

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：医療法人社団生光会

英文名：

- 加入保険者：関東百貨店健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

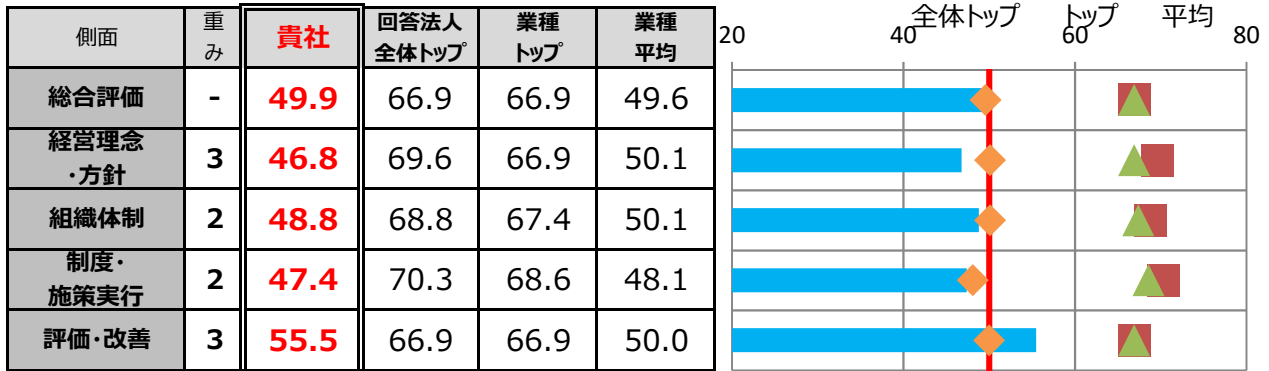
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.9** ↑0.1 (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



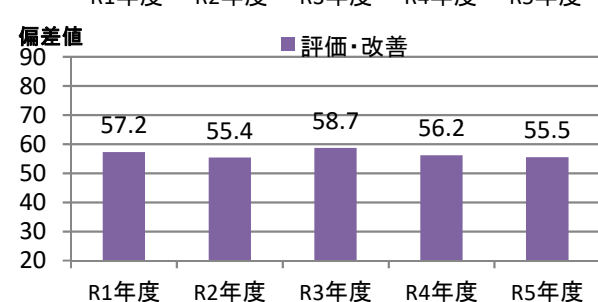
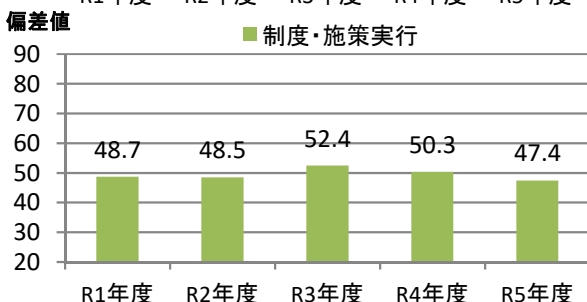
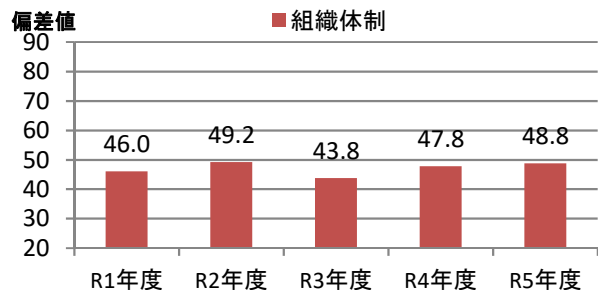
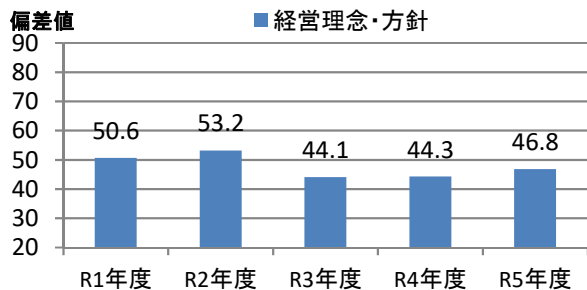
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

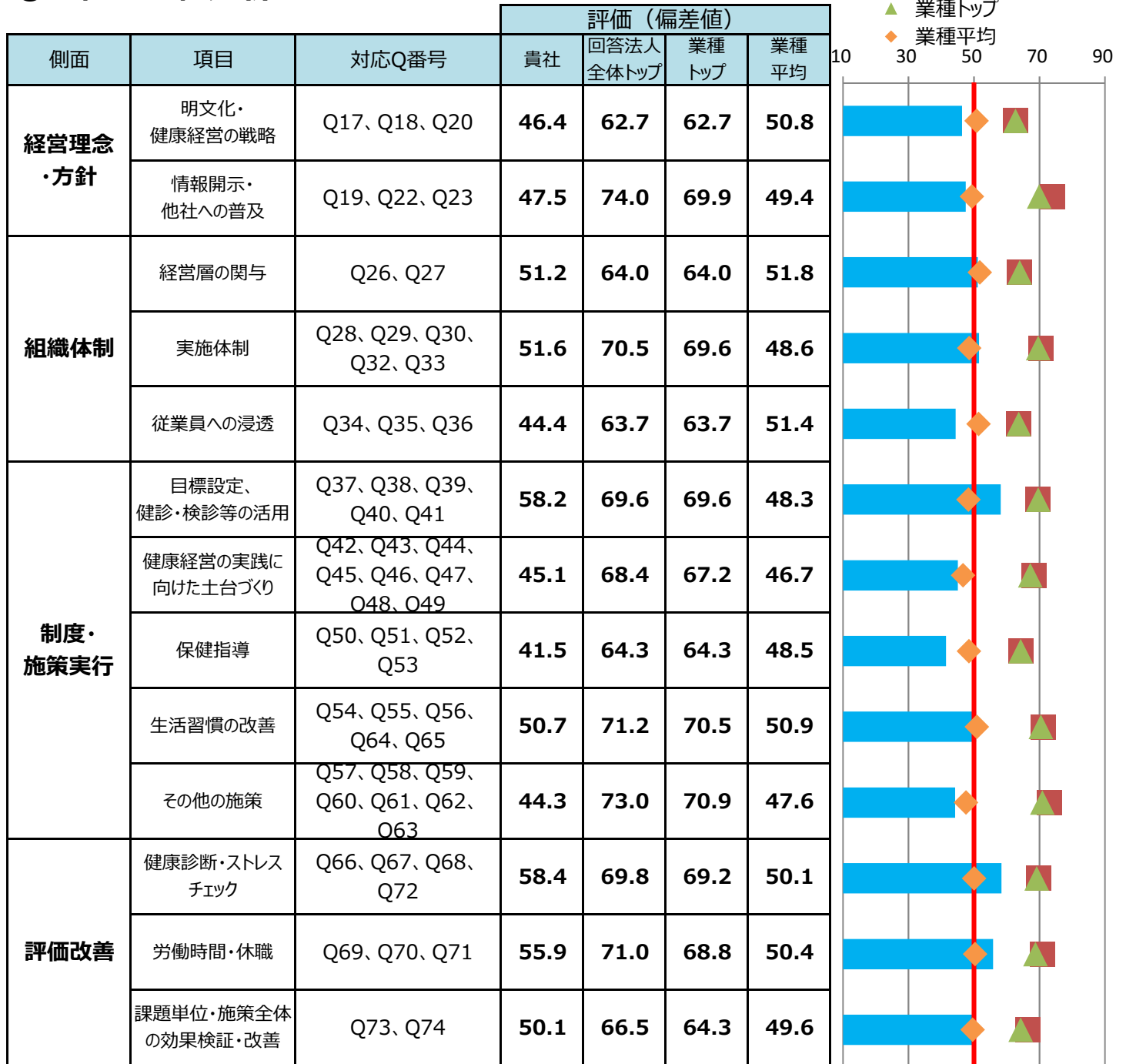
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	1151~1200位	1151~1200位	1551~1600位	1701~1750位	1801~1850位
総合評価	51.3	52.1(↑0.8)	50.1(↓2.0)	49.8(↓0.3)	49.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※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

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均



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

## 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 新規採用が難しい状況にあるため、新しく入社した職員はもちろんのこと既存の職員を含む全職員が健康で長く勤務してもらうことが事業継続に不可欠であり課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	法人のイメージアップにつながり、より良い人材の採用と定着が期待できる。平均勤続年数を3年以内に10%引き上げることが目標とする。
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	<a href="http://seikokai.or.jp">http://seikokai.or.jp</a>

※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	<a href="http://seikokai.or.jp">http://seikokai.or.jp</a>				
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	3	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	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	コロナの影響がまだ残っている状況下のため酒席ではなく昼食会等を開催し交流が図れるよう取組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 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	保険者実施の運動企画紹介及び参加推奨と希望者に歩数計無料提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	51.8	48.2	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	47.2	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	49.9	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	50.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	45.1	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	43.7	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	46.4	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	63.8	54.5	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	メンタル不調者が増加傾向にあった。
	施策実施結果	定期健診やストレスチェックだけでなく心身の状況を尋ねる社内アンケートの実施や相談窓口設置の周知に努めた。
効果検証結果	メンタル不調による相談件数が減少したため一定の効果があることが確認できた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙により本人だけでなく望まない受動喫煙から他者の健康にも影響が広がらないよう、また、COPD等多くの病気と関係していることから様々な健康被害やQOL低下の防止をはかる。
	施策実施結果	禁煙アプリなど禁煙を後押ししてくれるツールや保険者が実施する禁煙サポートを紹介
効果検証結果	減少傾向だった喫煙率が増加に転じてしまった。今後は喫煙による健康被害ではなく禁煙のメリットをアピールしていきたい。	

※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：社会医療法人財団董仙会

英文名：Keiju Healthcare System

■加入保険者：けいじゅ健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

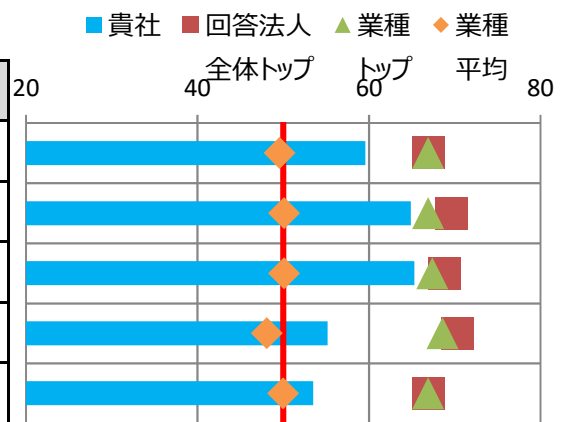
■総合順位： **651~700位** / **3520社中**

■総合評価： **59.6** ↓3.5 (前回偏差値 63.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>59.6</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>64.9</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>65.3</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>55.2</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>53.5</b>	66.9	66.9	50.0



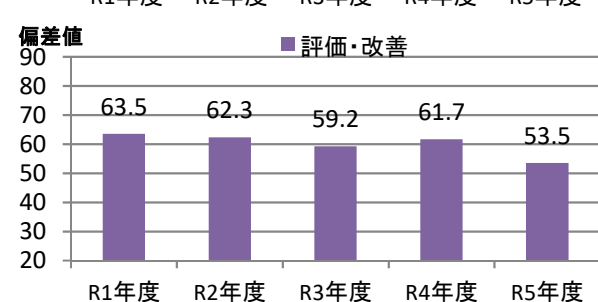
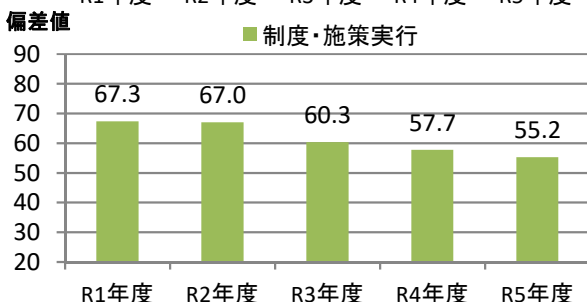
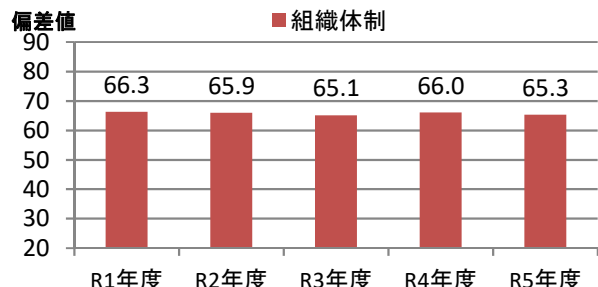
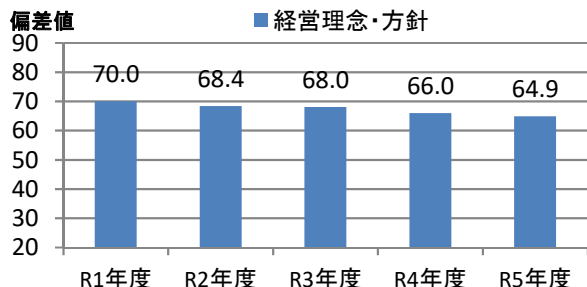
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

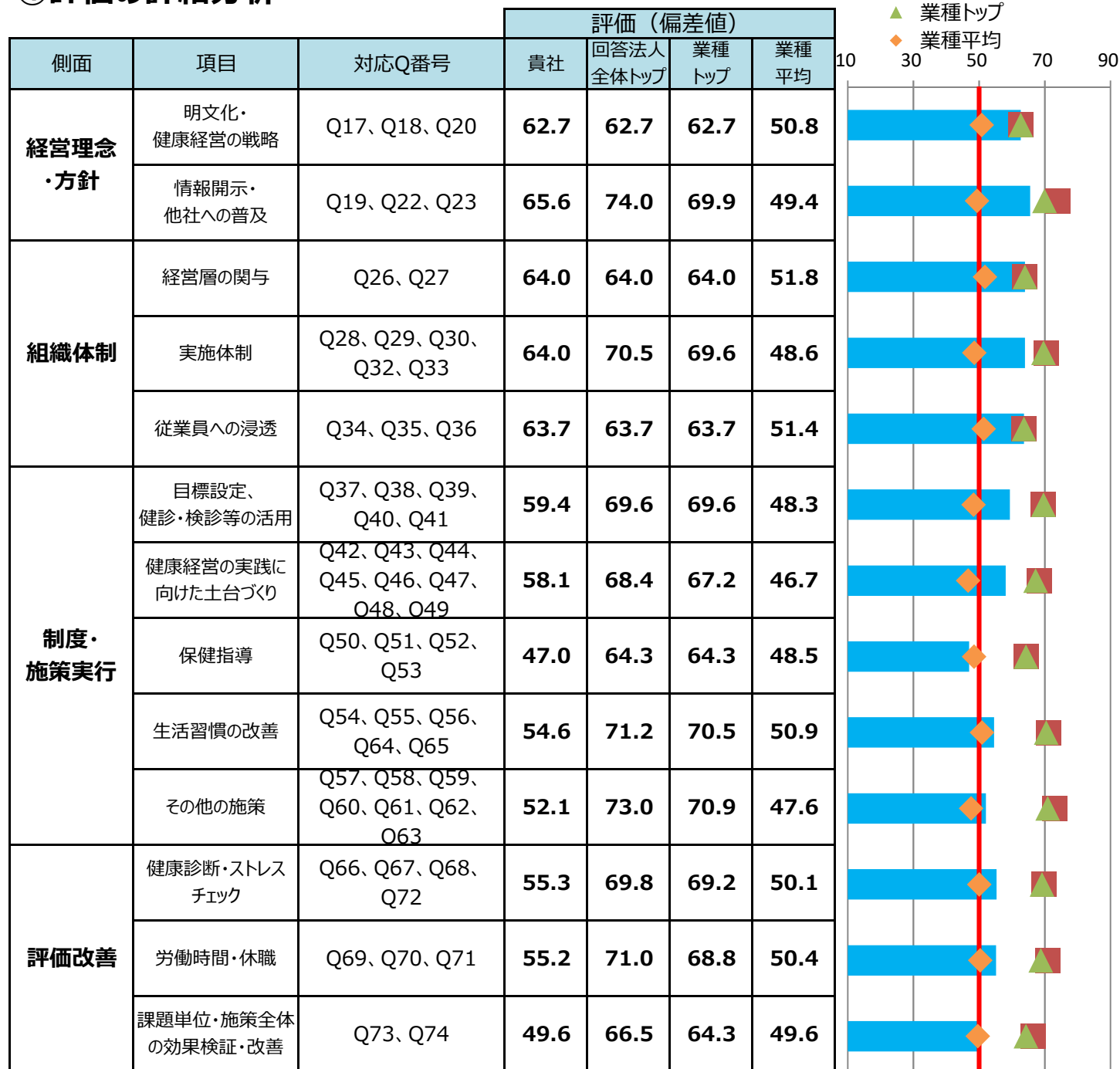
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1~50位	51~100位	151~200位	651~700位
総合評価	66.8	65.8(↓1.0)	63.2(↓2.6)	63.1(↓0.1)	59.6(↓3.5)
【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 人生100年時代、2021年定年制を廃止した。60歳をキャリアポイントとし、60歳前のファーストステージ、60歳以後のセカンドステージ、いずれにおいても、健康で働くことができることを目指す。そのためには、病欠による生産性の低下を回避すること、特に腰痛予防、メンタルヘルス対策を強化し、一人あたりの医療費を削減することである。
	健康経営の実施により期待する効果	健康で働く職員が増加すれば、労働生産性の向上し、その結果、職員1人1人の負担も更に減り、それにより、また職員の健康が維持できるとの好循環の輪が期待できる。
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 医療・介護での人材定着のために、iPhone、RPA、介護ロボットの導入、社内SNSの活性化により、DXを推進し、身体的精神的負担を軽減させ、「誰でも、無理なく、いつまでも働くことができる」環境整備をすすめる。また、働き方改革としてのリモートワークも整備し、在宅勤務可能な部署を増やす。
	健康経営の実施により期待する効果	「無理なく働くことができる意識の醸成」により、からだと心の健康が得られ、人材の定着につながる。また、DXの推進は、現場でのノーリフトケアの定着や単純事務の削減につながり、その余力で異職種間のタスクシフト、タスクシェアがさらに進む。その結果、相乗的に生産性の向上が期待でき、全職種において残業のない医療現場として採用力向上がはかれる。

※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	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	<a href="https://tosenkai.com/healthcare/management/">https://tosenkai.com/healthcare/management/</a>

※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	<a href="https://tosenkai.com/healthcare/management/">https://tosenkai.com/healthcare/management/</a>				
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	<a href="https://tosenkai.com/healthcare/management/">https://tosenkai.com/healthcare/management/</a>				
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	<a href="https://tosenkai.com/healthcare/management/">https://tosenkai.com/healthcare/management/</a>				

※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	3	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	95.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	感染防止の視点でコロナ禍で少人数のみ許可。内容は、町内の防災訓練、溝清掃・ごみ清掃。				
(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	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	スマートミールとは、管理栄養士監修の食事で、野菜、塩分量に配慮。職員食堂に行けない職員に弁当も準備。				
(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	6.0	%

■ 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	「石川いしかわスポーツマイレージ」アプリを利用し、健保と協働、1か月「チャレンジ10万歩」実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※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	59.6	48.2	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	48.7	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	45.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	45.1	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	54.0	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	46.4	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	56.9	54.5	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	職員健診結果上、運動習慣不足が課題である。運動習慣がない職員の中には、業務上動いているため、運動はしていないと回答している職員も混ざっている。
	施策実施結果	健康保険組合に協力により、ウォーキングアプリ「いしかわスポーツマイレージ」にアクセスして1ヶ月の歩数を増やし、法人内のランキングを競い、チャレンジ10万歩達成者にプレゼントを渡すイベントを実施。
効果検証結果	第1回チャレンジ10万歩企画では、登録267人、10万歩達成者174人だった。第2回企画（2023年7月実施）では、登録357人、10万歩達成者215人であった。登録数、達成者数ともに伸び、職員の運動習慣意識が高まっている。	
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	医療、介護では、ノーリフトケアを推進しないと腰痛により、「いつまでも働くことが出来るという意識」が醸成されない。どの職場においてもノーリフトケアを実施することを目指す。また、ノーリフトケアを実施するための電動ベッド、福祉用具を整備していく。
	施策実施結果	ノーリフトケアを推進するマイスター研修を実施し、推進者を増やす。各部署の電動ベッド、福祉用具を拡充していく。
効果検証結果	各部署から選出され、マイスター研修修了者は、2020年9名、2021年10名、2022年21名、合計41名となった。各部署で腰痛をおこさないためのノーリフトケアを展開する。毎年、予算請求時に、電動ベッド、アームレスト取り外し式車いす、スライディングボード、ストレッチャーの数の充足度チェックしている。	

※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：医療法人社団こころとからだの元気プラザ

英文名：

- 加入保険者：東京都医業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

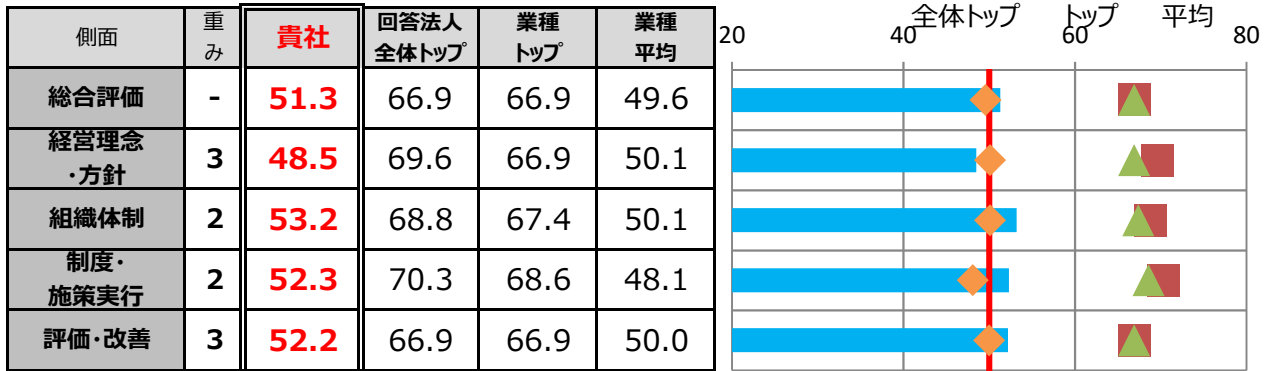
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1601～1650位** / **3520社中**
- 総合評価：**51.3** ↓1.3 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



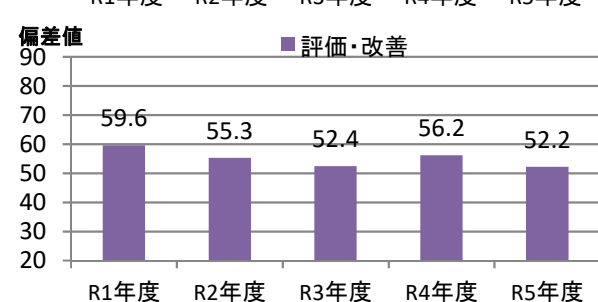
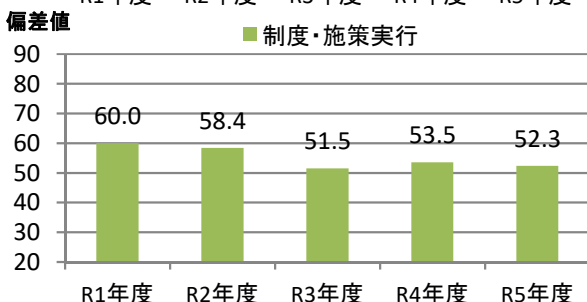
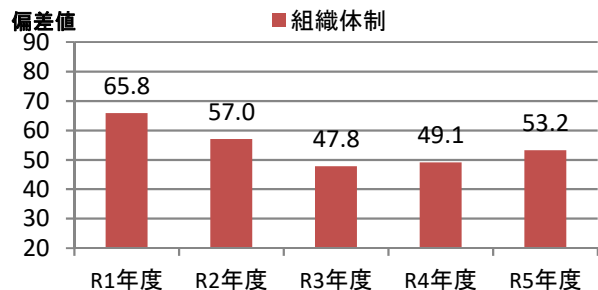
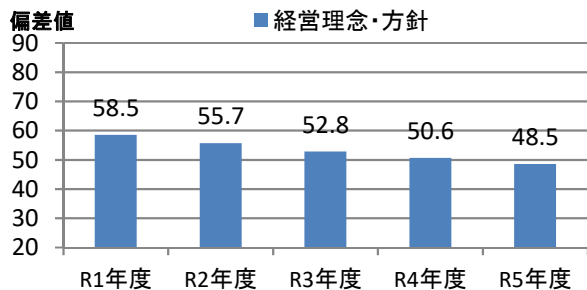
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

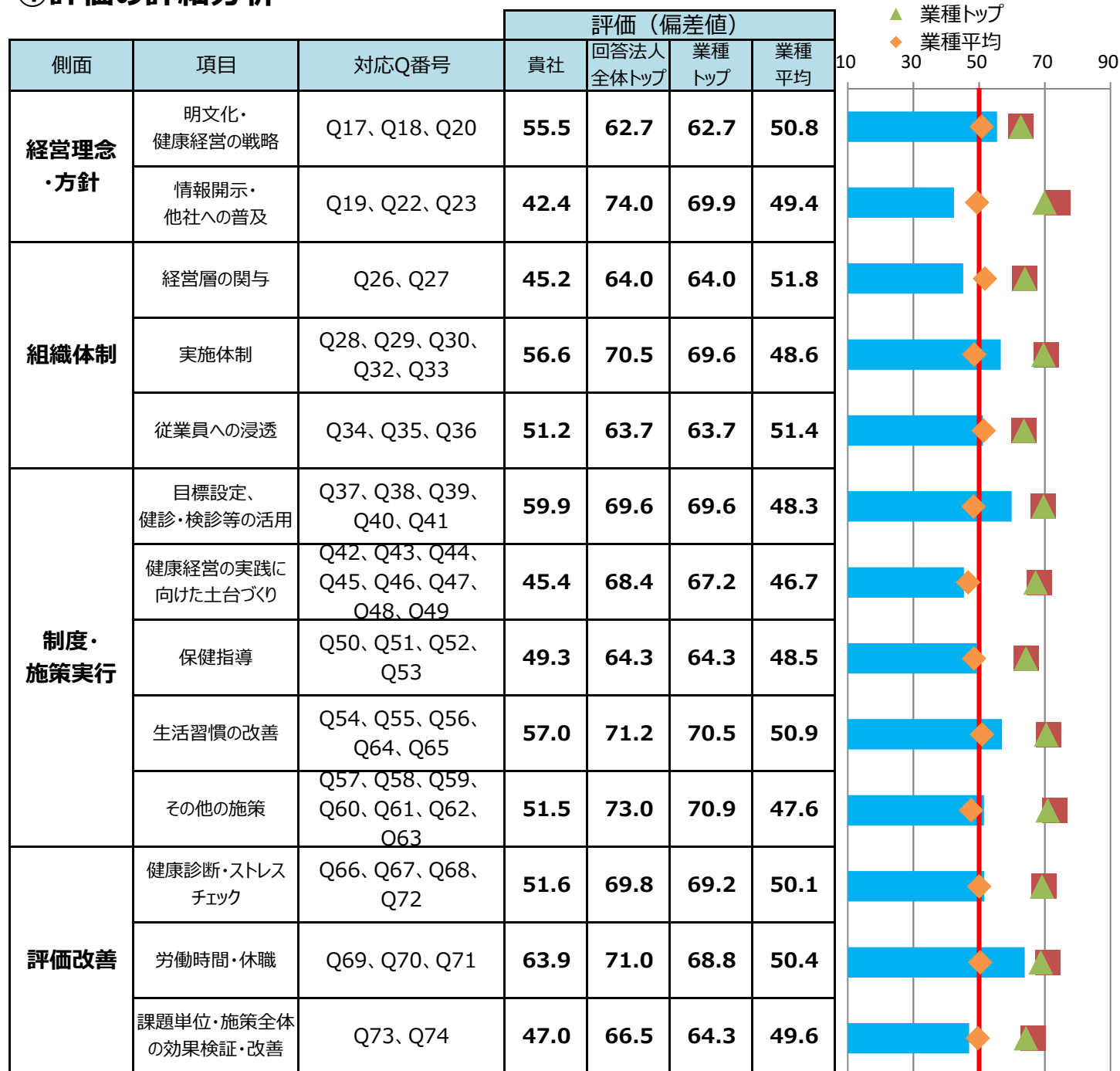
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751～800位	1401～1450位	1351～1400位	1601～1650位
総合評価	60.6	56.4(↓4.2)	51.4(↓5.0)	52.6(↑1.2)	51.3(↓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	人材定着や採用力向上 当法人は基本理念として「すべての人びとのいのちと環境のために」を掲げており、職員とその家族が心身ともに健康でいきいきとした生活を送ることが、事業を展開していく上での基本的な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員にとって魅力があり働きやすい職場環境を作ることにより、人材の定着と採用力の向上を期待する。現在、平均勤続年数は男性16.9年、女性11.7年であり、高い水準を維持しているが、今後もこれを維持しつつ、若年層の採用及び定着にも引き続き力を入れていきたい。
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	<a href="https://www.genkiplaza.or.jp/about/healthmanagement/">https://www.genkiplaza.or.jp/about/healthmanagement/</a>

※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	<a href="https://genkiplaza.mti-design.net/info/general/detail_general10052/">https://genkiplaza.mti-design.net/info/general/detail_general10052/</a>				
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	<a href="https://genkiplaza.mti-design.net/info/general/detail_general10052/">https://genkiplaza.mti-design.net/info/general/detail_general10052/</a>				
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)	<b>42</b>	回	<b>12</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>40.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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（神田祭）の神輿渡御への有志の参加。また地域ボランティアとして清掃活動に有志が参加。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>8.0</b>	%

■ 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	食生活の改善を含めた健康アプリを職員に提供し、食生活の改善に向けたサポートを実施。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>90.0</b>	%

■ 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	健保組合主催のウォークイベントに対し、個人・チームでの参加を勧奨し、トップレベルの参加者を輩出。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>9.6</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	55.8	48.2	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	51.1	48.7	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	45.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.9	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	49.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.1	46.4	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	67.0	54.5	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	部署により業務量に繁忙期、閑散期があることにも因って、高ストレス者の多い職場がある傾向が確認されている。主にそうした部署に対する職場環境の改善の必要な状況である。
	施策実施結果	ストレスチェック実施後の分析に関し、業者提供の資料をさらに深く分析し、経営会議で報告。より改善が求められる部署については、職場環境改善策を個々策定し、経営会議でレポートを実施。
	効果検証結果	経年での改善に関し、著しい結果はまだ出ていない状況ではあるが、管理職層、職員に職場環境改善の意識が芽生えてきていることは、日常業務の中から感じられる。コロナ感染症拡大により延期していた「従業員満足度調査」を本年度実施することで更なる分析改善を図ることとなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人玉昌会

英文名：GYOKUSHOUKAI Medical Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

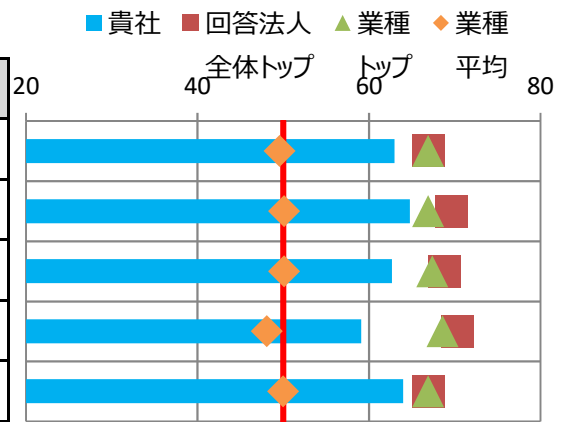
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **63.0** ↑1.5 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.0</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>64.8</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>62.7</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>59.1</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>64.0</b>	66.9	66.9	50.0



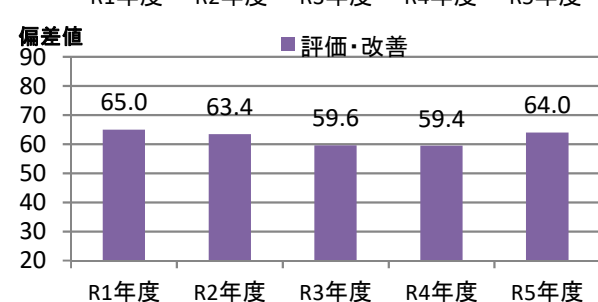
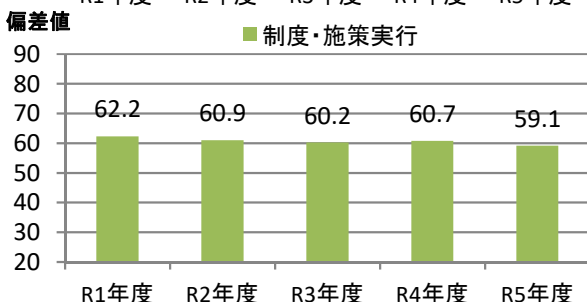
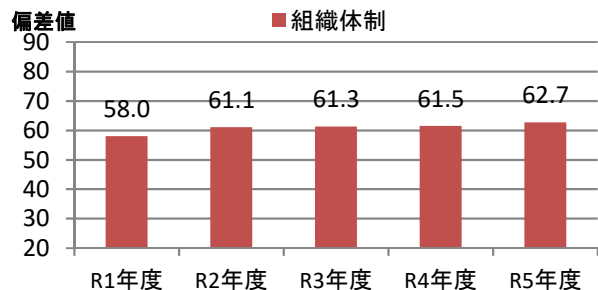
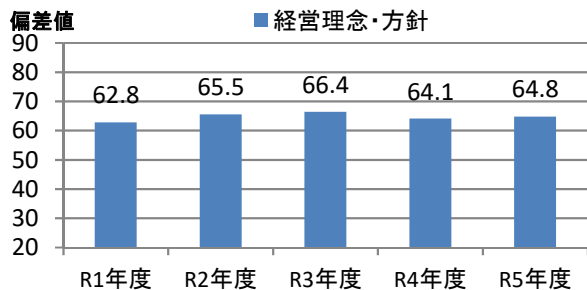
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

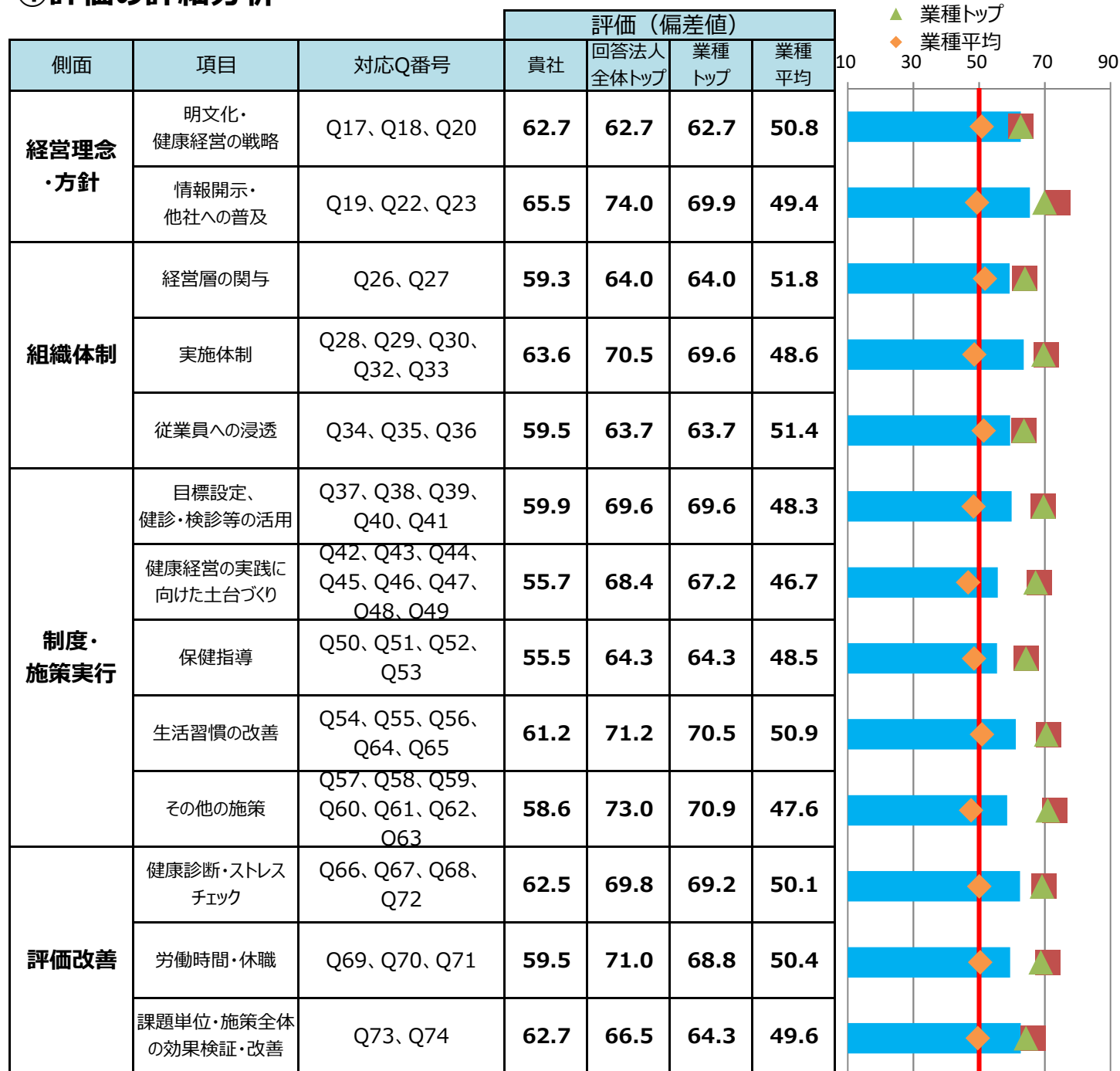
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	351~400位	201~250位
総合評価	62.4	63.1(↑0.7)	62.1(↓1.0)	61.5(↓0.6)	63.0(↑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	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進み、医療・介護・福祉サービスの重要性が高まっている中で、人材確保の難易度は年々増している。働きやすい環境・体制を整備し医師・職員の定着・採用数の向上を実現することは、当法人が持続的に成長し、きめ細やかな医療環境を患者様・サービス利用者様に提供する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策によりワークエンゲイジメント、ソーシャルキャピタル、コミュニケーションの量を改善し働きがい、働きやすさを職員に提供することによって法人満足度が向上し、満足度の向上による人材の定着を期待する。医師を含めた全職員の退職率（現時点：12.1%）を指標とし、次年度は13%、2025年度（最終目標）離職率8%（全国平均）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 医療現場ゆえに発生する労働負荷の高まりや、職員の平均年齢の上昇によって発生する生産性の低下に対応するために職員一人ひとりのパフォーマンスを高め活き活きと働ける環境を整えていくことは、当法人が質の高いサービスを維持していく上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、有所見者数、プレゼンティーズム、アブセンティーズムを改善することで、職員一人ひとりの生産性を最大化し組織全体が高いパフォーマンスを発揮できることを期待する。毎年実施しているパフォーマンスに関する調査（SPQ東大1項目版）で71.3点（現時点）を指標とし、次年度は72点、2025年度（最終目標）の結果を75点（調査上の平均値）にすることを旨とする。

※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	<a href="https://www.gyokushoukai.com/health_company">https://www.gyokushoukai.com/health_company</a>

※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	<a href="https://www.gyokushoukai.com/health_company">https://www.gyokushoukai.com/health_company</a>				
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	<a href="https://www.gyokushoukai.com/health_company">https://www.gyokushoukai.com/health_company</a>				
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	<a href="https://www.gyokushoukai.com/health_company">https://www.gyokushoukai.com/health_company</a>				

※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)	24	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	78.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	スポーツ同好会を推奨し、活動場所の提供や活動費を支援したり、会費の補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.8	%

■ 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	食生活改善に向けた食事記録のできる健康管理アプリを職員に提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

■ 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	歩数記録のできるアプリの提供と年1回の歩数ランキングイベントの実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

■ 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	65.0	%

※ 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	58.3	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.9	49.9	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	57.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	45.1	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	56.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.2	46.4	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	60.8	54.5	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	メンタルヘルス不調や身体疾患による退職者が毎年発生、半数以上が退職する年もあり、復職後の職員の再退職発生を含め離職の増加に繋がり大きな経営課題であった。取組前の2016年度平均休職日数は152.8日。職場復帰において、段階的なフォローや現場でのサポート体制の不足が要因と推測。復職支援フロー全体を見直し、早期発見・早期治療による重症化予防、復職支援、復職リハを組み合わせることによる段階的な支援を提供。
	効果検証結果	2022年度は管理者に復職リハについて再説明を行い早期からの介入に取り組んだ効果があり、復職リハ実施後の平均復帰日数は（2021年度138日→2022年度135日）と改善がみられる。また、復職リハ後の職場復帰率は（2021年度83.3%→2022年度100%）となり、復職リハ実施の有効性を改めて確認することができた。対象者への早期介入を継続しつつ重症化した長期休職者の復職対策も検討していく
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	取組開始前の調査で職員の75.7%が腰痛を抱えていることが判明し、業務パフォーマンス低下との相関関係が確認された。当法人の業務上、重量物取扱い、看護・介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業が多く腰痛への対策は重要である。腰痛は悪化すると業務パフォーマンス低下だけでなく、退職にもつながりかねないことから、優先的に対策が求められる課題として捉え、腰痛の発生予防・症状緩和への対策を行っている。
	効果検証結果	①看護・介護部門スタッフ研修、②新卒者新人研修、③中途入職者オリエンテーション業務で出席できないもの以外はほぼ全員が参加（対象者のうち8割以上参加） ④院内整形外科医での治療に関しては半額を費用補助 腰痛を感じている職員の割合は（2021年度78.1%→2022年度79.6%）となり増加傾向にある。座学（院内専門職からの教育）、補助器具、エクササイズ機会の提供（ラインケア）、腰痛の相談が出来るアプリの提供（利用率：52%）を通して腰痛の有訴者低減に取り組んでいる。さらに根本改善策として治療にも取組み、職員の当院内での治療は半額を費用補助とし、施策の効果については2023年度に検証する

※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：医療法人社団せいおう会

英文名：

- 加入保険者：東京都医業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

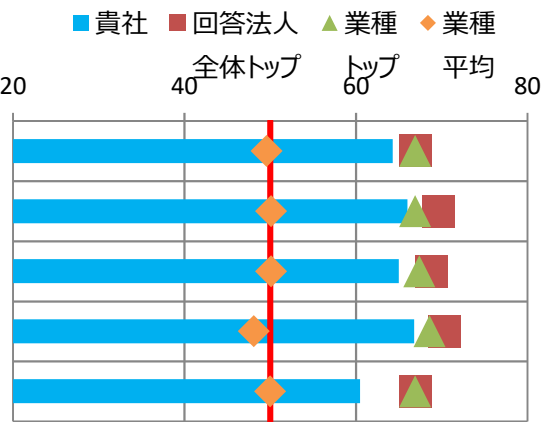
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**51~100位** / **3520社中**
- 総合評価：**64.3** ↑0.9 (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	-	<b>64.3</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>66.0</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>65.0</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>66.8</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>60.5</b>	66.9	66.9	50.0



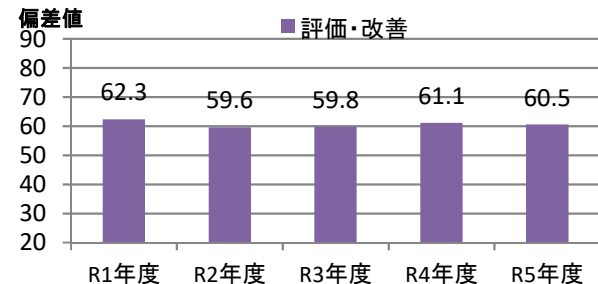
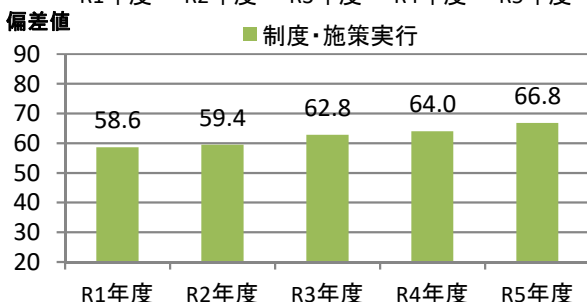
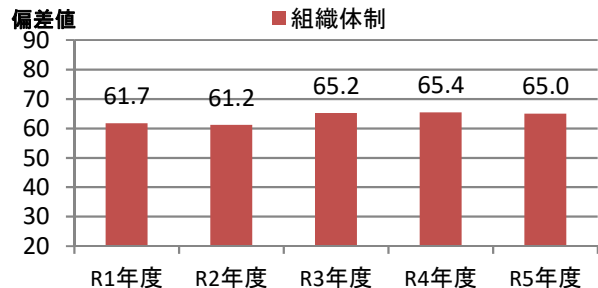
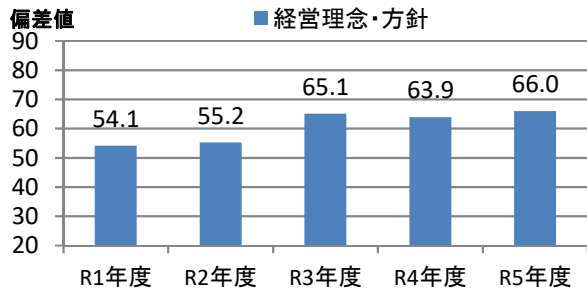
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

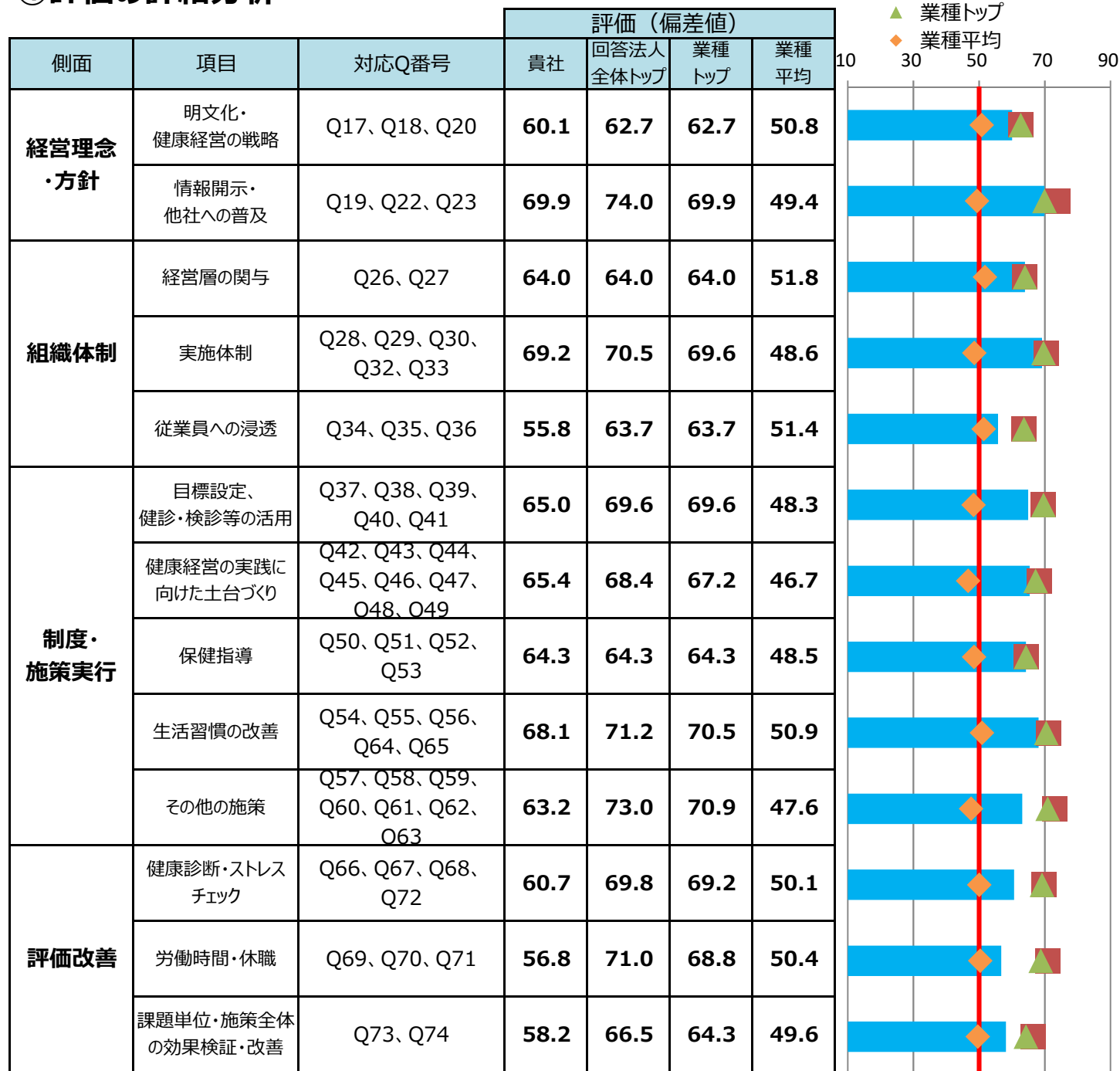
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551~600位	101~150位	101~150位	51~100位
総合評価	59.0	58.6(↓0.4)	63.1(↑4.5)	63.4(↑0.3)	64.3(↑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	人材定着や採用力向上 優秀な人材採用や勤続年数に伸び悩んでいる。医療従事者としての職務技能や接客のスキルを身につけた習熟度の高い従業員の定着が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	社員が働きやすい、長く働きたいと感じられることを期待している。具体的指標は平均勤続年数について、課題に取り組み始めた2019年度が6.7年、2022年度が7.8年と推移しており、2025年度で9.2年以上を目指す。*当会の設立は2009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	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	<a href="https://seioukai.jp/about/health-management/">https://seioukai.jp/about/health-management/</a>

※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	<a href="https://seioukai.jp/about/health-management/">https://seioukai.jp/about/health-management/</a>				
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	<a href="https://seioukai.jp/about/health-management/">https://seioukai.jp/about/health-management/</a>				
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	<a href="https://seioukai.jp/about/health-management/">https://seioukai.jp/about/health-management/</a>				

※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	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	社内会議室において健康経営に関するランチョンセミナーを行った。				
(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	40.0	%

■ 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	カロリー計算、体重管理、食事記録、運動促進等のアプリを周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	階段を積極的に利用するよう周知するとともに、階段昇降による消費カロリー表を掲示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 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	66.1	48.2	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	65.5	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.9	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	66.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	46.4	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	71.1	54.5	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	社員健康診断実施後の事後指導において、例年全社員に保健師による面談および生活指導を実施していたが、高血圧だが未治療である社員が経年で一定数おり、一部効果的でないことがわかった。
	施策実施結果	全社員への保健師面談ではなく、ハイリスクに特化した独自の基準値を設定し、対象者は上司と共に改善を目指し、より主体的な健康管理推進を目的とした運用へ変更した。現時点で高血圧未治療の社員は減少している。
	効果検証結果	現時点で高血圧未治療の社員が減少しているだけでなく、適性体重維持者率や運動習慣者比率も増加した。本人だけではなく、上司にも「ハイリスク」とは「業務遂行能力を判断する4つの視点 A(安全)K(勤怠)B(言動・様子)P(パフォーマンス)に支障があるもの」という定義を認識させることで、より主体性がうまれ改善傾向に向かったと考えられる。
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：社会医療法人社団愛有会

英文名：AIYUKAI

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

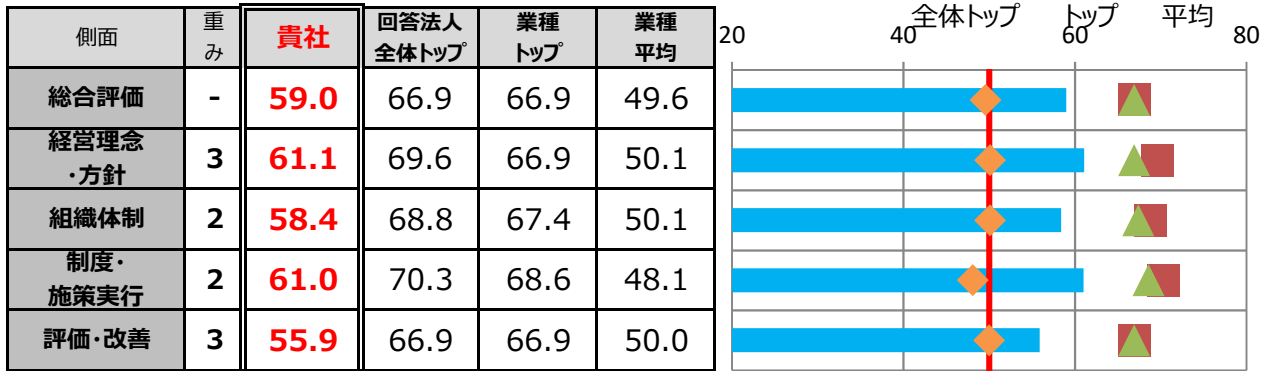
①健康経営度評価結果

■総合順位：**701~750位** / **3520社中**

■総合評価：**59.0** ↑2.1 (前回偏差値 56.9)

※「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



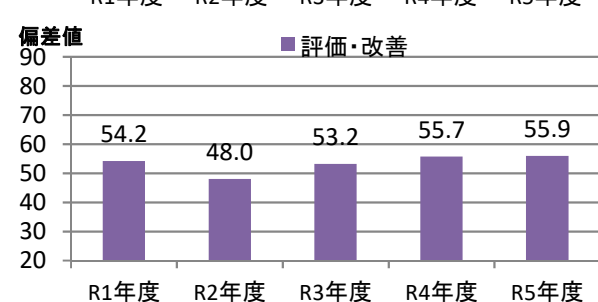
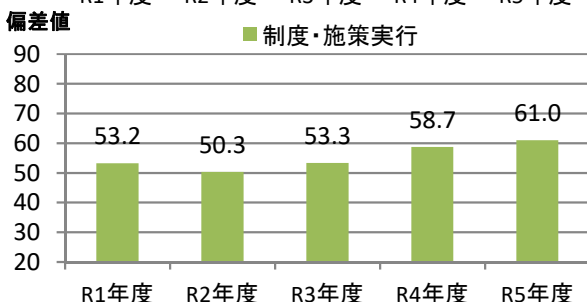
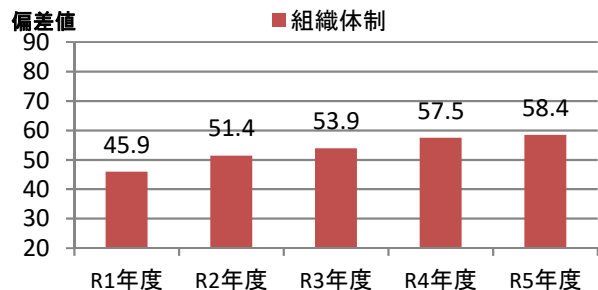
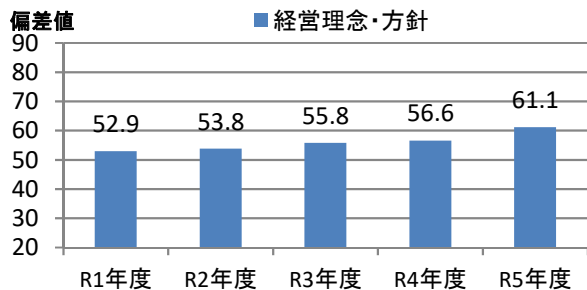
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

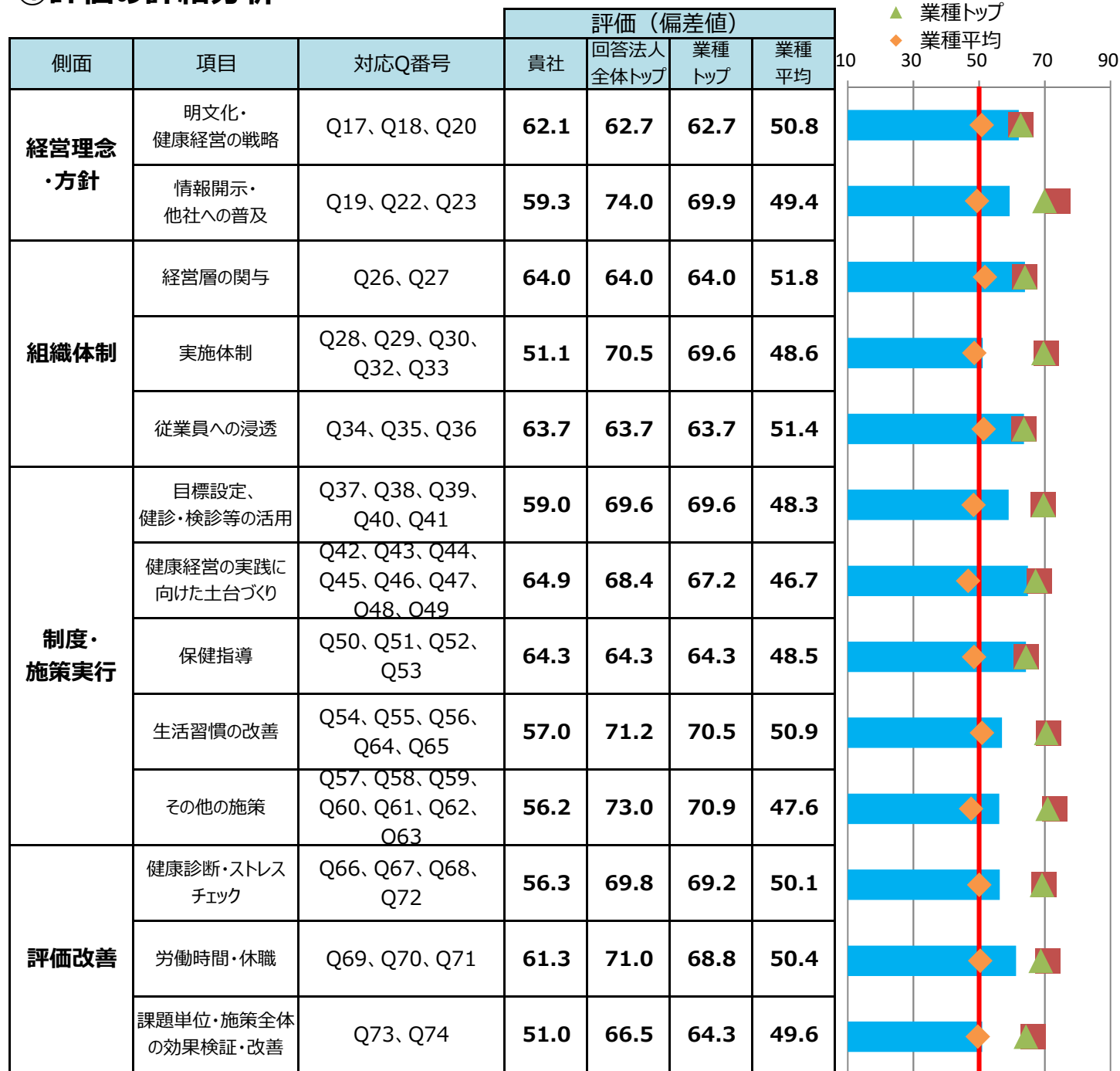
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1251~1300位	1051~1100位	851~900位	701~750位
総合評価	52.0	50.9(↓1.1)	54.1(↑3.2)	56.9(↑2.8)	59.0(↑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	人材定着や採用力向上 多様な人材が、夫々の部署（病院・介護施設・訪問看護ステーション）で、向上心を持って働き続けられるように、職場環境の整備を図りながら、長く働き続けられる職場を目指します。そのために職員及び家族の健康保持増進を図りながら、人材の定着化を図り、離職を防止します。
	健康経営の実施により期待する効果	業務環境や教育指導体制を整備することにより、前年度の離職率を10%下げることにより、職員のスキルアップを図ることができ、モチベーションの維持ができます。また、健康診断の事後措置を徹底し、職員の健康づくりを組織として支援することにより、健康で長く働いてもらえる人づくりが期待できます。その結果、休業者（アブセンティーズム）やプレゼンティーズムを減らすことができる環境を目指します。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.aiyukai.jp">http://www.aiyukai.jp</a>

※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	<a href="http://www.aiyukai.jp/">http://www.aiyukai.jp/</a>				
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	<a href="http://www.aiyukai.jp/">http://www.aiyukai.jp/</a>				
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	<a href="http://www.aiyukai.jp/">http://www.aiyukai.jp/</a>				

※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)	18	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	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	地域住民も参加できるお祭りやレクリエーションを開催				
(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	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	職員へ健康経営に関するアプリの提供を促進している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	43.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（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	65歳以上の職員に体力測定を実施している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(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		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※ 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	59.2	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	45.1	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	65.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	46.4	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	59.3	54.5	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	人間関係による職場環境の問題や過度な長時間労働によってメンタルによる退職者が発生している。
	施策実施結果	労働環境を指導するために全職員とヒアリングを実施。また多職種（看護師・リハビリ・事務職）による職員相談窓口を設置し、誰でも相談しやすい環境を作った。
効果検証結果	コミュニケーション促進の取り組みにより労働環境の改善にも繋がり、メンタルによる離職は少ない状況である。 メンタルによる離職者数 2020年度：0人 2021年度：2名 2022年度：1名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業務が集中してしまう職員の残業時間の増加や年次有給の取得率が低い状況が続いていた。
	施策実施結果	毎月の会議で残業時間、年次有給消化状況、離職率を確認し、改善に向けての話し合いを進めている。また、職員とのヒアリングにより課題を抽出し管理者への指導や5Sにより職場環境の整備を進めている。
効果検証結果	残業時間の削減や年次有給取得率についても効果が現れてきており、労働時間の適正化、QWLの向上を目指していきたい。 平均月間所定外労働時間 2020年度：5時間、2021年度：3時間、2022年度：3時間 平均年次有休休暇取得率 2020年度：84%、2021年度：96.9%、2022年度：91%	

※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：社会福祉法人旭生会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

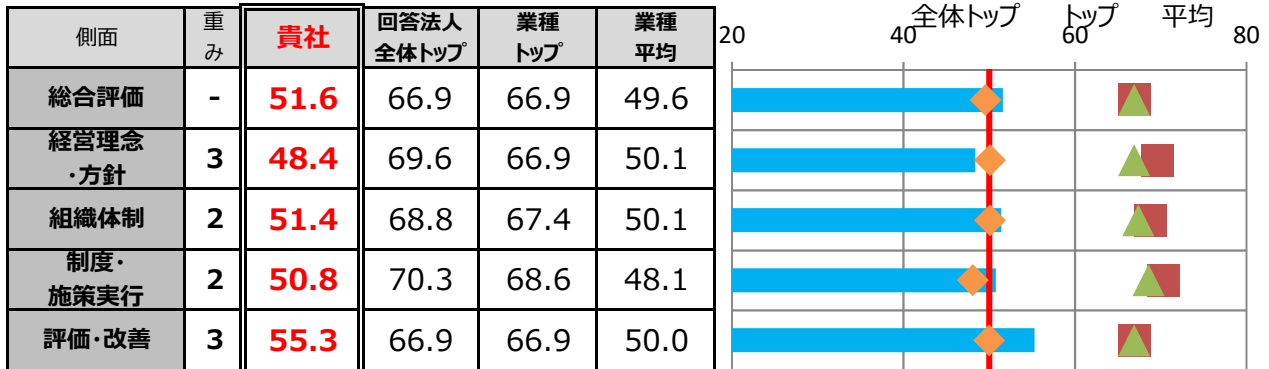
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601～1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.6** ↓1.7 (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



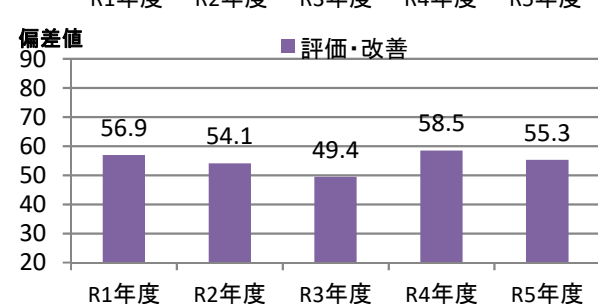
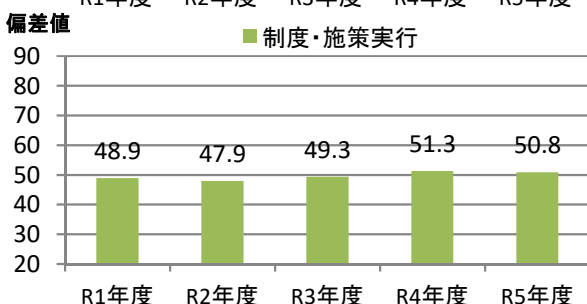
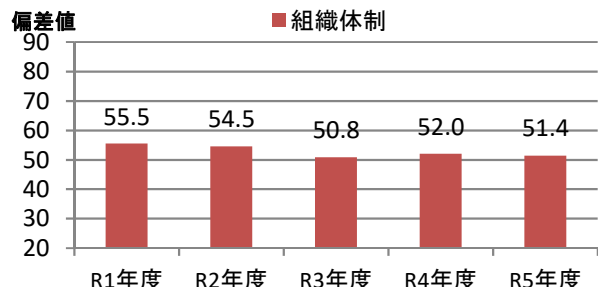
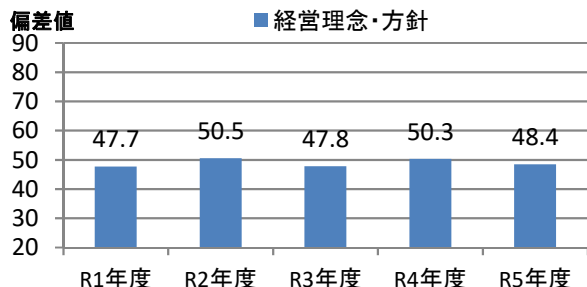
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

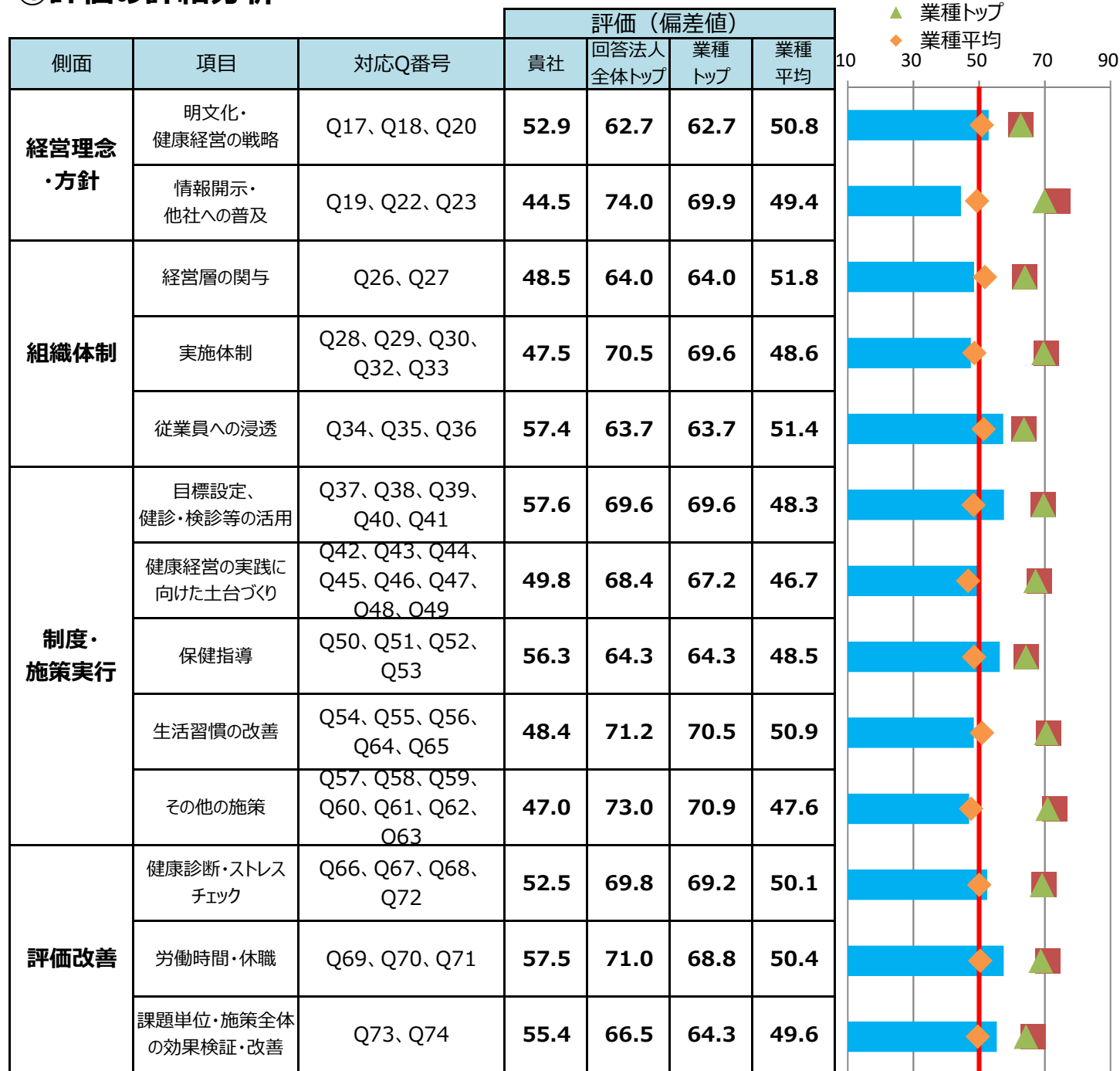
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151～1200位	1651～1700位	1251～1300位	1601～1650位
総合評価	52.3	51.9(↓0.4)	49.2(↓2.7)	53.3(↑4.1)	51.6(↓1.7)
【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 家庭を持つ職員や子育て世代の職員が家庭と仕事を両立可能にすることやライフワークバランス不均衡からの体調不良に陥る職員がみられることが課題である。また、インフルエンザなど感染症による体調不良でのプレゼンティーズムの低下も課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス不調の重症化を予防する取り組みとして、専門相談機関と連携し、従業員が無料でカウンセリングを受けられる制度を導入し、職員のパフォーマンス向上を期待している。また、感染症対策として、従業員全員がインフルエンザ予防接種を無料で受けられるよう、集団予防接種の機会を職場で提供することで、職場全体のアブセンティーズムの低下とパフォーマンス向上を期待できる。
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	<a href="http://www.asahigaokaen.com/recruit.html">http://www.asahigaokaen.com/recruit.html</a>

※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	<a href="http://www.asahigaokaen.com/recruit.html">http://www.asahigaokaen.com/recruit.html</a>				

※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	5	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査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	99.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	社内でスポーツ大会を開催しており、費用を全額負担している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	社内でスポーツ大会を開催しており、費用を全額負担している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

	実施に○	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	51.6	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	45.1	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	49.8	49.2	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	46.4	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	49.5	54.5	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	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	高齢者の方が多く入居している施設のため、感染対策がおろそかになり、欠勤者が増えると人手不足となり生産性の低下が顕著となる。
	施策実施結果	集団予防接種の実施場所と費用補助を行った。2022年度のインフルエンザ罹患率は0%であった。
効果検証結果	「従業員インフルエンザ罹患率5年連続0%」を目標に設定し、現在6年連続0%を達成した。検証を行い、さらに高い目標を設定し取り組みを推進していく予定である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍の行動制限はなくなったものの、その後の感染拡大などもあり、引き続き職場の感染対策にかかる業務量が多い。このような状況で従業員のストレスは以前より増しており、メンタルヘルスのケアが今までより課題となっている。
	施策実施結果	ストレスチェック後に高ストレスではない従業員の希望者に対して、外部の臨床心理士、公認心理師によるカウンセリングを行っている。
効果検証結果	メンタルヘルス不調による離職者数は前年度より改善が見られた。	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人医誠会

英文名：Medical Corporation ISEIKAI

■加入保険者：全国健康保険協会大阪、京都、岡山、奈良、愛知、滋賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

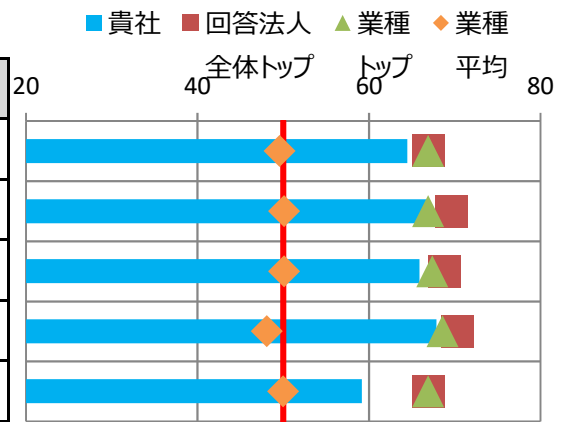
■総合順位：**51~100位** / **3520社中**

■総合評価：**64.5** ↑2.4 (前回偏差値 62.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>64.5</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>66.7</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>65.9</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>67.9</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>59.2</b>	66.9	66.9	50.0



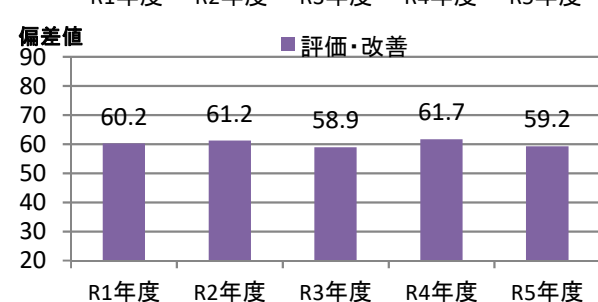
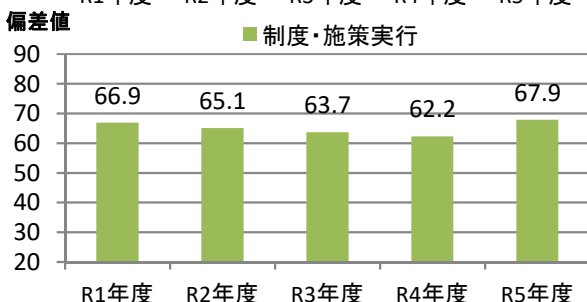
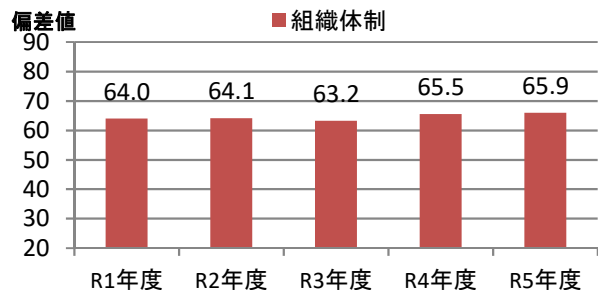
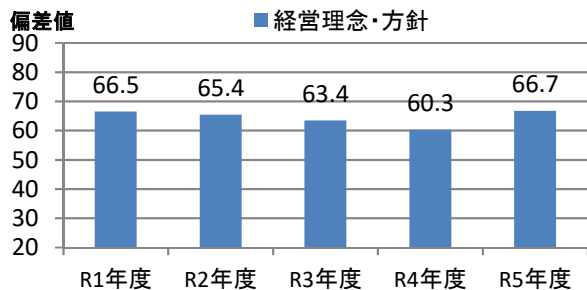
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

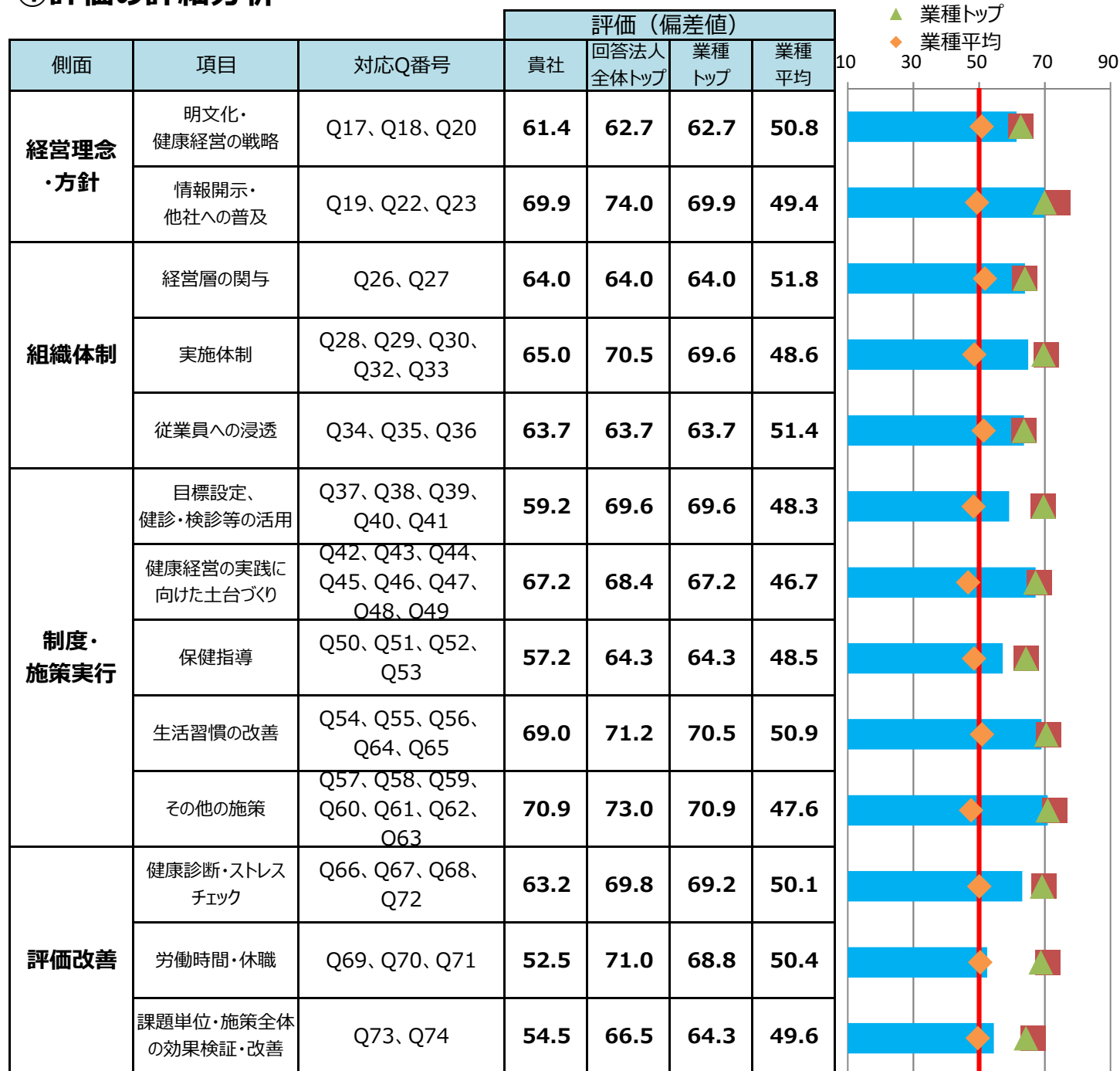
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	51~100位	151~200位	251~300位	51~100位
総合評価	64.2	63.8(↓0.4)	62.1(↓1.7)	62.1(↑0.0)	64.5(↑2.4)
【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 労働者の健康と法人の運営に影響を与える超過勤務時間について当初より取り組んでおり、超過勤務時間を削減には一定の成果が出ているが、超過勤務ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考え引き続き分析と運用の改善を行う。
	健康経営の実施により期待する効果	超過作業時間の申請制度に承認者を法人トップへ変更。また、タイプ別職員制度を導入し、定時後の時間帯に於いて社内で作業できる職員を限定。定時時間経過職員へは帰宅奨励を原則とする。オン・オフの切り替えをスムーズに実施できるように職員数の定数配置を行う。これらの施策を実施・管理することで職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、オンタイムのパフォーマンス向上を目指す。
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 WHOの定義する健康（身体的、精神的、社会的）状態を実現するために、生活習慣病の予防に関する啓蒙啓発活動を指導し、あらゆる分野での利便性の向上等々による、慢性的な運動不足、偏食・過食状況を改善し個人のQOLそして社会のQOL向上を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	年一回の定期的な健康診断の受診と六大生活習慣の改善（食事・運動・休養・飲酒・禁煙・歯の健康）による身心のメンテナンスにより、疾病の治療は元より疾病の予防を重視することで積極的に健康の維持・増進に取組み、一人当たりの医療費削減を推進する。

※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	<a href="https://www.iseikaihp.com/about/kenkosengen.html">https://www.iseikaihp.com/about/kenkosengen.html</a>

※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	<a href="http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf">http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf</a>				
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	<a href="http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf">http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf</a>				
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	<a href="http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf">http://www.holonicsystem.com/pdf/investigation_result2023.pdf</a>				

※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)	24	回	24	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	運動機会の提供を兼ねて年間20回ハイキングを実施。他施設・職種の交流の場を提供。交通費補助も実施。				
(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	18.8	%

■ 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	最新の健康診断結果と食生活、食事量と運動量を可視化した測定データを基に目標設定と改善指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%

■ 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	最新の健康診断結果と食生活、食事量と運動量を可視化した測定データを基に目標設定と改善指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%

■ 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	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	66.1	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	46.4	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	73.0	54.5	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	従業員の精密検査受診率が低い状態であり健康意識の醸成が課題であった。 まずは健康保持・増進の機会、場所、時間を法人グループが提供し疾病発生の予防を図る。
	効果検証結果	精密検査受診率については2021年度44.5%から2022年度46.7%と増加した。前年度同様にコロナ禍において検査通院を控える職員が多く微増となった。肥満従業員への指導については当初BMI30以上を対象としていたが、本年度も10%程度の従業員が基準目標を達成したため、2022年度にはBMI28.5以上の職員を指導対象範囲へと拡大し、生活習慣病に繋がる肥満対策を継続する。
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	労働者の健康と法人の運営に影響を与える超過勤務時間について当初より取り組んでおり、超過勤務時間を削減には一定の成果が出ているが、超過勤務ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考え引き続き分析と運用の改善を行う。
	効果検証結果	効果は残業時間に表れており、2018年度が職員一人について1カ月5時間あった超過勤務時間が2021年度は1時間と目標値に向かい減少を続けている。現在の施策が正しい結果を出していると判断し、このまま継続する。今後はストレスチェック結果へのリンク状況を確認し、ストレス軽減を図られているかを検証する。

※貴社が健康経営度調査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：トヨタ自動車健康保険組合

英文名：TOYOTA Motor Health Insurance Society

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

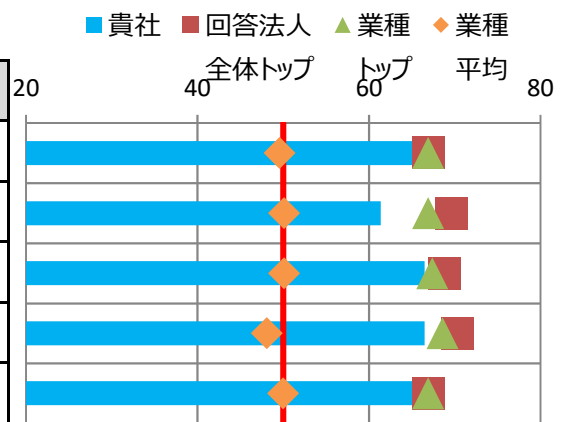
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**65.1** ↓0.4 (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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>65.1</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>61.4</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>66.5</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>66.5</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>66.9</b>	66.9	66.9	50.0



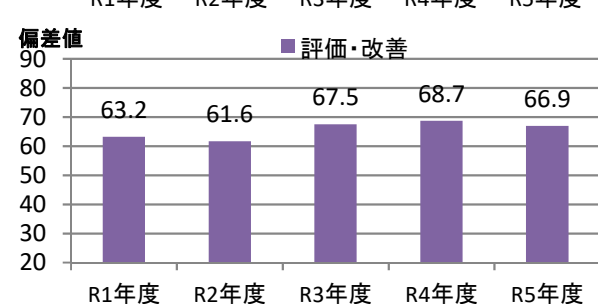
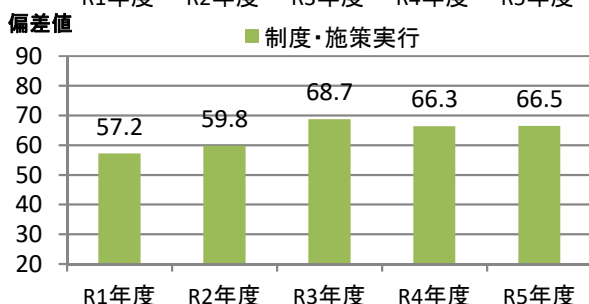
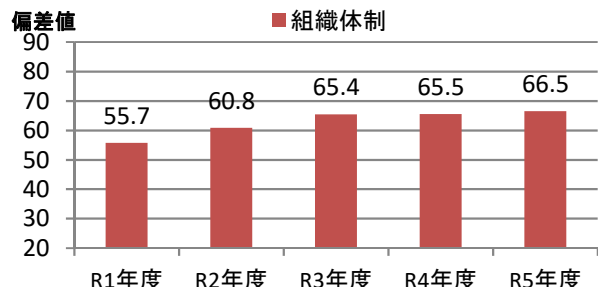
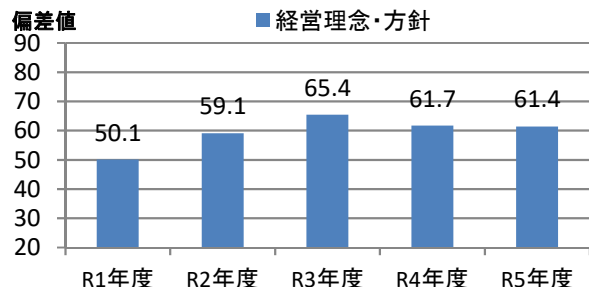
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

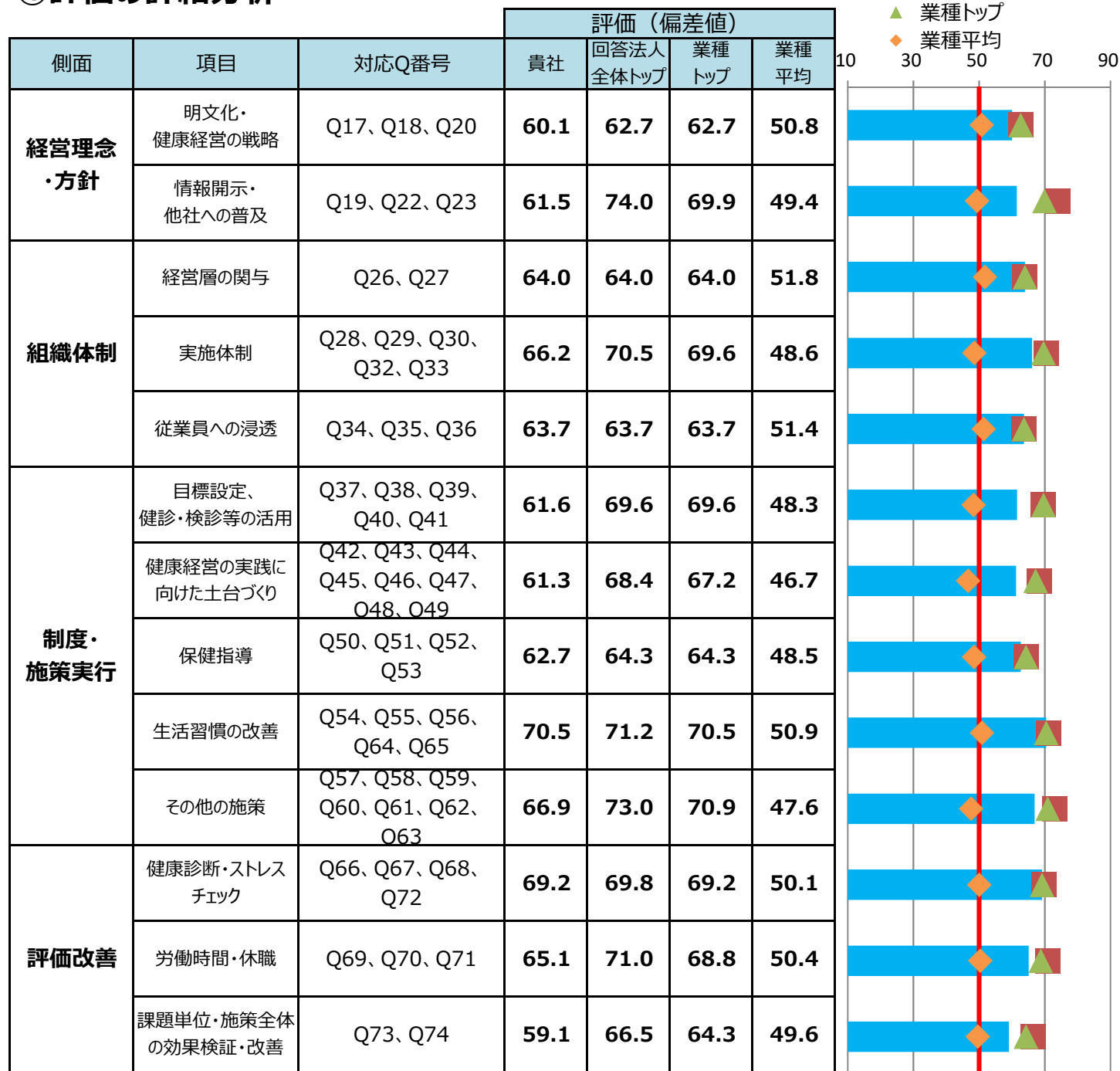
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	351~400位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	56.6	60.3(↑3.7)	66.7(↑6.4)	65.5(↓1.2)	65.1(↓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	従業員のパフォーマンス向上 職員の平均年齢は上昇しており、加齢に伴う健康課題は増えている（体重増加・筋力低下・女性特有の健康課題等）。健康課題の増加に伴い「絶対的プレゼンティーズム」が低下する要因が増える中でも、職員が高いパフォーマンスを発揮することが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、2025年度までに「絶対的プレゼンティーズム」の平均値を54点から60点への改善を目指す。（2021年度：54点⇒2022年度：55点⇒2023年度：56点）
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	<a href="https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/">https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/</a>

※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	<a href="https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/">https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/</a>				
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	<a href="https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/">https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/</a>				
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	<a href="https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/">https://www.toyotakenpo.jp/organization/organization_02/toyotakenpo_health_management/</a>				

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	46.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	常務・事務長との1on1ミーティングを実施し職場の一体感を醸成し、職員のパフォーマンス向上を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	ベジファースト体験として、パックサラダを4週配布。糖化の恐ろしさを理解し、体験することにより知識定着				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	1日2回の職場体操を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	90.0	%
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	68.3	48.2	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	48.7	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	63.2	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.2	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	45.1	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	64.5	49.2	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	46.4	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	71.6	54.5	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	適正体重維持者率は2021年度時点で67.0%と全国平均よりも良好なものの、当組合職員の経年変化では悪化傾向。職員の平均年齢は上昇しており、加齢に伴う体重の増加・運動不足が悪化の一因として考えられる。職員のうち約40.7%は運動不足の自覚があり、運動不足の原因は「仕事・家事等で忙しく運動する時間が無い」との回答が多く、短い時間でもおこなえる運動を職員に提案し、運動習慣づくりを支援する必要がある。
	施策実施結果	自宅や職場の休憩時間でも短時間の運動等がおこなえるように「健康アプリ」を導入。職員のアプリ利用率は40.6%。
効果検証結果	運動習慣率は経年で改善傾向（2018年度44.3%⇒2021年度57.4%）。加齢に伴う体重の増加の要因も関わるため、適正体重維持者率は悪化傾向にあるものの全国平均より良好な状態は維持できている。アプリを利用した職員のうち92.8%が「満足」という回答あり。今後も職員の生活習慣や意見に耳を傾け、職員のニーズに合う施策をおこなう。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	肩こりの有訴者率は50%と高く、多くの職員が肩こりに悩んでいることが課題。2021年度に実施した「健康に関するアンケート」の結果より、肩こりと「絶対的プレゼンティーズム」との相関性を確認しているため、肩こり改善に向けた取組が必要である。
	施策実施結果	アプリを活用し、肩こり解消チャレンジを実施。職員33.1%が参加。
効果検証結果	「肩こり解消チャレンジ」により一時的に肩こりが緩和した割合は94%。 「肩こり解消チャレンジ」の取り組みへの満足度は100%であった。 参加者からの反応は良かったため、今後は参加者をより増やす仕掛けづくりを考える。	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人東京児童協会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会東京支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

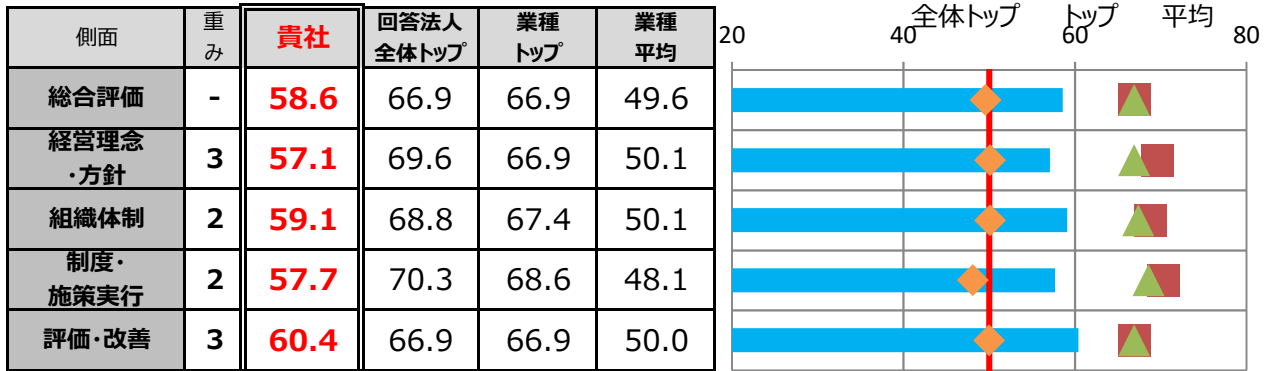
非上場

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



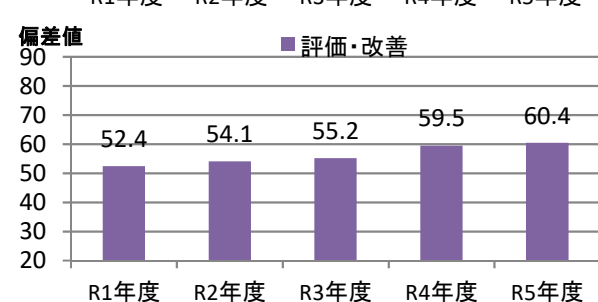
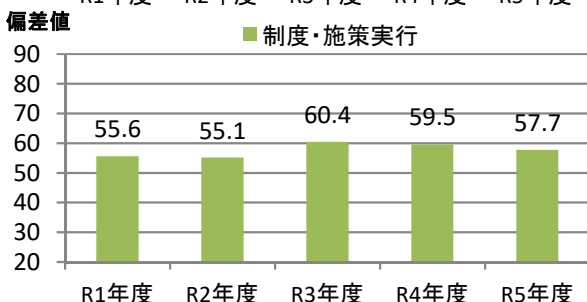
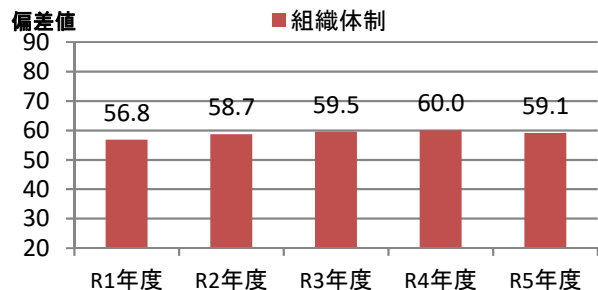
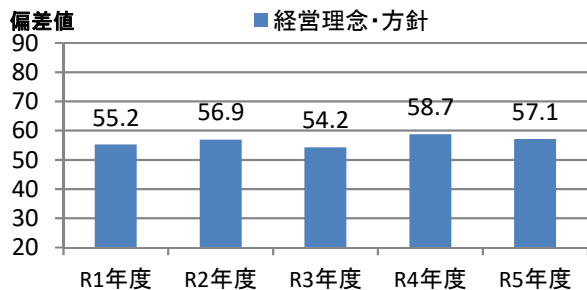
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

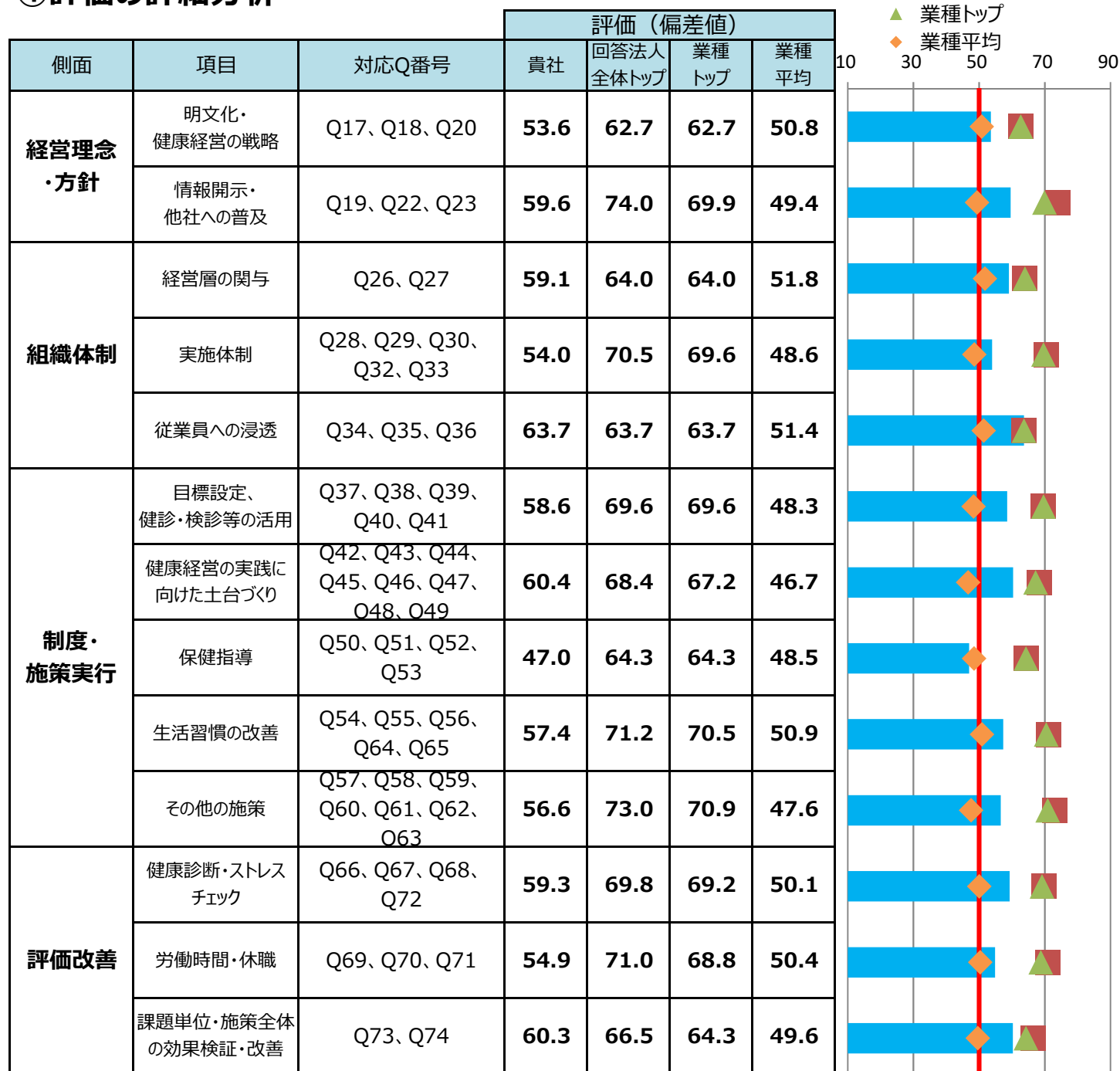
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801~850位	751~800位	601~650位	751~800位
総合評価	54.8	56.1(↑1.3)	56.8(↑0.7)	59.4(↑2.6)	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	その他 女性特有の病気で勤怠不良に陥る職員がおり、2021年から2023年10月時点において、女性特有の病気で産業医に相談せざるを得ないような状態が合計33名確認されており、2016年から2018年の合計2名と比較すると顕著に増加傾向を示している。尚、職員数の増加はあるものの、年々増加傾向となっている。併せて、辛うじて出勤はできているものの、若年層の生理不順、頭痛、月経困難症、PMS等も確認されている。
	健康経営の実施により期待する効果	人事委員会において運営している研修（疾病対策）を開催し、ヘルスリテラシーの向上を図ること及び関係先クリニックが提供する相談窓口を通して女性特有の病気が寛解することでアブゼンティーズムの回避が可能になると考える。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍以降、職員同士の直接的な接触が減りコミュニケーションの不足が生じた。また、拠点内外を問わず、関わりが希薄になり、従業員満足度調査において「仕事外でも同じ職場の人との付き合いがある」が2019年以後毎年下落(2019年3.16、2020年3.06、2021年3.00、2022年3.10)しており、職員同士の関係性向上の対策が必須であった。
	健康経営の実施により期待する効果	福利厚生及びレクリエーションのサポート活動として拠点を問わず、全職員に対し、参加が可能なスポーツデイを創設。実施したアンケートの結果に基づいたスポーツを選択し、参加にあたっての心理的なハードルを下げるために初心者でも気軽に参加できるよう講師をつけるなどしている。職員間のコミュニケーションの潤滑油とな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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/">https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/</a>

※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	<a href="https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/">https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/</a>				
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	<a href="https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/">https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/</a>				
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	<a href="https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/">https://tokyojiodokyokai.com/contents/Feature/satisfaction/</a>				

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	回	30	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	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	人事管理システムを用いて職員同士で感謝の気持ちを伝えあう「カインドネスギフト制度」を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.6	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	職員の体調管理の一環として、各拠点の休憩室に設置し、自由に使用できる状態を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	スポーツプロジェクトと称し、園児と職員も一緒に体を動かしながら運動に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	55.5	48.2	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	48.7	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	57.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	49.9	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	54.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	62.9	54.5	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	採用後間もないスタッフの離職が多く、原因として上長とのコミュニケーション不足であることが分かり、採用後間もないスタッフと上長間においてコミュニケーションを図れる機会の創設が望まれていた。
	施策実施結果	入社後1か月及び3か月時点で面談を実施しており、その際に本人にも肯定的な振り返りを実施（イイね！シート）し上長とのコミュニケーションを図る1つの材料としている。
効果検証結果	【従業員満足度調査】 「自分の意見や気持ちを表現できる」 ・2020年 3.40 ・2021年 3.55 ・2022年 3.60 2020年以降毎年右肩上がりです。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働が確認できた段階で事後的に産業医面談（本部にて実施している）を実施する流れとなっていたため、産業医面談となる前に長時間労働となっている旨の把握が必要であった。尚、比較対象年はエッセンシャルワーカーという点を勘案してもコロナ期間中より以下の取り組み（ワーニング機能）を実施し、検証結果の通り、効果を確認でき始めている。
	施策実施結果	1か月あたりの残業時間数が20時間に到達するとワーニング機能（赤ランプが点灯）が働き、全職員が当該到達者の認識ができるようになっており、業務分担の声掛けにより長時間労働の抑止に繋がっている。
効果検証結果	・法定外労働月45時間超（延べ人数） 2022年度：5人 2021年度：58人 ・法定外労働月45時間超最（年間で発生が多い月の人数） 2022年度：3人 2021年度：13人	

※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：医療法人社団美心会

英文名：MEDICAL CORPORATION "BISHINKAI"

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

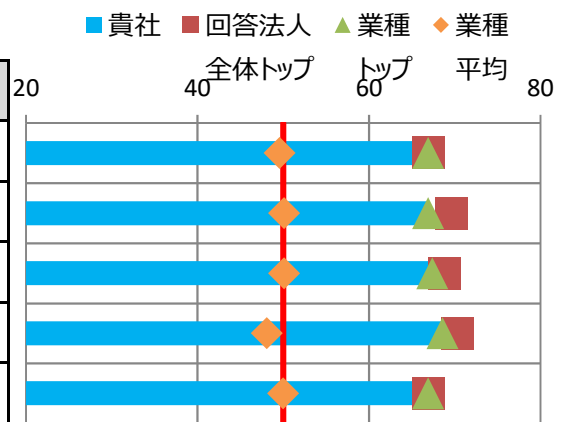
■総合順位：**1~50位** / **3520社中**

■総合評価：**66.9** ↑1.1 (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	-	66.9	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	66.9	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	67.4	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	68.6	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	65.4	66.9	66.9	50.0



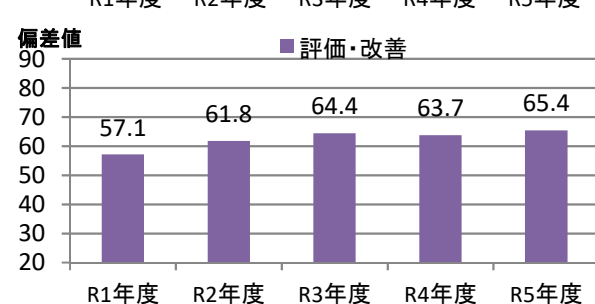
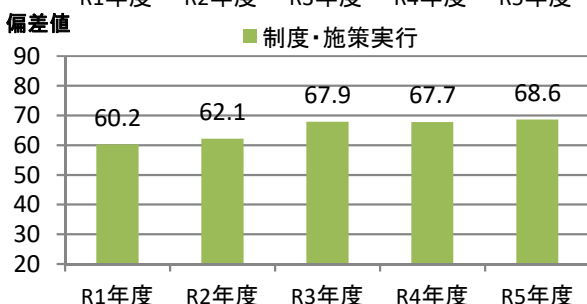
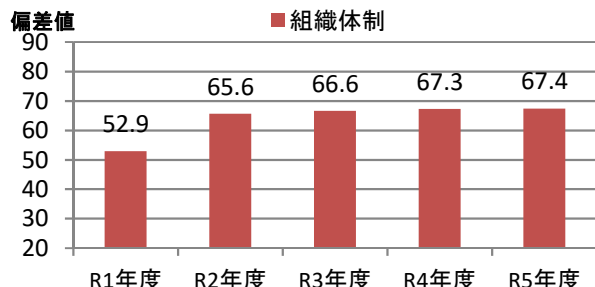
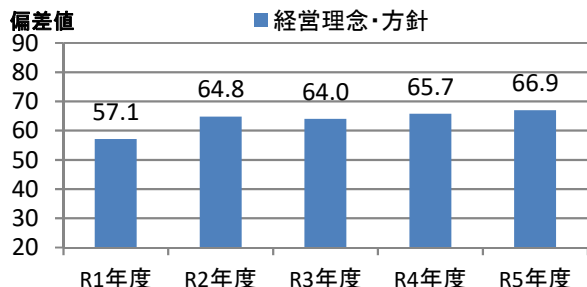
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

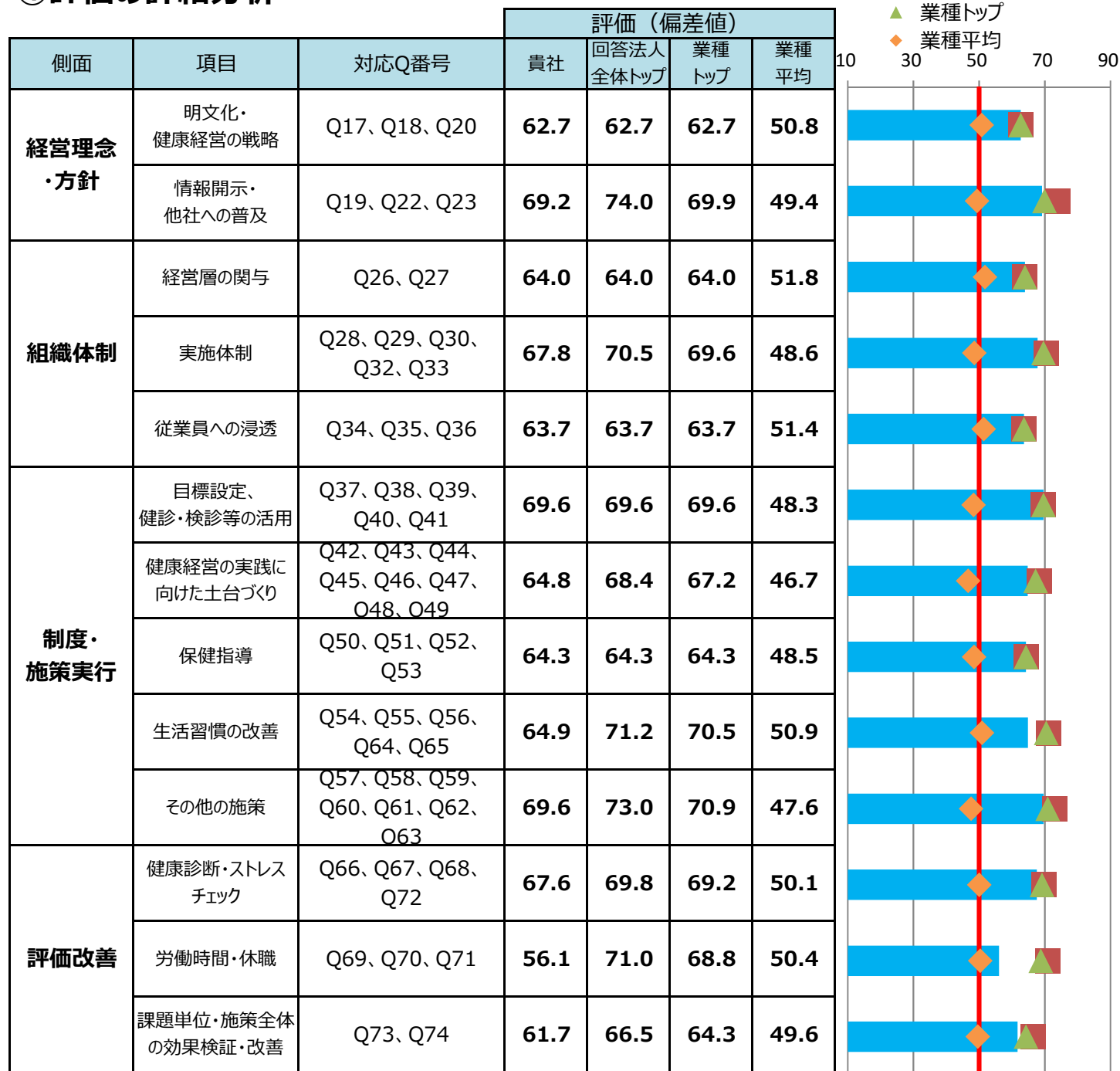
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	51~100位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	56.9	63.5(↑6.6)	65.4(↑1.9)	65.8(↑0.4)	66.9(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>女性職員比率が7割以上の職場で、法人全体の生産性とパフォーマンスを向上させるために、女性が健康で安心して働ける環境作りが必要である。女性特有の疾患・不妊治療への両立支援や、産前産後休業・育児休業の取得推進等の取り組みを強化し、相談窓口の設置・年間28名の育児休業の取得と100%復帰率を実現している。しかし20歳代の女性の子宮がん検診の受診率が20%と低く、健康で働くために啓発強化する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>群馬県がん対策連携企業に登録しており、啓発推進を実施している。厚労省のデータより、20代女性子宮がんの罹患者数が増加していることに着目し、婦人科医師と連携して、20代女性職員を対象に、子宮がん（頸がん・体がん・卵巣がん）・HPVの検診を無償で実施することにした。これにより、職員の健康意識の向上と早期発見早期治療に繋がるため、女性が安心して働くことができ、パフォーマンスの向上を図ることができる。</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>開業46年を迎えた当法人は、当初から50年後の予防医療を見据えてきた。1989年に健康管理センターを開設し、市民のみならず職員の健診を充実させてきた。健診者数は年々増加し、2022年は55,514件に上った。地域の予防医療を牽引するトップランナーとしての役割を担う必要性を認識し、今後は近隣の医療機関と連携し、広く啓発活動に取り組む必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健診利用者や職員に対して1999年から毎年1回、予防医療の大切さをテーマに医師の講演を中心とした「健康支援教室」を開催してきた。参加者数は2021年1,020人、2022年1,134人と増加し、更に2023年は対象者に連携先病院や取引業者等も加えた。群馬交響楽団の生演奏や抽選会等も加えて内容を充実させ、参加者数は1,300人に上った。広く啓発普及活動を展開する当法人のブランド化に繋がった。</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	<a href="https://www.bishinkai.or.jp/about/health/">https://www.bishinkai.or.jp/about/health/</a>

※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	<a href="https://www.bishinkai.or.jp/about/health/">https://www.bishinkai.or.jp/about/health/</a>				
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	<a href="https://www.bishinkai.or.jp/about/health/">https://www.bishinkai.or.jp/about/health/</a>				
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	<a href="https://www.bishinkai.or.jp/about/health/">https://www.bishinkai.or.jp/about/health/</a>				

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	64	回	64	回

※貴社が健康経営度調査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	77.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	高崎芸術劇場大ホールにて、群馬交響楽団による新人歓迎クラシックコンサート（弦楽四重奏）鑑賞				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.9	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病予備軍を対象にした健康サポートプログラム参加者に、管理栄養士から月1回個別栄養指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.2	%

■ 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	ぐんまマラソン、RUN&WALK、ゴルフコンペの参加者に補助、インセンティブ等を法人が提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	90.2	%

※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	64.8	48.2	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	65.6	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	49.9	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	73.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	45.1	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	67.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	46.4	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	69.4	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症蔓延に伴い、医療機関は24時間体制で地域住民を安定的に支える必要がある。職員の安全性を確保し、院内クラスター制御に力を入れ、2022年では職員の感染予防に関する体制づくりを強化した。しかし、発熱外来・コロナ病床・救急車受入れ等を継続する中で、関連福祉施設からの入院患者が急増し、対応する職員に負荷が生じた。そのため病院と同等に、関連施設のクラスター制御の強化が課題となった。
	効果検証結果	経営者・医師・看護師・その他関連部署代表者が集話し「コロナ対策緊急会議」を日々実施し、情報を集結してクラスター制御対策を明確に指示した。関連施設に感染対策を指導し、人員不足には病院の職員を充当した。
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	働き方改革関連法案の施行により、有給休暇の取得義務が新たに設けられ、当法人の労務管理・人事管理の現場は、より適切な有休管理が求められた。医療機関は24時間体制かつ、シフト制で勤務しているため、一般社会人と比較すると長期休暇がとりにくく、有給休暇の取得平均日数が10.2日、消化率75.9%であったが、短期間の取得に留まっていた。経営者は職員の海外旅行等長期休暇を推奨しているが、実現は難しかった。
	効果検証結果	年間休日2021年112日（リフレッシュ休暇4日を含む）から2022年123日（リフレッシュ休暇5日を含む）に増やした。更に連続休暇実現のため、部署長に部下の10日間連続有給取得計画の提出を義務化。 年間休日123日（リフレッシュ休暇5日を含む）が付与され、職員にとって健康の保持増進と働きやすい環境が整備された。さらに、各部署において10日間連続休暇取得計画を策定し、計画的に連続休暇を取得したことで、職員のワークライフバランス・生活時間の確保が前年度に比較して容易となった。連続休暇取得中の業務については、部署内でのシフトの工夫や職務分掌による協力体制が整えられ滞りなく進めることができた。

※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：社会医療法人共愛会

英文名：Kyoaikai

■加入保険者：共愛会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

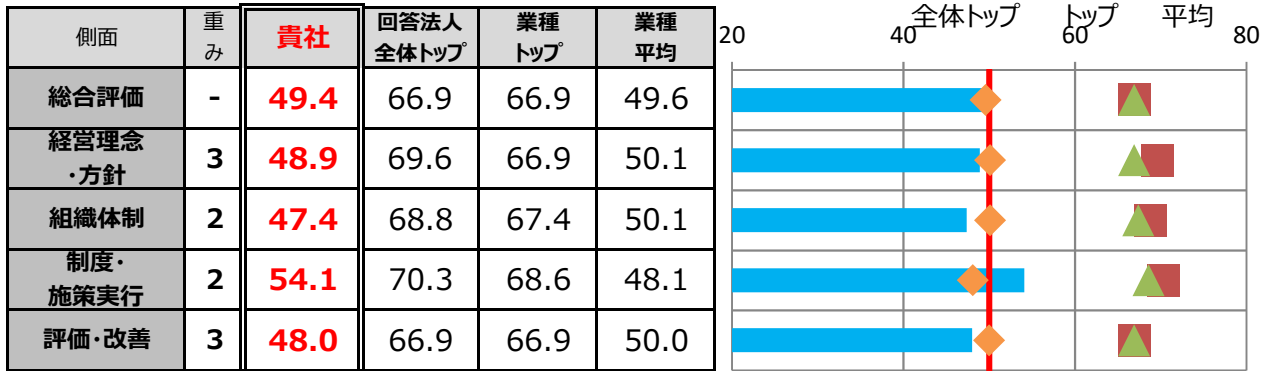
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1901~1950位** / **3520社中**

■総合評価： **49.4** ↓0.6 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



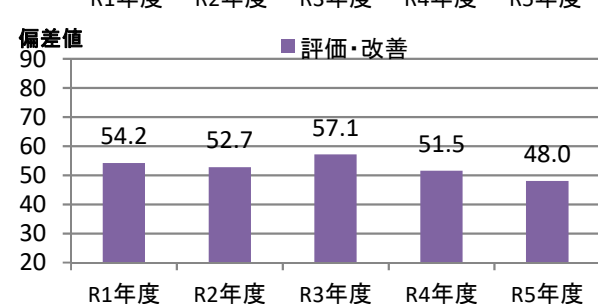
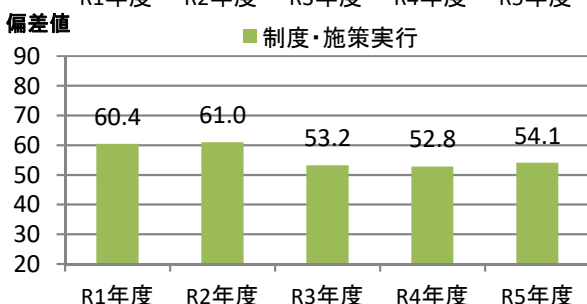
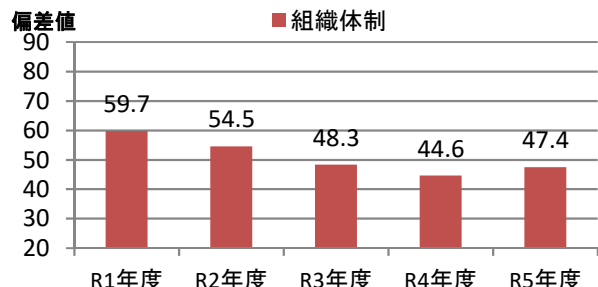
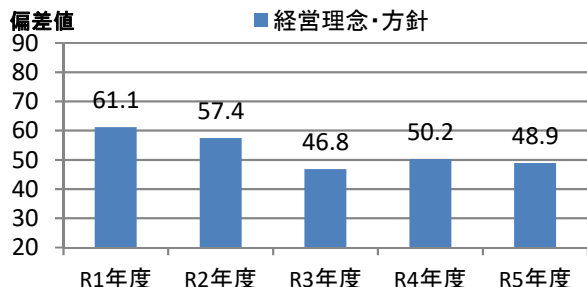
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

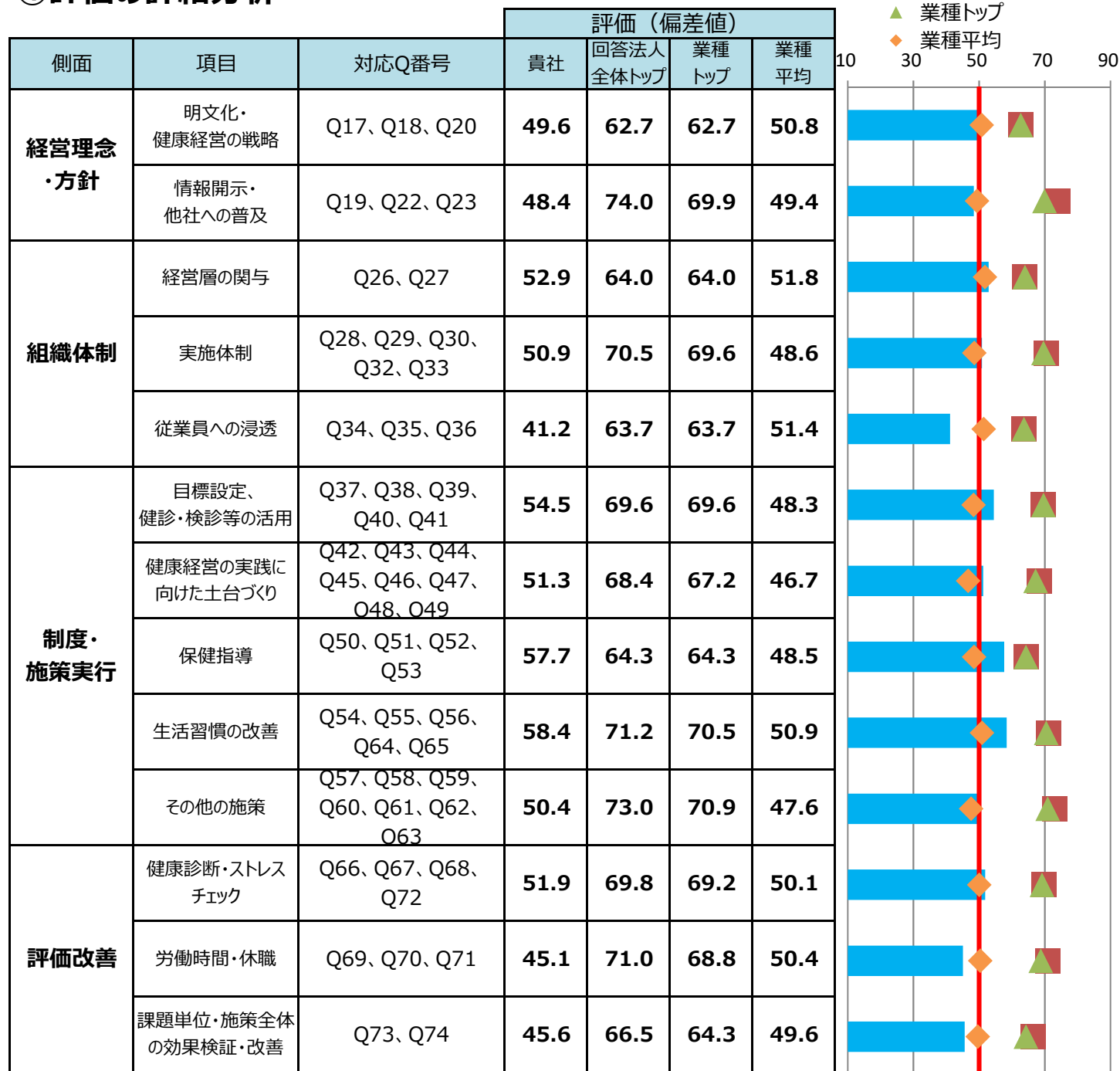
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1651~1700位	1901~1950位
総合評価	58.6	56.1(↓2.5)	51.5(↓4.6)	50.0(↓1.5)	49.4(↓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	企業の社会的責任 障害者の採用を積極的に行っているが、職場環境への不適性や周辺職員の不十分な理解などにより、短期間での退職につながるケースが多々ある。
	健康経営の実施により期待する効果	障害者が意欲を持って長期間働ける職場環境を整え、障害者就労支援事業所や障害者の家族との連携を密に取ることで障害者をサポートし、障害者人材の確保と定着を安定的に行い、法定雇用率の達成を目指す。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.kyoaikai.com/pdf/kyoaikai/health_management.pdf">http://www.kyoaikai.com/pdf/kyoaikai/health_management.pdf</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査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	職員旅行の実施				
(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	8.5	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	広報誌を活用し健康メニューやレシピを紹介している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	スポーツイベントを開催し優秀者の表彰を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	20.0	%
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	54.0	48.2	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	48.7	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	48.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	49.9	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	45.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.9	46.4	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	55.6	54.5	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の職員が増えており、退職を防ぐため職場復帰への支援が必要である。
	施策実施 結果	休職中から産業医や心理士が介入し、主治医と連携して病状を把握している。 職場復帰プランを作成し、適切な復帰のタイミングを見極めている。
	効果検証 結果	症状の再発や退職に至る場合もあるが、完全復帰の事例も増えてきた。
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：社会福祉法人大野和光園

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福井支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

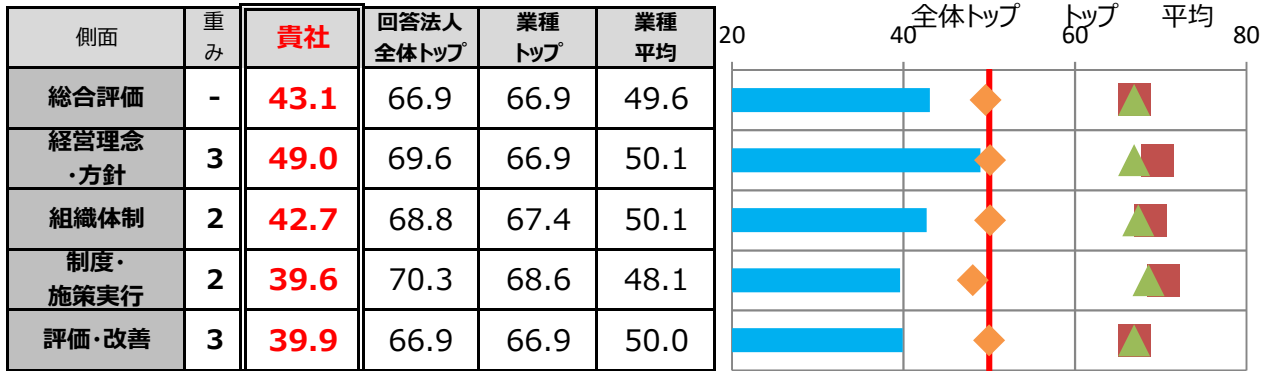
非上場

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** (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



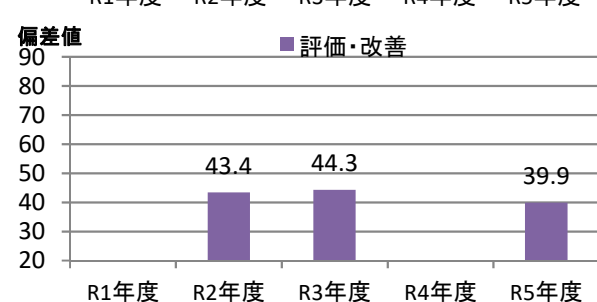
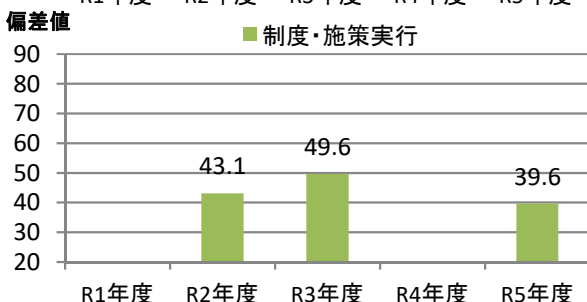
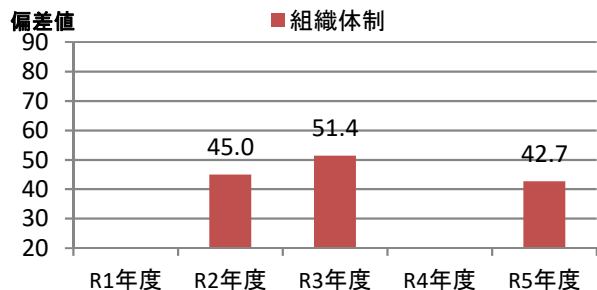
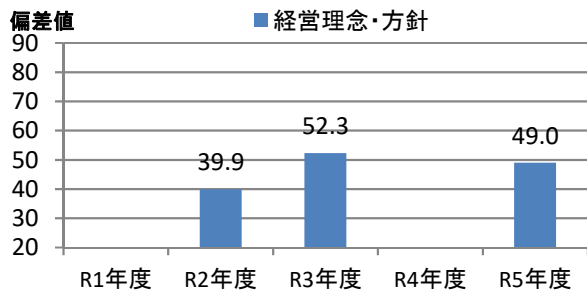
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

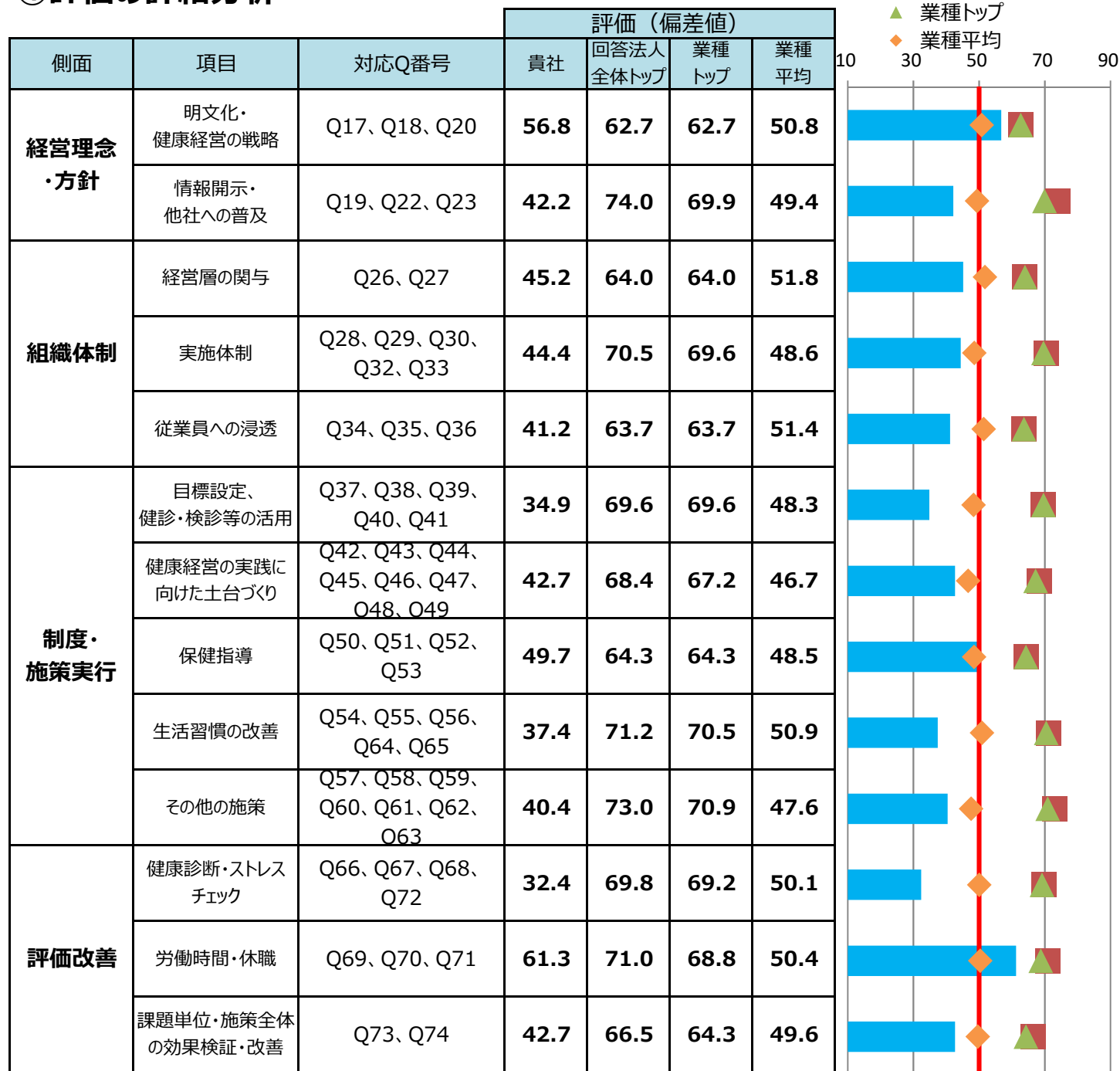
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	-	2701~2750位
総合評価	-	42.6(-)	49.2(↑6.6)	-	43.1(-)
【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 介護サービスを通じて、豊かで幸福な社会に貢献するという当法人のパーパスを実現し、社会から選ばれ続けるための源泉は人財であり、すべての職員が夢と意欲を持って成長し、持てる力を最大限発揮していくことが、人財戦略において最も優先度の高い経営課題と位置付けています。
	健康経営の実施により期待する効果	生活習慣の課題改善を通じて職員のパフォーマンス向上を目指します。最終的な目標指標を運動習慣者の割合とし、2025年度までに40%を目標値として取り組みます。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.ono-wakouen.jp/">http://www.ono-wakouen.jp/</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>4</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>65.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	職員親睦会行事へ出席する場合、有給休暇を1日付与し親睦旅行への支援を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 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	大野市主催ヘルスウォーキングプログラムの紹介を全職員へ行い、積極的参加と健康増進を呼びかけている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	<b>30.0</b>	%
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	33.1	48.2	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	36.4	48.7	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	50.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.9	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	37.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	45.1	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	45.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	46.4	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	28.9	54.5	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	2023年従業員アンケートの結果として、プレゼンティーズム測定における生産性低下率は23%となっており、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態にある。当アンケートでは生産性低下要因となるリスク因子を特定しているが、運動習慣がない61%が生産性の低下の要因であることが確認されている。
	施策実施結果	全職員に対してウォーキングプログラムの参加を呼び掛けたが結果20%の参加に留まった。
	効果検証結果	チーム競争や特典付きのプログラムへ参加を促すなど、楽しく参加しコミュニケーションの一環となる取り組みを進めたと思うほど参加率は上がらなかったが、一部職員の意識が上がったことにより引き続き運動の取組を企画していく。
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：医療法人社団洋和会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会石川支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

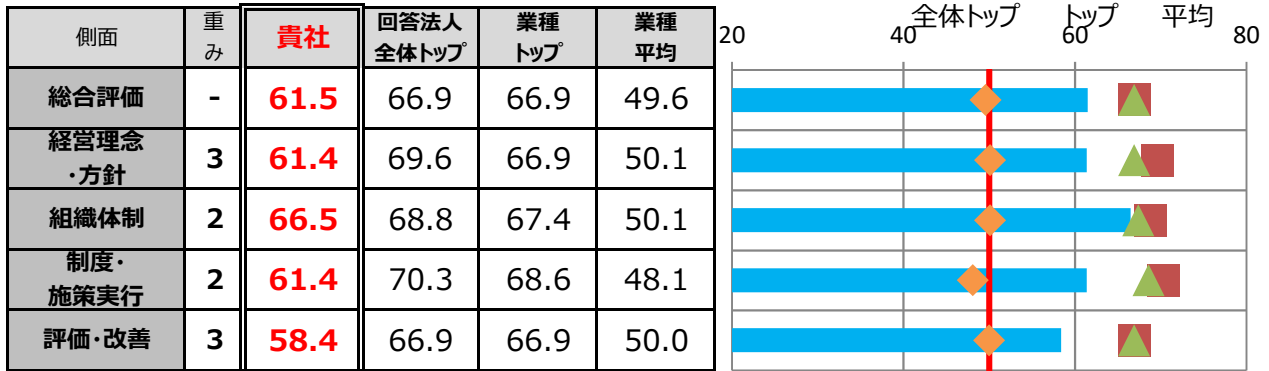
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**451～500位** / **3520社中**
- 総合評価：**61.5** ↓0.7 (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



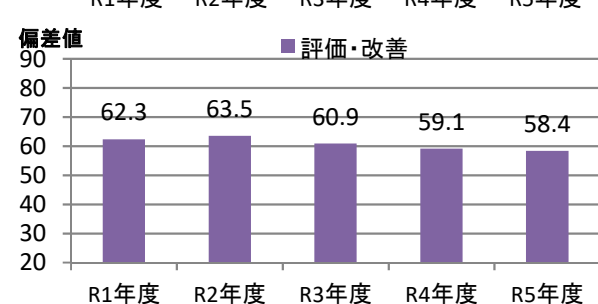
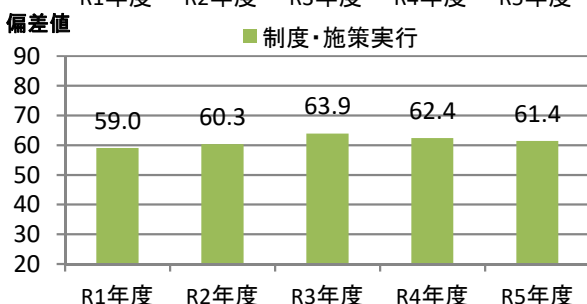
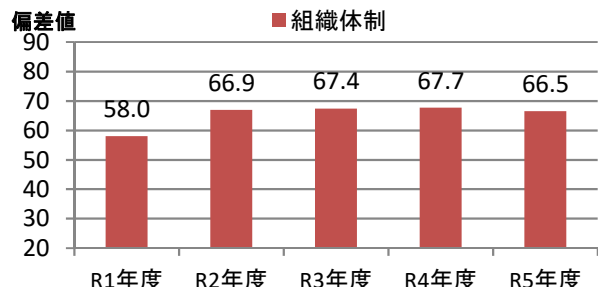
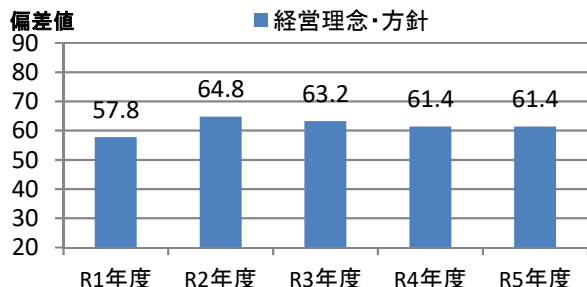
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

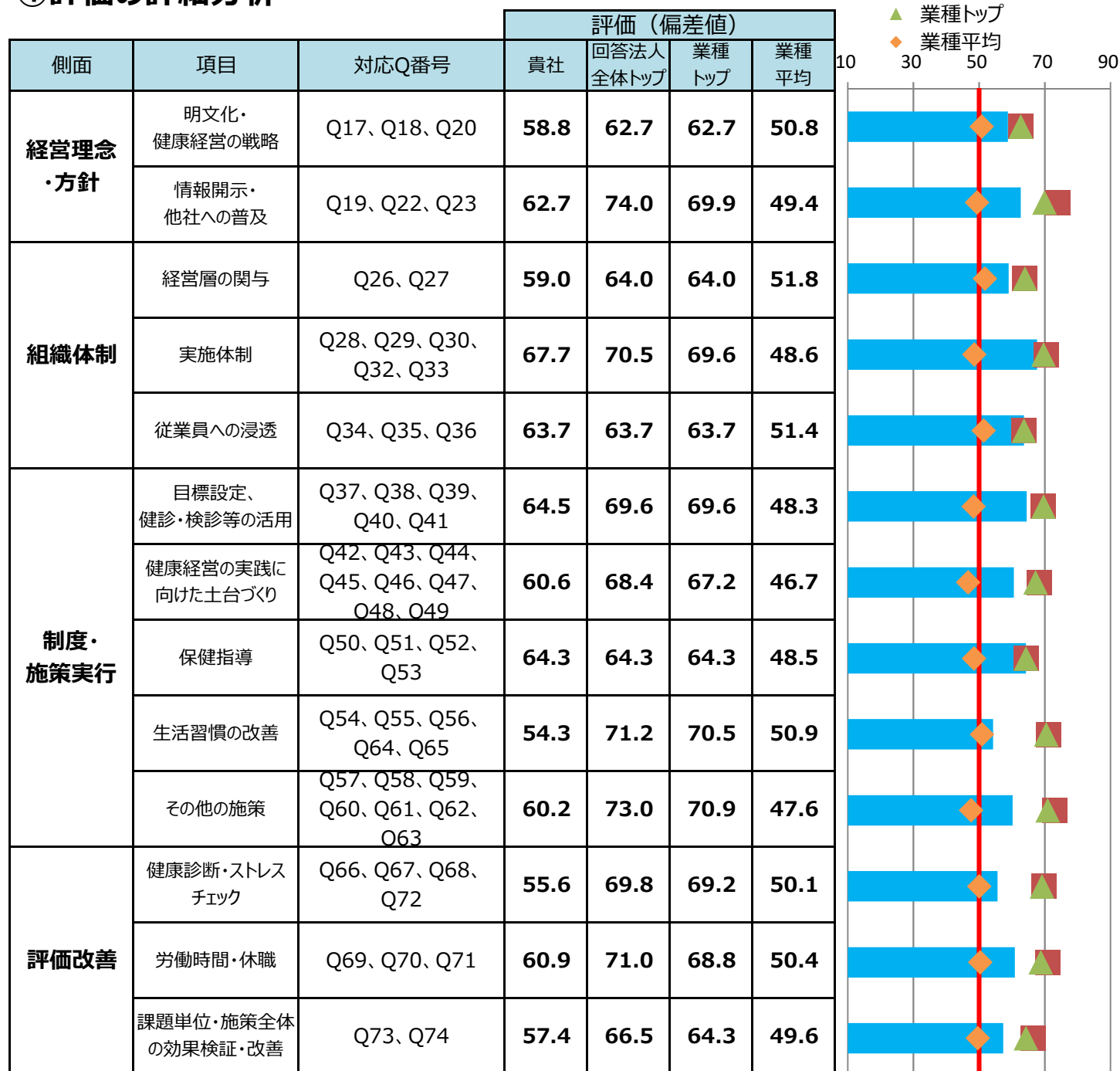
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51～100位	51～100位	251～300位	451～500位
総合評価	59.4	63.9(↑4.5)	63.5(↓0.4)	62.2(↓1.3)	61.5(↓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	従業員のパフォーマンス向上 人材確保が困難な中、現有勢力で従業員のパフォーマンスがどれだけ発揮されているか疑問であり、心配である。
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムが仕事の出来栄を悪くすることが知られている。当法人の職員のパフォーマンス低下に係るプレゼンティーズムの主たる要因（疾病、自覚症、生活習慣、ストレス度）を知り、その改善することにより職員のパフォーマンスの向上が期待できる。
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	<a href="https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf">https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf</a>

※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	<a href="https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf">https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf</a>				
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	<a href="https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf">https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf</a>				
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	<a href="https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf">https://yowakai.jp/wp-content/uploads/2023/10/report_20231001.pdf</a>				

※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)	<b>45</b>	回	<b>45</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ 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	こども園の職員と園児達が地域主催の盆踊り大会に参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>14.8</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>8.8</b>	%

■ 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	一日240Kca(1月あたり体重約1キログラムに相当)摂取減を今回は有志に試行的に体験してもらった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>4.7</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>2.4</b>	%

■ 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	地元ウォーキングアプリ（いしかわスポーツマイレージ）への参加を推奨。毎月参加者に抽選で賞品を贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>35.1</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>100.0</b>	%
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	62.3	48.2	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	61.2	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	49.9	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	60.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	45.1	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	59.9	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	46.4	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	50.9	54.5	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	職場のストレス要因は様々でありストレスチェックから見出せない要因も多くあり、見えない「仕事のやりにくさ」を改善したいと考えた。今期改善したい3項目から改善を始める。
	効果検証結果	①物品の整理整頓が不十分(管理しにくい配置になっている)②実際の災害等を想定した訓練が不十分③特定個人に業務が集中しないような人員や業務の調整が不十分 という結果が得られた。整理整頓、防災避難誘導、業務のしわ寄せなど業務の基本的な問題であった。全員参加で意見集約したためコミュニケーション、ジョブ・クラフティングの向上に役立ったと思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	腸内環境は便秘、免疫機能低下、睡眠障害、認知機能低下、生活習慣病などと深く関係し、同時に「プレゼンティーイズム」の悪化にも影響を及ぼしているといわれている。職員の腸内フローラ検査受検を促進したい。
	効果検証結果	好評の意見が多く、2023年度も継続することになった。以下個人感想の一部：自分に不足しているものが知れたので良かった。自分に足りないものが分かって改善のヒントになった。とても参考になり、食事内容を意識するようになった。糖尿病の方の腸の状態に似ているとの結果だったので、食事に気をつけようと思った。キノコ、納豆、ヨーグルトの摂取頻度を増やした。これからも機会があれば受けたいと思った。

※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：医療法人社団同友会

英文名：MEDICAL CORPORATION DOYUKAI

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

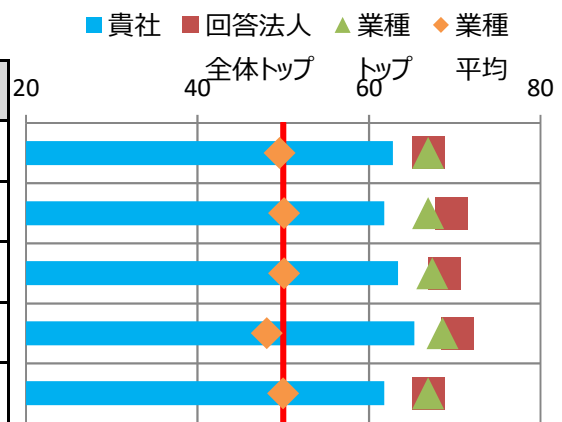
■総合順位： **201~250位** / **3520社中**

■総合評価： **62.8** ↓0.1 (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	-	<b>62.8</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>61.8</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>63.4</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>65.3</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>61.8</b>	66.9	66.9	50.0



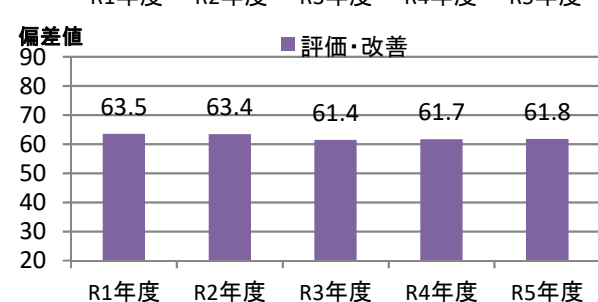
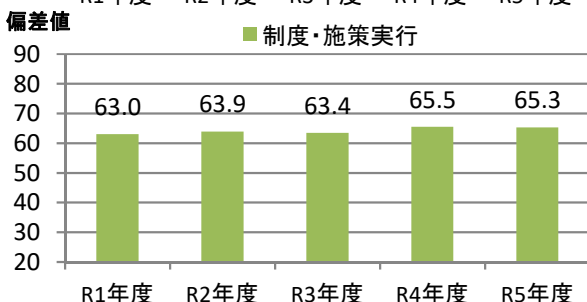
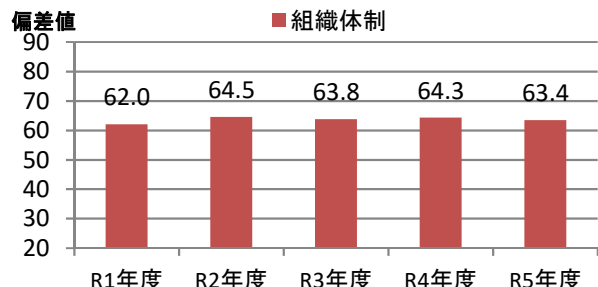
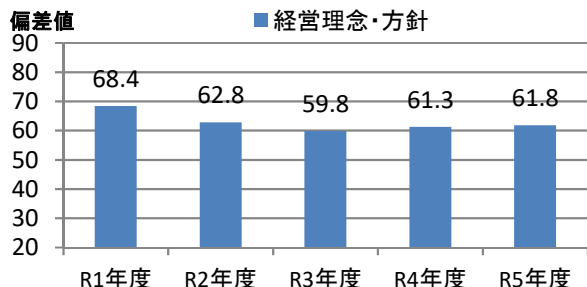
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

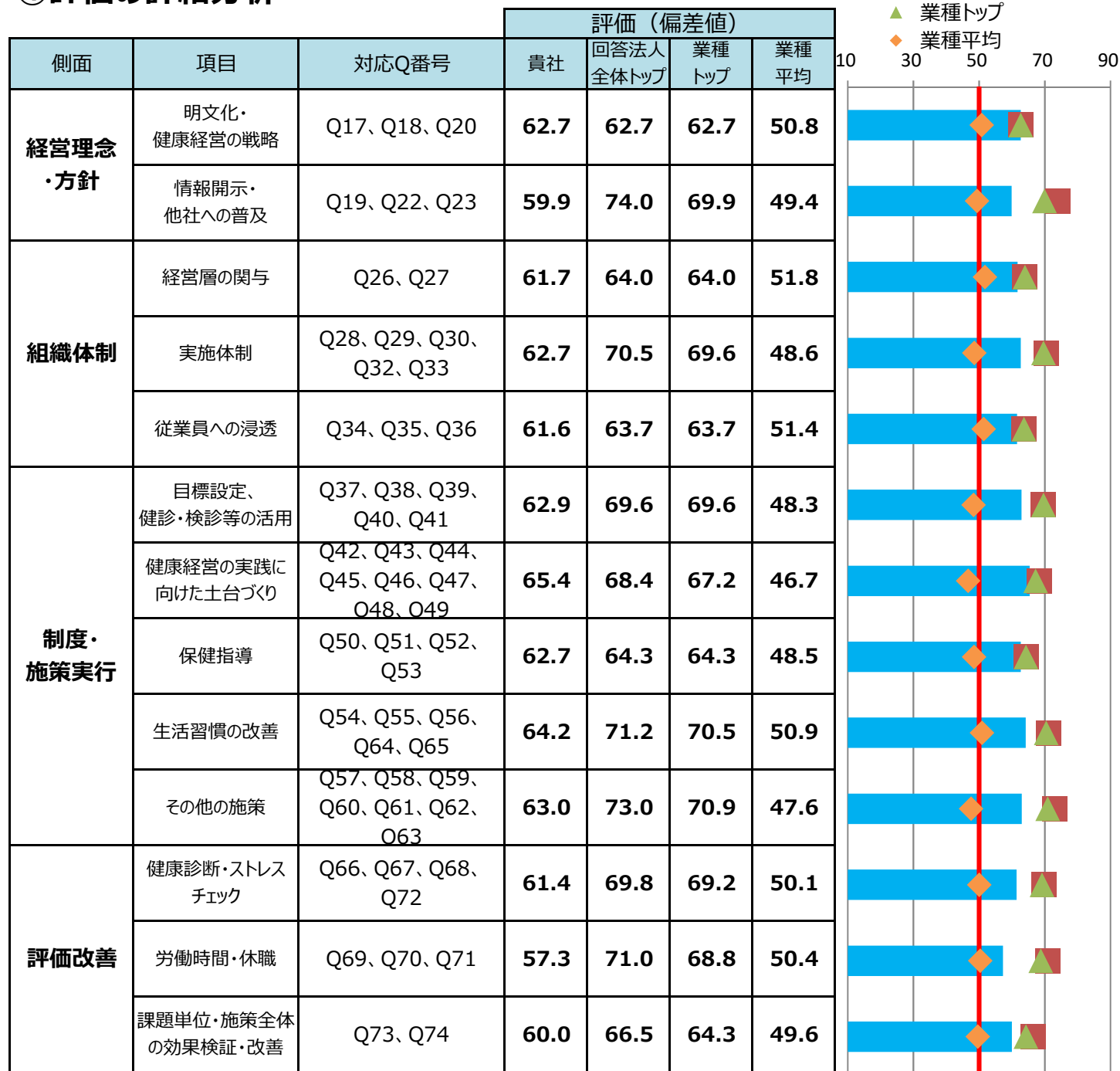
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	201~250位	151~200位	201~250位
総合評価	64.6	63.5(↓1.1)	61.8(↓1.7)	62.9(↑1.1)	62.8(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>近年の社会情勢において、人口減少等により新たに優秀な人材の採用が困難になってきたこと、また当会の事業規模拡大により、今後幅広い階層における人材のパフォーマンスを向上させていくことが経営上の大きな課題となっている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>以下の健康経営施策により、従業員のパフォーマンスを向上させ、その効果を期待する。</p> <p>①経営トップによる健康経営宣言『従業員と家族の健康づくりに取り組み、元気で活力に満ちた職場が一体となって、お客様や地域社会と共に「健康」を喜べる会社を創る』</p> <p>②様々な研修やマネジメントを意識した冊子「マネジメントガイドブック」の中での健康経営に関する教育。</p> <p>③健診機関ならではの医療・栄養・運動面での従業員への支援。</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>当会は、人や社会のあらゆる憂いを開放する心構えで物事に対処する「解憂」を社是の元、「憂いを解き、人々を健康と幸せに。」をパーパスと定め、人々、そして社会に貢献することを目指している。</p> <p>健康経営においては、従業員の健康づくりに取り組むことで、元気で活力に満ちた職場となることを目標としている。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営施策を行うことで、以下の効果を期待する。</p> <p>①従業員と良好な関係を築き、モチベーションやエンゲイジメントを高める。</p> <p>②ブランドイメージを高める。</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	<a href="https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/index.html">https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/index.html</a>

※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	<a href="https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/">https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/</a>				
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	<a href="https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/">https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/</a>				
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	<a href="https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/">https://www.do-yukai.com/kenko-keiei/</a>				

※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	47	回	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	92.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域イベント「文京博覧会（ぶんぱく）」にて健康相談コーナーを担当、職員へも参加を呼びかけた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	カロリー・栄養計算された宅配弁当の費用補助。注文・受取・費用援助における注文者の負担軽減。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	31.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.3	%

■ 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	健康保険組合主催の年2回のウォーキングイベントへの参加促進、結果報告。優良実績チームへの景品贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	65.1	%

※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	63.4	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.9	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	62.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	45.1	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	67.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	46.4	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	70.9	54.5	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	当会では平素よりがん検診受診率向上を目指して定期健診時の5大がんにおける検診料金を全額補助していた。従業員に、より検診に対する正しい理解を深め早期発見に効果的な頻度で受診してもらいたい思いから、2017年度より5大がん検診受診率80%以上（2021年度からはチャレンジ目標90%以上）を健康目標として掲げている。
	施策実施結果	定期健診時のがん検診予約状況から、個別の勧奨、社内イントラを通じたがんやがん検診の情報提供や研修の実施、検診費用全額補助の取り組みを続けてきた。
効果検証結果	2022年度のアンケート・定期健診時の受診状況から、子宮頸がん以外の受診率はすべて90%を超えた（肺がん・胃がんは100%）。子宮頸部細胞診は、定期健診時に同時受診ができない事業場の従業員において受診率が低いことから、外部医療機関受診時の費用を全額補助し、窓口負担0で受診できるよう医療機関と連携した。	
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	当会では女性肥満者の割合は全国平均と比較しても低い状態を維持しているが、男性においては全国平均より高く、年代が上がるごとに肥満者の割合が増加する傾向がある。男女別で肥満者の割合を減少させる健康目標を立案（50才以上は別途チャレンジ目標立案）。
	施策実施結果	特定保健指導については、遠方の事業場勤務者の負担軽減のためweb面談を可能とした。また、ウォーキングキャンペーン等の運動イベント参加促進や肥満に関する社内イントラを通じた情報提供を行った。
効果検証結果	遠方事業場職員の特定保健指導利用率が100%となった。肥満者割合は2020年度・男性32.1%→2022年度29.7%と目標達成した。女性は10.3→10.0%、50代以上18.8→14.6%と基本目標10%以下、チャレンジ目標50代以上15%以下を達成した。課題は50代以上男性だが、以前は5割超であったところ前年比でも49.1→46.3%と減少し、チャレンジ目標35%以下を目指し継続している。	

