇、短時間勤務、復職支援等制度以外に、長時間労働の削減、休暇取得率の向上、ワークエンゲージメント数値の向上を目標に取り組んでいる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.smd-am.co.jp/corporate/qol/action01/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
URL	https://www.smd-am.co.jp/corporate/qol/action01/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	「ハッピーアワー」という名の社内交流イベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	SMBCグループ内社員が利用できるジム設備を設置。当社社員も利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	56.3	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者が存在。
	施策実施 結果	職務申告書や人事面談の実施・ストレスチェックを通じてメンタル不調の把握・予防に努めている。
	効果検証 結果	メンタル不調者数の有意な低減はまだ見られないが、以前より、当人や周囲の者も気にし相談しやすくなったことで、数は減少している。メンタル不調が長期化する、それを事由に退社する等の深刻な例は減少している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	月平均時間外労働時間（法定労働時間の超過時間）が依然として高水準。社員のQOL向上、多様な人材が生き生きと働くことができる環境作りのために、労働時間の適正化が必要。
	施策実施 結果	トップメッセージ発信、経営会議報告等で実績報告。役員参加のダイバーシティ推進会議でディスカッションを実施。
	効果検証 結果	時間外労働時間（月平均）は2021年度の25.2時間から2022年度は22.9時間に減少。

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱UFJアセットマネジメント株式会社

英文名：Mitsubishi UFJ Asset Management Co., Ltd.

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

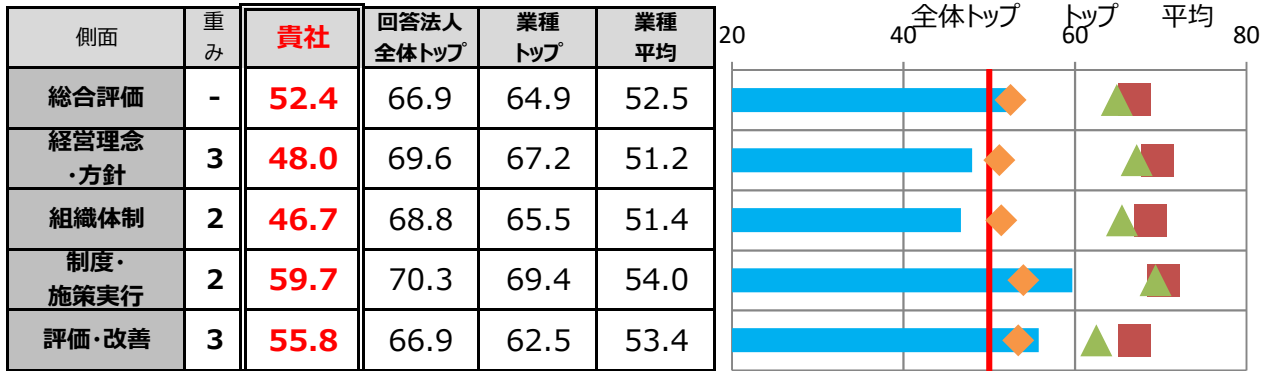
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.4** ↑2.9 (前回偏差値 49.5)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



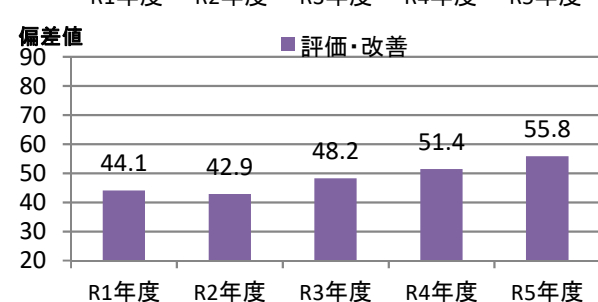
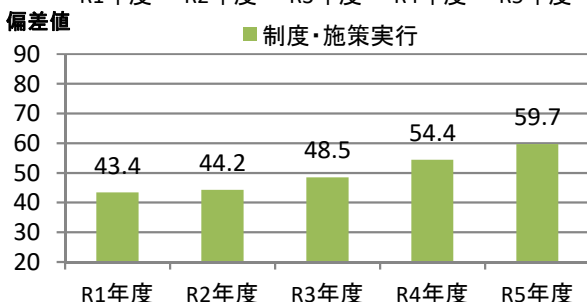
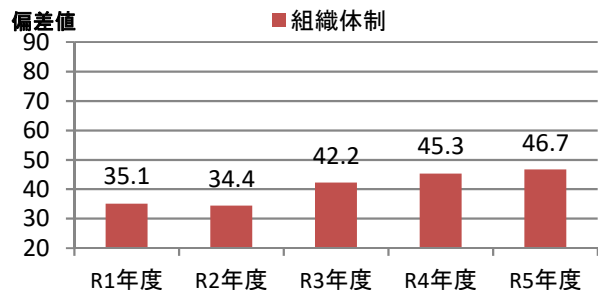
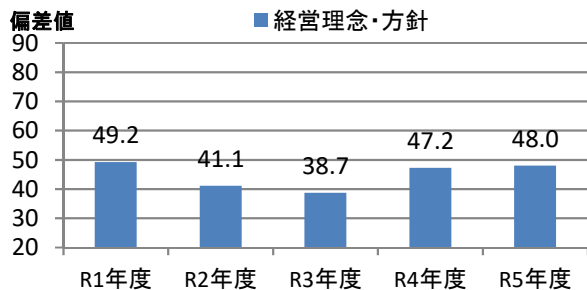
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

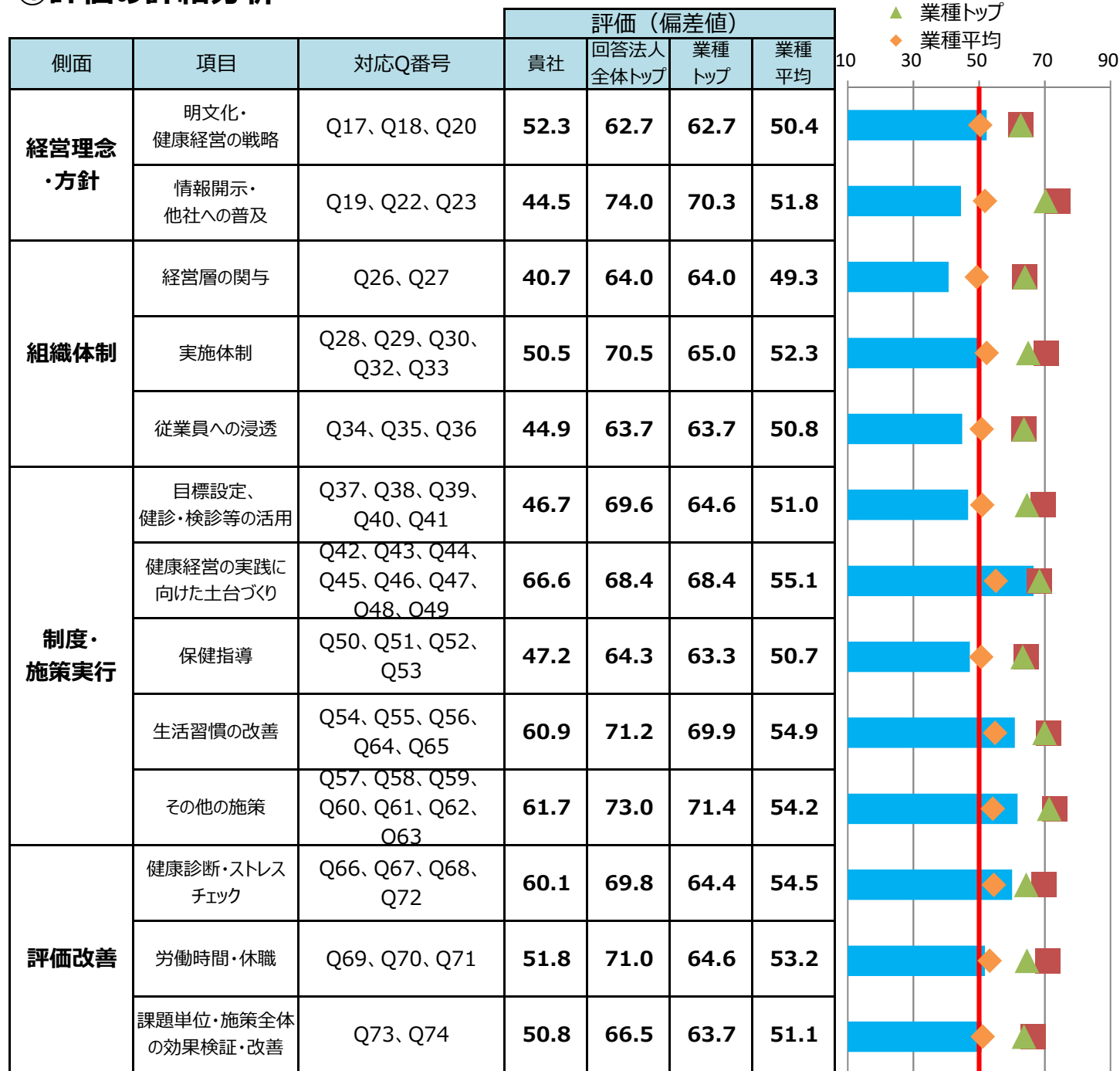
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1701~1750位	2051~2100位	2151~2200位	1701~1750位	1501~1550位
総合評価	43.7	40.9(↓2.8)	44.2(↑3.3)	49.5(↑5.3)	52.4(↑2.9)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値の持続的成長、世界経済の発展への貢献をもって運用会社としての存在意義を確立する
	健康経営の実施により期待する効果	自らの実践を通じた、社会課題解決への影響力拡大
②	健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社会インフラの1つとして、良質な投信の安定的提供により、投資家からの信頼度向上（結果として当社のブランド力向上）
	健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で、安心して能力を発揮して働ける労働環境の実現

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.am.mufg.jp/corp/sustainability/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	2	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	本社において社員の家族交流会（ファミリーデー）を開催				
(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	50.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	日々の食生活を記録できる健康管理アプリの導入				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	運動促進のための健康管理アプリを導入				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	63.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員の健康意識・知識向上、健康の維持・増進に資する有効な施策を模索していたところ、ホワイト500を取得している同業他社が健康管理システムを効果的に利用している事実を把握。また、従前は各種個別に管理していた健康データ類の一元化に向けた課題があり、当該課題にも健康管理システムの導入が寄与できるものと期待できた。
	施策実施結果	自社で健康管理システムを導入。また、健康保険組合も別の健康管理システムを同時期に導入したため、従業員にとっては特徴の異なる多様なサービスを受けることが可能となり、手厚い支援策となった。
効果検証結果	従業員は健康管理システムに基づくスマホアプリの利用により、定期健康診断結果や残業時間管理と日々の歩数や食事記録等を有機的に確認することができ、健康意識の向上が確認された。会社は従業員の定期健康診断結果統計を確認するなどにより、全社的な健康課題を確認できるようになった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康経営推進および女性活躍推進の観点より、女性特有の健康課題に関する社内（特に管理職）の共通理解を育み、従業員にとってより働きやすい職場作りを進める必要性を感じていた。また、女性社員における長期的な人材確保や生産性の向上、定着に基づくキャリアアップや管理職登用などにも課題があった。
	施策実施結果	女性特有の健康課題をテーマとした管理職向け研修を開催。専門家を講師として招聘し、全管理職が研修に参加（100%）。研修内容を録画し、全従業員が随時視聴可能な方法により後日社内開示した。
効果検証結果	管理職からの受講者アンケートでは「女性への健康支援がなぜ必要なのか理解が深まった」「相談があった際には研修で得た知識を実践に活かしたい」等の前向きな意見が寄せられた。また、任意視聴対象である非管理職からも「女性である自分自身も知らないことがあり勉強になった」「今後のキャリア形成を考えるうえで参考になる」等の意見が寄せられた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友カード株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Card Company, Limited

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

①健康経営度評価結果

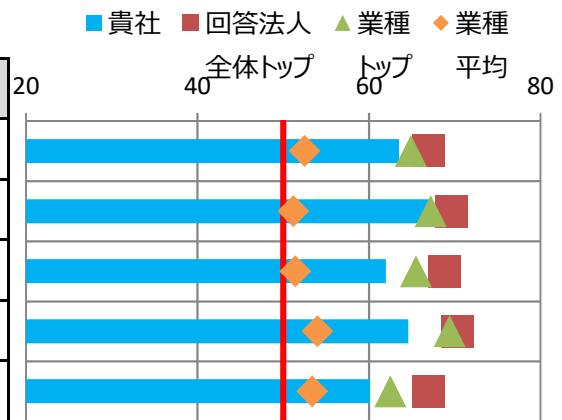
■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.5** ↓0.2 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	66.9	64.9	52.5
経営理念・方針	3	67.2	69.6	67.2	51.2
組織体制	2	62.0	68.8	65.5	51.4
制度・施策実行	2	64.6	70.3	69.4	54.0
評価・改善	3	60.1	66.9	62.5	53.4



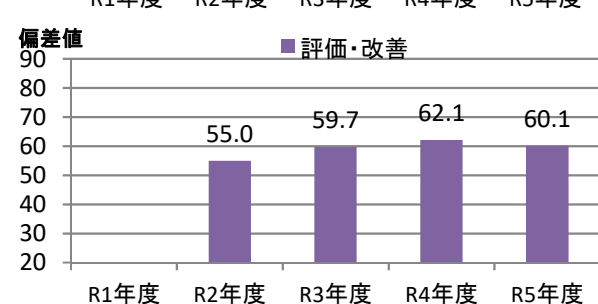
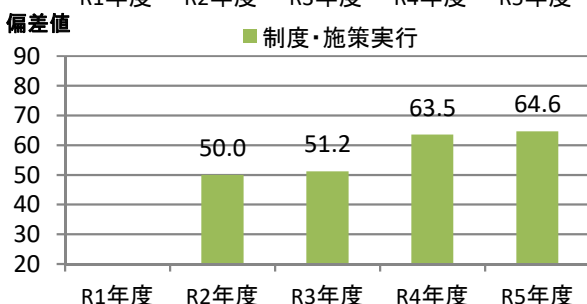
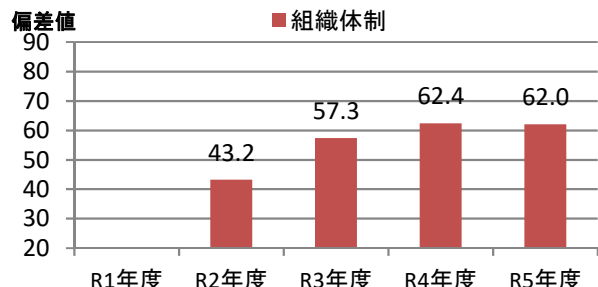
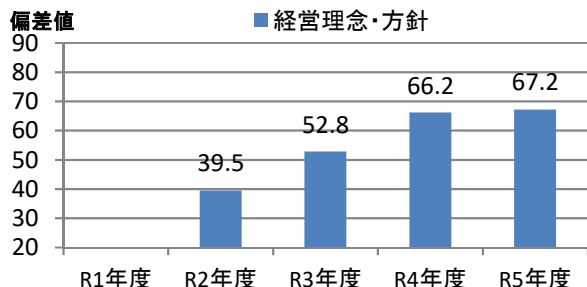
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

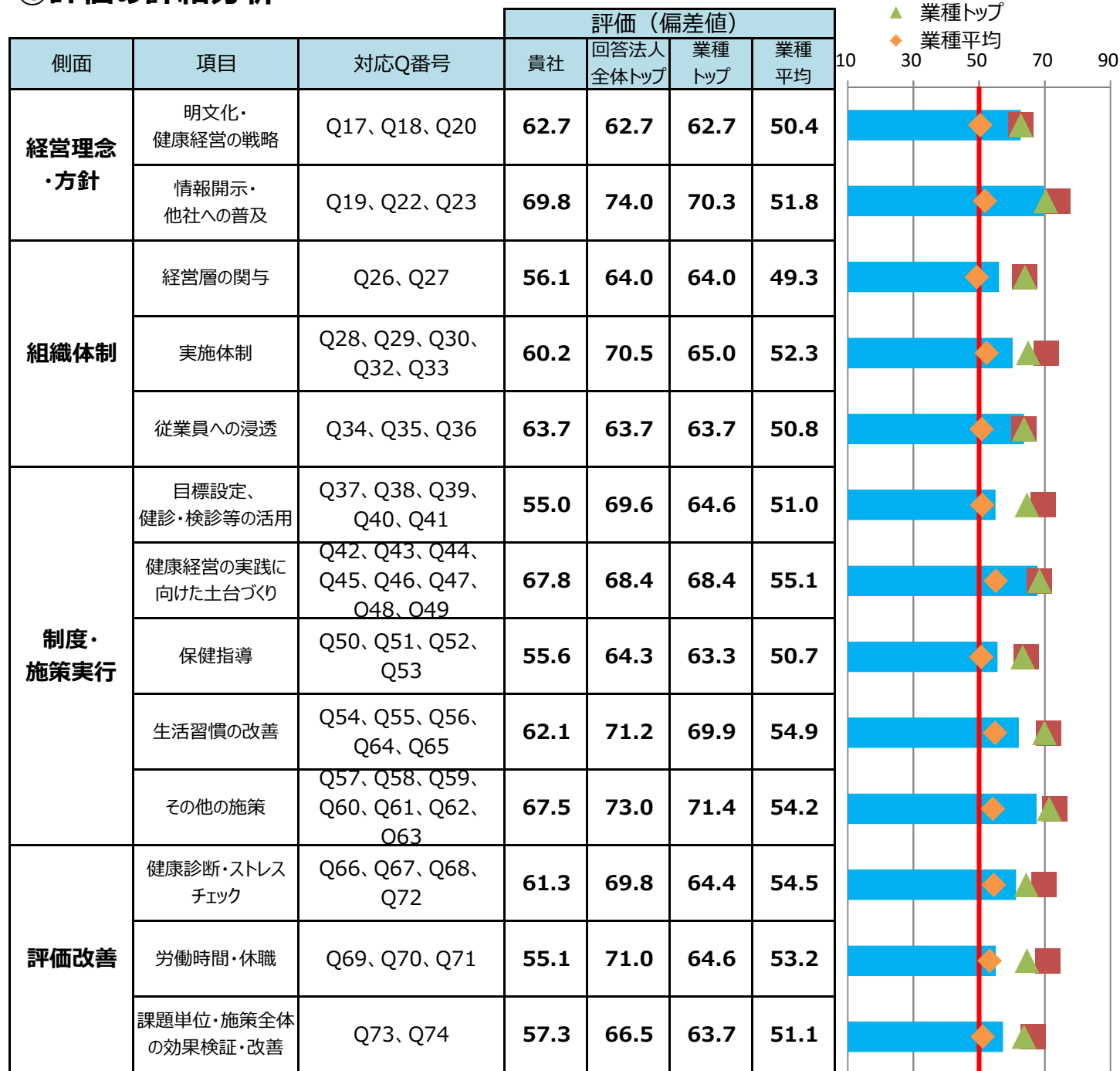
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1601~1650位	901~950位	51~100位	101~150位
総合評価	-	47.0(-)	55.5(↑8.5)	63.7(↑8.2)	63.5(↓0.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では、40代以上の正社員が全体の55%を占めており、少子高齢化に伴う労働人口の減少や加齢に伴う健康リスクの増加などによる労働力の損失リスクを潜在的に抱えている。またコロナ禍におけるメンタルヘルス不調者が社会的に増加していることを踏まえると、従業員一人ひとりが心身共に健康で最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整え、ウェルビーイング経営を推進していくことが重要だと認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身共に健康でいきいきと働ける環境整備に向けた各種施策を推進することで、従業員のアブゼンティーズム及びプレゼンティーズムの低下、労働生産性の向上を期待する。さらに従業員へのヘルスリテラシーの向上と、ウェルネスカルチャーの醸成、及び再検査実施率（60.0%）等の社内指標を達成することで、健康リスクを最小化し、組織全体の健康増進及び従業員のパフォーマンス向上に繋げ、企業としての持続的成長を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>事業を営む上で、社会の発展なくして企業の持続的成長は困難であり、経済的価値に直結しない領域にも積極的に取り組み、社会的価値の創出に努めていく必要がある。SMBGグループの今中計の柱の一つに「社会的価値の創造」を掲げており、「DE&I・人権」を5つの重点課題の2番目に位置付けている。従業員が働きがいを感じる職場を実現し、本人と家族の心身の健康と幸せの尊重を約束することが重要だと認識している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心身共に健康でいきいきと働ける環境整備に向けた各種施策を推進することで、従業員のエンゲージメント向上を目指す。エンゲージメントサーベイ結果の定点観測により、健康経営の各種施策とエンゲージメントスコアの関連が確認できるため、より実効性の高い施策に注力し、エンゲージメントの向上に繋げることで、社会をより良くしたいとの思いを持つ従業員が自ら社会課題解決に向けたアクションを取れるようになることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp				
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
	○	○	○	○	○
URL	https://www.smbc-card.com/health_management/index.jsp				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	41	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーションの基本であるあいさつを励行し活気ある職場環境を醸成するあいさつに対する意識づ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	毎日の食事の写真を撮るだけで栄養バランスを数値化し、食事管理、健康管理につなげるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	スニーカーを履いた徒歩通勤推奨のため、スーツ・オフィスカジュアルの服装規定を撤廃し自由化を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.3	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.0	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	58.6	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社では2010年よりストレスチェックを実施しており、対個人には高ストレス者に対する産業医や外部カウンセラーとの面談勧奨、対組織には特にストレス度合の高い部署に対して外部講師を招いた職場改善施策等を実施しているが、高ストレス者率は全国平均並みだが増加傾向。（22年度：13.0%）合併やコロナ禍の環境変化等により不調者が更に増加する懸念もあり、メンタルヘルス対策は最重要課題の一つとして認識している。
	効果検証結果	結果に基づき、部署を「要対応部署」「予備群部署」「その他部署」に区分し、区分に応じて濃淡を設定、セルフ・ラインケアセミナーや自部署自走する職場改善施策を実施。（22年度：要対応0部署、予備群5部署） 対個人では、高ストレス者に対し産業医との面談を定期的に勧奨した結果、気軽に相談し易い環境が醸成され、メンタル不調の未然予防強化に繋がった。（希望者41人、対前年10人減少）。対部署では、自部署でPDCAサイクルを回す改善施策の実行により「要対応部署」に該当する部署は発生せず、また、「予備群部署」の連続該当も無く、組織活性化に寄与していると思慮。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働の削減施策や有休取得推進を継続的に展開し、全国水準を超えるレベルではあるものの、時間外労働は増加傾向、有休取得の伸び率は増加している。（19年度：法定時間外労働（月間）/16時間、有休取得率（年間）/81.9%） 企業として生産性を維持しつつ更なるワークライフバランスの実現のため、個人のワークスタイルに応じた働き方を選択可能とし、多様な人材が活躍できる環境を整備することが課題と認識。
	効果検証結果	フレックスタイム制やサテライトオフィス、勤務間インターバル等環境を整備し、働き方改革を推進。期初に労務管理方針（所定外労働・有休取得率等の目標値を策定）を全社へ通知し定期的実績を経営層・全社へ還元。 全社的な施策推進により役員・従業員一体となった風土醸成に繋がり柔軟な働き方を実現。制度面の整備や進捗管理等多方面からのアプローチにより、働き方のマインドチェンジが図られ着実な生産性向上に寄与。各施策の効果検証は以下の通り。 有休取得率（年間）：87.4%（2019年度比5.5%増加） サテライトオフィス利用人数（23/6~9月累計）：3,894人（前年比1,354人増加）

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマトクレジットファイナンス株式会社

英文名：

■加入保険者：ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

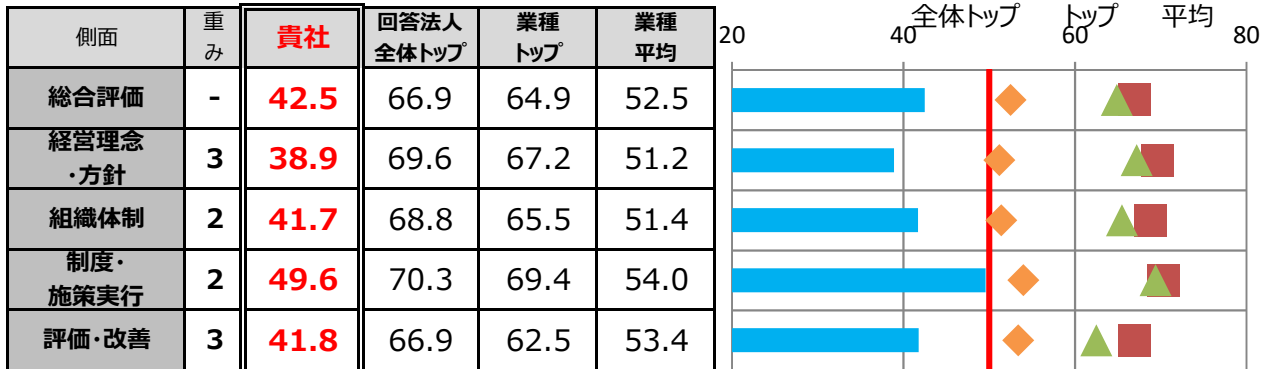
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2801~2850位** / **3520社中**

■総合評価： **42.5** ↓0.1 (前回偏差値 42.6)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