※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：特定医療法人財団博愛会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

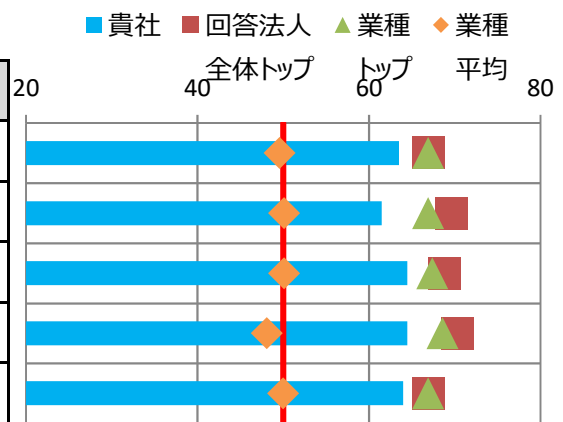
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**151~200位** / **3520社中**
- 総合評価：**63.5** ↑3.5 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>63.5</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>61.5</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>64.5</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>64.5</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>64.0</b>	66.9	66.9	50.0



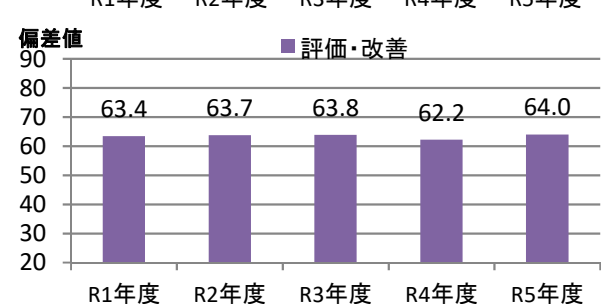
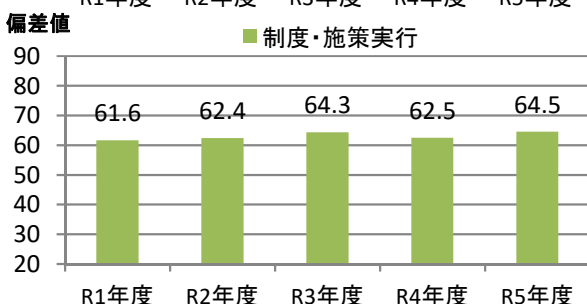
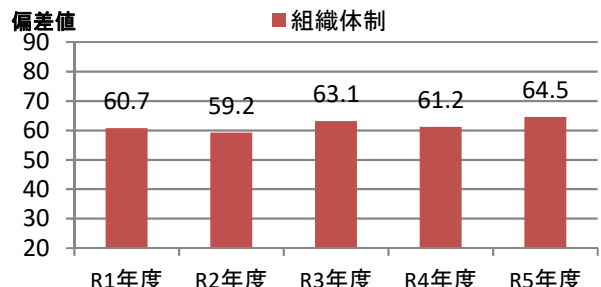
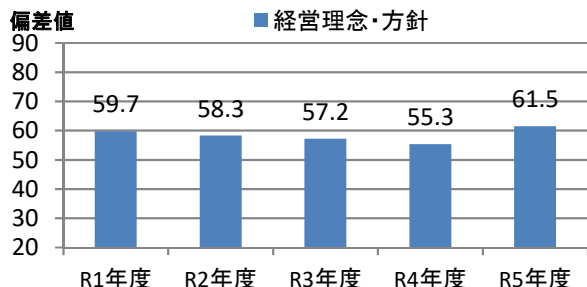
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

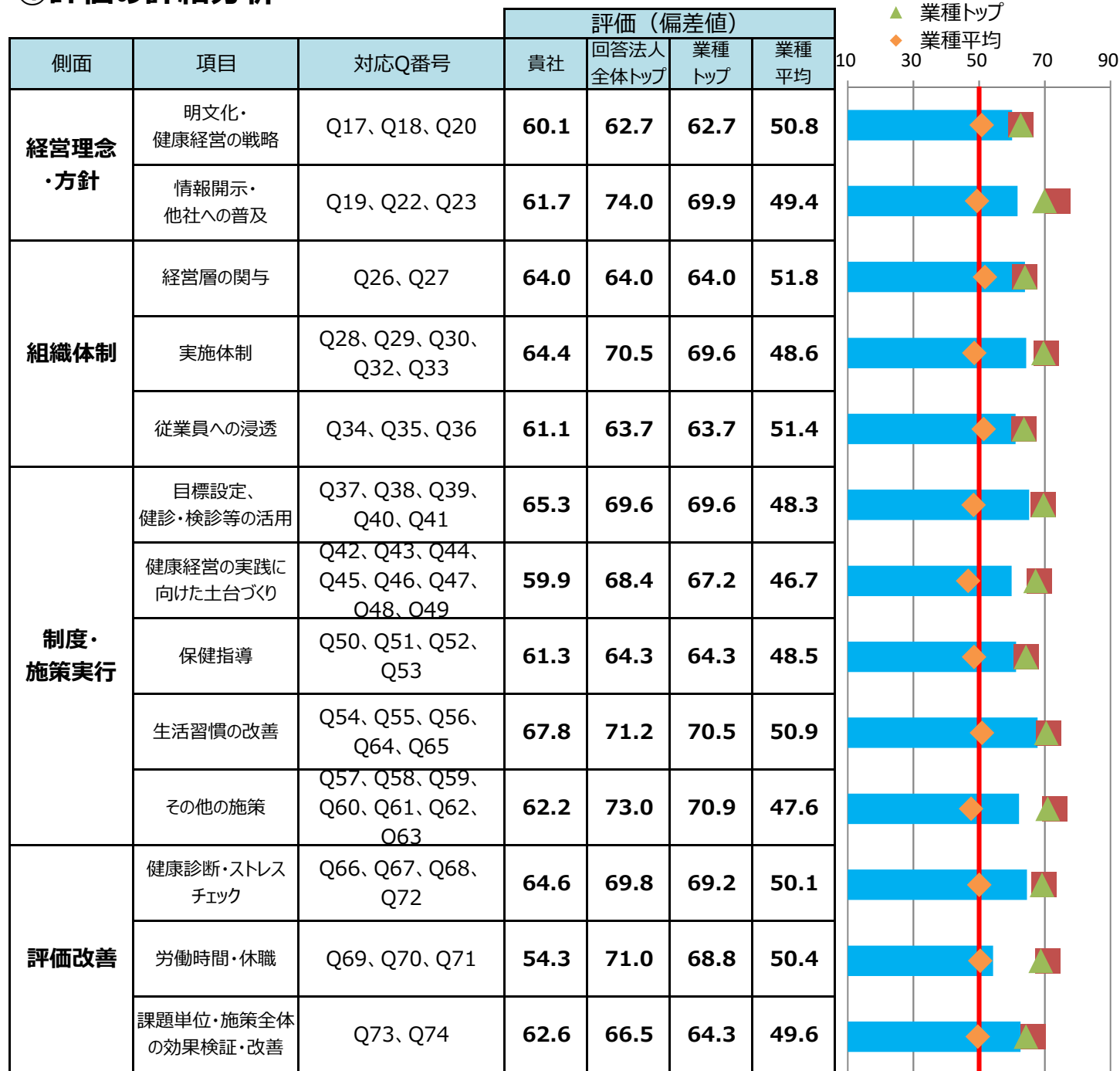
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	201~250位	501~550位	151~200位
総合評価	61.4	60.9(↓0.5)	61.8(↑0.9)	60.0(↓1.8)	63.5(↑3.5)
【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 約3年間続いた新型コロナウイルス感染症への対策で、医療・介護従事者である職員には業務中だけでなくプライベートを含め様々な行動制限を行ってきた。その影響で職員同士や組織間のコミュニケーションが停滞し、心身のリフレッシュを図る機会が大きく減少した結果、ストレスチェックで高ストレス者が増加した。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通してコミュニケーションの活性化を図り、ストレスの大きな要因である対人関係ストレスを軽減することを期待したい。 具体的な指標として、3年以内に高ストレス率9%台に戻すことを目指す。
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 労働集約型の産業である医療・介護事業は、少子化や新型コロナウイルス感染症の影響もあり、就職希望者の確保が厳しくなっている。長期的かつ安定的な人材の確保と定着が大きな経営課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通して職員の勤務環境の改善に努め、心と体の健康を大切にし、安定採用と定着化につなげていきたい。5年後を目標に、平均勤続年数10年（2022年度 9.2年）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	<a href="https://www.hakuaikai.or.jp/management/">https://www.hakuaikai.or.jp/management/</a>

※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	<a href="https://www.hakuaikai.or.jp/management/index_03/">https://www.hakuaikai.or.jp/management/index_03/</a>				
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	<a href="https://www.hakuaikai.or.jp/management/index_03/">https://www.hakuaikai.or.jp/management/index_03/</a>				
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	<a href="https://www.hakuaikai.or.jp/management/index_03/">https://www.hakuaikai.or.jp/management/index_03/</a>				

※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	2	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	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	社員旅行補助、ファミリークリスマス、イベント食の提供等コミュニケーションの活性化等に努めている。				
(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	48.6	%

■ 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	スマートミールなど、健康に配慮した食事の提供を継続的に行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.3	%	(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	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	階段使用の奨励、健康アプリを用いたウォーキングイベント等を行っている。				
(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	81.7	%

■ 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	21.8	%

※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	63.3	48.2	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	48.7	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	59.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	49.9	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	61.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	45.1	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	49.2	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	46.4	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	69.8	54.5	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	職員の平均年齢が年々上昇しており、これに伴い疾病の発生リスクも上がっていく傾向にあり、重症化予防が課題である。特に生活習慣病の重症化による心臓や脳疾患の発症リスクを抑えていくため、健康診断・精密検査受診勧奨、保健指導、食習慣の改善、運動機会の促進など様々な面からアプローチを継続的に行っていく必要がある。
	施策実施結果	身体面のフォローを継続的に取り組んでいる。健康診断受診率100%、精密検査受診率87.8%、喫煙率6.7%、健康のための取り組み（取り組んでいる又は取り組みたい）85.8%であった。
	効果検証結果	受診勧奨や禁煙支援、運動機会の促進など継続的なサポートを行っている結果、生活習慣病を起因とした心疾患、脳疾患などの重症疾患の発症者は、前年度に続き2022年度も全職員の中から「発生0人」であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	医療・介護職は、職務上の腰痛や肩こり、転倒リスクが高い仕事であり、プレゼンティイズムに影響するため、日常的な対策が課題となっている。自身で腰痛や肩こりがあると感じる職員が2021年度健康づくり意識調査で79.2%（366人中290人）と8割近くの職員が悩みを抱えており、対策が必要である。
	施策実施結果	職場でのラジオ体操、パワースーツや腰痛ベルト、リフト車輛などの活用、腰痛防止研修、マッサージチェアの活用などを実施。
	効果検証結果	2023年度の健康づくり意識調査で、自身で腰痛や肩こりがあると感じる職員は74.3%（358人中266人）と、前回調査79.2%から改善された。

※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：社会福祉法人千葉シニア

英文名：Chiba Senior

- 加入保険者：全国健康保険協会千葉支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

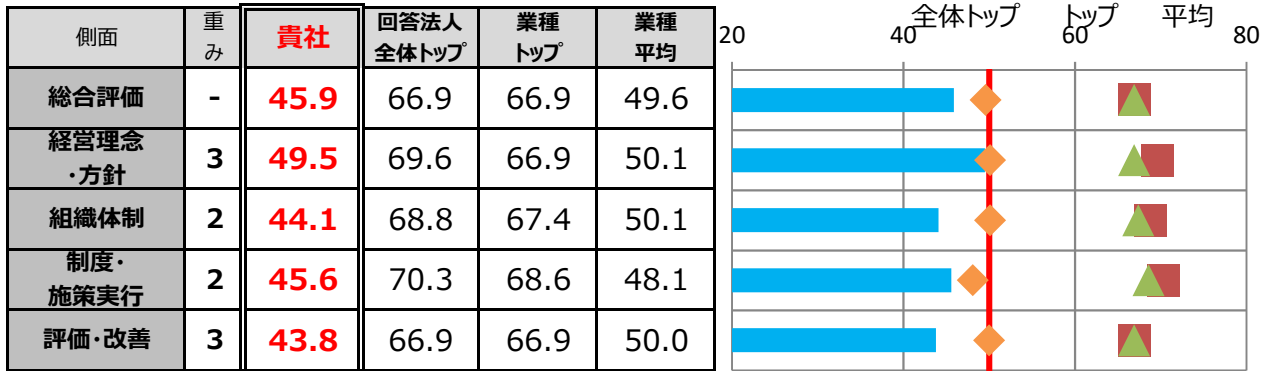
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **45.9** ↓0.5 (前回偏差値 46.4)

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

②評価の内訳



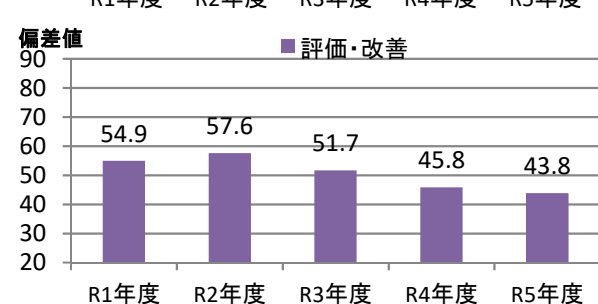
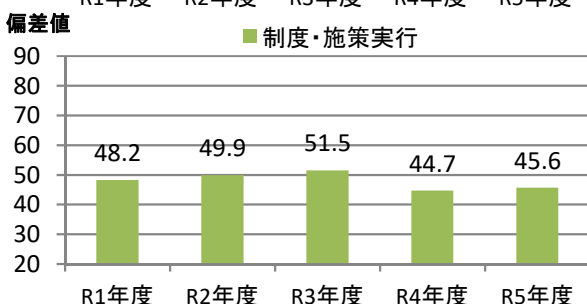
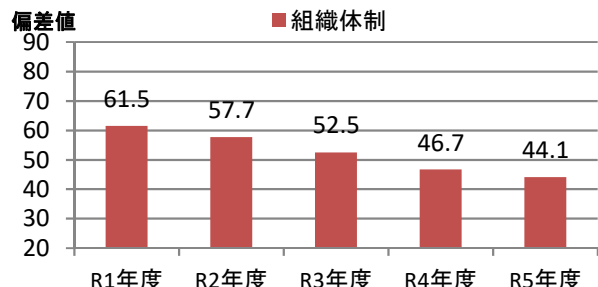
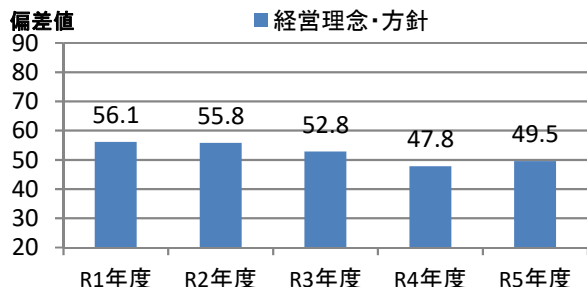
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

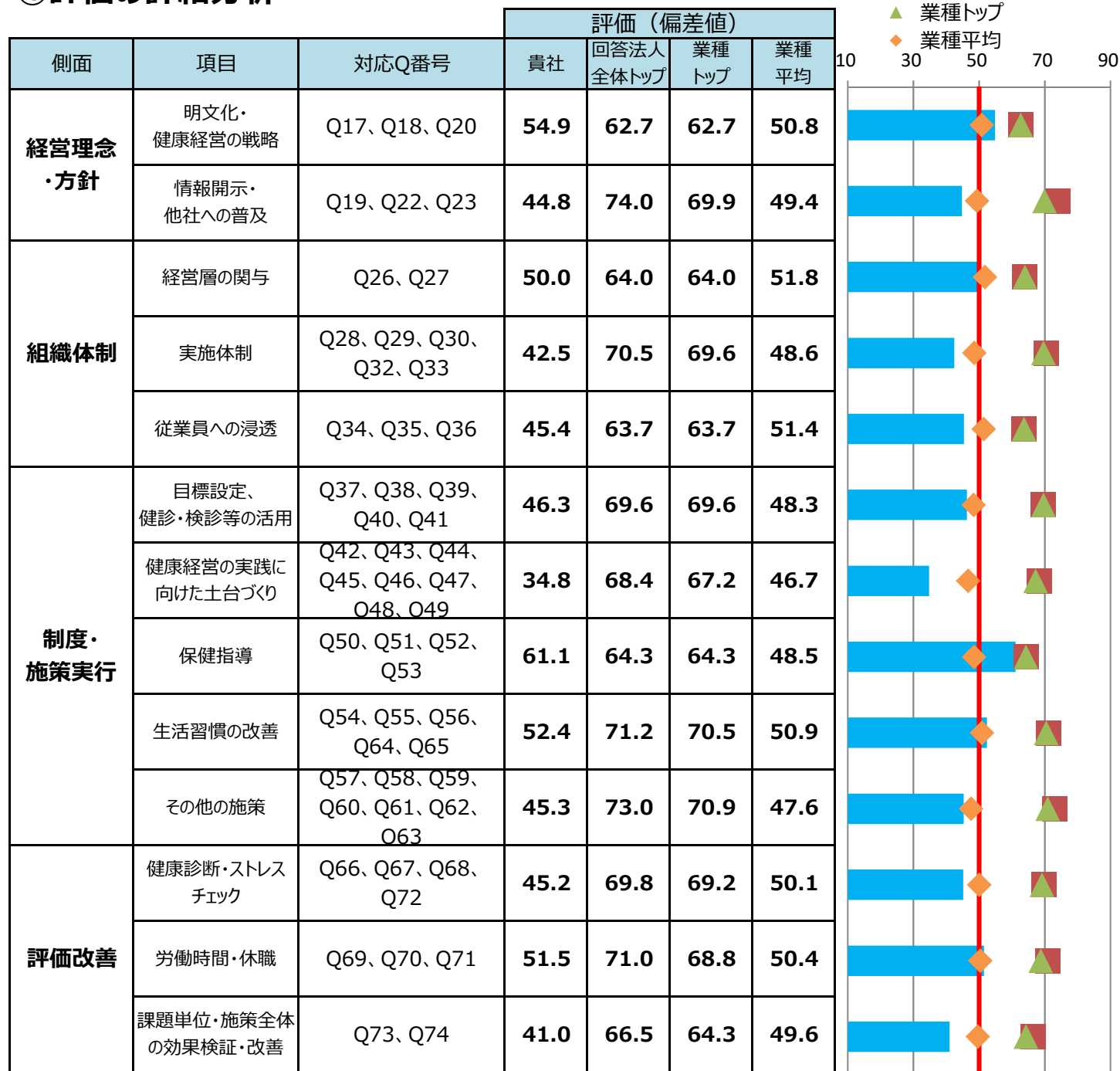
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851~900位	1301~1350位	2101~2150位	2351~2400位
総合評価	55.2	55.5(↑0.3)	52.2(↓3.3)	46.4(↓5.8)	45.9(↓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	人材定着や採用力向上 介護職、看護職、保育職などの専門職を採用することが困難な状況において、改めて健康経営を経営的最重点課題と位置付け「働きやすい職場づくり」をテーマとしたプロジェクトを発足し、従業員の「健康力」「人間力」「技術力」「企画力」を向上する推進組織を設置することで、従業員の離職率を低減すると共に、新規採用者が興味を持つ企業体質を全社一丸となって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	「働きやすい職場づくり」プロジェクトを推進する体制の「制度化と継続」を所管する経営会議、「改革と運営管理」を所管する推進組織、「改革の提案」をする全従業員の組織連携を強化し、複合的な事業を実施する相乗効果によりプロジェクトの機能を高め、対象年度の正社員退職者勤続年数を現状の1.7年を5年後に5.0年とする。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://magokorokan.com/health_declaration/">http://magokorokan.com/health_declaration/</a>

※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)	24	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		%	(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	2021年度より継続しているウェアラブルセンサーを貸し出し健康管理を促している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	6.6	%	(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	ウエルネスドクターセルフチェックの結果に応じて食生活に関する課題を提供している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	91.2	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	91.2	%

■ 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	姿勢、歩き方アプリで測定した結果に基づき、動画のプログラムを個々に提供している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	91.2	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	91.2	%

■ 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	25.7	%

※ 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	39.7	48.2	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	48.7	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	45.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.4	45.1	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	50.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	46.4	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	50.1	54.5	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	健康診断と同時にウエルネスドクターセルフチェックを実施しているが、運動習慣を高める目的で本年度より筑波大学が開発した姿勢・歩き方アプリを使用し、体幹を矯正するプログラムを提供している。運動、休養などを目的とした設備の整った所でのプログラム提供と並行して、アプリを利用し自宅において身体活動を促すことで運動習慣の動機づけに繋げ、運動習慣者率、適正体重者率の向上を図る。
	施策実施結果	健康診断時に実施したので従業員全員が姿勢・歩き方アプリを実施した。アプリ終了後スマホなどデバイスに結果及び個々に対応したプログラムを提供した。
効果検証結果	姿勢・歩き方アプリには個々の従業員が活用した履歴など、評価を確認できるようなサービスがないので効果検証は行っていないが、今後ウエルネスドクターセルフチェックも含め効果検証を企画し、継続的に実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人アパティア福祉会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

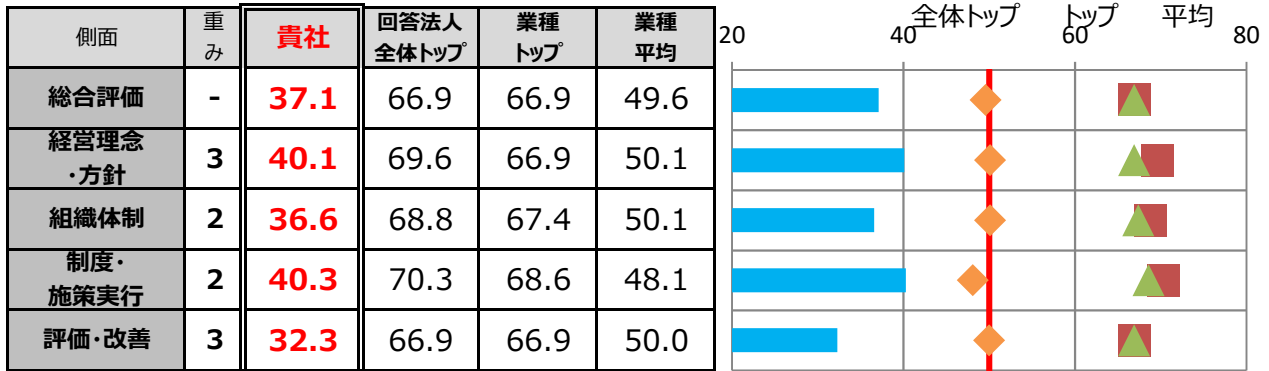
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**3151~3200位** / **3520社中**
- 総合評価：**37.1** ↑0.5 (前回偏差値 36.6)

※「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



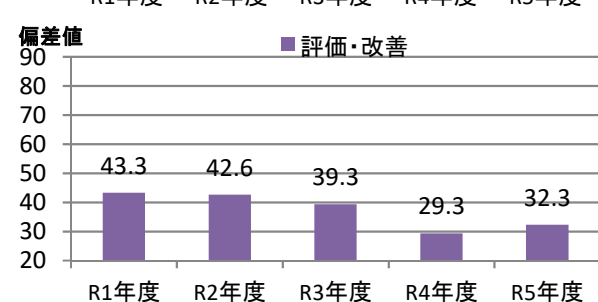
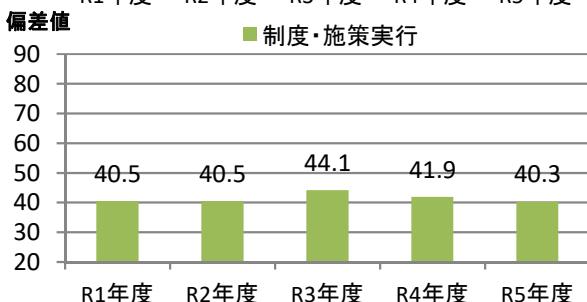
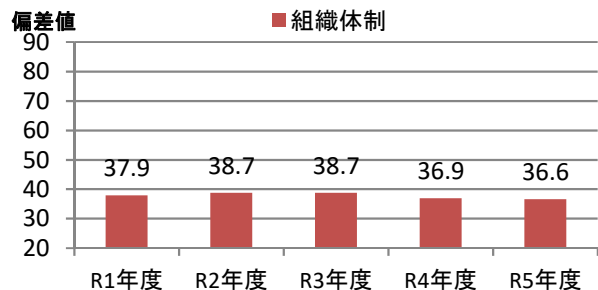
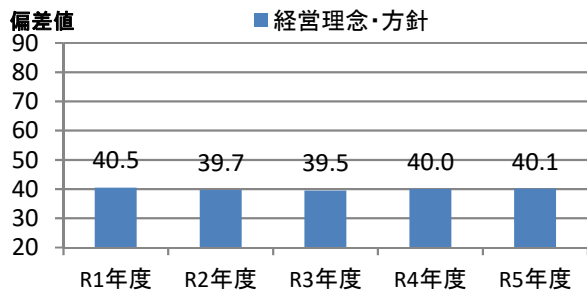
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

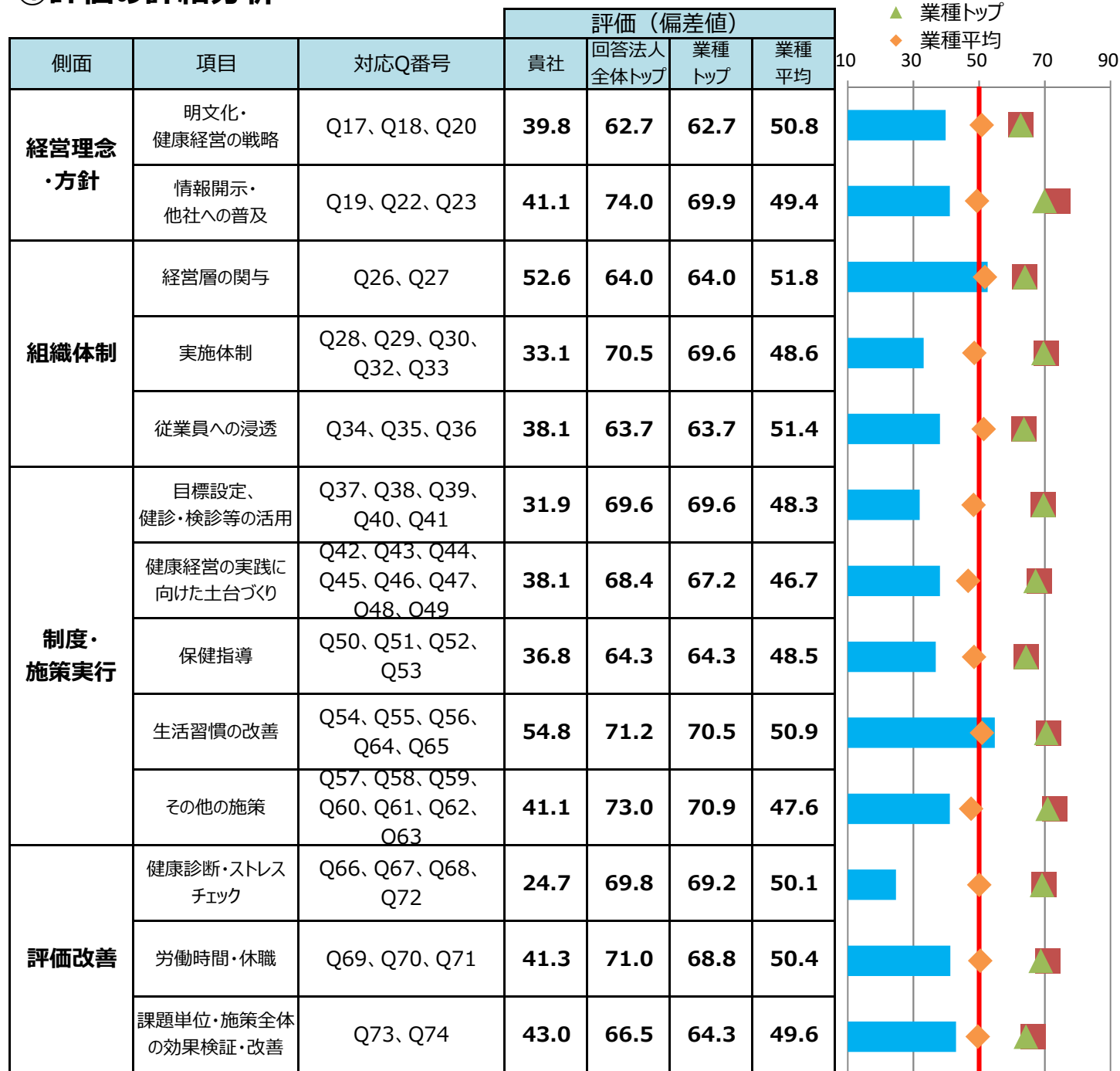
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	2051~2100位	2401~2450位	2851~2900位	3151~3200位
総合評価	40.8	40.5(↓0.3)	40.2(↓0.3)	36.6(↓3.6)	37.1(↑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	人材定着や採用力向上 このコロナ禍において、健康上の問題を理由に休職や退職をする職員が増加傾向にあることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で長く働き続けられる環境を整備し、休職率ならびに離職率を昨年度より低下させることを目指す。
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	<a href="https://www.apatheia.jp/">https://www.apatheia.jp/</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	84.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	グループウェアを活用し、全職員間でのコミュニケーションならびに情報共有を図ることができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	法人職員参加のフットサルサークルのサポート。（2022年度は新型コロナのため開催できず）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	36.3	48.2	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	31.1	48.7	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	35.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.9	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	37.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.5	45.1	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	45.4	49.2	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	46.4	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	52.5	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	施設内クラスターを未然に防ぐため、業務上かつプライベートにおける感染予防対策を実施。内容については、感染拡大状況を見ながら、適宜現状に合った内容に見直しを行い、法人全職員へ周知を行っている。
	施策実施結果	法人全職員に対して、産業医による新型コロナウイルス感染予防研修を勤務時間内にて実施。業務の都合上、リアルタイムで受講できない職員に向けては、研修動画を撮影し、オンラインで後日受講できるようにしている。
	効果検証結果	施設内クラスターは発生していない。職員、ご利用者に感染者が発生した場合も、適切な感染対応を行い、感染拡大を最小限にとどめている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人新生会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会奈良支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

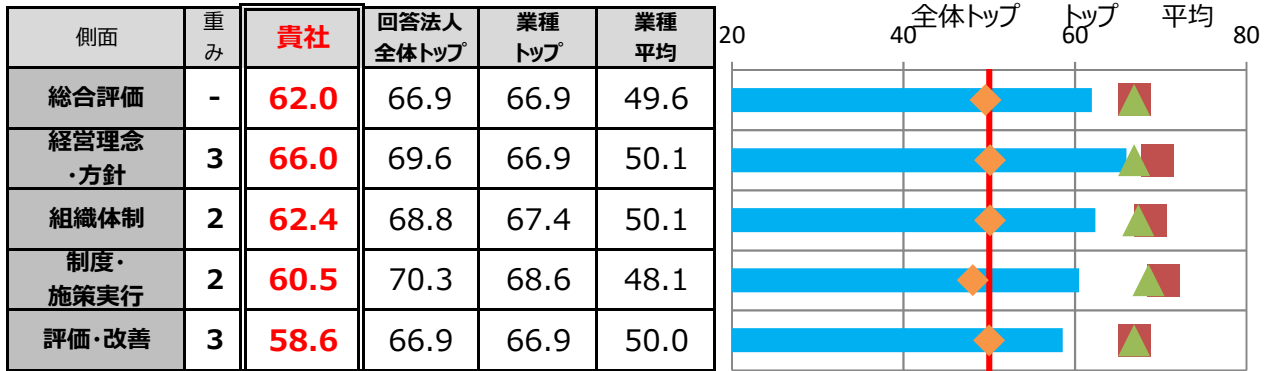
非上場

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** ↑0.0 (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



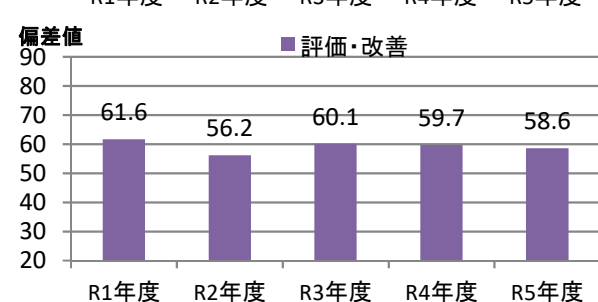
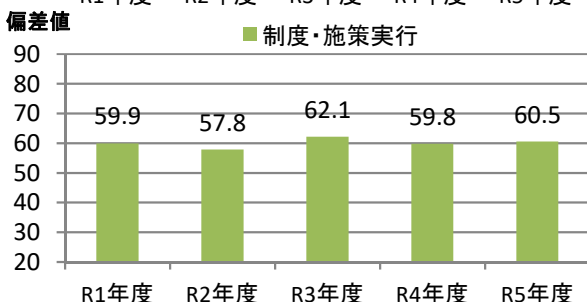
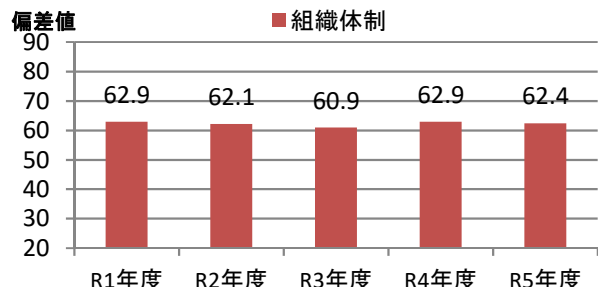
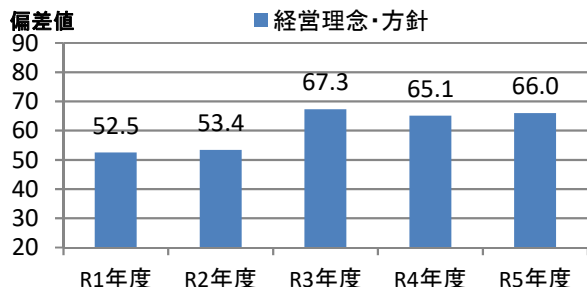
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

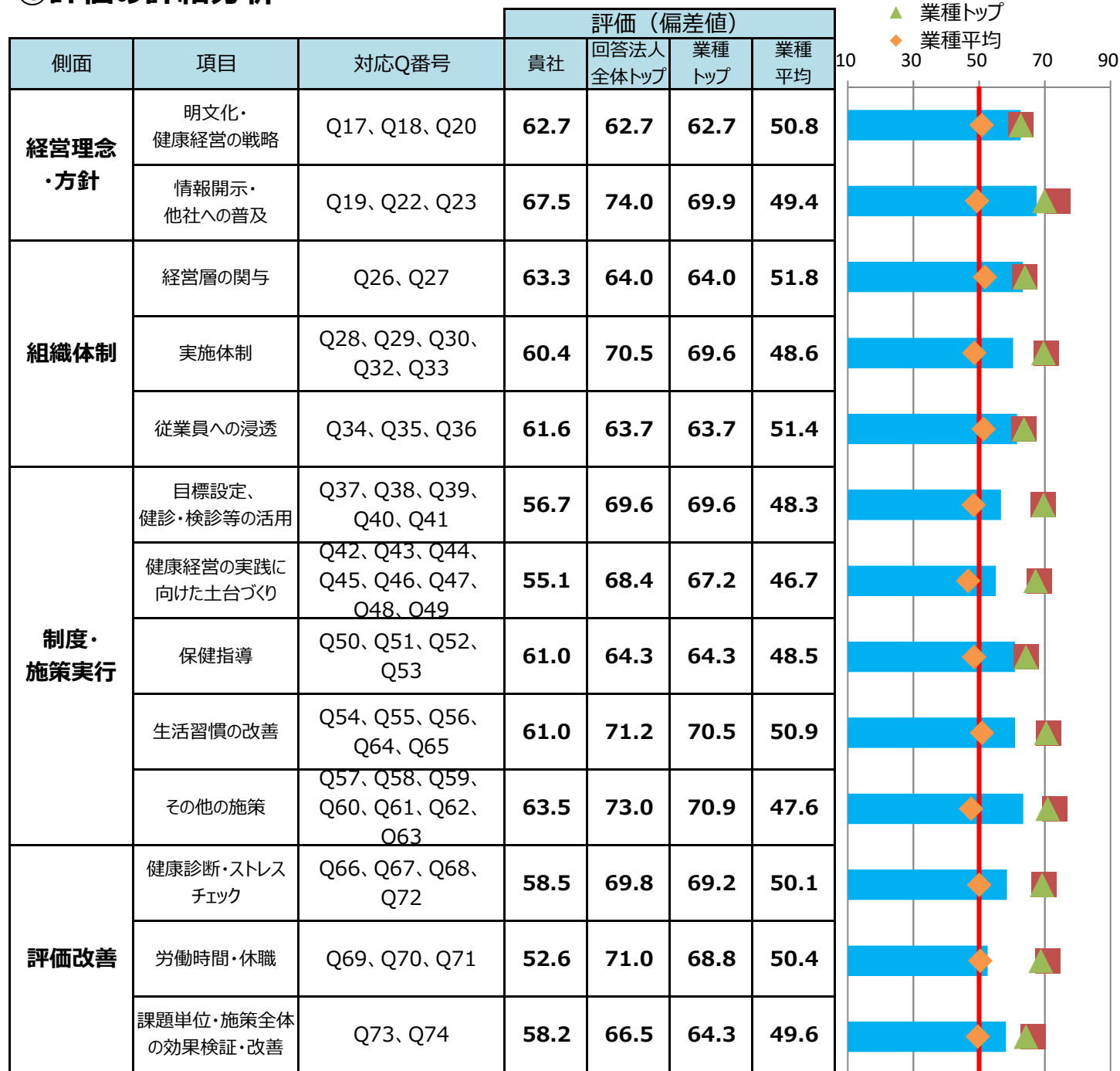
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401~450位	701~750位	101~150位	251~300位	351~400位
総合評価	58.8	56.9(↓1.9)	62.8(↑5.9)	62.0(↓0.8)	62.0(↑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 高度化複雑化する医療サービスを提供することで地域医療に貢献する当院の理念を実現するには、豊富な知識や経験を持つ従業員は組織にとって貴重な資産である。特に医療安全を確保するためには不可欠である。しかしながら業務負荷や近年のコロナ禍対応でメンタルヘルスを起因とした従業員の長期休職者、退職者の増加につながっていると捉え取組んできた。減少に持って行くことができたので、継続し定着させたい。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス重視の組織運営によりワークエンゲージメントを向上し、職員が高度な知識・スキルを維持しつつ安心してより良い医療の提供に邁進できることを期待している。次期でさらなる改善（退職0%）と定着をはかる。 休職率：2019年 1.3%、2020年 2.0%、2021年 0.9%、2022年 0.7% 退職率：2019年 0.9%、2020年 1.4%、2021年 0.2%、2022年 0.7%
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 従業員の健診受診率100%を既に達成している。これを継続しながら精密検査受診率の一層の向上をはかりたい。健診結果の放置による症状の増悪（重症化）は個人の健康状態だけの問題でなく、就業状況やパフォーマンスにも深刻な影響を与え、組織運営にも支障をきたし成長を妨げる重要要因にもなり得ると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	2018年からの取組み成果が徐々に出てきている。より工夫をして継続的に取組んで行く予定である。精密検査受診率を一層向上させていくことが、アブセンティーズムやプレゼンティーズム改善にも繋がることで、従業員のパフォーマンス向上を目指している。

※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	<a href="https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/">https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/</a>

※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	<a href="https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/">https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/</a>				
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	<a href="https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/">https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/</a>				
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	<a href="https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/">https://www.takanohara-ch.or.jp/about/healthy_management/</a>				

※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)	12	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	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域のイベントに健康医療ブースを出展し、医療や感染対策、健康に興味を持ってもらうきっかけとし				
(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	健康アプリ「カロママプラス」を提供し、アプリを活用した食生活改善イベントを定期的実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

■ 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	健康アプリ「カロママプラス」を活用した食生活改善、運動消費カロリーを競うイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.1	%
管理職限定	○	全管理職の	53.7	%
限定しない	○	全従業員の	68.0	%

※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	55.3	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	49.9	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	68.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	45.1	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	62.4	49.2	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	46.4	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	54.5	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	従業員の健診受診率100%を既に達成しているが、これを継続しながら精密検査受診率の一層の向上をはかりたい。健診結果の放置による症状の増悪（重症化）は個人の健康状態だけの問題でなく、就業状況やパフォーマンスにも深刻な影響を与え、組織運営にも支障をきたし成長を妨げる重要要因にもなり得る。2018年からの取組み成果が徐々に出てきているが、より工夫をして継続的に取組んで行く予定である。
	効果検証結果	2020年 61.2%、2021年 71.9%、2022年 75.0%の結果となり、昨年よりもさらに改善できた。
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	高度化複雑化する医療サービスを提供することで地域医療に貢献する当院の理念を実現するには、豊富な知識や経験を持つ従業員は組織にとって貴重な資産である。特に医療安全を確保するためには不可欠である。しかしながら業務負荷や近年のコロナ禍対応でメンタルヘルスを起因とした従業員の長期休職者、退職者の増加につながっていると捉えている。この傾向に歯止めをかけ減少に持って行くことが課題である。
	効果検証結果	メンタル理由の休職率：2020年2.0%、2021年0.9%、2022年0.7% メンタル理由の退職率：2020年1.4%、2021年0.2%、2022年0.7% の結果となり改善状態を維持している。
	効果検証結果	ストレスチェックの実施だけでは、不調者の早期対応には不十分であると判断し、「心の健康づくりチェックシート」を作成し、各所属長が定期的に職員の不調のチェックを行い、速やかに保健師・産業医へとつなぐ仕組みを構築した。また院内担当・院外担当による相談窓口を設置し院内各所に掲示し周知した。さらにドックセンターに、部署から離れ産業医と安心して相談できる環境を整備した。これら取組みの成果があったと考えている。

※貴社が健康経営度調査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：日産自動車健康保険組合

英文名：Nissan Moter Health Insurance Society

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

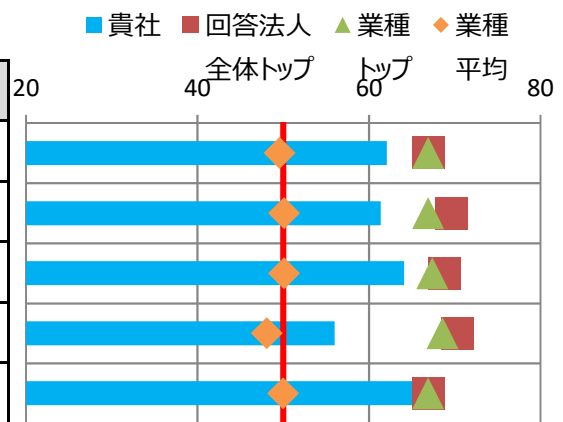
■総合順位： **351~400位** / **3520社中**

■総合評価： **62.1** ↓1.0 (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	-	<b>62.1</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>61.4</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>64.1</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>56.0</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>65.6</b>	66.9	66.9	50.0



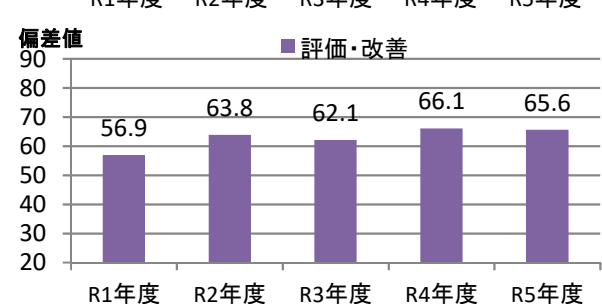
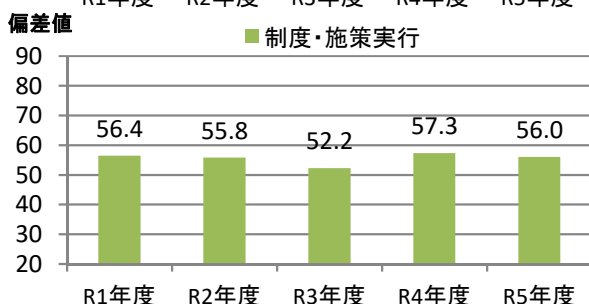
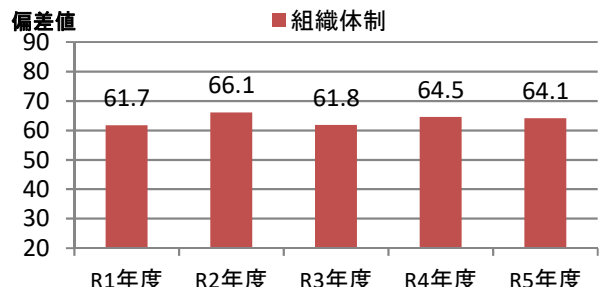
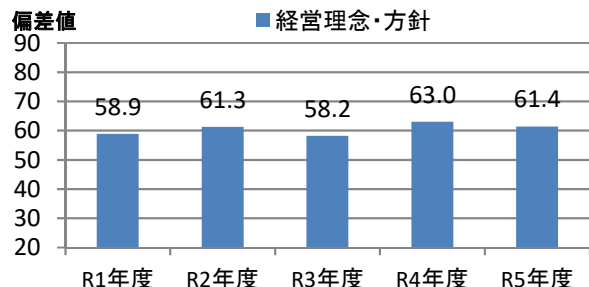
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

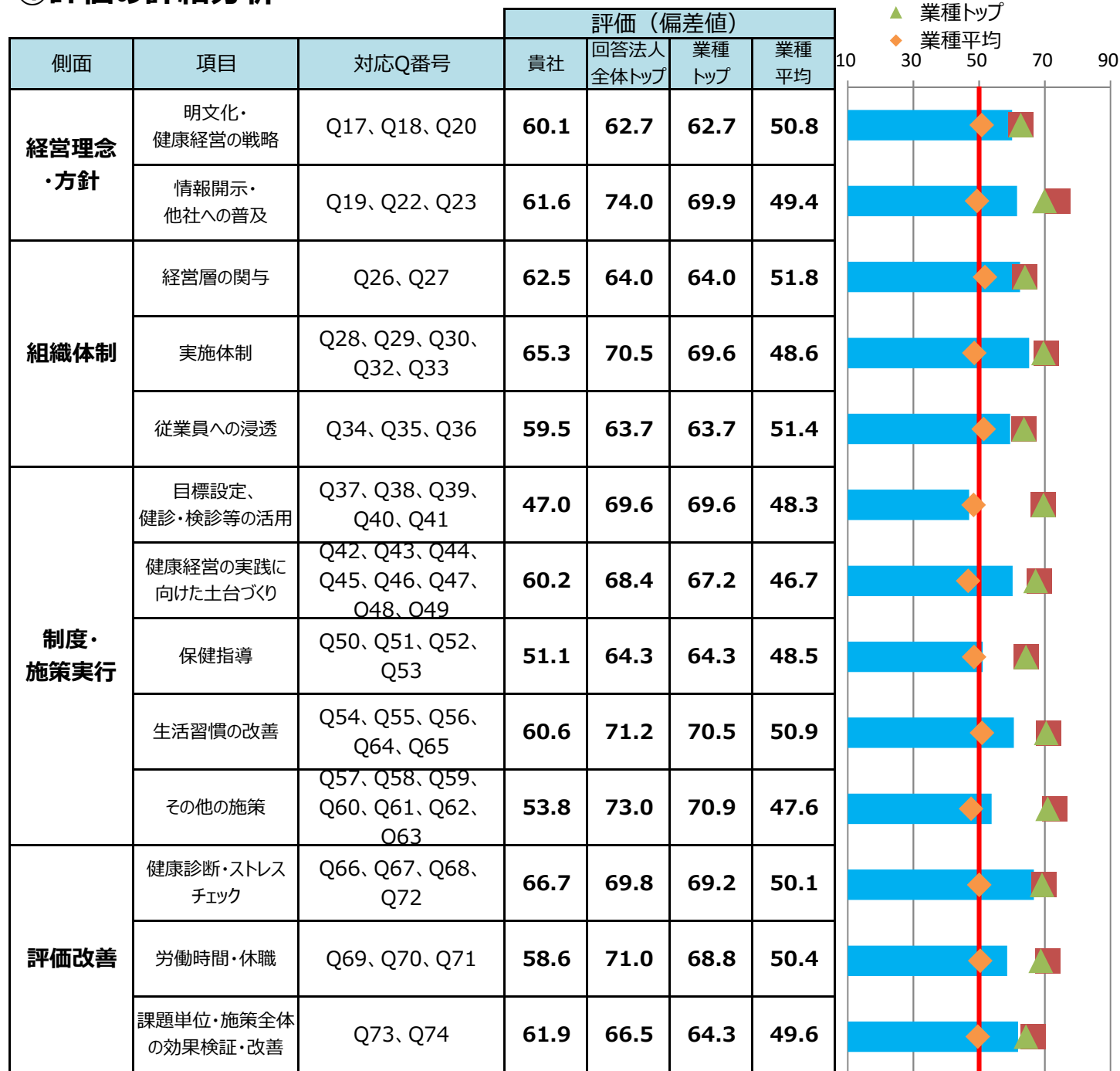
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451~500位	201~250位	551~600位	101~150位	351~400位
総合評価	58.4	61.9(↑3.5)	58.9(↓3.0)	63.1(↑4.2)	62.1(↓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



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

## 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>健保組合を取り巻く環境の変化には、個人の健康状態の改善やパフォーマンスの向上だけでなく、チーム力を向上させることが必要となる。特に近々の課題に対応するためにはチーム力の向上が必要不可欠だと考えているが、コロナ禍で組織として活動することやコミュニケーションをとる機会が減少している。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>心理的安全性が保たれ、誰でも自分の意見を言えるような活発で明るい職場を目指すと共に業務負荷の偏りが無い職場を目指している。今年度は健康経営推進委員の発案にて事業所対抗のウォーキングラリーを実施、チーム力の向上を目指した。チーム力向上は組織として事業目標の達成度の向上につながると考えている。2022年度の事業目標16項目中、未達は2項目に留まり、平均達成度は87%となり高い業務目標達成となった。</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>昨今、健康保険組合を取り巻く環境は大きく変化してきている。来年の秋には保険証の廃止も予定されており、マイナンバー関連の業務量も増加している。これらの事に対応するにはすべての健保職員がいきいきと働きかつ、職員が能力を最大限に発揮しなければならない。そのためには、快適な職場環境づくりの実現と職員一人ひとりが健康意識を更に向上することが必要となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>個々の職員が働き甲斐を持ち、働きやすい環境を実現し、心身ともに健康でいきいき仕事ができる組織を目指している。エンゲージメントサーベイの肯定回答率は毎年向上しており、2022年度末の肯定回答率は69%（2021年度末68%）となっている。</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	<a href="https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html">https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html</a>

※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	<a href="https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html">https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html</a>				
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	<a href="https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html">https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html</a>				
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	<a href="https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html">https://www.nissan-kenpo.or.jp/kenpo/kenpokenkoukeiei.html</a>				

※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)	13	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	90.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	同僚同士の互選により職場代表を選出し、各職場からの要望や意見を取り纏め経営層と意見交換				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.7	%	(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	健康アプリを活用した情報提供を行っている。事業所でポイント付与する時は積極的な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	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	アプリ内でチーム対抗のウォーキングイベントを1ヶ月間実施。上位4チームのメンバーへポイントを付与。				
(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	65.3	%

■ 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	45.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	51.9	%

※ 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	58.0	48.2	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	48.7	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	58.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	49.9	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	57.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	46.4	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	68.4	54.5	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	2020年以降、メンタルヘルス受療率が高い状況にある。（2020年度：4.4%、2021年度：3.4%、2022年度：5.2%）メンタルヘルスによる休業者も増加しており、2022年度には7人まで増加。メンタルヘルス不調者の予防、早期発見が急務である。
	施策実施結果	ストレスチェック、満足度調査、メンタルヘルス教育を実施しているが、今年度よりWFunと気軽に相談できる窓口を新設しメンタルヘルス不調の早期発見を目指した。
効果検証結果	ストレスチェックのストレス反応度の偏差値（高いほど課題有）2021年度：49.9、2022年度：48.7 満足度調査（肯定評価）2021年度：68%、2022年度：69% WFunの問題なしの割合：2022年度：55.7%	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2020年の新型コロナ感染拡大以降、感染対策から職場での行事も無くなり、全体行事や会議も中止又はリモート開催となっていた。また、在宅勤務も増加し、従業員間のコミュニケーションが不足しがちとなっていた。
	施策実施結果	健康経営推進委員の提案で、2月に健康アプリ（PepUp）で開催しているウォーキングラリーに事業所対抗を取り入れ、各チームで競い合うことで、お互いのコミュニケーションを促進した。
効果検証結果	2月のウォーキングラリーの事業所参加は、10事業所124名の参加となり、大変好評だった。今年度も更に内容をパワーUPした事業所対抗ウォーキングラリーを今月開催している。 ストレスチェックの職場改善指標9項目の内、8項目が前年より改善している。	

※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：社会医療法人宏潤会

英文名：KOJUNKAI Social Medical Corporation

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

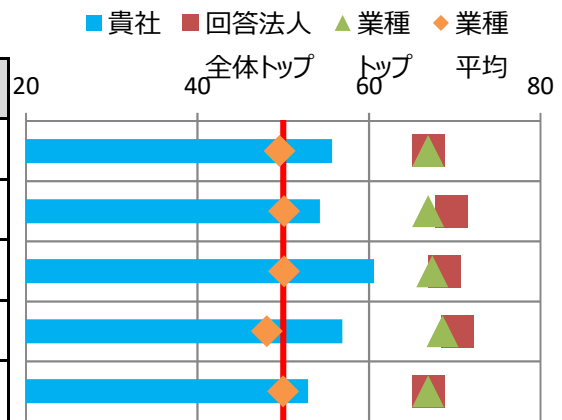
■総合順位： **1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価： **55.7** ↓1.1 (前回偏差値 56.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>55.7</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>54.3</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>60.6</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>56.9</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>52.9</b>	66.9	66.9	50.0



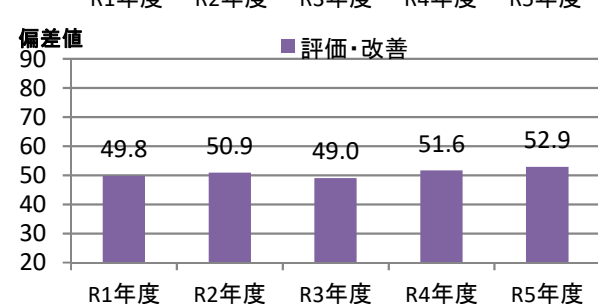
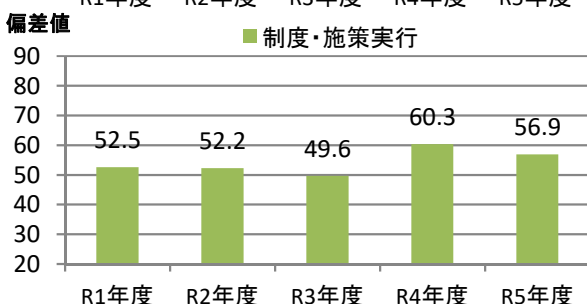
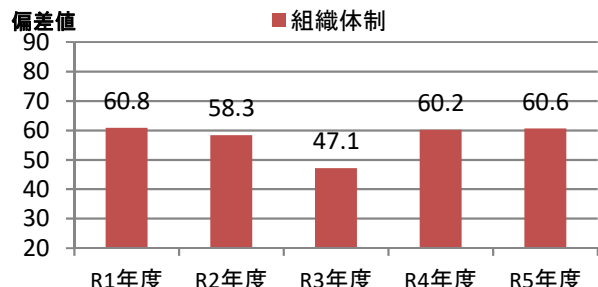
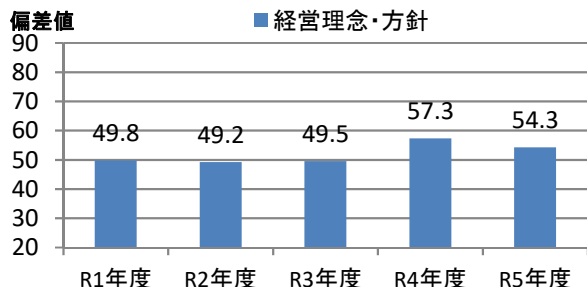
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

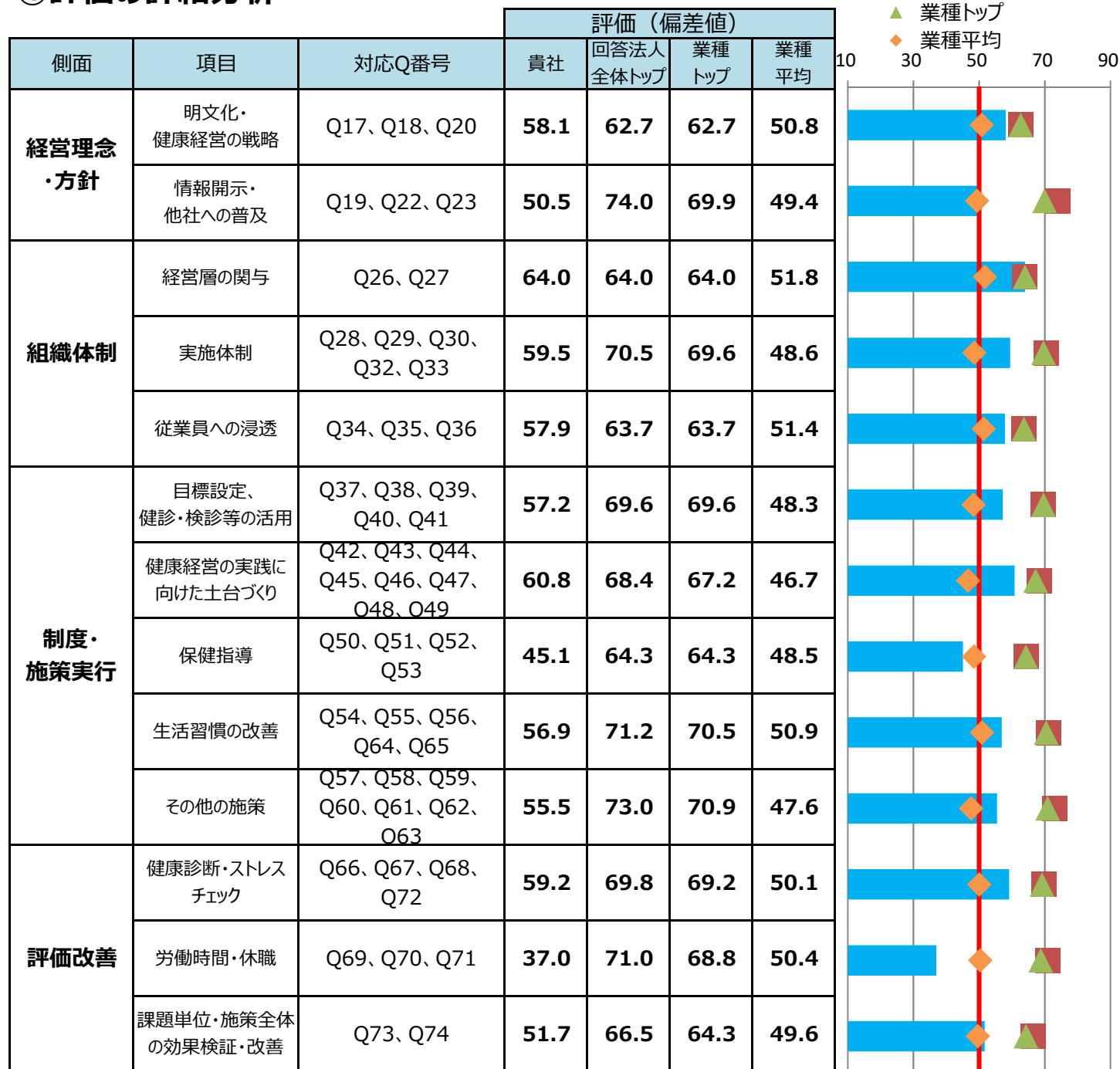
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	1151~1200位	1701~1750位	851~900位	1051~1100位
総合評価	52.5	52.1(↓0.4)	48.9(↓3.2)	56.8(↑7.9)	55.7(↓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	中長期的な企業価値向上 メンタル不調が原因で長期休職する職員が多く、専門的な知識を持つ職員に健康で長く働いてもらうことができていない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	職員が健康で長く働くための取り組みとして、職場改善を検討する機会を増やす。 職員が働き続けたいと感じられる職場環境になることで職員の就業意欲が向上し、医療の質向上につながり結果的に企業価値が向上することを期待している。具体的な指標として、メンタル不調者数マイナス50%を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 管理職クラスの部下育成能力不足により、部下自身の成長へが満足に得られないことがある。場合によっては信頼関係を満足に築けずメンタル不調を来し、休職や離職につながっている。
	健康経営の実施により期待する効果	基本的な部下育成スキルをリーダークラスが身につけることにより部下育成が標準化され一定の効果が期待出来るほか育成にかかる工数の削減される。また標準化されることにより上司の個性がなくなり部下との信頼関係も築きやすくなる。 ひいてはリーダークラスも部下も自身の業務に注力できるようになり、医療・ケアの質が向上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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://corp.daidohp.or.jp/">https://corp.daidohp.or.jp/</a>

※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	<a href="https://corp.daidohp.or.jp/about/health-management/">https://corp.daidohp.or.jp/about/health-management/</a>				
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)	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	7.4	%	(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	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	表彰制度あり：四半期毎に該当するテーマを体現した職員へ記念品を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	食堂のメニュー毎にカロリーなどを記載。またテーブルには食についての情報提供を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健保と共同活動				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	36.7	%

※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	57.0	48.2	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	48.7	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	49.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	49.9	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	53.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	45.1	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	45.7	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	46.4	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	63.9	54.5	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	習慣病リスク、職務影響リスク
	施策実施結果	法人全体の習慣病リスク、職務影響リスクが把握出来た
	効果検証結果	毎年スコアリングレポートを作成し、法人全体の健康に関する生活習慣病のリスク職務遂行に影響を与える症状での通院者割合、医療費の状況をデータ化し、経年で変化を把握しアクションに繋げている。（年齢別にも展開）
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	退職者の安全配慮義務とスムーズな復帰
	施策実施結果	職員の体調に合わせた勤務を選択し、無理のない復職が出来、再発も防止出来た
	効果検証結果	保護就労制度による復職時全員産業医による復職面談を行い、保護就労レベルを決定（半日就労、定時就労、普通就労）

※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：社会医療法人誠光会

英文名：Social Medical corporation Seikokai

■加入保険者：全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

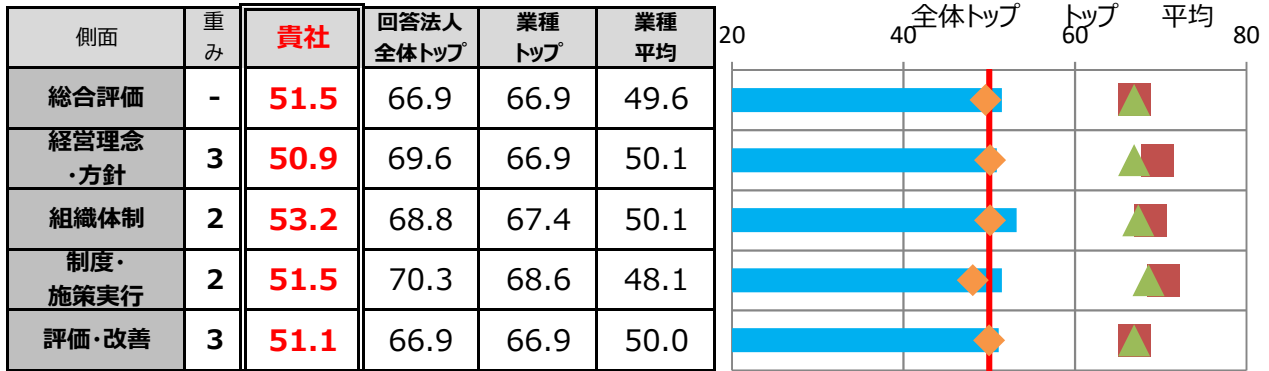
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.5** ↓0.4 (前回偏差値 51.9)

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

②評価の内訳



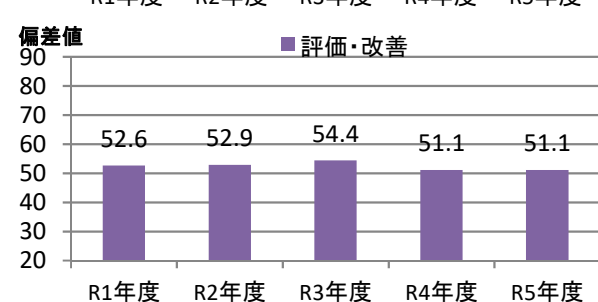
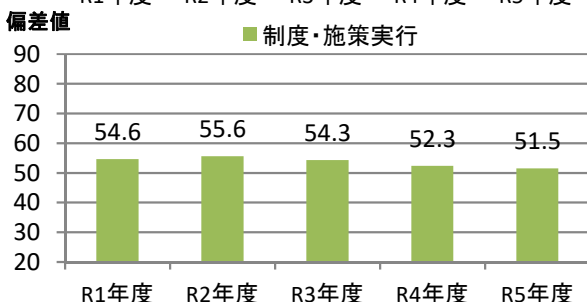
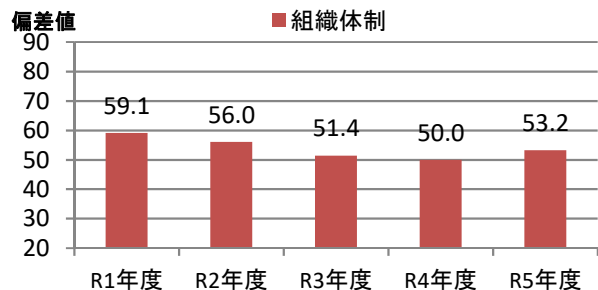
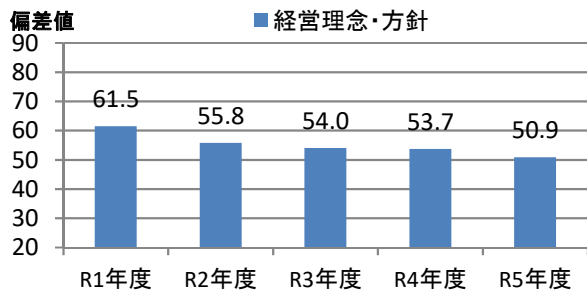
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

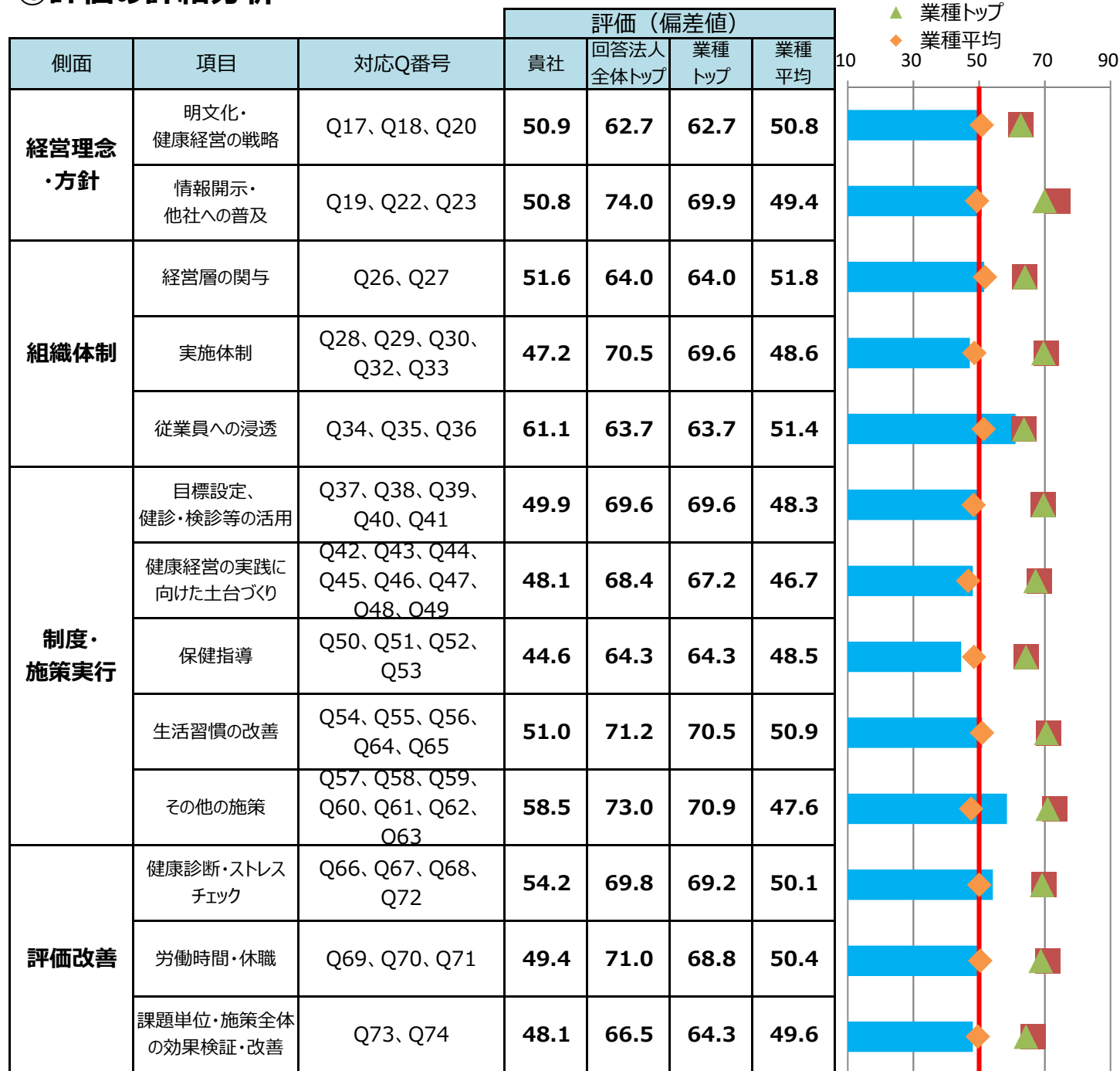
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901~950位	1101~1150位	1401~1450位	1601~1650位
総合評価	57.0	54.9(↓2.1)	53.7(↓1.2)	51.9(↓1.8)	51.5(↓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	企業の社会的責任 働く人々の考え方も豊かさよりも心地よさを求めるようになり、自然を傷つけず持続可能な社会の実現に役立つような商品・サービスを購入する思考へと進化しています。その中で健康経営を通して社会的責任を果たす企業とならなければならない。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員自らが健康を考えることで、患者に対しても継続的に医療介護が提供できるようになることを期待している。
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	<a href="https://www.seikokai-sc.or.jp">https://www.seikokai-sc.or.jp</a>

※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	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査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	地域祭りやイベント等に従業員が参加できるように啓蒙している				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	8.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場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	職場近くにあるスポーツジムと提携し法人割引でジムの安く利用できる				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	7.5	%

■ 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	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	44.4	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	49.9	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	49.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	46.4	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	65.0	54.5	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	適正体重維持率が年々減少しているが、血液データの異常がなく対象従業員本人に自覚がない状況である。病院で勤務するものとしてまずは従業員の意識改革が必要
	施策実施結果	スポーツジムとの法人契約や健康管理食品（玄米菜食）の提供を行っている
効果検証結果	BMIの数値25.0以上の対象者人に個別で注意喚起 コロナ禍の影響もありスポーツジムの利用が4人だった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	年々時間外労働が増加傾向にあり、職員の健康、ワークライフバランスを考えたときに解決しないとけない課題である。
	施策実施結果	時間外労働基本0時間を方針とし、中でも時間外労働が多い職員については上長の面談や産業医面談を行っている。また、変形労働時間制を導入し、週の中で業務調整が行えるようにした。
効果検証結果	多数の部署で時間外労働が減少しており効果が出ている。医師についても変形労働時間制を積極的に使用するよう啓蒙し残業時間の縮小に努めている。	

※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：医療法人はあとふる

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

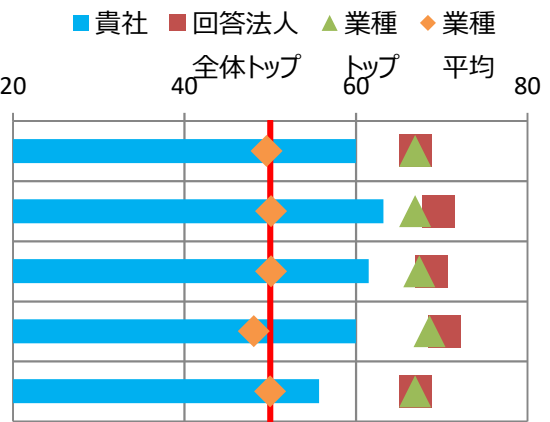
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**601～650位** / **3520社中**
- 総合評価：**60.0** ↑0.2 (前回偏差値 59.8)

※「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	-	<b>60.0</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>63.2</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>61.5</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>60.0</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>55.7</b>	66.9	66.9	50.0



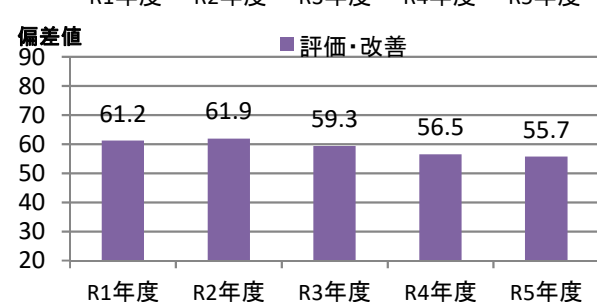
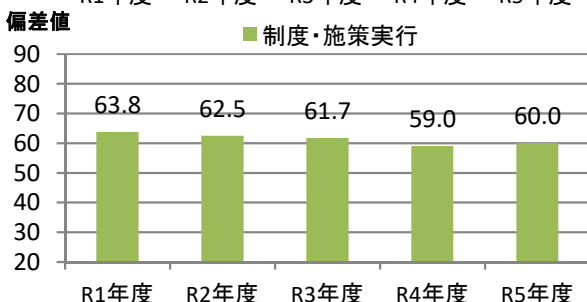
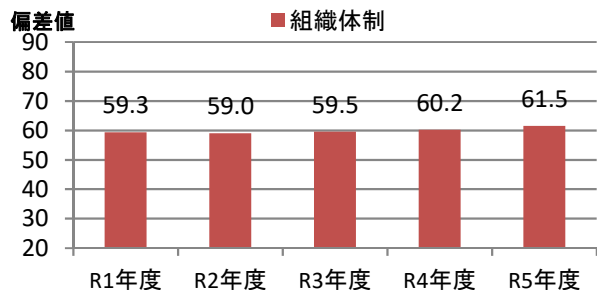
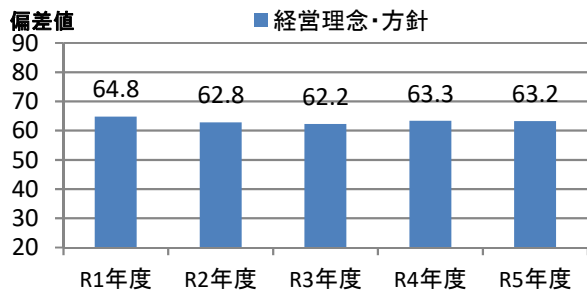
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

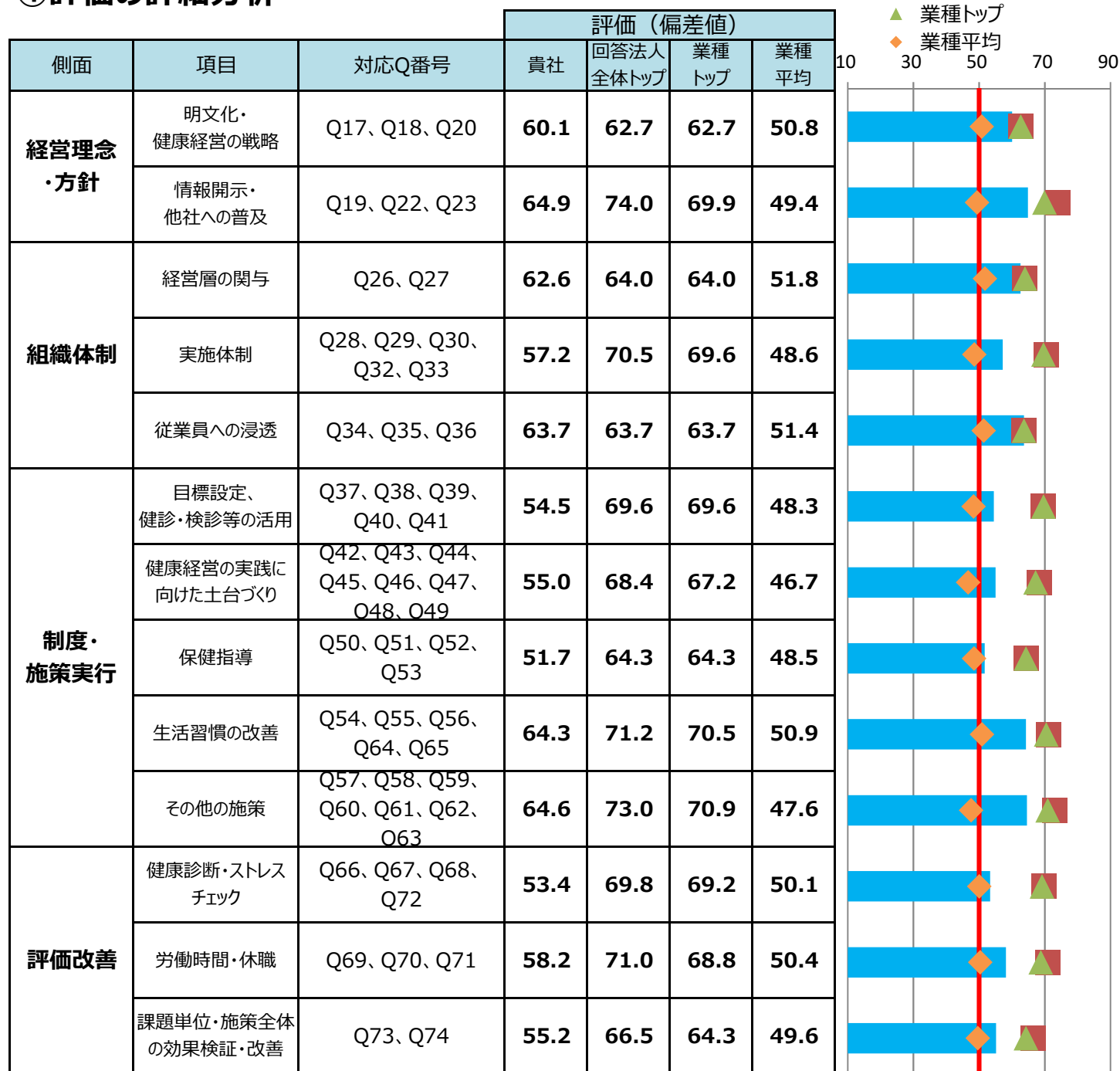
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201～250位	301～350位	551～600位	601～650位
総合評価	62.4	61.7(↓0.7)	60.7(↓1.0)	59.8(↓0.9)	60.0(↑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>医療・ケアの高い質も保つためには、職員自身の健康が重要であり、身体機能が衰えないよう、各個人の評価を個々で把握ができ、対策を取れる環境が必要である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>全従業員の健康診断にロコモティブシンドロームに着目した項目を追加し、各個人にすぐにフィードバックし、運動が必要な職員には、法人内メディカルフィットネスを勧める。そこでは、目標を設定し現状の身体の状態を把握し、個々にあった運動を指導し、自分自身の身体と向き合える環境を整備している。その人がその人らしくをモットーに健康な生活・仕事が送れる環境を整備している。</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>職員が充足している時は、残業時間の減少、有給取得日数増加、勉強会参加や、ルーチン業務をこなす心の余裕が生まれ、離職率は横這いだが、 ①退職→②業務量増→③職員の疲弊→①退職 上記の様な負のスパイラルに長期に陥ると退職者が増加する。 上記の様な状態が続くと、結婚・出産時に退職を考える職員が多く、優秀な人材の流出となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>働きやすい環境を保つことで、職員の離職率が低下し、結婚・出産による退職を減らすことにつながる。新しく採用する職員も将来のイメージをしやすくなり、優秀な人材確保、人材流出を減らす効果に期待。離職率を減らす。</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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="http://www.heartful-health.or.jp">http://www.heartful-health.or.jp</a>

※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	<a href="https://www.heartful-health.or.jp/about/health">https://www.heartful-health.or.jp/about/health</a>				
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	<a href="https://www.heartful-health.or.jp/about/health">https://www.heartful-health.or.jp/about/health</a>				
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)	12	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	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	サークル活動を応援し補助金を出している。野球、サッカー、バスケットボールの試合のチケットを希望者				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	職員の満足度を高めるため定期的にアンケート実施し、メニューや味に対する意見を反映している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	法人内メディカルフィットネス利用を促進している。その人の体力、希望にあった運動内容を職員価格で提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	48.2	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	50.0	48.7	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	41.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.2	46.4	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	61.4	54.5	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	医療・ケアの高い質も保つためには、職員自身の健康が重要であり、身体機能が衰えないよう、各個人が注意でき、対策を取れる環境が必要である。各個人が自分自身の身体の状態を客観的に知る事が必要である。
	施策実施結果	全職員にロコモティブシンドロームに着目した項目を年一回測定し、ロコモ対象者が全体の34.3%だった（2021年度39.3%からの減少）
効果検証結果	全職員対象で希望者に、法人内メディカルフィットネスジムにて個人にあった運動を指導し、自分自身の身体と向き合える環境を整備して、健康な身体を手に入れる手助けをした。2022年度90人の職員が利用し延べ2065人ジムを使用した。（2021年度100人2460人利用）	
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	ヘルスケアグループとして、患者・利用者と日々接しており、感染するリスク、感染した場合のリスクが高く、感染がいったん起こると、組織継続が困難になる。
	施策実施結果	研修会に参加できない職員は録画映像を見てアンケートを提出し、内容を必ず確認する様にし、アンケート回収率は100%となっている。
効果検証結果	アンケート・テストの結果を参加者が確認できる様にし、感染対策委員会にて結果報告をおこなう。委員会メンバーやアンケートの意見を集約し、次回のテーマについて話し合う。2022年9月に「コロナ対応シミュレーション」2022年12月に「嘔吐物の処理」を実施し、2022年は法人内で新型コロナウイルスのクラスターの発生はなかった。	

※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：社会福祉法人博友会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会茨城支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

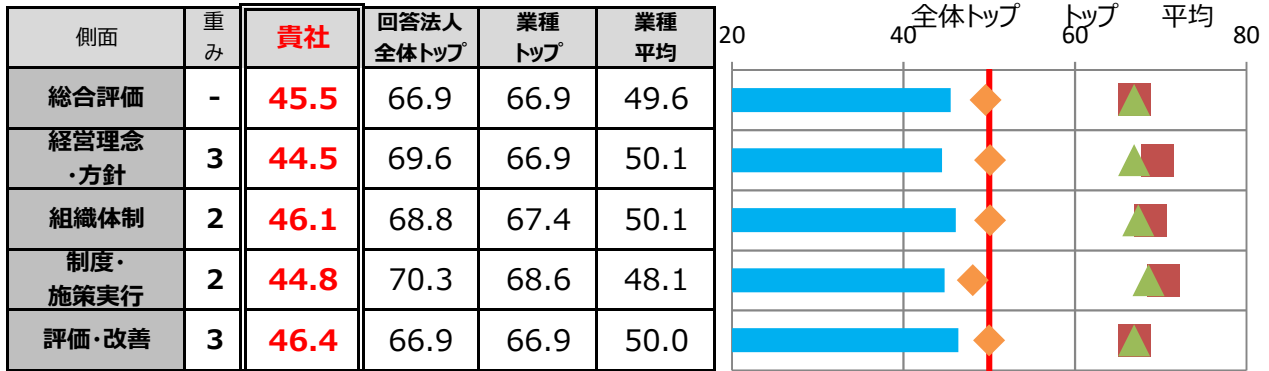
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.5** ↑0.3 (前回偏差値 45.2)

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

②評価の内訳



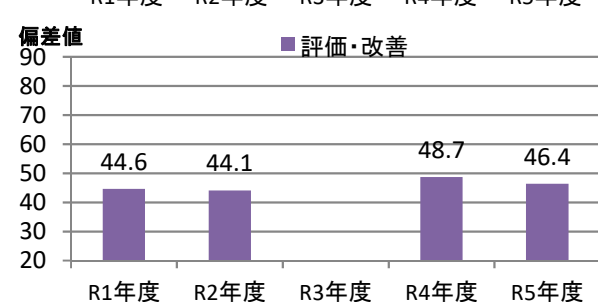
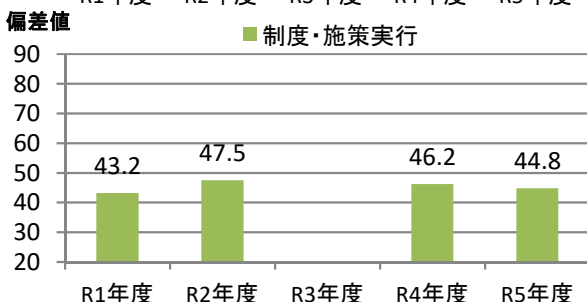
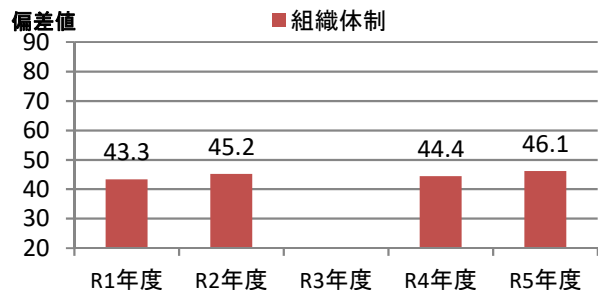
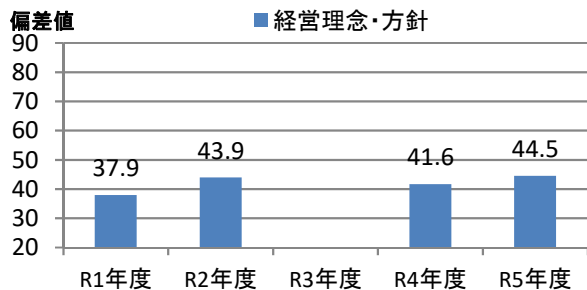
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

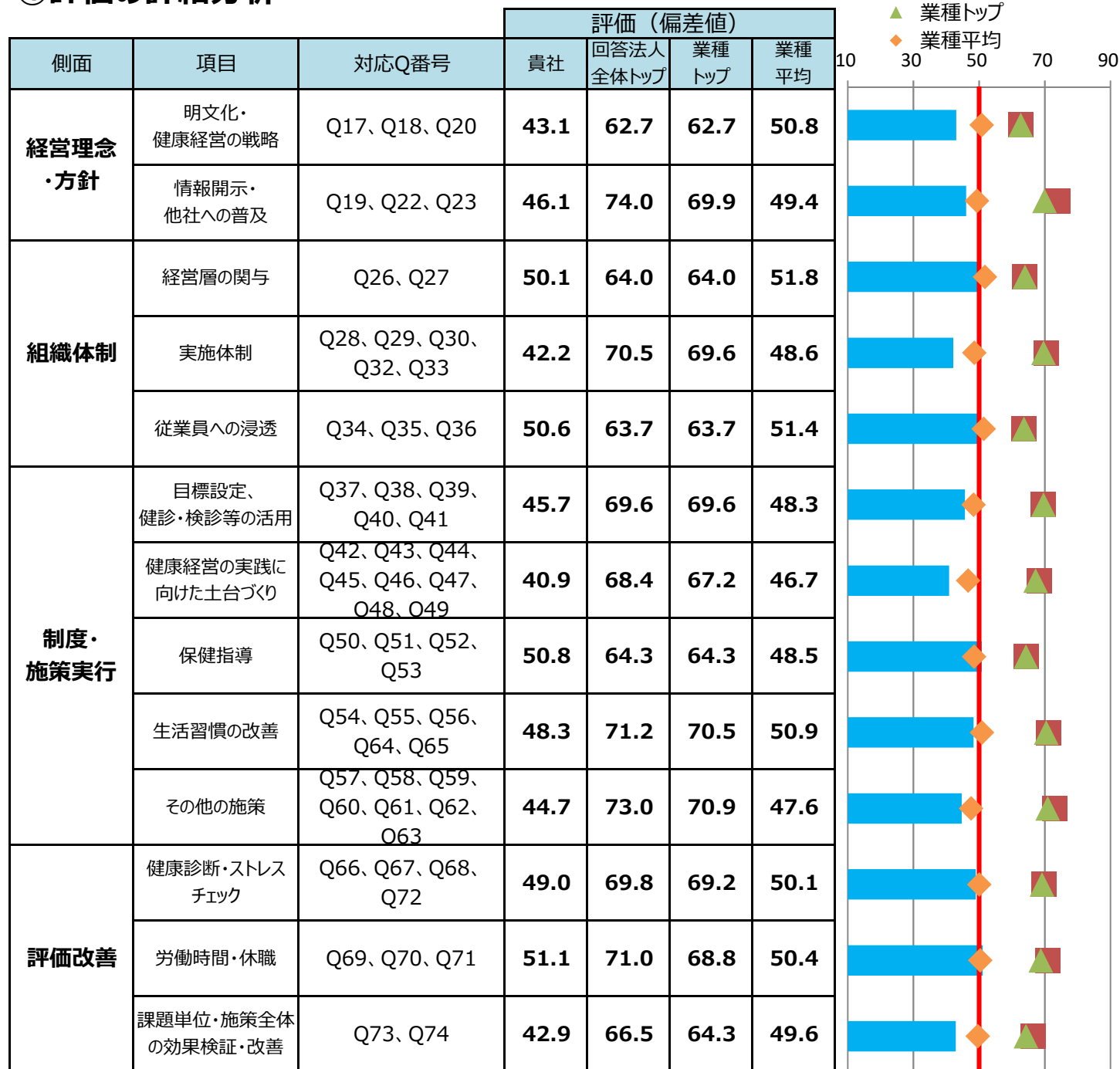
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751~1800位	-	2251~2300位	2401~2450位
総合評価	42.1	44.9(↑2.8)	-	45.2(-)	45.5(↑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	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中で、専門職における知識・経験がある職員が定年を超えても健康で長く働き続けられる環境の実現が、安定的なサービスの提供を維持する課題の1つである。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、定年再雇用率を80%以上を目指す。
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 ストレス耐性が低い職員が増加している中で、いかにメンタル不調を訴える前に相談等の介入を行い、長期休暇の取得を減らすと同時に勤務継続を支援することが課題の1つである。
	健康経営の実施により期待する効果	勤務時から相談等の介入を行った上での療養休暇取得の割合を35%未満を目指す。

※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	<a href="https://www.hakuyukai-sfg.com/">https://www.hakuyukai-sfg.com/</a>

※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	<a href="https://www.hakuyukai-sfg.com/">https://www.hakuyukai-sfg.com/</a>				
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	<a href="https://www.hakuyukai-sfg.com/">https://www.hakuyukai-sfg.com/</a>				

※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	3	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査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	38.3	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	感謝の気持ちをカードに記入。年度内にカード受取数上位10名、送り数上位3名にインセンティブ付				
(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		%

■ 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	朝礼時にセラピスト考案の健康ストレッチ体操実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.0	%
管理職限定	○	全管理職の	65.0	%
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	43.2	48.2	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	49.8	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.9	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	46.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	45.1	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	45.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	46.4	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	54.7	54.5	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	今まではメンタルヘルス窓口として、重症化予防・再発防止を中心に公認心理士が介入していたが、退職してからの対応ではなく勤務時からのアプローチで退職期間の短縮や勤務継続を目指すために早期発見が必要である。
	効果検証結果	管理者研修や新規採用職員、中途入職者へメンタルヘルス研修を行い、職員への周知を図ることで、管理者からのメンタルヘルス不調者の相談件数が増加し、勤務時から公認心理士が介入することができた。
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	高齢者の新型コロナウイルス感染に伴う重症化リスクは高く、また季節性インフルエンザやノロウイルス等の感染予防を徹底することは、施設内クラスターを抑え、安定的に高齢者施設の運営に必要な不可欠である。
	効果検証結果	職員一人ひとりにアルコール消毒及びマスクの配布、体調不良者への早期抗原検査の実施、感染対策に伴う勉強会の実施。
	効果検証結果	インフルエンザの感染者はゼロにとし、新型コロナウイルスの感染者は発生するも施設内クラスターの発生はゼロに抑えることができた。

※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：医療法人博俊会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福井支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

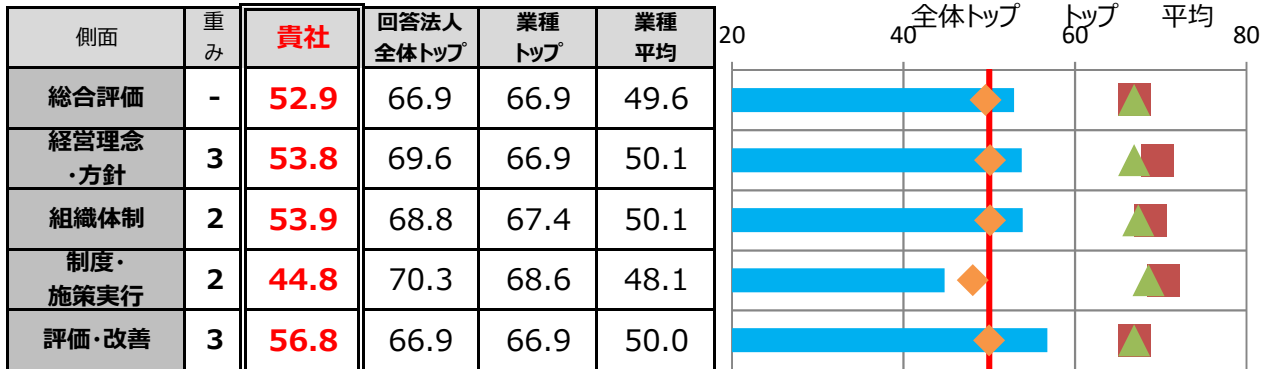
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **3520社中**

■総合評価： **52.9** ↓0.8 (前回偏差値 53.7)

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

②評価の内訳



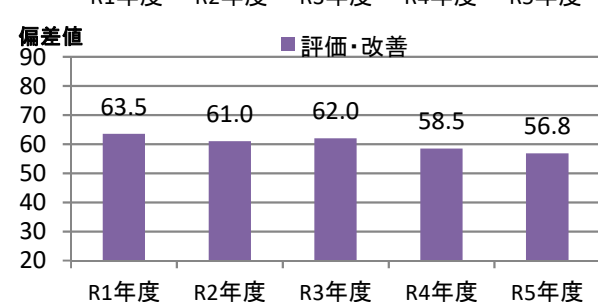
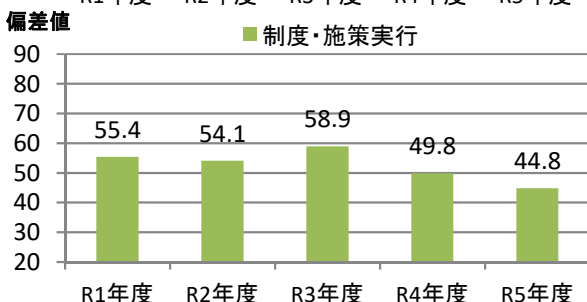
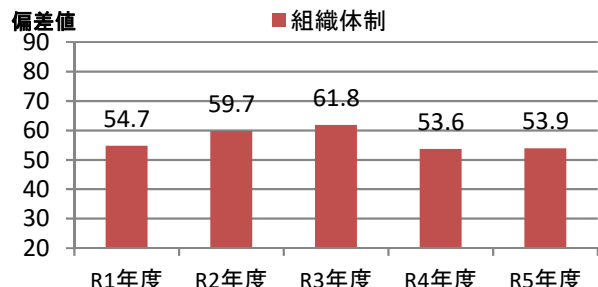
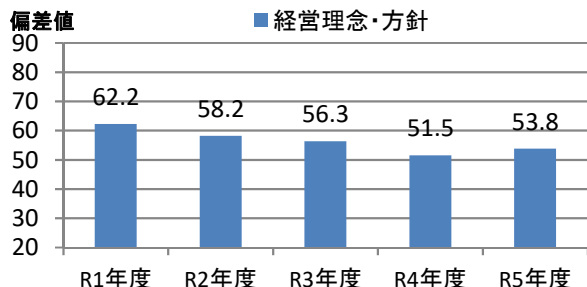
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

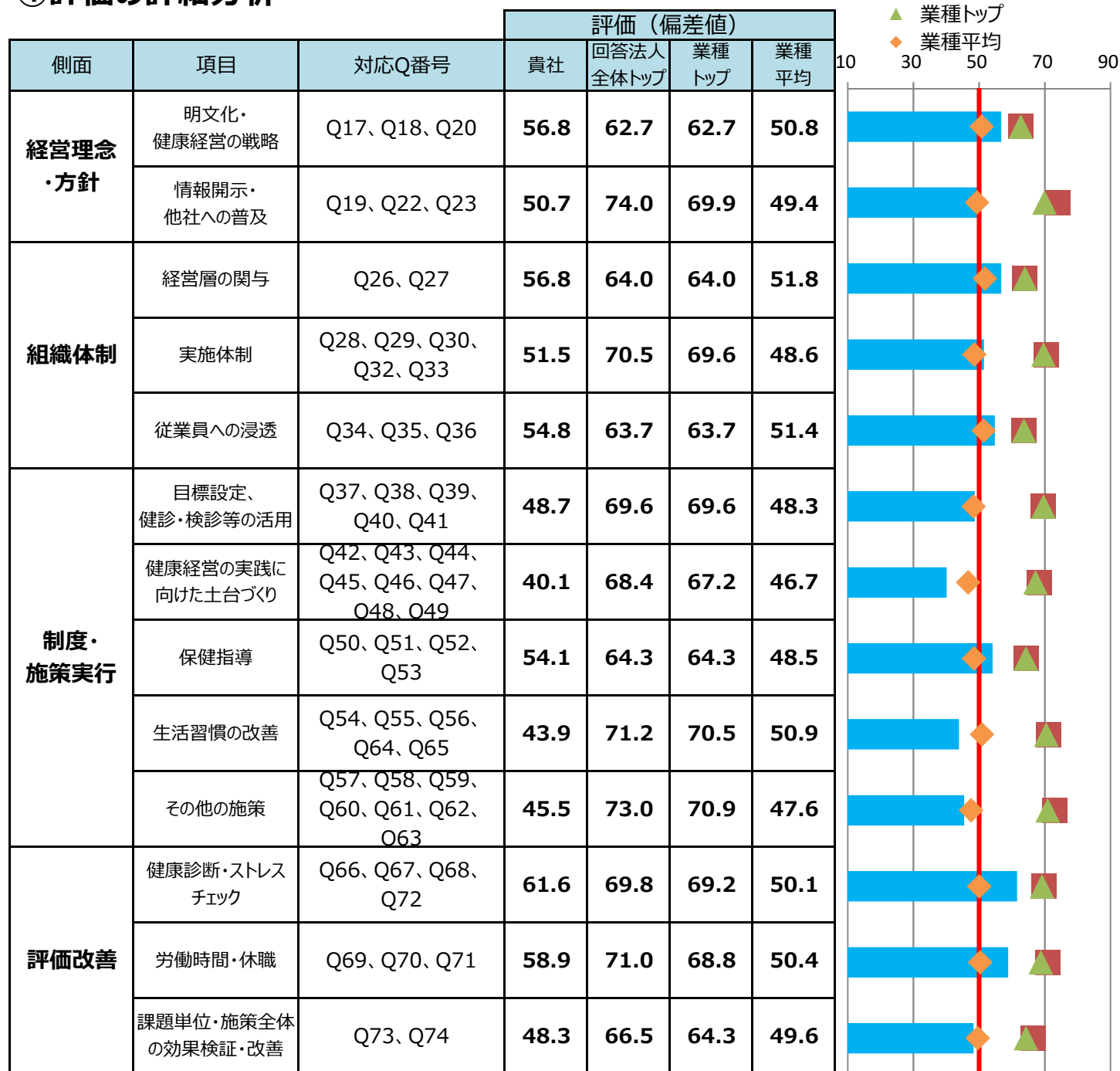
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551~600位	451~500位	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	59.7	58.5(↓1.2)	59.6(↑1.1)	53.7(↓5.9)	52.9(↓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	人材定着や採用力向上 従業員に健康で長く働いてもらうことが経営上の課題である。個々の生活スタイルにあわせた働き方の実現が大きな課題であると思っている。
	健康経営の実施により期待する効果	女性が出産、育児のタイミングで離職することがないよう、希望する働き方を尊重している。育児休暇取得後の定着率は100%である。また定年後も一人ひとりに合わせた働き方を提案、選択できるようにしている。再雇用率は現在80%以上である。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員一人ひとりが主体となって、職場環境改善にかかわることが組織の活性化に繋がると考えている。従業員が声を上げ、現場で改善案を発信していけると良いと思っている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員満足度調査の結果は課長会議で検討され、各部署で共有、意見を出し合い検討されている。2022年度の職員満足度は43.4%、2025年度には55%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.harue-hp.org/about/white500">https://www.harue-hp.org/about/white500</a>

※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	<a href="https://www.harue-hp.org/about/white500">https://www.harue-hp.org/about/white500</a>				
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	<a href="https://www.harue-hp.org/about/white500">https://www.harue-hp.org/about/white500</a>				
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	<a href="https://www.harue-hp.org/about/white500">https://www.harue-hp.org/about/white500</a>				

※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)	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	20.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	登山同好会、スポーツサークルを設置、金銭支援を行っている。地域のイベントへの参加を推奨してい				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	職員とその家族を対象に無農薬の農業体験を実施、2021年から始めて3年めになる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 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	全国健康保険組合が開催しているウォーキングイベントやFBC主催のリレーマラソンなどに				
(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	60.0	%
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	48.9	48.2	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	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	49.9	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	43.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	45.1	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	50.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.5	46.4	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	59.5	54.5	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	職員満足度調査の中で、看護師の夜勤時食生活がお菓子やカップラーメンなどに偏っているとの意見が多かった。
	施策実施結果	全職員を対象に管理栄養士が勧める健康補助食品等を提供。効果的な摂取の仕方を合わせて情報提供している。また、地場野菜にこだわったキッチンカーでのお弁当等の販売を企画した。
効果検証結果	年に1回の職員満足度調査では、2018年朝食欠食者の割合は40%以上であったが、2022年度には16%に改善している。	
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	職員満足度調査から、十分な睡眠がとれていないと回答した職員は3割以上であった。
	施策実施結果	睡眠セミナーを実施、質の良い睡眠を取るための1日の生活リズムの重要性や、管理栄養士がお勧めする健康補助食品を提供している。
効果検証結果	現時点では定量的な効果は出していないが、セミナーに参加したした職員からは質の良い睡眠のための知識が深まったと回答が多かった。	

※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：医療法人博仁会

英文名：Shimura Omiya Hospital

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

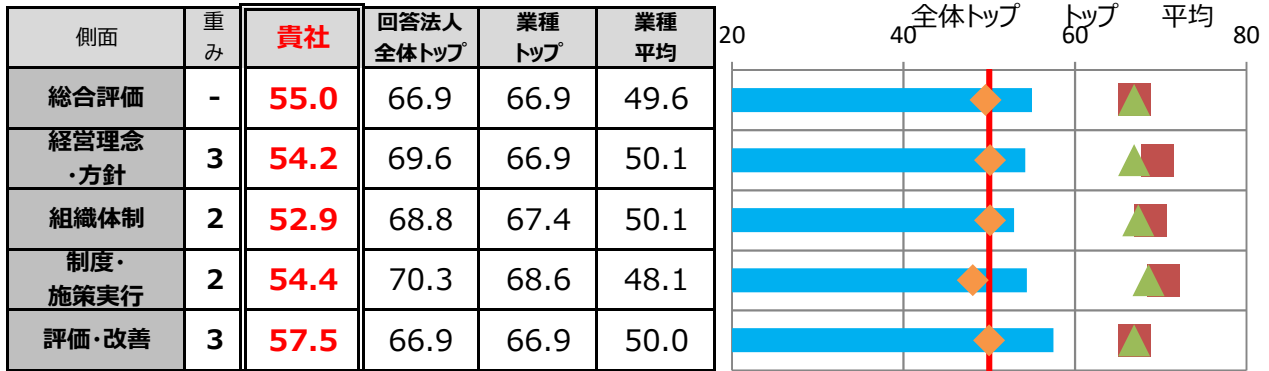
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **3520社中**

■総合評価：**55.0** ↑0.5 (前回偏差値 54.5)

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

②評価の内訳



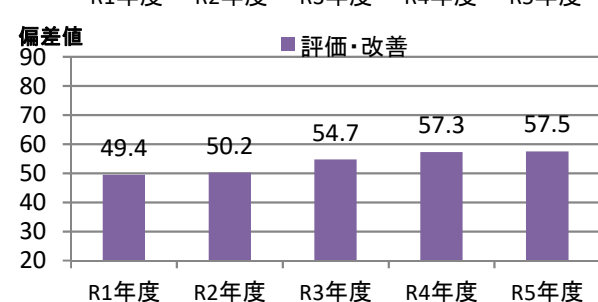
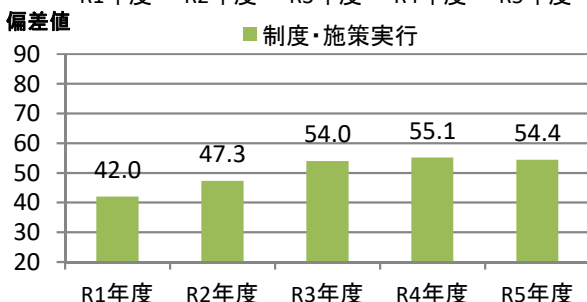
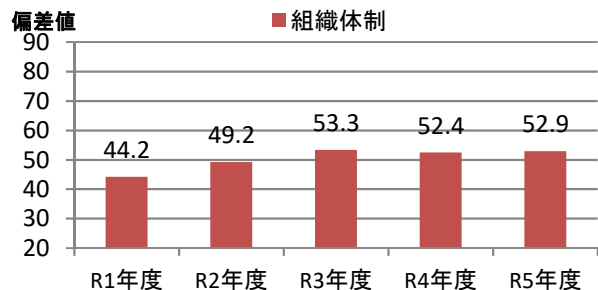
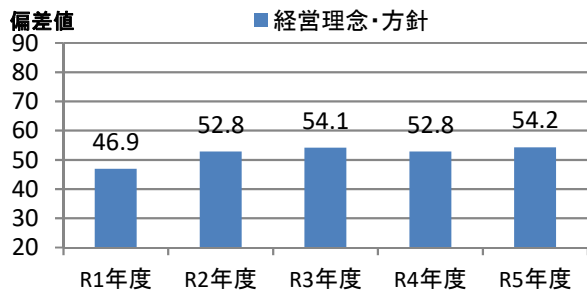
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

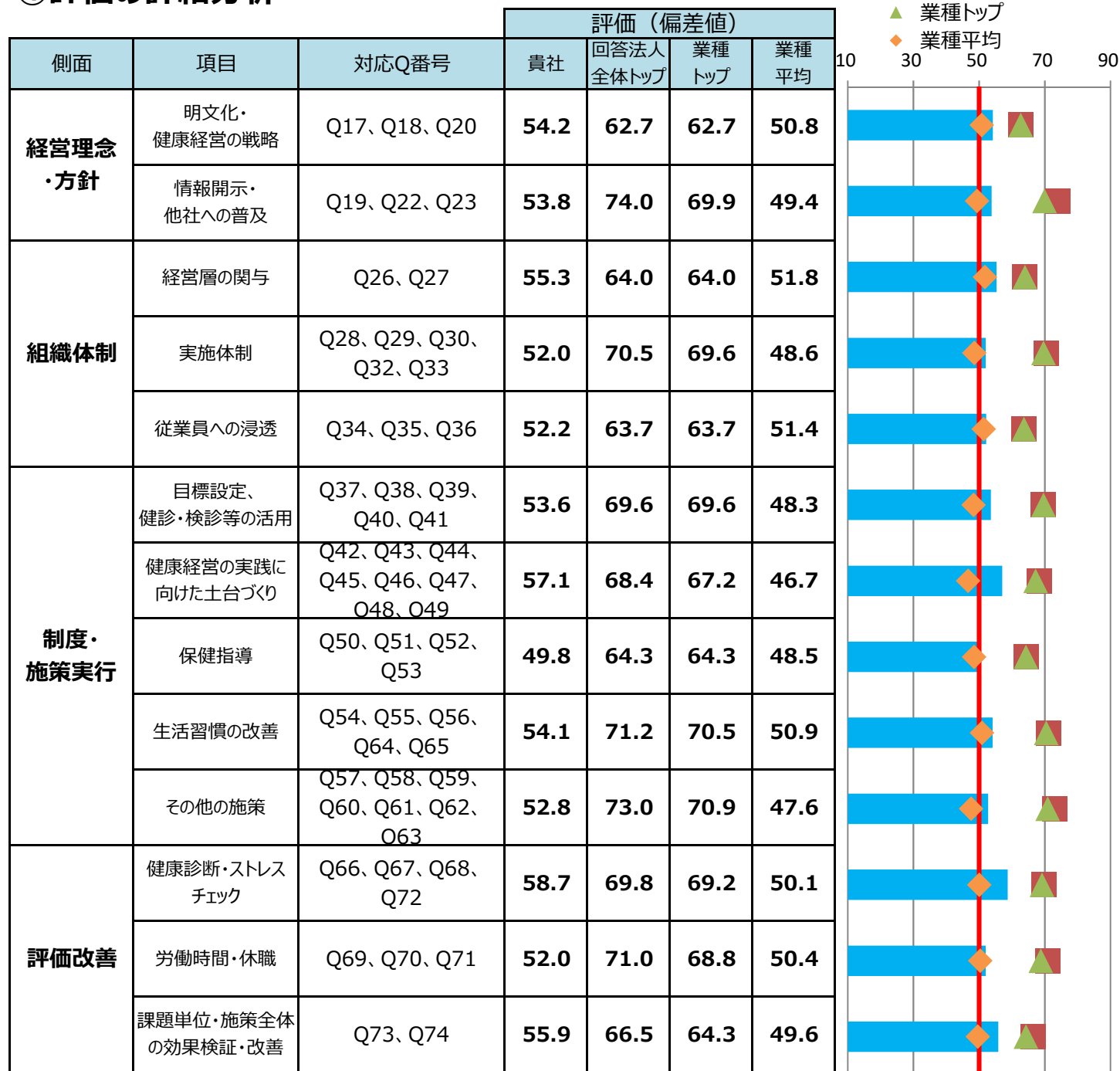
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1051~1100位	1101~1150位	1101~1150位
総合評価	46.1	50.2(↑4.1)	54.1(↑3.9)	54.5(↑0.4)	55.0(↑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	人材定着や採用力向上 志村フロイデグループは、職員が心身ともに健康で生き生きと長くいつまでも働くことができる職場環境を作ることが経営の根幹課題と考えています。労働人口減少への対応が重点課題と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	目前に迫っている超高齢化社会にむけて、労働人口の減少が重点課題になります。健康経営を実現し、その取り組みを発信することで、働きやすい企業として認知され、企業価値やイメージが向上し、優秀な人材を採用する効果が期待できます。
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 従業員が心身ともに健康になることは、病院の生産性の向上に繋がります。志村フロイデグループは、職員が心身ともに健康で生産性高く働くことが経営の根幹理念と考え、生き生きと安全で安心して働ける職場環境を作ることが課題と考えます。
	健康経営の実施により期待する効果	生き生きとした職場環境づくりを通じて、保健・医療・福祉・介護の総合サポート企業として、住み慣れた地域に密着したきめ細やかな地域包括ケアシステムを構築し、全世代に対応したサービスを提供してゆく法人を継続していくゆくワーク・エンゲイジメントの強化が期待できる。

※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	<a href="https://www.hakujinkai.com">https://www.hakujinkai.com</a>

※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	<a href="https://www.hakujinkai.com">https://www.hakujinkai.com</a>				
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	<a href="https://www.hakujinkai.com">https://www.hakujinkai.com</a>				
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	<a href="https://www.hakujinkai.com">https://www.hakujinkai.com</a>				

※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	6	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	8.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	サンスカード制度を導入している。半期に1度集計を行い優秀者にはインセンティブを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	栄養ケアステーションの管理栄養士企画による栄養相談、職員、利用者向け料理教室を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

■ 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	職場外のフィットネスクラブと提携し職員の利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	8.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	34.0	%
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	52.5	48.2	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	48.7	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	50.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	49.9	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	45.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	45.1	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	59.6	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	46.4	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	57.1	54.5	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症の感染拡大の長期化により当院では、療従事者のメンタルヘルスケアに重点をおいています。
	施策実施結果	安全衛生委員会による職場環境改善推進と産業医、臨床心理士による相談による予防・早期発見と早期治療を実施した。2022年度は、院内感染の発生が多発しメンタルヘルス関係の相談、産業医の面談対応が増加した。
効果検証結果	メンタルヘルス不調によるストレス関連疾患は結果的に増加しているが、予防効果と法人内での認知度は高まっている。	
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感染症の感染拡大の長期化による、院内感染対策の強化による感染予防対策
	施策実施結果	感染対策委員会による院内感染対策の徹底、勉強会の開催、他病院の専門看護師による指導訓練の実施。予防接種の実施と検査体制の拡充を行いました。
効果検証結果	感染委員会による、院内感染対策マニュアルの改訂を行い全部門に対策を徹底、職員へのワクチン接種の推奨を行いました。病院、介護施設でクラスターの発生が散発いたしましたが、感染拡大防止に繋がりました。	

※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：社会福祉法人神戸中央福祉会

英文名：koubechuoufukusikai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

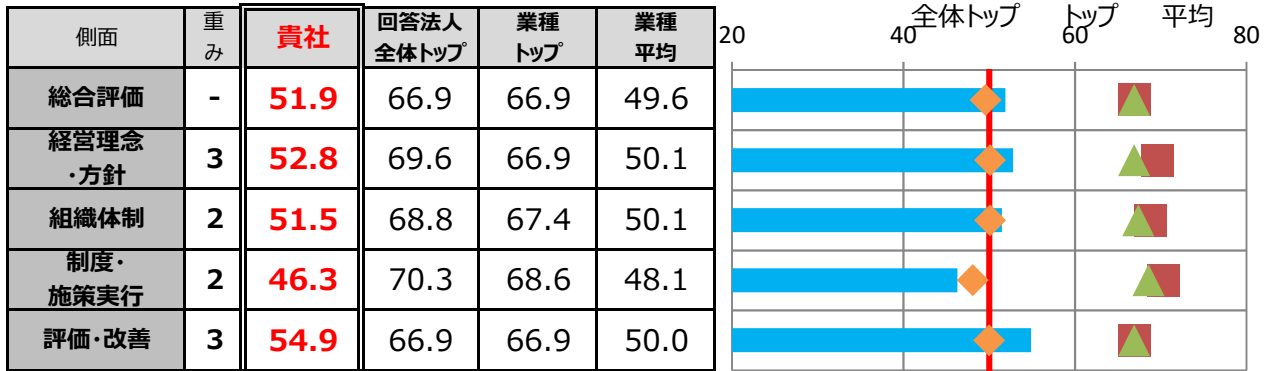
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **3520社中**

■総合評価： **51.9** ↑0.4 (前回偏差値 51.5)

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

②評価の内訳



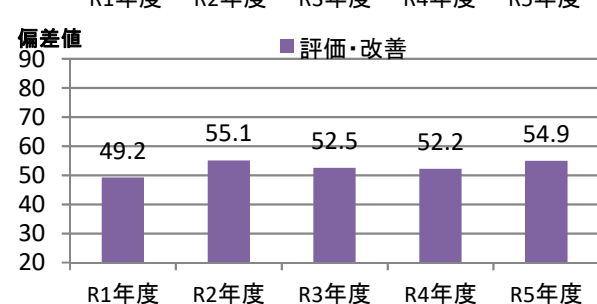
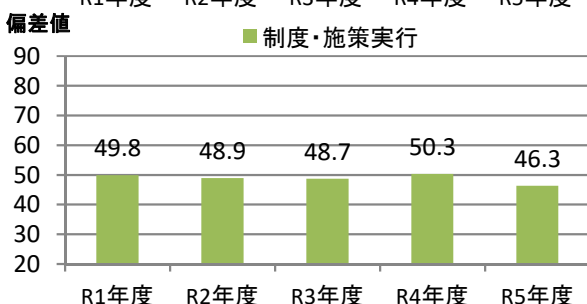
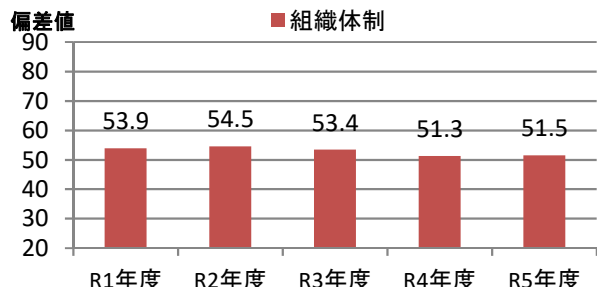
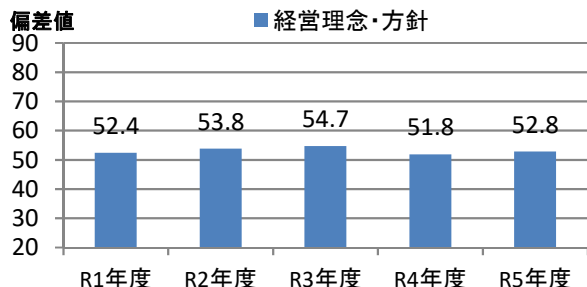
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

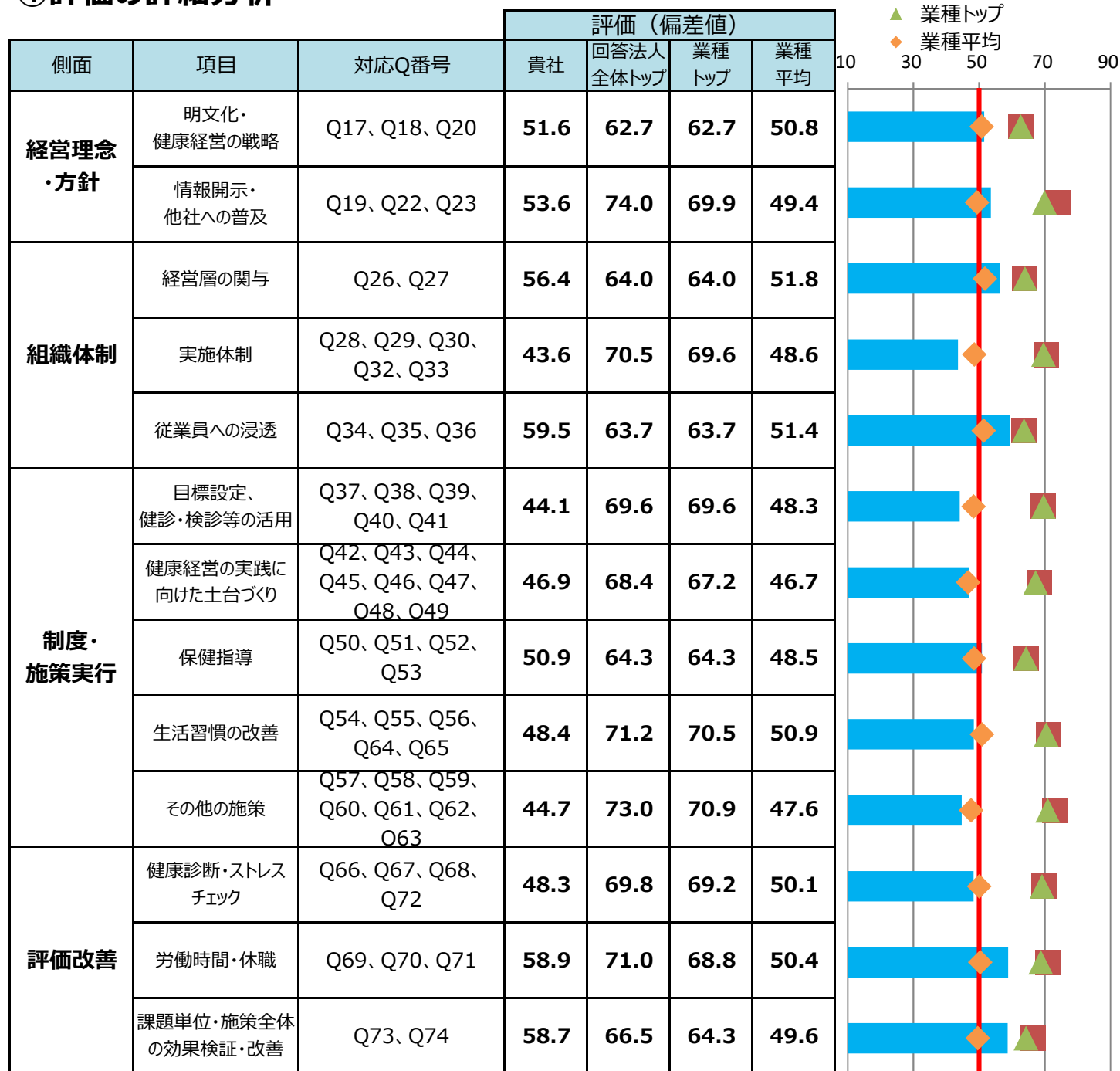
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151~1200位	1051~1100位	1251~1300位	1451~1500位	1551~1600位
総合評価	51.2	53.4(↑2.2)	52.6(↓0.8)	51.5(↓1.1)	51.9(↑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 慢性的な人手不足が介護業界共通の大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	期待する効果は多くの職員が健康で長く働けることであり、腰痛・残業・メンタル不調による労働災害を0とする、「トリプル0」を目指す。腰痛の原因である介助による身体への負担を、介護ロボットや福祉用具の導入によりゼロに近づけることによって、高齢になった職員や、妊娠中の職員も無理なく働けることも併せて目標とする。
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 年中無休の介護現場では残業が常態化しやすい状況がある。また、介護・相談援助業務は対人サービスでストレスが溜まりやすい。
	健康経営の実施により期待する効果	各々がワークライフバランスを実現させるために、毎月の残業時間を部署ベースでデータ化して衛生委員会で共有し改善について検討する。また、有給休暇の取得については年間平均取得日数10日、取得率95%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	<a href="https://kobechuofukusikai.net/health/index.html">https://kobechuofukusikai.net/health/index.html</a>

※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
a.アブセンティズム	該当に○	○	○	○	および回答率
URL	<a href="https://kobechuofukusikai.net/health/index.html">https://kobechuofukusikai.net/health/index.html</a>				
b.プレゼンティズム	該当に○	○	○	○	および回答率
URL	<a href="https://kobechuofukusikai.net/health/index.html">https://kobechuofukusikai.net/health/index.html</a>				
c.ワークエンゲイジメント	該当に○	○	○	○	および回答率
URL	<a href="https://kobechuofukusikai.net/health/index.html">https://kobechuofukusikai.net/health/index.html</a>				

※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)	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	毎年地域のお祭りにブースを出して参加。施設利用者もお祭りを楽しんでもらうよう、職員と参加して				
(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					
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	階段使用の奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	40.2	48.2	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	42.8	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.9	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	43.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	45.1	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	49.2	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	46.4	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	53.3	54.5	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	常時人材不足である介護職員は腰痛保持率が高く、介護職員の半数以上を占めており、腰痛による休業や退職が度々おこっている。職員の健康を守り離職や退職を防ぐ事、また高齢の職員や妊娠中の職員でも無理のない業務を可能とする事が、介護職員全体の身体的負担また心理的負担の軽減となる。
	効果検証結果	2021年と2022年12月のアンケート結果を比較して、腰痛保持率は特養44%→47%、デイサービス78%→85%と増加してしまった。原因としては、腰痛を持った職員が短期間で改善しない、未だに福祉用具/リフトの使用をしない職員がいる、職員の入れ替わり、腰痛についての意識が高まり、腰痛の感じ方に敏感になったのではないかとこのようなことが考えられる。
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	かつて介護現場では、サービス残業が当たり前、常に人手不足で365日の交代勤務であることから、有休も取得できなくてもしょうがないという風土だった。職員のワークライフバランスを実現するために、有休取得の促進と、残業削減、サービス残業の防止に努める必要がある。
	効果検証結果	平成29年より有休の取得促進に向けて取り組みを開始し、R3年に勤怠システム入れ替えを行ったことで、有休の未取得者・残業が一定の時間に達した者にアラームで警告ができるようになった。 有休取得率については、平成29年より促進を開始し、66%から始まり、88%（R3年度）→92%（R4年度）となっており、有休を取得しやすい環境が整ってきた。平均残業時間については令和1年で1.8時間→1.1時間（R2年）→1.0（R3年）となっていたが、令和4年でコロナのクラスターが頻発したこと、職員の退職が相次いだことから1.7時間となった。

※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：社会医療法人蘇西厚生会

英文名：MATSUNAMI GENERAL HOSPITAL

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

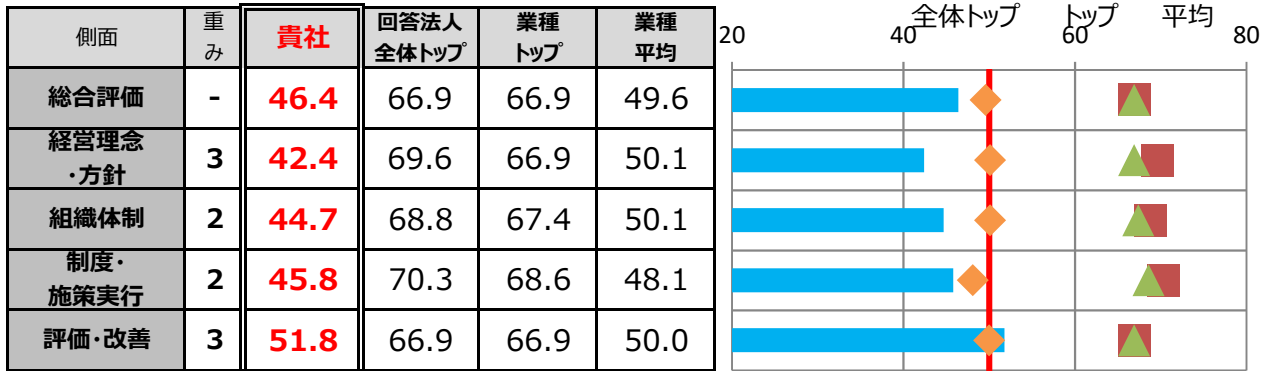
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2301~2350位** / **3520社中**

■総合評価： **46.4** ↓1.7 (前回偏差値 48.1)

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

②評価の内訳



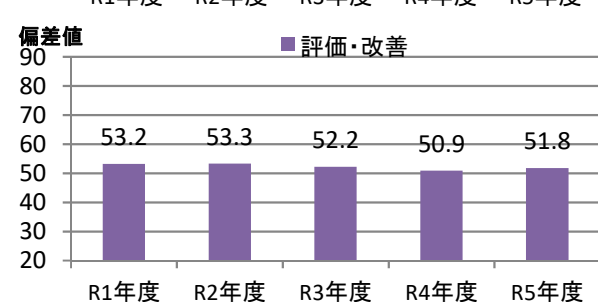
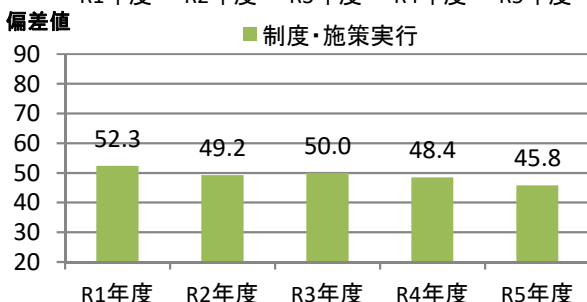
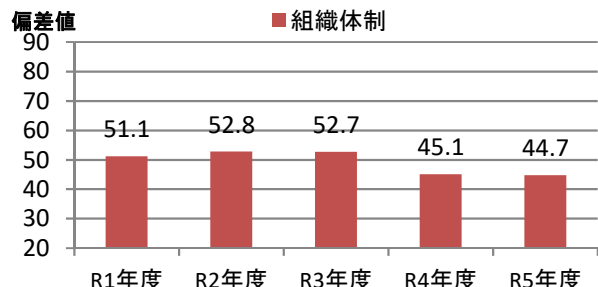
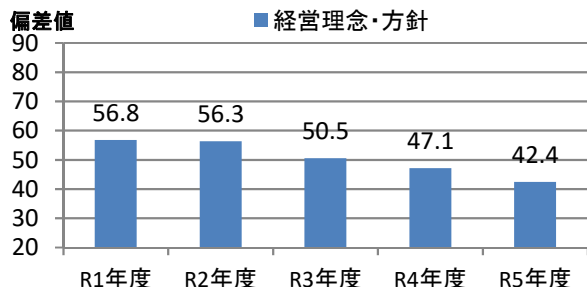
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

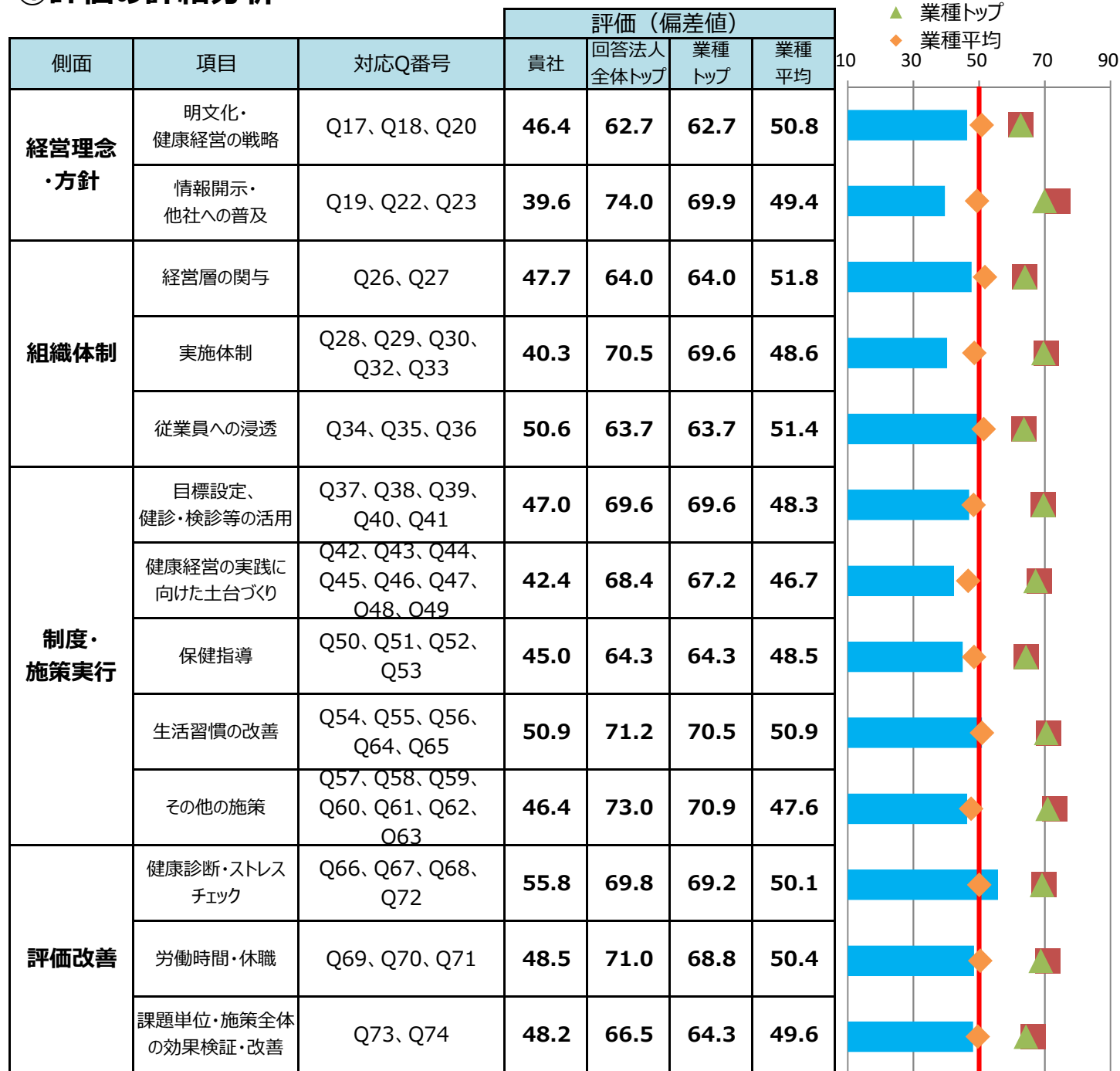
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1401~1450位	1901~1950位	2301~2350位
総合評価	53.7	53.3(↓0.4)	51.4(↓1.9)	48.1(↓3.3)	46.4(↓1.7)
【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 人材の定着が大きな課題である。人材確保が難しい中、高いスキルや能力を持った人材の新規採用はもとより、定着率を上げて若い人材を育てていくことが、将来的にも企業力の底上げに通じると考えられる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の離職率を下げ、様々な分野に精通した従業員育成が可能となることが期待できる。目標としては、現在100%である女性産休及び育休取得率を維持すること、有給の平均取得日数を10.5日から11日以上に引き上げること、離職率を9.9%（23年度の目標）より低くすることを目標とする。特に、離職率のうち女性の離職率が75.9%であるため、女性が働きやすい職場を目指す。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.matsunami-hsp.or.jp/houjin/corporate/kenkousengen/">https://www.matsunami-hsp.or.jp/houjin/corporate/kenkousengen/</a>

※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	7	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査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	24.2	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	柔道部を設置しており、練習場がある。また、希望者は練習に参加できる。				
(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	1.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康に配慮した食事を社員食堂にて提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	階段に、「1階からここまで○kcal」とカロリー表示をしている。階段の使用を奨励している。				
(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		%
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	47.7	48.2	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	48.7	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	42.8	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	45.1	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	44.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.6	46.4	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	57.6	54.5	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	2021年度運動習慣比率20.1%、睡眠により十分な休養が取れている人の割合が63.8%であった。徐々に改善してきてはいるが、医療機関の職員として自身の健康管理をより十分に行う必要があると考えられる。
	施策実施結果	イントラネット等で生活習慣病予防について職員に周知している。また、人間ドック健診センターにおいて高リスク者への指導を行っている。
効果検証結果	2022年度の運動習慣比率は22.2%、睡眠により十分な休養が取れている人の割合は64.6%と、どちらの数値においても改善が見られた。引き続き呼びかけや指導を行うことにより、来年以降改善することを目指していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2021年度喫煙率は11.5%と、2020年度の喫煙率9.6%よりも喫煙率が上昇してしまった。医療機関の職員でありながら喫煙率が上がってしまい、好ましくない状況となった。
	施策実施結果	喫煙者の禁煙支援及び、敷地内禁煙とし掲示物等においても周知している。また、健診センターより健康診断時などの機会に指導を行っている。
効果検証結果	2022年の喫煙率は10.4%と前年より改善した。引き続き2020年度の9.6%を下回るよう、喫煙率を下げる取り組みを継続して行う必要がある。	

※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：社会医療法人大真会

英文名：Social medical corporation Daishinkai

■加入保険者：オークマ健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

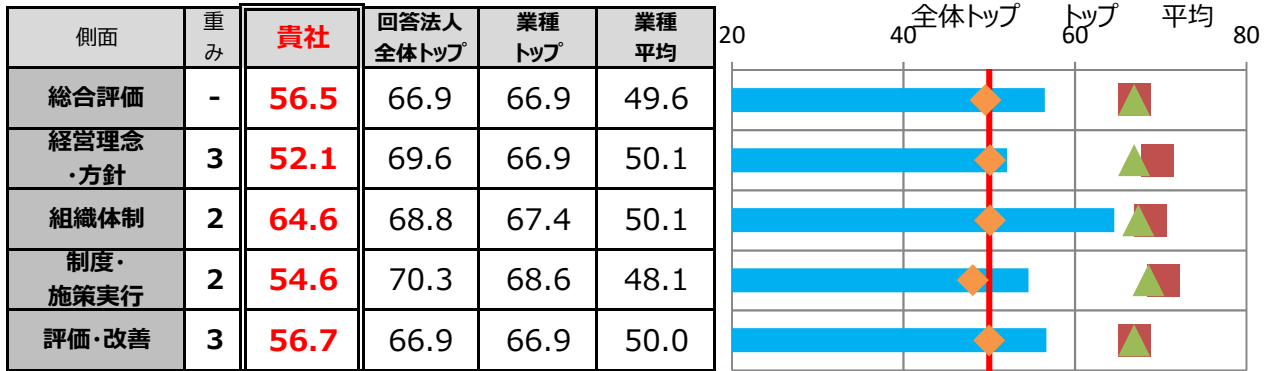
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.5** ↓1.5 (前回偏差値 58.0)

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

②評価の内訳



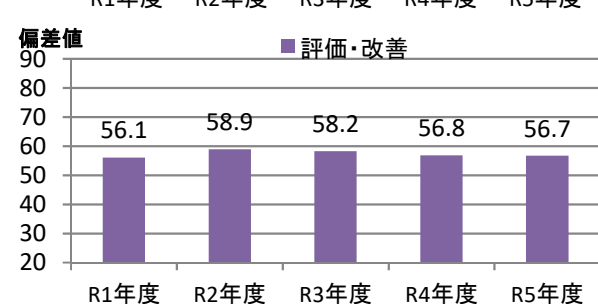
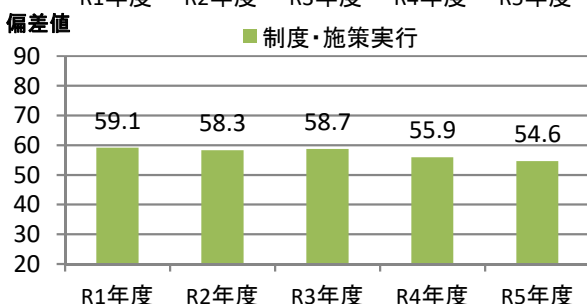
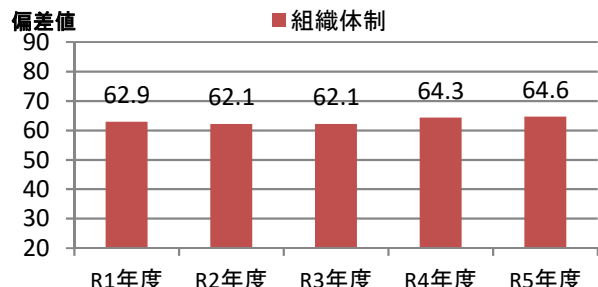
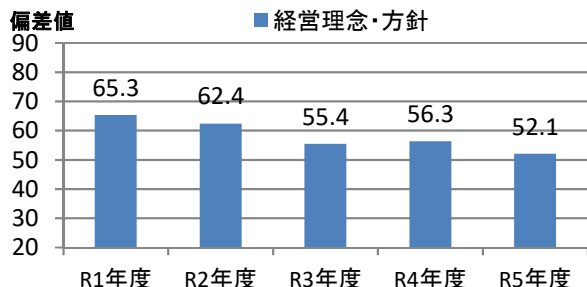
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

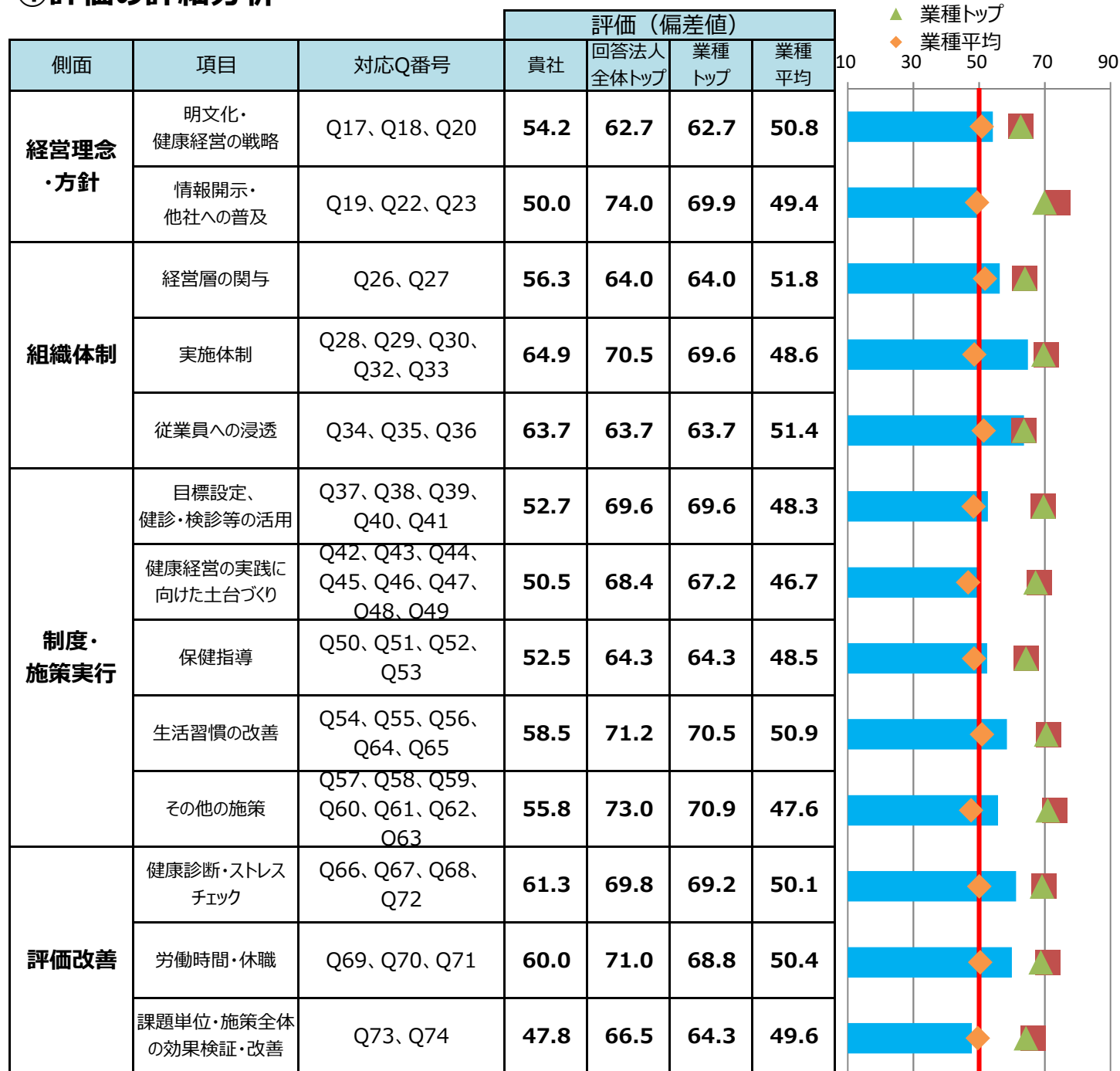
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351~400位	601~650位	751~800位	951~1000位
総合評価	60.8	60.5(↓0.3)	58.2(↓2.3)	58.0(↓0.2)	56.5(↓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	人材定着や採用力向上 当法人は病院事業を営んでおり、医療従事者である職員のほとんどが何らかの国家資格を保有している。十分に経験を積んだ医療従事者が健康かつ快適に長く勤務してもらうことが当法人の事業継続にとって最も大事な課題の一つである。職員数の約4割を占める看護師の定着については特に重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	常勤職員の離職率（期首職員数に占める期末時までの退職者数の割合）の改善を目指す。特に看護師については、2018年度14.4%、2019年度18.8%、2020年度23.5%と低下、2021年度は改善し16.5%、2022年度は11.0%、2023年度末は14.0%未満を目指す。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.ookuma-hospital.or.jp/">https://www.ookuma-hospital.or.jp/</a>

※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	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	地域の七夕まつりに健康に関するブースを出展する他、全従業員への参加を呼び掛けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	当法人が営む病院で入院食を担当する管理栄養士が健康に配慮した献立を立案し食事を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.5	%

■ 運動習慣定着

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

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

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

※貴社が健康経営度調査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	54.0	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	45.1	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	58.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	46.4	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	61.2	54.5	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	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施する職員の割合が33%で平成27年度国民健康栄養調査の平均を下回っており、向上させたい
	施策実施結果	職員向けに運動週間の重要性を訴えるコラムを院内グループウェアシステムに掲載した。運動習慣の重要性を継続して訴えていく運動週間を実施する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大により実施できなかった。
効果検証結果	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施する職員の割合が男性53.0%、女性19.0%で令和元年国民健康・栄養調査の平均、男性33.4%、女性25.1%に対し、男性の数値は上回っていたものの、女性の数値が下回っていた	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	朝食を週4日以上食べる職員の割合が67.0%であり、食育に関する意識調査（平成28年3月）の平均83.9%よりも低く向上させたい
	施策実施結果	職員へ健康情報チラシにより周知した。管理栄養士等による個別指導を実施した。食事に対する意識を高める職員に対する健康セミナーを開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大により実施できなかった。
効果検証結果	ふだん朝食をほとんど毎日食べる職員の割合が65.0%で、食育に対する意識調査（令和3年3月）の数値81.3%を下回っていた。	

※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：社会福祉法人健祥会

英文名：Social Welfare Corporation KENSHOKAI

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

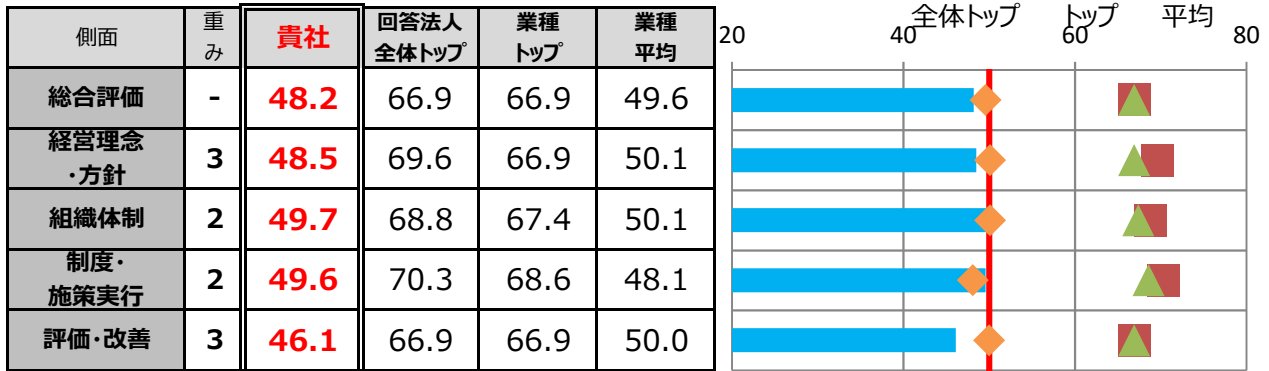
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.2** ↑0.8 (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



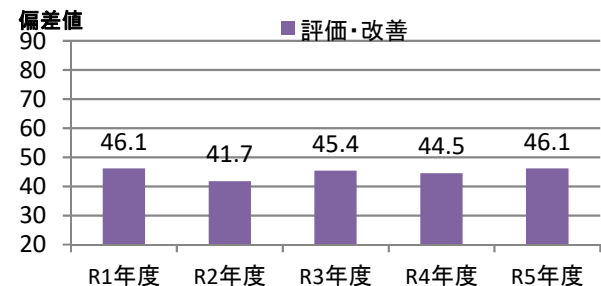
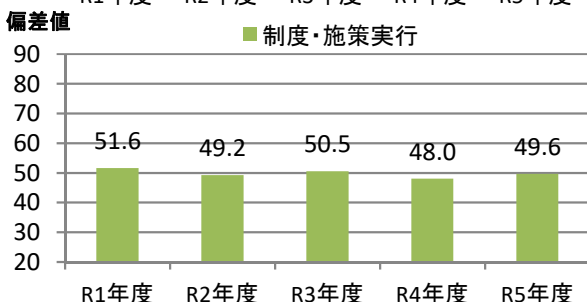
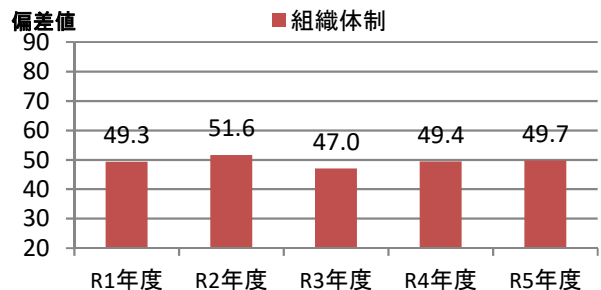
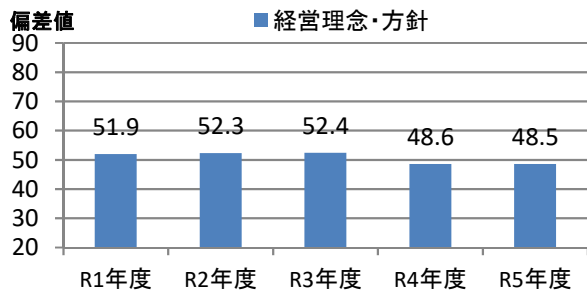
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

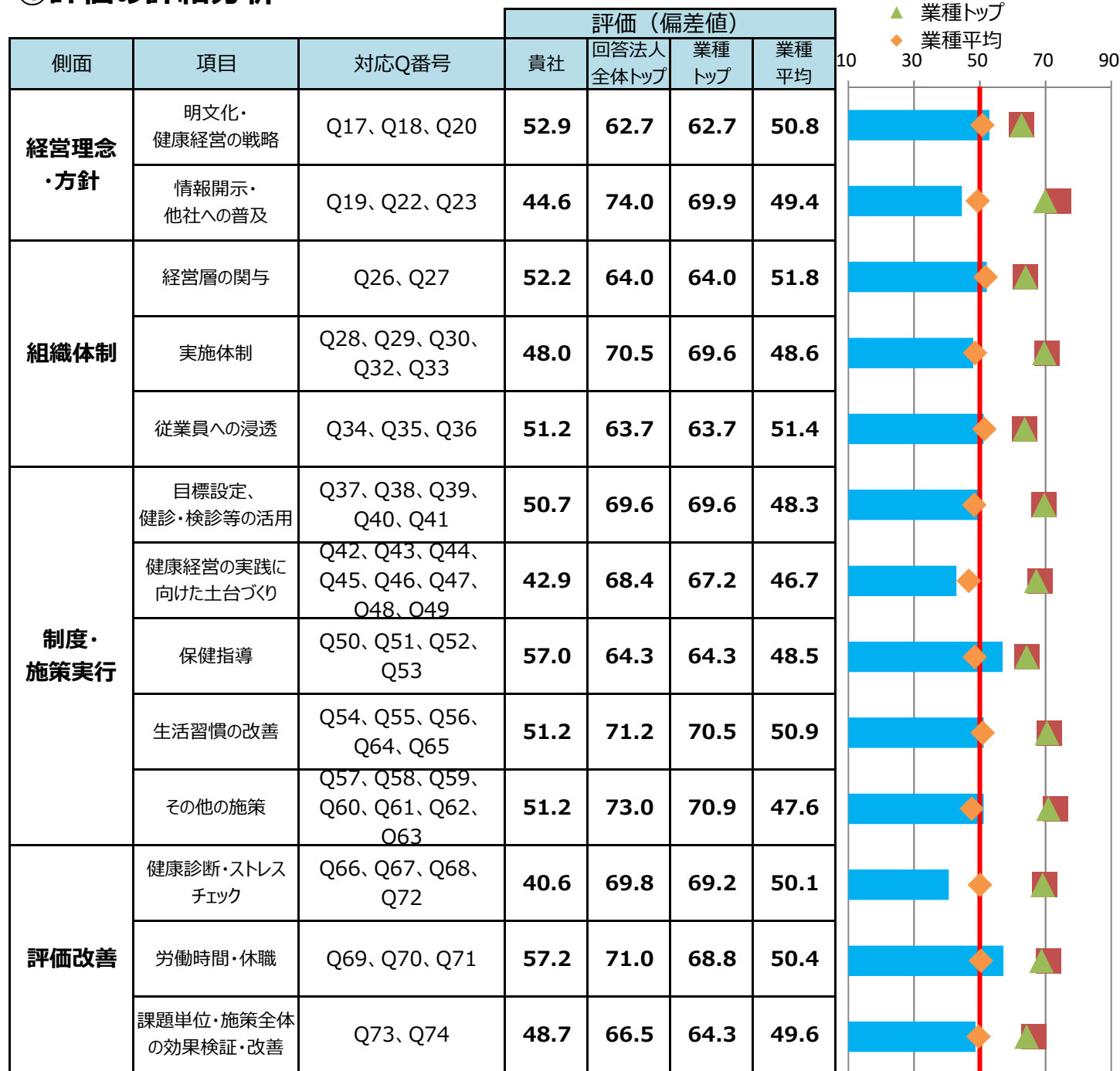
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301~1350位	1501~1550位	1701~1750位	2001~2050位	2051~2100位
総合評価	49.6	48.4(↓1.2)	48.8(↑0.4)	47.4(↓1.4)	48.2(↑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	人材定着や採用力向上 新規学卒者の3年以内離職率は大学卒で約30%、高校卒で約40%と言われ、医療・福祉業界でも人材不足が問題となっている。また、コロナ禍によりエッセンシャルワーカーとしての使命感や責任感が求められることで大きな精神的負担がかかっている。当グループの新卒者(R2.4採用/大学・専門学校・高校卒)の3年以内離職率は37%であり、平均的な水準ではあるが、さらに定着率を向上させ、健康で長く働いてもらいたい。
	健康経営の実施により期待する効果	主な離職理由として人間関係やメンタルヘルスが挙げられる。特に介護分野では職場の人間関係の割合が高い。1年以内の定着率100%、さらに3年以内での定着率90%を目指し、採用時に新入職員研修、面談を実施し、フォロー体制を構築。配属後も配属先と人事部が連携をとり、職員の動向にいち早く気づき、対応ができるよう努める。また新入職員同士の関係強化を図るための懇談会や研修会の機会を設け、離職の防止につなげる。
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	<a href="https://www.kenshokai.group">https://www.kenshokai.group</a>

※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)	<b>18</b>	回	<b>13</b>	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>54.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>90.0</b>	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	毎年、地域清掃やとくしまマラソン等の地域ボランティアスタッフをグループから選出し、協力を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>54.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>23.8</b>	%