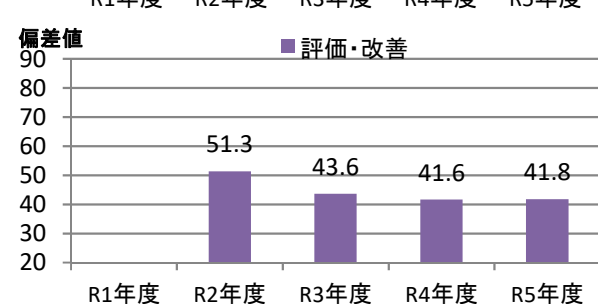
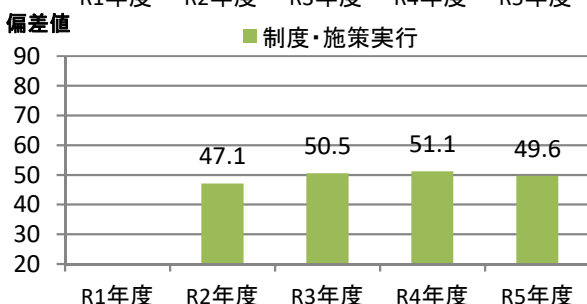
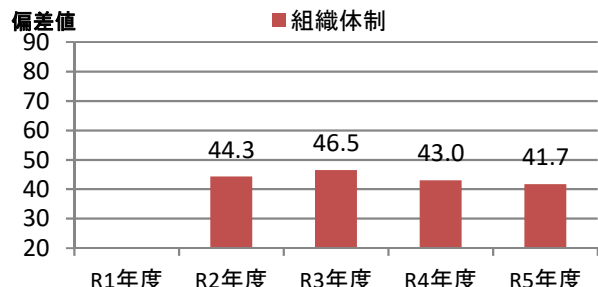
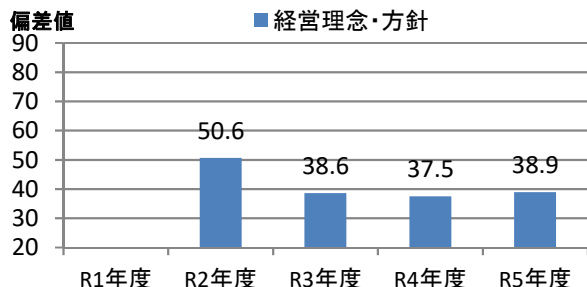
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

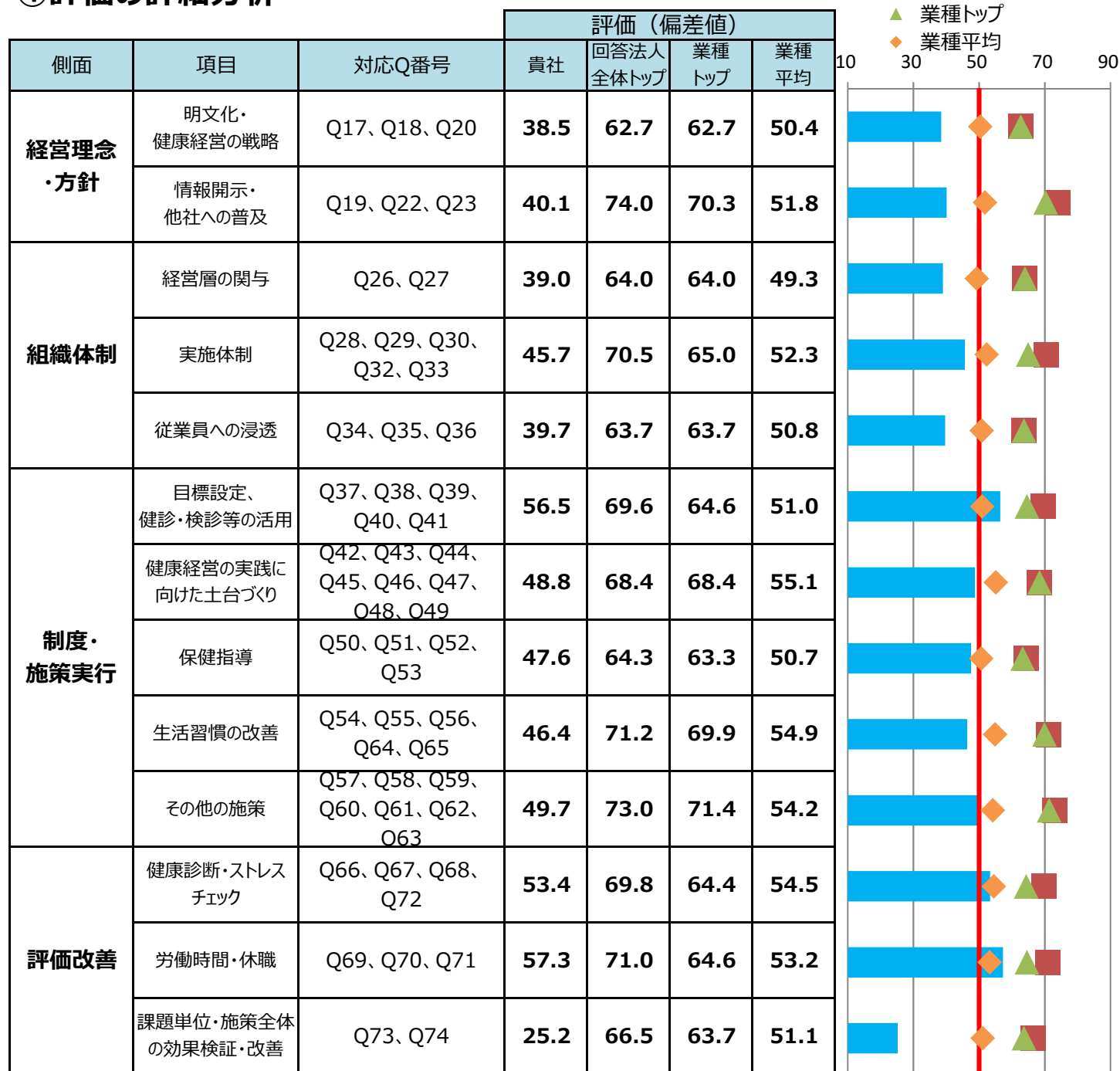
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1451~1500位	2151~2200位	2451~2500位	2801~2850位
総合評価	-	48.9(-)	44.1(↓4.8)	42.6(↓1.5)	42.5(↓0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	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	
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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					
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を実施している				
取組内容	栄養バランスの良い食事や健康に良い食習慣を健康アプリで閲覧できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要					
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	54.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-
3	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	-
4	健康づくり責任者の役職	Q26	○
5	産業医・保健師の関与	Q30	○
6	健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7	健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9	③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11	⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12	⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	-
19	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23	受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24	健康経営の実施についての効果検証	Q73	-
25	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	-
26	回答範囲が法人全体	Q2	○
27	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	-
29	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上アセットマネジメント株式会社

英文名：Tokio Marine Asset Management Co., Ltd.

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

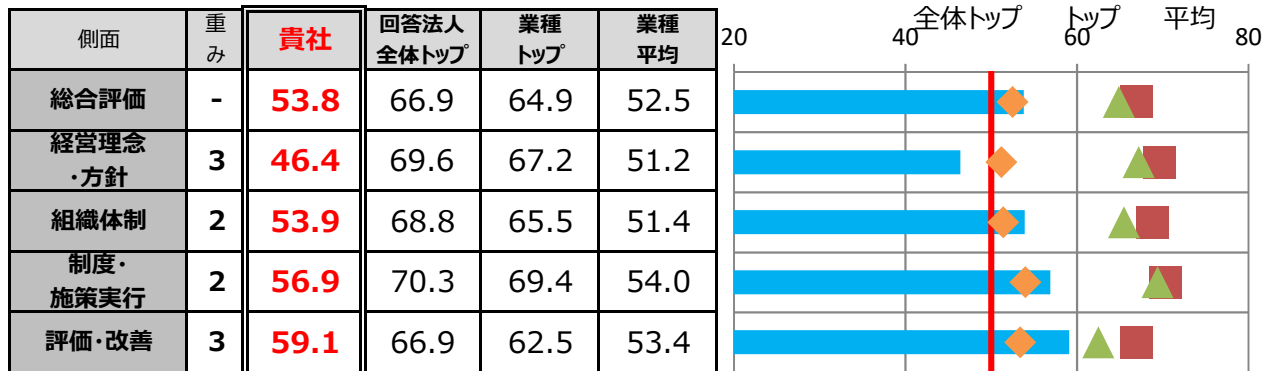
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **3520社中**

■総合評価： **53.8** ↑5.2 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



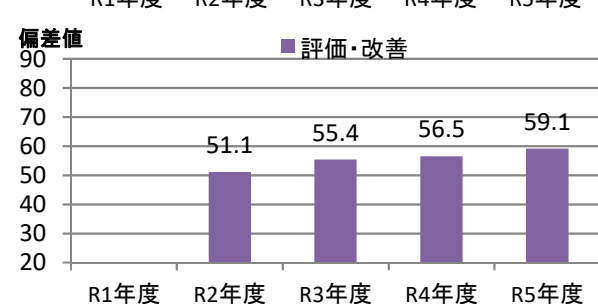
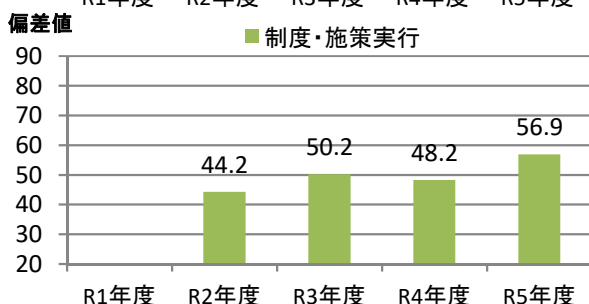
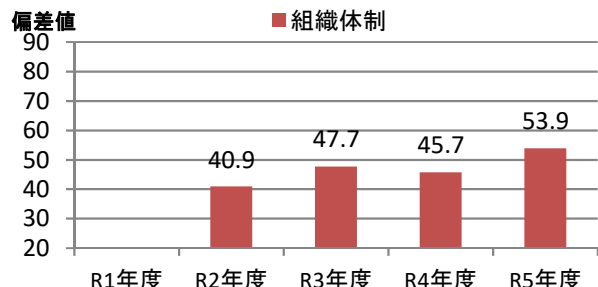
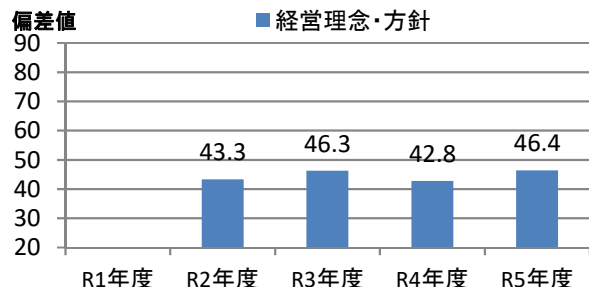
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

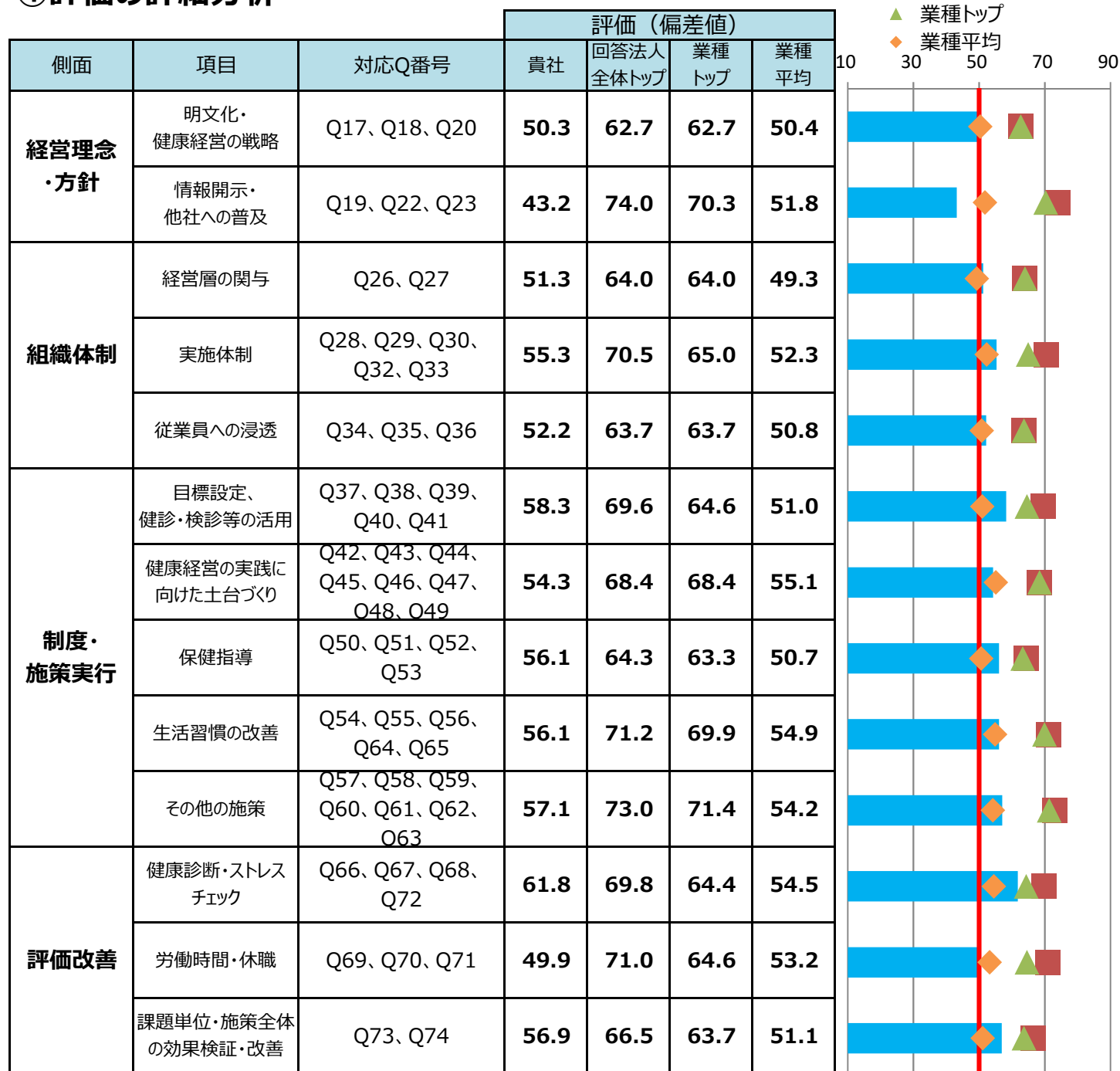
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	1701~1750位	1551~1600位	1851~1900位	1301~1350位
総合評価	-	45.3(-)	50.1(↑4.8)	48.6(↓1.5)	53.8(↑5.2)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が最大限のパフォーマンスを発揮し、職場全体の生産性や効率を底上げさせるには、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態でいきいきと働くことができる職場環境の整備が必要であり、これを早期にそして安定的に構築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	労働時間の適正化・ワークライフバランスの向上・健康支援に対する福利厚生サービスの充実化を図り、従業員のメンタルヘルス改善、モチベーションアップ、プレゼンティーズム及びアブセンティーズム改善を期待している。また、前年度から年休取得率の向上、ストレスチェック結果の改善を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokiomarineam.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティーズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(a) 取締役会				
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.1	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	アフターコロナに伴うコミュニケーション不足を解消するため、全社懇親会を実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	健康増進月間を設け、社員が自身で取り組める食生活改善に関するコースを用意し、食生活見直しの機会を創設				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	三菱養和スポーツクラブとの提携				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.1	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.5	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.5	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2019年度以降、メンタル不調に伴う退職者は増加傾向にある。これは管理監督者のコミュニケーション不足、気付きの遅れ、その後の対応遅延が影響している。また、EAPの活用が乏しくメンタル不調者自身が悩みを抱え込む要因にもなっている。前者については、ラインケアの重要性を認識させる機会の提供、後者はEAP他相談窓口の周知徹底が必要と考える。
	施策実施結果	管理監督者に対し外部講師を招きラインケア研修を実施。EAPについては社内ポータルへの掲示のほか、ポスター掲示を実施。前者は対象者の82.5%が参加。後者は利用数は出ていないが、問い合わせ件数が増加。
効果検証結果	ラインケア研修参加者へアンケートを実施し内容について5点満点中4.6点の評価。また、研修の有効度は4.8点の評価を得た。また、研修後より人事に対する問い合わせ・相談も増えており、研修の効果が伺われる。これを機にメンタル不調者に対する1次予防、2次予防対策をより推し進める。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	在宅勤務が定着化する中で、コロナ以前より、横のつながりの希薄さが浮き彫りになってきている。業務以外で気軽にコミュニケーションを取る機会が失われ、孤独を感じている社員が少なくなく、横のつながりを強化し、社内コミュニケーションを活性化させることが喫緊の課題となっている。
	施策実施結果	各部署のメンバーから構成されるコミュニケーション分科会を発足し、社内横断での各種イベントの開催、社内サークル活動に関する費用補助制度を立ち上げた。また、全社員による懇親会を実施し40%強が参加した。
効果検証結果	オンライン開催による社内表彰イベントには社員全体の約40%が参加し、参加者からは好意的な意見が寄せられた。また、社内サークル活動には約20%の社員が在籍しており、横のつながりを強化する機会を創出している。社内イベントならびにサークル活動は今後も継続していくとともに、さらなる参加率向上を図る必要があると考える。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5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：その他金融業

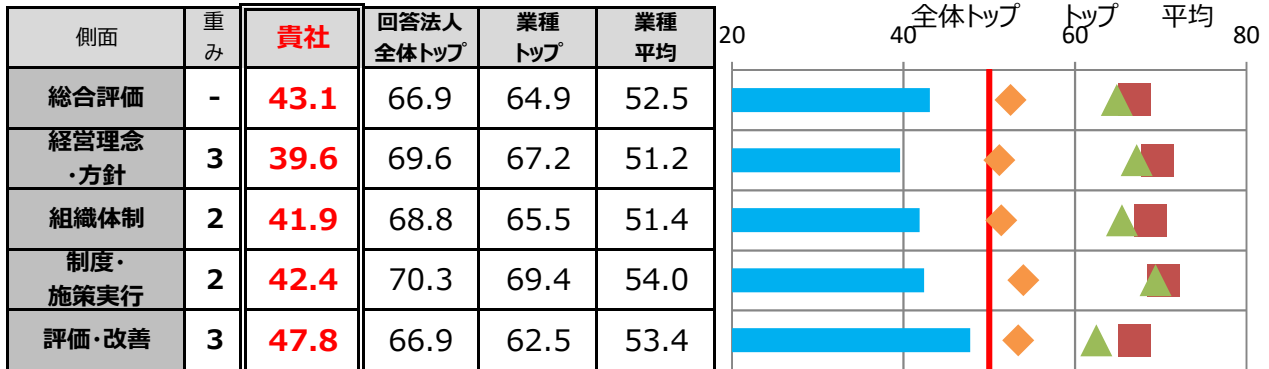
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.1** ↑0.4 (前回偏差値 42.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



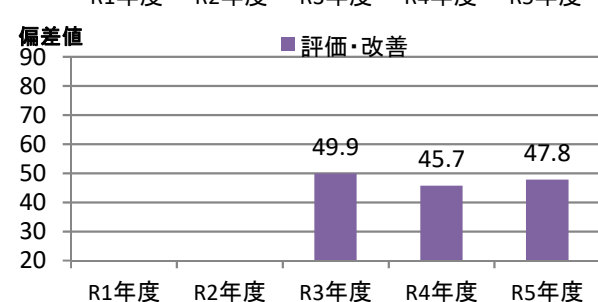
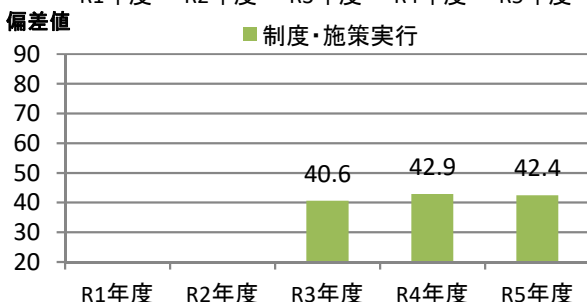
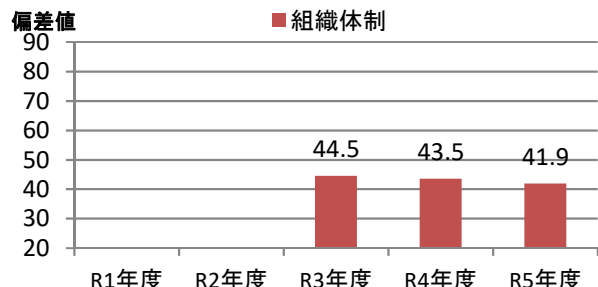
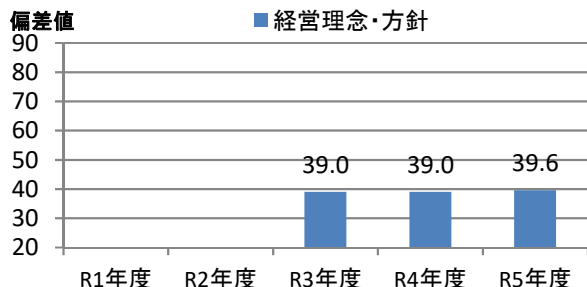
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

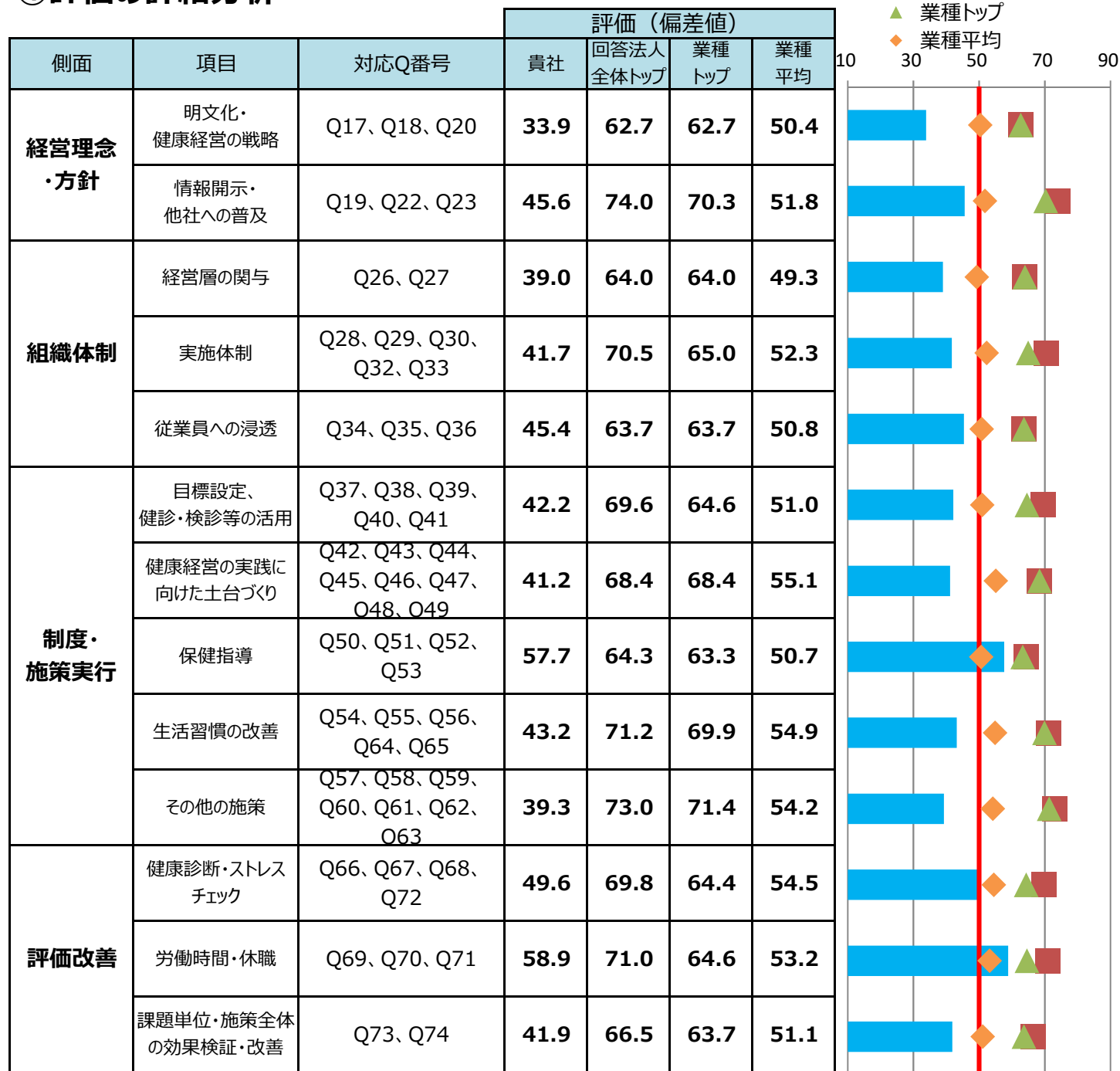
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2201~2250位	2451~2500位	2701~2750位
総合評価	-	-	43.7(-)	42.7(↓1.0)	43.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

①	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	
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥ 健康経営の情報開示

■ 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

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■ 従業員パフォーマンス指標の開示

a. アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
b. プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				
c. ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
	URL				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
		回		回
(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Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(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を行っている				
取組内容	役職員全員参加をして、地域の清掃活動を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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実施している				
取組内容	健康促進のため、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	21.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	スマートフォンアプリの登録を奨励し、毎日の健康バイタルや歩数計を運動させ健康促進に取組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.5	%

■ 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	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.2	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.2	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	1日の時間は24時間と限られており、長時間労働は食事や睡眠、私生活、趣味等にあてる時間を削ることになってしまう。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、各部署別に退社時間を一覧表にして検証。また、非管理職に限っては個別に残業状況を把握し、一定以上の残業が継続し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。大きな結果はでていないものの、少しずつではあるが平均退社時間が早まっており、メリハリが出てきた。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Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友ファイナンス&リース株式会社

英文名：Sumitomo Mitsui Finance and Leasing Company, Limited

■加入保険者：三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

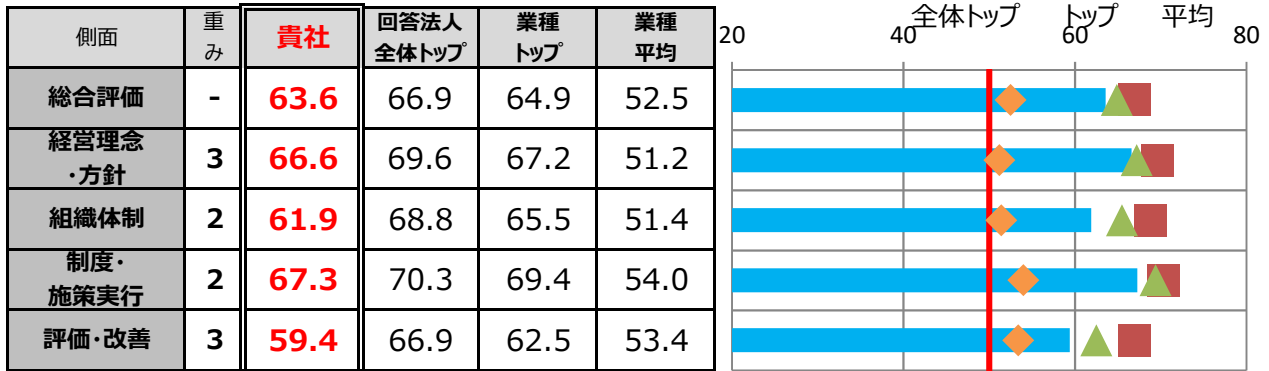
①健康経営度評価結果

■総合順位： **101~150位** / **3520社中**

■総合評価： **63.6** ↓1.1 (前回偏差値 64.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