■ 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	管理栄養士が主体となって、食生活改善普及運動月間を設け、職員の食事バランスを見直す機会を作っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 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	ゲートボールをグループの会技と定め、大会の開催や職員のゲートボール用品購入補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>35.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>54.0</b>	%

※ 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	43.9	48.2	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	48.7	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	44.1	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	49.9	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	47.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	45.1	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	50.0	49.2	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	46.4	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	48.3	54.5	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	社会福祉事業において職員の腰痛は職業病である。介護ロボットの導入や移乗介助の方法を工夫する等様々な対策を講じているが、職員の高齢化の問題もあり、当グループでも重点的な対策を要している。
	施策実施結果	腰痛予防月間を設け、朝礼時以外にも腰痛予防体操を行う。また、腰痛に悩む介護職員にコルセットを付け腰の動きを制限し負担を軽減させたり、腰痛予防体操動画の配信や、ノーリフトケアの普及に努めている。
効果検証結果	腰痛予防月間の際に各施設より取組振り返りシートを回収しているが、「腰の痛みが和らいだ」「仕事に集中できるようになった」等の回答をいただいている。 また、ノーリフトケアの普及に努めた結果、グループ内の約8割の施設がノーリフトケアを導入するようになった。（介護ロボットは約4割の施設が導入済み）その効果もあり腰痛を原因とした労働災害もR3年度では6件あったが、R4年度では4件に減少している。	
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	社会福祉法人において、事業所での虐待や不適切ケアを防止し、高品質サービスを提供することが求められている。虐待や不適切ケアが発生する背景には様々な要因が存在するがその中でも介護現場で働く職員が抱えるストレスが大きな要素の一つであると考えられ、これを軽減することに重点的な対策が必要になってくる。
	施策実施結果	介護ロボット・ICTを活用した介護記録の自動入力システムや夜間見守りシステム等を導入し間接介護業務の効率化、職員の心身の負担軽減を図る。
効果検証結果	総数4,439件の「にっこりホッと」事例が提出、実施効果を職員アンケートで検証した。大いに効果有りの回答が70.4%、「普段感じても口に出せない事が心温まる言葉となり相手への思い遣りや信頼関係が深まった」等の意見が多かった。介護ロボット・ICTの活用については間接介護業務の削減と効率化で時間と心の余裕をもって直接介護業務を行え、ストレス解消メンタルヘルス改善、モチベーションアップに繋がっている。	

※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：社会福祉法人天神会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会岡山支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

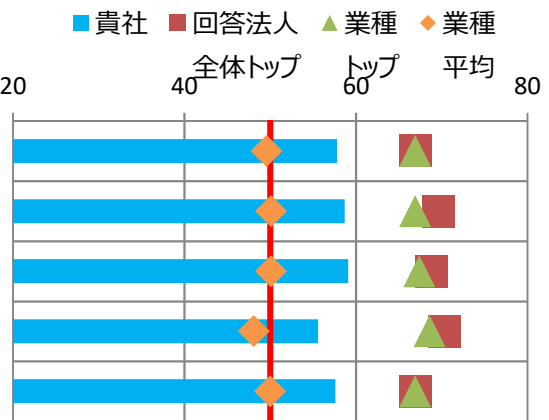
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**801~850位** / **3520社中**
- 総合評価：**57.8** ↑1.8 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>57.8</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>58.7</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>59.1</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>55.6</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>57.6</b>	66.9	66.9	50.0



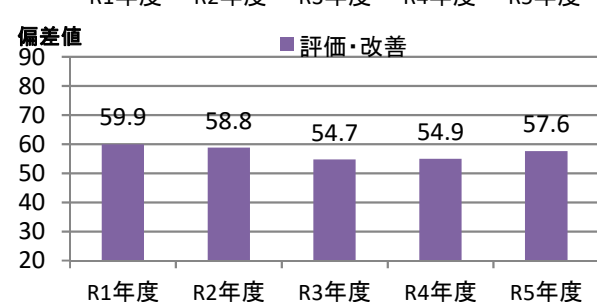
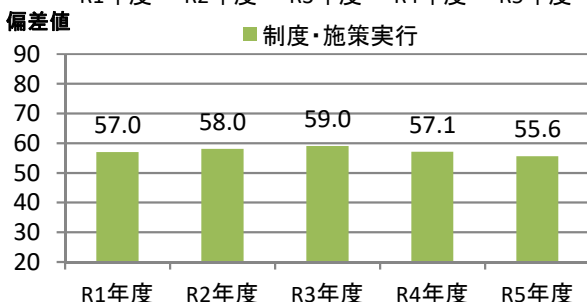
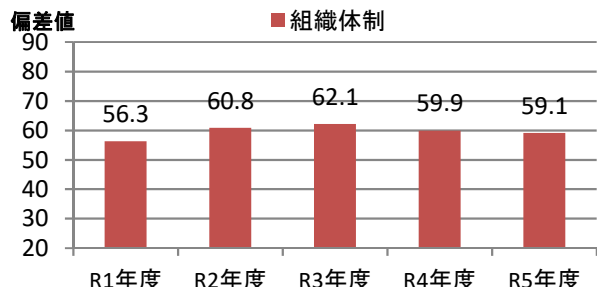
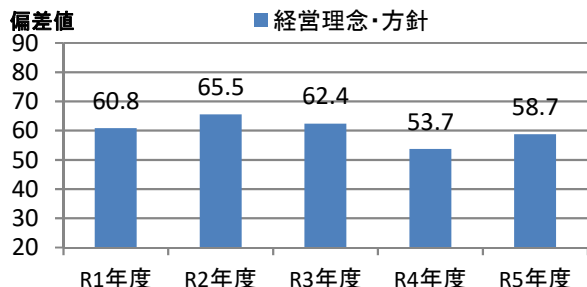
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

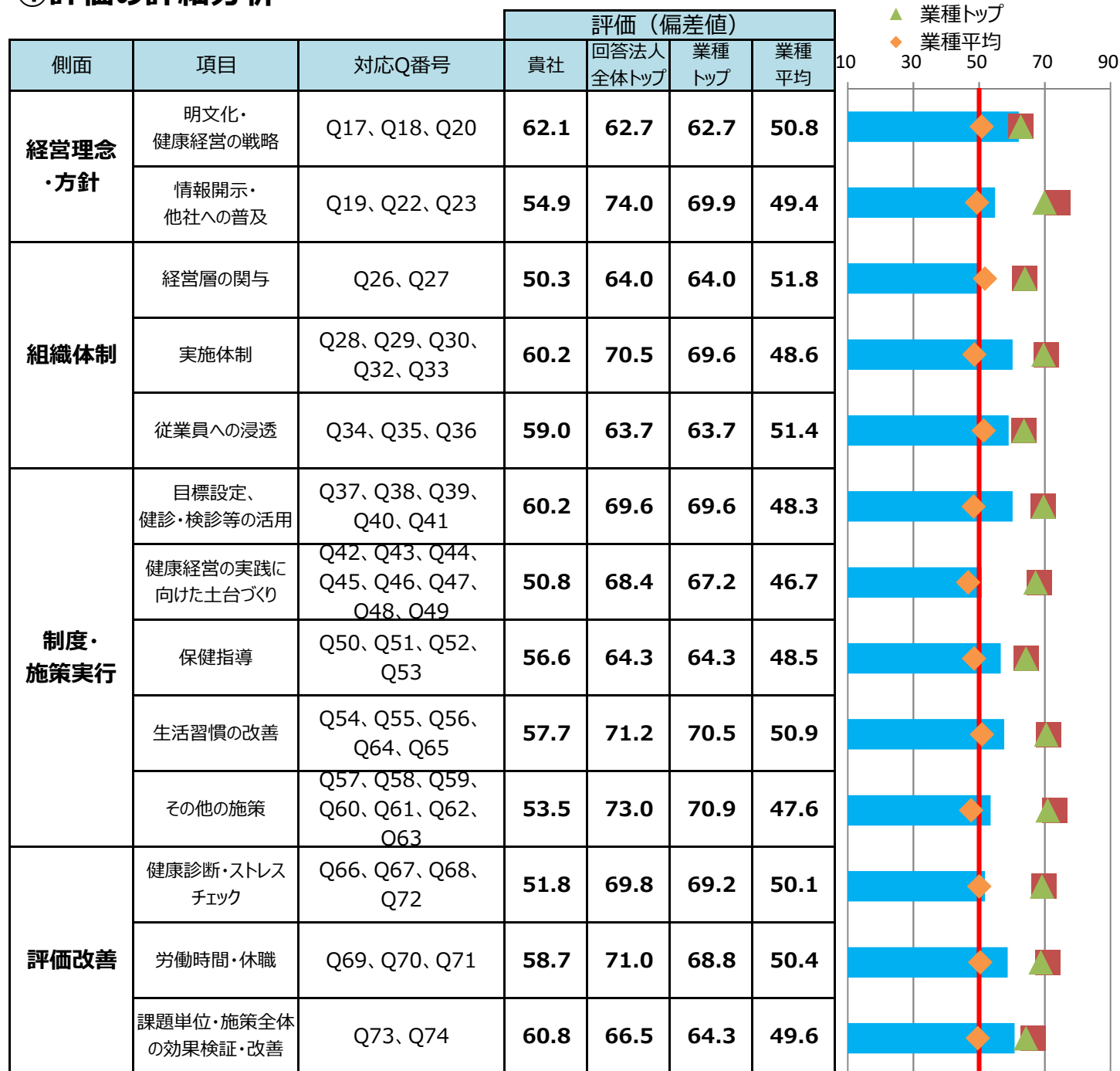
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位	501~550位	901~950位	801~850位
総合評価	58.9	61.1(↑2.2)	59.4(↓1.7)	56.0(↓3.4)	57.8(↑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	人材定着や採用力向上 介護職員の採用は、困難な状況である。現在、従事している職員が健康で長く働く為に、メンタルヘルス活動を推進し、離職防止に務めているが、メンタル不調の職員が増加傾向にある。心の健康づくりの推進、ワークライフバランスが実現できる職場環境づくりが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	離職率：令和2年8.7%、令和3年13.6%、令和4年度12.9%と大きく減少した数値ではないが、介護業界の平均数値より低い数値となっている。職員の心と身体の健康を第一に、戦略的に活動することで、当法人の活性化が図られると共に、離職率低下に繋がると考える。今後、離職率の目標数値を10%以下にして目指していきたい。
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 2019年介護現場職員の腰痛保有者は、52%、2020年では51%と大きな変化はなかった。2023年では、介護現場職員の腰痛者37%と減少傾向となった。その中で治療中の職員は、16%程度であった。しかし、腰痛を抱えて就職する職員は、少なくない。そのため、職員の一人一人の能力を十分に発揮できていない現状がある。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の健康リテラシーの推進を図り、腰痛労災をゼロを目指し、腰痛者軽減に努める。健康経営を実施することにより、腰痛者37%を3年後には、30%以下を目指したい。

※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	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	<a href="http://www.tenjinkai.org/">http://www.tenjinkai.org/</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	社員旅行の代わりにお取り寄せグルメの実施、各サークルに助成金支給、職員親睦を目的に費用の				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.1	%

■ 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	全職員へアプリ提供、食生活改善情報を活用し、カロリー消費等についてサポートしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	健康アプリを全職員が万歩計で活用。60日間8000歩チャレンジを実施。インセンティブ+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	88.1	%

■ 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	95.6	%

※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	59.1	48.2	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	54.2	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.6	46.4	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	53.2	54.5	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	福祉施設では、腰痛発生者が多く生産性の低下に繋がりがやすい。入社時に、腰痛持ちの職員も少なくありません。そのため、法人内では継続的に腰痛対策に取り組んでいる。「腰痛発生防止」だけでなく「腰痛悪化防止」に着目し腰痛予防対策が必須である。
	効果検証結果	2019年介護現場職員の腰痛保有者は52%、2020年では51%と大きな変化はなかった。2021年では、各施設での腰痛悪化対策を行い上期下期で評価を行った。介護現場職員の腰痛者は53.6%で、対策後は43.5%と減少傾向となった。2023年の調査では、37%と大幅な減少が見られた。しかし、腰痛症で入社する職員も多く、悪化防止に向けて継続的な活動が必須。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性職員の割合が多く、女性特有の疾患に対し不安を持っている職員が多数いる。女性が健康で笑顔で仕事ができるように、子宮がん検診、乳がん健診の推進と研修によりヘルスリテラシーが必要である。
	効果検証結果	女性特有の疾患に関する研修会を継続的に行うことで、健診の受診率は、少しずつ向上している。令和元年受診率：乳がん：55.5%、子宮がん：43.3%。令和4年受診率：乳がん：64.1%、子宮がん：52.3%。疾患の理解が深まり、検診受診率の向上に繋がっている。今後、子宮がん検診のスムーズな受診ができるように受け入れ先との協議は必要。

※貴社が健康経営度調査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：医療法人財団朔望会

英文名：

- 加入保険者：東京都医業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

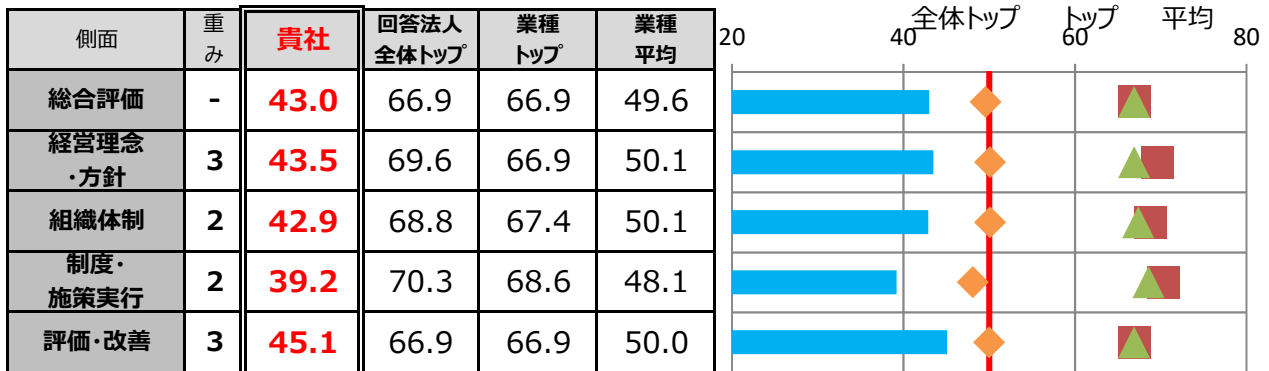
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.0** ↓2.3 (前回偏差値 45.3)

※「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



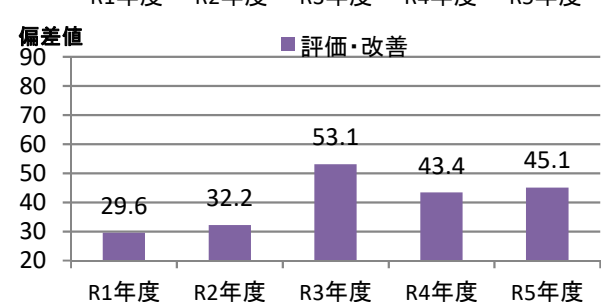
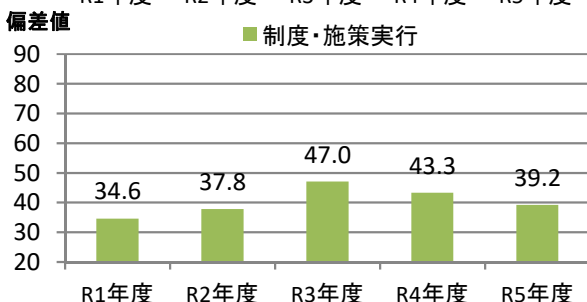
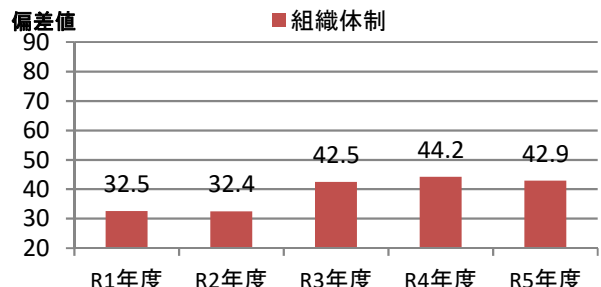
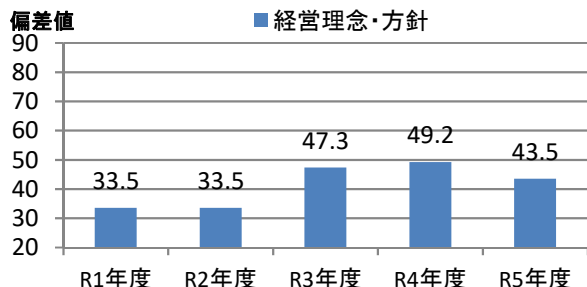
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

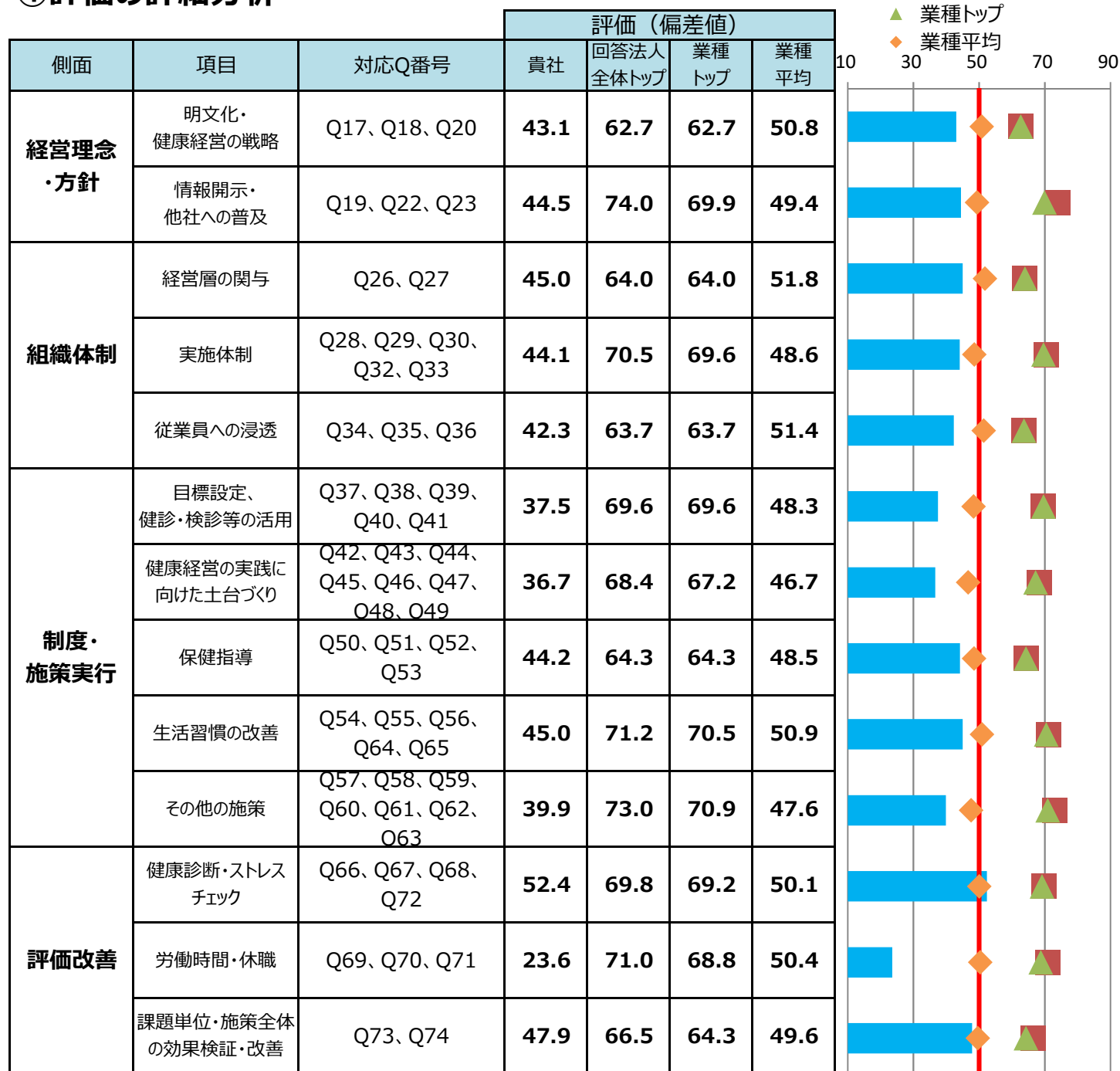
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2201~2250位	2351~2400位	1801~1850位	2201~2250位	2701~2750位
総合評価	32.4	33.8(↑1.4)	48.0(↑14.2)	45.3(↓2.7)	43.0(↓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	人材定着や採用力向上 経営戦略として位置づけた「2019年」より、離職者数が微増（7人）しており、離職分析を行うと、メンタルヘルス不調と体調不良（怪我含む）も増加傾向にある為、大きな課題と捉えている。又、一身上の都合による退職（退職理由が不明）が最も多く、離職分析における、根本的解決にはなかなか繋がられず、この点も大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	正確な離職分析を行う事で、組織・部署の根本原因の把握から、風土改革・醸成を行い、定着率の向上を目指す。 又、当法人人財部のコンセプトでもあるように「従業員にとって、ココロもカラダも健康で、ずっと居続けたい・ずっと働き続けられる組織」を目指し、選ばれる法人を創造する。
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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.tshnet.or.jp/news/kenkou/">https://www.tshnet.or.jp/news/kenkou/</a>

※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)	<b>61</b>	回	<b>12</b>	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>99.5</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>0.2</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	------------	---

■ 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	一人当たり年間「歓迎会2千円・忘年会3千円、計5千円」の費用補助を実施。交流機会の増進を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>99.5</b>	%	(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	板橋区内のフィットネスジム（セントラル常盤台店）と法人会員契約を結び、1回320円と安価で利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>99.5</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>0.5</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	36.5	48.2	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	50.0	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.8	49.9	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	37.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.1	45.1	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	31.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.0	46.4	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	53.8	54.5	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職、退職が、増加傾向にある。実態の把握及び早期発見・予防に繋がる仕組みの構築が必要不可欠である。 又、退職分析が思うように出来ておらず、潜在的なメンタルヘルス不調者の吸い上げが適正に出来ていない実情もある。
	施策実施結果	期望会グループ専従産業医を配置し、毎月の衛生委員会にてメンタルヘルス不調者の確認・報告の実施を行い改善への助言。又、第三者機関のEAPプログラムを用い、24時間365日相談窓口の設置を今年度も継続。
	効果検証結果	毎月、産業医の介入を開始したことにより、各施設において潜在的なメンタルヘルス不調者の洗い出しが徐々にできている。 しかしながら、現状で効果検証の具体的な数値は測れていない為、離職分析を具体的に行えるよう、人事部門にて窓口の設置を検討中。
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：社会福祉法人恩賜財団済生会熊本病院

英文名：social welfare organization imperial gift foundation inc

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

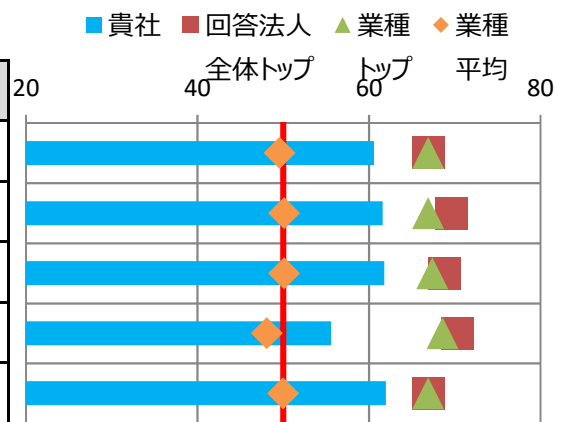
■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↓0.3 (前回偏差値 60.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.6</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>61.6</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>61.8</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>55.6</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>62.0</b>	66.9	66.9	50.0



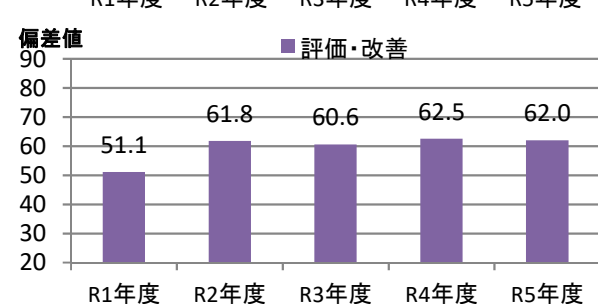
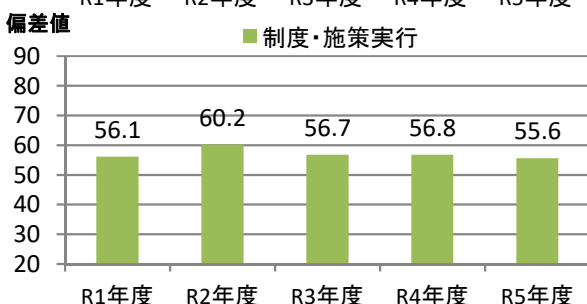
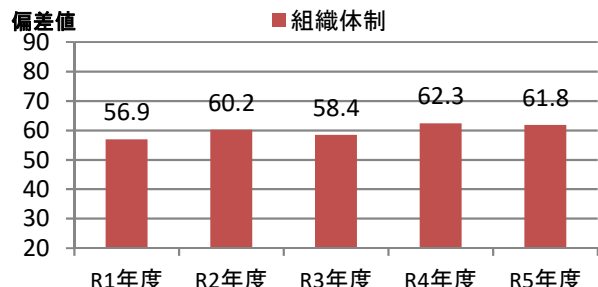
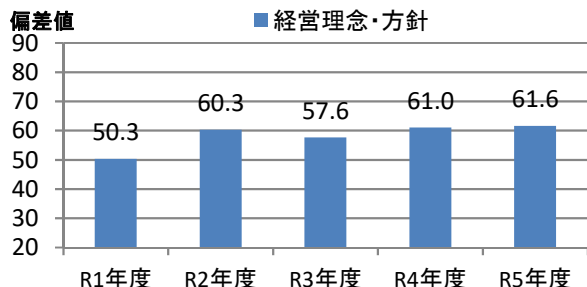
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

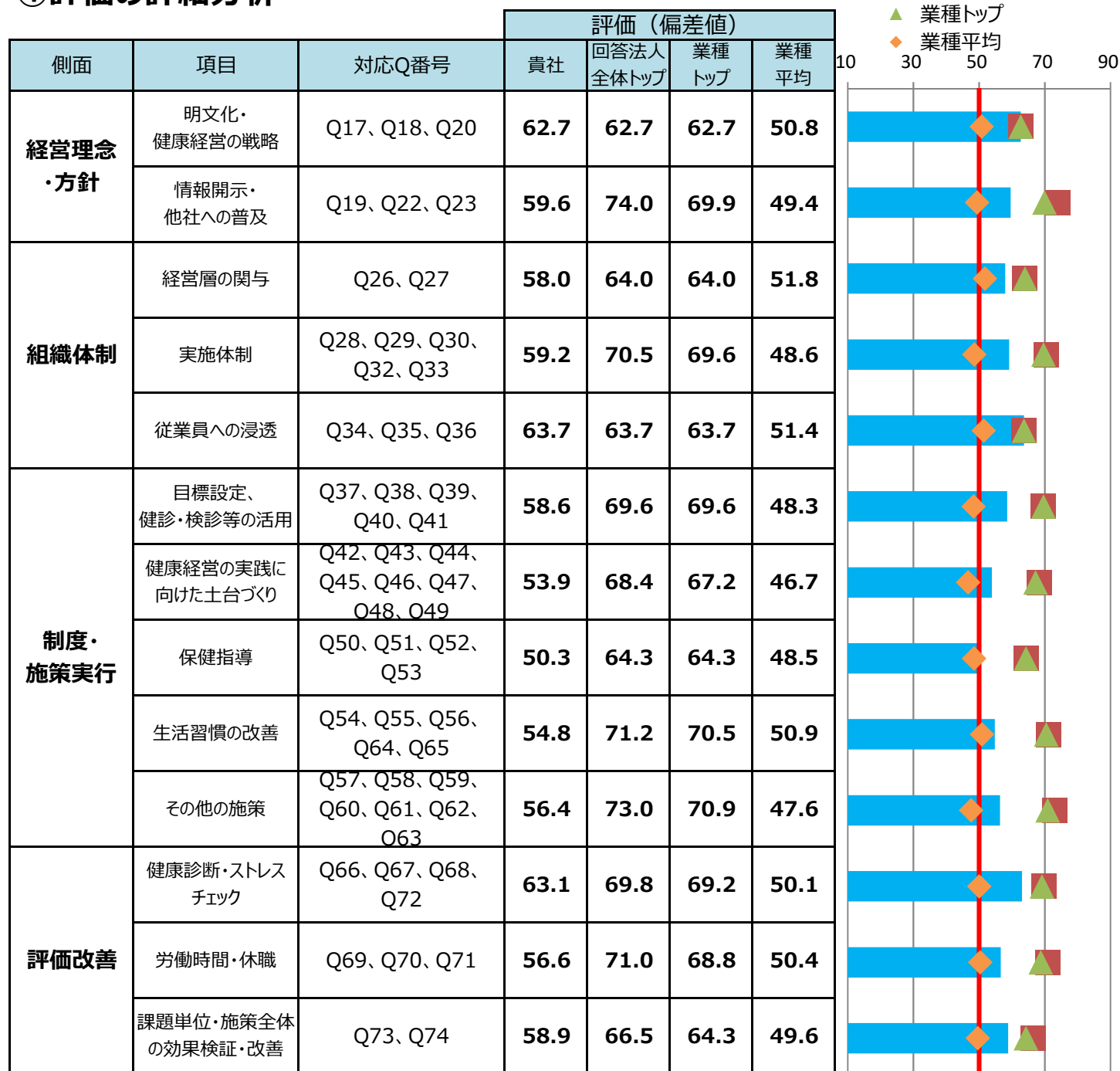
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	301~350位	601~650位	401~450位	551~600位
総合評価	53.0	60.7(↑7.7)	58.5(↓2.2)	60.9(↑2.4)	60.6(↓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 人の生命を預かる私たちの仕事には大きな責任が伴う、そしてそのストレスは決して小さくない。だからこそ、自らのそして仲間の健康を意識し、尊重し、行動することがとても大切である。信頼される病院であり続け、「医療を通じて地域社会に貢献する」という理念の達成のため、一人ひとりが「自分らしく」活躍するために、スタッフみんなの健康を当たり前にし、職員のパフォーマンスを常に保つことが重要である。
	健康経営の実施により期待する効果	当院では労働時間や衛生環境をはじめとする健康管理全般を担う人事部門に加え、職員健康管理室の機能をさらに充実させ、産業医、保健師、臨床心理士らとともに、スタッフみんなの健康を当たり前にするための取り組みを積極的に行っている。これらの取り組みにより職員のヘルスリテラシーを高め、スタッフみんなの健康を当たり前にし、健康で働きやすい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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://sk-kumamoto.jp/health_management/">https://sk-kumamoto.jp/health_management/</a>

※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	<a href="https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2023/08/Well-being-Report-2022.pdf">https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2023/08/Well-being-Report-2022.pdf</a>				
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	<a href="https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2023/08/Well-being-Report-2022.pdf">https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2023/08/Well-being-Report-2022.pdf</a>				
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	<a href="https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2023/08/Well-being-Report-2022.pdf">https://sk-kumamoto.jp/wp/wp-content/uploads/2023/08/Well-being-Report-2022.pdf</a>				

※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	49	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査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	23.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	チーム対抗で30日間の平均歩数を競う。組織全体の健康意識の向上や職員同士が交流できる機				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.3	%

■ 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	個人の健診所見や自覚症状にあわせて、食生活改善に向けた健康づくりにチャレンジする取り組みを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェック（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	個人の健診所見や自覚症状にあわせて、運動不足解消に向けた健康作りにチャレンジする取り組みを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	55.9	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	45.1	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	55.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	46.4	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	61.9	54.5	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	当院は20代から70代まで多くの年代の職員が勤務している。また、病院として職員が健康でなければ患者さんに質の高い医療が提供できない。そのため、全ての職員が健康診断を受診し、その健診結果や自身の身体・生活習慣に関心を持ち、積極的に健康管理に取り組むことが必要である。
	施策実施結果	自分の健診結果や生活習慣に応じた生活習慣の改善に繋がってもらうため、12種類の健康ヘルスチャレンジを企画し、自分の健診結果や生活習慣に合わせた改善への取り組みを行ってもらった。
効果検証結果	160名が参加し、終了後アンケートにて80%以上の職員が生活習慣を改善でき、また取り組み後も継続して健康づくりに取り組みたいとの意見であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	病院での労働は特に交替勤務を実施する看護師にとっては不規則な勤務時間となりやすい。特に育児期間中の労働については、家庭との両立が難しく、離職が多くなりやすい。
	施策実施結果	育児短時間制度、夜勤制限、院内保育園によるサポートにより離職率の上昇を防止した。全国平均と比較しても低い値で推移しており、一定の効果が認められた。
効果検証結果	2019年度は7.5%、2020年度は6.0%、2021年度は7.4%、2022年度は7.5%と横ばい状態であり、離職率の維持に効果が見られた。	

※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：医療法人財団立川中央病院

英文名：

- 加入保険者：東京都医業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

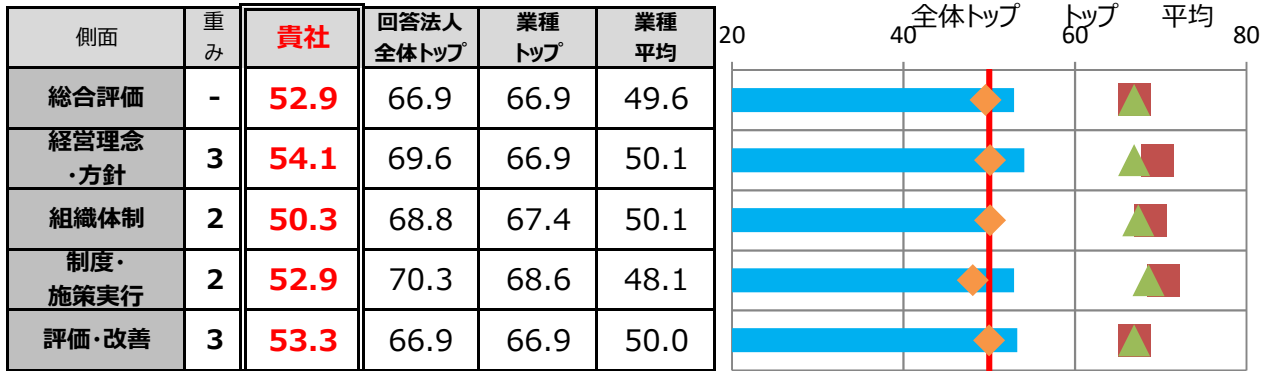
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1451~1500位** / **3520社中**
- 総合評価：**52.9** ↓3.1 (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



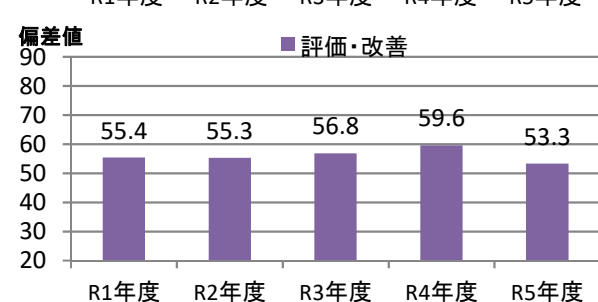
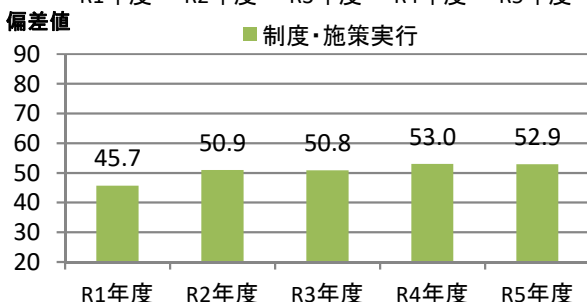
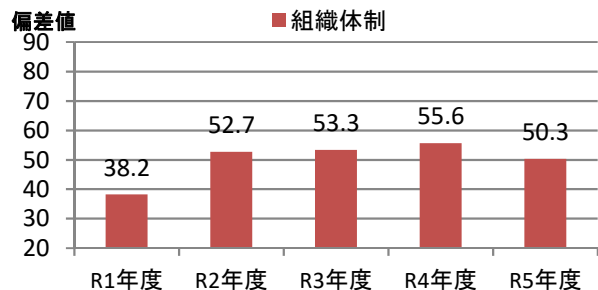
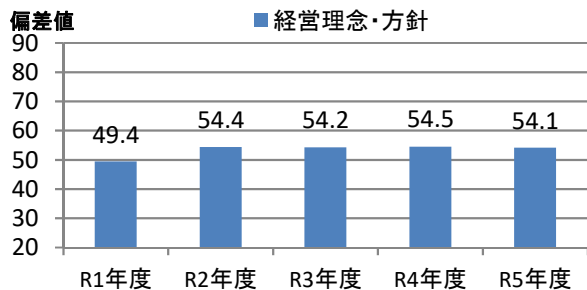
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

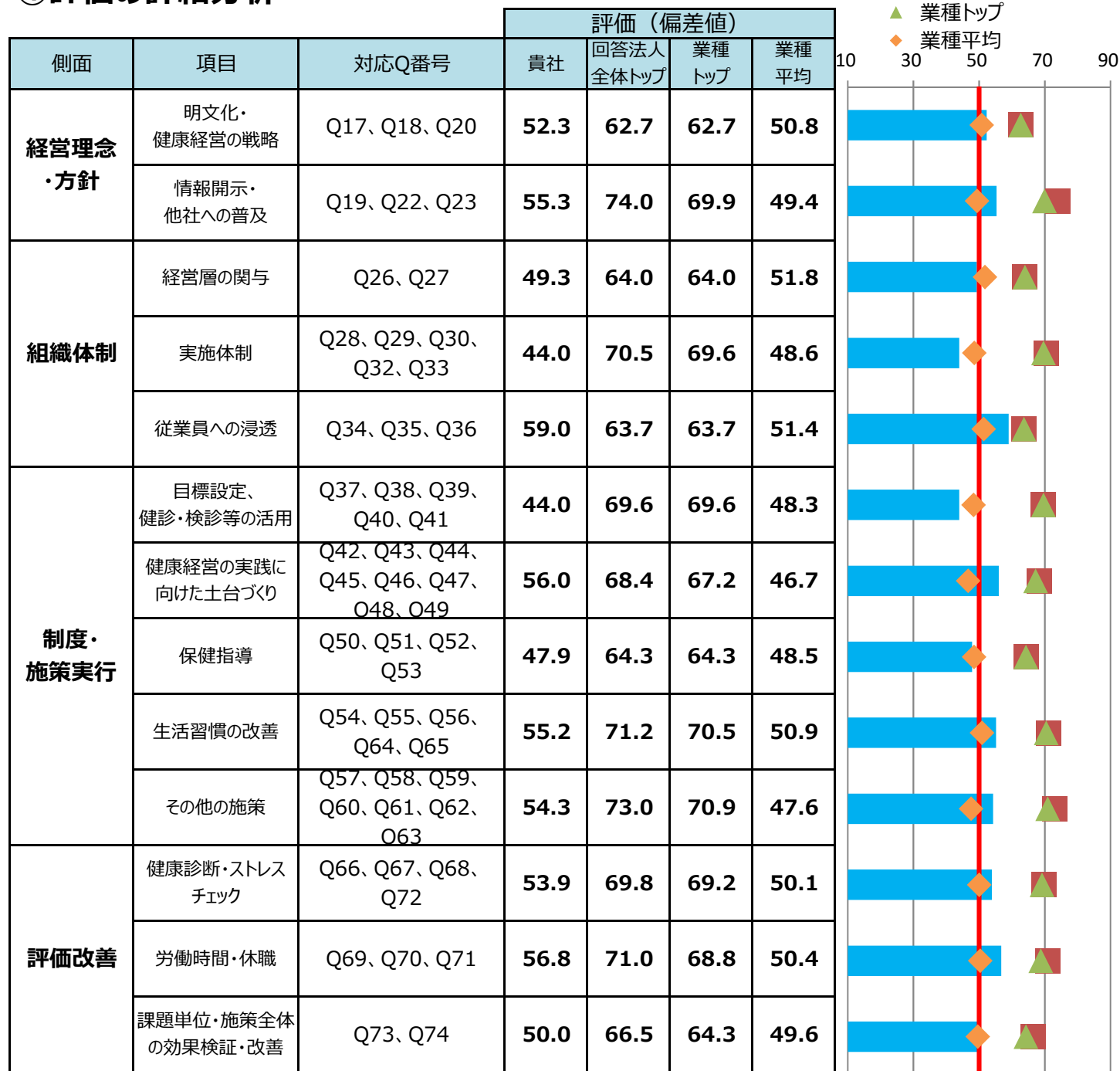
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	1051~1100位	901~950位	1451~1500位
総合評価	48.2	53.6(↑5.4)	54.1(↑0.5)	56.0(↑1.9)	52.9(↓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	人材定着や採用力向上 資格職が大半のため、多くの入職者に紹介手数料がかかり、人件費がかかってしまう。また、退職者が抱えていた業務を現職職員が担うため、自己の業務以外にも負担がかかってしまい、時間外手当等余計な人件費も発生し、かつモチベーション低下に繋がっていることも多い。
	健康経営の実施により期待する効果	(1)新規採用に関わる紹介手数料等を前年度より削減、(2)退職者が出た部署全体のモチベーション維持、(3)新規採用者へのOJT負担軽減と本来の業務に集中することでワークライフバランス推進、(4)離職率を抑えることで組織全体を活性化させ、資格職が多い医療・福祉業界において他事業所との差別化
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 医療・介護業界であるため、女性職員の多くが子育て・介護を抱えている。育児・介護を理由にした退職者を防ぎ、人材の確保が安定していくような組織活性化が必要と考える。男性職員に比べて女性職員の勤務期間が短いことで、その声を拾いきれていない。そのため、女性活躍を推進させて、より良い職場環境を形成し、永年継続者を現在よりも増やしていきたい。
	健康経営の実施により期待する効果	女性活躍とライフワークバランスを推進し、退職理由も検証していくことで、女性職員が多い医療・介護業界にて他事業所との差別化を図りたい。育児や介護を抱えていても長期間勤務できる環境を形成し、かつ幅広い世代がバランス良く配置できるよう人材を確保していきたい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.tactis.or.jp/byouin/health.html">https://www.tactis.or.jp/byouin/health.html</a> <a href="https://www.tactis.or.jp/byouin/health-2.html">https://www.tactis.or.jp/byouin/health-2.html</a> <a href="https://www.tactis.or.jp/byouin/ippan.html">https://www.tactis.or.jp/byouin/ippan.html</a>

※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)	<b>2</b>	回	<b>1</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	西武ドームのプレミアムシート、味の素スタジアムの法人シートを契約しており職員同士の無料観戦可				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>22.6</b>	%

■ 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	(1) 食堂メニューはすべてカロリー表示、(2) 各テーブルで生活習慣病予防に特化した情報閲覧				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	毎朝朝礼前に全員参加の「1分間体操」を実施（腰痛予防・肩こり防止）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>7.5</b>	%

※ 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	48.2	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	48.7	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	48.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.2	49.9	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	51.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	45.1	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	51.6	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.2	46.4	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	58.5	54.5	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	生活習慣病の予防策について、特定保健指導の実施率が低く、周知のみでは数字が上がらないと痛感している。別の視点からのアプローチによる意識向上が必要と考えている。
	施策実施結果	健康経営を開始する前は、特定保健指導の実施率は0%だったのに対して、3年かけて13.8%までに上昇した。
効果検証結果	周知の徹底だけでなく、100%の職員が入り出る食堂にて、生活習慣病予防の情報提供を充実させ意識向上、栄養科による職員アンケートを利用して職員の声を情報提供に反映するようにした。職員アンケートでは満足度が76%となり、特定保健指導の実施率も0%から13.8%にまで上昇した。健康への意識向上を継続していき、少しずつよいので実施率を上げていきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	退職理由としてメンタル不調や人間関係を挙げる職員もいることから、事業所として対応が必要と考えている。メンタルケアの重要性について意識改善させたい。健康診断は100%実施ができているが、ストレスチェックを「心の健康診断」と位置づけて実施率を上げていきたい。
	施策実施結果	ストレスチェックの受検と職場分析のみで終わらせることなく、健康相談会から職場改善の流れを充実させて事業所としてできることを実施。ストレスチェックの受検率は2022年度は79%。
効果検証結果	(1)実施率を上げるため宣伝ポスターを院内掲示。(2)各職場長が集まる会議の場にて職場毎の実施率を公開して職員周知を依頼。(3)健康相談会の参加率について、メンタル面の相談だけでなく、職場の人間関係の相談や職場改善の要望についても職員の声に耳を傾けるように運用変更し参加率を上げた。段階的に実施率を上げて毎年70%~80%台程度を推移している。継続していくことで少しずつ100%に近づけたい。	

※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：医療法人社団久英会

英文名：Kyueikai Medical corporation

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

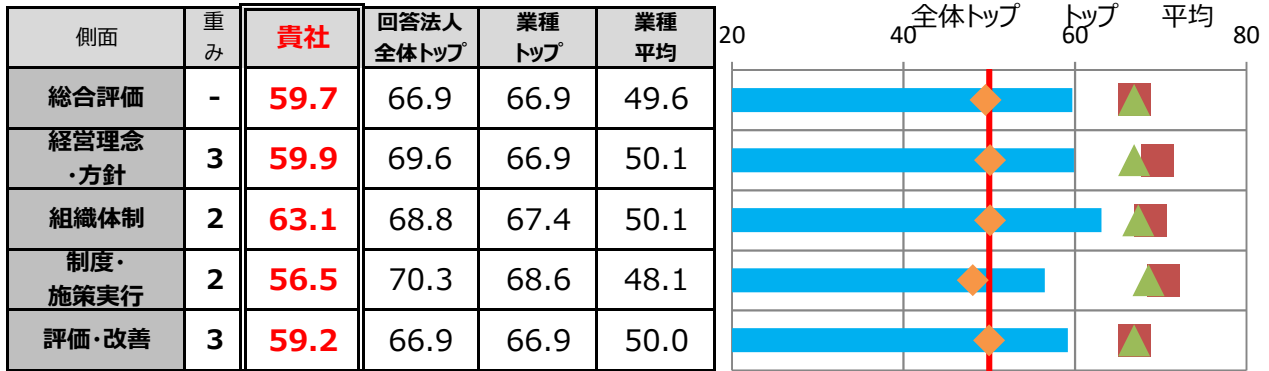
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **3520社中**

■総合評価：**59.7** ↓0.5 (前回偏差値 60.2)

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

②評価の内訳



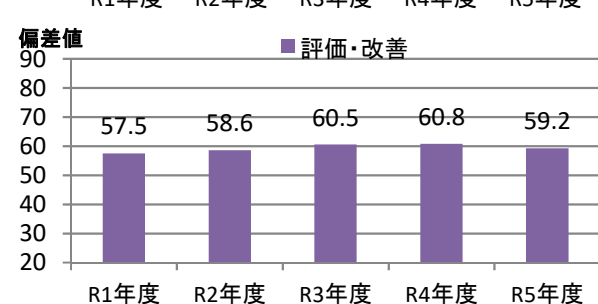
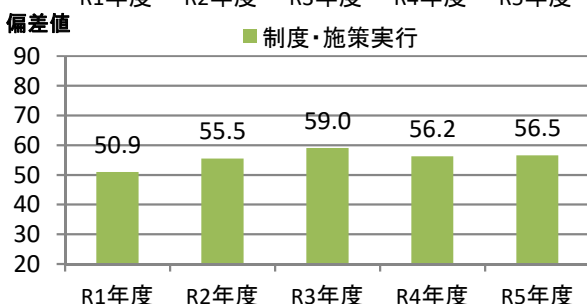
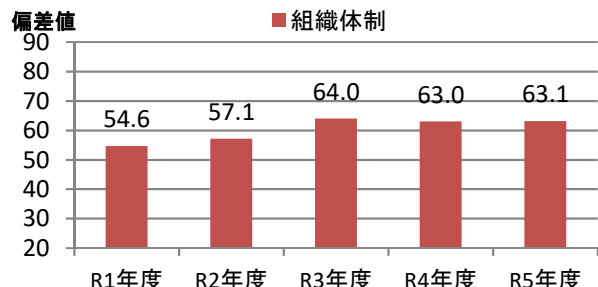
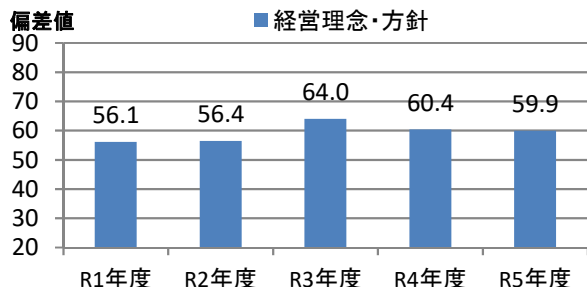
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

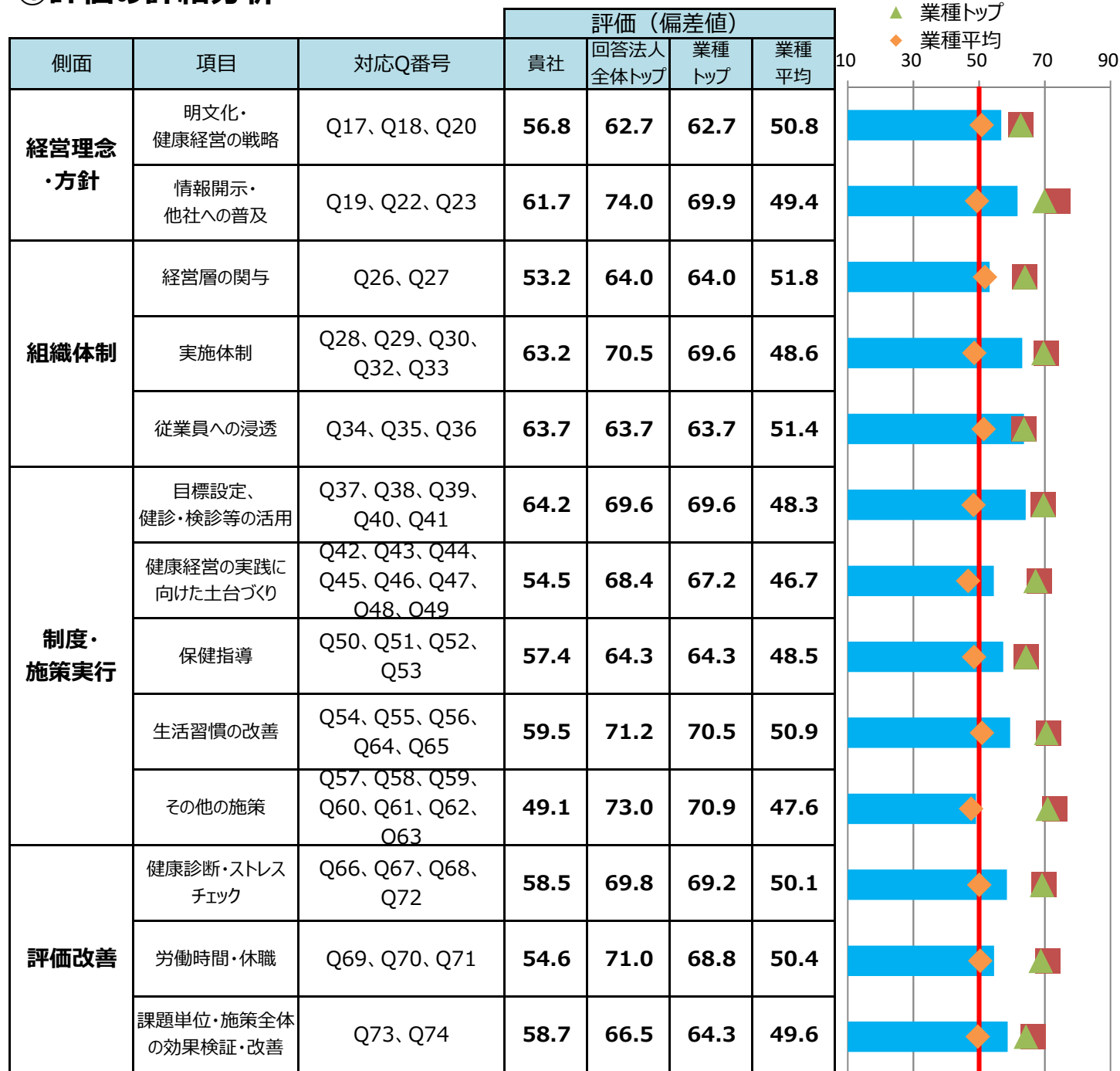
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	151~200位	501~550位	651~700位
総合評価	55.2	57.0(↑1.8)	62.0(↑5.0)	60.2(↓1.8)	59.7(↓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	人材定着や採用力向上 少子化の影響で就業者数不足や医療従事者不足が社会問題となる中、当法人においても心身の健康を理由とした退職者が一定数おり、2020年度の平均勤続年数は6年2ヶ月である。職員に安心して働き続けてもらえる環境、体制作り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	健康経営に取り組むことにより、職員がこの現場で長く元気に働きたいと感じられることを期待している。また、健康に不安がある職員に対しても、安心して働き続けられる環境設定や制度を見直し、平均勤続年数2022年度6年5ヶ月から2024年度6年7ヶ月。2027年度9年を目指す。
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 24時間の交代勤務で生活リズムが整えにくく、身体を酷使用する業務やストレスを抱えやすい業務の多い職種である。そのため、2021年度実施した調査において、パフォーマンス低下者のうち、疲れやだるさを93.1%が、日中の眠気を82.8%が、気分の落ち込みを79.3%が訴えていることがわかった。一人一人のパフォーマンスがサービスの質ともつながるため、個人の業務パフォーマンスの改善が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活リズムを整えにくい職場ではあるが、生活リズムに合った情報を提供して各々に合った方法を見つけ、2025年度の調査において疲れやだるさを訴える職員85.0%以下、日中の眠気を訴える職員78.0%以下、気分の落ち込みを訴える職員75.0%以下を目指す。また、一人ひとりがやりがいをもって業務に従事し、80%以上のパフォーマンスを発揮できる職員が80%を超えることを目指す。

※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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>

※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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>				
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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>				
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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>				

※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	3	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	52.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	施設内にてレク式体力チェック会を開催。学生時代のように盛り上がったとの意見があがった。				
(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	61.1	%

■ 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	全職員を対象に、入職後健康管理ができるアプリを提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	外部セミナーをきっかけに、運動イベントを開催。希望者を募って生活習慣改善に取り組んだ。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

■ 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	41.5	%

※ 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	60.4	48.2	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	48.7	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	50.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	49.9	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	52.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	45.1	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	46.9	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	46.4	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	59.1	54.5	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	当法人では、2020年度の健康診断結果において、脂質異常のある職員が39.7%と多いことが分かった。特にLDLコレステロール高値の職員が36.6%と多く、生活習慣病のリスクが高い職員が年齢性別を問わず多い状況である。また、問診票集計結果より、生活習慣改善を要する職員が多いことも併せてわかっており、疾病予防のために対応を開始する必要性が高いと考える。
	施策実施結果	食事に関する情報提供、日常の隙間時間にできる運動の提案等を行うと共に、脂質異常症に関するセミナーを実施し、46.6%の職員が参加をした。
効果検証結果	LDLコレステロール高値の職員は、2020年度36.6%から2022年度35.9%と改善傾向を認める。一方で、生活習慣病予防という観点からいくとハイリスク者が35.9%いる状況では介入が十分とは言えない。現在、個人の生活状況に関する聞き取りを行っており、そこから得られた情報をもとに、やる気スイッチが入る取組みを再度検討していく。	
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	健康保持・増進活動の一環として特定保健指導対象者についての健康診断データを検証したところ、生活習慣病の要治療対象者でありながら、2017年度67%の未治療の職員がいることが判明した。生活習慣病は症状なく進行することが多く、疾病のリスクを抱えながらフォローをしないことで、気がついた時には重症化し、仕事が続けられない可能性が十部あり得る為、早期対応が重要である。
	施策実施結果	上司からの声かけに加え、対象者全員へ文章やメールで保健師からの受診勧奨を開始した。精密検査受診率は、2017年度：33%から2022年度：75.4%まで増えた。
効果検証結果	精密検査受診率は、2022年度現在で75.4%であり100%にはまだ遠いが、着実に受診率は増え、その後のフォローにつなげることができている。取組みを継続し、丁寧に対応を行うとともに生活習慣改善の意識が向上する取組みを検討、実施して生活習慣病の予防に努めていく。	

※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：東京薬業健康保険組合

英文名：

- 加入保険者：東京薬業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

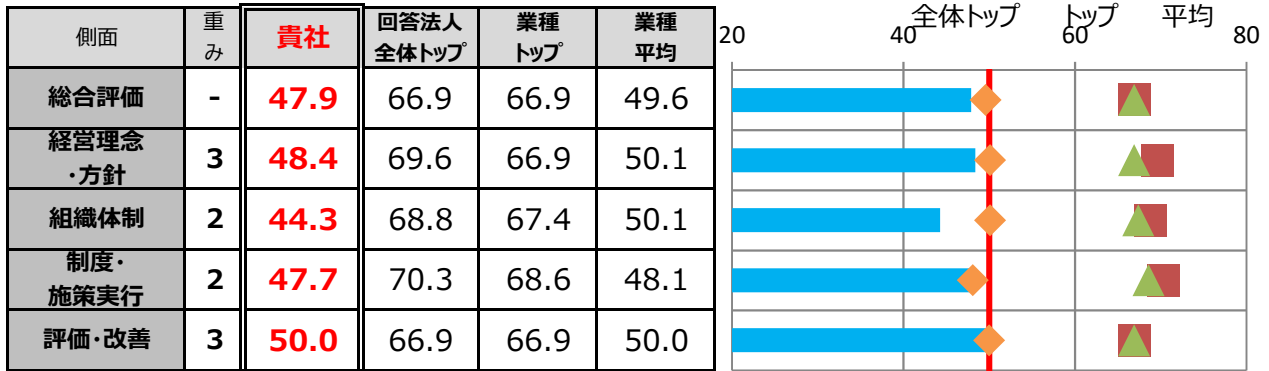
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **3520社中**

■総合評価： **47.9** ↓0.5 (前回偏差値 48.4)

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

②評価の内訳



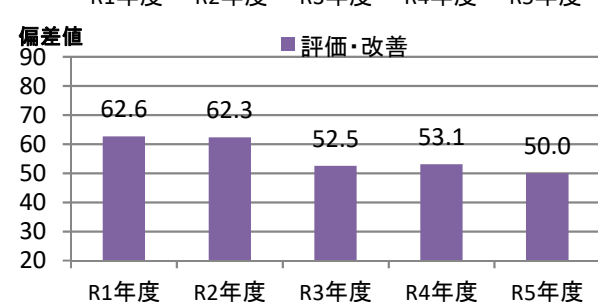
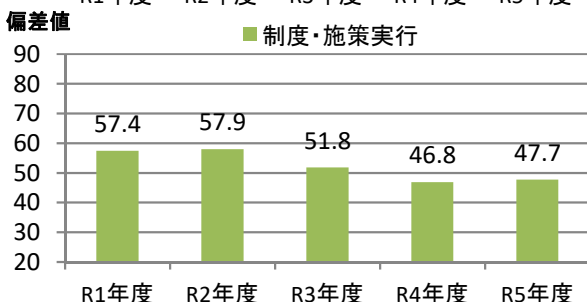
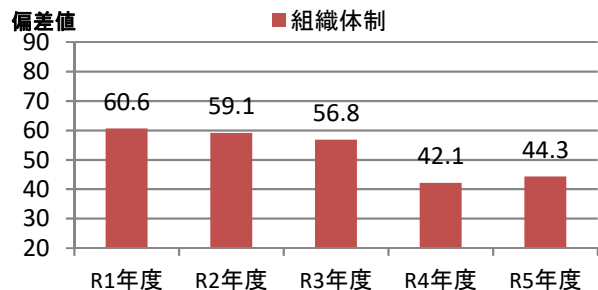
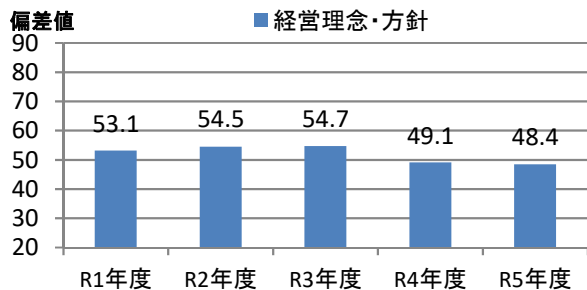
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

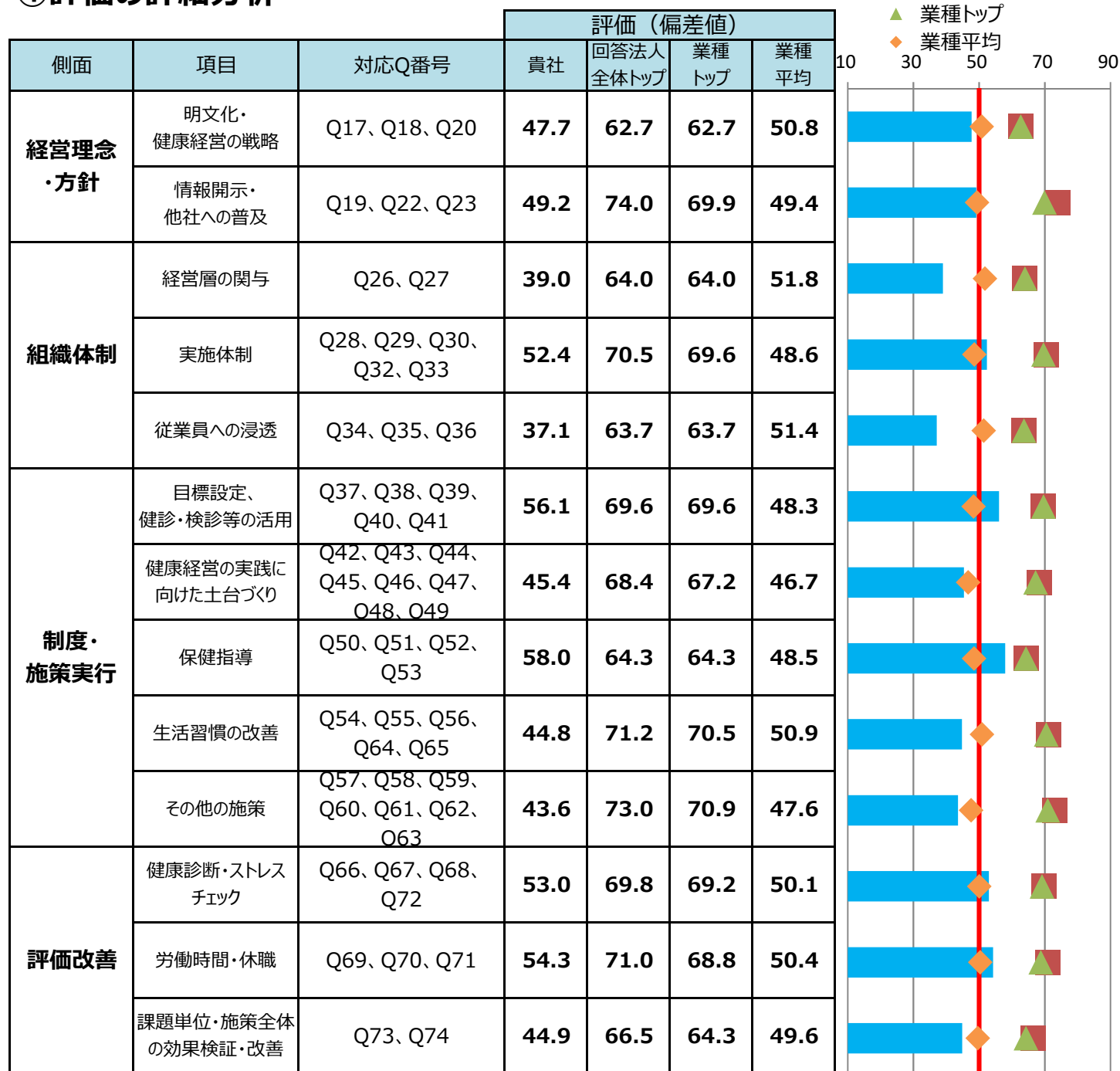
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551~600位	1051~1100位	1851~1900位	2101~2150位
総合評価	58.3	58.4(↑0.1)	53.9(↓4.5)	48.4(↓5.5)	47.9(↓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 加入員の健康を守る健康保険組合として、まずは従業員一人ひとりが率先して健康意識（ヘルスリテラシー）を高め、心身の健康の保持増進のための自律的な行動ができることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合である強みを活かした意識啓発のための情報提供や幅広い健康施策を積極的に実施するとともに、働きやすい職場環境づくりに努める。そして、職場の活性化・業務の効率化を通じ、組合の持続的な成長並びに加入員へのサービス向上の実現を目指す。
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	<a href="https://www.toyaku-kenpo.or.jp/member/info/files/healthy_company.pdf">https://www.toyaku-kenpo.or.jp/member/info/files/healthy_company.pdf</a>

※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	<b>30.6</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ 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	新入職員との交流・食事会を開催し、金銭支援や場所の提供を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>64.3</b>	%

■ 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	ウォーキング大会を開催。歩数を個人サイトに入力すると消費カロリーが表示され目標達成者に達成賞を贈呈。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>36.9</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>18.6</b>	%
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	48.2	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	48.7	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	41.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.9	49.9	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	41.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	45.1	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	46.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.2	46.4	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	54.1	54.5	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	血糖検査の有所見率が健保組合平均・業種平均より高いこともあり、生活習慣病の若年化の観点から、予防・早期発見と現状把握の必要があった。
	施策実施結果	生活習慣病の若年化予防の観点から有所見者(40歳未満含む)に対し、保健師等による保健指導(運動指導含む)を実施するとともに、産業医や保健師等で作成した生活習慣病予防動画を配信した。
効果検証結果	検査項目の追加に伴い、血糖検査の有所見率は2018年度の16.03%から2019年度は31.41%と増加したが、2020年度には17.76%と約半分まで減少した。2022年度は26.49%と有所見率が増加したが、前年度に治療が必要とされた1名だけの増加となっており、新たに治療が必要な者はいなかった。引き続き、健康経営施策を通じ、生活習慣の改善に向けたアプローチを行っていくこととする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、インフルエンザも含めた感染症予防の必要があった。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンを接種しやすい環境を整備するため、就業時間中に職場接種を実施するとともに、産業医が中心となり、ワクチン接種の重要性を周知した。また、職場で接種できない従業員には補助金を支給した。
効果検証結果	2022年度インフルエンザ罹患者は0人だった。	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人恵生会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

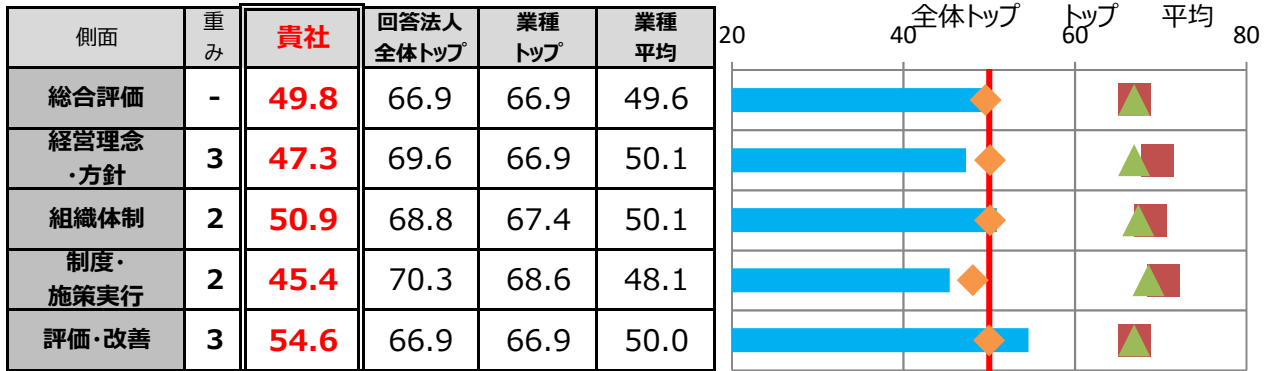
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801～1850位** / **3520社中**

■総合評価： **49.8** ↑1.0 (前回偏差値 48.8)

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

②評価の内訳



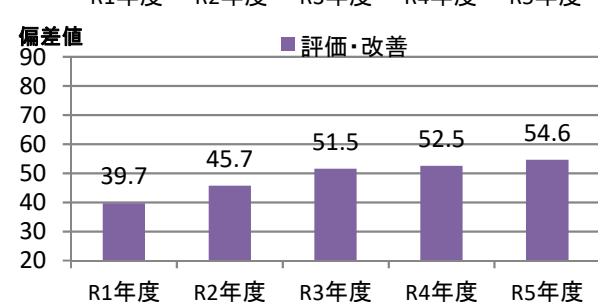
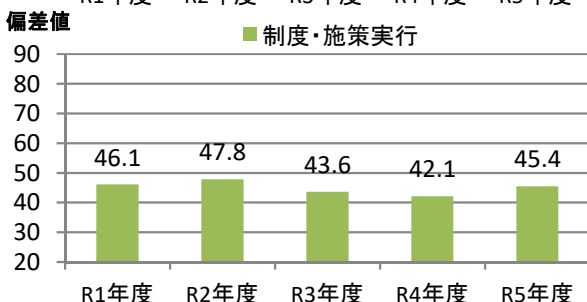
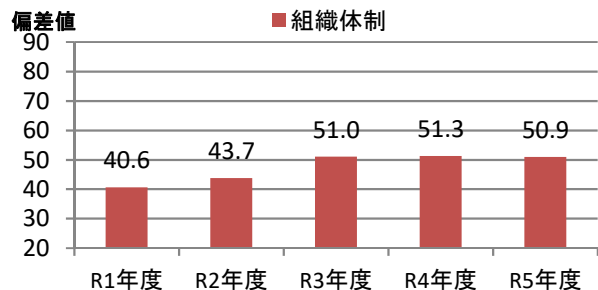
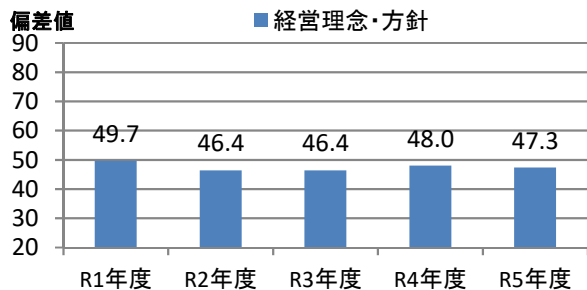
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

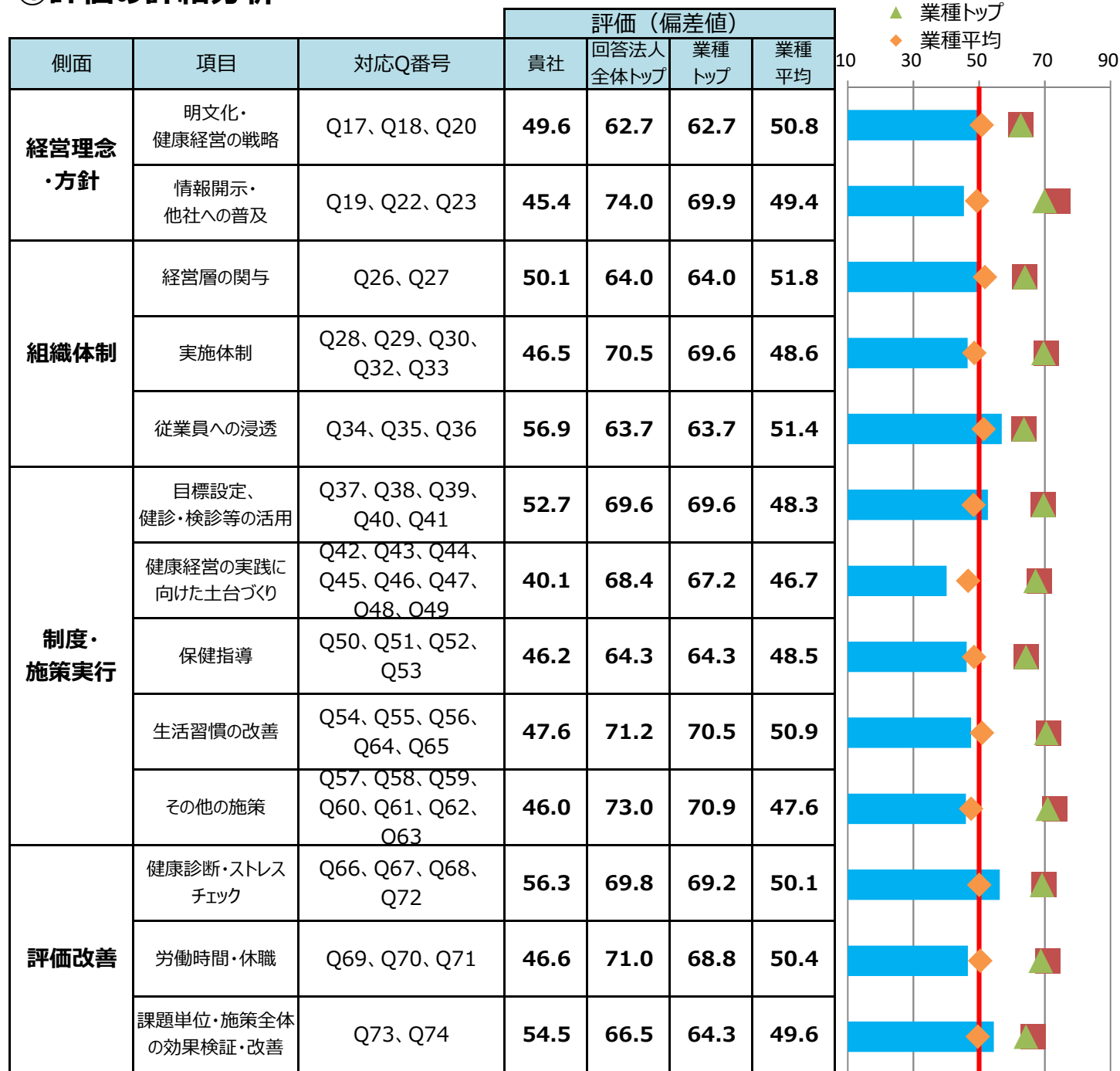
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1701～1750位	1751～1800位	1801～1850位	1801～1850位
総合評価	44.2	45.9(↑1.7)	48.3(↑2.4)	48.8(↑0.5)	49.8(↑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



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

## 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 健康診断の結果より要精密検査、要治療となる対象者が多く、アブゼンティーズムの増加、プレゼンティーズムによる生産性が低下している面を改善する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	食習慣、運動習慣の改善を図ることにより、職員のパフォーマンスの向上を期待する。
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	<a href="https://www.keiseikai.or.jp/about/philosophy/index.html">https://www.keiseikai.or.jp/about/philosophy/index.html</a>

※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	<a href="https://www.keiseikai.or.jp/about/philosophy">https://www.keiseikai.or.jp/about/philosophy</a>				
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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	61.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	2022年度より他社開催のウォークラリーへ参加し、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	35.0	%	(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	その他				
取組内容	保険会社と連携し、掌で普段の野菜の摂取量を機械的に測定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

- 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	他社年2回開催のウォークラリーへ2022年秋より参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	29.3	%
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	45.6	48.2	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	48.7	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	47.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	49.9	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	45.5	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	45.1	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	42.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.5	46.4	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	55.6	54.5	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	喫煙は、血圧やLDLコレステロール上昇を招き、心筋梗塞や脳梗塞を引き起こす要因となるため医療費が上がる。また、勤務時間中に喫煙するために外出し、それによって生産性が下がる可能性がある。そのため改善が必要と考えた。
	施策実施結果	敷地内と就業時間中を完全禁煙している。
	効果検証結果	2020年度の喫煙者の割合が18.6%だったところ、2021年度は18.5%、2022年度は16.4%であった。割合から見ると喫煙者は減少傾向であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人博光会

英文名：hakkoukai

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

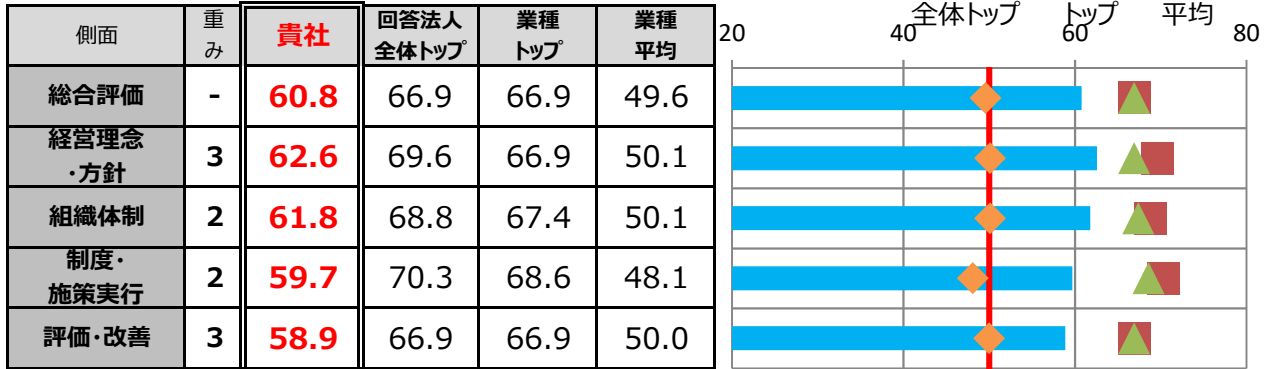
①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.8** ↑2.8 (前回偏差値 58.0)

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

②評価の内訳



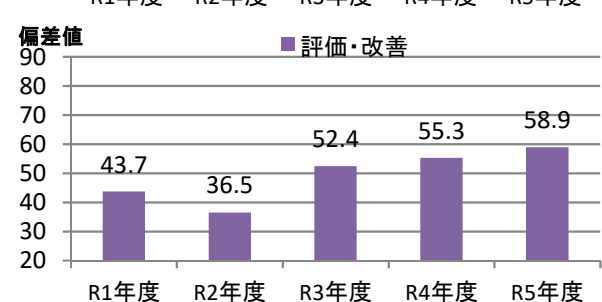
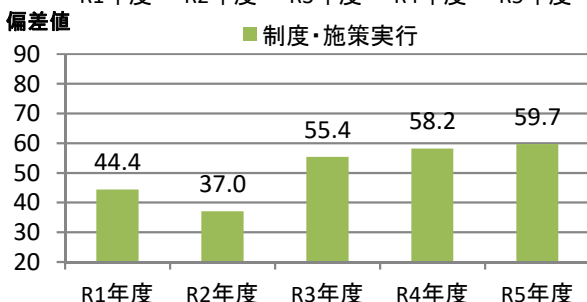
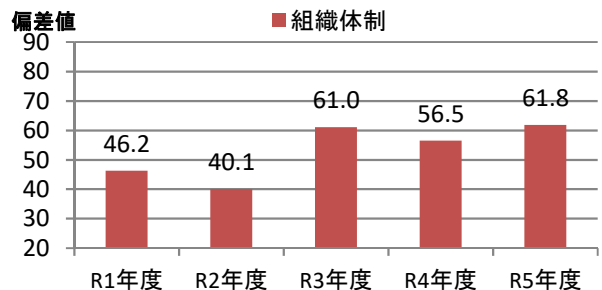
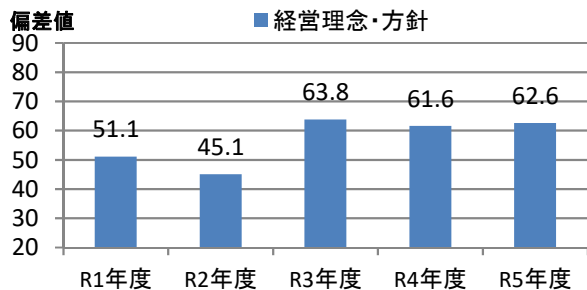
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

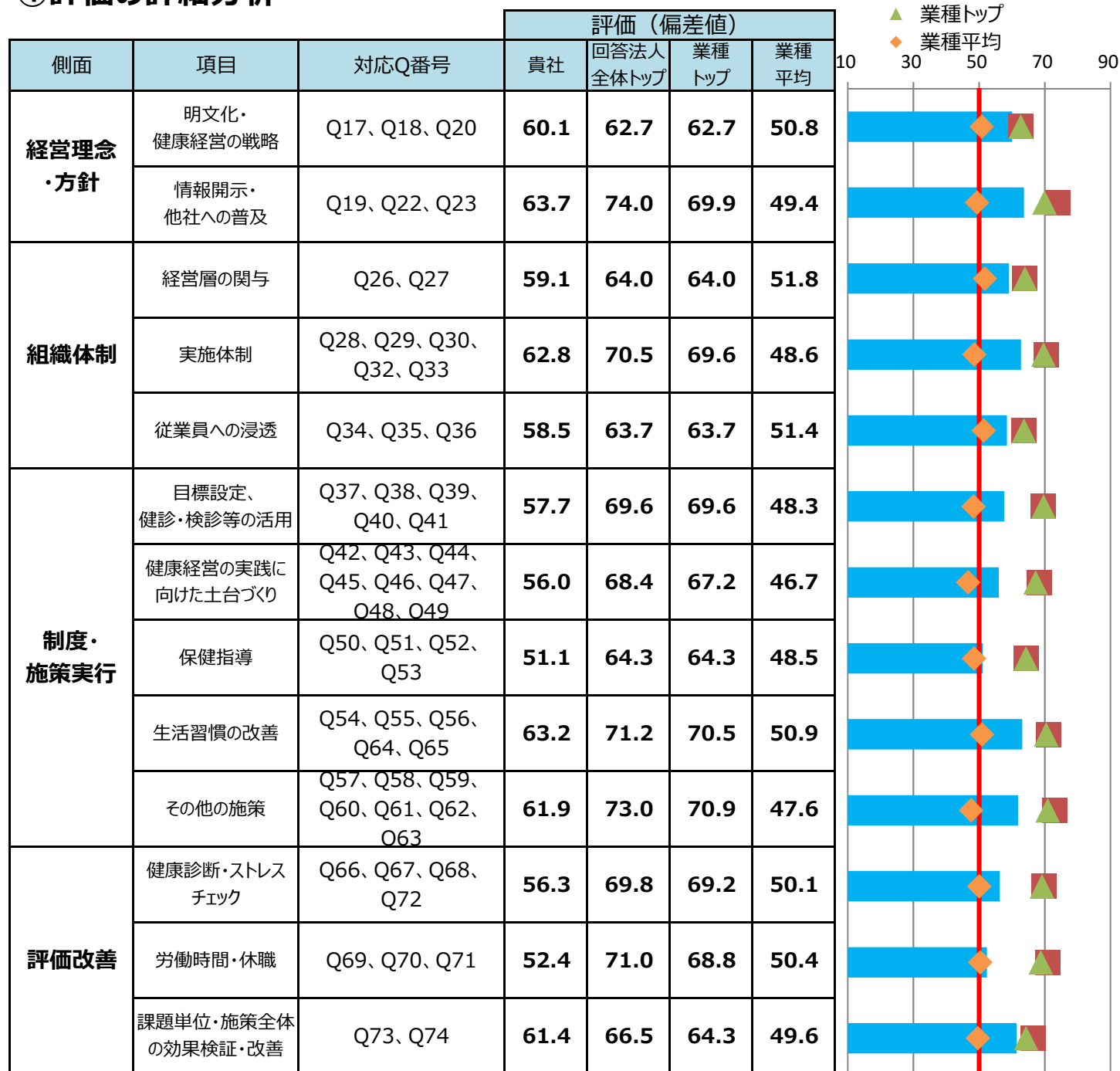
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2101~2150位	601~650位	701~750位	551~600位
総合評価	46.6	39.9(↓6.7)	58.1(↑18.2)	58.0(↓0.1)	60.8(↑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 少子高齢化に伴う労働力不足は、医療・介護サービス業において、最重要課題である。配置基準がクリア出来なければ、経営上大きな損失となり、提供するサービスの質にも大きな影響を与える。また、「人手不足」は余裕のない勤務形態を生じさせ、個々への負担も大きくなり、組織離れを余儀なくされ、悪循環を招くこととなる。魅力ある組織を構築し、職員定着率(平均勤続年数2022年度6.9年)を高めることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	当法人は、統合医療を活用したセルフケア支援に特色があり、アロマの活用に魅力を感じて入職を決めた職員もいる。組織として職員の健康維持増進に取り組むことが、結果としてリクルート効果を生み出し、優秀な人材確保や定着に繋がる事に期待している。ライフスタイルに配慮した働き方の推進も重ねて行い、平均勤続年数10年越えを目指す。
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 ストレスチェックの高ストレス者率は2022年度15%を示す(全国平均は10%)。2020年からのコロナ禍の影響もあり、高ストレスの割合が高い。博光会の施設は創立41周年を迎え、施設内の老朽化も否めない状況にあり、職場環境を快適にするためには様々な工夫が求められる。職場環境改善・セルフケア支援を計画的に推進する必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で生き生きと働くために、職場環境の整備(産業医毎月1回の職場巡視)や各種研修によるヘルスリテラシーを高め、個々のストレス軽減を図る。ストレスが高い部署への職場改善への介入や管理者研修による人間関係改善を推進し、ワークエンゲージメントの工作中活力がみなぎる点数3点以上を目指したい。また、高ストレス者率10%への低下を図りたい。

※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	<a href="https://miyukinosato.or.jp/health-management/">https://miyukinosato.or.jp/health-management/</a>

※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	<a href="https://miyukinosato.or.jp/wpm/wp-content/uploads/2023/09/6421714e885573f39830650bc16a4f26.pdf">https://miyukinosato.or.jp/wpm/wp-content/uploads/2023/09/6421714e885573f39830650bc16a4f26.pdf</a>				
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	<a href="https://miyukinosato.or.jp/wpm/wp-content/uploads/2023/09/6421714e885573f39830650bc16a4f26.pdf">https://miyukinosato.or.jp/wpm/wp-content/uploads/2023/09/6421714e885573f39830650bc16a4f26.pdf</a>				
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	<a href="https://miyukinosato.or.jp/wpm/wp-content/uploads/2023/09/6421714e885573f39830650bc16a4f26.pdf">https://miyukinosato.or.jp/wpm/wp-content/uploads/2023/09/6421714e885573f39830650bc16a4f26.pdf</a>				

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	7	回

※貴社が健康経営度調査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	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	地域住民も参加する夏祭りの開催。職員が企画・運営まで行い職員家族も多数参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 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	玄米弁当・低カロリー弁当・砂糖無使用弁当等の健康を考慮した職員補助付の弁当の提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（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	各施設毎の運動の取組みを労働安全推進衛生委員会で確認。事例研究発表会にて実績を発表し、優秀施設を表彰				
(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	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	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	57.3	48.2	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	51.6	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	45.1	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	59.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	46.4	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	62.4	54.5	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	特定保健指導対象者への利用勧奨を個人に対し行っていたが、初回面談実施率は63.6%であった。熊本県平均と比べて高い初回面談実施率ではあるが、目標を80%以上とし、動脈硬化のハイリスク者アプローチとして更に積極的なサポートが必要である。 面談の日程調整を対象者個人と行っているため就労時間内に面談を行うのが難しい。
	施策実施結果	初回面談の日程調整を所属長まで含め、就労時間内での初回面談の実施を行った。 「特定保健指導」という名称を、より参加しやすい「みゆきの里フォローアップサポート」に変更して案内を行った。
効果検証結果	2020年度は初回面談実施率は63.6%であったが、2021年度は65.6%に上昇した。結果は2%増で大幅な増加ではなかったが、2021年度の熊本県平均の40.0%に対し高い実施率である。また、これまでは、対象者への複数回の日程調整や、就業時間内での面談時間を設ける事が困難であったが、所属長の支援が得られ面談調整がスムーズになった。	
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	2022年もコロナ禍の影響を受け、医療法人としての過重責任や人材不足等により、各職場のストレス者率が高くなる傾向が予測された。高ストレス者率の推移は、2020：13.1%から 2021：18.4%と5.3%と上昇した。毎年ストレス率の高い職場に対策案を提出してもらおうが、施策実行の状況確認が不十分であった。当該職場での改善が厳しい案件に対し、組織としての支援が必要。
	施策実施結果	相互応援体制の確立と、業務の簡素化を促し時間外労働を削減（2021：3.2時間 2022：3.6時間）。外部相談窓口は再周知（利用者2件/年）アロマ・マインドフルネス研修継続実施（参加率50%）
効果検証結果	コロナクラスター発生時の応援体制が構築され、時間外も平均3時間程度で推移。マインドフルネス研修参加者の参加率が向上し、研修後のアンケート調査でも日常に取り入れたいとの意見が多数上がった。2022年高ストレス者の割合は15%となり前年度（2021：18%）より3%低下したが、離職率は前年度比較6%の上昇。平均勤続年数（2022：6.9年）10年越えを目標に、多方面からの施策を継続することが必要。	

※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：社会福祉法人佑啓会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会千葉支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

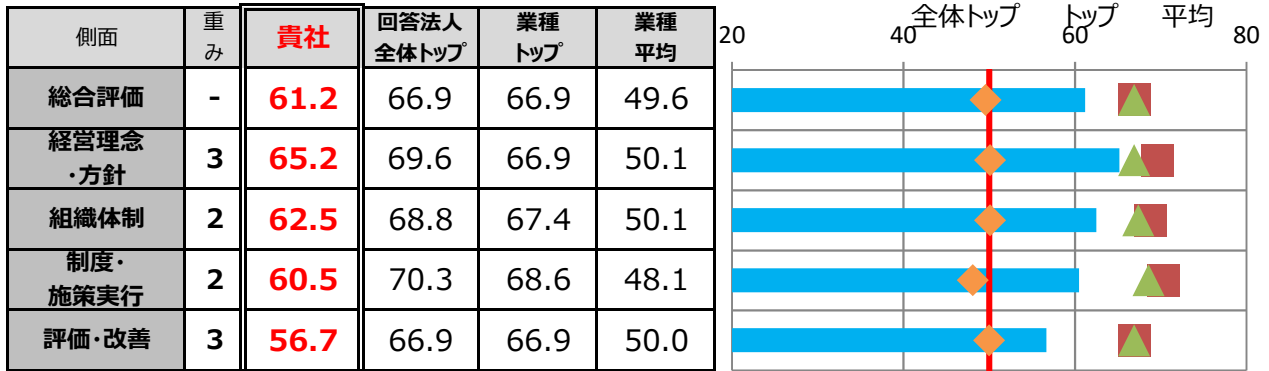
非上場

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** ↑0.8 (前回偏差値 60.4)

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

②評価の内訳



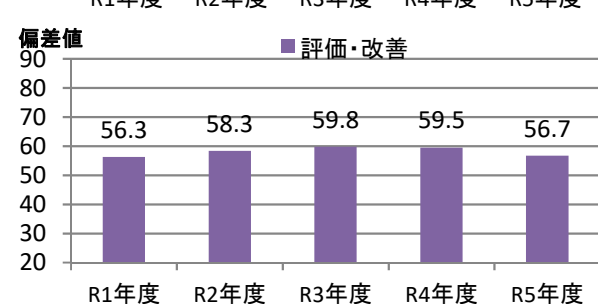
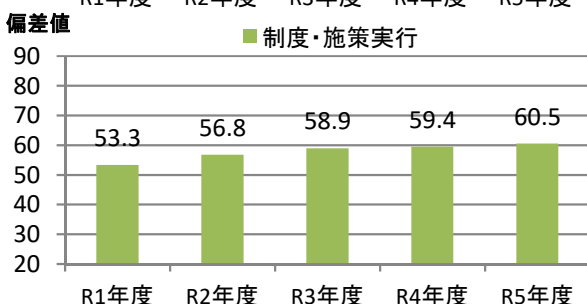
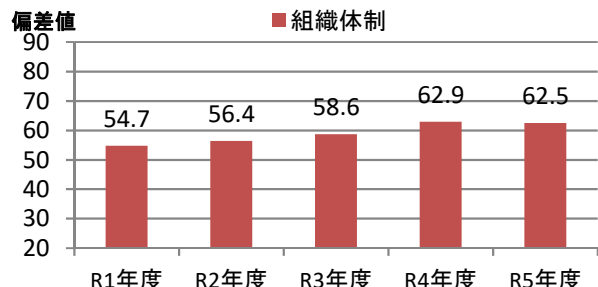
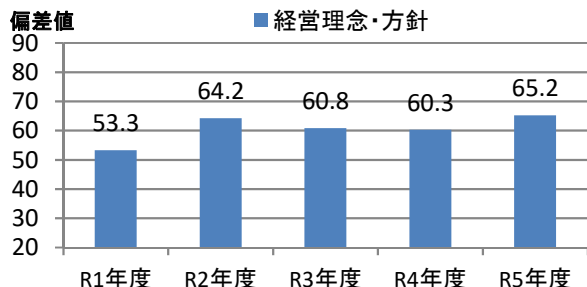
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

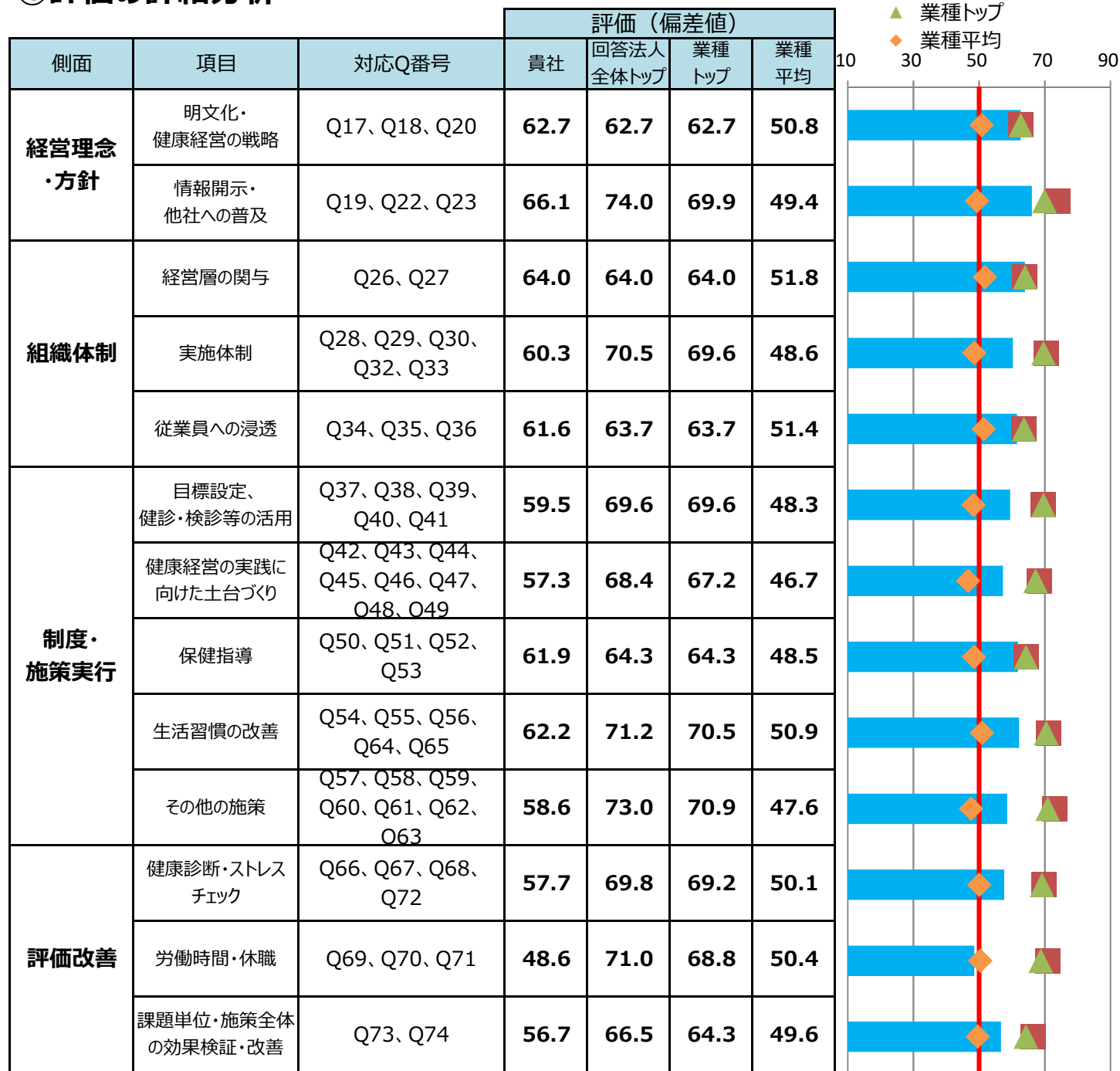
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451~500位	451~500位	501~550位	501~550位
総合評価	54.5	59.4(↑4.9)	59.7(↑0.3)	60.4(↑0.7)	61.2(↑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 全体的に女性職員の比率が高い、そして正職員の年齢構成が20代の若い職員が多いという職員構成の特徴がある。そのため、女性特有の健康課題に対する全職員の意識向上と、将来の健康リスク軽減を目的とした20代の頃からの運動習慣と健康リテラシーの向上が課題。
	健康経営の実施により期待する効果	女性特有の健康課題をテーマとした研修を包括的に行い、管理職の研修への参加率を50%以上を目指し女性が働きやすい環境を整備する。 部活動、サークル、その他イベントなどの運動機会と研修等を通じた健康知識の向上をはかり、運動機会を持つ職員の割合を60%以上を目指す。 上記二つの取り組みを中心に、将来の健康リスクの削減をし長く健康に働くことができる職場環境を整備する。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 現在は強みであると考えている組織全体のガバナンス、タテヨコの繋がりについても組織が大きくなるにつれ今までの取り組みだけでは希薄になってしまうのではないかと懸念がある。
	健康経営の実施により期待する効果	事業所や年代を超えたコミュニケーション機会を創出し、個々のメンタルケアと組織のガバナンス力向上を図る。職員アンケートの職場内コミュニケーションに関する項目の平均回答が4.2以上の維持を目指す。

※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	<a href="https://yukeikai-fg.jp/health-management/">https://yukeikai-fg.jp/health-management/</a>

※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	<a href="https://yukeikai-fg.jp/wp-content/uploads/2023/10/57267b7c7d9cd819c58c241427adaa00.pdf">https://yukeikai-fg.jp/wp-content/uploads/2023/10/57267b7c7d9cd819c58c241427adaa00.pdf</a>				
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	<a href="https://yukeikai-fg.jp/wp-content/uploads/2023/10/57267b7c7d9cd819c58c241427adaa00.pdf">https://yukeikai-fg.jp/wp-content/uploads/2023/10/57267b7c7d9cd819c58c241427adaa00.pdf</a>				
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	<a href="https://yukeikai-fg.jp/wp-content/uploads/2023/10/57267b7c7d9cd819c58c241427adaa00.pdf">https://yukeikai-fg.jp/wp-content/uploads/2023/10/57267b7c7d9cd819c58c241427adaa00.pdf</a>				

※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	3	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	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	78.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域の祭りに際して、法人全体職員への協力を仰ぎ神輿の担ぎ手として地域振興のために貢献して				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 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	健康経営推進室が推奨している食生活改善に向けたアプリを一覧化し全職員に向けて発信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	法人の職員対象に行うバレーボール大会及び懇親会を開催し、参加費の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(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		%
限定しない	○	全従業員の	87.0	%

※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	67.3	48.2	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	48.7	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	40.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.9	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	65.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.7	46.4	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	54.7	54.5	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	女性職員の比率が高くなっている。女性も働きやすい職場環境の構築が必要であり、生産性を高い水準で維持していく事が必要となっている。
	施策実施結果	全職員対象に女性向けの研修をEラーニングで実施。男性職員への理解も得られる結果となった。
効果検証結果	研修後にアンケートを実施。女性関連について理解を得られたという結果が96.2%と高い水準を得る事が出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	チームで行う業務内容の為、従業員間の円滑なコミュニケーションを所属や年齢、役職に関係なく高い水準で維持していく事が課題。
	施策実施結果	若手職員が参加する全体会議や経営層と1~3年目の職員別に座談会の開催。事業所を跨った様々な会議を毎月開催、研修、行事も実施している。また、業務外での交流を目的とした旅行等の福利厚生行事を実施している。
効果検証結果	所属が違うため、日常業務の中で接する機会が無い従業員同士でも会議や研修、福利厚生行事を通じて顔の見える関係を作る事が出来、何かあった時などに連携を図る事が出来た。また、グーグルワークスペースの導入によって幅広く連携が取りやすくなった。アンケートによる職員間の話しやすさも4.22と高い数値となっている。	

※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：ブラザー健康保険組合

英文名：Brother Health Insurance Society

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

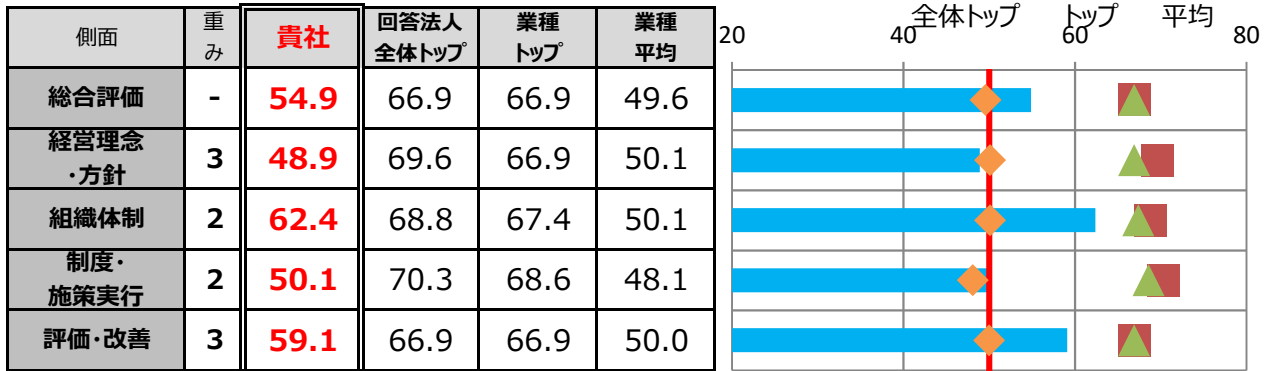
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **3520社中**

■総合評価： **54.9** ↑5.1 (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



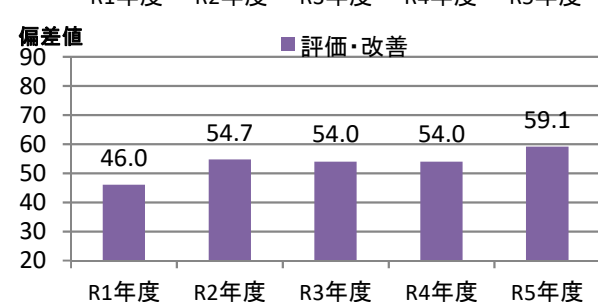
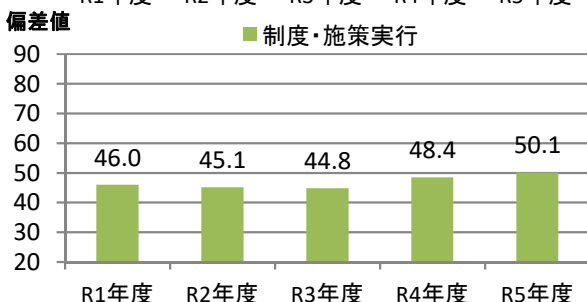
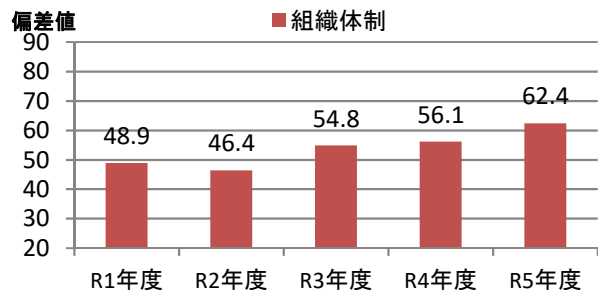
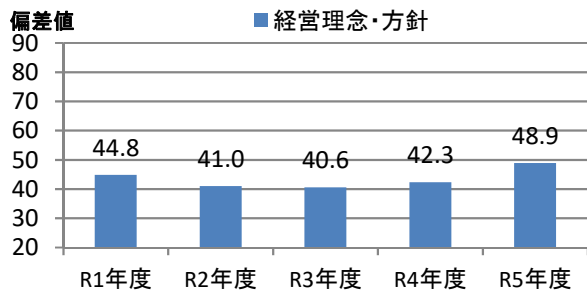
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

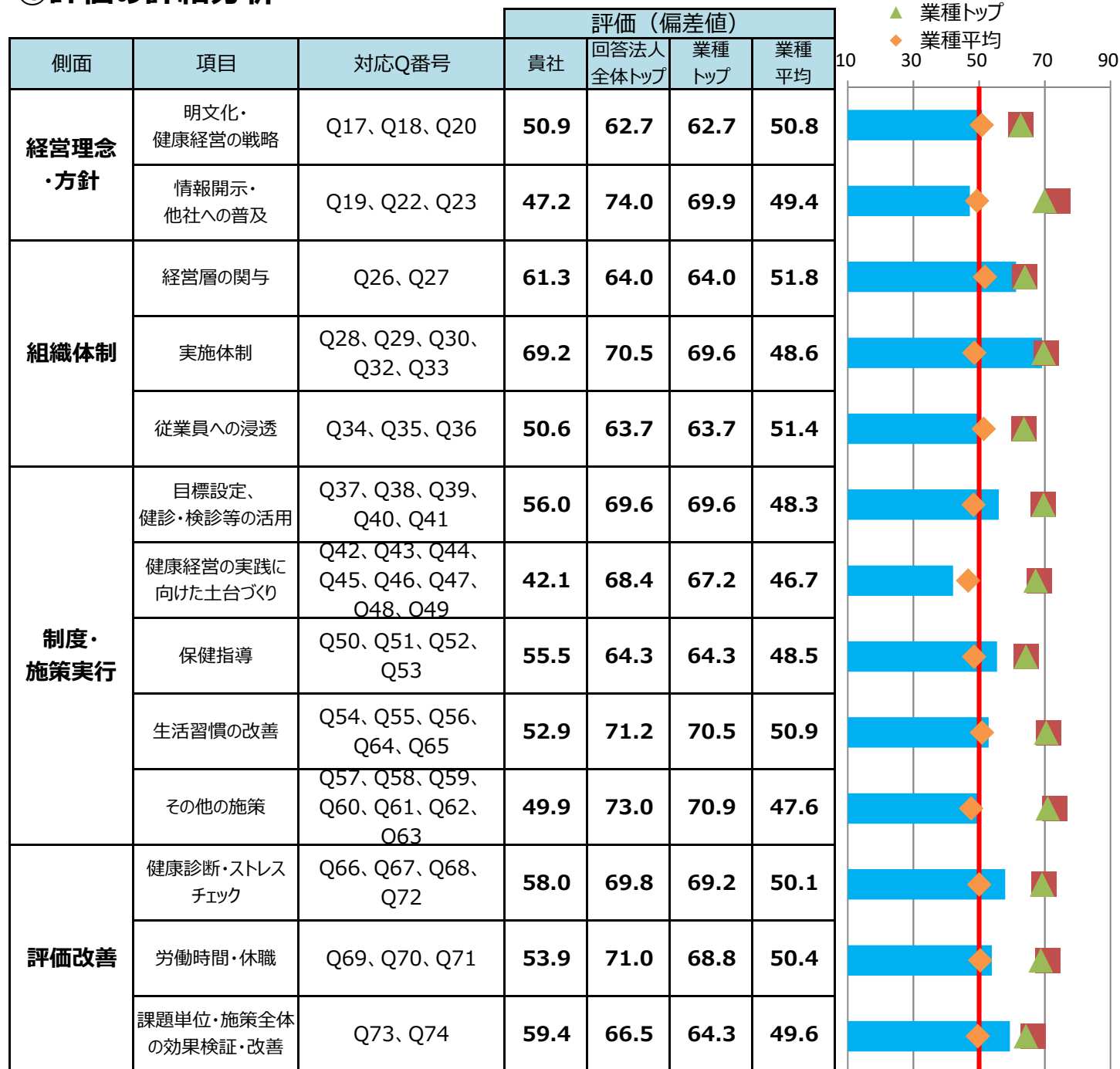
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1551~1600位	1601~1650位	1751~1800位	1701~1750位	1151~1200位
総合評価	46.2	47.0(↑0.8)	48.3(↑1.3)	49.8(↑1.5)	54.9(↑5.1)
【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 医療関係組織の従業員自身が健康であることが、顧客である健康保険組合員や地域の利用者の健康のための事業を推進するためには肝要であり、健康管理としてのがん検診含む総合健診の受診率をあげ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	従業員がヘルスリテラシーを向上させ、法定の定期健診のみならず、がん検診を含む総合健診を受診してくれることを期待する。総合健診受診率について、2025年までに95%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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.brother-kenpo.jp/contents/profile/profile.html#link03">https://www.brother-kenpo.jp/contents/profile/profile.html#link03</a>

※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	<a href="https://www.brother-kenpo.jp/contents/profile/profile.html#link03">https://www.brother-kenpo.jp/contents/profile/profile.html#link03</a>				
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	12	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

※ 貴社が健康経営度調査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	8.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.4	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ 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	ランチ会議を設定、少し豪華な昼食の提供を設定することでコミュニケーションの活発化をはかった。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	食事の記録をできるアプリの提供				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	春と秋に「ファミリーウォーク」という運動習慣定着のイベントを実施。施設入園料を全額補助。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	52.8	48.2	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	56.7	48.7	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	51.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	45.1	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	39.1	49.2	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	46.4	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	67.1	54.5	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	40歳以上対象に運動習慣に関するアンケートを取ったところ、あると答えた従業員が19年度時点で30.1%と低く、グループ企業全体の平均36.5%も下回っていた。運動の習慣づけの必要性を感じている。
	施策実施結果	当健康保険組合が主導し、グループ企業全体で取り組む、運動メニューを主軸とした「生活健康月間」を10月から11月にかけて実施、従業員に広く周知し参加を募った。
	効果検証結果	対象の40歳以上の参加者は取れないが、事業所従業員全体の参加者は19年124名、20年141名、21年128名であった。上述の運動習慣に関するアンケートの回答は19年度30.1%から20年度33.9%、21年度34.8%、22年度36.1%へと着実に改善している。ポストコロナの23年度からオンラインからリアルでのイベントに戻し参加者を増加させ、さらに運動習慣の定着を図りたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人桃花会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会山梨支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

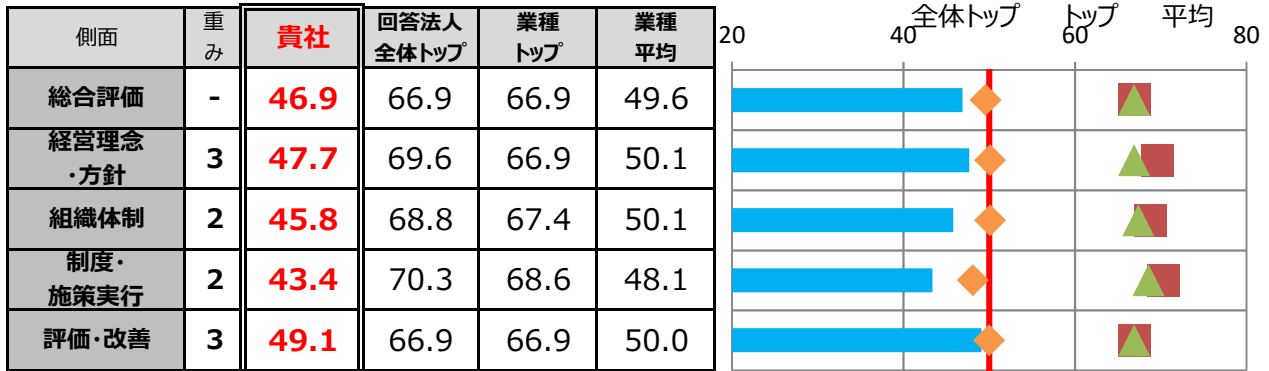
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.9** ↓1.3 (前回偏差値 48.2)

※「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



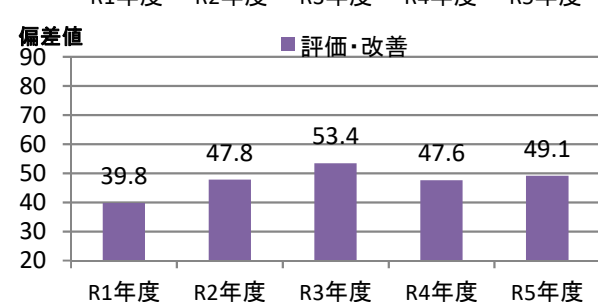
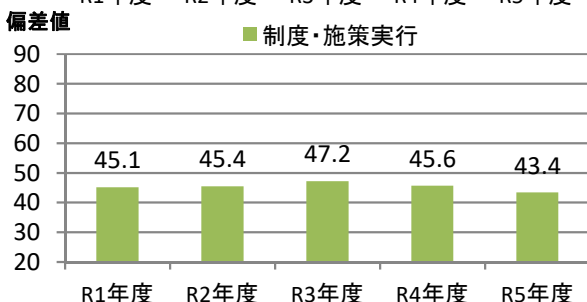
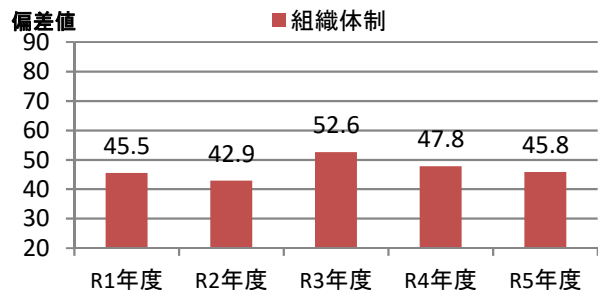
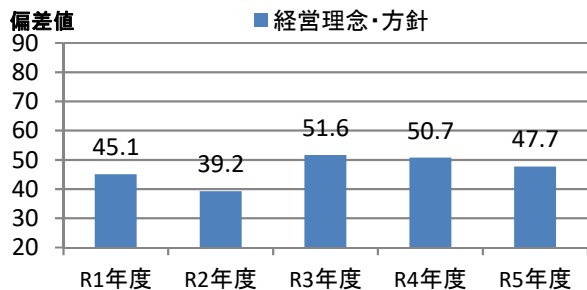
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

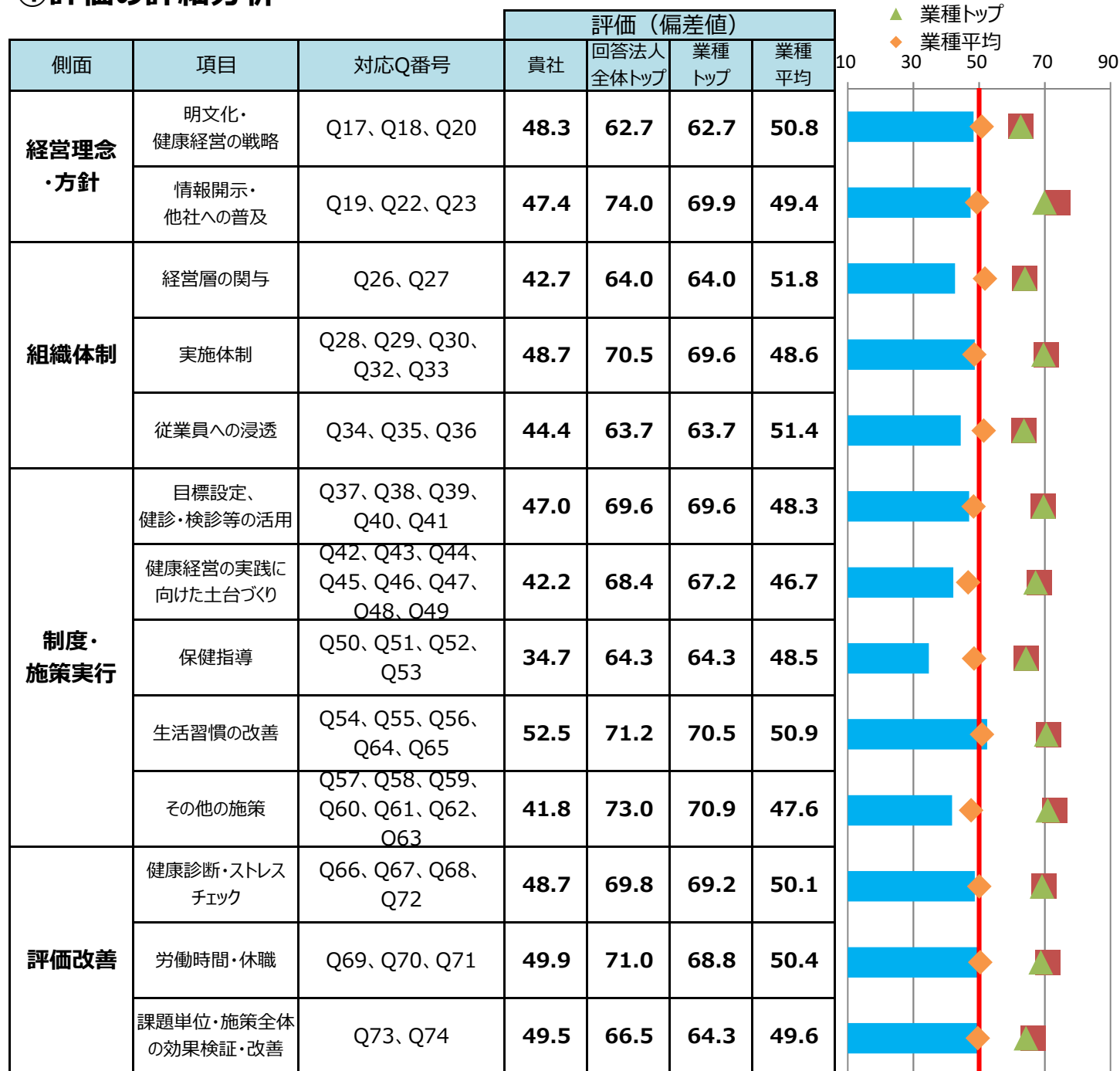
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1701~1750位	1851~1900位	1401~1450位	1901~1950位	2251~2300位
総合評価	43.6	43.8(↑0.2)	51.5(↑7.7)	48.2(↓3.3)	46.9(↓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 医療事業の展開において医療の質を担保し安全・安心な医療を地域住民に提供するうえで医療従事者の確保と定着は重要な課題である。特に中小規模である当院においては新卒者の採用が難しいという弱みを克服し、中途採用も含め採用力と人材定着力を向上させる必要がある。また、採用や人材定着のみならず健康で長く働き続けられる職場づくりに注力することが重要であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することは、職場環境や病院の風土、福利厚生制度など病院の魅力が増すことに繋がり職員の定着率を向上させることが期待できる。また、その魅力を熱く話せる職員を増やすことにより職員の人的ネットワークを活用した採用活動を強化し、医療職（特に看護・リハビリテーション職）の新卒者と中途採用者を安定的に確保することを見込んでいる。5年後定着率は現在の60%から70%を目指す。
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	<a href="https://www.inomiya.or.jp/health_management">https://www.inomiya.or.jp/health_management</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>4</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>94.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	看護部交流会、各部署の新人歓迎会、年末・年度末の食事会など、部署のモチベーション費を用い				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>61.0</b>	%

■ 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	BMI 25以上の職員、希望者に管理栄養士が月1回面接し、個々の目標を設定、記録を管理、評価する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>45.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>7.0</b>	%

■ 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	BMI 25以上の職員、希望者に健康運動指導士が月1回面接し、個々の目標を設定、記録を管理、評価する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>45.2</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>7.0</b>	%

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

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

※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	48.2	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	38.2	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.4	49.9	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	52.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.9	45.1	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	42.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	46.4	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	61.3	54.5	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	BMI25を超えると脂質異常症や糖尿病、高血圧などの生活習慣病のリスクが2倍以上になることから減らしていくことが重要と捉えている。当院ではBMI25以上の職員の割合が2021年度26.6%、2022年度は25.6%とわずかにしか減少しないことが課題になっている。
	施策実施結果	当院オリジナルの「健康プログラム」への参加を案内し4名参加している。また定期的を受診し医学的な管理がなされている職員が受けられる「慢性疾患診療費補助制度」の活用を案内している。
	効果検証結果	「健康プログラム」参加者のBMIの数値が22.7から22.4に減少、腹囲も78cmから72cmに減少となった者もいた。
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：社会医療法人北九州病院

英文名：kitakyushu Hospital

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

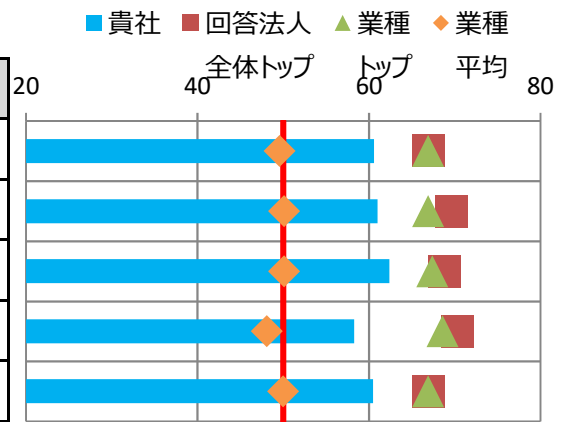
■総合順位： **551~600位** / **3520社中**

■総合評価： **60.6** ↑0.2 (前回偏差値 60.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>60.6</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>61.0</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>62.4</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>58.3</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>60.5</b>	66.9	66.9	50.0



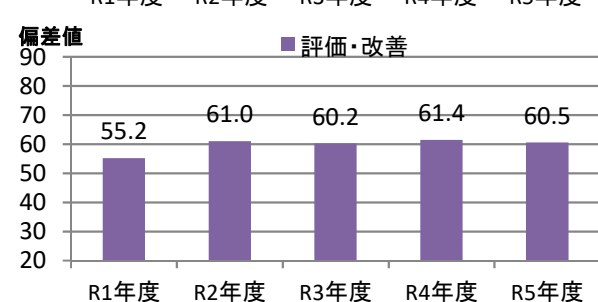
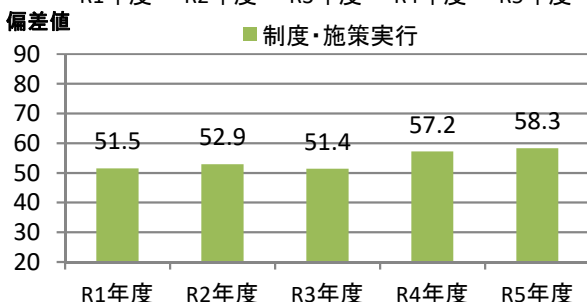
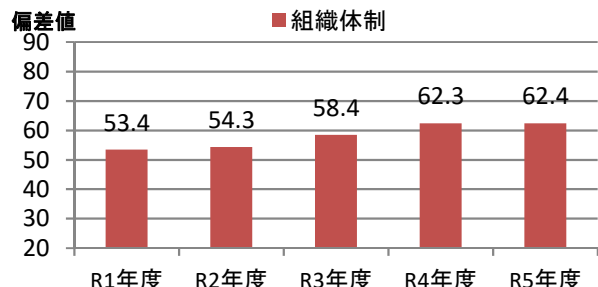
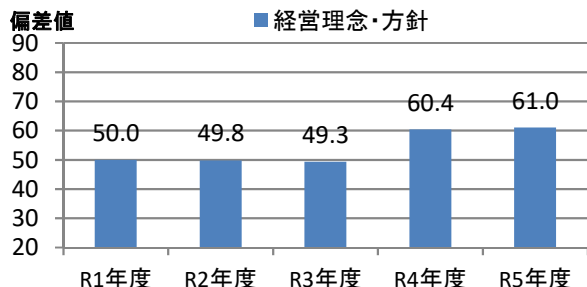
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

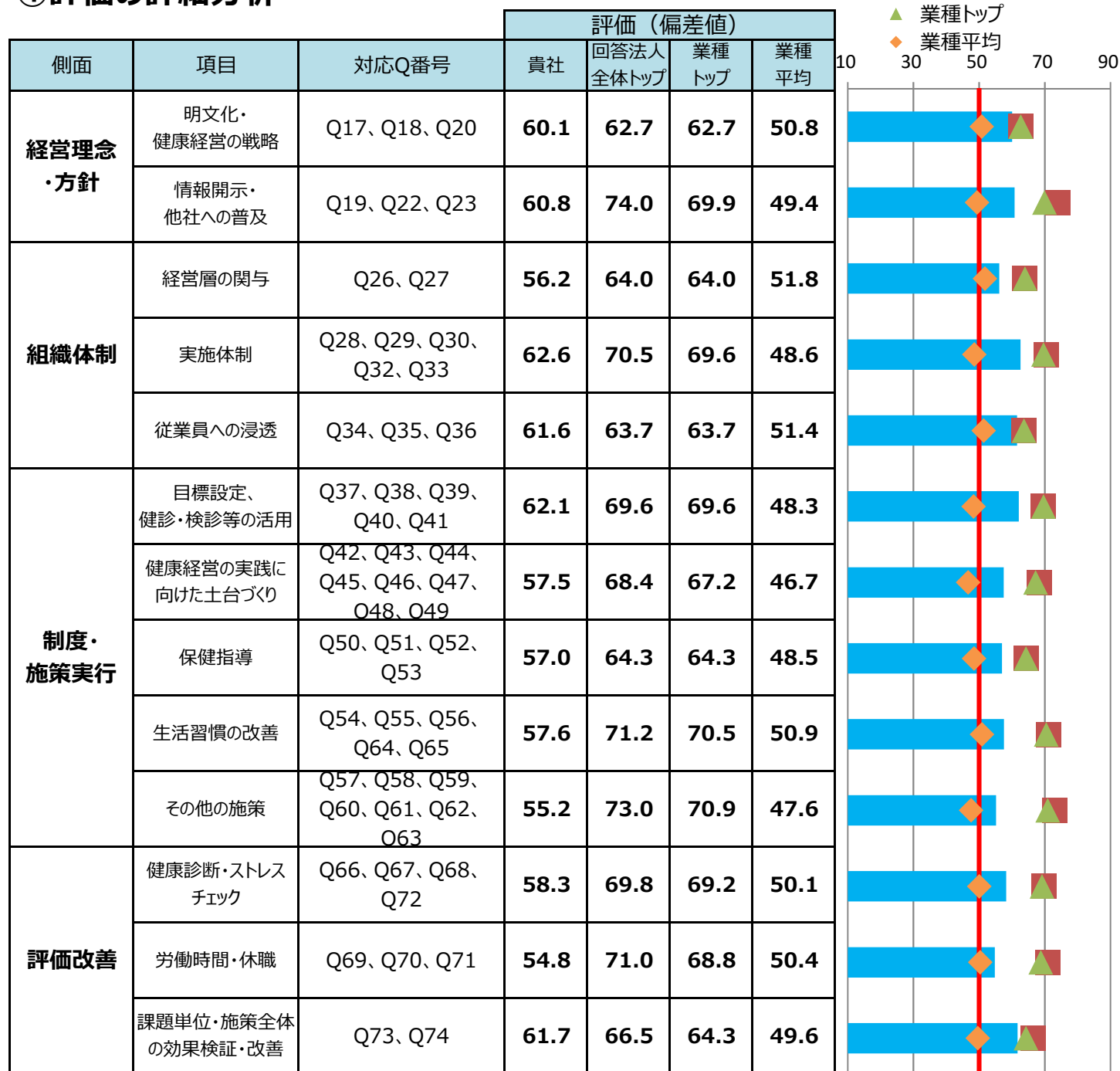
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051~1100位	901~950位	951~1000位	451~500位	551~600位
総合評価	52.5	54.7(↑2.2)	54.8(↑0.1)	60.4(↑5.6)	60.6(↑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

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 人材定着を阻害する問題（心身の不調や不安全・不衛生職場）に積極的に対処し、職員が働き易く、能力を十分発揮できる環境を作ることが、健全かつ効果的な事業活動を推進していくうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、2021年4月1日～2025年3月31日までの4年間の間に、平均勤続年数9年以上を目指す。
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	<a href="https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html">https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html</a>

※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	<a href="https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html">https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html</a>				
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	<a href="https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html">https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html</a>				
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	<a href="https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html">https://www.kitakyu-hp.or.jp/contents/kitahos/recruit/staff_support/health_support.html</a>				

※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	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	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	15.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社内LAN内のPC同士で自由にやり取りできるチャットツールを導入しコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(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	スマートフォンアプリ（CARADA）を職員に配布し、カロリー記録等のサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.2	%

■ 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	スマートフォンアプリ（CARADA）を職員に配布し、歩数管理などのサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.2	%

■ 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	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	56.3	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.9	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	57.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	45.1	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	55.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	46.4	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	59.6	54.5	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年度にハラスメントの意識調査を実施した所、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した職員が25%に上っていた。これらは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。
	施策実施結果	年間を通してメンタル・ハラスメント防止研修を行い、2022年度は526名が参加し、意識調査に回答している。
効果検証結果	職員への意識調査の結果、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した職員は、2019年度の25%から、2022年度は10%に改善した。また、1人当たりのプレゼンティーズム（パフォーマンスの発揮率：0~100%）をアンケート調査した所、2019年度は平均65.7%から、2022年度は平均75.3%まで改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断の結果、精密検査が必要と判定された職員に対し職場から受診勧奨を積極的に行っていなかった。精密検査の受診率を向上させることは職員の健康の保持・増進に繋がると考えられるため、受診勧奨を丁寧に行う必要がある。
	施策実施結果	定期健康診断で要精密検査等の診断を受けた職員全員に漏れなく100%受診勧奨を実施した。
効果検証結果	受診勧奨の結果、実際に精密検査等を受けたものは、取り組みを開始した2019年度には61%であったが、2020年度には63%、2021年度には70%、そして2022年度は79%まで改善した。	

※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：医療法人原土井病院

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

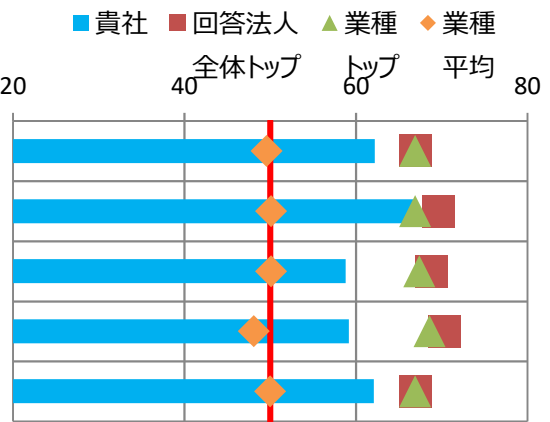
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**351~400位** / **3520社中**
- 総合評価：**62.2** ↓0.1 (前回偏差値 62.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>62.2</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>66.7</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>58.8</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>59.2</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>62.1</b>	66.9	66.9	50.0



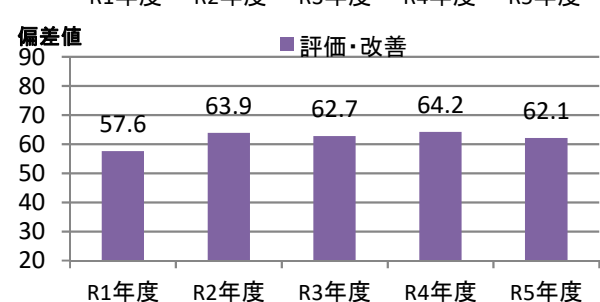
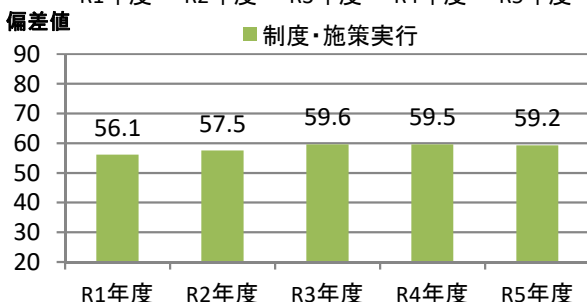
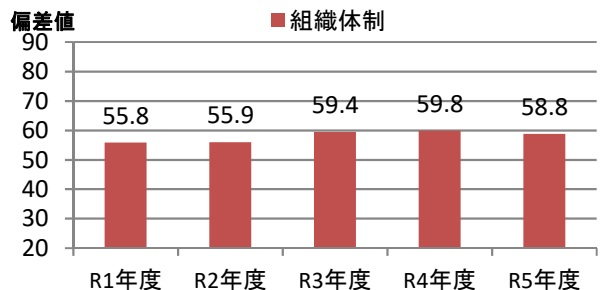
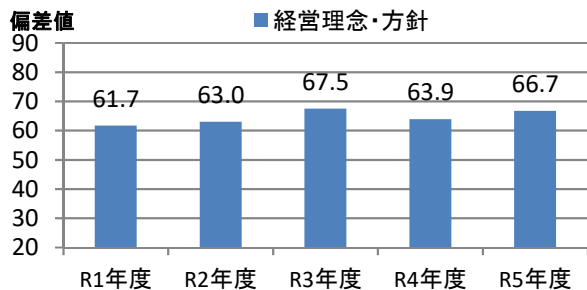
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

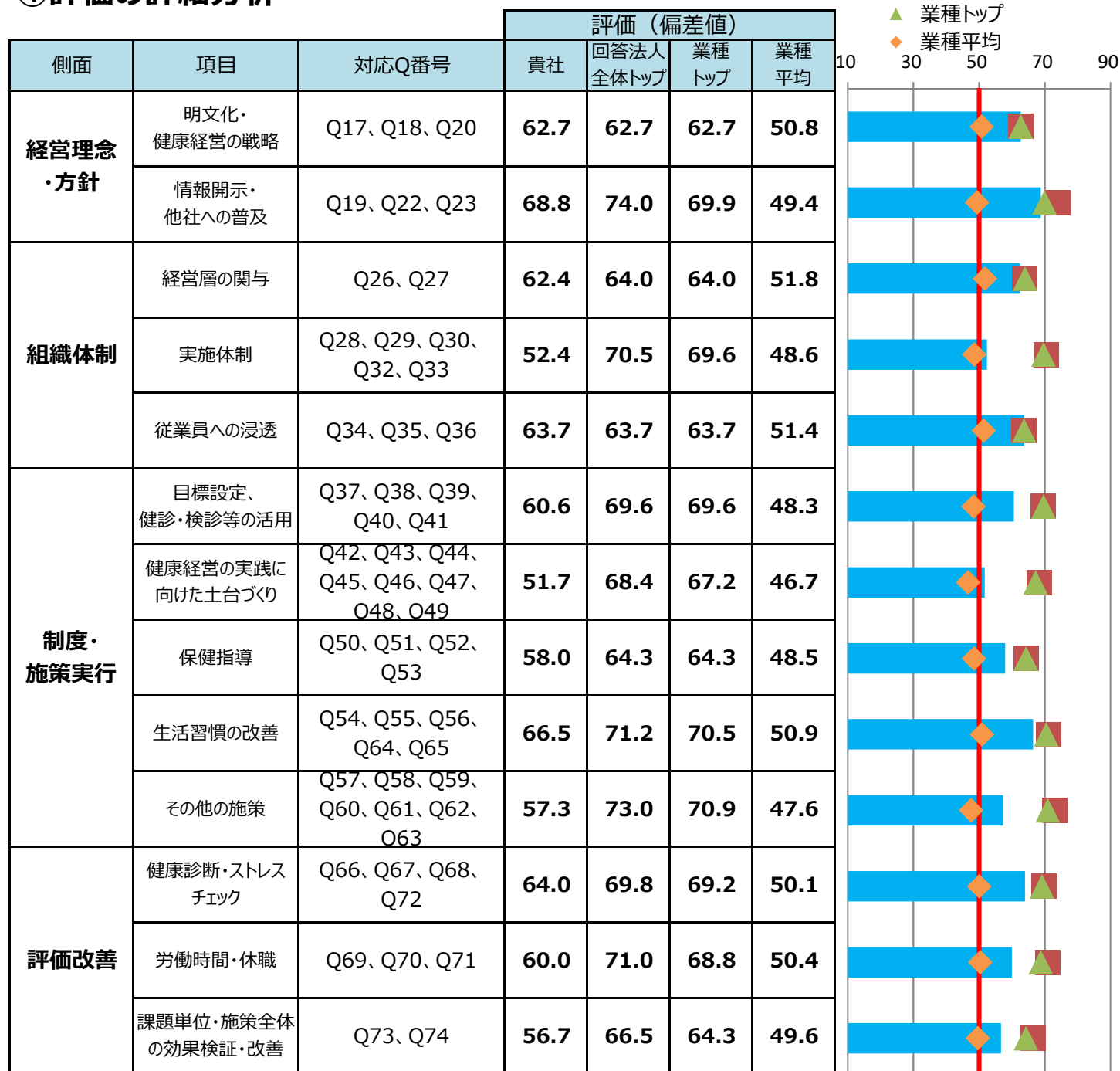
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	101~150位	201~250位	351~400位
総合評価	58.2	60.8(↑2.6)	62.9(↑2.1)	62.3(↓0.6)	62.2(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康意識調査においてパフォーマンス発揮者が77.5%いる一方、ストレス疲労、コリ疲労をかかえる従業員は増加傾向にある。心身の疲労による欠勤日数を見ても、パフォーマンス発揮者の欠勤日数が、低下者を上回る結果となった。不調を感じながらも頑張りすぎる傾向を自分自身で早期に気づけるよう、従業員のヘルスリテラシー向上に取り組む必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>2025年度にパフォーマンス発揮者80%達成。ヘルスリテラシーを高める事で自分自身の健康を日常的に意識し、行動変容を期待。更に、定期健診における血圧、血糖、脂質の有所見者率を下げ、疾病予防とパフォーマンス向上に繋げる。具体的には、イントラネットで発信する健康情報を、手軽に短時間で学べる内容に変更。各専門職（食事、運動、睡眠、感染予防等）がテーマを決め発信。従業員が自主的に知識を得られる環境を提供。</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>福岡市の65歳以上の高齢化率は22.25%であるが、当院が立地する地域においては31.1%と高齢化が顕著である。当院を外来受診する患者の年齢層は80代が中心であり、一段階高い年齢層であると言える。人生100年時代を迎える今、地域住民を巻き込んで疾病予防を推進していくことが我々が取り組むべき課題と考える。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>行政より受託の認知症予防カフェを週1回の他、地域住民対象に日常的に健康教室を開催。また、理事長が代表を務める元気100倶楽部主催の「健康長寿フェア」は毎回福岡県・市も協賛する（副知事・副市長講演）恒例行事となっている。地域住民だけでなく当院OBにも声掛けし、引退後も共に健康意識を高め合い仲間同士の交流を続けることが出来ている。今後も継続して参加者の輪を広げ情報交換の場として定着することを期待。</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	<a href="https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php">https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php</a>

※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	<a href="https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php">https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php</a>			
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	<a href="https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php">https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php</a>			
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	<a href="https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php">https://www.haradoi-hospital.com/about/health.php</a>			

※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	12	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	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	感染予防に配慮しながら、パート職員含む全従業員に呼びかけ、一ヶ月半にわたる歩数イベントを開				
(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	36.6	%

■ 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	月毎にイベント食を企画。生活習慣病予防、夏バテ防止、免疫力アップ、医療安全週間等テーマを決めて提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.5	%	(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	歩数イベント実施・表彰。全従業員にスマートウォッチとアプリ配布。今年度目標超のアプリ登録数となった。				
(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	82.5	%

■ 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	75.0	%
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	59.0	48.2	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	61.2	48.7	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	48.7	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.0	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	45.1	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	61.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	46.4	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	67.9	54.5	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	健康意識調査の結果、「健康経営」を良い取り組みと捉え、個人レベルでも食事、運動、睡眠など健康行動への高い関心は継続している。一方、生活習慣病関連の血圧、血糖、脂質の有所見者は依然全国平均より高い結果であるのが現状で、なかなか健診結果として改善に結びついていかないのが課題である。
	効果検証結果	生活習慣病予防を中心に、各職種が協力し健康行動改善を呼びかけている。勤続15年の従業員で結成するグループは、「出来ることから少しずつ始めよう」を合言葉に、スモールチェンジで健康改善の輪を広げている。 二次健診対象者は247人（42.7%）。二次健診受診率97.1%と高い意識は継続している。2022年度結果では、血圧判定（D：要再検とE：要精密24人、G：治療中84人）脂質判定（E、F：73人、G：53人）血糖（D、E：6人、G：17人）。2023年度の結果では、血圧、脂質、血糖ともに治療を開始しているG判定が増え、高リスクの合併症発生予防に繋がっており、スモールチェンジの効果が表れ始めている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙に関しては、定期健診をはじめ、健康意識調査および院内で実施の健康宣言で、毎年状況を確認している。2017年は喫煙者84人（12.4%）と高かったが、2022年は48人（8.3%）まで減らすことが出来ているものの、なかなか禁煙できない従業員も依然残っているため課題が残る。今年はコロナの制限解除で、外食する機会が増えるとともに喫煙機会も増えると懸念される。そのため更なる注意喚起が必要と考えている。
	効果検証結果	院内ツールにて全従業員に禁煙の重要性を再発信。採用時健診にて喫煙者に対しては、当院が健康経営推進事業所であることの説明を行い、禁煙を促すとともに、禁煙意識向上に向けた取り組みを継続的に行っている。 2022年喫煙者48人（男20人、女28人）喫煙率8.3%から、2023年喫煙者43人（男19人、女24人）喫煙率7.9%とやや改善傾向にある。1日あたりの喫煙本数については、2022年・2023年ともに少ない人で2本、多い人で20本と横ばいであるが、1日20本（1箱）以上吸う人数は2022年9人、2023年は7人となり、喫煙本数もやや改善傾向にある。

※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：社会福祉法人暁ほほえみ福社会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会島根支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

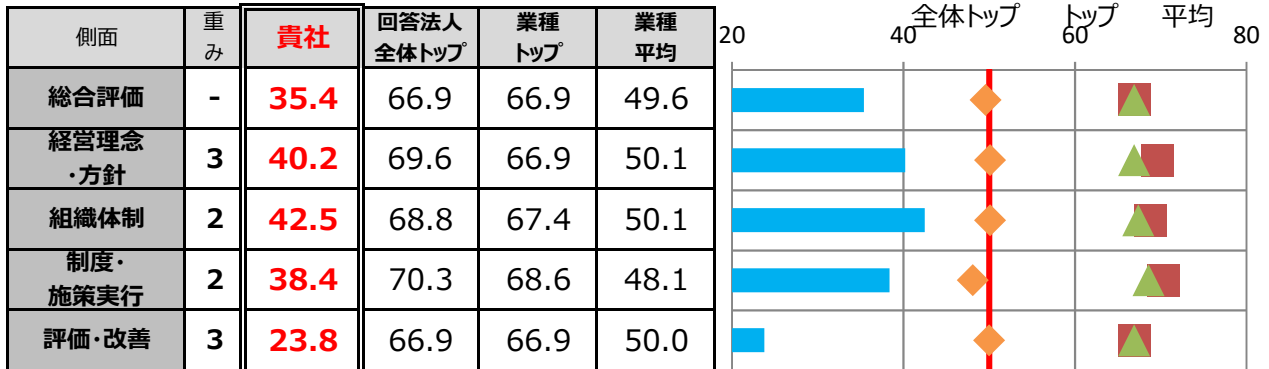
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**3201~3250位** / **3520社中**
- 総合評価：**35.4** ↑0.0 (前回偏差値 35.4)

※「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



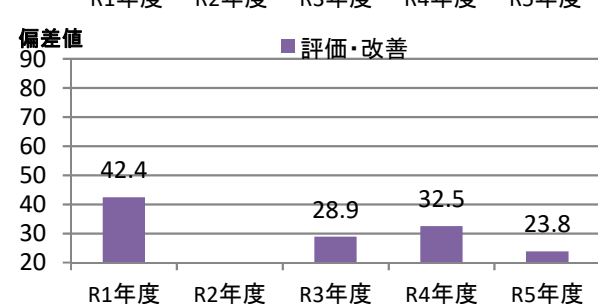
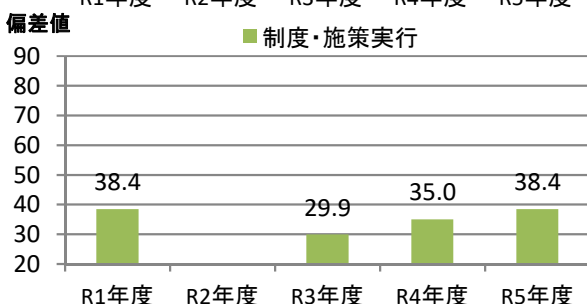
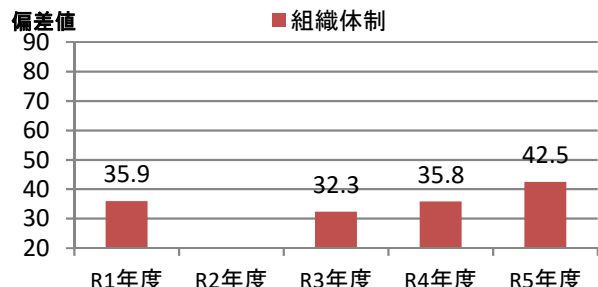
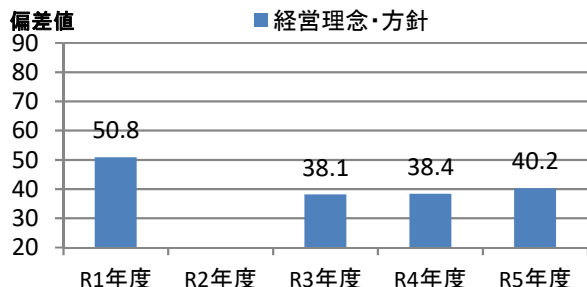
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

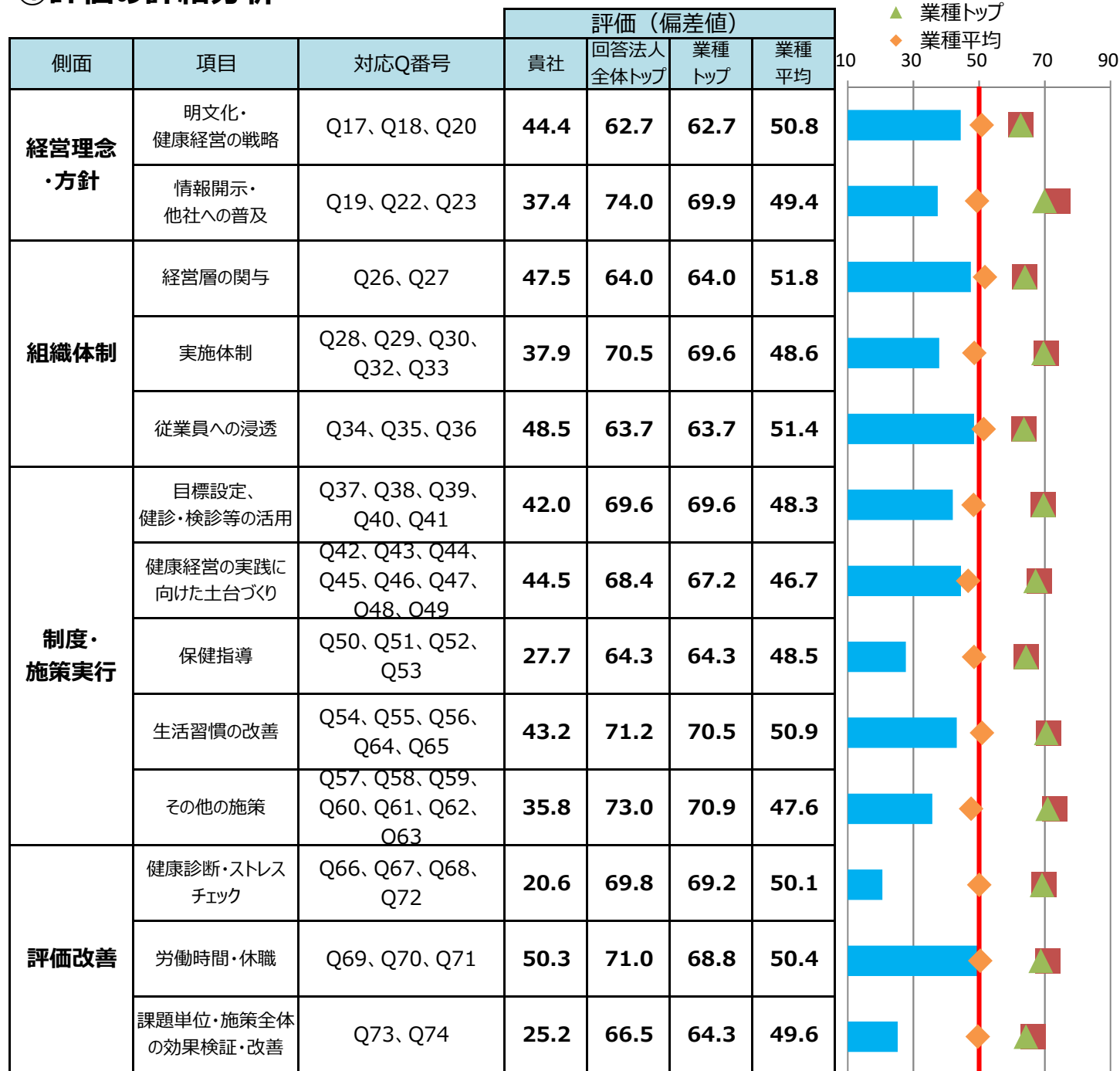
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2651~2700位	2901~2950位	3201~3250位
総合評価	42.8	-	32.5(-)	35.4(↑2.9)	35.4(↑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 心身の健康が阻害され、個々の職員の能力が十分に発揮できない状況を回避したい。
	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健康に各施設、各職員が意識を向けることができ、個々の職員の能力を発揮できる環境づくりができる。
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 勤務を続けたい職員が、心身の不調からごぜず休職・退職を選択することを回避したい。
	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健康に各施設、各職員が意識を向けることができ、上記の課題に対応する環境づくりができる。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://akatsuki-hohoemi.jp/pages/33">https://akatsuki-hohoemi.jp/pages/33</a>

※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	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※ 貴社が健康経営度調査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	地域活動や子どもの学校行事等に参加するための、時間単位で取得できる地域貢献有給を年2日				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 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	徒歩・自転車通勤を奨励し、実施者が通勤手当対象外（距離的に）であっても2,000円の通勤手当を支給				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	5.2	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	81.8	%

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

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

※ 貴社が健康経営度調査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	40.2	48.2	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	25.3	48.7	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	26.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.9	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	44.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	45.1	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	44.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.5	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	35.5	54.5	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：パナソニック健康保険組合

英文名：

- 加入保険者：パナソニック健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

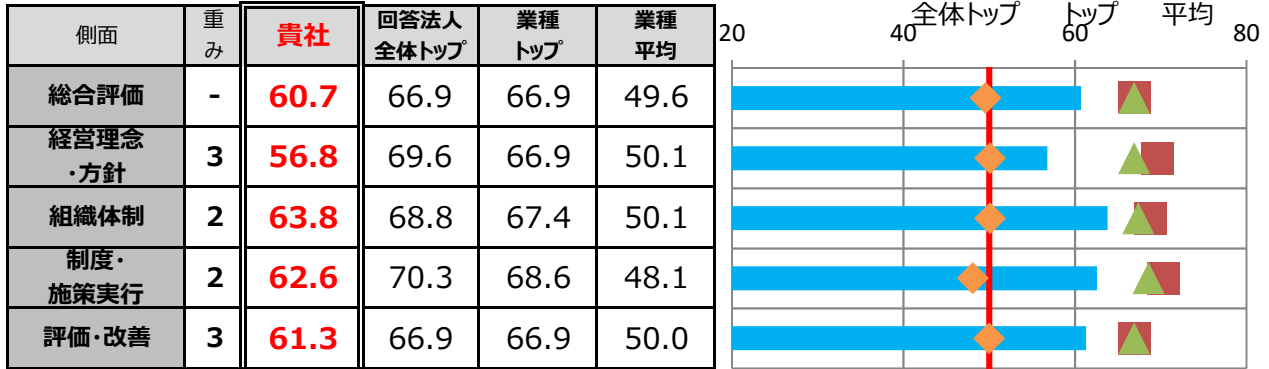
非上場

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** ↑1.2 (前回偏差値 59.5)

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

② 評価の内訳



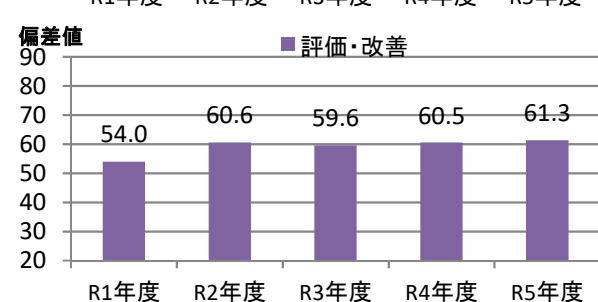
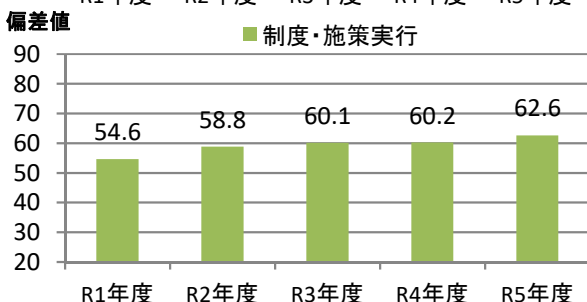
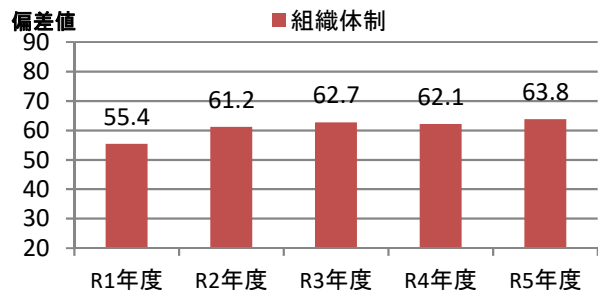
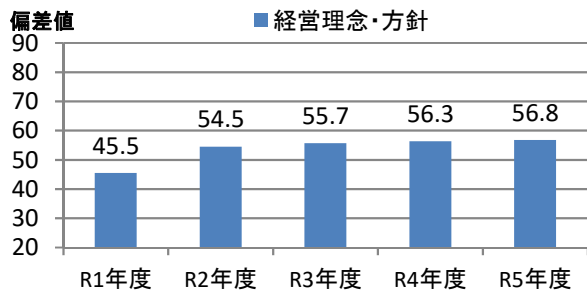
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