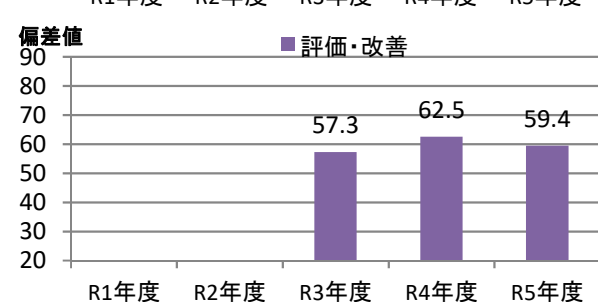
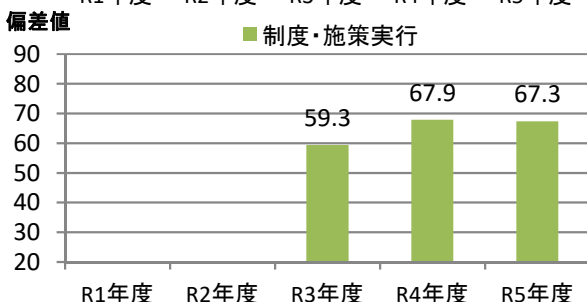
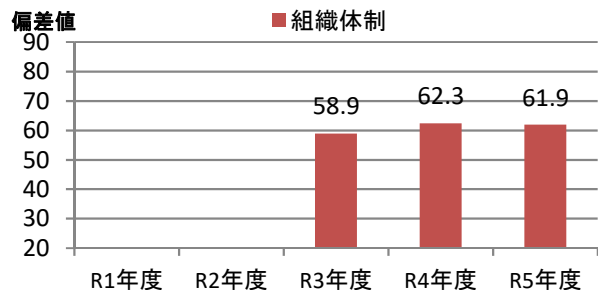
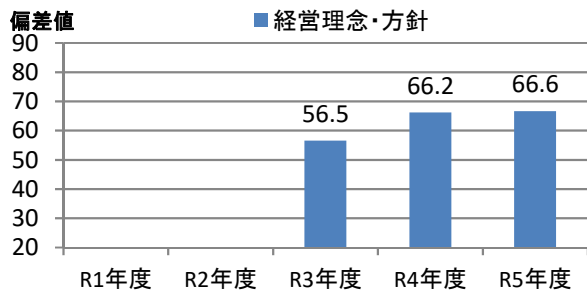
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

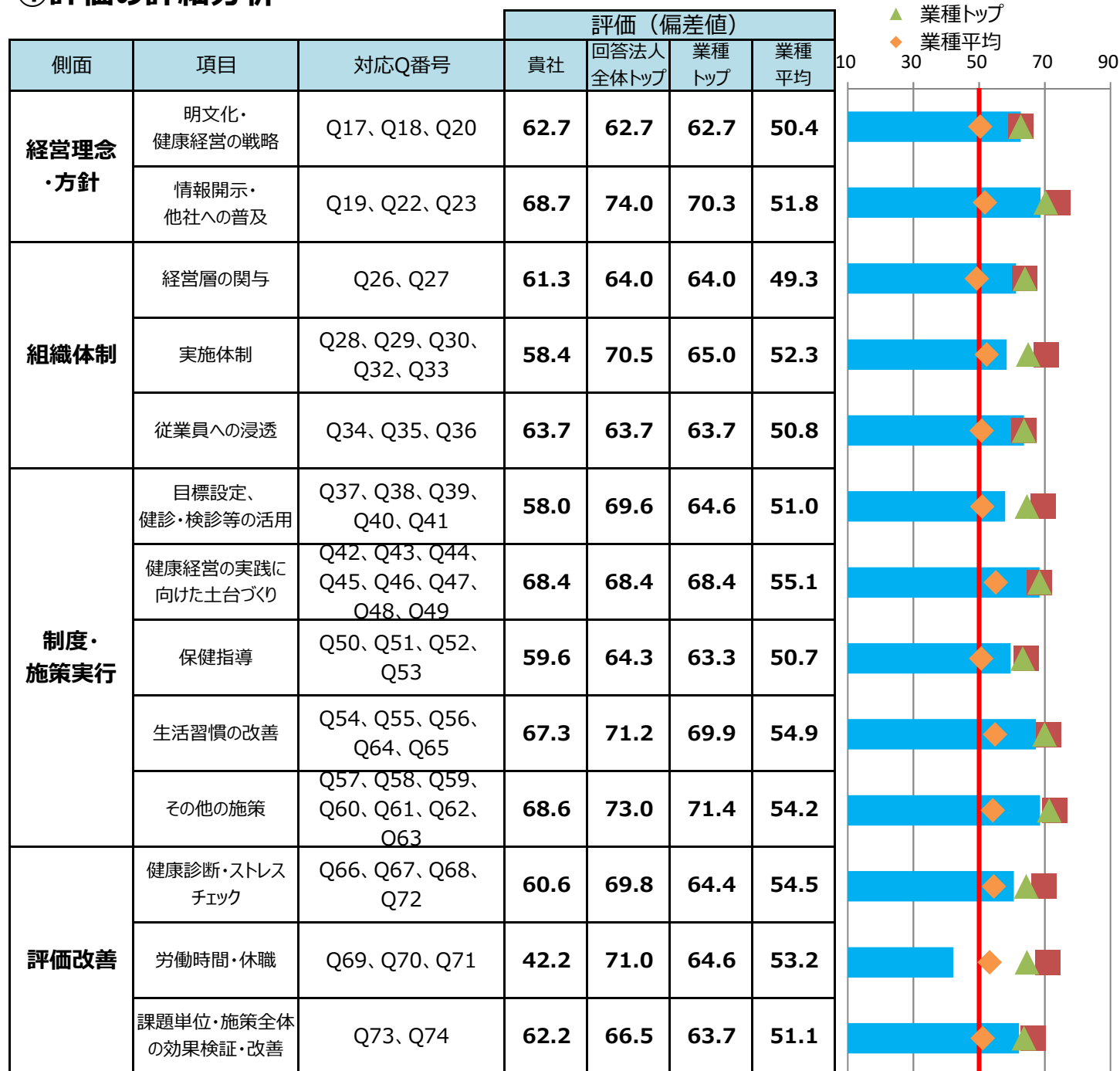
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	651~700位	1~50位	101~150位
総合評価	-	-	57.8(-)	64.7(↑6.9)	63.6(↓1.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、経営理念「Our Vision」の中で「社員のチャレンジと成長を応援する企業」を掲げており、意欲ある多様な社員が思う存分活躍できる環境を創り、社員とともに成長する企業を目指している。働く時間と場所のフレキシビリティを急速に推進する一方、社員のフィジカル、メンタル両面の健康管理も多様化しており、社員が自分に合ったヘルス対策スキルを身に付けることが課題である。近年は女性とシニア層に注力中。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>社員及びその家族の全般的な健康リテラシー向上に寄与することを期待している。アプローチとして、経営会議での定期報告、管理職向けのストレスチェック活用法・ハラスメント防止研修等各種セミナーを実施。全社員向けには、職場全体の改善活動の実践等を通じて、経営と現場・社員が一体となったPDCAが定着するよう試みている。将来的に健康診断受検率100%、特定保健指導面談実施率60%を目指す。</p>
②	健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は、異なる企業文化を背景に持つ、さまざまな人材が集った多様性あふれる企業であり、多様な人材が働きがいを感じ、一人ひとりが成長実感を感じられる環境を提供することで、多様性を強みとした組織風土の醸成を目指している。働き方が多様化する中で、部署間の横のつながりを深め、称賛し合う文化や、心理的安全性のある職場づくりなど働く環境の整備が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>「SMFLハロープロジェクト」と名付けたエンゲージメント施策を実施。部署を超えた運動イベントとして、フットサル大会や運動会、ウォーキングキャンペーンを行った。健康への関心向上に加え部署間の横の繋がりの深化を狙う。また、称賛に特化したコミュニケーションツールの全社的活用や、1on1の実施促進、ハウツー動画の配信を通し、社員のウェルビーイング向上効果を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.smfl.co.jp/future/work/diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smfl.co.jp/future/work/diversity/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○		○
URL	https://www.smfl.co.jp/future/work/diversity/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度 分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	○
URL	https://www.smfl.co.jp/future/work/diversity/				

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	毎月の事務局コラム発信や現場社員のアンバサダー任命等により全社的に利用浸透している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	忙しい中でも栄養が摂れる献立紹介や、食生活改善に導くための様々な情報発信を社内SNSで実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等）を定期的に行っている				
取組内容	業務時間内に、産業医によるオンラインセミナーで運動機会を提供。外部講師による運動機能のチェックも実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.3	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生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	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	64.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	68.1	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果から、コロナ禍の長期化によるコミュニケーション不足の増加、メンタルヘルス不調の増加が引き続き懸念された。また、働き方の多様化が定着し、育休や傷病からの復帰者や、新入社員が在宅勤務下におけるストレスを抱え込む可能性を想定した。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調の早期発見・対応を図るべく、全社員を対象に人事部長と面談を実施。育休や傷病からの復帰者はさらに復帰前・復帰後と複数回に渡る面談を実施し、適宜管理職や産業医、外部EAPと連携している。
効果検証結果	外部EAP（従業員援助プログラム）によるコンサルティングを利用し、2022年は16名が問題解決に至った。また、キャリアコンサルティングの専用窓口の活用も浸透し、2022年度は134名が利用している。加えて社員との面談（のべ約2500名）のみならず50以上の国内外の拠点に人事部長が直接訪問し、面談のみでは感じ取れない拠点の職場環境や人間関係を掴み、産業医・EAP担当窓口・管理職と連携を強化している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	働く場所と時間のフレキシビリティが定着した一方で、コミュニケーションの不足や不足に伴うエンゲージメントの低下が懸念された。また、中途採用・出向受け入れの拡大に伴い、様々な背景の方が同じ職場で働くことにより更なるコミュニケーションの機会の提供が必要となっている。
	施策実施結果	社内SNSにて業務との関連に関わらず気軽に投稿できる環境を整備している。健康に関する情報発信として「SMFL健康ステーション」を開設し、ストレッチ動画やイベント情報の発信を行っている。
効果検証結果	「SMFL健康ステーション」は300名以上の社員がメンバーとなっており、中には視聴者数が1000人を超える投稿もある。従業員同士がお互いの趣味や人柄を知る機会を提供している。ZUMBAやラジオ体操等のイベント参加募集や、当日の様子を発信を行い、部署を超えた交流の心理的ハードルが下がった。また、各々の社員が運動習慣や食習慣改善の取り組みに関する投稿を行い、社員間のコミュニケーションが推進されている。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: PayPayカード株式会社

英文名: PayPay Card Corporation

■加入保険者: PayPayカード健康保険組合

非上場

■所属業種: その他金融業

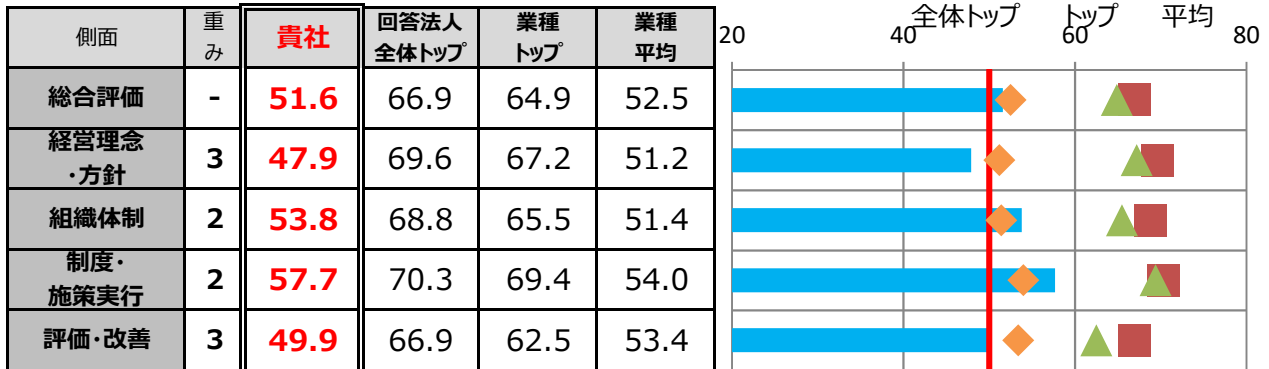
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価: **51.6** ↑5.6 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



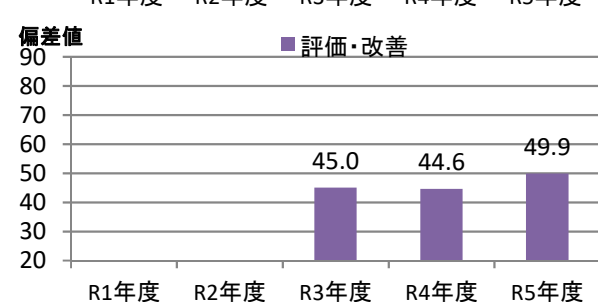
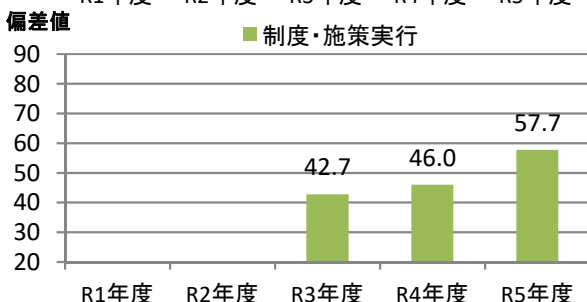
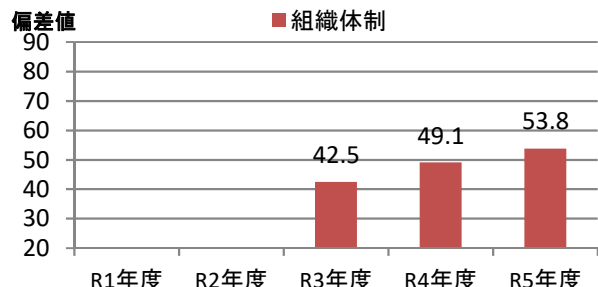
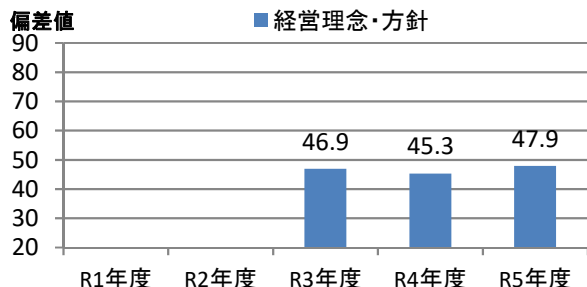
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

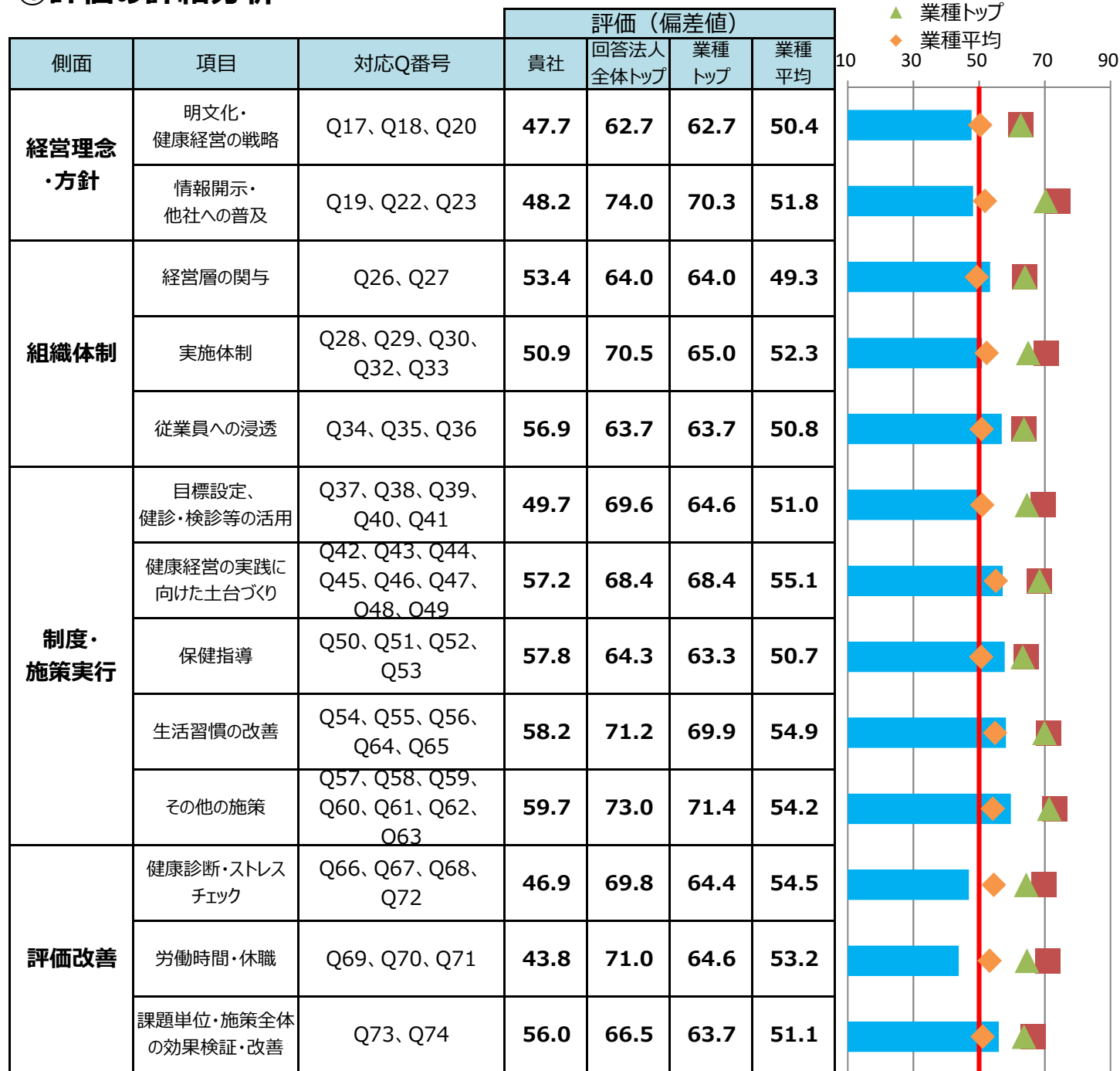
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	2101~2150位	2151~2200位	1551~1600位
総合評価	-	-	44.6(-)	46.0(↑1.4)	51.6(↑5.6)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 PayPayブランド統一などにより一層の事業拡大を目論む経営環境下において、採用強化を重要事項として掲げているが、昨今の採用動向においては雇用流動性が高まっており人財獲得競争が激化している現状。当社においても、中途入社者の心理的安全性不足による定着懸念があり、人材定着の観点により入社者に向けたオンボーディング対策の強化が経営戦略上の重要課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で心からやりがいを感じて仕事に取り組む活性度の高い状態こそ、パフォーマンスは最大限に発揮され企業の生産性は高まると考える。 心理的安全性の確保された環境を整備し、部署だけでなく会社全体で入社者のオンボーディングを実践することで、人財の定着や生産性向上、ワークエンゲージメント・組織エンゲージメントの向上、組織力の向上へと繋がっていくことを期待している。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は会社と従業員が対等なパートナーとして相互の信頼関係のもと共に成長が続けられる姿を目指しており、実現するためには従業員一人ひとりが目的に向かって主体的に行動することが必要である。組織活性化とは従業員が組織内で主体性を持って活動できる状態であり、今後更なる企業成長を目指す当社においては、自ら責任をもって行動する従業員が必要不可欠になることから、組織の活性化を推進することを課題として位置付けている
	健康経営の実施により期待する効果	活性化した組織では、従業員が主体性を持って行動できる状態であり、従業員がモチベーション高く、生き活きと働ける環境であるからこそ、組織力も強く、企業としての更なる成長が期待できると考える。従業員が主体的・自発的に行動することで、従業員間や社内外のコミュニケーションが活発になり、スキルシェアや新たな仕事への意欲などきっかけ作りの発展に寄与することも期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.paypay-card.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲージメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	従業員参加必須の会を毎月オンラインで実施、その後のアンケート調査など積極的な情報共有を				
(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	91.0	%

■ 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を実施している				
取組内容	専用のコミュニケーションツールで食事バランスガイドやカロリーポイントを公開し食生活改善サポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブと提携を行し、低価格でスポーツクラブの契約・利用が可能としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.2	%
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Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	53.4	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	従業員のエンゲージメント上昇による生産性向上が関係づけられている中で、全従業員のエンゲージメントスコアが低迷状況にあった。
	施策実施結果	経営層や管理職に向けたエンゲージメントの重要性を理解する研修を実施。加えて、各部ごとの課題を認識・改善を目的としたワークショップを開催し、各部門ごとの生産性向上のための組織マネジメントの見直しを実施。
効果検証結果	研修やワークショップ開催、および、経営層の会議での定期的な報告体制を整備・実施したことで、管理職自身の意識改革だけでなく、エンゲージメントスコアの上昇にもつながっている状況。スコア上昇の結果により、心身ともに健康で心からやりがいを感じて仕事に取り組む活性度の高い状態の従業員が増加し、生産性向上に寄与している。	
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	事業拡大における業務増加に応じて、直近2年間の時間外労働時間が上昇傾向にあり、職場環境のストレスや生活時間の確保ができない環境において不安を抱えている社員が一定数発生している状況である。ワークライフバランスの調査の回答においても下降をたどっており、早期に時間外労働を削減させるための構築・運用改定の最高を必要とする必要がある。
	施策実施結果	経営層や管理職を巻き込み毎月1回の注意喚起を行い業務見直しなどを依頼、勤務管理者への従業員の労働時間速報の配信、有給取得推奨日の設定および周知、啓蒙対応を実施。
効果検証結果	ワークライフバランスの調査回答において、5ポイントアップし右肩上がりでも上昇中。月45時間労働者の減少にも繋がっている状況。勤務管理者への従業員の労働時間速報を配信したことで、部下の労働時間について即座に確認する仕組みにつながったとの声をいただく。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	—
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ニッセイアセットマネジメント株式会社

英文名：Nissay Asset Management Corporation

■加入保険者：日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

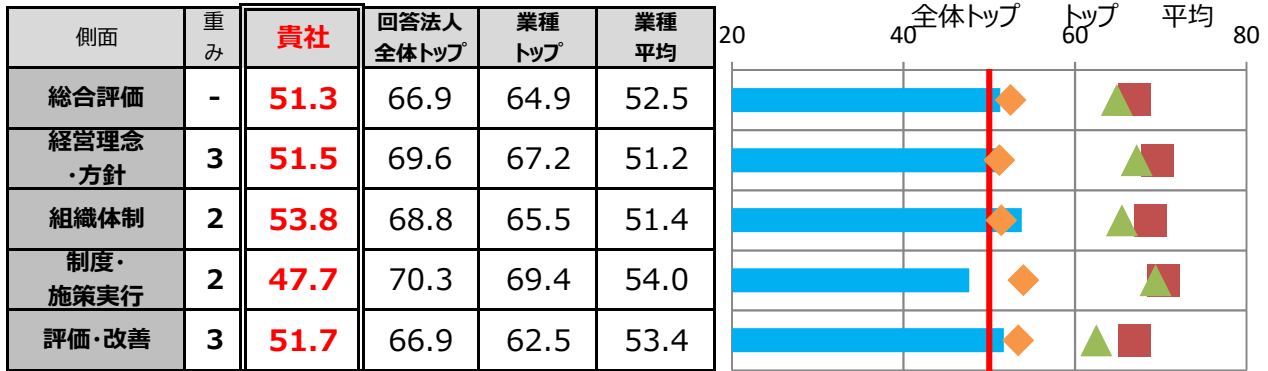
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1651~1700位** / **3520社中**

■総合評価： **51.3** ↑6.5 (前回偏差値 44.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



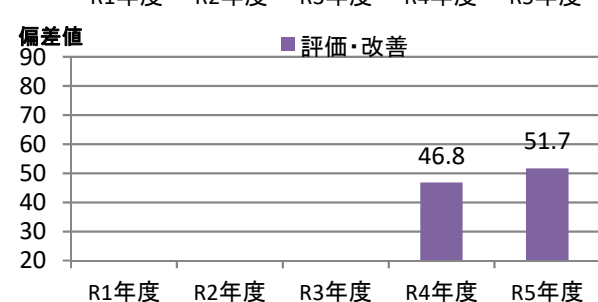
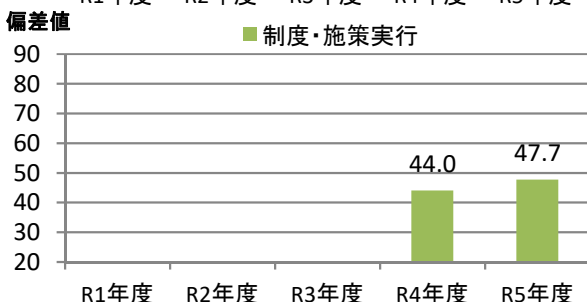
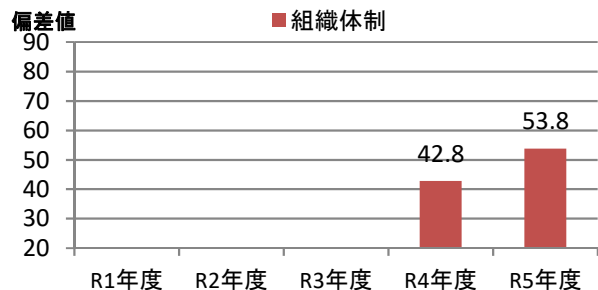
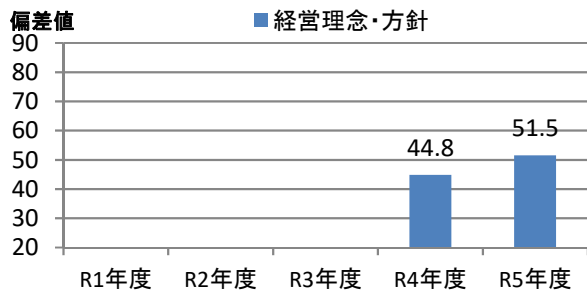
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