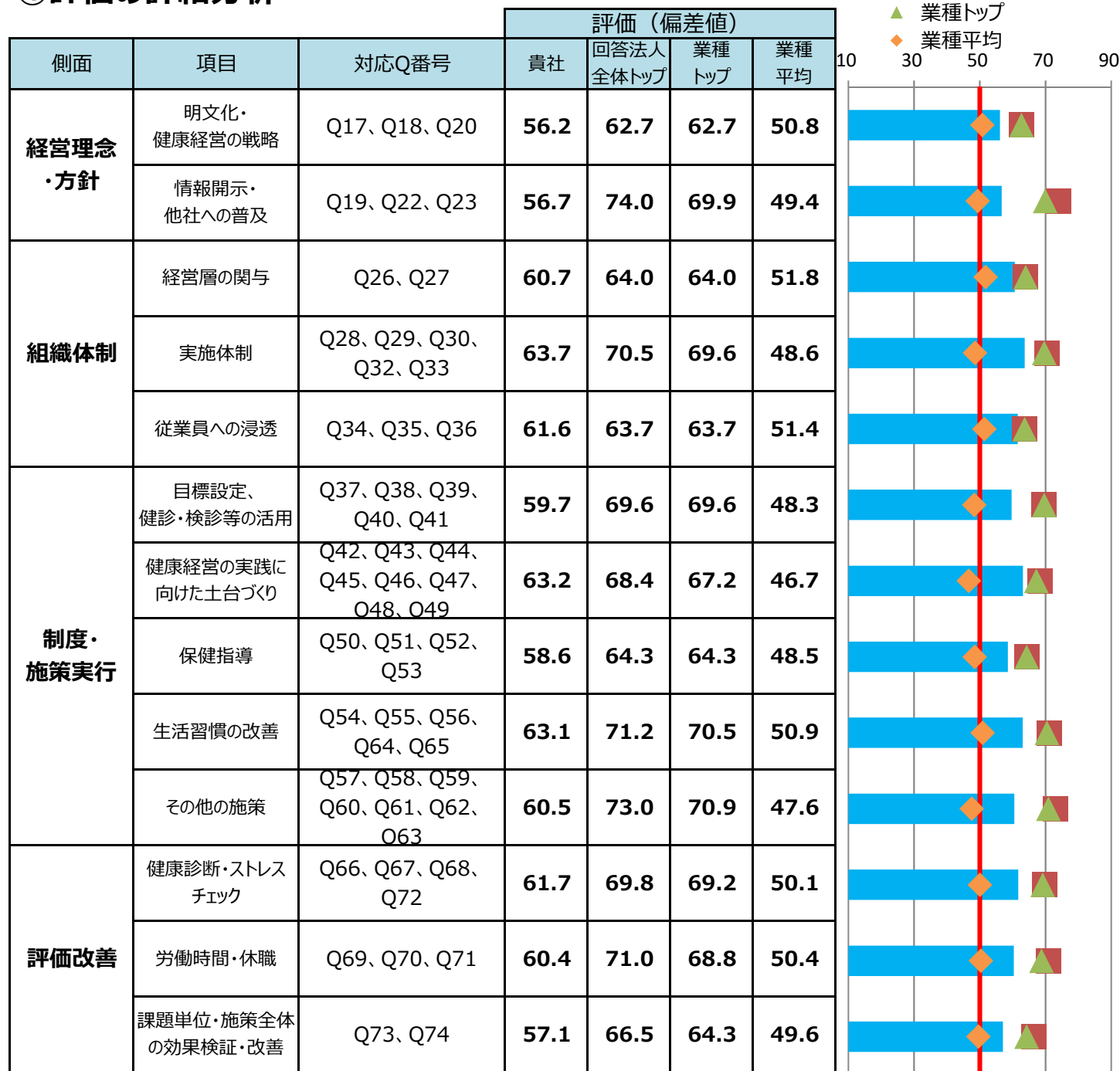
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	551~600位	501~550位	601~650位	551~600位
総合評価	51.9	58.5(↑6.6)	59.2(↑0.7)	59.5(↑0.3)	60.7(↑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 疾病による休職者・欠勤者が増加傾向にあり、従業員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場の実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康活動やメンタルヘルスケア向上に取り組み従業員の健康な心身を保つこと。また、生活の基盤である家庭・家族の健康づくり等の取り組みを実践し、従業員の健康維持・増進につなげること。結果として組織の総合健康度指数の向上を期待する。
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	<a href="https://phio.panasonic.co.jp/health_management/index.html">https://phio.panasonic.co.jp/health_management/index.html</a>

※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	<a href="https://phio.panasonic.co.jp/health_management/index.html#kgi">https://phio.panasonic.co.jp/health_management/index.html#kgi</a>				

※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)	<b>48</b>	回	<b>20</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>47.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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	職場における従業員のコミュニケーションを促進するため、金銭支援を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>88.0</b>	%

■ 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	彩りが良く、野菜量や塩分に配慮した健康メニューを会社から費用補助を行い、安価に提供。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>78.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>40.0</b>	%

■ 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	各月ごとに運動テーマを設定してスタンプラリーイベントを実施している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>46.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>30.5</b>	%
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	66.6	48.2	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	48.7	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	59.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	45.1	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	61.0	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	46.4	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	68.2	54.5	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	2021年度の健康診断問診票の結果において、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している従業員の平均割合が20.6%であり、前年比1.0%減、グループ会社比3.0%減であった。このことから、従業員の疾病発生予防に向けて行動変容を促し、適正な運動習慣を有する従業員の割合を高める必要があった。
	施策実施結果	2022年8月～2023年1月の6ヵ月間、各月ごとの運動実施項目を決めて、「スマホで健康づくりスタンプラリー」と題して従業員の運動実施率を高め、肥満率等の健康数値改善につなげた（参加率は46%）
効果検証結果	2022年度の健康診断問診票の結果において、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している従業員の平均割合が26.4%であり（2021年度20.6%）前年比より5.8%増となり適正な運動習慣を有する割合向上につながった。	
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	コロナ禍で、職場外での関わりが希薄になり、上司や同僚間でのコミュニケーション不足が要因で、若手社員がメンタル不調を引き起こすケースがあった。
	施策実施結果	2022年度より、これまで講義形式による研修にプラスして、グループワーク形式を中心とした「報告・相談時のマナー」「指示の受け取り方」等、業務におけるコミュニケーションスキル習得に関する内容も追加した。
効果検証結果	受講参加者からは「新しいストレス解消法を知れた」、「ストレス対処について考えるきっかけになった」「アサーションを意識してコミュニケーションをとっていきたい」等前向きな意見が多く、好評だった。2023年度も引き続き、実施していく。職場改善実施率は毎年100%を保持、ストレスチェック受講率も毎年95%以上を保持しており、従業員自らのメンタルヘルスに関する意識も高くなっている。	

※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：医療法人社団刀圭会

英文名：TOUKEIKAI

- 加入保険者：北海道医療健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

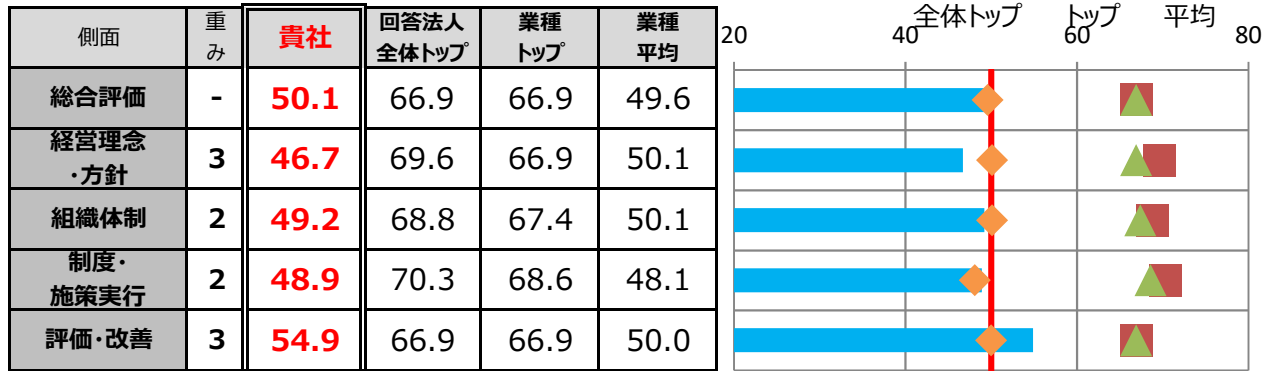
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **3520社中**

■総合評価： **50.1** ↓0.2 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



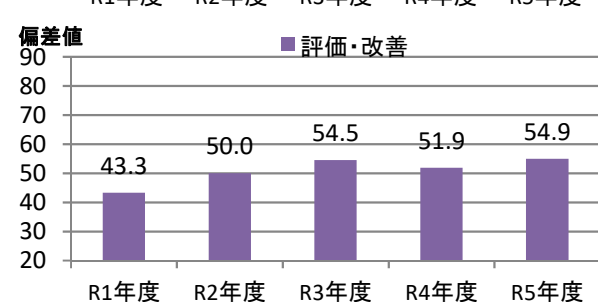
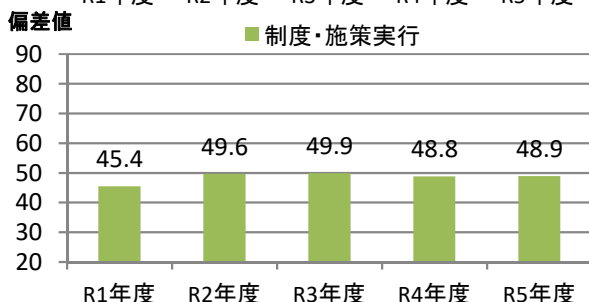
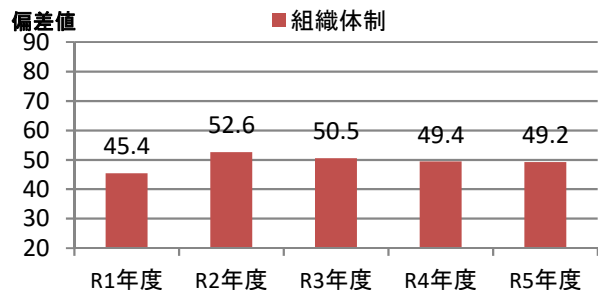
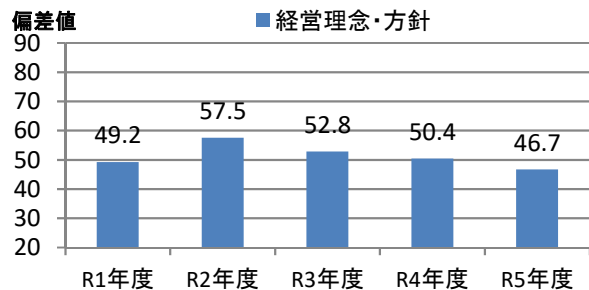
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

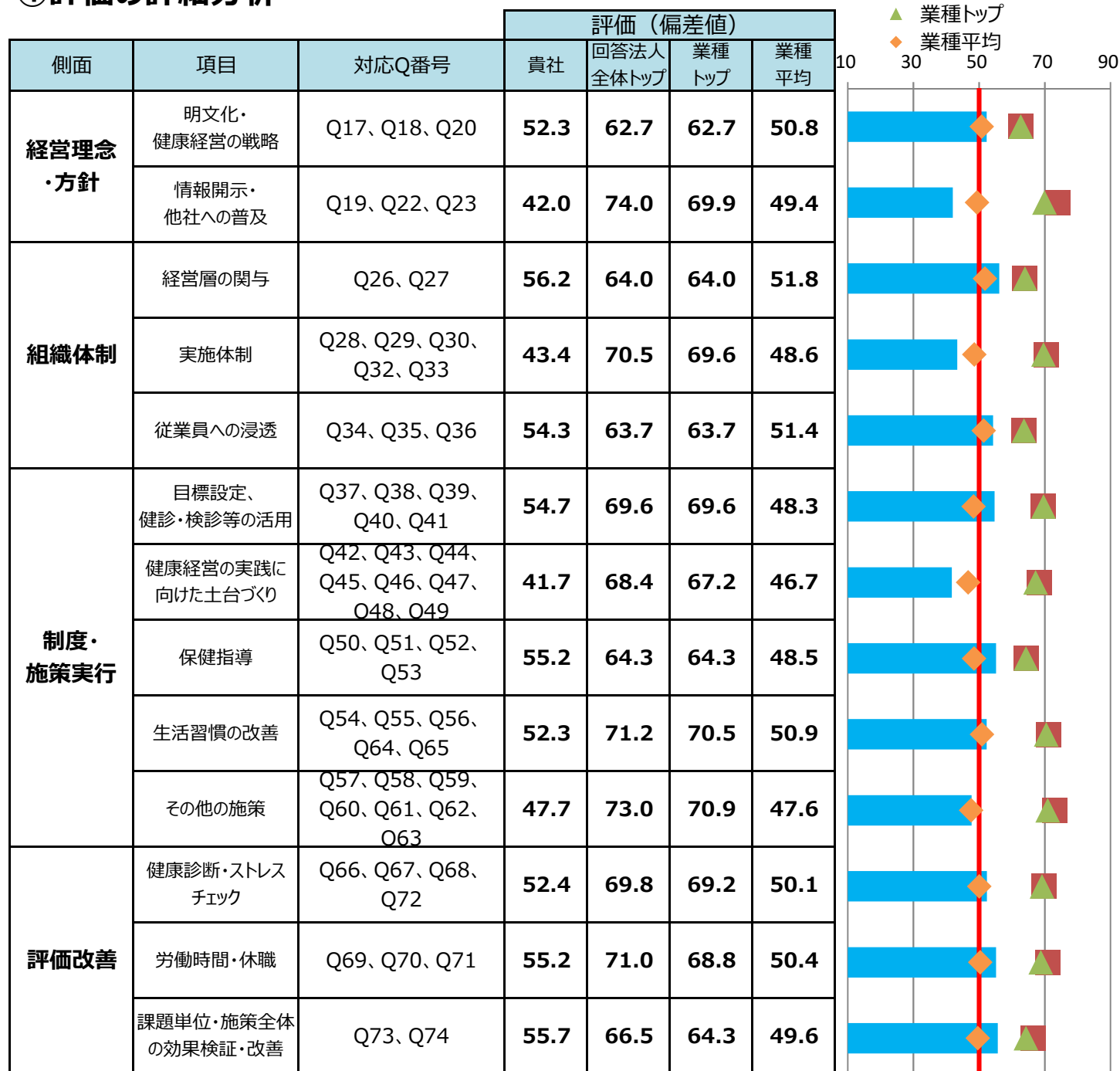
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101~1150位	1301~1350位	1601~1650位	1801~1850位
総合評価	45.9	52.7(↑6.8)	52.3(↓0.4)	50.3(↓2.0)	50.1(↓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	人材定着や採用力向上 不健康や疾病による生産性低下の防止等、技能を持つ職員に健康で長く働くことができる職場づくりが法人の理念を実現する上で課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が働き続けたいと思えることを期待している。 離職率を現在の17.8%から3年後（2025年）10%以下への改善を目指す。
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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=健康経営への取組み">http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=健康経営への取組み</a>

※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	<a href="http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=健康経営への取組み">http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=健康経営への取組み</a>				
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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	感染対策の上、対面方式の職員感謝祭を実施（2023.8.17）し、職員及び家族約350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	86.8	%

■ 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	管理栄養士による栄養バランスを重視した職員食堂における献立メニューの作成				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	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	2022年度から健康アプリの制作・配信を準備し、2023年度中に行う予定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	49.1	48.2	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	58.0	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.3	49.9	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	50.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.2	45.1	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	52.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	46.4	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	54.6	54.5	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	生活習慣病予備軍は、生活を変えずに過ごす危険がある。アフターコロナで、少しずつ集団で行う運動企画が復活してきているが、5類後のコロナの影響が見えないため、水面下で市中に蔓延しているとの情報もあり、その感染予防と集団活動とのバランスが課題。
	効果検証結果	参加者からは、コロナ下では味わえなかった職場仲間との一体感を感じられ、楽しめたとの感想があった。参加者は、元々運動に関心の高い職員が多く、運動習慣のない職員の参加は低く、全体としても参加率は低い状況にある。生活習慣病を予防するために、運動習慣のない職員に対し、適度な運動の奨励をどのように行うか、アプローチ方法も含め、検討が必要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調による長期休職を経ての職場復帰率は、2019年度0%、2020年度100%、2021年度100%、2022年度50%であった。うち、復職支援プログラム実施対象者の復帰率は50%であった。休職中に退職に至らぬよう、復帰率を向上する必要がある。
	効果検証結果	2022年度復帰率50%、2023年度9月現在、復帰率100% 休職者0名 復職支援プログラムの効果はあるものの、症状により復職率に波がある。 復職支援プログラムの対象者をメンタル不調による病欠期間が短期の者に対象拡大する、復職計画を本人の回復具合に合わせて柔軟に立てる等、長期休職に至らぬよう予防への取り組みを検討する。

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人大喜福社会

英文名：daikihukushikai

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

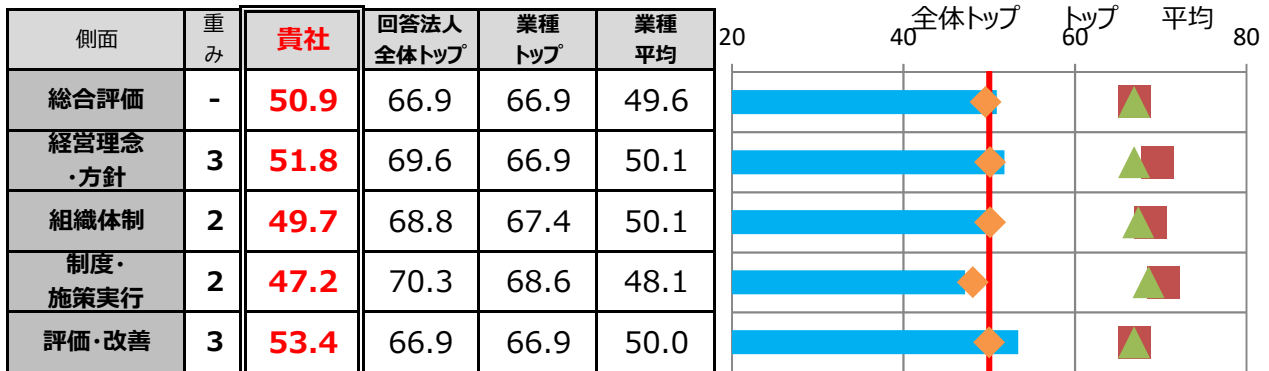
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **3520社中**

■総合評価： **50.9** ↓1.9 (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



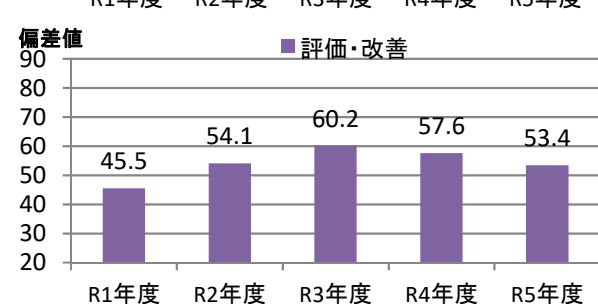
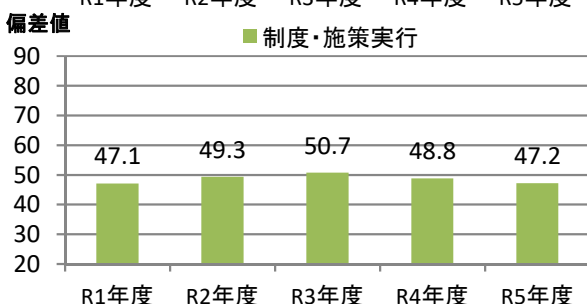
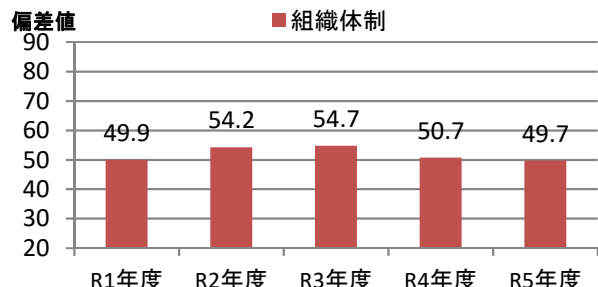
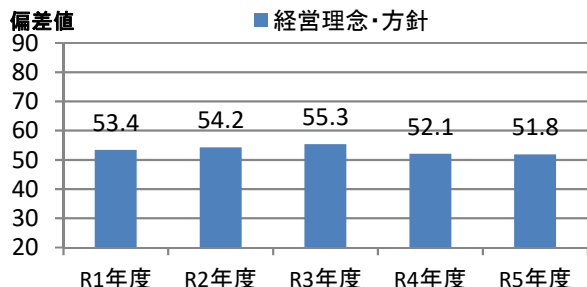
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

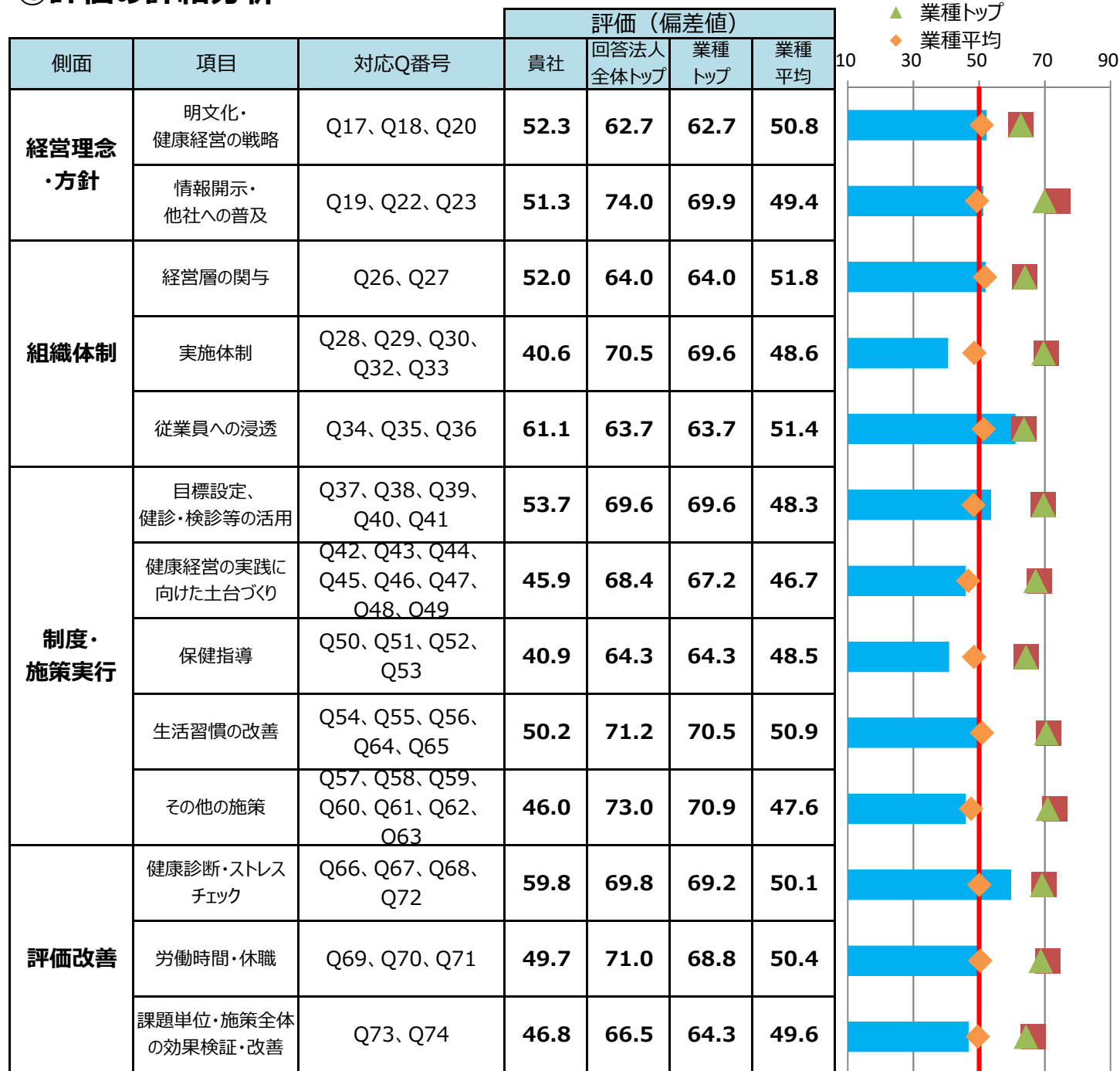
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	1051~1100位	851~900位	1301~1350位	1701~1750位
総合評価	49.1	53.2(↑4.1)	55.7(↑2.5)	52.8(↓2.9)	50.9(↓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 人材の新規採用が難しい困難な状況である。介護を身近に感じ広い年齢層の方に、働きやすい職場であることを知ってもらい雇用につなげたい。夕方のニュースの時間帯にCMを流したり、市役所でも待合室にて動画紹介し職員の口コミやメディアを活用し新規雇用獲得をめざしている。曜日・時間限定等多様な働き方も提案している。在職している職員に健康で働いてもらうことも人材定着においてとても重要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	定年後の再雇用で人材確保している現状のなか、十分に働き方を話し合っ業務内容等を決めており、継続雇用につながっている。法人独自で紹介制度を設け、職員に求人紹介を呼びかけている。平均勤続年数は10年であるが、様々な働き方を取り入れ少しずつではあるが雇用を維持できている。
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	<a href="https://care-net.biz/44/kirakuen/data2/2023/0823/01.pdf">https://care-net.biz/44/kirakuen/data2/2023/0823/01.pdf</a>

※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	<a href="https://care-net.biz/44/kirakuen/data2/2023/0823/01.pdf">https://care-net.biz/44/kirakuen/data2/2023/0823/01.pdf</a>				
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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	45.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	クリエイティブ委員会にて企画検討し職員全体に周知し、地域に出向いてマルシェや祭りに参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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					
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	居住地の市町村が実施するイベントへの積極的な呼びかけや参加を行う。				
(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	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		%

※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	48.2	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	49.4	48.7	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	39.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.9	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	41.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.4	45.1	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	49.2	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	46.4	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	55.9	54.5	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	病気やケガなので休んでいる職員へのヒアリングを行うが、仕事と通院や復帰についてどこまで配慮し聞き取れるか悩む。マンツーマンでなく複数人が良いのかどうかなども悩むところである。
	施策実施結果	上司が病院と話し復帰の時期や現状を把握できる場合はできるだけしている。合わせて本人にも聞き取りをし、ストレスになるよう復帰の時期や不安を取り除くよう努めている。
効果検証結果	入院中や療養中に電話でのサポートをしている。復帰後はできるだけ環境を変えず勤務できるようにしている。また無理のないよう希望があれば短時間勤務などに一時的に切り替えといった本人に無理のないよう納得いくまで話し合い復帰に至っている。周りで働く職員への理解も重要と考え常に声掛けを行いながら、本人の無理にならないようサポートを継続している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナウイルス感染症予防による職員行動制限によるストレスが蓄積しているなか、職員のモチベーションを上げていきたい。宴会や旅行、スポーツ大会も数年できず何かないか模索している。
	施策実施結果	投票型のイベント（最高気温を当てたり、苑内の桜の開花日を予測してメール投票したり）や、敷地内でのグランドゴルフ大会（自由参加）を実施してコミュニケーションをとっている。
効果検証結果	職員間で年代や部署を問わずその話題に触れることも多くあり、笑顔を増えコト禍を何とか乗り切っている。	

※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：医療法人好文会

英文名：

- 加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

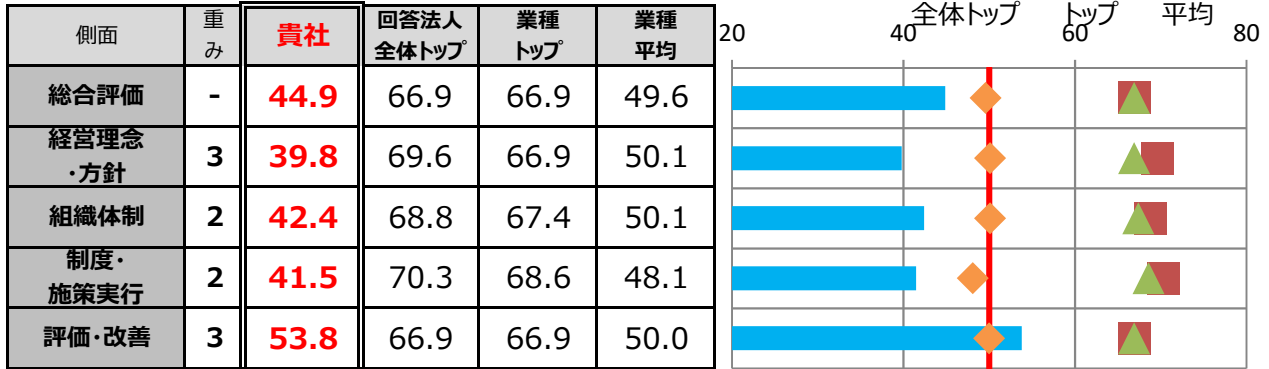
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**
- 総合評価： **44.9** ↓1.3 (前回偏差値 46.2)

※「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



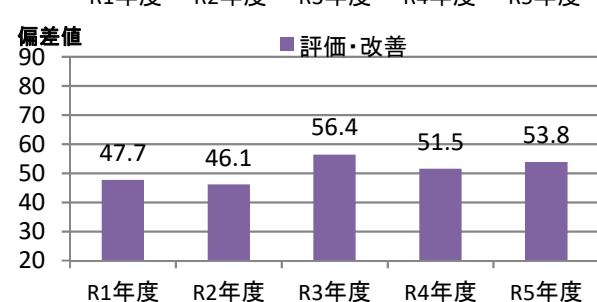
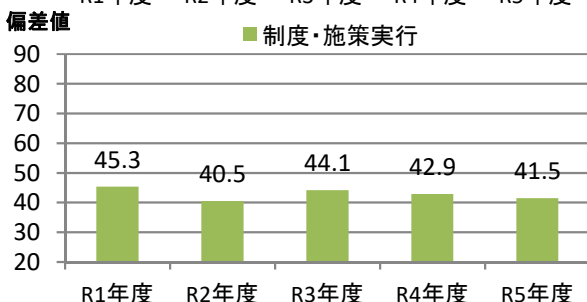
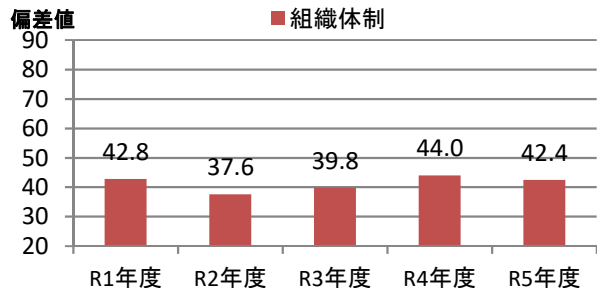
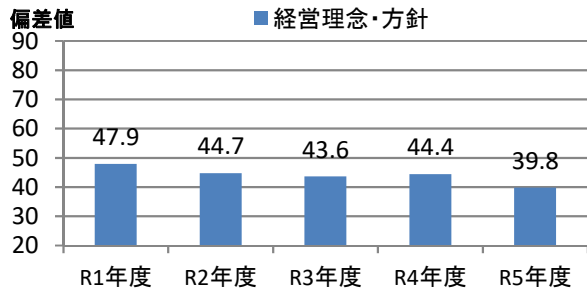
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

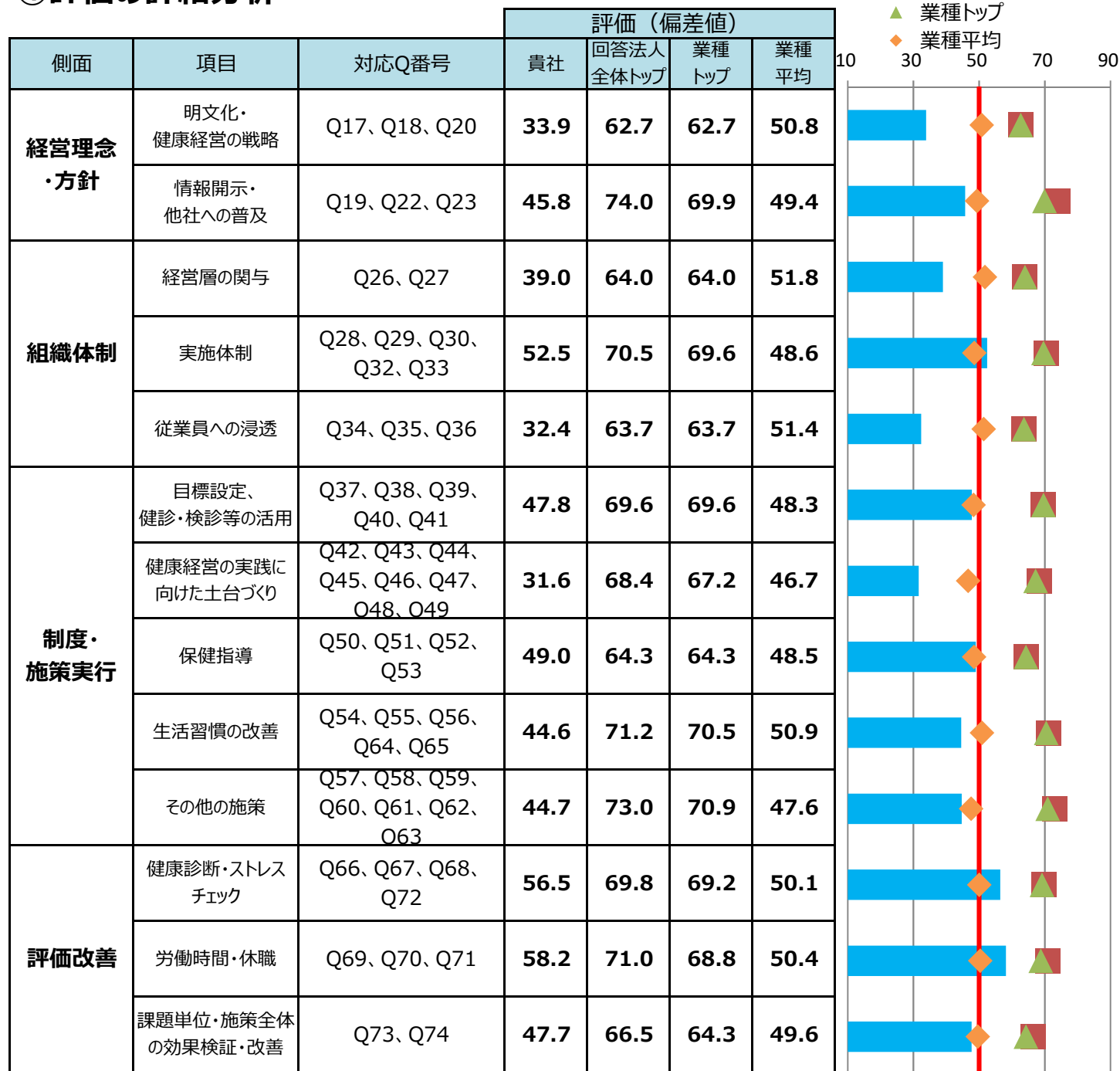
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501～1550位	1901～1950位	1901～1950位	2101～2150位	2501～2550位
総合評価	46.3	42.9(↓3.4)	46.8(↑3.9)	46.2(↓0.6)	44.9(↓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	-
	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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.koubunkai.jp/about/#health">https://www.koubunkai.jp/about/#health</a>

※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		%	(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	職員向けに健康アプリを提供し、運動及び食生活（カロリーチェック等）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		%	(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	職員向けに健康アプリ・スマートウォッチを提供し、運動促進をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	37.4	48.2	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	48.7	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	48.2	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	49.9	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	37.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	45.1	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	45.9	49.2	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	46.4	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	46.1	54.5	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	健康診断後に有所見者に対し要精検者の受診勧奨を行っているが、なかなか受診しれもらえないのが現状である。重症化予防の為に早期受診をさせたい。
	効果検証結果	昨年、受診期限を3ヶ月以内に設定した所、受診者が速やかに受診せずに苦労したため今年度は受診期限を1ヶ月に設定しました。そのためか期限までには、対象者203人に対して144人（71%）の受診が終わりました。最終的には81.8%の受診で終わり、昨年を下回ってしまいました。次年度は早めの受診のを促し、疾病に対する重症化予防は早期発見が大切なことを周知し、期限内受診100%を目指します。
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	『ストレスチェック』による高ストレス者の増加。 (高ストレス者数 2019年→27人 2020年→14人 2021年→18人 2022年→46人)
	効果検証結果	『ストレスチェック』の結果によると全体的に仕事上でのストレスで身体的負担が5段階のうち4.1と最も高く看護職・介護職と身体を使う仕事のため年齢に関係なくストレスを感じているようです。メンタル面も心配ですがメンタル面での退職者・退職者は減少傾向にあります。少しでも身体的負担によるストレス軽減の為に工夫等を現場に周知して行きます。

※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：社会福祉法人ありのまま舎

英文名：ARINOMAMASHA

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

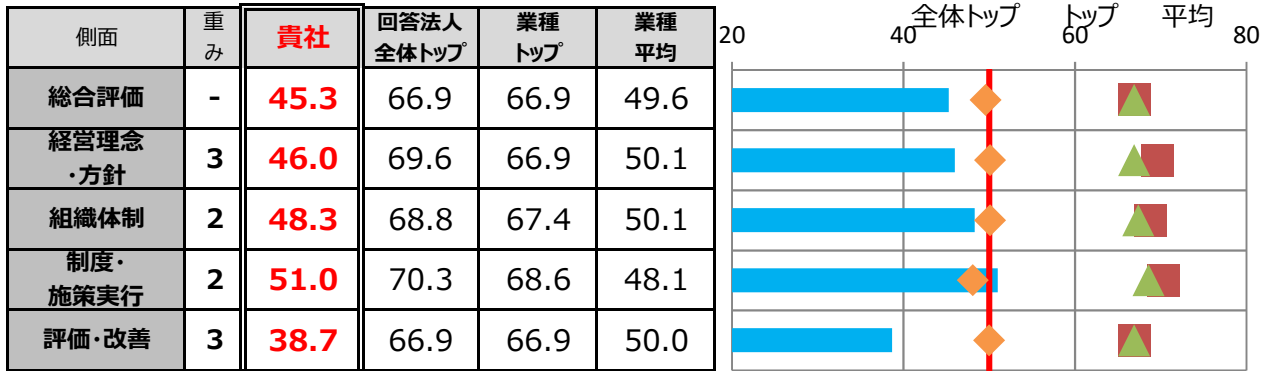
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↓0.3 (前回偏差値 45.6)

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

②評価の内訳



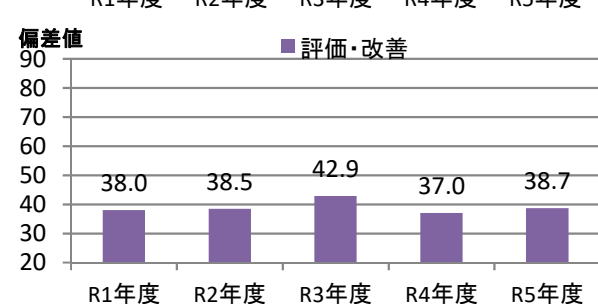
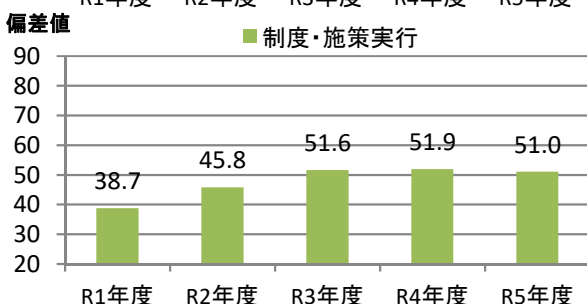
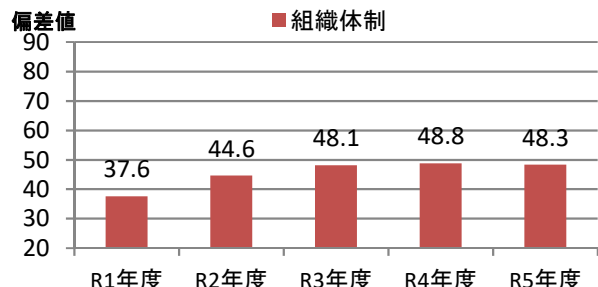
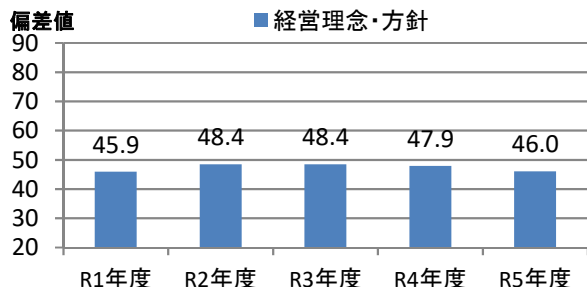
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

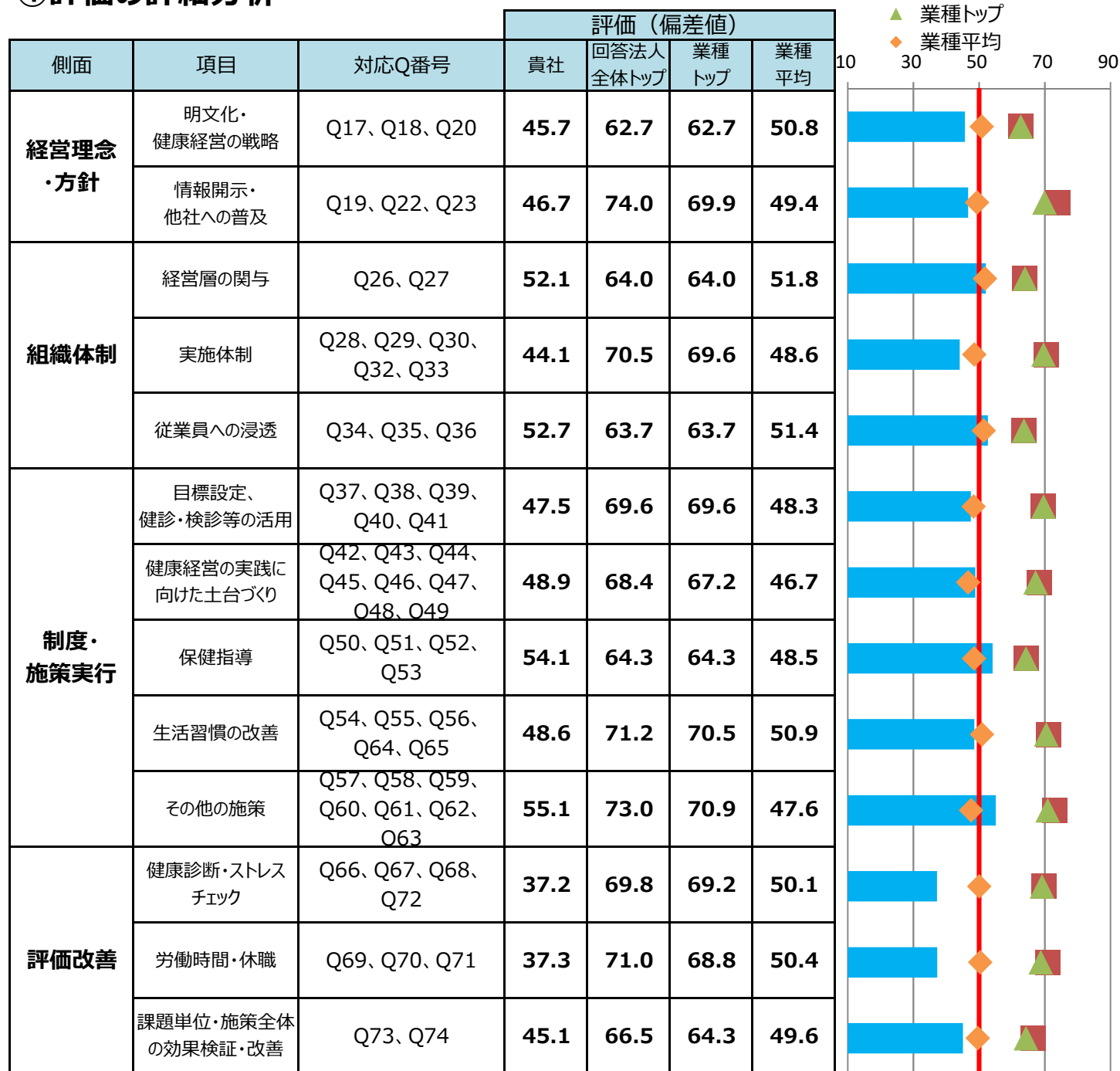
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	1851~1900位	2201~2250位	2451~2500位
総合評価	40.4	44.2(↑3.8)	47.3(↑3.1)	45.6(↓1.7)	45.3(↓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	従業員のパフォーマンス向上 障害福祉利用者の重度化や重症化が進む中、障害福祉従事者の慢性的な人材不足（人員不足）により、サービス提供の量や質が増えつつある。そのため職員の疲労・心的ストレス・腰痛やケガ等のリスクが課題であり、サービスの質的向上も中々難しい現状。また、職員の年齢層も徐々に上がってきている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員に対するステレスチェック等を活用したメンタルヘルス向上への取組みを行うとともに、腰痛予防の体操や介護機器の導入・勤務シフトの工夫や有給休暇の所得促進・心身のリフレッシュ等を進めることによる、事故・ケガゼロ及び心身不調者のゼロを目指す。
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 障害福祉利用者の重度化や重症化が進む中、障害福祉従事者の慢性的な人材不足（人員不足）の中、新規採用者、特に若い新卒者の採用が進まず、職員の年齢層も徐々に上がってきている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員に対するステレスチェック等を活用したメンタルヘルス向上への取組みを行うとともに、腰痛予防の体操や介護機器の導入・勤務シフトの工夫や有給休暇の所得促進・心身のリフレッシュ等を進めることにより、若い世代の採用につなげるとともに、長く働きやすい環境を整える。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	www.arinomama.or.jp

※貴社が健康経営度調査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	5	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	62.9	%	(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	スタッフケア委員会による職員同士の交流の機会を企画し実施（費用補助）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	市内の福利厚生事業団体に加入して、様々なスポーツ・健康・イベント等への利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	78.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	45.5	48.2	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	45.0	48.7	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	37.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	49.9	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	47.5	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	45.1	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	49.2	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	46.4	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	43.9	54.5	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	障害者施設内での介護（ケア）等のサービス提供の中で、利用者（対象者）が年齢とともに重度化・重症化が進行（増）し、また若い職員の採用があまり進まないこともあり職員の平均年齢も上昇しているため、介護度（割合）が高く（濃密）なっている。そのため職員の腰痛やケア（リスクマネジメント）の予防や改善が課題となっている。
	効果検証結果	腰痛予防のストレッチ等や介護機器・ICT機器の導入、勤務シフトの工夫、有給休暇等の取得促進を図った。  介護リフトとマッスルスーツ及び機械浴槽の導入とICT（インカム）の活用を進めたことで、業務負担の軽減と業務コミュニケーションの向上を図り、事故発生予防と生産性の一定の向上を図ることができたが、職員の年齢的な問題もあり、離職者も一定程度出てしまい、大きな改善とはなっていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	障害福祉従事者として利用者の重度化や重症化が進む中、サービス提供の量や質が増えつつあり、慢性的な人材不足（人員不足）により、職員の疲労、心的ストレス、腰痛やケガ等のリスクが課題であるため、サービスの質的向上も難しい実情にある。
	効果検証結果	ストレスチェックや産業医や担当者等との面談の機会を増やし、要ストレス者の早期発見と対応を図った。また医療機関の紹介や休暇等の取得促進を進めた。  ストレスチェックや産業医等との面談等の実施の機会を増やすことにより要ストレス者の早期発見と対応（離職者の予防）を図ることはできた。また休暇等の促進と検証結果①との連動もあり怪我や事故の発生の予防の一定程度の効果はあった。

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人清涼会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会愛知支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

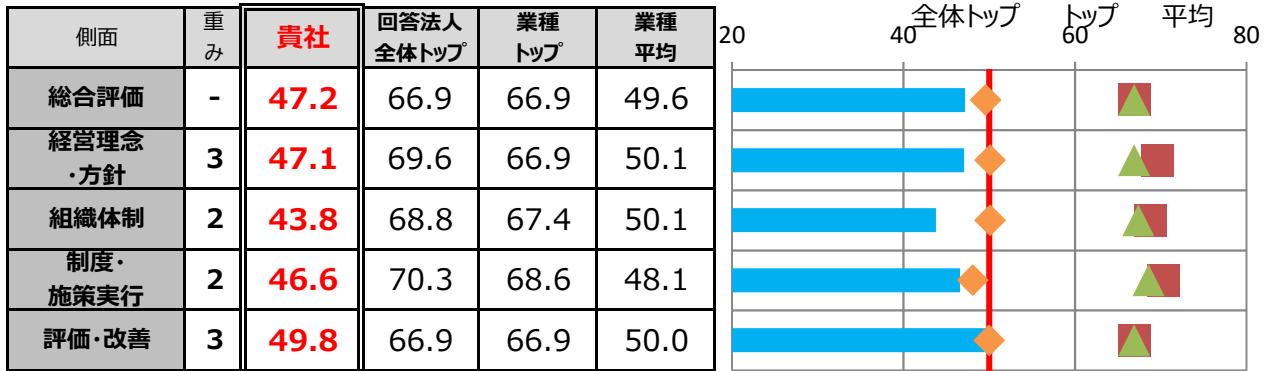
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **2201~2250位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **47.2** ↓0.2 (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



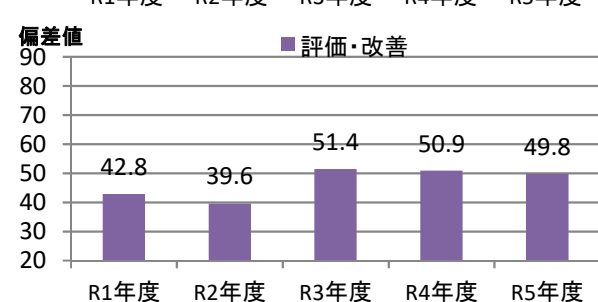
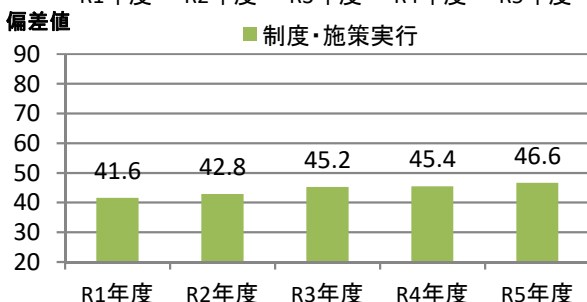
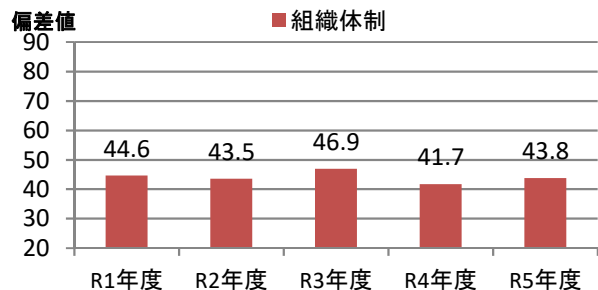
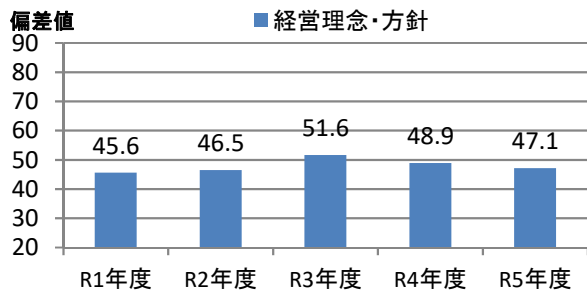
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

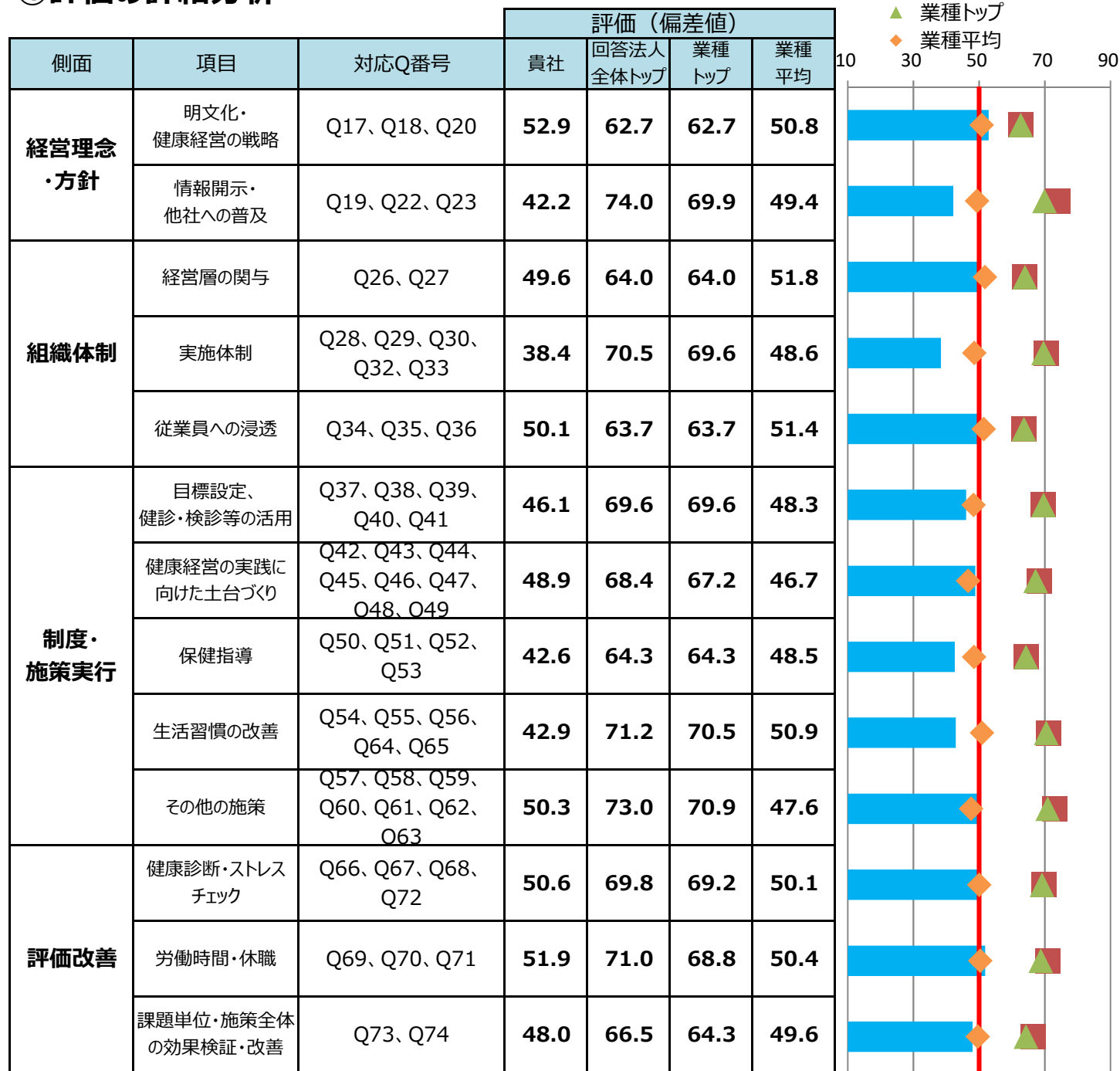
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1701~1750位	1901~1950位	1651~1700位	2001~2050位	2201~2250位
総合評価	43.8	43.1(↓0.7)	49.3(↑6.2)	47.4(↓1.9)	47.2(↓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	人材定着や採用力向上 離職率の低下や採用コストの低減
	健康経営の実施により期待する効果	離職率の低下による中長期的な採用、教育コストの低減と習熟した人材による質の高いサービスの提供の実現
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 持続可能な就労環境の提供
	健康経営の実施により期待する効果	「困っている人に手を差し伸べる」という弊会の哲学を実現すべく、さまざまな事情を抱えた方々にも働きやすい環境を提供する事により他社との差別化を図り、企業価値を向上させる

※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	<a href="https://www.sei-ryou-kai.or.jp/topics/2412">https://www.sei-ryou-kai.or.jp/topics/2412</a>

※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)	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	47.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域のお祭りに駐車場を提供する、スタッフとして参加するなどしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	飲料の自販機にカロリー等の栄養表示を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場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	(株)福利厚生倶楽部中部と法人負担で契約し、複数のスポーツクラブで優待が受けられるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	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	46.6	48.2	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	45.3	48.7	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	43.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	49.9	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	44.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	45.1	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	63.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	46.4	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	48.3	54.5	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	近年、がんと診断され治療の為、仕事との両立を検討することなく「迷惑がかかるから」と退職を選択する職員が続いた事から、相談を受けた時点から管理者だけでなく健康経営実務担当者である法人本部長が復帰に向けたプロセスを該当者とともに検討するとともに、治療と仕事の両立ができるよう周囲への理解を求め復帰しやすい環境作りに努めた
	施策実施結果	1名のがん罹患職員が発生したが、6ヶ月の休職の後、勤務形態を変えて無事に復帰する事が出来ている
効果 検証 ②	効果検証結果	該当職員からは「治療だけでも十分不安な中、今後の生活についても同様に不安だったが、復帰へのプロセスが提示されていて安心できた」との評価を得た
	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：社会福祉法人名古屋ライトハウス

英文名：NAGOYA LIGHTHOUSE Social Welfare Corp.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

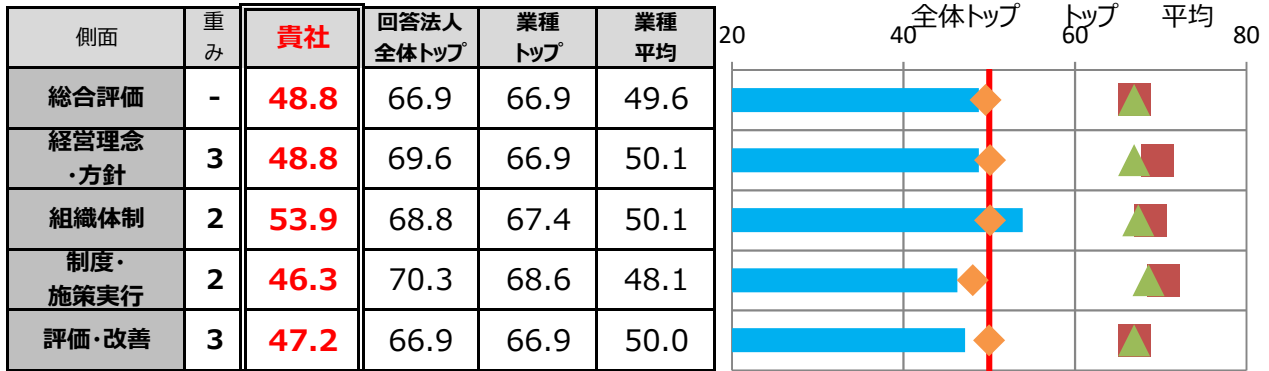
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価：**48.8** ↑0.6 (前回偏差値 48.2)

※「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



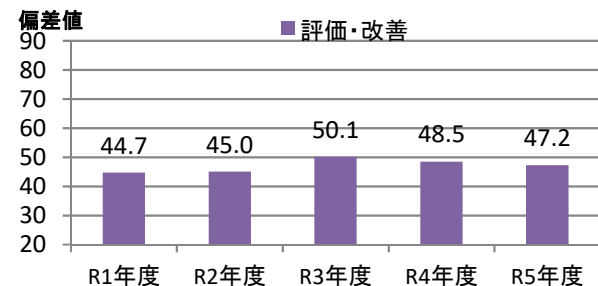
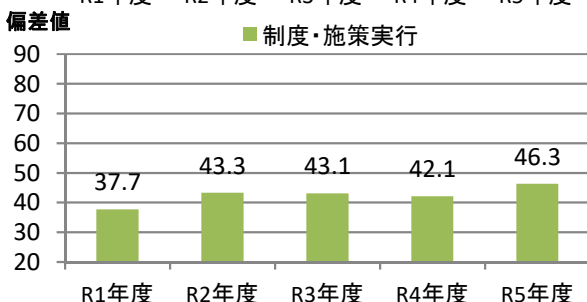
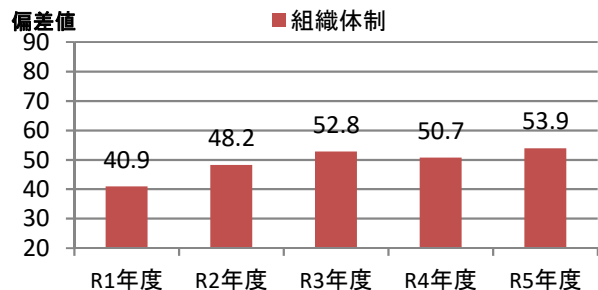
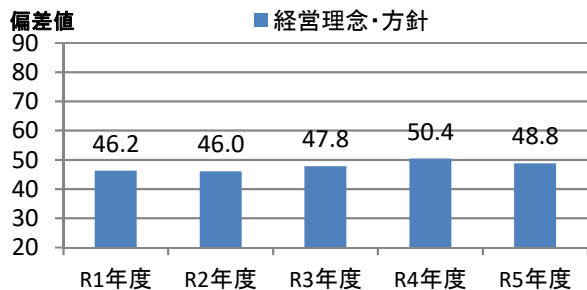
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

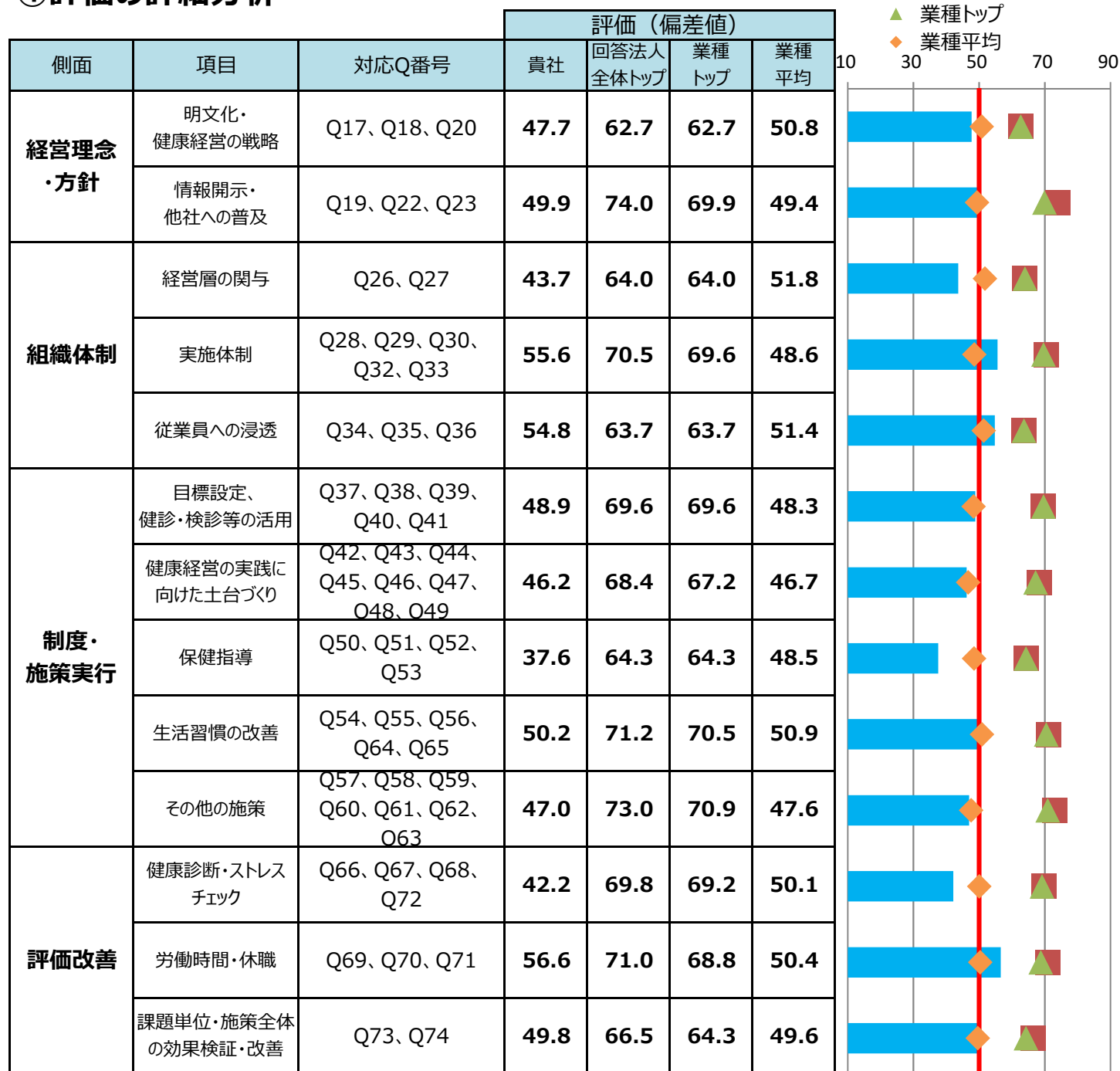
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751~1800位	1701~1750位	1701~1750位	1901~1950位	1951~2000位
総合評価	43.0	45.6(↑2.6)	48.6(↑3.0)	48.2(↓0.4)	48.8(↑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	人材定着や採用力向上 人材定着率の低さ（特に若手職員）に加え、介護業務に携わる職員の採用が年々難しくなっており大きな課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	上司面談時に「自己チャレンジシート」を導入し、個々の職務状況や異動希望・キャリア形成について確認するようにした。上司と本人の認識のズレをなくし定着率アップに繋げたい。また、介護職員の採用については職種に特化したVTRを作成し就職フェア等でPRしたり、福祉・介護の専門学校に担当者が定期的に訪問している。新卒採用者を含め、毎年2～3名の採用を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2022年度ストレスチェック結果の年代別ワークエンゲージメントスコアにおいて20代職員が一番低い結果となり、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	法人内各事業所から20代職員を集めて「若手元気Project」を組織し、職員全体が楽しめるイベントの企画・実施に向けて交流を深めつつ組織の活性化を目指す。令和5年度イベント実施予定。

※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	<a href="https://nagoya-lighthouse.jp/initiatives/health.html">https://nagoya-lighthouse.jp/initiatives/health.html</a>

※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	8	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	63.8	%	(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	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	職員の日帰り旅行の昼食代や施設見学費用、入社1年目の新卒職員懇親会への金銭支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している				
取組内容	栄養士が定期的に給食の栄養コラムを社内MLや掲示板で発信。季節やテーマに沿った特別メニューを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている				
取組内容	徒歩・自転車通勤者にも距離に応じて交通費を支給。また自転車通勤者には最寄り駅付近の駐輪場代も支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.2	%

■ 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	5.0	%
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	41.9	48.2	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	34.8	48.7	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	51.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	49.9	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	47.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	45.1	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	52.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.4	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	48.9	54.5	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	女性特有の健康関連課題への理解については、プライバシーの観点からも取り組みが遅れている。新卒採用活動におけるアピールや延いては人材定着にも繋がるため、早急に具体的な取り組みが必要である。
	施策実施結果	新卒採用者研修において「女性のための健康セミナー」を実施。女性特有の健康課題への理解を深め、自身の健康マネジメントに繋げた。また、各事業所の女子トイレに生理用品を常備し、いつでも誰でも使用可能とした。
	効果検証結果	研修後の聞き取り調査では、参加者のほぼ全員から、このような知識を身に付けることによりライフステージを考慮した健康管理ができるようになるという回答があった。また、生理用品の設置についてアンケート調査を行ったところ、90%以上の職員から「良い取り組みである」という回答を得た。
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：社会福祉法人刀圭会

英文名：Toukeikai

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

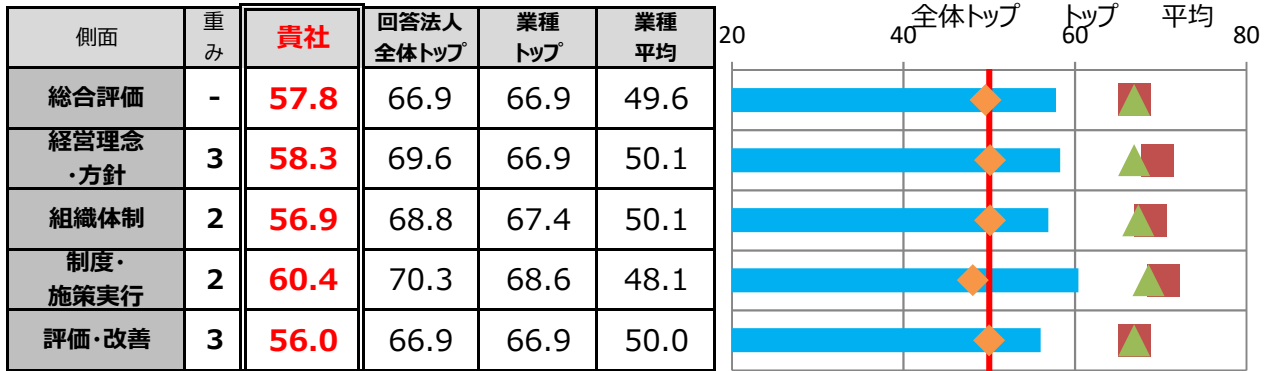
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801~850位** / **3520社中**

■総合評価：**57.8** ↑5.2 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



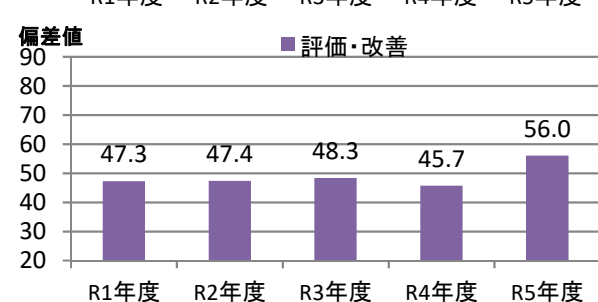
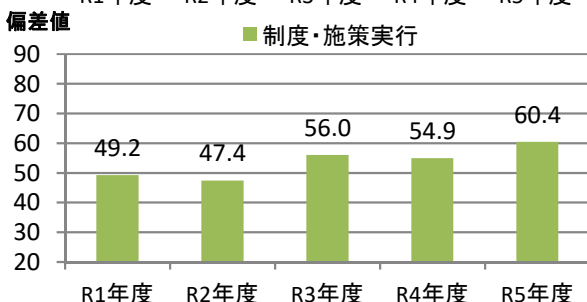
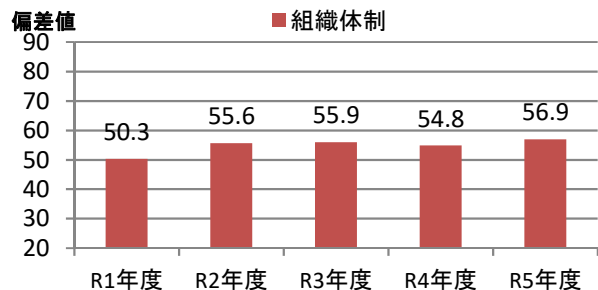
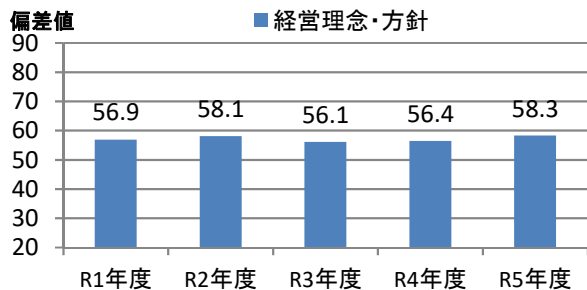
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

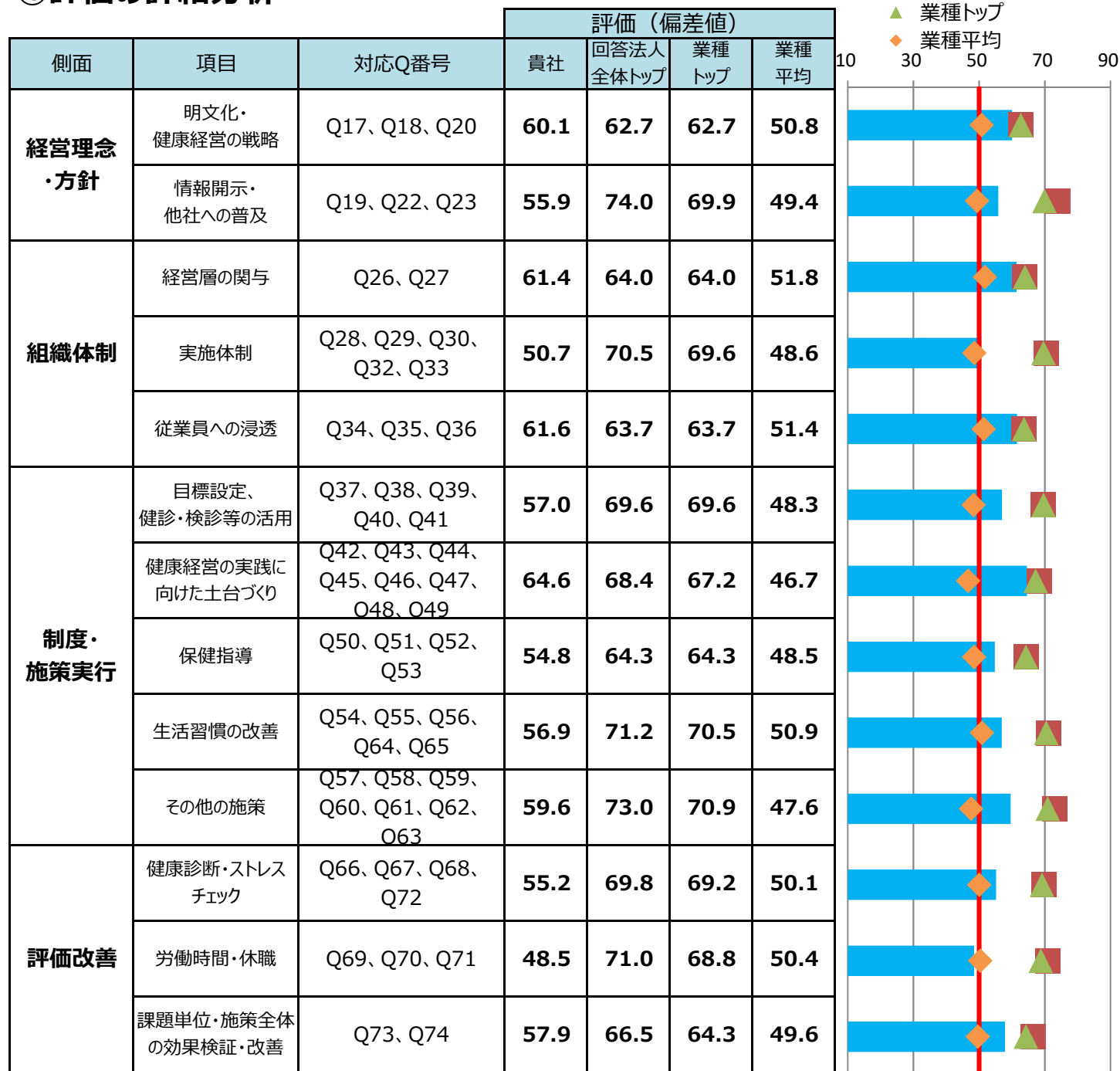
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151~1200位	1151~1200位	1101~1150位	1351~1400位	801~850位
総合評価	51.2	52.3(↑1.1)	53.7(↑1.4)	52.6(↓1.1)	57.8(↑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	人材定着や採用力向上 人材定着には、様々な面で働きやすい職場環境が必須となる。またそれが魅力となり採用力の向上につながる。介護業界特有の腰痛の悩み、女性の多い職場における女性特有の病気や悩み、出産前後の休暇・サポート体制など、心身の健康を図り、長く勤めてもらえる風土・組織作りが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	腰痛防止のための講話、悪化する前の腰痛防止ヨガ体験、等を通じて、腰痛が主原因による離職率5%以下を目標とする。また、女性職員の産休・育休取得率を100%を目標にし、男性職員の配偶者出産による育休取得率を7%以上目標とする。
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	<a href="http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf">http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf</a>

※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	<a href="http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf">http://toukeikai.or.jp/newtoukeikai/?service=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3%81%bf</a>				
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	5	回	5	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査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	コロナ禍で大々的に集まることができない中、親睦会による商品券の配布や、抽選会・職員感謝祭を				
(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	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	冷蔵庫にある食材だけで健康的に作れるメニューの料理教室を実施				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(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	テニスやミニバレー、地域のマラソン大会など、職員が気軽に楽しめるスポーツイベントの開催を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※ 貴社が健康経営度調査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	58.9	48.2	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	57.2	48.7	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	48.2	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	49.9	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	68.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	45.1	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	65.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	46.4	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	50.7	54.5	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	退職後の職場復帰の場合、元々いた部署に復帰するのが原則であるが、身体面・精神面ともに復帰時の健康状態によっては、治療をしながら以前と同様の業務に就くことが難しいケースが多い。また退職までいなくてもメンタル不調や疾病により今までと同じような仕事の働き方が難しくなるケースも増加している。
	施策実施結果	2019年度より退職者に対し、復帰前に本人と十分な面接機会を持ち、同じ部署でも業務内容の見直し、勤務時間の制限や時短勤務の検討、他部署への異動（試行的異動含む）をし、離職防止や治療への配慮を行った。
効果検証結果	2021年度は退職者5名⇒退職者2名であったが、2022年度は退職者数2名と減少したが2名とも退職。うち1名は若くしてガンが見つかり在宅療養を続けていたが、残念ながら死亡退職となった。法人としては初めての死亡退職でありこの件を重く受け止め、健康診断時のオプションによるガン検査や、職員・家族割引可能な胃カメラ・大腸カメラ検診を新たに医療機関に依頼。ガンの早期発見・早期治療を目指している。	
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	女性特有の健康課題について、全職員向けにアンケートを実施したところ、男性職員はもとより女性職員自身も知らない・わからないケースが多く、知らないことで苦労している場面がみられた。2022年度ではさらに育児・子育ての問題や妊活など、女性特有を超えた男女で考えていかなければならない課題にまで発展してきた。
	施策実施結果	職員が実際に困っている健康問題を中心に、健康通信として全職員向けに定期的発信に加え、くるみん認定の取得に向け、家族休暇や妊活休暇など、法定を超えた特別有休の創設を行った。2023年4月より施行済み。
効果検証結果	家族休暇や妊活休暇の施行については2023年度よりスタートのため効果検証はこれからだが、家族休暇については多くの職員が利用している。妊活休暇については条件に合う職員がいる場合であるが、法人全体での理解を深めるよう妊活サポート冊子を作成し、職員の理解を深めている。今後は子育て育児だけでなく、高齢職員の受診や家族介護職員へのサポートなど、高齢になっても活躍できる職場づくりにシフトをしていきたい。	

※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：医療法人秋桜会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会長崎支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

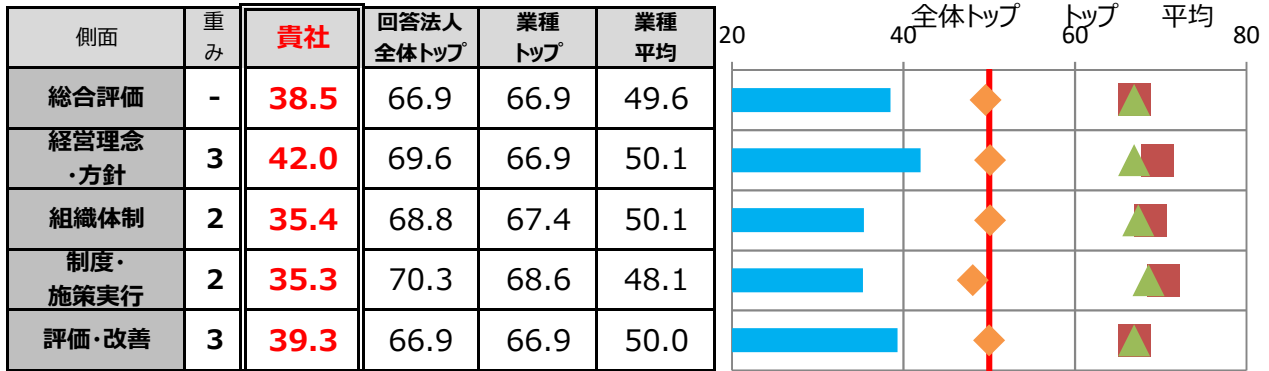
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**3101~3150位** / **3520社中**
- 総合評価：**38.5** ↓0.9 (前回偏差値 39.4)

※「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



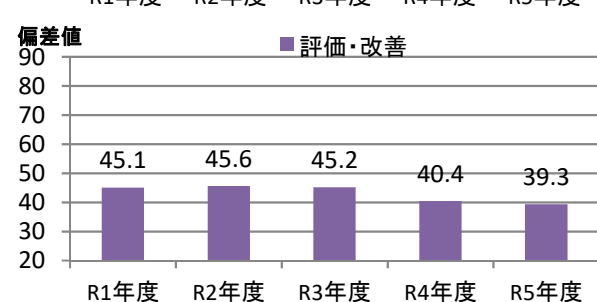
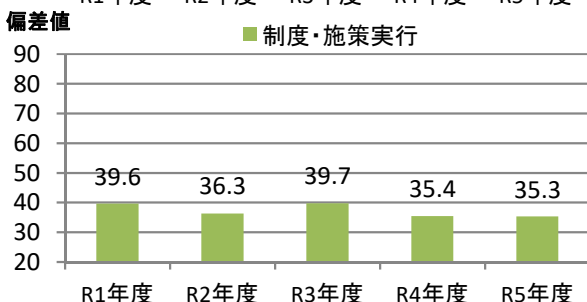
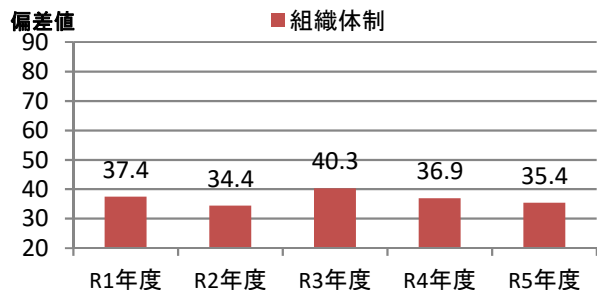
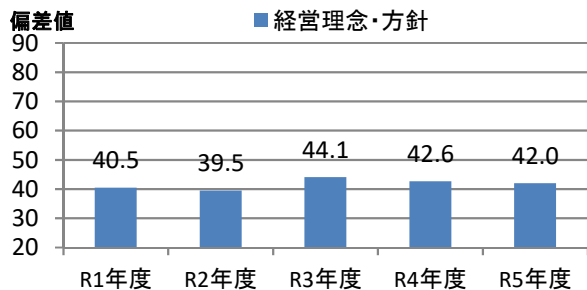
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

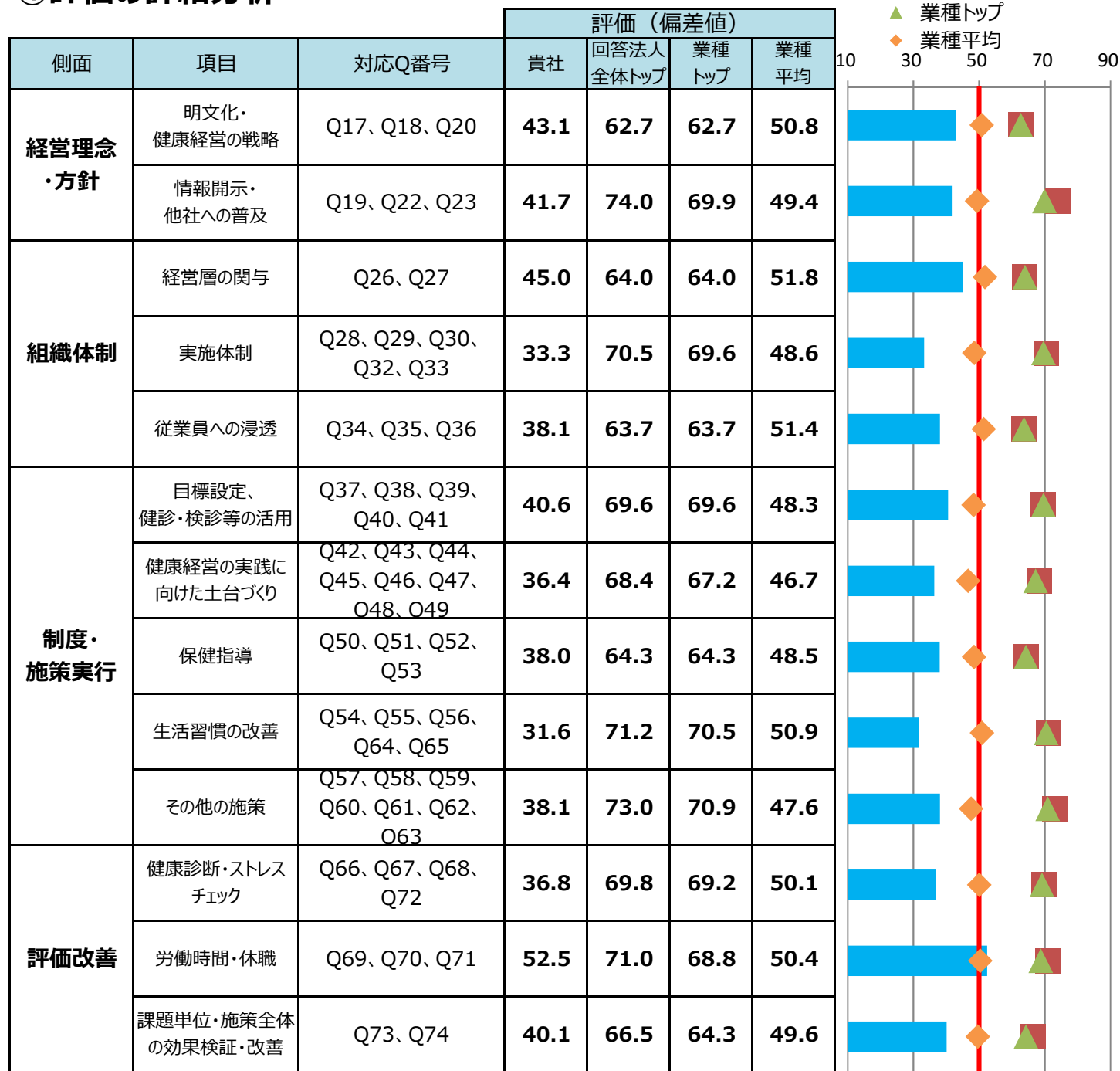
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	2101~2150位	2251~2300位	2701~2750位	3101~3150位
総合評価	41.1	39.7(↓1.4)	42.8(↑3.1)	39.4(↓3.4)	38.5(↓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	人材定着や採用力向上 人材の充実、定着が課題。低収入・重労働のイメージの強い介護事業でいかに付加価値を示し、職員にも利用者にも選ばれる法人に成長していけるかが重要だと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	法人の福利厚生(ソフト面)や職場環境(ハード面)を充実させ、従業員が法人に対して価値を感じ、長く続けて頂けることで従業員のスキルも向上し、利用者の信頼にもつながる相乗効果を期待する。
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	<a href="https://www.cosmos-garden.com/company.html">https://www.cosmos-garden.com/company.html</a>

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

※ 貴社が健康経営度調査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	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	地域や中学校の草刈りに参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
取組内容	保険会社のアプリを提供し、活用を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	フットサルやソフトボールの大会に参加している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※ 貴社が健康経営度調査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	35.2	48.2	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	36.7	48.7	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	45.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.9	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	34.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	45.1	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	43.9	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	46.4	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	39.7	54.5	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	介護では利用者の介助等で体に負担がかかり、それがもとで腰痛になり、離職されるケースが多くみられる。また認知症のある高齢者は夜間に離床されるとして常に気を張っている状態が続き、疲弊されているケースがみられる。
	施策実施結果	介助の補助マシンや見守りのためのシステムを導入を提案。見守りのシステムについては、職員の中で機械への拒否感を持つ方が不安視をしていたが、実際はスムーズに使用できている。
	効果検証結果	3年前から入所者100人の老健施設で導入したことで、離職率が低下したことから、他の施設にも夜間の見守りシステムを導入し、職員へのアンケートでは、90%が夜勤帯の見守りが楽になっているとの声が挙がっている。そのことから小規模の施設に関してもシステムの導入し、同等の効果を得ている
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：医療法人 湊仁会

英文名：

- 加入保険者：湊仁会健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

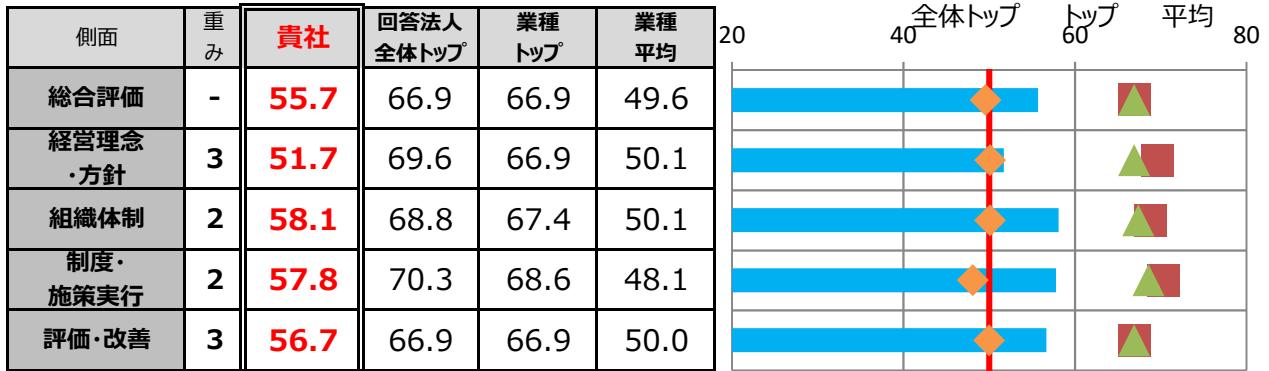
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **1051~1100位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **55.7** ↑1.5 (前回偏差値 54.2)

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

② 評価の内訳



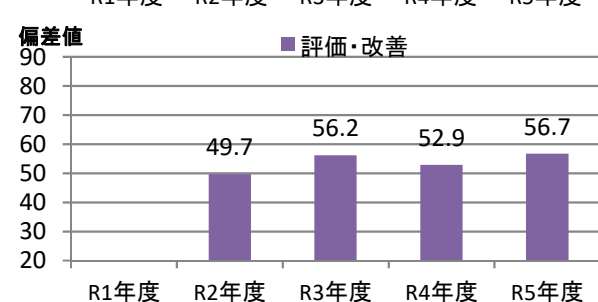
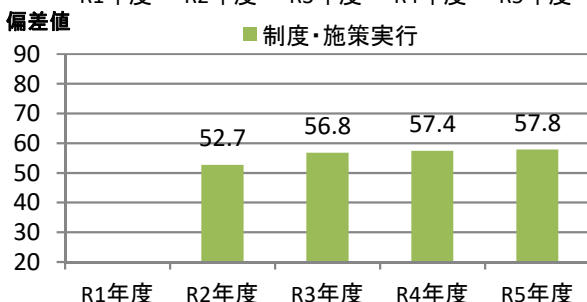
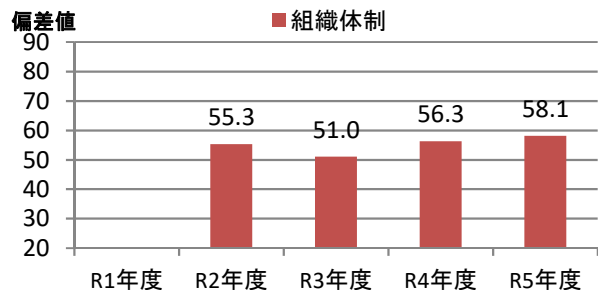
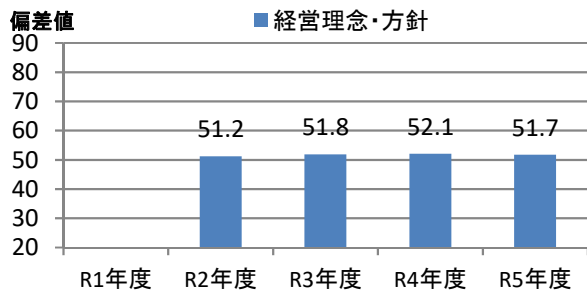
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

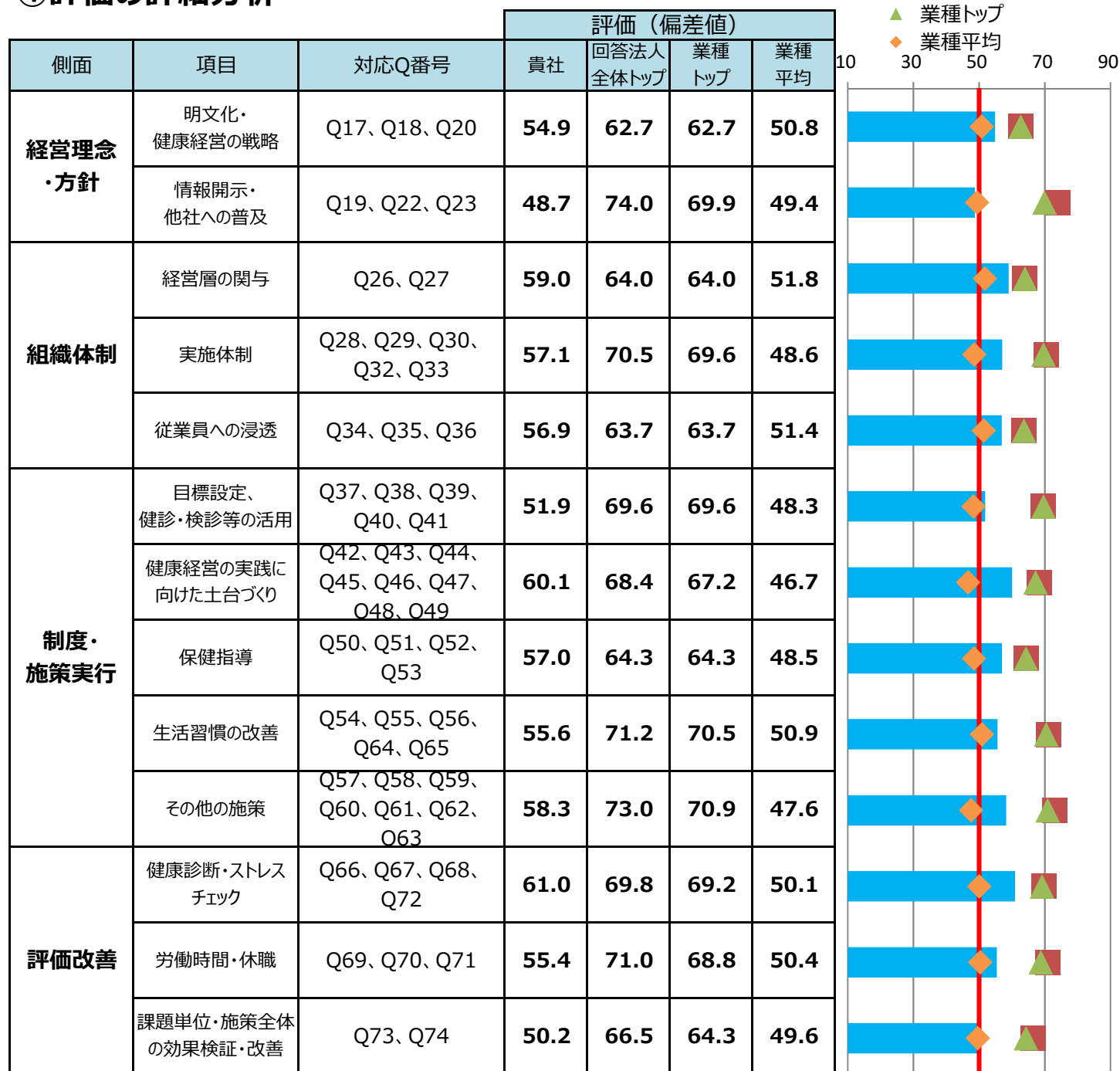
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	1151~1200位	1051~1100位	1151~1200位	1051~1100位
総合評価	-	51.9(-)	54.0(↑2.1)	54.2(↑0.2)	55.7(↑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 健康のポジティブな側面に対する認識と評価が、経営する側と職員で相互理解できているとまでは言えず、ワーク・モチベーション、組織コミットメント、ワーク・エンゲージメントが十分ではないと考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員のウェルビーイング（肉体的・精神的・社会的に完全に満たされた状態）の向上（具体的には「職員の健康増進及び職場の活力向上」、「職員の仕事に対するモチベーションやエンゲージメントの向上」、「組織全体の活性化と生産性の向上」、「『保健・医療・介護・福祉の複合事業体』という溪仁会ブランドの確立」）。
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	<a href="https://www.keijinkai.com/well-being">https://www.keijinkai.com/well-being</a>

※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	<a href="https://www.keijinkai.com/well-being">https://www.keijinkai.com/well-being</a>				
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	<a href="https://www.keijinkai.com/well-being">https://www.keijinkai.com/well-being</a>				

※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)	<b>14</b>	回	<b>14</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
--------------------------------	--------------	---	-------------------------------	--------------	---

■ 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	年に1度「研究発表会」を開催し、コミュニケーションを図りながら研究成果等を発表する機会を設けて				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>14.9</b>	%

■ 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	年に2回ウォーキングラリーを実施し、ポイント付与により参加動機を啓蒙している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>8.7</b>	%

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

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

※ 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	59.6	48.2	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	48.7	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	50.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.9	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	53.6	47.6	Q57、Q58
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	46.4	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	62.8	54.5	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	女性の健康問題等に特化した窓口の設置している。法人には約2,700人の女性職員が勤務しているが、職種によっては24時間を2ないし3交代勤務で行っており、年齢の幅も広く抱える問題も多岐にわたっている現状がある。これに対して窓口を一つに絞り、そこに問い合わせることでもしかるべき相談口にたどり着くように実施している。
	施策実施結果	すべての相談件数は588件であったが、内精神的な問題に対する相談は341件、身体に関する相談は28件であり、具体的な疾患に関する相談は0件であった。
効果検証結果	効果を測定したいと考えているが、現状は定量化の方法を模索中である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	復職支援会議の設置と支援を行っている。会議設置前は各施設の総務担当と休職者の上司のみが関係者として休職者と関わってきたが、専門的な知識のない中で手探りの状況が続いており、効果的な復職に結びついていない状況だった。
	施策実施結果	メンバーは産業医2名、看護部人事担当者、総務担当者2名、法人の相談員2名、休職者を抱える所属長とし、ケース毎に休職状況の把握、主治医の見解、復職時期の判定と面談などを行い、機動的に動くことができた。
効果検証結果	常に20から30人近い休職者もしくはアブゼンティーズムの状態の職員一人一人に対して個別の協議と対策立案を打てるようになったことは大きな成果ととらえている。	

※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：社会福祉法人 湊仁会

英文名：

- 加入保険者：湊仁会健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

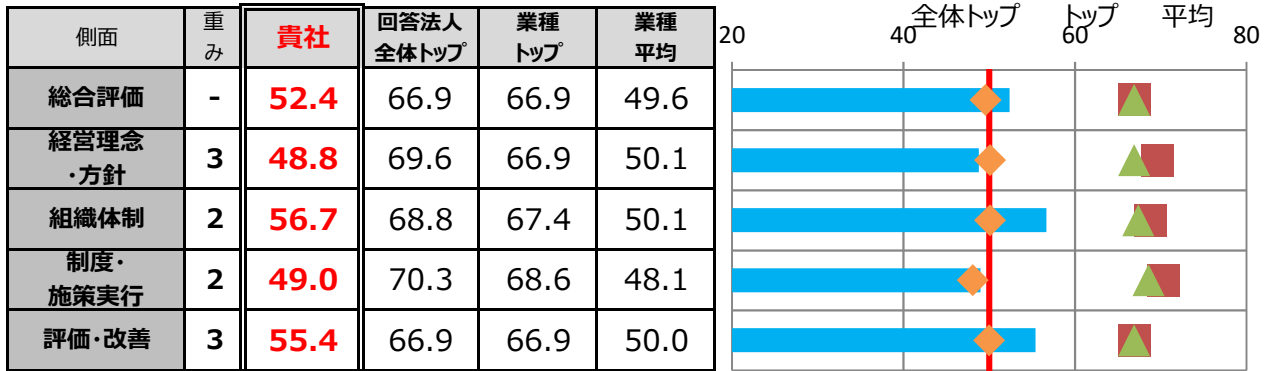
非上場

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** ↑0.6 (前回偏差値 51.8)

※「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



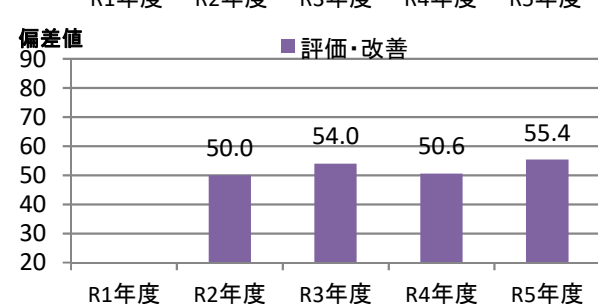
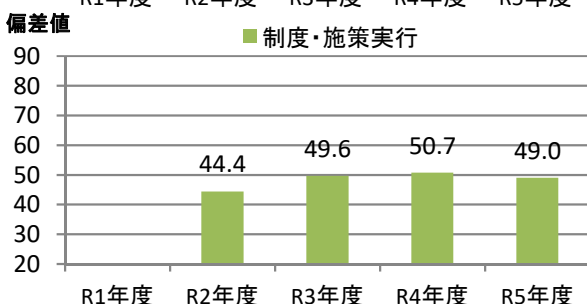
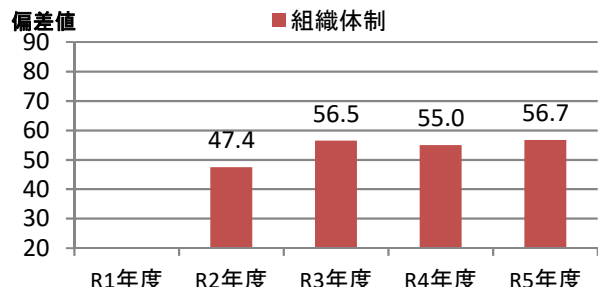
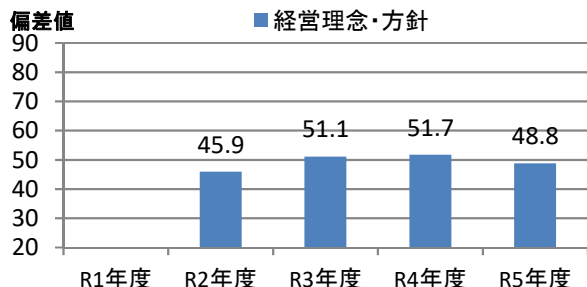
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

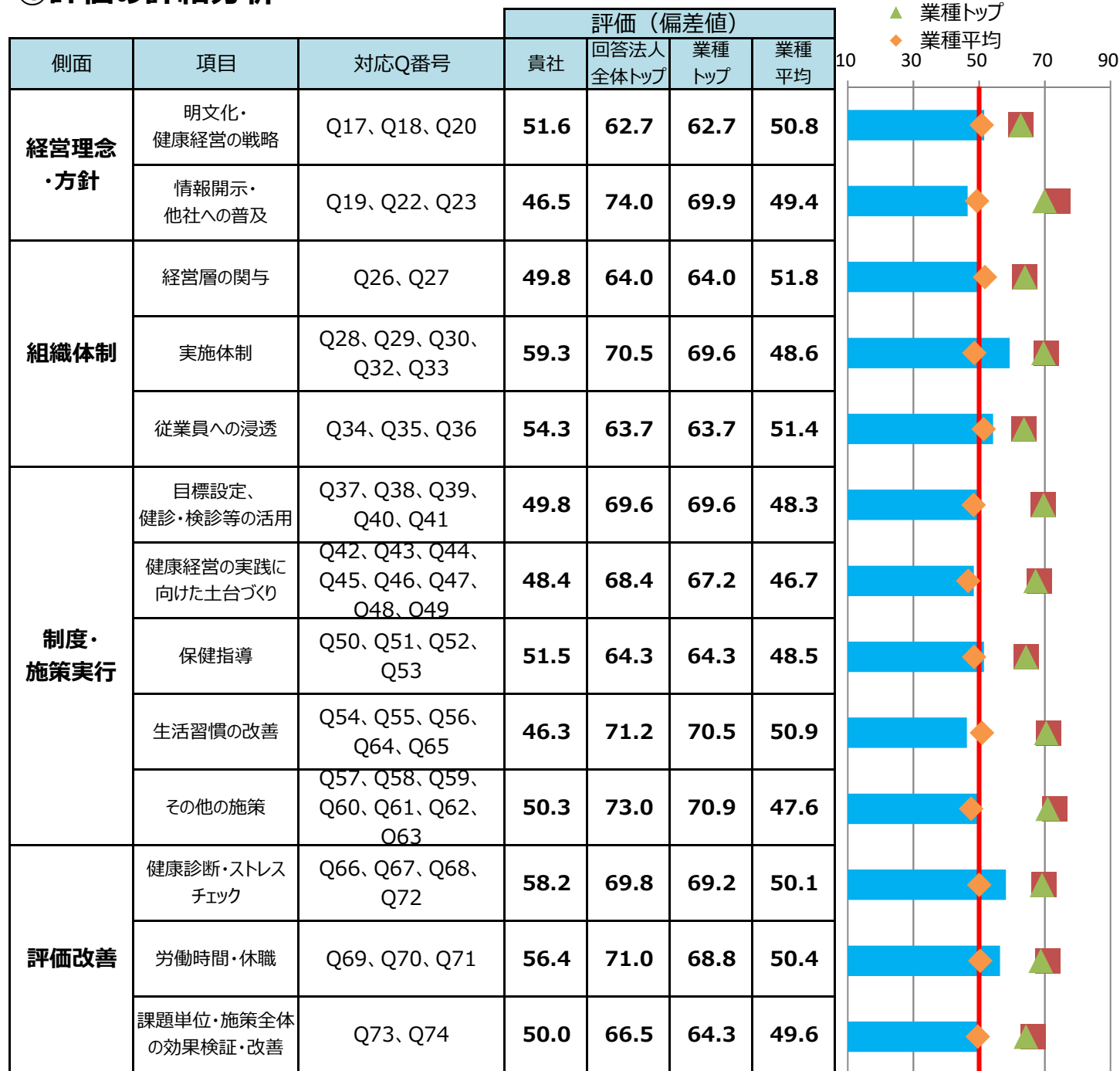
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1251~1300位	1451~1500位	1501~1550位
総合評価	-	47.1(-)	52.8(↑5.7)	51.8(↓1.0)	52.4(↑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	人材定着や採用力向上 人財獲得競争が激化する中、ノウハウや技能を持つ職員が長期にわたり健康で、やり甲斐をもって働き続けられる組織づくりの実現が大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりのモチベーションが向上し、業務に対する責任と誇りをもって、生き生きと主体的に取り組むことができる組織へと活性化することで魅力的な組織としてブランド力が向上することにより、人財定着・採用力向上を期待している。 具体的な指標として、離職率10%未満を目指す。
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	<a href="https://www.keijinkai.com/well-being">https://www.keijinkai.com/well-being</a>

※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	<a href="https://www.keijinkai.com/shafuku/wpcontent/uploads/2023/04/kenko_202304.pdf">https://www.keijinkai.com/shafuku/wpcontent/uploads/2023/04/kenko_202304.pdf</a>				

※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	5	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※ 貴社が健康経営度調査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	90.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	町内会のイベントや地域の清掃を実施することにより、地域または職場内コミュニケーション向上を図				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.5	%

■ 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	健康コンテンツを使用しウォーキングラリーを実施。なお40歳以上職員にはウェアラブルデバイスを配布。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.9	%

■ 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	3.0	%

※ 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	56.4	48.2	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	51.6	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.9	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	53.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	46.4	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	46.6	54.5	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	女性職員が全体の7割を占めているにも関わらず、女性特有の健康課題への対応ができていなかった。これからの女性職員の働き方には健康保持・増進を含めた働き方が重要な課題と考える
	施策実施結果	1. 女性特有疾病への長期対応できる職場づくり 2. 女性のための婦人科相談窓口の設置 3. 女性健康推進会議を開催し、健康対策の気づきや課題提起 4. 女性特有疾病セミナーを開催
	効果検証結果	・ 女性健康推進会議で要望が強かった婦人科相談窓口の設置に至る。設置して間もないため効果はまだ出ていないが、セミナー開催等で周知を図る。 ・ 生理休暇を有給休暇とすることが決定し、制度が開始したばかりでまだ浸透していない部分があるが、今後の取得率の向上に期待。 ・ セミナーの継続開催で女性の健康意識向上を図る。
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：医療法人新産健会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会北海道支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

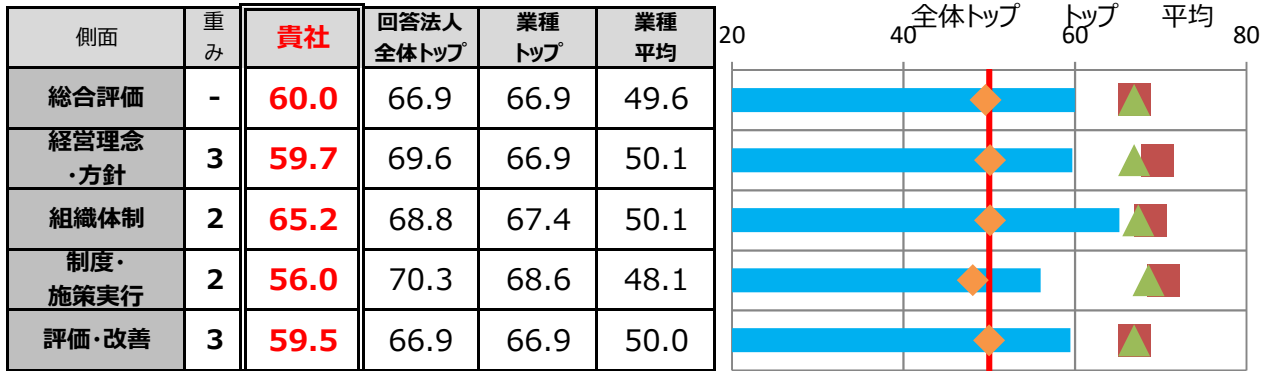
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**601～650位** / **3520社中**
- 総合評価：**60.0** ↑0.4 (前回偏差値 59.6)

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

②評価の内訳



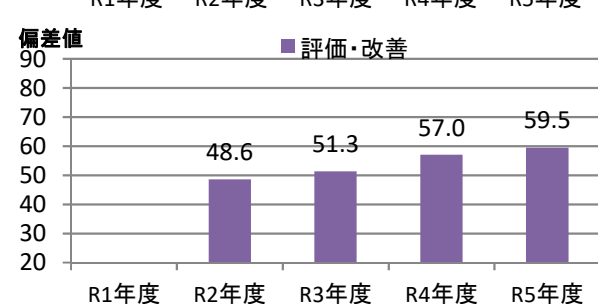
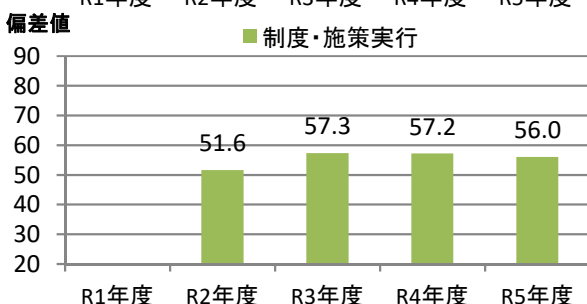
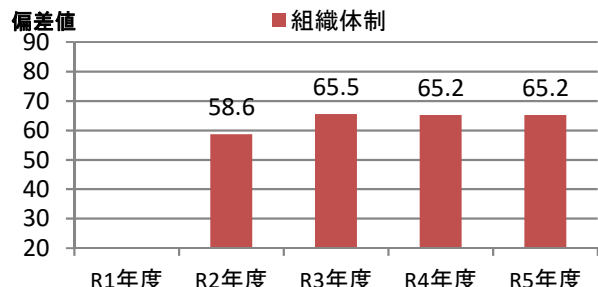
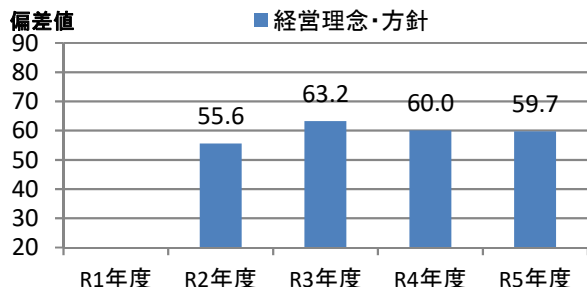
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

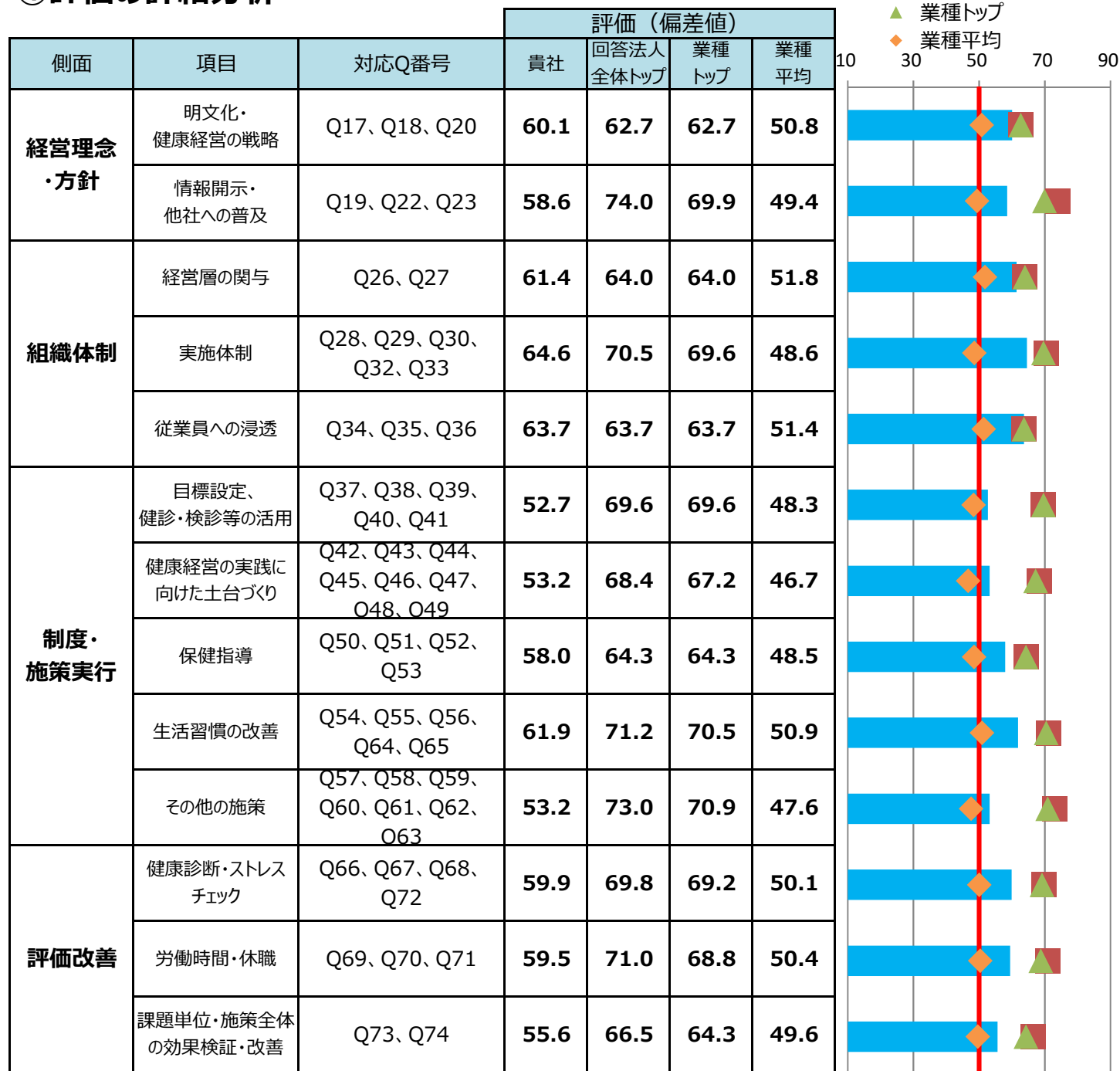
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	551～600位	601～650位
総合評価	-	53.3(-)	58.9(↑5.6)	59.6(↑0.7)	60.0(↑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	従業員のパフォーマンス向上 「さあ仕事に行こう」という気持ちにならない傾向の職員が50%以上を占めており、意欲の低さにより生産性の向上に繋がらない。
	健康経営の実施により期待する効果	前年度に比べ半年で52%→58%と上昇が見られたが、更に1年後には50%と推移した。これだけでは改善していると断言はできないが、2022年度は食事サポート（朝食・昼食欠食対策）や運動・睡眠サポート（イベントや昼寝）に力を入れてきたことやこれらの開催によりコミュニケーションが高まっている現状が効果として考えられる。 2023年度は47%（前年度と同様目標）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	<a href="https://shinsankenkai.or.jp/health-management/">https://shinsankenkai.or.jp/health-management/</a>

※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	<a href="https://shinsankenkai.or.jp/health-management/">https://shinsankenkai.or.jp/health-management/</a>				
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	<a href="https://shinsankenkai.or.jp/health-management/">https://shinsankenkai.or.jp/health-management/</a>				
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	<a href="https://shinsankenkai.or.jp/health-management/">https://shinsankenkai.or.jp/health-management/</a>				

※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)	24	回	24	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	28.9	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	就業時間内で職員数名でゴミ拾いを実施。地域毎に分かれて実施し報告を写真付きでまとめ全職				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ 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	朝食・昼食サポートとして、食事の用意と金銭補助を行い職場で安価に食事ができる環境整備を行った。				
(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	78.1	%

■ 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	全職員参加型としたウォーキングイベント（2か月間の合計歩数で競う個人戦）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	45.4	%

■ 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	26.2	%

※ 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	55.7	48.2	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	48.7	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	48.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	49.9	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	57.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	45.1	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	52.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	46.4	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	62.2	54.5	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	例年女性特有のがん検診受診率が低く、女性職員が多い職場であるが女性特有の健康課題への取組が少なかった。
	施策実施結果	子宮頸がん検診の費用補助を実施。がん検診のセミナーや情報発信も行っていましたが、子宮頸がん検診対象者（20才以上偶数年齢）82名中5名（6%）の申請のみであった。
効果検証結果	子宮頸がん検診の費用補助申請者が上記5名だったが、その後の対象者アンケート結果により申請はしていないが12名（15%）が受診していたことが分かった。（回答率27%） 申請方法や自身が対象であることが不明瞭だったことも要因だが、次年度は自らががん検診の管理を行うリテラシーを高めるような啓蒙も併せて進めていく方針とした。	
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	職員向けに睡眠のアンケートを実施したところ、「仕事中に眠気を感じたことがある」と回答した職員が、「いつもある」「たまにある」を合わせると83%と高く、日頃の生産性低下に影響があると考えた。
	施策実施結果	パワーナップを本格導入のため全職員へ睡眠セミナーを実施後、強化月間として1か月間パワーナップを実施し、その後アンケート調査にて効果を確認した。
効果検証結果	アンケート結果より「集中力が向上した」86%、「業務効率が向上した」73%、「午後の眠気が改善した」80%と効果が見られた。 この結果も踏まえて、施設の仮眠環境のための設備投資なども行いながら、全職員へのパワーナップ制度の勧奨を行っている。	

※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：社会医療法人福西会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

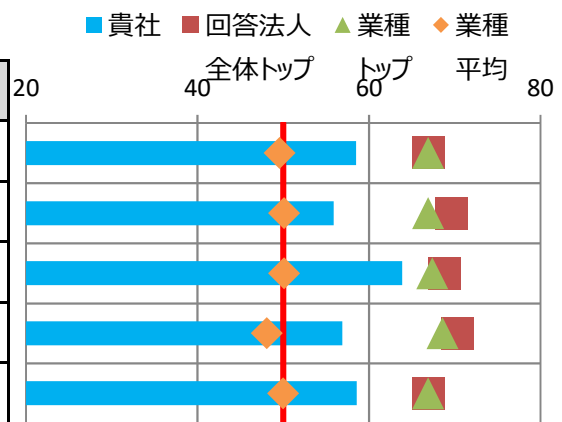
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**751~800位** / **3520社中**
- 総合評価：**58.5** ↑0.6 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>58.5</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>55.9</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>63.9</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>56.9</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>58.6</b>	66.9	66.9	50.0



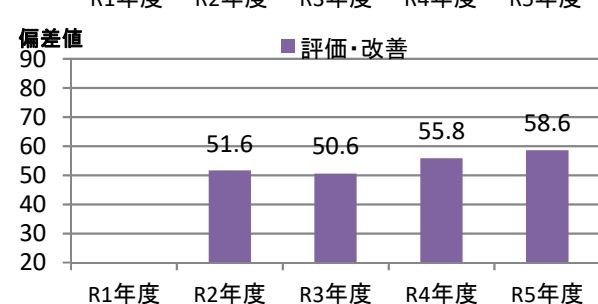
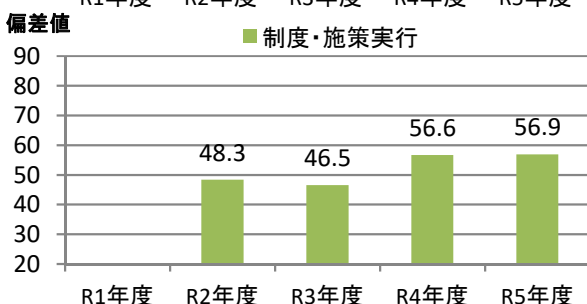
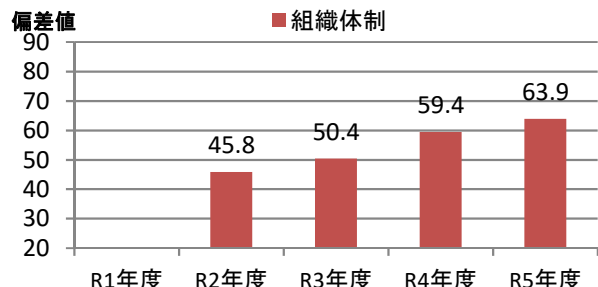
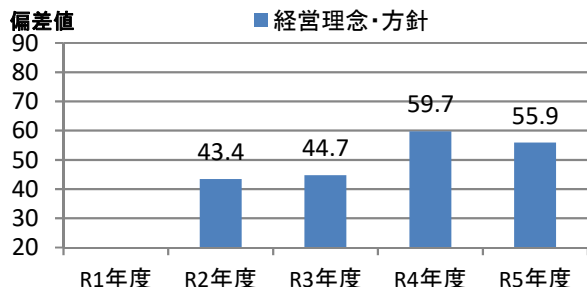
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

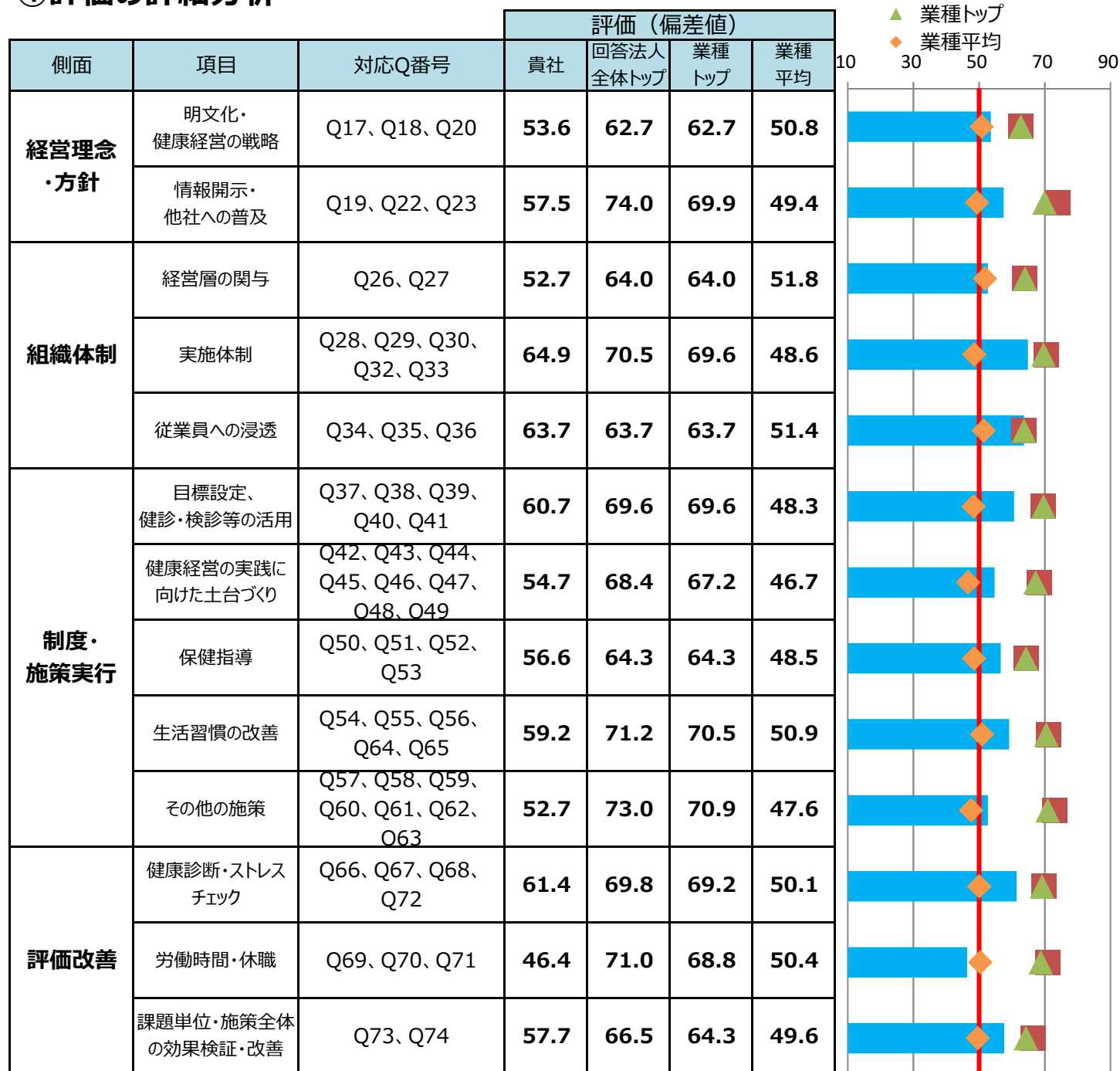
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1601~1650位	1801~1850位	751~800位	751~800位
総合評価	-	47.3(-)	48.0(↑0.7)	57.9(↑9.9)	58.5(↑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	人材定着や採用力向上 人材定着を阻害する問題（メンタルヘルス不調やハラスメント）に積極的に対応し、職場環境の整備・改善を行うことによって、職員が働き易く能力を十分発揮できる環境を作ることが、健全かつ効果的な事業活動を推進していくうえで大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が長く働き続けたいと感じ、離職防止につながることを期待する。具体的指標として、2025年3月31日までの間に、平均勤続年数10年以上を目指す。
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	<a href="https://www.fukuseikai-group.com/health_support/">https://www.fukuseikai-group.com/health_support/</a>

※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	<a href="https://www.fukuseikai-group.com/health_support/">https://www.fukuseikai-group.com/health_support/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fukuseikai-group.com/health_support/">https://www.fukuseikai-group.com/health_support/</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○	○	○
URL	<a href="https://www.fukuseikai-group.com/health_support/">https://www.fukuseikai-group.com/health_support/</a>				

※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	3	回	1	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	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	10.7	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	医療・介護従事者として、地域の方を対象に健康教室や指導等の交流会を行なっている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.7	%

■ 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	食事、カロリー等の記録管理ができるアプリを提供。ライフスタイルの見直しに役立つ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 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	日々の歩数や体重管理、体調等様々なデータを記録管理できるアプリを提供。ライフスタイルの見直しに役立つ				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

■ 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	57.3	48.2	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	48.7	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	55.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	49.9	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	45.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	45.1	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	49.2	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	46.4	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	63.1	54.5	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	平均年齢の上昇に伴い健康診断で有所見者となる割合が増える傾向がある。産業医、人事部門、上司が積極的かつ丁寧に受診勧奨を行ない、フォロー体制の強化はできたが、個々の意識改革が課題であった。
	施策実施結果	定期健診後の二次健診は対象者の全てに受診勧奨を行ない、早い段階での受診体制を構築できた。また、特定保健指導は今年度より当日型と後日型の併用を導入し、受診率も上昇した。
効果検証結果	現時点で、2021年度から2022年度にかけて要精密検査受診率は89.9%から91.7%へ改善、要治療者受診率は88.2%から82.4%へ減少、特定保健指導実施率は67.9%から87.7%へ改善した。また、生活習慣の改善がみられた。引き続きフォローを行ない、受診率100%を目指し、病気の早期発見、退職者の減少に繋げる。	
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生リスクを高める「ハラスメント」への対策が急務であったが、管理監督者への研修を実施するのみであった。そこで全職員を対象とした教育研修、相談窓口の対応等、対策強化が課題であった。
	施策実施結果	年間を通してハラスメント研修を行ない、年度末時点では9%の職員が受講した。引き続き全職員への研修を継続する。
効果検証結果	全職員を対象としたハラスメント研修や相談窓口対応の強化をすることで、メンタルヘルス不調者の長期欠勤・休職率が0.9%から0.4%へ改善した。また、パワーハラスメント経験率が2020年度22.7%、2021年度9.5%、2022年度5.7%へ改善している。	

※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：医療法人社団慶友会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会北海道支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

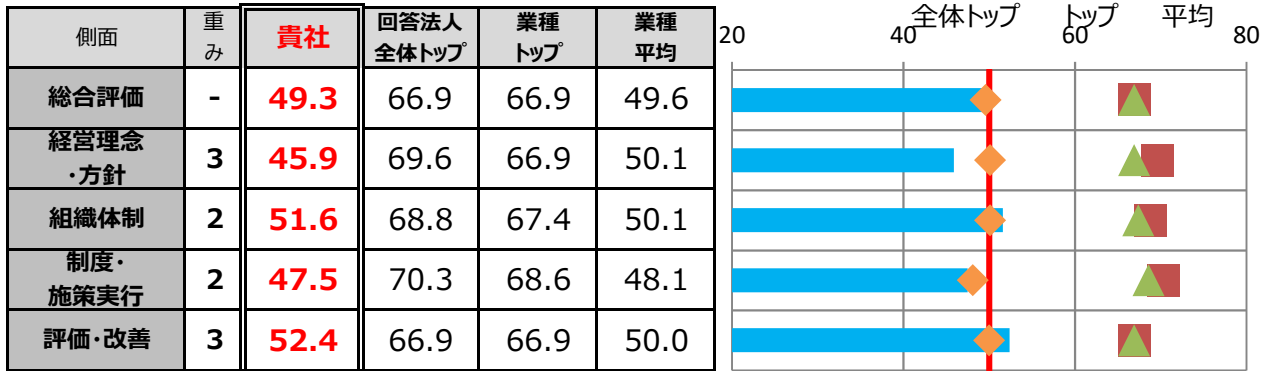
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1901~1950位** / **3520社中**
- 総合評価：**49.3** ↓0.7 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



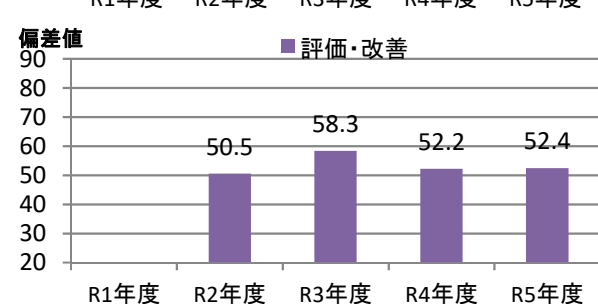
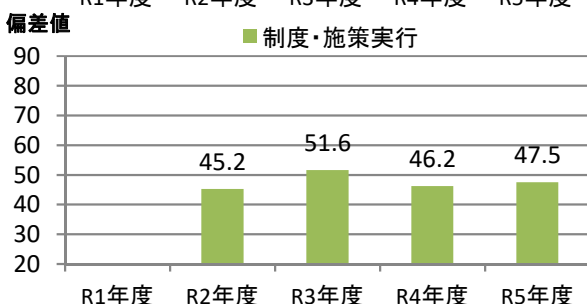
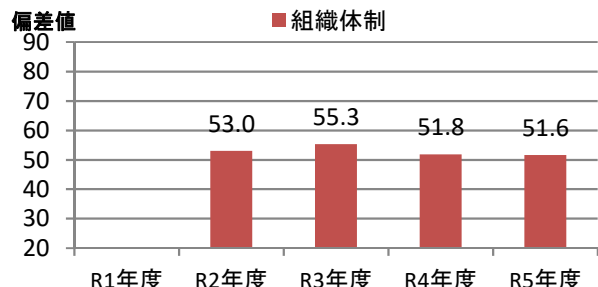
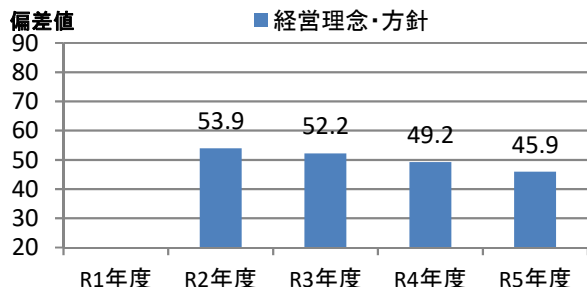
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

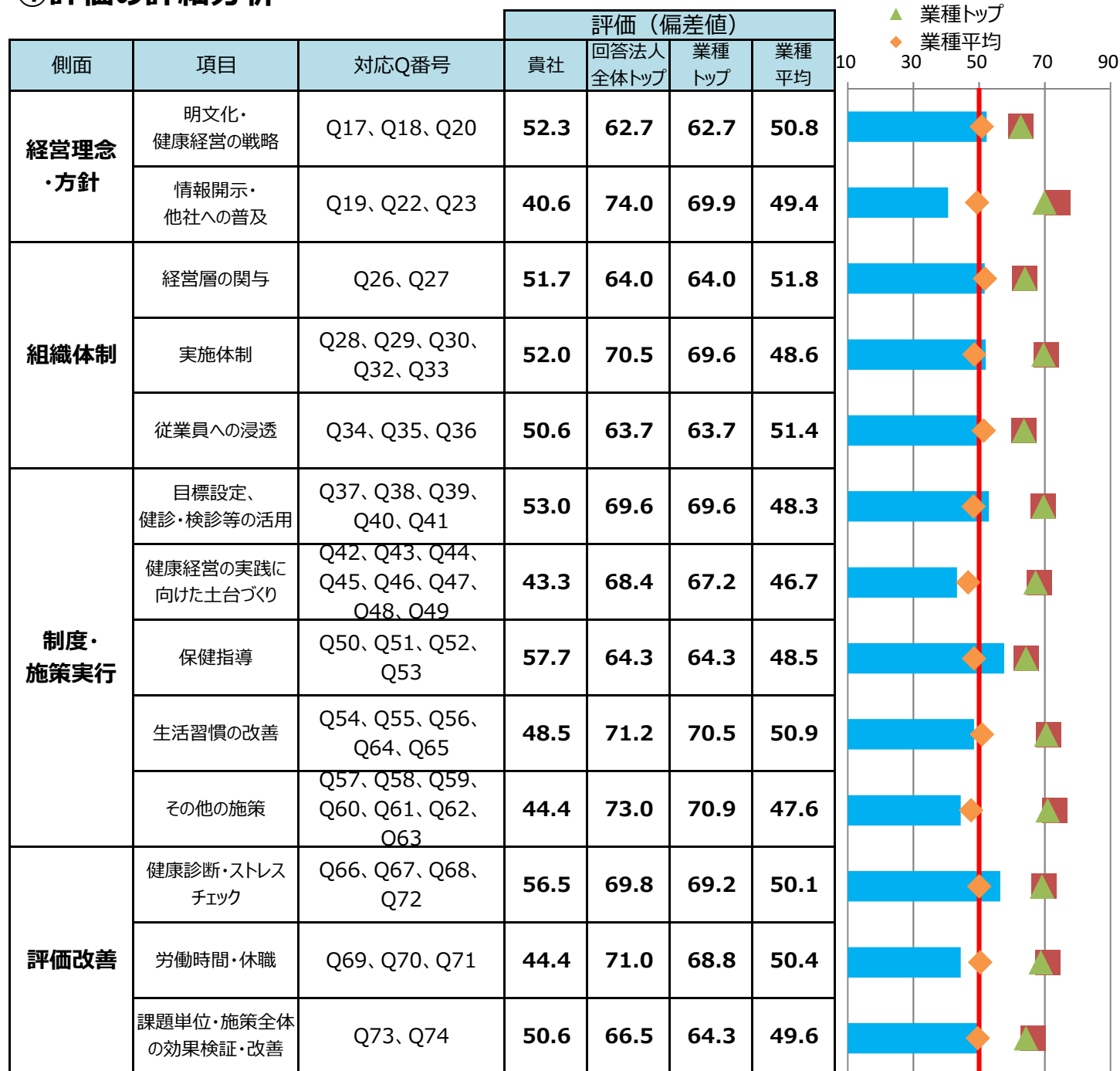
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	1001~1050位	1651~1700位	1901~1950位
総合評価	-	51.0(-)	54.5(↑3.5)	50.0(↓4.5)	49.3(↓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	人材定着や採用力向上 新規採用が難しいので、長く働いている職員からの業務引継やノウハウの蓄積を行い新しく入職する職員が安心して働ける職場環境を整える事が人材の定着に必要な課題だと考える。 人事制度・機能の見直しを図り、公平性の高い評価制度を作成し各職員のモチベーションアップを図らなければならない。 外国人採用も視野に入る。
	健康経営の実施により期待する効果	業務の引継について長期勤務の職員からの伝達・引継を行い入職した職員が職場に早く馴染めるようにし、ノウハウの共有を行う。 人事評価制度の見直しを行い公平性の確保・必要人材の確保・離職の防止を目指す。 外国人採用を積極的に行い、多国籍でもお互いを認め合う職場風土にし人材定着を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 「健康創造」の支援活動という理念を基に従業員の健康を守る事が、パフォーマンス向上と組織の活性化及び人材定着それぞれに課題を抱えており、全てに効いてくると考えている。又、当院のコア事業である予防医療センターでの企業向けの定期健康診断や人間ドックの活動の中に将来的には企業向けの「健康経営」取得の為の支援も含めて、「健康経営」をサポートする事業が中長期的な企業価値の向上にも繋がると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康向上が「パフォーマンス向上」、「組織の活性化」、「人材の定着」に繋がる。具体的な指標として人材の定着が難しい医療業界にて平均勤続年数8.5年となったが女性の平均勤続年数を業界平均8.5年より大幅に改善し、10年以上を目指していきたい。そして、中長期的には当院の理念に基づき「健康経営」を推進する事で、企業価値の向上を期待しており、その結果として離職率の一桁台及びESの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査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	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>60</b>	回	<b>25</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>82.7</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	スタッフの交流と運動習慣のために、体育館を利用しスポーツサークルを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>5.0</b>	%

■ 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	健診受診時にアプリの利用勧奨を行い食生活改善が必要な者にアプリを通して管理栄養士が栄養指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	階段に消費カロリーと応援コメントのシールを貼り、階段利用の促進活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	<b>20.0</b>	%
限定しない	○	全従業員の	<b>10.0</b>	%

※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	48.2	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	48.7	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	51.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.0	45.1	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	45.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	46.4	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	63.0	54.5	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	女性が多い業種なので産休育休に対する意識は高かったが、その他女性特有の健康管理が必要はどうか所属長へ聞き取りを実施した。
	施策実施結果	各部署の女性職員の要望を確認出来た。妊娠時の検診の為に特別休暇の導入・入職して間もない職員が妊娠した場合の産休、育休が取得出来る様な要望があった。
効果検証結果	制度設計を行い実施することにより女性職員の確保はできるかもしれないが、法律以上の内容になるのでそこまでは必要か今後検討することとした。	
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	職員健診後、二次検査の受診率が低く、受診勧奨を複数回行わなければならない職員が多く見られた。疾病の早期発見と重症化予防のために、二次検査受診の必要性と健康管理の重要性を改めて周知する必要がある。
	施策実施結果	不明瞭であった健康管理方法や意義を整理し、新しく作成した「健康管理規程」にまとめ、全職員に対して周知する勉強会を開催した。（2022年度参加率：82.7%）
効果検証結果	全職員対象で参加必須の勉強会（リモート形式）を計画・実施したことにより、スムーズに情報の共有ができた。2023年度の6月に行われた春期職員健康診断では、約25%が二次検査の対象となったが、指示された時期に二次検査受診を終えて結果報告する職員が大幅に増加している。現在は、集計が完了していないが、今後も結果を踏まえ改善活動を継続していく。	

※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：社会医療法人謙仁会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

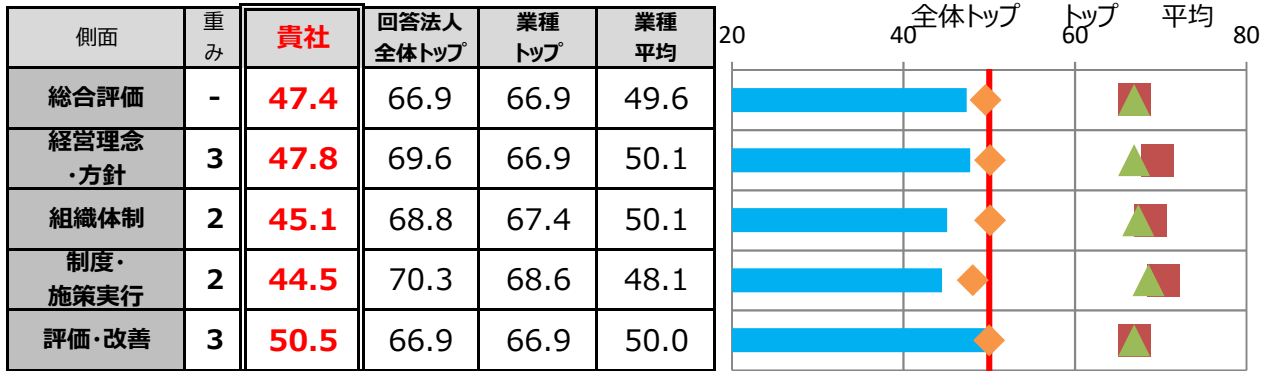
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.4** ↑2.0 (前回偏差値 45.4)

※「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



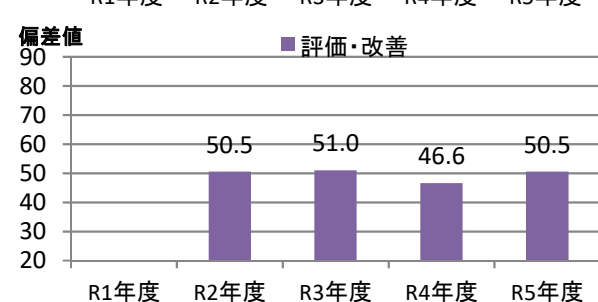
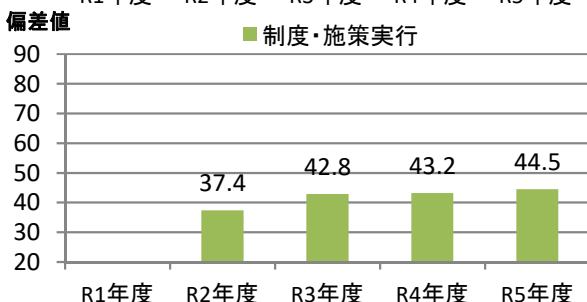
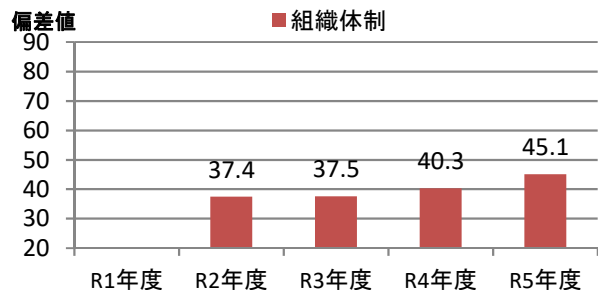
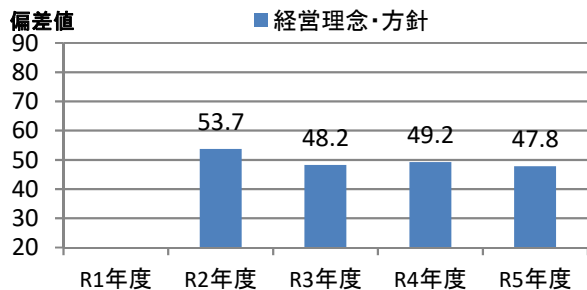
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

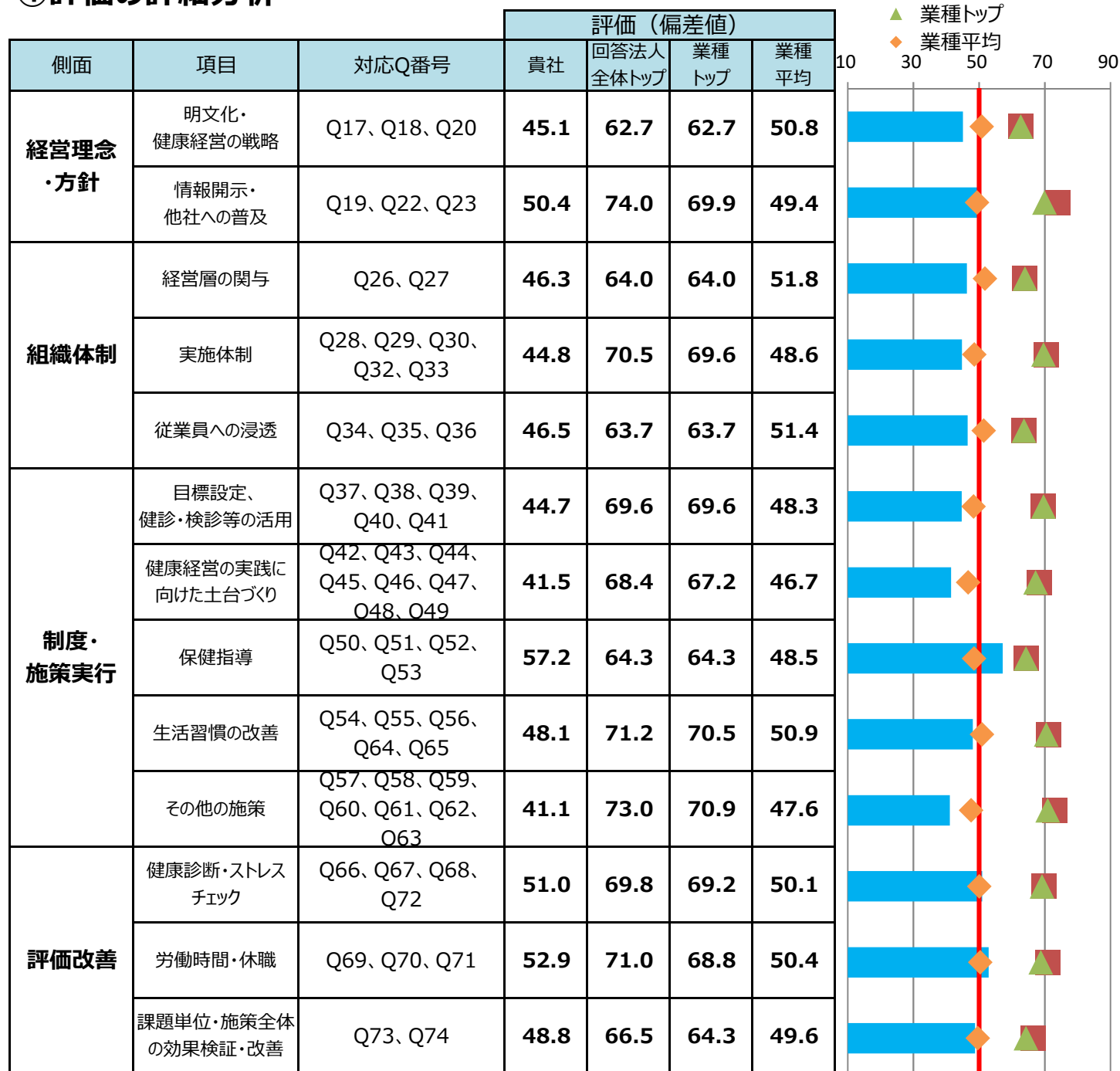
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1651~1700位	2001~2050位	2201~2250位	2151~2200位
総合評価	-	46.2(-)	45.8(↓0.4)	45.4(↓0.4)	47.4(↑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	人材定着や採用力向上 雇用継続と雇用定着のため、従業員の健康維持・高齢者でも継続して働ける環境整備、健康で働ける職場環境整備を課題とする。
	健康経営の実施により期待する効果	人材が働き続けることで安定した医療提供の確保と熟練したスキルを現場で活かし、職員の教育にもつながることで、パフォーマンスの向上と人材の定着を期待する。又、健康で働ける職場であることを実感することで、中長期的な企業価値向上と人材の定着を期待する。
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	<a href="https://kenjin-kai.com">https://kenjin-kai.com</a>

※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	<a href="https://kenjin-kai.com">https://kenjin-kai.com</a>				
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	<a href="https://kenjin-kai.com">https://kenjin-kai.com</a>				
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)	<b>12</b>	回	<b>2</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>99.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	-------------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	会社負担によるコミュニケーションツールを活用している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>99.0</b>	%

■ 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	当法人運動施設の利用補助。月に1度カウンセリング（運動・食事指導）を行い運動習慣の定着に繋げている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>13.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>5.6</b>	%

※ 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	45.2	48.2	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	53.2	48.7	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	38.1	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	49.9	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	45.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.8	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	46.4	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	55.9	54.5	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	健康診断の際のアンケートにて、35歳以上の職員に関して、運動や食生活等の生活習慣を改善する意識が非常に低い状態。 健康を維持する為には運動や食生活等の生活習慣を改善する意識をつけることが必要。 職員への健康意識の醸成を図ることが課題
	施策実施結果	35歳以上の職員について、1回30分以上の運動を週2日1年以上実施している者を確認したところ2021年は12.5%であったが2022年は7%と低下した。
	効果検証結果	運動や食生活等の生活習慣の改善意識も前年度と比べ2.3%も低下しており、特に運動習慣の改善については職業柄、他者交流の減少や外出の機会を減らすなどコロナによる要因等が大きく影響していると考えられる。そのため今年度は運動普及の推進を図るための、SAGATOCOアプリを活用したイベント企画を計画している。
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：社会福祉法人美芳会

英文名：miyoshikai.swc

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

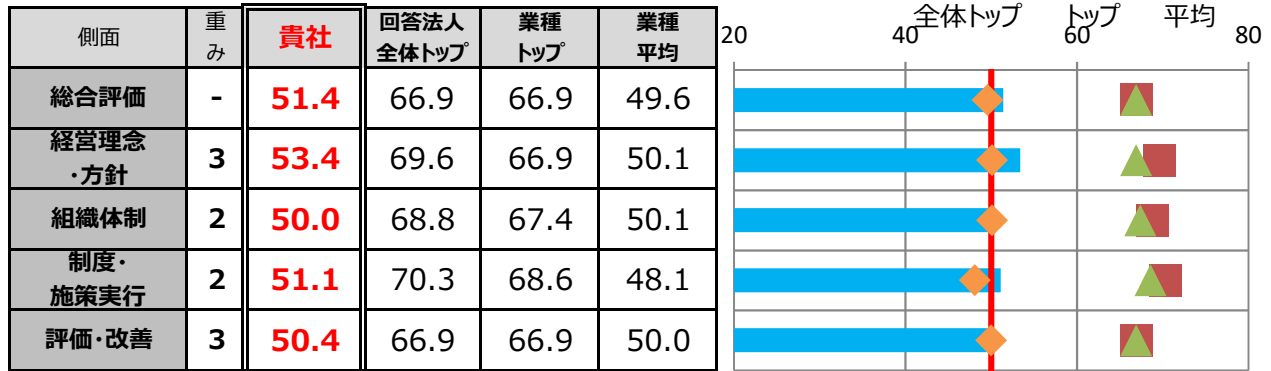
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **3520社中**

■総合評価： **51.4** ↑2.0 (前回偏差値 49.4)

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

②評価の内訳



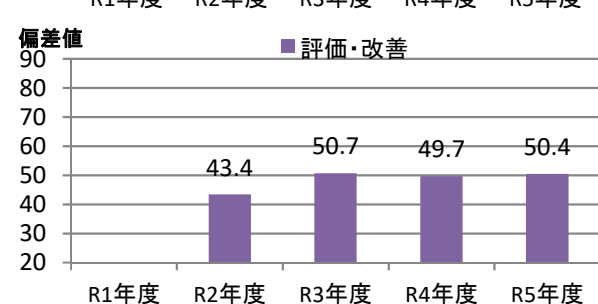
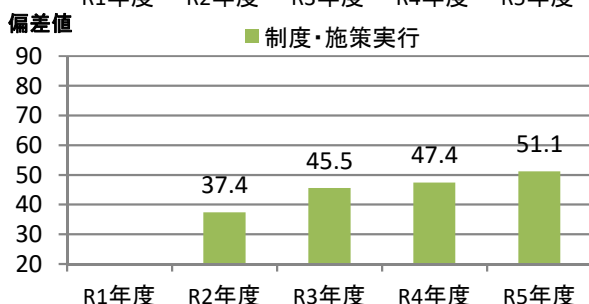
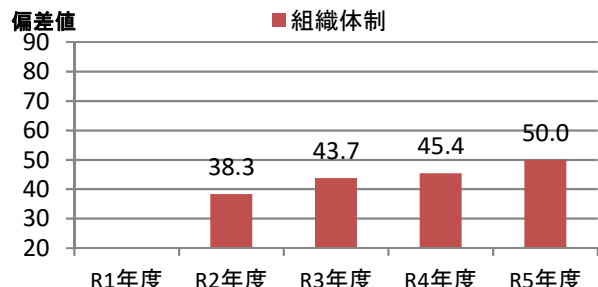
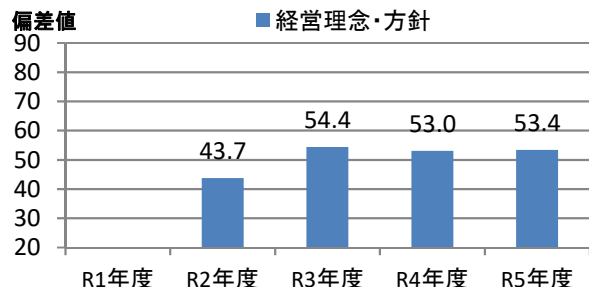
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

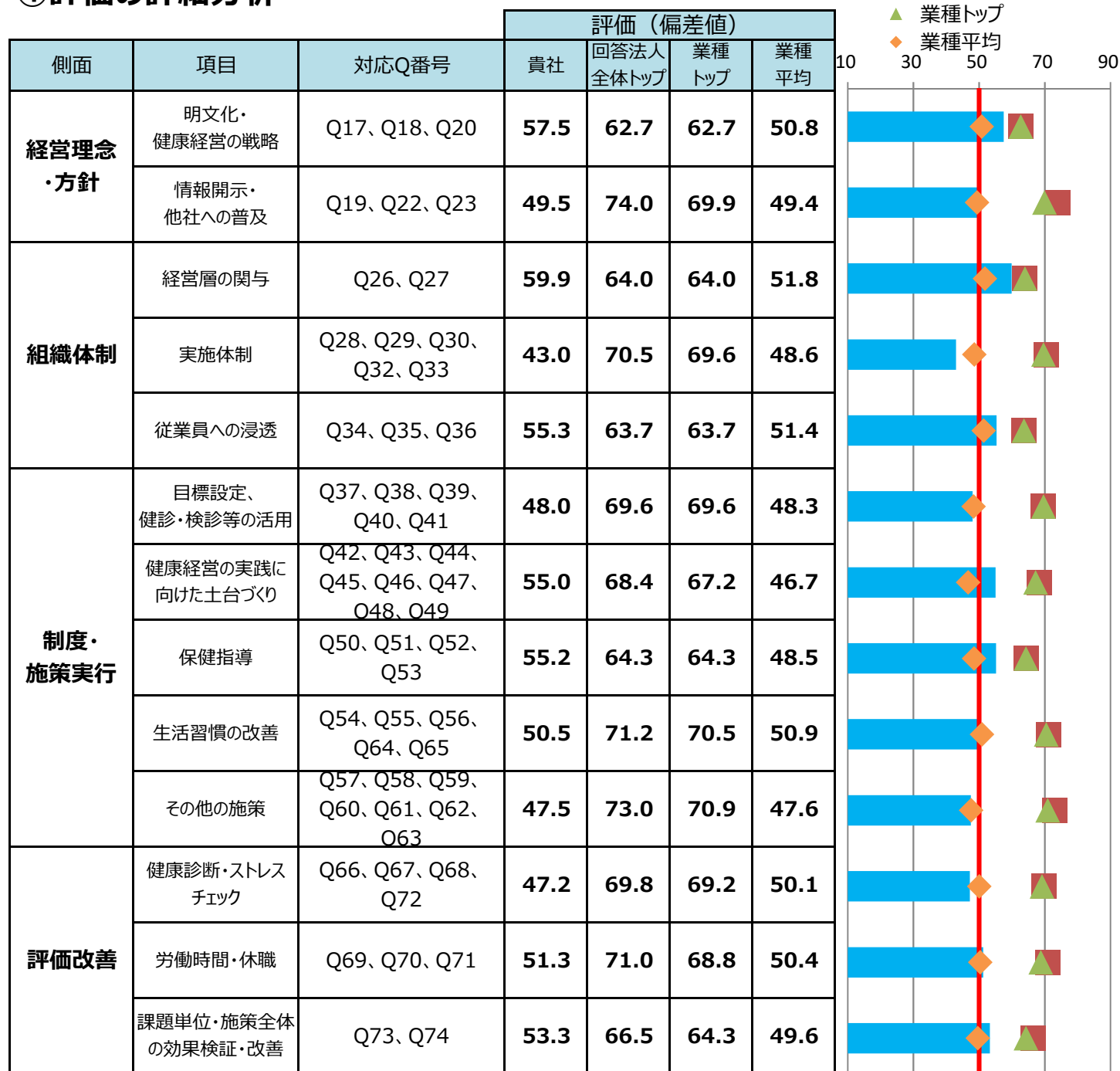
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651~1700位	1751~1800位	1601~1650位
総合評価	-	41.3(-)	49.4(↑8.1)	49.4(↑0.0)	51.4(↑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	人材定着や採用力向上 現在と将来に向けて人材不足が懸念されている環境の中、対人援助技術や介護技術など経験と研修で習熟していく職員が健康的に「働きやすく」「働きがい」をもって「成長」していくための職場環境の整備と維持が、今後の事業継続の観点での課題であると考えている。
	健康経営の実施により期待する効果	休暇や日常の健康管理と、働きがいや成長への実感を双方で感じられることを期待している。特に、男女の平均勤続の差の平準化や平均勤続年数の向上。さらに、子育てや介護世帯、障がい雇用など個人や家庭の環境によることなく就業継続できる環境を維持する。
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 地域の高齢者や障がい者など社会的支援が必要な方々が解決すべき困難な課題に対して持続的な地域福祉の場や機能を提供し続けることが重要な課題と考えている
	健康経営の実施により期待する効果	運動や喫煙への理解など考え方の変革から取り組むことにより健康に関する考え方を自ら実践し持続性の高い組織へと変革していくことに加えその考え方を地域へと発信し共同実践していくことにより地域の健康面からも社会的責任を果たすことが可能であり地域の健康寿命への影響があると考えます。

※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	<a href="https://miyoshikai.or.jp/company_info/healthpromotion/">https://miyoshikai.or.jp/company_info/healthpromotion/</a>

※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	5	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	43	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	85.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	まちづくり協議会への積極参加や清掃活動や地域イベント参加、地域住民への介護理解促進教室				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	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	健康管理アプリの導入し、食事の記録実施し食改善を行っている				
(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	40.0	%

■ 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	健康アプリを通じ日々の歩行数の測定や定期的を実施するウォーキングイベントに参加し運動奨励を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	25.0	%

※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	51.8	48.2	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	48.7	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	50.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.6	49.9	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	50.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	45.1	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	55.9	49.2	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	46.4	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	47.3	54.5	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	従業員アンケートでは、休暇取得の制度や利用のしやすさなどの項目評価が80%近くと高い数字であるが、「仕事上で、精神的・肉体的な疲労を強く感じることはない」という項目については全体で50%となっており、休暇項目と比べ開きが生じている。適正な労務環境面において課題があるとかんじられる。
	施策実施結果	計画有休の推進や月に1度の1on1面談で生活や労務上の疲労や悩みなど対話を通じ、ヒヤリングとアドバイスを行う、話ずらい内容であれば、法人の窓口や外部機関の相談窓口のカウンセリング等を案内していく。
効果検証結果	面談については全職員月に1度の実施が定着。適宜アドバイスと面談記録より人事側のサポートをいれ個別対応。 令和5年8月実施のアンケートでは令和4年と同スコアであり56%の状況を維持している。時間外平均は7時間と令和4年度と比較すると2時間ほど増えているが、有給休暇取得数は13日⇒17日と大きく増えたため、アンケート結果に反映されていない項目との検証が引き続き必要と考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員アンケートで、「部署間の仕事上の連携がはかられている」という項目については令和2年度は全体で53%となっており、職員間や部門間においてコミュニケーションに課題があるとかんじられる。
	施策実施結果	縦の取り組みとして月に1度の1on1面談の実施、横の取り組みでグループウェアによる申し送り連絡や相談掲示板を実施
効果検証結果	職員アンケート結果では、令和3年度64%、令和4年度67%、令和5年度66%へ改善し一定の効果がみられる。 グループウェアの活用ではペーパーレスとともに、毎日職員数の2倍程度の書き込み情報交換がされ、交代勤務でのコミュニケーションがとれない職員や距離が離れている施設で働いている職員との連絡がとれアンケート結果では、同僚との共有の項目が71%と高い数値を維持している。	

※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：社会医療法人ピエタ会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会北海道支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

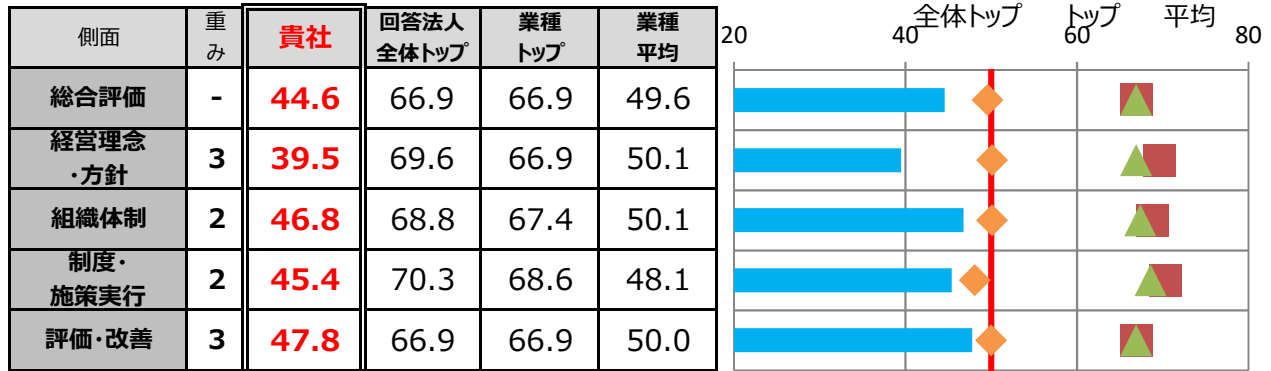
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.6** ↑1.2 (前回偏差値 43.4)

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

②評価の内訳



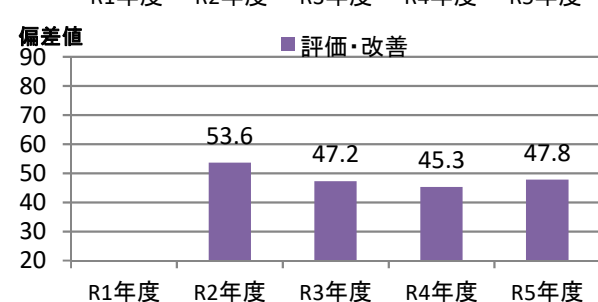
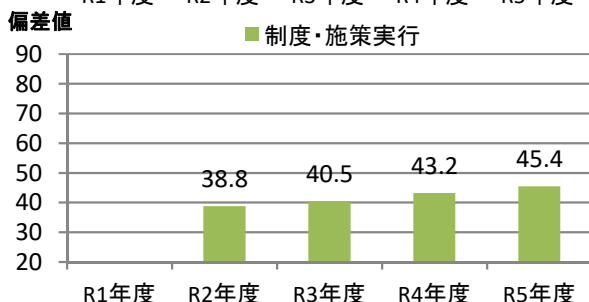
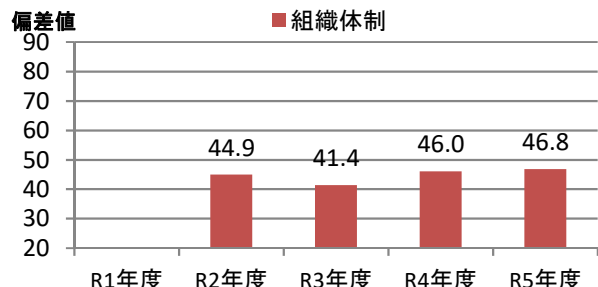
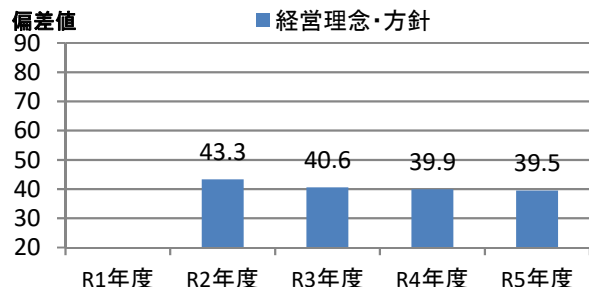
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

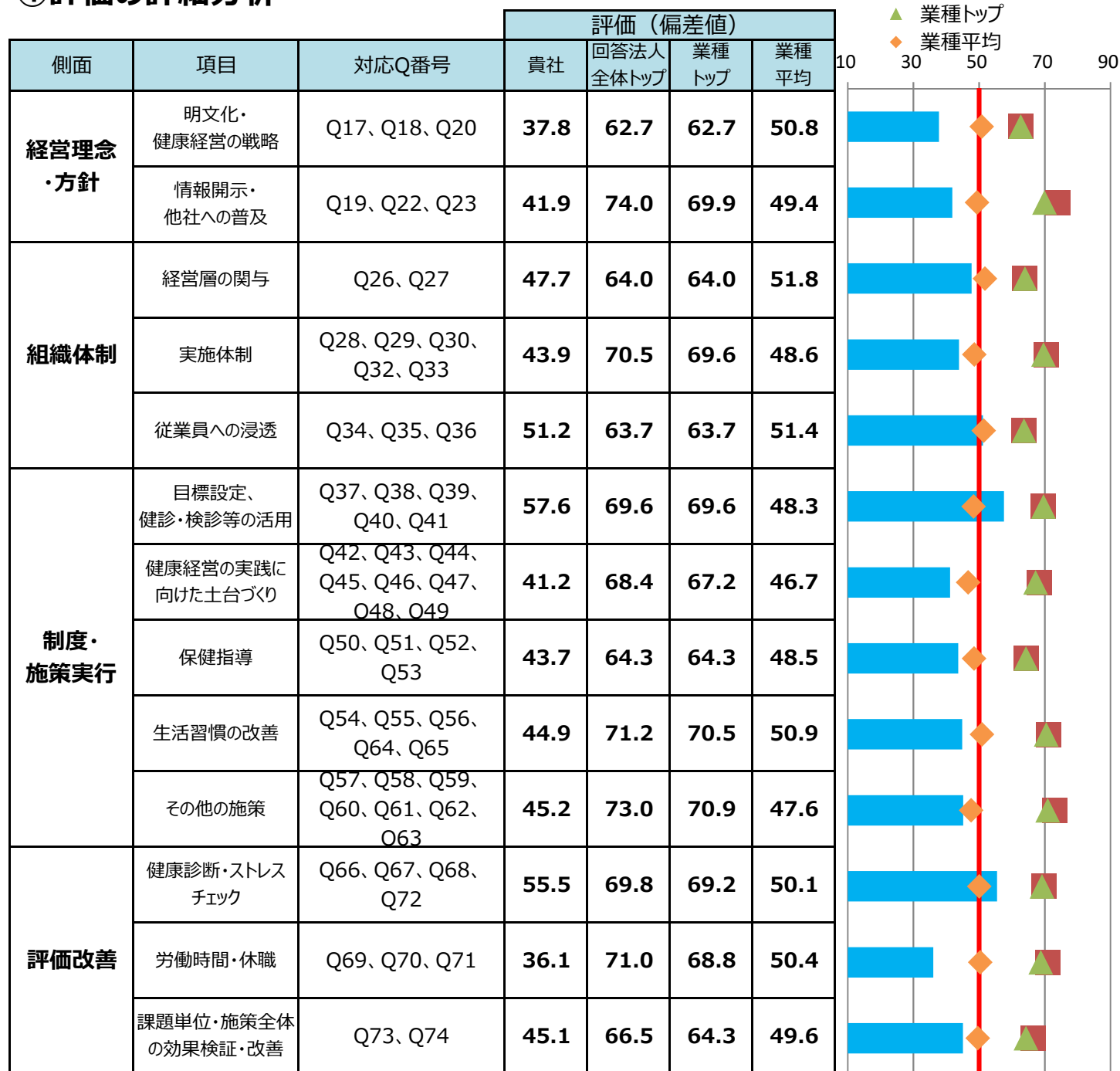
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2251~2300位	2401~2450位	2551~2600位
総合評価	-	45.8(-)	42.7(↓3.1)	43.4(↑0.7)	44.6(↑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	-
	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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://ishikari-hosp.jp/recruit/cat1/">https://ishikari-hosp.jp/recruit/cat1/</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>3</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ 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	互助会が主催となって定期的なイベントの開催及び金銭面の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	福利厚生制度の一環として、指定されたスポーツクラブの利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	<b>100.0</b>	%	(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	<b>20.0</b>	%

※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	48.2	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	49.2	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.9	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	45.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.6	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	46.4	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	56.4	54.5	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	職員から定期健康診断にて指摘された精密検査を受診する時間がなかなか取れないという意見が出た。
	施策実施結果	外来受診の他に、勤務中に接している医師に相談し指示を仰ぐことも可能とした。
効果検証結果	精密検査を受診するまでにかかる日数が短縮され、より生活習慣病の発生予防を講じることが出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックを実施し、組織分析の結果を踏まえて問題点の検証及び対策を講じているが、メンタルヘルス不調を早期発見する具体的な施策がなかった。
	施策実施結果	外部EAPセンターと連携し、無料相談窓口開設や産業心理士によるカウンセリング相談、専門医による高ストレス者面談を実施可能とし、従業員に対するメンタルヘルス対策を強化した。
効果検証結果	職員のセルフケア対策が強化された。また、管理者が外部EAPセンターの専門家に早期相談できるようになり、ラインケア対策も強化された。	

※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：社会福祉法人久英会

英文名：Kyueikai Social welfare corporation

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

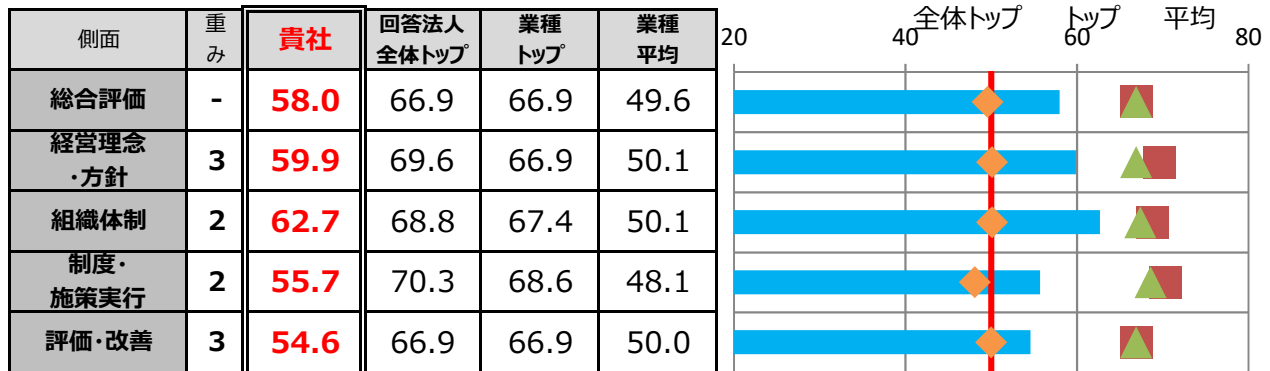
①健康経営度評価結果

■総合順位：**801～850位** / **3520社中**

■総合評価：**58.0** ↓0.9 (前回偏差値 58.9)

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

②評価の内訳



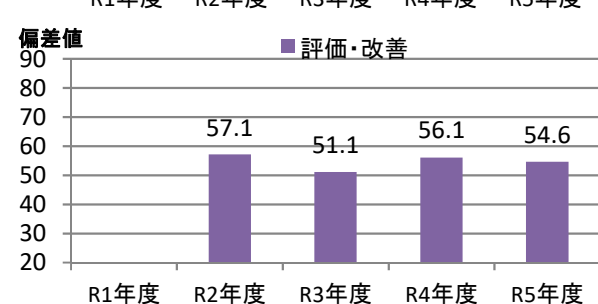
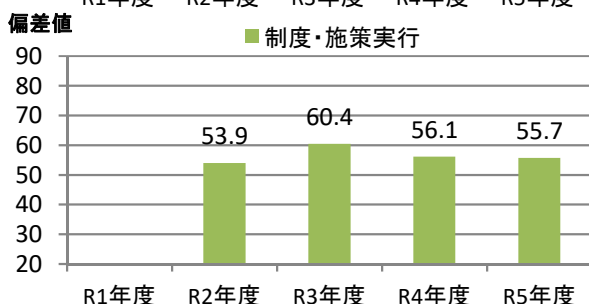
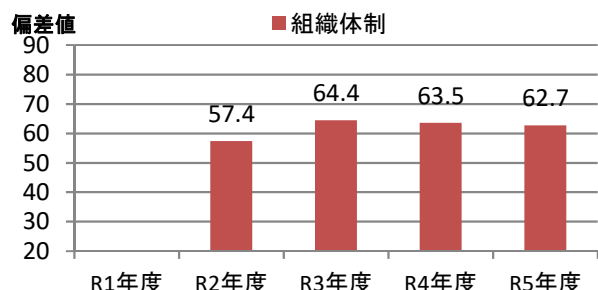
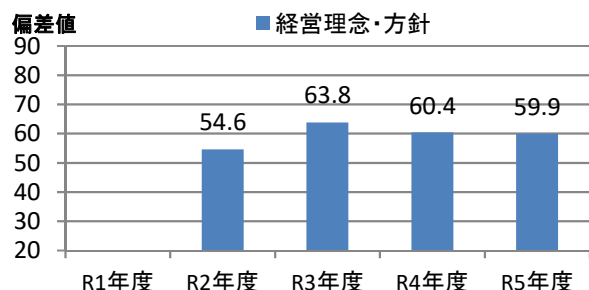
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

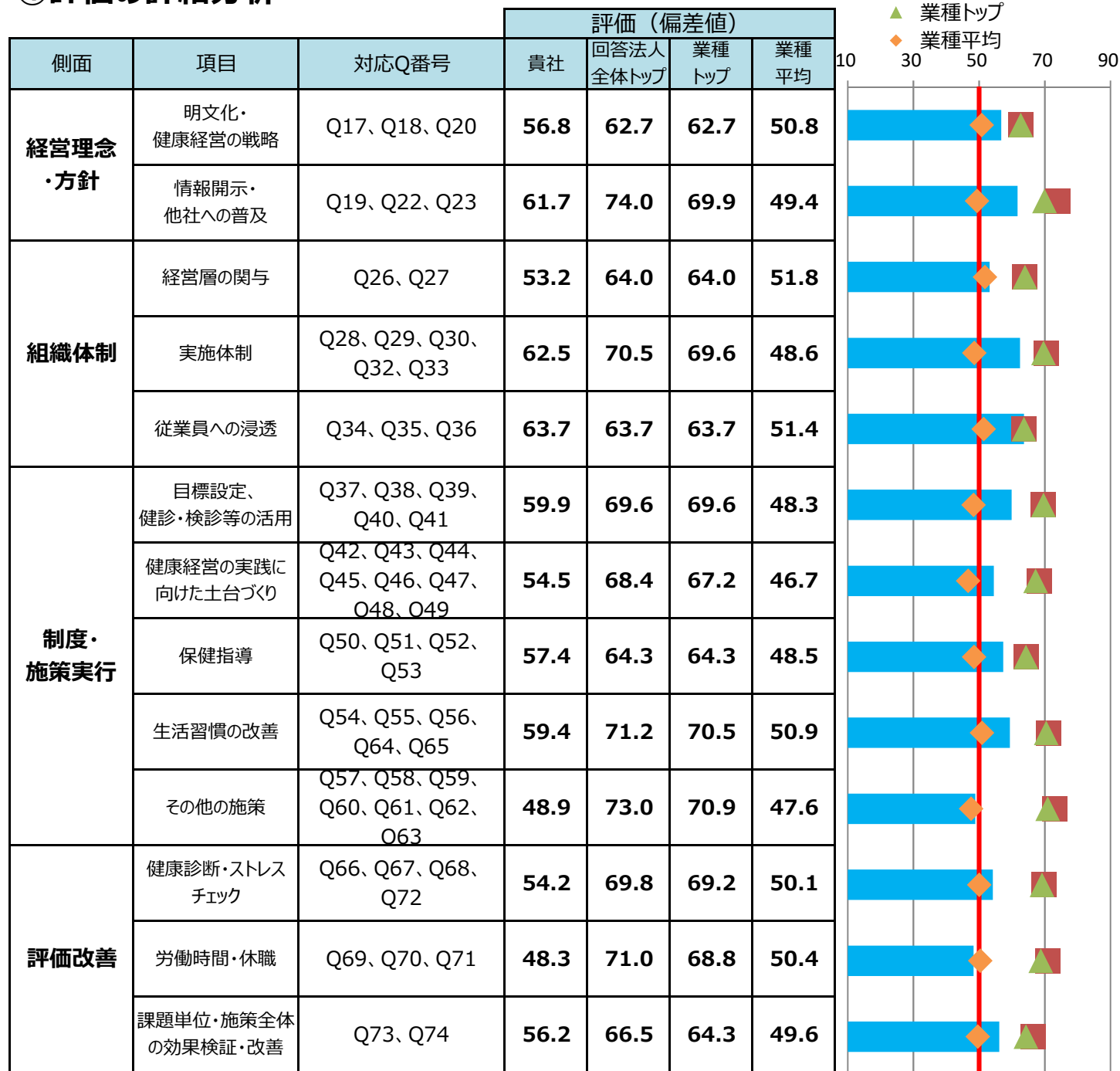
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451～500位	651～700位	801～850位
総合評価	-	55.8(-)	59.4(↑3.6)	58.9(↓0.5)	58.0(↓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	人材定着や採用力向上 少子化の影響で就業者数不足や医療従事者不足が社会問題となる中、当法人においても心身の健康を理由とした退職者が一定数おり、2020年度の平均勤続年数は6年3ヶ月である。職員に安心して働き続けてもらえる環境、体制作り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	健康経営に取り組むことにより、職員がこの職場で長く元気に働きたいと感じられることを期待している。また、健康に不安がある職員に対しても、安心して働き続けられる環境設定や制度を見直し、平均勤続年数2022年度7年8ヶ月から2024年度7年10ヶ月。2027年度10年を目指す。
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 24時間の交代勤務で生活リズムが整えにくく、身体を酷使用する業務やストレスを抱えやすい業務の多い職種である。そのため、2021年度実施した調査において、パフォーマンス低下者のうち、疲れやだるさを92.0%が、日中の眠気を84.0%が、気分の落ち込みを80.0%が訴えていることがわかった。一人一人のパフォーマンスがサービスの質ともつながるため、個人の業務パフォーマンスの改善が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	生活リズムを整えにくい職場ではあるが、生活リズムに合った情報を提供して各々に合った方法を見つけ、2025年度の調査において疲れやだるさを訴える職員85.0%以下、日中の眠気を訴える職員80.0%以下、気分の落ち込みを訴える職員75.0%以下を目指す。また、一人ひとりがやりがいをもって業務に従事し、80%以上のパフォーマンスを発揮できる職員が80%を超えることを目指す。

※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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>

※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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>				
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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>				
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	<a href="https://www.kyueikai.jp/pages/27/">https://www.kyueikai.jp/pages/27/</a>				

※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	6	回	2	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	80.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	施設内にてレク式体力チェック会を開催。学生時代のように盛り上がったとの意見があがった。				
(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	75.8	%

■ 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	全職員を対象に、入職後健康管理ができるアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.5	%

■ 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	外部セミナーをきっかけに、運動イベントを開催。希望者を募って生活習慣改善に取り組んだ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 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	74.1	%

※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	60.9	48.2	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	48.7	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	49.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	45.1	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	44.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	46.4	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	54.8	54.5	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	当法人では、2020年度の健康診断結果において、脂質異常のある職員が47.9%と多いことが分かった。特にLDLコレステロール高値の職員が41.2%と多く、生活習慣病のリスクが高い職員が年齢性別にかかわらず多い状況である。また、問診票集計結果より、生活習慣改善を要する職員が多いことも併せてわかっており、疾病予防のために対応を開始する必要性が高いと考える。
	施策実施結果	食事に関する情報提供、日常の隙間時間にできる運動の提案等を行うと共に、脂質異常症に関するセミナーを実施し、80.8%の職員の参加を得た。
効果検証結果	LDLコレステロール高値の職員は、2020年度41.2%から2022年度36.0%と改善傾向を認める。一方で、生活習慣病予防という観点からいくとハイリスク者が36.0%いる状況では介入が十分とは言えない。現在、個人の生活状況に関する聞き取りを行っており、そこから得られた情報をもとに、やる気スイッチが入る取組みを再度検討していく。	
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	2021年度外部に委託して実施した調査において、パフォーマンス低下者のうち、疲れやだるさを92.0%が、日中の眠気を84.0%が、気分の落ち込みを80.0%が訴えていることがわかった。これらは、ストレスが原因となり得る症状であると考え。職員一人一人のパフォーマンスが入所者へのサービス品質ともつながるため、個人の業務パフォーマンスの改善が課題である。
	施策実施結果	セルフケアや睡眠に関する研修を実施し、セルフケアに関するセミナー63.5%、睡眠セミナー67.8%の参加率を得た。
効果検証結果	目標に向かって取組みを継続中であるが、2023年度の調査においてパフォーマンス低下者のうち、疲れやだるさを97.1%が、日中の眠気を90%が、気分の落ち込みを78.6%を訴えており、症状の改善につながっていない事がわかる。交代勤務で生活リズムを整えることが難しく、知識として得ても、生活の中に活かすという所までは至っていない。職員の意見を聞きながら、新たな取組み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：社会福祉法人みんなの輪

英文名：minnanowa

- 加入保険者：全国健康保険協会宮城支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

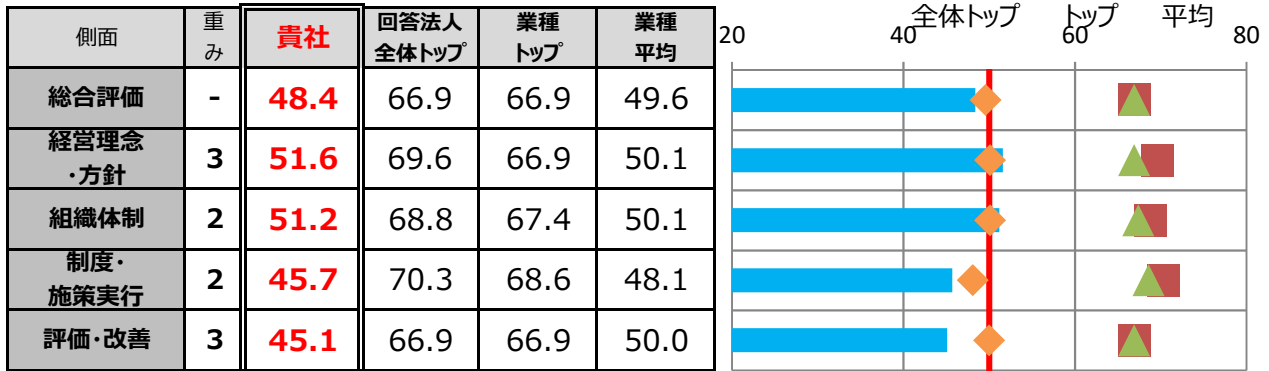
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001～2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.4** ↑3.0 (前回偏差値 45.4)

※「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



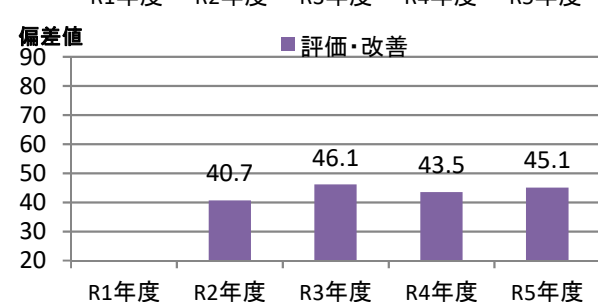
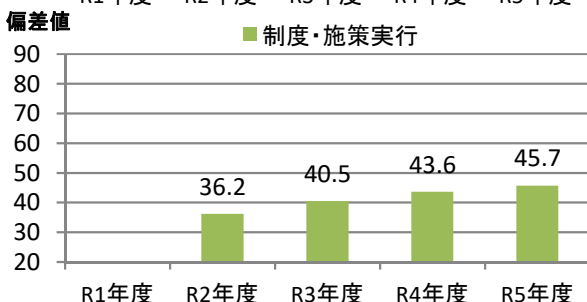
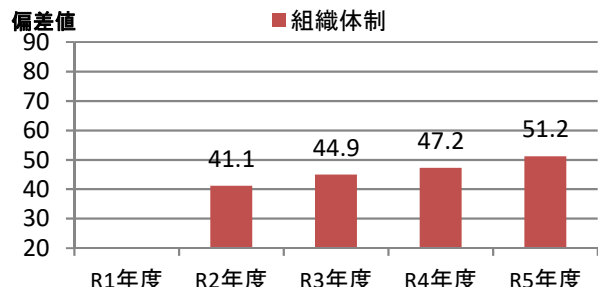
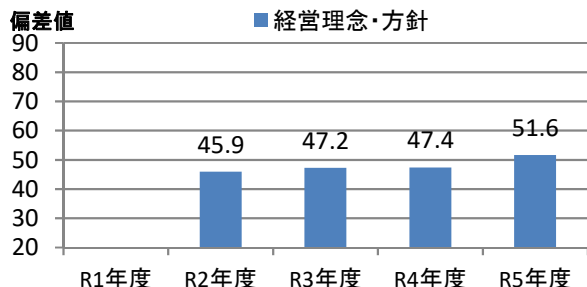
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

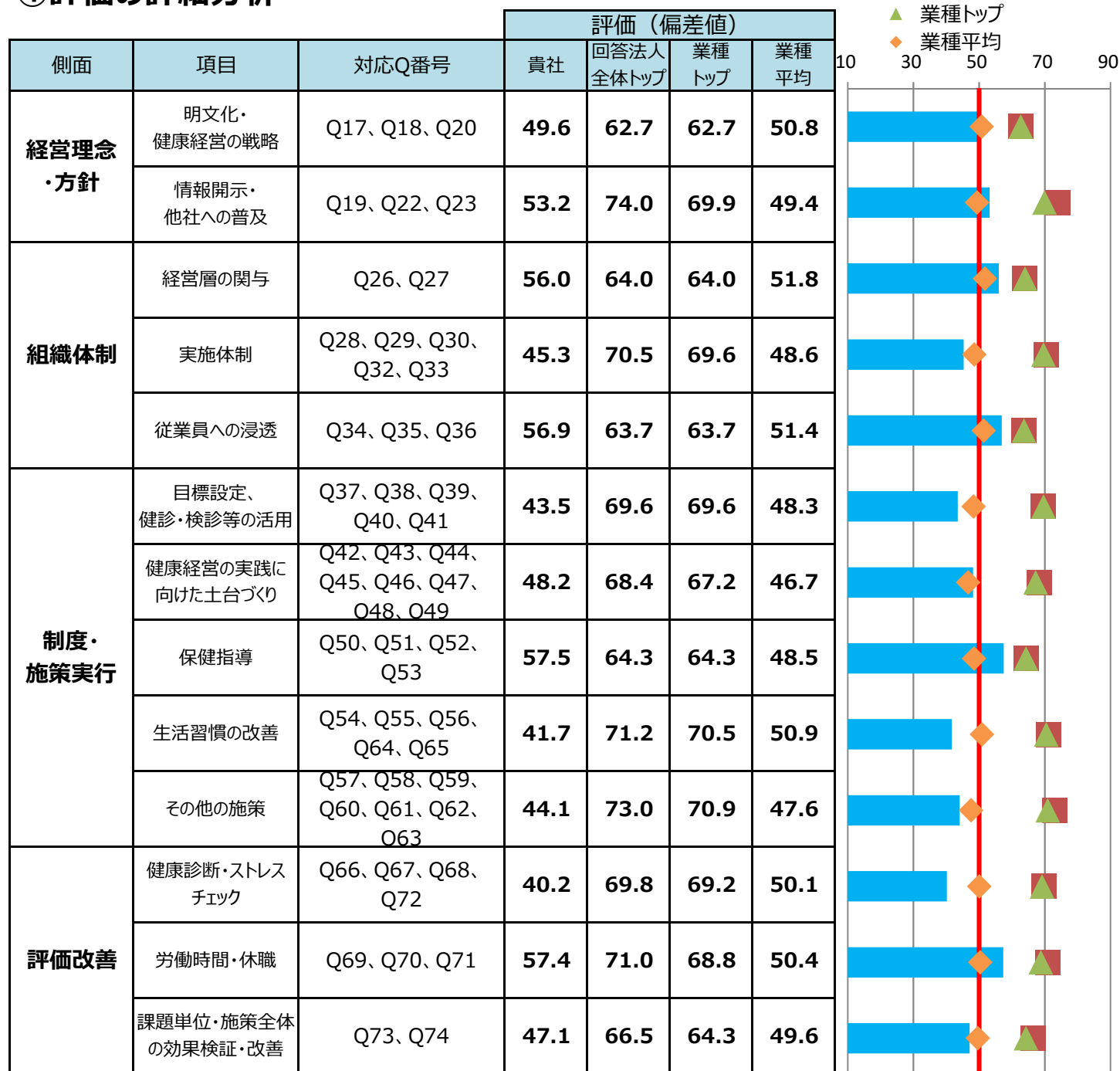
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051～2100位	2201～2250位	2001～2050位
総合評価	-	41.4(-)	45.1(↑3.7)	45.4(↑0.3)	48.4(↑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	人材定着や採用力向上 『人材の確保・育成・定着』については、当法人の重要課題として「5ヶ年事業計画」にも掲げている。職員が満足して働ける職場作りを行うことは、人材定着に繋がり、さらには永続的な法人経営に繋がると考える。
	健康経営の実施により期待する効果	職場定着やサービス向上のために、職員の仕事に対する満足度やワークエンゲイジメントの向上を期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性向上低下率を20%以下、仕事満足の職員の割合90%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、3.5（満点4.0）以上のスコアの実現を目指す。
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 毎年度、メンタルヘルスの不調のために休職となる職員が複数名いることが課題として挙げられる。
	健康経営の実施により期待する効果	職場の環境改善（職員間の円滑なコミュニケーション、風通しの良い風土作り）。離職率の低下を目標とし、具体的には年間で5人以下の離職者数を目指す。

※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	<a href="http://www.minnanowa.org/publics/index/89/">http://www.minnanowa.org/publics/index/89/</a>

※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	<a href="http://www.minnanowa.org/">http://www.minnanowa.org/</a>			
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	<a href="http://www.minnanowa.org/">http://www.minnanowa.org/</a>			
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	<a href="http://www.minnanowa.org/">http://www.minnanowa.org/</a>			

※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	2	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	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	年に一回、法人内交流を目的として正職員・準職員を対象（総勢約90名）に社員旅行（一泊）				
(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	94.0	%

■ 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	ラジオ体操への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	48.2	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	47.9	48.7	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	17.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	49.9	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	37.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	45.1	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	50.6	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	46.4	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	45.5	54.5	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	障害のある方々への「対人支援」をメインに行う当法人の業務は、心の健康の維持が非常に大切である。独自に行った調査において「メンタルヘルス不調への不安」「睡眠不足」「運動不足」などを訴える意見も多くあり、疾病発生の予防にも法人として力を入れたい。
	施策実施結果	全職員に対し、6ヶ月ごとに「健康面についての目標」の設定をするよう義務付けた。その後の調査の結果、心の健康や睡眠についての行動傾向（行動意識）が前回の調査よりもそれぞれ5%以上上昇した。
	効果検証結果	職員それぞれが自身の健康についての目標設定を行い、それを職場で共有したことにより、結果的に心の健康や睡眠についての意識が向上した。今後の健康経営を行っていくうえでも「職員個々人の目標設定」は非常に大事なポイントとなると捉えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人社団喜峰会

英文名：

- 加入保険者：愛知県医療健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

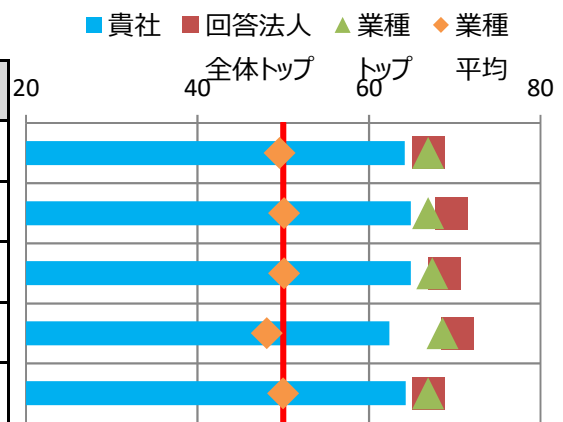
①健康経営度評価結果

- 総合順位：**51~100位** / **3520社中**
- 総合評価：**64.2** ↓0.7 (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	-	64.2	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	64.9	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	64.9	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	62.4	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	64.3	66.9	66.9	50.0



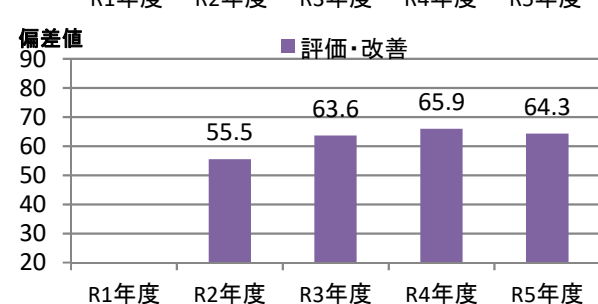
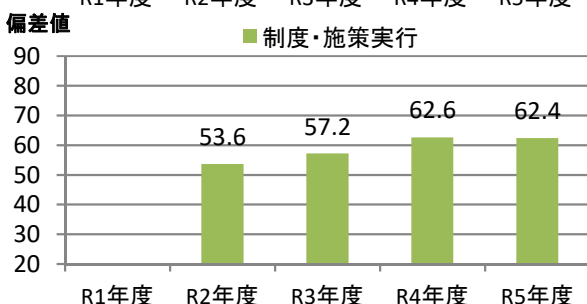
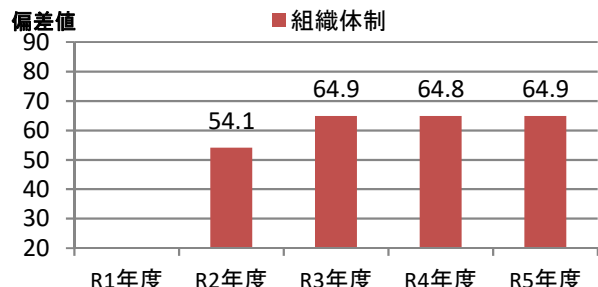
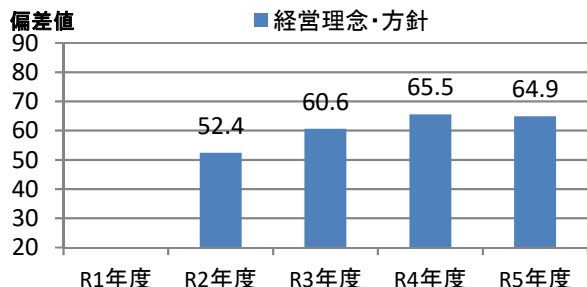
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

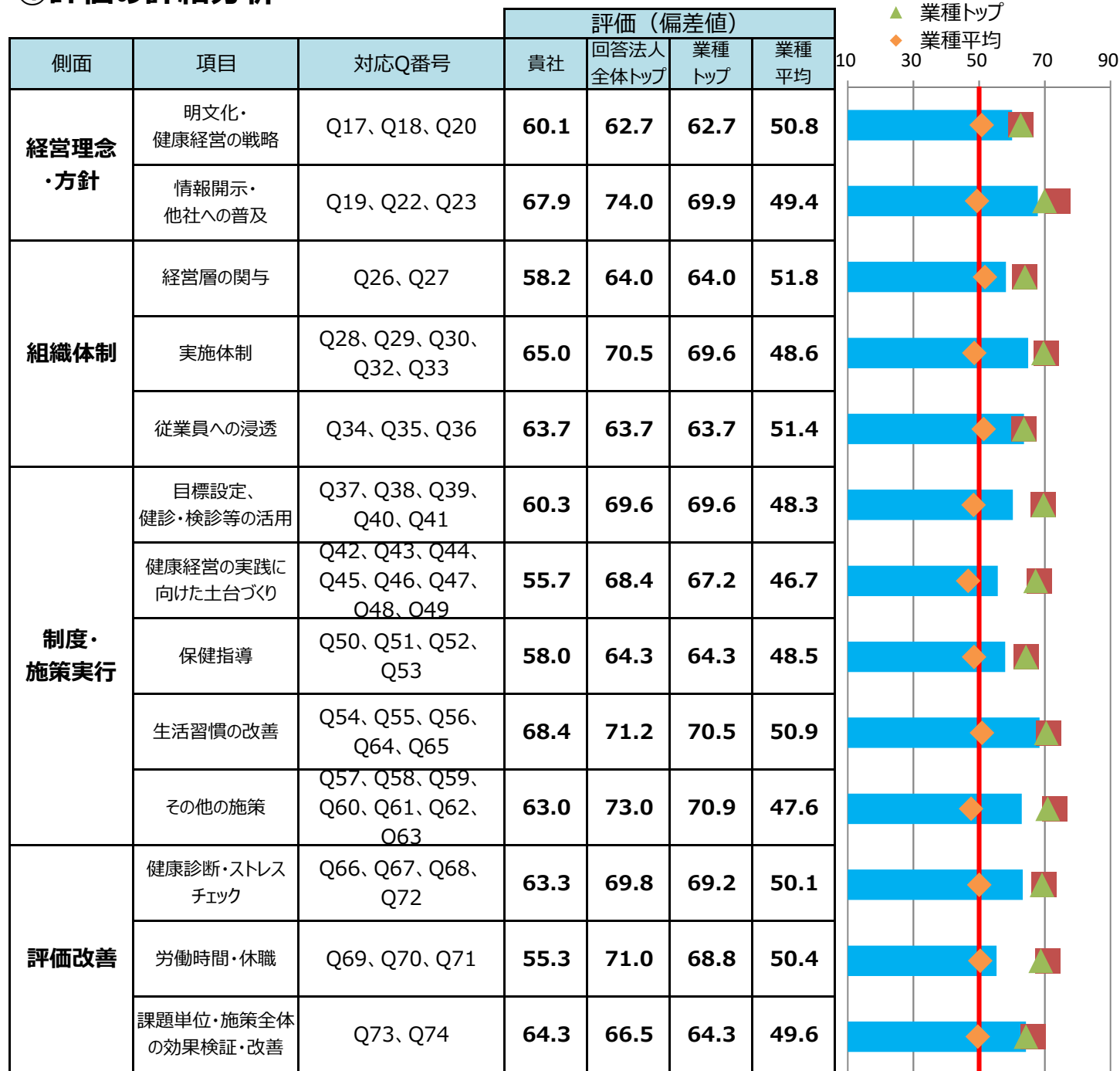
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	1~50位	51~100位
総合評価	-	53.9(-)	61.7(↑7.8)	64.9(↑3.2)	64.2(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>より良い医療・介護の提供のためには、職員一人一人のパフォーマンスの向上が必要である。パフォーマンス向上には職員がやりがいや誇りをもって働くことが大切と考えるが、アンケート結果によれば「活力」「熱意」「没頭」に関する回答で、めったに感じない、ほとんど感じない、全く感じないと評価した職員が33.4%を占め、ワークエンゲージメントの向上が課題であると考えられる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>アンケートの実施により、現状の職員のワークエンゲージメントの状態を可視化でき、具体的な取り組みを検討することができる。処遇改善や作業環境改善、福利厚生面の見直し等を行うことで、職員ワークエンゲージメントを高め、職員一人一人のパフォーマンスの向上が期待できる。指標としては、上記評価33.4%を10%未満を目標とする。</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>当法人の理念やクレドを基に、地域の皆さまへ医療法人として貢献をしていくためには、職員そしてその家族が心身ともに健康で、長く働いてもらうことの実現が100年企業を目指す上で大きな課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員が安心して長く勤めたいと感じられることを期待している。2019年度から健康経営推進委員会を発足。健康経営に関する取組を行うことで約10%（過去5年平均）の離職率が6.8%に減少したが、コロナ過による業務過多や慢性的な体調不良、心理的なストレス等が原因で離職率が11.1%と増加。目標の5%未満達成のために、処遇改善、作業環境改善、福利厚生面の見直しを行い、その効果を期待する。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://t-m-h.jp/wellness/index.html">https://t-m-h.jp/wellness/index.html</a>

※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	<a href="https://t-m-h.jp/wellness/index.html">https://t-m-h.jp/wellness/index.html</a>				
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	<a href="https://t-m-h.jp/wellness/index.html">https://t-m-h.jp/wellness/index.html</a>				
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	<a href="https://t-m-h.jp/wellness/index.html">https://t-m-h.jp/wellness/index.html</a>				

※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	3	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	39.8	%	(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	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	年間計画の下に、同好会を周知しており、活動資金も提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 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	毎月職員食堂にて、デトックス、采食、薬膳、温活、発酵食等のヘルシーメニューの企画を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.8	%

■ 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	毎月月初めに、体力のセルフチェックを行う時間を設けている。朝礼参加者150名、参加者全員。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	83.3	%
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	59.9	48.2	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	60.2	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	49.9	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	58.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.8	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	46.4	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	70.6	54.5	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	毎年実施している職員満足度調査のコミュニケーションに関する設問「各部署と連携は取れていますか」では、新型コロナウイルスをきっかけに「取れている」との評価が減少傾向にあり（39.7%）、コミュニケーション不足を感じている職員が増えており、職員エンゲージメントの低下が懸念される。
	効果検証結果	各種イベントを開催し、参加率・利用率は増加したものの、上記アンケート結果はやや減少（35.1%）し、あまり効果が見られなかった。要因分析として、各種イベント毎の満足度調査を行い、職員の声を反映できるように仕組みを整える必要があると考えられる。引き続き各種イベントの開催を行うにあたり、職員にとってより魅力的なイベントとなるよう検討を行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙による喫煙者本人への悪影響を無くし、職員が健康的に長く働けることを目的とし、また喫煙により大切な家族や周囲の人を受動喫煙から守ることもつながる。職員健診において、特定保健指導対象者の約3割（27.6%）が喫煙者であり、喫煙歴は10年以上（平均22.4年）であることから、比較的禁煙しやすい若年層の喫煙率を下げることで特定保健指導対象者の減少、ワークエンゲージメントの向上につながると考えられる。
	効果検証結果	ポスター掲示（世界禁煙デー受動喫煙防止啓発等）や、職員健診での問診時に禁煙指導・禁煙アンケートの実施に加え、禁煙アプリの紹介、禁煙成功者に対するインセンティブを設けた結果、3名が禁煙成功となった。 主に若年層に対する対策として、インセンティブを設けたことで3名が禁煙成功となり、効果がみられた。特定保健指導対象者の喫煙者の割合については、18.4%と減少したものの一定数あり、40代以上の対象者については、アンケート結果より、禁煙をしたい理由に健康面と挙げた割合が81.8%であることから、喫煙とがんやCOPD、老化への影響をより理解できるような研修の開催や、禁煙へのきっかけ作りの支援を行う。

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人信々会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会広島支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

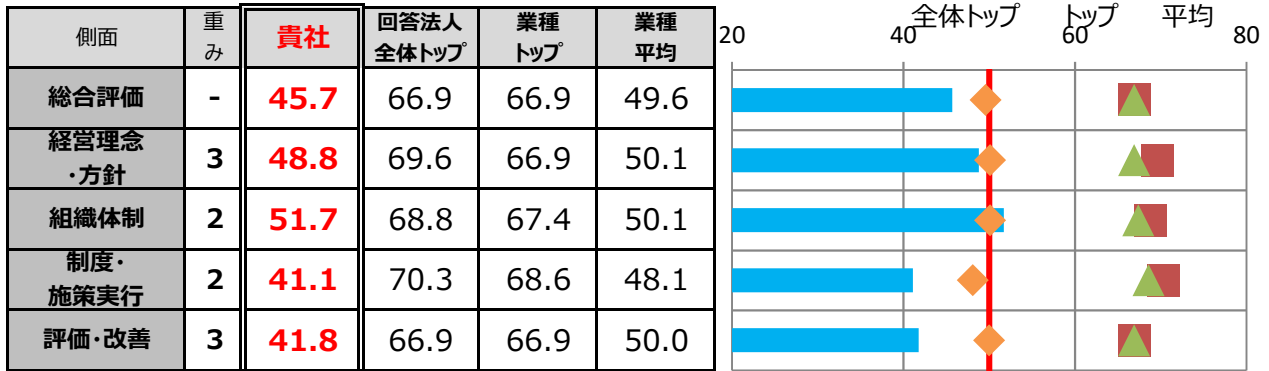
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.7** ↓1.2 (前回偏差値 46.9)

※「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



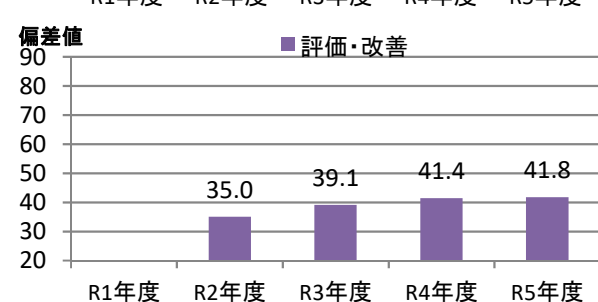
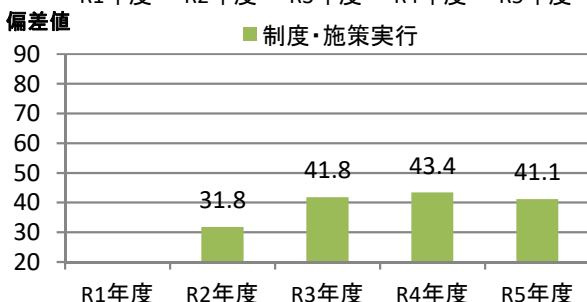
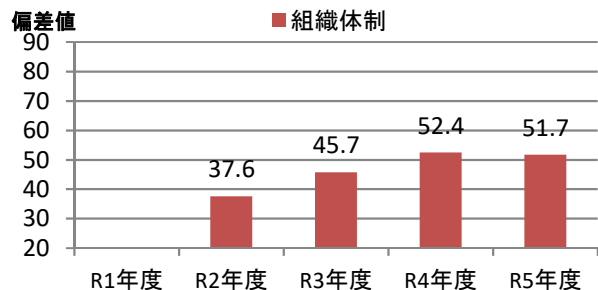
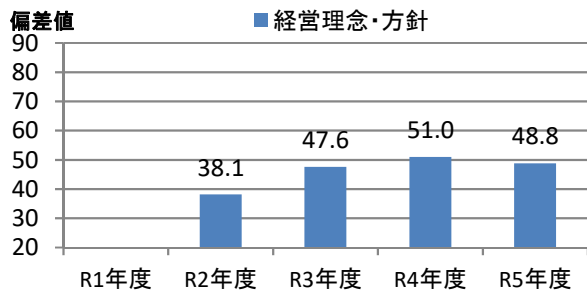
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

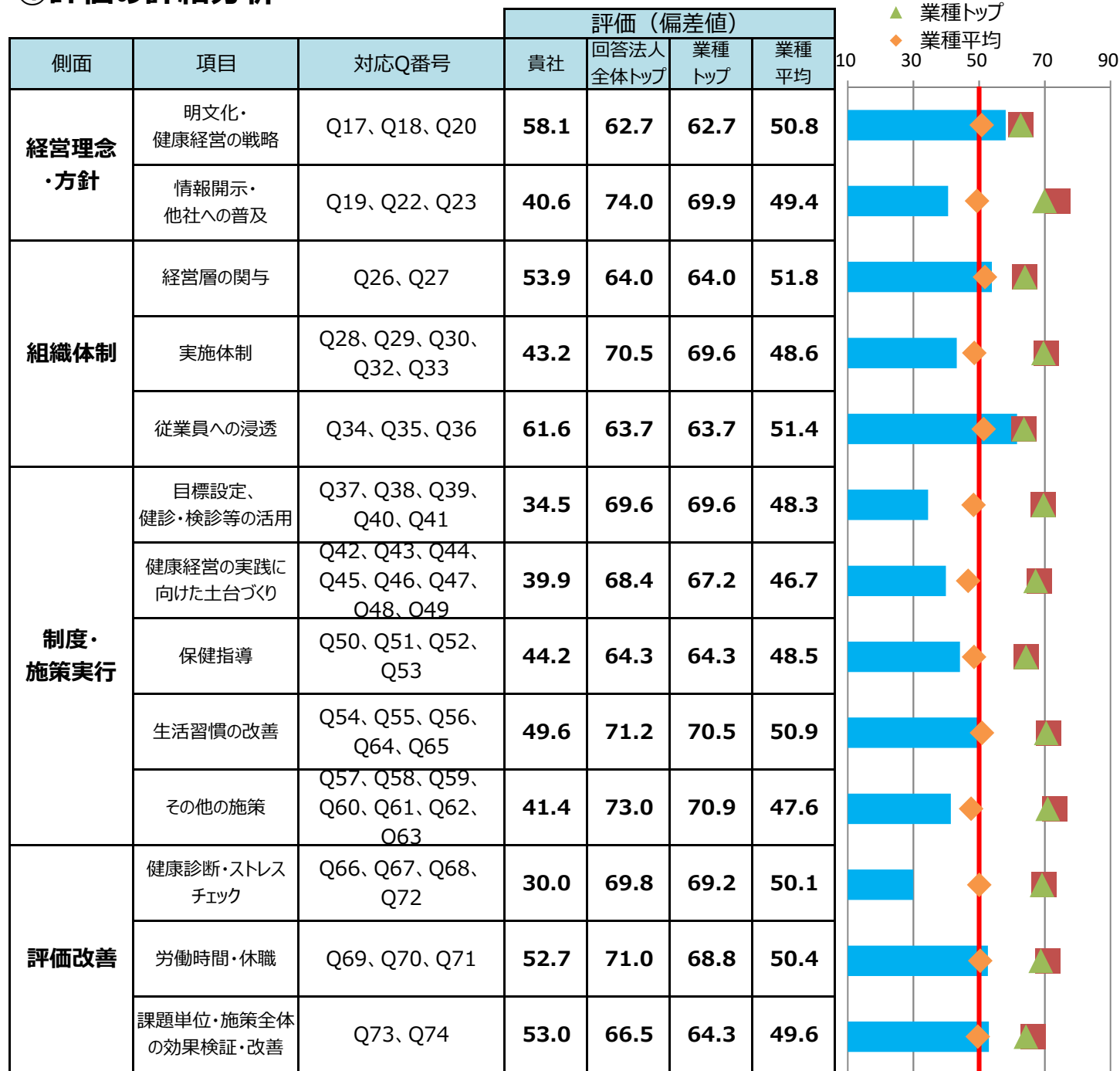
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2251~2300位	2201~2250位	2051~2100位	2401~2450位
総合評価	-	35.8(-)	43.5(↑7.7)	46.9(↑3.4)	45.7(↓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 中高年が多く働く事業場として従業員の体の健康を保持・増進することが、経営目標である「健康で信頼感あふれる組織づくり」の実現のために重要な要素となる。体の健康づくりの取り組みを実施することで、従業員の不健康や疾病による休職や生産性の低下を防止すると共に、健康寿命の延伸に寄与する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の体の健康を保持する為、健康診断結果にて医師の所見有となった従業員及び40歳以上の職員などターゲットごとに体の健康づくりの取り組みを実施する。「運動機会の提供」「食生活の改善」により特定保健指導予備軍の従業員数を前年比1割減を目指し、「禁煙指導」「女性特有の健康課題相談窓口の構築」により医師の有所見者数を前年比10%減を目指す。
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 労働力不足が懸念され、新規採用が難しくなる中で今いる従業員に健康で長期的に働いてもらうことが一つの課題解決となる。また、働きやすい職場環境を整えることで、求職者にとってより魅力的な企業となり、優秀な従業員の採用・定着を図る。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の心の健康を保持する為、ストレスチェック結果にて高負荷の掛かっているチームを中心に心の健康づくりの取組みを実施する。身体的負担に対しては「ノーリフティングケア」、仕事の量的負担・コントロールに対しては「業務改善・書類の電子化」、上司や同僚からの支援に対しては「魅力ある職場ツールの展開」を行い、ストレスチェックの総合健康リスク係数の前年比10%減を目指し、ストレスフリーな職場環境を整える。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.saka-group.jp/recruit/sss/staff.html">https://www.saka-group.jp/recruit/sss/staff.html</a> <a href="https://www.saka-group.jp/recruit/health/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.saka-group.jp/recruit/pdf/declaration.pdf">https://www.saka-group.jp/recruit/health/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.saka-group.jp/recruit/pdf/declaration.pdf</a>

※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	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	25.3	%	(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	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	事業場内で卓球を行う場を設けた他、事業場負担で公民館の体育館を予約し、体を動かす企画を				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
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	運動習慣定着を目指して階段の使用を奨励し、月単位で一番使用回数の多いスタッフへ賞品を贈呈する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.8	%	(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	79.3	%
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	35.3	48.2	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	37.8	48.7	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	38.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.4	49.9	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	40.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	45.1	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	45.9	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.5	46.4	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	53.1	54.5	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	介護現場における仕事の性質上、従業員の身体に負担が掛かる場面が多く、過去に腰痛などによる退職やコルセットを使用して勤務を継続するケースが発生していた。また、ストレスチェックにおける「仕事の身体的負担」も「高い」「やや高い」の割合が高い結果となっていた。従業員の事故発生を予防し、退職者を減らすことで事業場の生産性を向上させるため改善が必要であると判断した。
	施策実施結果	ストレスチェックの「仕事の身体的負担」が「高い」「やや高い」の割合が高いチームを対象にノーリフティングケアと介護ロボットを導入。メンバー全員が技術の習得ができるよう、研修を行った上で導入・使用した。
効果検証結果	ストレスチェックにおける「仕事の身体的負担」が「高い」「やや高い」の割合を比較した結果、2021年度は、「高い：41.7%」「やや高い：26.7%」に対し、2022年度は、「高い：38.3%」「やや高い：28.6%」と僅かではあるが減少傾向にある。また、腰痛による退職者も2022年度は発生していない。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	事業場の介護職員が本来行うべき直接業務以外の間接業務により、時間外労働の発生や直接業務を行う時間が圧迫されていた。お客様に対する適正なサービス提供はもちろん、従業員の適正な業務・労働時間が守られていないことからタイムスタディ調査を実施し、改善を図ることとした。
	施策実施結果	対象チームメンバー全員へ実施前後に1日の業務内容調査を行い。間接業務を減らす為の打合せを行った。打合せに参加できない従業員へは事前の聞き取りと結果の共有を行い、全員の意識統一を図りながら実施した。
効果検証結果	実施前後の業務内容調査にて、間接業務にあたる「記録の入力・書類の作成時間、責任者の管理業務」を比較した結果、「記録の入力・書類の作成時間」が-220分/日、「責任者の管理業務」が-60分した。短縮された時間を直接業務を行う時間に充てることで残業時間を減少することができた。	

※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：社会福祉法人今山会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

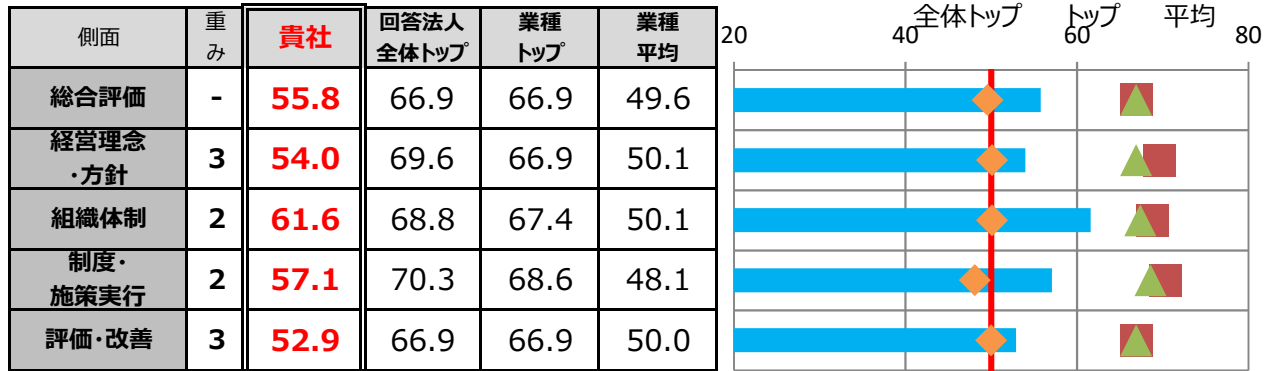
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **3520社中**

■総合評価： **55.8** ↑4.8 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



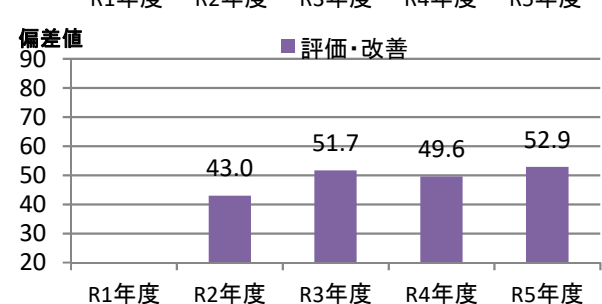
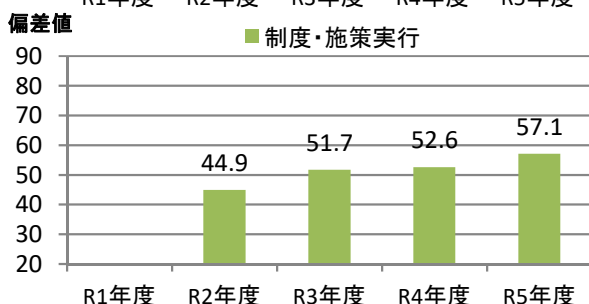
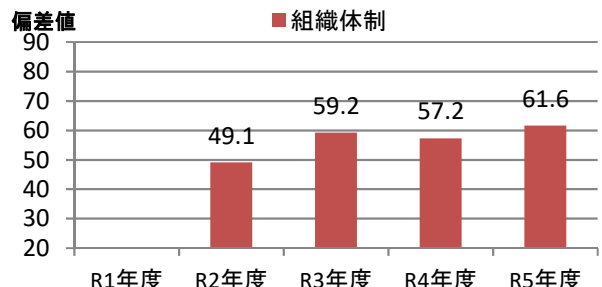
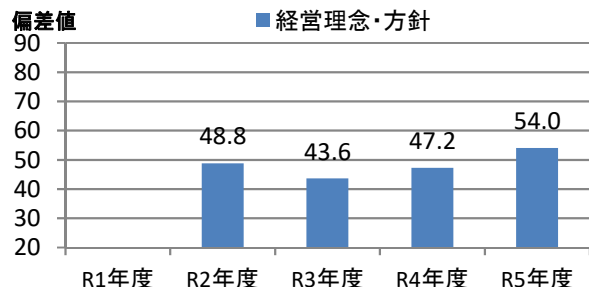
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

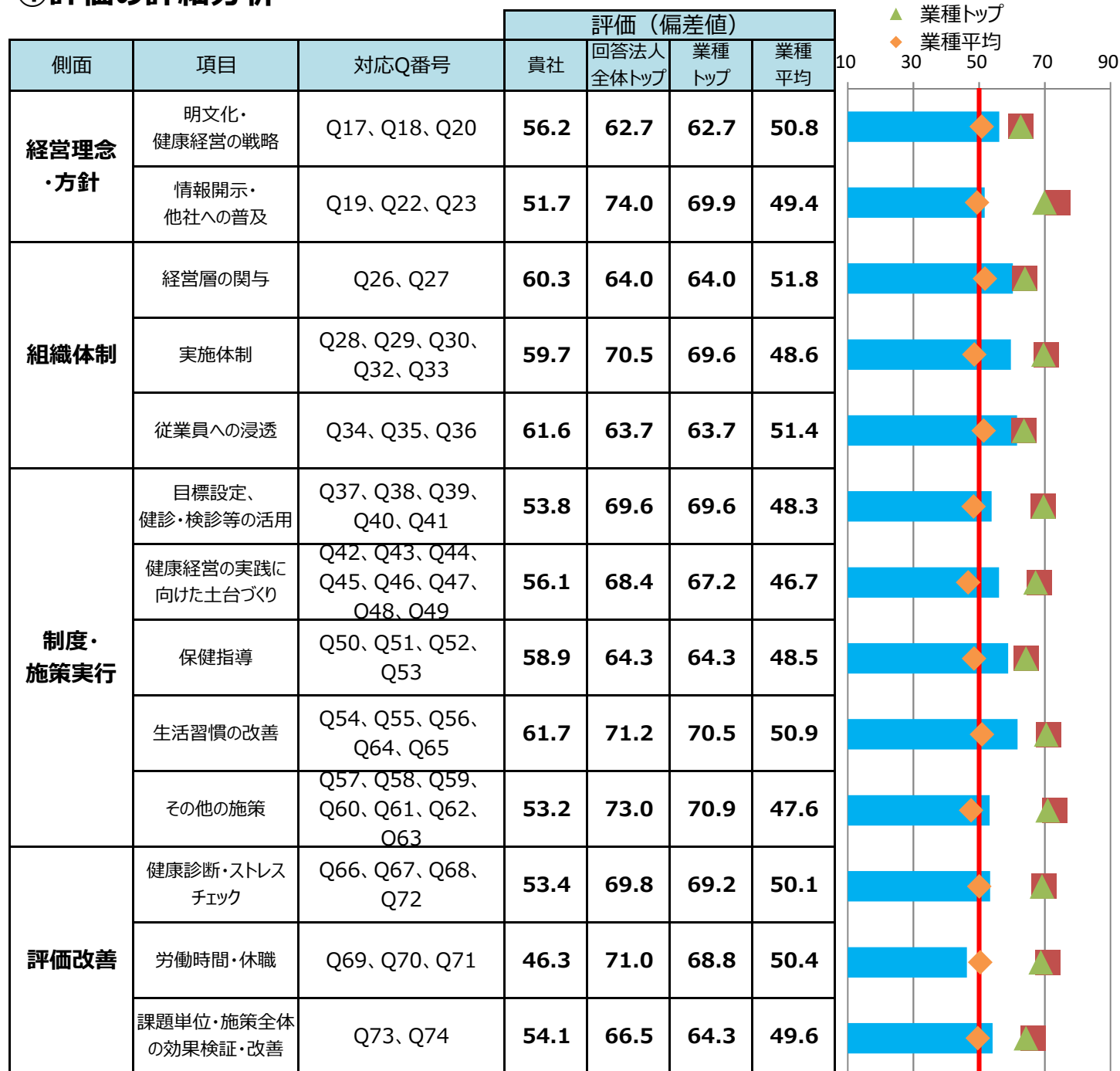
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1551~1600位	1001~1050位
総合評価	-	46.3(-)	50.8(↑4.5)	51.0(↑0.2)	55.8(↑4.8)
【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 職員が生き活きと充実した働きをするために、まずは健康であることが重要であり自己の健康意識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	健康診断、ストレスチェックの受診率100%を維持し、要精密検査、高ストレス対象者医療機関受診率、面談実施率共に80%を目指す。
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 労働人口が減少する中、ご縁を頂いた従業員の方々が、健康で長く定年を超えても働ける職場の実現が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長くいつまでも活躍の場があり、生き活きと働ける事を期待する。具体的指標として中途入社も多く、50歳以降の採用もあるため、60歳以降の就業継続率95%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	<a href="https://imayamakai.or.jp/">https://imayamakai.or.jp/</a>

※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	<a href="https://imayamakai.or.jp/">https://imayamakai.or.jp/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		○
URL	<a href="https://imayamakai.or.jp/">https://imayamakai.or.jp/</a>				
c.ワークエン ゲイジメント	○	○	○		○
URL	<a href="http://imayamakai.or.jp/">http://imayamakai.or.jp/</a>				

※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	3	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	部署を超えて数名のグループを作り、飲食店で懇親を図った。飲食代は全額法人負担。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.8	%

■ 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	欠食予防週間を実施。職員連絡簿にて欠食予防に関するチラシを添付し、全職員へ呼びかけた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場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	グループ会社であるスポーツクラブの利用料補助を行っている。職員の家族についても同様に行っている。				
(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	5.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	54.7	48.2	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	59.3	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.9	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	47.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	46.4	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	62.4	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	冬期のインフルエンザ、ノロウイルスによる施設まん延を予防するとともに、従業員の感染による業務の遅滞と従業員の感染拡大、重篤化を予防する観点から、また現在は新型コロナウイルスの予防も含めて流行状況の情報を従業員へ提供するとともに注意喚起や予防策の情報発信を行う。
	施策実施結果	インフルエンザ、ノロウイルスの感染 0名
効果検証結果	情報提供と、行動自粛などの施策を実施したことで感染症の予防に繋がったものと考えられる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止法の施行もあり、喫煙による本人または周囲への害を無くすことで、従業員がいつまでもできる限り健康で働き続けられるように、禁煙を法人全体で推奨し、喫煙者との定期的な面談により禁煙できるように支援している。
	施策実施結果	喫煙者：21名（2021年度）→17名（2022年度）→12名（2023年度）
効果検証結果	昨年からの喫煙者が5名減少している。所属長や同僚からのアドバイスなど、人との関りによって、禁煙外来を使わずご自身の意思で協力者がいるという心強さもあってか禁煙することができている。禁煙を推奨する社風ができてきている。	

※貴社が健康経営度調査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：社会医療法人祐愛会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

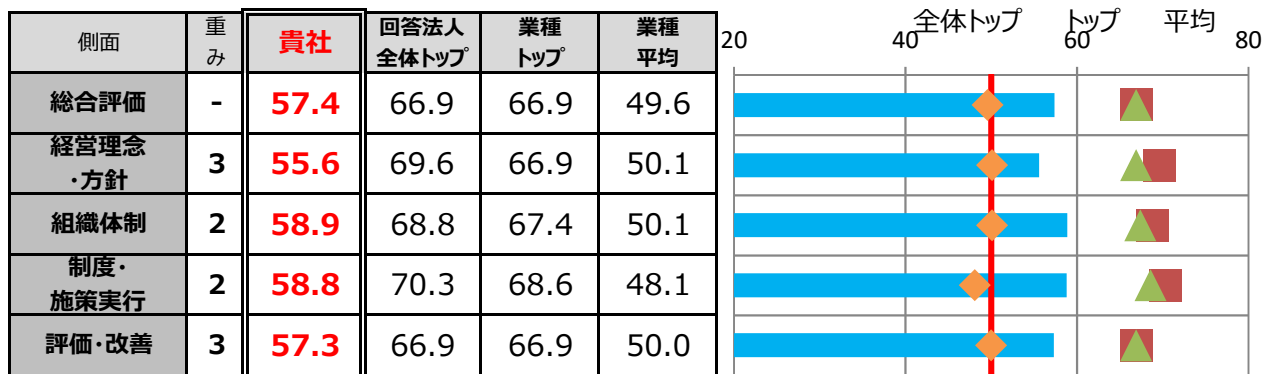
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**851~900位** / **3520社中**
- 総合評価：**57.4** ↑1.8 (前回偏差値 55.6)

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

②評価の内訳



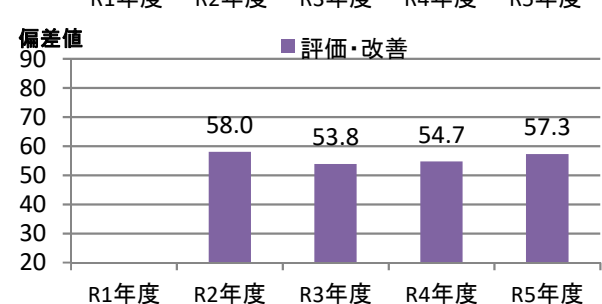
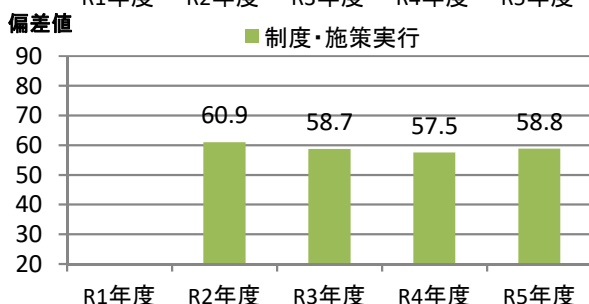
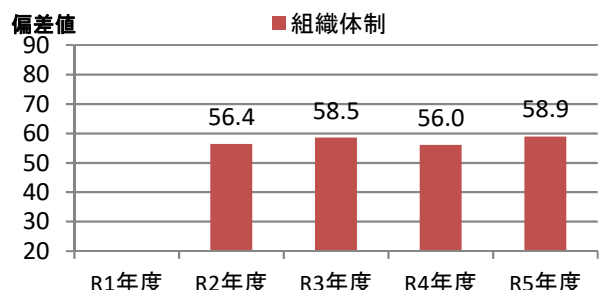
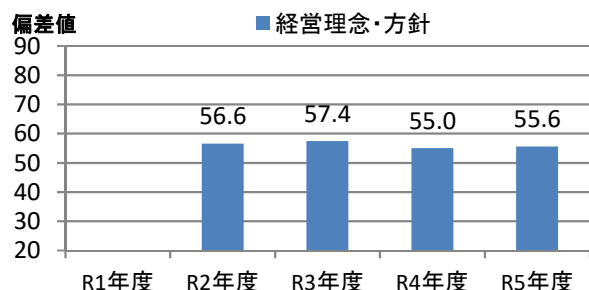
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

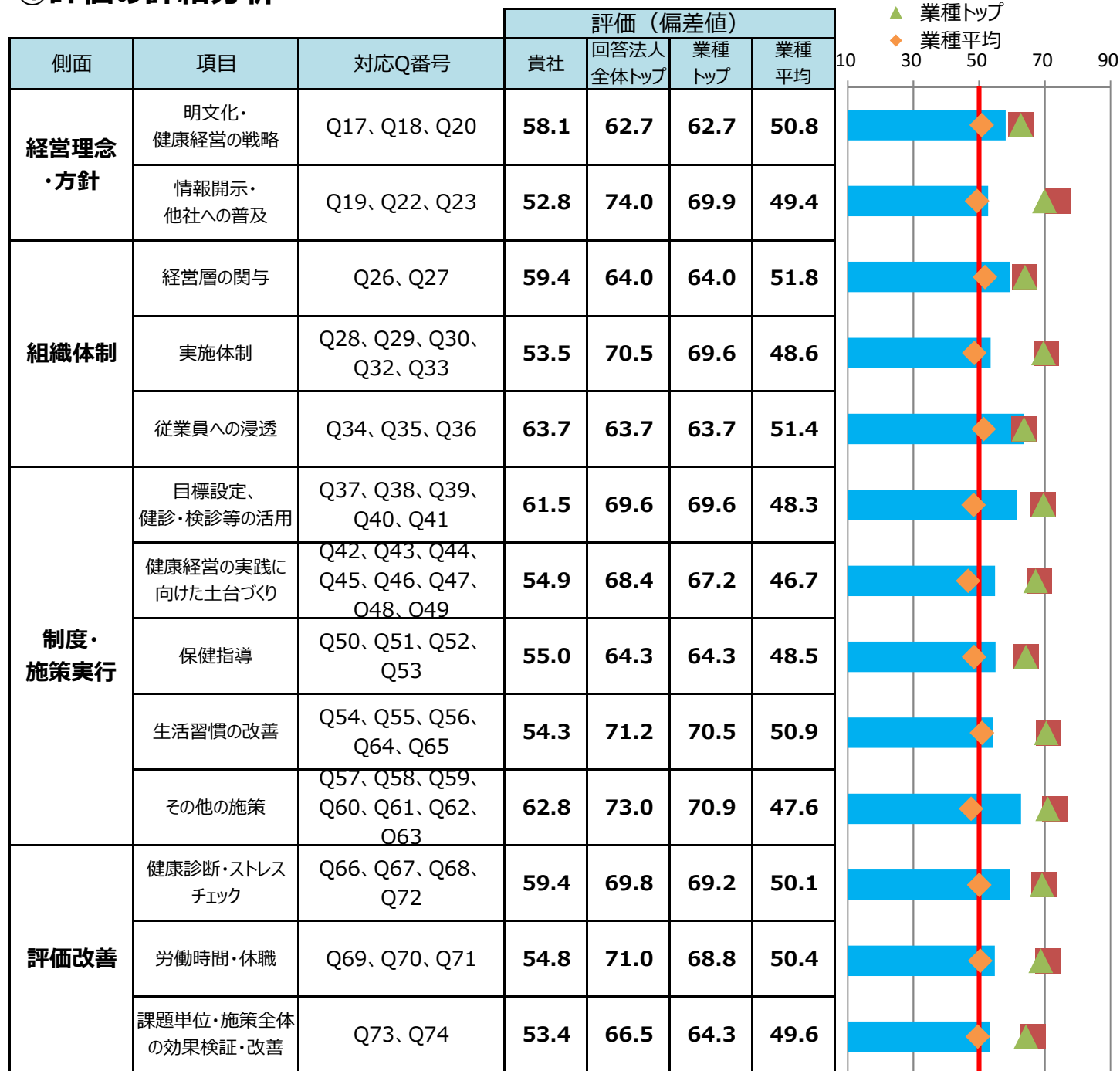
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951~1000位	851~900位
総合評価	-	57.8(-)	56.8(↓1.0)	55.6(↓1.2)	57.4(↑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	人材定着や採用力向上 少子高齢化で生産人口が年々減少し採用が更に厳しくなる中、職員が健康で長く働いてもらうことの実現と継続が永続的に事業を行う上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で長く働き続けることを目標としている。具体的な指標として入社3年度の定着率80%を目指し、また離職率5%以下を目指す
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	<a href="https://www.yuai-hc.jp/health/">https://www.yuai-hc.jp/health/</a>

※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	<a href="https://www.yuai-hc.jp/health/">https://www.yuai-hc.jp/health/</a>				
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	2	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	97.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	職員忘年会や歓迎会をWEBにて開催、お弁当、飲料水を無料で配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

■ 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	SAGATOCO(佐賀県)のアプリを配信して、歩く習慣や運動の意識付けとして取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.9	%

■ 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	60.0	%

※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	56.4	48.2	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	48.7	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	57.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.9	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	56.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	45.1	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	59.5	49.2	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	46.4	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	60.2	54.5	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	喫煙率2019年20%から2022年にかけて徐々に低下するも、その後なかなか喫煙率が下がらない。
	施策実施結果	敷地内禁煙となっており、再度職場巡視を行なう中で禁煙の徹底のためステッカーの張り出しを実施。また、職員健診時に禁煙指導を行なったり、世界禁煙デーに合わせ、禁煙パンフレット作成し、職員配布。
	効果検証結果	現在禁煙率は16%と低下しており、徐々に効果がみられる。
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：社会福祉法人あおば厚生福祉会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会宮城支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

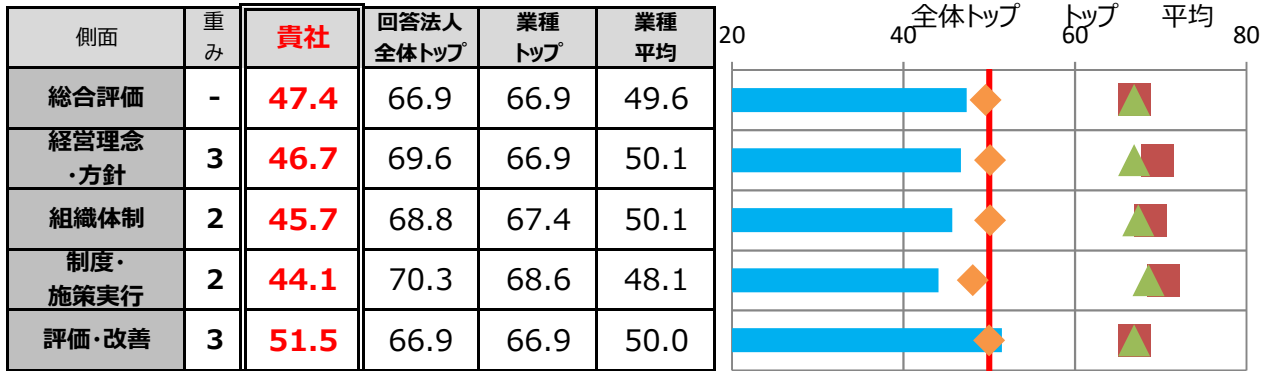
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151~2200位** / **3520社中**

■総合評価： **47.4** ↑0.0 (前回偏差値 47.4)

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

②評価の内訳



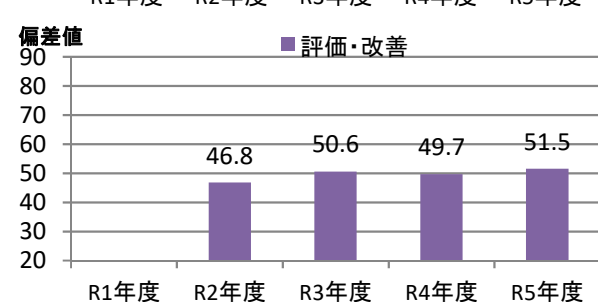
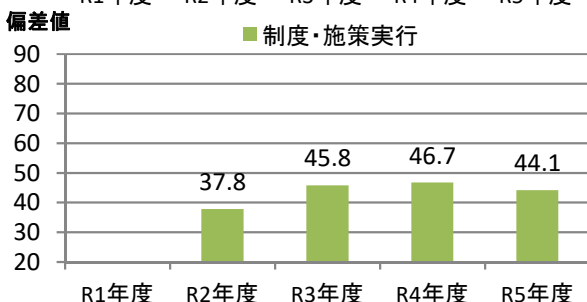
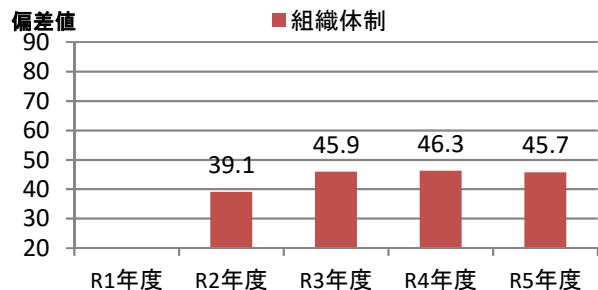
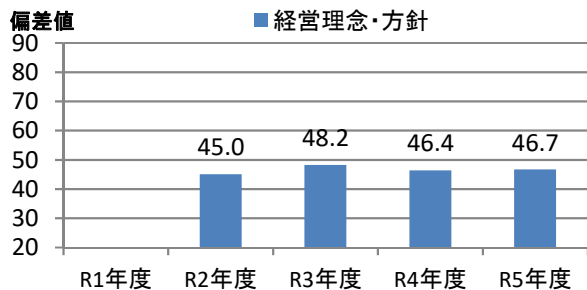
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

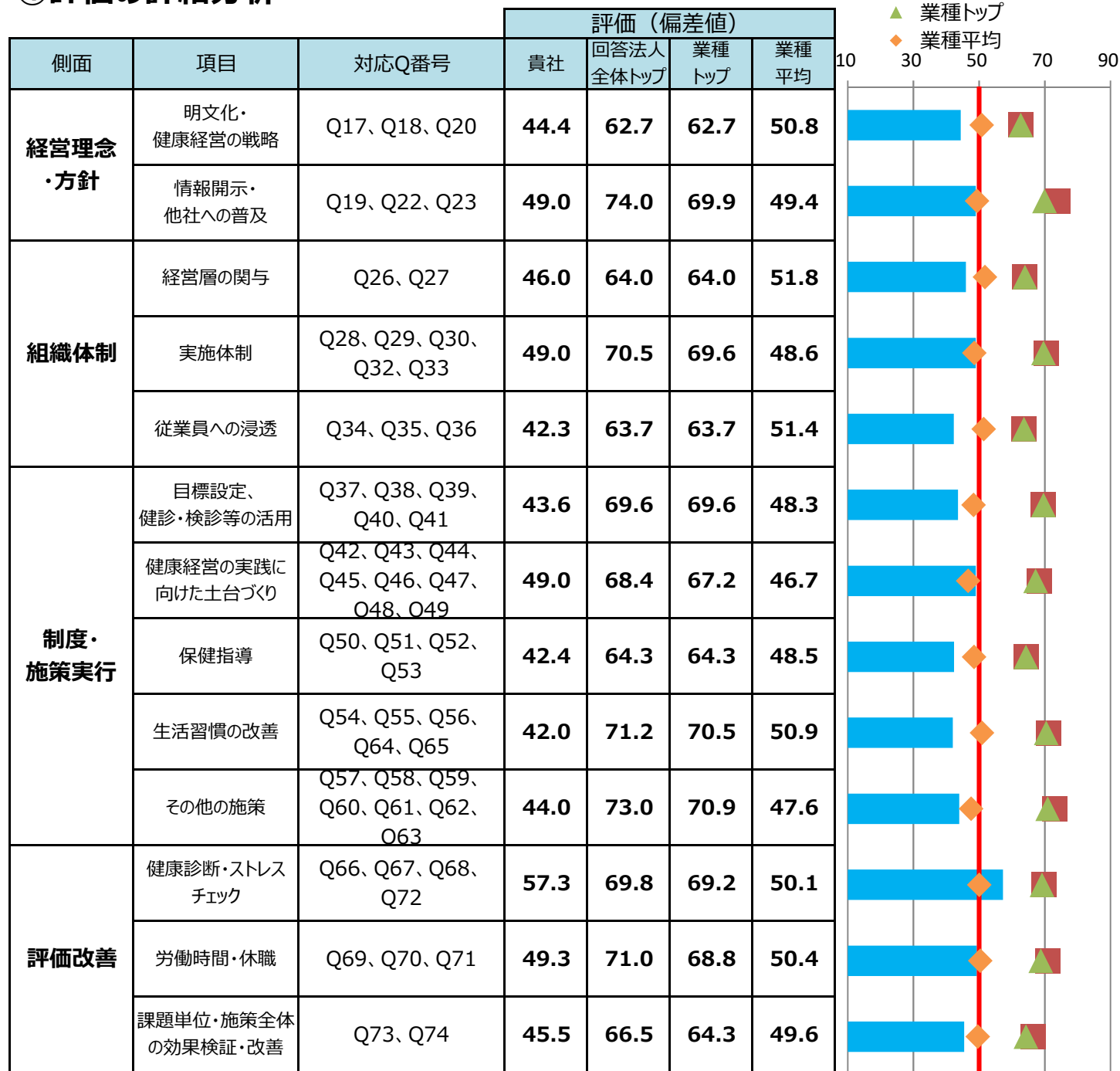
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	1951~2000位	2151~2200位
総合評価	-	42.9(-)	48.0(↑5.1)	47.4(↓0.6)	47.4(↑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	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進行するなか、労働人口は減少傾向にあります。一方で福祉分野に対するニーズが高まる状況で人材の確保は厳しさを増しています。 以前から高齢者福祉・児童福祉においては人材定着も課題としており、当法人でも例外ではありません。働き方改革の取り組みにより定着率は向上していますが、サービスの向上のためには職員が満足して働ける職場づくりが重要となります。
	健康経営の実施により期待する効果	職場定着やサービス向上のために、職員の仕事に対する満足度やワークエンゲージメントの向上を期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下、仕事満足職員の割合80%以上、ワークエンゲージメント指標として熱意、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では職務によって業務上の運動量に大きな差があり、慢性的な運動不足にある職員が数多く見られます。また、普段の業務上関わることがない職員の間には、一向に埋められない溝、ひいては組織の連携に対し大きな弊害となっているものと思われます。
	健康経営の実施により期待する効果	課題に対する解決策の糸口として、定期的なレクリエーション[スポーツ]をする機会を設けました。（会場は最寄りの会館を会社負担で借りたうえ、任意を前提として社内間のみ限定して案内を行った）運動不足の解消は然ることながら、社員間の親睦を深めることで、仕事に対するモチベーションアップ等の相乗効果を大きく期待している。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://aoba-welfare.or.jp/news/358/">http://aoba-welfare.or.jp/news/358/</a> 【目的・体制】 <a href="http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/">http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/</a> 【指標】

※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	<a href="http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/">http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/</a>				
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	<a href="http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/">http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/</a>				
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	<a href="http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/">http://aoba-welfare.or.jp/news/4043/</a>				

※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	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	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	95.0	%	(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	職員間の親睦を図る為、法人負担で近隣の体育館を借り、有志で集まった職員同士で運動を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(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					
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	カラオケルームや、施設の交流スペースに卓球台を設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(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	30.0	%
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	47.8	48.2	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	48.3	48.7	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	42.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.9	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	42.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	45.1	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	51.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.2	46.4	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	36.2	54.5	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	従業員感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	介護施設ということもあり、従業員が感染することで高齢者への感染リスクを考え、感染症についての勉強会、スタンダード・プリコーションと予防接種の実施が必要。
	施策実施結果	感染症についての勉強会、スタンダード・プリコーションと予防接種の実施により、スタンダード・プリコーションの全職員の実施。予防接種は実質100%接種。
効果検証結果	実施により、流行時期の高齢者のインフルエンザ感染者は0名。職員も0名の感染者であった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	介護・保育施設では、利用者の対応、多職種連携、多様な勤務形態等があり、ストレスが蓄積しやすい職種であるため、ストレス関連疾患の発生予防に取り組まなければならない。 ストレスを蓄積する要因として、コミュニケーション不足があげられる。また、コミュニケーションはメンタル疾患の早期発見にもつながる。 そして、利用者支援上も不可欠である。
	施策実施結果	経営会議においてコミュニケーション状況を把握した。 所属長から職員への声がけを強化した。
効果検証結果	職員への健康習慣アンケートの結果では、86%の職員が職場にストレスを感じていると回答していた。また、仕事の一体感に関する項目が全国平均と同レベルの2.7点だった。一体感はコミュニケーションの影響を大きく受けることから、3.0点を目指しえて施策を再考することとしている。	

※貴社が健康経営度調査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：社会医療法人博愛会

英文名：

- 加入保険者：北海道医療健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

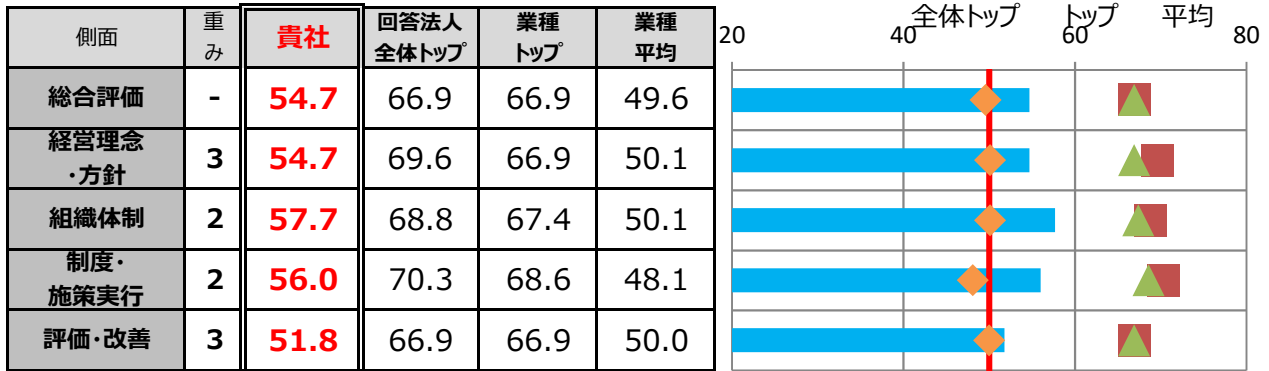
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1151~1200位** / **3520社中**
- 総合評価：**54.7** ↓2.0 (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



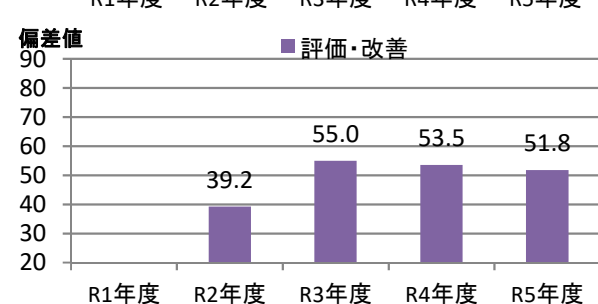
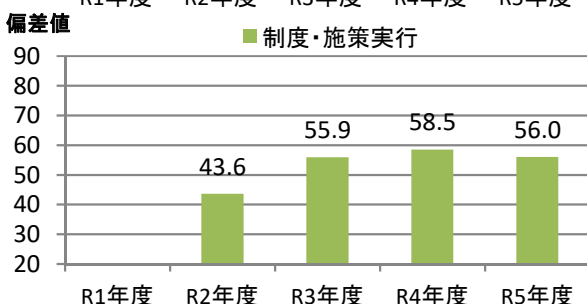
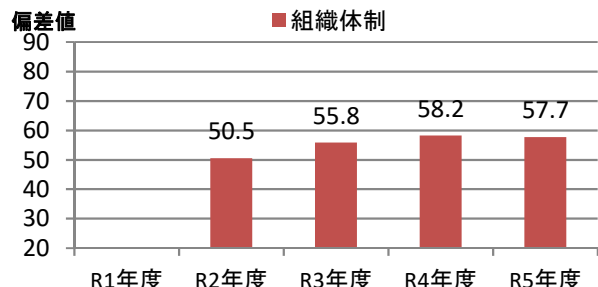
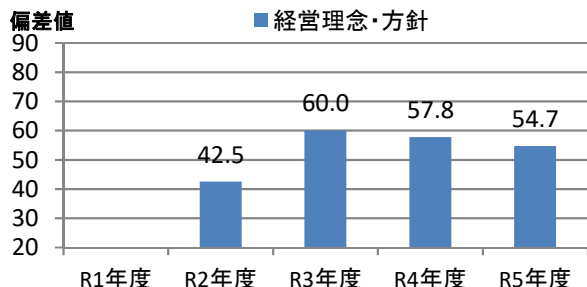
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

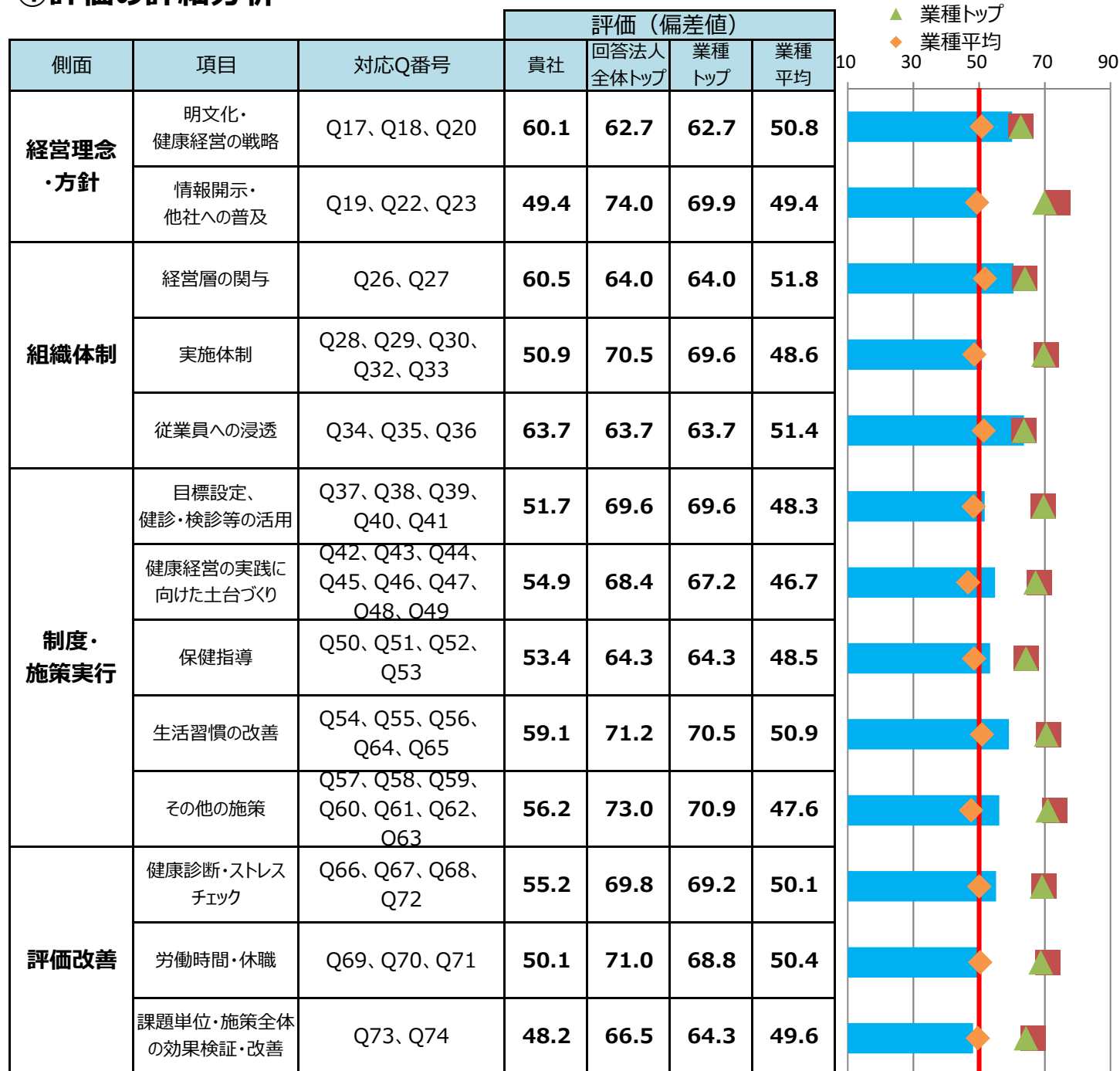
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1851~1900位	751~800位	851~900位	1151~1200位
総合評価	-	43.3(-)	56.8(↑13.5)	56.7(↓0.1)	54.7(↓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	人材定着や採用力向上 専門職が多い医療・介護・福祉の現場で、働き手が不足している状況のなか、全職員とその家族が、仕事と生活（家庭）を調和させ、心身ともに健康で充実して働き続けることができる職場環境を整備していくことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康意識の向上を啓蒙し受診率のアップ、生活習慣の改善率の向上で喫煙率の低下、就労に対する満足度の向上で時間外労働の削減、有給取得率のアップ、所属長による面談の実施状況の向上を期待している。具体的な指標としては、二次検診受診率は昨年度は46.7%であるが引続き、100%を目指し、メンタル休職者は昨年度は6名となっており、こちらも0名を目指す。
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	<a href="https://www.hakuaikai.org/about/nextgeneration-2/">https://www.hakuaikai.org/about/nextgeneration-2/</a>

※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	<a href="https://www.hakuaikai.org/about/nextgeneration-2/r4%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%80%80%e6%95%b0%e5%80%a4%e7%9b%ae%e6%a8%99/">https://www.hakuaikai.org/about/nextgeneration-2/r4%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%80%80%e6%95%b0%e5%80%a4%e7%9b%ae%e6%a8%99/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○				
URL					
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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>42</b>	回	<b>12</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>84.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	職員全員にThanksカードを配布、月毎に集計し、本人へ返却している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 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	広報誌で料理の紹介と栄養素について解説をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	エレベーターを使用せず、階段を使用するように働きかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>60.0</b>	%

※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	55.5	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.7	46.4	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	61.0	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の拡大により、医療・介護現場での施設内感染を防ぐ必要がある。病院ではコロナウイルス陽性者の受入も行っているため、感染拡大防止に対して、職員へ統一した情報提供が必要である。また、職員の罹患による勤務調整や、院内・施設感染への対策が必要である。
	施策実施結果	PCR検査機器を導入し、最低でも1日かかっていたところ、その場で検査結果（約1時間～2時間）が確認できるようになった。一度に検査できる人数は決まっているため、優先順位をつけ、フローを作成した。
効果検証結果	検査結果が早くわかるようになった為、迅速に対応でき、感染拡大を防止することができている。また、感染が早期にわかることにより、職場での勤務体制を速やかに調整することができ、負担も軽減していると考えられる。コロナは5類となっているが、感染力は変わっていないので、引き続き感染対策を徹底していきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
効果検証結果		

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人いつつ星会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会岩手支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

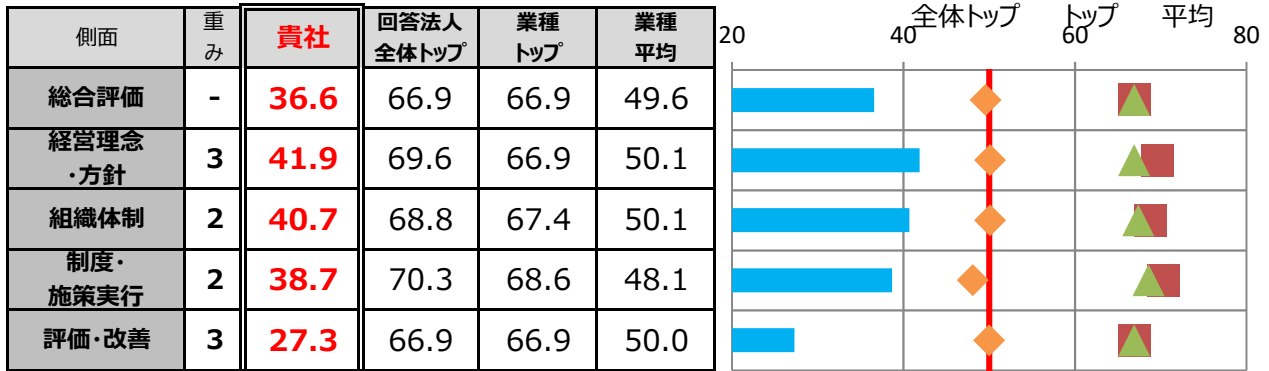
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**
- 総合評価： **36.6** ↓2.1 (前回偏差値 38.7)

※「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



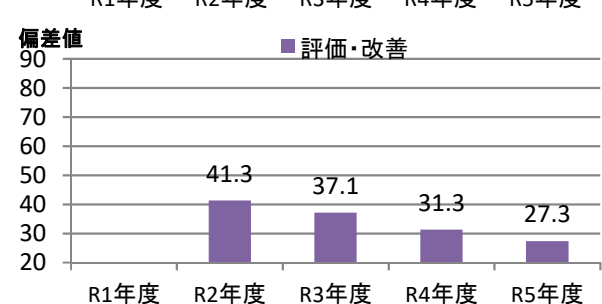
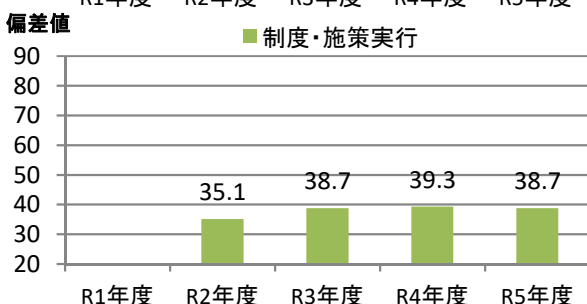
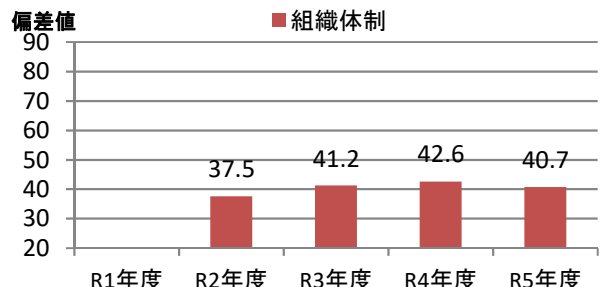
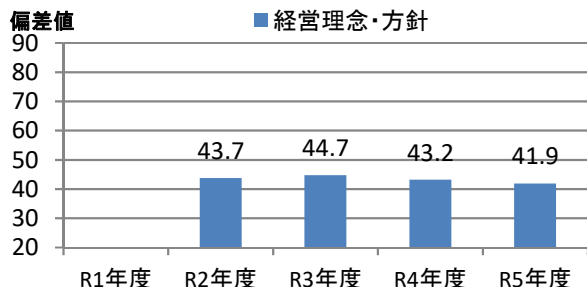
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

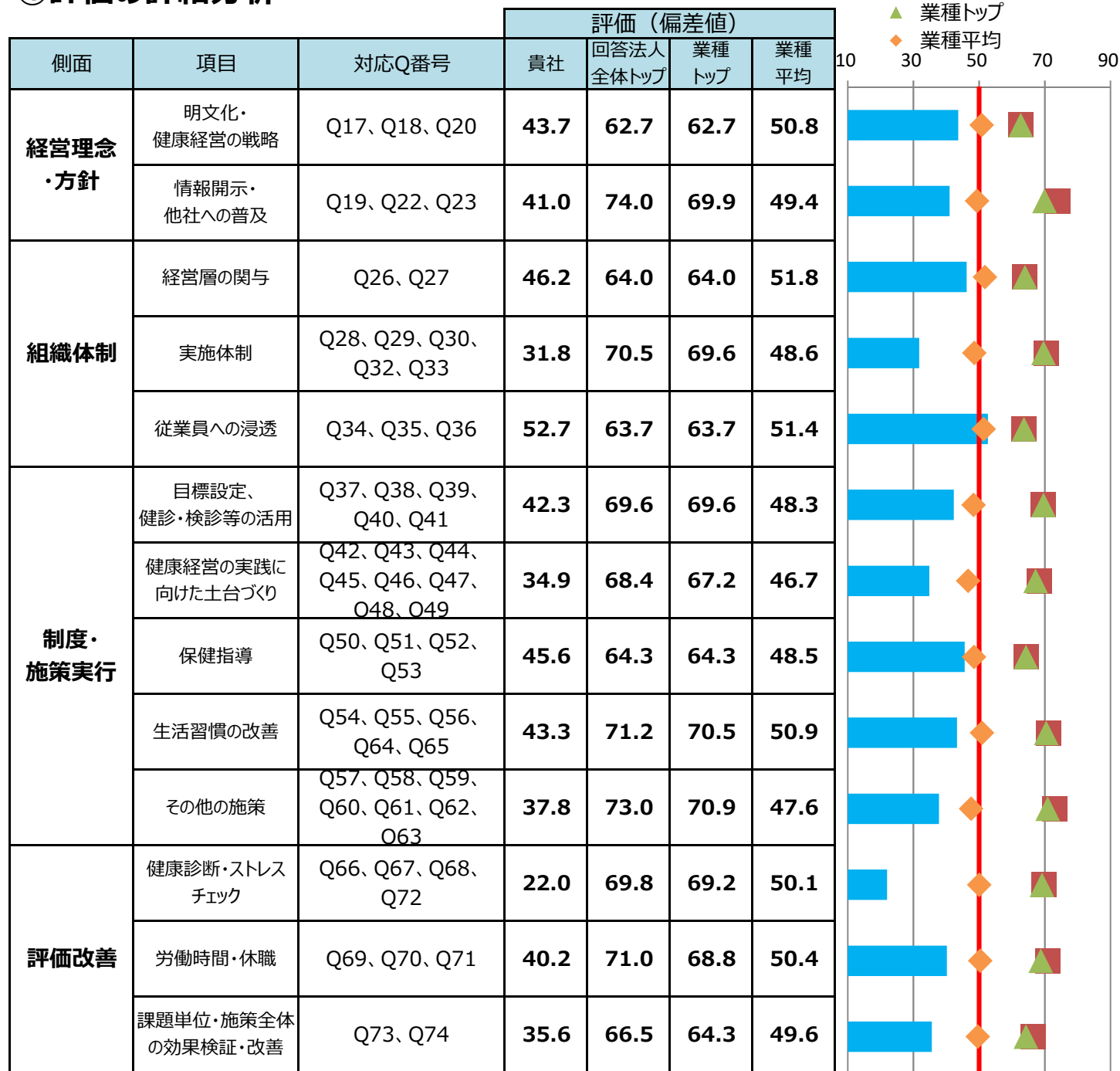
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2051~2100位	2401~2450位	2751~2800位	3151~3200位
総合評価	-	40.0(-)	40.5(↑0.5)	38.7(↓1.8)	36.6(↓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	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。 具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入職した従業員の4年後定着率50%以上を目指す。産休・育休復帰後の就業継続率を現在の100%維持を目指す。
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	<a href="http://itutuboshi.com/">http://itutuboshi.com/</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>12</b>	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>90.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>90.0</b>	%
--------------------------------	-------------	---	-------------------------------	-------------	---

■ 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					
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	二戸スイミングスクールと提携している。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	<b>90.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	<b>10.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	33.8	48.2	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	38.6	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.9	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	37.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.5	45.1	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	37.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	46.4	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	45.8	54.5	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	腰痛を原因として、就業内容に制限を求める従業員が増えてきている。自己努力だけでは腰痛を防ぐことができないため、組織として腰痛対策を行うことが必要である。
	施策実施結果	腰痛を原因とする退職や異動、業務できない従業員はいなくなった。
	効果検証結果	毎年5,000円を上限に腰痛ベルト購入費用を補助することで、自分に合った腰痛ベルトを選ぶことができるようになった。また、現在腰痛がない場合でも、職員同士で予防としての使用を勧める等、腰痛予防に対する意識が醸成されてきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人熊愛会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会熊本支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

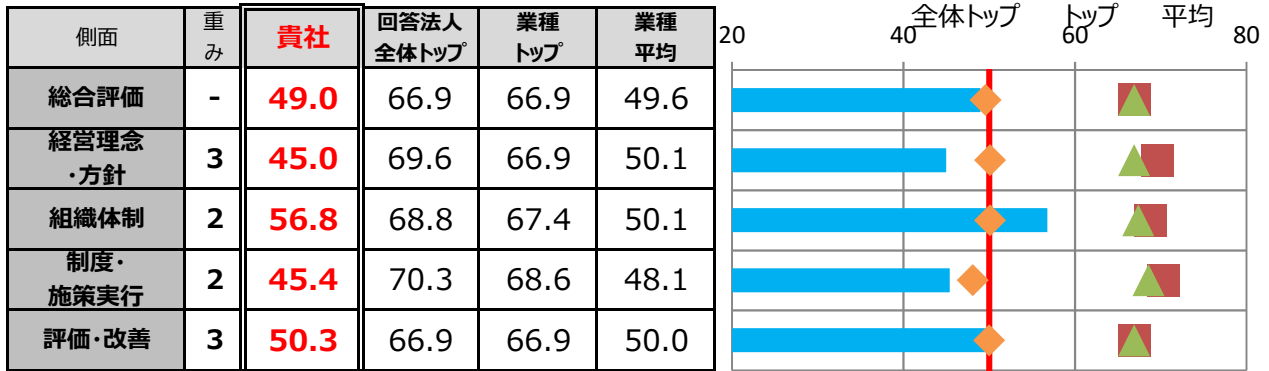
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **49.0** ↑0.4 (前回偏差値 48.6)

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

②評価の内訳



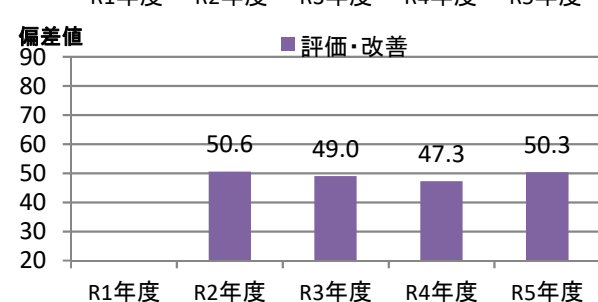
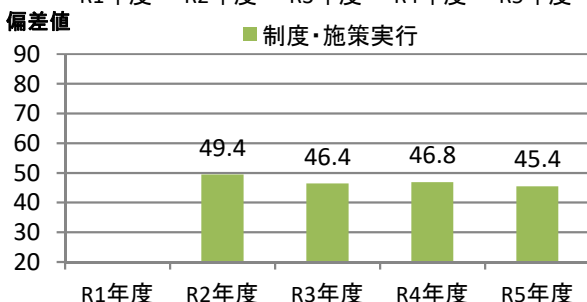
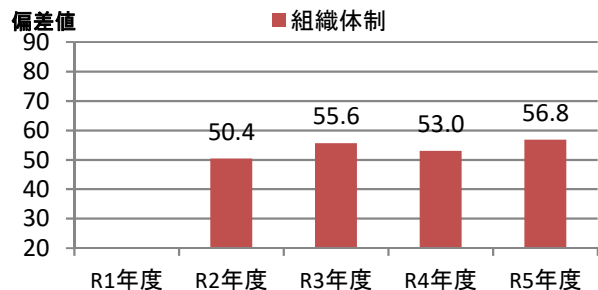
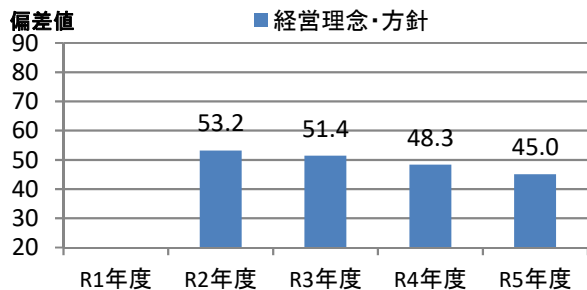
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

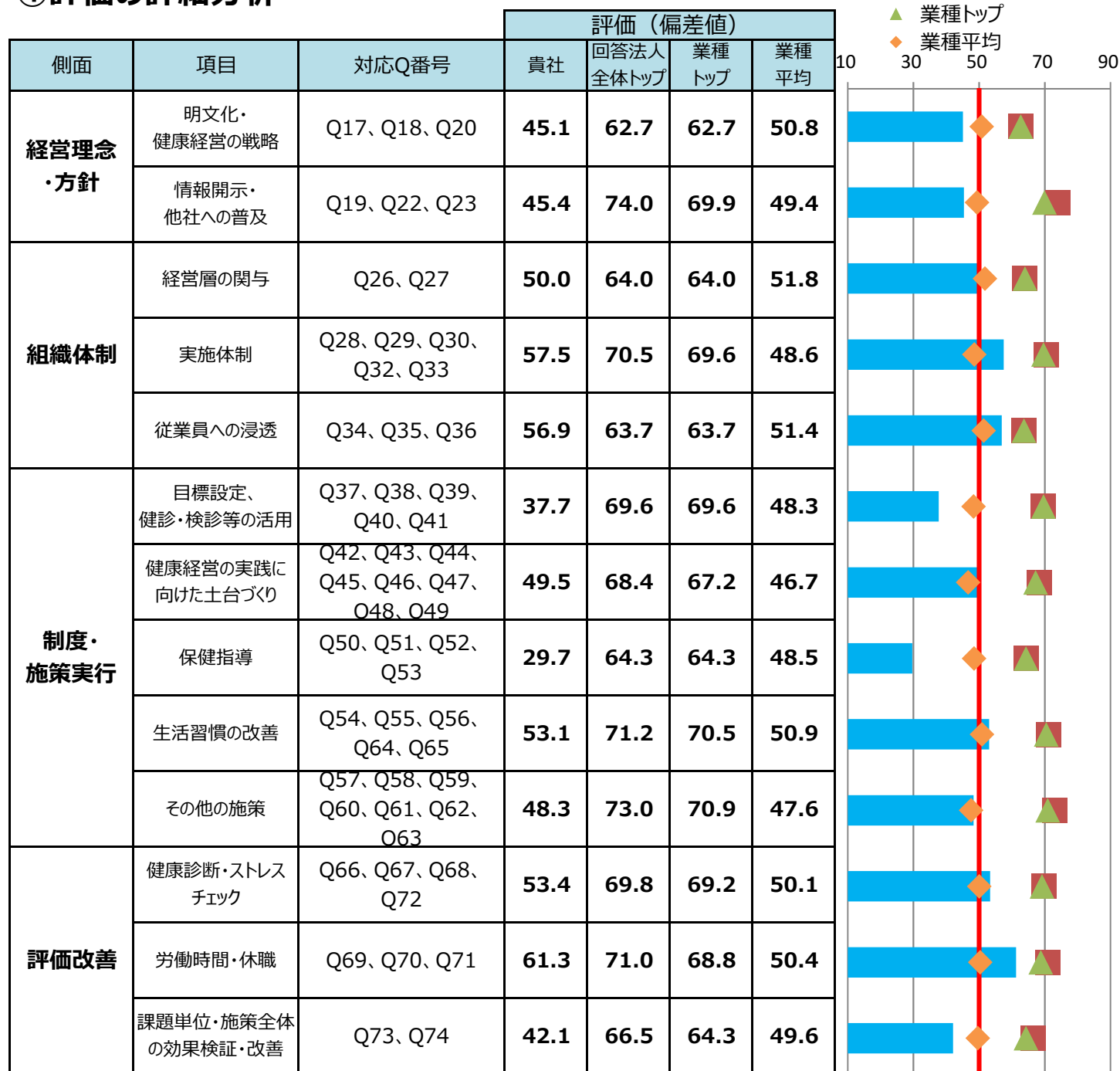
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	-	51.1(-)	50.5(↓0.6)	48.6(↓1.9)	49.0(↑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 募集に対して求人数が少なく、年々採用活動が難しくなっていることを実感する。
	健康経営の実施により期待する効果	求職者へ向けて当院の健康経営に関する取り組みを情報発信し、病院に対するイメージの向上を期待する。
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	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	<a href="https://www.knh.co.jp/kenko_keiei.html">https://www.knh.co.jp/kenko_keiei.html</a>

※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	1	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	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	歓送迎会など部署内外での交流の機会促進を目的に、コミュニケーション費を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.6	%

■ 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	「中性脂肪を減らすための食事」及び「脱水症状を回避する方法」という内容で職員向けの研修を行った。				
(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	88.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	病院・施設対抗のソフトボール大会への参加を目標に定期的に練習を行い、職員運動機会の増進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	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	49.0	48.2	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	36.6	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	49.9	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	44.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	45.1	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	55.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	46.4	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	56.3	54.5	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、看護師内での「高ストレス者」割合が他の部署に比較して高い傾向が見られた。コロナ禍での業務量増大と精神的な負担を軽減すべく、業務改善委員会を通し、看護師の業務整理を実施していくこととなった。
	施策実施結果	アンケートを行い看護師の意見を聴取。それらの結果を踏まえ、電話対応や備品管理に関する雑務、並びに患者搬送や外線対応など、看護師が行わなくてもいいような業務を他部署へ移行した。
	効果検証結果	煩雑さが解消されたことに関して満足の声が上がっている。全体的な評価は今後アンケート調査で行うこととしている。
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：医療法人順秀会

英文名：THE JUNSHUKAI MEDICAL FOUNDATION

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

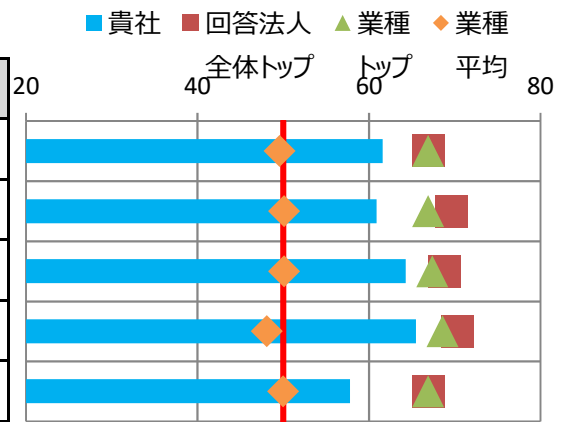
■総合順位： **401~450位** / **3520社中**

■総合評価： **61.6** ↑1.8 (前回偏差値 59.8)

※「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	-	<b>61.6</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>60.9</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>64.3</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>65.5</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>57.8</b>	66.9	66.9	50.0



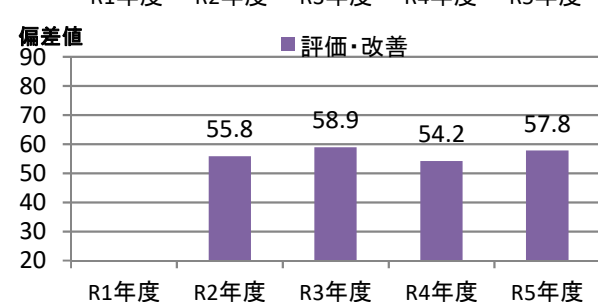
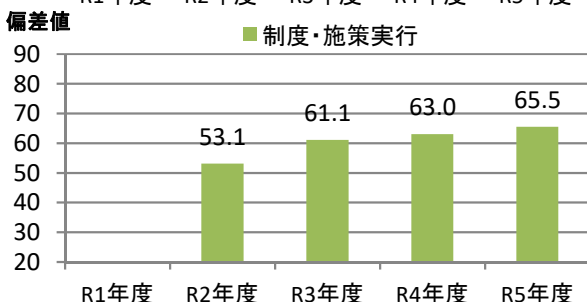
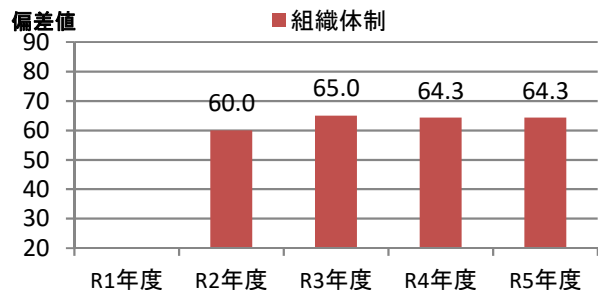
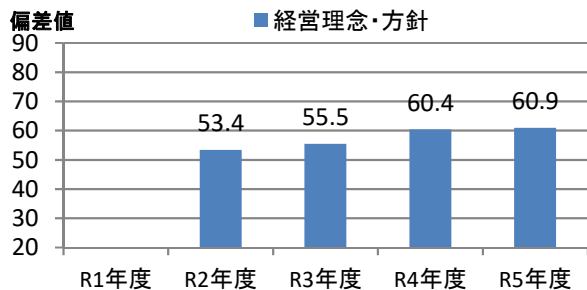
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

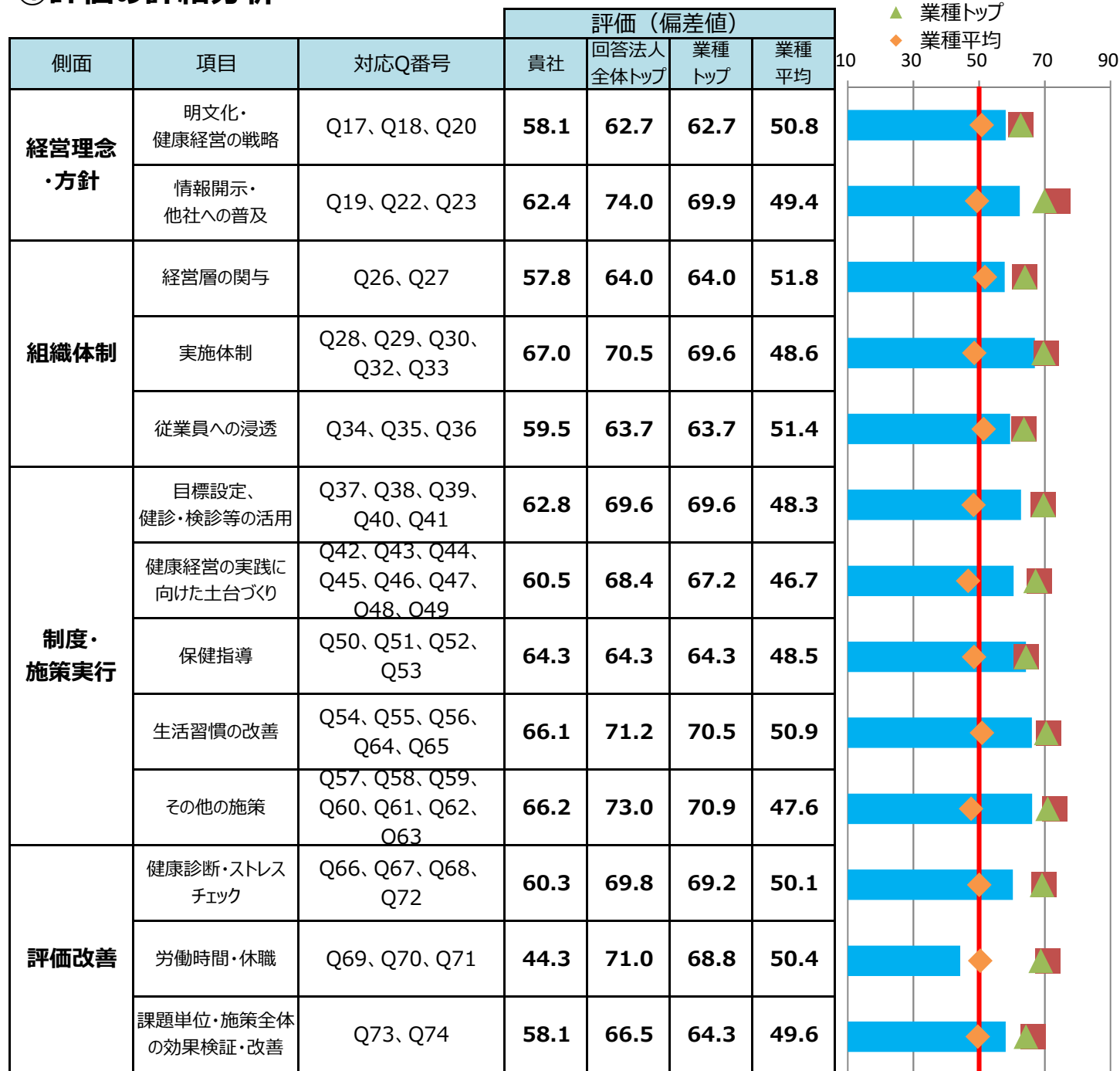
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	851~900位	451~500位	551~600位	401~450位
総合評価	-	55.4(-)	59.5(↑4.1)	59.8(↑0.3)	61.6(↑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	組織の活性化 医療法人に於いては多くの職員が国家資格を有する専門職である。専門性を維持するためには現状の知識や経験だけではなく、自ら積極的にスキルアップする姿勢が肝要である。単に就労するのではなく、医学に対する探求心を維持する精神的な土壌が必要であり、その機運を醸成する組織の活性化こそが持続可能な医療レベルの向上につながる課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	従来、専門職に対する個人的アプローチを進めてきたが、今後は職種別アプローチを組織単位で進め、集団内の競争心や互助心を刺激することにより、主体的かつ積極的な行動を惹起し、組織を活性化させ、ワークエンゲージメント3.8点以上を目指す。
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 業界全体の医療従事者不足や、パンデミックなどの突発的な業務負担による労働時間の拡大が起こっている。女性職員が多いため、女性特有の疾患によるアブセンティズム、プレゼンティズムによる影響も大きい。全従業員が意欲的にそれぞれの個性や能力を十分発揮できる環境整備と定着率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	個々の目標に沿ったパフォーマンスが発揮できるように従業員同士でサポートできるような環境づくりや社内コミュニケーションの向上を期待している。新卒、経験者採用した従業員の5年定着率70%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	<a href="http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html">http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html</a>

※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	<a href="http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html">http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html</a>				
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	<a href="http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html">http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html</a>				
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	<a href="http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html">http://www.junshu.jp/rinen/rinen.html</a>				

※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	3	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	職員やその家族が作る野菜を持ち寄り、家族参加型の管理栄養士監修料理教室を開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	動画作成と配信を行い職員へのアンケートを実施。職員の要望に合わせて次回の動画作成に反映している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 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	ゲーム感覚で行える歩数管理アプリを推奨し、参加者の達成度に合わせたインセンティブを付与した				
(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	63.6	%

■ 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	88.0	%

※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	61.5	48.2	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	65.5	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	49.9	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	62.5	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	45.1	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	49.2	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	46.4	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	68.9	54.5	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	法人内の従業員は複数施設に分かれて勤務しており、コロナ禍での自粛とともに対面でコミュニケーションを取る機会が減った。オンラインでは顔を合わせるものの、施設を行き来しない職員は半年以上対面で顔を合わせる機会がなくなった。施設によって公休日も異なり、イベントを開催する日程も時間も限られるためコミュニケーション不足が生じている。
	効果検証結果	職員とその家族が参加できる、料理教室を兼ねたコミュニケーションイベント「わくわくマルシェ」を実施した。  家族も参加できる形にしたことで従業員が参加しやすい条件とした。第一部、第二部を分けることで、大人数が集約しないように配慮した。昼食会を取り入れることでより和やかな雰囲気での会話ができた。終了後のアンケートでは98%が参加して良かった、次もあればまた参加したい、と回答している。
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に伴うパンデミックにより職員の業務負担が急増している中で、医療法人として職員間のクラスター予防をするだけでなく、受診者への安全な医療を提供することは医療機関として重要である。
	効果検証結果	1日2回の検温とマスク支給、体調不良者へ迅速検査の費用負担、1日3回の院内消毒、アルコール消毒液の携帯、施設入口にウイルスディフェンダーの設置、時差出勤制度の導入により感染対策を徹底した。  新型コロナウイルス感染症のパンデミックが起こってから、各クリニックで新型コロナウイルスに対する検査や医療を行っているが、これまで同一の事業場において3人以上の感染者の接触歴、いわゆるクラスターは発生していない。

※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：社会福祉法人あかつき福社会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

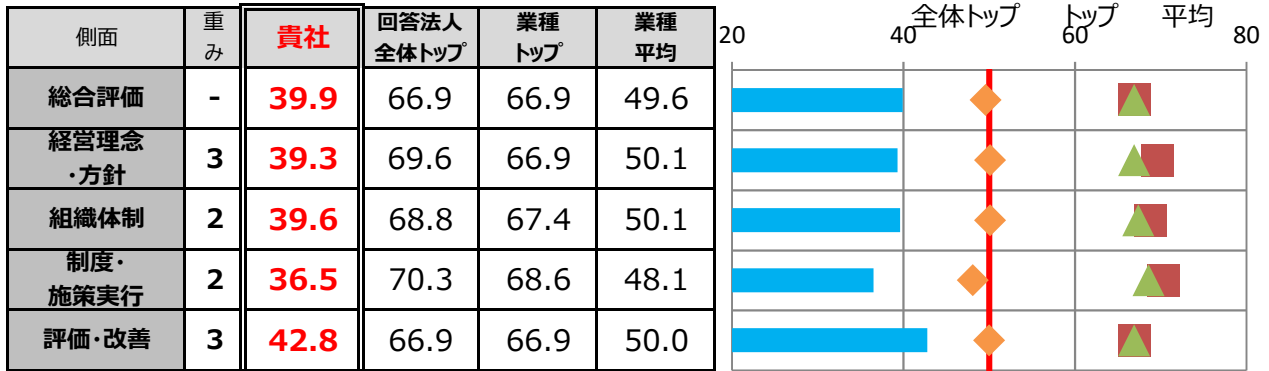
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**3001~3050位** / **3520社中**
- 総合評価：**39.9** ↑0.9 (前回偏差値 39.0)

※「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



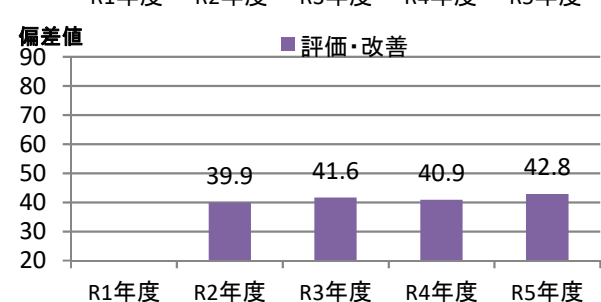
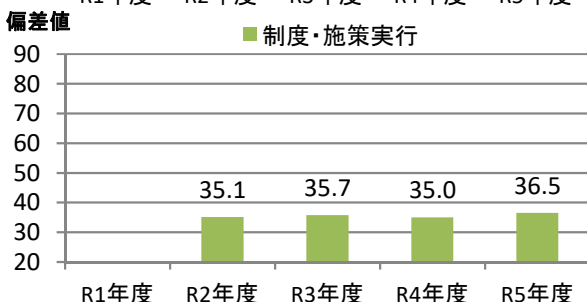
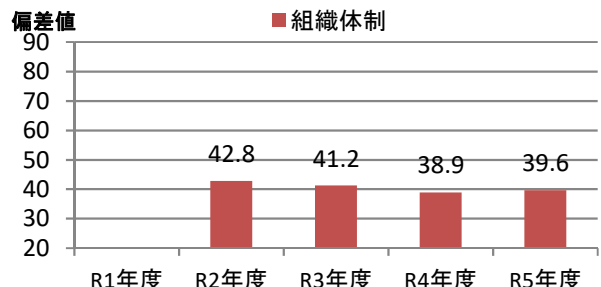
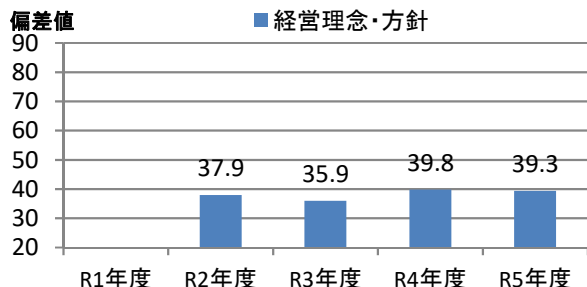
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

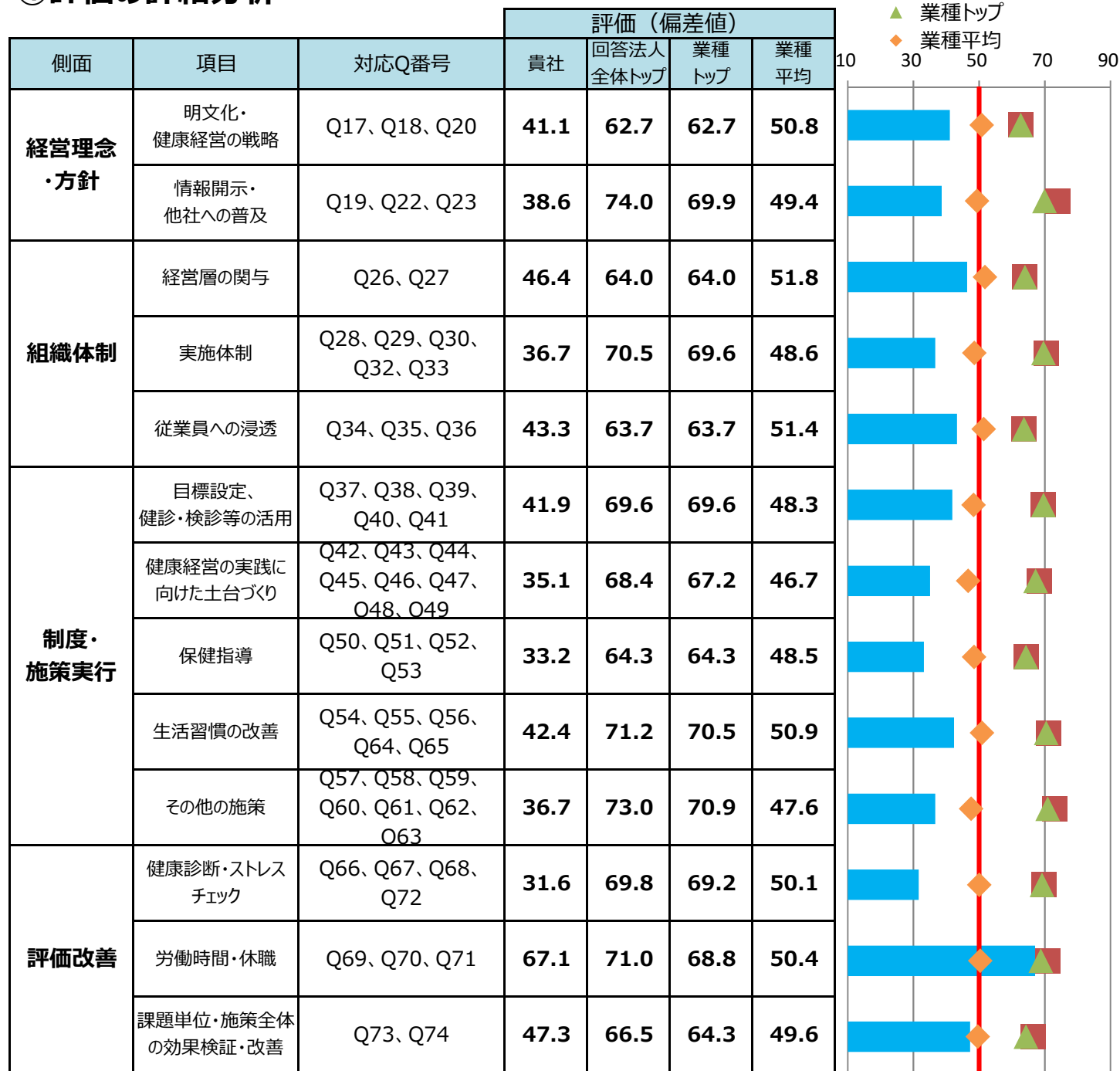
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	2151~2200位	2451~2500位	2751~2800位	3001~3050位
総合評価	-	38.9(-)	38.6(↓0.3)	39.0(↑0.4)	39.9(↑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 ワークライフバランスの充実は職員のパフォーマンスを向上させる上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	年次有給休暇の取得日数を増やすことで職員の健康の確保や増進、モチベーション向上に繋がることを期待している。具体的な指標として、年次有給休暇取得日数が5～6日/年に留まっている職員割合を令和3年度の11%から令和8年度までに5%以下に引き下げることを目指す。
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	<a href="http://www.m-akatsuki.or.jp">http://www.m-akatsuki.or.jp</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>3</b>	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	法人内で定期的にスポーツイベント等を開催し、職員間のコミュニケーション促進に向けて取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

■ 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	法人内で定期的にスポーツイベントを開催し、運動不足解消に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	34.3	48.2	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	34.0	48.7	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	38.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.9	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	37.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	45.1	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	47.6	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.5	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	43.6	54.5	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	事業所が分散しており、職員間のコミュニケーションがとりにくい部分もある。職員間のコミュニケーション不足は業務にも支障をきたすのでコミュニケーションの促進を図ることが課題である。
	施策実施結果	職場環境や職員間のコミュニケーションに関するアンケートを実施した。その結果、何が問題になっており、どう改善していく必要があるのかが明確になった。
	効果検証結果	「ワークセンターささゆり1F全体の課題や個々の課題についてはできるだけ早く対応するように心がけている」や「現在は2チーム制であるが、チーム間交流や利用者支援の幅を広げるため、職員の入れ替えを行っている」等を実施し、法人全体の平均点が2.94点だったのが、箕面市立あかつき園・ワークセンターささゆりのワークセンターささゆり1Fチームでは3.14点と高い数値になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会医療法人聖医会

英文名：syakaiiryohoujin seiikai

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

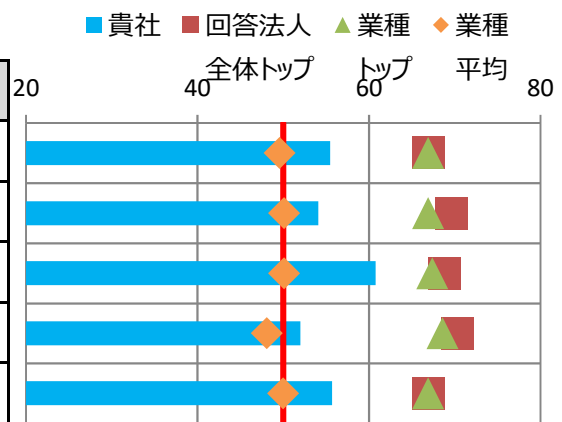
■総合順位：**1051~1100位** / **3520社中**

■総合評価：**55.5** ↓0.8 (前回偏差値 56.3)

※「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	-	<b>55.5</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>54.1</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>60.8</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>52.0</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>55.7</b>	66.9	66.9	50.0



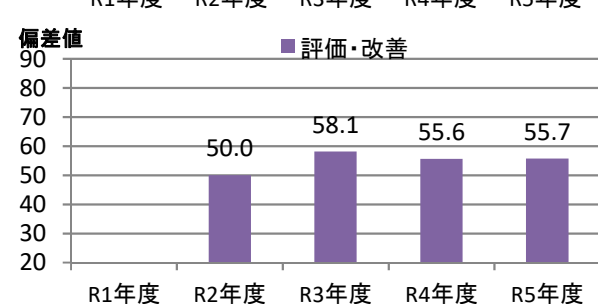
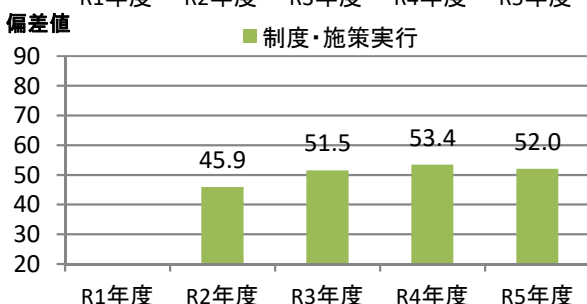
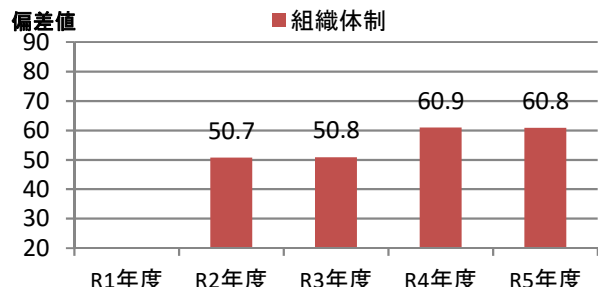
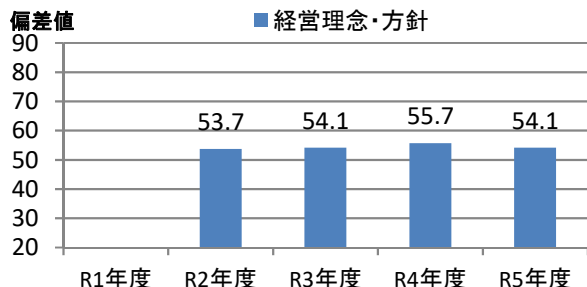
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

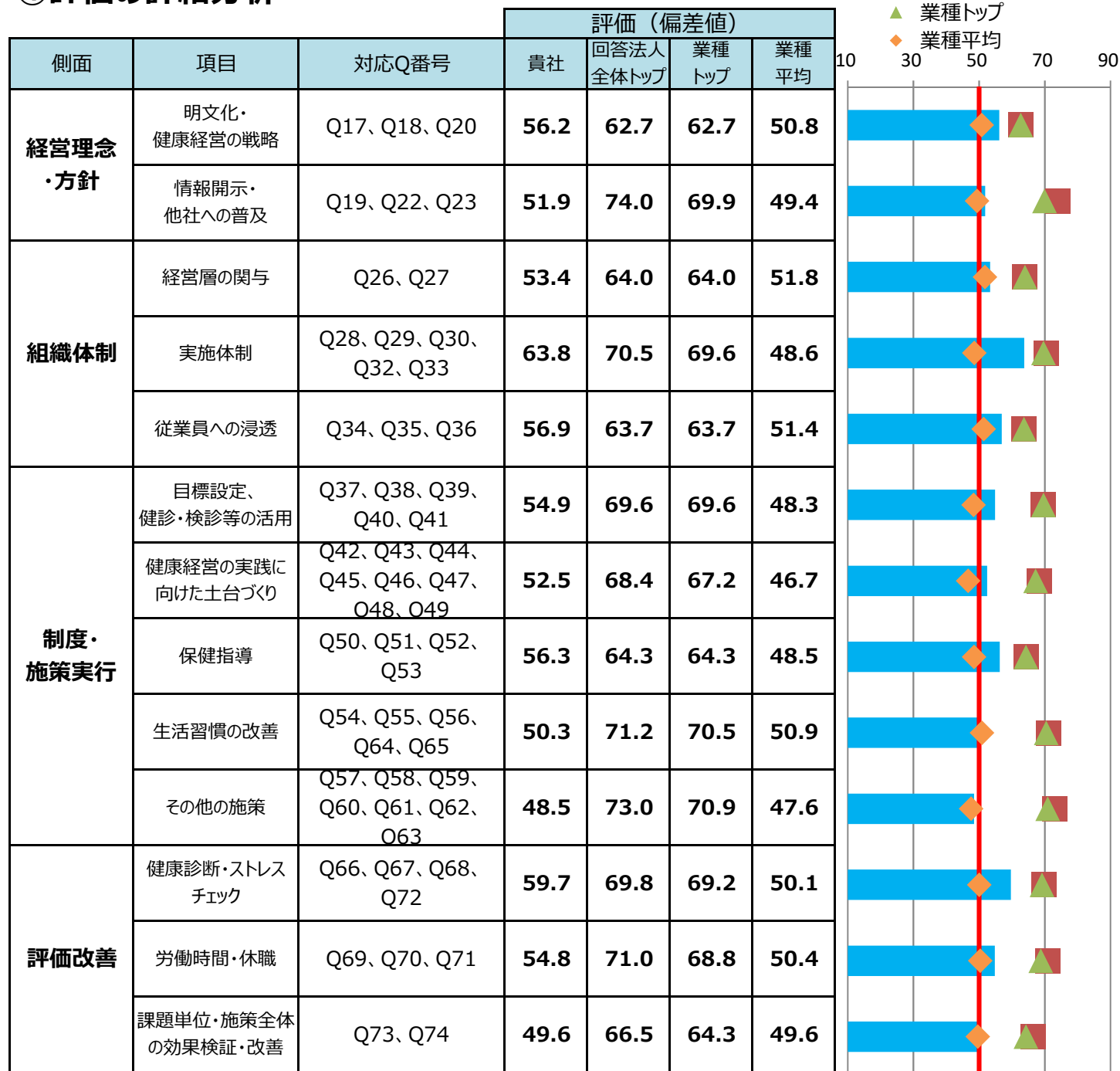
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1301~1350位	1051~1100位	901~950位	1051~1100位
総合評価	-	50.4(-)	54.1(↑3.7)	56.3(↑2.2)	55.5(↓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	組織の活性化 従業員の運動奨励（休憩時間・業務終了後・休日等）に実施）など健康を目的とした活動を通し、従業員の健康増進や従業員間のコミュニケーション向上を図ることで、従業員間の風通しが良くなり組織の活性化に繋がる事を期待する。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントが高まる事により、リファラル採用等が増え、新規採用や従業員定着率向上を目指す。
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 地方にあり中心地から離れているという地域性や過疎化・人口減少で新規採用が難しくなる中で、在籍している有資格者の職員にできるだけ長く勤めていただけるように福利厚生面を充実させていく事と、新規採用数を増やす事が事業継続計画の大きな課題である。また、ハラスメント等の問題に対しメンタルヘルス不調にならないための研修等を継続して実施し、アブゼンティーズムやプレゼンティーズムの低減を図っていききたい。
	健康経営の実施により期待する効果	職員満足度やエンゲージメントが向上する事で、働きやすさや働きがいの向上を図り、新規採用数の増加や離職率の低下に繋がることを期待している。 具体的には新卒・中途採用の5年定着率を70%以上を目指し、離職率を7%以下に改善する事を目指す。

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://southernregion.jp/kenkokeiei/">https://southernregion.jp/kenkokeiei/</a>

※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	<a href="https://southernregion.jp/kenkokeiei/">https://southernregion.jp/kenkokeiei/</a>				
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	<a href="https://southernregion.jp/kenkokeiei/">https://southernregion.jp/kenkokeiei/</a>				
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)	4	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	89.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	ボランティア・地域の祭り等に積極的に参加し、従業員のボランティア活動促進への働きかけを行なって				
(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					
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	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	リハビリスタッフが個別に評価し、適した運動指導を行うことで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		%	(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	93.7	%
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	53.3	48.2	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	48.7	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	48.7	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.9	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	44.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	46.4	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	59.5	54.5	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	医療・介護職の職業病の大半を肩こりや腰痛症といった疾患が占めている。肩こりや腰痛は働く上で就業意欲を低下させ、モチベーションの低下や生産性の低下に大いに関わっているため、改善が必要である。
	効果検証結果	リハビリ職（理学療法士や作業療法士）による肩こり・腰痛への個別指導や研修等を実施した事で、就業時や休日においても肩や腰への負担をできるだけ軽減できるような姿勢や働き方を行うようになってきている。 アンケート等や職員への声掛けにより肩こり・腰痛への意識向上が図れており、業務終了後や休日に運動への意識向上が見られてきているとの回答が多かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染に関する危険性等はコロナ禍を通して理解が深まってきているところではあるが、少なからず従業員の感染（コロナウイルス・インフルエンザウイルス）報告が上がってきているため、定期的に感染対策委員会より研修等を実施してもらい、感染に対する理解の共有を図り罹患者の低減に努める必要がある。
	効果検証結果	全従業員が感染に対する法人内規程を遵守することで前年と比べ感染者数が20%減少した。 感染者数を全くなくとすることはできないが、定量的な効果は出てきているため、従業員間の感染に対する理解を深めることで、「感染しない・持ち込まない」といった対策が出来ていると考える。

※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：社会医療法人千秋会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会広島支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

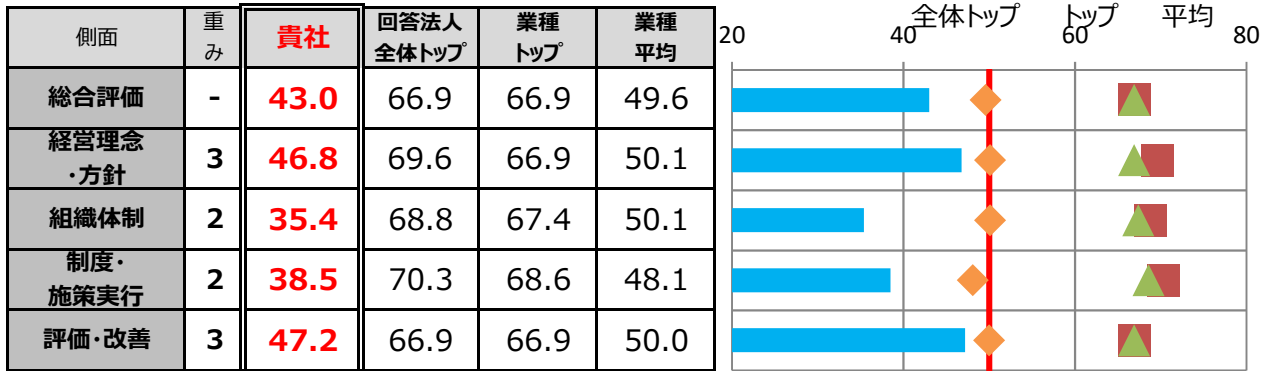
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**
- 総合評価： **43.0** ↓0.6 (前回偏差値 43.6)

※「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



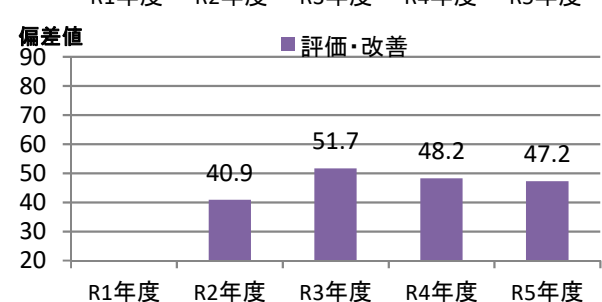
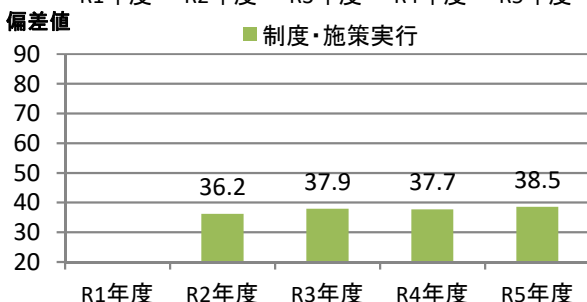
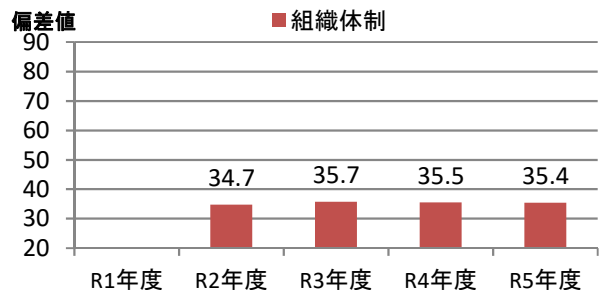
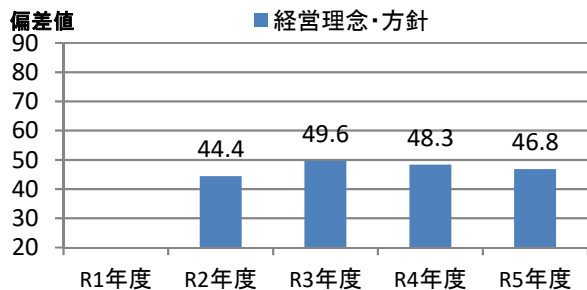
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