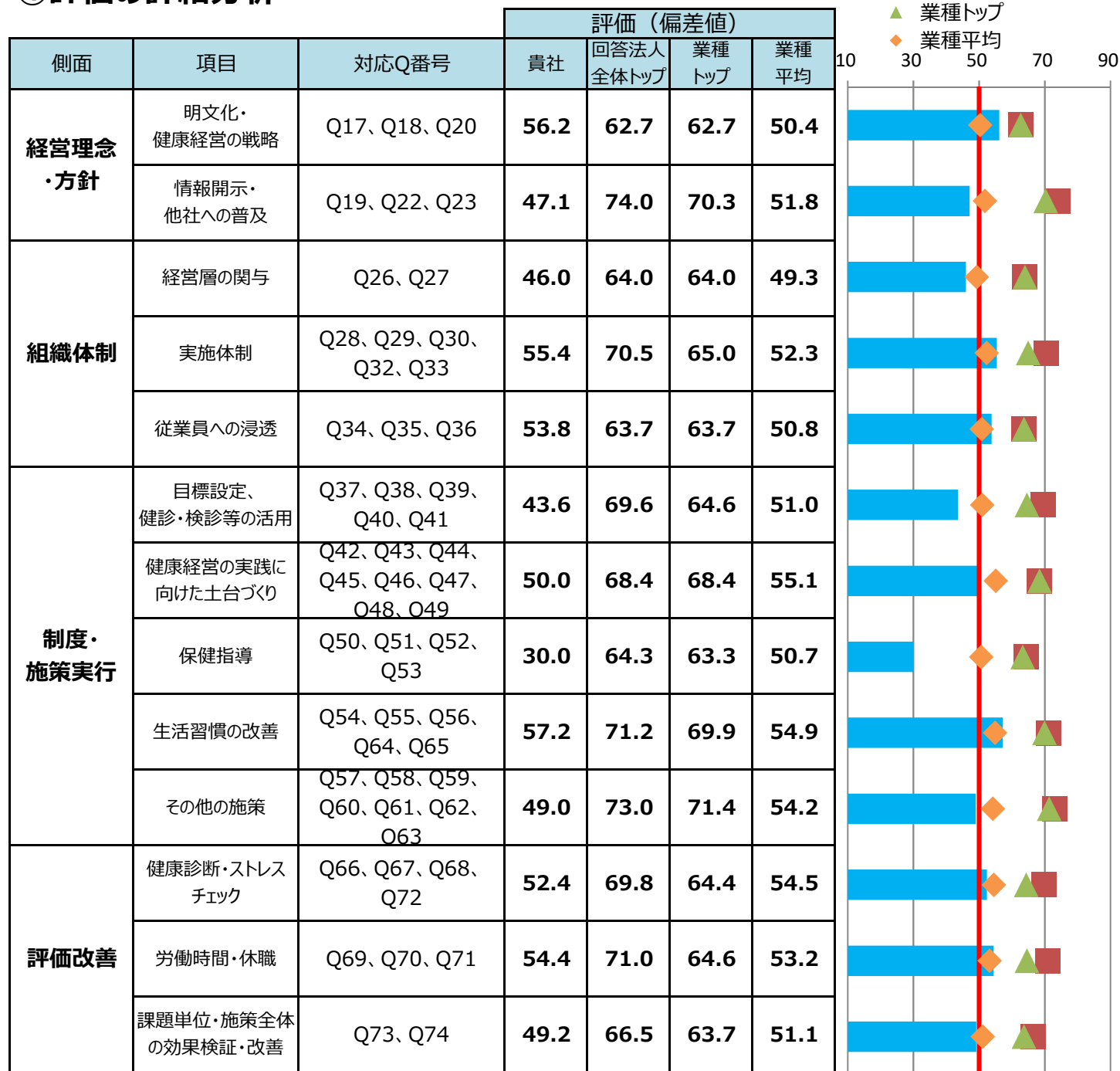
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	1651~1700位
総合評価	-	-	-	44.8(-)	51.3(↑6.5)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身ともに健康な状態で働くことにより、企業の生産性向上につながるものが立証されている。したがって、各種施策の立案・実行、働きやすい職場環境の整備等により、健康な従業員を一人でも多く増やしていくことを課題として捉えている。
	健康経営の実施により期待する効果	各種施策の立案、実行、職場環境の整備等により、戦略マップにおいて目標指標として掲げている特定保健指導対象者比率、メンタル休職者数、一人当たり医療費、離職率の削減を行っていく。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■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.nam.co.jp/sustainability/promotionsystem/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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を行っている				
取組内容	イヤーエンドパーティー（家族参加可能な会社でのクリスマス会）の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.6	%

- 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を実施している				
取組内容	健診アプリを通じ、毎日の食事の記録の他、クイズやコラム等を通じ、食生活改善に向けた機会を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	ウォーキングイベントを実施し、歩行の奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.5	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.3	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.8	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.8	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	運動習慣をつけることにより、身体機能が向上し、生活習慣病の予防、ひいては企業の生産性向上につながるため、運動機会の提供、運動への意識づけが重要である。
	施策実施結果	自社グループおよび他団体主催のウォーキングイベントに複数回参加し、団体表彰を受賞するなど、参加者にとってはよりよい運動機会の提供となったことを確認できたが、参加率は10%程度にとどまった。
効果検証結果	当社の運動習慣率は30.8%と、全国平均（男性23.5%、女性16.9%（令和元年度全国調査））と比較して高い水準にあるが、次年度以降は運動習慣率の経年比較ができるようになるため、これら推移と特定保健指導対象者人数、施策効果等との関係を分析していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	インフルエンザは季節性のある感染症であり、集団感染した場合には、企業の生産性は大きく低下するため、従業員に対して予防接種を推奨することにより、感染リスクを抑えることが必要である。
	施策実施結果	当社会議室にて出張ワクチン接種を実施したほか、在宅勤務者への配慮として自宅最寄り等任意の場所でワクチン接種も推奨したため（会社から費用負担付与）、6割近くの従業員がインフルエンザワクチンを接種した。
効果検証結果	上記ワクチン接種や在宅勤務推奨等により、職場内におけるインフルエンザの集団感染は起きていない。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	—
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名： 静銀ビジネスクリエイト株式会社

英文名： shizuginbijinesukurieito Co.,Ltd

■加入保険者：しずおかフィナンシャルグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

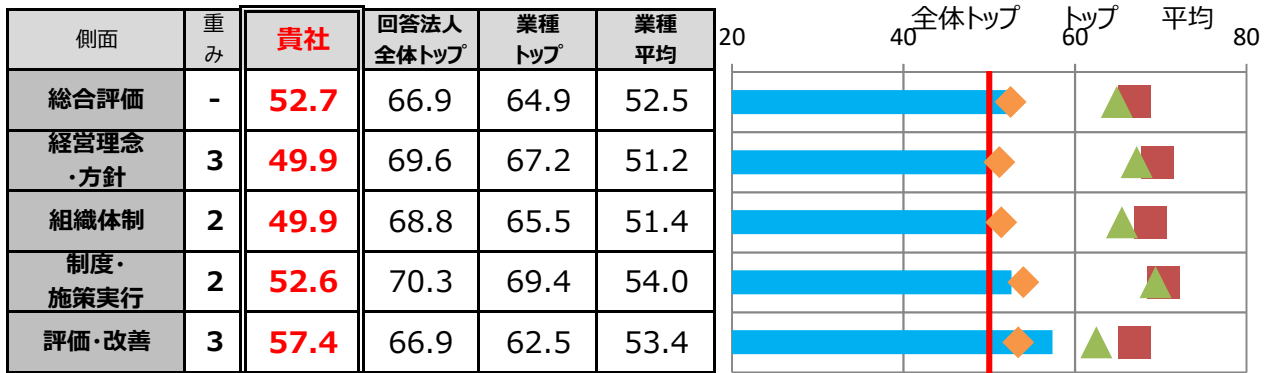
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



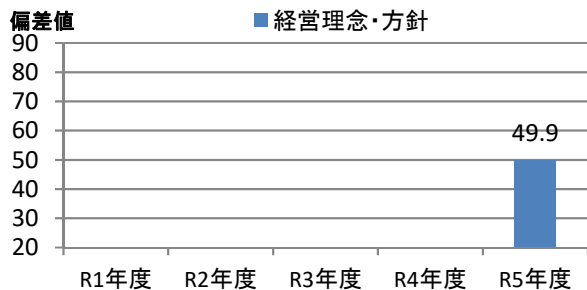
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

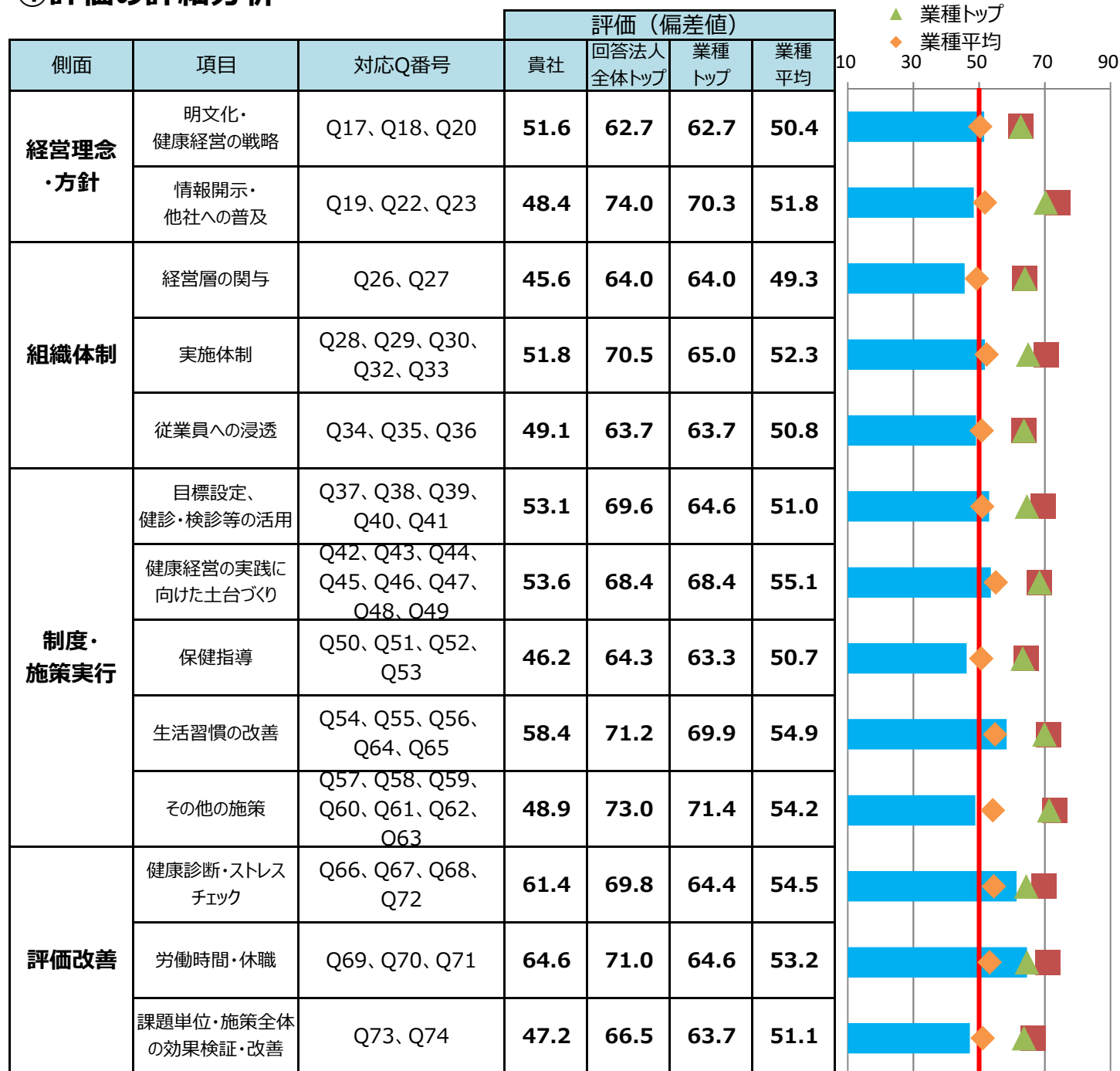
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1451~1500位
総合評価	-	-	-	-	52.7(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 役職員一人ひとりが健康意識を高め、健康的な行動習慣を身に付けることが、企業の組織活性化と生産性向上へとつなげるために重要。 健康に対する意識の変革を促し、健康リテラシーを向上させる取り組みの定着が課題と考える。
	健康経営の実施により期待する効果	職場体操（毎日定時刻）、早帰り日（毎週水曜日）、早帰り月間（全員が17時退社）、有給取得（制度休暇とは別になつ/ふゆキャン休暇）、福利厚生施設の利用促進等を通達等で推進することで、ライフワークバランスの充実を通じて組織全体の健康意識を高め、役職員とその家族のウェルビーイングに繋げることができる。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shizuoka-sbc.jp/cpmpny/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.shizuoka-sbc.jp/cpmpny/				
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
		○	○	○	
URL	https://www.shizuoka-sbc.jp/cpmpny/				
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦ 経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	① 総実施回数		② 健康経営を 議題にした回数	
(a) 取締役会	9	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	8	回