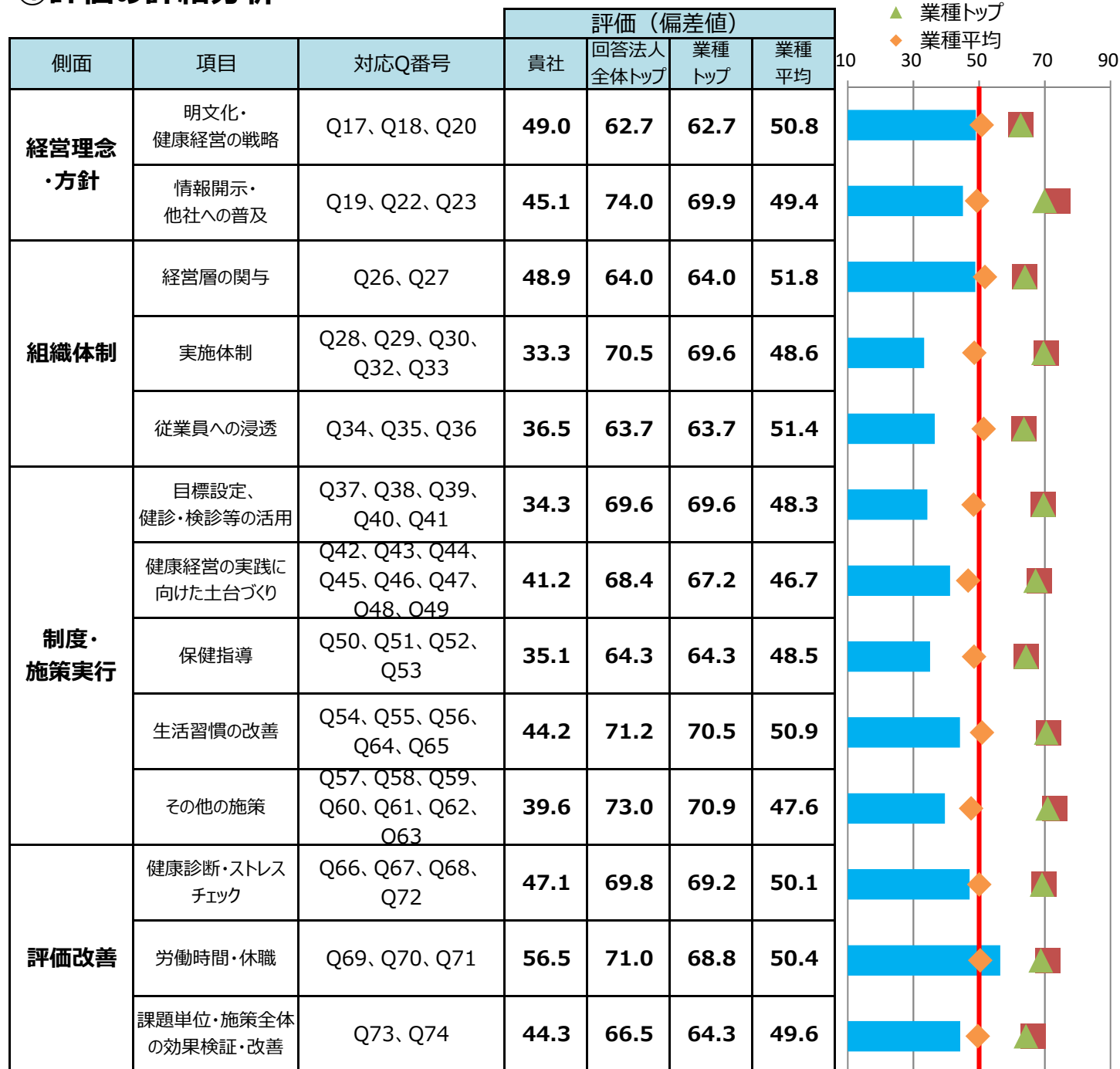
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2101~2150位	2051~2100位	2401~2450位	2751~2800位
総合評価	-	39.8(-)	45.1(↑5.3)	43.6(↓1.5)	43.0(↓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	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>①心身の不調による休職者・退職者があること ②勤続3～5年経過した中堅前の職員から毎年一定数の退職があること ③60歳以降の高年齢の職員が多く、今後も増加が予測されることから、そうした職員に元気に活躍していただきたいこと 上記①～③を踏まえ、優秀な人材の定着が課題である。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①精神面の不調による職場離脱者、生活習慣病等による体調不良者の減少により、人材定着の効果を期待する。 ②健康づくりや職員間交流に資するイベントの開催により、職員の満足度と健康意識の高まりを期待する。 ③健康経営優良法人の認定取得のPR効果により、優秀な人材の採用につながることを期待する。</p>
②	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>①心身の不調による休職者・退職者があること ②病院では専門資格者が多く、縦割りで職種間の交流機会が限られていること ③60歳以降の高年齢の職員が多く、健康面に不安があること 等により、職員が十分なパフォーマンスを発揮しきれていない</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>①多様な働き方へ対応（制度面）することにより、働きやすく、また、働き続けられる職場づくりを実現する ②健康づくりや職員間交流に資するイベントの開催により、職員の満足度を高めるとともに職場の活性化を促進する。 ③組織力を高め、労働生産性が向上することを期待する。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.inokuchi.or.jp/upload/docs/d06362cb6563cbbf5cef4f6ed9d2d7be9f963bc1.pdf">https://www.inokuchi.or.jp/upload/docs/d06362cb6563cbbf5cef4f6ed9d2d7be9f963bc1.pdf</a>

※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	3	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	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	79.3	%
--------------------------------	-------	---	-------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部署対抗ウォーキング大会の開催				
(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	79.3	%

■ 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	InBodyの数値を競うコンテストを開催。3人1組の多職種チームで競う職場活性化のための企画である。				
(a) 対象者の比率 ※ 全従業員に占める対象者の割合	94.3	%	(b) 参加者の比率 ※ 対象者に占める参加者の割合	15.8	%

■ 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	41.4	48.2	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	48.7	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	37.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.9	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	40.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	45.1	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	45.2	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	46.4	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	55.4	54.5	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	健康経営度調査のフィードバックによると偏差値が平均以下と低い値であり、課題と考えている。そのため、協会けんぽ広島支部から送付されるヘルスケア通信簿をもとに衛生委員会で検討し、特に特定保健指導実施率と運動習慣者比率が例年低い値となっていることに着目した。特定保健指導実施率については、中高年齢の職員割合も多く、健康維持向上のためにも改善していく必要がある。
	施策実施結果	協会けんぽ広島支部から送られてくる特定保健指導対象者について、例年、特定保健指導の受診を勧めてはいるが、例年希望者が少ない。昨年に引き続き、個々の職員に粘り強く説明し、受診を勧めた。
効果検証結果	2022年度に特定保健指導を受けた6名のうち、2023年度においては2名が対象から外れており、保健指導の効果があったものと推測する。引き続き、特定保健指導の受診勧奨を実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康経営度調査のフィードバックによると偏差値が平均以下と低い値であり、課題と考えている。そのため、協会けんぽ広島支部から送付されるヘルスケア通信簿をもとに衛生委員会で検討し、特に運動習慣者比率が例年低い値となっていることに着目した。コロナ禍により、運動不足、コミュニケーション不足が懸念されることもあり、これらの改善が課題である。
	施策実施結果	運動習慣と職員間コミュニケーション促進を目的として、部署対抗ウォーキング大会を開催した。各部署に万歩計を配付。交替で万歩計を所持し、歩数の合計を競う方式で、職員474名中376名が参加した。
効果検証結果	2023年6月に職員満足度調査を実施したが、その自由記載欄において、部署対抗ウォーキング大会がよかったという意見が数件出された。職場にいながら参加できる点と部署内のコミュニケーションが図られたことが評価された。	

※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：社会福祉法人庄内厚生館

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

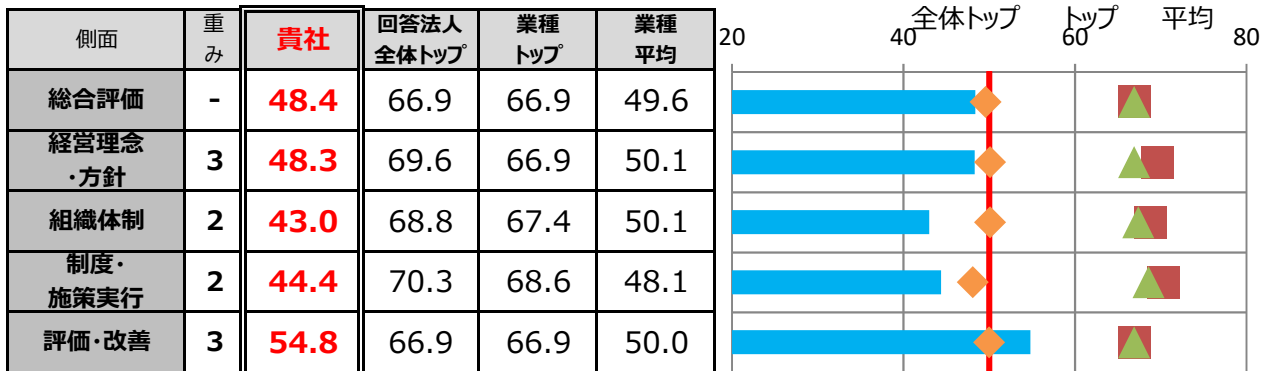
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**2001~2050位** / **3520社中**
- 総合評価：**48.4** (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



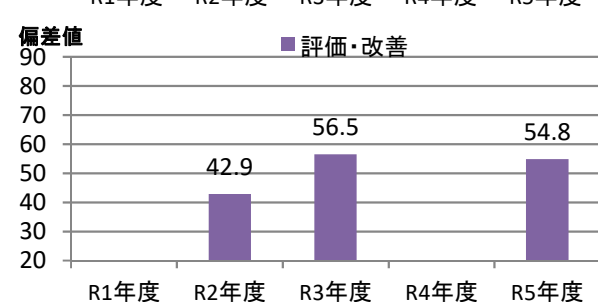
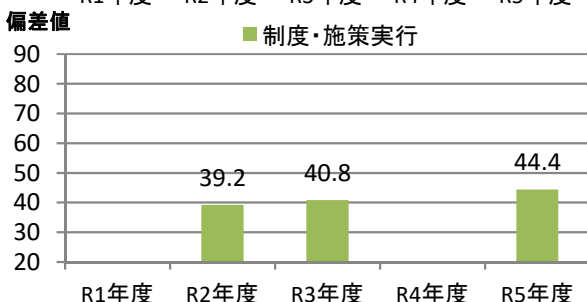
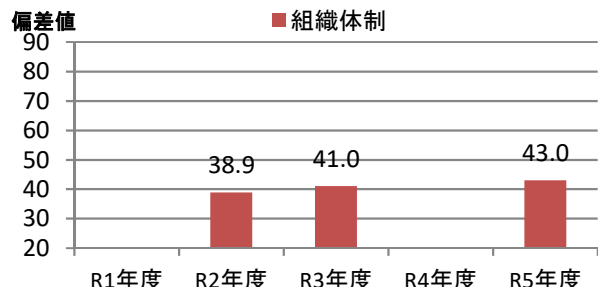
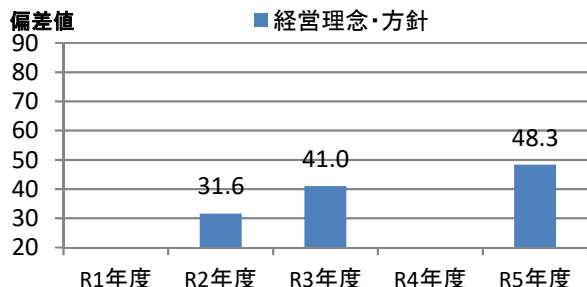
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

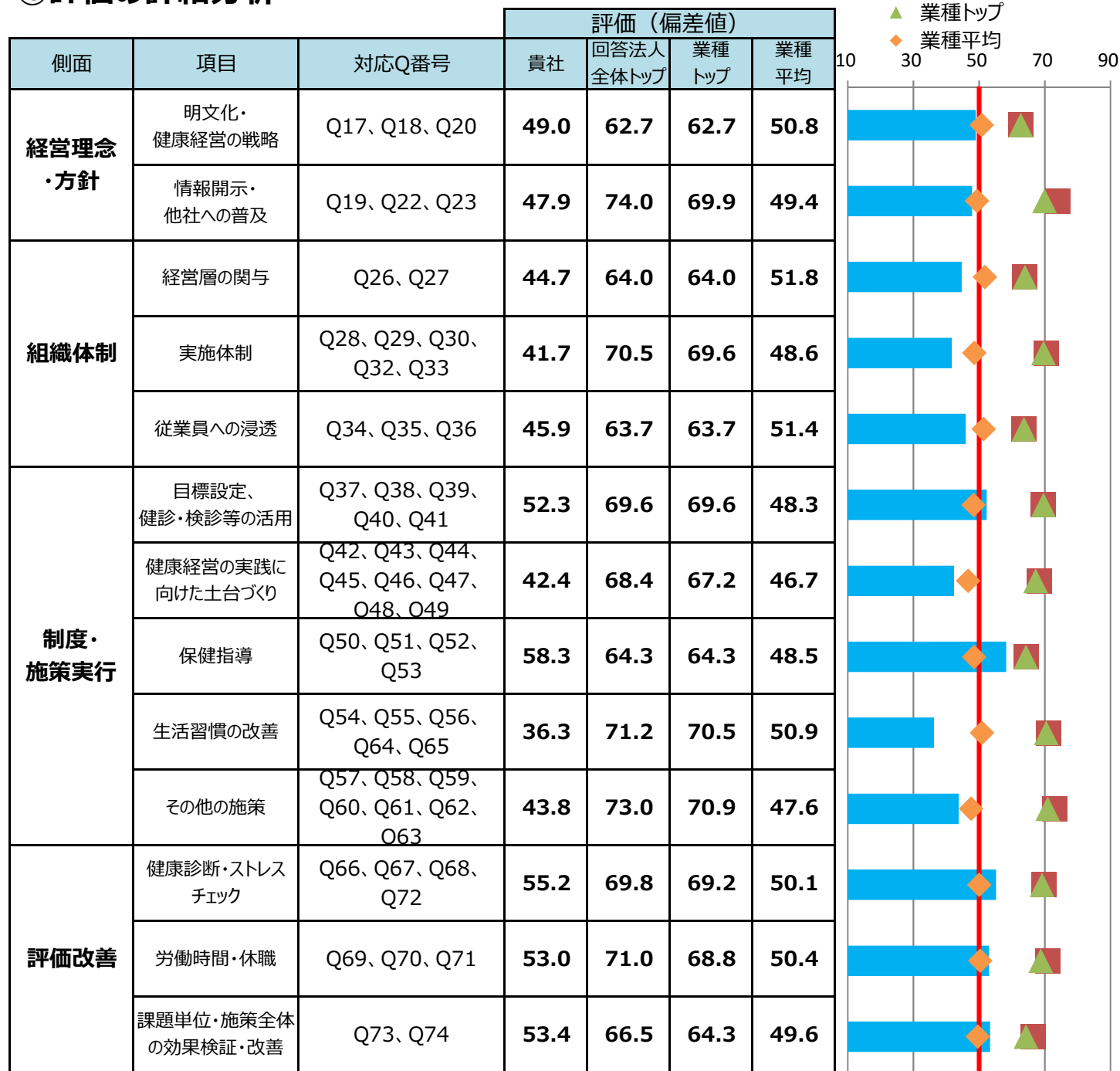
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2001~2050位	-	2001~2050位
総合評価	-	38.0(-)	45.6(↑7.6)	-	48.4(-)
【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 当法人は、「子どもたちやご利用者様及びその家族の幸せの追求」「地域貢献活動」を目指している。職員の心身の健康保持・増進はその基盤であり、①休業日数の削減と就業機会の創出②睡眠の質の向上・病欠の低減③職員の意欲の向上・個人/組織の活性化に取り組む必要がある。具体的にメタボ該当者率、重症者・予備軍者率の約3%改善及び喫煙率の約2%改善、がん一件当たりの休業日数、メンタルヘルス休業者率の維持を目指す。
	健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりの心身の健康保持・増進がサービスの質の向上、組織及び地域の発展に繋がると期待している。また、職員個々人が健康について主体的に考え、疾病の予防力を育むことで、持続的な発展をも期待できる。
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	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	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	野球サークルがある。事業所及び年齢の幅を超えて多くの職員の交流の場となっている。				
(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	7.0	%

■ 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	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	全職員を対象にボーリング大会を開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	16.0	%

※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	47.8	48.2	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	48.7	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	41.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	45.1	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	45.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.0	46.4	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	40.1	54.5	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	2021年度における生活習慣病重症者・予備軍者（肥満度、血圧、血糖代謝、脂質代謝いずれかの該当者）率が34.1%と同業者・全国平均よりも高い傾向にあった。結果から疾病や不調による就業機会の低減、サービスの低下を招き兼ねない。改善に向け、重症化予防及び特定保健指導に繋がるための取り組みが必要である。
	施策実施結果	2022年度において、生活習慣病の危険性、予防方法に関する知識の普及を行った。また、特定保健指導及び精密検査に該当した職員に対し、直接電話にて指導・検査勧奨を行った。
効果検証結果	2023年度における生活習慣病重症者・予備軍者率は、21.0%であった。取り組み前と比較し13.1%改善となり、同業者平均・全国平均との差も縮まった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果では年々改善傾向にあり、健康総合リスク値は「83」と全国値と比較しても特に問題がみられなかった。しかし、昨年度メンタル不調による退職が生じたため、メンタルヘルスにおける4つのケアの更なる強化が必要と考える。特に「セルフケア」「ラインによるケア」の促進を目指す。
	施策実施結果	職員相談室を開室。メンタルヘルスに関する情報発信やラインケア研修、カウンセリングを実施している。不調の予防及び早期発見・対処を可能とする環境を整備することでメンタルヘルスへの関心が高まってきている。
効果検証結果	衛生講話の参加率が上昇した。本講話では、職場メンタルヘルスの知識の普及とストレス対処法の実践を行った。参加者の80.0%が自身の日常生活と講話内容との結びつけを図っており、メンタルヘルスへの関心の高まりがみられた。	

※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：社会福祉法人陽翠水

英文名：SocialWelfareCorporation Hisuisui

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

①健康経営度評価結果

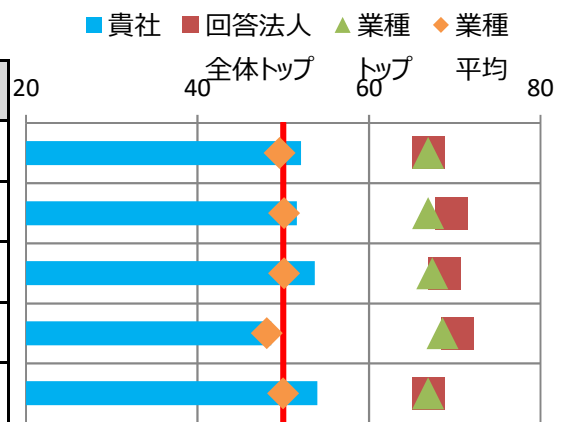
■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.1** ↓1.2 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	<b>52.1</b>	66.9	66.9	49.6
経営理念・方針	3	<b>51.6</b>	69.6	66.9	50.1
組織体制	2	<b>53.7</b>	68.8	67.4	50.1
制度・施策実行	2	<b>48.6</b>	70.3	68.6	48.1
評価・改善	3	<b>54.0</b>	66.9	66.9	50.0



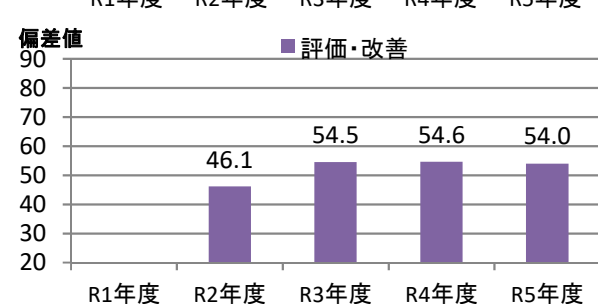
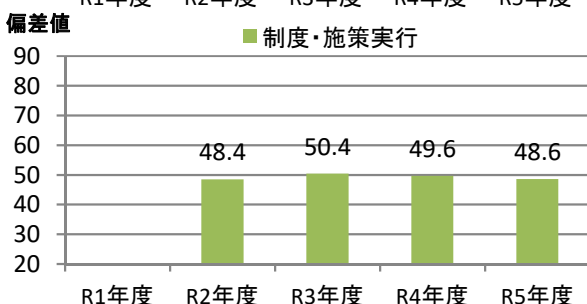
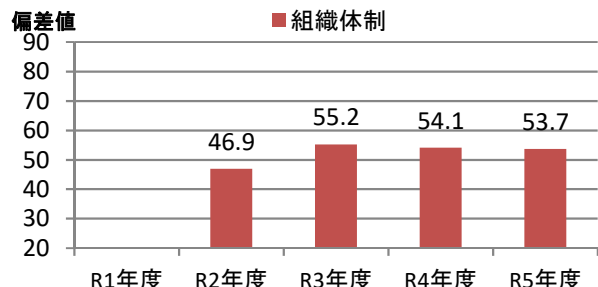
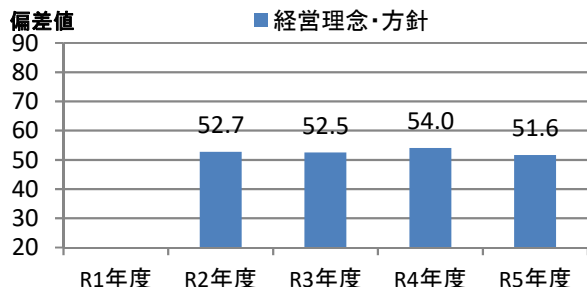
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

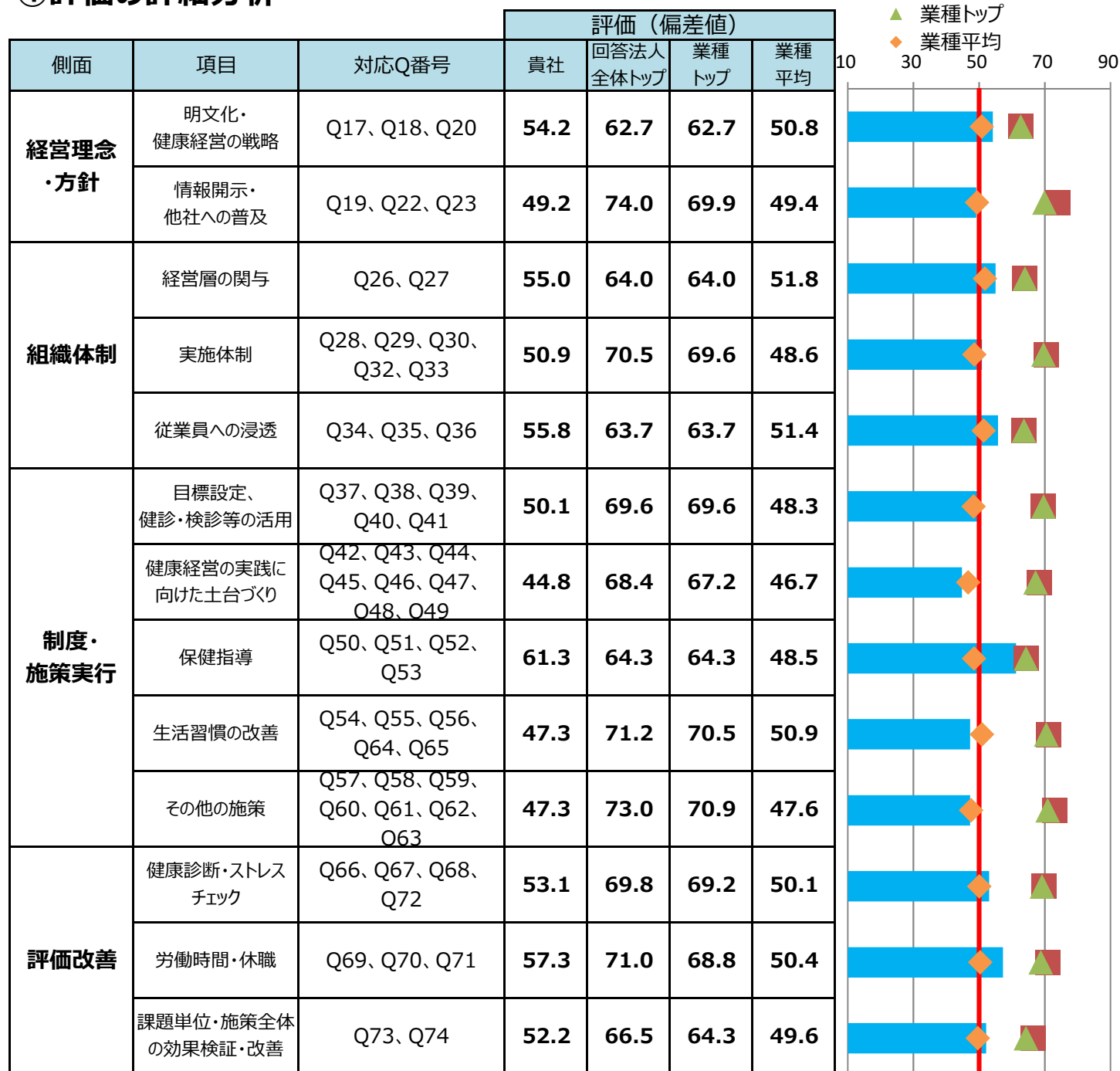
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1451~1500位	1151~1200位	1251~1300位	1501~1550位
総合評価	-	48.7(-)	53.2(↑4.5)	53.3(↑0.1)	52.1(↓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 私事情による長期休職が生じた場合に、退職の選択をせずに働き続ける事の実現が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	復帰して働きたいと思われる職場を目指す。100%職場復帰を目指す。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.wam.go.jp/wamnet/zaihyoukaiji/pub/PUB0201000E00.do?_FORMID=PUB0219000&amp;vo_headV0_corporationId=1617105362">https://www.wam.go.jp/wamnet/zaihyoukaiji/pub/PUB0201000E00.do?_FORMID=PUB0219000&amp;vo_headV0_corporationId=1617105362</a>

※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	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている				
取組内容	子ども食堂開催時の参加や応援				
(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	50.0	%

■ 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	運動機能低下の防止ため冊子を作成した。自己体力測定を行い記録し、心身機能の維持を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	49.9	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	40.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	45.1	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	47.9	49.2	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	46.4	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	52.7	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	COVID-19の2類相当から5類への移行に伴い、感染症対策マニュアルの更新に関して、迅速かつ確実に周知させる必要
	施策実施結果	会議を定期開催して、対応フローの変更があった際は、適宜全職員へメール等で周知した。各事業所内の周知を徹底した。
	効果検証結果	感染予防と感染症拡大を防止出来ている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	平均年齢があがり、体力不足やつまずき事故が増えた。
	施策実施結果	トレーニングを作成し配布した。年度で評価して表彰制度を設けた。
	効果検証結果	無理のないよう、個人のペースで実施して、提出率は100%になった

※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：社会医療法人愛仁会

英文名：AIJINKAI Healthcare Corporation

■加入保険者：愛仁会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

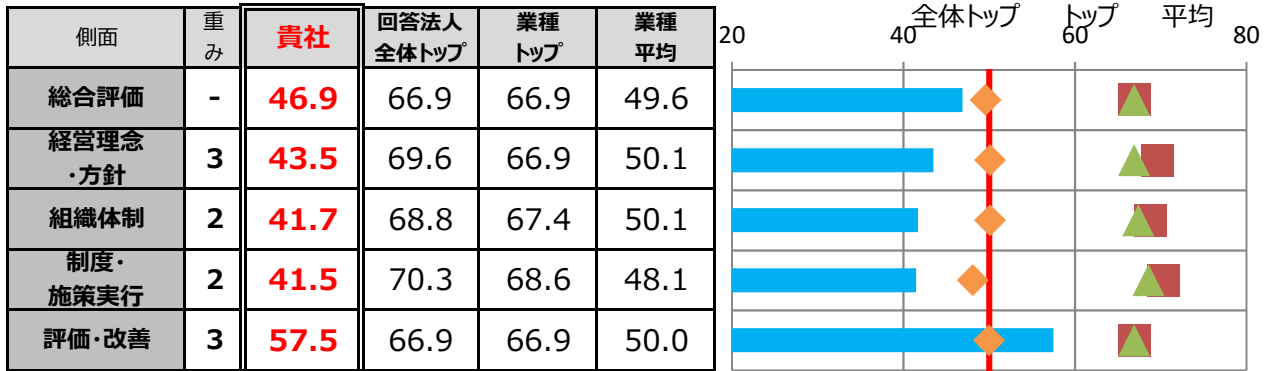
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **3520社中**

■総合評価： **46.9** (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



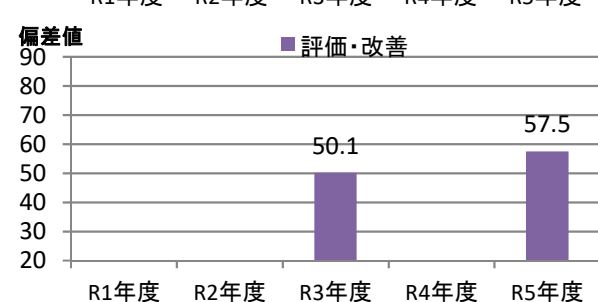
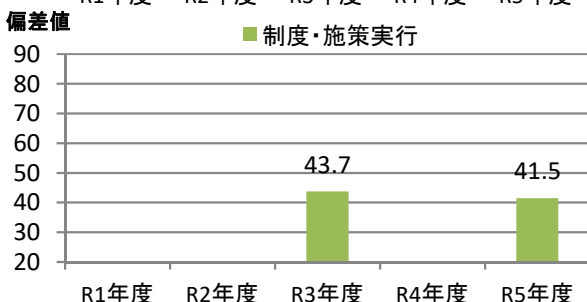
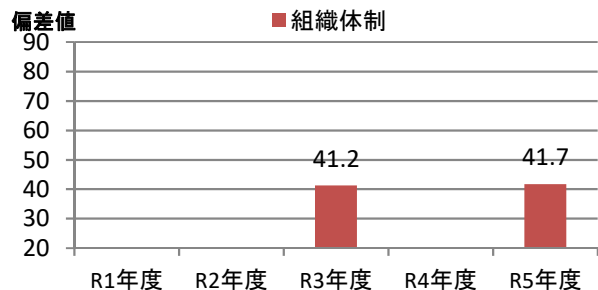
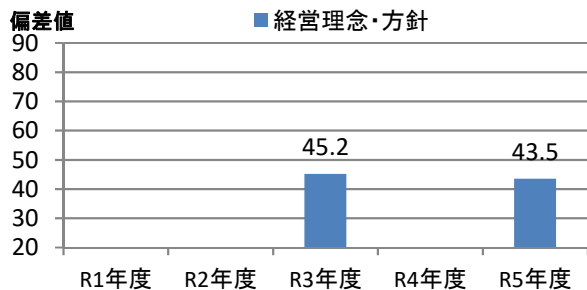
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

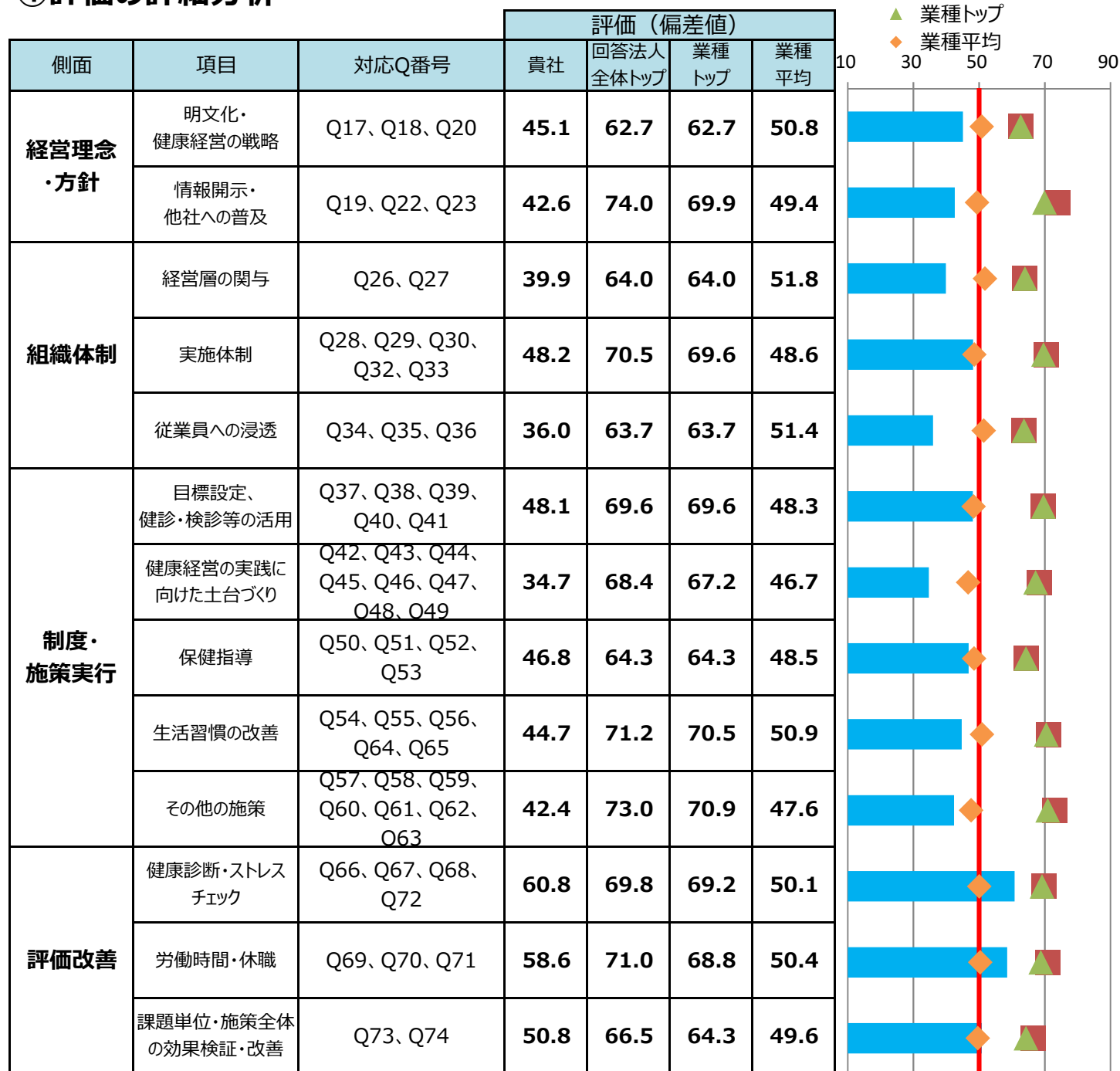
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	45.6(-)	-	46.9(-)
【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 少子高齢化の中、新規採用・中途採用とも職種によっては確保が困難になってきており、職員の定着を図り、魅力ある職場環境を整えることは喫緊の課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の健康を支援することで、在職中の職員が健康に長く働いてもらう環境をつくることで、定着を促し、離職率の低下を目指す。
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 健康上の問題・メンタルヘルスの問題からパフォーマンスを発揮できない状況の改善を図る
	健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムを把握し、生き生きと働き、活躍できる職場を作る。

※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	<a href="https://www.aijinkai.or.jp/about/">https://www.aijinkai.or.jp/about/</a>

※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		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>2</b>	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>10.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>33.0</b>	%
-------------------------------	-------------	---	------------------------------	-------------	---

■ 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					
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	ベネフィットワンのスポーツクラブ割引を利用できる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>90.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

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

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

※ 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	43.0	48.2	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	50.8	48.7	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	44.8	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	49.9	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	45.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	45.1	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	45.8	49.2	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	46.4	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	50.6	54.5	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	2024年の医師働き方改革に向けた労働時間管理。年間960時間の残業規制の範囲内で運用できる診療科の特定と年間1860時間の水準になる診療科の認可申請取得。
	施策実施結果	勤怠システムの整備、勤務パターンの検討、宿日直許可の取得できる診療科については宿日直許可の取得をおこなった。
効果検証結果	診療科による勤務の違いを踏まえ、多様な勤務の検討を行った結果、勤務環境改善センターへ時短計画書の提出を行うことができた。	
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	職員の感染状況によっては患者・利用者に多大な影響を与えることから、感染状況のモニタリングを行い、職員応援体制の構築が必要であった。
	施策実施結果	法人内施設の状況をチームズを用い、タイムリーに共有することで、法人内の応援体制の構築ができた。
効果検証結果	法人内各施設の感染状況を把握することで、各施設の感染予防、感染管理体制の整備に有用であった。	

※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：社会福祉法人敬友会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会岡山支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

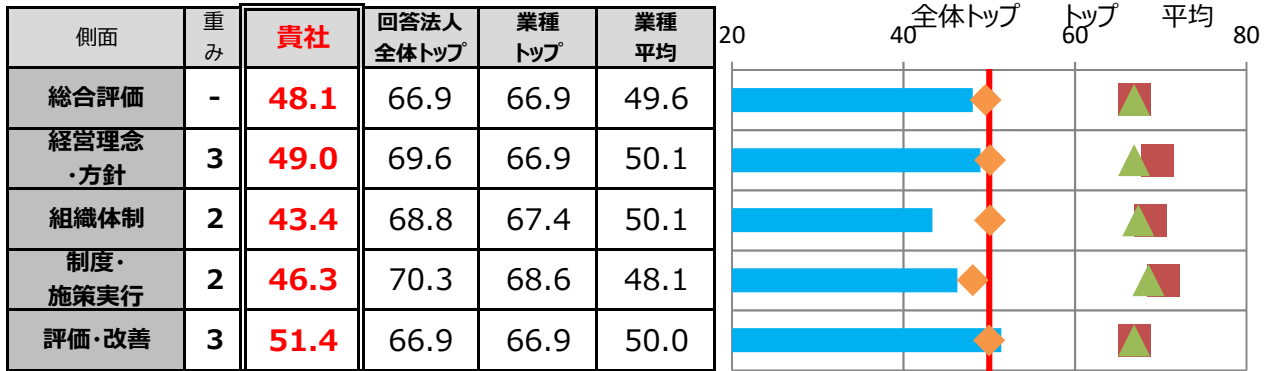
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **3520社中**

■総合評価： **48.1** ↓0.2 (前回偏差値 48.3)

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

②評価の内訳



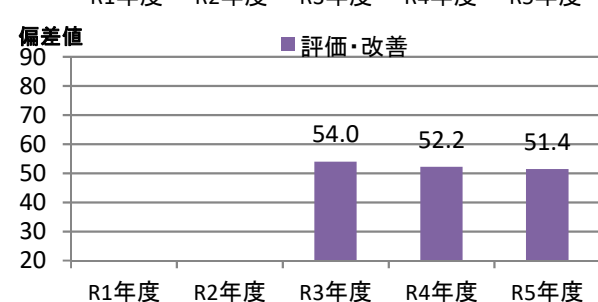
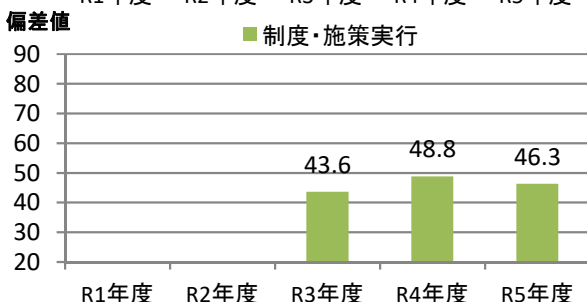
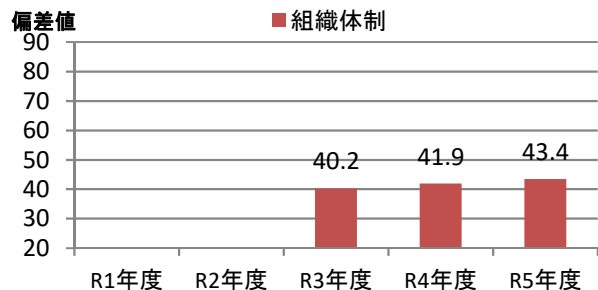
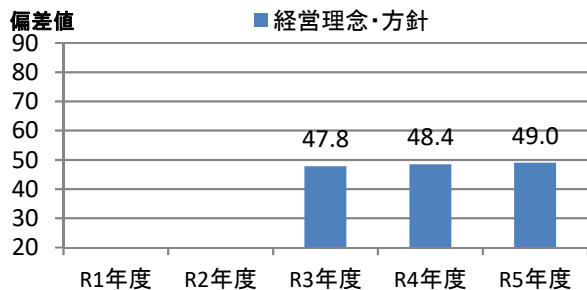
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

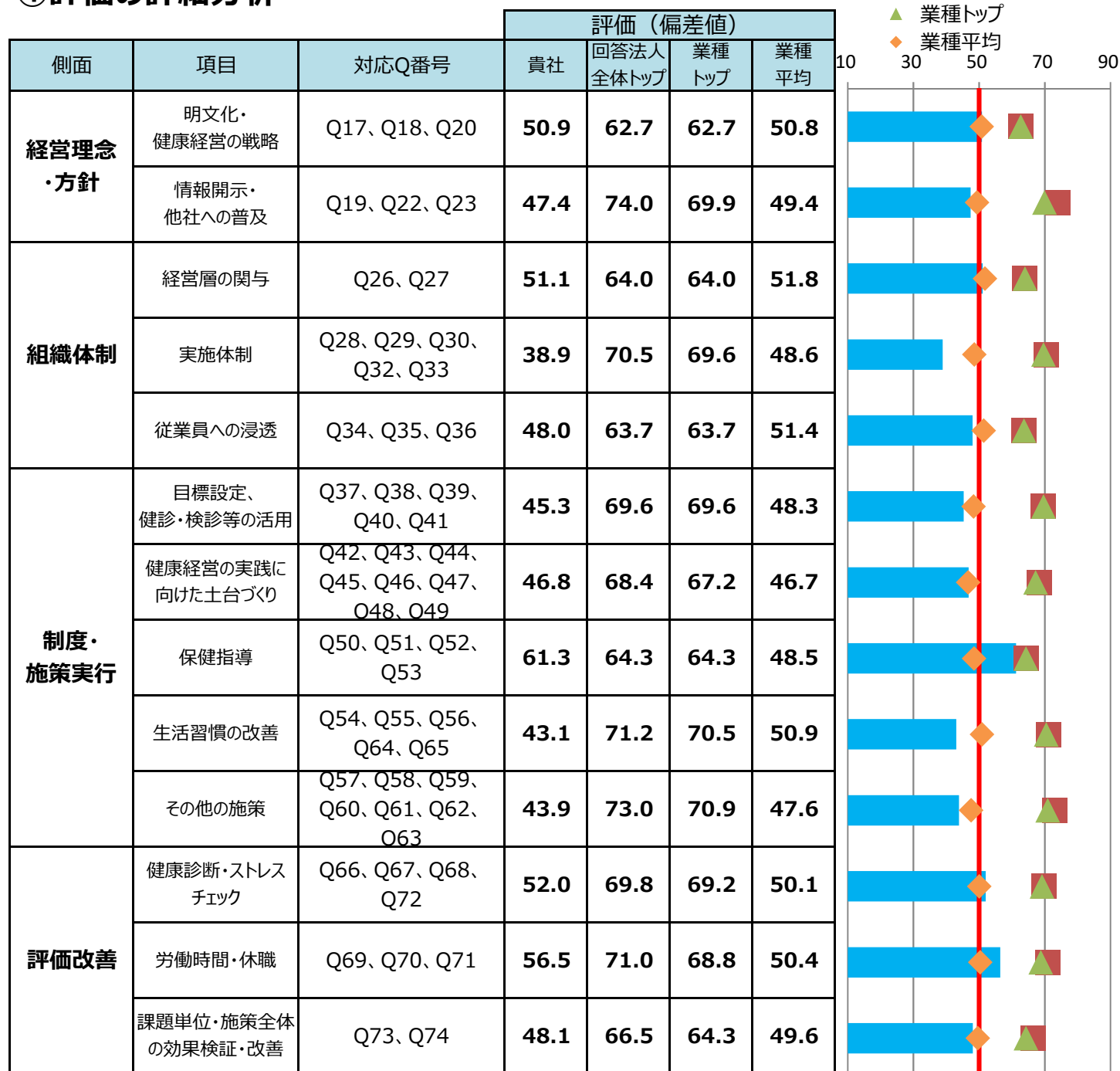
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1851~1900位	2051~2100位
総合評価	-	-	47.3(-)	48.3(↑1.0)	48.1(↓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	組織の活性化 健康な状態を維持し勤務することが出来る環境作りは、組織の活性化に向けて非常に重要であり、利用者に対してより良いサービス提供をするうえでも、職員の健康は重要な課題となります。
	健康経営の実施により期待する効果	職員ならびにその家族の健康は組織の活性化につながり、利用者に対してより良いサービスの提供することで、地域社会への貢献など次なる活動へ繋げていきたい
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 怪我や病欠などでの長期欠勤者が発生した場合シフト勤務を行っている事業所が主なため、代理出勤で他の職員へ残業や休日出勤の負担が強いられる。
	健康経営の実施により期待する効果	安定的な労働力を確保

※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	<a href="https://www.keiyuu-kai.or.jp/health/">https://www.keiyuu-kai.or.jp/health/</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	6.9	%	(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	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	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	食生活改善のアプリの使用をイントラネットを通じて推奨。使用率上昇のためウォークリーなどを開催。				
(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		%

■ 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	福利厚生としてスポーツクラブを安価に利用出来るようしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	90.5	%
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	48.7	48.2	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	48.7	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	52.3	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	49.9	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	47.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	45.1	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	49.5	49.2	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	46.4	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	42.9	54.5	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	適正体重維持率が増加傾向にあり、BMIが高値の職員や運動習慣者比率などが低い状態となっている。原因として職員の健康への意識づけの低さ。法人としての改善への取り組みが少ないことが課題となっている。
	施策実施結果	イントラネットで健康に関する情報提供及び健康イベントの案内を実施。生活習慣病の高リスク者である特定保健指導及び労災二次健診対象者に個別に案内を実施。職員の健康意識の向上を目指し、研修を実施。
効果検証結果	緩やかであるが、職員の健康診断の実績が適正体重維持者及び運動習慣者比率など（HPに掲載されている実績）が改善傾向にある。 生活習慣病の高リスク者の対象者の特定保健指導の実施率が62.1%から90%以上に上昇した。	
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	社会的問題としてもあるように職員の平均年齢も上昇傾向にある。 法人として職員が長く勤務できる職場環境の構築。また疾病の罹患による離職防止が課題となる。
	施策実施結果	就業規則として「病気と仕事の両立支援に関する規則」を策定。試し出勤制度、年次有給休暇の特例、短時間勤務制度などを定める。また管理者及び労働者代表に説明、周知を実施。
効果検証結果	対象者には全員個別説明、職場復帰プランを検討。すべて職場復帰をし現在も勤務している。また法人内の休職に届出書に両立支援制度対象の欄を設け、職員への周知を継続的に行える職場環境を構築している。	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人明倫会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

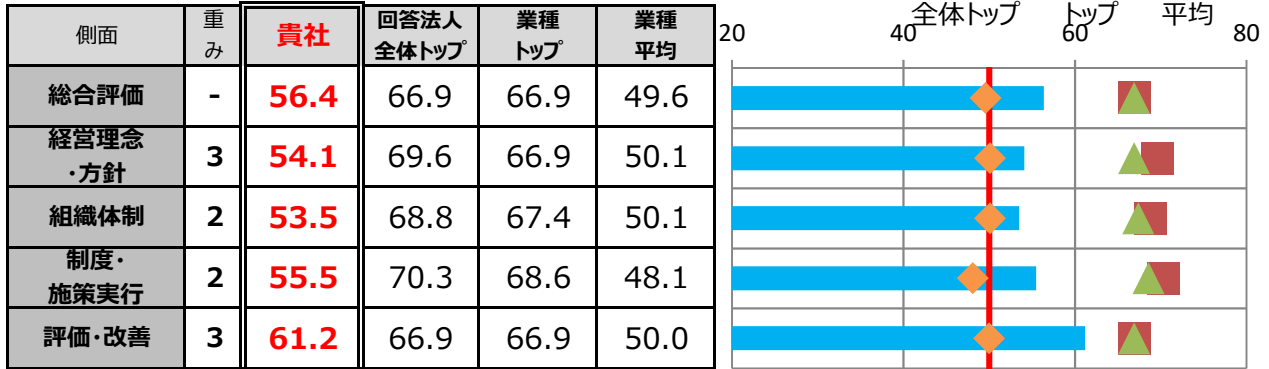
非上場

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** ↑1.3 (前回偏差値 55.1)

※「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



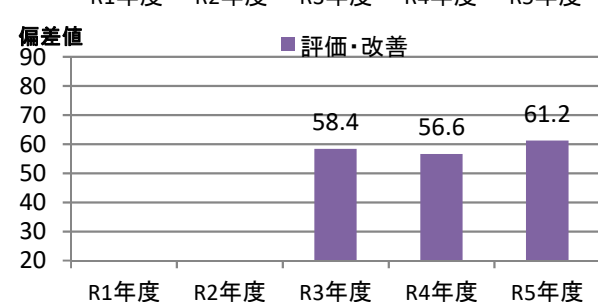
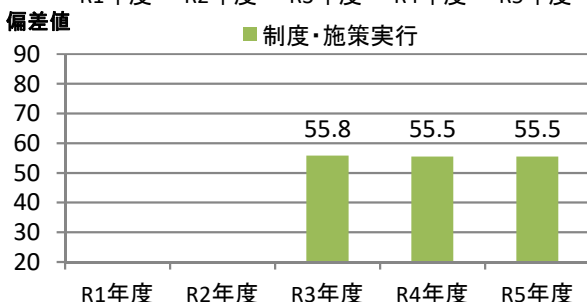
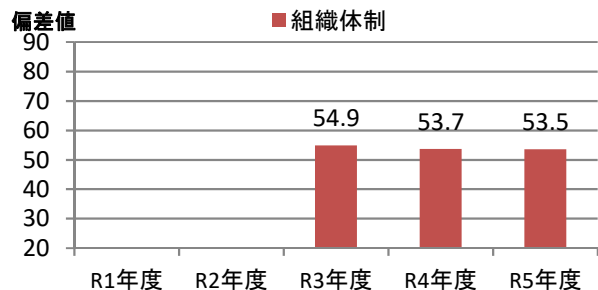
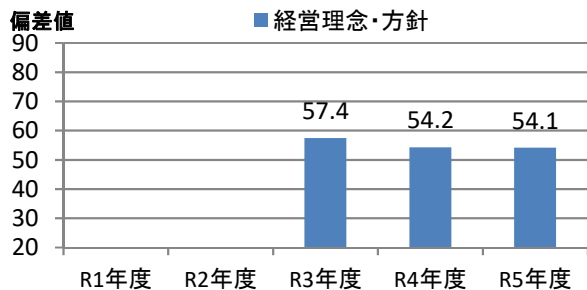
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

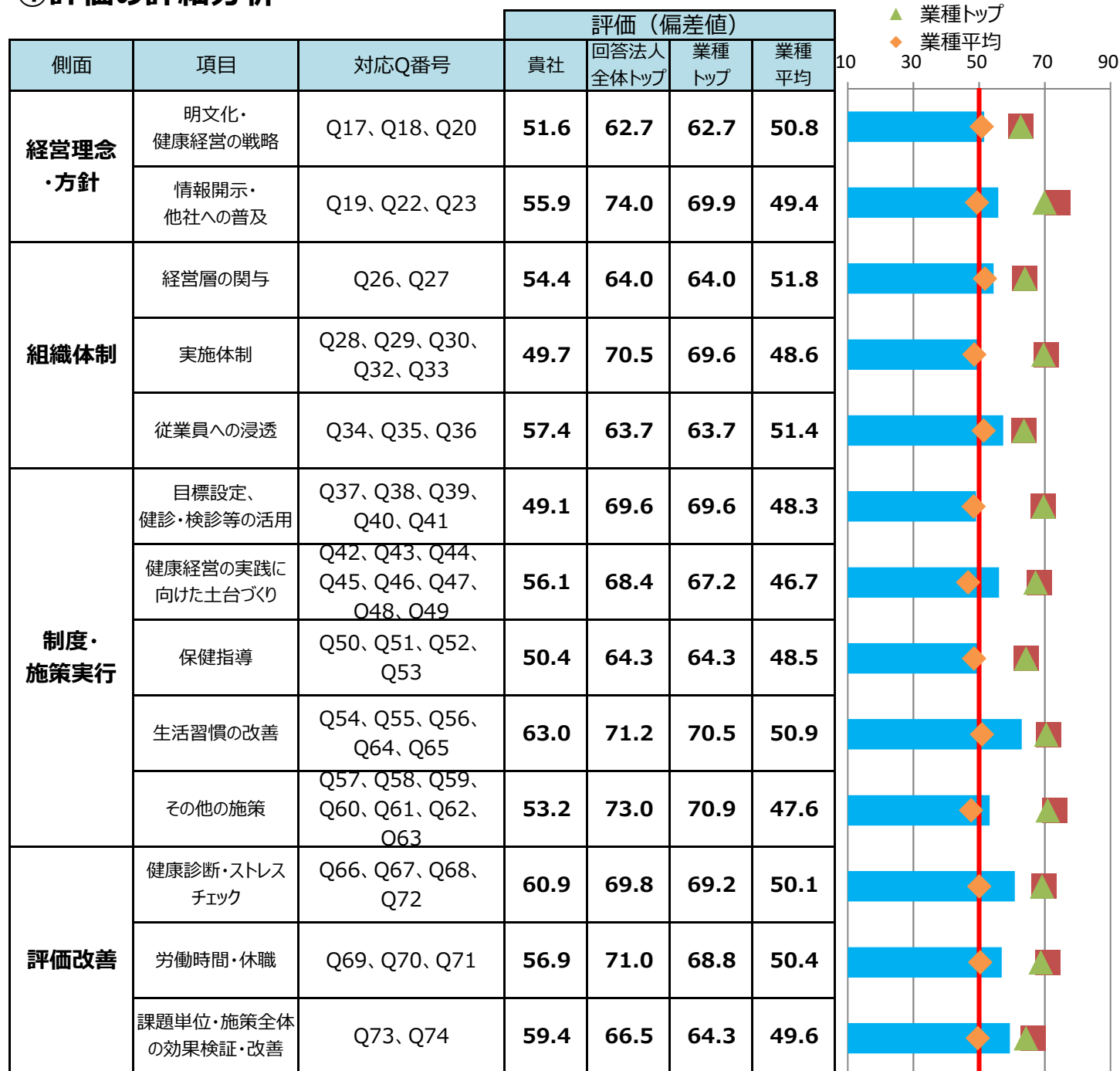
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	951~1000位
総合評価	-	-	56.9(-)	55.1(↓1.8)	56.4(↑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 医療業界に身を置く当法人では、2019年から続く新型コロナウイルス感染症への対応により、職員の身体と心が疲弊しつつある。心身の不調により休職する職員が一定数存在しており、特にメンタルヘルス不調による休職については復職率が低く、慢性的な生産性の低下の影響が考えられる。
	健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルスに関する研修や健康寿命を延ばすことを目的とした法人内のプロジェクト等組織的な取り組みを通じて、心身ともに良好な状態で働く職員が一人でも多い環境にあることを期待する。具体的には①高ストレス者率5%以下②メンタル不調者復職率50%以上③再受診率（精密検査受診率）100%を目標とする。
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 慢性的に続く医療業界での人出不足は今後もより一層深刻化する課題であり、当法人でも入職後や育休復職後の長期就業継続が叶わず部署によっては人出不足に陥るケースがあり、課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	有給取得促進や残業時間低減など職員の健康に配慮した職場環境により従業員が働きやすいと感じられること、また家庭と仕事の両立支援により育休から復帰した従業員が子育てしながら働き続けられることを期待する。具体的には①入職3年後の就業継続率75%以上②育休復帰後の3年就業継続率80%以上を目標とする。既存の人材を定着させることで、理念の共有や技術・ノウハウの蓄積を通じ、サービス品質の向上を期待する。

※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	<a href="http://meirinkai.or.jp/miyaji/profile/sdgs-health-declaration">http://meirinkai.or.jp/miyaji/profile/sdgs-health-declaration</a>

※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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>6</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ 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	コロナの影響がありオンラインではあるが、食事補助を行い事業所を超えての交流会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>24.2</b>	%

■ 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	健康に関する食生活改善等の日常タスクを設定できるサントリー社の健康アプリを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>72.3</b>	%

■ 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	歩数計機能や運動を促進させる内容が搭載されたサントリー社の健康アプリを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>72.3</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>74.0</b>	%

※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	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	45.1	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	49.2	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	46.4	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	63.6	54.5	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	健診受診後の有所見者へのアプローチは以前から行っていたが、積極的に出来ておらず有所見者の再受診の有無の把握まで出来ていなかった。
	施策実施結果	有所見者に対し個別に再受診を勧奨及び再受診の有無確認を実施。自院治療者へ医療費補助を行った。その結果再受診率は2020年度24.4%→2022年度91.0%と大きく改善した。
効果検証結果	全体の運動習慣比率（64.7%→72.8%）、適正体重維持者率（25.5%→28.1%）は2019年度と比較し改善。施策による有所見者の数値改善はもちろん、2020年から取組を始めた健康経営に係る様々な施策が法人内で浸透し職員の意識変化も要因であると考えられる。睡眠に関する項目のみ良い結果とならなかったが、2023年度に睡眠に関する研修を実施しているため、効果を期待したい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者率の低減などのメンタルヘルス不調による退職者の発生予防及び退職した場合の復職率を上げることが課題。ここ数年高ストレス者率は年々増加の傾向にあり、復職者については2018年度～2022年度で退職した14名のうち1名のみに残り残りの13名は退職となった。
	施策実施結果	外部講師によるメンタルヘルス研修を定期的で開催し、ストレスへの対処方法等メンタルヘルスの自己管理について学ぶ機会を設けている。また、職員が悩みを相談できるように社内外両方の窓口を設置した。
効果検証結果	メンタルヘルス研修については全員を対象としたものの、高ストレス者率は前年比+2.1%、総合満足度は-0.2ptにとどまり、潜在的なメンタルヘルス不調者へのフォローアップについてさらに改善の余地があると考えている。相談窓口については社内外ともに利用件数は前年よりも微増、法人内での認知度は高まっており悩む職員の精神的な拠り所となりつつあると考えられる。	

※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：医療法人青仁会

英文名：MEDICALCORPORATION SEIJINKAI

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

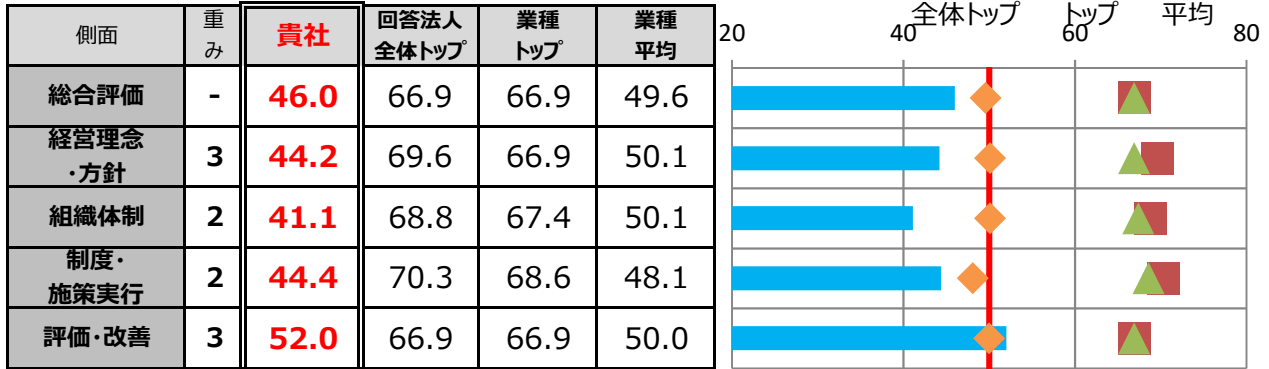
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351~2400位** / **3520社中**

■総合評価： **46.0** ↓1.7 (前回偏差値 47.7)

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

②評価の内訳



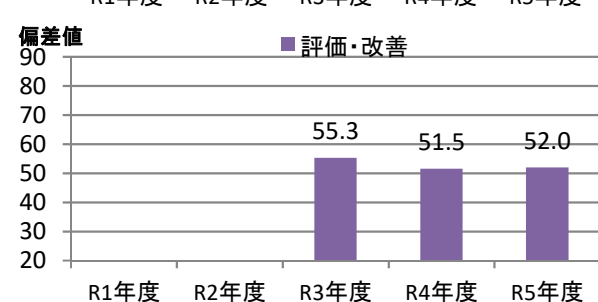
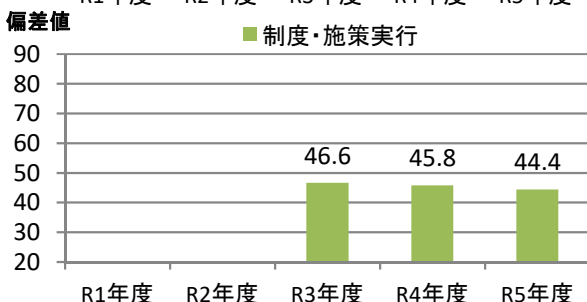
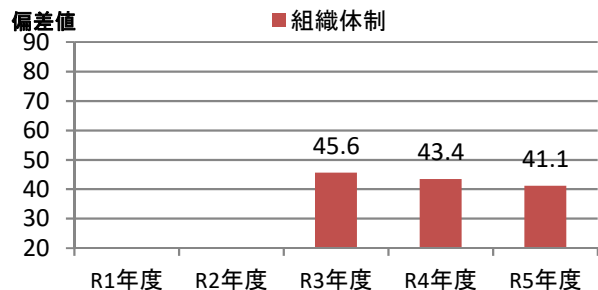
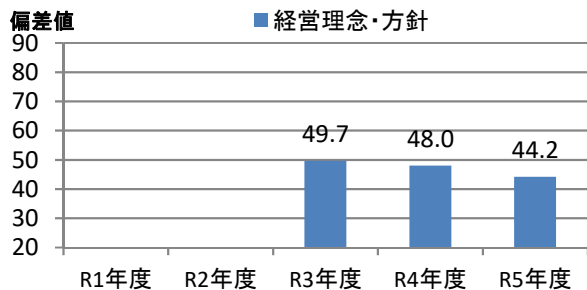
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

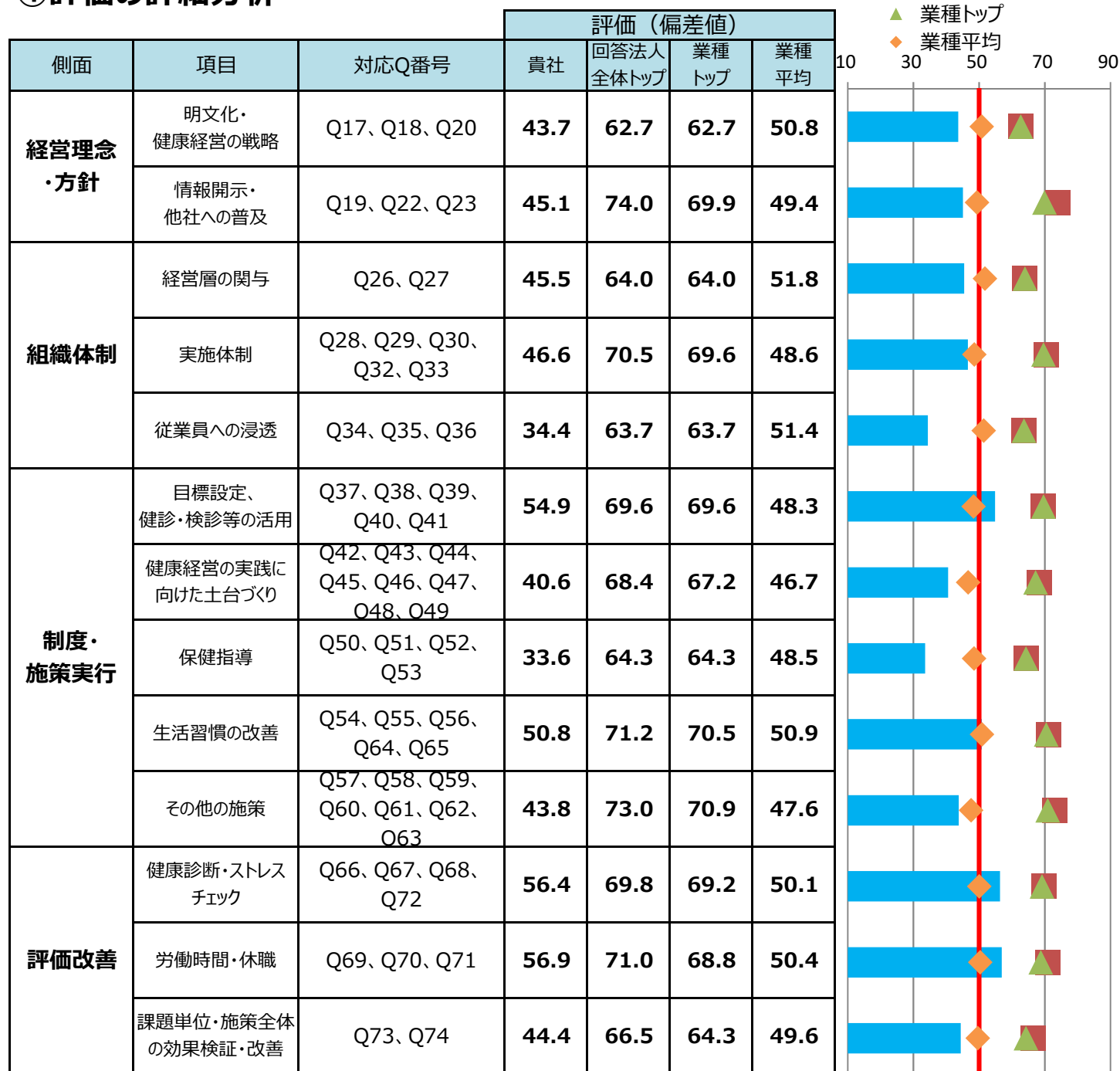
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1951~2000位	2351~2400位
総合評価	-	-	49.9(-)	47.7(↓2.2)	46.0(↓1.7)
【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 新卒を含む求職者が当法人を選択する1つのアピールポイントとなり人材確保にも繋がる重要な課題である。 更に在籍職員が心身共に健康である事が労働意欲及び業務の効率や延いては収益率のアップに繋がる事業継続の観点からも必要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	メンタル不調者の離職防止 職員の体調不良による欠勤や求職者の減少
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	<a href="https://ikeda-hp.com/wpo/wp-content/uploads/2023/09/127.pdf">https://ikeda-hp.com/wpo/wp-content/uploads/2023/09/127.pdf</a> <a href="https://ikeda-hp.com/post-3467/">https://ikeda-hp.com/post-3467/</a> <a href="https://ikeda-hp.com/wpo/wp-content/uploads/2023/10/kenkoukeieiyouryouhoujin2023.pdf">https://ikeda-hp.com/wpo/wp-content/uploads/2023/10/kenkoukeieiyouryouhoujin2023.pdf</a>

※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	<a href="https://ikeda-hp.com/wpo/wp-content/uploads/2023/10/kenkoukeieiyouryouhoujin2023.pdf">https://ikeda-hp.com/wpo/wp-content/uploads/2023/10/kenkoukeieiyouryouhoujin2023.pdf</a>				
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	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※ 貴社が健康経営度調査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	95.2	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コロナ禍で職員旅行の実施が出来なかったため、個人で選択できる取り組みに力を入れた。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要					
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	79.1	%
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	44.9	48.2	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	44.4	48.7	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	47.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	49.9	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	47.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	46.4	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	60.3	54.5	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	健康診断の結果分析で、前年度に比べて40歳以上群のBMI、高血圧、血糖値は下降したが、脂質代謝異常は上昇した。これは適切な食事と適度な運動の成果だと思われる。これらのことから、更に二次健診や治療が必要な職員への受診勧奨を続けることが課題である。
	効果検証結果	健康診断結果からハイリスク職員を抽出して受診勧奨を行い、健康の維持増進に関する意識付けを継続して行った。
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	精密検査受診率が2021年度の34%から2022年度は71%へ上昇したが、今年度は59.6%に下降した。肥満及び高血圧は下降傾向にあり、治療継続者がある程度の水準を保った点は、職員の意識改革・意欲向上につながっているものと評価した。
	効果検証結果	全館で1日4回定時に窓を解放して換気を行い、共有部分をアルコール消毒する「クリーンタイム」を実施し、昨年度新設した感染症休暇を付与して自宅待機とし、院内感染発生を防止した。
	効果検証結果	徹底した職員健康チェックが奏功し、職員自身も感染リスクを申告し院内感染の発生を防止する目的が達成された。

※貴社が健康経営度調査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：社会医療法人春回会

英文名：Social medical corporation shunkaikai

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

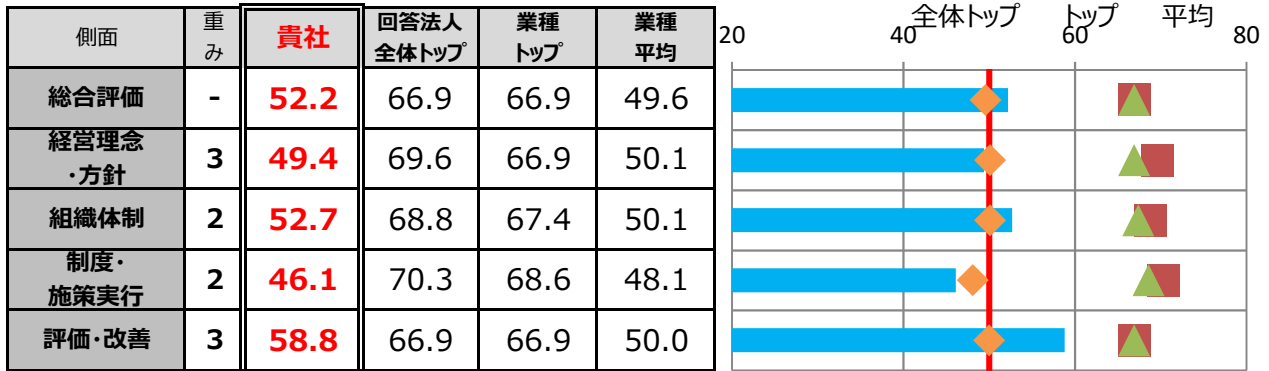
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **3520社中**

■総合評価： **52.2** ↓1.0 (前回偏差値 53.2)

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

②評価の内訳



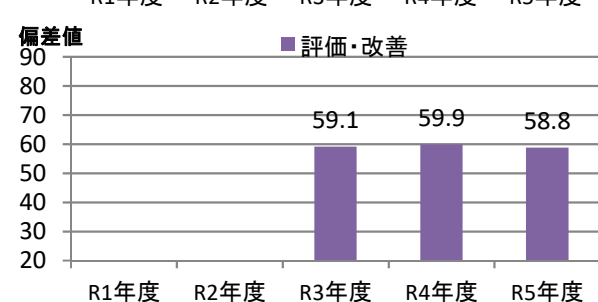
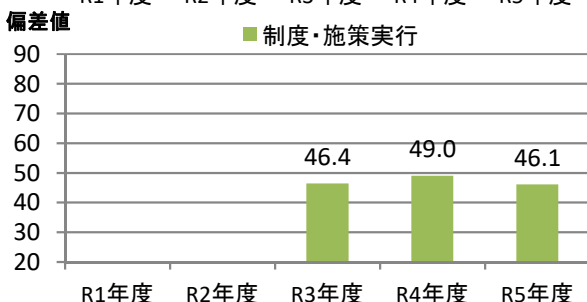
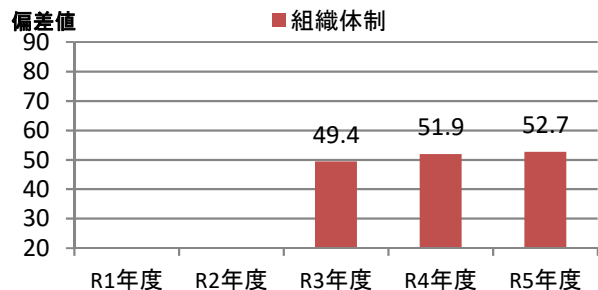
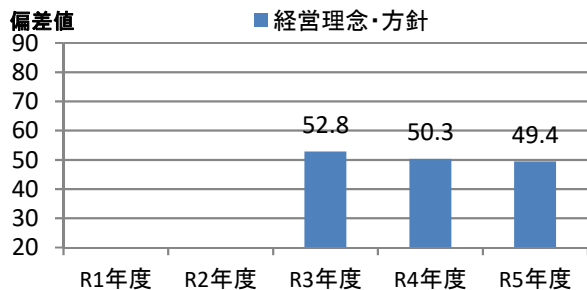
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

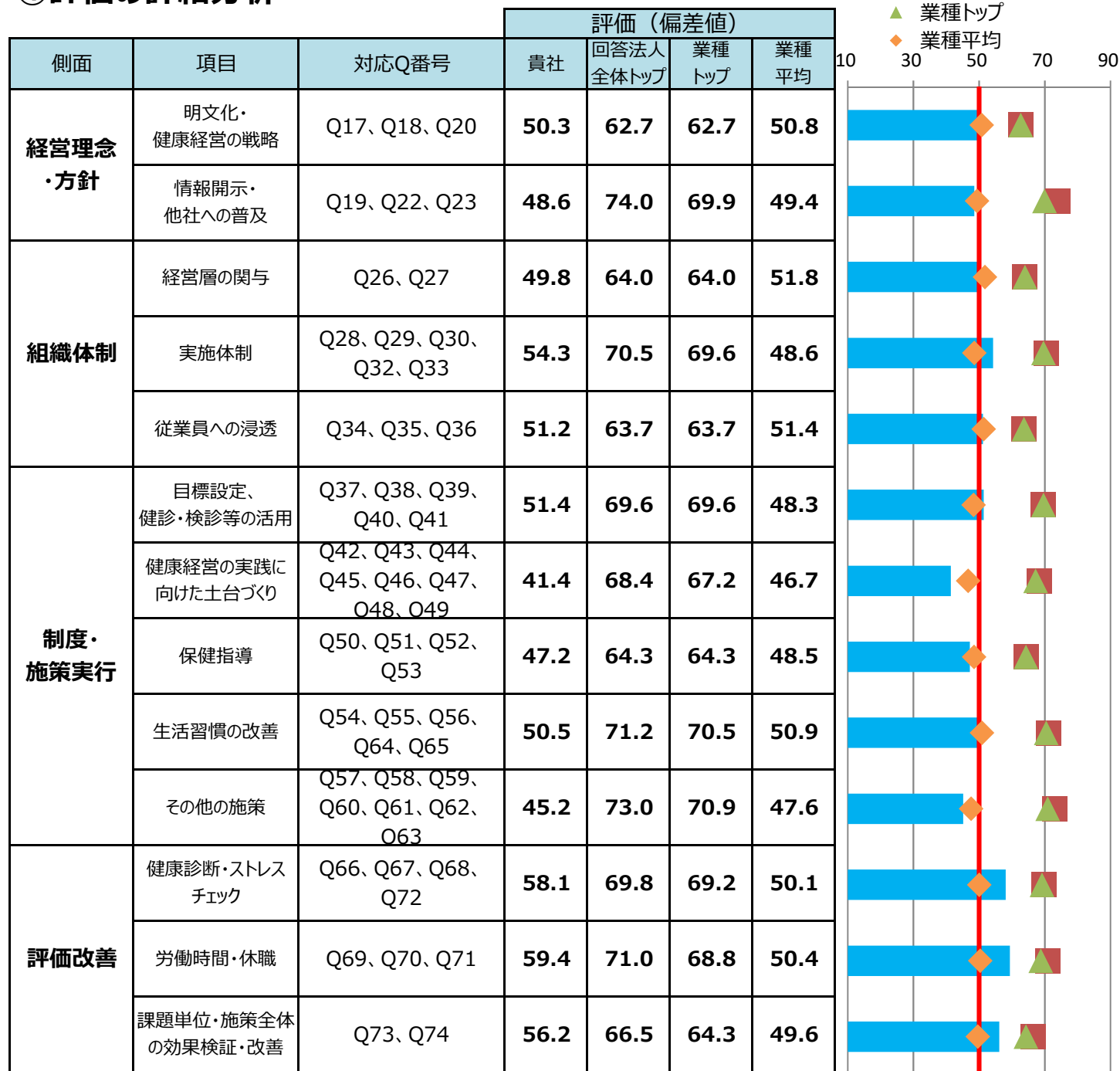
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1501~1550位
総合評価	-	-	52.7(-)	53.2(↑0.5)	52.2(↓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



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



## 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 人材の確保が難しい現状の中で、メンタルヘルス不調者の増加による人員減・パフォーマンスが低下と、生活習慣の乱れによりパフォーマンスが低下している職員を減らす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	メンタルヘルス不調者を減少させる、また復帰しやすい環境を実現することを期待している。そのため、具体的にはメンタルヘルス不調者予備軍となっている職員が相談しやすい環境の整備と、役職者へメンタルヘルスに関する研修を行い、退職や休職になる前に対策を取れる環境整備を目指す。
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 平均年齢が年々上がり、60歳以降の職員数も最大になったことから、体力面や身体の不調により退職する人員数が増えていることが課題。 さらにここ数年の新卒者の採用者数が減少していることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	人材の確保が難しい現状の中で、職員の健康増進に力を入れていることを職員にアピールして定着につなげることに加え、採用活動においても同様にアピールすることで付加価値や差別化を図ることで採用力を向上し、人材の確保をしていきたい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.shunkaikai.jp/health">http://www.shunkaikai.jp/health</a>

※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	<a href="http://www.shunkaikai.jp/health">http://www.shunkaikai.jp/health</a>				
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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	77.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	社員旅行内で通常業務では関わらない職員とのコミュニケーションを推進するためのイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（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・歩行距離をスマホアプリで集計し、全国の企業同士で競い合うさつきラン&ウォークに参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	45.1	%

※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	46.7	48.2	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	48.9	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	49.9	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	47.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	45.1	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	49.2	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	46.4	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	59.8	54.5	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	ほとんどの従業員は、パソコンやタブレット等を用いて業務をしている。職場巡視で、照度測定をして明るさの調節を行ったり、パソコン周りの環境整備したりと改善はしているが、各施設で従業員より肩こりや目の疲れ等の訴えを聞くことが多々ある。そこで、生産性の低下に影響を与えられらるため、自己管理ができるように働きかける必要がある。
	施策実施結果	肩こりに関するアンケート調査の結果、約8割の人が肩こりを自覚している。そこで、肩こり改善の実践を含めた講話の動画配信を全従業員に向けて行った。受講者は、799名（72.9%）であった。
効果検証結果	講話終了後のアンケート調査結果で、肩こりの要因は長時間のスマホ・パソコンの操作、運動不足、疲労等であった。今回の講話では、スマホ等の操作時の首の角度による負担の度合いや、いかり肩・なで肩の体型に合わせたストレッチ法の実践などを取り入れており、取り組みやすいものであった。現時点では定量的な効果は得られないが、受講を通じて、約7割の人が肩こりに対し今後の予防対策を実践すると回答した。	
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：社会福祉法人かるべの郷福社会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

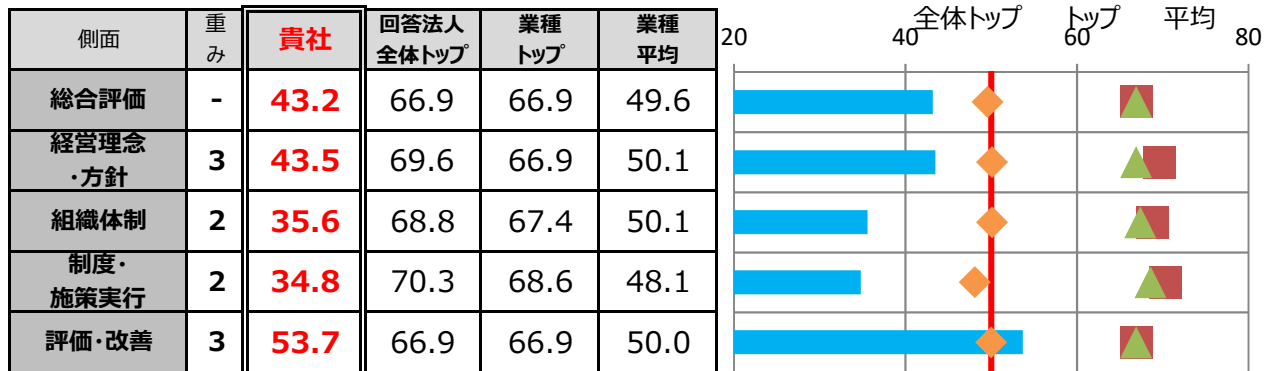
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2701~2750位** / **3520社中**

■総合評価： **43.2** ↓2.8 (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



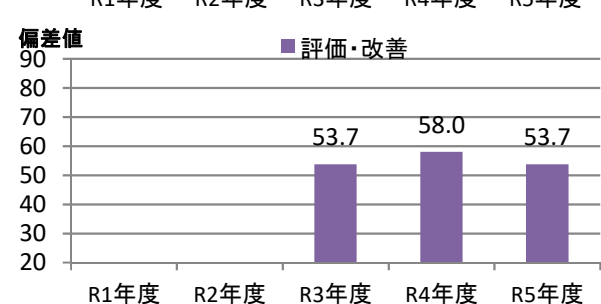
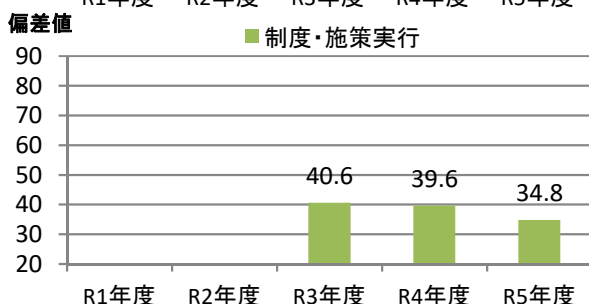
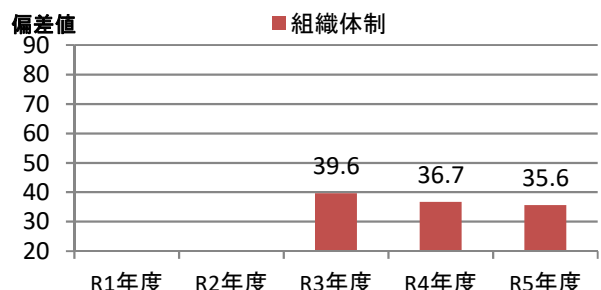
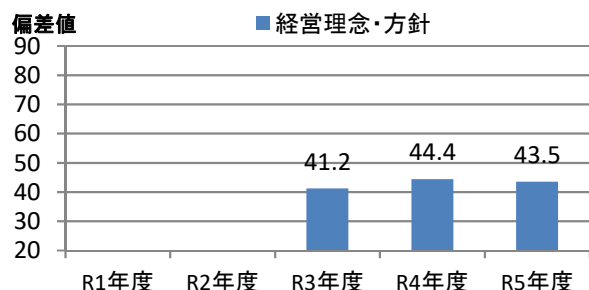
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

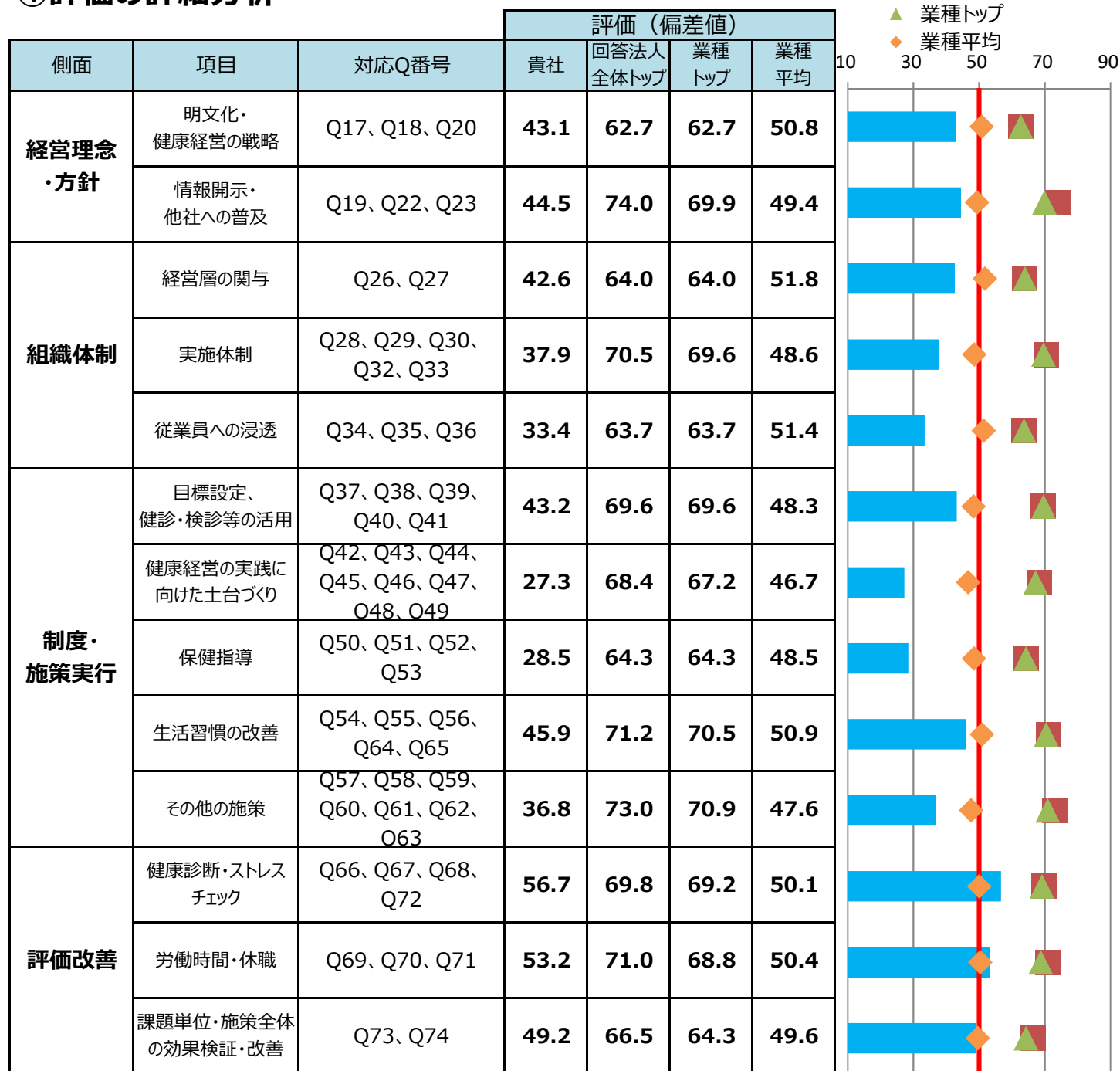
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2701~2750位
総合評価	-	-	44.5(-)	46.0(↑1.5)	43.2(↓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 人材の確保が困難な時代において社員の退職は会社にとって大きな損失となります。特に、病気による退職は本人も会社も望まないことであり、病気の早期発見により職員の健康を守ることは会社の重要な使命であると考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	現在は医学の進歩により一部のがんは早期発見・早期治療が可能となりつつあります。初期に発見できれば短期間で治療も終り仕事に復帰できますが、重度になってからは、治療期間も長期になり仕事の復帰も難しくなります。人間ドックは費用が高額ですが、会社が全額を負担することで、社員の病気の早期発見、早期治療により、病気による離職を防ぐことができれば、社員も会社もwin-winであると考えています。
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	<a href="https://www.karubenosato.com/profile/">https://www.karubenosato.com/profile/</a>

※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	<a href="https://www.karubenosato.com/profile/">https://www.karubenosato.com/profile/</a>				
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)	<b>12</b>	回	<b>3</b>	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	・社員旅行の金銭支援・年1回の体力測定会の実施・地域住民が参加する自社主催の夏祭（コロナ禍）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>67.1</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>0.0</b>	%

■ 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	体力測定会を毎年開催している（コロナ禍以降開催できていない）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	38.2	48.2	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	36.7	48.7	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	43.1	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	45.1	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	35.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.4	46.4	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	56.1	54.5	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	喫煙者数を減少させるため、社会福祉法人という高い公共性の立場から2019年度から敷地内禁煙、そして、敷地以外で仕事をする者へ就業時間内禁煙とした。しかし、それだけでは喫煙者は大きく減少しなかった。
	施策実施結果	一昨年度から、全額会社負担の人間ドックを希望する場合は、喫煙をしないことを条件とした。60歳以上の職員には効果があったが、40歳代前後の職員には効果がなかった。
効果検証結果	弊社では30歳から40歳の職員で喫煙するものが多い。まだまだ健康を気にする年代ではないから禁煙に前向きになれないようである。普段から私が喫煙者に個別に禁煙をするよう話しかけをしているが、より一層禁煙を薦めるよう話しかけをする。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人自由会

英文名：Medical Corporation Jiyuukai

- 加入保険者：全国健康保険協会岡山支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

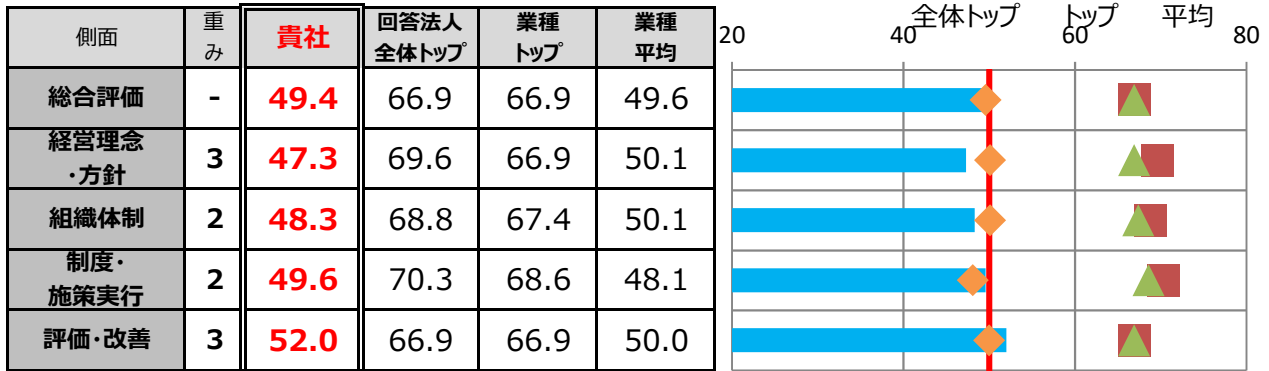
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1901～1950位** / **3520社中**
- 総合評価：**49.4** ↑0.5 (前回偏差値 48.9)

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

②評価の内訳



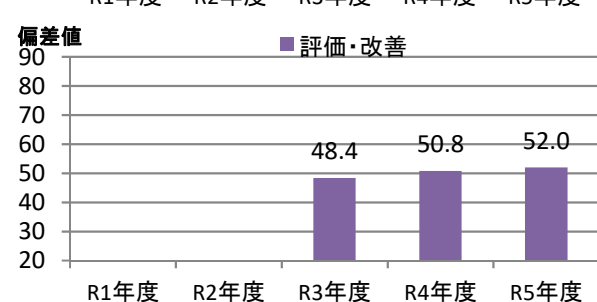
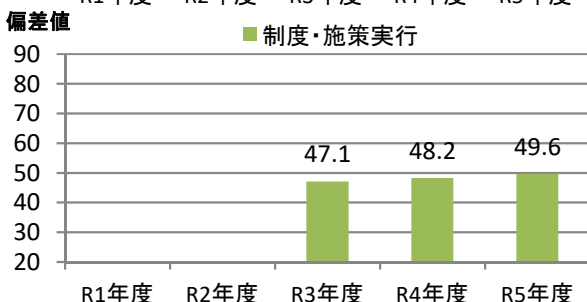
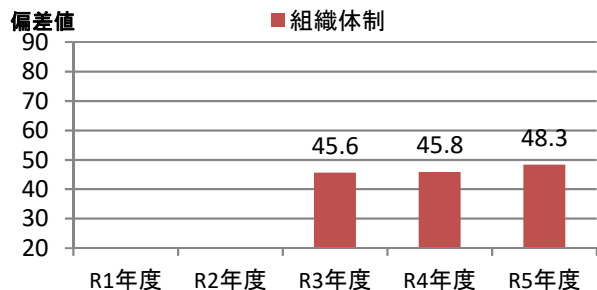
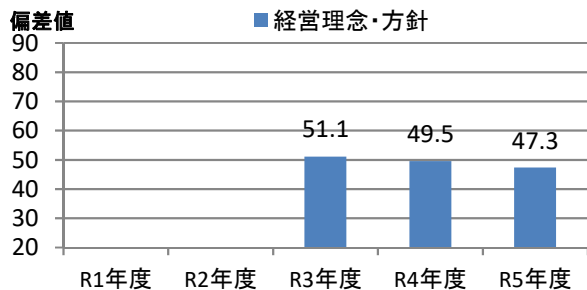
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

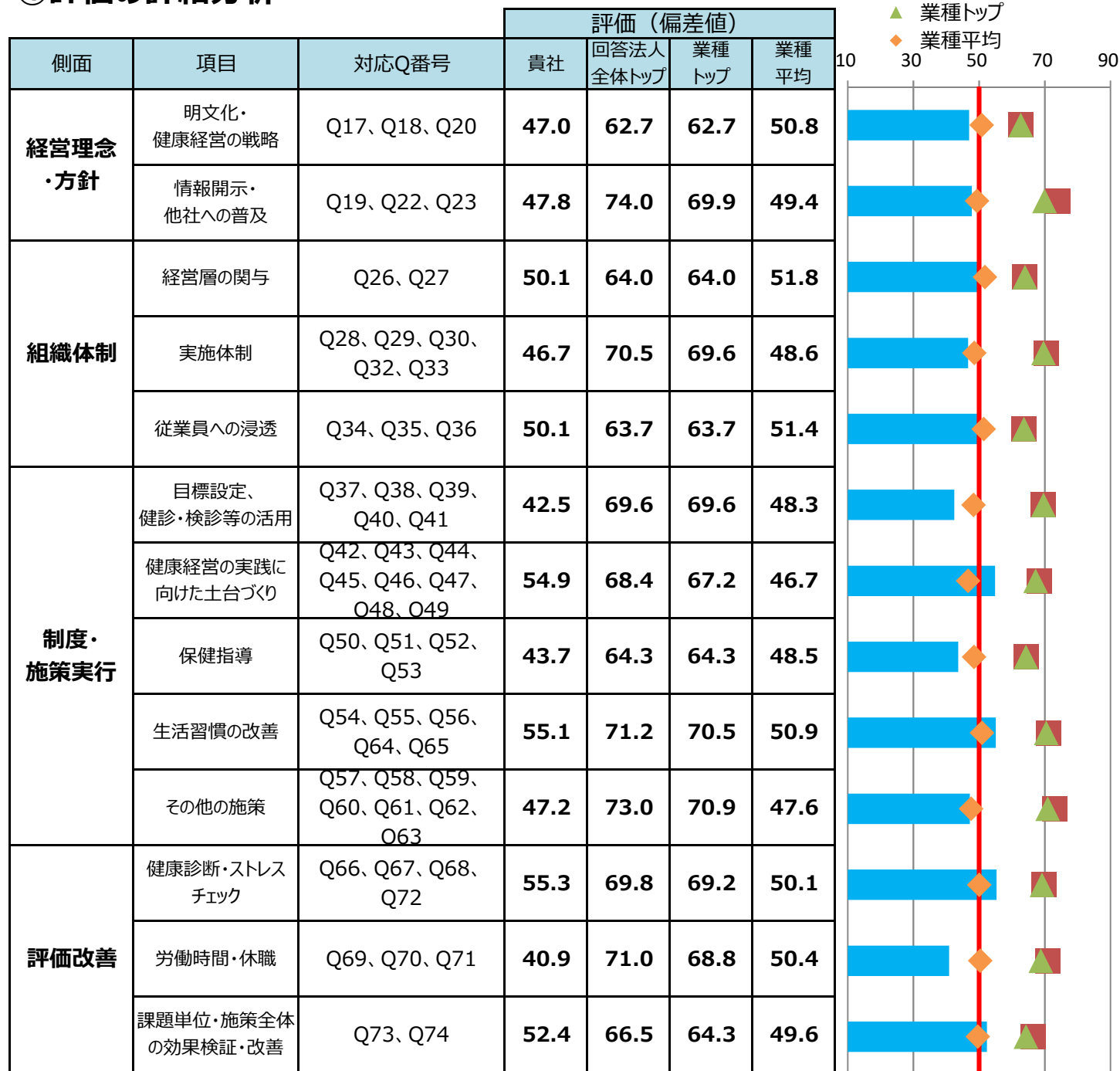
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	-	-	48.4(-)	48.9(↑0.5)	49.4(↑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	企業の社会的責任 当医療法人は、地域に根差した明るい街づくりに貢献し、地域の方々がその地域で最適な医療・介護サービス受けられることを目指しております。そのためにも健康経営を通じて勤務する職員の健康リテラシーの向上、自身の健康維持や働きやすい環境を構築し、職員満足度を向上するとともに、地域の方々のサービス満足度を向上することが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	地域の方の特定健診・ガン検診の受診者数向上（前年比5%増）、外来患者数の増加（前年比5%増）
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	<a href="https://medical-jiyukai.jp/news/%e5%8c%bb%e7%99%82%e6%b3%95%e4%ba%ba%e8%87%aa%e7%94%b1%e4%bc%9a%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80-2/">https://medical-jiyukai.jp/news/%e5%8c%bb%e7%99%82%e6%b3%95%e4%ba%ba%e8%87%aa%e7%94%b1%e4%bc%9a%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80-2/</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	88.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	地域でおこなわれている「グリーン大作戦」町内の清掃・草刈り・どぶ掃除に参加し職員間、地域と交				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.7	%

■ 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	食事や運動等を経時的に把握できるアプリの無償提供を希望する職員へおこないました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.4	%

■ 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	アプリを利用した（株）グッピーズ主催の「スマホde東海道五十三次ウォークラリー」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	12.4	%

■ 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	17.1	%
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	54.0	48.2	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	48.3	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.9	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	46.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.7	45.1	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	45.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	46.4	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	56.0	54.5	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	喫煙に関するアンケートを実施し、喫煙者のうち禁煙したい気持ちはあるとの回答が半数あった。禁煙外来のかかる自己負担を援助する福利制度を導入し、職員へ周知したが初年度利用者は無かった。
	施策実施結果	岡山県が実施している岡山県禁煙治療費助成事業に登録し、支援金を活用し就業規則に禁煙外来受診時の自己負担分は法人で全額支給する福利厚生を追加したことを再度職員へ周知した。
	効果検証結果	この制度に関しては利用する職員はありませんでした。岡山県禁煙治療費助成事業の期間は終了となりますが、福利厚生制度は継続し、研修などを企画して取り組みを継続いたします。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人名張育成会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会三重支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

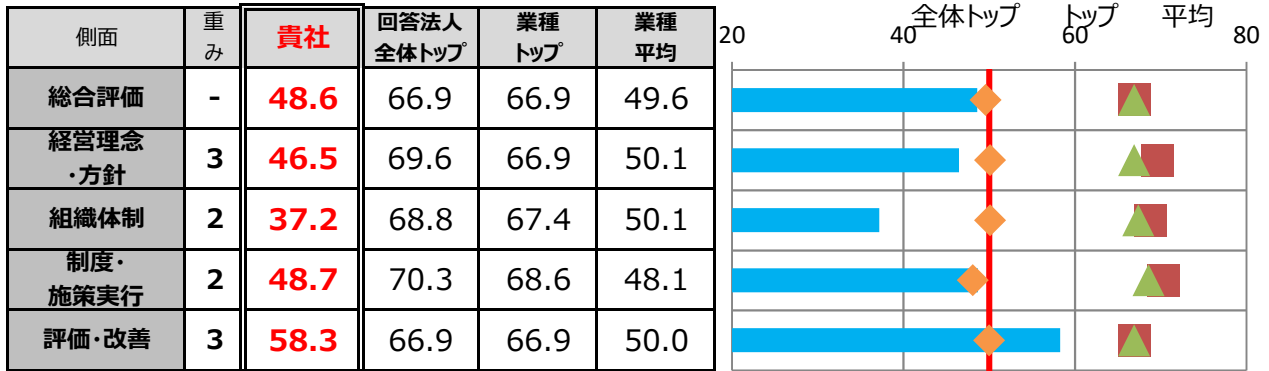
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001~2050位** / **3520社中**

■総合評価： **48.6** ↑0.6 (前回偏差値 48.0)

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

②評価の内訳



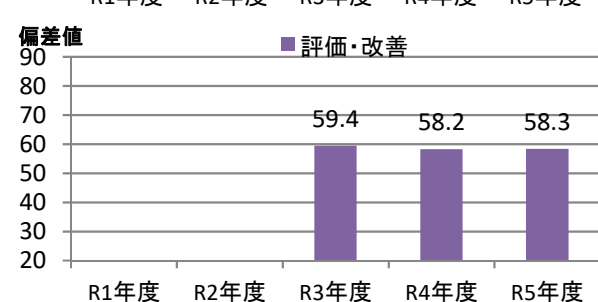
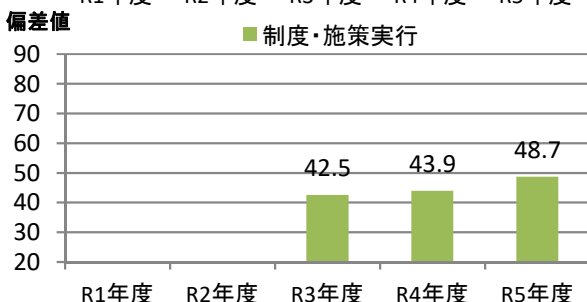
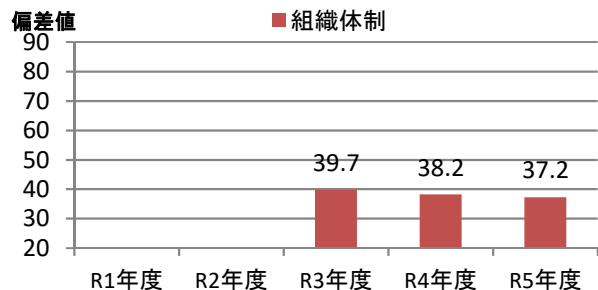
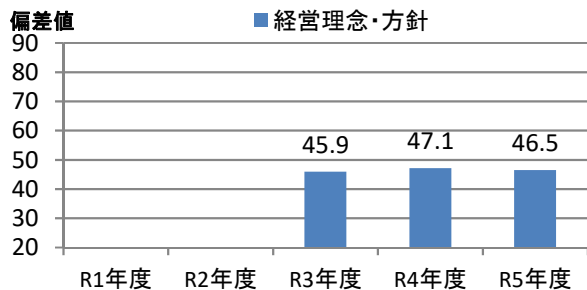
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

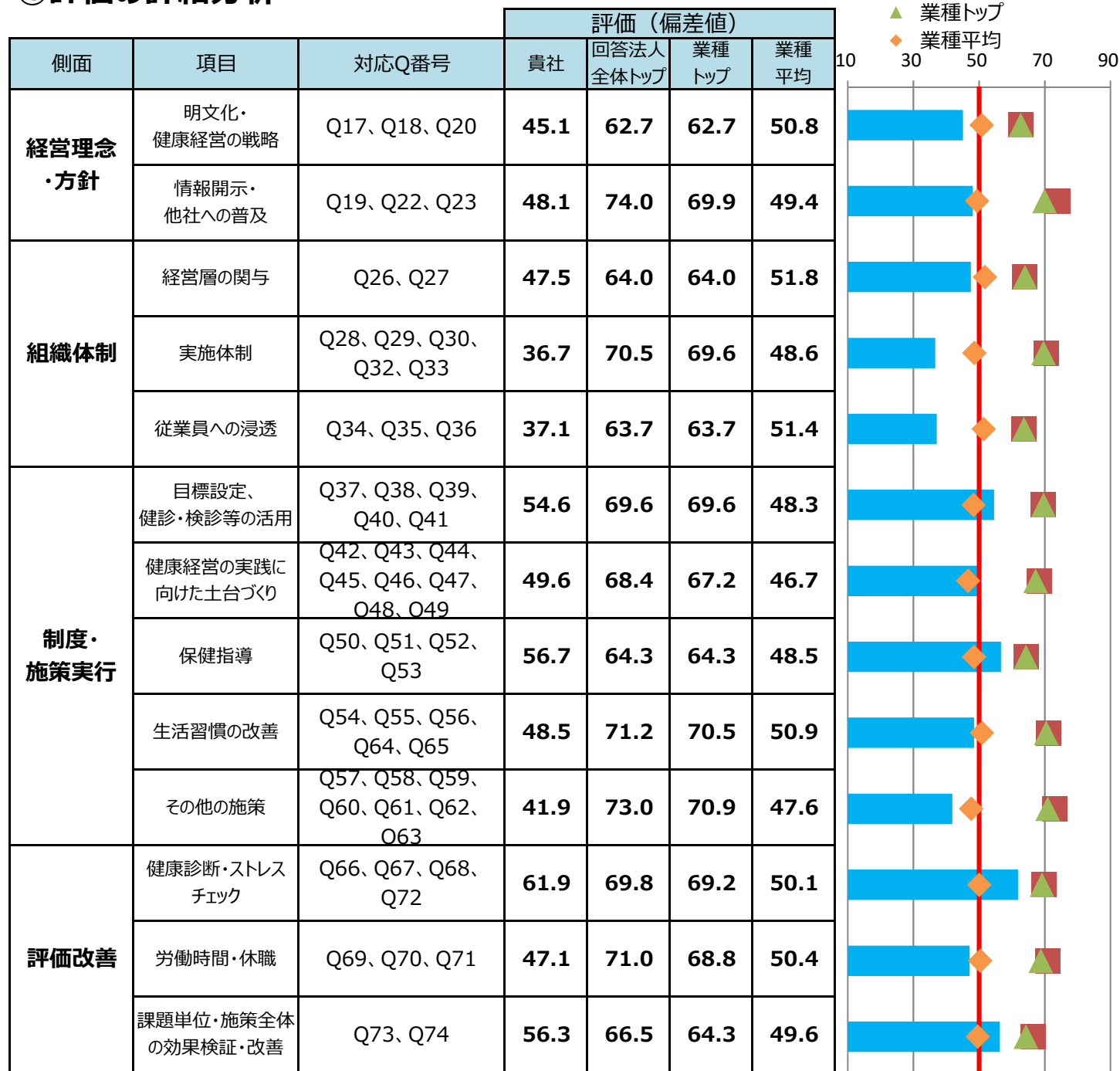
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1901~1950位	2001~2050位
総合評価	-	-	48.0(-)	48.0(↑0.0)	48.6(↑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	人材定着や採用力向上 福祉業界において新規採用が非常に厳しい中で、職員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が長く働き続けたいと感じられる職場づくりに繋がることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、入職した職員の3年後の定着率を、現在の60%から80%以上を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	その他 当法人の女性割合は71%と非常に高く、女性特有の健康課題や、妊娠・出産・育児などライフイベントを通じて働き続け、その能力を発揮するためにも女性の健康支援が課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	女性の健康支援により、長期的な人材確保や生産性の向上とともに、人材の定着に基づくキャリアアップや管理職登用につながることも期待する。女性が働きやすい職場は、男女ともに働きやすい職場につながる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.n-ikuseien.jp/pdf/health_declaration_v2.pdf">https://www.n-ikuseien.jp/pdf/health_declaration_v2.pdf</a>

※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		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>2</b>	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>100.0</b>	%	(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	職員の親睦会の活動に対して費用の補助を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>50.6</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>4.1</b>	%

■ 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	スポーツクラブと提携を行い、費用は全額法人負担とし、職員は無料で利用出来るようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>5.2</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>79.0</b>	%
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	48.2	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	57.3	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.9	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	46.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	45.1	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	45.3	49.2	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	46.4	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	51.7	54.5	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	喫煙率は2019年13.8%、2020年13.8%、2021年13.7%であり、労働者に占める女性労働者の割合が71%にも拘らず喫煙率が高い。たばこ対策はがんの予防のための重要な施策として位置づけられており、喫煙対策が必要である。
	施策実施結果	喫煙職員に対して産業医名にて文書「禁煙治療のおすすめ」で健康への影響や、健保で禁煙治療をおこなっている医療機関の紹介、ニコチンの入っていない電子タバコによる禁煙等の案内を送付し、禁煙を呼びかけている。
効果検証結果	2021年から行っている産業医名による「禁煙治療のおすすめ」の結果、2022年の喫煙率は13.2%で若干の改善が見られた。実施施策については更に検討を行い、喫煙率低下に結び付けていきたい。	
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	治療と仕事が両立できるように職場のサポートや風土を整える必要がある。また、悪性新生物（がん）、循環器系の疾患（心臓病、脳血管障害、腎疾患など）、特定疾患治療研究事業対象疾患（難病）等の治療に当たり、長期的かつ定期的な通院が必要な場合、欠勤扱いとなるケースが多い。
	施策実施結果	2021年4月に、通院のための有給休暇を付与する「治療休暇制度」設けた。各年度について8日の治療休暇を取得することが出来る。また、休暇は1日単位、半日単位、1時間単位で取得することが出来る。
効果検証結果	2023年9月現在、「治療休暇制度」を9名の方が利用している。また、2021年10月に両立支援コーディネーターを設けて、治療休暇利用者との個別面談を行っている。その面談結果等を踏まえて「治療休暇制度規則」の改正を行った。【・対象者：（変更後）勤続5年以上、（変更前）勤続10年以上・休暇日数：（変更後）8日、（変更前）6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：社会福祉法人松宝苑

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

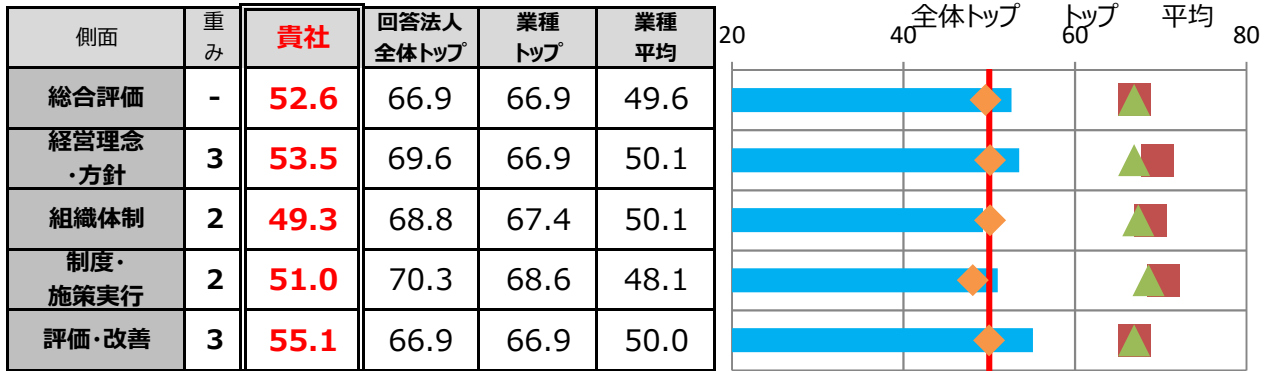
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **3520社中**

■総合評価： **52.6** ↓0.3 (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



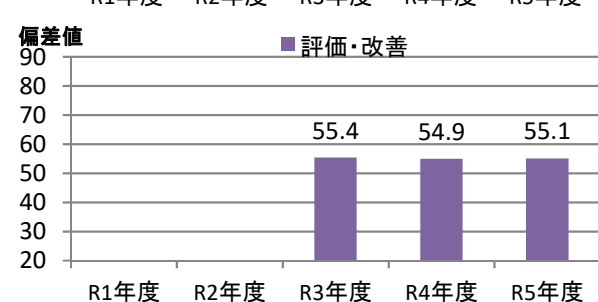
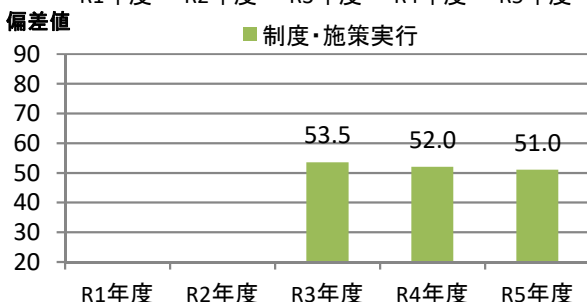
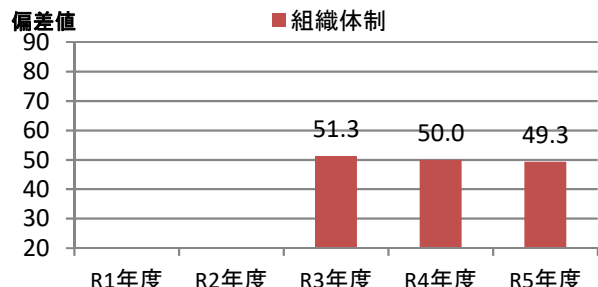
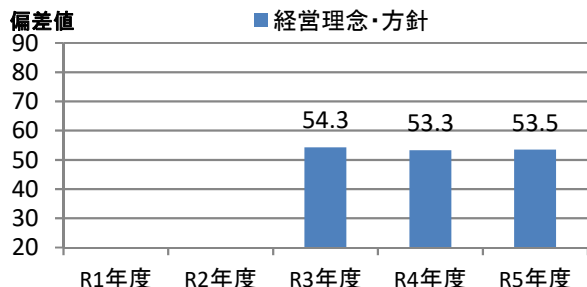
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

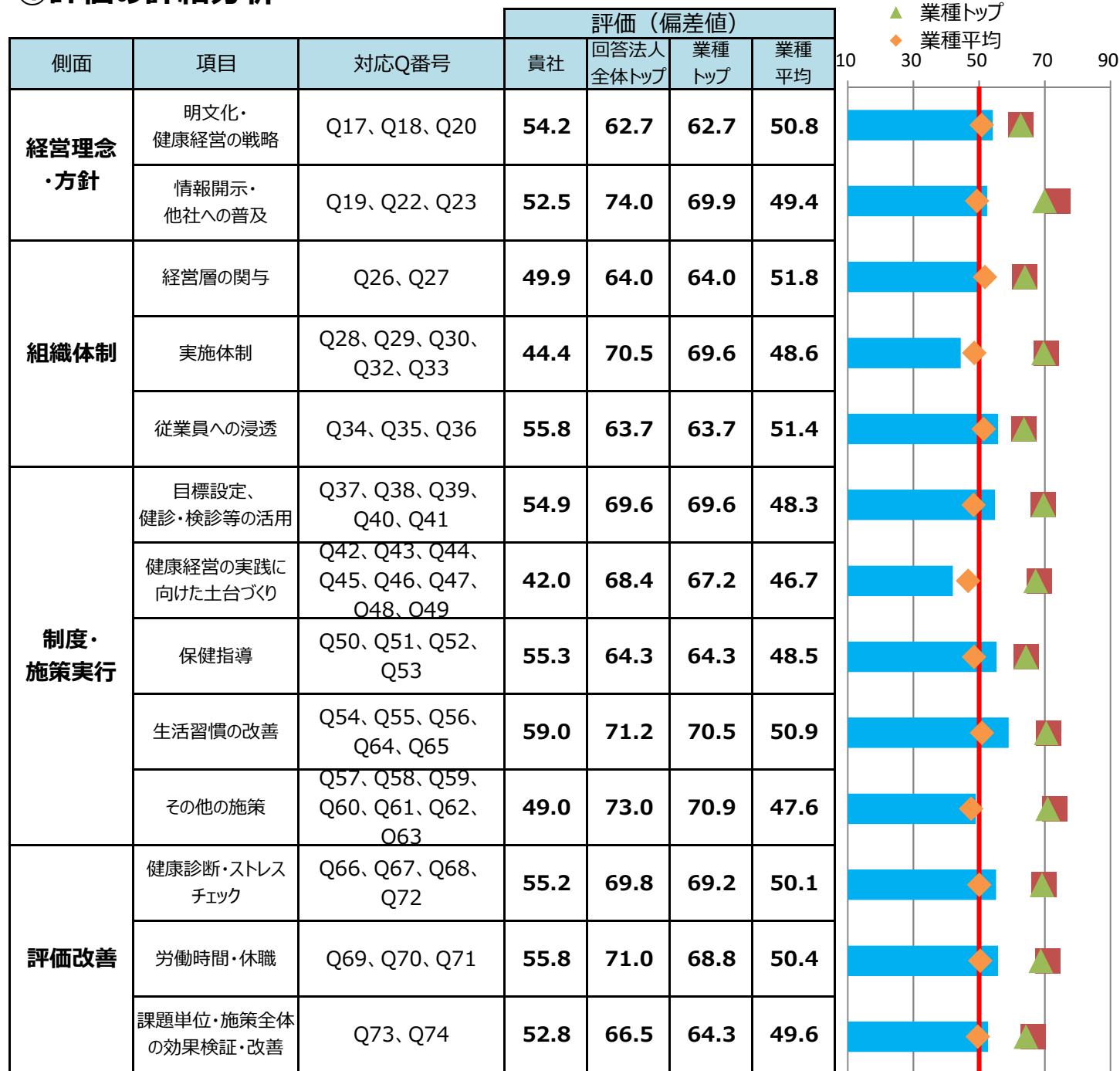
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1101~1150位	1301~1350位	1451~1500位
総合評価	-	-	53.9(-)	52.9(↓1.0)	52.6(↓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 職員の健康面でのサポートを手厚く行い、他には、あまりないチャレンジをしていく（福利厚生者の充実）
	健康経営の実施により期待する効果	日々の健康づくりのサポートを行う事で、強くて柔軟な身体作りを目指していく事での効果を期待していきたいと考えている。
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 職員の新規採用が難しい中で、事業を継続していくには、既存の職員に健康で長く働いて頂く必要がある。 また、求人活動を進める上でも、職員が心身ともに健康で、いきいきと働ける安心・安全な職場環境を作り、求職者に訴えていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、働きやすい職場環境を作ることで、仕事に対する職員の意欲を増進して、当法人で長く働いて頂けることを期待している。 また健康経営の取り組みを、法人外に発信することで、求職者から選ばれる法人になることを目指す。

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://www.shonankusunoki.jp">https://www.shonankusunoki.jp</a>

※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	<a href="https://www.shonankusunoki.jp">https://www.shonankusunoki.jp</a>				
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	<a href="https://www.shonankusunoki.jp">https://www.shonankusunoki.jp</a>				
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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	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	腰痛防止の為マットの購入してもらいコミュニケーションをしながらヨガ同好会をダイフロアーで行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

■ 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	野菜摂取週間を7～8月に実施し、周知文で法人敷地内で栽培販売する野菜のレシピを紹介し、野菜摂取を促す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.0	%

■ 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	近隣のスポーツクラブと法人契約を行い、全従業員が無料で施設を利用できる環境を作っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

■ 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	55.7	48.2	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	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.9	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	46.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	45.1	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	45.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	46.4	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	54.1	54.5	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	数年前に、メンタルヘルス不調に職員本人が気づかず、他の職員や法人からのケアが出来ず、職員が離職する経験をした。その経験から、手遅れになって職員が離職する前に、メンタルヘルス対策に注力する必要性を感じた。 またメンタルヘルス対策を行い、職員に心身のコンディションが良い状態で働いて頂く事で、労働災害の防止につなげることも期待している。
	効果検証結果	職員数が50名未満の事業場を含む、全ての事業場で年1回ストレスチェックを実施、メンタルヘルス研修を開催する事で対策に取り組んだ。その結果2022年度の高ストレス者の割合は4.2%であった。 ストレスチェックの受検率は70%（前年度80%）であり、高ストレス者の割合は4.2%（前年度4.2%）であった。2023/9/10時点でメンタルヘルス不調による退職者や離職者、労働災害については発生していない。2023年度末時点でも、退職・離職・労災等の発生状況を元に効果検証を行う。
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	健常人よりも免疫が低下している、高齢の利用者が多く、職員と利用者への感染防止のため、コロナ、インフルエンザ、ノロウイルス等をはじめとする、様々な感染症予防対策に注力する必要がある。 法人内でのクラスター発生を防ぐため、職員に対する感染予防が喫緊の対策として求められているため、優先して感染防止対策を行った。
	効果検証結果	就業時間中の手等の消毒、マスク・フェイスシールド着用を義務付け、全従業員へ抗原検査キットを配布、体調不良時のPCR検査を行い、新型コロナワクチンは、9/1時点で全従業員の70%が6回目の接種を行った 新型コロナウイルスの感染防止対策に注力し、9/1時点での職員の6回目ワクチン接種率は70%で、目標であった接種率90%以上は未達であった。ワクチン接種以外の感染防止対策にも取り組んだ結果、クラスター発生の防止を実現した。

※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：社会福祉法人北星会

英文名：hokuseikai

- 加入保険者：全国健康保険協会京都支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

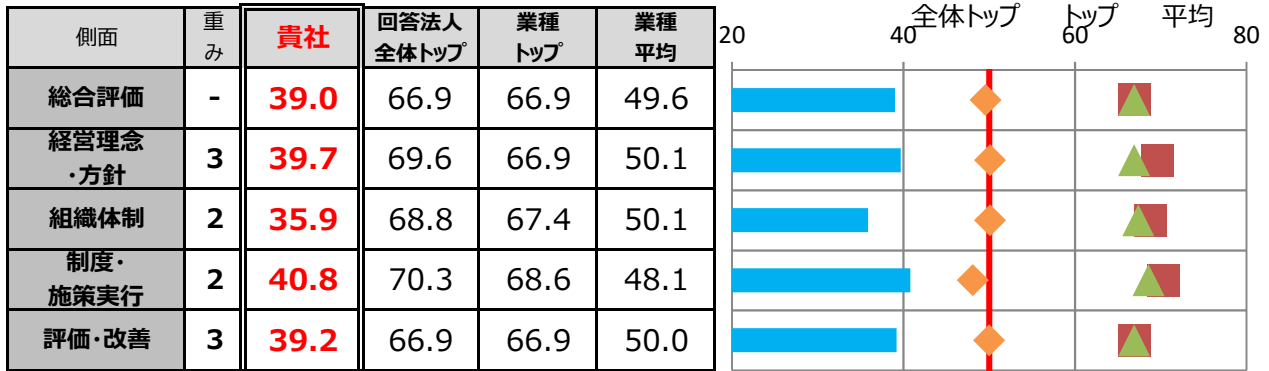
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3051~3100位** / **3520社中**

■総合評価： **39.0** ↑0.7 (前回偏差値 38.3)

※「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



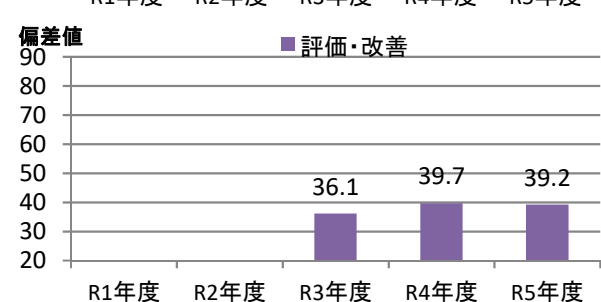
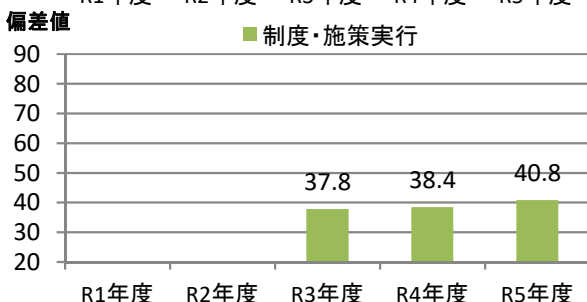
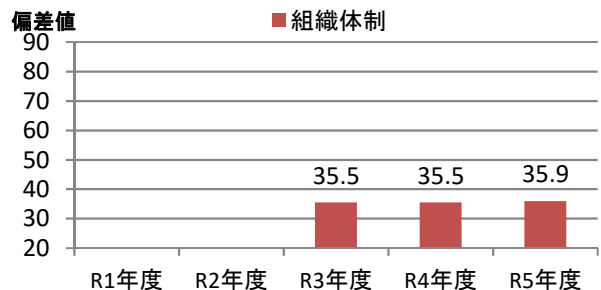
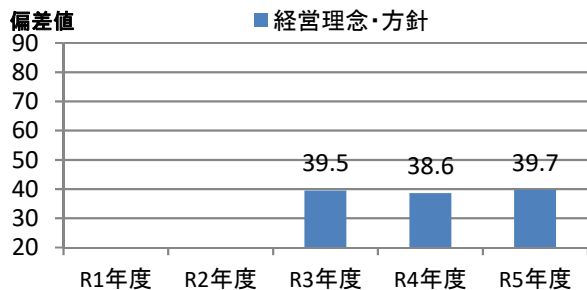
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

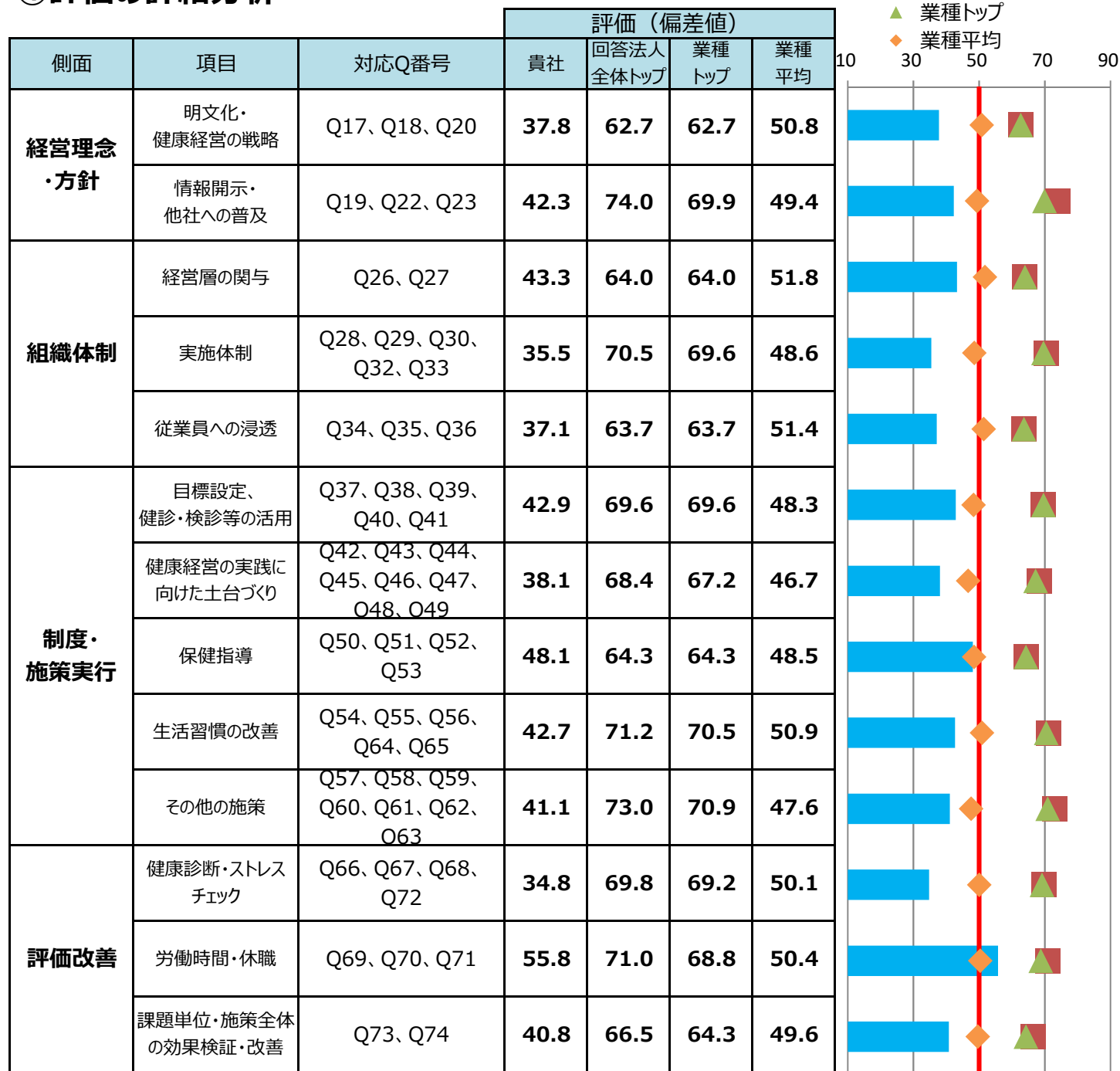
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2551~2600位	2751~2800位	3051~3100位
総合評価	-	-	37.3(-)	38.3(↑1.0)	39.0(↑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	-
	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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/kyoto/cat060/jigyosyosengen/">https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/kyoto/cat060/jigyosyosengen/</a>

※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	24	回	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査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	23.0	%	(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	食事会開催場所の提供（会議室・ホール等）				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	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	管理栄養士による栄養研修や、歯科衛生士、言語聴覚士による経口研修による健康管理の増進を進めている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	ソウエルクラブの加入による福利厚生（スポーツ大会）を教宣し、利用を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.6	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	37.0	48.2	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	41.3	48.7	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	40.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	49.9	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	42.5	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	45.1	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	45.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.4	46.4	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	48.0	54.5	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	夜勤を含む変則勤務もあり、栄養や睡眠が不規則になる職員を中心とした数値異常が見受けられる。
	効果検証結果	大きく改善しているということではないが、健康への意識づけにはつながっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	睡眠の質の向上。夜勤業務含める交代勤務がある為、健康確保のために体調管理が重要。睡眠がとれている者の割合が、前年度63.1%から65%を目標に取り組む。
	効果検証結果	睡眠がとれている者の割合が、前年度63.1%から66.5%となり、70%を目標に取り組む。

※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：医療法人社団高原会

英文名：

- 加入保険者：千葉県医業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

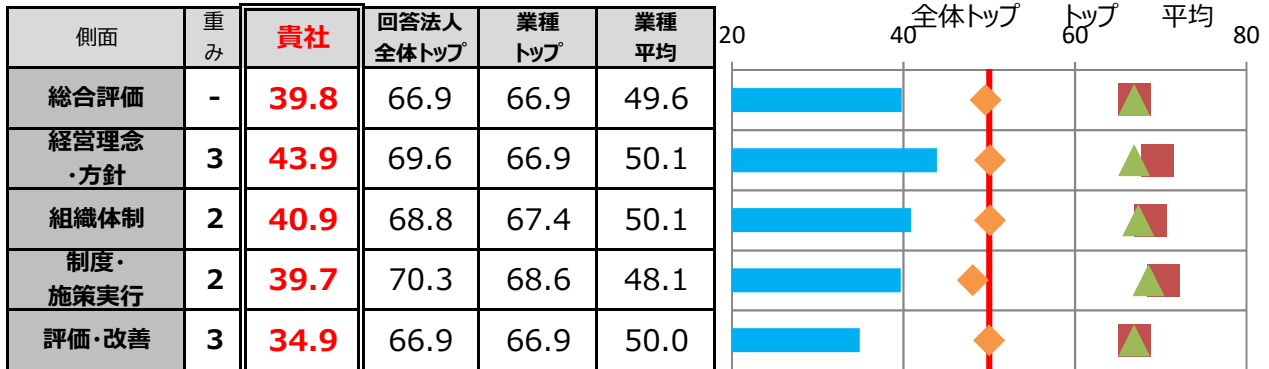
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**3001~3050位** / **3520社中**
- 総合評価：**39.8** ↓3.9 (前回偏差値 43.7)

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

②評価の内訳



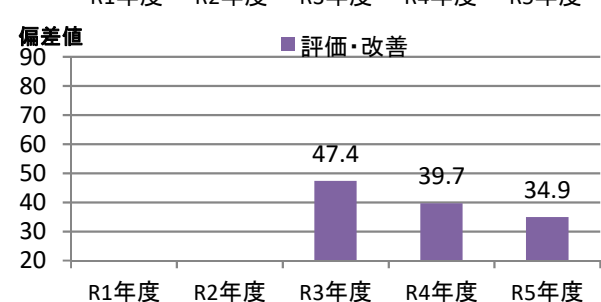
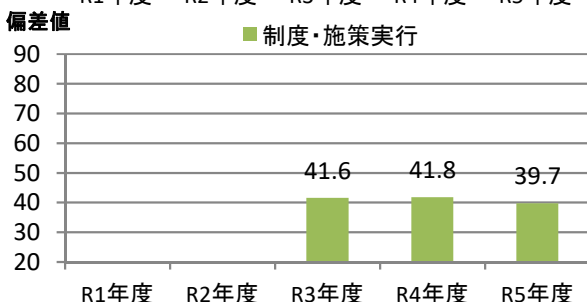
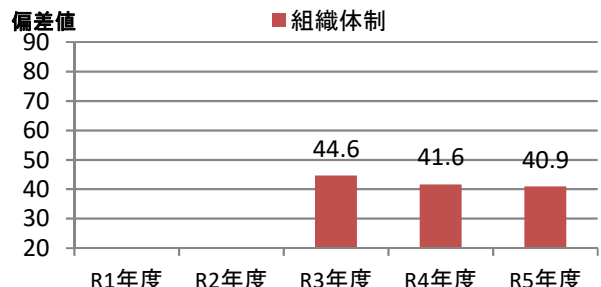
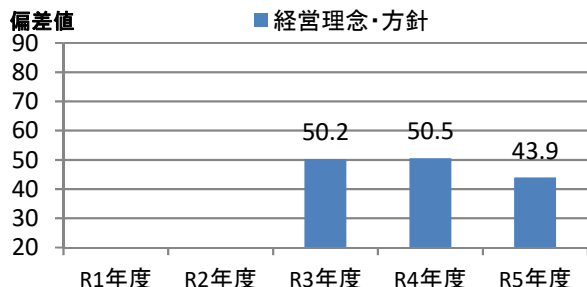
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

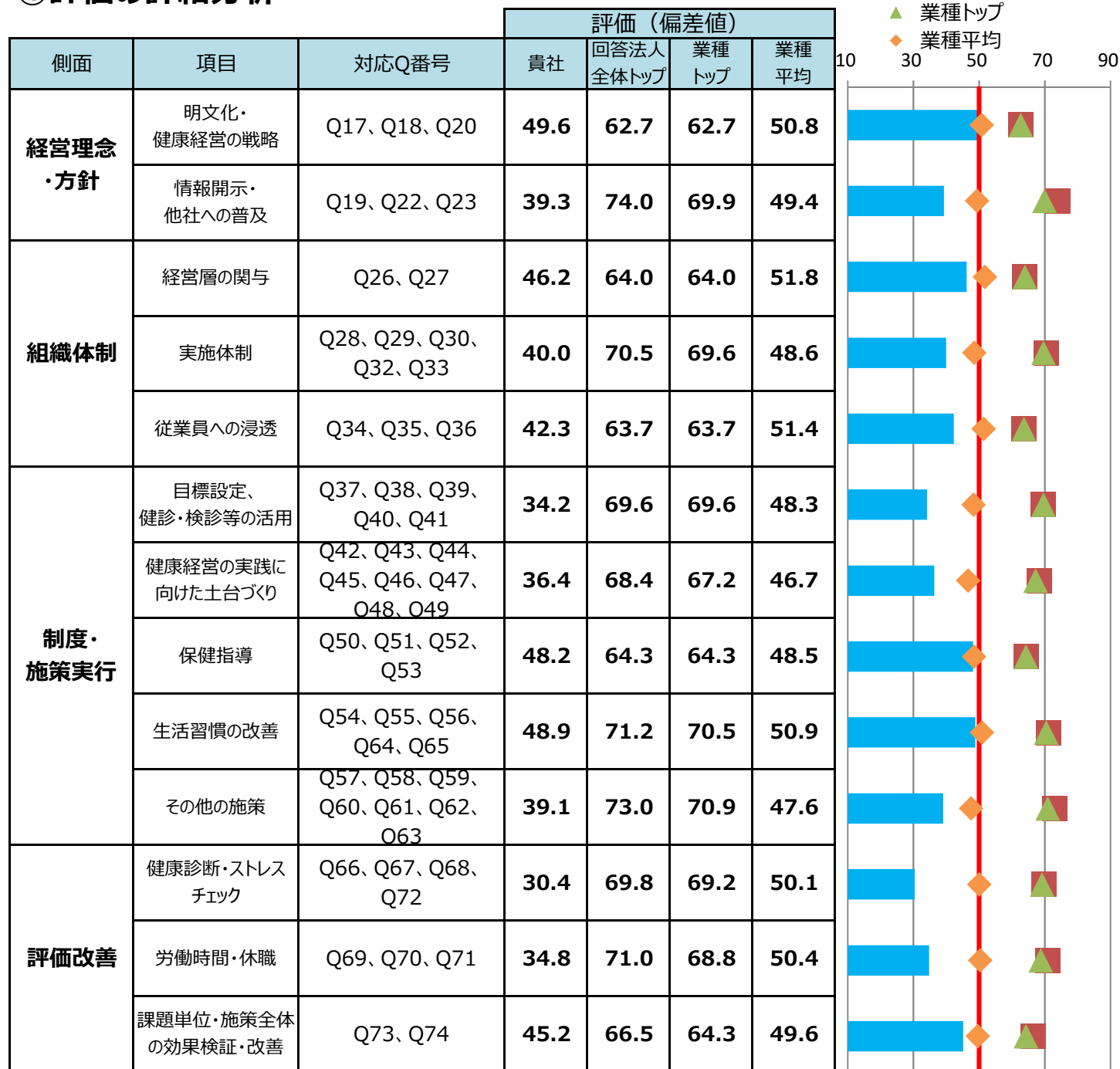
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1951~2000位	2351~2400位	3001~3050位
総合評価	-	-	46.5(-)	43.7(↓2.8)	39.8(↓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	従業員のパフォーマンス向上 来院される患者様およびご家族の方の満足度を高めるためには、職員が仕事に意欲を持ち、持てる力を最大限に発揮していくことが不可欠です。職員一人ひとりの生産性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	職員のパフォーマンス向上を期待します。生活習慣とメンタル面の課題改善を通じて社員のパフォーマンス向上を目指します。最終的な目標指標をプレゼンティーズムとし、2025年度までに、プレゼンティーズムによる生産性低下率-22%以下（2022年度-30%）を目標値として取り組みます。
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	<a href="https://takaharakai.or.jp">https://takaharakai.or.jp</a>

※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)	<b>1</b>	回	<b>1</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>70.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	健康増進アプリ（食生活・運動・睡眠習慣改善）を職員に提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

■ 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	運動機会増進アプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	33.7	48.2	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	35.6	48.7	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	38.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.9	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	35.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.7	45.1	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	43.6	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.4	46.4	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	48.1	54.5	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	2022年度のアンケートにおいて、6カ月以上前から睡眠の質の向上を行っている職員が57%にとどまっている。長期的な生活習慣病発症リスク低減を課題と考えている。
	施策実施 結果	・睡眠の質をチェックできるアプリを導入（利用率20%）
	効果検証 結果	2023年度のアンケートでは、62%に改善。アプリの利用を促したことにより、意識が高まった。
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：社会福祉法人もやい聖友会

英文名：MOYASEIYUUKAI

- 加入保険者：全国健康保険協会福岡支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

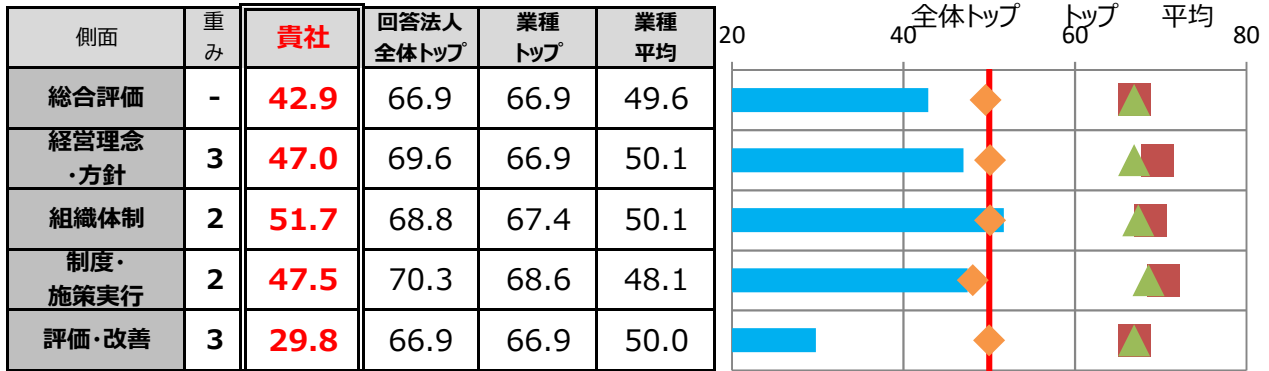
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** ↑2.2 (前回偏差値 40.7)

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

②評価の内訳



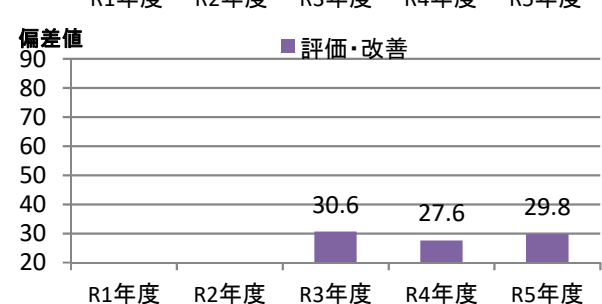
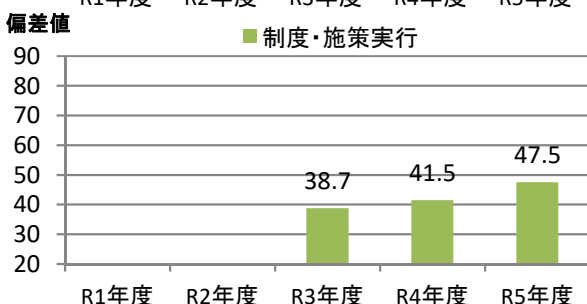
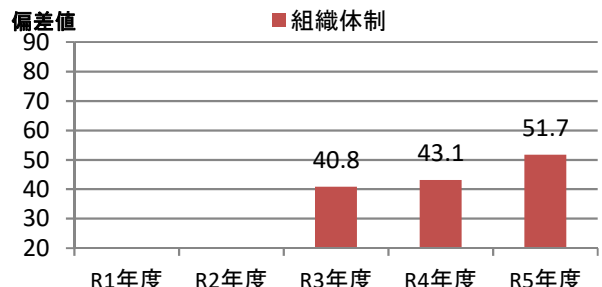
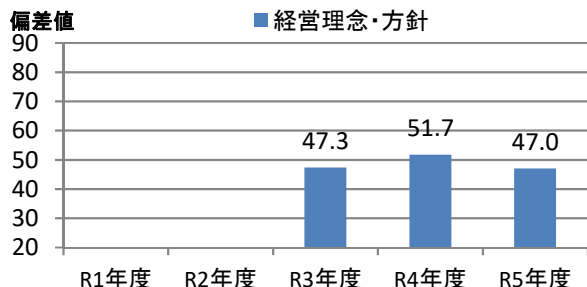
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

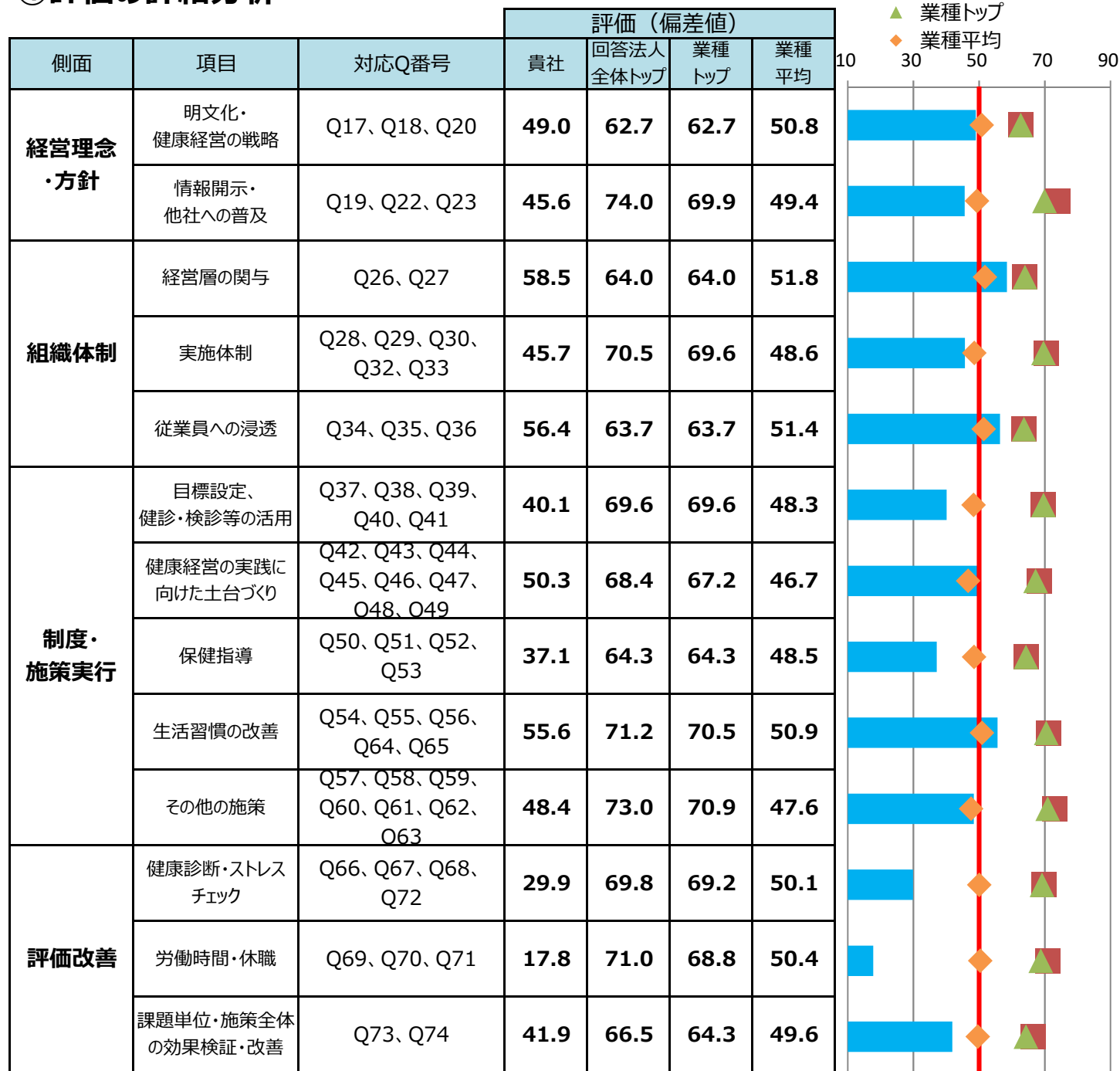
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2451~2500位	2651~2700位	2751~2800位
総合評価	-	-	39.3(-)	40.7(↑1.4)	42.9(↑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>企業の社会的責任</p> <p>「おたがいさまで笑顔がいっぱい」の法人理念のもと、職員が心身ともに健康で、生き活きと長く働き、それぞれの能力を最大限に発揮できるような職場づくりを行うこと。そして法人全体が地域との交流を深め、地域の一員として地域社会にとってなくてはならない存在となるべく成長す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>法人が高齢者の支援だけでなく、地域交流や人と人がつながるプロジェクトなどの活動を通じて、地域の拠点コミュニティのひとつとなり、赤ちゃんから高齢者まで、多世代の方にとっての居場所となり、職員にとっても、利用者にとっても、また、地域の人にとっても幸福度の高い地域となる。</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>人材の確保や育成は、他産業と同じく大きな課題となっている。そのような中で、赤ちゃん職員の採用や、介護ロボットの採用、また、ユニットケア推進センターの研修実施施設として認定登録されることを目指しているところである。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>赤ちゃん職員や介護ロボットの採用は、利用者だけでなく、職員にとっても環境が和み、心が癒され、職場環境に良い影響がある。また、必須となっている全国的な研修の実施施設を目指している事だけでも、分かりやすい目標に向かって職員が一致団結し様々な課題を共有し、自発的に解決しようとする協力体制が整っていく事を感じている。今後、認定登録される事により、その発信によって、全国から就業希望者が現れる事を期待している</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://moyai.or.jp">https://moyai.or.jp</a>

※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	<a href="https://moyai.or.jp">https://moyai.or.jp</a>			

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	9	回

※貴社が健康経営度調査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	14.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職員が所属するプロフットサルチームの応援団を結成し試合観戦に出かけ、職員間の団結力につな				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	減塩推奨と野菜必要摂取量を絵で表示し、利用の多いカフェに掲示。栄養士監修の弁当を低価格で提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	自転車通勤支援のために希望者には会社所有の自転車を無償で貸出				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	9.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	39.4	48.2	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	35.9	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.4	45.1	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	36.0	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.3	46.4	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	54.7	54.5	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	ストレスチェック実施率は100%であるが、産業医への面接対象となる不調者が2021年度は10名に対し、2022年度は11名と増加したり、2年続けて面接対象となる方もいた。また全体で見ても「ストレス要因」の質的要因と「仕事・生活の満足度」も前年度に対してポイントを下げってしまったことは、一人一人の健康状態の不調、法人にとっても生産性の低下へと影響を及ぼすものであり、改善が必要である。
	施策実施結果	ストレス要因でもある人手不足解消のために外国人を採用したり、職員への運動推奨や趣味への支援（音楽活動等）を行ってストレス発散やコミュニケーションの活性化に力を入れている。
	効果検証結果	ストレスチェック実施後の結果としてはまだ効果は検証されていないが、今のところメンタルヘルス不調による退職者はおらず、また以前不調により、正社員からパート勤務へと変更し、勤務時間を減らして療養に充てていた職員も正社員へと復職し、定期的な面談の際も笑顔を見せ心身ともに良好な様子である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人社団吉徳会

英文名：Medical corporation Yoshitoku-kai

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

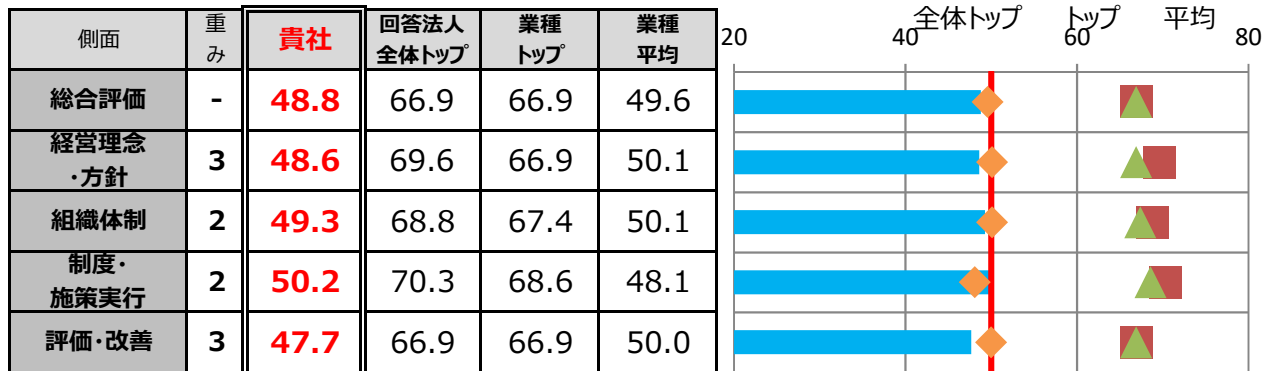
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価： **48.8** ↑0.9 (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



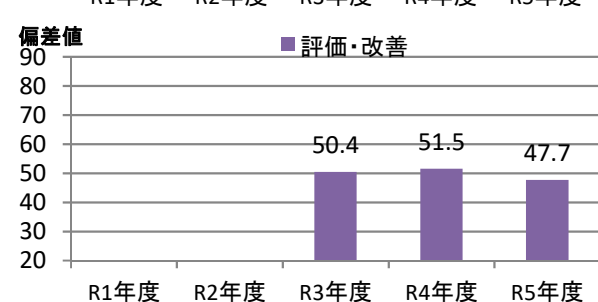
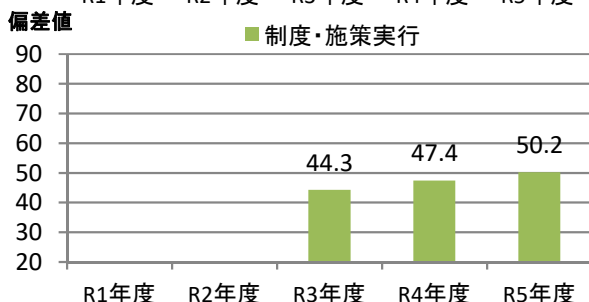
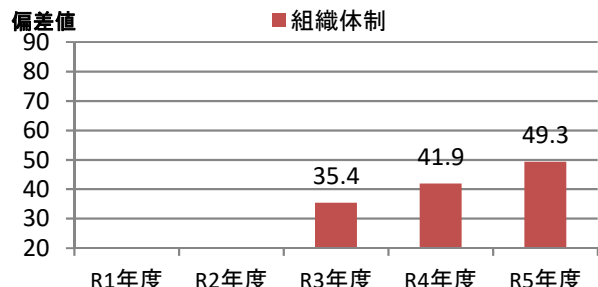
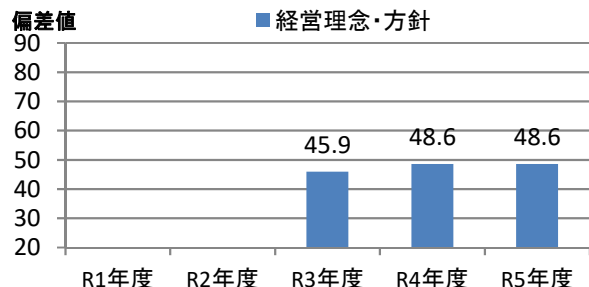
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

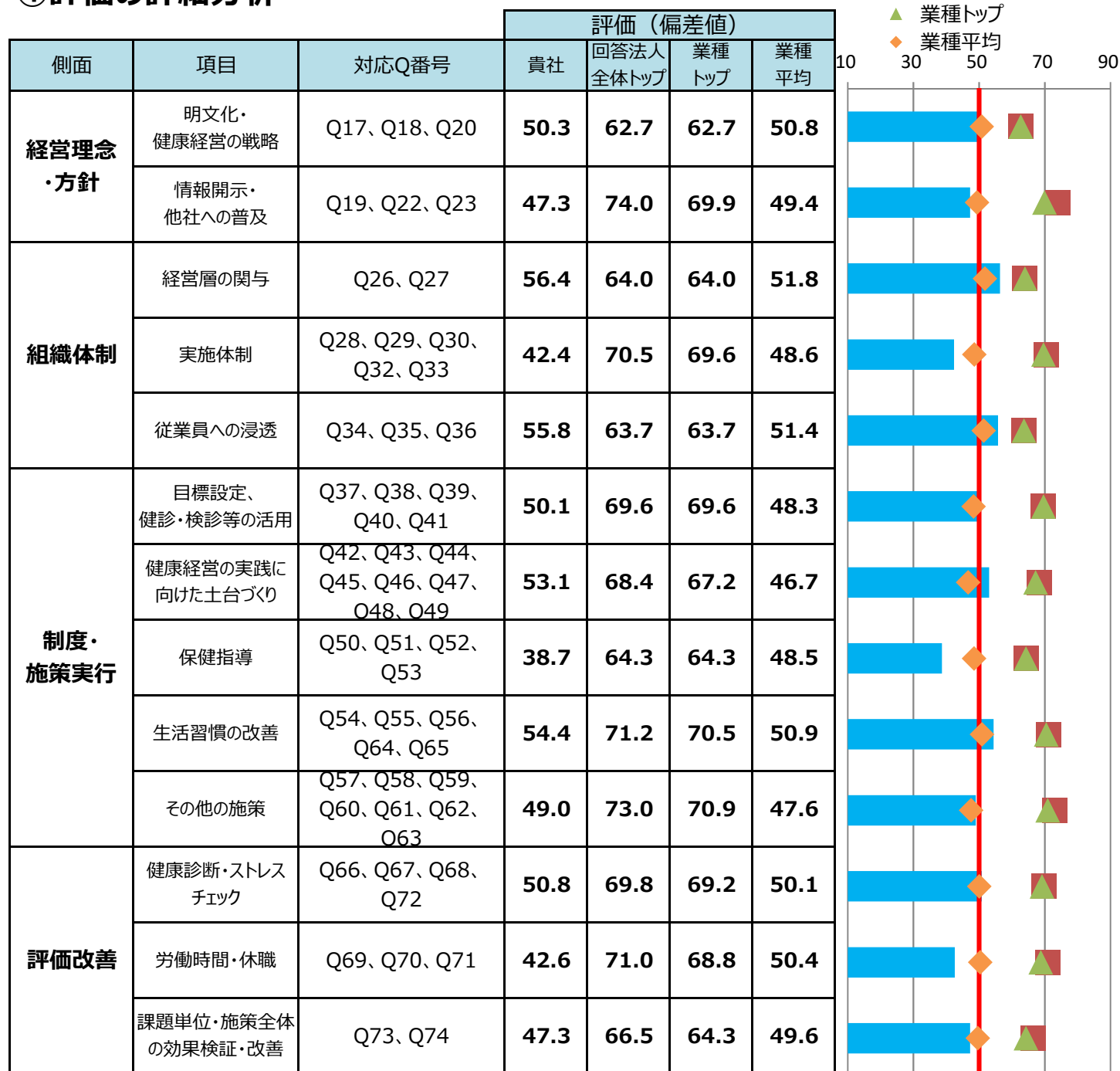
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2101~2150位	1901~1950位	1951~2000位
総合評価	-	-	44.8(-)	47.9(↑3.1)	48.8(↑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	人材定着や採用力向上 2024年実施となる医師の働き方改革の推進に向けて、ワークシフトやワークシェアも含め、医師だけでなく、各専門職の新規採用と人材定着を確保することが、「人に優しい医療を目指して」という法人の理念に沿った経営推進にとって最重要課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	より働きやすい環境を整備することで、常勤医師や各専門職の増員および人材定着による業務の効率化、ならびにワークエンゲージメントの向上を期待している。
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	<a href="https://www.asagiri-hp.or.jp/about/torikumi/index.html">https://www.asagiri-hp.or.jp/about/torikumi/index.html</a>

※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	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	66.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	新型コロナにより全職員が一同に会することができなかつたため少人数での親睦会に対して助成金を				
(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	92.6	%

■ 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	サントリー提供の健康飲料自動販売機と連動した無償アプリを導入し健康的な食生活への意識付けを強化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.8	%

■ 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	サントリー提供の健康飲料自動販売機と連動した無償アプリを導入し健康的な生活習慣改善への意識付けを強化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.8	%

■ 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	26.0	%

※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	49.2	48.2	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	48.7	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	48.2	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	45.1	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	51.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.7	46.4	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	54.8	54.5	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	2024年実施予定の医師の働き方改革に向けて、A水準を達成する。
	施策実施 結果	医師の増員ならびにコメディカルやドクターズクランクへのワークシェア・ワークシフトの推進により医師の労働時間が適正化され、内科・産婦人科とも宿日直許可を取得できた。
	効果検証 結果	2022年度内においてほぼA水準が達成できていることが確認できた。
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：社会福祉法人清和福祉会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会長崎支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

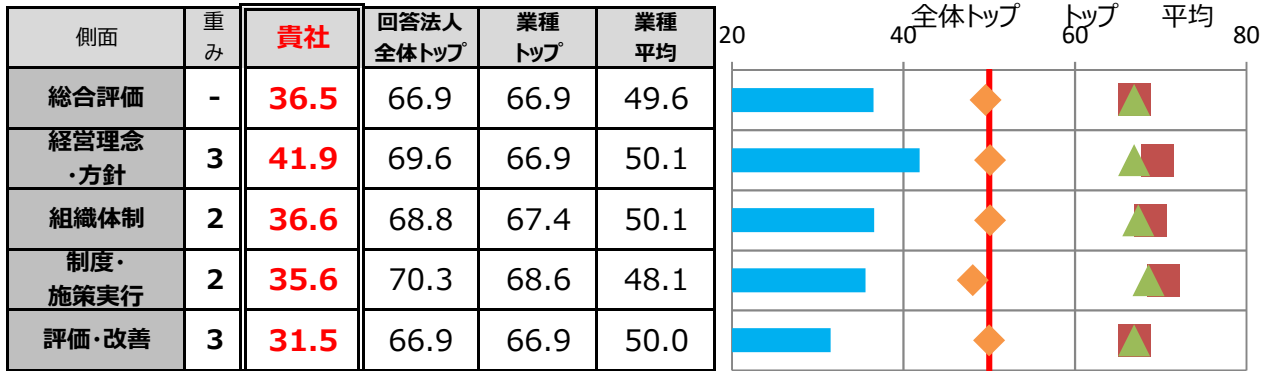
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **36.5** ↑1.2 (前回偏差値 35.3)

※「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



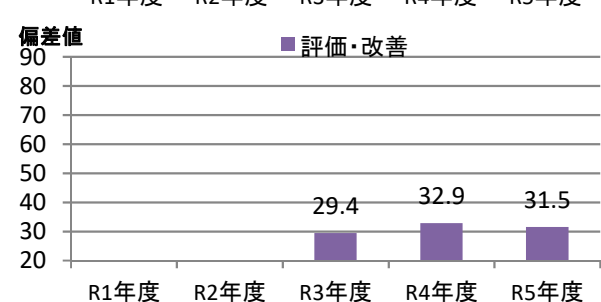
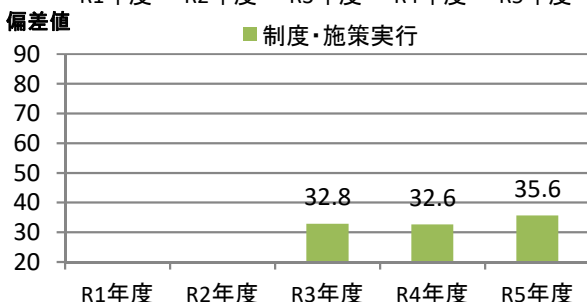
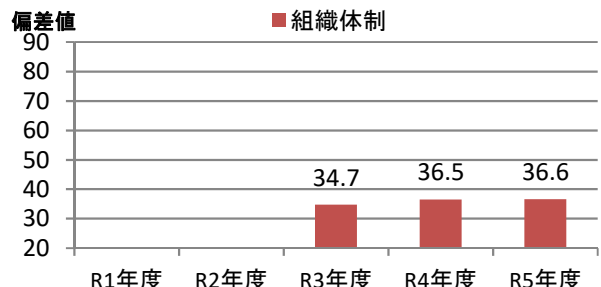
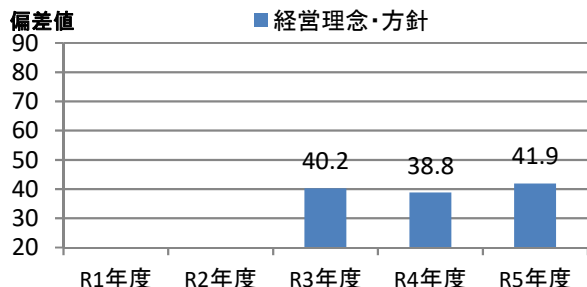
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

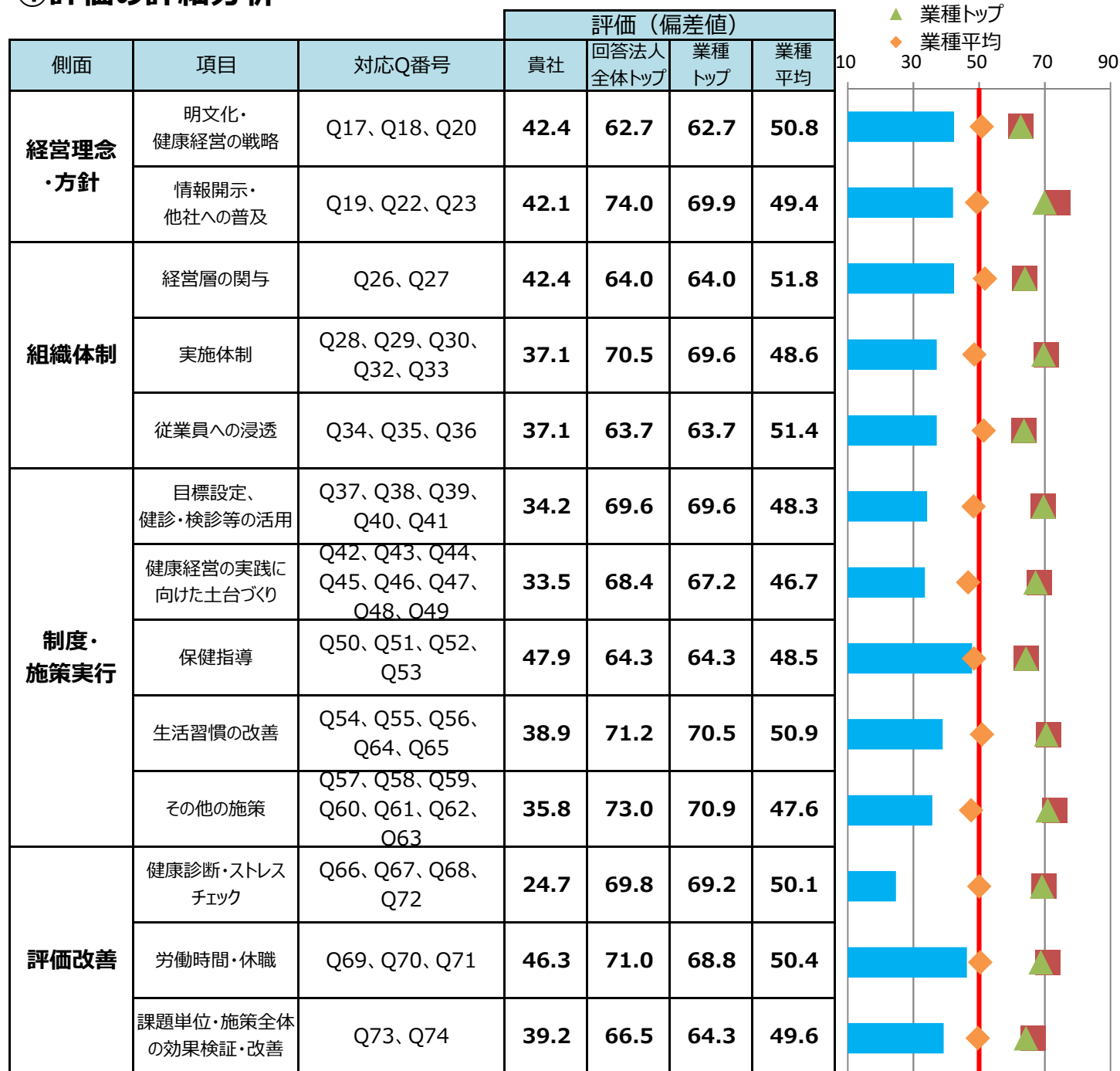
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2601~2650位	2901~2950位	3151~3200位
総合評価	-	-	34.4(-)	35.3(↑0.9)	36.5(↑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	人材定着や採用力向上 新規採用が難しいため、従業員に長く健康で働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	平均勤続年数の向上 2030年までに10%増を目指す
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	<a href="http://seiwafukushi.jp/carenet/">http://seiwafukushi.jp/carenet/</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>2</b>	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>45.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>90.0</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	コロナ禍のため、社内の一室で交流会を行う。オードブル等を取り、職員間のコミュニケーションを促進				
(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					
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	<b>5.0</b>	%

※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	32.0	48.2	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	36.8	48.7	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	39.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.9	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	42.5	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	45.1	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	35.7	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	54.5	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	メンタルヘルス不調の職員が増えており、退職後の職場復帰をどう支援していくかが課題
	施策実施結果	医師の診断のもと、試し出勤、短時間勤務などを取り入れ、無理のないように職場復帰を進め、就業と治療の両立をはかった。
	効果検証結果	体調に波があり、良い状態の時は問題はないが、悪い状態の時は勤務自体も難しいときがあり、焦らず長期的に支援していく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人社団洛和会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会京都支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

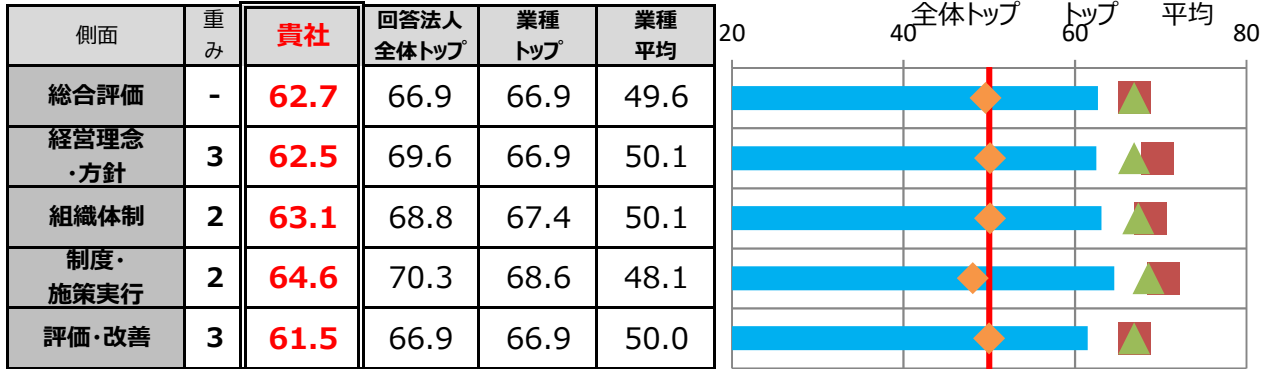
非上場

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** ↑14.0 (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



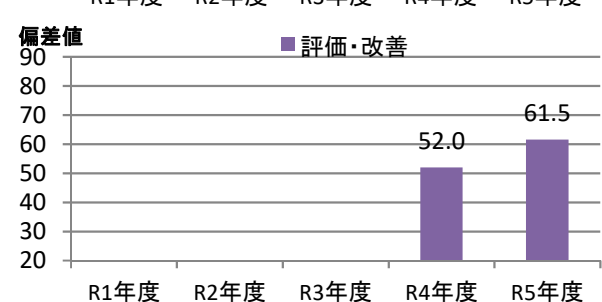
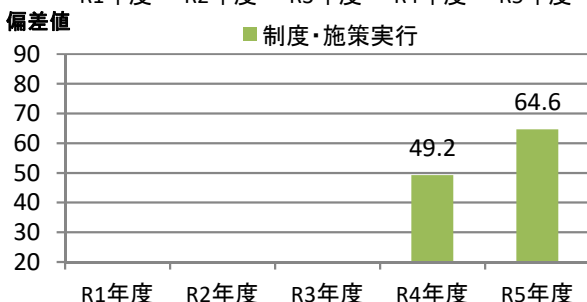
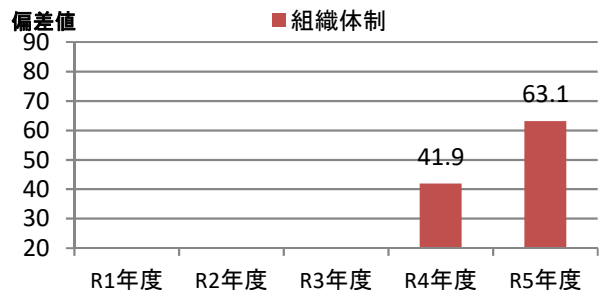
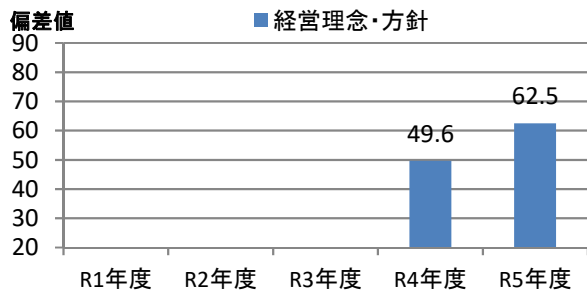
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

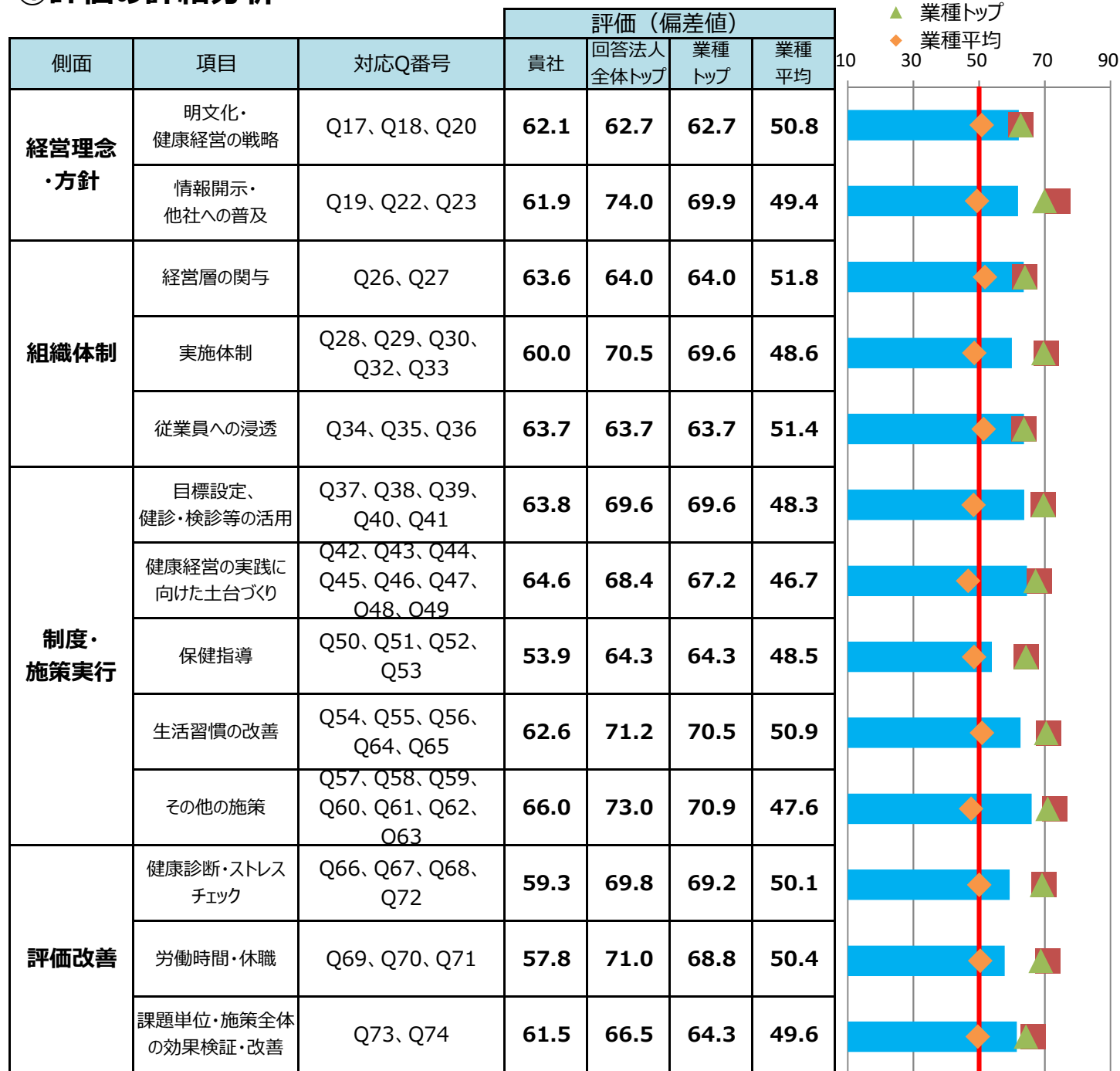
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251~300位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	62.7(↑14.0)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当会の理念である質の高い医療と介護サービスを提供し、顧客の信頼に応え続けるためには職員が健康で生き生きと働き続けられる環境にし、最高のパフォーマンスを発揮できるようにする事が重要な課題となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員が健康で最高のパフォーマンスを発揮し、ひいては組織の活動力が向上する事を期待する。具体的な指標として、パフォーマンス指標の改善と職員満足度の項目が全て70以上になる事を目指す。</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>少子高齢化が進む中で新規採用者の獲得と経験値の高い優秀な人材の定着は、安定した組織運営を継続するためには重要な課題となる。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>職員から安心して長く働きたいと選ばれる職場になることを期待する。離職率について、令和4年度の雇用動向調査15.3%を当会は12.5%と下回っているが、更に離職率は一桁台を目指す。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.rakuwa.or.jp/healthmanagement.html">https://www.rakuwa.or.jp/healthmanagement.html</a>

※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	<a href="https://www.rakuwa.or.jp/pdf/healthmanagement.pdf">https://www.rakuwa.or.jp/pdf/healthmanagement.pdf</a>				
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	<a href="https://www.rakuwa.or.jp/pdf/healthmanagement.pdf">https://www.rakuwa.or.jp/pdf/healthmanagement.pdf</a>				
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	<a href="https://www.rakuwa.or.jp/pdf/healthmanagement.pdf">https://www.rakuwa.or.jp/pdf/healthmanagement.pdf</a>				

※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)	12	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	77.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.5	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	クラブ活動の活動費を予算化している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.6	%

■ 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	社員食堂で無料のサラダバーを設置し、野菜を食べる習慣を定着させる活動を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.7	%

■ 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	当会運営のジム、複数の社外スポーツクラブと提携。利便性UPと補助を行うことで利用率向上を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.0	%	(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	17.8	%
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	62.9	48.2	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	56.7	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	45.1	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	64.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	46.4	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	62.0	54.5	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	コロナ禍により、メンタルヘルス不調者が増加したため、社内・社外のメンタル相談窓口の設置に関するアンケートをとったところ、36%が知らないと回答した。メンタルヘルス不調による職員のパフォーマンス低下を防ぐには、早期発見・早期対応が重要であり、まずは相談窓口を利用してもらう必要がある。
	施策実施結果	メンタル相談窓口のチラシを作成し社内回覧をしたり、職員アンケートを利用して職員の意見聴取と周知活動を行った結果、メンタル相談室を知らないと回答した職員が21%と15%減少した。
	効果検証結果	コロナ禍により、メンタルヘルス不調による退職者数は増加したが、周知活動を行った結果、内部・外部のメンタル相談窓口を利用した職員数が11.09人/月から17人/月と大幅に増加、ピーク時と比べるとメンタルヘルス不調による退職者は減少している。さらに、アンケートの意見より職員が求めている内容が把握できた。
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：社会福祉法人大阪自彊館

英文名：OSAKAJIKYOKAN

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

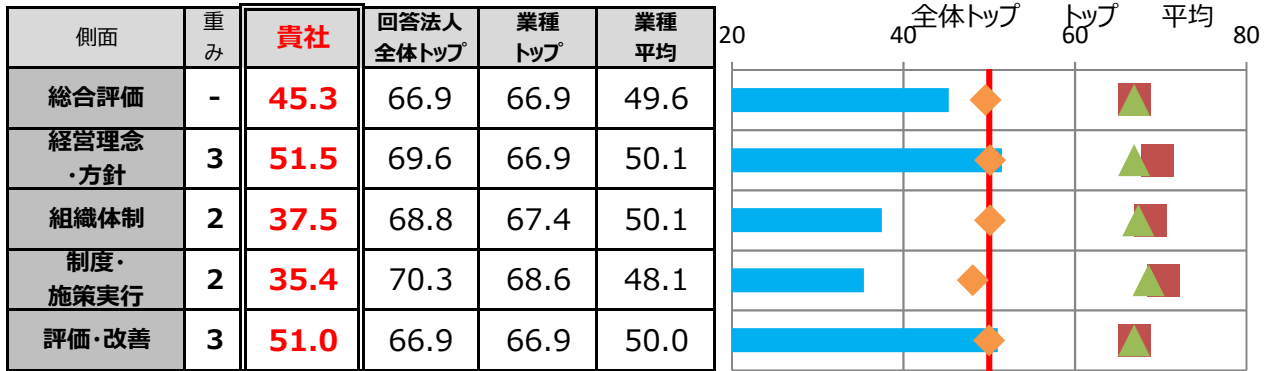
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451~2500位** / **3520社中**

■総合評価： **45.3** ↑4.1 (前回偏差値 41.2)

※「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



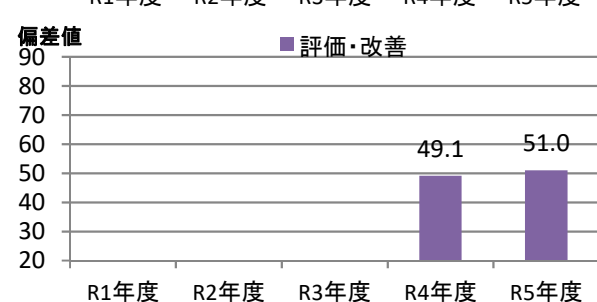
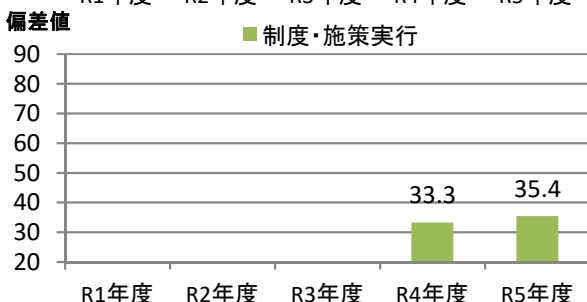
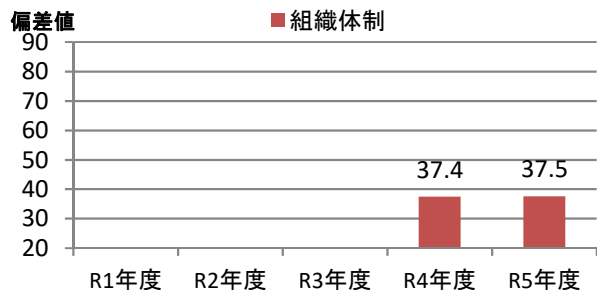
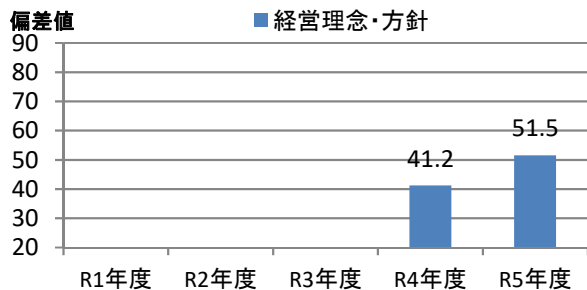
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

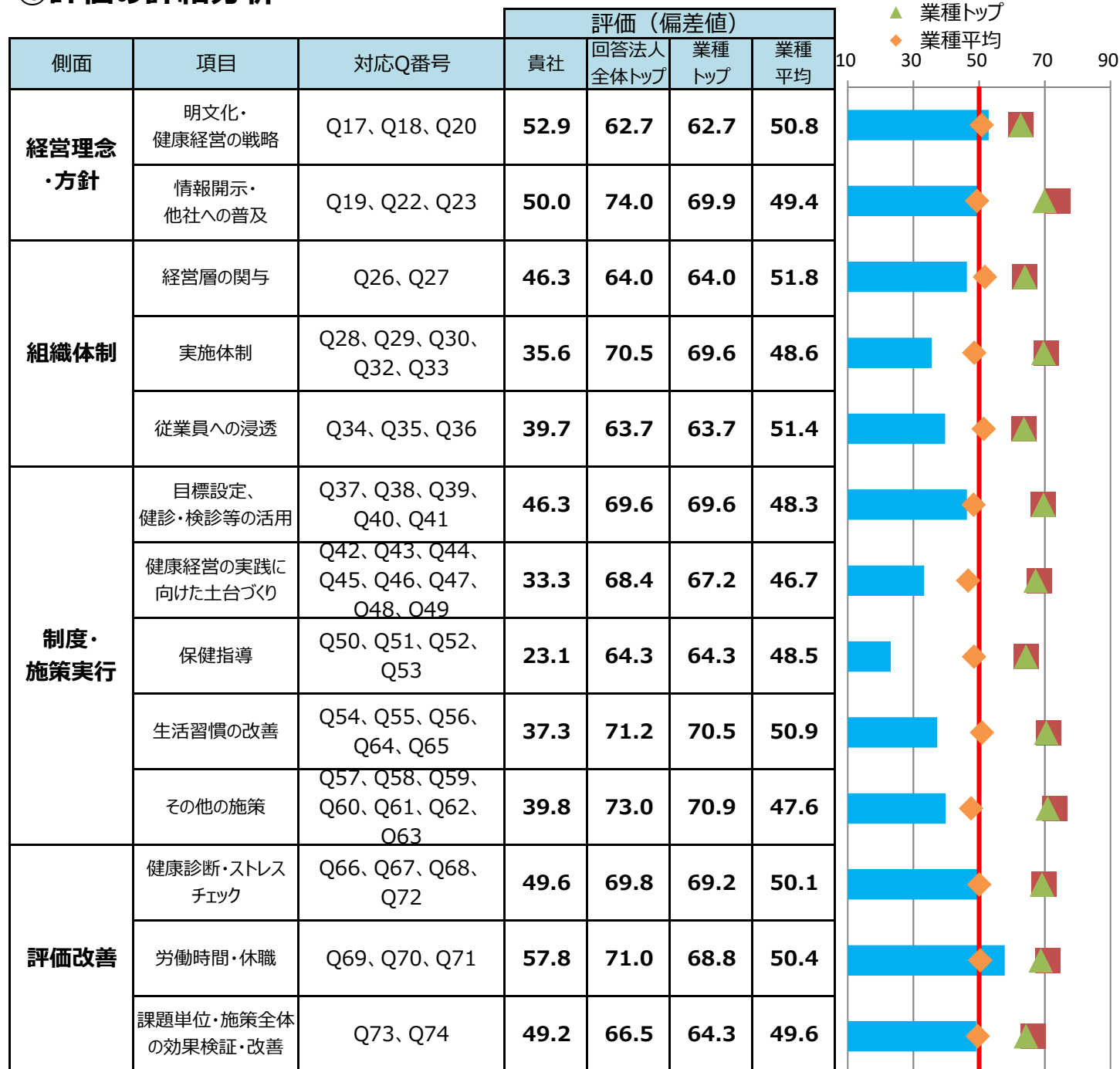
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2601~2650位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	41.2(-)	45.3(↑4.1)
【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 習慣的に運動を行っていない職員が半数近くを占めている。また、健康上の悩みとして、睡眠、腰痛、疲労等が多く挙がっている。そのような中、職員の労働生産性の平均が79%と仕事のパフォーマンスが十分に発揮できていない状況である。
	健康経営の実施により期待する効果	運動イベントの開催や職員クラブの活性化等により、運動習慣化比率を増加させ、また、睡眠等健康に関する研修を開催する等により、職員の仕事のパフォーマンスを向上させる。
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 少子高齢化の進行の下で労働力人口も減少が見込まれる状況において、福祉分野における人材不足は特に大きな課題となっている。当法人においては、特に新規採用の応募が減少している状況である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康であるとともに、働きやすく、働きがいのある職場環境となるように取り組む。福祉の仕事に就くことを希望する学生に、「職員が心身ともに健康で活力のある日常生活を送り、自らの能力を最大限に活用して利用者支援に取り組むことができる職場」をアピールし、採用に繋げる。

※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	<a href="http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.pdf">http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.pdf</a>

※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	<a href="http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.pdf">http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.pdf</a>				
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	<a href="http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.pdf">http://www.ojk.or.jp/company/img/pdf/2022/kenkokeiei.pdf</a>				
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)	<b>12</b>	回	<b>2</b>	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>60.1</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>75.2</b>	%
------------------------------	-------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	職員クラブの活動促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>21.6</b>	%

■ 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	オンライン型のウォーキングイベントに参加した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.6</b>	%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	<b>63.0</b>	%
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	41.6	48.2	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	33.3	48.7	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	46.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.9	45.1	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	47.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.5	46.4	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	35.6	54.5	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において、組織別にみると健康リスクの点数に大きな差が生まれている
	施策実施結果	組織別の数値を暦年で明示し、所属長に対してメンタルヘルス対策を指示した
効果検証結果	健康リスクの点数が悪かった組織について、翌年度、数値が改善された状況を確認することができた	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	24時間体制の交代勤務を行う事業所が多く、十分な睡眠がとれていない状況がみられる。職員への「健康に関するアンケート」においても、不眠や睡眠の質等に対する悩みが挙がっている。
	施策実施結果	睡眠に関する健康セミナーを2022年10月～11月に5回開催し、計324名の参加があった。
効果検証結果	職員への「健康に関するアンケート」において、睡眠により休養が取れていない職員は前年度と変わらず約半数いるが、睡眠時間が5時間未満の職員の割合は少し下がっている。	

※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：特定医療法人社団勝木会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会石川支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

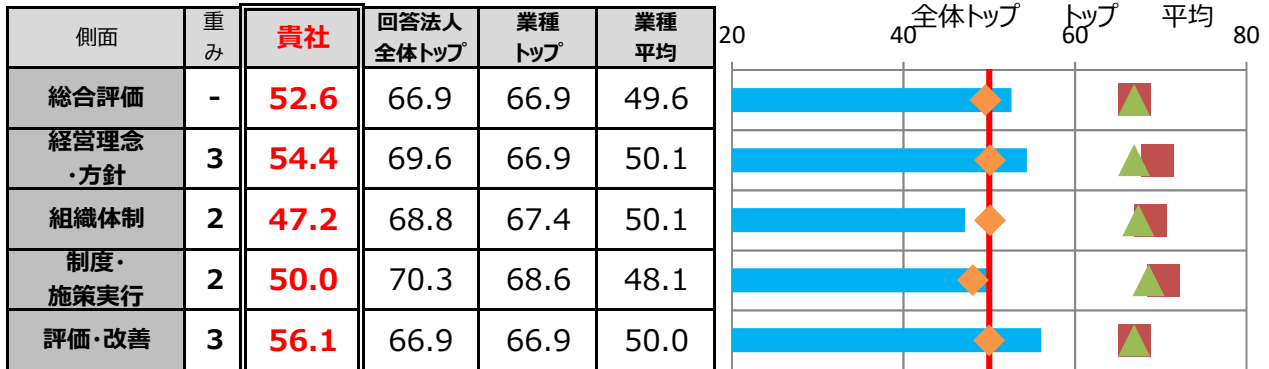
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**1451～1500位** / **3520社中**
- 総合評価：**52.6** ↑6.7 (前回偏差値 45.9)

※「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



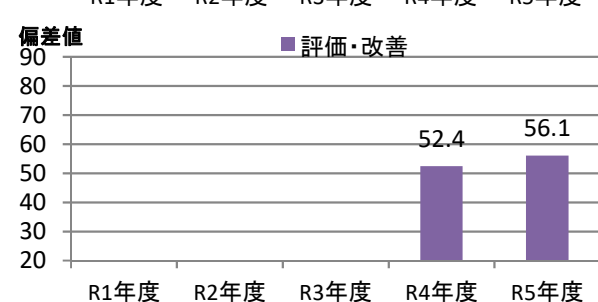
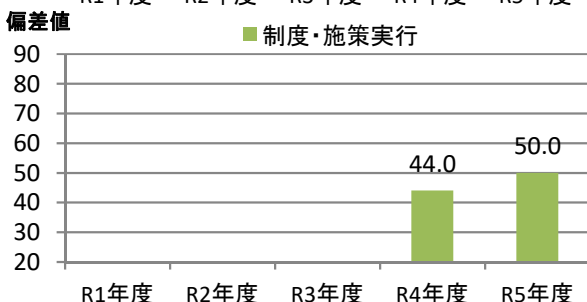
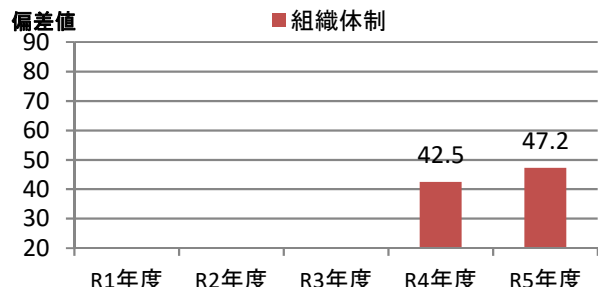
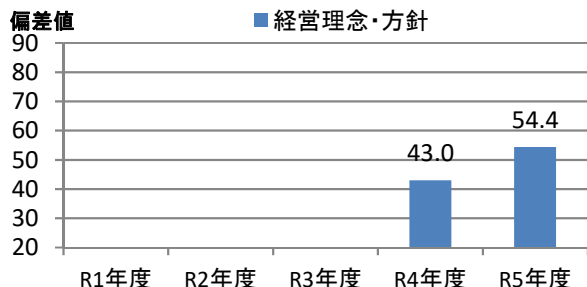
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

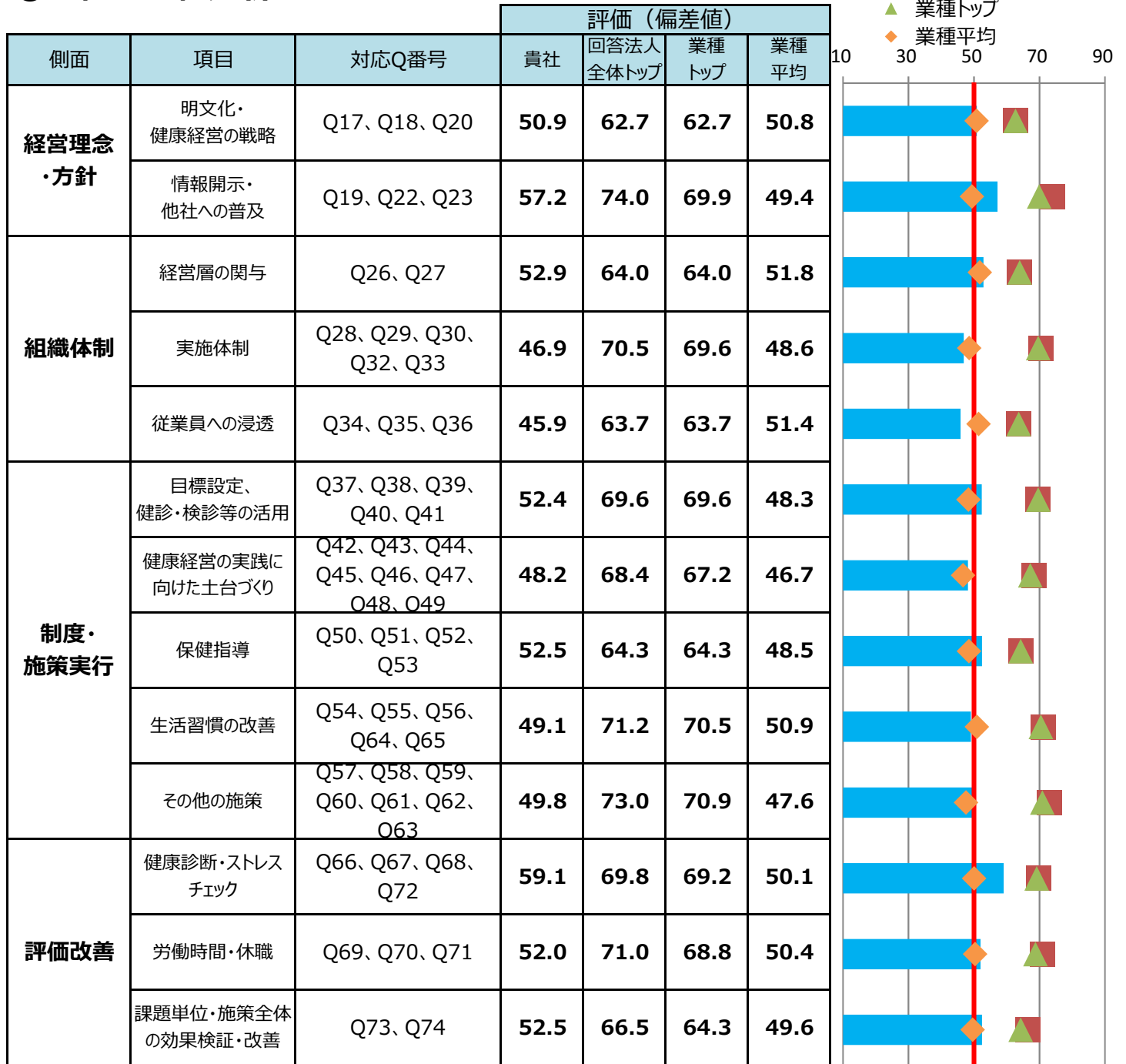
	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	45.9(-)	52.6(↑6.7)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

※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

- 貴社
- 回答法人全体トップ
- ▲ 業種トップ
- ◆ 業種平均



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



## 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 健診時の調査結果によると定期的な運動習慣のある職員の割合が低い状況にある。今後、高年齢者の継続就労を進めていくうえで、体力の維持向上により心身ともに健康でハツラツと働ける職員が増えることは、職員と法人の双方にメリットである。
	健康経営の実施により期待する効果	定期的な運動の習慣化により、職員がウエルネスな状態を維持することが可能となり、定年後もいきいきと就業を継続することができ、少子化、人口減少が進む中で、貴重な人材の確保が期待される。
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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.yawatamedical.com/kenkokeiei">https://www.yawatamedical.com/kenkokeiei</a>

※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	<a href="https://www.yawatamedical.com/kenkokeiei">https://www.yawatamedical.com/kenkokeiei</a>				
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)	24	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	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	運動、文化、趣味等のサークル活動へ助成金（3～5万）グループウェア等でその活動報告を行う				
(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	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健診結果で生活習慣病予備軍に対し保健師による面接指導を行い、食生活改善指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 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	提携の健康増進施設の利用料補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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		%
管理職限定	○	全管理職の	95.0	%
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	51.9	48.2	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	48.7	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	48.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.9	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	44.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	45.1	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	51.7	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	46.4	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	59.5	54.5	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	職員健診の結果、要医療、要精密検査等の判定のものに対し、受診結果報告を所定の書面で提出を求めている。一定期間経過し、報告のない者には、上司経由で書面により再通知し、報告を求めている。
	施策実施結果	過去50%の提出率が、70%以上となり、受診行動につながった者も30%代だったものが60%を超えるようになった。
	効果検証結果	提出率 2020年度：63% ⇒2021年度：76.5% ⇒2022年度：73.8% 受診率 2020年度：45% ⇒2021年度：59.3% ⇒2022年度：64.3% (提出率に対し、受診率が低い理由は、毎回異常値を示すもの主治医より経過観察でよいとの指示がある場合が含まれるため。)
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人和光会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

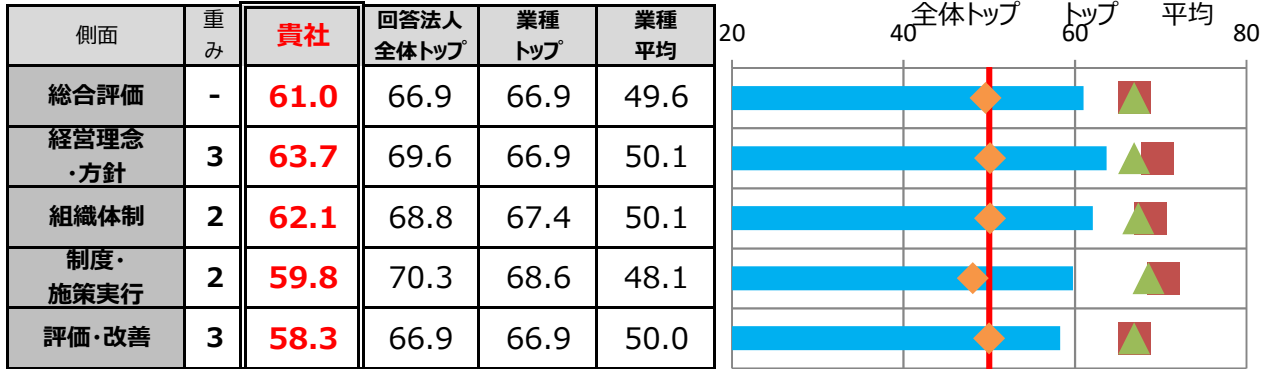
非上場

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** ↑28.9 (前回偏差値 32.1)

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

②評価の内訳



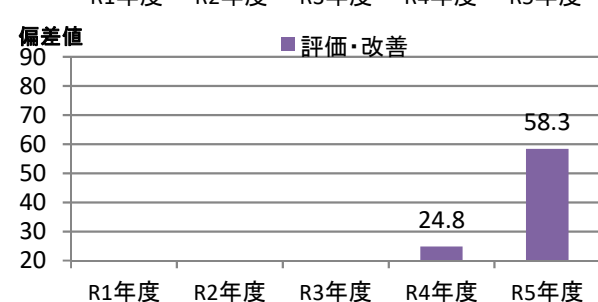
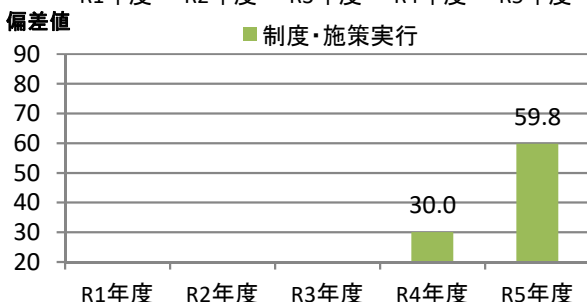
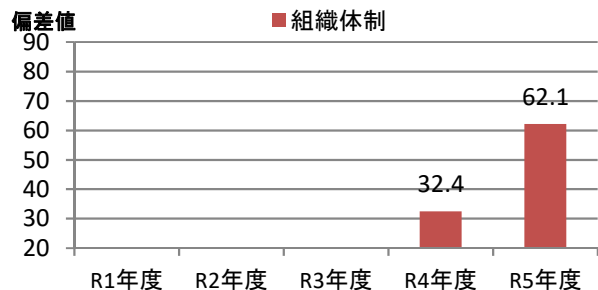
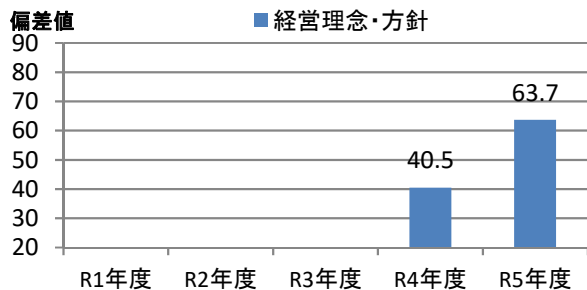
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

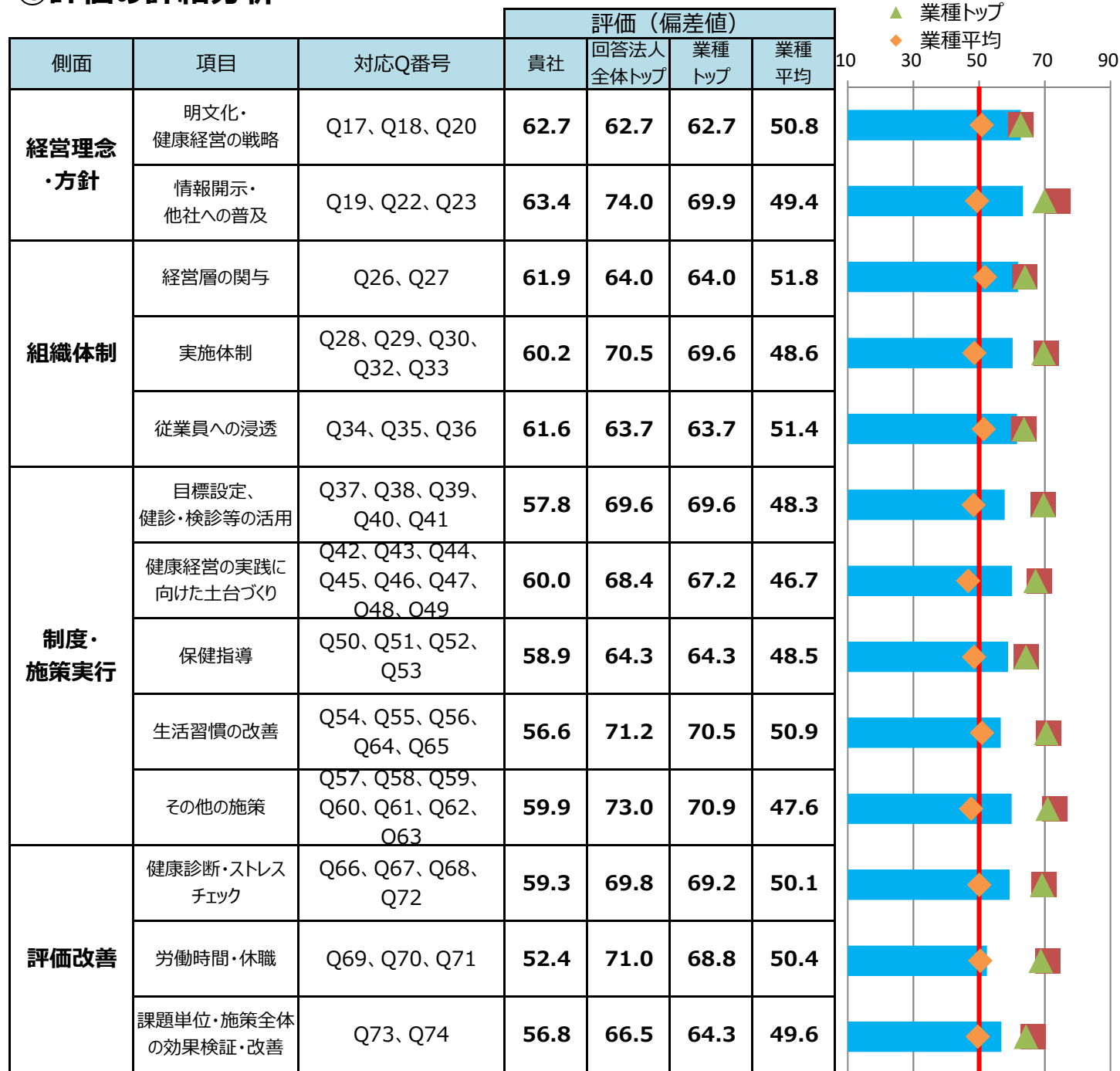
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	501~550位
総合評価	-	-	-	32.1(-)	61.0(↑28.9)
【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

	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 「みんなを笑顔に」の理念のもと、地域から必要とされる存在となるビジョンを掲げ、安心して笑顔で暮らせる地域社会の実現に貢献することをめざしている。社会構造の変化や多様化するニーズや価値観に対応するため、職員のパフォーマンスを最大限に発揮させることが経営課題としている。
①	健康経営の実施により期待する効果	職員が「和光会で働く誇り」や「自らの存在価値」を感じることで、エンゲイジメントが高まり、バリューとして掲げる、「自ら受けたいと思えるサービスの提供」や、「チーム和光会」と文化・風土の醸成効果を期待している。その効果測定として、全職員を対象としたウェルビーイングアンケートを定期的実施し、定量的な結果に基づく施策実行、PDCAサイクル運用を継続する。
	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 どんなときも、安心して笑顔で暮らせる地域社会の創造をすすめる和光会の戦略において、職員自身が就業生活において自分だけでなく家族の困難にも直面したとき、サポートが必要と考えている。多様なキャリアの職員の採用を積極的にすすめているため、職員の高齢化による健康課題や離職率の高さは、解決すべく経営課題としている。
②	健康経営の実施により期待する効果	自身の不調や、育児や介護と仕事の両立に直面する職員へのサポートとして、グループ内医療機関での受診補助、育児・介護制度の充実や、多様な働き方（豊富な勤務形態の運用）を認めるなど、人材の定着や採用力の向上に向けた取り組みを継続する。

※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	<a href="https://www.wakokai.or.jp/information/health/">https://www.wakokai.or.jp/information/health/</a>

※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	<a href="https://www.wakokai.or.jp/information/health/">https://www.wakokai.or.jp/information/health/</a>			
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	<a href="https://www.wakokai.or.jp/information/health/">https://www.wakokai.or.jp/information/health/</a>			
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	<a href="https://www.wakokai.or.jp/information/health/">https://www.wakokai.or.jp/information/health/</a>			

※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)	48	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	55.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	和光会ニュース（対話型情報発信）を月1回発行し、職員のコミュニケーション機会を提供				
(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	%

■ 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	健診結果で食生活改善指導が必要な対象者へ個別栄養指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.5	%

■ 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	理学療法士監修による「これだけ体操」を腰痛予防対策として法人全体で展開				
(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	55.9	%

■ 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	55.9	%

※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	57.6	48.2	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	48.7	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	55.4	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	45.1	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	63.5	49.2	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	46.4	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	52.7	54.5	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	適正体重維持者率は、67%程度にとどまり、運動習慣者比率が16.3%と低く、職業柄腰痛に悩む職員も多くなっていることから、運動習慣獲得獲得をめざした取り組みをすすめ、適正体重維持者の割合を高める必要がある。
	施策実施結果	理学療法士監修による全職員が職場で取り組める体操動画を配信し、職場全体での運動習慣獲得に向けた取り組みをすすめるきっかけづくりを行った。
効果検証結果	5分程度の動画による配信とすることで、職員の勤務時間にあわせて気軽に参画できる環境を整備した。引き続き、先行的に取り組んでいる施設の取り組みを法人全体に取り組めるような働きかけを継続していく。	
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	メンタルヘルス不調による休業者数が増加傾向にあり、ストレスチェック受検率が69%程度に留まっており、一次予防を含めたメンタルヘルス対策が不十分という課題がある。
	施策実施結果	ストレスチェック制度の法人内周知と、管理職を対象としたラインケア研修（動画配信）を実施した。
効果検証結果	ストレスチェック受検率は、昨年度より低下したため、管理職を対象としたラインケア研修動画を配信し、ストレスチェックの目的等の周知徹底を図った。引き続き、メンタルヘルス対策の強化をすすめる。	

※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：富士フイルムグループ健康保険組合

英文名：

- 加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

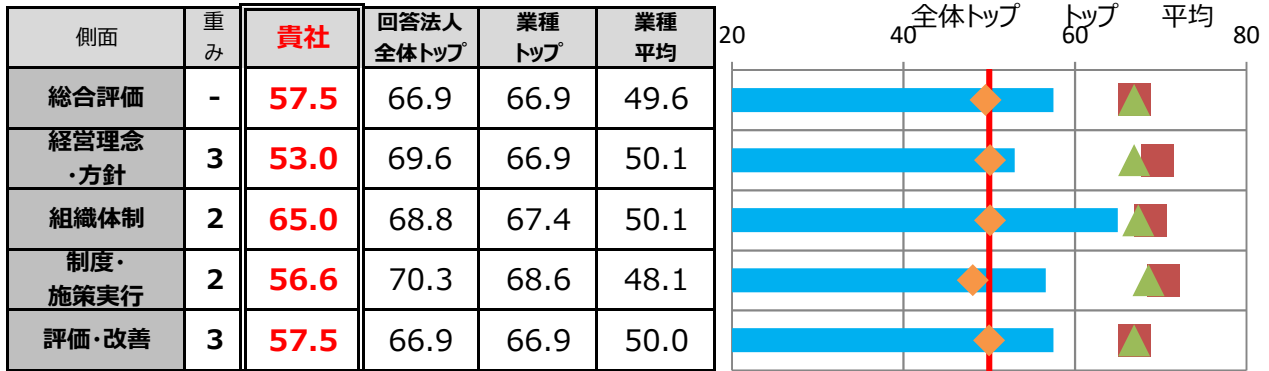
非上場

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** ↑5.1 (前回偏差値 52.4)

※「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



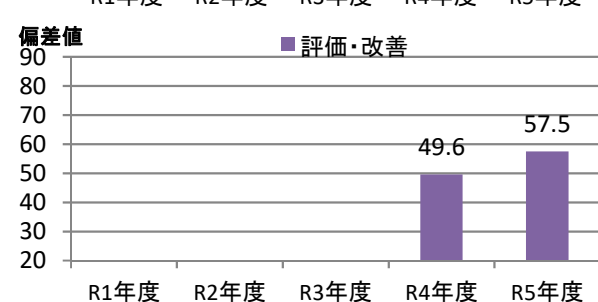
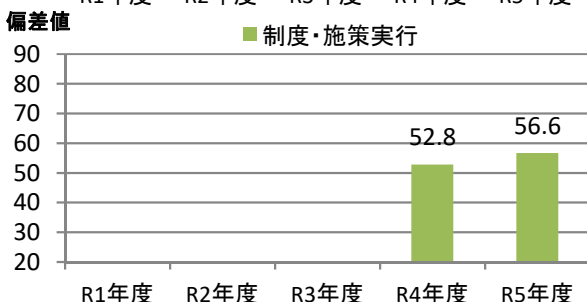
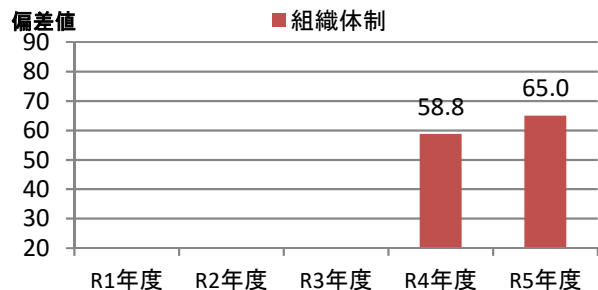
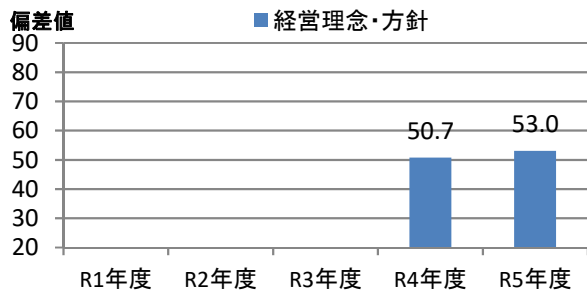
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

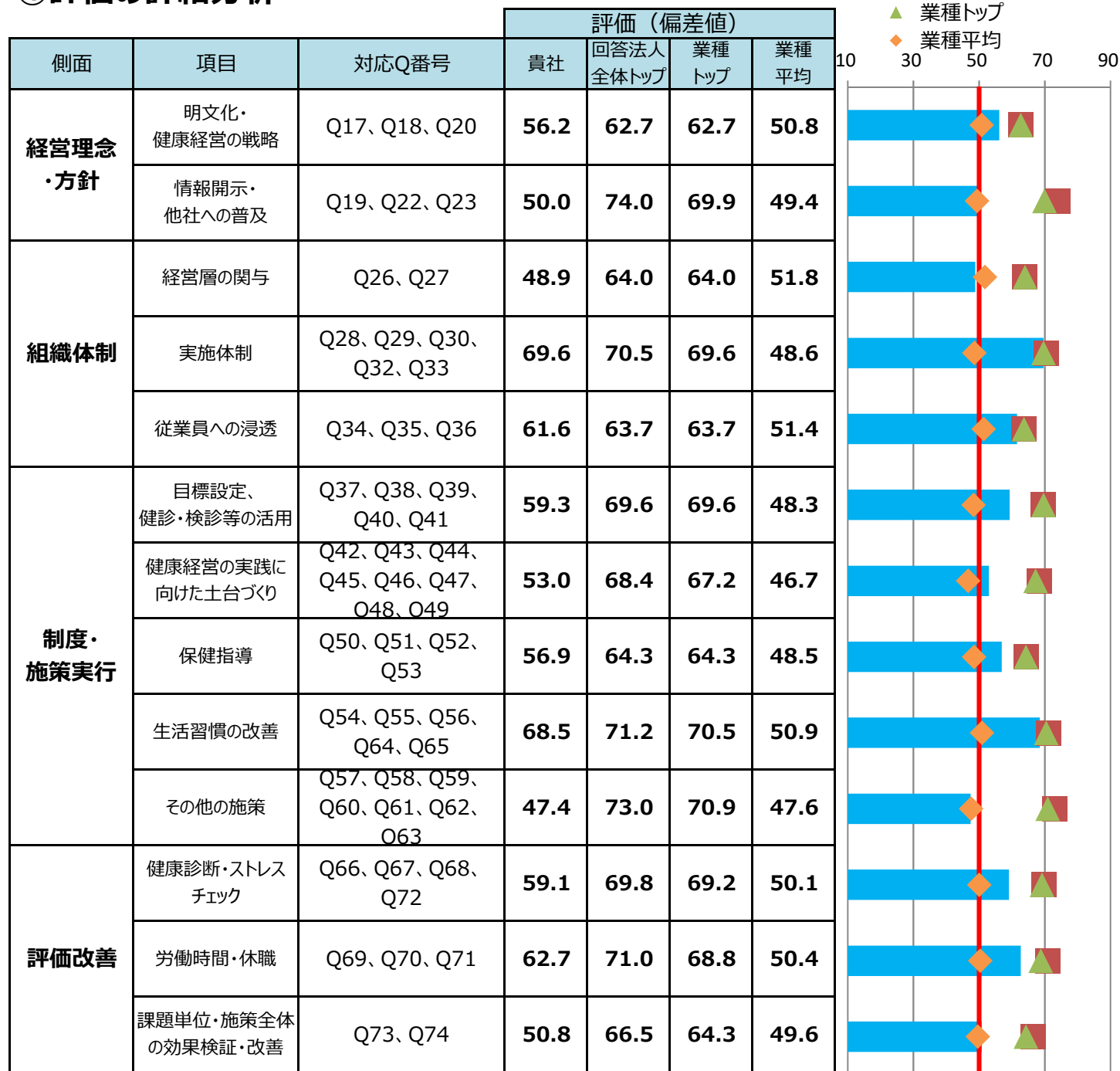
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1351~1400位	851~900位
総合評価	-	-	-	52.4(-)	57.5(↑5.1)
【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 富士フイルムグループ (FFG) では健康経営で「5つの重点領域（生活習慣病・喫煙・がん・メンタルヘルス・長時間労働）」を掲げている。FFG健康保険組合でも特定保健指導の対象者が急激に増加しているため、生活習慣病等の疾病に対するリスクが高まっている。仮に対象者が生活習慣病となってしまう場合には生産性が著しく低下するため、特定保健指導の対象者の減少が求められている。
	健康経営の実施により期待する効果	健康経営の諸施策を実施することで、特定保健指導の対象者から脱出することが出来れば、生活習慣病のリスクを低減することが出来、さらに組織としての基盤を強化することが期待される。また、従業員自身のQOL維持にもつながり、ワークエンゲージメントの向上も期待出来る。
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	<a href="https://www.fujifilm-kenpo.or.jp/wp-content/uploads/kenkoukeiei-01.pdf">https://www.fujifilm-kenpo.or.jp/wp-content/uploads/kenkoukeiei-01.pdf</a>

※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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>3</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ 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	健保内歩活・フォトコンの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>19.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>95.5</b>	%

■ 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	健保HP（けんぼの知恵袋・けんぼの部屋）で食生活改善についての情報発信を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%

■ 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「歩活」として各1か月間歩数を競う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	<b>69.9</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>69.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	<b>100.0</b>	%
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	61.7	48.2	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	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	46.4	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	73.1	54.5	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	業務ミスや進捗遅れが発生しないように組織内のコミュニケーションをより強くし組織内の連携を強化する。また絶えず効率化するよう業務を見直しているが、効率化出来ない手作業が残っており、その手作業に間違いがないようにダブルチェックなどの確認作業を導入しているが、コミュニケーション不足によるミスの温床が懸念される。一方、手作業以外の作業をより効率化することが求められている。
	施策実施 結果	健保内でチームをつくり、健保内で開催する健保内歩活・フォトコンへ参加することでチームとしての接点や会話が増え、コミュニケーションは改善された。（健保内歩活参加率：95.5%）
効果検証 結果	コミュニケーションは改善されたが、健保内歩活では運動習慣の定着には至らず特定保健指導の対象者が増加してしまった。（3名）	
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：社会医療法人東和会

英文名：Towakai Medical Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

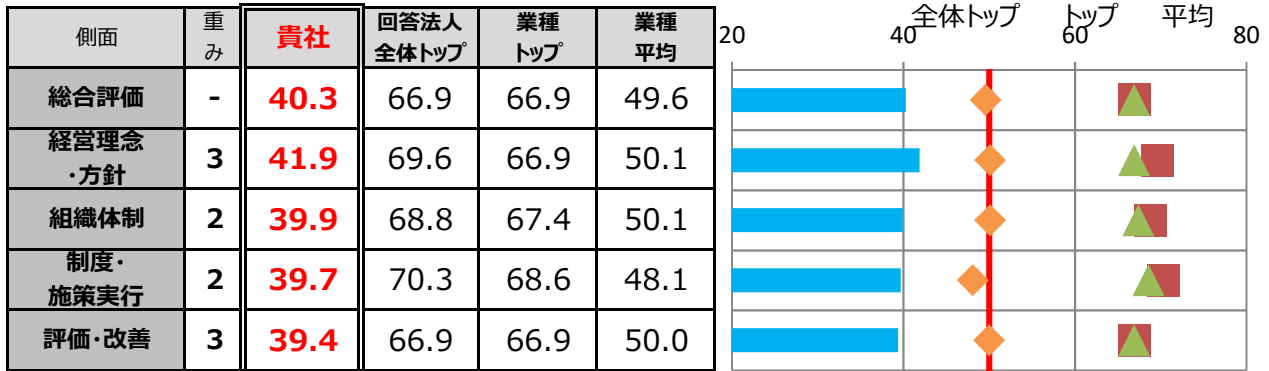
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**

■総合評価： **40.3** ↑1.5 (前回偏差値 38.8)

※「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



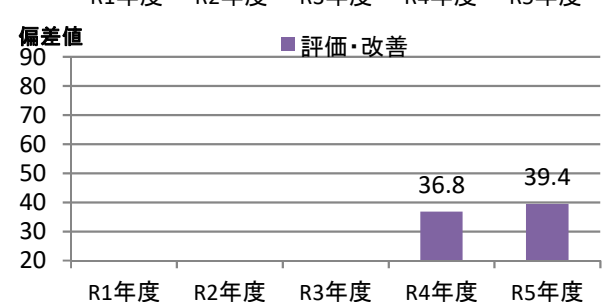
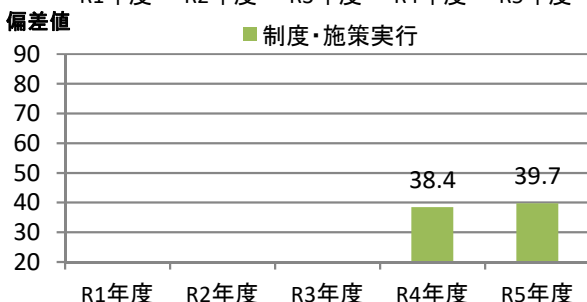
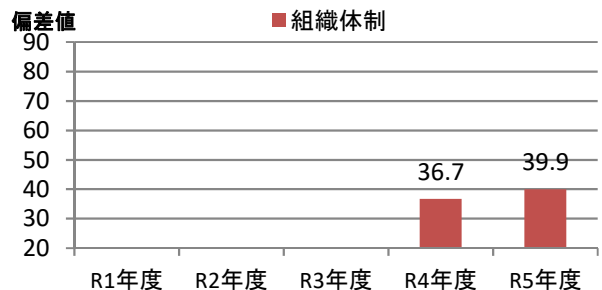
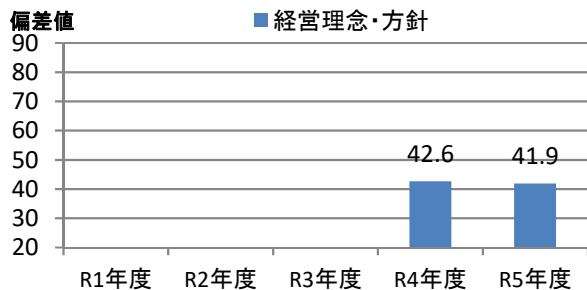
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

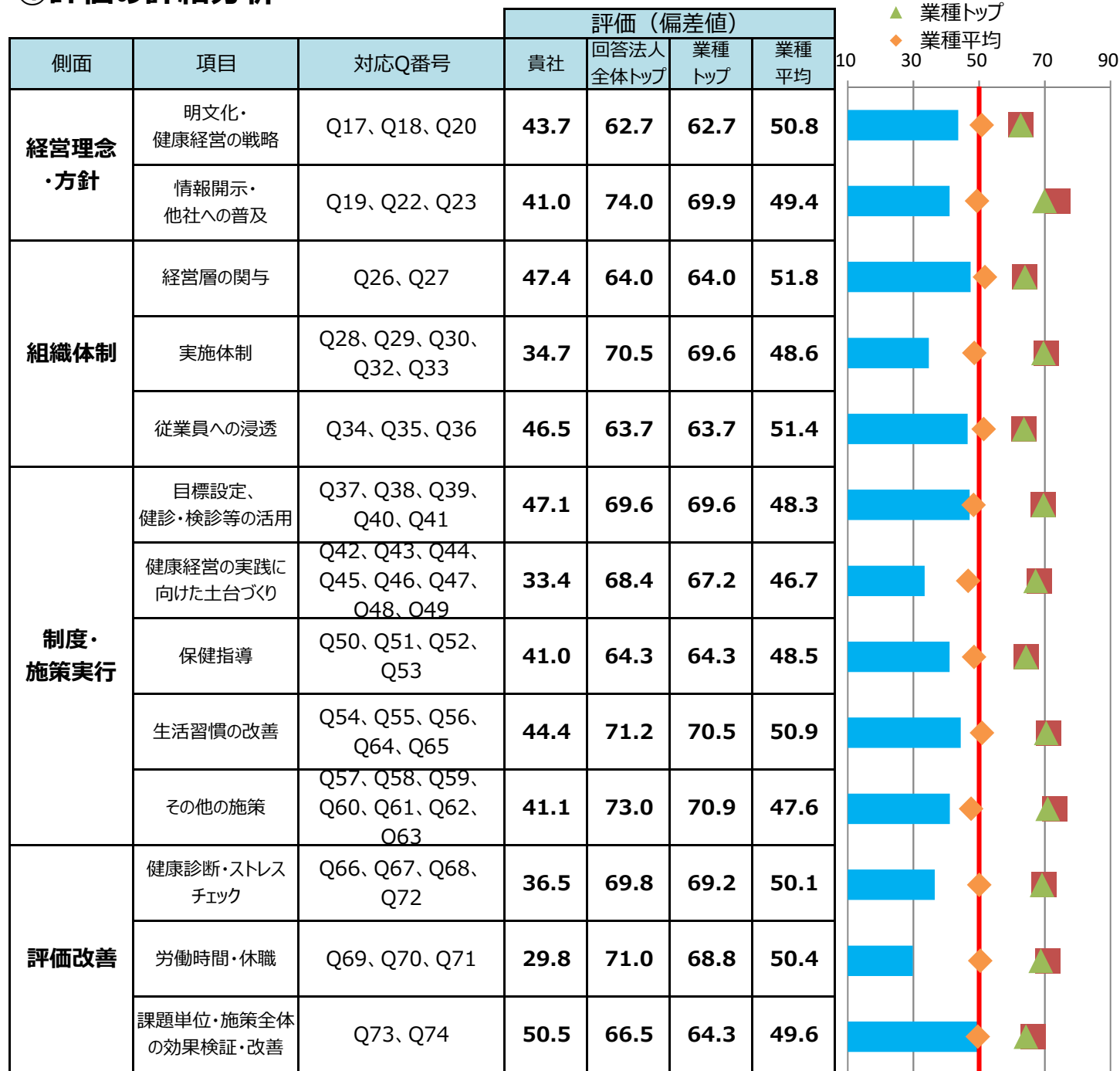
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2751~2800位	3001~3050位
総合評価	-	-	-	38.8(-)	40.3(↑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

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 業界平均程度の離職率がやや改善傾向であるものの、目標としている離職率10%以下は達成していないため、働きやすい環境を整備し、人材定着させることが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	身体的にも精神的にも働きやすい環境を整備し、離職率を10%以下にすることを旨とする
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	<a href="https://first.towakai-med.or.jp/about/philosophy/">https://first.towakai-med.or.jp/about/philosophy/</a>

※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		回		回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	<b>12</b>	回	<b>1</b>	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>100.0</b>	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
-------------------------------	--------------	---	------------------------------	--------------	---

■ 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	地元の祭りにおける踊り連に参加。若手社員を中心に参加し、地元の方との交流を深めている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	スポーツジムと提携し、利用補助を行い、運動促進を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(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	37.4	48.2	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	37.3	48.7	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	39.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.8	49.9	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	35.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.7	45.1	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	33.2	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	46.4	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	53.3	54.5	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	喫煙によりがん・心筋梗塞・脳卒中などのリスクが上がることが分かっている。職員の健康増進および患者様へ禁煙を促す立場である医療機関の職員の意識向上のため喫煙率低下が必要である。
	施策実施結果	喫煙アンケートを行い、アンケート結果を院内に掲示し、全職員に周知を行った。また、喫煙者には禁煙外来受診勧奨・院内に禁煙ポスター掲示を行った。2年連続で回答率100%を達成している。
	効果検証結果	2019年度喫煙率13.1%（回答率92.7%）2022年度喫煙率13.2%（回答率100%）でほぼ横ばいである。ここ数年は新型コロナの影響もあり院内研修としての禁煙研修が行えておらずパンフレット配布だけでは効果が薄かった。禁煙研修は必要であると考え、今年度は禁煙研修実施予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人天竜厚生会

英文名：Social Welfare Corporation TENRYU-KOHSEIKAI

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

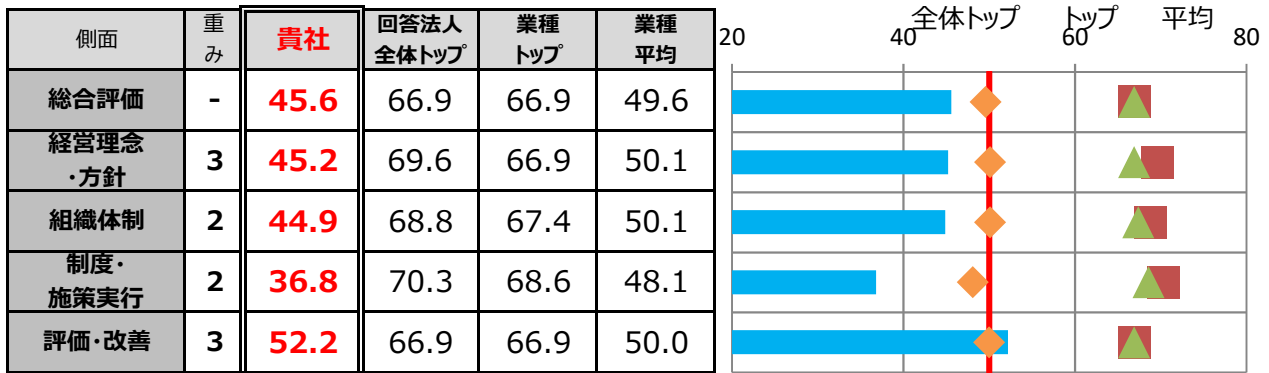
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401~2450位** / **3520社中**

■総合評価： **45.6** ↓1.0 (前回偏差値 46.6)

※「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



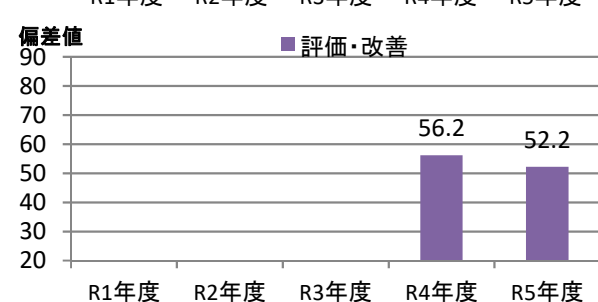
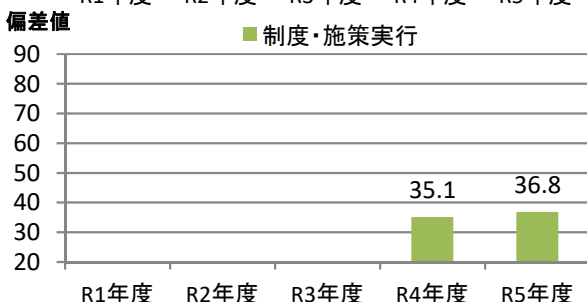
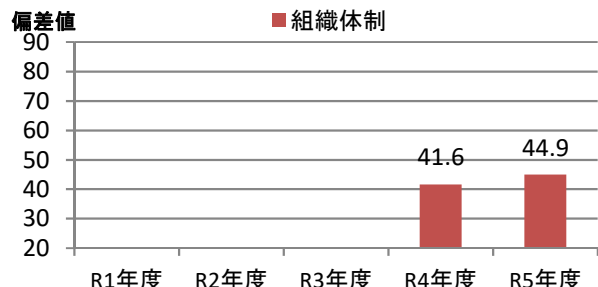
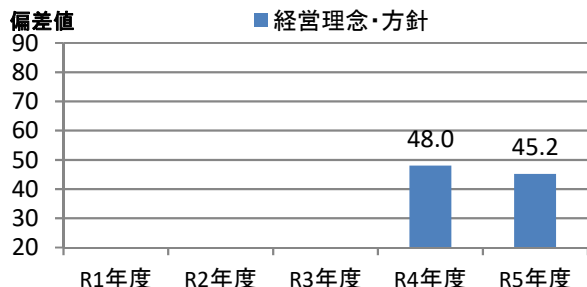
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

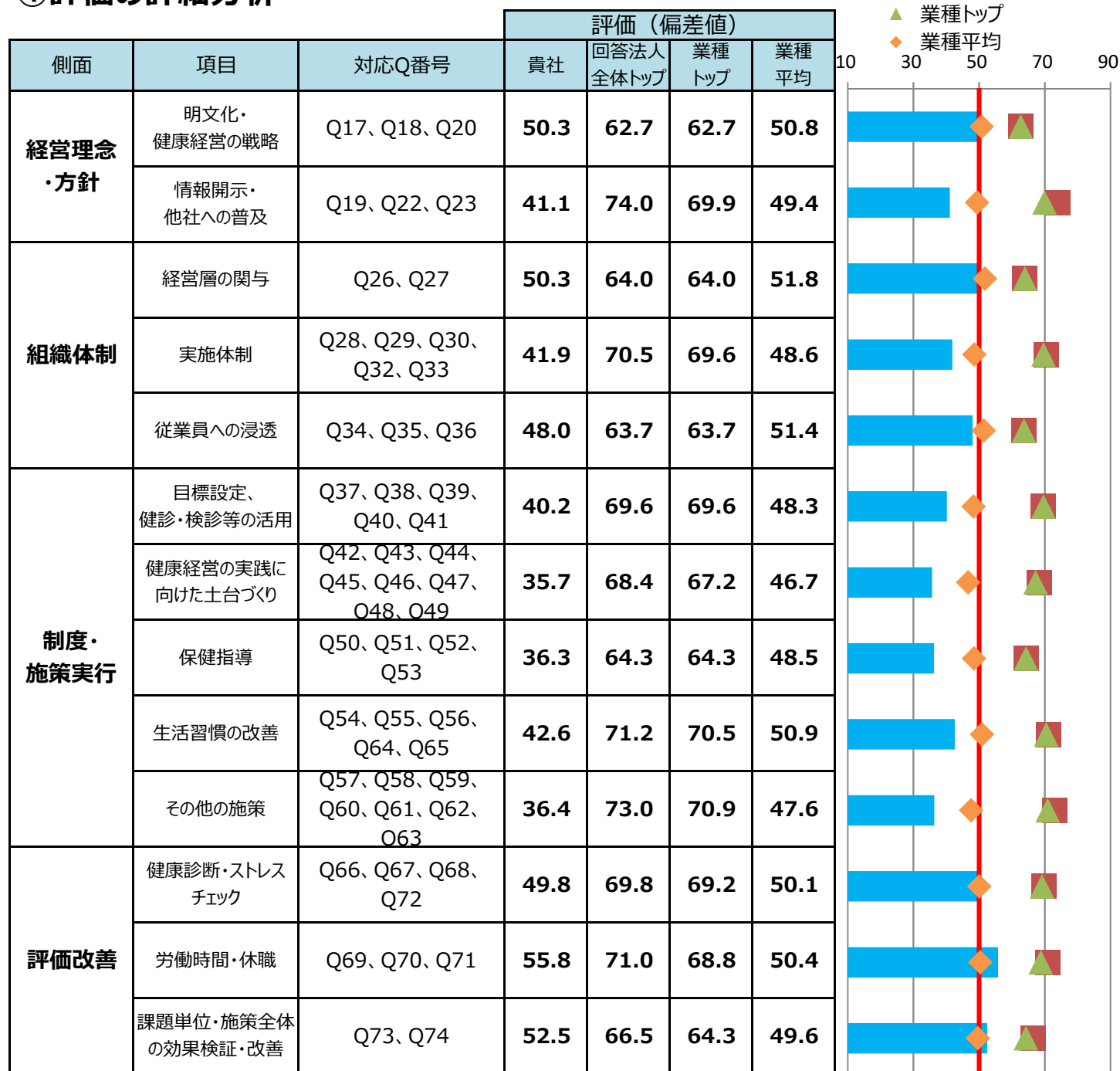
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2051~2100位	2401~2450位
総合評価	-	-	-	46.6(-)	45.6(↓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



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



## 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（中途採用含む）が難しい職種のため、健康的に勤務することで長い期間働いてもらいたいと考えているが、不健康（特に腰痛）による離職の課題がある。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進に取り組むことで、離職率を現在の10.7%から9%未満への減少させること及び企業イメージアップによる採用の強化を目指す。
②	健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍により様々なイベント等が停止され、職員間の交流機会が減少しており、横の繋がりが持ちづらい、組織としての一体感を持つ機会がないことが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員間の交流機会を促進することで、顔の見える関係を作り、意見を言い合える風通しの良い職場を目指す。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.tenryu-kohseikai.or.jp/about/features/kenko/">https://www.tenryu-kohseikai.or.jp/about/features/kenko/</a>

※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	6	回	2	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	3.6	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	-----	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	事業所が点在しコミュニケーションが取りづらいため、クラブに金銭支援を行い促進を図っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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					
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	スポーツクラブと提携し利用補助により職員が無料で利用できる。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%

■ 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	52.7	%
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	48.2	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	41.6	48.7	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	46.8	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.0	49.9	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	39.3	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	45.1	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	41.2	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.9	46.4	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	47.9	54.5	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	職員ごとの時間外勤務の実態を調べたところ、180時間/年（月平均15時間）を超える職員が2022年度は75名おり、2021年度よりも増加していた。
	施策実施結果	毎月ノー残業デーを設定し実施した。年度初めには管理職へ時間外に関する通知確認を実施した。管理職は各職員の時間外勤務時間の把握と必要に応じ面談等を実施し、心身の健康状態の把握・業務調整を実施した。
効果検証結果	2020年度は52名、2021年度は60名、2022年度は75名であり増加しているため、改めて削減に向けて取り組んでいきたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	職員の喫煙率について調べたところ2022年度は15.0%と2021年度より増加していた。
	施策実施結果	喫煙者および管理職に対して、喫煙による健康被害に関する動画視聴を実施した。加えて禁煙デーを月1回設定し、禁煙・減煙への意識啓発を図った。
効果検証結果	2021年度は14.1%、2022年度が15.0%であり、増加しているため施策の実施を継続し、喫煙率の減少に取り組みたい。	

※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：社会福祉法人こうほうえん

英文名：KOHOEN

- 加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

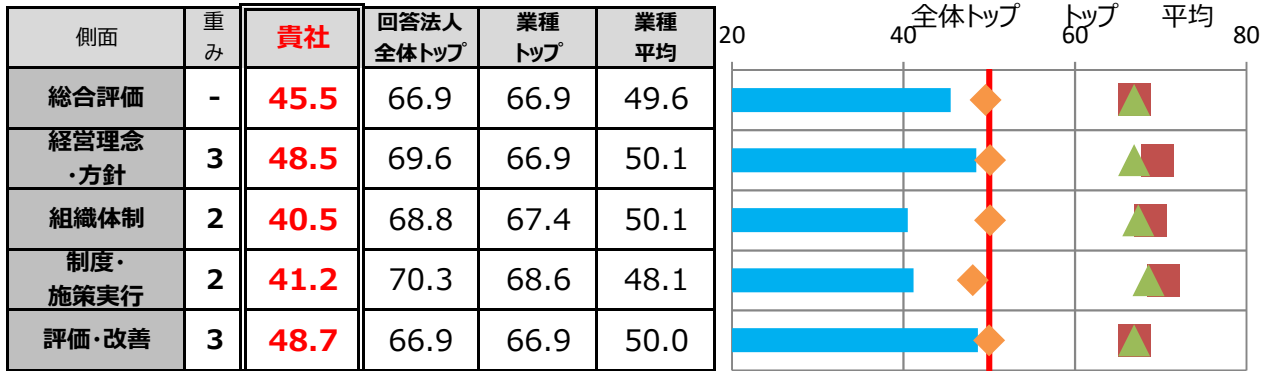
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位： **2401~2450位** / **3520 社中**

■ 総合評価： **45.5** ↑1.7 (前回偏差値 43.8)

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

② 評価の内訳



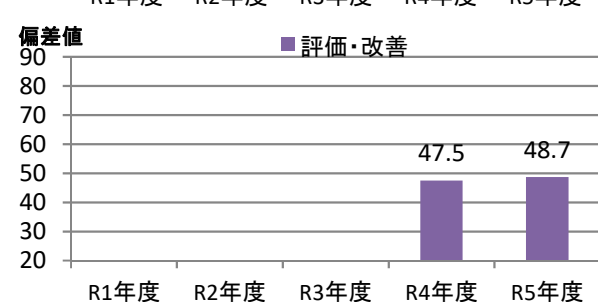
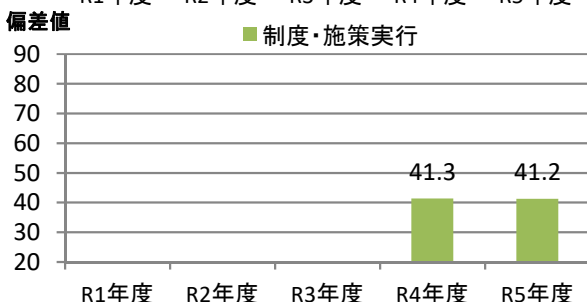
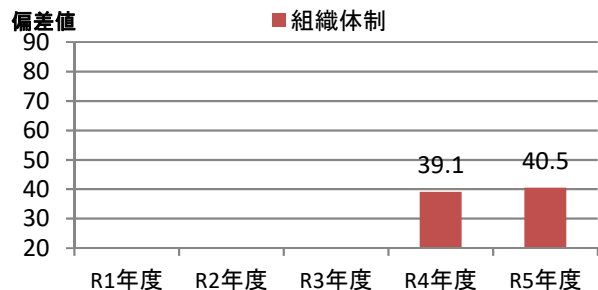
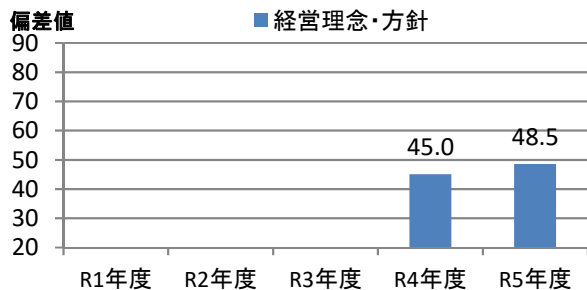
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

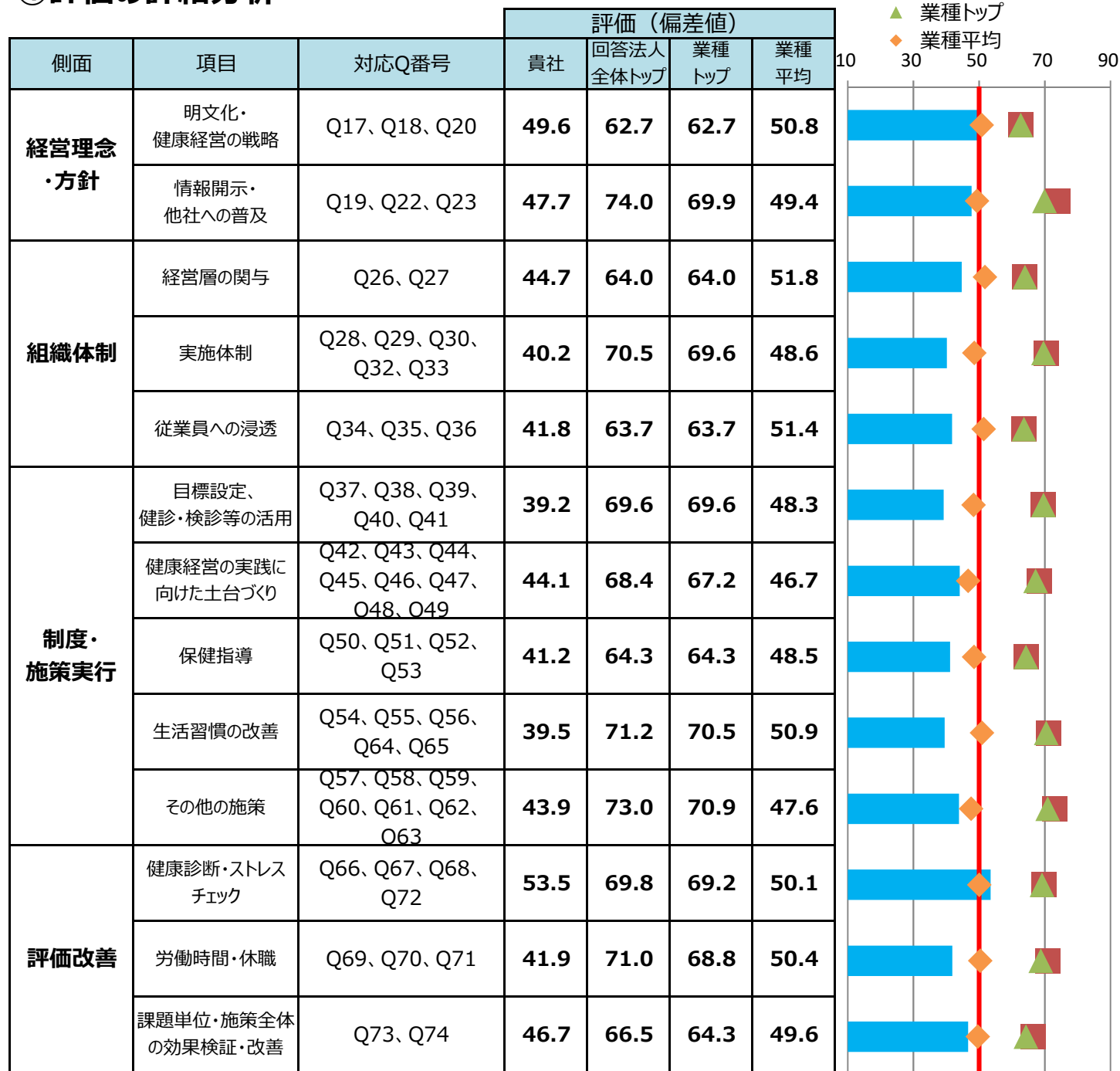
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	2351~2400位	2401~2450位
総合評価	-	-	-	43.8(-)	45.5(↑1.7)
【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 ノウハウや技能を持つ職員が心身ともに健康で長く働き、一人ひとりが創造性を持って事業活動の推進に寄与できること
	健康経営の実施により期待する効果	ワーク・エンゲイジメントの向上、プレゼンティーズムの低減、アブセンティーズムの低減、生活習慣病ハイリスク者割合の低下、職員満足度の向上
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.kohoen.jp/health_management/">https://www.kohoen.jp/health_management/</a>

※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	<a href="https://www.kohoen.jp/health_management/">https://www.kohoen.jp/health_management/</a>				
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	<a href="https://www.kohoen.jp/health_management/">https://www.kohoen.jp/health_management/</a>				
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	<a href="https://www.kohoen.jp/%e6%9c%aa%e5%88%86%e9%a1%9e/jigyohoukoku2016/">https://www.kohoen.jp/%e6%9c%aa%e5%88%86%e9%a1%9e/jigyohoukoku2016/</a>				

※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)	7	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	11.8	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.6	%
-------------------------------	------	---	------------------------------	------	---

■ 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	地域・イベントへのボランティア参加等により事業所を超えた職員交流を図る				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%

■ 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	食生活改善に向けたアプリ提供を行い利用を推奨している				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	マラソン大会				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.2	%

■ 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	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	43.6	48.2	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	44.9	48.7	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	48.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.9	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	44.9	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.9	45.1	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	42.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.6	46.4	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	42.4	54.5	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	法人内アンケートにおいて、毎年腰痛アンケートを実施しているが、50%（2022年）と半数以上が腰痛を感じながら仕事をしている状態である。腰痛は痛みから生産性の低下を引き起こしメンタル的にも影響を及ぼすと言われていた。心身ともに健康で仕事に取り組むことが出来るよう、法人全体で腰痛対策に取り組む必要がある。
	施策実施結果	各事業所主導で、全職員が勤務時間内に「これだけ体操」（腰痛体操）を実施し、腰痛予防を図る。
効果検証結果	2023年3月のアンケート結果で腰痛者が49%と低下傾向にある。ただ、実施率が80%と全職員実施に至っていないので、全職員が実施できるよう働きかけ、更に腰痛者が減少するよう取り組んでいく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止の取り組みとともに、喫煙所の整備等を行い禁煙の呼びかけを行っている。喫煙所を撤廃した事業所については、喫煙率が低下しているが、全体としては喫煙率が変わらない状態である。
	施策実施結果	法人内の禁煙デー（毎月 2日・12日・22日）を設定し、喫煙者の職場内禁煙を習慣化し、禁煙を促す。
効果検証結果	取り組みを始めたばかりで効果検証は出来ていないが、年2回（3月9日）に喫煙アンケートを実施し、効果を検証していく。	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人御殿山

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

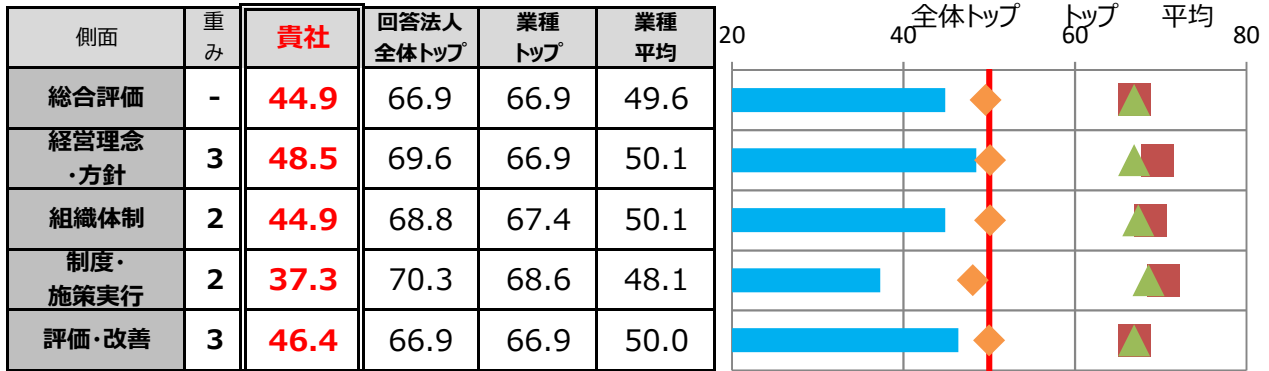
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501～2550位** / **3520社中**

■総合評価： **44.9** ↓1.2 (前回偏差値 46.1)

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

②評価の内訳



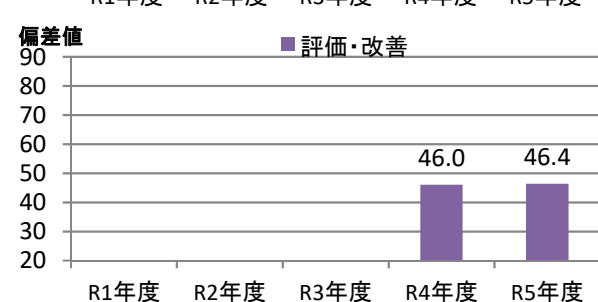
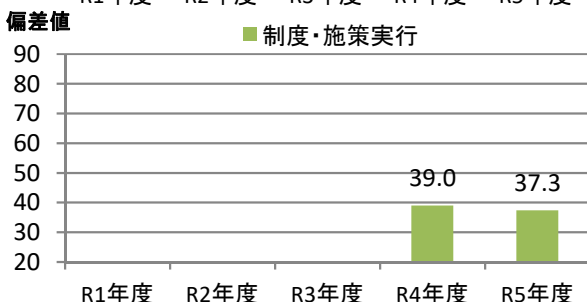
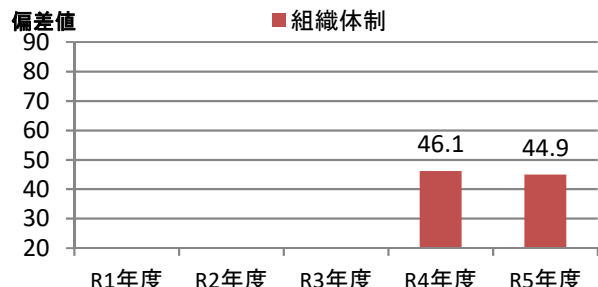
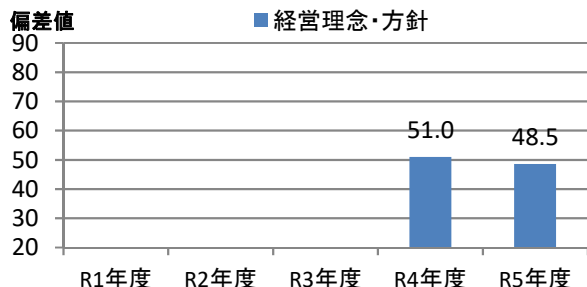
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

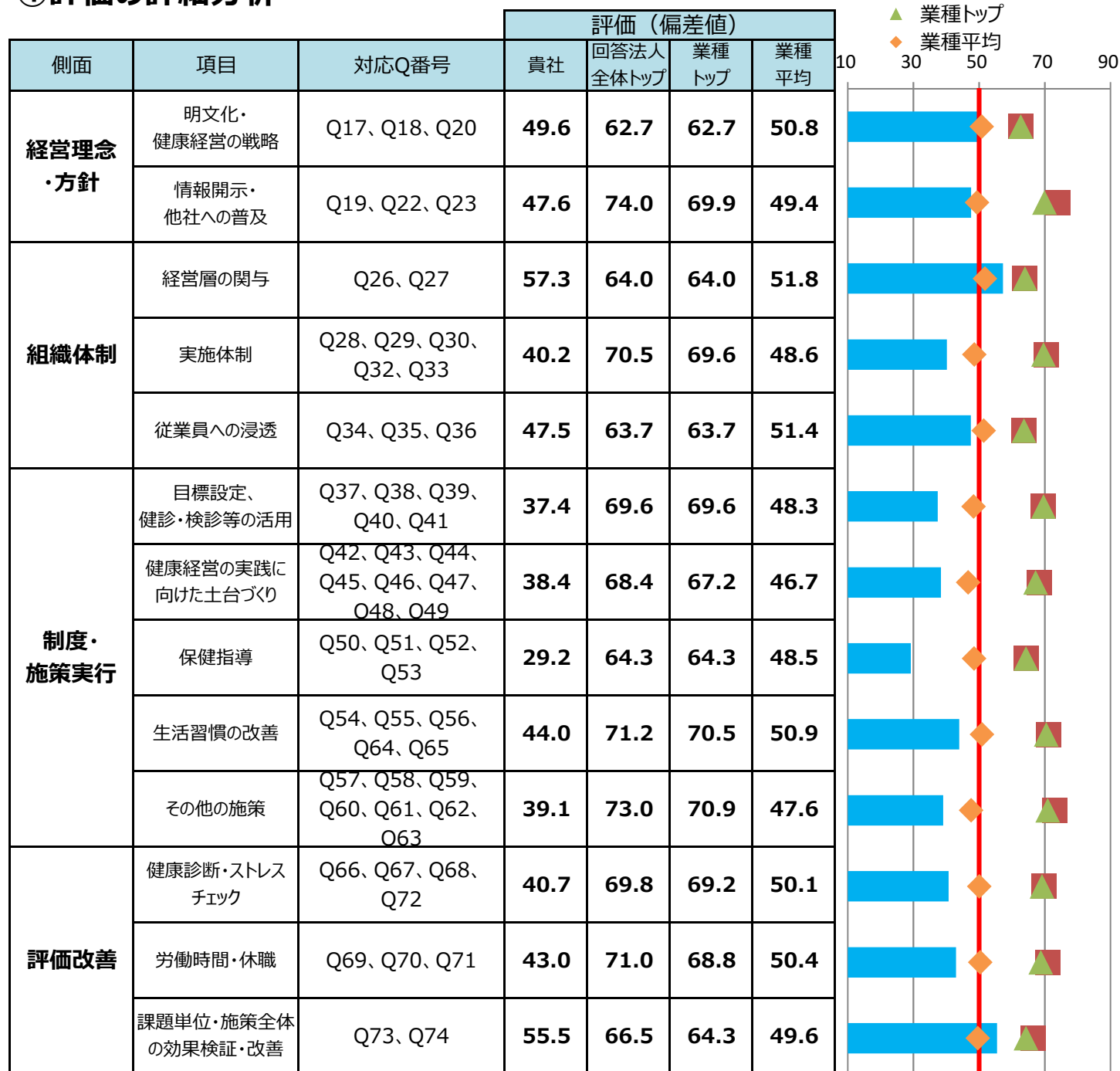
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2501～2550位
総合評価	-	-	-	46.1(-)	44.9(↓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 昨年、職員を対象にアンケートを実施した結果喫煙率の高さについての課題が挙げられたため、就業時間中の喫煙についてのルール整備を行うことで喫煙率の低下を図った。引き続き健康経営への取り組みを通じて喫煙率低下に努めることで職員のパフォーマンス向上に努めたい。
	健康経営の実施により期待する効果	職場環境および職員の健康状態改善によるパフォーマンスアップを期待しています。パフォーマンスアップの具体的な測定指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率を目標指標とし、2025年度までに、生産性低下率18%以下を目指します。
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	<a href="https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html">https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html</a>

※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	<a href="https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html">https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html</a>				
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	<a href="https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html">https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html</a>				
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	<a href="https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html">https://fukuda-hsp.jp/contents/healthy_management.html</a>				

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	96.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	不定期に理事長と不特定多数の職員との昼食会を行うことで、風通しの良い職場環境づくりに努めて				
(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		%

■ 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	当院所有の健康増進施設で開催しているヨガ教室を通知するなどして、運動習慣の定着を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	35.7	48.2	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	29.0	48.7	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	39.1	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.9	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	34.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.8	45.1	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	43.2	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	46.4	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	54.9	54.5	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	昨年度に実施した職員アンケートの結果で、「毎日吸っている」、「時々吸う日がある」と回答した職員が17.6%いることが判明した。そこで新たに「労働時間内喫煙禁止」の規則を定めたが、2025年をめどに目標と設定している喫煙率15.0%以下を達成することはできなかった。
	施策実施結果	意識付けのために、全職員がアカウントを所持するグループウェアにて、職員および職員の家族を対象に禁煙に関するセミナー動画を発信するなど、禁煙啓発活動に努めた。
	効果検証結果	啓発活動のためか喫煙率は15.8%にまで低下したが、目標の15.0%を下回ることはできなかった。来年度以降も引き続き職員アンケートを実施することによって喫煙率についての定量的な統計を行いつつ、分析を元に啓発活動をはじめとする取り組みについての対策を立てていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人社団満寿会

英文名：Medical Corporation Manjukai

■加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

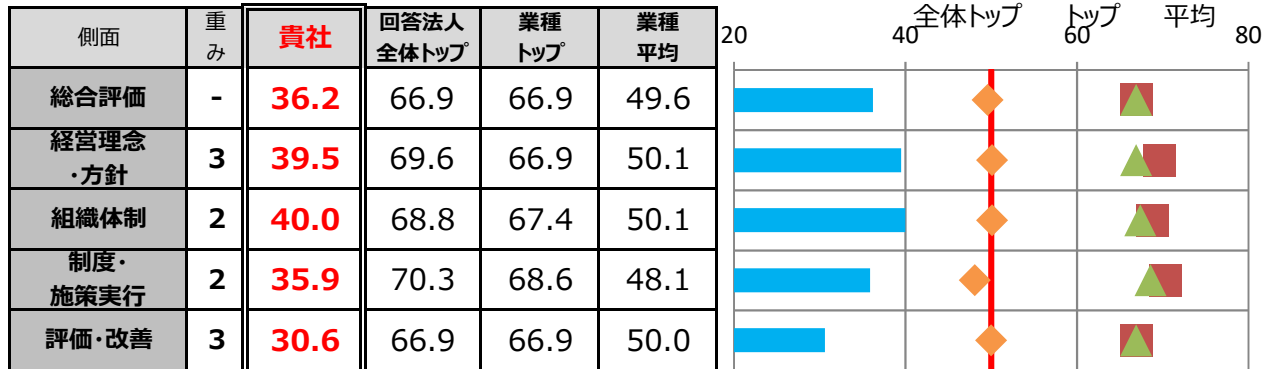
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3201~3250位** / **3520社中**

■総合評価： **36.2** ↑0.4 (前回偏差値 35.8)

※「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



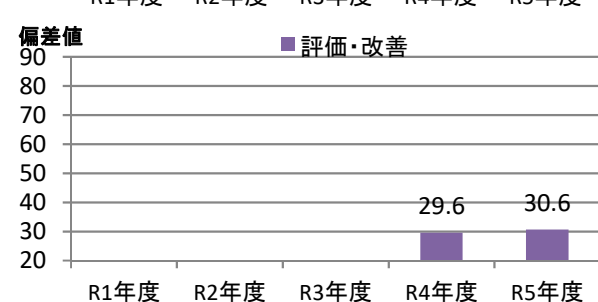
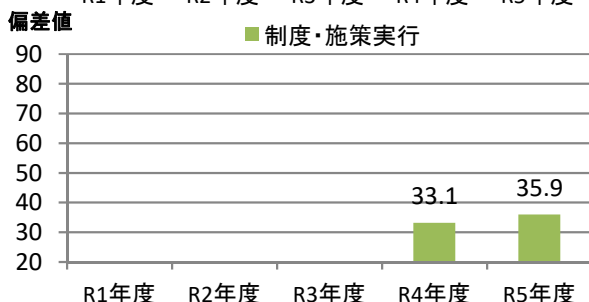
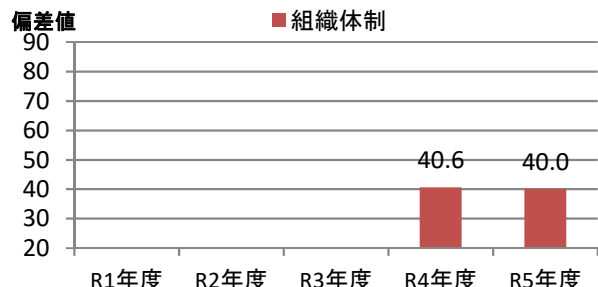
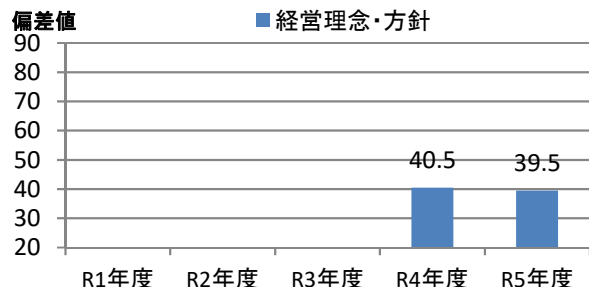
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

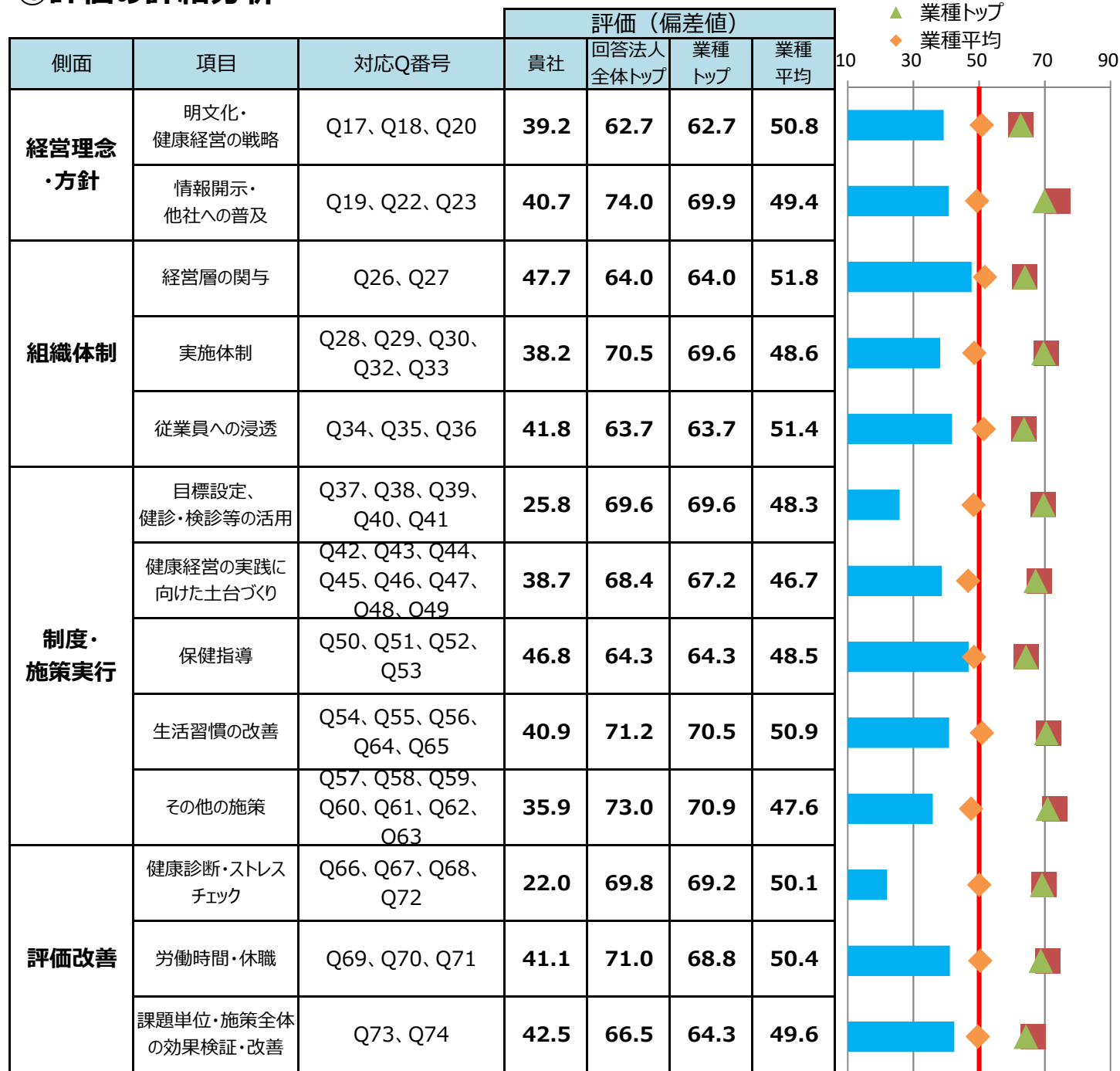
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2901~2950位	3201~3250位
総合評価	-	-	-	35.8(-)	36.2(↑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 少子高齢化の折、社会保障費用の問題もあり、医療介護の給付単位数は減少する傾向にある。看護介護職員の採用も厳しさを増し、職員への負担が懸念されている。職員獲得も含め職員一人当たりの給与を上げることも必要性もあり、人件費率が高騰していることが経営課題となっている。
	健康経営の実施により期待する効果	新規採用数の増加、離職防止などを踏まえ、職員一人当たりの給与単価アップが必要となる。そのため、職員1名あたりの生産性の向上による人件費率の低下を行っていく必要がある。3年で人件費率60%以下を目指す。
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 医療介護という、社会的ニーズの高い事業ながら、物価高騰、労働人口減少、国が定める医療介護報酬、人件費の高騰など、経営の継続が難しい時代となっている、建物の老朽化などの問題を抱え、健全な経営を維持することが難しくなっている。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員の確保と事業維持、新規事業の拡大を通じた安定的な経営基盤の確立。

※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	<a href="https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/152365/239.pdf">https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/152365/239.pdf</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	96.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	部門別交流会を企画し、実施にかかる経費について法人が補助した。				
(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		%

■ 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	医師会健保が提携している埼玉県事業「コバトン健康マイレージ」の一環として歩数計アプリを活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	32.6	48.2	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	34.7	48.7	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	24.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.9	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	35.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.8	45.1	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	38.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	46.4	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	38.5	54.5	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	医療介護人材の不足に伴い、人材確保が課題となる。離職防止の観点も含め、生活習慣病を予防することが、長期雇用を進める上での課題である。
	施策実施結果	メタボリックシンドロームに該当する職員の洗い出しと、保健指導の実施。推奨アプリケーションの推奨による、1日運動量（歩数）測定の促し。
効果検証結果	メタボリックシンドローム該当者数の減少。2025年までに15名以下を目指す 2021年 23名      2022年 24名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高齢者、障害者を対象としたサービスであり、且つ、組織での対応が求められる業態である。その点において、精神的ストレスを受けやすい環境であることから、最終的に離職等につながるものが課題である。
	施策実施結果	ストレスチェック提出率の上昇のため、掲示、ポータルサイト、講習会等を利用した啓蒙活動の実施
効果検証結果	ストレスチェック提出率の上昇 2022年で69%      2025年までに90%以上を目指す	

※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：社会医療法人みゆき会

英文名：Social Medical Corporation Miyukikai

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

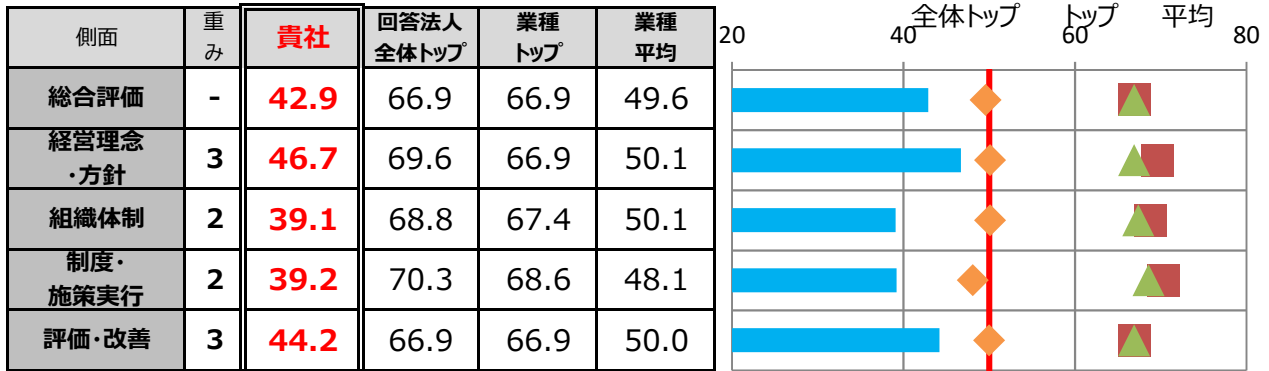
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.9** ↓0.3 (前回偏差値 43.2)

※「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



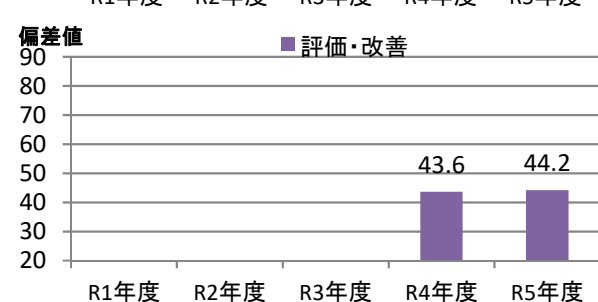
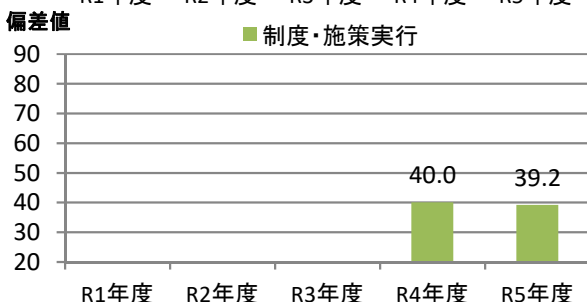
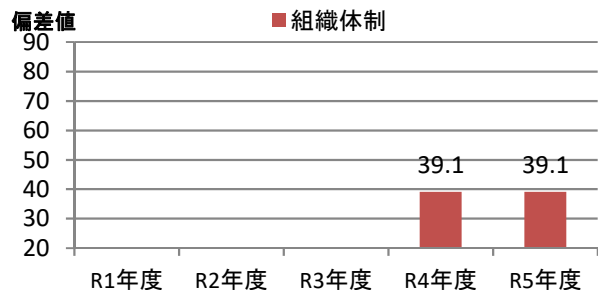
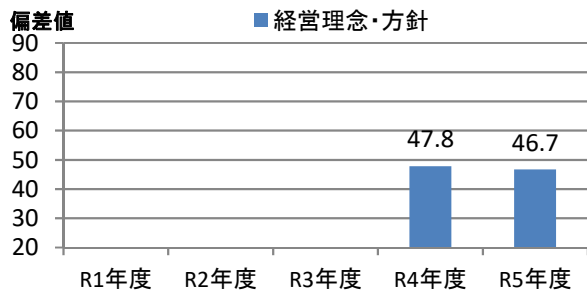
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

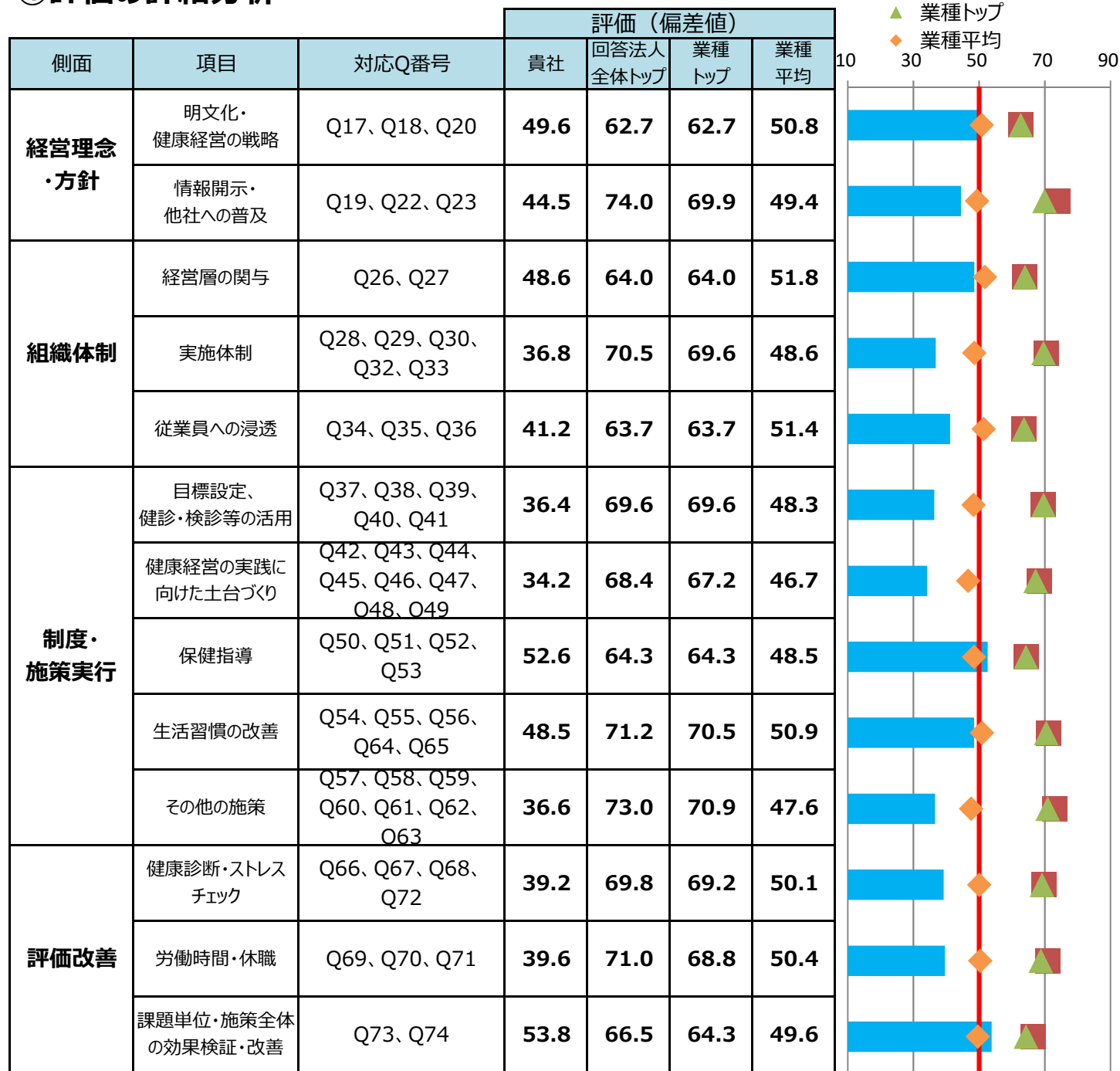
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2401~2450位	2751~2800位
総合評価	-	-	-	43.2(-)	42.9(↓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	企業の社会的責任 社会医療法人として地域の持続的発展を支えるという社会的責任を果たすには、職員一人ひとりが健康で元気に働ける職場であることが重要。そのためにはヘルスリテラシーの向上と、健康増進への具体的取り組みが課題。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が自らの健康に関心を持ち、健康増進に取り組むことを期待。具体的な指標としては、生活習慣病の多くの要因であるメタボリックシンドローム該当率8.4%(2021年)の改善を目指す。→2022年の該当率が7.6%へと改善が図られている。
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	<a href="https://www.miyuki.or.jp/">https://www.miyuki.or.jp/</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	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	クアオルト部活動や、マラソンクラブへの支援など、手軽な運動の機会を提供し健康増進につなげてい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	食事栄養管理支援アプリを提供し手軽に利用できる環境を整えた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助を行っている				
取組内容	クアオルト部活動の定期開催で運動・健康増進機会提供、かみのやま健康ポイント事業への参加促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.5	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	37.4	48.2	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	48.7	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	32.7	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.9	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	42.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	45.1	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	34.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.8	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	51.7	54.5	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	健康診断結果分析により、喫煙率22.1%（2021年度）と同業態全国平均15.4%を上回る結果であった。喫煙による健康リスクの周知が課題。
	施策実施結果	禁煙達成者へのインセンティブ付与を全職員への周知や、経営トップから禁煙取組みを強化することを発してもらいなどし、禁煙意識の醸成を図った。
	効果検証結果	2022年度の健康診断結果分析において、喫煙率21.5%と同業態全国平均15.2%より高い数値ながら、前年比減少する結果を得られた。
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：社会福祉法人三翠会

英文名：sansuikai

- 加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

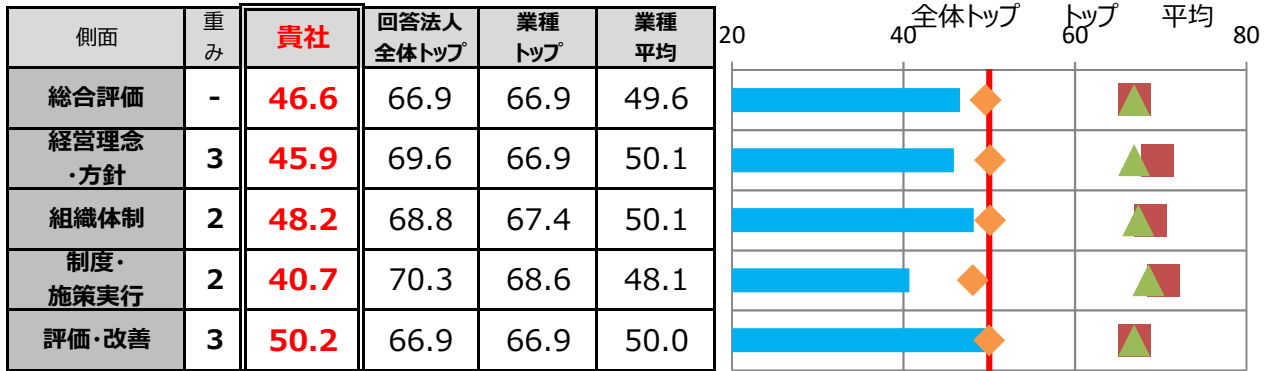
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251~2300位** / **3520社中**

■総合評価： **46.6** ↑10.6 (前回偏差値 36.0)

※「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



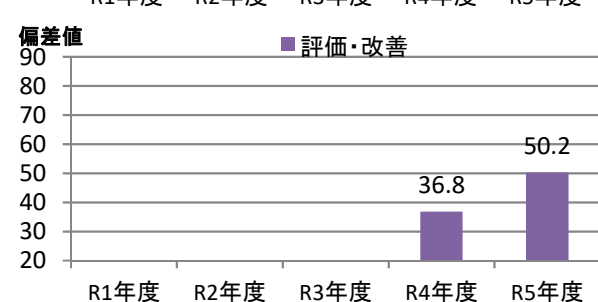
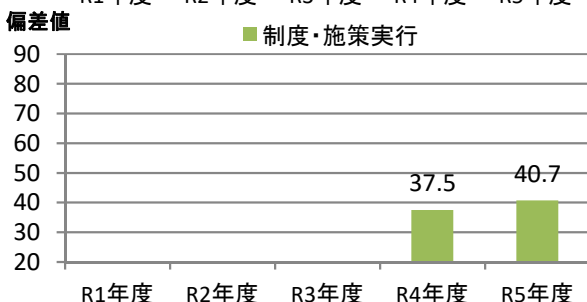
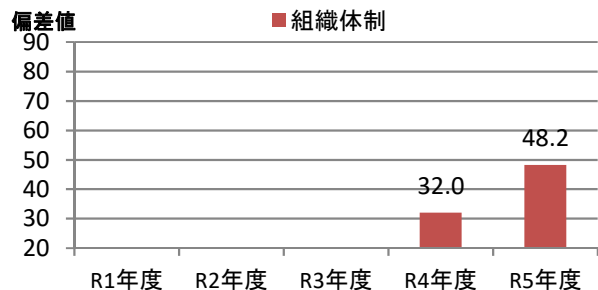
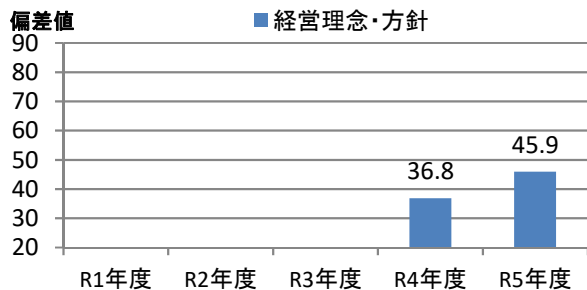
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

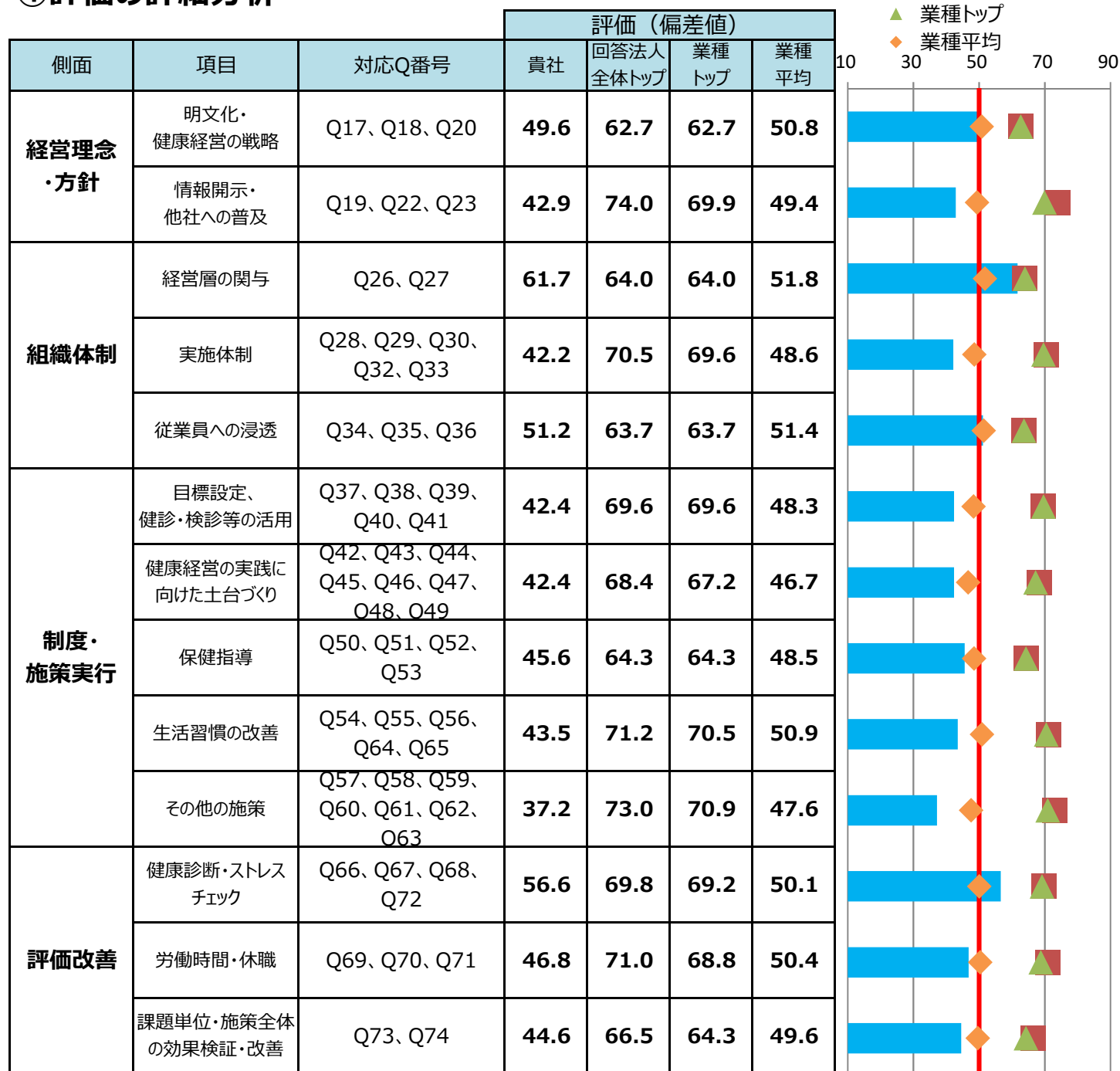
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2851~2900位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	36.0(-)	46.6(↑10.6)
【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 介護・保育といった福祉分野は、他業種に比べ労働環境が良くないと思われがちであるため、慢性的に人材の確保と定着に苦労している。
	健康経営の実施により期待する効果	職員一人一人が健康で長く働くことができる職場づくりを目指していることを内外に発信することにより、人材の確保と定着を図りたい。
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 心身の不調から業務パフォーマンスが低下している職員が少なからず見受けられる。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が健康で生き活きと働くことが、サービスの質の向上につながり、地域貢献の進展や収益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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="http://sansui-en.org/health_management/health_management.html">http://sansui-en.org/health_management/health_management.html</a>

※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	9	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	86.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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	コロナ禍までは毎年社員旅行、新年会等を実施。コロナ禍においては代替措置としてカタログギフトを				
(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	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	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	職員サークルにおいてバドミントン、卓球等を実施しており、法人は会場借り上げ料を負担している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	44.2	48.2	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	50.2	48.7	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	42.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	49.9	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	35.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.8	45.1	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	47.9	49.2	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	46.4	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	50.2	54.5	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	女性職員が3/4を占める職場でありながら、女性特有の健康関連課題への取り組みを実施できていなかった。
	施策実施結果	健康経営担当職員が2023. 10. 4に三田市健康増進課主催の研修「働く資本は自分自身！女性のヘルスケア」をテーマとした研修を受講。近日中に全女性職員対象に動画視聴研修を実施する。
効果検証結果	今後行う動画視聴研修後にアンケートを実施し効果検証を行う予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2019=19.3%から2022=16.2%へと喫煙率は低下しているが、兵庫県平均の15.7%（2019=全国2番目の低さ）に比べまだ高いことから、さらに低下させ職員の健康増進を図る必要がある。
	施策実施結果	2023. 9月より敷地内喫煙所の固定灰皿を全面撤去するとともに、喫煙所へのポスター（喫煙が健康に及ぼす影響やQRコードによる禁煙アプリ等を掲示）の設置などを行い、喫煙職員からの理解も得ている。
効果検証結果	来年度の喫煙率調査においてさらなる喫煙率の低下をめざす。	

※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：医療法人社団創福会

英文名：Sofukukai Medical Corporation

■加入保険者：東京都医業健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

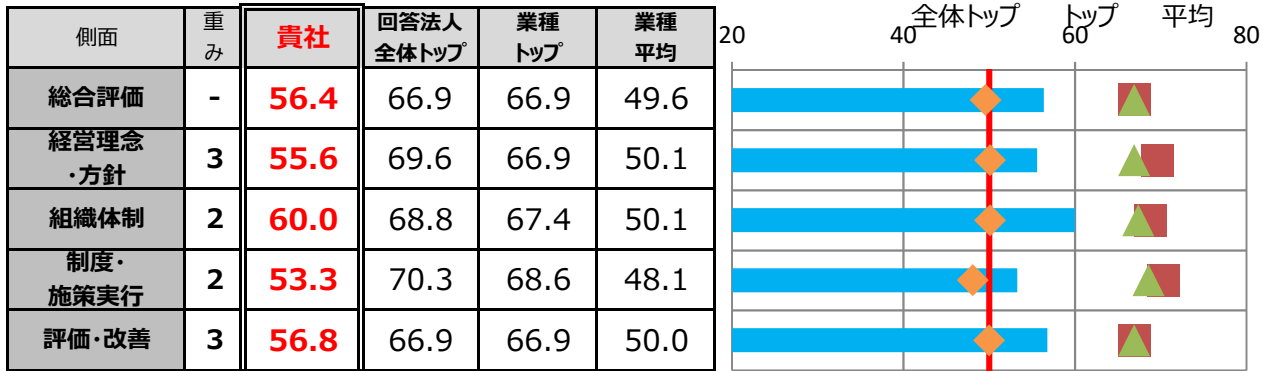
①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **3520社中**

■総合評価： **56.4** ↑2.3 (前回偏差値 54.1)

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

②評価の内訳



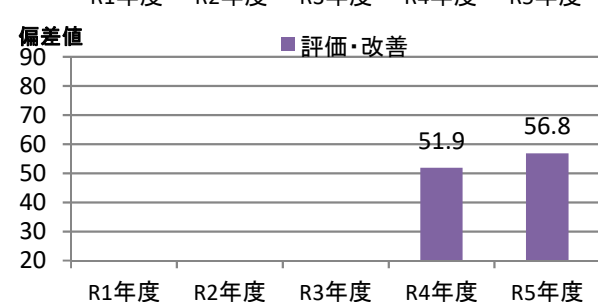
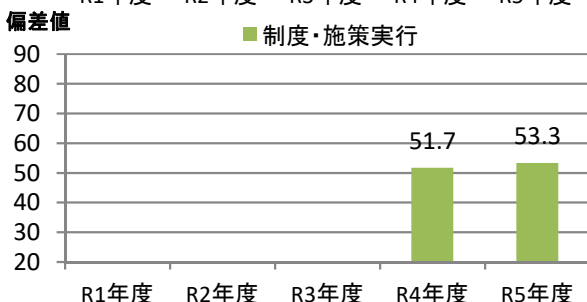
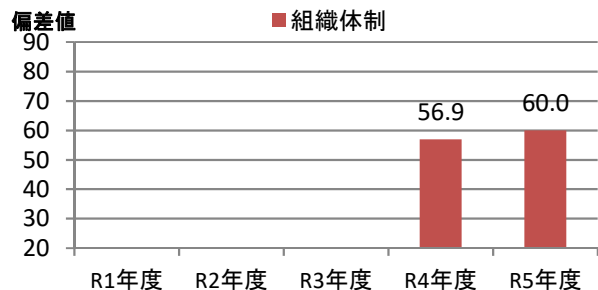
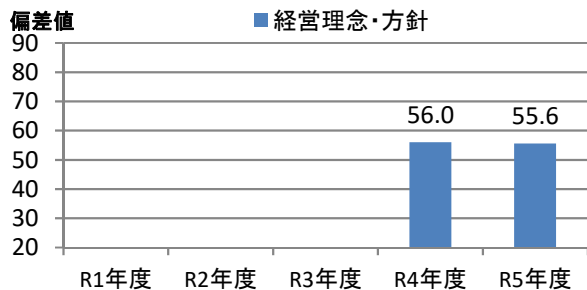
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

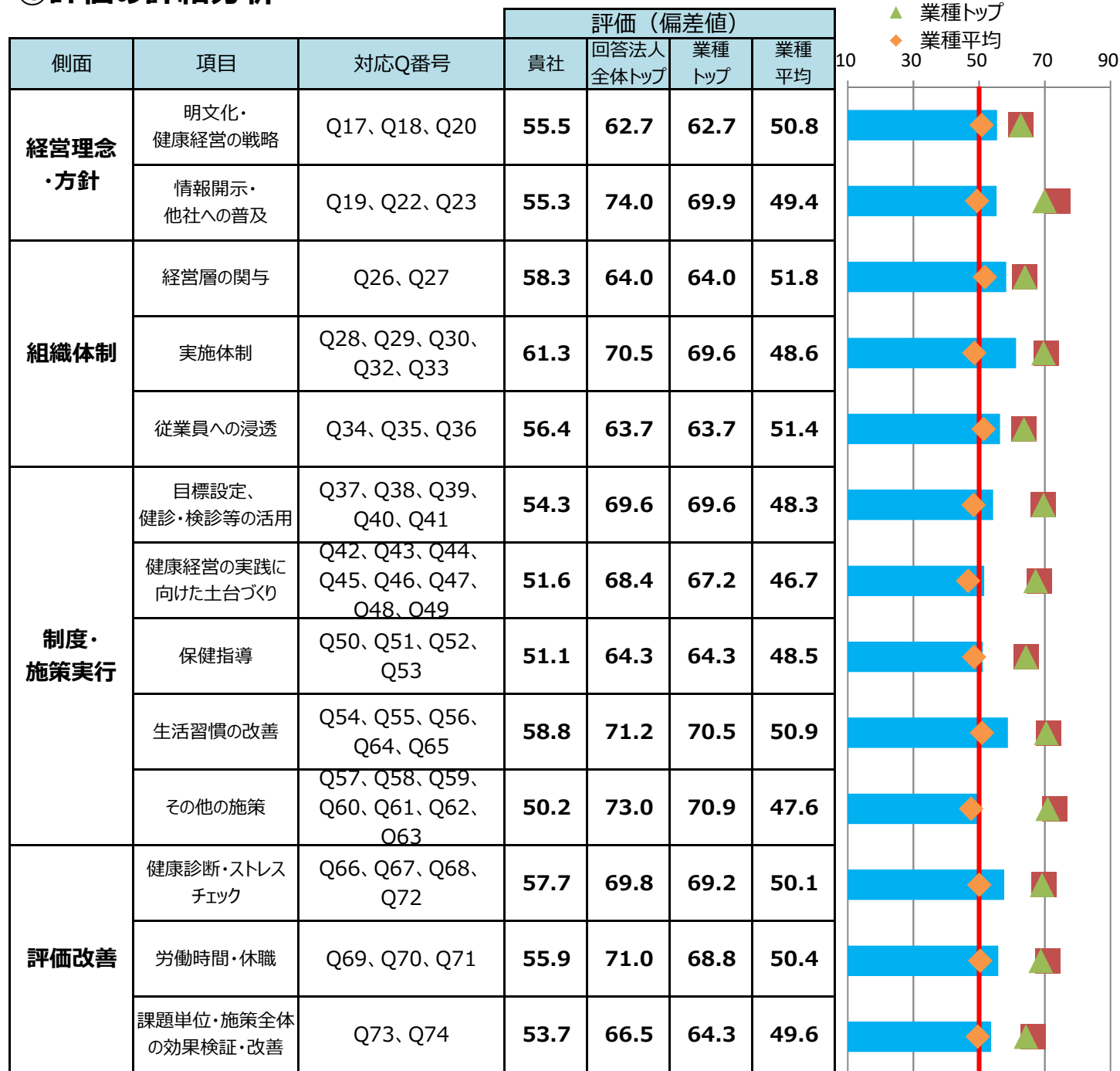
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1151~1200位	951~1000位
総合評価	-	-	-	54.1(-)	56.4(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナを含む他の感染症の拡大があっても、地域医療を守る使命が弊社にはある。弊社の経営上の課題は、常に平時同様、職員の安全・健康・Wellbeingを今以上に向上させ、地域医療の要として高度な医療と安心を提供し続けることである。この経営上の課題を達成するには、従業員の心身の健康と安心して働きいき働ける職場環境づくりが不可欠であり、健康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>戦略マップにあるように、従業員一人ひとりの健康度の向上による生産性・エンゲージメントの向上が不可欠である。従業員のパフォーマンスの向上に取り組むことによって、従業員一人ひとりが心身共に健康で、安心して働きいき働けるようになることが期待できる。</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>コロナを含む他の感染症の拡大があっても、地域医療を守る使命が弊社にはある。弊社の経営上の課題は、常に平時同様、職員の安全・健康・Wellbeingを今以上に向上させ、地域医療の要として高度な医療と安心を提供し続けることである。これらを可能にするには、組織内外のコミュニケーションを活性化し、安心して働きいき働ける職場風土を醸成する必要がある。</p>
	健康経営の実施により期待する効果	<p>戦略マップにあるように、組織の生産性・活力の向上による企業の持続的成長である。組織内外とのコミュニケーションを活性化し、心身共に健康で、安心して働きいき働ける職場風土づくりに資する可能性があり、結果的に、組織の生産性・活力の向上が期待でき、かつ、持続的で実質的な健康経営の推進が可能となる可能性がある。</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	<a href="https://www.296296.jp/about/message/">https://www.296296.jp/about/message/</a>

※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	<a href="https://www.296296.jp/news/4969/">https://www.296296.jp/news/4969/</a>				
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	<a href="https://www.296296.jp/news/4969/">https://www.296296.jp/news/4969/</a>				

※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	1	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	26.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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活性化、親睦を深める会食を年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	60.0	%

■ 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	忙しい職員を食事面からサポート。ヘルシーランチ（7菜）を金銭補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	同ビル内にあるジムなら運動継続しやすい。ジムと連携し法人が利用補助を実施				
(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	11.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	42.5	%

※貴社が健康経営度調査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	48.2	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	48.7	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	43.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.9	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	52.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	45.1	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	56.4	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.9	46.4	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	63.2	54.5	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	コロナ禍、事業拡大に伴い、新規採用の職員が増加し、拠点も増えた。コロナ以前に比べ、物理的環境の変化から、多職種連携が難しくなった可能性が考えられ、多職種間交流・連携を促進することが重要であった。
	施策実施結果	従業員代表である健康経営推進メンバーらから、もっと知り合う（交流）の機会が欲しいとの声があった。交流促進のために、多職種・拠点を越えた混合チームでWebウォーキングラリーを開催した。
効果検証結果	1か月間のチーム・個人歩数を集計し、TOP3に関して、CHO（経営者）がそれぞれ表彰。職員からは肯定的な言葉（部や職位を超えて連絡を取り合えて楽しかった。運動機会も多かった）が聴取された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2019年度までは50名未満の小規模事業所であったため、生活習慣病の有所見率、残業、ストレスチェック等の実態把握ができていなかった。事後措置も職員任せであった。
	施策実施結果	2020年度から、産業医の選任・産業保健師の雇用され現状把握として、有所見率、精検受検率、喫煙率、悪い生活習慣者率等の実態把握を行い、弊社の健康課題と経営上の課題が抽出され戦略マップ作製した。
効果検証結果	要治療者、要精査者の割合を把握し、2021年度は41.9%であったが、3年目の2022年度は70.2%まで向上した。	

※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：医療法人社団神田会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会広島支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

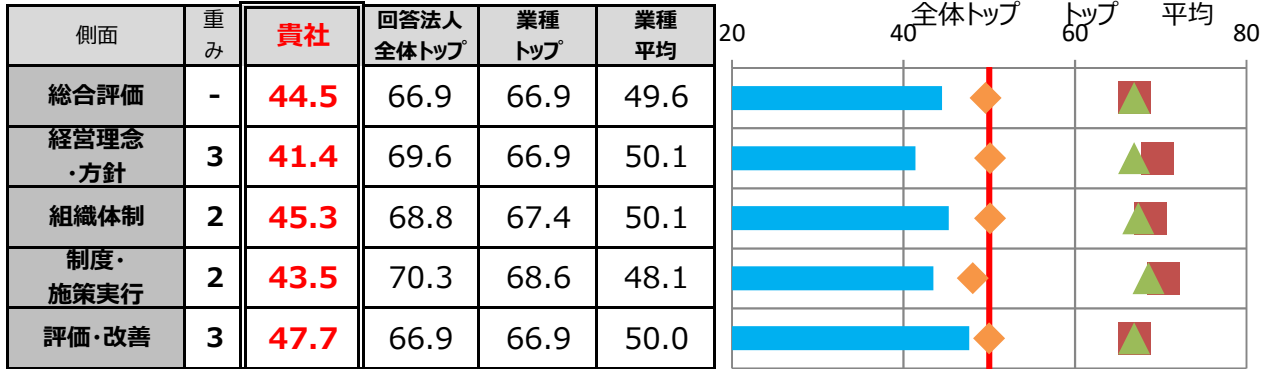
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551~2600位** / **3520社中**

■総合評価： **44.5** ↑1.6 (前回偏差値 42.9)

※「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



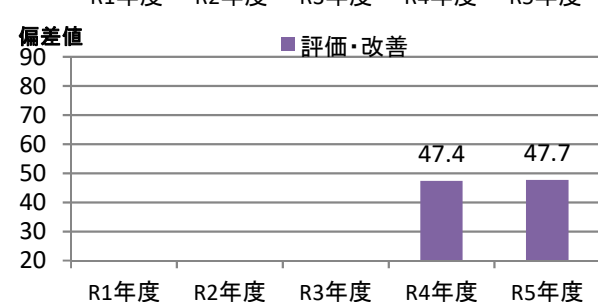
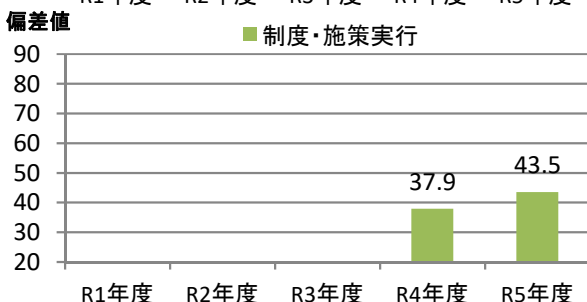
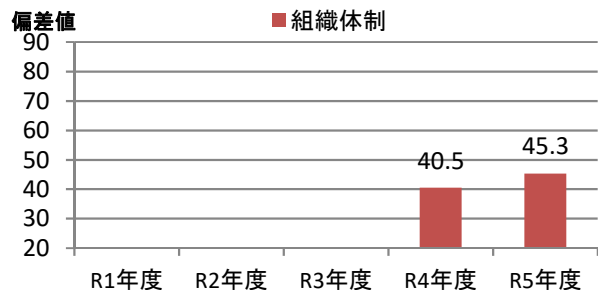
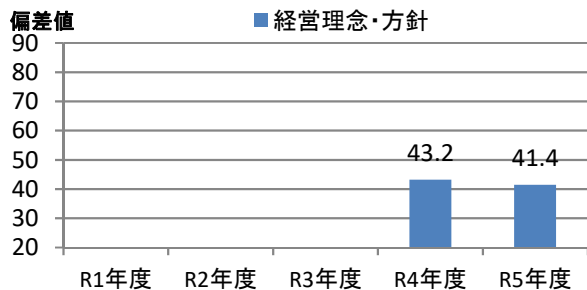
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

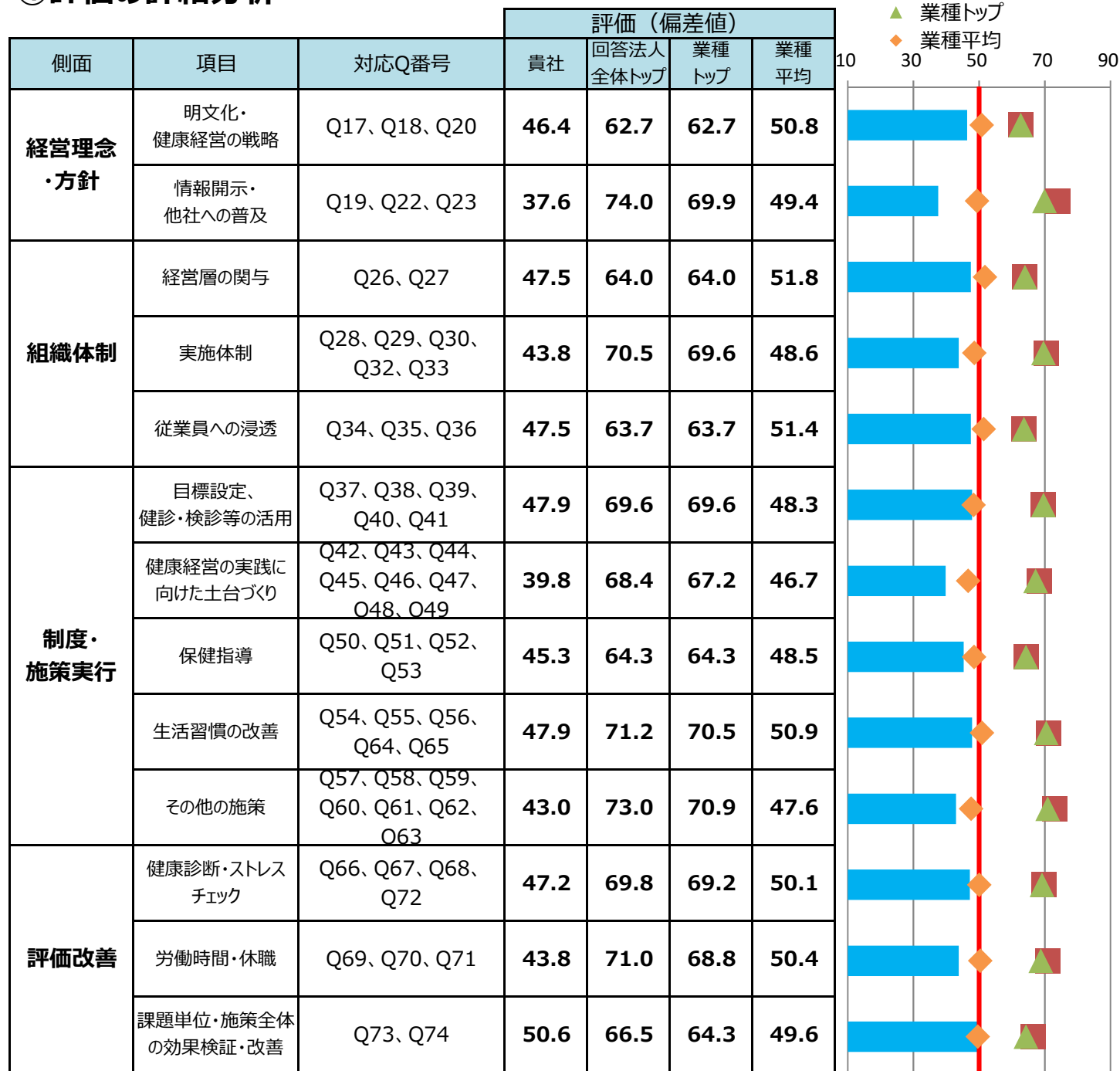
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2451~2500位	2551~2600位
総合評価	-	-	-	42.9(-)	44.5(↑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	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい職種がある中で、採用にコストがかかることもあり、スキルを持った従業員に長く健康で働いてもらう事が事業活動の改善及び推進上もっとも大きな課題となる。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じていただけることを期待している。具体的目標として、新卒・中途入社した従業員の3年後定着率80%を目指す。
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	
(a) 取締役会	4	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	97.0	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	社員旅行（一泊・日帰り自由選択制）親睦会の費用補助等。（但し新型コロナの関係で2020				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	通勤距離が2km以内の場合就業規則で原則車通勤は禁止。他職員へも徒歩・自転車通勤の推奨を促している。				
(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	45.7	48.2	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	44.2	48.7	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	36.7	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	49.9	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	39.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	45.1	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	33.9	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	46.4	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	51.8	54.5	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	2022年の職員アンケートの結果として、プレッシャー測定における生産性低下率は27%となっており、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態にある。当アンケートでは生産性低下要因となる9つのリスク因子を特定しているが、そのうち、運動習慣がない：77%、睡眠不足：45%が生産性低下の主な要因であることが確認されている。
	施策実施結果	・運動促進などのヘルスリテラシー向上を目的とした健康情報の配信。 ・高リスク者への特定保健指導の奨励
	効果検証結果	課題である2つの生活習慣は、運動習慣がない84%（+7%）、睡眠不足：41%（▲4%）と睡眠については改善傾向が見受けられた。 2023年の職員アンケートでは、プレッシャー測定における生産性低下率は22%となりパフォーマンスに良い影響があった。
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：社会福祉法人大阪府社会福祉事業団