※ 貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧ 各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.6	%	(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	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を行っている（社内通貨、社内サンスポイント制度など）				
取組内容	フルフラットコミュニケーションの実現のため社内SNSを利用し、お互いに褒めあう文化を醸成している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.8	%

■ 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を実施している				
取組内容	ウェアラブル配布し、スマホアプリ（カロママ）での健康食生活改善推進				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	1日平均8千歩を達成すると達成賞として健康アプリ（カロママプラス）にポイントを付与。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.7	%

■ 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	7.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.8	%

※ 貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.6	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.0	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社は女性従業員が約9割を占めており、既にプラチナえるぼし・プラチナくるみんを取得済であるが、結婚・出産・育児等を理由とした離職者が依然一定数おり、更に柔軟な働き方等を目指しワークライフバランスのとれた職場環境整備が必要。
	施策実施結果	フレックスタイム制による柔軟な働き方、特別休暇（ドック休暇等）や夏季冬季の年次有給休暇取得を推進。一人当たり総労働時間/月が、2021年度141：07→2022年度139：56と減少（改善）した。
効果検証結果	柔軟な働き方実現への取り組みとして「ワークスタイル・イノベーション」を推進し、当社社員配偶者の育児取得向上に貢献（2022年度産休取得者33名のうち、4名が1ヵ月以上の育児休業取得を申請）。加えて当社男性社員も1ヵ月以上の育児休業を1名取得。また、子育て世代の看護休暇取得率が2021年度43.2%→2022年度60.2%へ上昇するなど、組織全体での柔軟な働き方を志向する意識が醸成されつつある。	
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	季節性インフルエンザの感染と、新型コロナウイルスとの同時流行も懸念されており、従業員の健康確保と業務継続のため、感染予防の取り組みが必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種率2022年度：88.8%・2021年度：85.9%①コロナワクチン職域接種実施②入館時検温・消毒③会食自粛・県外移動自粛④在宅勤務推進⑤飛沫防止パネル設置⑥エレベーター人数制限
効果検証結果	コロナワクチンの職域接種については、対象者を従業員およびその家族として実施。コロナ罹患に伴う入院等の長期離脱者の発生がゼロであるなど、新型コロナウイルス感染防止および従業員家族の心身の健康に貢献できた。	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	○
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。

令和5年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャルカード

英文名：JALCard, Inc.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：その他金融業

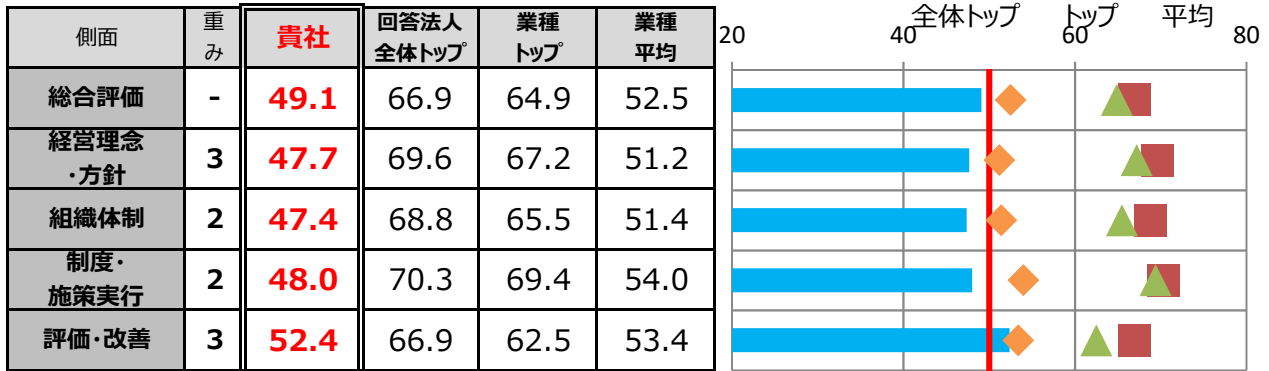
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



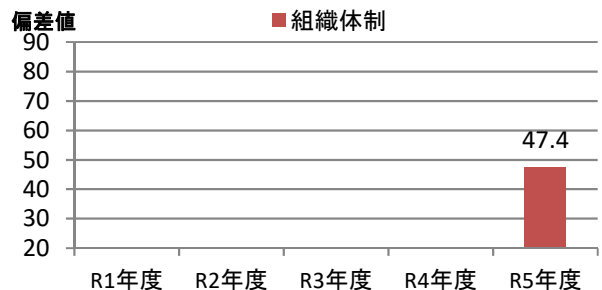
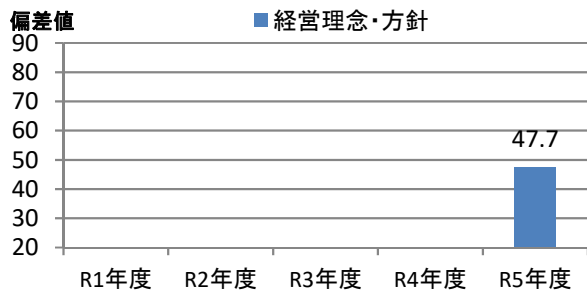
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

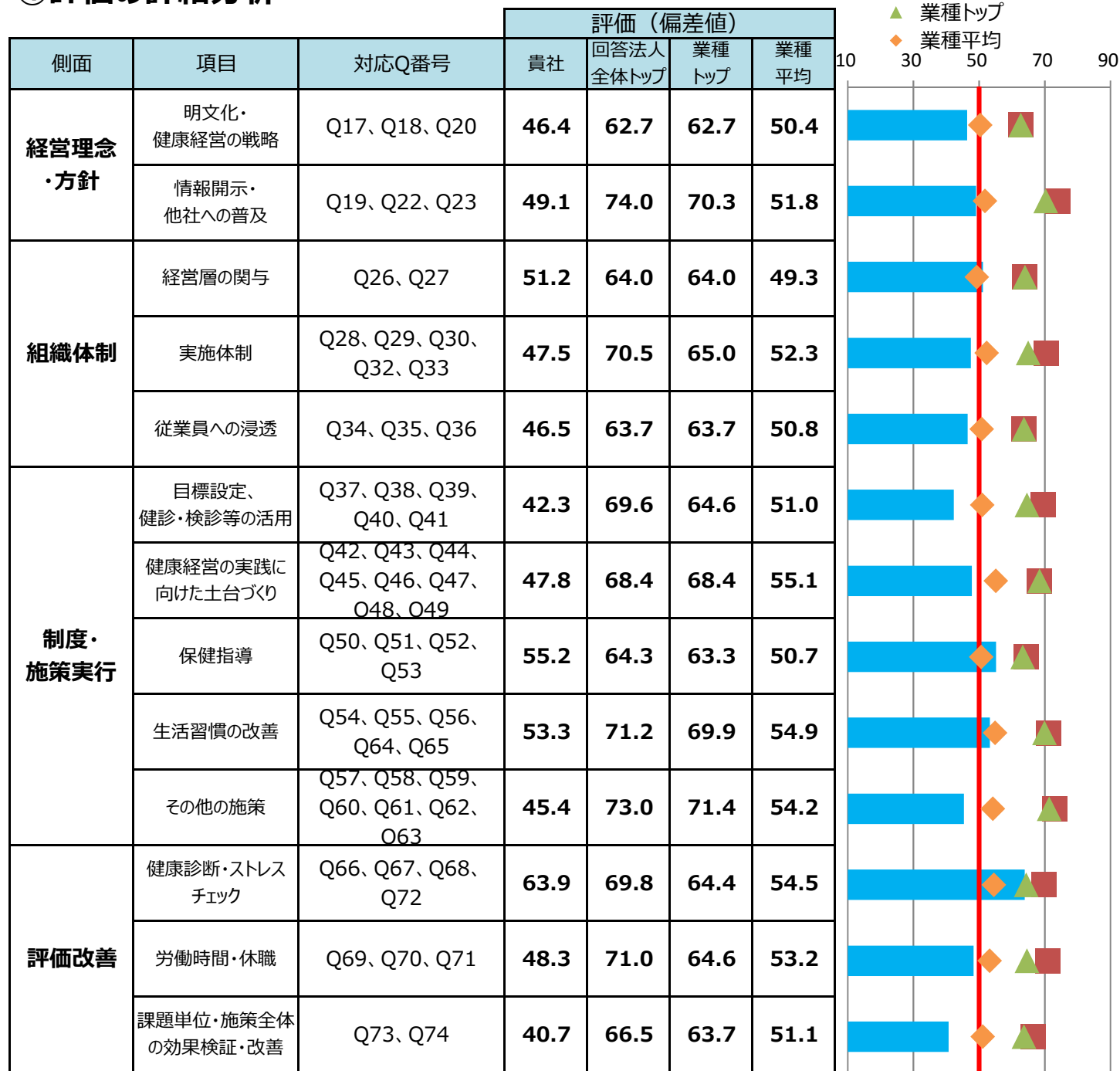
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	49.1(-)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

①	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 「豊かな人生を送りたい人の、一番の理解者」というブランドコンセプトのもと、お客さまの人生に寄り添い、非日常の喜びをお届けすることを通して、お客さまのみならず、すべての社員が心から笑顔になっていただくことがもっとも重要だと認識。そのためには、これらの取り組みを支える社員一人一人が安心して長く活躍し続けるために健康維持・増進活動に積極的に推進していくことが不可欠である。
	健康経営の実施により期待する効果	エンプロイーエンゲージメントの評価の向上、具体的な項目として、 ・今の会社で働くことができ本当に良かった ・今の会社で働くことは自分の人生にとってプラスになっている等、社員が豊かな人生を送り長くイキイキと健康に働くことで生産性向上や離職率低下につながる事を目指す ・2025年度までにD→Bへの向上を目指す。
②	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Q18SQ2で回答した内容を転記しています。

⑥健康経営の情報開示

■情報開示媒体

媒体の種類	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://jalcard.jal.co.jp/profile/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19SQ5で回答した内容を転記しています。

■従業員パフォーマンス指標の開示

a.アブセンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
b.プレゼンティズム	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					
c.ワークエンゲイジメント	開示内容 該当に○	実績値	測定方法	複数年度分の結果	測定範囲 および回答率
URL					

※貴社が健康経営度調査Q19SQ3で回答した内容を転記しています。

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q27、Q27SQ1で回答した内容を転記しています。

⑧各種施策の2022年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	WEB社内報を通じた職場のコミュニケーション促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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を実施している				
取組内容	クピオプラスに食事の記録を入力することにより食事のリズムを見直しや生活習慣病予防をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている				
取組内容	クピオプラスアプリを利用したウォーキングの奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.7	%

※貴社が健康経営度調査Q43SQ2、Q48SQ1、Q54SQ1、Q55SQ1、Q57で回答した内容を転記しています。

⑨具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.4	Q38、Q39、Q42、Q43、Q44、Q54、Q55、Q66(a)、Q66(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	51.5	Q40、Q50、Q51、Q52、Q53、Q66(f)~(h)、Q67
3	メンタルヘル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	53.7	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	53.9	Q56、Q66(d)、Q66(e)
5	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	53.8	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	54.0	Q49、Q71
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	55.1	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.8	54.8	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.3	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	67.7	56.9	Q64、Q65、Q66(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、色で網掛けしています。

■重点を置いて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	弊社ではフレックスタイム制度（コアタイムなし）を導入しているが、一部の部門（コールセンターとコールセンターの後続業務を行うサポート部門）は業務特性上、フレックスタイム制度を適用できず、ワークライフバランス対策を課題としていた。
	施策実施結果	①コールセンターでは業務の繁忙に応じ勤務開始・終業を30分～1時間程度ずらし調整可能な「変形労働制時間制」を導入。 ②サポート部門では複数の就業パターンより勤務時間を選択できるよう運用を変更。
	効果検証結果	①・②とも、フレックスタイム制度と比較すると柔軟性に欠ける部分はあるが、業務の繁忙や自身の希望に応じて勤務時間の申請を行うことができるため、以前の様な毎日固定時間勤務の時と比べて働きやすくなり、ワークライフバランスの面で社員満足度が向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q73SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	○
2 従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	—
3 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
4 健康づくり責任者の役職	Q26	○
5 産業医・保健師の関与	Q30	○
6 健保組合等保険者との協議・連携	Q32(a) & Q33	○
7 健康経営の具体的な推進計画	Q37	○
8 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q38(a)	○
9 ③受診勧奨に関する取り組み	Q39 or Q40	○
10 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q41(a)	○
11 ⑤管理職・従業員への教育	Q42(a) or Q42(b) or (Q43 & Q43SQ2(b))	○
12 ⑥適切な働き方及び育児・介護の両立支援に向けた取り組み	Q45 & Q46	○
13 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q48	○
14 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q49	○
15 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1	○
16 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q54	○
17 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	○
18 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q57 & Q58	○
19 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q59	○
20 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q60	○
21 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q63	○
22 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q64	○
23 受動喫煙対策に関する取り組み	Q65	○
24 健康経営の実施についての効果検証	Q73	○
25 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
26 回答範囲が法人全体	Q2	○
27 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
28 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
29 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、4～7、23～28は必須項目、それ以外は①～⑯の16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、3、29も必須となり、それ以外の②～⑯の15項目中13項目の達成が要件です。