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

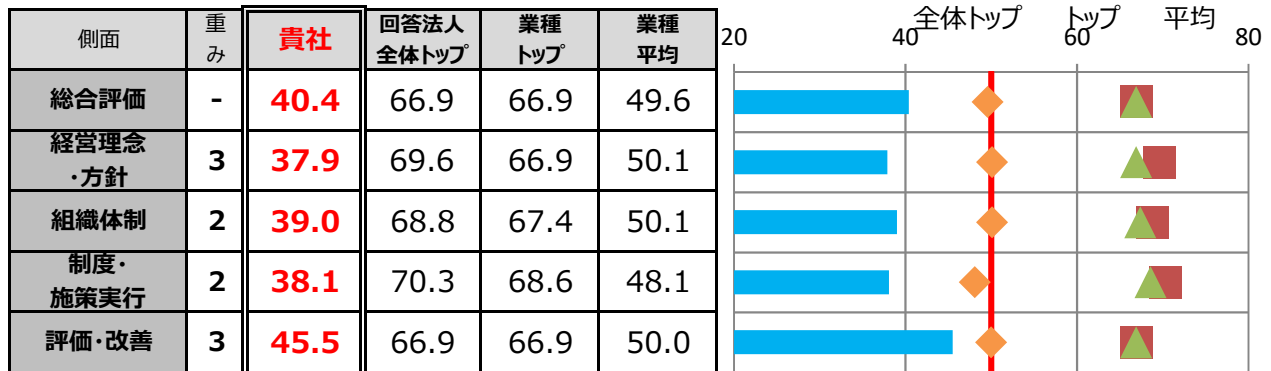
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951～3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.4** ↑5.3 (前回偏差値 35.1)

※「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



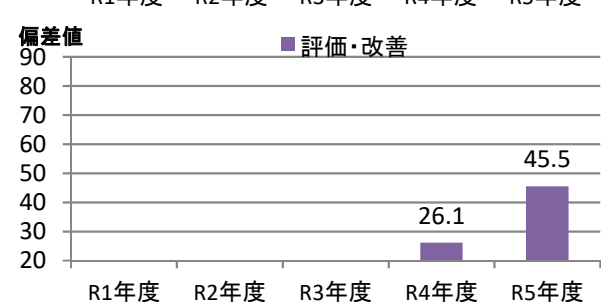
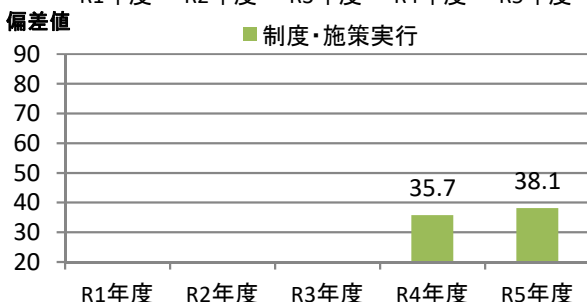
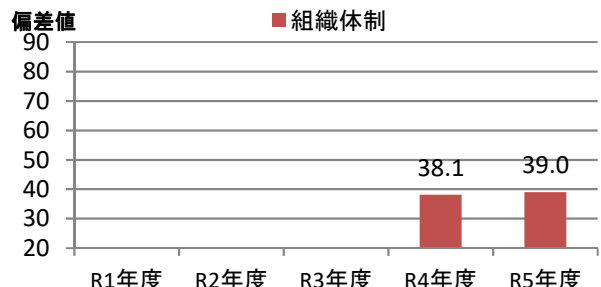
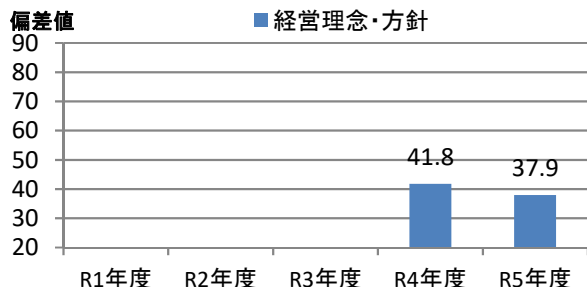
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

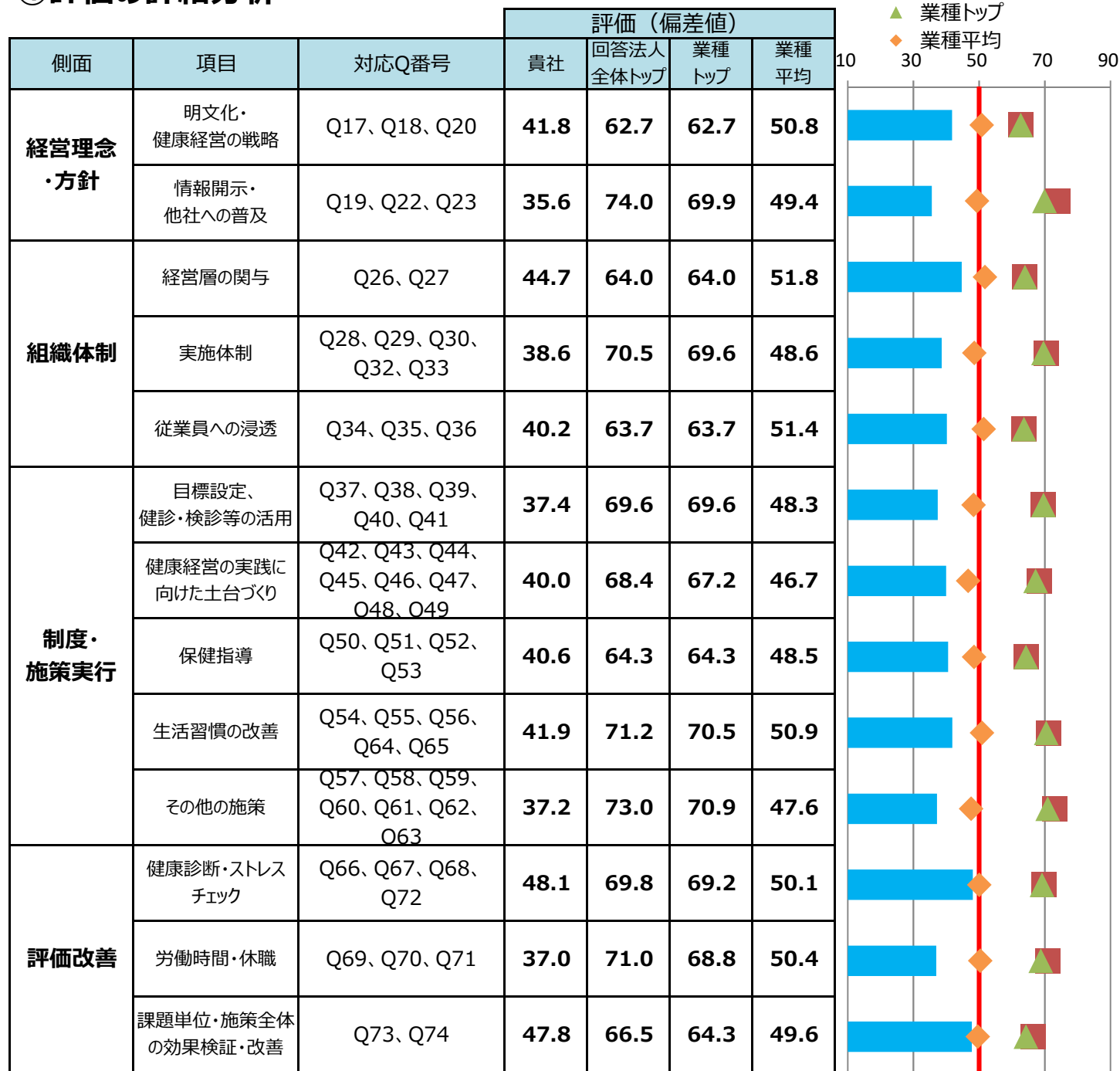
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2901～2950位	2951～3000位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	40.4(↑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	人材定着や採用力向上 日本国内で介護人材の不足を背景に退職者の増加と職員の採用難が年を追うごと深刻化する状況になっている。
	健康経営の実施により期待する効果	職員間のコミュニケーションを活発させる取り組みとして年4回の職員面談を実施することで離職に至る理由を把握することとメンタルヘルスを充実させ職場環境を健全に保つことで新規採用者の80%増加させることと年間約100名の離職者を20%減少させる。
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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.osj.or.jp/policy/index.html#health_economy">https://www.osj.or.jp/policy/index.html#health_economy</a> <a href="https://www.osj.or.jp/infodis/index.html#plan">https://www.osj.or.jp/infodis/index.html#plan</a> <a href="https://www.osj.or.jp/about/index.html#secondterm">https://www.osj.or.jp/about/index.html#secondterm</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>10</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	従業員同士が日頃の感謝を伝えあえるワンダフルカードを導入し、積極的に取組む職員を表彰してい				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>87.0</b>	%

■ 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	職員参加のイベントとして料理教室を企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>0.0</b>	%

■ 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	職員運動会の開催、eスポーツ大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>16.0</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	39.0	48.2	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	40.0	48.7	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	46.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.6	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	46.4	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	45.0	54.5	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	日本国内で介護人材の不足を背景に退職者の増加と職員の採用難が年を追うごと深刻化する状況になっている。
	施策実施結果	2022年新規採用者17名に対して、2023年度新規採用者80パーセント増を目指して取り組み結果71%増の29名の確保につながる。
	効果検証結果	新規学卒者を確保するため応募資格を無資格未経験者でも可能とすることとし、上司や教育担当職員との定期的なコミュニケーションと課題解決のための研修・OJTを実施することにより介護職員として成長につなげる制度を充実させることと、そのことを応募を検討する学生等に伝えることで採用者確保につなげることができた。
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：医療法人慈公会

英文名：

- 加入保険者：埼玉県医師会健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

非上場

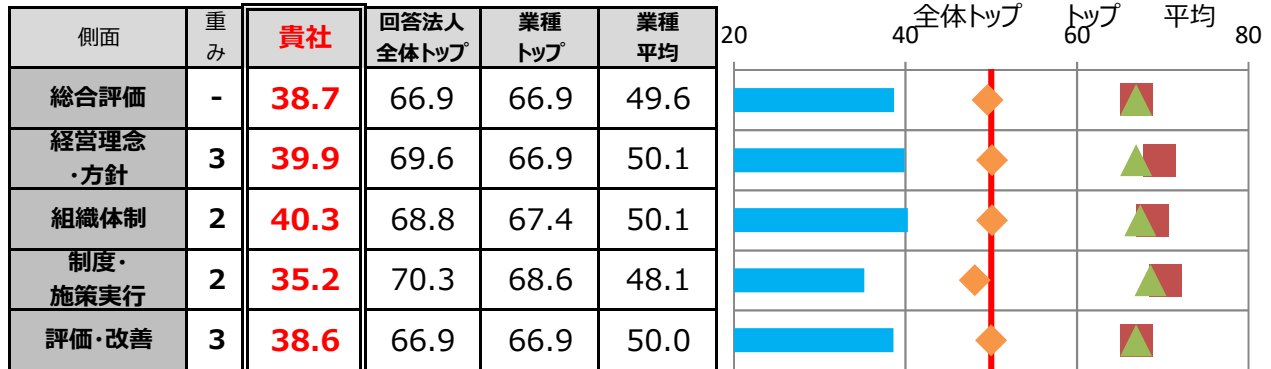
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **38.7** ↓1.5 (前回偏差値 40.2)

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

②評価の内訳



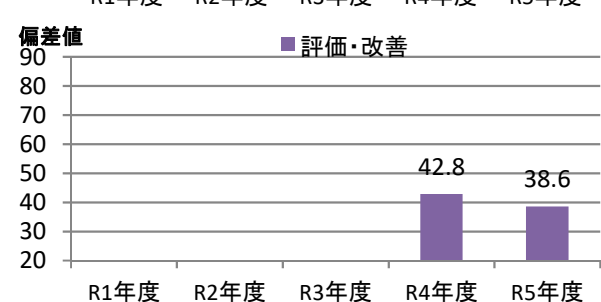
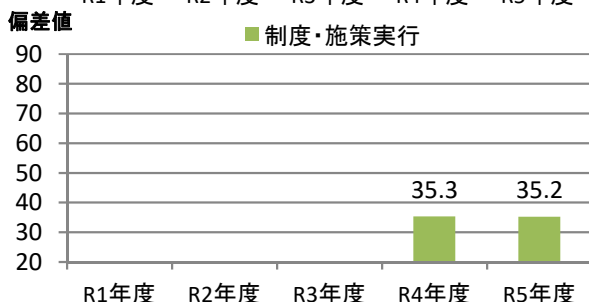
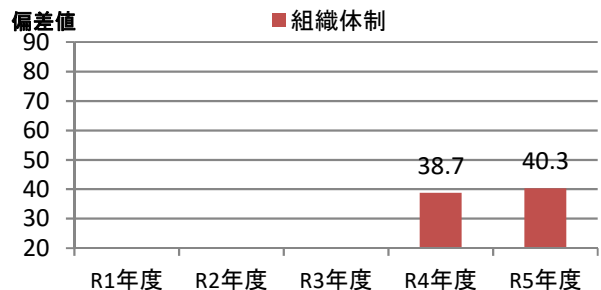
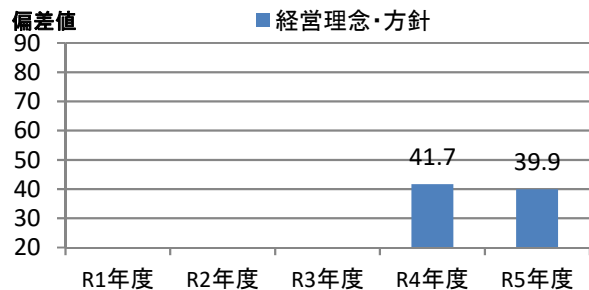
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

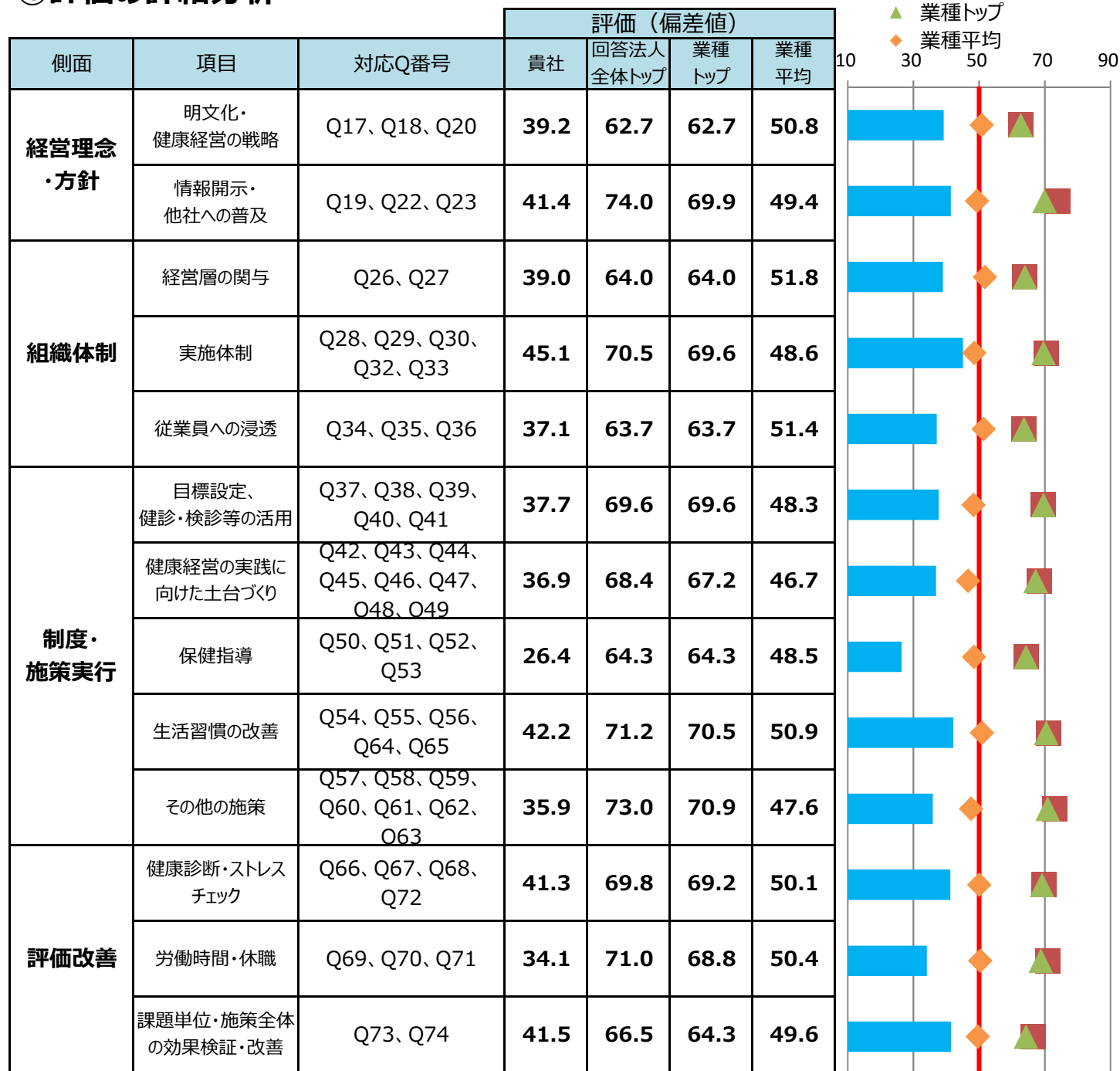
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2651~2700位	3101~3150位
総合評価	-	-	-	40.2(-)	38.7(↓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	人材定着や採用力向上 職員のEXを高めるためことが課題である。そのためにウェルビーイングの取り組む。具体策としては柔軟な働き方の促進、福利厚生充実、当院独自のプログラムにより透明性が高いコミュニケーションの確立、資格取得支援や研修制度また適切な人事評価制度。これらを運用し課題解決をする。
	健康経営の実施により期待する効果	人材の定着はもちろんのこと職員からのリファラル、またアルムナイといった採用が強化される。同時に紹介会社への費用負担を軽減できることを期待する。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://kodaira.life">https://kodaira.life</a>

※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	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	毎月KPI達成時に昼食を外部から発注し職員に提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 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	健康保険組合から推奨されているアプリ（歩数管理）を職員に展開し実施をしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	38.4	48.2	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	30.3	48.7	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	35.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.9	49.9	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	34.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.2	45.1	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	32.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.9	46.4	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	55.7	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	病院ということもあり、院内感染を防ぐためにコロナワクチン、インフルエンザのワクチンを全職員対象（家族を含む※補助あり）で行う必要があった。
	施策実施結果	部門（病院全体）で職員の接種管理を行い100%実施した。 家族の接種率の統計は取っていないが、流行前に実施対応済み。
	効果検証結果	病院で感染のクラスターは起きず、院内感染対策委員会もある為に罹患した職員がでた場合は周りの職員の早急な検査等にも移行ができ業務に支障がでずに対応することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人恭生会

英文名：Kyouseikai Social Welfare Corporetion

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

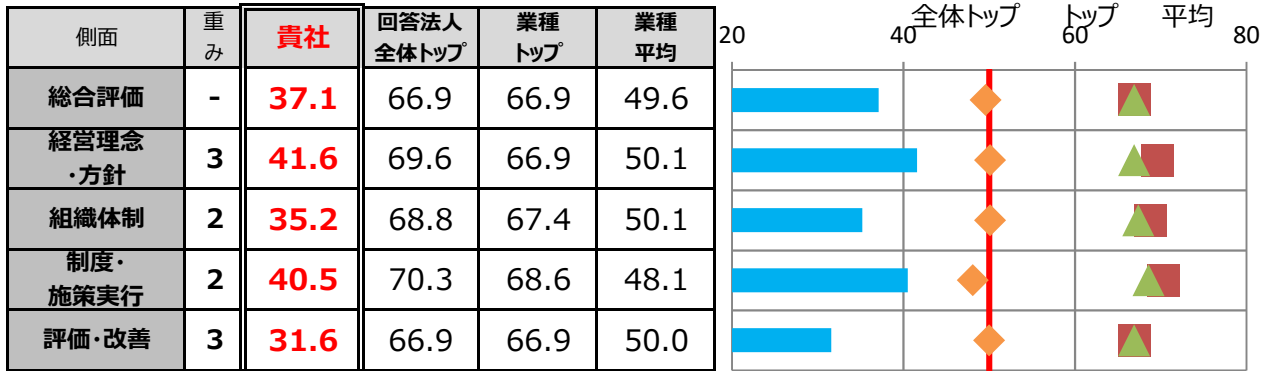
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3151~3200位** / **3520社中**

■総合評価： **37.1** (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



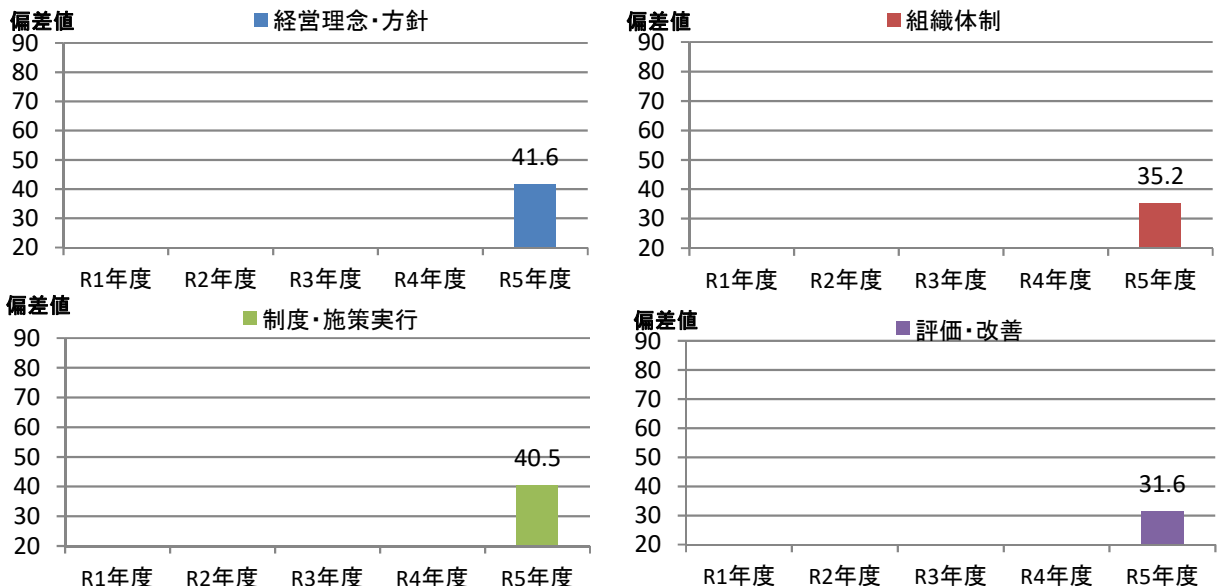
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

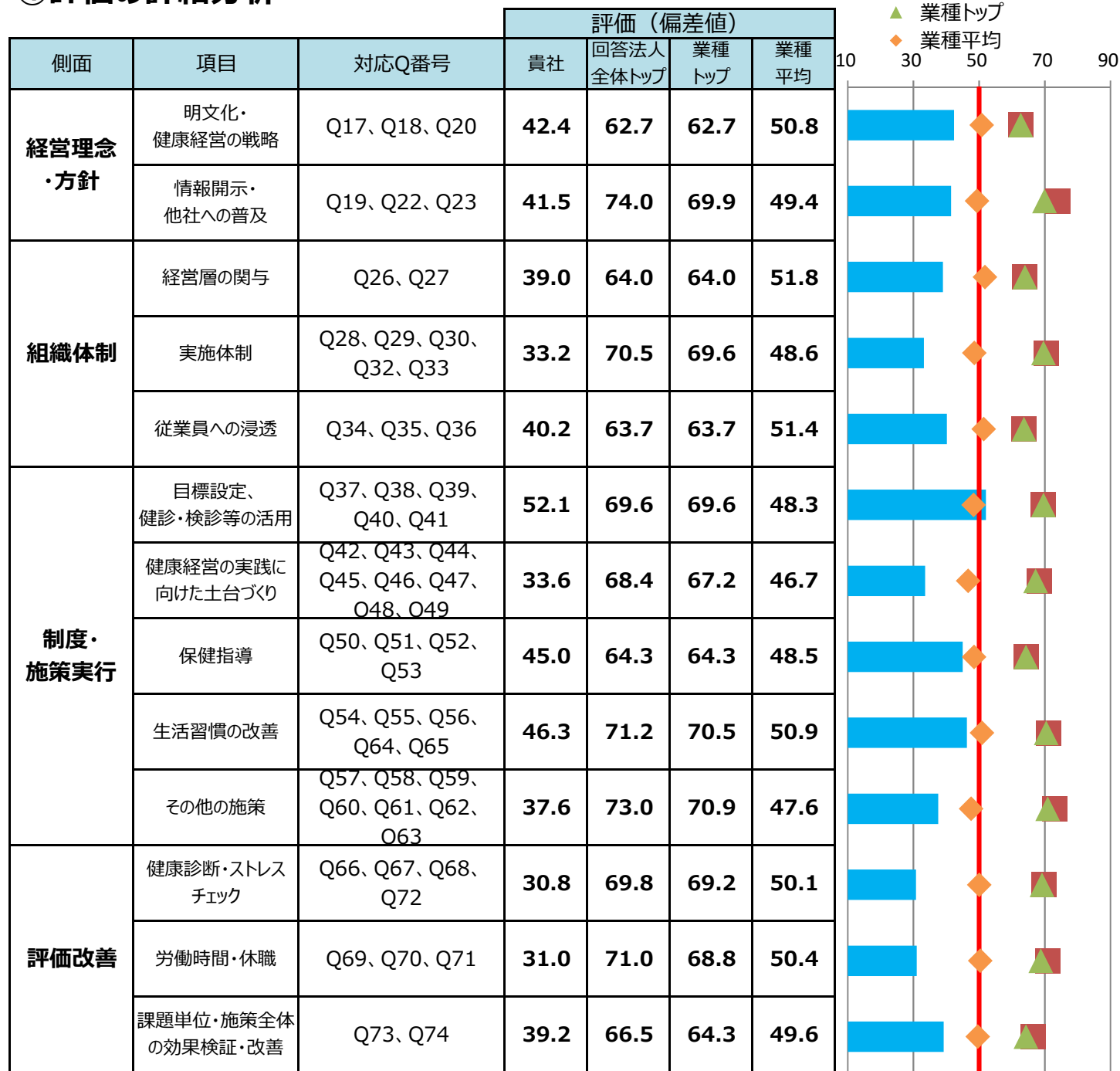
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3151~3200位
総合評価	-	-	-	-	37.1(-)
【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 働きやすい職場となるよう環境を整備し人材定着を図ることが課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	身体的、精神的にも働きやすい環境を整備し、離職率の低下を目指す。
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	<a href="https://www.kyousei-fukushi.or.jp/about/">https://www.kyousei-fukushi.or.jp/about/</a>

※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	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	職員から希望があるサークル活動への活動費を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

■ 食生活改善

取組概要	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	食事の栄養やカロリーを掲示し、ごはんなど自分で用意するものには、軽量できるように器具を設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	特定のフィットネスジムを無料で利用できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	38.6	48.2	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	38.2	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.9	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	35.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.5	45.1	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	30.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.3	46.4	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	52.7	54.5	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	喫煙により、がん・心筋梗塞・脳卒中などのリスクが上がるということが分かっている。職員の健康の保持増進としての意識向上のため、喫煙率を低下させていくことが必要である。
	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：社会福祉法人信和会

英文名：shinwakai

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

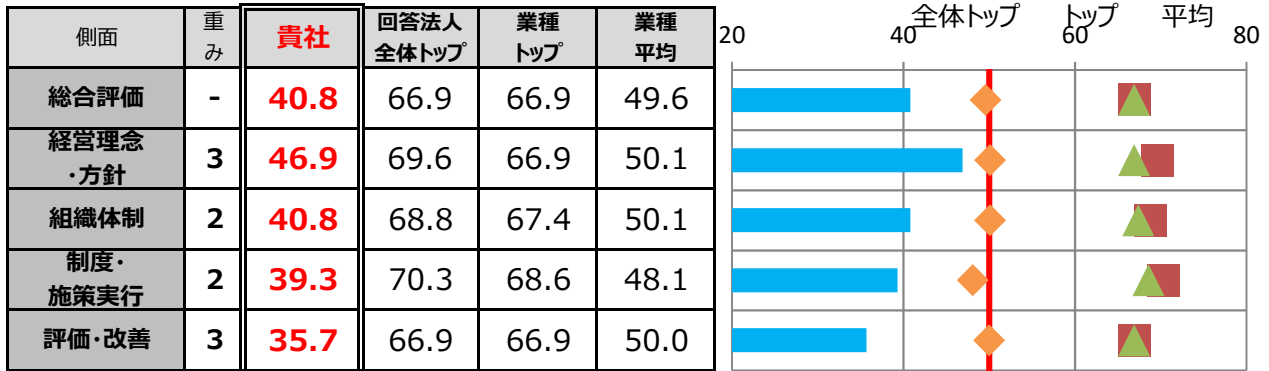
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**

■総合評価： **40.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



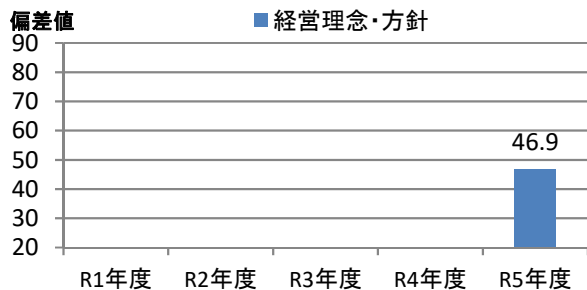
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

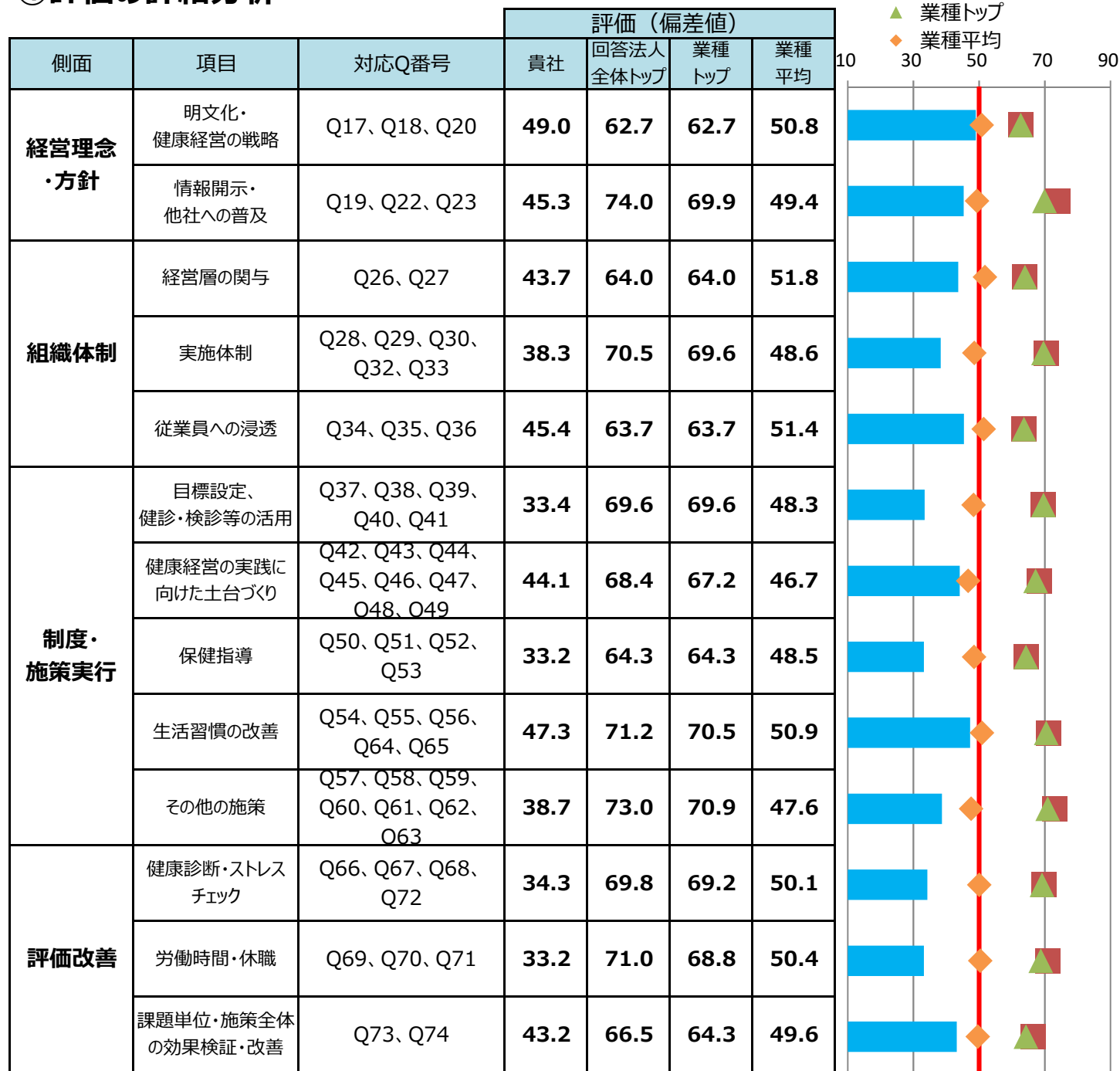
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.8(-)
【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 離職者が多いこの業界の中でも特に2022年度の正職員の離職者が17名と多かったことから、離職率をいかに下げられるかが大きな経営上の課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	健康リスクによる離職や休職を極力減らすためにも、定期健康診断の受診率を90%以上へ向上し、検査項目も年齢に関係なく血液検査を実施し、また、病気の際に使えるような休暇制度を整備し離職率の低下につなげる。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://blog.canpan.info/okinanomori/">http://blog.canpan.info/okinanomori/</a>

※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	3	回	0	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※ 貴社が健康経営度調査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	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	夏祭りなどを実施し、従業員の家族、地域住民の方もお招きしている。地域の学校などで講座を実施				
(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	管理栄養士が対象者を選出し食生活改善に向けたアプリの提供と食生活の内容を確認、指導している。				
(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	%

■ 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	労働者の運動に対する取組を健康運動療法士が確認し、必要者にトレーニング計画を立ててフォローしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	50.0	%
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	41.2	48.2	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	48.7	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	27.1	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.9	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	39.2	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	21.1	45.1	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	42.6	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	46.4	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	38.5	54.5	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	コロナ発生に伴う欠員などで残業時間が増加しつつありワークライフバランスを保つことが若干難しくなっている。
	施策実施結果	労働時間等改善委員会にて毎月の個々の残業時間について協議し、BCPの発動等も行い、労働時間の適正化に努めた。
	効果検証結果	2021年度は年間一人当たり残業時間が1.15時間であった。2022年度は1.46時間と微増であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会医療法人大雄会

英文名：Daiyukai Health System

■加入保険者：愛知県医療健康保険組合

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

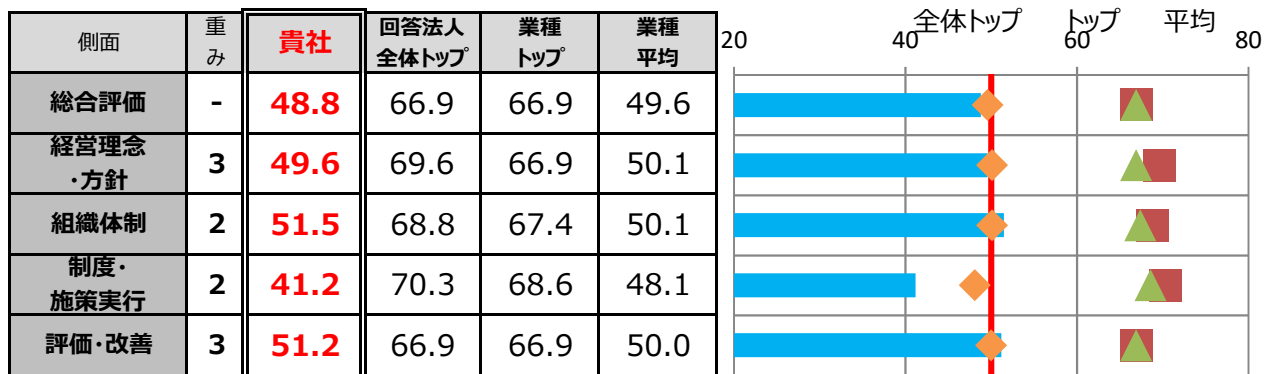
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1951~2000位** / **3520社中**

■総合評価：**48.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



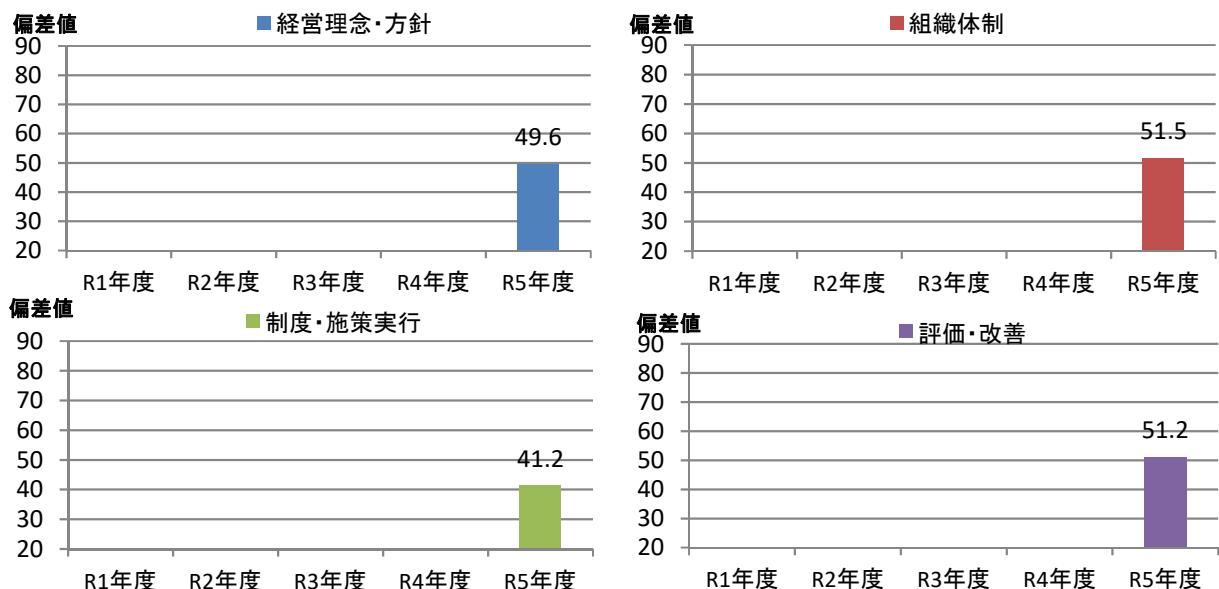
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

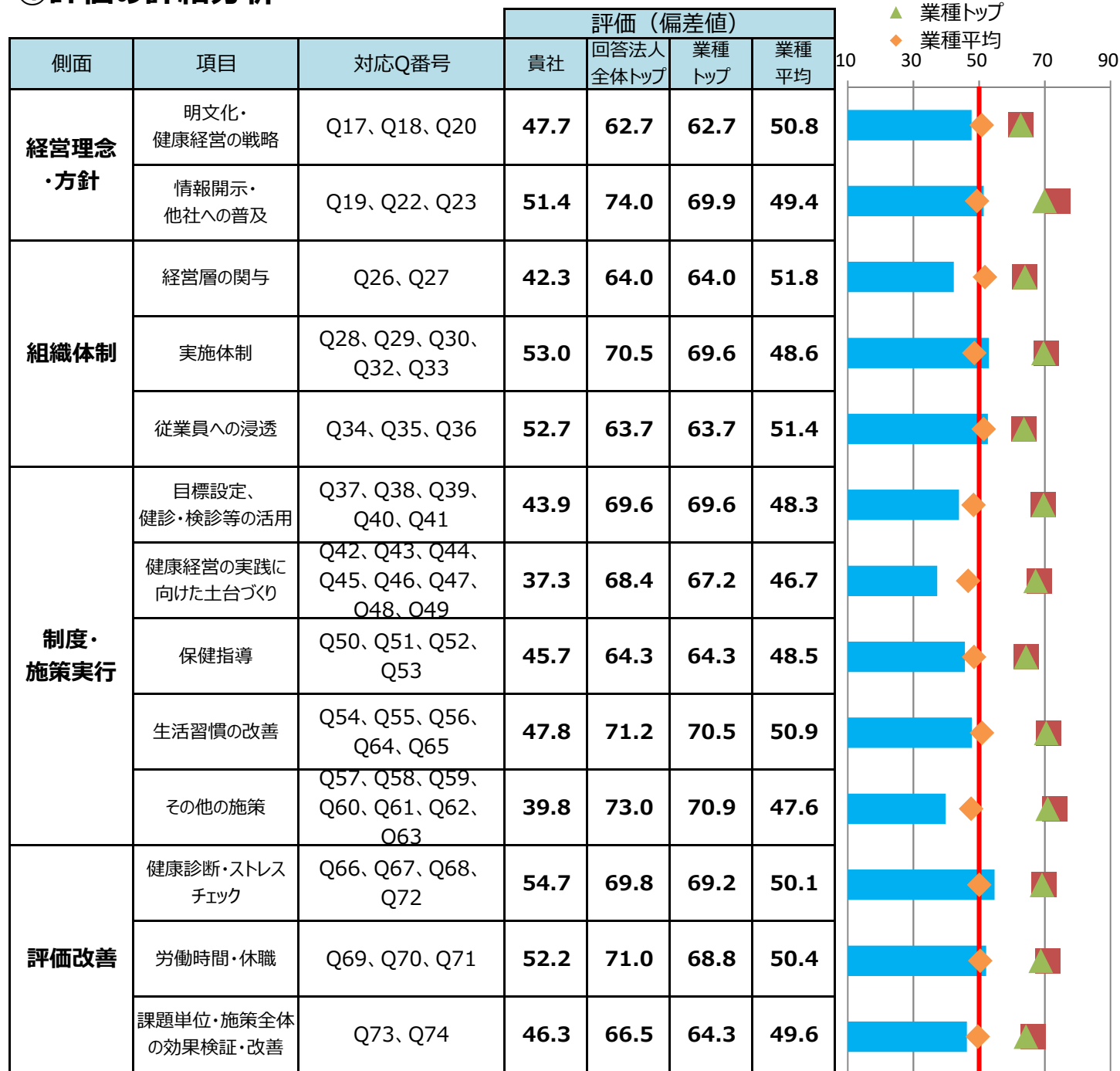
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	48.8(-)
【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 医療・介護業界での人員確保については、新卒・中途共に困難を極めている。この状況下において、現職員の離職率を抑えることが必須であり、心身共に健康で長期就業してもらうことが、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	現職員が心身ともに健康であることを実感し、長期就業したいと思える環境となることに期待する。その結果、2022年度12.6%であった新卒入職者の入職年度離職率を10%未満となることを目指す。またその後、環境や離職率を外部にアピールすることにより、新卒・中途入職者の応募者増加を加えて期待する。
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	<a href="http://www.daiyukai.or.jp/deperment/health-management/">http://www.daiyukai.or.jp/deperment/health-management/</a>

※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	<a href="http://www.daiyukai.or.jp/department/health-management/">http://www.daiyukai.or.jp/department/health-management/</a>				
b.プレゼン ティーズム	○	○	○		
URL	<a href="http://www.daiyukai.or.jp/department/health-management/">http://www.daiyukai.or.jp/department/health-management/</a>				
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	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	18.8	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ 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	職員主催のサークルについて、一人当たり年間1,500円の金銭補助を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.5	%

■ 食生活改善

取組概要	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	年4回、テーマ選定を行い健康レシピやコラムを交えた配信を行い、健康レシピのランチ提供を行っている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.2	%	(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	全従業員へ健康アプリ「あいち健康アプリ」の導入奨励をし、歩数を意識付けし、毎月の歩数上位者を通知				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.5	%

■ 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	8.6	%

※ 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	46.2	48.2	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	45.5	48.7	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	38.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.3	45.1	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	39.8	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	46.4	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	60.7	54.5	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	女性の月経困難症等に対する理解度を全職員対象にアンケートを行うと、設問により理解度合に差がある結果となった。理解できていない部分も判明した為、女性のからだに対する認識・理解を深めることが、まずは課題であることが判明した。
	施策実施結果	全職員向けの女性のからだセミナーを開催。リアルタイムでの参加者42名、現時点での配信視聴は79名という結果となった。
効果検証結果	セミナー終了後のアンケート結果では、「理解できなかった」という回答はゼロであり、今後の女性の健康保持・増進が期待できるため、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの改善から、生産性の向上に繋がると考えられる。	
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：社会福祉法人太樹会

英文名：syakaifukushihoujinn taikikai

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

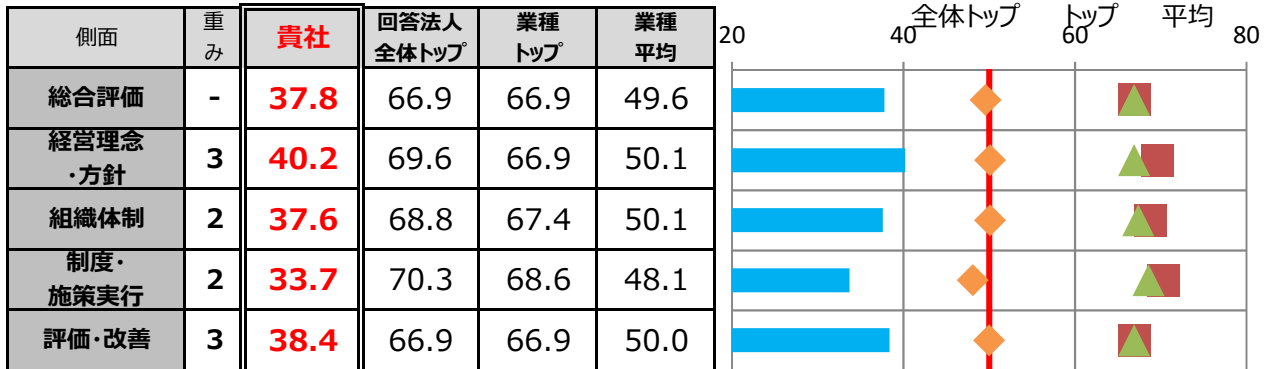
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **37.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



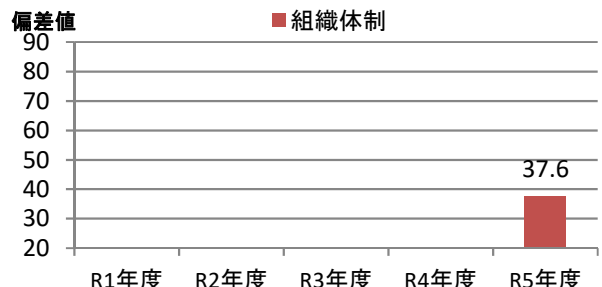
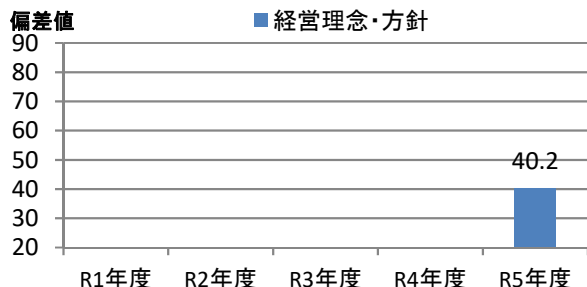
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

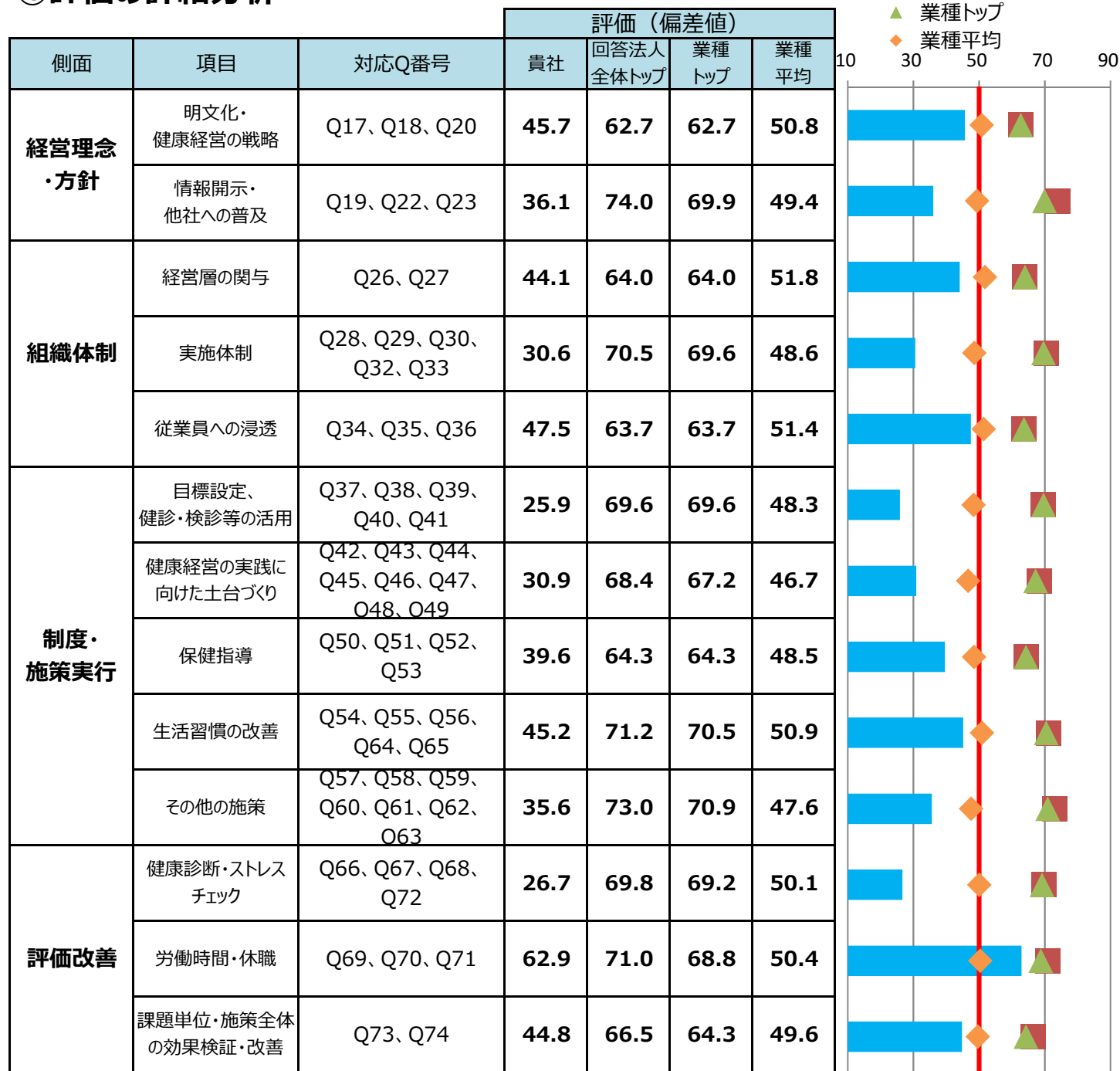
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	37.8(-)
【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 社員の健康増進や働き方への配慮を経営上の課題として社員・経営者両者ともに意識する
	健康経営の実施により期待する効果	健康投資（社員の健康保持・増進の取り組み）が、社員の活力向上や生産性の向上などへ効果をもたらし、「社会福祉法人」としての法人の価値を高めることに繋げていく「健康経営」を通じて社会に貢献できる人材の活躍の場を提供できる法人として持続する
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	-
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	
(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		%	(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	23年から社員（パート含む）5名以上の同好会に金銭支援を行っている，新しい同好会の立ち上				
(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					
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	7.0	%
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	26.0	48.2	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	31.9	48.7	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	46.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.1	49.9	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	38.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	45.1	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	47.7	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	46.4	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	47.3	54.5	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	当法人は介護事業を運営している特性上、社員の感染症予防は重要な課題である。新型コロナウイルス感染症発生以降のいわゆる「コロナ禍」では社員個々において予防に努めることは日々の最大の課題であり、もし自分から高齢でリスクの高い利用者に感染させ命の危険にさらすような状況になれば、責任重大だという心理的に過度なストレス状態は現時点でも継続している。法人として社員のこのような状態を緩和することは課題である
	施策実施結果	全社員対象にワクチン接種時に2時間分の勤務時間として付与し、正社員対象にワクチン接種後の副反応の対策として1日の特別休暇を付与している。インフルエンザ予防接種は全社員対象に社内で無料接種を行っている
	効果検証結果	コロナ禍の混乱時に、取り決めを行い実行してきたので、アンケート等での客観的な結果は得られていないが、近日中に行いたいと思っている。社員からの直接的な反応の声としては思っていた以上に副反応での体調不良がきつく、休みがあってよかったやワクチン接種に対して金銭的な補助などがあり、助かりますなどの意見をきくことがある
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人正仁会

英文名：Syoujinkai

- 加入保険者：全国健康保険協会広島支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

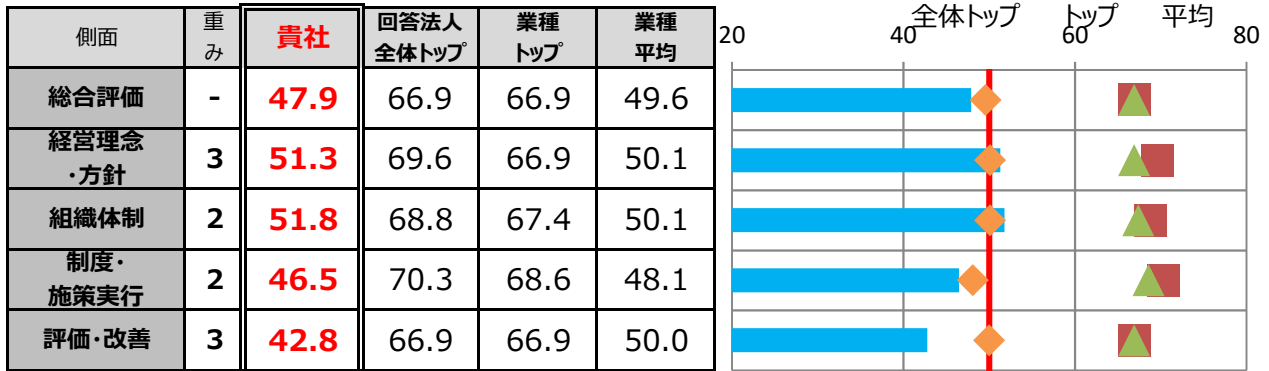
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**2101~2150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



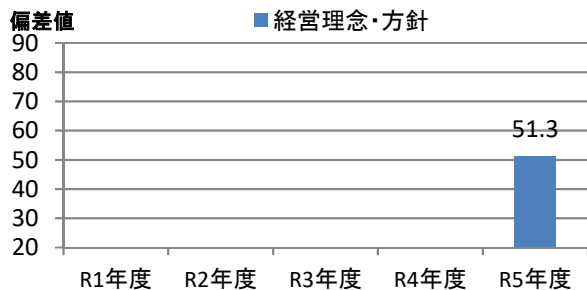
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

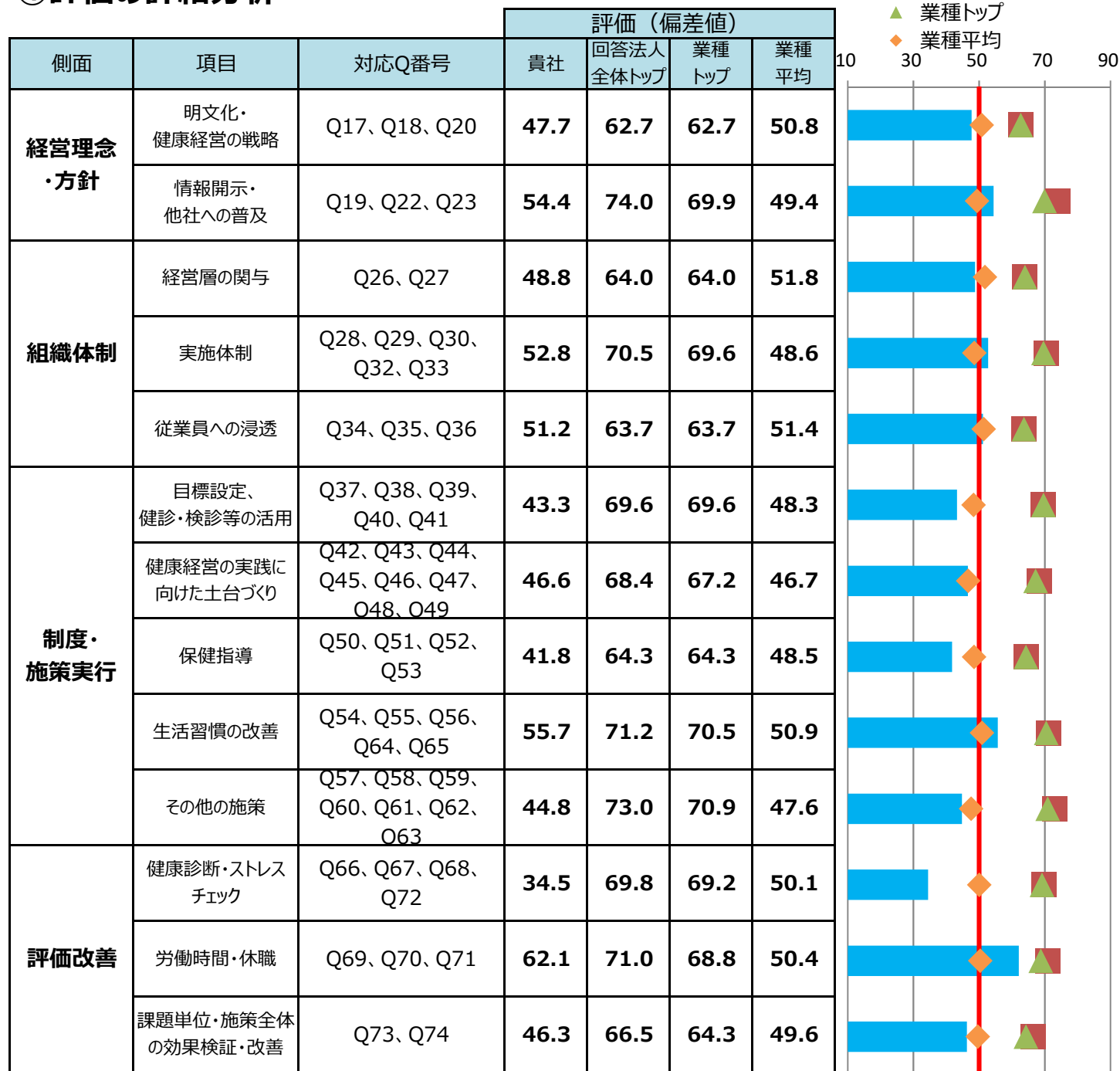
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
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	組織の活性化 少子高齢化と生産労働人口の減少が進展する一方で、介護を必要とする人は増加し、ニーズは高まっている。また、介護に対するネガティブなイメージの先行も相まって、介護人材の確保が非常に厳しくなっている。そんな中、他業種のみならず同業者との人材確保のせめぎあいのトレンドも継続することが予測されており、その先にはサービスクオリティに支障が出てくる懸念も考えらる。
	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って、健康で働きやすい環境が整備され、そんな職場を求める求職者も集まり、安定的な人材確保を行いたい。そして定着率も向上させたい。また、職員のモチベーションアップやパフォーマンスの向上から、組織全体の活性化にも繋げ、その結果、生産性が向上し、業績もアップした地域から選ばれる持続可能な法人運営を継続していく。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.nagominosato.jp/">https://www.nagominosato.jp/</a>

※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	<a href="https://www.nagominosato.jp/">https://www.nagominosato.jp/</a>				
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	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	31.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

■ 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					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	その他				
取組内容	利用者へ提供している栄養管理された昼食を、希望する職員へも低価格（350円）で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%

■ 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	職員の運動意識啓発、及び運動行動の向上のため、年2回、民間企業主催のウォークラリーに参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.5	%

■ 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	26.2	%
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	41.8	48.2	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	41.3	48.7	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	32.7	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.8	46.4	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	57.2	54.5	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	職員の健康への意識を高めるための啓発を行っているものの、まだまだ、食生活の偏り、運動不足、生活習慣の乱れ、職員の健康に対する意識の低さ、医療機関を敬遠する、などの課題は解消されてはいない。そのため、健康啓発のアプローチを継続しながら、心と身体の健康を後押しして、サービスクオリティ、生産性、モチベーションなどの向上を図りたい。
	効果検証結果	全職員の平均年齢は46.3歳で、最高は79歳。今後、健康への懸念は増すと考え、健康意識の指標を評価するため、プレゼンティーイズム測定を2回行った。1回目が23.5%で2回目が23.7%の結果であった。
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	当法人は介護保険による高齢者福祉事業を展開している。故に、サービス対象者は高齢者であり、インフルエンザをはじめ、新型コロナに罹患すると生死に直結することとなる場合も多い。その感染媒体となりうる職員の感染対策は必須であり、法人の設立以来、希望される全従業員へインフルエンザ予防ワクチン接種を全額法人負担で実施している。コロナ禍の昨今、予防接種を継続促進して、職員の罹患を予防していく必要がある。
	効果検証結果	2022年度は、コロナ禍におけるマスク着用、及びうがいと手洗いの励行の影響が寄与したと思われるが、職員のインフルエンザ罹患は1名もなかった。故に特養入所者にも罹患者は発生しなかった。

※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：医療法人社団クリノヴェイション

英文名：

- 加入保険者：東京都医業健康保険組合
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

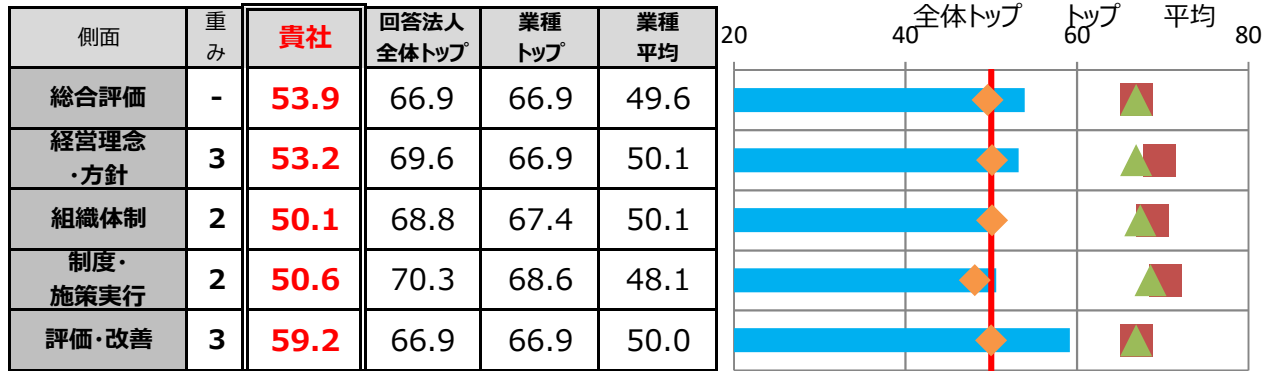
非上場

① 健康経営度評価結果

- 総合順位： **1301~1350位** / **3520 社中**
- 総合評価： **53.9** (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



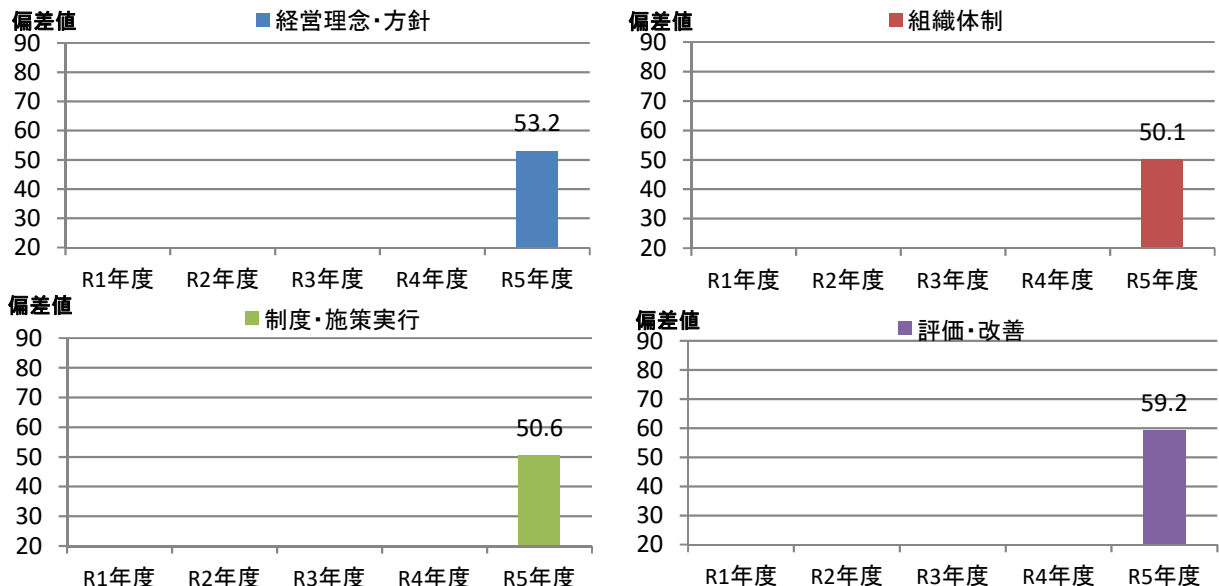
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

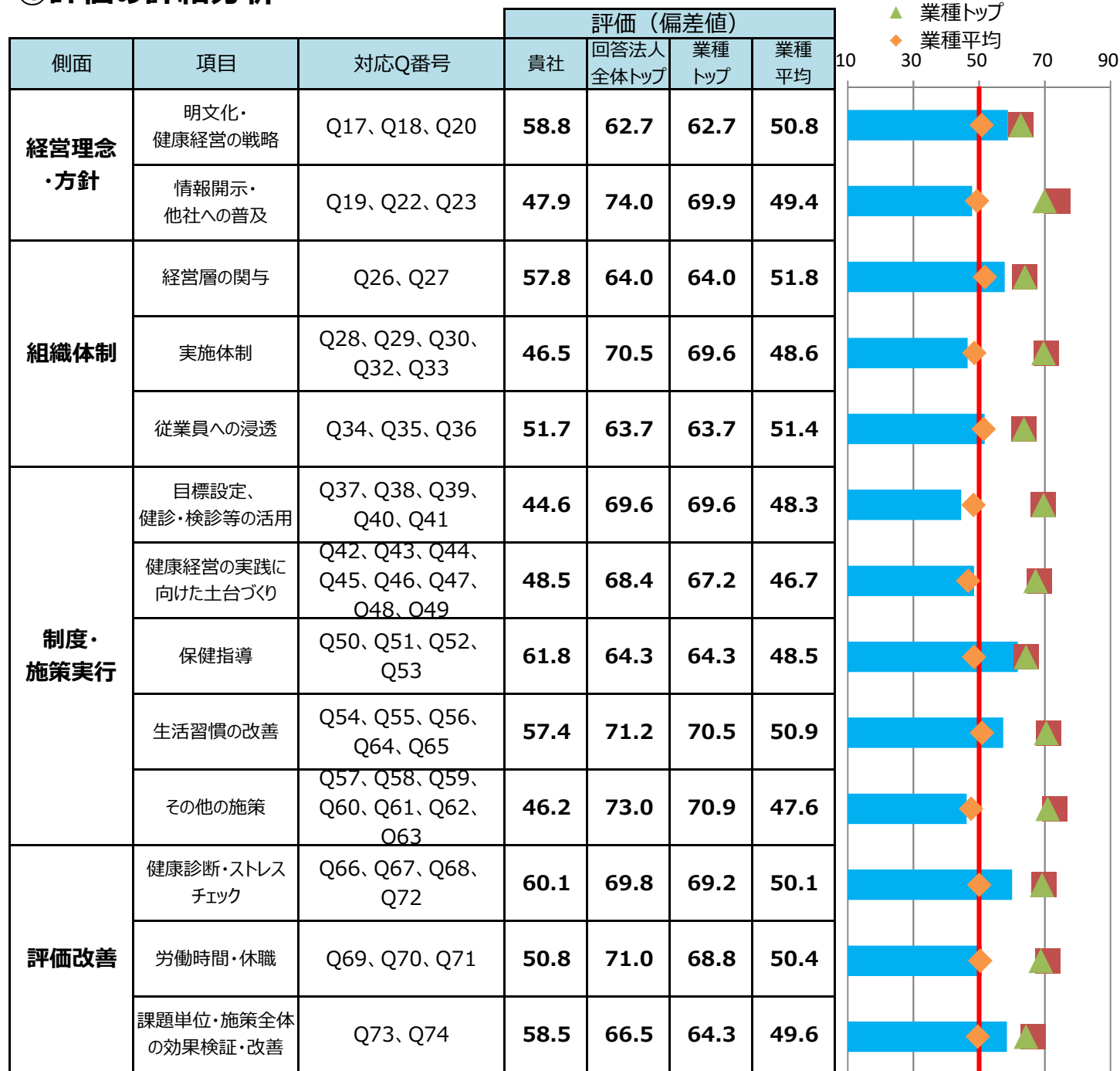
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	53.9(-)
【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 組織で働く職員の一人ひとりが心身ともに健康でやりがいをもって働き成長をする職場を実現し、組織のパフォーマンスを最大化することが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身ともに健康でやりがいと成長のある職場を実現し、職員のパフォーマンスを向上する。 具体的な指標として、ワークエンゲージメントの10%UP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	<a href="https://www.clinnovation.jp/kenko-kigyou">https://www.clinnovation.jp/kenko-kigyou</a>

※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	<a href="https://www.clinnovation.jp/kenko-kigyou">https://www.clinnovation.jp/kenko-kigyou</a>				

※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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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	69.0	%	(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を深めるためのイベント開催費用の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.7	%

■ 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	目標を各自で設定・管理できるアプリの使用を従業員に推奨し食生活改善に向けた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	71.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	始業前の運動を習慣化。毎日朝礼時に動画を流し職員全員で5分程度のストレッチや簡単な運動をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.2	%

■ 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	77.1	%
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	52.0	48.2	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	56.5	48.7	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	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.9	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	46.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9	45.1	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	50.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	46.4	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	65.0	54.5	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	女性スタッフが多く占める職場のため、女性特有の症状で病気休暇を取得する人数が多い(PMS/生理痛/めまいetc)
	施策実施結果	女性スタッフの健康維持の一環として福利厚生にて保険診療及びに自費診療の費用補助(全額)を実施。現時点までに女性スタッフのうち13.3%が制度を利用している。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち91.7%が「制度の利用により症状が改善した」と回答した。
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：社会福祉法人豊田みのり福社会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会愛知支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

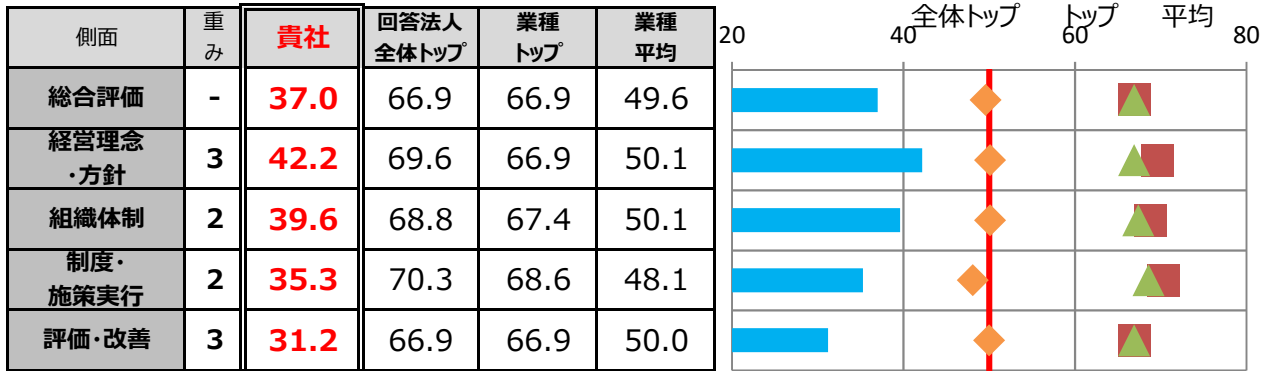
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**3151~3200位** / **3520社中**
- 総合評価：**37.0** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



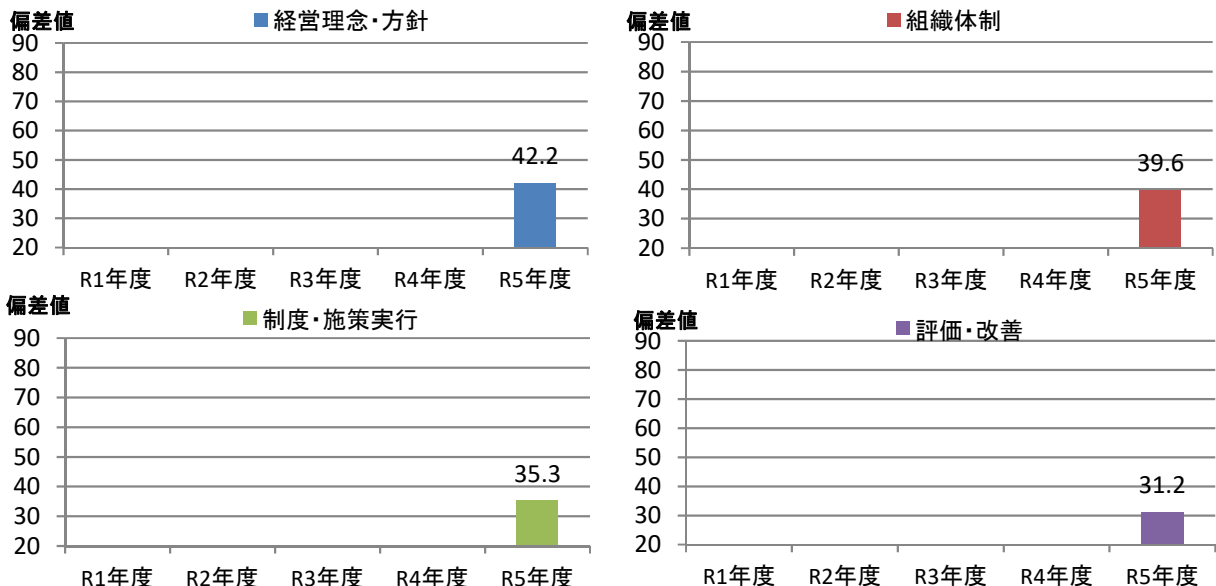
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

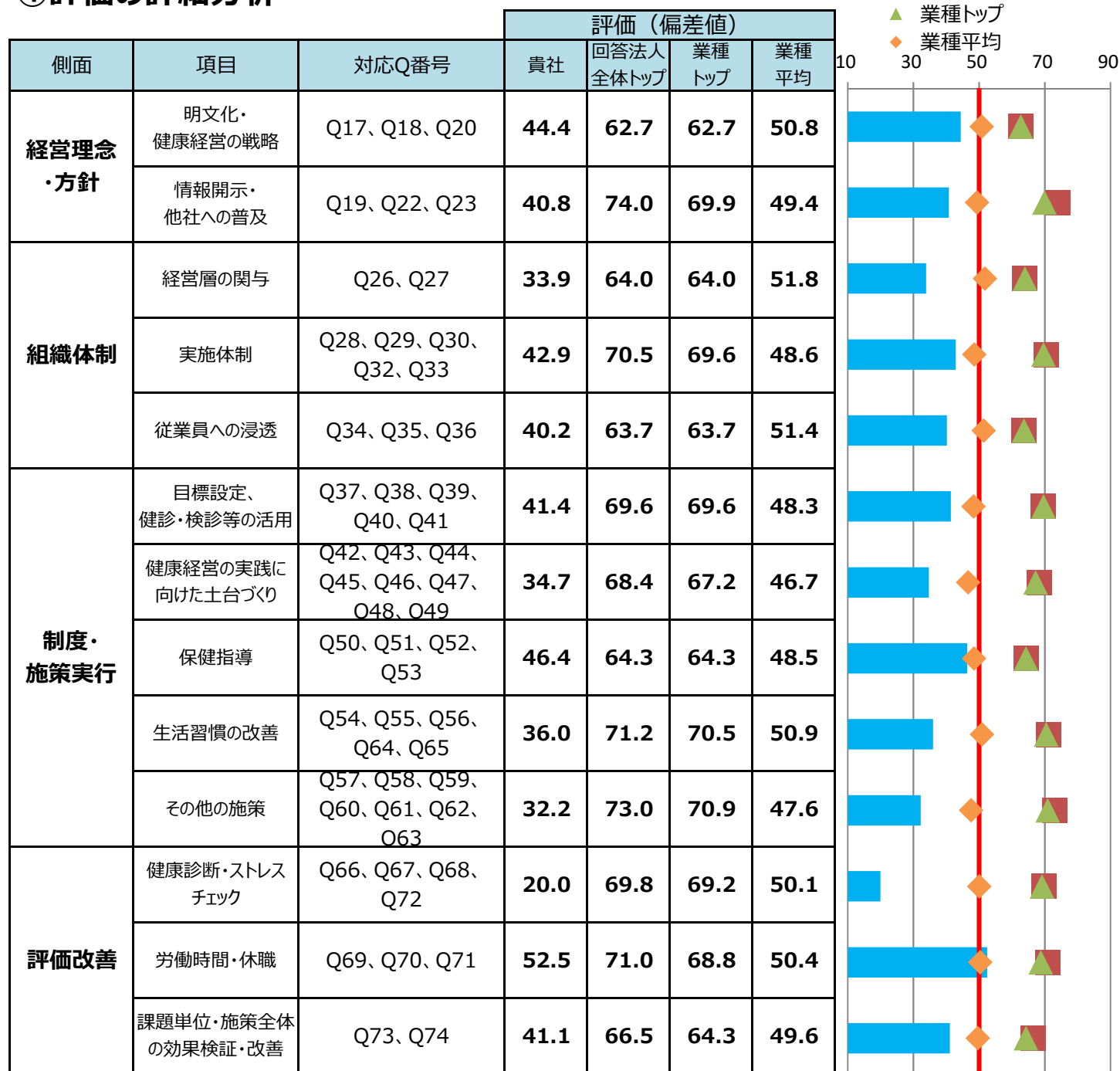
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3151~3200位
総合評価	-	-	-	-	37.0(-)
【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 重労働で夜勤がある業務体系のため、疾病や怪我による労働力の低下を防ぎ、業務のパフォーマンスの維持・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	体調不良や怪我による休職や休日が減少することに期待する。
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	-
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	20.0	%	(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					
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	自動販売機の横に、飲料のカロリーがどの程度の運動×時間で消費されるのかポスターを張り付けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動（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（運動動画）を提供している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
				%
女性限定		全女性従業員の		%
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	31.6	48.2	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	36.8	48.7	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	27.7	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	27.9	49.9	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	32.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.9	45.1	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	45.9	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.8	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.2	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	54.5	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	疾病の発生予防または発見・重症化予防として、健康診断の再検査者が検査を行っていないことが問題と考えられた。
	施策実施結果	再検査者に対し、口頭またはメールでの再検査の促しを行った。再検査対象の40%の者が再検査を行った。
	効果検証結果	依然として再検査を行う者が少なく、それにより疾病の発生予防や発見・重症化の予防としての健康診断の役目が果たし切れていないと感じられた。自身の身体状況を理解し、健康に対して前向きに取り組むきっかけになればと考えられる。
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：社会福祉法人円勝会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

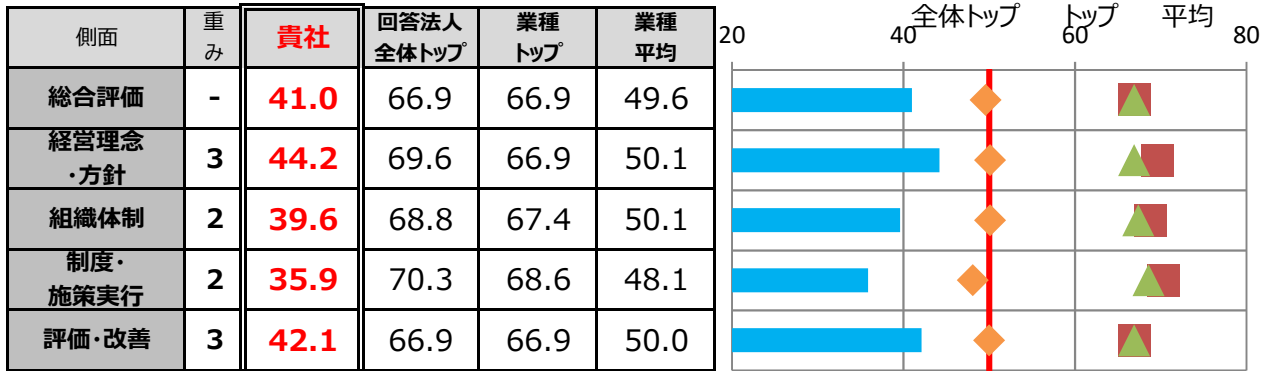
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**
- 総合評価： **41.0** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



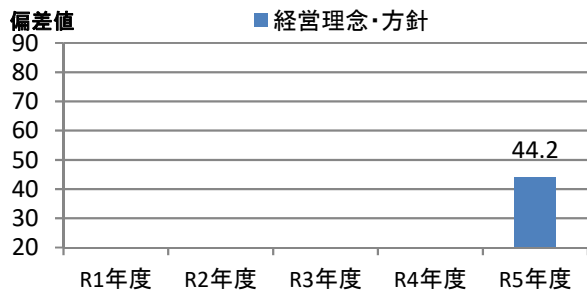
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

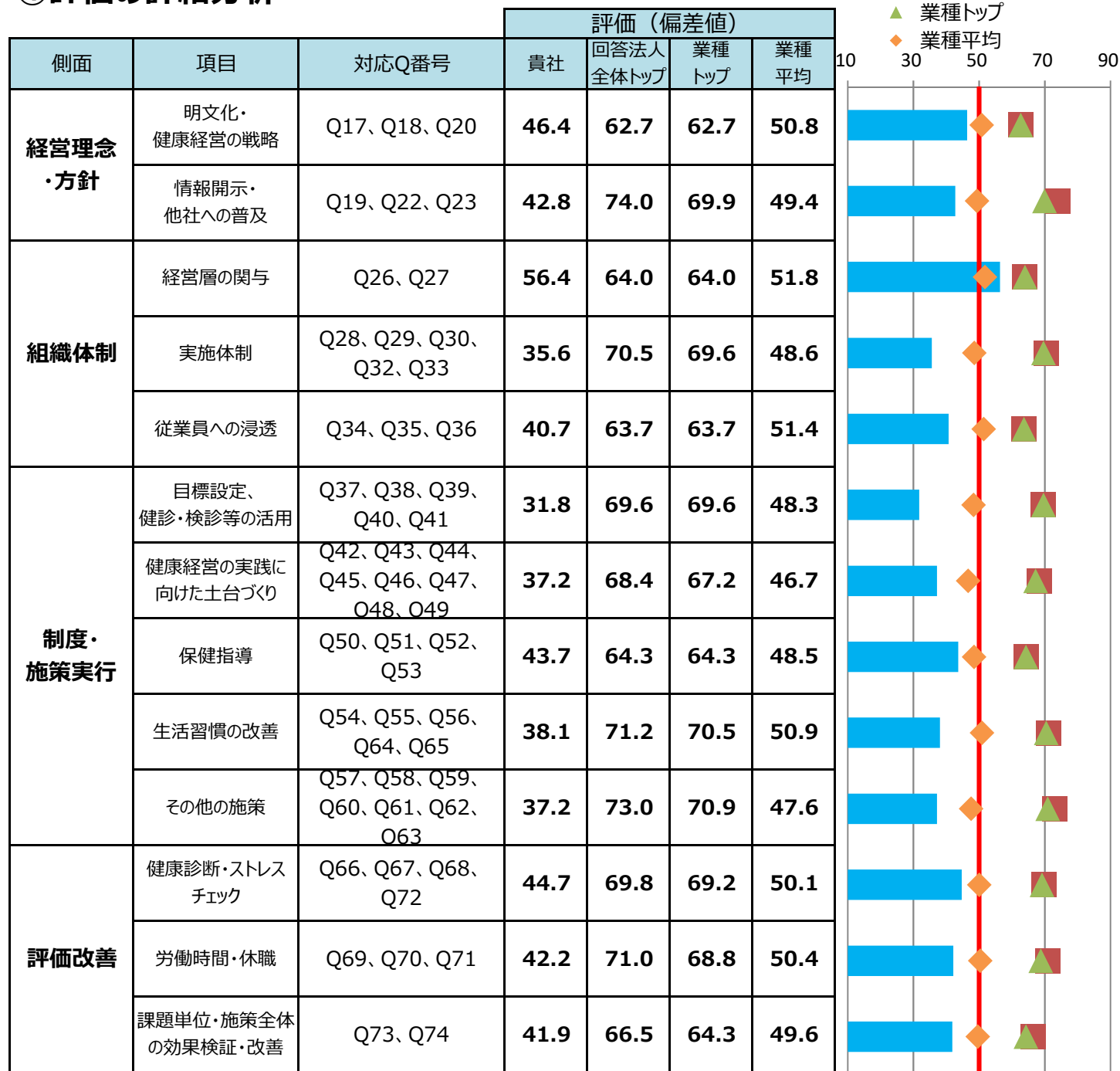
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	41.0(-)
【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 福祉の現場として常に問題となっているのは人材不足である。新規採用がなかなか望めない中で、魅力ある職場づくり、現在働いていただいている職員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	働きたいと思える魅力ある職場づくりの実現。現在働いている職員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として新卒・中途入社した職員の5年後定着率80%、平均勤続年数の向上を目指す。
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 腰痛による休職・離職および配置転換、そこまで至らないまでも急な腰痛発症によるシフトの変更があるなか、腰痛発生を抑える取り組みを継続していくことが職員のパフォーマンス向上を目指す上で大きな課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	全職員の腰痛に関しての意識をかえて発生を防ぐための行動変化を期待している。具体的な指標として年間腰痛保有者率10%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://enshoukai.com/about/outline/">https://enshoukai.com/about/outline/</a>

※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)	<b>2</b>	回	<b>2</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>60.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

■ 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	施設近隣のゴミ拾い				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>20.0</b>	%

■ 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	33.6	48.2	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	45.3	48.7	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	44.8	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.3	49.9	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	32.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.8	45.1	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	41.4	49.2	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	46.4	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	44.3	54.5	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	平成28年度より腰痛に関する意識アンケートを実施しており、腰痛保有率の変化をとっている。継続した取り組みにより腰痛保有率は年々改善傾向にあるが、依然腰痛は発生しており生産性の低下に影響を与えていると考えられるため継続的な改善が必要である。
	施策実施結果	ノーリフティングケアを導入し職員全員に研修等で周知。福祉用具の積極的利用。不良姿勢をなくすよう啓蒙活動を実施。マニュアルの徹底。ほぼ全職員がノーリフティングケアを理解しそれを実践している。
	効果検証結果	福祉機器の計画的導入。腰痛保有率に関して年々減少傾向にあり昨年度15%となり、腰痛による休職・離職者はゼロである。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：医療法人慈照会

英文名：iryohojinjishokai

- 加入保険者：全国健康保険協会愛知支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

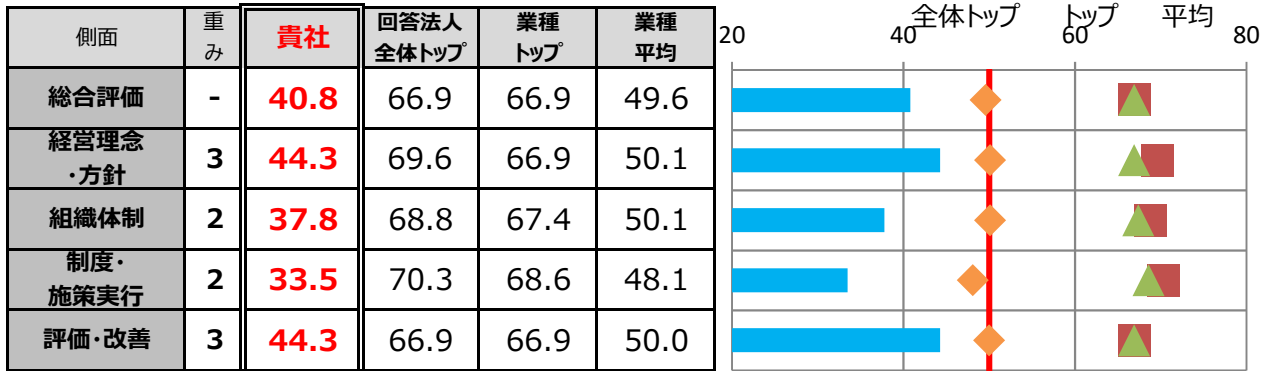
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **2951~3000位** / **3520社中**
- 総合評価： **40.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



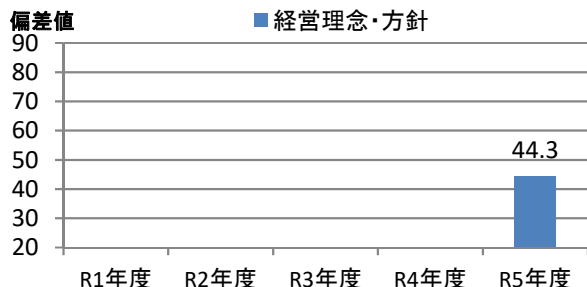
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

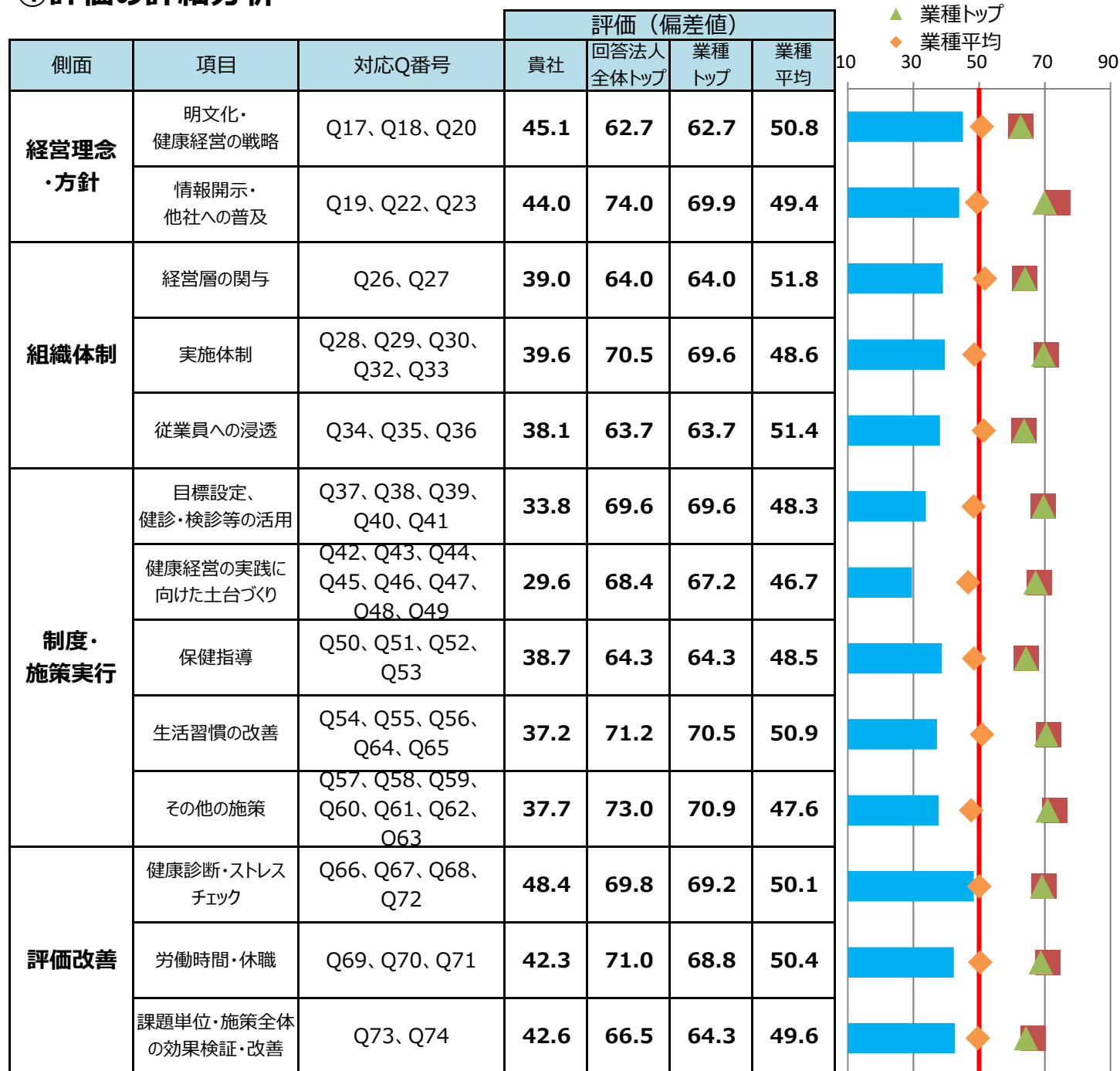
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	40.8(-)
【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 医療介護サービスに対する責務の増大や制度の煩雑化などから、従業員が心身ともに負荷がかかりやすい状態にある。従業員が生き生きと働きやすい環境をつくり業務パフォーマンスを上げることが、事業の成長発展の上で重要な課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員一人ひとりが心身ともに健康でやりがいをもって働ける状態になることを期待している。具体的な指標として、従業員満足度スコア70以上・時間外労働時間率（時間外労働時間/総労働時間） 2%以下を目指す。
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	<a href="https://www.jmks-med.or.jp/rinen/health/">https://www.jmks-med.or.jp/rinen/health/</a>

※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	<a href="https://www.jmks-med.or.jp/rinen/health/">https://www.jmks-med.or.jp/rinen/health/</a>				
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	9.0	%	(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					
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					
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	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	37.1	48.2	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	40.5	48.7	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	31.9	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	49.9	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	39.4	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.2	45.1	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	36.6	49.2	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	46.4	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	42.6	54.5	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	かねてから毎月の残業時間が多いことが問題となっていた。業務時間が増え負担が増えると職員の集中力も途切れ、生産性も悪化する。職員も法人もどちらにとってもマイナスになる。
	施策実施結果	残業が発生している部門に、本当に必要な残業か不要な残業なのか分類分けを実施。それにより、月の残業件数が495から469へ減少
	効果検証結果	残業件数が減少したことにより、職員のプライベートの時間が充実し、ワークライフバランスが進み仕事への意欲が向上した。今後も残業チェックを実施予定。
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：社会福祉法人由寿会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会大阪支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

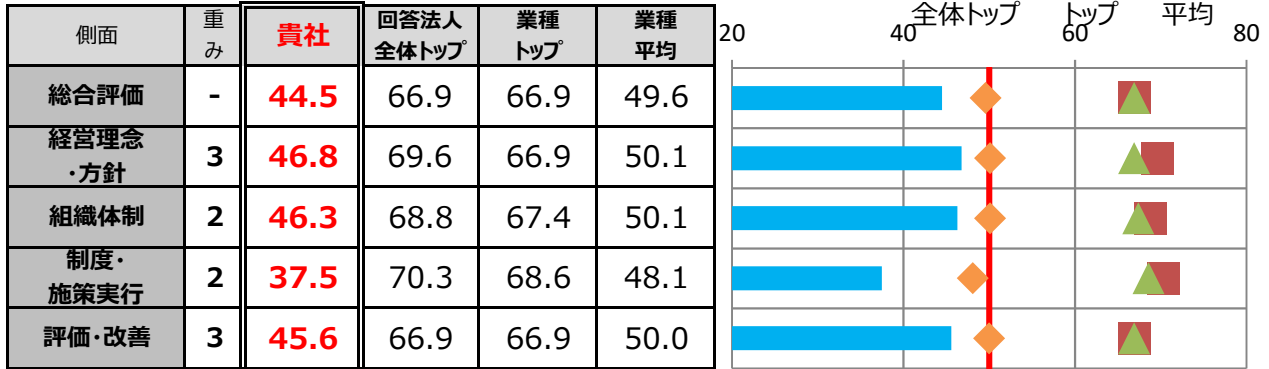
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位：**2551～2600位** / **3520社中**
- 総合評価：**44.5** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



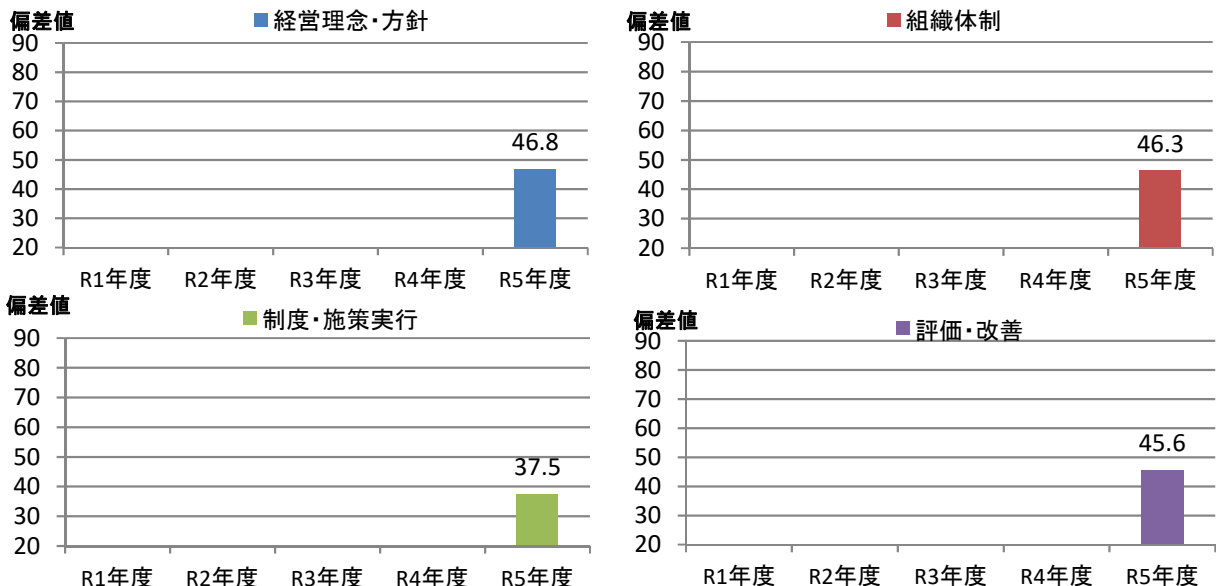
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

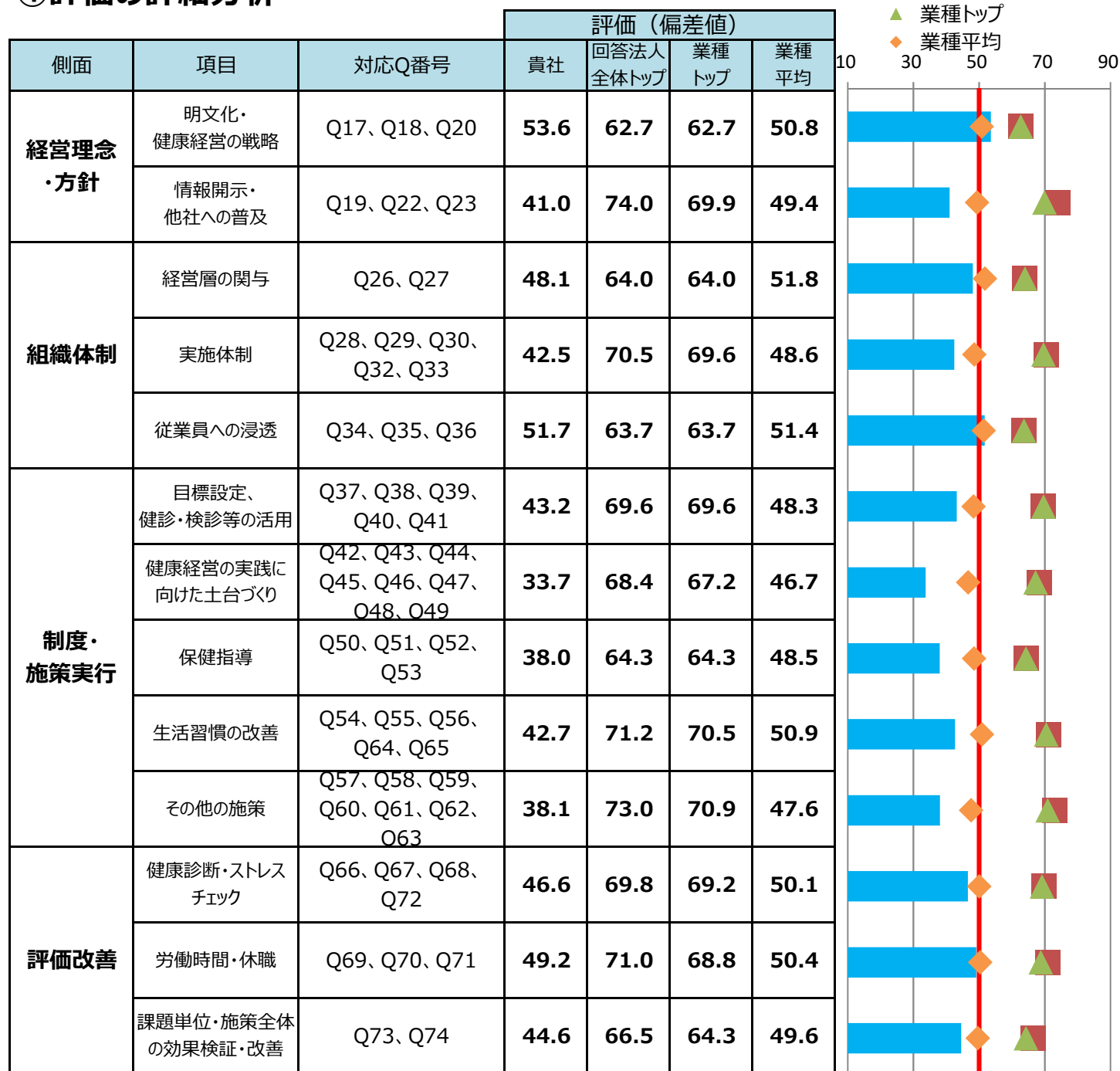
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	44.5(-)
【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	人材定着や採用力向上 人材確保が難しい中で、新卒や中途採用も含めた定着率を上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	「皆を幸せに皆(職員)が幸せに」の理念のもと、より魅力ある職場になることで心身共に健康で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、新卒・中途入職した従業員の3年後定着率80%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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/">https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/</a>

※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
a.アブセンティズム	該当に○	○	○		および回答率
URL	<a href="https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/">https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/</a>				
b.プレゼンティズム	該当に○	○	○		および回答率
URL	<a href="https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/">https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/</a>				
c.ワークエンゲイジメント	該当に○	○	○		および回答率
URL	<a href="https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/">https://yoshijukai.or.jp/announcements/2023/10/03/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/</a>				

※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)	59	回	30	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	56.5	%
-------------------------------	-------	---	------------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
取組内容	イベント等で披露するよさこい踊り同好会を設置し、練習や本番を通して職員同士の交流を深めている				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.7	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

■ 食生活改善

取組概要					
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	階段の階数ごとにカロリー消費量を掲示し、達成感を感じられるようにしている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	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	35.1	48.2	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	46.7	48.7	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	43.2	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	49.9	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	42.1	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.7	45.1	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	40.7	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.0	46.4	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	56.6	54.5	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	介護現場の健康経営戦略上、腰痛の改善が喫緊の課題であると認識。全国老人福祉施設協議会の調査などによれば、腰痛を超える職員は70%を超えるケースもある。そのため、当法人の介護職員の腰痛割合と、その要因となっている介護作業について検証。
	施策実施結果	全介護職員にアンケート送付し、腰痛を抱える職員の割合と、負担がある介護作業の調査を行った。その上で負担軽減策を講じ、腰痛割合と負担の改善を半年に1回調査を実施。結果、腰痛職員の割合が6%減少となった。
	効果検証結果	腰痛を抱える職員のうち、9割が「移乗」が負担であると回答。現場での移乗の際の負担の軽減のため「スライディングボード」「跳ね上げ式車いす」を全4施設に導入し、使用方法習得のための研修を10時間ずつ実施。結果、腰痛職員の割合を6%減少させることに成功した。
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：社会福祉法人大空会

英文名：social welfare corporation oozorakai

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

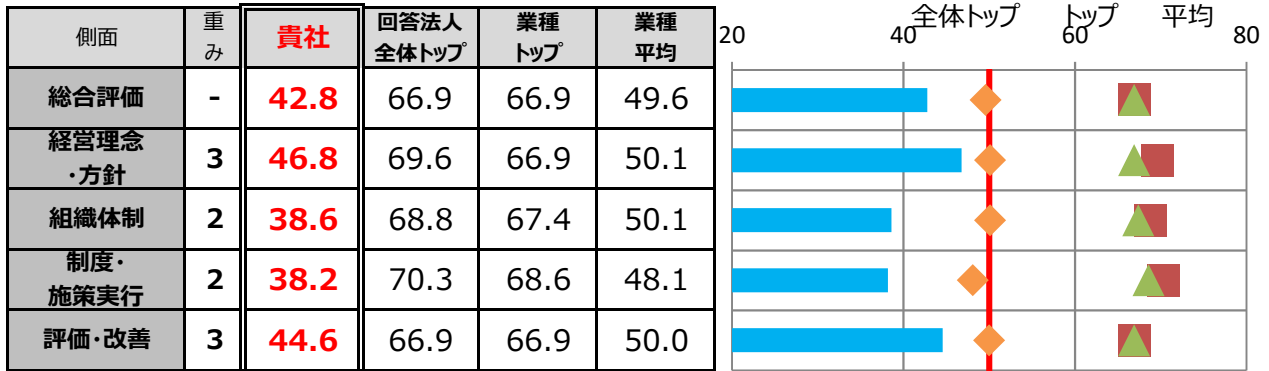
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2751~2800位** / **3520社中**

■総合評価： **42.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



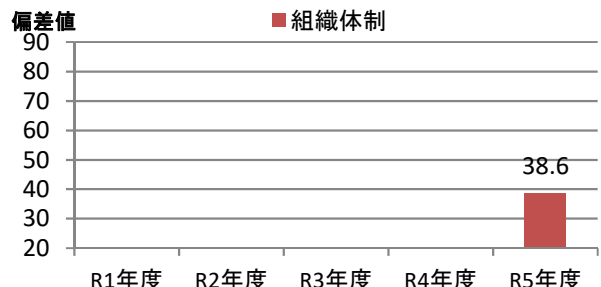
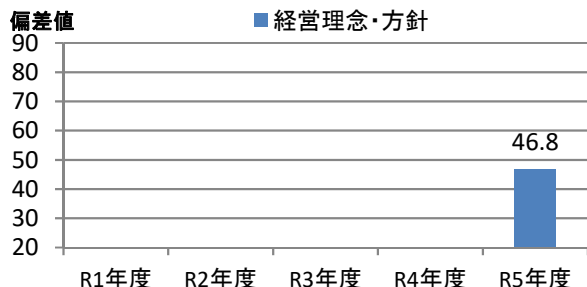
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

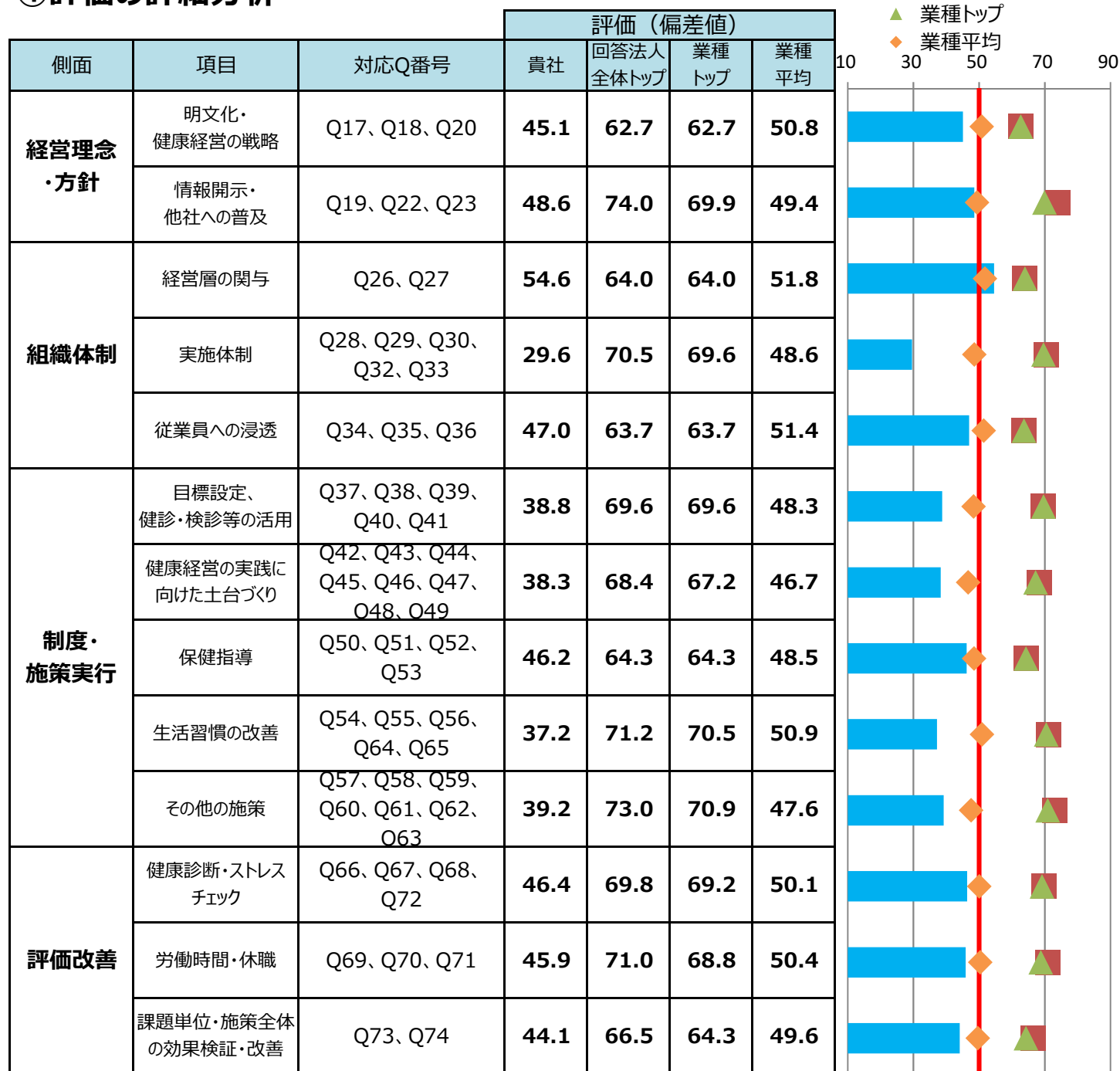
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2751~2800位
総合評価	-	-	-	-	42.8(-)
【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	企業の社会的責任 社会福祉法人として福祉事業を通じての地域社会への貢献をしていく為にも、福祉の現場で働く職員自らが健康でなければより良いサービスをご利用者の方々に提供していく事はできません。まずは職員さん一人一人が健康を自ら意識し健康実践推進していただける法人内環境整備が課題であります。
	健康経営の実施により期待する効果	職員さん自らが健康の大切さを意識し、日々の業務を通じて社会貢献しているとの思いで働ける事を期待しています。具体的な指標として、現状通り職員さん向けの「健康だより」（ストレスチェック、メンタルチェック、ストレッチ等も含む）を月1回発信し、職員さんの身体と心の安定・健康のため法人内に設置している”健康サロン”での対応による職員さんの健康管理を図って行きます。
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 採用が非常に厳しい福祉業界の中で、資格やキャリアを持った方々に健康で長く働いていただける法人づくりの実現が、福祉事業を継続していく上で最も大きな課題であります。
	健康経営の実施により期待する効果	職員の皆さんが、法人の健康経営の実施により、自身の健康の大切さをしっかりと意識し、日々の業務に携わる事ができ、この法人で働き続けたいと感じていただける事を期待し、新卒・中途入社採用職員の5年後の定着率90%を目指して行きます。

※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	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	<a href="http://oozorakai.net/">http://oozorakai.net/</a>

※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	<a href="http://oozorakai.net/">http://oozorakai.net/</a>				

※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	2	回
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	4	回

※ 貴社が健康経営度調査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	86.4	%
-------------------------------	-----	---	------------------------------	------	---

■ 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	地域の方々を対象にして健康講座・地域自治会での運動指導に積極的に参加				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(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	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	できるだけ通勤時は、自転車・徒歩での通勤を促している。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.3	%	(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	25.0	%
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	33.5	48.2	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	42.1	48.7	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	47.5	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	49.9	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	37.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.9	45.1	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	48.1	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.5	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.8	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	45.7	54.5	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	法人の福祉現場の仕事内容から、肩こり、腰痛を訴える職員さんが多い為、ご利用者に対するサービス低下に影響を与えていると考えられるので改善が必要である。
	施策実施結果	全職員さんが無料で受けられるマッサージルームを設置し、専門のスタッフによる施術とセルフケアを実施することで職員の健康増進につながっているところです。
効果検証結果	施術を受けた職員の方々は、肩こり、腰痛が安らぎ、仕事に対する意欲が生まれ、ご利用者の方々へのサービス向上につながっております。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	福祉業務である法人の各施設での職員の皆さんががコロナ、インフルエンザ等にかかってしまうと多くのご利用者の方々にご迷惑をかけることになるので感染予防は不可欠な課題であります。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の清掃・消毒</li> <li>マスクの着用</li> <li>室内の換気（定期的）</li> <li>検査キット等で早期予防につなげる</li> <li>感染者の利用を中止する</li> <li>施設管理者が職員の健康チェック（日々）等を実施しています。</li> </ul>
効果検証結果	施設での予防対策実施により、コロナ、インフルエンザの感染者の減少につながりました。（施設によっては異なりますが、ピーク時は1日3～5人程度の感染者が発生していましたが現時点ではほぼ0人となります。）	

※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：社会福祉法人知多学園

英文名：Chita Gakuen Social Welfare Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

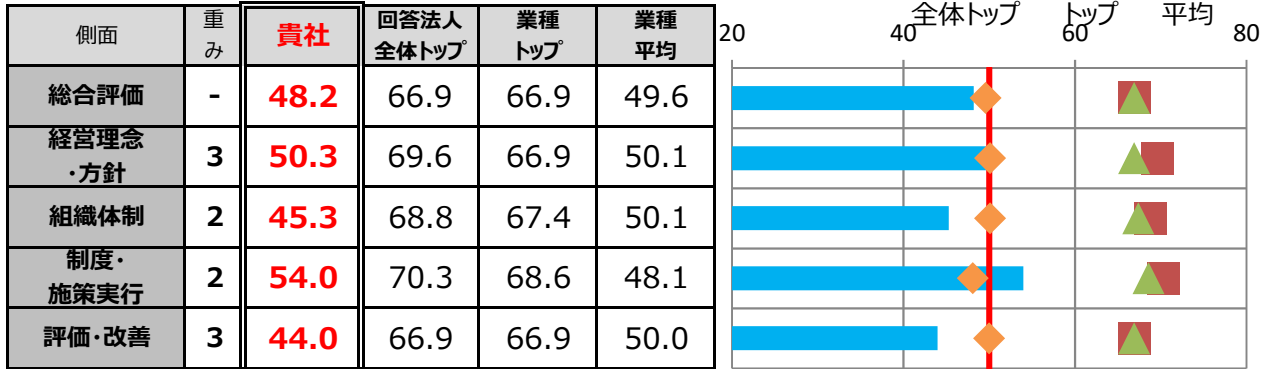
①健康経営度評価結果

■総合順位： **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



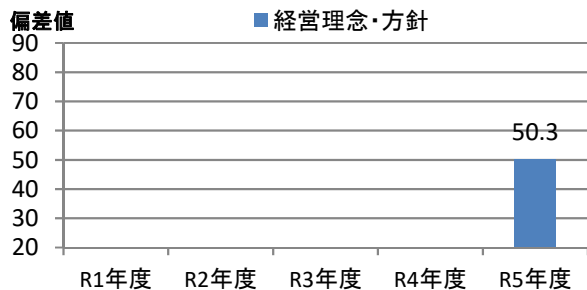
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

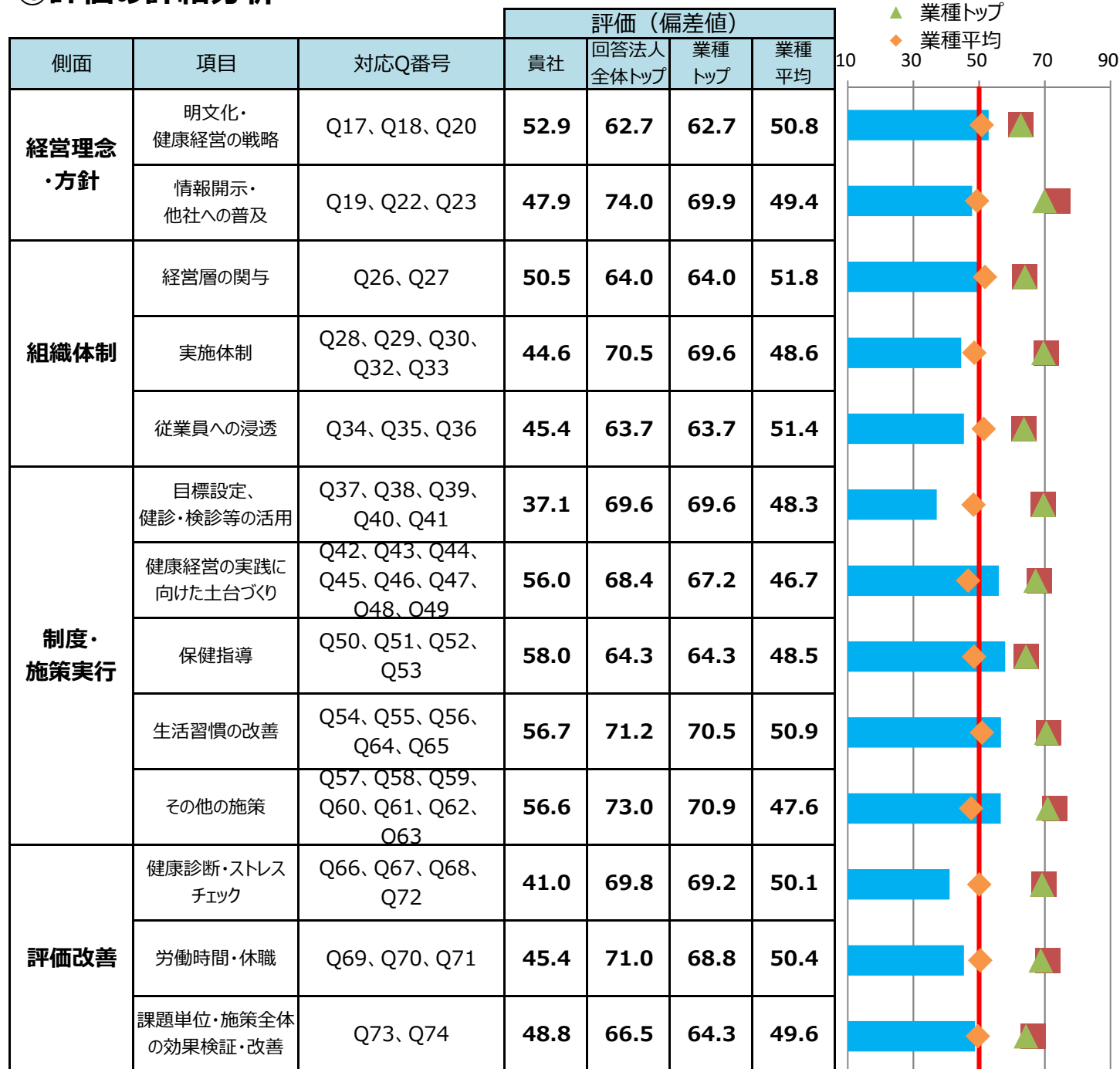
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	従業員のパフォーマンス向上 介護業務を行う上で腰痛・肩こりなど体に不調を持ちながら働いている従業員が一定数おり、パフォーマンスを100%発揮できていない。従業員が長期間健康で働けるように、自分のケア（メンテナンス）が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康意識を持ち、自ら進んで健康習慣を付けられるようにする事。 体力向上、体の不調を改善し、パフォーマンスを上げる事。 その結果、顧客満足度向上・業績向上につながる事を期待する。
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 従業員不足で、業務が滞る事が問題。少子高齢化により働き手も減少していく為、安定した求人採用が必要である。
	健康経営の実施により期待する効果	福利厚生の充実により、企業価値を向上させ、現在働いている従業員が辞めないような環境を整備する事。求人募集する際にも福利厚生の充実性、従業員に対するサポート体制を伝え、採用人数の増加を期待する。

※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	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	<a href="http://www.chita-gakuen.or.jp/news/?cat=1">http://www.chita-gakuen.or.jp/news/?cat=1</a>

※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	8	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	24	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	25.0	%	(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	野球部、釣り同好会、メダクラブなどに対する年間の活動実績に対する補助を行っている				
(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		%

■ 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	昼食のお弁当を健康的な内容のものを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている				
取組内容	スポーツクラブと法人契約を行い、施設を割安で利用できる制度の導入、通えない人向けに出張レッスンの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	52.4	48.2	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	45.1	48.7	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	43.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	49.9	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	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.0	45.1	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	49.2	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	46.4	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	53.5	54.5	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	肩こり・腰痛を持った従業員の割合が高いこと、業務内容が体力・力仕事が多いこと、従業員の年齢層が高く転倒のリスクが高いこと
	施策実施結果	スポーツクラブとの法人契約により、スポーツクラブを割安で利用できる環境の整備、直接施設に訪問し、運動イベントを開催した
効果検証結果	今まで体の不調を訴えていた従業員が、スポーツクラブに通い始め、不調の改善がみられた。不調がない従業員も運動習慣や体力維持の重要性を理解し、運動習慣の定着につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	施設数が多く、従業員がコミュニケーションをとる機会が少なく、社内の雰囲気が悪くなった。
	施策実施結果	クラブ活動、サークル活動を推奨し、補助を出すことで今までなかった横の繋がりができ、コミュニケーションが活発になった。
効果検証結果	各施設、社内の雰囲気が良くなり、業績UP・顧客満足度UP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：社会福祉法人健生会

英文名：syakaifukushihoujinkenseikai

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

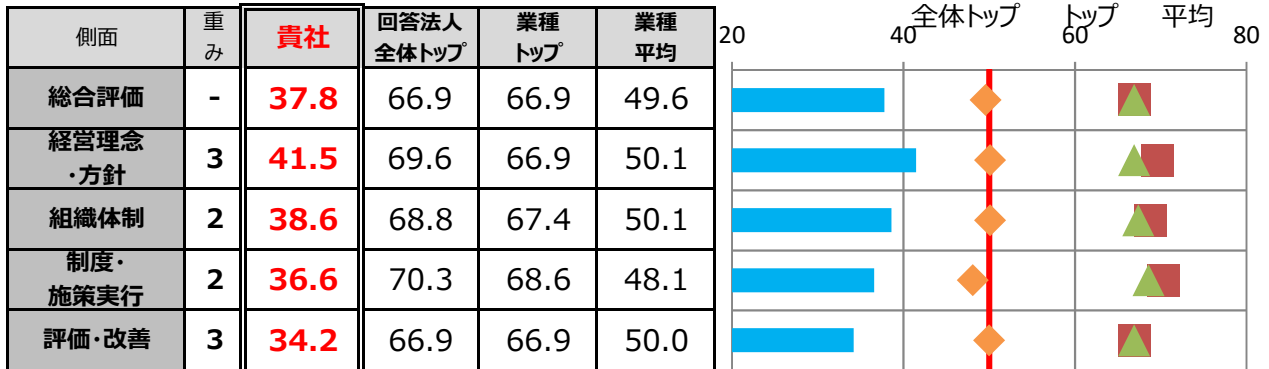
①健康経営度評価結果

■総合順位： **3101~3150位** / **3520社中**

■総合評価： **37.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



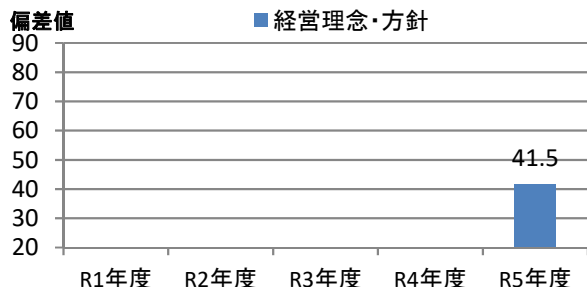
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

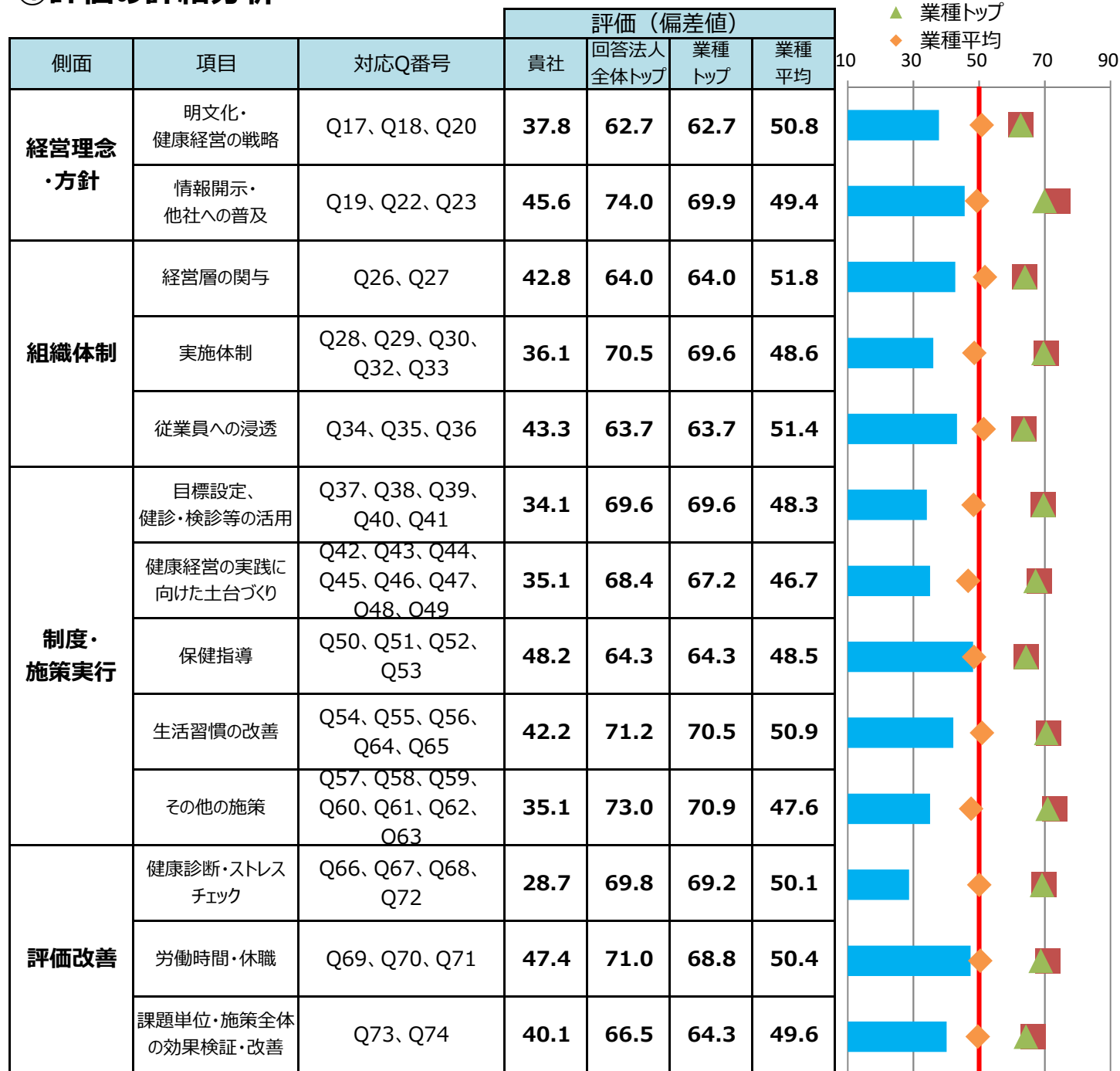
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	37.8(-)
【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	-
	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	
(a) 取締役会	3	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	80.0	%	(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	地域の清掃や、お祭りに参加し地域貢献や、介護施設がどのような所か情報提供もを行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(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	3日間の食事を写真に撮り栄養状態がどうか、管理栄養士から指導を受けている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(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	fitbitを貸与し運動促進を行っている。				
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	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	33.9	48.2	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	41.6	48.7	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	39.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.8	49.9	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	40.7	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	45.1	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	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	29.0	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	38.5	54.5	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	変形労働時間制の中で、夜勤明けの睡眠のとり方、食事の内容等、不規則になりがちなのでストレスの軽減を必要とする。
	施策実施結果	健康経営エキスパートによる健康経営セミナーを開いて、夜勤者に対して睡眠のとり方や、食事の栄養について研修する。
	効果検証結果	現在の所、メンタルヘルスの不調者がいない事から、これからも定期的に研修を行って発生予防を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：社会福祉法人鈴鹿福祉会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会三重支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

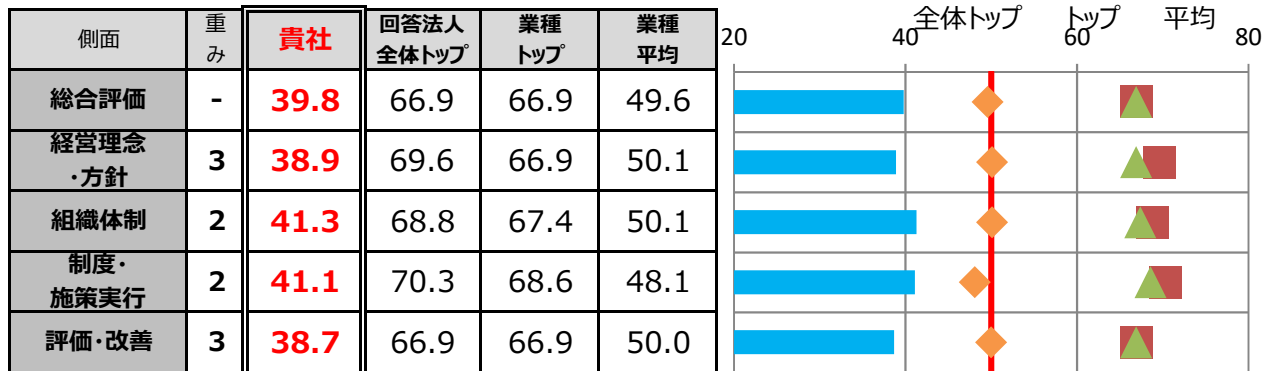
非上場

①健康経営度評価結果

- 総合順位： **3001~3050位** / **3520社中**
- 総合評価： **39.8** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



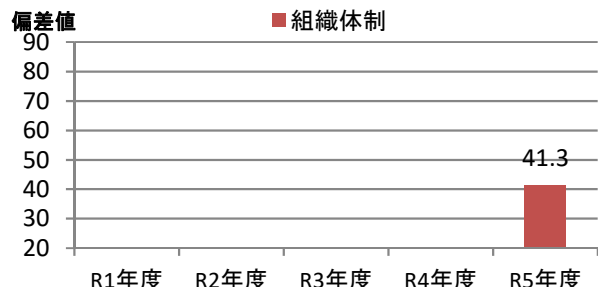
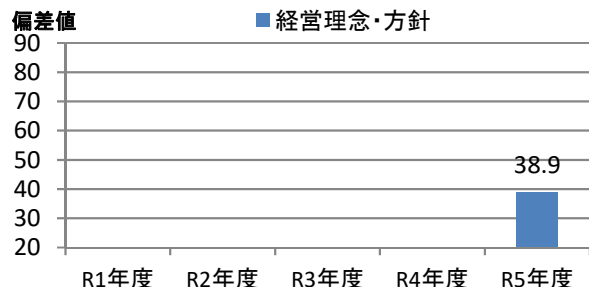
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

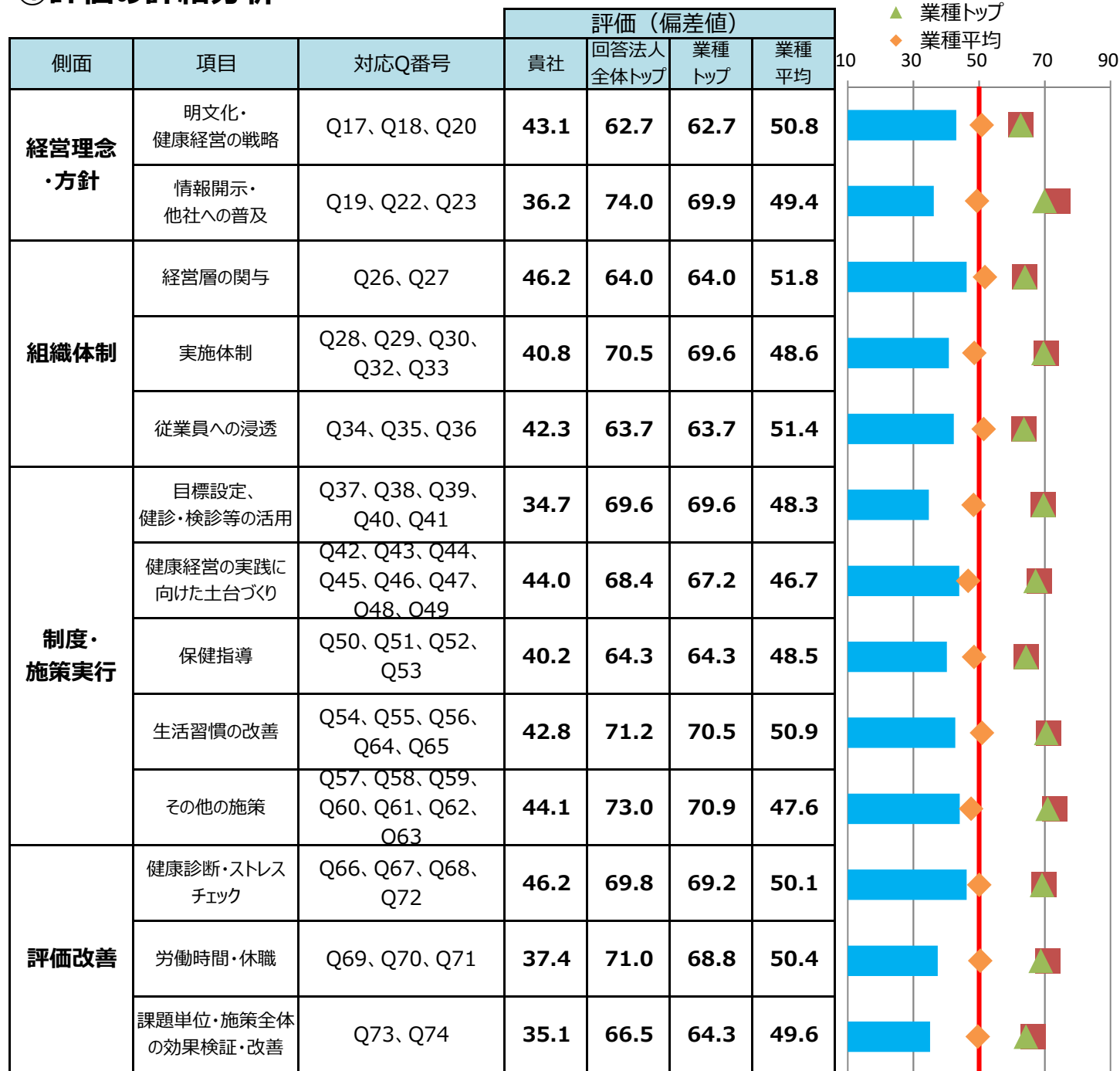
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	39.8(-)
【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 職員が仕事と子育ての両立
	健康経営の実施により期待する効果	職員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようになる
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 所定時間外労働の削減
	健康経営の実施により期待する効果	職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようになる

※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	<a href="https://suzuka-greenhome.jp/wlb.php">https://suzuka-greenhome.jp/wlb.php</a>

※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)	<b>12</b>	回	<b>12</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>100.0</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	--------------	---

■ 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					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>58.3</b>	%

■ 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	職員として管理栄養士3名、栄養士1名が在籍。食品等に関する健康コラム等を掲示。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	職員として看護師、理学療法士等が在籍し、いつでも相談することが出来る環境を整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	40.9	48.2	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	37.8	48.7	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	31.0	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	49.9	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	44.0	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.4	45.1	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	43.3	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	46.4	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	46.6	54.5	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	
	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：社会福祉法人けやき福社会

英文名：

- 加入保険者：全国健康保険協会三重支部
- 所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

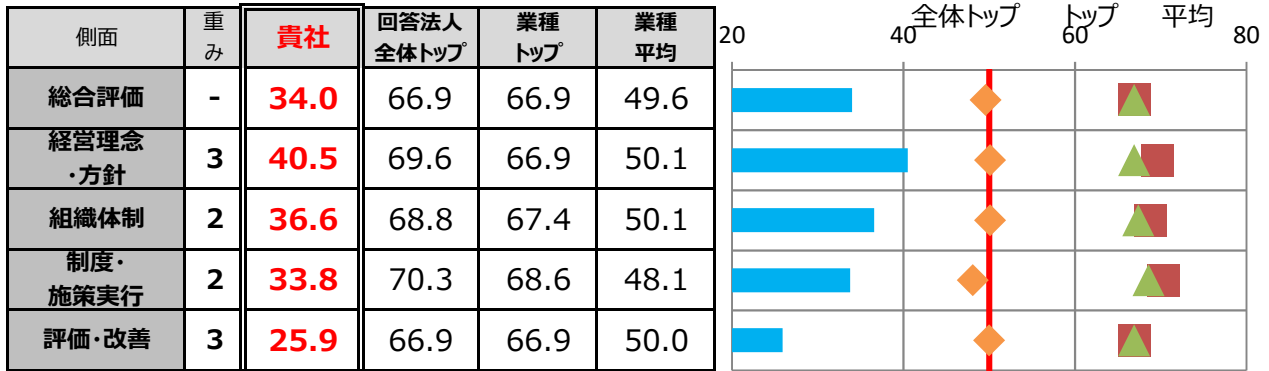
非上場

① 健康経営度評価結果

- 総合順位： **3251~3300位** / **3520 社中**
- 総合評価： **34.0** (前回偏差値 - )

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

② 評価の内訳



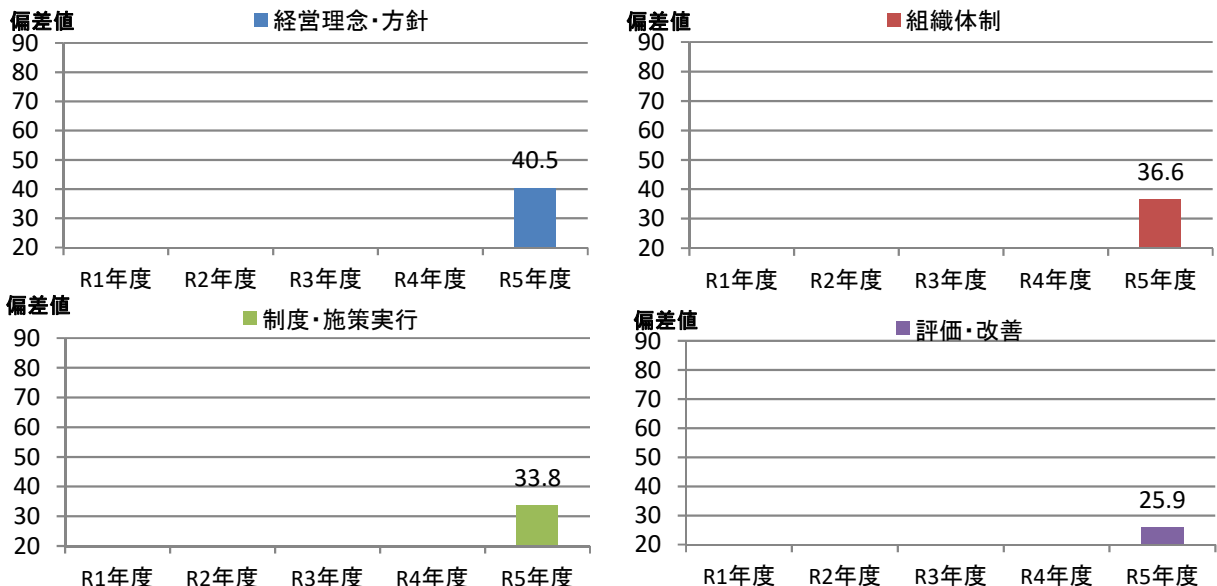
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

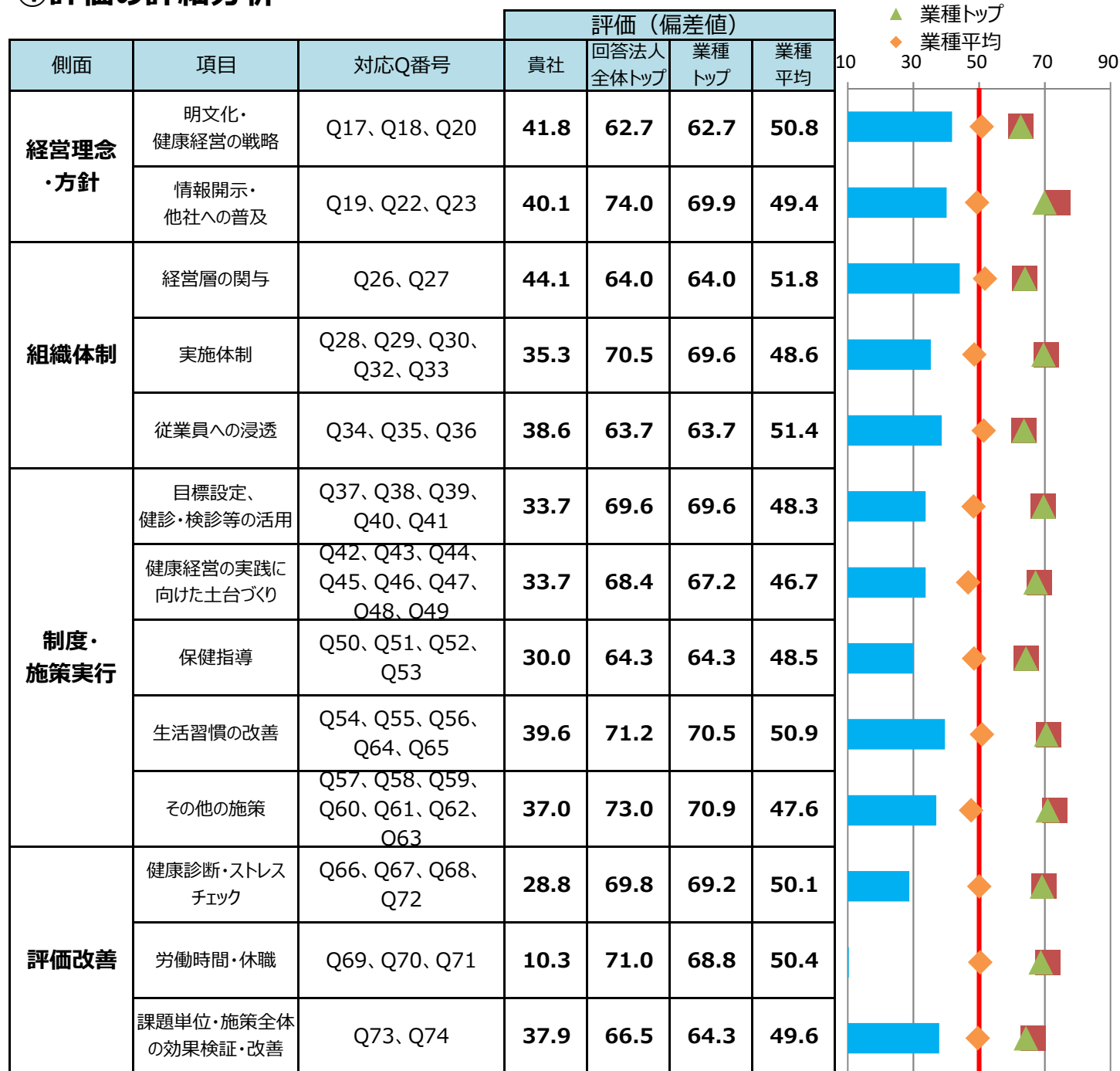
③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	3251~3300位
総合評価	-	-	-	-	34.0(-)
【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 人手不足が常の業界であり、今後少子高齢化を見据えて従業員の定着率アップ、また採用力を上げるなど、継続的に取り組みを進めていく必要がある。
	健康経営の実施により期待する効果	心身の問題解決による定着率のアップと、福利厚生としての健康施策のPRや認定取得によって、採用力が向上する。
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 職業柄、肩こり腰痛による生産性低下があるものと考えている。場合によっては離職につながってしまう問題でもあるので、生産性アップ、定着率アップの観点から経営上の課題と考えています。
	健康経営の実施により期待する効果	正しい姿勢や重いものを持つ際のポイント、また肩こり腰痛改善のストレッチなどの情報発信、実施を通して、心身の健康を促進＝パフォーマンス向上を期待したい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.keyakien.jp/about/kenko-jigyosho.html">https://www.keyakien.jp/about/kenko-jigyosho.html</a>

※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		%	(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					
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	<b>2.0</b>	%

※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	48.2	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	26.3	48.7	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	37.6	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	29.5	49.9	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	40.6	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	11.9	45.1	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	25.5	49.2	Q45、Q46、Q59、Q69、Q70
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.9	46.4	Q48、Q72
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.4	53.7	Q63
10	従業員の喫煙率低下	47.6	54.5	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	特定保健指導に対する意識が低く、実施率が50%を切っている状況。重症化を防ぐためにも、実施率を上げていきたい。
	施策実施結果	メタボリスクや疾病リスクなどの動画視聴、セミナーサービスを契約。まだスタートしたばかりで利用は5名に満たない状況ですが、最終的には全社員に利用してもらいたいと考えています。
効果検証結果	まだ利用者は少ないですが、利用した従業員から他の従業員に勧めたりという循環が生まれたり、今後に期待が持っています。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員154名中、110名が女性スタッフであり、女性の働きやすい職場づくり、健康課題解決は大きなテーマ、課題となっています。
	施策実施結果	フェムテック・フェムケア関連のセミナーや情報配信サービスを導入し、女性はもちろん、男性管理職などにも学んでもらいたいと考えています。
効果検証結果	こちらも導入したばかりのためほとんどまだ利用者がいないですが、LINEで配信できる環境などを整え、全社に広げていきたいと考えています。	

※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：医療法人社団慶仁会

英文名：Kejinkai Medical Corporation Association

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：医療法人、社会福祉法人、健保組合

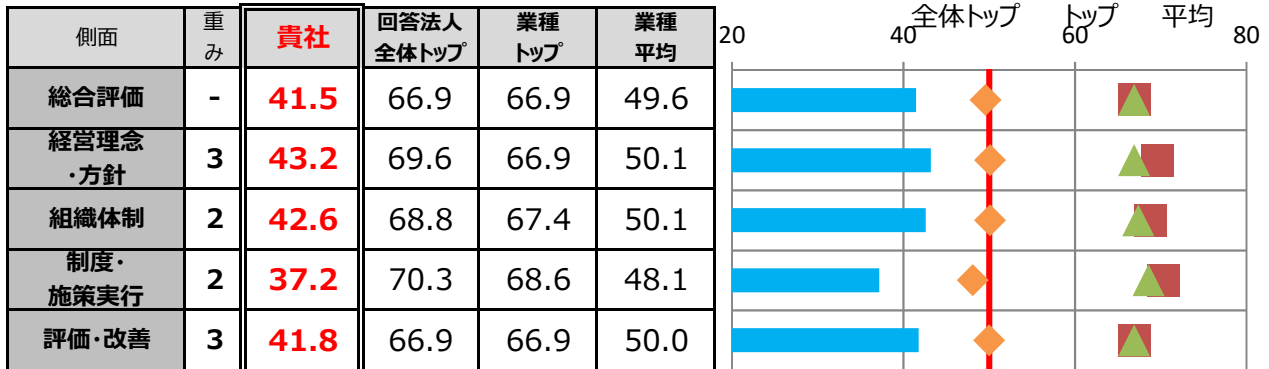
①健康経営度評価結果

■総合順位： **2901~2950位** / **3520社中**

■総合評価： **41.5** (前回偏差値 - )

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

②評価の内訳



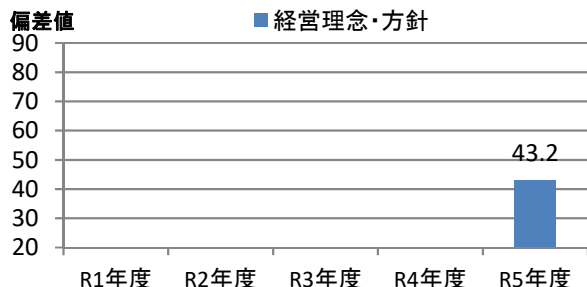
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

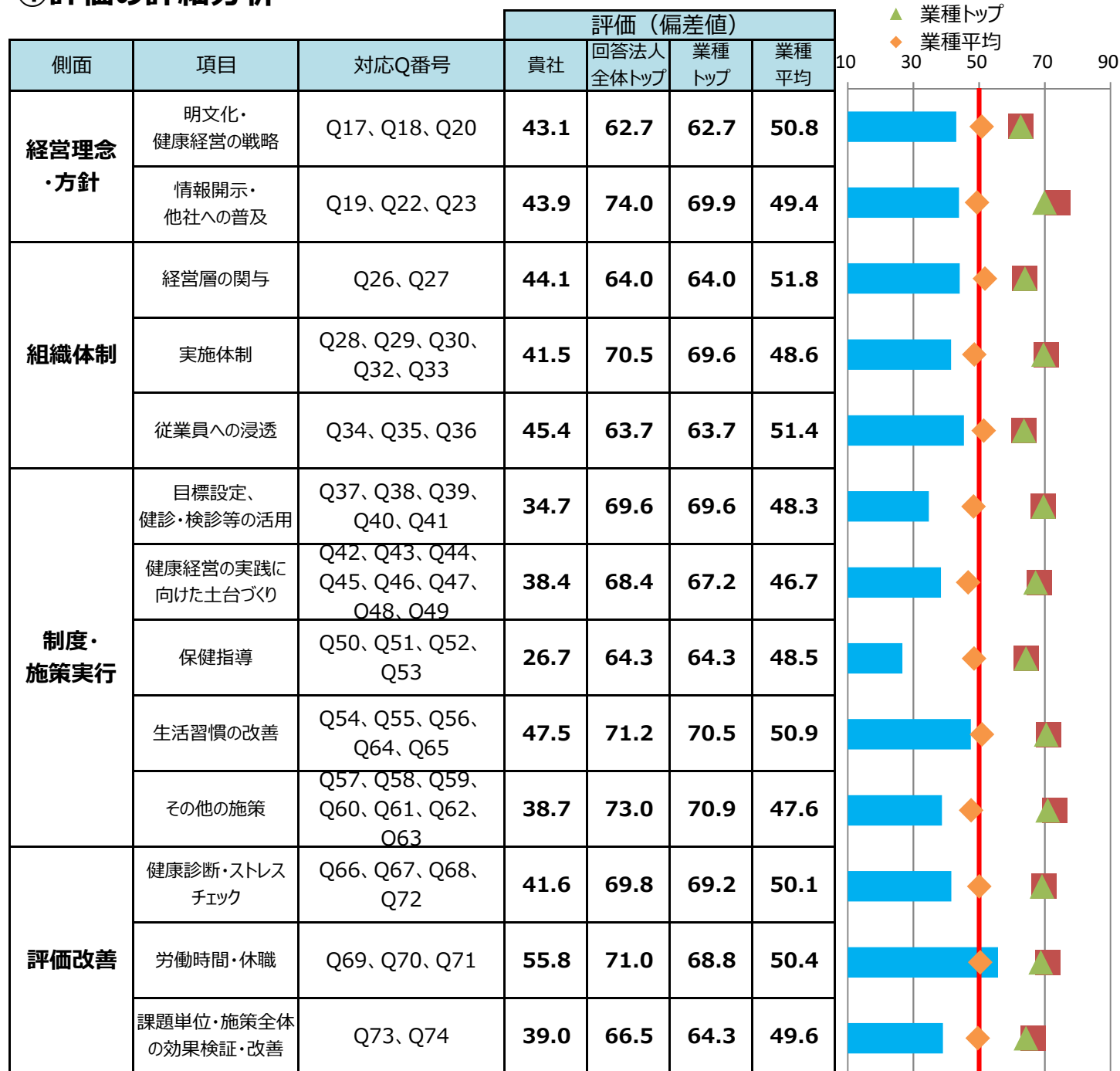
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	41.5(-)
【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 メンタル面の不調を含む病欠者がいることを反映するように、当法人の職員1人当たりの医療費は年々増加している。職員が健康に働くことの実現が、当法人の医療・介護の質向上に対する課題である。
	健康経営の実施により期待する効果	職員が心身共に健康で働くことができるために、健康経営の推進は必須であり、その結果、職員一人一人のパフォーマンスが向上し、法人活動の質が向上することを目指す。
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://kawasaki-h.or.jp/hp_management/">https://kawasaki-h.or.jp/hp_management/</a>

※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	<a href="https://kawasaki-h.or.jp/hp_management/">https://kawasaki-h.or.jp/hp_management/</a>				

※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)	<b>0</b>	回	<b>0</b>	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>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>16.7</b>	%
------------------------------	--------------	---	-----------------------------	-------------	---

- 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	職員旅行を企画し、家族も同伴可としている。旅費の半額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>12.9</b>	%

- 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	社員食堂メニューでバランスやカロリーを表示し、野菜を多めに提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>6.5</b>	%

- 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	職員参加のソフトバレーボール大会を開催し、会場費・景品・大会後昼食費等の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	<b>100.0</b>	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	<b>10.4</b>	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	<b>1.9</b>	%

※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	48.2	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	28.3	48.7	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	41.2	46.5	Q41、Q60、Q68
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	49.9	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	44.8	47.6	Q57、Q58
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.6	45.1	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	47.0	49.2	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	46.4	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	54.3	54.5	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	定期健康診断の事業所カルテから、特定保健指導の受信が毎年0%であることがわかった。健康に対する意識の低さと、当法人の支援不足が課題であるため改善が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導対象者に対して、担当者が個別に説明に行き、指導を受けることを勧奨した。
	効果検証結果	26名の対象者のうち、5名が指導を受けた。 今後、この取り組みを継続し、健康への意識付けをしていく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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。